جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية

Teachers Self-Esteem and Its Relationship with Competitive Advantage for Jordanian Private Schools

إعداد

حنان خلدون عبدالرازق

إشراف

د. عمر علي الرفايعه

قدمت هذه الرسالة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية الآداب والعلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2024

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿... وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ١٩﴾ [النمل: 19]

﴿... وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ... ١٢﴾ [لقمان: 12]

صدق الله العظيم

ب

تفويض

أنا **حنان خلدون عبدالرازق**، أفوّض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيًا وإلكترونيًا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: حنان خلدون عبدالرازق.

التّاريخ: 21 / 01 / 2024.

التّوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: **تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية.**

للباحثة: حنان خلدون عبدالرازق.

وأجيزت بتاريخ: 21 / 01 / 2024.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. عمر علي حسين الرفايعه	مشرفًا	جامعة الشرق الأوسط	
د. ذكريات جبريل القرالة	عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا	جامعة الشرق الأوسط	
د. كاظم عادل الغول	عضوًا من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. فاطمة بنت عبدالعزيز التويجري	عضوًا من خارج الجامعة	جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية	

شكر وتقدير

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضله، فالحمدلله حُباً وشُكراً وامتناناً، الحمدلله على البدء والختام.

أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان والعرفان لمشرفي الدكتور عمر علي الرفايعه على موافقته الإشراف على هذه الرسالة، فقد كان كمنارة للعلم والعطاء وكان لإبداء ملاحظاته السديدة الأثر الطيب في تصحيح مسار رسالتي نحو الإتجاه الصحيح، وفقه الله وجزاه الله عني خير الجزاء .

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان والعرفان إلى كل من أفاض علي بحبه فأثمر ذلك وساهم في غرس بذور هذا العمل المتواضع حتى ظهر إلى النور وأخص بالشكر نبعين الحب والحنان والعطاء إلى عيناي"أمي وأبي".

كما وأتقدم بجزيل الشكر لأساتذتي الأعزاء أعضاء لجنة المناقشة الموقرة .

والشكر الجزيل لكل من سهل لي مهمتي في إنجاز هذه الرسالة.

وعليه فإني اسأل الله أن يوفقنا لما هو خير وصلاح لهذه الأمة.

الباحثة حنان خلدون عبدالرازق

الإهداء

بكل ما أتينا من مشاعر الحُب أهدي رسالتي هذه إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم لحياتي التي كانت لي السند والأخت والصديقة داعمي الأول ووجهتي التي أستمد منها القوة شُكراً على كل شيء أطال الله في عمركِ بالصحة والعافية أمي الغالية (تغريد درويش).

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار ... إلى من أحمل إسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم لي والدي العزيز (خلدون يعقوب) حفظه الله سندي الثابت في كل خطوات حياتي مصدر فخري وسعادتي.

إلى مصدر قوتي، الداعمين الساندين، أرضي الصلبة وجداري المتيّن إلى من مُدت أياديهم في آوقات الضعف إلى من راهنو على نجاحي .. ويذكروني بمدى قوتي واستطاعتي، الذين لا يحبطوني ويؤمنوا بشجاعتي مهما ضعفت وإرتخيت واقفين خلفي .. مثل ظلاً مهما كثرة تخبطاتي (إخواني وأخواتي).

ولا أنسى رفاق الدرب.. الذين شاركوني خطوات هذا الطريق، إلى من هونوا تعب الطريق، إلى من شجعوني على المثابرة وإكمال المسيرة مُمتنة لكم.

إلى جدتي وأمي الثانية هاجر خالد أطال الله في عمرها.

أهدي إليكم رسالتي مع خالص الشكر والعرفان.

فهرس المحتويات

الموضوع **الصفحة**

العنوان.....أ
تفويض ..... **Error! Bookmark not defined.**
قرار لجنة المناقشة ..... **Error! Bookmark not defined.**
شكر وتقدير.....ب
الإهداء ..... هـ
فهرس المحتويات.....و
قائمة الجداول .....ح
قائمة الملحقات..... ي
الملخّص باللغة العربية .....ك
الملخّص باللغة الإنجليزية .....ل

الفصل الأول: خلفيّة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة 1
مشكلة الدراسة.....4
هدف الدراسة.....5
أهمية الدراسة.....6
حدود الدراسة.....7
مصطلحات الدراسة.....7

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري 9
المحور الأول: تقدير الذات.....9
المحور الثاني: الميزة التنافسية..... 22
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة..... 31
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة 41

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة 43
مجتمع الدراسة 43
عينة الدراسة 43
أداة الدراسة 44
صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأيها 45
تصحيح أداة الدراسة بجزأيها 46
صدق البناء لأداة الدراسة 47
ثبات أداة الدراسة 49
متغيرات الدراسة 50
إجراءات الدراسة 50
المعالجة الإحصائية 51

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 52
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 58
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 62

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 63
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 68
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 72
التوصيات والمقترحات 73

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية 74
ثانياً: المراجع الأجنبية 80
المُلحقات 83

قائمة الجداول

رقم الفصل – رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
3 – 1	توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	44
3 – 2	مجالات الاستبانة بجزأيها: القيادة الريادية الميزة التنافسية وعدد فقراتها وأرقامها	46
3 – 3	معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة	46
3 – 4	قيم معاملات ارتباط فقرات تقدير الذات مع المجال ومع الاستبانة ككل	47
3 – 5	قيم معاملات ارتباط فقرات الميزة التنافسية مع المجال ومع الاستبانة ككل	48
3 – 6	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة	49
4 – 7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة مرتبة تنازليًا	52
4 – 8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الشخصية) مرتبة تنازليًا	53
4 – 9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الانفعالية) مرتبة تنازليًا	54
4 – 10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الاجتماعية) مرتبة تنازليًا	55
4 – 11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الجسمية) مرتبة تنازليًا	56
4 – 12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات المهنية) مرتبة تنازليًا	57
4 – 13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين لدرجة تحقق الميزة التنافسية بالمدارس الخاصة مرتبة تنازليًا	58
4 – 14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (الجودة) مرتبة تنازليًا	59
4 – 15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (السمعة) مرتبة تنازليًا	60

رقم الفصل – رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
4 – 16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (التكنولوجيا) مرتبة تنازليًا	61
4 – 17	معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقدير الذات ودرجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة.	62

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
.1	استبانة الدراسة بصورتها الأولية	84
.2	أسماء السادة محكمي أداة الدراسة	89
.3	استبانة الدراسة بصورتها النهائية	90
.4	كتاب تسهيل مهمة الباحثة	95

تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية

إعداد

حنان خلدون عبدالرازق

إشراف

الدكتور: عمر علي الرفايعه

الملخّص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين، وتحديداً في لواء قصبة عمان، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي المعتمد على جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت محورين: الأول لقياس تقدير الذات من خمسة أبعاد، وهي:(الشخصية، والانفعالية، والاجتماعية، والجسمية، والمهنية)، والثاني لقياس الميزة التنافسية، وتكونت من ثلاثة أبعاد، وهي: (الجودة، والسمعة، والتكنولوجيا)، وتكونت عينة الدراسة من (347) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان بشكل عام جاءت بدرجة مرتفعة، وجاء مجال(الذات الشخصية) بالمرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية مجال (الذات الاجتماعية)، وفي المرتبة الثالثة مجال (الذات المهنية)، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (الذات الانفعالية)، وجاء في الرتبة الخامسة والأخيرة مجال (الذات الجسمية)، وجميع هذه المجالات جاءت ضمن مستوى مرتفع، كما وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاءت بدرجة مرتفعة، وجاء مجال(السمعة) بالمرتبة الأولى، وجاء بالمرتبة الثانية مجال(الجودة)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (التكنولوجيا)، كما بيينت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى تقدير الذات ودرجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة. وبناء على النتائج توصي الدراسة، ، عقد دورات للمعلمين تهدف إلى التعرف على كيفية التعامل مع أنواع مختلفة من البرامج التعليمية الإلكترونية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات، الميزة التنافسية، المدارس الخاصة الأردنية.

Teachers Self-Esteem and Its Relationship to Competitive Advantage for Jordanian Private Schools

Prepared by:

Hanan Khaldoun Yacoub Abdelrazek

Supervised by:

Dr. Dr. Omar Ali Alrafayia

Abstract

The current study aimed to find out the relationship between teachers' self-esteem and achieving competitive advantage in Jordanian private schools from the teachers' point of view, the descriptive correlational approach was used based on data collection through a questionnaire which included two axes: the first one measured self-esteem from five dimensions, which are:(personal, emotional, social, physical, professional), and the second one measured competitive advantage, it has consisted of three dimensions, which are: (quality, reputation, technology), the study sample consisted of (347) teachers, selected by a simple random sample. The results of the study revealed that the level of self-esteem in private schools from the teachers perspective in the capital Amman in general got a high level, while the dimension (personal self) came in the first rank, the dimension (social self) came in the second rank , the dimension (professional self) came in the third rank, the dimension (emotional self) came in fourth rank ,as well as dimension (physical self) came in fifth and last rank, all these dimensions got a high level., as for the results of the study which showed that the degree of achieving competitive advantage of Jordanian private schools from the teachers perspective in general got a high level, the dimension (Reputation) came in the first rank, (Quality) came in the second rank, and (Technology) came in the third rank. The results also showed that there is a statistically significant positive correlation between the level of self-esteem and the degree to which the competitive advantage of private schools is achieved. Based on the findings, the study suggests that teachers have to attend courses in order to learn how to deal with various forms of modern electronic educational systems.

Keywords: Self-Esteem, Competitive Advantage.

الفصل الأول
خلفيّة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

يُعد قطاع التعليم من أهم القطاعات الضرورية للتقدم في أية دولة؛ ويحتل المعلمون موقعاً مهماً للغاية في هذا القطاع، فهم يمثلون محور التقدم وحجر الزاوية في كل تطوير وإصلاح، ومن أجل ذلك تعقد الآمال على المعلم، حيث لا يتصور أن يقوم الإصلاح والتعليم بمنأى عن المعلم، حيث يتخذ مركزاً رئيساً في المنظمة التعليمية باعتباره أهم مواردها المؤثرة في فاعلية التعليم وجودته وعليه تحقيق أهداف النظام التعليمي الإنسانية، والاجتماعية، والخدمية لكنها من أكثر المهن معاناة وتعرضاً للضغوط. فالمعلم يواجه ضغوطاً نفسية ومهنية وشخصية تؤثر سلباً على شخصيته وصحته وإنجازه وعلاقته مع تلاميذه ومع المؤسسة التي يعمل فيها. من هنا كان الإهتمام بالمعلم ضرورة من خلال تحقيق حاجاته الإنسانية والتنظيمية، كونها السبيل لتوجيه كل نشاطاته بعد الرضا الوظيفي إلى تحقيق الأهداف والمهمات المنوطة به، وعلى رأس هذه الحاجات الحاجة إلى تقدير الذات.

حيث كان المعلم ولا زال هو العنصر الفاعل في العملية التعليمية، والمعهود إليه بكثير من المهام وما تتطلبه من وسائل وأدوات اختلفت كثيراً عَمَّا كانت عليه سابقاً من تلقين وتوصيل للمعلومات للطالب، بل أصبح المعلم اليوم منظومة متكاملة من المهارات والمعارف والقيم التي تؤثر على جميع الفئات من طلاب ومعلمين وإداريين وأولياء الأمور والمجتمع ككل، فهو قائد يقود نفسه ويقود الآخرين، قادر على توجيه سلوكه وسلوك الآخرين وتحقيق الذات (العامري، وشاهبور، والحارثي، 2022).

يُعد تقدير الذات من أرقى الحاجات الإنسانية واعلاها ترتيباً، بحسب هرم ماسلو وهو شعور ذاتي تقف وراءه النجاحات التي يحققها الفرد، وفي الوقت نفسه يظل يرغب في زيادة هذا التقدير مع الرغبة

في كل نجاح في محأولاته، أو النجاح في مواجهة الفشل من خلال تكافؤ النجاحات مع التوقعات، فكلما حقق الفرد نجاحاً ارتفع لديه التقدير لذاته، ومن ثم يشعر شعوراً طيباً بنفسه من خلال تعدد النجاحات التي تحقق بالفعل رغباته، فالشعور بالقيمة يزداد كلما حققنا توقعاتنا وطموحاتنا (بالمين، عبد الحي، 2019).

يعتبر تقدير الذات من المفاهيم المهمة والحديثة التي سلطت الأضواء على الذات وقدرتها على التغلب على تحديات الحياة، وأنها تستحق النجاح والسعادة، وقد بينت تلك المفاهيم مجموع من المشاعر التي يكونها الفرد عن ذاته بما في ذلك الشعور باحترام الذات، وجدارتها تستند إلى أن الذات جديرة بالمحبة، جديرة بالأهمية، ويعتبر تقدير الذات المرتفع أن الشخص يشعر نفسه ذا قيمة وأهمية، في حين أن تقدير الذات المنخفض يعبر عن عدم رضا الفرد عن ذاته، فتقدير الذات هو تقييم الفرد لنفسه (الجمال، 2018).

إن لتقدير الذات بإعتبارها بوابة النجاح في مجالات الحياة أهميّة كبيرة، ولا سيما في مجال رضا الفرد عمّا يمارسه أو يقوم به من أعمال أو وظائف منوطة به، وتقدير الذات لايولد مع الإنسان بل هو مُكتسب من تجاربه في الحياة وطريقة استجابته وردت فعله تجاه التحديات والمشكلات في حياته، وبالتالي فإن تقدير الذات في حياة الفرد الوظيفية وأدائه لمهامه وواجباته المهنية سيؤثر إما سلباً أو إيجابياً على رضا الفرد الوظيفي وبالتالي في مستوى إنتاجه وعطائه المهني (كاتبي، وسليطين، 2020).

أشار الجبر، والزعبي (2017) إلى أن التعليم عملية معقدة تحتاج لتوفير ظروف وشروط خاصة، وبيئة مناسبة لإنجاحها، ومنها تقدير المعلم لذاته، حيث إن تقدير المعلم لذاته يعد صفة أساسية، يجب أن تتوفر فيه حتى تنعكس على أدائه وطريقة تدريسه، ولقد اكتسب تقدير الذات

اهتمامًا ملحوظًا لدى علماء النفس، فقد وضعه "ماسلو" في هرمه المعروف للحاجات الإنسانية، واعتبره مرحلة هامة يجب أن يصل إليها الإنسان في تطوره النفسي حتى يستطيع الوصول إلى قمة الهرم الممثلة في تحقيق الذات. ولأهمية هذه القضية نجد المنظمات المتميزة تحرص على الإسهام في تحقيقها لدى العاملين، لما لها من تأثير على مسار تحقيق الأهداف المنظميّة بما في ذلك تحقيق الميزة التنافسيّة.

إلى جانب تقدير الذات على الصعيد الفردي تأتي أهميّة الميزة التنافسية على صعيد المؤسسة، حيث تعد الميزة التنافسية من الموضوعات بالغة الأهمية التي شغلت بال المتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك لدورها فى تحقيق الإبداع والتميز والنجاح فى أهدافها المرسومة ، فهى المركز الفريد الذي تطوره المدرسة بوجه منافسيها من خلال أساليبها ومهاراتها والإستفادة من مواردها التي تميزها عن منافسيها (السعايده، 2022).

ولتستطيع المدرسة من تحقيق الميزة التنافسية عليها أن تتفوق وذلك من خلال توفير قيمة مضافة للطلبة تتمثل في جودة الخدمة التعليمية التي تقدمها المدرسة بالشكل الذي يُكسبها ثقة أولياء الأمور، وهو ما يضمن بقائها واستمراريتها، ويحقق لها عوائد مادية مناسبة. (محمد،2020)

"ويعرف صالح (342:2022) الميزة التنافسية بأنها "قدرة المدرسة على التفوق في الأداء وصياغة الإستراتيجيات التي تمكنها من التغلب على المشكلات الداخلية الخاصة بها والإستغلال الأمثل لكافة مواردها البشرية والمادية والمالية بتكلفة أقل وفاعلية أفضل بهدف انجاز انشطتها بشكل يحقق لها قيمة أفضل من منافسيها والحصول على مركز تنافسي أفضل، "تأتي أهمية التعرف على

الميزة التنافسية من خلال الأخذ بالتحسين والتطوير المستمر سواء كان للموارد المادية والبشرية بما يؤدي إلى تطوير الأداء ككل داخل المؤسسات التعليمية وتحقيق الجودة والتميز العالي للمؤسسات".

ومن خلال ما سبق؛ بالإضافة إلى ما لمسته الباحثة في الميدان التربوي من حاجة لأهمية وجود تقدير الذات لدى المعلمين لما لها من فوائد كثيرة مفترضة تنعكس على مستوى المدرسة وتحسين أداء الطلاب، وأن تقدير الذات المتحقق له تأثير كبير في أداء المعلمين، والذي سيحقق الميزة التنافسية المفترضة للمدرسة، والمحافظة على قوتها وسمعتها واستمراريتها في الميدان التربوي، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة لتعرّف مستوى تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية.

مشكلة الدراسة

من خلال الإطلاع على الأدب النظري ذي الصلة تظهر الحاجة إلى تناول تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة، وقد لاحظت الباحثة من خلال خبرتها في المدارس الخاصة أن هناك فروقات بين شخصيات المعلمين والعاملين في المدارس الخاصة المتميزة وغيرهم من المعلمين في المدارس التي لا تحظى بمكانة ورتبة على التصنيفات المتميزة في كافة المدارس الخاصة في المملكة، حيث إن التقدير المرتفع للذات لدى المعلمين بصفة خاصة ينعكس على علاقتهم بطلابهم ومدى التواصل الإجتماعي والنفسي بينهم مما يمكّن الطلاب من تنمية الثقة بالنفس والمشاركة في العمل، وتقدير الذات للفرد نفسه وللآخرين، وهذا يساعد على تحقيق الأهداف التربوية للعملية التعليمية، ومن أهمها تحقيق التوازن الشخصي للفرد وتنمية قدراته.

ثمة تنافس شديد بين المدارس الخاصة الكبرى في الأردن، ويظهر هذا التنافس في عدة مؤشرات منها أعداد الطلبة المسجلين، ومقدار ما تحققه تلك المدارس في نتائج الثانوية العامة من ارتفاع درجات طلبتها، أو نسبة الأوائل على الثانوية العامة، أو على الإختبارات الدولية.

ويرى لمبو(Limbo, 1991) كما في الأخرس والشرفات(2011) أن تقدير الذات للمعلم من الأبعاد المهمة، لما له من أثر في سلوك المعلم، ومدى رضاه عن عمله، ودوره في المجتمع وكفاءته التدريسية، فيرى المعلم ذاته أنه أكثر كفاءة وقدرة لمواجهة المشاكل أو الصعوبات التي تعترضه في حياته عندما يكون لديه تقدير ذات عالٍ فهو لا يبحث عن مواطن الضعف الموجودة فيه، ولا يفكر فيها بل يفكر في مواطن القوة؛ ذلك أن التفكير في مواطن الضعف يؤدي إلى تقدير ذات منخفض، وإن المعلم الذي يكون لديه تقدير لذاته عالٍ يكون مقبولاً من الآخرين ويعتقد دائماً أن لديه القدرة على الضبط والتحكم، وبالتالي الإسهام في رفع مستوى مدرسته التي يعمل فيها بما يحقق لها الميزة التنافسية كما أنه شخص له قيمة في مجتمعه ومن هنا جاءت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي : **ما علاقة تقدير الذات لدى المعلمين بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية؟**

هدف الدراسة واسئلتها

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين.

وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنيّة في القصبة عّمان من وجهة نظرهم؟

- ما درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية ؟

أهمية الدراسة

تقسم أهمية الدراسة إلى جانبين كالآتي:

أولا: الأهمية النظرية

تتضمن الأهمية النظرية للدراسة بالجوانب الآتية:

- إثراء الأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة (تقدير الذات وتحقق الميزة التنافسية) في المدارس عموماً وفي المدارس الخاصة بشكلٍ خاص.
- تقديم بعض التَّوصيات والمقترحات التي تختصُ بتقدير الذات والميزة التنافسية التي من الممكن أن يستفيد منها كل من له اهتمام بهذه الدراسة.
- تفتح مجال لدراسات أخرى حول موضوع تقدير الذات لدى المعلمين.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تكمن الأهمية التطبيقية بالآتي:

- يؤمل أن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس الخاصة في الأردن من خلال إظهار أهمية العلاقة بين تقدير الذات والميزة التنافسية، مما يسهّل عليهم رسم الخطط للإرتقاء بالعنصر البشري ومواصفاته النفسية والسلوكية.
- قد تفيد طلبة الدراسات العليا في الاطلاع والاستفادة من مجريات الدراسة وموضوعاتها.

- قد تفيد الباحثة القرار التربوي والتعليمي لتبني الإقتراحات والتوصيات التي ستخرج بها الدراسة، من أجل تبنّيها على أرض الواقع، لتحسين مستوى تقدير الذات لدى المعلمين، وتحسين مستوى الميزة التنافسية للمدارس.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية بالآتي:

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية.

الحدود البشرية: المعلمون والمعلمات في المدارس الخاصة في قصبة عمان.

الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الأول 2024/2023.

الحدود المكانية: طُبقت الدراسة على المدارس الخاصة في قصبة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية .

مصطلحات الدراسة

ترتكز هذه الدراسة إلى عدة مصطلحات ومنها تقدير الذات، الميزة التنافسية.

تقدير الذات

يعرف تقدير الذات بأنه استبصار الفرد لجوانب شخصيته، وتقديره لقدراته العامة، وإنعكاس ذلك على الأعمال الموكلة له، وفي الآراء والمقترحات التي يقدمها للآخرين، وفي تقدير الآخرين له وتقديره لهم، وتقبله لنفسه، وميله نحو ذاته، وثقته بنفسه، وبقدراته المختلفة (Dababi,2016).

يعرف تقدر الذات بأنه: "مشاعر واتجاهات الفرد نحو نفسه وكيف يقيم ذاته"(أبو أسعد، 208:2015).

وتعرف **إجرائيًا** بأنها: تقييم المعلم الإيجابي لذاته من الناحية الشخصية والاجتماعية والجسمية والمهنية وقدرته على التأثير الإيجابي في تعليم طلابه

الميزة التنافسية

تعرف الميزة التنافسية على أنها:" المجالات التي يمكن للمؤسسة التعليمية أن تنافس الآخرين من خلالها بطريقة أكثر فاعلية، وهي تمثل نقاط قوة تتسم بها المؤسسة دون منافسيها في أحد أنشتطها الإنتاجية أو التسويقية أو التمويلية، أو فيما يتعلق بمواردها البشرية أو الخدماتية، لذا تعتمد الميزة التنافسية على نتائج فحوص وتحليل كل نقاط القوة ونقاط الضعف الداخلية إضافة إلى الفرص والمخاطر المحيطة والسائدة في بيئة المؤسسة مقارنة بمنافسيها في الميدان" (الوادي والزعبي 55،2011).

وتعرف **إجرائيًا** بأنها: التفوق والتميز في تقديم خدمة تعليمية من خلال استثمار مواردها المادية والبشرية والمعرفية المتوفرة لها لإتمام الانشطة بكفاءة وفعالية أكثر من المنافسين لها، وتحقيق الأهداف، والمتطلبات، ورضا المستفيدين في الداخل والخارج من خلال درجة استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة وفق الأبعاد التالية: (الجودة، والسمعة، والتكنولوجيا)".

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمّن هذا الفصل وصفاً شاملاً لتقدير الذات والميزة التنافسية، كما يتضمّن الدراسات السابقة ذات الصلة بعنوان الدراسة والتي استطاعت الباحثة التوصل إليها، بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات السابقة.

أولاً: الأدب النظري

المحور الأول: تقدير الذات

مفهوم الذات

لقد مر مفهوم الذات بتغيرات كثيرة عبر التاريخ إبتداءً من آراء فلاسفة اليونان، حيث كانت بدايات مفهوم الذات لسقراط، الذي اعتبر الذات على أنه الوعي بقدرات والشخصية ملكاتها الذي يكونه الفرد بالبحث عن أسباب الوجود، وتبعه أفلاطون الذي اعتمد في توضيح هذا المفهوم على فلسفته القائمة على المدينة الفاضلة، حيث خصص تكوّن الذات كصفة للفضلاء من الناس، معتبراً أن هذه الصفة تميزهم بقدرة إدراك وصياغة التجارب والخبرات التي يمرون بها بطريقة مختلفة عن الآخرين، وقد تميزت نظرة أفلاطون بوجود ثلاثة عناصر عن الذات وهي العقل الذي يكون الإدراك، والشهية المرتبطة بالحاجات الإنسانية الأساسية، والروح المتعلقة بالمشاعر والعاطفة. ثم جاء أرسطو معتمداً في توضيحه على عنصرين أساسيين هما الجوهر الذي يقصد به كيفية إدراك الأشياء وتلقيها، والمظهر الذي يقصد به الإحساس بالخارج وكل ما له علاقة بالبنية الجسمية للفرد، مفترضاً أن الذات هو إدراك الفرد للواقع الذي يتوقع في ضوئه أن تتكون الإستجابات وردود الأفعال.ومع تطور البحث

والمعرفة تعددت وجهات النظر التي انبثقت منها العديد من النظريات والتعريفات المتعلقة بالذات والتي غالباً ما تكون مبنية على الإنتقادات التي وجهت لتعريفات أو نظريات سبقتها (Rogers, 2013).

عرّف قاموس اكسفورد لعلم النفس الإيجابي Oxford Handbook of Positive Psychology مصطلح تقدير الذات بأنه "تقييم الفرد لنفسه، وشعوره بالإحترام والقيمة والكفاءة، كما يشتمل على قناعات الفرد حول نفسه، بالإضافة إلى بعض الحالات الشعورية، مثل الإنتصار واليأس والفخر والخجل".(Snyder, Lopez, Edwards,and Marques,2020)

يُعرف كوبر سميث تقدير الذات بأنه: تقييم يضعه الفرد لنفسه، وبنفسه، ويعمل على المحافظة عليه، ويتضمن تقدير الذات اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته، كما يوضح مدى اعتقاد الفرد بأنه قادر ومهم، وناجح وكفء؛ أي أن تقدير الذات هو حكم الفرد على درجة كفاءته الفردية؛ لأنه يعبر عن مواقف الفرد تجاه نفسه ومعتقداته، وبالتالي فإن تقدير الذات هو تجربة ذاتية، ينقلها الفرد للأخرين باستخدام طرق تعبيرية مختلفة (بدرة، 2016).

وكلمة الذات في علم النفس تعني معنين متميزين، فهي تعرف من ناحية باتجاهات الفرد ومشاعره عن نفسه، ومن ناحية أخرى تعتبر مجموعة من العمليات السيكولوجية التي تحكم السلوك والتوافق، ويمكن أن تطلق على المعنى الأول: الذات كموضوع؛ حيث إنه يعين اتجاهات الفرد ومشاعره ومدركاته، وتقييمه لنفسه كموضوع، وبهذا المعنى تكون الذات فكرة الفرد عن نفسه، ويمكن أن نطلق على المعنى الثاني، الذات العملية؛ فالذات هي فاعل بمعنى أنها تتكون من مجموعة نشيطة من العمليات كالتفكير والتذكر والادراك (قدي ،2019).

كما عرفه (العمري، 2023) بأن مفهوم الذات هو النواة التي تقوم عليها الشخصية، وأن الشخص الناجح يكون مفهوماً لذاته في ضوء علاقته بالآخرين، ولكي يحدث الإدراك السليم للذات يجب ألا تكون هناك هوة بين إمكانيات القوة الفعالية للفرد عن ذاته، وكلما كان هناك اتساق ما بين إدراك الفرد لذاته وإدراك الآخرين له تكوّن مفهوم سليم عن الذات.وذكر(سيف، 2017) مشار إليه في (طقاطقة، 2021) بأن معظم بوادر تعريفات مفهوم الذات كانت تحاول الربط بين الذات والسلوك كردود أفعال ناتجة عنه، إلا أن الإنسان كائن مميز عن سائر الكائنات ليس بقدراته العقلية أو الذهنية فقط، فهو غير مرتبط بسلوك محدد حيال الموقف ذاته، بسلوك الإنساني غير مشروط وبالتالي توقعه ليس بالأمر البسيط وقد يكون غير متوقع نهائياً، فالفرد هو من يحدد ما يريد أن يكون عليه في اللحظات التالية، كون السلوك قد يرتبط بتحقيق رغبة أو حاجة داخلية لديه سواء كانت آنية أو طويلة المدى، قد تتواجد لدى الفرد في مرات وتختفي في مرات أخرى مما يغير السلوك أو تلغيه أو تعكسه، وذلك ليس بالأمر السهل إدراكه من قبل الأفراد لأن الرغبة أو الحاجة غالباً ما ترتبط بمجمل الصفات التي يكنها الفرد عن نفسه والتي تتمثل بمفهوم الذات، وبذلك يمكن القول أن تفسير السلوك وتبرير سبب نظمه مرتبط بفهم الذات، فالحاجة التي يُحدثها مفهوم الذات لدى الفرد تلزمه على تكوين دافعية إنتقاء ردود الأفعال التي تظهر بصيغة سلوك أو تعتبر مفهوم الذات مكون معقد وموغل وله أهمية كبيرة في دراسات الشخصية كونه السبب الذي يُكسب الفرد القدرة على الانسجام والتوافق مع ظروف البيئة المحيطة به ويجعله مميزاً (سيف، 2017).يُعتبر تقدير الذات أحد أهم جوانب الصحة النفسية؛ هذا المصطلح الذي برز في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات، وتنأوله الكثير من العلماء والباحثين بالدراسة، وقد أوضحوا أن تقدير الذات ذو جوانب متعددة، وبدرجات متفاوتة لدى الأفراد، ويعكس

مدى إحساس الفرد بمكانته وقيمته وكفاءته ونظرته إلى نفسه، وهذه النظرة قد تكون: إيجابية، وبذلك يكون تقدير الذات مرتفعاً، أو: سلبية، وبالتالي يكون تقدير الذات منخفضاً (بنت النبي، 2018).

إن تقدير الذات بحد ذاته كمفهوم قد لا يستطيع الفرد العادي تصوره أو إدراكه، مع ذلك لا يستطيع أحد تقدير ذاته أكثر من نفسه كونه يتمثل في معتقدات الفرد عن قدراته وإمكانياته في إنجاز ما أُوكل إليه من مسؤوليات خاصة إذا كانت مألوفة لديه أو مرَّ بمثيلها، فتقدير الفرد لذاته يكون فعلي وحقيقي أكثر كلما كان تفاعله مع عناصر البيئة أكثر، مما يزيد من خبرته باستخدام إمكانياته المعرفية ومهاراته الاجتماعية والوظيفية (Baumeister, 2013).

فقد عرف ديلمان تقدير الذات بأنه: " تقييم الفرد الإيجابي أو السلبي لذاته، وهو ينعكس على ما يمتلكه من إمكانات وقدرات، وعلى مستوى قبوله مجتمعياً(Dellman,2018:371).

وعرفه جو وليم (Jo & Lim, 2019: 456) بأنه: "الأحكام الذاتية التي يصدرها الفرد عن نفسه من خلال تعبيره عن اتجاهاته نحو نفسه، وترتبط بدرجة وعيه وخبراته المتراكمة التي تجعله متميزاً ومختلفاً عن غيره".

كما يعرف هان وكيم (Han & Lim, 2020: 2) تقدير الذات بأنه: "التقييم السلبي أوالإيجابي المؤثر على الفرد حول مدى قدرته على تحقيق الأهداف، ويتأثر هذا التقييم بعدد من العوامل كالقدرات العقلية، ومستوى الذكاء، وصورة الجسد، والعوامل، والثقة بالنفس".

عرفها رانجيت، وروبرت (2005) تقدير الذات بصورة شاملة على أنه" تقييم المرء الكلي لذاته إما بطريقة إيجابية أو بطريقة سلبية، فإنه يشير إلى مدى إيمان المرء بنفسه وبأهليتها وقدراتها واستحقاقها للحياة، وببساطة تقدير الذات وهو في الأساس شعور المرء بكفاءة ذاته وبقيمتها".

ويعرفه أبو النصر (2022) تقدير الذات بأنه: اتجاهات الفرد تجاه ذاته، والتي لها مكون سلوكي، وآخر انفعالي.

ويعرف تقدير الذات للمعلم (طارق عبد الرؤف،2018) كما في يوسف (2021) بأنه" مجموعة المعتقدات التي يحملها المعلم عن نفسه فيما يتعلق بقدراته على التأثير على تعلم الطالب بصورة إيجابية والتعامل بصورة إيجابية حتى مع الطلاب منخفض المستوى أو منخفضي الدافعية أو ما يملكه المعلم من معتقدات عن نفسه فيما يتعلق بقدرته على تنظيم وتنفيذ مجموعة من الأفعال الضرورية للمحافظة على مستوى معين من الأداء التدريسي يؤدي التحصيل إيجابي للطلاب".

كما عرفه غنيم بأنه سلوك ظاهر لأنه يحتوي على التعبير اللفظي والحركات والإيماءات، وهو سلوك باطن لأنه يتضمن العمليات العقلية الأساسية نحو الإدراك والتذكر والتفكير والتخيل وجميع العمليات النفسية (أبو مرق، 2015)

أهمية تقدير الذات

إن تقدير الذات مهم جداً من حيث إنه البوابة لكل أنواع النجاح الأخرى المنشودة، فمهما تعلم الشخص طرق النجاح وتطوير الذات، فإذا كان تقييمه لذاته وتقيمه لها ضعيفاً، فلن ينجح بالأخذ بأي من تلك الطرق للنجاح، لأنه يرى نفسه غير قادر، وغير أهل، ولا يستحق هذا النجاح، كما أن تقدير الذات لا يولد مع الإنسان، بل هو مكتسب من تجاربه في الحياة، وطريقة رد فعله تجاه التحديات والمشكلات في حياته، وضعف تقدير الذات ينمو بسبب كثرة الهروب من مواجهة المشكلات وعدم الرغبة في الحديث عنه وهذا يتطلب شجاعة في أن يعترف الإنسان بأخطائه وعيوبه، لذلك

كانت الخطوة الأولى هي رفع مستوى الشجاعة عند الشخص ليواجه عيوبه ويعمل على حلها (شعبان،2010: 37).

ولهذا أكد العديد من علماء النفس على أن تقدير الذات حاجة أساسية لسلامة الفرد من الناحية النفسية والاجتماعية، بحيث يؤدي انخفاض تقدير الذات لديه إلى حياة شاقة وعدم إشباع للحاجات الأساسية، ويكون الفرد عرضة للصدمة من خلال تفسير الأحداث بشكلٍ سلبي في معظم الأحيان، بينما يتميز الأفراد الذين يملكون تقديراً عالياً لذواتهم بالفاعلية الشخصية والإجتماعية وبالتالي تتكون لديهم علاقات اجتماعية جيدة وقبول من الآخرين (الركيبات، 2015).

ويندرج تقدير الذات بين أكثر سمات الشخصية التي تمت دراستها عبر العقود الماضية، ويأتي جزء من الإهتمام به، من الإعتقاد بأنه مسؤول عن عدد كبير من المشكلات الشخصية والإجتماعية؛ وبالتالي قد يؤدي ارتفاع تقدير الذات إلى تحقيق تحسن في الحالة العامة للأفراد، ووفقا للبعض لا يوجد حكم أو تقييم أكثر أهمية وقيمة بالنسبة للفرد من التقدير الذي يحمله لذاته (قدي، 2019).

أهمية تقدير الذات عند المعلمين أنفسهم

أشارت الأبحاث ومن بينها دراسات كوبر سميث Smith (1969)، وروزنبرج Rozenberg (1979)، إلى أن المفتاح الأساسي في بناء تقدير الذات لدى التلاميذ؛ يكمن في الكيفية التي يرى بها المعلمون أنفسهم ويقدرون بها ذاتهم، فإذا لم ينظر المعلمون إلى أنفسهم نظرة ايجابية ويشعروا بالرضا عنها، فإنهم من غير المرجح أن يكونوا فاعلين في بناء تقدير الذات لدى التلاميذ.

كما أشارت دراسات زيلر Ziler إلى أن المعلمين الذين لديهم تقدير ذات متدن يميلون أكثر إلى استخدام العقاب مع التلاميذ؛ ويظهرون صبراً أقل أثناء تعليمهم، وتعاطفاً أقل مع التلاميذ الذين لديهم

مشاكل، ومشاركة أقل في تقديم حلول ناجحة لمشاكل تلاميذهم، كما يميلون إلى أن يكونوا أكثر انتقاداً لتلاميذهم ويقدمون لهم التغذية الراجعة السلبية، تعود أسباب تدني تقدير الذات لدى المعلمين إلى ما يلي:

أ- الشعور بالعزلة وعدم الرضا عن الحياة.

ب-الشعور بعدم التقدير من الآخرين.

ج- الافتقار إلى أهداف ذات معنى.

د- فقدان الأمان (أبو رياش، زهرية،2007).

نظريات تقدير الذات

أهتم الكثير من العلماء بمفهوم تقدير الذات وتعددت النظريات التي تنأولت مفهوم تقدير الذات، وتختلف تلك النظريات باختلاف وجهات نظر أصحابها، من أشهرها:

نظرية روزنبرج (Rosenberd, 1965)

تعتبر هذه النظرية من أوائل النظريات التي قدمت تفسيراً لتوضيح تقدير الذات عند الأفراد، واعتبر روزنبرج أن تقدير الذات يعتمد بدرجة كبيرة على نوع الإتجاهات التي يكونها الفرد نحو ذاته، معتمداً على فكرة أن الفرد بطبيعته يكون اتجاهاً نحو كل موضوع يتفاعل معه وذات الفرد هي أحد أهم الموضوعات التي يتعامل معها بشكلٍ مباشر لذلك من المتوقع أن يشكل اتجاهاً نحوها. ومن هنا فإن درجة الإتجاهات التي يكونها الفرد نحو ذاته هو بحسب نظرية روزنبرج مستوى تقدير الذات، وبذلك فإن افتراضه هذا يعتبر أن تقدير الذات مُكتسب من بيئة الفرد وتأثيره بها شأنه شأن الاتجاه الذي يكونه الفرد نحو أي موضوع (إلياس، 2017).

ووضع روزنبرج للذات ثلاثة تصنيفات هي:

1- الذات الحالية أو الموجودة: وهي كما يرى الفرد ذاته وينفعل بها.

2- الذات المرغوبة: وهي صورة الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.

3- الذات المقدمة: وهي صورة الذات التي يحأول الفرد أن يوضحها أو يعرفها للآخرين، ويسلط روزنبرج الضوء على العوامل الاجتماعية، فلا أحد يستطيع أن يضع تقديراً لذاته، والإحساس بقيمتها إلا من خلال الآخرين، ويرى روزنبرج تقدير الذات هو اتجاه الفرد نحو نفسه؛ لأنها تمثل موضوعاً يتعامل معها، ويكون نحوها اتجاهاً، وهذا الاتجاه نحو الذات يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الآخرى (عبد الأمير، 2011).

نظرية كوبر سميث Cooper Smith (1967)

تعتبر نظرية كوبر سميث (1976) أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب على العكس من روزنبرج الذي اعتبره مفهوم أحادي، فيرى سميث أن تقدير الذات يتضمن عمليات تقييم الذات، والاستجابات الدفاعية، وردود الأفعال(إلياس، 2017). ويقسم "كوبر سميث" طرق التعبير عن الذات إلى: التعبير الذاتي وهو وصف الفرد لنفسه وغالباً ما يستخدمه أصحاب التقدير المرتفع للذات كونهم أكثر ثقة بقدراتهم من الأخرين مما ينعكس على إقدامهم للتعبير عن أنفسهم وإمكانياتهم، والتعبير السلوكي الذي غالباً ما يستخدمه غير القادرين على الاعتراف بمستوى ذواتهم أو وصف تدني مستواه بشكلٍ صريح في المقابل يمكن من خلال الأساليب السلوكية التي تُفصح عن مستوى تقديرهم لذواتهم، كما أن سميث يعتبر أن تقدير الذات المنخفض مُعَهَّم بالإهمال واللامبالاة التي يتلقاها الفرد من البيئة المحيطة الذي يمكن تعديله بتغيير البيئة (عبد الرؤوف وعامر، 2018).

أن تقدير الذات تعتبر ظاهرة معقدة؛ لأنها تتضمن كلاً من تقييم الذات ورد الفعل أو الإستجابات الدافعية، وإذا كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات، فإن هذه الإتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه، متضمناً الإتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين:

1- التعبير الذاتي، إدراك الفرد لذاته ووصفها لها.

2- التعبير السلوكي ويشير إلى الأساليب السلوكية، التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته، التي قد تكون متاحة للملاحظة الخارجية (عبد الأمير، 2011).

نظرية زيلر Ziler (1969)

تعتبر هذه النظرية من نظريات تقدير الذات التي نالت شهرة أقل من نظريتي كوبر سميث وروزنبرج، وحظيت بدرجة أقل منهما من حيث الانتشار، لكنها في الوقت نفسه تعد اكثر تحديداً وأشد خصوصية؛ أي أن زيلر يعتبر تقدير الذات ما هو إلا البناء الإجتماعي للذات(الحجري، 2011).

عملت هذه النظرية على توضيح طبيعة العلاقة بين الذات وتقدير الذات والعالم الواقعي الذي يعيشه الفرد، حيث تفترض هذه النظرية أن الفرد يكوّن تصوّره عن نفسه بشكلٍ تدريجي داخل بيئته الواقعية كإطار مرجعي، ولشدة تأكيد زيلرZiler على البيئة الاجتماعية وأهميتها فإن هذه النظرية تعتبر تقدير الذات ما هو إلا بناء اجتماعي للذات، باعتباره متغير وسيط بين الذات والعالم الواقعي، فعند حدوث تغيرات على البيئة المحيطة بالفرد فإن مستوى تقدير الذات سيحدد نوع التغيير الذي سيحدث على ذات الفرد وتقييمه لها ، وبذلك حسب زيلر فإن تقدير الذات مفهوم يربط بين عناصر الشخصية وطريقة الاستجابة في المواقف المختلفة التي يتعرض لها الفرد، فالفرد الذي تتميز شخصيته بتكامل وترابط عناصرها سيكون ردود أفعال متزنة أكثر ويكون ذو تقدير مرتفع، بينما صاحب

الشخصية المتعددة التناقضات والأقل ترابطاً بين عناصرها ستكون ذات سلوك انطوائي غير متزن، يرافقها دائماً الشعور بعدم الثقة وضعف النفس وهذا نتيجة لعدم التكيّف مع البيئة المجتمعية (السليماني، 2017).

مستويات تقدير الذات

يرى الكثير من العلماء والباحثين أن تقدير الذات يتغير حسب تصرفات الفرد وردود أفعاله المختلفة ولتقدير الذات ثلاث مستويات الأولى مرتفع والثانية متوسط والثالثة سلبي، حيث يتميز كل مستوى بخصائص تؤثر بدرجات متفاوتة على الفرد وعلى تفاعله مع الآخرين ويتكون من ثلاث مستويات:

1- التقدير المرتفع للذات

يرى إبراهيم أبو زيد أن الأشخاص ذوو تقدير الذات المرتفع يستمتعون بالتحدي ولا يضطربون عند الشدائد، ويستلزم لتقدير الذات المرتفع الشعور بالكفاءة الشخصية، والقيمة الشخصية والشعور بالثقة بالنفس واحترام الذات وحاجة الفرد لتقييم ذاته تعتبر متأصلة ونابعة من رغبة فيها(الشايب، وقدوري، 2015).

لقد أظهرت الدراسات العديدة التي أجريت في مجال تقدير الذات مثل: دراسة القسوس(1985)، ودراسة سلامة(1991)، أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع للذات يؤكدون دائما على قدراتهم وخصائصهم وجوانب قوتهم، وكذلك هم أكثر ثقة بآرائهم وأحكامهم، وأكثر تقبلاً للنقد، ويتأثرون بالمعلومات المشجعة المتفائلة والمطمئنة أكثر من تأثرهم بالمعلومات المتشائمة (قدي، 2019).

2- التقدير المنخفض للذات

الشخص ذو التقدير المنخفض لذاته، هو الذي يفقد الثقة في قدرته فيعمل بإستمرار على إفتراض أنه لا يمكنه ان يحقق تطلعاته، وأنه لسبب أو لأخر يشعر بأنه مقدر له الفشل، بالتالي نجد أن

مفهومه لذاته يكون مصدراً للعبارات" أنا مكروه، أنا ضعيف"، أما الضيدان فيرى أصحاب التقدير المنخفض يركزون على عيوبهم ونقائصهم وصفاتهم غير الجيدة، وهم أكثر ميلاً للتأثير بضغوط الجماعة واللإصغاء لإراءهم وأحكامهم، ويضعون لإنفسهم توقعات أدنى من الواقع، حيث يسجلون درجات أعلى على مقياس المراقبة الذاتية، وهم كذالك يعانون من مشاعر العجر والدونية والتفاهة وعدم التقبل، ويفتقدون الوسائل الذاتية التي تعينهم على مواجهة المشكلات المختلفة، كما يميل أصحاب التقدير المنخفض إلى عزو فشلهم إلى أسباب ذاتية، فهم يميلون إلى المعلومات التي تؤكد تقديراتهم لذواتهم الأدنى عن المعلومات التي تفيد في أنهم أفضل مما تعبر لهم مشاعرهم(الشايب، قدوري، 2015).

3- التقدير المتوسط للذات

يذكر كوبر سميث كما عند شجاع (2014) أن تقدير الذات المتوسط يقع بين المتوسطين المرتفع والمنخفض بكل ما يختص بهما من خصائص وسمات، ويمكن القول أن تقدير الذات المتوسط هو تلك القيمة التي تتوسط مقياس تقدير الذات، وهو كل تقدير فوق المنخفض ولم يصل بعد للمرتفع، وينطبق هذا القياس على كل الخصال والمميزات التي سبق ذكرها في المستويين السابقين. فهم على ثقة مناسبة بانفسهم ويشعورن بقيمتهم الذاتيه دون إفراط أو تفريط، وينخفض لديهم الشعور بالإحباط والخوف من الفشل والدونية.

أبعاد تقدير الذات

عند النظر إلى التطور التاريخي لدراسة متغير تقدير الذات وقياسه نلاحظ أن معظم الباحثين في الدراسات السابقة والكتب، تناولت أبعاداً عدة لتقدير الذات التي تم التركيز عليها، وقد أستُند عليها

عند تصميم أداة الدراسة الحالية لتركيزها في أبعاد معينة(الشخصية، الانفعالية، الاجتماعية، الجسمية، المهنية):

البعد الأول: البُعد الشخصي

يرتبط مصطلح تقدير الذات الشخصي إرتباطاً وثيقاً بالثقة بالنفس والإعتداد بها، حيث إن إعتداد الفرد وثقته بنفسه تكتسب منذ طفولته المبكرة، ومن ثم تنمو معه، وتتأثر بكافة الخبرات التي يمر بها طيلة حياته، ويعتبر تقدير الذات الشخصي من أهم سمات الشخصية الإنفعالية البناءة التي يتحلى بها الفرد، والتي تعتبر الركن الأساسي في الكينونة الذاتية السليمة له. ويعتبر مفهوم تقدير الذات الشخصي عن التقييم الإيجابي الذي يقيم به الفرد نفسه، ومهاراته ونجاحه وفشله في تحقيق أهدافه التي وضعها لنفسه، فهو يعبر عن مستوى عالٍ من إحترام الذات والثقة بالمخرجات الذاتية، والقدرة على إثبات الذات في شتى المجالات(Mikula et al, 2017).

البعد الثاني: البُعد الاجتماعي

تعتبر الذات الاجتماعية الجزء الأخير من إدراك الذات، ويتَعلق بالآخرين المحيطين بنا في مجتمعنا. فإن الصورة التي تتكون في ذهن الآخرين عنا تعكس اعتقاداتهم فينا، وفي كثير من الأحيان نبني تصرفاتنا شعوريا أو لا شعوريا، على اعتقادات الآخرين عنا. وقد أشار عالم الاجتماع Charles Cooley منذ مائة عام إلى أن الأفراد يستخدمون الآخرين مرآة لهم، وهم بذلك يراقبون ردود أفعال الآخرين على تصرفاتهم ويتخذونها معايير تساهم في تقييم أنفسهم(أبو أسعد، 2015).

البعد الثالث: البُعد الجسمية

يعتبر أحد الأبعاد الهامة كونه يعتبر فكرة الفرد عن جسمه وصحته ومظهره الخارجي وشخصيته، وحالته الجنسية (حموي، 2010).

البعد الرابع: البُعد المهني

وهذا البعد يعمل لدى الفرد على تنمية الشعور بالتقدير والمكانة والاستقلال والاعتماد على النفس نحو إدارة المواقف المهنية، وتزيد مقدرته على مواجهة الأعباء المحتملة في المستقبل، وتخطي التحديات والحرص على تحقيق الهدف والتوجه الذاتي، وينعكس ذلك على خفض معدل القلق والإحباط تجاه المهام والمواقف المهنية(النجار ،2022).

البعد الخامس: الذات الانفعالية

يعد هذا البعد مهم جداً، ويعني قدرة الفرد على التعامل مع انفعالاته بطريقة تجعله أكثر سيطرة على هذه الانفعالات في المواقف المختلفة، وأكثر تفاعلا مع الآخرين(Al-Hejri, 2011).

أقسام تقدير الذات

تقسم تقدير الذات إلى:

أ- تقدير الذات المكتسب:

هو تقدير الذات الذي يكتسبه الشخص خلال إنجازاته، لذا بالتناسب مع الإنجازات التي يحرزها، فإنه يشعر بالرضا، وهنا يبني احترام الذات على الإنجازات التي يحصل عليها.

ب- التقدير للذات الشامل

يسبب الشعور العام بالفخر بالنفس، لا يعتمد على المواهب الفردية أو الإنجازات الخاصة. إنه يعني ضمناً أن الأشخاص الذين ناضلوا في حياتهم العملية لا يزالون يتمتعون بالراحة من احترام الذات العام، على الرغم من إغلاق طريق الاكتساب الأكاديمي والتقارب والخلاف الأساسيين في وجوههم.

إن مبدأ احترام الذات ينص على: أولا يأتي الإنجاز، يليه تقدير الذات، بينما ينص على أنه شامل، وهو أكثر عمومية من حيث الكليات، يأتي أولا تقدير الذات، ثم يتبع الإنجاز(العطا،2014: 26).

العوامل المؤثرة في تقدير الذات

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في تقدير الذات لدى الفرد من أهمها مايلي:

1- العمر فتقدير الذات يزداد تمايزاً مع تقدم الفرد في العمر، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، ويتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات الفرد عن ذاته، وكذلك لإدراكه كيفية رؤية الآخرين له.

2- عوامل ناشئة عن مواقف جارية؛ مثل عيوب جسدية، وضآلة النجاح، والشعور بالاختلاف عن الغير، والرفض من قبل الآخرين، والشعور بالذنب.

3- الرعاية الأسرية؛ إذ يحتاج الفرد منذ طفولته وفي مراحل نموه المختلفة إلى جو أسري هادئ ومستقر، كما يحتاج أيضاً إلى التقبّل في جو أسرته والمجتمع؛ فقد يؤدي شعوره بالرفض إلى تكوين مفهوم خاطىء وسلبي عن ذاته وبالتالي ينخفض تقديره لها (عكاشة، وعكاشة، 2018).

المحور الثاني: الميزة التنافسية

وتعتبر مفهوم الميزة التنافسية من المفاهيم التى ظهرت فى الآونه الأخيرة، ومع التطور التقني والتكنولوجي المتسارع فأننا نرى بشكل يومي أشياء كثيرة متشابهة مع بعضها، الأمر الذي أدى إلى أن تسعى كل مدرسة الى تحقيق التميز من أجل المحافظة على مستواها ونجاحها وتقدمها بين المنافسين من المدارس الأخرى، وذلك من خلال اتباعها استراتيجيات مميزة تميزها عن غيرها، وإن

أي مدرسة ناجحة تتضمن إحدى أبعاد الميزة التنافسية فى ممارساتها، أى أن تطور الميزة التنافسية تعنى نجاح المدرسة وتقدمها المستمر.

تؤدي المؤسسات التعليمية دوراً مهماً في إعداد الفرد ولا سيما المدرسة التي تعد أداة مهمة لتزويد الأفراد بالمعرفة والقيم، وفي ضوء التطور التكنولوجي والعلمي المتسارع اتجهت المدارس للتحول من دورها النمطي التقليدي إلى الأداء المتميز القائم على جودة لتحقيق التنافسية التي تسعى إلى تحسين وتطوير المخرجات التعليمية، إذ أن امتلاك المدرسة للميزة التنافسية يعزز من مقدرتها ويوفر لها العديد من البدائل والاستقرار في أداء أعمالها في ظل التقلبات والتغيرات المفاجئة، فنجاح المدرسة وتقدمها أصبح يقاس بنوعية مخرجاتها وامتلاكها للمهارات العلمية والتكنولوجية التي تتماشى مع متطلبات عصرنا الحالي (Wafula, 2016).

وتعمل المدارس على تجهيز الأفراد وتنمية قدراتهم وإكسابهم المعرفة، كما تسهم فى تحقيق أهداف المجتمع المحلى، وفى ضوء التطور والتقدم التكنولوجى والعملى، كان لا بد أن يتحول دور المدرسة من الدور النمطى التقليدى الى الأداء القائم على تحقيق جودة عالية فى كفاءة ونوعية المخرجات التعليمية، وذلك بهدف تحقيق الميزة التنافسية، إذ أن امتلاك المدرسه للميزة التنافسية أصبح أساسياً لتتمكن من التنافس مع نظيراتها، ولتحقيق الثبوت فى أدائها أمام التغيرات الغير متوقعة والمستقبلية (ياسين ،2017).

مفهوم الميزة التنافسية

لقد شغل موضوع الميزة التنافسية اهتمام كثير من الباحثين والمتخصصين في مجالي الإقتصاد وإدارة الأعمال منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي إلى يومنا هذا. بالرغم من أختلاف العلماء

حول هذا المفهوم، فإنه لم يكن هنالك تعريف واضح للميزة التنافسية. ويُعتبر (Porter, 1985) أول من وضع تعريفاً واضحاً لمفهوم الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، حيث عرّفها على أنها: "تلك الميزة الناشئة أساسًا من القيمة التي تستطيع المنظمة أن تقدمها لزبائنها، والتي يمكن أن تأخذ شكل تقديم منافع فريدة للزبائن مقارنة بالمنافسين، وعرفها شلبي (2018)، بأنها " الطرق والآليات الجديدة التي تكتشفها المؤسسة بحيث تكون أكثر فعالية من الطرق التي يستخدمها المنافسون، بحيث تصبح مقتدرة على تحقيق الإبداع والتفوق على منافسيها".

وتعرّف بأنها "ما تختص به المؤسسة دون غيرها ولما يعطي قيمة (أو يختلف عما يقدمه) مضافة إلى العملاء بشكلٍ يزيد أو يختلف عما يقدمه المنافسون في السوق" (الهلباوي، وأحمد، 2019: 77).

وقد عرف خليل (2019) الميزة التنافسية بأنها:"التوظيف الأمثل لإمكانات المدارس وخبراتها ومواردها المختلفة في إنجاز انشطتها ببراعة وبأفضل فاعلية وأقل تكلفة، وبشكل يحقق منافع متنوعة وقيمة مضافة لمخرجاتها نسبةً إلى منافسيها، بما يعكس ثقة المجتمع فيها ويؤدي لتفردها بصورة كفؤة ومتجددة ومستدامة"

كما عرفها " بأنها قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز تنافسي أفضل بالنسبة للمنظمات المماثلة والعاملة في نفس النشاط" (سامي، 2013). كما وعرفتها بوران (2016: 98) يأنها" قدرة المؤسسة على القيام بمهماتها المختلفة بطريقة مميزة يصعب على المنافسين تقليدها".

أما السعايدة (2022) فقد عرّفها بأنها: قدرة المؤسسة على استثمار مواردها وأعمالها وقدراتها وتوظيف أنشطتها بصورة تجعلها قادرة على تقديم خدمات بكفاءة وجودة عالية، مما يجعلها في مركز تنافسي مع المؤسسات الأخرى من نفس القطاع.

وجاء أبو سعدة والدجني وبرهوم (2020) وعرف الميزة التنافسية بأنها: "قدرة المدرسة على استمرارها في تقديم الخدمة بجودة عالية أو بتكلفة أقل أو الاهتمام بحاجات المستفيدين، وتحقيق رضاهم العام، وبقائها قوية أمام المنافسين في نفس مجال عملها، وتميزها عن المنافسين في واحد أو أكثر من مجالات العمل كالكفاءة والجودة أو الإبداع أو جودة الخدمات أو غيرها، والتي تمنحها موقفاً قوياً أمام المنافسين، وتمنحها شيئاً فريداً ومميزاً عن الغير".

وعرفها الدويري (2015) بأنها خبرات وقدرات تمتلكها المنظمة أو المؤسسة تجعلها أكثر تميزاً عن قريناتها من المنظمات والمؤسسات العامة في نفس القطاع، وذلك بناءً على قدرة المنظمة في استخدام مواردها والقيام بأنشطتها بكفاءة متميزة، بحيث تقدم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية، تمتلك قدرة على الإبداع والإبتكار مع القدرة على التطبيق.

بينما يتم تعريف الميزة التنافسية في المدارس، على أنها "قدرة المدارس على تحسين استراتيجية المعلمين وموظفي التعليم، لتوفير قيمة وأفضلية أكثر من مدارس الأخرى، سواء الأكاديمية أو غير الأكاديمية" (Tia,Dwi, Imas, & Yunizar, 2016:p221)

كما تعرف الميزة التنافسية للمدارس على أنها "مقدرة المدرسة على تمييز نفسها بحيث تكون رائدة بين المدارس الأخرى المنافسة لها" (Nkundabanyanga, Muhwezi & Tauringana, 2018:p5).

ويضيف كيلر وكوتلر (Keller & Kotler, 2016: 371) بأنها "قدرة المؤسسات التربوية على تقديم خدمات تعليمية تساوي أو تزيد عن توقعات المستفيدين من الخدمة التعليمية، وهي تنشأ من القيمة التي باستطاعة المؤسسة التربوية أن تخلقها لهم، إذ يمكن أن تأخذ شكل تقديم منافع متميزة في الخدمة التعليمية مقارنة بالمنافسين".

أهمية وأهداف الميزة التنافسية

تتمثل أهمية التنافسية فى مجال التعليم تتطلب تطوير وتحسين برامج تعليمية ذات خصائص ومعايير عالمية تمدهم بمهارات وتقنيات متخصصة ومتعددة، كما تتطلب المرونة الإنتاجية التي ينادي بها سوق العمل، من خلال إعداد برامج تعليمية ذات قاعدة ثقافية، وبذلك أصبحت الميزة التنافسية للموارد البشرية أهم مدخل لتطوير التنافسية في التعليم، وبذلك من خلال البرامج التعليمية والتدريبية المتخصصة (العجمي، والعبابنة، 2018).

"تبرز أهمية الميزة التنافسية من وجهة نظر (Boseman & Phatals)هي الأساس الذي تصاغ حوله الإستراتيجية التنافسية للمنظمة، وإن المنظمات تعمل على تنمية قدراتها ومواردها لدعم ميزتها التنافسية، لأنها تفشل بدون وجود هذه الميزة. كما أنها تعتبر سلاح لدى المنظمة من أجل مواجهة تحديات السوق والمنافسين مما يمكنها الاستجابة السريعة للمستفيدين". (السعايدة312:2023).

"وتمثل الميزة التنافسية القاعدة الصلبة والأساس للمدرسة التي تمكنها من النمو والبقاء، وتجعلها تسعى بشكل دائم ومستمر إلى تحسين أدئها لتحقيق التجدد والتطور والتقدم، وذلك من خلال تقديم الدعم وتوجيه وتحفيز الأفراد العاملين في المدرسة وإيجاد بيئة مدرسية تتميز بالإستقرار

والإنسجام بين جميع مكوناتها، فاميزة التنافسية تعمل على إيجاد نموذج مدرسي متميز وفريد من نوعه يجذب أكبر عدد من الطلبة ويلبي إحتياجاتهم ويقدم لهم الخدمات التعليمية ذات الجودة العالية، وتعمل الميزة التنافسية على تحسين العمليات التعليمية والإدارية، وإكتساب المعرفة التكنولوجية؛ مما يضيف خدمات تعليمية مبتكرة وجديدة مما يكسب المدرسة السمعة والشهرة الحسنة بحيث تتفوق على منافساتها"(دماج، 2019:346).

وبناءً على ما سبق تستنتج الباحثة بأن الميزة التنافسية لديها أهمية كبيرة فى تلبية احتياجات الطلبة والمجتمع المحلى وتقديم الخدمات التربوية اللازمة بأعلى كفاءة وفاعلية وبطريقة مختلفة عن باقى المدارس، وتحقيق سمعة حسنة للمنظمة تبقى عالقة فى الأذهان، والأهم هو الاستمرارية فى تقديم تلك الخدمات بأقل وقت وجهد وتكلفة.

الأهداف التي قد تسعى المؤسسات التعليمية الى تحقيقها وذلك عبر توليد الميزة التنافسية عن طريق إدخال بُعد تنافسى جديد أو التعامل مع نوع جديد من المستفيدين، تشكل منظور مستقبلى جديد لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وتهدف الى تعيين المهارات المطلوبة من مخرجات المؤسسة لسوق العمل محليا وإقليمياً، والحث على العمل الجماعى التعاونى بين المؤسسات التعليمية الداخلية والخرجية، وتشكيل مجالس استشارية للمشاركة فى تكوين مستقبل الوزارة ومديريتها على المستوى التنافسى العالمى(Hamadat, 2021).

تعد الميزة التنافسية من الأهداف الإستراتيجية التي تسعى المؤسسات لتحقيقه فى ضوء التحديات التنافسية فى ظل النظام الاقتصادى الجديد، إذ ينظر للميزة التنافسية بأنها قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات المستهلك والمستفيد، أو القيمة التى يسعى المستهلك أو العميل للحصول عليها من المنتج

أو الخدمة كالجودة العالية مثلاً، بالتالى الميزة التافسية هى استثمار لمجموع الأصول المادية والبشرية والتكنولوجية وذلك لتحقيق التالى (عليوة، 2019):

- إيجاد قيمة تلبي احتياجات العملاء وتكسب ولائهم وتدعم سمعة المؤسسة.
- زيادة اتساع الحصة السوقية ورفع منسوب الربحية لتستطيع المنافسة.
- زرع التأثيرات الإيجابية في إدراك العملاء وتحفيزهم للاستمرار في التعامل مع المؤسسة.

نستنتج مما سبق؛ بإن جميع المؤسسات التربوية الخاصة تسعى جاهدة الى تحقيق ميزة تنافسية وذلك من أجل الوصول الى أعلى مستوى بكافة المجالات بهدف استقطاب وجلب أكبر عدد ممكن من الطلبة والمعلمين ذوى الكفاءة العالية والمتميزة وذلك لزيادة الربح وتحسين المخرجات.

أبعاد الميزة التنافسية

هناك أبعاد عدة للمميزة التنافسية تم التركيز عليها من قبل الباحثين،(العجوري، 2023؛ والسعايدة، 2022؛ والطنطاوي، 2021، والصلاحات،2017) فى الدراسات السابقة والكتب ذات الصلة.

البُعد الأول: الجودة، كما ذكر (سعايدة، 2022؛ والهندى، 2022؛ والطنطاوى، 2021؛ ودماج، 2019؛ والصلاحات، 2017) على أنها سعى المؤسسات الى إنتاج خدمات تتميز بالجودة العالية لما لذلك من أهمية كبيرة فى إضافة أسبقية تنافسية للمؤسسة. والجودة هي درجة ملاءمة الخدمات الوظيفية حيث تسعى المدارس إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية لما لها من أهمية كبيرة في إضافة إسباقية تنافسية مقدمة للمستفيدين دون وجود عيوب فيها بحيث تكون ذات جودة عالية، وذلك يفيد فى تلبية رغبات المستفيدين والحرص على إرضاءهم وتوفير القيمة التي يرغبون بالحصول عليها والتي تحمل طابع إيجابى، ومن جهة أخرى تستفيد المدرسة وذلك من خلال الحصول على ربح أعلى مقابل تلك الخدمة، ومن ناحية اخرى فإن الجودة تقوم على عدة مبادىء منها التركيز على

المستفيدين ، والتركيز على الأنشطة التي تحقق نتائج افضل، بالإضافة الى التحسين المستمر لتقديم منافع جديدة ومتميزة للمدرسة.

البُعد الثاني: التكنولوجيا، لقد تزايد الإهتمام بالعامل التكنولوجي لأنه يعد مورداً داخليًا قادر على إنشاء ميزة تنافسية معبرة، وتقديم القيمة للزبون، وتُحسن تكنولوجيا المعلومات من جودة الخدمات التعليمية المقدمة وذلك من خلال إيجاد المعرفة وتنظيمها واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس (ياسين، 2017).

البُعد الثالث: السمعة، وهي الصورة الجيدة للمؤسسة التربوية والتي تجعلها متفوقة في نظر العملاء المستفيدين من الخدمة التعليمية، إذ أن سمعة المؤسسة التربوية تحدد على أساس إدراك العملاء المستفيدين لخصائص ومواصفات الخدمية التعليمية، كما وأنها حالة للوجود تحدد بناء على الثقة والتفوق والاحترام والحالة الجيدة، وعليه فإن سمعة المؤسسة التربوية تحدد بناءاً على هويتها وصورتها العامة أمام العملاء المتعامل معها والمستفيد من خدماتها التعليمية، وعلى أساس شخصيتها الإعتبارية، والإنطباعات التي يتركها في أذهان العملاء والعوامل الذاتية الموضوعية، واتساع وتأثير المعلومات المتوفرة عن جودة الخدمات التعليمية(Daft, 2011) .

البُعد الرابع: الإستجابة لحاجات العميل، حيث تعد إحدى الطرق الرئيسية لتعزيز تنافسية المدرسة والإستجابة لمتطلبات واحتياجات المنتفعين من خدماتها، ، وهي محاولة إرضاء المستفيدين والحصول على انتمائهم إليها وهى أحد غايات المؤسسات وسبب المنافسة والتطور والتميز، ومن أجل تحقيق استجابة أفضل من قبل المنتفعين، لا بد للمؤسسة أن تطور من مستوى أدائها للمهمات، وأن تقوم بتقديم كل ما هو جديد وذو قيمة لا يمتلكها المنافسون، وأن تكون قادرة على تلبية احتياجات وتوقعات

الزبائن بالسرعة والجودة المطلوبة، وبذلك تكسب المؤسسة ثقة الزبائن وتحافظ عليهم لتحقيق ميزة تنافسية.

البعد الخامس: المرونة، فى ضوء التغير والتنوع الكبير فى الخدمات والمنتجات، والحاجة الى التحديث بشكل مستمر، لا بد للمؤسسة أن تتسم بالمرونة لكونها أحد نقاط القوة التى تمكّنها من البقاء والاستمرارية والتنافس، حيث يعتبر وجودها كالسلاح التنافسي؛ إذ تقيس قدرة المدرسة على تقديم خدمات جديدة وسريعة بالشكل الذي يرضاه المستفيدين، فهي قدرة المدرسة على التجديد بشكل مستمر.

طرق تحقيق المدرسة للميزة التنافسية

يعتبر تحسين الخدمات التعليمية مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة من خلال تقديمها لخدمات تعليمية متميزة مقارنة بالمدارس الاخرى، إذ ان نجاح العملية التعليمية يتطلب تجويد الخدمات التعليمية بما يتناسب مع التطورات المتسارعة فى البيئة التعليمية، واستقطاب اكبر عدد ممكن من الطلبة، ويمكن للمدرسه ان تحقق الميزة التافسية وذلك من خلال: (خليل، 2015)

ان يكون للمدرسه رؤية وهدف واضح يشارك جميع العاملين فى وضعها ويتعاونون لتحقيقها من خلال قيم المدرسة وخططها وأهدافها، والإهتمام بالموارد البشرية من العاملين من حيث أختيارهم وأعدادهم وتطويرهم وتحفيزهم وتشجيعهم بشكل مستمر، الحرص على التطوير والتحسين المستمر من خلال تكاتف جهود جميع العاملين فى المدرسة من معلمين وادارين والاخد بمقترحاتهم البناءة، وإشراك المعلمين فى المدرسة فى عملية إتخاذ القرارات، والإهتمام بالمستفيدين من الأغراض التعليمية التي تقدمها المدرسه إلى الطلاب وأولياء الأمور، ووجود عوامل الإبداع والإبتكار بشكل مستمر الإبتعاد

عن كل ما هو تقليدى، وفى اساليب واستراتيجيات التدريس، والحرص على وجود الخدمات التعليمية المقدمة والعمل بإستمرار على تحسينها .

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

تم الرجوع إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة وتم عرضها زمنيًا من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضٌ لها:

أ. الدراسات ذات الصلة بتقدير الذات

أجرت مسلماني، والجوالدة(2018) دراسة هدفت الي كشف عن أثر برنامج لرفع تقدير الذات للطلبة ذوي صعوبات التعلم من خلال تطبيق برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم التعاوني، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي من خلال إعداد برنامج تدريبي مُكون من (16) جلسة تدريبية، ومقياس تقدير الذات الذي تكون من (45) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد. تكونت عينة الدراسة من (32) طالباً وطالبة. أجريت في مدرستين بمديرية التربية والتعليم للواء الكورة (إربد) للفصل الدراسي الثاني للعام (2017–2018). توصلت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير المجموعة، ولصالح المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الجنس.

هدفت دراسة بالمين، وعبد الحي (2019) إلى التعرف على علاقة تقدير الذات بمستوى الطموح الأكاديمي لدى الطالب الجامعي في ضوء متغيرات الجنس، التخصص، السن، لهذا الغرض طبقا مقياسين: الأول لقياس مفهوم الذات، والآخر لقياس مستوى الطموح الأكاديمي. تكونت عينة الدراسة من (102) طالباً وطالبة من جامعة أحمد دراية بإدراة، وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي،

وصمما استنبانه، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير الذات ومستوى الطموح الاكاديمي لدى افراد عينة الدراسة هما بالمستوى المتوسط، وأن هناك علاقة ارتباطية بين تقدير الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى الطلبة الجامعيين. كما بينت النتائج عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في تقدير الذات تعزى لمتغير، الجنس، التخصص، السن. أيضا بينت النتائج عدم وجود فروق بين افراد عينة الدراسة في طموحهم الأكاديمي يعزى لمتغير الجنس، التخصص، السن.

أجرى اسماعيل (2020) دراسة هدفت تعرّف دور تقدير الذات في تعديل العلاقة بين أعراض الاكتئاب والتشوهات المعرفية لدى المعلمين، تكوّنت عينة الدراسة من (260) معلماً؛ من مدارس مختلفة بمدينة الرياض. أعتمدت الدراسة على المنهج الإرتباطي، واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس بيك للإكتئاب، ومقياس تقدير الذات لروزنبرج، ومقياس التشوهات المعرفية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة موجبة بين أعراض الإكتئاب والتشوهات المعرفية لدى المعلمين والمعلمات، وجود علاقة سالبة بين تقدير الذات وكل من: أعراض الاكتئاب والتشوهات المعرفية لدى المعلمات، ووجود فروق بين المنخفضين والمرتفعين في تقدير الذات على أعراض الإكتئاب، ووجود فروق بين الذكور والإناث في أعراض الإكتئاب، ووجود فروق ذات دلالة في أعراض الإكتئاب تبعاً لتفاعل تقدير الذات والنوع معاً، وجود فروق بين المنخفضين والمرتفعين في تقدير الذات على التشوهات المعرفية، ووجود فروق بين الذكور والإناث في التشوهات المعرفية، ووجود فروق ذات دلالة في التشوهات المعرفية تبعا لتفاعل تقدير الذات والنوع معاً، وأسهم تقدير الذات بصفته متغير معدلاً في خفض العلاقة بين التشوهات المعرفية وأعراض الاكتئاب بين الذكور، ولم يظهر له تأثير مماثل لدى الإناث.

أجرت رجاء (2021) دراسة هدفت لتعّرف الإنهاك النفسي، وعلاقته بالمساندة الاجتماعية، وتقدير الذات لدى معلمين المرحلة الإعدادية في شمال غزة، استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (306) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة شمال غزة، واستخدمت الباحثة الأدوات الآتية: مقياس (Maslach ,1982) للإنتهاك النفسي، واستنبانه المساندة الإجتماعية، وتقدير الذات من إعداد الباحثة، وتوصلت النتائج الي أنه لا توجد فروق في الإنهاك النفسي والمساندة الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في محافظة شمال غزة يعزى للجنس، بينما توجد فروق في تقدير الذات تعزى للجنس لصالح الذكور. وتوصلت ايضاً إلى وجود علاقة عكسية بين الإنتهاك النفسي وبين كل من المساندة الإجتماعية وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الإعدادية في محافظة شمال غزة.

أجرت طقاطقة (2021) دراسة هدفت إلى كشف مستوى تقدير الذات لدى الطلبة المعلمين لمبحث العلوم وتحديد درجة اتجاهاتهم نحو تدريس العلوم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات كالجنس والتخصص والتقدير الجامعي والمؤهل التربوي، كما هدفت إلى تقصي طبيعة العلاقة بين مستوى تقدير الذات ودرجة الإتجاهات لدى طلبة المعلمين لتدريس العلوم في فلسطين، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، طبقت على ثلاث جامعات في فلسطين حيث بلغت العينة (469) طالباً وطالبة، وتم جمع البيانات منهم باستخدام أداتين أعدتهما خصيصا لقياس تقدير الذات ودرجة الاتجاهات لدى الطلبة المعلمين لمبحث العلوم، وأظهرت نتائج الإستجابات على أداتي الدراسة أن مستوى تقدير الذات لدى الطلبة المعلمين في تدريس العلوم ودرجة اتجاهاتهم نحو تدريس العلوم كانت متوسطة لكلا الأداتين، كما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى تقدير الذات ودرجة الإتجاهات نحو تدريس العلوم عند مستوى الدلالة (α= 0.05) تعزى للجنس لصالح الإناث، في المقابل كانت

دالة إحصائياً لمتغير التقدير الجامعي لصالح التقدير الأعلى، أما بالنسبة لتأثير متغير التأهيل التربوي لقد كانت الفروق دالة إحصائياً على كليهما لصالح المؤهلين تربوياً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى دلالة (α= 0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات والإتجاهات نحو تدريس العلوم، حيث أظهرت نتائج حساب معامل الإرتباط بيرسون أن العلاقة بين مستوى تقدير الذات والإتجاهات نحو تدريس العلوم علاقة طردية قوية.

قام Pereira Gonçalves & Assis (2021) بدراسة هدفت إلى تقييم انتشار والإرتباط بين الإحتراق النفسي والكفاءة الذاتية وتقدير الذات وتقييم الإحتراق النفسي والكفاءة الذاتية كمؤشرات تنبؤية على تقدير الذات بين المعلمين في البرازيل خلال جائحة كورونا، شملت الدراسة (302) معلم ومعلمة أعمارهم تتراوح بين (24–70) عاماً بمتوسط حسابي (46.75) عام وانحراف معياري (11.02)، تم استخدام استبيان اجتماعي ديمغرافي ومقياس للإحتراق النفسي ومقياس للكفاءة الذاتية ومقياس روزنبرغ لتقدير الذات، أشارت النتائج ان نسبة انتشار أعراض الاحتراق النفسي بلغ 3.2%، وانتشار انخفاض الكفاءة الذاتية بنسبة 21.5% وانتشار تدني تقدير الذات بنسبة 2.7%، وكذلك أظهرت النتائج وجود ارتباط دال إحصائياً بين متغيرات الدراسة، واظهر تحليل الانحدار الخطي الهرمي أن المستويات المختلفة من الاحتراق النفسي تفسر 40% من التباين في تقدير الذاتي وان كلاً من الإحتراق النفسي والكفاءة الذاتية يفسران 55% من التباين في تقدير الذات، قدمت هذه الدراسة دليل واضح على أثر الإحتراق النفسي والكفاءة الذاتية على تقدير الذات لدى المعلمين خلال جائحة كورون.

أما دراسة (Abo Rokba, 2013) فهدفت إلى فهم العلاقة بين تقدير الذات والصحة النفسية لدى أمهات الأطفال المعاقين عقليا. كما هدفت تعرّف مستوى تقدير الذات والصحة النفسية وتحأول

الكشف عن أثر بعض المتغيرات اجتماعية ديموغرافية مثل المستوى التعليمي للأم، والعمر الزمني للأم، العمر الزمني للأطفال، وجنس الأطفال، على مستوى الصحة النفسية عند الأمهات. واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استبانه. تكونت عينة الدراسة (165) من الأمهات اللواتي يتابعن اطفالهن المصابين بإعاقة عقلية في ثلاثة مراكز خاصة لتأهيل المعاقين عقلياً في محافظة غزة في فلسطين. وأستخدم الباحث مقياس تقدير الذات، ومقياس قائمة مراجعة الأعراض (SCL-90-R). وأشارت نتائج الدراسة إلى مستوى منخفض من الصحة النفسية (29.07%) وبلغ مستوى تقدير الذات (60.81%)، والمجموع الكلي للأعراض النفسية حوالي (71.93%). كما أظهرت ارتباطاً دالاً إحصائيا بين مستوى تقدير الذات والصحة النفسية بين أمهات الأطفال المعاقين عقلياً.كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائياً في مستوى الصحة النفسية لدى أمهات الأطفال تعزى إلى المستوى التعليمي للأمهات لصالح الأمهات اللاتي وصلن مرحلة الإعدادية وما دون. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لكل من عمر الأم، وعمر الأطفال، وجنس الأطفال.

أجرى رسرينيفاسان أخرون (2020) ,R.Srinivasan-et.al هدفت الدراسة الي قياس العلاقة بين كفاءة التدريس وتقدير الذات لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة (650) معلماً يدرسون في كويمباتور ونيلجيريس ومنطقة تيروبور في تاميل نادو بالهند. واستخدمت الأدوات التالية: مقياس تقدير الذات (SES) الذي طوره روزنبرغ وموحدة، وكشفت نتائج أنه لا يوجد فرق كبير في كفاءة التدريس للمعلمين المحتملين حول الجنس، ولا يوجد أختلاف كبير في تقدير الذات من المعلمين محتملين حول الجنس، وليس هناك أهمية للفرق بين متوسط الدرجات في الكفاءة التدريسية ونوع الكلية وهناك لا يوجد فرق كبير متوسط الدرجات في تقدير الذات ونوع المستويات الجامعية.

اجرى Parvaneh Doodman (2017) هدفت الدراسة استكشاف العلاقة بين تقدير الذات والتحصيل الدراسي بين طلاب المرحلة الثانوية بمدينة لامارد بطهران. تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، تكونت عينة الدراسة من (169) شخصاً، (96) طالبة (73) طالب بمدارس المرحة الثانوية بمدينة لامارد. تم استخدام مقياس كوبر سميث لتقدير الذات، اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين تقدير الذات المرتفع وتحصيل الدراسي المرتفع، وجود علاقة بين تقدير الذات المرتفع وتحصيل الدراسي المنخفض.

ب. الدراسات ذات الصلة بالميزة التنافسية

أجرت المناصير (2020) دراسة هدفت تعرّف درجة ممارسة الجدارة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلماً ومعلمة، وتم اتباع المنهج الوصفي الإرتباطي، لتحقيق هدف الدراسة، وتم تطوير أداتين؛ أحدهما لقياس درجة توافر الجدارة التنظيمية، والثانية لمعرفة مستوى الميزة التنافسية. وأظهرت النتائج أن درجة توافر الجدارة التنظيمية لدى مديري مدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة متوسطة. وأن مستوى الميزة التنافسية كانت أيضاً بدرجة متوسطة. كذلك تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بلغت (0.88) في متوسطات استجابة المعلمين بين درجة ممارسة الجدارة التنظيمية لدى مديري مدارس ثانوية في محافظة العاصمة عمان وبين مستوى الميزة التنافسية وكانت العلاقة موجبة.

كما وأجرى ابن لغيصم (2020) دراسة للتعرف أثر التوجه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لاستراتيجيات الريادة، دراسة ميدانية لجامعات المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة

الطبقية النسبية من الإداريين العاملين في الجامعات المنطقة الشرقية المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (451) باحثاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن التوجع الإسترتيجي مرتفع المستوى لدى الجامعات، بينما جاءت إستراتيجيات الريادة والميزة التنافسية بمستويات متوسطة، لدى الجامعات السعودية في المنطقة الشرقية، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوجه الإستراتيجي في استراتيجيات الريادة، ووجود أثر للتوجه الإستراتيجي في تحقيق الميزة التافسية، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإستراتيجيات الريادة في تحقيق الميزة التنافسية لدى الجامعات السعودية في المنطقة الشرقية، كما تبين وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوجه الإستراتيجي في الميزة التنافسية بوجود إستراتيجيات الريادة كمتغير وسيط في جامعات منطقة شرقية في المملكة السعودية العربية.

وأجرى متولي وأحمد وآخرون (2021) دراسة الميزة التنافسية لمدارس التعليم الخاص بمحافظة سوهاج في ضوء متطلبات الريادة الاستراتيجية، من خلال التعرف على الإطار الفكري للريادة الاستراتيجية والأسس النظرية للميزة التنافسية لمدارس التعليم الخاص ومتطلبات توفرها في المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، تقديم تصور مقترح يمكن من خلاله تفعيل دور الريادة الاستراتيجية لتحقيق الميزة التافسية.وتم استخدام المنهج الوصفي، وطور الباحث استبيان لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (398) من مديري وكلاء ومعلمي مدارس التعليم الأساسي الخاص بمحافظة سوهاج، وأظهرت النتائج ضعفاً في إمكانية إدارة المدارس الخاصة بإسلوب المشاركة في إبداء الرأي في اتخاد القرارات رغم أن ذلك من أهم العناصر التي تعمل على تحقيق ميزة تنافسية عن غيرها ، وتبين عدم وجود قاعدة بيانات مركزية مشتركة بين المدارس والجهة المشرفة عليها، ولا تمتلك المدارس الخاصة

روح المبادرة والمرونة في أداء أعمالها مع وقلة الكوادر البشرية التي تمتلك خبرة الفكر الاستراتيجي لبناء مدرسة خاصة ريادية.

وأجرى العبابنة (2020) دراسة هدفت تعرّف واقع الميزة التنافسية في المدارس الثانوية الحكومية بدولة الكويت ومعرفة الصعوبات التي تعيق ذلك، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانه لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (190) مديراً ومديرة، وأظهرت النتائج أن درجة تقدير واقع الميزة التنافسية بالمدارس الثانوية الحكومية في الكويت جاءت بدرجة متوسطة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الميزة التنافسية تُعزى لمتغير الجنس، وجاءت النتائج أيضا بالكشف عن الصعوبات التي تحول دون تحقيق الميزة التنافسية، وهي انخفاض الروح المعنوية، وعدم وجود معاير تستند اليها المدارس لتفعيل الميزة التنافسية، وعدم الالتزام بتفعيل الخطط المدرسية بشكلٍ مطلوب.

أجرت العجوري (2023) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة الأردنية للقيادة الابتكارية وعلاقتها بالميزة التنافسية من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير استبانة لقياس درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين، ومستوى الميزة التنافسية في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (378) معلماً ومعلمةً، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة الأردنية للقيادة الابتكارية بمجالاتها (السلوك الابتكاري، وبيئة العمل، ووفرة الأفكار، وقبول المخاطرة) جاءت مرتفعة. وأن مستوى الميزة التنافسية في المدارس الخاصة الأردنية بمجالاتها (السمعة، والتكنولوجيا، والجودة)

جاءت مرتفعة. كما تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين درجة ممارسة القيادة الابتكارية ومستوى الميزة التنافسية في المدارس الخاصة الأردنية.

أجرى مهدي والنصار (2021) .Mahdi O, R., & Nassar,I. A دراسة هدفت إلى تطوير إطار مفاهيمي ونظري متكامل يربط بين قدرات القيادة الاستراتيجية وعمليات إدارة المعرفة والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات العامة والخاصة داخل صناعة الخدمات. وتم استخدام المنهج النموذجي لبناء إطار نظري يتنبأ بالعلاقة بين المتغيرات. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن القدرات القيادية الاستراتيجية يمكن أن تحقق ميزة تنافسية مستدامة، كذلك أن القادة لديهم أكبر إمكانية للتأثير على الميزة التنافسية المستدامة من خلال إشراك عمليات إدارة المعرفة، كما بينت الدراسة أنه يجب تمكين القادة الاستراتيجين وأصحاب الأعمال من المشاركة في الفرص في الوقت الفعلي والتهديدات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ضوء جائحة COVID-19.

وهدفت دراسة روسي وآخرين (2022)Rosi et al إلى البحث في إيجاد العلاقة بين الميزة التنافسية وجودة الخدمات التعليمية المقدمة لمدرستين في اندونيسيا، واستخدم المنهج النوعي من خلال المراقبة والملاحظة والمقابلات، وقد خلصت الدراسة إلى أنه يوجد عدة عوامل لها تأثير على الميزة التنافسية من أهمها: استخدام أنماط قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية، وتحليل الاحتياجات الخدمية، وبناء بيئة ذات جودة في التدريب، واستخدام نظام المكافأة والعقاب.

وأجرى لو وتاين (2020) Lo, & Tian دراسة هدفت الكشف عن تعزيز الميزة التنافسية في التعليم العالي في هونغ كونغ، كما هدفت إلى التحقيق في العلاقة بين تبادل المعرفة والقدرة الاستيعابية والقدرة على الابتكار والميزة التنافسية في صناعة التعليم العالي في هونغ كونغ. واستخدمت الدراسة

المنهج المزجي، تم استخدام استبانة لمسح عينة مختارة عشوائيا من الأكاديميين من مؤسسات التعليم العالي في هونغ كونغ، وتكونت عينة الدراسة من (166) أكاديميا من الأكاديميين من مؤسسات التعليم العالي في هونغ كونغ، وطور الباحثان مقاييس المعرفة والقدرة الاستيعابية والقدرة على الابتكار والميزة التنافسية، وأظهرت النتائج أنه تم تحديد علاقات إيجابية مهمة بين تبادل المعرفة والقدرة الاستيعابية،وبين القدرة الاستيعابية والقدرة على الابتكار وبين القدرة على الابتكار والميزة التنافسية .

أجرى منصور وعمارة، Mansour & Amara (2023) دراسة هدفت لقياس مدى تطبيق التخطيط الاستراتيجي في الشركات التأمين الفلسطينية المسجلة في بورصة فلسطين (PEX)، بالإضافة إلى اختبار العلاقة ما بين التخطيط الاستراتيجي وأثره على الميزة التنافسية. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة رقمية (الكترونية). وتكونت مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الإدارة العليا والمتوسطة والبالغ عددهم (297) موظفاً في شركات التأمين المسجلة في بورصة فلسطين وعددها (8) شركات للعام 2022، وأظهرت النتائج الدراسة بوجود أثر مرتفع للتخطيط الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية لشركات التأمين وبالإضافة إلى أن مستوى تطبيق التخطيط الاستراتيجي جاء بدرجة مرتفة جداً، وعدا عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتطبيق التخطيط الاستراتيجي من حيث (الرؤية، الرسالة، التحليل البيئي، الأهداف، البدائل الاستراتيجة، وتطبيق الاستراتيجيات) على الميزة التنافسية لشركات التأمين المدرجة في بورصة فلسطين.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت هذه الدراسة مع بعض ما جاء في الدراسات العربية والاجنبية بتنأولها المتغير الأول وهو تقدير الذات وهي: ودراسة طقاطقة (2021)، ودراسة رجاء (2021)، ودراسة اسماعيل (2020)، ودراسة بالمين، وعبد الحي (2019)، ودراسة رفيدة (2018)، ودراسة Pereira Gonçalves & Assis (2021)، ودراسة R. Srinivasan–et.al (2020)، ودراسة Parvaneh Doodman (2017)، ودراسة Abo Rokba (2013).

أما الدراسات العربية والأجنبية التي تنأولت متغير الميزة التنافسية هي: دراسة المناصير (2020)، ودراسة ابن لغيصم (2020)، ودراسة العبابنة (2020)، ودراسة متولي واحمد وأخرون (2021)، ودراسة العجوري (2023)، ودراسة Rosi et al(2022)، ودراسة Lo, & Tian (2020)، عمارة، وMansour (2023) ومن حيث أداة الدراسة استخدمت أغلب الدراسات الاستبانه كأداة لجمع البيانات وهذا ما اتفقت معه الدراسة الحالية فقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات واستخلاص النتائج.

أما من حيث المنهج فقد تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة اسماعيل (2020)، طقاطقة (2021)، العجوري (2023)، المناصير (2020)، Parvaneh Doodman (2017)، R.Srinivasan–et.al, (2020)، Pereira Gonçalves &Assis (2021)، متولي واحمد وآخرون (2021) إلا أنه يوجد باحثين آخرين استخدموا المختلط، والبحث النوعي والذين اعتمدو على المقابلات والملاحظات ودراسة الحالة للوصول إلى النتائج مثل دراسة Rosi (2022)، أجرى عمارة، وMansour (2023)، Lo, & Tian (2020)، Mahdim O, R., & Nassar,I. A. (2021)، رفيدة، والجوالدة(2018)، بالمين، وعبد الحي (2019).

بالنسبة للعينة والمجتمع والمكان الذي طبقت عليه الدراسات، نلاحظ أن معظم الدراسات تم تطبيقها في مدارس حكومية وثانوية وجامعات وشركات التأمين، وصناعة، ومراكزخاصة لتأهيل المعاقين عقلية، واللاعبين الرياضين، وطبقت العينة على شريحة مناسبة من المعلمين أو المدراء والمساعدين والموظفين والخبراء العاملين في مجال التربية والتعليم أو الأكاديميين في الجامعات والمؤسسات التربوية واللاعبين الرياضين والطلبة سواء بالأردن أو في بعض الدول العربية والأجنبية.

وتميزت الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها تناولت متغيري تقدير الذات والميزة التنافسية معاً في المدارس الخاصة الأردنية في لواء قصبة عمان وهذا الذي لم تتطرق له دراسة سابقة – على حد علم الباحثة – في قطاع التربية والتعليم، وتميزت الدراسة بحدودها المكانية وهي المدارس الخاصة الأردنية في لواء قصبة عمان، وبحدودها الموضوعية.

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

تضمّن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم في قصبة عمان والبالغ عددهم (2975) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2024/2023.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (347) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسطية حسب جدول (كيرجي ومورجان، 1970)، وذلك بهامش ثقة (95%) وهامش خطأ (5%)، وتم توزيع أداة الدراسة عن طريق رابط إلكتروني و بشكل ورقي على أفراد عينة الدراسة، من مجتمع الدراسة وهم الذين استجابوا على الاستبانة التي قامت الباحثة بتوزيعها ضمن مجتمع الدراسة ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدارسة وفق متغيراتها.

الجدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	120	%34.6
	أنثى	227	%65.4
	المجموع	347	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	229	%66
	دراسات عليا	118	%34
	المجموع	347	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	151	%43.5
	من 5 – أقل من 10	104	%30
	10 سنوات فأكثر	92	%26.5
	المجموع	347	%100

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة لجمع البيانات (استبانة) اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، فضلًا عن آراء بعض التربويين المتخصصين حيث تم تقسيم الأداة إلى جزأين: الأول بتقدير الذات حيث تم تطويره بالرجوع إلى بعض الدراسات، مثل: رجاء (2021)، اسماعيل (2020)، طقاطقة (2021)، الزبون (2016)، رفيدة، والجوالدة (2018)، وتم توزيع هذا الجزء على خمسة مجالات هي: الذات الشخصية، الذات الانفعالية، الذات الاجتماعية، الذات الجسمية، الذات المهنية أمّا الجزء الثاني المتعلق بالميزة التنافسية فقد تم تطويره بالاستعانة ببعض الدراسات ذات العلاقة مثل: المناصير (2020) متولي واحمد وأخرون (2021)، العبابنة (2020) وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات هي: الجودة، السمعة، التكنولوجيا.

صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأيها

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية من(58) فقرة، حيث تكون الجزء الأول من الأداة المتعلق بتقدير الذات من (33) فقرة، فيما تكون الجزء الثاني المتعلق بالميزة التنافسية من (25) فقرة كما هو موضح في الملحق(1) وللتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجالات: الإدارة والقيادة التربوية والأصول وعلم النفس التربوي والقياس والتقويم وأساليب ومناهج التدريس، في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، بلغ عددهم (18) محكماً موضحة أسماءهم والمعلومات المتعلقة بهم في الملحق(2) لإبداء آرائهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية ومدى ملاءمة الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو الإضافة أو الدمج وفي ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة منهم (80%) فأكثر، حيث وصل عدد الفقرات النهائية للجزء الأول من الأداة المتعلق بتقدير الذات إلى(29) فقرة بعد حذف (4) فقرات من الأداة بصورتها الأولية، أما الجزء الثاني المتعلق بالميزة التنافسية فقد وصل عدد الفقرات النهائية فيه إلى(24) فقرة بعد حذف فقرة من الأداة بصورتها الأولية وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة كاملة (53) فقرة، والملحق (3) يبين الأداة في صورتها النهائية والجدول (2) يبين الأداة بجزأيها ومجالات كل جزء، وعدد فقراته، وأرقامها في الأداة (الاستبانة).

الجدول (2)

مجالات الاستبانة بجزأيها: القيادة الريادية الميزة التنافسية وعدد فقراتها وأرقامها

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
تقدير الذات	1	الذات الشخصية	6	6-1
	2	الذات الإنفعالية	5	11-7
	3	الذات الاجتماعية	6	17-12
	4	الذات الجسمية	5	22-18
	5	الذات المهنية	7	29-23
		مجموع الفقرات	**29**	**29-1**
الميزة التنافسية				
	1	الجودة	13	13-1
	2	السمعة	6	19-14
	3	التكنولوجيا	5	24-20
		مجموع الفقرات	**24**	**24-1**
		المجموع الكلي للفقرات	**53**	

تصحيح أداة الدراسة بجزأيها

تم تحديد الاستجابة على فقرات الاستبانة بأربع مستويات، وفقا لمقياس ليكرت الرباعي؛ بحيث أعطيت درجة (4) لموافق بشدّة، ودرجة (3) لموافق، ودرجة (2) لغير موافق، ودرجة (1) لغير موافق بشدّة، ولتصحيح الأداة تم وضع تقديرات (درجات قطع) تستند إلى المعادلة التالية:(4-1) ÷3= 1. وهو الفرق بين كل درجة وأخرى، وعليه تكون درجة الموافقة منخفضة ما بين 1 - 1.99، ومتوسطة ما بين 2.00-99.2، ومرتفعة ما بين 3-4.

الجدول (3)

معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

القيمة	1 - أقل من 2	2- أقل من 3	3- إلى 4
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

صدق البناء لأداة الدراسة

للتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل لكل جزء، ويبين الجدولان (4) و(5) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول (4)

قيم معاملات ارتباط فقرات تقدير الذات مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.048**	0.45**	16	0.78**	.065**
2	.064**	.053**	17	.071**	0.57**
3	.060**	0.42**	18	0.62**	0.43**
4	.079**	0.51**	19	0.68**	0.38**
5	.056**	0.39**	20	0.78**	0.45**
6	.062**	0.54**	21	0.42**	0.36**
7	0.65**	0.56**	22	0.80**	0.51**
8	.066**	.049**	23	.075**	.072**
9	.079**	.061**	24	.081**	.066**
10	0.69**	0.39**	25	0.70**	0.55**
11	0.76**	.074**	26	.070**	.064**
12	0.65**	0.52**	27	0.77**	.056**
13	.080**	.074**	28	.066**	.056**
14	.069**	0.53**	29	0.71**	.064**
15	0.71**	0.59**			

****دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)**

يبين الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.42–0.81) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.36–0.74) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة عودة (2014).

الجدول (5)

قيم معاملات ارتباط فقرات الميزة التنافسية مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.077**	.075**	**13**	0.87**	0.84**
2	.076**	.072**	**14**	0.84**	0.72**
3	.091**	.090**	**15**	.083**	0.71**
4	.094**	.092**	**16**	0.89**	0.86**
5	.075**	.073**	**17**	0.94**	0.93**
6	.091**	0.88**	**18**	0.83**	0.81**
7	0.72**	0.66**	**19**	0.83**	0.78**
8	.070**	.063**	**20**	0.83**	0.76**
9	0.86**	0.85**	**21**	0.87**	0.78**
10	0.66**	0.64**	**22**	.083**	0.82**
11	.078**	0.74**	**23**	0.84**	0.69**
12	0.78**	0.74**	**24**	0.86**	0.74**

****دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)**

يبين الجدول (5) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين(0.66–0.94) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.63–0.93) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة. عودة (2014).

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم احتساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها(30) معلماً ومعلمة ويبين الجدول(6) قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول (6)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

الجزء	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
تقدير الذات	الذات الشخصية	6	0.75
	الذات الإنفعالية	5	0.74
	الذات الاجتماعية	6	0.81
	الذات الجسمية	5	0.72
	الذات المهنية	7	0.84
	تقدير الذات الكي	29	0.90
الميزة التنافسية	الجودة	13	0.95
	السمعة	6	0.92
	التكنولوجيا	5	0.90
	الميزة التنافسية ككل	24	0.97

يبين الجدول (6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.72-0.84) لأداة تقدير الذات وبلغ معامل الثبات الكلي (0.90)، أما معاملات ثبات كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.90-0.95) لمجالات الميزة التنافسية وبلغ معامل الثبات الكلي (0.97).

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات الديموغرافية

1. الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
2. المؤهل العلمي وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).
3. سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5–أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغيرات التصنيفية

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تقدير الذات.
- تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الميزة التنافسية.

إجراءات الدراسة

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بالموضوع.
2. تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلبت إعادة صياغة، في ضوء نتائج التحكيم
3. مخاطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة حيث قامت الوزارة بدورها بمخاطبة مديرية التربية والتي بدورها خاطبت المدارس الخاصة التابعة لها والملاحق (4)، و(5)، تبين كتب تسهيل المهمة.
4. إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.

5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة

6. تفريغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).

7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

المعالجة الإحصائية

- استخراج معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا(Cronbach–Alpha) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.

  استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني.

- استخراج نتائج معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة مرتبة وفق أسئلتها، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: ما مستوى تقدير الذات لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنيّة في العاصمة عمّان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين في المدارس الخاصة في العاصمة عمان على فقرات أداة تقدير الذات ويوضح الجدول (7) هذه النتائج.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة مرتبة تنازليًا

التسلسل في الأداة	الرتبة	المجالات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المستوى
1	1	الذات الشخصية	3.56	0.35	مرتفع
3	2	الذات الاجتماعية	3.50	0.38	مرتفع
5	3	الذات المهنية	3.47	0.40	مرتفع
2	4	الذات الانفعالية	3.37	0.42	مرتفع
4	5	الذات الجسمية	3.33	0.44	مرتفع
تقدير الذات ككل			3.45	0.31	مرتفع

يبين الجدول (7) أنّ مستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان بشكلٍ عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.31) وبشكل تفصيلي كان مستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة للمجالات الفرعية على النحو التالي: جاء مجال (الذات الشخصية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.35)

وبمستوى تقدير مرتفع في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (الذات الاجتماعية) بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.38) وبمستوى تقدير مرتفع وتلاه في المرتبة الثالثة مجال (الذات المهنية) بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.40) وبمستوى تقدير مرتفع وجاء في المرتبة الرابعة مجال (الذات الانفعالية) بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.42) وبمستوى تقدير مرتفع وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة مجال (الذات الجسمية) بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى تقدير مرتفع.

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على كل فقرة من فقرات أداة تقدير الذات وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجدأول (8،9،10،11،12) هذه النتائج.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الشخصية) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أعتني بمظهري الشخصي	3.70	0.51	مرتفع
6	2	أتحمل مسؤولية المهمات الموكلة لي	3.67	0.51	مرتفع
2	3	أتغلب على العقبات طالما أثق بنفسي	3.63	0.52	مرتفع
3	4	أرى أن شخصيتي موضع تقدير لدى زملائي	3.49	0.61	مرتفع
4	5	أتمتع بشعبية كبيرة بين زملائي	3.45	0.59	مرتفع
5	6	أعترف بأخطائي عند حدوثها	3.44	0.57	مرتفع
الذات الشخصية (الكلي)			3.56	0.35	مرتفع

يلاحظ من الجدول (8) أن مستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الشخصية) جاء بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.35) وتراوحت المتوسطات الحسابية

للفقرات (3.44–3.70)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " أعتني بمظهري الشخصي " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وبانحراف معياري (0.51) وبمستوى تقدير مرتفع في حين جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على " أعترف بأخطائي عند حدوثها " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.44) وإنحراف معياري (0.57) وبمستوى تقدير مرتفع.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الانفعالية) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
9	1	أبدو واثقا من نفسي عند التحدّث للآخرين	3.52	0.56	مرتفع
8	2	أشعر بالثقة بنفسي في تجاوز التحدّيات المستجدة.	3.49	0.57	مرتفع
11	3	أسر للقدرات البشريّة المتفوقة في مؤسستي	3.41	0.60	مرتفع
7	4	أعبر عن مشاعري الحقيقية	3.30	0.67	مرتفع
10	5	أستطيع التحكم بعواطفي في المواقف الصعبة	3.14	0.78	مرتفع
الذات الانفعالية (الكلي)			3.37	0.42	مرتفع

يلاحظ من الجدول (9) أن مستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الانفعالية) جاء بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.42) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.14–3.52)، وجاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على " أبدو واثقا من نفسي عند التحدّث للآخرين " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وبانحراف معياري (0.56) وبمستوى تقدير مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (10) والتي تنص على " أستطيع التحكم بعواطفي في المواقف

الصعبة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.14) وإنحراف معياري (0.78) وبمستوى تقدير مرتفع.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الاجتماعية) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
12	1	أتواضع مع زملائي عند تعاملي معهم	3.68	0.48	مرتفع
17	2	أقدم المساعدة للآخرين عند طلبها	3.60	0.52	مرتفع
13	3	أبني علاقة مستقرة مع زملائي	3.52	0.56	مرتفع
15	4	أفعل الصواب وإن لم يرضي الآخرين	3.48	0.60	مرتفع
14	5	أشعر بالارتياح عند تلقي المجاملات ومنحها للآخرين	3.37	0.66	
16	6	لدي قدرة على إقناع الآخرين	3.35	0.58	مرتفع
الذات الاجتماعية (الكلي)			3.50	0.38	مرتفع

يلاحظ من الجدول (10) أن مستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الاجتماعية) جاء بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.38) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.35–3.68)، وجاءت الفقرة رقم (12) التي تنص على " أتواضع مع زملائي عند تعاملي معهم " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68) وبانحراف معياري (0.48) وبمستوى تقدير مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (16) والتي تنص على " لدي قدرة على إقناع الآخرين . بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.35) وإنحراف معياري (0.58) وبمستوى تقدير مرتفع.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الجسمية) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
21	1	احرص على إنهاء النشاطات والأعمال الموكلة لي بكفاءة	3.54	0.53	مرتفع
18	2	أتمتع بصحة جسمية جيدة	3.37	0.60	مرتفع
22	3	أشعر أن التعب المترتب على عملي يمكن تحمّله	3.34	0.60	مرتفع
20	4	اتحمل التبعات الجسمية لعملي الحالي	3.32	0.61	مرتفع
19	5	أقوم ببعض المهمات التي تحتاج لقوة بدنية كبيرة.	3.10	0.74	مرتفع
		الذات الجسمية (الكلي)	3.33	0.44	مرتفع

يلاحظ من الجدول (11) أن مستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات الجسمية) جاء بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (0.74) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.10–3.54)، وجاءت الفقرة رقم (21) التي تنص على " احرص على إنهاء النشاطات والأعمال الموكلة لي بكفاءة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وبانحراف معياري (0.53) وبمستوى تقدير مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (19) والتي تنص على " أقوم ببعض المهمات التي تحتاج لقوة بدنية كبيرة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.10) وإنحراف معياري (0.74) وبمستوى تقدير مرتفع.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات المهنية) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
29	1	أسعى إلى جذب اهتمام الطلبة إلى الحصة الدراسية	3.59	0.55	مرتفع
24	2	اهتم بأسلوبي لتحقيق هدفي الخاص في العمل	3.52	0.54	مرتفع
23	3	أحرص على فهم ما يجري من حولي في بيئة العمل.	3.50	0.57	مرتفع
25	4	أبذل قصارى جهدي لتنمية معارفي ومهاراتي (كفاياتي المهنيّة)	3.48	0.56	مرتفع
27	5	أشعر بتطوّري المهني المستمر	3.42	0.58	مرتفع
26	6	أقتطع جزءاً من وقتي في التفكير لتطوير عملي	3.41	0.61	مرتفع
28	7	أعتمد على كفاياتي (معارفي ومهاراتي) في حل مشكلات العمل	3.36	0.61	مرتفع
الذات المهنية (الكلي)			3.47	0.40	مرتفع

يلاحظ من الجدول (12) أن مستوى تقدير الذات لفقرات مجال (الذات المهنية) جاء بمستوى تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.40) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.36–3.59)، وجاءت الفقرة رقم (29) التي تنص على " أسعى إلى جذب اهتمام الطلبة إلى الحصة الدراسية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وبانحراف معياري (0.55) وبمستوى تقدير مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (28) والتي تنص على " أعتمد على كفاياتي (معارفي ومهاراتي) في حل مشكلات العمل " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.36) وإنحراف معياري (0.61) وبمستوى تقدير مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: ما درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على فقرات أداة الميزة التنافسية ويوضح الجدول (13) هذه النتائج.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين لدرجة تحقق الميزة التنافسية بالمدارس الخاصة مرتبة تنازليًا

التسلسل في الأداة	الرتبة	المجالات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الدرجة
2	1	السمعة	3.37	0.49	مرتفعة
1	2	الجودة	3.27	0.52	مرتفعة
3	3	التكنولوجيا	3.26	0.58	مرتفعة
		الميزة التنافسية ككل	3.29	0.49	مرتفعة

يبين الجدول (13) أنّ درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين بشكلٍ عام جاءت بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (0.49) وبشكل تفصيلي كان درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة للمجالات الفرعية على النحو التالي: جاء مجال (السمعة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي(3.37) وانحراف معياري (0.49) وبدرجة مرتفعة في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال(الجودة) بمتوسط حسابي(3.27) وانحراف معياري (0.52) وبدرجة مرتفعة وتلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (التكنولوجيا) بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.58) وبدرجة مرتفعة وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على كل فقرة من فقرات أداة الميزة التنافسية وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجدأول (14،15،16) هذه النتائج.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (الجودة) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يحرص المعلمون على التنويع في أساليب التعليم واستراتيجياته	3.43	0.60	مرتفعة
2	2	تنمية ثقافة التميز المدرسي	3.36	0.61	مرتفعة
13	3	توفر المدرسة جميع المستلزمات التعليمية في بداية كل عام دراسي	3.32	0.68	مرتفعة
8	4	تستقطب المدرسة أصحاب الكفاءات من المعلمين	3.30	0.66	مرتفعة
12	5	تهتم إدارة المدرسة بصيانة المرافق والمعدات المدرسية باستمرار.	3.29	0.67	مرتفعة
10	6	تضع المدرسة خططاً للتعامل مع حالات الطوارئ	3.28	0.67	مرتفعة
3	7	تحرص المدرسة على مواكبة التطورات العالمية في التعليم.	3.27	0.66	مرتفعة
9	8	تبدي إدارة المدرسة مرونة في التعامل مع المستجدات.	3.26	0.68	مرتفعة
4	9	توفر المدرسة بيئة تعليمية جاذبة	3.25	0.67	مرتفعة
5	10	تقوم إدارة المدرسة بمراجعة ذاتية مستمرة بهدف تحسين الخدمات التعليمية.	3.22	0.69	مرتفعة
11	11	تنفذ المدرسة برامج لتطوير كفايات المعلّمين	3.20	0.75	مرتفعة
6	12	توفر المدرسة فريقا متخصص لضمان الجودة والتطوير.	3.18	0.73	مرتفعة
7	13	تستقطب المدرسة ذوي الذكاءات المرتفعة من الطلبة.	3.11	0.80	مرتفعة
الجودة (الكلي)			3.27	0.52	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (14) أن درجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (الجودة) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.52) وتراوحت

المتوسطات الحسابية للفقرات (3.11–3.43)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " يحرص المعلمون على التنويع في أساليب التعليم واستراتيجياته " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وبانحراف معياري (0.60) وبدرجة مرتفعة في حين جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " تستقطب المدرسة ذوي الذكاءات المرتفعة من الطلبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.11) وبانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (السمعة) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
19	1	يحرص المعلمون على إنهاء المناهج في وقتها المحدد من الخطة الزمنيّة	3.45	0.56	مرتفعة
15	2	تسعى المدرسة إلى تكوين سمعة مميزة مقارنة بالمدارس الأخرى	3.39	0.61	مرتفعة
14	3	تسعى المدرسة إلى ترسيخ صورة جيدة في ذهن الجمهور المستفيد من خدماتها	3.38	0.61	مرتفعة
17	4	تعزز المدرسة صورتها من خلال رعايتها للنشاطات الاجتماعية والثقافيّة	3.35	0.61	مرتفعة
18	5	تبني المدرسة علاقات جيدة مع المجتمع المحلي	3.34	0.63	مرتفعة
16	6	تحظى المدرسة بالتقدير والاحترام من قبل المستفيدين نتيجة الخدمات التي تقدمها	3.31	0.61	مرتفعة
السمعة (الكلي)			3.37	0.49	مرتفع

يلاحظ من الجدول (15) أن درجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (السمعة) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.49) وتراوحت

المتوسطات الحسابية للفقرات (3.31–3.45)، وجاءت الفقرة رقم (19) التي تنص على " يحرص المعلمون على إنهاء المناهج في وقتها المحدد من الخطة الزمنيّة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.45) وبانحراف معياري (0.56) وبدرجة مرتفعة في حين جاءت الفقرة رقم (16) والتي تنص على " تحظى المدرسة بالتقدير والاحترام من قبل المستفيدين نتيجة الخدمات التي تقدمها." في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.31) وبانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (التكنولوجيا) مرتبة تنازليًا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
20	1	تعتمد المدرسة وسائل التواصل الإلكتروني مع جميع الأطراف ذات العلاقة (معلمين، وأولياء أمور، ومجتمع محلي)	3.38	0.61	مرتفعة
21	2	لدى المدرسة موقع إلكتروني مفعّل يوفر معلومات محدثة عن نشاطاتها.	3.33	0.72	مرتفعة
22	3	تواكب المدرسة الاتجاهات الحديثة في مجال التعلّم والتعليم مثل التعلّم الإلكتروني والتعلم المدمج لتطوير العملية التعليمية	3.29	0.69	مرتفعة
23	4	تنشر المدرسة الثقافة التكنولوجية بين العاملين والطلبة.	3.20	0.71	مرتفعة
24	5	تشرك المدرسة معلميها وطلبتها في خدمات المكتبات الإلكترونية.	3.09	0.79	مرتفعة
		التكنولوجيا (الكلي)	3.26	0.58	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (16) أن درجة تحقق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة لفقرات مجال (التكنولوجيا) جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري(0.58) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.09–3.38)، وجاءت الفقرة رقم(20) التي تنص على " تعتمد

المدرسة وسائل التواصل الإلكتروني مع جميع الأطراف ذات العلاقة (معلمين، وأولياء أمور، ومجتمع محلي) " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.38) وبانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة في حين جاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على " تشرك المدرسة معلميها وطلبتها في خدمات المكتبات الإلكترونية." في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.09) وبانحراف معياري (0.79) وبدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين مستوى تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى تقدير الذات لدى المعلمين ودرجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة والجدول (17) يبين هذه النتائج.

الجدول (17)

معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تقدير الذات ودرجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة

تقدير الذات / الميزة التنافسية	الذات الشخصية	الذات الانفعالية	الذات الاجتماعية	الذات الجسمية	الذات المهنية	الدرجة الكلية
الجودة	**0.38	**0.45	**0.36	**0.49	**0.52	**0.57
السمعة	**0.41	**0.43	**0.40	**0.46	**0.54	**0.58
التكنولوجيا	**0.35	**0.41	**0.34	**0.39	**0.43	**0.49
الدرجة الكلية	**0.41	**0.48	**0.40	**0.50	**0.55	**0.60

****دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)**

يبين الجدول (17) وجودعلاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى تقدير الذات ودرجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط (0.34 –0.60).

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: ما مستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان؟

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مستوى تقدير الذات في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان قد جاء بمستوى (مرتفع) على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات. وتعزو الباحثة ذلك إلى شعور المعلمين بامتلاك الطاقة الذاتيّة والقدرات، وشعورهم بالأمن وبالانتماء للعمل، وبالكفاءة والقدرة الشخصية، والنجاح والشعور بتقدير الآخرين، وإيمان المعلمين أن صفات مثل الحماس والدفء والتقدير الإيجابي للذات كلها عوامل من شأنها أن تحقق لهم تقديراً عالياً، وأنها تقوي الثقة لديهم بذواتهم وأنهم يمارسون مهنة لا يتصدّرُ لها إلا من كان واثقاً من نفسه، ومن قدراته، فكل هذا أدى إلى ارتفاع تقدير الذات لدى المعلمين. وقد تكون النتيجة عائدة إلى طبيعة الاستعدادات والدوافع التي تقف وراء سلوكهم المباشر في المدارس، وهذه المواصفات تقف اليوم وراء حرص المدارس الخاصّة على تعيين المعلمين المتميزين ضمن كوادرها، ساعتها تشعر إدارات المدارس والمعلمون معاً أن كل طرف منهما يشكل قوة للآخر ومصدراً لتميزه. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رجاء (2021) التي أظهرت أنّ مستوى تقدير الذات في المدارس جاء بمستوى مرتفع، واختلفت نتيجة هذا السؤال مع نتائج دراسة. Pereira Gonçalves &Assis (2021) التي أظهرت أنّ مستوى تقدير الذات في المدارس جاء بمستوى متوسط ومنخفض.

هذا عن النتيجة بشكلٍ عام وعلى كل محاور أداة الدراسة، أما بالنسبة للمجالات فقد تم مناقشها كما يلي:

المجال الأول: الذات الشخصية

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال الذات الشخصية قد جاء بالمرتبة الأولى، وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع، وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (1) التي تنص على" أعتني بمظهري الشخصي " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70) وإنحراف معياري (0.51) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين أن اهتمامهم بالمظهر الشخصي يعطي الانطباع الأول لشخصية الفرد، وذلك يتشكل من خلال الاعتناء بالملابس والشكل العام، واللياقة البدنية ويعمل على جذب إنتباه الآخرين لهم من طلبة وزملاء وأولياء أمور، وهذا له دور بارز في المدارس الخاصة لكثرة تعاملاتها مع أولياء الأمور، والطلبة فيها في الغالب الأعم من ميسوري الحال والأغنياء، وتلك طبقات اجتماعية تقدّر المظهر، وتربط بينه التأنق فيه والتأنق الداخلي لدى الأشخاص حيث الأخير هذا دليل على ثقة المعلم بذاته وقدراته على العطاء، كما يجذب التأنق في المظهر إنتباه الطلاب داخل الغرفة الصفية مما يجعلهم يجمعوا كافة التركيز والانتباه على شرح المعلم وما يقوله داخل الغرفة الصفية. وقد تعزى النتيجة إلى تأثر المعلم بثقافة المجتمع الإسلامية حيث يفقه المجتمع قول النبي الكريم صلى الله عليه وسلم: " إنَّ اللهَ جميلٌ يحبُّ الجمالَ، ويحبُّ أن يَرى أثرَ نعمتِه على عَبدِه، ويُبغِضُ البؤسَ والتَّباؤسَ" (الألباني، 2006).

وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (5) التي تنص على" أعترف بأخطائي عند حدوثها " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.44) وإنحراف معياري (0.57) وقد تعزى هذه النتيجة إلى الأعتراف بالأخطاء عند حدوثها يستمد منه الفرد احترام كبير لذاته عندما ينظر لأخطائه بنظرة إيجابية ويدرك أن قيمته الذاتية مستقلة عن أخطائهم، وإنهم قادرون على إعادة فهم أنفسهم والإستفادة من أخطائهم وتجاوزها دون ترك أي أثر سلبي يؤثر عليهم وعلى تقديرهم لذاتهم، القدرة

على مواجهة الانتقاد من الاخرين والمحافظة على نظرت الاخرين مرتفعة لهم والعمل على البحث عن حلول مناسبة لإصلاحها وتجنب الوقوع في نفس هذه الأخطاء في المستقبل.

المجال الثاني: الذات الإنفعالية

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال الذات الإنفعالية جاء بالمرتبة الرابعة وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (9) التي تنص على " أبدو واثقا من نفسي عند التحدّث للآخرين " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.52) وإنحراف معياري (0.56) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين يعبرون عن مشاعرهم الصادقة والحقيقية، كما أن الجو العام بالنسبة لهم مطمئن، وأغلبيتهم من أصحاب الخبرة وقد انعكس ذلك لديهم بالتحدث بكل ثقة .

كما أظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (10) التي تنص على" أستطيع التحكم بعواطفي في المواقف الصعبة " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.14) وإنحراف معياري(0.78) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين متزنين من حيث ضبط رد لفعلهم وهذا ينعكس بصورة مناسبة لهم وهذا يعكس صورة حسنة عنهم وقدرتهم على فصل الحياة الشخصية والعملية عن بعضها وهذا يدل على أن الافعال التي تصدر عنهم صحيحة تبعاً للموقف الحالي والآثار المترتبة عليه؛ حيث تتطلب اتصالا وجها لوجه مع الطلاب وزملاء العمل أو اتصالا صوتيا حيث تثير المشاعر حالاتهم العاطفية وتحكم ضبطها.

المجال الثالث: الذات الاجتماعية

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال الذات الجسمية جاء بالمرتبة الثانية وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع، وأظهرت نتائج الجدول (10) أن الفقرة رقم (12) التي تنص على " أتواضع مع

زملائي عند تعاملي معهم " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68) وإنحراف معياري (0.48) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين يكونون مطمئنين تجاه الاخرين عندما يكونوا متواضعين في تعاملهم مع بعضهم البعض، وينعمون بعلاقات تتسم بالاستقرار، حيث إنهم يتمتعون بعلاقات اجتماعية طيبة مع بعضهم البعض مما يسهل التعامل مع زملاء العمل في جميع الامور التعليمية والاستفادة من الخبرات والقدرات التعليمية من بعض. وقد تعزى النتيجة لطبيعة المناخ التنظيمي في المدارس المتميزة حيث يرتفع مستوى الرضا الوظيفي عند الجميع ، وهذا يكفي لبروز التعاملات اللطيفة بين الزملاء.

كما أظهرت نتائج الجدول (10) أن الفقرة رقم (16) التي تنص على" لدي قدرة على إقناع الآخرين." حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.35) وإنحراف معياري (0.58) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين لديهم القدرة على إقناع الأخرين في الأفكار المنطقية والمتسلسلة لطرح الأفكار والإبتعاد عن الجدل وتتمتع الأفكار بالإيجابية الصادقة مع الأخرين حيث تجعلهم قادرين على تغيير وجهات نظرهم تجاه فكرة معيّنة ليست بإلزام الأخرين بما لا يريدونه، بل جعل ما يريده المعلمون مناسبا وملاءما لهم، أي توحيد وجهات النظر للمصلحة العامة.

المجال الرابع: الذات الجسمية

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال الذات الجسمية جاء بالمرتبة الخامسة وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج الجدول (11) أن الفقرة رقم (21) التي تنص على " احرص على إنهاء النشاطات والأعمال الموكلة لي بكفاءة " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54) وإنحراف معياري (0.53) وتعزو الباحثة ذلك إلى كون المعلمين يمتلكون البنية الجسمية الجيدة والصحة السليمة، لهذا السبب فهم يقومون بتأدية الأعمال والأنشطة الجديدة التي يكلفون بها والعمل

على تطويرها الدائم، كما أن مهنة التعليم تشعرهم بالراحة ولديهم الرغبة في تأدية عملهم بكفاءة عالية وتميز.

كما أظهرت نتائج الجدول (11) أن الفقرة رقم (19) التي تنص على" أقوم ببعض المهمات التي تحتاج لقوة بدنية كبيرة " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.10) وإنحراف معياري (0.74) وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن هناك الكثير من المعلمين لديهم قوة بدنية كبيرة تساعدهم على القيام بالمهام المطلوبة منهم دون تعب ودون جهد وتساعدهم هده القوة البدنية على تحقيق الأهداف المرغوبة والقدرة على مواصلة العمل لتحقيق أعلى الاهداف. وهذا ما يكون الباعث عليه في الغالب الثقة بالنفس التي تكون وراء الدافعيات تجاه الأعمال التي تحتاج جهدا خاصا.

المجال الخامس: الذات المهنية

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال الذات المهنية جاء بالمرتبة الثالثة وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج الجدول (12) أن الفقرة رقم (29) التي تنص على " أسعى إلى جذب اهتمام الطلبة إلى الحصة الدراسية " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.59) وإنحراف معياري (0.55) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين في المدارس الخاصة يسعون دائماً لإبراز ما يقدمونه في عملهم، ويتمتعون بقدر كبير من المثابرة من أجل تطوير أنفسهم من خلال الإطلاع على كل ما هو جديد وحصري يعمل على دعم الرسالة الخالدة التي يقدمونها، ويشغلون تفكيرهم دائماً في تطوير العمل المناط بهم والوسائل والاساليب المستخدمة داخل الحصة الدراسية من أجل جذب أنتباه الطلبة والتنوع في الأنشطة التدريسية داخل الصف. وكل ما سبق يعد مؤشرات على طبيعة الذات الموجّهة لأداء المعلم والتي غالبا ما تكون ذاتا فاعلة ومؤثرة في الآخرين.

كما أظهرت نتائج الجدول (12) أن الفقرة رقم (28) التي تنص على" أعتمد على كفاياتي (معارفي ومهاراتي) في حل مشكلات العمل " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.36) وإنحراف معياري (0.61) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين لذواتهم ومعرفتهم بقدرتهم على حل المشكلات التي قد تواجههم داخل العمل مما يجب عليهم تخطيها وحلها دون أن تشكل أي عائق على عملهم حيث أنه تعد مهارة حل المشكلات من أهم المهارات والكفايات التي تنعكس ايجابياً على سير العمل والإنتاج في أداء المهام المطلوبة دون حدوث اية عوائق تعيق سير المهنة التعليمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص على: ما درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت نتائج الجدول(13) أن درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين بشكلٍ عام جاءت بدرجة (مرتفعة) على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن المدارس الخاصة تسعى الى سير العملية التعليمية نحو الإبداع والتميز و ايضاً تحرص على تشجيع روح الإبداع والاتقان بالعمل وذلك عن طريق اختيار المعلمين من ذوي الخبرة والكفاءة العالية وذات العقول المبدعة التي من خلالها سيتم الإرتقاء بالمدرسة وتحقق الميزة التنافسية لها بالمقارنة مع المدارس الأخرى ، وايضاً المدارس الخاصة تسعى على تطوير خدماتها وتجديدها بشكل مستمر حتى تحافظ على تميزها ومكانتها، إذاً تعد الميزة التنافسية هدفاً استراتيجياً للمدارس حتى تحقق أهدافها وتحصل على مكانه سوقية وسمعة طيبة تميزها عن غيرها من المدارس المحيطة والمنافسة.

وقد اتفقت نتيجة هذا السؤال مع دراسة العجوري (2023) التي أظهرت أن درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية جاءت بدرجة مرتفعة فيما اختلفت نتيجة هذا السؤال مع دراسة المناصير (2020) التي أظهرت أن درجة تحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة وقد يعود سبب الاختلاف بين نتائج الدراستين لاختلاف العينة والمجتمع والحدود الزمانية والمكانية.

هذا في مناقشة ابعاد الميزة التنافسية بشكلٍ عام أما بالنسبة لكل بعد منها فقد تم مناقشتها كما يلي:

المجال الأول: الجودة

أظهرت نتائج الجدول (13) أن مجال الجودة جاء بالمرتبة الثانية وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة وأظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم(1) التي تنص على " يحرص المعلمون على التنويع في أساليب التعليم واستراتيجياته " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.43) وإنحراف معياري (0.60) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين يبذلون قصارى جهدهم في تنويع الاساليب والاستراتيجيات المستخدمة داخل الغرفة الصفية من أجل تحقيق أعلى مستويات النجاح والتقدم والتميّز في التعليم، وفي الغالب تكون مثل هذه النتيجة بجهد مشترك بين المعلمين والإدارات التي تحرص على تطوير الموارد البشرية ، وتشجيعهم وتحفيزهم للأداء المتميز الأمر الذي يتكفل بإثارة دافعيتهم، وقد تعزى النتيجة ليقين المعلم أن تميزه يسهم في تميز المدرسة على تصنيف المدارس على نتائج الثانوية العامة حيث هو أكبر مؤشر على تميز المدرسة الخاصّة في الأردن، ويبنى عليه زيادة عدد الطلبة المسجلين في هذه المدارس، الأمر الذي يزيد من ربحية المدارس وثرائها ونمائها.

وأظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم (7) التي تنص على" تستقطب المدرسة ذوي الذكاءات المرتفعة من الطلبة" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.11) وإنحراف معياري (0.80) وقد وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين تحرص على جذب الطلبة ذوي الذكاءات المرتفعه، لإن ذلك يحسّن ويطور من جودة المدرسة من خلال عمل ابداعات داخل المدرسة بواسطة الطلاب، وذلك عن طريق المشاركة في المسابقات العالمية والمحلية التي تميز المدرسة، فوجود طلاب بمستوى ذكاء عالٍ في المدرسة يجعل للمدرسة مكاناً لتنمية وتطوير المواهب وتشجيع الإبداع وإثارة روح المنافسة بين الطلبة، وبالتالي يساعد على تحسين جودة المدرسة وزيادة الاقبال عليها ورفع مستوى مخرجاتها التعليمية. كما تعزو الباحثة إلى أن حرص المدراس على جودة المدخلات من الطلبة يسهم في تحقق جودة المخرجات ويخفف من كلفة العمليات.

المجال الثاني: السمعة

أظهرت نتائج الجدول (13) أن مجال السمعة جاء بالمرتبة الأولى، وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة وأظهرت نتائج الجدول (15) أن الفقرة رقم (19) التي تنص على " يحرص المعلمون على إنهاء المناهج في وقتها المحدد من الخطة الزمنيّة " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) وإنحراف معياري (0.56) وقد تعزى هذه النتيجة إلى التزام المعلمين بخطة المنهاج لقوة الإشراف في المدارس من جهة أو لإدارك المعلمين لوحدة التقييم على مستوى الوزارة خصوصا في المرحلة الثانوية.

وأظهرت نتائج الجدول (15) أن الفقرة رقم (16) التي تنص على " تحظى المدرسة بالتقدير والاحترام من قبل المستفيدين نتيجة الخدمات التي تقدمها " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.31) وإنحراف معياري (0.61) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية معرفة الإدارة في

المدارس الخاصة بالسمعة الحسنة التي يكونها المجتمع المحلي المستفيد من المدرسة، بحيث يجب على المدرسة أن تسعى إلى إبرازها بأحسن صورة عن طريق الإعلانات والمنشورات لتوضيح ما تقدمه المدرسة من الخدمات والإنجازات التي حققتها.

المجال الثالث: التكنولوجيا

أظهرت نتائج الجدول (13) أن مجال التكنولوجيا جاء بالمرتبة الثالثة، وجاءت معظم فقراته بدرجة مرتفعة وقد أظهرت نتائج الجدول (16) أن الفقرة رقم (20) التي نصّت على" تعتمد المدرسة وسائل التواصل الإلكتروني مع جميع الأطراف ذات العلاقة (معلمين، وأولياء أمور، ومجتمع محلي) " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.38) وإنحراف معياري (0.61) وتعزو الباحثة ذلك إدراك المدارس الخاصة بأهمية تطبيق التكنولوجيا ودورها في نشر الانشطة والانجازات التي تقوم بها المدرسة بدقة عالية وسرعة وبطريقة فعالة ويسهل الوصول إليها من قبل المستفيدين في أي وقت ومكان، وتعمل كحلقة وصل بينهم وتعمل على تحسن سمعة المدرسة .

وأظهرت نتائج الجدول (16) أن الفقرة رقم (24) التي نصّت على " تشرك المدرسة معلميها وطلبتها في خدمات المكتبات الإلكترونية. " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.09) وإنحراف معياري (0.79). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ادراك المديرين بأهمية مواكبة التطورات التكنولوجيا والفائدة التي تعود على المدرسة والمعلمين والمستفيدين منها ، فبسبب التطورات والتغيرات والاحداث التى حدثت فى الفترة الأخيرة تم توفير بدائل للمكتبة التقليدية ألا وهي المكتبات الإلكترونية، فارتأى مديرو المدارس إلى عمل مكتبة إلكترونية مما يشجع الطلاب على القراءة المستمرة وإتقانها وتشجيع الطلبة على المطالعة وجعلها عادة يومية وايضاً تسهل عليهم عملية الحصول على أى كتاب يريدونه فى أى وقت ومكان، وهذا عمل يدل على تميز المدرسة عن غيرها من المدارس المنافسة،

فهى تعمل على تحسين عملية تعلم والتعليم وجذب الطلبة وزيادة شعبية المدرسة من خلال انتشار البنية التحتية التكنولوجية المتطورة فى المدرسة .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين مستوى تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية؟

أظهرت نتائج هذا السؤال وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى تقدير الذات لدى المعلمين وتحقق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، ويستدل من هذه النتيجة أن تقدير الذات لدى المعلمين في المدارس الخاصة يؤثر في تحققق الميزة التنافسية للمدارس الخاصة إذ أن هذه العلاقة الإيجابية تشير الى أنه كلما كان هناك تقدير للذات لدى المعلمين ارتفعت الميزة التنافسية للمدارس الخاصة ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الدور الكبير لتقدير الذات الذي يرجع لطبيعة شخصيات المعلمين من حيث أن المعلم المتميز الذي تحرص عليه المدرسة يكون لديه استعدادات وقدرات مميزة، لها علاقة بتقديره لذاته، وهنا مجال لاختيار المدارس والمفاضلة بين المعلمين على هذه الأسباب، يجب أن تحرص كل مدرسة على أن يكون طاقمها من المعلمين المتميزين لأن هناك تقدير يزيد من تحقيق لذاته وبالتالي يبقى هؤولاء يريدون من تميز مدارسهم ولذلك تبقى العلاقة بين اهتمام المدرسة بالمعلم كحرص المعلم على تحقيق الميزة في المدرسة تبقى هذه العلاقة علاقة تأثر وتأثير

وقد اتفقت نتيجة هذا السؤال مع دراسة Mahdi O, R., & Nassar,I. A. (2021)؛ والطقاطقة (2021)؛ والعجوري (2023)؛ و(2023) Mansour, & Amara التي أظهرت وجود

علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى تقدير الذات مع متغيرات حديثة أخرى، وتحقق الميزة التنافسية مع متغيرات إدارية أخري .

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة فإنها توصي بما يلي:

- التأكيد على مدى أهمية المدارس الخاصة الأردنية بتعين المعلمين المتميزين ضمن كوادرهم لما له من تأثير كبير على تميز المدرسة.
- يجب على المديرين أن يدعموا المعلمين من أجل التواصل وجهاً لوجه مع كافة الأطراف.
- قيام المدارس الخاصة الأردنية بتوفير بنية تحتية تكنولوجية تساعد على تحقق الميزة التنافسية.
- أن تعمل المدارس الخاصة الأردنية على توفير كل ما يلزم لإستقطاب الطلبة والمعلمين أصحاب الذكاءات والقدرات العالية.
- عقد دورات للمعلمين تهدف إلى التعرف على كيفية التعامل مع أنواع مختلفة من البرامج التعليمية الإلكترونية الحديثة..
- عمل دراسات مستقبلية تقوم على الربط بين تقدير الذات ومتغيرات أخرى مثل: التميز التنظيمي، أو القيادة التشاركية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ابن لغيصم، سعود عبد الله بن عواد والزعبي، خالد يوسف محمد (2020). *أثر التوجيه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية: الدور الوسيط لاستراتيجيات الريادة: دراسة ميدانية لجامعة المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة، عمان. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1207183

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف.(2015). *المهارات الإرشادية*، ط3. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

أبو النصر، ناهد (2022). دافعية الإنجاز وعلاقتها بتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المكفوفين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، *6*(26)، 231-260.

أبو سعدة، حسين فيصل، الدجني، اياد يحيى، برهوم، احمد حمدان (2020). *درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الخاصة في المحافظات الجنوبية الفلسطينية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية*، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو مرق، جمال(2015). تقدير الذات وعلاقته بالتفاعلات الاجتماعية لدى اطفال ما قبل المدرسة الابتدائية خارج المنزل بمدينة الخليل، *دراسة نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية*، (14)، 01-15.

احمد، محمد نمر علي، عبدالعال وعنتر محمد أحمد، متولي وإسراء، عبد الخالق محمد.(2021). تحقيق الميزة التافسية بمدارس التعليم الخاص بمحافظة سوهاج في ضوء مدخل الريادة الاسترتيجية. *مجلة شباب الباحثين*، 1365،11-1320.

الأخرس، أريج حسين محمد والشرفات، صالح سويلم (2011). *درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بمستوى تقدير الذات لدى معلميهم*، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

إسماعيل، رمضان محمد (2020). تقدير الذات بصفته متغيراً معدلا للعلاقة بين أعراض الاكتئاب والتشوهات المعرفية لدى المعلمين والمعلمات. *مجلة بحوث ودراسات نفسية*. *16*(2)، 60-144.

الألباني، محمد ناصرالدين (2006). *صحيح الجامع*، مسترجع بتاريخ 2023/12/25 من موقع: https://dorar.net/hadith/sharh/89006

الالوسي، أحمد إسماعيل (2014). *فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة–دراسة ميدانية في علم النفس الاجتماعي*. دار الكتب العالمية. عمان، الأردن.

إلياس، طارق (2017). الوصول إلى خط النهاية. القاهرة: مركز الخبرات المهنية– بميك.

بالمين، رقية، وعبد الحي، سهام (2019). *تقدير الذات وعلاقته بمستوى الطموح الأكاديمي لدى الطالب الجامعي*. (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة احمد دراية ولاية ادرار، الجزائر.

بدرة، حورية (2016). تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (26)، 397–414.

بنت النبي، عبيدة (2018). *مستوى تقدير الذات لدى متربطي التكوين المهني: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين – مغيش يمنية 01 – غليزان* (رسالة ماجستير). مسترجع من http://search.mandumah.com/Rrcord/110176

بوران، سمية (2016). *إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة*. ط1، الجزائر: مركز الكتاب الأكاديمي.

الجبر، شاكر محمد شاكر والزعبي، علي محمد (2017). *أثر نشاطات قائمة على التكاملية بين العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات(STEM) والتفكير ما وراء المعرفي في تنمية المعرفة البيداغوجية وتقدير الذات لدى معلمي الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد. مسترجع من http\\:.mandumah.search.com

الجمال، محمد عاطف (2018). *الخجل وتقدير الذات لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم*. ط1، مصر.

الحجري، سالمة بنت راشد (2011). *فعالية برنامج ارشادي جمعي في تنمية تقدير الذات لدى المعاقين بصريا في سلطنة عمان*. (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة النزوي، سلطنة عمان.

الحموي، منى (2010). التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الخامس–الحلقة الثانية– من التعليم الأساسي في مدارس محافظة دمشق الرسمية. *مجلة جامعة دمشق*، (26). 173–208.

خليل، نبيل (2015). *مداخل حديثة في إدارة المؤسسات التعليمية*. ط1، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

خليل، ياسر (2019). استراتيجية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بمصر، *مجلة الادارة التربوية*، (23).

دماج، أميرة (2019). دور الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في مدارس المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية، *مجلة القلم*، (12)،341-369.

الدويري، ماهر (2015). *أثر أبعاد المواصفة الدولية الأيزو 26000 للمسؤولية المجتمعية في تحقيق الميزة التنافسية في المستشفى التخصصي*، (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الركيبات، أمجد فرحان (2015). تقدير الذات وعلاقته بدرجة الاستقلالية الممنوحة للمراهق لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في الأردن، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 4*(5).

الزبون، منذر يوسف (2015). *سمات الشخصية وعلاقتها بتقدير الذات لدى معلمي الطلبة الموهوبين*، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.

سامي، رجاء سامي (2021). *الإنهاك النفسي، وعلاقته بالمساندة الاجتماعية، وتقدير الذات لدى معلمين المرحلة الإعدادية في شمال غزة*. الجامعة الاسلامية –غزة، فلسطين.

سامي، محمود جمال (2013). *اختبار العلاقة بين التوجة الإبداعي والتجارة الالكترونية والميزة التنافسية– دراسة تطبيقية على الشركات الإلكترونية في عمان*، الأردن، جامعة الشرق الأوسط.

السعايدة، عامر عبدالرؤوف. (2022). *إدارة المعرفة مدخل نظري في تحقيق الميزة التنافسية*. دار وائل للنشر.

السليماني، أحمد بن سالم. (2017). *أثر تقدير الذات على مفاهيم المواطنة لدى المعاقين سمعيا بكلية الخليج. سلطنة عمان في ضوء بعض المتعيرات* (رسالة ماجستير). جامعة نزوى، سلطنة عمان.مسترجع من https://maqsurah.com/home/item_detail/57513 .

شجاع، عثمان (2014). تقدير الذات: تعريفه، مستوياته، مراحله، ونظرياته، www.psy.cognitive.net

شعبان، عبد ربه (2010). *الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصرياً*، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الإسلامية غزة، فلسطين،غزة.

شلبي، أماني (2018). *متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية*، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة المنصورة، القاهرة، مصر.

صالح، شريف محمد (2022). *متطلبات الحصول على الميزة التنافسية بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة دمياط*، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة دمياط، مصر.

الصلاحات، نجلاء (2017). *التمكين الإداري لدى القادة الأكاديميين وعلاقته بالميزة التنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.

طقاطقة، حنين ماجد (2021). مستوى تقدير الذات لدى الطلبة المعلمين في الجامعات الفلسطينية وعلاقته باتجاهاتهم نحو تدريس العلوم. جامعة النجاح الوطنية . نابلس، فلسطين.

الطنطاوي، حنان؛ عبدالتواب، أحمد(2021). سلوكيات القيادة الخادمة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بإدارات رعاية الشباب الجامعي. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية،العدد السادس.

العامري، فيصل بن عبد الله بن سعود، شاهبور، وحيد حماد، والحارثي، عائشة بنت سالم بن علي (2022). واقع قيادة المعلم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط. مسترجع من http:/ /search. Mandumah.com/Record/1363810.

عبابنة، صالح، والعجمي، محمد.(2020). واقع الميزة التنافسية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر مديري المدارس. *المجلة التربوية، 5*(2)، 41-21.

عبد الأمير، نصر حسين (2011). تقدير الذات وعلاقتها بالأداء المهاري للاعبين الناشئين والشباب بكرة السلة، *مجلة علوم التربية الرياضية، 4*(3)، 1-36.

عبد الرؤوف، طارق؛ وعامر، المصري (2018). مفهوم وتقدير الذات. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.

عبد الحق،زهرية ابراهيم؛ وابو رياش، حسين محمد، (2007)، علم النفس التربوي للطالب الجامعي والمعلم.عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.

عربي، محمد وسليطين، فادي (2020). "تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي" دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 42*(6)، 1-22.

العطا، عايدة (2014). *تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء*، (رسالة ماجستير)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.

عكاشة، أحمد، وعكاشة، طارق (2018). *الطب النفسي المعاصر*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عليوة، رواء (2019). *أثر تطور الشمول المالي على مستوى الميزة التنافسية المصرفية*، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الإسلامية غزة، فلسطين،غزة.

العمري، محمد(2023). *جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والصحة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية*. (كتاب إلكتروني)

عودة ، احمد (2014). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. اربد : دار الأمل للنشر والتوزيع.

العيد، زبيدة (2018). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية، 70*(2)، 527-573.

قدوري، الحاج، والشايب، محمد السيسي (2015). تقدير الذات- الرفاقي والمدرسي والعائلي- وعلاقته بمستوى التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم المتوسط، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (18)، 17-188.

قدي، سمية (2019). *تقدير الذات وعلاقته بصعوبات تعلم القراءة*، ط1. دار أسامة للنشر والتوزيع.

مالهي، رانجيت سينج، وريزنر، روبرت دبليو (2005). *تعزيز تقدير الذات إعادة بناء وتنظيم نفسك للنجاح في الألفية الجديدة*. مكتبة الجزيرة.

محمد، محمود (2020). عوامل بناء الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية، *مجلة البحث العلمي في التربية*، (21).

مسلماني، رفيدة علي، والجوالدة، فؤاد عيد. (2018). *أثر برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم التعاوني في رفع تقدير الذات لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجه من http://988972/Record/com.mandumah.search.

المناصير، عهود فرحان، والزبون، محمد سليم عودة (2020). *الجدارة التنظيمية وعلاقتها بالميزة التنافسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1129659.

النجار، مرفت عاطف.(2022). التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتهما بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية النفسية، 13*(39). 011-039-013-1182/10.33977/https://doi.org

الهلباوي،أحمد، وأحمد،إبراهيم.(2019). *المحاسبة الابداعية*. ط1، دار الجديد للنشر والتوزيع/ دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

الهندي، رشا عبدالقادر محمد (2022). رؤية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة القاهرة في ضوء التصنيفات العالمية للجامعات. *مجلة كلية التربية– جامعة المنوفية، 1*(4).

الوادي، محمود، والزعبي، علي (2011). *مستلزمات ادارة الجودة الشاملة كأداة لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية (دراسة مقارنة)*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الزرقاء، الأردن.

ياسين، أسامة (2017). *الخدمات الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

يوسف، محمود فرغلي السيد، سليمان، علي محمد حسين، وعيسى، عبدالحفيظ محمد عبد الرحمن(2021). *فاعلية برنامج قائم على بحوث العمل وتطبيقاتها خلال التربية الميدانية في تنمية المهارات الجغرافية وتقدير الذات لدى الطلاب المعلمين* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الازهر. القاهرة. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1201472

ثانياً: المراجع الأجنبية

Abo Rokba, Mohammed (2013). Relationship between Mental Health and Self Esteem Among Mothers of Children with Mental Disability in Gaza Governorates, (Master Thesis), Islamic university -Gaza, Gaza, Palestine.

AL-Hadid, Sajeda Ahmad, & AL-Salhi, Nidal Ameen (2017). The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Telecommunications Companies, (Master Thesis), Middle East University, Amman, Jordan.

Al-Hejjri, S. B. (2011). Effectiveness of a group counselling program in the development of self-esteem for the visually impaired in the sultanate of Oman_ Unpublished M.A. Thesis, University of Nizwa, Oman. and Self-Esteem among Brazilian Teachers during the COVID-19 Pandemic. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 11(3): 795-803.

Anning-Dorson, T. (2018). Innovation and Competitive Advantage Creation: the Role of Organisational Leadership in Service Firms from Emerging Markets.International Marketing Review.

Baumeister, R. (2013). Self-Esteem: The Puzzle of Low Self-Regard. New York: Plentum Press.

Dababi, B. B. (2016). Level of self-esteem of teachers in the primary stage in Woreqla, University of Woreqla. Journal of Psychological and Educational Sciences, Algeria, 3 (2), 353-365.

Dellman, T. (2018). Are shame and self-esteem risk factors in prolonged grief after death of a spouse? Death Studies, 42(6), 371-382.

Doodman, Parvanch, &oth., Study the Relationship between Self-Esteem, and Academic Achievement among High School Students in Lamerd City, International Journal of Scientific Study, vol.5, issue 3, 2017.

Han, J. & Kim, D. (2020). Longitudinal relationship study of depression and self-esteem in postnatal

Jo, H. & Lim, H. (2019). The influence of social support on married immigrant women's self-esteem, depression, stress. Journal of the Korea Academia- Industrial, 20(12), 456-467.

Keller, K. & Kotler, P. (2016), Marketing Management, New Jersey Pearson education Inc, Upper Saddle River United States.

Korean women using autoregressive cross- lagged modeling. International Journal of

Lo, M. F., & Tian, F. (2020). Enhancing competitive advantage in Hong Kong higher education: Linking knowledge sharing, absorptive capacity and innovation capability. Higher Education Quarterly, 74(4), 426-441.

Mahdi, O. R., and Nassar, I. A. (2021). The business model of sustainable competitive advantage through strategic leadership capabilities and knowledge management processes to overcome covid-19 pandemic. Sustainability ,13(17) ,1-27.

Amara, Omar Muhammad, M .Mansour (2023).The Impact of Strategic Planning on Achieving .Competitive Insurance CompaniesAdvantage in Palestinian (A magister message that is not published). Arab American University - Jenin, Jenin.

Mikula, P., Nagyova, I., Krokavcova, M., Vitkova, M., Rosenberger, J., Szilasiova, J., …&van Dijk, J. p. (2017). Self-esteem, social participation, and quality of life in patients with multiple sclerosis. Journal of health psychology, 22(8), 984-992.

Nkundabanyanyanga, S. K., Muhwezi, M., & Tauringana, V. (2018). Management accounting practices, governing boards and competitive advantage of Ugandan secondary schools. International Journal of Educational Management.1-26.

Pereira, H., Gonçalves, V. O., & Assis, R. M. D. (2021). Burnout, Organizational Self-Efficacy

Porter, M, E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance (1st ed.). New York: The Free Press Edition.

R. Srinivasan, N. Bugalenthi. (2020). A Relationship Between Self-Esteem and Teaching Competency of Prospective Teachers. International Journal of Arts, Science and Humanities. (7)3. p44.

Rogers, K. (2013). Self-Interest: An Anthology of Philosophical Perspectives from Antiquity to the present. (2 ND ed.), New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Rosi, F., Hefniy, H., Widat, F., Aisyah, S. & Munaamma, S. (2022). Ouality Service as a Strategy for Improving School Competitive Advantage. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6, 629-642.

Snyder, C. R., Lopez, S. J., Edwards, L. M., & Marques, S. C. (Eds.). (2020). The Oxfordhandbook of psychology. Oxford university press.

Tia. M., Dwi, K., & Imas, S., (2016). The Achievement of Competitive Advantage Through Quality of Service at High Schools in West Java Province, Indonesia International Journal of Economics, Commerce and Management.5.217-231.

Wafula, S. (2016). Capability Development and Competitive Advantage of Private Primary Schools in Mombasa County, (Master Thesis), University of Nairobi, Nairobi, Kenya."

Daft, R,(2011). Organization and Design,USA. South-Westem College, New York.

المُلحقات

الملحق (1)

استبانة الدراسة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

جـــامـعـــة الـــشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الأستاذ الدكتور/ة: ..... . المحترم /المحترمة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الباحثة دراسة بعنوان "**تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. علماً بأن الإستجابة على كل الفقرات ستكون وفقاً لسلم ليكرت الرباعي:

موافق بشدّة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدّةً
4	3	2	1

ونظراً لما تتمتعون به من خبرات علميّة، فإن الباحثة تتأمل منكم التكرم بإبداء آرائكم وملحوظاتكم والحكم على مدى صلاحية العبارات لهذه الأداة من حيث ملاءمة الفقرات ومناسبتها ووضوحها وانتمائها لمحاورها.

شاكرة ومقدرة لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي والباحثين، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: حنان خلدون يعقوب عبد الرازق

التخصص: الإدارة والقيادة التربوية

الجامعة: جامعة الشرق الأوسط

بيانات المحكم:

اسم المحكم	
الرتبة العلمية	
التخصص	
جهة العمل(الكلية، الجامعة)	

المعلومات الديمغرافية

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه بوضع (✓) في الخانة التي تنطبق عليك.

1. **الجنس** ☐ ذكر ☐ انثى

2. **المؤهل العلمي** ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

3. **سنوات الخدمة** ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

محور تقدير الذات وتعرف بأنها " تقييم الفرد الكلي لذاته أما بطريقة إيجابية أو سلبية، أي انه يشير إلى إيمان الفرد بنفسه ومدى شعوره بكفاءة ذاته وقيمتها" (النعيمات، والسرور، 2015).

	الفقرات	الإنتماء للمجال		الصيغة اللغوية	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة
	تقدير الذات				
	المجال الأول: الذات الشخصية				
	وتعرف: تقييم الإيجابي الذي يقيم به الفرد نفسه، ومهاراته ونجاحه وفشله في تحقيق أهدافه التي وضعها لنفسه.				
	يجيب المعلم على الفقرات التالية ببيان الدرجة التي يقدّرها لنفسه على هذه الفقرات				
1.	أعتني بمظهري الشخصي				
2.	أتغلب على أية عقبة طالما أثق بنفسي				
3.	أرى أن شخصيتي موضع تقدير لدى زملائي				
4.	أتمتع بشعبية كبيرة بين زملائي				
5.	أمتلك شخصية قوية وجذابة				
6.	أعترف بأخطائي حال حدوثها				
7.	أتحمل مسؤلية المهام الموكلة لي.				
	المجال الثاني: الذات الانفعالية				
	وتعرف: قدرة الفرد على التعامل مع انفعالاته بطريقة تجعله أكثر سيطرة على المواقف، وأكثر تفاعلا مع الآخرين.				
1.	أعبر عن مشاعري الحقيقية				
2.	أنعم براحة البال عند الاختلاف مع الآخرين				
3.	أشعر بالثقة من نفسي في تجاوز التحدّات المستجدة.				

الفقرات		الإنتماء للمجال		الصيغة اللغوية	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة
4.	أبدو واثقة من نفسي عند التحدّث للآخرين				
5.	أستطيع التحكم بعواطفي في المواقف المثيرة				
6.	إذا تفوق علي أحد زملائي في العمل أرضى بذلك مقتنعا بأن سماء النجاح تتسع للجميع.				
المجال الثالث: الذات الاجتماعية **وتعرف: هي الانطباعات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها، والتي يمثلها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعي مع الآخرين.**					
1.	أتواضع مع زملائي عند تعاملي معهم.				
2.	علاقتي مع زملائي مستقرة.				
3.	يطمئن زملائي عني عند غيابي.				
4.	أشعر بالارتياح عند تلقي المجاملات ومنحها للآخرين				
5.	أفعل الصواب وإن لم يرضي الآخرين				
6.	لدي قدرة على الإقناع				
7.	ثقتي بالآخرين كبيرة جدا				
8.	اقدم المساعدة للآخرين عند طلبها				
المجال الرابع: الذات الجسمية **وتعرف: بأنها فكرة الفرد عن جسمه وصحته ومظهره الخارجي وشخصية الفرد.**					
1.	أنعم بصحة جسمية جيدة				
2.	أقوم ببعض المهام التي تحتاج لقوة بدنية كبيرة.				
3.	اتحمل التبعات الجسمية لعملي الحالي				
4.	احرص على إنهاء النشاطات والأعمال الموكلة لي.				
5.	أشعر أن التعب المترتب على عملي يمكن تحمّله				
المجال الخامس: الذات المهنية **وتعرف: بأنها إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في المهنة، ويعد هذا الإدراك الذي يؤثر في أفكار الفرد وأفعاله وعواطفه.**					
1.	أحرص على فهم كل ما يجري من حولي في بيئة العمل.				
2.	اهتم بأسلوبي لتحقيق هدفي الخاص في العمل				
3.	أقدم قصارى جهدي لتنمية معارفي ومهاراتي (كفاياتي المهنيّة)				
4.	أقتطع جزءاً من وقتي في التفكير من أجل تطوير عملي				

الفقرات		الإنتماء للمجال		الصيغة اللغوية	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة
5.	أشعر بتطوّري المهني المستمر				
6.	أعتمد على كفاياتي (معارفي ومهاراتي) في حل مشكلات العمل				
7.	أجذب اهتمام الطلبة إلى الحصة الدراسية				

محور الميزة التنافسية: ويقصد بها " قدرة المؤسسة على استثمار مواردها وأعمالها وقدرتها على توظيف أنشطتها بصورة تجعلها قادرة على تقديم خدمات بكفاءة وجودة عالية، مما يجعلها في مركز تنافسي مع المؤسسات الأخرى من نفس القطاع" (السعايدة، 2022).

الفقرات		الإنتماء للمجال		الصيغة اللغوية	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة
المجال الأول: الجودة وتعرف: بأنها سعي المؤسسات إلى إنتاج خدمات تتميز بجودة عالية وموثوقة، بمعنى أنها تؤدي العمل الذي صممت لأجله دون وجود عيوب.					
1.	يحرص المعلمون على التنويع في أساليب التعليم واستراتيجياته.				
2.	تحرص إدارة المدرسة على تنمية ثقافية التميز لدى منتسبيها.				
3.	تحرص المدرسة على مواكبة التطورات العالمية في التعليم.				
4.	توفر المدرسة بيئة تعليمية جذّابة				
5.	تقوم إدارة المدرسة بمراجعة ذاتية مستمرة بهدف تحسين الخدمات التعليمية.				
6.	لدى المدرسة فريق متخصص لضمان الجودة والتطوير				
7.	تستقطب المدرسة ذوي الذكاءات المرتفعة من الطلاب				
8.	تستقطب المدرسة أصحاب الكفاءات من الموظفين.				
9.	تبدي إدارة المدرسة مرونة في التعامل مع المستجدات.				
10.	لدى المدرسة خطة بديلة للطوارئ تضمن سرعة الاستجابة.				
11.	تنفذ المدرسة خططا للتطوير المستمر لكفايات المعلّمين.				
12.	تهتم المدرسة بصيانة المرافق والمعدات المدرسية باستمرار.				
13.	توفر المدرسة جميع المستلزمات التعليمية في بداية كل عام دراسي				
14.	أحدث المنهاج العالمية				

الفقرات		الإنتماء للمجال		الصيغة اللغوية	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة
المجال الثاني: السمعة وتعرف: بأنها التقدير العام والتقييمات الذاتية والجماعية للمؤسسة التي يتم الاحتفاظ بها من قبا أصحابها.					
1.	تسعى المدرسة إلى ترسيخ صورة جيدة في ذهن المستفيدين				
2.	تسعى المدرسة إلى تكوين سمعة مميزة مقارنة بالمدارس الأخرى.				
3.	التقدير والاحترام من قبل المستفيدين نتيجة الخدمات التي تقدمها.				
4.	تعزز المدرسة صورتها من خلال رعايتها للأنشطة الاجتماعية والثقافيّة.				
5.	تبني المدرسة علاقات جيدة مع المجتمع المحلي				
6.	تحرص المدرسة على إنهاء المناهج في وقتها المحدد من الخطة الزمنيّة.				
المجال الثالث: التكنولوجيا وتعرف: بأنها مجموع من التقنيات والمهارات والاساليب الفنية والعملية الحديثة المستخدمة في توصيل المعرفة وتحسين نقلها . تقوم إدارة المدرسة بـــ:					
1.	تعتمد المدرسة وسائل التواصل الإلكتروني مع جميع الأطراف ذات العلاقة (معلمين ، وأولياء أمور، ومجتمع محلي)				
2.	لدى المدرسة موقع إلكتروني مفعّل يوفر معلومات محدثة عن أنشطتها.				
3.	مواكبة الاتجاهات الحديثة في مجال التعلّم والتعليم مثل التعلّم الإلكتروني والتعلم المدمج لتطوير العملية التعليمية				
4.	تنشر المدرسة الثقافة التكنولوجية بين العاملين والطلبة.				
5.	تشرك المدرسة معلميها وطلبتها في خدمات المكتبات الإلكترونية.				

أية ملحوظات أو مقترحات ترونها مناسبة

الملحق (2)

أسماء السادة محكمي أداة الدراسة

الرقم	الاسم	الرتبة الاكاديمية	التخصص	الجامعة
1	أ.د يسرى يوسف العلي	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
2	أ.د احمد محمد بدح	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
3	أ.د محمد فلاح الخوالدة	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
4	أ.د أيمن أحمد العمري	أستاذ دكتور	إدارة تعليم عالي	جامعة الهاشمية
5	أ.د عودة ابو سنية	أستاذ دكتور	مناهج وطرق تدريس	جامعة عمان العربية
6	أ.م كاظم عادل الغول	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط
7	أ.م نجوى عبد الحميد دراوشه	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة جدارا
8	أ.م ذكريات جبريل القراله	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط
9	أ.م خالد أحمد الصرايرة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة مؤتة
10	أ.م محمد إبراهيم القداح	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
11	أ.م عمر تيسير بطاينة	أستاذ مشارك	أصول التربية	الجامعة الهاشمية
12	أ.م زهير حسين الزعبي	أستاذ مشارك	أصول التربية	الجامعة الهاشمية
13	أ.م دانا أخوارشيدة	أستاذ مساعد	القيادة التربوية	جامعة الشرق الاوسط
14	أ.م زيد خريسات	أستاذ مساعد	القيادة التربوية	جامعة الشرق الاوسط
15	أ.م الاء طارق الضمرات	أستاذ مساعد	القيادة التربوية	جامعة ميدأوشن/ الامارات
16	أ.م نيللي عدنان البنا	أستاذ مساعد	أساليب ومناهج تدريس	جامعة البترا
17	أ.م خولة خليل العدارية	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي /تعليم ونمو	كلية الانروا
18	أ.م محمد الكرامنه	أستاذ مساعد	القياس والتقويم	مدارس الرضوان

الملحق (3)

استبانة الدراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جـــامـعـــة الـــشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الزميلات والزملاء معلمو ومعلمات المدارس الخاصة حفظكم الله جميعا

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الباحثة دراسة بعنوان "تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق الميزة التنافسيّة للمدارس الخاصّة الأردنية" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، تأمل الباحثة منكم الاستجابة على هذه الاستبانة ببيان درجة موافقتكم على فقراتها، وستكون إجاباتكم سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرة ومقدرة لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي والباحثين، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: حنان خلدون يعقوب عبد الرازق

التخصص: الإدارة والقيادة التربوية

الجامعة: جامعة الشرق الأوسط

المعلومات الديمغرافية

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه بوضع (✓) في الخانة التي تنطبق عليك.

1. **الجنس** ☐ ذكر ☐ انثى
2. **المؤهل العلمي** ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
3. **سنوات الخدمة** ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

محور تقدير الذات وتعرف بأنها " تقييم الفرد الكلي لذاته أما بطريقة إيجابية أو سلبية، أي انه يشير إلى إيمان الفرد بنفسه ومدى شعوره بكفاءة ذاته وقيمتها" (النعيمات، والسرور، 2015).

	الفقرات	موافق بشدّة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدّة
تقدير الذات					
المجال الأول: الذات الشخصية					
وتعرف: تقييم الإيجابي الذي يقيم به الفرد نفسه، ومهاراته ونجاحه وفشله في تحقيق أهدافه التي وضعها لنفسه.					
يجيب المعلم على الفقرات التالية ببيان الدرجة التي يقدّرها لنفسه على هذه الفقرات					
.1	أعتني بمظهري الشخصي				
.2	أتغلب على العقبات طالما أثق بنفسي				
.3	أرى أن شخصيتي موضع تقدير لدى زملائي				
.4	أتمتع بشعبية كبيرة بين زملائي				
.5	أعترف بأخطائي عند حدوثها				
.6	أتحمل مسؤلية المهمات الموكلة لي.				
المجال الثاني: الذات الانفعالية					
وتعرف: بقدرة الفرد على التعامل مع انفعالاته بطريقة تجعله أكثر سيطرة على المواقف، وأكثر تفاعلا مع الآخرين.					
.1	أعبر عن مشاعري الحقيقية.				
.2	أشعر بالثقة بنفسي في تجاوز التحدّيات المستجدة.				
.3	أبدو واثقا من نفسي عند التحدّث للآخرين.				

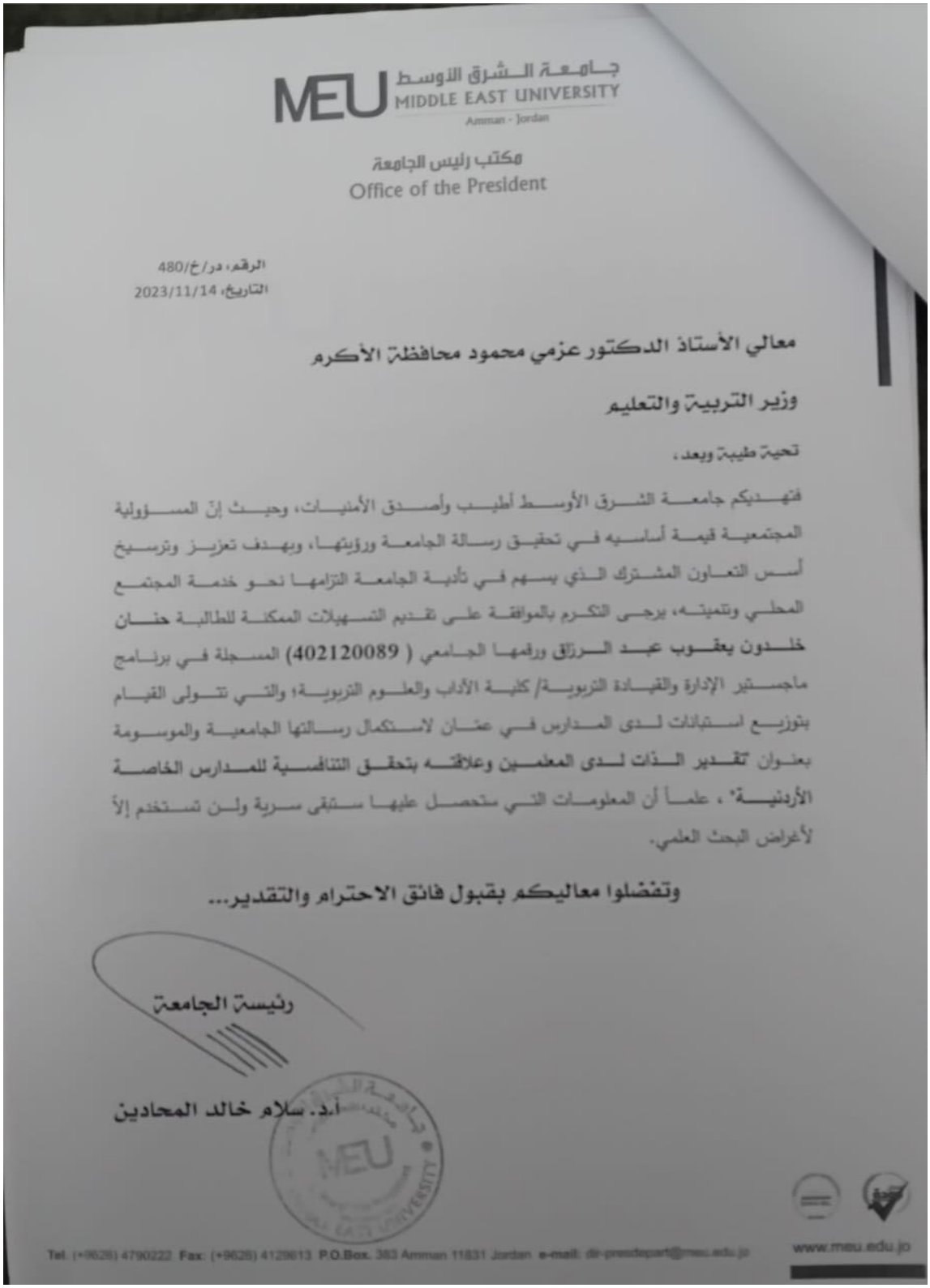
	الفقرات	موافق بشدّة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدّة
4.	أستطيع التحكم بعواطفي في المواقف الصعبة.				
5.	أسر للقدرات البشريّة المتفوقة في مؤسستي.				
	المجال الثالث: الذات الاجتماعية وتعرف: هي الانطباعات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها، والتي يمثلها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعي مع الآخرين.				
1.	أتواضع مع زملائي عند تعاملي معهم.				
2.	أبني علاقة مستقرة مع زملائي.				
3.	أشعر بالارتياح عند تلقي المجاملات ومنحها للآخرين				
4.	أفعل الصواب وإن لم يرضي الآخرين				
5.	لدي قدرة على إقناع الآخرين				
6.	اقدم المساعدة للآخرين عند طلبها				
	المجال الرابع: الذات الجسمية وتعرف: بأنها فكرة الفرد عن جسمه وصحته ومظهره الخارجي وشخصية الفرد.				
1.	أتمتع بصحة جسمية جيدة				
2.	أقوم ببعض المهمات التي تحتاج لقوة بدنية كبيرة.				
3.	اتحمل التبعات الجسمية لعملي الحالي				
4.	احرص على إنهاء النشاطات والأعمال الموكلة لي بكفاءة.				
5.	أشعر أن التعب المترتب على عملي يمكن تحمّله				
	المجال الخامس: الذات المهنية وتعرف: بأنها إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في المهنة، ويعد هذا الإدراك الذي يؤثر في أفكار الفرد وأفعاله وعواطفه.				
1.	أحرص على فهم ما يجري من حولي في بيئة العمل.				
2.	اهتم بأسلوبي لتحقيق هدفي الخاص في العمل				
3.	أبذل قصارى جهدي لتنمية معارفي ومهاراتي (كفاياتي المهنيّة)				
4.	أقتطع جزءاً من وقتي في التفكير لتطوير عملي				
5.	أشعر بتطوّري المهني المستمر				
6.	أعتمد على كفاياتي (معارفي ومهاراتي) في حل مشكلات العمل				
7.	أسعى إلى جذب اهتمام الطلبة إلى الحصة الدراسية.				

محور الثاني الميزة التنافسية: ويقصد بها " قدرة المؤسسة على استثمار مواردها وأعمالها وقدرتها على توظيف نشاطاتها بصورة تجعلها قادرة على تقديم خدمات بكفاءة وجودة عالية، مما يجعلها في مركز تنافسي مع المؤسسات الأخرى من نفس القطاع" (السعايدة، 2022).

	الفقرات	موافق بشدّة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدّة
المجال الأول: الجودة وتعرف: بأنها سعي المؤسسات إلى إنتاج خدمات تتميز بجودة عالية وموثوقة، بمعنى أنها تؤدي العمل الذي صممت لأجله دون وجود عيوب.					
.1	يحرص المعلمون على التنويع في أساليب التعليم واستراتيجياته.				
.2	تنمية ثقافة التميز المدرسي.				
.3	تحرص المدرسة على مواكبة التطورات العالمية في التعليم.				
.4	توفر المدرسة بيئة تعليمية جاذبة.				
.5	تقوم إدارة المدرسة بمراجعة ذاتية مستمرة بهدف تحسين الخدمات التعليمية.				
.6	توفر المدرسة فريقا متخصص لضمان الجودة والتطوير.				
.7	تستقطب المدرسة ذوي الذكاءات المرتفعة من الطلبة.				
.8	تستقطب المدرسة أصحاب الكفاءات من المعلمين.				
.9	تبدي إدارة المدرسة مرونة في التعامل مع المستجدات.				
.10	تضع المدرسة خططاً للتعامل مع حالات الطوارىء.				
.11	تنفذ المدرسة برامج لتطوير كفايات المعلّمين.				
.12	تهتم إدارة المدرسة بصيانة المرافق والمعدات المدرسية باستمرار.				
.13	توفر المدرسة جميع المستلزمات التعليمية في بداية كل عام دراسي				
المجال الثاني: السمعة وتعرف: بأنها التقدير العام والتقييمات الذاتية والجماعية للمؤسسة التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أصحابها.					
.1	تسعى المدرسة إلى ترسيخ صورة جيدة في ذهن الجمهور المستفيد من خدماتها.				
.2	تسعى المدرسة إلى تكوين سمعة مميزة مقارنة بالمدارس الأخرى.				

	الفقرات	موافق بشدّة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدّة
.3	تحظى المدرسة بالتقدير والاحترام من قبل المستفيدين نتيجة الخدمات التي تقدمها.				
.4	تعزز المدرسة صورتها من خلال رعايتها للنشاطات الاجتماعية والثقافيّة.				
.5	تبني المدرسة علاقات جيدة مع المجتمع المحلي				
.6	يحرص المعلمون على إنهاء المناهج في وقتها المحدد من الخطة الزمنيّة.				
المجال الثالث: التكنولوجيا وتعرف: بأنها مجموع من التقنيات والمهارات والأساليب الفنية والعملية الحديثة المستخدمة في توصيل المعرفة وتحسين نقلها. **تقوم إدارة المدرسة بـــ:**					
.1	تعتمد المدرسة وسائل التواصل الإلكتروني مع جميع الأطراف ذات العلاقة (معلمين ، وأولياء أمور، ومجتمع محلي)				
.2	لدى المدرسة موقع إلكتروني مفعّل يوفر معلومات محدثة عن نشاطاتها.				
.3	تواكب المدرسة الاتجاهات الحديثة في مجال التعلّم والتعليم مثل التعلّم الإلكتروني والتعلم المدمج لتطوير العملية التعليمية				
.4	تنشر المدرسة الثقافة التكنولوجية بين العاملين والطلبة.				
.5	تشرك المدرسة معلميها وطلبتها في خدمات المكتبات الإلكترونية.				

الملحق (4)
كتاب تسهيل مهمة الباحثة



جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم: د ر/خ/480
التاريخ: 2023/11/14

معالي الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظة الأكرم

وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،

فتهديكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إنّ المسؤولية المجتمعية قيمة أساسيه في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، وبهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة التزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة حنان خلدون يعقوب عبد الرزاق ورقمها الجامعي (402120089) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية الآداب والعلوم التربوية، والتي تتولى القيام بتوزيع استبانات لدى المدارس في عمّان لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "تقدير الذات لدى المعلمين وعلاقته بتحقق التنافسية للمدارس الخاصة الأردنية" ، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالد المحادين

Tel. (+9626) 4790222 Fax: (+9626) 4129813 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: dir-presdepart@meu.edu.jo
www.meu.edu.jo