

بناء مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار
بسلطنة عُمان وفق نموذج راش

نوال بنت حمد بن عبد الله الشيراوية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

بناء مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة
عُمان وفق نموذج راش

نوال بنت حمد بن عبد الله الشيراوية

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه فلسفة في التربية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يونيو ٢٠٢٢

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذا البحث نتيجة عملي بيدي وجهدي الشخصي، إلا المقتبسات والمقتطفات فإنني أشرتُ إلى مصدرها الأصلي في قائمة المصادر والمراجع.

التوقيع: 

التاريخ: ٠٦ يونيو ٢٠٢٢ م

الاسم: نوال بنت حمد بن عبد الله الشيراوية

الرقم الجامعي: ٤١٧١١٩٠

العنوان: سلطنة عمان، ولاية صحار

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد خاتم النبيين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

يسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إنجاح هذا العمل، سواءً أكان ذلك بالنصيحة أو الجهد أو المساعدة. وأخص بالشكر الجزيل وعظيم التقدير بعد الله عز وجل البروفيسور الفاضل نور حميمي على الجهد والعطاء الذي لا ينضب، وعلى ما قدمه لي من دعم فكري مُنير في الخروج بهذه الدراسة.

كما يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر لجميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب بجامعة صحرار لما قدموه لي من توجيهات ونصائح قيّمة ساعدت في إظهار هذا العمل بصورة جيدة، والزملاء المحجّمين، والشكر موصول لأسرتي الكريمة أجمعين. وأتوجه بالشكر لأعضاء الهيئة الأكاديمية والتدريسية والإدارية بكلية دراسات اللغات الرئيسية وأسرة مركز الدراسات العليا بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية على الاهتمام والإخلاص في خدمة طلبة العلم سائلة المولى القدير أن يوفقنا جميعًا لكل خير.

كما أهدي رسالتي المتواضعة:

إلى مَنْ كلله الله بالهيبة والوقار..
إلى مَنْ حملت اسمه بكل اعتزاز وفخر..
إلى خالد الذكر، حسن الأثر، كثير العطاء..
إلى مَنْ رعى خطواتي ومنحني القوة والعزيمة والإصرار على مواصلة الدراسة..
إلى مَنْ كان له الفضل في بلوغي التعليم العالي..
إلى مَنْ أفقده في أعز لحظات عمري فرحًا..
إلى أبي الحبيب - رحمك الله رحمة واسعة -..
إلى روحه الطاهرة، وهو في جوار ربِّ كريم..
أسأل الله أن يجعل ثمرته نورًا دائمًا له لا ينقطع... اللهم آمين

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk membina skala pengukuran kecerdasan emosi bagi pengurusan sumber manusia di Universiti Sohar di Oman dengan menggunakan Model Rasch. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan deskriptif, dengan menggunakan soal selidik yang terdiri daripada dua paksi, iaitu kecekapan peribadi dan kecekapan sosial. Sampel kajian terdiri daripada 396 pekerja lelaki dan perempuan sampel rawak berstrata pekerja Universiti Sohar di Kesultanan Oman bagi tahun akademik 2020/2021. Hasil kajian mendapati tidak terdapat perbezaan statistik dalam menganggar kebolehan individu dalam kecerdasan emosi bagi pengurusan sumber manusia di Universiti Sohar di Oman pada tahap semua dimensi kecekapan peribadi dan sosial mengikut pembolehubah jantina, kecuali untuk dimensi pandangan positif. Dapatan juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik dalam menganggar tahap kecerdasan emosi untuk pengurusan sumber manusia di Universiti Sohar di Oman mengikut tahun pembolehubah daripada pengalaman. Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik dalam anggaran kebolehan individu dalam kecerdasan emosi untuk pengurusan sumber manusia di Universiti Sohar di Oman, mengikut pembolehubah jawatan, pada tahap semua dimensi kecekapan peribadi dan sosial. Kajian ini mencadangkan keperluan menjalankan kajian membandingkan hasil perenggan dan menganggar keupayaan dalam skala kecerdasan emosi untuk pengurusan sumber manusia di Universiti Sohar membandingkannya dengan keputusan menggunakan model Logistik Dua Parameter dan Tiga Parameter. Penyelidik juga mengesyorkan supaya proses kodifikasi ukuran semasa kecerdasan emosi untuk pengurusan sumber manusia dapat dilakukan bagi kegunaan pelbagai institusi termasuk institusi Pendidikan di Oman.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى بناء مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفق نموذج راش Rasch Model. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك بتصميم استبانة تألفت من محورين وهما الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية. وتألفت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية من موظفي جامعة صُحار بسلطنة عمان للعام الأكاديمي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م بواقع ٣٩٦ موظفا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق إحصائية في تقدير قدرات الأفراد في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، عدا بُعد النظرة الإيجابية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقدير مستوى الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغير سنوات الخبرة. وكشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقدير قدرات الأفراد في الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار بسلطنة عُمان وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك على مستوى جميع أبعاد الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها بضرورة إجراء دراسة مقارنة نتائج معالم الفقرات وتقدير القدرات في مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية في جامعة صُحار وفق نموذج راش ومقارنتها بالنتائج من خلال استخدام نموذج ثنائي وثلاثي المعلم. كما أوصت بتقنين مقياس الذكاء العاطفي لإدارة الموارد البشرية الحالي لاستخدامه في المؤسسات المختلفة في سلطنة عمان بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص.

ABSTRACT

This study aimed to build a measure of emotional intelligence for human resource management at Sohar University in the Sultanate of Oman by using Rasch Model. The study employed the descriptive survey method, by utilizing a questionnaire that consisted of two axes, namely personal efficiency, and social competence. The study sample consisted of a stratified random sample of Sohar University employees in the Sultanate of Oman for the academic year 2020/2021, with 396 male and female employees. The results of the study found that there were no statistical differences in estimating individuals' abilities in emotional intelligence for human resources management at Sohar University in the Sultanate of Oman at the level of all dimensions of personal and social efficiency according to the gender variable, except for the dimension of positive outlook. The results also showed that there are statistically significant differences in estimating the level of emotional intelligence for human resources management at Sohar University in the Sultanate of Oman according to the variable years of experience. The results revealed that there were statistically significant differences in the estimates of individuals' abilities in emotional intelligence for human resources management at Sohar University in the Sultanate of Oman, according to the job title variable, at the level of all dimensions of personal competence and social competence. The study recommended the necessity of conducting a study comparing the results of paragraphs and estimating the capabilities in the emotional intelligence scale for human resources management at Sohar University comparing them with the results using Two-Parameter and Three-Parameter Logistic model. It also recommended codifying the current measure of emotional intelligence for human resources management for use in various institutions including educational institutions in the Sultanate of Oman.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	شكر وتقدير
د	ABSTRAK
هـ	ملخص الدراسة
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ف	قائمة الأشكال والرسوم البيانية
ر	قائمة الملاحق
	الفصل الأول: المقدمة
١	المقدمة
١	١ ، ١ التمهيد
٦	١ ، ٢ مشكلة الدراسة
١٣	١ ، ٣ أسئلة الدراسة
١٤	١ ، ٤ أهداف الدراسة
١٥	١ ، ٥ أهمية الدراسة
١٥	١ ، ٥ ، ١ الأهمية النظرية
١٥	١ ، ٥ ، ٢ الأهمية التطبيقية
١٦	١ ، ٥ ، ٣ الأهمية المنهجية
١٧	١ ، ٦ حدود الدراسة
١٧	١ ، ٧ مصطلحات الدراسة
٢٠	١ ، ٨ ملخص الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
٢٢	٢ ، ١ التمهيد

٢٢	٢، ٢ الإطار النظري
٢٢	٢، ٢، ١ تعريف الذكاء العاطفي
٢٤	٢، ٢، ٢ نماذج الذكاء العاطفي
٢٦	٢، ٢، ٣ مقاييس الذكاء العاطفي
٣٠	٢، ٢، ٤ الذكاء العاطفي وإدارة الموارد البشرية
٣٣	٢، ٢، ٥ نظرية الاستجابة للفقرة (IRT)
٣٤	٢، ٢، ٥، ١ افتراضات نظرية استجابة الفقرة
٣٧	٢، ٢، ٥، ٢ أنواع نماذج نظرية الاستجابة للفقرة أحادية البعد
٤٥	٢، ٢، ٥، ٣ تقييم حسن مطابقة النماذج للبيانات:
٤٦	٢، ٢، ٥، ٤ التحيز (دالة الأداء التفاضلي ل فقرات المقياس):
٥١	٢، ٣ الدراسات السابقة
٥٢	٢، ٣، ١ المحور الأول: الدراسات التي تناولت الذكاء العاطفي
٥٤	٢، ٣، ٢ المحور الثاني: الدراسات التي تناولت بناء مقاييس الذكاء العاطفي
	٢، ٣، ٣ المحور الثالث: الدراسات التي تناولت بناء المقاييس باستخدام نظرية الاستجابة للفقرة
٥٥	بشكل عام ونموذج (راش) بشكل خاص
٧٢	٢، ٣، ٤ تعقيب عام على الدراسات السابقة
٨٠	٢، ٤ ملخص الفصل الثاني
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
٨٢	٣، ١ التمهيد
٨٢	٣، ٢ منهج الدراسة
٨٣	٣، ٣ مجتمع الدراسة
٨٥	٣، ٤ عينة الدراسة
٨٦	٣، ٥ أداة الدراسة
٨٨	٣، ٥، ١ صدق أداة الدراسة
٨٨	٣، ٥، ١، ١ صدق المحكمين
٨٩	٣، ٥، ١، ٢ صدق البناء (الاتساق الداخلي)
١٠٢	٣، ٥، ٢ ثبات أداة الدراسة

١٠٤	٣،٧ المعالجة الإحصائية
١٠٥	٣،٨ ملخص الفصل الثالث

الفصل الرابع: عرض النتائج

١٠٧	٤،١ التمهيد
١٠٨	٤،٢ عرض نتائج الإجابة عن السؤال الأول
١٠٨	٤،٢،١ المحور الأول: الكفاءة الشخصية
١١١	٤،٢،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية
١١٣	٤،٣ عرض نتائج السؤال الثاني
١١٣	٤،٣،١ المحور الأول: الكفاءة الشخصية
١١٩	٤،٣،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية
١٢٧	٤،٤ عرض نتائج السؤال الثالث
١٢٧	٤،٤،١ أولاً: محور الكفاءة الشخصية
١٣٤	٤،٤،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية
١٤٤	٤،٥ عرض نتائج السؤال الرابع
١٤٤	٤،٥،١ المحور الأول: الكفاءة الشخصية
١٦٦	٤،٥،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية
١٩٢	٤،٦ عرض نتائج الإجابة عن السؤال الخامس:
١٩٢	٤،٦،١ المحور الأول: محور الكفاءة الشخصية
١٩٣	٤،٦،٢ المحور الثاني: الكفاءة الاجتماعية
١٩٥	٤،٧ عرض نتائج الإجابة عن السؤال السادس
٢٠٠	٤،٨ خلاصة الفصل الرابع

الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة وعرض التوصيات والمقترحات

٢٠٢	٥،١ التمهيد
٢٠٣	٥،٢ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول
٢٠٥	٥،٣ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني
٢٠٨	٥،٤ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثالث

٢١١	٥،٥ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الرابع
٢٢٣	٥،٦ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الخامس
٢٢٤	٥،٧ مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال السادس
٢٢٦	٥،٨ التوصيات والمقترحات
٢٢٦	٥،٨،١ التوصيات
٢٢٧	٥،٨،٢ المقترحات
٢٢٨	قائمة المراجع
٢٣٨	الملاحق

قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
الجدول ٣، ١ : خصائص مجتمع الدراسة	٨٤
الجدول ٣، ٢ : توزيع العينة للدراسة حسب النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة	٨٦
الجدول ٣، ٣ : التوزيع النسبي لفقرات المقياس على المحاور وفقاً لأهميته النسبية	٨٨
الجدول ٣، ٤ : الأهمية النسبية للمحاور وفقاً لرأى الخبراء (المحكمين) ($n = 10$)	٨٩
الجدول ٣، ٥ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده الوعي الذاتي العاطفي	٩٠
الجدول ٣، ٦ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده ضبط النفس	٩٢
الجدول ٣، ٧ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده توجيه الإنجازات	٩٣
الجدول ٣، ٨ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده النظرة الإيجابية	٩٤
الجدول ٣، ٩ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده القدرة على التكيف	٩٥
الجدول ٣، ١٠ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده التعاطف	٩٦
الجدول ٣، ١١ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده التوعية التنظيمية	٩٧
الجدول ٣، ١٢ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده التأثير	٩٨
الجدول ٣، ١٣ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده التدريب والتوجيه	٩٩
الجدول ٣، ١٤ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده إدارة الصراع	١٠٠
الجدول ٣، ١٥ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده العمل الجماعي	١٠٠
الجدول ٣، ١٦ : معامل الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لبعده القيادة الملهمة	١٠١
الجدول ٣، ١٧ : معاملات ثبات محور الكفاءة الشخصية وأبعاده الفرعية	١٠٣
الجدول ٣، ١٨ : معاملات ثبات محور الكفاءة الاجتماعية وأبعاده الفرعية	١٠٣
الجدول ٤، ١ : التباين المتبقي المعياري لمحور الكفاءة الشخصية	١٠٩
الجدول ٤، ٢ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض أحادية البعد لأبعاد الكفاءة الشخصية	١١٠
الجدول ٤، ٣ : قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية للتحقق من افتراض الاستقلال الموضوعي لمحور الكفاءة الشخصية وأبعاده	١١٠
الجدول ٤، ٤ : التباين المتبقي المعياري لمحور الكفاءة الاجتماعية	١١١
الجدول ٤، ٥ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض أحادية البعد وافتراض الاستقلال الموضوعي لأبعاد الكفاءة الاجتماعية	١١٢

- الجدول ٤، ٦ : قيم أكبر ارتباطات البقايا المعيارية للتحقق من افتراض الاستقلال الموضوعي لمحور الكفاءة الاجتماعية وأبعاده
١١٢
- الجدول ٤، ٧ : تدرج معلمة صعوبة الفقرات في نموذج راش والحكم على المفردة من حيث صعوبتها
١١٣
- الجدول ٤، ٨ : تدرج قدرات الأفراد في نموذج راش والحكم على مستوى القدرة
١١٣
- الجدول ٤، ٩ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء ضبط النفس تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١١٤
- الجدول ٤، ١٠ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١١٥
- الجدول ٤، ١١ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء النظرة الإيجابية تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١١٦
- الجدول ٤، ١٢ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء توجيه الإنجازات تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١١٦
- الجدول ٤، ١٣ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء القدرة على التكيف تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١١٧
- 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)
١١٨
- الجدول ٤، ١٥ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التعاطف تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٠
- الجدول ٤، ١٦ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التوعية التنظيمية تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢١
- الجدول ٤، ١٧ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التأثير تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٢
- الجدول ٤، ١٨ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء التدريب والتوجيه تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٢
- الجدول ٤، ١٩ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء إدارة الصراع تبعاً لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٣

الجدول ٤، ٢٠ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء العمل الجماعي تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٣

الجدول ٤، ٢١ : تقديرات معالم فقرات (الصعوبة) لبعء القيادة المهمة تبعا لصعوبتها من الأعلى إلى الأقل صعوبة
١٢٤

الجدول ٤، ٢٢ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل تقدير من تقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، والخطأ المعياري في قياس هذه القدرة (أبعاد الكفاءة الشخصية)
١٢٦

الجدول ٤، ٢٣ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء الوعي الذاتي العاطفي
١٢٨

الجدول ٤، ٢٤ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء النظرة الايجابية
١٢٩

الجدول ٤، ٢٥ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء القدرة على التكيف
١٣٠

الجدول ٤، ٢٦ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء ضبط النفس
١٣٠

الجدول ٤، ٢٧ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد لأبعاد محور الكفاءة الشخصية
١٣٢

الجدول ٤، ٢٨ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء التوعية التنظيمية
١٣٦

الجدول ٤، ٢٩ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء التأثير
١٣٦

الجدول ٤، ٣٠ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء التعاطف
١٣٧

الجدول ٤، ٣١ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء القدرة على التكيف
١٣٧

الجدول ٤، ٣٢ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء القدرة على إدارة الصراع
١٣٨

الجدول ٤، ٣٣ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعء القدرة على العمل الجماعي
١٣٨

- الجدول ٤، ٣٤ : مؤشرات الملائمة لفقرات المقياس، ومعاملات الارتباط الثنائية التسلسل الحقيقية لبعده القدرة على القيادة الملهمه ١٣٨
- الجدول ٤، ٣٥ : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقيم إحصائي المطابقة الداخلية والخارجية للأفراد ١٤٠
- الأبعاد محور الكفاءة الشخصية ١٤٥
- الجدول ٤، ٣٦ : تصنيف مقدار الأداء التفاضلي لفقرات ١٤٥
- الجدول ٤، ٣٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٤٥
- الجدول ٤، ٣٨ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٤٧
- الجدول ٤، ٣٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٤٩
- الجدول ٤، ٤٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٠
- الجدول ٤، ٤١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٥١
- الجدول ٤، ٤٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٥٢
- الجدول ٤، ٤٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٣
- الجدول ٤، ٤٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٥٥
- الجدول ٤، ٤٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٥٦
- الجدول ٤، ٤٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٧
- الجدول ٤، ٤٧ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٥٨
- الجدول ٤، ٤٨ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٦٠
- الجدول ٤، ٤٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٦٢
- الجدول ٤، ٥٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٦٣
- الجدول ٤، ٥١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٦٥

- الجدول ٤، ٥٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٦٦
- الجدول ٤، ٥٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٦٧
- الجدول ٤، ٥٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٦٩
- الجدول ٤، ٥٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧٠
- الجدول ٤، ٥٦ : واصل: تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٧٢
- الجدول ٤، ٥٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٧٣
- الجدول ٤، ٥٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧٥
- الجدول ٤، ٥٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٧٦
- الجدول ٤، ٦٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٧٧
- الجدول ٤، ٦١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧٩
- الجدول ٤، ٦٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٨٠
- الجدول ٤، ٦٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨٠
- الجدول ٤، ٦٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٨١
- الجدول ٤، ٦٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٨٤
- الجدول ٤، ٦٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨٤
- الجدول ٤، ٦٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٨٦
- الجدول ٤، ٦٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٨٧
- الجدول ٤، ٦٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨٨
- الجدول ٤، ٧٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٨٩
- الجدول ٤، ٧١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٩٠
- الجدول ٤، ٧٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٩١
- الجدول ٤، ٧٣ : معاملات ثبات الفقرات والأفراد ومعاملات الفصل بين الفقرات والأفراد لأبعاد الكفاءة الشخصية ٢٠٠

الجدول ٤، ٧٤ : المؤشرات الإحصائية للتحقق من افتراض احادية البعد وافتراض الاستقلال الموضوعي
لأبعاد الكفاءة الاجتماعية
٢٠٢

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 وفقا
لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى)
١٩٦

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 لمتغير
المسمى الوظيفي (أكاديمي - غير أكاديمي)
١٩٧

الجدول ٤، ٧٧ : واصل: 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)
١٩٩

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	الشكل
٣٨	الشكل ٢، ١ : التمثيل البياني لصيغة نموذج راش لفقرة
٣٩	الشكل ٢، ٢ : التمثيل البياني لصيغة نموذج راش لفقرتين
٤١	الشكل ٢، ٣ : مثال توضيحي لقدرات الأفراد وصعوبة الفقرات على نفس تدرج المقياس
٤٣	الشكل ٢، ٤ : التمثيل البياني لصيغة النموذج ثنائي البارامتر
٤٤	الشكل ٢، ٥ : التمثيل البياني لصيغة النموذج ثلاثي البارامتر لفقرة
٤٤	الشكل ٢، ٦ : التمثيل البياني لصيغة النموذج ثلاثي البارامتر لفقرتين
٤٧	الشكل ٢، ٧ : التمثيل البياني لفقرة لا تظهر أداءً تفضلياً
٤٨	الشكل ٢، ٨ : التمثيل البياني لفقرة تظهر أداءً تفضلياً منتظماً
٤٩	الشكل ٢، ٩ : التمثيل البياني لفقرة تظهر أداءً تفضلياً غير منتظم
١١٩	الشكل ٤، ١ : المتوسط الحسابي لتقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، (أبعاد الكفاءة الشخصية)
١٢٥	الشكل ٤، ٢ : المتوسط الحسابي لتقديرات القدرة للأفراد مقدرة بوحدة اللوجيت، (أبعاد الكفاءة الاجتماعية)
١٣٢	الشكل ٤، ٣ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد الوعي الذاتي العاطفي)
١٣٣	الشكل ٤، ٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد ضبط النفس)
١٣٣	الشكل ٤، ٥ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد توجيه الإنجازات)
١٣٤	الشكل ٤، ٦ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد النظرة الإيجابية)
١٣٤	الشكل ٤، ٧ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد القدرة على التكيف)
١٤١	الشكل ٤، ٨ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التعاطف)
١٤١	الشكل ٤، ٩ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التوعية التنظيمية)
١٤٢	الشكل ٤، ١٠ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (التأثير)
١٤٢	الشكل ٤، ١١ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد التدريب والتوجيه)
١٤٣	الشكل ٤، ١٢ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد إدارة الصراع)
١٤٣	الشكل ٤، ١٣ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد العمل الجماعي)
١٤٤	الشكل ٤، ١٤ : خريطة توزيع الفقرات حسب الصعوبة والقدرات (بعد القيادة الملهمة)

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

الاجتماعي ١٤٦

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

سنوات الخبرة ١٤٨

الشكل ٤، ١٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد الوعي الذاتي العاطفي تبعاً لمتغير

المسمى الوظيفي ١٤٩

الشكل ٤، ١٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٠

الشكل ٤، ١٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٥١

الشكل ٤، ٢٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد ضبط النفس تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٥٣

الشكل ٤، ٢١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٤

الشكل ٤، ٢٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٥٤

الشكل ٤، ٢٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد توجيه الإنجازات تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٥٧

الشكل ٤، ٢٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٥٨

الشكل ٤، ٢٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٦٠

الشكل ٤، ٢٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد النظرة الإيجابية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٦٢

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

النوع الاجتماعي ١٦٣

الشكل ٤، ٢٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القدرة على التكيف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٦٤

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

المسمى الوظيفي ١٦٦

الشكل ٤، ٣٠ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٦٧

الشكل ٤، ٣١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٦٨

الشكل ٤، ٣٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التعاطف تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٧٠

الشكل ٤، ٣٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧١

الشكل ٤، ٣٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٧٣

الشكل ٤، ٣٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التوعية التنظيمية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٧٥

الشكل ٤، ٣٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧٦

الشكل ٤، ٣٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٧٧

- الشكل ٤ ، ٣٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التأثير تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٧٨
- الشكل ٤ ، ٣٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٧٩
- الشكل ٤ ، ٤١ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد التدريب والتوجيه تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨١
- الشكل ٤ ، ٤٢ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٨٢
- الشكل ٤ ، ٤٣ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٨٤
- الشكل ٤ ، ٤٤ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد إدارة الصراع تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨٥
- الشكل ٤ ، ٤٥ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٨٦
- الشكل ٤ ، ٤٦ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٨٧
- الشكل ٤ ، ٤٧ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد العمل الجماعي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٨٨
- الشكل ٤ ، ٤٨ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي ١٩٠
- الشكل ٤ ، ٤٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ١٩١
- الشكل ٤ ، ٤٩ : تحليل الأداء التفاضلي لفقرات بعد القيادة المهمة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ١٩٤

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٣٨	ملحق (١) الأسئلة المقابلة
٢٣٩	ملحق (٢) (الصورة الأولية للمقياس)
٢٥٢	ملحق (٣) قائمة بأسماء الخبراء (المحكمين)
٢٥٣	ملحق (٤) (الصورة النهائية للمقياس)