

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج الدراسة وعرض التوصيات والمقترحات

#### ٥،١ التمهيد

يناقش هذا الفصل النتائج التي تمخضت عن الإجابة عن أسئلة الدراسة في الفصل السابق، فقد هدفت الدراسة إلى: التأكد من افتراضات نظرية الاستجابة للفقرة في مقياس الذكاء العاطفي. وتقدير معالم الفقرات (الصعوبة) وتقديرات قدرات الأفراد لمقياس الذكاء العاطفي وفق نموذج راش. والكشف عن الفقرات والأفراد المطابقين لمقياس الذكاء العاطفي. كذلك تقييم الفقرات (المتحيزة) التي تبدي أداءً تفاضلياً في مقياس الذكاء العاطفي تبعاً لمتغيرات النوع: (ذكر، أنثى)، المسمى الوظيفي: (أكاديمي، غير أكاديمي)، سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات). إضافة إلى التأكد من دلالات الصدق والثبات في مقياس الذكاء العاطفي بصورته النهائية. وتحديد الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لدى العاملين في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغيرات: النوع (ذكر، أنثى)، المسمى الوظيفي (أكاديمي، غير أكاديمي)، سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

في الفقرات الآتية عرض لمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في الفصل الرابع. ونبدأ أولاً في مناقشة نتائج الإجابة عن الأسئلة من السؤال الأول حتى السؤال السادس. يلي ذلك عرض التوصيات والمقترحات.

## ٥،٢ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول

ما مدى تحقق افتراضات نموذج راش في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة  
صُحار بسلطنة عُمان؟

لقد كرسَ السؤال الأول إلى التأكد من افتراضات نموذج راش في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة  
الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، وذلك من خلال التحقق من افتراض أحادية البعد  
والاستقلال الموضوعي، وأشارت النتائج إلى تحقق افتراض أحادية البعد على مستوى الأبعاد الخمسة لمحور  
الكفاءة الشخصية: (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الانجازات، النظرة الايجابية، القدرة على  
التكيف). كذلك بينت النتائج تحقق افتراض أحادية البعد لمحور الكفاءة الاجتماعية على مستوى الأبعاد  
الستة: (التعاطف، التوعية التنظيمية، والتأثير، التدريب والتوجيه، العمل الجماعي، القيادة الملهمة)، وهذا  
ما أوضحته قيم التباين المفسر بواسطة التقديرات لكل بُعد، حينَ جاءت ضمن المدى المقبول وهي بين  
النسبة (٢٠٪ - ٨٠٪).

وتشير الباحثة هنا إلى تأكيد ورد في دراسة رشيد ومنصور بوقصارة (٢٠١٨) الموسومة: "اختبار  
افتراض أحادية البعد باستخدام نموذج راش والتحليل العاملي الاستكشافي: اختبار مستويات التفكير  
الهندسي نموذج (١)" عندما أشارا في دراستهما: أنه خلال اتصال شخصي بمطور برنامج winsteps  
(مايك لينكر) تأكد أنَّ قبول المجال لقيم التباين المفسر بواسطة التقديرات: (٢٠٪ إلى ٨٠٪) يعدُّ مؤشرا  
قويا لأحادية البعد. كما أن قيم الجذر الكامن الملاحظ للعامل الأول لأبعاد محوري الكفاءة الشخصية  
والكفاءة الاجتماعية جاءت أقل من (٣). وهذه النتيجة تتسق مع ما جاء في دراسة رشيد ومنصور  
بوقصارة (٢٠١٨)، ما يعني إمكانية تقدير السمة في النموذج الأحادي من خلال مطابقة كل فرد مع  
النموذج، وأن المفردات المشتركة في النموذج أحادي المعلم واضحة المواصفات والخصائص.

كما أشارت نتائج الإجابة عن السؤال الأول أيضا: إلى تحقق الاستقلال الموضوعي لفقرات محور الكفاءة الشخصية وأبعاده، ومحور الكفاءة الاجتماعية وأبعاده؛ من خلال وجود قيم أكبر لارتباطات البقايا المعيارية، التي تُستخدم لتحديد عناصر غير مستقلة. وهذا ما أشارت إليه أغلبية الدراسات السابقة: من أن تحقق افتراض أحادية البعد يكافئ تحقق افتراضية الاستقلال الموضوعي، مثل دراسات: بشير (٢٠٢٠)، عواد والقهوجي (٢٠١٦) و (Said Aldhafri & Yousif Abu Shinde, 2019) ، ودراسة (Avcu Akif, 2021)، ودراسة النودل وزارع (٢٠٢٠)، ودراسة عز الدين النعيمي (٢٠١٧).

والجدير بالذكر أن هذه الدراسة نصحت بحذف بُعد (إدارة الصراع) لعدم تحقيقه لافتراض أحادية البعد، حيث قيمة التباين المفسر بواسطة التقديرات تجاوزت (٨٠٪)، كما أن نتائج الأسئلة التالية سوف تؤكد قرار حذف بُعد (إدارة الصراع)، بسبب تجاوزه الحدود المقبولة لمؤشرات إحصائية تتعلق بنموذج راش.

ويتضح من خلال استعراض نتائج تحقق افتراضات نموذج راش، تبعا لبيانات استجابات العينة العاملين في جامعة صحار على مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية؛ أنها جاءت مؤكدة على أن المقياس ينطوي على بُنية عاملية أحادية البعد، سائدة للمقياس، من خلال الاستبانة التي أعدت بطريقة جيدة باتباع طرق علمية صحيحة، وتطبيقها على عينة البحث، والتأكد من نتائجها. بحيث إنها تُعبر بدقة عن الذكاء العاطفي لدى العاملين في جامعة صحار. وهذا المقياس ليس كبقية المقاييس التي تم التعبير عنها في مشكلة الدراسة الحالية، التي وصفت بكونها: (مقاييس تكون مُتحيّزة ضد بعض الأفراد في مواقف معينة وخاصة الأقليات والمحرومين)، إذ ثبت أنها تنسجم وتتوافق مع افتراضات نموذج راش.

### ٥،٣ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني

ما تقديرات معالم الفقرات (الصعوبة) وتقديرات قدرات الأفراد لمقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان؟

من خلال الإجابة عن السؤال الثاني، لتقدير معالم الفقرات (الصعوبة) وتقديرات قدرات الأفراد لمقياس الذكاء العاطفي وفق نموذج راش، فقد أشارت النتائج إلى أن تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعدي محور الكفاءة الشخصية: (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الإنجازات، النظرة الإيجابية، القدرة على التكيف)، ومحور الكفاءة الاجتماعية: (التعاطف، التوعية التنظيمية، التأثير، التدريب والتوجيه، إدارة الصراع، العمل الجماعي، القيادة الملهمة) تقع ضمن المستوى المتوسط حسب تدرج معلمة الصعوبة. وهذا يدل على أنها تقيس مدى قدرات متوسطة لجميع فقرات أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، إضافة إلى ذلك فإن القيمة المنخفضة للخطأ المعياري كانت مؤشراً على دقة تقدير معلم الصعوبة للفقرات.

كما أظهرت النتائج أن تقديرات القدرة للأفراد في أبعاد محور الكفاءة الشخصية: (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الإنجازات، النظرة الإيجابية، القدرة على التكيف) كانت أعلى بقليل من المتوسط —عدا بعد توجيه الإنجازات—؛ مما يشير إلى أن هذه الأبعاد تصلح لتقدير قدرات الأفراد الأقل والأكبر قدرة من عينة التدرج. في حين أوضحت النتائج أن أعلى متوسط قدرة جاء لبُعد توجيه الإنجازات، ويدلُّ على أن أفراد العينة يمتلكون قدرات مرتفعة في الذكاء العاطفي المتعلق بتوجيه الإنجازات، وكان أقل متوسط قدرة لبُعد الوعي الذاتي العاطفي.

وكشفت النتائج أن تقديرات القدرة للأفراد، في أبعاد محور الكفاءة الاجتماعية: (التعاطف، التوعية التنظيمية، التأثير، التدريب والتوجيه، إدارة الصراع، العمل الجماعي، القيادة الملهمة) هي قدرات



مرتفعة، في حين أن بُعدي التعاطف والقدرة التنظيمية جاءت أعلى بقليل من المتوسط، بينما بُعد إدارة الصراع جاء بقدرة منخفضة؛ مما يدل على أن الأبعاد تصلح لتقدير وقياس قدرات الأفراد الأقل والأكثر قدرة من عينة التدرج.

كما أشارت النتائج أن أعلى متوسط قدرة جاء لبُعدي: التأثير، والتدريب والتوجيه؛ مما يشير إلى أن أفراد العينة يمتلكون قدرات مرتفعة في الذكاء العاطفي المتعلق بالتأثير والتوجيه والتدريب والعمل الجماعي والقيادة المهمة. وقد يُعزى ذلك إلى طبيعة العمل في مؤسسات التعليم العالي ومن ضمنها جامعة صحار، والتي تركز على غرس قيم الاحترام المتبادل وتحقيق الانسجام والتوافق الجماعي وتعزيز روح العمل كفريق بالإضافة إلى الشعور بالمسؤولية نحو الذات والآخرين، وذلك وفق ما تم تضمينه بالخطة الاستراتيجية لجامعة صحار. وتشير الباحثة لبعض الأساليب والطرق الإبداعية، التي تم توظيفها في الميدان التعليمي لتحسين الأداء مثل: الاهتمام بالتدريب الذي يعدُّ أحد أهم الأدوات الكفيلة بتطوير العمل وتحسين الأداء.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة، إلى تشجيع وزارة التعليم العالي في سلطنة عُمان للمبادرات المبدعة في ميدان التعليم، وحرص الوزارة على الدعم بكل ما من شأنه تشجيع الابتكار والإبداع في العمل. والعمل على فتح مزيد من الدورات وورش التدريب العملية، الهادفة إلى صقل وترسيخ مهارات العاملين. كما تعزو الباحثة هذه النتيجة؛ إلى التحولات الإيجابية في أنظمة وإجراءات العمل الإداري التي تحققت في الأعوام القليلة المنصرمة في قطاع التعليم بجامعات سلطنة عُمان، إذ إن أنظمة العمل وتلك الإجراءات الجديدة؛ قد ساعدت على تعزيز وتنمية أداء العاملين بجامعة صحار، ومنها: التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة، واعتماد التقنية في إنجاز الأعمال الأكاديمية والإدارية من قبل عينة الدراسة.

إلا إنَّ وجود تقديرات ذو قدرات منخفضة في إدارة الصراع؛ ربما يُعزى إلى عدم تحقق افتراض أحادية البُعد في فقرات إدارة الصراع — كما مرَّ ذكره في مناقشة الإجابة عن السؤال الأول — وبالتالي قد يؤثر ذلك في تقدير قدرات الأفراد في بُعد إدارة الصراع هذا.

ويتضح من خلال عرض نتائج السؤال الثاني؛ إنَّ متوسط قدرة الأفراد في أبعاد محوري الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، كان أعلى من متوسط صعوبة الفقرات. وهذا قد يحدث نوعاً من عدم ملائمة مقياس الذكاء العاطفي للأفراد ذوي القدرات العالية. فقد يكون سبب ذلك أن الممارسات المتعلقة بالذكاء العاطفي في جامعة صحار: (نموذج الرضا الوظيفي، نموذج تقييم أداء الموظف) قد تكون أقل من مستوى الذكاء العاطفي الذي يتمتع به الموظفون، مما يتطلب إتاحة مجال أكبر للعاملين في جامعة صحار لاستخدام مهارات الذكاء العاطفي بصورة أكبر في أعمالهم اليومية. وهذا يتفق مع دراسة عبد المجيد (٢٠١٠) حول استخدام نموذج راش في تحليل فقرات اختبار المصفوفات المتتابعة المعياري لرافن، من خلال تحديد صعوبة فقرات الاختبار تبعاً لملائمتها لنموذج راش. حيث أظهرت النتائج وجود اتفاق في تماثل الفقرات من حيث الصعوبة في المجموعات (أ، ب، ج) والبالغ عددها (٣٦) فقرة، مع وجود اختلاف في عدد فقرات المجموعتين (د، هـ)، حينما تم حذف (١٠) فقرات من المجموعتين، كما عكست نتيجة الدراسة الصورة الإيجابية لاستخدام نموذج راش في تطوير اختبارات الذكاء باستخدام النظرية الحديثة للقياس. وهذه النتائج تحققت باعتماد مقياس الذكاء العاطفي وفق نموذج راش، ولم تستند إلى النظرية الكلاسيكية للقياس في بناء الأدوات والمقاييس النفسية، التي تم بيان بعضها من محاذيرها عند عرض مشكلة الدراسة الحالية.

#### ٥، ٤ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثالث

ما مدى مطابقة الفقرات والأفراد على مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان؟

هدفت الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن السؤال الثالث إلى الكشف عن الفقرات والأفراد المطابقين لمقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، وقد أوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لمتوسطات المربعات الداخلية والخارجية للفقرات (MNSQ) لجميع أبعاد محوري الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية يساوي واحداً أو أعلى بقليل من واحد أو أقل بقليل من واحد، وأن المتوسط الحسابي لمتوسطات إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للفقرات (ZSTD) لجميع أبعاد المحورين يساوي صفراً أو أقل بقليل من صفر أو أعلى بقليل من صفر.

وفيما يتعلق بمطابقة الفقرات فقد تبين مطابقة جميع فقرات أبعاد محور الكفاءة الشخصية (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الانجازات، النظرة الايجابية، القدرة على التكيف) ومحور الكفاءة الاجتماعية (التعاطف، التوعية التنظيمية، التأثير، التدريب والتوجيه، إدارة الصراع، العمل الجماعي، القيادة المهمة) للنموذج حيث لم تقع أي فقرة خارج حدود المطابقة (١,٥٠)، وهذا يعني مطابقة فقرات مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار للوضع المثالي الذي يفترضه النموذج.

كما أن معاملات ارتباط the point-measure correlation coefficients للفقرات في جميع الأبعاد جاءت إيجابية وضمن المدى المقبول (٠,٢٨ – ٠,٨٦) كما وضحته دراسة Ng Sar Ee, Kee (2018) Jiar Yeo, Azlina bt Mohd Kosnin وهذا يعني أن جميع الفقرات تعمل في نفس الاتجاه لتحديد بنية أبعاد محور الكفاءة الشخصية.

وأشارت النتائج أن المتوسط الحسابي لمتوسطات المربعات الداخلية والخارجية للأفراد (MNSQ)

لجميع أبعاد محوري الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية يساوي واحداً أو أعلى بقليل من واحد أو أقل بقليل من واحد، أما المتوسط الحسابي لمتوسطات قيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد (ZSTD) لجميع أبعاد المحورين يساوي صفراً أو أقل بقليل من صفر أو أعلى بقليل من صفر، والوضع المثالي الذي يفترضه النموذج هو الواحد والصفر.

ولدى تفحص قيم إحصائي المطابقة الخارجية للأفراد - حيث إذا كانت قيمته تزيد على +2 أو تقل عن -2، أو قيم متوسطات المربعات المناظرة لهذه الدرجات تزيد على (1.5)، تبين عدم مطابقة (٦٦، ٨٤، ٨٠، ٧٥، ٧٥، ٧٦) فرداً للنموذج وذلك لمحور الكفاءة الشخصية وأبعاده الخمسة (الوعي الذاتي العاطفي، ضبط النفس، توجيه الانجازات، النظرة الايجابية، القدرة على التكيف) على الترتيب، كما تبين عدم مطابقة (٧٢، ٧٤، ٨٣، ٧٢، ٤٥، ٧٣، ٧٤) فرداً للنموذج وذلك لمحور الكفاءة الاجتماعية وأبعاده السبعة (التعاطف، التوعية التنظيمية، التأثير، التدريب والتوجيه، إدارة الصراع، العمل الجماعي، القيادة الملهمة) على الترتيب، حيث كانت متوسطات المربعات للمطابقة الداخلية والخارجية لقدراتهم خارج حدود المطابقة حيث كانت متوسطات المربعات للمطابقة الداخلية والخارجية لقدراتهم خارج حدود المطابقة.

ويتضح من خلال خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات وجود توافق جيد وملاءمة مناسبة بين فقرات مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار ومستويات الذكاء العاطفي لدى العاملين في جامعة صُحار ، وعدم مطابقة بعض الأفراد للنموذج ربما يعزى إلى وجود بعض العاملين لديهم مستويات عليا في الذكاء العاطفي وآخرين لديهم مستويات منخفضة في الذكاء العاطفي، في حين أن فقرات مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية تعكس الممارسات المرتبطة بالذكاء العاطفي في الجامعة توافق العاملين الذين يمتلكون مستويات متوسطة في الذكاء العاطفي، الأمر الذي



يتطلب رفع مستوى الممارسات في جامعة صحار لتلائم فئة الذكاء العاطفي المرتفع، ومراعاة العاملين ذوي المستويات المنخفضة في الذكاء العاطفي في ذات الوقت، أي إيجاد ممارسات الفئات الثلاث (المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة).

أما بالنسبة لبعد إدارة الصراع، فقد جاءت قيم معاملات ارتباط the point-measure correlation coefficients للفقرات، وتتراوح من (٠,٩١ إلى ٠,٩٣)، وهي خارج المدى المقبول، وهذا يدعم نتيجة السؤال الأول بالنسبة لبعد إدارة الصراع، والذي أظهر أن نسبة التباين المفسر بواسطة التقديرات أعلى من ٨٠٪، الأمر الذي يؤكد ضرورة حذف بعد إدارة الصراع من مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صحار بسلطنة عُمان.

يتضح من خلال استعراض نتائج السؤال الثالث، أن استبعاد الأفراد غير المطابقين للنموذج يعني أن استجابات هؤلاء الأفراد عن الفقرات القريبة والبعيدة على مستوى قدراتهم كانت غير مقبولة وغير متوقعة؛ لذلك كان هؤلاء الأفراد غير مطابقين للنموذج، وهذه النتيجة تعد طبيعية لما جاء في السؤال الثاني من الدراسة حول تقدير معالم الصعوبة للفقرات وتقدير قدرات الأفراد، حيث أظهرت النتيجة في السؤال الثاني أن متوسط قدرة الأفراد في كلٍّ من الأبعاد الخمسة لمحور الكفاءة الشخصية والأبعاد السبعة لمحور الكفاءة الاجتماعية جاءت أعلى من متوسط صعوبة الفقرات، أي أن فقرات المقياس لا تلائم الأفراد ذوي القدرات المرتفعة في الذكاء العاطفي، أو الأفراد ذوي القدرات المنخفضة، وهذا بالفعل ما أظهرته خرائط توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات، وذلك على مستوى جميع الأبعاد للمحورين.

## ٥،٥ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الرابع

كيف ظهرت فقرات مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان

في الأداء التفاضلي (التحيز) تبعًا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟

من خلال الإجابة على السؤال الرابع، تسعى الدراسة إلى تقييم الفقرات التي تبدي أداءً تفاضلياً

(المتحيزة) في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، تبعًا لمتغيرات

النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، وتوصلت النتائج؛ إلى وجود بعض الفقرات التي

أبدت أداءً تفاضلياً، في أبعاد محوري الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية.

فبالنسبة لمحور الكفاءة الشخصية؛ كشفت النتائج وجود تحيز (صغير) لبُعد الوعي الذاتي

العاطفي في العبارات ١٠، ١١: (أشعر بأن مشاكلي النفسية أضخم من أي شخص آخر)، (تواجهني

مشاكل عديدة نتيجة لفشلي وخيبيتي)، لصالح الإناث، مما يعني أن لدى الإناث قدرة أعلى من الذكور في

فيما يتعلق بالمشاعر والأحاسيس، وهذا ربما يعد أمرًا منطقيًا للطبيعة العاطفية للمرأة.

كما كشفت النتائج وجود تحيز (صغير) في العبارات ٢٠، ٢٢: (أشعر بالذعر حينما أواجه

شخصًا غاضبًا)، (أحب مساعدة الآخرين لأغیر من نفسي) لصالح الذكور، وقد يفسّر ذلك بما يثيره

الغضب بشكل عام من هلع وإحساس غريب وشعور بعدم الأمان، لا سيما إذا تعلّق الأمر بالعمل وما

يرتبط به من تحديد عقود العمل، التي تترتب عليها حياة عائلات، عادة ما يكون الرجل هو المسؤول عن

تأمين مواردها واستقرارها. كما يُعزى أيضًا إلى الثقافة العربية الإسلامية التي تُحوّل الرجل إمكانية التواصل

ومساعدة الآخرين أكثر من المرأة.

وتوصلت النتائج أيضًا؛ إلى أن فقرة واحدة فقط في بُعد الوعي الذاتي العاطفي تُظهر أداءً تفاضلياً

(تحيز صغير) تبعًا لمتغير (سنوات الخبرة)، في العبارة ٧: (أقوم ببعض التضحيات للآخرين) بين الفئات

الثلاث لصالح ذوي الخبرة (١- ٥) سنوات، مما يعني أن العاملين في جامعة صحار من ذوي الخبرة (١- ٥) سنة يقومون ببعض التضحيات للآخرين بصورة أكبر مقارنة بالفئتين الأخرتين، كونهم من فئة الشباب حديثي الخبرة والتجربة، وقد يقدمون تضحيات وتنازلات ليضمنوا استمرار بقاءهم بالعمل وإثبات وجودهم.

هذا إلى جانب ثلاث فقرات في بُعد الوعي الذاتي العاطفي، التي أظهرت أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي). والعبارات هي ٧: (أقوم ببعض التضحيات للآخرين) لصالح غير الأكاديميين، وهذا يعني أن غير الأكاديميين في جامعة صحار لديه وعي عاطفي أكبر في التضحيات للآخرين مقارنة بالأكاديميين، وربما يكون السبب في ذلك قلة ثقل المهام التي يُكَلَّف بها غير الأكاديميين مقارنة بالأكاديمي الذي تتوزع مهامه بين الإدارة والتدريس والإشراف والبحث العلمي.

أما بالنسبة للعبارتين الأخيرتين للمحور وهما، ١١ و ١٥: (تواجهني مشاكل عديدة نتيجة لفشلي وخيبي)، و (أحتاج إلى الدعم الخارجي حتى أستطيع ممارسة أعمالي بنجاح) فقد جاءت لصالح الأكاديميين، وربما يعود السبب في ذلك إلى تعدد المهام التي يقوم بها الأكاديميون، فالأكاديميون يواجهون تحديات كبيرة مرتبطة بالأعباء التدريسية والإشراف والخدمات البحثية والاجتماعية، وجميعها ذات قيم تدخل في تقييم أداء الأكاديميين وما يترتب عليه من تحديد عقود وغيره، وبالتالي فهو يحتاج إلى الدعم لتأمين مهامه على النحو المطلوب، ويشعر بالحيرة والفشل في حال أخفق في ذلك.

هذا وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود أداء تفاضلي (تحيز) في بُعد ضبط النفس، تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي)، ومتغير (سنوات الخبرة)، وهذا يعني أن العاملين في جامعة صحار باختلاف النوع الاجتماعي وباختلاف سنوات الخبرة؛ لديهم قدرات متساوية في ضبط النفس، وقد يعزى ذلك نتيجة لوضوح سياقات العمل والإجراءات والتعليمات التي يفرضها نظام العمل في جامعة صحار.

في حين أن ثلاث فقرات في بُعد ضبط النفس أظهرت أداءً تفاضلياً صغيراً ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي). حينما جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي ٢، ٣: (أنا صبور حتى إن لم أحقق نتائج جيدة وسريعة)، و (أسيطر على نفسي بعد أي أمر مزعج) لصالح الأكاديميين، وهذا يعني أن الأكاديميين في جامعة صحار يمتلكون قدرة أعلى في ضبط النفس مقارنة بغير الأكاديميين، بحكم التجربة التدريسية وما يرتبط بها من تواصل مع الآخرين، يكتسب من خلالها المحاضر الحكمة في التعامل مع المواقف المختلفة، ومن ثم تشكل عاملاً مساعداً على ضبط النفس. والعبارة ٨: (التزم بمواعيد العمل المحددة بيئة العمل) ولصالح غير الأكاديميين، وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة العمل الإداري، الذي يفرض الالتزام التام من خلال تفعيل آلية البصمة، ذلك فضلاً عن طبيعة العمل الإداري وما يحتتمه من حضور والتزام بساعات العمل بشكل أكبر وأدق في الحرم الجامعي. في حين نجد أن طبيعة عمل الأكاديميين لا تلزمهم بالبقاء في بيئة العمل طوال الوقت؛ فقد يكون لديه مهام بحثية خارجية أو خدمة مجتمعية تُحتم عليه التواجد خارج الجامعة.

بينما لم تُظهر فقرات بُعد توجيه الإنجازات أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي)، وهذا يعني أن كلا الجنسين لديهم مستويات متساوية في توجيه الإنجازات، وقد يُعزى هذا إلى أن الجامعة تتبع نفس الأساليب في طريقة التعامل مع للذكور والإناث، ولا توجد ممارسات محتكرة على نوع معين دون الآخر. في حين أبدت عبارة واحدة: (أحاول الابتكار في مواجهة تحديات الحياة) أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح الفئة (١١ سنة فأكثر)، وربما يُعزى ذلك إلى النضج والاستفادة من الخبرات العملية السابقة لهذه الفئة العمرية، والتي عبرت عن قدرة أكبر على الابتكار في التغلب على تحديات الحياة. هذا إضافة لوجود أداء تفاضلي صغير ومتوسط (تحيز) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) في عبارتين فقط هما: (أحاول الابتكار في مواجهة تحديات الحياة)، و(أستطيع تحقيق النجاح



تحت ضغوطات العمل) لصالح الأكاديميين، وربما يعود السبب إلى طبيعة المسؤولية والمهام التدريسية التي يقوم بها الأكاديميون، والتي تحتم عليهم الابتكار والتغلب على تحديات العمل والضغوطات لتحقيق التميز والنجاح.

وكذلك توصلت النتائج في فقرات بُعد النظرة الإيجابية؛ إلى وجود أداء تفاضلي صغير (تحييز) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارتين فقط هما: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة) لصالح الذكور، وهذا قد يُعزى إلى طبيعة الذكور ومستوى الجرأة لديهم في وصف مشاعرهم مقارنة بالإناث، اللاتي يشعرن بالحجل ويجدن صعوبة في ذلك بسبب الثقافة والعادات والتقاليد والتنشئة الاجتماعية. أما العبارة الثانية فكانت: (أتفادى الأخطاء التي سبق وأن وقعت فيها) لصالح الإناث، مما يعني أن لدى الإناث قدرة أعلى من الذكور فيما يتعلق بتفادي الأخطاء، كونهن أكثر حرصاً وخوفاً، وهذا قد يعود إلى طبيعة الإناث، تلك الطبيعة الهادئة التي تتسم دائماً بالحذر والخوف من تكرار التجارب والمواقف نفسها، في حين أن عملية الوضوح والتعبير لدى الذكور، تجعل من وصف المشاعر للزملاء بشكل أكثر سهولة مقارنة بالإناث.

وتوصلت النتائج أيضاً إلى وجود تحيز (صغير) لبُعد النظرة الإيجابية في ثلاث عبارات هي: ٤، ٦، ١٢: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة)، و(أستطيع أن أنحى عواطفني جانباً عندما أنجز أعمالي) لصالح ١١ سنة فأكثر. وهنا قد يكون لسنوات الخبرة الطويلة دور في امتلاك هذه الفئة لقدرات أعلى تتعلق بهذا الجانب. فالمواقف المختلفة المكتسبة من خلال التجارب الوظيفية؛ جعلتهم أكثر قدرة على الاندماج والتعبير عن المشاعر بسهولة. كما أن النضج العاطفي لديهم يجعلهم يُقدرون قيمة الوقت والجدية في العمل بعيداً دون السماح للعواطف بأن تؤثر على مستوى أدائهم للعمل.

أما العبارة الثالثة فكانت: (أعمل على الاستفادة من أخطاء الآخرين) فكانت لصالح ذوي خبرة

(١- ٥) سنوات، وهذا قد يُعزى إلى أن سنوات الخبرة القليلة تجعلهم في حاجة لمزيد من التجارب والاستفادة من أخطاء الآخرين، لكي لا يقعوا في نفس الأخطاء أو يكرروا نفس الإخفاقات. إلى جانب ثقة هذه الفئة أزاء الفئات الأكثر خبرة، والسعي للأخذ بنصائحهم والاستفادة من تجاربهم. بالإضافة لذلك وجد تحيز (كبير وصغير) في العبارة ١٠: (أتحدث بوضوح عن رؤيتي للتطوير في بيئة العمل) بين الفئة (١-٥ سنوات) أزاء الفئتين (٦-١٠ سنوات) و (١١ سنة فأكثر) لصالح الفئة (١-٥). وربما يُعزى السبب في ذلك إلى قلة الخبرة لدى هذه الفئة، ورغبتهم في إظهار الطموح والانتماء لبيئة العمل، لكي يكسبوا ثقة رؤسائهم في العمل، وبالتالي يأملون أن تتاح لهم فرصة للترقية والمكافأة في العمل.

كما توصلت النتائج، إلى وجود تحيز لفقرات بُعد النظرة الإيجابية في خمس عبارات هي: ٣، ٤، ٧، ٨، ١١: حيث وجد تحيز (صغير) في ثلاث عبارات منها هي: (لدي القدرة على تقديم نفسي بطريقة تحدث انطباعاً جيداً لدى زملائي)، و(لدي القدرة على تحديد المشكلة التي تقلقني)، و(أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة). في حين وجد تحيز متوسط في العبارة ٨: (أستطيع وصف شعوري لزملائي بالعمل بسهولة)، وتحيز كبير في العبارة ١١: (أتفادى الأخطاء التي سبق وأن وقعت فيها) وجميعها لصالح الأكاديميين، وقد وجد تحيز (متوسط) في العبارة (أنهمك في العمل حينما أكون قادراً ومؤهلاً له) لغير الأكاديميين، وهذه النتائج متوقعة في ضوء طبيعة المهام والأعمال التي يقوم بها كلا من الأكاديمي من حيث التدريس والتفاعل مع الطلبة في الجوانب الفنية وغير الأكاديمية من حيث الاعمال الإدارية الروتينية النمطية والمعتادة.

وقد كشفت النتائج في عبارات بُعد القدرة على التكيف، عن أداء تفاضلي صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في ثلاث عبارات: (تساعدني مشاعري الصادقة على النجاح) لصالح الذكور، وهذه النتيجة ربما تعود إلى طبيعة ثقافة المجتمع المحلي وما يرتبط بها من عادات وتقاليد متبعة تجعل الرجال

يُسمّون بالجرأة والوضوح الزائد في التعبير، لإيصال ما يود الحصول عليه. في حين لا يكون الأمر كذلك حينما يتعلق الأمر بالإناث، وهذا ما تؤيده العبارتان الآتيتان: (استخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي)، و(اصطدم بعوائق تمنعني من الوصول إلى أهدافي عندما أقرر إنجاز عمل ما) اللتان جاءتا لصالح الإناث.

ولم تُظهر النتائج وجود أداء تفاضليّ (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، وقد يكون السبب في ذلك، إلى أن بيئة العمل في جامعة صحار هي واحدة لجميع العاملين في الجامعة بمختلف سنوات الخبرة لديهم. وكشفت النتائج كذلك عن وجود أداء تفاضليّ صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) في عبارتين فقط هما: (أحدد العواطف التي تتأبني بسهولة)، و(أنا قادر على التكيف مع المتغيرات) لصالح غير الأكاديميين، بسبب قرار التعيين الذي يُظهر جلياً في الإطار الإداري، مقارنة مع الإطار الأكاديمي، بشكل يفسّر عملية التكيف في البيئة المحلية.

أما بالنسبة لمحور الكفاءة الاجتماعية، فقد توصلت النتائج إلى وجود أداء تفاضليّ صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) لبُعد التعاطف في عبارتين فقط هما: (أستطيع فهم مشاعر زملاء العمل بسهولة) لصالح الذكور، وعبرة: (يهمني رضا زملاء عن أدائي في العمل) لصالح الإناث، وهذا يعني أن الإناث يمتلكن قدرة أعلى فيما يتعلق بالتعاطف في فهم المشاعر، والحرص على كسب رضا زملاء العمل مقارنة بالذكور، ومما يدعم ذلك، ما خلصت إليه بعض الدراسات التجريبية للعاطفة (et al., 1995; Brody & Hall, 2000; Ciarrochi et al., 2005; Hall, 1978; Hall & Mast, 2008; Hargie, 2008) ، حيث أظهرت أن القدرات العاطفية لدى الإناث أكبر من الذكور، فهن يتمتعن بمعرفة عاطفية أكبر، ويعبرن عن المشاعر الإيجابية والسلبية بطلاقة وبصورة أكثر تكراراً، ولديهن المزيد من الكفاءات الشخصية، كما أنهن أكثر مهارة اجتماعياً. (الغافري، ٢٠٢١). في حين لم تُظهر فقرات بُعد التعاطف

أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، وهذا يعني أن العاملين في جامعة صحار بمختلف سنوات خبرتهم يمارسون التعاطف في بيئة العمل بشكل متساوٍ، وهذا ربما يعزى إلى الأجواء الإيجابية التي تتسم بها بيئة الجامعة حيث يشترك جميع موظفي جامعة صحار في بيئة العمل ومتطلباتها وقوانينها مما ييسر فهم مشاعر بعضهم لبعض.

كما توصلت النتائج إلى وجود تحيز (صغير ومتوسط) لبُعد التعاطف في العبارات ٢، ٣، ٧، ٩: (اعتبر نفسي موضع ثقة زملاء العمل)، و(لا أجد صعوبة في التحدث مع زملاء العمل) و(استمع جيداً لمشورة ونصح زملاء العمل) لصالح غير الأكاديميين، وربما يعزى هذا إلى طبيعة المهام والمسؤوليات الإدارية والفنية وأطر العمل الزمانية والمكانية التي تتيح لغير الأكاديميين إمكانية التواصل والتشاور بشكل أكبر ودون ضغوطات على عكس الأكاديميين وطبيعة التزاماتهم داخل القاعات الدراسية خاصة، أما العبارات ١٠، ١١، ١٢: (أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر زملاء العمل بالإفصاح عنها) و(لديّ بصيرة نافذة لكشف مشاعر زملاء العمل)، و(لديّ بصيرة نافذة لكشف مشاعر الآخرين)، و(أنا شخص يمليني الأمل والتفاؤل)، فكانت لصالح الأكاديميين، وقد يُفسر هذا التحيز بالتفاوت في المستوى التعليمي والثقافي الذي يتمتع به الأكاديميون والذي يُمكنهم من اكتساب هذه المهارات.

وكشفت فقرات بُعد التوعية التنظيمية، أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط: (أنا قادر على التعامل مع زملاء العمل والإنصات إليهم وفهم مقاصدهم) لصالح الإناث، وهذا قد يُعزى إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية القائمة على تثمين آداب الاستماع والانصات إلى الآخرين. إضافة لوجود أداءٍ تفاضلي صغير (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارتين فقط بين الفئة (١-٥) والفئة (١١ سنة فأكثر) هما: (لدي القدرة على فهم حاجات وتوقعات زملاء العمل والسعي نحو الوفاء بها) لصالح ذوي خبرة (١١ سنة فأكثر). وقد يعود السبب في ذلك إلى



النضج والحكمة التي قد يكتسبها الإنسان عبر سنوات العمل. وعبرة: (أنا قادر على التعامل مع زملاء العمل والإنصات إليهم وفهم مقاصدهم) لصالح فئة (١-٥) سنوات، وربما يعود هذا إلى قصر سنوات الخبرة وحاجة هذه الفئة إلى الاستماع والإنصات لزملائهم لأجل اكتساب المهارات في التعامل مع زملائهم وفهم مقاصدهم، لأن هذه الطريقة قد تمكّنهم من الإلمام بمهام العمل وحيثياته، وبالتالي إثبات وجودهم وانتمائهم لبيئة العمل في الجامعة.

كما دلت النتائج إلى وجود تحيز (صغير ومتوسط) لبُعد التوعية التنظيمية في العبارات ١، ٤: (الذي القدرة على قراءة مشاعر وأحاسيس زملاء العمل بمجرد النظر إلى وجوههم والتصرف وفقاً لذلك)، وعبرة (يمكنني أن أتوقع أحداث معينة في المستقبل من زملاء العمل)، لصالح الأكاديميين، وهذا يعني أن الأكاديميين لديهم قدرة أكبر في قراءة مشاعر وأحاسيس الزملاء وفي توقّع الأحداث من زملاء العمل مقارنة بغير الأكاديميين، فقد يكون للمستوى العلمي والمهارات التي يمتلكها الأكاديميون الضرورية في التفاعل مع المواقف اليومية دور في ذلك، الذي يكوّن لديه مرور الوقت حدس وسرعة بديهة في التعامل والتفاعل مع زملاء العمل. بالإضافة إلى وجود تحيز (صغير) في العبارات ٦، ١٤: (أنا قادر على التعامل مع الآخرين والإنصات لهم وفهم مقاصدهم)، (أنا قادر على قراءة مشاعر الناس في تعبيراتهم) لصالح غير الأكاديميين، وهذا ربما يعود إلى طبيعة العمل الإداري لغير الأكاديميين، فالاحتكاك بفئات متنوعة في الحرم الجامعي في مواقف يومية تكسبهم مهارة التعامل والإنصات للآخرين وقراءة تعبيراتهم وفهم مشاعرهم حتى يتمكنوا من تقديم وإسداء الخدمة لديهم.

وقد أشارت فقرات بُعد التأثير أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط، هي: (أتعامل مع زملاء العمل بوجه مبتسم) لصالح الذكور (تحيز متوسط)، وهذا ربما يعود إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية التي تمنح الذكور أريحية في التعامل مع الآخرين مقارنة بالإناث التي يقل

لديهن ذلك خوفاً من أن تُفهم ابتسامتهن بشكل يُسيء إليهن، كما أظهرت فقرات البُعد 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، وهذا ربما يعود إلى كثرة المواقف والخبرات التي مرت بها الفئتان (٦-١٠) و (١١ سنة فأكثر)، وما تكون لديهم من نضج في كيفية التعامل مع زملائهم وشحذ همهم نحو التقدم وتحقيق الأهداف.

وكشفت النتائج وجود تحيز (صغير ومتوسط) لبُعد التأثير في العبارتين ٢ و ٣: (أسعى للتعامل مع زملاء العمل بلطف واحترام)، و (أتعامل مع زملاء العمل بوجه مبتسم)، لصالح غير الأكاديميين، وهذه النتيجة قد تعزى إلى طبيعة المهام التي يقل فيها الضغط مقارنة بالأكاديميين، إلى جانب ثملات الأكاديميين وما تقتضيه من هبة وصرامة، أما بالنسبة إلى ما كشفتته النتائج من وجود كذلك تحيز (كبير ومتوسط) في العبارتين ٦، ٧: (أستفيد من حالاتي المزاجية في تشجيع زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف)، و (أستطيع التأثير على زملاء العمل) لصالح الأكاديميين، فيعزى إلى اتساع الخبرة والزيادة المعرفية والقدره على الإقناع والتأثير على الآخرين عمومًا والزملاء خصوصًا.

أما فقرات بُعد التدريب والتوجيه فقد كشفت عن وجود أداء تفاضلي صغير ومتوسط (تحيز) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارتين: (أخصص وقتاً للتعليم وتدريب زملاء العمل) لصالح الذكور وقد يعزى ذلك إلى استعداد الذكور في جامعة صحرار للأعمال التطوعية بسبب ما يسمح به وقتهم مقارنة مع الإناث المكلفات بالمهام الأسرية إلى جانب ما يُكلف به زملائها الذكور من أعباء مهنية، أما بالنسبة إلى العبارة الأخرى (طريقي في التعامل مع زملاء العمل تشجعهم على التعامل فيما بينهم) فقد جاءت لصالح الإناث، وربما يعزى ذلك إلى التنشئة الاجتماعية التي تُرسخ لدى الإناث السعي إلى

التأليف بين الأفراد وزرع قيم التأخي. في حين لم تكشف فقرات بُعد التدريب والتوجيه أداءً تفاضلياً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) وتبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، وهذا يعني أن جميع العاملين في جامعة صحرار على اختلافهم خبراتهم ومسمياتهم الوظيفية يمارسون الذكاء العاطفي في مجال التدريب والتوجيه بنفس المستوى.

وأشارت النتائج في فقرات بُعد إدارة الصراع؛ أداءً تفاضلياً كبيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط: (لدي القدرة على الفهم السليم لأسباب تغير الحالة المزاجية لدي ولدى زملاء العمل والتصرف بناء على ذلك) لصالح الذكور، وقد يُفسر ذلك إلى اتساع وثرء تجارب الذكور مقارنة بالإناث. كما توصلت النتائج إلى وجود أداءٍ تفاضليٍّ صغيرٍ (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط هي: (أخدم زملاء العمل دون محسوبية أو تمييز بينهم) لصالح (١ - ٥) سنوات، وهذا ربما يعود إلى حداثة خبرة هذه الفئة فيما يتعلق بهذا الجانب، وربما تؤثر تجارب العمل والحالات السلبية في هذا الجانب لتعمل على تقليل خدمة الآخرين.

وقد أشارت النتائج أن ثلاث فقرات في بُعد إدارة الصراع تظهر أداءً تفاضلياً صغيراً ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث جاء مستوى صعوبة الفقرات فيها متفاوتاً، والعبارات هي ١، ٢، ٥: (لدي القدرة على الفهم السليم لأسباب تغير الحالة المزاجية لدي ولدى زملاء العمل والتصرف بناء على ذلك)، و(أتحكم في انفعالي الإيجابية لأطول وقت ممكن) لصالح غير الأكاديميين، أما العبارة ٥ فكانت: (على دراية بالإشارات التي تصدر عن الآخرين) لصالح الأكاديميين، وهذا ربما يعزى إلى طبيعة العمل التي يقوم كلٌّ منهما، وما تفرضه تلك المهام من أساليب في التعامل، وتظل هذه النتائج بالنسبة لبُعد إدارة الصراع غير موثوق بها كون هذا البعد يفتقر إلى افتراضات نموذج راش، ويفتقر لدلالات الصدق والثبات وفق نموذج راش.

وتوصلت النتائج إلى أن ثلاث فقرات في بُعد العمل الجماعي، تظهر أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً)

تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي)، والعبارات هي ١: (أثير دافعية زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة) لصالح الذكور، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المجتمع الذكوري الذي يتيح للذكور إمكانيات العمل الجماعي أكثر مما يتيحها للإناث، و ٦، ٧: (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، وقد يُفسر ذلك إلى تربية الإناث التي تؤهلهم لمنح زملاء العمل قدر أكبر من الاهتمام والمودة كأفراد أكثر من كونهم زملاء عمل.

كما أشارت فقرات بُعد العمل الجماعي أداءً تفاضلياً صغيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط: (أثير دافعية زملاء العمل نحو تحقيق الأهداف المرجوة) بين الفئة (١-٥) سنوات والفئة (٦-١٠) سنوات لصالح (٦-١٠) سنوات، وربما يعود ذلك إلى تأثير الخبرة في امتلاك هذه الفئة المهارات التي تعينهم على إثارة دافعية الزملاء نحو تحقيق الأهداف المرجوة، وأداءً تفاضلياً كبيراً ومتوسطاً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، في فقرتين أيضاً في نفس البُعد، والعبارتان هما ٥، ٧: (أجعل زملاء العمل يثقون بأن الأهداف سيتم تحقيقها) لصالح غير الأكاديميين الذين يضعون نصب العين تحقيق الأهداف باستمرار، و(أتعامل مع زملاء العمل كأفراد أكثر من مجرد أنهم أعضاء في المجموعة) لصالح الأكاديميين، وربما يعود السبب في ذلك إلى اختلاف طبيعة العمل والمهام التي يقوموا بها، وما يتضمنها من ممارسات يومية تتعلق بالعمل الجماعي.

أما في بُعد القيادة الملهمة، فقد توصلت النتائج إلى وجود أداءٍ تفاضليٍّ صغيرٍ (تحيزٍ) تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي) في عبارة واحدة فقط: (أستطيع تقديم حلول غير تقليدية لبعض المشكلات الصعبة في العمل) لصالح الذكور، وهذا ربما يعود إلى التنشئة الاجتماعية التي يركز فيها التعليم على تأهيل الذكور



أكثر من الإناث للمبادرة في حل المشكلات الصعبة في العمل بعكس الإناث اللاتي يطغى الجانب العاطفي لديهن مقارنة بالجانب العملي، أيضاً وجود أداءٍ تفاضليٍّ صغيرٍ (تحيز) تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) في عبارة واحدة فقط: (أبادرُ في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه زملاء العمل) بين الفئة (١-٥) سنوات، والفئة (١١ سنة فأكثر) لصالح ١١ فأكثر، ربما يعزى ذلك إلى الخبرة التي تمتلكها هذه الفئة، وبالتالي إلمامهم بأمور العمل أكثر مقارنة بمن هم أقل منهم خبرة. كما توصلت النتائج إلى أن فقرتين في القيادة المهمة تظهر أداءً تفاضلياً متوسطاً وكبيراً (تحيزاً) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي)، والعبارتان هما ٢، ٣: (أستطيع تقييم المواقف في العمل قبل اتخاذ أي قرار)، و(أبادر في تقديم حلول للمشكلات التي تواجه زملاء العمل) لصالح غير الأكاديميين، وهذه النتيجة ربما تكون متوقعة بسبب طبيعة المهام الإدارية والأعمال الروتينية التي يقوم بها غير الأكاديميين، الأمر الذي يُكون لديهم إلماماً بالمواقف والمشكلات والحلول التي قد تُكرر بشكل مستمر، فالجوانب الإدارية التي تتمثل في تسجيل الطلبة والمراسلات... إلخ هي من الأمور التي اعتادها الإداريون والتي يستطيعون تقييمها والتعامل معها.

يتضح من خلال استعراض نتائج السؤال الرابع المتعلق بتحليل الأداء التفاضلي للفقرات إلى أن عدد الفقرات ذات الأداء التفاضلي المتوسط أو الكبير الحجم في أبعاد مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار؛ تتراوح بين (١-٣) فقرات، فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي. وأن بعض الأبعاد لم تظهر أي أداءٍ تفاضليٍّ، وهذا يتفق مع معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها في الدراسة الحالية مثل: دراسة المرشود (٢٠٢٠)؛ دراسة أبو شندي وكاظم (٢٠١٨)؛ ودراسة زكري (٢٠٢٠)؛ ودراسة السوالمه والعجلوني (٢٠١٩)؛ ودراسة البرصان (٢٠١٣)؛ ومحمود (٢٠١٧)، ودراسة العمري وشطناوي (٢٠١٦)؛ ودراسة Hye Pae, (2011)؛ ودراسة Kanageswari, (٢٠٢٠).

## ٥،٦ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الخامس

ما مدى تحقق دلالات الصدق والثبات في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان بصورته النهائية؟

من خلال الإجابة عن السؤال الخامس سعت الدراسة إلى التأكد من دلالات الصدق والثبات في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان بصورته النهائية. وقد توصلت النتائج في الفصل الرابع؛ إلى تحقق دلالات الصدق والثبات للمحورين (الكفاءة الشخصية) و(الكفاءة الاجتماعية) حين أشارت قيم معاملات ثبات الفقرات لأبعاد المحورين، أشارت إلى تمتع أبعاد محور الكفاءة الشخصية بالثبات، كما أن قيم معاملات الفصل بين الأفراد  $\text{Person Separation Index (GP)}$  أشارت إلى الدقة في التقدير وكفاية الفقرات في التمييز بين الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المنخفض والمرتفع. كما أن معاملات الفصل بين الفقرات  $\text{Item Separatio Index (Gi)}$  قد دلت على كفاية عينة الأفراد في الفصل بين الفقرات، وبالتالي كفايتها في التمييز بين صعوبة الفقرات في أبعاد المحورين.

في حين كشفت النتائج، إنَّ قيم معاملات الفصل بين الفقرات في بُعدي (التأثير) و(إدارة الصراع) جاءت بمستوى أقل من المستوى المطلوب، وقيم معاملات ثبات الفقرات أقل من (٠,٨٠) أيضاً، مما يدل على عدم كفاية عينة الأفراد في الفصل بين الفقرات، وبالتالي فيفضل حذف بُعد (إدارة الصراع) نظراً لعدم تمتعه بثبات الفقرات وانخفاض معامل الفصل بين الفقرات، مع الإبقاء على بُعد (التأثير) كونه حقق جميع الافتراضات عدا معاملات ثبات الفقرات والأفراد، ومعاملات الفصل بين الفقرات وبين الأفراد، وبالتالي فمن المتوقع أن تأثيراتها السلبية تكون بسيطة ولا تؤثر على تقديرات النتائج لمجمل النموذج.

ويتضح من خلال استعراض نتائج السؤال الخامس، المتعلق بالتحقق من دلالات صدق وثبات

مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار؛ إلى تمتع المقياس بالصدق والثبات، وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسة بشير (٢٠٢٠)، ودراسة Said Aldhafri & Yousif Abu Shindi (٢٠١٩)، و دراسة علاونة (٢٠١٦)، ودراسة Thi Le Thuy Bui (٢٠٢٠)، و دراسة Nor Aizal (٢٠١٩) Akmal Rohaizad , Syamsul Bahrin Zaibon , Kasmaruddin Che Hussin (٢٠١٩)، دراسة Rohaizad et al. (٢٠٢١).

#### ٥،٧ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال السادس

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = ٠,٠٥$ ) في مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟

هدفت الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن السؤال السادس إلى تحديد الفروق في مستوى الذكاء العاطفي لدى العاملين في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة). وقد كشفت نتائج الفصل الرابع؛ عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات قدرات الأفراد في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، وفقا لمتغير النوع الاجتماعي، وذلك على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وهذا يدل على أن كلا الجنسين من الذكور والإناث بشكل عام يمتلكون نفس مستوى تقديرات الذكاء العاطفي. وقد يُعزى ذلك إلى أن كلا الجنسين في جامعة صُحار تلقوا نفس المؤهلات العلمية، ويتشاركون في أداء جميع الأدوار سواء على المستوى الإداري أو الأكاديمي، حيث لا توجد مهمة حكراً على جنس معين دون الآخر، فهم سواسية في الفرص والامتيازات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Avcu Akif, 2021)، حيث

أشارت نتائجها أن النموذج لم يظهر أداءً تفاضلياً باختلاف النوع الاجتماعي، وتتفق أيضاً مع دراسة حمدي أبو جراد (٢٠٠٨)، التي أوضحت عدم وجود فروق في القدرة باختلاف الجنس في اختبار الذكاء الثالث كاتل الصورة (أ)،

في حين توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في بُعد النظرة الإيجابية، وجاءت الفروق لصالح الإناث. وهذا ربما يعزى إلى أن الإناث لديهن رغبة أكبر في الظهور أمام الجميع بشكل إيجابي متزن، ويحاولن تفادي النظرة السلبية لديهن، وذلك لكي لا يأخذ الآخرون انطباعاً غير جيد عنهن. وفي هذا الجانب لا تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجاسم وغبلان (٢٠٢١)، التي كشفت وجود اختلاف في الأداء في اختبار الذكاء العملي باختلاف الجنس لصالح الذكور.

كما كشفت النتائج؛ وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات قدرات الأفراد في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (أكاديمي، غير أكاديمي)، على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وقد جاءت الفروق لصالح الأكاديميين في جميع المحاور. مما يدل على أنهم يمتلكون تقديرات أعلى في الذكاء العاطفي. في حين أن الفروق جاءت لصالح غير الأكاديميين في بُعد الوعي الذاتي العاطفي، وقد يكون السبب في ذلك أن المستوى التعليمي للأكاديميين، والمهارات التي لديهم تؤهلهم لامتلاك مستويات أعلى في الذكاء العاطفي مقارنة بغير الأكاديميين. فالأكاديميون يمرون بخبرات مختلفة مقارنة بغير الأكاديميين، من حيث احتكاكهم وتفاعلهم مع الطلبة باختلاف صفاتهم وشخصياتهم والأماكن التي ينتمون لها، خلال تقديم المقررات الدراسية على مدى ساعات التدريس طوال الفصل الدراسي، الأمر الذي يتطلب من الأكاديميين مهارات في الذكاء العاطفي للتعامل مع هؤلاء الطلبة، بعكس غير الأكاديميين الذي قد يتعامل مع الطلبة في جوانب إدارية محددة فقط ولفترة قصيرة ومحدودة جداً، وبالتالي لا تتطلب طبيعة العمل منهم مستوى



ذكاء عاطفي كبير مقارنة بالأكاديميين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المرشود (٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها أداءً تفاضلياً لفقرات مقياس البحث العلمي في جامعة عمان الأهلية، باستخدام طريقة مانتل - هانزل وفق متغير فرع الكلية لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فرع الكليات العلمية.

وأخيراً فقد كشفت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في تقدير مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) على مستوى أبعاد (توجيه الانجازات)، (النظرة الإيجابية)، (القدرة على التكيف)، (التعاطف)، (العمل الجماعي)، (القيادة المهمة). وقد جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً بين الفئتين (٦-١٠) سنوات و (١١ سنة فأكثر) لصالح الفئة ١١ سنة فأكثر، وهذا يدل على أن فئة العاملين من ذوي الخبرة ١١ سنة فأكثر يمتلكون ذكاءً عاطفياً في مجال (توجيه الانجازات)، (النظرة الإيجابية)، (القدرة على التكيف)، (التعاطف)، (العمل الجماعي)، (القيادة المهمة) أعلى مقارنة بالفئتين ذوي الخبرة (١-٥) سنوات و (٦-١٠) سنوات. ومن البديهي أن يُعزى ذلك إلى أن لعامل الخبرة الحياتية دور في تنمية قدرات مجالات الذكاء العاطفي تلك، فالمواقف والخبرات على مدى طويل في التعامل مع أشخاص مختلفين، يحتاج لقيادة مهمة وذكاء عاطفي.

## ٥,٨ التوصيات والمقترحات

### ٥,٨,١ التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة فإن الباحثة تُقدم بعض التوصيات:

- ١- من خلال وجود قدرات أعلى بقليل من المتوسط، في بعض أبعاد مقياس الذكاء العاطفي (معظم أبعاد محور الكفاءة الشخصية وبعدين من محور الكفاءة الاجتماعية) لدى عينة الدراسة، تُوصي الدراسة

بتنمية الذكاء العاطفي في تلك الأبعاد لدى العاملين في جامعة صحار، والأبعاد هي: الوعي الذاتي

العاطفي، ضبط النفس، النظرة الإيجابية، القدرة على التكيف، التعاطف والقدرة التنظيمية.

٢- من خلال وجود أداء تفاضلي لدى عينة الدراسة في بعض فقرات المقياس، توصي الدراسة بالاهتمام

في مجالات الذكاء العاطفي للفئة التي يكون لديها نقص في ذلك، وذلك حسب النوع الاجتماعي أو

سنوات الخبرة أو المسمى الوظيفي، لتفادي تلك الاختلافات.

٣- إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة باستخدام نموذج راش تؤكد أهمية نظرية الاستجابة للمفردة في

بناء وتطوير المقاييس التربوية والنفسية، لذا توصي الدراسة باستخدام نتائج هذه الدراسة في التعمق في

المؤشرات الإحصائية الأخرى لنموذج راش التي لم يتم التطرق إليها.

## ٥،٨،٢ المقترحات

بناء على المناقشات التي تمت في هذه الدراسة، فإن الباحثة تُقدم للباحثين بعض المقترحات

للدراستات في هذا المجال:

١- إجراء دراسة مقارنة لمعالم الفقرات وتقدير القدرات في مقياس الذكاء العاطفي في الجامعات وفق

نموذج راش مقارنة بنتائج استخدام نموذج ثنائي وثلاثي المعلم.

٢- إجراء دراسة حول أسباب وجود أداء تفاضلي في بعض الفقرات في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة

الموارد البشرية في المنظمات والمؤسسات.

٣- بناء وتطوير مقاييس أخرى للذكاء باستخدام نماذج نظرية الاستجابة للمفردة للعاملين في المؤسسات.

٤- تقنين مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية الحالي، لاستخدامه في جامعات أخرى في سلطنة

عمان، لإجراء مقارنة بين نتائج العاملين في الجامعات في الذكاء العاطفي.