



## in Achieving Organizational Creativity The Role of Status Judgments

### \* دور الإحتكام للمكانة في تحقيق الابتكار التنظيمي

\*\* كرين مصطفى خالد

\*\* هادي خليل إسماعيل

**Abstract** The current study sought to reveal the role of status judgments (Perceived External Prestige and Perceived Internal Respect) in achieving organizational creativity at the University of Duhok. In order to reach the results of the study, we have relied on the literature that dealt with the variables of the study to build the theoretical and methodological frameworks. A questionnaire was designed to collect data on the field side. The study sample included (451) teaching staff at the surveyed university. While statistical data analysis was carried out using statistical software (SPSS). A number of statistical indicators were calculated and formed the basis for presenting and discussing the results of the field analysis.

The study emerged with a set of conclusions, including significant positive relationship between status judgments and organizational creativity. And also Status Judgments as an independent variable has a significant impact on organizational creativity as a dependent variable. A set of suggestions has been developed that focused on the need for attention by the academic leaders of the surveyed university to level of both two dimensions of status judgments (Perceived External Prestige and Perceived Internal Respect) in order to achieve organizational creativity.

**Keywords:** *Status Judgments , Perceived External Prestige , Perceived Internal Respect, Organizational Creativity*

\*بحث مستل من أطروحة دكتورا

\*\* جامعة دهوك التقنية

**المستخلص :** سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور الاحتكام للمكانة متمثلاً ببُعديه (الهيئة الخارجية المدركة ، الاحترام الداخلي المدرك) في تحقيق الابتكار التنظيمي في جامعة دھوك . ومن أجل الوصول إلى النتائج المتوخاة من الدراسة ، تم الاعتماد على أدبيات الموضوع التي تناولت متغيرات الدراسة في بناء الإطارين النظري والمنهجي لها . وصممت استمارة استبانة لجمع بيانات الجانب الميداني، وشملت عينة الدراسة (٤٥٢) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة . بينما جرت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرمجية الإحصائية (SPSS) ، وتم حساب عدد من المؤشرات الإحصائية والتي شكلت الأساس في عرض ومناقشة نتائج التحليل الميداني. خرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات ، منها وجود علاقات معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتكام للمكانة و الابتكار التنظيمي ، كما إن الاحتكام للمكانة بوصفه متغيراً مستقلاً يرثر في الابتكار التنظيمي بوصفه متغيراً معتمداً . تم وضع مجموعة من المقترحات التي ركزت على ضرورة الاهتمام من قبل القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة بمستوى الاحتكام للمكانة ببُعديه (الهيئة الخارجية المدركة ، والاحترام الداخلي المدرك ) من أجل تحقيق الابتكار التنظيمي .

**الكلمات الدالة :** الإحتكام للمكانة ، الهيئة الخارجية المدركة ، الاحترام الداخلي المدرك ، الابتكار التنظيمي .

**المقدمة:** يعد الاحتكام للمكانة أحد المجالات الحيوية الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي، و يركز على مدى تغيير تصورات أعضاء المنظمة وقيمهم وسلوكياتهم تجاه منظماتهم، وهو مصدر فخر لأعضائها ومصدر رضا لهم، أذ تتجسد عضويتهم في المنظمة عندما يكون لها مستوى عالي من الاحتكام للمكانة أي امتلاكها هيئة خارجية مدركة جذابة تعكس مكانة متميزة للمنظمة وقدر عال من الاحترام لها في المجتمع ، فضلاً عن شعور اعضائها بمستوى متميز من الاحترام الداخلي المدرك ، أي تقييم الفرد لمكانته في المنظمة من خلال إدراك نظرة الآخرين له ضمن المنظمة، وبالتالي تطوير شعور الاعضاء بالتمائل بشكل أقوى مع المنظمة .

ومن جانب آخر ، يمثل الابتكار التنظيمي عاملاً حاسماً في وجود المنظمات المعاصرة وتحقيق نجاحها وتفوقها ، أذ تواجه هذه المنظمات تحديات رئيسة وهامة، ومنها الحاجة لتقديم المنتجات بجودة عالية، وخضوع المنظمات للمساءلة، وتلبية احتياجات المجتمع ، وهذا يجعلها أكثر حاجة للابتكاراً من ذي قبل ، وأن تنظر إلى المستقبل البعيد الأمد وتجعل من الابتكار مسألة حيوية وهامة لمواجهة تحدي المسائلة وما تفرضه من تغيرات جوهرية ، وأن تضع له الخطط الكافية المبنية على التفكير المنطقي في كيفية تحقيقه ، وتتنظر إليه على أنه إستراتيجية تصب فيها كل النشاطات والقدرات التنظيمية الأخرى من أجل مواجهة التحديات والنجاح والبقاء والنمو على المدى الطويل .

و يعد الاحتكام للمكانة مهما في تحقيق الابتكار التنظيمي ، فتصورات أعضاء المنظمات الإيجابية عن مكانة المنظمة وهبتها لدى الأطراف الخارجية ، وعن تقديرهم من قبل منظماتهم والاهتمام بهم وبطريقة تفكيرهم وانخراطهم المستمر في صناعة القرارات المهمة وجعلهم يتعاملون مع العالم الخارجي برمته، هو أمر ذات أهمية قصوى في صنع بيئة تحفزهم على الرغبة في الترابط مع العمل الجيد والاهتمام به، وصنع ثقافة ولاء لديهم، فهو ضمناً يعني التزام أعضاء المنظمة بالأهداف التنظيمية ومساهماتهم في نجاحها واستمرارها عبر الزمن.

وبناءً على ما سبق ولأهمية موضوعي الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي للمنظمات المعاصرة جاءت هذه الدراسة لتشخيص مدى الاهتمام بهذين المتغيرين في جامعة دھوك والكشف عن دور الاحتكام

للمكانة في تحقيق الابتكار التنظيمي ، ومن أجل تقديم تصوراً كاملاً عن الدراسة الحالية وتغطية مضامينها النظرية والمنهجية والتطبيقية ، تضمنت الدراسة أربعة مباحث خصص الأول لمنهجية الدراسة ، و تناول المبحث الثاني المفاهيم النظرية لمتغيرات الدراسة ، وإستعرض المبحث الثالث الجانب الميداني للدراسة ، في حين تضمن المبحث الرابع الاستنتاجات والمقترحات .

## المبحث الأول

### منهجية الدراسة

#### أولاً - مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات المعاصرة بعامة ، ومنها الجامعات مشكلة حقيقية تتمثل في حاجتها المستمرة لتحقيق الابتكار التنظيمي في ظل التطورات الحاصلة في العالم وضرورة مواكبتها من قبل المنظمات المعاصرة التي تهدف إلى التميز وتحقيق النجاح . حيث يمثل الابتكار أحد المقومات الأساسية لنجاح المنظمات المعاصرة في بيئة الاعمال الحالية وهو الداعم الكبير لبقاء المنظمة ونموها وتقدمها ( مجيد ، ٢٠١٧ : ١١٢-١٢٩ ; الكعبي ، ٢٠١٦ : ٢٤-٤٠ ; Ford,2008:173-198) .

و تبرز مشكلة الدراسة بشكل واضح في قطاع التعليم العالي في اقليم كردستان ، وتتمثل في حاجة الجامعات في اقليم كردستان ومن بينها جامعة دهوك إلى استخدام جميع الموارد المتاحة لها لتحقيق الابتكار التنظيمي وعلى رأسها الموارد البشرية والمتمثلة بالملاكات التدريسية ، وتوفير درجة عالية من الأحتكام للمكانة (الهيئة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك) لدى هذه الملاكات من أجل ورفع مكانتها ضمن الجامعات المحلية والعالمية ، في ظل النمو المتزايد الذي شهده قطاع التعليم العالي في الاقليم خلال العقد الاخير 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.عليه فان مشكلة الدراسة تكمن في في التساؤلات الآتية :

١. ما درجة الاحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك ؟
٢. ما مستوى تحقيق جامعة دهوك للإبتكار التنظيمي ؟
٣. ما طبيعة العلاقة بين الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي في جامعة دهوك ؟
٤. هل يؤثر الاحتكام للمكانة في تحقيق الابتكار التنظيمي في جامعة دهوك؟

#### ثانياً - أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة أكاديمياً في تناولها لموضوعين يعدان من المواضيع المهمة في أدبيات الإدارة وهما الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي ، عليه يمكن ان يسهم البحث الحالي في إثراء الجانب النظري للبحوث والدراسات التي تناولت متغيري الدراسة ، كما تكمن اهميتها ميدانيا من خلال تطبيق المفاهيم والأفكار النظرية للدراسة في ميدان العمل على أحد المنظمات المهمة في قطاع التعليم العالي والمتمثلة في جامعة دهوك والتي تقوم بمهمة نشر المعرفة والعلوم إلى الطلبة والباحثين باعتبارها مؤسسة رائدة في التفوق الأكاديمي ، و تطمح إلى تحقيق توفير بيئة تعليمية ترعى وتدعم الابتكار ، و تعمل على توسيع الآفاق العلمية والثقافية في المجتمع لغرض تحسين الأحوال الاقتصادية والرفاه الاجتماعي ، لذلك فإن نتائج البحث يمكن أن توجه انظار القيادات الادارية في الجامعة إلى أهمية الاهتمام بتحقيق الابتكار التنظيمي من خلال التركيز على الاحتكام للمكانة .

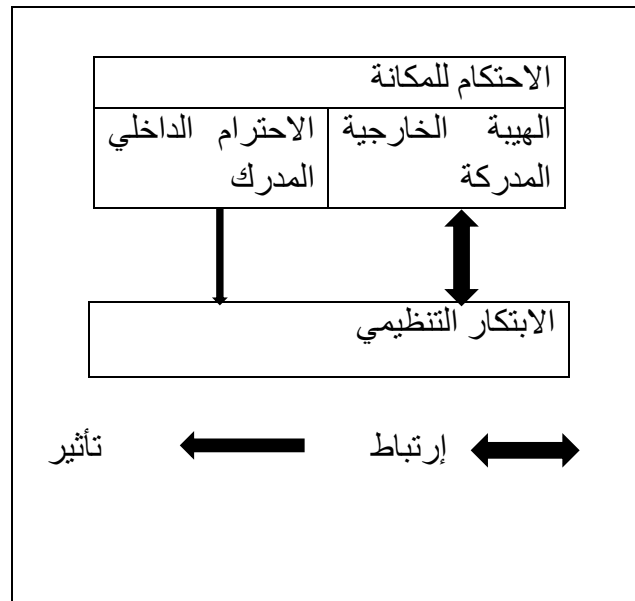
### ثالثاً – أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في التالي :

١. الكشف عن واقع الاحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية في جامعة دهوك .
٢. تشخيص مستوى الابتكار التنظيمي في جامعة دهوك .
٣. بناء أنموذج فرضي للبحث يحدد متغيرات البحث الرئيسة والفرعية واتجاه العلاقة بين تلك المتغيرات.
٤. تحديد طبيعة العلاقة والاثـر بين الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي في جامعة دهوك.
٥. تقديم مقترحات عملية للقيادات الادارية في الجامعة المبحوثة للاستفادة منها في تعزيز درجة توفر الاحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية في الجامعة ، ورفع مستوى الابتكار التنظيمي لديها .

### رابعاً - المخطط الفرضي للدراسة وفرضياتها

يوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة الذي يعبر عن أنموذج الدراسة ، ويتضمن متغيرين رئيسيين، الأول: يمثل الاحتكام للمكانة كمتغير مستقل ويتضمن بُعدين وهما الهيبة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك ، أما المتغير الثاني فهو الابتكار التنظيمي وهو أحادي البُعد .



الشكل (١): المخطط الفرضي للدراسة

وتنبثق عن أنموذج الدراسة الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة معنوية موجبة عند مستوى (٠.٠٥) بين الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي في جامعة دهوك .

وانبثقت منها الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

H1<sub>a</sub>: توجد علاقة معنوية موجبة عند مستوى ( ٠.٠٥ ) بين الهيبة الخارجية المدركة والابتكار التنظيمي

H1<sub>b</sub>: توجد علاقة معنوية موجبة عند مستوى ( ٠.٠٥ ) بين الاحترام الداخلي المدرك والابتكار التنظيمي .

الفرضية الرئيسية الثانية: يؤثر الاحتكام للمكانة معنوياً عند مستوى ( ٠.٠٥ ) في الابتكار التنظيمي في جامعة دهوك .

وانبثقت منها الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

H2<sub>a</sub>: تؤثر الهيبة الخارجية المدركة معنوياً عند مستوى ( ٠.٠٥ ) في الابتكار التنظيمي .

H2<sub>b</sub>: يؤثر الاحترام الداخلي المدرك معنوياً عند مستوى ( ٠.٠٥ ) في الابتكار التنظيمي .

#### خامساً - منهج البحث

أعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات من الملاكات التدريسية في جامعة دهوك وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة.

#### سادساً - أدوات جمع البيانات وتحليلها

اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني للدراسة، وتكونت من ثلاثة أجزاء ، خصص الجزء الأول للمعلومات التعريفية عن المستجيبين ، أما الجزء الثاني فضم المقاييس الخاصة بمتغير الاحتكام للمكانة وعددها (١٦) فقرة ، في حين خصص الجزء الثالث للفقرات التي تقيس الابتكار التنظيمي وعددها (٨) فقرات ، و يظهر الجدول (1) مكونات الاستبانة . ولغرض التأكد من صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب معامل الثبات باستخدام معامل (كرو نباخ ألفا) حيث بلغت قيمته (0.93) على المستوى الإجمالي للمتغيرات و (0.92) ، (0.91) لكل من الاحتكام للمكانة ، والابتكار التنظيمي على التوالي ، وجميع هذه القيم مرتفعة وموجبة وتؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات الدراسة. وبهدف اختبار مدى كون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ، تم استخدام كلاً من معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis) ، حيث أن القيم المعيارية لمعامل الالتواء يجب أن تكون محصورة بين (3) و ( -3 ) بينما القيم المعيارية لمعامل التفلطح يجب أن تكون محصورة بين (7) و (-7) (Cao and Dowlatshahi,2005:542)، وتبين من نتائج هذا التحليل إن قيمتا معامل الالتواء لكل من الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي بلغتا (-.481) و ( - ) 571. على التوالي ، أما قيمتا معامل التفلطح لكلا المتغيرين ، فبلغتا (-.817) و ( 1.005 ) على التوالي ، مما يعني إن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وتنطبق عليها شروط التحليل الإحصائي.

الجدول (1) : مكونات استبانة الاستبانة

| المتغيرات الرئيسية  | الفقرات والأبعاد               | عدد الفقرات | المجموع المصادر                                                                 |
|---------------------|--------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| المعلومات التعريفية | البيانات الشخصية لأفراد العينة | ٥           | ٥ الاستبانة                                                                     |
| الاحتكام للمكانة    | الهيبة الخارجية المدركة        | ٨           | ١٦<br>(Tyler & Blader, 2003)<br>(Fuller et al., 2006)<br>(Hameed, et al., 2016) |
|                     | الاحترام الداخلي المدرك        | ٨           |                                                                                 |

|                   |   |   |                                           |
|-------------------|---|---|-------------------------------------------|
| الابتكار التنظيمي | ٨ | ٨ | (Smith and Lewis, 2011)<br>(العطوي، ٢٠١٢) |
|-------------------|---|---|-------------------------------------------|

المصدر: إعداد الباحثان .

وبهدف استخلاص النتائج تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لوصف أفراد عينة البحث والتعرف على العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث ومنها (التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، معاملات الارتباط ، معامل الاختلاف ، الانحراف المعياري، معامل التحديد ( $R^2$ ) اختبار F، اختبار T . وتم الاعتماد في ذلك على استخدام الحزمة البرمجية الإحصائية الجاهزة (SPSS Version(20

## المبحث الثاني

### المفاهيم النظرية

#### أولاً – مفهوم الإحتكام للمكانة وأبعاده

عرف الإحتكام للمكانة بأنه مكون تقييمي للهوية الاجتماعية يجسد قيمة المنظمة اعتماداً على كيف ينظر الناس لها خارج المنظمة، وقيمة أعضائها اعتماداً على كيفية شعورهم بأنفسهم ضمن المنظمة (Blader and Tyler, 2009: 448). وأشار (Fuller) وزملائه إلى أن الإحتكام للمكانة هو قيام أعضاء المنظمة بتقييم المكانة الاجتماعية للمنظمة التي ينتمون إليها ، وهذا التقييم يساعد في تقييم أنفسهم أيضاً في هذه المنظمة (Fuller et al., 2006: 816-817).

وتتمحور فلسفة الإحتكام للمكانة في سلوك عضو المنظمة أو المجموعة ناتج عن تقييمه لمكانة منظمته أو مجموعته في أعين الجهات الخارجية ، وكذلك تقييم مكانه الذاتي لدى الآخرين داخل المنظمة أو المجموعة (Smith and Lewis , 2011:381). وفي أدبيات السلوك التنظيمي يطلق اصطلاح الهيبة الخارجية المدركة " Perceived External Prestige " على تقييم العضو لمكانة المنظمة في أعين الآخرين خارج المنظمة أما إدراك المكانة الذاتية للفرد من قبل الآخرين داخل المنظمة فيطلق عليه اصطلاحاً الاحترام الداخلي المدرك " Internal Respect Perceived" (Fuller et al., 2006: 817).

و بين (العنزي و العطوي، ٢٠١٠: ٧) تداخل المضامين ما بين مفهوم الإحتكام للمكانة ونظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory)، إذ إن الهيبة الخارجية المدركة هي دافع نفسي للحصول على الهوية الاجتماعية الإيجابية، والاحترام الداخلي المدرك هو دافع نفسي للحصول على الهوية الشخصية الإيجابية ، أي أن سعي عضو المنظمة اتجاه إدراك المكانة الخارجية للمنظمة هو دافع للشعور بامتلاك الهوية الاجتماعية البارزة، وسعيه اتجاه إدراك الاحترام الداخلي هو دافع للشعور بامتلاك الهوية الشخصية البارزة وكلا الهويتان بالنتيجة هما دافع لتشكيل مقامه أو مكانه في المنظمة والمجتمع.

إنطلاقاً مما سبق يعرف الباحثان الاحتكام للمكانة بأنه تقييم الملاكات التدريسية لدرجة إرتباطهم نفسياً وسلوكياً مع الجامعة ، وتعتمد هذه الدرجة على مدى إدراكهم لمكانها في المجتمع وإدراكه لمكانتهم الذاتية داخلها .  
أما عن أبعاد الإحتكام للمكانة ، فهناك اتفاق عام بين الباحثين على بُعدين للاحتكام للمكانة هما الهيبة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك ( Tyler & Blader, 2003:2009; Fuller et al., 2016 ; Hameed et al., 2006 ; al., 2006 الغنزي و العطوي، ٢٠١٠ ).

## ١. الهيبة الخارجية المدركة

سميت الهيبة الخارجية المدركة في الدراسات الأولية بالافتخار أو الاعتزاز (pride) والذي يشير إلى تقييم مكانة منظمة واحدة ، وهو حكم تقييمي بين المنظمات (Blader & Tyler, 2009:448) الا أن (Tyler & Blader, 2003) أوضحا بأنه يمكن أن يتم تسميتها أيضاً بالهيبة الخارجية المدركة أو المكانة التنظيمية المدركة، من هنا تمت الإشارة إلى الهيبة المدركة كمصطلح مستندة على تقييم الفرد للاعتقادات التي تحملها الاطراف الخارجية للمنظمة. واعتمد (Fuller) وزملائه على مصطلح الهيبة (prestige) بدلاً من الإفتخار (pride) لأنه في النهاية تمنح المكانة للمنظمة من قبل الجهات الخارجية بدلاً من الجهات الداخلية (Fuller et al., 2006: 816).

وعرفت الهيبة الخارجية المدركة بكونها المعتقدات الشخصية لأعضاء المنظمة حول تقييمات أصحاب المصلحة لسمعة المنظمة (الغنزي والعطوي، ٢٠١٠: ٧). ووفقاً لـ (Ojedokun) وزملائه فهي تتمثل في الموارد العاطفية و الاجتماعية التي يجنيها الأفراد من تفسير ردود الأفعال المكتسبة من التفاعل مع الأطراف الخارجية وأصحاب المصلحة وتصوراتهم واعتقاداتهم حول التقييمات الايجابية والسلبية عن المنظمة من حيث مميزاتها وأعمالها (Ojedokun et al., 2015: 4).

وتتجلى أهمية الهيبة الخارجية المدركة في علاقتها الإيجابية القوية مع العديد من النتائج التنظيمية الإيجابية والمهمة ومنها التماثل التنظيمي والذي يدل على ربط أعضاء المنظمة لعضويتهم في المنظمة بمفاهيمهم الذاتية أي إعادة تشكيلهم لمفاهيمهم الذاتية لكي تتواءم مع مفاهيم المنظمة ، وبالمثل تم صياغة الهيبة الخارجية المدركة كأسبقية للتماثل التنظيمي تفسر اعتقادات أعضاء المنظمة حول نظرة الأطراف الخارجية الايجابية عن خصائص المنظمة استناداً إلى المعلومات الخاصة بهم (Ciftcioglu, 2010:87-88). كما إن الهيبة الخارجية المدركة تعكس للأعضاء كيف هي المنظمة وكيف ينظر لها من قبل الأطراف الخارجية (Pekdemir & Turan, 2014: 121).

ويعرف الباحثان الهيبة الخارجية المدركة لأغراض الدراسة الحالية بأنها الدرجة التي تحتلها الجامعة مقارنة مع الجامعات الاخرى في المجتمع من منطلق إدراك ملاكاتها التدريسية وتصوراتهم ، فهي تستمد معناها من مجموعة توقعات لما ستسلكه الملاكات التدريسية من تصرفات اعتماداً على مقدار تلك الهيبة وتنعكس على سلوكياتهم وتوجهاتهم ونتائج أعمالهم اللاحقة داخل الجامعة.

## ٢. الاحترام الداخلي المدرك

تختلف وجهات النظر بخصوص الاحترام الداخلي المدرك ، فيعرف البعض الاحترام الداخلي بأنه تقييم الفرد لمكانته من خلال تقييمه للآخرين (Grover, 2013: 28) . والبعض الآخر يعرفه من وجهة نظر المتلقي أو المستلم على سبيل المثال تقيم الفرد لمكانته من خلال تقييم الآخرين له الذين يشتركون معه في عضوية المنظمة (Huo & Binning, 2008: 1571) . وعرف الاحترام الداخلي المدرك بأنه انعكاس تقييم الفرد الشامل للمدى الذي يشعر بأنه له مكانة جيدة كعضو في المنظمة (Fuller et al., 2006: 819). ويتمثل الاحترام الداخلي المدرك من وجهة نظر (Rogers & Ashforth, 2017: 2-5) بالقيمة الممنوحة للفرد من قبل الآخرين سواء كان شخص واحد أو أكثر.

ولاحظ (Tyler & Blader, 2002) إن الفرد يقيس الاحترام الداخلي المدرك من خلال بعض المؤشرات ، مثل اهتمام المنظمة بصحة وسلامة أعضائها ورفاهيتهم، وإلى أي مدى تمكنهم من المشاركة في صنع القرارات. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن احترام الداخلي يتم تقييمه من خلال احتواء مشاعر الفرد أو عضويته ضمن منظمته.

وبين (العنزي والعطوي ، ٢٠١٠ : ٢٨) بأن الاحترام الداخلي المدرك يتمثل بالاعتقادات العامة الإيجابية التي تتبلور في ذهن الموظف بخصوص هويته الشخصية التي تتجسد في عدة صور يقيمها وهي :  
أ. لديه سمعة جيدة داخل المنظمة.

ب. يقدر الآخرين سماته الفريدة (القابلية، الذكاء، الموهبة....).

ت. يقيم الآخرون مقدراته الشخصية.

ث. أنه شخص محترم في المنظمة.

ج. آراؤه وأفكاره محترمة.

ومن باب الإشارة عند تتبع الأدبيات المتعلقة بهذا البعد، فانه يلاحظ استخدام تسميات أخرى لمفهوم الاحترام الداخلي المدرك، مثل الهوية الداخلية المدركة "Perceived Internal Prestige" PIP (Bartels, 2006: 64) و السمعة الاجتماعية "Social Reputation" (العنزي والعطوي ، ٢٠١٠ : ٩). كما ويسمى أيضاً بالإضافة إلى تسميته بالاحتكام التلقائي (autonomous judgments) (4): (Hameed et al., 2016).

بموجب ما سبق يعرف الباحثان الاحترام الداخلي المدرك إجرائياً بأنه : سعي الملاكات التدريسية في الجامعة للتعبير عن تفردهم الشخصي لتلبية حاجة تقدير الذات من خلال إدراكهم لتقييم الآخرين لمكانهم ضمن الجامعة ، ويساهم في تعزيز تماثلهم معها ودمج هويتهم مع هويتها ويكونون أكثر استعداداً للبقاء فيها.

## ثانياً – مفهوم الابتكار التنظيمي

يعني الابتكار كما هو شائع التوصل إلى ما هو جديد ، ويعني هذا التعامل مع الجديد والتخلي عن القديم ( نجم ، ٢٠٠٣ : ١٩ ) . وقدم الكتاب في مجال ادبيات الموضوع تشكيلة واسعة من التعريفات للابتكار التنظيمي Organizational Creativity ، إلا هذه التعريفات لم تخرج عن إرضاء شرطين اساسيين للمنتجات أو الافكار او الاجراءات التي تتصف بالابتكار وهما المنفعة أو الفائدة التي تحققها للمنظمة ، والحدثة بمعنى الجودة أو الاصاله ( Smith , 2006 : 85 ) . فقد عرف الباحثون المنفعة على انها

الملائمة والتكيف والجدوى ، في حين يعرفون الاصاله بانها الإتيان بشيء غير متوقع ( Sullivan and Ford,2010:150). ويشير الابتكار التنظيمي إلى تقديم المنظمة لمنتجات جديدة أو إجراء تغييرات جديدة في عمليات أو أو الهيكل التنظيمي أو تصميم العمل أو الاستراتيجيات بما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة (Gunday , et al., 2011: 662:676) .

وينظر للابتكار التنظيمي بأنه مجموعة القدرات التي تتميز بها المنظمات الرائدة والتي تسعى من خلالها لتحديث وتطوير إجراءات العمل وتطوير مواردها البشرية من أجل تحديث وتجديد عملياتها الانتاجية وابتكار منتجات جديدة للحفاظ على موقعها التنافسي وتوسيع حصتها السوقية ونشاطاتها (مجيد ، ٢٠١٧: ١١٦) .

وحددت الدراسات تصنيفات عديدة للابتكار التنظيمي ومنها ، ابتكار المنتجات ، ابتكار العمليات ، ابتكار التسويق ، الابتكار الإداري ، الابتكار التقني ، الابتكار التكنولوجي (الكعبي، ٢٠١٦: ٣١ ; مجيد ، ٢٠١٧ : ١١٦ : 79; Boenne, 2014) .

وعن أهمية الابتكار التنظيمي فإنه يعد عامل مهم في نجاح المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات وكذلك تحقيق الاقتصاد المتين على مستوى المجتمع كونه يساعد في الاستغلال الأمثل للموارد المادية وذلك من خلال إيجاد منفعة ملموسة للناس بحيث تنعكس آثاره على مسيرة التنمية الشاملة التي تنشدها المجتمعات وتسعى إليها. عليه تحتاج المنظمات أن تكون أكثر ابتكاراً من ذي قبل وأن تنظر إلى المستقبل البعيد الأمد، وأن تضع له الخطط الكافية المبنية على التفكير المنطقي السليم (Gumusluoglu & Ilsev, 2009:461)

وهناك اجماع بين الباحثين بخصوص اهمية الابتكار التنظيمي لكل المنظمات كونه يمثل مفتاح التفوق التنافسي للمنظمات ، فالابتكار التنظيمي هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز حيوية تفاعل المنظمة مع بيئتها ، كما انه يعمل على حل المشاكل الداخلية والخارجية للمنظمة ، ويمكنها من مواجهة التحديات ومواكبة المستجدات ، فضلاً عن كونه يمثل تحفيز للمورد البشري K وفي ذلك أهمية فائقة لتطور المنظمة ونموها لكون هذا المورد هو مصدر الابتكار فيها ويمثل مطلباً أساساً للمنظمات التي تبحث عن التفوق والتميز (Lin, 2006:123).

وإدراكاً لأهمية الابتكار التنظيمي للمنظمات المعاصرة ، يرى الباحثان إن المنظمات بحاجة لإدراكاً لأهمية الابتكار التنظيمي كواحدة من أهم وسائل التجديد والتطوير لتستطيع أن تقدم ما هو جديد ولتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكية، فهو رأس المال المستقبلي باعتباره واحداً من محركات التنمية الاقتصادية ويستهدف انجاز رسالة المنظمة من خلال إدارة وتوجيه علاقة المنظمة مع بيئتها في تلبية احتياجات المجتمع ، وهذا يجعل من التجديد والابتكار مسألة حيوية وهامة، عليه يمكن للمنظمات الاعتماد على الابتكار التنظيمي بشكل مخطط وموجه لتحقيق أهدافها والاستجابة الكفوءة لمتطلبات المجتمعات والبيئات التي تعمل فيها.

وبناء على ما سبق يعرف الباحثان الابتكار التنظيمي إجرائياً لاغراض الدراسة الحالية بأنه : قدرة الجامعة على استغلال ما تمتلكه من ملاكات تدريسية في تقديم نشاطات جديدة وادراء تغييرات جذرية في هياكلها وفي تصميم عملياتها وفي مناهجها بما يعزز من مكانتها بين الجامعات المحلية والعالمية ويعزز موقعها التنافسي .

### المبحث الثالث

## الإطار الميداني للدراسة أولاً - وصف مجتمع وعينة الدراسة

اختيرت جامعة دهوك كمجال ميداني للدراسة ، وهي إحدى جامعات إقليم كردستان العراق أسست سنة ١٩٩٣ ، و تقع في محافظة دهوك. تم توزيع الاستبانة على الملاكات التدريسية في الجامعة من غير شاغلي المناصب الإدارية ، وذلك بهدف الحصول على بيانات موضوعية تعبر عن وجهة نظرهم بخصوص درجة توفر متغيرات الدراسة في الجامعة . وتم إجراء حصر شامل لأعداد المشمولين بالبحث وبلغ عددهم (١٤٣٦) تدريسي وتدرسية يمثلون مجتمع الدراسة ، وزعت الاستبانة عليهم جميعاً، واعيدت (٤٥٢) استمارة صالحة للتحليل اي بنسبة (٣١%) من مجتمع البحث.

أما عن السمات الفردية للمستجيبين، فيعكسها الجدول (2)، حيث يتضح من معطيات الجدول إن غالبيتهم من الذكور وبلغت نسبتهم (67.5%) . أما بخصوص العمر ، فإن الفئة العمرية (٣٥ - ٤٥ سنة) شكلت أعلى نسبة بين الفئات العمرية لأفراد العينة وبنسبة بلغت (٤٤.٥ %)، مما يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة في الجامعة المبحوثة هم من فئة متوسطي العمر . وبخصوص مدة الخدمة الاجمالية كعضو تدريسي في الجامعة ، تبين أن غالبية أفراد العينة هم من الذين تراوحت مدة خدمتهم في الجامعة ضمن فئة (٥ - ١٥ سنة) والذين بلغت نسبتهم (59.3%) وبذلك أغلبية افراد العينة في الجامعة المبحوثة هم ممن لديهم خدمة متوسطة المدة في العمل الأكاديمي. وعن التحصيل الدراسي فإن الغالبية هم من حملة الماجستير و بلغت نسبتهم (٦١.٣ %) ، مما يعني ظهور الحاجة إلى تطوير الكادر الأكاديمي بحسب المؤهل العلمي من قبل إدارة الكليات في الجامعة. أما عن اللقب العلمي فتؤشر النتائج إلى ان أفراد العينة يتوزعون بنسب متقاربة بين اللقب العلمي (مدرس مساعد) و (مدرس) وبنسب بلغت (٣٩.٤%)، (٣٨.١%) وعلى التوالي، بينما كانت نسبة أفراد العينة من حملة اللقب العلمي (أستاذ مساعد) والتي بلغت (١٩.٥%)، في حين أن أفراد العينة من ذوي اللقب العلمي (أستاذ) جاءت بنسبة (٣.١%) من حجم العينة، مما يؤشر الوضع الحرج لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة تجاه القابهم العلمية وضرورة حثهم وتحفيزهم على تغيير القابهم العلمية وخصوصاً الأفراد في فئتي (مدرس مساعد) و(مدرس).

جدول (٢) : توزيع عينة البحث على وفق خصائصهم الفردية

| ت | الخصائص          | الفئات         | العدد | النسبة المئوية |
|---|------------------|----------------|-------|----------------|
| ١ | الجنس            | ذكر            | 305   | 67.5           |
|   |                  | أنثى           | 147   | 32.5           |
| ٢ | العمر            | أقل من ٣٥ سنة  | 124   | 27.4           |
|   |                  | ٣٥ - ٤٥ سنة    | 201   | 44.5           |
|   |                  | أكثر من ٤٥ سنة | 127   | 28.1           |
| ٣ | عدد سنوات الخدمة | أقل من ٥ سنة   | 62    | 13.7           |
|   |                  | ٥-١٥ سنة       | 268   | 59.3           |
|   |                  | أكثر من ١٥ سنة | 122   | 27.0           |
|   |                  | ماجستير        | 277   | 61.3           |
| ٤ |                  |                |       |                |

|   |               |             |     |      |
|---|---------------|-------------|-----|------|
|   | المؤهل العلمي | دكتوراه     | 175 | 38.7 |
| ٥ | اللقب العلمي  | مدرس مساعد  | 178 | 39.4 |
|   |               | مدرس        | 172 | 38.1 |
|   |               | أستاذ مساعد | 88  | 19.5 |
|   |               | أستاذ       | 14  | 3.1  |

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجة الإحصائية SPSS.

## ثانياً – تشخيص وصف متغيرات الدراسة

يسعى هذا المحور إلى وصف متغيرات الدراسة بالاعتماد على نتائج الإحصاء الوصفي، من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معامل الاختلاف لإجابات المستجيبين عن متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وصولاً إلى هدف تحديد درجة توفر تلك المتغيرات في الجامعة المبحوثة. وتم تصنيف درجتها 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 5). و تم ترتيب أهميتها بالاستناد على قيم معامل الاختلاف، إذ أنه كلما اقتربت قيمة معامل الاختلاف من نسبة (٠ %) دل ذلك على شدة أهمية البعد أو المتغير. وكانت النتائج على النحو الآتي:

### 1 – تشخيص ووصف متغير الاحتكام للمكانة :

#### أ. تشخيص ووصف بُعد الهيبة الخارجية المدركة:

تشير نتائج التحليل المذكورة في الجدول (٣) إلى إجابات أفراد العينة تجاه الفقرات ( $X_8 - X_1$ ) والخاصة بوصف آراء أفراد العينة تجاه بُعد الهيبة الخارجية المدركة، وكما يلي:

- تشير النتائج إلى أن أغلب المستجيبين متفقون على درجة متوسطة للهيبة الخارجية المدركة للجامعة، أذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجاباتهم (٣.٣٥) وانحراف معياري (٠.٩٨١)، وبمعامل إختلاف (٢٩%).

#### الجدول (٣) وصف بُعد الهيبة الخارجية المدركة

| الرموز | الفقرات                                                                                                   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الإختلاف % | الدرجة | الترتيب |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|------------------|--------|---------|
| X1     | تحظى جامعتنا بسمعة جيدة لدى المجتمع .                                                                     | 3.58          | .94               | 26               | متوسطة | ٢       |
| X2     | تعد جامعتنا احدى أفضل الجامعات في نطاق عملها وبينظر إليها كمنظمة مرموقة للعمل فيها.                       | 3.20          | 1.02              | 32               | متوسطة | ٨       |
| X3     | تشكل مكانة جامعتنا ورؤيتها الايجابية للأطراف الخارجية عنصر جذب للبقاء فيها.                               | 3.30          | .93               | 28               | متوسطة | ٥       |
| X 4    | نكن الاحترام والتقدير لجامعتنا ونشعر بالفخر اجتماعياً للانتماء لها كونها ذات سمعة حسنة في المجتمع الخارجي | 3.61          | .91               | 25               | متوسطة | ١       |

|   |        |    |      |      |                                                                                          |
|---|--------|----|------|------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | متوسطة | 27 | .94  | 3.50 | X 5 ينظر التدريسيين في الجامعات الأخرى إلى جامعتنا بنظرة إيجابية .                       |
| 4 | متوسطة | 27 | .94  | 3.46 | X 6 عندما نتحدث مع الأهل والأصدقاء حول جامعتنا غالباً ما يُبدون موقفاً إيجابياً تجاهها . |
| 6 | متوسطة | 31 | 1.02 | 3.26 | X 7 عندما يذكر اسم جامعتنا يشار إليها كواحدة من أفضل الجامعات المحلية .                  |
| 8 | متوسطة | 39 | 1.12 | 2.87 | X8 تحظى جامعتنا باحترام المجتمع لخلوها من الفساد المالي والإداري .                       |
|   | متوسطة | 29 | 0.98 | 3.35 | الهبة الخارجية المدركة (المؤشر الكلي)                                                    |

المصدر : إعداد الباحثان باعتماد مخرجات البرمجة الإحصائية ( SPSS )

- تبين على المستوى الجزئي ولكل عبارة استخدمت لقياس هذا البعد أن العبارة ( X4 ) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية الترتيبية بمعامل إختلاف بلغت نسبته ( ٢٥ %) ، وبوسط حسابي (3.61) وبانحراف معياري (0.91) مما يدل على مستوى أهمية عالية لهذه العبارة من وجهة نظر أفراد العينة والتي تشير إلى أن المستجيبون يكونون الاحترام والتقدير لجامعة دهوك ويشعرون بالفخر اجتماعياً للانتماء لها كونها ذات سمعة حسنة في المجتمع الخارجي. وعليه فإن هناك اتفاق لدى العينة أن جامعة دهوك تحظى بسمعة جيدة لدى المجتمع. بينما جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية الترتيبية العبارة ( X8 ) بمعامل إختلاف ( ٣٩ %) ، وبمتوسط حسابي (2.87) وبانحراف معياري (1.12)، وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً بين آراء العينة وبمستويات متوسطة على أن الجامعة وقياداتها الإدارية تحظى باحترام وتقدير المجتمع لخلوها من الفساد المالي والإداري.

#### ب . تشخيص و وصف وتشخيص بُعد الاحترام الداخلي المدرك:

- تشير نتائج التحليل المذكورة في الجدول (4) إلى إجابات أفراد العينة تجاه الفقرات (X<sub>16</sub>-X<sub>9</sub>) والخاصة بوصف آراء أفراد العينة تجاه بُعد الاحترام الداخلي المدرك، وكما يلي:
- تشير معطيات الجدول إلى اتفاق أغلب المستجيبين على درجة متوسطة من الاحترام الداخلي المدرك في الجامعة ، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لإجاباتهم (٣.٤٣) وانحراف معياري ( 0.92 ) ، وبمعامل إختلاف ( ٢٧ %) .

#### الجدول (٤) وصف بُعد الاحترام الداخلي المدرك

| الرموز | العبارات                                                                                | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الإختلاف % | الدرجة | الترتيب |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|------------------|--------|---------|
| X9     | اعتقد أن لدي إحترام من قبل زملائي يعزز مكانتي وتقديري في جامعتنا .                      | 3.70          | .90               | 24               | مرتفعة | ٣       |
| X 10   | تحظى سماتي الفريدة (نكائي، جاذبيتي، موهبتي،...الخ) بالاعتراف من قبل زملائي في الجامعة . | 3.64          | .81               | 22               | متوسطة | ٢       |

|      |                                                           |      |      |    |        |   |
|------|-----------------------------------------------------------|------|------|----|--------|---|
| X 11 | يقيم زملائي في الجامعة مقدراتي وقابلياتي ومعرفتي الشخصية. | 3.64 | .89  | 24 | متوسطة | ٤ |
| X 12 | أمتلك حضوراً مميزاً داخل جامعتي.                          | 3.73 | .80  | 21 | عالية  | ١ |
| X13  | يحترم الآخرون آرائى وأفكارى في معظم الأحيان.              | 3.59 | .86  | 24 | متوسطة | ٥ |
| X 14 | تقيم جامعتنا أفكارى لا سيما ما يرتبط منها بالعمل.         | 3.15 | .97  | 31 | متوسطة | ٦ |
| X 15 | تقدر جامعتنا مساهمى المتميزة في العمل.                    | 3.02 | 1.06 | 35 | متوسطة | ٧ |
| X 16 | تأخذ جامعتنا بنظر الاعتبار جودة عملى.                     | 2.97 | 1.06 | 36 | متوسطة | ٨ |
|      | الاحترام الداخلى المدرك (المؤشر الكلى)                    | 3.43 | ٢0.9 | ٢٧ | متوسطة |   |

المصدر : إعداد الباحثان باعتماد مخرجات البرمجة الإحصائية ( SPSS )

• تبين على المستوى الجزئى ولكل عبارة استخدمت لقياس هذا البُعد أن العبارة (X<sub>12</sub>) حققت أعلى أهمية ترتيبية استناداً إلى قيمة معامل الاختلاف والتي بلغت (٢١%) ، وبنسبة إتفاق بلغت (67.5%)، وبوسط حسابى (3.73) وبانحراف معيارى (0.80) مما يدل على مستوى أهمية عالية لهذه العبارة من وجهة نظر أفراد العينة. وعليه فإن هناك اتفاق لدى العينة في جامعة دهوك أنها ترى نفسها تمتلك حضوراً مميزاً داخل جامعتها. في حين جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية الترتيبية العبارة (X<sub>16</sub>) بمعامل إختلاف بلغت نسبته (٣٦%) ، وبنسبة غتفاق بلغت (34.5%)، أو كان الوسط الحسابى لها (2.97) وبانحراف معيارى (1.06)، وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً بين آراء العينة وبمستويات متوسطة على أن القيادة الإدارية في جامعة دهوك تأخذ بنظر الاعتبار جودة عمل عضو هيئة التدريس لديها.

## ٢ . تشخيص ووصف الابتكار المنظمي :

تبين نتائج الجدول (5) آراء المستجيبين بخصوص الابتكار المنظمي في الجامعة المبحوثة ، ومن تحليل معطيات الجدول يتضح الآتى :

• تعكس نتائج الجدول اتفاق أغلب المستجيبين على درجة متوسطة من الابتكار المنظمي في الجامعة المبحوثة ، وذلك على مستوى الفقرات (X<sub>17</sub>—Y<sub>24</sub>) التي تقيس هذا البُعد مجتمعة (المؤشر الكلى للبُعد) ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابى للإجابات (٣.٥٦) وانحراف معيارى (٩١.) وتؤكد هذه النتيجة قيمة معامل الاختلاف للمؤشر الكلى والتي بلغت (٢٦%) .

## جدول (5) وصف بُعد الابتكار التنظيمي

| الرموز | العبارات                                                                        | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف % | الدرجة | الترتيب |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|------------------|--------|---------|
| X17    | تقدم الملاكات التدريسية في جامعتنا أفكار عملية جديدة لتحسين الاداء الجامعي.     | 3.63          | .94               | 26               | متوسطة | ٣       |
| X18    | تقترح ملاكاتنا التدريسية طرق جديدة لأداء مهامهم.                                | 3.59          | .92               | 26               | متوسطة | ٤       |
| X19    | تعد الملاكات التدريسية في جامعتنا مصدراً مهماً وجيداً للأفكار الخلاقة والمبدعة. | 3.54          | .91               | 26               | متوسطة | ٥       |
| X20    | تُظهر ملاكاتنا التدريسية الابتكار في العمل عندما تتاح لهم الفرصة.               | 3.72          | .87               | 23               | مرتفعة | ١       |

|     |                                                                                                                                        |      |     |    |        |   |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|----|--------|---|
| X21 | تطور الملاكات التدريسية في جامعتنا الخط والجدول الزمنية لتنفيذ الافكار الجديدة.                                                        | 3.42 | .95 | 28 | متوسطة | ٨ |
| X22 | تحاول الملاكات التدريسية في جامعتنا تبني اجراءات جديدة أفي الاقسام العلمية التي تعمل فيها.                                             | 3.53 | .88 | 25 | متوسطة | ٢ |
| X23 | تقدم ملاكاتنا التدريسية المقترحات بخصوص القضايا والمشاكل التي تؤثر في أداء نشاطات الجامعة                                              | 3.54 | .92 | 26 | متوسطة | ٦ |
| X24 | تتبادل ملاكاتنا التدريسية فيما بينها الأفكار المبدعة والجديدة حول إجراء التغييرات في العمل في اطار التغييرات الحاصلة في البيئة العامة. | 3.49 | .93 | 27 | متوسطة | ٧ |
|     | الابتكار التنظيمي (المؤشر الكلي)                                                                                                       | 3.56 | .92 | 26 | متوسطة |   |

المصدر : إعداد الباحثان باعتماد مخرجات البرمجة الإحصائية (SPSS)

• من بين العبارات المتميزة (X20)، وبلغت قيمة الوسط الحسابي لاجابات المستجيبين عن هذه الفقرة (٣.٧٢) وانحراف معياري (٠.٨٧) ، وسجلت هذه العبارة أدنى قيمة معامل إختلاف (٢٣%) ، مما يدل على مستوى أهمية مرتفعة لهذه العبارة من وجهة نظر أفراد العينة ، والتي تشير إلى إظهار الملاكات التدريسية في الجامعة المبحوثة الابتكار في العمل عندما تتاح لها الفرصة . بينما جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الاهمية الترتيبية العبارة (X21) وبوسط حسابي (٣.٤٢) وانحراف معياري (٠.٩٥) ، وبمعامل إختلاف (٢٨%) ، وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً بين آراء العينة وبدرجة متوسطة على أن الملاكات التدريسية في جامعة دهوك تطور الخطط والجدول الزمنية لتنفيذ الافكار الجديدة.

### ثالثاً - نتائج اختبار فرضيات الدراسة

1. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: يبين الجدول (6) قيم معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة ، ومن خلال تحليل تلك القيم يتضح الآتي :

أ- وجود علاقة معنوية وموجبة بين متغيري الاحتكام للمكانة (المؤشر الكلي ) والابتكار التنظيمي ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠.٤٥٦) عند مستوى معنوية (0.01) ، وباعتماد على هذه النتيجة، فإن مستويات الابتكار التنظيمي المرتفعة لدى الملاكات التدريسية في الجامعة تقترن مع امتلاكهم درجة مرتفعة من الاحتكام للمكانة.

ب- وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعدي الاحتكام للمكانة ( الهيبة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك ) وبين الابتكار التنظيمي ، وبلغت قيمتا معامل الارتباط بينهما (٠.٤٠٤)، (٠.٤٢٢) على التوالي وعند مستوى معنوية (٠.٠١)، مما يشير إلى أنه كلما امتلكت الملاكات التدريسية في الجامعة لمستويات لدرجة عالية من الهيبة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك كلما اقترن ذلك بتحقيقها مستويات مرتفعة من الابتكار التنظيمي .

. وبناءً على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيتان الفرعيتان المنبثقان عنها.

الجدول (٦) قيم معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة

| الإحتكام للمكانة        | الابتكار التنظيمي |
|-------------------------|-------------------|
| الهيبة الخارجية المدركة | .404**            |
| الاحترام الداخلي المدرك | .422**            |
| المؤشر الكلي            | .456**            |

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجة الإحصائية SPSS.

2. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : تم تطبيق الانحدار البسيط للكشف عن تأثير الإحتكام للمكانة على مستوى المؤشر الكلي وعلى مستوى الابعاد في الابتكار التنظيمي ، وكانت النتائج على النحو الآتي :

- أ- التحليل على المستوى الكلي : بينت نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير المتغير المستقل الإحتكام للمكانة (المؤشر الكلي) في المتغير المعتمد الابتكار التنظيمي والمذكورة في الجدول (7) الآتي:
  - وجود تأثير للمتغير المستقل للإحتكام للمكانة في الابتكار التنظيمي ، وذلك بموجب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (١١٨.٢٥٦) والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٣.٨٦٢) وبدرجات حرية (١، ٤٥٠)، وتؤكد معنوية التأثير قيمة (Sig.) والبالغة (٠.٠٠٠) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).
  - يتبين من قيمة الثابت (B0) أن هناك ظهوراً للابتكار التنظيمي بقيمة تصل إلى (١.٨٢٠) وذلك عندما تكون قيمة الإحتكام للمكانة مساوية للصفر، مما يشير إلى أن متغير الابتكار التنظيمي يستمد جزء من التأثيرات المباشرة من متغير الإحتكام للمكانة.
  - تبين أن الميل الحدي (Beta) وصلت قيمته إلى (٠.٤٥٦) والذي يشير إلى أن التغير في الإحتكام للمكانة بمقدار واحد، سيؤدي إلى تغير في الابتكار التنظيمي بما يعادل (٠.٤٥٦)، أي بنسبة تغير تعادل تقريباً (٤٦ %) وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للإحتكام للمكانة في الابتكار التنظيمي.
  - يتبين من قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) والتي بلغت (٠.٢٠٨) إلى أن ما نسبته (٢٠.٨ %) من التغير الحاصل في الابتكار التنظيمي يرجع مصدره إلى الإحتكام للمكانة ، وأن النسبة المتبقية (٧٩.٢ %) من تعود إلى المتغيرات الأخرى لم يتم اخذها بنظر الاعتبار في أنموذج الدراسة الحالية.

الجدول (٧) نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الإحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي على المستوى الكلي

| الأنموذج |                |      |       |            |            |       | الابتكار التنظيمي |
|----------|----------------|------|-------|------------|------------|-------|-------------------|
| B0       | الخطأ المعياري | Beta | $R^2$ | F المحسوبة | F الجدولية | Sig.  | الثابت            |
| 1.820    | .163           | .456 | 0.208 | 118.256    | ٣.٨٦٢      | ٠.٠٠٠ |                   |

|  |  |  |  |  |      |      |                  |
|--|--|--|--|--|------|------|------------------|
|  |  |  |  |  | .047 | .513 | الاحتكام للمكانة |
|--|--|--|--|--|------|------|------------------|

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (١ ، ٤٥٠) ومستوى معنوية ( $P \leq 0,05$ ) = 3.862  
المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجة الإحصائية SPSS.

ب- التحليل على المستوى الجزئي : تشير بيانات الجدول (٨) إلى نتائج تحليل الانحدار بين الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي على المستوى الجزئي (الابعاد) ، وكانت النتائج على النحو الآتي :

- أشارت نتائج التحليل إلى تأثير معنوي لبُعد الهيبة الخارجية المدركة في الابتكار التنظيمي وذلك بحسب ما تشير إليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (٥.١٢٩) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٦٤٨) وبدرجة حرية (٤٥١)، كما إنها معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) وهي قيمة تقل كثيراً عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغ (٠.٠٥).

الجدول (٨) نتائج تحليل الانحدار بين الاحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي على المستوى الجزئي

| Sig. | T      | المعاملات غير المعاملات<br>القياسية القياسية |                |       | المتغيرات المستقلة      |
|------|--------|----------------------------------------------|----------------|-------|-------------------------|
|      |        | Beta                                         | الخطأ المعياري | B     |                         |
| .000 | 10.771 |                                              | .166           | 1.791 | الثابت                  |
| .000 | 5.129  | .277                                         | .059           | .303  | الهيبة الخارجية المدركة |
| .000 | 4.244  | .229                                         | .051           | .217  | الإحترام الداخلي المدرك |

المتغير المعتمد: الابتكار التنظيمي ،  $t_{tab.} (D.f. 451) = 1.648$

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجة الإحصائية SPSS.

- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لبُعد الإحترام الداخلي المدرك في الابتكار التنظيمي وذلك بالإستناد إلى قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (٤.٢٤٤) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٦٤٨) وبدرجة حرية (٤٥١)، كما إنها معنوية عند مستوى (٠.٠٠٠) وهي قيمة تقل كثيراً عن مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغ (٠.٠٥).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيتان الفرعيتان المنبثقان عنها .

#### المبحث الرابع

##### الاستنتاجات والمقترحات

##### أولاً – الاستنتاجات

١. يوجد ميل واضح من قبل المستجيبين نحو الاتفاق على وجود مستويات متوسطة من إدراك الإحتكام للمكانة لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك ، أذ اشرت نتائج تحليل آراء المستجيبين مستويات متوسطة من الهيئة الخارجية المدركة ، ومستويات متوسطة ايضاً من الإحترام الداخلي المدرك لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

٢. يستدل من نتائج الوصف إن الإحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية يتركز في الدرجة الأولى على تحقيق الإحترام الداخلي المدرك لدى أعضاء الهيئة التدريسية على نحو أكثر من تركيزها على الهيئة الخارجية المدركة ، مما يعني إن تركيز القيادة الإدارية على داخل الجامعة يعد أكثر من تركيزها على خارجها .

٣. يستنتج من التحليل الوصفي أن أفراد العينة يرون إن الهيئة الخارجية المدركة لجامعة دهوك تتحقق بالدرجة الأولى من ادراكهم إن الجامعة تحظى بسمعة جيدة لدى المجتمع ، أذ حقق هذا اعلى مستويات الإتفاق بين أفراد العينة .

٤. اشرت النتائج إتفاق ضعيف بين افراد العينة بخصوص خلو الجامعة من الفساد المالي والإداري ، مما إنعكس سلباً على الهيئة الخارجية المدركة للجامعة .

٥. يستدل من نتائج الوصف إن الاحترام الداخلي المدرك لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة يتحقق بالدرجة الاساس من كونهم يعتقدون إنهم يمتلكون حضوراً مميزاً داخل الجامعة ، أذ حقق هذا اعلى مستويات الإتفاق بين أفراد العينة .

٦. ظهر وجود عجز في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بجودة عمل أعضاء الهيئة التدريسية ، مما انعكس سلباً على مستوى الإحترام الداخلي المدرك لديهم.

٧. يوجد ميل واضح من قبل المستجيبين نحو الاتفاق على تحقق مستوى متوسط من الابتكار المنظمي لدى الملاكات التدريسية في الجامعة .

٨. يستنتج من نتائج الوصف بأن هناك مستويات جيدة من أظهار اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك للابتكار في العمل عندما تتاح لهم الفرصة لتحقيق ذلك .

٩. اشرت النتائج وجود قصور من قبل القيادات الإدارية في جامعة دهوك بتطوير الخطط والجدول الزمنية لتنفيذ الافكار الجديدة ، مما إنعكس بشكل سلبي على مستوى تحقق الابتكار المنظمي في الجامعة

١٠. يستدل من نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية بين الإحتكام للمكانة والابتكار التنظيمي ، ويقود هذا إلى إستنتاج الآتي :

أ. تقتزن مستويات الابتكار التنظيمي المرتفعة في الجامعة أيجابياً مع الدرجات المرتفعة من الإحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية في الجامعة .

ب. تحقيق الابتكار التنظيمي في الجامعة يترافق مع قوة إعتقاد الملاكات التدريسية بأن الجامعة لها مكانة متميزة في نظر الأطراف الخارجية لها، ومع قوة شعورهم بانهم لهم مكانة متميزة في الجامعة.

١١. تبين بأن متغير الإحتكام للمكانة يؤثر معنوياً في الابتكار التنظيمي ، وبذلك فإن تحقيق الجامعة للابتكار التنظيمي يتحدد من خلال درجة الإحتكام للمكانة التي تحملها الملاكات التدريسية في الجامعة .

١٢. كشفت النتائج إن بعدي الإحتكام للمكانة (الهيئة الخارجية المدركة، والاحترام الداخلي المدرك ) يؤثران معنوياً في الابتكار التنظيمي ، وعليه عندما تحمل الملاكات التدريسية في الجامعة اعتقادات

إيجابية حول مكانة متميزة للجامعة في المجتمع ومكانتهم المتميزة في الجامعة ، فان ذلك يكون محفزاً لهم نحو تحقيق الابتكار التنظيمي في الجامعة.

## ثانياً – المقترحات

١. ضرورة اهتمام القيادات الإدارية في الجامعة بتعزيز درجة الهيبة الخارجية المدركة لدى الملاكات التدريسية في الجامعة ، ولتنفيذ ذلك نقترح الآليات الآتية :

- أ. ترسيخ وسائل الأعلام المتاحة لتحسين سمعة الجامعة في المجتمع
- ب. عقد ندوات وورشات عمل مشتركة مع شرائح المجتمع
- ت. تبني خدمة المجتمع كهدف رئيس للجامعة وتركيز نشاطات الجامعة بهذا الإتجاه
- ث. العمل على خلو الجامعة من الفساد المالي والإداري ، ومحاسبة من تثبت عليهم حالات الفساد العلمي مثل السرقات العلمية والغش والتزوير.

٢. تعزيز درجة الاحتكام للمكانة لدى الملاكات التدريسية في الجامعة ، وذلك من خلال الآليات الآتية :

- أ. تقدير المساهمات المتميزة للملاكات التدريسية
- ب. تشجيع الملاكات التدريسية على بناء هيبة وقوة شخصية ، وجاذبية ، وسمات فريدة (ذكاء ، معرفة ، موهبة ) خاصة بهم ، تحظى بالإحترام من قبل القيادة الإدارية في الجامعة وجميع الأعضاء الآخرين ، وتعكس بالفعل شخصية عضو هيئة التدريس في الجامعة .

٣. تبني الجامعة للابتكار المنظمي كوسيلة للتجديد والتغيير وتعزيز مستوياته الحالية ، . ونقترح لتنفيذ ذلك الآليات الآتية :

- أ. تشجيع الملاكات التدريسية على تبادل الأفكار والحلول حول المشاكل العلمية والأكاديمية وتقديم التسهيلات اللازمة لهم لتمكينهم من تحقيق الابتكار المنظمي.
- ب. تطوير خطط زمنية الجداول لتنفيذ الأفكار الجديدة التي تقدمها الملاكات التدريسية ، ومتابعة تنفيذها .

ت . عقد الندوات واقامة ورش العمل التي تهتم بتوضيح أهمية الابتكار التنظيمي للجامعة .

٤. اعتماد مقياس الدراسة لغرض إجراء تقييم دوري وبشكل منتظم لتشخيص درجة الاحتكام للمكانة في الجامعة ومقياس مستوى الابتكار التنظيمي فيها .

## المصادر

### أ. العربية :

١. العطوي، عامر علي حسين العطوي، (٢٠١٢)، 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 الدارة والاقتصاد- جامعة بغداد.

٢. العنزي، سعد علي حمود العنزي والعطوي، عامر علي حسين، (٢٠١٠)، الاحتكام للمكانة : منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٦، العدد ٥٨.

٣. الكعبي ، حميد سالم .(٢٠١٦). دور التمكين في تعزيز الابتكار التنظيمي ، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد (٦) ، العدد (١) .
٤. مجيد ، حميد مجيد .(٢٠١٧). مدى توافر متطلبات الابتكار المنظمي في منظمات تقنيات المعلومات واسهامها في تعزيز التنمية المستدامة ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، السنة الاربعون ، العدد ١١٣ .
٥. نجم ، عبود نجم . (٢٠٠٣) . إدارة الابتكار : المفاهيم والخصائص الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الاردن .

#### ب. الأجنبية :

1. Bartels, Jos, (2006), **Organizational identification and communication: Employee's evolution of internal communication and its effect on identification at different organizational levels**, Unpublished doctoral dissertation, University of Twente.
2. Blader, S. L. , and Tyler, T. R., (2003), **The Group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior**. Psychol. Rev. 7, 349–361.
3. Boenne, M., (2014), **Fostering Creativity in the Organization, The impact of management instruments and office structures on the creativity of inventors**, Thesis of Master in Business Economics, Faculty of Economics and Business, KU Leuven, Leuven, Belgium .
4. Cao , Quing , and Dowlathshai , Shad ,(2005) , **The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment** , Journal of Operations Management , Vol.(23) ,No.(5).
5. Ciftcioglu, Aydem, (2010), **Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm**, Business and Economics Research Journal, Vol. 1, No. 4 .
6. Grover, Steven L., (2013), **Unraveling respect in organization studies**, Human Relations, Vol. 67, No.1.
7. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L., (2011), **Effects of innovation types on firm performance**. International Journal of Production Economics , 133 (2).
8. Hameed, Imran ; Riaz, Zahid; Arain, GhulamA. & Farooq, Omer, (2016), **How Do Internal and External CSR Affect Employees' Organizational Identification? A Perspective from the Group Engagement Model**, Frontiers in Psychology , Vol. 7.
9. Huo, Yuen J. and Binning Kevin R.,( 2008), **Why the psychological experience of respect matters in group life: An integrative account**. Social and Personality Psychology Compass , Vol.2, No. 4.

10. Ford, R. ,(2008), **Complex adaptive systems and improvisation theory: Toward framing a model to enable continuous change.** Journal of Change Management, 8(3-4), p.173-198.
11. Fuller, Jerry Bryan; Hester, Kim; Barnett, Tim; Frey, Len; Relyea, Clint & Beu, Danielle, (2006), **Perceived External Prestige And Internal Respect: Insights Into The Organizational Identification Process,** Human Relations, Vol.59, No. 6 .
12. Gumusluoglu, Lale and Ilsev, Arzu, (2009), **Transformational leadership, creativity, and organizational innovation,** Journal of Business Research, Vol.62 , No. 4.
13. Lin, C. Y., (2006), **Influencing factors on the innovation in logistics technologies for logistics service providers in Taiwan,** Journal of American Academy of Business, Vol. 9 No. 2.
14. Ojedokun, Oluyinka; Idemudia, Erhabor S.; & Desouza, Mercy, (2015), **Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana,** SA Journal of Industrial Psychology, Vol. 41, No. 1.
15. Pekdemir, Işıl Mendeş & Turan, Aygöl, (2014), **The Mediating Role of Organizational Identity Complexity/Congruence on the Relationship between Perceived Organizational Prestige and In-Role /Extra-Role Performance,** International Journal of Business and Social Science, Vol. 5, No. 9.
16. Rogers, Kristie M. & Ashforth, Blake E., (2017), **Respect in Organizations: Feeling Valued as “We” and “Me”,** Journal of Management, Vol. 43, No. 5.
17. Smith, J., (2006) , **Social yet creative : The role of Social relationships in facilitating individual creativity ,** Academy of Management Journal, Vo.(49) , No.(1).
18. Smith, Wendy K. and Lewis, Marianne W., (2011), **Toward A Theory of Paradox: A Dynamic Equilibrium Model of Organizing,** Academy of Management Review, Vol. 36, No. 2.
19. Sullivan, D. and Ford, C., (2010) , **The A Ligament of measures and tons tracts in organizational Research : The case of Testing measurement models of creativity ,** Journal of Business Psychology , No.(25).