

Organizational Creativity Among Private School Principals and its Relationship with The Achievement Culture

Suha Sulieman Al-Hawamdeh *

Modern Montessori School - Jordan
Prof. Omar Mohammed Al-Kharabsheh
Al-Balqa Applied University- Jordan
dr_oma965@hotmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-274-6548>

Received: 22/05/2025, **Accepted:** 24/06/2025, **Published:** 28/06/2025

Abstract: The research aimed to identify Organizational Creativity among Private School Principals and its relationship with the Achievement Culture from the Teachers` Perspective in The University District in Jordan, the researchers adopted a descriptive correlational survey method approach, the population in this research consisted of (386) teachers, selected by using simple random sample method, and used questionnaires for data collection, which included two main components: organizational creativity and achievement culture. The results indicated a high degree of principals` practices among private schools for organizational creativity from teachers' perspective in University District. Also, it indicated a moderate degree for teachers practices among private schools. Furthermore, it indicted a positive, correlation statistically significant between organizational creativity and the achievement Culture. So, the researchers recommended organizing training programs depend on teachers' needs, in order to develop them professionally and academically, also to enhance the using of technology and artificial intelligence in education and administration.

Keywords: organizational creativity, the achievement culture, private schools, University District

**Corresponding author*

الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بثقافة

الإنجاز لدى المعلمين

سهى سليمان الحوامدة*

مدرسة المونتسوري الحديثة - الأردن

أ.د. عمر محمد الخرابشة

جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

dr_oma965@hotmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-274-6548>

تاريخ الاستلام: 2025/05/22 - تاريخ القبول: 2025/06/24 - تاريخ النشر: 2025/06/28

ملخص: هدف البحث التعرف إلى الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة في الأردن، وعلاقته بثقافة الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (386) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث، والتي شملت محورين: الإبداع التنظيمي، وثقافة الإنجاز، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج البحث أن درجة ممارسة المديرين في المدارس الخاصة للواء الجامعة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وأظهرت وجود فروق لصالح الإناث، بينما لم تظهر فروقاً تعزى إلى المؤهل العلمي، أو سنوات الخدمة، أيضاً أظهرت النتائج أن ممارسة المعلمين لثقافة الإنجاز في المدارس الخاصة كانت متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي، وثقافة الإنجاز، وأوصى الباحثان بتنظيم برامج تدريبية لتحديد احتياجات المعلمين وتطويرهم مهنيًا وأكاديمياً، مع تعزيز استخدام التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي في التعليم والإدارة

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي، ثقافة الإنجاز، المدارس الخاصة، مديرون، معلمون، لواء الجامعة، الأردن

*المؤلف المرسل

المقدمة:

تعد المدارس من أهم القطاعات التربوية التي تقوم على تنشئة الأجيال إنسانيا واجتماعيا، ومن أهم عناصر التعليم: الإدارة والمعلمون الذين يساهمون في تقدم التعلم. ومن إحدى مهمات المديرين لتحقيق التميز، والتفوق في العمل، بنشر ثقافة الإنجاز التي تنمي قدرات المعلمين، وتعمل على تطويرهم. فلكل مدرسة ثقافتها التي تفسر اتجاهاتها، ومعتقداتها وتوضح للمعلمين السلوك المرغوب فيه، وتعمل أيضًا على تشجيعهم بالتحسين المستمر، وأداء الأعمال بإتقان، والتوجه نحو الإبداع في كافة المهمات. ومن الملاحظ أن التغييرات والتطورات السريعة المتلاحقة بسبب التقدم التقني والمعرفي، أدت إلى تشجيع الابتكار في الممارسات التنظيمية للمدرسة، وفي تبني إدارة تسعى للتجديد والتطور، واستخدام أساليب جديدة في العمل لتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها، وبالتالي يجعلها قادرة على الاستجابة لأي تغيير يطرأ في بيئتها: الداخلية والخارجية. ومن هنا برزت فكرة البحث للتعرف إلى الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة، وعلاقته بثقافة الإنجاز لدى المعلمين.

مشكلة البحث:

تعد الحاجة إلى الإبداع التنظيمي في المدارس ضرورية، ومهمة لتطورها، ولتحسين منظومة التعليم والتعلم فيها، والتي تسعى إلى إيجاد عمليات إدارية فعالة تتناسب مع التغييرات، وتبني أساليب عمل حديثة، وتشجع المعلمين على ثقافة الإنجاز. أكدت نتائج الدراسة خنفر (2020) بأن الدور الذي تمارسه مدرسة عبد الله الثاني للتميز/ محافظة الزرقاء في نشر ثقافة الإنجاز الجماعي لدى طلابها من وجهة نظر معلمها كان بدرجة كبيرة وفي جميع المجالات. وأوصت الباحثة بإشراك الجميع من المعلمين والطلبة في صياغة الرؤية المدرسية وأن تكون متاحة للجميع. وأيضًا إعداد برامج تدريبية للمعلمين والطلبة في مهارات التواصل الاجتماعي على مدار السنة، وأن تنشئ المدرسة قنوات الاتصال الإعلامية لتسهيل نقل وتبادل الأفكار والمعلومات بين جميع الأقسام. ومن أبرز توصيات دراسة درادكة (2022) في توظيف الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة، والحكومية في لواء الجامعة، وعلاقته بتطوير

الأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين، تطوير الممارسات الإدارية، ودعم الإبداع لدى الإداريين في جميع المجالات، والتركيز على تطوير مهارات المعلمين لتحسين أدائهم في الفصل الدراسي. ومن خلال عمل الباحثين في التعليم العام والعالي، لاحظ أن الإداريين يواجهون بعض التحديات في العمل والإدارة المدرسية، الأمر الذي يجعلهم يفتقرون إلى التجديد، والتحسين، والتطور، والتشجيع. وانطلاقاً من الدور المهم، والأساسي للمديرين والمعلمين في المدارس، يأتي هذا البحث لمعرفة مستوى الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة، وعلاقته بثقافة الإنجاز من وجهة نظر المعلمين.

أسئلة البحث: يسعى البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة المديرين في المدارس الخاصة للواء الجامعة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟.
2. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى جنس المعلم ومؤهله العلمي وسنوات خدمته؟.
3. ما درجة ممارسة المعلمين في المدارس الخاصة للواء الجامعة لثقافة الإنجاز من وجهة نظرهم؟.
4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين لثقافة الإنجاز تعزى إلى جنس المعلم ومؤهله العلمي وسنوات خدمته؟.
5. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي وثقافة الإنجاز لدى المعلمين؟.

أهداف البحث:

1. تعرف درجة ممارسة المديرين في المدارس الخاصة للواء الجامعة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

2. تعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى جنس المعلم، ومؤهله العلمي، وسنوات خدمته.

3. تعرف درجة ممارسة المعلمين في المدارس الخاصة للواء الجامعة لثقافة الإنجاز من وجهة نظرهم.

4. تعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين لثقافة الإنجاز تعزى إلى جنس المعلم ومؤهله العلمي وسنوات خدمته.

5. الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي وثقافة الإنجاز لدى المعلمين.

أهمية البحث: الأهمية النظرية: يؤمل أن يسهم البحث في التعريف بأهمية الإبداع التنظيمي في كثير من المتغيرات التنظيمية، ومنها ثقافة الإنجاز لدى المعلمين. ومن الممكن أن يكون للبحث إسهام مفيد للأبحاث الأكاديمية في المستقبل في مجالات الإبداع التنظيمي، وثقافة الإنجاز. وقد تسهم النتائج والتوصيات في توجيه الأبحاث اللاحقة. والأهمية العملية: يؤمل أن تفيد نتائج هذا البحث المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في تفعيل الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة. ويؤمل أن يعود هذا البحث بالنفع على مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة، بتركيز الضوء على ضرورة الإبداع التنظيمي في المدارس، مما يحسن من سلوك المعلمين، واتجاهاتهم، ومهاراتهم في المدارس الخاصة في لواء الجامعة.

مصطلحات البحث: تضمن البحث بعض المصطلحات التي تم تعريفها اصطلاحًا وإجراءيًا على النحو الآتي:

الإبداع التنظيمي اصطلاحًا: نتيجة تفاعل المخرجات التي تحدث بين الخطة الاستراتيجية، والبناء التنظيمي من ناحية، والثقافة، والمناخ التنظيمي من ناحية أخرى، وذلك باعتبارها عوامل وسيطة، أو ذات تأثير في العملية الإبداعية (أحمد، 2023).

الإبداع التنظيمي إجرائيًا: ابتكار أساليب مميزة في العمل من قبل قادة المدارس الخاصة في لواء الجامعة تساعد في تحسين وتطوير العمل داخل المدرسة، من خلال الاستخدام الأمثل للإمكانيات المتاحة لتحقيق أهداف المدرسة المنشودة، بدقة ومرونة في إيجاد حلول للمشكلات، وفي تنظيم العمل، واستخدام التقنية، وأساليب وطرق جديدة، وتقيسها فقرات أداتي البحث التي قام الباحثان بتطويرهما لهذا الغرض.

ثقافة الإنجاز اصطلاحًا: هي عملية مكتسبة، وعملية تستند على التخطيط الجيد وتحديد الأهداف، ومجموعة من المظاهر السلوكية في المؤسسة التربوية التي تحقق التميز والارتقاء، تساعد الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما يقدمه من إنجازات (زينو، 2020).

ثقافة الإنجاز إجرائيًا: هي المهارات، والاتجاهات، والسلوكيات التي تدفع المعلمين في المدارس الخاصة في لواء الجامعة إلى تحقيق الأهداف من خلال الإتقان في العمل، والمثابرة، ومواجهات التحديات، والتي تهدف إلى حدوث تغير نوعي، وكمي في التعليم، ومما يحدث أثرًا إيجابيًا في العمل، وتقيسها فقرات أداة البحث التي قام الباحثان بتطويرهما.

حدود البحث: سيتم تعميم نتائج هذا البحث في ضوء الحدود الآتية:

الحد البشري: المعلمون والمعلمات في المدارس الخاصة التابعة للواء الجامعة في العاصمة عمان.

الحد المكاني: المدارس الخاصة في لواء الجامعة في العاصمة عمان.

الحد الزمني: تم تطبيق هذا البحث في العام الدراسي (2024-2025).

الحد الموضوعي: درجة توافر الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بثقافة الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري: يتكون الأدب النظري من محورين هما:

المبحث الأول: الإبداع التنظيمي: مكونات الإبداع التنظيمي: يتكون من عنصرين أساسيين هما:

1. العملية الإبداعية: قسم الشماع وحمود (2009) المراحل التي تمر بها عملية الإبداع بما يأتي:

- مرحلة التصور: تبدأ العملية الأولى بفكرة خلاقة، أو بتصور كامل للإمكانيات التقنية، والاحتياجات المرغوبة.

- مرحلة تكوين الفكرة: وهي العملية الثانية التي يتم فيها تصميم المحتوى الذي يتضمن تحديد الطلب المتوقع، والتقنية الممكنة لتكوين التصميم المرغوب به.
 - مرحلة معالجة المشكلة: ترافق هذه الخطوة عملية الإبداع بشكل مستمر حيث يظهر أحياناً بعض المشكلات أو العراقيل التي يجب معالجتها، وإيجاد حلول مناسبة لها لاستمرار فاعلية الإبداع.
 - مرحلة الحل: في حالة عدم النجاح بإيجاد حلول للمشكلات، تكون هذه الخطوة التي يظهر فيها الإبداع في تنفيذ المشروع.
 - مرحلة التطوير: عندما يواجه المبدع الشك في إمكانية قياس الحاجة إلى التقنية الضرورية لإتمام المشروع، والتي تكون في العادة غير معروفة، فيحاول معالجة المشكلات، وتقدير حاجة السوق، والعوائق الإنتاجية المصاحبة لها.
 - مرحلة الاستعمال والانتشار: وهي المرحلة النهائية لعملية الإبداع، بحيث يتم انتشار فكرة الإبداع، والنتائج المتحققة منها.
2. القدرات الإبداعية: هي الاستعدادات العقلية التي يجب أن تتوفر في الأشخاص من أجل القيام بالسلوك الإبداعي، وهي تبرز، وتميز الشخص الخلاق القادر على التفكير الإبداعي، ومن أهمها (ولهي، 2018): - الطلاقة: هي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار بفترة زمنية ثابتة، والقدرة على وضع حلول للمشكلات لمواجهة تغيير ما، وهي تمثل الجانب الكمي في الإبداع التنظيمي التي تقيس مدى استطاعة الفرد على توليد الأفكار، إذ أن الفرد المبدع متميز من حيث وفرة الأفكار التي يتمكن من طرحها في موضوع معين وفي فترة زمنية محددة مقارنة بغيره (برسولي، 2019).
- الأصالة: هي المهارات التي تسهم في إنتاج حلول إبداعية وجديدة، لأن المبدع يسعى دائماً إلى طرح الأفكار غير التقليدية، وتشمل الأصالة على ثلاثة أنواع من الاستجابات، الأولى وهي غير الشائعة، والتي يتم من خلالها إنتاج الأفكار غير تقليدية، والثانية هي الاستجابة البعيدة التي يتم من خلالها ذكر الأحداث، والتداعيات عقب تطبيق الفكرة، أما الثالثة فهي الاستجابة الماهرة، وهي القدرة على إنتاج استجابات تتميز بالمهارة (Al-Maliky, 2020).

- المرونة: يقصد بها قدرة الفرد على إحداث تغيير للحالة الذهنية إذا تغيرت المواقف، والتمكن من التفكير بشكل مختلف عن المعتاد، واستخدام الطرق غير المألوفة، وتقييم المشكلة من أبعاد مختلفة (جروان، 2021).

- الحساسية للمشكلات: هي التمكن من رؤية المشكلة بوضوح، والقدرة على إدراكها، وتحديدتها بدقة، ومعرفة الجوانب المؤثرة بحجم المشكلة، والمتأثرة بها، بالإضافة إلى الربط بين الجوانب، والعلاقات المتصلة بها، كما ترتبط بقدرة الفرد على إدراك المشكلة، والبحث عن الحلول المناسبة، ما يميز الأفراد المبدعين بأن لديهم قدرة أكبر على تنبؤ المشكلات، وعلاجها خلال فترة قصيرة (Farhang, Abkenari and Fadaee, 2018).

- قبول المخاطرة: هي مدى قوة الفرد في مجابهة المخاطر، ومقاومة الحن، وتقديم افتراضات، والعمل في ظروف غامضة، والدفاع عن أفكاره الخاصة، وقد يكون معرضاً للفشل، أو للنقد، أيضاً تعني المبادرة في طرح الأفكار، والأساليب الجديدة، وإيجاد حلول لها، وفي الوقت نفسه يكون الفرد قادراً على المخاطرة، وتحمل نتائج الأعمال التي يقوم بها (إمشيري، 2023).

- القدرة على التحليل: تعني القدرة على تقسيم المشكلات الرئيسة إلى فرعية، أو التمكن من تجزئة أي موقف، أو عمل، إلى وحدات بسيطة، حتى يتم تنظيمها، وتسهيل التعامل معها (الختعمي، 2020).

المبحث الثاني: ثقافة الإنجاز: أبعاد ثقافة الإنجاز في المؤسسات التربوية:

1. بناء الرؤية المستقبلية والرسالة: تعزز الرؤية الواضحة قوة وتمكن المؤسسة من دعم الموظفين، وإمدادهم بأفضل الطرق، والأساليب من أجل التغلب على الصعاب، وترجمة هذه الرؤية على أرض الواقع (خنفر والنائب، 2018)، كما ترتبط الرسالة بالإطار الاستراتيجي للمدرسة الذي يوضح مسارها، واتجاهاتها المستقبلية في إطار من القيم التي تتبناها، وتؤمن بها، لذا فإن من أهم الركائز الأساسية للمدرسة هي بناء رؤية، ورسالة المدرسة، والأهداف الاستراتيجية التي توضح مسار الإنجاز، وتعمل على صياغته في قالب يتفق الجميع على تحقيقه (الدجني، 2016).

2. التحفيز والتشجيع: تستخدم المؤسسات التي تتميز بالإبداع التنظيمي العديد من الوسائل في تحفيز الموظفين لديها، ومنها ما يأتي: التوسع في العمل الذي يمنح الموظفين الحرية في الحركة، ويقلل

الملل في تنفيذ المهمات والإجراءات الروتينية، كما يشجع على الابتكار، والإبداع، وتدعيم عمل الموظفين بزيادة حجم المسؤوليات الموكلة إليهم كإعطائهم مجالات، وقدر كبير من الحرية في العمل كالنخبط، والتنظيم، والرقابة عليه، حيث أن زيادة حجم المسؤوليات الموكلة للأفراد يعد حافزاً مشجعاً لأدائهم، ومنحهم فرصة المشاركة في العملية الإدارية (Hassink, 2018).

3. التنمية المهنية (تدريب المعلمين): يتم تناول دور التنمية المهنية التي تعمل على رفع كفاءة المعلمين والمعلمات وتنمية مستواهم الثقافي، كما يتيح للمعلمين البقاء على الاطلاع بالتطورات الجديدة التي تطرأ على المناهج الدراسية، وتنمي الجوانب الأكاديمية، والمهنية، والشخصية، وتطوير مهاراتهم لتمكنهم من القيام بالأدوار، والمهام التعليمية، علاوة على ذلك تتعدد أنواع البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة فمنها: برامج تأهيلية، أو تجديدية، أو برامج الترقى، أو برامج علاجية، وغيرها، كذلك يستخدم عدة أساليب في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين، فمنها: التدريب، وحلقات النقاش، والتدريب عن بعد، والمحاضرات، وغيرها (أبو خليل، 2023).

4. نشر ثقافة الإنجاز: يعد نشر ثقافة الإنجاز داخل المؤسسة التربوية من الأبعاد المهمة في ثقافة الإنجاز التربوي، والتي تتلخص في جملة من المبادئ، ومنها: مبدأ القدوة الحسنة، وإرساء قواعد العمل الجماعي، والاستفادة مما لدى الآخرين، وعدم التفوق على الذات، أيضاً تقليص الفجوة بين التعليم النظري والواقع العملي في المؤسسات التربوية، بالإضافة إلى توفير روح التحدي والوضوح والدعم للعاملين، وإتباع سياسة الباب المفتوح.

المبادرات والمشروعات في تعزيز ثقافة الإنجاز في التعليم وتطويرها في الأردن:

1. المبادرات الملكية السامية: بتوجيهات من جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم كانت رؤية وزارة التربية والتعليم واضحة، حيث تم إنجاز عدد كبير من المشروعات والمبادرات ومنها: جائزة الملك عبد الله الثاني للياقة البدنية، وتغذية الطلبة، والتبرعات المدرسية، وتزويد الطلبة بمعاطف الشتاء، ومبادرة التعليم الأردنية التي تؤكد على التنمية المستدامة ومنها التربية والتعليم في تطوير التعليم من أجل اقتصاد المعرفة والتعليم الإلكتروني (وزارة التربية والتعليم، 2024).

2. الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم التي جاءت انسجاماً مع رؤية جلالة الملك عبد الله الثاني، وتحقيقاً لما جاء في الورقة النقاشية السابعة في متابعة البناء على الإنجازات في العملية التعليمية، ورفع سوية التعليم بمراحله المختلفة، وتحسين مخرجاته، وجودته، وتنافسيته (وزارة التربية والتعليم، 2024).

وبرعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله، من خلال مبادرات ومشروعات متعددة منها:

3. جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي: تم تأسيس جمعية جائزة الملكة رانيا العبد الله للتميز التربوي بمبادرة ملكية سامية في سنة (2013)، تهدف إلى تحديد معيار وطني للتميز في التدريس، والاحتفال بالمعلمين والمعلمات، وتدير الجمعية ثلاثة جوائز للتميز وهي: جائزة المعلم المتميز، وجائزة المدير المتميز، وجائزة المرشد التربوي، كما تقوم الجمعية بتكريم المتميزين خلال حفل سنوي يقام برعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله، وتسعى الجمعية إلى نشر ثقافة التميز من خلال إتاحة فرص التنمية المهنية للمرشحين لجوائز الجمعية، التي تتضمن معايير التميز في مواد تدريب المعلمين الجدد، وطلبة التربية العملية، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الاحتفاء بالتربويين، ودورهم في بناء المستقبل.

4. مبادرة مدرستي: التي تهدف إلى تحقيق بيئة مدرسية آمنة.

5. جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي: أسس الأمير الحسين بن عبد الله الثاني مبادرة للعمل التطوعي في (2021/11/5)، وذلك للاحتفال باليوم العالمي للمتطوعين، ومن أهدافها: تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع وتحفيز الجهود المقدم من الأفراد والمؤسسات التطوعية، كما أنها تنشط المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، أيضاً تعمل على تقدير جهود الأفراد والمؤسسات التي تسعى لتحقيق الأعمال التطوعية المتميزة، والتي لها تأثير إيجابي في عملية التنمية المستدامة.

الدراسات السابقة: يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة للمحورين: الإبداع التنظيمي، وثقافة الإنجاز.

هدفت دراسة غالطي (2020) إلى معرفة مستوى توافر مكونات عناصر الإبداع لدى المديرين، ومستوى ممارستهم لعملية الإبداع، والمعوقات التي تحد من ممارستها في محافظة صيبا بالمملكة العربية السعودية، واعتمد المنهج الوصفي، وبلغ حجم عينة الدراسة (338) معلماً ومديراً ومشرفاً تربوياً. واستخدمت أدواتان في الدراسة: الاستبانة للمعلمين والمديرين والمقابلة مع المشرفين التربويين، ومن النتائج

التي توصلت لها الدراسة أن مستوى توافر مقومات الابتكار لدى المديرين وممارستهم لها بدرجة متوسطة، أيضاً من أكثر المعوقات التي يواجهها المديرون في الإبداع التنظيمي بمستوى متوسط. وهدفت دراسة الجهران (2020) إلى معرفة العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية في العاصمة (عمان) للإثراء الوظيفي والإبداع التنظيمي من وجهة نظر مساعدي المديرين، وتم تطبيق منهج البحث الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وكانت العينة مكونة من (378) مساعداً، حيث كانت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية للإثراء الوظيفي ومستوى ممارستهم للإبداع التنظيمي جاءت بدرجة عالية، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الإثراء الوظيفي، والإبداع التنظيمي، وتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الإثراء الوظيفي، ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات: (النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة).

وأجرى كل من بوياسي وكارسابي (Boyaci and Karacabey, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الإبداع التنظيمي في المدارس الحكومية والخاصة من وجهة نظر مديري المدارس في تركيا، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (16) مديراً من المدارس الحكومية والخاصة، إذ اعتمدت المنهجية النوعية من خلال دراسة الحالة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الملامح الرئيسة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر مديري المدارس ترتبط بالإبداع الذاتي أولاً، ثم بالإنتاجية، وأخيراً القدرة على حل المشكلات خلال تطبيق الاقتراحات الإبداعية، كما أظهرت النتائج دور المدير في الإبداع، الذي يركز على التحفيز باتجاه النجاح، والتشجيع على الانفتاح نحو الإبداع، واحترام اختلاف الآراء، واستخدام نمط القيادة الديمقراطية.

الدراسات المتعلقة بالمبحث الثاني: ثقافة الإنجاز:

هدفت دراسة الجرايدة (2018) التعرف إلى العلاقة بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس، وعلاقتها بتعزيز ثقافة الإنجاز من وجهة نظر المعلمين في محافظة صحارى بسلطنة عُمان، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها أن درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية في محافظة صحارى بسلطنة عمان متوسطة، كذلك أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة

إحصائية لدرجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية في محافظة صحارى بسلطنة عُمان تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي، لا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن دور مديري المدارس في تعزيز ثقافة الإنجاز لدى المعلمين في ولاية صحارى بسلطنة عُمان متوسطة، ولا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية في ولاية صحارى بسلطنة عُمان، وتعزيز ثقافة الإنجاز للمعلمين في بعدي العدالة الإجرائية والعدالة التقييمية.

هدفت دراسة الحلواني (2021) التعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس منطقة القدس في فلسطين، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، ومكان السكن، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي، كما بلغت العينة (135) معلماً ومعلمة من المرحلة الأساسية في مدارس القدس، والذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأوضحت النتائج أن مستوى الدافعية لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى لمتغير الجنس على الدرجة الكلية؛ بينما الأبعاد المتبقية للبيانات الشخصية الأولية للمبحوثين وهي: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، ومكان السكن)، كانت لصالح الإناث، وتبين أيضاً بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن.

قدم سيرين وأكايا (Serin and Akkaya, 2020) دراسة هدفت إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين القيادة التحويلية ودافعية المعلمين، وإذا كانت تختلف هذه العلاقة بناءً على المتغيرات الديموغرافية، تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (410) معلمين ومعلمات يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في إسطنبول في تركيا، كما استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد الاستبانة أداة للدراسة، وتبين من النتائج أنه بينما ينظر المعلمون إلى مديريهم على أنهم قادة تحويليون، تنخفض دافعتهم بما في ذلك الدافعية الداخلية لديهم، وبالرغم من ذلك تتغير نظرة المعلمين إلى مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين، وفقاً لوقت العمل في مدارسهم الحالية، ومستوياتهم التعليمية، والجنس، أيضاً أظهرت النتائج أن الدافعية لدى المعلمات أعلى من المعلمين الذكور.

التعقيب على الدراسات السابقة: أوجه الاتفاق والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة: من حيث الهدف يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة، وثقافة الإنجاز للمعلمين من وجهة نظرهم، ويتشابه البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في تناول مكونات الإبداع التنظيمي، ولكنها تختلف من حيث تناولها كدراسة (Boyaci and Karacabey, 2016)، كما أنه يتشابه البحث الحالي للمتغير التابع الذي تناول أبعاد ثقافة الإنجاز مع دراسة الجرايدة (2018)، بينما اهتمت بعض الدراسات بدافعية الإنجاز كدراسة الحلواني (2021)، واهتمت دراسة (Serin and Akkaya, 2020) بدافعية المعلمين. من حيث الأداة اعتمد البحث الحالي أداة الاستبانة المغلقة لجمع المعلومات والبيانات، وقد اتفقت معظم الدراسات معها مثل دراسة الجرايدة (2018)، ودراسة الحلواني (2021)، ودراسة (Serin and Akkaya, 2020)، واختلفت مع باقي الدراسات مثل دراسة غالطي (2020) الاستبانة والمقابلة. من حيث المنهج استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، حيث اتفقت مع دراسة (Serin and Akkaya, 2020)، ودراسة الجرايدة (2018)، واختلفت مع بعض الدراسات التي استخدمت المنهج النوعي مثل دراسة (Boyaci and Karacabey, 2016)، كما استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة الحلواني (2021)، بينما استخدم المنهج الوصفي في دراسة غالطي (2020).

الطريقة والإجراءات: يقدم هذا البحث شرحاً وافياً حول الإجراءات التي اتبعتها الباحثان في دراستهما الميدانية بما في ذلك اختيار المنهج المناسب للإجابة عن أسئلة البحث وبيان مجتمع البحث وحجم عينته، كذلك التحقق من خصائصه السيكومترية المتمثلة في صدق وثبات الأداء وذلك من خلال توزيع أداة البحث على عينة استطلاعية قبل توزيعها بشكل فعلي على عينتها. كذلك عرض المعالجات الإحصائية المناسبة التي استخدمها الباحثان في تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأداة.

منهجية البحث: لتحديد درجة الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بثقافة الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي الارتباطي باعتباره الأنسب للإجابة عن أسئلة البحث.

مجتمع البحث: ضمَّ مجتمع البحث جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة التابعة للواء الجامعة في العاصمة عمان خلال العام الدراسي (2024-2025) وعددهم (9168) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات مديرية تربية وتعليم لواء الجامعة.

عينة البحث: قام الباحثان باختيار عينة بسيطة متيسرة لتمثل مجتمع البحث، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة البحث، تم استرجاع (393) استبانة، أُستبعد منها (7) استبانات لم تكن صالحة للتحليل الإحصائي نتيجة وجود العديد من الإجابات بنمط متكرر. وعليه بلغ عدد الاستبانات المستخدمة في التحليل الإحصائي (386) استبانة. والجدول (1) الآتي يعرض توزيع العينة وفقاً للمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

الجدول (1): توزيع العينة وفقاً للمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

النسب المئوية	العدد	المتغير	
38.1	147	ذكر	الجنس
61.9	239	أنثى	
70.5	272	بكالوريوس	المؤهل العلمي
29.5	114	دراسات عليا	
17.1	66	أقل من خمس سنوات	سنوات الخدمة
32.4	125	خمس - أقل من عشر سنوات	
50.5	195	عشر سنوات فأكثر	
%100	386	العدد الكلي	

بما يتعلق بوصف المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث، يتضح من الجدول (1) ما يأتي:

- **متغير الجنس:** تشكل نسبة الإناث (61.9%) من العينة ويتكرر بلغ (239) منسقة، في حين بلغ عدد الذكور (147) معلماً، ونسبة مئوية بلغت (38.1%).

-متغير المؤهل العلمي: كانت النسبة الأكبر لحملة شهادة البكالوريوس التي بلغت (70.5%) وبتكرار قدره (272)، بينما كانت النسبة الأقل لحملة الدراسات العليا، وقد بلغت (29.5%) وبتكرار (114).

-متغير سنوات الخدمة: النسبة الأكبر كانت لمن تبلغ سنوات خدمتهم عشر سنوات فأكثر وقد بلغت (50.5%) وبتكرار (195)، تلتها نسبة المعلمين الذين تتراوح سنوات خدمتهم ما بين (خمس-أقل من عشر سنوات) وقد بلغت (32.4%) وبتكرار (125)، في حين كانت النسبة الأقل لمن تقل سنوات خبرتهم عن خمس سنوات وقد بلغت (17.1%) وبتكرار (66).

أداة البحث: اعتمد الباحثان الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وقاما بتطوير فقراتها وتحديد مجالاتها استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث، وتكونت الاستبانة من المحاور الآتية: المبحث الأول: تضمن الأسئلة الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية لعينة البحث: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة. والمبحث الثاني: تضمن الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل "الإبداع التنظيمي"، وبلغ عدد فقراته (28) فقرة موزعة على المجالات الآتية: الدقة والمرونة في إيجاد حلول للمشكلات، تنظيم العمل، الأصالة واستخدام التكنولوجيا، المحاسبية. والمبحث الثالث: تضمن الفقرات الخاصة بالمتغير التابع "ثقافة الإنجاز"، وبلغ عدد فقراته (29) فقرة موزعة على المجالات الآتية: الرؤية المستقبلية والرسالة، التحفيز والتشجيع، التنمية المهنية، نشر ثقافة الإنجاز.

صدق وثبات أداة البحث: تم اختبار صدق وثبات الأداة من خلال:

أولاً: صدق الأداة: اختبر الباحثان صدق الأداة باستخدام طريقتين، هما:

-**صدق المحتوى:** تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الإدارة التربوية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية للتحقق من السلامة اللغوية، والعلمية لفقرات الأداة. وقدم المحكمون تعديلاتهم على الاستبانة الأولية وأوصوا بتعديلها، وتمثلت هذه التعديلات بإعادة صياغة بعض الفقرات، وإضافة بعضها الأخر، وحذف بعضها. قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة وحذفت الفقرات التي لم يجمع عليها (80%) من المحكمين.

-صدق البناء: تم التحقق من صدق البناء من خلال استخراج معامل ارتباط كل فقرة والمجال الذي تندرج تحته والدرجة الكلية للمتغير. وبناء على العديد من الدراسات السابقة كدراسة (Price et al., 2015)، يتم الاحتفاظ بالفقرات التي تتراوح قيم معاملات الارتباط ما بين (0.30-0.80)، وأن يكون دال إحصائياً عند مستوى (0.01) ومستوى (0.05).

الجدول (2): معامل ارتباط بيرسون لفقرات المتغير "الإبداع التنظيمي" والمجال والدرجة الكلية.

الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم	الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم	الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم
.389*	.525*	21	.541*	.628*	11	.481*	.599*	1
.350*	.470*	22	.564*	.688*	12	.414*	.588*	2
.412*	.454*	23	.507*	.595*	13	.492*	.615*	3
.439*	.613*	24	.444*	.594*	14	.637*	.687*	4
.396*	.674*	25	.350*	.582*	15	.557*	.692*	5
.371*	.604*	26	.418*	.571*	16	.668*	.764*	6
.411*	.473*	27	.460*	.558*	17	.393*	.644*	7
.512*	.494*	28	.515*	.610*	18	.470*	.478*	8
			.460*	.525*	19	.395*	.400*	9
			.511*	.583*	20	.485*	.548*	10

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات والمجال الذي تندرج تحته قد تراوحت ما بين (0.400-0.764)، بينما تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية (0.317-0.668)، وجميعها دال إحصائياً وضمن المجال المقبول إحصائياً، وهذا

دليل على تمتع فقرات المتغير "الإبداع التنظيمي" بصدق البناء. كما تم استخراج قيم معاملات ارتباط مجالات هذا المتغير والدرجة الكلية للمتغير.

الجدول (3): معاملات ارتباط مجالات المتغير "الإبداع التنظيمي" والدرجة الكلية.

معامل الارتباط	المجال
.795*	الدقة والمرونة في إيجاد حلول للمشكلات
.761*	تنظيم العمل
.785*	الأصالة واستخدام التكنولوجيا
.767*	المحاسبية

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

من الجدول (3) يتضح أن قيم معاملات ارتباط مجالات هذا المتغير والدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.761-0.795) وجميعها ذات دلالة إحصائية وبالتالي تتمتع مجالات هذا المتغير بصدق البناء.

الجدول (4): معامل ارتباط بيرسون لفقرات المتغير "ثقافة الإنجاز" والمجال والدرجة الكلية.

الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم	الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم	الارتباط والدرجة الكلية	الارتباط والمجال	الرقم
.643*	.721*	21	.498*	.670*	11	.536*	.602*	1
.473*	.593*	22	.583*	.614*	12	.519*	.613*	2
.621*	.723*	23	.570*	.620*	13	.594*	.759*	3
.560*	.610*	24	.501*	.636*	14	.521*	.629*	4
.533*	.752*	25	.474*	.453*	15	.519*	.605*	5
.437*	.686*	26	.628*	.715*	16	.610*	.717*	6
.438*	.673*	27	.410*	.524*	17	.416*	.571*	7
.559*	.670*	28	.557*	.719*	18	.398*	.505*	8
.403*	.572*	29	.490*	.638*	19	.448*	.637*	9
			.542*	.625*	20	.368*	.491*	10

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (4) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات والمجال الذي تندرج تحته قد تراوحت ما بين (0.453-0.759)، بينما تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية (0.368-0.643) وجميعها دال إحصائياً وضمن المجال المقبول إحصائياً، وهذا دليل على تمتع فقرات المتغير "ثقافة الإنجاز" بصدق البناء. كما تم استخراج قيم معاملات ارتباط مجالات هذا المتغير والدرجة الكلية للمتغير.

الجدول (5): معاملات ارتباط مجالات المتغير "الإبداع التنظيمي" والدرجة الكلية.

معامل الارتباط	المجال
.718*	الرؤية المستقبلية والرسالة
.779*	التحفيز والتشجيع
.747*	التنمية المهنية
.735*	نشر ثقافة الإنجاز

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات ارتباط مجالات هذا المتغير والدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.735-0.779) وجميعها ذات دلالة إحصائية وبالتالي تتمتع مجالات هذا المتغير بصدق البناء.

ثانياً: ثبات الأداة: اختبر الباحثان ثبات الأداة باستخدام طريقتين، هما:

ثبات الإعادة (Test-Retest): تم توزيع الأداة بصورة أولية على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة ومن خارج العينة الفعلية للبحث، وتم تطبيقها مرة أخرى بعد مضي أسبوعين، ومن ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مرقي التطبيق. ثبات معامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا): تم استخراج معامل كرونباخ ألفا حيث تكون النتيجة مقبولة إذا تجاوزت قيمة المعامل (0.60).

الجدول (6): معاملات ثبات الأداة.

معامل ثبات الإعادة	معامل ثبات الإعادة	المتغير
0.721	0.731	الدقة والمرونة في إيجاد حلول للمشكلات
0.734	0.739	تنظيم العمل
0.698	0.703	الأصالة واستخدام التكنولوجيا
0.771	0.780	المحاسبية
-	0.857	الإبداع التنظيمي
0.801	0.805	الرؤية المستقبلية والرسالة
0.793	0.799	التحفيز والتشجيع
0.754	0.759	التنمية المهنية
0.722	0.728	نشر ثقافة الإنجاز
-	0.900	ثقافة الإنجاز

بينت نتائج الجدول (6) أن معامل ثبات الإعادة للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي قد بلغ (0.857)، وتراوحت قيمه لمجالات الإبداع التنظيمي ما بين (0.703-0.780). وتراوحت قيمه لمجالات المتغير المستقل الإبداع التنظيمي ما بين (0.698-0.771). كما بلغ معامل ثبات الإعادة للمتغير ثقافة الإنجاز قد بلغ (0.900)، وتراوحت قيمه لمجالات ثقافة الإنجاز ما بين (0.728-0.805). وتراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا لمجالات المتغير ثقافة الإنجاز ما بين (0.722-0.801)، وجميع هذه القيم أكبر من (0.60) وهذا يؤكد على تمتع مجالات الأداة بالثبات وبالتالي يمكن تطبيق الأداة على العينة الفعلية للبحث.

تصحيح المقياس: استخدم الباحثان مقياس ليكرت الخماسي وتم ترميز بدائله الخمسة لتكون على النحو الآتي: (1= بدرجة قليلة جداً)، (2= بدرجة قليلة)، (3= بدرجة متوسطة)، (4= بدرجة كبيرة)، (5= بدرجة كبيرة جداً)، وتم تصحيح المقياس إحصائياً باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أعلى قيمة في المقياس} - \text{أقل قيمة في المقياس}) / 3$$

طول الفئة = $3 / (5 - 1) = 1.33$ ، وعليه تصنف المتوسطات الحسابية كما يأتي:

- الدرجة المرتفعة: تزيد قيم المتوسطات الحسابية عن (3.68).
- الدرجة المتوسطة: تتراوح قيم المتوسطات الحسابية ما بين (2.34-أقل من 3.68).
- الدرجة المنخفضة: تقل فيه قيم المتوسطات الحسابية عن (2.34).

متغيرات البحث: المتغير المستقل: الإبداع التنظيمي. والمتغير التابع: ثقافة الإنجاز.

المعالجات الإحصائية: لتوصيف عينة البحث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية، وللإجابة عن السؤالين الأول والثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الثاني والسؤال الرابع تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، وللإجابة عن السؤال الخامس تم استخراج معامل ارتباط بيرسون. كما تم استخراج معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات الأداة، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار صدق البناء.

إجراءات البحث : للإجابة عن أسئلة البحث، وتحقيق أهدافها، تم اتباع الإجراءات الآتية:

1. تحديد المشكلة البحثية والرجوع للدراسات السابقة والأدب النظري لتحديد متغيرات البحث ومجالاته.
2. تحديد مجتمع وعينة البحث.
3. تطوير أداة البحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة.
4. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة البلقاء التطبيقية موجه إلى مديرية تربية وتعليم لواء الجامعة.
5. التحقق من صدقها وثباتها وذلك بعد تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج العينة الفعلية.
6. تطبيق أداة البحث على العينة الفعلية وجمع البيانات وتفرغها وترميزها باستخدام الحاسوب الشخصي.
7. استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لاستخراج نتائج البحث، ومناقشتها، وتقديم التوصيات المناسبة.

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها: "ما درجة ممارسة المديرين في المدارس الخاصة للواء الجامعة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟"

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المتغير المستقل مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم	الرتبة
مرتفعة	0.49	3.74	تنظيم العمل	2	1
مرتفعة	0.62	3.71	الدقة والمرونة في إيجاد حلول للمشكلات	1	2
مرتفعة	0.39	3.68	المحاسبية	4	3
متوسطة	0.52	3.66	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	3	4
مرتفعة	0.36	3.70	الإبداع التنظيمي		

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين في المدارس الخاصة للواء الجامعة للإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة مرتفعة، وجاءت المتوسطات الحسابية لمجالات هذا المتغير ضمن المجال (3.66-3.74). جاء مجال "تنظيم العمل" بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، يليه مجال "الدقة والمرونة في إيجاد حلول للمشكلات" بدرجة مرتفعة، أما في المرتبة الثالثة فقد جاء مجال "المحاسبية" بدرجة مرتفعة. وجاء مجال "الأصالة واستخدام التكنولوجيا" في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجهران (2020) التي جاءت بدرجة مرتفعة، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة غالطي (2020) التي كانت بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: "هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى جنس المعلم ومؤهله العلمي وسنوات خدمته؟"

الجدول (8): المتوسطات الحسابية لمجالات المتغير المستقل الإبداع التنظيمي حسب جنس المعلم ومؤهله العلمي

وسنوات خدمته

الدرجة الكلية	الحاسبية	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	تنظيم العمل	الدقة والمرونة		الفئة	المتغير
3.49	3.49	3.44	3.50	3.50	س	ذكر	الجنس
0.27	0.32	0.35	0.38	0.67	ع		
3.83	3.80	3.80	3.88	3.83	س	أنثى	
0.41	0.38	0.56	0.48	0.55	ع		
3.70	3.67	3.65	3.74	3.71	س	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.39	0.39	0.51	0.48	0.62	ع		
3.71	3.71	3.69	3.73	3.69	س	دراسات عليا	
0.42	0.39	0.54	0.51	0.63	ع		
3.72	3.69	3.69	3.74	3.75	س	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
0.44	0.39	0.54	0.57	0.63	ع		
3.61	3.61	3.57	3.64	3.59	س	10-5	
0.33	0.36	0.45	0.44	0.63	ع	سنوات	
3.76	3.73	3.72	3.80	3.76	س	10	
0.42	0.41	0.55	0.48	0.60	ع	سنوات فأكثر	

س: المتوسط الحسابي، ع: الانحراف المعياري

الجدول (8) يوضح وجود بعض الفروق الظاهرية في استجابات عينة البحث حول مجالات الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وللتحقق من ذلك تم إجراء اختبار التباين المتعدد (MANOVA).

الجدول (9): اختبار التباين المتعدد (MANOVA) للإجابة عن السؤال الثاني.

المتغير	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	الدلالة الإحصائية
قيمة هوتلنج (الجنس) Value (0.151) Sig (0.000)	الدقة والمرونة	6.808	1	6.808	18.978	.000*
	تنظيم العمل	8.039	1	8.039	39.260	.000*
	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	7.854	1	7.854	32.165	.000*
	المحاسبية	5.176	1	5.176	39.000	.000*
	الدرجة الكلية	6.829	1	6.829	50.880	.000*
قيمة هوتلنج (المؤهل العلمي) Value(0.009) Sig (0.628)	الدقة والمرونة	.194	1	.194	.540	.463
	تنظيم العمل	.067	1	.067	.326	.568
	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	.046	1	.046	.188	.665
	المحاسبية	.145	1	.145	1.092	.297
	الدرجة الكلية	.000	1	.000	.001	.975
قيمة ويليكس (سنوات الخدمة) Value (0.989) Sig (0.949)	الدقة والمرونة	.181	2	.091	.253	.777
	تنظيم العمل	.181	2	.090	.441	.644
	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	.078	2	.039	.160	.852
	المحاسبية	.077	2	.039	.291	.747
	الدرجة الكلية	.055	2	.027	.204	.816
الخطأ	الدقة والمرونة	134.172	374	.359		
	تنظيم العمل	76.584	374	.205		
	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	91.327	374	.244		
	المحاسبية	49.636	374	.133		
	الدرجة الكلية	50.194	374	.134		
المجموع	الدقة والمرونة	5446.264	386			
	تنظيم العمل	5483.712	386			
	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	5287.253	386			
	المحاسبية	5297.271	386			
	الدرجة الكلية	5350.460	386			

● دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \leq \alpha)$.

كشفت نتائج الجدول (9) عما يأتي: وجود فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى جنس المعلم، استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.05). وبالرجوع إلى الجدول (8) يتضح أن الفروق كانت لصالح الإناث اللواتي حصلن على متوسطات حسابية أعلى في جميع المجالات والدرجة الكلية. ولا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أكبر من (0.05). وتتفق نتائج البحث في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى سنوات الخدمة لفئة عشرة سنوات فأكثر مع دراسة غالطي (2020).

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: "ما درجة ممارسة المعلمين في المدارس الخاصة للواء الجامعة لثقافة الإنجاز من وجهة نظرهم؟"

الجدول(10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المتغير التابع "ثقافة الإنجاز" مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	الرؤية المستقبلية والرسالة	3.68	0.58	مرتفعة
2	4	نشر ثقافة الإنجاز	3.67	0.57	متوسطة
3	3	التنمية المهنية	3.60	0.55	متوسطة
4	2	التحفيز والتشجيع	3.52	0.55	متوسطة
		ثقافة الإنجاز	3.62	0.43	متوسطة

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المعلمين في المدارس الخاصة للواء الجامعة لثقافة الإنجاز من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وجاء المجال " الرؤية المستقبلية والرسالة" بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، تلاه المجال " نشر ثقافة الإنجاز" بدرجة متوسطة، أما في المرتبة الثالثة فقد جاء المجال " التنمية المهنية" بدرجة متوسطة. المجال " التحفيز والتشجيع" جاء في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحلواني (2021) التي أكدت على أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها: "هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين لثقافة الإنجاز تعزى إلى جنس المعلم ومؤهله العلمي وسنوات خدمته؟"

الجدول (11): اختبار التباين المتعدد (MANOVA) للإجابة عن السؤال الرابع.

المتغير	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"F" قيمة	الدلالة الإحصائية
قيمة هوتلنج (الجنس) Value (0.185) Sig (0.000)	الرؤية المستقبلية والرسالة	3.104	1	3.104	9.372	.002
	التحفيز والتشجيع	.015	1	.015	.049	.824
	التنمية المهنية	3.707	1	3.707	12.614	.000
	نشر ثقافة الإنجاز	2.423	1	2.423	7.672	.006
قيمة هوتلنج (المؤهل العلمي) Value (0.013) Sig (0.453)	الدرجة الكلية	.361	1	.361	1.796	.181
	الرؤية المستقبلية والرسالة	.346	1	.346	1.044	.308
	التحفيز والتشجيع	.023	1	.023	.079	.779
	التنمية المهنية	.086	1	.086	.294	.588
قيمة ويليكس (سنوات الخدمة) Value(0.922) Sig (0.001)	نشر ثقافة الإنجاز	.018	1	.018	.059	.809
	الدرجة الكلية	.006	1	.006	.028	.867
	الرؤية المستقبلية والرسالة	.168	2	.084	.254	.776
	التحفيز والتشجيع	4.741	2	2.371	8.015	.000
الخطأ	التنمية المهنية	.076	2	.038	.130	.878
	نشر ثقافة الإنجاز	1.037	2	.519	1.642	.195
	الدرجة الكلية	.653	2	.326	1.623	.199
	الرؤية المستقبلية والرسالة	123.868	374	.331		
المجموع	التحفيز والتشجيع	110.629	374	.296		
	التنمية المهنية	109.903	374	.294		
	نشر ثقافة الإنجاز	118.135	374	.316		
	الدرجة الكلية	75.198	374	.201		
	الرؤية المستقبلية	5363.21	386			

				4	الرسالة
			386	4906.68 9	التحفيز والتشجيع
			386	5129.82 3	التنمية المهنية
			386	5347.44 9	نشر ثقافة الإنجاز
			386	5142.07 7	الدرجة الكلية

كشفت نتائج الجدول (11) عما يأتي: وجود فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين للمجالات (الرؤية المستقبلية والرسالة، التنمية المهنية، نشر ثقافة الإنجاز) تعزى إلى جنس المعلم، استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.05). وبالرجوع إلى الجدول (19) يتضح أن الفروق كانت لصالح الإناث اللواتي حيث حصلن على متوسطات حسابية أعلى. ولا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة التحفيز والتشجيع والدرجة الكلية تعزى إلى الجنس، استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أكبر من (0.05). كما لا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى المؤهل العلمي، استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أكبر من (0.05). أيضاً لا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين للرؤية المستقبلية والرسالة، والتنمية المهنية، ونشر ثقافة الإنجاز، والدرجة الكلية تعزى إلى سنوات خدمة المعلم، استناداً لقيم "F" التي كانت جميعها عند مستوى دلالة أكبر من (0.05). ووجود فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة التحفيز والتشجيع تعزى إلى سنوات خدمة المعلم، استناداً لقيم "F" التي كانت عند مستوى دلالة أقل من (0.05). وللكشف عن مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه البعدي.

الجدول (12) اختبار شيفيه البعدي للكشف عن مصدر الفروق في استجابات المعلمين حول مجال التحفيز والتشجيع تعزى لسنوات الخدمة.

أقل من 5 سنوات	5- أقل 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	
--			أقل من 5 سنوات
.3074*	--		خمس- أقل عشر سنوات
.1600	-.1473	--	عشر سنوات فأكثر

يتضح من الجدول (12) أن الفروق في مجال التحفيز والتشجيع كانت بين الفئتين (أقل من 5 سنوات) و(خمس-أقل من عشر سنوات)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي كانت الفروق لصالح الفئة (أقل من خمس سنوات). كما كشفت نتائج البحث عما يأتي: وجود فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين للمجالات (الرؤية المستقبلية والرسالة، التنمية المهنية، نشر ثقافة الإنجاز) تعزى إلى جنس المعلم، وكانت الفروق لصالح الإناث اللواتي حصلن على متوسطات حسابية أعلى. ولا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة التحفيز والتشجيع والدرجة الكلية تعزى إلى الجنس. أيضاً لا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المديرين للإبداع التنظيمي تعزى إلى المؤهل العلمي. كما أنه لا توجد فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين للرؤية المستقبلية والرسالة، والتنمية المهنية، ونشر ثقافة الإنجاز، والدرجة الكلية تعزى إلى سنوات خدمة المعلم. ووجود فروق في اتجاهات المعلمين حول ممارسة التحفيز والتشجيع تعزى إلى سنوات خدمة المعلم، وكانت الفروق لصالح الفئة (أقل من خمس سنوات). واتفق هذا البحث مع دراسة الجرايدة (2018) في اتجاهات المعلمين حول ممارسة المعلمين لثقافة الإنجاز لمتغير سنوات الخدمة.

نتائج السؤال الخامس ومناقشتها: "هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المديرين

للإبداع التنظيمي وثقافة الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟"

الجدول (13): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات الإبداع التنظيمي وثقافة الإنجاز.

الإبداع التنظيمي	المحاسبية	الأصالة واستخدام التكنولوجيا	تنظيم العمل	الدقة والمرونة	معامل الارتباط ومستوى الدلالة	
.518*	.438*	.574*	.430*	.305*	معامل ارتباط بيرسون	ثقافة الإنجاز
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	

* دل إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$)

يتبين من الجدول (13) وجود علاقة إيجابية بين الإبداع التنظيمي للمديرين وثقافة الإنجاز للمعلمين حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.518)، بينما تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الإبداع التنظيمي (الدقة والمرونة لإيجاد حل للمشكلات، تنظيم العمل، الأصالة واستخدام التكنولوجيا، المحاسبية) وثقافة الإنجاز ما بين (0.306-0.574) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي هناك علاقة إيجابية بين جميع أبعاد الإبداع التنظيمي وثقافة الإنجاز. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Boyaci and Karacabey, 2016) التي كشفت عن دور المدير في الإبداع، الذي يركز على التحفيز باتجاه النجاح، والتشجيع على الانفتاح نحو الإبداع، واحترام اختلاف الآراء، واستخدام نمط القيادة الديمقراطية.

التوصيات: بناءً على ما توصل إليه الباحثان من نتائج يوصيان بما يأتي:

1. قيام إدارات المدارس الخاصة في لواء الجامعة بدراسة الاحتياجات التدريسية لدى المعلمين، وتحديد نقاط الضعف والقوة لديهم، وعقد البرامج التدريسية اللازمة لتطويرهم مهنيًا وأكاديميًا.
2. قيام إدارات المدارس الخاصة في لواء الجامعة بالتوسع في استخدام التقنيات الحديثة وما أفرزته من أدوات، وتطبيقات كالذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية والإدارية.
3. تكوين بيئة عمل تُشجع المعلمين في المدارس الخاصة في لواء الجامعة على الانخراط في التنمية المهنية، ونشر ثقافة الإنجاز وتطوير أدائهم للارتقاء بسمعة المدرسة.

References:

Abu Khalil, Mohammad Ibrahim Mohammad. (2023). "The reality of professional development for teachers in Egypt: An analytical study of some literature", *Journal of Educational and Human Studies*, Faculty of Education, Damanhour University, Egypt, 15(2), 237-268. (In Arabic)

Ahmed, Mahmoud Hammam Ali. (2023). "The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation: A Field Study on Telecom Egypt", (Unpublished doctoral dissertation). Ain Shams University, Cairo. (In Arabic)

Al- Shammaa, Khalil Mahmoud. and Humoud, Khudaeir Kazim. (2009). *Organization Theory*, Amman, Dar Al-Masirah Publishing and distribution and printing. (In Arabic)

Al-Dajani, Iyad Ali Yahya. (2016). "The Role of Private School Principals in Gaza Governorates in Promoting a Culture of Achievement among Their Teachers and Ways to Develop It, Dar Al-Arqaq Schools as a Model". *Islamic University Journal of Educational and Psychological Studies*, Gaza, 24(3), 108-128. (In Arabic)

Al-Halawani, Shaima Mohamed Fahmy. (2021). "Achievement Motivation among Teachers in the Jerusalem Area According to McClelland Theory and its Relationship to Some Demographic Variables." *Arab American University, Palestine. Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(33), 20-37. (In Arabic)

Al-Hussein bin Abdullah II Award for Voluntary Work, (2021), website, available at the following link: <https://www.alhuseeinvolunteeraward.jo> Retrieved 5/10/2024, (In Arabic)

Al-Jahran, Hana Muhammad Gohar. (2020). "The Degree of Job Enrichment Practice and its Relationship to Organizational Creativity among Principals of Government Basic Schools in the Capital Governorate of Amman from the Perspective of Assistant Principals", (Unpublished master's thesis). Middle East University, Amman. (In Arabic)

Al-Jaraydah, Mohammad Suleiman Mufaddi. (2018). "Organizational Justice among School Principals and its Relationship to Promoting a Culture of Achievement from a Teachers' Perspective in Sahara Governorate, Sultanate of Oman". *Arab Studies in Education and Psychology*, Sultanate of Oman, (93), 225-247. (In Arabic)

Al-Khathaami, Misfer. (2020). "Creative Leadership among School Leaders in Khamis Mushait Governorate from a Teachers' Perspective: A Field Study", *Journal of the Faculty of Education, Assiut University, Egypt*, 36(1), 482-508. (In Arabic)

Al-Maliky, Ragaa Q. L. (2020). "Leadership Behavior and its Relationship to the Administrative Creativity of Training Leaders from the Perspective of Educational Supervisors and Specialists in the Province of Baghdad", *International Journal of Advance Research in Education and Technology*, 7(1), 43-51.

Bersouli Fawzia. (2019). "Empowering leadership and its role in developing creative behavior among employees of the organization." *Journal of Ijtihad for Legal and Economic Studies, Brika University Center, Algeria*, 8(5), 433-460. (In Arabic)

Boyaci, A. and Karacabey, M. (2016). "Opinions of private and public primary school principals on organizational creativity". *International Journal of Educational Organization and Leadership*, 23(4), 1-11.

Bruise, Warda. (2016). "The impact of organizational creativity on the job performance of the organization." *Scientific Symposium Research Fourth: Innovation in the Business World - Human Resources Research and Development Center - Ramah - Jordan, Amman: Human Resources Research and Development Center*, 81-96. (In Arabic)

Daradkeh, Amal Abdul Muhdi Younis. (2022), "Employing Organizational Creativity among Public and Private School Principals and its Relationship to Developing School Performance from the Teachers' Point of View in the University District/Amman Region", (Unpublished master's thesis). Jerash University, Jordan. (In Arabic)

Farhang, H., Abkenari, H. and Fadaee, M. (2018). "The Impact of Organizational Innovation on The Performance of Manufacturing Firms through Innovation capabilities in process and product". *Optimization*, 10(2), 75-80.

Galti, Hussein. (2020). "The Level of Administrative Creativity among Secondary School Principals in Sabya Governorate", *Journal of Educational and Psychological Sciences, Gaza, Palestine*, 4(43), 19-45. (In Arabic)

Hassink, W. (2018). "How to reduce workplace absenteeism". IZA World of Labor,1-11. Retrieved from:

<https://wol.iza.org/uploads/articles/447/pdfs/how-to-reduce-workplace-absenteeism.pdf>

Imshiri, Halima Ali. (2023). "The Impact of Applying Human Talent Management Strategies on Organizational Creativity at the Faculty of Economics - Al-Khoms, Al-Marqab University", Sirt University International Journal - Humanities, Libya, 13(2), 60-81. (In Arabic)

Jarwan, Fathi Abdel Rahman. (2021). Talent, Excellence and Creativity, (8th Edition). Amman: Dar Al-Feker for Publishing and Distribution. Queen Rania Al Abdullah Award for Excellence in Education, (2013), website, available at the link, retrieved 5/10/2024. (In Arabic)

Khanfar, Asma Radi Abdel Hameed. (2020). "The Role of King Abdullah II Schools for Excellence in Spreading the Culture of Collective Achievement among its Students: Zarqa School as a Model". Al-Jouf University Journal of Educational Sciences, Saudi Arabia, 6(2), 97-122. (In Arabic)

Khanfar, Asma Radi. and Al-Taeb, Salima Omar. (2018). "The Role of Universities in Promoting a Culture of Collective Achievement among Their Students", First International Conference on Education in Libya, Misurata University, Misrata, (In Arabic).

Ministry of Education, (2024), "The Role of the Hashemites in Developing Education in Jordan". The Hashemite Kingdom of Jordan, available on the following link: <https://moe.gov.jo/ar/node/16242> Retrieved on (25/9/2024). (In Arabic)

Serin, H. and Akkaya, A. (2020). "The relationship between school principals' perceived transformational leadership behavior and teachers' motivation". International Education Studies. 13(10), 70-87.

Walhi, Hanan. (2018). "The Role of Organizational Creativity in Activating Communication with the Hospital Institution", Faculty of Information, Communication and Audiovisual Sciences, (Unpublished Ph.D. dissertation), University of Constantine, Algeria. (In Arabic)

Zeno, Sarah Abdel Hameed. (2020). "Visual Management in Palestinian Universities in Gaza Governorates and its Relationship to the

Culture of Achievement", (Unpublished master's thesis). Islamic University (Gaza), Palestine. (In Arabic)