



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

الهوية الثقافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية في ضوء الإدارة الذاتية

إعداد

د. تهاني فهد العنزي

أستاذ الإدارة التربوية المساعد - عمادة السنة
التحضيرية - جامعة الحدود الشمالية

تاريخ استلام البحث : ٢٤ يناير ٢٠٢٣ م - تاريخ قبول النشر: ١٩ فبراير ٢٠٢٣ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2023.

المستخلص:

سعى البحث إلى تحديد أثر الهوية الثقافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية في ضوء محددات الإدارة الذاتية، وأثر كل من العولمة والتعامل مع المتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية في البيئة الجامعية على تحديد اتجاهات تلك الهوية، حيث استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق الأداة الرئيسية للقياس (الاستبانة)، وشمل كامل أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية والبالغ عددهم (٥١) عضو هيئة تدريس، وتوصل البحث أن محددات الهوية الثقافية لها دور فاعل في تطوير الأداء الأكاديمي والإداري لأعضاء الهيئة التدريسية، كما أنها تؤدي إلى زيادة الترابط والتفاهم البيئي وتنمية العلاقات الأكاديمية والإدارية، وأوصى البحث بضرورة الاهتمام بتنمية المحددات التكنولوجية لتنمية القدرات الأكاديمية والإدارية، مع تقديم نتائج البحث للإدارة العليا بالجامعة والاستمرار الدوري في إجراء الدراسات الخاصة بالإدارة الذاتية للإداريين والطلاب في جامعة الحدود الشمالية.

الكلمات المفتاحية: الهوية الثقافية؛ الهوية الثقافية في الجامعات؛ الإدارة الذاتية؛

الإدارة التربوية؛ الكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية.

Abstract:

The study sought to determine the impact of cultural identity among faculty members at the Applied College of the Northern Border University in the light of the determinants of self-management and to determine the impact of globalization and technological, social and economic variables at the university. The study used the analytical descriptive approach and applied the main tool for measurement (questionnaire). The faculty of the college, numbering (51), the study concluded that cultural identity determinants have an active role in developing the academic and administrative performance of faculty members, and lead to increased interconnection and the development of academic and administrative relations. On all university faculties and the periodic continuation of conducting studies on the self-management of administrators in the university sectors.

Keywords: Cultural identity; Cultural identity in universities; Self-management; Educational administration; The Applied College at Northern Border University.

المقدمة

تواجه المؤسسات الأكاديمية وفي قلبها الجامعات العديد من المشاكل والأزمات التي تهدد بنيتها الأكاديمية والإدارية، ومن أهم تلك الأزمات وأكثرها جدلاً بين جموع التربويين، وخاصة المتخصصين في الإدارة التربوية أزمة الهوية الثقافية التي ترتبط بتكوين الشعور المشترك بين كافة منسوبي الجامعة سواء في القطاع التدريسي أو الإداري أو من خلال طلاب الجامعة (دومة، ٢٠١٩)، حيث تعد الهوية الثقافية رابطاً يجمع أفراد المجتمع الجامعي وينظم عملياته ويسهل التعامل والتفاعل البيئي لكافة الإجراءات، وبالتالي تعد الهوية الثقافية لتلك المؤسسة رابطاً منظماً للعلاقات ومحركاً دافعاً لها على كافة المستويات، وبالتالي تحد من الأزمات الأكاديمية والإدارية إلى حد كبير.

فالهوية الثقافية بصفة عامة تعد أهم السمات المميزة والمحددة لأبعاد للمجتمع، فهي تنشئ الطموحات والخطط الاستراتيجية المستقبلية داخل المجتمع الجامعي (السيد، ٢٠٢٢)، وتحد من تفاقم الأزمات وتتغلب عليها بسهولة عند حدوثها، وتصبح طرق علاجها سهلة ومنظمة ومحددة الاتجاهات، وهذا ما ينعكس على السلوك العام للأفراد في الجامعات ومن كافة القطاعات سواء التدريسية أو الإدارية أو من قطاع الطلاب، وتحدد كذلك اتجاهات التطور في السلوك العام لهم، ومن خلالها يمكن تحديد إنجازاتهم في كافة الاتجاهات.

وبناء على ما سبق تعد الهوية الثقافية في الجامعات أحد الأصول الحيوية التي لا بد أن تستند إلى أسس واضحة حتى تتمتع مخرجاتها بالمصداقية والقدرة على البناء المعرفي للطلاب، وتتنوع هذه المخرجات على العديد من الأسس والقيم سواء في المجالات الأخلاقية والتنظيمية وما يؤتبط بها من محددات رئيسة كاللغة والدين والعادات والتقاليد والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي توحد الأفراد وتدعم اتجاهاتهم التنظيمي في المجتمع الجامعي (رواينية، ٢٠١٧).

فالهوية الثقافية بما تملكه من محددات تكفل القدرة على تشكيل الهوية الفردية والجمعية والوطنية بشكل واضح، وتلعب كل من العوامل السياسية وكذلك الاجتماعية وأيضاً الاقتصادية دوراً فاعلاً في هذا الاتجاه (Alshammari, 2017)، كما أن ما يشهده العالم الآن من قدرة هائلة على الانفتاح على الآخرين من خلال تكنولوجيا الاتصالات والاستخدام الدائم لتطبيقات برمجيات النفاذ الحر للمعلومات والاطلاع على تجارب وثقافات الآخرين (بن

عياد، ٢٠٢١)؛ سهل كل ذلك من انتقال الفكر العالمي وتأثير العولمة الثقافية بما تحمله باتجاهات إيجابية وأخرى سلبية لها القدرة على التأثير على الفكر الفردي والجمعي وتوجيهه للأفراد بشكل أو بآخر (أبو الشيخ، ٢٠٠٨).

كما تواجه الجامعات تلك التأثيرات كونها من إحدى المكونات الرئيسية في المجتمع، بل تعد أهم المؤسسات الأكاديمية التي من خلالها يمكن بناء الشخصية الفردية والجمعية للأفراد، ويصبح لعضو الهيئة التدريسية على وجه الخصوص القدرة الرئيسية على التأثير على ثقافة الطلاب وفقاً لقناعاته وأفكاره وثقافته، لذا كان لزاماً إجراء هذا البحث لتحديد أثر محددات الهوية الثقافية على أعضاء الهيئة التدريسية وتحديد أهم المتغيرات التي تؤثر في هذه الاتجاهات (سمحان، ٢٠١٩).

الإدارة الذاتية

المحور الأول للبحث: الإطار التمهيدي

مشكلة البحث وتساؤلاته

تعد الهوية الثقافية سواء كانت ضمن الهوية الثقافية الفردية أو الجمعية وكذلك الوطنية أحد مكونات تشكيل الشخصية بكافة تداخلاتها، وتعد الجامعات أحد المؤثرات التربوية التي تدفع نحو تأكيد دور الهوية الثقافية، وفي القلب يقع أعضاء الهيئة التدريسية لما لهم من أثر فاعل ومؤثر في تكوين الاتجاهات وتحديد الميول للطلاب، حيث تدعم دراسة السرحاني (٢٠١٦) هذا الاتجاه نحو الكشف عن دور الجامعات السعودية في مواجهة التحديات الثقافية التي تواجه طلابها من أجل تعزيز الانتماء الوطني بينهم، التطويري، وقد تعاضم الدور التربوي من خلال العديد من المتغيرات التي تؤثر على الهوية الثقافية في البيئة الجامعية، دون أن تؤثر العولمة على الهوية الثقافية لمنسوبي الجامعات، وهذا ما أكدته دراسة الخزاعلة (٢٠١٥)، والتي هدفت نحو معرفة مستوى إدراك طلبة جامعة الملك فيصل لمفهوم العولمة ومعنى الهوية الثقافية وانعكاسات هذا الإدراك لهذين المفهومين على تطلعات الطلبة ورؤاهم المستقبلية، وفي ذات الإطار أكدت دراسة القواسمة والعنزي (٢٠١٤) التعرف على اتجاهات طلبة جامعة طيبة نحو العولمة والهوية الثقافية وانعكاسها على تطلعاتهم المستقبلية، في حين رأت دراسة محمد (٢٠١٩) تسليط الضوء على دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في نشر الوعي الثقافي بين الطالبات بتحديات العولمة الثقافية وسبل

مواجهتها من منظور تربوي إسلامي، وبناء على ما سبق من دراسات ترى الباحثة أن هناك حاجة ماسة لدراسة تأثير الهوية الثقافية على منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس خاصة أنها تطرق مجالاً جديداً وهو ما يرتبط بمتغير الإدارة الذاتية، خاصة في ظل عدم توافر دراسات بهذا المجال عن أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية على الإطلاق، وعلي ذلك تمثلت مشكلة البحث التي يمكن إيجازها في التساؤلات الفرعية التالية:

- ما الإطار النظري للهوية الثقافية في الجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ما الإطار النظري للإدارة الذاتية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- ما أهم المحددات الرئيسة التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التطبيقية من وجهة نظر عينة البحث؟
- ما واقع دور جامعة الحدود الشمالية في الارتقاء بالهوية الثقافية على أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر عينة البحث؟
- ما التوصيات المقترحة لتدعيم دور الجامعة في المحافظة على الهوية الثقافية لمنسوبيها من أعضاء الهيئة التدريسية؟

أهمية البحث النظرية والتطبيقية

تعود أهمية البحث النظرية لكونها تتناول أحد المجالات الدقيقة لتخصص لإدارة التربية في الجامعات، حيث سعى البحث لتحليل أهمية تأثير الهوية الثقافية لمنسوبي الكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية من خلال محددات ومتغيرات الإدارة الذاتية. كما ترجع أهمية البحث التطبيقية من كونها تعالج مجالاً لم يتم التطرق عليه إليها لشريحة هامة من شرائح الجامعة بجامعة الحدود الشمالية، حيث يعد البحث الحالي فريد من نوعه في السعي نحو تحليل أثر الهوية الثقافية على هذا القطاع الحيوي من خلال متغيرات الإدارة التربوية.

أهداف البحث

هدف البحث إلى تحقيق ما يأتي:

- التعرف على الإطار النظري للهوية الثقافية في الجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- التعرف على الإطار النظري للإدارة الذاتية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- الكشف عن أهم المحددات الرئيسة التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التطبيقية من وجهة نظر عينة البحث.
- الكشف عن واقع دور جامعة الحدود الشمالية في الارتقاء بالهوية الثقافية على أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر عينة البحث.
- التوصل إلى بعض التوصيات المقترحة لتدعيم دور الجامعة في المحافظة على الهوية الثقافية لمنسوبيها من أعضاء الهيئة التدريسية.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: تحديد أثر الهوية الثقافية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية في ضوء محددات الإدارة الذاتية.
- الحدود المكانية: الكلية التطبيقية، جامعة الحدود الشمالية.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ. (علمًا بأن العام الأكاديمي في المملكة العربية السعودية حاليًا يتكون من ثلاث فصول دراسية متتالية بدلاً من فصلين).
- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية.

منهج البحث

اعتمد البحث على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي الذي يسعى لوصف البيانات والمعلومات المتعلقة بظاهرة البحث من أجل تحقيق أهدافها، حيث حرصت الباحثة على تطبيق أداة القياس الأساسية (الاستبانة) بعد قياس ثباتها وتحديد مكوناتها وتقديمها للتحكيم من خلال مجموعة مميزة من المتخصصين بتخصص الإدارة التربوية، ومن ثم توزيعها إلكترونياً على منسوبي الكلية البالغين (٥١) عضو هيئة تدريس، أجابوا جميعهم على أداة القياس الأساسية (الاستبانة) مما يدل على أهمية وضرورة البحث لهم، ودور موضوعها كأحد الاهتمامات الرئيسة لأعضاء الهيئة التدريسية.

مصطلحات البحث

- الهوية الثقافية

تعد الهوية الثقافية هويةً لمجموعةٍ محددة من المجتمع البشري أو خاصة لشخصٍ ما نظراً لتأثره بهوية المجموعة التي ينتمي إليها حضارياً، وقومياً ودينياً ولغوياً، وبالتالي تعد الهوية الثقافية مجموعة واسعة ومتعددة من الملامح والأنماط الثقافية الثابتة، ممل يسببها التناسق بين كل من الواقع والهوية حيث يجمع بينها التجانس لكل من التصورات والذكريات والعادات والتقاليد والأعراف والرموز والقيم والإبداعات والتعبيرات والتطلعات لشخص ما أو مجموعة محددة يجمعهم وطن واحد أو أمة ما.

أما إجرائياً فتعد الهوية الثقافية نمطاً اجتماعياً بين مجموعة من أفراد المجتمع، سواء كانوا يعملون بمجال ما أو داخل وطن أو أمة مع تأثير الآخرين على هذا المجتمع، على أن تؤثر اللغة والدين والعادات والتقاليد والأعراف على السلوك الجمعي لهذا المجتمع، إضافة إلى التأثير الخارجي للعولمة على هذه الهوية الثقافية.

- الإدارة الذاتية

إن الإدارة الذاتية تخضع الفرد لمجموعة كاملة من القواعد والخطط، مع الشعور الدائم بالرقابة الذاتية، والقدرة على التحكم والتوجيه الذاتي خلال فترة محددة مع القدرة على تعليم الذات والتطوير المستمر بشكل ناجح مع القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة. أما إجرائياً فتعد إدارة الذات من بين المراحل المهمة والعملية في طريق الرقي بالذات الإنسانية، والعمل على تغييرها للأفضل، حيث أن إدارتها تعتمد على مجموعة من الاستراتيجيات العملية المساعدة التي تفعل تنمية الذات الإنسانية، ودفعه إلى المضي قدماً بطريقة ميسرة من أجل تحقيق الأهداف المحددة وتنفيذ الخطط من أجل تحقيق الإدارة الذاتية بشكل فعال.

الدراسات السابقة وأوجه التشابه والاختلاف

دراسة (Turkeshtani, Albash (2022)، سعت هذه الدراسة بشكل كامل نحو تعزيز عدد من التجارب التعليمية والتربوية المتعلقة بالهوية الثقافية لعينة من الطالبات من فئة (الصم وضعاف السمع) في المملكة العربية السعودية، من خلال تطبيق معايير المنهج الوصفي التحليلي مع تطبيق تصميم توضيحي على (١٠٥) طالبة تمت مقابلتهم بشكل فردي، حيث توصلت الدراسة إلى توفر ثلاثة محددات للهوية الثقافية للطالبات كالتالي: الهوية ثنائية الثقافة، والهوية السمعية، وهوية الصم.

وبالتالي تختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في فئة التطبيق حيث حرصت الدراسة على تعزيز التجارب التعليمية ضمن الهوية الثقافية لفئة محددة من الطلاب وهن طالبات: (الصم وضعاف السمع) والتي تعد دراسة فريدة ومميزة، في حين سعت الدراسة الحالية والمقدمة من الباحثة إلى الشمولية في التطبيق على كافة أعضاء فئة محددة وهي أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية، وتتشابه كلتا الدراستين في تطبيقهما لمعايير (المنهج الوصفي التحليلي) من أجل الوصول إلى نتائج محددة للدراستين.

دراسة (Batiste, Denby, & Brinson (2022)، حيث سعت الدراسة أساساً لتحديد الدور الفاعل لتطوير الهوية الثقافية في إدراك التوجيه لثقافة أعضاء الهيئة التدريسية من فئة (البيض) من خلال تقديم محددات إطار مفاهيمي من أجل تطوير مناهج الهوية الثقافية، واستعانت الدراسة بتصميم منهج منظم نتج عنه تكوين منهج علمي يكفل للموجهين والمتدربين القدرة على التحكم بالتفاعل.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية كونها تعالج تطوير الهوية الثقافية لأعضاء هيئة التدريسية ولكنها تختلف عنها في تحديد فئة محددة من أعضاء على عكس الدراسة المقدمة التي تشمل كافة أعضاء هيئة التدريس دون تمييز، كما تختلف بين اعتماد الدراسة على تصميم منهج تم تصميمه من الباحثين في حين اعتمدت الدراسة المقدمة حاليًا على تطبيق معايير (المنهج الوصفي التحليلي).

دراسة المالكي وآخرون (٢٠٢٠)، هدفت الدراسة إلى تعزيز قيمة أهمية الهوية الوطنية لدى مجموعة طالبات الصف الأول من المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف، حيث تكون البرنامج من مجموعة جلسات بلغت (١٦) جلسة من خلال تكوين عينة من (٤٧)

طالبة، وتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية مكونة من (٢٥) طالبة، وأخرى مجموعة ضابطة مكونة من (٢٢) طالبة، وتم اعتماد استبانة وطنية تم تصميمها من الفريق البحثي، حيث توصلت الدراسة إلى توافر فروق بين كل من المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي جاء لصالح المجموعة التجريبية في درجات قيم الهوية الوطنية.

وبالتالي تختلف هذه الدراسة عن الدراسة المقدمة من الباحثة في كونها قد حددت المتغير الثابت للدراسة وهي الهوية الوطنية كما حددتها في قطاع واحد من الطلاب وهن طالبات الصف الأول من المرحلة المتوسطة، في حين توسعت الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة على كامل أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية، كما تختلف كلتا الدراستين في تطبيق معايير منهجي البحث، فهذه الدراسة سعت نحو تطبيق معايير المنهج التجريبي، في حين سعت الدراسة المقدمة من الباحثة لتطبيق معايير المنهج الوصفي التحليلي.

دراسة الرويلي (٢٠١٨)، ركزت الدراسة على إدراك أبعاد التمكين الإداري بالجامعات الناشئة في المملكة العربية السعودية (الإدارة الذاتية أنموذجًا)، اعتمادًا على المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها، على عينة مكونة من (٤٦٢٦) من أعضاء هيئة التدريس من كافة التخصصات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية (ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة) (٠,٠١) بين كافة أبعاد التمكين الإداري ودرجتها الكلية، وبين كل من أبعاد الإدارة الذاتية بتخصصاتها ودرجتها الكلية ضمن الأقسام الأكاديمية بالجامعات، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام الاتصالات وشبكة الويب العالمية من أجل إيضاح أساسيات الإدارة الذاتية وعلاقتها بالتمكين الإداري.

تتشابه هذه الدراسة في اقترابها من دراسة أحد مكونات الإدارة التربوية وهي موضوع التمكين الإداري لأعضاء الهيئة التدريسية، بينما تختلف الدراسة المقدمة من الباحثة كونها تعالج المتغير التابع ليكون الإدارة الذاتية، بينما سعت هذه الدراسة لتطبيق الدراسة على عدة جامعات سعودية بينما خلصت الدراسة المقدمة من الباحثة لتطبيقها على كلية محددة في جامعة الحدود الشمالية، واستخدمت كلتا الدراستين المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد مرادفًا لمسمى المنهج المسحي التحليلي.

دراسة الهاجري وأبو الوفا وحسين (٢٠١٨)، هسعت الدراسة إلى إدراك عدة مفاهيم مرتبطة بالإدارة الذاتية في المؤسسات التعليمية، حيث توصلت الدراسة بأن مجموعة العمليات الإدارية المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والسياسية تتوزع على أسس (المركزية للتنظيم الإداري)، وأن أهمية الجمع بين النمطين: المركزي واللامركزي للتنظيم الإداري في الخروج بشكل تنظيمي حديث يسمح بالمشاركة التنظيمية للقوى المحلية الداعمة لاتخاذ القرارات التربوية.

وعليه تقترب هذه الدراسة في كونها تتقاطع مع الدراسة المقدمة من الباحثة لإدراك مفاهيم الإدارة الذاتية في المؤسسات التعليمية، لكن تختلف عنها في أن الدراسة المقدمة من الباحثة تركز على قطاع واحد من المؤسسات التعليمية، وهي جامعة الحدود الشمالية تحديداً مع التركيز على الكلية التطبيقية.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

تحديد مفهوم الهوية الثقافية

تعد الهوية الثقافية نظاماً يجمع العديد من القيم الفريدة والتي تجمع الخصوصية الوطنية، والتاريخية والدينية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية لمجموعة بشرية محددة (الرقب، وجعيني، ٢٠٠٦)، مع ارتباطها وتفاعلها مع الهويات الثقافية الأخرى، والمعبرة عن ذات الفرد والمجتمع وقيمه وطريقه تفكيره وأنماط الحياة وسبل حل المشكلات (جمال الدين، والخالدي، ومحمود، ٢٠١٦)، وبالتالي يطلق عليها مجموعة شاملة مكونة من المحددات التي تشكل الواقع الثقافي والأسس الأساسية المبنية عليه، بما تشمل التصورات الفكرية والرموز الشخصية والقيم الثابتة والإبداعات الفكرية، كل ذلك يدفع بالضرورة نحو تكوين هوية وطنية وأمة فريدة بهويتها ودينها وعاداتها وتقاليدها وأعرافها وأنماط التفكير المجتمعي، وسبل الحياة من خلال تكوين ثلاث مراحل رئيسة لتلك الهوية الثقافية سواء كانت فردية أو جماعية أو قومية، ويتحكم أفرادها ومفكرها في تكوين العلاقة البينية في تلك العلاقة وتكوين محدداتها (رمضان، ٢٠١٥).

وترتبط الهوية الثقافية لأفراد بشكل عميق مع عمليات الإدارة الذاتية خاصة في المجال التربوي، حيث تعد محددات الهوية الثقافية أحد الممكنات الرئيسة في تكوين عقيدة وهوية واتجاه عضو هيئة التدريس في الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية، وبالتالي تحدد الهوية الثقافية طريقة أداء وتفكير عضو الهيئة التدريسية وقدرته على الإدارة بشكل

ذاتي في العديد من المواقف التعليمية والتربوية داخل الحرم الجامعي، وكلما كان قدر إدراكه لتلك المعايير بشكل مرتفع ومحدد كلما زادت قدرته على حلول العديد من المشكلات التي تعترى تلك العملية بشكل أكثر مرونة وقدرة على التعامل للوصول للحلول الصحيحة.

عناصر الهوية الثقافية

تتكون الهوية الثقافية من العديد العناصر حيث يأتي على رأسها عنصر الوطن، وهو الأرض التي يسكن بها مجموعة بشرية محددة تجمعهم صفات محددة ويطلق عليهم بذلك لفظة (المواطنون)، كما هناك عنصراً أشمل وهو الأمة والتي تعني التكامل والتوافق الفكري بين شرائح واسعة يقطنون في وطن واحد مثل الأمة الإسلامية الذين يتفقون على دين ولغة وعادات وتقاليده وثقافات مترابطة في أمة تحترم وتستوعب الشرائح الاجتماعية الأخرى وتتقبل أفكارهم طالما لم تكن تضر بالنسيج العام للأمة (الدوسري، ٢٠١٨).

وتجتمع الأمة تحت سمات سياسية وقانونية واحدة ويصبح الفرد جزءاً لا يتجزأ من نسيج تلك الأمة ويدافع عن ثوابتها الفكرية والعقائدية، ويصبح جزءاً من ثقافتها ويندمج مع الهوية الثقافية الجمعية والتي ترتبط بتأثير مجموعة عريضة من الأفراد يمثلون اتجاهاً محدداً للجمع بين الهوية الثقافية الفردية والجماعية في إطار الهوية الوطنية وهوية الأمة (القاضي، ٢٠٠٨).

مستويات الهوية الثقافية

يشمل مفهوم الهوية الثقافية عدة مستويات هي كالتالي:

أولاً: المستوى الفردي: حيث تدل الهوية الثقافية الفردية على تحدي مستوى الثقافة الفردية للشخص داخل مجتمعه، ويتأثر الشخص بالمستوى العام للثقافة المجتمعية ويستطيع أن يؤثر كذلك بها.

ثانياً: المستوى الجمعي: ويدل هذا المستوى على اتفاق جمعي للثقافة التي تقوم بها هذه الجماعة وتستطيع أن تؤثر وتتأثر بكافة أفرادها.

ثالثاً: المستوى القومي: ويدل هذا المستوى من الهوية الثقافية للجمع بين المستويين السابقين بحيث تكون الهوية الفردية جزءاً لا يتجزأ من الهوية الجماعية ويكونون معاً الهوية الثقافية الخاصة بمفهوم الوطنية والتي تسهم بقدر كبير في زيادة قيمة التعايش المجتمعي والتكامل الاجتماعي للحياة المشتركة (نصر، ٢٠٢٠).

المحددات المتعلقة بالهوية الثقافية

المحددات العلمية - التكنولوجية

تعد المحددات العلمية والتكنولوجية عاملاً مؤثراً يستطيع توجيه الهوية الثقافية في العصر الحديث والمعاصر، لما لها من تأثير عميق في العديد من جوانب الحياة والتي من خلالها تستطيع نشر المعارف والتأثير في نقل الأفكار، وبالتالي يمكن نشر الفكر العالمي (العولمة) (ختار، وبغزو، ٢٠١٥)، ويعود ذلك بالأساس إلى فيضان المعرفة وانتشار المعارف والفنون والعلم وامكانية نقل المعرفة حول العالم بقدر يسير من وسائل الاتصال وإمكانية نقل تلك المعارف من لغة إلى أخرى بشكل ميسر (العززي، والشايع، ٢٠٠٩).

المحددات الاقتصادية

مما لا شك فيه أن العام أصبح قرية صغيرة وأصبح الاقتصاد المحلي لكل دولة أو منطقة جغرافية جزءاً لا يتجزأ من حركة الاقتصاد العالمي يتأثر ويؤثر بها بشكل كبير، حيث أن مناطق الانتاج والتصنيع والنقل والتوزيع لكافة أرجاء العالم أصبحت مرتبطة فيما بينها بشكل وثيق، وبالتالي أصبح الثقافة الاقتصادية ونمط الاستهلاك العالمي جزءاً أصيلاً من ثقافة الشعوب وهويتها الحديثة، فعلى سبيل المثال تعد ثقافة استخدام الأجهزة النقالة الحديثة (الهواتف الذكية وما على شكلها من أجهزة) نمطاً عالمياً لكافة الشعوب (Heng, & Yeh, 2022).

المحددات السياسية

تعد المحددات السياسية أحد المؤثرات الهامة والحيوية التي تضيف أبعاداً للهوية الثقافية سواء على المستويين المحلي أو العالمي، وتؤثر بشكل كبير في نمط التفكير العام للفرد والجماعة والوطن وكذلك الأمة، مثل التأثيرات القمية وحركة الديمقراطية ونمط السلوك السياسي وتأثير المتغيرات السياسية بين الدول مما يكسب الفرد شخصية وهوية ثقافية سياسية محددة (Peng, & Patterson, 2022).

المحددات الاجتماعية

حيث تأتي على قمة هذه المحددات التأثيرات اللغوية والفكرية ونمط الحياة وتأثير الأدب والفكر التي تدفع الفرد إلى اكتساب عادات وتقاليد وافدة يكون بعضها ذو أثر سلبي والآخر إيجابي، وبالتالي يتولد صراع وعصف ذهني بين كافة هذه المحددات مثل تأثير

البرامج الثقافية والأفلام والتأثير الإعلامي الموجه لنمط محدد من الفكر الإنساني (Heng, & Yeh, 2022).

الإدارة الذاتية

تعد الإدارة الذاتية أحد مفاهيم الإدارة التي تلزم الفرد للعمل والتفكير ضمن مجموعة منظمة ومفسرة من الخطط والقواعد الملزمة، وأن تخضع تصرفاته كافة للرقابة الذاتية المرتبطة بتلك الخطط والقواعد التنظيمية الملزمة (القاضي، ٢٠٠٨)، وبالتالي تتشكل هويته التنظيمية من خلالها مع ترك الحرية اللازمة لتطوير وتنمية قدراته الذاتية سواء من الجوانب التكنولوجية أو الثقافية بما يفيد مجال العمل وتنميته (السبعي، ٢٠١٥)، وبالتالي الارتقاء بقدراته الاقتصادية وتنمية مركزه الاجتماعي والوظيفي والتأثير الإيجابي على المحيطين به سواء كانوا إداريين أو أشخاص عاديين في المجتمع.

وبالتالي تعد مجموعة المحددات المؤثرة على ثقافة الفرد في المجتمع أحد مكونات تكوين الهوية فالدين واللغة والعادات والتقاليد والأعراف والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية تلعب جميعها دوراً فاعلاً في تحديد تلك الهوية وتؤثر عليها وتوجهها بشكل كبير (عبد الرحمن، وعلي، والكاشف، ٢٠٠٦).

كما يؤثر ها الفرد في المحيطين به بشكل يتم تحديده وفقاً لطبيعة مكانته في المجتمع، وبالتالي يصبح عضو الهيئة التدريسية فرداً مؤثراً بطبيعة مكانته الأكاديمية كونه نموذجاً للعطاء العلمي والتربوي لشريحة الطلبة في المرحلة الجامعية، والتي تعد أهم شرائح المجتمع، لذا تعد الإدارة الذاتية المنضبطة والملتزمة بهوية المجتمع أحد الممكنات الإيجابية لعضو الهيئة التدريسية لتمكينه من القيام بواجبات عمله سواءً الأكاديمية أو الإدارية (فرج، ٢٠٠٢).

الهوية الثقافية ومحددات الإدارة الذاتية

تعد محدّدات الإدارة الذاتية عاملاً حيويًا ومؤثرًا لبناء الهوية محدّدات الثقافة وتنوع هذه المحددات وتتشعب وتتقاطع فيما بينها وتتشابه تأثيرها في العديد من الجوانب وتكمل بعضها البعض، (الصادق، ٢٠٢١)، حيث تشمل مجموعة واسعة من المؤثرات وهي: اللغة، الدين، التاريخ المشترك، التراث، العادات والتقاليد والأعراف، كما تتفرع من تلك المحددات مجموعة واسعة من المحددات الفرعية التي تؤثر في الهوية الثقافية وتنمية قدرات أعضاء

الهيئة التدريسية وتشمل: تعزيز البناء القيمي وتعزيز البناء الأخلاقي والقدرة على التواصل الحضاري والجمع بين الأصالة والمعاصرة والارتقاء بالقدرات التكنولوجية والتنظيمية.

كما تتأثر تلك المحددات بثقافة العولمة التي تعني تأثيرًا للفكر الخارجي سواء كان هذا الفكر يحمل جوانب إيجابية أو سلبية على الهوية الثقافية للأفراد بما تحمله من تأثيرات الانفتاح على أفكار الآخرين والتفاعل مع مستجدات العلم والمعرفة والتغلب على المشكلات في العمل والابتكار والابداع (الوزرة، ٢٠١٨)، وهنا يأتي دور المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات التي تسعى إلى تنمية الهوية الثقافية لمنسوبيها كافة بما يشمل: (Alhazmi, 2018) تنمية القدرات الابداعية والابتكارية وتنمية الهوية الثقافية لدى عضو هيئة التدريس والإداريين والطلاب، والتأكيد على المساواة وتحقيق مبادئ حقوق الإنسان وتوفير بيئة عمل جاذبة للجميع من خلال المتغيرات المعاصرة التي ترتبط بالاحتفاظ بالهوية الثقافية في الكلية التطبيقية والتي تشمل: المتغيرات العلمية والتكنولوجية والمتغيرات السياسية والمتغيرات الاجتماعية والمتغيرات الإدارية والتنظيمية ودور الإدارة الذاتية في الجامعات للارتقاء بجودة الأعمال الإدارية والأكاديمية و أثر الهوية الثقافية على منسوبيها في إدارة كافة العمليات الذاتية بالجامعة مع حرص أعضاء الهيئة التدريسية بصفة خاصة على تطبيق محددات الهوية الثقافية للارتقاء بقدرات الإدارة الذاتية في الجامعة ومساهمة الإدارة الجامعية نحو تنمية الهوية الثقافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية ضمن محددات الإدارة الذاتية (فرج، ٢٠٠٢).

المحور الثالث: الإجراءات التطبيقية للبحث

١ - توزيع عينة المستجيبين للبحث

جدول رقم (١)

سمات عينة المستجيبين للاستبانة من حيث النوع

النسبة	العدد	النوع
٣٩.٢ %	٢٠	ذكر
٦٠.٨ %	٣١	أنثى
١٠٠ %	٥١	الإجمالي

تشير استجابات مجتمع الدراسة إلى ارتفاع درجة مساهمة فئة الإناث بشكل ملحوظ عنها من فئة الذكور، ويعود ذلك للعدد الواقعي لهذا التوزيع، لكن هذا لا يمنع أن الباحثة ترى أن هناك حرصًا من كافة أعضاء الهيئة التدريسية على الإجابة على الاستبانة لما تمثل من مجال

موضوعي هام لهم، حيث تعد الهوية الثقافية أحد العوامل التي تؤدي للتميز في العمل في البيئة الجامعية.

جدول رقم (٢)

سمات عينة المستجيبين للاستبانة من حيث الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
دكتوراه	١٦	٣١.٣ %
ماجستير	٣٤	٦٦.٧ %
بكالوريوس	١	٢ %
الإجمالي	٥١	١٠٠ %

تظهر استجابات أعضاء الهيئة التدريسية ارتفاعاً ملحوظاً لفئة الحاصلين على درجة الماجستير عن باقي الفئات، فيلي ذلك الحاصلين على درجة الدكتوراه، وأخيراً فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس، وترى الباحثة أن ارتفاع نسبة المحاضرين يعكس واقع توزيع أعضاء هيئة التدريس للتطبيقات العملية بالكلية التطبيقية خاصة في معامل (اللغات - الحاسوب) بوجه خاص.

جدول رقم (٣)

سمات عينة المستجيبين للاستبانة من حيث عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من خمس سنوات	١٤	٢٧.٥ %
من خمس إلى عشر سنوات	١٧	٣٣.٣ %
10 سنوات فأكثر	١٠	٣٩.٢ %
الإجمالي	٥١	١٠٠ %

كما تشير استجابات مجتمع الدراسة إلى ارتفاع عدد سنوات الخبرة بالكلية التطبيقية، حيث حل في الترتيب الأول فئة أعضاء الهيئة التدريسية اللذين لديهم خبرة تزيد عن ١٠ سنوات فأكثر، وهي دلالة على تمتع هذه الفئة بقدر عال من التمرس الأكاديمي، كما تلي هذه الفئة في الترتيب الثاني من لديهم خبرة من خمس إلى عشر سنوات، ويؤيد هذا الاتجاه من وجهة نظر الباحثة تمتع الهيئة التدريسية بالكلية بقدر مرتفع من سنوات العمل الأكاديمي وهو ما يكسب استجاباتهم اتجاهاً إيجابياً لنتائج الدراسة، في حين حل بالترتيب الثالث من لديهم عدد سنوات خبرة أقل من خمس سنوات.

جدول رقم (٤)

سمات عينة المستجيبين للاستبانة من حيث التخصص

النسبة	العدد	التخصصات
٤٩ %	٢٥	التخصصات الإنسانية
٥١ %	٢٦	التخصصات العلمية
١٠٠ %	٥١	الإجمالي

تظهر استجابات مجتمع الدراسة من الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية تقاربًا كبيرًا للغاية بين استجابات التخصصات الإنسانية والعلمية، ويعود ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى توزيع التخصصات والبرامج العلمية والإنسانية بشكل متوازن في الكلية التطبيقية.

جدول رقم (٥)

سمات عينة المستجيبين للاستبانة من حيث فروع الكلية التطبيقية

النسبة	العدد	توزيع فروع الكلية التطبيقية
٣٩.٢ %	٢٠	الكلية التطبيقية بعرعر
٣٧.٣ %	١٩	الكلية التطبيقية برفحاء
٢٣.٥ %	١٢	الكلية التطبيقية بطريف
100 %	٥١	الإجمالي

كما تشير استجابات أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية لحصول فرع الكلية بمدينة عرعر على الترتيب الأول، وفي الترتيب الثاني فرع الكلية بمدينة رفحاء، وثالثًا فرع الجامعة بمدينة طريف، وترى الباحثة أن هذه النسب والتوزيعات قد جاءت متوافقة إلى حد بعيد مع توزيع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بفروع الكلية التطبيقية.

٢ - إجراءات إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)

حرصت الباحثة من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومن أجل الإجابة العلمية الوافية على تساؤلاتها أن تعد قائمة كاملة من مجموعة من المعايير التي تؤدي إلى التحقق من أثر الهوية الثقافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية في ضوء الإدارة الذاتية مستعينة بالعديد من الدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة، والأخذ بآراء المتخصصين لتقييم وتعديل قائمة المعايير الخاصة بأداة الدراسة، حيث عمدت الباحثة إلى إعداد قائمة مبدئية بمعايير ومحددات الهوية الثقافية وارتباطها بمؤثراتها الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية، ومن ثم انتقلت الباحثة إلى إعداد الشكل النهائي من قائمة المعايير بناء على تلك المراجعات.

كما حرصت الباحثة كإجراء رئيس من عرض قائمة المعايير على العديد من المتخصصين بتخصص الإدارة التربوية من داخل وخارج الجامعة بلغوا (٥) محكمين، واستقبلت الباحثة جملة من الملاحظات والتعديلات بعضها رئيس موضوعي، والآخر في جملة التعديلات اللفظية واللغوية، وعليه قامت الباحثة بمعالجة كافة تلك التعديلات والملاحظات بشكل دقيق وصولاً إلى الشكل النهائي لقائمة المعايير، والتي تكونت من محورين رئيسيين وتفرع منها (١٠) معايير فرعية مرتبطة.

٣ - تصميم وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)

من أجل سلامة الإجراءات قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة الرئيسية (الاستبانة) وفقاً للعديد من المراحل وفقاً للتالي:

- تحديد الهدف الرئيس من الاستبانة.
- تحديد مصادر اعتماد عبارات ومعايير الاستبانة والمتمثلة في مجموعة مكونة من عدد (٥) محكمين في تخصص الإدارة التربوية.
- تحديد عينة البحث والمتمثلة بكفاءة أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بجامعة الحدود الشمالية والبالغة (٥١) عضو هيئة تدريس من كافة التخصصات العلمية والإنسانية، ومن كافة فروع الكلية التطبيقية بمدن: عرعر، رفحاء، وطريف.
- احتساب مدى صدق الاستبانة: حيث قصدت الباحثة من ذلك احتساب قيمة صدق الاستبانة من حيث مناسبتها للغرض المعدة لها بشكل ظاهري، بما يشمل التالي:
 - الوضوح الكامل للعبارات وسلامة الألفاظ وعدم التكرار.
 - صلاحية المعايير الموضوعية لتحقيق الهدف العام من الاستبانة.
 - قابلية تحويل الاستبانة إلى شكل إلكتروني قابل للتدوين والتوزيع والاستلام والتحليل الإحصائي.

وبناء عليه قامت الباحثة بإعداد إجراءات التأكد التام من صدق الاتساق الداخلي وفقاً للتالي:

جدول رقم (٦)
صدق الاتساق الداخلي لمحاوّر وعبارات الاستبانة

العبارة	معامل ارتباط العبارة الفرعية بالدرجة الكلية المرتبطة بالمحور الرئيس
١	**٠.٧٣٤
٢	**٠.٧٤٩
٣	**٠.٧٩٣
٤	**٠.٧٨١
٥	**٠.٧٨٩
٦	**٠.٧٧٢
٧	**٠.٧٥٨
٨	**٠.٧٦٨
٩	**٠.٧٨٥
١٠	**٠.٧٨٦

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يظهر الجدول السابق رقم (٦) أن كافة معاملات الارتباط بين جميع عبارات الاستبانة، والدرجة الكلية المرتبطة بكل مجال وبشكل منفرد قد تراوحت بين (٠.٧٣٤)، و(٠.٧٩٣) وأن جميعها تعد قيماً دالةً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يقطع الدلالة على توافر درجة مرتفعة من الترابط والتماسك البيني لتلك المعايير؛ مما يؤكد بشكل قاطع إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

- احتساب درجة ثبات الاستبانة: حيث أعدت الباحثة تلك الإجراءات من أجل الحصول على قيمة المعاملات (ألفا كرونباخ) لكل من عبارات كل محور على حدة من محاور الاستبانة وفقاً للتالي:

جدول رقم (٧)
معامل الثبات للمحور الأول للدراسة

عدد المعايير الفرعية للمحور الأول	ألفا كرونباخ	ألفا كرونباخ على أساس العناصر المعيارية
٥	.707	.709

جدول رقم (٨) معامل الثبات للمحور الثاني للدراسة

عدد المعايير الفرعية للمحور الثاني	ألفا كرونباخ	ألفا كرونباخ على أساس العناصر المعيارية
٥	.804	.806

وتدل هذه القيم السابقة كافة أن الاستبانة قد تحقق بها درجة مرتفعة وكافية من الثبات، مما يدل على مناسبتها بشكل فعال، وبالتالي يمكن الأخذ بنتائجها في إجراءات البحث.
المحور الرابع: مناقشة نتائج البحث

١ - مناقشة محددات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية

جدول رقم (٩)

مدى المعرفة بمحددات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية

الوصف	متوسط العبارة	درجة قليلة للغاية	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة للغاية	العبارة
عالية	٣.٧٩	2	2	12	24	10	على معرفة بمحددات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية
		4%	4%	24%	48%	20%	

سعت الباحثة من خلال هذا المعيار إلى قياس درجة معرفة أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بمحددات الهوية الثقافية، حيث جاء بالترتيب الأول ونسبة ٤٨% من أفاد بمعرفتهم بتلك المحددات بدرجة كبيرة، في حين حل بالترتيب الثاني من أفاد بمعرفته لتلك المحددات بدرجة متوسطة بنسبة ٢٤%، فيما حل بالترتيب الثاني من أفاد بمعرفته بدرجة كبيرة للغاية بنسبة ٢٠%، ويمثلون قيمة إيجابية معاً بما نسبته ٩٤%، وهي نسبة مرتفعة تدل من وجهة نظر الباحثة على ارتفاع قيمة المعرفة من أعضاء الهيئة التدريسية لتلك المحددات، في حين حل على التوالي في الترتيب الرابع والخامس من أفاد بمعرفته القليلة أو القليلة للغاية بنسبة ٤% لكل منهما وبدرجة إجمالية سلبية بلغت ٨%.

وبناء على ذلك ترى الباحثة أن هناك ارتفاعاً إلى حد ما بإدراك أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية بمحددات الهوية الثقافية، مقارنة بالنسبة السلبية التي ليس لها إدراك نحو تلك المحددات.

جدول رقم (١٠)

أهم محددات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية (تكراري متعدد)

الوصف	متوسط العبارة	الأعراف	العادات والتقاليد	التراث	التاريخ المشترك	الدين	اللغة	العبارة
عالية	3.41	١٦	٣٤	٢٣	٢٣	٣٦	٤٢	محددات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية
		٣١.٤ %	٦٦.٧ %	٤٥.١ %	٤٥.١ %	٧٠.٦ %	٨٢.٤ %	

هدفت الباحثة من خلال هذا المعيار إلى قياس اتجاهات الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية، حيث صمم المعيار للإجابة المتعددة للتوسع في قياس أثر كل محدد تابع وتحديد نسبة أثره الحقيقية، حيث حل بالترتيب الأول متغير اللغة بنسبة ٨٢.٤% كمحدد يجمع الهوية الثقافية لأعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية، فيما حل بالترتيب الثاني متحدد الدين بنسبة ٧٠.٦%، فيما حل في الترتيب الثالث محدد العادات والتقاليد بنسبة ٦٦.٧%، فيما حل بالترتيب الرابع والخامس وبنفس النسبة محدد التاريخ المشترك والتراث، فيما حل أخيراً وفي الترتيب السادس محدد الأعراف بنسبة ٣١.٤%.

وبناء على ذلك ترى الباحثة ارتفاع اتجاه الدين كعامل رئيس للهوية الثقافية، وكذلك اتجاه الدين، والعادات والتقاليد، فين تقل باقي العوامل في التأثير على الهوية الثقافية مثل: التاريخ المشترك والتراث المشترك وأيضاً الأعراف السائدة، وعليه يمكن لاحقاً العمل على الارتقاء بهذه الاتجاهات لكي تكون ذات تأثير مرتفع في اتجاهات الهوية الثقافية.

جدول رقم (١١)
تأثير الهوية الثقافية على أعضاء الهيئة التدريسية (تكراري متعدد)

العبارة	تعزيز البناء القيمي	تعزيز البناء الأخلاقي	تعزيز التواصل الحضاري	الجمع بين الأصالة والمعاصرة	الارتقاء بالتقنيات التكنولوجية أو التنظيمية	أخرى	متوسط الوصف	تأثير الهوية الثقافية على قدرات أعضاء الهيئة التدريسية
	34	40	35	32	31	3	3.43	عالية
	67%	78%	69%	63%	61%	6%		

كما سعت الباحثة من خلال هذا المعيار إلى قياس تأثير الهوية الثقافية على قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، حيث أفادت استجابات مجتمع الدراسة حلول محدد تعزيز البناء الأخلاقي في الترتيب الأول بنسبة ٧٨%، فيما حل في الترتيب الثاني محدد تعزيز التواصل الحضاري بنسبة ٦٩%، وثالثاً محدد تعزيز البناء القيمي بنسبة ٦٧%، فيما حل في الترتيب الرابع محدد الجمع بين الأصالة والمعاصرة بنسبة ٦٣%، وفي الترتيب الخامس محدد الارتقاء بالقدرة التكنولوجية والتنظيمية بنسبة ٦١%، فيما رأى أخيراً ما نسبته ٦% من مجتمع الدراسة اختيار محددات أخرى، وعليه ترى الباحثة أن هناك مجموعة من المعايير المحددة تميل نحو الارتقاء تشمل تعزيز البناء الأخلاقي والقيمي والتواصل الحضاري في المقام الأول، فيما تقل عوامل الأصالة والقدرة التكنولوجية في المقام الثاني.

جدول رقم (١٢)
ارتباط العولمة بالهوية الثقافية (تكراري متعدد)

الوصف	متوسط العبرة	الابتكار والابداع	التغلب على المشكلات في العمل	التفاعل مع مستجدات العلم والمعرفة	الانفتاح على أفكار الآخرين في البيئة الجامعية	العبرة
متوسطة	2.82	35	24	43	42	ارتباط العولمة بالهوية الثقافية
		٦٩%	٤٧%	٨٤%	٨٢%	

هدفت الباحثة من خلال هذا المعيار إدراك درجة ارتباط العديد من المحددات الخاصة بالعولمة وأثرها على الهوية الثقافية، حيث حل محدد التفاعل مع مستجدات العلم والمعرفة في الترتيب الأول بنسبة ٨٤%، فيما حل محدد الانفتاح على أفكار الآخرين في البيئة الجامعية في الترتيب الثاني بنسبة ٨٢%، وثالثاً محدد الابتكار والابداع بنسبة ٦٩%، ورابعاً محدد التغلب على المشكلات في العمل بنسبة ٤٧%.

وبناء على ذلك ترى الباحثة ارتفاع معايير الانفتاح على الآخرين، التفاعل مع الأفكار الابداعية في المقام الأول، والتي تتماشى مع طبيعة العمل بالكلية التطبيقية، فيما تقل العوامل الإدارية التي ترتبط مع مشكلات العمل اليومية والتي تتوزع على كافة الكليات بالجامعة.

جدول رقم (١٣)
دور جامعة الحدود الشمالية في تنمية الهوية الثقافية (تكراري متعدد)

الوصف	متوسط العبرة	توفير بيئة عمل جاذبة	التأكيد على المساواة وتحقيق مبادئ حقوق الإنسان	تنمية الهوية الثقافية لدى عضو هيئة التدريس	تنمية القدرات الابداعية والابتكارية	العبرة
ضعيفة	2.6	31	25	37	39	دور جامعة الحدود الشمالية في تنمية الهوية الثقافية
		٦١%	٤٩%	٧٣%	76%	

من خلال هذا المعيار حرصت الباحثة على قياس دور جامعة الحدود الشمالية في تنمية الهوية الثقافية لمنتسبيها من أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية، حيث ترى الباحثة ارتفاع الاستجابات المرتبطة بحلول محددات تنمية القدرات الابداعية والابتكارية حيث حلت في الترتيب الأول بنسبة ٧٦%، كما حل محل محدد تنمية الهوية الثقافية لدى عضو هيئة التدريس في الترتيب الثاني بنسبة ٧٣%، ولكن تقل المحددات الأخرى بشكل متباين حيث حل محدد توفير بيئة العمل الجاذبة بنسبة ٦١%، ورابعاً محدد التأكيد على المساواة وتحقيق مبادئ حقوق الإنسان بنسبة ٤٩%.

٢ - المتغيرات المعاصرة للاحتفاظ بالهوية الثقافية

جدول رقم (١٤)

أهم متغيرات الاحتفاظ بالهوية الثقافية في الكلية التطبيقية (تكراري متعدد)

الوصف	متوسط العبارة	المتغيرات الإدارية والتنظيمية	المتغيرات الاجتماعية	المتغيرات الاقتصادية	المتغيرات السياسية	المتغيرات العلمية والتكنولوجية	العبارة
		٣٨	٢٨	٢٣	١٣	٣٧	متغيرات الاحتفاظ بالهوية الثقافية في الكلية التطبيقية
متوسطة	2.73	75%	٥٥%	٤٥%	٢٥%	٧٣%	

حرصت الباحثة من خلال هذا المعيار على تحديد المتغيرات التي تحافظ على الهوية الثقافية في الكلية التطبيقية، حيث أفادت استجابات مجتمع الدراسة إلى حلول محدد المتغيرات الإدارية والتنظيمية في الترتيب الأول بنسبة ٧٥%، فيما حل في الترتيب الثاني محدد المتغيرات العلمية والتكنولوجية بنسبة ٧٣%، وفي الترتيب الثالث محدد المتغيرات الاجتماعية بنسبة ٥٥%، ورابعاً محدد المتغيرات الاقتصادية بنسبة ٤٥%، وفي الترتيب الخامس محدد المتغيرات السياسية بنسبة ٢٥%.

وبناء على ما سبق تعد محددات المتغيرات الإدارية والتنظيمية الأعلى تأثيراً للمحافظة على الهوية الثقافية، وكذلك محددات المتغيرات العلمية والتكنولوجية وهذين المحددين يرتبطان بطبيعة مجال العمل بالكلية التطبيقية الذي يعتمد على مجموعة من البرامج النظرية والتطبيقية، فيما ترى الباحثة انخفاض نسب التأثير المرتبطة بمحددات

المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية حيث تعد محددات عامة لا ترتبط بشكل أصيل بمجال عمل وتخصصات وبرامج الكلية التطبيقية.

جدول رقم (١٥)

أثر الهوية الثقافية في ضوء محددات الإدارة الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية

الوصف	متوسط العبارة	قليلة للغاية	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة للغاية	العبارة
عالية	4.12	0	1	5	27	17	دور الإدارة الذاتية في الكلية التطبيقية للارتقاء بجودة الأعمال الإدارية والأكاديمية
		0%	2%	10%	53%	33%	
عالية	3.86	0	0	11	26	12	أثر الهوية الثقافية على أعضاء هيئة التدريس في إدارة العمليات الذاتية بالجامعة
		0%	0%	22%	51%	24%	
عالية	4.02	1	0	7	22	19	حرص أعضاء الهيئة التدريسية على تطبيق محددات الهوية الثقافية للارتقاء بقدرات الإدارة الذاتية في الجامعة
		2%	0%	14%	43%	37%	
عالية	3.80	0	2	13	19	15	مساهمة الإدارة الجامعية في تنمية الهوية الثقافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية ضمن محددات الإدارة الذاتية
		0%	4%	25%	37%	29%	

من خلال هذا المعيار سعت الباحثة إلى قياس أثر الهوية الثقافية في ضوء محددات

الإدارة الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية، وفقاً للتفصيل التالي:

- فيما يتعلق بمحدد دور الإدارة الذاتية في الكلية التطبيقية للارتقاء بجودة الأعمال الإدارية والأكاديمية فقد جاءت الاستجابات الإيجابية مرتفعة إلى حد كبير للغاية حيث بلغت نسبة الاستجابات المرتفعة للغاية، والمرتفعة، والمتوسطة مجتمعة ما نسبته ٩٨%، في حين حلت الاستجابات السلبية والتي تشمل الأثر القليل أو القليل للغاية بنسبة ٢%.
- كما أشارت استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو محدد أثر الهوية الثقافية على أعضاء هيئة التدريس في إدارة العمليات الذاتية بالجامعة إلى ارتفاع بالغ للاستجابات الإيجابية التي جاءت مجتمعة بنسبة ١٠٠%، في حين لم تحصل استجابات سلبية حول هذا المحدد.
- أظهرت استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو محدد حرص أعضاء الهيئة التدريسية على تطبيق محددات الهوية الثقافية للارتقاء بقدرات الإدارة الذاتية في الجامعة إلى ارتفاع الاستجابات الإيجابية بدرجة مرتفعة للغاية حيث بلغت ٩٨%

مجتمعة، فينا حلت الاستجابات السلبية نسبة ٢%.

- كما أشارت استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو مساهمة الإدارة الجامعية نحو تنمية الهوية الثقافية لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن محددات الإدارة الذاتية إلى ارتفاع الاستجابات الإيجابية المرتبطة بذلك بنسبة ٩٦%، فما حلت الاستجابات السلبية بنسبة ٤%.

التوصيات والمقترحات

- ١- ضرورة عقد ورشة عمل متخصصة ودورات تدريبية مرتبطة بمجالات الهوية الثقافية، الإدارة الذاتية، والتمكين الإداري لكافة شرائح الكلية التطبيقية بما يشمل الطلاب، الإداريين وكذلك الهيئة التدريسية لمزيد من توحيد المفاهيم بين كافة تلك الشرائح في العمل الأكاديمي والإداري.
- ٢- ضرورة العمل على الارتقاء بمحددات الهوية مع التركيز على شرح محددات التاريخ المشترك والتراث والعراف على مجة التحديد أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية.
- ٣- تشجيع الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية على تعزيز القدرات التكنولوجية والتنظيمية وتعزيز التواصل الحضاري وتعزيز البناء القيمي.
- ٤- ضرورة التركيز على حل مشكلات العمل من خلال رفع قيمة الهوية الثقافية بين أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية.
- ٥- التأكيد على مبدأ المساواة وتحقيق مبادئ حقوق الإنسان لكافة أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية.
- ٦- تقديم الدراسة إلى الإدارة العليا بجامعة الحدود الشمالية للتوجيه بما تراه نحو إجراء المزيد من الدراسات للكليات بالجامعة أو إضافة متغير تابع يمكن إجراؤه لزيادة فاعلية الإدارة التربوية.

- وبناء على هذه التوصيات المباشرة تقترح الباحثة القيام بالإجراءات التالية:
- ١- بناء تصور معرفي يربط بين كل من الهوية الثقافية والإدارة الذاتية في الكلية التطبيقية قائم على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وما تم تقديمه من توصيات مباشرة، يكون الهدف منها تحديد المتغيرات والمعايير الرئيسية التي ترتقي بجودة العمل الأكاديمي والتربوي لأعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التطبيقية، مسترشدة بكافة الجوانب الإيجابية وعالية التأثير، وكذلك بالجوانب السلبية التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام والرعاية من إدارة الكلية.
 - ٢- نشر نتائج البحث على الصفحة الرئيسية للكلية التطبيقية لنشر ثقافة المعرفة الإدارية المرتبطة بتأثير الهوية الثقافية على الإدارة الذاتية في البيئة الجامعية.
 - ٣- إجراء مزيد من البحوث المرتبطة بكل من الطلبة وأعضاء الهيئة الإدارية في ذات الإطار من أجل التوصل إلى الإطار الكامل والشامل لتأثير الهوية الثقافية على تنمية الإدارة الذاتية في الجانب التربوي.
 - ٤- إجراء مزيد من البحوث والدراسات المقارنة بين تأثير الهوية الثقافية على الإدارة الذاتية في المجال التربوي بين الجامعات السعودية والعربية.
 - ٥- ترجمة هذه الدراسات إلى اللغة الإنجليزية وغيرها من اللغات ونشر نتائجها على الموقع الإلكتروني الرسمي للكلية التطبيقية.
 - ٦- تفعيل إجراء هذه الدراسات بمزيد بمزيد من المتغيرات الفرعية كل ثلاث سنوات للوقوف على مدى التأثير وارتقائه في ظل تأثير العوامل الخارجية وثقافة العولمة.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية

- أبو الشيخ، عطية إسماعيل محمد. (٢٠٠٨). الهوية الثقافية في الفكر التربوي العربي وتحديات العولمة. المؤتمر العلمي العشرون - مناهج التعليم والهوية الثقافية، مج ٢، القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ٦٤٤-٧٠١.
 - بن عياد، منية، وبن صالح، يوسف. (٢٠٢١). الهوية الثقافية وثقافة العولمة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ١١(١)، ١٥٧-١٧٣.
 - جمال الدين، نجوى يوسف، الخالدي، أحمد بن محمد بن مهدي، ومحمود، أيسم سعد محدي. (٢٠١٦). الهوية الثقافية: المفهوم والخصائص والمقومات. العلوم التربوية، ٢٤(٣)، ٣٢-٦٧.
 - ختار، رحاب، وبغزو، صبرينة. (٢٠١٥). الهوية المحلية وتحديات العولمة الثقافية: قراءة من منظور سوسيوثقافي. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٠(١)، ٣٣-٤٥.
 - الخزاعلة، محمد سلمان. (٢٠١٥). إدراك طلبة جامعة الملك فيصل لمفهوم العولمة ومعنى الهوية الثقافية وإنعكاساته على تطلعاتهم ورؤاهم المستقبلية. مؤتمّر للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٠(٢)، ١٥٩-١٩٤.
 - الدوسري، صالح بن محمد. (٢٠١٨). دور الإبداع الإداري في إدارة التغيير لدى عمداء الكليات بالجامعات السعودية الناشئة: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، ٤(١٧)، ٤٠٧-٤٥٦.
 - دومة، أسماء بلعالية. (٢٠١٩). الهوية الثقافية بين جدلية المفهوم وواقعية الوظيفة. مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، ٣٣(١)، ٣٧٣-٣٨٨.
 - الرقب، سعيد محمد عبدالرحمن، وجعيني، نعيم حبيب. (٢٠٠٦). الهوية الثقافية في الفكر التربوي العربي المعاصر وتحديات المستقبل، (رسالة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
 - رمضان، محمد جابر محمود. (٢٠١٥). دور الجامعة في الحفاظ على الهوية الثقافية لطلابها في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة. مجلة بحوث التربية النوعية. ٣٧(٦)، ١٦٣-١٨٧.
- [DOI: 10.21608/mbse.2015.140495](https://doi.org/10.21608/mbse.2015.140495)**
- روائية، نور الدين. (٢٠١٧). أنماط الثقافات التنظيمية وإشكالية بناء هوية المؤسسة. مجلة العلوم الإنسانية، ٤٦(٤)، ١١-٢٥.
 - الرويلي، سعود بن عبد الله بن برد. (٢٠١٨). إمكانية تحقيق أبعاد التمكين الإداري بالجامعات السعودية الناشئة: الإدارة الذاتية انموذجاً. مجلة كلية التربية، ٦٩(١)، ٢-٥٢.
 - السبعي، سعيد بن فايز بن محمد. (٢٠١٥). تفعيل مدخل الإدارة الذاتية في تطوير الأداء الإداري لمدير المدرسة. مجلة التربية، ٣(١٦٣)، ١٩٩-٢٥٦.

- السرحاني، نجوى أحمد محارب. (٢٠١٦). دور الجامعات السعودية في مواجهة التحديات الثقافية التي تواجه طلابها من أجل تعزيز الانتماء الوطني بينهم. *مجلة كلية التربية،* ٢٧(١٠٥)، ١٤٠-١٠١.
- سمحان، منال فتحي. (٢٠١٩). الهوية الثقافية لدى طلاب الجامعة الأمريكية وبعض الجامعات الخاصة المصرية: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية،* ٧٤(٢)، ٩٦٧-١٠٤٢.
- السيد، إيمان سعيد عبد المنعم. (٢٠٢٢). خصائص ومؤشرات الهوية الثقافية لدى طلاب كلية التربية بجامعة ٦ أكتوبر. *مجلة كلية التربية،* جامعة عين شمس، ٣(٤٦)، ٤٢٣-٤٧٢.
- الصادق، محمد بهاء الدين. (٢٠٢١). إطار مقترح لدراسة محددات الشعور بالهوية التنظيمية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية،* ٢٨(٢)، ٢١٥-٢٥٠.
- عبد الرحمن، محمد شريف محمد، علي، علي إبراهيم الدسوقي، والكاشف، على عمر فؤاد. (٢٠٠٦). *الهوية الثقافية لطلاب الجامعات المصرية الخاصة في ظل العولمة،* (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الأزهر، القاهرة.
- العنزي، صالح بن محمد بن عجرم، والشايح، محمد بن عبد الله محمد. (٢٠٠٩). *تأثير العولمة على الهوية الثقافية للشباب: دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة بريدة.* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القصيم، بريدة.
- فرج، محمود عبده أحمد. (٢٠٠٢). أثر برنامج في الثقافة الإسلامية في تنمية القيم لمواجهة تحديات العولمة لدى طلاب كليات التربية. *مجلة التربية،* ١(١١٤)، ١٣٣-١٧٨.
- القاضي، سعيد إسماعيل عثمان. (٢٠٠٨). تفعيل دور كليات التربية في الحفاظ على هويتنا الثقافية أمام تحديات العولمة الثقافية. *المجلة التربوية،* ٢٤(٢٤)، ٨٩-١١٤.
- القواسمة، أحمد حسن صالح، والعنزي، يوسف عبدالله السبيعي. (٢٠١٤). اتجاهات طلبة جامعة طيبة نحو العولمة والهوية الثقافية وانعكاسها على تطلعاتهم المستقبلية. *مجلة كلية التربية،* ٢(٣٨)، ٢٦٢-٢٩٩.
- المالكي، منصور بن سعيد، محمد، أسامة عبدالفتاح، إسماعيل، نصره محمود، عبدالله، جابر محمد، والأسمري، عبدالرحمن بن عوض. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج تدريبي باللغة الإنجليزية لتعزيز الهوية الوطنية لدى الطالبات السعوديات بالمرحلة المتوسطة. *مجلة التربية،* ١(١٨٨)، ١٦٣-١٩٢.
- محمد، حياة بنت عبدالعزيز محمد نياز. (٢٠١٩). دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في نشر الوعي الثقافي بين الطالبات بتحديات العولمة الثقافية وسبل مواجهتها من منظور تربوي إسلامي. *مجلة البحث العلمي في التربية،* ٢(٢٠)، ٦٩-١١٠.
- نصر، أسماء أنور طلبة. (٢٠٢٠). الهوية الوطنية: العوامل المؤثرة في تكوينها لدى شباب الجامعات بالخرطوم. *مجلة الدراسات الأفريقية،* ٤٨(٤٨)، ٩٩-١٢٢.

- الهاجري، محمد فالح راشد الفويضل، أبو الوفاء، جمال محمد، وحسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠١٨). المضامين العلمية للإدارة الذاتية: نظرة عصرية وروية تربوية. *مجلة كلية التربية،* ٢٩ (١١٥)، ١٦٣-١٨٥.
- الوزرة، عبد الله بن محمد. (٢٠١٨). واقع التمكين الإداري لدى المدراء بوزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بولائهم التنظيمي. *مجلة كلية التربية،* ١٨ (٢)، ١١٦٧-١٢٢٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alhazmi, F. (2018). Knowledge Management Issue: A Case Study of the Department of Educational Administration at a Saudi University. *Educational Planning*, 25(1), 49-60.
- Alshammari, W. (2017). The Impact of Integrating the Local Saudi Community in Fulfilling the Dual Objectives of the Saudi Cultural Mission to the United States of America. *ProQuest LLC, D.P.A. Dissertation*, University of La Verne.
- Batiste, H., Denby, R. & Brinson, J. (2022). Cross-Cultural Mentoring in Higher Education: The Use of a Cultural Identity Development Model. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 30(4), 409-433. <https://doi.org/10.1080/13611267.2022.2091194>
- Heng, L. & Yeh, H. (2022). Interweaving Local Cultural Knowledge with Global Competencies in One Higher Education Course: An Internationalization Perspective. *Language, Culture and Curriculum*, 35(2), 151-166. <https://doi.org/10.1080/07908318.2021.1958832>
- Peng, A. & Patterson, M. (2022). Relations among Cultural Identity, Motivation for Language Learning, and Perceived English Language Proficiency for International Students in the United States. *Language, Culture and Curriculum*, 35 (1), 67-82. <https://doi.org/10.1080/07908318.2021.1938106>
- Turkestani, M, & Albash, N. (2022). The Role of Educational Experiences in Enhancing the Cultural Identity of Deaf and Hard-of-Hearing Undergraduate Female Students in Saudi Arabia. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221089958>