

الإبداع المؤسسي وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من
وجهة نظر المعلمين

The Institutional Creativity and its Relationship with Organizational
Behavior in Government Schools in the Sultanate of Oman from the
Perspective of Teachers

عبد الله بن سعيد السعيد¹، ربيع بن المر الذهلي²

Abdullah bin Saeed Al-Saeedi¹, Rabia Almur AlDhuhli²

¹ باحث ماجستير في التربية تخصص إدارة تعليمية- جامعة نزوى- سلطنة عُمان

² أستاذ مساعد الإدارة التربوية- كلية العلوم والآداب- جامعة نزوى- سلطنة عُمان

¹ Master's researcher in Educational Administration, University of Nizwa, Sultanate of Oman

² Assistant Professor of Educational Administration, College of Arts and Sciences, University of Nizwa,
Sultanate of Oman

² rabeealthuhli@unizwa.edu.om

Accepted

قبول البحث

2024/8/8

Revised

مراجعة البحث

2024/7/8

Received

استلام البحث

2024/6/22

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2024.13.5.1>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

الإبداع المؤسسي وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين

The Institutional Creativity and its Relationship with Organizational Behavior in Government Schools in the Sultanate of Oman from the Perspective of Teachers

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع المؤسسي، وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين. **المنهجية:** لتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طبقت استبانة مكونة من محورين الإبداع المؤسسي، والسلوك التنظيمي على (383) معلمًا، ومعلمة في محافظة شمال الباطنة، والبريمي بسلطنة عُمان. **النتائج:** توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع المؤسسي ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان جاء كبيرًا جدًا، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة، ودالة إحصائيًا بين أبعاد الإبداع المؤسسي، وأبعاد السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان، وتراوحت قوة العلاقة الارتباطية بين الضعيفة، والمتوسطة، مما يشير إلى أنه كلما زاد مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس زاد السلوك التنظيمي. **الخلاصة:** في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بضرورة تبني الوزارة، والمديريات تطبيق ما توصلت إليه أفكار المبدعين على أرض الواقع ليكون محفزًا لهم، ولغيرهم على المزيد من الإبداع، وتوجيه مشرفي الإدارة المدرسية لمديري المدارس نحو تعزيز التعاون بين المدارس، والشركاء الاستراتيجيين لتبادل الأفكار، والممارسات الابتكارية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع المؤسسي؛ السلوك التنظيمي؛ المدارس الحكومية؛ سلطنة عُمان.

Abstract:

Objectives: The study aimed to investigate the reality of institutional creativity and its relationship with organizational behavior in government schools in the Sultanate of Oman from the perspective of teachers.

Methods: To achieve the study objectives, a descriptive correlational approach has been used. A questionnaire consisting of two axes: institutional creativity and organizational behavior, has been applied on a sample of 383 male and female teachers in government schools in North Al Batinah and Al Buraimi Governorates in the Sultanate of Oman.

Results: The results obtained from the study found that the level of institutional creativity and organizational behavior in government schools in Sultanate of Oman, from the perspective of teachers, was found to be very high overall. The study concluded that there is a statistically significant positive correlation between the dimensions of institutional creativity and the dimensions of organizational behavior in government schools in the Sultanate of Oman. The strength of the correlation ranged from weak to moderate, indicating that as the level of institutional creativity in schools increases, the organizational behavior also increases.

Conclusions: Based on the previous results, the study recommends the ministry and directorates to implement the ideas generated by innovators in real-life situations. School administration supervisors should be directed to enhance collaboration between schools, educational institutions, and strategic partners to exchange innovative ideas and practices.

Keywords: Institutional creativity; organizational behavior; government schools; Sultanate of Oman.

المقدمة:

مستقبل المؤسسات التعليمية لا يعتمد على مجرد العدد الرقمي للقوى العاملة فيها، وإنما على توفير نوع متميز، وامتياز من العاملين الإداريين، أي على أفراد مبدعين في مختلف الأبعاد، ونجاحه في البعد التربوي، لأنه المعنى ببناء الإنسان الذي إذا خسرت أي أمة خسرت كل شيء، وبناءً على ذلك، فإن اتجاه المؤسسات التربوية نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات، والتقنيات المتطورة فحسب، بل لا بد أن يشمل على إحداث تغييرات فعلية في الخرائط الذهنية للعاملين، وفي توجهاتهم، وأنماط سلوكهم، ومن الطبيعي أن يكون للقادة السبق في تمثيل الأنماط السلوكية، والتوجهات المطلوبة.

كما أن ظهور العديد من التغييرات، والتحديات الكثيرة التي تواجه المدرسة، يزيد من أهمية وجود قائد مبدع يستطيع مواجهة تلك التحديات، ويتوصل إلى حلول، ومقترحات مبتكرة إزاءها، وخاصة بعد تطبيق المدرسة بعض الاتجاهات الإدارية، التي أعطت المدرسة المزيد من التمكين، والاستقلالية لتحقيق التجديد الذاتي لتمكين المدرسة من تحقيق الميزة التنافسية (نصر، 2008).

ويعد الإبداع المؤسسي من أكثر الموضوعات حداثة، وأهمية في مجال الإدارة عمومًا، وأحد المداخل المهمة في الإدارة المدرسية لتتسم بدرجة عالية من المبادأة، والقدرة على حل المشكلات، والابتكار في تقديم حلول دون انتظار لتعليمات تأتي من المستويات الإدارية العليا، إذ يتيح الفرصة للمديرين، وجميع العاملين داخل المدرسة لتبني أفكار جديدة، وأساليب عمل جديدة تسهم في فعالية الإدارة المدرسية (قاسم، 2001)، فالإبداع يدعم أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، كما أن الإدارة التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الراهن لما لها من عواقب وخيمة، فهي تحول الأفراد العاملين إلى يبروقراطيين، وتسليمهم قدرتهم على التفكير، والإبداع (حامد، 2007). وترى القطاونة (2000) أن أهمية الإبداع، وحاجة المؤسسات الإدارية، والتربوية لها تزداد في ظل التحولات العالمية الجديدة المتمثلة بالعودة، وثورة المعلومات، فإذا أرادت أي مؤسسة التميز أو الاستمرار في أدائها في ظل التغييرات العالمية عليها أن تتبنى الإبداع ضمن أبعادها التنظيمية.

ويعد الإبداع المؤسسي عاملاً أساسياً للتجارب مع التغييرات المتلاحقة المؤثرة على جميع جوانب التنمية، وخطط التطوير في النظام التعليمي، الذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه، وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة (قباجه، 2019). فالمدرسة هي ميدان العمل في الإدارة المدرسية، والوحدة الأساسية في الجهاز التنظيمي التربوي، لذا يقع على عاتق القائد مسؤوليات كبيرة في هذا المجال، لهذا يجب أن يكون قائد المدرسة قائداً تربوياً، وتعليمياً، وأينما تكون هناك مدرسة ناجحة، وفعالة، فلا بد أن تكون هناك إدارة مدرسية فعالة (الرشدي، 2008).

ويُعد مدير المدرسة الشخصية الأكثر أهمية، وتأثيراً في مدرسته، فهو الشخص المسؤول عن تنفيذ الأنشطة الخاصة في المدرسة، ومحيطها، وبقيادة المدير تحدد المدرسة، وجهتها، وثقافتها التدريسية ويرى محمد الحراحشة (2006) أن مدير المدرسة الكفاء هو الذي يؤثر تأثيراً فاعلاً في المعلمين العاملين معه، وذلك بممارساته للسلوك القيادي، فيستجيبون لتوجيهاته، وينفذون تعليماته، وكلما شعر المعلم بأن جهوده موضع تقدير مديره، كانت ظروف العمل مناسبة، والعلاقات طيبة مع الزملاء، والفرص مناسبة، وعادلة للترقي.

وقد أوضح حماد (2017) أن تحقيق أهداف المؤسسة لا يكون إلا بالسلوك التنظيمي للعاملين، وأدائهم للأدوار الرسمية، وغير الرسمية، وأن السلوك التنظيمي سلوك مفيد للمؤسسة، والإدارة، والأفراد، والجماعات، وينتج عنه مشاركة، ومساهمة فعالة داخل المؤسسة. وصنف الصرايرة (2012) السلوك التنظيمي للعاملين إلى صنفين هما: سلوك المواطنة التنظيمي الذي يتمثل في قيام العاملين بالسلوكيات التطوعية التي تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب منهم رسمياً، وسلوك الدور الرسمي الذي يتمثل بقيام العاملين بالمهام المطلوبة منهم بانتظام، ويعتمد السلوك التنظيمي على الصدق، والتعاون، والثقة بين الأعضاء، والمؤسسة، وعلى مدى ارتباط العضو بالمؤسسة، والتزامه نحوها، ويقوم على علاقة اتفافية، وتعاونية، وأن المؤسسات ذات الفعالية تشجع مديريها كي يدرسوا مبادئ السلوك التنظيمي لأن المعرفة هي أساس التحليل للسلوك، والتفسير، وهي أساس التوجيه، والسيطرة (حسن، 2002).

وتعود أهمية دراسة السلوك التنظيمي للمعلمين إلى أهمية المعلم، وكونه أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية، والتعرف إلى المصادر التي تؤدي إلى زيادة الضغوط عليه، ودور القائد التربوي في معرفة تلك المصادر، واقتراح أهم الوسائل، والأساليب لتجنب السلوك التنظيمي السلبي في العمل التربوي (حمادات، 2006).

وفي هذا الإطار سعت وزارة التربية والتعليم، ممثلة بالمعهد التخصصي للمعلمين، وبرامج القيادة المدرسية إلى تدريب القادة التربويين على أنماط مختلفة من القيادة، ودورها للترقي بالمؤسسات التربوية، وكيفية مواجهة التحديات، والمتغيرات المستمرة، كذلك وضع جدول زيارات للمشرفين التربويين لمساندة القادة، وذلك بعقد الدورات التدريبية سواء عن بعد أم حضورياً لتدريبهم، ولما كبة المستجندات الدائمة، والطائرة بإخضاعهم لبرامج تدريبية مختلفة بما يتماشى، ورؤية عُمان 2040، وخطتها الاستراتيجية. ومتطلبات التنمية المستدامة، والتي تستهدف بأن يكون النظام التعليمي ممكناً للقدرة البشرية، وفق منظومة وطنية فاعلة للبحث العلمي، والإبداع، والابتكار تسهم في بناء اقتصاد المعرفة، ومجتمعها، وأيضاً مصادر تمويل متنوعة، ومستدامة للتعليم، والبحث العلمي، والابتكار، وكذلك كفاءات وطنية ذات قدرات، ومهارات ديناميكية منافسة محلياً، وعالمياً (وحدة متابعة تنفيذ رؤية عُمان، 2022).

وبناءً على تلك الجهود التي تبذلها، وزارة التربية، والتعليم بسلطنة عُمان، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الإبداع المؤسسي، وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

إن النجاح في المؤسسة التعليمية يكمن في التكامل بين التنظيم، وحسن القيادة، وأداء العاملين، وكل منهم يعد جزءاً مهماً في النجاح، ولما كان الباحثون من المهتمين بهذه المجالات تبين لهم مدى أهمية الحاجة للإبداع المؤسسي في المدارس إذ ينعكس ذلك على أداء المعلمين، وعلى الرغم من سعي وزارة التربية والتعليم، إلى تدريب هؤلاء القادة بخضوعهم للبرامج، والدورات التدريبية، إلا أن هناك بعض القصور فيما يرتبط بالإبداع المؤسسي والسلوك التنظيمي، فقد أشارت نتائج دراسة الرواحية، والذهلي (2022) إلى أن مجال الإبداع، والابتكار كأحد أبعاد القيادة جاء بدرجة متوسطة، في حين بينت أن هناك قصوراً في تشجيع المعلمين على ابتكار طرق جديدة، وقلة تقديم الحوافز التشجيعية للأفكار المبتكرة.

وقد أوضحت نتائج دراسة الذهلي، والشكيلي، والفواعير (2021) أن هناك قصوراً لدى مديري المدارس في توليد أفكار جديدة، وبرمجة الأعمال المطلوبة في المستقبل في خطة زمنية، وهذا كله من سمات الإبداع المؤسسي، وتوصلت دراسة العبرية (2021) إلى وجود عوامل تحد من تحقيق معدلات عالية لرضا المعلمين، ومن ذلك إسناد أعباء إدارية تعيق المهام التدريسية، وضعف إلمام البعض بطرق حل المشكلات، وتدني قدرة بعض المعلمين على التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة المخاريز (2021) أن مستوى درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة الإبداعية في المدارس تراوحت بين متوسطة ومنخفضة.

مما سبق يتضح أن الإبداع المؤسسي في المدارس، والسلوك التنظيمي يسهم كثيراً في تحقيق المدرسة لأهدافها، والغايات التي شرعت من أجلها، كون أن القيادة هي التي تقوم بتطوير المؤسسة التعليمية، واستثمار مواردها المختلفة لذلك جاءت هذه الدراسة للبحث في الإبداع المؤسسي، وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان.

أسئلة الدراسة:

بناءً على ما انتهت إليه نتائج تلك الدراسات السابقة التي أجريت في البيئة العُمانية، تمثلت أسئلة الدراسة في الآتي:

- ما مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين؟
- ما مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين، واقع الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين.
- معرفة مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين.
- الكشف فيما إن، وجدت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين، واقع الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية هذه الدراسة في جانبين، هما:

أولاً: الأهمية النظرية

تمثل الأهمية النظرية في أن الدراسة الحالية تناولت أحد الموضوعات المهمة في الحقل التربوي المتمثل في الإبداع المؤسسي، والسلوك التنظيمي في المدارس؛ إذ تقدم المفاهيم، والمصطلحات، والأدب النظري وهذا يثري المكتبة العُمانية، والعربية، والأجنبية فيما يتعلق بهذه الموضوعات، ويعزز مفهوم الإبداع المؤسسي في المؤسسات التعليمية وتفتح الأبواب أمام طلاب العلم لإجراء دراسات أخرى مشابهة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تُعد هذه الدراسة مرجعاً يستفيد منه صناع القرار في وزارة التربية والتعليم والتربويين في المديرية العامة للتربية، والتعليم في معرفة مستوى الإبداع المؤسسي وعلاقته بالسلوك التنظيمي، إذ تقدم بيانات، ومعلومات مهمة في المجال. كما تفيد نتائج هذه الدراسة مديري المدارس الحكومية في سلطنة عُمان، وذلك بتعريفهم بالإبداع المؤسسي الذي يجب عليهم أن يمتلكوه، وما يمكن أن ينعكس على السلوك التنظيمي، والمعلمات. كما تقدم الدراسة الحالية تصوراً عن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للإبداع المؤسسي، وما يرتبط به من سلوك تنظيمي لدى المعلمين.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة الحالية الإبداع المؤسسي في الأبعاد الآتية: (الإبداع الإداري، والتنظيمي، الإبداع الفني، الإبداع التكنولوجي)، وعلاقته بالسلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان في الأبعاد التالية: (الدافعية، والإنجاز، الابتكار، والإجادة، الالتزام التنظيمي) بسلطنة عُمان.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من المعلمين، والمعلمات بالمدارس الحكومية في محافظات (شمال الباطنة، البريمي) بسلطنة عُمان.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على المدارس الحكومية في محافظات (شمال الباطنة، البريمي) بسلطنة عُمان.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الحالية في العام الدراسي 2024/2023 م.

مصطلحات الدراسة:

للدراسة مجموعة من المصطلحات، والمفاهيم سنوضحها في الآتي:

- **الإبداع المؤسسي:** يعرف الشايع (2010) الإبداع المؤسسي بأنه: "الاستغلال الأمثل لما هو متوفر لدى الإنسان من قدرات عقلية، وفكرية ينتج عنها تكوينات، واكتشاف علاقات جديدة أو أفكار، وأساليب عمل جديدة مبدعة، وخلاقة في المنظمة تتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل" (ص. 67). ويُعرف الإبداع المؤسسي إجرائياً بأنه: التوجهات، والسلوكيات المهنية الداعمة للإنجاز المؤسسي برؤى إبداعية على مستوى أبعاد، ومحاور منظومة المدرسة، ويقاس بالدرجة التي يقدرها المستجيب في المدارس الحكومية بمحافظات (شمال الباطنة، البريمي) في سلطنة عُمان على أداة الدراسة المستخدمة.
- **السلوك التنظيمي:** عرف جوري جونسون السلوك التنظيمي بأنه: "مواقف سلوك الأفراد، والجماعات في المنظمة" (مغربي، 2014، ص. 54). ويعرف السلوك التنظيمي إجرائياً في الدراسة بأنه: "الاستجابات المنظمة التي تصدر من الفرد نتيجة لتفاعله مع الجماعات"، ويقاس بالدرجة التي يقدرها المعلم/ المعلمة في المدارس الحكومية بمحافظات (شمال الباطنة، البريمي) في سلطنة عُمان، على فقرات أداة الدراسة المستخدمة".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

المحور الأول: الإبداع المؤسسي

تُعد مناقشة مفهوم الإبداع على مستوى المنظمة أو المؤسسة أمراً صعباً، ومعقداً، حيث يصعب الوصول إلى تعريف، واضح، ومقبول للإبداع المؤسسي، ونظراً لحدائته هذا المفهوم في مجال الدراسات التربوية، إلا أن الأدبيات العلمية تزخر بالعديد من التعريفات المقدمة للإبداع المؤسسي، والتي تستند إلى المفهوم العام للإبداع.

ووفقاً لـ Kianto (2008) فإنه يُعرّف الإبداع بأنه "القدرة على ابتكار أساليب، وأفكار قادرة على استحضار التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفيزهم للاستثمار في قدراتهم، ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية" (p. 119). ويعرفه Chang (2011) بأنه "تبني المؤسسة أو المنظمة فكرة جديدة أو سلوكاً جديداً في العمل يساعدها على مواجهة التحديات، والمشكلات المتغيرة، والمتنوعة" (935)، ويعرف Celik (2013) الإبداع بأنه "مجموعة من الأفكار التي يمكن تطبيقها داخل السياق المؤسسي، بهدف تقديم مخرجات، وخدمات، وممارسات إدارية تساعد المنظمة في التعامل مع البيئة الخارجية، والاستجابة لتأثيراتها" (p. 447).

ويعد الإبداع المؤسسي أحد العوامل الأساسية في عملية التغيير، فبسبب التقدم التكنولوجي، وتطور المعرفة، وتنوع احتياجات الأفراد، والمجتمعات، وقلة الموارد، وزيادة الطموح، وزيادة حجم المنظمات، والمؤسسات، وتغير القيم، والمبادئ، يواجه العديد من التحديات، والمشكلات، ويشير عمران، والصغير (2014) إلى أن الإبداع المؤسسي يشكل ضرورة حيوية، وأهمية بالغة للعديد من المؤسسات التعليمية، حيث يمكنها تقديم ما هو جديد، وضروري للحفاظ على استمراريته، ونجاحها، ويساعد الإبداع المؤسسي المؤسسات التعليمية في المنافسة، وتقديم الابتكارات في جميع المجالات، ويرى جاسبار، ومابيك (2015) Gaspar and Mabik من الضروري أن تولي المؤسسات التعليمية اهتماماً كبيراً للإبداع، خاصة عند مواجهتها لتحديات اقتصادية، وثقافية جوهرية، إلى جانب التحديات البيئية التي تؤثر في دور المؤسسة التعليمية.

ويرى عباينة، والشقران (2013) أن للإبداع المؤسسي أهميته في أن تعيش المؤسسات في الوقت الحاضر، وستواجه في المستقبل مرحلة تغير صعبة، ويشعر المؤسسات بحاجة ملحة لزيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها أفضل تقديم، كما يعزز الإبداع تقدم المؤسسات، وقدرتها على التكيف مع التغيرات، وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية، والتقنية، ويسهم الإبداع في اكتشاف، وتعزيز قدرات الأفراد الذاتية، وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة. ويشير تشانغ (2011) Chang إلى مجموعة من النقاط الرئيسية، والتي تساعد المنظمة في السعي نحو الإبداع، والتجديد منها: أن تنفذ برنامجاً فعالاً لتعزيز،

وتطوير المواهب الموجودة فيها، وأن توفر بيئة مناسبة، وداعمة للتفكير الإبداعي، مع حرية التعبير عن الرأي، وأن تتبنى معايير للتقييم الذاتي، والنقد البناء، وأن تكون مرنة في تركيبها الداخلية، وتتكيف مع التغييرات، والتطورات، وأن تعتمد على اتصال فعال، ومستمر بين أعضائها على جميع المستويات. ويرى (العزاوي، ونصير، 2012) أن الإبداع على مستوى العاملين في المدرسة يسهم في تطوير، وتحسين أساليب التعليم، وتحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي، كما يبرز الروابط المرنة، والاستعداد للمخاطرة، والاستقلالية، ويؤكد (شافعي، 2017) أنه يتم تحقيق الإبداع على مستوى الجماعة المدرسية بأربع مراحل هي: مرحلة التكوين، وتحديد منهج العمل، ثم مرحلة تحديد المشكلات، ثم تحديد الأهداف، والأدوار، وأخيرًا مرحلة، وضع القواعد، ومعايير العمل.

المحور الثاني: السلوك التنظيمي

يُعدُّ السلوك التنظيمي في المجال التربوي مفهومًا حديثًا نسبيًا، إذ انتشر، وتداخل مع مفاهيم أخرى، حيث يُعرَّف القاضي (2015) السلوك على أنه: "مجموعة من الاستجابات التي يُظهرها الفرد نتيجة لتفاعله مع الآخرين أو نتيجة تأثره بالبيئة الخارجية. يشمل السلوك في هذا السياق كل ما يتعلق بتصرفات الفرد الحركية، والتفكير، والكلام، والمشاعر، والانفعالات التي يعبر عنها" (ص. 11)، فيعرفه العميان (2013) بأنه "مصطلح يطبق بكثرة على تفاعل الأفراد في جميع أنواع المنظمات، بما في ذلك الشركات التجارية، والمؤسسات الحكومية، والمدارس، والمنظمات غير الربحية، والخدمات العامة، ففي أي مكان يتعاون الأفراد رسميًا لتحقيق أهداف محددة يحدث تفاعل بينهم، وبين التقنية، والهيكل التنظيمي" (ص. 19). كما يعرف السلوك التنظيمي أنه "سلوك الأفراد داخل المنظمات" (Jerald & Robert, 2002, p.6).

والسلوك التنظيمي هو جوهر نجاح أي مؤسسة أو منظمة، وإن فهم، وإدارة سلوك الموظفين داخل المنظمة يساعد كثيرًا في تحقيق أهدافها، وزيادة كفاءتها، ويسهم السلوك التنظيمي في بناء بيئة عمل صحية، ومثمرة، ويعزز التفاعل الإيجابي بين الأفراد، والقوى العاملة، هذا المجال يساعد على تعزيز الفهم، والتفاعل بين الموظفين، وتعزيز التحفيز، والإبداع، مما يسهم في تطوير، ونجاح المؤسسة، ويمكن أن تلخص أهمية السلوك التنظيمي كما أوردها (حسن، 2002؛ عبد الباقي، 2004) في أن الموارد البشرية تُعدُّ موردًا حيويًا للمؤسسات، لذلك ينبغي أن نولي اهتمامًا كبيرًا لدراسة، وفهم سلوك الأفراد؛ إذ يؤثر على فعالية المؤسسة، ويجب التركيز على تنمية، وتطوير هذا المورد بالاهتمام به، والاستثمار فيه لزيادة كفاءته، وتحسين مهاراته. ووفقًا لوجهة نظر العميان (2013)، تهدف دراسة السلوك التنظيمي إلى تحسين الأداء، والإنتاجية، والفعالية الإدارية، والرضا الوظيفي للموظفين، ويهدف ذلك إلى تحقيق الأهداف المشتركة، والمرغوبة للموظف كفرد، بالإضافة إلى تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها، سواء كانت تلك المنظمة حكومية أو خاصة مثل الشركات، وغيرها، وبذلك يسعى السلوك التنظيمي لتحقيق أهداف المجتمع عمومًا.

وتؤثر عناصر السلوك التنظيمي تأثيرًا حيويًا في تشكيل سلوك الأفراد، والجماعات داخل المنظمات، وبالنسبة للفرد يُعد الوعي بالأهداف، والقيم الشخصية، والمهنية أحد أهم العوامل التي تؤثر على سلوكه، وبالنسبة للجماعة تشمل العناصر الهامة توجيه الاتجاه، والتواصل الجيد بين الأعضاء، والتعاون الفعال لتحقيق الأهداف المشتركة، تلك العوامل تشكل أساسًا لفهم السلوك التنظيمي الفردي، والجماعي داخل البيئة العملية، (بن قويدر، وعابد، 2022، ص. 77).

ويذكر (عبد الحميد، 2015) للسلوك التنظيمي أبعاد مهمة تؤثر على كيفية سلوك الأفراد داخل المنظمة، والأبعاد الرئيسية تشمل الأبعاد الهيكلية، والثقافية، والفردية، والأبعاد الهيكلية تشمل تنظيم، وتوجيه الأنشطة داخل المؤسسة، وفق القواعد، واللوائح، في حين أن الأبعاد الثقافية تركز على القيم، والمعتقدات التي تشكل ثقافة المنظمة، وتؤثر على سلوك موظفيها، أما الأبعاد الفردية فتتركز على الاختلافات بين الأفراد، وكيفية تأثير هذه الاختلافات على سلوكهم داخل المنظمة، تلك الأبعاد تعتبر مهمة لفهم، وتحليل السلوك التنظيمي، وتوجيه جهود تطويره، وتحسينه.

الدراسات السابقة:

اطلع الباحثون على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وتم عرضها مرتبة من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالإبداع المؤسسي

- هدفت دراسة المخاريز (2021) إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس للإبداعية في محافظة المفرق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) مدير، ومديرة في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية محافظة المفرق، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن مستوى درجة ممارسة مدير المدارس للإبداعية في مدارس مديرية تربية محافظة المفرق تراوحت بين متوسطة، ومنخفضة.
- في حين هدفت دراسة القرعان (2021) للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش بالأردن للقيادة التبادلية، وعلاقتها بالإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، واعتمد المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (274) معلمًا، ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في محافظة جرش بالأردن، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة التبادلية كانت متوسطة.

- هدفت دراسة شلبي (2020) إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من الإبداع الإداري، والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية في محافظة المنوفية بجمهورية مصر العربية، واستخدمت المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (71) من مديري، ووكلاء إدارة شبين الكوم، ومنوف التعليمية بمحافظة المنوفية. وتمثلت أهم الاستنتاجات في وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الإبداع الإداري، ومحاور التميز المؤسسي.
- هدفت دراسة نصار (2020) إلى معرفة درجة توافر ثقافة الإبداع في مدارس لواء القويسمة، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (459) مساعدي مدير ومعلمين، وقد استخدمت الدراسة لجمع البيانات استبانة ثقافة الإبداع، والأداء الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر ثقافة الإبداع في مدارس لواء القويسمة مرتفعة، وأن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين مرتفع.
- وأجرى زنتا (Zinta, 2013) دراسة هدفت للكشف عن مستوى الإبداعية المهنية لدى مديري المرحلة الثانوية، واستخدم فيها المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (337) معلمًا، ومعلمة اختبروا بالطريقة العشوائية في مدينة بودابست، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم مقياس الإبداعية المهنية لدى المديرين، وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداعية المهنية لدى المديرين تراوح بين منخفض إلى متوسط، وبينت النتائج وجود فروق في مستوى الإبداعية المهنية لدى المديرين تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وتعزى إلى المستوى التعليمي، ولصالح خريجي الدراسات العليا.
- وهدفت دراسة عثمان، وعبد الرحمن (Othman& Abd Rahman, 2013) إلى الكشف عن مهارات الإدارة الإبداعية، وإدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية في ماليزيا، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي في الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن عقد مقابلات غير منتظمة مع (6) مديري مدارس ثانوية من منطقة (Klang Valley)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن من أهم سمات الإدارة الإبداعية التنبؤ بالمشكلات، والعمل على حلها قبل أن تظهر، وتوليد الأفكار الإبداعية، وتطبيقها في المدارس، وتحفيز المعلمين، والطلبة نحو التغيير، والتفكير الإبداعي الخلاق.

ثانيًا: الدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي

- هدفت دراسة أبو حمور (2018) التعرف إلى درجة فاعلية القيادة لدى مديري المدارس الثانوية، وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، وقد تكونت عينة الدراسة من (488) مديراً، ومعلمًا، واستخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة مكونة من متغيرين: المتغير الأول هو فاعلية القيادة، والمتغير الثاني هو السلوك التنظيمي، وأظهرت الدراسة النتائج التالية: أن درجة فاعلية القيادة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء من، وجهة نظر المعلمين عمومًا متوسطة.
- وهدفت دراسة بطران (2018) إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الثانوي الفني لنمط القيادة الديمقراطي، وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثلت أدوات البحث في الاستبانة التي اشتملت على محورين أولهما نمط القيادة الديمقراطي لدى مديري مدارس التعليم الثانوي الفني، وثانيها السلوك التنظيمي لدى المعلمين بمدارس التعليم الثانوي الفني، وتكونت العينة من (282) مديراً، ومعلمًا من مديري، وأظهرت النتائج أن سلوك المواطن التنظيمي جاء في الترتيب (1) حيث حظي بدرجة ممارسة كبيرة.
- هدفت دراسة حماد (2017) إلى التعرف إلى السلوك التنظيمي، وعلاقته بمستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء، من، وجهة نظر المعلمين، وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي القائم على جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (258) معلمًا، ومعلمة، ووزعت استبانتين عليهما، الأولى تقيس مستوى السلوك التنظيمي لدى المديرين، والثانية لقياس مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين، ولقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى السلوك التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بالزرقاء الأولى، وفقًا لاستجابات المعلمين كان مرتفعًا.
- وقام أفكي (Avci, amet, 2016) دراسة هدفت للتحقق من تصورات المعلمين، والسلوكيات التنظيمية، وتقييمها في مدارس إسطنبول، إذ استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (1613) معلمًا ومعلمة، ومن النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن مستويات السلوكيات التنظيمية لدى المعلمين عالي، وأن هناك اختلافات حسب الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي لدى المعلمين.
- وهدفت دراسة (As Wiesel, 2015) إلى بحث العلاقة بين نمط القيادة، وإدارة التنوع للإداريين في المدارس الثانوية، واختبارها، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين. وذلك باستخدام أداتين للدراسة أعدهما الباحث، أحدهما لقياس واقع أنماط القيادة السائدة في المدارس الثانوية، والأخرى لقياس واقع الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية، وإدارة التنوع، وطبقت أداة الدراسة على عينة قوامها (458) معلمًا ومعلمة في المدارس الثانوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة بين أبعاد السلوك القيادي، وسلوك الالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر أفراد العينة المختارة.
- وهدفت دراسة (Evan eden, Ulmz Sarun, 2013) إلى الكشف عن أنماط القيادة التي توجد في المدارس، وأساليب تنظيماتها، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، والرضا عن العمل لدى المعلمين، واختيرت عينة عشوائية (23) مدرسة بها (412) معلمًا، ومعلمة، واستخدمت الدراسة استبانة لوصف السلوك القيادي لمدير المدرسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى ظهور أثر واضح لأنماط القيادة الثلاثة على

سلوك الالتزام التنظيمي، ورضى المعلمين عن العمل لصالح النمط الديمقراطي، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية لصالح النمط الديمقراطي على سلوك الالتزام التنظيمي، والرضى عن العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- وتعقيباً على الدراسات السابقة من حيث أوجه الاتفاق، والاختلاف مع هذه الدراسة نوضح ما يلي:
- من حيث الهدف العام للدراسة: إذ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يرتبط بهدفها العام: فقد تناولت متغيري الدراسة، وهما: الإبداع المؤسسي، والسلوك التنظيمي سواء مباشرة أو غير مباشرة من المجالات، والأبعاد المختلفة لكل منهما.
 - من حيث عينة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في كون عينة الدراسة اقتصر على المعلمين، والمعلمات بالمدارس الحكومية كدراسة شلي (2020)، القرعان (2021)، (Zinta, 2013)، حماد (2017)، بطران (2018)، أبو حمور (2018).
 - من حيث المنهج المستخدم: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة القرعان (2021) حماد (2017)، أبو حمور (2018) بينما اختلفت مع بعض الدراسات، والذين اعتمدوا على المنهج سواء الوصفي، أو الوصفي التحليلي، أو الوصفي المسحي، أو الوصفي التنبؤي كدراسة شلي (2020)، ودراسة (Zinta, 2013).
 - من حيث الأداة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث أداة الدراسة، والمتمثلة في الاستبانة مع دراسة شلي (2020)، ودراسة القرعان (2021)، ودراسة حماد (2017)، بطران (2018)، أبو حمور (2018)، بينما اختلفت مع بعض الدراسات الأخرى كدراسة (Zinta, 2013)، فجميعهم اعتمدوا على المقياس أداة لجمع البيانات، والمعلومات.
- واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الاطلاع على الأدب النظري المرتبط بموضوع الدراسة، وكذلك التعرف إلى الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، والتي أفادت الدراسة في تدعيم نتائجها المستقبلية، كما استفادت الدراسة الحالية في تحديد مشكلة الدراسة، وإجراءاتها المنهجية، وبناء أدواتها. وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة على حد علم الباحث بأنها الدراسة الوحيدة التي بحثت في مجال الإبداع المؤسسي في المدارس في سلطنة عُمان، وربطها بمتغير السلوك التنظيمي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كونه الأنسب لأهداف الدراسة الحالية؛ الذي ينطلق من دراسة الظاهرة كمًّا، وكيفًا، إذ تم طرح مجموعة من الأسئلة، ثم جمع المعلومات، والبيانات بشأن ظاهرة الدراسة من مجموعة الأفراد الذين تتضح فيهم الخصائص، ثم تحليل هذه المعلومات، والبيانات للحصول على النتائج، والقيام بالتفسير (التاجر، 2021).

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين، والمعلمات في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي بسلطنة عُمان البالغ عددهم (12142) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً، منهم (10686) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً بمحافظة شمال الباطنة، و(1456) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً بمحافظة البريمي، حسب إحصائية، وزارة التربية، والتعليم (وزارة التربية، والتعليم، 2022).

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة المتيسرة ذلك عن طريق توزيع الاستبانة إلكترونياً بالرابط PCbuPj5GrWu4Xn8x6، بالبريد الإلكتروني، لتكون ممثلةً لمجتمعها، إذ استهدف 400 معلم، ومعلمة من المجتمع الأصلي، وقد استجاب منهم (383) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً من المدارس الحكومية؛ وهو ما يمثل عينة الدراسة الحالية، منهم (312) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً بمحافظة شمال الباطنة ما نسبته (81.5 %)، و(71) مُعَلِّمًا، ومُعَلِّمَةً بالبريمي ما نسبته (18.5 %)، من عينة الدراسة التي تم أخذها من المدارس الحكومية في محافظة شمال الباطنة، والبريمي بسلطنة عُمان، وذلك حسب جدول مرجان لتحديد حجم العينة، وجدول (1) يُبيّن بيانات عينة الدراسة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %	الإجمالي
الجنس	ذكر	160	41.8 %	383
	أنثى	223	58.2 %	

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير استبانة لتكون أداة رئيسة للدراسة الحالية، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بِمُتَغَيَّرات الدراسة التي تناولت الإبداع المؤسسي؛ كدراسة سليمان وتبينان (2011) ودراسة شلي (2020)، ودراسة القرعان (2021)، فضلاً عن الدراسات ذات الصلة بِمُتَغَيَّر السلوك التنظيمي؛ كدراسة بطران (2018)، ودراسة أبو حمور (2018)، ودراسة يلماز (2009)، وقد تكوَّنت أداة الدراسة الحالية في صورتها الأولية من استبانة مكونة من محورين: المحور الأول: تقيس مستوى الإبداع المؤسسي، وبلغ عدد فقراته (24) فقرة مُوزَّعة على الأبعاد الثلاثة للإبداع المؤسسي: التي هي: (الإبداع الإداري، والتنظيمي؛ الإبداع الفني؛ الإبداع التكنولوجي). والمحور الثاني: يقيس مستوى السلوك التنظيمي، وبلغ عدد فقراته (28) فقرة مُوزَّعة على الأبعاد الثلاثة للسلوك التنظيمي: التي هي: (الدافعية، والإنجاز، الابتكار، والإجادة، الالتزام التنظيمي).

صدق أداة الدراسة

بعد الانتهاء من بناء الاستبانة تم حساب صدقها بطريقتين هما الصدق الظاهري، وكذلك حساب صدق فقرات الاستبانة، بالإضافة إلى حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، لحساب مدى ارتباط محاور الأداة مع الدرجة الكلية لها.

1. الصدق الظاهري (صدق المحتوى)

للتَّحَقُّق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المُحَكِّمين) تم عرَّضُها في صورتها الأولية على (10) مُحَكِّمين من ذوي الاختصاص، للحكم على مستوى، وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية لها، ومستوى انتماء الفقرة إلى البُعد الذي تُنَدِّجُ تحته، وحذف أو إضافة ما يَرَوْنَهُ مناسباً، وقد عادت الاستبانة مُحَكَّمَةً جميعها، وأُجْمِعَ المُحَكِّمُونَ على صدقها، ومُلاءمتها لقياس الأبعاد التي، وضِعَّت من أجلها، وقد تم إجراء التعديلات في ضوء ملحوظات المُحَكِّمين:

بالنسبة للمحور الأول أعيدت صياغة الفقرات (6، 11، 13، 18، 24) وبالنسبة للمحور الثاني أعيدت صياغة الفقرات (4، 22، 23) ولم يتم حذف أي فقرة من المحورين. وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من محورين المحور الأول الإبداع المؤسسي وله 24 فقرة موزع على ثلاثة أبعاد والمحور الثاني السلوك التنظيمي وله ثلاثة أبعاد. كما تم تَبَيَّنُ تَدْرُجُ ليكرت (Likert Scale) الخماسي؛ للإجابة عن فقرات الاستبانة على التَّخَوُّمِ التَّالِي: (5= كبيرة جداً، 4= كبيرة، 3= متوسطة، 2= قليلة، 1= قليلة جداً)، والملاحق (2) يُوَضِّحُ قائمة أسماء المُحَكِّمين، كما يُوَضِّحُ الملاحق (3) الاستبانة في صورتها النهائية.

2. صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء لمحور الإبداع المؤسسي المُتَكَوِّن من (24) فقرة، فقد استخرج الباحث الارتباط المُصَحَّح للأبعاد ببعضها، والدرجة الكلية؛ في عينة الدراسة الاستطلاعية تكونت من (30) معلماً، ومعلمة من خارج عينة الدراسة الأصلية، وجدول (2) يُوَضِّحُ ذلك:

جدول (2): معاملات الارتباط بين محور الإبداع المؤسسي، وأبعاده

الأبعاد	الإبداع الإداري، والتنظيمي	الإبداع الفني	الإبداع التكنولوجي	الكلية
الإبداع الإداري، والتنظيمي	-	.875**	.816**	.954**
الإبداع الفني	.875**	-	.837**	.957**
الإبداع التكنولوجي	.816**	.837**	-	.927**

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من جدول (2) أن معامل الارتباطات البينية بين الأبعاد ببعضها، وبالدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ إذ تتصف بمعامل ارتباط مرتفع دالٍ إحصائياً، ومناسباً لأهداف الدراسة.

ثبات مقياس الإبداع المؤسسي:

للتَّحَقُّق من ثبات الاستبانة؛ قام الباحث باحتساب معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) في محور الإبداع المؤسسي على نتائج استجابات العينة العشوائية، ويوضح جدول (3) معامل الاتساق الداخلي للأبعاد بالدرجة الكلية لمحور الإبداع المؤسسي.

جدول (3): معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للأبعاد، والدرجة الكلية لمقياس الإبداع المؤسسي

البعد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الإبداع الإداري، والتنظيمي	9	0.941
الإبداع الفني	8	0.949
الإبداع التكنولوجي	7	0.915
المحور ككل	24	

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من جدول (3) أن معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لمحور الإبداع المؤسسي بلغت (0.973)، وهي قيمة مرتفعة في مقاييس العلوم الإنسانية؛ ما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

مقياس السلوك التنظيمي:

لاستخراج دلالات صدق البناء لمحور السلوك التنظيمي المتكوّن من (28) فقرّة، فقد استخرج الباحث للأبعاد ببعضها، والدرجة الكلية، وجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4): معاملات الارتباط بين محور السلوك التنظيمي، و أبعاده

الأبعاد	الدافعية، والإنجاز	الابتكار، والإجادة	الالتزام التنظيمي	الكلية
الدافعية، والإنجاز	-	.846**	.734**	.941**
الإبداع، والابتكار	.846**	-	.740**	.941**
الالتزام التنظيمي	.734**	.770**	-	.880**

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من جدول (4) أن معامل الارتباطات البينية بين الأبعاد ببعضها، وبالدرجة الكلية؛ كانت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)؛ إذ تتصف بمعامل ارتباط مرتفع دالٍ إحصائيًا، ومناسبًا لأهداف الدراسة.

ثبات مقياس السلوك التنظيمي:

للتحقق من ثبات الاستبانة؛ قام الباحث باحتساب معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) في محور السلوك التنظيمي على نتائج استجابات العينة العشوائية، ويوضح جدول (5) معامل الاتساق الداخلي للأبعاد بالدرجة الكلية لمحور الإبداع المؤسسي.

جدول (5): معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للأبعاد، والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي

البعد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الدافعية، والإنجاز	10	0.943
الابتكار، والإجادة	9	0.940
الالتزام، التنظيمي	9	0.894
المحور ككل	28	

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من جدول (5) أن معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لمحور السلوك التنظيمي بلغت (0.968)، وهي قيمة مرتفعة في مقاييس العلوم الإنسانية؛ ما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد الانتهاء من صورتها الأولية، تم التأكد من صدقها وثباتها اعتمادًا على عينة استطلاعية ثم تطبيقها على عينة الدراسة؛ ثم جمع البيانات ومعالجتها واستخلاص النتائج.

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الدراسة المعالجات الإحصائية، والوصفية، والتحليلية المناسبة للتحقق من صحة كلِّ تَسْأُل من تَسْأُلَات الدراسة باستخدام برنامج الرُّزْمَة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) على النَّحْو الآتي: معامل الارتباط ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ومعامل الارتباط المُصَحَّح لاختبار مستوى ثبات أداة الدراسة. ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson): لحساب معاملات الارتباط بين كلِّ مقياس، والدرجة الكلية للأداة، المتوسط لحسابي (Mean) والانحراف المعياري (standard Deviation): لمعرفة مستوى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرَّئِيسَة (متوسط متوسطات العبارات) ..

معياري الحكم على النتائج:

للكحكم على تقديرات أفراد عينة الدراسة اعتمد الباحث المعيار الآتي إذ تم تحديد طول الخلايا، وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وتم حساب المدى (4=1-5) ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4=5÷0.8)، وبعد ذلك أُضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وجدول (6) يوضح ذلك:

م	المتوسط الحسابي	المستوى
1	4.20 - 5	كبير جدًا
2	3.40 - 4.19	كبير
3	2.60 - 3.39	متوسط
4	1.80 - 2.59	قليل
5	1 - 1.79	قليل جدًا

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على الآتي: ما مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال فقد استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الإبداع المؤسسي مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7): المتوسطات الحسابية، والانحرافات لمستوى الإبداع المؤسسي لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين مُرتبةً تنازلياً

حسب المتوسطات الحسابية					
م	الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الإبداع الإداري، والتنظيمي	4.22	0.66	كبير جدًا
2	3	الإبداع الفني	4.19	0.69	كبير جدًا
3	2	الإبداع التكنولوجي	4.20	0.69	كبير جدًا
		المجموع الكلي	4.21	0.64	كبير جدًا

أظهر جدول (7) أن مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى كبير جدًا عمومًا، كما جاء بمستوى كبير جدًا في جميع الأبعاد، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.19-4.22)، وانحراف معياري تراوح بين (0.66-0.69)، وبلغ المتوسط العام (4.21)، بانحراف معياري عام (0.64)، حيث جاء في الرتبة الأولى بعد: الإبداع الإداري، والتنظيمي بأعلى بمتوسط حسابي بلغ (4.22)، وانحراف معياري (0.66) بدرجة كبيرة جدًا تلاه في الرتبة الثانية بعد: الإبداع التكنولوجي بمتوسط حسابي بلغ (4.20)، وانحراف معياري (0.69) بدرجة كبيرة جدًا أيضًا، تلاه في الرتبة الثالثة بعد: الإبداع الفني، بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وانحراف معياري (0.69) بدرجة كبيرة جدًا.

ثانيًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نص على الآتي: ما مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال أُستخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد السلوك التنظيمي مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات لمستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين مُرتبةً تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية					
م	الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	الالتزام التنظيمي	4.53	0.51	كبير جدًا
1	2	الدافعية، والإنجاز	4.37	0.56	كبير جدًا
2	3	الابتكار، والإجادة	4.33	0.60	كبير جدًا
		المجموع الكلي	4.41	0.51	كبير جدًا

أظهر جدول (8) أن مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى كبير جدًا عمومًا، كما جاء بمستوى كبير جدًا في جميع الأبعاد، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.33-4.53)، وانحراف معياري تراوح بين (0.51-0.60)، وبلغ المتوسط العام (4.41)، بانحراف معياري عام (0.51)، حيث جاء في الرتبة الأولى بعد: الالتزام التنظيمي بأعلى بمتوسط حسابي بلغ (4.53)، وانحراف معياري (0.51) بدرجة كبيرة جدًا، تلاه في الرتبة الثانية بعد: الدافعية، والإنجاز بمتوسط حسابي بلغ (4.37)، وانحراف معياري (0.56) بدرجة كبيرة جدًا أيضًا، تلاه في الرتبة الثالثة بعد: الابتكار، والإجادة، بمتوسط حسابي بلغ (4.33)، وانحراف معياري (0.60) بدرجة كبيرة جدًا.

ثالثًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نص على الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان؟

للإجابة عن هذا التساؤل: أستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) الذي يوضح نتائج دلالة الارتباط بين واقع الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان، واستخدام المعيار التالي في تفسير قوة معامل الارتباط، كما ورد في دويدين (2018): يَظْهَرُ ذلك في جدول (9):

جدول (9): تفسير مدى قوة معامل الارتباط

قيمة معامل الارتباط	مستوى قوة معامل الارتباط
من 0 إلى أقل من 0.30	ضعيف جداً
من 0.30 إلى أقل من 0.5	ضعيف
من 0.50 إلى أقل من 0.70	متوسط
من 0.70 إلى أقل من 0.90	قوي
من 0.90 إلى أقل من 1	قوي جداً

كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين تقديرات أفراد عيّنة الدراسة على أبعاد الإبداع المؤسسي، والسلوك التنظيمي؛ كما يَظْهَرُ ذلك في جدول (10):

جدول (10): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان

الأبعاد	الدافعية، والإنجاز	الابتكار، والإجادة	الالتزام التنظيمي	المجموع الكلي للسلوك التنظيمي
الإبداع الإداري، والتنظيم	.603**	.571**	.489**	.645**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	ضعيفة	متوسطة
الإبداع الفني	.620**	.576**	.469**	.616**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	ضعيفة	متوسطة
الإبداع التكنولوجي	.610**	.605**	.480**	.507**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة
المجموع الكلي للإبداع المؤسسي	.645**	.616**	.507**	.644**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة

* دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من جدول (10)، وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة أبعاد الإبداع المؤسسي، وأبعاد السلوك التنظيمي، وتَجْدُرُ الإشارة هنا إلى أنَّ قيمة معامل الارتباط بينهما موجبة، وذات علاقة ارتباطية تَتَرَاوَحُ بين الضعيفة، والمتوسطة حيث يتراوح معامل ارتباط بيرسون بين (0,46)، و (0,64)؛ الأمر الذي يعني أنَّه كَلَّمَا زادت مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس زاد السلوك التنظيمي بمستوى متوسط.

مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها:

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين؟

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع المؤسسي في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى كبير جداً، وقد تُعزى هذه النتيجة الإيجابية إلى أن أغلب إدارات المدارس لها دور حيوي في تشكيل البيئة التعليمية، وتوجيه الطاقات نحو الابتكار، والتطور، بالإضافة إلى قدرة أغلب إدارات المدارس على التحفيز، وذلك بابتكار أساليب تتسم بالإجادة، والبعد عن العشوائية، وموجهة نحو المعلمين، والطلاب، وهو عامل مهم يؤثر على جودة التعليم، والبيئة التعليمية، كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن هناك رؤية وقيادة فعالة: بمعنى إذا كانت هناك رؤية واضحة، وقيادة فعالة من قِبل المديرين؛ فإن ذلك يمكن أن يعزز التفكير الإبداعي داخل المدرسة، ويشجع على تطوير أساليب تعليمية مبتكرة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة شلي (2020) التي توصلت إلى، وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الإبداع الإداري، ومحاور التميز المؤسسي، ودراسة نصار (2020)، والتي تشير إلى أن درجة توافر ثقافة الإبداع في مدارس لواء القويسمة مرتفعة. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القرعان (2021)، ودراسة المخاريز (2021)، ودراسة زنتا (2013) Zinta والتي توصلت نتائجها أن مستوى درجة ممارسة مدير المدارس للإبداعية في مدارس تراوحت بين متوسطة، ومنخفضة.

وخلصت نتائج الدراسة بالنسبة لبُعد الإبداع الإداري، والتنظيمي جاء بمستوى كبير جداً، وقد يعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن هذا يعكس جودة عالية في أساليب إدارتهم، وكفاءتهم في تنظيم العمل داخل المدرسة، وهذا المستوى العالي من الإبداع الإداري، والتنظيمي يعني أن أغلب المدارس لديها قدرة استثنائية على التخطيط، والتنظيم، والابتكار في المدرسة.

وتتفق نتائج هذا البعد مع نتائج دراسة شلبي (2020)، ودراسة نصار (2020)، والتي توصلت إلى أن مستوى الابتكار التنظيمية في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان كانت عالية، واختلفت مع نتائج دراسة القرعان (2021)، والتي أشارت إلى أن مستوى الإبداع التنظيمي كان متوسطاً. وخلصت نتائج الدراسة بالنسبة لبُعد الإبداع الفني، جاء بمستوى كبير جداً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى القدرة الكبيرة التي تمتلكها أغلب إدارات المدارس على التفكير الإبداعي، والابتكار في مجال الفن، والثقافة داخل البيئة التعليمية، فالإبداع الفني في هذا السياق يشير إلى القدرة على تطوير، وتنفيذ أفكار جديدة، ومبتكرة داخل المدارس. أعلى النموذج وتتقارب هذه النتيجة مع دراسة شلبي (2020)، ودراسة نصار (2020)، والتي تشير إلى أن درجة توافر ثقافة الإبداع بمجالاته في المدارس مرتفعة.

وخلصت نتائج الدراسة أن بُعد الإبداع التكنولوجي جاء بمستوى كبير جداً، قد تعزى هذه النتيجة إلى أن أغلب العاملين في هذه المدارس يظهرون قدرة عالية على استخدام، وتبني التكنولوجيا في سياق التعليم، والإدارة المدرسية. وتتقارب هذه النتيجة مع نتائج دراسة شلاميش (2021)، والتي أشارت أن درجة ممارسة مديري المدارس للمهارات التكنولوجية جاءت مرتفعة.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: ما مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين؟

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى كبير جداً، وقد تعزى هذه النتيجة الإيجابية إلى أن أغلب العاملين بالمدارس يظهرون مستوى عالياً من التنظيم، والالتزام، والتوجه نحو تحقيق أهداف، ومبادئ المدرسة أو المؤسسة التعليمية، ومن الممكن أن تكون هذه النتيجة مرتبطة بعدة عوامل، مثل الثقافة المؤسسية، والتوجهات الإدارية، والتفاعلات بين المعلمين، وإدارة المدرسة. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة حماد (2017)، ودراسة بطران (2018) ودراسة أبو حمور (2018)، دراسة أفكي (2016) Avci, amet والتي توصلت إلى أن مستوى السلوك التنظيمي لدى مديري المدارس جاء مرتفعاً.

وخلصت النتائج أن مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي من، وجهة نظر المعلمين بالنسبة لبُعد الدافعية، والإنجاز جاء بمستوى كبير جداً ويرى الباحثون أن الدافعية، والإنجاز لدى العاملين يشير إلى قدرتهم على الشعور بالحماس، والرغبة في تحقيق الأهداف، والنجاح في بيئة العمل، وهو جزء أساسي من السلوك التنظيمي في المدارس. وتختلف نتائج هذا البعد مع دراسة أبي حمور (2018)، والتي توصلت إلى أن مستوى الدافعية، والإنجاز كأحد أبعاد السلوك التنظيمي لدى المعلمين جاء متوسطاً.

وتوصلت نتائج الدراسة بالنسبة لبُعد الابتكار، والإجادة جاء بمستوى كبير جداً، قد تعزى هذه النتيجة أنها تعكس تفوقاً، واضحاً في قدرات، ومهارات أغلب العاملين في الابتكار، والإجادة، وتطوير الطرق التعليمية، والمقاربات الجديدة سواء في التدريس أو الأنشطة، والفعاليات، فعندما يكون العاملون مستعدين، ومنفتحين على الإجادة، والابتكار في العمل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تطوير طرق تقديم الأنشطة، والأعمال سواء ما يتعلق بالتدريس أو بقية الأعمال. وتتفق نتائج هذا البعد مع دراسة حماد (2017)، والتي توصلت إلى أن مستوى الابتكار، والإجادة كان مرتفعاً.

وبينت النتائج أن مستوى السلوك التنظيمي في المدارس الحكومية بالنسبة لبُعد الالتزام التنظيمي جاء بمستوى كبير جداً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ذلك يعبر عن مدى ارتباط العاملين عمومًا، والمعلمين على، وجه الخصوص بالمدرسة، وقدرتهم على التفاني، والعمل بفعالية داخل هذه البيئة، فعندما يكون المستوى كبيراً جداً، فإنه يبرز قدرة العاملين على تحمل المسؤولية، والالتزام بأهداف المدرسة، ورؤيتها. وتتفق نتائج هذا البعد مع دراسة حماد (2017)، والتي توصلت نتائجهم إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان مرتفعاً.

ثالثاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين، و اقع الإبداع المؤسسي، ومستوى السلوك التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عُمان؟

أظهرت نتائج الدراسة، وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين مستوى الإبداع المؤسسي، والسلوك التنظيمي بالمدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي بسلطنة عُمان؛ وتجدر الإشارة إلى أن قيمة معامل الارتباط بينها موجبة، وذات علاقة ارتباطية تتراوح بين الضعيفة، والمتوسطة؛، وهذا يعني أنه كلما زادت ممارسة المدارس للإبداع المؤسسي زاد السلوك التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، ومحافظة البريمي، ويمكن تفسير ذلك إلى أن تبني المدارس لنموذج الإبداع المؤسسي بأبعاده المختلفة، يؤدي إلى تعزيز السلوك التنظيمي للمعلمين، والوصول بالمدرسة نحو المنافسة، والابتكار، والإبداع، وبما يحقق رؤية سلطنة عُمان 2040؛ إذ أن مديري المدارس المبدعين يشاركون رؤية، وأهداف المدرسة مع العاملين، ويحثونهم على التواصل الدائم، والفعال مع بعضهم بعضاً، وتبادل الخبرات، والمعارف، كما أنهم يعززون بيئة العمل الآمنة نفسياً، والتي تشكل أهمية بالغة للاتصال الفعال، وتبادل المعارف بين العاملين، والمجتمع المحيط، كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن من خصائص القائد المبدع: أن يكون مواجهاً، والتطلع نحو المستقبل، والتحفيز، والإلهام، والكفاءة الذاتية، والكفاءة العاطفية، والاجتماعية، وسريع الاستجابة، ومفوضاً، وممكنًا، ومقدراً لحقوق الآخرين، ومبدعاً، وعادلاً؛ كل هذه الخصائص تجعل المناخ المدرسي متميزاً، ويؤدي إلى تحقيق الابتكار، والإبداع داخل المجتمع المدرسي، وخارجه. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة شلبي (2020)، والتي أشارت إلى، وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الإبداع الإداري، ومحاور التميز المؤسسي بالمدارس الرياضية في محافظة المنوفية، وكذلك دراسة نصار (2020)، والتي بينت نتائجها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة توافر

ثقافة الإبداع في مدارس لواء القويسمة، ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، وكذلك دراسة القرعان (2021)، والتي تشير إلى، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة التبادلية، ومستوى الإبداع الإداري.

توصيات الدراسة:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ يمكن، وضع مجموعة من التوصيات على النحو الآتي:
- الاستمرار في توفير إطار تنظيمي لبناء القدرات الإبداعية لكافة العاملين بالمدارس من المعنيين بالمديرية التربوية، والتعليم، وذلك بالاهتمام بالخطط طويلة الأمد، وقصيرة الأمد للمدارس.
- قيام المعنيين بالوزارة، والمديرية بنشر ثقافة الإبداع، وذلك بالتشجيع على حضور المؤتمرات، والندوات، واللقاءات التي تسهم في استمرارية الإبداع لدى القيادات التربوية.
- تبني الوزارة، والمديرية تطبيق ما توصلت إليه أفكار المبدعين على أرض الواقع ليكون محفزاً لهم، ولغيرهم على المزيد من الإبداع.
- الاستمرار في تقديم المعنيين بمديرية التربية في المحافظات دورات تدريبية لمديري المدارس حول تحفيز الفريق، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين جميع العاملين بالمدرسة.
- تنظيم مديري المدارس باستمرار فعاليات تعزز التواصل بين المعلمين، مثل اجتماعات دورية أو ورش عمل تشاركية.

بحوث، ودراسات مقترحة:

- دراسة تحليلية لكيفية تأثير بيئة المدرسة، والثقافة التنظيمية على مستوى الإبداع، والسلوك التنظيمي لدى المعلمين، والإدارة.
- دراسة لفهم كيف يؤثر نمط الإدارة في المدرسة على سلوك المعلمين، ومدى تأثيره على البيئة التعليمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو حمور، روان جمال عبد الرازق. (2018). درجة فاعلية القيادة لدى مديري المدارس الثانوية، وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- بطران، محمد عبد النبي عيد. (2018). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الثانوي الفني لنمط القيادة الديمقراطي، وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين بمحافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية، والنفسية، 4(10)، 251-288.
- بن قويدر، زينب، وعابد، زهور. (2022). الثقافة التنظيمية، وتأثيرها على السلوك التنظيمي لدى العمال: دراسة ميدانية بالمركب التجاري، والصناعي. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة المدينة يحي فارس بالمدينة.
- حامد، عمرو. (2007). الإدارة الإبداعية الطريق للمستقبل، ورقة عمل مقدمة في ندوة "الإدارة الإبداعية للبرامج، والأنشطة في المؤسسات الحكومية، والخاصة. ندوات تنمية المهارات الإبداعية لقيادة المنظمات العامة، والخاصة، القاهرة، 132-165.
- الحراشة، محمد عبود. (2006). العلاقة التي يمارسها مدير المدارس، ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التربية، والتعليم في محافظة الطفيلة. مجلة العلوم التربوية، والنفسية، 7(1).
- حسن، راوية. (2002). السلوك التنظيمي المعاصر. ط1، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- حماد، فرح محمد موسي. (2017). السلوك التنظيمي، وعلاقته بالذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء من، وجهة نظر المعلمين. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- حمادات، محمد حسين. (2006). القيادة التربوية في القرن الجديد. عُمان: دار الحامد.
- الذهلي، ربيع؛ الشكيلي، علي؛ الفواعير، أحمد. (2021). درجة توافر مهارات استشراف المستقبل في الإدارة لدى مديري المدارس في سلطنة عُمان من، وجهة نظر المعلمين، المؤتمر الدولي الأول لجامعة الشرقية حول التعليم، والتعلم عن بعد: الفرص، والتحديات (8-9 مارس 2021).
- الرشيدى، عيد. (2008). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظات القريات من، وجهة نظرهم. [رسالة ماجستير، جامعة اليرموك]، أريد، قاعدة بيانات دار المنظومة.
- الرواحية، زكية؛ الذهلي، ربيع. (2022). مستوى تحسين البيئة المدرسية في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان. المجلة الدولية للدراسات التربوية، والنفسية، 11(2)، 316-331.
- شافعي، آمال. (2017). العوامل الداعمة، والمحفزة للإبداع التنظيمي. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر، والتوزيع- الجزائر، (11)، 28-43.
- الشايح، علي. (2010). العلاقات الإنسانية، والإبداع الإداري. مؤسسة طيبة للنشر، والتوزيع.

- شلاميش، لؤي عبد الكريم عمر. (2021). درجة، وعي مديري، ومعلمي المدارس المهنية بمهارات القرن الحادي، والعشرين في محافظات شمال الضفة الغربية من، وجهة نظرهم أنفسهم. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- شلي، رضا مصطفى هلال. (2020). العلاقة بين الإبداع الإداري، والتميز المؤسسي بالمدارس الرياضية بمحافظة المنوفية. *المجلة العلمية للتربية البدنية، وعلوم الرياضة- جامعة بنها - كلية التربية الرياضية للبنين*، 25(1)، 3-25.
- الصرايرة، حسين. (2012). العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحولية، والسلوك الإبداعي الفردي للمعلمين. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، 26(5)، 1110-1120.
- عبانة، رامي محمود، والشقران، رامي إبراهيم. (2013). درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية، والتعليم في محافظة إربد. *مجلة العلوم التربوية، والنفسية*، 14(2).
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2004). *السلوك الفعال في المنظمة*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة، والنشر.
- العبرية، راية بنت سيف بن سعيد. (2021) *مستوى الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، وعلاقته بالدافعية المهنية للمعلمين*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.
- العزاوي، نجم، ونصير، طلال. (2012). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية*، 33(3)، 49.
- عمران، محمد والصغير، إبراهيم. (2014). القيادة الإبداعية لتطوير التعليم الجامعي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة "دراسة ميدانية". *المجلة الليبية للدراسات*، 6(6)، 179-206.
- العيان، محمود سلمان. (2013). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عُمان: دار، وائل للنشر.
- قاسم، محمد فتحي. (2001). *التطوير التنظيمي للمدرسة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء التجديدات التربوية*. [رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس]، القاهرة. قاعدة بيانات دار المنظومة.
- القاضي، محمد يوسف. (2015). *السلوك التنظيمي*. ط1، عُمان - الأردن: الأكاديميون للنشر، والتوزيع.
- قباچه، عدنان عبد المجيد عبد الرحمن. (2019). الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية: التحديات، وسبل تطويرها من، وجهة نظر الأكاديميين. *الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم، والتكنولوجيا*، 10(35)، 23-38.
- القرعان، رندا فواز. (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة التبادلية، وعلاقتها بالإبداع التنظيمي من، وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة عُمان العربية للبحوث- سلسلة البحوث التربوية، والنفسية، جامعة عُمان العربية*، 6(1)، 114-127.
- القطاونة، منار. (2000). *المناخ التنظيمي، وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الأردنية، الأردن.
- المخازين، لافي صالح عقيل. (2021). درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة الإبداعية في محافظة المفرق. *دراسات العلوم التربوية الجامعة الأردنية*، 48(1)، 434-445.
- مغربي، كامل. (2014). *السلوك التنظيمي، مفاهيم، وأسس الفرد، والجماعة في التنظيم*. الأردن: دار الفكر للنشر.
- نصار، سلمي. (2020). درجة توافر ثقافة الإبداع في مدارس لواء القويسمة، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- نصر، عزة. (2008). *الإبداع الإداري، والتجديد الذاتي للمدرسة الثانوية العامة*. المكتب الجامعي الحديث.
- وحدة متابعة تنفيذ رؤية عُمان 2040. (2020). مسترجع من <https://www.oman2040.om/>.
- وزارة التربية، والتعليم. (2022). *البوابة التعليمية قلب التعليم النابض*. رابط <https://home.moe.gov.om/pages/7>
- وزارة التربية، والتعليم. (2022). *الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية*. سلطنة عُمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- As Wiesel. (2015). The study of the relationship between the leadership styles of the administrators in secondary schools and diversity management, and organizational commitment of teachers. *International Journal of Academic Research*, 6.
- Avci, amet, (2016). Investigation of teacher perception of organizational citizenship behavior and their evaluation in term of educational administration, *academic journal*, 11(7), 318-327.
- Celik, A. (2013). The organizational creativity based on some demographic variables: A case study in five provincial directorates of sports, *international journal of Academic research*, 5(4), 432-450. [CrossRef]

- Chang, C. (2011). Organization climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. *Qual Quant*, (45), 935-951. [CrossRef]
- Evan eden, Ulmz Sarun. (2013). Trace patterns of school leadership director of the organizational commitment and job satisfaction generating teachers, *Journal of Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2).
- Gaspar, D., & Mabic, M. (2015). Creativity in higher education. *Universal Journal of educational research*, 3(9), 589-602
- Jerald Greenberg and Robert Baron. (2002). *Behavior in Organizations 8th. ed.*, Englewood Cliffs, N. J. Prentice.
- Kianto, A. (2008). Development and validation of a survey instrument for measuring organizational renewal capability. *International Journal of Technology Management*, 42 (1/2), 69-88. [CrossRef]
- Othman, A. & Abd Rahman, H. (2013). Innovative Leadership: Learning from Change Management Among Malaysian Secondary School Principals. *World Applied Sciences Journal*, 23(2), 167-177.
- Soleimani, N., & Tebyanian, E. (2011). A study of the relationship between principals' creativity and degree of environmental happiness in Semnan high schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1869-1876. [CrossRef]
- Yilmaz, E. (2009). Examining organizational commitment of primary school teachers regarding to their job satisfaction and their school's organizational creativity. *Elementary Education Online*, 8(2).
- Zinta, Z. (2013). Creativity from View of Job Market. *Budapest Management Review*, 2-13.

نالتاً: رومنة المراجع العربية

- Abw Hmwr, Rwan Jmal 'Ebd Alrazq. (2018). Drjh Fa'elyh Alqyadh Lda Mdyry Almdars Althanwyh, W'elaqtha Balslwk Altnzymy Lda Alm'elmyr Fy Mhafzh Alzrq. JRsallh Majstyr Ghyr Mnshwrh [, Aljam'eh Alhashmyh, Alardn.
- Aldhly, Rby'e: Alshkyly, 'Ely: Alfwa'eyr, Ahmd. (2021). Drjh Twafr Mharat Astshraf Almstqbl Fy Aledarh Lda Mdyry Almdars Fy Sltnh 'Euman Mn, Wjhh Nzr Alm'elmyr, Alm'etmr Aldwly Alawl Ljam'eh Alshrqyh Hwl Alt'elym, Walt'elm 'En B'ed: Alfrs, Waltdyath (8-9 Mars 2021).
- Al'ebyrh, Rayh Bnt Syf Bn S'eyd. (2021) Mstwa Alebda'e Aledary Lda Mdyry Mdars Alt'elym Ma B'ed Alasasy Fy Mhafzh Aldakhlyh Bsltnh 'Euman, W'elaqth Balda'eyh Almhnyh Llm'elmyr. JRsallh Majstyr Ghyr Mnshwrh[, Jam'eh Nzwa, Sltnh 'Euman.
- Al'emyan, Mhmwd Slman. (2013). Alslwk Altnzymy Fy Mnzmat Ala'emal. 'Euman: Dar, Wa'el Llnshr.
- Al'ezawy, Njm, Wnsyr, Tlal. (2012). Athr Alebda'e Aledary 'Ela Thsyn Mstwa Ada' Edarh Almward Albshryh Fy Albnwk Altjaryh Alardnyh, Mjllh Klyh Bghdad Ll'elwm Alaqtadyh Aljam'eyh, (33), 49.
- Alhrahshh, Mhmd 'Ebw. (2006). Al'elaqh Alty Ymarsha Mdyr Almdars, Wmstwa Alaltzam Altnzymy Llm'elmyr Fy Mdars Altrbyh, Walt'elym Fy Mhafzh Altfylh. Mjllh Al'elwm Altrbwyh, Walnfsyh, 7(1).
- Almkharyz, Lafy Salh 'Eqyl. (2021). Drjh Mmarsh Mdyry Almdars Lledarh Alebda'eyh Fy Mhafzh Almfrq. Drasat Al'elwm Altrbwyh Aljam'eh Alardnyh, 48(1), 434- 445.
- Alqady, Mhmd Ywsf. (2015). Alslwk Altnzymy. T1, 'Euman – Alardn: Alakadymywn Llnshr, Waltwzy'e.
- Alqr'ean, Rnda Fwaz. (2021). Drjh Mmarsh Mdyry Almdars Althanwyh Fy Mhafzh Jrsh Llqyadh Altbadyh, W'elaqtha Balebda'e Altnzymy Mn, Wjhh Nzr Alm'elmyr. Mjllh Jam'eh 'Euman Al'erbyh Llhwth- Slsh Albhwth Altrbwyh, Walnfsyh, Jam'eh 'Euman Al'erbyh, 6(1), 114- 127.
- Alqtawnh, Mnar. (2000). Almnakh Altnzymy, Wathrh 'Ela Alslwk Alebda'ey: Drash Mydanyh Llmshrfyn Aledaryyn Fy Alwzarat Alardnyh.] Rsallh Majstyrghyr Mnshwrh [, Aljam'eh Alardnyh, Alardn.
- Alrshdy, 'Eyd. (2008). Mstwa Alebda'e Aledary Lda Mdyry Almdars Fy Mhafzat Alqryat Mn, Wjhh Nzrhm. JRsallh Majstyr, Jam'eh Alyrmwk[, Arbd, Qa'edh Byanat Dar Almnzwmh.
- Alrwahyh, Zkyh: Aldhly, Rby'e. (2022). Mstwa Thsyn Alby'eh Almdrsyh Fy Mdars Alt'elym Alasasy Fy Mhafzh Aldakhlyh Bsltnh 'Euman. Almjllh Aldwlyh Lldrasat Altrbwyh, Walnfsyh, 11(2), 316- 331.
- Alshay'e, 'Ely. (2010). Al'elaqat Alensanyh, Walebda'e Aledary. M'essh Tybh Llnshr, Waltwzy'e.
- Alsayrh, Hsyn. (2012). Al'elaqh Byn Mmarsh Mdyry Mdars Mhafzh Alkrk Llqyadh Althwylyh, Walslwk Alebda'ey Alfrdy Llm'elmyr. Mjllh Jam'eh Alnjah Llabhath, 26(5), 1110-1120.

- Bn Qwydr, Zynb, W'eabd, Zhwr. (2022). Althqafh Altnzymyh, Wtathyrha 'Ela Alslwk Altnzymy Lda Al'emal: Drash Mydanyh Balmrbk Altjary, Walsna'ey. JRsalh Majstyr Ghyr Mnshwrh[, Jam'eh Almdyh Yhy Fars Balmadyh.
- Btran, Mhmd 'Ebd Alnby 'Eyd. (2018). Drjh Mmarsh Mdyry Mdars Alt'elym Althanwy Alfny Lnmmt Alqyadh Aldymqraty, W'elaqth Balslw Altnzymy Llm'elmy Bmhafzh Alfym. Mjlh Jam'eh Alfym Ll'elwm Altrbyh, Walnfsyh, 4(10), 251- 288.
- 'Ebaynh, Ramy Mhmwd, Walshqran, Ramy Ebrahym. (2013). Drjh Mmarsh Alebda'e Aledary Lda Alqadh Altrbywyy Fy Mdyryat Altrbyh, Walt'elym Fy Mhafzh Erbd. Mjlh Al'elwm Altrbyh, Walnfsyh, 14(2).
- 'Ebd Albaqy, Slah Aldyn. (2004). Alslwk Alf'al Fy Almnzmh. Aleskndryh: Aldar Aljam'eyh Lltba'eh, Walnshr.
- 'Emran, Mhmd Walsghyr, Ebrahym. (2014). Alqyadh Alebda'eyh Lttwyr Alt'elym Aljam'ey Kma Yraha A'eda' Hy'eh Altdrys Baljam'eh "Drash Mydanyh ". Almjhlh Allybyh Lldrasat, (6), 179-206
- Hamd, 'Emrw. (2007). Aledarh Alebda'eyh Altryq Llmstqbl., Wrqh 'Eml Mqdmh Fy Ndwh "Aledarh Alebda'eyh Llbramj, Walanshth Fy Alm'essat Alhkwmymh, Walkhash. Ndwat Tnmyh Almharat Alebda'eyh Lqadh Almnzmat Al'eamh, Walkhash, Alqahrh, 132- 165.
- Hmad, Frh Mhmd Mwsy. (2017). Alslwk Altnzymy, W'elaqth Baldka' Al'eafy Lda Mdyry Almdars Althanwyh Fy Mhafzh Alzrq' Mn, Wjhh Nzr Alm'elmy. JRsalh Majstyr Ghyr Mnshwrh [, Aljam'eh Alhashmyh, Alardn.
- Hmadat, Mhmd Hsyn. (2006). Alqyadh Altrbyh Fy Alqrn Aljdyd. 'Euman: Dar Alhamd.
- Hsn, Rawyh. (2002). Alslwk Altnzymy Alm'easr. T1, Aleskndryh: Aldar Aljam'eyh.
- Mghrby, Kaml. (2014). Alslwk Altnzymy, Mfahym, Wass Alfrd, Waljma'eh Fy Altnzym. Alardn: Dar Alfkr Llnshr.
- Nsar, Slmy. (2020). Drjh Twafr Thqafh Alebda'e Fy Mdars Lwa' Alqwysmh, W'elaqtha Balada' Alwzyfy Llm'elmy. JRsalh Majstyr Ghyr Mnshwrh[, Klyh Al'elwm Altrbyh, Jam'eh Alshrq Alawst.
- Nsr, 'Ezh. (2008). Alebda'e Aledary, Waltjdyd Aldaty Llmrsh Althanwyh Al'eamh. Almkth Aljam'ey Alhdyth.
- Qasm, Mhmd Fthy. (2001). Alttwyr Altnzymy Llmrsh Althanwyh Al'eamh Fy Jmhwryh Msr Al'erbyh Fy Dw' Altjdyd Altrbyh. JRsalh Dktwrah, Jam'eh 'Eyn Shms[, Alqahrh. Qa'edh Byanat Dar Almnzwmh.
- Qbajh, 'Ednan 'Ebd Almjyd 'Ebd Alrhmn. (2019). Alebda'e Aledary Fy Aljam'eat Alflstynyh: Althdyat, Wsbl Ttwyrha Mn, Wjhh Nzr Alakadymyyn. Alakadymyh Alamrykyh Al'erbyh Ll'elwm, Waltknwlwyya, 10(35), 23- 38.
- Shaf'ey, Amal. (2017). Al'ewaml Alda'emh, Walmhfzh Llebda'e Altnzymy. Mjlh Alhkmh Lldrasat Alajtma'eyh, M'essh Knwz Alhkmh Llnshr, Waltwzy'e- Alja'er, (11), 28-43
- Shlamysh, L'ey 'Ebd Alkrym 'Emr. (2021). Drjh, W'ey Mdyry, Wm'elmy Almdars Almhnyh Bmharat Alqrn Alhady, Wal'eshryn Fy Mhafzat Shmal Aldfh Alghrbh Mn, Wjhh Nzrhm Anfshm. JRsalh Majstyr Ghyr Mnshwrh[, Klyh Aldrasat Al'elya, Jam'eh Alnjah Alwtnyh.
- Shlby, Rda Mstfa Hlal. (2020). Al'elaqh Byn Alebda'e Aledary, Waltmyz Alm'essy Balmdars Alryadyh Bmhafzh Almnwfyh. Almjhlh Al'elmyh Lltbyh Albdnyh, W'elwm Alryadh- Jam'eh Brha - Klyh Altrbyh Alryadyh Llbnyn, 25(1), 3- 25.
- Whdh Mtab'eh Tnyd R'eyh 'Euman 2040. ((2020. Mstrj'e Mn <https://Www.Oman2040.Om/>).
- Wzarh Altrbyh, Walt'elym. (2022). Albwabh Alt'elymyh Qlb Alt'elym Alnabd. Rabt <https://Home.Moe.Gov.Om/Pages/7>
- Wzarh Altrbyh, Walt'elym. (2022). Alktab Alsnwy Llehsa'at Alt'elymyh. Sltnh 'Euman.