

## عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا بجامعة القاهرة وحلوان فى ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية<sup>١</sup>

م.د/ مروة سعيد عويس محمد<sup>٢</sup>

مدرس الصحة النفسية

بكلية التربية جامعة حلوان

### ملخص البحث .

استهدفت الباحثة الكشف عن البنية العاملية للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا، وكذلك الكشف عن نسب تقديراتهم للجاذبية الشخصية على مستوى العوامل والدرجة الكلية، والكشف عن نسب تقديرات الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى وفقاً لجامعتى (القاهرة وحلوان)، والمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيدية والماجستير والدكتوراة)، والنوع (الذكور والاناث)، والعمر الزمنى (أصغر من ٣٠ سنة ، أكبر من ٣٠ سنة)، ومحل الإقامة (الريف ، الحضر) . وكذلك الكشف عن الفروق التى تعزى للجامعة (القاهرة ، حلوان) ، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية ، الماجستير ، الدكتوراة)، والنوع (ذكور ، إناث)، والعمر (أصغر من ٣٠ سنة ، أكبر من ٣٠ سنة) ومحل الإقامة (الريف ، الحضر) . وتكونت عينة البحث الأساسية من (٢٦٠) طالب وطالبة من طلاب الدراسات التربوية العليا من جامعتى القاهرة وحلوان . وقد استخدم فى البحث الحالى مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا (إعداد الباحثة) . وقد أظهرت النتائج انتظام البنية العاملية لمقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا فى أربعة عوامل هى التمكن العلمى والثقافى، والتواصل الفعال، والصبر والتروى، والطاقة الإيجابية . وأن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى سواء على مستوى العوامل أو الدرجة الكلية بنسب مرتفعة تتراوح من ٥٠,٨ % إلى ٦٦,٩ % . وأن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى وفقاً لفئات العينة من حيث الجامعة أو المرحلة الدراسية أو النوع أو العمر أو محل الإقامة نسب متوسطة وفوق المتوسطة تتراوح ما بين ٥٠ % إلى ٥٥,٢ % . وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية

<sup>١</sup> تم استلام البحث فى ٢٥/١/٢٠٢١ وتقرر صلاحيته للنشر فى ٢٣/٢/٢٠٢١

Email:marwasaeedawais@gmail.com

<sup>٢</sup> ت: ٠١٠٠٠٩١٩٤٦٠

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا , ==

العليا فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركونها تبعاً لمتغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية قبل الماجستير - الماجستير - الدكتوراة)، والنوع (ذكور - إناث) والعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة) فيما عدا عامل الصبر والتروى فقد وجدت فروق دالة إحصائياً لصالح الطلاب الأكبر سناً ممن هم أكبر من ٣٠ سنة، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمحل الإقامة ( الريف - والحضر )

الكلمات المفتاحية : الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي ، طلاب الدراسات التربوية العليا .

## عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا بجامعة القاهرة وحلوان في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية<sup>٢</sup>

م.د/ مروة سعيد عويس محمد<sup>٤</sup>

مدرس الصحة النفسية

بكلية التربية جامعة حلوان

### مقدمة البحث

يحظى التعليم الجامعي باهتمام معظم دول العالم، لما لهذا النوع من التعليم من دور حاسم في إخراج أفراد أكفاء يساهمون في دعم التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، وفي دفع عجلة التقدم نحو الرقي والازدهار بجميع نواحي الحياة الاجتماعية على اعتبار أن المنظومة التعليمية الجامعية نسق فرعي من النسق المجتمعي .

ويعد الأستاذ الجامعي ركناً أساسياً في النظام التعليمي وذلك لأهمية الدور الذي يؤديه في التعليم الجامعي، وهو أحد المدخلات الأساسية في هذه العملية، فهو حلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والمتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة بالطالب الجامعي من جانب آخر .

فالأستاذ الجامعي هو الوسيلة الإنسانية الفعالة لنقل الخبرات بكل أنواعها وتيسيرها للطلاب، وهو الوسيط المؤثر في شخصياتهم لما يضيفه على وظائفه من علاقات إنسانية، تجعل التعلم ميسراً بأقل جهد ممكن وبأقصر وقت، فالمعرفة يمكن الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية، ولكن حب المعرفة لا يمكن غرسه والشغف به إلا بالوسيط الإنساني (الأستاذ) (عبد المعز، ٢٠٠٠، ص ٤٨) .

من ناحية أخرى تتضح أهمية اتصاف الأستاذ الجامعي بالجاذبية الشخصية . فالجاذبية أو الكاريزما وصف يطلق على الجاذبية الكبيرة والحضور الطاعى الذي يتمتع به بعض الأشخاص والقدرة على التأثير في الآخرين إيجابياً بالإرتباط بهم عاطفياً وثقافياً، وسلطة فوق العادة، وشخصية تثير الولاء والحماس . والجاذبية صفة تنبع من الداخل وليست صفة خارجية، والشخصية الجاذبة تستمد قوتها من صفاتها و قدراتها فهي اجتماعية ومحبوبة، وطموحة

<sup>٢</sup> تم استلام البحث في ٢٠٢١/١/٢٥ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢١/٢/٢٣

Email:marwasaeedawais@gmail.com

<sup>٤</sup> ت: ٠١٠٠٠٩١٩٤٦٠

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

والشخص الجذاب يعشق التحدى والتغيير وأفكاره عميقة، وصاحب موقف وفكر معين ووثائق من نفسه بالطبع وقادر على الإقناع (بركات ، أبو على ، ٢٠١٩ ، ص ١٠٩) .

وهناك اختلاف بين جاذبية الشخصية والمظهر فكلاهما منفصل عن الآخر، لذا فالبعض يتسم بجاذبية فى الشخصية تنعكس على ملامحه؛ الأمر الذى يعطى له كاريزما وهالة خاصة بين الناس، وهناك من يتمتعون بجاذبية المظهر ولكن سرعان ما تنطفئ مع أول كلمة ينطق بها فى حديثه مع الآخرين . إن أصحاب الكاريزما والشخصية الجذابة يواجهون مشكلات مثل أى شخص آخر، لكن ما يميزهم هو أنهم يعرفون كيف يواجهونها بابتسامة وموقف إيجابى يؤثر فى كل من حولهم . فهم يتسمون بشيء ما مختلف يتجاوز حدود المظهر الخارجى (الجيار ، ٢٠٢٠ ، ص ٨١) .

وبالرغم من أن النظريات القديمة كانت تؤمن بالكاريزما وملاصقتها للشخص منذ ولادته، إلا أن الدراسات الحديثة أثبتت أن الجاذبية الشخصية هى عبارة عن سلوكيات وتصرفات قابلة للتعلم والاكساب بالمثابرة والإجتهاد . فقد قدر مورك (Morck,2012) أن الجزء الطبيعي الموروث من الجاذبية يقدر بحوالى (٥٠%)، فى حين أن الباقي يكتسب بالممارسة والتعلم وأن هناك ثلاثة عوامل تجعل الشخصية جذابة هى : الاحساس العميق بمشاعرها الذاتية، والقدرة على تمرير المشاعر نحو الآخرين، والمناعة ضد الجاذبية الخارجية .

إن لتمتع الأستاذ الجامعي بالجاذبية الشخصية أهمية كبيرة جداً فى المنظومة التعليمية والتربوية ككل . فالأستاذ الذى يمتلك حضوراً مميزاً وقدرة على التأثير والتواصل الفعال مع الآخرين سيحقق النجاح فى شتى مجالات الحياة حيث أن من أهم عناصر أو مفاتيح الجاذبية الشخصية هى قوة الحضور، والطاقة الإيجابية، والحماس ودفء الروح ؛ كما أنها مصدر قوة للشخص الذى يمتلكها، وسمة سلوكية يمكن فهمها وقياسها وتطويرها ؛ ولها العديد من الفوائد التى تعود على الشخصية كالتأثير الإيجابى فى الآخرين، والنجاح فى العمل، وإقامة العلاقات الشخصية الناجحة، وحل المشكلات، والتواصل الفعال مع الآخرين ( الجاجان ، نحيلي ، ٢٠١٦ ، ص ٣٥) .

إن علاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التى تعتمد عليها الجامعة فى تحقيق وظائفها ؛ والتى من أهمها تخريج دفعات من الشباب المؤهل علمياً وإنسانياً . ولا سبيل لذلك إلا من خلال الأستاذ الجامعي الذى يجب أن يتمتع بجاذبية شخصية تجعله مؤثراً فى طلابه بشكل إيجابى . وينعكس ذلك على شخصياتهم . مما دعى الباحثة لدراسة الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا والكشف عن



عواملها لمعرفة من هو الأستاذ الجامعي ذو الجاذبية الشخصية المرتفعة من وجهة نظر الطلاب، والفروق فيها وفق مجموعة من المتغيرات الديموجرافية .

### مشكلة البحث

رغم التطور العلمي التكنولوجي الهائل الذي يشهده التعليم في إدخال تقنيات جديدة وظهور نظريات علمية حديثة إلا أنه لم يؤثر في مكانة الأستاذ الجامعي كمحور أساسي في أدوار التعليم الجامعي . ولم ينقص من دوره كمسؤول عن التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وتثقيف طلابه و افراد مجتمعه وكمرشد وموجه نفسي واجتماعي، وكقدوة ومثال ونموذج في الأخلاق والسلوك للطلبة والمجتمع . ومهما كانت الكتب والمناهج جديدة وحديثة والوسائل التكنولوجية متوفرة ومتطورة، والمباني متاحة وواسعة، والإدارة رشيدة وفاعلة، فلن يكون لها معنى إلا بالأستاذ الجامعي المتميز، بكل ما يملك من معارف وعلوم وثقافة وبما يتحلى به من صفات أخلاقية وشخصية واجتماعية وبمدى إيمانه بوظيفته وأداءه لمهنته والتزامه بأدائها وأخلاقياتها .

إن لشخصية الأستاذ الجامعي وبما يتحلى به من جاذبية دوراً كبيراً ومحورياً في العملية التعليمية كما تؤثر جاذبيته الشخصية بشكل مباشر وغير مباشر في شخصية طلابه . فقد لاحظت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس، وقيامها بالتدريس في مرحلة الدراسات العليا والإشراف على بعض رسائل الماجستير والدكتوراة انبهار بعض الطلاب بشخصيات معينة من الأساتذة وإعجابهم الشديد بطريقة تواصلهم ورقيهم في التعامل معهم . وكم الفائدة والاستفادة الكبيرة من علمهم وقدرتهم الكبيرة على التمكن العلمي والثقافي ؛ والتي تؤثر في شخصيتهم وطريقة تفكيرهم . كما لاحظت الباحثة أيضاً أن هناك بعض الطلاب الذين يعانون من انخفاض الجاذبية الشخصية لبعض الأساتذة وانخفاض تأثيرهم العلمي والنفسي في شخصياتهم وهذا ما أظهرته الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة على عينة قوامها (٤٠) طالباً وطالبة من طلاب الدراسات العليا . فقد ذكروا العديد من الصفات الجذابة في شخصيات أساتذتهم ، بل وقام البعض بذكر أسماء معينة من أساتذتهم واخذوا يصفونهم على اعتبار أنهم يتمتعون بجاذبية خاصة . وبالنسبة للدراسات التي تناولت متغير الجاذبية الشخصية فلم تجد الباحثة - في حدود اطلاعها - دراسات تناولت فئة طلاب الدراسات العليا عدا دراسة مرابط (٢٠١٧) حيث أجريت على عينة مكونة من (١١٩) طالب وطالبة من سنة أولى ماجستير وطلاب دكتوراة من قسم علم النفس وكانت تهدف إلى معرفة درجة تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب وليس دراسة الجاذبية الشخصية . كما أن معظم الدراسات كانت تبحث في الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي أو المعلم وليست الصورة

## ==عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا،==

الواقعية التي يلمسها الطلاب على أرض الواقع ومدى توافرها أو نقصها وذلك من وجهة نظر طلاب الجامعة وليس طلاب الدراسات العليا مثل دراسات كل من الجاجان ونحيلي (٢٠١٦) وأبو حميدان وسواقف (٢٠٠٨) ودراسة فلوح (٢٠١٢) ودراسة هوانج ولين (Huang & Lin, 2014) ودراسة شوهاى وينشن (Shuhui & Yunchen, 2014) ودراسة باعباد (٢٠١٢) ودراسة هاجيرة (٢٠١٧) ودراسة جولدرينج وجريفينس وبورتير ومورفلي وإيليويت (Goldring; Cravens; Porter; Murphy ; and Elliott, 2015). كما أن هناك بعض الدراسات أظهرت نسب تقديرات خصائص الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب كانت بمستوى مرتفع مثل دراسة بركات وأبو على (٢٠١٩) ومرابط (٢٠١٧). فى حين أظهرت دراسة بالكوندى وكليدوف وهاريسون (Balkundi, Kilduffand, Harrison, 2011) أن مستوى تقديرات افراد الدراسة لخصائص القائد الكاريزمى كان متوسطاً. كما لم تجد الباحثة - فى حدود علمها - سوى دراسة واحدة عربية تناولت أكثر من جامعة وهى دراسة بركات وأبو على (٢٠١٩) بدولة فلسطين الشقيقة والتي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق فى مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الجامعة . ومن هنا حاولت الباحثة من خلال البحث الحالى التعرف على عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا. حيث لم تجد الباحثة أية دراسة عربية أو أجنبية - فى حدود علمها- تطرقت لدراسة الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ويأتى البحث الحالى لدراسة الصورة الواقعية للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا . وقد اختارت الباحثة طلاب الدراسات العليا تحديداً على اعتبار أنهم أكثر احتكاكاً بأساتذة الجامعة وعلى مدار عدة سنوات من خلال الدراسات العليا وأثناء رحلتى الماجستير والدكتوراة . ويأتى إختيار الباحثة لجامعتى القاهرة وحلوان على اعتبار أن جامعة القاهرة يوجد بها كلية الدراسات التربوية العليا وهى كلية متخصصة فى الدراسات التربوية وطلابها من شتى الكليات الذين فضلوا استكمال دراستهم العليا فى العلوم التربوية وجامعة حلوان على اعتبار أن كلية التربية بها متخصصة فى مجال العلوم التربوية من الدرجة الجامعية الأولى وحتى مرحلة الدكتوراة فى الدراسات العليا ومعظم طلاب الدراسات العليا بها من خريجها . فأتارت الباحثة دراسة الفروق بينهما فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي. كما لم تصل الباحثة أيضاً - فى حدود علمها - لدراسات تناولت متغير مراحل الدراسات العليا ويأتى البحث الحالى كواحد من البحوث المبكرة الذى يتناول دراسة الفروق للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية (دبومات تمهيدية -

الماجستير- الدكتوراة) وأيضاً متغير محل الإقامة (الريف - الحضر)، أما فيما يتعلق بالنوع والعمر فقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة فالبعض أظهرت نتائجها وجود فروق في متغير الجاذبية الشخصية أو الصفات أو خصائص الأستاذ الجامعي أو خصائص الشخصية الكاريزمية تبعاً للنوع (نكور - اناث) ومنها دراسات كل من دوتويلبر (Duttweiler, 2009) ودراسة أبوحميدان وسواقد (٢٠٠٨) ودراسة غنيمه (٢٠١٤) وأظهرت دراسات أخرى عدم وجود فروق تبعاً للنوع والعمر منها دراسات بركات وأبو على (٢٠١٩) ودراسة جولدرينج وآخرون (Goldring & et al , 2015) ودراسة هوانج ولين (Huang & Lin, 2014) ودراسة بالكوندى وكيلدوف وهاريسون (Balkundi, Kilduff and Harrison, 2011) ودراسة كلينزينك والويسيو (Klinzing & Aloisio, 2007) ودراسة باعباد (٢٠١٢) ودراسة فلوح (٢٠١٣)، وبصفة عامة تناولت الدراسات السابقة الجاذبية الشخصية من ناحية الصفات أو الخصائص التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس بشكل عام أو في ظل نظام الجودة أما الدراسة الحالية استندت للواقع الميداني لاكتشاف الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا في الواقع وذلك من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قامت بها الباحثة وحاولت الكشف عن البنية العاملية لها وكذلك معرفة نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا لهذه البنية العاملية للجاذبية الشخصية ودراسة الفروق تبعاً لمجموعة من المتغيرات الديموجرافية التي اختلفت نتائج الدراسات السابقة فيها أو لم تتناولها من قبل - في حدود علم الباحثة - . ويختلف البحث الحالي في أنه يحاول الكشف عن البنية العاملية للجاذبية الشخصية الموجودة بالفعل في أساتذة الجامعة من وجهة نظر طلاب الدراسات التربوية العليا ونسب تقديرات هؤلاء الطلاب للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي بعواملها المتعددة ودرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية؛ وبالنسبة لفئات العينة المتعددة وخاصة وأنه اختلفت نتائج الدراسات السابقة في نسب التقديرات . وكذلك اكتشاف الفروق في عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا والدرجة الكلية لها وذلك في ضوء متغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية

- ١) هل توجد بنية عاملية تنتظم حولها عبارات مقياس الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ؟
- ٢) ما هي نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي ودرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية ؟

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

٣) ماهى نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة)، والنوع (ذكور - اناث)، والعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)، ومحل الإقامة (المدينة - الريف) ؟

٤) هل توجد فروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للجامعة (القاهرة - حلوان) ؟

٥) هل توجد فروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى المرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة) ؟

٦) هل توجد فروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للنوع (ذكور - اناث) ؟

٧) هل توجد فروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا التربوية على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة) ؟

٨) هل توجد فروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا التربوية على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى لمحل الإقامة (الريف - الحضر) ؟

## أهداف البحث

١) التعرف على البنية العاملية التى تنتظم حولها عبارات مقياس الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا .

٢) الكشف عن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي ودرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية .

٣) الكشف عن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة)، والنوع (ذكور - اناث)، والعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)، ومحل الإقامة (الريف - الحضر) .

٤) الكشف عن الفروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية التى تعزى للجامعة (القاهرة - حلوان) .

٥) الكشف عن الفروق فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات

التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية التي تعزى للمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة) .

٦) الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية التي تعزى للنوع (ذكور - اناث) .

٧) الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية التي تعزى للعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة) .

٨) الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية التي تعزى لمحل الإقامة (الريف - الحضر)

### أهمية البحث

- تبرز أهمية البحث الحالي من تناوله لمتغير إيجابي هام في الشخصية الانسانية وهو الجاذبية الشخصية . ويأتي البحث الحالي لإلقاء مزيد من الضوء على هذا المتغير الهام .
- يعد البحث الحالي واحداً من البحوث المبكرة - في حدود علم الباحثة - الذي يحاول الكشف عن طبيعة متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي واكتشاف البنية العاملية له وهو أحد المتغيرات الهامة لشخصية الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات التربوية العليا.
- يساهم البحث الحالي في تزويد المكتبة النفسية بمقياس هام من مقاييس الشخصية الإنسانية وهو مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا .
- تناول البحث الحالي لفئة هامة من فئات المجتمع وهم فئة طلاب الدراسات العليا وعلى وجه التحديد طلاب الدراسات التربوية العليا وهم من الفئات الهامة في المجتمع والذي يقع على عاتقهم تطور التعليم ومفاهيمه في شتى الجوانب وبالتالي تطور المجتمع واندحاره من خلال دراساتهم العليا ورؤيتهم لجاذبية أساتذتهم .
- قد تسهم نتائج البحث الحالي في اعداد البرامج الارشادية التي قد تسهم في تنمية الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لما لها من تأثيرات ايجابية على الطلاب نفسياً واجتماعياً وعلمياً .

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

## مصطلحات البحث

### الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

#### Personal Charisma of a University Professor.

وتعرف في سياق البحث الحالي بأنها " بأنها هي مجموعة من الصفات الشخصية والسلوكيات الإيجابية للأستاذ الجامعي ؛ والتي من شأنها أن تزيد من قوة تأثيره بشكل إيجابي في طلابه . والتي تتمثل في تمكنه العلمي والثقافي ؛ الأمر الذي ينعكس على ثقته بنفسه، والقدرة على التواصل الفعال مع طلابه من خلال تواضعه وبساطته معهم، والصبر والتروي في معاملته معهم وبث الطاقة الإيجابية فيهم .

#### طلاب الدراسات التربوية العليا Postgraduate Educational Students: هم

الطلاب الذين أنهوا دراستهم الجامعية الأولى وتوجهوا لإكمال دراستهم العليا في مجال العلوم التربوية من خريجي كلية التربية أو من الكليات الأخرى من خلال مراحلها المختلفة بجامعة القاهرة وحلوان.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة

##### مفهوم الجاذبية الشخصية

يفترض المفهوم التقليدي للجاذبية أن عدداً قليلاً من الأشخاص الإستثنائيين هم فقط الذين يمتلكونها. ويتضمن هذا المفهوم صفات غامضة؛ سحرية في الغالب وأن الشخص إما مولود بها أو لا . وهذه الفكرة بأن الجاذبية شيء بعيد المنال تسمح للفرد بأن يستثنى نفسه من أية محاولة جادة لاستغلال طاقاته الكاملة لإحداث تأثير قوى ودائم . ففكرة أن بوسعهم أن يكون قوى وقادر على التأثير بصورة بارزة تبدو مستحيلة أو مرعبة أو كليهما معاً . وهناك جانب آخر يتحكم في رؤية الجاذبية هو أنها تتضمن غالباً عدداً كبيراً من البشر فالفنانون المشاهير والقيادات الدينية والروحية والسياسيون رفيعوا المستوى والعباقرة العسكريون كلهم أمثلة على الجاذبية الإستثنائية التي أثرت على عدد كبير من البشر . إلا أنهم على الرغم من تأثيرهم الفائق للعادة وقدراتهم الكاريزمية البارزة يبقون بشراً . فمع كونهم مؤثرين بل ومثيرين للدهشة ، فإن تأثيراتهم ليست سحرية ، ولا خرافية ، ولا حتى بعيدة المنال . فبدرجة ما يستطيع كل شخص أن ينتج صورة مخففة اسمها الكاريزما . هذا التأثير يمكن تعلمه تماماً ( أندرولاي ، ٢٠١٠ ص ص ٢ - ٣ ) كما أن الجاذبية هي خاصية شخصية نادرة تنسب إلى القادة الذين يثيرون حماساً وتفانياً شعبياً شديداً تمكن الفرد من التأثير على الآخرين أو قوة غير عادية . كما تعرف بأنها القدرة الطبيعية على إلهام عدد كبير من المتابعين . هي قوة أو صفة شخصية أو قدرة طبيعية . هذا

= (٣٦٤) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

هو تعريف الكاريزما المأخوذة من القاموس وجميعها تؤكد على أنها ميزة شخصية نادرة أو جاذبية شخصية . وربما ينكر البعض "الصفة الروحية" أو "القوة الخارقة" لأنهم لا يؤمنون بها . ولكن الحقيقة التي لا يمكن لأحد أن ينكرها هي وجود خاصية غير مفسرة والتي في بعض الناس تعتبر جذابة (Martins, 2016, p 3-4) .

كما اختلفت كذلك تعريفات الجاذبية لدى بعض المتخصصين . فهي ذات أصل يوناني فكلمة الكاريزما Charisma في أصلها تعنى الهدية أو التفضيل الإلهي ، وتعنى الهيبة والتأثير أو هي سلطة فوق العادة . ويرى البعض أنها صفة أو سمة غير عادية تتحقق لدى الفرد ، فتجعل قدراته في التأثير على الآخرين خارقة للعادة . ويعرفها آخرون أنها هي مجموعة من الصفات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تظهر في العلاقات الاجتماعية لفرد دون آخر، وأخيراً يمكن تعريفها بأنها الحضور الطاعى ( فكري ، ٢٠١٧ ، ص ص ٢١ - ٢٢ ) . فالجاذبية تشير إلى خصائص الشخصية الإيجابية الجذابة نفسياً ومعرفياً والمرغوبة اجتماعياً، على النحو الذي يتميز به الفرد بالقبول والتصديق العلمى الاجتماعى بحيث إن وجدت عند شخص معين، قدرات ومهارات لجذب الآخرين نحوه ونحو المادة الدراسية والعلمية وشكل قوة تأثير ومركز استقطاب لأفراد الجماعة التي يتعامل ويتفاعل معها، يكون جذاباً ولطيفاً، وتكون على النقيض من ذلك الخصائص السلبية، المنفرة والطاردة ( باعباد ، ٢٠١٢ ، ص ٤٥٧ ) .

ويعرف الشخص ذو الجاذبية الشخصية Personal Charisma وفقاً لقاموس أوكسفورد بأنه الشخص الذي يستطيع جذب الآخرين والتأثير فيهم ، فيقال أن فلان كاريزمى أي ذو جاذبية قوية (Retso 2009,p12)

ويرى مورتنسن (٢٠١٢ ، ص ٨) أن الجاذبية هي القدرة على بناء التآلف والتأثير بفاعلية في الآخرين لجذبهم نحو طريقة تفكير الفرد، وتحفيزهم نحو مزيد من الإنجاز، وجعلهم أثناء ذلك حلفاء الفرد للأبد .

وأكدت دراسة تسكاى (Tskhay,2016) أن عدداً قليلاً نسبياً من المنظرين استطاعوا تعريف الجاذبية والكثير من البحوث التجريبية اهتمت بفحص الكاريزما من خلال دراسة القيادة، ودرسته حاولت اختبار تصوراً عملياً جديداً للجاذبية في سياق الحياة اليومية على وجه التحديد واقترحت دراسة تسكاى (Tskhay,2016) أن الجاذبية تتكون من التركيز على العلاقات الشخصية من أبعاد التأثير والود . لقد تحققت من صحة هذا المفهوم سلسلة من الدراسات داخل هذه الدراسة هي أولاً : إثبات أن الأشخاص العاديين يمتلكون فكرة توافقية عن

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

الجاذبية ؛ ثانياً : تلك الكاريزما تتكون من بعدين قابلين للقياس هما التأثير والموثوقية ؛ ثالثاً : أن الجاذبية متميزة من التركيبات الأخرى التي تهتم علماء النفس ومنظري القيادة ؛ رابعاً أن الكاريزما يمكن ملاحظتها. خامساً : أن تقييمات الكاريزما تتنبأ بنتائج مهمة في العالم الحقيقي، مثل الإقناع والإعجاب . وأظهرت الدراسة أن الجاذبية هي بناء مناسب للقادة والأشخاص العاديين على حد سواء .

### المغناطيسية الشخصية مقابل الجاذبية الشخصية

هناك مصطلحان شاع الخلط بينهما من المهم التمييز بينهما هما المغناطيسية والجاذبية . وتشير المغناطيسية الشخصية إلى وجود قوة أو تأثير شخصي يمتلكه أفراد معينون ، والتي تمكنهم من جذب الآخرين أو التأثير فيهم أو التأثير عليهم. هؤلاء الأفراد متوجهون بالطاقة الشديدة ويشعرون هذه الطاقة بالصحة والحيوية بطريقة يشعر بها كل من يقابلهم أو حتى مع منهم في نفس الغرفة معهم . على عكس ذلك، أولئك الذين يفتقرون إلى المغناطيسية الشخصية، لا يظهرون أيًا من تلك السمات، وبطريقة متطرفة يمكن اعتبارهم مصاصي للطاقة الإيجابية، لأنهم يستغلون أولئك الذين يتعاملون معهم . فكثيراً ما يكون الفرد مع شخص ما وبعد ذلك يشعر بالاكئاب أو الغضب أو السلبية . أما الجاذبية الشخصية فهي مفهوم أكبر وأوسع من المغناطيسية الشخصية . إنها صفة روحية وشخصية أكثر من مجرد القدرة على التأثير أو الانجذاب . وهي تشمل المغناطيسية الشخصية ومداها أكبر بكثير . لا يمكن فقط تعريف الجاذبية على أنها صفة شخصية وروحية، وجاذبية شخصية تجذب الآخرين من خلال طاقة قوية تصدر من الشخص، بل يمكن أيضاً وصفها بأنها قوة داخلية تسمح بالتحكم في العقل والطاقة والجسم . إنها تعبير عن شخص يتمتع بصحة جيدة وسعيد وقوى (9, pp8, 2016, Martins) .

### الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

إن الأستاذ الجامعي يمثل عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، لأنه الموصل والمحرك لجميع جوانبها واتساقها مع بعضها البعض نحو الأهداف المرجوة منها، فهو الذي ينقل محتوى المنهج العلمي ويطبق الخطط الدراسية، ويقوم بعمليات التدريس، وإيصال المعلومات والمعارف المطلوب إدراكها إلى الطلبة، وهو المستخدم لطريقة التدريس في نقلها، وفي ضوء ذلك يسهم على نحو مباشر في أحداث التغيير الإيجابي في سلوك الطالب وتنميته وتأهيل شخصيته، باعتباره هدفاً ومحوراً للعملية التعليمية فقد أكدت دراسة الجاجان ونحيلي (٢٠١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي و التدريس الفعال من



وجهة نظر طلبة التعليم المفتوح بجامعة دمشق .

ويكون إسهام الأستاذ الجامعي أكثر عندما يكون تأثيره بشكل مباشر في شخصية الطالب، هذا التأثير الذي يتوقف على نمط شخصيته وتفاعله، وما تتضمن من مقومات القوة من خصائص أو سمات أو اتجاهات وأساليب تفكير وإيضاح ونقد وتقويم، فقد أصبح معروفاً أن العملية التعليمية لا تستهدف إكساب الطالب مستوى معين من المعارف والمعلومات فحسب، بل والعمل على تعديل سلوكه وارتقائه وإنماء شخصيته باكتسابه المهارات المعرفية، بهدف تعزيز منظومة القيم الإيجابية لديه . كما أن رسالة الأستاذ الجامعي تتطلب الاستمرار في السعي لتحقيقها مهما كانت الصعوبات والتضحيات . وأنه معنى بإظهار قوة انتماءه للمهنة الأكاديمية والتزامه بأخلاقياتها (باعباد ، ٢٠١٢، ص ص ٤٥١ - ٤٥٢) .

الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي هي السلوكيات الإيجابية للأستاذ في الفصول الدراسية الجامعية، كالمعرفة والصفات الشخصية وتقنيات التدريس والدعابة والتي يمكن أن تجذب الطلاب للتعلم (Huang&Line ,2014,p2) .

فالجاذبية تشير إلى خصائص الشخصية الإيجابية الجذابة نفسياً ومعرفياً والمرغوبة اجتماعياً، على النحو الذي يتميز به الفرد بالقبول والتصديق العلمي الاجتماعي بحيث إن وجدت عند شخص معين، قدرات ومهارات لجذب الآخرين نحوه ونحو المادة الدراسية والعملية وشكل قوة تأثير ومركز استقطاب لأفراد الجماعة التي يتعامل ويتفاعل معها، يكون جذاباً ولطيفاً، وتكون على النقيض من ذلك الخصائص السلبية، المنفرة والطاردة. أما الخصائص الإيجابية للجاذبية الشخصية: وتحدد في التأثير، والإدراك، والذكاء، والكفاءة، والخبرة (باعباد ، ٢٠١٢ ، ص (٤٥٧

وتعرف الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي في سياق البحث الحالي بأنها " بأنها مجموعة من الصفات الشخصية والسلوكيات الإيجابية للأستاذ الجامعي والتي من شأنها أن تزيد من قوة تأثيره بشكل إيجابي في طلابه . والتي تتمثل في تمكنه العلمي والثقافي؛ الأمر الذي ينعكس على ثقته بنفسه، والقدرة على التواصل الفعال مع طلابه من خلال تواضعه وبساطته معهم، والصبر والتروى في معاملته معهم وبث الطاقة الإيجابية فيهم . وتتمثل في أربعة عوامل هي

التمكن العلمي والثقافي : ويشير إلى مقدرة الأستاذ الجامعي على امتلاك قدر كبير من العلم والثقافة في شتى الموضوعات والتخصص الأكاديمي الدقيق . واتقانه للقيام بمهامه التدريسية وإحداث نوع من المتعة والاستمتاع لدى الطلاب عند تبسيط المعلومات وربطها بالواقع الحياتي

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

الأمر الذي ينعكس على ثقته بنفسه وقدرته على تحديد أهدافه ومعرفة كيفية تحقيقها، وأدواره نحو طلابه ويتمثل ذلك في قدرته على تأكيد ذاته والإعتزاز بها ويعلمه وإعطاء البراهين والدلائل العلمية على آرائه العلمية .

**التواصل الفعال :** يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي على التواصل والاتصال المؤثر والفعال مع طلابه من خلال الإحساس بهم والتعاطف معهم، والمعاملة الحسنة لهم، وتمتعه بالمرونة وعدم التصلب والتعصب لآرائه، والإحترام والتقدير لأشخاصهم، وتمتعه بالحس الفكاهي والتفاؤل والبشاشة في الوجه . وهو الذي يمتلك المقدرة التواضع وإظهار البساطة والتفاني في تصرفاته وسلوكه مع طلابه بالرغم من امتلاكه لمكانة علمية واجتماعية مرتفعة .

**الصبر والتروى :** يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي على الاتزان في التصرفات والألفاظ . والتحكم الجيد في انفعالات الغضب، وتحليه بالصبر والتروى، وعدم الإنفعال والقسوة . والمرونة في التفكير، وسعة الصدر والأفق، ورؤية الجوانب الإيجابية في الحياة وتصديرها لطلابيه . والاهتمام برؤية طلابه للحياة وحصولهم على الفائدة .

**الطاقة الإيجابية :** يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي على بث روح التفاؤل في طلابه والنظر للأمور نظرة إيجابية واتخاذ الخطوات اللازمة لذلك والتشجيع على خوض التجارب الجديدة بطاقة إيجابية فعالة ومؤثرة في طلابه .

### أهمية الجاذبية الشخصية .

تعد الجاذبية الشخصية هامة جداً لنجاح أى إنسان . وتعد الجاذبية الشخصية ذات أهمية كبيرة على مستوى العمل والأسرة وينتضح ذلك كما أوضح دوبرين (١٩٩٨ ، ص ٢) من خلال الميزة الأولى للجاذبية الشخصية وهي أنها تؤدي إلى تكوين علاقات قوية وحميمية مع الآخرين . حيث إن عدداً كبيراً ينجذبون للشخصية الجذابة وذلك للأسباب التالية

- الأشخاص ذو الجاذبية الشخصية يتركون انطباعات عاطفية إيجابية لدى الآخرين . هذه الانطباعات تماثل رد الفعل الذى يتولد عند رؤية عمل فنى جميل

- يفضل الأشخاص أن يراهم الآخرون مع شخصية جذابة ويتفاخرون بهذا .

- الشخصية الجذابة أكثر ودأ ولطفاً في المعاملة

- العمل مع أو لدى شخصية تتمتع بالجاذبية توحد حماس من يعمل معها وتستفز طاقته .

والميزة الأخرى التى يتمتع بها أصحاب الجاذبية الشخصية هي قدرتهم على التأثير في الآخرين فالناس على استعداد لأن تلبى مطالب الشخصية الجذابة وتمتثل لأوامرها وتحتذى بها دون أن يتملكهم إحساس بالضيق . ذلك أن معظم الناس ينبهرون بالشخصية

الجدابة فيتصرفون بطريقة عاطفية ويكونون على استعداد لبذل تضحيات أكبر في سبيل نيل رضا صاحبها.

كما أن قدرة الشخصية الجذابة على الإقناع تفوق قدرة غيرها . فالشخص الاجتماعي البشوش يستطيع توصيل الرسالة بمصادقية أكبر - خاصة إذا كانت سلبية - من الشخصية الخبيثة أو المنفرة . أما في حالة طلب المساعدة والمعونة فيميل الناس أيضاً للاستجابة لطلب الشخصية الجذابة التي تتجح في التأثير عليهم . لما تتمتع به من دفء وصدق فيتقون بها ويلجأون إليها لمساعدتهم .

وللجاذبية الشخصية العديد من الفوائد التي تعود على الشخصية كالتأثير الإيجابي في الآخرين، والنجاح في العمل، وإقامة العلاقات الشخصية الناجحة، وحل المشكلات، والتواصل الفعال مع الآخرين (الجاجان ، نبحلي ، ٢٠١٦ ، ص ٣٥) .

وهكذا يتضح أن تمتع الانسان بالجاذبية الشخصية توفر له العديد من الفوائد ولعل تمتع الاستاذ الجامعي بهذه الجاذبية تحقق له العديد من الفوائد ولعل من أهمها تنمية قدرات شبابه مبدعة من طلابه من خلال التأثير فيهم انسانياً وعلمياً .

ومن هنا يمكن استنتاج أن الجاذبية الشخصية يمكن استخدامها على نحو أخلاقي وغير أخلاقي . على حسب طريقة استخدام الشخصية الجذابة لجاذبيتها . وفي هذا السياق حدد مورتينسن (٢٠١٢ ، ص ٨) الاستخدامات الأخلاقية وغير الأخلاقية للجاذبية فيما يلي

#### الاستخدامات الأخلاقية

تتمثل الاستخدامات الأخلاقية في خدمة الآخرين وتكوين علاقة مريحة للجميع . كما أن بها أخلاقيات سامية وتعمل على تحفيز الآخرين، وفتح مجال التواصل، واتباع القلب والعواطف، وتحديد رؤية وهدف، ومساعدة الناس على التطور. والعمل من أجل مصالح الآخرين ومساعدة المجتمع .

#### الاستخدامات غير الأخلاقية

تتمثل الاستخدامات غير الأخلاقية في استغلال الآخرين، واستخدامها للمصالح الذاتية . كما أن بها انحطاط خلقى . وتعمل على اجبار الآخرين، وإغلاق أبواب التواصل، واتباع المال أو السلطة أو الطمع، وضيظ الأمور حسب الظروف، وتطور الأنا أو الحساب البنكى، العمل من أجل المصلحة الذاتية، ومساعدة النفس فقط .

#### أنواع الجاذبية الشخصية

هناك أنواع متعددة من الجاذبية منها ما ذكره فكرى (٢٠١٧ ، ص ص ٢٨ - ٣٠) في

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، ==

كتابه أصحاب الكاريزما حيث قسمها إلى نوعين هما  
الكاريزما المؤقتة : هي ذلك الحضور الطاغى الذى يكون عند الناس بسبب شىء مضاف إليهم،  
شىء ليس ضمن تكوينهم الأصلي، لا يستطيعون حمله معهم دائماً فى كل مكان حتى آخر  
العمر. فالجاذبية هنا مصدرها المال، أو لقربه من الكبار، أو بحكم منصبه، أو أنه مشهور أو  
ابن مشهور ..... إلخ وكلها أسباب مؤقتة إذا زالت زال معها هذا الحضور الطاغى بين الناس .  
الكاريزما الحقيقية : هي ذلك الحضور الذى لا يزول عن الإنسان لأى سبب على مدى حياته ،  
وأحياناً بعدها . أى هي كاريزما دائمة يظل الإنسان يتمتع بها حتى بعد مماته وتظل تذكره  
الأجيال المتعاقبة .

وترى الباحثة أن الجاذبية الشخصية التى يتحلى بها الأستاذ الجامعى هي جاذبية حقيقة  
كإنسان قبل أن يكون أستاذاً فى الجامعة .

ويرى دولانج (٢٠١١ ، ص ص ٧ - ٩) أن هناك ثلاثة عشرة نوعاً من الجاذبية يتم  
تناولهم فيما يلى

- ١) كاريزما الفن : يحدد الفن المنظر الثقافى ويشكل ستارة دائمة على اللاوعى الجماعى .
- ٢) كاريزما الرياضة : ويتمتع بها اللاعبون الرياضيون .
- ٣) كاريزما المال والأعمال : ربما تكون مرتبطة بالإنجاز أو الأعمال فبمجرد أن يعرف عنهم  
امتلاكهم لهذه الثروة الضخمة تصبح الكاريزما ملازمة لهم على الفور .
- ٤) الكاريزما الروحية : هناك بعض الناس يملكون هذه الكاريزما سواء كان امتلاكهم لها بشكل  
وقتى ( أثناء شغلهم لمنصب ما ) أو حقيقى .
- ٥) الكاريزما السياسية أو القيادية : الكاريزما السياسية تعتبر هبة تأتى وتزول ، وربما يكون  
الله قد منحها للشخص، ولكن يجب أن يؤكد عليها العامة .
- ٦) كاريزما الإعلام والموضة واللياقة : ويعتبر ملوك التليفزيون أمثلة على هذه الفئة .
- ٧) الكاريزما العابرة : يحقق بعض الناس أحياناً كاريزما فى مجال ما ثم يتحولون إلى مجال  
آخر ٨) الكاريزما التراكمية : بعض الناس أصبحوا مشهورين منذ فترة طويلة جداً لدرجة أنهم  
يبدوا وكأنهم كانوا دائماً جزءاً من حياتنا .
- ٩) كاريزما المركز الإجتماعى : وهى مرتبطة بالمركز الإجتماعى كالملوك والرؤساء وعائلاتهم
- ١٠) الكاريزما الأسطورية / البطولية / الخرافية : الشخصيات التاريخية والخيالية أيضاً يمكن  
أن يكون لها كاريزما .
- ١١) الكاريزما الأدبية والفنية والعقلية : يتمتع الكتاب والمؤلفون والفلاسفة والشعراء والفنانون

بكاريزما عظيمة ويدخل في هذه الفئة عظماء الأدب والفن والموسيقى .

١٢) الكاريزما العلمية والتكنولوجية : يتمتع بها العلماء والمكتشفون والمخترعون .

١٣) الكاريزما الحقيقية : هذا النوع من الكاريزما لا يعتمد على الموهبة أو العائلة أو الشهرة أو حتى الإنجازات، فهناك أشخاصاً موجودين في حياة أى فرد لا يمكن أن ينساهم ويتمتعون بكاريزما حقيقية قد يكون الجد، أو الأب، أو الأم، أو الأخ، أو المدرس المحبوب، أو شخصية مشهورة في المدينة .

وترى الباحثة أن الأستاذ الجامعي الذي يتحلى بالاجاذبية الشخصية يمتلك جاذبية حقيقية وهو لا ينسى من قبل طلابه أبداً لما يتمتع به من صفات جاذبة لطلابه وأهمها قدرته على التواصل الفعال والطاقة الإيجابية والصبر والتروى والتمكن العلمى والتقى .

#### النظريات المفسرة للجاذبية الشخصية .

شغل موضوع الشخصية الجذابة الحكماء على مر العصور . فقد رأوا أناساً يخفقون، بوصفهم أزواجاً، أو آباء، أو جيران، أو زوى أعمال، أو أصدقاء ... كما رأوا غيرهم - لا يفوقون الأولين وسامة ولا ذكاء - يحققون في ميدان العلاقات الإنسانية نجاحاً عريضاً .

وخرج الحكماء من مشاهدتهم وملاحظاتهم بسيل من الفصول الطوال، والكتب المصنفة، توشك كلها أن تقوم على فكرة أساسية هي : أن الناجحين في ميدان العلاقات الإنسانية، الظافرين بحب الناس ومعاونتهم، هم أنفسهم محبوبون للناس ومتوددوين لهم . فالإنسان لا يستطيع أن يعيش لنفسه وبنفسه (جسم بندر ، د ت ، ص ص ٧ ، ٨) وهناك عدد من النظريات المفسرة للجاذبية الشخصية نذكر منها ما يلي

#### ١ - نظرية أصحاب الكاريزما .

تفترض هذه النظرية أن الشخصيات الجذابة تمتلك أربعة أنواع من الكاريزما هي النجم والزعيم والمدير والقائد بكل ما تحمله من صفات وأدوار

#### النجم

صفاته : الحضور الناتج عن صفات خارجية كالشكل، والهيئة، والصوت، ونظرة العين، وبعض العوامل المساعدة كطريقة الملابس أو أسلوب الحركة والكلام . الدور الرئيس : هو جذب اهتمام الناس وتشجيعهم على اتخاذ قرارات معينة .

#### الزعيم

صفاته : أفكاره ومنطق حديثه هم الأساس في إكتسابه للحضور بين الناس، ليس بالضرورة أن يكون متواجداً بشخصه ليحافظ على هذا الحضور بين الناس طالما أفكاره

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

حاضرة الدور الرئيس : تكوين الأفكار والاتجاهات وشرحها وتوصيلها للناس .

### المدير

صفاته : دقة الفهم، وحكمة التواصل، وقوة المهارات الفنية، والقدرة على التحفيز والمتابعة والحزم مع حسن المعاملة الدور الرئيس : الإشراف على مجموعة من الناس لتحقيق أهداف قصيرة المدى فى حدود دراسته الأكاديمية أو خبرته العملية .

### القائد

صفاته : الرؤية الواضحة، واتخاذ القرار المناسب فى الوقت المناسب، والشجاعة والقدرة على المواجهة وعدم التردد الدور الرئيس : قيادة أى كيان مثل شركة أو وزارة أو نادى رياضى أو حتى دولة على حسب قوة صفات القيادة الكاريزمية فى هذا الشخص .

والشخص الواحد قد يتمتع بصفات أكثر من نوع من أنواع الكاريزما، كأن يكون الشخص نجماً وزعيماً فى نفس الوقت، أو قائداً ومديراً، أو مديراً ونجماً وزعيماً، وقد تكون هذه الصفات موجودة فى الشخص، ولكن ليست بنفس الدرجة من القوة . فمثلاً يمكن أن يكون لدى الشخص كاريزما النجم بالدرجة الأولى، ومع هذا فهو يتمتع بصفات الزعيم، ولكن صفات الزعامة فيه أقل قوة من صفات النجومية ( فكرى، ٢٠١٧ ، ص ص ١٣٣، ١٣٢ ) .

## ٢ - نظرية الجاذبية القيادية دانييل سميث (Smith,2015) Charisma Leadership

يفترض دانيال سميث ( 9 - 9 - Smith,2015) فى هذه النظرية أن هناك ثلاثة

مكونات رئيسة للجاذبية الشخصية هى الشخصية والأفعال والكلمات . والتي يتم دمجها فى عملية كاملة، تُعرف عموماً باسم الشخصية الجذابة . وفيما يلى توضيحاً لهذه المكونات .

### أولاً : الشخصية Personality

يمكن فهم الشخصية على أنها الجانب " الداخلي" للجاذبية ؛ ويتضمن هذا الجانب عمليات التفكير والمعتقدات والتجارب التى أدت إلى حصول الشخص على الجاذبية . ويمكن فهم الكاريزما الداخلية على أنها مجموعة من المعتقدات والمواقف التي يتم تعزيزها ودعمها من خلال التجارب المرجعية . ويخطئ بعض الناس في رؤية العالم من منظور أبيض وأسود، حيث يكون الناس إما جذابين أو مروعين . فالكاريزما ليست كشيء يمكن تشغيله أو إيقاف تشغيله. إنما هو مقياس فيمكن أن يكون الناس أكثر أو أقل جاذبية . هذا ينطبق على الجاذبية ككل، ولكن أيضاً على الجاذبية الداخلية كجانب . فبمرور الوقت يمكن للفرد أن يصبح " أكثر " أو "أقل" جاذبية داخلية . يتضمن ذلك التقدم تدريجياً بمرور الوقت فى المجالات الرئيسة للجاذبية الداخلية .

== (٣٧٢) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

## ثانياً : الأفعال Actions

وهي البعد الخارجي للجاذبية، ويتكون من العديد من المظاهر الخارجية المختلفة التي تعمل في وئام لتترك انطباع الجاذبية . وتتضمن الكلمات لغة جسد الشخص، والكلمات التي يتم التحدث بها، والطريقة التي يتم بها نطق الكلمات، والطريقة التي يتصرف بها الشخص، وكذلك خلفية الشخص وسجل تتبعه . وبعض جوانب لغة الجسد التي يظهرها الأشخاص ذوو الجاذبية أكثر من غيرها الموقف، وطريقة الجلوس، وطريقة الوقوف، والإيماءات، والتواصل بالعين، وتعبيرات الوجه، واختيار الملابس . فالسلوك جزء مهم للغاية في البعد الخارجي للجاذبية . وهذا يشمل سلوك الشخص تجاه نفسه، أو تجاه أقرانه، أو أولئك الذين يقودهم، أو سلوكه تجاه الجوانب غير الشخصية في الحياة مثل التنظيم والكفاءة وإدارة الوقت . إنه السجل الحافل للشخص، بالإضافة إلى سلوكه الحالي، مهم أيضاً فيما يتعلق بجاذبيته، ولكنه أقل أهمية مما يعرضه الشخص في الوقت الحاضر . هؤلاء الأشخاص ساحرون بشكل واضح دون أن يكونوا كاريزماتيين بشكل مقنع. كما أنه من الصعب جداً الحفاظ على السلوك الخارجي الجذاب دون الأبعاد الداخلية الداعمة. لذلك، فإن العمل الكاريزمي المستمر طويل المدى يشير عادة إلى البعد الداخلي الجذاب . ومن ثم فترى الباحثة أنه لا يمكن فصل البعد الداخلي للشخص الجذاب عن البعد الخارجي .

## ثالثاً : الكلمات Words

يعد استخدام الشخص للكلمة المنطوقة والمكتوبة أيضاً مساهماً رئيساً في المستوى العام للجاذبية . إن قوة الكلمات الجذابة عندما يكون لها جميع الأبعاد الأربعة في آن واحد - الفكرية والعاطفية والداخلية والخارجية . هذه هي الصيغة للتحدث بشكل جذاب مثل أعظم الخطباء في كل العصور .

## رابعاً : العملية Process.

تتكون عملية الجاذبية من الشخصية والأفعال والكلمات . فتحدث الجاذبية الحقيقية، أو الشخصية الجذابة عندما يكون الشخص قادراً على موازنة شخصيته الجذابة وأفعاله وكلماته . فالمعادلة الكاريزمية التالية توضح ذلك  
شخصية جذابة + أفعال جذابة + كلمات جذابة = عملية الجاذبية . أي تكون لدى الفرد الجاذبية الشخصية .

## ٣ - نظرية الأعمدة الأربعة للجاذبية The Four Pillars of Charisma

لبرونو مارتينز (Martins,2016)

أنشأ مارتينز (Martins,2016) هيكلًا لتنمية الكاريزما يسمى " الأعمدة الأربعة للكاريزما

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

" . وهم القوة الداخلية والإرادة والطاقة والإسقاط . لم يتم اختيار هذه الركائز بشكل عشوائي . بل تم تطويرها على مدار ثمان سنوات من البحث والتجريب مع أكثر من ٢٠٠ فرد يتمتع بجاذبية شخصية، بالإضافة إلى تجربة تقنيات ومفاهيم مختلفة .

### وفيما يلي توضيح لأعمدة الجاذبية الأربعة

#### ١) العمود الأول : القوة الداخلية Inner Power

هدفها هو دمج العقل والجسد والروح في كيان وظيفي وتطوير " صفة روحية " فالمشاعر السلبية والأفكار السلبية توجد جاذبية والتي غالباً ما تبعد الناس عن الفرد بدلاً من تقريبهم له . وتسمى هذه الجاذبية " المغناطيسية الشخصية السلبية " لأنها تنفر الناس . على عكس " المغناطيسية الشخصية الإيجابية " التي تجذب الآخرين . فالشخص الجذاب لا يجب ترك أي عاطفة سيئة دون شفاء . يجب مواجهة الخوف وكذلك المشاعر السلبية الأخرى . هذه الركيزة هي التي يمكنها تطوير ثقة الفرد بنفسه وتأكيد ثقته بنفسه واحترامه لذاته . هذا العمود هو الذي يرفع الطاقة الروحية . إن الهدف من تكامل العقل والجسد والروح هو أن يصبح الشخص أصيلاً مخلصاً لمبادئه الخاصة وبجودة مغناطيسية إيجابية تجذب الآخرين إليه ٢) العمود الثاني : الإرادة

#### Will

الإرادة تدور حول أن يكون الشخص محدداً فيما يريده بنسبة ١٠٠٪ ، وعدم الاستسلام حتى تحقيقه، والقدرة على السيطرة على النفس والتحكم بها .

#### ٣) العمود الثالث : الطاقة Energy

هذا هو الوقود الذي يغذى الجسم والعقل والروح بدون هذا العمود كل شيء ينهار . الجسد المادي ليس هو الجسد الوحيد الذي يمتلكه الإنسان هناك أيضاً العقل . وللتوضيح يمكن تقسيم جسم الطاقة إلى جزأين . أولها هو الهيكل الداخلي للطاقة المسمى " المزودج النشط " . **Active** **Dual** إنها الطاقة الموجودة في أجسادنا المادية . ولديها مراكز للوعي ودوامات للطاقة تسمى القنوات التي تتحرك فيها الطاقة عبر الجسم . الجزء الثاني من جسم الطاقة هو توسيع هذه الطاقة خارج الحدود المادية للجسم بطريقة تتفاعل وتؤثر في العالم . تسمى " الهالة المغناطيسية " **Magnetic Aura** . هذا حقل طاقات على شكل بيضة تقريباً يحيط بالمزودج النشط ، ويمتد على بعد عدة أقدام من الجسم المادي . إنه بمثابة واجهة بين جسم الطاقة للفرد والعالم الخارجي، وتنعكس جميع القوى على سطحه .

#### ٤) العمود الرابع : الإسقاط Projection

هذا الركن يمكننا من فهم ما يقوم الفرد بإسقاطه على العالم الخارجي، وكيفية عرض ما



يريد، وكيف يشعر بما يتوقعه الآخرون . يتعامل هذا العمود الرابع أيضاً مع تحسين حواسه إلى ما هو أبعد مما يمكن أن يتوقعه، بطريقة تتيح للفرد الشعور بكل شيء في حياته بشكل مكثف أكثر من ذي قبل . في عمود الإسقاط يتعلم الفرد كيفية استخدام المصادر السبعة للمغناطيسية الشخصية وهي : النظرة والصوت واللمس والحركة والمساحة الشخصية والوجه والأفكار والمشاعر . هذه هي الأدوات لإبراز الجاذبية الخاصة على العالم الخارجي، وعلى هذا النحو يجب تطويرها إلى أعلى مستوى . فكلما كانت أكثر تطوراً زادت تألق الجاذبية .

فعلى الرغم من أن أشهر الشخصيات الجذابة يميزون أنفسهم بأحد هذه الأعمدة، فمن النادر أن يوجد شخصاً واحداً لديه كل هذه الأعمدة الأربع، فقد يكون لديه قيمة عالية في عمود واحد، إلا أنه يمتلك أيضاً واحداً آخر على الأقل ذو قيمة عالية إلى حد ما . ومع ذلك من الأفضل أن يكون لدى الفرد مستويات متوسطة في جميع الأعمدة الأربع بدلاً من أن يكون ذات قيمة عالية في عمود واحد وقيمة منخفضة في بقية الأعمدة . فالإتساق والتوازن هو المفتاح (Martins, 2016, pp30-36) .

#### مكونات وأبعاد الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

الشخص الجذاب هو من يمتلك شخصية أسرة وملهمة للآخرين وتجبر على الإحترام والمودة وقد أوضح دوبرين (١٩٩٧ ، ص ٢ - ٤) أهم صفات وخصائص الشخصية الجذابة في الآتي

**تقدير الذات :** تسهم الجاذبية الشخصية في تكوين التقييم الذاتي والثقة بالنفس، وذلك لأن الجاذبية الشخصية تقود إلى خبرات إيجابية .

**الزعامة والقيادة :** تساعد الجاذبية على القيام بكل أدوار القيادة التي تسند إلى الشخص ولكن الزعماء لا بد وأن يدعوا جاذبيتهم الشخصية بمهارات أكثر موضوعية وواقعية مثل التخطيط والتنظيم

**استخدام التعبيرات المبهجة :** يضيف الأشخاص الجذابون إلى أحاديثهم شيئاً من الحيوية وذلك باستخدام التعبيرات الجديدة وغير المألوفة التي تعلق بذاكرة المستمعين فيتداولونها ويكررونها بينهم بسعادة وابتهاج .

**البصيرة النافذة :** النظر للأمور ببصيرة نافذة والقدرة على فهم المواقف بطريقة تختلف عن الآخرين، والنظر إلى الأمور من زاوية تختلف عن وجهة النظر العادية من صفات الشخصية الجذابة فالناس ينجذبون للأشخاص الذين يساعدونهم على فهم ما يخفى وراء الأحداث أو بين السطور .

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

**التفكير الابتكاري** : يعد التفكير الابتكاري هو أحد سمات الشخصية الجاذبة . ويعنى عدم تقبل الأوضاع الراهنة على ما هي عليه، بل محاولة إيجاد طرق جديدة ومخارج مبتكرة للوصول للهدف .

**الإيجابية** : فالذين يتمتعون بالجاذبية الشخصية دائماً إيجابيون . حتى في المواقف السلبية يتصرفون بإيجابية ونشاط .

**الصراحة** : يتمتع أصحاب الشخصيات الجاذبة بالصراحة والوضوح، فتتطرق ألسنتهم بما داخل صدورهم مع مراعاة مشاعر الآخرين .

**تقبل النقد** : يساعد رد الفعل الإيجابي تجاه النقد على تكوين روابط طيبة مع من يوجهون النقد البناء .

أما فيما يتعلق بالجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي فتتبع من الخصائص والمهارات التي يتحلى بها الأستاذ الجامعي وهناك عدد من الدراسات التي تناولت هذه الخصائص والمهارات واعتبر البعض منها أن هذه الخصائص هي مصدر الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي .

حيث ذكر هوانج ولين (Huang&lin,4014) أربعة أبعاد تجذب بشدة الطلاب للتعلم والنجاح واعتبروا أن هذه الأبعاد ضرورية لجاذبية الأستاذ الجامعي وهي كالتالي

١ ( أن يكون الأستاذ الجامعي على دراية بأن التدريس يتطلب تداخل أنواع كثيرة من المعرفة المتخصصة .

٢ ( امتلاك الأستاذ الجامعي الصفات الإيجابية مثل الود ، والصبر والحماس كونه قدوة جيدة ينظر إليه الطلاب .

٣ ( امتلاك الأستاذ الجامعي مهارات التدريس الفعالة واختيار أسلوب التدريس المناسب من مجموعة متنوعة من الأدوات التعليمية والتي تتيح للطلاب النفاذ أفضل حول أستاذهم .

٤ ( امتلاك الأستاذ الجامعي حس عال من الفكاهاة كون الطلاب يفضلون الإستماع إلى الأساتذة الذين يدخلون روح الدعابة في المحاضرة .

كما حدد البيوسيفي ( ٢٠١٢ ، ٣٠٩ ) أهم خصائص الأستاذ الجامعي الناجح فيما يلي

أ ( **الخصائص المهنية** : التمكن العلمي، المهارة التدريسية، ودقة التقويم وعدالته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم .

ب ( **الخصائص الإنفعالية** : الاتزان الانفعالي، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، المرونة وعدم الجمود .

ج ( **الخصائص الاجتماعية** : المظهر اللائق، المرح والبشاشة، التعاون، متواضع وصادق

= (٣٧٦) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

وديموقراطي، منتظم في عمله .

كما اهتمت بعض الدراسات بدراسة خصائص الشخصية الجاذبة لدى المعلمين والعاملين في المجال التربوي ومن هذه الدراسات دراسة جولدرينج وآخرون (Goldring & et al, 2015) التي هدفت إلى الكشف عن تقارب تقييم مدرء المدارس والمعلمين وتباعدهم من خصائص الشخصية الكاريزمية لكل منهم . وتكونت العينة من (٣٤٨) معلماً ومعلمة و(٤٤) مديراً ومديرة . وأظهرت النتائج أن أهم الخصائص القيادية لمدير المدرسة كما حددها المعلمون كانت على الترتيب التوجيه والتوعية، والمتابعة الحثيثة للمروسين، والمرونة في التعامل، والدعم المادي والمعنوي، بينما كانت خصائص المعلم الجاذبة كما حددها المدرين على الترتيب : التعاون والمشاركة، والإنضباط ومتابعة الطلبة، والانصياع للأنظمة . ومن جهة أخرى بينت النتائج أن مستوى هذه الخصائص للشخصية الجاذبة كان متوسطاً بشكل إجمالي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً بين تقديرات أفراد الدراسة لخصائص الشخصية الجاذبة تبعاً لمتغيرات العمر والنوع والمؤهل العلمي والتخصص .

وهدفت دراسة بالكوندى وكيلدوف ووهاريسون (Balkundi;Kilduff and Harrison, 2011) إلى الكشف عن خصائص القائد الجذاب وعلاقة ذلك بأداء المرؤسين . وتكونت عينة الدراسة من (٥٦) فرداً من المرؤسين في مؤسسات تربوية واقتصادية واجتماعية مختلفة، وطلب منهم تحديد مدى تأثير خصائص المدير الذي يعملون تحت إشرافه . وقد بينت النتائج أن مستوى تقدير أفراد الدراسة لخصائص القائد الجذاب كان متوسطاً، كما بينت النتائج وجود علاقة جوهرية بين فعالية العاملين وخصائص المدير الجذاب مثل الإنضباط، والمتابعة، وتقبل الرأي، والمرونة في التعامل والمديح والدعم، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق جوهرية في مستوى هذه التقديرات تبعاً لمتغيرات النوع والتخصص والخبرة والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة .

#### دراسات اهتمت بالجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب

الطلاب هم أكثر الأفراد القادرين على الحكم على الأستاذ الجامعي ومدى جاذبيته الشخصية ولذلك اعتمدت عدد من الدراسات على رؤية ووجهة نظر الطلاب في صفات وخصائص الأستاذ الجامعي الذي يتمتع بجاذبية شخصية عالية تجذب الطلاب وتدفعهم لتحقيق النجاح في حياتهم الإنسانية والعلمية حيث يرى باعباد (٢٠١٢ ، ص ٤٤٩) أن اشراك الطلبة في عملية تقويم الأستاذ الجامعي تنطوي على أهمية كبيرة باعتبار الطالب عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، وفي الوقت ذاته تساعد الطلبة على حل كثير من المشكلات التي تعترض سبيل حياتهم .

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة أبو حميدان وسوافد (٢٠٠٨) التي هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعاً لبناء أداة يمكن استخدامها لتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس . ولتحقيق ذلك بنيت استبانة الصفات التي يرغب الطلبة توافرها في عضو هيئة التدريس، وأظهر التحليل العاملي عن وجود ثلاثة عوامل تمحورت حولها الصفات وهي العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقة مع الطلبة . وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة . ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل تعزى إلى كل من النوع والمستوى الدراسي والكلية .

وأيضاً دراسة باعباد (٢٠١٢) والتي هدفت إلى قياس وتقييم طلبة الجامعة (الصورة الشخصية للأستاذ الجامعي) باعتباره العنصر الذي يقوم بدور أساسي في تنفيذ خطط المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها، واكتساب الخبرات المعرفية والعلمية التخصصية مهنيًا وتربويًا، فضلاً عن إكساب الطلاب أنماط التفكير المعرفي إزاء المشكلات ومتطلبات حلها وأظهرت النتائج الإحصائية، الانسجام والتقارب لاستجابات الذكور والإناث لتقييم خاصية الأستاذ الجامعي، التي يمكن أن تعزى لمتغير النوع والتخصص والمستوى العلمي .

ودراسة فلوح (٢٠١٢) والتي هدفت إلى التعرف على مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة . وللوصول إلى تحقيق هذا الهدف استخدم الباحث مقياس التقدير لقياس المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتفويمية لأساتذة الجامعة . طبقت على عينة قوامها (٩٧) طالب وطالبة من جامعة مستغانم . وقد أظهرت النتائج وجود نقص في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتفويمية لدى أساتذة الجامعة حسب وجهة نظر الطلبة

ودراسة هوانج ولين (Huang & Lin, 2014) والتي هدفت إلى اعداد قائمة لتقييم جاذبية الأستاذ الجامعي في الفصول الدراسية الجامعية لمساعدته على تحسين مهارات التدريس لتعزيز تعلم الطلاب، وتحديد أبعاد جاذبية الأستاذ من وجهة نظر الطلاب، وتكونت العينة من (٢٨٣) طالباً وطالبة من أربع جامعات في تايوان . وتم استخدام استبيان تقييم جاذبية الأستاذ الذي يضم أربعة عوامل هي المعرفة، والصفات الشخصية للأستاذ، وأساليب التدريس التي يستخدمها، وروح الدعابة . وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب ينظرون لجاذبية الأستاذ الجامعي على أنها تتكون من روح الدعابة، والمعرفة، ووجود وسائل تعليمية كبيرة، وامتلاك سمات الشخصية الإيجابية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جاذبية الأستاذ

الجامعي ومشاركة الطلبة والارتياح في التعلم . وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى هذه المؤشرات ومتغيرات النوع والتخصص والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة .

ودراسة شوهاى وينشن (Shuhui & Yunchen,2014) والتي هدفت إلى التحقق من صحة نموذج جاذبية الأستاذ التي اقترحها هوانج ولين، ودراسة العلاقة بين مشاركة الطلاب وجاذبية الأستاذ وتكونت العينة من (١٠٧٨) طالباً وطالبة في ست جامعات في تايوان وتوصلت الدراسة إلى أن مقياس جاذبية الأستاذ في الفصل هو أداة صالحة وسيكومترية وموثوق بها في تقييم تصورات الطلاب النوعية حول تدريس الأستاذ الجامعي . إضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين جاذبية الأستاذ الجامعي وارتباطه بالطلاب . ووفقاً لهذه النتيجة فإن جاذبية الأستاذ الجامعي تساعد في تعزيز المشاركة والارتياح في تعلم الطلبة .

ودراسة هاجيرة (٢٠١٧) والتي تناولت موضوع مميزات الأستاذ الجامعي والتي تسهم في تحقيق تحصيل دراسي جيد للطلاب، وهي تلك الصفات والخصائص الواجب توافرها في شخصية الأستاذ، وعلى هذا الأساس اهتمت الباحثة في محاولة البحث عن هذه الصفات من خلال وجهة نظر الطالب الجامعي انطلاقاً من تساؤل مفاده : ماهي الصفات والمميزات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي في رأيك ؟ وقد تم الإعتماد في تحليل نتائج هذا التساؤل على الأسلوب الاحصائي أسلوب التكرارات لتتناسبه مع طبيعة الموضوع، وكانت نتائج الدراسة أن هذه المميزات هي مميزات شخصية ونفسية واجتماعية ومعرفية .

ويتضح من العرض السابق أهمية وجهة نظر طلاب الجامعات في خصائص وصفات ومميزات الأستاذ الجامعي . وذلك لما للطالب الجامعي من أهمية في تقييم الأستاذ والمعلم . إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تستطلع رأي طلاب الدراسات العليا في هذا الشأن بالرغم من أن طالب الدراسات العليا أكثر قرباً واحتكاكاً بالأستاذ الجامعي . فهو يقترب منه انسانياً وعلمياً خلال رحلة دراسته العليا وحتى بعد انتهاء هذه الرحلة فيظل الطالب ممتناً لأستاذه الذي تعلم منه انسانياً وأخلاقياً قبل تعلمه علمياً .

دراسات اهتمت بالجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى .

حاولت بعض الدراسات اكتشاف طبيعة العلاقة بين الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وبعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة كلينزينج والويسيو (Klinzing & Aloisio,2007) والتي أوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين متغيرات الكفاءة الذاتية والإنبساطية والتعبير اللفظي، والتواصل الاجتماعي والضبط الذاتي وعديد من مظاهر الشخصية الجاذبة بينما

## ==عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا،==

وجدت علاقة ضعيفة بين التعبير غير اللفظي والإنطوائية ومظاهر هذه الشخصية . كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى مظاهر الشخصية الجاذبة لدى طلبة الجامعة التي بلغ عددهم (٧٨٤) تبعاً لمتغيرات النوع، والتخصص .

كما هدفت دراسة غنيمه (٢٠١٤) إلى التعرف على العلاقة بين سمات شخصية الأستاذ الجامعي والانتماء الاجتماعي والعنف لدى (٢٧٠) من طلاب الجامعة وإيجاد الفروق في رؤيتهم لتلك السمات طبقاً للنوع والتخصص والفرقة الدراسية . وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمات شخصية الأستاذ الجامعي وكل من الانتماء الاجتماعي والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة . كما أوضحت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً في بعض سمات شخصية الأستاذ الجامعي ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة الدراسية .

و دراسة الجلجان ونحيلي (٢٠١٦) التي هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالتدريس الفعال من وجهة نظر عينة من طلبة التعليم المفتوح بجامعة دمشق حسب متغير التخصص الدراسي (رياض أطفال - محاسبة) وقد تم استخدام مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي اعداد هوانج ولين (Huang & Lin , 2014) ومقياس التدريس الفعال اعداد اللامي وعداى (٢٠١٣) وبلغ عدد أفراد العينة ككل (١٠٠) طالباً وطالبة . وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي والتدريس الفعال لدى أفراد عينة الدراسة . ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة البحث على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغير التخصص الدراسي (رياض أطفال ، محاسبة )، كما أظهرت النتائج أيضاً أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة البحث على مقياس التدريس الفعال تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لصالح تخصص (رياض الأطفال) .

### دراسات اهتمت بالكشف عن مظاهر الشخصية الجاذبة

اهتمت بعض الدراسات بالكشف عن مظاهر الشخصية الجاذبة لدى طلاب الجامعة ومن هذه الدراسات دراسة دوتوبلير (Duttweiler,2009) التي هدفت الكشف عن مظاهر الشخصية الجاذبة لدى عينة من طلاب الجامعة بلغ عددهم (٢٤٦) طالباً وطالبة، وقد بينت نتائجها أن أهم مظاهر الشخصية الجاذبة الشائعة لدى الطلاب هي : الإصغاء، وإدارة الوقت، والتنظيم الشخصي، وتقبل الرأي، وحل المشكلات، والصبر، وكانت هذه التقديرات بمستوى مرتفع . كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مظاهر الشخصية الجاذبة وبعض المتغيرات كالنوع والعمر والتخصص والتخصص وذلك لصالح الطلاب الذكور وكبار السن ومن التخصصات العلمية، وذوى

## التحصيل المرتفع .

ودراسة بركات وأبو على (٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على مظاهر الشخصية الكاريزمية كما يدركها طلاب الجامعة في محافظة طولكرم حيث طبق مقياس الشخصية الكاريزمية على عينة بلغت (٤٧٨) طالباً وطالبة مسجلين في جامعات القدس المفتوحة (فرع طولكرم) والنجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)، وفلسطين التقنية خضوري، وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد الدراسة لمظاهر الشخصية الكاريزمية كانت بمستوى مرتفع، ومن جهة أخرى توصلت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في مستوى استجابات أفراد الدراسة على مظاهر الشخصية الكاريزمية تبعاً لمتغير التخصص لصالح الطلبة من التخصصات الصحية والطبية والعلمية، وعدم وجود فروق في هذا المستوى تبعاً لمتغيري النوع والجامعة والتفاعل بينهما .

**ويلاحظ من خلال المراجعة السريعة للدراسات السابقة الميدانية والنظرية أن هذه الدراسات اختلفت من حيث أهدافها وإجراءاتها ونتائجها، فقد تناقضت في نتائجها من حيث نسب تقديرات الجاذبية الشخصية وتراوحت ما بين المستوى المتوسط والمرتفع . كما تباينت نتائجها فيما يتعلق بالفروق في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً للمتغيرات التي تمت معالجتها . كما يلاحظ أن مجال الجاذبية الشخصية يعد مجالاً خصباً . إذ إن اهتمام الباحثين بهذا النوع من الشخصيات مازال يحتاج إلى مزيد من البحث . وهذا ما دعى الباحثة لدراسة الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على اعتبار ما يحتله من مكانة علمية واجتماعية عالية . وتأثيره الكبير في طلابه نفسياً وعلمياً وذلك من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا على إعتبار أنهم فئة هامة جداً من فئات المجتمع . وهم أكثر قرباً واحتكاكاً به لفترات طويلة من الحياة . ومما سبق يمكن صياغة الفروض التالية**

## فروض البحث

افترضت الباحثة الفروض التالية .

- (١) توجد بنية عاملية تنتظم حولها عبارات مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا
- (٢) ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية .
- (٣) ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة) ، والنوع (ذكور - اناث)، والعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)،

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا, ==

ومحل الإقامة (الريف - الحضر) بنسب متوسطة وفوق المتوسطة .

(٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للجامعة (القاهرة - حلوان).

(٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للمرحلة الدراسية ( دبلومات تمهيدية / ماجستير / دكتوراة )

(٦) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى لنوع الطالب (ذكر / أنثى).

(٧) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للمرحلة العمرية (أصغر من ٣٠ سنة / أكبر من ٣٠ سنة) .

(٨) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى لمحل الإقامة (الريف / الحضر) .

### إجراءات البحث.

#### أولاً : منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي حيث أنها إهتمت بالكشف عن البنية العاملية للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا . والكشف عن الفروق التى تعزى لمتغير الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراة)، ومتغير النوع (ذكور - إناث)، ومتغير العمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)، ومحل الإقامة (الريف - الحضر) وذلك فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية .

#### ثانياً : عينة البحث

إنقسمت عينة البحث إلى قسمين :

(أ) عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

بلغت عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من (٣٧٧) طالب وطالبة من

=(٣٨٢) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١



طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان من المراحل الدراسية (الدبلوم العام والدبلومات التمهيدية المهنية والخاصة - الماجستير - الدكتوراة) ومن الذكور والاناث . ومن الاعمار (أصغر من ٣٠ سنة - وأكبر من ٣٠ سنة) ومن الريف والحضر. قد استخدمت هذه العينة في حساب صدق وثبات مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي .

#### ب) عينة البحث الأساسية

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٦٠) من طلاب الدراسات التربوية العليا موزعين كالاتي (١٢٥) طالب وطالبة من جامعة القاهرة و١٣٥ من جامعة حلوان)، و(١١٥) طالب وطالبة من الدبلومات التمهيدية، و١٠٤ من مرحلة الماجستير و٤١ من الدكتوراة)، (٤٦) طالب من الذكور، و٢١٤ طالبة من الاناث) . و(٣٤) من الريف، ٢٢٦ طالب طالبة من الحضر) . و(٤٦) ا طالب وطالبة ممن هم أصغر من ٣٠ سنة و١١٤ طالب وطالبة ممن هم أكبر من ٣٠ سنة) . وقد تخيرت الباحثة هذه الأعمار تحديداً وذلك لحرص بعض طلاب على إكمال دراساتهم العليا مباشرة بعد الإنتهاء من دراستهم الجامعية الأولى خلال فترة العشرينات من العمر بدعوى أن قدرتهم على التركيز والاستيعاب والإعتياد على الدراسة لديهم أفضل في هذه الأعمار . والبعض الآخر يفضل إكمال دراستهم العليا بعد سن الثلاثون حيث يكون تم التحاقهم بمجالات العمل والاستقرار الأسرى وتكون قدرتهم على إكمال دراساتهم العليا أفضل ومترغون بشكل أفضل للدراسة .

#### ثالثاً : أدوات البحث

قامت الباحثة باعداد مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي واستخدامه في البحث الحالي وفيما يلي وصف تفصيلي للمقياس .

مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدرنها طلاب الدراسات العليا ( اعداد الباحثة )

خطوات ومبررات إعداد المقياس

مرت عملية الإعداد بمجموعة من المراحل حتى وصل المقياس الى صورت النهائية وهي

\* أطلعت الباحثة - في حدود ما توفر لها - على التراث الفلسفي والسيكولوجي والذي اهتم بموضوع الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وما يتضمنه من مفاهيم وأبعاد والتعريفات النظرية والجوانب والمجالات المختلفة، وذلك للوصول إلى مفهوم الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي الذي تتبناه في البحث الحالي .

\* كما تم الإطلاع على العديد من المقاييس التي هدفت لقياس الجاذبية الشخصية بأبعادها وجوانبها المختلفة؛ كذلك أطلعت على ما توافر لها من دراسات سابقة أجريت حول الجاذبية

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

الشخصية التي قام الباحثون فيها باستخدام أو إعداد مقاييس الجاذبية الشخصية تتناسب مع أهداف دراستهم وتركز على جوانب معينة من الجاذبية الشخصية مثل مقياس الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها الطلاب اعداد أبو حميدان وسواقد (٢٠٠٨) ، وإستبانة الجاذبية السيكولوجية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة كلية التربية جامعة عدن اعداد باعباد (٢٠١٢)، ومقياس سمات شخصية الأستاذ الجامعي اعداد غنيمة (٢٠١٤) ، وأخيراً مقياس هوانج ولين للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي (Huang & Line, 2014) . وغيرها من المقاييس وقد لاحظت الباحثة عدم مناسبتها لطبيعة البحث، وأهدافه أو لطبيعة العينة أو قلة عدد عباراتها، وعدم تغطيتها للمحتوى السلوكي الخاص بالمتغيرات، أو تطبيقها على مجتمعات أخرى عربية أو أجنبية، وعدم مناسبتها لطبيعة وثقافة المجتمع المصري أو كثرة بدائل الاختيار التي تصيب المفحوص بثنتت الانتباه ولذلك أثارَت الباحثة بناء مقياس يناسب طبيعة البحث وأهدافه وعينته ومجتمعه .

\* وقد قامت الباحثة بإجراء استبيان مفتوح على عينة قوامها (٤٠) طالباً وطالبة من طلاب من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان أثناء فترة إعداد المقياس حيث طلب منهم الإجابة عن أسئلة مفتوحة وهي :

- ما الذي يخطر ببالك عند سماع كلمة الجاذبية الشخصية ؟

- ما هي خصائص الأستاذ الجامعي الذي يتحلى بشخصية جذابة من وجهة نظرك ؟

وهكذا فقد أستفادت الباحثة من استجابات الطلاب والطالبات بالإضافة إلى مناقشة كثير من الاستجابات معهم مما زاد من فهمها وإدراكها لطبيعة الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي، وقد أستفادت أيضاً من استجاباتهم في إعداد المقياس، وقد تم تحديد الأبعاد الفرعية للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي بما يتلاءم مع أهداف البحث وطبيعة العينة، ووضع التعريفات الإجرائية للأبعاد الفرعية بحيث تمكن من قياسها بصورة إجرائية، وكانت العبارات في صورة مفردات، وقد بلغ عدد مفردات المقياس في صورته الأولى (٩٦) وزعت على الأبعاد، حيث بلغ عدد مفردات البعد الأول (التمكن العلمي والثقافي ١٥ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الثاني (الثقة بالنفس ١٤ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الثالث (التواضع ١٣ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الرابع (التواصل الإنساني ١٤ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الخامس (التفأول والطاقة الإيجابية ١٥ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد السادس (الاتزان الانفعالي ١٢ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد السابع (حسن المظهر ١٣ مفردة) وروعى أن تكون العبارات واضحة ومحددة بعيدة عن الغموض .

== (٣٨٤) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

\* تم عرض المقياس فى صورته الأولى على سبعة محكمين<sup>٥</sup> من المتخصصين فى مجال القياس النفسى والصحة النفسية وذلك لإبداء الرأى حول مدى ارتباط كل موقف بالبعد الفرعى المدرجة ضمنه وفقاً للتعريف الإجرائى له ، على مقياس ثلاثى (مرتبط تماماً ، مرتبط إلى حد ما ، غير مرتبط تماماً)، وإدخال التعديلات اللازمة على المواقف التى تتطلب ذلك واقتراح ما يمكن إضافته من مواقف لكل بعد من الأبعاد الفرعية .

وقد أسفرت عملية التحكيم عن حذف بعض المفردات لتشابهها مع مفردات أخرى أو لعدم انتمائها للبعد المدرجة ضمنه أو لتداخلها مع أبعاد أخرى أو لغموض معناها، كما عدلت بعض المفردات لعدم وضوح أو سلامة الصياغة، واقتراح المحكمون إضافة مفردات جديدة، وبناء عليه تم استبعاد عبارات وإضافة عبارات كما عدلت بعض العبارات، وبذلك أصبح عدد مفردات مقياس الجاذبية الشخصية للاستاذ الجامعى ككل (٧١ مفردة)، حيث بلغ عدد مفردات البعد الأول (التمكن العلمى والثقافى ١ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الثانى (الثقة بالنفس ١ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الثالث (التواضع ١٠ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الرابع (التواصل الإنسانى ١ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد الخامس (التفاؤل والطاقة الإيجابية ١ مفردة) وبلغ عدد مفردات البعد السادس (الإتزان الإنفعالى ٨ مفردات) وبلغ عدد مفردات البعد السابع (حسن المظهر ٩ مفردات) وذلك بعد تعديلات المحكمين .

\* وقد تم صياغة التعليمات الملانة للمقياس . وعلى المفحوص الاختيار من بين ثلاثة بدائل (أوافق ، أوافق أحياناً ، لا أوافق) . ويحصل المفحوص على ثلاث درجات عند اختياره أوافق ودرجتان عند اختياره أوافق أحياناً، ودرجة واحدة فقط عند اختياره لا أوافق وتعكس الدرجات فى العبارات السلبية على النحو التالى : ( ١ ، ٢ ، ٣ ) بحيث يتيح للمفحوص التعبير عن رأيه بدون أن يؤدى زيادة عدد البدائل عن ذلك الى تشتت المفحوص .

الخصائص السيكومترية لمقياس الجاذبية الشخصية لأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا .

#### أولاً: الصدق

وقد استخدمت الباحثة عدة طرق للتحقق من صدق المقياس كما هو موضع كالاتى :

<sup>٥</sup> تتوجه الباحثة بخالص الشكر والتقدير للسادة المحكمين للمقياس الخاصة بالبحث وهم كالتالى  
أ.د/سلوى محمد عبد الباقي .  
أ.د/سهير محمود أمين .  
م.د/ لميس منصور .  
م.د/ نهى عبد الرحمن أبو الفتوح .  
م.د/ فاطمة الزهراء عبد الباسط .  
م.د/ فاطمة الزهراء محمد المصرى .

## عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، =

### أ ( الصدق الظاهري

عرض المقياس في صورته الأولية على سبعة من المتخصصين في القياس النفسي والصحة النفسية لإبداء الرأي حول مدى ارتباط المفردات بالبعد الفرعي الذي تقيسه وفقاً للتعريف الإجرائي له، على مدرج ثلاثي (مرتبط تماماً ، مرتبط إلى حد ما ، غير مرتبط تماماً) وإدخال التعديلات اللازمة على العبارات التي تتطلب ذلك واقتراح ما يمكن إضافته من عبارات لكل بعد من الأبعاد الفرعية وقد أسفر هذا الإجراء عن استبعاد بعض العبارات وتعديل صياغة البعض الآخر كما تم إضافة بعض العبارات التي اقترحها السادة المحكمون، وقد استبقيت العبارات التي أبرزت عملية التحكيم صلاحيتها وانفق عليها .

### ب ( صدق التحليل العاملي : Factor Analysis Validity

قامت الباحثة بالتحقق من تماسك المقياس ( من خلال حساب الارتباط بين المفردات والمقياس ككل) كخطوة استباقية قبل إجراء التحليل العاملي للتأكد من ارتباط جميع المفردات بالمقياس ككل، وقد ثبت عدم ارتباط المفردات رقم (٣٠-٣٧-٤٠-٤٣-٤٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٢) بالدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية حيث لم تكن معاملات الارتباط دالة إحصائياً لذلك تم حذفها من المقياس قبل إجراء التحليل العاملي .

ثم أجرت الباحثة أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية Principle Component ، على عينة قوامها (٣٧٧) طالب وطالبة من طلاب الدراسات العليا، حيث تم التحقق من مدى كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي للمقياس من خلال اختبار كفاية العينة ل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) حيث بلغت قيمته (٨٦٥) ، وهي قيمة أكبر من (٠,٥) مما يدل على مدى كفاية العينة، وقد تم الإبقاء على العوامل التي تزيد جذورها الكامنة على الواحد الصحيح والتي تتضمن ثلاثة تشعبات إحصائياً على الأقل، و تم استخدام طريقة الفاريماكس Varimax للتدوير المتعامد للمصفوفات الارتباطية لفقرات المحاور الخاصة لمقياس الجاذبية الشخصية للوصول إلى صورة مقبولة للمقياس يمكن تفسير العوامل وفقاً لها، كما استخدم محك جيلفورد الذي يعتبر محك التشعب الجوهرى للعبارة على العامل الذي يعتبر دالاً إحصائياً وهو (+٠,٣ ، -٠,٣) أو أكثر، وبناءً على هذا المحك تم استبعاد المفردات التي يقل تشعبها عن (٠,٣) وعددها (٧ مفردات) هي المفردات رقم (٦ ، ٣١ ، ٣ ، ١٠ ، ٢١ ، ٥٤) ومن ثم أصبح المقياس يتكون من (٥٥) مفردة .

وأسفر التحليل العاملي عن تشعب عباراته عن أربعة عوامل جوهرية، وقد بلغت نسبة التباين العاملي الكلي ٣٣,٥٦٩ % وسيرد ذكر التحليل العاملي بالتفصيل في نتائج الفرض الأول .

### ج ( الصدق المرتبط بالمحك :

قامت الباحثة بحساب الصدق المرتبط بالمحك (التلازمي) بعد حذف المفردات التي حذفها التحليل العاملى من خلال تطبيق مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا (إعداد : الباحثة) والمستخدم فى البحث الحالى، ومقياس الخصائص السيكلوجية للأستاذ الجامعى من وجهة نظر الطلاب (إعداد : باعداد ، ٢٠١٢) على نفس العينة (١١٧) طالبة وطالبة من طلاب الدراسات التربوية العليا، وفى نفس الوقت، وتم حساب معامل الارتباط الخطى لبيرسون بين المقياسين، وبلغت قيمته (٠.٤٩١ ، \*\*) وهى قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على صدق المقياس .

د) **صدق المجموعات المضادة<sup>٦</sup> (الطرفية)** : تقوم هذه الطريقة على حساب دلالة الفروق بين متوسطى درجات مجموعتين متطرفتين من الأفراد فى الاختبار، إحداهما أخذت تقديراً مرتفعاً فى مقياس المحك، والأخرى أخذت تقديراً منخفضاً فى مقياس المحك، فإذا ثبت أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين متوسطى درجات هاتين المجموعتين فى الاختبار، كان ذلك دليلاً على صدق الاختبار (خطاب، ٢٠٠٤، ص ٣٣٧) وفى ضوء هذا اعتبرت الباحثة مقياس الخصائص السيكلوجية للأستاذ الجامعى من وجهة نظر الطلاب (إعداد : باعداد ، ٢٠١٢) محكاً خارجياً، حيث تم ترتيب الأفراد فى مقياس الجاذبية الشخصية المستخدم فى البحث الحالى تبعاً لدرجاتهم على المحك، وتم تكوين مجموعتين متطرفتين على مقياس المحك (أعلى ٢٧ % من العينة ، وأدنى ٢٧ % من العينة)، وتم حساب الفروق بين متوسطى درجات المجموعتين كما هو موضح بالجدول التالى

### جدول (١)

نتائج اختبار ت لدلالة الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين ( الأعلى أداء والأدنى أداء )

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الجاذبية الشخصية	أدنى أداء	٣١	١٥٠.٨٥	٧.٠٣٧	٦٠	٤.٨٥٣	٠.٠١
	أعلى أداء	٣١	١٣٧.٦٩	١٣.٠٦٩			

قيمة ت الجدولية ٦٦ ، ٢ ( عند مستوى دلالة ٠.٠١ ) ، قيمة ت الجدولية ٢.٠٠

( عند مستوى دلالة ٠.٠٥ )

يتضح من الجدول رقم (١) وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعتى أعلى وأدنى الأداء ، مما يشير إلى تمتع مقياس الجاذبية الشخصية المستخدم فى البحث الحالى بالصدق .

<sup>6</sup> Contrasted groups Validity

==عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا، العنبر==

ثانياً: ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتان هما طريقة التجزئة النصفية، والفا كرونباخ، وفيما يلي توضيح كلاً منهما

أ) طريقة التجزئة النصفية **half- Split**

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٧٧ طالب وطالبة)، ثم تم حساب معامل الارتباط (معامل ثبات التجزئة النصفية) بين نصفي الاختبار باستخدام معادلتى جوتمان الذى بلغت قيمته (٠,٨١٢)، ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون (٠,٨١٦)، وهى معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار .

ب) طريقة الفا كرونباخ **Cronbach Alpha**

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٧٧ طالب وطالبة) ثم تم حساب معامل ألفا للمقياس ككل وبلغت قيمته (٠,٨٨٥)، وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار .

ثالثاً : الاتساق الداخلى : تم التحقق من الاتساق الداخلى لمقياس الجاذبية الشخصية على عينة قوامها (٣٧٧ طالب وطالبة)، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذى تنتمى إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين العوامل وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) كما هو موضح بالجدول الآتية :

أ : حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للعامل

العامل الأول : التمكن العلمى والثقافى

جدول (٢) معاملات الارتباط بين مفردات العامل الأول والدرجة الكلية لهذا العامل

رقم المفردة <sup>٧</sup>	معامل الارتباط بالعامل	رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل
٢	**٠,٤١٦	٣٢	**٠,٦٧٧
٧	**٠,٥٥٩	٣٣	**٠,٤٢٨
١٥	**٠,٤٨٩	٤٢	**٠,٦١٤
١٨	**٠,٥٨٩	٤٧	**٠,٥٦١
٢٢	**٠,٥٤٤	٥٢	**٠,٤١٨
٢٥	**٠,٦١٠	٦٦	**٠,٦٣٣
٢٧	**٠,٦٠٤	٦٨	**٠,٥٦٧
٢٨	**٠,٦٠٨	٧١	**٠,٣٤٣
٢٩	**٠,٦١٠		

\*\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط دالة عن ٠,٠١

العامل الثاني : التواصل الفعال

جدول (٣) معاملات الارتباط بين مفردات العامل الثاني والدرجة الكلية لهذا العامل

رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل	رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل
٤	**٠,٤١٤	١٩	**٠,٥٧٣
٥	**٠,٤٤٥	٢٣	**٠,٥٨٤
٨	**٠,٥٧٧	٢٤	**٠,٤٦٢
٩	**٠,٤٥٥	٢٦	**٠,٥٦٣
١٠	**٠,٥٠١	٣٤	**٠,٦٩٥
١١	**٠,٥٦٤	٣٥	**٠,٥٤٧
١٢	**٠,٥١٨	٣٦	**٠,٥٨١
١٣	**٠,٤٨٤	٣٨	**٠,٤٥٢
١٤	**٠,٥١١	٤٦	**٠,٥٢٥
١٦	**٠,٤٩٣	٤٩	**٠,٥٨٤
١٧	**٠,٥٤١		

\*\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط دالة عن ٠,٠١

العامل الثالث : الصبر والتروي

<sup>٧</sup> أرقام المفردات التي وردت بجدول الاتساق الداخلي هي نفسها التي وردت بصورة المقياس التي تم

استخدامه للتحقق من الخصائص السيكومترية

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا, ==

جدول (٤) معاملات الارتباط بين مفردات العامل الثالث والدرجة الكلية لهذا العامل

رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل	رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل
٤١	**٠,٥٩٨	٦٤	**٠,٦٥٨
٥١	**٠,٦٩٢	٦٥	**٠,٦٨٤
٥٦	**٠,٥٠٤	٧٠	**٠,٦٩٧
٥٧	**٠,٢٨٦		

\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠٥      \*\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن جميع معاملات الارتباط دالة عن ٠,٠١  
العامل الرابع : الطاقة الإيجابية

جدول (٥) معاملات الارتباط بين مفردات العامل الرابع والدرجة الكلية لهذا العامل

رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل	رقم المفردة	معامل الارتباط بالعامل
٣٩	**٠,٦٠٨	٥٥	**٠,٦٦١
٤٤	**٠,٤٥١	٥٨	**٠,١٥٧
٤٥	**٠,٥٣٢	٦٣	**٠,٥١٣
٥٠	**٠,٦٣٧	٦٧	**٠,٥١٤
٥٣	**٠,٦٣٥	٦٩	**٠,٦٥٩

\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠٥      \*\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٥) أن جميع معاملات الارتباط دالة عن ٠,٠١  
ب : حساب معاملات الارتباطات بين العوامل والدرجة الكلية للمقياس

جدول (٦) معاملات الارتباطات بين العوامل والدرجة الكلية للمقياس

العوامل	الدرجة الكلية للمقياس
التمكن العلمي والثقافي	**٠,٨٦٥
التواصل الفعال	**٠,٨١٣
الصبر والتروى	**٠,٣٤٩
الطاقة الإيجابية	**٠,٨١٣

\* : مستوى الدلالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٦) أن جميع معاملات الارتباط دالة عن ٠,٠١

يتضح من الجداول (٢-٣-٤-٥-٦) أن معاملات الارتباطات بين مفردات كل عامل والدرجة الكلية للعامل دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ومعاملات الارتباط بين درجة كل عامل والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يشير إلى ترابط وتماسك مفردات المقياس وعوامله مما يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي .

وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس قامت الباحثة بحذف المفردات التي لم تثبت

(٣٩٠)= المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١



صدقها أو ثباتها مما ترتب على ذلك إعادة ترقيم المفردات، وفيما يلي توضيح للصورة النهائية للمقياس.

### الصورة النهائية لمقياس الجاذبية الشخصية وكيفية تصحيح المقياس

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٤ عوامل) تشتمل على (٥٥ مفردة) تهدف إلى قياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا، ويتعين على المفحوص داخل المقياس أن يختار إجابة واحدة لكل مفردة من المفردات، على متصل ثلاثي (أوافق ، أوافق أحياناً ، لا أوافق) ويحصل المفحوص على الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) في المفردات الإيجابية . وتعكس الدرجات (١ ، ٢ ، ٣) في المفردات السالبة . وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٥٥ : ١٦٥)، حيث تشير الدرجة من (١٥٤ : ١٦٥) إلى الجاذبية الشخصية المرتفعة ، وتشير الدرجة (١٤٢ : ١٥٣) إلى الجاذبية الشخصية المتوسطة، وتشير الدرجة (٥٥ : ١٤١) إلى الجاذبية الشخصية المنخفضة، يوضح الجدول التالي أرقام مفردات كل عامل من العوامل كما وردت بالصورة النهائية للمقياس حيث تشير \* إلى العبارات السالبة .

### جدول (٧)

مفردات المقياس موزعة على العوامل الخمسة لمقياس الجاذبية الشخصية ( الصورة

### النهائية)

عدد المفردات	أرقام المفردات	عوامل المقياس
١٧	١-٥-٩-١٣-١٧-٢١-٢٥-٢٩-٣٢-٣٥-٣٨-٤٠-٤٢-٤٤ ٤٦-٤٨-٥٠ .	التمكن العلمي والثقافي
٢١	٢-٦-١٠-١٤-١٨-٢٢-٢٦-٣٠-٣٣-٣٦-٣٩-٤١-٤٣- ٤٥-٤٧-٤٩-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥ .	التواصل الفعال
٧	*٣- *٧- *١١- *١٥- *١٩- *٢٣- *٢٧ .	الصبر والتروى
١٠	٤-٨-١٢-١٦-٢٠-٢٤- *٢٨- *٣١- *٣٤- *٣٧ .	الطاقة الإيجابية

### نتائج البحث ومناقشتها

#### نتيجة الفرض الأول ومناقشتها .

وينص الفرض الأول على أنه " توجد بنية عاملية تنظم حولها عبارات مقياس الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا " وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة صدق التحليل العاملي . حيث قامت الباحثة بالتحقق من تماسك المقياس (من خلال حساب الارتباط بين المفردات والمقياس ككل) كخطوة استباقية قبل إجراء التحليل العاملي

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

للتأكد من ارتباط جميع المفردات بالمقياس ككل، وقد ثبت عدم ارتباط المفردات رقم (٣٠-٣٧-٤٠-٤٣-٤٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٢) بالدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية حيث لم تكن

معاملات الارتباط دالة إحصائياً لذلك تم حذفهم من المقياس قبل إجراء التحليل العاملي .

ثم أجرت الباحثة أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية Principle Component ، على عينة قوامها (٣٧٧) طالب وطالبة من طلاب الدراسات العليا ، حيث تم التحقق من مدى كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي للمقياس من خلال اختبار كفاية العينة ل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) حيث بلغت قيمته (٠,٨٦٥) وهي قيمة أكبر من (٠,٥) مما يدل على مدى كفاية العينة، وقد تم الإبقاء على العوامل التي تزيد جذورها الكامنة على الواحد الصحيح والتي تتضمن ثلاثة تشبعات إحصائياً على الأقل، و تم استخدام طريقة الفاريماكس Varimax للتدوير المتعامد للمصفوفات الارتباطية لفترات المحاور الخاصة لمقياس الجاذبية الشخصية للوصول إلى صورة مقبولة للمقياس يمكن تفسير العوامل وفقاً لها، كما استخدم محك جيلفورد الذي يعتبر محك التشبع الجوهرى للعبارة على العامل الذي يعتبر دالاً إحصائياً وهو (+٠,٣ ، -٠,٣) أو أكثر، وبناءً على هذا المحك تم استبعاد المفردات التي يقل تشبعها عن (٠,٣) وعددها (٧ مفردات) هي المفردات رقم (٦ ، ٣١ ، ٣٠ ، ١ ، ٢٠ ، ٥٤ ، ٢١) ومن ثم أصبح المقياس يتكون من (٥٥) مفردة .

وأُسفر التحليل العاملي عن تشبع عباراته عن أربعة عوامل جوهرية، وقد بلغت نسبة التباين العاملي الكلي ٣٣,٥٦٩ % وتوضح الجداول التالية (٨ - ٩ - ١٠ - ١١) تشبعات المفردات على كل عامل من العوامل مرتبة تنازلياً (من التشبع الأعلى إلى الأدنى)

### العامل الأول : التمکن العلمی والثقافی

استحوذ هذا العامل على (١٠,٤١٥%) من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (٦,٤٥٧) وقد تشبعت عليه جوهرياً ١٧ مفردة تراوحت قيم تشبعاتها ما بين ٠,٦٣٨ ، ٠,٣٠٦ وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٨) .

جدول (٨) معاملات تشبع مفردات العامل الأول (التمكن العلمى والثقافى) .

معامل التشبع	المفردة	رقم المفردة <sup>٨</sup>
٠,٦٣٨	يحدث لى حالة من الإبهار من ثقافة وعلم بعض أساتذتى .	٣٢
٠,٦٠٣	استمد ثقتى بنفسى من ثقة أساتذتى فى أنفسهم .	٤٢
٠,٥٩٦	يساعدنى بعض الأساتذة أن أرتقى فى طريقة حوارى ومظهرى .	٦٦
٠,٥٩٣	أتعلم الرقى من طريقة مخاطبة بعض أساتذتنا لنا .	٢٧
٠,٥٧٠	أفضل الأستاذ الجامعى الذى يعبر عن نفسه بثقة .	٢٩
٠,٥٦٩	يملك بعض أساتذتى قدرة غير عادية على توصيل المعلومات لنا .	٢٨
٠,٥٤٣	احترم الأساتذة المعترزين بأنفسهم .	٤٧
٠,٥٣٨	ينعم بعض أساتذتى بحضور طاع وفعالية ايجابية .	٢٥
٠,٥٢٥	يحرص بعض أساتذتنا على أن ننظر للحياة نظرة ايجابية .	١٨
٠,٥٠٠	أرى أن الأستاذ الجامعى قدوة فى كل شئ .	٧
٠,٤٩٢	سر نجاح الأستاذ الجامعى ثقته بنفسه .	١٥
٠,٤٧٧	أعجب بالأستاذ الذى يتحدث عن قدرته على مواجهة التحديات التى قابلته .	٦٨
٠,٤٦٨	أحب الأستاذ الذى يقدم لنا سيرته الذاتية وملخص عن إنجازاته العلمية .	٢٢
٠,٣٩١	اشعر بمتعة حقيقية عند إعطاء أساتذتى دلائل علمية على أرائهم العلمية .	٢
٠,٣٧٢	أفضل الأستاذ الجامعى الذى يرشدنا الى استخدام مراجع علمية .	٥٢
٠,٣٢٩	أحب فى الأستاذ التحديد الدقيق للمهام التى ينبغى أن نقوم بها .	٣٣
٠,٣٠٦	استمتع بالمحاضر الذى يعتمد على عناصر التشويق (الأسئلة ، الاستنتاج ، العصف الذهنى) .	٧١
٦,٤٥٧	الجذر الكامن	
%١٠,٤١٥	النسبة المئوية للتباين	

ومن خلال فحص مفردات هذا العامل يتضح أن مضمونها يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعى على امتلاك قدر كبير من العلم والثقافة فى شتى الموضوعات والتخصص الأكاديمى الدقيق واتقانه للقيام بمهامه التدريسية . وإحداث نوع من المتعة والإستمتاع لدى الطلاب عند تبسيط المعلومات وربطها بالواقع الحياتى ؛ الأمر الذى ينعكس على ثقته بنفسه وقدرته على تحديد أهدافه ومعرفة كيفية تحقيقها وأدواره نحو طلابه ويتمثل ذلك فى قدرته على تأكيد ذاته والإعتزاز بها وبعلمه وإعطاء البراهين والدلائل العلمية على أرائه العلمية .

٤ أرقام المفردات التى وردت بجداول التحليل العاملى هى نفسها التى وردت بصورة المقياس التى تم<sup>8</sup> استخدامه للتحقق من الخصائص السيكومترية .

## عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، =

### العامل الثاني : التواصل الفعال

استحوذ هذا العامل على (١٠,٢٧٢%) من التباين العاملى الكلى (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (٦,٣٦٨) وقد تشبعت عليه جوهريا ٢١ مفردات تراوحت قيم تشبعاتها ما بين ٠,٥٨٩ ، ٠,٣٢١ وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٩) .

### جدول (٩) معاملات تشبوع مفردات العامل الثانى (التواصل الفعال)

رقم المفردة	المفردة	معامل التشبوع
١٩	أفضل الأستاذ الجامعي الذى يتمتع بالثبات الانفعالي فى المواقف التى تتطلب ذلك .	٠,٥٨٩
٣٤	يترك أثر ايجابى فى نفسى الأستاذ المتواضع مع طلابه .	٠,٥٨٧
٨	أفضل الأستاذ الذى يحدد أهداف المقرر العلمى وينجح فى تحقيقها .	٠,٥٨٠
٢٣	تواضع أساتذتى يزيد من احترامى لهم .	٠,٥٦٢
١٧	أرى أن الأستاذ الناجح هو من يظهر حبه وتقديره لطلابه .	٠,٥٥٦
٢٦	أقدر الأستاذ الذى ينتبه جيدا لما يقوله ويفعله .	٠,٥٣٧
١٠	يثير اعجابى الأستاذ الجامعي الذى يهتم بطلابه علمياً ونفسياً .	٠,٥١٢
٣٥	احترم الأستاذ الذى يوزع اهتمامه على جميع طلابه .	٠,٥١١
١٤	أفضل الأساتذة الذين يربطون الواقع الحياتى بالعلم .	٠,٤٩٢
٤	أرى أن من أهم ما يميز الأستاذ الجامعي قدرته على التواصل الفعال مع طلابه .	٠,٤٨٧
١١	اشعر بطاقة ايجابية كبيرة عندما احضر محاضرات أساتذتها متفائلون .	٠,٤٧٨
٣٦	أكون سعيداً عندما يشجعنى اساتذتى على خوض التجارب الجديدة فى الحياة بجرأة وتفاؤل	٠,٤٦٦
١٢	الأستاذ الجامعي الحق هو من يستطيع احتواء طلابه .	٠,٤٤٧
٢٤	اشعر بحالة تقدير كبيرة مع اساتذتى الذين يقدرن ظروف حياتنا .	٠,٤٣٧
٩	أقدر الأستاذ الذى يسمع آراء طلابه باهتمام .	٠,٤٢٣
١٦	بالرغم من المكنانة التى يحتلها الأستاذ الجامعي إلا أن أهم سمة فيه هى التواضع .	٠,٤١٩
٤٩	يسعدنى حفظ بعض أساتذتى لأسامنا .	٠,٤٠٧
٤٦	أفضل الأساتذة الذين يملكون مهارات تدريسية فعالة .	٠,٤٠٥
٥	الأستاذ الجامعي ينبغى أن يكون متفائل لتكون نحن كذلك .	٠,٣٩٨
١٣	أتعلم بشكل غير مباشر من المظهر اللائق وتصرفات أساتذتى .	٠,٣٤٨
٣٨	سأكون متواضع مع طلابى كما كان أساتذتى معى .	٠,٣٢١
الجذر الكامن		٦,٣٦٨
النسبة المئوية للتباين		١٠,٢٧٢%

ومن خلال فحص مفردات هذا العامل يتضح أن مضمونها يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي على التواصل والاتصال المؤثر والفعال مع طلابه من خلال الإحساس بهم والتعاطف معهم والمعاملة الحسنة لهم وتمتعهم بالمرونة وعدم التصلب والتعصب لآرائه والإحترام والتقدير لأشخاصهم وتمتعهم بالحس الفكاهى والبشاشة فى الوجه وهو الذى يمتلك المقدرة للتواضع

(٣٩٤) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

وإظهار البساطة والتفاني في تصرفاته وسلوكه مع طلابه بالرغم من امتلاكه لمكانة علمية واجتماعية مرتفعة

#### العامل الثالث : الصبر والتروى .

استحوذ هذا العامل على (٦,٦٩٨%) من التباين العاملى الكلى (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (٤,١٥٣) وقد تشبعت عليه جوهريا ٧ مفردات تراوحت قيم تشبعاتها ما بين ٠,٨٠٨ ، ٠,٦١٨ وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٠) .

#### جدول (١٠)

#### معاملات تشبع مفردات العامل الثالث (الصبر والتروى) .

رقم المفردة	المفردة	معامل التشبع
٥٦	يحق للأستاذ الجامعى التلطف بما يشاء من ألفاظ فليس عليه رقيب .	٠,٨٠٨-
٦٤	الأستاذ القوى هو الذى يفرض رأيه على طلابه دون نقاش .	٠,٧٦٤
٥٧	أفضل الأساتذة الفقراء علمياً وثقافياً لأنهم يضعون لنا امتحانات سهلة .	٠,٧٣٦-
٤١	لا أشعر بأى فائدة من حضور المحاضرات .	٠,٦٧٨
٥١	يعجبني الأستاذ الجامعى القاسى لأنه يعلم الإنضباط .	٠,٦٦٦
٧٠	أرى أن الاستاذ الذى يرى الواقع مظلماً هو الأستاذ الواقعى .	٠,٦٥٦
٦٥	ليس من الضرورى أن يهتم الأساتذة برويتنا للحياة .	٠,٦١٨
الجذر الكامن		٤,١٥٣
النسبة المئوية للتباين		%٦,٦٩٨

ومن خلال فحص مفردات هذا العامل يتضح أن مضمونها يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعى على الاتزان فى التصرفات والألفاظ ، والتحكم الجيد فى انفعالات الغضب ، وتحليه بالصبر والتروى وعدم الإنفعال والقسوة والمرونة فى التفكير وسعة الصدر والأفق ورؤية الجوانب الإيجابية فى الحياة ، وتصديرها لطلابها والاهتمام برؤية طلابه للحياة وحصولهم على الفائدة من حضور محاضراته .

#### العامل الرابع : الطاقة الإيجابية

استحوذ هذا العامل على (٦,١٨٥%) من التباين العاملى الكلى (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (٣,٨٣٥) وقد تشبعت عليه جوهريا ١٠ مفردة تراوحت قيم تشبعاتها ما بين ٠,٥٩٥ ، ٠,٣٠٦ وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١١) .

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، =

جدول (١١) معاملات تشبع مفردات العامل الرابع (الطاقة الإيجابية) .

رقم المفردة	المفردة	معامل التشبع
٣٩	متعة الدخول في تجارب دراسية جديدة تكتمل بتشجيع أساتذتنا .	٠,٥٩٥
٦٩	يعجبني الأستاذ الذي يمنحنا شعوراً بالحب لنا .	٠,٥٦٣
٦٧	استمتع بمحاضرة الأستاذ الذي يعطي أمثلة حياتية كثيرة لتبسيط المعلومة .	٠,٥٤٣
٥٠	أجد نفسي في قمة الطاقة والنشاط عندما أذهب الى المحاضرات التي يشع فيها الأستاذ طاقة إيجابية .	٠,٤٩٧
٦٣	أقدر الأستاذ الذي يشجع طلابه على نقد آرائه .	٠,٤٦٢
٥٨	غرور بعض الأساتذة يصيبني بالضيق والاستياء .	٠,٤٤٢-
٤٥	أشعر بالتفاؤل عند دخول الأستاذ مبتسماً في وجوهنا .	٠,٣٣٧
٤٤	احترم الأستاذ الذي يتمتع بحسن الإحصات والقدرة على الإقناع بالرأى الصائب .	٠,٣٦١
٥٣	أشعر بقرّب بعض أساتذتي مني وكأنهم من أفراد عائلتي بسبب بساطتهم في التعامل معنا	٠,٣١٥
٥٥	سر إقبالي على الدراسة أساتذتي الذين يمنحوني طاقة إيجابية .	٠,٣٠٦
الجنزr الكامن		٣,٨٣٥
النسبة المئوية للتباين		%٦,١٨٥

ومن خلال فحص مفردات هذا العامل يتضح أن مضمونها يشير إلى قدرة الأستاذ الجامعي على بث روح التفاؤل في طلابه والنظر للأمور نظرة إيجابية واتخاذ الخطوات اللازمة لذلك والتشجيع على خوض التجارب الجديدة بطاقة إيجابية فعالة ومؤثرة في طلابه .

يتضح من الجداول (٨ - ٩ - ١٠ - ١١) تحقق صحة الفرض الأول كلياً . حيث انتظمت البنية العاملية لمقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على أربعة عوامل هي التمكن العلمي والثقافي، والتواصل الفعال، والصبر والتروى، والطاقة الإيجابية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حميدان وسواقد (٢٠١٧) والتي أظهرت أن البنية العاملية للصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة إلى العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقة مع الطلاب . ويبدو أن عامل العلاقة مع الطلبة يتفق مع عامل التواصل الفعال في المعنى في المقياس الحالي . والكفاءة التربوية يتفق مع عامل التمكن العلمي والثقافي . أما العامل الشخصي يتفق مع بقية العوامل وهي الصبر والتروى والطاقة الإيجابية

أيضاً تتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة تسكاى وكونستانتن (Tskhay, Konstantin,2016) والتي أجريت على (١٠٢) من الأمريكان الأتراك الذين يعملون في مجال الميكانيكا حيث أظهرت أن البنية العاملية لمقياس الجاذبية مكونة من عاملين هما التأثير والمودة . هي صفات شخصية يتحلى بها الأستاذ الجامعي ذو الجاذبية الشخصية . هي العوامل التي انتظمت حولها البنية العاملية للمقياس الحالي التي تمثل أهم العوامل التي تتكون منها الجاذبية الشخصية للأستاذ

= (٣٩٦) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

الجامعى . فمما لا شك فيه أنه كلما كان الأستاذ الجامعى متمكن علمياً وثقافياً ولديه القدرة على التواصل الفعال مع طلابه . والصبر والتروى معهم ومترن فى انفعالاته معهم، ويبيث فيهم روح التفاؤل والطاقة الإيجابية كلما كان شخصية مؤثرة وجذابة فيهم . فالأستاذ الجامعى هو الوسيلة الإنسانية الفعالة لنقل الخبرات بكل أنواعها وتيسيرها للطلاب، وهو الوسيط المؤثر فى شخصيتهم لما يضيفه على وظائفه من علاقات إنسانية، تجعل التعلم ميسراً بأقل جهد ممكن وبأقصر وقت، فالمعرفة يمكن الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية، ولكن حب المعرفة لا يمكن غرسه والشغف به إلا بالوسيط الإنسانى (الأستاذ) (عبد المعز ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٨) وهذا ما أكدته التحليل العاملى للمقياس المستخدم فى البحث الحالى .

### نتيجة الفرض الثانى ومناقشتها.

ينص الفرض الثانى على أنه " ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى العوامل والدرجة الكلية " . وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب الوسيط (الدرجة القطعية) على مقياس الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية فى البحث الحالى ، ثم تم حساب التكرارات<sup>٩</sup> والنسب المئوية كما هو موضح بالجدول التالى

جدول (١٢) نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا لعوامل مقياس الجاذبية الشخصية

#### ودرجته الكلية

العامل	الوسيط	التكرارات	النسبة المئوية لتقديرات الطلاب للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى
التمكن العلمى والثقافى	٤٦	١٣٢	٥٠,٨ %
التواصل الفعال	٦٢	١٥٥	٥٩,٦ %
الصبر والتروى	١٦	١٧٤	٦٦,٩ %
الطاقة الإيجابية	٢٧	١٦٢	٦٢,٣ %
الدرجة الكلية	١٥٠	١٣٧	٥٢,٧ %

ويتضح من الجدول رقم (١٢) أنه ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى فى كل عامل من عوامل الجاذبية الشخصية والدرجة الكلية وتتراوح ما بين ٥٠,٨ % إلى ٦٦,٩ % وهى نسب مرتفعة و متوسطة مما يدل على تحقق الفرض الثانى كلياً

<sup>٩</sup> يقصد بالتكرارات عدد الطلاب الذين حصلوا على درجة تساوى الوسيط أو أعلى منه .  
المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادى والثلاثون - يولية ٢٠٢١ (٣٩٧)

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

يتضح من نتائج الفرض الثاني أن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل بالنسب التالية : **التمكن العلمي والثقافي** بنسبة ٥٠,٨ % و**التواصل الفعال** بنسبة ٥٩,٦ % و**الصبر والتروى** بنسبة ٦٦,٩ % و**الطاقة الإيجابية** ٦٢,٣ % و**الدرجة الكلية للجاذبية** بنسبة ٥٢,٧ % وهي نسب مرتفعة في معظم العوامل فيما عدا عامل **التمكن العلمي والثقافي** و**الدرجة الكلية للجاذبية** فهي نسب متوسطة . ويأتى عامل **الصبر والتروى** من أكثر العوامل ارتفاعاً في نسبة تقديره بالنسبة للطلاب . وترجع الباحثة ذلك إلى أن صفة **الصبر والتروى** و**الاتزان** في انفعالات وسلوكيات الأستاذ الجامعي من أكثر الأمور التي يحتاجها طالب الدراسات العليا . حيث أن الدراسة في الدراسات التربوية العليا تتطلب **الصبر** و**الجدد** و**المثابرة** في الحصول على المعلومة وتطبيقها . فالطالب يتعلم خلال رحلة دراسته العليا العديد من المهارات والأمر التي تتطلب **الصبر والتروى** من قبل أستاذه في تعليمه هذه المهارات . فقد أوضحت دراسة دوتويلير (Duttweiler,2009) أن أهم مظاهر الشخصية الجذابة الشائعة لدى الطلبة هي **الصبر**، حيث ذكر هوانج وولين (Huang&lin,4014) أن امتلاك الأستاذ الجامعي الصفات الإيجابية مثل **الود**، و**الصبر** و**الحماس** كونه قدوة جيدة ينظر إليه الطلاب .

ثم يأتى **عامل الطاقة الإيجابية** بنسبة ٦٢,٣ % حيث يحتاج طلاب الدراسات العليا الأستاذ الجامعي الذى يبث فيهم روح التفاؤل و**الطاقة الإيجابية** و**الحماس** و**النشاط** و**الأمل** في غد مشرق ليدفعهم إلى مزيد من **الجهد** و**الحماس** و**الخوض** في تجارب حديثة بتشجيع أساتذتهم .  
فكما ذكر مارتينز (Martins, 2016, pp35) أن **الطاقة** هي ذلك الوقود الذي يغذي الجسم والعقل والروح بدون هذا العمود، كل شيء ينهار . فالجسد المادي ليس هو الجسد الوحيد الذي يمتلكه الإنسان هناك أيضاً **العقل** . حيث يمكن تقسيم جسم **الطاقة** إلى جزأين . **أولها هو الهيكل الداخلي للطاقة المسمى "المزدوج النشط"** . إنها **الطاقة** الموجودة في أجسادنا المادية . ولديها مراكز للوعى ودوامات للطاقة تسمى القنوات التي تتحرك فيها **الطاقة** عبر الجسم . **الجزء الثاني** من جسم **الطاقة** هو توسيع هذه **الطاقة** خارج الحدود المادية للجسم بطريقة تتفاعل وتؤثر في العالم . تسمى "الهالة المغناطيسية" . أنه **حقل طاقات** على شكل بيضة تقريباً يحيط بالمزدوج النشط، يمتد على بعد عدة أقدام من الجسم المادي . إنه بمثابة واجهة بين جسم **الطاقة** للفرد والعالم الخارجي، وتتعكس جميع القوى على سطحه .

ثم يأتى **عامل التواصل الفعال** بنسبة ٥٩,٦ % حيث يعد **التواصل الفعال** من أكثر الأمور جاذبية في شخصية الأستاذ الجامعي . فعن طريق **التواصل الفعال** يستطيع الأستاذ الجامعي التأثير في طلابه إيجابياً ودفعهم نحو الطموح الأكاديمي . وتحقيق أعلى درجات التفوق وإرساء قيمة العلم



والأخلاق معاً في نفوس الطلاب . فمن المعروف أن قدرة الفرد على الاتصال بالآخرين بكفاءة تكون عالية وذات تأثير إيجابي إذا استخدم العبارات والحركات نفسها التي يستخدمها هؤلاء الناس ومجاراتهم في إيماءات الوجه وإشارات اليد ونبرة الصوت وغيرها دون تكلف وجهد ( Stutje, 2012) والأستاذ الجامعي الذي يمتلك جاذبية شخصية قادراً على القيام بذلك . فهو أستاذ داعم لطلابه ومؤثر فيهم وهذا ما أظهرته دراسة عمارة (٢٠٢١) حيث اشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الطلاب ذوى إدارك الأستاذ الداعم المرتفع وذوى إدارك الأستاذ الداعم المنخفض في قلق الاختبار لصالح ذوى إدارك الأستاذ الداعم المرتفع .

ثم يأتي عامل التمکن العلمی والثقافی بنسبة (٥٠,٨ %) والدرجة الكلية للجاذبية بنسبة (٥٢,٧ %) وهي نسب متوسطة . وربما يرجع ذلك إلى أن عملية تحصيل العلم والمعرفة أصبح أكثر سهولة عن ذي قبل . ويمكن للطلاب الحصول عليه بسهولة . والأهم بالنسبة لطلاب الدراسات العليا هي الصفات الشخصية التي يتحلى بها الأستاذ الجامعي مثل الصبر والتروي والطاقة الإيجابية والتواصل الفعال . وتود الباحثة أن تضيف أن الأستاذ الجامعي الذي يؤثر في طلابه إنسانياً هو أكثر قدرة على التأثير فيهم علمياً من الأستاذ الجامعي المتمكن علمياً لكنه لا يؤثر فيهم إنسانياً ولا يتواصل معهم . فتكون جاذبيته منخفضة بالنسبة لهم . وأما بالنسبة للدرجة الكلية للجاذبية الشخصية فهي نسبة فوق المتوسط . وهذا يدل على تمتع أساتذة الجامعة بالجاذبية الشخصية من وجهة نظر طلابهم . فالأستاذ الذي يمتلك حضوراً مميزاً وقدرة على التأثير والتواصل الفعال مع الآخرين سيحقق النجاح في شتى مجالات الحياة حيث أن من أهم عناصر أو مفاتيح الجاذبية الشخصية هي قوة الحضور، والطاقة الإيجابية، والحماس ودفء الروح؛ كما أنها مصدر قوة للشخص الذي يمتلكها، وسمة سلوكية يمكن فهمها وقياسها وتطويرها؛ ولها العديد من الفوائد التي تعود على الشخصية كالتأثير الإيجابي في الآخرين، والنجاح في العمل، وإقامة العلاقات الشخصية الناجحة، وحل المشكلات، والتواصل الفعال مع الآخرين ( الجاجان ، نحيلي ، ٢٠١٦ ، ٣٥ )

### نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها

ينص الفرض الثالث على أنه " ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيرات الجامعة (القاهرة - حلوان)، والمرحلة الدراسية (دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة)، والنوع (ذكور - اناث)، والعمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)، ومحل الإقامة (الريف - الحضر) تقديرات بنسب متوسطة وفوق المتوسطة .

## عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، =

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب الوسيط (الدرجة القطعية) على مقياس الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى جميع فئات عينة البحث في البحث الحالي ، ثم تم حساب التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (١٣) نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا لمقياس الجاذبية الشخصية

للأستاذ الجامعي تبعاً لفئات العينة

المتغير	العينة	الوسيط	التكرارات	النسبة المئوية لدرجة تقديرات الطلاب للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
الجامعة	حلوان = ١٣٥	١٥١	٦٨	٥٠,٤ %
	القاهرة = ١٢٥	١٤٩	٦٩	٥٥,٢ %
المرحلة الدراسية	دبلومات = ١١٥	١٥١	٥٨	٥٠,٤ %
	ماجستير = ١٠٤	١٥٠	٥٣	٥١ %
النوع	دكتوراه = ٤١	١٤٩	٢٢	٥٣,٧ %
	ذكور = ٤٦	١٤٩	٢٤	٥٢,٢ %
المرحلة العمرية	إناث = ٢١٤	١٥٠	١١٥	٥٣,٧ %
	أقل من ٣٠ سنة = ١٤٦	١٥٠	٧٨	٥٣,٤ %
محل الإقامة	أكثر من ٣٠ سنة = ١١٤	١٥٠	٥٩	٥١,٨ %
	حضر = ٢٢٦	١٥٠	١٢١	٥٣,٥ %
العينة الكلية	ريف = ٣٤	١٤٩	١٧	٥٠ %
	٢٦٠	١٥٠	١٣٧	٥٢,٧ %

ويتضح من الجدول رقم (١٣) أن نسب تقديرات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي نسب متوسطة وفوق المتوسط في كل فئة من فئات العينة (جامعة القاهرة ، جامعة حلوان - دبلومات تمهيدية ، ماجستير ، دكتوراه - الذكور ، الإناث - أصغر من ٣٠ سنة ، أكبر من ٣٠ سنة - الحضر ، الريف) وعلى مستوى العينة الكلية وتتراوح من ٥٠ % إلى ٥٥,٢ % وهى نسب متوسطة وفوق المتوسط . مما يدل على تحقق الفرض الثالث جزئياً .

وهذا يعنى أن إدراكات طلاب الدراسات التربوية العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي إدراكات متوسطة وفوق المتوسطة وأن هناك اتفاق على الصفات الخاصة بجاذبية الأستاذ الجامعي والتمثلة في التمكّن العلمي والثقافي والتواصل الفعال والصبر والتروى والطاقة الإيجابية ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن طلاب الدراسات العليا أكثر احتكاكاً بالأستاذ الجامعي من خلال دراستهم هذه والإلتفاف حوله والإقتداء والتأثر به وهذه النسب المتوسطة وفوق المتوسطة من الإدراكات تدل على ذلك . فهم أكثر خبرة في التعامل مع عدد كبير من

(٤٠٠) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

الأساتذة الجامعين ويتعرضون من خلال الإحتكاك المباشر بأنماط مختلفة من الأساتذة وبالتالي يستطيعون ادراك الشخصيات الجاذبة من الأساتذة .

### نتيجة الفرض الرابع ومناقشته .

ينص الفرض الرابع على أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للجامعة ( القاهرة / حلوان ) " .

ولاختبار صحة هذ الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار ت (T- test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطى درجات المجموعتين (طلاب جامعة حلوان / طلاب جامعة القاهرة) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدرکہا طلاب الدراسات العليا (على مستوى الدرجة الكلية والعوامل) كما هو موضح بالجدول التالى

### جدول (١٤)

الفروق التى تعزى للجامعة فى الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن العلمى والثقافى	طلاب جامعة حلوان	١٣٥	٤٥.٢٧	٤.٥٩٠	٢٥٨	١.١٩٠	غير دالة
	طلاب جامعة القاهرة	١٢٥	٤٤.٥٩	٤.٦٥١			
التواصل الفعال	طلاب جامعة حلوان	١٣٥	٦٠.٩٦	٣.٣٥٤	٢٥٨	.٣٦١	غير دالة
	طلاب جامعة القاهرة	١٢٥	٦٠.٨٢	٢.٨٣٢			
الصبر والتروى	طلاب جامعة حلوان	١٣٥	١٥.٧٥	١.٥٦٨	٢٥٨	.٤٩٨	غير دالة
	طلاب جامعة القاهرة	١٢٥	١٥.٦٥	١.٦٧٦			
الطاقة الإيجابية	طلاب جامعة حلوان	١٣٥	٢٦.٥٣	٢.٢٣٩	٢٥٨	.٥١٩	غير دالة
	طلاب جامعة القاهرة	١٢٥	٢٦.٣٩	٢.١٤٤			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب جامعة حلوان	١٣٥	١٤٨.٥١	٨.٧٥٥	٢٥٨	١.٠٠٤	غير دالة
	طلاب جامعة القاهرة	١٢٥	١٤٧.٤٥	٨.٢٨٨			

قيمة ت الجدولية ٠,٥٩ (عند مستوى دلالة ٠,٠١) ، قيمة ت الجدولية ١,٩٧ (عند مستوى دلالة ٠,٠٥) ،

يتضح من الجدول رقم (١٤) تحقق الفرض الرابع كلياً . حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للجامعة (حلوان / القاهرة) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية سواء عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، (٠,٠٥) .

## == عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ==

يتضح من نتيجة الفرض الرابع عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا تبعاً للجامعة على مستوى العوامل والدرجة الكلية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بركات وأبو على (٢٠١٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مظاهر الشخصية الكاريزمية كما يدركها طلبة الجامعة في محافظة ظلوم حيث طبق مقياس مظاهر الشخصية الكاريزمية على عينة بلغت (٤٧٨) طالباً وطالبة مسجلين في جامعة القدس المفتوحة، والنجاح الوطنية وفلسطين التقنية خضوري . وبالرغم من أن هذه الدراسة قامت بدراسة خصائص الشخصية الكاريزمية بشكل عام وليس جاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي إلا أن نتائجها اتفقت مع البحث الحالي .

ويمكن إرجاع هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثة إلى أن طالب الدراسات التربوية العليا سواء كان ملتحقاً بجامعة القاهرة أو جامعة حلوان . فليده القدرة على إدراك الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي . خاصة أنه يدرس علوم تربوية وإنسانية . ويبدو من هذه النتيجة أن أساتذة العلوم التربوية الجامعيين يتحلون بجاذبية شخصية استطاع إدراكها طلابهم سواء في جامعة القاهرة أو حلوان . وربما يرجع ذلك إلى تدريسهم العلوم الإنسانية التي تمس الجوانب الوجدانية والعقلية والسلوكية في البشر . وبالتالي يكونوا متمكنين علمياً وثقافياً ولديهم القدرة على التواصل الفعال مع طلابهم . وقدرة على الصبر والتروى مع طلابهم . وأخيراً بث روح الطاقة الإيجابية فيهم . علاوة على ذلك أنهم أساتذة تربويين يدركون أهمية مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وأهمية التواصل الفعال معهم .

ويكون إسهام الأستاذ الجامعي أكثر عندما يكون تأثيره مباشر في شخصية الطالب، هذا التأثير الذي يتوقف على نمط شخصيته وتفاعله، وما تتضمن من مقومات القوة من خصائص أو سمات أو اتجاهات وأساليب تفكير وإيضاح ونقد وتقويم، فقد أصبح معروفاً أن العملية التعليمية لا تستهدف إكساب الطالب مستوى معين من المعارف والمعلومات فحسب، بل والعمل على تعديل سلوكه وارتقائه وإنما شخصيته باكتسابه المهارات المعرفية، بهدف تعزيز منظومة القيم الإيجابية لديه، كما أن رسالة الأستاذ الجامعي تتطلب الاستمرار في السعي لتحقيقها مهما كانت الصعوبات والتضحيات وأنه معنى بإظهار قوة انتماءه للمهنة الأكاديمية والتزامه بأخلاقياتها . (باعد ، ٢٠١٢ ، ٤٥١ - ٤٥٢ ) سواء كان هذا الأستاذ من جامعة حلوان أو جامعة القاهرة . من ناحية أخرى كلا الجامعتين سواء القاهرة أو حلوان كليتين عريقتين في الدراسات التربوية العليا . ولديهم من الأساتذة العلماء الأفاضل ممن يتحلون بسمعة طيبة علمياً وإنسانياً ؛ ليس على مستوى جمهورية مصر العربية فقط بل على مستوى الوطن العربي . وقد استطاع

هؤلاء العلماء والأساتذة الرواد تخريج دفعات كثيرة جداً معدة انسانياً و علمياً يعملون كأعضاء هيئة تدريس فى هذه الكليات . مستلهمين من أساتذتهم جاذبيتهم الخاصة . وخاصة وأن الجاذبية ليست بالفطرة فقط وإنما يمكن اكتسابها وتعلمها . وهذا ما أوضحه مورك (Morck,2012) أن الجزء الطبيعى الموروث من الجاذبية يقدر بحوالى ٥٠ % فى حين أن الباقي يكتسب بالممارسة والتعلم . فالأستاذ الجامعى يحقق المعادلة الخاصة بالجاذبية الشخصية فتحدث الجاذبية الحقيقية، أو الشخصية الجذابة، عندما يكون الشخص قادراً على موازنة شخصيته الجذابة وأفعاله وكلماته .

وتوضح المعادلة الكاريزمية التالية ذلك (شخصية جذابة + أفعال جذابة + كلمات جذابة = عملية الجاذبية أو أن تكون لديك الجاذبية الشخصية) (Smith,2015,p 9) .

### نتائج الفرض الخامس ومناقشتها .

ينص الفرض الخامس على أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للمرحلة الدراسية ( دبلومات تمهيدية / ماجستير / دكتوراة ) " .

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل التباين الأحادى فى اتجاه واحد One Way ANova لدراسة الفروق بين المجموعات الثلاثة على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى (على مستوى الدرجة الكلية والعوامل) ، ويوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا، =

جدول (١٥)

تحليل التباين الأحادي بين المجموعات الثلاث في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	بين المجموعات	٥٠٥٤٢	٢	٢٠٢٧١	,١٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٥٢٩٠٧٠٤	٢٥٧	٢١٠٥١٦		
	كلى	٥٥٣٥٠٢٤٦	٢٥٩			
التواصل الفعال	بين المجموعات	٠٧٤٠	٢	٠٣٧٠	,٠٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٠٣٠٦٩٢	٢٥٧	٩٠٧٤٢		
	كلى	٢٥٠٣٠٧٦٥	٢٥٩			
الصبر والتروى	بين المجموعات	١٠٤٦٣	٢	٧٣١٠	,٢٧٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٧٧٠١٣٧	٢٥٧	٢٠٦٣٥		
	كلى	٦٧٨٠٦٠٠	٢٥٩			
الطاقة الإيجابية	بين المجموعات	٤٠٨٥٦	٢	٢٠٤٢٨	,٥٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٣٧٠٨٣٣	٢٥٧	٤٠٨١٦		
	كلى	١٢٤٢٠٦٨٨	٢٥٩			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	بين المجموعات	٢٢٠٤٨٣	٢	١١٠٢٤١	,١٥٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٨٣٩٠٥١٧	٢٥٧	٧٣٠٣٠٦		
	كلى	١٨٨٦٢٠٠٠	٢٥٩			

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) عند درجات الحرية ٢ / ٢٥٧ = ٤,٦٦

قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) عند درجات الحرية ٢ / ٢٥٧ = ٣, ٠٢

يتضح من الجدول رقم (١٥) تحقق الفرض كليا حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمرحلة الدراسية ( دبلومات تمهيدية / ماجستير / دكتوراة) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية، حيث أن قيمة ف غير دالة إحصائياً سواء عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) أو (٠, ٠٥) .

أوضحت نتيجة الفرض الخامس أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً للمرحلة الدراسية ( دبلومات تمهيدية - الماجستير - الدكتوراة ) . وهذا يعنى أن المرحلة الدراسية التي يكون فيها طلاب الدراسات العليا لم يكن لها تأثير على إدراكهم للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي . وهذا يثبت أن طلاب الدراسات التربوية العليا يحتاجون إلى نفس الصفات الإيجابية في الأستاذ الجامعي لكي ينجذبوا إليه بغض النظر عن المرحلة الدراسية التي يكونوا فيها إدراكهم للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي لا يوجد فروق فيها . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طالب الدراسات العليا يميز بشكل كبير الأستاذ المتحلي بالجاذبية

(٤٠٤) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

وخاصة وأنه مر عليه العديد من الأساتذة فى مراحل دراسته الجامعية الأولى (الليسانس ، البكالوريوس) . بل على العكس يستطيع الطالب منذ الأيام الأولى لحضوره المحاضرات فى الدبلومات التمهيدية تحديد من من الأساتذة الذين يتحلون بالجاذبية الشخصية وربما يدفعهم ذلك من الإقتراب من أساتذة بعينهم واختيارهم فى الإشراف عليهم فى مرحلة الماجستير والدكتوراة .<sup>١٠</sup> فالجاذبية تشير إلى خصائص الشخصية الإيجابية الجذابة نفسياً ومعرفياً والمرغوبة اجتماعياً، على النحو الذي يتميز به الفرد بالقبول والتصديق العلمي الاجتماعي بحيث إن وجدت عند شخص معين، قدرات ومهارات لجذب الآخرين نحوه ونحو المادة الدراسية والعلمية شكل قوة تأثير ومركز استقطاب لأفراد الجماعة التي يتعامل ويتفاعل معها، ويكون جذاباً ولطيفاً ( باعباد ، ٢٠١٢ ، ص ٤٥٧ ) .

### نتائج الفرض السادس ومناقشتها .

ينص الفرض السادس على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى لنوع الطالب (ذكر / أنثى). ولاختبار صحة هذ الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار ت (T- test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين (الذكور / الإناث) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدرکہا طلاب الدراسات العليا (على مستوى الدرجة الكلية والعوامل) كما هو موضح بالجدول التالى.

<sup>١٠</sup> استشعرت الباحثة جاذبية شخصية كبيرة للأساتذة الأفاضل الذين أشرفوا عليها فى مرحلة الماجستير والدكتوراة . وذلك من خلال تدريسهم لها فى مرحلة الليسانس والدراسات العليا .  
المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١ (٤٠٥)

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، =

جدول (١٦) الفروق التي تعزى للنوع في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	إناث	٢١٤	٤٥,٠٨	٤,٤٩٨	٢٥٨	١,٠٠٣	غير دالة
	ذكور	٤٦	٤٤,٣٣	٥,١٧٣			
التواصل الفعال	إناث	٢١٤	٦٠,٩٣	٢,٨٨٩	٢٥٨	,٤٦٣	غير دالة
	ذكور	٤٦	٦٠,٧٠	٤,٠١٠			
الصبر والتروى	إناث	٢١٤	١٥,٦٨	١,٦٢٥	٢٥٨	,٣٨١	غير دالة
	ذكور	٤٦	١٥,٧٨	١,٦٠٤			
الطاقة الإيجابية	إناث	٢١٤	٢٦,٤٧	٢,١٨١	٢٥٨	,١٠٤	غير دالة
	ذكور	٤٦	٢٦,٤٣	٢,٢٥٧			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	إناث	٢١٤	١٤٨,١٦	٨,٠٧٢	٢٥٨	,٦٦٦	غير دالة
	ذكور	٤٦	١٤٧,٢٤	١٠,٤٨٨			

قيمة ت الجدولية ٥٩, ٢ ( عند مستوى دلالة ٠,٠١ ) ، قيمة ت الجدولية ١,٩٧ ( عند مستوى دلالة ٠,٠٥ )

يتضح من الجدول رقم (١٦) تحقق الفرض كلياً . حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لنوع الطالب ( ذكر / أنثى ) على متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية، حيث كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية سواء عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، (٠,٠٥) .

أوضحت نتيجة الفرض السادس عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً للنوع (ذكور - إناث) . وهذا يعني أن طلاب الدراسات التربوية العليا الذكور والإناث لا توجد فروق بينهم في إدراكهم للجاذبية الشخصية . وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع دراسات بركات وأبو على (٢٠١٩)، ودراسة جولدرينج وآخرون (Goldring & et al, 2015)، ودراسة هوانج ولين (Huang& lin,2014) ودراسة بالكوني وكيلدروف وهاريسن (Balkundi,Kilduff and Harrison,2011)، ودراسة كلينزينك والولويسيو (Klinzing & Aloisio,2007)، ودراسة غنيمية (٢٠١٤)، ودراسة أبوحميدان وسوافد (٢٠٠٨)، ودراسة باعباد (٢٠١٢)، وفلوح (٢٠١٣) والتي أظهروا جميعاً عدم وجود فروق تعزى للنوع (الذكور والإناث) في حين اختلفت نتيجة الفرض الحالي مع دراسة دوتويلبر (Duttweiler,2009) والتي أظهرت وجود فروق في مستوى مظاهر الشخصية الكاريزمية . ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن كلا من الذكور والإناث يتساويان في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي . فكلاهما إنسان يشتركان في الرغبة والطموح في طلب العلم = (٤٠٦) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١



والتزود به . والإرتقاء عن طريقه فكرياً واجتماعياً . فكل من الذكور والإناث من طلاب الدراسات التربوية العليا ينجذبون للأستاذ الجامعي الذي يتسم بالتمكن العلمي والثقافي والتواصل الفعال والصبر والتروى والطاقة الإيجابية . فقد أوضح دوبرين ( ١٩٩٨ ، ٢ ) أن عدداً كبيراً ينجذبون للشخصية الجذابة وذلك للأسباب التالية

- الأشخاص ذوو الجاذبية الشخصية يتركون انطباعات عاطفية إيجابية لدى الآخرين، هذه الإنطباعات تماثل رد الفعل الذى يتولد عند رؤية عمل فى جميل
- يفضل الأشخاص أن يراهم الآخرون مع شخصية جذابة ويتفاخرون بهذا .
- الشخصية الجذابة أكثر ودأً ولطفاً فى المعاملة
- العمل مع أو لدى شخصية تتمتع بالجاذبية توفد حماس من يعمل معها وتستفز طاقته . وهذه الصفات تجذب كل من الذكور والاناث على حد سواء كطلاب فى الدراسات العليا .

#### نتائج الفرض السابع ومناقشتها .

ينص الفرض السابع على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى للمرحلة العمرية ( أصغر من ٣٠ سنة / أكبر من ٣٠ سنة ) . ولاختبار صحة هذ الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار ت ( T- test ) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين ( طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة / طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة ) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا (على مستوى الدرجة الكلية والعوامل) كما هو موضح بالجدول التالى

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا ، ==

جدول (١٧) الفروق التي تعزى للعمر في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة	١٤٦	٤٤،٩٥	٤،٨٣٧	٢٥٨	٠،٢٣	غير دالة
	طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة	١١٤	٤٤،٩٤	٤،٣٥٤			
التواصل الفعال	طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة	١٤٦	٦٠،٨٤	٣،١١٨	٢٥٨	٠،٣١٠	غير دالة
	طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة	١١٤	٦٠،٩٦	٣،١١٠			
الصبر والتروى	طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة	١٤٦	١٥،٤٠	١،٨٥١	٢٥٨	٣،٤٨٦	دالة عند (٠،٠١)
	طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة	١١٤	١٦،٠٩	١،١٥٦			
الطاقة الإيجابية	طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة	١٤٦	٢٦،٦٠	٢،٠٣٢	٢٥٨	١،١٤٥	غير دالة
	طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة	١١٤	٢٦،٢٩	٢،٣٧٥			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة	١٤٦	١٤٧،٧٩	٨،٤٤٣	٢٥٨	٠،٤٥٣	غير دالة
	طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة	١١٤	١٤٨،٢٧	٨،٦٧٨			

قيمة ت الجدولية ٥٩ ، ٢ ( عند مستوى دلالة ٠ ، ٠١ ) ، قيمة ت الجدولية ١،٩٧ ( عند مستوى دلالة ٠ ، ٠٥ )

يتضح من الجدول رقم (١٧) تحقق الفرض جزئياً حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للعمر (طلاب أعمارهم أصغر من ٣٠ سنة / طلاب أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة) على متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى معظم العوامل والدرجة الكلية ، حيث كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية سواء عند مستوى دلالة (٠،٠١) ، (٠،٠٥) ، فيما عدا عامل الصبر والتروى فقد وجدت وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمرحلة العمرية عند مستوى دلالة (٠،٠١) لصالح الطلاب الذين أعمارهم أكبر من ٣٠ سنة .

أظهرت نتيجة الفرض السابع أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً لمتغير العمر (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة) فيما عدا عامل الصبر والتروى لصالح الطلاب الأكبر من ٣٠ سنة . وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة جولدرينج وآخرون (Goldring, & et al, 2015) ودراسة هوانج ولين (Huang & Lin, 2014) واختلفت مع دراسة دوتويلبر (Dutweiler, 2009) والتي أظهرت وجود فروق في مستوى مظاهر الشخصية الكاريزمية بشكل عام تبعاً للعمر لصالح الأكبر سناً . ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن طلاب الدراسات العليا أياً كانت أعمارهم ينجذبون للأستاذ الجامعي الذي يتحلى

بصفات شخصية وعلمية قيمة . فهم طلاب أنهوا دراستهم الجامعية الأولى بعد ما تعرضوا لخبرات تدريسية وإنسانية كثيرة أثناء رحلة دراستهم الجامعية الأولى وتعرضوا لأنماط من شخصيات الأساتذة الجامعيين . وأصبح لديهم خبرة كبيرة فى الحكم على الشخصيات الجاذبة من الأساتذة . وبالتالي عند التحاقهم بالدراسات العليا تمكنوا من تحديد الشخصيات الجاذبة من أساتذتهم<sup>١١</sup> بصرف النظر عن أعمارهم أما عامل الصبر والتروى من عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى . فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح طلاب الدراسات التربوية العليا ممن هم أكبر من ٣٠ سنة . ويمكن تفسير هذه النتيجة من ناحية أن إلتحاق الفرد بالدراسات العليا فى سن متقدم من المحتمل أن يجعله مفتقداً لمهارات كثيرة يمتلكها الشاب فى سن مبكرة . كما أنه من المحتمل أيضاً أن تكون قدرته على الفهم والاستيعاب أبطئ أو أقل كفاءة . وبالتالي فمن أكثر الأمور جاذبية بالنسبة له فى الأستاذ الجامعى هى قدرته على الصبر والتروى فى معاملته معه، والصبر عليه أيضاً فى تحصيل المعرفة .

من ناحية أخرى أن من طلاب الدراسات التربوية العليا ممن هم أكبر من (٣٠) عاماً معلمون يشغلون مناصب إدارية فى مجال التربية والتعليم مثل مدراء المدارس والإدرات التعليمية وبالتالي يشعرون بمكانتهم الاجتماعية والتي تتطلب معاملة مليئة بالصبر من قبل أساتذتهم عليهم أثناء طلبهم للعلم . فليدهم إعزاز بأنفسهم وادراك لمكانتهم كقادة فى عملهم .

### نتائج الفرض الثامن ومناقشتها

ينص الفرض الثامن على أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات طلاب الدراسات التربوية العليا فى متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى على مستوى العوامل والدرجة الكلية تعزى لمحل الإقامة (الريف - الحضر) ." .  
ولاختبار صحة هذ الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار ت (T- test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين (طلاب من الريف / طلاب من الحضر) على متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات العليا (على مستوى العوامل الدرجة الكلية) كما هو موضح بالجدول التالى

<sup>٦</sup> ذكر بعض الطلاب للباحثة أثناء الدراسة الإستطلاعية أسماء بعض الأساتذة الذين يتحلون بصفات جاذبة فى شخصياتهم وأخذوا يصفونهم .

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا،

جدول (١٨)

الفروق التي تعزى لمحل الإقامة في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	طلاب من الحضر	٢٢٦	٤٤،٩٦	٤،٦٩٩	٢٥٨	٠،٠٨٦	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٤	٤٤،٨٨	٤،١٤٧			
التواصل الفعال	طلاب من الحضر	٢٢٦	٦٠،٩٢	٢،٩٧٨	٢٥٨	٠،٤٨٥	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٤	٦٠،٦٥	٣،٩١٥			
الصبر والتروي	طلاب من الحضر	٢٢٦	١٥،٦٩	١،٥٨٦	٢٥٨	٠،١٣٦	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٤	١٥،٧٤	١،٨٤٧			
الطاقة الإيجابية	طلاب من الحضر	٢٢٦	٢٦،٥٢	٢،١٨٣	٢٥٨	١،٠٧٧	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٤	٢٦،٠٩	٢،٢٣٤			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب من الحضر	٢٢٦	١٤٨،١٠	٨،٤٨٣	٢٥٨	٠،٤٧٤	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٤	١٤٧،٣٥	٨،٩٧١			

قيمة ت الجدولية ٠٩ ، ٢ ( عند مستوى دلالة ٠ ، ٠ ) ، قيمة ت الجدولية ١،٩٧ ( عند مستوى دلالة ٠ ، ٠٥ )

يتضح من الجدول رقم (١٨) تحقق الفرض كلياً حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمحل الإقامة (طلاب من الحضر - طلاب من الريف) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية ، حيث كانت قيمة ت المحسوبة أقل من قيمة ت الجدولية سواء عند مستوى دلالة (٠،٠١) ، (٠،٠٥) .

أظهرت نتيجة الفرض الثامن أنه لا توجد فروق تبعاً لمحل الإقامة (الريف - الحضر) في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي . حيث يشترك طالب الحضر مع طالب الريف في الصفات والخصائص التي تجذبهم في شخصية الأستاذ الجامعي . فكلاهما يميلون إلى الأستاذ المتمكن علمياً وثقافياً والصبور ومن يبث فيهم روح التفاؤل والطاقة الإيجابية والمتواصل بشكل فعال معهم، ويقدر ظروفهم وأحوالهم الخاصة والمشجع لهم . فطالب الريف يتكبد العديد من المشقات أثناء دراسته أقلها بعد المسافات عن الجامعة . وقلة الإمكانيات المادية التعليمية وقصورها في الريف كالمكتبات و مشكلات الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل انقطاع شبكة الانترنت أو ضعفها أحياناً . وبالتالي يفضل أثناء تعامله مع أستاذه الجامعي أن يكون له جاذبية خاصة تدفعه نحو تحمل هذه المشقات والمتاعب . وبالتالي يتساوى مع طالب الحضر في إدراكه للجاذبية الخاصة بالأستاذ الجامعي . ففي دراسة شوهاى وينشن (Shuhui & Yunchen,2014) أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جاذبية الأستاذ الجامعي وارتباطه

(٤١٠) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

بالطلاب وارتباط طلابه به . فطالب الدراسات العليا سواء كان من الريف أو الحضر يرتبط بأستاذه الذى يساعده كثيراً على تحمل الكثير من الصعاب .

### بحوث مقترحة

#### تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية

- ١) دراسة الجاذبية الشخصية لفئات وشرائح أخرى فى المجتمع مثل المعلمين والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والشباب الجامعى والمهندسين وغيرهم .
- ٢) فاعلية برنامج إرشادى لتمنية الجاذبية الشخصية للهيئة المعاونة وأثره على الطموح الأكاديمى لطلابهم .
- ٣) الجاذبية الشخصية وعلاقته بمتغيرات إيجابية فى الشخصية .
- ٤) الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى ( دراسة كLINيكية )
- ٥) الإسهام النسبى لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعى كما يدركها طلاب الدراسات العليا فى التنبؤ بالطمأنينة الإنفعالية والتدفق النفسى لديهم .

### التوصيات

فى ضوء البحث الحالى وما توصلت إليه الباحثة من نتائج وما قدمته من تفسيرات وما واجهته من صعوبات خلال تطبيق اجراءات البحث الميدانية ، واستناداً للوضع القائم فى كليات الجامعة فإنها تعرض بعض التوصيات التربوية .

- ١) عمل اختبارات نفسية للهيئة المعاونة لمعرفة مدى تمتعهم بالجاذبية الشخصية على اعتبار أنهم سوف يكونوا أساتذة جامعيين . وسوف يؤثرون فى طلابهم وذلك كمتطلب للتعيين فى الجامعة .
- ٢) انضمام أساتذة الجامعات بشكل دورى فى برامج إرشادية لتنمية قدراتهم العلمية والإنسانية والتي تزيد من جاذبيتهم الشخصية .
- ٣) اعداد برامج إرشادية لتنمية الجاذبية الشخصية لأساتذة الجامعات معتمدة على نظريات الجاذبية الشخصية
- ٤) إعداد مقررات تربوية للجاذبية الشخصية تدرس لطلاب كليات التربية الذين سوف يكونوا معلمين يؤثرون فى طلابهم نفسياً وعلمياً وأخلاقياً .
- ٥) أن تقدم وسائل الاعلام النماذج القيمة من العلماء والرياضيين والفنانين فى كافة الفنون وغيرهم من القنات ممن يتحلون بالخلق القويم ويتمتعون بجاذبية شخصية ليكونوا قدوة لأفراد المجتمع .

== عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا، ==

## المراجع .

أبو حميدان، يوسف عبد الوهاب و سواقده، سارى (٢٠٠٨) . الصفات الواجب توافرها فى عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة . مجلة جامعة دمشق، ٢٤، (١)، ١٧٥ - ٢٠٠ .

أندرولاى (٢٠١٠) . أثر الجاذبية الشخصية كيف تترك انطباع دائم وقوى ( ترجمة مكتبة جرير)، (ط ٣)، الرياض : مكتبة جرير .

باعداد، محسن قاسم وهيب (٢٠١٢) . خصائص الجاذبية السيكولوجية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة كلية التربية صبرا جامعة عدن، المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسبوط، (٤٤)، ٤٤٥ - ٤٩٣ .

بركات، زياد و أبو على، ليلي (٢٠١٩) . مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة فى محافظة طولكوم، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ٥ (١)، ١٠٨ - ١٤٠ .

الجاجان، ياسر & نحيلي، على (٢٠١٦) . الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالتدريس الفعال من وجهة نظر عينة من طلبة التعليم المفتوح بجامعة دمشق، مجلة جامعة البعث ٣٨ (٦١)، ٣٣ - ٦١ .

جمس بندر (دت) . طريق الشخصية الجذابة ( ترجمة عبد المنعم محمد الزياىدى ) ، القاهرة : مكتبة الخانجى .

الجيار، سوسن (٢٠٢٠) . الكاريزما بين الشخصية الساحرة والمظاهر الخادعة، مجلة إدارة الأعمال، (١٦٨)، ٨١ - ٨٢ .

خطاب، علي ماهر (٢٠٠٤) . علم النفس الفارق، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .  
دو لانج (٢٠١١) . الأسرار الجديدة الكاريزما كيف تكتشف قواك الخفية وتطلق لها العنان ( ترجمة مكتبة جرير )، الرياض : مكتبة جرير .

دويرين، أندروا ( ١٩٩٧ ) . الجاذبية الشخصية تعلم كيف تلهم الآخرين وتؤثر فيهم، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال تصدر عن الشركة العربية للإعلام العلمى (شعاع) القاهرة، (٢٠)، ١ - ٨ .

عبد المعز، رسلان عثمان (٢٠٠٠) . دستور المعلمين، القاهرة : دار البشائر للثقافة والعلوم .

عمارة، اسلام عبد الحفيظ (٢٠٢١) . الإسهام النسبى لمستوى الطموح الأكاديمى وصورة

== (٤١٢) = المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٢ المجلد الحادي والثلاثون - يولية ٢٠٢١

- الأستاذ الداعم كما يدركها الطلاب في التنبؤ بقلق الإختبار . *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٧) ، ٣٦ - ٧٤ .
- غنيمة، هناء أحمد متولى (٢٠١٤) . سمات شخصية الأستاذ الجامعي في ضوء جودة التعليم وعلاقتها بالإنتماء الإجتماعى والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة . *مجلة دراسات عربية فى علم النفس*، ١٣ (٣)، ٣٩٣ - ٤٦١ .
- فكرى، إيهاب (٢٠١٧) . *أصحاب الكاريزما، القاهرة : مكتبة دون* .
- فلوح، أحمد (٢٠١٢) . مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة مستغانم دراسة ميدانية مقارنة، بين الجنس، والمستوى التعليمى، التخصص الجامعى والكلية ، *دراسات نفسية وتربوية مركز تطوير الدراسات النفسية والتربوية*، (٩) ، ٥٧ - ٨٨ .
- مرابط، مريم (٢٠١٧) . *تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعى من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بقسم علم النفس جامعة المسلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف - المسلية، الجزائر .*
- مورتينسن، كيرت دبليو (٢٠١٢) . *قوانين الكاريزما كيف تحوز الكاريزما والإلهام والتأثير لتحقيق أقصى فرص النجاح*، (ترجمة مكتبة جرير)، الرياض، المملكة العربية السعودية : مكتبة جرير
- هاجيرة، سبع (٢٠١٧) . *مميزات الأستاذ الجامعى من وجهة نظر الطالب الجامعى . مجلة روافد المركز الجامعى عين تموشنت*، (١) ، ٢٤٥ - ٢٥٤ .
- اليوسيفى ، على (٢٠١٢) . *الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعى من وجهة نظر طالباته ، مركز دراسات الكوفة* ، (٢٦) ، ٣٠٤ - ٣٤٢
- Balkundi, P. Kilduff, M. & Harrison, D. (2011). Centrality and charisma: Comparing how leader network and attributions affect team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209-1222.
- Duttweiler, R. (1981). *Charismatic Leadership: The Historical Development of a Political Concept*. publish in 06 Agust 2014. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/down>
- Goldring, E., Cravens, X., Porter, A., Murphy, J. & Elliott, S. (2015). The convergent and dividuity of the Vanderbilt assessment of leadership in education (VAL-ED): Instructional leadership and emotional intelligence. *Journal of Educational Administration*, 53(2), 177-196.
- Huang, Y.C, & Lin, S.H. (2014). Assessment of Charisma as a Factor in

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا

- Effective Teaching, *Educational Technology Society*, 17(2), 284 – 295.
- Klinzing, H. G., & Aloisio, B. G. (2007). The Effects of Nonverbal Skill on Dimensions of Global Personality: Six Correlational and Nine Experimental Replicated Studies. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association Chicago, IL, April 2007 ,1- 50
- Martins, B. (2016). The Secrets to Charisma and Personal Magnetism Learn a Hidden Energy Tradition to Become Magnetically Attractive and Vitally Alive, <http://www.CharismaSchool.com>
- Mörck, N. C. (2012). Paranormality: Why We See What Isn't There. *The Journal of Parapsychology*, 76(1), 178.
- Retso, J. (2009). OXFORD WORDPOWER. Qms Uksfrd al-adth li-dars al-lua l-'inkiliziyya [The New Oxford Dictionary for the Study of English]. Oxford University Press 2006. One CD-ROM. ISBN 13: 978 0 19 431712 2 (Arabic edition). *Moderna språk*, 103(1), 109-112.
- Shuhui, L, &Yunchen, H. (2014). Examining Teaching Charisma and Its Relation to Student Engagement, *Cross-Cultural Communication*, 10(6),1-8
- Smith, D. (2015). *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)
- Stutje, J. W. (Ed.). (2012). *Charismatic leadership and social movements: the revolutionary power of ordinary men and women (Vol. 19)*. Berghahn Books.



**The Factors of Personal Charisma of a University Professor as Perceived by Students of Postgraduate Education at the Universities of Cairo and Helwan in Light of a Set of Demographic Variables**

Tskhay, K (2016). *Charisma in Everyday Life: Conceptualization and Validation of the General Charisma Inventory*, PH.D thesis  
Department of Psychology University of Toronto

Dr. Marwa Saeed Owais Mohammed  
Lecturer of Mental Health Department  
Faculty of Education, Helwan University

**Abstract:**

The Researcher aimed to reveal the global structure of the Personal of Charisma a University Professor as perceived by students of postgraduate education studies, as well as to reveal the ratios of their estimates of Personal Charisma at the level of factors and the total degree, and to reveal the ratios of the personal Charisma estimates of a University Professor according to the university (Cairo and Helwan), and the academic stage (introductory diplomas Master and PhD), gender (males and females), chronological age (younger than 30 years and those over 30 years old), and place of residence (rural and urban). As well as disclosing the differences attributed to the university (Cairo, Helwan), the stage of study (introductory diplomas before masters, masters, and doctorates), gender (males, females), age (younger than 30 years old, older than 30 years) and residence (rural, And urban).The main research sample consisted of (260) male and female students of higher education studies from the University of Cairo and Helwan University. The current research has used the measure of Personality Charisma of a University Professor as perceived by students of higher education studies (researcher preparation). The results showed the regularity of the global structure of the university professor's personal Charisma scale, as perceived by postgraduate education students in four factors: scientific and cultural empowerment, effective communication, patience and prudence, and positive energy. And that the percentages of higher educational studies students' estimates of the Personality Charisma of a University Professor, whether at the level of

عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا, =

factors or the total score, are high, ranging from 50.8% to 66.9%. And that the percentages of graduate educational studies students' estimates of the Personality Charisma of a University Professor according to the sample categories in terms of university, stage of study, gender, age, or place of residence, intermediate and upper-intermediate percentages ranging from 50% to 55.2%. The results also showed no differences between the average grades of postgraduate education students in the Personal Charisma of a University Professor as they perceive it according to the university variables (Cairo - Helwan, the stage of study (introductory diplomas before masters - masters - doctorate), gender (male - female) and age (younger) From 30 years - older than 30 years) with the exception of the factor of patience and deliberation in favor of older students who are over 30 years old, and there were no statistically significant differences according to the place of residence (rural - urban).

**Key Words: Personal Charisma for a University Professor,**