

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان

مريم البلوشي و سعيد الظفري *

تاريخ قبوله 2019/6/23

تاريخ تسلم البحث 2019/2/21

Quality of Work Life and its Relationship with Teaching Self-Efficacy Beliefs of Teachers in the Sultanate of Oman

Maryam Albuloshi, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
Said Aldhafri, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.

Abstract: The present study aimed to predict teaching self-efficacy beliefs through work life quality of teachers in the Sultanate of Oman. The study also examined the differences between males and females in the teaching self-efficacy beliefs and in the dimensions of work life quality. The study adopted the descriptive predictive method where 1233 middle math teachers responded to two questionnaires measuring their efficacy beliefs and work life quality. The results of the study revealed that teachers have high levels of teaching self-efficacy beliefs and work life quality. There were statistically significant gender differences in efficacy beliefs and the dimensions of work life quality, favoring female teachers. The study found that gender contributes to the prediction of teaching self-efficacy beliefs by 3.7%. The model containing gender and the dimensions of work life quality explain 33.8% of the variance in efficacy beliefs.

(Keywords: Quality of Work-Life, Teaching Self-Efficacy Beliefs, Sultanate of Oman)

لذلك تعدّ معتقدات الكفاءة الذاتية أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المعلم والتي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمعلم ودافعيته واختياره للنشاطات والمهام من خلال التخطيط للأهداف ومواجهة العوائق والصعوبات ومستوى الجهد والمثابرة والقناعة الذاتية والتفاعل مع الآخرين والبيئة المحيطة بفاعلية وتوقعات النجاح والفشل (Al-Hosani, 2015).

وقد حظيت كفاءة المعلم الذاتية باهتمام كبير من الباحثين؛ فقد تناولت نظرية مركز الضبط لروتر (Rotter) الكفاءة الذاتية كأحد السمات الأساسية للمعلم كي يكون مؤثراً، كما أشار تشانين-موران وولفوك هوي (Techannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001) إلى أن معتقدات الكفاءة الذاتية تمكّن المعلم من تطوير استراتيجياته للتغلب على العقبات التي تعترض سبيله، بالإضافة إلى مرونته في التعامل مع حالات الإخفاق التعليمية وتحمله المواقف التي تتطلب بذل المزيد من الجهد، وتحقيق أعلى مستويات الأداء.

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية من خلال جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بسلطنة عمان، كما قامت الدراسة بالكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، حيث شارك (1233) معلماً من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، طبق عليهم مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن الجنس يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بنسبة 3.7% وأن الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معا يسهمان بنسبة 33.8% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

(الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، سلطنة عمان)

مقدمة: يعد المعلم ركناً أساسياً في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي، حيث يتوقف نجاحها على أداء المعلم لدوره الفعال، ومن هذا المنطلق فإن كثيراً من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى الوظيفي للمعلم أهمية فائقة؛ إدراكاً منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية؛ وهنا تأتي ضرورة تنمية المعلم وتحسين أدائه وتزويده بمختلف المهارات والمعارف في ظل التطور المعرفي المعاصر (AI- (Mai'an, 2012).

فالمعلم الذي يمتلك المقومات المعرفية والمهارية والوجدانية يستطيع أداء دوره بفعالية، خاصة في ظل التطورات السريعة والتي شكلت تحدياً كبيراً له؛ لذا فهو من أهم العناصر الموصلة لتعليم يتصف بالجودة؛ إذ بكفاءته تتحقق الأهداف المخطط لها. وهذا ما أكده باندورا (Bandura) في مقالته "كفاءة الذات: نحو نظرية تعديل السلوك"، حيث أشار إلى أن الكفاءة الذاتية تعدّ عاملاً وسيطاً لتعديل السلوك ومؤشراً على التوقعات حول قدرة الفرد على التغلب على التحديات وإنجاز المهام المختلفة بصورة ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية، متمثلة في ادراك حجم القدرات الذاتية التي تمكّنه من تنفيذ سلوك معين بصورة مقبولة، ومدى التحمل عند تنفيذ هذا السلوك (Bandura, 1987).

* جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان
© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، اردن، الأردن.

الاجتماعية (Aljabori & Aljanabi, 2013; Ibrahim, 2017). وقلق المستقبل (Allsasmah & Al-quran, 2017).

كما تظهر أهمية الكفاءة الذاتية في علاقتها مع مهارة حل المشكلات (Alersan, 2017). وتؤثر الكفاءة الذاتية في التقييم الذاتي للفرد (Abdul Malak, 2018) وفي اتخاذ القرارات (Hussein & Salman, 2017; Al-Raqad & Alhawarny, 2014). كما تلعب الكفاءة الذاتية دوراً مهماً في إدارة الضغوط الدراسية (Mahmoudi & Murzaq, 2016)، والتحصيل الدراسي (Al Harthy & Aldhafri, 2014)، والذكاء الانفعالي (Al-Mutairi & Rashwan, 2016; Hajaj, 2018). وجود الحياة الأكاديمية (Aldhafri, 2011)، والتوافق النفسي (Aljahwari & Aldhafri, 2018) والمناخ الأسري (Alkhawalda, Atal & Banat, 2017). كما أكدت دراسات أخرى دور الكفاءة الذاتية في تحسين الصحة النفسية للفرد (Babeker & Mustafa, 2014). ورفع معدل السعادة (Alnoor, 2013).

ويرى باندورا (Bandura, 1999) أن معتقدات الفرد حول الكفاءة الذاتية يمكن أن تتطور من خلال أربعة مصادر أساسية هي: خبرات الإتيقان، فخبرات النجاح تدعم الكفاءة الذاتية لدى الفرد، وخبرات الإنابة وهي التي يستنتجها الفرد من النماذج الاجتماعية المحيطة فيزداد شعور الفرد بالكفاءة الذاتية، والإقناع الاجتماعي أي إقناع الفرد بأن لديه من القدرات ما يؤهله للنجاح، والحالات الانفعالية والفسولوجية؛ إن إن القلق والإكتئاب والتوتر من الحالات الانفعالية السلبية التي تؤثر في الكفاءة الذاتية، لذلك يجب تعزيز الحالات الانفعالية والفسولوجية الإيجابية.

وتعدّ خبرات الإتيقان من أهم المصادر التي تشكل معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، وتوفر بيئة العمل المدرسية خبرات متنوعة للمعلمين من شأنها رفع دافعيّتهم ومعتقداتهم حول كفاءتهم الذاتية التدريسية (Yasin, 2017)؛ إن تركّز المدرسة كأحد المؤسسات التعليمية على الاهتمام بمعلميها وجوده أدانهم الوظيفي والعمل على تشجيعهم وصقلهم مهنيًا، لتعزيز الشعور بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وزيادة دافعيّتهم للإنجاز من أجل الارتقاء بمستوى المدرسة ككل، وتحقيق أعلى مستويات الأداء في العملية التعليمية.

وقد أوصت البحوث والدراسات على الحاجة الملحة لتعزيز العلاقة بين جودة الأداء في البيئة المدرسية وكفاءة المعلم الذاتية التدريسية؛ لذلك كان من المهم تسليط الضوء حول جودة الأداء بأشكاله المختلفة. ويُعدّ الرئيس الأمريكي ليندون (Lyndon) من أوائل من أشاروا إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛ وهو من المفاهيم الخاصة بعلم النفس التنظيمي. كما يعد تايلر (Taylor) من أوائل الباحثين والمنظرين الذين اهتموا بدراسة مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميته في زيادة قدرة المؤسسات لتحقيق أهدافها (Ahmed, 2015). وقد تم تداوله بمسميات أخرى مثل جودة

وقد تم تناول الكفاءة الذاتية بمسميات أخرى منها: فعالية الذات، والفاعلية الذاتية، وكفاءة الذات. وسوف يتبنى الباحثان مصطلح معتقدات الكفاءة الذاتية في البحث الحالي.

ويُعدّ مفهوم معتقدات الكفاءة الذاتية من مفاهيم علم النفس الحديثة، ويعد باندورا (Bandura, 1994) من أوائل الباحثين الذين اهتموا بالكفاءة الذاتية، التي أشار إليها في نظريته المعرفية الاجتماعية، وعرفها بأنها إدراك الأفراد حول قدراتهم لإنتاج مستويات محددة من الأداء تؤثر على حياتهم. وتحدد معتقدات الكفاءة الذاتية كيف يفكرون ويشعرون ويحفظون أنفسهم ويتصرفون. وتنتج هذه المعتقدات من أربع عمليات رئيسية هي: العمليات المعرفية والانفعالية والدافعية والعمليات الاختيارية. وعرفها ميلر (Miller, 2005) على أنها الإيمان بقدرة الفرد على تنظيم وسلوك مسارات معينة مطلوبة لتحقيق غايات محددة، وتتضمن هذه المسارات السلوك والأفكار والعواطف؛ حيث تؤثر الكفاءة على كافة أنواع السلوك الأكاديمي والاجتماعي والإبداعي. ويرى كرماش (Kurmash, 2016) أن الكفاءة الذاتية تمثل مكوناً حاسماً في إحساس الفرد بالضبط الشخصي والسيطرة على مصيره والتوافق مع أحداث الحياة.

وتعدّ الكفاءة الذاتية مصطلحاً محورياً في النظرية الاجتماعية المعرفية لباندورا والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة؛ فالسلوك في ضوء نظرية باندورا يتحدد بتفاعل ثلاثة مؤثرات هي: العوامل الشخصية والتي تعبر عن معتقدات الفرد حول قدراته، والعوامل البيئية وهي مجموعة الأدوار التي يقوم بها الفرد، والعوامل السلوكية متمثلة في الأفعال والاستجابات الصادرة في موقف معين، وهذا ما أطلق عليه باندورا نموذج الحتمية التبادلية (Bandura, 1999).

وبحسب النظرية المعرفية الاجتماعية، فإن شعور الأفراد بالكفاءة الذاتية يؤثر في مظاهر متعددة من مستويات السلوك مثل: اختيار النشاطات؛ حيث يختار الأفراد المهمات التي يعتقدون أنهم سوف ينجحون بها، وتؤثر في التعلم والإنجاز. ويميل الأفراد أصحاب الكفاءة الذاتية المرتفعة للتعلم والإنجاز أكثر من نظرائهم من ذوي الكفاءة المنخفضة، وكذلك الحال بالنسبة إلى الجهد المبذول والإصرار؛ فأصحاب الكفاءة المرتفعة يبذلون المزيد من الجهد والعزيمة والإصرار والتحدي عند مواجهة العقبات على عكس منخفضي الكفاءة (Abu Ghazal, 2014).

ومما لا شك فيه أن للكفاءة الذاتية أهمية بالغة في حياة الفرد الشخصية والعملية، ولذلك اهتم الباحثون بدراسة الكفاءة الذاتية مع عدد كبير من المتغيرات وربطها بالعديد من القضايا الحياتية؛ فقد تمت دراسة الكفاءة الذاتية مع قيم العمل وبيئته (Ramadan, 2017)، والتوافق المهني (Hibi & Mohammed, 2013; Hijazi, 2012). ومع الهدف في الحياة وتحمل الإحباط (Mohammed, Abdulmonim & Abdullah, 2017)، وخفض مستوى الاحتراق النفسي (Aldhafri, 2016)، والمهارات

وأداء الموظف (Al-Mandhari, Al-Omari & Al-Yafi, 2017; Ibrahim, Tayel, & Gad Alrab, 2012) والإبداع الإداري (Alama & Al-Cherkassy, 2017) ورضا العاملين (Abu Larrabee, Culp, Persily, Sandjecklin & Conklin, 2008; Elematy, 2015; Spreitzer, 2011) والتنمية المهنية والمسؤولية المهنية (Elsaber, 2012; Sewid, 2017). وبيئة العمل (Agrama, 2016; Al hayek, 2014; Al-Mai'an, 2012) والإرتباط الوظيفي (Al-Awlaki & Al-Nazari, 2018; Alnajjar, 2017). والصحة الجسدية والنفسية (Al Zawraq, 2016). كما ركزت دراسات أخرى على جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والهيئة التدريسية (Ahmed, Al Khalayleh & Alkilani, 2015). وأجريت دراسة حول جودة الحياة الوظيفية مع الدافع الأكاديمي والكفاءة الذاتية كمتغير وسيط (Mahmoudi, Rostami, Shabib, 2017; Mahmoudi, 2017). وفي دراسة حديثة، تناول الحمداني والخولاني (Alhamadani & Alkholani, 2018) جودة الحياة الوظيفية في علاقتها مع التفكير الاستراتيجي.

وقد حاول باحثو علم النفس التربوي في الآونة الأخيرة تكريس جهودهم لربط جودة الحياة الوظيفية كمصطلح تنظيمي نفسي بمتغير الكفاءة الذاتية التدريسية كمتغير تربوي نفسي، فقد قام حسين وآخرون (Hussein et al., 2010) بدراسة الكفاءة الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والاحترق النفسي للعاملين، وقد أجريت الدراسة على (150) من النساء العاملات بجامعة القاهرة وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية المدركة.

كما ركزت دراسة مينساه وليباس (Mensah & Lebbeaus, 2013) على تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية والخدمية والمالية في غانا. بلغ حجم العينة (200) موظفًا من المؤسسات الثلاث المختلفة. توصلت الدراسة إلى امتلاك الموظفين مستوى "جيد" من جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، ووجود علاقة موجبة بين جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية لدى الموظفين تعزى إلى متغير العمر.

وكذلك تناول محمودي وآخرون (Mahmoudi et al., 2017) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية لدى الموظفين العاملين في مستشفيات مدينة مازاندران الإيرانية. بلغ حجم العينة (341) موظفًا، وتم تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية والمقياس العام للكفاءة الذاتية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية للموظفين سواء في المستشفيات الحكومية أو الخاصة.

حياة العمل وجودة الحياة المهنية والتنمية المهنية وقيم العمل، وسوف يتبنى الباحثان مصطلح جودة الحياة الوظيفية لدقته وشموليته.

وتعكس جودة الحياة الوظيفية مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمنظمة، والتي تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، فيعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معا (Madi, 2014). وتعرف سويد (Sewid, 2017) جودة الحياة الوظيفية على أنها تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل، مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن. كما يعرفها الأعمى والشركسي (Alama & Al-Cherkassy, 2017) بأنها توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد مع الاهتمام بالمزايا والمكافآت وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ودعم العلاقات الاجتماعية، لإعطاء العاملين فرصة أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة.

وبما أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية متعدد الأبعاد، فقد تعددت وجهات نظر الباحثين لخصر تلك الأبعاد، فهي تشمل ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرارات (Al-Awaki & Al-Nazari, 2018)، وأضاف جاد الرب (Gad Alrab, 2008) بعداً آخر يتمثل في التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.

وقد تناول حسين وبدر ومحمد (Hussein, Bader, & Mohammed, 2010) مجموعة واسعة من المبررات والأسباب للاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، منها: هروب العمال من المؤسسات، وارتفاع مستوى ضغط العمل، ومحدودية اقتصر تصميم الوظائف على كسب المعيشة، وعدم تلبية حاجات الفرد لتحقيق ذاته وطموحه المهني؛ مما دفع المؤسسات للحرص على خلق عميل دائم في بيئة العمل. كما ناقش ابن خالد وبو حفص (Ibn Khalid & Bu Hafs, 2015) المؤشرات الدالة على جودة الحياة الوظيفية، والتي تتضمن: نوعية العلاقات الاجتماعية، ونوعية منظمة العمل، وإمكانية الإنجاز والتطور المهني، والتوافق بين حياة العمل وساعات العمل. وتذكر سويد (Sewid, 2017) أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تساعد على نجاح جودة الحياة الوظيفية هي: جهودات المنظمة من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية، ونظم المقترحات كاحترام جميع الأفكار المطروحة من العاملين، ونظام الاتصالات - حيث إن منظمة العمل بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية.

ولجودة الحياة الوظيفية أهمية بارزة سواء على مستوى مؤسسة العمل أو المستوى الشخصي للأفراد. وهذا ما أكدته الدراسات السابقة، فقد درست العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية

وتتلخص مشكلة الدراسة من خلال محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات في مدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بسلطنة عمان تعزى إلى متغير الجنس؟
- 3- هل يمكن التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى معلمي مادة الرياضيات في سلطنة عمان من خلال إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى: تحديد مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بمدارس سلطنة عمان. كما تهدف إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بمدارس سلطنة عمان. هذا إضافة إلى معرفة درجة إسهام جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى معلمي مادة الرياضيات بمدارس سلطنة عمان.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في التركيز على معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية للتعرف على واقع الكفاءة التدريسية لدى معلمي السلطنة في السنوات الأخيرة والوقوف على عناصر جودة الحياة الوظيفية في المدارس، ومعرفة أثرها الإيجابي والسلبي على أداء المعلم؛ مما قد يساهم في التغيير للأفضل في سبيل الارتقاء بالعملية التعليمية كونها قاطرة النجاح لأي مجتمع. كما ستفتح الدراسة الحالية أفقاً كثيرة للمسؤولين بوزارة التربية والتعليم لاتخاذ الإجراءات والتدابير الخاصة بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية للمعلمين، وتشجيع المعلمين للبدل والعطاء، عن طريق إعادة النظر بكل ما من شأنه أن يطور المعلم معرفياً ومهاريًا، مما قد يساهم في رفع معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. كما يمكن أن تعدّ دليلاً للمعلمين أنفسهم لمعرفة المزيد حول كفاءتهم الذاتية التدريسية، ومدى تأثيرها بمكونات جودة الحياة الوظيفية.

التعريفات الإجرائية

- **معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية:** اعتقاد المعلمين حول قدراتهم في تنوع أساليب التدريس المختلفة وتطبيق الاستراتيجيات الفعالة، وثقتهم بإمكانياتهم في تحفيز الطلبة على التفاعل والمشاركة والاندماج في الأنشطة الصفية، وما يمتلكه هؤلاء المعلمون من قدرة على إدارة البيئة الصفية بفعالية (Techannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).

وأجرى رمضان (Ramadan, 2017) دراسة تناولت متغير جودة الحياة الوظيفية من خلال قيم العمل ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى خريجي الجامعة. بلغ عدد أفراد العينة (40) طالباً متخرجاً يزاوّل عمله. وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس قيم العمل ومقياس الكفاءة الذاتية المدركة. وأسفرت نتائج الدراسة عن انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى الخريج الجامعي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي.

وقام عاشور ومراد (Ashour & Murad, 2018) بدراسة ميدانية حول الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بجودة التدريس بقطاع التعليم الابتدائي، حيث بلغ حجم العينة (76) معلماً ومعلمة. وأسفرت نتائج الدراسة عن امتلاك المعلمين مستوى مرتفعاً من الكفاءة الذاتية، ووجود علاقة طردية بين جودة التدريس وكفاءة المعلم الذاتية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول بأن الدراسات السابقة العربية والأجنبية تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية للموظف، لما له من تأثير ملحوظ في رفع الأداء وتحسين الإنتاج. وقد توصلت أغلب الدراسات إلى أهمية معتقدات الكفاءة الذاتية لدى الفرد سواء كان طالباً أو موظفاً وتأثيرها على الثقة بالنفس والأداء، واتفقت نتائج الدراسات على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية. كما أوصت الدراسات بضرورة الاهتمام بتنمية الكفاءة الذاتية للفرد لما لها من انعكاسات إيجابية ملحوظة على المستوى الشخصي وبيئة العمل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

هناك ندرة في الدراسات التي ربطت بين متغيري جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية التدريسية بشكل مباشر على عينة المعلمين بسلطنة عمان كمناطق جغرافية، لذلك جاءت الدراسة الحالية استكمالاً للدراسات السابقة، وسدّاً للفجوة المعرفية، مستخدمة عينة وطنية كبيرة من معلمي مدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان.

ونتيجة للتغيرات التي طرأت في تفسير مفهوم التعلم وفقاً للنظريات السلوكية والمعرفية والثورة التكنولوجية الهائلة التي غيرت النظرة للمنظومة التعليمية، فلم تعد المؤهلات العلمية للمعلمين كافية لتحقيق أهداف العملية التعليمية، بل ما يمتلكه هؤلاء المعلمون من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. فالمعلم الذي يمتلك كفاءة ذاتية مرتفعة يضع خططا ناجحة، وينجز بشكل أفضل، ويقوم بدوره على أكمل وجه. وعلى العكس من ذلك، إذا شعر المعلم بأن كفاءته الذاتية منخفضة، فإنه يحكم على نفسه بالضعف والتمارض، ما يؤثر في إنجازه وعطائه. وهذا كله ينعكس على الأداء المدرسي. لذا فإن الدراسة الحالية ركزت على إمكانية التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية للمعلم من خلال جودة الحياة الوظيفية في المدارس.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	عدد المعلمين
ذكر	658
أنثى	575
المجموع	1233

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية

لقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين تم الاستفادة من مقياس تشانين-موران وولفوك هوى (Techannen Moran & Woolfolk Hoy, 2001) المعتمد في دراسة الظفري (Aldhafri, 2017). حيث تكون المقياس من (20) فقرة، يتم الإجابة عنها من خلال تدرج ليكرت (9 نقاط) لتوسيع نطاق الاستجابات المحتملة.

صدق المقياس وثباته

لحساب الصدق، تم تطبيق المقياس الأصلي على عينة استطلاعية بلغت (400) معلماً. وقد أشارت النتائج إلى تمتع المقياس بمؤشرات صدق جيدة. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ككل من خلال معامل كرونباخ ألفا والذي بلغ (0.90)، وهو معامل ثبات مرتفع. وفي الدراسة الحالية تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس ككل من خلال معامل كرونباخ ألفا والذي بلغ (0.95)، وهو معامل ثبات مرتفع. كما تم اختبار الصدق العاملي، وأوضحت النتائج وجود عامل واحد يفسر (50.77%) من التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية

لقياس جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، تم تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية المطور والمقنن على البيئة العمالية، وقد تم تطبيق المقياس لأول مرة من قبل فريق بحثي (Al-Kharusi et al., 2016). حيث تكون المقياس في صورته الأولية من (33) فقرة.

صدق المقياس وثباته

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس للتأكد من مدى ملاءمة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه. كما تم التأكد من الصدق البنائي للمقياس من خلال التحليل العاملي. وقد توصل الخروصي وزملاؤه إلى وجود أربعة عوامل هي: الأمن الوظيفي والرضا والحوافز (8 فقرات)، وخصائص المعلم (5 فقرات)، والبيئة المدرسية (3 فقرات)، والقضايا المتعلقة بالطالب (3 فقرات).

وتعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية المعتمد في الدراسة الحالية.

• جودة الحياة الوظيفية: مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (Al-Kharusi et al., 2016).

وتعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس جودة الحياة الوظيفية المعتمد في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

تشمل حدود الدراسة الحدود الموضوعية والتي تركز على متغير جودة الحياة الوظيفية وتحدد بأداة القياس المستخدمة (مقياس جودة الحياة الوظيفية) والكفاءة الذاتية التدريسية وتحدد بأداة القياس (مقياس الكفاءة الذاتية التدريسية)، والحدود البشرية والتي تشمل معلمي مادة الرياضيات، والحدود المكانية حيث طبقت الدراسة على مدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان، والحدود الزمنية التي تم تطبيق الدراسة بها خلال العام الدراسي 2017/2018م.

الطريقة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي-التنقيوي، استناداً إلى طبيعة البيانات المراد الحصول عليها، والذي يركز على الظواهر وتفسير العلاقات بينها، ومن ثم التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في (معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية) والذي يمثل متغيراً تابعاً في ضوء متغيرات مستقلة (أبعاد جودة الحياة الوظيفية).

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، التابعة لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (3472) حسب الإحصائيات الصادرة عن المديرية العامة للتخطيط بوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2017/2018م.

وقد بلغ حجم العينة (1233) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم من جميع محافظات مدارس السلطنة، من خلال مخاطبة جميع مديريات التربية للحصول على قوائم المدارس في كل مديرية، ثم الاختيار العشوائي للمدارس، وتوجيه الدعوة لجميع معلمي الرياضيات في المدارس التي تمت زيارتها. ويمثل حملة مؤهل البكالوريوس (91%) من عينة الدراسة. وجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة (One Sample T-test)، واختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test). كما تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) لمعرفة درجة إسهام جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين.

النتائج ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول "ما مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وجدول (2) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
46.0	4.53	خصائص المعلم
72.0	3.82	البيئة المدرسية
77.0	3.67	قضايا الطالب
84.0	3.14	الرضا الوظيفي
97.0	7.65	معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية

القائمين بقسم تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم لتدريب المعلمين على أحدث الوسائل التكنولوجية التدريسية لإمدادهم بالخبرات اللازمة، وتوفير فرص تبادلها وتقديم التغذية الراجعة البناءة، وكذلك بسبب ثقته بنفسه وبقدراته وإمكانياته. وهذا ما أكده عاشور ومراد (Ashour & Murad, 2018). كما أن معلمي مدارس المرحلة الإعدادية أكثر تخصصاً في المادة التدريسية، وهم بمؤهلات علمية أفضل لذلك فهم على إطلاع بكل ما هو جديد لتطوير مهاراتهم التدريسية، لذلك تلعب المرحلة التعليمية التي يدرسها المعلمون دوراً في تشكيل كفاءتهم الذاتية.

كما يمكن عزو ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة بشكل عام، إلى سياسة الدولة في الاهتمام بقطاع التعليم، وتوفير كل الأسباب التي من شأنها أن ترفع من مستوى جودة التعليم، وكذلك تغيير النظام التعليمي في السلطنة من العام إلى الأساسي ربما يكون أحد الأسباب الرئيسية، بحيث تغيرت نظرة

تتم الإجابة عن فقرات المقياس من خلال تدرج ليكرت الخماسي (أعارض بشدة=1، أعارض=2، محايد=3، أوافق=4، أوافق بشدة=5). وحساب الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس الأربعة، تم تطبيق معامل كرونباخ ألفا، حيث تراوحت قيم الثبات بين (0.70-0.85)، وهي معاملات اتساق جيدة ومناسبة. وأما في الدراسة الحالية، تم حساب الاتساق الداخلي للأبعاد الأربعة والتي بلغت 0.85 لبعء الأمن الوظيفي والرضا والحوافز، و(0.75) لبعء الخصائص الداخلية للمعلم، و (0.65) لبعء البيئة المدرسية، و (0.72) لبعء القضايا المتعلقة بالطالب وهي معاملات اتساق جيدة ومقبولة في العلوم الإنسانية.

إجراءات الدراسة

اعتمد الباحثان مجموعة من الإجراءات لتطبيق الدراسة، فقد تم تحديد المدارس التي سيتم تطبيق الأدوات عليها، والحصول على الموافقة الرسمية من الجهات المسؤولة بوزارة التربية والتعليم وإدارات المدارس لتطبيق الدراسة، ثم تم تطبيق المقياسين على العينة المختارة.

يلاحظ من جدول (2) أن قيمة المتوسط الحسابي الفعلي لمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ($M=7.65$) وهو أكبر من قيمة المتوسط النظري (5)، مما يشير إلى "ارتفاع" مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أفراد العينة. كما يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (3.14) للرضا الوظيفي كأدنى المتوسطات، وبين (4.53) لخصائص المعلم، والتي جاءت كأعلى متوسطات أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وكل هذه المتوسطات الفعلية للأبعاد جاءت "أعلى من المتوسط النظري" (3)، مما يدل على ارتفاع مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة.

ويمكن تفسير ارتفاع معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أفراد العينة بسبب الإعداد الجيد للمعلم أثناء فترة الدراسة والتدريب لهذه المهنة، بحيث يتم تطوير المعلم معرفياً ومهارياً ووجدانياً، فيؤثر ذلك بشكل إيجابي على شخصيته، وكذلك جهود

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات في مدارس الثانوية بسلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس؟"

تم استخدام تحليل التباين المتعدد لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين. ومن خلال فحص قيمة ويلكس لامبدا (0.859)، عند مستوى دلالة أقل من 0.001، مربع إيتا (=0.14)، تبين وجود تأثير لمتغير الجنس في متغيرات الدراسة، وجدول (3) يوضح نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق في متغيرات الدراسة حسب الجنس.

جدول (3): نتائج تحليل التباين المتعدد البيئي للفروق في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الجنس

مصدر التباين	نمط التنشئة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس	خصائص المعلم	12.336	1	12.336	60.844	0.000	0.047
	البيئة المدرسية	6.294	1	6.294	12.177	0.001	0.010
	قضايا الطالب	41.776	1	41.776	74.923	0.000	0.057
	الرضا الوظيفي	74.119	1	74.119	115.035	0.000	0.085
	معتقدات الكفاءة	85.057	1	85.057	98.175	0.000	0.074
الخطأ	خصائص المعلم	249.574	1231	0.203			
	البيئة المدرسية	636.305	1231	0.517			
	قضايا الطالب	686.382	1231	0.558			
	الرضا الوظيفي	793.150	1231	0.644			
	معتقدات الكفاءة	1066.511	1231	0.866			

كما يمكن عزو وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث إلى الجوّ السائد بين المعلمات في المدارس، والقائم على التنافس، مما يدفعهن إلى إظهار أعلى مستويات الأداء التي تؤثر بشكل ملموس في جودة الحياة الوظيفية، وكذلك بسبب النظرة السائدة في المجتمع العماني حول الفرص الوظيفية الممكنة للإناث، بما يتناسب مع العادات والتقاليد والأعراف. وبالتالي، تنتج المرأة بشكل أكبر إلى هذه الوظيفة عن رغبة وقناعة ذاتية، فتستمتع بالتدريس، فينعكس ذلك على جودة أدائها الوظيفي، إيماناً منها بأن المدرسة هي أفضل مكان لها لتؤدي دورها في تنمية المجتمع. كما يمكن تفسير ارتفاع قيمة حجم الأثر لبعده الرضا الوظيفي لصالح الإناث على أساس أن المعلمات قد لا يحرصن كثيراً على المكافآت والخوافز، على عكس الذكور، الذين يهتمون بهذا الجانب، كونه تقع عليهم المسؤولية الأكبر في تأمين الحياة الكريمة لأسرهم. وكذلك لأن المعلمات يشعرن بالاستقرار والأمن الوظيفي في مهنة التعليم مقارنة بالمعلمين، كما تعد قيمة حجم الأثر منخفضة لبعده البيئة المدرسية. وهذا مؤشر على أن

المعلمين إلى مهنة التعليم بشكل إيجابي، وفقاً للمواصفات التي تميز بها التعليم الأساسي، بحيث تم تحديد حقوق المعلم وواجباته على درجة من الوضوح، وتم تقليل العبء التدريسي للمعلم فأصبح قادراً على التركيز في مجال عمله بشكل أفضل. كما أن شعور المعلم بالانتماء لهذه المهنة واختياره لها عن رغبة ذاتية، انعكس على جودة أدائه في الحياة الوظيفية. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسات سابقة (Ahmed, 2015; Al-Mandhari, 2015; Alam & Al-Cherkassy, 2017) واختلفت مع دراسات أخرى (Alnajjar, 2017; Al-Awlaki & Al-Nazari, 2018) باختلاف العينة المطبق عليها.

يلاحظ من جدول (3) وجود فروق دالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية عند مستوى دلالة أقل من (0.001) ولصالح الإناث (مربع إيتا = 0.07). كما يتضح وجود فروق دالة إحصائية في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وقد تراوح مربع إيتا بين (0.01 و 0.08). وبالنظر إلى متوسطات كل من الذكور والإناث، فإن الفروق جاءت لصالح الإناث في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ويمكن تفسير وجود فروق في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لصالح الإناث في ضوء غريزة الأمومة لدى المعلمات في تحمل مسؤولية أطفالهن من رعاية وتعليم وتربية، ما ينعكس إيجاباً على ثقتهن بأنفسهن وبقدرةهن على التعامل مع الطلبة واحتوائهم، وتقديم المحتوى التدريسي بطريقة جذابة وممتعة، تدفع بالطلبة إلى الاستمتاع والمشاركة الفعالة في البيئة الصفية. كما أن الإناث أكثر سعياً وراء النجاح في محاولة منهن لإثبات ذواتهن وتكوين شخصية مستقلة بهن.

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Regression Analysis Stepwise Multiple Linear) لمعرفة درجة إسهام أبعاد جودة الحياة الوظيفية للتنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. ونظرا لارتباط جميع أبعاد معتقدات الكفاءة التدريسية (من خلال حساب معاملات الارتباط)، فقد تم استخدام جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية في معادلة الانحدار للتنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. ونظرا لوجود فروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة، تم استخدام نموذجين؛ النموذج الأول، تم فيه التنبؤ من خلال متغير الجنس، والنموذج الثاني باستخدام الجنس مع أبعاد جودة الحياة الوظيفية. ويوضح جدول (4) نتائج تحليل الانحدار الخطي التدريجي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المنبئة بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

الاختلاف في إدراك البيئة المدرسية ليس كبيراً بين المعلمين والمعلمات، نظرا لتشابه كثير من عناصر هذه البيئة في جميع مدارس السلطنة مع وجود مستوى أكثر إيجابية في مدارس الإناث، كما تدل عليه الفروق الدالة إحصائياً في هذا البعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث "هل يمكن التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى معلمي مادة الرياضيات في سلطنة عمان من خلال جودة الحياة الوظيفية في المدارس؟"

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المنبئة بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية

النموذج	المتغير	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة ت	قيمة الاحتمال	R ²
1	الثابت	89.7	036.0		96.217	000.0	07.0
	الجنس	52.0	053.0	27.0	85.9	000.0	
	الثابت	1.3	235.0		07.13	000.0	
2	الجنس	26.0	048.0	13.0	31.5	000.0	33.0
	خصائص المعلم	71.0	058.0	34.0	36.12	000.0	
	البيئة المدرسية	12.0	040.0	09.0	07.3	002.0	
	قضايا الطالب	23.0	038.0	18.0	05.6	000.0	
	الرضا الوظيفي	05.0	035.0	05.0	52.1	128.0	

يلاحظ من جدول (4) في النموذج (1) من معادلة الانحدار وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس على المتغير التابع (معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية)، حيث أن الجنس يسهم بنسبة (3.7%) في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. ويوضح النموذج (2) في جدول (4) وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية على المتغير التابع (معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية)، حيث أن الجنس وجودة الحياة الوظيفية يسهمان بنسبة (8.33%) في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. كما أن قيم "ت" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001) عدا بعد الرضا الوظيفي، الذي لم يكن دالاً إحصائياً.

ويمكن تفسير مساهمة الجنس في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية إلى الفروق الدالة إحصائياً بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية ولصالح الإناث. وهذا ما أكدته نتائج السؤال الثاني، كما تشير القيمة التنبؤية للجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معاً إلى أنه يمكن التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان، إذ إن خصائص المعلم الداخلية كالدافعية والمثابرة وحب العمل من أكثر عوامل جودة الحياة الوظيفية المنبئة بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، ويعود

ذلك إلى الخبرات والتجارب العملية التي يتعرض لها المعلم في حياته الوظيفية وهي عند باندورا (Bandura, 1999) تمثل خبرات الإتقان والتي تعد أول مصدر يغذي الشعور بمعتقدات الكفاءة الذاتية. كما أن احترام الطلبة للمعلم وتقديرهم له وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه يعزز من مكانة المعلم الاجتماعية. فينمو لديه الشعور بالكفاءة الذاتية التدريسية. وهذا يمثل الإقناع الاجتماعي عند باندورا كأحد مصادر الكفاءة الذاتية. وتسهم البيئة المدرسية في تعزيز الشعور بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلم من خلال ملاحظته لزملائه المعلمين الآخرين ك نماذج اجتماعية تنجح في تحقيق أهدافها، فتعزز الشعور لدى المعلم ذاته أنه قادر على تحقيق أهدافه وإنجاز مهامه. وهذا يعكس خبرات الإنابة، وهي أيضاً أحد مصادر الكفاءة الذاتية عند باندورا، بينما لا يؤثر الشعور بالرضا الوظيفي بشكل ملحوظ على معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، وهذا البعد يتضمن المكافآت والحوافز. ويمكن تفسير ذلك إلى امتلاك معلمي السلطنة دافعية ذاتية للإنجاز، فهم يمضون في مهنة التدريس بمتعة واستمتاع وحب استطلاع، دون النظر للمكافآت والحوافز الخارجية، وهذا مؤشر على خبرات النجاح الذاتية السابقة التي مر بها المعلم وأسهمت في رفع كفاءته الذاتية التدريسية.

Al hayek, R. (2014). *The impact of work climate factors on the quality of work life case study: Food and beverage industry sector*, Unpublished M.A Thesis, The Islamic University, Gaza.

Al Khalayleh, H., & Alkilani, A. (2017). Proposed leadership model to improve the quality of work life of teachers in First Zarqa Directorate. *Studies in Science Education*, 44(4), 25-42.

Al Zawraq, F. (2016). The quality of work life and physical and psychological health of workers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, (25), 74-83.

Alama, M., & Al-Cherkassy, A. (2017). The quality of work life and its impact on administrative creativity: An empirical study in Al Asmarya University for Islamic Sciences. *Journal of Economic and Political Sciences*, (9), 184-223.

Al-Awlaki, A., & Al-Nazari, F. (2018). The effect of the quality of work life on improving work engagement in the Yemeni Public Telecommunications Corporation. *Journal of Social Studies*, 24(2), 87-121.

Aldhafri, S. (2011). Self-efficacy and physical self-concept as mediators of parenting influence on adolescents' adjustment and wellbeing. *Journal of Psychology in Africa*, 21(4), 511-520.

Aldhafri, S. (2016). Predicting pre-school teachers' burnout levels through their efficacy beliefs in the Sultanate of Oman. *Journal of Arabic Childhood*, (66), 105-115.

Aldhafri, S. (2017). *Variation in measurement levels of teachers' self-efficacy beliefs: How variation influences prediction*. Paper presented at the 9th Self-Biennial International Conference, Melbourne, Australia.

Alersan, S. (2017). The academic self-efficacy and problem-solving skills among Hail University students and the relationship between them in light of some variables. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 18(1), 593-620.

1- تعزيز جودة الحياة الوظيفية كأحد مصادر تقوية معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

2- التركيز على مدارس الذكور لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

3- دراسة أنماط شخصية المعلم وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية.

4- دراسة جودة الحياة المهنية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بمدارس سلطنة عمان.

References

Abdul Malik, M. (2018). The effect of using student self-assessment strategy in mathematics teaching to develop mathematics achievement and self-efficacy among preparatory school students. *Journal of Mathematics Education*, 21(4), 40-85.

Abu Elmatey, H. (2015). The relationship between the quality of work life and employee satisfaction in five star hotels in Cairo. *Journal of the Union of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 12(1), 169-177.

Abu Ghazal, M. (2014). *Growth theories and its educational applications*. Amman: Dar Al-Massira.

Agrama, F. (2016). The impact of providing secure in workplace on the quality of working life in the sites of Egyptian construction projects between activation, legislation and contractual responsibility. *Arab Journal of Science & Research Publishing*, 2(3), 12-35.

Ahmed, A. (2017). A program based on participatory training and its impact on the development of skills of planning organizers utilization and the self-efficacy of teachers of the integrated schools. *Educational Technology*, (32), 1-39.

Ahmed, E. (2015). The reality of the quality of working life among the University of Dammam faculty members. *Educational Sciences*, 23(4), 361-396.

- Alhamadani, S., & Alkholani, M. (2018). The effect of strategic thinking on the quality of working life. *The Arabian Journal of Business and Management*, 38(2), 211-213.
- Al-Harthy, I., & Aldhafri, S. (2014). The relationship among task-value, self-efficacy and academic achievement in Omani students at Sultan Qaboos University. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 7(2), 15-22.
- Alhawarny, E., & Al-Raqad, H. (2014). *The effectiveness of vocational guidance program in improving career self- efficacy and the acquisition of skill in career decision - making among students of tenth grade*, Unpublished Ph.D. Dissertation, World Islamic Sciences and Education University, Jordan.
- Al-Hosani, H. (2015). *The effect of the flipped classroom curve in the development of general self-efficacy and academic achievement among 9th grade students in the Sultanate of Oman*, Unpublished M.A Thesis, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
- Aljabori, R., & Aljanabi, S. (2013). *Self-efficacy and its relationship with social intelligence among university students*, Unpublished M.A Thesis, Tikrit University, Iraq.
- Aljahwari, F., & Aldhafri, S. (2018). Relationship of academic self-efficacy with psychological adjustment among students in grades 7-12 in the Sultanate of Oman. *Journal of Educational and Psychological Studies*, 12(1), 163-178. doi: <http://dx.doi.org/10.24200/jeps.vol12iss1pp163-178>
- Al-Kharusi, B., Aldhafri, S., Al-Kharusi, H., Al-Busaidi, S., Ambosaidi, A., Al-Hosani, K., & Alrajhi, M. (2016). *Measuring the quality of working life of teachers: Theoretical models and results of exploratory factor analysis*. A paper presented at the 4th International Conference of the College of Education, Muscat, Sultanate of Oman.
- Alkhalwala, F., Altal, S., & Banat, S. (2017). Family climate and its relationship with perceived self-efficacy among the individuals with visual impairment in Jordan. *Jordan Journal of Social Sciences*, 10(1), 19-37.
- Allasmah, M., & Al-quran, J. (2017). *Self-efficacy and self-management techniques as well as their relationship to the future anxiety among the academically outstanding students at the secondary stage in the schools of Alqaser Educational Directorate*, Unpublished M.A Thesis, Mutah University, Jordan.
- Al-Mai'an, H. (2012). The availability of stimulation workplace for notice Arabic teachers and its impact on their vocational development. *Educational Journal*, 27(105), 55-84.
- Al-Mandhari, S. (2015). *The quality of the work life and its relationship with job performance of the Ministry of Education employees in the Sultanate of Oman*, Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Tunis, Tunisia.
- Al-Mutairi, H., & Rashwan, R. (2016). *Academic procrastination and its relationship with emotional intelligence and self-efficacy among students of Dammam University*, Unpublished M.A Thesis, Qassim University, Saudi Arabia.
- Alnajjar, H. (2017). The impact of the quality of work life on functional correlation: An empirical study. *The Journal of Saleh Abdullah Kamel for Islamic Economy Studies*, 21(62), 225-270.
- Alnoor, A. (2013). Self-efficacy and its relationship with happiness and academic achievement. *Journal of College of Education*, 24(94), 151-178.
- Al-Omari, M., & Al-Yafi, R. (2017). The impact of elements of quality of work life: Applied study on civil services employees in Saudi Arabia. *Jordan Journal of Business Administration*, 13(1), 65-94.
- Ashour, L., & Murad, B. (2018). Self-efficacy among teachers and its relation to the quality of teaching: a field study of primary education in Skikda. *Arab Journal of Human and Social Sciences*, (30), 224-236.
- Babeker, L., & Mustafa, M. (2014). *Psychological health among secondary students and its relation to self-efficacy and religiosity: A comparative study between the cities of Khartoum and Jeddah*, Unpublished Ph.D. Dissertation, Omdurman Islamic University, Sudan.

- Bandura, A. (1987). *Social foundations of thought and action: A social- cognitive theory*. NJ: Printice- Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality*. New York: Guilford Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conklin, M. (2008). *An examination of pharmacy faculty quality of work life: Work satisfaction, turnover intentions and self-efficacy*, Master Thesis. Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 1452379). doi:10.5455/msm.2017.29.237-241
- Elsaber, I. (2012). The effectiveness of professional development through a program based on the applications of ISO educational institutions to develop the functional quality of life among the faculty members of Majmaah University in Saudi Arabia. *Journal of the College of Education in Zagazig*, (76), 1-70.
- Gad Alrab, S. (2008). *Quality of work life (QWL) in modern business organizations*, Cairo: Al-Ashri Press.
- Hajaj, M. (2018). Emotional intelligence and its relation to self-efficacy of trainers of some selected sports activities in Saudi Arabia. *Assiut Journal of Sport Science and Arts*, 1(46), 341-372.
- Hibi, L., & Mohammed, M. (2012). *Perceived self-efficacy and its relationship with occupational adjustment for psychological counselor*, Unpublished M.A Thesis, Amman Arab University, Jordan.
- Hijazi, J. (2013). Self-efficiency and its relationship with vocational adjustment and performance quality levels among teacher of resources rooms in the West Bank governmental schools. *Jordan Journal of Educational Sciences*, 9(4), 419-433.
- Hussain, W., & Salman, A. (2017). The impact of educational decisions on the self-efficacy of the heads of scientific departments. *The Islamic College University Journal*, (42), 617-647.
- Hussein, M., Bader, K., & Mohammed, M. (2010). General self efficacy as a moderating variable to the relationship between quality of work life and burnout in a sample of working women. *Psychological Studies*, 20(2),197-225.
- Ibn Khalid, A., & Bu Hafs, M. (2015). The concept of quality of working life in the occupational field. *Journal of Human Sciences*, (20), 117-129.
- Ibrahim, K. (2017). Perceptive self-efficacy and its relationship with social skills among preparatory school students in Sohag. *Journal of College of Education in Port Said*, (22), 120-136.
- Ibrahim, N., Majdi, M. & Gad Alrab, S. (2012). The quality of work life and its effect on performance in private companies and multinational corporations. *Business Management*, (36), 72-77.
- Kurmash, H. (2016). Perceived academic self-efficacy among students of College of Basic Education at University of Babylon. *Journal of College of Basic Education for Educational and Human Sciences*, (29), 527-544.
- Larrabee, J., Culp, S., Persily, C., Sandjecklin, K., & Spreitzer, G. (2011). *Theoretical model of nurse outcomes: Associations among nurse characteristics, psychological empowerment, generation, quality of work life, and RN job satisfaction* (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3476532).
- Madi, K. (2014). *Quality of work life and its impact on job performance of workers*, Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Suez, Egypt.
- Mahmoudi, G., Rostami, F., Mahmoudjanloo, S., & Jahani, M. (2017). Relationship of employees' achievement motivation and quality of working life with their self-efficacy at selected hospitals with a multi-group analysis: Moderating role of organizational ownership. *Mater Sociomed*, 29(4), 237-241.

- Mahmoudi, N., & Murzaq, B. (2016). Self-efficacy and its relation with educational pressures for secondary school students. *Al-Hikma Journal for Educational and Psychological Studies*, (8), 80-90.
- Mensah, A., & Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: The case of cape coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195-205.
- Mohammed, S., Abdulmonim, M., & Abdullah, Z. (2017). Purpose in life as a predictor of tolerance of frustration and self-competence in a sample of College of Education students at King Faisal University (KFU), *The International Journal of Special Education*, 6(6), 245-257.
- Ramadan, A. (2017). The work values and perceptive self-efficacy level among university graduate students: A model of social sciences. *Journal of Studies of University Amar Telidji Laghouat*, (60), 87-95.
- Sewid, G. (2017). Quality of working life and its relationship to professional responsibility and achieve sustainable development among workers of spinning and weaving factories in Menofia Governorate. *Journal of Psychological Guidance*, (52), 123-189.
- Shabib, A. (2017). The constructive model of the relationship between academic motivation and self-efficacy and the direction towards teaching and academic achievement among the students of the College of Education at Sultan Qaboos University in the Sultanate of Oman. *Journal of Education, Psychology and Social Sciences*, 2(173), 228-249.
- Techannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Yasin, A. (2017). Support the sense of self-efficacy to develop the competencies of learners. *Human and Social Studies Journal*, 6(7), 115-123.