



جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

النّـمـجـة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير  
الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات  
الفلسطينيّة: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة

إعداد

جهاد عبد الفتاح صالح رمضان

إشراف

أ. د. عبد الناصر عبد الرحيم قدومي

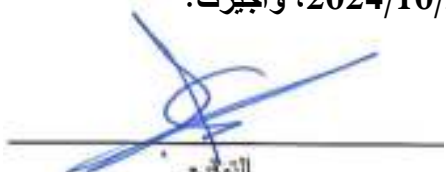
قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في التعلّم والتعليم،  
من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

النّـمـجـة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير  
الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّـدرسيّة في الجامعات  
الفلسطينيّة: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة


إعداد


جهاد عبد الفتاح صالح رمضان

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2024/10/26، وأجيزت:

  
التوقيع

  
التوقيع

  
التوقيع

  
التوقيع

أ. د. عبد الناصر عبد الرحيم قدومي

المشرف الرئيسي

د. كمال مخامرة

الممتحن الخارجي

د. فايز محاميد

الممتحن الداخلي

أ. د. غسان الحلو

الممتحن الداخلي



جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير  
الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة:  
استراتيجيّة تطويريّة مقترحة

إعداد

جهاد عبد الفتاح صالح رمضان

إشراف

أ. د. عبد الناصر عبد الرّحيم قدومي

بناء على تعليمات منح درجة الدكتوراة الصادرة عن مجلس عمداء جامعة النجاح فقد تم نشر البحث

المستل التالي من الأطروحة:

رمضان، جهاد؛ القدومي، عبد الناصر (2024) العلاقة بين الحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة. المجلة الدولية للدراسات التربويّة والنفسيّة، المجلد الثالث عشر، العدد السادس.

## الإهداء

قال تعالى: - { يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ } صدق الله العظيم

وقال تعالى: - (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) صدق الله العظيم

إلى من قاد قلوب البشرية وعقولهم، معلم البشرية الأول محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من علمني العطاء دون انتظار.. إلى من عزز فيَّ التصميم والإصرار.. إلى من شق الصعاب كي أحيا

واضيف إلى المنتوج الإنساني شيئاً من الإبداع إلى أبي رحمه الله.

إلى من وضع الله الجنة تحت قدميها، إلى من ساندتني في دعائها ورضاها وصلاتها، إلى من سهرت الليالي

تنير دربي إلى منبع نجاحي وقوتي، أُمي الغالية رحمها الله.

إلى روح من رسم بدمه عنوان التحدي والصمود والعطاء والإخلاص والتضحية كي يحيا شعبنا بحرية وأمان

في ظلال الحرية والاستقلال وقد اندحر الاحتلال.. إلى أخي وصديقي الحبيب الشهيد أحمد رحمه الله

إلى رفيقي وصديقي ومعلمي وقدوتي القارئ والمتقف والأديب.. أخي محمد رحمه الله

إلى من هم سندي وعزوتي -هدية القدر- إخوتي وأخواتي

إلى مهجة القلب وزينة الحياة الدنيا أبنائي وبناتي

إلى رفيقة الدرب زوجتي الغالية.

إلى ابني محمد الذي آمن وعمل وجدّ واجتهد ونال شهادة البكالوريوس وقهر الإعاقة وقال: لا يأس مع الحياة،

ولا مكان في قاموسه لكلمة مستحيل.

وإلى كل من أخذ ويأخذ بيدي إلى قمة المجد

أهدي عملي المتواضع هذا

## الشكر والتقدير

اعترافاً لأهل الفضل بفضلهم، أرى لزاماً عليّ أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى

أ.د عبد الناصر القدومي

الذي أشرف على هذه الأطروحة ورافقها منذ بدايتها، والذي كان لتوجيهاته الكريمة وتعاونه وتدخلاته القيمة أطيب الأثر في إثراء هذه الدراسة وإنجازها وخروجها بشكلها النهائي.

وكذلك كل الشكر والتقدير لإدارة جامعة النجاح الوطنية بكل مكوناتها على جهودهم الجبارة لرفعة العلم والتّعليم في الوطن، وتوجيههم كل الطاقات في هذه الجامعة لجعلها منارة العلم والمعرفة في وطننا الحبيب، وتربّعها على المركز الأول في فلسطين بشهادة التصنيفات العلميّة الدولية كافة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان للهيئة التدريسيّة التي تلقّيت على أيديها العلوم والمعارف العلميّة، والتي بذلت أقصى طاقاتها لتقدّم لنا العلم والمعرفة، سائلاً المولى عز وجل أن يجزيها عنا كل الخير.

والشكر موصول إلى كل من السادة لجنة المناقشة على جهودهم في مراجعة الدراسة وتقييمها وإيذاء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم الكريمة.

وأسجل شكري أيضاً للأخوة أعضاء لجنة التحكيم على تفضلهم بقراءة استبانة الدراسة وإيذاء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم.

وأعتذر لكل من قصّرت عن ذكره أو سهوت عن اسمه وجزاهم الله جميعاً عني كل خير.

الباحث

## الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الأطروحة التي تحمل عنوان:

# النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلستينيّة: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الأطروحة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه  
حيثما ورد، وأن هذه الأطروحة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب  
علمي أو بحثي لدى أية مؤسّسة تعليميّة أو بحثيّة أخرى.

اسم الطالب: جهاد عبدالفتاح صالح روضان

التوقيع: جهاد روضان

التاريخ: ٢٠٢٤/١٠/٢٢

## فهرس المحتويات

الإهداء .....	د
الشكر و التقدير .....	هـ
الإقرار .....	و
فهرس المحتويات .....	ز
فهرس الجداول .....	ي
فهرس الأشكال .....	س
فهرس الملاحق .....	ع
الملخص .....	ف
<b>الفصل الأول: سياق الدراسة وإطارها النظري .....</b>	<b>1</b>
مقدمة الدراسة .....	1
الإطار النظري للدراسة .....	6
القسم الأول: الحكمة .....	6
القسم الثاني: الحرية الأكاديمية .....	13
القسم الثالث: التفكير الإيجابي .....	22
الدراسات السابقة .....	27
أولاً: الدراسات المتعلقة بالحكمة .....	27
ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالحرية الأكاديمية .....	31
ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالتفكير الإيجابي .....	37
التعقيب على الدراسات السابقة .....	42
مصطلحات الدراسة .....	46
مشكلة الدراسة .....	48
تساؤلات الدراسة .....	50
أهداف الدراسة .....	51

52	أهمية الدراسة .....
54	<b>الفصل الثاني: منهجية الدراسة.</b>
54	تمهيد .....
54	منهجية الدراسة .....
55	مجتمع الدراسة .....
56	عينة الدراسة .....
61	مقاييس الدراسة .....
67	صدق المقاييس .....
71	صدق المقابلة .....
71	ثبات المقابلة .....
72	متغيرات الدراسة .....
73	خطوات تطبيق وإجراء الدراسة .....
74	المعالجات الإحصائية للبيانات الكمية .....
76	تحليل البيانات النوعية .....
77	<b>الفصل الثالث: نتائج الدراسة</b>
77	تمهيد .....
77	النتائج المتعلقة بالبحث الكمي .....
77	أولاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول .....
80	ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني .....
82	ثالثاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث .....
84	رابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع .....
93	خامساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس .....
96	سادساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس .....
100	سابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل السابع .....
103	ثامناً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثامن .....

115	..... الفصل الرابع: مناقشة النتائج والتوصيات
115	..... أولاً: مناقشة النتائج
135	..... ثانياً: التوصيات
137	..... المراجع العلميّة
149	..... الملاحق
b	..... Abstract

## فهرس الجداول

- جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة (أعضاء الهيئة التدريسية) في الجامعات الفلسطينية المكوّنة لمجتمع الدراسة في المحافظات الشمالية ..... 56
- جدول (2): توزيع المجتمع والعينة الاستطلاعية وعينة الدراسة في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية ..... 57
- جدول (3): توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية المبحوثين ضمن مقياس الدراسة الأولى (الاستبانة) بحسب متغيّرات الدراسة التصنيفية ..... 58
- جدول (4): توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية المبحوثين ضمن أداة الدراسة الثانية (المقابلة) بحسب متغيّرات الدراسة التصنيفية ..... 60
- جدول (5): اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الأول (الحكمة) ..... 62
- جدول (6): اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الثاني (الحرية الأكاديمية) ..... 64
- جدول (7): اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الثالث (التفكير الإيجابي) ..... 66
- جدول (8): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمقاييس الثلاث ..... 69
- جدول (9): معاملات ثبات الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي بطريقة كرونباخ ألفا ..... 69
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والمستويات لفقرات (الحكمة) ..... 78
- جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والمستويات لفقرات (الحرية الأكاديمية) ..... 205
- جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والمستويات لفقرات (التفكير الإيجابي) ..... 207
- جدول (13): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسطات العينة ومتوسط المجتمع مجالات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ..... 208

- جدول (14): العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية..... 208
- جدول (15): دلالة تحليل المسار لأثر الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3)..... 209
- جدول (16): قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحرية الأكاديمية والحكمة..... 209
- جدول (17): دلالة تحليل المسار لأثر التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3)..... 209
- جدول (18): قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحرية الأكاديمية والحكمة..... 210
- جدول (19): دلالة تحليل المسار لأثر الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)..... 210
- جدول (20): قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار الحكمة عاملاً وسيطاً بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي..... 210
- جدول (21): دلالة تحليل المسار لأثر الحكمة متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)..... 211
- جدول (22): دلالة تحليل المسار لأثر التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3)..... 211
- جدول (23): دلالة تحليل المسار لأثر الحكمة متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3)..... 211
- جدول (24): قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحكمة والحرية الأكاديمية..... 212
- جدول (25): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس..... 212
- جدول (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة..... 213

- جدول (27): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة..... 214
- جدول (28): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي..... 215
- جدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية..... 216
- جدول (30): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية..... 217
- جدول (31): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التنظيم الانفعالي والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية..... 218
- جدول (32): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة..... 219
- جدول (33): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة..... 220
- جدول (34): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التنظيم الانفعالي والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير سنوات الخدمة..... 221
- جدول (35): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 222
- جدول (36): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 223
- جدول (37): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس..... 224
- جدول (38): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة..... 225
- جدول (39): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة..... 226

- جدول (40): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التدريس والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير نوع الجامعة ..... 226
- جدول (41): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ..... 227
- جدول (42): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ..... 228
- جدول (43): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ..... 229
- جدول (44): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التدريس تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية ..... 229
- جدول (45): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ..... 230
- جدول (46): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ..... 231
- جدول (47): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ..... 232
- جدول (48): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ..... 233
- جدول (49): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التعبير عن الرأي والتدريس والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير المسمى الوظيفي ..... 234
- جدول (50): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس ..... 235
- جدول (52): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة ..... 236
- جدول (53): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ..... 236

- جدول (54): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية..... 237
- جدول (55): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية..... 238
- جدول (56): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المعرفة ذات معنى والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية..... 238
- جدول (57): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة..... 239
- جدول (58): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة..... 240
- جدول (59): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 241
- جدول (60): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي..... 242
- جدول (61): مكونات الاستراتيجية المقترحة في مجال الحكمة وأليات تنفيذها..... 243
- جدول (62): مكونات الاستراتيجية المقترحة في مجال الحرية الأكاديمية وأليات تنفيذها..... 245
- جدول (63): مكونات الاستراتيجية المقترحة في مجال التفكير الإيجابي وأليات تنفيذها..... 247

## فهرس الأشكال

- شكل (1) نموذج تحليل المسار المقترح وفق نموذج (Baron & Kenny, 1986) ..... 73
- شكل (2) متوسطات الاستجابة للمستوى الكلي (الحكمة) ..... 80
- شكل (3) متوسطات الاستجابة للمستوى الكلي (الحرية الأكاديمية) ..... 81
- شكل (4) متوسطات الاستجابة للمستوى الكلي (التفكير الإيجابي) ..... 83
- شكل (5) نموذج تحليل المسار المقترح: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3) ..... 85
- شكل (6) نموذج تحليل المسار المقترح: التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3) ..... 86
- شكل (7) نموذج تحليل المسار المقترح: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3) ..... 87
- شكل (8) نموذج تحليل المسار المقترح: الحكمة متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3) ..... 89
- شكل (9) نموذج تحليل المسار المقترح: التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2) ..... 90
- شكل (10) نموذج تحليل المسار المقترح: الحكمة متغير مستقل (T1)، التفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3) ..... 91

## فهرس الملاحق

- ملحق (أ): كتب تسهيل مهمة بحثية ..... 149
- ملحق (ب): أعضاء لجنة التحكيم ..... 160
- ملحق (ج): مقاييس الدراسة الأوليّة ..... 161
- ملحق (د): مقاييس الدراسة بصورتها النهائية ..... 172
- ملحق (هـ): اسئلة المقابلة ..... 178
- ملحق (و): نتائج التحليل النوعي للمقابلات ..... 180
- ملحق (ز): شهادة قبول نشر البحث المستل من الأطروحة ..... 204
- ملحق (ح): الجداول ..... 205

# النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة

إعداد

جهاد عبد الفتاح صالح رمضان

إشراف

أ. د. عبد الناصر عبد الرحيم قدومي

## المخلص

هدفت الدّراسة التّعريف إلى النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة، واستخدمت الدّراسة المنهج المختلط بأسلوبيه الكميّ والنّوعي، وفي الأسلوب الكميّ استخدم المنهج الوصفي لمعالجة البيانات الكميّة المرتبطة بمقاييس الدّراسة الثلاثة (الحكمة، الحرية الأكاديميّة، التّفكير الإيجابي)، أما في الجانب النّوعي فهو قائم على المقابلات شبه المقتنّة، وتكوّن مجتمع الدّراسة من أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة في المحافظات الشماليّة من فلسطين والبالغ عددهم (4220) عضو هيئة تدريسيّة، حيث تم اختيار (420) عضو هيئة تدريسيّة كعينة للدّراسة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية للجانب الكميّ، وكذلك (19) عضواً من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الفلسطينيّة للجانب النّوعي، واستخدمت الدّراسة للجانب الكميّ ثلاث ادوات لقياس: (الحكمة، الحرية الأكاديميّة، والتّفكير الإيجابي)، حيث تمّ التأكيد من صدقها وثباتها، وفيما يتعلق بالجانب النّوعي تمّ استخدام المقابلات شبه المقتنّة، لغرض التّوصل للاستراتيجيّة التطويريّة المقترحة.

أظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى الحكمة والحرية الأكاديميّة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الفلسطينيّة كان مرتفعاً، في حين كان مستوى التّفكير الإيجابي مرتفعاً جداً، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالّة إحصائياً بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة، وفيما يتعلق بنموذج الدّراسة الأفضل تبين بأن أفضل وساطة كانت لصالح

النموذج الثالث (الحكمة كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية)، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز الثقافة التي تشجع التأمل الذاتي بين أعضاء الهيئة التدريسية، عبر تنظيم ورش عمل وندوات تركز على كيفية استخدام التأمل الذاتي لتحسين الأداء الشخصي والتعليمي، وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام استراتيجيات التفكير الإيجابي بشكل أكبر، من خلال تنظيم جلسات تدريبية حول كيفية استخدام التفكير الإيجابي في تطوير الذات وتحسين بيئة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** النمذجة البنائية، الحكمة، الحرية الأكاديمية، التفكير الإيجابي، الهيئة التدريسية، الجامعات الفلسطينية.

## الفصل الأول

### سياق الدراسة وإطارها النظري

#### مقدمة الدراسة

تعد النمذجة البنائية إحدى أهم الأدوات التحليلية من خلال دورها في تحليل البيانات لفهم العلاقات السببية بين مجموعة من المتغيرات، مما يساعد في تحديد ما إذا كان وجود تأثير سببي بينها أم لا، فالنمذجة البنائية تمكن الباحثين من استكشاف وفهم العلاقات المعقدة بين متغيرات متعددة بفضل قدرتها على التعامل مع عدة متغيرات في نفس الوقت، وعليه يمكن استخدام النمذجة البنائية لتحليل البيانات المجمعة من الدراسات واستنتاج النتائج الإحصائية الهامة، وهذا يتيح للباحثين فهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتحديد العوامل المؤثرة بشكل أكبر، فمن خلال تحليل العلاقات السببية، يمكن للنمذجة البنائية تحديد التأثير الذي يمارسه كل متغير على الآخر في النموذج، وهذا يساعد الباحثين على فهم العوامل الكامنة وراء الظواهر التي يدرسونها، فهي أداة قوية لتحليل العلاقات المعقدة في مفاهيم البحث، مما يمكن الباحثين من فهم الظواهر المعقدة بشكل أفضل واتخاذ القرارات الأكثر دقة استناداً إلى البيانات المتاحة (عبد الوهاب، 2023).

وبالتالي فالنمذجة البنائية تعد أداة مساعدة في تطوير نموذج فعال يوضح العلاقات بين المتغيرات المختلفة، ويقدم رؤية قيمة تساهم في تحسين الفهم للعوامل المؤثرة في الحكمة والحريّة الأكاديمية والتفكير الإيجابي والعلاقة بينهم في السياق التعليمي الفلسطيني.

وتشكل الحكمة أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي التي اكتسبت اهتماماً متزايداً في مجالات التنمية والتعليم وعلم النفس، وتتمثل أهمية الحكمة في تمكّن الأفراد من تطوير أنفسهم وتفاعلهم مع الآخرين، ومن ناحية أخرى، فهي تساعد الفرد على فهم نفسه، وقدرته على موازنة رغباته مع أفكاره وعواطفه وتتطلب تنمية الحكمة التدريب على مهارات ومواقف تحاكي الواقع وتمكين الفرد من التأمل أو التفكير

المنطقي، لتصبح لديه قدرة عقلية تمكنه من حل المشكلات واتخاذ القرارات المستقبلية، فالحكمة كمفهوم ارتبطت بالفلسفة، وظل يُبحث في سياقها، وقبل منتصف العشرينيات من القرن الماضي ظهرت أعمال بعض الفلاسفة والعلماء مثل بياجيه وأريكسون اللذين تناولا الحكمة على أنها قدرة عقلية حيث كان محور الدراسات السلوكية المبكرة هو الاهتمام بدراسة الحكمة لدى الأشخاص الذين لم يُنظر إليهم على أنهم حكماء، وبعدها دخل مفهوم الحكمة في سياق علم النفس ووجد رواجاً بين الباحثين والفلاسفة على اختلاف توجهاتهم العلمية وأطرهم النظرية، وفي نهاية العشرينيات ظهرت أيضاً عدة دراسات وبحوث نفسية تضمنت دراسة تطور الحكمة لدى الأفراد وكيفية قياسها (جبريل ، 2019).

واختلف العلماء والباحثون في تعريف الحكمة، وذلك بسبب التوجهات النظرية والفلسفية التي يتبناها الباحثون، وإن كان يوجد اتفاق بين عدد كبير من العلماء على أن الحكمة مفهوم متعدّد الأبعاد، وهذه الأبعاد تعمل معا بطريقة شاملة حيث لا تتحقق الحكمة إلا بتكامل هذه الأبعاد، وهناك تعريفات تقليدية للحكمة تشير إلى أنها عبارة عن نظام معرفي لخبرة الفرد يستخدمه في حل المشكلات تنطوي على معلومات معقدة وغير يقينية (Phusopha et al., 2015)، حيث أشار Roeber (2014) للحكمة على أنها العقلانية في العلاقات الحياتية، وفهم الصالح العام للمجتمع بأكمله، وتقييم الحجج والحوار والتّعايش مع المجتمع، كما يعرفها Sternberg (2018) بأنها المعرفة بأحوال الناس والحياة، وكيفية التّصرف في إطار غموضها وتعقيداتها، وهي القدرة على الحكم على الأشياء بشكل سليم من خلال الخبرة والفهم الجيد للمواقف، واتباع أسهل الطرق لتحقيق الأهداف.

وتبرز أهمية الحكمة في مدى وعي الفرد بنقاط قوته وضعفه واستكشاف معاني الحياة العميقة من خلال فهم دورة الحياة الشّخصية، والقدرة على قبول الغموض في المواقف المختلفة (الزيات، 2020)، ومدى استعداد الشّخص لاحترام الآخرين وتركيزه على جوانبهم الإيجابية (Brown & Green, 2009)، وبالتالي زيادة الوعي والقدرة على رؤية الأمور من زوايا مختلفة، وزيادة الحكمة في التّصرف واتخاذ القرارات (النجار، 2018)، وعليه يستطيع الفرد تطوير مهاراته الحياتية وإدارة حياته بشكل فعّال

وإيجابي في مختلف المجالات شخصاً حكيماً (عبد الجواد، 2015)، ومن هنا تبرز أهمية الحكمة في استدعاء المعلومات، واستخدامها في اتخاذ قرارات مستنيرة (جروان، 2008).

وتعارف خبراء التعليم العالي على أن للجامعة ثلاث وظائف رئيسة تتمثل في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ولكي تتمكن هذه المؤسسات من أداء مهامها بفعالية، فإنه من الضروري أن يتاح لها بيئة عمل حرة. ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الثلاثية المتكاملة التي تبرز في هذا السياق، إذ لا يمكن تصور وجود جامعة دون وجود هيئة تدريس، ولا يمكن للأستاذ الجامعي أن يؤدي دوره بشكل فعال دون حريات أكاديمية، ولا يمكن أن تزدهر الجامعة دون تلك الحريات. لذا، تُعتبر الحرية الأكاديمية الأساس الذي تعتمد عليه الجامعات في تحقيق النمو وزيادة الكفاءة، حيث يسهم استقلالها الإداري والمالي والفكري في تعزيز تميزها وتحملها مسؤولية جودة مخرجاتها أمام المجتمع، فالجامعات الرائدة على مستوى العالم تتميز بفخرها باستقلاليتها وحرية الفكر لأعضاء هيئاتها التدريسية، وتسعى باستمرار لحماية هذه المكتسبات من أي تدخلات داخلية أو خارجية من خلال دعم القوانين والأنظمة ذات الصلة (الزبيدي، 2000).

وقد عرّف حسن (2023: 530) الحرية الأكاديمية على أنها: "تمتع عضو هيئة التدريس الجامعي بالاستقلالية التامة في اختيار أساليب التدريس والبحث ونشر النتائج واختيار الموضوعات الدراسية المتعلقة بتخصصاتهم الأكاديمية، وإظهار الاحترام لآراء الآخرين و إتاحة الفرص لطلابهم بمناقشتهم والتعبير عن آرائهم دون قيود بما يعود بالنفع على حوكمة المؤسسة التي يعملون بها".

ومما لا شك فيه أن الأستاذ الجامعي ركن من أركان الجامعة، ويقع عليه عبء واسع ومسؤولية كبيرة في إحداث النقلة النوعية نحو الأفضل من خلال منحه كامل حريته في البحث، والعمل الأكاديمي دون أن تكون هناك محددات تمنعه من استقلال ما يمتلك من طاقة وإمكانيات لأن حملة الشهادات العالية هم

شريحة متميزة تحتاج إلى مساحة واسعة من التحرك والعمل تختلف عن غيرها من شرائح المجتمع الأخرى (الزامل، 2023).

وتتميز الحرية الأكاديمية بمنح الثقة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، فتطلق فيهم ملكة الإبداع والحكمة، وتدفعهم نحو التجديد والتميز والتفرد، وتثير فيهم حافز الابتكار، والاستمرارية في الأداء العلمي والوظيفي الذي يُعد في كثير من الدول العربية مطلباً رئيسياً من مطالب الاعتماد الأكاديمي في الجامعات، والشعور بالحرية يعزّز انتماء الأستاذ الجامعي لكليته وجامعته ومجتمعه، فالأستاذ في كثير من الجامعات العريقة يمتلك الحرية في تدريس طلبته ما يراه مفيداً لنموهم الفكري والعلمي، وله أيضاً الحرية في الفكر والبحث والاستقصاء والتجريب وتوظيف المعرفة والتفكير الإيجابي (الحربي، 2021).

وتتضح أهمية الحرية الأكاديمية من خلال كونها تمثل ركيزة أساسية من الركائز التي تقوم عليها الجامعة (عبد الوهاب، 2016)، فهي تمكّن المؤسسات التعليمية من رفع مستوى الأداء لديها (الدباغ والطائي، 2020)، وتساهم الحرية الأكاديمية في رفع كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لديهم (بدران، 2015)، وتساعد الحرية الأكاديمية عضو هيئة التدريس على تحقيق مهامه الثلاث الرئيسة (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) (السورطي، 2009)، وبالتالي تنمي الحرية الأكاديمية الثقة وتعزّز الإمكانيات لدى عضو الهيئة التدريسية (حربي، 2021)، وعليه فالحرية الأكاديمية تُعدّ مطلباً ضرورياً لا غنى عنه في الحياة الجامعية (الأعمر، 2013).

يعد التفكير الإيجابي من متغيرات علم النفس الإيجابي الذي يركز على ما في الإنسان من مكامن قوة وفضائل إنسانية ويتعهدا بالرعاية والاهتمام، كما يدعو للتفاؤل والسعادة، فتفكير الفرد هو السبيل إما للسعادة أو الشقاء؛ حيث إن الفارق بين الأشخاص هو الطريقة التي اختارها كل فرد للتفكير؛ فالفرد

الإيجابي ينظر للجانب المشرق من الحياة مما يجعل حياته مليئة بالإيجابية والتفاؤل والإنجاز والسعادة (نور، 2022).

فقد أشارت الدراسات إلى أن الفرد يمتلك حق الاختيار في توجيه التفكير في معظم الأحيان، حيث أشارت نظرية Seligman & Csikszentmihalyi (2000) أن الأفراد يمتلكون الحرية والمقدرة الكاملتين في اختيار طريقة تفكيرهم، وأن التفكير الإيجابي يساعد الفرد على تحطّي الفشل وتحمل التحديات المختلفة، وكذلك يُعد حصناً وقائياً ضد الضغوط ونواتجها السلبية، ويحافظ أسلوب التفسير المتفائل على إيجابية النظرة إلى الذات وقدراتها وإمكانياتها وتقديرها، فالإنسان عندما يمر بموقف مزعج يميل إلى تبني تصور معين لسبب حدوث هذا الموقف المزعج، فإذا كان تفكيره إيجابياً كانت الأسباب المدركة للموقف قريبة من قدرة الفرد على الضبط والتحكم والمرونة، ومن ثم تزداد احتمالية مواجهته الموقف بطريقة فعّالة (خليل، 2023).

وعليه يؤدي التفكير الإيجابي دوراً بالغ الأهمية في حياة الأفراد؛ فهو الذي يقي الإنسان من المشاعر السلبية، ويجعله يرى في المشكلات فرصة جديدة للنجاح، ويجعله ناشراً للإيجابية والنجاح في الحياة بين الآخرين المحيطين به، فيتعلمون منه كيف يفكرون بإيجابية (صالح، 2020)، كذلك يعد تطوير مهارات التفكير الإيجابي لدى الفرد أمراً مهماً؛ حتى يستطيع مواكبة التسارع في حجم المعلومات المتوفرة في حياتنا المعاصرة ونوعيتها، وزيادة فعالية هذا التفكير؛ ليصبح قادراً على متابعة التقدم التكنولوجي والثروة المعرفية التي تزداد يوماً بعد يوم بسبب المستجدات والتغيرات الطارئة في حياة الإنسان في هذا العالم (عطا، 2022).

وتأتي أهمية التفكير الإيجابي من خلال الاستفادة من تجارب الفرد السابقة، ويتحمس في الحاضر، ويتفاعل بمستقبله (Peiffer, 2000)، وبالتالي التحكم الانفعالي والسيطرة في العمليات العقلية العليا، والتي تُعدّ المهارات التي يمتلكها الفرد في إرشاد انتباهه وذاكراته وقدراته على التخيل في المسارات

والاتجاهات سليمة (خليل و الشريف، 2014)، فالتفكير الإيجابي يساعد عضو هيئة التدريس على فهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم (الجبوري، 2011)، فعند التفكير بشكل إيجابي تجذب إلينا المواقف الإيجابية، والعكس يحدث عندما نفكر بطريقة سلبية فإننا نجذب إلينا المواقف السلبية (لطفي، 2024)، ومن هنا يعزّز التفكير الإيجابي من نظرة الفرد الإيجابية نحو ما يمتلكه من أفكار ومعتقدات وقوى وقدرات متنوعة (جسمية، عقلية، اجتماعية) (العبودي، 2018).

في ضوء ما سبق تبرز أهمية دراسة النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة، كون هذا الموضوع لم ينل حقه بالبحث والدراسة على المستوى المحلي الفلسطيني، وبالتالي تكمن أهمية دراسة تلك العلاقة ما بين المتغيرات الثلاث (الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي).

## الإطار النظري للدراسة

يتضمن الإطار النظري للدراسة ثلاثة أقسام رئيسية، بحيث يشمل القسم الأول الحكمة من حيث المفهوم والأهمية، أما القسم الثاني فيتناول الحرية الأكاديمية من حيث المفهوم والأهمية، وأخيراً القسم الثالث، حيث يشمل التفكير الإيجابي من خلال عدة جوانب كالمفهوم والأهداف وغيرها.

### القسم الأول: الحكمة

#### مفهوم الحكمة

#### الحكمة في اللغة

عُرِّفت الحكمة لغوياً بتعريفات كثيرة، فقد عرفها الراغب الأصفهاني (1992، 127) بأنها "إصابة الحق بالعلم والعقل"، والحكمة بفتح الحاء والكاف قطعة حديد تحيط بحنكي الفرس فتمنعه من الجري الشديد، وتجعل التحكم في الفرس سهلاً، ومنها اشتقت كلمة "الحكمة" لأنها تمنع صاحبها من قبيح الأفعال وسوء

الأخلاق، وبما أن الحكم هو وسيلة لمنع الظلم فإن الحكيم هو الذي تمنعه حكمته من الوقوع في الفساد، وتمنعه من الظلم وتجعله حكيماً حليماً لا يغضب، عالماً لا يجهل، متقناً للأشياء مانعاً للفساد والخلل"، فقد عرف ابن منظور (2003، 270) مفهوم الحكمة على أنها معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم (ويقال لمن يحسن دقائق الصناعات ويتقنها حكيم ورجل حكيم شيخ مجرب منسوب إلى الحكمة".

### مفهوم الحكمة في الفكر الإسلامي

ذكر العلماء مفهوم الحكمة في القرآن الكريم والسنة النبوية، واختلفوا على أقوال كثيرة، فقيل: الحكمة: النبوة، وقيل: القرآن والفقه به ناسخه ومنسوخه، ومحكمه ومتشابهه، ومقدمه ومؤخره، وحلاله وحرامه وأمثاله. وقيل: الإصابة في القول والفعل، وقيل: معرفة الحق والعمل به، وقيل: العلم النافع والعمل الصالح، وقيل: الخشية لله، وقيل: السنة، وقيل: الورع في دين الله، وقيل: العلم والعمل به، ولا يسمى الرجل حكيماً إلا إذا جمع بينهما، وقيل: وضع كل شيء في موضعه. وقيل: سرعة الجواب مع الإصابة، ولأن الحكمة مصدر من الأحكام، وهو الإتقان في قول أو فعل، فكل ما ذكر فهو نوع من الحكمة فكتاب الله حكمة، وسنة نبيه عليه الصلاة والسلام حكمة، وكل ما ذكر من التفصيل فهو حكمة، وأصل الحكمة ما يمتنع به من السفه، فقيل للعلم حكمة؛ لأنه يمتنع به من السفه، وبه يعلم الامتناع من السفه الذي هو كل فعل قبيح (القرطبي، 2006، صفحة 330).

وقيل الحكمة كل كلام وافق الحق فهو حكمة وقيل الحكمة هي الكلام المعقول المصون عن الحشو وقيل هي وضع شيء في موضعه وقيل هي ما له عاقبة محمودة، والحكمة الإلهية علم يبحث فيه عن أحوال الموجودات الخارجية المجردة عن المادة التي لا بقدرتنا واختيارنا وقيل هي العلم بحقائق الأشياء على ما هي عليه والعمل بمقتضاه ولذا انقسمت إلى العلمية والعملية، والحكمة المسكوت عنها هي أسرار الحقيقة التي لا يطلع عليها علماء الرسوم والعوام على ما ينبغي فيضرهم أو يهلكهم، والحكمة المنطوق بها هي علوم الشريعة والطريقة (الرجزاني، 1987، صفحة 124).

## مفهوم الحكمة اصطلاحاً

تُعدّ الحكمة خاصية فردية تنشأ عن تكامل خصائص متنوعة، تشمل القدرات العقلية والخصائص الشخصية، والقدرات المتداخلة بين الشخصية والمعرفة. قد يُيسر نمو القدرات العقلية تطور الحكمة عبر دمج جوانب مختلفة من المعارف، وتسهيل نمو الفهم والقدرة على إصدار الأحكام. لذا تتضمن برامج تنمية الحكمة العديد من الأبعاد مثل التأمل والوعي بالتفكير، والاستبصار، وضبط الانفعالات، وفهم الآخرين، واختيار البدائل الصحيحة في حل المشكلات (الزيات، 2020).

اختلفت تعريفات الحكمة بين العلماء والباحثين، نتيجة للتوجهات النظرية والفلسفية التي يعتمدها. ومع ذلك يتفق عدد كبير من العلماء على أن الحكمة تمثل مفهوماً متعدد الأبعاد، حيث تعمل هذه الأبعاد معاً بطريقة شاملة. ويُعد هذا التكامل بين الأبعاد شرطاً ضرورياً لتحقيق الحكمة (شاهين، 2012). وهناك تعريفات تقليدية للحكمة تشير إلى أنها نظام معرفي يعتمد على خبرة الفرد في حل المشكلات، حيث تتضمن معلومات معقدة وغير قطعية. وفي هذا السياق، تُعرف الحكمة عادةً بأنها القدرة على استخدام العقلانية في الحياة اليومية، وفهم الصالح العام للمجتمع بأسره، وتقييم الحجج والحوار، والتفاعل السليم مع المجتمع.

ويعرّف Sternberg (2018) الحكمة على أنها المعرفة بأحوال الناس والحياة، وكيفية التصرف في إطار غموضها وتعقيداتها. وهي القدرة على الحكم على الأمور بشكل سليم من خلال الخبرة والفهم الجيد للمواقف، واتباع أسهل الطرق لتحقيق الأهداف. وبالتالي، فهي تُعدّ أحد أشكال الأداء النموذجي، حيث تتضمن الاستبصار والمعرفة بالذات والآخرين، والقدرة على إصدار الأحكام الصحيحة لمشكلات الحياة الصعبة.

في حين يعرف رضا (2005) الحكمة على أنها إصدار الحكم الصائب في شؤون الحياة بناءً على الفطنة والبصيرة والدراية المتمثلة في الخبرات السابقة. ومن جهة أخرى، يعرف الشريدة (2012)

الحكمة بأنها أرقى العمليات العقلية العليا، تتطلب تفكيراً ناقداً وإبداعياً، وفوق معرفي، واتخاذ قرار، وحل مشكلات تهدف إلى الفضيلة والحياة المثلى. وبهذا، يستنتج الباحثون أن الحكمة هي قدرة الفرد على استخدام مجموعة من المعارف، ومهارات التفكير العليا لإطلاق الأحكام المنطقية على المشكلات التي يواجهها، ومن ثم العمل على إيجاد الحل المناسب لهذه المشكلات.

تُعرّف الحكمة عادةً بأنها واحدة من أهم العمليات العقلية المرتبطة بقدرة الفرد على التفكير المنطقي، ويُعد الدمج بين المنطق في التفكير والقدرات العقلية العليا أمراً يؤدي إلى التفكير الحكيم وزيادة وعي الفرد بالمواقف الحياتية وقدرته على حلها بكفاءة (عبد الجواد، 2015). وتُعرّف الحكمة أيضاً على أنها المعرفة المتراكمة والتعلم المنظم، والقدرة على الحكم بين الخير والشر، وحل المشكلات، وفهم مبادئ العقل، وتوفير الصحة الاجتماعية للمجتمع، واختيار أفضل نمط للحياة (الأحمدي، 2021). ويمكن تعريف الحكمة أيضاً على أنها شكل من أشكال الأداء المعرفي المتقدم أو الخبرة في سلوك الحياة ومعناها، أو فن الاستجاب والوعي بالذات والآخرين وحبهم والتعاطف معهم (أبو هاشم، 2015).

تُعرّف الحكمة بأنها الخبرة المعرفية التي تتضمن الحكم الجيد والنصائح حول أمور الحياة المهمة. يتجلى الشخص الحكيم من خلال عدة معايير أساسية، منها المعرفة الواقعية، والمعرفة الإجرائية الغنية، وعدم اليقين. وتُعدّ الحكمة بناءً متعدد الأبعاد يتكون من ثمانية أبعاد، تشمل المعرفة الذاتية، وإدارة الانفعالات، والإيثار، والمشاركة الملهمة، وإصدار الأحكام، ومهارات الحياة، ومعرفة الحياة، والرغبة بالتعلم (أيوب و ابراهيم، 2013).

استناداً إلى ما سبق، يرى الباحث أن الحكمة تشمل مجموعة من الخصائص تتضمن الذكاء، وفهم الحياة، والقدرة على اتخاذ القرار وتطبيق قدرات الذكاء، والرغبة في التعلم والإبداع، وتتمثل الحكمة أيضاً في مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات التي تجعل الفرد على وعي ومعرفة بأحوال الأفراد المحيطين به، ومدى قدرته على فهم أعمق للحياة وكيفية التصرف بإيجابية. ومن خلال ذلك

يكون الفرد قادراً على الحكم على الأمور بشكل سليم، واتخاذ قرارات معينة بحيث تكون في إطار من الخبرة والفهم والتحليل المناسب للموقف، واتباع أنسب الطرق لتحقيق الأهداف. وبهذا التعريف، يتفق الباحث مع تعريف ستيرنبرج في كون الحكمة ليست فقط مجموعة من الخبرات والمعارف، بل وتطبيق هذه الخبرات وتوظيفها بما يتناسب مع تحقيق أهداف الفرد في إطار تحقيق الأهداف العامة للبيئة التي يعيش فيها.

## مهارات الحكمة

يشير Webster (2010) إلى أن الحكمة تُعدّ مفهوماً متعدد الأبعاد يتضمّن الخبرة، والتأمل، الفكاهة، والتنظيم العاطفي، والخبرة. بينما يرى عامر (2014) أن الحكمة تتألف من أربع مهارات أساسية وهي: الوعي بالذات، والقيم، وفلسفة الحياة، ومعنى الحياة.

تتطور الحكمة وتنمو عندما يكون هناك فرصة للفرد لاكتساب المعرفة والخبرة من الحياة، وعندما يكون هناك فرصة لتطبيق ما تعلّمه من الحياة. فالحياة تعمل كمرشد شخصي من خلال عملية التفكير والتكامل والتطبيق. يتم اكتساب الحكمة من خلال التفاعل مع الآخرين والبيئة، ويمكن توسيع تطوير هذا المفهوم في مجال التعليم ليشمل الأفراد خارج نطاق التعليم والتعلم. ويُعدّ أهم هذه النظريات النموذج الذي وضّحه Brown & Green (2009) فقد قدما نموذجاً يحدد ستة مكونات للحكمة تتمثل في:

1. المعرفة الذاتية: تشير المعرفة الذاتية إلى مدى إدراك الفرد لاهتماماته الشخصية والمعتقدات الفكرية التي يتبناها في وجهات نظره تجاه المواقف، ومدى تعمّقه في البحث عن جوانب الأشياء وأصولها، وقدرته على معرفة التكامل بين الآراء وجهات النظر المختلفة تجاه رأي أو مشكلة أو قضية معينة؛ بهدف زيادة خبراته الشخصية لتعديل جوانب شخصيته. وتشمل أيضاً قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة تجاه المواقف المعينة، والسيطرة على الغضب والخوف، والحفاظ على الثبات الانفعالي في حالات التوتر بحيث لا تؤثر هذه الانفعالات على سلوكه أو قراراته. كما تشمل

قدرته على التعبير عن انفعالاته بطريقة مقبولة لا تتعارض مع الآخرين أو تتسبب في استيائهم، وقبول الغموض في المواقف المحيطة والقدرة على التعامل بإيجابية مع تلك الظروف (الزيات، 2020).

2. فهم الآخرين: يشير فهم الآخرين إلى قدرة الفرد على فهم مشاعر الآخرين ومساعدتهم إذا لزم الأمر، بالإضافة إلى حساسيته تجاه المشكلات التي يواجهونها واستعداده لتغيير سلوكه إذا كان يسبب ضيقاً للآخرين أو يلحق بهم ضرراً نفسياً (Brown & Green, 2009).

يرى الباحث أن فهم الآخرين يشمل قدرة الشخص على خدمة وتقدير من حوله، والتحكم في سلوكياته لتجنب إلحاق الضرر بهم، وقبول الآخرين وتقدير احتياجاتهم، وتقديم النصح الذي يساعدهم في التغلب على الصعوبات، وأن يكون قدوة إيجابية يُحتذى بها، تجسد الثقة في قدراتهم والتواصل الفعال، والقدرة على اتخاذ القرارات بعقلانية.

3. الحكم: يتضمن هذا البُعد فهم الثقافات المختلفة وفلسفات المجتمعات، والتعلم منها لتطبيق الفهم في الحياة العملية (النجار، 2018). ويشير الباحث هنا إلى أن زيادة معرفة الفرد وخبراته تمكنه من التمتع قبل إصدار أي حكم؛ حيث يحلل الموقف من الجوانب كافة، لأنه يتحمل المسؤولية عن الحكم النهائي، وهذا يظهر أهمية الحكم في عملية اتخاذ القرارات.

4. معرفة الحياة: تتجلى الحياة في التفاعل والعلاقات بين الأفراد، سواء داخل مجتمع واحد أو في مجتمعات متعددة، لذا يركز هذا الجانب على فهم العلاقات بين الأفراد وتفاعلهم، وعلى الارتباط بين الأفراد والمعرفة، وتأملهم في المعلومات (الزيات، 2020).

5. مهارات الحياة: تتنوع المهارات الحياتية وتشمل إدارة الوقت وتحديد الأولويات، والقدرة على تحقيق الأهداف، سواء أكانت قريبة أو بعيدة المدى، واتخاذ القرارات، والقدرة على التفاوض والتواصل بفعالية (عبد الجواد، 2015).

6. الرغبة في التعلّم: يدرك الشخص الحكيم محدودية معرفته، ويفهم أن التعلّم يهدف إلى زيادة الخبرة والتفتح على مصادر المعرفة بما يمكنه من مواكبة التغيير، ويشمل ذلك قبول النقد البناء وزيادة دافعيته للتعلّم (Brown & Green, 2009).

ويشير الباحث اعتماداً على ما سبق، بأن الحكمة تتطلب تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي، وتحسين قدرات الاتصال وإدارة الوقت، بالإضافة إلى تعزيز القيادة والتفكير الأخلاقي، وتطوير هذه المهارات يساهم في تحقيق التوازن والنجاح الشخصي والاجتماعي.

### الحكمة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي

يشير العديد من الباحثين إلى إلى خصائص الشخص الحكيم وصفاته، وتشمل هذه الخصائص النضج، والفتنة، ومهارات التعامل الاجتماعي، والفهم العميق للحياة، والسعادة، والتسامح، والذكاء العام، والذكاء الوجداني والاجتماعي والإبداعي، والقدرة على التأمل والنقد، والتكيف والتغيير، والقدرة على حل المشكلات، والانفتاح على تجارب الآخرين، وتنمية الذات، والقدرة على اتخاذ قرارات صائبة، والتقبل، والحكمة، والرؤية المستقبلية، والوعي بالأحداث، والمرونة، وتحمل الغموض، والقدرة على رؤية الأمور من زوايا مختلفة، والنزاهة، الموازنة بين العقل والعاطفة، والتحكم في الانفعالات (الشريفة، 2012).

وأشار العديد من الدارسين والباحثين إلى أن المعلم الحكيم يُعد المفتاح الرئيس لنجاح العملية التربوية في أي برنامج تربوي، إذ يمتلك المعلم الحكيم القدرة على خلق مناخ يعزز ثقة المتعلم بنفسه، ويحفز روح الإبداع، ويشجع التفكير الناقد، ويفتح آفاق التحصيل والإنجاز، كما يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال باستخدام شجاعة الحدس، ويظهر مرونة في التفكير، ودرجة من الانفتاح على الآخرين والتواضع (ياسين، 2018).

ويَتَّفِقُ المَعْلَمُونَ بِشكْلٍ عامٍ على رَغْبَتِهِمْ في تَقَدُّمِ طَلَبَتِهِمْ ونِجَاحِهِمْ، يَعدُّونَ تَطوِيرَ قَدْرَةِ كلِّ طَالِبٍ على التَّفَكِيرِ هَدَفًا تَرْبِويًّا رَئِيسِيًّا. وَعِندَ وَضْعِ أَهْدَافِهِمُ التَّعْلِيمِيَّةِ، يَعبِرونَ عَن آمَالِهِمْ في تَتْمِيَةِ قَدْرَاتِ الطَّالِبَةِ ليَصْبِحُوا قَادِرِينَ على التَّعَامُلِ بِفَعَالِيَةٍ مَعَ التَّحْدِيَّاتِ الحَيَاتِيَّةِ المَعْقَدَةِ (جروان، 2008)؛ المَعْلَمُ الحَكِيمُ هو الَّذِي يَتَمَتَّعُ بِالقَدْرَةِ على التَّوَاصلِ مَعَ الطَّالِبَةِ، وَيَحَقِّقُ التَّوَازِنَ بَيْنَ جَوَانِبِ المَعْرِفَةِ وَالوُجْدَانِ وَالفَعْلِ في السُّلُوكِ الإِنْسَانِي. كَمَا يَحَقِّقُ القَدْرَ المُشْتَرَكَ بَيْنَ الذِّكَاةِ المَوْضُوعِي وَالاجْتِمَاعِي وَالشَّخْصِي (الشَّوَيْفِي، 2019).

وَاعْتِمَادًا على مَا سَبَقَ، يَشِيرُ البَاحِثُ إلى أَنَّ الحِكْمَةَ تُعَدُّ أَمْرًا حَاسِمًا في مَجَالِ التَّعْلِيمِ وَبِالأَخْصِ بَيْنَ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ، وَفَهْمِ المَعْلَمِينَ الحَكَمَاءِ الَّذِينَ يَمْتَلِكُونَ القَدْرَةَ على التَّوَاصلِ بِشكْلٍ فَعَّالٍ مَعَ الطَّالِبَةِ، وَيَسْتَطِيعُونَ تَحْقِيقَ تَوَازِنٍ بَيْنَ المَعْرِفَةِ وَالوُجْدَانِ وَالسُّلُوكِ الإِنْسَانِي. بِالإِضَافَةِ إلى ذَلِكَ يَتَمَتَّعُونَ بِالقَدْرَةِ على تَحْقِيقِ التَّوَازِنِ بَيْنَ الذِّكَاةِ المَعْرِفِي وَالاجْتِمَاعِي وَالشَّخْصِي، مِمَّا يَسَاعِدُهُمْ على تَوْجِيهِ الطَّالِبَةِ نَحْوَ النِّجَاحِ وَتَطوِيرِ قَدْرَاتِهِمْ بِشكْلٍ كَامِلٍ وَمُسْتَدَامٍ في مَخْتَلَفِ جَوَانِبِ الحَيَاةِ.

### القسم الثاني: الحرّية الأكاديمية

تُعدُّ الحرّيةُ الأكاديميّةُ أحدَ سِمَاتِ المَجْتَمَعِ الدِيمُقْرَاطِي الحُرِّ الَّتِي يَجْمَعُ عَلَيْهَا الجَمِيعُ، حَيْثُ تُعَدُّ الجَامِعَةُ المَوْسَّسَةُ الَّتِي يُعْمَلُ فِيهَا على تَعْلِيمِ وَتَأْهِيلِ الكَوَادِرِ البَشَرِيَّةِ المَسْتَقْلَةِ في التَّفَكِيرِ وَاتِّخَاذِ القَرَارَاتِ، وَتُعدُّ الجَامِعَةُ أَيْضًا بؤْرَةً لتَدْرِيبِ العُقُولِ وَنَقْلِ المَعْرِفَةِ وَالعُلُومِ وَالتَّكْنُوْلُوجِيَا. وَرَغْمَ أَنَّ التَّقَدُّمَ العِلْمِي وَالتَّكْنُوْلُوجِي يُعَدُّ مَوْشَرًّا أَساسِيًّا لِتَطوُّرِ المَجْتَمَعَاتِ الإِنْسَانِيَّةِ وَمَسْتَوَى رِفَاهِيَّتِهَا، إلاَّ أَنَّهُ لا يَمْكَنُ تَحْقِيقَهُ مِثْلَ دُونَ وَجُودِ عُقُولٍ عِلْمِيَّةٍ مُسْتَقْلَةٍ تَسْعَى إلى الإِبْتِكَارِ وَالتَّطوِيرِ وإِجْرَاءِ البَحْوثِ العِلْمِيَّةِ المُتَقَدِّمَةِ. وَبِالتَّالِي، يَجِبُ الاسْتِثْمَارُ في المَعْرِفَةَ وَالثَّقَافَةَ وَالبَحْثَ وَالتَّطوِيرَ مِنْ خِلَالِ بِنَاءِ عُقُولٍ مُبَدَّعَةٍ وَمَسْتَقْلَةٍ، مِمَّا يَسَاهِمُ في التَّقَدُّمِ الصَّنَاعِي وَالتَّيْمِيَةِ البَشَرِيَّةِ الشَّامِلَةِ (أبو علي، 2021).

## مفهوم الحرية الأكاديمية

يُعنى بالحرية الأكاديمية غياب أي قيود قد تفرضها الجهات السياسية أو الإدارية أو الدينية أو أي أطراف خارجية على الجامعات. إن وجود هذه القيود يمكن أن يؤدي إلى شعور الخوف والقلق لدى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلاب، مما يعيق قدرتهم على الدراسة أو إجراء الأبحاث بحرية في المواضيع التي تهمهم أو يرغبون في مناقشتها أو تدريسها، فضلاً عن نشر النتائج التي قد يتوصلون إليها (صالح، 2020).

وتعدّ الحرية الأكاديمية من سمات الجامعة ودعاماتها الأساسية ورمزاً من رموز فعاليتها، حيث تتيح للجميع العمل والتفكير والبحث دون رقابة أو تهديد، وتعدّ ضماناً لكفاءة الجامعة وصحة المجتمع، ومن أجل التأكد من دقة المعارف والمعلومات والمبادئ، يجب ترك هذا للباحثين والطلّبة لتمحيصها وتدقيقها بهدف الوصول إلى المعرفة الحقيقية (الأعمر، 2013).

ويري الجاري (2017) أن الحرية الأكاديمية تُعد جزءاً أساسياً من حريات الفرد التي يجب أن تتوفر داخل مؤسسات التعليم العالي في المجتمعات التي تحترم الحريات بشكل عام، ويشدد على أن المجتمعات التي تحترم الحرية الفردية عادةً ما تكون قادرة على توفير بيئة تعليمية تسمح بممارسة الحرية الأكاديمية. وبناءً على ذلك، فإن عدم وجود الحرية الأكاديمية في الجامعات يمكن أن يعكس نقصاً في احترام الحريات الفردية في المجتمع بشكل عام.

يعرّف الزيدي (2000) الحرية الأكاديمية بأنها الحرية في البحث والتقصي والتفكير، والتعبير عن الرأي والحوار دون قيود أو تدخل في حرية الاعتقاد والتعبير، واستكشاف الحقيقة والدفاع عنها بدون أي هواجس للخوف أو القلق. وتتضمن أيضاً طرقاً تعليمية مختلفة تفتح المجال للحوار الحر والتعليم النشط الاستكشافي، بما يسمح بالتفكير النقدي والنقد، واستكشاف وجهات النظر المختلفة. ولتحقيق هذه الأهداف، يجب على المؤسسات التعليمية تعزيز ثقافة الحوار الحر والتعليم الفعّال الذي يشجع على

التطلع ويتجنب التلقي والخضوع في مناهجها وطرق التعليم والتقييم، ويجب أن يكون دور هذه المؤسسات في تحقيق ذلك من خلال إلغاء إعادة إنتاج التسلط وتعزيز حرية التفكير والتغيير في المجتمع.

تشير فكرة الحرية الأكاديمية إلى حق المعلم والطالب والباحث في استكشاف مجالات المعرفة والتعبير عن أفكارهم بدون خوف من التدخلات القسرية أو القيود أو العقوبات. تُعتبر الحرية الأكاديمية جزءاً أساسياً من حرية التعبير وحرية الصحافة، مما يشكل ركيزة للمجتمعات الديمقراطية (السيد، 2014)، كما يوضح اندراوس (2008) أن هذه الحرية تعني غياب القيود التي قد تفرضها السلطات السياسية أو الدينية أو الإدارية أو أي جهة خارجية على الجامعات، مما يؤدي إلى شعور الخوف والقلق لدى الأساتذة والباحثين والطلاب، ويعوقهم عن الدراسة أو البحث في المواضيع التي تهمهم، أو مناقشتها، أو تدريسها، أو نشر النتائج التي يتوصلون إليها.

يُعرف السرحاني (2008) الحرية الأكاديمية بأنها الحرية التي تنطبق على المجال الأكاديمي، مثل الجامعات والمعاهد والمدارس ومراكز البحث، وتشمل حرية البحث عن الحقائق وتفسير الظواهر الكونية والاجتماعية، وكذلك حرية مناقشة القضايا العامة في المجال الأكاديمي، دون الالتزام المسبق بالمسلمات أو الفرضيات أو الاتجاهات التي لم تثبت علمياً.

ويعرف إبراهيم (2008) الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بحقهم في مواصلة البحث والتدريس لطلبتهم، والتعبير عن آرائهم داخل الجامعة، والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية، والتواصل مع زملائهم داخل المجتمع وخارجه، والانضمام إلى الجمعيات والروابط التي تمثلهم، والدفاع عن حقوقهم دون تعرض لأي ضغوط خارجية، سواء أكانت من داخل الجامعة أو من خارجها.

وبناءً على ما سبق يرى الباحث بأن الحرية الأكاديمية تنطبق بشكل أساسي على الأنشطة الأكاديمية في الجامعات، إذ تُمنح حقوق الحرية الأكاديمية بشكل رئيس للأساتذة والطلاب الجامعيين، وتشمل الحرية

الأكاديمية مجالات التدريس والبحث في الجامعات، وتتضمن تحديداً استقلالية الجامعات، وحرية البحث، وحرية التدريس، وحرية التعلم، وحرية الفكر، وحرية التعبير، وحرية النشر، وغيرها، فالغرض من الحرية الأكاديمية هو تجنب التدخل غير المبرر من العالم الخارجي، وذلك بهدف التعمق في استكشاف الحقيقة ونشرها بتركيز كبير.

### عناصر الحرية الأكاديمية

تتضمن الحرية الأكاديمية عناصر متعددة، والتي يمكن توضيحها كما يلي (السوداني، 2007):

- استقلال الجامعات أكاديمياً، مالياً وإدارياً، بمعنى عدم تدخل أي سلطة سياسية، أو دينية أو اجتماعية في الشؤون الداخلية للجامعة، بحيث يتضمن ذلك قرارات تعيين أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وترقياتهم، وإجازاتهم، وإعفائهم أو فصلهم، إلى جانب حق الجامعة في إدارة مواردها المالية وصرفها وفقاً لأنظمتها وقوانينها دون تدخل خارجي، ويشمل ذلك أيضاً حرية الجامعة في وضع سياساتها التعليمية، والمالية والإدارية.
- حق الجامعة في إنشاء الأقسام والكليات والمعاهد والمراكز العلمية، وفتح التخصصات الأكاديمية، وتنظيم الدورات التدريبية، بالإضافة إلى وضع المناهج الدراسية والبرامج البحثية وتعديلها، كما يشمل حقها في إجراء الامتحانات، ومنح الشهادات العلمية، وتحديد معايير القبول في مختلف الكليات.
- حرية الأساتذة في الجامعات والأكاديميات في ممارسة التدريس والتعلم دون أي قيود أو رقابة من أي جهة خارجية. كما يشمل حقهم في التعبير عن أفكارهم بحرية، وإجراء البحوث ونشر نتائجها، وممارسة النقد والإبداع. ويحق للأستاذ الاحتفاظ بموقعه الأكاديمي طالما يظل ملتزماً بواجباته العلمية والمهنية.

- حرية الطلاب في اختيار التخصصات التي تتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم، وحقهم في اختيار الأساتذة والمواد التي يرغبون في دراستها. كما يحق لهم التعبير عن آرائهم بحرية والمشاركة في النقاش داخل قاعات الدرس، بالإضافة إلى حقهم في تكوين التنظيمات الطلابية.

ومن هنا فالحرية الأكاديمية تشكل حجر الزاوية في تطوير المؤسسات التعليمية وتقديمها، فالاستقلال الأكاديمي، والمالي، والإداري للجامعات يضمن بيئة تعليمية غير خاضعة لضغوط خارجية، مما يعزز قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات ذات طابع أكاديمي بحت، ويمنحها المرونة اللازمة في إدارة مواردها وتطوير سياساتها التعليمية بما يتماشى مع معاييرها الداخلية، وتمنح الجامعات القدرة على مواكبة التطورات العلمية والتقنية، وابتكار مناهج تعليمية تتماشى مع احتياجات المجتمع وسوق العمل، وعليه فإن ضمان حرية الأساتذة في التدريس والبحث يعزز من جودة التعليم ويشجع على الإبداع والنقد البناء، مما يساهم في تقدم المعرفة وتطورها.

### مبادئ الحرية الأكاديمية

من أبرز مبادئ الحرية الأكاديمية الصدق، حيث يتعين على أعضاء هيئة التدريس الالتزام بقيم البحث العلمي وتجنب أشكال التزييف للمعلومات سواء داخل حرم الجامعة أو خارجه، كما تشمل هذه المبادئ العدالة والمساواة في التعامل مع الطلبة، حيث يجب التعامل معهم بناءً على الأهمية والكفاءة والأهلية والجدارة وليس من منطلق الانتماء العائلي أو الاجتماعي أو الإقليمي، وتشمل أيضاً احترام حقوق الآخرين وحياتهم وعدم استغلال الحرية الأكاديمية في الاعتداء على حقوقهم وسلبها، بالإضافة إلى المسؤولية، حيث يتعين على أعضاء هيئة التدريس الالتزام بما يسند لهم من مهام وواجبات والقيام بها على أتم وجه. وتشمل المبادئ أيضاً الإنصاف، حيث يجب الإقرار بالعلمية والموضوعية لآراء والأفكار والمواقف التي تتسم بالوفاء والشمول والدقة والوضوح والمنهجية في العرض، وتتضمن أيضاً مراعاة قيم وعادات ومعتقدات المجتمع، حيث يجب عدم تناقض آراء عضو هيئة التدريس وقراراته مع

قيم وعادات ومعتقدات المجتمع. وأخيراً، تشمل هذه المبادئ تسخير الجهود العلميّة لخدمة المجتمع وقيمه ووعيه والتزامه، وتحقيق الأهداف المرجوة من الممارسات والأنشطة الأكاديميّة المختلفة (الشبول و الزبود، 2009).

ومن مبادئ الحرّيّة الأكاديميّة الأمانة العلميّة المتّصلة بتقديم المعرفة، والتزام قيم العمليّة التعليميّة وأهدافها المرجوة، والموضوعية العلميّة والأدبية المتّصلة بتقديم وجهة النظر الشخصيّة أو عرض وجهة النظر الأخرى؛ بحيث لا تعارض أو تقدم على أساس قطعي، أو أنها الأفضل إلا من خلال عرض شامل وتقديم واف لكل وجهات النظر والآراء والأفكار ذات العلاقة بما يقدمه الأستاذ الجامعي، ومن مبادئها: الشجاعة العلميّة، وتتصل بالجرأة التي ينبغي أن يتحلّى بها الأكاديميون في ممارستهم العلميّة في سياق التدريس والبحث العلمي، حيث لا مكان للصمت حين ترتكب الأخطاء العلميّة، وكذلك فيما يتعلق بالقرارات المتصلة بالمناخ والنظام العام والخاص للمؤسسة الأكاديميّة وأعضاء هيئة التدريس والطلّبة والعاملين بها، وكذلك الانضباط الدّاتي، ويقصد به أن يظهر دائماً فكراً ومسلماً بتطابق واضح بين ما يؤمن ويمارس، وأن يسعى في مؤسسته وممارساته بالتزام منهجي، وعلمي واحترام تام للقواعد والمعايير، والدقة في الالتزام بالمواعيد بعامة، والأكاديميّة بخاصة (الذيفاني، 2007).

يُشدّد الباحث هنا على أهمية أن يأخذ أعضاء هيئة التدريس هذه المبادئ في الاعتبار عند ممارسة حريتهم الأكاديميّة أثناء تأديتهم لمهامهم المهنيّة المختلفة. فعلى سبيل المثال، لن يكون المجتمع راضياً أو مقتنعاً بنتائج بحث علمي قام به عضو هيئة التدريس إذا كانت تتنافى مع قيم وعادات ومعتقدات المجتمع، ويؤكد الباحث هنا على أن الحرّيّة الأكاديميّة تتطلب العديد من الجوانب التي يجب توافرها لضمان ممارستها بشكل فعال. أولاً: يجب أن تكون هناك حرّيّة كاملة للتعبير عن الآراء والأفكار داخل البيئة الأكاديميّة، دون تقييد أو تهديد بالعقوبة. ثانياً: يجب أن تضمن الجامعة استقلاليتها الإداريّة والماليّة لتمكين من اتّخاذ القرارات الأكاديميّة بحريّة ومرونة، دون تدخلات خارجيّة تعرقل عمليّة البحث العلمي والتعليم. ثالثاً: يجب أن يكون هناك احترام لحقوق الأفراد وحياتهم، وعدم فرض أي

تعديلات أو تغييرات على نتائج البحث أو الآراء الأكاديمية بسبب ضغوط خارجية، وأخيراً: يجب أن تتبنى الجامعة مبادئ العدالة والمساواة في معاملة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير بيئة تعليمية تشجع على التفكير النقدي والابتكار، وتحترم التنوع الثقافي والفكري في المجتمع.

### الحرية الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس

تُظهر أهمية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في حقهم في ممارسة البحث، والنشر، والتدريس دون تدخل من أي سلطة، ويُعدّ التصور الخاص للحرية الأكاديمية أن حقوق البحث، والنشر، والتدريس هي حقوق خاصة لهم، وليست حقوقاً إنسانية عامة مثل حقوق الرأي والتعبير، وتُستمد هذه الحقوق من بنية المؤسسة التربوية التي ينتمون إليها، ومن ثم يجعل التصور العام للحرية الأكاديمية هذه الحقوق متاحة لكل من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، مع تنظيم ذلك بما يتماشى مع نظرية المجتمع وعلاقة الفرد بها وفق دوره المحدد (أبو علي، 2021).

حيث يُعدّ عضو هيئة التدريس في الجامعة أحد أهم ركائزها، حيث يتحمل مسؤوليات كبيرة، فهو المحور الأساسي في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، فهو المسؤول عن إعداد وتدريب القوى البشرية في عصر يتزايد فيه الاعتراف بأهمية الإنسان كمصدر للثروة وتحقيق التنمية الشاملة (ابراهيم، 2008).

والحرية الأكاديمية ضرورية للأستاذ الجامعي، حيث تُمكنه من أداء مهامه الثلاث الأساسية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وبدون الحرية الأكاديمية، يصبح التدريس عملية شكلية بلا روح أو إبداع، ويفقد البحث العلمي صلته بالمجتمع ومشكلاته. كما تضعف خدمة المجتمع وتصبح غير فعّالة، إذ تتطلب دراسة مشكلات المجتمع والعمل على حلها، مما يتطلب حرية تحقيق تلك الأهداف. فالحرية الأكاديمية تمنح الأستاذ الحصانة للاحتفاظ بموقعه الوظيفي والأكاديمي، شريطة ألا يخل بواجباته

الأكاديمية، وتضمن أن الأستاذ الذي يسعى لاكتشاف الجديد يستحق حريته من خلال أعماله الأكاديمية (السورطي، 2009)

وتمنح الحرية الأكاديمية الأستاذ حصانة للاحتفاظ بموقعه الوظيفي والأكاديمي، شريطة أن يكون مؤهلاً لذلك، وأن لا يخلّ بواجباته الأكاديمية بصرف النظر عن معتقداته الشخصية. كما تؤكد أن الأستاذ أو الباحث الذي يسعى لاكتشاف الجديد يستحق حريته منذ كونه محاضراً حتى يصبح أستاذاً، وذلك من خلال تقاريره ومقالاته وبحوثه ونتائجه. (السوداني، 2007).

تعد الحرية الأكاديمية جزءاً لا يتجزأ من الحريات العامة التي يتمتع بها الإنسان، فهي تشمل على حرية البحث والتفكير والتعبير وإبداء الرأي دون قيود. هذه الحرية تمكن الأفراد من السعي وراء الحقيقة والدفاع عنها دون خوف أو تردد (الزبيدي، 2000)، ويشمل مفهوم الحرية الأكاديمية نوعين رئيسيين: الحرية الفردية، التي تمنح الأكاديمي سواءً كان باحثاً أو مدرساً الحق في متابعة أبحاثه، واستتباط نتائجه، ونشرها وتدريسها دون تدخل من داخل أو خارج الجامعة، والنوع الآخر هو الحرية المؤسسية، التي تعطي الجامعة حق اتخاذ قرارات تتعلق بالمهام الأكاديمية، والمشاركة في صنع القرارات الإدارية والمالية المتعلقة بأبحاثها ودروسها (الذيفاني، 2007)..

تشتمل حرية أعضاء هيئة التدريس على السعي وراء الحقيقة، وحققهم في نشرها وتعليمها، بالإضافة إلى تمكينهم من متابعة تطورات المعرفة عبر الدراسة، والحوار، والمناقشة، والإنتاج، والتدريس، وإلقاء المحاضرات، والكتابة. كما تتيح لهم هذه الحرية القدرة على اختيار المواد التي يدرسونها، وتحديد الكتب المقررة لكل مادة، وتدريسها بالأساليب التي يرونها مناسبة، إذ يُشجع أعضاء هيئة التدريس على متابعة البحث العلمي للوصول إلى نتائج مفيدة، وعرض نتائج أبحاثهم وأفكارهم على الزملاء والطلبة والجمهور، إلى جانب ذلك، يتم ضمان أمنهم الوظيفي والاقتصادي من خلال أنظمة مثل نظام التثبيت، الذي يكفل لأعضاء الهيئة الذين تجاوزوا فترة التجربة الحماية من الإقالة، باستثناء الحالات المنصوص

عليها في عقود العمل أو قوانين الجامعة، مما يحدّ من قدرة المؤسسة على فصل أعضاء الهيئة التدريسية (ماضي، 2007).

وبالتالي تُعد الحرية الأكاديمية في التعليم العالي مفهوماً مهماً يتجلى في الوثائق الرسمية للجامعات، فهي تعكس الحق في مناقشة والتعبير عن الآراء حول القضايا الفكرية والوطنية والعالمية ذات الصلة بالأعمال الأكاديمية، ومع تجدد أهمية حرية الآراء، يجب أن تُمارس هذه الحرية بشكل يتماشى مع المعايير العقلانية، ويبقى جزء من المسؤولية المشتركة لأعضاء المجتمع الأكاديمي، إذ تُعد الحرية الأكاديمية عنصراً أساسياً في الجامعة، حيث يجب تعزيزها في مجالات التعليم والبحث، وليس فقط في فصول الدراسة، علاوة على ذلك، تساهم اللامركزية على المستوى المؤسسي في تعزيز استقلالية المؤسسات التعليمية، مما يجعل الحرية الأكاديمية جزءاً من هيكلها الإداري (حسن، 2023).

ويشير الباحث هنا إلى أن الحرية الأكاديمية تُعدّ من أهم القيم التي يجب أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حيث تمثل هذه الحرية السمة الأساسية لضمان تطوّر البحث العلمي والتعليم الجامعي، فهي تسمح للأستاذ بالتعبير عن آرائه وافكاره بحرية، وتمكنه من اختيار المواضيع التي يرغب في البحث فيها والتدريس عنها بما يتناسب مع اهتماماته وخبراته، مما يعزّز من جودة التعليم ويسهم في تطوير المعرفة والمهارات لدى الطلبة والمجتمع. كما تضمن الحرية الأكاديمية استقلالية الباحث في اختيار منهجيات البحث وتحليل البيانات وتقديم الاستنتاجات، مما يضمن نزاهة العمل البحثي وجودته.

فالحرية الأكاديمية هي المصدر الذي يحافظ على حيوية الجامعات، ولها أهمية حيوية بالنسبة للجامعة، حيث إنها الأساس لتحقيق رسالة الجامعة، وهي أيضاً شرط أساسي لحماية غرض الجامعة ومصالح الهيئة التدريسية في الجامعة، فمن جهة، ترتبط الحرية الأكاديمية ارتباطاً وثيقاً بالهيئة التدريسية، لأنهم قد كرسوا حياتهم لتطوير الأفكار الجديدة وطرح وجهات نظر جديدة، ومن جهة أخرى، تُعير الجامعات

أيضاً أهمية كبيرة للحرية الأكاديمية، لأنه بدون هذه الحرية، سيتم إعاقة توظيف الهيئة التدريسية والمفكرين الأكثر إبداعاً، مما سيؤثر على استكشاف الجامعة للمعرفة وإيداع الأساتذة والطلاب.

### القسم الثالث: التفكير الإيجابي

#### مفهوم التفكير الإيجابي

يتضمن التفكير الإيجابي استيعاب الشخص للعديد من التوقعات الإيجابية والمتفائلة حيال المستقبل، وثقته الكاملة في قدرته على تحقيق النجاح، حيث يورد المغازي (2013)، أن Seligman يرى أن الأشخاص يحبذون أحد نوعي التفكير، إما التفكير التفاؤلي والذي يراد به التفكير الإيجابي، هذا في مقابل النوع الآخر وهو نوع التفكير التشاؤمي، كما أن Bandura يتفق في ذلك المفهوم باعتباره نوعاً من أنواع التفكير المنطقي التكيفي الذي يبتعد فيه الفرد عن أخطاء التفكير الهدامة، والتي يحملها في بعض المعتقدات التي توجه أفكاره ومشاعره في وجهة سلبية (بهير، 2022).

وفقاً للجبوري (2011)، يُعرّف التفكير الإيجابي على أنه مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعية والوجدانية التي تمكن الفرد من فهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم، مما يزيد من قدرته على تنظيم حياته النفسية والاجتماعية بفعالية.

وفقاً للرصاعي (2022)، يُعرف التفكير الإيجابي من خلال المنظور الإيجابي على أنه التقبل الإيجابي للاختلاف مع الآخرين، واعتماد أفكار وسلوكيات اجتماعية تظهر فهماً حقيقياً للتنوع بين الناس، مما يجعل من الضروري تعزيز هذا التنوع.

أمّا Korol & Bevelander (2023) فيرى أن التفكير الإيجابي هو عملية تهدف إلى توليد أفكار تركز على الطاقة وتحويلها إلى واقع ملموس، مما يسهم في تحقيق نتائج إيجابية تفيد الفرد والمحيطين به، فالتفكير الإيجابي يُعدّ أداة فعالة يمكن استغلالها لتحقيق النجاح والسعادة في الحياة.

ويُعرّف التفكير الإيجابي على أن الفرد يستخدم قوّة عقله الباطن (اللاوعي) لتحسين حياته بشكل عام، مما يساعده على تحقيق آماله وأحلامه (أحمد، 2024). ويعرّف أيضاً بأنه التفاؤل بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى والنظر إلى الجميل في كل شيء، وأنه الإنتفاع بقابليّة العقل اللاوعي للاقتناع بشكل إيجابي (الكتاني، 2024).

ويعرفه نور (2022) بأنه مصدر قوة وحرية، فهو مصدر قوة لأنه يزيد من مهارة الفرد وثقته على التفكير في الحلّ حتى يجده، وهو مصدر حرية أيضاً لأن الفرد سيتحرر من معاناة التفكير السلبي وأثاره النفسيّة والجسميّة، بينما يرى الركيبي (2024) بأنه هو نواة الإقتدار المعرفي في التّعامل الفاعل مع قضايا الحياة ومشكلاتها، والتغلب على محنها وشدائدها.

استناداً إلى ما سبق يمكن تعريف التفكير الإيجابي بأنه قدرة الفرد على استثمار قدراته العقلية والوجدانية بطرق تعزز من جودة حياته وتفاعلاته الاجتماعيّة، إذ يشمل مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعيّة التي تساعد الشخص على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معهم بإيجابية، فالتفكير الإيجابي يعكس تقبل التنوع والاختلاف، مما يسهم في تعزيز العلاقات الاجتماعيّة ويدعم عملية التفاعل الصحي، إذ أنه أداة فعالة تُساعد في تحويل الأفكار والطاقة الإيجابية إلى واقع ملموس، مما يساهم في تحقيق أهداف الفرد وطموحاته.

### مكونات التفكير الإيجابي

يُعدّ التفكير الإيجابي عنصراً أساسياً للصحة النفسيّة والنجاح الشخصي، ويشمل عدة مكونات مترابطة، أولاً: المكون المعرفي يتضمّن التّوقعات الإيجابية بشأن النجاح، مثل الثقة في كفاءة الذات والقدرة على تقييم المهام بشكل إيجابي، وثانياً: يتّسم المكون الانفعالي بالتّحكم في المشاعر الإيجابية والتقليل من القلق، حيث يرتبط بشكل وثيق بالتّوقعات الفكرية، حيث تتخفّف مستويات القلق عندما تكون الأفكار إيجابية، وثالثاً: المكون الدافعي يعكس الالتزام نحو تحقيق الأهداف والقدرة على الأداء بكفاءة، حيث

يحفز التفكير الإيجابي الأشخاص على الحفاظ على مزاج جيد وتوقعات إيجابية مما يعزز من قدرتهم على النجاح (حجازي، 2012).

إضافة إلى ذلك، يتضمّن التفكير الإيجابي جوانب أخرى مثل التوقعات البناءة للمستقبل، والمشاعر الإيجابية كالسعادة، والرضا عن الحياة. كما يشمل المرونة الإيجابية التي تعزز القدرة على التكيف مع التغيرات، والضبط الانفعالي الذي يساعد في توجيه المشاعر بشكل ملائم. التقبل الإيجابي للآخرين والاعتدال المزاجي يسهمان أيضاً في بناء علاقات صحية وواقعية. هذه المكونات مجتمعة تساهم في تعزيز النظرة التفاؤلية للحياة، مما يعزز من القدرة على التعامل بفعالية مع تحدياتها (العبودي، 2018) وتعقيماً على ما سبق يشير الباحث إلى أن المكون المعرفي يعكس أهمية الثقة بالنفس فهذه الثقة تُعتبر أحد المحركات الرئيسية للنجاح، ومع ذلك، من المهم أن تكون هذه التوقعات مبنية على تقييم واقعي للقدرات والمهارات، لأن التفاؤل المفرط قد يؤدي إلى الإحباط إذا لم يكن مصحوباً بخطة عملية وأسس واضحة، فالمشاعر الإيجابية مثل السعادة والرضا تساعد على تقليل القلق وتعزز من القدرة على إدارة الضغوط، أما بالنسبة للمكونات الأخرى مثل التوقعات الإيجابية نحو المستقبل والمرونة الإيجابية، فهي بالفعل تعزز من القدرة على التكيف وتحقيق النجاح، وعليه فإن التفكير الإيجابي له تأثيرات إيجابية قوية، لكنه ليس بديلاً عن مواجهة المشكلات بشكل صريح وواقعي، إذ يجب أن يُدمج التفكير الإيجابي مع الاستراتيجيات العملية للتعامل مع التحديات وتحقيق الأهداف بشكل متوازن وواقعي.

### أبعاد التفكير الإيجابي

تختلف الآراء في العديد من الدراسات حول الأبعاد التي يمكن أن يتخذها التفكير الإيجابي، ومع ذلك، هناك أبعاد مشتركة تميّزت بها معظم الدراسات، ويشير الأدب النظري للتفكير الإيجابي إلى وجود عدة أبعاد رئيسية كما أشار إليها البشر (2019) والسيد (2022) ومحمد (2015) وهي كالآتي:

1. التفاؤل والتوقعات الإيجابية: يشير هذا البعد إلى الأمل بأن هنالك إمكانيه لتحقيق نتائج إجابيه على الرغم من أية عقبات قد تعترض طريق الفرد؛ فالتفاؤل يعني حب الحياة بكل ما فيها من توقع النجاح والإصرار على تحقيق الأهداف والتركيز على نقاط القوة الإيجابية والابتعاد عن نقاط الضعف والتشاؤم.
  2. تقبل الذات غير المشروط: هذا البعد يشير إلى رضا الفرد لما يمتلكه من إمكانيات وتجنبه لتحقير ذاته أمام الآخرين بهدف الحصول على انتباههم وعطفهم.
  3. التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين: يشير هذا البعد إلى تبني أفكار وسلوكيات اجتماعيه تدل على تفهم الفرد بأن الاختلاف بين الناس حقيقة، وبأنه مطالب بتشجيع هذا الاختلاف والنظر له بمنظور إيجابي.
  4. الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية: يشير هذا البعد إلى أنه كلما كان الفرد أكثر قدره على تحديد انفعالاته والتحكم بها وإدارتها بالطريقة المناسبة تمكن من تحقيق أهدافه وزيادة القدرة على أدائها وتحقيق درجة عالية من النجاح.
  5. تقبل المسؤولية الشخصية: يشير هذا البعد إلى قدرة الفرد على تحمل مسؤولياته وعدم إلقاء اللوم على الآخرين، فالمفكر الإيجابي لديه الشجاعة الكافية التي تمكنه من تحمل مسؤولية قراراته.
- ويشير الباحث اعتماداً على ما سبق، إلى أن أبعاد التفكير الإيجابي تشمل عدة جوانب مهمة، فهو ليس مجرد مجموعة من الأفكار الإيجابية، بل يتضمن أيضاً نمط حياة إيجابي ومتفائل يؤثر على تصرفات الفرد وعلاقاته مع الآخرين. تتضمن هذه الأبعاد القدرة على رؤية الجوانب الإيجابية في الأحداث والتحديات، والتفاؤل بالمستقبل، والاستفادة من الخبرات السلبية للنمو والتطور، وتطوير مهارات التحفيز الذاتي والتفكير الإبداعي للوصول إلى حلول إيجابية للمشكلات.

## التفكير الإيجابي لدى عضو هيئة التدريس

يُعدّ التفكير الإيجابي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. ويتمثل التفكير الإيجابي في القدرة على اعتماد وجهات نظر إيجابية تجاه الحياة والتحديات التي قد تواجهها الهيئة التدريسية في مهامها الأكاديمية والإدارية. يمكن تقسيم التفكير الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس إلى عدة جوانب (السفاسفة، 2018):

1. التعامل مع التحديات: يساعد التفكير الإيجابي أعضاء هيئة التدريس على التعامل بشكل أكثر فعالية مع التحديات الأكاديمية والإدارية التي قد تواجههم، فهم ينظرون إلى هذه التحديات على أنها فرص للنمو والتطور، وليس عوائق تعيق تقدمهم.
2. بناء العلاقات الإيجابية: يساهم التفكير الإيجابي في بناء علاقات جيدة مع الطلبة وزملاء العمل والإدارة، حيث يكونون مصدر إلهام ودعم للآخرين ويسعون لنشر الإيجابية من حولهم.
3. تحفيز الطلبة: يمكن لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون التفكير الإيجابي أن يكونوا نموذجاً ملهماً للطلبة، حيث يشجعونهم على تحقيق أهدافهم والنظر إلى الحياة بتفاؤل وإيجابية.
4. زيادة الإنتاجية والكفاءة: يؤدي التفكير الإيجابي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يكونون أكثر تركيزاً وإصراراً على تحقيق الأهداف الأكاديمية والبحثية.
5. تحسين الصحة النفسية: يُعدّ التفكير الإيجابي عاملاً مهماً في تحسين الصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يساعدهم على التعامل بشكل أفضل مع ضغوط العمل والحياة اليومية.

كما يعد التفكير الإيجابي مفتاحاً أساسياً لتحقيق النجاح والتميز في مجال التعليم العالي، حيث يساعد أعضاء هيئة التدريس على النمو الشخصي والمهني وتحقيق أهدافهم بكفاءة وفعالية، ويرى الباحث أن التفكير الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس يمثل عاملاً حاسماً في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي. فالتفكير الإيجابي يساعد في تعزيز روح الإبداع والابتكار في التدريس والبحث، حيث يمكن للأعضاء التفكير بشكل أكثر إيجابية في إيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي قد تواجههم في مجال عملهم الأكاديمي.

بالإضافة إلى ذلك، يشير الباحث إلى أن التفكير الإيجابي يسهم في تعزيز العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والزملاء، مما يخلق بيئة تعليمية ودية وداعمة تسهم في تحفيز الطلبة على الإبداع والتفوق الأكاديمي، ويرى الباحث أن التفكير الإيجابي يساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى الجودة التعليمية، ويُعدّه عاملاً أساسياً في تحقيق الريادة الأكاديمية والتميّز في مجال التعليم العالي.

### الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لحدث الدراسات المتعلقة بالمواضيع قيد الدراسة، والمتمثلة بالحكمة والحريّة الأكاديمية والتفكير الإيجابي:

#### أولاً: الدراسات المتعلقة بالحكمة

قام زايد (2022) بدراسة هدفت الكشف عن مستوى الازدهار النفسي، والحكمة واليقظة العقلية والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بالإضافة إلى الكشف عن الإسهام النسبي لكل من الحكمة واليقظة العقلية والأمل والدرجة الأكاديمية والنوع والعمر وعدد سنوات الخبرة في الازدهار النفسي. وشارك في البحث (590) من أعضاء هيئة التدريس. وتم استخدام مقياس الحكمة ثلاثي الأبعاد المختصر وكشفت النتائج عن توفر مستوى مرتفع لكل من الازدهار النفسي والحكمة واليقظة العقلية والأمل لدى أفراد العينة. وبينت نتائج تحليل الانحدار الهرمي أن الأمل هو أكثر المتغيرات إسهاماً في تفسير الازدهار النفسي يليه اليقظة العقلية ثم الحكمة وأخيراً الدرجة الأكاديمية، وفسر نموذج التنبؤ تقريبا 65% من تباين الازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وأجرى دخيج (2022) دراسة هدفت إلى بناء نموذج للعلاقات السببية بين التفكير التأملي والحكمة بأبعاده الفرعية والتدريس بأسلوب التفكير الناقد بأبعاده الفرعية، وذلك على عينة من معلمي اللغة العربية بمنطقة الباحة بلغت (191) من معلمي اللغة العربية بمنطقة الباحة والمخواة، وقد تم تطبيق

المقاييس الآتية: مقاييس التفكير التأملي والحكمة والتدريس بأسلوب التفكير الناقد وأسفرت النتائج عن أن النموذج المقترح للعلاقات السببية بين التفكير التأملي والحكمة بأبعادها الفرعية والتدريس بأسلوب التفكير الناقد بأبعاده الفرعية يلائم بيانات عينة الدراسة، وأنه لا يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً للتفكير التأملي في الأبعاد الفرعية للتدريس بأسلوب التفكير الناقد بأبعاده الفرعية بأبعادها الفرعية، في مقابل وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للتفكير التأملي في إصدار الأحكام، ومهارات الحياة ومعارف الحياة وفهم الآخرين كأبعاد فرعية للحكمة، كذلك يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للأبعاد الفرعية للحكمة في الأبعاد الفرعية للتدريس بأسلوب التفكير الناقد، كما يوجد تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً للتفكير التأملي في الأبعاد الفرعية للتدريس بأسلوب التفكير الناقد عبر الأبعاد الفرعية للحكمة.

وأجرى حسن (2021) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج تدريب عن بعد في تطوير مهارات التدريس من أجل الحكمة لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهجين النوعي والتجريبي، وشملت مجموعة البحث ثماني معلمات ومعلمين اثنين من مدارس ثانوية مختلفة في محافظة أسوان، وأسفرت النتائج عن قائمة تضم 65 مهارة، وأظهرت انخفاض مستوى معرفة أفراد المجموعة بالتدريس من أجل الحكمة، وسلبية بعض المعتقدات، وضعف في الممارسات الأدائية، وبعد تطبيق البرنامج التدريبي عن بعد عبر منصة "أدمودو" واستخدام أدوات البحث بعدياً، أكدت النتائج صحة فروض البحث الثلاثة، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات الرتب الإيجابية والسلبية، وكان متوسط الأداء في أدوات البحث بعد تطبيق البرنامج أعلى مما كان عليه قبل التطبيق، مما يثبت فعالية البرنامج في تحسين مهارات التدريس من أجل الحكمة لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية ضمن مجموعة البحث.

وقام جميل (2021) بإجراء دراسة هدفت إلى استكشاف التقييم الذاتي للحكمة لدى عينة مكونة من المدرسين، والطلاب، والموظفين في جامعة بغداد، والتعرف على دلالة الفروق في هذا التقييم الذاتي بناءً على متغيرات الجنس والعمر والمهنة، وكذلك لكل بعد من أبعاد القائمة، وتكونت عينة الدراسة من

146 فرداً، حيث استجابت العينة لقائمة التقييم الذاتي للحكمة التي وضعها ويبستر (Webster)، والتي تضم ستة أبعاد. أظهرت النتائج أن أفراد العينة يمتلكون مستوى عالياً من التقييم الذاتي للحكمة في كل الأبعاد، كما بينت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بناءً على متغيرات الجنس والعمر والمهنة في جميع الأبعاد، باستثناء بُعد تنظيم الذات الانفعالي الذي أظهر فروقاً لصالح المدرسين مقارنةً بباقي الفئات.

**وقام بخيت (2020)** بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الحكمة والوعي بالذات ومكوناتها لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد شملت عينة الدراسة مائة وخمسين عضواً، وتتراوح أعمارهم ما بين (25-70) عاماً، وتكوّنت أدوات الدراسة من مقياس الحكمة، ومقياس الوعي بالذات، وإعداد الباحث، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الحكمة والوعي بالذات وأبعادهما لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة بين الجنسين (ذكور/إناث) في الدرجة الكلية لكل من الحكمة والوعي بالذات وأبعادهما، ووجود فروق دالة بين ذوي التخصصات النظرية والعملية في الدرجة الكلية لكل من الحكمة والوعي بالذات وأبعادهما تجاه التخصصات النظرية، وتباين مستوى الحكمة والوعي بالذات بتباين المراحل العمرية تجاه المسنين، وأن الوعي بالذات أسهم في التنبؤ بالحكمة.

**وقام Khan (2013)** بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الهوية والحكمة لدى المراهقين في كندا والباكستان. تكونت عينة الدراسة من (46) مراهقاً ذكراً تم اختيارهم مناصفة من مدينة كاراتشي الباكستانية وتورنتو الكندية، وقد تم تطبيق مقياس الحكمة والهوية النفسية الذي تم إعداده لأغراض الدراسة، ويتضح من النتائج أن درجة الحكمة مرتفعة، حيث بينت النتائج أن الطلاب الكنديين يتمتعون بهوية نفسية واجتماعية أفضل من الطلاب الباكستانيين، ولكنهم يتمتعون بجوانب الحكمة بشكل أقل، إذ تبين أن الطلاب الباكستانيين أكثر تواصلًا مع الأكبر سناً في بيئتهم العائلية ويتلقون النصائح والإرشاد منهم، وأنهم يتمتعون بخبرة حياة أكبر مما أثر على تطويرهم، وبالتالي حكمتهم المرتبطة بتطوير الهوية الشخصية أفضل من المراهقين الكنديين.

وقام **Moraitou & Efkliides (2012)** بدراسة هدفت التعرف إلى الجانب المعرفي لبناء التفكير الحكيم وعلاقته بالأمل والانفعالات والذاكرة، والتحقق من صدق مقياس الجانب المعرفي للتفكير الحكيم. وتكونت عينة الدراسة من (446) من الأفراد في الفئة العمرية (20-80) سنة. أظهرت النتائج أن مستوى الحكمة لدى العينة متوسط، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين الحكمة والأمل والذاكرة والعاطفة والجوانب الانفعالية.

وأجرى **Beamont (2011)** دراسة هدفت للتعرف على مستويات الهوية والحكمة الشخصية في محاولة للكشف عن حالات الهوية وعلاقتها بالحكمة، تكونت عينة الدراسة من (320) من طلبة الجامعة تراوحت أعمارهم بين (18-29)، وقد استخدمت الدراسة مقياس الهوية الموضوعية ومقياس السعادة الشكلية ومقياس الحكمة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الحكمة لدى عينة الدراسة متوسط، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين إنجاز الهوية ونمو مستوى الحكمة لدى أفراد العينة، كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط بين تحقيق سعادة الفرد ونمو الحكمة.

وأجرى **Webster (2010)** دراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الحكمة والقيم الاجتماعية الإيجابية للنفس لدى عينة من طلاب الجامعات، إذ شملت الدراسة 61 طالباً وطالبة تم اختيارهم عشوائياً من جامعة فانكوفر الكندية، واستخدم الباحث مقياس الحكمة، ومقياس القيم، ومقياس نمط الهوية الشخصية. أظهرت النتائج أن مستوى الحكمة كان مرتفعاً لدى أفراد العينة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية طردية بين الحكمة والهوية المحققة لدى الطلاب. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الحكمة وبعض القيم السلبية مثل النرجسية وحب الذات.

وقام **Benedkovicova & Ardelt (2008)** بدراسة هدفت إلى التحقق من صدق وثبات مقياس الحكمة ثلاثي الأبعاد على عينتين من طلاب الجامعات الأمريكيين والطلبة السلوفاك. تكونت عينة الدراسة من (56) طالباً وطالبة من الطلاب السلوفاك وعينة مكونة من (60) طالباً من الطلاب

الأمريكيين. استخدمت الدراسة مقياس الحكمة ثلاثي الأبعاد (D-WS3) وهي البعد المعرفي الإنفعالي والسلوكي وهو مقياس يقيس مستويات الحكمة لدى مجتمعات مختلفة. أجاب الطلاب على النسخة الأصلية والنسخة المترجمة إلى السلوفاكية من المقياس، ومن ثم تحليل علامة الطلبة الكلية على مقياس الحكمة، وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الحكمة لدى طلبة الجامعة كان مرتفعاً، وأن البعد المعرفي كان أكثر وضوحاً لدى الطلبة، ووجود فروق في مستوى الحكمة بين الطلبة الأمريكيين والطلبة السلوفاك ولصالح الطلبة السلوفاك، ووجود فروق في البعد الانفعالي للحكمة بين الطلبة الأمريكيين والسلوفاك ولصالح الطلبة السلوفاك.

#### ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالحرية الأكاديمية

أجرى رزيح (2023) دراسة هدفت إلى استكشاف مستوى الحرية الأكاديمية والتوجه نحو الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى دراسة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في هذين المتغيرين بناءً على الجنس والتخصص، واقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تكريت، حيث شملت 280 مشاركاً، وتم إعداد مقياسين لقياس الحرية الأكاديمية والتوجه نحو الحياة، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى عالٍ من الحرية الأكاديمية والتوجه الإيجابي نحو الحياة، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحرية الأكاديمية تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص، بينما وجدت فروق دالة إحصائية في مستوى التوجه نحو الحياة بناءً على متغير الجنس، وكانت لصالح الإناث، ولم تُظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية بناءً على متغير التخصص، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الحرية الأكاديمية والتوجه نحو الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وقام حسن (2023) بدراسة للتعرف إلى الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية لدى المعلم الجامعي كما يراها طلبة كلية التربية، و تكونت عينة البحث من (541) طالباً من الفرقة الرابعة من

كلية التربية بنين بالقاهرة. ولتحقيق هدف البحث تم إعداد أداتي البحث (مقياس الحرية الأكاديمية - مقياس المسؤولية المهنية)، وأشارت النتائج إلى فاعلية التنبؤ بالمسؤولية المهنية من خلال أبعاد الحرية الأكاديمية مما يشير إلى وجود علاقة بين كل من الحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية، وأن بعد (حرية التعبير الأكاديمي) لا يشكل تأثيراً دالاً في التنبؤ بالمسؤولية المهنية.

وقام الصبري (2023) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب للحرية الأكاديمية، وكذلك معرفة مستوى الولاء المؤسسي لديهم، ودراسة العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء المؤسسي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة وزعت على عينة قصدية مكونة من خمس كليات في جامعة إب، حيث شملت جميع أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات، والبالغ عددهم 189 عضواً. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها: أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إب كان ضعيفاً، بينما كان مستوى الولاء المؤسسي متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الحرية الأكاديمية والولاء المؤسسي. وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (النوع - الخبرة - الرتبة الأكاديمية).

وأجرى السعدية (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية بجامعة قطر. ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثتان بتصميم استبانة تم تطبيقها على عينة من 327 عضواً من هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات كان متوسطاً. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على متغيرات الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، أو الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الباحثتان بضرورة تطوير لوائح وأنظمة جامعة قطر لزيادة تمكين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، خاصة في مجالات البحث العلمي والمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية.

وقام السّلامي (2021) بدراسة هدفت إلى تقييم مستوى الحرّية الأكاديمية في مجالاتها المختلفة، والتي تشمل المشاركة في اتخاذ القرار، والبحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع، وتأثيرها على الانتماء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الفنون الجميلة بجامعة بابل في العراق. تم استخدام قائمة استقصاء مكونة من (32) سؤالاً كأداة للدراسة، ووزعت (100) استمارة، استُرجع منها (98). أظهرت النتائج أن مستوى كل من الحرّية الأكاديمية والانتماء التنظيمي كان متوسطاً، وأن هناك علاقة إحصائية دالة بينهما عند مستوى دلالة (0.05). من أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة هي ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالحرّية الأكاديمية، وتوفير الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس لإجراء بحوثهم العلمية.

وأجرى أبو علي (2021) دراسة هدفها تحديد درجة ممارسة الحرّية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وتأثيرها على ممارساتهم التدريسية مع الطلاب. لتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وأعدت استبانة شملت محورين: الأول يتكون من (19) فقرة لقياس درجة ممارسة الحرّية الأكاديمية، والثاني من (25) فقرة لتقييم الممارسات التدريسية مع الطلاب. تألفت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائياً. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الحرّية الأكاديمية كانت مرتفعة بين أعضاء هيئة التدريس. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة ممارسة الحرّية الأكاديمية تعزى إلى الجنس، حيث كانت الفروق لصالح الذكور، وكذلك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى نوع الكلية، حيث كانت الفروق لصالح كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية. ولم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية. وأوضحت الدراسة أيضاً تأثير الحرّية الأكاديمية على الممارسات التدريسية مع الطلبة.

وقام أبو دياك (2019) بدراسة هدفت إلى استكشاف مستوى الحرّية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية. تكونت عينة الدراسة من (183) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائياً من بين العاملين في الجامعة خلال فترة الدراسة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي

وأعدت استبانتين: الأولى لقياس درجة المواطنة التنظيمية، والثانية لقياس مستوى الحرية الأكاديمية. كشفت النتائج أن مستوى الحرية الأكاديمية كان مرتفعاً، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المستوى بناءً على متغيرات الجنس، بلد التخرج، الرتبة الأكاديمية، أو سنوات الخبرة. ومع ذلك، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى نوع الكلية في بعدي البحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث كانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين درجة المواطنة التنظيمية ومستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

وأجرى زروالي (2018) دراسة لتحديد درجة ممارسة الحرية الأكاديمية في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. شملت الدراسة عينة مكونة من (72) عضو هيئة تدريس، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي وجمعت البيانات باستخدام استبانة. أظهرت النتائج أن ممارسة الحرية الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، حيث جاءت حرية التدريس في المرتبة الأولى، تلتها حرية البحث العلمي، ثم حرية التعبير، وأخيراً حرية اتخاذ القرار. أوصت الدراسة بتطوير اللوائح والتشريعات التعليمية لتعزيز الحرية الأكاديمية في الجامعات الجزائرية، خاصة في مجال حرية اتخاذ القرار، وأهمية إنشاء الجمعيات والاتحادات لرفع الوعي بالحرية الأكاديمية وحمايتها.

وقام الخزاعلة (2016) بدراسة لاستكشاف واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء والمعوقات التي تواجههم. شمل المجتمع البحثي جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة البالغ عددهم (217) عضواً، وبلغت عينة الدراسة (155) عضواً تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية. استخدمت الدراسة استبانة لتحديد استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع ممارسة الحرية الأكاديمية والمعوقات التي تواجههم. أظهرت النتائج أن واقع ممارسة الحرية الأكاديمية كان بدرجة متوسطة، مع تميز مجال حرية المشاركة في الإدارة وصنع القرار بدرجة منخفضة. كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الحرية الأكاديمية تعزى إلى نوع الكلية، حيث كانت الفروق لصالح الكليات العلمية، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على متغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، أو

الخبرة. أظهرت الدراسة أيضاً أن معايير ممارسة الحرية الأكاديمية كانت كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وقام **Karki (2015)** دراسة هدفت إلى استكشاف وجهات نظر أعضاء القيادة التربوية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب حول الحرية الأكاديمية، ودور كلية التربية في حماية الحرية الأكاديمية. تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع (11) مشاركاً، من بينهم (4) أعضاء هيئة تدريس، و(4) طلاب، و(3) قادة أكاديميين من جامعة ترييهوفان في نيبال. أظهرت النتائج أن كلا من أعضاء هيئة التدريس والطلاب يتمتعون بالحق في تكوين الجمعيات والانضمام إليها بناءً على اهتماماتهم. كما أشار المشاركون إلى أن عدم الاستقرار السياسي كان التهديد الرئيسي للحرية الأكاديمية بسبب تدخل الأحزاب السياسية في إدارة الجامعة. وأكدت النتائج أن درجة الحرية الأكاديمية في الجامعة كانت متوسطة.

وقام **Hogan & Trotter (2013)** بدراسة للوقوف على واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات الكندية، مع مقارنة بين مقاطعتي كولومبيا وأونتاريو، باستخدام المنهج التاريخي. ركزت الدراسة على جوانب الحرية الأكاديمية مثل الشعور بالأمن الوظيفي، الحماية من الفصل التعسفي، قدرة أعضاء هيئة التدريس على التأثير في الطلاب، والمشاركة في اتخاذ القرارات. أظهرت الدراسة أن درجة الحرية الأكاديمية في الجامعات الكندية كانت عالية، مع تميز مقاطعة كولومبيا بمنح أعضاء هيئة التدريس درجة أكبر من الحرية في الشؤون الأكاديمية، بينما كانت السلطة في مقاطعة أونتاريو بيد الإدارة العليا.

وأجرى **Taiwo (2012)** دراسة لفهم معاني وتحديات الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي في النيجر، من خلال تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع في نيجيريا وتطبيق نتائجها على مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا. أظهرت النتائج أن الحرية الأكاديمية لم تُدرج كقانون مستقل في تشريعات التعليم العالي النيجيري، لكنها كانت مستخلصة من قوانين أخرى تحد من سيطرة الجامعات الحكومية. كانت درجة الحرية الأكاديمية في الجامعات النيجيرية بدرجة متوسطة.

وأجرى **Orubit et al. (2012)** دراسة عرضت الأحداث التاريخية المتعلقة باستقلال الجامعات والحرية الأكاديمية في نيجيريا، باستخدام المنهج التحليلي من خلال جمع الدراسات السابقة حول الموضوع. أظهرت النتائج أن الحرية الأكاديمية كانت معدومة بين عامي (1950) و(1970)، حيث كان الطلاب والمعلمون ملزمين بقوانين وسياسات جامعية صارمة. مع تزايد الاحتجاجات والاستقالات، تحسنت الأوضاع تدريجياً حتى تم الاعتراف بالحرية الأكاديمية بشكل رسمي في قوانين الجامعات عام (1999). أوصت الدراسة بأهمية تحقيق الحرية الأكاديمية والحكم الذاتي لتعزيز التقدم الوطني.

وقام **Sandman (2005)** بدراسة لاستكشاف القضايا المعاصرة المتعلقة بالحرية الأكاديمية في الجامعات والكليات في منطقة كاسترين الأمريكية، شملت جميع رؤساء الجامعات وعمداء الكليات في المنطقة، وعددهم (95). أظهرت النتائج أن درجة الحرية الأكاديمية في تلك الجامعات كانت عالية، مع ضرورة التعرف على قضايا معاصرة تشمل العلاقات بين الزملاء، التشريعات السائدة، حرية التعبير عن الرأي، واستقلالية أعضاء هيئة التدريس. أشارت الدراسة إلى أهمية التمييز بين الحرية الأكاديمية داخل الجامعة وحرية التعبير خارجها.

وقام **Browyn (2004)** بدراسة لفحص كيفية تأثير التغيرات الثقافية والإدارية في الجامعات الأمريكية على الحرية الأكاديمية في التعبير عن الأفكار والآراء لأعضاء هيئة التدريس. شملت العينة (120) مدرساً من أصل (1200) مدرس، وتم استخدام أسلوب المقابلة والملاحظات لفهم الظاهرة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية كان مرتفعاً.

وأجرى **Rich (2002)** دراسة لقياس مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية والسلوكيات المتعلقة بها لدى الأكاديميين في المؤسسات الأكاديمية بولاية فلوريدا الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستطلعت آراء المدرسين في الكليات الجامعية. أظهرت النتائج أن الحرية الأكاديمية كانت كبيرة، مع التركيز على تحليل السلوكيات المرتبطة بها.

### ثالثاً: الدّراسات المتعلّقة بالتّفكير الإيجابي

قام القللي (2023) بدراسة لاستكشاف مدى تأثير التفكير الإيجابي، والمرونة المعرفية، والضغط الأكاديمية على الرفاه الأكاديمي لطلاب جامعة دمياط. شملت العينة (528) طالبًا من كلية التربية النوعية، واشتملت أدوات البحث على مقاييس للتفكير الإيجابي، والمرونة المعرفية، والضغط الأكاديمية، والرفاه الأكاديمي. توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين الرفاه الأكاديمي وكل من التفكير الإيجابي والمرونة المعرفية. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في الرفاه الأكاديمي بناءً على متغيرات الجنس أو التخصص أو السنة الدراسية، بينما وجدت تأثيرًا سلبيًا دالًا للضغط الأكاديمية على الرفاه الأكاديمي.

وأجرى متولي (2023) دراسة هدفت إلى تطوير برنامج مستند إلى نظرية الذكاء الناجح، وتحليل تأثيره على تنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى طلاب شعبة الفلسفة والاجتماع بكلية التربية. شملت الدراسة (36) طالبًا وطالبة، واستخدمت أدوات البحث اختبارًا لقياس مهارات التفكير الإيجابي تم تطبيقه قبلًا وبعديًا. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار مهارات التفكير الإيجابي بشكل عام، وفي كل مهارة من مهاراته على حدة. توصي الدراسة بضرورة التركيز على تنمية مهارات التفكير الإيجابي وإدماجها في المراحل التعليمية المختلفة.

وقام عبد الله (2023) بقياس فعالية برنامج إلكتروني مصمم لتنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى معلمي المواد التجارية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والتجريبي، واتبعت النموذج العام ADDIA في تصميم التدريب. شملت أدوات البحث استبانة لقياس مهارات التفكير الإيجابي، ومقياسًا خاصًا للتفكير الإيجابي. تكونت عينة الدراسة من (60) معلمًا ومعلمة من معلمي المواد التجارية في المدارس الثانوية الفنية بمحافظة الفيوم، وتم تطبيق أدوات البحث عليهم قبلًا وبعديًا. أسفرت نتائج الدراسة عن

فعالية البرنامج الإلكتروني في تعزيز مهارات التفكير الإيجابي لدى معلمي المواد التجارية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لمقياس التفكير الإيجابي.

وأجرى **خنبلوش (2022)** دراسة لاستكشاف علاقة التفكير الإيجابي بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة ورقلة. تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً، وضمت (100) أستاذاً وأستاذة من مدارس المدينة. استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي والمقارن، وجمعت البيانات من خلال استبيان. أظهرت النتائج مستوى مرتفعاً من التفكير الإيجابي لدى الأساتذة، وأكدت أن العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني كانت طردية. كما لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي بناءً على متغيرات الجنس، العمر، أو سنوات الخبرة.

وقام **العريفي (2021)** بدراسة هدفها تقييم مستوى التعاطف التاريخي والتفكير الإيجابي لدى طلبة جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. شملت الدراسة عينة عشوائية طبقية من (220) عضو هيئة تدريس في الجامعة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي واستبانة معدة لهذا الغرض. أظهرت النتائج تقديرات مرتفعة لمستوى التعاطف التاريخي والتفكير الإيجابي لدى الطلبة، كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى التعاطف التاريخي بناءً على متغيرات الكلية، الرتبة الأكاديمية، أو الجنس.

وأجرى **عثمان (2021)** دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين التفكير الإيجابي وإدارة الإحباط الأكاديمي والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (100) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، طبق عليهم مقياس التفكير الإيجابي "و مقياس إدارة الإحباط الأكاديمي وقد توصلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد مقياس التفكير الإيجابي والدرجة الكلية وأبعاد إدارة الإحباط الأكاديمي

والدرجة الكلية، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس التفكير الإيجابي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة الدراسة على أبعاد مقياس التفكير الإيجابي والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس إدارة الإحباط الأكاديمي والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية باختلاف متغير النوع، وكما أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة الدراسة لمتغير الدرجة العلمية على أبعاد مقياس التفكير الإيجابي والدرجة الكلية.

وقام أبو طير (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس والبالغ عددهم (66) مرشداً ومرشدة، حيث استخدمت الباحثة مقياس التفكير الإيجابي ومقياس التوافق المهني للمرشدين التربويين، وطبقت الدراسة على جميع أفراد المجتمع (66) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين العاملين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني، كما أظهرت النتائج أن مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تُعزى لمتغير الجنس.

وأجرى يوسف (2020) دراسة هدفت التعرف إلى التفكير الإيجابي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة النيلين لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي على عينة مكونة من (80) أستاذاً من جامعة النيلين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس التفكير الإيجابي ومقياس دافعية الإنجاز و توصل البحث إلى النتائج الآتية: يتسم التفكير الإيجابي

لدى أساتذة جامعة النيلين بالارتفاع، لا توجد فروق دالة إحصائية في التفكير الإيجابي تُعزى لمتغير النوع و لا توجد فروق في التفكير الإيجابي تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وقام **Çelik & Sariçam (2018)** بدراسة هدفت إلى فحص العلاقات المحتملة بين التحكم الأكاديمي الإيجابي، ومهارات التفكير الإيجابي، والمثابرة لدى طلاب المدارس الثانوية. شملت عينة البحث 288 مراهقاً من 4 مدارس مختلفة في آغري، تركيا، تم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية. وفقاً للنتائج، يتضح أن مستوى التفكير الإيجابي لدى عينة البحث مرتفعة، ووُجدت علاقة إيجابية بين التحكم الأكاديمي الداخلي ومهارات التفكير الإيجابي ووُجدت علاقة إيجابية بين التحكم الأكاديمي الداخلي والمثابرة، ووُجدت علاقة إيجابية بين مهارات التفكير الإيجابي والمثابرة استناداً إلى هذه الأدلة، يمكن القول إن التحكم الأكاديمي الإيجابي ومهارات التفكير الإيجابي هما منبئين مهمين للمثابرة.

وأجرى **Panahi et al. (2016)** دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التفكير الإيجابي والسعادة والأداء الأكاديمي، تم استخدام المنهج التحليلي، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (130) طالباً من طلاب المدارس الثانوية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مهارات التفكير الإيجابي لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، وكان لها اثر كبير على السعادة والأداء الأكاديمي لدى طلاب المدارس الثانوية.

وقام **Haveren (2004)** بدراسة هدفت إلى معرفة أثر مستوى التفكير السلبي والإيجابي في التحصيل لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيرات الجنس ومستوى التعليم، وبلغ عدد أفراد العينة (200) طالباً وطالبة من الملحقين في إحدى الجامعات الأمريكية ومن مستويات مختلفة وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التفكير الإيجابي لدى عينة الدراسة مرتفع، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة السنة الأولى والأخيرة من حيث مستوى التفكير السلبي، بينما أظهرت النتائج وجود فروق

دالة إحصائية بين مستوى التفكير السلبي والتفكير الإيجابي عند اعتبار متغير الجنس ولصالح الطلاب الذكور حيث اظهروا مستوى أفضل.

وقام **Edmeads (2004)** بدراسة هدفت إلى معرفة علاقة بعض المتغيرات بين نمطي التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة، وأجريت الدراسة في أحد الجامعات الأمريكية إذ بلغت عينة الدراسة (75) طالباً و(105) طالبة وتوصلت الدراسة إلى أن ما نسبته (41.4%) من الطلبة ذكوراً وإناً كان لديهم مستوى التفكير الإيجابي مرتفعاً، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمطي التفكير، ومتغيري التحصيل، والجنس لمصلحة الطلاب والطالبات مرتفعي التحصيل كما أظهر الطلاب والطالبات ذوي التحصيل المرتفع ميلاً نحو التفكير الإيجابي ولم تظهر الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير التخصص ونمطي التفكير الإيجابي والسلبي.

وقام **Wilson & Peper (2004)** بدراسة هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التفكير الإيجابي والمزاج العام والإبداع لدى الأفراد، وتمحورت مشكلة الدراسة حول التساؤل عن مدى وجود علاقة بين الأفكار الإيجابية التي يعتنقها الشخص وبين مستوى الإبداع الذي يصل إليه، وأجريت الدراسة على عينة من الطلبة قدرها (170) طالباً، وقام الباحثان بتطوير أداة لفحص الأفكار الإيجابية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التفكير الإيجابي متوسط لدى عينة الدراسة، وإلى وجود ارتباط موجب ودال بين استدعاء الأفكار الإيجابية والحالة المزاجية والإبداع، وقد أكد (92) من أفراد العينة على أن استدعاءهم الأفكار الإيجابية مثل الرضا والتفاؤل يؤدي إلى استجابات انفعالية جيدة وإلى شعور إبداعي أفضل.

## التعقيب على الدراسات السابقة

### التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بالحكمة

تشير الدراسات العربية المتعلقة بالحكمة إلى نتائج متنوعة تعكس تأثيراتها المختلفة على الأفراد في بيئات تعليمية متعددة. دراسة زايد (2022) كشفت عن مستوى مرتفع من الازدهار النفسي والحكمة واليقظة العقلية والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس، مع إسهام الأمل واليقظة العقلية في تفسير الازدهار النفسي بشكل رئيسي. أما دراسة دخيج (2022)، فقد وجدت أن التفكير التأملي والحكمة يؤثران بشكل مباشر وغير مباشر على التدريس بأسلوب التفكير الناقد. دراسة حسن (2021) أظهرت فعالية برنامج تدريبي عن بعد في تحسين مهارات التدريس من أجل الحكمة لدى معلمي اللغة العربية. جميل (2021) أكدت على تقييم ذاتي عالٍ للحكمة لدى أفراد جامعة بغداد مع عدم وجود فروق دالة إلا في بعد تنظيم الذات الانفعالي. بخيت (2020) أظهرت علاقة إيجابية بين الحكمة والوعي بالذات، مع اختلاف بين التخصصات العمرية. الدراسات العربية بشكل عام تؤكد على تأثيرات إيجابية للحكمة واليقظة العقلية والأمل على الأداء الأكاديمي والنفسي، وتبرز أهمية برامج التدريب والتنمية في تعزيز هذه العوامل.

وتشير الدراسات الأجنبية المتعلقة بالحكمة إلى تباين في مستويات الحكمة عبر الثقافات المختلفة، مع تركيز على الأبعاد المعرفية والانفعالية والسلوكية. دراسة (Takahashi & Overton, 2013) أظهرت أن الثقافات الغربية تفضل صفات مثل الحكمة والقدرة المعرفية، بينما تتمتع الثقافات الشرقية بخصائص مختلفة. (Benedkovicova & Ardel, 2008) أظهرت أن مستوى الحكمة مرتفع لدى طلاب الجامعات، مع فروق بين الطلاب الأمريكيين والسلوفاك. (Webster, 2010) كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين الحكمة والقيم النفسية الاجتماعية الإيجابية، بينما (Beaumont, 2011) وجدت ارتباطاً بين الهوية والحكمة. (Moraitou & Efkliides, 2012) أظهرت علاقة طردية بين الحكمة والأمل والذاكرة، و (Khan, 2013) بينت أن المراهقين في باكستان لديهم مستوى أعلى من الحكمة مقارنة بنظرائهم في كندا بسبب تفاعلهم المكثف مع البيئة العائلية. الدراسات الأجنبية تعكس تبايناً في

فهم وتطبيق مفهوم الحكمة بين الثقافات المختلفة، مع التركيز على الأبعاد المختلفة التي تؤثر على تطوير الحكمة.

### التعقيب على الدراسات السابقة المتعلقة بالحرية الأكاديمية

تشير الدراسات العربية إلى تنوع في مستويات الحرية الأكاديمية وتأثيراتها عبر الجامعات المختلفة، فدراسة رزيح (2023) وجدت مستوىً عالياً من الحرية الأكاديمية والتوجه نحو الحياة بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تكريت، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس والتخصص في مستوى الحرية الأكاديمية. ودراسة حسن (2023) أظهرت وجود علاقة بين الحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية لدى طلاب كلية التربية، بينما أشارت دراسة الصبري (2023) إلى ممارسة ضعيفة للحرية الأكاديمية في جامعة إربيل، ولكن مع وجود علاقة إيجابية بين الحرية الأكاديمية والولاء المؤسسي، أما دراسة السعدية (2022) فأظهرت مستوىً متوسطاً للحرية الأكاديمية في جامعة قطر، مع عدم وجود فروق في متغيرات الجنس ونوع الكلية. ودراسة السلامي (2021) التي وجدت علاقة دالة بين الحرية الأكاديمية والانتماء التنظيمي في كلية الفنون الجميلة بجامعة بابل. ودراسة أبو علي (2021) أظهرت مستوىً مرتفعاً لممارسة الحرية الأكاديمية في جامعة اليرموك وتأثيرها الإيجابي على الممارسات التدريسية. دراسة أبو دياك (2019) أكدت على وجود مستوى مرتفع للحرية الأكاديمية في الجامعة الهاشمية، مع اختلاف في الحرية الأكاديمية بين الكليات. دراسة زروالي (2018) أظهرت ممارسة متوسطة للحرية الأكاديمية في الجامعات الجزائرية، مع توصية بتعزيز حرية اتخاذ القرار. دراسة الخزاولة (2016) أظهرت ممارسة متوسطة للحرية الأكاديمية في جامعة الزرقاء، مع معوقات كبيرة لممارستها. الدراسات العربية بشكل عام تشير إلى أن الحرية الأكاديمية متفاوتة بين الجامعات وتؤثر على مختلف جوانب الأداء الأكاديمي.

وتشير الدراسات الأجنبية إلى أن الحرية الأكاديمية تتفاوت بشكل كبير بين الدول والمؤسسات. ومنها دراسة كاركي (2015) في نيبال التي أكدت أن الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب

كانت متوسطة، مع التأثير السلبي للتدخلات السياسية. ودراسة (Hogan & Trotter, 2013) التي أظهرت أن الجامعات الكندية تتمتع بدرجة عالية من الحرية الأكاديمية، مع اختلاف بين مقاطعتي كولومبيا وأونتاريو في المشاركة الأكاديمية. دراسة (Taiwo, 2012) التي كشفت أن الحرية الأكاديمية في النيجر غير مدرجة بوضوح في القوانين، مما أدى إلى درجة متوسطة من الحرية. ودراسة (Orubit et al., 2012) التي استعرضت تاريخياً تطور الحرية الأكاديمية في نيجيريا، مشيرة إلى تحسن تدريجي بعد سنوات من القمع. ودراسة (Sandman, 2005) التي أكدت على وجود قضايا معاصرة تؤثر على الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة، مع مستوى عالٍ من الحرية الأكاديمية. ودراسة (Browyn, 2004) التي أظهرت أن مستوى الحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية مرتفع، مع تباين في تأثير التغييرات الثقافية والإدارية. ودراسة (Rich, 2002) التي كشفت عن ممارسة واسعة للحرية الأكاديمية في الجامعات الأمريكية، وفقاً للتعديل الأول للدستور. الدراسات الأجنبية توضح أن الحرية الأكاديمية قد تكون عالية أو متوسطة حسب النظام السياسي والقوانين المحلية، مع تأثيرات ملحوظة للتغييرات الثقافية والإدارية.

### التعقيب على الدراسات المتعلقة بالتفكير الإيجابي

تشير الدراسات العربية المتعلقة بالتفكير الإيجابي إلى تأثيرات إيجابية ملحوظة على مختلف جوانب الأداء الأكاديمي والمهني. فدراسة القلبي (2023) وجدت علاقة إيجابية دالة بين التفكير الإيجابي والمرونة المعرفية والرفاه الأكاديمي، بينما أظهرت دراسة متولي (2023) أن برنامجاً قائماً على نظرية الذكاء الناجح أسهم في تحسين مهارات التفكير الإيجابي لدى الطلاب. ودراسة عبد الله (2023) أكدت فعالية برنامج إلكتروني في تعزيز مهارات التفكير الإيجابي لمعلمي المواد التجارية، وأظهرت دراسة خنبلوش (2022) علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي. دراسة العريفي (2021) أكدت على تقديرات مرتفعة للتفكير الإيجابي لدى طلبة جامعة شقراء، بينما أظهرت دراسة عثمان (2021) وجود علاقة ارتباطية بين التفكير الإيجابي وإدارة الإحباط الأكاديمي

والرضا الوظيفي. دراسة أبو طير (2020) أوضحت علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، وأكدت دراسة يوسف (2020) مستوى مرتفع للتفكير الإيجابي لدى أساتذة جامعة النيلين دون فروق دالة حسب النوع أو الحالة الاجتماعية.

تتباين نتائج الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتفكير الإيجابي في تقديم رؤى حول تأثيراته على مجالات مختلفة. فدراسة Panahi وآخرون (2016) أكدت تأثير التفكير الإيجابي على السعادة والأداء الأكاديمي، في حين أظهرت دراسة (Haveren, 2004) أن التفكير الإيجابي كان أعلى عند الطلاب الذكور مقارنة بالإناث. دراسة (Edmeads, 2004) وجدت أن التفكير الإيجابي كان مرتبطاً بالتحصيل الأكاديمي، وأظهرت دراسة (Wilson & Peper, 2004) علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابي، المزاج العام، والإبداع.

#### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير التساؤلات والفرضيات بناءً على المتغيرات التي تم التطرق إليها في الدراسة الحالية.
2. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء مقاييس الدراسة (مقياس الحكمة، ومقياس الحرية الأكاديمية، ومقياس التفكير الإيجابي).
3. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير الإطار النظري المتعلق بالدراسة.

#### تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

كما ذكرت في مشكلة الدراسة وأهميتها/ فهناك فجوة بحثية حول موضوع الدراسة، إذ لم يجد الباحث أي دراسة سواء على المستوى المحلي أم العربي تناولت المتغيرات الثلاث (الحكمة، الحرية الأكاديمية، التفكير الإيجابي) من خلال دراسة واحدة، حيث إن غالبية الدراسات السابقة تطرقت لكل متغير على حدة، وبالتالي تتميز الدراسة في تناولها للموضوع، حيث أنه لم ينل حقه بالبحث والدراسة والتحليل،

وهذا ما يُشكّل أبرز نقاط التميز للدراسة الحالية عن كافة الدراسات السابقة، إضافة لتقديم استراتيجية تطويرية مقترحة في ضوء هذه المتغيرات.

## مصطلحات الدراسة

**النّمدجة البنائية:** تُعدّ النّمدجة البنائية من أحدث منهجيات البحث في الظواهر الاجتماعية ومن أهمها تحليل بيانات الدراسات السلوكية، حيث تمكّن من وضع وتصميم النّماذج النظرية لوصف العلاقة المتشابكة بين عناصر الظاهرة وبين غيرها وصفاً كمياً واختبار صحتها وتفسيرها تفسيراً شاملاً دون تجزئة لها، وبالتالي فالنّموذج البنائي هو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبمعنى أوسع يمثل نموذج المعادلة البنائية ترجمة لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات (السيد ك.، 2022، صفحة 595).

**الحكمة:** عرفها Zacher & Staudinger (2018) بأنها تتمثل في المعرفة بالأحوال الإنسانية المختلفة والأسئلة الأكثر صعوبة حول معاني الحياة الوجودية ومدى المعرفة بتعقيدات الحياة وغموضها، وكيفية التصرف فيها بصورة فعالة وإيجابية.

ويشير Bang (2009) في تعريفه للحكمة على أنها مجموعة من الخصائص المتكاملة التي تتضمن عدة أبعاد مثل الذكاء والحدس والبصيرة والتفكير المنطقي واستراتيجيات ما وراء المعرفة.

ويُعرّف الباحث الحكمة إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الحكمة المُعدّ خصيصاً لهذه الدراسة من قبل الباحث.

**الحرية الأكاديمية:** هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه وفي بحثه وفي التعبير عن آرائه ونظرياته تعبيراً حراً دون أن يكون عرضة للاضطهاد بسبب الآراء التي يأخذ بها أو يدرسها، فهي حرية عضو هيئة التدريس في سعيه للمعرفة والتطور العلمي وتبادل المعلومات من خلال البحث العلمي المنظم والدراسات والمناقشات والتوثيق والإنتاج والتأليف والترجمة والإبداع والمحاضرات (الراشد، 2022).

ويعرّف الزيود (2020) الحرية الأكاديمية على أنها: حرية خاصة بأعضاء الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، يتميزون بها عن غيرهم من المواطنين بحكم طبيعة أعمالهم العملية والبحثية، وهي تعطي لكل منهم حق البحث والتدريس في مجال التخصص، وله حق المشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية.

ويعرّف الباحث الحرية الأكاديمية إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الحرية الأكاديمية المعدّ خصيصاً لهذه الدراسة.

**التفكير الإيجابي:** يعرف التفكير الإيجابي بأنه مجموعة سلسلة من النشاطات العقلية غير المرئية التي يعمل بها العقل عند دخول مثير يعمل على استقباله عن طريق إحدى الحواس الخمسة، وذلك للبحث عن تفسير في الخبرة أو الموقف (قادر، 2014).

عرّفه حامد (2023) بقدرة الشخص على التحكم في أفكاره وتصرفاته ويقوم بتوجيهها إيجابياً من خلال الوعي بنفسه وامتلاك القدرة على قيادتها والسعي إلى تحقيق الأهداف من خلال التمتع والتفائل مع مقاومة الأفكار السلبية لديه.

ويعرّف الباحث التفكير الإيجابي إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس التفكير الإيجابي المعدّ خصيصاً لهذه الدراسة.

**عضو هيئة التدريس:** يقصد بعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة كل من يقوم بالتدريس أو العمل البحثي ويعمل أستاذاً أو أستاذاً مشاركاً أو أستاذاً مساعداً أو مدرساً في جامعات المحافظات الشمالية في فلسطين.

## مشكلة الدراسة

تظهر أهمية الحكمة وتحديدًا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، فالحكمة -كمفهوم متعدد الأبعاد- تعزّز قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على فهم ذواتهم وتواصلهم مع الآخرين بشكل فعّال، وبالتالي تسهم في منحهم الثقة بأنفسهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات المستبيرة وتحمل المسؤولية، مما يعزّز ممارسة حريتهم الأكاديمية بثقة واعية، إذ يشير بخيت (2020) لدور الحكمة في الوعي بالذات لدى الفرد، وكذلك تأثير الحكمة في أنماط الاستنارات الفاتقة (غنايم، 2020)، إذ تسهم الحكمة في تكوين العوامل الخمس الكبرى للشخصية (آل دحيم، 2019)، وكذلك دورها الفاعل في تحقيق الإنجاز في المجالين التعليمي والمهني (Judge, 2010)، والتفكير ما وراء المعرفي (الشريفة، 2015)، وتنمية مهارات التدريس (حسن، 2021)، وكذلك دور الحكمة في مهارات التفكير الواقعي (إبراهيم، 2023)، ويشير كذلك النجار (2018) لدور الحكمة في أساليب اتخاذ القرارات والمرونة المعرفية، وفعاليتها كذلك في تعزيز التفكير التأملي (محدثش، 2020).

من ناحية أخرى، تُعدّ الحرية الأكاديمية بمثابة المساحة الضرورية التي يحتاجها أعضاء الهيئة التدريسية للتفكير بحرية وتجريب الأفكار والمفاهيم بدون أية قيود، فهذا التفكير الحر يمكنهم من تطوير أساليب تعليمية متطورة وتبني أفكار جديدة تعزّز التفكير الإيجابي لديهم ولدى المحيط من طلبة وزملاء، فالتفكير الإيجابي يُعدّ الأداة التي تساعد أعضاء الهيئة التدريسية على تحقيق أقصى استفادة من حريتهم الأكاديمية وتطوير الحكمة في ممارساتهم الأكاديمية، إذ يعزّز التفكير الإيجابي قدرتهم على التعامل مع التحديات بطريقة بناءة ويجعلهم أكثر قدرة على إيجاد حلول مبتكرة وإلهام الآخرين، وباختصار، يمثل تلاقي الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي في أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات نظاماً تفاعلياً مترابطاً يعزّز قدرتهم على الابتكار وتحقيق النجاح الأكاديمي والمهني، فقد أشارت العديد من الدراسات السابقة لدور وفعاليتها الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في تعزيز العديد من المهارات، فالحرية الأكاديمية تعزّز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (السلامي، 2021)، وإن

لممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس تأثيراً إيجابياً في الممارسات التدريسية مع الطلبة (أبو علي، 2021)، وإن هناك علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين درجة المواطنة التنظيمية ومستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (أبو دياك، 2019)، والحرية الأكاديمية لديها تأثير مرتفع على الولاء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس (الصدري، 2023). ويشير الحارثي (2022) إلى أن الحرية الأكاديمية تساعد على تحقيق الأداء المتميز مما يسهل عمل الجامعات ويساعدها على تحقيق التميز الأدائي، فهي محرك رئيس يسهم في تكوين التميز الأدائي للجامعة ويجعل دورها محورياً في التنمية المجتمعية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة الحرية الأكاديمية ومستوى الأداء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية (حكيم، 2018).

أما فيما يتعلق بالتفكير الإيجابي فتطويره وتعزيزه لدى الهيئة التدريسية في الجامعات يعمل على تعزيز الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية كما أشارت نتائج دراسة عثمان (2021)، ومن هنا فبيئة الجامعة تلعب دوراً هاماً في تشجيع التفكير الإيجابي، حيث توفر المناخ المناسب والدعم اللازم للتفاعل الفعال بين الأعضاء الأكاديميين وتبادل الأفكار والتجارب، وفي المقابل يواجه أعضاء الهيئة التدريسية تحديات مختلفة في ممارسة حريتهم الأكاديمية، مثل الضغوط الإدارية أو السياسية، ولكنهم يستفيدون أيضاً من المكافآت المهنية والشخصية التي تأتي مع تحقيق الإبداع والتميز الأكاديمي، وبالتالي لا بد من توافر أساليب تعزيز التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كتقديم الورش التدريبية حول التفكير الإيجابي وتطوير مهارات الاستراتيجيات الإيجابية لمواجهة التحديات التي قد تعيق تطبيق الحكمة في الممارسات الأكاديمية مثل قيود النظام الأكاديمي.

من خلال اطلاع الباحث على فحوى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، فلم يجد دراسات ربطت ما بين المتغيرات الثلاث (الحكمة، الحرية الأكاديمية، التفكير الإيجابي)، فقد كانت الدراسات السابقة تتركز على كل متغير على حدة، أو ربطه مع متغيرات أخرى غير تلك التي تم تناولها في الدراسة الحالية، وبالتالي وجد الباحث أن هناك فجوة بحثية حول موضوع الأطروحة، ويرى بأن تلك

القضية المطروحة للبحث تستحق الدراسة والتحليل، من هنا تولدت لدى الباحث فكرة تناول تلك المتغيرات وتأثيراتها فيما بينها لتطوير استراتيجيّة مقترحة حول النّمذجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة.

## تساؤلات الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟
2. ما مستوى الحرية الأكاديميّة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟
3. ما مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟
4. ما العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟ وما أفضل نموذج بنائي للعلاقة بينها؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديميّة وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديميّة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديميّة وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديميّة وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟
8. ما الاستراتيجيّة التطويريّة المقترحة لأعضاء الهيئة التدريسيّة في ضوء العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتفكير الإيجابي؟

## أهداف الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى:

1. مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
2. مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
3. مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
4. العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وأفضل نموذج بنائي للعلاقة بينها.
5. الفروق في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي.
6. الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي.
7. الفروق في التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي.
8. استحداث استراتيجيات تطويرية مقترحة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي.

## أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية

- يأمل الباحث بإسهام الدراسة في تعميق فهمنا لعلاقة الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض في سياق العمل الأكاديمي، فعند الاطلاع على الدراسات البحثية السابقة لم يجد الباحث أي دراسة على المستوى المحلي أو حتى العربي تتناول العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، وبالتالي من هنا تكمن تلك الأهمية للدراسة الحالية.
- وبالتالي فإن الفهم العميق لهذه العلاقة يمكن أن يساعد في تحسين ممارسات التعليم والتعلم في الجامعات.

### الأهمية العملية (التطبيقية)

يأمل الباحث بتطوير سياسات وإجراءات تساعد وتعزز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي في البيئة الأكاديمية.

فمن خلال النتائج من الممكن فهم أفضل لهذه العلاقة والتي يمكن أن تساعد في خلق بيئة عمل أكاديمية أكثر رضا وتحفيزاً لأعضاء الهيئة التدريسية.

فالباحث يسعى لتطوير استراتيجيات مقترحة قد تساهم في تعزيز الإبداع والابتكار في الجامعات من خلال تحفيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

يأمل الباحث بأن تساهم النتائج والتوصيات التي يتم الوصول إليها من الدراسة في تحفيز الباحثين والدارسين لإجراء أبحاث مستقبلية في هذا المجال وتوجيهها نحو مواضيع تحمل فوائد عملية ونظرية متنوعة.

يأمل الباحث الخروج بنتائج وتوصيات تفيد أصحاب العلاقة من الدراسة.

## حدود الدراسة

التزم الباحث في دراسته الحالية في الحدود الآتية:

**الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة والأهلية في المحافظات الشمالية من فلسطين، واستثناء الجامعات في غزة نظراً للظروف السائدة.

**الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة والأهلية في المحافظات الشمالية من فلسطين.

**الحد الزماني:** تم إجراء هذه الدراسة في العام 2024.

**الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على دراسة النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

**الحد المفاهيمي:** اقتصرت على التعريفات الإجرائية في الدراسة.

**الحد الإجرائي:** تتحدد نتائج الدراسة بدرجة صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة وثباتها، وموضوعية ودقة استجابة عينة الدراسة على فقرات المقاييس، وحسن درجة تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

## الفصل الثاني

### منهجية الدراسة

#### تمهيد

يشمل هذا الفصل عرضاً للمنهجية التي أتبعها هذه الدراسة، والتي تتضمن مجتمع الدراسة وعيبتها، ووصفاً لمقاييسها وإجراءاتها التي تمّ وفقها تطبيق هذه الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة واللازمة لتحليل البيانات.

#### منهجية الدراسة

منهجية البحث هي استراتيجية بحثية تترجم المبادئ المعرفية إلى إرشادات توضح كيفية إجراء البحث والمبادئ والإجراءات والممارسات التي تحكم البحث، وبشكل عام، هناك أنواع مختلفة من منهجيات البحث وليس هناك منهجية بحث واحدة مقبولة قابلة للتطبيق على جميع مشكلات البحث (Nayak & Singh, 2021)، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج المختلط بأسلوبه الكمي والنوعي، وفي الأسلوب الكمي استعان الباحث بالمنهج الوصفي لمعالجة البيانات الكمية المرتبطة بمقاييس الدراسة الثلاثة (الحكمة، والحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي)، أما في الأسلوب النوعي القائم على المقابلات شبه المقننة؛ فهو أسلوب يهتم بوصف الظاهرة وفهمها بطريقة معمقة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة، وفي هذا النوع من المقابلات يتم تحديد الأسئلة بشكل مسبق، وصياغتها وترتيبها بما يخدم أغراض الدراسة، لمعالجة البيانات الكيفية أو النوعية لكي يتم بناء استراتيجية تطويرية مقترحة، نظراً لملاءمته لأهداف الدراسة وطبيعتها.

كما اعتمدت الدراسة الحالية الأسلوب البنائي؛ لبناء الاستراتيجية المقترحة حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ووضع مجموعة من الأساليب والإجراءات المتعددة التي من شأنها المساهمة في معالجة الظاهرة مشكلة

الدراسة، من أجل استشراف مستقبل أفضل لمتغيرات الدراسة المتغيرات الثلاث (الحكمة، والحريّة الأكاديميّة، والتفكير الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة، ويرتكز الأسلوب البنائي على الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة.
- تحديد أهم نقاط الضعف والفجوات وأوجه القصور في ضوء نتائج الدراسة.
- بناء الاستراتيجية المقترحة في صورتها الأولى من خلال صياغة بعض الأهداف العامة والتي يتفرع عنها أهداف تفصيلية أو فرعية وما يرتبط بذلك من إجراءات وأنشطة لتحقيق الأهداف المنشودة، مع ضرورة وجود مؤشرات للحكم على مدى تحقق الأهداف.
- الخروج بالاستراتيجية المقترحة بصورتها النهائية واعتمادها كاستراتيجية مقترحة ( Denicolo, 2016).

#### مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأحداث أو (الأفراد) أو المؤسسات التي يمكن أن يكونوا أعضاء في عينة الدراسة (Thygesen, 2014)، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة في المحافظات الشماليّة من فلسطين، حيث تم اختيار (11) جامعة في المحافظات الشماليّة على النحو التالي:

## جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة (أعضاء الهيئة التدريسية) في الجامعات الفلسطينية المكوّنة لمجتمع الدراسة في المحافظات الشمالية

الرقم	الجامعة	نوع الجامعة	عدد الهيئة التدريسية
1	جامعة النجاح الوطنية	أهلية عامة	1425
2	جامعة بيرزيت	أهلية عامة	560
3	الجامعة العربية الأمريكية	خاصة	540
4	جامعة فلسطين الأهلية	خاصة	110
5	جامعة الاستقلال	حكومية	33
6	جامعة فلسطين التقنية - خضوري	حكومية	236
7	جامعة الخليل	أهلية عامة	452
8	جامعة بيت لحم	أهلية عامة	181
9	جامعة القدس	أهلية عامة	525
10	جامعة بوليتيكنك فلسطين	أهلية عامة	134
11	جامعة نابلس للتعليم المهني والتقني	حكومية	24
المجموع			4220

## عيّنة الدراسة

تُعرّف العيّنة بأنها "مجموعة فرعية من السكان"، فهي مجموعة من الأشخاص أو الأشياء أو العناصر التي تُؤخذ من مجموعة أكبر لقياسها، إذ يجب أن تكون العيّنة "ممثلة بمعنى أن كل وحدة مأخوذة ستُمثل خصائص عدد معروف من الوحدات في السكان"، بحيث يشترط أن تكون العيّنة ممثلة للسكان لضمان إمكانية تعميم النتائج من عيّنة البحث إلى السكان ككل (Buchstaller & Khattab, 2013).

لجأ الباحث إلى اختيار عيّنة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ليتم تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً في العيّنة؛ وهذه العيّنة استجابت على مقاييس الدراسة الكميّة (الاستبانة)، وشكلت ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة، وقد تم استثناء الجامعات الفلسطينية في

المحافظات الجنوبية (قطاع غزة) نظراً لظروف الحرب وعدم التمكن من التواصل مع الهيئة التدريسية والجامعات في تلك المحافظات، والجدول التالي يوضح تفاصيل عينة الدراسة.

## جدول (2)

توزيع المجتمع والعينة الاستطلاعية وعينة الدراسة في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية

الرقم	الجامعة	المجتمع	العينة الرسمية 10% من المجتمع	العينة الاستطلاعية
1	جامعة النجاح الوطنية	1425	142	18
2	جامعة بيرزيت	560	56	7
3	الجامعة العربية الأمريكية	540	54	6
4	جامعة فلسطين الأهلية	110	11	1
5	جامعة الاستقلال	33	3	1
6	جامعة فلسطين التقنية - خضوري	236	23	2
7	جامعة الخليل	452	45	5
8	جامعة بيت لحم	181	18	2
9	جامعة القدس	525	52	6
10	جامعة بوليتيكنك فلسطين	134	13	1
11	جامعة نابلس للتعليم المهني والتقني	24	3	1
	<b>المجموع</b>	<b>4220</b>	<b>420</b>	<b>50</b>

وفيما يلي توضيح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة التصنيفية.

### جدول (3)

توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية المبحوثين ضمن مقياس الدراسة الأولى (الاستبانة) بحسب متغيرات الدراسة التصنيفية

المتغير التصنيفي	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	333	79.3
	أنثى	87	20.7
	المجموع	420	100
نوع الجامعة	حكومية	29	6.9
	أهلية عامة	326	77.6
	خاصة	65	15.5
	المجموع	420	100
المؤهل العلمي	ماجستير	131	31.2
	دكتوراة	289	68.8
	المجموع	420	100
الرتبة الأكاديمية	محاضر	134	31.9
	أستاذ مساعد	170	40.5
	أستاذ مشارك	70	16.7
	أستاذ	46	11
	المجموع	420	100
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	56	13.3
	من 6- أقل من 10 سنوات	68	16.2
	من 10- أقل من 15 سنة	94	22.4
	15 سنة فأكثر	202	48.1
	المجموع	420	100
المسمى الوظيفي	عضو هيئة تدريس	287	68.3
	رئيس قسم	48	11.4
	رئيس ادارة	35	8.3
	عميد كلية	25	6
	نائب أكاديمي	25	6
	المجموع	420	100

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول السابق تتضح لنا الأمور التالية:

1. كانت نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، فبلغت نسبة الذكور (3.79%)، بينما بلغت نسبة الإناث (7.20%) من العينة التي شملتها الدراسة.
2. وفيما يتعلق بمتغير نوع الجامعة، كانت النسبة الأكبر من العينة التي شملتها الدراسة تعمل في جامعات (أهلية خاصة) حيث وصلت نسبتهم إلى (77.6%)، تلاها من يعملون في الجامعات (الخاصة) بنسبة وصلت إلى (15.5%)، وأقلها من يعملون في الجامعات (الحكومية) بنسبة (6.9%) من العينة التي شملتها الدراسة.
3. أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة لديها مؤهل علمي (دكتوراة) حيث وصلت نسبتهم إلى (68.8%) من عينة الدراسة، أما الذين مؤهلهم العلمي (ماجستير) فبلغت نسبتهم (31.2%) من العينة التي شملتها الدراسة.
4. أما فيما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية، فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة ضمن فئة (أستاذ مساعد) حيث وصلت نسبتهم إلى (40.5%) من عينة الدراسة، تلاها فئة (محاضر) بنسبة (31.9%)، تلاها فئة (أستاذ مشارك) بنسبة (16.7%)، وأقلها كان لفئة (أستاذ) بنسبة (11%) من العينة التي شملتها الدراسة.
5. وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخدمة، فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة ضمن فئة (15 سنة فأكثر) حيث وصلت نسبتهم إلى (48.1%) من عينة الدراسة، تلاها فئة (من 10 - أقل من 15 سنة) بنسبة (22.4%)، تلاها فئة (من 6 - أقل من 10 سنوات) بنسبة (16.2%)، وأقلها كان لفئة (5 سنوات فأقل) بنسبة (13.3%) من عينة الدراسة.
6. أما فيما يتعلق بمتغير المسمى الوظيفي، فكانت النسبة الأكبر من العينة التي مثلتها الدراسة ضمن فئة (عضو هيئة تدريس) حيث وصلت نسبتهم إلى (68.3%) من عينة الدراسة، تلاها فئة (رئيس

قسم) بنسبة (11.4%)، تلاها فئة (رئيس إدارة) بنسبة (8.3%)، وأقلها كان للفتتين (عميد كلية) و(نائب أكاديمي) بنسبة (6%) لكل منهما من عينة الدراسة.

ومن جانبٍ آخر استهدفت الدراسة الحالية مجموعة من الخبراء بموضوع الدراسة، وتم اختيار عينة بلغ حجمها (19) شخصاً بواقع: (نائب أكاديمي عدد 4، عمداء كليات عدد 5، رؤساء أقسام أكاديمية عدد 5، واعضاء هيئة تدريس عدد 5)، وتم إجراء مقابلة شبه مقننة معهم، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة أداة الدراسة الثانية (المقابلة) بحسب المتغيرات الديمغرافية أو التصنيفية.

#### جدول (4)

توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية المبحوثين ضمن أداة الدراسة الثانية (المقابلة) بحسب متغيرات الدراسة التصنيفية

الرقم	الجنس	العمر	سنوات الخدمة	الرتبة الأكاديمية
1	ذكر	41 عاماً	11 سنة	أستاذ مشارك
2	أنثى	45 عاماً	9 سنة	أستاذ مساعد
3	ذكر	51 عاماً	12 سنة	أستاذ مساعد
4	ذكر	47 عاماً	15 سنة	أستاذ مساعد
5	ذكر	49 عاماً	12 سنة	أستاذ مشارك
6	ذكر	39 عاماً	8 سنوات	محاضر
7	أنثى	41 عاماً	6 سنوات	محاضر
8	ذكر	51 عاماً	12 سنة	محاضر
9	ذكر	39 عاماً	5 سنوات	محاضر
10	ذكر	48 عاماً	9 سنوات	أستاذ مشارك
11	ذكر	38 عاماً	4 سنوات	محاضر
12	أنثى	44 عاماً	7 سنوات	أستاذ مشارك
13	ذكر	51 عاماً	13 سنة	محاضر
14	ذكر	54 عاماً	10 سنوات	أستاذ
15	ذكر	59 عاماً	13 سنة	أستاذ
16	ذكر	40 عاماً	4 سنوات	أستاذ
17	ذكر	44 عاماً	6 سنوات	أستاذ مساعد
18	ذكر	37 عاماً	5 سنة	أستاذ مشارك
19	ذكر	51 عاماً	7 سنوات	أستاذ

يُتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم أفراد العيّنة كانوا من الذكور (84.3%) وتراوحت أعمارهم بين (37 عاماً إلى 59 عاماً)، كما تبين أن المتوسط الحسابي لسنوات خدمة لهم في عملهم (9 سنوات، وكان في العيّنة (31.5%) لديهم رتبة أكاديمية محاضر و(21.1%) لديهم رتبة أكاديمية أستاذ مساعد، و(26.3%) لديهم رتبة أكاديمية أستاذ مشارك، و (21.1%) لديهم رتبة أكاديمية أستاذ مساعد.

### مقاييس الدّراسة

لتحقيق أهداف الدّراسة والإجابة عن أسئلتها تم استخدام المقاييس التالية:

#### أولاً: مقياس الحكمة

وتكون من 10 فقرات وتوزعت على ثلاث مجالات وهي:

- مجال التأمل الذاتي: وضم الفقرات (1-3).
- مجال التنظيم الانفعالي: وضم الفقرات (4-7).
- مجال القدرة على حل المشكلات: وضم الفقرات (8-10).

واتبعت نظام ليكرت الخماسي في (بدرجة كبيرة جداً = 5، وبدرجة كبيرة = 4، وبدرجة متوسطة = 3، وبدرجة قليلة = 2، وبدرجة قليلة جداً = 1).

وتكون مقياس الحكمة بصورته الأولى من (28) فقرة مختلفة وُزعت في (4) مجالات، وبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس استقر عدد الفقرات على (10) فقرات وُزعت في (3) أبعاد مختلفة، وتراوحت قيم الاشتراكات الخاصة بها بين (0.49-0.77) وهذا بدوره يشير إلى صلاحية الفقرات في تفسير التباين، والجدول التالي يوضح هذه التفاصيل كما يلي:

جدول (5)

اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الأول (الحكمة)

#	نص الفقرة	الإشتراكيات
<b>المجال الأول: التأمّل الذاتي</b>		
1	أرى أن الماضي يساعدني في فهم المواقف الحياتية.	حذف
2	أنظر إلى الأشياء نظرة شاملة من جميع الجوانب.	حذف
3	أجد صعوبة في رؤية الأشياء من حولي.	حذف
4	أتأمل وأفكر في الأمور من حولي بإيجابية.	حذف
5	أنزعج عندما أرى من حولي غير سعداء.	حذف
6	أعتقد أن حياتي الماضية مليئة بالمعرفة المفيدة لي.	0.49
7	أعيد النظر في ذكرياتي وخبراتي الماضية لأتعلّم منها.	0.66
8	أتأمل المواقف الجديدة التي تحتاج لسرعة قرار.	0.59
<b>المجال الثاني: التنظيم الانفعالي</b>		
9	أمتلك القدرة على فهم مشاعري وعواطفى المختلفة.	0.58
10	أتحكم في مشاعري في المواقف الصعبة.	0.67
11	تخضع قراراتى الشخصية للتفكير أكثر من العواطف.	حذف
12	أستطيع فهم مشاعري النابعة من داخلي.	حذف
13	أفهم مشاعر الآخرين تجاهي.	حذف
14	أضبط نفسي وأتحكم برغباتي.	0.77
15	أتميز بالانتران الانفعالي.	0.61
<b>المجال الثالث: القدرة على حل المشكلات</b>		
16	أستطيع حسم الأمور بسرعة من خلال التفكير المنظم.	حذف
17	أستفيد من خبراتي أثناء اتخاذى لقرارات مهمة.	حذف
18	أثابر لإيجاد حل لمشكلة مهما كانت صعبة.	0.75
19	لدي قدرة لاختيار الحل الأنسب في المواقف الحياتية.	0.73
20	أضع حلول عديدة لكل مشكلة.	حذف
21	أرى أن جمع المعلومات عن المشكلة وسيلة لحلها.	0.64
<b>المجال الرابع: المعرفة الذاتية</b>		
22	أتطلع إلى كل ما هو جديد في الحياة.	حذف
23	أستطيع تحديد اهتماماتي في الحياة بوضوح.	حذف
24	أشعر بالارتياح مع غالبية الناس.	حذف
25	أرى أن الحرص الشديد يسهم في فهم الحياة.	حذف
26	لدي القدرة على تحديد نقاط ضعفي وقوتي.	حذف
27	أرغب في التعرف على الثقافات المختلفة.	حذف
28	أحرص أن تكون قراراتى ناجحة في حياتي.	حذف

## ثانياً: مقياس الحرية الأكاديمية

وتكون من 12 فقرة وتوزعت على ثلاث مجالات وهي:

- مجال التعبير عن الرأي: وضم الفقرات (1-5).
- مجال البحث العلمي: وضم الفقرات (6-9).
- مجال التدريس: وضم الفقرات (10-12).

واتبعت نظام ليكرت الخماسي في (بدرجة كبيرة جداً = 5، وبدرجة كبيرة = 4، وبدرجة متوسطة = 3، وبدرجة قليلة = 2، وبدرجة قليلة جداً = 1).

وتكون مقياس الحرية الأكاديمية بصورته الأولى من (22) فقرة مختلفة وزعت في (4) مجالات، وبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس استقر عدد الفقرات على (12) فقرة وزعت في (3) أبعاد مختلفة، وتراوحت قيم الاشتراكات الخاصة بها بين (0.50-0.73) وهذا بدوره يشير إلى صلاحية الفقرات في تفسير التباين، والجدول التالي يوضح هذه التفاصيل كما يلي:

## جدول (6)

### اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الثاني (الحرية الأكاديمية)

#	نص الفقرة	الإشتراكيات
<b>المجال الأول: التعبير عن الرأي</b>		
1	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتقديم المقترحات من خلال التواصل مع الإدارة العليا بالجامعة من أجل التطوير.	0.56
2	تتقبل الجامعة النقد من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات الإدارية في الجامعة.	0.50
3	تشجع الجامعة اللقاءات الفكرية الحوارية بين أعضاء هيئة التدريس.	0.71
4	تتعامل الجامعة بموضوعية مع أعضاء هيئة التدريس من كافة الرتب الأكاديمية.	0.63
5	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التعبير عن آرائهم بحرية تجاه قرارات الجامعة.	0.69
<b>المجال الثاني: البحث العلمي</b>		
6	تقوم الجامعة بتعزيز أعضاء هيئة التدريس مادياً للذين نشرت لهم أبحاثاً مميزة تخدم المجتمع.	0.59
7	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار مواضيع أبحاثهم التي يختارونها.	0.62
8	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الدعم المادي لإجراء البحوث العلمية.	حذف
9	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر الأبحاث العلمية.	0.73
10	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد البيانات والانترنت اللازمة للبحوث العلمية.	0.70
11	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس معايير واضحة ومحددة تخضع لها عملية تحكيم الأبحاث العلمية.	0.61
<b>المجال الثالث: التدريس</b>		
12	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار طرق التقويم المناسبة لتقويم أداء الطلبة.	حذف
13	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتقديم وعرض المحتوى التعليمي.	0.58
14	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار مواعيد محاضراتهم التي تناسبهم.	حذف
15	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الأدوات والوسائل اللازمة للعملية التعليمية.	حذف
16	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار المادة التي يدرسونها وفق تخصصاتهم العلمية.	0.72
17	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في وضع الخطط اللازمة للمواد التي يدرسونها.	0.57
<b>المجال الرابع: خدمة المجتمع</b>		
18	تقدم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الإمكانيات كافة للقيام بمختلف الأعمال الطوعية.	حذف
19	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس المشاركة في النشاطات التي تخدم المجتمع.	حذف
20	تقدم الجامعة المقترحات والتوصيات للنهوض بالمجتمع ومؤسساته.	حذف
21	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاث تخدم أفراد المجتمع.	حذف
22	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الوقت اللازم للمشاركة المجتمعية.	حذف

### ثالثاً: مقياس التفكير الإيجابي:

وتكون من 11 فقرة وتوزعت على مجالين وهما:

• مجال المعرفة ذات معنى: وضمّ الفقرات (1-5).

• مجال الحوار الإيجابي: وضمّ الفقرات (6-11).

واتبعت نظام ليكرت الخماسي في (بدرجة كبيرة جداً = 5، وبدرجة كبيرة = 4، وبدرجة متوسطة = 3،

وبدرجة قليلة = 2، وبدرجة قليلة جداً = 1).

وتكوّن مقياس التفكير الإيجابي بصورته الأولى من (27) فقرة مختلفة وزّعت في (4) أبعاد، وبعد

إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس استقرّ عدد الفقرات على (11) فقرة وزّعت في

بعدين مختلفين، وتراوحت قيم الاشتراكيات الخاصة بها بين (0.75-0.48) وهذا بدوره يشير إلى

صلاحية الفقرات في تفسير التباين، والجدول التالي يوضح هذه التفاصيل كما يلي:

جدول (7)

اشتراكيات الفقرات في التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات المقياس الثالث (التفكير الإيجابي)

#	نص الفقرة	الاشتراكيات
<b>المجال الأول: المعرفة ذات معنى</b>		
1	أسعى للجمع بين النظرية والتطبيق في عملي الجامعي.	0.49
2	أسعى باستمرار إلى تحسين قدراتي.	0.72
3	أضحى براحتي في سبيل الوصول لأهدافي.	0.75
4	لدي المقدرة على التفكير الهادئ.	حذف
5	لدي المقدرة على العمل الشاق لإنجاز المهام المختلفة.	0.62
6	أستمتع بتجميع الأفكار مع بعضها لبلورة علاقات ذات معنى.	0.61
<b>المجال الثاني: بناء الإيجابية في النفس</b>		
7	أقبل النقد بشكل منفتح.	حذف
8	أغير مساري لمساعدة شخص يواجه مشكلة ما.	حذف
9	أحاول أن أكون هادئاً في التعامل مع المواقف المختلفة.	حذف
10	لدي القدرة على الاعتراف بالخطأ صراحة دون تردد.	حذف
11	أتحمل المخاطرة المدروسة ما دمت مقتنعاً بصحة فكري.	حذف
12	من المهم بالنسبة لي أن أكون صادقاً مع الناس.	حذف
13	أتعلم من أخطائي دون أن أعاقب ذاتي.	حذف
<b>المجال الثالث: القوة والثقة في التعامل مع الآخرين</b>		
14	أحرص على إشعار الآخرين بكفاءتهم عندما يقومون بعمل يستحق ذلك.	حذف
15	أركز على الصفات الإيجابية للآخرين.	حذف
16	أراعي العرف السائد في بيئة العمل عند التعامل مع الآخرين.	حذف
17	أهتم بأساليب التفكير المغايرة لأسلوب تفكيري.	حذف
18	أستطيع فهم ما بين السطور عندما يتحدث شخص ما.	حذف
19	أقدر قيمة التفاعل مع الآخرين.	حذف
20	تتسم علاقتي مع الآخرين بالشفافية.	حذف
21	أنا مؤمن بمبدأ الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية.	حذف
<b>المجال الرابع: الحوار الإيجابي</b>		
22	أطرح أسئلة ودودة لكي أشجع الآخرين على الكلام.	0.59
23	أتمتع بهدوء أعصاب عندما أستمع إلى الطرف الآخر.	0.64
24	أوازن بين مكاسب وأضرار الحوار المتوقعة.	0.58
25	أعترف بالخطأ عند الحوار فكسب القلوب خير من كسب المواقف.	0.72
26	أبدأ عند الحوار بنقاط الاتفاق المشتركة ولا أبدأ بنقاط الخلاف.	0.66
27	أصغي إلى الآخرين في الحوار لأتمكن من رؤية الأشياء من منظور جديد.	0.69

## صدق المقاييس

في الدّراسة الحاليّة اعتمد الباحث نوعين من أنواع الصدق للتأكد من صلاحية الأداة وهما:

أ. صدق المحكّمين: لجأ الباحث إلى استخدام صدق المحكّمين، وهو ما يُعرف بالصدق المنطقي، وذلك بعرض المقياس على (19) محكماً من ذوي الاختصاص في المجال التربوي (ملحق: أ)، وذلك بهدف التّأكد من مناسبة المقياس لما أُعدّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وأشار بعض المحكّمين إلى إعادة صياغة بعض الفقرات، ويرى لوش (Lawshe, 1975) أن الفقرة التي أُجمع على ضرورتها أن تبقى في المقياس أكثر من النّصف هي فقرة صادقة، ولاحتماب ذلك استخدم الباحث معادلة لوش (Lawshe, 1975) والتي تنص على الآتي:

$$\text{صدق المحكّمين} = \frac{\text{ح ك} / 2}{\text{ح ض} - \text{ح ك} / 2}$$

حيث:

ح ض: عدد المحكّمين الذين اتفقوا على ضرورة أن تبقى الفقرة في المقياس.

ح ك: عدد المحكّمين الكلّي.

ويمكن احتساب الصدق الكلّي للمقياس باستخراج متوسط صدق الفقرات، وأشارت نتائج التّحليل إلى أنه تم اعتماد جميع الفقرات التي شملها مقياس الدّراسة (الاستبانة).

ب. الصدق العاملي الاستكشافي: تم استخدام التّحليل العاملي الاستكشافي ( Exploratory Factor Analysis) بطريقة المكونات الأساسية (Principal Components Method) بتدوير العوامل بطريقة فايريماكس (Varimax) للتدوير المتعامد، وفي ضوء توصيات كوستيلو وأوسبورن (Morgan et al., 2019) قام الباحث بحساب مؤشر ( Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) للتأكد من كفاية حجم البيانات للتّحليل العاملي، والحد الأدنى للمعامل الذي يحقق كفاية حجم البيانات للتّحليل هو (0.60)، كما تم الاعتماد على قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) في

اختبار (Bartlett's Test of Sphericity) التي يجب أن تكون ذات دلالة فهذا يشير إلى كون البيانات تصلح للتحليل العاملي، وبحسب كوستيلو وأوسبورن (Morgan et al., 2019) يمكن الحصول على عوامل نقيّة إذا تم الالتزام بالقواعد الآتية:

- حذف الفقرة التي تتشعب على أحد العوامل بمقدار أقل من (0.30).
- حذف الفقرة التي تتشعب على أكثر من عامل بشرط أن يكون الفرق بين التشبعين أقل من (0.20).
- إذا تشبّع على أحد العوامل فقرتان فقط تم حذف فقراته وبالتالي استبعاد العامل.

وفي الدّراسة الحاليّة تم حساب الصدق العاملي الاستكشافي على عيّنة الدّراسة الكليّة والبالغ حجمها (420) من أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة، وتم انتخاب الفقرات التي حصلت على اشتراكيات عالية (0.30 فأعلى)؛ وتم كذلك حذف الفقرات التي تشبّعت على العامل الواحد بمقدار أقل من (0.40)، وانطلاقاً من القواعد السّابقة وبعد سلسلة من التّحليل العاملي أسفر ذلك عن جملة من النّتائج هي:

استقر في المقاييس الثلاث (33) فقرة من أصل (78) فقرة؛ إذ تم حذف (45) فقرة لانخفاض ارتباطها بالسمة المراد قياسها، وتشبّعت الفقرات التي استقرت في المقاييس على ثمانية عوامل نقيّة، وبلغت قيمة اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) (0.911)، وهذا يشير بدوره إلى تحقق شرط كفاية حجم البيانات للتحليل العاملي، وبلغت قيمة اختبار (Bartlett's Test of Sphericity) (10936.15) وبدرجات حريّة (418) وبمستوى دلالة (أقل من 0.01) وهذا بدوره يحقق شرط صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وتراوحت قيم الاشتراكيات بين (0.39-0.775) وهذا بدوره يشير إلى صلاحية الفقرات في تفسير التّباين، والجدول التالي يوضح قيم (KMO) للمقاييس الثلاث.

## جدول (8)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمقاييس الثلاث

#	المقياس	KMO
1	الحكمة	0.724
2	الحرية الأكاديمية	0.744
3	التفكير الإيجابي	0.405

## الثبات

استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا؛ وبلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي للحكمة (0.84)، وللحرية الأكاديمية (0.88)، والتفكير الإيجابي (0.86) وهذا بدوره يشير إلى صلاحية المقياس.

## جدول (9)

معاملات ثبات الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي بطريقة كرونباخ ألفا

#	المقياس	قيم كرونباخ ألفا
1.	مقياس قياس الحكمة	0.84
	المجال الأول: التأمل الذاتي	0.70
	المجال الثاني: التنظيم الانفعالي	0.75
	المجال الثالث: القدرة على حل المشكلات	0.73
2.	مقياس قياس الحرية الأكاديمية	0.88
	المجال الأول: التعبير عن الرأي	0.83
	المجال الثاني: البحث العلمي	0.82
	المجال الثالث: التدريس	0.62
3.	مقياس قياس التفكير الإيجابي	0.86
	المجال الأول: المعرفة ذات معنى	0.79
	المجال الرابع: الحوار الإيجابي	0.85

## رابعاً: المقابلة شبه المقتنة

تُعدّ المقابلة من أدوات جمع المعلومات في البحث النوعي، وتتميّز المقابلة بقدرتها على الحصول على معلوماتٍ معمّقة وأكثر شمولية مقارنةً بمقاييس جمع البيانات في المنهج الكميّ، وتمنح المقابلات فرصة لاستكشاف التجارب الفردية الخاصة بالمشاركين (Atkinson, 2002).

وتعتمد المقابلة شبه المنظّمة أو المقتنة على التفاعل أو المحادثة بين المحاور والمستجيب للإجابة عن أسئلة البحث، ويستطيع الباحث عبر المقابلة شبه المقتنة توليد أسئلة فرعية منطلقاً من أسئلة رئيسية كان الباحث قد أعدّها سلفاً، وتوليد الأسئلة الفرعية يأتي بحسب الحاجة ورغبة المستجيب والباحث الاستزادة عند بعض المحاور، وعليه فإنّ المقابلة شبه المقتنة تتسم بالمرونة، الأمر الذي يتيح للباحث تحقيق الفهم الأعمق والأشمل للظاهرة قيد الدراسة (Bryman, 2012).

وفي الدّراسة الحاليّة تم إعداد دليل المقابلة قبل إجراء المقابلات، وكان التركيز على الكشف عن العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة، ومن الجدير ذكره أنه تم اشتقاق أسئلة المقابلة وتوليدها بالاعتماد على الأدب النظري كي تحقق أهداف الدّراسة، وتم مراجعة صياغة الأسئلة وإعادة صياغتها، وإعادة تنظيمها؛ كي يفهمها المبحوثون بشكل أفضل، وتم تحضير أسئلة المقابلة في ضوء توجيهات المشرف كذلك، وقد قام الباحث بصياغة سبعة أسئلة شبه مقتنة بنهاية مفتوحة، وتم توجيه الأسئلة للمشاركين بنفس الصياغة، وفيما يلي نص أسئلة المقابلات:

- السّؤال الأوّل: برأيك كيف ترى مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة من حيث التأمّل الذاتي والقدرة على حل المشكلات والمعرفة الذاتيّة وغيرها من

مكونات الحكمة؟

- السّؤال الثّاني: من وجهة نظرك، ما مستوى الحرّية الأكاديميّة لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة من حيث التّعبير عن الرّأي والبحث العلمي والتّدرّيس وخدمة المجتمع وغيرها من أبعاد للحرّية الأكاديميّة؟
- السّؤال الثّالث: كيف تقيّم مستوى التّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة من حيث المعرفة وبناء الإيجابية والقوّة والثّقة في التّعامل مع الآخرين والحوار الإيجابي؟
- السّؤال الرابع: من خلال عملك وخبرتك الأكاديميّة والإدارية هل ترى بأنّ هناك علاقة بين الحكمة والحرّية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟
- السّؤال الخامس: من خلال خبرتك الأكاديميّة كيف تؤثر الحكمة والحرّية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الطّلبة؟
- السّؤال السادس: من خلال خبرتك الأكاديميّة ما معوقات تطوير الحكمة والحرّية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة، وما الحلول المقترحة لمواجهتها وحلّها؟
- السّؤال السّابع: ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحكمة والحرّية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة في الجامعات الفلسطينيّة؟

### صدق المقابلة

قام الباحث بعرض أسئلة المقابلة على مشرف الأطروحة للتأكد من الصّدق المنطقي والصّدق الظاهري لأسئلة المقابلة، وذلك بهدف التّأكد من مناسبة الأسئلة لما أُعدّت من أجله، وسلامة صياغتها.

### ثبات المقابلة

قام الباحث باللجوء إلى طريقتين للتحقق من ثبات أسئلة المقابلة، وهما: تحليل الثّبات عبر الأشخاص، والثّبات عبر الزمن، وتم استخدام معادلة هولستي، والتي تكشف عن معامل الاتّساق أو الاتّفاق بين

التحليلين سواء عبر الأشخاص أو عبر الزمن (Schreier, 2012)، وفي طريقة تحليل الثبات عبر الأشخاص؛ قام الباحث بتحليل استجابات أفراد العينة، وفي نفس الفترة قام أحد زملاء الباحث في نفس التخصص بتحليل الاستجابات لأفراد العينة نفسها، ثم قام الباحث باستخدام معادلة هولستي للتحقق من ثبات التحليل للمقابلات، وتنص المعادلة على الآتي (Holsti, 1969):

معادلة هولستي =  $(2 \times \text{عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين المحللين}) / \text{مجموع الأفكار المتضمنة في التحليل في عمليتي التحليل}$ .

وبلغ عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين تحليل الباحث وزميله = 29 فكرة، وكان مجموع الأفكار المتضمنة في التحليلين عبر الباحث وزميله =  $(28 + 36 = 64)$ ، وعليه كان معامل الثبات باستخدام هذه المعادلة يساوي (0.91).

وفي طريقة تحليل ثبات المقابلة عبر الزمن، قام الباحث بتحليل استجابات أفراد العينة، وبعد مضي أسبوعين أعاد التحليل مرة أخرى، واستخدم معادلة هولستي لحساب الثبات عبر الزمن؛ إذ بلغ عدد الأفكار المتضمنة في التحليل والمتفق عليها بين عمليتي التحليل = 26، وكان مجموع الأفكار المتضمنة في عمليتي التحليل =  $(28 + 34 = 62)$ ، وعليه كان معامل الثبات باستخدام معادلة هولستي يساوي (0.84)، ويمكن ملاحظة أن النتيجة تشير إلى ثبات المقابلة.

## متغيرات الدراسة

### أ. المتغيرات الديمغرافية

- الجنس: وله مستويان هما: (ذكر وأنثى).
- نوع الجامعة: وله ثلاثة مستويات وهي: (حكومية، وأهلية عامة، وخاصة).
- المستوى التعليمي: وله مستويان هما: (ماجستير ودكتوراة).

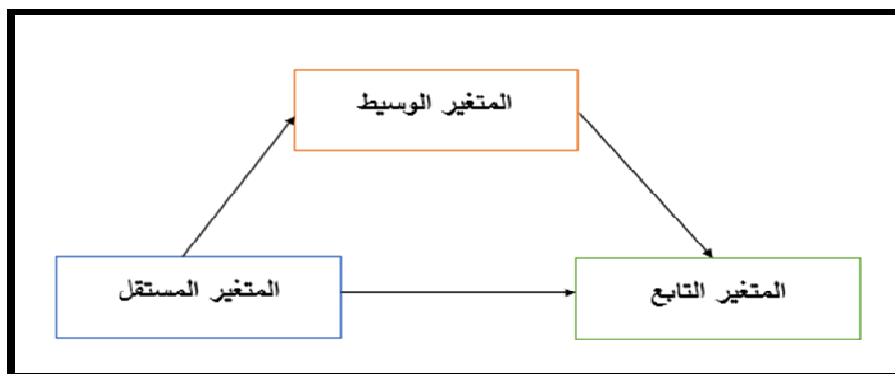
- الرتبة الأكاديمية: وله أربعة مستويات وهي: (محاضر، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ).
- سنوات الخدمة: ولها أربعة مستويات هي: (أقل من 5 سنوات ومن 5 إلى أقل من 10 سنوات ومن 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة و15 سنة وأكثر).
- المسمى الوظيفي: ولها خمسة مستويات هي: (عضو هيئة تدريس، رئيس قسم، رئيس دائرة، عميد كلية، نائب أكاديمي).

#### ب. المتغير المستقل والتابع والوسيط

تمّ اعتماد الحكمة، الحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي كمتغيرات مستقلة وتابعة ووسيلة لكل منها، وبهذا وصل عدد النماذج إلى ستة نماذج، وذلك كما في الشكل رقم (1).

#### شكل (1)

نموذج تحليل المسار المقترح وفق نموذج (Baron & Kenny, 1986)



#### خطوات تطبيق وإجراء الدراسة

لقد تمّ إجراء هذه الدراسة بالتسلسل، وفق الخطوات التالية:

- تحديد موضوعات الدراسة وأهدافها.
- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة.
- تحديد المناهج البحثية المناسبة للدراسة والتي تكفل تحقيق أغراض الدراسة.

- تحديد مجتمع الدراسة.
- تحديد حجم اختيار عينة الدراسة الكمية وطريقتها.
- تحديد حجم اختيار عينة الدراسة النوعية وطريقتها.
- التواصل مع الجهات المختصة للحصول على موافقة لتطبيق الدراسة وجمع البيانات.
- التواصل مع أفراد عينة الباحثين الكمي والنوعي واستئذانهم لجمع البيانات، واستخدام نموذج الموافقة الواعية (Informed Consent).
- بناء المقياس الكمي والتأكد من صدقه وثباته، وتوزيعه بصورته النهائية على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- بناء الأداة النوعية والتأكد من صدقها وثباتها وتطبيقها على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- جمع البيانات الكمية وتفرغها باستخدام برنامج (SPSS) و (SMART) وتحليلها.
- تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة النوعية.
- التوصل إلى النموذج البنائي في ضوء النتائج الكمية والنوعية والذي يعكس الاستراتيجية التطويرية المقترحة.
- التعليق على النتائج ومناقشتها والخروج بالتوصيات بناءً على ذلك.

### المعالجات الإحصائية للبيانات الكمية

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، استخدم الباحث برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
- حساب صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين (معادلة لوش) والصدق العاملي الاستكشافي.
- حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha).

• اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-Test) لتحديد مستويات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؛ وذلك من خلال مقارنة متوسطات العينة لدى متغيرات الدراسة بقيم محكية تناسبها، وهذه القيمة تمثل المتوسط الحسابي الفرضي للمجتمع.

• معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى استخدام تحليل المسار (Path analysis) باستخدام برنامج (AMOS) لتحديد المسار الخاص بالعلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

• اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) لتحديد الفروق في الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغيري الجنس ونوع الجامعة، وتم استخدام معايير Cohen's d لمعرفة حجم الأثر للمتغيرين وهي: (0.20 قليل، 0.50 متوسط، 0.80 كبير).

• تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق في الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغيرات نوع الجامعة، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي، وتم استخدام اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم، إضافة إلى معايير مربع ايتا (Eta squared) لتحديد حجم الأثر للمتغيرين وهي: (0.01 قليل، 0.06 متوسط، 0.14 كبير).

ولتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤلات الأول والثاني والثالث حول مستوى الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية كما أعدت بطريقة السلم الخماسي، وذلك من خلال حساب المدى بين أعلى استجابة وأقل استجابة على الفقرات (4=1-5)، ومن ثم تقسيم المدى على عدد المستويات لتحديد طول الفئة (4/5=

0.80) ويضاف إليها (1) كأقل استجابة، فيصبح توزيع الدرجات كالآتي:

- (1.80) فأقل ويقابله الوزن النسبي (36%) فأقل مستوى منخفض جداً.
- (أكبر من 1.80 - 2.60) ويقابله الوزن النسبي (أكبر من 36% - 52%) مستوى منخفض.
- (أكبر من 2.60 - 3.40) ويقابله الوزن النسبي (أكبر من 52% - 68%) مستوى متوسط.
- (أكبر من 3.40 - 4.20) ويقابله الوزن النسبي (أكبر من 68% - 84%) مستوى مرتفع.
- أكبر من (4.20) وبوزن نسبي أكبر من (84%) مستوى مرتفع جداً.

### تحليل البيانات النوعية

للتوصّل للنتائج الكيفية تم تحليل البيانات باستخدام طريقة التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، ويتضمّن ذلك الخطوات الآتية (Maguire & Delahunt, 2017):

- أ. مراجعة البيانات وقراءتها مراراً وتكراراً لفهمها والألفة بها.
- ب. ترميز البيانات، ويوجد العديد من طرق الترميز، وفي الدراسة الحالية تم استخدام طريقة الترميز الوصفي (Descriptive Code)، ويرى سالدانا (Saldaña, 2021) أن عملية الترميز قد يعكس ستة أنواع هي؛ (1) التشابه وهي الأشياء أو الظواهر التي تحدث بنفس الطريقة، و(2) الاختلاف وهي الأشياء أو الظواهر التي تحدث بطرق مختلفة، و(3) التكرار وهي الأشياء أو الظواهر التي تحدث بشكل متكرر، و(4) التسلسل وهي الأشياء أو الظواهر التي تحدث بترتيب أو نظامية معينة، و(5) التعلّق وهي الأشياء أو الظواهر التي تحدث مرتبطة بظواهر أخرى، و(6) السببية وهي الأشياء أو الظواهر التي يُعدّ حدوثها ناجماً عن ظواهر أخرى، وقد يلجأ الباحث إلى استخدام أكثر من نوع في الترميز، وذلك بحسب سلوك البيانات وطبيعتها.
- ج. جمع الترميزات (Codes) في موضوعات (Themes)، فعندما ينتهي الباحث من عملية الترميز والتي تستفسر عن ترميزات عديدة وصغيرة، يتم تحويلها واختزالها في موضوعات كبيرة وقليلة، إذ يتم ضم الترميزات المتشابهة في تصنيف أو مجموعة واحدة تسمى موضوع (Theme).
- د. عرض النتائج ومناقشتها.

## الفصل الثالث

### نتائج الدراسة

#### تمهيد

يتضمّن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يلي نتائج الدراسة تبعاً لتسلسل

الأسئلة:

#### النتائج المتعلقة بالبحث الكمي

##### أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نصّ هذا السؤال على: "ما مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة والوزن النسبي

والمستويات لفقرات مقياس الحكمة من استبانة النمذجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحريّة الأكاديميّة

والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجيّة تطويريّة مقترحة،

وفيما يلي النتائج الخاصّة بذلك.

جدول (10)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والوزن النسبي والمستويات لفقرات (الحكمة)

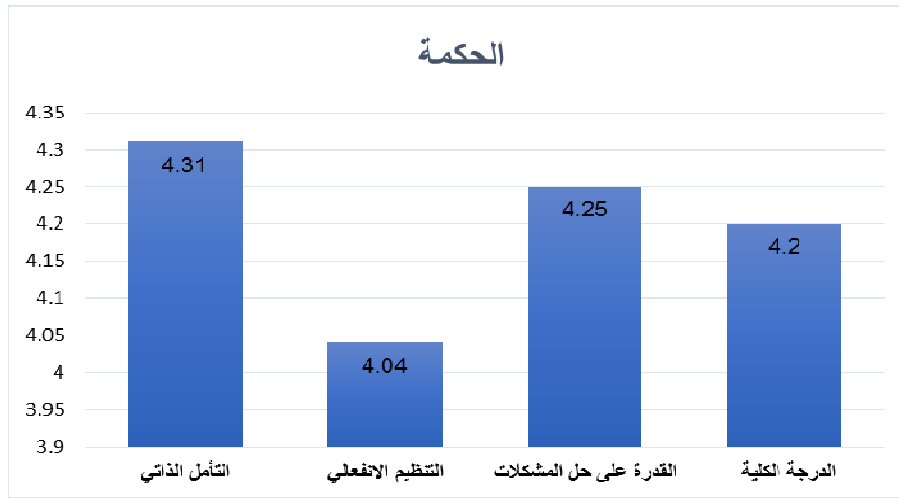
الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
<b>المجال الأوّل: التأمّل الذاتيّ</b>					
1	أعتقد أن حياتي الماضية مليئة بالمعرفة المفيدة لي.	4.38	0.67	87.6	مرتفع جداً
2	أعيد النظر في ذكرياتي وخبراتي الماضية لأتعلّم منها.	4.28	0.72	85.6	مرتفع جداً
3	أتأمّل المواقف الجديدة التي تحتاج لسرعة قرار.	4.27	0.73	85.4	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للمجال	4.31	0.56	86.2	مرتفع جداً
<b>المجال الثنائي: التنظيم الانفعالي</b>					
4	أمتلك القدرة على فهم مشاعري وعواظي المختلفة.	4.20	0.72	84	مرتفع
5	أتحكم في مشاعري في المواقف الصعبة.	3.84	0.82	76.8	مرتفع
6	أضبط نفسي وأتحكم برغباتي.	4.09	0.70	81.8	مرتفع
7	أتميز بالاتزان الانفعالي.	4.03	0.73	80.6	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال	4.04	0.56	80.8	مرتفع
<b>المجال الثالث: القدرة على حل المشكلات</b>					
8	أثابر لإيجاد حل لمشكلة مهما كانت صعبة.	4.39	0.65	87.8	مرتفع جداً
9	لدي قدرة لاختيار الحل الأنسب في المواقف الحياتية.	4.22	0.61	84.4	مرتفع جداً
10	أرى أن جمع المعلومات عن المشكلة وسيلة لحلها.	4.13	0.70	82.6	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال	4.25	0.53	85	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للحكمة	4.20	0.44	84	مرتفع

ومن خلال الاطلاع على نتائج الجدول رقم (10) يتبين ما يلي:

- المجال الأول (التأمل الذاتي): إن مستوى الاستجابة كان مرتفعاً جداً على جميع الفقرات (1- 3)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (85.4% - 87.6%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (86.2%).
- المجال الثاني (التنظيم الانفعالي): إن مستوى الاستجابة كان مرتفعاً على جميع الفقرات (4- 7)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (76.8% - 84%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (80.8%).
- المجال الثالث (القدرة على حل المشكلات): إن مستوى الاستجابة على فقرات هذا المجال (8- 10) قد تراوحت ما بين المرتفعة والمرتفعة جداً، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (82.6% - 87.8%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (85%).
- خلاصة النتائج: إن مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً وبوزن نسبي (84%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المرتفع والمرتفع جداً على جميع المجالات وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (76.8% - 87.8%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال التأمل الذاتي بوزن نسبي (86.2%)، تلاه مستوى الاستجابة على مجال القدرة على حل المشكلات بوزن نسبي (85%)، بينما كان أقل مستوى للاستجابة على مجال التنظيم الانفعالي بوزن نسبي (80.8%)، والشكل رقم (2) يظهر ذلك.

## شكل (2)

متوسطات الاستجابة للمستوى الكلي (الحكمة)



### ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني

نصّ هذا السؤال على: "ما مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟"

للإجابة عن هذا التساؤل، تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والمستويات لفقرات المجال الثاني من استبانة النّمدجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة، ولنتائج الخاصة بذلك تهظر في الجدول (11) في الملحق (ح).

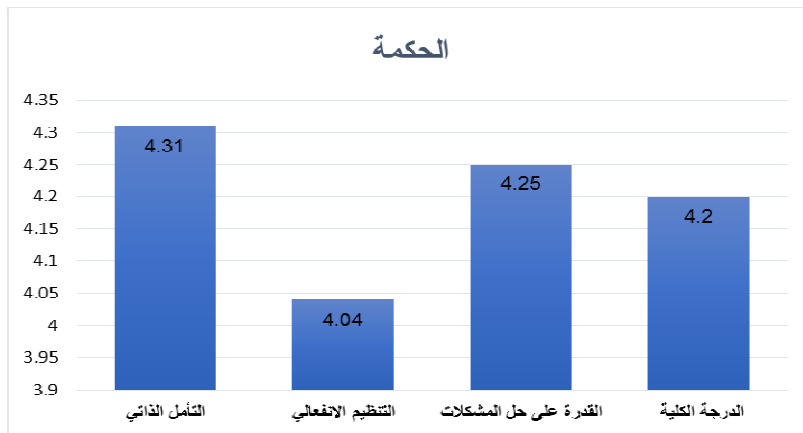
ومن خلال الاطلاع على نتائج الجدول رقم (11) يتبين ما يلي:

- المجال الأول (التعبير عن الرأي): إن مستوى الاستجابة تراوح ما بين المرتفع جداً والمتوسط على الفقرات (1-5)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (64.2%-87.2%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً وبوزن نسبي (71.6%).

- المجال الثاني (البحث العلمي): إن مستوى الاستجابة تراوح ما بين المرتفع والمتوسط على الفقرات (6- 9)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (62%- 76.6%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً وبوزن نسبي (68.4%).
- المجال الثالث (التدريس): إن مستوى الاستجابة كان مرتفعاً على جميع الفقرات (10- 12)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (77.2%- 82%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً وبوزن نسبي (79%).
- خلاصة النتائج: إن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً وبوزن نسبي (73%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المتوسط والمرتفع جداً على جميع المجالات وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (62%- 87.2%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال التدريس بوزن نسبي (79%)، تلاه مستوى الاستجابة على مجال التعبير عن الرأي بوزن نسبي (71.6%)، بينما كان أقل مستوى للاستجابة على مجال البحث العلمي بوزن نسبي (68.4%)، والشكل رقم (3) يظهر ذلك.

### شكل (3)

متوسطات الاستجابة للمستوى الكلي (الحرية الأكاديمية)



### ثالثاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث

نصّ هذا السؤال على: "ما مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟"

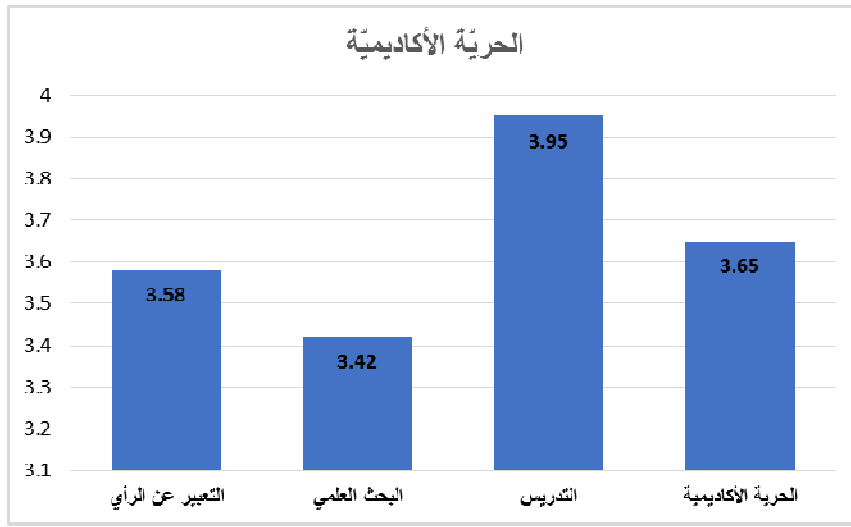
للإجابة عن هذا التساؤل، تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والمستويات لفقرات المجال الثالث من استبانة النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحريّة الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة، والنتائج الخاصة بذلك تظهر في الجدول (12) في الملحق (ح).

ومن خلال الاطلاع على نتائج الجدول رقم (12) يتبين ما يلي:

- المجال الأوّل (المعرفة ذات المعنى): إن مستوى الاستجابة تراوح ما بين المرتفع جداً والمرتفع على الفقرات (1- 5)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (82.4%- 89.4%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (86.2%).
- المجال الثاني (الحوار الإيجابي): إن مستوى الاستجابة تراوح ما بين المرتفع جداً والمرتفع على الفقرات (6- 11)، حيث تراوحت الأوزان النسبية للاستجابة عليها ما بين (83%- 87%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للاستجابة على هذا المجال فكان مرتفعاً وبوزن نسبي (84.4%).
- خلاصة النتائج: إن مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (85.4%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المرتفع والمرتفع جداً على جميع المجالات وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (82.4%- 89.4%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال المعرفة ذات المعنى بوزن نسبي (86.2%)، بينما تلاه مستوى للاستجابة على مجال الحوار الإيجابي بوزن نسبي (84.4%)، والشكل رقم (4) يظهر ذلك.

#### شكل (4)

متوسّطات الاستجابة للمستوى الكلي (التفكير الإيجابي)



ولمعرفة مستويات مجالات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؛ قام الباحث باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-Test)؛ وتم مقارنة متوسّطات العينة في مجالات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية مع القيمتين المحكيتين (4.2 و 3.4) كونهما يمثلان حدود المتوسط الحسابي الفرضي أو النظري للمجتمع، والجدول (13) في الملحق (ح) يبيّن ذلك.

يتّضح من نتائج الجدول (13)، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.00$ ) بين متوسّطات العينة في جمع مجالات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ما عدا مجال (التدريس) والذي كان مستوى الدلالة فيه ( $\alpha = 0.620$ ) وهي غير دالة إحصائية، والقيمتين المحكيتين من جهة ثانية، فجاءت جميع قيم (ت) موجبة وهذا يشير إلى أن الفروقات كانت لصالح العينة في هذه المجالات، وهذا يعني أن مستويات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت مرتفعة وإيجابية كذلك.

وبلغت قيمة "ت" المحسوبة لمجال الحكمة عند المقارنة مع المتوسط الحسابي الفرضي (3.4) (ت = 37.628،  $0.00 > \alpha$ )، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (4.20) وبانحراف معياري (0.435) وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى هذا المجال.

وبلغت قيمة "ت" المحسوبة لمجال الحرية الأكاديمية عند المقارنة مع المتوسط الحسابي الفرضي (3.4) (ت = 7.944،  $0.00 > \alpha$ )، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.64) وبانحراف معياري (0.644) وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى هذا المجال.

وبلغت قيمة "ت" المحسوبة لمجال التفكير الإيجابي عند المقارنة مع المتوسط الحسابي الفرضي (4.2) (ت = 3.049،  $0.00 > \alpha$ )، وعند المقارنة مع المتوسط الحسابي الفرضي (3.4) (ت = 39.252،  $0.00 > \alpha$ ) وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (4.27) وبانحراف معياري (0.453) وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى هذا المجال.

#### رابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع

نصّ هذا السؤال على: "ما العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وأفضل نموذج بنائي للعلاقة بينها؟"

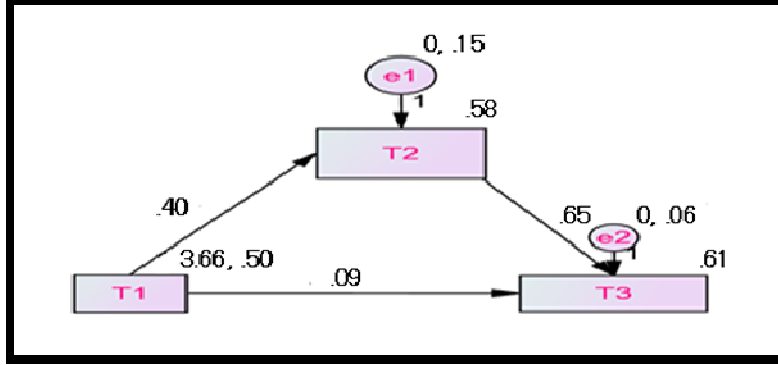
ولتحديد العلاقة والإجابة عن الشق الأول من التساؤل استخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، ونتائج الجدول رقم (14) في الملحق (ج) تظهر ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (14) إلى علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث كانت قيم معامل الارتباط بيرسون على التوالي (0.314، 0.672، 0.422)، وجميعها دالة إحصائياً وتعبّر عن وجود علاقة عالية بين المتغيرات، وللإجابة عن القسم الثاني من التساؤل حول أفضل نموذج بنائي للوساطة يمكن التوصل إليه في ضوء العلاقة بين المتغيرات، حيث تم استخدام تحليل المسار Path Analysis وفيما يأتي اختبار لأفضل النماذج في ضوء هذه العلاقات:

1. النموذج الأول: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3)، وذلك كما في الشكل رقم (5).

### شكل (5)

نموذج تحليل المسار المقترح: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3)



يتضح من الشكل رقم (5) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي (0.40)، وبين التفكير الإيجابي والحكمة (0.65)، وبين الحرية الأكاديمية والحكمة (0.09) والجدول رقم (15) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور التفكير الإيجابي كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

يتضح من الجدول رقم (15) أن الحرية الأكاديمية تؤثر في التفكير الإيجابي ولا تؤثر في الحكمة، والتفكير الإيجابي يؤثر في الحكمة، وكانت قيم (C.R) للمسارين الأول والثالث أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار التفكير الإيجابي كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ولكن هذه الوساطة كانت كلية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (الحكمة) كانت غير دالة إحصائياً. والجدول رقم (16) في الملحق (ح) يبين مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

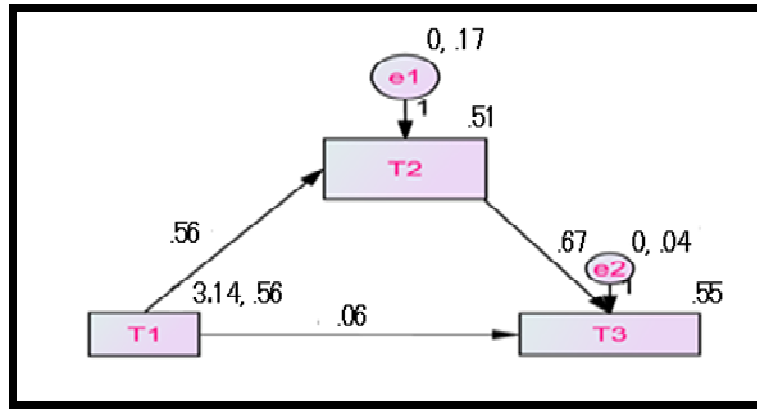
يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أن قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) كانت لمؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر

المطابقة المتزايد (IFI) تساوي (1.000)، وهذا يدل على مطابقة النموذج، وكان مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) يساوي (0.011) وهي قيمة أقل من (0.05)، وبالتالي مطابقة النموذج وصلاحيته وبوساطة كلية، وذلك نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (الحكمة) كانت غير دالة إحصائياً.

2. النموذج الثاني: التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3)، وذلك كما في الشكل رقم (6).

### شكل (6)

نموذج تحليل المسار المقترح: التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والحكمة متغير تابع (T3).



يتضح من الشكل رقم (6) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية (0.56)، وبين الحرية الأكاديمية والحكمة (0.67)، وبين التفكير الإيجابي والحكمة (0.06) والجدول رقم (17) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور الحرية الأكاديمية كعامل وسيط بين التفكير الإيجابي والحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

يتضح من الجدول رقم (17) أن التفكير الإيجابي يؤثر في الحرية الأكاديمية ولا تؤثر في الحكمة، والحرية الأكاديمية تؤثر في الحكمة، وكانت قيم (C.R) للمسارين الأول والثالث أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار الحرية الأكاديمية كعامل وسيط بين التفكير الإيجابي والحكمة

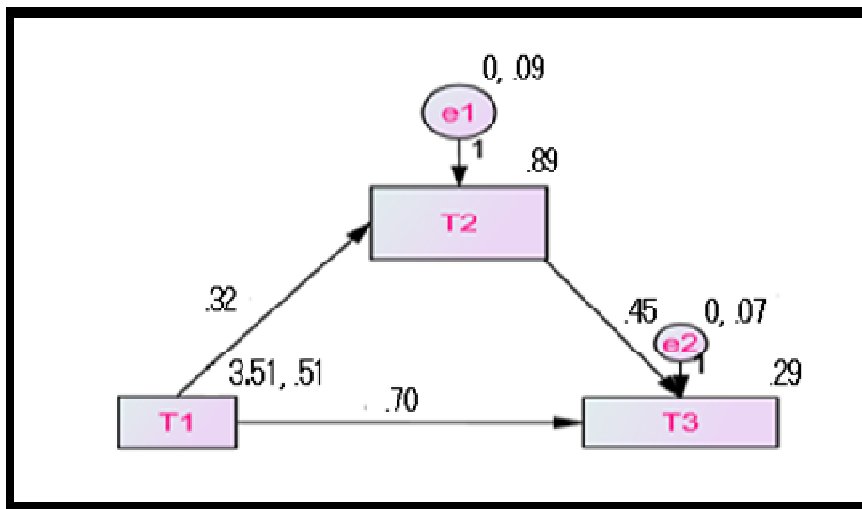
لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ولكن هذه الوساطة كانت كلية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (التفكير الإيجابي) في المتغير التابع (الحكمة) كانت غير دالة إحصائياً. والجدول رقم (18) في الملحق (ح) يبين مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

يتضح من نتائج الجدول رقم (18) أن قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) كانت لمؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) تساوي (1.000)، وهذا يدل على مطابقة النموذج، وكان مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) يساوي (0.00) وهي قيمة أقل من (0.05)، وبالتالي مطابقة النموذج وصلاحيته وبوساطة كلية، وذلك نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (التفكير الإيجابي) في المتغير التابع (الحكمة) كانت غير دالة إحصائياً.

3. النموذج الثالث: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، الحكمة متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)، وذلك كما في الشكل رقم (7).

شكل (7)

نموذج تحليل المسار المقترح: الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)



يتضح من الشكل رقم (7) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين الحرية الأكاديمية والحكمة (0.32)، وبين الحكمة والتفكير الإيجابي (0.45)، وبين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي (0.70) والجدول رقم (19) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور الحكمة كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

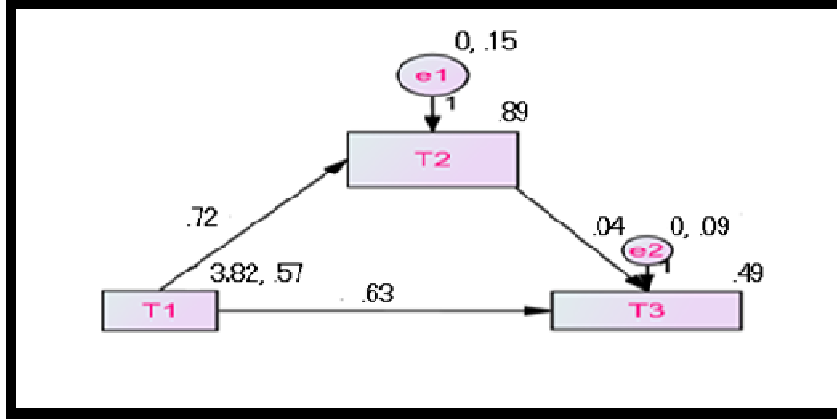
يتضح من الجدول رقم (19) أن الحرية الأكاديمية تؤثر في التفكير الإيجابي والحكمة، وكما أن الحكمة تؤثر في التفكير الإيجابي، وكانت قيم (C.R) لجميع المسارات أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار الحكمة كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ولكن هذه الوساطة كانت جزئية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (التفكير الإيجابي) كانت دالة إحصائياً. والجدول رقم (20) في الملحق (ح) يبين مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

يتضح من نتائج الجدول رقم (20) أن قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) كانت لمؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) تساوي (1.000)، وهذا يدل على مطابقة النموذج، وكان مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) يساوي (0.040) وهي قيمة أقل من (0.05)، وبالتالي مطابقة النموذج وصلاحيته وبوساطة جزئية، وذلك نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (التفكير الإيجابي) كانت دالة إحصائياً.

4. النموذج الرابع: الحكمة متغير مستقل (T1)، الحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)، وذلك كما في الشكل رقم (8).

## شكل (8)

نموذج تحليل المسار المقترح: الحكمة متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)



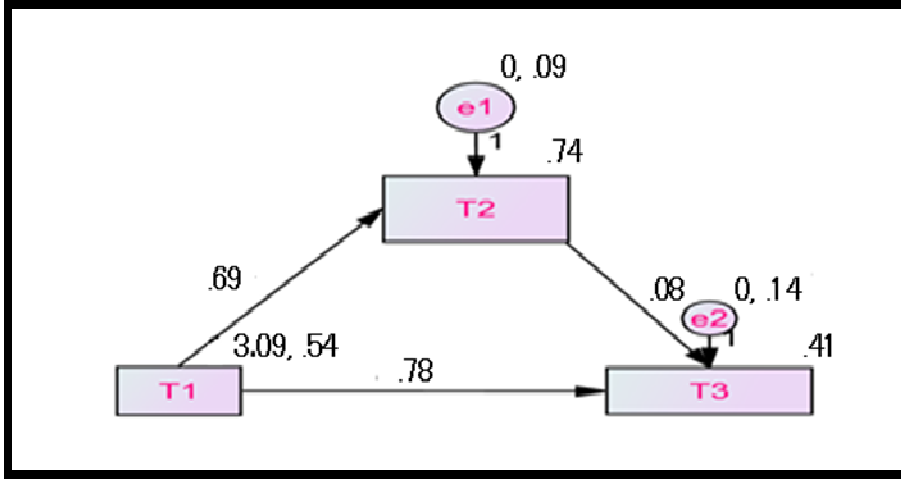
يتضح من الشكل رقم (8) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين الحكمة والحرية الأكاديمية (0.72)، وبين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي (0.04)، وبين الحكمة والتفكير الإيجابي (0.63) والجدول رقم (21) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور الحرية الأكاديمية كعامل وسيط بين الحكمة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

يتضح من الجدول رقم (21) أن الحكمة تؤثر في التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية، بينما لا تؤثر الحرية الأكاديمية في التفكير الإيجابي، وكانت قيم (C.R) للمسارين الأول والثاني أكبر من (1.964) وهما دالان إحصائياً، بينما كانت القيمة لأثر الحرية الأكاديمية كعامل وسيط في التفكير الإيجابي غير دالة إحصائياً. وهذا يعني عدم صلاحية الحرية الأكاديمية كعامل وسيط بين الحكمة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

5. النموذج الخامس: التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، الحكمة متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3)، وذلك كما في الشكل رقم (9).

## شكل (9)

نموذج تحليل المسار المقترح: التفكير الإيجابي متغير مستقل ( $T1$ )، والحكمة متغير وسيط ( $T2$ )، والحرية الأكاديمية متغير تابع ( $T3$ )



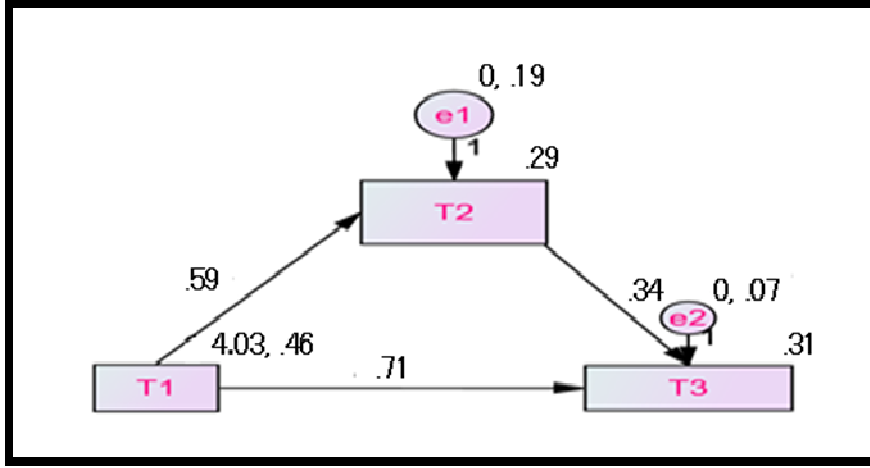
يتضح من الشكل رقم (9) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين التفكير الإيجابي والحكمة (0.69)، وبين الحكمة والحرية الإيجابية (0.08)، وبين التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية (0.78) والجدول رقم (22) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور الحكمة كعامل وسيط بين التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

يتضح من الجدول رقم (22) أن التفكير الإيجابي يؤثر في الحكمة والحرية الأكاديمية، بينما لا تؤثر الحكمة في الحرية الأكاديمية، وكانت قيم (C.R) للمسارين الأول والثاني أكبر من (1.964) وهما دالان احصائياً، بينما كانت القيمة لأثر الحكمة كعامل وسيط في الحرية الأكاديمية غير دالة إحصائياً وهذا يعني عدم صلاحية الحكمة كعامل وسيط بين التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

6. النموذج السادس: الحكمة متغير مستقل ( $T1$ )، التفكير الإيجابي متغير وسيط ( $T2$ )، والحرية الأكاديمية متغير تابع ( $T3$ )، وذلك كما في الشكل رقم (10).

## شكل (10)

نموذج تحليل المسار المقترح: الحكمة متغير مستقل ( $T1$ )، التفكير الإيجابي متغير وسيط ( $T2$ )، والحرية الأكاديمية متغير تابع ( $T3$ )



يتضح من الشكل رقم (10) أن قيم حجم الأثر (معامل التحديد) بين الحكمة والتفكير الإيجابي (0.59)، وبين التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية (0.34)، وبين الحكمة والحرية الأكاديمية (0.71) والجدول رقم (23) في الملحق (ح) يبين دلالة تحليل المسار لأثر دور التفكير الإيجابي كعامل وسيط بين الحكمة والحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

يتضح من الجدول رقم (23) أن الحكمة تؤثر في التفكير الإيجابي والحرية الأكاديمية، وكما أن التفكير الإيجابي يؤثر في الحرية الأكاديمية، وكانت قيم (C.R) لجميع المسارات أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار التفكير الإيجابي كعامل وسيط بين الحكمة والحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ولكن هذه الوساطة كانت جزئية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحكمة) في المتغير التابع (الحرية الأكاديمية) كانت دالة إحصائياً. والجدول رقم (24) في الملحق (ح) يبين مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

يتضح من نتائج الجدول رقم (24) أن قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) كانت لمؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر

المطابقة المتزايد (IFI) تساوي (1.000)، وهذا يدل على مطابقة النموذج، وكان مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) يساوي (0.005) وهي قيمة أقل من (0.05)، وبالتالي مطابقة النموذج وصلاحيته وبوساطة جزئية، وذلك نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحكمة) في المتغير التابع (الحرية الأكاديمية) كانت دالة إحصائياً.

واعتماداً على ما سبق، وبعد فحص النماذج السابقة جميعها يتضح لنا وجود علاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (الحكمة، والحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وفيما يتعلق بنموذج الدراسة الأفضل فيتضح لنا بأن أفضل وساطة كانت لصالح النموذج الثالث (الحرية الأكاديمية متغير مستقل، الحكمة متغير وسيط، والتفكير الإيجابي متغير تابع).

إذ يتضح من الجدول رقم (19) أن الحرية الأكاديمية تؤثر في التفكير الإيجابي والحكمة، وكما أن الحكمة تؤثر في التفكير الإيجابي، وكانت قيم (C.R) لجميع المسارات أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار الحكمة كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، لكن هذه الوساطة كانت جزئية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (التفكير الإيجابي) كانت دالة إحصائياً، وعليه فإن كل المسارات كانت دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى صلاحية النموذج، فالقيم لمؤشرات جودة المطابقة كانت جيدة، مما يعزز من مصداقية النموذج، والوساطة كانت جزئية وتظهر دوراً فعالاً للحكمة كوسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، لذلك، يُعدّ النموذج الثالث الأكثر تكاملاً وصلاحية بناءً على المعايير المقدمة.

## خامساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس

نصّ هذا السؤال على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟"

لمعرفة الفروق في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغير الجنس والمؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) واختبار Cohen's d لمعرفة حجم الأثر، ونتائج الجدولين رقم (15، 18) تظهر ذلك. وللكشف عن الفروق في الحكمة تبعاً لمتغيرات نوع الجامعة، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) ومربع يتا ( $Eta^2$ ) لقياس حجم الأثر، ونتائج الجداول التالية تظهر ذلك. وفي ضوء تسلسل المتغيرات المستقلة كانت النتائج كما يلي:

### متغير الجنس

تشير نتائج الجدول رقم (25) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha$ )  $(0.05 \geq)$  في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس. وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.04، 0.00، 0.02، 0.05).

### نوع الجامعة

تشير نتائج الجدول رقم (26) والجدول رقم (27) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاتها (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع

الجامعة. وكان تأثير متغير نوع الجامعة قد تراوح ما بين المتوسط والكبير في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.531-0.828).

### متغير المؤهل العلمي

تشير نتائج الجدول رقم (28) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha$  ( $0.05 \geq$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.11، 0.04، 0.01، 0.03).

### الرتبة الأكاديمية

تشير نتائج الجدول رقم (29) والجدول رقم (30) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحكمة والمجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في المجالين (التأمل الذاتي والقدرة على حل المشكلات). وكان تأثير متغير الرتبة الأكاديمية متوسطاً في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (-0.433-0.606). ولمعرفة مصادر الفروق في مجال التنظيم الانفعالي والدرجة الكلية) تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (31) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (31) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح

الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، وبين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (أستاذ مساعد) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائية في (المستوى الكلي) بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (محاضر)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

### سنوات الخدمة

تشير نتائج الجدول رقم (32) والجدول رقم (33) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحكمة والمجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في المجالين (التأمل الذاتي والقدرة على حل المشكلات). وكان تأثير متغير سنوات الخدمة متوسطاً في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (-0.214- 0.450). ولمعرفة مصادر الفروق في (مجال التنظيم الانفعالي والدرجة الكلية) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (34) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (34) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة بين أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم سنوات خدمة ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات) و(15 سنة فأكثر) ولصالح الأعضاء ضمن الفئة (15 سنة فأكثر)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائية في (المستوى الكلي) بين أعضاء الهيئة التدريسية ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات) و(15 سنة فأكثر) ولصالح الأعضاء ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

## المسمى الوظيفي

تشير نتائج الجدول رقم (35) والجدول (36) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاتها (التأمل الذاتي، التنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. وكان تأثير متغير المسمى الوظيفي قليلاً في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.011 - 0.091).

## سادساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس

نصّ هذا السؤال على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟"

لمعرفة الفروق في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغير الجنس والمؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) واختبار Cohen's d لمعرفة حجم الأثر، أما للكشف عن الفروق في الحرية الأكاديمية تبعاً لمتغيرات نوع الجامعة، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ومربع يتا ( $Eta^2$ ) لقياس حجم الأثر، ونتائج الجداول التالية تظهر ذلك. وفي ضوء تسلسل المتغيرات المستقلة كانت النتائج كما يلي:

## متغير الجنس

تشير نتائج الجدول رقم (37) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس والتي كانت لصالح الذكور، بينما أظهرت

النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجال (البحث العلمي). وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي، البحث العلمي، والتدريس) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.01، 0.00، 0.00).

### نوع الجامعة

تشير نتائج الجدول رقم (38) والجدول (39) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجال (التدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في المجالات (التعبير عن الرأي والبحث العلمي). وكان تأثير متغير نوع الجامعة متوسطاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (-0.561-0.321). ولمعرفة مصادر الفروق في مجال التدريس والدرجة الكلية) تبعاً لمتغير نوع الجامعة تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (40) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (40) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال (التدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير نوع الجامعة بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات (الحكومية) و(الأهلية) ولصالح الأعضاء في الجامعات (الأهلية)، وبين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات (الأهلية) و(الخاصة) ولصالح الأعضاء في الجامعات (الأهلية)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائية في المستوى الكلي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات (الأهلية) و(الخاصة) ولصالح الأعضاء العاملين في الجامعات (الأهلية)، بينما لم يُلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

## متغير المؤهل العلمي

تشير نتائج الجدول رقم (41) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق دالة إحصائية في مجال (البحث العلمي) والتي كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على المؤهل العلمي (دكتوراة). وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي، البحث العلمي، والتدريس) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.31، 0.03، 0.07).

## الرتبة الأكاديمية

تشير نتائج الجدول رقم (42) والجدول رقم (43) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاتها (التعبير عن الرأي والبحث العلمي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما يوجد فروق دالة إحصائية في مجال (التدريس). وكان تأثير متغير الرتبة الأكاديمية قد تراوح ما بين القليل والمتوسط في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.055 - 0.341). ولمعرفة مصادر الفروق في (مجال التدريس) تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (44) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (44) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال (التدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

## سنوات الخدمة

تشير نتائج الجدول رقم (45) والجدول رقم (46) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاتها (التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. وكان تأثير متغير سنوات الخدمة متوسطاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.247 - 0.561).

## المسمى الوظيفي

تشير نتائج الجدول رقم (47) والجدول رقم (48) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاتها (التعبير عن الرأي والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في مجال (البحث العلمي). وكان تأثير متغير المسمى الوظيفي قليلاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.044 - 0.096). ولمعرفة مصادر الفروق في (مجال التعبير عن الرأي، التدريس، والدرجة الكلية) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (49) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (49) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال (التعبير عن الرأي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم مسمى وظيفي (عضو هيئة تدريس) و(رئيس دائرة) ولصالح الأعضاء الذين لديهم مسمى وظيفي (رئيس دائرة)، وبين أعضاء الهيئة التدريسية الذين مساهم الوظيفي (عميد كلية) و(نائب أكاديمي) ولصالح الأعضاء الذين مساهم الوظيفي (عميد كلية)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائية في (المستوى الكلي) بين أعضاء الهيئة التدريسية الذين مساهم

الوظيفي (عضو هيئة تدريس) و(رئيس دائرة) ولصالح الأعضاء الذين مساهم الوظيفي (رئيس دائرة)، بينما لم يلاحظ وجود فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

### سابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل السابع

نصّ هذا السؤال على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟"

لمعرفة الفروق في التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً إلى متغير الجنس والمؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) واختبار Cohen's d لمعرفة حجم الأثر، أما للكشف عن الفروق في التفكير الإيجابي تبعاً لمتغيرات نوع الجامعة، الرتبة العسكرية، سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ومربع يتا ( $Eta^2$ ) لقياس حجم الأثر، ونتائج الجداول التالية تظهر ذلك. وفي ضوء تسلسل المتغيرات المستقلة كانت النتائج كما يلي:

### متغير الجنس

تشير نتائج الجدول رقم (50) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس. وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.00، 0.01).

## نوع الجامعة

تشير نتائج الجدول رقم (51) والجدول (52) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجاله (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة. وكان تأثير متغير نوع الجامعة قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.211 - 0.287).

## متغير المؤهل العلمي

تشير نتائج الجدول رقم (53) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.04، 0.02، 0.04).

## الرتبة الأكاديمية

تشير نتائج الجدول رقم (54) والجدول رقم (55) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجال (المعرفة ذات معنى) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في مجال (الحوار الإيجابي). وكان تأثير متغير الرتبة الأكاديمية متوسطاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.418 - 0.569). ولمعرفة مصادر الفروق في (المستوى الكلي ومجال المعرفة ذات معنى) تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية تم تطبيق اختبار سيداك (Sidak)، ونتائج الجدول رقم (56) في الملحق (ح) تبين ذلك.

تشير نتائج الجدول رقم (56) في الملحق (ح) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  في مجال (المعرفة ذات معنى) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، أما في المستوى الكلي فكان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، بينما لم يُلاحظ وجود فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

#### سنوات الخدمة

تشير نتائج الجدول رقم (57) والجدول (58) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى، والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. وكان تأثير متغير سنوات الخدمة متوسطاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.406 - 0.599).

#### المسمى الوظيفي

تشير نتائج الجدول رقم (59) والجدول رقم (60) في الملحق (ح) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.05$  في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. وكان تأثير متغير المسمى الوظيفي قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.117 - 0.377).

## النتائج المتعلقة بالتساؤل الثامن

والذي نصه: ما الاستراتيجية التطويرية المقترحة لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء العلاقة بين

الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي؟

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة والدراسة الميدانية في الجانب الكمي

والمقابلات في الجانب النوعي والإجابة عن اسئلة المقابلة وتحليلها وفق برنامج (MAXQDA-2022)

(الملحق: ح)، تم التوصل للاستراتيجية التطويرية المقترحة واشتمالها على العناصر الاساسية في بناء

الاستراتيجية من حيث: (المنطلقات، الأهداف، والأسس، والمحتوى والية التنفيذ، والمعوقات والحلول

المقترحة)، وجرى بناء الاستراتيجية التطويرية المقترحة بسمى:: (استراتيجية مقترحة لتنمية الحكمة

والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية)؛ وذلك وفقاً

للخطوات الآتية:

### أولاً: منطلقات الاستراتيجية المقترحة

لإعداد الاستراتيجية المقترحة لتنمية الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعات الفلسطينية، يمكن الاعتماد على مجموعة من المنطلقات التي ترتبط بالسياق

المحلي والدولي وتعزز من فعالية الاستراتيجية المقترحة. بناءً على المعلومات المتاحة، يمكن تحديد

المنطلقات الأساسية للاستراتيجية المقترحة كما يلي:

دراسة الاحتياجات التنموية لأعضاء الهيئة التدريسية: ويمكن ذلك من خلال تطبيق الخطوات التالية:

• تحليل الفجوات في الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي: إجراء تحليل للفجوات

والاحتياجات الحالية لدى أعضاء الهيئة التدريسية لتحديد المجالات التي تتطلب تعزيزاً وتطويراً،

بناءً على دراسة الممارسات الحالية والتحديات الميدانية.

- القدرة على مواجهة التحديات المعاصرة: تطوير استراتيجيات تعزّز من قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على التعامل مع التحديات المعاصرة مثل التطورات التقنية والتغيرات في سوق العمل.

#### الاستفادة من التجارب العالمية والمحلية:

- الاهتمام بالأطلاع على الدراسات والأبحاث العالمية والمحلية: لا بد من التركيز على دراسة وتحليل الدراسات والأبحاث العالمية والمحلية المتعلقة بالحكمة، والحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي لتحديد الممارسات الفعالة التي يمكن تكييفها مع السياق الفلسطيني.
- تطبيق أفضل الممارسات: وهذا يتطلب الاستفادة من التجارب الدولية والمحلية الناجحة في تطوير استراتيجيات مماثلة لتعزيز تلك القيم.

#### تأثير السياسات التعليمية الفلسطينية على التعليم العالي

- لا بد من تحليل تأثير التشريعات والقرارات القانونية المتعلقة بالتعليم العالي لتعزيز الحرية الأكاديمية والحكمة في الجامعات، ويشمل ذلك مراجعة تأثير السياسات على التوجهات الأكاديمية وإمكانيات تطوير الفكر الإيجابي.

#### التفاعل بين مكونات المجتمع الأكاديمي

- المشاركة المجتمعية: تعزيز مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في الأنشطة الأكاديمية والمجتمعية من خلال برامج ومبادرات تشجّع على تبادل المعرفة والخبرات وتعزّز من قدراتهم الأكاديمية والشخصية.
- التغذية الراجعة والتقييم: إنشاء آليات للتغذية الراجعة والتقييم المستمر لفعالية الاستراتيجيات المقترحة، بما يساهم في تحسين وتطوير الأداء الأكاديمي والمهني.

ويرى الباحث أنه وباستخدام هذه المنطلقات، يمكن تصميم استراتيجية شاملة ومتكاملة تهدف إلى تعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مما يساهم في تطوير جودة التعليم في فلسطين وتعزيز قدراتهم الأكاديمية والمهنية.

## ثانياً: أهداف الاستراتيجية المقترحة

**الهدف العام:** تهدف الاستراتيجية المقترحة إلى وضع إطار استراتيجي شامل لتنمية الحكمة والحريّة الأكاديميّة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة، مما يسهم في تحسين جودة العمليّة التعليميّة وتعزيز البيئّة الأكاديميّة والإبداعية في المؤسسات التعليميّة.

### الأهداف الفرعيّة

لتحقيق الهدف العام من الاستراتيجية المقترحة فان ذلك سوف يتم من خلال الاهداف الفرعية الآتية:

#### 1. تعزيز ثقافة الحكمة والحريّة الأكاديميّة

- نشر الوعي بأهمية الحكمة والحريّة الأكاديميّة والتفكير الإيجابي بين أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة.
- تعزيز الفهم والإدراك لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة حول كيفية تطبيق هذه القيم في الممارسات الأكاديميّة اليومية.

#### 2. تطوير استراتيجيات التعليم والتّدرّيس

- العمل على تحسين أساليب التّدرّيس والتّدريب لتعزيز مهارات الحكمة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة.
- تضمين مبادئ الحكمة والحريّة الأكاديميّة في تصميم المناهج الدراسية وتطويرها بما يتماشى مع الرؤية الأكاديميّة الحديثة.

#### 3. تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسيّة

- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل لتطوير مهارات الحكمة والحريّة الأكاديميّة والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة.

- إنشاء برامج تقييم مستمرة لقياس مدى اكتساب أعضاء الهيئة التدريسية لهذه المهارات وتطبيقها في بيئة العمل الأكاديمية.

#### 4. تعزيز بيئة أكاديمية إبداعية

- تطوير آليات دعم وتشجيع حرية البحث والتطوير الأكاديمي، مما يساهم في خلق بيئة تشجع على الابتكار والتفكير الإيجابي.
- تعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية لتبادل المعرفة والخبرات في مجالات الحكمة والتفكير الإيجابي.

#### 5. تحسين عملية تقييم الأداء الأكاديمي

- تطوير أساليب تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية التي تأخذ بعين الاعتبار تطوير مهارات الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي.
- تحديث معايير تقييم الأداء الأكاديمي لتشمل جوانب متكاملة تتعلق بالابتكار والتفكير النقدي والإبداع.

#### 6. توجيه الاستراتيجيات وتطبيقها

- إعداد نماذج واستراتيجيات تدريسية جديدة تركز على دمج مهارات الحكمة والتفكير الإيجابي في العملية التعليمية.
- تشجيع الجامعات الفلسطينية على تبني الاستراتيجيات المقترحة واستخدامها كدليل إرشادي لتحسين بيئة التعليم والتعلم.

#### 7. تحقيق التوافق بين السياسات التعليمية الفلسطينية

- ضمان توافق الاستراتيجيات المقترحة مع السياسات الوطنية للتعليم العالي في فلسطين وأهداف التنمية المستدامة، لضمان انسجامها مع الأهداف الاستراتيجية للتعليم في البلاد.

- تعزيز التفاعل والتنسيق بين الجامعات الفلسطينية ومؤسسات التعليم العالي الأخرى لتطبيق هذه الأهداف بشكل فعال.

### ثالثاً: أسس الاستراتيجية المقترحة

- الأساس الثقافي والاجتماعي: ويشمل هذا القسم التركيز على جانبين وهما التأكيد على أن الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي تُعد من القيم الثقافية والتقاليد الأكاديمية التي تسهم في تعزيز ثقافة تعليمية إيجابية، ويمكن إدراج هذه القيم في النسيج الثقافي للمجتمع الأكاديمي الفلسطيني لتعزيز فاعليتها، والاستجابة للاحتياجات الاجتماعية، إذ يجب مراعاة التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية على الأعضاء الأكاديميين وتطوير استراتيجيات تدعمهم في مواجهة التحديات الاجتماعية التي قد تؤثر على أدائهم الأكاديمي.
- الأساس النظري والفلسفي: نظراً لازدياد الاهتمام بتطوير الإطار الفلسفي استناداً إلى النظريات الأكاديمية والفلسفية حول الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، فإنه يمكن تبني نهج فلسفي يعزز من دور هذه القيم في تطوير العملية التعليمية، والاهتمام بالاستفادة من الأبحاث العلمية، وذلك من خلال استغلال الأبحاث والدراسات الحديثة حول تأثير الحكمة والتفكير الإيجابي على الأداء الأكاديمي والتفاعل مع الدراسات المتقدمة التي تبرز أهمية هذه القيم في التعليم العالي.
- الأساس الإداري والتنظيمي: من الجوانب المهمة لنجاح تنمية المهارات التي شملتها الاستراتيجية المقترحة تفعيل الدعم الإداري من خلال ضمان دعم إداري فعال من قبل القيادات الجامعية لتعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي في المناهج الدراسية والتدريب الأكاديمي، والاهتمام بالاستراتيجيات المؤسسية من خلال تطوير سياسات وإجراءات داعمة تعزز من استقلالية أعضاء الهيئة التدريسية وتعزز من قدرتهم على ممارسة الحرية الأكاديمية بشكل فعال.
- الأساس الأكاديمي والتعليمي: لا بد من الاهتمام بتطوير المناهج والبرامج من خلال تضمين مبادئ الحكمة والتفكير الإيجابي في المناهج الدراسية والبرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية، مع

التركيز على كيفية دمج هذه القيم في العملية التعليمية، واعتماد أسس التقييم والتحسين المستمر من خلال إنشاء آليات لتقييم تأثير هذه القيم على جودة التعليم والأداء الأكاديمي، مع تحسين مستمر للتطبيقات والنماذج التعليمية المعتمدة.

- الأساس التكنولوجي والابتكاري: أصبح تطوير أدوات تكنولوجية تدعم تحقيق أهداف الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، مثل منصات التدريب عبر الإنترنت والموارد الرقمية حاجة ملحة ومهمة، إذ إن تحديث الأساليب التعليمية وتبني أحدث التقنيات والأساليب التعليمية المبتكرة تسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي وتطوير المهارات الأكاديمية.
- الأساس الشخصي والنفسي: من الجوانب المهمة لضمان نجاح العملية التعليمية تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير الوعي الذاتي والفهم العميق لمفاهيم الحكمة والتفكير الإيجابي من خلال برامج تدريبية وورش عمل، وتقديم الدعم النفسي والعاطفي لأعضاء الهيئة التدريسية لتعزيز قدرتهم على ممارسة التفكير الإيجابي وتحقيق التوازن بين الحياة الأكاديمية والشخصية.
- الأساس المجتمعي والتعاون: في هذا السياق لا بد من تشجيع التعاون بين الجامعات الفلسطينية لتبادل المعرفة والخبرات المتعلقة بتطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، وإشراك المجتمع الأكاديمي في المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز هذه القيم، مما يساهم في بناء مجتمع تعليمي متكامل ومستدام.

#### رابعاً: مكونات الاستراتيجية المقترحة وآليات تنفيذها

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة للمواضيع قيد الدراسة تم مراعاة المهارات لكل موضوع من المواضيع السابقة، ووضع الآليات المناسبة لاكسابها لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى مراعاة المجالات التي اشتملت عليها مقاييس للحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي في الجانب الكمي في الدراسة الحالية، والمقابلات مع الخبراء في الجانب النوعي، فإن مكونات الاستراتيجية المقترحة وآليات تنفيذها لكل مكون كانت كما يلي:

## المكوّنات في مجال الحكمة وآليات تنفيذها

انظر جدول (61) في الملحق (ح).

## المكوّنات في مجال الحرّية الأكاديميّة وآليات تنفيذها

انظر جدول (62) في الملحق (ح).

## المكوّنات في مجال التّفكير الإيجابي وآليات تنفيذها

انظر جدول (63) في الملحق (ح).

## خامساً: معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة

بعد إجراء الدّراسة وتحليل المعلومات التي حصلت عليها من خلال المقابلات مع الخبراء، والاطّلاع على الدّراسات للمواضيع قيد الدّراسة تم التوصل إلى مجموعة من المعوقات التي قد تعترض تنفيذ الاستراتيجية المقترحة وذلك تبعاً للمواضيع:

### 1. المعوقات المرتبطة بالحكمة

- قصور التّدريب على مهارات التّأمّل الذاتي ونقص برامج التّدريب والورش العمليّة التي تركز على تعزيز مهارات التّأمّل الذاتي بين أعضاء الهيئة التّدرسيّة.
- ضعف أدوات التّنظيم الانفعالي وعدم توفر أدوات وتقنيات فعّالة لدعم أعضاء الهيئة التّدرسيّة في تنظيم وإدارة عواطفهم بشكل يساهم في تحسين أدائهم الأكاديمي.
- ندرة استراتيجيات حل المشكلات وقلة الأساليب والموارد التي تدعم تطوير مهارات حل المشكلات المعقّدة لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة.

## 2. المعوقات المرتبطة بالحرية الأكاديمية

- القيود التنظيمية على التعبير الأكاديمي إذ لا يخفى وجود قيود تنظيمية تقيد حرية التعبير الأكاديمي والتطوير الفكري لأعضاء الهيئة التدريسية.
- العوائق في البحث العلمي والتحديات في الوصول إلى مصادر تمويل ودعم كافٍ للبحث العلمي الذي يساهم في تعزيز الحرية الأكاديمية.
- مشكلات في منهجية التدريس ووجود مشكلات في الأساليب التعليمية المستخدمة التي قد تحد من حرية أعضاء الهيئة التدريسية في تبني طرق تدريس مبتكرة ومرنة.

## 3. المعوقات المرتبطة بالتفكير الإيجابي

- تدني مستوى المعرفة ذات المعنى وضعف في تطبيق استراتيجيات تجعل المعرفة ذات معنى، مما يؤثر على جودة تعلم الطلاب وتفاعلهم مع المحتوى الأكاديمي.
- نقص في مهارات الحوار الإيجابي وغياب تدريب كافٍ لأعضاء الهيئة التدريسية على كيفية تشجيع الحوار الإيجابي وبناء بيئة تعليمية داعمة.

## 4. المعوقات المتعلقة بالبنية التحتية والموارد

- نقص الموارد التكنولوجية وضعف التجهيزات التقنية والبنية التحتية الضرورية لدعم تطبيق أساليب تدريس حديثة تعزز الحكمة والتفكير الإيجابي.
- عدم توفر البرمجيات التعليمية ونقص في البرمجيات التعليمية المتطورة التي يمكن أن تساهم في تحسين فعالية العملية التعليمية.

## 5. المعوقات الإدارية والتنظيمية

- مركزية اتخاذ القرار، إذ أن هناك تأثيراً واضحاً للمركزية في اتخاذ القرارات وانعكاس ذلك على قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على الابتكار والتجريب في أساليب التدريس.

- ضعف الدّعم الإداري وعدم تقديم الدّعم الكافي من قبل الإدارة الأكاديميّة لتحفيز وتطوير مهارات أعضاء الهيئة التّدرسيّة في مجالات الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي.

## 6. المعوقات الثقافية والأكاديميّة

- مقاومة التّغيير ووجود مقاومة ثقافيّة أو تنظيمية للتّغيير من قبل بعض أعضاء الهيئة التّدرسيّة الذين قد يكونون متشبّثين بالطرق التقليدية في التّدرّس والتّقييم.
- فجوة في الوعي الأكاديمي ونقص في الوعي أو الفهم لدى بعض أعضاء الهيئة التّدرسيّة لأهمية تعزيز التّفكير الإيجابي والحكمة والحرية الأكاديميّة في العمليّة التعليميّة.

## 7. المعوقات الماليّة

- عدم تخصيص ميزانيات كافية ونقص التمويل المخصص لتطوير البرامج التّدرّسية والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الحكمة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدرسيّة.

## سادساً: الحلول المقترحة لمواجهة معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة

من خلال الاطّلاع على أهم المعوقات التي قد تعترض تنفيذ الاستراتيجية المقترحة، فإنه تم اقتراح اهم الحلول لمواجهة تلك المعوقات منها:

### 1. الحلول المقترحة للمعوقات المتعلّقة بالحكمة

- تطوير برامج تدريبيّة: وذلك من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبيّة متخصصة في التأمّل الدّاتي وتنظيم العواطف، بما في ذلك التّدريب على تقنيات التأمّل وتمارين تنظيم الانفعالات، وتوفير أدوات وتقنيات حديثة من خلال إدخال أدوات وتقنيات متقدمة لدعم التّظيم الانفعالي، مثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تساعد في التّعرف على الأنماط الانفعالية وتقديم استراتيجيات لتحسينها.

- تعزيز مهارات حل المشكلات: وذلك من خلال إنشاء مراكز دعم وتدريب لدعم أعضاء الهيئة التدريسية في تطوير مهارات حل المشكلات، تشمل التدريب على التفكير النقدي وحل المشكلات المعقدة، والعمل على تنظيم ورش عمل جماعية حول استراتيجيات حل المشكلات، تشمل دراسة حالات عملية وأمثلة من الواقع الأكاديمي.

## 2. الحلول المقترحة للمعوقات المتعلقة بالحرية الأكاديمية

- توسيع نطاق الحرية الأكاديمية: تعد عملية مراجعة السياسات والعمل مع الإدارات الأكاديمية لمراجعة السياسات التي تقيد الحرية الأكاديمية وتحديثها، بما في ذلك توفير آليات للتعبير الحر والتطوير الفكري من أهم الجوانب للحد من المعوقات الخاصة بالحرية الأكاديمية، إلى جانب تشجيع الابتكار في أساليب التدريس من خلال تخصيص وقت وموارد لتجربة طرق جديدة ومبتكرة.

- تعزيز البحث العلمي: ولضمان ذلك لابد من إنشاء برامج دعم مالي خاصة لدعم البحث العلمي ومشروعات أعضاء الهيئة التدريسية، وتشجيع التعاون مع الجهات المانحة، والعمل على تطوير شبكات بحثية لتبادل المعرفة والخبرات وتوفير الدعم للمشاريع البحثية المشتركة.

## 3. الحلول المقترحة للمعوقات المتعلقة بالتفكير الإيجابي

- تعزيز المعرفة ذات معنى: من خلال إدماج تقنيات التعلم النشط والتجريبي في المناهج الدراسية لزيادة ارتباط الطلاب بالمحتوى الأكاديمي وجعله أكثر معنى، وتشجيع الأبحاث والتطبيقات العملية من خلال تحفيز أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير أبحاث وتجارب عملية ترتبط بالمعرفة وتضيف قيمة ملموسة للتعلم.

- تحفيز الحوار الإيجابي: لا بد هنا من الاهتمام بالتدريب على مهارات الحوار وتقديم تدريب شامل لأعضاء الهيئة التدريسية حول استراتيجيات الحوار الإيجابي وبناء بيئة تعليمية داعمة، إضافة إلى تنظيم فعاليات نقاشية وندوات تشجع على تبادل الآراء والأفكار بشكل بناء وإيجابي.

#### 4. الحلول المقترحة للمعوقات المتعلقة بالبنية التحتية والموارد

- تحسين التجهيزات التقنية: لابد من تحديث البنية التحتية وتخصيص ميزانيات لتحديث التجهيزات التقنية في قاعات التدريس، بما في ذلك توفير أجهزة حاسوب حديثة وبرمجيات تعليمية متقدمة، والعمل على توفير البرمجيات التعليمية وإدخال البرمجيات التعليمية التي تدعم العملية الأكاديمية وتساعد في تحقيق الأهداف التعليمية وتحديثها.
- تعزيز استخدام التكنولوجيا: وذلك من خلال تطوير أدوات تعليمية مبتكرة وإنشاء وحدات تعليمية متكاملة تشمل أدوات تكنولوجية تساهم في تدريس مهارات الحكمة والتفكير الإيجابي، بالإضافة إلى تشجيع التدريب على التكنولوجيات وتوفير تدريب دوري لأعضاء الهيئة التدريسية على استخدام التكنولوجيا في التدريس وتعزيز مهاراتهم التقنية.

#### 5. الحلول المقترحة للمعوقات الإدارية والتنظيمية

- تحسين الدعم الإداري: لا بد من تشجيع الدعم من الإدارة والعمل مع الإدارات الأكاديمية لدعم المبادرات التي تعزز الحكمة والتفكير الإيجابي وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها، إضافة إلى توسيع سلطات الأعضاء، ومنح أعضاء الهيئة التدريسية مزيداً من الصلاحيات في اتخاذ القرارات المتعلقة بأساليب التدريس وتطوير المناهج.
- مراجعة الهيكل التنظيمي: من خلال إعادة تقييم الهيكل التنظيمي لتقليل المركزية وتعزيز المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات الأكاديمية.

#### 6. الحلول المقترحة للمعوقات الثقافية والأكاديمية

- تشجيع التغيير الثقافي: يعد تنظيم الحملات التوعوية لتعزيز أهمية التفكير الإيجابي والحكمة في التعليم الأكاديمي بين أعضاء الهيئة التدريسية مهماً جداً في هذا الجانب، بالإضافة إلى تقديم مكافآت وتقدير للأعضاء الذين يساهمون في تطوير أساليب تدريس جديدة ومبتكرة وتطبيقها.

- تعزيز الوعي الأكاديمي بأهمية التفكير الإيجابي والحكمة والحرية الأكاديمية: من خلال إدراج موضوعات التفكير الإيجابي والحكمة والحرية الأكاديمية ضمن البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية.

#### 7. الحلول المقترحة للمعوقات مالية

- تخصيص ميزانيات للتطوير: لا بد من الاهتمام بزيادة التمويل وتخصيص ميزانيات خاصة لتطوير البرامج التدريبية والمبادرات الأكاديمية التي تركز على تعزيز الحكمة والتفكير الإيجابي.
- البحث عن مصادر تمويل إضافية: التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات غير ربحية لدعم المشاريع المتعلقة بتطوير التعليم وقدرات أعضاء هيئات التدريس المختلفة.

## الفصل الرابع

### مناقشة النتائج والتوصيات

اشتمل هذا الفصل على مناقشة النتائج، إضافة إلى التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

#### أولاً: مناقشة النتائج

فيما يلي عرض لمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وذلك وفقاً لتسلسل تساؤلاتها:

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول** والذي نصه: ما مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

أظهرت النتائج أن مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً وبوزن نسبي (84%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المرتفع والمرتفع جداً على جميع المجالات وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (76.8% - 87.8%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال التأمل الذاتي بوزن نسبي (86.2%)، تلاه مستوى الاستجابة على مجال القدرة على حل المشكلات بوزن نسبي (85%)، بينما كان أقل مستوى للاستجابة على مجال التنظيم الانفعالي بوزن نسبي (80.8%).

تشير النتائج إلى أن مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً، وهو ما يعكسه الوزن النسبي الإجمالي البالغ 84% وفقاً لتحليل المجالات الثلاثة: التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات، فهذا المستوى المرتفع للحكمة يمكن تفسيره من خلال مجموعة من العوامل المترابطة، أولاً: يظهر أعضاء الهيئة التدريسية قدرة قوية على التأمل الذاتي، حيث يستفيدون بشكل فعال من تجاربهم وخبراتهم الماضية، مما يعزز من قدرتهم على اتخاذ قرارات

مستتيرة، فهذه القدرة على التعلّم من الماضي والاعتماد على المعرفة المتراكمة تشير إلى نضج فكري عميق.

ثانياً: يعكس التنظيم الانفعالي المرتفع قدرتهم على السيطرة على مشاعرهم وعواطفهم في المواقف الصعبة، مما يسمح لهم باتخاذ قرارات متزنة وعقلانية تحت الضغط، وهو عنصر أساسي في الحكمة. ثالثاً: تظهر القدرة العالية على حل المشكلات أن أعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بمثابرة واستراتيجية في مواجهة التحديات، ويملكون القدرة على اختيار الحلول الأنسب، مما يعزز من فعالية القرارات التي يتخذونها. هذه العوامل مجتمعة تعكس نضجاً شخصياً ومهنياً عالياً، وتوضح أن أعضاء الهيئة التدريسية ليسوا فقط مؤهلين أكاديمياً، بل يمتلكون أيضاً حكمة عملية تمكنهم من التفاعل بفعالية مع المواقف الحياتية والأكاديمية المختلفة، مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والمساهمة في بيئة تعليمية متميزة، وذلك يعود إلى قدرتهم العالية على التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، وحل المشكلات. هذه القدرات مجتمعة تعزز من حكمتهم وتساهم في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر استنارة في حياتهم المهنية والشخصية.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات متعددة، حيث أظهرت دراسات زايد (2022)، وجميل (2021)، و (Takahashi & Overton, 2013)، وكذلك نتائج دراسة (Benedkovicova & Ardel, 2008) والتي تشير إلى أن مستوى الحكمة كان مرتفعاً بين المشاركين في تلك الدراسات، كما أظهرت دراسات (Moraitou & Efklides, 2012)، (Khan, 2013)، و (Beaumont, 2011) وجود علاقة إيجابية بين الحكمة وبعض الجوانب النفسية والاجتماعية، مثل الأمل والهوية والذاكرة، وهو ما يتماشى مع بعض فقرات الحكمة في الدراسة الحالية.

من جهة أخرى، اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دخيخ (2022) التي أشارت إلى أن التفكير التأملي كان له تأثير إيجابي مباشر على بعض جوانب الحكمة، ولكن دون تأثير مباشر دال

إحصائياً على أبعاد أخرى مثل التدريس بأسلوب التفكير الناقد، في حين أن الدراسة الحالية لم تركز على هذه العلاقة السببية بين التفكير التأملي والحكمة. كما أظهرت دراسة (Hassan, 2021) أن مستوى الحكمة كان أقل بين مجموعة البحث قبل تطبيق البرنامج التدريبي، مما يختلف عن النتائج المرتفعة التي توصلت إليها في الدراسة الحالية.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني** والذي نصه: ما مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني أن مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً ووزن نسبي (73%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المتوسط والمرتفع جداً على جميع المجالات وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (62% - 87.2%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال التدريس بوزن نسبي (79%)، تلاه مستوى الاستجابة على مجال التعبير عن الرأي بوزن نسبي (71.6%)، بينما كان أقل مستوى للاستجابة على مجال البحث العلمي بوزن نسبي (68.4%).

وتعكس تلك النتيجة بيئة أكاديمية تعزز استقلالية الأكاديميين في التعبير عن آرائهم، البحث العلمي، والتدريس، ويعود السبب في ذلك إلى أن الجامعات الفلسطينية تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية فرصاً للتواصل مع الإدارة العليا لتقديم مقترحات تطويرية وتقبل النقد البناء، كما تشجع النقاشات الفكرية، وإن كانت بدرجة أقل في مجال البحث العلمي، بحيث تبرز الجامعات الفلسطينية في تعزيز الحرية الأكاديمية من خلال إتاحة اختيار مواضيع الأبحاث وتوفير الموارد اللازمة للبحث. أما في مجال التدريس، فتمنح الجامعات حرية واسعة لأعضاء هيئة التدريس في اختيار الطرق التعليمية والمحتوى التعليمي، مما يشير إلى مرونة كبيرة في هذا الجانب، وبالتالي تساهم هذه العوامل في خلق بيئة أكاديمية تدعم وتعزز من مستوى الحرية الأكاديمية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الأكاديمي وجودة التعليم في الجامعات الفلسطينية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، نجد أن نتائج الدراسة الحالية أتفقت مع نتائج دراسة رزيح (2023) ودراسة حسن (2023)، حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود مستوى عالٍ من الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس دون وجود فروق دالة إحصائية بناءً على الجنس أو التخصص، في المقابل، لم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السعدية (2022) ودراسة زروالي (2018)، حيث وجدت تلك الدراسات أن مستوى الحرية الأكاديمية كان متوسطاً، مع توصيات بتطوير الأنظمة الجامعية لتعزيز هذه الحرية، كما أظهرت دراسة الصبري (2023) ودراسة الخزاولة (2016) مستوى ضعيفاً أو متوسطاً من الحرية الأكاديمية، مما أثر سلباً على الولاء المؤسسي والانتماء التنظيمي، وهو ما يعكس تبايناً مع نتائج الدراسة الحالية.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نصّه: "ما مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟"**

أظهرت النتائج أن مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً جداً وبوزن نسبي (85.4%)، وكان المستوى قد تراوح ما بين المرتفع والمرتفع جداً على جميع المجالات، وتراوحت الأوزان النسبية للاستجابة ما بين (82.4% - 89.4%)، حيث كان أعلى مستوى للاستجابة على مجال المعرفة ذات المعنى بوزن نسبي (86.2%)، بينما تلاه مستوى للاستجابة على مجال الحوار الإيجابي بوزن نسبي (84.4%).

تُظهر نتائج التحليل أن مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان مرتفعاً جداً، حيث يعكس هذا المستوى العالي عدة عوامل مترابطة. أولاً: يتمتع الأكاديميون بقدره متميزة على الجمع بين النظرية والتطبيق في عملهم، مما يعكس التزامهم العميق بتحسين قدراتهم الشخصية والمهنية، فهذه الرغبة في التطوير المستمر تعزز التفكير الإيجابي لديهم، حيث يسعون لتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية حتى لو تطلب الأمر التضحية بالراحة الشخصية.

ثانياً: يُظهر أعضاء الهيئة التدريسية استعداداً كبيراً للحوار البناء، مما يدل على قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع الآخرين وإدارة الحوار بشكل يعزّز التفاهم والتعاون داخل البيئة الأكاديمية. ثالثاً: تشير الثقة العالية التي يضعها الأكاديميون في قدراتهم على تحقيق النجاح إلى تفكير إيجابي يعزّز قدرتهم على تجاوز التحديات والمثابرة في العمل الشاق. هذه العوامل مجتمعة تُسهم في تكوين عقلية إيجابية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، تتعكس على أدائهم المهني وتفاعلهم الإيجابي مع محيطهم الأكاديمي، وعليه يمكن القول إن التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ينبع من تفاعلهم الإيجابي مع بيئتهم المهنية، وحرصهم على التطور المستمر، وإدارتهم للحوار بطريقة بناءة، وثقتهم بقدراتهم، فهذه العوامل مجتمعة تساهم في تعزيز التفكير الإيجابي وتتعكس بشكل مباشر على أدائهم الأكاديمي والمهني.

تتوافق النتائج أعلاه مع نتائج عدة دراسات تتعلق بالتفكير الإيجابي فعلى سبيل المثال، دراسة الفللي (2023) وجدت علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي والمرونة المعرفية من جهة، والرفاه الأكاديمي من جهة أخرى، مما يتماشى مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت تأثير التفكير الإيجابي على الأداء الأكاديمي. كما تدعم دراسة خنبلوش (2022) التي أظهرت أن التفكير الإيجابي مرتبط بشكل إيجابي بالأداء المهني، ما يوافق النتائج التي تشير إلى تأثير التفكير الإيجابي على الأداء المهني في الدراسة الحالية. أيضاً، دراسة عثمان (2021) التي وجدت علاقة ارتباطية دالة بين التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي، تعزّز النتائج التي تفيد بأن التفكير الإيجابي يؤثر بشكل إيجابي على الجوانب المهنية.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية عن بعض الدراسات التي توصلت إلى نتائج متباينة بشأن تأثير التفكير الإيجابي. على سبيل المثال، دراسة (Wilson & Peper, 2004) أظهرت مستوى متوسطاً للتفكير الإيجابي وعلاقة بين التفكير الإيجابي والإبداع، في حين أن الدراسة الحالية أظهرت مستوى مرتفعاً للتفكير الإيجابي وتأثيراً إيجابياً واضحاً على الأداء الأكاديمي والتكيف المهني.

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع والذي نصه: ما العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وأفضل نموذج بنائي للعلاقة بينها؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالتساؤل إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند  $(\alpha \leq 0.01)$  بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث كانت قيم معامل الارتباط بيرسون على التوالي  $(0.314, 0.672, 0.422)$ ، وجميعها دالة إحصائياً وتعبّر عن وجود علاقة عالية بين المتغيرات.

وللإجابة عن القسم الثاني من التساؤل حول أفضل نموذج بنائي للوساطة يمكن التوصل إليه في ضوء العلاقة بين المتغيرات، تم استخدام تحليل المسار Path Analysis، واعتماداً على نتائج التساؤل الرابع في الفصل الثاني، واعتماداً على ما سبق، وبعد فحص النماذج السابقة جميعها يتضح لنا وجود علاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (الحكمة، والحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وفيما يتعلق بنموذج الدراسة الأفضل فيتضح لنا بأن أفضل وساطة كانت لصالح النموذج الثالث (الحرية الأكاديمية متغير مستقل، والحكمة متغير وسيط، والتفكير الإيجابي متغير تابع).

إذ يتضح من الجدول رقم (19) أن الحرية الأكاديمية تؤثر في التفكير الإيجابي والحكمة، وكما أن الحكمة تؤثر في التفكير الإيجابي، وكانت قيم (C.R) لجميع المسارات أكبر من (1.964)، وهذا يدل على صلاحية النموذج باعتبار الحكمة كعامل وسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وكانت هذه الوساطة جزئية نظراً لأن تأثير المتغير المستقل (الحرية الأكاديمية) في المتغير التابع (التفكير الإيجابي) كانت دالة إحصائياً، وكذلك فإن كل المسارات كانت دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى صلاحية النموذج، فالقيم لمؤشرات جودة المطابقة كانت

جيدة، مما يعزّز من مصداقية النموذج، والوساطة كانت جزئية وتظهر دوراً فعّالاً للحكمة كوسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، لذلك يُعدّ النموذج الثالث الأكثر تكاملاً وصلاحيّة بناءً على المعايير المقدمّة.

ومن هنا يفسّر الباحث تلك النتيجة بأنّ الحكمة تؤدي دوراً حيويّاً كوسيط بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، كون الحكمة ليست مجرد معرفة، بل هي القدرة على استخدام هذه المعرفة بطرق مفيدة ومبنية على التجربة، وبالتالي فإنّ الأفراد الذين يتمتعون بالحرية الأكاديمية قد يتطورون إلى أفراد أكثر حكمة، مما يعزّز التفكير الإيجابي، فالوساطة الجزئية تعني أنّ الحكمة تلعب دوراً مهماً، حيث أنّ الحرية الأكاديمية لها تأثير مباشر أيضاً على التفكير الإيجابي، وعليه يُعدّ النموذج الثالث الأنسب بناءً على نتائج الدّراسة لأنّ تأثير الحرية الأكاديمية على التفكير الإيجابي يتمّ تحقيقه ليس فقط بشكل مباشر ولكن أيضاً من خلال تأثير الوساطة للحكمة، فالحكمة هنا تعمل كحلقة وصل حيوية تعزّز من فعالية العلاقة بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، مما يجعل هذا النموذج الأكثر قدرة على تفسير الديناميات بين المتغيّرات الثلاثة، وتأكيد أنّ الوساطة الجزئية تعزّز من صحة النموذج، حيث يوضح أنّ الحكمة تُحسن التفكير الإيجابي، وبالتالي يمكن القول أنّ النموذج الثالث يبرز كأفضل نموذج لأنّه يعكس بشكل دقيق الدور الحيوي الذي تلعبه الحكمة في تعزيز العلاقة بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، مما يقدم فهماً متعمقاً وشاملاً للآثار التراكمية لهذه المتغيّرات على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس** والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيّرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة؟

من خلال عرض النتائج تبعا للمتغيّرات الديموغرافية تبين ما يلي:

متغير الجنس: بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس. وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.05، 0.02، 0.00، 0.04).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس يمكن تفسيره من خلال أن الحكمة كمهارة معرفية وسلوكية تتشكل نتيجة تراكم الخبرات والتجارب الشخصية والمهنية، والتي لا تتأثر بشكل كبير بالجنس، ويترجم ذلك إلى أن كل من الرجال والنساء في هذا السياق الأكاديمي يحصلون على فرص متساوية للتطور والنمو الفكري، مما يعزز من مستويات الحكمة بشكل متساوٍ، لذا فإن تأثير متغير الجنس على مستوى الحكمة غير ذي تأثير، حيث تظهر النتائج أن الرجال والنساء على حد سواء يتمتعون بمستويات مرتفعة من الحكمة في السياق الأكاديمي، ما يعكس وجود بيئة تعليمية تعزز من تطوير المهارات المعرفية بغض النظر عن الجنس.

تشير النتائج المتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحكمة بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس إلى توافق مع نتائج دراسة جميل (2021)، التي أظهرت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الحكمة بناءً على متغير الجنس بين الطلبة، الموظفين، وأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، وتُظهر هذه النتائج أن مستوى الحكمة قد يكون متساوياً بين الجنسين نظراً لأن الحكمة تتشكل بناءً على الخبرات والمعرفة المتراكمة، والتي لا تتأثر بشكل كبير بالعوامل الجنسية. بالمقابل، توضح دراسة بخيت (2020) أن الحكمة والوعي بالذات لم تتأثر أيضاً بفروق الجنس، مما يعزز الفرضية بأن مستوى الحكمة يمكن أن يكون متساوياً بين الجنسين في سياقات أكاديمية مختلفة.

**متغير نوع الجامعة:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاتها (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة. وكان تأثير متغير نوع الجامعة قد تراوح ما بين المتوسط والكبير في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته، حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.531 - 0.828).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير نوع الجامعة يمكن تفسيره كون مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية يتأثر بشكل رئيس بعوامل مشتركة تتجاوز نوع الجامعة، مثل الخبرات الأكاديمية والمهنية والتدريب المستمر، فالحكمة تتشكل من خلال تجارب الحياة والبحث المستمر، وهي جوانب قد تكون متشابهة بين الجامعات المختلفة، مما يؤدي إلى تجانس في مستوى الحكمة بين أعضاء الهيئة التدريسية عبر مختلف أنواع الجامعات، وهذا يفسر لماذا لا يظهر تأثير كبير لمتغير نوع الجامعة على مستويات الحكمة، حيث أن التجارب والخبرات الشخصية للهيئة التدريسية قد تكون أكثر تأثيراً من تصنيف نوع الجامعة في هذا السياق.

**متغير المؤهل العلمي:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للحكمة ومجالاته (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.03، 0.01، 0.04، 0.11).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير المؤهل العلمي قد يكون ناتجاً عن أن الحكمة ليست متأثرة بشكل كبير

بالمؤهلات العلميّة وحدها، بل تتشكّل من مجموعة متنوعة من الخبرات الحيّاتيّة والتجارب الشخصيّة والتفاعل المستمر مع الطلبة والزملاء، وعلى الرغم من أن المؤهلات العلميّة تلعب دوراً في توفير المعرفة الأكاديميّة، إلا أن الحكمة تتطلّب أكثر من مجرد معرفة نظريّة؛ فهي تتطلّب أيضاً القدرة على التأمّل الذاتيّ، وتنظيم المشاعر، وحل المشكلات بناءً على تجارب الحياة والتعلّم المستمر، لذا، فإن مستوى الحكمة قد يكون متشابهاً بين الأعضاء ذوي المؤهلات العلميّة المختلفة، مما يفسر غياب الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بناءً على هذا المتغيّر.

**متغيّر الرتبة الأكاديميّة:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالّة إحصائيّاً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة تُعزى إلى متغيّر الرتبة الأكاديميّة بين أعضاء الهيئة التدريسيّة الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، وبين أعضاء الهيئة التدريسيّة الحاصلين على رتبة أكاديمية (أستاذ مساعد) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، وتوجد أيضاً فروق دالّة إحصائيّاً في (المستوى الكلّي) بين أعضاء الهيئة التدريسيّة الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (محاضر)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالّة إحصائيّاً في المقارنات الأخرى.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة بناءً على متغيّر الرتبة الأكاديميّة يمكن تفسيره من خلال تأثير الخبرة والتجربة التي تتراكم مع التقدم في الرتب الأكاديميّة، فالرتب الأكاديميّة الأعلى مثل "أستاذ" غالباً ما تتطلب سنوات طويلة من الخبرة البحثية والتعليميّة، مما يوفر للأعضاء فرصاً أكبر لتطوير مهاراتهم في التنظيم الانفعالي وحل المشكلات، فضلاً عن قدرة أعمق على التأمّل الذاتيّ، وهذه التجارب المكثفة تسهم في تحسين قدرتهم على التعامل مع الضغوط وتنظيم مشاعرهم بفعالية أكبر، بالمقابل قد يعاني أعضاء الهيئة التدريسيّة في

الرتب الأكاديمية الأقل مثل "محاضر" أو "أستاذ مساعد" من نقص في هذه الخبرات، مما يفسر الفروقات الملحوظة في بعض المجالات مثل التنظيم الانفعالي.

**متغير سنوات الخدمة:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (التنظيم الانفعالي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير سنوات الخدمة بين أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم سنوات خدمة ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات) و(15 سنة فأكثر) ولصالح الأعضاء ضمن الفئة (15 سنة فأكثر)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائياً في (المستوى الكلي) بين أعضاء الهيئة التدريسية ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات) و(15 سنة فأكثر) ولصالح الأعضاء ضمن الفئة (من 6- أقل من 10 سنوات)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائياً في المقارنات الأخرى.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على سنوات الخدمة يمكن تفسيره من خلال تأثير تراكم الخبرة والتجارب العملية على تطوير مهارات الحكمة، فأعضاء الهيئة التدريسية الذين يمتلكون سنوات خدمة أطول، مثل الفئة التي تجاوزت 15 سنة، يميلون إلى امتلاك قدرة أكبر على التنظيم الانفعالي بفضل الخبرات المتنوعة التي مروا بها، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع المواقف الضاغطة بشكل أفضل. بالمقابل، الأعضاء في الفئة التي تمتلك سنوات خدمة أقل (من 6 إلى أقل من 10 سنوات) قد لا يكون لديهم نفس القدر من الخبرة والتعرض للمواقف التي تتطلب إدارة عاطفية متقدمة. رغم ذلك، يظهر الأعضاء في الفئة الأقل من حيث سنوات الخدمة مستوى أعلى في بعض جوانب الحكمة الكلية، ربما بسبب الحيوية والنشاط الذي يجلبه الأعضاء الأكثر حداثة في الميدان، مما يؤدي إلى تفاوت في النتائج بين الفئات المختلفة.

**متغير المسمى الوظيفي:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحكمة ومجالاتها (التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات)

لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. وكان تأثير متغير المسمى الوظيفي قليلاً في المستوى الكلي للحكمة وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.011 - 0.091).

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير المسمى الوظيفي يمكن تفسيره بأن الحكمة كخاصية فردية تتأثر بشكل رئيسي بالعوامل الشخصية والخبرات الحياتية العامة أكثر من تأثيرها بالمسمى الوظيفي، فعلى الرغم من أن المسمى الوظيفي قد يؤثر على المسؤوليات والمهام اليومية، إلا أنه لا يبدو أنه يشكل فارقاً كبيراً في تطوير الصفات الأساسية للحكمة مثل التأمل الذاتي، والتنظيم الانفعالي، والقدرة على حل المشكلات، لذلك، يمكن أن يكون الأعضاء في جميع المسميات الوظيفية قد حصلوا على تجارب تعليمية وتجريبية متشابهة بما يكفي لتأثيرهم بشكل مشابه على مستويات الحكمة.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس** والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات الجنس، ونوع الجامعة، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي؟

من خلال عرض النتائج تبعاً للمتغيرات الديموغرافية تبين ما يلي:

**متغير الجنس:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس والتي كانت لصالح الذكور، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجال (البحث العلمي). وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.01، 0.00، 0.00).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الحرية الأكاديمية بين الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية، حيث كانت الفروقات لصالح الذكور، وهذا قد يعود إلى التباين التاريخي والثقافي في التعامل مع القضايا الأكاديمية والجنسانية في بعض البيئات الأكاديمية، وقد تعكس هذه الفروقات تأثيرات غير متكافئة في كيفية تقييم الفرص الأكاديمية وتهيئتها، والتفاعل مع السياسات الأكاديمية، حيث يمكن أن يكون الذكور قد استفادوا بشكل أكبر من دعم وإمكانات تقدمهم الأكاديمي، وبالرغم من ذلك، فإن تأثير متغير الجنس على مستوى الحرية الأكاديمية ومجالاتها كان قليلاً، مما يشير إلى أن الجامعات الفلسطينية تعمل على تعزيز بيئة أكاديمية داعمة للجميع، ولكن قد يكون هناك حاجة إلى مزيد من الجهود لضمان تحقيق المساواة الكاملة في جميع جوانب الحرية الأكاديمية.

**متغير نوع الجامعة:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (التدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير نوع الجامعة بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات (الحكومية) و(الأهلية)، ولصالح الأعضاء العاملين في الجامعات (الأهلية)، وبين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات (الأهلية) و(الخاصة) ولصالح الأعضاء العاملين في الجامعات (الأهلية)، وتوجد أيضاً فروق دالة إحصائية في (المستوى الكلي) بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات (الأهلية) و(الخاصة) ولصالح الأعضاء العاملين في الجامعات (الأهلية)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الحرية الأكاديمية، خاصة في مجال "التدريس"، بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأهلية والحكومية والخاصة، تشير إلى تأثير نوع الجامعة على تعزيز استقلالية الأكاديميين في هذا المجال، وقد يكون السبب في ذلك هو أن الجامعات الأهلية قد توفر بيئة أكثر مرونة ودعماً لحرية التدريس، مما يتيح لأعضاء الهيئة التدريسية مزيداً من الحرية في اختيار وتطبيق طرق التعليم ومحتوى المناهج، بالمقابل، قد تواجه الجامعات الحكومية والخاصة قيوداً تنظيمية أو سياسات أكثر تقييداً تؤثر على مدى حرية التدريس، كما أن الجامعات الأهلية قد تتمتع بقدرة أكبر

على التكيف مع احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية والتجاوب مع مقترحاتهم، مما يعزز من مستوى الحرية الأكاديمية بشكل عام.

**متغير المؤهل العلمي:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق دالة إحصائية في مجال (البحث العلمي) والتي كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على المؤهل العلمي (دكتوراة). وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاته (التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.31، 0.03، 0.07).

توضح النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي أن المستوى الكلي للحرية الأكاديمية لا يتأثر بشكل كبير بالمؤهل العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، ما عدا مجال البحث العلمي الذي أظهر فروقاً دالة لصالح الحاصلين على درجة الدكتوراة، وهذا يمكن تفسيره بأن الأعضاء الحاصلين على درجة الدكتوراة يمتلكون خلفية أكاديمية أعمق وتجربة بحثية واسعة، مما يمنحهم مزيداً من الحرية في اختيار مواضيع البحث والتعمق فيها، حيث يُفترض أن درجة الدكتوراة تمنحهم مستوى أعلى من الاستقلالية في البحث العلمي مقارنة بمن يحملون مؤهلات أقل. بالمقابل مجالات مثل التعبير عن الرأي والتدريس قد لا تتأثر بشكل كبير بالمؤهل العلمي لأن هذه المجالات تتعلق بالاستقلالية الشخصية والقدرة على التواصل والتدريس، والتي لا تعتمد بالضرورة على المؤهل العلمي بل على الخبرة والممارسة العملية.

**متغير الرتبة الأكاديمية:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (التدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح

الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائية في المقارنات الأخرى.

توضح النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية أن هناك فروقاً دالة إحصائية في مجال التدريس بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة محاضر وأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على رتبة أستاذ، حيث كانت الفروق لصالح رتبة الأستاذ، وهذا يمكن تفسيره بأن أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على رتبة أستاذ لديهم خبرة أكاديمية واسعة ومعرفة عميقة، مما يمنحهم مزيداً من الحرية والاستقلالية في تصميم وتنفيذ طرق التدريس وتطوير المناهج التعليمية. كما أن رتبة الأستاذ قد تكون مرتبطة بقدرة أكبر على التأثير في سياسات التدريس واتخاذ القرارات التعليمية، مما يعزز من مستوى الحرية الأكاديمية في مجال التدريس مقارنةً بالمحاضرين الذين قد يكون لديهم مسؤوليات أقل وتأثير محدود في السياسات التعليمية.

**متغير سنوات الخدمة:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية ومجالاتها (التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. وكان تأثير متغير سنوات الخدمة متوسطاً في المستوى الكلي للحرية الأكاديمية وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.247 - 0.561).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير سنوات الخدمة، مما قد يعكس أن مستوى الحرية الأكاديمية لا يتأثر بشكل كبير بمدّة الخدمة في المجال الأكاديمي، فمن وجهة نظر الباحث، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع أعضاء الهيئة التدريسية، بغض النظر عن سنوات خدمتهم، يتمتعون بفرص متساوية لتحقيق الحرية الأكاديمية، بسبب السياسات الجامعية الموحدة التي تدعم الاستقلالية في التعبير

عن الرأي، والتّدرّيس، والبحث العلمي، وهذا يعني أن الجامعات الفلسطينية قد أسست بيئة أكاديمية تشجع على الحرّية الأكاديميّة بشكل متساوي بين أعضاء الهيئة التّدرّسيّة، سواء أكانوا في بداية مسيرتهم المهنيّة أو لديهم سنوات طويلة من الخبرة.

**متغيّر المسمّى الوظيفي:** بينت النتائج أنه توجد فروق دالّة إحصائيّاً عند مستوى الدّلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (التّعبير عن الرأي) لدى أعضاء الهيئة التّدرّسيّة في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيّر المسمّى الوظيفي بين أعضاء الهيئة التّدرّسيّة الذين لديهم مسمى وظيفي (عضو هيئة تدريس) و(رئيس دائرة) ولصالح الأعضاء الذين لديهم مسمى وظيفي (رئيس دائرة)، وبين أعضاء الهيئة التّدرّسيّة الذين مساهم الوظيفي (عميد كلية) و(نائب اكايمي) ولصالح الأعضاء الذين مساهم الوظيفي (عميد كلية)، وتوجد أيضاً فروق دالّة إحصائيّاً في (المستوى الكلّي) بين أعضاء الهيئة التّدرّسيّة الذين مساهم الوظيفي (عضو هيئة تدريس) و(رئيس دائرة)، ولصالح الأعضاء الذين مساهم الوظيفي (رئيس دائرة)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالّة إحصائيّاً في المقارنات الأخرى.

تشير النتائج إلى أن هناك فروقاً دالّة إحصائيّاً في مستوى الحرّية الأكاديميّة بناءً على متغيّر المسمّى الوظيفي، حيث يتمتع الأعضاء الذين يشغلون مسميات وظيفية أعلى مثل (رئيس دائرة) و(عميد كلية) بقدر أكبر من الحرّية في التّعبير عن آرائهم مقارنةً بأعضاء الهيئة التّدرّسيّة في مسميات وظيفية أقلّ مثل (عضو هيئة تدريس)، من وجهة نظر الباحث، يمكن تفسير هذه الفروق بوجود علاقة بين مستوى المسؤولية والقدرة على التأثير في السياسات الأكاديميّة، حيث يمنح الأفراد في المناصب العليا مزيداً من الحرّية والمرونة في التّعبير عن آرائهم بفضل سلطاتهم وصلاحيّاتهم، وهذا يعكس دور القيادة الأكاديميّة في تعزيز بيئة مفتوحة للنقاش والتّعبير، مما يساهم في تحسين مستوى الحرّية الأكاديميّة بشكل عام، حيث يتوقع أن يكون لديهم القدرة على التأثير في القرارات والسياسات الأكاديميّة أكثر من نظرائهم في المناصب الأقلّ.

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل السابع والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة والمسمى الوظيفي؟

من خلال عرض النتائج تبعا للمتغيرات الديموغرافية تبين ما يلي:

**متغير الجنس:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجنس. وكان تأثير متغير الجنس قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.00، 0.00، 0.01).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير الجنس، من وجهة نظر الباحث، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ليس مرتبطاً بجنس الأفراد، بل قد يكون نتيجة لخصائص أخرى تتعلق بالبيئة الأكاديمية، والثقافة المؤسسية، أو الظروف المهنية المشتركة بين جميع الأعضاء، وبالتالي فإن مستوى التفكير الإيجابي المرتفع والمشابه بين الجنسين يعكس بيئة تعليمية تشجع التفكير الإيجابي، وتدعم الأعضاء بغض النظر عن جنسهم، مما يشير إلى أن الفروق الفردية في هذا السياق قد تكون أقل أهمية من العوامل البيئية والثقافية المؤثرة في التفكير الإيجابي.

**متغير نوع الجامعة:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجاله (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعا لمتغير نوع الجامعة. وكان تأثير متغير نوع الجامعة قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.211 - 0.287).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على نوع الجامعة، ومن وجهة نظر الباحث، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية قد لا يتأثر بشكل كبير بنوع الجامعة، سواء كانت جامعة حكومية، أهلية، أو خاصة، وبدلاً من ذلك، فإن العوامل المشتركة مثل بيئة العمل، والدعم المؤسسي، والثقافة الأكاديمية قد تلعب دوراً أكبر في تعزيز التفكير الإيجابي. وبالتالي فإن الجامعات الفلسطينية، بصرف النظر عن نوعها، قد توفر بيئة تشجع التفكير الإيجابي وتدعم أعضاء الهيئة التدريسية بشكل متساوٍ، مما يساهم في رفع مستوى التفكير الإيجابي بشكل مشابه عبر مختلف أنواع الجامعات.

**متغير المؤهل العلمي:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وكان تأثير متغير المؤهل العلمي قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) حيث كانت قيم حجم الأثر على التوالي (0.04، 0.02، 0.04).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بناءً على متغير المؤهل العلمي، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن التفكير الإيجابي قد لا يتأثر بشكل كبير بالمستوى الأكاديمي للأعضاء، سواء أكانوا حاصلين على الماجستير أو الدكتوراة، والسبب في ذلك قد يكون أن التفكير الإيجابي مرتبط أكثر بالبيئة الأكاديمية الداعمة، والتفاعل الإيجابي بين الزملاء، بدلاً من مستوى المؤهل العلمي، ففي الجامعات الفلسطينية، قد تتوفر بيئة تشجع التفكير الإيجابي وتدعم أعضاء الهيئة التدريسية بغض النظر عن درجة تحصيلهم الأكاديمي، مما يساهم في تحقيق مستويات مرتفعة من التفكير الإيجابي بشكل متساوٍ عبر جميع المؤهلات العلمية.

متغير الرتبة الأكاديمية: بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال (المعرفة ذات معنى) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، أما في المستوى الكلي فكان هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على رتبة أكاديمية (محاضر) و(أستاذ) ولصالح الأعضاء الحاصلين على رتبة (أستاذ)، بينما لم يلاحظ هناك فروق دالة إحصائياً في المقارنات الأخرى.

تشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التفكير الإيجابي، خصوصاً في مجال "المعرفة ذات معنى" والمستوى الكلي للتفكير الإيجابي، بناءً على الرتبة الأكاديمية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. ويمكن تفسير هذه الفروق بأن الأعضاء الحاصلين على رتبة أكاديمية أعلى (مثل الأستاذ) يتمتعون بخبرة أوسع وتأثير أكبر في المجال الأكاديمي، مما قد يساهم في تعزيز مستوى تفكيرهم الإيجابي، والأعضاء ذوي الرتب الأكاديمية الأعلى قد يكونون أكثر قدرة على تحقيق أهداف أكاديمية مرموقة، ويفهمون أهمية المعرفة ذات المعنى بشكل أعمق، مما يعزز مستوى تفكيرهم الإيجابي. في المقابل الأعضاء الحاصلون على رتب أكاديمية أقل قد لا يمتلكون نفس القدر من الخبرة أو النفوذ الأكاديمي، مما يؤثر على مستوى تفكيرهم الإيجابي مقارنة بزملائهم من ذوي الرتب الأعلى.

متغير سنوات الخدمة: بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى، والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. وكان تأثير متغير سنوات الخدمة متوسطاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.406 - 0.599).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي ومجالاته المختلفة بناءً على سنوات الخدمة بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية قد لا يكون متأثراً بشكل كبير بعدد سنوات الخدمة، حيث أن التفكير الإيجابي قد يكون مرتبطاً أكثر بالبيئة الأكاديمية والفرص المتاحة والدعم المؤسسي بدلاً من فترة الخدمة الفردية، فالأعضاء الذين لديهم سنوات خدمة طويلة قد لا يكون لديهم بالضرورة تفكير إيجابي أعلى من أولئك الجدد، مما يشير إلى أن التفكير الإيجابي يمكن أن يتشكل نتيجة لعوامل أخرى مثل الثقافة الجامعية، وبيئة العمل، والتدريب المستمر، بدلاً من كون سنوات الخدمة عاملاً رئيساً في تحديد مستوى التفكير الإيجابي.

**متغير المسمى الوظيفي:** بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي ومجالاته (المعرفة ذات معنى والحوار الإيجابي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. وكان تأثير متغير المسمى الوظيفي قليلاً في المستوى الكلي للتفكير الإيجابي وجميع مجالاته حيث كانت قيم حجم الأثر قد تراوحت ما بين (0.117 - 0.377).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي ومجالاته بناءً على المسمى الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ويمكن تفسير ذلك بأن التفكير الإيجابي قد لا يتأثر بشكل كبير بالمسمى الوظيفي بحد ذاته، بل قد يكون مرتبطاً بشكل أكبر بالعوامل الفردية مثل الشخصية والخبرة الأكاديمية أو بالبيئة الجامعية التي تعزز التفكير الإيجابي، فالأعضاء في مختلف المسميات الوظيفية قد يختبرون نفس الظروف الداعمة والمحفزة التي تسهم في تعزيز التفكير الإيجابي، مما يجعل الفروق بين المسميات الوظيفية غير ذات دلالة إحصائية، وبالتالي قد تكون العوامل المشتركة بين جميع الأعضاء، مثل دعم الإدارة والفرص المتاحة، هي التي تساهم في مستوى التفكير الإيجابي المرتفع بغض النظر عن المسمى الوظيفي.

## ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. العمل على تعزيز الثقافة التي تشجع التأمل الذاتي بين أعضاء الهيئة التدريسية، عبر تنظيم ورش عمل وندوات تركّز على كيفية استخدام التأمل الذاتي لتحسين الأداء الشخصي والتعليمي.
2. تطوير برامج تدريبية متقدمة لتحسين مهارات حل المشكلات والابتكار، على أن تشمل تلك البرامج استراتيجيات حل المشكلات المعقّدة ودراسات الحالة العملية.
3. تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام استراتيجيات التفكير الإيجابي بشكل أكبر، من خلال تنظيم جلسات تدريبية حول كيفية استخدام التفكير الإيجابي في تطوير الذات وتحسين بيئة العمل.
4. زيادة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية الذين ينشرون أبحاثاً مميزة، عبر توفير الدعم الفني والمادي لتحفيزهم على إجراء بحوث ذات تأثير إيجابي.
5. تحسين قنوات التواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة العليا لتسهيل تقديم الاقتراحات والانتقادات البناءة، من خلال تنظيم جلسات حوارية منتظمة لتعزيز الشفافية والاستماع لآراء أعضاء الهيئة.
6. تحسين الدعم المقدم لأعضاء الهيئة التدريسية في اختيار مواضيع أبحاثهم وتعزيز حرية النشر، عبر توفير مزيد من الموارد المالية واللوجستية لدعم الأبحاث العلمية.
7. إنشاء برامج دورية للقاءات الفكرية والحوارية بين أعضاء الهيئة التدريسية، إذ يمكن تنظيم فعاليات علمية وندوات تعزّز من تبادل الأفكار والخبرات.
8. تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير أساليبهم التعليمية وتقديم طرق تدريس مبتكرة، من خلال توفير دعم فني وموارد لتطوير المناهج الدراسية بما يتماشى مع التوجهات الأكاديمية الحديثة.

9. دعم إنشاء بيئة أكاديمية تحفز على الحرية الأكاديمية، مما يسمح لأعضاء الهيئة التدريسية بالتعبير عن آرائهم بحرية وإجراء بحوث مبتكرة دون قيود، من خلال تعزيز برامج تشجع على الابتكار في البحث العلمي وتطوير مشاريع أكاديمية جديدة.

10. توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للتفكير الإيجابي، من خلال تقديم الدعم النفسي والتشجيع لأعضاء الهيئة التدريسية، عبر تعزيز ثقافة الحوار الإيجابي والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة الأكاديمية.

11. تعزيز الدعم المؤسسي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال توفير موارد إضافية، مثل مكاتب أكاديمية متطورة، وأدوات بحثية، وبيئة تعليمية ملائمة، وذلك لتحسين التواصل بين الإدارة الأكاديمية وأعضاء الهيئة التدريسية لضمان استجابة فعالة لاحتياجاتهم وتوقعاتهم.

ويقترح الباحث دراسات مستقبلية على النحو الآتي:

- دراسة كيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية المختلفة على مستويات الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.
- دراسة كيفية تأثير مستوى الحرية الأكاديمية على مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، من خلال تحليل كيف يمكن للحرية الأكاديمية أن تعزز التفكير الإيجابي وتساعد في تطوير بيئة تعليمية إيجابية.
- دراسة مدى فعالية البرامج التدريبية والتطويرية في تحسين مستويات الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، من خلال إجراء تجارب ميدانية لقياس تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء الأكاديمي والتدريسي.

## المراجع العلمية

### أولاً: المراجع العربية

ابراهيم، دعاء. (2008). الحرية الأكاديمية للباحثين وأعضاء هيئة التدريس. (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة الاسكندرية، مصر.

إبراهيم، فاطمة. (2023). برنامج قائم على أبعاد الحكمة في تدريس التاريخ لتنمية بعض مهارات التفكير الواقعي واتخاذ القرار لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي. المجلة التربوية، 108، 1-68.

ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل محمد بن مكرم. (2003). لسان العرب. القاهرة: دار الحديث.

أبو دياك، مها. (2019). درجة المواطنة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، الأردن.

أبو طير، هناء محمود . (200). التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.

أبو علي، ميسون. (2021). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وأثرها في ممارساتهم التدريسية مع الطلبة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.

أبو هاشم، السيد محمد. (2015). أساليب التفكير في ضوء نظرية ستيرنبرج: دراسة مقارنة بين عينتين مصرية وسعودية من طلاب الجامعة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 48، 77-102.

أحمد، زكريا. (2024). مهارات التفكير الإيجابي لدى مدرسي المرحلة الثانوية. مجلة ديالى للبحوث الانسانية، 3(100)، 140-165.

الأحمدي، عبد الرحمن حسن. (2021). فعالية برنامج إرشادي قائم على الحكمة الاختبارية لخفض مستوى قلق الاختبار المحوسب لدى طلاب المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة. المجلة السعودية للعلوم النفسية، 67(5)، 77-97.

الأصفهاني، الراغب. (1992). مفردات الفاظ القرآن. (صفوان عدنان داودي، المحرر) دمشق: دار القلم.

- الأعمر، محمود. (2013). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش وعلاقتها بالاداء الوظيفي لديهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة جرش، الأردن.
- آل دحيم، عبد الرحمن. (2019). التفكير القائم على الحكمة كمنبئ بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية. مجلة التربية ، 28(8)، 76-113.
- امحديش، صالحه. (28). أثر برنامج تدريبي قائم على التفكير التأملي في تنمية الحكمة لدى طالبات جامعة الملك خالد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 427-449، 3.
- أنراوس، رامي. (2008). الادارة بالثقة والتمكين. عالم الكتب الحديثة، اردن، الاردن.
- أيوب، علاء، و أسامة ابراهيم. (2013). تطور التفكير القائم على الحكمة لدى طلاب الجامعة بدول الخليج العربي: دراسة عبر ثقافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 23(79)، 209-254.
- بخيت، حسين. (2020). الحكمة والوعي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي: دراسة تنبؤية مقارنة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 30(107)، 123-176.
- بدران، عبد الكريم. (2015). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية. مجلة كلية التربية، 58، 93-125.
- البشر، سعاد. (2019). معنى الحياة وعلاقته ببعض أبعاد التفكير الإيجابي في ضوء الرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة بدولة الكويت. مجلة جامعة الشارقة، 35(16)، 908-938.
- بهير، حمزة. (2022). التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى عينة من التلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا-دراسة ميدانية في ظل علم النفس الإيجابي. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، 7(2)، 314-332.
- الجاري، هندية سلامة. (2017). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم جنوب الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- جبريل، فاروق. (2019). سيكولوجية الحكمة. مكتبة نانسي، مصر.
- الجبوري، أحمد محمود. (2011). تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الاعدادية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة تكريت، تكريت، العراق.

الجرجاني، علي بن محمد بن علي. (1987). *التعريفات*. (عبد الرحمن عميرة، المحرر) بيروت: عالم الكتب.

جروان، فتحي. (2008). *الموهبة والتفوق والابداع*. <https://doi.org> /دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

جميل، بيداء. (2021). الحكمة لدى عينة من منتسبي جامعة بغداد "الطلّبة، والموظفين، والتدريسيين". *مجلة الآداب*، 137، 256-235.

الحارثي، أسماء. (2022). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بتميز الأداء الجامعي. *مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية*، 22(3)، 372-357.

حامد، احمد. (2023). الكفاءة الإدارية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى عينة من ربات الأسر. *حوار جنوب*، 601-535.

حجازي، مصطفى. (2012). *إطلاق طاقة الحياة قراءة في علم النفس الإيجابي*. دار التنوير، بيروت، لبنان.

الحربي، علي. (2021). العوامل ذات العلاقة بالحرية الأكاديمية لدى طالب الدراسات العليا التربوية في الجامعات السعودية. *مجلة القراءة والمعرفة*، 237(2021)، 260-201.

الحربي، فيصل. (2023). واقع الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، 6(96)، 249--241.

حسن، احمد. (2023). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية لدى المعلم الجامعي كما يراها طلبة كلية التربية-جامعة الأزهر (دراسة تنبؤية). *التربية (الأزهر)*. *مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، 42(199)، 540-523.

حسن، سعاد. (2021). فاعلية برنامج تدريب عن بعد في تنمية مهارات التدريس من أجل الحكمة لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية*، 18(103)، 698-612.

حكمي، عبد الملك. (2018). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة الملك خالد، السعودية.

الخزاعلة، محمد. (2016). واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء ومعوقات ممارستها من وجهة نظرهم. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، 31(6)، 131-

168.

خليل، محمد. (2023). التفكير الإيجابي وعلاقته بالدافع المعرفي لدى طلاب في المرحلة الإعدادية. مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، 3(97)، 445-472.

خليل، نسرین ، و آلاء الشريف. (2014). القيم وعلاقتها بمهارات التفكير الإيجابي لدى طالبات جامعة الملك عبد العزيز. مجلة كلية التربية بينها، 25(99)، 309-342.

خنبلوش، أحمد. (2022). التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشور)، جامعة ورقلة، الجزائر.

الدباغ، مكرم ، و عادل الطائي. (2020). أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور". مجلة جامعة الأنبار، 29(2020)، 356-372.

دخيخ، ص. (2022). بناء نموذج للعلاقة السببية بين أبعاد التفكير التأملي والحكمة والتدريس بأسلوب التفكير الناقد لدى عينة من معلمي اللغة العربية بمنطقة الباحة. مجلة البحث العلمي في التربية ، 2(4)، 162-214.

الذيفاني، عبدالله أحمد. (2007). الحريات الأكاديمية واستقلال الجامعات: المعنى والتأصيل والمبادئ، مقدم إلى مؤتمر التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة: الفرص والتحديات. معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.

الراشد، صالح. (2022). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وعلاقتها بالتراث العربي الإسلامي. مجلة كلية التربية-جامعة الإسكندرية، 32(4)، 329-353.

رزيج، فيصل. (2023). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى أساتذة الجامعة. مجلة آداب الفراهيدي، 15(52)، 421-447.

الرصاعي، هبة محمد. (2022). التشوهات المعرفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى طلبة مدارس طلبة مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز/ الكرك. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.

رضا، أنور. (2005). الحكمة أهميتها، مجلة التربية. جامعة ايجة، أزمير، تركيا.

الركيبي، محمد. (2024). برنامج قائم على التعلّم الخدمي لتنمية مهارات التفكير الإيجابي في مادة علم النفس والاجتماع لدى طلاب المرحلة الثانوية بالكويت. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 124(3)، 1799-1824.

الزامل، وفاء. (2023). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس وطالبات الدراسات العليا في جامعة الأميرة نورة دراسة تطبيقية تحليلية. مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية، 2(35)، 27-48.

زروالي، وسيلة. (2018). درجة ممارسة الحرية الأكاديمية بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 11(36)، 175-195.

الزيات، محمود. (2020). فعالية برنامج قائم على مهارات الحكمة لتنمية مهارة حل المشكلات الصفية لدى الطلبة المعلمين. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 78(78)، 2209-2263.

زياد، امل. (2022). الحكمة واليقظة العقلية والأمل كمنبئات بالازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة التربية، 4(195)، 47-106.

الزبيدي، مفيد. (2000). التعليم الجامعي ومشكلات البحث العلمي "الحرية الأكاديمية نموذجاً"، مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح. جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.

الزيود، عبدالخالق. (2020). الحرية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 4(30)، 150-164.

السرحاني، طارق. (2008). دور القيادات الأكاديمية في توفير الحرية الأكاديمية في كليات التربية في المنطقة الشمالية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم ونظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

السعيدية، حمدة. (2022). مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية بجامعة قطر: دراسة ميدانية. المجلة التربوية، 34(144)، 193-233.

السفاسفة، محمد. (2018). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي. دار حنين للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.

السلامي، يمامة. (2021). الحرية الأكاديمية وأثرها على الانتماء التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة جامعة بابل. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 5(3)، 125-143.

السوداني، فراس. (2007). الحرية الجامعية مقترح لتأصيل المصطلح في نظام عساف (محرر) الحريات الأكاديمية في الجامعات العراقية. مركز عمان لدراسات حقوق الانسان، عمان، الأردن.

السورطي، يزيد بن عيسى. (2009). السلطوية في التربية العربية. الكويت: عالم المعرفة للنشر.

السيد، علي. (2014). دور الحرية الأكاديمية في تفعيل جودة المؤسسات الجامعية. مجلة المعرفة التربوي، 2(4)، 293-330.

السيد، كمال. (2022). النمذجة البنائية لليقظة العقلية والتنظيم الانفعالي والرضا عن الحياة لدى المطلقات مبكراً. مجلة كلية الآداب، 65(65)، 589-627.

السيد، مسعود. (2022). عادات العقل وعلاقتها بمهارات التفكير الايجابي لدى الطالبات الموهوبات بالمرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية. بنها، 33(130)، 793-842.

شاهين، هيام صابر. (2012). إسهام كل من الذكاء الاجتماعي وأحداث الحياة الضاغطة في التنبؤ بالحكمة لدى معلمي المدارس الفكرية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 13(3)، 495-530.

الشبول، محمد ، و محمد الزيود. (2009). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. المجلة التربوية، 23(92)، 287-342.

الشريدة، محمد. (2012). القدرة التنبؤية للذكاءات المتعددة بمستوى الحكمة لدى الطلبة الجامعيين في الأردن. مجلة البحث العلمي في التربية، 11(1)، 110-136.

الشريدة، محمد. (2015). مستوى التفكير ما وراء المعرفي والحكمة لدى عينة من الهيئة التدريسية لدى الجامعة. المجلة الأردنية في العلوم التربوي، 11(4)، 403-415.

شقير ،محمد. (2003). الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية السعودية. مجلة الفيصل، 325.

الشويبي، أبو زيد. (2019). الحكمة وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. المجلة التربوي، 68(12)، 2565-2607.

صالح، خلود. (2021). درجة الذكاء الثقافي لدى رؤساء الأقسام وعلاقته بمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.

صالح، عدنان. (2020). لتفكير الإيجابي لدى عينة من طلاب الجامعة بالعراق (دراسة استكشافية). المجلة العلمية لكلية الآداب-جامعة أسيوط، 23(76)، 191-216.

الصبري، محمد. (2023). الحرية الأكاديمية وأثرها على الولاء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب. مجلة الجامعة الوطنية، 22، 1-41.

عامر، أيمن. (2014). المحددات النفسية للحكمة: معنى الحياة وفلسفتها والوعي بالذات والقيم. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 24(84)، 1-53.

عبد الجواد، وفاء محمد. (2015). الحكمة وعلاقتها بمهارات التفاوض لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بالإرشاد النفسي والتربية الخاصة. *مجلة التربية الخاصة*، 12، 75-126.

عبد الله، محمود. (2023). برنامج الكتروني مقترح لتنمية بعض مهارات التفكير الإيجابي لمعلمي المواد التجارية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 17(9)، 791-827.

عبد الوهاب، ليلى عبد الوارث. (2016). "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الفيوم من منظور تنظيم المجتمع". *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 55(2016)، 243-324.

عبد الوهاب، أنيس. (2023). تحليل نمذجة المعادلات البنائية وأنواعها وتطبيقاته النفسية والتربوية. *مجلة بحوث التربية الخاصة والتعليم الشامل*، 1(1)، 39-78.

العبودي، طارق وصالح، علي. (2018). *علم النفس الإيجابي* (الإصدار 1). عمان، الأردن: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

عثمان، مها. (2021). التفكير الإيجابي وعلاقته بإدارة الإحباط الأكاديمي والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية*، 29(4)، 47-113.

العرفي، سلطان. (2021). مستوى التعاطف التاريخي والتفكير الإيجابي لدى طلبة جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية*، 15، 225-244.

عطا، أسامة. (2022). مستوى التفكير الإيجابي ومهارات قيادة الأعمال لدي معلمي العلوم قبل الخدمة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 102(102)، 537-593.

غانم، بركات. (2005). التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة، دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية والتربوية. *مجلة دراسات عربية في علم النفس*، 4، 4.

غانيم، أمل. (2020). الحكمة لدى المنفوقين أكاديميا بالمرحلة الجامعية، *المجلة التربوية*، 71، 621-666.

قادر، حسن. (2014). مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته بدقة الأداء الدفاعي للاعب الحر بالكرة الطائرة. *مجلة الراغبين للعلوم الرياضية*، 20(64)، 122-139.

القرطبي، ابو عبد الله محمد بن احمد الانصاري. (2006). الجامع لأحكام القرآن: تفسير القرطبي. (عبد الرزاق المهدي، المحرر) بيروت: دار الكتاب العربي.

القللي، السيد. (2023). المساهمة النسبية للتفكير الإيجابي والمرونة المعرفية والضغط الأكاديمية علي الرفاه الأكاديمي لدى طلاب كليات التربية النوعية والتربية بجامعة دمياط وكلية الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر. مجلة بحوث التربية النوعية، 77.

الكتاني، سلام. (2024). التفكير الإيجابي وعلاقته بأداء الرمية الحرة بكرة السلة للطلاب. مجلة واسط للعلوم الرياضية، 19 (2)، 191-204.

لظفي، محمد. (2024). التوجهات المعاصرة في دراسات التفكير الإيجابي. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 30 (4)، 276-307.

ماضي، عبد الفتاح. (2007). الحرية الاكاديمية لعضو هيئة الدريس الجامعي. مجلة دراسات، 7 (6)، 22-48.

متولي، عادل. (2023). برنامج قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية مهارات التفكير الإيجابي لدى الطلاب المعلمين شعبة الفلسفة والاجتماع بكلية التربية. مجلة كلية التربية. 34 (136)، 337-376.

محمد، أمل. (2015). أبعاد التفكير الإيجابي و علاقته بجوانب دافعية الإنجاز عند معلمة الروضة في ضوء متغيّر الخبرة. مجلة الطفولة و التربية، 93 (2772)، 1-50.

مشرف، محمد حسن. (2002). تباين بعض الحاجات النفسية المرتبطة بعقم المرأة الأولى بتباين مركز التحكم الداخلي في ضوء التغيرات الديمغرافية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة المنيا، المنيا، مصر.

المغازي، ابراهيم محمد. (2013). التفكير الإيجابي كمنبئ نفسي للشعور بالانتماء لدى طلاب كلية التربية. مجلة كلية الآداب جامعة بورسعيد، 2، 47-88.

النجار، حسني. (2018). الإسهام النسبي لأساليب اتخاذ القرار والمرونة المعرفية وفعالية الذات الاجتماعية في التنبؤ بالحكمة. مجلة كلية التربية، 13 (2)، 527-601.

نور، علي. (2022). التفكير الإيجابي أهدافه ونظرياته وأبعاده. مجلة القراءة والمعرفة، 22 (253)، 439-478.

ياسين، حمدي. (2018). القراءة مدخل لتنمية الحكمة لدى الموهوبين ذوي صعوبات التعلّم. مجلة البحث العلمي في التربية، 19 (6)، 243-286.

يوسف، عبد الله. (2020). التفكير الإيجابي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس "جامعة النيلين". (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النيلين، السودان.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Atkinson, J. (2002). *Four steps to analyse data from a case study method* (38 ed.). ACIS 2002 Proceedings.
- Azan, A., Peterson, R. F., Alwi, M. M., & Shaharom, M. H. (2014). Mental and physical health comparison among psychologically distressed heart failure patients in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 412-416.
- Bang, H. (2009). *Relationship of Wisdom and Ego-identity for Korean and American Adolescents*. (Unpublished Doctoral dissertation), Oklahoma State University.
- Beamont, S. (2011). Identity Styles and Wisdom During Emerging Adulthood Relationships with Mindfulness and Savoring. *Identity*, 11(2), 155-180.
- Benedkovicova, J., & Ardelt, M. (2008). The Three Dimensional Wisdom Scale in Cross-Cultural Context: A Comparison Between American and Slovak College. *Student. Psychological Studies*, 50(2), 179-190.
- Brown, S., & Green, J. (2009). The wisdom Development Scale: Further Validity Investigation. *International Journal of Aging and Human Development*, 68, 320-289.
- Browyn, A. (2004). *How Faculty Make sense Administrative Methods and Motives for Change*". PhD Syracuse University.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4 ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Buchstaller, I., & Khattab, G. (2013). *Population samples. Research methods in linguistics*.
- Çelik, I., & Sariçam, H. (2018). The Relationships between Positive Thinking Skills, Academic Locus of Control and Grit in Adolescent. *Universal Journal of Educational Research*, 6(3), 392-398.
- Denicolo, P. (2016). *Constructivist approaches and research methods: A practical guide to exploring personal meanings*.
- Edmeads, J. (2004). The power of negative thinking related with some factors. *Journal Articles*, 00178748.

- Hassan, M. (2021). Involving Local Wisdom in Kampai Island to Create Digital Storytelling. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 6263-6270.
- Haveren, V. R. (2004). *Levels career decidedness and negative career thinking by Athletic Status, gender, and academic class, proquest*. Dissertation Abstracts, No. AAC, 996358.
- Hogan, B., & Trotter, L. (2013). Academic freedom in Canadian higher education: Universities. Colleges. And institutes were not created. *Equal Canadian Journal of Higher Education*, 43(2), 64-84.
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Reading, MA. London: Addison-Wesley Pub. Co.
- Judge, T. (2010). Are health and happiness the product of wisdom? The relationship of general mental ability to educational and occupational attainment, health, and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 95(33), 454.
- Karki, C. B. (2015). *Academic Freedom for Faculty Members and Students: A Case Study of the Faculty of Education*. Master's thesis at Tribhuvan University in Nepal.
- Khan, A. A. (2013). *Identity and wisdom of young adults in Canada and Pakistan with Asperger Syndrome: A cross-cultural study (Doctoral dissertation, University of Toronto)*. (Doctoral dissertation, University of Toronto).
- Korol, L., & Bevelander, P. (2023). The Power of Positive Thinking: How Positive Opinions of Refugees' Impact on the Host Society Generate Positive Behavioural Intentions. *Journal of Refugee Studies*, 36(1), 22-45.
- Lawshe, C. H. (1975). *A Quantitative Approach to Content Validity*. Personnel psychology/Berrett-Koehler Publishers.
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland journal of higher education*, 9(3).
- Moraitou, D., & Efklides, A. (2012). The wise thinking and acting questionnaire: the cognitive facet of wisdom and its relation with memory, affect, and hope. *Journal Happiness Studie*, 13, 849-873.
- Morgan, G. A., Barrett, K. C., Leech, N. L., & Gloeckner, G. W. (2019). *IBM SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Routledge.
- Nayak, J. K., & Singh, P. (2021). *Fundamentals of research methodology problems and prospects*. SSDN Publishers & Distributors.
- Orubit, A., Paulley, F., & Abrham, N. (2012). University Autonomy. academic freedom and academic staff union of Universities' (ASUU) Struggles in Nigeria: A Historical Perspectiv. *Asian Social Science*, 8(12), 265.

- Panahi, M., Panahi, H., & Sobhani, H. (2016). Impacts of positive thinking skills up on happiness and academic performance of first level high school girls of Shirvan. *International Academic Journal of Innovative Research*, 3(6), 1-8.
- Peiffer, V. (2000). *Positive Thinking*, Shaftesbury. Dorset: Element Books Limited.
- Phusopha, J., Sathapornwong, P., & Saenubon, K. (2015). Development of the Inner wisdom Development programs with Buddhists Doctrines to Improvement of self-Mindedness for Bachelor Educational students. *Educational Research and Reviews*, 10(16), 2226 – 2240.
- Ramesh, M., Sathian, B., & Kiranmai, S. (2013). Efficacy of Rajayoga Meditation on Positive Thinking: An Index for Self Satisfaction and Happiness in Life. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 7(10), 2265-2267.
- Rich, A. A. (2002). *A legal-historical study of public college and university faculty free speech rights under the first amendment and academic freedom*. The Florida State University.
- Roeber, C. A. (2014). "So much is in Bud"\_\_ steps Towards Extending Habermasion Discourse Ethics Through on ecotheology of wonder and wisdom Graduate theological union.
- Saldaña, J. (2021). *Coding techniques for quantitative and mixed data. The Routledge reviewer's guide to mixed methods analysis*.
- Sandman, C. (2005). *Current Cases on Academic Freedom*. ERIC Document. ED 426423.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An Introduction*. American Psychologist.
- Sternberg, R. J. (2018). *The Emerging Role of Intelligence in the World of the Future*. MDPI-Multidisciplinary Digital Publishing Institute.
- Taiwo, E. (2012). Regulatory Bodies. Academic Freedom and Institutional Autonomy in Africa: Issues and Challenges – The Nigerian Example. *Council for the Development of Social Science Research in Africa*, 9(182), 63-89.
- Takahashi, M., & Overton, D. (2013). Wisdom of the East and West: A relational developmental systems perspective. In *The scientific study of personal wisdom: From contemplative traditions to neuroscience* (pp. 251-263). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Thygesen, L. (2014). When the entire population is the sample: strengths and limitations in register-based epidemiolog. *European journal of epidemiology*, 29, 551-558.
- Webster, J. (2003). An Explanatory Analysis of a Self- assessed Wisdom Scale. *Journal of Adult Development*, 10(1), 13-22.

- Webster, J. (2010). Wisdom and Positive Psychosocial Values in Young Adulthood. *Journal Adult Development, 17*, 70-80.
- Wilson, V. E., & Peper, E. (2004). The effects of upright and slumped postures on the recall of positive and negative thoughts. *Applied psychophysiology and biofeedback, 29*, 189-195.
- Zacher, H., & Staudinger, U. M. (2018). *Wisdom and well-being. Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

## الملاحق

### ملحق (أ)

#### كتب تسهيل مهمة بحثية

An-Najah  
National University  
Faculty of Graduate Studies



جامعة  
النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

التاريخ: ٢٠٢٤/٠٣/٢٦م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة نابلس للتعليم المهني والتقني

تحية طيبة وبعد،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

نهدبكم اطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة نابلس للتعليم المهني والتقني، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

فلسطين، نابلس، ص.ب ٧٠٧٠٧/هاتف: ٢٣٤٥١١٤، ٢٣٤٥١١٤، ٢٣٤٥١١٣ (٩٧٢)(٠٩) فاكس: ٢٣٤٢٩٠٧ (٩٧٢)(٠٩)  
3200 (5) Nablus, P. O. Box (7) \*Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115  
\* Facsimile 972 92342907 \*www.najah.edu - email fgs@najah.edu

التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة بوليتكنك فلسطين

تحية طيبة وبعد،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

تهديكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو يصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
لعمري

عميدة كلية الدراسات العليا



مراقب: الإنشيان

فلسطين، نابلس، ص.ب ٧٠٧٧ هاتف: ٢٣٤٥١١٤، ٢٣٤٥١١٤، ٢٣٤٥١١٣، ٢٣٤٥١١٢ \*فاكس: ٢٣٤٤٩٠٧ (٠٩) (٩٧٢)

Nablus, P. O. Box (7) \*Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

\* Facsimile 972 92342907 \*www.najah.edu - email fgs@najah.edu



التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة القدس

تحية طيبة وبعد،،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

نهدبكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجيات تطويرية مقترحة "

بحسب الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة بأطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح يريم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان



التاريخ: ٢٠٢٤/٠٣/٢٦ م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة بيت لحم

تحية طيبة وبعد،،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

نهدبكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج  
دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بيت لحم، وذلك لجمع معلومات حول  
النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة  
المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم  
استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
كفاح برهم

عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

التاريخ : ٢٠٢٤/٠٣/٢٦ م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة الخليل

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.

نهديك أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الخليل، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة فلسطين التقنية - خضوري

تحية طيبة وبعد،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

يهديكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج  
دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، وذلك  
لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة  
التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم  
بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية  
التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان



التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة الاستقلال

تحية طيبة وبعد،،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

تهديكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج  
دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال، وذلك لجمع معلومات حول  
النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة  
المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم  
استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

التاريخ: ٢٠٢٤/٠٣/٢٦ م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة فلسطين الأهلية

تحية طيبة وبعد،،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.**

نهدبكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج  
دكتوراه في التعلم والتعليم وهو يصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين الأهلية، وذلك لجمع معلومات  
حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في  
الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة  
المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم  
استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
لعا كند  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

فلسطين - نابلس، ص.ب ٧٧٠٧ هاتف: ٢٣٤٥١١٥ - ٢٣٤٥١١٤ - ٢٣٤٥١١٣ (٠٩) ٢٣٤٥١١٣ فاكسيل (٠٩) ٢٣٤٥١١٤ (٠٩) ٢٣٤٥١١٤

Nablus, P. O. Box (7) \*Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

\* Facsimile 972 92342907 \* www.najah.edu - email [fxs@najah.edu](mailto:fxs@najah.edu)

التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
الجامعة العربية الأمريكية

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.

يهديك أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم  
جامعة بيرزيت

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.

نهدبكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بيرزيت، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح يرهيم  
عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان



التاريخ : ٢٦/٠٣/٢٠٢٤م

حضرة الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية المحترم

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب / جهاد عبدالفتاح صالح رمضان. رقم التسجيل (12170299)  
تخصص دكتوراه في التعلم والتعليم.

نهدبكم اطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب جهاد عبدالفتاح صالح رمضان هو طالب دراسات عليا في برنامج دكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد الاطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجيات تطويرية مقترحة "

يحتاج الطالب الى توزيع استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وذلك لجمع معلومات حول النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. وذلك لأغراض بحثية خاصة باطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. كفاح برهم  
كفاح برهم

عميدة كلية الدراسات العليا



مرفق: الاستبيان

## ملحق (ب)

### أعضاء لجنة التحكيم

الجامعة	الدكتور	الرقم
جامعة الخليل	د. إبراهيم المصري	1
جامعة خضوري	د. حسام القاسم	2
جامعة القدس المفتوحة	د. حسين حمایل	3
جامعة القدس المفتوحة	د. خالد كتلو	4
جامعة الخليل	د. نبيل الجندي	5
جامعة أسيوط	د. رشاد محمد حسن	6
جامعة النجاح الوطنية	د. سهيل صالحه	7
جامعة النجاح الوطنية	د. غسان الحلو	8
جامعة النجاح الوطنية	د. فاخر الخليلي	9
جامعة عين شمس	د. فاطمة زكريا	10
جامعة النجاح الوطنية	د. فايز محاميد	11
جامعة مؤتة	د. فؤاد طلافحة	12
جامعة النجاح الوطنية	د. فواز عقل	13
جامعة القدس المفتوحة	د. كمال سلامة	14
جامعة الخليل	د. كمال يونس مخامرة	15
جامعة القدس المفتوحة	د. معزوز علاونة	16
جامعة الأقصى	د. منير حسن شقورة	17
جامعة النجاح الوطنية	د. هبة سليم	18
جامعة القدس المفتوحة	د. يوسف ذياب	19

## ملحق (ج)

### مقاييس الدراسة الأولى

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

دكتوراة التعلّم والتعليم

الأخوة والأخوات:

تحية طيبة وبعد،

تعدّ هذه المقاييس جزءاً من رسالة الدكتوراة التي يقوم بها الباحث بعنوان "النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة: استراتيجية تطويريّة مقترحة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في التعلّم والتعليم في جامعة النجاح الوطنية.

يرجى من حضرتكم الإجابة على فقرات هذه المقاييس لما لها من أهمية لإنجاز هذه الأطروحة، علماً بأن البيانات التي ستقدمونها ستحاط بالسرية التامة وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والاحترام لتعاونكم

الباحث: جهاد رمضان

إشراف: أ.د. عبد الناصر قدومي

## المعلومات الشخصية

1. الجنس:

( ) ذكر ( ) أنثى

2. نوع الجامعة:

( ) حكومي ( ) أهلية عامة ( ) خاصة

3. المؤهل العلمي:

( ) ماجستير ( ) دكتوراة فأعلى

4. الرتبة الأكاديمية:

( ) محاضر ( ) أستاذ مساعد

( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ

5. سنوات الخبرة:

( ) 5 سنوات فأقل ( ) من 6 - أقل من 10 سنوات

( ) من 10 - أقل من 15 سنة ( ) 15 سنة فأكثر

أولاً: مقياس الحكمة

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: الجانب المعرفي</b>						
1	أتعاطف بصدق مع جميع الأشخاص من حولي حتى لو لم أكن أعرفهم.					
2	لا أشغل تفكيري بالقضايا التي أعتقد أن ليس لها حلول.					
3	أشعر بالغضب والإحباط إذا لم تسير الأمور وفقاً لما خططت لها.					
4	لا أشغل تفكيري في فهم تصرفات الأشخاص.					
5	أصنف الأشخاص على أنهم يعرفون أجوبة الأسئلة المطروحة عليهم.					
6	أصنف الأشخاص بأنهم على درجة عالية من الثقة.					
7	أنظر إلى الناس باعتبارهم جيدين.					
8	أؤمن بان أحداث الحياة متشابهة في أغلب الأوقات.					
9	اعتقادي انه لا يوجد حل للمشكلة التي تواجهني يجعلها اقل اهتماما بالنسبة لي.					
10	أفكر بعمق بالأشياء التي توفر فرصة جيدة لي.					
11	أفضل أن تحدث الأشياء بدلا من معرفة لماذا اتجهت الأمور بهذا الاتجاه.					
12	يناسبني الفهم البسيط للسؤال بدلا من معرفة المشكلة التي أدت إلى هذا السؤال.					
13	استطيع فهم تصرفات اغلب الأشخاص.					

البعد الثاني: الجانب الانفعالي					
					15 أنزعج من الأشخاص غير السعيدين.
					16 أرى أنني لن أحب بعض الأشخاص الذين اعرفهم.
					17 أستطيع أن أكون مرتاحا مع الجميع.
					18 أتقبل فكرة أن مشاكل الآخرين وحاجاتهم للمساعدة جزء من مشكلتي.
					19 أشعر بالأسف على الآخرين إذا كانوا يتعرضون للمشاكل.
					20 أشعر بتعاطف صادق مع كل الأشخاص.
					21 لا أرتاح عندما اشعر أن هناك شخصا يفتقر للسعادة والراحة في حياته.
					22 سيكون شعوري أفضل إذا تغيرت ظروف الحاضر.
					23 أحتفظ بهدوني في المواقف العصبية.
					24 لا أنزعج وأتوتر بسهولة.
					25 أحاول تقديم المساعدة للأشخاص
					26 أدير الضغوط بفعالية
					27 أدير مشاعري وانفعالاتي بشكل فعال
البعد الثالث: الإيثار					
					28 أستخدم نفوذي "تأثيري" لصالح الآخرين.
					29 أتعامل مع الآخرين باحترام.
					30 أبدي تقديري تجاه الآخرين.
					31 أرى ما هو جيد في الآخرين.
					32 أحترم حدود الآخرين.
					33 أقوم بعمل رد اعتبار للذين أسأت لهم.
					34 أتعلم من الآخرين.
					35 أساعد الآخرين.
					36 أتعاطف تجاه الآخرين.
					37 أتفاوض مع الآخرين عند الحاجة.
					38 ألتمس احتياجات الآخرين بدقة.

ثانياً: مقياس الحرية الأكاديمية

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات

الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: التعبير عن الرأي</b>						
1	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التعبير عن رأيهم بحرية تامة دون قيود.					
2	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة التفكير الإبداعي.					
3	تشجع الجامعة اللقاءات الفكرية الحوارية بين أعضاء هيئة التدريس.					
4	يتم التعامل بموضوعية مع أعضاء هيئة التدريس للرتب الأكاديمية كافة.					
5	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتقديم المقترحات من خلال التواصل مع الإدارة العليا بالجامعة من أجل التطوير.					
6	تتيح الجامعة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة في المؤتمرات والندوات سواء في الجامعة أو خارجها.					
7	تتقبل الجامعة النقد من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالتسلط الإداري والبيروقراطية والروتين في الجامعة.					
8	يتواصل أعضاء هيئة التدريس مع البيئة المحلية.					
9	يحق لأعضاء هيئة التدريس التعبير عن أفكارهم وآرائهم خاصة فيما يتعلق بالبحوث العلمية.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
10	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التعبير عن رأيهم بقرارات الجامعة بحرية تامة.					
<b>البعد الثاني: البحث العلمي</b>						
11	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية الكاملة في اختيار مواضيع أبحاثهم التي يختارونها.					
12	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس البيئة والمستلزمات المناسبة للبحوث العلمية التي يكتبونها.					
13	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الدعم المادي والمعنوي لإجراء البحوث العلمية.					
14	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد البيانات والانترنت والمجلات العلمية اللازمة للبحوث العلمية.					
15	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر الأبحاث العلمية.					
16	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس معايير واضحة ومحددة تخضع لها عملية تحكيم الأبحاث العلمية.					
17	تقوم الجامعة بتعزيز أعضاء هيئة التدريس ماديا ومعنويا الذين نشرت لهم أبحاث مميزة تخدم المجتمع.					
18	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالحصول على الدعم الخارجي من اجل القيام بالبحوث العلمية.					
<b>البعد الثالث: التدريس</b>						
19	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار المادة التي يدرسونها.					
20	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار الموضوعات المراد تدريسها.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
21	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتقديم وعرض المادة.					
22	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الأدوات والوسائل اللازمة.					
23	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس اختيار طرق التقويم المناسبة.					
24	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار مواعيد محاضراته التي تناسبه.					
25	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المراجع والكتب في مكتبة الجامعة.					
26	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في تحديد ساعاته المكتبية وفقاً لظروفه.					
27	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في وضع الخطط اللازمة للمواد التي يدرسونها.					
28	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في وضع الاختبارات وتصحيحها بالطرق التي يراها مناسبة.					
29	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس تكريم الطلبة المتفوقين.					
<b>البعد الرابع: خدمة المجتمع</b>						
30	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في العمل التطوعي لخدمة المجتمع المحلي.					
31	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتقديم ندوات ودورات تدريبية تهدف لخدمة المجتمع المحلي مؤسساته.					
32	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الطلبة في العمل التطوعي من خلال الجمعيات الخيرية.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
33	تقدم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس كافة الإمكانيات للقيام بجميع الأعمال التطوعية.					
34	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاث تخدم أفراد المجتمع.					
35	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الوقت اللازم للمشاركة المجتمعية.					
36	تقدم الجامعة أهم المقترحات والتوصيات في مجال العمل التطوعي لخدمة أفراد المجتمع ومؤسساته.					

### ثالثاً: مقياس التفكير الإيجابي

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: المعرفة ذات معنى</b>						
1	أسعى باستمرار إلى تحسين قدراتي.					
2	أقدر المعرفة والبصيرة عند معالجة الموقف.					
3	استمتع بتجميع الأفكار مع بعضها لبلورة علاقات ذات معنى.					
4	أضحى براحتي في سبيل الوصول لأهدافي.					
5	لدي المقدرة على العمل الشاق إلى درجة فائقة.					
6	لدي المقدرة على رؤية العلاقات والروابط بين مختلف فروع المعرفة.					
7	أجمع بين النظرية والتطبيق.					
8	لدي المقدرة على التفكير الهادئ.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
9	التزم بالموضوعية في كل شيء..					
10	انظر إلى النكسات بشكل بناء.					
11	أتعرف على جوانب القوة والضعف في شخصيتي.					
12	أعود نفسي على قول الحق مهما كلف الثمن.					
13	عندما انتقد أركز على السلوك وليس الأشخاص.					
14	أراعي الأولويات واضعها في موضعها الصحيح.					
15	أتفاني في العمل إلى حد نسيان المصلحة الذاتية.					
<b>البعد الثاني: بناء الإيجابية في النفس</b>						
16	لدي المقدرة على الاعتراف بالخطأ صراحة دون تردد.					
17	أتعلم من أخطائي دون أن أعاقب ذاتي.					
18	لا أتردد في تغيير مساري لمساعدة شخص في مشكلة ما.					
19	أستمع إلى النقد بشكل منفتح.					
20	أحاول أن أكون هادئا في كل المواقف.					
21	من المهم جدا بالنسبة لي أن أكون صادقا مع الناس.					
22	أتصرف وکلي ثقة في النتيجة المتوقعة.					
23	أتحمل المخاطرة المدروسة ما دمت مقتنعا بصحة فكرتي.					
24	أربط سعادتي بالعلاقة الوثيقة مع الخالق.					
25	لا أساوم على مبادئتي فهي ثوابت بالنسبة لي.					
26	أستطيع أن أستقبل الآراء السلبية دون أن أتخذ موقفا دفاعيا.					
27	أرفض المشاعر السلبية التي تؤثر على حالتي الذهنية.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الثالث: القوة والثقة في التعامل مع الآخرين</b>						
28	أهتم بأساليب التفكير المغايرة لأسلوب تفكيري.					
29	أقدر قيمة التفاعل مع الآخرين.					
30	أقر مبدأ الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية.					
31	أراعي العرف السائد في بيئة العمل عند التعامل مع الآخرين.					
32	أحرص على إشعار الآخرين بكفاءتهم عندما يقومون بعمل يستحق ذلك.					
33	أستطيع فهم ما بين السطور عندما يتحدث شخص ما.					
34	أركز على الصفات الإيجابية للآخرين.					
35	تتسم علاقتي مع الآخرين بالشفافية.					
36	أساعد الآخرين في الحفاظ على كرامتهم في المواقف الصعبة.					
37	أغرس الثقة في الآخرين في أوقات الفشل.					
38	أسعد عندما يرتفع أداء الفريق الذي انتمي إليه.					
39	أكثر من مجاملة الآخرين لبناء علاقات ايجابية معهم.					
<b>البعد الرابع: الحوار الإيجابي</b>						
40	أعي طبيعة المتغيرات عند الحوار مع الآخرين.					
41	أوازن بين مكاسب وأضرار الحوار المتوقعة.					
42	أبدأ عند الحوار بالمسلمات ولا أبدأ بنقاط الخلاف.					
43	أعترف بالخطأ عند الحوار فكسب القلوب خير من كسب المواقف.					
44	أحاول أن اخلق جواً آمناً لكي أشجع على الحوار الصريح.					

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
45	أطرح أسئلة ودودة لكي أشجع الآخرين على الكلام.					
46	أتمتع بهدوء أعصاب كبير عندما استمع إلى الطرف الآخر.					
47	أستطيع السيطرة على الاضطرابات الذهنية عند التركيز في الحوار.					
48	أطبق على سلوكي المعايير التي أطبقها على سلوك الآخرين عند الحوار.					
49	أعتبر الحوار احد مكونات الشخصية الإيجابية السوية.					
50	أصغي إلى الآخرين في الحوار لأتمكن من رؤية الأشياء من منظور جديد.					
51	أتمتع بالجرأة في قول الحق مهما كلف الثمن.					

## ملحق (د)

### مقاييس الدراسة بصورتها النهائية

جامعة النجاح الوطنية



كلية الدراسات العليا دكتوراة التّعلّم والتّعليم

الأخوة والأخوات:

تحية طيبة وبعد،

تعد هذه المقاييس جزءاً من رسالة الدكتوراة التي يقوم بها الباحث بعنوان "النّمدجة البنائيّة للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديميّة والتّفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في الجامعات الفلسطينيّة: استراتيجية تطويريّة مقترحة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في التّعلّم والتّعليم في جامعة النجاح الوطنية.

يرجى من حضرتكم الإجابة على فقرات هذه المقاييس لما لها من أهمية لإنجاز هذه الأطروحة، علماً بأن البيانات التي ستقدمونها (ستحاط بالسرية التامة) وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والاحترام لتعاونكم

الباحث: جهاد رمضان

إشراف: أ.د. عبد الناصر قدومي

## المعلومات الشخصية

### 1. الجنس:

( ) ذكر ( ) أنثى

### 2. نوع الجامعة:

( ) حكومي ( ) أهلية عامة ( ) خاصة

### 3. المؤهل العلمي:

( ) ماجستير ( ) دكتوراة فأعلى

### 4. الرتبة الأكاديمية:

( ) محاضر ( ) أستاذ مساعد

( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ

### 5. سنوات الخبرة:

( ) 5 سنوات فأقل ( ) من 6 - أقل من 10 سنوات

( ) من 10 - أقل من 15 سنة ( ) 15 سنة فأكثر

### 6. المسمى الوظيفي:

( ) عضو هيئة تدريس ( ) رئيس قسم

( ) رئيس دائرة ( ) عميد كلية

( ) نائب أكاديمي ( ) أخرى: حدد.....

أولاً: مقياس الحكمة

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: التأمل الذاتي</b>						
1	أعتقد أن حياتي الماضية مليئة بالمعرفة المفيدة لي.					
2	أعيد النظر في ذكرياتي وخبراتي الماضية لأتعلم منها.					
3	أتأمل المواقف الجديدة التي تحتاج لسرعة قرار.					
<b>البعد الثاني: التنظيم الانفعالي</b>						
4	أمتلك القدرة على فهم مشاعري وعواطفني المختلفة.					
5	أتحكم في مشاعري في المواقف الصعبة.					
6	أضبط نفسي وأتحكم برغباتي.					
7	أتميز بالاتزان الانفعالي.					
<b>البعد الثالث: القدرة على حل المشكلات</b>						
8	أناجبر لإيجاد حل لمشكلة مهما كانت صعبة.					
9	لدي قدرة لاختيار الحل الأنسب في المواقف الحياتية.					
10	أرى أن جمع المعلومات عن المشكلة وسيلة لحلها.					

ثانياً: مقياس الحرية الأكاديمية

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: التعبير عن الرأي</b>						
1	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتقديم المقترحات من خلال التواصل مع الإدارة العليا بالجامعة من أجل التطوير.					
2	تتقبل الجامعة النقد من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات الإدارية في الجامعة.					
3	تشجع الجامعة اللقاءات الفكرية الحوارية بين أعضاء هيئة التدريس.					
4	تتعامل الجامعة بموضوعية مع أعضاء هيئة التدريس من كافة الرتب الأكاديمية.					
5	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن آرائهم بحرية تجاه قرارات الجامعة.					
<b>البعد الثاني: البحث العلمي</b>						
6	تقوم الجامعة بتعزيز أعضاء هيئة التدريس ماديا الذين نشرت لهم أبحاث مميزة تخدم المجتمع.					
7	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار مواضيع أبحاثهم التي يختارونها.					
8	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر الأبحاث العلمية.					
9	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد البيانات والانترنت اللازمة للبحوث العلمية.					
<b>البعد الثالث: التدريس</b>						

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
10	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتقديم وعرض المحتوى التعليمي.					
11	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار المادة التي يدرسونها وفق تخصصاتهم العلمية.					
12	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في وضع الخطط اللازمة للمواد التي يدرسونها.					

### ثالثاً: مقياس التفكير الإيجابي

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق ورأيك، وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
<b>البعد الأول: المعرفة ذات معنى</b>						
1	أسعى للجمع بين النظرية والتطبيق في عملي الجامعي.					
2	أسعى باستمرار إلى تحسين قدراتي.					
3	أضحي براحتي في سبيل الوصول لأهدافي.					
4	لدي المقدرة على العمل الشاق لإنجاز المهام المختلفة.					
5	أستمع بتجميع الأفكار مع بعضها لبلورة علاقات ذات معنى.					
<b>البعد الثاني: الحوار الإيجابي</b>						
6	أطرح أسئلة ودودة لكي أشجع الآخرين على الكلام.					

درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا	الفقرة	#
					أتمتع بهدوء أعصاب عندما أستمع إلى الطرف الآخر.	7
					أوازن بين مكاسب وأضرار الحوار المتوقعة.	8
					أعترف بالخطأ عند الحوار فكسب القلوب خير من كسب المواقف.	9
					أبدأ عند الحوار بنقاط الاتفاق المشتركة ولا أبدأ بنقاط الخلاف.	10
					أصغي إلى الآخرين في الحوار لأتمكن من رؤية الأشياء من منظور جديد.	11

## ملحق (هـ)

### اسئلة المقابلة

الأخوة والأخوات:

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بدراسة بعنوان "النمذجة البنائية للعلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي

لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية: استراتيجية تطويرية مقترحة" وذلك استكمالاً

لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في التعلّم والتعليم في جامعة النجاح الوطنية.

يرجى من حضرتكم الإجابة على أسئلة المقابلة لما لها من أهمية لإنجاز هذه الأطروحة، علماً بأن

البيانات التي ستقدمونها سوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والاحترام لتعاونكم

الباحث: جهاد رمضان

إشراف: أ.د. عبد الناصر قدومي

تعريف للمصطلحات الرئيسية للدراسة:

الحكمة: مجموعة من الخصائص المتكاملة التي تتضمن عدة أبعاد مثل الذكاء والحدس والبصيرة

والتفكير المنطقي واستراتيجيات ما وراء المعرفة.

الحرية الأكاديمية: هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه وفي بحثه وفي التعبير عن آرائه ونظرياته

تعبيراً حراً دون أن يكون عرضة للاضطهاد بسبب الآراء التي يأخذ بها أو يدرسها

**التفكير الإيجابي:** هو قدرة الشخص على التحكم في أفكاره وتصرفاته ويقوم بتوجيهها إيجابيا من خلال الوعي بنفسه، وامتلاك القدرة على قيادتها والسعي إلى تحقيق الأهداف من خلال التمتع والتفائل مع مقاومة الأفكار السلبية لديه.

**السؤال الأول:** برأيك كيف ترى مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التأمل الذاتي والقدرة على حل المشكلات والمعرفة الذاتية وغيرها من مكونات الحكمة؟

**السؤال الثاني:** من وجهة نظرك، ما درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التعبير عن الرأي والبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع وغيرها من أبعاد الحرية الأكاديمية؟

**السؤال الثالث:** كيف تقيم مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث المعرفة وبناء الإيجابية والقوة والثقة في التعامل مع الآخرين والحوار الإيجابي؟

**السؤال الرابع:** من خلال عملك وخبرتك الأكاديمية والإدارية هل ترى بأن هناك علاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

**السؤال الخامس:** من خلال خبرتك الأكاديمية كيف تؤثر الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الطلبة؟

**السؤال السادس:** من خلال خبرتك الأكاديمية ما معوقات تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وما الحلول المقترحة لمواجهتها وحلها؟

**السؤال السابع:** ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

**أشكرك على حسن تعاونك**

## ملحق (و)

### نتائج التحليل النوعي للمقابلات

#### نتائج التحليل النوعي (أداة الدراسة الثانية- المقابلة)

للإجابة عن التساؤل الرئيس والأسئلة النوعية المتفرعة عنه ووضع الاستراتيجية المقترحة، تم تحليل البيانات النوعية الناتجة عن مقابلات المحاضرين وأساتذة الجامعات الفلسطينية كخبراء إداريين. حيث تم طرح سبعة أسئلة تتعلق بدراسة العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، بناء على خبراتهم كعاملين فيها، بعد تحكيمها من مجموعة من المتخصصين التربويين من الجامعات الفلسطينية، ثم تم استخدامها وطرحها على العينة النوعية، والتي أجاب عنها الخبراء من العينة النوعية، والأسئلة النوعية بعد التحكيم كما يلي:

السؤال الأول: برأيك كيف ترى مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التأمل الذاتي والقدرة على حل المشكلات، والمعرفة الذاتية وغيرها من مكونات الحكمة؟

السؤال الثاني: من وجهة نظرك، ما درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التعبير عن الرأي، والبحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع، وغيرها من أبعاد الحرية الأكاديمية؟

السؤال الثالث: كيف تقيم مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث المعرفة وبناء الإيجابية والقوة والثقة في التعامل مع الآخرين والحوار الإيجابي؟

السؤال الرابع: من خلال عملك وخبرتك الأكاديمية والإدارية هل ترى بأن هناك علاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال الخامس: من خلال خبرتك الأكاديمية كيف تؤثر الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الطلبة؟

السؤال السادس: من خلال خبرتك الأكاديمية ما معوقات تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وما الحلول المقترحة لمواجهتها وحلها؟

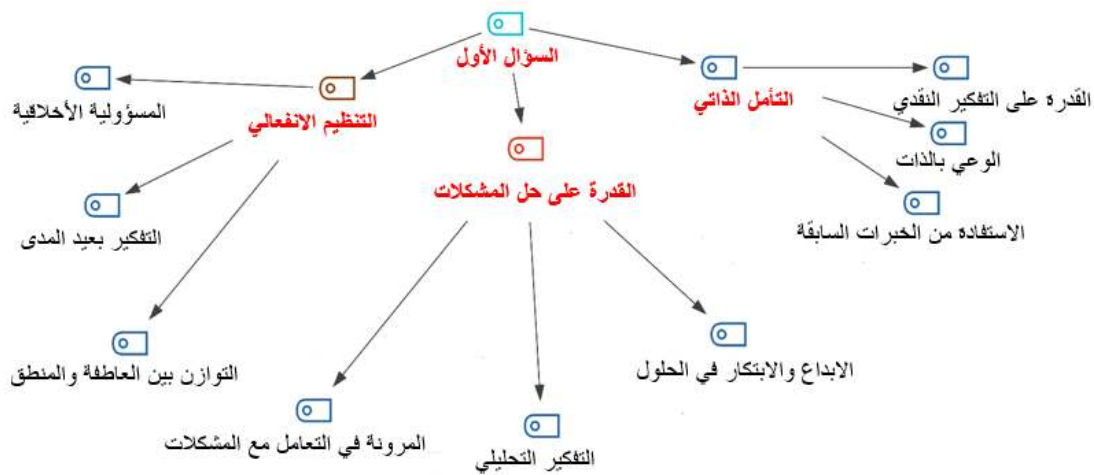
السؤال السابع: ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

وبما أن أفراد عينة المقابلات يعدّون خبراء للحكم على موضوع الدراسة، فقد تمّ الأخذ بأرائهم، ثمّ تمّ تجميع بيانات المقابلات كافة، حيث قام الباحث بتقريغها جميعها في ملف واحد، ثمّ تمّ استخدام البرنامج المتخصص بتحليل البيانات النوعية (MAXQDA-2022) لتحليلها، حيث قام الباحث بإدخال ملف البيانات لبرنامج التحليل النوعي ثمّ البدء بالترميز، بدءاً بالترميز المفتوح للعبارات والجمل والفقرات إلى عبارات لها معنى وعلاقة بموضوع الدراسة، وتمّ التعامل مع الإجابات بشكل مفتوح، أي عدم تخصيص إجابة سؤال معين ضمن مجال أو محور من محاور الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الأول: برأيك كيف ترى مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التأمّل الذاتي والقدرة على حل المشكلات والمعرفة الذاتية وغيرها من مكونات الحكمة؟

يبين الشكل (1) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الأول على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (1): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الأول على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (1) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال الأول الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (1): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال الأول على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
التأمل الذاتي	1	3	10	1
القدرة على حل المشكلات	1	3	7	2
التنظيم الانفعالي	1	3	4	3
	3	9	21	المجموع

يظهر من الجدول (61) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال الأول بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 21 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 9 فئات، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: التأمل الذاتي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 10 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: القدرة على التفكير النقدي، الوعي بالذات، والاستفادة من الخبرات السابقة.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

يختلف مستوى الحكمة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بشكل كبير. يُظهر العديد من الأكاديميين مستوىً عالياً من التأمل الذاتي، وهو ما ينعكس في مهاراتهم في حل المشكلات والوعي الذاتي. وتشمل هذه الحكمة أبعاداً مختلفة، بما في ذلك البصيرة الفكرية، والفهم البدهي، والتفكير المنطقي، واستراتيجيات ما وراء المعرفة. غالباً ما تتطور هذه المهارات من خلال سنوات من الخبرة والتعلم المستمر والاستخدام الواعي للتفكير والتغذية الراجعة في حياتهم الأكاديمية والشخصية اليومية. ومع ذلك، هناك أيضاً تحديات، مثل القيود المؤسسية والأعراف الثقافية، التي يمكن أن تؤثر على تطوير الحكمة وتطبيقها".

## ثانياً: القدرة على حل المشكلات:

بلغ عدد الترميزات على المجال 7 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: الابداع والابتكار في الحل، التفكير التحليلي، المرونة في التعامل مع المشكلات.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"أعضاء الهيئة التدريسية يظهرون مرونة كبيرة في التعامل مع المواقف الصعبة، ويكونون قادرين على تعديل استراتيجياتهم وفقاً للظروف".

## ثالثاً: التنظيم الانفعالي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 4 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: التوازن بين العاطفة والمنطق، التفكير بعيد المدى، المسؤولية الاخلاقية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

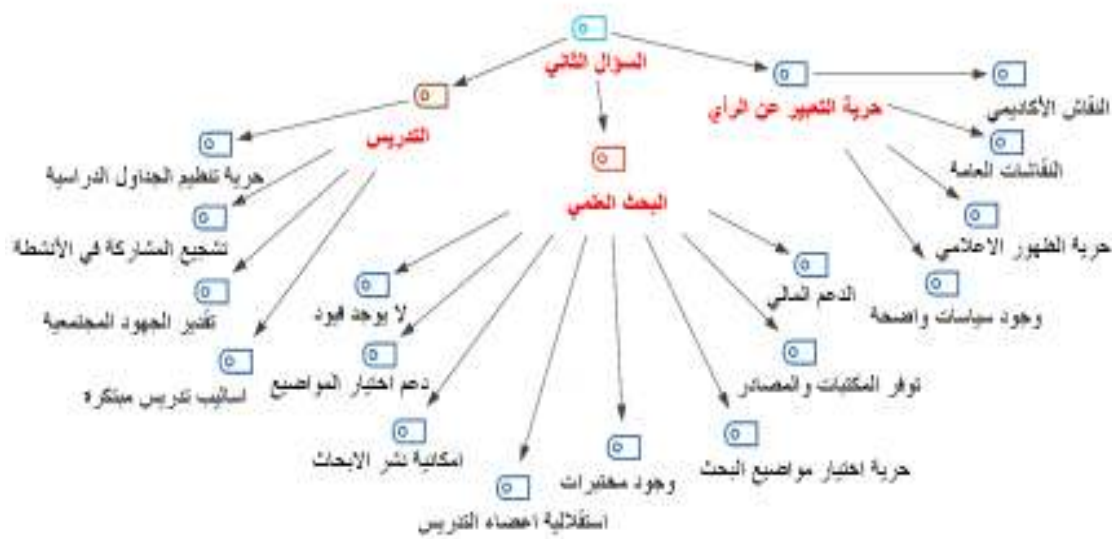
أعضاء الهيئة التدريسية هنا يتميزون بقدرتهم على تحقيق توازن بين العاطفة والمنطق في قراراتهم، وهو ما يساعدهم في اتخاذ قرارات عادلة ومدروسة".

نتائج تحليل البيانات النوعية للسؤال الأول تشير إلى تباين ملحوظ في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، والتي تبرز في ثلاثة مجالات رئيسية: التأمل الذاتي، والقدرة على حل المشكلات، والتنظيم الانفعالي. وفقاً للتحليل، فإن التأمل الذاتي يعد الأكثر أهمية، حيث حصل على أعلى عدد من الترميزات، ويشمل القدرة على التفكير النقدي، الوعي بالذات، واستفادة الأعضاء من الخبرات السابقة. تلاه مجال القدرة على حل المشكلات، الذي يُظهر إبداعاً وابتكاراً في الحل، وتفكيراً تحليلياً، ومرونة في التعامل مع التحديات. أخيراً، يأتي التنظيم الانفعالي، الذي يتضمن التوازن بين العاطفة والمنطق، التفكير بعيد المدى، والمسؤولية الأخلاقية. تشير النتائج إلى أن معظم الأكاديميين يظهرون مستوىً عالياً من التأمل الذاتي، مما يعزز مهاراتهم في حل المشكلات والوعي الذاتي، رغم وجود تحديات مثل القيود المؤسسية والأعراف الثقافية التي قد تؤثر على تطور الحكمة وتطبيقها.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الثاني: من وجهة نظرك، ما درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث التعبير عن الرأي والبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع وغيرها من أبعاد الحرية الأكاديمية؟

يبين الشكل (2) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الثاني على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (2): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الثاني على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (2) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال الثاني الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (2): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال الثاني على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
حرية التعبير عن الرأي	1	4	6	1
البحث العلمي	1	8	11	2
التدريس	1	4	5	3
المجموع	3	16	22	

يظهر من الجدول (2) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال الثاني بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 22 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 16 فئة، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: البحث العلمي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 11 ترميزاً، تم فرزها إلى 8 فئات و1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكون المجال من 8 فئات تضمنت: الدعم المالي، توفر المكتبات والمصادر، حرية اختيار مواضيع البحث، وجود مختبرات، استقلالية أعضاء التدريس، امكانية نشر الابحاث، دعم اختيار المواضيع، ولا يوجد قيود.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

توفير الموارد البحثية اللازمة أمر مهم، وأنا أشعر أن الجامعة تقدم دعماً كبيراً في هذا الجانب، سواء من خلال المكتبات أو تمويل الأبحاث، كما يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالحرية في نشر الأبحاث بصورة كاملة".

#### ثانياً: حرية التعبير عن الرأي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: النقاش الاكاديمي، النقاشات العامة، حرية الظهور الاعلامي، ووجود سياسات واضحة.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

"تسمح لي الجامعة بكتابة المقالات والنشر في وسائل الإعلام دون تدخل أو رقابة، وهذا يعزز من مكانتي الأكاديمية و يتيح لي التأثير في الرأي العام".

### ثالثاً: التدريس:

بلغ عدد الترميزات على المجال 5 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: حرية تنظيم الجداول، تشجيع المشاركة في الأنشطة، تقدير الجهود المجتمعية، وأساليب تدريس مبتكرة وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

لدي استقلالية كبيرة في تصميم المناهج وتحديثها بما يتناسب مع التطورات الحديثة في مجالي، وأشعر أن الجامعة تثق في قراراتي، كما أنني أقوم بتحديث المنهج الدراسي بشكل دوري لضمان تقديم محتوى حديث وملئم للطلاب، دون تدخل من الإدارة.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الثاني تُظهر أن درجة الحرية الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تتفاوت بين الأبعاد المختلفة. بناءً على تحليل البيانات النوعية، يمكن تلخيص النتائج كما يلي:

أظهرت البيانات أن الحرية في البحث العلمي تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية، حيث تم تصنيف 11 ترميزاً إلى 8 فئات و 1 فئة فرعية. يشمل هذا المجال الدعم المالي، توفر المكتبات والمصادر، حرية اختيار مواضيع البحث، وجود مختبرات، استقلالية أعضاء التدريس، إمكانية نشر الأبحاث، دعم اختيار المواضيع، وعدم وجود قيود. أشار الباحثون إلى أن الجامعات توفر موارد بحثية جيدة وتدعم أعضاء الهيئة التدريسية في نشر أبحاثهم بحرية.

في المرتبة الثانية تأتي حرية التعبير عن الرأي، حيث تم تصنيف 6 ترميزات إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية. تشمل هذه الفئات النقاش الأكاديمي، النقاشات العامة، حرية الظهور الإعلامي، ووجود سياسات واضحة. أوضح الباحثون أن الجامعات تسمح لهم بنشر المقالات والظهور الإعلامي دون تدخل أو رقابة.

أما التدريس، فقد جاء في المرتبة الثالثة، مع تصنيف 5 ترميزات إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية. تشمل هذه الفئات على حرية تنظيم الجداول، تشجيع المشاركة في الأنشطة، تقدير الجهود المجتمعية، وأساليب تدريس مبتكرة. أشار الباحثون إلى أن لديهم استقلالية كبيرة في تصميم وتحديث المناهج الدراسية، ويشعرون بثقة الجامعة في قراراتهم الأكاديمية دون تدخل من الإدارة.

بالمجمل، تعكس النتائج توفر قدر كبير من الحرية الأكاديمية في الأبعاد الثلاثة: البحث العلمي، التعبير عن الرأي، والتدريس، مع التركيز الأكبر على دعم البحث العلمي وحرية التعبير عن الرأي.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الثالث: كيف تقيم مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من حيث المعرفة وبناء الإيجابية والقوة والثقة في التعامل مع الآخرين والحوار الإيجابي؟

يبين الشكل (3) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الثالث على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (3): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الثالث على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (3) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال الثالث الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (3): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال الثالث على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
المعرفة وبناء الإيجابية	1	4	7	1
القوة والثقة بالتعامل مع الآخرين	1	8	10	2
الحوار الإيجابي	1	4	6	3
المجموع	3	16	23	

يظهر من الجدول (3) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال الثالث بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 23 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 16 فئة، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: القوة والثقة بالتعامل مع الآخرين:

بلغ عدد الترميزات على المجال 10 ترميزات، تم فرزها إلى 8 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكون المجال من 8 فئات تضمنت: الثقة بالنفس، والثقة بالآخرين، والتعاون، وتطوير بيئة العمل، وحل الخلافات، ووجود علاقات جيدة، والادارة الإيجابية، والتفاعل الاجتماعي.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

"كما يختلف مستوى التفكير الإيجابي بين المعلمين. من حيث التفكير الإيجابي والقدرة على بناء علاقات إيجابية، وزيادة الثقة بالنفس، والحفاظ على الموقف البناء في مواجهة التحديات. يُظهر العديد من أعضاء هيئة التدريس مستوىً عالياً من التفاؤل والمرونة، وهو ما ينعكس في تفاعلاتهم مع الطلاب والزملاء. يعزّز هذا الموقف الإيجابي بيئة تعليمية مفتوحة وداعمة تسمح بالنمو الأكاديمي والشخصي. ومع ذلك، هناك أيضاً معلمون يعانون من الأفكار السلبية والتوتر، مما قد يؤثر على فعاليتهم ورفاهيتهم".

#### ثانياً: المعرفة وبناء الإيجابية:

بلغ عدد الترميزات على المجال 7 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: التفكير النقدي والإيجابي، تعزيز الإيجابية، تعليم التفكير الإيجابي، اعتماد أساليب التفكير الإيجابي.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

"أرى أن أعضاء الهيئة التدريسية يظهرون قدرة عالية على التفكير النقدي بطريقة إيجابية. فهم يستطيعون تحويل التحديات التي يواجهونها في العمل الأكاديمي إلى فرص للنمو والتحسين".

### ثالثاً: الحوار الإيجابي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: تطوير الحوار البناء، تقديم تغذية راجعة، تسجيع النقاش المفتوح، وتعزيز النقاشات الأكاديمية

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

"أرى أن الجامعة تركز على أهمية التغذية الراجعة الإيجابية، مما يساعد في بناء بيئة تعليمية تشجع على التقدم والتطور، كما أن التغذية الراجعة التي يقدمها أعضاء الهيئة التدريسية لزملائهم وطلابهم غالباً ما تكون مشجعة وبناءة، وهذا يحفز على التحسين المستمر".

نتائج تحليل السؤال النوعي الثالث، والمتعلق بتقييم مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، أظهرت أن هناك تنوعاً ملحوظاً في المضمون الذي تم تحليله. وفقاً للبيانات، يمكن تلخيص النتائج في ثلاثة مجالات رئيسية:

1. القوة والثقة في التعامل مع الآخرين: احتل هذا المجال المرتبة الأولى من حيث الأهمية، حيث بلغت عدد الترميزات 10، تم تصنيفها إلى 8 فئات تشمل الثقة بالنفس، الثقة بالآخرين، التعاون، تطوير بيئة العمل، حل الخلافات، وجود علاقات جيدة، الإدارة الإيجابية، والتفاعل الاجتماعي. تشير النتائج إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية يظهرون مستوى عالياً من التفاؤل والمرونة في تفاعلاتهم، مما يعزز بيئة تعليمية داعمة ومفتوحة، بالرغم من وجود بعض التحديات التي قد تؤثر على فعالية ورفاهية البعض.

2. المعرفة وبناء الإيجابية: جاء هذا المجال في المرتبة الثانية، حيث شمل 7 ترميزات تم تقسيمها إلى 4 فئات تتعلق بالتفكير النقدي والإيجابي، تعزيز الإيجابية، تعليم التفكير الإيجابي، واعتماد أساليب التفكير الإيجابي. تبين النتائج أن أعضاء الهيئة التدريسية يظهرون قدرة جيدة على التفكير النقدي والإيجابي، وتحويل التحديات إلى فرص للنمو.

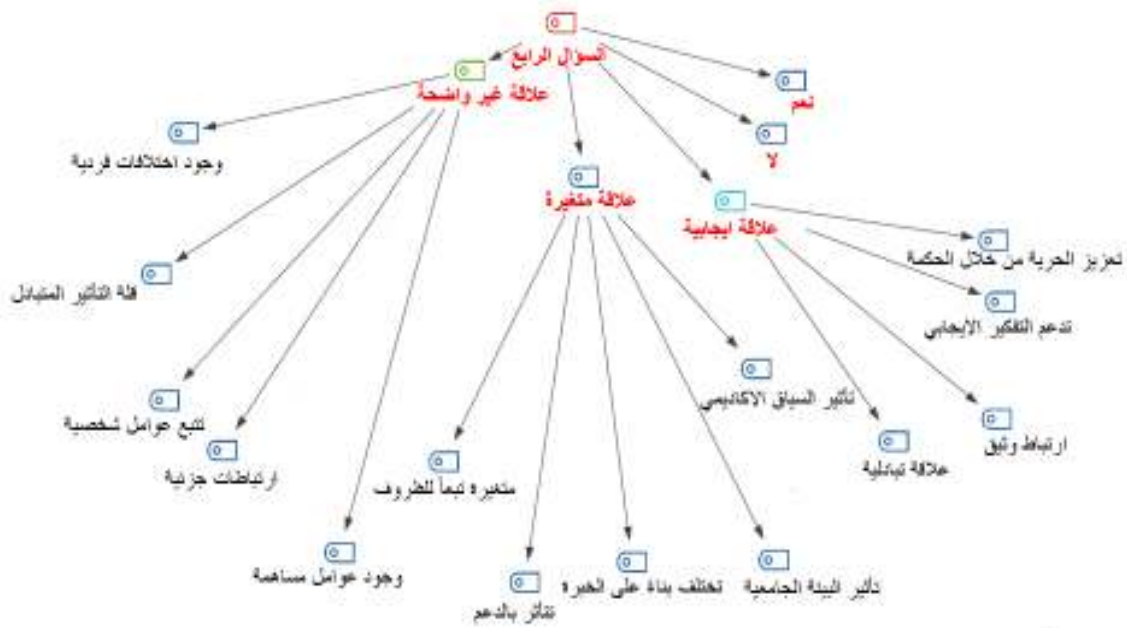
3. الحوار الإيجابي: احتل هذا المجال المرتبة الثالثة، مع 6 ترميزات تم تقسيمها إلى 4 فئات تشمل تطوير الحوار البناء، تقديم تغذية راجعة، تشجيع النقاش المفتوح، وتعزيز النقاشات الأكاديمية. تشير النتائج إلى أن الجامعة تشجع على تقديم تغذية راجعة إيجابية، مما يعزز بيئة تعليمية داعمة ويحفز على التحسين المستمر.

بناءً على تحليل البيانات النوعية، يظهر أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية يمتلكون مستويات متنوعة من التفكير الإيجابي، مع التركيز الأكبر على القوة والثقة بالتعامل مع الآخرين، تليها المعرفة وبناء الإيجابية، وأخيراً الحوار الإيجابي.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الرابع: من خلال عمك وخبرتك الأكاديمية والإدارية هل ترى بأن هناك علاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

يبين الشكل (4) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الرابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (4): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الرابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (4) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال الرابع الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (4): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال الرابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
نعم	1	0	7	
لا	1	0	2	
علاقة ايجابية	1	4	6	1
علاقة متغيرة	1	5	6	2
علاقة غير واضحة	1	5	5	3
<b>المجموع</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	

يظهر من الجدول (4) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال الرابع بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 26 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 14 فئة، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: نعم:

بلغ عدد الترميزات لمن أجاب ب (نعم) هناك علاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية 7 ترميزات، وقد أشار أحد الباحثين إلى: نعم يوجد علاقة واضحة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية".

#### ثانياً: علاقة ايجابية:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: تعزيز الحرية من خلال الحكمة، تدعيم التفكير الإيجابي، ارتباط وثيق، علاقة تبادلية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي علاقة عميقة ومتبادلة. تساعد الحكمة الأكاديميين على استخدام حريتهم الأكاديمية بمسؤولية وفعالية من خلال اتخاذ قرارات مستنيرة وأخلاقية. وفي الوقت نفسه، تتيح الحرية الأكاديمية تطوير الحكمة في البحث والتدريس وتطبيقها. ويدعم التفكير الإيجابي هذه العملية من خلال تعزيز المرونة وتشجيع النهج البناء في مواجهة التحديات. يساعد هذا التأزر في خلق بيئة أكاديمية ديناميكية ومبتكرة".

### ثالثاً: علاقة متغيرة:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 5 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 5 فئات تضمنت: تأثير السياق الأكاديمي، تأثير البيئة الجامعية، تختلف بناءً على الخبرة، تتأثر بالدعم، متغيرة تبعاً للظروف.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"الدعم الذي تقدمه الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية يمكن أن يعزز أو يقلل من تأثير الحكمة والتفكير الإيجابي على الحرية الأكاديمية".

### رابعاً: علاقة غير واضحة:

بلغ عدد الترميزات على المجال 5 ترميزات، تم فرزها إلى 5 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الرابع حسب الأهمية.

وتكون المجال من 5 فئات تضمنت: وجود عوامل مساهمة، وارتباطات جزئية، وتتبع عوامل شخصية، وقلّة التأثير المتبادل، ووجود اختلافات فردية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"لا أرى علاقة واضحة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، بل أعتقد أن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيراً، قد تكون هناك ارتباطات جزئية، لكن العوامل الشخصية والاجتماعية تلعب دوراً أكبر في تحديد سلوك الأكاديميين".

### خامساً: لا:

بلغ عدد الترميزات لمن أجاب: لا توجد علاقة واضحة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، 2 ترميزاً، وقد أشار احد الباحثين إلى:

"لا، للأسف لا اتوقع وجود علاقة صريحة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية".

تُظهر نتائج تحليل السّؤال النّوعي الرّابع حول العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تنوعاً في الآراء، إذ أظهرت البيانات أن 7 ترميزات تشير إلى وجود علاقة واضحة بين هذه العناصر، حيث يربط بعض الأكاديميين بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي بشكل متبادل، وهو ما يعزّز من بيئة أكاديمية ديناميكية. بينما أشارت 6 ترميزات إلى أن هذه العلاقة إيجابية، حيث تدعم الحكمة استخدام الحرية الأكاديمية بفعالية ويعزّز التفكير الإيجابي من هذه الديناميكية. من جهة أخرى، أظهرت 6 ترميزات أن العلاقة بين هذه العناصر متغيرة وتعتمد على السياق الأكاديمي والبيئة الجامعية والدعم المتاح. كما أشارت 5 ترميزات إلى أن العلاقة غير واضحة، حيث يعتقد البعض أن هناك عوامل شخصية واجتماعية تؤثر بشكل أكبر من الحكمة والحرية الأكاديمية في تحديد سلوك الأكاديميين. وأخيراً، اتفق 2 من المبحوثين على عدم وجود علاقة صريحة بين هذه العناصر. بشكل عام، تشير النتائج إلى أن العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي تختلف حسب الظروف والسياقات الفردية والجامعية.

**النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي الخامس: من خلال خبرتك الأكاديمية كيف تؤثر الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الطلبة؟**

يبين الشكل (5) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الخامس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (5): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال الخامس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (5) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال الخامس الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (5): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال الخامس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
تأثير الحكمة على الطلاب	1	3	6	1
تأثير الحرية الأكاديمية على الطلاب	1	6	9	2
تأثير التفكير الإيجابي على الطلاب	1	4	10	3
<b>المجموع</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	

يظهر من الجدول (5) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال الخامس بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 25 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 13 فئة، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: تأثير التفكير الإيجابي على الطلاب:

بلغ عدد الترميزات على المجال 10 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: تحفيز الاداء الاكاديمي، الاهتمام بالبحث العلمي، تعزيز البيئة التعليمية، بناء الثقة بالنفس.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

"إن الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لها تأثير كبير على الطلاب. والمعلمون الذين يمتلكون هذه الصفات يخلقون بيئة تعليمية مبنية على الثقة والاحترام والفضول الفكري. وهذا لا يعزز المشاركة الأكاديمية للطلاب فحسب، بل يعزز أيضاً تطورهم الشخصي وتفكيرهم النقدي. يعمل هؤلاء المعلمون كنماذج يحتذى بها يلهمون طلابهم ويحفزونهم على أن يكونوا واثقين ومبدعين ويشجعونهم على تطوير آرائهم والتعبير عنها".

#### ثانياً: تأثير الحرية الأكاديمية على الطلاب:

بلغ عدد الترميزات على المجال 9 ترميزات، تم فرزها إلى 6 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: تشجيع البحث، وتشجيع الاستكشاف، وتعزيز الابتكار والابداع، وزيادة الحوار، والاهتمام بالنقاش العلمي، والبحث عن مواضيع جديدة.

وفي هذا السياق أشار أحد المبحوثين:

من خلال الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الأساتذة، يتم تحفيز الطلاب على البحث والاستكشاف خارج حدود المنهج التقليدي، مما يوسع من مداركهم العلمية".

#### ثالثاً: تأثير الحكمة على الطلاب:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: الفهم العميق للمواد الدراسية، التوجيه الاخلاقي، وتنمية التفكير الناقد.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"من خلال حكمتهم، يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من شرح المواد بطرق متعددة تساعد الطلاب على استيعاب المفاهيم بعمق أكبر، مما يزيد من فهمهم للمواد الدراسية، كما أن الأساتذة الذين يتمتعون بالحكمة يقدمون نصائح أخلاقية قيمة للطلاب، مما يساعدهم على اتخاذ قرارات صائبة في حياتهم الشخصية والمهنية".

نتائج تحليل السؤال النوعي الخامس حول تأثير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية على الطلاب توضح أن هذه العناصر تؤثر بشكل كبير وإيجابي على الطلاب، ولكن بطرق مختلفة:

1. تأثير التفكير الإيجابي على الطلاب: احتل هذا المجال المرتبة الأولى من حيث الأهمية، حيث بلغ عدد الترميزات 10. يساهم التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في تحفيز الأداء الأكاديمي للطلاب، تعزيز البيئة التعليمية، بناء الثقة بالنفس، والاهتمام بالبحث العلمي. المعلمون الذين يتمتعون بالتفكير الإيجابي يخلقون بيئة مبنية على الثقة والاحترام، مما يعزز مشاركة الطلاب وتطورهم الشخصي ويشجعهم على التعبير عن آرائهم وتطوير أفكارهم.

2. تأثير الحرية الأكاديمية على الطلاب: جاء في المرتبة الثانية، مع 9 ترميزات. الحرية الأكاديمية تمنح الأساتذة القدرة على تشجيع البحث والاستكشاف، وتعزيز الابتكار والإبداع لدى الطلاب. تسهم هذه الحرية أيضاً في زيادة الحوار والنقاش العلمي والاهتمام بالمواضيع الجديدة، مما يوسع مدارك الطلاب العلمية ويحفزهم على التفكير النقدي.

3. تأثير الحكمة على الطلاب: احتل هذا المجال المرتبة الثالثة، مع 6 ترميزات. الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية تساهم في الفهم العميق للمواد الدراسية، وتقديم التوجيه الأخلاقي، وتنمية التفكير النقدي لدى الطلاب. الأساتذة الحكماء يشرحون المواد بطرق متعددة تساعد الطلاب على استيعاب المفاهيم بعمق، ويقدمون نصائح أخلاقية قيمة تؤثر بشكل إيجابي على قرارات الطلاب في حياتهم الشخصية والمهنية.

بناءً على التحليل، يتضح أن التفكير الإيجابي له التأثير الأكبر على الطلاب، يليه تأثير الحرية الأكاديمية، ثم تأثير الحكمة، حيث تساهم هذه العناصر بشكل مشترك في تحسين تجربة التعلم وتعزيز تطوير الطلاب.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: من خلال خبرتك الأكاديمية ما معوقات تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وما الحلول المقترحة لمواجهتها وحلها؟

يبين الشكل (6) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال السادس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناءً على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (6): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال السادس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (6) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال السادس الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (6): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال السادس على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
موقوفات الحكمة	1	3	4	1
موقوفات الحرية الأكاديمية	1	3	8	2
موقوفات التفكير الإيجابي	1	3	7	3
<b>المجموع</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	

يظهر من الجدول (66) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال السادس بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 19 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 9 فئات، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

## أولاً: معوقات الحرية الأكاديمية:

بلغ عدد الترميزات على المجال 8 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: الرقابة والقيود الادارية، نقص الدّعم المؤسسي، وفقدان التشجيع والمبادرات.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"هناك عوامل مختلفة تعيق تطور الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي. ويمكن للسياسات المؤسسية الصارمة، والضغط السياسي، والأعراف المجتمعية، والموارد المحدودة أن تشكل حواجز كبيرة، ومن أجل التغلب على هذه التحديات، من المهم تعزيز الحوار المفتوح داخل المؤسسات، مما يسمح بأخذ وجهات نظر مختلفة في الاعتبار وإيجاد الحلول معاً. وينبغي أيضاً اتخاذ تدابير مستهدفة لدعم التطوير الشخصي والمهني للمعلمين، بما في ذلك التدريب وبرامج التوجيه والدعم النفسي".

## ثانياً: معوقات التفكير الإيجابي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 7 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: الضغوط النفسية، الانتقال إلى الدّعم والتوجيه، وغياب البرامج التطويرية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

التحديات الشخصية التي نواجهها تؤثر على قدرتنا على تبني تفكير إيجابي. تحتاج المؤسسات إلى تقديم الدّعم النفسي لمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية، كما أن غياب البرامج التي تركز على تطوير الشخصية والتفكير الإيجابي يؤثر سلباً على تعزيز هذه الجوانب. يجب توفير ورش عمل ودورات في هذا المجال".

## ثالثاً: معوقات الحكمة:

بلغ عدد الترميزات على المجال 3 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: الضغوط الأكاديمية، غياب التدريب والتطوير، وثقافة التعليم التقليدية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

أعتقد أن الضغط المستمر لتحقيق نتائج أكاديمية وإدارية سريعة يعيق قدرتنا على التفرغ للتفكير العميق والتأمل، هذا يحد من فرصنا لتطوير الحكمة والتأمل الذاتي".

أما فيما يتعلق بالحلول فقد تم حصر مجموعة من الحلول اعتماداً على آراء عينة الدراسة والتي تركزت حول ما يلي:

- تقديم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الحكمة، والحرية الأكاديمية، والتفكير الإيجابي.
  - زيادة الدعم المؤسسي للبحث العلمي والمبادرات الأكاديمية، وتوفير بيئة تشجع على التعبير الحر.
  - العمل على تقليل الضغوط النفسية والإجهاد من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير دعم نفسي وإداري.
  - تبني ثقافة إيجابية تشجع على التفكير الإيجابي وتعزز من الدعم المتبادل بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- يتضح من خلال النتائج أعلاه فيما يتعلق بمعوقات تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وحلولها المقترحة:

#### أولاً: معوقات تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي

1. معوقات الحرية الأكاديمية: احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغ عدد الترميزات 8. تشمل المعوقات الرئيسة في هذا المجال: الرقابة والقيود الإدارية، ونقص الدعم المؤسسي، وفقدان التشجيع والمبادرات. تشير البيانات إلى أن السياسات المؤسسية الصارمة والضغوط السياسية والأعراف المجتمعية تشكل حواجز كبيرة في هذا السياق.
2. معوقات التفكير الإيجابي: جاءت في المرتبة الثانية، مع 7 ترميزات. تشمل هذه المعوقات: الضغوط النفسية، والافتقار إلى الدعم والتوجيه، وغياب البرامج التطويرية. والتحديات الشخصية وضغط العمل تؤثر على القدرة على تبني التفكير الإيجابي، مما يتطلب توفير دعم نفسي وبرامج تدريبية ملائمة.
3. معوقات الحكمة: احتلت المرتبة الثالثة، مع 3 ترميزات. تشمل هذه المعوقات: الضغوط الأكاديمية، وغياب التدريب والتطوير، وثقافة التعليم التقليدية. الضغط لتحقيق نتائج سريعة يعيق التفكير العميق والتأمل، مما يقلل من فرص تطوير الحكمة.

#### ثانياً: الحلول المقترحة لمواجهة المعوقات

1. تعزيز البرامج التدريبية: تقديم برامج تدريبية مخصصة تهدف إلى تعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي، مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز التطوير الشخصي.
2. زيادة الدعم المؤسسي: تحسين الدعم المؤسسي للبحث العلمي والمبادرات الأكاديمية، وتوفير بيئة تشجع على التعبير الحر والمشاركة الفعالة.

3. تقليل الضغوط النفسية والإجهاد: تحسين بيئة العمل وتوفير دعم نفسي وإداري لأعضاء الهيئة التدريسية لتقليل من الضغوط النفسية، مما يساعد على تعزيز التفكير الإيجابي.

4. تبني ثقافة إيجابية: تبني ثقافة مؤسسية تشجع على التفكير الإيجابي وتعزز من الدعم المتبادل بين أعضاء الهيئة التدريسية، مما يساهم في بناء بيئة تعليمية إيجابية وفعالة.

تؤكد هذه النتائج أهمية معالجة المعوقات المختلفة من خلال حلول محددة لتحسين الظروف الأكاديمية وتعزيز الفعالية والابتكار بين أعضاء الهيئة التدريسية.

النتائج المتعلقة بالسؤال النوعي السابع: ما مقترحاتك وتوصياتك لتطوير وتعزيز الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

يبين الشكل (7) توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال السابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022).

شكل (7): توزيع مخطط التحليل النوعي للسؤال السابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)



ويبين الجدول (7) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على مواضيع السؤال السابع الناتجة عن تحليل البيانات النوعية.

جدول (7): توزيع بيانات التحليل النوعي للسؤال السابع على الفئات الفرعية والمواضيع (المجالات)، والنتيجة بناء على تحليل البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات النوعية المتخصص (MAXQDA-2022)

المواضيع Themes	عدد الفئات الفرعية Sub-Categories	عدد الفئات Categories	عدد الترميزات Codes	الرقم
تطوير البرامج التدريبية	1	3	7	1
تحسين بيئة العمل والهيكل التنظيمي	1	5	8	2
تعزيز الثقافة الإبداعية	1	4	6	3
	3	12	21	المجموع

يظهر من الجدول (7) توزيع ترميز البيانات النوعية الناتجة من مقابلات العينة النوعية وتقسيمها إلى فئات وفئات فرعية ومواضيع، كما يظهر أن إجابات أفراد العينة النوعية فيما يخص السؤال السابع بينت تنوعاً في المضمون، تبين بعد انتهاء التحليل والتجميع وجود 21 رمزاً مفتوحاً أولاً، تم تقسيمها إلى 12 فئة، والتي تم تقسيمها إلى 3 فئات فرعية.

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع التي برزت بناء على التحليل النوعي الموضوعي بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل موضوع (Theme) كما يأتي:

#### أولاً: تحسين بيئة العمل والهيكل التنظيمي:

بلغ عدد الترميزات على المجال 8 ترميزات، تم فرزها إلى 5 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الأول حسب الأهمية.

وتكوّن المجال من 5 فئات تضمنت: تعزيز الدعم المؤسسي، وتوفير الدعم النفسي والصحي، وخلق بيئة إيجابية، وتنظيم فعاليات أكاديمية واجتماعية، وتقليل الضغوط الأكاديمية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

يجب على الجامعات صياغة سياسات ومبادئ توجيهية واضحة تحمي وتعزز الحرية الأكاديمية. ويشمل ذلك الحماية من الضغوط السياسية والإدارية وضمان قدرة المعلمين على التعبير عن آرائهم وإجراء أبحاثهم بحرية دون خوف من الانتقام، بالإضافة إلى إن إشراك المعلمين في عمليات صنع القرار يمكن أن يزيد من التزامهم وتحفيزهم، ومن خلال الاجتماعات المنتظمة ومنتديات المناقشة، يمكن لأعضاء هيئة التدريس التعبير عن أفكارهم واهتماماتهم والمشاركة بنشاط في تشكيل السياسات الأكاديمية والمؤسسية".

## ثانياً: تطوير البرامج التدريبية:

بلغ عدد الترميزات على المجال 7 ترميزات، تم فرزها إلى 3 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثاني حسب الأهمية.

وتكون المجال من 3 فئات تضمنت: دورات في التفكير الإيجابي، وتطوير برامج التوجيه والارشاد، وبرامج تدريبية مخصصة.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"ضرورة الاهتمام بالتدريب المنتظم وورش العمل حول موضوعات مثل التفكير الناقد، واستراتيجيات حل المشكلات، والذكاء العاطفي، واستراتيجيات ما وراء المعرفي يمكن أن تساعد المعلمين على تطوير حكمتهم وتفكيرهم الإيجابي، والعمل على إنشاء برامج إرشادية يقوم فيها المعلمون ذوو الخبرة والحكمة بدعم وتوجيه زملاء الأصغر سناً، وهذا يعزّز نقل المعرفة والتطوير الشخصي والمهني المستمر".

## ثالثاً: تعزيز الثقافة الإبداعية:

بلغ عدد الترميزات على المجال 6 ترميزات، تم فرزها إلى 4 فئات و 1 فئة فرعية، وكان ترتيبها الثالث حسب الأهمية.

وتكون المجال من 4 فئات تضمنت: تشجيع التفكير الإبداعي، وتوفير منصات مشاركة الآراء، وتعزيز الحرية الأكاديمية، وتنمية برامج التوعية.

وفي هذا السياق أشار أحد الباحثين:

"تشجيع التفكير الإبداعي من خلال دعم مشاريع البحث والتعليم المبتكرة سيساهم في تطوير بيئة أكاديمية أكثر ديناميكية وابتكاراً، والعمل على إنشاء منصات لمشاركة الأفكار والابتكارات يمكن أن يعزّز من التعاون الأكاديمي ويشجع على تبادل الخبرات".

أظهرت نتائج السؤال النوعي أعلاه أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية يرون أن تطوير الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي يتطلب جهوداً متكاملة على عدة مستويات. وقد حددت الدراسة ثلاثة مجالات رئيسية لتحقيق هذا الهدف:

تحسين بيئة العمل والهيكل التنظيمي: يعدّ هذا المجال الأكثر أهمية، حيث أكد المشاركون على ضرورة توفير بيئة عمل داعمة ومرنة تشجع على الإبداع والابتكار، وتضمن الحماية للحرية الأكاديمية. كما شددوا على أهمية الدعم النفسي والصحي، وتنظيم فعاليات أكاديمية واجتماعية، وتقليل الضغوط الأكاديمية.

تطوير البرامج التدريبية: أشار المشاركون إلى أهمية توفير برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل التفكير الناقد والإيجابي، وحل المشكلات، والذكاء العاطفي. كما أكدوا على ضرورة تطوير برامج توجيه وإرشاد، وتوفير فرص للتبادل المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات المختلفة.

تعزيز الثقافة الإبداعية: يعدّ هذا المجال حجر الأساس لبناء بيئة أكاديمية ديناميكية ومبتكرة. وقد أكد المشاركون على أهمية تشجيع التفكير الإبداعي، وتوفير منصات لمشاركة الأفكار والابتكارات، وتعزيز الحرية الأكاديمية.

وبالتالي ولتحقيق تطوير شامل للحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، يجب العمل على تحسين بيئة العمل، وتوفير برامج تدريبية متخصصة، وتعزيز الثقافة الإبداعية، ومن خلال تضافر هذه الجهود، يمكن بناء بيئة أكاديمية محفزة تساهم في تطوير الكفاءات والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المعاصرة.

## ملحق (ز)

### شهادة قبول نشر البحث المستل من الأطروحة

عنوان البحث: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.



REFAAD  
International Journal of Educational and Psychological Studies

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية  
International Journal of Educational and Psychological Studies  
ISSN 2520-4149 (Online)  
ISSN 2520-4130 (Print)



الموضوع: خطاب رقم: 409/3/1  
التاريخ: 2024/10/7

**قبول نشر**  
بالإشارة إلى البحث المقدم من:

سعادة الأستاذ: جهاد عبد الفتاح صالح رمضان  
طالب دكتوراه في برنامج التعلم والتعليم-جامعة النجاح الوطنية-فلسطين  
سعادة الأستاذ الدكتور: عبد الناصر عبد الرحيم قدومي  
كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية - فلسطين

والمعلنون ب:

(العلاقة بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية  
في الجامعات الفلسطينية)

يسرنا إبلاغكم بأن هيئة تحرير (المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية)، وبعد تحكيم  
البحث حسب الأسس العلمية والاطلاع على قرار لجنة التحكيم، فقد أصدرت قرارها بإجازة  
البحث للنشر في المجلة، وسيتم نشره في (المجلد الثالث عشر- العدد السادس- شهر: ديسمبر-  
كانون الأول- 2024) إن شاء الله

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية  
رئيس التحرير  
الدكتور حسن العمري


+962-07279055    www.refaad.org    editor@refaad.com

## ملحق (ح)

### الجدول

#### جدول (11)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والوزن النسبي والمستويات لفقرات (الحرية الأكاديميّة)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
<b>المجال الأوّل: التعبير عن الرأي</b>					
1	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة لتقديم المقترحات من خلال التواصل مع الإدارة العليا بالجامعة من أجل التطوير.	4.36	0.67	87.2	مرتفع جداً
2	تتقبل الجامعة النقد من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات الإدارية في الجامعة.	3.53	0.96	70.6	مرتفع
3	تشجع الجامعة اللقاءات الفكرية الحوارية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.21	0.98	64.2	متوسط
4	تتعامل الجامعة بموضوعية مع أعضاء هيئة التدريس من كافّة الرتب الأكاديميّة.	3.40	0.98	68	متوسط
5	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن آرائهم بحريّة تجاه قرارات الجامعة.	3.39	1.02	67.8	متوسط
	الدرجة الكلية للمجال	3.58	0.72	71.6	مرتفع
<b>المجال الثاني: البحث العلمي</b>					
6	تقوم الجامعة بتعزيز أعضاء هيئة التدريس مادياً التي نشرت لهم أبحاثاً مميزة تخدم المجتمع.	3.27	1.08	65.4	متوسط
7	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار مواضيع أبحاثهم التي يختارونها.	3.49	1.09	69.8	مرتفع
8	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في نشر الأبحاث العلميّة.	3.10	1.09	62	متوسط
9	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد البيانات والانترنت اللازمة للبحوث العلميّة.	3.83	0.99	76.6	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال	3.42	0.86	68.4	مرتفع

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
<b>المجال الثالث: التدريس</b>					
10	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتقديم وعرض المحتوى التعليمي.	3.89	0.86	77.8	مرتفع
11	تمنح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس حرية اختيار المادة التي يدرسونها وفق تخصصاتهم العلمية.	4.10	0.75	82	مرتفع
12	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في وضع الخطط اللازمة للمواد التي يدرسونها.	3.86	0.82	77.2	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال	3.95	0.61	79	مرتفع
	الدرجة الكلية للحرية الأكاديمية	3.65	0.64	73	مرتفع

جدول (12)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والوزن النسبي والمستويات لفقرات (التفكير الإيجابي)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
<b>المجال الأوّل: المعرفة ذات المعنى</b>					
1	أسعى للجمع بين النظرية والتطبيق في عملي الجامعي.	4.12	0.72	82.4	مرتفع
2	أسعى باستمرار إلى تحسين قدراتي.	4.32	0.64	86.4	مرتفع جداً
3	أضحى براحتي في سبيل الوصول لأهدافي.	4.47	0.62	89.4	مرتفع جداً
4	لدي المقدرة على العمل الشاق لإنجاز المهام المختلفة.	4.27	0.69	85.4	مرتفع جداً
5	أستمتع بتجميع الأفكار مع بعضها لبلورة علاقات ذات معنى.	4.37	0.68	87.4	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للمجال	4.31	0.49	86.2	مرتفع جداً
<b>المجال الثاني: الحوار الإيجابي</b>					
6	أطرح أسئلة ودودة لكي أشجع الآخرين على الكلام.	4.35	0.64	87	مرتفع جداً
7	أتمتع بهدوء أعصاب عندما أستمع إلى الطرف الآخر.	4.15	0.69	83	مرتفع
8	أوازن بين مكاسب وأضرار الحوار المتوقعة.	4.16	0.64	83.2	مرتفع
9	أعترف بالخطأ عند الحوار فكسب القلوب خير من كسب المواقف.	4.20	0.68	84	مرتفع
10	أبدأ عند الحوار بنقاط الاتفاق المشتركة ولا أبدأ بنقاط الخلاف.	4.19	0.75	83.8	مرتفع
11	أصغي إلى الآخرين في الحوار لأتمكن من رؤية الأشياء من منظور جديد.	4.30	0.66	86	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للمجال	4.22	0.51	84.4	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	4.27	0.45	85.4	مرتفع جداً

### جدول (13)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسطات العينة ومتوسط المجتمع مجالات العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

القيمة المحكية =		القيمة المحكية =		العينة		المجالات
3.4		4.2		المتوسط	الانحراف المعياري	
مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة ت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
.000	37.628	.958	-0.053	4.20	.435	الحكمة
.000	33.326	.000	3.962	4.31	.558	مجال التأمل الذاتي
.000	23.277	.000	-5.771	4.04	.564	مجال التنظيم الانفعالي
.000	32.885	.065	1.847	4.25	.528	مجال القدرة على حل المشكلات
.000	7.944	.000	-17.497	3.65	.644	الحرية الأكاديمية
.000	5.140	.000	-17.585	3.58	.721	مجال التعبير عن الرأي
.000	.496	.000	-18.563	3.42	.860	مجال البحث الاجتماعي
.620	18.330	.000	-8.448	3.95	.612	مجال التدريس
.000	39.252	.002	3.049	4.27	.453	التفكير الإيجابي
.000	37.707	.000	4.593	4.31	.495	مجال المعرفة ذات معنى
.000	32.990	.341	.953	4.22	.512	مجال الحوار الإيجابي

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.00$ )

### جدول (14)

العلاقة بين الحكمة والحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية

التفكير الإيجابي	الحرية الأكاديمية	الحكمة	المتغيرات
*0.672	*0.314		الحكمة
*0.422			الحرية الأكاديمية
			التفكير الإيجابي

\* علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.01$ ).

### جدول (15)

دلالة تحليل المسار لأثر الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)،  
والحكمة متغير تابع (T3)

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path Direction)
يصلح	*0.000	35.811	0.009	0.40	T1 ----> T2
لا يصلح	0.330	0.443	0.029	0.09	T1 ----> T3
يصلح (وساطة كلية)	*0.000	32.428	0.011	0.65	T2 ----> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

### جدول (16)

قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحرية  
الأكاديمية والحكمة

مؤشر المقارنة Akaike information criterion AIC	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	مؤشر المطابقة المعياري NFI	مؤشر جودة المطابقة GFI	مؤشر المطابقة المقارن CFI
18	0.011	1.000	1.000	1.000	1.000

### جدول (17)

دلالة تحليل المسار لأثر التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)،  
والحكمة متغير تابع (T3).

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path ) (Direction)
يصلح	*0.000	31.554	0.012	0.56	T1 ----> T2
لا يصلح	0.330	0.312	0.22	0.06	T1 ----> T3
يصلح (وساطة كلية)	*0.000	33.008	0.021	0.67	T2 ----> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (18)

قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحرية الأكاديمية والحكمة

مؤشر المطابقة المقارن CFI	مؤشر جودة المطابقة GFI	مؤشر المطابقة المعياري NFI	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	محك المقارنة Akaike information criterion AIC
1.000	1.000	1.000	1.000	0.000	18

جدول (19)

دلالة تحليل المسار لأثر الحرية الأكاديمية متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3)

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path Direction)
يصلح	*0.000	30.651	0.019	0.32	T1 ---> T2
يصلح	*0.000	28.115	0.305	0.70	T1 ---> T3
يصلح (وساطة جزئية)	*0.000	29.009	0.025	0.45	T2 ---> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (20)

قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار الحكمة عاملاً وسيطاً بين الحرية الأكاديمية والتفكير الإيجابي

مؤشر المطابقة المقارن CFI	مؤشر جودة المطابقة GFI	مؤشر المطابقة المعياري NFI	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	محك المقارنة Akaike information criterion AIC
1.000	1.000	1.000	1.000	0.040	18

جدول (21)

دلالة تحليل المسار لأثر الحكمة متغير مستقل (T1)، والحرية الأكاديمية متغير وسيط (T2)، والتفكير الإيجابي متغير تابع (T3).

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path Direction)
يصلح	*0.000	31.090	0.019	0.72	T1 ----> T2
يصلح	*0.000	22.365	0.305	0.63	T1 ----> T3
لا يصلح	0.331	0.980	0.025	0.04	T2 ----> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (22)

دلالة تحليل المسار لأثر التفكير الإيجابي متغير مستقل (T1)، والحكمة متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3).

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path Direction)
يصلح	*0.000	39.805	0.321	0.69	T1 ----> T2
يصلح	*0.000	11.561	0.409	0.78	T1 ----> T3
لا يصلح	0.391	0.997	0.075	0.08	T2 ----> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (23)

دلالة تحليل المسار لأثر الحكمة متغير مستقل (T1)، والتفكير الإيجابي متغير وسيط (T2)، والحرية الأكاديمية متغير تابع (T3).

النتيجة	مستوى الدلالة *	قيمة ت (C.R)	الخطأ المعياري (S.E)	معاملات المسار المعيارية (Estimate)	اتجاه المسار (Path Direction)
يصلح	*0.000	26.441	0.011	0.59	T1 ----> T2
يصلح	*0.000	22.365	0.090	0.34	T1 ----> T3
يصلح (وساطة جزئية)	*0.000	19.560	0.041	0.71	T2 ----> T3

\* مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (24)

قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج (Model) باعتبار التفكير الإيجابي عاملاً وسيطاً بين الحكمة والحرية الأكاديمية

مؤشر المطابقة المقارن CFI	مؤشر جودة المطابقة GFI	مؤشر المطابقة المعياري NFI	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	محك المقارنة Akaike information criterion AIC
1.000	1.000	1.000	1.000	0.005	18

جدول (25)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس

مجال الحكمة	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *	حجم الأثر Cohen's d
التأمل الذاتي	ذكر	333	4.30	.566	.890	.346	0.04
	أنثى	87	4.33	.531			
التنظيم الانفعالي	ذكر	333	4.05	.563	.058	.810	0.00
	أنثى	87	4.01	.571			
القدرة على حل المشكلات	ذكر	333	4.26	.525	.359	.550	0.02
	أنثى	87	4.20	.542			
المستوى الكلي	ذكر	333	4.20	.445	.951	.330	0.05
	أنثى	87	4.18	.397			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

مجلات الحكمة	متغير نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأمل الذاتي	حكومية	29	4.20	.670
	أهلية	326	4.31	.541
	خاصة	65	4.34	.594
	المجموع	420	4.31	.558
التنظيم الانفعالي	حكومية	29	3.94	.545
	أهلية	326	4.07	.550
	خاصة	65	3.95	.632
	المجموع	420	4.04	.564
القدرة على حل المشكلات	حكومية	29	4.30	.645
	أهلية	326	4.26	.516
	خاصة	65	4.15	.530
	المجموع	420	4.25	.528
المستوى الكلي	حكومية	29	4.14	.510
	أهلية	326	4.21	.427
	خاصة	65	4.14	.439
	المجموع	420	4.20	.435

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (27)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

مربعات التباين الإيجابي Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير
.531	.501	.693	.216	2	.433	بين المجموعات	التأمل الذاتي
			.312	417	130.185	داخل المجموعات	
				419	130.618	المجموع	
.666	.168	1.794	.569	2	1.138	بين المجموعات	التنظيم الانفعالي
			.317	417	132.341	داخل المجموعات	
				419	133.479	المجموع	
.660	.245	1.413	.393	2	.787	بين المجموعات	القدرة على حل المشكلات
			.278	417	116.127	داخل المجموعات	
				419	116.914	المجموع	
.828	.389	.945	.179	2	.358	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.189	417	78.965	داخل المجموعات	
				419	79.323	المجموع	

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (28)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مجموعات الحكمة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*	حجم الأثر Cohen's d
التأمل الذاتي	ماجستير	131	4.27	.593	2.369	.125	0.11
	دكتوراة	289	4.33	.542			
التنظيم الانفعالي	ماجستير	131	3.94	.596	.800	.372	0.04
	دكتوراة	289	4.09	.544			
القدرة على حل المشكلات	ماجستير	131	4.12	.528	.139	.710	0.01
	دكتوراة	289	4.31	.519			
المستوى الكلي	ماجستير	131	4.11	.460	.590	.443	0.03
	دكتوراة	289	4.24	.417			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (29)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مجلات الحكمة	متغير الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأمل الذاتي	محاضر	134	4.27	.591
	أستاذ مساعد	170	4.30	.528
	أستاذ مشارك	70	4.30	.529
	أستاذ	46	4.46	.606
	المجموع	420	4.31	.558
التنظيم الانفعالي	محاضر	134	3.96	.607
	أستاذ مساعد	170	4.00	.535
	أستاذ مشارك	70	4.13	.501
	أستاذ	46	4.29	.561
	المجموع	420	4.04	.564
القدرة على حل المشكلات	محاضر	134	4.15	.531
	أستاذ مساعد	170	4.27	.526
	أستاذ مشارك	70	4.32	.511
	أستاذ	46	4.34	.528
	المجموع	420	4.25	.528
المستوى الكلي	محاضر	134	4.12	.460
	أستاذ مساعد	170	4.19	.400
	أستاذ مشارك	70	4.25	.417
	أستاذ	46	4.36	.471
	المجموع	420	4.20	.435

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (30)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.433	.259	1.346	.419	3	1.256	بين المجموعات	التأمل الذاتي
			.311	416	129.362	داخل المجموعات	
				419	130.618	المجموع	
.542	.002	5.015	1.553	3	4.659	بين المجموعات	التنظيم الانفعالي
			.310	416	128.820	داخل المجموعات	
				419	133.479	المجموع	
.439	.051	2.629	.725	3	2.175	بين المجموعات	القدرة على حل المشكلات
			.276	416	114.739	داخل المجموعات	
				419	116.914	المجموع	
.606	.008	3.966	.735	3	2.205	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.185	416	77.117	داخل المجموعات	
				419	79.323	المجموع	

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

جدول (31)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التنظيم الانفعالي والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	المستوى	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
التنظيم الانفعالي	محاضر				*0.336-
	أستاذ مساعد				*0.291-
	أستاذ مشارك أستاذ				
المستوى الكلي	محاضر				*0.239
	أستاذ مساعد				
	أستاذ مشارك أستاذ				

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

جدول (32)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مجلات الحكمة	متغير سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأمل الذاتي	5 سنوات فأقل	56	4.29	.591
	من 6- أقل من 10 سنوات	68	4.23	.520
	من 10- أقل من 15 سنة	94	4.22	.625
	15 سنة فأكثر	202	4.38	.521
	المجموع	420	4.31	.558
التنظيم الانفعالي	5 سنوات فأقل	56	3.98	.591
	من 6- أقل من 10 سنوات	68	3.85	.512
	من 10- أقل من 15 سنة	94	3.98	.555
	15 سنة فأكثر	202	4.15	.560
	المجموع	420	4.04	.564
القدرة على حل المشكلات	5 سنوات فأقل	56	4.21	.538
	من 6- أقل من 10 سنوات	68	4.22	.495
	من 10- أقل من 15 سنة	94	4.23	.560
	15 سنة فأكثر	202	4.28	.523
	المجموع	420	4.25	.528
المستوى الكلي	5 سنوات فأقل	56	4.16	.418
	من 6- أقل من 10 سنوات	68	4.10	.364
	من 10- أقل من 15 سنة	94	4.14	.456
	15 سنة فأكثر	202	4.27	.443
	المجموع	420	4.20	.435

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (33)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مربع ابتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.214	.056	2.543	.784	3	2.352	بين المجموعات	التأمل الذاتي
			.308	416	128.266	داخل المجموعات	
				419	130.618	المجموع	
.309	.001	5.605	1.728	3	5.185	بين المجموعات	التنظيم الانفعالي
			.308	416	128.294	داخل المجموعات	
				419	133.479	المجموع	
.281	.705	.468	.131	3	.393	بين المجموعات	القدرة على حل المشكلات
			.280	416	116.521	داخل المجموعات	
				419	116.914	المجموع	
.450	.011	3.736	.694	3	2.081	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.186	416	77.242	داخل المجموعات	
				419	79.323	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

جدول (34)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التنظيم الانفعالي والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير سنوات الخدمة

المجالات	المستوى	5 سنوات فأقل	من 6- أقل	من 10- أقل من	15 سنة فأكثر
التنظيم الانفعالي	5 سنوات فأقل	من 6- أقل من 10 سنوات	من 10- أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر	*0.294-
المستوى الكلي	5 سنوات فأقل	من 6- أقل من 10 سنوات	من 10- أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر	*0.172

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (35)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مجلات الحكمة	متغير المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأمل الذاتي	عضو هيئة تدريس	287	4.30	.526
	رئيس قسم	48	4.42	.676
	رئيس دائرة	35	4.36	.526
	عميد كلية	25	4.41	.493
	نائب أكاديمي	25	4.01	.690
	المجموع	420	4.31	.558
التنظيم الانفعالي	عضو هيئة تدريس	287	4.03	.567
	رئيس قسم	48	4.10	.507
	رئيس دائرة	35	4.16	.504
	عميد كلية	25	4.06	.686
	نائب أكاديمي	25	3.92	.594
	المجموع	420	4.04	.564
القدرة على حل المشكلات	عضو هيئة تدريس	287	4.21	.527
	رئيس قسم	48	4.43	.486
	رئيس دائرة	35	4.29	.555
	عميد كلية	25	4.35	.504
	نائب أكاديمي	25	4.13	.553
	المجموع	420	4.25	.528
المستوى الكلي	عضو هيئة تدريس	287	4.18	.423
	رئيس قسم	48	4.32	.436
	رئيس دائرة	35	4.27	.383
	عميد كلية	25	4.27	.503
	نائب أكاديمي	25	4.02	.516
	المجموع	420	4.20	.435

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (36)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحكمة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مربع ابتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.087	.061	2.020	.804	4	3.217	بين المجموعات	التأمل الذاتي
			.307	415	127.401	داخل المجموعات	
				419	130.618	المجموع	
.091	.500	.840	.268	4	1.072	بين المجموعات	التنظيم الانفعالي
			.319	415	132.407	داخل المجموعات	
				419	133.479	المجموع	
.011	.056	2.322	.640	4	2.559	بين المجموعات	القدرة على حل المشكلات
			.276	415	114.355	داخل المجموعات	
				419	116.914	المجموع	
.045	.059	2.110	.468	4	1.873	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.187	415	77.449	داخل المجموعات	
				419	79.323	المجموع	

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

جدول (37)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس

مجموعات الحرية الأكاديمية	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*	حجم الأثر Cohen's d
التعبير عن الرأي	ذكر	333	3.59	.687	8.947	.003	0.00
	أنثى	87	3.56	.845			
البحث العلمي	ذكر	333	3.42	.857	.904	.342	0.01
	أنثى	87	3.41	.878			
التدريس	ذكر	333	3.97	.588	8.035	.005	0.00
	أنثى	87	3.85	.691			
المستوى الكلي	ذكر	333	3.66	.620	8.297	.004	0.00
	أنثى	87	3.60	.733			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (38)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير نوع الجامعة	مجالات الحرية الأكاديمية
.747	3.59	29	حكومية	التعبير عن الرأي
.718	3.62	326	أهلية	
.708	3.40	65	خاصة	
.721	3.58	420	المجموع	
1.058	3.19	29	حكومية	البحث العلمي
.854	3.47	326	أهلية	
.776	3.30	65	خاصة	
.860	3.42	420	المجموع	
.715	3.70	29	حكومية	التدريس
.588	4.01	326	أهلية	
.625	3.76	65	خاصة	
.612	3.95	420	المجموع	
.756	3.49	29	حكومية	المستوى الكلي
.635	3.70	326	أهلية	
.612	3.49	65	خاصة	
.644	3.65	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

### جدول (39)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.321	.081	2.534	1.310	2	2.619	بين المجموعات	التعبير عن الرأي
			.517	417	215.469	داخل المجموعات	
				419	218.088	المجموع	
.332	.119	2.139	1.575	2	3.149	بين المجموعات	البحث العلمي
			.736	417	306.906	داخل المجموعات	
				419	310.055	المجموع	
.405	.001	7.182	2.615	2	5.230	بين المجموعات	التدريس
			.364	417	151.839	داخل المجموعات	
				419	157.070	المجموع	
.561	.022	3.863	1.583	2	3.165	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.410	417	170.852	داخل المجموعات	
				419	174.018	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

### جدول (40)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التدريس والمستوى الكلّي تبعاً إلى متغير نوع الجامعة

المجالات	المستوى	حكومية	أهلية	خاصة
التدريس	حكومية		0.306*	
	أهلية			0.248*
	خاصة			
المستوى الكلّي	حكومية			0.211*
	أهلية			
	خاصة			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (41)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مجموعات الحرية الأكاديمية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة*	حجم الأثر Cohen's d
التعبير عن الرأي	ماجستير	131	3.48	.720	.009	.925	0.00
	دكتوراة	289	3.63	.718			
البحث العلمي	ماجستير	131	3.33	.744	6.437	.012	0.31
	دكتوراة	289	3.46	.906			
التدريس	ماجستير	131	3.82	.598	.615	.433	0.03
	دكتوراة	289	4.00	.611			
المستوى الكلي	ماجستير	131	3.54	.597	1.452	.229	0.07
	دكتوراة	289	3.70	.660			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (42)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير الرتبة الأكاديمية	مجالات الحرية الأكاديمية
.724	3.51	134	محاضر	التعبير عن الرأي
.737	3.58	170	أستاذ مساعد	
.706	3.61	70	أستاذ مشارك	
.673	3.73	46	أستاذ	
.721	3.58	420	المجموع	
.758	3.34	134	محاضر	البحث العلمي
.945	3.37	170	أستاذ مساعد	
.780	3.56	70	أستاذ مشارك	
.894	3.63	46	أستاذ	
.860	3.42	420	المجموع	
.571	3.86	134	محاضر	التدريس
.619	3.92	170	أستاذ مساعد	
.628	4.05	70	أستاذ مشارك	
.628	4.16	46	أستاذ	
.612	3.95	420	المجموع	
.595	3.57	134	محاضر	المستوى الكلي
.679	3.62	170	أستاذ مساعد	
.619	3.74	70	أستاذ مشارك	
.656	3.84	46	أستاذ	
.644	3.65	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

### جدول (43)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.055	.305	1.213	.630	3	1.891	بين المجموعات	التعبير عن الرأي
			.520	416	216.196	داخل المجموعات	
				419	218.088	المجموع	
.112	.098	2.115	1.553	3	4.658	بين المجموعات	البحث العلمي
			.734	416	305.397	داخل المجموعات	
				419	310.055	المجموع	
.341	.014	3.557	1.310	3	3.929	بين المجموعات	التدريس
			.368	416	153.141	داخل المجموعات	
				419	157.070	المجموع	
.309	.051	2.622	1.077	3	3.230	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.411	416	170.788	داخل المجموعات	
				419	174.018	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

### جدول (44)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التدريس تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	المستوى	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
التدريس	محاضر				
	أستاذ مساعد				
	أستاذ مشارك				
	أستاذ				

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

جدول (45)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير سنوات الخدمة	مجالات الحرية الأكاديمية
.770	3.58	56	5 سنوات فأقل	التعبير عن الرأي
.729	3.41	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.766	3.59	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.679	3.63	202	15 سنة فأكثر	
.721	3.58	420	المجموع	
.941	3.32	56	5 سنوات فأقل	البحث العلمي
.760	3.36	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.969	3.46	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.817	3.45	202	15 سنة فأكثر	
.860	3.42	420	المجموع	
.704	3.80	56	5 سنوات فأقل	التدريس
.613	3.86	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.551	4.01	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.606	3.99	202	15 سنة فأكثر	
.612	3.95	420	المجموع	
.698	3.57	56	5 سنوات فأقل	المستوى الكلي
.612	3.54	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.698	3.69	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.611	3.69	202	15 سنة فأكثر	
.644	3.65	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (46)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.247	.174	1.664	.862	3	2.586	بين المجموعات	التعبير عن الرأي
			.518	416	215.501	داخل المجموعات	
				419	218.088	المجموع	
.341	.659	.535	.397	3	1.191	بين المجموعات	البحث العلمي
			.742	416	308.864	داخل المجموعات	
				419	310.055	المجموع	
.561	.077	2.299	.854	3	2.561	بين المجموعات	التدريس
			.371	416	154.509	داخل المجموعات	
				419	157.070	المجموع	
.417	.259	1.345	.557	3	1.672	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.414	416	172.346	داخل المجموعات	
				419	174.018	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (47)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير المسمى الوظيفي	مجالات الحرية الأكاديمية
.748	3.52	287	عضو هيئة تدريس	التعبير عن الرأي
.655	3.70	48	رئيس قسم	
.623	3.67	35	رئيس دائرة	
.554	4.08	25	عميد كلية	
.599	3.46	25	نائب أكاديمي	
.721	3.58	420	المجموع	
.876	3.37	287	عضو هيئة تدريس	البحث العلمي
.818	3.41	48	رئيس قسم	
.719	3.70	35	رئيس دائرة	
.932	3.77	25	عميد كلية	
.762	3.32	25	نائب أكاديمي	
.860	3.42	420	المجموع	
.642	3.89	287	عضو هيئة تدريس	التدريس
.472	4.10	48	رئيس قسم	
.601	4.09	35	رئيس دائرة	
.562	4.15	25	عميد كلية	
.451	3.97	25	نائب أكاديمي	
.612	3.95	420	المجموع	
.672	3.59	287	عضو هيئة تدريس	المستوى الكلي
.539	3.74	48	رئيس قسم	
.547	3.82	35	رئيس دائرة	
.621	4.00	25	عميد كلية	
.509	3.59	25	نائب أكاديمي	
.644	3.65	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (48)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.096	.002	4.299	2.169	4	8.678	بين المجموعات	التعبير عن الرأي
			.505	415	209.410	داخل المجموعات	
				419	218.088	المجموع	
.081	.054	2.345	1.713	4	6.853	بين المجموعات	البحث العلمي
			.731	415	303.202	داخل المجموعات	
				419	310.055	المجموع	
.052	.031	2.694	.994	4	3.976	بين المجموعات	التدريس
			.369	415	153.094	داخل المجموعات	
				419	157.070	المجموع	
.044	.009	3.415	1.386	4	5.545	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.406	415	168.473	داخل المجموعات	
				419	174.018	المجموع	

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

جدول (49)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال التعبير عن الرأي والتدريس والمستوى الكلي تبعاً إلى متغير المسمى الوظيفي

المجالات	المستوى	عضو هيئة	رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس دائرة	عميد كلية	نائب أكاديمي
التعبير عن الرأي	المستوى الكلي	عضو هيئة تدريس	-0.563*				
		رئيس قسم					
		رئيس دائرة					
		عميد كلية					
		نائب أكاديمي					*0.616
التدريس	المستوى الكلي	عضو هيئة تدريس					
		رئيس قسم					
		رئيس دائرة					
		عميد كلية					
		نائب أكاديمي					
المستوى الكلي	المستوى الكلي	عضو هيئة تدريس					
		رئيس قسم					
		رئيس دائرة					
		عميد كلية					
		نائب أكاديمي					

-0.409\*

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

## جدول (50)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجنس

مجموعات التفكير الإيجابي	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *	حجم الأثر Cohen's d
المعرفة ذات معنى	ذكر	333	4.32	.495	.026	.873	0.00
	أنثى	87	4.26	.494			
الحوار الإيجابي	ذكر	333	4.22	.517	.029	.866	0.00
	أنثى	87	4.24	.493			
المستوى الكلي	ذكر	333	4.27	.454	.249	.618	0.01
	أنثى	87	4.25	.450			

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

## جدول (51)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

مجموعات التفكير الإيجابي	متغير نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعرفة ذات معنى	حكومية	29	4.27	.548
	أهلية	326	4.33	.486
	خاصة	65	4.25	.518
	المجموع	420	4.31	.495
الحوار الإيجابي	حكومية	29	4.07	.658
	أهلية	326	4.23	.494
	خاصة	65	4.24	.525
	المجموع	420	4.22	.512
المستوى الكلي	حكومية	29	4.17	.564
	أهلية	326	4.28	.438
	خاصة	65	4.25	.473
	المجموع	420	4.27	.453

\* أقصى استجابة (5) درجات.

## جدول (52)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.211	.459	.780	.191	2	.383	بين المجموعات	المعرفة ذات معنى
			.245	417	102.327	داخل المجموعات	
				419	102.710	المجموع	
.245	.240	1.434	.375	2	.749	بين المجموعات	الحوار الإيجابي
			.261	417	108.990	داخل المجموعات	
				419	109.740	المجموع	
.287	.407	.901	.185	2	.370	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.205	417	85.561	داخل المجموعات	
				419	85.931	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

## جدول (53)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

حجم الأثر Cohen's d	مستوى الدلالة *	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	مجالات التفكير الإيجابي
0.04	.939	.006	.494	4.22	131	ماجستير	المعرفة ذات معنى
			.491	4.35	289	دكتوراة	
0.02	.454	.561	.484	4.19	131	ماجستير	الحوار الإيجابي
			.524	4.24	289	دكتوراة	
0.04	.799	.065	.432	4.21	131	ماجستير	المستوى الكلّي
			.460	4.29	289	دكتوراة	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

جدول (54)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير الرتبة الأكاديمية	مجالات التفكير الإيجابي
.504	4.26	134	محاضر	المعرفة ذات معنى
.441	4.30	170	أستاذ مساعد	
.598	4.33	70	أستاذ مشارك	
.456	4.50	46	أستاذ	
.495	4.31	420	المجموع	
.515	4.21	134	محاضر	الحوار الإيجابي
.495	4.20	170	أستاذ مساعد	
.557	4.20	70	أستاذ مشارك	
.477	4.39	46	أستاذ	
.512	4.22	420	المجموع	
.446	4.23	134	محاضر	المستوى الكلي
.413	4.25	170	أستاذ مساعد	
.548	4.26	70	أستاذ مشارك	
.428	4.44	46	أستاذ	
.453	4.27	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

## جدول (55)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.418	.037	2.857	.691	3	2.074	بين المجموعات	المعرفة ذات معنى
			.242	416	100.636	داخل المجموعات	
				419	102.710	المجموع	
.571	.149	1.788	.466	3	1.397	بين المجموعات	الحوار الإيجابي
			.260	416	108.343	داخل المجموعات	
				419	109.740	المجموع	
.569	.045	2.706	.548	3	1.645	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.203	416	84.286	داخل المجموعات	
				419	85.931	المجموع	

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

## جدول (56)

نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمجال المعرفة ذات معنى والمستوى الكلّي تبعاً إلى متغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	المستوى	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
المعرفة ذات معنى	محاضر				
	أستاذ مساعد				
	أستاذ مشارك أستاذ				
المستوى الكلّي	محاضر				
	أستاذ مساعد				
	أستاذ مشارك أستاذ				

\* فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

جدول (57)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير سنوات الخدمة	مجالات التفكير الإيجابي
.468	4.37	56	5 سنوات فأقل	المعرفة ذات معنى
.460	4.20	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.479	4.30	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.518	4.34	202	15 سنة فأكثر	
.495	4.31	420	المجموع	
.574	4.21	56	5 سنوات فأقل	الحوار الإيجابي
.439	4.14	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.520	4.19	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.511	4.27	202	15 سنة فأكثر	
.512	4.22	420	المجموع	
.449	4.29	56	5 سنوات فأقل	المستوى الكلي
.399	4.17	68	من 6- أقل من 10 سنوات	
.462	4.24	94	من 10- أقل من 15 سنة	
.464	4.31	202	15 سنة فأكثر	
.453	4.27	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (58)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.406	.196	1.571	.384	3	1.151	بين المجموعات	المعرفة ذات معنى
			.244	416	101.559	داخل المجموعات	
				419	102.710	المجموع	
.583	.261	1.340	.350	3	1.050	بين المجموعات	الحوار الإيجابي
			.261	416	108.690	داخل المجموعات	
				419	109.740	المجموع	
.599	.183	1.624	.332	3	.995	بين المجموعات	المستوى الكلي
			.204	416	84.936	داخل المجموعات	
				419	85.931	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .

جدول (59)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير المسمى الوظيفي	مجالات التفكير الإيجابي
.512	4.28	287	عضو هيئة تدريس	المعرفة ذات معنى
.391	4.37	48	رئيس قسم	
.506	4.41	35	رئيس دائرة	
.498	4.38	25	عميد كلية	
.455	4.31	25	نائب أكاديمي	
.495	4.31	420	المجموع	
.527	4.21	287	عضو هيئة تدريس	الحوار الإيجابي
.422	4.31	48	رئيس قسم	
.547	4.18	35	رئيس دائرة	
.463	4.31	25	عميد كلية	
.495	4.18	25	نائب أكاديمي	
.512	4.22	420	المجموع	
.467	4.25	287	عضو هيئة تدريس	المستوى الكلي
.367	4.34	48	رئيس قسم	
.485	4.29	35	رئيس دائرة	
.435	4.34	25	عميد كلية	
.415	4.25	25	نائب أكاديمي	
.453	4.27	420	المجموع	

\* أقصى استجابة (5) درجات.

جدول (60)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى التفكير الإيجابي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

مربع ايتا Eta <sup>2</sup>	مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات التفكير الإيجابي
.117	.458	.910	.223	4	.893	بين المجموعات	المعرفة ذات معنى
			.245	415	101.817	داخل المجموعات	
				419	102.710	المجموع	
.272	.624	.654	.172	4	.688	بين المجموعات	الحوار الإيجابي
			.263	415	109.052	داخل المجموعات	
				419	109.740	المجموع	
.377	.607	.678	.140	4	.558	بين المجموعات	المستوى الكلّي
			.206	415	85.373	داخل المجموعات	
				419	85.931	المجموع	

\* فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

أبعاد الحكمة	آليات تنفيذها
التأمل الذاتي	يمكن تنمية مهارات التأمل الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:
	- عقد ورش عمل متخصصة حول التأمل الذاتي والوعي الذاتي. تشمل هذه الورش تقنيات التأمل والتفكير النقدي التي تساعد الأعضاء على تعزيز فهمهم لذاتهم وتحليل ممارساتهم الأكاديمية بشكل نقدي.
	- تصميم برامج إرشادية شخصية تركز على تحسين المهارات التأملية والتفكير الانعكاسي، ويمكن أن تشمل هذه البرامج جلسات توجيه فردية أو مجموعات دعم حيث يتبادل الأعضاء تجاربهم ويطورون استراتيجيات لتحسين الأداء الأكاديمي.
	- استخدام أدوات تقييم مخصصة لقياس مستوى التأمل الذاتي، مثل الاستبيانات والمقاييس النفسية، يمكن استخدام هذه الأدوات لمراقبة التقدم وتقديم التغذية الراجعة للأعضاء.
	- توفير مجموعة من المصادر العلمية والكتب التي تركز على التأمل الذاتي وكيفية دمجها في الحياة الأكاديمية، وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على قراءة هذه المصادر ومشاركة نتائجهم وتجاربهم في جلسات نقاشية.
التنظيم الانفعالي	يمكن تنمية مهارات التنظيم الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:
	- تنظيم دورات تدريبية تركز على تطوير مهارات التنظيم الانفعالي، وتشمل هذه الدورات تقنيات لإدارة المشاعر، مثل استراتيجيات التعامل مع الضغوط والقلق في بيئة العمل الأكاديمية.
	- إنشاء برامج دعم نفسي تشمل استشارات فردية وجماعية لمساعدة الأعضاء على تحسين قدرتهم على إدارة مشاعرهم بشكل فعال، وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
	- تعليم تقنيات محددة مثل التنفس العميق، وتمارين الاسترخاء، والتأمل الذهني التي تساعد في تنظيم المشاعر وتحسين الأداء الأكاديمي، وإدراج هذه التقنيات في الحياة اليومية للأعضاء من خلال التمارين المنتظمة.
	- تضمين موضوعات حول التنظيم الانفعالي في برامج التدريب الأكاديمي للأعضاء، مع التركيز على كيفية التعامل مع التحديات العاطفية في بيئة التعليم والبحث.

يمكن تنمية مهارات القدرة على حل المشكلات لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تنظيم ورش عمل وندوات تركز على تقنيات حل المشكلات وتطبيقاتها في السياق الأكاديمي، ويمكن أن تشمل هذه الورش تمارين عملية وتدريبات تفاعلية لمواجهة المشكلات اليومية في بيئة التعلم.
- إدخال أنشطة تعليمية تعزز التفكير النقدي والتحليلي ضمن برامج التدريب الأكاديمي، مثل دراسات الحالة ومشروعات جماعية، وتشجيع الأعضاء على استخدام هذه الأنشطة لتحليل المشكلات وإيجاد حلول مبتكرة.
- توفير أدوات وتقنيات متقدمة لحل المشكلات، مثل النمذجة الرياضية وتحليل البيانات، وتدريب الأعضاء على استخدامها بشكل فعال، ويمكن تقديم هذه الأدوات عبر دورات تعليمية متخصصة.
- تشكيل مجموعات عمل تعاونية بين أعضاء الهيئة التدريسية لتحليل المشكلات المشتركة وتطوير حلول جماعية، وتشجيع تبادل الخبرات وأفضل الممارسات بين الأعضاء لتعزيز مهارات حل المشكلات.

القدرة على حل  
المشكلات

آليات تنفيذها	أبعاد الحرية الأكاديمية
<p>يمكن تنمية مجال التعبير عن الرأي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء منصات أو لجان أكاديمية تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية التعبير عن آرائهم وملاحظاتهم بحرية. تشمل هذه المنصات اجتماعات دورية، مننديات، أو حتى منصات إلكترونية لتبادل الأفكار والمقترحات.</li> <li>- وضع إجراءات رسمية تضمن تقديم الملاحظات والمقترحات بشكل سري وآمن لضمان عدم تعرض الأعضاء لأي عواقب سلبية.</li> <li>- تنظيم ورش عمل تدريبية حول كيفية تقديم الرأي والتعبير عنه بشكل بناء وفعال، مع التركيز على مهارات التواصل الفعال والنقاش الأكاديمي.</li> <li>- تشجيع إقامة جلسات نقاش أكاديمي مفتوحة حيث يمكن للأعضاء تبادل الآراء حول قضايا تعليمية وبحثية بدون تقييد أو خوف.</li> <li>- وضع سياسات واضحة تحمي حقوق الأعضاء في التعبير عن آرائهم ومواقفهم الأكاديمية بدون خوف من التدايعات السلبية، مع التأكيد على دعم استقلاليتهم الأكاديمية.</li> </ul>	التعبير عن الرأي
<p>يمكن تنمية مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تأمين الموارد المالية واللوجستية اللازمة لدعم الأنشطة البحثية، بما في ذلك منح بحثية، تمويل مشروعات، والوصول إلى قواعد البيانات والمكتبات الرقمية.</li> <li>- تعزيز البنية التحتية البحثية مثل المخابر والمرافق التقنية لدعم الأبحاث وتعزيز القدرة على إجراء الدراسات المتقدمة.</li> <li>- تقديم الدعم الفني والإداري لعملية نشر الأبحاث، بما في ذلك مساعدة الأعضاء في التحكيم والنشر في المجالات العلمية المرموقة.</li> <li>- إقامة مؤتمرات وندوات أكاديمية لتبادل نتائج الأبحاث ومناقشة أحدث التطورات في المجال الأكاديمي.</li> <li>- وضع سياسات تتعلق بالشفافية الأكاديمية وضمان نزاهة البحث، بما في ذلك إجراءات مراجعة الأقران وإدارة البيانات البحثية.</li> <li>- تعزيز التعاون بين الباحثين من مختلف التخصصات والمؤسسات لتعزيز جودة البحث وتبادل الخبرات والمعرفة.</li> </ul>	البحث العلمي

- يمكن تنمية مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:
- تصميم مناهج دراسية مرنة تدعم أساليب التدريس المتنوعة وتعزز من حرية الأعضاء في اختيار طرق التدريس والتقنيات التي تناسب أسلوبهم الأكاديمي.
  - تشجيع استخدام أساليب تعليمية مبتكرة مثل التعليم التفاعلي، والتعلم القائم على المشروعات، والتدريس عبر التكنولوجيا.
  - تنظيم دورات تدريبية لتطوير مهارات التدريس وإدماج الأساليب التعليمية الحديثة، وتشمل هذه التدريبات تقنيات جديدة في التعليم وتقييم فعال.
  - تطبيق نظام تقييم يركز على جودة التعليم والابتكار في التدريس، مع مراعاة حرية الأعضاء الأكاديميين في تصميم أساليب التدريس الخاصة بهم.
  - تطوير استراتيجيات تدريس تشجع على التفاعل الإيجابي بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية، مثل المناقشات الجماعية، وجلسات الاستشارة الفردية، والأنشطة العملية.
  - إشراك الطلاب في عملية تطوير المناهج والتقييم الأكاديمي لتوفير تغذية راجعة قيمة حول فعالية أساليب التدريس.

آليات تنفيذها	أبعاد التفكير الإيجابي
<p>يمكن تنمية المعرفة ذات معنى لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:</p>	المعرفة ذات معنى
<p>- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل تهدف إلى تحسين القدرة على خلق وتقديم معرفة ذات معنى، تشمل هذه الدورات تقنيات تعلم نشط، استراتيجيات تدريس متقدمة، والتفاعل المباشر مع المحتوى الأكاديمي.</p>	
<p>- تعزيز استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس، مثل استخدام حالات دراسية، مشروعات بحثية، وتجارب عملية تعزز من ارتباط الطلاب بالمعرفة وجعلها ذات معنى.</p>	
<p>- توفير دعم لتشجيع الأعضاء على البحث واستكشاف مجالات جديدة ضمن تخصصاتهم، مما يعزز من قدرتهم على تقديم محتوى أكاديمي مبتكر وملهم.</p>	
<p>- تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على تطوير محتوى أكاديمي يرتبط بشكل وثيق بتجارب الحياة الواقعية وتطبيقات عملية، مما يساعد في جعل المعرفة أكثر صلة ومعنى.</p>	
<p>- تنظيم جلسات عصف ذهني دورية لتبادل الأفكار حول كيفية جعل المعرفة أكثر معنى وتطبيقاً في بيئة التعليم، وتشجيع التفكير الإيجابي والابتكار في تقديم المحتوى الأكاديمي.</p>	
<p>- استخدام الأدوات التكنولوجية مثل منصات التعليم الإلكتروني والأدوات التفاعلية التي تساعد في تقديم المعرفة بطريقة مشوقة وتفاعلية.</p>	الحوار الإيجابي
<p>يمكن تنمية الحوار الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الآليات التالية:</p>	
<p>- تنظيم ورش تدريبية لتطوير مهارات الحوار الإيجابي والتواصل الفعال بين أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب، وتشمل هذه الورش استراتيجيات بناء النقاشات الإيجابية وحل النزاعات.</p>	
<p>- إنشاء منتديات نقاشية ومنصات حوارية تسمح للأعضاء بالتحاور وتبادل الآراء والأفكار بشكل بناء ومثمر، مما يعزز من التواصل الإيجابي بينهم.</p>	
<p>- تنظيم دورات تدريبية لتحسين مهارات التواصل والتفاعل الإيجابي، بما في ذلك كيفية تقديم الملاحظات البناءة والاستجابة للانتقادات بشكل إيجابي.</p>	

- 
- تشجيع ثقافة تقديم التغذية الراجعة البناءة وتلقيها، ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات اجتماعات دورية لتقييم الأداء ومناقشة التحديات والفرص للتحسين.
  - تنظيم مشاريع بحثية وتعليمية مشتركة بين أعضاء الهيئة التدريسية لتعزيز التعاون والحوار الإيجابي، وتشجيع العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين الأعضاء.
  - تقديم مكافآت وتقدير للأعضاء الذين يساهمون في تعزيز بيئة الحوار الإيجابي والتعاون الأكاديمي، مما يشجع الآخرين على تبني هذه الثقافة.
  - إدماج استراتيجيات الحوار الإيجابي في المناهج الدراسية وتدريب الأعضاء على كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات في الفصول الدراسية.
  - تشجيع النقاشات الصفية والحوار بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية من خلال أساليب تدريس تشجع على تبادل الآراء ومشاركة الأفكار.
-



**An-Najah National University  
Faculty of Graduate Studies**

**THE INTERPLAY OF WISDOM, ACADEMIC  
FREEDOM, AND POSITIVE THINKING: A  
STRUCTURAL EQUATION MODELING STUDY  
OF PALESTINIAN UNIVERSITY FACULTY**

**By  
Jehad Ramadan**

**Supervisor  
Prof. Abdelnaser Qadumi**

**This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
of PhD in Learning and Education, Faculty of Graduate Studies, An-Najah  
National University, Nablus, Palestine.**

**2024**

# **THE INTERPLAY OF WISDOM, ACADEMIC FREEDOM, AND POSITIVE THINKING: A STRUCTURAL EQUATION MODELING STUDY OF PALESTINIAN UNIVERSITY FACULTY**

**By**  
**Jehad Ramadan**  
**Supervisor**  
**Prof. Abdelnaser Qadumi**

## **Abstract**

The study aimed to identify the structural modeling of the relationship between wisdom, academic freedom, and positive thinking among faculty members in Palestinian universities, proposing a developmental strategy. A mixed-methods approach was employed, incorporating both quantitative and qualitative methods. For the quantitative aspect, the researcher utilized a descriptive method to analyze data related to the three study scales: wisdom, academic freedom, and positive thinking. The qualitative approach involved semi-structured interviews and a structural method to develop a proposed framework for modeling the relationship between wisdom, academic freedom, and positive thinking among faculty members in Palestinian universities.

The study population comprised faculty members from Palestinian universities located in the northern governorates of Palestine, totaling 4,220 individuals. A sample of 420 faculty members was selected for the quantitative component using stratified random sampling. Additionally, 19 faculty members were chosen for the qualitative aspect. The study utilized three scales for the quantitative analysis: The Wisdom Scale, the Academic Freedom Scale, and the Positive Thinking Scale, all of which were validated for reliability and validity. For the qualitative component, semi-structured interviews were conducted to develop the proposed developmental strategy.

The study results indicated that the levels of wisdom and academic freedom among faculty members in Palestinian universities were high, while the level of positive thinking was very high. A statistically significant positive correlation was identified between wisdom, academic freedom, and positive thinking among these faculty members. In terms of the most effective study model, the third model—where academic freedom is treated as an independent variable, wisdom as a mediating variable, and positive thinking as a dependent variable—demonstrated the greatest effectiveness.

The study recommended fostering a culture that encourages self-reflection among faculty members by organizing workshops and seminars focused on the practice of self-reflection. Additionally, it suggested promoting the effective use of positive thinking strategies among faculty members by organizing training sessions on how to apply positive thinking for self-development and enhancing the work environment.

**Keywords:** wisdom, academic freedom, positive thinking, faculty members, Palestinian universities, self-reflection, positive psychology, organizational development.