

الجاذبية الاجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد

م. د. هدى جميل عبد الغني / جامعة بغداد / مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية

م. د. ناطق فحل الكيسي / جامعة بغداد / مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية

ملخص بحث

خلال العقدتين الأخيرين على الأقل ازداد الاهتمام بمتغير الجاذبية الاجتماعية من قبل علماء علم النفس والاجتماع وذلك لتعدد إبعادها وارتباطها بمتغيرات نفسية وانفعالية، ولما تشكل من أهمية في عملية التواصل الانساني والقيادة، والعلاقات الاجتماعية. كما يهتم علماء النفس الاجتماعي بالجاذبية الاجتماعية وعلاقتها بالتأثير الاجتماعي والعلاقات السياسية والمهنية وتعرف الجاذبية الاجتماعية بانها " قدرة الفرد على توظيف مهاراته في استقطاب الجماعة بما لديه من مهارات اجتماعية وشخصية قيادية وتأثير اجتماعي، بحيث تكون الجماعة المسند الفعال للفرد وتدعمه ليحقق اهداف المجموعة. يهدف البحث الحالي الى:

1. التعرف على الجاذبية الاجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد.
2. ايجاد الفرق في الجاذبية الاجتماعية وفقا لمتغير الجنس لدى تدريسي جامعة بغداد.
ومن اجل تحقيق اهداف البحث، تم بناء مقياس (الجاذبية الاجتماعية) المكون من (٣٠) فقرة بصورته النهائية، بعد ان حذفت الفقرات غير الدالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) كما وزعت فقرات المقياس على ثلاث مجالات (المظهر الشخصي، البعد الانفعالي، الكفاءة المهنية)، الظاهرة التي وضعت لأجله.
كما اختير (١٠٠) تدريسي وتدرسية، بواقع (٥٣) انثى و (٤٧) ذكر بطريقة عشوائية من كليات مختلفة في جامعة بغداد، كما استخرج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل مجال من مجالات المقياس ككل، والتي كانت (٠,٨٩) (٠,٨٢) (٠,٨٠) لمجالات المقياس و(٠,٩٣) للمقياس ككل، في حين بلغ ثبات مجالات المقياس وعلى التوالي (٠,٧٦) (٠,٨٠) (٠,٨٢) و(٠,٨٤) للمقياس ككل بطريقة اعادة الاختبار.
وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا، باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اظهرت النتائج وجود فروق في الجاذبية الاجتماعية بحسب متغير الجنس، دالة احصائيا ولصالح الذكور فقد بلغت القيمة التانية المحسوبة (٤٣,٧) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٧٥٠) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥).

وخرج الباحثين بعدة توصيات منها :

1. ضرورة التاكيد على اهمية الجاذبية الاجتماعية واثرها في المجتمع.
2. توضيح ماهية الجاذبية الاجتماعية للتدرسي، في انتقاء الاشخاص للمراكز القيادية في مجال المهنة ومجالات الحياة الاخرى.

كما اقترحت مقترحات عدة لدراسة:

- المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالجاذبية الاجتماعية لدى طلبة جامعة بغداد.
- الجاذبية الاجتماعية وعلاقتها بالانقاع لدى تدريسي جامعة بغداد.
- الكفاءة الانفعالية وعلاقتها بابعاد الجاذبية الاجتماعية (الاجتماعية، المظهر الشخصي، جاذبية اداء المهام).

Social attraction among Baghdad University Teaching Staff

Dr. Huda Jameel

Dr. Natic F. Al- Kubaisy

Educational Studies and Psychological
Research Center
Baghdad UniversityEducational Studies and Psychological
Research Center
Baghdad Universityqdrhuda@esprc.uobaghdad.edu.iqdrnatic@esprc.uobaghdad.edu.iq

During the last two decades at least, increased interest in Social attraction variable by scientists in psychology and sociology, to multi-dimensional and its association with psychological and emotional variables, and what are of importance in the process of human communication, leadership, and social relations.

so its relation with in social attraction also Social psychologists interested social influence, political and occupational.

Social attraction defined as "individual ability functioned his skills in attract" the group by social skills, leadership personality and social influence, so that the Community will be ascribed to the effective of the individual and supported to achieve their goals

Current research aims to:

- . Recognition Social attraction in the Fatality of Baghdad University
- . Find the difference in social attraction according to gender variable in Fatality of University of Baghdad

In order to achieve the goals of the research, was building Scale (social attraction) includes (30) items in its final form, after delete items which was statistically no significant at the level (0.05).

also distributed items of the scale on the three areas (personal appearance, emotional and, efficiency dimensions), by covering the area and measure the phenomenon, which has developed for it.

Was also selected (100) professors, the rate of (53) females, and (47) males were selected, randomly from different College at the University of Baghdad. as a way to extract the reliability by (split – half) method, for each area of the scale, as a whole, which was (0.89). (0.82) (0.80) to the areas of scale and (0.93) for the whole scale, while the reliability of the scale and areas, respectively (0.76) (0.80) (0.82) and (0.84) of the scale as a whole by (re-test.) method. After collecting and processing data statistically, by T- Test for Tow independent samples showed results:

There are differences social attraction according to gender variable, statistically significant in favor of males value calculated T (43.7) and when compared to the indexed value was (2.750) is statistically significant at the level (0.05)

The researchers came out with several recommendations, including

1. The need to emphasize the importance of social attraction and its impact in the community
2. Clarify what the social attraction of the Fatality Baghdad University, in selecting people for leadership positions in the field of Fatality and other areas of life.

Also suggested several proposals, including:

- Social skills and their relation to the social attraction of students at Baghdad University
- Social attraction and its relation persuasion in the Fatality of Baghdad University
- Emotional competence and its relation to the dimensions of social attractiveness (social, attraction, performance tasks).

الفصل الاول

اهمية البحث والحاجة اليه:

خلال العقدين الاخيرين على الاقل ازداد الاهتمام بمتغير الجاذبية الاجتماعية من قبل العلماء في علم النفس والاجتماع وذلك لتعدد ابعادها وارتباطها بمتغيرات نفسية وانفعالية، ولما تشكل من اهمية في عملية التواصل الانساني والقيادة، والعلاقات الاجتماعية، لذا يهتم بها اخصائيو علم النفس الاجتماعي لقوة تأثيرها الاجتماعي واعتبارها عامل فعال في عمليات التفاوض والعلاقات السياسية والمهنية.

(Berscheid: ١٩٦٩ (J. C. Mc Croskey, C. E. Larson, and M. L:1971)

الجاذبية الاجتماعية قدرة الفرد على تسخير قدراته في استقطاب الجماعة بما لديه من مهارات اجتماعية وشخصية قيادية وتأثير اجتماعي، بحيث تكون الجماعة المسند الفعال للفرد وتدعمه ليحقق اهدافها.

تعرف الجاذبية الاجتماعية بانها (تميز الفرد بمواصفات سلوكية، تتمثل في ثلاثة ابعاد "ضبط انفعالي"، "والمهام"، "ومظهر شخصي" يحظى باعجاب المجتمع واحترامه (Kenneth Janda, 1980:pp.24)

وترتبط الجاذبية الاجتماعية بالعديد من المتغيرات النفسية والبيولوجية (كالمظهر الخارجي والبنية الجسدية) ففي دراسة هدفت الى التعرف على خصائص الشخصية التي يتم اختيارها في المهام الطارئة، فقد عرضت مجموعة من الصور من الذكور والاناث على طلبة الصفوف المنتهية، وطلب منهم التعرف على صور الشخصيات التي تؤدي دورا فعالا كالقيادة او مراكز اجتماعية ذات شان، وفرز الصور للشخصيات غير القيادية، لوحظ ان الطلبة يستنبطون صور القادة على اساس سمات الشكل في الجسم وجاذبية الوجه، والعمر او بمعنى اخر مرحلة النضج، وظهرت النتائج ان الطلبة يضعون مخطط معين يحددون على اساسه الشخصيات القيادية من غير القيادية. (Paul D, Scott .1990)

وترتبط الجاذبية الاجتماعية بالكفاءة الانفعالية، فقد استنتجت دراسة كريدبن : (Gerben : 2010)

الذكاء الانفعالي هو العامل الرئيسي في الجاذبية الاجتماعية ولا يمكن ان يستطيع الفرد التأثير في الجماعة اذا لم يكن لديه الوعي والادراك لانفعالاته وانفعالات المجموعة، والتعاطف معهم، كما استنتجت الدراسة ان المجموعة تنتقي الشخصية التي تشعر انها تحوي المهارات الاجتماعية، والانفعالية، والقدرة على التحمل والاصغاء والمشاركة والقدرة على التفاعل والتعبير بأسلوب يزيل الغموض منه ويقربه من الجماعة. (Gerben. Van Kleef . 2010)

كما ترتبط الجاذبية الاجتماعية بالكفاءة المهنية والتواصل الاجتماعي وقدرة الفرد على استغلال مهاراته وابداعاته لخدمة المجتمع، فليست المهارة المهنية والكفاءة تقتصر على المجال المهني، انما هناك مهارات الاتصال التي تعد العامل الاساسي في التقدم ونجاح الفرد في حياته، وتبين " دراسة كون انك" (Koon Eng.2007) ان نجاح الفرد في علاقاته الاجتماعية تساعد على تفوقه في مجال عمله، فالتشجيع والاسناد والتعزيز وتحقيق الرغبات لا تتحقق الا بمهارات التواصل وهي اهم قانون في الجاذبية الاجتماعية.

(Lewis,: V. 2004) (Koon Eng.2007)

كما ترتبط الجاذبية الاجتماعية بمتغير الاقناع " Persuasion"، فقد توصلت دراسة (باجريس) ان الافراد الذين لديهم تأثير اجتماعي ومهارات اجتماعية يتم اختيارهم في مواضيع اجتماعية او سياسية في مراكزهم، وغالبا ما يلجا اصحاب المهن التجارية الى

التعاقد معهم لانهم يحضون بثقة الاخرين لما تحظى باعجاب الاخرين، ويكلفون، بمهام الهدنة والمصالحة، على اعتبارهم اكثر قدرة على الاقناع (Pajares & Schunk;2001). ترتبط الجاذبية الاجتماعية بمتغير الجنس، فالمجالات التي تتميز بها النساء تختلف عن الموصفات التي تميز الرجال في الجاذبية الاجتماعية، فقد استنتجت دراسة لينون (Lennon ١٩٩٤) التي كانت تهدف الى التعرف على العلاقة بين المظهر الخارجي والبنية الجسمية وتقدير الذات (١٤٩) من النساء الجامعيات اللواتي يتمتعن بمناصب مهنية ومراكز اجتماعية متميزة، غير التقليدية، ان النساء يشعرن بعدم الارتياح ازاء المظهر الخارجي، وتشعر بالتفديد، وتقدير اوطا للذات من النساء اللواتي يشغلن مراكز اجتماعية تقليدية في المنزل او في العمل، كما بينت الدراسة ان النساء اكثر عرضة للجهد البدني والفكري من الرجال، كما استنتجت الدراسة ان المراكز القيادية او الادارية غير التقليدية، للرجال ذات ارتباط عالي طردي بتقدير الذات، وبنية جسمية قادرة على التحمل اكثر من النساء (Lennon: J. A.: Rudd1994). ويبين العالم دانيال كولدمان، ان الجاذبية الشخصية والادوار بين الجنسين تتحددها الكفاءة الانفعالية والذكاء الاجتماعي، وقدرة الفرد، وعلاقته بين المجموعة، بغض النظر عن متغير الجنس (Danile, 1998).

كما هدفت دراسة (Amy B.1971) التعرف على اختيار المجموعة لشخصية تمثلهم او (شخصية مؤثرة)، وقدم اختبار، دور الجنسين داخل المجموعة، تضمن الاختبار عدة مواقف على (٢٠٠) من الذكور والاثاث في المرحلة الجامعية، صنفت المواقف حسب نمطها (ما يلائم كلا الجنسين)، اظهرت النتائج، ان اكثر المواقف للتعبير عن رأي المجموعة يتمكن الذكور التعبير عنها اكثر من الاثاث، الا في حالة ان تكون المجموعة جميعها اناث، يكون الاتجاهات مختلفة، اما من حيث التأثير، فقد توصلت الدراسة، في ان الاثاث يتغلبن على الذكور في التأثير الذي يخص المظهر الخارجي، في حين يتغلب الذكور في القدرة على الانجاز واداء المهام، ويميز الاثاث داخل المجموعة في المهام الاعلامية، والقضايا الاقتصادية، واستنتجت الدراسة الى ان الشخصية يتم اختيارها من ضمن المجموعة تتطلب بنية جسمية ومهارة حركية اعقد من ان تتمكن منه الاثاث، الا ان هناك قدرات بدنية وجسمية، وفروق فردية في الاداء والتي ترتبط مع بعضها البعض، فضلا عن دور المجتمع والثقافة التي ينشأ فيها الفرد، وطبيعة القوانين والعرف والتقاليد. Amy B. (Gershen:1971)

لذا تعد الجاذبية الاجتماعية عامل مهم لكافة الشرائح ولكلا الجنسين في المجتمع لاسيما التدريسي الجامعي، فهو القدوة والنموذج الذي يقتدى به الشباب. وبناءاً على ما تم توضيحه اعلاه يرى الباحثين ضرورة دراسة متغير الجاذبية الاجتماعية لدى اساتذة جامعة بغداد والتعرف عليه فضلا عن ان مفهوم الجاذبية الاجتماعية من المواضيع التي لم يتم التطرق اليها على حد علم الباحثين.

اهداف البحث:

يهدف البحث الى :

- التعرف على الجاذبية الاجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد.
- ايجاد الفرق في الجاذبية الاجتماعية وفقاً لمتغير الجنس لدى تدريسي جامعة بغداد.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة بغداد من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير.

تحديد المصطلحات:

اولاً: الجاذبية الاجتماعية " Social attraction "

عرفها كيسلروكولديريك (Kessler: Goldberg1972) بانها "تميز الفرد بمواصفات سلوكية مرغوبة اجتماعيا ومظهر خارجي مرغوب يولد اعجابا وتواصلا اجتماعيا" (

Kessler: Goldberg.1972)

اما كنيث جاندا (Kenneth Janda,1980) فقد عرفها بانها "قدرة الفرد على استقطاب الجماعة لما لديه من قدرات ومهارات اجتماعية، بحيث تكون الجماعة داعمة للفرد وتسانده ليعبر عن رايها، ويجب عن استفساراتهم بصورة مباشرة وصريحة. (1980:pp.24,)

Kenneth Janda

اما تريندس (Triandis:1961): فقد عرفها بتمتع الفرد بسمات خارجية تمثل المظهر بما فيه الوجه والتعبير وشكل الجسم ونبرة الصوت وسمات داخلية تظهر في سلوكه تميزه عن الآخرين وتكمل المظاهر الخارجية، السمات الداخلية تنال احترام المجتمع وتثير اعجابهم (Triandis:1961).

اما الباحثين، فقد عرفا الجاذبية الاجتماعية بانها:

(تميز الفرد بمواصفات سلوكية، تتمثل في ثلاثة ابعاد، هي البعد الانفعالي و البعد الثاني مهارته في اداء المهام، والبعد الثالث مظهره الشخصي مما يجعله يحظى باعجاب المجتمع واحترامه).

اما التعريف الاجرائي فهو " الدرجة الكلية التي يحصل عليها المجيب على مقياس الجاذبية الاجتماعية".

ثانيا: البعد الانفعالي:

ادراك الفرد لمشاعره والتحكم بانفعالاته بصورة يقبلها لنفسه اوللمجتمع الذي يتعامل معه، كأن يتمتع بعلاقات وتفاعل اجتماعي، ونظرة تفاؤلية في حياته، فضلا عن قدرته على التكيف في العمل و مستوى شدة ضغوطه النفسية. (Danile :1995, pp123-124)

وعرف الباحثين البعد الانفعالي: بانه ادراك الشخص للانفعالات والسيطرة عليها، ويعزز علاقاته الاجتماعية من خلال قدرته على التحمل والامتصاص والاصغاء. والتعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المجيب على البعد الانفعالي ضمن مقياس الجاذبية الاجتماعية .

ثالثا : بعد الكفاءة " efficiency dimension "

عرفها وينر: قدرة الفرد على الانجاز لمهامه بدقة ومهارة عالية، و بذل الجهد والصدق و الدافعية من اجل النجاح الذي يعزو الى مركز السيطرة الداخلية، او السيطرة الخارجية (Weiner, B. 1986.p171).

اما الكفاءة فقد عرفها الباحثين بانها:

تميز الفرد بالامانة والثقة واداءه لمهامه بمهارة ودقة وروح التعاون مع اعضاء مجتمعه، وشعوره بالمسؤولية على انجاز واجباته مما يجعله يحظى باحترام المجتمع وثناؤه . اما التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المجيب على مجال بعد المهام ضمن مقياس الجاذبية الاجتماعية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

١. الجاذبية الاجتماعية والاقناع:

تتميز الجاذبية الاجتماعية بالتأثير في أفكار وأراء وقرارات الآخرين وتغيير اتجاهاتهم أيضا وبمعنى آخر " الإقناع" يعد قدرة أساسية مهمة في العلاقات الإنسانية، والتي تميز بها الإنسان دون الكائنات الأخرى، وهي عملية تدخل في اي مجال من مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كالتفاوض، الهدنة والمصالحة، التداول التجاري، العلاقات الدبلوماسية الدولية، البحوث العلمية تدعمها بالأدلة والبراهين، والإعلان، إضافة الى انها احد انواع الطرق العلاجية في الطب النفسي والعلاج النفسي .

ويبين العالم دانيال كولدمان (Daniel Goleman:1995) ان الجاذبية الاجتماعية لاتجدي نفعاً اذا لم تتوفر للفرد قدرة على الإقناع " فالجاذبية الاجتماعية مجموعة من المهارات الاجتماعية والانفعالية والمهنية تجعل له قدرة على التأثير في المجتمع. وضع دانيال نموذج للانفعالات عام ١٩٩٥، واستمر في البحث فيها الى يومنا هذا لاعتقاده ان الشخصية المؤثرة والتي تحظى بالقبول والاحترام لابد من ان تكون لها مهارات تخدم المجتمع وصنف تلك المهارت في نمودجه (الكفاءة الانفعالية) .

٢: نظريات تناولت الجاذبية الاجتماعية:

أ: نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic theory

فسر فرويد الجاذبية الاجتماعية عندما اشار الى عقدة اوديب، عندما يشعر الطفل خلال مراحل النمو الجنسي بين ٣- ٥ سنوات (المرحلة القضيبية) " phallic stage" بالحدق والعدائية نحو الاب، وشعور الفتاة بالكره والغيرة من الام ولاخمد هذه المشاعر لابد من ان يحول مشاعره الى نفس الجنس (الى ابيه) واعتبره فرويد نكران الذات او التخلي عن الرغبة الجنسية لاحد الوالدين من الجنس الاخر واعتبر فرويد هذا التحول الاساس " cornerstone" لانا العليا والنواة في جميع العلاقات البشرية، ويرى ان الجاذبية الاجتماعية ذات جذور جنسية بحته عندما يشعر بالرغبة الجنسية والميل نحو الام وتمني ان تكون له وليست شريكة لايه (Freud, Sigmund :1924) .

واعتبر فرويد الجاذبية الاجتماعية في مرحلة الطفولة تختلف عن مرحلة الشباب فلا يدرك الطفل مدى قيود المجتمع ويبقى منافسا لايه ليحقق مآلديه من رغبات، الا ان تلك الرغبة تتسامى وتتحول الى شحنات غريزية عدوانية الى شحنات اجتماعية لتحقيق الغرائز بطريقة مقبولة ومرغوبة اجتماعيا تحظى باحترام المجتمع واعجابه وتتوسع لتصبح القوة الفعالة المعبرة عن درجة فعالية الطاقة الجنسية في الذكر والانثى لتعبر عن حيويته ورغباته بصورة يجيز المجتمع تحقيقها دون قلق او خوف، لذا نراه يتوسع في علاقاته الاجتماعية وينمي مآلديه من قدرات ليتمتع بالمكانة الاجتماعية والقدرة على التأثير، وبمعنى اخر يحاول التنفيس عن طاقاته من توسيع علاقاته، بعد ان كانت نحو الام فيهتم بنفسه ومظهره ليحظى باعجاب المحيطين، فالجاذبية الاجتماعية المصدر المعبر الخارجي عن الطاقات الغريزية المكونة والتي توضح قوة الطاقة اللبديية التي يصعب على المجتمع اطلاقها بحرية وبدون قيود اجتماعية ((Freud Sigmund : 1924)

ب: نظرية العزو: Attribution Theory (B. Weiner)

يرى اصحاب هذه النظرية ان " الجاذبية الاجتماعية تفسر عن طريق العزو" اي تحديد اسباب السلوك الصادر، فاذا تمكنا من وضع اسباب لسلوك الشخصية والتأكد من انه حدث عمدا

ومعرفة ابعاده السببية، كيف يفسر الشخص الاحداث، وماهي تكون علاقة التفكير والسلوك مع الاحداث .

اول من وضع الغرض والاطار العام لنظرية العزو هما " هايدر " (Heider.1958). و"وينر" (Jones et al, 1972; Weiner, 1974, 1986)، وأصبحت نموذجا للبحوث الرئيسية في علم النفس الاجتماعي. تفترض هذه النظرية "أن الناس يحاولون ايجاد سبب او تفسير لسلوكهم الذي يقومون به"، أي ان الاشخاص يوعزون " *attribute* " اسبابا للسلوك الصادر عن شخص ما. ويسعون لفهم لماذا هذا شخص قام ب (كذا سلوك) ويضعون له تفسيرات عدة، ويضع اصحاب هذه النظرية مراحل ثلاث للعزو واجب حدوثها: اولاً. يجب ان يكون الشخص الذي يرغب في تفسير السلوك، واسبابه، ان يشاهد السلوك ويراقبه.

ثانياً. لا بد ان يقتنع، بان السلوك الصادر عن ذلك الشخص كان عمداً "intentionally" ثالثاً. وان يحدد ما اذا كان الشخص مضطرا او مجبرا لأداء ذلك السلوك، "هنا يكون العزو ضمن الموقف" (في هذه الحالة يرجع السبب الى شخص آخر).

وركز وينر (Weiner, 1974) في نظريته على الإنجاز "achievement"، وحدد القدرة "ability" والجهد "effort"، وصعوبة المهمة "task difficulty"، وأهم العوامل التي "توعز" لتحقيقها. وصنف "العزو" او "السببية" الى ثلاث ابعاد مركز السيطرة "locus of control" الاستقرار او الاتزان "stability" والقدرة على التحكم "controllability". اما القدرة على التحكم فيشمل قطبين مركز السيطرة الداخلي والخارجي، واعتبرت مهارات الفرد واتزانه الانفعالي ينشأ من مركز السيطرة داخلية له. في حين الاضطراب الانفعالي وقلة الدافعية والشعور بشدة الجهد، تنشأ من مركز السيطرة الخارجي. بمعنى اصح، ان التحكم والسيطرة تتحكم بالمهارات والدافعية وتكون الاسباب في تفسيرها (العزو) متناقض وفقا لمركز السيطرة الداخلي والخارجي، لذا التحكم وطبيعة والسيطرة تعطي اسباب متناقضة في مايتعلق بالمهارات والاستعدادات والمزاج لذا لا يستطيع السيطرة عليها لاننا لم نستطع ان نحدد (العزو). ويمكن توضيح المبادئ الرئيسية لنظرية العزو:

(١). للعزو ثلاث مراحل :

(أ). ان يكون السلوك الصادر ملاحظا .

(ب). ان يكون السلوك الصادر متعمدا او مقصودا "deliberate".

(ج). يوعز "attribute" السلوك الى اسباب خارجية او داخلية .

(٢). يوعز الانجاز الى اسباب، اما لبذل الجهد، او القدرات الشخصية، او مدى صعوبة المهمة التي يكلف بها الشخص، او القناعة بمبدأ الحظ .

(٣). الابعاد السببية "Causal dimensions" للسلوك تعود الى موقع السيطرة الخارجية، والسيطرة الداخلية والاستقرار والقدرة والتحكم "controllability".

ج. نظرية التعلم الاجتماعي Social learning theory

اعتبر البرت بانديورا ووالترز الجاذبية الاجتماعية، تعلم من خلال الملاحظة والتأثر بشخصية النموذج الذي نعجب بشخصيته ونحاول ان نتمذج ونقتدي بها وبذا سوف يتقمص الشخص مواصفاتها الخارجية وسلوكياتها لدرجة تأثره بها وبذا عدها متعلمة للتنشئة الاجتماعية والتعزيز دور رئيسي في تعزيزها (Bandura. 1977.p.83)

اهتم باندورا بالجانب الإدراكي للشخصية بعد نظريته في التعلم الاجتماعي واعطى أهمية الى العمليات المعرفية (Bandura, A. 1986) (Cognitive processes) . عدل باندورا علامة نظريته من التعلم الاجتماعي إلى "إدراكية" وإجتماعية لإبعاده من نظريات التعلم السائدة، للتأكيد ان الإدراك يلعب دوراً حساساً في قابلية الناس لبناء الحقيقة، فالإدراك يُنظم، يُشقر معلوماً، لتؤدي السلوك، كما ان العمليات والوظائف المعرفية للفرد تتأثر بعوامل ممكن ان الانسان ناجح اجتماعيا او فاشلا مرفوضا بين المجتمع، ويرى باندورا وجود قابليات بشرية "Fundamental Human Capabilities" اساسية لدى الانسان تجعله يدرك مآلديه من قابليات اساسية، لذا فهو يخطط ويضع استراتيجيات تنظم شخصيته ويميزها وينظم ذاته ووفق استغلال قدراته من خلال التعلم بما يمر به من خبرات في حياته وله القدرة ان يدرك قدراته التي تميزه عن الآخرين ويكون نموذجا مقبولا اجتماعيا، اكثر مما يكون موجه من خلال الغرائز الفطرية او الوراثة وتتحكم به، فالقدرات الإدراكية تتطور وتنمو من خلال التعلم لذا تتوقف الوراثة امام المهارات السلوكية اذا رغب الانسان في التعلم. (Bandura, A1989;1175-1184)

ان المفهوم الاساسي في نظرية باندورا مفاده " ان الإدراك الشخصي يحدد النموذج" ويحمل احتمالين للنموذج، الاول ايجابي والثاني سلبي، فالاول عندما يدرك الفرد ان هناك قابليات معرفية يستطيع ان يطورها تحظى باعجاب واكبار المجتمع، وتحدث تأثيرا اجتماعيا، لذا يسعى الفرد الى التعلم والمواضبة الى ان يصبح متميزا اجتماعيا ويكون نموذجا ايجابيا يقتدى به، فيوصف "بالجاذبية"، اما اذا اكتفى الفرد بما لديه وتردد في ان يواكب ويطور مآلديه من قدرات معرفية، سوف تكون الكفاية هنا مضرة ولا تجعل منه شخصية ذات تأثير اجتماعي ولا يستطيع ان يبرز بقدرات معينة وبالتالي يكون شخصا لا يولد تأثيرا باي مهارة يحتاجها المجتمع يطلق عليه نموذج "سلبي". و ينعكس ذلك على عملية اختيار الشريك، فالفتاة تعجب بشاب يتصف بقدرات مميزة يحكم عليه بانه ذو ذكاء اجتماعي او انه طموح لانها تسعى لان تتقدم وكلما امتازت هي بقدرات اكااديمية او اجتماعية كلما كانت اكثر تركيزا على اختيار الشخص المميز عند الآخرين في حين يكون الفرد الذي لديه قابليات معرفية ذو ثقة عالية بالنفس تتولد من خلال اسناد المجتمع وانطباعهم الايجابي ويشعر انه محط اهتمامهم وانهم بحاجة له اكثر مما هو يحتاجهم بالتالي يكون منظما لذاته ومميزا بسلوكه والاكثر اختيارا لديهم، اي ان باندورا يرى ان الكفاية الذاتية هي المفتاح الرئيسي الذي يجعل الفرد جذابا اجتماعيا ان استغل قابلياته المعرفية بما يكسبه نجاحا وتميزا (Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998).

د. نموذج الكفاءة الانفعالية "Emotional Competency Model"

وضع دانيال غولمان (Daniel Goleman:1998:1995) نموذج الكفاءة الانفعالية بعد سلسلة من الدراسات والبحوث مفاده "ان القدرات المتعلمة تعتمد على الذكاء الانفعالي الذي ينتج عنه كفاءة الفرد في اداءه وعمله فالذكاء الانفعالي يحدد امكانية وقابلية الفرد لتعلم المهارات العملية". وحدد العالم "غولدمان" (5) ابعاد للذكاء الانفعالي و ٢٥ نوع من الكفاءة الانفعالية (Goleman :2005) ، ومن خلال سلسلة من الابحاث على الشخصيات المؤثرة اجتماعيا تمتاز عناصر الكفاءة الانفعالية بانها:

اولا. مستقلة "Independent" كل واحدة منها تساهم في اداء الفرد .

ثانيا. ومعتمدة "Interdependent" في التعادل مع بعضها الاخر الى مدى ينتج تفاعل بعضها البعض .

ثالثا. ومرتببة " Hierarchical " قدرات الذكاء الانفعالي مبنية، اي واحدة تعتمد على الاخرى .

رابعا. ضرورية " Necessary " ولكن ليست ذات كفاية ،اي ليس هنا ضمان في ان تضره كفاءة عند الفرد.

خامسا. عامة " Generic " اختلاف الوظيفة يتطلب اختلاف الكفاءات .
ويبين كولمان الابعاد الخمس للذكاء الانفعالي وهي :

اولا. ادراك الذات "self-awareness"

ثانيا. الدافعية "motivation"

ثالثا. تنظيم الذات " self-regulation "

رابعا. التعاطف "empathy"

خامسا. التكيف في العلاقات " Adeptness in relationships "

واعتبر ان كل بُعد من الابعاد يغطي تحت مظلته مجموعة من عناصر الكفاءة الانفعالية والتي بدورها تحدد مهارة الفرد السلوكية في المهام والاداء وعلاقاته الاجتماعية ومن خلالها، تتميز شخصيته ونجاحه وفشله، فضلا عن قدرته على التأثير الاجتماعي او ما يطلق عليه "بالجاذبية الاجتماعية " كما يبين كولمان، اننا لانستطيع التعرف على الذكاء الانفعالي الا من خلال الكفاءة الانفعالية والمهارات الشخصية لكل فرد، فهي التي تحدد كم من القدرات استطاع الفرد ان يحولها الى اداء، وهي التي ان استطاع الفرد ان يطورها ويترجمها الى سلوك في الاداء، استطاع ان يكون ذو مكانة اجتماعية يحظى باحترام المجتمع وتقديره كفاءتنا الانفعالية ترينا كم من من الامكانيات التي نملكها ترجمت الى قدرات في العمل، وصنفها الى:

اولا: الكفاءة الشخصية: وتشمل كل من

(١). ادراك الذات " SELF-AWARENE " تمييز الفرد لانفعالاته وتأثيراتها ويشمل:

(أ). التقييم الدقيق للذات " Accurate Self-assessment " : معرفة نقاط الضعف والقوة في نفسه.

(ب). الثقة بالنفس Self-confidence احساس قوي يعكس بما يمتلك من امكانيات.

(ج). الادراك الانفعالي للذات " Emotional Awareness "; ان يميز الفرد طبيعة مشاعره وتأثيراتها على الاخرين .

(٢). تنظيم الذات " Self-regulation " ويشمل:

(أ). السيطرة الذاتية " Self-control " وتشمل : قدرة الفرد على الاحتفاظ وبقاء رغباته ومشاعره ودوافعه التي تعيق اهدافه تحت المراقبة

(ب). الوعي التام " Conscientiousness " : الاخذ على عاتقه تحمل مسؤولية اداءه.

(ج). التكيف " Adaptability " : المرونة في التعامل مع التغيير.

(د). الابداع " Innovation ":القدرة على الابتكار وافكار الجديدة والمعلومات.

(هـ). وراث الثقة " Trustworthiness ": ان يحصل الفرد على ثقة الاخرين وشعورهم بامانته ونزاهته في ان يكون قادرا على تحمل المسؤولية

(٣). الدافعية: " motivation "

(أ). دافع الانجاز " Achievement drive ":يكافح ويحسن الاداء الى ان يصل معيار ممتاز في الانجاز

(ب). الالتزام " Commitment ":الانضمام والتواصل مع اهداف المجموعة التي يعمل معها

(ج). المبادرة " Initiative ":ان يكون متهيا ومستعدا بناءا ولديه القدرة على المواجهة.

(د). متفائل " Optimism ":يصر على متابعه وتحقيق اهدافه على الرغم من وجود عوائق وانتكاسات " setbacks ".

ثانيا :كفاءات اجتماعية Social Competence

(٤). التعاطف " Empathy ":

(أ). فهم الاخرين " understanding others " الاحساس بما يشعر الاخرين وادراك مايشعرون به واعطاء انتباه واهتمام بمواضيعهم.

(ب). تطوير المجتمع " Developing others ": مساعدة الاخرين على تنمية قابلياتهم ومهاراتهم وتلبية حاجاتهم، وتعزيز مهاراتهم.

(ج). توجيه الخدمات " Service orientation ": ان يساهم ويرغب في تلبية حاجات الاخرين.

(د). التنوع " Leveraging diversity ": التعرف على شرائح مختلفة من المجتمع والتعمق في حياتهم لكسب المعلومات.

(هـ). الوعي السياسي " Political Awareness ": قراءة اتجاهات الجماعة وافكارهم وتياراتهم ومشاعرهم نحو القيادة.

(٥). مهارات اجتماعية " social Skills "

(أ). التأثير "الاتزان الحركي" Influence ، واللياقة المناسبة واكتساب المعلومات والبراهين التي تولد شعورا بالنفوذ.

(ب). التواصل " Communication ".

(ج). ادارة وحل الصراعات " Conflict management ".

(د). القيادة " Leadership "

(هـ). الحافز للتغيير " Change Catalyst "

(و). بناء روابط " Building bonds "

(ز). التعاون " Collaboration and cooperation ".

(ح). قابليات الفريق "Team capabilities"

مناقشة النظريات السابقة

اختلف العلماء والباحثين حول تفسير الجاذبية الاجتماعية، فقد اعتبرها فرويد غريزة فطرية تنمو وتتطور مع مراحل النمو، أما باندورا فقد توجه الى طبيعة مواصفات النموذج الذي يقتدى به او يتأثر به الفرد، وبعد اهتمامه بعملية الادراك الاجتماعي اعتبر جزء من جذور الجاذبية تتعلق بالمدرجات المعرفية وقدرته على تنمية مهاراته التي يحتاجها المجتمع، في حين ركز وينر في نظرية العزو الى ان الجاذبية الاجتماعية لها اسبابها وتحدد بالسلوك الملاحظ، المتعمد، وطبيعة السيطرة الداخلية والخارجية، فضلا عن قدرة الفرد على الانجاز، والاتزان، والتحكم الانفعالي، وتتفق مع الاطار النظري للذكاء الانفعالي فقد بين دانيال كولمان ان الجاذبية الاجتماعية تتحد بالذكاء الانفعالي للفرد والكفاءة الانفعالية من وصفه للعناصر الخمس التي وضعها تحت مظلة الذكاء الانفعالي واكد ان الجاذبية الاجتماعية تكمن في الفرد كلما كانت له القدرة على تحويل ماله من قدرات انفعالية الى مهارات سلوكية مترجم الى اداء في عمله وقدرته على ان يطورها وينميها، لخدمة المجتمع

وقد تبني الباحثين نظرية الكفاءة الانفعالية لوصفها ابعاد الجاذبية الاجتماعية المظهر الخارجي ضمن المهارات الشخصية والبعد الانفعالي ضمن تنظيم الذات وبعد المهام ضمن المهارات الاجتماعية والدافعية فضلا عن تحديد العناصر التي تعطي ركيزة الى وضع اداة قياس واضحة ومجالات تقيس الظاهر المراد قياسها.

٣. الدراسات السابقة

أ. دراسة لي وكارمن "(Lee, Carmen 2008)"

هدفت الدراسة الى المقارنة بين الجاذبية الشخصية، والجاذبية الاجتماعية في عملية الاتصال، ولتحقيق هذا الهدف، تم اختيار عينة مكونة من (١٨٥) طالبا وطالبة من الجامعة قدم لهم اختبار الجاذبية الشخصية واخر للجاذبية الاجتماعية للتعرف على الفرق بينهما في طبيعة التواصل بين المجموعات، والاشخاص سواء من نفس الجنس او المختلف، اظهرت النتائج ان عملية الجاذبية الشخصية تختلف من شخص لآخر ففي الجاذبية الشخصية يكون التقارب في الاراء والتشابه في الافكار والميول والاتجاهات بين شخصين من جنسين مختلفين او من نفس الجنس، والغاية منها اختيار الشريك (شريك الحياة) او الصديق، وياخذ فيها الجانب الفسيولوجي والغريزي حيزا مهما، في حين عملية الجاذبية الاجتماعية تنشأ من تعريف الهوية والارتباط داخل المجموعة ورغبة المجموعة باختيار شخص يعبر عنهم ويلبي مطالبهم واستنتجت الدراسة، ان عملية الاتصال في الجاذبية الشخصية تكون فردية في حين تكون عملية التواصل في الجاذبية الاجتماعية بين شخص واحد والمجموعة.

(Lee, Carmen. and Giles, Howard. 2008. p. 234641).

ب. دراسة مايكل، هوك واليزابيث وهاردي (Elizabeth A. Michael A. Hogg)

(Hardie:2010)

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى فعالية الجاذبية الاجتماعية، (بين اعضاء المجموعة الواحدة اذ قدم للمفحوصين اختبار ايزنك للشخصية، على عينة مكونة من (٢٨) شخصا من فريق كرة القدم الاسترالي بعد سلسلة من التدريب لتعرف على سلوكهم في المهام وقد اظهرت النتائج ان المجموعة التي تتصف بالتعاون والتماسك في التدريب، ولديهم هدف واحد مشترك، ويتوجهون الى (الانجاز) ولا دور للجاذبية الشخصية بين اعضاء الفريق الواحد الا من خلال تميز اللاعب الواحد في تحقيق التفوق الذي يخدم الفريق، فضلا عن

الشعور بالانتماء. James C. Mc Croskey and Thomas A. Mc

Cain 1971)

ج . دراسة جيمس وكروسكي وثوماس

هدفت الدراسة الى بناء اداة قياس لابعاد الجاذبية مصممة حسب طريقة ليكرت ، والتعرف على الفروق في ابعادها. قسم المقياس الى ثلاث ابعاد (بعد المظهر الشخصي، والتفاعل الاجتماعي، وبعد الكفاءة في المهام) البالغة (٣٠) فقرة. وقد اجريت هذه الدراسة الجامعية على (٢١٥) طالبا وطالبة في جامعة كاليفورنيا. اظهرت (٤٩ ٪) من العينة تتمتع "بالجاذبية الاجتماعية" ككل، وتضمنت بعض فقراتها، "اعتقد انه) (انها) يمكن أن يكون فلان صديقا لنا " والتي شكلت (١٧ ٪) في حين (٩ ٪) للفقرة (اعتقد ان مظهرنا الخارجي يوحد مجموعتنا)، و(١١ ٪) و " لا بد من ان ننجز العمل بوقته المحدد، (١٢ ٪) اما "بعد المهمة" فقد شكل (٢٢ ٪) على الفقرات " (اعتقد انه / انها / مناسبة لهذه المهمة)، (و انه جدير بالثقة) .

وبعد التحليل النهائي للابعاد الثلاث، كانت النسبة المئوية للتفاعل الاجتماعي (٦٤ ٪) . و(١٤ ٪) لبعدها المظهر الشخصي للفقرات (اعتقد ان الابتسامه تجعل الشخص محبوبا)، (يعجب اصدقائي بقياتي). استنتجت الدراسة ان الجاذبية الاجتماعية ذات اهمية لدى مجاميع الطلبة للعلاقات الجامعية، والكفاءة والمهارات السلوكية، والمظهر الخارجي فالطلبة ينتقون صديقا ضمن المجموعة تشعر بانه الاقرب والذي يتمتع بتلك المواصفات. كما توصلت النتائج، وجود فرق في الجاذبية الاجتماعية حسب متغير الجنس والابعاد، ففي الوقت التي تغلب الذكور في، المهام وسعة العلاقات الاجتماعية، تميز الاناث في المظهر الخارجي، مع محدودية العلاقات الاجتماعية ضمن مايسمح به المجتمع، كما اظهرت النتائج وجود فرق في الجاذبية الاجتماعية ولصالح الذكور، فقد بلغت الدرجة الثانية (12.47) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) (James. Mc Croskey and Thomas A. Mc Cain 1971)

د. دراسة رايموند ويونك (Raymond W. Young; 2010)

هدفت الدراسة الى ايجاد العلاقة بين مواصفات القيادة التعليمية وعلاقتها بالجاذبية الاجتماعية. قدم للعينة نماذج (المواصفات القيادية) وتشمل التواصل، والتعاطف، والحرص، واتخاذ القرار، وروح المرح، والتوجيه) على عينة مكونة من (٦٢) تدريسيًا في السنة الأولى من عملهم في مدرسة هوسهولد في (مقاطعة في جنوب شرق الولايات المتحدة) والاستماع لقادتهم للتعرف على درجة (التعاطف) ورغبتهم في التوجيه، والتواصل وقدرت القادة على التعامل مع التوترات المهنية لدى التدريسيين الجدد، اظهرت النتائج أن كلا من الاستماع، والتوجيه، والتعاطف يساعد في تخفيف هذه التوترات ويحدث تأثيرا ايجابيا. بينما (الاتصالات) لم تحدث اثرا مباشرا في تخفيف التوترات، ولم تسبب جذبا اجتماعيا في تأثير القائد على التدريسي استنتجت الدراسة بان الاتصالات والمتابعة ليست كافية للتأثير في المجموعة انما التعاطف والاصغاء يولد تغييرا في المجموعة وشرط اساسي في الجاذبية الاجتماعية.

(Raymond W.; 2010.pp.215 – 231).

ه. دراسة فنسنت والدرين وجيمس (Vincent R. Waldron^a; James L1998)

هدفت الدراسة الى ايجاد العلاقة بين المظهر الخارجي (الكياسة) والاقناع، فقد قدمت (٢٤) وسيلة للاقناع على (٥٠) من المفحوصين على شكل محادثات مسجلة شُفرت (١٢) منها مسموعة و(١٢) مرئية، وتم تقييم الجاذبية الاجتماعية لنماذج العرض المسجل بمعايير (تغيير الراي "opinion change" ، والخبرة، والاقناع، والكفاءة العامة للشخص، و تقويمها من قبل المفحوصين واختيارهم (النموذج) ، اظهرت النتائج ان النموذج الذي اتصف بالكياسة، والكفاءة في الاداء، والمظهر الشخصي اللائق كان اكثر اقناعا وقدرة على التأثير لدى المفحوصين. واستنتجت الدراسة ان مهارات الاتصال مع

القياس ترتبط بالجاذبية الاجتماعية اي ان المحادثات المسجلة المرئية ساعدت في تغيير الاراء، والاقناع (Vincent R. Waldron; James L1998). مناقشة الدراسات السابقة

تباينت الدراسات السابقة في متغير الجاذبية الاجتماعية، فمن حيث الهدف والعينة، والاداة والنتائج، فقد هدفت، دراسة (ليي وكارمن" Lee, Carmen2008) الى التعرف على السياق في كل من الجاذبية الاجتماعية والجاذبية الشخصية وواجه الاختلاف بينهما في حين هدفت دراسة Michael A. Hogg (2010): في التعرف على مدى فعالية الجاذبية الاجتماعية (بين اعضاء المجموعة الواحدة)، اما دراسة (Raymond. 2010) كانت تهدف الى التعرف على مواصفات القيادة التعليمية وعلاقتها بالجاذبية الاجتماعية. وتوجهت دراسة (فنسنت) الى دراسة بعد المظهر الشخصي وعلاقته بالاقناع (Vincent R 1998) اما البحث الحالي فقد هدف الى التعرف على الجاذبية الاجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد، وايجاد الفرق في الجاذبية الاجتماعية وفقا لمتغير الجنس. كما تباينت حجم العينة ونوعها، ففي دراسة (Lee, Carmen2008) بلغ حجم العينة (١٨٥) طالب وطالبة من المرحلة الجامعية، و(٢١٥) في دراسة (James1971) ومن طلبة الجامعة ايضا في حين بلغ عددالعينة (٢٨) من فريق كرة القدم من الذكور فقط كما في دراسة"مايكل (Michael: Hogg:2010). و(٦٥) تدريسي وتدرسية في دراسة (Raymond:2010، و(٥٠) في دراسة (Vincent:1998) ولم تحدد نوع المفحوصين، اما البحث الحالي، فقد بلغت حجم العينة (١٠٠) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الكليات والمعاهد والمراكز، كما تباينت الدراسات السابقة في ما توصلت اليه من نتائج وفقا لاهدافها، فقدتوصلت دراسة (Lee, Carmen2008) الى وجود اختلاف بين الجاذبية الشخصية والجاذبية الاجتماعية في عملية التواصل على انها اساس الجاذبية الاجتماعي وبذلك اختلفت مع دراسة (Raymond W. Young; 2010) التي توصلت الى ان (التعاطف) هو الذي يولد الجاذبية ولا اهمية في عملية (الاتصال)، في حين اظهرت نتائج دراسة (2010 : Michael) الى ان الجاذبية الاجتماعية هي (الانجاز) و (الشعور بالانتماء في المجموعة في حين توصلت دراسة (James:1971) الى ان الجاذبية الاجتماعية ذات ابعاد متعددة، ويتغلب الذكور على الاناث فيها، ووجود فرق في ابعاد الجاذبية الاجتماعية نفسها، والاناث اكثر جاذبية من حيث المظهر الخارجي، لكنهن لسن ذات جاذبية اجتماعية، وبذلك اختلفت مع نتائج دراسة فنسنت والدرون وجيمس Vincent R. Waldron James (L1998) في ان المظهرالخارجي عامل رئيسي في الجاذبية الاجتماعية، وفي عملية الاقناع وسوف نوضح نتائج البحث الحالي في الفصل الخامس.

الفصل الثالث

اجراءات البحث :-

لتحقيق اهداف البحث الحالي كان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة للمجتمع واعداد مقياس للجاذبية الشخصية تتصف بالصدق والثبات والموضوعية واستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة في هذا البحث وسيتم في هذا الفصل استعراض الاجراءات وكماياتي :
مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث باساتذة جامعة بغداد جامعة من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير عينة البحث الاساسية:

بلغت عينة البحث الاساسية (١٠٠) تدريسي بواقع (٥٣) اناث و (٤٧) ذكور تم اختيارهم بطريقة عشوائية من كليات مختلفة في جامعة بغداد الجادرية /مجمع باب المعظم وكما ياتي

جدول (١)

عينة البحث الاساسية موزعة حسب الكليات والقسم والجنس

ت الأبعاد عدد الفقرات

العدد الكلي	الجنس		القسم	الكلية	ت
	الذكور	الاناث			
٨	٥	٣	قسم الكيمياء	العلوم	١
١٠	٤	٦	ساحة وميدان	التربية الرياضية	٢
١٢	٥	٧	التربية وعلم النفس	التربية ابن رشد	٣
١١	٦	٥	قسم الجغرافية	كلية الاداب	٤
٧	٣	٤	الاتصالات	الهندسة الاولى	٥
٦	٢	٤	ميكاترونك	الهندسة الخوارزمي	٦
٨	٣	٥	تشكيلي	كلية اكااديمية الفنون	٧
٩	٥	٤	اللغة الانكليزية	كلية الاداب	٨
٩	٥	٤	قسم الاعلام*	كلية الاداب	٩
١١	٥	٦	علم الاجتماع	كلية الاداب	١٠
٩	٤	٥	حاسبات	كلية التربية	١١
١٠٠	٤٧	٥٣	المجموع		

عينة قسم الاعلام :هي التي تمثلت بخريجي قسم الاعلام في كلية الاداب ،قبل تاسيس كلية الاعلام في جامعة بغداد *

اداة البحث:

اعد الباحثان مقياسا للجاذبية الشخصية تضمن خطوات بناءه:

١ . استبيان استطلاعي على (٣٢) تدريسي وتدرسية / انظر(ملحق ١)

٢ . الاستعانة بالمقاييس والدراسات السابقة والنظريات التي فسرت المتغير.

اذ صيغت فقرة ووضع كل فقرة ضمن البعد المناسب لها اذ تكون المقياس من ثلاث ابعاد.

جدول(٢) ابعاد المقياس وعدد الفقرات لكل مجال من المجالات

١	البعد الانفعالي	١١
٢	الكفاءة	١٢
٣	بعد المظهر الشخصي	٩
	المجموع	٣٢

عرضت فقرات المقياس وبدائله ومجالاته (ملحق ٢) على المحكمين^(١) من ذوي الاختصاص الذين وافقوا على تعليمات لمقياس وبدائله في حين تم استخدام مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق بين اراء المحكمين من حيث صلاحية الفقرة او رفضها وقد تم استبقاء الفقرة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فاعلى ولصالح الذين ايدوا صلاحيتها اذ تم ابعاد الفقرتين (١, ١٦) وبذا اصبح عدد الفقرات (٣٠) اذ لم تحصل على مستوى الدلالة لمطلوب وكما هو موضح في جدول (٣)

جدول (٣)

يوضح اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الجاذبية الاجتماعية

ت	الابعاد	الفقرات	الموافقون		المعارضون		قيمة كاي	مستوى الدلالة
			العدد	النسبة	العدد	النسبة		
١	البعد الانفعالي	٢, ٣, ٤, ٥, ٧, ٨, ٩, ١٠, ١١	٤	١٠٠%	-	-	٤	*.٠.٠٠١
	الكفاءة	١٣, ١٢, ١٤, ١٥, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣						
	المظهر الشخصي	٢٥, ٢٤, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٢٩, ٣٠, ٣١, ٣٢						
٢	البعد الانفعالي	١	١	٢٥%	٣	٧٥%	-	غير دالة
	الكفاءة	١٦						
	المظهر الشخصي	-						

* ذات دلالة عند مستوى (٠,٠٠١) = درجة حرية (١) = ١٠,٨٣ من اجل تصحيح المقياس, والحصول على الدرجة الكلية للمجيب (التدريسي او التدريسية) حددت اربع بدائل (تنطبق علي تماما، غالبا ما تنطبق علي، قليلا ما تنطبق علي، نادرا ما تنطبق علي) يقابلها سلم الدرجات على التوالي (١, ٢, ٣, ٤) اي ان اعلى درجة يحصل عليها المجيب (١٢٠) وادنى درجة (٣٠).

(١) تالفت لجنة المحكمين من الاساتذة المدرجة اسماءهم وحسب اللقب العلمي :

- أ.د. خليل ابراهيم رسول
- أ.د. قاسم حسين صالح
- أ.م.د. فاضل شاكر حسن
- أ.م.د. الطاف ياسين خضر

استخراج القوة التمييزية للفقرات:

من اجل استخراج القوة التمييزية للفقرات في مقياس الجاذبية الشخصية تم تطبيق اداة البحث على عينة مكونة من (٢٠٠) تدريسي وتدرسية من كليات ومعاهد ومراكز جامعة بغداد، استخدم الباحثان اسلوبين لتحليل الفقرات، اسلوب العينتين المتطرفتين واسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي واسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي.

جدول (٤)

عينة القوة التمييزية موزعة حسب الكلية والجنس والعدد

العدد	علوم سياسية	الهندسة خوارزمي	الهندسة الاولى	التربية بنات	الاداب	الطب	اسم الكلية
							الجنس
١٠٥	١٣	١١	١٤	١٦	٣٠	٢١	ذكور
٩٥	١٩	٧	١٢	١٨	٢٠	١٩	اناث
٢٠٠	٣٢	٨١	٢٦	٣٤	٥٠	٤٠	المجموع

الاسلوب الاول : اسلوب العينتين المتطرفتين (Contrasted Group)

بعد ان صممت استمارة المجيبون البالغة (٢٠٠) استمارة وفق الاوزان المعطاة التي يتراوح المدى النظري لدرجاتها (٣٠ - ١٢٠) وتحديد الدرجات الكلية لكل مفحوص، ثبتت الدرجات من اعلى الى اقل درجة، واختيرت نسبة (٢٧%) العليا وال (٢٧%) الدنيا الحاصلة على اقل الدرجات، لتحديد مجموعتين باكبر حجم واقصى تباين ممكن، اذ بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (٥٤) وبذلك اصبح عدد الاستثمارات التي تم تحليلها (١٠٨) استثمار، واختبار الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس ال (٣٠) وقد عدت الفقرات التي حصلت على قيمة تائية (٩٦, ١) درجة فاكثر مميزة، كونها دالة عند مستوى (٠,٠٥) فاكثر، وبذلك لم تحذف اي فقرة من المقياس وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الجاذبية الاجتماعية باستعمال اسلوب العينتين المتطرفتين

المجال	القيمة الثانية المستخرجة	رقم الفقرة	المجال	القيمة الثانية المستخرجة
بعد الكفاءة	***5.760	16	بعد الكفاءة	***6.111
البعد الانفعالي	***5.305	17	البعد الانفعالي	***9.890
المظهر الشخصي	***7.808	18	المظهر الشخصي	***8.900
بعد الكفاءة	***6.705	19	بعد الكفاءة	***11.890
البعد الانفعالي	***19.748	20	البعد الانفعالي	***10.677
المظهر الشخصي	***5.447	21	المظهر الشخصي	***9.898
بعد الكفاءة	***4.994	22	بعد الكفاءة	***11.435
البعد الانفعالي	***6.7880	23	البعد الانفعالي	***9.876
المظهر الشخصي	***10.30	24	المظهر الشخصي	***9.875
بعد الكفاءة	***8.309	25	بعد الكفاءة	***7.549
البعد الانفعالي	***4.122	26	البعد الانفعالي	***9.543
المظهر الشخصي	***5.986	27	المظهر الشخصي	***8.754
بعد الكفاءة	***8.885	28	بعد الكفاءة	***16.333
البعد الانفعالي	***4.853	29	المظهر الشخصي	***12.900

*** دالة عند مستوى (0.001)

الاسلوب الثاني (علاقة الفقرة بالمجموع الكلي):

تم استخراج معامل التمييز، بايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة على كل فقرة من المقياس وبين الدرجة الكلية على المقياس وبالاعتماد على البيانات المتوافرة من العينة التي استعملت باسلوب العينتين المتطرفتين تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Person) (فيركسون، ١٩٩١، ص ١٤٥).

ومن المعروف في بناء المقاييس، كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي، كلما زاد احتمال الحصول على مقياس اكثر تجانساً لذا عدت الفقرات التي بلغ معامل ارتباطها اقل من (0.19) فقرات غير مناسبة، في حين بلغ اقل معامل ارتباط من فقرات المقياس (0.291)

وجداول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦) علاقة الفقرة بالمجموع الكلي

معامل الارتباط	المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المجال	رقم الفقرة
١	بعد الكفاءة	0.761	16	بعد الكفاءة	0.772
2	الضبط الانفعالي	0.784	17	البعد الانفعالي	0.502
3	المظهر الشخصي	0.702	18	المظهر الشخصي	0.434
4	بعد الكفاءة	0.775	19	بعد الكفاءة	0.591
5	البعد الانفعالي	0.407	20	البعد الانفعالي	0.342
6	المظهر الشخصي	0.661	21	المظهر الشخصي	0.564
7	بعد الكفاءة	0.802	22	بعد الكفاءة	0.435
8	البعد الانفعالي	0.714	23	البعد الانفعالي	0.680
9	المظهر الشخصي	0.543	24	المظهر الشخصي	0.780
10	بعد الكفاءة	0.540	25	بعد الكفاءة	0.777
11	البعد الانفعالي	0.341	26	البعد الانفعالي	0.442
12	المظهر الشخصي	0.534	27	المظهر الشخصي	0.308
13	بعد الكفاءة	0.422	28	بعد الكفاءة	0.232
14	بعد الانفعالي	0.638	29	المظهر الشخصي	0.622
15	البعد الكفاءة	0.402	30	البعد الانفعالي	0.291

مؤشرات الصدق Validity

يعد المقياس صادقاً إذا حقق الوظيفة التي وضع من أجلها ذلك المقياس بشكل

جيد (Stanley Hopkin, 1972, p.101)

او يعد صادقاً، إذا كان الصدق كما يشير اوبنهايم (Oppenheim, 1973) يدل على

قياس الفقرات لما يفترض ان يقيسه (Oppenheim, 1973, pp.69-70) وقد تحقق في

المقياس الحالي نوعان من الصدق :

اولاً صدق المحتوى (Contentrality)

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال التحليل العقلائي

المقياس (Allen&Yen, 1979, P95). وهناك نوعين من صدق المحتوى هما، الصدق

المنطقي والصدق الظاهري (Allen&Yen, 1979, p.95)، (Nunnally, 1978, p.11)

فقد تحقق الصدق المنطقي من التعريف الدقيق للمجالات والاعداد الجيد للفقرات التي تغطي

المساحات المهمة للمجالات الثلاث (Allen&Yen, 1979, p.96) وقد عد هذا الصدق

متوافراً في المقياس لانه تم تبني تعريف واضح "للتاثير الشخصي" ولكل مجال من مجالات

المقياس في قياس مفهوم التاثير الشخصي. اما النوع الثاني من الصدق هو (الظاهري)

والذي تحقق من عرض فقرات المقياس ومجالاته وبدائله على الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها .
تحقق صدق البناء من التأكد ان المقياس يقيس الخاصية التي وضع من اجلها وان فقراته تعكس مفهوم التأثير الشخصي وذلك من :
ا. علاقة الفقرة بالمجموع الكلي .

فالدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات معيارية انية (Immediate Critetion Measures) من ارتباطها بدرجات الافراد على فقرات المقياس ، كما ان ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي يعني انها تقيس المفهوم نفسه (Stanley Hopkin,1972,p.111)، وهذا ما تحقق في مقياس التأثير الشخصي فقد اظهرت الفقرات علاقة ارتباطية عالية مع درجة المقياس الكلية ، لذا عد المقياس الحالي صادقا بنائيا وفق هذا المؤشر (Anastasia, 1976,p.154).
ب . علاقة مجالات المقياس ببعضها الاخر(الصدق العاملي)

يطلق على علاقة الفقرات ببعضها بصدق الارتباط الداخلي (الشيخ، ١٩٦٤، ص١٢٤) وللتحقق من ان المجالات تسهم في قياس عامل عام يوجد في فقرات المقياس جميعها قام الباحثان بتحليل البيانات للاستمارات ال(٢٠٠) باستعمال معامل ارتباط بيرسون ، وتوصلت الى ان هناك مصفوفة ارتباطية تتضمن معاملات الارتباط ايجابية وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) مما يدل وجود عامل عام بين المجالات الثلاثة (الشيخ، ١٩٦٤، ص١٢٤) وجدول (٧) يوضح ذلك
جدول (٧)

معاملات الارتباط الداخلية بين مجالات مقياس الجاذبية الاجتماعية

ت	الابعاد	البعد الانفعالي	بعد الكفاءة	بعد المظهر الشخصي
1	البعد الانفعالي	0.46	0.51	0.59
2	بعد الكفاءة		0.47	0.49
3	بعد المظهر الشخصي			0.56

ثبات المقياس "Stability":

لغرض استخراج الثبات قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية (ملحق / ٣) على عينة عشوائية مكونة من (٨٠) تدريسية وتدرسي جامعة بغداد /الجادرية، وقد استعملت الباحثة طريقة التجزئة النصفية " Split- half Method ". اذ قام الباحثان باستعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية لكل بعد من ابعاد المقياس من جهة ومقياس الجاذبية الاجتماعية ككل من جهة اخرى ، وبلغت معاملات الثبات بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون لابعاد المقياس الثلاثة ولمقياس الجاذبية الاجتماعية ككل (0.93) (0.82) (0.89).

كما قام الباحثان باعادة الاختبار "re-test" بعد اسبوعين وظهرت معامل ثبات جيد لابعاد المقياس وللمقياس ككل اذ بلغ الثبات للابعاد الثلاثة (0.76)، (0.80)، (0.82)، وللمقياس ككل (0.84) وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨)
نوع الثبات في مجالات المقياس والمقياس ككل

نوع الثبات	البعد الانفعالي	بعد الكفاءة	بعد المظهر الشخصي	المقياس ككل
التجزئة النصفية	0.80	0.82	0.89	0.93
اعادة الاختبار	0.76	0.80	0.82	0.84

رابعاً التطبيق النهائي

بعد ان تم بناء مقياس التأثير الشخصي واعداده بشكله النهائي المشار اليه انفا قام الباحثين بتطبيقه على عينة البحث الاساسية البالغة (١٠٠) تدريسي وتدرسية والموضحة في جدول (١) خلال مدة اسبوعين ولم تواجه الباحثين اية صعوبات تذكر.

خامساً الوسائل الاحصائية

استعان الباحثان بالوسائل الاحصائية التالية :

- ١ . مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق بين اراء المحكمين من حيث صلاحية الفقرة او رفضها .
- ٢ . النسبة المئوية للتعرف على مدى قبول الفقرات وعدد المحكمين من حيث قبولها او رفضها .
- ٢ . الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على القوة التمييزية للفقرات في مقياس الجاذبية الاجتماعية، وللتعرف على الفروق في الجاذبية الاجتماعية وفق متغير الجنس .
- ٣ . معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الفقرة والمجموع الكلي، علاقة مجالات المقياس مع بعضها البعض، والثبات .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

- التعرف على الجاذبية الاجتماعية لدى تدريسيي جامعة بغداد
- تحقق هذا الهدف من الاجراءات المتبعة في الفصل الرابع .
- ايجاد الفرق في الجاذبية الاجتماعية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- اناث) لدى تدريسيي جامعة بغداد

من اجل ايجاد الفرق في الجاذبية الاجتماعية بين تدريسيي جامعة بغداد وفقاً لمتغير الجنس، استعين بالاختبار التائي (T- Test) لعينتين مستقلتين (Runyan & Haber, 1980, p.240).

فقد بلغ الوسط الحسابي للذكور (98.60) درجة وتباين (25.70) في حين بلغ الوسط الحسابي للاثاث (78.90) وتباين (18.5) وقد بلغت الدرجة التائية المحسوبة (43.7) درجة وبعد مقارنتها بالجدولية (2.750) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05) كما موضح في (جدول ٩)

(جدول ٩)

يوضح الوسط الحسابي والتباين والدرجة التائية المحسوبة والقيمة الجدولية وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	الوسط الحسابي	التباين	الدرجة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
ذكور	98.60	25.70	43.7	2.750	0.05
اناث	78.90	18.5			

ما يدل وجود فرق في الجاذبية الاجتماعية بين الجنسين ولصالح الذكور ، وهذا ما اكده دانيال كولمان في نمودجه ، بان الجاذبية الاجتماعية لا تحدد بالذكور او الاناث الا ان طبيعة المجتمع والفروق بين الجنسين من الناحية البدنية ، والاداء مرتبطان مع بعضهما ، وان الثقافة والتنشئة الاجتماعية عامل رئيسي في تغلب الذكور على الاناث ، فالمجتمع العراقي مجتمع شرقي ، يتميز بتقاليد ومحددات لدور المرأة ، وتتفق دراسة (Rogers ; 1971) Shoemaker) في ان الذكور لديهم الفرص الاكبر لاطهار قابلياتهم ومهاراتهم الاجتماعية ، في حين ينحصر او يتحجم دور الاناث في العديد من المهارات والمهن فضلاً عن الجانب البيولوجي لدى الذكور والتمتع بالحرية الشخصية ، والقدرة على الحماية الذاتية اكثر من الاناث (Rogers ; Shoemaker 1971)

التوصيات

يوصي الباحثان بمايلي :

١. ضرورة التاكيد على اهمية الجاذبية الاجتماعية واثرها في المجتمع.
 ٢. توضيح ماهية الجاذبية الاجتماعية للتدريس ، في انتقاء الاشخاص للمراكز القيادية في مجال المهنة ومجالات الحياة الاخرى .
 ٣. زيادة فعالية التدريسي الجامعي من خلال قرارات ايجابية تتمثل بكتب الشكر والمكافآت لتشجيعه لتطوير مهاراته في الاداء، وان لا يقتصر دوره على المهارة في التدريس فقط ،بل ينبغي الاهتمام بالمهارات الاجتماعية والفنية، وتنمية المواهب الاخرى سواء كانت عملية او نظرية.
 ٤. زيادة التفاعل واقامة العلاقات وتوسيعها، بالندوات والورش والمؤتمرات العلمية.
 ٥. وضع مميزات ومواصفات للتدريسي المميز في ادائه وعلاقاته الاجتماعية والمهنية، واعتناؤه بمظهره الشخصي، على ان يتم سنويا ترشيح التدريسي المؤثر المميز من قبل طلبته وزملاءه في الجامعة.
- المقترحات
- اقترح الباحثان اجراء دراسات اخري فيما يخص:
- المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالجاذبية الاجتماعية لدى طلبة جامعة بغداد.
- الجاذبية الاجتماعية وعلاقتها بالاقناع لدى تدريسي جامعة بغداد.
- الكفاءة الانفعالية وعلاقتها بابعاد الجاذبية الاجتماعية (الاجتماعية ، المظهر الخارجي، جاذبية اداء المهام).
- التعرف على الجاذبية الاجتماعية (بعد المهام) لدى تدريسي جامعة بغداد.
- التكيف المهني والاجتماعي وعلاقته بالجاذبية الاجتماعية لدى موظفي جامعة بغداد.

المصادر

المصادر العربية:

١- الشيخ، ١٩٦٤ يوسف محمود، وجابر، عبد الحميد، سيكولوجية الفروق الفردية. دار النهضة العربية، القاهرة

٢- فيركسون، جورج، اي، ١٩٩١، التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة د. هناء العكلي، دار الطباعة والنشر، بغداد

المصادر الاجنبية

- 1-Allen & Yen W .M ,(1979).Introduction to Measurement Theory .California Brooke/ Cole
- 2- Amy B. Gershenoff, Roseanne J. Foti, Virginia(1970) Leader Emergence And Gender Roles in All-Female Groups - A Contextual Examination. Polytechnic Institute and State University sgr.sagepub.com/cgi/content/abstract/34/2/
- 3-Anastasia, (1976).Psychological Testing . New York , 4th ed , Macmillan company .
- 4-Annenberg: Santa Barbara, CA. (1989). Annual Convention of the Speech Communication Association, Chicago, Illinois.
- 5.B andura. A.(1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.
Psychological Review, 84, 191-215.
- 6.Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 7-Berscheid and E. H. Walster (,1969) Interpersonal Attraction Traits (Reading, Mass. ; Addison-Wesley.
- 8-Buss. A .1963, Psychology of Aggression . John wily & Prentice hill
- Daly, Dennis. (1996). Attribution Theory and the Glass Ceiling: Career Development. Among Federal Employees. Public Administration & Management: An interactive Journal. [<http://www.hbg.psu.edu/faculty/jxr11/glass1sp.html>]
- 9-Daniel Goldman,(1995). Working with Emotional Intelligence,
- 10-Daniel Goldman,(1998) Emotional Intelligence,
- 11-Eli I, Bar-Tal Y, Kostovetzkil.(2001) At first glance: social meanings of dental appearance.
J Public Health Dent.;61:150?154.
- 12-Feingold A.(1992) Good-looking people are not what we think.
Psychol Bull.; 111:304?341

13-Freud, Sigmund(.1924 . The dissolution of the Oedipus complex. SE, 19: 171-179. (1924d)

14-Gerben A. Van Kleef (2010)The Emerging View of Emotion as Social Information By, University of Amsterdam

15-Harvey, J.H. & Weary, G. (1985). Attribution: Basic Issues and Applications, Academic Press, San Diego.

16-Heider, F. (1958). The Psychology of Interpersonal Relations. New York: Wiley.

17-James C. Mc Croskey and Thomas A. McCain(1971) .THE MEASUREMENT OF INTERPERSONAL ATTRACTION. Dept. of Communication Studies, University of Alabama-Birmingham, Birmingham, AL 35294

18-Jones, E. E., D. E. Kannouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, and B. Weiner, Eds. (1972). Attribution: Perceiving the Causes of Behavior. Morristown, NJ: General Learning Pre ss.

of Macmillan Publishing Company, New York. ISBN 0-02-916120-7 .

19-Kenneth Janda ,(1980) Political Parties: A Cross-National Survey, Free Press, a Division

20-Kiesler and G. N. Goldberg,(1972)"Multidimensional Approach to the Experimental Study

of Interpersonal Attraction: Psychological Reports, 22, 693-705

21-Koon Eng ,(2007), Communication Skills And Law of Attraction. Article From ArticleshmArticle.com.

22-Langlois J, Kalakanis L, Rubenstein A, Larson A, Hallam M, Smoot M.(2000) . Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review.

Psychol Bull .;no. 126.vo.390p.423

23-Lee, C. M. and Giles, H . (2008). Attraction in Context: How Contextual Differences in Personal and Social Attraction Affect Communication Accommodation Behavior" Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association" TBA, Montreal, Quebec, Canada Online <APPLICATION/PDF>. 2010-11-12 from

http://www.allacademic.com/meta/p234641_index.html/p234641_index.htm>

24- Lennon: Sharron J. Nancy A.: Rudd. (1994),Linkages between Attitudes toward Gender Roles, Body Satisfaction, Self-Esteem, and Appearance Management Behaviors in Women, Ohio State University, related products.fcs.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/2/94

- 25-Lewis, F. M. and Daltroy , L. H. (1990). "How Causal Explanations Influence Health Behavior: Attribution Theory." In Glanz , K., Lewis, F.M. and Rimer, B.K. (eds.) Health Education and Health Behavior: Theory , Research. and Practice. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, Inc
- 26-Lewis, V.(2004). Social Thinking. Power point presentation to Psychology 102. Canberra: University of Canberra
- 27-McCroskey and A. N. Weiner,(1973) "The Effect of Interaction Behavior on Source Credibility, Homophily, and Interpersonal Attraction in Small Group Communication," Unpublished paper, Department of Speech Communication, West Virginia University,
- 28-McCroskey, C. E. Larson, and M. L. Knapp,(1971). An Introduction to Interpersonal Communication (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.Chap. 3.
- 29-Miller, N. E., & Dollard, J. (1941). Social learning and imitation. New Haven, CT: Yale University Press
- 30-Myers, D. G.(2001). Attractiveness &Dimensions (Ch. 18). In D. G. Myers Psychology (6th ed.) (pp. 643-688). New York: Worth. (2001).
- 31-Nunnally .T.C ,(1978).Psychometric Theory. New York Harcourt. Brace , Jovanovich.
- 32-Oppenheim. A .N.(1973),Questionnaire Design and Attitude Measurement . New York
- 33-Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. In R. Riding & S. Rayner (Eds.), Self-perception (pp. 239-266). London: Ablex Publishing
- 34-Paul D. Cherulnik[†], Laurie C. Turns, Laurie C. Turns Scott .(1990), Physical Appearance and Leadership: Exploring The Role of Appearance-Based Attribution in Leader Emergence. Journal of Applied Social Psychology, Vol.20,Issue.18 pp.1530–1539. Published in: Communication Reports, Volume 11, Issue 2 Summer(1998), p. 155 - 165
- 35-Raymond W. Young; Carl M. Cates(2010)" Listening, Play, and Social Attraction in the Mentoring of New Teachers " Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 1469-9745, Volume 18, Issue 3, pp. 215 – 231
.(Runyan &Haber, 1980,(p.240)
- 36-Rogers and F. Shoemaker,(1971) Communication of Information s (New York: The Free Press.

37-Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performances: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261

38-Hopkins . K.P ,1972.Educational and Psychological Measurement. and Evaluation .

Stanley, new Jersey

39-Thompson L, Malmberg J, Goodell N, Boring R.(2004) The distribution of attention across a talker's face. *Discourse Process.*; 38:145?168

40-Triandis,(1961) "Exploratory Factor Analysis of the Behavioral Component of Social Attitudes," *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68,420-430.

41-Vincent R. Waldron^a; James L. Applegate Santa Barbara, CA. (1989) .Similarity in the use of person-centered tactics: Effects on social attraction and persuasiveness in dyadic verbal disagreements.-Annual Convention of the Speech Communication Association, Chicago, Illinois,(1972.)

42-Wakshlag,(1973)"The Effect of Camera Angle and Image Size on Source Credibility and Interpersonal Attraction," M.S. Thesis, Illinois State University,.

43-Walster, V. Aronson, D. Abrahams, and L. Rottman1966, "Importance of Physical Attractiveness in Dating Behavior," *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 508-516.

44-Weiner, B. (1974). Achievement motivation and attribution theory. Morristown, N.J.: General Learning Press.

45-Weiner, B. (1980). Human ivationMot. NY: Holt, Rinehart & Winston.

46-Weiner, B. (1986). An attribution theory of motivation and emotion. New York: Springer-Verlag.

47-William R.,(1989) . Gender, Sexual Orientation, and Truth-of-Consensus in Studies of Physical Attractiveness, *Journal of Sex Research.* 26(2):264

ملحق رقم (١) المقدم الى العينة الاستطلاعية

عزيزتي التدريسية / عزيزي التدريسي المحترم
يسعى الباحثان الى القيام بدراسة حول الشخصيات المميزة اجتماعيا والتي تحظى باعجاب المجتمع واحترامه ، لذا نرجو التعاون معنا في الاجابة على الاسئلة التالية التي تعكس وجهة نظرك الشخصية ، شاكرين تعاونكم معنا .

الباحثة

الباحث

م. د. هدى جميل عبد الغني

م. د. ناطق فحل جزار

مركز الدراسات التربوية والابحاث النفسية

مركز الدراسات التربوية والابحاث النفسية

الجنس: _____
المركز او المعهد: _____
الكلية: _____
القسم: _____
المركز او المعهد: _____
الشهادة: _____

ما المميزات التي تراها تحظى باعجابك واحترامك ، في الشخصية التي ترشحها ان ، تكون قدوة للمجموعة، اوتعبر عن رايك، وراي الاخرين ، والتي تخص :
١ . مظهره الخارجي (على سبيل المثال : الشكل الخارجي ، اناقته ، شكل الوجه والجسم ، تعابير وجهه ، حركاته اثناء الحديث)

٢ . مميزاته الانفعالية (على سبيل المثال :مشاعره ، اسلوب تعامله مع الاخرين ،علاقاته مع اصدقائه)

٣ . كفاءته ومهاراته المهنية والاجتماعية (على سبيل المثال ، تعاونه ، طريقته في العمل ، قراراته)

ملحق (٢) المقدم الى السادة الخبراء

الاستاذ الفاضل المحترم
يسعى الباحثان الى بناء مقياس للجاذبية الاجتماعية ، الذي استمدت فقرات من الاستبيان
الاستطلاعي والمقاييس والدراسات السابقة وتود الاخذ برأيكم وخبرتكم العلمية في صلاحية او عدم
صلاحية الفقرات والبدائل ، وتدوين ملاحظتكم للاستفادة منها مع
جزيل الشكر

الباحثان المتغيرات : الجنس : الكلية : المركز او المعهد :
المركز او المعهد : القسم : الشهادة :

اولا : الجاذبية الاجتماعية (تميز الفرد بمواصفات سلوكية , انفعالية" , ومهارة اداء "المهام" ,
 "ومظهر خارجي" تجعله يحظى اعجاب المجتمع واحترامه).
 ثانيا : البعد الانفعالي Emotional Dimension
 ادراك الشخص لانفعالاته والسيطرة عليها , قدرته على التحمل والامتصاص والاصغاء تعزز من
 علاقاته الاجتماعية

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليل ما تنطبق عل	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما	الملاحظات	صلاحية الفقرة
١	يعتز بي مدرائي لانجازي مهامي بدقة							
٢	اتحكم بمشاعري وانفعالاتي							
٣	اهتم باناقتي سواء في عملي او لقائي باصدقائي							
٤	انجز عملي في الوقت المحدد له .							
٥	لا اكثرث للفوارق الطبقية في علاقاتي الاجتماعي							
٦	اغبر نبرة صوتي مع مايقضيه الموقف							
٧	اتجاوز مشكلة فرق الاجيال بمرونة تفكيري							
٨	اسيطر على غضبي وان احتد النقاش							
٩	احاول ان احافظ على صورتي التي اعجب بها الناس							
١٠	اتعاون مع زملائي في انجاز مهامهم							
١١	اتكيف مع كافة المستويات المعيشية							

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما	الملاحظات	صلاحية الفقرة
١٢	تعزز بي مدراني لاجازي مهامي بدقة							
١٣	انجز عملي في الوقت المحدد له							
١٤	اتجاوز مشكلة فرق الاجيال بمرونة تفكيري							
١٥	عندما اكلف بمهمة ما تكون الامانة مبدأي							
١٦	اطور نفسي بما هو جديد يعجب به المجتمع							
١٧	اتعاون مع زملائي في انجاز مهامهم							
١٨	اتجنب ان اكون متسلطا على زملائي في العمل							
١٩	اتعامل مع الموظف الاقل درجة مني باحترام							
٢٠	اطرح مقترحاتي بطريقة تثير اهتمام مدراني							
٢١	تزداد ثقفتي بنفسي بزيادة معلوماتي العلمية والعملية							
٢٢	يقع الاختيار علي لأمثل دانرتي							
٢٣	توكل الي المهام ذات الصلة بالاعلام والعلاقات العامة							

ثالثا بعد الكفاءة **Efficiency**: تميز الفرد بالامانة والثقة واداءه لمهامه بمهارة ودقة ورح التعاون مع مع اعضاء مجتمعه ، وشعوره بالمسؤولية على انجازه واجباته

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليل ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما	الملاحظات	صلاحية الفقرة
٢٤	اهتم باناقتي سواء في عملي او لقائي باصدقائي							
٢٥	احاول ان احافظ على صورتي التي اعجب بها الناس							
٢٦	لا ارتدي زيا لا يتناسب مع شكل جسمي							
٢٧	اغبر نيرة صوتي مع ما يقتضيه الموقف							
٢٨	يعجب الكثير من معارفي بنوع العطور التي اضعها							
٢٩	اعتقد ان مظهري الخارجي احد اسباب نجاحي في حياتي							
٣٠	اظن ان ابتسامتي تعبر عن المودة للآخرين							
٣١	اعجاب الناس بمظهري يشعرنني بالرضى عن نفسي							
٣٢	ارى ان الانظار تتوجه لي اكثر من غيري							

رابعا . بعد المظهر الشخصي **personal Dimension**

تميز وجه الفرد بلامح وجه معبرة مع ابتسامة وملبس يتناسب مع الموقف وقريب من زي المجتمع يولد شعور التقارب والارتياح عند المجتمع

ملحق رقم (٣)
المقدم الى العينة التمييزية

الاستاذة المحترمة
الاستاذ المحترم

فيما يلي مجموعة من الفقرات التي تعكس طبيعة تعاملك في حياتك اليومية، لذا نرجو منك التعاون معنا في الاجابة عليها بوضع اشارة (صح) تحت احد البدائل لكل فقرة من الفقرات، علما ان الاجابة لا يطلع عليها سوى الباحثين مع جزيل الشكر والتقدير

الباحثة
م.د. هدى جميل عبد الغني
مركز الدراسات التربوية والابحاث النفسية

الباحث
م.د. ناطق فحل جزاع
مركز الدراسات التربوية والابحاث النفسية

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليل ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
١	يعتز بي مدرائي لانجازي مهامي بدقة					
٢	اتحكم بمشاعري وانفعالاتي					
٣	اهتم باناقتي سواء في عملي او لقائي باصدقائي					
٤	انجز عملي في الوقت المحدد له					
٥	لا اكثرث للفوارق الطبقية في علاقاتي الاجتماعي					
٦	اغبر نبرة صوتي مع ما يقتضيه الموقف					
٧	اتجاوز مشكلة فرق الاجيال بمرونة تفكيري					
٨	اسيطر على غضبي وان احتد النقاش					
٩	احاول ان احافظ على صورتي التي اعجب بها الناس					
١٠	اتعاون مع زملائي في انجاز مهامهم					
١١	اتكيف مع كافة المستويات المعيشية					

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
١٢	اعجاب الناس بمظهري يشعرنى بالرضى عن نفسي					
١٣	اتجنب ان اكون متسلطا على زملائي في العمل					
١٤	احاول ان اكون مؤيدا لاتجاهات اصدقائي قدر المستطاع					
١٥	اتعامل مع الموظف الاقل درجة مني باحترام					
١٦	تزداد ثقتي بنفسى بزيادة معلوماتي العلمية والعملية					
١٧	اضفي جوا من المرح خلال لقائي مع اصدقائي					
١٨	لا ارتدي زيا لا يتناسب مع شكل جسمي					
١٩	يقع الاختيار علي لأمتل دائرتي					
٢٠	اكون مصغيا عندما يلجأ لي اصدقائي في حل مشاكلهم					
٢١	اعتقد ان مظهري الخارجي احد اسباب نجاحي في حياتي					
٢٢	توكل الي المهام ذات الصلة بالاعلام والعلاقات العامة					
٢٣	احاول ان امتص غضب الاخرين					

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
٢٤	ارى ان الانظار تتوجه لي اكثر من غيري					
٢٥	عندما اكلف بمهمة تكون الامانة مبدأي					
٢٦	يبلغني البعض تغيبه اذا تعذر حضوري ضمن المجموعة					
٢٧	يعجب الكثير من معارفي بنوع العطور التي اضعها					
٢٨	اطرح مقترحاتي بطريقة تثير اهتمام مدرائي					
٢٩	اظن ان ابتسامتي تعبر عن المودة للآخرين					
٣٠	تواضعي مع الغير جعلني اكثر احتراما عندهم					

مقياس الجاذبية الاجتماعية

بصورته النهائية

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
	يعتز بي مدراتي لانجازي مهامي بدقة					
٢	اتحكم بمشاعري وانفعالاتي					
٣	اهتم باناقتي سواء في عملي او لقائي باصدقائي					
٤	انجز عملي في الوقت المحدد له					
٥	لا اكثرث للفوارق الطبقية في علاقاتي الاجتماعي					
٦	اغبر نبرة صوتي مع ما يقتضيه الموقف					
٧	اتجاوز مشكلة فرق الاجيال بمرونة تفكيري					
٨	اسيطر على غضبي وان احتد النقاش					
٩	احاول ان احافظ على صورتي التي اعجب بها الناس					
١٠	اتعاون مع زملائي في انجاز مهامهم					
١١	اتكيف مع كافة المستويات المعيشية					
١٢	اعجاب الناس بمظهري يشعرنى بالرضى عن نفسي					
١٣	اتجنب ان اكون متسلطا على زملائي في العمل					

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
١٤	احاول ان اكون مؤيد لاتجاهات اصدقائي قدر المستطاع					
١٥	اتعامل مع الموظف الاقل درجة مني باحترام					

					تزداد ثقتي بنفسي بزيادة معلوماتي العلمية والعملية	١٦
					اضفي جوا من المرح خلال لقائي مع اصدقائي	١٧
					لا ارتدي زيا لا يتناسب مع شكل جسمي	١٨
					يقع الاختيار علي لأمثل دائرتي	١٩
					اكون مصغيا عندما يلجا لي اصدقائي في حل مشاكلهم	٢٠
					اعتقد ان مظهري الخارجي احد اسباب نجاحي في حياتي	٢١
					توكل الي المهام ذات الصلة بالاعلام والعلاقات العامة	٢٢
					احاول ان امتص غضب الاخرين	٢٣
					ارى ان الانظار تتوجه لي اكثر من غيري	٢٤
					عندما اكلف بمهمة تكون الامانة مبدأي	٢٥
					يلغني البعض تغيبه اذا تعذر حضوري ضمن المجموعة	٢٦

ت	الفقرات	نادرا ما تنطبق علي	قليلًا ما تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
٢٧	يعجب الكثير من معارفي بنوع العطور التي اضعها					
٢٨	اطرح مقترحاتي بطريقة تثير اهتمام مدراني					
٢٩	اظن ان ابتسامتي تعبر عن المودة للاخرين					
٣٠	تواضعي مع الغير جعلني اكثر احتراما عندهم					