

دور الهوية التنظيمية للجامعة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك

د. هادي خليل إسماعيل¹ د. كرين مصطفى خالد ثاميدي²

(1) استاذ، مركز البحوث العلمية، جامعة دهوك التقنية، دهوك، إقليم كردستان - العراق

(2) استاذ مساعد، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، دهوك، إقليم كردستان العراق

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى تشخيص دور الهوية التنظيمية للجامعة ممثلة بساتها المركزية، الانفرادية، والاستمرارية في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف حقائق ثابتة ودراسها وتحليلها والخروج منها بنتائج محددة لتقديم حلول لمشكلة البحث، وصممت استبانة لجمع البيانات من عينة البحث التي شملت (452) من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك، بينما جرت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرمجية الإحصائية (SPSS V.25). خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، منها إن الهوية التنظيمية للجامعة تؤثر معنوياً وإيجابياً في الابتكار لدى الملاكات التدريسية، وأن سمة الاستمرارية تأتي في المرتبة الأولى من بين سمات الهوية التنظيمية للجامعة من حيث مساهمتها في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية. وبناء على الاستنتاجات تم تقديم عدد من المقترحات، من بينها ضرورة تعزيز سمات الهوية التنظيمية للجامعة كونها تسهم بشكل إيجابي في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي للملاكات التدريسية في الجامعة المستجيبة لتحفيزهم على الابتكار في طرق التدريس والنجاح العلمي ونشاطات خدمة المجتمع. وفي ضوء محددات البحث تقديم مقترحات لبحوث مستقبلية.

الكلمات الدالة: الهوية التنظيمية للجامعة، المركزية، الانفرادية، الاستمرارية، الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

اعضائها في الارتباط بها والسعي لتحقيق اهدافها واستراتيجياتها (Coman et al., 2021).

ومن جانب آخر أصبح الابتكار وسيلة للجامعات المعاصرة في مواجهة الكثير من الاستحقاقات والمشكلات والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والمنافسة والعمولة، فلم يعد بمقدور هذه الجامعات الاستمرار والنجاح إلا بتغيير الكثير من وظائفها وأهدافها وعملياتها، ولذلك أصبح الاهتمام بإصلاح المؤسسات الجامعية من خلال الابتكار في جميع نشاطات الجامعة امراً بالغ الأهمية لمواكبة التطورات

1. المقدمة

اصبحت الهوية في الوقت الحاضر مسألة مهمة للأفراد وكذلك بالنسبة للمنظمات، فهي تميز المنظمة عن المنظمات الاخرى وتعكس مدى إلتواء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الإلتواء إلى التشكيلات التنظيمية الفرعية للمنظمة أو المجال المهني الذي يعملون فيه، فضلاً عن كونها تلعب دوراً محورياً في ضبط القواعد السلوكية لأعضاء المنظمة باتجاه تحقيق أهدافها (Baba et al., 2021). وفي المجال الأكاديمي، وبسبب المنافسة المتزايدة بين مؤسسات التعليم العالي، فإن الجامعات تبحث عن النجاح من خلال تعزيز هويتها إيماناً منها بان هوية الجامعة تحدد رغبة

الجامعات الاخرى وتكون مرشداً لتوجيه الملاكات التدريسية وتحفيزهم على الابتكار في التعليم والبحث.

2. الاطار النظري للبحث

1.1. مفهوم الهوية التنظيمية للجامعة

يتطلب فهم الهوية التنظيمية، تحديدها أولاً في إطارها الفردي، إذ يدعي العديد من الباحثين أن الهوية التنظيمية والهوية الفردية مرتبطان ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض (Mushta, et al., 2019). تعرف الهوية الشخصية أو الهوية في إطارها الفردي بأنها مجموعة من السمات التي تميز شخصاً أو شيئاً عن غيره أو مجموعة عن غيرها (احمد، 2020). أما على مستوى المنظمة فشاع استخدام مفهوم الهوية في ادبيات الادارة ونظرية المنظمة والسلوك التنظيمي في الثمانينات من القرن الماضي بعد نشر مقال بعنوان الهوية التنظيمية "Organizational Identity" عام 1985 من قبل Whetten & Albert Mahdad et al., واشير إلى الهوية التنظيمية في هذا المقال على أنها مجموعة من سمات المنظمة التي يجب ان تكون مركزية ومميزة ودائمة (Baba et al., 2021). وتتضمن الهوية التنظيمية سمات المنظمة التي يدرك الاعضاء على انها توفر إجابة للتساؤل من نحن "Who we are" والتساؤل ما نحن عليه "What we are" (Saichaie, 2018). وعرفت بأنها شعور العاملين بالتأثر مع المنظمة التي يعملون فيها ، بما ينعكس بالشعور بالفخر والاعتزاز واحترام الذات والاندماج في العمل وبنعكس ذلك على المزيد من الاستعداد لبذل الجهد لتحقيق الاهداف (كشكوشة، 2021). ووصفت ايضاً بأنها ما يدركه الأعضاء ويشعرون به ويفكرون فيه بشأن منظماتهم (Baba et al., 2021). وعرفت بأنها شعور الأفراد بتقدير المنظمة لمساهماتهم وإنجازاتهم مما يعزز شعورهم باحترام الذات والفخر والالتزام للمنظمة والشعور بالتوحد والاندماج معها، مما يجعلهم أكثر استعداداً لبذل الجهد لتحقيق أهدافها (عبدالرحمان ونبيل، 2022).

ويتفق الباحثون على إن سمات الهوية التنظيمية تتمثل في الآتي (احمد، 2020 ؛ كحلي وعبدالله، 2020):

- أ. **السمات المركزية (الجوهرية) "Centrality"**: وهي السمات التي يمكن عدّها جوهرية فيما يخص المنظمة ويعتقد أعضاء المنظمة ان وجودها ضروري لبقاء المنظمة كما هي، وفي حالة عدم وجودها تصبح المنظمة مختلفة. وتعد السمة مركزية اذا كانت ترتبط تاريخياً بتأسيس المنظمة أو ترتبط بالأحداث الهامة التي حصلت في تاريخها، وتؤثر في اتخاذ القرارات، وتدعم النشاطات التي تحقق توازن المنظمة في بيئتها.
- ب. **السمات الانفرادية "Distinctiveness"**: وهي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الاخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمة تنفرد بها بحيث لا تتوفر في أية منظمة أخرى، وتستخدمها المنظمة لتفرد نفسها عن المنظمات المماثلة، ويمكن أن تكون موارد ملموسة مثل البنية والتكنولوجيا المستخدمة أو جودة

والمستجدات في بيئة التعلم العالي، وعليه يعد الابتكار حالياً الوظيفة الرابعة للجامعة بعد وظائفها الاساس التقليدية والمتمثلة بالتعليم والتأهيل العلمي وخدمة المجتمع (وهيبة، 2021). ويعد العقل البشري المتمثل بالملاكات التدريسية في الجامعات المسؤول عن الابتكار، حيث تمثل الملاكات التدريسية المورد الرئيس التي تعتمد عليه الجامعة في انجاز وظائفها، وهي نواة العملية التعليمية ومحور الارتكاز لتحقيق اهدافها. وعليه يقع على عاتق الجامعات بناء هوية جامعية تركز ساتها بالدرجة الاولى على ترسيخ وديمومة فلسفة مفادها إن تطوير الجامعة يأتي من سعي الملاكات التدريسية لتحقيق الابتكار في جميع مجالات نشاطاتهم، ومن بينها طرق التدريس، المنهج، النتائج العلمي، و برامج خدمة المجتمع .

وفي اقليم كردستان العراق شهد قطاع التعليم العالي نمواً متزايداً خلال العقدين الاخيرين في عدد الجامعات الحكومية والاهلية، حيث اصبحت الجامعات في الاقليم تعمل في بيئة تنافسية فيما بينها من جهة، وكذلك مع الجامعات خارج الاقليم من جهة أخرى. كما يلاحظ المتابع لهذا الميدان وجود فجوة بين ما وصل اليه التعليم العالي في البلدان المتقدمة وبين هو عليه واقع التعليم العالي في الجامعات العراقية بعمامة . وفي ظل هذه الظروف تحتاج جامعات الاقليم إلى الاهتمام بالابتكار في جميع مجالات نشاطاتها، وأن تضع ذلك هدفاً رئيساً تسعى إليه لرفع مكانتها ضمن الجامعات المحلية والعالمية.

ويمكن تلخيص مشكلة البحث عن طريق إثارة عدد من التساؤلات البحثية وعلى النحو الآتي :

- أ. ما مدى أدراك الملاكات التدريسية في جامعة دهوك للسمات المركزية والانفرادية والاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة؟
- ب. ما هو واقع الابتكار لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك؟
- ت. هل تسهم الهوية التنظيمية للجامعة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية؟
- ث. ما هي أكثر سمات الهوية التنظيمية للجامعة مساهمة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية؟

ويتمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في الكشف عن دور الهوية التنظيمية للجامعة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك. وتكمن اهميته في انه على الرغم من أن الكثير من الادبيات النظرية تناولت مفهومي الهوية التنظيمية والابتكار، إلا أن القليل من الدراسات الميدانية اجريت للكشف عن العلاقة بينها (Anthony & Trpsas, 2016). وعليه يمثل البحث الحالي مساهمة لتقليص الفجوة المعرفية في الدراسات التجريبية التي بحثت في العلاقة بين متغيري البحث من خلال تطبيق المفاهيم والأفكار النظرية للبحث في ميدان العمل على أحد المنظمات المهمة في قطاع التعليم العالي والمتمثلة في جامعة، لذلك فإن نتائج البحث يمكن أن توجه انظار القيادات الأكاديمية في الجامعة إلى أهمية الاهتمام بتحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة من خلال التركيز على بناء هوية تنظيمية للجامعة تميزها عن

عرف الابتكار بأنه إيجاد وادخال شيء جديد لم يكن موجود من قبل مثل منتج جديد، خدمة جديدة، وفكرة جديدة (سباتي، 2019). ووفقاً لتعريف شائع ومتداول فان لابتكار هو التوصل إلى ما هو جديد، وبالتالي فهو التوصل إلى ما هو غير مألوف، بصيغة التطور المنظم والتطبيق العملي لفكرة جديدة، مما يعني أن الابتكار لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، إنما يعبرها إلى التطبيق العملي في تحقيق المؤسسة لأهدافها ميدانيا (عبدالنصر، 2021). ويلاحظ من تعريف الابتكار، وإن تعددت وتنوعت، فأنها تتضمن توفر شرطين اساسين للأفكار أو المنتجات أو الاجراءات التي تتصف بالابتكار، أولها الحدائة وتعني أن تكون غير مألوفة ومتوافقة مع الأعراف والقيم والمنطق والقواعد التي يراها المجتمع، أما الشرط الثاني فهو المنفعة أو الفائدة التي تحققها وتعني أن تكون ملائمة ويمكن تطبيقها وذات جدوى.

ويعد الابتكار ظاهرة تحدث على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وعندما يكون الابتكار على المستوى الفردي، فإنه يشير إلى قدرة الشخص على استخدام المهارات العقلية الخاصة به، لاستنتاج أفكار جديدة خارجة عن المؤلف والمتعارف عليه (Wenjing et al., 2020). أما الابتكار على مستوى المنظمة أو الابتكار التنظيمي فوصف بأنه عملية تطوير وتطبيق للأفكار الجديدة من قبل العاملين في المنظمة، وهو عملية ذات مراحل مختلفة تبدأ من خلق الفكرة إلى تنفيذها ثم تبدأ هذه الفكرة في الانتشار إلى أماكن ومواضع أخرى (وهيبة، 2021).

وتعد مؤسسات التعليم العالي من أهم حاضنات الابتكار ويقع عليها مسؤوليات كبرى تتمثل في قيامها بالعديد من الادوار، ومنها توفير راس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادأة، التدريب علي توليد الأفكار الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية، فضلاً عن إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه (Hisrich, 2017). وعلى الرغم من الاهتمام الكثير بالابتكار في الجامعة، إلا انه مازال هناك عدم وضوح لمفهوم الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة، وبعد إيجاد تعريف واسع ومتفق عليه للابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة تحدياً للباحثين (2020 McGrath)، إذ عرف بأنه اظهار التدريسيين لطرق تدريس جديدة ومفيدة تجعل الطلاب مهتمين بالتعلم وتعزز في نفس الوقت فاعلية التدريسي (Je Lee, 2011). ووصفه (Sternberg, 2012) بأنه مجموعة من المهارات التي يحتاجها التدريسي لكي يقدم افكار اصيلة وقيمة. كما عرف بأنه تقديم التدريسي لطرق تجعل التدريس أكثر إثارة وفاعلية (Ukoima et al., 2021). واشير اليه بأنه نشاط يتضح من خلال ممارسات التقييم والتدريس التي تكون مثيرة للأعجاب ومتعددة التخصصات وتتضمن مخاطرة وتركز على العملية التعليمية والمنتج وتتوافق مع مخرجات التعلم وتنتج معرفة جديدة وقيمة (Khayala & Klara, 2022)

وعن مجالات الابتكار لدى التدريسيين يرى (Narayanan, 2017) أنها تتمثل

في الآتي :

المنتجات، ويمكن أن تكون موارد غير ملموسة مثل النمط القيادي أو الهيكل التنظيمي او قيم المنظمة، ويمكن أن تكون شعار المنظمة أو علامتها التجارية. **ت. سمة الاستمرارية "Continuity"**: تعني استمرار وجود السمات المركزية والانفرادية في المنظمة، أي أن تكون لها صفة الديمومة النسبية ولا تتغير أو تتأثر سريعاً بالتغيرات تجربها المنظمة أو التغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة كونها مرتبطة ومتأصلة بتاريخ المنظمة. واستناداً إلى مدى شعور اعضاء المنظمة بسمات الهوية التنظيمية ومدى دعمهم لها، يمكن أن تكون الهوية التنظيمية ضعيفة أو قوية فالهوية التنظيمية الضعيفة هي التي يكون شعور اعضاء المنظمة بسماتها ودعمهم لها ضئيل، أما الهوية التنظيمية القوية فهي التي يشعر بها افراد المنظمة ويدعمونها بقوة وتكون نتاج وجود السمات المركزية والانفرادية التي تميزها عن غيرها من المنظمات وتبقى هذه السمات مع مرور زمن طويل (عبدالرحمان ونبيل، 2022).

وعن الهوية التنظيمية للجامعة، فأنها تختلف عن الهوية التنظيمية للمنظمات الاخرى، فلكل منظمة هويتها الخاصة بها تختلف عن هوية باقي المنظمات وفق السياق الذي تعبر عنه. وترتبط الهوية التنظيمية في الجامعة بالسياق التنظيمي لها، ويحددها العديد من العوامل منها سنة التأسيس، الهيكل التنظيمي، رؤيا ورسالة الجامعة، مناهجها، عدد الحاصلين على جوائز علمية، البناية، نسبة التخصص للبحث والتطوير، وغيرها. وتعرف بأنها مجموعة من السمات الجوهرية والمتميزة والمستقرة التي تعبر عن شخصية الجامعة وتظهرها بصورة منفردة عن الجامعات المناظرة له إلى جانب ما يقوم به اعضاء هيئة التدريس من ترجمة تلك السمات إلى ممارسات فعلية تسهم في نقل صورة ايجابية للجامعة للأطراف المستفيدة (احمد، 2020). ووصفت بأنها تشمل العناصر المرئية التي يمكن التعرف عليها بسهولة من قبل المجتمع الأكاديمي مثل الابنية والشعارات والالوان، كما يشمل عناصر غير مرئية مثل الاحتفالات أو المراسم والتقاليد (Coman et al., 2021).

وعن أهمية الهوية التنظيمية للجامعة، فأنها تسهم في وصف القيادات الأكاديمية للجامعة وثقافتها التنظيمية وغيرها من المتغيرات والظواهر المرتبطة بها، كما تساعد الجامعة في الكشف عن التحديات والتغيرات في البيئة الجامعية وكيفية التكيف معها، وتتخذ القيادات الجامعية قراراتها الاستراتيجية في ضوء الهوية التنظيمية للجامعة، كما إن اكتساب اية جامعة لميزة تنافسية يعتمد إلى حد كبير على مدى توفر سمات مركزية وانفرادية ومستقرة في هويتها التنظيمية تتفوق فيها على منافسيها من الجامعات المناظرة لها، كما تقود الهوية التنظيمية للجامعة إلى زيادة ولاء الملاكات التدريسية للجامعة والتزامهم نحوها ونقتهم فيها، كما تسهم في تعزيز دافعيتهم للعمل فيها مما يسهم في تحسين سمعة الجامعة لدى المجتمع والاطراف المستفيدة منها (احمد، 2020).

2.2. مفهوم الابتكار لدى الملاكات التدريسية

Telecom Italia وهي أكبر شركة ايطالية للاتصالات ، قامت الشركة بنقلهم للعمل في مختبرات مشتركة مع الجامعات ايطالية حيث تختلف الهوية التنظيمية للجامعة عن الهوية التنظيمية للشركة الام ، وتوصل البحث إلى ان نقل الموظفين قاد إلى غموض الهوية التنظيمية وإن تغييرها يعيق تنفيذ الابتكارات، ويمكن تجاوز غموض الهوية من خلال دعم الشركة الأم للمهارات الإدارية التي تسلط الضوء على صنع الأحاسيس و بناء هوية تنظيمية مشتركة مع أعضاء الجامعة مما يساهم في نجاح تنفيذ الابتكارات . وظهرت نتائج دراسة ميدانية اجريت في 29 شركة روجية تعمل في مجال الصحافة الرقمية إن الهوية التنظيمية الجماعية القوية تميل نحو الابتكار بشكل فعال ..(Jakoba & Magnus , 2021). وأشارت نتائج دراسة Brian et al.(2021)، التي اجريت على الفرق الموسيقية إلى ان الهوية التنظيمية الجماعية (مجموعة من الخصائص التي تعتبر جوهرية لمجموعة من الجهات الفاعلة التي تشترك في غرض محدد ومخرجات مماثلة) يمكن ان تكون احيانا مقيدة للابتكار لدى الافراد بسبب مقاومة الافراد للتغيير وتوجهات الادارة العليا وعواطف الافراد ، الا انه يمكن للهوية التنظيمية الجماعية الهام مسارات الابتكار وتوفير ارضية مناسبة لتجربة الافكار الابتكارية ، وبخاصة لدى الاعضاء الذين يملكون مهارات تقنية عالية، وذلك من خلال العديد من الآليات التي ينظر من خلالها إلى الهوية التنظيمية الجماعية على انها مورد للتعاون ، ومن بين هذه الآليات ادارة عواطف الاعضاء وادارة مقاومة التغيير واختيار الافكار الابتكارية التي تتناسب مع الهوية التنظيمية الجماعية . وأشارت نتائج دراسة Yousaf et al.(2022)، التي اجريت في 17 شركة لطافة في المملكة العربية السعودية إلى ان الهوية التنظيمية الحضرية تنوسط العلاقة بين استراتيجيات الابتكار الأخضر والقدرات التنظيمية وتحقيق الابتكار الأخضر. ومع إن الدراسات السابقة اظهرت تأثير مباشر للهوية التنظيمية في الابتكار. وكشفت دراسة Anthony & Trpsas (2016) عن علاقة تبادلية ديناميكية بين الهوية التنظيمية والابتكار ، فالهوية التنظيمية القوية يمكن أن تقود إلى تحقيق الابتكارات التي تتناسب مع ظروف المنظمة ، كما إن الابتكار يعزز سمات الهوية التنظيمية ويقويها ويوسعها. وفي حالة تبني ابتكارات لا تتوافق مع الهوية التنظيمية، فان ذلك يخلق مشاكل تنظيمية وصراعات وبالتالي التأثير في فاعلية المنظمة.

بناءً على ما سبق يمكن توقع دور ايجابي للهوية التنظيمية للجامعة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة، وتم صياغة الفرضيات الآتية :

الفرضية التأثير الرئيسية (H): وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للهوية التنظيمية للجامعة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك. ومن هذه الفرضية تم اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية عن تأثير كل سمة من سمات الهوية التنظيمية للجامعة منفردة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية، وتنص على الآتي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى (H1): وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمركبة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

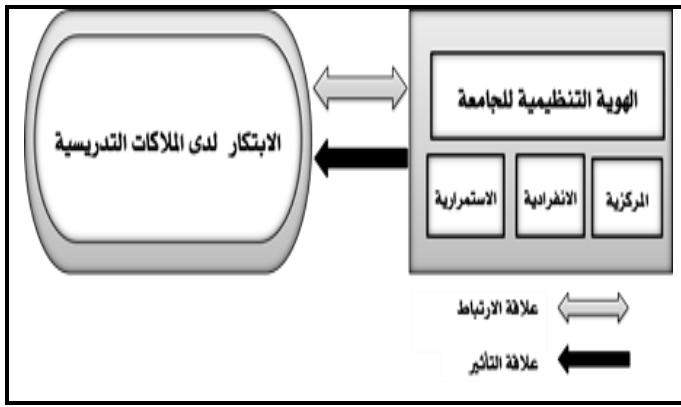
أ. **الابتكار في طرق التدريس:** تعني استخدام التدريسي طريقة جديدة وحيوية في التدريس، على سبيل المثال تطبيق التكنولوجيا السحابية، أو إجراء التعليم عبر الإنترنت، أو استخدام السبورة الإلكترونية البيضاء لحل مشاكل التدريس.

ب. **الابتكار في تصميم المناهج الدراسية:** يعني تصميم مناهج تدريسية تلي رغبات الطلبة وتحفز الابتكار لديهم، وتجعل التعليم أكثر تشويقاً واثراً وفاعلية وتساعد الطلاب في تطوير مجموعة من المهارات التي تتضمن افكاراً لا يمكن تبنيها في إطار التعليم التقليدي، كما أنها تساعد على تحسين الأداء الأكاديمي للطلبة.

وتبرز أهمية تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة، باعتبارها الطرف المسؤول عن تقديم المادة العلمية، وتمثل الركيزة الاساس وحجر الزاوية للمؤسسة الجامعية، ولها الدور الكبير في تفعيل دور الجامعة في تقديم العلم والمعرفة. وتأخذ على عاتقها التخطيط والتنفيذ والتوجيه وتقييم جهود ونشاطات البحث العلمي وهي تتحمل العبء الأكبر في عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع وتقان وصولاً إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية (عبدالناصر، 2021). ويرى (وهيبة، 2021) إن دعم الابتكار يمثل دوراً جديداً للجامعات المعاصرة يضاف إلى أدوارها التقليدية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهو دور أساس منوط بالجامعات ويتم ذلك من خلال المناهج والورش التدريبية التي تدرب على التفكير الإبداعي والابتكار، وكذلك من خلال الحاضنات الريادية التي تساعد على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع فعلية.

3. الدراسات السابقة وتطوير الفرضيات

تشير ادبيات الموضوع ونتائج الدراسات الميدانية إلى أن للهوية التنظيمية تأثير في العديد من النتائج ضمن بيئة العمل، فكلما زاد شعور العاملين بالهوية التنظيمية كلما زاد إيمانهم بالمنظمة وزادت معها السلوكيات الايجابية، وبالتالي تصبح أهداف المنظمة أهدافاً لهم ونجاحاً أو إخفاقاً مرتبطاً بهم (كشكوشة، 2022 ؛ عبد الفتاح وأبو سيف، 2016). وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الهوية التنظيمية والعديد من المتغيرات التنظيمية، إلا ان القليل منها تناولت العلاقة بين الهوية التنظيمية والابتكار، كما هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الهوية التنظيمية والابتكار على مستوى الجامعات، وعليه لا يزال الباحثون يدعون إلى مزيد من البحث في هذا المجال (Mahdad et al., 2020 ; Bogers et al., 2017). وتتصف معظم الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين الهوية التنظيمية والابتكار بالحدائية، إذ انه لم يتم الربط بين المتغيرين إلا حديثاً (Brain , et al., 2021). فقد اشارت نتائج دراسة اجريت من قبل (Mushtaq et al., 2019) في سبعة من شركات الصناعات التحويلية في باكستان إلى وجود علاقة تأثير معنوي مباشرة و ايجابي للهوية التنظيمية الحضرية في الابتكار الاخضر ، كما إن دخول الالتزام البيئي كمتغير معدل يمكن أن يعزز قوة واتجاه هذه العلاقة . و اجرى Mahdad et al., 2020 دراسة للكشف عن تأثير تغير الهوية التنظيمية في تحقيق استراتيجية الابتكار. وشملت عينة 14 من الموظفين المهرة العاملين في البحث والتطوير في شركة



الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان.

4. منهجية البحث

1.4. تصميم البحث

أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد منهجاً ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية ويوفر وصفاً تفصيلياً للحالة المبحوثة، وذلك من خلال جمع البيانات الحقيقية من مشاهدة الواقع الفعلي لها من خلال استطلاع آراء وتوجهات عينة من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك للوصول إلى العلاقات بين المتغيرات الرئيسة والفرعية.

2.4. أداة البحث

شكلت استمارة الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات عن الجانب الميداني. تضمنت الاستبانة ثلاثة أجزاء، خصص الجزء الأول للمعلومات الشخصية لأفراد عينة البحث، وضمت (5) فقرات شملت كل من الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة في التعليم الجامعي، المؤهل العلمي، اللقب العلمي، أما الجزء الثاني فخصص لمتغير الهوية التنظيمية للجامعة، ويعد من الفقرات بلغ مجموعها (18) فقرة اقتبست من عدد من المقاييس السابقة (Tsukamoto et al., 2019; Marjon, 2006) وموزعة على ثلاثة ابعاد فرعية (المركزية، الانفرادية، والاستمرارية) وخصصت (6) عبارات لقياس كل بُعد. أما الجزء الثالث فتضمن 8 عبارات لقياس الابتكار لدى الملاكات التدريسية اقتبست من (العطوي، 2012). وتم استخدام مقياس (Likert) الخماسي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) وتم اعطاؤها لأغراض التحليل الاوزان (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي.

3.4. عينة البحث

تشكلت عينة البحث من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك، وجرى اختيارهم من بين الذين لهم خدمة أكثر من سنة على الأقل في موقعهم الحالي، وبلغ عددهم (1435) تدريسياً في العام الدراسي 2021/2020. قام الباحثان بتوزيع (500) إستمارة إستبانة على العينة قيد البحث، أعيد منها (484) استمارة، ويعد

ب. الفرضية الفرعية الثانية (H2) : وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للانفرادية في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية.
ت. الفرضية الفرعية الثالثة (H3) : وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للاستمرارية في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

وبناءً على هذه الفرضيات والمفاهيم النظرية لمتغيرات البحث تم وضع نموذج البحث الفرضي الذي يوضح العلاقة بين متغيراته. ويتضمن النموذج الفرضي الذي يظهره الشكل (1) مجموعة من المتغيرات المستقلة وتمثل بالهوية التنظيمية للجامعة وأبعادها حيث تم اعتماد سمات الهوية التنظيمية (المركزية، الانفرادية، الاستمرارية) كأبعاد فرعية للهوية التنظيمية للجامعة تماشياً مع العديد من الدراسات الأخرى منها (Marjon, 2006; Tsukamoto, et al., 2019; عبدالرحمن ونبيل، 2022)، أما المتغير المعتمد فيتمثل بالابتكار لدى الملاكات التدريسية وهو أحادي الأبعاد. ويقدم الباحثان التعريفات الاجرائية لهذه المتغيرات على النحو الآتي:

أ. **الهوية التنظيمية للجامعة:** وهي مجموعة من السمات أو الخصائص التي تعبر عن شخصية الجامعة، وتعتقد الملاكات التدريسية فيها أنها جوهرية وتميزها عن الجامعات الأخرى، وهذه السمات تتصف بأنها تستمر لوقت طويل نسبياً، إلا أنه يمكن تعديلها حتى تتكيف مع التغيرات في البيئة الجامعية.

ب. **السمات المركزية:** تشير إلى مدى أدراك الملاكات التدريسية بأن جامعتهم لها سمات جوهرية يعد وجودها ضروري لبقاء الجامعة كما هي، وترتبط تاريخياً بتأسيس الجامعة أو بالأحداث الهامة التي حصلت في تاريخها، وتؤثر في اتخاذ القرارات المهمة .

ت. **السمات الانفرادية:** تشير إلى مدى أدراك الملاكات التدريسية بأن الجامعة تنفرد بوجود سمات محددة تميزها عن الجامعات الأخرى.

ث. **سمة الاستمرارية:** تشير إلى مدى ادراك الملاكات التدريسية بأن السمات المركزية والانفرادية في الجامعة لها صفة الديمومة النسبية ولا تتغير أو تتأثر سريعاً بالتغيرات في بيئة الجامعة.

ج. **الابتكار لدى الملاكات التدريسية:** يشير إلى تقديم الملاكات التدريسية فكرة جديدة ومفيدة وقابلة للتنفيذ، ويمكن أن تكون هذه الفكرة في مجال طرق التدريس، تصميم المناهج، النتائج العلمي (البحث، التأليف والترجمة)، والنشاطات التي تهدف لخدمة المجتمع .

0.057	-0.191	0.82	6	الانفرادية
0.089	-0.252	0.86	6	الاستمرارية
1.005	-0.817	0.29	8	الابتكار
---	---	0.94	26	المؤشر الكلي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

2.5. نتائج الاحصاء الوصفي ومصنوفة الارتباط بين متغيرات البحث

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجيبين عن متغيرات البحث وقيم معامل الارتباط بين هذه المتغيرات. وتم تصنيف قيم المتوسطات الحسابية إلى ثلاثة فئات متساوية بالاستناد إلى مساحة المقياس الذي يتراوح بين (1-5)، وعلى وفق التوزيع الفرضي التالي: مدى الفئة = (أعلى حد - أدنى حد) / عدد المستويات = $3 / (1-5) = 1.33$ (Sekaran & Bougie, 2010: 293). عليه تم تصنيفها إلى ثلاثة فئات متساوية المدى (مدى الفئة = 1.33)، وذلك بالاستناد إلى مساحة المقياس الذي يتراوح بين (1-5)، وعلى وفق للتوزيع الفرضي التالي: (درجة متدنية=1-2.33)، (درجة متوسطة=2.34-3.67)، (درجة مرتفعة=3.68-5).

يتبين من نتائج الإحصاء الوصفي التي يظهرها الجدول (2) إتفاق معظم المستجيبين على أنهم يدركون بدرجة متوسطة على أن لدى الجامعة المبحوثة هوية خاصة بها ($M=3.09$, $SD=0.74$). كما أن معظمهم متفقون وبدرجات متوسطة على يدركون توفر السمات المركزية في الهوية التنظيمية للجامعة ($SD=0.92$) ($M=2.98$)، وتوفر سمات الانفرادية فيها ($M=3.06$, $SD=0.73$)، وكذلك اتفاق معظمهم على أنهم يدركون وبدرجة متوسطة على توفر سمة الاستقرار فيها ($M=3.24$, $SD=0.76$). وبذلك فان هذه النتائج تقدم الاجابة على التساؤل الHول لمشكلة البحث (ما مدى أدراك الملاكات التدريسية في جامعة دهوك لتوفر سمات المركزية والانفرادية والاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة؟). كما أظهرت النتائج أيضاً أن معظم المستجيبين إتفقوا على وجود مستويات متوسطة من الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة ($M=3.56$, $SD=0.73$). وبذلك فان هذه النتائج تقدم الاجابة على التساؤل الثاني لمشكلة البحث (ما هو واقع الابتكار لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك؟).

أما فيما يتعلق بتحليل الارتباط، فقد تم الاعتماد على قيم معامل الارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة الارتباط بين متغيرات البحث، ويظهر الجدول (2) النتائج. ومن خلال تحليل النتائج يتضح وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية، وان معامل الارتباط = 0.48 وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01). وتوجد أيضاً علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين السمات المركزية والابتكار لدى الملاكات التدريسية، وان معامل الارتباط = 0.410 وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.01). كما توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد سمات الانفرادية والابتكار لدى الملاكات التدريسية، وأن معامل الارتباط = 0.440 وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة

استبعاد الاستراتيات غير كاملة المعلومات فان (452) منها كانت صالحة للتحليل، أي بنسبة إستجابة بلغت (90.4%) من مجموع الاستراتيات الموزعة.

أما عن السمات الفردية للمستجيبين، فان غالبيتهم من الذكور وبلغت نسبتهم (67.5%). أما بخصوص العمر، فان الفئة العمرية (35 - 45 سنة) شكلت أعلى نسبة بين الفئات العمرية لأفراد العينة وبنسبة بلغت (44.5%). وبخصوص مدة الخدمة الاجالية كعضو تدريسي في الجامعة، تبين أن غالبية أفراد العينة هم من الذين تراوحت مدة خدمتهم في الجامعة ضمن فئة (5 - 15 سنة) والذين بلغت نسبتهم (59.3%). وعن التحصيل الدراسي فإن الغالبية هم من حملة الماجستير وبلغت نسبتهم (61.3%). أما عن اللقب فان أفراد العينة يتوزعون بنسب متقاربة بين اللقب العلمي (مدرس مساعد) و (مدرس) وبنسب بلغت (39.4%)، (38.1%) وعلى التوالي.

5. عرض النتائج

1.5. ثبات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات

لغرض التأكد من صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات البحث تم احتساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ "Cronbach Alpha" لمعرفة مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي وقوة التماسك والارتباط بين فقرات المقياس (الاستبانة)، إذ بلغت قيمته الكلية (0.94) على المستوى الإجمالي فقرات المتغيرين، في حين تراوحت قيمه بين (0.82) و (0.94) كما يظهرها الجدول (1)، وتؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات البحث، حيث يعد ($\alpha \geq 0.60$) مقبولاً في الدراسات المتعلقة بالعلوم الإدارية والإنسانية، ويسمح للقيام بعملية تحليل بيانات البحث للوصول الى هدف البحث (Sekaran & Bougie, 2016: 290).

ويهدف اختبار مدى كون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام كلاً من معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis)، ويظهر الجدول (1) نتائج تحليل المعاملين، إذ يتبين من نتائج التحليل إن قيمتا معامل الالتواء تراوحت بين (-0.817) و (0.040)، أما قيم معامل التفلطح فتراوحت بين (-0.555) و (1.005) على التوالي مما يعني إن بيانات البحث تتبع التوزيع الطبيعي وتنطبق عليها شروط التحليل الإحصائي، حيث يشير (Kline 2016) إلى ان القيم المعيارية لمعامل الالتواء تكون مقبولة إذا كانت محصورة بين (3) و (3)، بينما القيم المعيارية لمعامل التفلطح تكون مقبولة إذا محصورة بين (7) و (-7).

الجدول (1) قياس ثبات الاستبانة

المتغيرات وأبعادها	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الهوية التنظيمية	18	0.94	-0.131	-0.177
المركزية	6	0.91	0.040	-0.555

قيمتها الجدولية البالغة (1.649) عند درجة حرية (451)، مما تعني ان تغيرا مقداره وحدة واحدة من السمات المركزية يؤدي إلى تغيير مقداره (0.411) في الابتكار لدى الملاكات التدريسية أي بنسبة تغير تعادل (41.1 %) وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة بين السمات المركزية للهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية .

ت. يلاحظ من جدول (3) أن هناك تأثيراً معنوياً لسمات الانفرادية في الابتكار لدى الملاكات التدريسية بدلالة قيمة (F) المحسوبة (106.864) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.53) عند درجتي حرية (450,1)، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث البالغ (0.05) . وبدلالة ، كما أن الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.438) ، وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (451) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.649) عند درجة حرية (451) ، وتشير إلى أن التغير في بعد الانفرادية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الابتكار لدى الملاكات التدريسية بما يعادل (0.438)، أي بنسبة تغير تعادل (43.8 %) وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة بين السمات الانفرادية للهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية .

ث. يتضح من نتائج جدول (3) وجود تأثيراً معنوياً لسمات الاستمرارية في الابتكار لدى الملاكات التدريسية بدلالة قيمة (F) المحسوبة (131.596) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.53) عند درجتي حرية (450,1) ، إذ كانت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث البالغ (0.05)، كما أن الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.476) ، وهي قيمة معنوية بدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (11.472) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.649) عند درجة حرية (451) ، وتشير إلى أن التغير في سمة الانفرادية بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الابتكار لدى الملاكات التدريسية بما يعادل (0.476)، أي بنسبة تغير تعادل (47.6 %) وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة بين سمة الاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية.

ج. اعتماداً على قيم معامل التحديد (R^2) فإن الهوية التنظيمية للجامعة (المؤشر الكلي) تفسر نسبة (23.1%) من التغيرات الحاصلة في قيم الابتكار لدى الملاكات التدريسية، أما النسبة الباقية (76.9%) فتفسرها عوامل أخرى لم يشملها مخطط البحث . وتأتي سمة الاستمرارية في المرتبة الاولى من بين سمات الهوية التنظيمية للجامعة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية وبدلالة معامل التحديد (R^2) وقدره (0.226)، وهذا يعني إنها تفسر (22.6%) من التغيرات الحاصلة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية. وجاءت في المرتبة الثانية سمات الإفرادية ومعامل تحديد قدره (0.192)، وتفسر (19.2%) من التغيرات الحاصلة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية. وفي المرتبة الاخيرة جاءت سمات المركزية ومعامل التحديد (R^2) وقدره (0.169) وتشير هذه القيم إلى أن سمات

(0.01). وأنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين سمة الاستمرارية والابتكار لدى الملاكات التدريسية، وأن معامل الارتباط = 0.48 وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.01). وتدلل هذه النتائج بأنه كلما زاد شعور الملاكات التدريسية في الجامعة بأن الهوية التنظيمية للجامعة تتضمن سمات مركزية وافردية، وان هذه السمات تأخذ طابع الاستمرارية كلما زاد الابتكار لدى هذه الملاكات التدريسية.

الجدول (2) نتائج الاحصاء الوصفي ومصنوفة الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	M	SD	الدرجة	1	2	3	4	5
1. الهوية التنظيمية	3.09	0.74	متوسطة	1				
2. المركزية	2.98	0.92	متوسطة	0.93**	1			
3. الانفرادية	3.06	0.73	متوسطة	0.90**	0.75**	1		
4. الاستمرارية	3.24	0.76	متوسطة	0.91**	0.77**	0.75**	1	
5. الابتكار	3.56	0.73	متوسطة	0.48**	0.41**	0.44**	44.0**	1

** الارتباط معنوي عند مستوى $\alpha \leq (0.01)$

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرمجة الإحصائية (SPSS).

3.5. نتائج اختبار فرضيات البحث

يهدف اختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، وكذلك التنبؤ بأكثر سمات الهوية التنظيمية للجامعة تأثيراً في الابتكار لدى الملاكات التدريسية، تم الاعتماد على تحليل الانحدار البسيط. ويوضح الجدول (3) النتائج ، وعلى النحو الآتي:

أ. يلاحظ من نتائج الجدول (3) وجود تأثير معنوي للهوية التنظيمية للجامعة (المؤشر الكلي) في الابتكار لدى الملاكات التدريسية بدلالة قيمة (F) المحسوبة (134.927) وهي أكبر بكثير من قيمتها الجدولية (1.53) لدى درجتي حرية (1450) وكانت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث البالغ (0.05). كما إن قيمة ميل خط الانحدار (B1) بلغت (0.480) وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (11.616) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.649) عند درجة حرية (451)، مما تعني أن تغيراً مقداره وحدة واحدة من الهوية التنظيمية سوف يؤدي إلى تغير مقداره (0.480) في الابتكار لدى الملاكات التدريسية أي بنسبة تغير تعادل (48 %) وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة بين الهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية.

ب. يظهر من الجدول (3) وجود تأثير معنوي للسمات المركزية في الابتكار لدى الملاكات التدريسية، بدلالة قيمة (F) المحسوبة والبالغة (91.485) والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.53) وبدرجات حرية (1، 450)، ويؤكد معنوية التأثير قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05) . كما إن قيمة ميل خط الانحدار (B1) بلغت (0.411) وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة والبالغة (9.565) وهي أكبر من

1. كلما أمتلكت الجامعة هوية تنظيمية تعكس ما يجمله أغلب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من معتقدات وتصورات حول سيات وخصائص الجامعة، كلما كانت الملاكات التدريسية فيها أكثر قدرة على تحقيق الابتكار في طرق ومناهج التدريس وفي البحث العلمي والتأليف والترجمة ونشاطات خدمة المجتمع.

ب. وجود توافق بين المستويات العالية من توفر سيات المركزية والانفرادية والاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة وبين تحقيق مستويات عالية من الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

5. تقود نتائج اختبار فرضيات التأثير إلى الاستنتاج بوجود تأثير معنوي لمتغير الهوية التنظيمية للجامعة (على المستوى الكلي) في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية، مما يعني إن إمتلاك جامعة دهوك المستجيبة لهوية تنظيمية قوية يسهم في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

6. تقود نتائج اختبار فرضيات التأثير إلى الاستنتاج بوجود تأثير معنوي لمتغير الهوية التنظيمية للجامعة (على المستوى الجزئي) في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية، مما يعني إن إمتلاك جامعة دهوك المستجيبة لهوية تنظيمية تتوفر فيها السيات المركزية والانفرادية والاستمرارية، يسهم إيجابياً في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

7. أظهرت النتائج أن توفر سمة الاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة تقود إلى تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية بدرجة أعلى من السيات المركزية والانفرادية. مما يبرز أهمية شعور الملاكات التدريسية في الجامعة بضرورة استمرارية السيات المركزية والانفرادية في الهوية التنظيمية للجامعة، وانعكاس ذلك إيجابياً في ميلهم للابتكار.

2.6. المقترحات

1. من المفضل أن تعمل القيادات الإدارية في جامعة دهوك على تعزيز قوة الهوية التنظيمية الخاصة بالجامعة بحيث تعبر عن شخصيتها وتميزها عن الجامعات الأخرى وتبين تماماً "من هي جامعة دهوك؟"، وتتشكل من القيم الأساسية والمعتقدات التي توجه وتقود سلوك أعضاء الجامعة. ولتنفيذ ذلك نقترح الآليات الآتية:
 - أ. الاهتمام بالسيات المركزية للجامعة التي يعتقد أعضاء الجامعة إنها تمثل تاريخ الجامعة ولها قيمة إعتبارية لديهم، ومن بينها رفع المستوى العلمي والأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وترسيخ العمل الجماعي، والعمل نحو تحقيق أهداف مشتركة.
 - ب. تركيز القيادات الإدارية في الجامعة على سيات محددة تستطيع من خلالها التميز عن الجامعات الأخرى وتكون مصدراً للميزة التنافسية ومدعاة للافتخار بها من قبل الأعضاء بالمقارنة مع نظيراتها من الجامعات الأخرى. وتقوم بتوجيه نشاطات الجامعة نحو هذه السيات، على أن تكون الجامعة فعلاً متميزة فيها، وليس مجرد أعلام، وأن لا تكون تلك السيات متأصلة في جامعات أخرى.

المركزية تفسر (16.9%) من التغيرات الحاصلة في الابتكار لدى الملاكات التدريسية.

الجدول (3) نتائج الانحدار بين الهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية

Sig.	المتغير المعتمد: الابتكار لدى الملاكات التدريسية					المتغيرات المستقلة
	F	R ²	T	B ₁	B ₀	
0.000	134.927	0.231	11.616	0.480	0.475	الهوية التنظيمية
0.000	91.485	0.169	9.565	0.411	0.326	سمة المركزية
0.000	106.864	0.192	10.337	0.438	0.436	سمة الانفرادية
0.000	131.596	0.226	11.472	0.476	0.454	سمة الاستمرارية

F الجدولية عند درجتى حرية (1, 15) = 1.53

t الجدولية عند درجة حرية (451) = 1.649 N = 452

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرمجة الإحصائية (SPSS).

وبناء على ما سبق فإن نتائج تحليل الانحدار تقدم الاجابة عن التساؤل الثالث لمشكلة البحث (هل تسهم الهوية التنظيمية لجامعة دهوك في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية؟)، كما أنها تقدم الإجابة للتساؤل الرابع لمشكلة البحث (ما هو أكثر أعاد الهوية التنظيمية للجامعة مساهمة في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية؟). فضلاً عن كونها جاءت داعمة لصحة الفرضية الرئيسة للبحث والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

6. الاستنتاجات والمقترحات

1.6. الاستنتاجات

1. يوجد ميل واضح من قبل المستجيبين نحو الاتفاق على إن مستوى ادراكهم لوجود هوية تنظيمية لجامعة دهوك ممثلة بسياتها (المركزية، الانفرادية، والاستمرارية) لم يكن بمستوى طموحهم، إذ اشترت نتائج تحليل آراء المستجيبين مستويات متوسطة من توفر سيات المركزية، الانفرادية، والاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة.
2. نستدل من نتائج الوصف إن سعي القيادة الإدارية لبناء هوية تنظيمية للجامعة المبحوثة يعتمد في الدرجة الأولى على تحقيق الاستمرارية في سيات الهوية، ومن ثم الانفرادية، واخيراً المركزية.
3. أظهرت نتائج الوصف والتشخيص وجود ميل واضح من قبل المستجيبين نحو الاتفاق على تحقق مستوى متوسط من الابتكار لدى الملاكات التدريسية، مما يشير إلى إن الابتكار لدى الملاكات التدريسية في الجامعة لا يرتقي لمستوى أهمية الابتكار للجامعة وأهمية الملاكات التدريسية كركيزة اساس لنجاح الجامعة.
4. أفرزت نتائج علاقات الارتباط وجود علاقة معنوية موجبة بين الهوية التنظيمية للجامعة والابتكار لدى الملاكات التدريسية على المستوى الكلي وعلى مستوى السيات، ويستنتج من ذلك الآتي :

احمد، ايمان زغلول محمد (2020). الهوية التنظيمية للأقسام التربوية بكلية التربية جامعة عين شمس في جمهورية مصر العربية- دراسة إثنوجرافية ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 26(4): 283-317، DOI: 10.21608/jsu.2020.92840

ساتي، عبير (2019). دور البحث العلمي في تشجيع الابتكار في قطاع التعليم العالي، دراسة حالة جامعة بسكرة. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة خيضر، بسكرة.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين وابو سيف، محمود سيد (2016). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر العاملين، مجلة العلوم التربوية، 1(2)، ص: 264-310

عبدالرحمان، باي راقد ونيل، حليلو (2022). التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية دراسة ميدانية بملبنة الحضنة بالمسيلة - الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، 33(1)، ص: 733-750.

عبدالناصر، بلغام (2021). الجامعة وعلاقتها بالمستوى الابداعي لدى الاستاذ الجامعي، رسالة ماجستير في غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، ام البواقي، الجزائر.

العطوي، عامر علي حسين العطوي (2012). إدارة قوى التناقض لضمان الأداء المنظمي المستدام في إطار نموذج التوازن الديناميكي للتنظيم: بحث تحليلي في عينة من كليات الجامعات العراقية، اطروحة دكتوراه في علوم إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد- جامعة بغداد.

كحلي، نصح و عبدالله، أمينة (2020). علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جيجل-الجزائر .

كشكوشة، نجوى متولي حسن (2022). أثر القيادة المستنيرة في دعم الهوية التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركة القابضة للتأمين، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 52(1)، ص: 45-90.

وهيبة، مقدم (2021). دور الجامعة في دعم ممارسات الابتكار الأخضر (تجربة الجامعات الألمانية)، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 5(1)، ص: 147-162.

2.7. المصادر الاجنبية

Anthony, C., & Tripsas, M. (2016). Organizational identity and innovation. In M. G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth, & D. Ravasi

وهناك العديد من السات التي يمكن أن تتميز فيها جامعة دهوك وتحتاج إلى تركيز الاهتمام بها من قبل القيادات الإدارية في الجامعة، ومنها على سبيل المثال: النتاج العلمي (البحث والتأليف والترجمة)، الخبرة الأكاديمية والمعرفة لأعضاء هيئة التدريس، وجود سياقات واضحة للعمل الإداري والأكاديمي.

2. ضرورة الحفاظ على إستمرارية السات المركزية والافردانية للهوية التنظيمية للجامعة مما واجهت من تحديات صعبة، كونها تمثل شخصية الجامعة وفقدان الهوية يعني فقدان الجامعة لشخصيتها. ولتنفيذ ذلك تقترح للقيادات الإدارية عدة مجالات يمكن من خلالها ان تحافظ على إستمرارية الهوية التنظيمية للجامعة، ومنها أن تستمر في سياساتها وأنظمتها التي تعبر عن رسالتها حتى في حالات تغيير إدارتها، وأن تعمل وفق قيم ومعايير أخلاقية ثابتة إلى حد كبير، وأن تعد التحسين المستمر في كافة نشاطات الجامعة من أولوياتها.

3. ضرورة تبني الجامعة للابتكار لدى الملاكات التدريسية كوسيلة للتجديد والتغيير وتعزيز مستواه الحالية والارتقاء بالنتاج العلمي في التأليف والبحث العلمي والترجمة والاستشارات، وذلك عبر الآليات الآتية:

أ. أن تعمل القيادات الإدارية في كليات جامعة دهوك المستجيبة على تشجيع أعضاء هيئة التدريس لديها في تبادل الأفكار والحلول حول المشاكل العلمية والأكاديمية وتقديم التسهيلات اللازمة لهم لتمكينهم من تحقيق الابتكار التنظيمي.

ب. تطوير خطط زمنية الجداول لتنفيذ الافكار الجديدة التي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية، ومتابعة تنفيذها .

ت. الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس وجعل التعويضات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من رواتب واجور محاضرات ومستحقات أخرى تتناسب مع مؤهلاته والجهد الذي يبذله، ولا تقل عن ما يحصل عليه أقرانه في الجامعات الأخرى.

ث. خلق بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها الوسائل المادية ووسائل الراحة والاستقرار الوظيفي .

4. لتحقيق مستويات افضل للابتكار لدى الملاكات التدريسية يجب ان تركز القيادات الإدارية في الجامعة يكون على توفير سات الاستمرارية في الهوية التنظيمية للجامعة، كون النتائج اظهرت إن تأثير هذه السات في تحقيق الابتكار لدى الملاكات التدريسية أقوى من تأثير السات المركزية والافردانية .

5. توظيف البحث العلمي لتشجيع الابتكار من خلال خلق بيئة محفزة على التعلم والابتكار، وزيادة الاهتمام بمجالات البحث التطبيقي المرتبط بمجالات المشكلات المجتمعية .

المصادر

1.7 المصادر العربية

- Karra A. (2012). Administration Assistant, Institutional Planning and Transformation, Cape Peninsula University of Technology, Cape Town. Interviewed on 29 September 2012.
- Khayala Ismayilova & Klara Bolander Laksov (2022). Teaching Creatively in Higher Education: The Roles of Personal Attributes and Environment, *Scandinavian Journal of Educational Research*, DOI: 10.1080/00313831.2022.2042732
- Kline, R. B., (2016). Principles and practice of structural equation modelling: Methodology in the Social Sciences (4th. Ed.). New York: Guilford Press.
- Mahdad, M., De Marco, C., Piccaluga, A., Di Minin, A. (2020). Why Open Innovation is Easier Said Than Done: An Organizational Identity Perspective, *Journal of Innovation Management*, www.open-jim.org, 8(2), 47-67
- Marjon ,Witting (2006). Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities, *Journal of Managerial Psychology*, 21, 7, p 432-452.
- Mushtaq, Shakeela; Zubair, Syed Sohaib; Khan, Mukaram Ali; Khurram, Sobia (2019) . Mediating role of environmental commitment between green organizational identity and green innovation performance, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 13, Iss. 2, pp. 385-408 .
- Narayanan , Selvi (2017). A Study on the Relationship between Creativity and Innovation in Teaching and Learning Methods towards Students Academic Performance at Private Higher Education Institution, *Malaysia International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 7, Special Issue - 4th International Conference on Educational Research and Practice P:1-10, DOI: 10.6007/IJARBSS/v7-i14/3647
- Saichaie K. (2018). Organizational Identity in Higher Education. In: Teixeira P., Shin J. (eds) *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_545-1.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach*. 5th ed., Haddington: John Wiley & Sons.
- (Eds.), *The Oxford handbook of organizational identity*. Oxford University Press.
- Baba, Sofiane ; Omar Hemissi ; & Taieb , Hafsi (2021). National Identity and Organizational Identity in Algeria: Interactions and Influences, *M@n@gement* 2021: 24(2): 66–85 - <http://dx.doi.org/10.37725/mgmt.v24.7809>.
- Bogers, M, A-K Zobel, A Afuah, E Almirall, S Brunswicker, L Dahlander, L Frederiksen, A Gawer, M Gruber and S Haefliger (2017). The open innovation research landscape: Established perspectives and emerging themes across different levels of analysis. *Industry and Innovation*, 24, 8–40.
- Bolander Laksov, K., & McGrath, C. (2020). Failure as a catalyst for learning: Towards deliberate reflection in academic development work. *The International Journal for Academic Development*, 25(1), 1–4. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2020.1717783>
- Bolander Laksov, K., & McGrath, C. (2020). Failure as a catalyst for learning: Towards deliberate reflection in academic development work. *The International Journal for Academic Development*, 25(1), 1–4. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2020.1717783>
- Brain, Kavanagh ; Markus, Perkmann ;& Nelson, Phillips (2021). Collective identity and the limits of innovation: a review and research agenda, *Innovation*, 23:1, 1-16, DOI: 10.1080/14479338.2020.1742127.
- Coman, C.; Bularca, M.C.; Repanovici, A.(2021). Constructing and Communicating the Visual Identity of a University. Case Study: Visual Identity of Transilvania University of Brasov. *Sustainability*, 13, 7145. <https://doi.org/10.3390/su13137145>.
- Hisrich,R .(2017). *International Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a Global Venture*,(3 edition), Sage publications ltd.
- Jakoba Sraml Gonzalez & Magnus Gulbrandsen (2021). Innovation in established industries undergoing digital transformation: the role of collective identity and public values, *Innovation*, DOI: 10.1080/14479338.2021.1938578.
- Je Lee, Y. (2011). A Study on the Effect of Teaching Innovation on Learning Effectiveness with Learning Satisfaction as a Mediator. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(2),p: 92-101.

- of Senior Secondary School Students in Port Harcourt Metropolis: Implication for Counselling. *International Journal of Innovative Education Research* 9(3):84-99.
- Wenjing, C. J., Khapova, S., Bossink, B., Lysova, E., and Yuan, J. (2020). Optimizing employee creativity in the digital era: uncovering the interactional effects of abilities, motivations, and opportunities. *Int. J. Environ. Res.* 17:1038. doi: 10. 3390/ijerph17031038.
- Yousaf, Z.; Radulescu, M.; Sinisi, C.; Nassani, A.A.; Haffar, M. (2022). How Do Firms Achieve Green Innovation? Investigating the Influential Factors among the Energy Sector. *Energies*, 15, 2549. <https://doi.org/10.3390/en15072549>.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. 7th ed., John Wiley & Sons.
- Sternberg, R. (2012). Simulation induction of junior secondary integrated science teachers in higher resource utilization management for instructional effectiveness. *WCCI Nigeria Chapter Forum* 4(2), 233-241.
- Tsukamoto N, Hirata A, Funaki Y. (2019). Organizational identity and the state of organizational identification in nursing organizations. *Nursing Open.*;6:1571–1579. <https://doi.org/10.1002/nop2.362>.
- Ukoima , Nkalo Ruth;, Mina , Agnes Dick; & Dimkpa, Ann Chioma (2021). Influence of Teachers Creativity on the Academic Performance

The role of the university's organizational identity on creativity among the teaching staff

An explorative study of the views of a sample of members of academic staff members in the colleges of the University of Duhok

Dr. Hadi Kh. Ismael^{1a}

Dr. Green Mustafa Khalid²

¹ Central of scientific research / Duhok polytechnic university/ Kurdistan region of Iraq

² Department of Business Administration / College of Administration and Economics – university of Duhok / Kurdistan region of Iraq

Abstract

The aim of the current research is to diagnose the role of the university organizational identity represented by its features: centrality, distinctiveness, and continuity in achieving creativity among the teaching staff. The researchers used the descriptive analytical approach, which depends on describing, studying, analyzing, and exiting fixed facts with specific results to provide solutions to the research problem, while the statistical analyzes of the data were carried out using the statistical software (SPSS version (22)). The research concluded with a set of conclusions, including that the organizational identity of the university affected morally and positively the innovation of the teaching staff, and that the feature of continuity is ranked first among the features of the university organizational identity in terms of its contribution to achieving creativity among the teaching staff. Based on the conclusions, a number of proposals were presented, including the need to enhance the university organizational identity, as it contributes positively to the achievement of creativity among the teaching staff, and Provide adequate support for teaching staff to motivate them to be creative in teaching methods, scientific production and community service activities.

Key words: University organizational identity, centrality, distinctiveness, continuity, creativity among the teaching staff.