

المهمة العاشرة: (المراجع)

مقرر دراسات نقدية ٢

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوثن

إشراف

أ. د. أشرف الفندي

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوثن

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

أولاً: البيانات الخاصة برسالة الماجستير

- عنوان الرسالة: درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.
- اسم الباحثة: أبو قدوم، بشرى حسين.
- سنة النشر: ٢٠٢٤م.
- الجامعة: جامعة آل البيت.
- الكلية: كلية العلوم التربوية.

ثانياً: نقد الرسالة من حيث المراجع

تم نقد الرسالة المعنونة " درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين " من حيث المراجع استناداً إلى المعايير الآتية:

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
١	تاريخ النشر: هل تحتوي المراجع على مصادر حديثة (آخر ١٠-٥ سنوات)؟		✓		تضمنت قائمة المراجع العديد من المصادر الحديثة التي تعكس التطورات الجديدة في موضوع الرسالة، فعلى سبيل المثال اشتملت قائمة المراجع على ما يلي: إبراهيم، حسام الدين (2022). المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية في بعض الدول الأفريقية وإمكانية الإفادة منها بسلطنة عمان، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، 2(8)، 270-204 أبو ذف، محمود والعمرين، شيماء (2019). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للإدارة بالقيم، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 140-95.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					أحمرو، أميرة (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الخليل للإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين. بركات، حسين (2022). علاقة تقدير الذات بدافعية الإنجاز في حصة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، 21(1)، 270-283. يكوش، ليلي وياسين، محجر (2017). القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، ع(11)، 559-573. بني خلف، فادي (2022). مرونة الإدارة المدرسية وعلاقتها بتحسين الإدارة الذاتية لها من وجهة نظر مدراء المدارس التابعة لتربية الزرقاء الأولى، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع(15)، 445-485. وبالمقابل، انطوت قائمة المراجع- خاصة المراجع الأجنبية- على عدد من المراجع غير الحديثة التي تجاوزت ال ٢٠ سنة من تاريخ نشر الرسالة، وهو ٢٠٢٤م، وفيما يلي بعض من هذه المراجع: الجلاد، ماجد (2005). تعلم القيم وتعليمها، عمان: دار المسيرة. الشناوي، محمد (2001). التنشئة الاجتماعية للطفل، عمان: دار صفاء للنشر. صانق، حصة (2004). تدريب المعلم على أسلوب الإدارة بالقيم. نموذج نظري مقترح، المؤتمر الدولي نحو - إعداد أفضل لمعلم المستقبل، سلطنة عُمان. Coopersmith,S.(2002). Self-Esteem Intervention Manual USA: Mind Garden Hjelle . L & Daniel J. (1992). Personality Theories, 3rd Ed, McGraw – Hill Company, Inc, New York Kapponi. C. & Novak. T. (1996). Sam sebe psiholog [A psychologist of himself]. Sankt-Petersburg: Piter. Rogers, C. R. (1969). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin Harcourt. Rosenberg, R. (2005). Self-esteem: A psychological perspective (3rd ed.). The Guilford Press. VandenBos, G. R. (2007). APA dictionary of psychology. American Psychological Association. , Washington. DC.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
٢	تنوع المصادر: هل تحتوي الرسالة على مصادر قديمة وحديثة لتغطية تاريخ البحث بشكل شامل؟	✓			اشتملت الرسالة على مصادر قديمة وحديثة غطت تاريخ البحث بشكل شامل، حيث انطوت قائمة المراجع العربية المضمنة في الرسالة على (٤٣) مرجعاً كان أقدمها ٢٠٠١م عام وأحدثها عام ٢٠٢٢م، كما تضمنت قائمة المراجع الأجنبية على (٩) مراجع كان أقدمها عام ١٩٦٩م وأحدثها عام ٢٠١٥م (ينظر قائمة المراجع من ص.ص ٧٤-٨١).
٣	صلة المراجع بالموضوع : هل المراجع المستخدمة ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة وأهدافها؟	✓			اتصلت المراجع المضمنة في الرسالة اتصالاً مباشراً بموضوع الدراسة وأهدافها ومتغيريها، حيث انطوت قائمة المراجع على العديد من المصادر ذات الصلة المباشرة بالمتغير المستقل (الإدارة بالقيم)، والمتغير التابع (تقدير الذات)، وفيما يلي الشاهد على ذلك: - المراجع ذات الصلة بالمتغير المستقل (الإدارة بالقيم): ابو دف، محمود والعمرين، شيماء (2019). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للإدارة بالقيم، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 95-140. أبو راضي، رويدة (2013). المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عنان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن. ابو شقرا، روان (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة بمحافظة إربد للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمينهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(1)، 452-476. أحمرو، أميرة (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الخليل للإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمينهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					الحوالة، علي والشرفاء، صالح (2021). أثر استراتيجية التفاوض على الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 24(2)، 44-58. دعاس، شيرين (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء ديرعلا بالأردن للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(2): 28-48. - المراجع ذات الصلة بالمتغير التابع (تقدير الذات): سماعين، بن درف ومحمد، مكي (2020). تقدير الذات في العمل، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 12(3)، 143-158. سمور، أماني (2015). تقدير الذات وعلاقته بالضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. ناصر، غازي وعبدالعزیز، عمر وفرحان، فؤاد وسليمان، السيد (2018). تقدير الذات والثقة بالنفس لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية، مجلة الدراسات التربوية والعلمية، 12(2)، 14-36. نمر، مصطفى ومحمد، حسن (2021). تقدير الذات والأمن النفسي كمنشآت بالرفاه النفسية لدى عينة من موظفي القطاع الحكومي والخاص بمحافظة المنيا، مجلة كلية الآداب بالوادي الجديد، ع(14)، 181-239.
٤	هل تم استخدام المراجع بشكل مناسب لدعم الحجج والنظريات المقدمة في الرسالة؟	✓			اتسمت الاستشهادات المضمنة في الفصلين الأول والثاني من الرسالة باتصالها بمحتوى الدراسة بشكل منطقي، فعلى سبيل المثال لا الحصر: استخدمت الباحثة استشهاداً من مرجع أبو شقرا (٢٠٢٠) يدعم توضيح مفهوم الإدارة بالقيم في مقدمة الدراسة في الفصل الأول، وذلك على النحو الآتي: ويضيف أبو شقرا (2020) أن الإدارة بالقيم تمثل شكلاً جديداً من أشكال نظم الإدارة تم إنشاؤه للأفراد الذين يمكنهم رؤية العالم والإحساس به بطريقة أكثر شمولية، وأن الأفراد اليوم يمكنهم الحصول على التزام أفضل للأفراد العاملين لديهم، من خلال مشاركتهم قيمهم والتي توافق قيم وأهداف المؤسسة، مما يضمن مشاركة عقول وأرواح الموظفين قبل أجسادهم، وذلك يعني التزام بنسبة أعلى ومكاسب أكبر.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					أبو شقرا، روان (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة بمحافظة إربيد للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(1)، 452-476. كما استخدمت الباحثة استشهاداً من ثلاث مراجع هي: (نمر ومحمد، ٢٠٢١، سماعيل ومكي، ٢٠٢٠، سمور، ٢٠١٥) يدعم النظريات ذات الصلة بتقدير الذات، وذلك على النحو الآتي: نظريات تقدير الذات أشارت العديد من الدراسات إلى نظريات تقدير الذات منها دراسة (نمر ومحمد، 2021؛ سماعيل ومكي، 2020، سمور، 2015) وفيما يلي أهم هذه النظريات: نظرية روزنبرج (1965) (Rosenberg): حاول روزنبرج من خلال نظريته دراسة نمو وارتقاء سلوك وتقييم الفرد لذاته من خلال المعايير السائدة في مجتمعه المحيط واهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذواتهم حيث وضح أنه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني ان الفرد يحترم ذاته وقيمها بشكل مرتفع والعكس صحيح في التقدير المنخفض والمتدني لذات يعني رفض الذات أو عدم رضا الشخص عن نفسه، واعتبر روزنبرج أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهه نحو كل المواضيع التي يتعامل معها وأن ذات أحد هذه الموضوعات. نمر، مصطفى ومحمد، حسن (2021). تقدير الذات والأمن النفسي كمنبئات بالرفاه النفسية لدى عينة من موظفي القطاع الحكومي والخاص بمحافظة المنيا، مجلة كلية الآداب بالوادى الجديد، ع(14)، 181-239. سماعين، بن درف ومحمد، مكي (2020). تقدير الذات في العمل، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 12(3)، 143-158. سمور، أماني (2015). تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٥	تنسيق المراجع: هل تم توثيق المراجع وفقاً	✓			تم توثيق المراجع الواردة في متن الرسالة وفقاً للمعايير الأكاديمية المعتمدة في نظام APA، فعلى سبيل المثال لا الحصر وثقت الباحثة مرجع العتيبي (٢٠٠٩) المستخدم في تعريف الإدارة بالقيم وفقاً للاقتباس المباشر للنص وفقاً لنظام

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
	للمعايير الأكاديمية المعتمدة (مثل: APA، MLA، Chicago ؟)				APA الإصدار السابع؛ أي كتابة النص المقتبس من المصدر بشكل حرفي ضمن مضمون صفحات الرسالة بشكل كامل، وتم ذلك في نظام APA وفق كتابة اسم العائلة للمؤلف أو صاحب الدراسة، ثم فاصلة، ثم سنة النشر، وفاصلة، ورقم الصفحة المقتبسة من الدراسة، ووضعت هذه البيانات بين قوسين على النحو الآتي: الإدارة بالقيم: هي نظرية تتعامل مع الجانب الإنساني في الإدارة وتحاول تفهم أثر القيم الفردية والعامية في المنظمات، فتستخدم إيجابيات هذا التأثير لتحقيق تفاعل وإنتاجية فردية ومؤسسية قوية (العتيبي، 2009: 21). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: الدرجة التي تقيس بها استبانة الدراسة كما تم توثيق المراجع الواردة في قائمة المراجع للرسالة وفقاً للمعايير الأكاديمية المعتمدة في نظام APA، فعلى سبيل المثال وثقت الباحثة الكتب المضمنة في قائمة المراجع عندما تكون لمؤلف واحد تتم عملية التوثيق بالشكل التالي: (اسم عائلة المؤلف، اسمه الأول، سنة النشر، كتابة عنوان الكتاب بالخط العريض، مكان النشر، دار النشر)، وفيما يلي الشاهد على ذلك: السيد، محمد (2018). القيم الأخلاقية - دراسة تحليلية: عمان: دار الفكر العربي. كما وثقت الباحثة الأبحاث العلمية المنشورة في مجلات محكمة الواردة في قائمة المراجع وفقاً لنظام APA، وذلك بذكر (اسم عائلة الباحث، الأسم الأول للباحث، سنة النشر، عنوان البحث، اسم الدورية أو المجلة العلمية، رقم المجلد والعدد، أرقام الصفحات)، وفيما يلي مثال على ذلك: الصمادي، منال والسعود، لبنى (2018). تقدير الذات وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية الأميره عاليه الجامعيه، مجله كليه التربيه، ع(42)، 247 - 290. كذلك وثقت الباحثة الرسائل العلمية غير المنشورة في مجلات محكمة الواردة في قائمة المراجع وفقاً لنظام APA، وذلك بذكر (اسم عائلة الباحث، اسمه

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					الشخصي، سنة النشر، عنوان الرسالة الجامعية التي يتم كتابتها بخط عريض، درجة الرسالة العلمية، الجامعة، البلد)، وفيما يلي مثال على ذلك: مرار، علاء (2020). الإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
٦	الاقتباس المناسب: هل تم الاقتباس من المراجع بشكل دقيق وواضح؟	✓			اتسمت الاقتباسات المضمنة في الرسالة بتوافقها مع نصوص المراجع دون تحريف أو إساءة تفسير، فعلى سبيل المثال: توافق الاقتباس النصي المضمن بغرض تعريف الإدارة بالقيم مع النص الأصلي الوارد في مرجع الصوفي وحسونة (٢٠٢١) في صفحة ٣١، وفيما يلي الشاهد على ذلك: تعرف الإدارة بالقيم على أنها أسلوب اداري يركز على تحديد مجموعه من القيم الفعالة المرغوبة والموضوعية والعدالة التنظيمية والنزاهة والشفافية والدعم والولاء وانتاج المدير لهذه القيم في ممارسته اليومية لتسيير شؤون المدرسة مما يؤدي إلى تنظيم وتحسين جودة العمل المدرسي لبلوغ الأهداف المنشودة (الصوفي وحسونة، 2021: 31). مجله الجامعة الإسلامية لدراسات التربية والتعليم ISSN 2410-3152 IUGJEPS Vol 29, No 3, 2021, pp 28 - 49 تاريخ الإرسال (2020-07-27)، تاريخ قبول النشر (2020-09-30) اسم الباحث الأول: د. حمدان عبد الله الصوفي اسم الباحث الثاني: نجدة سمير حسونة اسم الجامعة والبلد: قسم أصول التربية-كلية التربية-الجامعة الإسلامية-فلسطين * البريد الإلكتروني للباحث المرسل: E-mail address: hsoofy@iugaza.edu.ps درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في المحافظات الجنوبية لفلسطين للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين والمعلمات https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.29.3/2021/2

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					الأسس النظرية للبحث: 1. مفهوم الإدارة بالقيم: تعتبر الإدارة بالقيم عن رؤية حديثة ومنهج متميز ومنفرد يسعى إلى تفعيل أثر القيم في الإدارة بوصفها حجر الأساس لتحديد ملامح السلوك الإنساني الإداري، وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة، حيث تعدّ القيم المحور الذي ينظم جهود العاملين، و يؤثر على سلوكهم، لأن القيم تتضمن كافة الفضائل والإيجابيات التي تحقق أعلى مستويات الأداء، وتقود المجتمع إلى التقدم والتطور. الإدارة بالقيم تمثل: تلك القوة الجاذبة والمؤثرة في جميع الناس فهي بمثابة المغناطيس الذي يجذبهم، فالقيم هي المنظومة التي تملك تأثيراً على الجماعات من الناس، كذلك الشرائح التي يتسم انتظامها بتأثير المغناطيس (بالكار، وأكونور، 2000م، ص55). وبذلك تعد الإدارة بالقيم أسلوباً إدارياً يركز على تحديد مجموعة من القيم الفعالة المرغوبة كالموضوعية، والعدالة التنظيمية، والنزاهة والشفافية، والدعم والولاء وانتهاج المدير لهذه القيم في ممارسته اليومية لتسيير شؤون المدرسة مما يؤدي إلى تنظيم وتحسين جودة العمل المدرسي لبلوغ الأهداف المنشودة. 31 IUG Journal of Educational and Psychology Sciences (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0
٧	عدد المراجع: هل عدد المراجع كاف لدعم البحث بشكل شامل؟	✓			عكس عدد المراجع عمق البحث وتغطيته الجيدة لموضوع الدراسة، حيث اشتملت الرسالة على (٥٢) مرجعاً؛ بواقع (٤٣) مرجعاً عربياً، و(٩) مراجع أجنبية، وهو ما دعم التأطير النظري لموضوع الدراسة، المتمثل في درجة ممارستها مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.
٨	استخدام المراجع الأجنبية: هل تضمنت الدراسة مراجع أجنبية موثوقة تعكس الأدبيات الدولية في المجال؟	✓			استخدمت الرسالة (٩) مراجع أجنبية موثوقة عكست الأدبيات الدولية في موضوع الدراسة، وفيما يلي الشاهد على ذلك:

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوف ي	مستوف ي جزئياً	غير مستوف ي	
					كتبا: المراجع الأجنبية Al-Rimawi, O. (2011). The Concept of Self-Esteem Among the Orphaned Students in The Schools of Al Quds Schach, Sultan Qabus University, <i>Journal of Arts and Social Sciences</i>, Ormus, 12(10), 23-44. Casperson, S. (2002). <i>Self-Esteem Intervention Manual USA: Mind Garden</i>. Dugas, S. (2015) Model of Values – Based Management Process in School: A mind Design Study, <i>International Journal of Higher Education</i>, 3 (1): 82-98. Gardner, M. E.R. Torabi, P. L. (2015). Reflections of practicing school principals on ethical Leadership and Decision-Making: Confronting Social Injustice, <i>The Journal of Values- Based Leadership</i>, 8(2):6-15. Hollis, I. & Daniel F. (1992). <i>Personality Theories</i>, 3rd Ed. McGraw - Hill Company, Inc. New York Koppert, C. & Strub, T. (1998). <i>Self-esteem pathology [A psychologist of himself]</i> Sanki-Fennberg: Print. Koruklu, N. & Aktanipa, B. (2012) Study of Prospective Teachers' Conceptualization of Value Preferences, <i>Educational Sciences: Theory & Practice</i>, 12 (2) 1361-1367. ----- Rogers, C. R. (1969). <i>On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy</i>, Houghton Mifflin Harcourt. Rosenberg, R. (2005). <i>Self-esteem: A psychological perspective</i> (3rd ed.). The Guilford Press. Vanderliden, G. E. (2007). <i>APA dictionary of psychology</i>. American Psychological Association - Washington, DC. وبالمقابل، يؤخذ على الباحثة عدم تضمين عدد أكبر من المراجع الأجنبية، بما يؤكد بدرجة أكبر على تنوع المصادر.

روابط الرسالة:

file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-013-1517-1.pdf	الفصل الأول
file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-013-1517-2.pdf	الفصل الثاني
file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-013-1517-R.pdf	المراجع

العنوان:	درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين
المؤلف الرئيسي:	أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم
مؤلفين آخرين:	المقدادي، محمود حامد حسين(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 94
رقم MD:	1483123
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، الإدارة بالقيم، تقدير الذات، معلمو المدارس الأساسية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1483123

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و المقدادي، محمود حامد حسين. (2024). درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و محمود حامد حسين المقدادي. "درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2024. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يُعد مدير المدرسة من العناصر المهمة التي تُشكل المنظومة التعليمية المدرسية، فهو المسؤول عن دعم العاملين في المدرسة من خلال توفير البيئة التعليمية الداعمة والفاعلة، والجو الصحي الذي يشجع على التحفيز وزيادة الانتماء والارتياح في العمل من خلال ممارسته لأنماط واستراتيجيات الإدارة التي تُشعر العاملين بالارتياح، وتزيد من تقدير الذات لديهم، والذي يؤدي لتنمية عدة جوانب، منها تعزيز الثقة بالنفس، والقدرة على مواجهة التحديات أثناء العمل.

وتعد الإدارة السليمة ركيزة أساسية للتربية الصالحة، وهي تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ورفع مستوى الأداء التربوي، وزيادة الإنتاجية التربوية، وتوحيد جهود العاملين في المؤسسة التربوية. وتشمل الإدارة السليمة مجموعة من العناصر الأساسية، منها التخطيط الجيد، التنظيم الفعال، والتوجيه الفعال، والرقابة الفعالة، وتحقيقها يؤدي إلى نتائج عدة، منها تحسين جودة التعليم والتعلم، وزيادة كفاءة العاملين العاملين في المؤسسة التربوية، ورفع معنوياتهم (بني خلف، 2022).

وتتميز الإدارة التربوية بديناميكيته، فهي تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، وتسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلباتها واحتياجات المجتمع. وقد زادت المسؤوليات على المؤسسات التربوية في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم (الاشين، 2016). ويؤكد الذهلي والعمرى وإسماعيل (2022) بأن مواكبة الإدارة المدرسية للتطوير ليس عبثاً، بل هو عملية منظمة منطقية

مدروسة بهدف زيادة تنمية الاستقرار والكفاءة لدى العاملين في المدرسة، وارتفاع النضج الثقافي لديهم.

وتتنوع ممارسات مديري المدارس، وذلك حسب مجموعة من العوامل، منها ما يتعلق بمدير المدرسة نفسه، ومنها ما يتعلق بالعاملين في المدرسة، ومنها ما يتعلق بالنظام التعليمي، ومنها ما يتعلق بالإمكانيات البيئية المتوفرة، فنرى بعض المديرين يمارسون السلطة المطلقة، فيفرض المدير سلطته على العاملين في المدرسة، بينما ينجح الآخرون في تفعيل المشاركة والتعاون في إدارة المدرسة، من خلال إشراك العاملين في المدرسة في اتخاذ القرارات، بما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وفعالة، والتي تزيد من تنمية تقدير الفرد لذاته (إبراهيم، 2022).

وتختلف الأساليب والاستراتيجيات التي تساعد في تنمية تقدير الفرد لذاته، ومن الأساليب الحديثة والتي لها ارتباط مباشر، وتأثير ملحوظ في تحقيق تقدير الذات لدى الأفراد، أسلوب الإدارة بالقيم، والذي يُعد من أهم المحددات للأداء الوظيفي، باعتبار أن قيم القادة هي الجوهر في تشكيل منظومة تقدير الفرد لذاته (أحمرو، 2021). كما تُعد الإدارة بالقيم فلسفة ونهج إداري يعتمد على القيم كأسلوب للإدارة من خلال العمل على التوافق بين قيم أفراد الشخصية، والقيم التنظيمية، فتساعد على توجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة منهم (مصيطفي، 2016).

ويضيف أبو شقرا (2020) أن الإدارة بالقيم تمثل شكلاً جديداً من أشكال نظم الإدارة تم إنشاؤه للأفراد الذين يمكنهم رؤية العالم والإحساس به بطريقة أكثر شمولية، وأن الأفراد اليوم يمكنهم الحصول على التزام أفضل للأفراد العاملين لديهم، من خلال مشاركتهم قيمهم والتي توافق قيم وأهداف المؤسسة، مما يضمن مشاركة عقول وأرواح الموظفين قبل أجسادهم، وذلك يعني التزام بنسبة أعلى ومكاسب أكبر.

ويُركز منهج الإدارة بالقيم على التزام المديرين بالقيم التنظيمية، مثل: الكفاءة، والفاعلية، والعدالة، والنظام، والعمل الجماعي، واستثمار الفرص، والتفكير الإبداعي، وكذلك الالتزام بالقيم الشخصية، مثل الأمانة، والاحترام والشفافية، وغيرها (أبو راضي، 2013).

والشخصية المستقرة تكون لديها القدرة على العمل المنتج والعلاقات الجيدة، التي تتضمن قدرة الفرد على مواجهة الآخرين، وعدم شعوره بالخوف، والقلق، وأن القدرة على العمل تتضمن القدرة على تحديد الأهداف بعيدة المدى، والسعي وراء هذه الأهداف، وتأجيل إرضاء الدوافع الفطرية، في سبيل تحقيق دوافع أكبر (Hjelle & Danielm, 1992).

وقد أوضح الجوهرى (2016) أن أهميه التوكيدية تتمثل في كثير من السلوكيات التي تنعكس بشكل إيجابي على شخصية الفرد، ولخصها بالتصرف من منطلق نقاط القوة، وليس نقاط الضعف، والقدرة على قول "لا" عندما يريد ان اقولها، والقدرة على إتخاذ قرارات مهمة وحاسمة بسرعه مناسبة، وبكفاءة عالية، الدفاع عن الحقوق الشخصية او المهنية او غيرها، والقدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، والقدرة على تكوين علاقات دافئة، والمساعدة على تحسين صورة الذات وتحقيق الصحة النفسية، وتنمية مهارة التفاوض والمساعدة على تحقيق أكبر قدر من الفاعلية والنجاح.

وأشار أبو فايد (2016) إلى أن خصائص تقدير الذات تتلخص في القدرة على إتخاذ القرارات الهامة والحاسمة، والدفاع عن الحقوق الشخصية المشروعة، وتقديم العون للغير، والشجاعة في المواجهات، والمهارة في حل الصراعات، ورفض المطالب غير المقبولة والقدرة على مقاومة الضغوطات الاجتماعية.

وفي ضوء ما تمّت الإشارة إليه، فيمكن القول إن ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم قد يمنح المعلمين شعورا تجاه أنفسهم أولاً، وتجاه مدارسهم ثانياً، الأمر الذي قد يؤدي إلى رضاهم عن

أنفسهم ويجعلهم أكثر إلتزاماً وإنتماءً وولاءً لمدارسهم وعملهم، وبالتالي تتحقق أهداف المدرسة وتحسن العملية التعليمية التعلمية. وعليه جاءت فكرة الدراسة الحالية في محاولة البحث في درجة ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انبثقت مشكله الدراسه الحاليه من واقع الاتجاهات الإدارية الحديثة وانعكاساتها على المخرجات التربوية، مما استلزم على الإدارة أن تقوم بتبني هذه الاتجاهات، بهدف النهوض بمستوى الأداء الإداري وتحسين مخرجاته، ويؤثر المدير تأثيراً مباشراً على القيم الشخصية وسلوكيات الموظفين كما أن القيم تعتبر مؤشراً للنمط القيادي الذي يتبعه مدير المدرسة (أبو شقرا، 2020).

وقد أشارت العديد من نتائج الدراسات الإدارية والتربوية لأهميه الإدارة المدرسية مثل دراسة أحمر (2021) حيث أكد على ضرورة إلتزام مديري المدارس بممارسة القيم باعتبارها نموذجاً ومصدراً أخلاقياً للعاملين في المدرسة، فالتربية لا يمكن أن تقوم بالوصول إلى أهدافها بمعزل عن القيم؛ فالقيم هي التي تؤدي إلى بناء تربوي متميز وهي التي توجه العمل التربوي.

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الإدارة بالقيم منها دراسة أبو دف والعمرين (2019) والتي هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة للإدارة بالقيم في ضوء بعض المتغيرات، ودراسة أبو شقرا (2020) في محاولة الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة لمفهوم الإدارة بالقيم، ودراسة أحمر (2021)، والتي هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية تربية وتعليم الخليل للإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلميه. وهذه الدراسات وغيرها

الكثير، أشارت إلى أن إنعكاس نمط الإدارة على واقع المعلمين في المؤسسات التربوية، وقد يولد لدى البعض إنخفاضاً في مستوى تقدير الذات، وبالتالي تأثيراً سلبياً على المستويين الشخصي والمؤسسي، وبخاصة في ظل ما يعانيه الأفراد، ومنهم المعلمون، من مشكلات في جوانب عدة، لعل أهمها مشكلات التكيف مع نموهم الاجتماعي، أو القصور في القدرة عن التعبير عن أنفسهم، أو صعوبة فهم الآخرين، أو انخفاض تأكيد الذات (الصمادي والسعود، 2018).

ومن خلال إطلاع الباحثة على نتائج العديد من الدراسات، وعلى الواقع التعليمي في بعض المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لتربية لواء ماركا، وإيماناً منها بأن ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم، قد تسهم تحسين نظرة المعلمين لأنفسهم وللمؤسسات التربوية ويزيد من دافعيتهم للعمل ومن الرضا الوظيفي، وينمي ولاءهم التنظيمي، فقد جاءت فكرة الدراسة الحالية في محاولة لتعرف درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.

أسئلة الدراسة:

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة عن ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم تعزى للمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟
3. ما مستوى تقدير الذات لدى معلمي ومعلمات مدارس لواء ماركا من وجهة نظرهم؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات

إستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تقدير الذات لدى معلمي تربية لواء ماركا تعزى

للمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين ممارسة

مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وتقدير الذات لدى المعلمين؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف والتي تتمثل بالتعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس

لواء ماركا للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين، ومستوى تقدير الذات لدى المعلمين والمعلمات

من وجهة نظرهم، والكشف عن أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، في تقدير

المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم وفي مستوى تقدير الذات لدى المعلمين

والمعلمات أنفسهم، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين ممارسة مديري

المدارس الإدارة بالقيم وفي مستوى تقدير الذات لدى المعلمين والمعلمات.

أهمية الدراسة:

من المرمل أن يستفيد الدراسة الجهات التالية:

- أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم.
- مديري المدارس والمعلمين
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو الإدارة بالقيم ودورها الإيجابي في العملية التعليمية والتعلمية وتحسين الأداء المدرسي وإيجاد حلول للمشكلات الإدارية والأكاديمية التي قد تواجه المدارس.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تناولت الدراسة الحالية عدداً من المصطلحات تمّ تعريفها على النحو الآتي:

الإدارة بالقيم: هي "نظرية تتعامل مع الجانب الإنساني في الإدارة وتحاول تفهّم أثر القيم الفردية والعامّة في المنظمات، فتستخدم إيجابيات هذا التأثير لتحقيق تفاعل وإنتاجية فردية ومؤسّساتية قوية" (العتيبي، 2009: 21). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: الدرجة التي تقيس بها استبانة الدراسة مجموعة الممارسات التي يقوم بها مديرو المدارس الأساسية والثانوية في لواء ماركا، والمتمثلة بالمجالات التي طورتها الباحثة في الاستبانة.

تقدير الذات: "اتجاهات الفرد نحو نفسه، بحيث تكون هذه الاتجاهات إما سالبة أو موجبة، إذا كانت بالإيجاب فإن الفرد يشعر بالرضا عن ذاته أما إذا كانت بالسلب فإنه يشعر برفض ذاته (يونس، 2012: 18). وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: الدرجة التي تقيس بها استبانة الدراسة إتجاهات معلمو المدارس الأساسية والثانوية في لواء ماركا، والممارسات التي يقومون بها والمتمثلة بالفقرات التي طورتها الباحثة في الاستبانة.

حدود الدراسة:

اشتملت الدراسة على الحدود والمحددات الآتية:

الحد الموضوعي: اقتصر على درجة ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.

الحد المكاني: اقتصر على المدارس الحكومية التابعة لتربية لواء ماركا.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2023-

2024.

الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة ممثلة من معلمي ومعلمات المدارس الأساسية

والثانوية في تربية لواء ماركا.

العنوان:	درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين
المؤلف الرئيسي:	أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم
مؤلفين آخرين:	المقدادي، محمود حامد حسين(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 94
رقم MD:	1483123
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، الإدارة بالقيم، تقدير الذات، معلمو المدارس الأساسية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1483123

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و المقدادي، محمود حامد حسين. (2024). درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و محمود حامد حسين المقدادي. "درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2024. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة

الحالية.

أولاً: الأدب النظري

يتضمن هذا الجزء عرضاً للأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تم

تقسيم هذا القسم إلى ثلاث محاور، تناول المحور الأول القيم، وتناول المحور الثاني الإدارة بالقيم،

وتناول المحور الثالث تقدير الذات.

المحور الأول: القيم

يتضمن هذا الجزء من الإطار النظري للدراسة التعريف بالقيم من حيث المفهوم والأهمية

والمكونات والوظائف، وكما يلي:

تُعد القيم قضية الإنسان الأولى، ومنطلق تفكيره، ومحط تأملاته، فجوهر الوجود الإنساني

يقوم عليها، ويؤسس حولها، إذ لا معنى لحياة الإنسان بلا قيم تحكم تفاعله مع عوالم الأفكار

والأشياء من حوله، وعندما يتجرد الإنسان من قيمه الفاضلة فإنه يتجرد في واقع الأمر من حقيقة

إنسانيته ومعناها ووجودها (الجلاد، 2005).

والقيم في اللغة العربية هي جمع قيمة، وهي القَدْر، كما تُطلق على الشيء الثابت

المستمر، كما تُطلق على الشيء المُعتَبَر، والمُضَرَّب في الأمور (المعجم الوسيط، 1984).

وتعرف القيم بأنها مجموعه من العناصر المادية والروحية التي تشمل القيم الاجتماعية

والثقافية والاقتصادية والعلمية، وهي اعتقاد محدد يؤدي إلى تبني نتيجة أو ظرف معين ومجموعة

من المبادئ التي تشكل سلوكياتنا، وتؤثر على عملية صنع القرار لدينا، ومفهوم القيمة فيه اللبنة الأساسية للمنظمات (Dogan,2015).

وعرفها السيد (2018: 12) بأنها "عبارة عن معايير ومعتقدات يعتقد بها مجموعه من الأفراد او الجماعات، تنظم حياتهم، وتوجه سلوكياتهم نحو الوجهة الصحيحة، وتضبط تفاعلاتهم، وتنظم العلاقة بين أفرادهم، فتكون مستمدة إما من الشرائع السماوية كالقرآن الكريم والسنة النبوية، او غيرها من الكتب السماوية حسب المجتمع الذي يفرضها، او من عادات المجتمع وتقاليد، فتعمل على تشكيل شخصيه الفرد، وتحدد للمجتمع شكل العلاقة مع العالم الخارجي".

وعليه فالقيم هي مجموعة من المعايير والمبادئ والأحكام والمعتقدات المتعلقة بفكرة معينة أو موضوع معين أو موقف ما، تتكون لدى الإنسان من خلال تفاعله مع المواقف والأحداث والخبرات الفردية، والاجتماعية، وتساعد في اختيار أهداف وتوجهات لحياته وتكون موجّهات عامة لسلوكه قولاً وعملاً.

مكونات القيم

هناك ثلاثة مكونات أساسية للقيم، يمكن إيجازها في: المكون المعرفي، والمعيار الأساسي في هذا المكون هو الاختيار ويتحمل الفرد مسؤولية اختياراته للبدائل على اختلافها بحرية مطلقة، وهناك ثلاثة مراحل تمر بها مرحلة الاختيار وهي: استكشاف البدائل الممكنة، والنظر في عواقبها، ثم الاختيار الحر. والمكون السلوكي: والمعيار الأساسي فيه هو العمل والفعل والممارسة، والتي تتضمن ما يتوافق مع القيمة، وتكون الممارسة بخوطين هما، الترجمة القيمية للممارسة، وبناء النمط القيمي. المكون الوجداني: والمعيار الأساسي هنا هو التقدير، بحيث يميل الفرد إلى قيمة معينة ويقدرها ويعتز بها ويشعر بالسعادة لاختياره لها (الحربي، 2018). وهذه المكونات الثلاثة تتكامل مع بعضها البعض، بحيث لا يمكن وجود قيمة بدونها.

وظائف القيم

للقيم وظائف على المستوى الفردي؛ حيث إنها تساهم بتعزيز فرصة التعبير لدى الأفراد، كما أن لها دور بعملية اصلاح الأفراد من الجوانب الخلقية والنفسية، وهي تعد ميزاناً يعتمد الفرد لتقييم افعاله، إضافة إلى دورها تحقيق الاحساس بالأمان لدى الأفراد. وهناك وظائف للقيم على المستوى الاجتماعي، فهي تحفظ الترابط والمبادئ الصحيحة للمجتمع، تزود أفراد المجتمع بالثقافة والتفكير، وتعمل على ربط اجزاء المجتمع ببعضها لتكون متناسقة، وتوجه سلوك الأفراد لهدف مشترك، ليظهر المجتمع وأفراده بالسمة المتميزة عن باقي المجتمعات، وتحفظ التماسك والثبات للمجتمع، تعمل على تزويد أفراد المجتمع بمعنى الحياة، وتعطي أساساً عقلياً يصبح عقيدة في اذهان أفراد المجتمع (أحمد، 2010). فالقيم هي المرشد الذي يوجه سلوك الإنسان، فهي تؤثر على كيفية تفكيره وشعوره وتصرفه، وهي مهمة لأنها تساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة، وبناء علاقات قوية مع الآخرين، وتشكيل مجتمعات عادلة، وهي الركيزة الأساسية في بناء الشخصية الإنسانية، فهي تؤثر على كيفية العيش وبناء مستقبل أفضل.

ومن القيم الواجب التركيز عليها القيم التربوية والتي تعود إلى المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد، وتعد من صنع المجتمع وحاجات الأفراد. وقد ركز ديوي على القيم الاجتماعية والتربوية وعلى أهمية المجتمع في تنمية وغرس هذه القيم في أفراد. وتتكون القيم التربوية من تكوين الأفكار والعمل على أساسها ثم ملاحظه الأحوال الناتجة من هذا العمل، ومن بعدها القيام بتنظيم الحقائق الناتجة عن هذه الأفكار واستخدامها الاستخدام العملي والصحيح في المستقبل. ومن هذا المنطلق يمكن القول إن المعيار الحقيقي للقيم التربوية هو معيار النجاح التي تحملها النتائج بالقيم التربوية لا تتحقق ولا يكتمل وصفها إلا في مجال الخبرة (حسين، 2020).

المحور الثاني: الإدارة بالقيم

يتضمن هذا الجزء من الإطار النظري الإدارة بالقيم من حيث المفهوم، الأهمية،

الخصائص، النظريات، المرتكزات، وكما يلي:

مفهوم الإدارة بالقيم

يُعد مفهوم القيم من أصعب المفاهيم الإدارية الحديثة، ويمكن التمييز بين نوعين من القيم وهما:

القيم النفسية والاجتماعية والطبيعية، والقيم المادية. وتقوم الإدارة على خلق هذه القيم وزرعها بين

أفرادها، وبمعنى أدق لها الدور الأكبر في غرس وزرع هذه القيم (يحيى، 2010).

تعرف الإدارة بالقيم على "أنها أسلوب اداري يرتكز على تحديد مجموعه من القيم الفعالة

المرغوبة والموضوعية والعدالة التنظيمية والنزاهة والشفافيه والدعم والولاء وانتاج المدير لهذه القيم

في ممارسته اليومية لتسيير شؤون المدرسة مما يؤدي إلى تنظيم وتحسين جودة العمل المدرسي

لبلوغ الأهداف المنشودة" (الصوفي وحسونة، 2021: 31).

وعرفت احمر (2021: 17) "بأنها أسلوب إداري حديث تشتمل على مجموعه من القيم

تؤثر في سلوك العاملين وتوجهه وتقوم على تعزيز السلوك الإيجابي والابتعاد عن السلوك السلبي

وتدفعهم للعمل والتميز وتحقيق الأهداف المنشودة".

ويعرفها مرار (2020: 32) "بأنها أسلوب ومنهج إداري حديث يراعي الجانب الإنساني،

ويعتمد القيم في تدبير أعمال المنظمة والسيطرة عليها وضبطها، بامتلاك المدراء للكفايات

والمهارات اللازمة من القيم الإدارية وتفعيلها في الممارسات والأنشطة والسلوكيات الإدارية بدءاً من

التخطيط وانتهاءً بالتقييم، لتحقيق التوافق بين قيم الأفراد والقيم التنظيمية للمؤسسة، بهدف جذب

واستثمار الطاقات البشرية القادرة، للحصول على أفضل فاعلية وكفاءة وإنتاجية".

وتعرف الإدارة بالقيم على "انها انتقال من الدلالة المادية المعروفة في علم الحاسوب والاقتصاد والسياسة إلى دلالات معنوية تعبر عما في الأشياء من خير وصواب" (المزيدي، 2010: 12).

ومما سبق تعرف الإدارة بالقيم بأنها أسلوب إداري يركز على القيم الإنسانية، ويسعى إلى تحقيق التوازن بين الأداء والسلوك الأخلاقي، والتي تتمثل في قيام المديرين بتطبيق مجموعة من القيم الأخلاقية في جميع ممارساتهم الإدارية، بهدف تنمية جوانب عدة لدى العاملين والطلبة.

أهمية الإدارة بالقيم

أشار صادق (2004) إلى أن تطبيق الإدارة بالقيم في المجال التربوي تبرز أهميته في مشاركة جميع المنتسبين في المؤسسة في صياغة وتحديد الأهداف وصياغة قيمها بما يجعل الأمور واضحة بشكل أكثر وما يجعل الأفراد أكثر التزاماً وتحمساً لتنفيذ هذه الأهداف، وثانياً: مبادرة القياديين تغيير سلوكياتهم الشخصية بهدف كونهم قدوة للآخرين في التعليم بالقدوة الحسنة هو من أفضل وأحسن الأساليب المستخدمه في اكتساب القيم، وثالثاً: التغيير في سلوك الأفراد والذي يشتمل التغيير في المجتمع والأسرة والمحيط الخارجي ووسائل الإعلام والرفاق وما يحقق الانسجام والتوافق بين قيم المدرسة وقيم المجتمع.

كما وتتمثل أهمية الإدارة بالقيم إلى تعميم الشعور بالاستقرار والثقة والاتفاق والعدالة وزيادة الانتماء لدى العاملين في المنظمة او المؤسسة التربوية، إضافة إلى إيجاد التجانس السلوكي والفكري بين العاملين والمتعلمين، ومعالجة الاخفاقات السلبية للحضارات المعاصرة، وتقديم المنهج القائم على التواصل والعلاقات الإنسانية والعدالة، وتأسيس الشراكة القيمية كأحد خاصية الإدارة بالقيم، وتحويل القيم التي يتحلى بها الفرد إلى واقع معاش (الصوفي وحسونة، 2021).

كما وأوضحت مجموعه من الدراسات منها دراسة (أبو شقرا، 2020، ضحك، 2016) إلى أن أهمية الإدارة بالقيم تكمن في: تحقيق التجانس الفكري بين الأفراد العاملين في المؤسسة، والسعي لتحقيق العدالة وتوزيع الأدوار للأفراد داخل المؤسسة، والتخلص من السمات السلبية الجشع والطمع وغيرها من السلوكيات والصفات السلبية، واهتمام الإدارة بتنمية القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية لتمكينها من استثمار الموارد بشكل إيجابي، والعمل على تعزيز قيم التعاون والتشاركية والعدالة داخل المؤسسة التعليمية، وبناء جسور الثقة والألفة والاحترام بين الموظفين.

وقد أضاف مرار (2020) إلى ان اهمية الإدارة بالقيم تتمثل في استيعاب التعقيد التنظيمي والذي يتكون من ضرورة التكيف مع التغير المتزايد، وتوفير رؤية من خلال توجيه العمل الاستراتيجي إلى حيث تهدف الشركة أن تكون في المستقبل، وترفع السلوك الأخلاقي إلى مستويات عالية ويشعر العاملون بالقيم الشخصية المتجسدة في عملهم، وفي كونها ليست فقط أسلوب ولكن أيضا هي نظام تحتاج إليه جميع المؤسسات وله أهمية حاسمة تطورها ونجاحها، وأنها مصدر من مصادر الميزة التنافسية للمؤسسات وتقوم على أساس القيم المشتركة مثل المشاركة والتحفيز والتدريب المستمر والثقة، وتعطي الإدارة بالقيم القدر العالي للتعامل الإنساني واحترام الذات تحديدا لرأس المال الحقيقي وهم العاملون في المؤسسة.

وعليه، فإن الإدارة بالقيم هي من الأساليب الإدارية الحديثة التي تركز على القيم الإنسانية، وتسعى إلى تحقيق التوازن بين الأداء والسلوك الأخلاقي، وتتمثل أهميتها في زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين، وتعزيز الثقة والمصداقية لدى العاملين.

خصائص الإدارة بالقيم

أشار بكوش وياسين (2017) إلى أن أهمية الإدارة بالقيم تتمثل بخصائص ثلاث رئيسية وهي: التبسيط، وذلك أن تستوعب المشكلات وتقضي على التعقيدات ببسر وسهولة، والتوجيه والإرشاد، ويتم ذلك من خلال التوجيه والإرشاد لجميع الأفراد نحو الرؤية والأهداف من مدخل توافق القيم، وضمان الالتزام للمنظمة، وذلك أن التكامل الحاصل كفيل بتنمية الالتزام والانتماء للأفراد.

كما ويمتاز أسلوب الإدارة بالقيم بمجموعة من الخصائص أشار إليها مصيطفي (2016) في أن الإدارة بالقيم هي ثمرة المجتمع الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأخلاقيات عليا، وأنها توفر الثقافة التنظيمية التي تساعد على إيجاد التطورات التي تساهم بالالتزام المؤسسة أخلاقياً، وأنها تعمل على تحديد ما يرغب الأفراد والمؤسسات أن تكون عليه مستقبلاً من خلال رؤيتها ورسالتها، وأنها تهتم بالجانبين المادي والروحي على حد سواء، وتعمل على تنمية الجانب الروحي وتراعي الجانب الإنساني في بيئة العمل، وتساعد في اتخاذ القرارات وتحقيق المواءمة والتكيف مع البيئة المحيطة لضمان فعالية التطوير والتغيير، وتحترم النظام وتحدد المسؤوليات وتحترم السلطة الرسمية، بالشمولية ذلك أنها تتعلق بجميع عناصر وأطراف العملية الإدارية، وتأخذ بعين الاعتبار أهداف الفرد وتوقعاته وحاجاته.

وعليه فإن خصائص الإدارة بالقيم تتمثل بالتركيز على القيم الإنسانية، والتكامل مع الأداء الإداري، بحيث تسعى الإدارة بالقيم إلى تحقيق التوازن بين الأداء الإداري والسلوك الأخلاقي، والشمولية بحيث تتضمن الإدارة بالقيم جميع مستويات المنظمة، والاستمرارية، بحيث تسعى الإدارة بالقيم إلى تحقيق الالتزام بالقيم على المدى الطويل.

نظريات الإدارة بالقيم

هناك عددا من النظريات التي تناولت الإدارة بالقيم، ومنها:

نظرية مايكل أوكونور وكينيث بلانكارد (2000):

يعتبر مايكل أوكونور الأب المؤسس لنظرية الإدارة بالقيم ففي عام 2000 قدم هيكلا عاما لهذه النظرية تمثل فيه أهداف ومراحل ومبادئ الإدارة بالقيم وبذلك كانت نظريته بداية الانطلاق ومن أبرز المبادئ التي استندت إليها هذه النظرية تحديد الأولويات والشفافية وإزالة الإبهام والغموض و أهمية الاتصال الفعال والشاركة، وفيما يتعلق بمراحل هذه النظرية فقد قسمها إلى ثلاث مراحل وهي المرحلة الأولى: وهي الشفافية وإزالة الغموض من خلال تحديد الأهداف، والمرحلة الثانية وهي الاتصال الفعال من خلال ممارسة الإدارة بالقيم ومعايشتها بشكل يومي، والمرحلة الثالثة وهي التوجه عبر القيم والذي يتطلب السلوك والمواقف والعادات والاعتراف بالمسؤولية تجاه الآخرين (الصوفي وحسونة، 2021).

نظرية (إ) للتفوق الإداري للعساف (2005)

قام العساف بتقديم منظور جديد للإدارة بالقيم عام 2005 وهو المنظور الإسلامي وقد هدف هذا المنظور إلى تحقيق الاتفاق والنبات بين كافة التوجهات والرؤى وقد اختار الحرف (إ) باعتباره الحرف الأول من كلمة (Islam)، و(International) تعبيرا عن المحتوى العقائدي لهذه النظرية وعن طبيعتها في قدرتها على أن تكون نظرية عالمية بدون منازع تتضمن هذه النظرية أهمية إدراك أثر تفعيل منظومة القيم في الإدارة بكافة مكوناتها وأجهزتها وان القيم تتفاوت بين ما هو جوهري وما هو قابل للنقاش اضافة إلى ضرورة تحديد القيم الخاصة بالإدارة في الأمم الإسلامية (العساف، 2005).

أبعاد الإدارة بالقيم

أوضحت دراسة احمر (2021) بأن هنالك عددا من الأبعاد للإدارة بالقيم، وتتمثل في:

المسؤولية الاجتماعية: وهي عبارة عن فكرة أخلاقية يقصد بها دور مدير المدرسة في حل المشكلات الاجتماعية داخلها أو خارجها بطرق إنسانية يحترم بها الأفراد الذين يتعامل معهم ويراعي ظروفهم ويقوي علاقته.

العدالة التنظيمية: ويقصد بها القيم والمعتقدات التي توجه سلوك العاملين في المؤسسة وتستند إلى التقدير والمشاركة والمساواة وتحقيق العدل مما ينعكس إيجابا على أداء العامل في عمله أو في مؤسسته وتقسم إلى عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة المعاملات.

الدعم والتقدير: والمقصود بها اهتمام المدير الناجح على تشجيع العاملين والاهتمام بهم بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية من خلال اعتماد أن الطالب هو محور العملية التعليمية، وهذا يتضمن تقديم الحوافز والهدايا والمعلمين مما يزيد من إخلاص وحبه لعمله بما ينعكس بالتالي على أداء طلابه وعلى تحقيق أهداف العملية التعليمية بشكل عام.

الاستقلالية: وتعني الحرية في العمل بحيث يبتعد المدير عن تأثير العلاقات الشخصية في العمل ويقوم باتخاذ القرارات بعيد عن التقاليد الاجتماعية ويمارس المهام بطريقة صحيحة وإدارية.

الانتماء أو الولاء التنظيمي: والمقصود به شعور الفرد بأنه جزء من مكان معين بحيث يجعله ذلك يشعر برغبته في البقاء فيه والدفاع عنه وانغماس في العمل وتعاون مع بقية أفراد العمل لتحقيق وإنجاز الأعمال.

وأوضح بلانكارد أوكونور (2000) المشار إليه في مرار (2020) إلى أن القيم ترتكز على

أبعاد الشفافية وإزالة الغموض، وتحديد أولويات المؤسسة والشراكة مع المؤسسات الأخرى، وأن

القائد في المؤسسة هو القيم عليها، بالإضافة إلى الاتصال الفعال، والتوافق مع متطلبات التغيير وتعديل النماذج السلوكية والمواقف.

وأشار دولان وجارسيا (Dolan & Garcia, 2002) إلى أن أبعاد الإدارة بالقيم تتمثل بـ: القيم الأخلاقية: والتي تتضمن القيم الأخلاقية والاجتماعية وتحدد كيفية العلاقات والمشاركة و فرق العمل وهي مرتبطة أيضا بالقيم الاجتماعية والاحترام والصدق والولاء وغيرها، والقيم البراغمية: والتي ترتبط بالجوانب الاقتصادية لعمليات المؤسسة، والقيم التنموية العاطفية: والتي ترتبط بالمشاعر الفردية للعاملين في المؤسسة ثم يتعلق بالثقة بالنفس والوعي الذاتي والانفتاح وغيرها من المشاعر الفردية.

وأشار أبو دف (2019) إلى مجموعة من القيم الأساسية التي يجب توافرها عند ممارسة الإدارة بالقيم، وتتمثل في المشاركة: والتي تعني صورة من صور النشاط الإنساني وتتعدد أشكالها، منها العلاقات المجتمعية والاقتصادية ومنها ما هو موجود في التربية والتعليم، والعدالة: وقيمة العدل والعدالة تعني الإيمان بضرورة إحقاق الحق والبعد عن الظلم والجور في العمل وتعرف على أنها معاملة جميع المتعاملين مع المدير والعاملين والمعلمين معاملة عادلة وعلى قدم المساواة دون تحيز أو محاباة، والإتقان: والإتقان هو نتيجة الجهود المتراكمة التي يتم إدارتها بذكاء لتقديم أجود الخدمات وتعتمد عليها في مضمار التعليم كعلامة فارقة على تطور التربية والتعليم و رقي القطاع التعليمي بشكل خاص ويهدف هذا المعيار أو القيمة إلى انتاج وتحقيق جيل قادر على القيام بواجباته تجاه ذاته وتجاه المجتمع باقتدار.

ومما سبق تلخص أبعاد الإدارة في القيم إلى مجموعة من الجوانب، تشمل الجانب التنظيمي والذي يركز على أهمية القيم التنظيمية في تحقيق التوازن بين الأداء والسلوك الأخلاقي،

والجانب التطبيقي والذي يركز على كيفية تطبيق الإدارة بالقيم في الواقع العملي، ويتضمن مجموعة من الإجراءات التي يجب على الإدارة اتخاذها لتطبيق الإدارة بالقيم. وأن أبعاد الإدارة بالقيم هي العدل والمساواة في المعاملة بين جميع العاملين بغض النظر عن الاختلافات الشخصية، والصدق والوضوح والشفافية في جميع التعاملات، والمسؤولية وتحمل المسؤولية عن الأفعال والقرارات، والتعاون من خلال العمل مع الآخرين لتحقيق الأهداف العامة.

مرتكزات الإدارة بالقيم

من المرتكزات التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند ممارسة الإدارة بالقيم من قبل المديرين، ما أشار إليه كوفي (2005)، والمتمثلة بعدد من المستويات، وهي: المستوى الشخصي: والذي يتمثل في علاقة الفرد بنفسه والتي تبنى على أساس القيم العليا من الثقة بالذات واكتساب القيم بالتدريب والتعليم وتعزيز أخلاقيات العمل، والمستوى الجماعي: والذي يعبر عن علاقة الفرد مع الآخرين ومبدأها الثقة المتبادلة المبنية على التعاون والشفافية وروح العمل مع الفريق الواحد والتي تعتمد على قيم يمكن التدريب عليها واكتسابها عن طريق التعلم، والمستوى الإداري: والذي يعبر عن المسؤولية المشتركة في ترجمة القيم والمبادئ لواقع عمله، والمستوى التنظيمي: والذي يتضمن جميع الوسائل التي تتبعها الإدارة في المؤسسة من تنظيم او تخطيط او تدريب او تنسيق او غيرها والتي يمكن بنائها على القيم والمبادئ المشتركة.

مراحل تطبيق الإدارة بالقيم

أوضحت دراسة غفر (2018) إلى أن مراحل تطبيق الإدارة بالقيم هي ثلاث مراحل وكما

يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة إدخال مفهوم القيم في المنظمة وهي تعتبر مرحلة عصف ذهني من خلال حملات التوعية على مستوى الوحدات التنظيمية في المنظمة وتهدف هذه المرحلة إلى إبراز إيجابيات وسلبيات المنهج الإداري وشرح القيم المراد تبنيها.

المرحلة الثانية: مرحلة التطبيق لنظام القيم: وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة العليا للمؤسسة بتبني وتطبيق القيم في وظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتطبيقها في الممارسات الإدارية بشكل عام.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة يتم توجيه فلسفة الإدارة وفقا للقيم والأهداف حيث يتم في هذه المرحلة التسجيل والمتابعة للتحقق من الدمج والانسجام بين مبادئ الإدارة بالقيم وبين سياسة العمل فبعد ادخال القيم ضمن ثقافة المنظمة يتم إخضاع كافة القرارات الصادرة مجموعة من المعايير مختصة لهذه القيم.

وبين كل من مايكل أوكونور وكينيث بلانكارد (2000) المشار إليهما في (الصوفي وحسونة، 2021: 33) إلى أن مراحل تطبيق الإدارة بالقيم هي:

المرحلة الأولى: تحديد الأهداف والقيم الجوهرية التي يتفق عليها الجميع بما يضمن تحقيق الوضوح وإزالة الغموض وتحقيق الشفافية باعتبار ان الإدارة بالقيام موقف وأسلوب الحياة يواجه جميع الأفراد إلى كيفية التعامل داخل المؤسسة وخارجها.

المرحلة الثانية: الاتصال الفعال يحتاج التواصل والاتصال الفعال إلى وجود محيط من يساهم في تحقيق النجاح في الإدارة بالقيم وذلك من خلال معالج معاشيتها وممارستها بشكل يومي.

المرحلة الثالثة: التوجه عبر القيم ولتحقيق ذلك يتطلب تغيير العادات والمواقف والسلوك والاعتراف بالمسؤوليات تجاه الآخرين.

وقد قدم دوغان (Dogan, 2015) نموذج للعمل وفق الإدارة بالقيم وفق الخطوات التالية:

1. تبدأ عملية الإدارة بالقيم في المدارس من خلال مشاركة الإداريين والمدرسين وأولياء الأمور والطلاب وأصحاب المصالح الآخرين في المدارس من خلال تشكيل إدارة مشتركة لهذا الغرض.

2. الهدف الرئيسي لهذه الإدارة المشتركة هو اكتشاف نظام القيم في المدرسة حيث يتم استخدام كل من تعليم القيام والتخطيط الاستراتيجي والأنشطة المتعلقة بالقيم في عملية اكتشاف نظم القيم المدرسية.

3. بعد ان يتم اكتشاف نظم القيم المدرسية يتحمل جميع أصحاب المصلحة في المدرسة مسؤولية ذلك من خلال تحويل نظام القيم إلى قيم مشتركة.

4. بعد ذلك يتم تحقيق التحويل وتبدأ القيم المشتركة التي تشكل النقطة المحورية للإدارة القائمة على القيم في المساهمة في تطوير المدرسة باعتبارها جزء من الثقافة المدرسية.

5. بعد ذلك يتم تغذية القيم المشتركة بطريقة مستمرة من خلال نظام القيم في المدرسة وتخضع هذه القيم للتغيير وفقا لتوقعات واحتياجات المدرسة.

6. وأخيرا يتم اجراء عملية التغيير تحت قيادة لمديري المدارس ومن خلال مشاركة جميع أصحاب المصلحة في المدارس من خلال نهج الاداره المشاركة.

ومما سبق تلخص مراحل تطبيق الإدارة بالقيم، بتحديد القيم التي ترغب المنظمة في الالتزام بها، مع مراعاة أن تكون واضحة وقابلة للقياس، ثم نشر القيم بين جميع العاملين في المؤسسة، ثم تدريب العاملين على الالتزام بالقيم، ثم قياس الأداء فيما يتعلق بالقيم، ومراجعة القيم والممارسات بشكل دوري لضمان استمرارها. وترى الباحثة أن ممارسات الإدارة بالقيم قد يعيقها عدد من المعوقات تكمن في عدم دعم الإدارة العليا بحيث يصبح من الصعب على المنظمة تطبيق

الإدارة بالقيم بنجاح، وعدم مشاركة جميع العاملين، بحيث يصبح من الصعب تحقيق الالتزام بالقيم، إضافة إلى عدم وضوح القيم، فيجب أن تكون القيم واضحة وقابلة للقياس وللتطبيق.

المحور الثالث: تقدير الذات

يتضمن هذا الجزء من الإطار النظري تقدير الذات من حيث مفهومه، نظرياته، مكوناته، الاتجاهات التي تناولته، جوانب تقدير الفرد لذاته، مستويات تقدير الذات، أبعاد تقدير الذات، وكما يلي:

يعتبر روجرز من أوائل من تكلم عن تقدير الذات ويمثل مفهوم تقدير الذات المفهوم المركزي في نظرية روجرز وقد عرف روجرز تقدير الذات على أنها ذلك الجزء من الكائن الذي يتكون من مجموعة من الإدارات والقيم والأحكام الذي يكون مصدرا للخبرة والسلوك.

وهو مجموعه الاتجاهات والمعتقدات والأفكار التي يعتقدها الفرد عن نفسه عند مواجهة المواقف المختلفة واتجاهات الشامله عن نفسه سواء كانت موجبه او سالبه وهذا التقييم الذي يصنعه الفرد لنفسه يكون بشكل عام ويبدو في السلوك الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وداخل العلاقات الأسرية داخل مجال الدراسة (نمر ومحمد، 2021: 193).

ويُعرف تقدير الذات على أنه "درجة الرضا التي يشعر بها الفرد نحو ذاته وتقديره لأهمية الشخصية وأهمية مساعيه وهو لا ينطوي على غرور او اشباع على حساب الآخرين بل يسعى الفرد الطبيعي للتفوق من خلال تحقيقه لأهدافه فهو تقييم مؤثر من الفرد لمجموعة خصائصه

العقلية والنفسية (Al-Rimawi, 2011)

وعرفته جمعية علم النفس الأمريكية على أنه درجة إدراك الفرد الصفات والخصائص الإيجابية المكونة لمفهوم الذات حيث انها تعكس صورة الذات الإيجابية الجسدية بالإضافة لقدرة

الفرد على النجاح والارتقاء من خلال إدراك لانجازات وقدراته وكلما كان الإدراك تراكم لهذه الصفات اكثر ايجابية كلما زاد تقدير الذات لدى الفرد وكذلك ارتفاع تقدير الذات يشير بدرجة كبيرة لصحة الفرد النفسية وعلى النقيض بانخفاض تقدير الذات والشعور بعدم القيمة من أكثر الأعراض الاكتئابية شيوعاً" (VandenBos,2007). ويُعرف بأنه تقييم يضعه الفرد لنفسه وبنفسه ويعمل على الحفاظ عليه ويتضمن تقدير الذات نظرة واتجاهات الفرد الإيجابية او السلبية نحو ذاته (Coppersmith, 2002).

وعليه فيعرف تقدير الذات بأنه تقييم الفرد لنفسه، بما في ذلك قدراته وكفاءته وقيمة وجوده، وهو ما يشعر به الفرد تجاه نفسه، وما يعتقده عن نفسه من صفات وإمكانيات.

نظريات تقدير الذات

أشارت العديد من الدراسات إلى نظريات تقدير الذات منها دراسة (نمر ومحمد، 2021؛ سماعيل ومكي، 2020، سمور، 2015) وفيما يلي أهم هذه النظريات:

نظرية روزنبرج (1965) (Rosenberg): حاول روزنبرج من خلال نظريته دراسة نمو وارتقاء سلوك وتقييم الفرد لذاته من خلال المعايير السائدة في مجتمعه المحيط واهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذواتهم حيث وضح أنه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني ان الفرد يحترم ذاته وقيمها بشكل مرتفع والعكس صحيح في التقدير المنخفض والمتدني لذات يعني رفض الذات أو عدم رضا الشخص عن نفسه، واعتبر روزنبرج أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهه نحو كل المواضيع التي يتعامل معها وأن ذات أحد هذه الموضوعات.

نظرية زيلر (Ziller): وتقتض هذه النظرية أن تقدير الذات يتطور بلغة الواقع الاجتماعي الذي ينشأ داخل الإطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد لذلك فقد نظر زيلر إلى تقدير الذات

من زاوية نظرية المجال في الشخصية واكد ان تقييم الذات لا يمكن أن يحدث في معظم الحالات إلا في ضمن الاطار المرجعي الاجتماعي كما انه قد قام بوصف تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته ويلعب دور المتغير الوسيط بمعنى أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات وبين العالم الواقعي وعليه فعند التحدث عن تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعية فإن تقدير الذات هو العالم الذي يحدد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

نظرية كوبر سميث: (1976)(Cooper Smith): وبالنسبة لسميث يرى أن تقدير الذات يتضمن مجموعه من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية فقد قسم تعبير الفرد عن تقدير ذاته إلى قسمين الأول هو التعبير الذاتي والذي يشير إلى إدراك الفرد لذاته ووصفه لها والثاني وهو التعبير السلوكي والذي يشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته كما ميز اسمه بين نوعين من تقدير الذات وهما تقدير الذات الحقيقي حيث يرى ان هؤلاء الأفراد الذين يشعرون بالفعل بأنهم ذو قيمة عالية، والثاني تقدير الذات لديهم الدفاعي والذين يشعرون بأنهم لا قيمة لهم أو غير ذو قيمة.

ومما سبق فإن نظريات تقدير الذات تركز على تحقيق تقدير الذات لدى الفرد من خلال المحيط الاجتماعي، ومجموعة أخرى من العوامل والتي تقسم تقدير الذات إلى فئتين تقدير متدني للذات وتقدير عالي للذات.

مكونات مفهوم الذات

قسم روجرز (Rogers, 1969) مكونات الذات إلى ثلاث اقسام وكما يلي:

- الذات الحقيقية: والتي تعد جوهر ومركز مفهوم الذات وهي تعني ما يكونه الشخص فعلاً وبصفة عامة بالأفراد يشوهون الواقع الحقيقي ونتيجة لهذا فغالبا ما يصبح من المستحيل أن ننزع الغطاء عن الذات الحقيقية.

- الذات الاجتماعية: وهي ذات كما يراها الآخرون بحيث تدرك الفرد لأن الآخرين يفكرون فيه بطريقة معينة ففي معظم الأحيان يحاول الفرد أن يكون في مستوى هذه التوقعات من جانب آخر وهذا ما يجعل الصراعات تنشأ بداخله عند وجود فجوة بين الذات المدركة والذات الاجتماعية.
- الذات المثالية: ويسعى الكثير من الأفراد إلى تحقيق الطموحات والغايات التي يتطلعون إليها وهو ما يمثل الجانب المثالي من الداخل وتعكس الذات المثالية ما يؤدي المرء أن يعمل أو يكون عليه فيصبح الفرد في حالة استواء نفسي كلما قلت الهوى أو الفجوة بين ما يريده وما يمتلكه فعلا من قدرات وامكانيات.
- وعليه تقسم مكونات مفهوم الذات إلى الذات الفعلية، وهي أفكار الفرد عن نفسه كما هو في الواقع، والذات الاجتماعية، وهي أفكار الفرد عن نفسه كما يراه الآخرون، والذات المثالية، وهي أفكار الفرد عن نفسه كما يود أن يكون.

الاتجاهات التي تناولت مفهوم الذات

- أوردت سمور (2015) الاتجاهات التي تحدثت عن مفهوم الذات، وهي كما يأتي:
- تقدير الذات بوصفه اتجاها: وهنا يصف تقدير الذات بأنه شعور الفرد بالإيجابية عن نفسه متمثلة في الكفاءة والقوى والإعجاب بالذات واستحقاق الحب.
- تقدير الذات بوصفه حاجة: وقد قسم ماسلو الحاجات إلى اتجاهين مهمين الأولى حاجات التقدير التي تتضمن لرغبة القوية في الانجاز والثقة بالنفس والكفاءة، والثاني حاجات تشترك في مع التصنيف الأول ولكن يتضمن الرغبة في الحصول على الهيبة أو الاعجاب فالناس لديهم احتياج حقيقي للتقدير من قبل الآخرين.

- تقدير الذات بوصفه حاله: وهنا يتم تقدير الذات باعتباره نظرة الشخص لذاته ولنفسه ويتضمن التقييم والحكم على معرفة الذات التي تتضمن سلبا او ايجابا فتقدير الإيجابي يرتبط بالصحة النفسية والتقدير السلبي يرتبط بالاكتئاب والقلق.
- تقدير الذات بوصفه توقعا: بمعنى ان مردودات التغذية المرتجعة او السلبية او الايجابيات تؤثر في تقدير الذات وترتبط بين الإحساس بالفشل او تقدير الذات.
- تقدير الذات باعتباره تقييما: ويتمثل بإصدار الحكم على الذات والحكم على الآخرين لمعاني ذات المتمثلة في ذات الجسمي ونطاق الذات او تصور الذات وهوية الذات ومجموعة تلك القيم مجتمعة يمكن أن يعبر عنها من خلال المظاهر السلوكية للفرد أثناء المحادثة.
- وعليه فاتجاهات مفهوم الذات ثلاثة اتجاهات رئيسية وهي: الاتجاه البنائي والذي يهتم بمكونات مفهوم الذات، الاتجاه الوظيفي والذي يهتم بدور مفهوم الذات في حياة الفرد، والاتجاه الاجتماعي، والذي يهتم بتأثير العوامل الاجتماعية على مفهوم الذات.

جوانب بناء تقدير الفرد عن ذاته

- حدد الكفلوين (2019) ثلاثة جوانب يعتمد عليها بناء الفرد لتقديره لذاته وهي كما يلي:
- **الكفاية المعرفية:** ويلجأ الفرد في هذا الجانب إلى أن يصف نفسه بالذكاء والذكي إذا حصل على درجات مرتفعة على المهمات الأكاديمية ويتوقف عن تقدير نفسه بالدقيق في حالة إخفاقه في الأنشطة وحصوله على تحصيل منخفض او مت.
- **الكفاية الاجتماعية:** وفي هذا الجانب يأخذ الفرد بعض الاعتقاد حول ذاته من خلال تفاعله مع الآخرين خاصه الاصدقاء حيث تصب الفرد نفسه بأنه اجتماعي يتمتع بالشعبية عندما يكون له مجموعه من الاصدقاء وعند مواجهته مشكلة في تشكيل أصدقاء فإنه يصف نفسه بالانعزال وعدم تمتعه بالكفاءة الاجتماعية.

- **الكفاية الجسمية:** ويصف الفرد نفسه بأن لديه الكفاية الجسمية والبدنية من خلال مشاركته في الألعاب الرياضية فالفرد الذي يشارك بمهارة ونجاح يتنافس مع الآخرين بشكل اعتقاد في داخله بأن قدراته البدنية عالية والعكس صحيح.

مستويات تقدير الذات

اشارت بعض الدراسات منها دراسة (سماعين ومكي، 2020؛ الشناوي، 2001) إلى ان لتقدير الذات مجموعه من المستويات وقد قسمتها إلى المستوى العالي والمستوى المنخفض والمستوى المتوسط وفيما يلي شرح لهذه المستويات:

المستوى العالي والمرتفع لتقدير الذات: ويشعر الإنسان في هذا المستوى بالإيجابية حول نفسه والتقدير وينمو لديه الثقة العالية بقدراته لإيجاد الحلول للمشاكل ولا يخاف من المواقف التي يجد يجدها من حوله بل يواجهها بكل اراده ويتميز الاشخاص ذوي التقدير المرتفع للذات بأن لديهم قدرات وجوانب في شخصياتهم تتسم بالقوة والإيجابية منها التعبير عن الأفكار واملاء التوجيهات ومشاركة الآخرين في الأنشطة كما أنهم يشعرون بالمسؤوليات تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين يؤمنون بأنفسهم فليدريهم القدرة على مواجهة التحديات ولديهم القدرة على تحمل الإحباط ويتمتعون بالقدرة على التحكم العاطفي ويهتمون بالعناية الشخصية بمظهرهم واجسادهم.

المستوى المتوسط لتقدير الذات: وهذه الفئة من الاشخاص تقع بين ذوي التقدير المنخفض وذوي التقدير المرتفع وهي فئة الأفراد من ذوي التقدير المتوسط ينمو لديهم تقدير متوسط للذات من خلال قدرتهم على عمل الأشياء المطلوبة منهم وتكون انجازاتهم متوسطة.

المستوى المتدني لتقدير الذات: ويتميز الأشخاص بهذا المستوى أو الأفراد بالتعبير السلبي للذات والتقدير المتدني للذات بأنه عدم رضا الفرد بحق ذاته او رفضها ويشعر أصحاب هذا المستوى التقدير المنخفض للذات والإحباط ويشعرون أن تحصيلهم أقل ويعتقدون أن ذكاء الآخرين

افضل من ذكائهم لذلك ينتابهم الإحساس بالقلق والعجز نحو تحقيق المهام تجاه الآخرين وهناك عدم رضا حول مظهرهم العام ويشعرون بالخجل وعدم القدرة على المبادأة في حل المشاكل ومن السمات العامة والخصائص العامة لذوي الذات المنخفضة عدم الشعور بالكفاية واحتقار الذات والتشاؤم والشعور بالذنب بشكل دائم والحساسيه نحو النقد والشعور بالاضطهاد والميل إلى العزلة. ومما سبق تقسم مستويات تقدير الذات إلى ثلاثة مستويات وهي: المستوى المنخفض، بحيث يشعر الأشخاص ذوو تقدير الذات المنخفض بعدم الرضا عن أنفسهم، ويعتقدون أنهم غير قادرين على تحقيق أهدافهم، والمستوى المرتفع، بحيث يشعر الأشخاص ذوو تقدير الذات المرتفع بالرضا عن أنفسهم، ويعتقدون أنهم قادرون على تحقيق النجاح، والمستوى المتوسط، بحيث يشعر معظم الأفراد بمزيج من المشاعر الإيجابية والسلبية حول أنفسهم.

أبعاد تقدير الذات

اتفقت أغلب الدراسات على تقسيم أبعاد الذات إلى ثلاث أبعاد رئيسية أولها الجانب المعرفي وهو الجانب الذي يستخدم في إصدار الأحكام والقرارات المختلفة بالنسبة للفرد، وهناك جانب الوجداني والذي يعتبر أحد الجوانب المعقدة التي تتضمن الاستجابات والانفعالات الذاتية الخاصة بالفرد والمشاعر والعواطف وغيرها من الامور، وهناك الجانب السلوكي والذي يعرف بأنه مجموعه السلوكيات التي يمكن ملاحظتها من الفرد (نمر ومحمد، 2021).

وعليه فتقسم ابعاد تقدير الذات إلى البعد المعرفي، والذي يشتمل الأفكار والمعتقدات التي يحملها الفرد عن نفسه، والبعد السلوكي، ويتضمن السلوكيات التي يمارسها الفرد، والبعد الوجداني، ويشتمل المشاعر التي يشعر بها الفرد تجاه نفسه.

ثانياً: الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وتم ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

الدراسات التي تناولت الإدارة بالقيم

أجرى دوغان (Dogan, 2015) دراسة هدفت إلى تقييم أسلوب الإدارة المرتكز على القيم وسلوكيات مديري المدارس وفقاً لتصورات وآراء المعلمين في المدارس الأساسية في مدينة سيواس التركية، وتم استخدام المنهج الكمي والمنهج الكيفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة ومقابلات، وتكونت عينة الدراسة من (305) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين ينظرون إلى سلوكيات الإدارة القائمة على القيم بأنها إيجابية للغاية، وأن تطبيق الإدارة بالقيم تثير مشاعر الإيجابية لدى المعلمين كونها تعطي أهمية للقيم.

وهدف دراسة جاردنروتينوتو (Gardiner & Tenuto, 2015) إلى تحديد مشاكل القيادة في ممارسة الإدارات المدرسية، والرموز الأخلاقية، للاطلاع على كيفية صنع القرارات الأخلاقية في ضوء ذلك، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت المقابلات وتحليل الوثائق، وبلغت عينة الدراسة (10) من مديري المدارس، وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك اختلافات ثقافية لدى المديرين بسبب تشابك الثقافات، والصراع مع الفريق، صنع القرار الأخلاقي يحتاج إلى أفكار ناقدة، وعناصر ثقافية لتحقيق العدل الاجتماعي.

وأجرى أبو شقرا (2018) دراسة هدفت الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي،

واستبانة مكونة من (25) فقرة موزعة على أربعة مجالات تقيس درجة ممارسة الإدارة بالقيم، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في لواء الكورة والبالغ عددهم، (1868) وتكونت عينة الدراسة من (289) معلما ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة للإدارة بالقيم كانت في الدرجة الكلية متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس لصالح الإناث ولسنوات الخدمة ولصالح الفئات 10 سنوات وأكثر، والمؤهل العلمي لصالح فئة الدكتوراه، وكانت الفروق في مجال العدالة التنظيمية، ومجال إدارة المهمة.

وفي دراسة الغامدي (2019) والتي هدفت تعرف درجة ممارسة قائدات المدارس في منطقة الباحة للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمات، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات مدارس التعليم العام بالمدارس الحكومية للبنات بالمرحل الثلاث (الابتدائية والمتوسطة والثانوية) بمنطقة الباحة، والبالغ عددهن (4164) معلمة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية حسب المرحلة الدراسية من مجتمع الدراسة بلغ عددها (477) معلمة، وأظهرت النتائج أن درجة الممارسة جاءت مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة.

وفي دراسة مرار (2020) والتي هدفت التعرف إلى درجة ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (181) معلم ومعلمة، واستخدمت أداتان للدراسة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية

الخاصة لمحافظة العاصمة عمان للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين، جاءت مرتفعة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة لمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم من وجهة نظر المعلمين، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابة عينة الدراسة في درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح أصحاب الشهادات العليا، ولمتغير الخبرة لصالح الفئة من 2 إلى أقل من 10 سنوات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابة عينة الدراسة في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وكذلك إلى متغير الخبرة.

وهدفنا دراسة الخوالة والشرفات (2021) التعرف إلى أثر استراتيجية التفاوض على الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء في الأردن، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (156) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تلخصت بوجود درجة تطبيق متوسطة لإستراتيجية التفاوض لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم في لواء الرصيفة في محافظة

الزرقاء وتطبيق الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية بدرجة متوسطة، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستراتيجية التفاوض على الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية.

وهدف دراسة الصوفي وحسونة (2020) إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة بالمحافظات الجنوبية لفلسطين للإدارة بالقيم بمجالاتها: (العدالة التنظيمية، والدعم والتقدير، والولاء التنظيمي، والنزاهة والشفافية)، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، إضافة إلى الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث لدرجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للإدارة بالقيم تبعاً لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة من (32) فقرة تنتمي إلى أربعة مجالات، وتم تطبيقها على عينة من معلمي المدارس الخاصة بلغت (253) معلماً ومعلمة، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم جاءت بدرجة كبيرة ، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للإدارة بالقيم تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، باستثناء مجال "النزاهة والشفافية"، ولمتغير سنوات الخدمة لصالح فئة سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات، باستثناء مجال "الولاء التنظيمي"، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للإدارة بالقيم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدف دراسة دعاس (2022) التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء ديرعلا بالأردن للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين وأثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والتخصص) من وجهة نظر المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة تكونت من (41) فقرة موزعة على خمسة مجالات وتم توزيعها على عينة

عشوائية بسيطة بلغ عددها (145) معلم ومعلمة، وقد كشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء ديرعلا للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين حصلت على درجة مرتفعة، وعلى مستوى المجالات الخمسة للقيم حصل مجال "القيم القيادية" على أعلى متوسط، ثم مجال "قيم النزاهة والاستقلالية" مجال "قيم الولاء التنظيمي"، وثالثا مجال "الإتقان" ورابعا ومجال "قيم العدالة" بمتوسط أخير، وجميعها بتقدير مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال "قيم العدالة" الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المجالات وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة تبعا لمتغيرات (الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي).

الدراسات التي تناولت تقدير الذات

أجرت سمور (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والضغط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة، والتعرف على مستوى تلك المتغيرات، والكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة والمتغيرات التالية: (العمر، الترتيب الأسري، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي، العمل)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن استبانة تقدير الذات واستبانة الضغوط النفسية واستبانة المساندة الاجتماعية، وتكونت العينة من (656) فتاة (55) عام وأكثر ولم يسبق لهن الزواج، أشارت النتائج أن مستوى تقدير الذات جاء بدرجة منخفضة.

وفي دراسة ناصر وعبدالعزیز وفرحان وسليمان (2016) والتي هدفت تعرف تقدير الذات لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية، وتعرف دلالة الفروق في تقدير الذات تبعا لمتغير: نوع الوظيفة أستاذ - موظف، وتعرف الثقة بالنفس لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية ودلالة

الفروق في الثقة بالنفس تبعاً لمتغير: نوع الوظيفة أستاذ - موظف، استخدم مقياس تقدير الذات، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، توصلت النتائج إلى أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية يمتلكون مستوى عالٍ من تقدير الذات والثقة بالنفس، ولا يتأثر تقدير الذات والثقة بالنفس بنوع الوظيفة (أستاذ - موظف).

وفي دراسة الصمادي والسعود (2018) والتي هدفت التعرف إلى العلاقة بين تقدير الذات والمسؤولية الاجتماعية ومدى ارتباطه بمتغير التخصص، وقد أجريت الدراسة على عينة من الطالبات بلغت (131) طالبة، وقد استخدم المنهج الارتباطي، واستخدم مقياسين، مقياس لتقدير الذات ومقياس للمسؤولية الاجتماعية. وقد أظهرت نتائج درجة منخفضة في تقدير الذات على المقياس ككل، وكذلك درجة منخفضة في مستوى المسؤولية الاجتماعية على المقياس ككل، ومن النتائج التي أظهرتها الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات ومستوى المسؤولية الاجتماعية. كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة احصائية في تقدير الذات والمسؤولية الاجتماعية حسب متغير التخصص ولصالح طالبات الارشاد النفسي والتربوي.

وفي دراسة سماعين ومحمد (2020) والتي هدفت الكشف عن مستوى تقدير الذات في بيئة العمل في ظل متغير الأقدمية المهنية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي الإحصائي، وتكونت عينة الدراسة من (225) من الممرضين العاملين بالمصالح الإستشفائية بمؤسسات الصحة العمومية لولاية مستغانم، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس تقدير الذات لكوبر سميث، وخلصت الدراسة إلى أن للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية درجة متدنية من تقدير الذات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعاً لمتغير الأقدمية.

وفي دراسة بركات (2022) والتي هدفت تعرف العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات الرياضي ودافعية الإنجاز، لدى عينة من تلاميذ الطور الثانوي، وقد بلغ عدد أفراد العينة (100) تلميذ وتلميذة، ولأغراض الدراسة قام بتطبيق أداتان هما: مقياس تقدير الذات، مقياس دافعية الإنجاز، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت إلى النتائج الآتية: توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات الرياضية، ودافعية الإنجاز الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات الرياضية تعزى لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز الرياضية تعزى لمتغير الجنس.

وفي دراسة الرشيد والعرفج (2022) والتي هدفت الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات واستراتيجيات المواجهة لدى الطلبة الموهوبين في مدينة الأحساء، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في كل من تقدير الذات واستراتيجيات المواجهة، وهدفت كذلك إلى التعرف على الفروق بين الطلبة الموهوبين في كل من تقدير الذات واستراتيجيات المواجهة في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية والمتوسطة والثانوية)، وتكونت عينة الدراسة من (342) طالب وطالبة من طلبة المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية الموهوبين بإدارة التعليم بالأحساء في المملكة العربية السعودية مقسمين إلى (268) طالب و(74) طالبة، طبق عليهم مقياس تقدير الذات، ومقياس استراتيجيات المواجهة واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأسفرت النتائج عن وجود معامل ارتباط موجب ودال إحصائياً بين الدرجة الكلية لتقدير الذات واستراتيجيات المواجهة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لتقدير الذات تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الأبعاد الفرعية الثلاث (تقدير الذات الاجتماعي، تقدير الذات الشخصي، تقدير الذات الرفاعي) تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائياً في بعد تقدير الذات العائلي وفقاً لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور، وعدم

وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير الذات الكلي والابعاد الفرعية الأربعة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في استراتيجيات المواجهة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

ومن خلال عرض الدراسات السابقة تم استخلاص الآتي:

1. تناولت الدراسات السابقة مواضيع تتعلق بالمفاهيم الرئيسية في هذه الدراسة والتي تتمثل بموضوعي الإدارة بالقيم كدراسة ابو شقرا (2020)، ودراسة دعاس (2022)، ودراسة مرار (2020)، وموضوع تقدير الذات كدراسة سماعيل ومحمد (2020)، ودراسة رشدي وعرفج (2019)، ودراسة بركات (2022).
2. لم تتناول أي من الدراسات السابقة في حدود علم الباحثة درجة ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين في لواء ماركا.
3. اتفقت الدراسة الحالية جزئياً من حيث الهدف مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة بالقيم: كدراسة ابو شقرا (2020)، ودراسة دعاس (2022)، ودراسة مرار (2020).
4. اتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تقدير الذات: كدراسة سماعيل ومحمد (2020)، ودراسة رشدي وعرفج (2019)، ودراسة بركات (2022).

ومن خلال الدراسات السابقة أفادت الباحثة من جوانبها النظرية التي أوردتها تلك الدراسات في عدة جوانب، يمكن هذه الاستفادة في النقاط الآتية:

1. الربط بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية.
 2. الاستفادة من الدراسات السابقة في الأدب النظري والمراجع المستخدمة في الدراسة.
 3. تحديد مشكلة الدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات التي تناولت موضوعي درجة ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين.
 4. تحديد أداة الدراسة (الاستبانة)، واختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة، وتحديد المحاور الأساسية للاستبيان.
- وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها:
1. تتميز هذه الدراسة بأنها تتناول قياس تطبيقي يقيس الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس في تربية لواء ماركا وعلاقتها بتقدير الذات لدى معلمهم.
 2. معظم الدراسات السابقة قد تم تنفيذها في بيئات أجنبية وعربية، في حين تم تنفيذ هذه الدراسة في الأردن في لواء ماركا. وتعد هذه الدراسة -على حد علم الباحثة - الأولى التي تقيس فعلياً درجة ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات.

العنوان:	درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين
المؤلف الرئيسي:	أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم
مؤلفين آخرين:	المقدادي، محمود حامد حسين(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 94
رقم MD:	1483123
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، الإدارة بالقيم، تقدير الذات، معلمو المدارس الأساسية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1483123

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و المقدادي، محمود حامد حسين. (2024). درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

أبو قدوم، بشرى حسين إبراهيم، و محمود حامد حسين المقدادي. "درجة ممارسة مديري مدارس لواء ماركا للإدارة بالقيم وعلاقتها بتقدير الذات لدى المعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2024. مسترجع من <http://1483123/Record/com.mandumah.search/>

المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، حسام الدين (2022). المعايير المهنية للإدارة والقيادة المدرسية في بعض الدول الأفريقية وإمكانية الاستفادة منها بسلطنة عمان ، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، 2(8)،

270-204

أبو دف، محمود والعمرين، شيماء (2019). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للإدارة بالقيم، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، 2(2)،

140-95.

أبو راضي، رويدة (2013). المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أبو شقرا، روان (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء الكورة بمحافظة إربد للإدارة بالقيم من وجهة نظر معلمهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(1)، 476- 452.

أبو فايد، ريهام (2016). المناخ الاسري وعلاقته بتوكيد الذات لدى زوجات مرضى الفصام العقلي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

أبو هويشل، رائد (2010). الشخصية السيكوباتية وعلاقتها بالوحدة النفسية وتقدير الذات لدى السجناء المودعين بسجن غزة المركزي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

أحمد، صفاء . (2010). تفعيل ادارة المدرسة الثانوية لاساليب تنمية القيم الاخلاقية في ضوء

منظور الاسلام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر .

أحمرو، أميرة (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الخليل

للإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلميه، رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة الخليل، فلسطين.

بركات، حسين (2022). علاقة تقدير الذات بدافعية الإنجاز في حصة التربية البدنية والرياضية

لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، 21(1)،

270-283.

بكوش، ليلي وياسين، محجر (2017). القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الانسانية

والاجتماعية، الجزائر، ع(11)، 559-573.

بني خلف، فادي (2022). مرونة الإدارة المدرسية وعلاقتها بتحسين الإدارة الذاتية لها من وجهة

نظر مدراء المدارس التابعة لتربية الزرقاء الأولى، المجلة العربية للعلوم الإنسانية

والاجتماعية، ع(15)، 445-485

الجلاد، ماجد (2005). تعلم القيم وتعليمها، عمان: دار المسيرة.

الجوهري، مها (2016). التوكيدية لدى مرتفعي ومنخفضي التحصيل من طلبة المرحلة الاعدادية،

مجلة كلية التربية، ع (21)، 794-812.

الحربي، مساعد (2018). القيم التربوية الممارسة لدى طلبة جامعة المجمعة في المملكة العربية

السعودية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 42(2): 240-265.

حسين، نسرین (2020). القيم التربوية عند جون ديوي، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية

والاجتماعية، 2(60)، 401 418

الحوالة، علي والشرفات، صالح (2021). أثر استراتيجية التفاوض على الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 24(2)، 44-58.

دعاس، شيرين (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في لواء ديرعلا بالأرمن للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(2): 28-48.

الذهلي، هلال (2022). درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 11(2)، 332-353.

الرشيدي، سعد والعرفج، عبد الحميد (2022). تقدير الذات وعلاقته باستراتيجيات المواجهة لدى الطلبة الموهوبين في مدينة الأحساء، المجلة العربية للتربية النوعية، 6(21)، 185-226.

الزعلان، سامية (2017). تصور مقترح لتطوير الممارسات الإدارية لمديري المدارس المرحلة الثانوية في المحافظات الجنوبية على ضوء مدخل الإدارة والقيمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

سماعين، بن درف ومحمد، مكي (2020). تقدير الذات في العمل، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 12(3)، 143-158.

سمور، أماني (2015). تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

السيد، محمد (2018). القيم الأخلاقية - دراسة تحليلية: عمان: دار الفكر العربي.

- الشناوي، محمد (2001). **التنشئة الاجتماعية للطفل**، عمان: دار صفاء للنشر.
- صادق، حصة (2004). **تدريب المعلم على أسلوب الإدارة بالقيم**. نموذج نظري مقترح، المؤتمر الدولي نحو - إعداد أفضل لمعلم المستقبل، سلطنة عُمان.
- الصمادي، منال والسعود، لبنى (2018). تقدير الذات وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية الاميره عاليه الجامعيه، **مجلة كلية التربية**، ع(42)، 247-290.
- الصوفي، حمدان وحسونة، نجية (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في المحافظات الجنوبية لفلسطين للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 29(3)، 28-49.
- ضحيك، نعمة (2016). **درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للإدارة بالقيم وعلاقتها باتخاذ القرارات التشاركية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العتيبي مشاعل (2009). **الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، المحور الثاني، التوجهات والأساليب الحديثة في تطوير أداء المنظمات**، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية.
- العساف، عبد المعطي (2005). **نظريه (I) للتفوق الإداري نظرية الإدارة بالقيم: الطريق إلى العالمي**، عمان، دار وائل للنشر.
- الغامدي، فوزية (2019). **درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى قائدات المدارس في منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات**، **مجلة البحث العلمي في التربية**، 20(2)، 483-523.

غفر، غيداء (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الإدارة بالقيم دراسة ميدانية من وجهة نظر
مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات
العلمية، 40(6): 73-95.

الكفاوين، عطف (2019). اف تقدير الذات وعلاقته بالتخصص الأكاديمي ودخل الأسرة ومكان
الإقامة لدى عينة من طالبات جامعة الحسن بن طلال، المجلة العلمية، 35(19)،
294-321

كوفي، ستيفن آر (2005). القيادة المرتكزة على مبادئ، الرياض: ترجمة مكتبة جرير.
لاشين، محمد (2016). دور الإدارة المدرسية في تفعيل الصحة المدرسية في مدارس التعليم
الأساسي بمحافظه شمال الباطنة سلطنة عمان، مجله التربية، العدد (168)، ج2،
11-50.

مرار، علاء (2020). الإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية
الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.

المزيدي، زهير (2010). تفعيل القيم وممارستها، الكويت: المؤسسة العربية للقيم المجتمعية.
مصيطفي، عبد اللطيف (2016). دور الإدارة بالقيم في خلق القيمة في المؤسسة دراسة حالة،
مجلة رؤى اقتصادية جامعة الشهيد حمه لخضر الجزائر، 10(1)، 319 - 342.

المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، 1984
ناصر، غازي وعبدالعزیز، عمر وفرحان، فؤاد وسليمان، السيد (2018). تقدير الذات والثقة
بالنفس لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية، مجلة الدراسات التربوية والعلمية،
12(2)، 14-36.

نمر، مصطفى ومحمد، حسن (2021). تقدير الذات والأمن النفسي كمنبئات بالرفاه النفسية لدى

عينة من موظفي القطاع الحكومي والخاص بمحافظة المنيا، مجلة كلية الآداب بالوادى

الجديد، ع(14)، 181-239.

يحيى، سجي (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة

المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح،

فلسطين.

يونسى، تونسية (2012). تقدير الذات وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى المراهقين المبصرين

والمراهقين المكفوفين: دراسة ميدانية بولايي تيزي وزو والجزائر العاصمة، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة مولود معمري، كلية الآداب والعلوم الانسانية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Rimawi, O. (2011). The Concept of Self-Esteem Among the Orphaned Students in The Schools of Al Quds Suburb, Sultan Qaboos University, **Journal of Arts and Social Sciences**, Oman, 12(10), 23-.44
- Coopersmith,S.(2002). **Self-Esteem Intervention Manual USA**: Mind Garden
- Dogan, S. (2015) Model of Values – Based Management Process in School: A mixed Design Study, **International Journal of Higher Education**, 5 (1): 83- 96
- Gardiner, M, E& Tenuto, P, L (2015), Reflections of practicing school principals on ethical Leadership and Decision-Making: Confronting Social Injustice, **The Journal of Values- Based Leadership**, 8(2):6-15.
- Hjelle . L & Daniel J. (1992). Personality Theories, 3rd Ed, McGraw – Hill Company, Inc, New York
- Kapponi. C. & Novak. T. (1996). **Sam sebe psiholog [A psychologist of himself]**. Sankt-Petersburg: Piter.
- Koruklu, N. & Aktamişa, H. (2012) Study of Prospective Teachers' **Conceptualization of Value Preferences, Educational Sciences: Theory & Practice**, 12 (2) 1303-1307.

Rogers, C. R. (1969). **On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy.** Houghton Mifflin Harcourt.

Rosenberg, R. (2005). **Self-esteem: A psychological perspective** (3rd ed.).
The Guilford Press.

VandenBos, G. R. (2007). **APA dictionary of psychology.** American
Psychological Association. , Washington. DC.