

الفصل الرابع

عرض النتائج

٤،١ التمهيد

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، والتي تهدف إلى بناء مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفق نموذج راش من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل سؤال، وتتمثل أسئلة الدراسة في التأكد من تحقق افتراضات نموذج راش في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية، وتقدير معالم الفقرات لأبعاد محوري الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وتقدير قدرات الأفراد في المقياس، وكذلك التحقق من دلالات الصدق والثبات في المقياس وفق نموذج راش، والكشف عن الفقرات التي تبدي أداءً تفاضلياً في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار، وأخيراً تحديد الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لدى العاملين في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة. وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة على كل سؤال:

٢، ٤ عرض نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: "ما مدى تحقق افتراضات نموذج راش في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تقوم الباحثة باستخراج مدى تحقق الافتراضات حسب نموذج راش، في محورين، الأول الكفاءة الشخصية، ثم المؤشرات الإحصائية للتحقق من أحادية البعد لكل بُعد من أبعاد محور الكفاءة الشخصية. ثم يليه المحور الثاني الكفاءة الاجتماعية. ويتضمن كل محور التحقق من افتراضية البعد، التحقق من الاستقلال الموضوعي (Rasch, 1960).

١، ٢، ٤ المحور الأول: الكفاءة الشخصية

أ- التحقق من افتراضية أحادية البعد

نظراً لأن نموذج راش يفترض أحادية البعد، إلا إن أحادية البعد ليست مطلقة، إذ يجب أن لا ينظر إلى مفهوم أحادية البعد كما يعينها التحليل العاملي، حيث يختلف الهدف بينهما، فالتحليل العاملي يهدف إلى تحديد العوامل التي يتكون منها الاختبار، ولكن الاستجابة للمفردة تهدف إلى التعرف على هل الانحرافات عن السمة المقاسة ترقى إلى أن تكون عاملاً مستقلاً أم لا، لذلك يوفر برنامج (winsteps) تحليل نموذج راش للمكونات الأساسية المعتمدة على البواقي (Rasch Residual Based Principal Components Analysis) الذي يُظهر الاختلافات بين الأبعاد، وذلك على جميع مفردات المحور الأول والمكون من (٧١) مفردة، والموزعة على خمسة محاور فرعية.

وقد أشارت النتائج في الجدول (٤-١) إلى تحقيق المحور الأول (الكفاءة الشخصية) لافتراض

أحادية البعد، وذلك بعد حذف الفقرات غير الملائمة لنموذج راش لتصبح (٥٨ فقرة)، حيث جاءت

قيمة (الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول) بعد الحذف مساوية (٣,٤)، ونسبة التباين المفسر له (٤,٩٪) أقل من (٥٪)، كما جاءت قيمة التباين المفسر بواسطة التقديرات (٢٨,٤٠)، وهي بين النسبة (٢٠٪ - ٨٠٪)، وهذا يعد مؤشرا على أحادية البعد.

الجدول ٤، ١ : التباين المتبقي المعياري لمحور الكفاءة الشخصية

التباين	التباين الكلي	نسبة التباين الكلي
التباين الكلي الخام للمعانة	69.8	100%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (تقديرات نموذج راش)	19.8	28.40%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (الأفراد)	8.2	11.80%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (الفقرات)	11.6	16.60%
الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول	3.4	4.90%

كما يوضح الجدول (٤-٢) المؤشرات الإحصائية للتحقق من أحادية البعد لكل بُعد من أبعاد محور الكفاءة الشخصية، والتي جاءت تشير إلى تحقيق جميع أبعاد المحور الأول (الكفاءة الشخصية) لافتراض أحادية البعد، كما جاءت قيمة التباين المفسر بواسطة التقديرات للأبعاد الخمسة (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الانجازات، النظرة الايجابية، القدرة على التكيف) مساوية (٢١,٩٪، ٣٧,٥٪، ٤٤,٨٪، ٤٢,٨٪، ٤٠,٥٪) على الترتيب، وهي بين النسبة (٢٠٪ - ٨٠٪)، وهذا يعد مؤشرا على أحادية البعد؛ وبعد حذف الفقرات غير الملائمة للنموذج في البعد (الوعي الذاتي العاطفي) أصبحت قيمة الجذر الكامن مساوية (٢,٣)، وارتفع حجم التباين الملاحظ المفسر للعامل الرئيسي (تقديرات نموذج راش) إلى (٢٧,٧٪)، وبالتالي فإن قيم الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول لأبعاد محور الكفاءة الشخصية تراوحت بين (٢ - ٢,٤)، وهي أقل من (٣).

الجدول ٤، ٢ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض أحادية البعد لأبعاد الكفاءة الشخصية

المؤشر الإحصائي	المحور الفرعي	الوعي الذاتي العاطفي	ضبط النفس	توجيه الإنجازات	النظرة الإيجابية	القدرة على التكيف
عدد العبارات		17	9	10	12	11
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (تقديرات نموذج راش)		%27.7	%37.5	%44.8	%42.8	%40.5
الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول		2.4	2.1	2.0	2.4	2.3

ب- التحقق من الاستقلال الموضوعي

رغم أن افتراض أحادية البعد يكافئ افتراض الاستقلال الموضوعي، لكن لا يتعداه، فعلى سبيل المثال إن تضمين نفس فقرة الرياضيات مرتين في اختبار الرياضيات لن يغير أبعاده الموضوعية، ومع ذلك يتوقع من الممتحن إما أن ينجح أو يفشل في كلا الفقرتين معاً، لذا فإن الاستجابات على الفقرتين المتطابقتين لن تكون مستقلة محلياً.

وتشير النتائج في الجدول (٤-٣) إلى تحقق الاستقلال الموضوعي لفقرات محور الكفاءة الشخصية وأبعاده، وذلك من خلال قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية، والتي تُستخدم لتحديد العناصر غير المستقلة، حيث تراوحت القيم بين لا يوجد و (٠,٢٥ - ٠,٥١).

الجدول ٤، ٣ : قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية للتحقق من افتراض الاستقلال الموضوعي لمحور الكفاءة الشخصية وأبعاده

البعد	أكبر ارتباطات البقايا المعيارية (تُستخدم لتحديد العناصر غير المستقلة)
محور الكفاءة الشخصية (الكلي)	(0.37,0.51)
الوعي الذاتي العاطفي	(0.25,0.34)
ضبط النفس	لا يوجد
توجيه الإنجازات	0.26
النظرة الإيجابية	(0.26,0.34)
القدرة على التكيف	(0.28,0.32)

٤،٢،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية

أ- التحقق من افتراضية أحادية البعد

تشير النتائج في الجدول (٤-٤) الآتي، إلى نتائج تحقق المحور الثاني (الكفاءة الاجتماعية) لافتراض أحادية البعد، المكون من (٤٦ فقرة)، وذلك بعد حذف الفقرات غير الملائمة لنموذج راش التي تمثلت في البُعدين (التأثير وإدارة الصراع)، وقد جاءت قيمة (الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول) بعد الحذف مساوية (٣,٦)، ونسبة التباين المفسر له (٧,٣٠٪) أعلى من (٥٪)، كما جاءت قيمة التباين المفسر بواسطة التقديرات (٣٧,٧٠)، وهي بين النسبة (٢٠٪ - ٨٠٪)، وهذا يعد مؤشراً على أحادية البعد.

الجدول ٤، ٤: التباين المتبقي المعياري لمحور الكفاءة الاجتماعية

التباين	التباين الكلي	نسبة التباين الكلي
التباين الكلي الخام للمعينة	49.7	100.00%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (تقديرات نموذج راش)	18.7	37.70%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (الأفراد)	10	20.20%
حجم التباين الملاحظ المفسر العامل الرئيسي (الفقرات)	8.7	17.50%
الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول	3.6	7.30%

يوضح الجدول (٤-٥) المؤشرات الإحصائية للتحقق من أحادية البعد لكل بُعد من أبعاد محور

الكفاءة الاجتماعية، وجاءت قيمة التباين المفسر بواسطة التقديرات للمحاور السبعة (التعاطف، التوعية التنظيمية، التأثير، التدريب والتوجيه، إدارة الصراع، العمل الجماعي، القيادة الملهممة) مساوية (٣٩٪، ٤٧,١٠٪، ٤٩,٣٠٪، ٥٣,٦٪، ٨٣,٥٪، ٥٤,٣٪، ٥١٪) على الترتيب، وهي بين النسبة (٢٠٪ - ٨٠٪)، وهذا يُعد مؤشراً على أحادية البعد، كما أن قيمة الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول للأبعاد

تراوحت بين (١,٨ - ٢,٤)، وهي أقل من (٣). أما إدارة الصراع فقد تجاوزت قيمة التباين المفسر بواسطة

التقديرات ٨٠٪، وبالتالي سوف يتم حذف البعد من المقياس لعدم تحقيقه لافتراض أحادية البعد.

الجدول ٤، ٥ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض أحادية البعد وافتراض الاستقلال

المؤشر الإحصائي	التعاطف	التوعية التنظيمية	التأثير	التدريب والتوجيه	إدارة الصراع	العمل الجماعي	القيادة الملهمة
عدد العبارات	12	14	7	5	5	7	8
حجم التباين المفسر للعامل	39%	47.1%	49.3%	53.6%	83.5%	54.3%	51%
الجذر الكامن للملاحظ للعامل الأول	2.4	2	2	1.7	1.5	2	1.8

ب- التحقق من الاستقلال الموضوعي

تشير النتائج في الجدول (٤-٦) إلى تحقق الاستقلال الموضوعي لفقرات محور الكفاءة الاجتماعية

وأبعاده، وذلك من خلال قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية، والتي تُستخدم لتحديد العناصر غير

المستقلة، حيث تراوحت القيم بين (لا يوجد) و (٠,٢١ - ٠,٤٨).

الجدول ٤، ٦ : قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية للتحقق من افتراض الاستقلال الموضوعي لمحور الكفاءة الاجتماعية وأبعاده

البعد	أكبر ارتباطات البقايا المعيارية (تُستخدم لتحديد العناصر غير المستقلة)
محور الكفاءة الاجتماعية (الكلي)	(0.31-0.40)
التعاطف	(0.25,0.27,0.48)
التوعية التنظيمية	(0.21,0.22)
التأثير	لا يوجد
التدريب والتوجيه	0.04
إدارة الصراع	لا يوجد
العمل الجماعي	لا يوجد
القيادة الملهمة	0.22

٣، ٤ عرض نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: "ما تقديرات معالم الفقرات (الصعوبة) وتقديرات قدرات الأفراد لمقياس

الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام برنامج (winsteps) لتقدير معامل صعوبة الفقرات

على كل بُعد من أبعاد المحورين (الكفاءة الشخصية) و(الكفاءة الاجتماعية). يبين الجدول (٤-٧)

تدرّيج معلمة صعوبة الفقرات والحكم عليها وفق نموذج راش. أما الجدول (٤-٨) فيوضح مستوى

القدرات التي يمتلكها الشخص، وتصنيفها من حيث كونها منخفضة أو مرتفعة (Baker, 1985).

الجدول ٤، ٧: تدرّيج معلمة صعوبة الفقرات في نموذج راش والحكم على المفردة من حيث صعوبتها

الحكم على الفقرة من حيث درجة الصعوبة	معلمة الصعوبة بوحدة اللوجيت
سهلة	معلمة الصعوبة أقل من (-١)
متوسطة الصعوبة	معلمة الصعوبة بين (-١) و(+١)
صعبة	معلمة الصعوبة أكبر من (+١)

الجدول ٤، ٨: تدرّج قدرات الأفراد في نموذج راش والحكم على مستوى القدرة

مستوى القدرة	تدرّج القدرة
منخفضة جدا	القدرة أقل من (-٢)
منخفضة	القدرة بين (-٢) و(-١)
أقل بقليل عن المتوسط	القدرة بين (-١) و(٠)
أكبر بقليل عن المتوسط	القدرة بين (٠) و(+١)
مرتفعة	القدرة بين (+١) و(+٢)
مرتفعة جدا	القدرة أكبر من (+٢)

١، ٣، ٤ المحور الأول: الكفاءة الشخصية

تشير النتائج في الجداول الخمس الآتية، من الجدول (٤-٩) إلى (٤-١٣) إلى أن تقديرات

معالم فقرات (الصعوبة) قد تراوحت بين (٠,٤٣ إلى -٠,٣٤) بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,٢٤) ،
 لبعد الوعي الذاتي العاطفي ، وبين (٠,٢٥ إلى -٠,٢٤) ، بمتوسط صفر وانحراف معياري ٠,٢٠ ، لبعد
 ضبط النفس ، كما تراوحت بين (٠,٣٤ إلى -٠,٢٩) ، بمتوسط صفر وانحراف معياري ٠,١٨ ، لبعد
 توجيه الإنجازات ، وبين (٠,٣٦ إلى -٠,٨٥) ، بمتوسط صفر وانحراف معياري ٠,٣٢ ، لبعد النظرة
 الإيجابية ، وكانت بين (٠,٤٠ إلى -٠,٦٠) ، بمتوسط صفر وانحراف معياري ٠,٣١ ، لبعد القدرة على
 التكيف ، وهذا يعني أن هناك اتساق في تدرج صعوبة فقرات كل بُعد.

وأوضحت النتائج أن جميع الفقرات في جميع الأبعاد تقع ضمن المستوى المتوسط حسب تدرج
 معلمة الصعوبة الموضح في الجدول (٤-٧) ، بمعنى أن هذه الأبعاد تقيس مدى قدرات متوسطة ، كما أن
 قيم الخطأ المعياري في جميع الأبعاد تراوحت بين (٠,٠٥ إلى ٠,٠٨) وهي قيم منخفضة ، وهذا يعطي
 مؤشرا على دقة تقدير معلم الصعوبة للفقرات.

الجدول ٤ ، ٩ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعد ضبط النفس تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة

الرقم	بعد ضبط النفس	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
١	أنا صبور حتى إن لم أحقق نتائج جيدة وسريعة	0.25	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	أسيطر على نفسي بعد أي أمر مزعج	0.21	0.07	متوسطة الصعوبة
٤	يمكنني التغلب على مشاعر الذنب المتعلقة بأخطائي الماضية	0.17	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	أستطيع التحكم في التفكير بشأن مشاكلي	0.16	0.07	متوسطة الصعوبة
٨	التزم بمواعيد العمل المحددة ببيئة العمل	-0.15	0.07	متوسطة الصعوبة
٧	أظهر قوة وثقة بالنفس في كل موقف أواجهه	-0.19	0.07	متوسطة الصعوبة
٦	أبقى طبيعياً وهادئاً اتجاه شخص ما حتى أستطيع معرفته جيداً	-0.2	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	على دراية بنقاط قوتي وضعفي بشكل جيد	-0.24	0.07	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.08	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.2	0	-

الجدول ٤، ١٠ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة

الرقم	بعد الوعي الذاتي العاطفي	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٥	تواجهني مشاكل عديدة نتيجة لفشلي وخيبيتي	0.43	0.05	متوسطة الصعوبة
١٥	لا أشعر بالرضا عن عملي ما لم يمدحه شخص آخر	0.4	0.05	متوسطة الصعوبة
٤	أشعر بأن مشاكل النفسية أضخم من أي شخص آخر	0.34	0.05	متوسطة الصعوبة
٦	لا أشعر بالراحة في المواقف التي تحتاج التعبير عن إظهار مشاعر الطيبة والمودة	0.22	0.05	متوسطة الصعوبة
١٢	أشعر بالذعر حينما أواجه شخصا غاضبا	0.13	0.05	متوسطة الصعوبة
٧	كثيرا ما توجد عقبات تحول بيني وبين الوصول لأهدافي	0.12	0.05	متوسطة الصعوبة
١٧	استغرق وقتا طويلا في أداء عملي	0.01	0.06	متوسطة الصعوبة
٩	احتاج إلى الدعم الخارجي حتى أستطيع ممارسة أعمالي بنجاح	-0.02	0.06	متوسطة الصعوبة
١٦	ينتابني شعور بالتذمر بأن علي أن أفعل أكثر من ذلك مهما أنجزت من أعمال	-0.02	0.06	متوسطة الصعوبة
٨	يهمني تأييد الناس لي حتى أرضى عن أي عمل أفعله	-0.04	0.06	متوسطة الصعوبة
١٣	يسيطر علي انطباع بأن ردود فعل الناس سببها اليأس	-0.06	0.06	متوسطة الصعوبة
١	لدي صعوبة في قول بعض الأشياء، حتى لو كنت أشعر بها حقاً	-0.1	0.06	متوسطة الصعوبة
١٤	أحب مساعدة الآخرين لأغير من نفسي	-0.22	0.06	متوسطة الصعوبة
٣	أشعر بالاستياء من بعض الأشخاص مهما حاولت عدم الاكتراث بهم	-0.24	0.06	متوسطة الصعوبة
٢	أقوم ببعض التضحيات للآخرين	-0.27	0.06	متوسطة الصعوبة
١١	أشعر بالذنب حيال الأشياء التي لم أنجزها حتى وإن بذلت جهدي	-0.34	0.06	متوسطة الصعوبة
١٠	لدي القدرة على تحديد الأشخاص اللذين يتسببون في حزني	-0.34	0.06	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.06	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.24	0	-

الجدول ٤، ١١ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء النظرة الإيجابية تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل
صعوبة

الرقم	بعد النظرة الإيجابية	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٩	أتابع نتائج كل الأخطاء التي تقع في محيط العمل	0.36	0.06	متوسطة الصعوبة
١٠	أحدث بوضوح عن رؤيتي للتطوير في بيئة العمل	0.28	0.07	متوسطة الصعوبة
١٢	أعمل على الاستفادة من أخطاء الآخرين	0.25	0.07	متوسطة الصعوبة
٤	أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة	0.22	0.07	متوسطة الصعوبة
٦	أستطيع أن أنحي عواطفني جانباً عندما أنجز أعمالي	0.21	0.07	متوسطة الصعوبة
٧	لدي القدرة على تحديد المشكلة التي تقلقني	0.11	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	أستطيع إنجاز مهام العمل بنشاط وتركيز عالي	0.07	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	أدرك بدقة قدراتي واتجاهاتي	-0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
٨	أهمل في العمل حينما أكون قادراً ومؤهلاً له	-0.16	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	لدي القدرة على تقديم نفسي بطريقة تحدث انطباعاتاً جيدة لدى زملائي	-0.19	0.07	متوسطة الصعوبة
١١	أتفادى الأخطاء التي سبق وأن وقعت فيها	-0.2	0.07	متوسطة الصعوبة
١	لدي الأمل والتفاؤل في حياتي	-0.85	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.07	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.32	0	-

الجدول ٤، ١٢ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء توجيه الإنجازات تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل
صعوبة

الرقم	بعد توجيه الإنجازات	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٣	أحاول الابتكار في مواجهة تحديات الحياة	0.34	0.07	متوسطة الصعوبة
٤	أستطيع تحقيق النجاح تحت ضغوطات العمل	0.11	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	لدي القدرة على تحديد أخطائي وسبل تصحيحها	0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
٨	أنجز أعمالي ومعاملاتي دون تأخير	0.05	0.07	متوسطة الصعوبة
٧	أحرص على إتقان العمل وبدون أخطاء	0.03	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	أعمل بإخلاص لإنجاز أعمالي دون رقيب	0.02	0.07	متوسطة الصعوبة

٩	أسعى دائماً للمشاركة في تطوير الأداء الوظيفي	0.01	0.07	متوسطة الصعوبة
١٠	أنا قادر على توجيه نفسي بشكل كبير	-0.06	0.07	متوسطة الصعوبة
١	أستطيع اتخاذ القرارات الخاصة بمجال عملي	-0.29	0.08	متوسطة الصعوبة
٦	لدي القدرة على إنهاء العمل الذي بدأت	-0.29	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.07	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.18	0	-

الجدول ٤، ١٣ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعد القدرة على التكيف تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة

الرقم	بعد القدرة على التكيف	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٦	مشاعري السلبية تؤدي إلى التغيير في حياتي.	0.4	0.06	متوسطة الصعوبة
٩	أفعل ما يتوقعه مني الناس حتى وإن كنت مختلفاً عنهم.	0.34	0.06	متوسطة الصعوبة
٥	أستخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي.	0.34	0.06	متوسطة الصعوبة
١٠	أستطيع إرسال رسائل غير لفظية لزملائي بالعمل.	0.21	0.06	متوسطة الصعوبة
٧	اصطدم بعوائق تمنعني من الوصول إلى أهدافي عندما أقرر إنجاز عمل ما.	0.15	0.06	متوسطة الصعوبة
٨	أستطيع إيجاد العديد من الحلول للمشاكل التي يعاني منها شخص آخر.	0	0.06	متوسطة الصعوبة
٢	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي.	-0.06	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	أحدد العواطف التي تتنبأني بسهولة.	-0.16	0.07	متوسطة الصعوبة
٤	أحاول السيطرة على مشاعري السلبية وتعزيز مشاعري الإيجابية.	-0.29	0.07	متوسطة الصعوبة
١١	أنا قادر على التكيف مع المتغيرات.	-0.34	0.07	متوسطة الصعوبة
١	تساعدني مشاعري الصادقة على النجاح.	-0.6	0.07	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.06	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.31	0	-

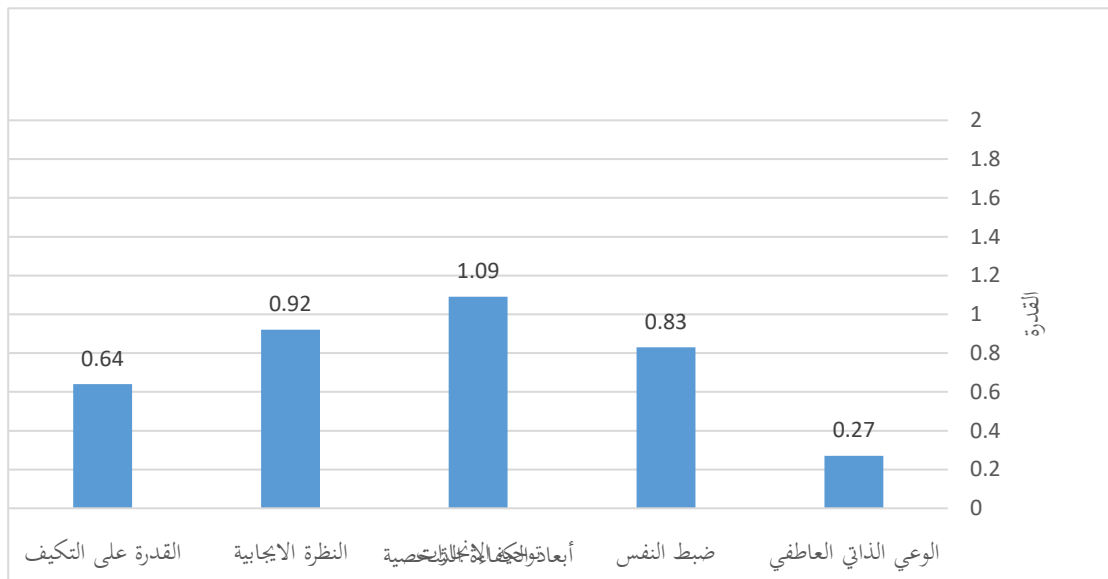
وتظهر النتائج في الجدول (٤-١٤) تقدير القدرة للأفراد في بُعد الوعي الذاتي العاطفي قد

تراوحت بين (٢,٧٤ إلى -١,٥٤) بمتوسط (٠,٢٧) (أكبر بقليل عن المتوسط) وانحراف معياري

(٠,٦٨) ، وفي بُعد ضبط النفس تراوحت بين (٤,٧٧ إلى -٢,٣٥) بمتوسط (٠,٨٣) (أكبر بقليل عن المتوسط) وانحراف معياري (١,٢٢)، وفي بُعد توجيه الإنجازات تراوحت بين (٥,١٦ إلى -٢,٠٤) بمتوسط (١,٠٩) (قدرة مرتفعة) وانحراف معياري (١,٢٢)، وفي بُعد النظرة الإيجابية تراوحت بين (٥,١٣ إلى -٣,٠٢) بمتوسط (٠,٩٢) وهو أكبر بقليل عن المتوسط، وانحراف معياري (١,٢٩) ، وفي بُعد القدرة على التكيف قد تراوحت بين (٤,٠٤ إلى -٢,٥٩) بمتوسط (٠,٦٤) (أكبر بقليل عن المتوسط) وانحراف معياري (١,٠٨)، مما يعني أن جميع أبعاد محور الكفاءة الشخصية تصلح لتقدير قدرات الأفراد الأقل والأكثر قدرة من عينة التدرج.

الجدول ٤، ١٤ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل تقدير من تقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، والخطأ المعياري في قياس هذه القدرة (أبعاد الكفاءة الشخصية)

الوعي الذاتي العاطفي		ضبط النفس		توجيه الإنجازات		النظرة الإيجابية		القدرة على التكيف	
الخطأ	القدرة	الخطأ	القدرة	الخطأ	القدرة	الخطأ	القدرة	الخطأ	القدرة
المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري	المعياري
0.27	0.27	0.51	1.09	0.49	0.92	0.42	0.64	0.4	0.64
0.04	0.68	0.11	1.44	0.12	1.29	0.11	1.08	0.08	1.08
0.47	2.74	1.06	5.16	1.05	5.13	1.04	4.04	0.77	4.04
0.24	-1.54	0.37	-2.35	0.34	-2.04	0.3	-2.59	0.32	-2.59



الشكل ٤، ١ : المتوسط الحسابي لتقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، (أبعاد الكفاءة الشخصية)

٢، ٣، ٤: المحاور الثاني: الكفاءة الاجتماعية

تشير النتائج في الجداول السبعة الآتية، من الجدول (٤-١٥) إلى (٤-٢١) أن تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) قد تراوحت بين (٠,٤١ إلى ٠,٦٣)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,٢٦)، لبعء التعاطف، وكانت (٠,٢٣ إلى ٠,٣٠)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,١٦)، لبعء التوعية التنظيمية، بينما تراوحت بين (٠,١٣ إلى ٠,٠٨)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,٠٨)، لبعء التأثير، وكانت (٠,٢٣ إلى ٠,٣٣)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,٢)، لبعء التدريب والتوجيه، وكانت (٠,١٣ إلى ٠,٢١)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,١٢)، لبعء إدارة الصراع، وتراوحت بين (٠,٢٢ إلى ٠,١٨)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,١٣)، لبعء العمل الجماعي، بينما تراوحت بين (٠,١٥ إلى ٠,٢١)، بمتوسط صفر وانحراف معياري (٠,١٦)، لبعء القيادة المهمة. وهذا يعني أن هناك اتساق في تدرج صعوبة فقرات البعد.

وأوضحت النتائج أن جميع الفقرات في جميع الأبعاد تقع ضمن المستوى المتوسط حسب تدرج

معلمة الصعوبة الموضح في الجدول (٤-٧)، بمعنى أن هذه الأبعاد تقيس مدى قدرات متوسطة، كما أن

قيم الخطأ المعياري في جميع الأبعاد تراوحت بين (٠,٠٦ إلى ٠,٠٨) وهي قيم منخفضة. وهذا يعطي

مؤشرا على دقة تقدير معلم الصعوبة للفقرات، وقد جاءت قيمة الخطأ المعياري لتقدير معلمة الصعوبة في

بُعد إدارة الصراع مساوية (٠,١)، وهي الأعلى بين أبعاد الكفاءة الاجتماعية.

الجدول ٤، ١٥ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعث التعاطف تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل

صعوبة

الرقم	التعاطف	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٤	أنا حساس لاحتياجات زملاء العمل	0.41	0.06	متوسطة الصعوبة
١١	لدي بصيرة نافذة لكشف مشاعر الآخرين	0.31	0.06	متوسطة الصعوبة
١٠	لدي بصيرة نافذة لكشف مشاعر زملاء العمل	0.22	0.06	متوسطة الصعوبة
٧	أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر زملاء العمل بالإفصاح عنها	0.15	0.07	متوسطة الصعوبة
٨	يهمني رضا الزملاء عن أدائي في العمل	0.07	0.07	متوسطة الصعوبة
٦	أستطيع فهم مشاعر زملاء العمل بسهولة	-0.02	0.07	متوسطة الصعوبة
١٢	أنا شخص يمليني الأمل والتفاؤل	-0.04	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	أنا فعال في الاستماع لمشاكل زملاء العمل	-0.07	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	اعتبر نفسي موضع ثقة زملاء العمل	-0.11	0.07	متوسطة الصعوبة
٩	استمع جيدا لمشورة زملاء العمل ونصحهم	-0.14	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	لا أجد صعوبة في التحدث مع زملاء العمل	-0.16	0.07	متوسطة الصعوبة
١	أبدو دائما في حالة مزاجية جيدة عندما أتعامل مع زملاء العمل	-0.63	0.07	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.07	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.26	0	-

الجدول ٤، ١٦ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التوعية التنظيمية تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل

صعوبة

الرقم	التوعية التنظيمية	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٤	يمكنني أن أتوقع أحداث معينة في المستقبل من زملاء العمل	0.23	0.07	متوسطة الصعوبة
٩	يراني الزملاء أنني فعال اتجاه أحاسيسهم	0.17	0.07	متوسطة الصعوبة
٨	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من زملاء العمل	0.16	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	لدي القدرة على فهم حاجات زملاء العمل وتوقعاتهم والسعي نحو الوفاء بها	0.13	0.07	متوسطة الصعوبة
١٤	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس في تعبيراتهم	0.11	0.07	متوسطة الصعوبة
١٠	أنا قادر على قراءة مشاعر زملاء العمل في تعبيرات وجوههم	0.11	0.07	متوسطة الصعوبة
١١	أنا قادر على الإحساس بالوئام مع الآخرين	0.06	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	لدي الرغبة الصادقة في مشاركة زملاء العمل مشاعرهم وأحاسيسهم	0.02	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	لدي القدرة على فهم الرسائل غير اللفظية الصادرة من زملاء العمل (تعبيرات الوجه - إيماءات الرأس - إشارات اليد... الخ)	-0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
١٢	أنا قادر على إقامة العلاقات الجيدة مع زملاء العمل والإحساس بالوئام	-0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
٧	إمكانية الحكم على مشاعر وعواطف زملاء العمل بمجرد الاستماع إلى نبرة صوته	-0.1	0.07	متوسطة الصعوبة
١٣	أنا قادر على التعامل مع زملاء العمل والإنصات إليهم وفهم مقاصدهم	-0.21	0.07	متوسطة الصعوبة
١	لدي القدرة على قراءة مشاعر زملاء العمل وأحاسيسهم بمجرد النظر إلى وجوههم والتصرف وفقاً لذلك	-0.23	0.07	متوسطة الصعوبة
٦	أنا قادر على التعامل مع الآخرين والإنصات لهم	-0.3	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.07	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.16	0	-

الجدول ٤، ١٧ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التأثير تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة

الرقم	التأثير	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٦	أستفيد من حالاتي المزاجية في تشجيع زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف	0.13	0.07	متوسطة الصعوبة
٧	أستطيع التأثير على زملاء العمل	0.09	0.07	متوسطة الصعوبة
٥	أحكم ضميري عند التعامل مع زملاء العمل	0.01	0.07	متوسطة الصعوبة
٣	أتعامل مع زملاء العمل بوجه مبتسم	-0.02	0.07	متوسطة الصعوبة
٢	أسعى للتعامل مع زملاء العمل بلطف واحترام	-0.05	0.07	متوسطة الصعوبة
١	أعمل جاهداً لإيجاد العواطف والمشاعر الحقيقية التي أرغب في تبادلها مع زملاء العمل	-0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
٤	أظهر مشاعر الصدق عند التعامل مع زملاء العمل	-0.08	0.07	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.07	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.08	0	-

الجدول ٤، ١٨ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التدريب والتوجيه تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل

الرقم	التدريب والتوجيه	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٣	أخصص وقتاً لتعليم زملاء العمل وتدريبهم	0.23	0.08	متوسطة الصعوبة
٢	أساعد زملائي في تطوير نقاط القوة لديهم	0.16	0.08	متوسطة الصعوبة
٤	أستطيع تحديد الأساليب المطلوبة لتحقيق الأهداف المرجوة	0.01	0.08	متوسطة الصعوبة
٥	طريقتي في التعامل مع زملاء العمل تشجعهم على التعامل فيما بينهم	-0.07	0.08	متوسطة الصعوبة
١	استخدام استراتيجيات عمل غير مباشرة لتحقيق الانسجام والتوافق بين الزملاء	-0.33	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.08	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.2	0	-

الجدول ٤، ١٩: تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء إدارة الصراع تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة

الرقم	إدارة الصراع	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٢	أتحكم في انفعالاتي الإيجابية لأطول وقت ممكن.	0.13	0.1	متوسطة الصعوبة
٥	على دراية بالإشارات التي تصدر عن الآخرين	0.09	0.1	متوسطة الصعوبة
٣	لدي القدرة على وضع حلول بديلة للتعامل مع الأنماط الصعبة من زملاء العمل.	0.02	0.1	متوسطة الصعوبة
١	لدي القدرة على الفهم السليم لأسباب تغير الحالة المزاجية لدي ولدى زملاء العمل والتصرف بناء على ذلك.	-0.01	0.1	متوسطة الصعوبة
٤	أخدم زملاء العمل دون محسوبية أو تمييز بينهم.	-0.21	0.1	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.1	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.12	0	-

الجدول ٤، ٢٠: تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء العمل الجماعي تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل

الرقم	العمل الجماعي	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٢	أشجع العمل بروح الفريق والبعء عن الانفرادية.	0.22	0.08	متوسطة الصعوبة
٥	أجعل زملاء العمل يثقون بأن الأهداف سيتم تحقيقها.	0.11	0.08	متوسطة الصعوبة
١	أثير دافعية زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة.	0.04	0.08	متوسطة الصعوبة
٧	أتعامل مع زملاء العمل كأفراد أكثر من مجرد أنهم أعضاء في المجموعة.	-	0.08	متوسطة الصعوبة
٣	أحفز نفسي وزملاء العمل على الانجاز من خلال تخیل النواتج الإيجابية التي سنحصل عليها.	0.08	0.08	متوسطة الصعوبة
٤	أصل إلى رؤية مشتركة مع الزملاء للوفاء برسالة بيئة العمل.	-	0.08	متوسطة الصعوبة
٦	أعطى اهتماما شخصيا لجميع زملاء العمل كلاً حسب طبيعته وظروفه الخاصة.	0.18	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.08	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.13	0	-

الجدول ٤ ، ٢١ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعد القيادة الملهمة تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل

صعوبة

الرقم	القيادة الملهمة	الصعوبة	الخطأ المعياري	الوصف
٧	أنا قادر على استشراف المستقبل والاستعداد له.	0.15	0.08	متوسطة الصعوبة
٢	أستطيع تقييم المواقف في العمل قبل اتخاذ أي قرار.	0.15	0.08	متوسطة الصعوبة
٤	لدي القدرة على اتخاذ إجراءات وقائية لأي مشكلات غير متوقعة في بيئة العمل.	0.1	0.08	متوسطة الصعوبة
٣	أبادر في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه زملاء العمل.	0.08	0.08	متوسطة الصعوبة
٨	أنا حريص على معرفة مفاتيح شخصية كل فرد.	0.04	0.08	متوسطة الصعوبة
٦	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الخاصة.	-0.01	0.08	متوسطة الصعوبة
٥	استمع جيداً لمشاكل زملاء العمل لاتخاذ إجراءات فورية نحو علاجها.	-0.21	0.08	متوسطة الصعوبة
١	أستطيع تقديم حلول غير تقليدية لبعض المشكلات الصعبة في العمل.	-0.3	0.08	متوسطة الصعوبة
	المتوسط الحسابي	0	0.08	متوسطة الصعوبة
	الانحراف المعياري	0.16	0	-

وتظهر النتائج في الجدول (٤-٢٢) تقدير القدرة للأفراد في بُعد التعاطف قد تراوحت بين (٢,٤٢،

إلى -٢,٤٩) بمتوسط (٠,٧٦) (أكبر بقليل عن المتوسط) وانحراف معياري (١,٠٧)، وفي بُعد التوعية

التنظيمية كانت بين (٥,٦٩ إلى -٢,٨٨) بمتوسط (٠,٨٦)، (أكبر بقليل عن المتوسط) وانحراف معياري

(١,٤٢) ، وفي بُعد التأثير بين (٤,٨١ إلى -٣,٢١) بمتوسط (١,١٣) (قدرة مرتفعة) وانحراف معياري

(١,٤٧)، أما بُعد التدريب والتوجيه كانت (٥,٣٢ إلى -٣,٢٧) بمتوسط (١,١٤) (قدرة مرتفعة)

وانحراف معياري (١,٨١)، وفي بُعد العمل الجماعي بين (٥,٢٥ إلى -٣,٦٣) بمتوسط (١,١٥) (قدرة

مرتفعة) وانحراف معياري (١,٧) ، وفي بُعد القيادة الملهمة قد تراوحت بين (٥,٤٧ إلى -٢,٧٩)

بمتوسط (١,٠٤) (قدرة مرتفعة) وانحراف معياري (١,٦٢) ، مما يعني أن الأبعاد تصلح لتقدير قدرات

الأفراد الأقل والأكثر قدرة من عينة التدريب. في حين أن تقدير القدرة للأفراد في بُعد إدارة الصراع قد تراوحت بين (٦,١٧ إلى -٥,٧٨) بمتوسط (-١,١٥) (قدرة منخفضة) وانحراف معياري (٣,٥١)، وهو يُعدّ الانحراف المعياري الأعلى بين الأبعاد، أي أن قدرات الأفراد كان أكثر تشتتاً في بُعد إدارة الصراع مقارنة ببقية الأبعاد.



الشكل ٤، ٢ : المتوسط الحسابي لتقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، (أبعاد الكفاءة الاجتماعية)

الجدول ٤، ٢٢ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل تقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، والخطأ المعياري في قياس هذه القدرة (أبعاد الكفاءة الشخصية)

التعاطف		التوعية التنظيمية		التأثير		التدريب والتوجيه		إدارة الصراع		العمل الجماعي		القيادة الملهمة	
القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري	القدرة	الخطأ المعياري
0.76	0.4	0.86	0.41	1.13	0.58	1.14	0.76	1.09	0.87	1.15	0.61	1.04	0.57
1.07	0.07	1.42	0.1	1.47	0.12	1.81	0.16	3.51	0.13	1.7	0.12	1.62	0.12
4.2	0.76	5.69	1.03	4.81	1.07	5.32	1.11	6.17	1.11	5.25	1.07	5.47	1.06
2.49	0.31	2.88	0.29	3.21	0.43	3.27	0.53	5.78	0.63	3.63	0.45	2.79	0.41

٤،٤ عرض نتائج السؤال الثالث

ينص السؤال الثالث على: "ما مدى مطابقة الفقرات والأفراد على مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان؟"

ولمطابقة استجابات الأفراد على فقرات المقياس، تم استخراج بعض المؤشرات الإحصائية لاختيار الأفراد المطابقين للنموذج وهي قيم إحصائي المطابقة الكلية للأفراد/ الفقرات، (ZSTD)، الذي يعتمد في حسابه على متوسط مربعات البواقي المعيارية (MNSQ) بحسب نموذج راش (Rasch, 1960) وفيما يلي عرض لمؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط ثنائية التسلسل الحقيقية، وقيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية لتقديرات القدرة بوحدة اللوجيت، وذلك لكل بُعد من الأبعاد.

٤،٤،١ أولاً: محور الكفاءة الشخصية

وتُظهر النتائج في الجداول الخمس الآتية، من الجدول (٤-٢٣) إلى (٤-٢٧) أن المتوسط الحسابي لمتوسطات المربعات الداخلية والخارجية للفقرات (MNSQ) لأبعاد الوعي الذاتي العاطفي وضبط النفس، وتوجيه الإنجازات، والنظرة الإيجابية، والقدرة على التكيف جاءت مساوية (١، ٠،٩٩)، (١، ٠،١)، (١، ٠،٩٧)، (١، ٠،٩٩)، (١، ٠،١) على الترتيب، والقيمة المثالية التي يفترضها النموذج هي الواحد، كما جاء المتوسط الحسابي لمتوسطات إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للفقرات (ZSTD) لأبعاد الوعي الذاتي العاطفي وضبط النفس وتوجيه الإنجازات والنظرة الإيجابية والقدرة على التكيف مساوية (٠،١ - ٠،٢)، (٠،٢ - ٠،٤)، (٠،٤ - ٠،٠)، (٠،٠ - ٠،٢)، (٠،٢ - ٠،٤) على الترتيب، والقيمة المثالية التي يفترضها النموذج هي الصفر.

وفيما يتعلق بمطابقة الفقرات فقد تبين مطابقة جميع فقرات أبعاد محور الكفاءة الشخصية

للمنموذج، حيث لم تقع أي فقرة خارج حدود المطابقة، كما أن معاملات ارتباط point-measure correlation coefficients لل فقرات جاءت إيجابية بين (٠,٣٤ إلى ٠,٥٥)، ل بعد الوعي الذاتي العاطفي، و (٠,٥٦ إلى ٠,٦٤)، ل بعد ضبط النفس، و (٠,٥٨ إلى ٠,٦٩)، ل بعد توجيه الإنجازات، و (٠,٥٥ إلى ٠,٦٧)، ل بعد النظرة الإيجابية، و (٠,٥٠ إلى ٠,٦٥)، ل بعد القدرة على التكيف، وهذا يعني أن جميع الفقرات تعمل في نفس الاتجاه لتحديد بنية أبعاد محور الكفاءة الشخصية.

الجدول ٤، ٣٣ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط ثنائية التسلسل الحقيقية ل بعد

الوعي الذاتي العاطفي					
PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		الوعي الذاتي العاطفي الفقرة
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	
0.34	2.7	1.20	2.6	1.19	2
0.37	1.1	1.08	2.0	1.14	10
0.51	1.1	1.06	1.3	1.08	15
0.43	0.4	1.03	1.0	1.07	3
0.40	0.5	1.03	1.0	1.07	14
0.49	0.8	1.05	0.0	1.00	16
0.44	0.6	1.04	0.5	1.03	1
0.47	0.2	1.01	0.5	1.03	8
0.48	-0.4	0.97	0.2	1.01	11
0.58	-0.3	0.98	-0.1	0.99	5
0.48	-0.6	0.96	-0.3	0.98	17
0.53	-0.6	0.96	-0.5	0.97	9
0.55	-0.8	0.95	-0.6	0.96	6
0.52	-0.8	0.95	-1.1	0.93	4
0.5	-2.2	0.86	-2.6	0.84	12
0.53	-2.8	0.82	-2.7	0.84	7
0.52	-2.7	0.82	-2.7	0.83	13
	-0.2	0.99	-0.1	1.0	المتوسط الحسابي
-	1.4	0.09	1.5	0.1	الانحراف المعياري

الجدول ٤، ٢٤ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط ثنائية التسلسل الحقيقية لبعد

النظرة الايجابية

PT- Measure CORR	outfit		Infit		النظرة الايجابية
	الملائمة الخارجية		الملائمة الداخلية		الفقرة
معاملات الارتباط	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	
0.6	2.7	1.21	2.4	1.18	12
0.61	1.4	1.11	1.9	1.15	11
0.55	1.0	1.09	1.0	1.09	1
0.59	1.1	1.08	0.5	1.03	6
0.64	-0.1	0.99	1.0	1.08	10
0.59	-0.3	0.98	0.2	1.02	3
0.67	-0.4	0.96	0.2	1.01	8
0.59	-0.1	0.99	-1.1	0.92	4
0.62	-0.3	0.97	-0.6	0.95	9
0.64	-0.9	0.93	-0.4	0.97	5
0.62	-3.5	0.75	-2.2	0.83	2
0.67	-3.3	0.77	-3.1	0.78	7
	-0.2	0.99	0.0	1.0	المتوسط الحسابي
-	1.7	0.13	1.5	0.11	الانحراف المعياري

الجدول ٤ ، ٢٥ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية
بعد القدرة على التكيف

PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		القدرة على التكيف
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.60	0.3	1.02	-0.1	0.99	6
0.63	-0.1	0.99	-0.1	0.99	9
0.61	1.3	1.09	1.6	1.11	5
0.50	2.3	1.17	0.8	1.05	10
0.55	2.2	1.17	1.4	1.10	7
0.65	1.4	-0.90	-1.1	0.92	8
0.63	1.8	-0.87	-1.4	0.90	2
0.64	2.4	-0.83	-2.0	0.86	3
0.60	0.4	1.03	0.2	1.02	4
0.64	1.6	-0.88	-1.6	0.88	11
0.56	2.2	1.18	2.5	1.21	1
	0.1	1.01	0.0	1.0	المتوسط الحسابي
-	1.7	0.12	1.4	0.11	الانحراف المعياري

الجدول ٤ ، ٢٦ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط ثنائية التسلسل الحقيقية بعد
ضبط النفس

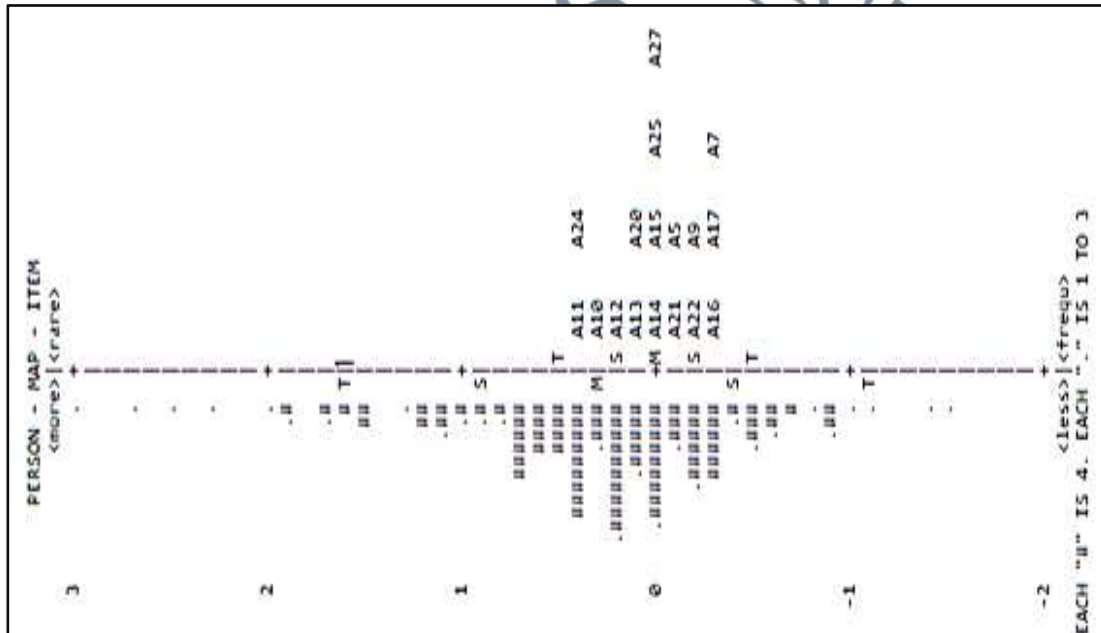
PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		بعد ضبط النفس
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.59	2.2	1.17	1.4	1.11	5
0.60	1.9	1.15	2.1	1.17	7
0.56	1.2	1.09	1.2	1.09	1
0.64	-0.3	0.97	0.4	1.03	8
0.61	0.0	1.00	-1.1	0.92	4
0.64	-1.3	0.9	-0.1	0.99	6
0.62	-1.4	0.89	-2.0	0.85	3
0.62	-2	0.85	-1.7	0.88	2
	0	1	0	1.01	المتوسط الحسابي
-	1.5	0.11	1.4	0.11	الانحراف المعياري

كما يتضح من الجدول (٤-٢٧) إلى أن المتوسط الحسابي لمتوسطات المربعات الداخلية والخارجية للأفراد (MNSQ INFIT) لأبعاد الوعي الذاتي العاطفي ، وضبط النفس ، وتوجيه الإنجازات ، والنظرة الإيجابية ، والقدرة على التكيف ، جاءت مساوية (٠,٩٨ ، ٠,٩٩) ، (١,١) ، (٠,٩٧ ، ٠,٩٧) ، (٠,٩٩ ، ٠,٩٩) ، (١,٠١ ، ١,٠١) على الترتيب، والقيمة المثالية التي يفترضها النموذج هي الواحد، كما جاء المتوسط الحسابي لمتوسطات إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد (ZSTD) في أبعاد الوعي الذاتي العاطفي وضبط النفس وتوجيه الإنجازات والنظرة الإيجابية والقدرة على التكيف جاءت مساوية (-) (٠,٢ - ٠,٢) ، (٠,٢ - ٠,٢) ، (٠,٣ - ٠,٣) ، (٠,٢ - ٠,٢) ، (٠,٢ - ٠,٢) ، (٠,٢ - ٠,٢) على الترتيب، والقيمة المثالية التي يفترضها النموذج هي الصفر.

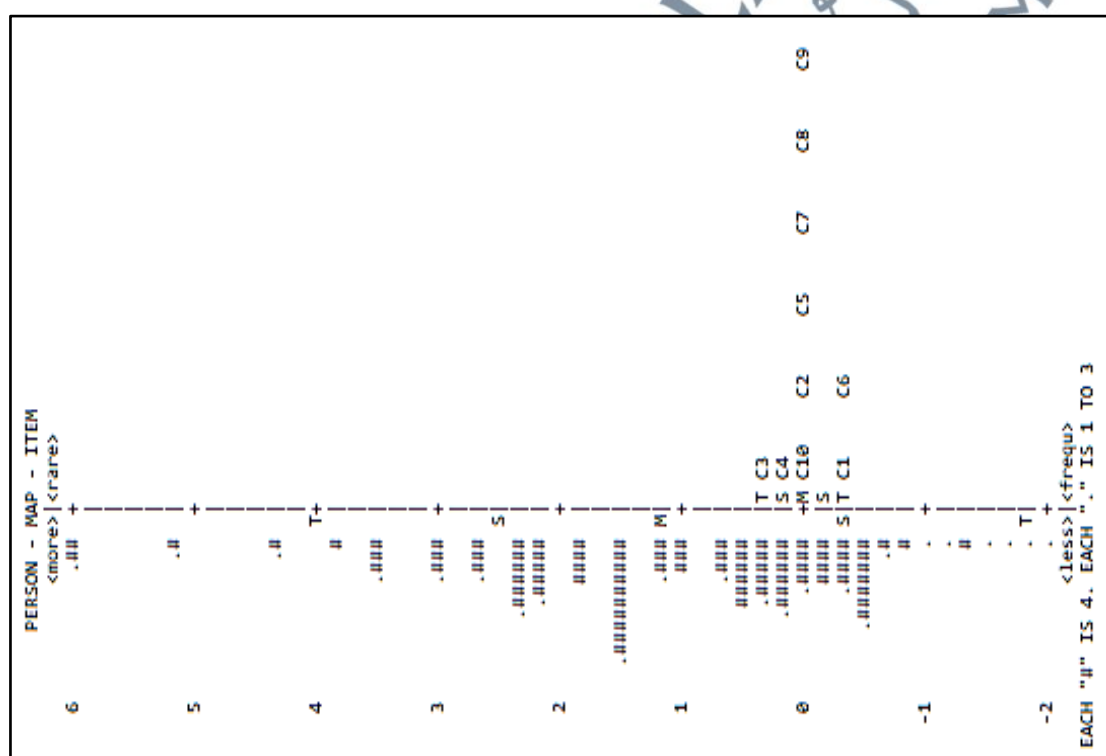
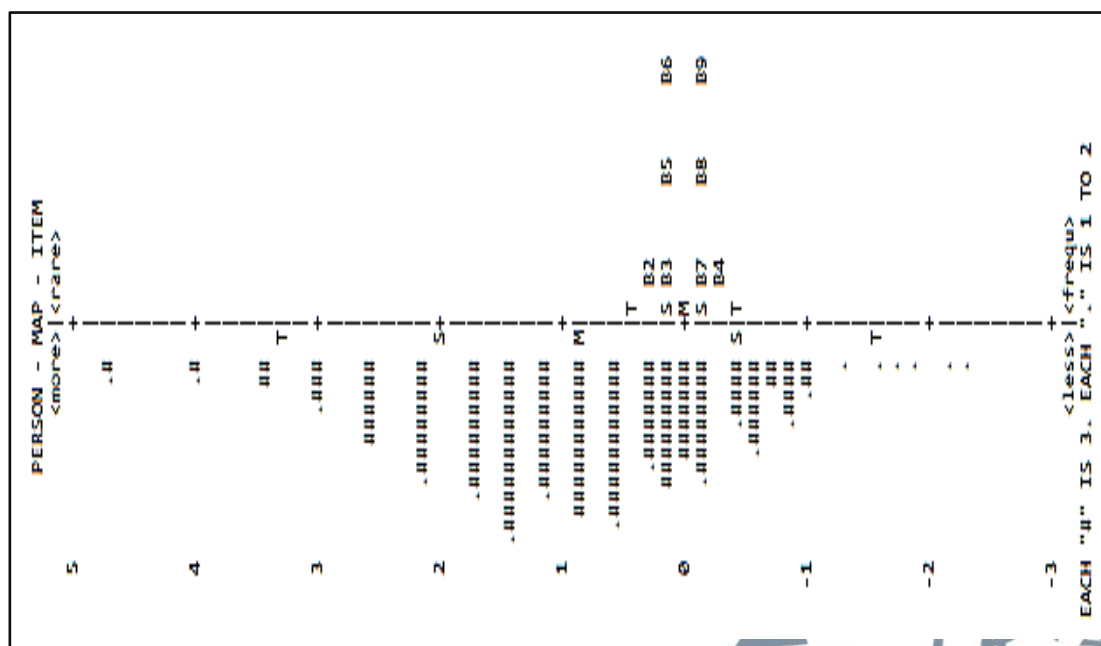
ولدى تفحص قيم إحصائي المطابقة الخارجية للأفراد، حيث أنه "إذا كانت قيمته تزيد على ٢ + أو تقل عن - ٢، أو قيم متوسطات المربعات المناظرة لهذه الدرجات تزيد على ١,٥، فإنه يتبين عدم مطابقة (٨٤) فردًا للنموذج في بُعد الوعي الذاتي العاطفي، وعدم مطابقة (٨٠) فردًا للنموذج في بُعد ضبط النفس، وعدم مطابقة (٧٥) فردًا للنموذج في بُعد توجيه الإنجازات، وعدم مطابقة (٧٥) فردًا للنموذج في بُعد النظرة الإيجابية، وعدم مطابقة (٧٦) فردًا للنموذج في بُعد القدرة على التكيف، حيث كانت متوسطات المربعات للمطابقة الداخلية والخارجية لقدراتهم خارج حدود المطابقة، وهذا يعني أن استجابات هؤلاء الأفراد عن الفقرات القريبة والبعيدة على مستوى قدراتهم كانت غير مقبولة وغير متوقعة؛ لذلك كان هؤلاء الأفراد غير مطابقين للنموذج، وتوضح الأشكال من (٤-٣) إلى (٤-٧) خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات لكل بُعد من الأبعاد الخمسة لمحور الكفاءة الشخصية.

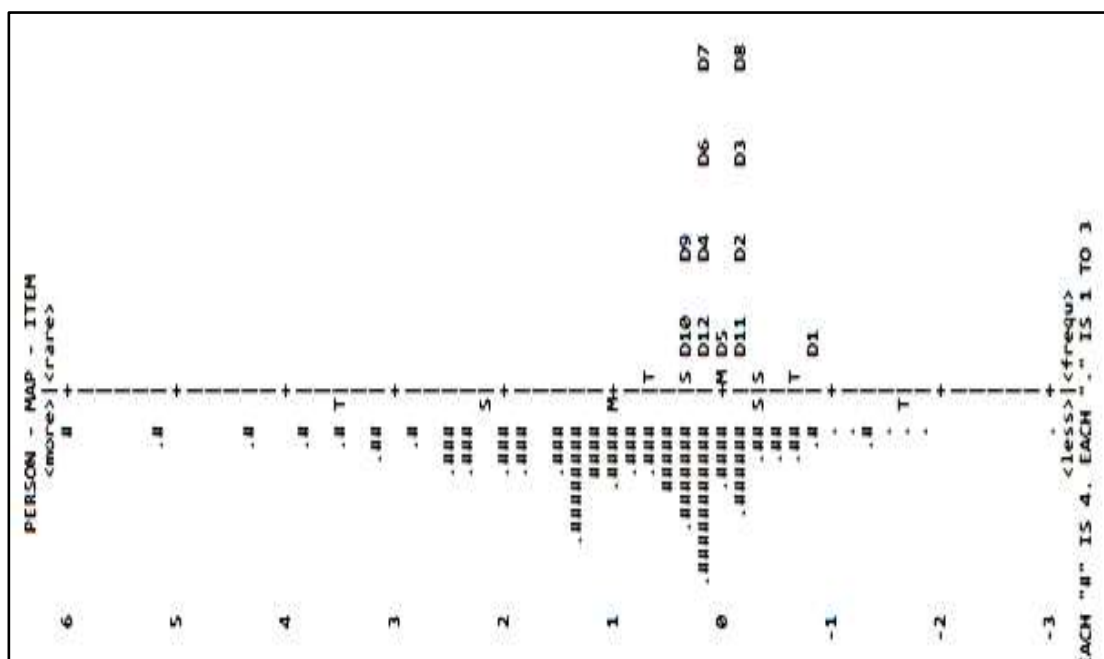
الجدول ٤، ٢٧ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد لأبعاد محور الكفاءة الشخصية

outfit		Infit		المؤشرات الإحصائية	الأبعاد
الملائمة الخارجية		الملائمة الداخلية			
ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ		
-0.2	0.99	-0.2	0.98	المتوسط الحسابي	الوعي الذاتي
1.8	0.56	1.8	0.56	الانحراف المعياري	العاطفي
-0.2	1.00	-0.2	1.00	المتوسط الحسابي	ضبط النفس
1.5	0.87	1.5	0.88	الانحراف المعياري	
-0.3	0.97	-0.3	0.97	المتوسط الحسابي	توجيه
1.6	0.63	1.6	0.63	الانحراف المعياري	الإنجازات
-0.2	0.99	-0.2	0.99	المتوسط الحسابي	النظرة الايجابية
1.6	0.7	1.6	0.71	الانحراف المعياري	
-0.2	1.01	-0.2	1.01	المتوسط الحسابي	القدرة على
1.6	0.78	1.6	0.79	الانحراف المعياري	التكيف

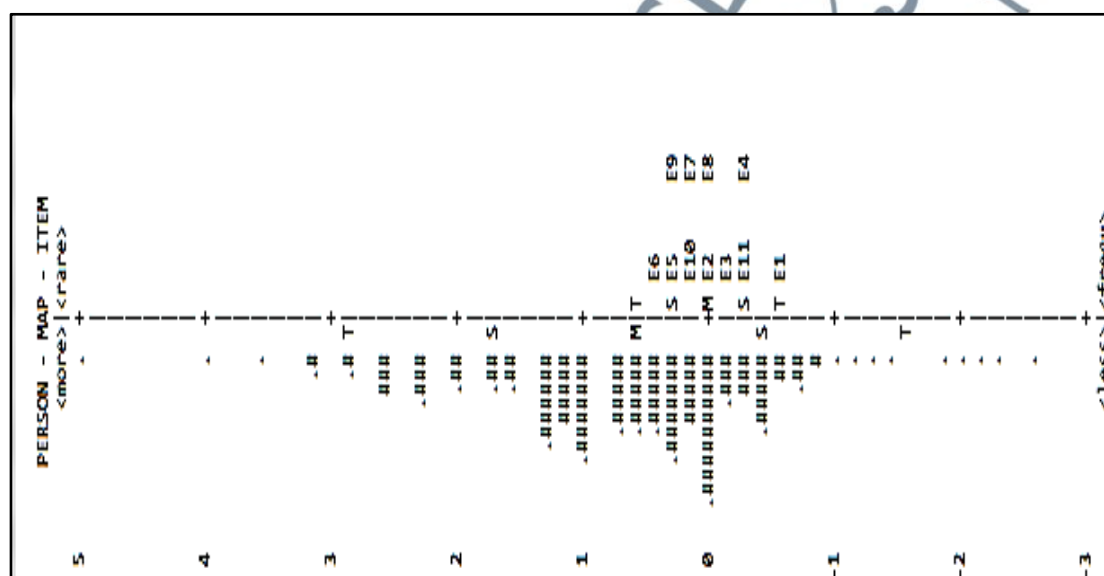


الشكل ٤، ٣ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد الوعي الذاتي العاطفي)





الشكل ٤، ٦ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد النظرة الإيجابية)



الشكل ٤، ٧ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد القدرة على التكيف)

٤،٤،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية

وتُظهر النتائج في الجداول الثمانية الآتية من الجدول (٤-٢٨) إلى الجدول (٤-٣٥) أن

الجدول ٤ ، ٢٨ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية

لبعد التوعية التنظيمية

PT- Measure CORR	outfit		Infit		لتوعية التنظيمية
	الملائمة الخارجية		الملائمة الداخلية		الفقرة
معاملات الارتباط	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	
0.56	3.1	1.26	3.9	1.33	1
0.67	0.7	1.05	1.2	1.1	12
0.63	0.8	1.06	1	1.08	6
0.62	0.9	1.07	0.4	1.03	9
0.65	0.6	1.05	0.3	1.02	5
0.67	-0.5	0.96	0.5	1.04	13
0.61	0.1	1.01	-0.3	0.98	7
0.62	-0.1	0.99	-0.2	0.98	2
0.69	-1.4	0.89	-0.4	0.97	10
0.69	-1.3	0.9	-0.4	0.97	14
0.65	-0.6	0.95	-0.7	0.95	4
0.71	-2.1	0.84	-1.2	0.91	8
0.71	-2.2	0.84	-1.8	0.87	11
0.7	-3.9	0.72	-3.6	0.74	3
	-0.4	0.97	-0.1	1	المتوسط الحسابي
-	1.6	0.13	1.6	0.13	الانحراف المعياري

الجدول ٤ ، ٢٩ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية

لبعد التأثير

PT- Measure CORR	outfit		Infit		التأثير
	الملائمة الخارجية		الملائمة الداخلية		الفقرة
معاملات الارتباط	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	
0.51	6.3	1.54	5.8	1.50	1
0.66	2.2	1.17	1.8	1.14	6
0.62	1.1	1.08	0.6	1.04	7
0.72	-1.8	0.87	-1.6	0.89	2
0.76	-2.2	0.84	-1.9	0.86	5
0.78	-3.0	0.79	-3.5	0.76	3
0.76	-3.9	0.74	-3.4	0.77	4
	-0.2	1.01	-0.3	0.99	المتوسط الحسابي
-	3.3	0.26	3.1	0.24	الانحراف المعياري

الجدول ٤ ، ٣٠ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية
لبعد التعاطف

PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		التعاطف
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.54	3.2	1.25	2	1.14	4
0.62	1.1	1.08	1.9	1.15	3
0.48	1.5	1.12	1.8	1.15	1
0.56	1.1	1.08	0.1	1	11
0.53	1.1	1.08	0.7	1.05	7
0.6	0.7	1.05	0.8	1.06	12
0.65	-0.3	0.97	0.8	1.06	9
0.58	0.6	1.05	-0.5	0.96	8
0.59	-0.3	0.98	1	-0.93	10
0.62	-0.9	0.93	-0.6	0.95	2
0.67	-3	0.79	2.8	-0.8	6
0.69	-3.5	0.76	2.9	-0.8	5
	0.1	1.01	0	1	المتوسط الحسابي
-	1.8	0.13	1.6	0.12	الانحراف المعياري

الجدول ٤ ، ٣١ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية
لبعد القدرة على التكيف

PT- Measure CORR معاملات	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		التدريب والتوجيه
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.52	6.1	1.56	6.3	1.58	1
0.71	-1.2	0.90	-0.2	0.98	5
0.75	-1.8	0.87	-1.5	0.89	2
0.81	-3.5	0.75	-3.2	0.77	3
0.77	-4.3	0.7	-3.7	0.74	4
	-0.9	0.96	-0.5	0.99	المتوسط الحسابي
-	3.7	0.31	3.6	0.31	الانحراف المعياري

الجدول ٤، ٣٢ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية

لبعد القدرة على إدارة الصراع

PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		إدارة الصراع
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.92	0.8	1.06	1.6	1.12	5
0.91	1.0	1.07	0.9	1.06	1
0.93	-0.6	0.95	-0.2	0.98	4
0.93	-0.9	0.93	-1.5	0.89	2
0.93	-2.4	0.82	-2.0	0.86	3
	-0.4	0.97	-0.2	0.98	المتوسط الحسابي
-	1.2	0.09	1.4	0.1	الانحراف المعياري

الجدول ٤، ٣٣ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية

لبعد القدرة على العمل الجماعي

PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		العمل الجماعي
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة
0.63	5.2	1.44	5.0	1.42	1
0.67	1.0	1.07	1.1	1.08	7
0.72	-0.3	0.98	0.1	1.01	6
0.73	-1.3	0.9	-0.4	0.97	5
0.75	-2.4	0.83	-2.0	0.85	4
0.77	-3.4	0.76	-2.7	0.81	3
0.80	-3.2	0.78	-2.9	0.80	2
	-0.6	0.97	-0.3	0.99	المتوسط الحسابي
-	2.8	0.22	2.6	0.2	الانحراف المعياري

الجدول ٤، ٣٤ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعد القدرة

على القيادة المهمة

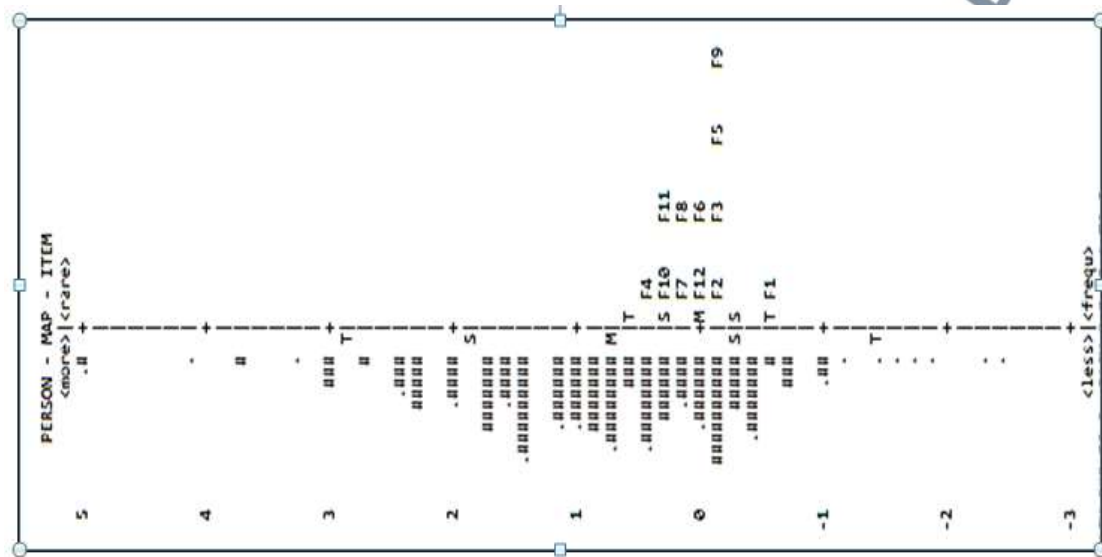
PT- Measure CORR معاملات الارتباط	outfit الملائمة الخارجية		Infit الملائمة الداخلية		القيادة المهمة
	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	الفقرة

والتوجيه، وعدم مطابقة (٤٥) فردًا للنموذج في بُعد إدارة الصراع، وعدم مطابقة (٧٣) فردًا للنموذج في بُعد العمل الجماعي، وعدم مطابقة (٧٤) فردًا للنموذج في بُعد القيادة الملهمة، حيث كانت متوسطات المربعات للمطابقة الداخلية والخارجية لقدراتهم خارج حدود المطابقة، وهذا يعني أن استجابات هؤلاء الأفراد عن الفقرات القريبة والبعيدة على مستوى قدراتهم كانت غير مقبولة وغير متوقعة؛ لذلك كان هؤلاء الأفراد غير مطابقين للنموذج، وتوضح الأشكال من (٤-٨) إلى (٤-١٤) خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات لكل بعد من الأبعاد الخمسة لمحور الكفاءة الشخصية.

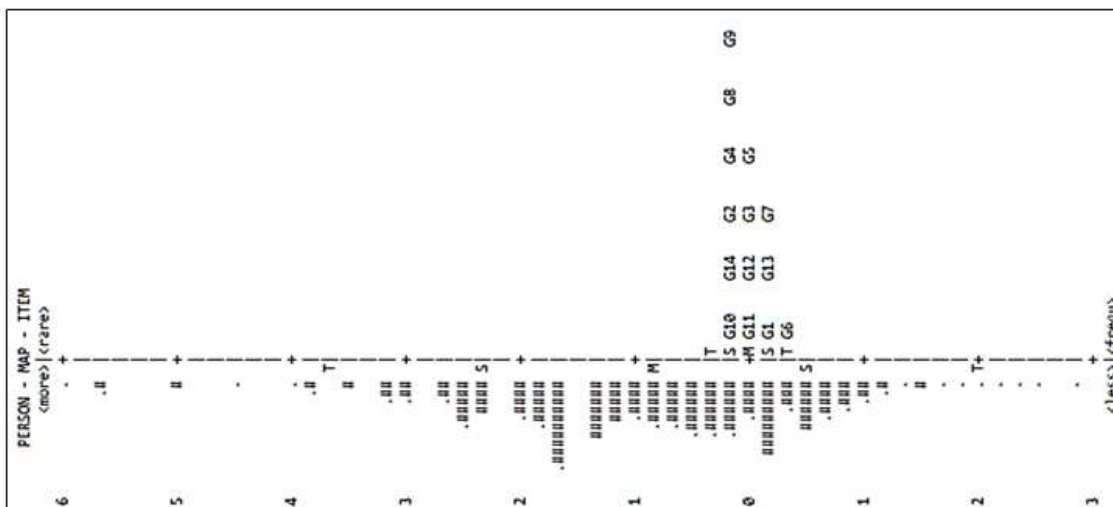
الجدول ٤، ٣٥ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد لأبعاد محور الكفاءة الشخصية

الأبعاد	المؤشرات الإحصائية	Infit		outfit	
		الملائمة الداخلية		الملائمة الخارجية	
		ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ
التعاطف	المتوسط الحسابي	-0.2	1.01	-0.2	1.01
	الانحراف المعياري	1.7	0.74	1.7	0.72
التوعية	المتوسط الحسابي	-0.4	0.97	-0.4	0.97
	الانحراف المعياري	1.9	0.73	1.9	0.73
التأثير	المتوسط الحسابي	-0.2	1.01	-0.2	1.01
	الانحراف المعياري	1.6	0.82	1.6	0.82
التدريب	المتوسط الحسابي	-0.3	0.94	-0.3	0.96
	الانحراف المعياري	1.4	0.9	1.4	0.93
إدارة الصراع	المتوسط الحسابي	-0.3	0.97	-0.3	0.97
	الانحراف المعياري	1.4	0.95	1.4	0.96
العمل الجماعي	المتوسط الحسابي	-0.4	0.96	-0.4	0.97
	الانحراف المعياري	1.7	0.81	1.7	0.81
القيادة الملهمة	المتوسط الحسابي	-0.3	0.98	-0.3	0.98
	الانحراف المعياري	1.7	0.8	1.7	0.8

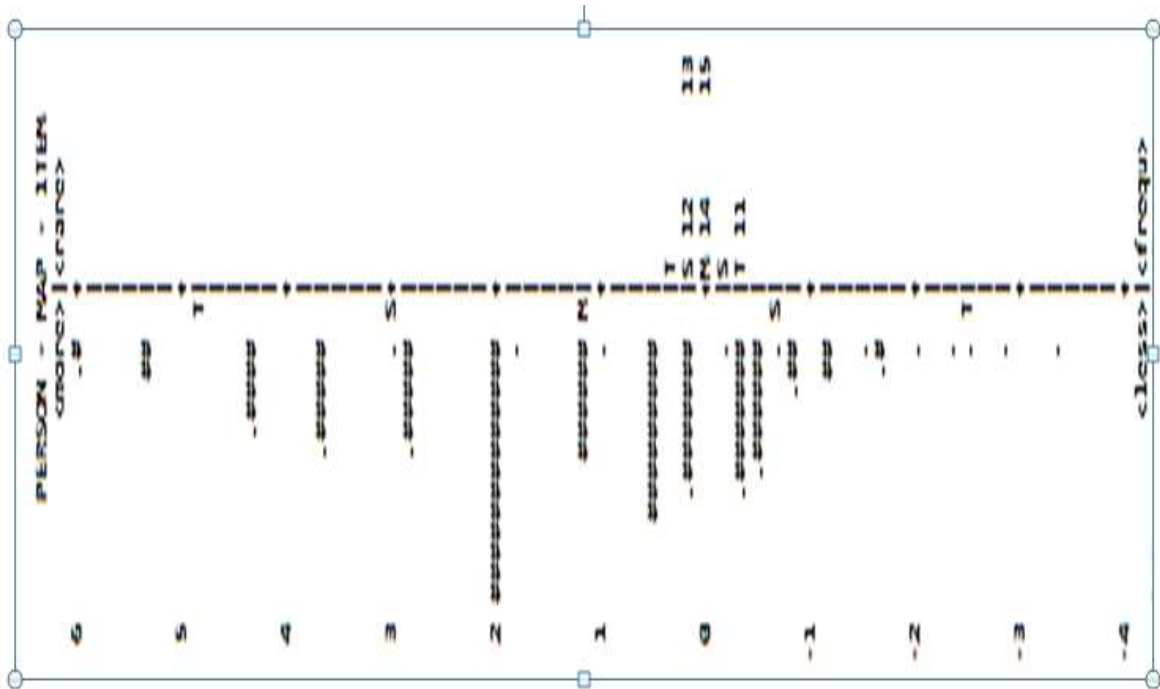
الأشكال الآتية تبين خرائط توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات لكل بعد من الأبعاد السبعة:



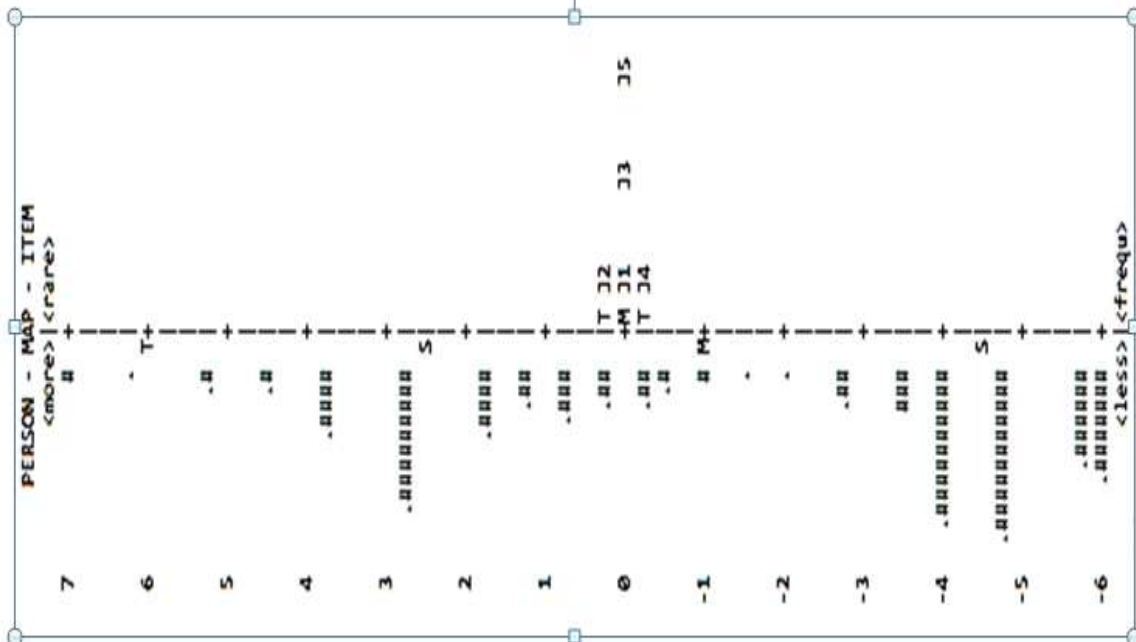
الشكل ٨، ٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التعاطف)



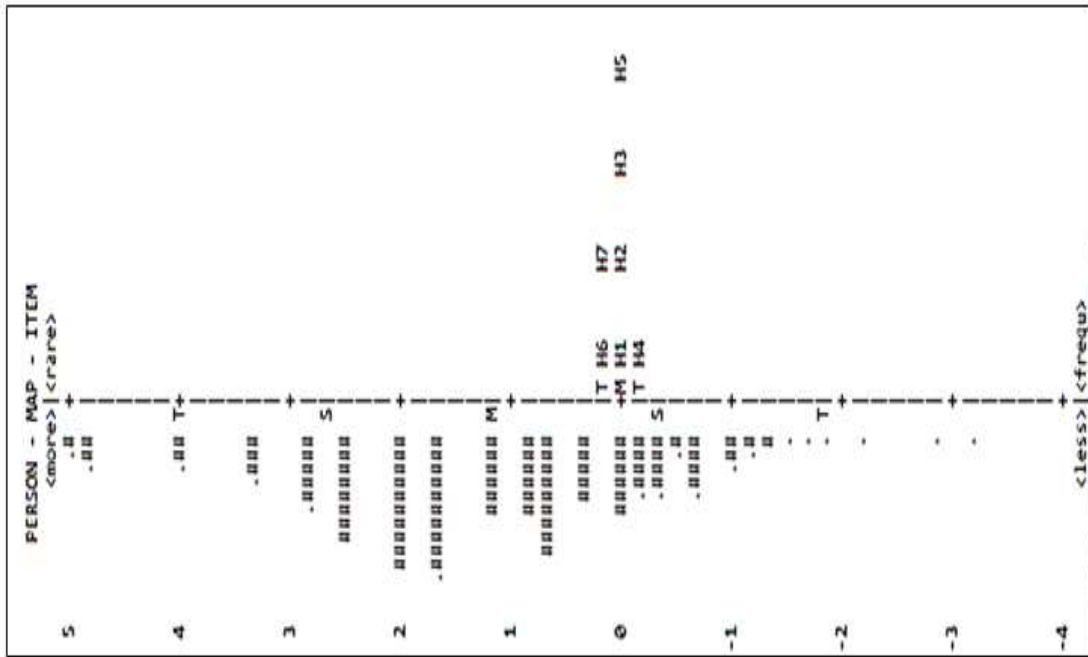
الشكل ٩، ٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التوعية التنظيمية)



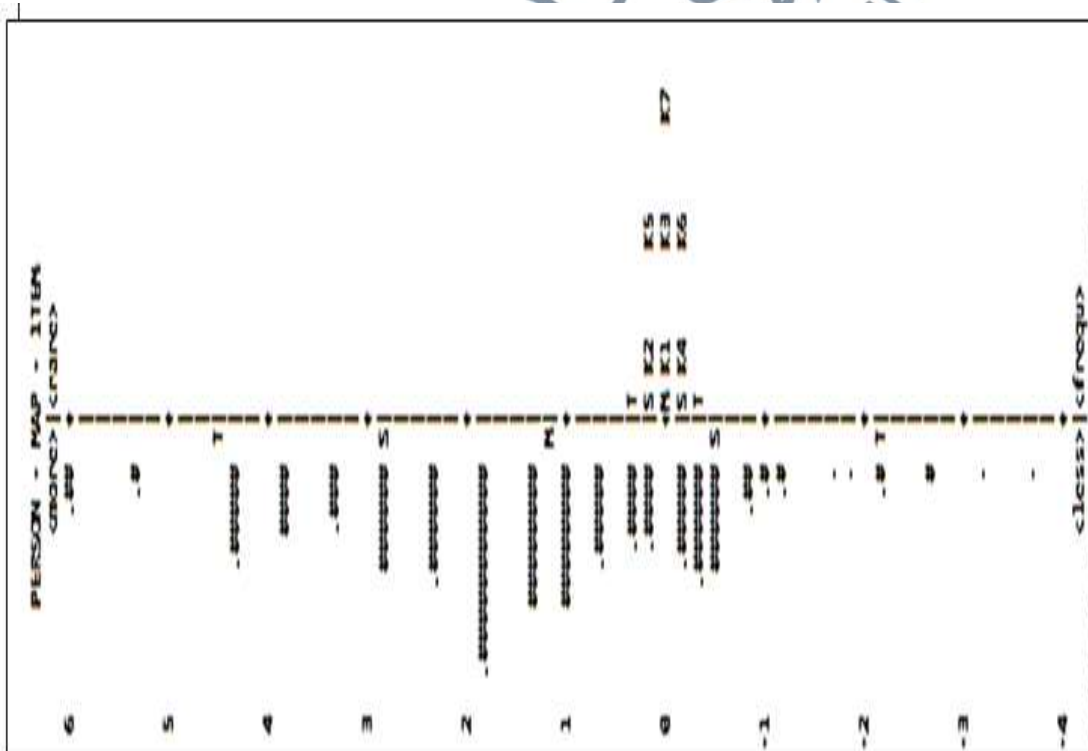
الشكل ٤، ١٠ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (التأثير)



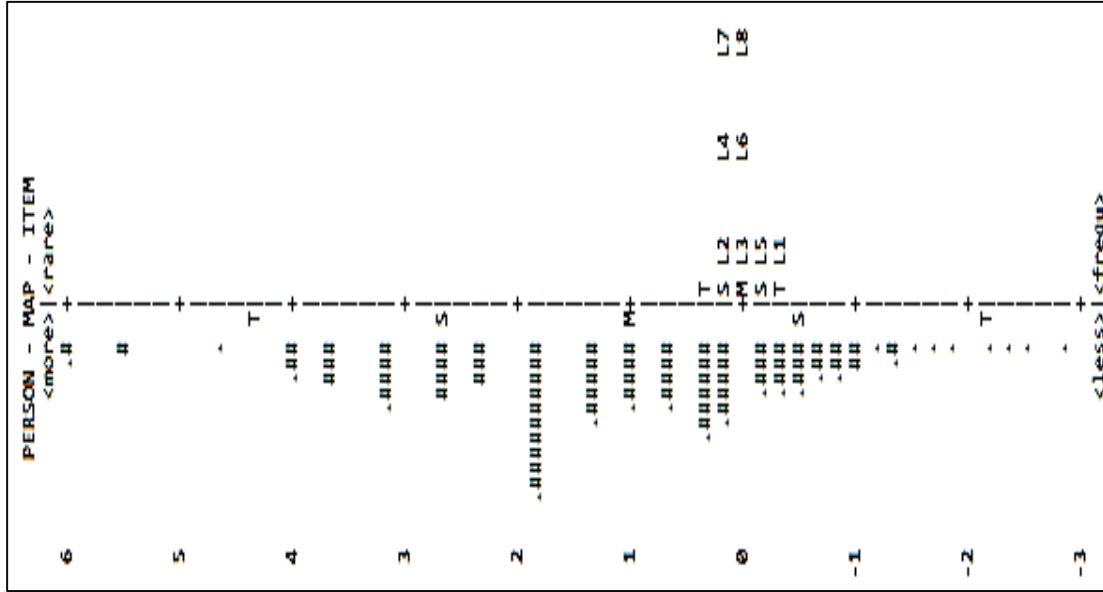
الشكل ٤، ١١ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التدريب والتوجيه)



الشكل ١٢، ٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد إدارة الصراع)



الشكل ١٣، ٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد العمل الجماعي)



الشكل ٤، ١٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد القيادة المهمة)

٤،٥ عرض نتائج السؤال الرابع

ينص السؤال الرابع على: "كيف تظهر فقرات مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان في الأداء التفاضلي (التحيز) تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة؟"

٤،٥،١ المحور الأول: الكفاءة الشخصية

وللإجابة عن هذا السؤال حسب نموذج راش (Rasch, 1960)؛ فقد قامت الباحثة بحساب

مقدار الأداء التفاضلي لكل فقرة، على مستوى جميع أبعاد محور الكفاءة الشخصية؛ تبعاً لمتغيرات النوع

الاجتماعي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، وفيما يلي عرض للنتائج:

الجدول ٤، ٣٦ : تصنيف مقدار الأداء التفاضلي للفقرات

مقدار الأداء التفاضلي	حجم أثر الاداء التفاضلي
قيمة مطلق الأداء التفاضلي > 0.45	صغير
قيمة مطلق الأداء التفاضلي ≥ 0.64	متوسط
قيمة مطلق الأداء التفاضلي < 0.64	كبير

المصدر: (السوالمه والعجلوني، ٢٠١٩).

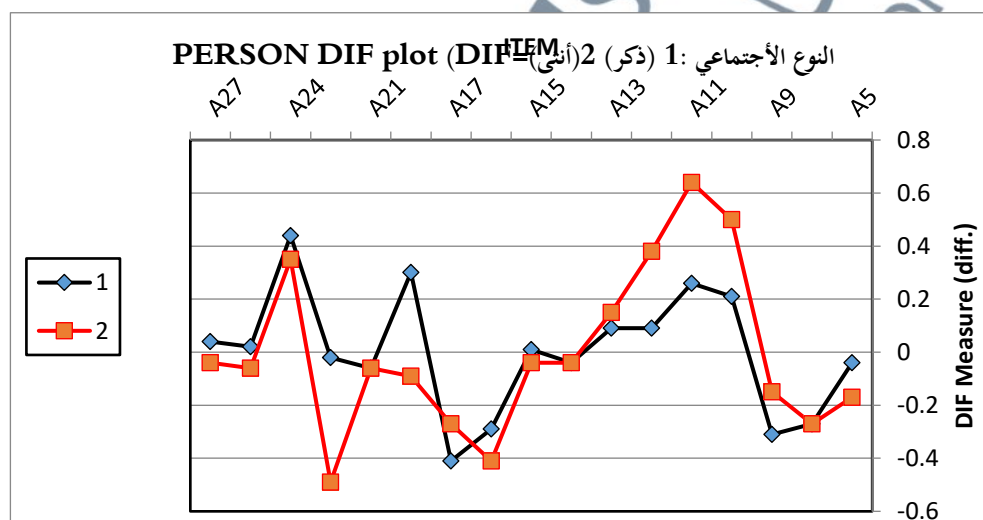
أ- بُعد الوعي الذاتي العاطفي

تشير النتائج في الجدول (٤ - ٣٧) إلى مستوى صعوبة الفقرات لبُعد الوعي الذاتي العاطفي بالنسبة للذكور والإناث متفاوتاً في خمس عبارات فقط، وبالتالي فإن فقرات هذا البُعد يظهر أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى)، حيث أظهرت النتائج وجود تحيز (صغير) في العبارات (١٠)، (١١) وهي: (أشعر بأن مشاكل النفسية أضخم من أي شخص آخر)، (تواجهني مشاكل عديدة نتيجة لفشلي وخيبيتي)، لصالح الإناث، ووجود تحيز (صغير) في العبارات (٢٠)، (٢٢) وهي: (أشعر بالذعر حينما أواجه شخصاً غاضباً)، (أحب مساعدة الآخرين لأغير من نفسي) لصالح الذكور.

الجدول ٤، ٣٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

الفقرة	Person Class	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	DIF Contrast	MantelHanzl Prob	MantelHanzl Size	Favours
A5	أنثى	-0.17	ذكر	-0.04	-0.13	0.30	-0.12	-
A7	أنثى	-0.27	ذكر	-0.27	0.00	0.34	-0.07	-
A9	أنثى	-0.15	ذكر	-0.31	0.16	0.21	0.05	-
A10	أنثى	0.50	ذكر	0.21	0.29	0.01	0.23	الإناث (صغير)
A11	أنثى	0.64	ذكر	0.26	0.38	0.00	-0.02	الإناث (صغير)
A12	أنثى	0.38	ذكر	0.09	0.29	0.05	-0.03	-
A13	أنثى	0.15	ذكر	0.09	0.06	0.95	0.18	-

-	-0.07	0.77	0.00	-0.04	ذكر	-0.04	أنثى	A14
-	-0.14	0.33	-0.05	0.01	ذكر	-0.04	أنثى	A15
-	-0.03	0.89	-0.12	-0.29	ذكر	-0.41	أنثى	A16
-	-0.14	0.46	0.14	-0.41	ذكر	-0.27	أنثى	A17
الذكور (صغير)	-0.3	0.00	-0.38	0.30	ذكر	-0.09	أنثى	A20
-	-0.08	0.25	0.00	-0.06	ذكر	-0.06	أنثى	A21
الذكور (صغير)	-0.40	0.00	-0.47	-0.02	ذكر	-0.49	أنثى	A22
-	0.03	0.28	-0.09	0.44	ذكر	0.35	أنثى	A24
-	0.32	0.18	-0.08	0.02	ذكر	-0.06	أنثى	A25
-	-0.04	0.60	-0.08	0.04	ذكر	-0.04	أنثى	A27



الشكل ٤، ١٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

كما أظهرت النتائج أن هناك أداء تفاضلي (تحيز) في فقرة واحدة فقط في بُعد الوعي الذاتي

العاطفي تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، بالإضافة إلى

وجود تحيز (صغير) في العبارة (٧) وهي: (أقوم ببعض التضحيات للآخرين) بين الفئات الثلاث لصالح

ذوي الخبرة (١-٥) سنوات.

الجدول ٤ ، ٣٨ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة

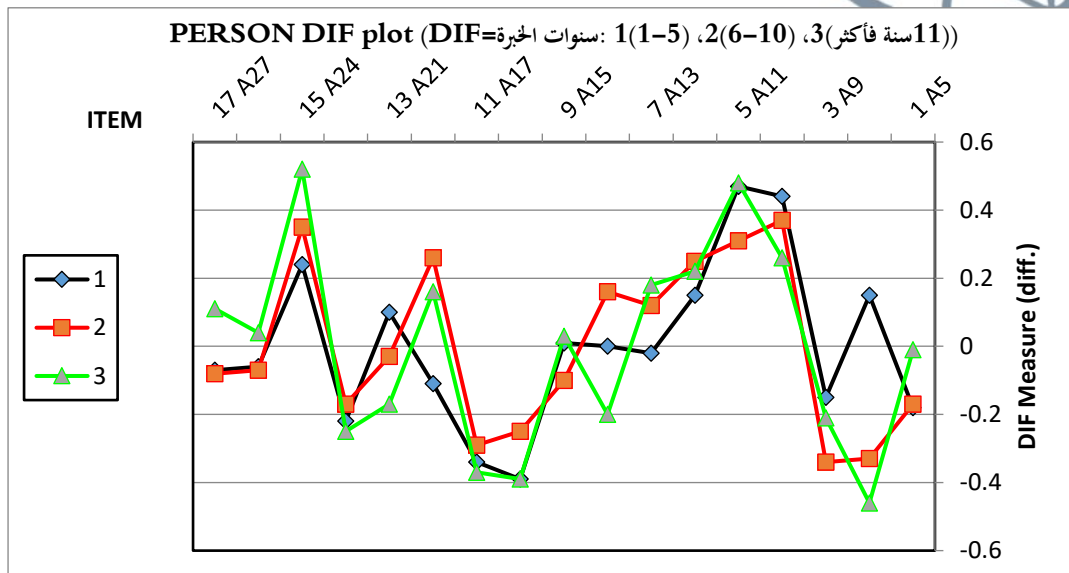
Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.04	0.86	-0.01	-0.17	(6-10)	-0.18	(1-5)	A5
-	0.14	0.12	-0.18	-0.01	11 فأكثر	-0.18	(1-5)	A5
(1-5) (صغير)	0.04	0.02	0.48	-0.33	(6-10)	0.15	(1-5)	A7
(1-5) (صغير)	0.14	0.00	0.61	-0.46	11 فأكثر	0.15	(1-5)	A7
-	0.12	0.58	0.19	-0.34	(6-10)	-0.15	(1-5)	A9
-	0.24	0.87	0.06	-0.21	11 فأكثر	-0.15	(1-5)	A9
-	0.21	0.50	0.07	0.37	(6-10)	0.44	(1-5)	A10
-	0.27	0.30	0.17	0.26	11 فأكثر	0.44	(1-5)	A10
-	0.30	0.10	0.16	0.31	(6-10)	0.47	(1-5)	A11
-	-	0.95	0.00	0.48	11 فأكثر	0.47	(1-5)	A11
-	0.10	0.28	0.88	-0.10	(6-10)	0.15	(1-5)	A12
-	0.06	0.43	-0.07	0.22	11 فأكثر	0.15	(1-5)	A12
-	-	0.41	-0.14	0.12	(6-10)	-0.02	(1-5)	A13
-	0.48	-	0.12	-0.19	11 فأكثر	-0.02	(1-5)	A13
-	0.39	0.12	-0.17	0.16	(6-10)	0	(1-5)	A14
-	0.02	0.36	-0.17	0.16	(6-10)	0	(1-5)	A14
-	0.05	0.09	0.2	-0.2	11 فأكثر	0	(1-5)	A14
-	0.06	0.59	0.11	-0.1	(6-10)	0.01	(1-5)	A15
-	-	0.85	-0.02	0.03	11 فأكثر	0.01	(1-5)	A15
-	0.21	-	-0.14	-0.25	(6-10)	-0.39	(1-5)	A16
-	0.09	0.16	-0.14	-0.25	(6-10)	-0.39	(1-5)	A16
-	-	0.79	0.01	-0.39	11 فأكثر	-0.39	(1-5)	A16
-	0.24	-	-0.05	-0.29	(6-10)	-0.34	(1-5)	A17
-	0.08	0.32	-0.05	-0.29	(6-10)	-0.34	(1-5)	A17

الجدول ٤ ، ٣٨ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لمتغير سنوات

الخبرة

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.06	0.92	0.03	-0.37	11 فأكثر	-0.34	(1-5)	A17
-	0.45	0.07	-0.37	0.26	(6-10)	-0.11	(1-5)	A20

-	-0.16	0.25	-0.28	0.16	11 فأكثر	-0.11	(1-5)	A20
-	-0.31	0.36	0.13	-0.03	(6-10)	0.1	(1-5)	A21
-	-0.21	0.03	0.27	-0.17	11 فأكثر	0.1	(1-5)	A21
-	0.05	0.17	-0.05	-0.17	(6-10)	-0.22	(1-5)	A22
-	0.14	0.91	0.03	-0.25	11 فأكثر	-0.22	(1-5)	A22
-	-0.49	0.79	-0.11	0.35	(6-10)	0.24	(1-5)	A24
-	0.02	0.22	-0.28	0.52	11 فأكثر	0.24	(1-5)	A24
-	0.52	0.62	0.01	-0.07	(6-10)	-0.06	(1-5)	A25
-	-0.03	0.51	-0.1	0.04	11 فأكثر	-0.06	(1-5)	A25
-	-0.04	0.95	0.01	-0.08	(6-10)	-0.07	(1-5)	A27
-	-0.07	0.13	-0.18	0.11	11 فأكثر	-0.07	(1-5)	A27



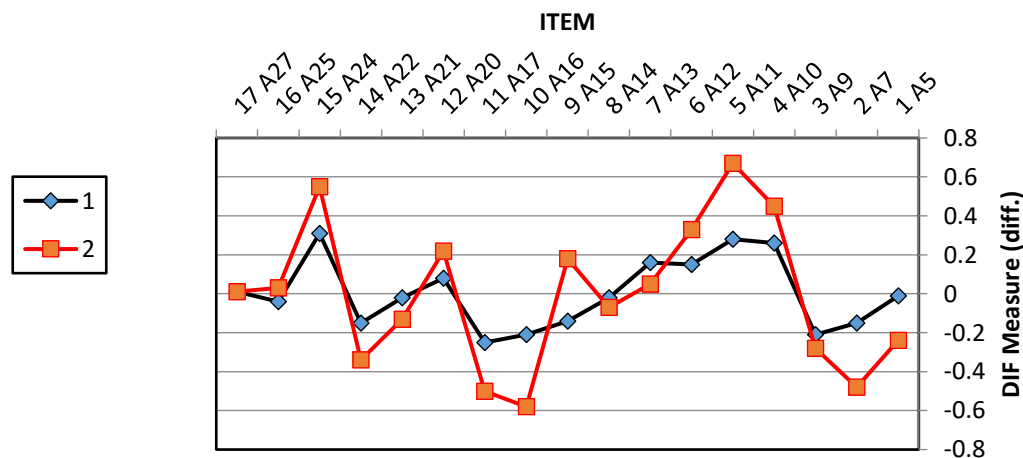
الشكل ٤، ١٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

كذلك بينت النتائج أن ثلاث فقرات في بُعد الوعي الذاتي العاطفي تُظهر أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي (٧)، (١١)، (١٥): (أقوم ببعض التوضيحات للآخرين) لصالح غير الأكاديمي، (تواجهني مشاكل عديدة نتيجة لفشلي وخييتي) و(أحتاج إلى الدعم الخارجي حتى أستطيع ممارسة أعمالتي بنجاح) لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤ ، ٣٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Num
	Size	Prob						
-	0.41	0.03	0.23	-0.24	الأكاديمي	-0.01	غير الأكاديمي	A5
غير الأكاديمي (صغير)	0.44	0.03	0.33	-0.48	الأكاديمي	-0.15	غير الأكاديمي	A7
-	-0.12	0.93	0.06	-0.28	الأكاديمي	-0.21	غير الأكاديمي	A9
-	-0.24	0.07	-0.19	0.45	الأكاديمي	0.26	غير الأكاديمي	A10
الأكاديمي (صغير)	-0.29	0.00	-0.4	0.67	الأكاديمي	0.28	غير الأكاديمي	A11
-	-0.15	0.08	-0.18	0.33	الأكاديمي	0.15	غير الأكاديمي	A12
-	0.13	0.25	0.12	0.05	الأكاديمي	0.16	غير الأكاديمي	A13
-	-0.33	0.82	0.05	-0.07	الأكاديمي	-0.02	غير الأكاديمي	A14
الأكاديمي (صغير)	-0.41	0.00	-0.32	0.18	الأكاديمي	-0.14	غير الأكاديمي	A15
-	0.38	0.05	0.38	-0.58	الأكاديمي	-0.21	غير الأكاديمي	A16
-	-0.06	0.03	0.25	-0.5	الأكاديمي	-0.25	غير الأكاديمي	A17
-	-0.25	0.05	-0.14	0.22	الأكاديمي	0.08	غير الأكاديمي	A20
-	0.46	0.17	0.11	-0.13	الأكاديمي	-0.02	غير الأكاديمي	A21
-	-0.07	0.12	0.19	-0.34	الأكاديمي	-0.15	غير الأكاديمي	A22
-	0	0.18	-0.24	0.55	الأكاديمي	0.31	غير الأكاديمي	A24
-	-0.21	0.88	-0.08	0.03	الأكاديمي	-0.04	غير الأكاديمي	A25
-	0.14	0.88	0	0.01	الأكاديمي	0.01	غير الأكاديمي	A27

PERSON DIF plot (DIF= المسمى الوظيفي 2: الأكاديمي، 1: غير الأكاديمي)



الشكل ٤ ، ١٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

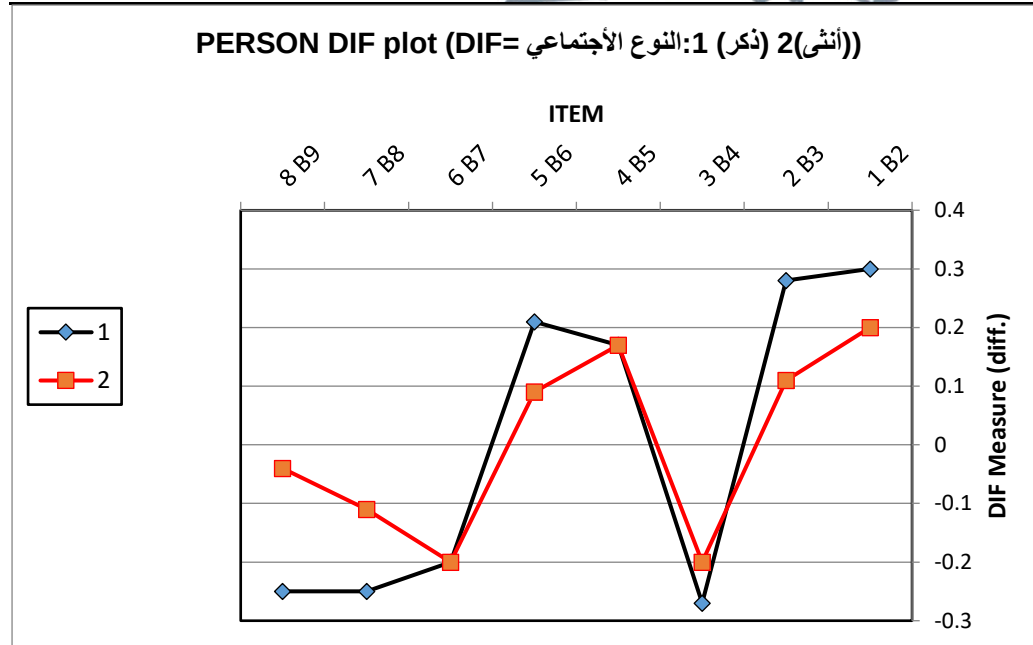
ب- ضبط النفس

من خلال الجدول (٤-٤٠) يُلاحظ بأن فقرات بُعد ضبط النفس لم تُظهر أداءً تفاضلياً (تحيزاً)

تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي).

الجدول ٤، ٤٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد ضبط النفس تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	0.17	0.85	-0.10	0.30	ذكر	0.20	أنثى	B2
-	-0.26	0.56	-0.16	0.28	ذكر	0.11	أنثى	B3
-	-0.06	0.96	0.07	-0.27	ذكر	-0.20	أنثى	B4
-	0.01	0.81	0.00	0.17	ذكر	0.17	أنثى	B5
-	-0.06	0.31	-0.11	0.21	ذكر	0.09	أنثى	B6
-	0.12	0.85	0.00	-0.20	ذكر	-0.20	أنثى	B7
-	-0.10	0.80	0.14	-0.25	ذكر	-0.11	أنثى	B8
-	0.17	0.11	0.21	-0.25	ذكر	-0.04	أنثى	B9



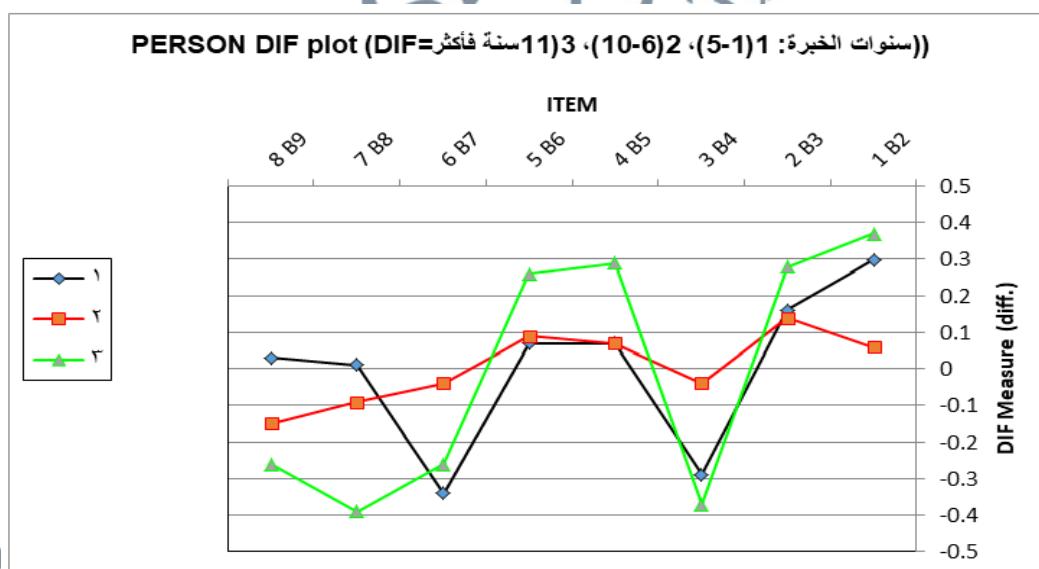
الشكل ٤، ١٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد ضبط النفس تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

كذلك يتبين من الجدول (٤-١٤) أنه لا يوجد أداء تفاضلي (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات

الخبرة) في فقرات بُعد ضبط النفس.

الجدول ٤، ١٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد ضبط النفس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	0.16	0.20	0.24	0.06	(6-10)	0.3	(1-5)	B2
-	0.15	0.67	-0.07	0.37	11 فأكثر	0.3	(1-5)	B2
-	-0.01	0.75	0.01	0.14	(6-10)	0.16	(1-5)	B3
-	-0.08	0.92	-0.12	0.28	11 فأكثر	0.16	(1-5)	B3
-	0.01	0.16	-0.25	-0.04	(6-10)	-0.29	(1-5)	B4
-	0.16	0.80	0.08	-0.37	11 فأكثر	-0.29	(1-5)	B4
-	-0.17	0.77	-0.01	0.07	(6-10)	0.07	(1-5)	B5
-	-0.38	0.13	-0.22	0.29	11 فأكثر	0.07	(1-5)	B5
-	-0.14	0.92	-0.02	0.09	(6-10)	0.07	(1-5)	B6
-	-0.47	0.26	-0.19	0.26	11 فأكثر	0.07	(1-5)	B6
-	0.12	0.33	-0.29	-0.04	(6-10)	-0.34	(1-5)	B7
-	-0.39	0.56	-0.08	-0.26	11 فأكثر	-0.34	(1-5)	B7
-	0.06	0.43	0.1	-0.09	(6-10)	0.01	(1-5)	B8
-	0.33	0.08	0.4	-0.39	11 فأكثر	0.01	(1-5)	B8
-	0.03	0.44	0.18	-0.15	(6-10)	0.03	(1-5)	B9
-	0.11	0.39	0.29	-0.26	11 فأكثر	0.03	(1-5)	B9



الشكل ٤، ١٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد ضبط النفس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

بينما أظهرت النتائج أن هناك ثلاث فقرات في بُعد ضبط النفس تُظهر أداءً تفاضلياً صغيراً

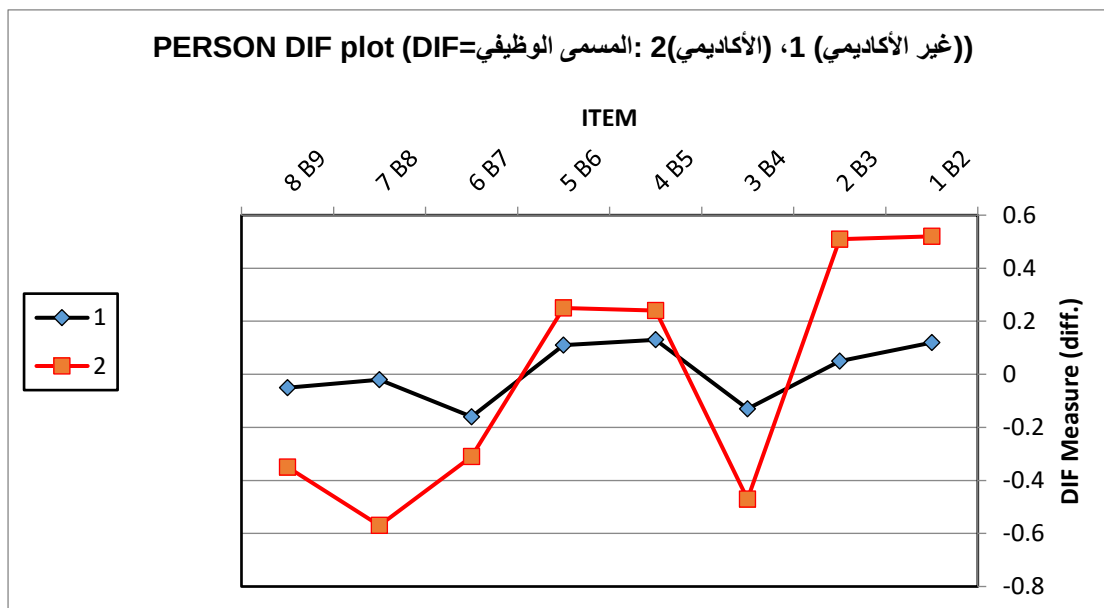
ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً،

والعبارات هي (٢)، (٣)، (٨): (أنا صبور حتى إن لم أحقق نتائج جيدة وسريعة) و(أسيطر على نفسي

بعد أي أمر مزعج) لصالح الأكاديمي، (التزم بمواعيد العمل المحددة ببيئة العمل) لصالح غير الأكاديمي.

الجدول ٤، ٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
الأكاديمي	-	0.01	-0.41	0.52	الأكاديمي	0.12	غير	B2
(صغير)	0.08						الأكاديمي	
الأكاديمي	0.12	0.00	-0.47	0.51	الأكاديمي	0.05	غير	B3
(صغير)							الأكاديمي	
-	0.32	0.08	0.33	-0.47	الأكاديمي	-0.13	غير	B4
							الأكاديمي	
-	-	0.70	-0.11	0.24	الأكاديمي	0.13	غير	B5
	0.18						الأكاديمي	
-	-	0.73	-0.15	0.25	الأكاديمي	0.11	غير	B6
	0.01						الأكاديمي	
-	-	0.32	0.15	-0.31	الأكاديمي	-0.16	غير	B7
	0.02						الأكاديمي	
غير	0.52	0.00	0.55	-0.57	الأكاديمي	-0.02	غير	B8
الأكاديمي							الأكاديمي	
(متوسط)								
-	0.02	0.16	0.3	-0.35	الأكاديمي	-0.05	غير	B9
							الأكاديمي	



الشكل ٤، ٢٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

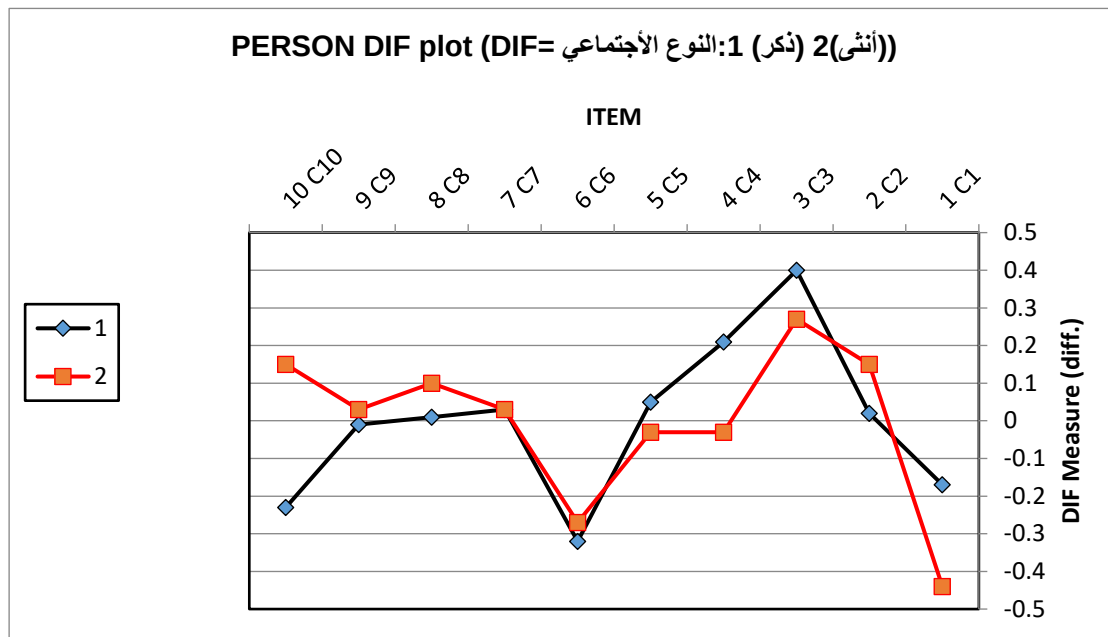
ج- توجيه الإنجازات

نلاحظ من الجدول (٤-٣) أنه لا توجد فقرات في بُعد توجيه الإنجازات أظهرت أداءً تفاضلياً

(تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي).

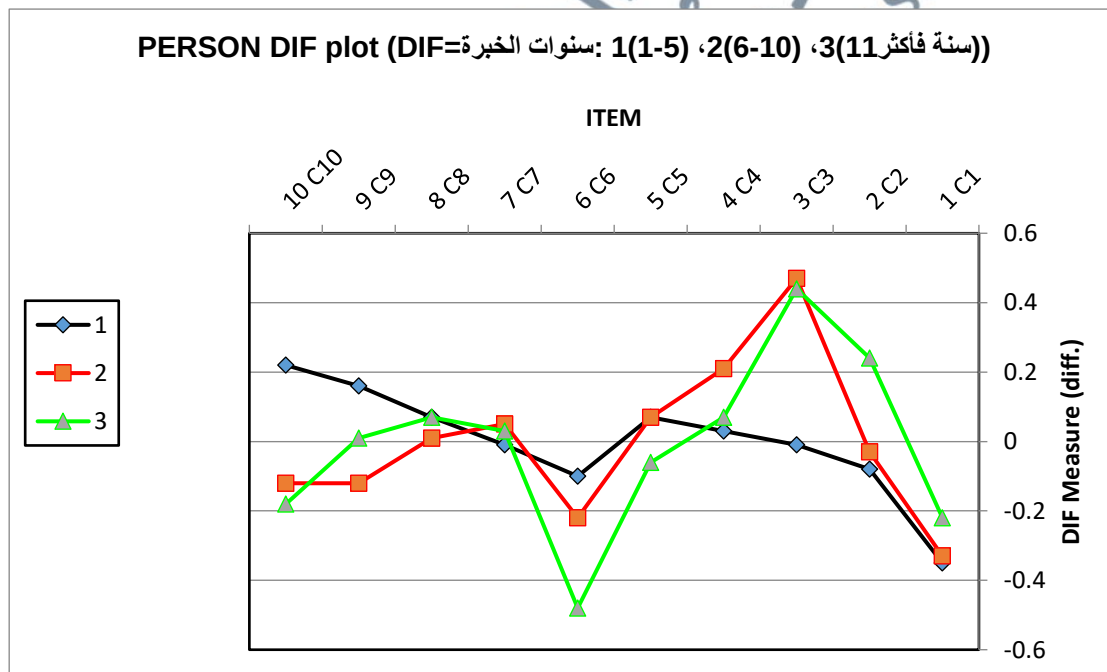
الجدول ٤، ٤٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	0.08	0.46	-0.27	-0.17	ذكر	-0.44	أنثى	C1
-	0.45	0.17	0.14	0.02	ذكر	0.15	أنثى	C2
-	-0.09	0.19	-0.13	0.4	ذكر	0.27	أنثى	C3
-	-0.16	0.22	-0.24	0.21	ذكر	-0.03	أنثى	C4
-	-0.58	0.72	-0.08	0.05	ذكر	-0.03	أنثى	C5
-	-0.02	0.90	0.05	-0.32	ذكر	-0.27	أنثى	C6
-	0.13	0.47	0	0.03	ذكر	0.03	أنثى	C7
-	-0.17	0.99	0.1	0.01	ذكر	0.1	أنثى	C8
-	-0.34	0.74	0.05	-0.01	ذكر	0.03	أنثى	C9
-	0.36	0.05	0.38	-0.23	ذكر	0.15	أنثى	C10



الشكل ٤، ٢١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

بينما تُظهر فقرات بعد توجيه الإنجازات أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة وهي: (أحاول الابتكار في مواجهة تحديات الحياة) لصالح الفئة ١١ سنة فأكثر.



الشكل ٤، ٢٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الجدول ٤، ٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

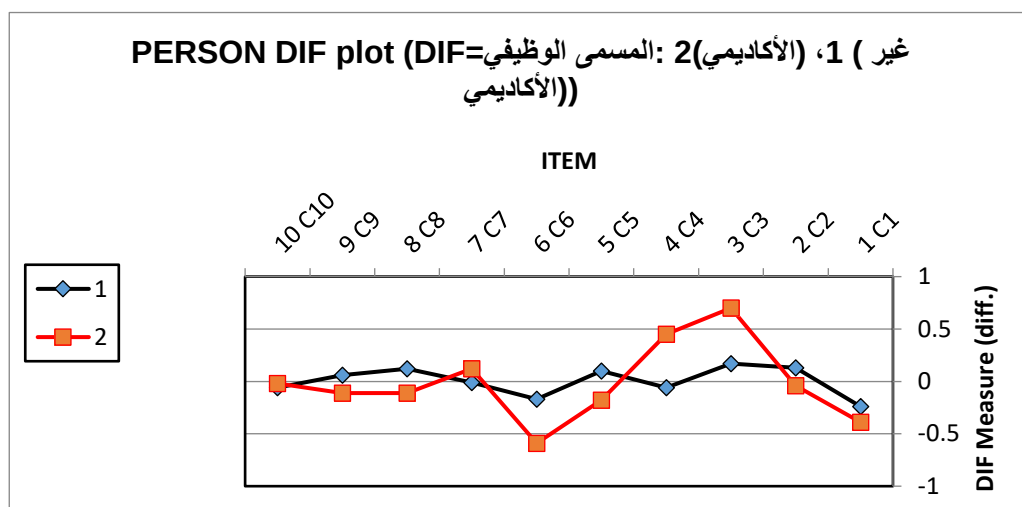
Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.27	0.86	-0.02	-0.33	(6-10)	-0.35	(1-5)	C1
-	-0.24	0.93	-0.13	-0.22	11 فأكثر	-0.35	(1-5)	C1
-	-0.47	0.89	-0.05	-0.03	(6-10)	-0.08	(1-5)	C2
-	-0.43	0.46	-0.32	0.24	11 فأكثر	-0.08	(1-5)	C2
-	-0.42	0.06	-0.48	0.47	(6-10)	-0.01	(1-5)	C3
١١ سنة فأكثر (صغير)	-0.23	0.03	-0.45	0.44	11 فأكثر	-0.01	(1-5)	C3
-	-0.11	0.27	-0.17	0.21	(6-10)	0.03	(1-5)	C4
-	0.01	0.90	-0.04	0.07	11 فأكثر	0.03	(1-5)	C4
-	0.36	0.88	0.01	0.07	(6-10)	0.07	(1-5)	C5
-	0.36	0.57	0.13	-0.06	11 فأكثر	0.07	(1-5)	C5
-	0.1	0.91	0.13	-0.22	(6-10)	-0.1	(1-5)	C6
-	0.24	0.11	0.38	-0.48	11 فأكثر	-0.1	(1-5)	C6
-	0.16	0.94	-0.06	0.05	(6-10)	-0.01	(1-5)	C7
-	0.46	0.90	-0.04	0.03	11 فأكثر	-0.01	(1-5)	C7
-	0.06	0.89	0.07	0.01	(6-10)	0.07	(1-5)	C8
-	-0.21	0.49	0	0.07	11 فأكثر	0.07	(1-5)	C8
-	-0.61	0.21	0.28	-0.12	(6-10)	0.16	(1-5)	C9
-	-0.5	0.89	0.15	0.01	11 فأكثر	0.16	(1-5)	C9
-	0.01	0.07	0.34	-0.12	(6-10)	0.22	(1-5)	C10
-	-0.04	0.08	0.4	-0.18	11 فأكثر	0.22	(1-5)	C10

بالإضافة إلى ذلك، فقد أظهرت فقرات بُعد توجيه الإنجازات أداءً تفاضلياً صغيراً ومتوسطاً

(تحيّزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) في عبارتين فقط وهما: (أحاول الابتكار في مواجهة تحديات الحياة) و(أستطيع تحقيق النجاح تحت ضغوطات العمل) لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤، ٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	-	0.40	0.14	-0.39	الأكاديمي	-0.24	غير الأكاديمي	C1
-	0.07	0.05	0.16	-0.04	الأكاديمي	0.13	غير الأكاديمي	C2
الأكاديمي (صغير)	-	0.02	-0.53	0.7	الأكاديمي	0.17	غير الأكاديمي	C3
الأكاديمي (متوسط)	-	0.00	-0.51	0.45	الأكاديمي	-0.06	غير الأكاديمي	C4
-	0.51	0.27	0.28	-0.18	الأكاديمي	0.1	غير الأكاديمي	C5
-	0.33	0.05	0.42	-0.59	الأكاديمي	-0.17	غير الأكاديمي	C6
-	0.25	0.58	-0.13	0.12	الأكاديمي	-0.01	غير الأكاديمي	C7
-	0.06	0.32	0.23	-0.11	الأكاديمي	0.12	غير الأكاديمي	C8
-	0.13	0.35	0.17	-0.11	الأكاديمي	0.06	غير الأكاديمي	C9
-	0.22	0.42	-0.04	-0.02	الأكاديمي	-0.06	غير الأكاديمي	C10
-	0.21							



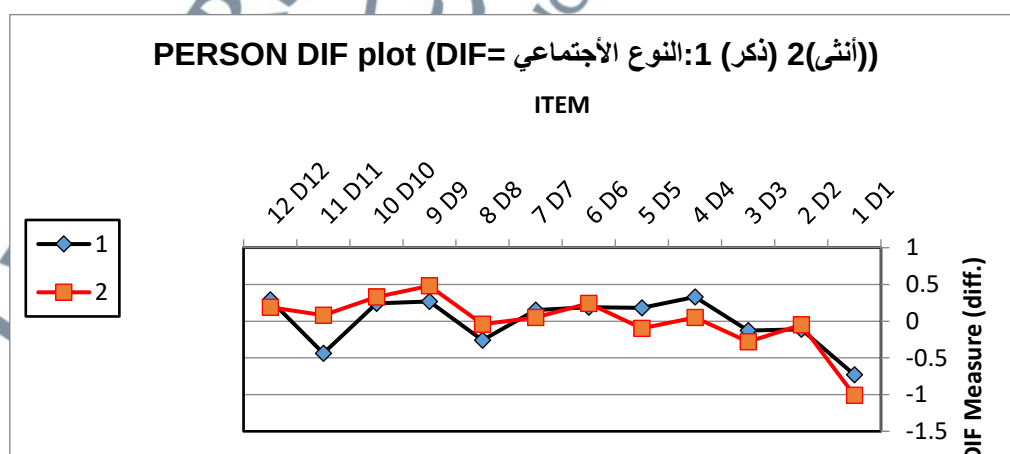
الشكل ٤، ٢٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

د- النظرة الإيجابية

أظهرت فقرات بُعد النظرة الإيجابية أداءً تفضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارتين فقط هما: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة) لصالح الذكور و(أتفادى الأخطاء التي سبق وأن وقعت فيها) لصالح الإناث كما هو موضح في الجدول (٤-٦٤).

الجدول ٤، ٦٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	-0.24	0.20	-0.29	-0.73	ذكر	-1.01	أنثى	D1
-	0.18	0.51	0.06	-0.11	ذكر	-0.05	أنثى	D2



D3	أنثى	-0.28	ذكر	-0.13	-0.15	0.24	-0.12	-
D4	أنثى	0.05	ذكر	0.33	-0.28	0.01	-0.29	الذكور (صغير)
D5	أنثى	-0.1	ذكر	0.18	-0.28	0.07	-0.46	-
D6	أنثى	0.24	ذكر	0.19	0.05	0.85	-0.35	-
D7	أنثى	0.05	ذكر	0.15	-0.1	0.30	0.11	-
D8	أنثى	-0.04	ذكر	-0.26	0.23	0.06	0.1	-
D9	أنثى	0.48	ذكر	0.27	0.21	0.11	0.23	-
D10	أنثى	0.33	ذكر	0.24	0.09	0.34	0.08	-
D11	أنثى	0.08	ذكر	-0.44	0.53	0.00	0.24	الإناث (صغير)
D12	أنثى	0.19	ذكر	0.29	-0.1	0.54	-0.3	-

الشكل ٤، ٢٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

بينما جاء مستوى صعوبة الفقرات لبعده النظرة الإيجابية بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة) متفاوتاً في

أربع عبارات فقط، وبالتالي فإن فقرات هذا البعد تُظهر أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، حيث أظهرت النتائج وجود تحيز (صغير) في العبارات (٤)، (٦)، (١٢) وهي: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة)، (أستطيع أن أنهي عواطفني جانباً عندما أنجز أعمالي) لصالح ١١ سنة فأكثر، (أعمل على الاستفادة من أخطاء الآخرين) لصالح (١-٥) سنوات، ووجود تحيز (كبير وصغير) في العبارة (١٠) وهي: (أتحدث بوضوح عن رؤيتي للتطوير في بيئة العمل) بين الفئة (١-٥) وكلا من الفئتين (٦-١٠) و(١١ سنة فأكثر) لصالح الفئة (١-٥).

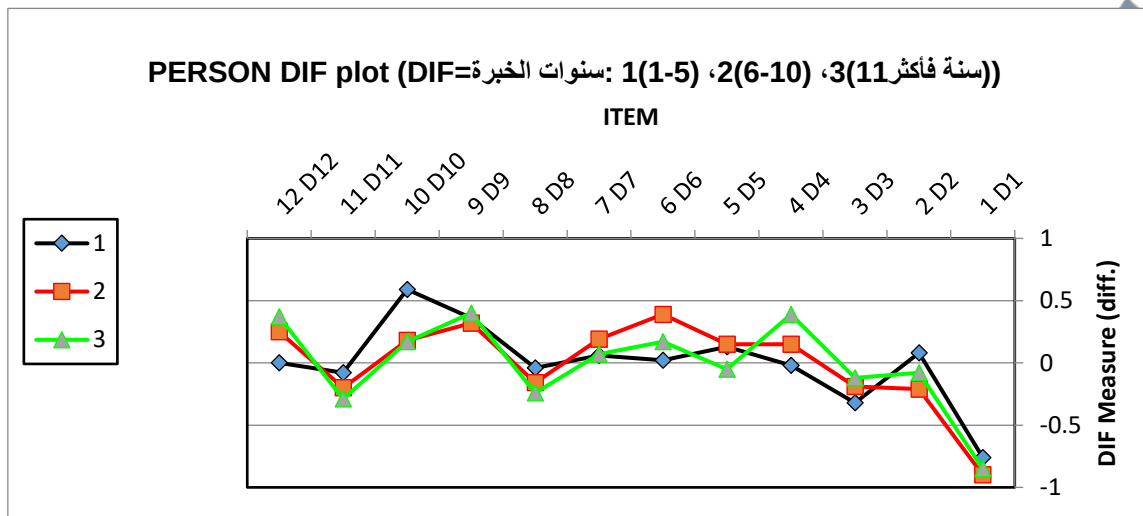
الجدول ٤، ٤٧ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.31 0.60	0.15	-0.90	(6-10)	-0.76	(1-5)	D1
-	-0.38 0.34	0.09	-0.85	11 فأكثر	-0.76	(1-5)	D1

-	0.43	0.51	0.29	-0.21	(6-10)	0.08	(1-5)	D2
-	0.44	0.31	0.16	-0.08	11 فأكثر	0.08	(1-5)	D2
-	-0.58	0.67	-0.12	-0.19	(6-10)	-0.32	(1-5)	D3
-	-0.71	0.34	-0.20	-0.12	11 فأكثر	-0.32	(1-5)	D3
-	-0.04	0.22	-0.18	0.15	(6-10)	-0.02	(1-5)	D4
11 فأكثر (صغير)	-0.23	0.04	-0.41	0.39	11 فأكثر	-0.02	(1-5)	D4
-	0.25	0.99	-0.02	0.15	(6-10)	0.13	(1-5)	D5
-	0.08	0.37	0.18	-0.05	11 فأكثر	0.13	(1-5)	D5
11 فأكثر (صغير)	-0.41	0.03	-0.37	0.39	(6-10)	0.02	(1-5)	D6
-	-0.84	0.43	-0.16	0.17	11 فأكثر	0.02	(1-5)	D6

الجدول ٤، ٤٧: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	0.30	0.61	-0.14	0.19	(6-10)	0.06	(1-5)	D7
-	0.07	0.94	-0.01	0.07	11 فأكثر	0.06	(1-5)	D7
-	-0.10	0.38	0.12	-0.16	(6-10)	-0.04	(1-5)	D8
-	0.13	0.28	0.19	-0.24	11 فأكثر	-0.04	(1-5)	D8
-	0.14	0.92	0.04	0.32	(6-10)	0.36	(1-5)	D9
-	0.01	0.99	-0.04	0.40	11 فأكثر	0.36	(1-5)	D9
(1-5) (كبير)	0.68	0.01	0.41	0.18	(6-10)	0.59	(1-5)	D10
(1-5) (صغير)	0.25	0.02	0.41	0.17	11 فأكثر	0.59	(1-5)	D10
-	0.05	0.42	0.12	-0.2	(6-10)	-0.08	(1-5)	D11
-	-0.08	0.72	0.2	-0.29	11 فأكثر	-0.08	(1-5)	D11
-	0.13	0.24	-0.25	0.25	(6-10)	0	(1-5)	D12
صغير (1-5)	-0.19	0.01	-0.37	0.37	11 فأكثر	0	(1-5)	D12



الشكل ٤، ٢٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

وأخيراً أظهرت النتائج الواردة في الجدول (٤-٤٨) والمتعلقة بتحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي وجود تحيز (صغير) في العبارتين (٣)، (٤) وهما: (لدي القدرة على تقديم نفسي بطريقة تحدث انطباعاً جيداً لدى زملائي)، (لدي القدرة على تحديد المشكلة التي تقلقني أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة)، وتحيز متوسط في العبارة (٧) وهي: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة) وتحيز كبير في العبارة (٨) وهي: (أتفادى الأخطاء التي سبق وأن وقعت فيها) وجميعها لصالح الأكاديمي، بالإضافة إلى وجود تحيز (متوسط) في العبارة (١١) وهي: (أهملك في العمل حينما أكون قادراً ومؤهلاً له) لغير الأكاديمي. حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات متفاوتاً في خمس عبارات فقط، وبالتالي فإن فقرات هذا البُعد تُظهر أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي).

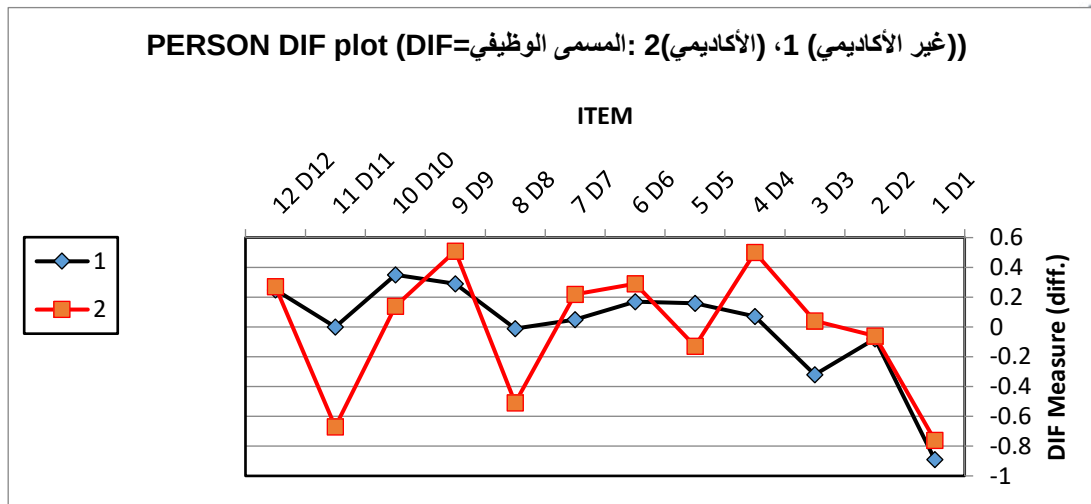
الجدول ٤، ٤٨ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl	DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Class	Measure	Class	Number

-	-0.24	0.61	-0.13	-0.76	الأكاديمي	-0.89	غير الأكاديمي	D1
-	0.18	0.65	-0.03	-0.06	الأكاديمي	-0.08	غير الأكاديمي	D2
الأكاديمي (صغير)	-0.11	0.01	-0.36	0.04	الأكاديمي	-0.32	غير الأكاديمي	D3
الأكاديمي (متوسط)	-0.59	0.00	-0.43	0.5	الأكاديمي	0.07	غير الأكاديمي	D4
-	0.5	0.05	0.29	-0.13	الأكاديمي	0.16	غير الأكاديمي	D5
-	-0.18	0.53	-0.11	0.29	الأكاديمي	0.17	غير الأكاديمي	D6
الأكاديمي (صغير)	-0.01	0.04	-0.17	0.22	الأكاديمي	0.05	غير الأكاديمي	D7

الجدول ٤ ، ٤٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المهنة الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
غير الأكاديمي (متوسط)	0.56	0.00	0.49	-0.51	الأكاديمي	-0.01	غير الأكاديمي	D8
-	-0.24	0.28	-0.23	0.51	الأكاديمي	0.29	غير الأكاديمي	D9
-	-0.22	0.10	0.21	0.14	الأكاديمي	0.35	غير الأكاديمي	D10
الأكاديمي (كبير)	0.74	0.00	0.66	-0.67	الأكاديمي	0	غير الأكاديمي	D11
-	-0.31	0.45	-0.03	0.27	الأكاديمي	0.25	غير الأكاديمي	D12



الشكل ٤، ٢٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

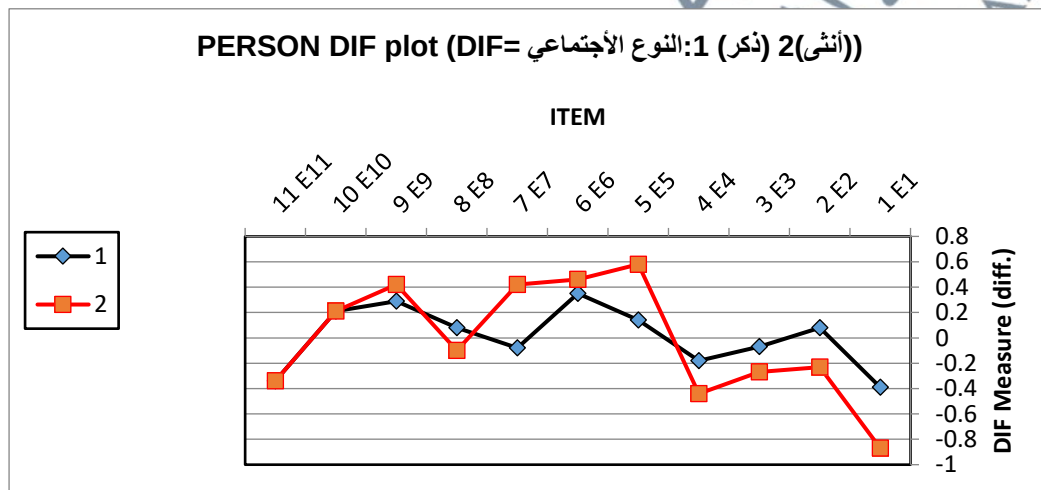
هـ - القدرة على التكيف

لقد أظهرت فقرات بُعد القدرة على التكيف أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في ثلاث عبارات: (تساعدني مشاعري الصادقة على النجاح) لصالح الذكور و(استخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي) و(اصطدم بعوائق تمنعني من الوصول إلى أهدافي عندما أقرر إنجاز عمل ما) لصالح الإناث كما يظهر في الجدول (٤-٩).

الجدول ٤، ٩٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
الذكور	-	0.01	-0.48	-0.39	ذكر	-0.87	أنثى	E1
(صغير)	0.09							
-	0.07	0.05	-0.31	0.08	ذكر	-0.23	أنثى	E2
-	0.36	0.09	-0.21	-0.07	ذكر	-0.27	أنثى	E3
-	0.27	0.05	-0.26	-0.18	ذكر	-0.44	أنثى	E4

الإناث (صغير)	0.29	0.01	0.44	0.14	ذكر	0.58	أنثى	E5
-	0.03	0.39	0.12	0.35	ذكر	0.46	أنثى	E6
الإناث (صغير)	0.39	0.00	0.50	-0.08	ذكر	0.42	أنثى	E7
-	-	0.09	-0.17	0.08	ذكر	-0.1	أنثى	E8
-	0.14	0.28	0.13	0.29	ذكر	0.42	أنثى	E9
-	0.18	0.56	0	0.21	ذكر	0.21	أنثى	E10
-	0.03	0.85	0	-0.34	ذكر	-0.34	أنثى	E11
-	0.31							



الشكل ٤، ٢٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

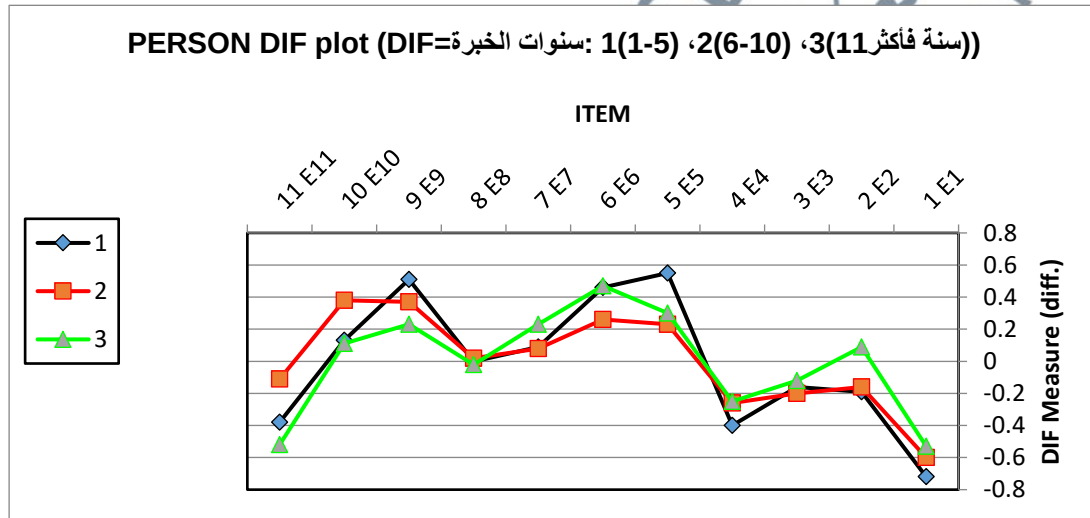
بينما لم تُظهر فقرات بُعد القدرة على التكيف أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) كما هو

موضح في الجدول (٤-٥٠).

الجدول ٤، ٥٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	0.26	0.98	-0.12	-0.6	(6-10)	-0.72	(1-5)	E1
-	-0.19	0.29	-0.18	-0.53	11 فأكثر	-0.72	(1-5)	E1
-	0.15	0.60	-0.03	-0.16	(6-10)	-0.19	(1-5)	E2

-	-0.16	0.07	-0.27	0.09	11 فاكتر	-0.19	(1-5)	E2
-	0.09	0.40	0.04	-0.2	(6-10)	-0.16	(1-5)	E3
-	-0.26	0.78	-0.04	-0.12	11 فاكتر	-0.16	(1-5)	E3
-	0.2	0.57	-0.13	-0.26	(6-10)	-0.4	(1-5)	E4
-	-0.34	0.70	-0.14	-0.25	11 فاكتر	-0.4	(1-5)	E4
-	0.34	0.05	0.33	0.23	(6-10)	0.55	(1-5)	E5
-	0.27	0.31	0.25	0.3	11 فاكتر	0.55	(1-5)	E5
-	0.02	0.65	0.2	0.26	(6-10)	0.46	(1-5)	E6
-	0.06	0.98	-0.01	0.47	11 فاكتر	0.46	(1-5)	E6
-	0.36	0.65	0.01	0.08	(6-10)	0.09	(1-5)	E7
-	-0.09	0.26	-0.14	0.23	11 فاكتر	0.09	(1-5)	E7
-	-0.21	0.86	-0.02	0.02	(6-10)	0	(1-5)	E8
-	0.02	0.91	0.02	-0.02	11 فاكتر	0	(1-5)	E8
-	-0.3	0.89	0.14	0.37	(6-10)	0.51	(1-5)	E9
-	0.04	0.09	0.27	0.23	11 فاكتر	0.51	(1-5)	E9
-	-0.55	0.16	-0.25	0.38	(6-10)	0.13	(1-5)	E10
-	0.13	0.54	0.01	0.11	11 فاكتر	0.13	(1-5)	E10
-	-0.23	0.19	-0.27	-0.11	(6-10)	-0.38	(1-5)	E11
-	-0.27	0.25	0.14	-0.52	11 فاكتر	-0.38	(1-5)	E11



الشكل ٤، ٢٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

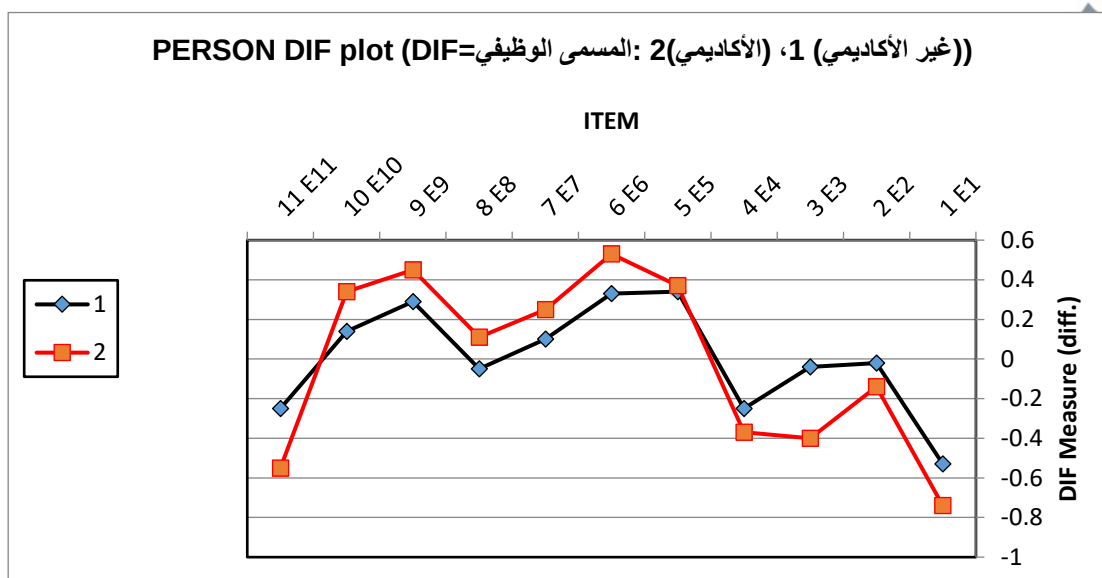
فيما أظهرت فقرات بُعد القدرة على التكيف أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى

الوظيفي) في عبارتين فقط هما: (أحدد العواطف التي تتناوبني بسهولة) و(أنا قادر على التكيف مع

المتغيرات) لصالح غير الأكاديمي.

الجدول ٤ ، ٥١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	0.17	0.33	0.21	-0.74	الأكاديمي	-0.53	غير الأكاديمي	E1
-	0.4	0.58	0.13	-0.14	الأكاديمي	-0.02	غير الأكاديمي	E2
غير الأكاديمي (صغير)	0.39	0.01	0.36	-0.4	الأكاديمي	-0.04	غير الأكاديمي	E3
-	0.16	0.21	0.12	-0.37	الأكاديمي	-0.25	غير الأكاديمي	E4
-	0.03	0.45	-0.03	0.37	الأكاديمي	0.34	غير الأكاديمي	E5
-	-0.36	0.13	-0.2	0.53	الأكاديمي	0.33	غير الأكاديمي	E6
-	-0.08	0.22	-0.15	0.25	الأكاديمي	0.1	غير الأكاديمي	E7
-	0.06	0.23	-0.16	0.11	الأكاديمي	-0.05	غير الأكاديمي	E8
-	-0.24	0.27	-0.16	0.45	الأكاديمي	0.29	غير الأكاديمي	E9
-	-0.29	0.53	-0.2	0.34	الأكاديمي	0.14	غير الأكاديمي	E10
غير الأكاديمي (صغير)	0.3	0.04	0.3	-0.55	الأكاديمي	-0.25	غير الأكاديمي	E11



الشكل ٤، ٢٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

٤، ٥، ٢ : المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية

(أ) التعاطف

أظهرت فقرات بُعد التعاطف وجود أداء تفاضلي صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في

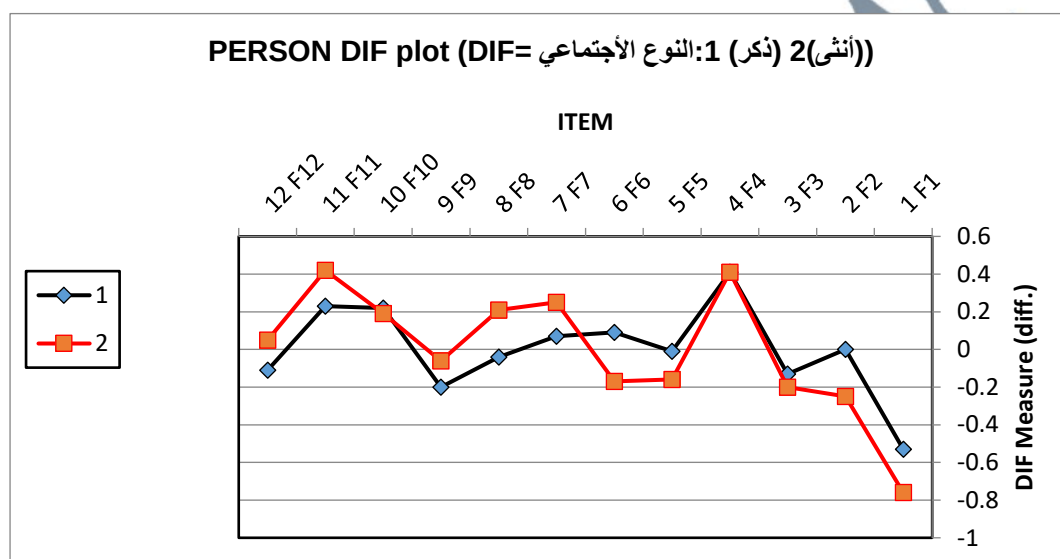
عبارتين فقط وهما: (أستطيع فهم مشاعر زملاء العمل بسهولة) لصالح الذكور و(يهمني رضا الزملاء عن

أدائي في العمل) لصالح الإناث.

الجدول ٤، ٥٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.04	0.11	-0.23	-0.53	ذكر	-0.76	أنثى	F1
-	-0.15	0.08	-0.25	0	ذكر	-0.25	أنثى	F2
-	0.12	0.61	-0.07	-0.13	ذكر	-0.2	أنثى	F3
-	-0.06	0.63	0	0.41	ذكر	0.41	أنثى	F4
-	-0.21	0.22	-0.15	-0.01	ذكر	-0.16	أنثى	F5
الذكور (صغير)	-0.06	0.04	-0.26	0.09	ذكر	-0.17	أنثى	F6

-	0.15	0.32	0.18	0.07	ذكر	0.25	أنثى	F7
الإناث (صغير)	0.34	0.02	0.26	-0.04	ذكر	0.21	أنثى	F8
-	0.22	0.08	0.14	-0.2	ذكر	-0.06	أنثى	F9
-	-0.03	0.86	-0.02	0.22	ذكر	0.19	أنثى	F10
-	0.04	0.16	0.19	0.23	ذكر	0.42	أنثى	F11
-	-0.06	0.32	0.16	-0.11	ذكر	0.05	أنثى	F12



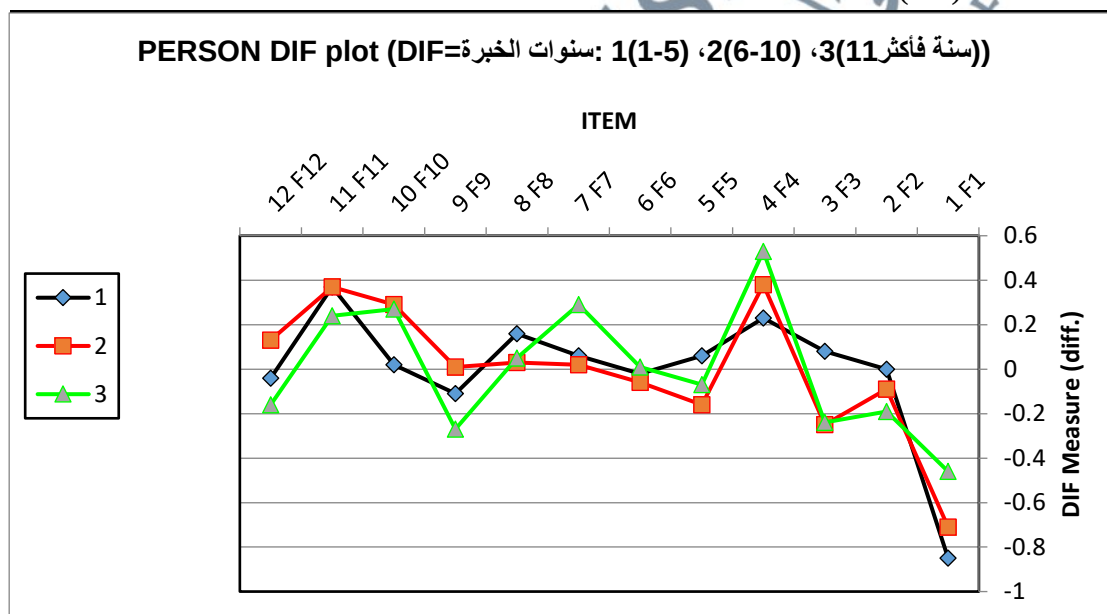
الشكل ٤، ٣٠: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

بينما لم تُظهر فقرات بُعد التعاطف أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) كما جاء في الجدول (٥٣-٤).

الجدول ٤، ٥٣: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.21	0.83	-0.14	-0.71	(6-10)	-0.85	(1-5)	F1
-	0.07	0.17	-0.39	-0.46	11 فأكثر	-0.85	(1-5)	F1
-	0.23	0.20	0.09	-0.09	(6-10)	0	(1-5)	F2
-	0.4	0.44	0.2	-0.19	11 فأكثر	0	(1-5)	F2
-	0.44	0.21	0.32	-0.25	(6-10)	0.08	(1-5)	F3
-	-0.21	0.35	0.32	-0.24	11 فأكثر	0.08	(1-5)	F3
-	0.04	0.85	-0.15	0.38	(6-10)	0.23	(1-5)	F4

-	0.16	0.31	-0.3	0.53	11 فأكتر	0.23	(1-5)	F4
-	0.09	0.08	0.22	-0.16	(6-10)	0.06	(1-5)	F5
-	0.37	0.52	0.13	-0.07	11 فأكتر	0.06	(1-5)	F5
-	0.28	0.97	0.04	-0.06	(6-10)	-0.02	(1-5)	F6
-	0.1	0.26	-0.03	0.01	11 فأكتر	-0.02	(1-5)	F6
-	-0.24	0.95	0.04	0.02	(6-10)	0.06	(1-5)	F7
-	-0.28	0.42	-0.24	0.29	11 فأكتر	0.06	(1-5)	F7
-	0.55	0.44	0.13	0.03	(6-10)	0.16	(1-5)	F8
-	0.45	0.47	0.12	0.05	11 فأكتر	0.16	(1-5)	F8
-	0.26	0.73	-0.11	0.01	(6-10)	-0.11	(1-5)	F9
-	-0.06	0.10	0.17	-0.27	11 فأكتر	-0.11	(1-5)	F9
-	0.22	0.10	-0.27	0.29	(6-10)	0.02	(1-5)	F10
-	0.16	0.16	-0.24	0.27	11 فأكتر	0.02	(1-5)	F10
-	0.11	0.78	0	0.37	(6-10)	0.37	(1-5)	F11
-	0.06	0.35	0.13	0.24	11 فأكتر	0.37	(1-5)	F11
-	-0.11	0.45	-0.16	0.13	(6-10)	-0.04	(1-5)	F12
-	-0.17	0.92	0.12	-0.16	11 فأكتر	-0.04	(1-5)	F12



الشكل ٤، ٣١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

في المقابل، وحسب الجدول (٤-٥) أدناه نجد أن مستوى صعوبة الفقرات لُبعد التعاطف

بالنسبة لمتغير (المسمى الوظيفي) جاء متفاوتاً في سبع عبارات، وبالتالي فإن فقرات هذا البُعد تُظهر أداءً

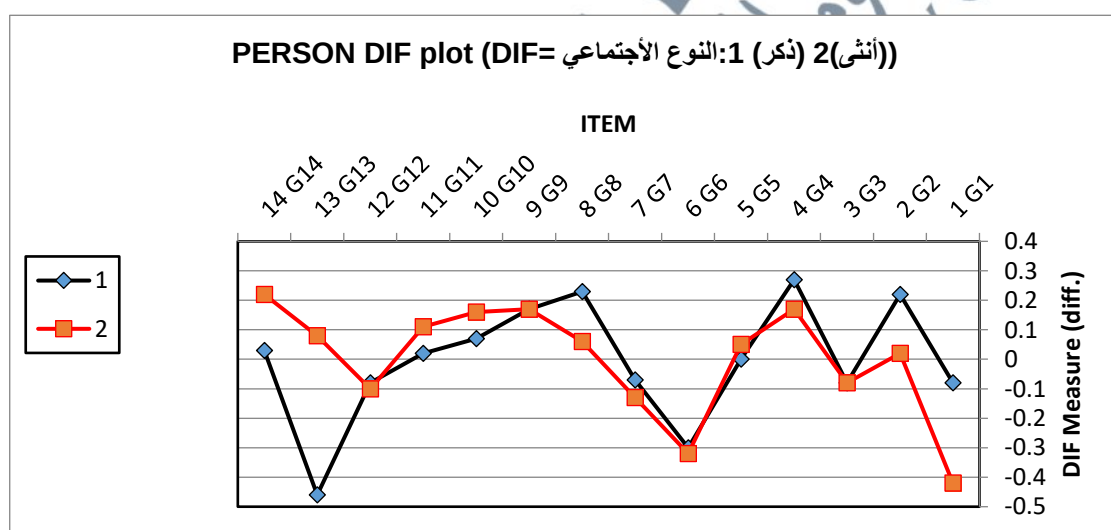
تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث أظهرت النتائج وجود تحيز (صغير ومتوسط) في

العبارات (٢)، (٣)، (٧)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢) وهي: (اعتبر نفسي موضع ثقة زملاء العمل) و(لا أجد صعوبة في التحدث مع زملاء العمل) و(استمتع جيداً لمشورة ونصح زملاء العمل) لصالح غير الأكاديمي ، و(أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر زملاء العمل بالإفصاح عنها) و(لدي بصيرة نافذة لكشف مشاعر زملاء العمل) و(لدي بصيرة نافذة لكشف مشاعر الآخرين) و(أنا شخص يمليني الأمل والتفاؤل) ، لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤، ٥٤: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	-	0.80	-0.13	-0.55	الأكاديمي	-0.67	غير الأكاديمي	F1
غير	0.38							
الأكاديمي	0.31	0.03	0.38	-0.37	الأكاديمي	0.01	غير أكاديمي	F2
(صغير)								
غير								
الأكاديمي	0.28	0.01	0.51	-0.51	الأكاديمي	0	غير أكاديمي	F3
(صغير)								
-	-	0.86	0	0.41	الأكاديمي	0.41	غير الأكاديمي	F4
	0.12							
-	0.12	0.20	0.28	-0.27	الأكاديمي	0.02	غير الأكاديمي	F5
-	0.05	0.12	-0.13	0.07	الأكاديمي	-0.06	غير الأكاديمي	F6
الأكاديمي	-	0.00	-0.45	0.44	الأكاديمي	0	غير الأكاديمي	F7
(صغير)	0.36							
-	-	0.29	-0.21	0.21	الأكاديمي	0	غير الأكاديمي	F8
	0.12							

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.01	0.27	-0.34	-0.08	ذكر	-0.42	أنثى	G1
-	-0.08	0.75	-0.2	0.22	ذكر	0.02	أنثى	G2
-	-0.52	0.71	0	-0.08	ذكر	-0.08	أنثى	G3
-	0	0.52	-0.1	0.27	ذكر	0.17	أنثى	G4
-	0.13	0.91	0.05	0	ذكر	0.05	أنثى	G5
-	-0.07	0.34	-0.02	-0.3	ذكر	-0.32	أنثى	G6
-	-0.07	0.52	-0.05	-0.07	ذكر	-0.13	أنثى	G7
-	0.03	0.37	-0.16	0.23	ذكر	0.06	أنثى	G8
-	-0.11	0.58	0	0.17	ذكر	0.17	أنثى	G9
-	0.23	0.42	0.09	0.07	ذكر	0.16	أنثى	G10
-	-0.31	0.64	0.09	0.02	ذكر	0.11	أنثى	G11
-	-0.37	0.86	-0.02	-0.08	ذكر	-0.1	أنثى	G12
الإناث (صغير)	0.38	0.00	0.54	-0.46	ذكر	0.08	أنثى	G13
-	0.31	0.30	0.19	0.03	ذكر	0.22	أنثى	G14



الشكل ٤، ٣٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

كما أظهرت فقرات بُعد التوعية التنظيمية في الجدول (٤-٥٦) أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً

لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارتين فقط بين الفئة (١-٥) والفئة ١١ سنة فأكثر وهما: (لدي القدرة على

فهم حاجات وتوقعات زملاء العمل والسعي نحو الوفاء بها) لصالح ١١ سنة فأكثر، و(أنا قادر على

التعامل مع زملاء العمل والإنصات إليهم وفهم مقاصدهم) لصالح الفئة (١-٥) سنوات.

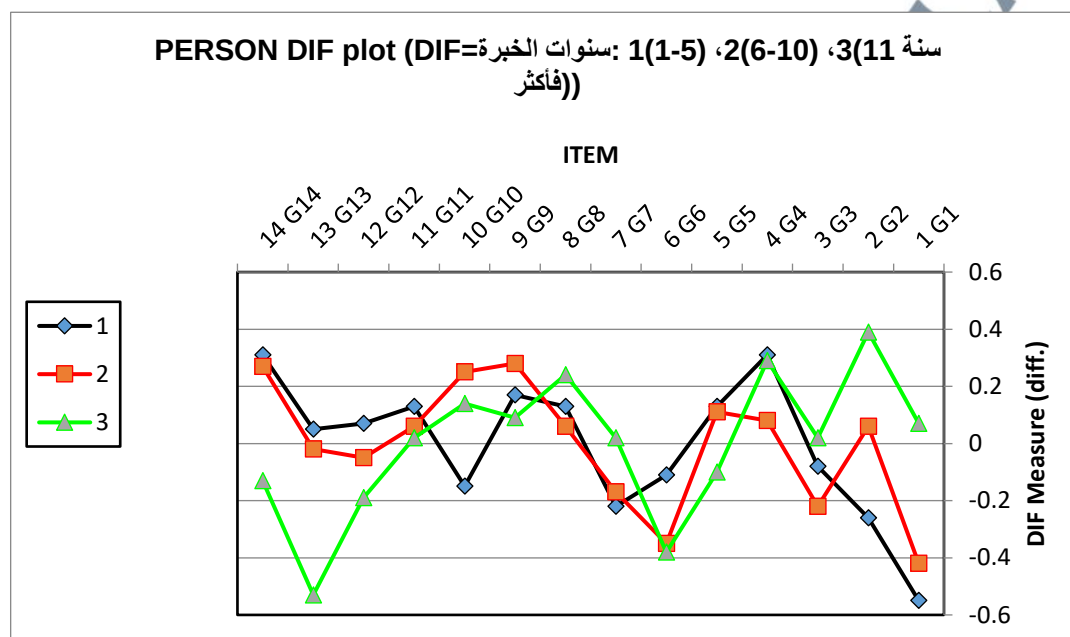
الجدول ٤، ٥٦ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.08	0.53	-0.13	-0.42	(6-10)	-0.55	(1-5)	G1
-	-0.16	0.14	-0.62	0.07	11 فأكثر	-0.55	(1-5)	G1
-	0	0.14	-0.33	0.06	(6-10)	-0.26	(1-5)	G2
١١ سنة								
فأكثر	-0.49	0.03	-0.65	0.39	11 فأكثر	-0.26	(1-5)	G2
(متوسط)								
-	0.26	0.27	0.15	-0.22	(6-10)	-0.08	(1-5)	G3
-	-0.5	0.71	-0.09	0.02	11 فأكثر	-0.08	(1-5)	G3
-	0.12	0.14	0.23	0.08	(6-10)	0.31	(1-5)	G4
-	0.19	0.28	0.03	0.29	11 فأكثر	0.31	(1-5)	G4
-	0.01	0.80	0.02	0.11	(6-10)	0.13	(1-5)	G5
-	0.27	0.06	0.23	-0.1	11 فأكثر	0.13	(1-5)	G5
-	-0.27	0.67	0.24	-0.35	(6-10)	-0.11	(1-5)	G6
-	-0.07	0.16	0.27	-0.38	11 فأكثر	-0.11	(1-5)	G6
-	-0.09	0.32	-0.05	-0.17	(6-10)	-0.22	(1-5)	G7
-	-0.57	0.05	-0.24	0.02	11 فأكثر	-0.22	(1-5)	G7
-	0.5	0.89	0.07	0.06	(6-10)	0.13	(1-5)	G8
-	-0.38	0.23	-0.11	0.24	11 فأكثر	0.13	(1-5)	G8
-	-0.63	0.55	-0.11	0.28	(6-10)	0.17	(1-5)	G9
-	-0.29	0.96	0.08	0.09	11 فأكثر	0.17	(1-5)	G9
-	0.84	0.20	-0.4	0.25	(6-10)	-0.15	(1-5)	G10
-	-0.28	0.17	-0.29	0.14	11 فأكثر	-0.15	(1-5)	G10
-	0	0.72	0.07	0.06	(6-10)	0.13	(1-5)	G11
-	0.06	0.45	0.11	0.02	11 فأكثر	0.13	(1-5)	G11

الجدول ٤، ٥٦ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl	
	Size	Prob

-	-0.29	0.66	0.12	-0.05	(6-10)	0.07	(1-5)	G12
-	-0.12	0.99	0.26	-0.19	11 فأكثر	0.07	(1-5)	G12
-	-0.04	0.77	0.06	-0.02	(6-10)	0.05	(1-5)	G13
(٥-١)	0.31	0.04	0.57	-0.53	11 فأكثر	0.05	(1-5)	G13
صغير	-	-0.36	0.55	0.04	(6-10)	0.31	(1-5)	G14
-	-0.09	0.21	0.44	-0.13	11 فأكثر	0.31	(1-5)	G14

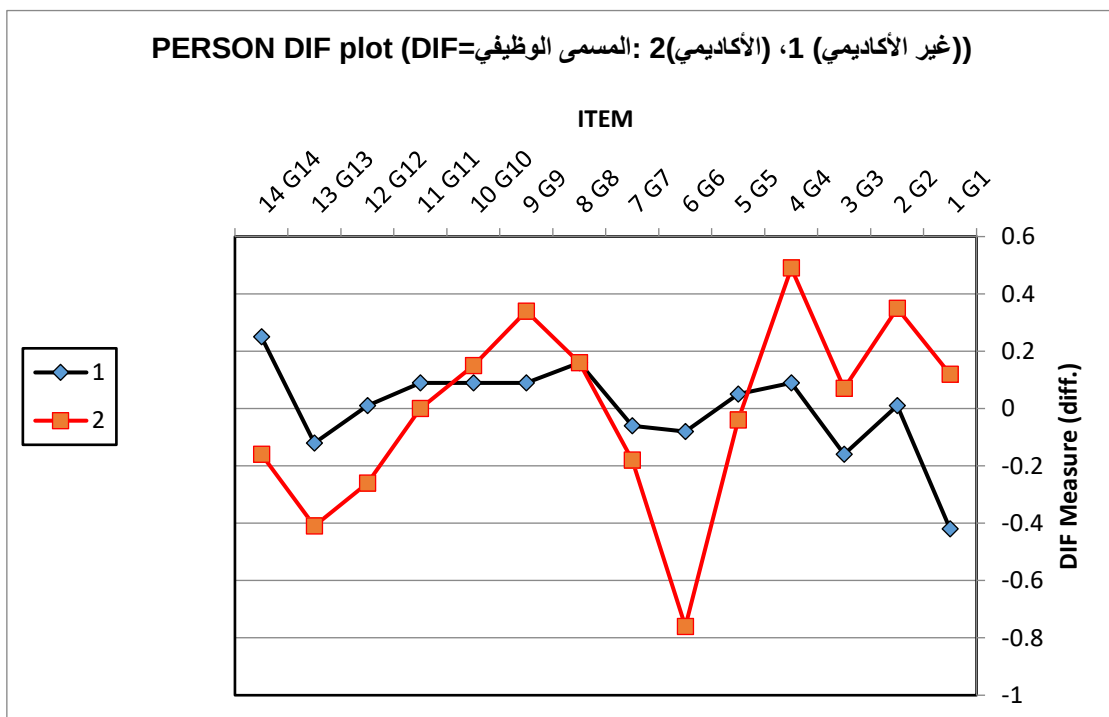


الشكل ٤، ٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

بينما أظهرت فقرات بُعد التوعية التنظيمية أداءً تفضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات للبعد متفاوتة في أربع عبارات، وهي (١) : (لدي القدرة على قراءة مشاعر وأحاسيس زملاء العمل بمجرد النظر إلى وجوههم والتصرف وفقاً لذلك) بتحيز صغير ، و(٤) (يمكنني أن أتوقع أحداث معينة في المستقبل من زملاء العمل) بتحيز متوسط ، وذلك لصالح الأكاديمي، وتحيز (صغير) في العبارتين (٦)، (١٤) وهما: (أنا قادر على التعامل مع الآخرين والإنصات لهم)، (أنا قادر على قراءة مشاعر الناس في تعبيراتهم)، لصالح غير الأكاديمي وذلك في الجدول (٤-٥٧).

الجدول ٤، ٥٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Num
	Size	Prob						
الأكاديمي (متوسط)	- 0.56	0.01	-0.54	0.12	الأكاديمي	-0.42	غير الأكاديمي	G1
-	- 0.19	0.05	-0.34	0.35	الأكاديمي	0.01	غير الأكاديمي	G2
-	0.29	0.11	-0.23	0.07	الأكاديمي	-0.16	غير الأكاديمي	G3
الأكاديمي (صغير)	- 0.42	0.00	-0.41	0.49	الأكاديمي	0.09	غير الأكاديمي	G4
-	- 0.12	0.83	0.09	-0.04	الأكاديمي	0.05	غير الأكاديمي	G5
غير الأكاديمي (صغير)	0.18	0.00	0.68	-0.76	الأكاديمي	-0.08	غير الأكاديمي	G6
-	- 0.24	0.32	0.12	-0.18	الأكاديمي	-0.06	غير الأكاديمي	G7
-	0.14	0.83	0	0.16	الأكاديمي	0.16	غير الأكاديمي	G8
-	0.3	0.24	-0.25	0.34	الأكاديمي	0.09	غير الأكاديمي	G9
-	0.25	0.81	-0.06	0.15	الأكاديمي	0.09	غير الأكاديمي	G10
-	0.16	0.45	0.1	0	الأكاديمي	0.09	غير الأكاديمي	G11
-	0.2	0.09	0.27	-0.26	الأكاديمي	0.01	غير الأكاديمي	G12
-	0.62	0.19	0.3	-0.41	الأكاديمي	-0.12	غير الأكاديمي	G13
غير الأكاديمي (صغير)	0.02	0.02	0.41	-0.16	الأكاديمي	0.25	غير الأكاديمي	G14



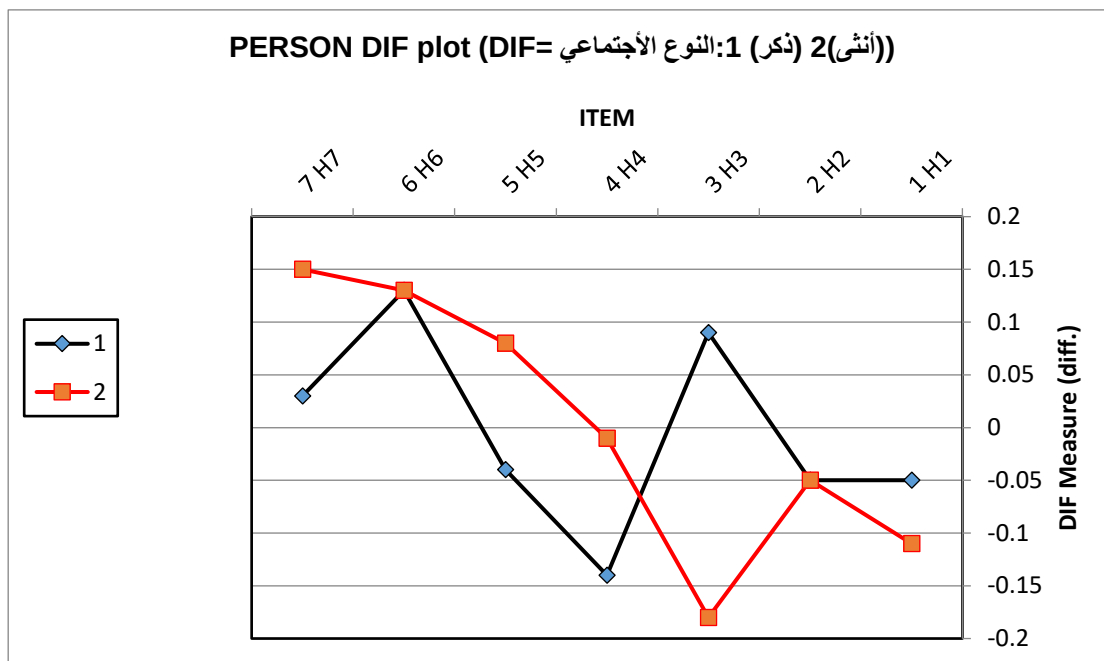
الشكل ٤، ٣٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

(ج) التأثير

أظهرت فقرات بُعد التأثير أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) (تحيز متوسط) في عبارة واحدة فقط، وهي: (أتعامل مع زملاء العمل بوجه مبتهم) لصالح الذكور كما هو مبين في الجدول (٤-٥٨).

الجدول ٤، ٥٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد التأثير تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	Mantel	Hanzl	DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	0.23	0.99	-0.06	-0.05	ذكر	-0.11	أنثى	H1
-	-0.1	0.93	0	-0.05	ذكر	-0.05	أنثى	H2
الذكور (متوسط)	-0.46	0.04	-0.27	0.09	ذكر	-0.18	أنثى	H3
-	-0.23	0.63	0.13	-0.14	ذكر	-0.01	أنثى	H4
-	0.02	0.53	0.12	-0.04	ذكر	0.08	أنثى	H5
-	0.2	0.77	0	0.13	ذكر	0.13	أنثى	H6
-	0.21	0.31	0.12	0.03	ذكر	0.15	أنثى	H7



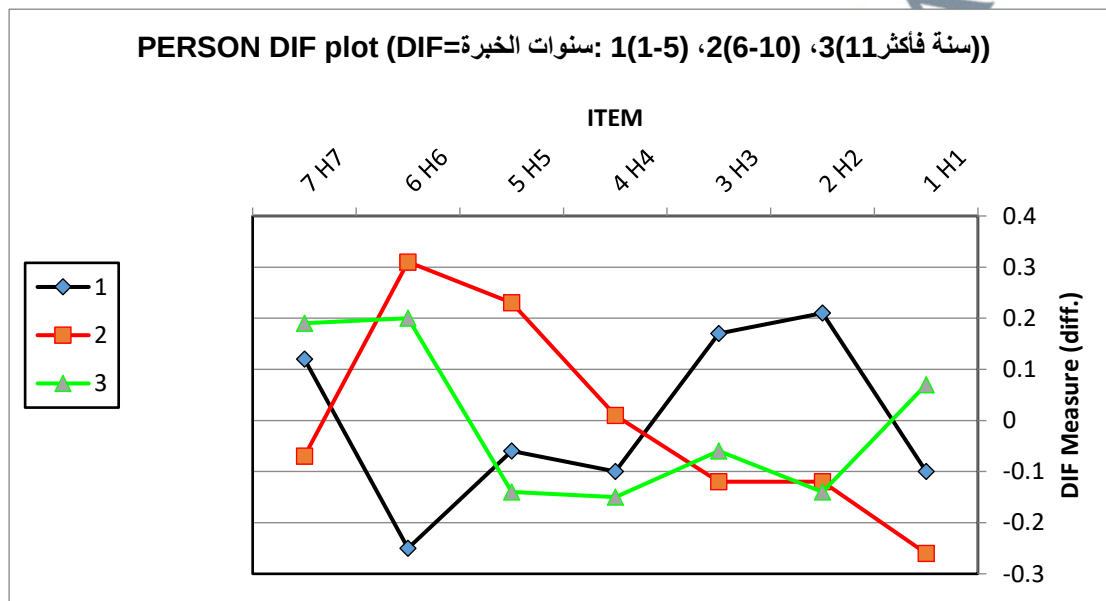
الشكل ٤، ٣٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

كذلك أظهرت فقرات بُعد التأثير في الجدول (٤-٥٩) أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط: (أستفيد من حالاتي المزاجية في تشجيع زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف) بين الفئة (١-٥) سنوات وكلا من الفئتين (٦-١٠) و (١١ سنة فأكثر) لصالح الفئتين الأخيرتين.

الجدول ٤، ٥٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	0.09	0.41	0.16	-0.26	(6-10)	-0.1	(1-5)	H1
-	0.11	0.68	-0.18	0.07	11 فأكثر	-0.1	(1-5)	H1
-	0.19	0.08	0.33	-0.12	(6-10)	0.21	(1-5)	H2
-	0.26	0.03	0.35	-0.14	11 فأكثر	0.21	(1-5)	H2
-	0.12	0.23	0.29	-0.12	(6-10)	0.17	(1-5)	H3
-	0.3	0.26	0.22	-0.06	11 فأكثر	0.17	(1-5)	H3
-	-0.51	0.55	-0.11	0.01	(6-10)	-0.1	(1-5)	H4
-	-0.46	0.86	0.04	-0.15	11 فأكثر	-0.1	(1-5)	H4
-	-0.53	0.07	-0.29	0.23	(6-10)	-0.06	(1-5)	H5
-	-0.03	0.80	0.08	-0.14	11 فأكثر	-0.06	(1-5)	H5

(١٠ - ٦)	-0.46	0.01	-0.56	0.31	(6-10)	-0.25	(1-5)	H6
(متوسط)								
١١ سنة								
فأكثر	-0.29	0.01	-0.44	0.2	11 فأكثر	-0.25	(1-5)	H6
(صغير)								
-	-0.22	0.31	0.2	-0.07	(6-10)	0.12	(1-5)	H7
-	-0.4	0.86	-0.06	0.19	11 فأكثر	0.12	(1-5)	H7

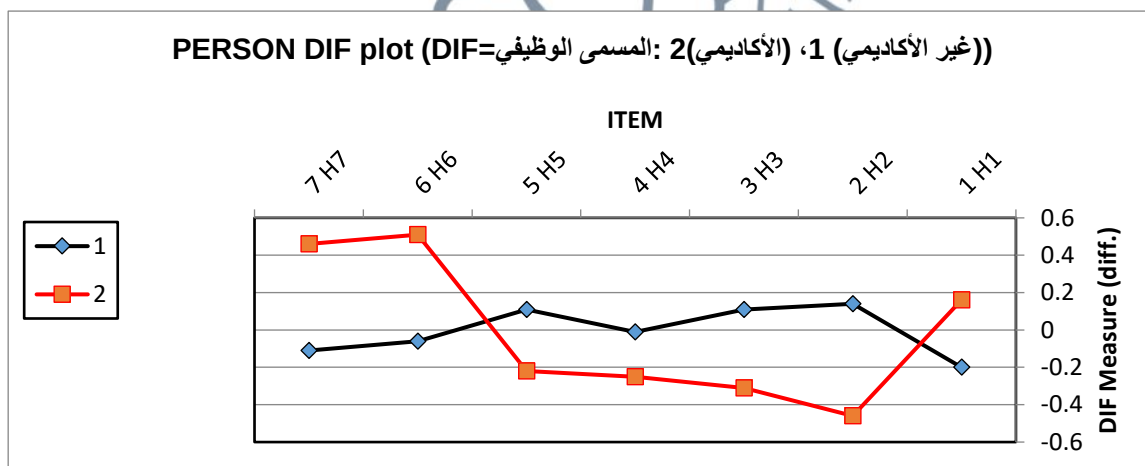


الشكل ٤، ٣٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

بينما نجد في الجدول (٤-٦٠) أن مستوى صعوبة الفقرات لبعء التأثير بالنسبة لمتغير (المسمى الوظيفي) جاء متفاوتاً في أربع عبارات، وبالتالي فإن فقرات هذا البعد يظهر أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث أظهرت النتائج وجود تحيز (صغير ومتوسط) في العبارات (٢)، (٣) وهما: (أسعى للتعامل مع زملاء العمل بلطف واحترام)، (أتعامل مع زملاء العمل بوجه مبثسم)، لصالح غير الأكاديمي، ووجود تحيز (كبير ومتوسط) في العبارات (٦)، (٧) وهما: (أستفيد من حالاتي المزاجية في تشجيع زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف) و(أستطيع التأثير على زملاء العمل) لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤، ٦٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.18	0.20	-0.36	0.16	الأكاديمي	-0.2	غير الأكاديمي	H1
غير الأكاديمي (كبير)	0.74	0.00	0.59	-0.46	الأكاديمي	0.14	غير الأكاديمي	H2
غير الأكاديمي (متوسط)	0.42	0.01	0.41	-0.31	الأكاديمي	0.11	غير الأكاديمي	H3
-	0.02	0.27	0.25	-0.25	الأكاديمي	-0.01	غير الأكاديمي	H4
-	0.3	0.08	0.33	-0.22	الأكاديمي	0.11	غير الأكاديمي	H5
الأكاديمي (متوسط)	-0.63	0.00	-0.56	0.51	الأكاديمي	-0.06	غير الأكاديمي	H6
الأكاديمي (كبير)	-0.79	0.00	-0.57	0.46	الأكاديمي	-0.11	غير الأكاديمي	H7



الشكل ٤، ٣٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

(د) التدريب والتوجيه

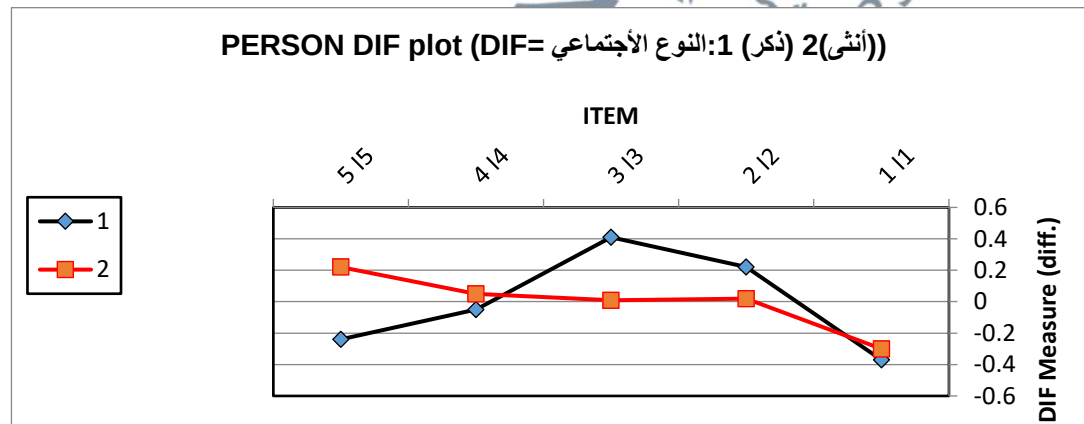
لقد أظهرت فقرات بُعد التدريب والتوجيه أداءً تفاضلياً صغيراً ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع

الاجتماعي) في عبارتين وهما: (أخصص وقتاً لتعليم وتدريب زملاء العمل) لصالح الذكور و(طريقتي في

التعامل مع زملاء العمل تشجعهم على التعامل فيما بينهم) لصالح الإناث كما في الجدول (٤-٦٤).

الجدول ٦١، ٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.05	0.59	0.09	-0.37	ذكر	-0.28	أنثى	I1
-	-0.15	0.21	-0.18	0.24	ذكر	0.05	أنثى	I2
الذكور (متوسط)	-0.58	0.02	-0.4	0.39	ذكر	-0.01	أنثى	I3
-	0.05	0.42	0.14	-0.05	ذكر	0.08	أنثى	I4
الإناث (صغير)	0.04	0.03	0.38	-0.23	ذكر	0.15	أنثى	I5



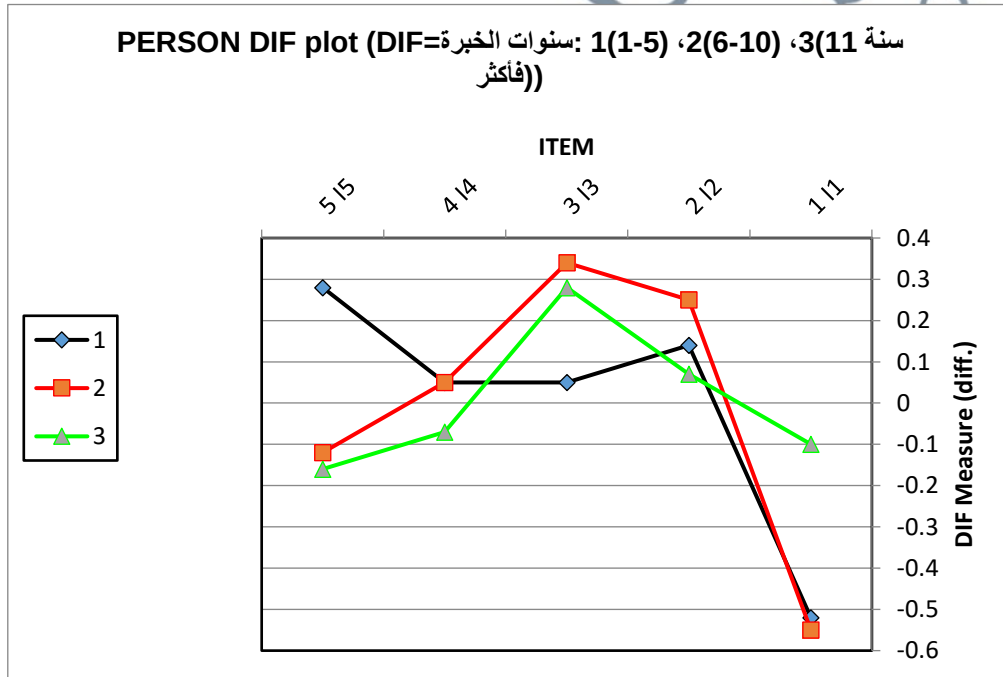
الشكل ٣٩، ٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

بينما لم تُظهر فقرات بُعد التدريب والتوجيه أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغيرات (سنوات الخبرة) و

(المسمى الوظيفي)، كما جاء في الجداول (٤-٦٢) و(٤-٦٣).

الجدول ٤، ٦٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Number
-	-0.29	0.83	0.01	-0.53	(6-10)	-0.53	(1-5)	I1
-	-0.22	0.60	-0.44	-0.09	11 فأكثر	-0.53	(1-5)	I1
-	-0.1	0.54	-0.14	0.28	(6-10)	0.14	(1-5)	I2
-	-0.01	0.67	0.05	0.09	11 فأكثر	0.14	(1-5)	I2
-	0.09	0.05	-0.33	0.34	(6-10)	0.01	(1-5)	I3
-	-0.02	0.06	-0.25	0.26	11 فأكثر	0.01	(1-5)	I3
-	0.06	0.82	-0.01	0.06	(6-10)	0.06	(1-5)	I4
-	0.17	0.96	0.12	-0.06	11 فأكثر	0.06	(1-5)	I4
-	0.3	0.06	0.48	-0.19	(6-10)	0.29	(1-5)	I5
-	0.5	0.06	0.48	-0.19	11 فأكثر	0.29	(1-5)	I5



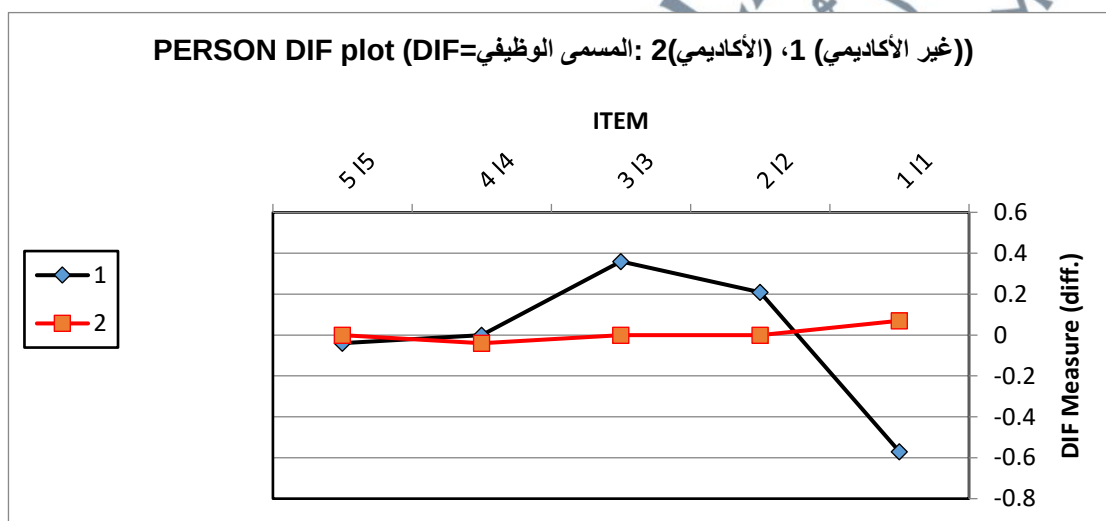
الشكل ٤، ٤٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الجدول ٤، ٦٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours MantelHanzl

	Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.24	0.05	-0.67	0.1	الأكاديمي	-0.57	غير الأكاديمي	I1
-	0.66	0.17	0.2	0.03	الأكاديمي	0.23	غير الأكاديمي	I2
-	0.51	0.05	0.39	-0.04	الأكاديمي	0.36	غير الأكاديمي	I3
-	-0.35	0.49	0.02	-0.01	الأكاديمي	0.01	غير الأكاديمي	I4
-	-0.45	0.77	0	-0.07	الأكاديمي	-0.07	غير الأكاديمي	I5

الشكل ٤، ٤٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعا لمتغير المسمى الوظيفي



هـ) إدارة الصراع

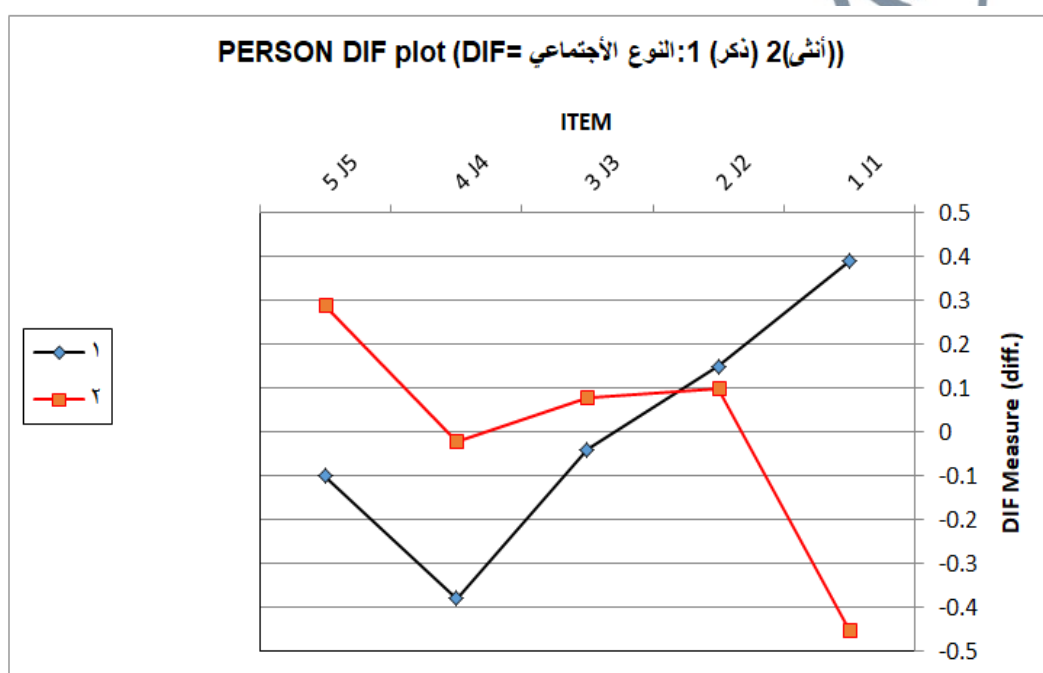
تُشير نتائج الجدول (٤-٦٤) بأن فقرات بُعد إدارة الصراع أظهرت أداءً تفاضلياً كبيراً (تحيزاً)

تبعا لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط هي: (لدي القدرة على الفهم السليم لأسباب تغير

الحالة المزاجية لدي ولدى زملاء العمل والتصرف بناء على ذلك) لصالح الذكور.

الجدول ٤، ٦٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
الذكور (كبير)	-1.05	0.00	-0.83	0.39	ذكر	-0.45	أنثى	J1
-	-0.48	0.97	-0.05	0.15	ذكر	0.1	أنثى	J2
-	0.35	0.16	0.12	-0.04	ذكر	0.08	أنثى	J3
-	0.28	0.03	0.36	-0.38	ذكر	-0.02	أنثى	J4
-	0.31	0.39	0.38	-0.1	ذكر	0.29	أنثى	J5

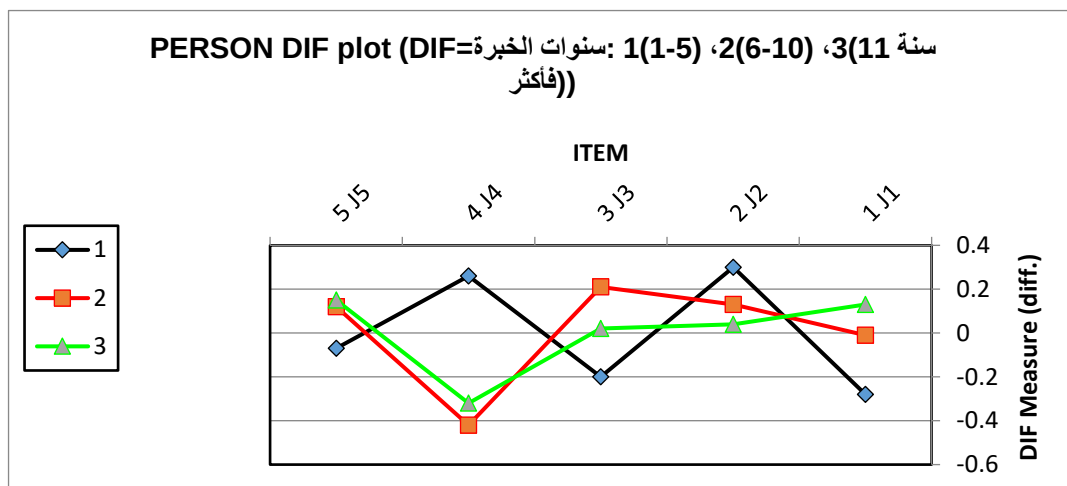


الشكل ٤، ٤١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

كما أشارت أيضاً فقرات بعد إدارة الصراع حسب الجدول (٤-٦٥) وجود أداء تفاضلي صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط هي: (أخدم زملاء العمل دون محسوبية أو تمييز بينهم) لصالح (١-٥) سنوات.

الجدول ٤، ٦٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
-	0.08	0.36	-0.26	-0.01	(6-10)	-0.28	(1-5)	J1
-		-0.38		0.33	-0.41	0.13	11 فأك ثر	J1
-		0.47		0.44	0.17	0.13	(6-10)	J2
-		-0.05		0.31	0.26	0.04	11 فأك ثر	J2
-		-0.57		0.19	-0.41	0.21	(6-10)	J3
-		0.29		0.90	-0.21	0.02	11 فأك ثر	J3
(٥-١) (صغير)		0.33		0.00	0.68	-0.42	(6-10)	J4
-		0.41		0.08	0.58	-0.32	11 فأك ثر	J4
-		0.26		0.33	-0.19	0.12	(6-10)	J5
-		0.11		0.15	-0.23	0.15	11 فأك ثر	J5



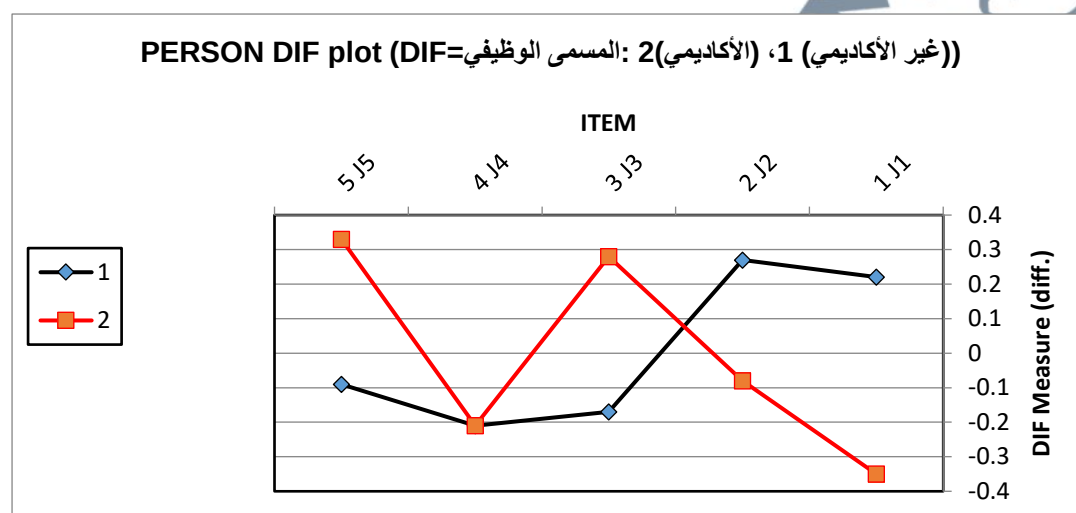
الشكل ٤، ٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

بينما أشارت النتائج في الجدول (٤-٦٦) إلى وجود أداءٍ تفاضلي صغير ومتوسط (تحيّز) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) في ثلاث فقرات، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي (١)، (٢)، (٥) وهي: (لدي القدرة على الفهم السليم لأسباب تغير الحالة المزاجية لدي ولدى زملاء العمل والتصرف بناء على ذلك) و(أتحكم في انفعالاتي الإيجابية لأطول وقت ممكن) لصالح غير الأكاديمي، (على دراية بالإشارات التي تصدر عن الآخرين) لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤، ٦٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl		DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
	Size	Prob						
غير الأكاديمي (صغير)	0.43	0.00	0.57	-0.35	الأكاديمي	0.22	غير الأكاديمي	J1
غير الأكاديمي (صغير)	0.39	0.02	0.35	-0.08	الأكاديمي	0.27	غير الأكاديمي	J2

-	-0.12	0.17	-0.45	0.28	الأكاديمي	-0.17	غير الأكاديمي	J3
-	-0.57	0.13	0	-0.21	الأكاديمي	-0.21	غير الأكاديمي	J4
الأكاديمي (متوسط)	-0.61	0.01	-0.42	0.33	الأكاديمي	-0.09	غير الأكاديمي	J5



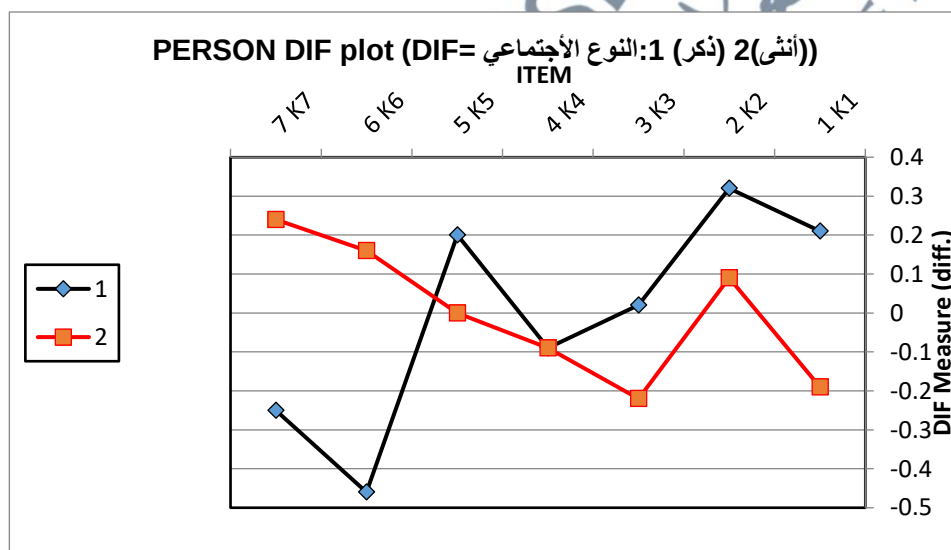
الشكل ٤، ٣: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

(و) العمل الجماعي

وبالنسبة لبُعد العمل الجماعي، فقد جاءت النتائج كما في الجدول (٤-٦٧) مُبيّنة أن ثلاث فقرات أظهرت أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي (١)، (٦)، (٧): (أثير دافعية زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة) لصالح الذكور، (أعطى اهتماماً شخصياً لجميع زملاء العمل كلاً حسب طبيعته وظروفه الخاصة) و(أتعامل مع زملاء العمل كأفراد أكثر من مجرد أنهم أعضاء في المجموعة) لصالح الإناث.

الجدول ٤ ، ٦٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
الذكور (صغير)	-0.22	0.04	-0.4	0.21	ذكر	-0.19	أنثى	K1
-	0.27	0.34	-0.23	0.32	ذكر	0.09	أنثى	K2
-	-0.16	0.13	-0.24	0.02	ذكر	-0.22	أنثى	K3
-	-0.04	0.74	0	-0.09	ذكر	-0.09	أنثى	K4
-	-0.06	0.11	-0.2	0.2	ذكر	0	أنثى	K5
الإناث (صغير)	0.27	0.00	0.62	-0.46	ذكر	0.16	أنثى	K6
الإناث (صغير)	0.4	0.00	0.49	-0.25	ذكر	0.24	أنثى	K7



الشكل ٤ ، ٤٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

بينما أظهرت فقرات بعد العمل الجماعي كما في الجدول (٤-٦٨) أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً)

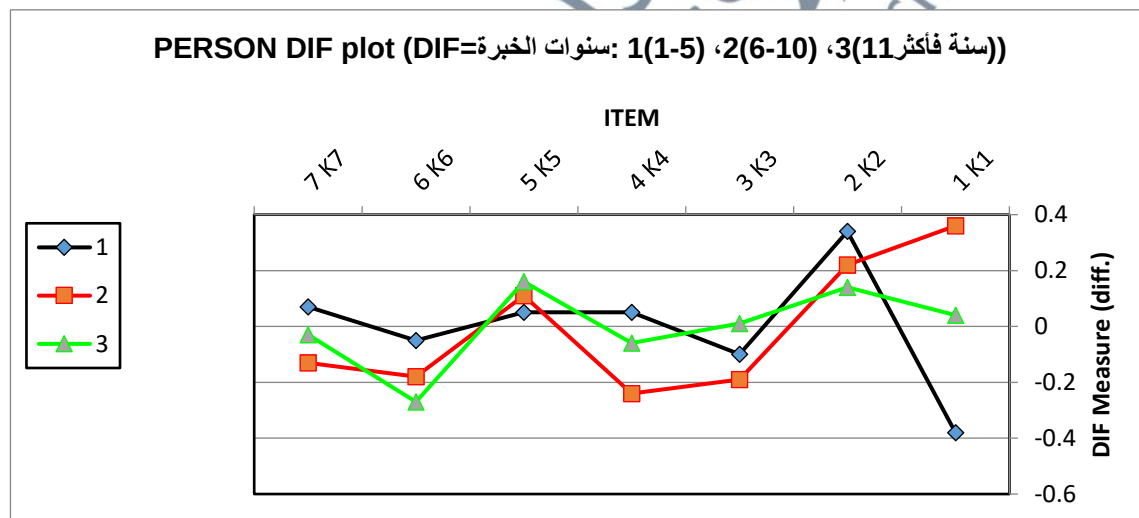
تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط هي: (أثير دافعية زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف

المرجوة) بين الفئة (١-٥) سنوات والفئة (٦-١٠) سنوات لصالح (٦-١٠) سنوات.

الجدول ٤، ٦٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
(١٠ - ٦) (متوسط)	-0.55	0.02	-0.74	0.36	(6-10)	-0.38	(1-5)	K1
-	-0.56	0.15	-0.42	0.04	11 فأكثر	-0.38	(1-5)	K1
-	0.05	0.56	0.12	0.22	(6-10)	0.34	(1-5)	K2
-	0.34	0.66	0.21	0.14	11 فأكثر	0.34	(1-5)	K2
-	-0.05	0.96	0.09	-0.19	(6-10)	-0.1	(1-5)	K3
-	-0.13	0.43	-0.11	0.01	11 فأكثر	-0.1	(1-5)	K3
-	-0.09	0.24	0.29	-0.24	(6-10)	0.05	(1-5)	K4
-	-0.41	0.93	0.1	-0.06	11 فأكثر	0.05	(1-5)	K4
-	-0.17	0.96	-0.07	0.11	(6-10)	0.05	(1-5)	K5
-	0.03	0.48	-0.12	0.16	11 فأكثر	0.05	(1-5)	K5
-	0.17	0.92	0.13	-0.18	(6-10)	-0.05	(1-5)	K6
-	-0.08	0.52	0.22	-0.27	11 فأكثر	-0.05	(1-5)	K6
-	0.08	0.26	0.2	-0.13	(6-10)	0.07	(1-5)	K7
-	-0.11	0.56	0.1	-0.03	11 فأكثر	0.07	(1-5)	K7

الشكل ٤، ٤٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة



في المقابل، وكما يظهر في الجدول (٤-٦٩) فإن هناك ثلاث فقرات في بُعد العمل الجماعي

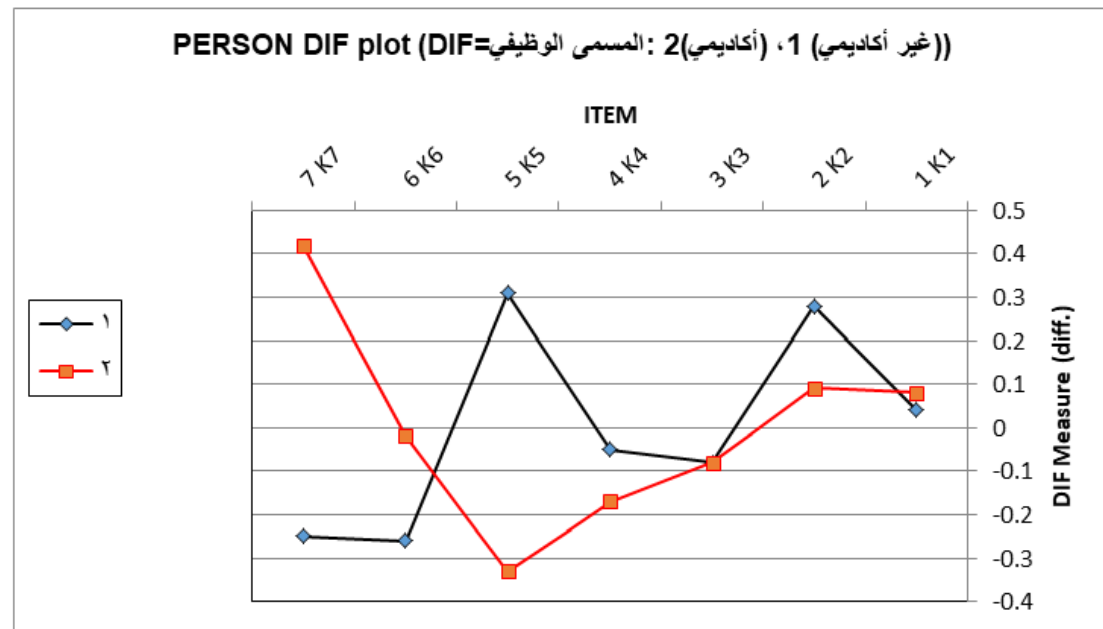
تُظهر أداءً تفاضلياً كبيراً ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث جاء مستوى صعوبة

الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي (٥)، (٧): (أجعل زملاء العمل يثقون بأن الأهداف سيتم تحقيقها)

لصالح غير الأكاديمي، و(أتعامل مع زملاء العمل كأفراد أكثر من مجرد أنهم أعضاء في المجموعة) لصالح الأكاديمي.

الجدول ٤، ٦٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
-	-0.29	0.57	-0.03	0.08	الأكاديمي	0.04	غير الأكاديمي	K1
-	-0.05	0.94	0.19	0.09	الأكاديمي	0.28	غير الأكاديمي	K2
-	-0.25	0.79	0	-0.08	الأكاديمي	-0.08	غير الأكاديمي	K3
-	0.03	0.64	0.12	-0.17	الأكاديمي	-0.05	غير الأكاديمي	K4
غير الأكاديمي (كبير)	0.73	0.00	0.64	-0.33	الأكاديمي	0.31	غير الأكاديمي	K5
-	-0.18	0.07	-0.24	-0.02	الأكاديمي	-0.26	غير الأكاديمي	K6
الأكاديمي (متوسط)	-0.6	0.00	-0.67	0.42	الأكاديمي	-0.25	غير الأكاديمي	K7



الشكل ٤، ٤٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

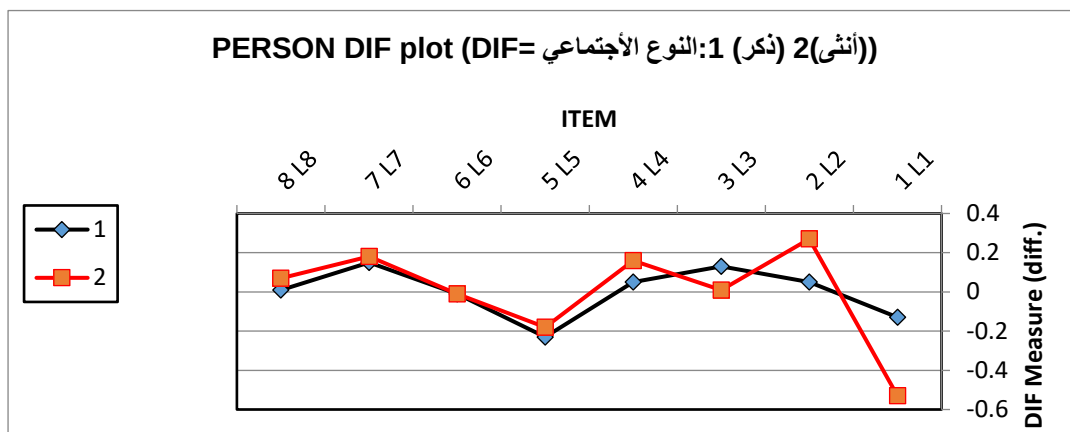
القيادة المهمة (ز)

وأخيراً أظهرت النتائج الواردة في الجداول الآتية : (٧٠-٤) ، (٧١-٤) ، (٧٢-٤) المتعلقة

بتحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد القيادة المهمة تبعاً للمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، بأن فقرات بُعد القيادة المهمة أظهرت أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط: (أستطيع تقديم حلول غير تقليدية لبعض المشكلات الصعبة في العمل) لصالح الذكور، كما أظهرت أيضاً أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط: (أبادر في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه زملاء العمل) بين الفئة (١-٥) سنة والفئة (١١ فأكثر) لصالح ١١ فأكثر، بينما جاءت النتائج مؤكدة وجود أداء تفاضلي متوسط وكبير (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) في فقرتين، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارتين هما (٢)، (٣) : (أستطيع تقييم المواقف في العمل قبل اتخاذ أي قرار) و(أبادر في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه زملاء العمل) وذلك لصالح غير الأكاديمي.

الجدول ٤ ، ٧٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بُعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

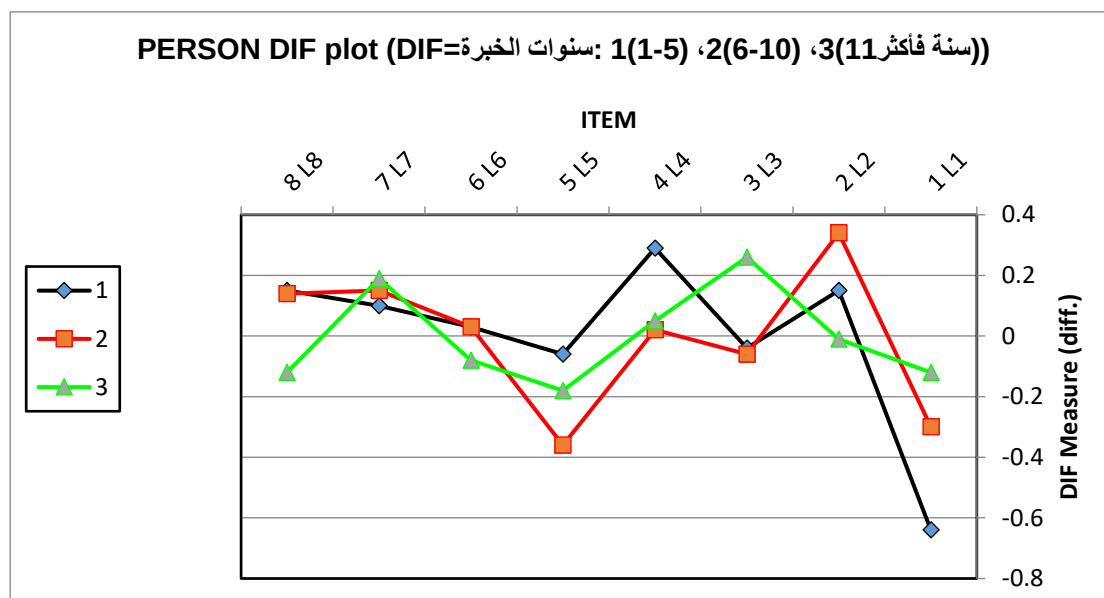
Favours	MantelHanzl Size	Prob	DIF Contrast	DIF Measure	Person Class	DIF Measure	Person Class	Item Number
ذكور (صغير)	-0.16	0.03	-0.39	-0.13	ذكر	-0.53	أنثى	L1
-	0.36	0.10	0.22	0.05	ذكر	0.27	أنثى	L2
-	-0.34	0.46	-0.12	0.13	ذكر	0.01	أنثى	L3
-	0.18	1.00	0.11	0.05	ذكر	0.16	أنثى	L4
-	0.26	0.73	0.05	-0.23	ذكر	-0.18	أنثى	L5
-	0.08	0.72	0	-0.01	ذكر	-0.01	أنثى	L6
-	-0.17	0.57	0.02	0.15	ذكر	0.18	أنثى	L7
-	-0.03	0.43	0.06	0.01	ذكر	0.07	أنثى	L8



الشكل ٤، ٤٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

الجدول ٤، ٧١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

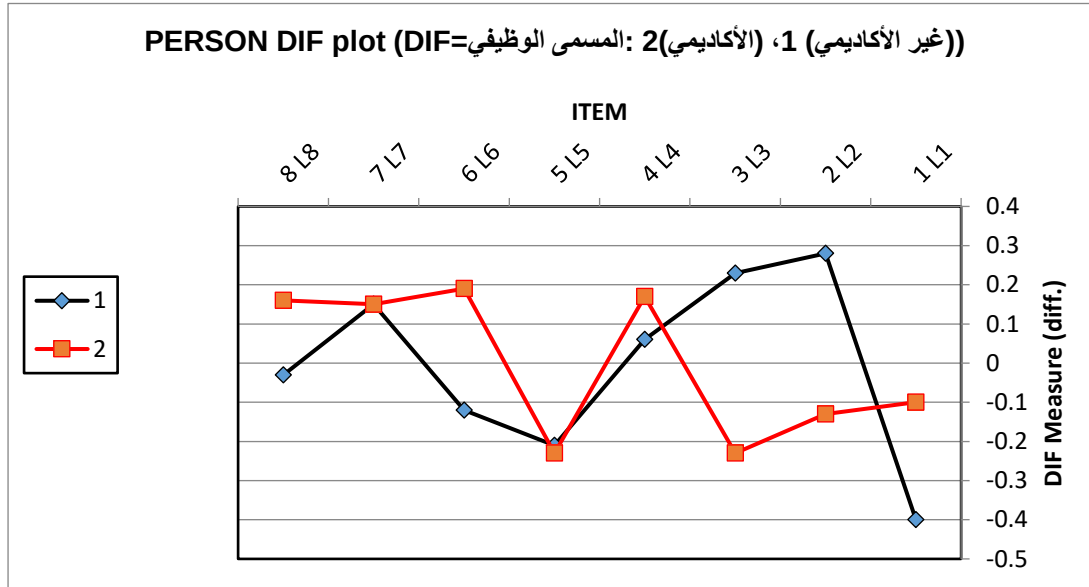
Favours	MantelHanzl		DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Num
-	0.47	0.88	-0.34	-0.3	(6-10)	-0.64	(1-5)	L1
-	0.33	0.47	-0.52	-0.12	فأكثر 11	-0.64	(1-5)	L1
-	0.10	0.46	-0.19	0.34	(6-10)	0.15	(1-5)	L2
-	0.44	0.55	0.15	-0.01	فأكثر 11	0.15	(1-5)	L2
-	0.08	0.80	0.02	-0.06	(6-10)	-0.04	(1-5)	L3
١١ سنة								
فأكثر	-0.19	0.04	-0.3	0.26	فأكثر 11	-0.04	(1-5)	L3
(صغير)								
-	0.47	0.41	0.27	0.02	(6-10)	0.29	(1-5)	L4
-	0.15	0.50	0.24	0.05	فأكثر 11	0.29	(1-5)	L4
-	0.22	0.34	0.29	-0.36	(6-10)	-0.06	(1-5)	L5
-	0.05	0.71	0.12	-0.18	فأكثر 11	-0.06	(1-5)	L5
-	0.05	0.72	0	0.03	(6-10)	0.03	(1-5)	L6
-	0.43	0.66	0.11	-0.08	فأكثر 11	0.03	(1-5)	L6
-	-0.10	0.82	-0.05	0.15	(6-10)	0.10	(1-5)	L7
-	-0.12	0.60	-0.09	0.19	فأكثر 11	0.10	(1-5)	L7
-	0.21	0.92	0.01	0.14	(6-10)	0.15	(1-5)	L8
-	0.31	0.21	0.27	-0.12	فأكثر 11	0.15	(1-5)	L8



الشكل ٤، ٤٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة الملهمة تبعا لمتغير سنوات الخبرة

الجدول ٤، ٧٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة الملهمة تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

Favours	Mantel	Hanzl	DIF	DIF	Person	DIF	Person	Item
	Size	Prob	Contrast	Measure	Class	Measure	Class	Num
-	0.28	0.18	-0.31	-0.1	الأكاديمي	-0.4	غير الأكاديمي	L1
غير								
أكاديمي	0.61	0.02	0.41	-0.13	الأكاديمي	0.28	غير الأكاديمي	L2
(متوسط)								
غير								
أكاديمي	0.7	0.00	0.46	-0.23	الأكاديمي	0.23	غير الأكاديمي	L3
(كبير)								
-	0.21	0.52	-0.11	0.17	الأكاديمي	0.06	غير الأكاديمي	L4
-	0.31	0.86	0.02	-0.23	الأكاديمي	-0.21	غير الأكاديمي	L5
-	0.28	0.11	-0.31	0.19	الأكاديمي	-0.12	غير الأكاديمي	L6
-	-0.3	0.83	0	0.15	الأكاديمي	0.15	غير الأكاديمي	L7
-	0.31	0.29	-0.18	0.16	الأكاديمي	-0.03	غير الأكاديمي	L8



الشكل ٤، ٥: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمُنْتَغِي المسمى الوظيفي

٤، ٦ عرض نتائج الإجابة عن السؤال الخامس:

ينصُّ السؤال الخامس على: "ما مدى تحقق دلالات الصدق والثبات في مقياس الذكاء العاطفي

لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحَار بسلطنة عُمان بصورته النهائية؟"

وللإجابة على هذا السؤال استخرجت الباحثة باستخدام برنامج (winsteps) معامل الفصل

بين الفقرات (Gi) (Item Separation Index)، ومعامل الفصل بين الأفراد (Person Separation

Index (GP)، وذلك على مستوى محور الكفاءة الشخصية ومحور الكفاءة الاجتماعية وأبعادهما.

٤، ٦، ١ المحور الأول: محور الكفاءة الشخصية

يشير معامل الثبات حسب نظرية السمات الكامنة إلى دقة تقدير مواقع الأفراد والفقرات على

متصل السمة، وقد جاءت قيم معاملات ثبات الفقرات لأبعاد محور الكفاءة الشخصية (٠,٩٥)،

(٠,٨٦)، (٠,٨٣)، (٠,٩٥)، (٠,٩٦)، كما جاءت قيم معاملات ثبات الأفراد (٠,٨٣)، (٠,٨٨)،

(٠,٨٨)، (٠,٨٨)، (٠,٨٥)، وهي قيم تدل على تمتع أبعاد محور الكفاءة الشخصية بالثبات، ويمكن

تحديد الدقة في التقدير من خلال حساب معامل الفصل بين الأفراد، حيث جاءت قيم معاملات الفصل بين الأفراد (GP) Person Separation Index مساوية (٢,٤٤)، (٢,٠٩)، (٢,٦٧)، (٢,٧٧)، (٢,٤١)، لأبعاد الكفاءة الشخصية الخمسة حسب ما يوضحه الجدول (٤-٧٣)، كما جاءت معاملات الفصل بين الفقرات (Gi) Item Separation Index مساوية (٤,١٦)، (٢,٢٥)، (٢,١٩)، (٤,٤٨)، (٤,٦٤)، وهذا دليل على كفاية عينة الأفراد في الفصل بين الفقرات، وبالتالي كفايتها في التمييز بين صعوبة الفقرات.

الجدول ٤، ٧٣ : معاملات ثبات الفقرات والأفراد ومعاملات الفصل بين الفقرات والأفراد لأبعاد الكفاءة الشخصية

المؤشر الإحصائي	المحور الفرعي	الوعي الذاتي العاطفي	ضبط النفس	توجيه الانجازات	النظرة الإيجابية	القدرة على التكيف
عدد العبارات	17	9	10	12	11	
ثبات الفقرات	0.95	0.86	0.83	.95	.96	
معامل الفصل بين الفقرات	4.16	2.45	2.19	4.48	4.64	
ثبات الأفراد	0.83	0.81	0.88	.88	.85	
معامل الفصل بين الأفراد	2.44	2.09	2.67	2.77	2.41	

٤,٦,٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية

تشير قيم معاملات ثبات الفقرات لأبعاد محور الكفاءة الاجتماعية إلى تمتع جميع فقرات المقياس لكل بُعد بالثبات عدا أبعاد (التأثير) و(إدارة الصراع) و(العمل الجماعي) و(القيادة الملهمة)، حيث جاءت قيم معاملات ثبات الفقرات (٠,٩٣، ٠,٨٦، ٠,٨٠، ٠,٨٣) على التوالي، وهي جميعها ضمن المدى المقبول (أعلى من ٠,٨٠)، أما بالنسبة لأبعاد (التأثير) و(إدارة الصراع) و(العمل الجماعي) و(القيادة الملهمة) فقد جاءت قيم معاملات ثبات الفقرات (٠,٠٧، ٠,٢٨، ٠,٦٣، ٠,٧٥)، بينما

جاءت معاملات الفصل بين الفقرات (Gi) Item Separation Index) لأبعاد (التعاطف) و(التوعية التنظيمية) و(التدريب والتوجيه) تساوي (٣,٧٣، ١,٩٧، ٢,٢٠) على التوالي، وهذا دليل على كفاية عينة الأفراد في الفصل بين الفقرات، وبالتالي كفايتها في التمييز بين صعوبة الفقرات، أما بالنسبة لأبعاد (التأثير) و(إدارة الصراع) و(العمل الجماعي) و(القيادة المهمة) فقد جاءت قيم معاملات فصل الفقرات مساوية (٠,٢٧، ٠,٢٨، ١,٢٩، ١,٧٥) على التوالي، ونظرا لأن قيم معاملات الفصل بين الفقرات أقل من (٢) وقيم معاملات ثبات الفقرات أقل من (٠,٨٠) في الأبعاد الأربعة، فإن ذلك يدل على عدم كفاية عينة الأفراد في الفصل بين الفقرات، وبالتالي فيفضل حذف المحاور الأربعة لعدم تمتعها بثبات الفقرات، كما جاءت قيم معاملات ثبات الأفراد (٠,٨٦، ٠,٩١، ٠,٩١، ٠,٨٢، ٠,٩٤، ٠,٨٧، ٠,٨٧)، وهي قيم تدل على تمتع أبعاد محور الكفاءة الاجتماعية بثبات الأفراد، ويمكن تحديد الدقة في التقدير من خلال حساب معامل الفصل بين الأفراد (GP) Person Separation Index وقد بلغت قيمته (٢,٤٦، ٣,٢١، ٣,٢١، ٢,١٠، ٣,٨٦، ٢,٥٥، ٢,٥٨) على التوالي، لأبعاد الكفاءة الاجتماعية السبعة حسب ما يوضحه الجدول (٤-٧٤)، وهذا يدل على كفاية الفقرات في التمييز بين الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المنخفض والمرتفع.

الجدول ٤، ٧٤ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض أحادية البعد وافتراض الاستقلال الموضوعي

لأبعاد الكفاءة الاجتماعية

المؤشر الإحصائي	المحور الفرعي	التعاطف	التوعية التنظيمية	التأثير	التدريب والتوجيه	إدارة الصراع	العمل الجماعي	القيادة المهمة
عدد العبارات	12	14	7	5	5	7	8	
ثبات الفقرات	.93	.80	0.07	.83	0.28	0.63	0.75	
معامل الفصل بين الفقرات	3.73	1.97	0.27	2.20	0.28	1.29	1.75	
ثبات الأفراد	0.86	0.91	0.91	0.82	0.94	0.87	0.87	
معامل الفصل بين الأفراد	2.46	3.21	3.21	2.10	3.86	2.55	2.58	

٤،٧ عرض نتائج الإجابة عن السؤال السادس

ينص السؤال السادس على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان

وفقًا لمتغيرات النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة؟

وللكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة

عُمان وفقًا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي)، فقد تم استخدام "اختبار مان ويتني Mann-

Whitney U" لعينتين مستقلتين، نظرًا لعدم تحقق افتراضات اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

فقد أظهرت النتائج في الجدول (٤-٧٥) عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات قدرات

الأفراد في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقًا لمتغير النوع

الاجتماعي، وذلك على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية عدا بُعد النظرة

الإيجابية، حيث جاءت الفروق لصالح الإناث.

كما أظهرت النتائج في الجدول (٤-٧٦) وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات قدرات الأفراد

في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقًا لمتغير المسمى الوظيفي،

وذلك على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وقد جاءت الفروق لصالح

(الأكاديمي) في جميع المحاور، حيث بينت النتائج أنهم يمتلكون تقديرات أعلى في الذكاء العاطفي، في

حين جاءت الفروق لصالح غير الأكاديمي في بُعد الوعي الذاتي العاطفي.

الجدول ٤، ٧٥ : واصل: نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney U لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر – أنثى)

البعد	النوع الاجتماعي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	Z	قيمة الاحتمال
الوعي	ذكور	219	202.68	44386.00	18467.000	-0.819	0.413
الذاتي	إناث	177	193.33	34220.00			
العاطفي	ذكور	217	202.06	43846.00	18216.000	-0.881	0.378
ضبط النفس	إناث	177	191.92	33969.00			
توجيه الانجازات	ذكور	219	193.88	42459.00	18369.000	-0.896	0.370
النظرة	إناث	177	204.22	36147.00			
الايجابية	ذكور	219	188.00	41172.50	17082.500	-2.033	*0.042
القدرة على التكيف	إناث	177	211.49	37433.50			
التعاطف	ذكور	219	201.31	44087.50	18765.500	-0.545	0.586
التوعية	إناث	177	195.02	34518.50			
التنظيمية	ذكور	219	194.15	42518.00	18428.000	-0.844	0.399
	إناث	177	203.89	36088.00			
	ذكور	219	195.26	42762.00	18672.000	-0.628	0.530
	إناث	177	202.51	35844.00			

الجدول ٤، ٧٥ : واصل: نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney U لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر – أنثى)

البعد	النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Mann-Whitney U	Z	قيمة الاحتمال
التأثير	ذكور	219	189.90	41587.5	17497.500	-1.668	0.095
	إناث	177	209.14	37018.5			
تدريب وتوجيه	ذكور	218	193.47	42176.5	18305.500	-0.879	0.379
	إناث	177	203.58	36033.5			
	ذكور	219	192.13	42076.5	17986.500		0.216

				36529.5	206.38	177	إناث	العمل الجماعي
	-							
	1.237			42769.5	195.29	219	ذكور	القيادة
0.533	-0.624	18679.500		35836.5	202.47	177	إناث	المهمة

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha=0.05$)

الجدول ٤، ٧٦ : نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney U لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمُتغير المسمى الوظيفي (أكاديمي – غير أكاديمي)

قيمة الاحتمال	Z	Mann- Whitney U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المسمى الوظيفي	البعد
			54709.5				
*0.00	-	13743.50	0	215.39	254	غير الأكاديمي	الوعي الذاتي
0	3.986	0	23896.5	168.29	142	الأكاديمي	العاطفي
			0				
			46730.5				
*0.00	-	14345.50	0	183.98	254	غير الأكاديمي	ضبط النفس
1	3.182	0	31084.5	222.03	140	الأكاديمي	
			0				
			45541.0				
*0.00	-	13156.00	0	179.30	254	غير الأكاديمي	توجيه الانجازات
0	4.476	0	33065.0	232.85	142	الأكاديمي	
			0				
			47323.0				
*0.00	-	14938.00	0	186.31	254	غير الأكاديمي	النظرة الايجابية
5	2.839	0	31283.0	220.30	142	الأكاديمي	
			0				
			47506.5				
*0.00	-	15121.50	0	187.03	254	غير الأكاديمي	القدرة على
8	2.672	0	31099.5	219.01	142	الأكاديمي	التكيف
			0				

			46730.0	183.98	254	غير الأكاديمي
*0.00	-	14345.00	0			التعاطف
1	3.385	0	31876.0	224.48	142	الأكاديمي
			0			
			47996.0	188.96	254	غير الأكاديمي
*0.02	-	15611.00	0			التوعية
6	2.224	0	30610.0	215.56	142	التنظيمية
			0			الأكاديمي
			46699.5	183.86	254	غير الأكاديمي
*0.00	-	14314.50	0			التأثير
1	3.415	0	31906.5	224.69	142	الأكاديمي
			0			
			46318.0	182.35	254	غير الأكاديمي
*0.00	-	13933.00	0			التدريب
0	3.673	0	31892.0	226.18	141	والتوجيه
			0			الأكاديمي
			45131.0	177.68	254	غير الأكاديمي
*0.00	-	12746.00	0			العمل
0	4.863	0	33475.0	235.74	142	الجماعي
			0			الأكاديمي
			47237.0	185.97	254	غير الأكاديمي
*0.00	-	14852.00	0			القيادة
3	2.933	0	31369.0	220.91	142	المهمة
			0			الأكاديمي

* دال إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$)

وللكشف عن الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة

عُمان وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٦ سنوات - ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠

سنوات) فقد تم استخدام اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis، كما هو موضح في الجدول (٤-٤)

(٧٧).

فقد أظهر اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis ، وجود فروق دالة إحصائية في تقدير

مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمتغير سنوات الخبرة

(أقل من ٥ سنوات – ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات) على مستوى أبعاد (توجيه

الإنجازات)، (النظرة الايجابية)، (القدرة على التكيف)، (التعاطف)، (العمل الجماعي)، (القيادة المهمة)، وكشف

اختبار (مان وبيتني Mann-Whitney U) لعينتين مستقلتين أن هذه الفروق دالة إحصائية بين الفئتين

(١٠-٦) سنوات و (١١ سنة فأكثر) لصالح الفئة (١١ سنة فأكثر).

الجدول ٤، ٧٧: اصل: نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للكشف عن الفروق في مستوى

الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥

سنوات – ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات)

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	قيمة الاحتمال
(٥-١) سنوات	92	203.91	3.540	2	0.170
(١٠-٦) سنوات	126	210.75			
١١ سنة فأكثر	178	187.03			
(٥-١) سنوات	92	177.67	3.701	2	0.157
(١٠-٦) سنوات	126	201.89			
١١ سنة فأكثر	176	204.72			
(٥-١) سنوات	92	176.47	12.329	2	*0.002
(١٠-٦) سنوات	126	183.33			

الجدول ٤، ٧٧: اصل: نتائج اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للكشف عن الفروق في

مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من

٥ سنوات – ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات)

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	مربع كاي	درجات الحرية	قيمة الاحتمال
١١ سنة فأكثر	178	220.62	9.550	2	*0.008
(٥-١) سنوات	92	188.62			

			178.57	126	النظرة	(١٠-٦) سنوات
			217.71	178	الإيجابية	١١ سنة فأكثر
			187.45	92	القدرة على التكيف	(٥-١) سنوات
*0.028	2.00	7.147	182.73	126	التكيف	(١٠-٦) سنوات
			215.37	178		١١ سنة فأكثر
			179.77	92		(٥-١) سنوات
*0.036	2	6.637	189.78	126	التعاطف	(١٠-٦) سنوات
			214.35	178		١١ سنة فأكثر
			179.67	92		(٥-١) سنوات
0.148	2	3.817	198.39	126	التوعية	(١٠-٦) سنوات
			208.31	178	التنظيمية	١١ سنة فأكثر
			181.26	92		(٥-١) سنوات
0.049	2	6.015	189.62	126	التأثير	(١٠-٦) سنوات
			213.69	178		١١ سنة فأكثر
			191.59	92		(٥-١) سنوات
0.136	2	3.990	185.25	126	التدريب والتوجيه	(١٠-٦) سنوات
			210.41	177		١١ سنة فأكثر
			172.78	92		(٥-١) سنوات
*0.02	2	7.772	196.27	126	العمل الجماعي	(١٠-٦) سنوات
			213.38	178		١١ سنة فأكثر
			179.96	92		(٥-١) سنوات
*0.011	2	9.022	185.40	126	القيادة	(١٠-٦) سنوات
			217.36	178	الملهمة	١١ سنة فأكثر

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha=0.05$)

٤,٨ خلاصة الفصل الرابع

عرض الفصل الرابع نتائج تحليل بيانات الدراسة بالطريقة التي رسمت في منهجية الفصل الثالث.

حيث تطلّب تحليل بيانات مقياس الذكاء العاطفي استخدام (٧٧) جدولاً، وتم عرض البيانات في رسوم

إيضاحية من خلال (٤٧) شكلاً. فيما تطلبت نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الاستعانة بـ (١٢)

خريطة لمختلف الأبعاد ذات الصلة، حسبما يقتضيه نموذج راش. في الفصل الخامس الآتي؛ مناقشة تلك

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA