

## الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

سلوى محمود حيمد عبد الله  
باحثة ماجستير- تخصص الصحة النفسية والارشاد النفسي  
كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر

المرحوم أ.د / إبراهيم زكي قشقوش  
أستاذ الصحة النفسية والارشاد النفسي -  
كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر

أ.م.د / حسام هيبه  
أستاذ مساعد الصحة النفسية والارشاد  
النفسي - كلية التربية - جامعة عين شمس  
- مصر

د/أحمد بن حمد الربيعاني  
مدير دائرة الدراسات العمانية - جامعة السلطان - قابوس

### المستخلص :

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان، واستخراج معايير أداء تمكنا من تفسير نتائج الدرجات الخام للأفراد ، لتحقيق هذا الهدف تم إعداد مقياس الرضا المهني بواسطة دراسة إستلاعية بسؤال مفتوح وتم إجابة المعلمات عليه ومن ثم تحويل الإستجابات إلى مفردات ، ثم اختيار عينة الدراسة المكونة من ٣٠٠ معلمة من معلمات التعليم قبل المدرسي ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، من مناطق مختلفة من سلطنة عمان، وللتأكد من ثبات تم استخدام أساليب متعددة، حيث تم إيجاد مؤشرات الثبات عن طريق معامل ( ألفا لكرونباخ ) ، وكذلك التجزئة النصفية، وعن طريق معامل التجزئة النصفية (سبيرمان- براون) أما بالنسبة للصدق فقد تم التأكد منه بالصدق التكويني للمقياس، وذلك بإيجاد معاملات الإلتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والبعده الذي ينتمي إليه ، وتم أيضاً التأكد من الصدق العملي الاستشكافي للمقياس، ثم إيجاد معايير الأداء للمقياس عن طريق استخراج الدرجات المثبتة.

توصلت الدراسة إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية مقبولة لكن تم حذف ٩ فقرات عن طريق التحليل العملي ليصبح عدد فقرات المقياس ٩٢ فقرة

الكلمات المفتاحية: الرضا المهني ، معلمات تعليم قبل المدرسي

## مقدمة:

مما لا شك فيه أن التعليم له دوره الخاص في مختلف الحضارات والمجتمعات في جميع الأزمنة وعلى جميع الأصعدة لأنه أساس تكون الحضارات وأساس غرس القيم والمبادئ فيها ويشكل ركيزة أساسية في بناء المستقبل ، ولا شك أن الاستثمار في الأجيال يعد أنجح الاستثمارات لتطوير المجتمعات ولهذا تعتبر المدارس من أهم الوسائل التي تسهم في تقديم العملية التعليمية على أحسن وجه.

إذا كان المتعلم هو محور العملية التربوية فإن المعلم هو دعائمها الأساسية التي يعتمد عليها نجاح هذه العملية . ومما يساعد على القيام بدوره البارز هذا مجموعتان مترابطتان من العوامل ، فالمجموعة الأولى تتعلق بالقدرات الأساسية ، والذاتية للمعلم، وتشتمل على التأهيل ، بالإضافة إلى الإستعداد الشخصي والميول الخاصة لديه . أما المجموعة الثانية فتتعلق بعناصر خارجية تتأثر بمستوى النظام التعليمي ومدى تطوره، وبالظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة، أكثر من تأثرها بقدرات المعلم الخاصة واستعداداته الذاتية. وتشتمل هذه المجموعة على المنهاج والكتاب المدرسي والإدارة التربوية والمدرسية والإمكانات التعليمية المختلفة كالبناء المدرسي والتجهيزات والوسائل التعليمية والأنشطة المرافقة، كما تشمل عناصر مؤثرة أخرى تسهم في دعم عمل المعلم والنمو بقدراته وكفاياته، كالإشراف التربوي، والتدريب أثناء الخدمة، والحوافز المادية والمعنوية.(محمد عودة، ٢٠١٥: ٢٤٣).

ومن الضروري توافق وتكامل أداء المعلمين مع أهداف المجتمع نحو التنمية والاستثمار لخدمة المجتمع من خلال المؤسسات التعليمية المعنية. ومن هذا المنطلق جاءت ضرورة تحليل العمل وتعديل مساره ، وذلك بالتعرف على نقاط القوة والضعف وكل من سلبيات وإيجابيات أداء العاملين في هذه المؤسسات.

ويمكن القول أن المعلم عندما يكون راضيا على وظيفته فإن ذلك يسهم في سلامة أدائه المرضي مع طلابه، وعندما يشعر أنه يستثمر طاقته معهم فإنه يكسبهم الجانب الإيجابي من خلال إنجازهم معهم وطموحهم في المجتمع المهني، لإعداد جيل متفائل وطموح ولذلك نجد أن موضوع الرضا المهني يحظى منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي باهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، فلا يكاد يخلو مؤلفا في هذه المجالات من فصل أو أكثر عن هذا الموضوع وذلك نظرا لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا وهو "المورد البشري". (هاجر أحمد الشريف ٢٠١٣: ٣٤).

## مشكلة الدراسة :

من منطلق عمل الباحثة الحالية في مجال الإشراف التربوي لمرحلة التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان فهي تقوم بدور مزدوج كمشرفة ومدربة معتمدة في مجال التعليم قبل المدرسي من قبل وزارة التربية والتعليم ، وهي بهذه الصفة المزدوجة تسهم في تأهيل خريجات الدبلوم العام كمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي ومن هؤلاء الخريجات من لديهن شهادات تعليمية أعلى من الثانوية العامة، أو دبلومات أخرى أو خريجات بكالوريوس بتخصصات مختلفة غير تخصص الطفولة المبكرة، مع ملاحظة أن عملية التأهيل هذه تتم حسب الأنظمة المتبعة لدى وزارة التربية والتعليم، ومع تكثيف الجهود في التدريب والتأهيل بالنسبة لأعداد متزايدة من المتقدمات إلا أن الخريجات لا يكملن مسيرتهن المهنية كمعلمات في مرحلة التعليم قبل المدرسي لأكثر من سنة وذلك لسبب وجود مشاكل بين المعلمات والإدارة وضعف الحوافز للمعلمات ذلك رغم الأداء الجيد للمعلمات وطموحهن مما يحول دون استمرارية المعلمة في الوظيفة، مما يجعل الإشراف والتدريب في مرحلة

التعليم قبل المدرسي يعاني بالتالي من خروج وعدم بقاء المعلمات بالوظيفة والاضطرار إلى تدريب معلمات أخريات بدون خبرات وذلك بشكل سنوي مرة أو مرتين في العام الواحد. وترى الباحثة الحالية أن مثل هذه الظاهرة يمكن أن ترجع إلى عدم أو ضعف الرضا المهني لدى المعلمات ، وهنا تبلورت مشكلة الدراسة بإعداد مقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي.

### هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى إعداد مقياس الرضا المهني لدى عينة من معلمات تعليم قبل المدرسي بسلطنة عمان يتمتع بصدق وثبات قويين باستخدام أساليب احصائية مناسبة.

### أهمية الدراسة:

- 1- اثراء المكتبة العربية بمقياس متخصص لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي.
- 2- الخروج بالتوصيات اللازمة التي يمكن ان تساهم في تحسين مستوى الرضا المهني لدى الموارد البشرية في مدارس عمان.

### التحديد الإجرائي للمصطلحات:-

#### الرضا المهني Job Satisfaction :

بأنه الحالة الإيجابية التي يشعر بها المعلم نحو علاقته بالزملاء ، والمشرفين التربويين، والإدارة، والعمل ، والأجر ، وذلك في ضوء ما يتمتع به من مهارات وقدرات شخصية .

#### أبعاد الرضا المهني:

**البعد الأول : العلاقة مع زملاء العمل :** من نوع العلاقات الذي يهتم بالنظر إلى المدرسة كمجتمع بشري، وتستهدف العلاقات الإنسانية بين الزملاء الوصول بالمعلمين عن طريق اشباع حاجاتهم إلى أفضل النتائج في ظل التكيف الاجتماعي النفسي.(محمد جاسم العبيدي، ٢٠٠٤: ١٤٨)

**البعد الثاني: الولاء المهني :** كما عرفها لي Li،(2016) بأنها شعور الفرد العامل بالانتماء المرتبط بيقينه وإيمانه بأهداف المنظمة وقبوله لها .(راجي حابس النوافعة، ٢٠١٨: ٢٣).

هو إحساس داخلي بالإخلاص للمكان أو للمؤسسة والذي يقتضي وجوب تقديم أقصى ما لدى العاملين من الجهد وتنفيذ التوجيهات الممكنة لتحقيق الأهداف التي تسعى لها المؤسسة وهو شعور يتكون نتيجة الإحساس بالانتماء للمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها الفرد.(منال أحمد البارودي، ٢٠١٤: ٦٥).

**البعد الثالث : البعد الشخصي :** وهو كل ما يتعلق بالفرد من مهارات وقدرات وسمات شخصية .

**البعد الرابع : المشرفين التربويين :** المشرف التربوي هو خبير فني، وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس، وتوجيه العملية التربوية.

**البعد الخامس : الإدارة :** مدى استئثار الإدارة أو المدير لحاجات مرؤوسية ومشاعرهم، ومستوى تأثير المدير على رضا الأفراد عن عملهم يتوقف على سلوكه الإداري ومدى سيطرته على وسائل الإشباع المادية

والمعنوية التي يعتمد عليها المرؤوسين تحت إدارته ، ويتوقف أيضاً على الخصائص الشخصية للمرؤوسين أنفسهم فوسائل الإشباع التي تحت سيطرة المدير تزيد من تأثير سلوكه على مرؤوسيه.(محسن فاروق فليه،السيد محمد، ٢٠٠٥: ٢٦٣)

**البعد السادس : العمل :** هو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدفٍ مُعيّن يعود عليه بالنفع. ويُعرف العمل أيضاً بأنه الواجبات المُترتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقها بطريقةٍ صحيحة؛ حتى يحصلوا على عوائد مَالِيَّةٍ مُحددة بفترةٍ زمنيةٍ مُعيّنة.

**البعد السابع : الأجر :** يمثل الأجر وسيلة لإشباع حاجات العامل المختلفة ، فهو يلعب دوراً في شعوره بالرضا عن عمله إذا كان أجره مناسباً وعادلاً، وتحتل الأجور والرواتب التي تقع للعاملين لقاء جهودهم أهمية كبيرة كقوة اقتصادية تمكن العاملين من تحقيق رغباتهم وحاجاتهم المختلفة في المنظمة إضافة إلى كونها مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد في أي مجتمع. (مردود مداحي، ٢٠١٥ : ٤٣).

### الاطار النظري والمقاييس السابقة:

عند التعرض للعلاقة بين الرضا الشخصي والمهني أو المهني لمعلمة التعليم قبل المدرسي ومستوى إنتاجها ، أشارت العديد من الدراسات في هذا المجال بأنه من الصعب؛ تحقيق مستوى متميز من العمل مع الأطفال لفترة طويلة من الزمن في ظروف من عدم الرضا الشخصي، ومن هنا لا يجب أن يقتصر الاهتمام بها من خلال الخبرة الأكاديمية التي تحصل عليها أثناء مرحلة الإعداد الجامعي أو قبل الخدمة ، بل يجب أن يتعداه إلى اكتمال نموها الانفعالي والاجتماعي الذي تحقق أساساً من تقبل الذات وتحقيق الرضا الشخصي حول العمل في مجال تربية الطفل ، كما أن سيادة جو الرضا المهني بين المعلمات وباقي العاملين بالروضة سينعكس في اتجاهات الأطفال الإيجابية نحو ما يتلقونه منهن.(السيد شريف، ٢٠١٧ : ١١٤).

يرى ستون Stone أن الرضا المهني هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلاله. (مختار بوفرة، ٢٠١٧ : ٦٥).

ويرى سترونج Strong الرضا المهني بأنه: حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا ومقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة.(منال البارودي ، ٢٠١٤ : ١٢-١١) ويعرفه محمد التيجاني (٢٠١٠) الرضا المهني بأنه: هو الشعور الفرد الصادق بالسعادة بعمله نتيجة لمجموعة من الظروف والعوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية التي تحيط علاقة الفرد بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته. ( محمد التيجاني، ٢٠١٠ : ٥٩).

الرضا المهني لدى المعلمين هو: شعور داخلي يحس به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعات عمله ، ومحصلة الرضا عن العوامل التالية: طبيعة العمل، الحوافز، الإدارة المدرسية، الإشراف التربوي، العلاقة مع الزملاء المعلمين، العلاقة مع التلاميذ، رتب المعلمين، الأمن والاستقرار المهني، خصائص لبيئة المدرسية، المكانة الاجتماعية. يعتبر الرضا المهني بأنه مقدار التناسب (أو الافتقار إليه ) الناتج عن التفاعل بين مشاعر الموظف الإيجابية والسلبية اتجاه وظيفته. فالشخص ذو المستوى المرتفع من الرضا المهني يحمل مشاعر إيجابية حول

وظيفته بينما الشخص الذي يحمل المشاعر السلبية يكون غير راضي عن وظيفته، هذا العامل الذي يحدد سلوك الموظف والتزامه في المنظمة. (Ankur Negi، ٢٠١٣: ٩٢).

إستعرض الباحثون مجالات وأبعاد الرضا المهني لدى المنظرين التربويين والنفسيون ، غير أنه لم يجدوا إتفاقاً على هذه المجالات بينهم . وعليه فقد إتفق معظم الباحثون التربويين والنفسيون على القواسم المشتركة الأتية:

**البعد الأول : العلاقة مع زملاء العمل :** في محيط العمل يتم تقسيم العمل على العاملين مما يوفر نوعاً من العدل والموازنة بين العاملين، فكل يؤدي عمله المنوط به، ثم تأتي مرحلة إعادة تجميع هذا العمل المقسم وهو الذي نقصد به العلاقة والتعامل بين زملاء العمل، ولضمان تناغم وانسجام هذه العلاقة وتجنب الازدواجية يجب أن يكون رئيس العمل على درجة عالية من المهارة والخبرة لتحقيق الانسجام الفعال سواء كان أحياناً أو رأسياً بنشر الوعي والشفافية بين العاملين.

من نوع العلاقات الذي يهتم بالنظر إلى المدرسة كمجتمع بشري، وتستهدف العلاقات الإنسانية بين الزملاء الوصول بالمعلمين عن طريق اشباع حاجاتهم إلى أفضل النتائج في ظل التكيف الاجتماعي النفسي.(محمد جاسم العبيدي، ٢٠٠٤: ١٤٨)

• **البعد الثاني: الولاء المهني :** كما عرفها لي Li،(2016) بأنها شعور الفرد العامل بالانتماء المرتبط بيقينه وإيمانه بأهداف المنظمة وقبوله لها .(راجي حابس النوافة، ٢٠١٨: ٢٣).

هو إحساس داخلي بالإخلاص للمكان أو للمؤسسة والذي يقتضي وجوب تقديم أقصى ما لدى العاملين من الجهد وتنفيذ التوجيهات الممكنة لتحقيق الأهداف التي تسعى لها المؤسسة وهو شعور يتكون نتيجة الإحساس بالانتماء للمؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها الفرد.(منال أحمد البارودي، ٢٠١٤: ٦٥).

• **البعد الثالث : البعد الشخصي :** حيث لكل فرد حاجات تختلف عن حاجات الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الإشباع المناسب توفر الرضا المهني وكلما اتفق العمل مع قيم الفرد ارتفع مستوى الرضا المهني حيث يوجد لدى كل فرد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع (Aydin، 2012، 357).

تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم التي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والمستوى التعليمي والمستوى المهني. وعوامل أخرى تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثيرها على العمل (خضير محمود، ٢٠٠٢: ٨٥).

• **البعد الرابع : المشرفين التربويين :** دور المنظمة في تحسين العلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوسين ، إذ أن العلاقات بينهما عامل مهم في إشاعة الأمن النفسي في كل بيئة عمل، حيث كشفت الدراسات عن أن رضا الموظف يرتفع عندما يكون المشرف المباشر متفهماً ويظهر الاهتمام الشخصي بمرؤوسيه، ويشجعهم على المشاركة واتخاذ القرارات. ويؤكد (فروم 1964 Vroom) أن هناك دلائل تشير إلى أنه كلما كانت الإدارة القيادية تمتاز بمراعاة شعور الآخرين وبالديموقراطية أدى ذلك إلى ارتفاع معدلات الرضا المهني من جانب وزيادة الإنتاج من جانب آخر. (عويد سلطان، ٢٠١٨: ١٩٦-١٩٩)

• **البعد الخامس : الإدارة :** مدى استتعار الإدارة أو المدير لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، ومستوى تأثير المدير على رضا الأفراد عن عملهم يتوقف على سلوكه الإداري ومدى سيطرته على وسائل الإشباع المادية والمعنوية التي يعتمد عليها المرؤوسين تحت إدارته ، ويتوقف أيضاً على الخصائص الشخصية للمرؤوسين

أنفسهم فوسائل الإشباع التي تحت سيطرت المدير تزيد من تأثير سلوكه على مرؤوسيه.(محسن فاروق فليه، السيد محمد، ٢٠٠٥: ٢٦٣)

● **البعد السادس : العمل :** هو الجُهد الجسديّ الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدفٍ مُعيّن يعود عليه بالنّفع. ويُعرف العمل أيضاً بأنه الواجبات المُترتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقها بطريقةٍ صحيحة؛ حتّى يحصلوا على عوائدٍ ماديةٍ مُحدّدة بفترةٍ زمنيةٍ مُعيّنة. لأهمية العمل بالنسبة للفرد دور كبير على رضاه المهني فإذا كان العمل مصدر عيش للعامل وأسرته كان ارتباطه به وتعلقه به أيضاً وبالتالي رضاه عنه جيد.(مصطفى نجيب ، ٢٠٠٠: ١١٣).

● **البعد السابع : الأجر :** تعد الحوافز والأجور من العوامل التي تحقق الرضا المهني وهي أما أن تكون مادية مالية تقوم بإشباع حاجات الفرد العامل وتشجعه على بذل قصارى جهده ومن الحوافز الراتب المكافآت التشجيعية والترفيعات أو العلاوات و من مزايا الحوافز المادية السرعة الفورية و الأثر المباشر الذي يعطيه الفرد لعمله و تحسين الأداء بشكل دوري ومنتظم( عارف الجريد، ٢٠٠٧: ١٤). أو أن تكون الحوافز معنوية ولدى العامل حوافز يتم إشباعها معنوياً وهي التي تساعد الفرد على إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية فتزيد من شعور العامل بالرقى في عمله و ولائه له وتحقيق التعاون بين زملائه وما يعزز الحوافز المعنوية توجيه كلمات الشكر واختيار العامل كموظف مثالي في المنظمة والإجازات والمشاركة في اتخاذ القرارات والترقية والإعلان في لوحات الشرف.(Aydin.A، 357، 2012)

### المقاييس السابقة :

مقياس عبد الحميد حكيم ( ٢٠٠٩ ) هدف لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة من الجنسين ، تكون المقياس من ٥٠ عبارة ، مقسمين على ٧ أبعاد ، تم عمل صدق المحكمين وثبات المقياس ألفا كرونباخ. مقياس خالد المطيري ( 2015 ) هدفت الدراسة إلى التعرف على منبئات الرضا الوظيفي. وكان عدد مفردات الأداة ٦٠ عبارة ، حيث مقسم على ٥ أبعاد ، وكان تقنين الأداة بعمل صدق وثبات ، بالإضافة إلى صدق المحكمين.

مقياس عبد الله محمد عبد النبي (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى قياس الرضا عن العمل لدى المعلمين ، حيث كانت عدد عباراته ٣٥ عبارة مقسمة على ٣ أبعاد ، وكان عدد مفردات كل بعد ٧ عبارات ، وقام الباحثة بعمل تقنين الأداة بعمل صدق وثبات وتحليل عاملى من الدرجة الثانية.

مقياس برباج محمد الأمين (٢٠١٦) هدفت على قياس الرضا الوظيفي لدى حالة المؤسسة العمومية وكانت عدد عباراته ٢٧ ، وعدد الأبعاد ٤ ، وتم عمل صدق وثبات للمقياس ، صدق المحتوى وصدق المحك مقياس بن موفق الميلود (٢٠١٧) . هدف لقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم ، تكون المقياس من ٤٣ فقرة ، مقسمين على ٤ أبعاد ، وتم عمل صدق المحكمين وثبات المقياس

### مبررات إعداد مقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي:

المقاييس السابقة تناولت الرضا المهني لدى معلمة/ة في مراحل عمرية متنوعة ومتغيرة ، وكل دراسة استخدمت أبعاد متغايرة عن الأخرى فمنهم من استخدم ٣ أبعاد والأخر استخدم ٤ أبعاد ، وترى الباحثة أن

استخدام أبعاد أكثر ملائمة للعينة المختارة لتصميم المقياس والتطبيق عليها استخدمت ٧ أبعاد لدى عينة لم يتم استخدام مقياس الرضا المهني عليها من قبل ألا وهم معلمات التعليم قبل المدرسي.

### إجراءات الدراسة:

وتتمثل اجراءات الدراسة فيما يلي:

#### ١- منهج الدراسة:

ويتمثل في المنهج الوصفي ، وهو المنهج الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة.

#### ٢- عينة الدراسة:

أجرت الباحثة عمليات تطبيق على (٣٠٠) معلمة من التعليم قبل المدرسي وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس الرضا المهني بالطرق الآتية:

#### أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي وصدق الإتساق الداخلي.

#### ١- الصدق العاملي Factorial Validity

قامت الباحثة بالاطلاع على الادب السيكلوجي والتربوي والاستفادة من الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بالرضا المهني للاستفادة منها في بناء الدراسة، وصياغة عباراته من خلال بعض الدراسات السابقة، وعليه تم إعداد مقياس الرضا المهني، ويتكون من ١٠١ فقرة تقيس الرضا المهني، وتم تحديد مستوى الموافقة ب ٥ مستويات " لا ينطبق على اطلاقاً، لا ينطبق على، ينطبق بدرجة قليلة، ينطبق بدرجة كبيرة، ينطبق بدرجة كبيرة جداً) و أعطيت (١، ٢، ٣، ٤، ٥) كترج لجميع الفقرات، وتم توزيع القرات إلى موجبة وسالبة، كما هو يوضحها الجدول (١).

جدول (١) فقرات مقياس الرضا المهني الموجبة والسالبة

عدد الفقرات	أرقام الفقرات	نوع الفقرات
٧١	١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٤، ١٥، ١٦، ٢٠، ٢١، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٤، ٤٤، ٤٥، ٤٧، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ٩٩، ١٠٠، ١٠١.	الموجبة
٣٢	٥، ١٠، ١٣، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٧، ٢٩، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٦، ٤٨، ٤٨، ٦١، ٦٢، ٦٧، ٦٨، ٧٣، ٧٤، ٧٨، ٨٦، ٨٧، ٩١، ٩٢، ٩٨.	السالبة
١٠١	المجموع	

وتنحصر درجات الاستبانة بين ١٠١ – ٥٠٥، وقام الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد المجالات التي تشتمل عليها الاستبانة.

- صدق الأدوات وثباتها

حسب الخصائص السيكومترية

أ. التحليل العاملي Factorial Validity:

قام الباحثة بإجراء التحليل العاملي، كما يلي:

تم التحقق من كفاية حجم العينة باستخدام كل من مقياس Kaiser – Myar – Olkin (KMO) واختبار (Bartlett's Test of Sphericity) كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (2) بيان قيمة KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		٠,٦٥٠
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	٢٧٦٥٠,٠٢٠
	Df	٥٠٥٠
	Sig.	٠,٠٠٠

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة KMO بلغت (٠,٦٥٠)، وهي قيمة أكبر من الحد الأدنى للقيمة المقبولة لكفاية العينة وهي (٠,٥٠)، كما أن اختبار Bartlett's Test دال احصائياً عند ٠,٠١، وهذا يعني حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

وتم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لهوتنج Hotting التي تعتبر من أكثر الطرق التحليل العاملي دقة، وذلك لاستخلاص العوامل تبعاً لمحك كايزر المقترح من طرف جثمان Gutman، ونتيجة لذلك كان عدد العوامل المستخلصة (٧) عوامل، الجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) نتائج العوامل المستخلصة من التحليل العاملي

العوامل	الجذر الكامن			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب بعد التدوير		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.046	15.887	15.887	١٦,٠٤٦	١٥,٨٨٧	١٥,٨٨٧	١١,٥٩٠	١١,٤٧٥	١١,٤٧٥
2	8.379	8.296	24.183	٨,٣٧٩	٨,٢٩٦	٢٤,١٨٣	٧,٩٢٢	٧,٨٤٤	١٩,٣١٩
3	6.432	6.368	30.550	٦,٤٣٢	٦,٣٦٨	٣٠,٥٥٠	٧,٩٢١	٧,٨٤٣	٢٧,١٦٢
4	4.684	4.637	35.188	٤,٦٨٤	٤,٦٣٧	٣٥,١٨٨	٥,٦٤٦	٥,٥٩٠	٣٢,٧٥٢
5	3.630	3.595	38.782	٣,٦٣٠	٣,٥٩٥	٣٨,٧٨٢	٤,٩٦٤	٤,٩١٥	٣٧,٦٦٧
6	3.352	3.318	42.101	٣,٣٥٢	٣,٣١٨	٤٢,١٠١	٣,٩٢٥	٣,٨٨٦	٤١,٥٥٣
7	2.985	2.955	45.056	٢,٩٨٥	٢,٩٥٥	٤٥,٠٥٦	٣,٥٣٨	٣,٥٠٣	٤٥,٠٥٦
8	2.684	2.657	47.713						
9	2.645	2.619	50.332						
10	2.348	2.325	52.657						
11	2.270	2.247	54.904						
12	2.052	2.032	56.936						
13	1.990	1.970	58.906						



الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

العوامل	الجذر الكامن			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
14	1.890	1.872	60.778						
15	1.797	1.779	62.557						
16	1.659	1.642	64.199						
17	1.627	1.611	65.810						
18	1.507	1.492	67.302						
19	1.413	1.399	68.701						
20	1.359	1.345	70.046						
21	1.292	1.279	71.326						
22	1.236	1.224	72.550						
23	1.166	1.154	73.704						
24	1.093	1.082	74.787						
25	1.078	1.067	75.854						
26	1.069	1.058	76.912						
27	0.997	0.987	77.899						
28	0.948	0.939	78.838						
29	0.938	0.928	79.766						
30	0.863	0.854	80.620						
31	0.803	0.795	81.416						
32	0.792	0.784	82.200						
33	0.782	0.774	82.974						
34	0.732	0.724	83.698						
35	0.702	0.695	84.393						
36	0.665	0.658	85.051						
37	0.646	0.640	85.691						
38	0.630	0.624	86.315						
39	0.593	0.587	86.902						
40	0.585	0.579	87.481						
41	0.562	0.557	88.038						
42	0.546	0.541	88.579						
43	0.541	0.536	89.115						
44	0.529	0.524	89.639						
45	0.479	0.475	90.114						
46	0.473	0.468	90.582						

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

العوامل	الجذر الكامن			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
47	0.465	0.460	91.042						
48	0.443	0.439	91.481						
49	0.421	0.417	91.897						
50	0.393	0.390	92.287						
51	0.378	0.374	92.661						
52	0.376	0.372	93.033						
53	0.363	0.359	93.392						
54	0.361	0.357	93.749						
55	0.329	0.326	94.075						
56	0.309	0.306	94.381						
57	0.308	0.305	94.685						
58	0.292	0.289	94.975						
59	0.280	0.277	95.252						
60	0.259	0.257	95.509						
61	0.258	0.255	95.764						
62	0.250	0.248	96.012						
63	0.243	0.240	96.252						
64	0.230	0.228	96.480						
65	0.208	0.206	96.686						
66	0.200	0.198	96.884						
67	0.192	0.190	97.074						
68	0.184	0.182	97.256						
69	0.176	0.175	97.431						
70	0.173	0.172	97.602						
71	0.161	0.160	97.762						
72	0.158	0.157	97.919						
73	0.152	0.150	98.069						
74	0.150	0.149	98.218						
75	0.149	0.148	98.365						
76	0.128	0.127	98.492						
77	0.124	0.123	98.616						
78	0.120	0.119	98.735						

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

العوامل	الجذر الكامن			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
79	0.118	0.117	98.851						
80	0.103	0.102	98.953						
81	0.098	0.097	99.050						
82	0.095	0.094	99.144						
83	0.093	0.093	99.236						
84	0.090	0.089	99.326						
85	0.083	0.082	99.408						
86	0.076	0.076	99.483						
87	0.071	0.070	99.554						
88	0.060	0.059	99.613						
89	0.058	0.057	99.670						
90	0.051	0.051	99.721						
91	0.047	0.046	99.767						
92	0.041	0.041	99.808						
93	0.037	0.037	99.845						
94	0.031	0.031	99.876						
95	0.027	0.026	99.902						
96	0.025	0.025	99.927						
97	0.021	0.021	99.948						
98	0.016	0.016	99.963						
99	0.014	0.014	99.977						
100	0.013	0.013	99.990						
101	0.010	0.010	100.000						

يتضح من الجدول (٤) أن عدد العوامل المستخلصة التي جذرها الكامن هي (٤) عوامل يفسرون (٤٠,٧٠٤%) من التباين الكلي، ثم أجرى التدوير المائل للعوامل بطريقة Quartimax الجدول الآتي يبين تشبع عبارات الاستبانة على العوامل بعد التدوير، والجدول (٤) والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٤) رقم العبارة وتشبعها على العوامل قبل التدوير Component Matrix

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b65	0.766						
b82	0.710						
b66	0.707						
b52	0.690		0.307				
b54	0.675						
b41	0.666						
b84	0.656						
b60	0.654						
b80	0.649		0.460				
b79	0.614			-.413-			
b53	0.598						
b76	0.593		0.473				
b40	0.591						
b21	0.581			-.348-			
b70	0.576					-.307-	
b43	0.570						
b48	0.569						
b74	0.567						
b81	0.554		0.478				
b27	0.545		0.325		-.429-		
b69	0.543				0.487		
b90	0.513						
b83	0.503						-.394-
b16	0.490		0.336				
b77	0.488			0.413	0.433	-.314-	
b39	0.487		-.325-				
b31	0.485		-.317-		0.358		
b85	0.481		0.410				
b12	-.477-						

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b88	0.460		0.445				
b20	0.458						0.317
b50	0.440			0.374		0.313	
b63	-.428-						
b75	0.404		0.305				
b67	0.401						
b33	0.389						-.306-
b17	0.385				-.340-		
b2	-.352-						
b7	0.331						
b22	0.311						
b45							
b87		0.831					
b38		0.829					
b61		0.823					
b29		0.798					
b92		0.798					
b91		0.775					
b68		0.751					
b36		0.738					
b35		0.684					
b18		0.660					
b94		0.502					
b97		0.418					
b6		-.401-					
b98		0.390					
b95		0.355			0.332		
b23		0.331					
b99							
b8							
b73	0.466		-.590-				

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b24	0.474		0.541				
b26	0.458		0.517				
b19	0.342		-.472-				
b42	0.465		-.465-				
b56			0.460				
b89			0.456				
b47			0.390				
b59			-.386-		0.338		-.315-
b15			0.347				
b58			0.310				
b72			0.310				
b55			0.301				
b62							
b57	0.388			0.697			
b44	0.546			0.633			
b64	0.476			0.629			
b30	0.401			0.614			
b49	0.454			0.588			
b93	0.462			-.489-			
b37				-.429-		0.347	
b78				0.394			-.393-
b86				0.381	-.324-		
b100					0.404		
b101					0.320		
b96							
b28			0.474				-.492-
b32	0.396					0.489	
b4	-.363-				0.302	0.410	
b11	-.359-		0.312			0.377	

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b34	-.348-			-.351-	0.357	- .359-	
b5						0.341	
b13						0.333	
b3							
b25							
b46							
b71							- .475-
b14		-.338-					0.358
b1							- .334-
b9							0.331
b10							
b51							

جدول (٥) رقم العبارة وتشبعها على العوامل بعد التدوير  
Rotated Component Matrix

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b80	0.840						
b76	0.790						
b24	0.761						
b81	0.732						
b52	0.722						
b65	0.718						
b26	0.709						
b60	0.705						
b27	0.667						
b85	0.665						
b84	0.653						
b88	0.653						
b66	0.650						
b16	0.601						

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b82	0.548						
b70	0.535						
b53	0.505						
b75	0.492						
b41	0.473						
b90	0.468						
b47	0.440						
b7	0.393						
b17	0.362						
b15	0.353						
b22	0.330						
b72	0.309						
b25							
b61		0.848					
b87		0.845					
b29		0.831					
b38		0.810					
b92		0.804					
b68		0.759					
b91		0.757					
b36		0.740					
b35		0.727					
b18		0.626					
b94		0.526					
b97		0.480					
b95		0.463					
b100		0.430					
b98		0.418					
b101		0.314					
b23							
b99							
b62							
b42			0.758				



الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b54			0.652				
b79			0.633				
b31			0.596				
b40			0.555				
b73			0.554				
b19			0.526				
b74			0.520				
b21			0.519				
b39			0.517				
b93			0.516				
b20			0.515				
b69			0.506				
b37			0.475				
b67			0.393				
b43			0.377				
b48			0.362				
b57				0.811			
b64				0.776			
b44				0.773			
b30				0.730			
b49				0.692			
b77				0.605			
b50				0.405			
b78				0.370			
b86				0.329			
b4					0.676		
b12					0.614		
b11					0.607		
b14					0.540		
b10					0.535		
b2					0.502		
b13					0.486		
b5					0.410		

N. Component	Components						
	1	2	3	4	5	6	7
b56					0.402		
b6					0.393		
b9					0.390		
b3					0.326		
b63					0.318		
b45							
b8							
b96							
b28						0.581	
b34						0.571	
b55						0.443	
b58						0.416	
b89						0.383	
b46							
b83							0.648
b59							0.567
b32							0.486
b71							0.449
b51							0.448
b33							0.353
b1							

يتضح من الجدول (٥) الآتي:

- العامل الأول تشبعت عليه (٢٦) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل الثاني تشبعت عليه (١٦) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل الثالث تشبعت عليه (١٧) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل الرابع تشبعت عليه (٩) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل الخامس تشبعت عليه (١٣) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل السادس تشبعت عليه (٥) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
  - العامل السابع تشبعت عليه (٦) عبارة تشبعاً ذا دلالة إحصائية.
- وقد تبين أن هناك (٩) فقرات لا تنتمي للعوامل، وهي الفقرة رقم (١، ٨، ٢٣، ٢٥، ٩٩، ٦٢، ٤٥، ٤٦، ٩٦).
- العامل الأول:**

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (٢٦) عبارة ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣٠٩)، (٠,٨٤٠) وبلغ جذره الكامن (١٥,٨٨٧)، ويفسر هذا العامل (١٥,٨٨٧%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (٦) هذه العبارات.

جدول (٦) عبارات العامل الأول ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

#	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١	b7	أحب عملي كثيراً.	0.393
٢	b15	أستطيع على تحليل الموقف الصفي والتعامل معه بحكمة.	0.353
٣	b16	أحرص على معالجة العقبات لإظهار المدرسة /الروضة بصورة لائقة.	0.601
٤	b17	يقال لي بأنني سريعة الغضب.	0.362
٥	b22	تقلقتني آراء الآخرين التي أراها غير مهنية.	0.330
٦	b24	أحرص على استخدام الاساليب المختلفة لإدارة الصف.	0.761
٧	b26	أحرص على متابعة المستجدات في الوسائل التعليمية المختلفة.	0.709
٨	b27	تؤثر مشاكل العائلية على تركيزي في العمل.	0.667
٩	b41	أعاني من الضجيج في مكان عملي.	0.473
١٠	b47	لدي استعداد لبذل جهود كبيرة في العمل.	0.440
١١	b52	أحرص على تعزيز علاقتي بإدارة المدرسة.	0.722
١٢	b53	أنا راضية عن المكانة التي تحتلها مهنة معلمة مرحلة التعليم قبل المدرسي.	0.505
١٣	b60	أحرص على التعاون مع زميلات العمل لتبادل الخبرات.	0.705
١٤	b65	أتواصل مع زميلات العمل وأعمل معهم بروح الفريق.	0.718
١٥	b66	أشعر بالاطمئنان لاستمراريتي في العمل.	0.650
١٦	b70	أسعى لتنسيق بشكل فعال مع زميلاتي في العمل.	0.535
١٧	b72	لدي القدرة على ادارة الضغوط على الصعيد الشخصي.	0.309
١٨	b75	ترضييني نظرة أفراد أسرتي لمهنة معلمة مرحلة التعليم قبل المدرسي.	0.492
١٩	b76	أحرص على ان أكون قدوة للطلبة.	0.790
٢٠	b80	أعمل على إضفاء جو من المرح والتشويق مع الطلبة.	0.840
٢١	b81	أتواصل ع أولياء الأمور بشكل جيد.	0.732
٢٢	b82	تحرص الإدارة على حصولي على النشرات واللوائح التي تخص عملي.	0.548
٢٣	b84	مهنتي تساعدني على تنمية صداقات حميمة في المجتمع.	0.653
٢٤	b85	أحرص على توظيف كافة الوسائل التكنولوجية في المدرسة/الروضة.	0.665

درجة التشبع	العبارة	رقم العبارة	#
0.653	لدي القدرة على ادارة الصف.	b88	٢٥
0.468	تقدم لي الموجهة المساعدة عند حاجتي.	b90	٢٦

يتضح من الجدول (٦) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول العلاقة مع زملاء العمل، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال العلاقة مع زملاء العمل.

#### العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العاملية عن وجود (١٦) عبارة ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣١٤) (٠,٨٤٨) وبلغ جذره الكامن (٨,٢٩٦)، ويفسر هذا العامل (٨,٢٩٦%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (٧) هذه العبارات.

جدول (٧) عبارات العامل الثاني ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

درجة التشبع	العبارة	رقم العبارة	#
0.626	لا يسمح لي عملي على فرصة الحصول على الإنماء المهني.	b18	١
0.831	لا تشجعني الإدارة على إبداء آرائي ومقترحاتي.	b29	٢
0.727	أشعر بالملل تجاه الروتين المستمر في عملي.	b35	٣
0.740	لا تتاح لي فرصة المشاركة في صنع القرار.	b36	٤
0.810	لا يوجد مستوى تعاون من الزملاء.	b38	٥
0.848	لا أتوقع الأداء الجيد في العمل.	b61	٦
0.759	لا يوجد تحديد واضح للأهداف التي ينبغي تحقيقها.	b68	٧
0.845	لا تخبرني المشرفة بأني معلمة جيدة.	b87	٨
0.757	سياسة الإدارة في مدرستي غير واضحة.	b91	٩
0.804	موجهتي لا تساندني.	b92	١٠
0.526	أستطيع على تحليل الموقف الصفي والتعامل معه بحكمة.	b94	١١
0.463	تعامل موجهتي جميع المعلمات بعدالة.	b95	١٢
0.480	أوظف اساليب العقاب والثواب بطريقة عقلانية.	b97	١٣
0.418	أشعر بعدم الراحة مع من أعمل معهم.	b98	١٤
0.430	تلاحظني الموجهة عندما أجيد الأداء في عملي.	b100	١٥
0.314	أبذل جهدًا خاصًا لمساعدة زميلاتي.	b101	١٦

يتضح من الجدول (٧) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول الولاء الوظيفي، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال الولاء الوظيفي.

### العامل الثالث:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١٧) عبارات ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣٦٢)، (٠,٧٥٨) وبلغ جذره الكامن (٦,٣٦٨)، ويفسر هذا العامل (٦,٣٦٨%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (٨) هذه العبارات.

جدول (٨) عبارات العامل الثالث ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

درجة التشبع	العبرة	رقم العبرة	#
0.526	عند قيام الإدارة بإحداث تغييرات في المجال الوظيفي لا تأخذ برأي المعلمات.	b19	١
0.515	توجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية.	b20	٢
0.519	أنا راضٍ عن ثناء ومدح المدير / المديرية لي.	b21	٣
0.596	الموظفون في المدرسة يعاملون بالعدل والمساواة.	b31	٤
0.475	يفوضني المشرف بمهمة تدريب زميلاتي.	b37	٥
0.517	لا توجد عدالة في الأجور بيني و زملائي.	b39	٦
0.555	أعاني من الشعور بأن طاقاتي وقدراتي غير مستغلة جيداً.	b40	٧
0.758	القرارات التي تصدرها الإدارة لا تخدم الهدف الذي وضعت من أجله.	b42	٨
0.377	أنا راضية عن مدى الاهتمام الذي يوليه المسؤولون في الدولة بمهنة معلمة مرحلة التعليم قبل المدرسي.	b43	٩
0.362	أعاني من سوء تصميم بيئة عملي.	b48	١٠
0.652	أنا راضية ومرتاحة في عملي.	b54	١١
0.393	لا احصل على تدريب كافٍ عند ادخال مناهج جديدة .	b67	١٢
0.506	يساعد المشرف في تبادل الخبرات في المجال.	b69	١٣
0.554	كمية المهام الموكلة إلي أكثر من اللازم.	b73	١٤
0.520	مسؤولياتي وصلاحياتي غير محددة تحديد دقيق.	b74	١٥
0.633	تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل.	b79	١٦
0.516	تحفزني زميلاتي لأداء عملي بشكل أفضل.	b93	١٧

يتضح من الجدول (٨) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول البعد الشخصي، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال البعد الشخصي.

### العامل الرابع:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (٩) عبارات ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣٢٩)، (٠,٨١١) وبلغ جذره الكامن (٤,٦٣٧)، ويفسر هذا العامل (٤,٦٣٧%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (٩) هذه العبارات.

جدول (9) عبارات العامل الرابع ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

درجة التشبع	العبرة	رقم العبرة	#
0.730	أتواصل مع المشرف في حال عدم وضوح بعض المعلومات لدي في الجانب التخصصي.	b30	١
0.773	يشجعني المشرف على الإبداع والابتكار.	b44	٢
0.692	يساهم المشرف في توجيهي بالشكل الصحيح.	b49	٣
0.405	عند غيابي عن العمل تقوم إحدى زميلاتي بالتغطية عني	b50	٤
0.811	يتواصل معي المشرف بشكل مباشر في حال حدوث أي مستجدات في المجال.	b57	٥
0.776	يسعى المشرف إلى تطوير أدائي مهنيًا.	b64	٦
0.605	يتابع المشرف خطتي و منجزاتي.	b77	٧
0.370	أشعر بالتعب والإرهاق بعد نهاية العمل.	b78	٨
0.329	عملي يتضمن أعمالاً روتينية.	b86	٩

يتضح من الجدول (٩) أن معاني ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول المشرفين التربويين، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال المشرفين التربويين.

#### العامل الخامس:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١٣) عبارات ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣١٨)، (٠,٦٧٦) وبلغ جذره الكامن (٣,٥٩٥)، ويفسر هذا العامل (٣,٥٩٥%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (١٠) هذه العبارات.

جدول (١٠) عبارات العامل الخامس ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

درجة التشبع	العبرة	رقم العبرة	#
0.502	فرصة التقدم الوظيفي غير واضحة في الروضة/المدرسة.	b2	١
0.326	كثيراً ما تقوم الإدارة بإحداث تغييرات في مجال العمل واجراءاته.	b3	٢
0.676	أتلقي تعليمات متعارضة من شخصين أو أكثر.	b4	٣
0.410	أشعر في كثير من الأحيان أن قيم وقواعد السلوك الخاصة بي لا تتوافق فكرياً مع قواعد سلوك زملائي.	b5	٤
0.393	يوجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت.	b6	٥
0.390	يوفر العمل لي فرصاً للتمو الاجتماعي.	b9	٦
0.535	أشعر أن فرص التقدم الوظيفي في وظيفتي أقل منها في الوظائف الأخرى.	b10	٧

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان

0.607	أرى أن كثيراً من تغييرات العمل التي تحدثها الإدارة لا تخدم العمل.	b11	٨
0.614	أتلقي تعليمات وأوامر متعارضة من نفس الشخص.	b12	٩
0.486	كثيراً ما تقلقني تصرفات زملائي في العمل التي أراها غير أخلاقية.	b13	١٠
0.540	يتناسب الراتب مع وضعي المهني.	b14	١١
0.402	أشعر أن فرصة التقدم الوظيفي في وظيفتي أقل منها في الوظائف الأخرى.	b56	١٢
0.318	أعاني من نقص المعلومات الخاصة بأداء عملي.	b63	١٣

يتضح من الجدول (١٠) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول الإدارة، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال الرضا الإدارة.

#### العامل السادس:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (٥) عبارات ذات تشعبات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشعب هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣٨٣)، (٠,٥٨١) وبلغ جذره الكامن (٣,٣١٨)، ويفسر هذا العامل (٣,٣١٨%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (١١) هذه العبارات.

#### جدول (١١) عبارات العامل الخامس ذات التشعبات الدالة ومعاملات تشعبات كل منها

درجة التشعب	العبرة	رقم العبرة	#
0.581	كثيراً ما أقوم بتأدية مهام ليست من مهامي الوظيفية.	b28	١
0.571	أعاني من صراع الأدوار بين عملي وواجباتي العائلية.	b34	٢
0.443	اضطر أحياناً للعمل ساعات إضافية.	b55	٣
0.416	يضايقني عدم تعاون زملائي معي فيما يخص العمل.	b58	٤
0.383	ظروف العمل في مدرستي لا يمكن أن تكون أكثر من ذلك.	b89	٥

يتضح من الجدول (١٠) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول العمل، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمجال الرضا العمل.

#### العامل السابع:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (٦) عبارات ذات تشعبات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشعب هذه العبارات على هذا العامل ما بين (٠,٣٥٣)، (٠,٦٤٨) وبلغ جذره الكامن

(٢,٩٥٥)، ويفسر هذا العامل (٢,٩٥٥%) من حجم التباين الكلي، وفيما يلي يوضح الجدول (١٢) هذه العبارات.

جدول (12) عبارات العامل الخامس ذات التشبعات الدالة ومعاملات تشبعات كل منها

درجة التشبع	العبرة	رقم العبرة	#
0.486	أنا راضية عن نظرة زملائي من المهن الأخرى إلى مهنة معلمة مرحلة التعليم قبل المدرسي.	b32	١
0.353	يتناسب الراتب مع متطلبات المعيشة.	b33	٢
0.448	هناك أمان مستقبلي في حالة التقاعد من الناحية المالية.	b51	٣
0.567	توفر المدرسة نظام الإنذار لكل معلم.	b59	٤
0.449	الراتب ف المذكور في العقد أعلى من الراتب الذي استلمه.	b71	٥
0.648	المجتمع المحلي يساند مهنة معلمة التعليم قبل المدرسي .	b83	٦

يتضح من الجدول (١٢) أن معانٍ ومضامين هذه البنود يتضح أنها تدور حول الأجر، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بمحال الرضا الأجر. وهكذا توصل الباحثة إلى أداة يمكن استخدامها في قياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي، حيث روعي في إعداد وتصميم هذه الأداة ضرورة الاستفادة من جميع الأطر النظرية والتنظيرية التي بذلت أو قدمت في مجال الرضا المهني، ومحاولة تفسير طبيعة وماهية الرضا المهني. وبالتالي قد تضمن هذا المقياس، سبعة محاور/ أبعاد لقياس الرضا المهني، ويشمل كل منها على مجموعة من العبارات التي تنتمي إليها أو تندرج تحتها، وذلك على نحو متكامل بما يمكن تحديد وقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي. وجدول (١٣) يبين توزيع الفقرات، حسب المجالات التي تنتمي إليها.

جدول (13) فقرات أبعاد مقياس الرضا المهني

عدد الفقرات	أرقام الفقرات	المجال
٢٦	٦، ١٣، ١٤، ١٥، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٣٧، ٤١، ٤٦، ٤٧، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦٣، ٦٥، ٦٨، ٦٩، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٧، ٧٨، ٨١، ٨٣.	العلاقة مع زملاء العمل
١٦	١٦، ٢٥، ٣١، ٣٢، ٣٤، ٥٥، ٦١، ٨٠، ٨٤، ٨٥، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢.	الولاء الوظيفي
١٧	١٧، ١٨، ١٩، ٢٧، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٢، ٤٨، ٦٠، ٦٢، ٦٦، ٦٧، ٧٢، ٨٦.	البعد الشخصي
٩	٢٦، ٤٠، ٤٣، ٤٤، ٥١، ٥٧، ٧٠، ٧١، ٧٩.	المشرفين التربويين
١٣	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ٥٠، ٥٦.	الإدارة
٥	٢٤، ٣٠، ٤٩، ٥٢، ٨٢.	العمل



الأجر	٢٨، ٢٩، ٤٥، ٥٣، ٦٤، ٧٦.	٦
المجموع		٩٢

ب. صدق البناء التكويني

جرى التحقق من صدق البناء التكويني للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١٤) معاملات الارتباط اتساق داخلي بين العبارات والمجالات لمقياس الرضا المهني (ن)

$$= 300$$

العلاقة رقم	الارتباط معامل	العلاقة رقم	الارتباط معامل	العلاقة رقم	الارتباط معامل	العلاقة رقم	الارتباط معامل	العلاقة رقم	الارتباط معامل
<b>العلاقة مع زملاء العمل</b>									
٧	**٠,٣٨١	١٥	**٠,٣٢٧	١٦	**٠,٥٨٨	١٧	**٠,٤٥٧	٢٢	**٠,٤٠٦
٢٤	**٠,٦٧٤	٢٦	**٠,٦٥٠	٢٧	**٠,٦٩٤	٤١	**٠,٥٩٠	٤٧	**٠,٤٢٥
٥٢	**٠,٧٣٧	٥٣	**٠,٦٠٠	٦٠	**٠,٧٢٣	٦٥	**٠,٧٨٠	٦٦	**٠,٦٩٦
٧٠	**٠,٥٩٠	٧٢	**٠,٢٧٣	٧٥	**٠,٥٢٣	٧٦	**٠,٧٣٩	٨٠	**٠,٨٠٢
٨١	**٠,٧٠٥	٨٢	**٠,٦٣٨	٨٤	**٠,٧٠٨	٨٥	**٠,٦٥١	٨٨	**٠,٦٠٣
٩٠	**٠,٥٤٧								
<b>الولاء المهني</b>									
١٨	**٠,٦٣٥	٢٩	**٠,٨٢١	٣٥	**٠,٧١٥	٣٦	**٠,٧٢٦	٣٨	**٠,٨٢٢
٦١	**٠,٨٤١	٦٨	**٠,٧٤٦	٨٧	**٠,٨٤١	٩١	**٠,٧٥٩	٩٢	**٠,٨١٠
٩٤	**٠,٥٥٧	٩٥	**٠,٤٨٦	٩٧	**٠,٥٢٤	٩٨	**٠,٤٥٩	١٠٠	**٠,٤٥١
١٠١	**٠,٣٤٢								
<b>البعد الشخصي</b>									
١٩	**٠,٥٦٤	٢٠	**٠,٥٧٩	٢١	**٠,٥٩٩	٣١	**٠,٦٦٨	٣٧	**٠,٤٤٢
٣٩	**٠,٦٦٨	٤٠	**٠,٦٥٩	٤٢	**٠,٦٨٣	٤٣	**٠,٥٥٢	٤٨	**٠,٥٢٨
٥٤	**٠,٧٨٩	٦٧	**٠,٥٣١	٦٩	**٠,٥٢٢	٧٣	**٠,٦٥٥	٧٤	**٠,٦٤٩
٧٩	**٠,٧٠٨	٩٣	**٠,٥٤٢						
<b>المشرفين التربويين</b>									
٣٠	**٠,٧٦٨	٤٤	**٠,٨٤٧	٤٩	**٠,٨٠٣	٥٠	**٠,٥٨٥	٥٧	**٠,٨١٨
٦٤	**٠,٨٤٠	٧٧	**٠,٦٣٠	٧٨	**٠,٤٥٥	٨٦	**٠,٤٦٤		
<b>الإدارة</b>									
٢	**٠,٥٩٧	٣	**٠,٤٩٢	٤	**٠,٧٤٠	٥	**٠,٤٥٣	٦	**٠,٥٤١
٩	**٠,٤٨٧	١٠	**٠,٥٠٥	١١	**٠,٧١٨	١٢	**٠,٧٥٢	١٣	**٠,٤٧٠
١٤	**٠,٦١٦	٥٦	**٠,٤١٦	٦٣	**٠,٥٥٠				

الارتباط	معامل	رقم العادة	الارتباط	معامل	رقم العادة	الارتباط	معامل	رقم العادة	الارتباط	معامل
<b>العمل</b>										
**٠,٥٣٠	٨٩	**٠,٦٢٦	٥٨	**٠,٦٧٨	٥٥	**٠,٦٦٦	٣٤	**٠,٨١٥	٢٨	
<b>الأجر</b>										
**٠,٤٠٠	٧١	**٠,٦٦٤	٥٩	**٠,٥٥٦	٥١	**٠,٥٩٩	٣٣	**٠,٦٧٦	٣٢	
								**٠,٧٥٦	٨٣	

\*\* دالة عند ٠,٠١ \* دالة عند ٠,٠٥ // غير دالة

يتضح من الجدول (٦) أن مقياس الرضا المهني تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١، وهذا يدل على أن مجالات المقياس تتمتع بمعاملات صدق عالي وتقيس ما وضعت لقياسه، فقد تم إيجاد معاملات الارتباط بين كل مجال مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني، والجدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (15) معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني (ن = ٣٠٠)

#	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط
١	العلاقة مع زملاء العمل	٢٦	**٠,٥٣٠
٢	الولاء الوظيفي	١٦	**٠,٦٨٩
٣	البعد الشخصي	١٧	**٠,٦٧٨
٤	المشرفين التربويين	٩	**٠,٥٥٧
٥	الإدارة	١٣	**٠,٥٨٩
٦	العمل	٥	**٠,٥٧٨
٧	الأجر	٦	**٠,٥٥٢

\*\* دالة عند ٠,٠١ \* دالة عند ٠,٠٥ // غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١). وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

جدول (16) يبين معامل الثبات (ألفا كرونباخ) و(طريقة التجزئة النصفية) لمقياس الرضا المهني

#	المجال	طريقة التجزئة النصفية

معادلة سبيرمان براون	معامل ارتباط بيرسون	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات		
٠,٩٣٣	٠,٨٧٤	٠,٩١٩	٢٦	العلاقة مع زملاء العمل	١
٠,٩٤٢	٠,٨٩٠	٠,٩١٧	١٦	الولاء الوظيفي	٢
٠,٨٩٨	٠,٨١٤	٠,٨٨٨	١٧	البعد الشخصي	٣
٠,٨٦٥	٠,٧٦٢	٠,٨٤٨	٩	المشرفين التربويين	٤
٠,٧٦٧	٠,٦٢٣	٠,٧٩٩	١٣	الإدارة	٥
٠,٧٤٧	٠,٥٩٦	٠,٦٨٧	٥	العمل	٦
٠,٦٧٧	٠,٥١٢	٠,٦٥٢	٦	الأجر	٧
٠,٩١٣	٠,٨٣٩	٠,٨٤٥	٩٢	الدرجة الكلية	

- معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تبين من خلال الجدول (١٣) بأن معامل ألفا كرونباخ للمقياس الكلي يساوي (٠,٨٤٥)، وهذا دليل كافي على أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي ومرتفع.
- معاملات الثبات التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

$$r_2$$

معامل الثبات =  $r+1$  حيث (ر) معامل الارتباط.

وتم حساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية، حيث تم قسمة بنود المقياس الكلي إلى نصفين، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين مجموع فقرات النصف الأول ومجموع فقرات النصف الثاني للمقياس والبعد، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون لدرجات المقياس بهذه الطريقة (٠,٨٣٩)، وبعد استخدام معادلة سبيرمان - براون المعدلة أصبح معامل الثبات (٠,٩١٣)، وهذا دليل كافي على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

مما يطمئن الباحثة على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة. كما استخدم طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة، وقد بين أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن الباحثة على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

#### ت. تصحيح المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٩٢) عبارة تتدرج تحته خمسة أبعاد مختلفة للرضا المهني كما في الجدول التالي:

#### جدول (١٧) جوانب وأبعاد الصورة النهائية لمقياس الرضا المهني

المجال	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
--------	---------------	-------------

٢٦	١٣، ١٤، ١٥، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٣٧، ٤١، ٤٦، ٤٧، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦٣، ٦٥، ٦٨، ٦٩، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٨، ٧٧، ٨١، ٨٣.	العلاقة مع زملاء العمل
١٦	١٦، ٢٥، ٣١، ٣٢، ٣٤، ٥٥، ٦١، ٨٠، ٨٤، ٨٥، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢.	الولاء الوظيفي
١٧	١٧، ١٨، ١٩، ٢٧، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٢، ٤٨، ٦٠، ٦٢، ٦٦، ٦٧، ٧٢، ٨٦.	البعد الشخصي
٩	٢٦، ٤٠، ٤٣، ٤٤، ٥١، ٥٧، ٧٠، ٧١، ٧٩.	المشرفين التربويين
١٣	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ٥٠، ٥٦.	الإدارة
٥	٢٤، ٣٠، ٤٩، ٥٢، ٨٢.	العمل
٦	٢٨، ٢٩، ٤٥، ٥٣، ٦٤، ٧٦.	الأجر
٩٢		المجموع

وأما بالنسبة لتقدير الدرجات، فيتم إعطاء المفحوص في العبارات الإيجابية خمس درجات إذا كانت الاستجابة تنطبق على بدرجة كبيرة جداً، وأربع درجات إذا كانت تنطبق على بدرجة كبيرة، وثلاث درجات إذا أجاب تنطبق على بدرجة قليلة، ودرجتان للإجابة لا تنطبق على، ودرجة للاستجابة لا تنطبق على إطلاقاً، والعكس عند العبارات السالبة، درجة واحدة إذا كانت الاستجابة تنطبق على بدرجة كبيرة جداً، ودرجتان إذا كانت تنطبق على بدرجة كبيرة، وثلاث درجات إذا أجاب تنطبق على بدرجة قليلة، وأربع درجات للإجابة لا تنطبق على، وخمسة درجات لاستجابة لا تنطبق على إطلاقاً، والعكس بالعبارات السالبة، حيث أرقام العبارات السالبة (٤، ٨، ١١، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٣، ٢٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٤٢، ٥٥، ٦٠، ٦١، ٦٦، ٦٧، ٧١، ٧٩، ٨٠، ٨٤، ٨٥) وتتراوح الدرجات (٩٢ - ٤٦٠) درجة.

### الخاتمة:

الهدف الأساسي للدراسة هو دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي، وذلك للتأكد من إمكانية تطبيق هذا المقياس في بيئة مدارس التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان، واستخراج معايير الرضا المهني تفسير بها النتائج لعينة التقنين، المكونة من مجموعة من معلمات التعليم قبل المدرسي، وتم التوصل من خلال الدراسة إلى النتائج التالية:

دراسة صدق المقياس تمت من خلال حساب الصدق التكويني، عن طريق إيجاد قيم الارتباطات بين الفقرة والأبعاد التي تنتمي إليها، وقد تراوحت عموماً (٠,٣٠٩) إلى (٠,٨٤٠)، فتراوحت قيم الارتباط بين الفقرات البعد الأول (زملاء العمل) ما بين (٠,٣٠٩)، (٠,٨٤٠)، أما البعد الثاني (الولاء الوظيفي) فتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٣١٤) (٠,٨٤٨)، وبالنسبة للبعد الثالث (الشخصي) فبلغت قيم الارتباط ما بين (٠,٣٦٢)، (٠,٧٥٨)، أما بخصوص البعد الرابع (المشرفين التربويين) فبلغت قيم الارتباط ما بين (٠,٣٢٩)، (٠,٨١١)، أما البعد الخامس (الإدارة) فبلغت قيم الارتباط ما بين (٠,٣١٨)، (٠,٦٧٦)، وبالنسبة للبعد السادس (رضا العمل) فبلغت قيم الارتباط (٠,٣٨٣)، (٠,٥٨١)، أما بخصوص البعد السابع والآخر (الأجر) فبلغت قيم الارتباط ما بين (٠,٣٥٣)، (٠,٦٤٨)، وقد سجلت الباحثة وجود بنود كان ارتباط بعضها غير دال، وهي على التوالي: ، وبحكم قلة هذه البنود فإنها لا تؤثر على صدق المقياس ككل، وفي ذلك دلالة على صدق المقياس.

وأكدت نتائج التحليل العاملي، والتي تستعمل لتحقيق من الصدق العاملي تشبع فقرات المقياس والتي عددها ٩٢ موزعة على ٧ أبعاد رئيسية.

تمتع مقياس الرضا المهني بمؤشرات ثبات مقبولة، تأكدت منها الباحثة من خلال معاملات الثبات والتي حسبت عن طريق معامل ( ألفا لكرونباخ ) ، وطريقة التجزئة النصفية ( سبيرمان- براون) وكانت قيمتها على التوالي (٠,٨٣٩) - (٠,٩١٣).

### قائمة المراجع:

#### المراجع العربية:

١. خالد فهد حسين المطيري، محمد درويش محمد (٢٠١٥)، منبئات الرضا الوظيفي: مرشد التربية الخاصة نموذجاً، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (١٦٨-١٧٥) العدد ٣٩ الجزء الثاني ٢٠١٥، مصر.
٢. خضير محمود (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي، عمان، الأردن، دار الصفا للنشر والتوزيع.
٣. راجي حابس النوافعة (٢٠١٨). أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، إدارة الأعمال، عمان، الأردن.
٤. راجي حابس النوافعة (٢٠١٨). أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، إدارة الأعمال، عمان، الأردن.
٥. السيد عبدالقادر شريف (٢٠١٧). التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، القاهرة، دار الفكر العربي.
٦. عارف الجريد (٢٠٠٧). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا المهني لدى العاملين بشرطة الجوف . رسالة ماجستير، جامعة نايف، كلية الدراسات العليا، السعودية.
٧. عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩) . الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين " دراسة مقارنة" ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، عدد ٩٤ ، ص ص ١٤ -٣٠.
٨. عويد سلطان المشعان الهذال (٢٠١٨). علم النفس الصناعي و التنظيمي، ط ٢، دار الفكر، عمان، الأردن.
٩. محسن فاروق عبد فليح، السيد محمد عبدالمجيد (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
١٠. محمد الحسن التيجاني (٢٠١٠)، التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

١١. محمد جاسم العبيدي (٢٠٠٤). مشكلات الصحة النفسية وأمراضها وعلاجها، عمان، الأردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٢. محمد جاسم العبيدي (٢٠٠٤). مشكلات الصحة النفسية وأمراضها وعلاجها، عمان، الأردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٣. مختار بوفرة (٢٠١٧). الإحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
١٤. مردود مداحي (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وتأثير الثقافة التنظيمية عليه، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أو الحاج\_البويرة.
١٥. مروان أحمد حويجي (٢٠٠٨). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل: حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
١٦. مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، عمان الأردن، دار الشروق.
١٧. منال أحمد البارودي (٢٠١٤). الرضا الوظيفي والإرتقاء بالعمل المهني ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
١٨. هاجر أحمد محمد الشريف (٢٠١٣). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على أعضاءهيئة العاملين بمؤسسات التعليم العالي العامة بمدينة بن غازي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بن غازي، ليبيا.

## المراجع الأجنبية

1. Ankur Negi، 2013، Industrial Psychology،C B S Publishirs & Distiiutors، New Delhi.
2. Aydin.A.U، Sengu.S & Yilmaz (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: ameta- analysis study. A Eskisehir Osmangazi Universitesi، Turkey، Procedia-Social and Behavioral Sciences 46،2012.

## **Psychometric characteristics of the scale of occupational satisfaction of preschool education teachers in the Sultanate of Oman**

**Salwa Mahmood Haimad Al Bulushi**  
**Master's degree in Education**  
**(Mental Health & Psychological Counseling)**  
**Faculty of Education - Ain Shams University**  
**Egypt**

**Prof. Dr. Ibrahim Zaki Qashqush**  
**Professor of Mental Health &**  
**Psychological Counseling - Faculty of**  
**Education**  
**Ain Shams University - Egypt**

**Dr. Hussam Heiba**  
**Professor of Mental Health & Psychological**  
**Counseling - Faculty of Education**  
**Ain Shams University - Egypt**

**Dr. Ahmed bin Hamad Al-Rubani**  
**Director of the Omani Studies Department**  
**Sultan Qaboos university**

### **Abstract**

The study of the study in the study to the psychometric study. the study gene in the case study and the empowerment of pre-school education teachers in the Sultanate of Oman, and the Group Group knew the responses to vocabulary, and then selected the study sample consisting of 300 teachers from pre-school education teachers, They were selected randomly in a stratified manner, from different regions of the Sultanate of Oman, and to ensure the consistency of multiple methods, indicators of stability were found through the coefficient (Alpha for Kronbach), as well as the half-segmentation, and by the half-segmentation factor (for Sperman-Brown). For honesty, it was ascertained with the formative validity of the scale, by finding correlation coefficients between each paragraph of the scale, and the dimension to which it belongs, and the exploratory global honesty of the scale was also verified, and then the performance standards for the scale were found by extracting percentile scores. The study found that the scale has receptive psychometric properties, but 9 items were selected by factor analysis, so that the number of the scale's paragraphs is 92 items.