

## الجاذبية الشخصية لدى مدراء المدارس

م.م. انصاف جاسم نصيف

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الاولى

[Abb13923@gmail.com](mailto:Abb13923@gmail.com)

الملخص :

استهدف البحث الحالي التعرف على مستوى الجاذبية الشخصية لدى مدراء مدارس تربية بغداد / الرصافة الاولى ، والتعرف على دلالة الفروق في الجاذبية الشخصية تبعاً لمتغير (الجنس) ، ولتحقيق اهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس الجاذبية الشخصية ، وقد تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة ( ٣٠٠ ) مديراً ومديرة ، وتم التأكد من صدق البناء ، فتبين ان جميع فقرات المقياس مميزة ودالة احصائياً ، وتم حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار وكانت قيمته (٠.٨٥) ، وطريقة الفاكرونباخ وكانت قيمته (٠.٨٧) ، وايضاً تم التأكد من المؤشرات الاحصائية للمقياس .

الكلمات المفتاحية : ( الجاذبية الشخصية ، مدراء المدارس )

### Interpersonal Attraction of school Principals

Ansaf Jassim Nasyf

Ministry of Education / Baghdad Governorate Educational Directorate / The

First Rusafa

#### Abstract :

The current research aimed to identify the level of interpersonal attraction among principals of Baghdad Education / Al-Rusafa First Schools, and to identify the significance of the differences in interpersonal attraction according to the variable (gender). To achieve the objectives of the current research, the researcher built a measure of interpersonal attraction, and the measure was applied to the research sample of (300). A male and a female manager, and the validity of the construct was confirmed. It turned out that all items of the scale were distinct and statistically significant. Reliability was calculated using the retest method and its value was (0.85), and by the Cronbach method and its value was (0.87). The statistical indicators of the scale were also confirmed.

Keywords : Interpersonal attraction, school principals.

## الفصل الاول

### مشكلة البحث :

تشير الدراسات والادبيات السابقة الى ان الجاذبية الشخصية تقتصر على الجاذبية البدنية فقط وتلغي الخصائص الاخرى المهمة التي تسهم في خلق جاذبية قوية لدى الافراد , مما يجعل هذه السمة صعبة المنال او التمتع بميزاتها , بما يجعلها مشكلة مثيرة للاهتمام تستدعي تسليط الضوء عليها من قبل المتخصصين النفسيين لدراستها بشكل اوسع . ( ذياب , ٢٠٠٥ : ٨ )

لا سيما انها تهم شريحة مهمة في مجتمعنا وهم مدرء المدارس , الذين يشكلون ركيزة مهمة في المجتمع ولهم تأثير كبير على الاجيال , إذ ان وظيفة مدير المدرسة ليست فقط تطبيق للنظام ومراقبة الواجبات المدرسية والمحافظة على اثاث المدرسة... الخ , انما هو قائد للمدرسة قادراً على التغيير وتحسين المستوى الدراسي , واعياً بالأهداف التربوية والاجتماعية , إذ ان لمدير المدرسة ثلاثة ادوار رئيسة تضمن فاعليته في اداء واجبه القيادي, وهي : الدور الاداري التنفيذي , والدور الفني الاشرافي , والدور الاجتماعي , وتعد هذه الادوار وحدة متكاملة يصعب الفصل بينها , لتفاعلها في اداء الوظيفة الادارية والتربوية والاجتماعية لمدير المدرسة . (السعود, ٢٠٠٧ : ٤٥ )

اذ تعدّ المدرسة المؤسسة الاجتماعية الالهة التي تستكمل الدور التربوي للأسرة وتحقق اهداف المجتمع التربوي , فهي تعتمد في تحقيق اهدافها على مدرء المدارس , وتتبع مشكلة البحث الحالي من اهمية الجاذبية الشخصية لمدرء المدارس على اختلاف محدداتها الجسمية والمعرفية والاخلاقية والاجتماعية , بوصفه محور العملية الادارية , والركيزة الاساسية للنهوض بمستوى الادارة المدرسية وتطورها , إذ ان الاداء الجيد لمدير المدرسة يعدّ من اهم المتطلبات الاساسية التي تنشدها المؤسسات التعليمية , فأن الاهتمام بمدير المدرسة ورفع مستوى ادائه وتوفير السبل المختلفة التي تؤدي الى نجاحه في عمله امر بالغ الاهمية , لما له من انعكاساته على اداء المعلمين وجميع العاملين في المدرسة والنهوض بالعملية التربوية ككل ( عودة , ٢٠١٠ : ٥٤ )

بناءً على ما تقدم تتحدد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤل الرئيس : هل يتمتع مدرء مدارس

تربية بغداد / الرصافة الاولى بجاذبية شخصية ؟

اهمية البحث :

تعدّ الادارة المدرسية العمود الفقري في العملية التعليمية , وهي التي تساعد في تطوير وتحسين العملية التعليمية في المدارس من خلال توفير الظروف والامكانيات المادية والمعنوية وتحسين الرضا الوظيفي لجميع العاملين في العملية التعليمية . ( احمد , ٢٠٠٣ : ٤٥ ) اذ تعدّ المدرسة من اهم بيئات التفاعل الاجتماعي للطلبة , إذ تؤدي دوراً أساسياً في تشكيل شخصياتهم وتحديد مستقبلهم , وتعزيز السلوك المقبول وتشجيع القيم

والاتجاهات الايجابية وتنمية الافكار والمبادئ والحقائق التي لا تتعارض مع العقائد الدينية والقيم الاخلاقية , فالبيئة المدرسية ليست مكاناً للتعلم فقط , بل هي مساحة للتفاعل الاجتماعي واكتساب القيم والاتجاهات الى جانب المعارف والمهارات , ايضاً لها دور في تشكيل البيئة النفسية والاجتماعية والثقافية التي يندمج فيها الطالب , مثل جماعة الاصدقاء في المدرسة وعلاقة المعلم مع الطلبة , التي تؤدي دور كبير في صقل شخصياتهم , والتأثير على ادائهم الاكاديمي. (الدويك, ٢٠١٠: ٣)

فلا بد لمدير المدرسة ان يتمتع ببعض المقومات الشخصية القوية التي تؤثر في الاخرين ايجابياً من خلال التفاعل والاتصال الفعال بينه وبين افراد المجتمع على اختلاف ثقافتهم , الذي يجعل لشخصيته جاذبية مميزة , مما يساعد في بناء جسور الثقة والامان بينه وبين الاخرين , وهذا التواصل الاجتماعي الفعال يكون اللفة وتبادل الثقة والتي تؤدي لتقوية العلاقات , ومن ثم تكون سبيلاً الى التعاون المتبادل في مسارات الحياة , ولا يتم ذلك الا اذا كان يتمتع بشخصية جذابة ومؤثرة بالآخرين . ( العبيدي , ٢٠٠٠: ١ )

إذ تعدّ الجاذبية الشخصية من العوامل المهمة في تكوين الجماعات وارساء العلاقات بين الاخرين , فهي نواة البنيان الاجتماعي , كما تعدّ الجاذبية الشخصية نتاجاً لعملية التفاعل الاجتماعي (Social Interaction) , اذ اشارت نظريات التفاعل الاجتماعي الى اهمية الحب والمودة والتعاطف في عملية التوافق بين الافراد , وهذا ما اكدته دراسة دارلي وبرسجيد (Darely & Berschied) من ان الاشخاص يكونوا اكثر جاذبية مع الاخرين الذين يتوقعون حدوث تفاعل اجتماعي معهم . (عمر, ١٩٨٨: ١٦٩) كما اشارت دراسة فستنجر (Festinger) الى ان الاشخاص المتجاورين الذين يتقابلون يومياً أصبحوا في الغالب اصدقاء (Festinger, 1950: 221)

ومن اللافت للنظر ان الافراد يفضلون الذين يتمتعون بالذكاء وبشخصية سليمة والدفء العاطفي والقدرة على التحليل المنطقي وبعمق التفكير على اقرانهم ممن يتمتعون بخصائص الجاذبية البدنية فقط , وذلك وفق اختبارات عرضت عليهم .(دافيدوف, ١٩٨٣: ٧٥١)

كما اشارت حران (٢٠٠١) ان الخصائص المعرفية للجاذبية الشخصية كانت هي المفضلة في اختيار الجذابين من غير الجذابين. ( حران , ٢٠٠١: ٨١ ) كما دلت دراسة ازارد (Izard 1960) ودراسة بيرن (Byrne 1961) على ان التشابه في الاتجاهات وفي الصفات الشخصية يؤدي الى انجذاب الذكور والاناث الى اقرانهم . ( حلمي , ١٩٧٨: ١٧٢ ) ومن الجدير بالذكر ان الفرد عندما يجد اكمال احتياجاته مرهون بارتباطه بالآخر الذي يمتلك امكان اكمال تلك الاحتياجات , اي بمعنى اننا نتجذب الى الاشخاص الذين يتمتعون بسمات نفتقدها او يتمثلون معنا في بعض السمات التي نمتلكها ( Novak & Lerner, 1968:152)

وبصورة عامة يميل الاشخاص لمن يجذبهم بحديثه وطريقة كلامه ولباقته وكياسته فضلا عن ذلك عاملي الوسامة ودرجة الذكاء التي يبديها الفرد في تعامله والتي تترك أثراً واضحاً على الآخرين لاسيما اذ اجتمعت هذه الصفات مع الاخلاق الحميدة وجمال الروح والتسامح والتواضع في التعامل مع الآخرين , فيصبح الفرد من ذوي سمات الشخصية المحبوبة والمؤثرة .(بدران , ٢٠١٠ : ٢١)

وان وصف الشخص بأنه جذاب ومؤثر وقوي الشخصية يكون له دور كبير في المجتمع الذي يعيش فيه سواء كان في مجال الاسرة او العمل او اي مجال من مجالات الحياة المختلفة , وذلك لما لها من دور في اثبات ذواتنا وايصال آرائنا وتحقيق اهدافنا ونصبح ذي شخصية تتميز بفاعليتها وتأثيرها على الشخصيات الاخرى اثناء الاحتكاك معهم ضمن العلاقات الاجتماعية .(هرمز, ٢٠١١ : ٣)

وعليه تمثلت اهمية البحث الحالي بما يأتي:-

#### الاهمية النظرية :

- ١- تسليط الضوء على الجانب النظري لمتغير الجاذبية الشخصية .
- ٢- دراسة شريحة مهمة ولها ثقلها في المجتمع , وهم مدرء المدارس .
- ٣- ان النتائج وما ستتوصل لها الدراسة من مقترحات يمكن ان تثير بحوثاً نظرية وميدانية تعزز اسس المعرفة في هذا الميدان .

#### الاهمية التطبيقية :

- ١- تقديم اداة لقياس ( الجاذبية الشخصية ) , والتي يمكن الافادة منها في البحوث المستقبلية .
- ٢- تعد الدراسة الاولى من نوعها التي تناولت متغير الجاذبية الشخصية على عينة من مدرء المدارس في العالم العربي بصورة عامة والعراق بصورة خاصة ( على حد علم الباحثة ) .

#### اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

- ١- الجاذبية الشخصية لدى مدرء المدارس .
- ٢- دلالة الفروق في الجاذبية الشخصية لدى مدرء المدارس تبعاً لمتغير ( الجنس )

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدرء المدارس ( ذكور , اناث) العاملين في المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى للعام الدراسي ( ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ ) م .

تحديد المصطلحات :

أولاً: الجاذبية الشخصية Interpersonal Attraction :

عرفها كل من :

١- Mc Croskey & Mc Cain (١٩٧٢) :

امتلاك الأشخاص لمجموعة من الخصائص الجسدية والاجتماعية والعاطفية التي تجذب الآخرين اليهم , وقد حدد ثلاث ابعاد مهمة وهي : الجاذبية الجسدية , والجاذبية الاجتماعية , وجاذبية المهام . ( Mc Croskey & Mc Cain, 1972:3 )

٢- William ( 1982 ) :

" ما يدركه الفرد وجدانياً من السلوك الايجابي لفرد اخر والذي يدفعنا للانجذاب اليه " ( William , 1982: 175 )

٣- العبيدي (٢٠٠٠) :

" مدى الاثارة والاعجاب والانجذاب نحو شخص اخر لديه من المميزات المظهرية والمعرفية والوجدانية والاخلاقية والاجتماعية المتفردة عن الآخرين " ( العبيدي , ٢٠٠٠ : ٦ )

٤- حران (٢٠٠١) :

" الميل لشخص اخر لما يمتلكه من خصائص مظهرية او معرفية او وجدانية او اخلاقية او اجتماعية تبعث على سلوك اقترابي منه " ( حران , ٢٠٠١ : ٢٠ )

٥- Huang & Lin (٢٠١٧) :

القدرة في التأثير على الآخرين من خلال جذبهم لشخصية الانسان الذي يتحدث معهم , وقد وصفها البعض بـ ( سحر الشخصية ) او ( قوة الشخصية ) . ( Huang & Lin , 2017:27 )

التعريف النظري :

اعتمدت الباحثة تعريف ( Mc Croskey & Mc Cain, 1972 ) تعريفاً نظرياً لمفهوم الجاذبية الشخصية في البحث الحالي .

التعريف الاجرائي :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على فقرات مقياس الجاذبية الشخصية الذي تم بناءه في البحث الحالي .

ثانياً : مدير المدرسة :

- العيد ( ٢٠٠٩ ) : هو المسؤول الاول تربوياً وادارياً في معهده او مدرسته , ويشرف على جميع الشؤون التربوية والتعليمية والادارية , ويوجه العمل بالتعاون مع هيئة المدرسة وفقاً للوائح والتوجيهات . ( العيد , ٢٠٠٩ : ١٣ )

## الفصل الثاني

### اطار نظري

#### الجاذبية الشخصية :

شغل موضوع الجاذبية الشخصية العلماء على مر العصور , فقد رأوا أناساً لا يفوقون الاولين وسامة ولا ذكاء , لكنهم يحققون نجاحات كبيرة في ميدان العلاقات الاجتماعية . (تمام, ٢٠٢٣ : ٢٤٣ ) فالجاذبية الشخصية من اهم الامور للتأثير على الاخرين , فسر الشخصية والمميزات التي تتمتع بها لها دور فعال في التأثير على الاخرين, وتشير الجاذبية الشخصية او الكاريزما الى الروح التي تبعث الطاقة العاطفية المؤثرة في الناس على المستوى الفكري او الحسي او الانفعالي بواسطة ( التواصل البصري , نبرة الصوت ودرجته , المهارة الخطابية , الملامسة لحاجة الناس , الهيئة ولغة الجسد , والحالة التي تسود الجو العام ) . (الجاجان, و نحيلي , ٢٠١٦ : ٤٠)

وبالرغم من ان النظريات القديمة كانت تؤمن بان الكاريزما تولد مع ولادة الافراد , الا ان الدراسات الحديثة اثبتت ان الجاذبية الشخصية هي عبارة عن سلوكيات وتصرفات قابلة للتعلم ويمكن اكتسابها بالمثابرة والاجتهاد , فقد قدر Morck (٢٠١٢) ان الجزء الموروث من الجاذبية الشخصية يقدر بحوالي (٥٠%) في حين ان الباقي يكتسب بالممارسة والتعلم وان هناك ثلاث عوامل تجعل الشخصية جذابة وهي: الاحساس العميق بمشاعرها الذاتية , والقدرة على تمرير المشاعر نحو الاخرين , والمناعة ضد الجاذبية الخارجية . ( Morck,2012:179)

ونرى ان للجاذبية الشخصية العديد من الفوائد ولعل تمتع مدير المدرسة بهذه الجاذبية تحقق له الكثير من الفوائد , ومن اهمها تنمية قدرات شبابية مبدعة من طلبته من خلال التأثير عليهم انسانياً وعلمياً . ومن هنا نستنتج ان الجاذبية الشخصية يمكن استعمالها على نحو اخلاقي وغير اخلاقي , على حسب طريقة استعمال الشخصية الجذابة لجاذبيتها , وقد حدد مورتنينسن (٢٠١٢) الاستعمالات الاخلاقية وغير الاخلاقية على النحو الاتي :

#### الاستعمالات الاخلاقية

تتمثل الاستعمالات الاخلاقية في خدمة الآخرين وتكوين علاقات جيدة مع الاخرين , تتسم بالأخلاق السامية التي تعمل على تحفيز الاخرين , وفتح مجالات التواصل , وتحديد الرؤية والهدف , ومساعدة الناس على التطور , والسعي في مساعدة الاخرين .

#### الاستعمالات غير الاخلاقية

والتي تتمثل في استغلال الاخرين لتحقيق مصالح ذاتية , كما انها تحتوي على انحطاط خلقي , واجبار الاخرين على القيام ببعض الاعمال , واغلاق ابواب التواصل , واتباع المال او السلطة او الطمع , وضبط الامور حسب الظروف , اي العمل من اجل المصالح الذاتية , وخدمة النفس فقط .(مورتيسن , ٢٠١٢ : ٨ )

#### انواع الجاذبية الشخصية

هناك انواع من الجاذبية الشخصية ونذكر منها ما ذكره فكري (٢٠١٧) إذ قسمها الى نوعين :

- الكاريزما المؤقتة : وهو الحضور الطاغي لدى بعض الاشخاص بسبب شيء مضاف اليهم, شيء ليس من ضمن تكوينهم الاصلي , اي لا يبقى معهم الى نهاية العمر , ولا يستمر معهم , فالجاذبية هنا مصدرها المال , او منصب , او شهرة , او قربه من احد الكبار ..... الخ , فكلها اسباب مؤقتة اذا زالت زال معها ذلك الحضور وتلك الجاذبية بين الناس .

- الكاريزما الحقيقية : وهي ذلك الحضور الطاغي الذي لا يزول بزوال السبب , ويبقى مدى الحياة واحياناً بعدها , اي هي كاريزما دائمة يتمتع بها الاشخاص حتى بعد مماتهم , تبقى تذكرهم الاجيال المتعاقبة . (فكري , ٢٠١٧ : ٢٨-٣٠)

#### المغناطيسية الشخصية والجاذبية الشخصية

لابد من التمييز بين المغناطيسية الشخصية والجاذبية الشخصية , اذ تشير المغناطيسية الشخصية الى وجود طاقة لدى افراد معينين تمكنهم من جذب الاخرين او التأثير عليهم , فهم متوهجون بالطاقة الشديدة والصحة والحيوية بطريقة يشعر بها كل من يقابلهم , وهم عكس الافراد الذين يفتقرون الى المغناطيسية الشخصية ويمكن وصفهم بمصاصي للطاقة الايجابية , لانهم يستغلون الاشخاص الذين يتعاملون معهم , فكثيرا ما يكون الشخص مع احد الافراد وبعد ذلك يشعر بالاكئاب او الغضب او السلبية . اما الجاذبية الشخصية فهي اعم واشمل من المغناطيسية الشخصية , فهي صفة روحية وشخصية اكثر من مجرد القدرة على التأثير او الانجذاب , وهي ايضاً طاقة قوية تصدر من الشخص , كذلك يمكن وصفها بأنها قوة داخلية تسمح بالتحكم بالعقل والطاقة والجسم , اي انها تعبير عن شخص يتمتع بصحة جيدة وسعيد وقوي.

(Martins,2016: 8-9)

النظريات التي فسرت الجاذبية الشخصية

#### ١- وجهة النظر الاجتماعية

تعدّ من اهم المتغيرات المؤثرة في التواصل والتفاعل الاجتماعي الفعال والمؤثر في الاخرين, لاسيما تلك الشخصيات القيادية التي تتكون من محددات ( معرفية , وسلوكية , وجسدية ) وهذه المحددات تختلف من ثقافة الى اخرى ومن زمن لآخر ( Lindgern, 1993: 52 )

كما ترى ان التجاذب يحدث من خلال التقارب في وجهات النظر والاتجاهات والميول والاعمار والافكار ..... الخ او قد يجذب الشخص الى شخص اخر لوجود صفة في الاخر يفتقر لها هو (الزهير, ٢٠١٢: ٤٩) اما وسمان ( Wisman, 2011 ) ان الجزء الوراثي من الكاريزما يشكل (٥٠%) والباقي يكتسب من التعلم والممارسة وهناك ثلاثة عوامل تجعل الشخصية جذابة هي الاحساس العميق بمشاعرها الذاتية والقدرة على تمرير المشاعر نحو الاخر, والمناعة ضد الكاريزما الخارجية , والقدرة على استعمال البرمجة اللغوية العصبية والتي تزيد من قدرة الشخص وتجعل سلوكه وافكاره متميزة بالحركات والكلام اثناء الاتصال بالآخرين. ( Wisman ,2011: 44 )

## ٢- وجهة نظر اندرولاي (٢٠١٠)

والتي طرحها في كتابه ( اثر الجاذبية الشخصية في ترك الانطباع القوي اثناء التفاعل مع الاخرين ) , إذ عدها سمة نادرة وفريدة لدى الاشخاص , ويرى انها تتكون من جانبين هما : الجانب الفطري الموروث والجانب المكتسب الذي يتكون من خلال تفاعل الفرد مع البيئة , وهذا الجانب يمكن تغييره من خلال قدرة الشخص على ادراك اهدافه ووعيه لذاته وامكاناته وقدراته , وقد حدد اندرولاي ابعاد الجاذبية الشخصية وسماتها منها : الابتسامة , والطلاقة بالكلام , والمرونة بالتفكير والافعال , والقدرة على التواصل مع الاخرين والتأثير فيهم, والمصادقية, والذكاء , والاستماع للآخر, والاحساس بهم , وابسط اشكالها ان يبقى الانسان على طبيعته . ( اندرولاي , ٢٠١٠: ١٢ )

## ٣- نظرية اصحاب الكاريزما

تفترض هذه النظرية ان الشخصية الجذابة تمتلك اربعة انواع من الكاريزما هي النجم , والزعيم , والمدير , والقائد بكل ما تحمله من صفات :

### النجم

صفاته : الحضور الناتج عن صفات خارجية كالشكل , والصوت , والهيئة , ونظرة لعين , وبعض العوامل الاخرى كأسلوب الكلام والحركة , والدور الرئيس هو جذب اهتمام الاخرين وتحفيزهم في اتخاذ القرارات .



### الزعيم

صفاته : تكون افكاره ومنطق حديثه هم الاساس في اكتسابه للحضور بين الاخرين , فليس من الضروري ان يكون حاضراً ليحافظ على هذا التأثير طالما كانت افكاره حاضرة , اما الدور الرئيس هو تكوين افكار واتجاهات وشرحها بشكل مفصل لتصل الى الاخرين .

### المدير

صفاته : يتميز بدقة الفهم , وحكمة التواصل مع الاخرين , وقوة المهارات الفنية , والقدرة على التحفيز والمتابعة والحزم مع حسن المعاملة , اما الدور الرئيس هو الاشراف على مجموعة من الناس لتحقيق اهداف قصيرة المدى في حدود دراسته الاكاديمية او خبراته العملية .

### القائد

صفاته : الرؤية الواضحة , واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب , والشجاعة والقدرة على المواجهة وعدم التردد , ودوره الرئيس هو قيادة أي كيان مثل شركة او وزارة او نادي رياضي او حتى دولة على حسب قوة صفات القيادة الكاريزمية في الشخص .  
وقد يتمتع الشخص الواحد بصفات اكثر من نوع من انواع الكاريزما , أي قد يكون قائداً وزعيماً او نجماً وزعيماً وقائداً وهكذا , وايضا قد تكون هذه الصفات موجودة في الاشخاص ولكن ليس بنفس الدرجة من القوة , فقد يمتلك الشخص صفات كاريزما النجم بالدرجة الاولى ويتمتع بصفات كاريزما الزعيم ولكن بدرجة اقل من صفات كاريزما النجم . (فكري , ٢٠١٢ : ١٣٢-١٣٣)

### ٤- نظرية الجاذبية القيادية

يفترض دانيال سميث ( Smith,2015) في هذه النظرية ثلاث مكونات رئيسة للجاذبية الشخصية وهي:

### - الشخصية Personality

يمكن فهم الشخصية على انها الجانب ( الداخلي للجاذبية ) ويتضمن هذا الجانب عمليات التفكير والمعتقدات والتجارب التي ادت الى تحقيق الجاذبية للشخصية .

### - الافعال Actions

وهي البعد الخارجي للجاذبية , والتي تتكون من الكثير من المظاهر الخارجية , كلغة الجسد , والطريقة التي يتحدث بها , والطريقة التي يتصرف بها , وطريقة الجلوس , والايامات , والتواصل بالعين ,

وتعبيرات الوجه , واختيار الملابس ..... الخ , فالسلوك جزء مهم للغاية في البعد الخارجي للجاذبية , وهذا يشمل سلوك الفرد تجاه نفسه وتجاه الآخرين , او سلوكه تجاه الجوانب غير الشخصية في الحياة مثل التنظيم والكفاءة وادارة الوقت .

#### - الكلمات Words

يعد استعمال الشخص للكلمات المنطوقة والمكتوبة جزء مهم ورئيس في تحديد مستوى الجاذبية , فإن قوة الكلمات عندما يكون لها الابعاد الاربعة في آن واحد وهي ( الفكرية , والعاطفية , والداخلية والخارجية ) , وهذه هي الصيغة المناسبة للتحدث بشكل جذاب كأفضل واعظم الخطباء في كل العصور .  
اذ تتكون عملية الجاذبية من الشخصية والافعال والكلمات , فتحدث الجاذبية الحقيقية عندما يكون الشخص قادراً على موازنة شخصيته الجذابة وافعاله وكلماته . فالمعادلة الكاريزمية توضح ذلك:  
شخصية جذابة + افعال جذابة + كلمات جذابة = عملية الجاذبية ( اي تتكون لدى الشخص الجاذبية الشخصية ) . ( Smith,2015:3-9 )

#### ٥- نظرية الاعمدة الاربعة للجاذبية

انشأ مارتينز ( Martins,2016 ) هيكلًا لتنمية الكاريزما يسمى ( الاعمدة الاربعة للكاريزما ) وهي:  
القوة الداخلية والارادة والطاقة والاسقاط , وفيما يأتي توضيح لأعمدة الجاذبية الاربعة :

#### العمود الاول : القوة الداخلية Inner Power

وهي دمج العقل والجسد والروح في كيان وظيفي وتطير صفة روحية , فالمشاعر السلبية والافكار السلبية تخلق جاذبية تبعد الآخرين عن الفرد الحامل لهذه الافكار والمشاعر وتسمى (بالجاذبية الشخصية السلبية ) لأنها تنفر الآخرين , عكس ( الجاذبية الشخصية الايجابية ) التي تجذب الآخرين , فالشخص الجذاب لا يحب ترك اي عاطفة سيئة دون شفاء , ويحب مواجهة المشاعر السلبية , مما يزيد من ثقته بنفسه واحترامه لذاته , وهذا العمود يزيد من الطاقة الروحية , وان الهدف هو تحقيق التكامل بين العقل والجسد والروح , لكي يصبح الشخص اصيلاً مخلصاً لمبادئه الخاصة .

#### العمود الثاني : الارادة Will

وهو ان يكون الشخص محدداً لما يريده بنسبة ١٠٠% وعدم الاستسلام لأي ظرف ما، والسعي من اجل تحقيق الاهداف , والقدرة على السيطرة على النفس والتحكم بها .

#### العمود الثالث: الطاقة Energy

بدون هذا العمود ينهار كل شيء فو الوقود الذي يغذي الجسم والعقل والروح , ويمكن تقسيم الطاقة الى جزأين . اولها : الهيكل الداخلي للطاقة المسمى ( المزدوج النشط Active Dual ) وهي الطاقة الموجودة في اجسادنا المادية , ولديها مراكز للوعي ودوامات للطاقة تسمى القنوات التي تتحرك فيها الطاقة عبر الجسم , اما الجزء الثاني : هو توسيع هذه الطاقة خارج حدود المادية للجسم بطريقة تكون مؤثرة في العالم وتسمى ( الهالة المغناطيسية Magnetic Aura ) وهي هالة تحيط بالمزدوج النشط وتمتد على بعد بضعة اقدم من الجسم المادي , فهي بمثابة واجهة بين جسم الطاقة للفرد والعالم الخارجي , وتنعكس جميع القوى على سطحه .

#### العمود الرابع : الاسقاط Projection

وهذا الركن يمكننا من فهم اسقاطات الفرد على العالم الخارجي , وكيفية عرض ما يريد , وكيف يشعر بما يتوقعه الاخرين , ويعمل هذا العمود على تطوير وتحسين حواس الشخص الى ابعد ما يمكن توقعه , مما يجعل الفرد يشعر بكل شيء بشكل مكثف اكثر من ذي قبل , ففي عمود الاسقاط يتعلم الفرد كيفية استعمال المصادر السبعة للجاذبية الشخصية وهي : النظرة , ونبرة الصوت , والحركة , والمساحة الشخصية , والوجه , والمشاعر , والافكار , وهذه هي الادوات لإبراز الجاذبية على العالم الخارجي , فكلما كانت اكثر تطوراً زادت تألق الجاذبية .

فالأشخاص ذوي الجاذبية الشخصية يميزون انفسهم بأحد هذه الاعمدة , فنادرًا ما نجد شخصاً واحداً لديه الاعمدة الاربع , فقد يكون لديه قيمة عالية في احد الاعمدة , وقيمة عالية الى حد اقل في اعمدة اخرى , لكن من الافضل ان يكون لدى الاشخاص مستويات متوسطة في جميع الاعمدة الاربع بدلاً من ان يكون ذو قيم عالية في احد الاعمدة , وقيمة منخفضة في بقية الاعمدة , فتحقيق الاتساق والتوازن هو المفتاح . (Martins , 2016: 30-36)

#### الفصل الثالث

#### منهجية البحث واجراءاته

اولاً : منهجية البحث Research Method

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لكونه مناسباً لتحقيق اهداف البحث الحالي , اذ يهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كميّاً وكميّاً . ( عبيدات واخرون , ١٩٩٦ : ٢٨٩ )

#### ثانياً مجتمع البحث Population of the Research

تألف مجتمع البحث الحالي من مدرّاء ومديرات المدارس في المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الاولى للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ م , وبذلك يتكون المجتمع الاحصائي من (٦٤٠) مديراً ومديرة , موزعين بحسب الجنس بواقع ( ٣٠٨ ) مديراً , و ( ٣٣٢ ) مديرة . والجدول (١) يوضح ذلك:

#### جدول (١)

مجتمع البحث موزع على وفق الجنس والتعليم الابتدائي والثانوي لتربية بغداد / الرصافة الاولى

المجموع	نوع التعليم		الجنس
	التعليم الثانوي	التعليم الابتدائي	
٣٠٨	١١٥	١٩٣	الذكور
٣٣٢	١٠٥	٢٢٧	الاناث
٦٤٠	٢٢٠	٤٢٠	المجموع

#### ثالثاً عينات البحث Samples of the Research

تُعرف عينة البحث بأنها جزء من مجتمع البحث والتي تمثل عناصر المجتمع افضل تمثيل ( عباس , ومحمد , ٢٠٠٩ : ٢١٢ ) , وقد شملت عينات البحث على :

#### ١- عينة البحث الاساسية Basic Sample of the Research

تضمنت عينة البحث الاساسية على (٣٠٠) مديراً ومديرةً من مدرّاء تربية بغداد / الرصافة الاولى , اذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية موزعين بأعداد مختلفة وبحسب الجنس , , وقد بلغت نسبتها ما يقارب ( ٤٧% ) بواقع ( ١٨% ) من الذكور , و ( ٢٩% ) من الاناث من مجتمع البحث الاصلي .

#### ٢- عينة التحليل الاحصائي

ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يقيس ما وضع من اجله ومدى فاعلية فقراته وخصائصه السيكومترية ( الصدق والثبات ) ( مجيد , ٢٠١٤ : ٨٨ ), لذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث الاساسية وبالغلة (٣٠٠) مدير ومديرة , تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى , وهي نفس عينة البحث الاساسية .

#### ٣- عينة ثبات المقياس

تألفت عينة الثبات من (٥٠) مدير ومديرة من مديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى , تم اختيارهم بطريقة عشوائية بواقع ( ٢٥ ) مدير , و ( ٢٥ ) مديرة .

رابعاً : اداة البحث ( مقياس البحث Scale of the Research )

مقياس الجاذبية الشخصية

قامت الباحثة ببناء مقياس الجاذبية الشخصية , وذلك بعد الاطلاع على الكثير من الدراسات السابقة والمقاييس التي تناولت مفهوم الجاذبية الشخصية والنظريات التي فسرت الجاذبية الشخصية .

#### • خطوات اعداد المقياس

من خلال ما تقدم من اطار نظري فيما يتعلق بالجاذبية الشخصية حددت الباحثة عددا من المنطلقات النظرية في عملية بناء مقياس الجاذبية الشخصية والمتمثلة في :

- ١- اعتماد تعريف وابعاد (Mc Croskey & Mc Cain, 1972) في تحديد مفهوم الجاذبية الشخصية والابعاد هي ( الجاذبية الجسدية , الجاذبية الاجتماعية , جاذبية المهام )
- ٢- اعتماد نظرية القياس السيكونومترية في بناء المقياس .
- ٣- اعتماد اسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس .

#### • وصف المقياس

بعد اطلاع الباحثة على النظريات التي فسرت الجاذبية الشخصية , تم صياغة (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث ابعاد ( الجاذبية الجسدية , والجاذبية الاجتماعية , وجاذبية المهام ) لقياس الجاذبية الشخصية لدى مدرء مدارس تربية بغداد / الرصافة الاولى , وقد تم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية , وامام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة وهي ( ينطبق علي تماماً , ينطبق علي غالباً , ينطبق علي احياناً , ينطبق علي نادراً , لا ينطبق علي ابداً ) تعطى لها عند التصحيح الدرجات ( ٥ , ٤ , ٣ , ٢ , ١ ) على التوالي للفقرات المصاغة نحو قياس الجاذبية الشخصية , ويعكس التصحيح للفقرات المصاغة عكس اتجاه المفهوم .

#### • التحليل المنطقي لفقرات المقياس ( الصدق الظاهري )

عرضت الباحثة مقياس الجاذبية الشخصية بصيغته الاولى على (١٢) محكماً من المتخصصين في الارشاد النفسي , وعلم النفس التربوي , والقياس النفسي , لأبداء آرائهم في فقرات المقياس ومدى صلاحيتها في قياس الجاذبية الشخصية , وكذلك بدائل الاجابة واوزانها , وقد تم الاخذ بجميع

الملاحظات واجراء التعديلات اللازمة , اذ اعتمدت الباحثة موافقة (١٠) محكمين فأكثر معياراً لصلاحيّة الفقرة , لان الفرق بين قيمتي ( كا<sup>٢</sup> ) المحسوبة والجدولية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بدرجة حرية (١) .

• التطبيق الاستطلاعي للمقياس ( وضح التعليمات وفهم العبارات )  
للتحقق من مدى فهم افراد العينة لجميع التعليمات والفقرات والبدائل للمقياس وطريقة الاجابة عليه, طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها ( ١٠ ) مديراً ومديرةً , بواقع (٥) من المدرء , و (٥) من المديرات , وقد تبين ان فقرات المقياس وتعليماته واضحة ومفهومة من حيث المعنى واللغة والصياغة , وان مدى الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس هو (٢٠) دقيقة .

• التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الجاذبية الشخصية  
قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي والبالغة (٣٠٠) مديراً ومديرةً , تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى , وقد تم اجراء الاحصائيات الاتية :

#### ١- القوة التمييزية

بعد ان قامت الباحثة بتطبيق المقياس على افراد عينة البحث الحالي , تم استخراج القوة التمييزية من خلال استعمال :

#### - اسلوب المجموعتين الطرفيتين :

تحققت الباحثة من القوة التمييزية لفقرات المقياس من خلال اسلوب المجموعتين الطرفيتين , وذلك من خلال تطبيق المقياس المؤلف من (٣٠) فقرة على عينة البحث , وبعد تصحيح الاجابات رتبت الاجابات تنازلياً , ثم حددت المجموعتان الطرفيتان العليا والدنيا بنسبة (٢٧%) في كل مجموعة (٨١) مدير ومديرة , وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس , وظهر ان جميع فقراته مميزة , لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (١٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

## ٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

قامت الباحثة باستعمال معادلة معامل ارتباط بيرسن لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة ، وتبين ان جميع فقرات المقياس ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وان قيم معاملات الارتباط المحسوبة اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (٠.١١٣) بدرجة حرية ( ٢٩٨ ) ، وتبين ان جميع فقرات المقياس ترتبط مع الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول ( ٢ ) يوضح ذلك :

### الجدول ( ٢ )

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
.421	-٢١	.325	-١١	.344	-١
.378	-٢٢	.545	-١٢	.391	-٢
.467	-٢٣	.405	-١٣	.323	-٣
.456	-٢٤	.389	-١٤	.223	-٤
.567	-٢٥	.392	-١٥	.424	-٥
.393	-٢٦	.312	-١٦	.403	-٦
.42	-٢٧	.432	-١٧	.445	-٧
.378	-٢٨	.339	-١٨	.322	-٨
.536	-٢٩	.435	-١٩	.328	-٩
.437	-٣٠	.543	-٢٠	.399	-١٠

### • ثبات المقياس Reliability of the Scale

تحققت الباحثة من ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار وطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرونباخ ، على عينة الثبات البالغة ( ٥٠ ) مدير ومديرة ، اختبروا بالطريقة العشوائية بواقع (٢٥) مدير ، و (٢٥) مديرة ، وفيما يأتي اجراءات التحقق من طريقتي حساب ثبات المقياس :

#### ١- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test-Retest Method

لإيجاد معامل الثبات لمقياس الجاذبية الشخصية بطريقة إعادة الاختبار , طبقت الباحثة فقرات المقياس على عينة الثبات البالغة ( ٥٠ ) مدير ومديرة , ثم قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور اسبوعين , وعند استعمال معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الاول والثاني تبين ان معامل الارتباط بلغ (٠.٨٥) وهو معامل ثبات جيد .

#### ٢- طريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرونباخ

تم التحقق من ثبات مقياس الجاذبية الشخصية عن طريق تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرونباخ على عينة الثبات البالغة ( ٥٠ ) مدير ومديرة , وقد بلغ معامل الفا للمقياس (٠.٨٧) وهو معامل ثبات جيد .

#### • المقياس بالصيغة النهائية

يتكون المقياس الحالي بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة لقياس الجاذبية الشخصية لدى مدراء المدارس في مديرية تربية بغداد / الرصافة الاولى , وبواقع ( ١٥ ) فقرة مصاغة لقياس الجاذبية الشخصية , و ( ١٥ ) فقرة تقيس عكس اتجاه الجاذبية الشخصية , وامام كل فقرة خمس بدائل وهي (تنطبق علي تماماً , تنطبق علي غالباً , تنطبق علي احياناً , تنطبق علي نادراً , لا تنطبق علي ابداً ) , ويحصل المستجيب على اعلى درجة (١٥٠) , واما اقل درجة فهي ( ٣٠ ) , وبذلك يكون المتوسط الفرضي (٩٠) .

#### • المؤشرات الاحصائية لدرجات مقياس الجاذبية الشخصية

تم استعمال الحقيبة الاحصائية ( SPSS ) للحصول على عدد من الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياس الجاذبية الشخصية على عينة البحث البالغة (٣٠٠) مدير ومديرة , وكما موضح في الجدول (٣).

#### جدول ( ٣ )

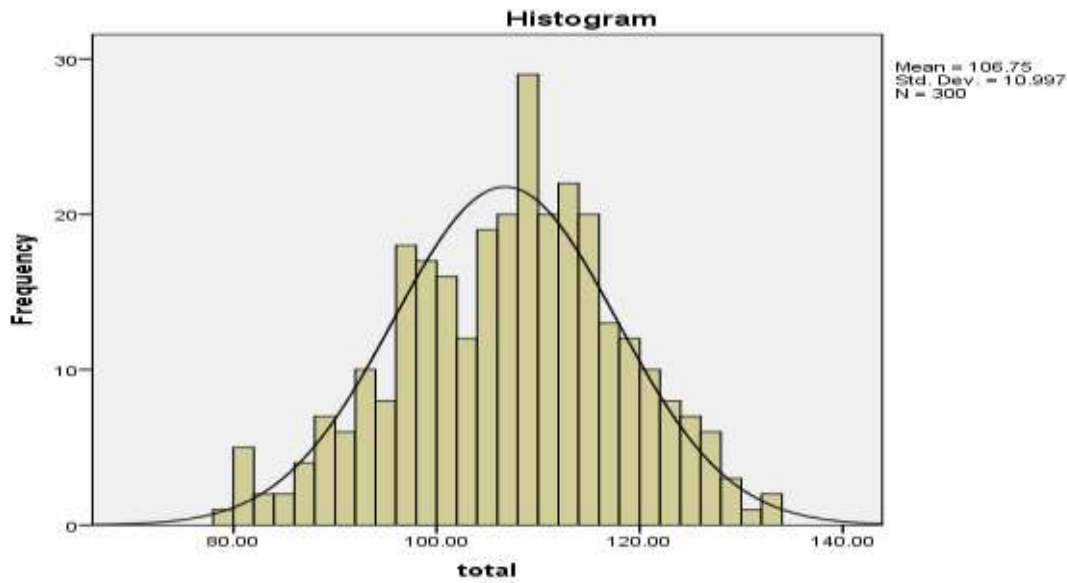
#### المؤشرات الاحصائية لمقياس الجاذبية الشخصية

المؤشرات الاحصائية	القيمة
المتوسط	١٠٦.٧٥
الوسيط	١٠٨
المنوال	١٠٩
الانحراف المعياري	١٠.٩٩٧



وقائع المؤتمر العلمي السادس تحت شعار (جودة مخرجات التعليم... أساس الإصلاح التربوي والأكاديمي) وبموضوع (المتطلبات المستقبلية للتنمية المستدامة في ضوء الاعتماد المؤسسي) المنعقد حضورياً في بغداد بتاريخ ٣/٣ (شباط) ٢٠٢٤م.

التباين	١٢٠.٩٤٤
الالتواء	-٠.١٧٤
الخطأ المعياري للالتواء	.١٤١
التفرطح	-٠.٢٧٦
الخطأ المعياري للتفرطح	. ٢٨١
المدى	٥٤
اقل قيمة	٧٩
اعلى قيمة	١٣٣
المجموع	٣٢٠.٢٥



شكل رقم (١) منحني التوزيع الاعتدالي الطبيعي لمقياس الجاذبية الشخصية

خامساً : الوسائل الاحصائية

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تمت الاستعانة بالبرنامج الاحصائي , والحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) كما يأتي :

١- اختبار مربع كاي لعينة واحدة : استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على صلاحية فقرات مقياس البحث .

٢- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : استعمل لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث باستعمال المجموعتين الطرفيتين , وحساب دلالة الفروق بين الذكور والاناث على مقياس البحث الحالي .

- ٣- معامل ارتباط بيرسون : استعمل لحساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس , والاختبار واعادة الاختبار لحساب معاملات الثبات للمقياس .
- ٤- معادلة الفا كرونباخ : استعملت لحساب معاملات ثبات المقياس .
- ٥- الاختبار التائي لعينة واحدة : استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات اجابات العينة على مقياس البحث , والمتوسط النظري له .



## الفصل الرابع

### عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على الجاذبية الشخصية لدى مدرء المدارس .

خصص الهدف الاول للتعرف على الجاذبية الشخصية لدى مدرء المدارس لتربية بغداد / الرصافة الاولى , وظهرت النتائج اجابات عينة البحث البالغة (٣٠٠) مدير ومديرة , ان المتوسط الحسابي للجاذبية الشخصية اكبر من المتوسط الفرضي , وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس , استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة , وظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة والتي بلغت ( ٢٦.٣٨١ ) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة ( ١.٩٦ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بدرجة حرية ( ١٩٩ ) , والجدول ( ٤ ) يوضح ذلك .

### جدول ( ٤ )

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الجاذبية الشخصية

المقياس	عدد الفقرات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						الجدول	المحسوبة	
الجاذبية الشخصية	٣٠٠	٩٠	١٠٦.٧٥	١٠.٩٩٧	٢٩٩	١.٩٦	٢٦.٣٨١	٠.٠٥

اظهرت النتائج ان مدرء تربية بغداد / الرصافة الاولى يتمتعون بجاذبية شخصية , وهذه النتيجة جاءت متسقة مع الاطار النظري , أي ان مدرء المدارس يمتلكون صفات ( كاللباقة , والذكاء , والعلاقات الايجابية مع الاخرين , وثقة عالية بالنفس , والمظهر اللائق .... الخ ) , كون هذه الشريحة من المجتمع يعتمدون للاهتمام بسلوكياتهم ومظهرهم لخلق الانطباع بأنهم قدوة هذا المجتمع , لا سيما وان افراد هذه الفئة يمتازون بالنضج والقدرة على تكوين علاقات ايجابية , وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ( العبيدي , والحنكاوي , ٢٠٢١ ) ودراسة ( محمد : ٢٠٢١ )

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في الجاذبية الشخصية لدى مدرء المدارس تبعاً لمتغير الجنس. معرفة دلالة الفروق في الجاذبية الشخصية تبعاً لمتغير الجنس , تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , وظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث من مدرء المدارس , لان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة ( ١.٩٦ ) , والجدول ( ٥ ) يوضح ذلك :

جدول ( ٥ )

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقياس الجاذبية الشخصية

المقياس	الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						الجدولية	المحسوبة	
الجاذبية الشخصية	ذكور	١١	١٠٧.٧٣	١٠.٨٣	٢٩٨	١.٢٤	١.٩٦	٥
	اناث	٧	١٠٦.١٢	١١.٠٨		٢		
		١٨		٣				

اظهرت النتائج عدم وجود فرق بين الذكور والاناث لمدرء تربية بغداد / الرصافة الاولى في مستوى الجاذبية الشخصية , ويعزى ذلك الى ان كلا الجنسين من مدرء المدارس يتمتعون بشخصية جذابة ومؤثرة بالأخرين من خلال نجاحاتهم في الحياة وامتلاكهم سمات شخصية تتمثل بالتوازن الانفعالي والاحترام والاستقلال والقدرة على تطوير العلاقات الاجتماعية . (سلامة , ٢٠٠٣ : ٢ )  
وقد اتفقت النتيجة مع دراسة ( بركات وابو علي , ٢٠١٩ ) , ودراسة ( Goldring et al. : 2015 ) , ودراسة ( محمد : ٢٠٢١ ) واختلفت مع دراسة ( العبيدي , والحنكاوي , ٢٠٢١ )

التوصيات :

- ١- اقامة ورش عمل ودورات تدريبية بأشراف اساتذة متخصصين تبين اهمية الجانب النفسي وتأثيره في عملية الاقناع من خلال توظيف الجاذبية الشخصية .
- ٢- توظيف مقاييس الجاذبية الشخصية في الشركات والمؤسسات ودوائر الدولة والاعتماد عليها في اختيار الموظفين للمهن المناسبة لشخصياتهم .

#### المقترحات :

- ١- اجراء دراسات مماثلة على عينات اخرى من المجتمع لاسيما للعاملين في مجال التعليم والصحة والمدراء العاملين في مختلف دوائر الدولة .
- ٢- اجراء دراسات اخرى تتناول دراسة علاقة الجاذبية الشخصية مع متغيرات اخرى مثل حب الظهور والتنشئة الاجتماعية وافكار النمطية والتفكير الايجابي , المساندة الاجتماعية , اضطرابات ما بعد الصدمة .
- ٣- اجراء دراسات مشابهة لفئات عمرية اخرى .

#### المصادر Reference

##### المصادر العربية :

- احمد, احمد ابراهيم, (٢٠٠٣), الادارة المدرسية في القرن الحادي والعشرين , القاهرة , دار الفكر العربي .
- اندرولاي, (٢٠١٠) , أثر الجاذبية الشخصية , ط٣ , مكتبة جرير .
- بدران, عمرو حسن احمد, (٢٠١٠), فن التعامل مع الاصدقاء.
- تمام , محمود عبد الجبار , (٢٠٢٣), الجاذبية الشخصية للاستاذ الجامعي كما يدركها بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموغرافية , المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية , العدد (٢١), مجلد (١).
- الجاجان, ياسر, النحيلي, علي , (٢٠١٦), الجاذبية الشخصية للاستاذ الجامعي وعلاقتها بالتدريس الفعال من وجهة نظر عينة من طلبة التعليم المفتوح بجامعة دمشق, مجلة جامعة البعث , ٨٣ (٦١), ٦١-٣٣ .
- حران , سوسن علي عبد الله , (٢٠٠١), عوامل الجاذبية بين الاشخاص لدى طلبة المرحلة الاعدادية , الجامعة المستنصرية , كلية الآداب , رسالة ماجستير غير منشورة .
- حلمي , منير احمد , (١٩٧٨), التفاعل الاجتماعي , جامعة عين شمس , كلية البنات, مكتبة الانجلو المصرية .
- دافيدوف, لندا , (١٩٨٣), مدخل علم النفس , ترجمة سيد الطواب واخرون , ط٣ , القاهرة , دار ماكجروهيل .

- الدويك , تيسير, (٢٠١٠), أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي , ط٤, عمان , دار الفكر .
- ذياب , صافي عمال , (٢٠٠٥), كشف الذات وعلاقته بالجابدية الشخصية لدى طلبة الجامعة , كلية الآداب , الجامعة المستنصرية .
- الزهير , لمياء قيس , (٢٠١٢), المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة , رسالة ماجستير , كلية التربية للعلوم الانسانية , جامعة ديالى .
- سلامة , هاني , (٢٠٠٣) , الشخصية المؤثرة دليلك لتطوير شخصيتك , ط١, دار الاسرة .
- السعود , راتب سلامة , (٢٠٠٧) , الاشراف التربوي : مفهومه , ونظرياته , واساليبه , عمان , مكتبة طارق للخدمات المكتبية
- عباس , محمد خليل , ومحمد , بكر , (٢٠٠٩), مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط١, عمان , الاردن , دار المسيرة .
- العبيدي , خمائل خليل , (٢٠٠٠), الجابدية الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات , جامعة بغداد , كلية الآداب , رسالة ماجستير غير منشورة
- عبيدات, ذوقان , وعبد الرحمن , عدس , وكايد , عبد الحق , (١٩٩٦), البحث العلمي ومفهومه وادواته واساليبه , عمان , دار الفكر .
- عمر , ماهر محمود , (١٩٨٨), سيكولوجية العلاقات الاجتماعية , الاسكندرية دار المعرفة الجامعية .
- عودة , هديل محمد , (٢٠١٠) , الكفايات الادارية لمديري المدارس الاساسية في محافظة مأدبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين , كلية العلوم التربوية , جامعة الشرق الاوسط .
- العيد , عبد القدوس احمد ياسين , (٢٠٠٩), الكفايات الادارية الواجب توافرها لدى مديري مدارس التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية , كلية التربية , جامعة اليرموك .
- فكري , ايهاب , (٢٠١٧) , اصحاب الكاريزما , القاهرة , مكتبة دون .
- مورتينسن , كيرت دبليو , (٢٠١٢) , قوانين الكاريزما كيف تحوز الكاريزما والالهام والتأثير لتحقيق اقصى فرص النجاح , ترجمة مكتبة جرير , الرياض , المملكة العربية السعودية , مكتبة جرير .
- هرمز , نصر جورج, (٢٠١١), الشخصية القوية الجذابة , دار الاسرة للنشر والتوزيع .

#### Arabic Reference

- Ahmed, Ahmed Ibrahim, (2003), School Administration in the Twenty – First Century, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Androlay, (2010), The Effect of Personal Attractiveness, 3rd edition, Jarir Bookstore.
- Badran, Amr Hassan Ahmed, (2010), The Art of Dealing with Friends .
- Tamam, Mahmoud Abdel-Jabbar, (2023), The personal attractiveness of a university professor as perceived by some graduate students at Sohag University in light of a group of demographic variables, Scientific Journal of Social Service, Issue (21), Volume (1).
- Al-Jagan, Yasser, Al-Nuhaili, Ali, (2016), the personal attractiveness of a university professor and its relationship to effective teaching from the point of view of a sample of open education students at the University of Damascus, Al-Baath University Journal, 83 (61), 33-61.
- Harran, Sawsan Ali Abdullah, (2001), factors of attraction between people among middle school students, Al-Mustansiriya University, College of Arts, unpublished master's thesis .
- Helmy, Mounir Ahmed, (1978), Social Interaction, Ain Shams University, Girls' College, Anglo-Egyptian Library.
- Davidoff, Linda, (1983), Introduction to Psychology, translated by Sayyid al-Tawab et al., 3rd edition, Cairo, McGraw-Hill Publishing.
- Al-Dweik, Tayseer, (2010), Foundations of Educational and School Administration and Educational Supervision, 4th edition, Amman, Dar Al-Fikr.
- Dhiyab, Safi Amal, (2005), Self-disclosure and its relationship to personal attractiveness among university students, College of Arts, Al-Mustansiriya University.

- Al-Zuhair, Lamia Qais, (2012), Psychological resilience and its relationship to stressful life events among university students, Master's thesis, College of Education for the Humanities, University of Diyala .
- Salama, Hani, (2003), The Influential Personality, Your Guide to Developing Your Personality, 1st edition, Dar Al-Usra.
- Al-Saud, Rateb Salama, (2007), Educational Supervision: Its Concept, Theories, and Methods, Amman, Tariq Library for Office Services.
- Abbas, Muhammad Khalil, and Muhammad, Bakr, (2009), An Introduction to Research Methods in Education and Psychology, 1st edition, Amman, Jordan, Dar Al-Masirah.
- Al-Obaidi, Khamail Khalil, (2000), Personal attractiveness and its relationship to self-evaluation, University of Baghdad, College of Arts, unpublished master's thesis.
- Obaidat, Dhouqan, Abdel Rahman, Adas, and Kayed, Abdel Haq, (1996), Scientific research, its concept, tools and methods, Amman, Dar Al Fikr.
- Omar, Maher Mahmoud, (1988), Psychology of Social Relations, Alexandria University, Dar Al-Ma'rifa.
- Odeh, Hadeel Muhammad, (2010), Administrative competencies of basic school principals in Madaba Governorate and their relationship to the morale of teachers, College of Educational Sciences, Middle East University.
- Al-Eid, Abdul Quddus Ahmed Yassin, (2009), The administrative competencies that must be available to principals of special education schools in the Kingdom of Saudi Arabia, College of Education, Yarmouk University.
- Fikry, Ihab, (2017), People of Charisma, Cairo, Dawn Library.
- Mortensen, Kurt W. (2012), The Laws of Charisma: How to Possess Charisma, Inspiration, and Influence to Achieve Maximum Chances of



Success, translated by Jarir Bookstore, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia, Jarir Bookstore.

– Hormuz, Nasr George, (2011), The Strong, Attractive Personality, Dar Al-Usra for Publishing and Distribution .

#### المصادر الاجنبية :

–Festinger, L., (1950), Informal Social Communication Psychological Review.

– Huang, Y.C., & Lin, S.H., (2017), The Effect of Teacher Charisma on Science , Technology and Society , 5(2), 26–32.

– Lindgren, H. C.,(1993) , Introduction of Social Psychology , Second Edition , New York.

– Novak,D. W., Lerner ,M.J.,(1968), Rejection as a consequence of perceived similarity, Journal of personality and social psychology, vol.9 , No.2, 147–152.

– Martins,B., (2016), The Secrets to Charisma and Personal Magnetism Learn a Hidden Energy Tradition to Become Magnetically Attractive and Vitally Alive. <http://www.ChrismaSchool.com>.

– Mc Croskey, J.C., Mc Cain, T.A.,(1972), The Measurement of Interpersonal Attraction, paper presented at the Western Speech Communication Association Convention ,Honolulu, Hawaii.

– Morck, N.C.,(2012), Paranormality: Why we see What Isn't There, The Journal of Parapsychology, 76(1),177–197.

– Smith , J. W.,(2012) , Banned Charisma Secrets Unleashed Learn the Secrets of Personal Magnetism and How to Attract ,Inspire , Impress, Influence And Energize Anyone On Command , Copyright by Make Profits Easy LLC . [profitsdaily123@aol.com](mailto:profitsdaily123@aol.com).

وقائع المؤتمر العلمي السادس تحت شعار (جودة مخرجات التعليم... أساس الإصلاح التربوي والأكاديمي) بعنوان (المتطلبات المستقبلية للتنمية المستدامة في ضوء الاعتماد المؤسسي) المنعقد حضورياً في بغداد بتاريخ ٣/٣ (شباط) /٢٠٢٤م.

---

- William, D., & Lawrence , A.,( 1982), Social Psychology Principles and Thema of Interpersonal Behavior, Both of Michigan State University .
- Wiseman, R.,(2011), Para Normality : Why we see what is not there New York , the free press.

