

**الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها بعض طلاب
الدراسات العليا بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من
المتغيرات الديموجرافية**

The personal attractiveness of the university professor
as perceived by some postgraduate students at Sahag University
in light of a group of demographic variables

٢٠٢٣/٣/٢	تاريخ التسليم
٢٠٢٣/٣/١٣	تاريخ الفحص
٢٠٢٣/٣/٢٨	تاريخ القبول

إعداد

د/محمود عبدالجابر محمود تمام

دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي - جامعة سوهاج

Medo.28384@gmail.com

Medo_28384@yahoo.com

الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية

اعداد وتنفيذ

د/محمود عبدالجابر محمود تمام

المخلص:

استهدف "الباحث" الكشف عن "الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية"، وكذلك الكشف عن نسب تقديرات الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وفقا لكلتي (الآداب والتربية)، والمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيدية والماجستير والدكتوراه)، والنوع (الذكور والإناث)، والعمر الزمني (أصغر من ٣٧، أكبر من ٢٧) عاماً، على أن يكونوا قد سجلوا للدبلومات التمهيدية أو لدرجة الماجستير أو لدرجة الدكتوراه بالجامعة، ومحل الإقامة (الريف، الحضر)، وكذلك الكشف عن الفروق التي تعزى للكلية (الآداب، التربية)، والمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيدية، الماجستير، الدكتوراه)، والنوع (الذكور، الإناث)، والعمر (أصغر من ٣٧ عام، أكبر من ٢٧ عام) ومحل الإقامة (الريف، الحضر)، وتكونت عينة البحث الأساسية من (١٠٠) من طلاب الدراسات العليا من جامعة سوهاج، وقد استخدم في البحث الحالي مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا (إعداد/ مروة سعيد ٢٠٢١م - من تقنين "الباحث" ٢٠٣٣م)، وقد أظهرت النتائج انتظام البنية العاملية لمقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا في أربعة عوامل هي (التمكن العلمي والثقافي، والتواصل الفعال، والصبر والتروي، والطاقة الإيجابية)، وأن نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي سواء على مستوى العوامل أو الدرجة الكلية بنسب مرتفعة تتراوح من (٥١.٧% إلى ٧٠.٥%)، وأن نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وفقاً لفئات العينة من حيث الكلية أو المرحلة الدراسية أو النوع أو العمر أو محل الإقامة نسب متوسطة وفوق المتوسطة تتراوح ما بين (٥١% إلى ٥٧.٥%)، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق بين متوسطى درجات طلاب الدراسات العليا في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها تبعاً لمتغيرات الكلية (الآداب- التربية) والمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيدية - الماجستير- الدكتوراه) النوع (الذكور- الإناث) والعمر (أصغر من ٣٧ عام- أكبر من ٢٧ عام) فيما عدا عامل الصبر والتروي فقد وجدت فروق دالة إحصائياً لصالح الطلاب الأكبر سناً ممن هم أكبر من ٢٧ عام، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمحل الإقامة (الريف- الحضر).

الكلمات المفتاحية: الجاذبية الشخصية، الأستاذ الجامعي، طلاب الدراسات العليا.

The personal attractiveness of the university professor as perceived by some postgraduate students at Sahag University in light of a group of demographic variables

Abstract

The researcher aimed to reveal "the personal attractiveness of the university professor as perceived by some postgraduate students at Sohag University in the light of a group of demographic variables", as well as to reveal the percentages of estimates of the personal attractiveness of the university professor according to the faculties of (Arts and Education), and the academic stage (introductory diplomas, master's and doctoral degrees).), gender (males and females), chronological age (less than 37, older than 27) years, provided that they **have registered for preparatory diplomas, master's degrees, or doctoral degrees at the university**, and place of residence (rural, urban), as well as revealing the differences attributed to For the college (arts, education), stage of study (preparatory diplomas, masters, doctorate), gender (males, females), age (younger than 37 years, older than 27 years) and place of residence (rural, urban), and the basic research sample consisted of (100) Graduate students from Sohag University. In the current research, the personal gravity scale of the university professor was used as perceived by postgraduate students (prepared by Marwa Saeed 2021 AD - codified by "The Researcher" 2033 AD). The personality of a university professor as perceived by postgraduate students in four factors (scientific and cultural mastery, effective communication, patience and deliberation, and positive energy). % to **70.5%, and that the percentages of postgraduate students' estimates of the personal attractiveness of a university professor according to the sample categories in terms of college, stage of study, gender, age, or place of residence are medium and above average rates ranging from (51% to 57.5%)**, The results also showed that there were no differences between the average scores of postgraduate students in the personal attractiveness of the university professor as they perceived it according to the variables of the college (arts - education) and the stage of study (preparatory diplomas - masters - doctorate), gender (males - females) and age (less than 37 years - older). from 27 years old), with the exception of the factor of patience and deliberation, there were statistically significant differences in favor of older students who are over 27 years old, and there were no statistically significant differences according to the place of residence (rural-urban).

Keywords: personal attractiveness, university professor, graduate students.

مقدمة:

على وظائفه من علاقات إنسانية، تجعل التعلم
ميسرة 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)
(إيهاب فكري، ٢٠١٧).

تعد شخصية الأستاذ الجامعي وجاذبيته، أو ما
يعرف بالكاريزما، من أهم العناصر وأكثرها تأثيراً
على الطلاب ضمن المنظومة التعليمية ككل،
فالأستاذ الذي يمتلك حضوراً مميزاً وقدرة على
التأثير والتواصل الفعال مع الطلبة سيؤدي دوراً
مهماً في استنباط أفكار ومبادئ تعليمية جديدة
ومبدعة، قد تنعكس على تنمية التفكير والعطاء
لديهم (كمال يوسفى وفاطمة سعود، ٢٠١٩).

كما أن موضوع الشخصية الجاذبة من
الموضوعات الهامة التي احتلت وما تزال تحتل
مكاناً هاماً في علم النفس المعاصر، الذي يدرسها
من عدة نواحي وجوانب، معتمداً في ذلك على
نظريات فرضت وجودها، نتيجة أبحاث ودراسات
من قبل علماء النفس الأوائل، ومع أنها متباينة
ومختلفة المصدر، إلا أن هدفها واحد وهو التنبؤ
بما سيكون عليه السلوك البشري (هناء متولي،
٢٠١٤).

من ناحية أخرى تتضح أهمية اتصاف الأستاذ
الجامعي بالجاذبية الشخصية، فالجاذبية أو
الكاريزما وصف يطلق على الجانبية الكبيرة
والحضور الطاعى الذي يتمتع به بعض
الأشخاص والقدرة على التأثير في الآخرين
إيجابية بالإرتباط بهم عاطفية وثقافية، وسلطة

حظي التعليم الجامعي باهتمام معظم دول العالم
، لما لهذا التعليم من دور حاسم في إخراج أفراد
أكفاء ، يساهمون في تدعيم التنمية البشرية
والاجتماعية والاقتصادية ، وفي دفع عجلة
التقدم نحو الرقي والازدهار بجميع نواحي الحياة
الاجتماعية ،على اعتبار أن المنظومة الجامعية
نسق فرعي من النسق المجتمعي (مروة
سعيد، ٢٠٢١).

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 بالطلاب الجامعي
من جانب آخر (هناء متولي ، ٢٠١٤).

ومما لا شك فيه أن شخصية الأستاذ
الجامعي وجاذبيته لها أهمية كبيرة في المنظومة
التعليمية والتدريسية ككل، فالأستاذ الذي يمتلك
حضوراً مميزاً وقدرة على التأثير الإيجابي،
وعلاقات شخصية ناجحة من خلال التواصل
الفعال مع الآخرين والطلبة على وجه الخصوص
سيحقق النجاح في شتى المجالات، ما ينعكس
بدوره إيجابياً على تحصيلهم الدراسي، وتحرير
الطاقات الإبداعية لديهم (كمال يوسفى وفاطمة
سعود ، ٢٠١٩).

فالأستاذ الجامعي هو الوسيلة الإنسانية الفعالة
لنقل الخبرات بكل أنواعها وتيسيرها للطلاب،
وهو الوسيط المؤثر في شخصيتهم لما يضيفه

والوسائل التكنولوجية متوفرة ومتطورة،
والمباني متاحة وواسعة، والإدارة رشيدة
وفاعلة، فمن يكون لها معنى إلا بالأستاذ الجامعي
المتميز، بكل ما يملك من أفكار ومعارف وعلوم
وثقافة وبما ينحلى به من صفات أخلاقية
وشخصية واجتماعية وبمدى إيمانه بوظيفته
وأداءه لمهنته والتزامه بأدائها وأخلاقياتها.

إن تمتع الأستاذ الجامعي بالجاذبية الشخصية
أهمية كبيرة جداً في المنظومة التعليمية
والتدريسية ككل ، فالأستاذ الذي يمتلك حضوراً
مميز 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 والالتزان الانفعالي
والتواصل الفعال، والطاقة الإيجابية، والحماس
ودفاء الروح ؛ كما أنها مصدر قوة للشخص
الذي يمتلكها، وسمة سلوكية يمكن فهمها
وقياسها وتطويرها ؛ ولها عديد من الفوائد التي
تعود على الشخصية كالتأثير الإيجابي في
الآخرين، والنجاح في العمل، وإقامة العلاقات
الشخصية الناجحة، وحل المشكلات، والتواصل
الفعال مع الآخرين (ياسر الجاجان وعلي نحيلي،
٢٠١٦) .

إن علاقة الأستاذ الجامعي بالجامعة كعلاقة
العقل بالجسد فهو يمثل الركيزة الأساسية التي
تعتمد عليها الجامعة في تحقيق وظائفها ؛ والتي
من أهمها تخريج دفعات من الشباب المؤهل
علمياً وإنسانياً وأخلاقياً، ولا سبيل لذلك إلا من
خلال الأستاذ الجامعي الذي يجب أن يتمتع
بجاذبية شخصية مميزه تجعله مؤثرة في طلابه

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،
وظموحة والشخص الجذاب يعشق التحدي
والتغيير وأفكاره عميقة، وصاحب موقف وفكر
معين ووثاق من نفسه بالطبع وقادر على الاقتناع
(زياد بركات وليلى أبو علي ، ٢٠١٩) .

وقد شغلت دراسة الجاذبية الشخصية ، اهتمام
الباحثين نظراً لأهمية هذا المفهوم باعتباره :من
المفاهيم الهامة جداً، تهم جميع الشركاء في
العملية التعليمية الجامعية، التي يمكن أن يبنى
عليها في بناء برامج تسهم في شحذ "الجاذبية
الشخصية" لدى الأكاديميين لتحسين جودة التعلم
والتعليم الهدف الذي تتنافس فيه جميع الجامعات .
وسيحاول هذا البحث معرفة "الجاذبية
الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها بعض
طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في
ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية"

مشكلة البحث وتساؤلاته:

رغم التطور العلمي والتكنولوجي 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 وأفراد مجتمعه وكمرشد وموجه
نفسى واجتماعي، وكقدوة ومثال ونموذج في
الأخلاق والسلوك للطلاب والمجتمع ككل ، ومهما
كانت الكتب والمراجع والمناهج جديدة وحديثة

بشكل ايجابي، وينعكس ذلك على شخصياتهم ،
وهناك اختلاف بين جاذبية الشخصية والمظهر
فكلاهما منفصل عن الآخر، لذا فالبعض يتسم
بجاذبية في الشخصية تنعكس على ملامحه ؛
الأمر الذي يعطي له "كاريزما خاصة" بين
الأشخاص الآخرين، وهناك من يتمتعون بجاذبية
المظهر ولكن سرعان ما تنطفئ مع أول كلمة
ينطق بها في حديثه مع الآخرين، إن أصحاب
الكاريزما والشخصية الجذابة يواجهون مشكلات
مثل أي شخص آخر، لكن ما يميزهم هو أنهم
يعرفون كيف يواجهونها بابتسامة وموقف إيجابي
يؤثر في كل من حولهم ، فهم يتسمون بشيء ما
مختلف يتجاوز حدود المظهر الخارجي (سوسن
الجبار، ٢٠٢٠).

تتجسد مشكلة البحث الحالي في محاولة
الوقوف على مدى تأثير ما يتصف به بعض
الأكاديميين من سمات شخصية فيما بينهم تجعلهم
يتحلون بجاذبية شخصية ، إلا أن متغير الجاذبية
الشخصية ظل ينتظر البحث والتنقيب مما أُلزم
"الباحث" بتناوله بوصلة جديدة لهذا المتغير الهام
في محاور لم تدرس- في حدود علم الباحث -
خصوصاً في الدراسات العربية لذا أشار إلى
التوجهات للجاذبية الشخصية في هذه القطاعات
نحو العمل في الجامعات ، ثم التعرف على
توجهاتهم من خلال رؤية موضوعية جديدة ،
وتفاعل هذا الواقع وتأثره بتداعيات الإيدولوجية
الإقتصادية الجديدة إما يعكس نوعيتهم وتأثرهم
ثقافياً بما ينعكس على الجاذبية الشخصية
الممارسة في أرض الواقع .

ويرى "الباحث" أن هذه المظاهر قد ترتبط
بالجاذبية الشخصية أو ببعض منها، وهذا ما
دفعه إلى دراسة " الجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي كما يدركها بعض طلاب الدراسات العليا
بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من المتغيرات
الديموجرافية " .

وبالتالي تم إجراء هذا البحث الذي تتحدد
مشكلته في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:
"الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها
بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في
ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية "
وعليه فإن البحث الحالي يسعى للإجابة على
التساؤلات التالية:

- ١- ماهي نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا
لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
ودرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية ؟
- ٢- ماهي نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا
لعوامل عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي تبعاً لمتغيرات الكلية (الآداب - التربية)،
المرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيدية -
الماجستير - الدكتوراه)، والنوع (الذكور- الإناث
)، والعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام)،
ومحل الإقامة (المدينة - الريف) ؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للكلية (الآداب -
التربية) ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للمرحلة الدراسية

٦- الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية
كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج
تعزي للمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة -
الماجستير - الدكتوراه) .

٧- الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية
كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج
تعزي للنوع (الذكور- الإناث).

٨- الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية
كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج
تعزي للعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧
عام) .

٩- الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية
كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج
تعزي لمحل الإقامة (المدينة - الريف) .

أهمية البحث:

١- ندرة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع
الجاذبية الشخصية لدى هذه الشريحة من
(الأكاديميين) في حدود علم الباحث .

٢- لفت النظر إلى موضوعات هامة في حياة
عضو هيئة التدريس الدراسية كالجاذبية
والسمات الشخصية" للأستاذ الجامعي التي لهما
الدور الكبير والهام في نجاح منظومة التعليم
الجامعي.

٣- تبرز أهمية البحث الحالي من تناوله لمتغير
هام إيجابي في الشخصية الإنسانية وهو الجاذبية
الشخصية، وذلك لإلقاء مزيد من الضوء على هذا
المتغير الهام ، حيث يعد موضوع الجاذبية
الشخصية أو الكاريزما للأستاذ الجامعي من
الموضوعات الحيوية والهامة في المسارات
الحديثة للدراسات النفسية والاجتماعية.

(الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراه)
؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للنوع (الذكور -
الإناث) ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للعمر (أقل من ٣٧
عام - أكبر من ٢٧ عام) ؟

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي لمحل الإقامة (المدينة
- الريف) ؟

أهداف البحث:

يسهم هذا البحث في تحقيق الأهداف التالية:

٣- الكشف عن نسب تقديرات طلاب الدراسات
العليا لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
وبرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية .

٤- الكشف عن نسب تقديرات طلاب الدراسات
العليا لعوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
تبعاً لمتغيرات الكلية (الآداب- التربية) ، المرحلة
الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير-
الدكتوراه) ، والنوع (الذكور- الإناث)،
والعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام)،
ومحل الإقامة (المدينة - الريف) .

٥- الكشف عن الفروق في الجاذبية الشخصية
كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج
تعزي للكلية (الآداب- التربية) .

وتجعلها محبوبة ومرغوبة من المحيطين بها، وكل منا يملك صفات وخصائص تميزه عن غيره وتعطيه جاذبية تمنحه سحراً خاصاً، وهناك بعض الميزات المدفونة داخل النفس التي يمكن الاستفادة منها لجذب الآخرين (مروة سعيد، ٢٠٢١).

و"الكاريزما" كلمة يونانية تعني الهدية أو التفضيل الإلهي، فهي تشير إلى الجاذبية الكبيرة والحضور الطاغي الذي يتمتع به بعض الأشخاص، وهي القدرة على التأثير على الآخرين إيجابياً بالارتباط بهم جسدياً وعاطفياً وثقافياً، كما تعرف بأنها سلطة فوق العادة أو سحر شخصي وشخصية تثير الولاء، كما ترجمها البعض إلى "سحر الشخصية" أو "قوة الشخصية" (هناء متولي، ٢٠١٤).

ويرى البعض أن هذه الترجمات لا توفي الكلمة حقها ذلك أن الإنجليزية تحوي هكذا كلمات بمعان منفصلة عن "الكاريزمية" وعلى الرغم من صعوبة إيجاد تعريف دقيق لهذه الكلمة إلا أنه يمكن ربطها بشخصية معينة والقول أن الشخصية الكاريزمية هي التي لها قدرات غير طبيعية في القيادة والإقناع وأسر قلوب الآخرين، كما أنها تمتاز بالقدرة على إلهام الآخرين عند الاتصال بهم، وجذب انتباههم بشكل أكثر من المعتاد (كمال يوسف وفاطمة سعود، ٢٠١٩).

- الجاذبية الشخصية Charisma : هي الكاريزما؛ بمعنى الشخصية التي تستطیع جذب الآخرين والتأثير فيهم، فيقال أن فلان

٤- يعد البحث الحالي واحداً من البحوث المبكرة - في حدود علم الباحث - الذي يحاول الكشف عن متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي واكتشاف البنية العاملية له وهو أحد المتغيرات الهامة في شخصية الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بالجامعة .

٥- تناول البحث الحالي لفئة هامة من فئات المجتمع وهم فئة طلاب الدراسات العليا وهم من الفئات الهامة في المجتمع والذي يقع على عاتقهم تقدم وتطور التعليم الجامعي في شتى الجوانب وبالتالي تطور المجتمع وازدهاره من خلال دراساتهم العليا ورويتهم لجاذبية أساتذتهم .

٦- سعيه - أي البحث الحالي - إلى المساهمة مع ما قدمه الآخرون في هذا المجال في إثراء جانب مهم في مجال الدراسات النفسية، وذلك نظراً لحاجة الدراسات المحلية إلى تناول هذا المتغير لدى هذه الشريحة، فهذا سيشكل رفقاً للحقل النظري في هذا الجانب وسدّاً للنقص فيه إن وجد.

٧- المساهمة في توجيه نظر المسؤولين في التعليم العالي نحو ضرورة الاهتمام بكاريزما الأستاذ الجامعي ورسم السياسات الكفيلة بتحسين أدائه، مما ينعكس على تنمية وتطوير الجاذبية الشخصية لديه .

مصطلحات ومفاهيم البحث:

أولاً: الجاذبية الشخصية Personal attractiveness :

الجاذبية الشخصية: هي الصفات التي تتميز بها الشخصية وتمنحها قدرة التأثير على الآخرين

أو حتى الأساتذة الجامعيين، بل يمكن لأي فرد أن يتعلم ويكتسب هذه السمة المميزة ، ويحقق النجاح في حياته العامة والخاصة.

وقد عرف الجاذبية الشخصية (الكاريزما) للأستاذ الجامعي أنها: السلوكيات الإيجابية للأستاذ في الفصول الدراسية الجامعية، كالمعرفة، والصفات الشخصية، وتقنيات التدريس، والدعابة، والتي يمكن أن تجذب بشدة الطلاب للتعليم (Huang & Lin, 2017, 2)

أي أن كاريزما الأستاذ الجامعي ليست أكثر من إدراك الأستاذ لاحتياجات الطلاب المعرفية والمهارية والوجدانية، ومنحها لهم لرفع معنوياتهم ودفعهم للتعلم.

ويعرف "الباحث" الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي أنها: مجموعة السمات (الخصائص والسلوكيات) الإيجابية التي يمتلكها الأستاذ الجامعي، والتي تعزز مشاركة الطلاب وتسهم في دفعهم للتعلم، من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم المعرفية والمهارية والوجدانية.

كما أنها 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 ، وبت الطاقة الإيجابية فيهم .

وفي ضوء ما ذكر آنفاً؛ يتضح أنه من الصعب إنكار دور الكاريزما في تفاصيل حياة كل

كاريزمي أي ذو جاذبية قوية (126, 2006 , Oxford).

والجاذبية الشخصية أو الشخصية الجاذبة تعرف باللغة الإنجليزية (Charisma) (الكاريزما)، وهي كلمة يونانية الأصل، ومعناها القدرة في التأثير على الآخرين من خلال جذبهم لشخصية الإنسان الذي يتحدث معهم وقد حاول البعض ترجمها إلى "سحر الشخصية"، أو "قوة الشخصية" أو غيرها (Huang & Lin, 2017).

وتعرف أيضاً أنها: قوة الشخصية وسحرها، والقدرة على الإلهام والتواصل مع الآخرين، وهي الحضور الفعال والرائع (127, 2006 , Oxford).

كما تعرف أنها: القدرة في التأثير على الآخرين إيجابياً بالارتباط بهم جسدياً وعاطفياً وثقافياً، وشخصية تثير الولاء والحماس (Huang & Lin, 2014, 5).

ثانياً: مفهوم الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي:
- الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

Professor University of Charisma : السلوكيات الإيجابية للأستاذ في الفصول الدراسية الجامعية، كالمعرفة، والصفات الشخصية، وتقنيات التدريس، والدعابة، والتي يمكن أن تجذب بشدة الطلاب للتعليم (Huang & Lin, 2014, 2).

أشارت (كوبانا، ٢٠١٢) الواردة في (ياسر الجاجان وعلي نحيلي، ٢٠١٦ ، ٤٠) أن "الكاريزما" ليست حكراً على أحد سواء من النجوم أو المشاهير أو السياسيين ورجال الدين

أما "إجرائياً" فتعرف الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي أنها : الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي من خلال رؤية طلاب الدراسات العليا على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي المستخدم في هذا البحث .

رابعاً: الأكاديميين بالجامعة: academics:

University:

- يعتبر أغلب أغلب الأكاديميين هم أعضاء هيئة التدريس في العادة (مثل الأساتذة) في الكليات أو الجامعات أو المعاهد أو مراكز الأبحاث والدراسات ، وقد يشغل بعض هؤلاء الأكاديميين مناصب بحثية في معاهد البحث الأكاديمي .

- والأستاذ الجامعي (University Professor): هو كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أو أستاذ في أحد الجامعات أو المعاهد المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة (عايش زيتون ، ١٩٩٥ ، ٦٨).

خامساً: طلاب الدراسات العليا Postgraduate students:

هم الطلاب الذين أنهوا دراستهم الجامعية الأولى ، وتوجهوا لإكمال دراستهم العليا في مجال العلوم الإنسانية من خريجي كلية الآداب أو كلية التربية (في هذا البحث) أو من الكليات الأخرى من خلال مختلف مراحلها بجامعة سوهاج .

فرد، سواء الشخصية أو النفسية أو الاجتماعية ، وما يقدمه امتلاك الجاذبية الشخصية من تعزيز للثقة بالنفس، والتي تفتح أبواب النجاح في كافة المجالات، وبالتالي؛ تتضح أهمية كاريزما الأستاذ في التدريس من خلال إلهام الطلاب وتحريير طاقاتهم الإبداعية، ما قد ينعكس على العملية التعليمية الجامعية ككل وبشكل عام .

ثالثاً: أبعاد الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي:

تشتمل "كاريزما" الأستاذ الجامعي كما ذكرها (Huang & Lin, 2014 , 286) ، على أربعة أبعاد تمثل سلوكيات تدريس الأساتذة الجيدين، والتي تعمل على جذب الطلاب للتعلم؛ وهي:

١- الصفات الشخصية: وتشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي الصفات الإيجابية مثل: الود، والصبر والحماس، كونه قدوة جيدة ينظر إليه الطلاب.

٢- الناحية المعرفية: وتشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي دراية كافية بأن التدريس يتطلب تداخل أنواع كثيرة من المعرفة المتخصصة.

٣- الدعابة (الحس الفكاهي): وتشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي حساً عالياً من الفكاهة، كون الطلاب يفضلون الاستماع إلى الأساتذة الذين يدخلون روح الدعابة في تقديم الدروس أثناء المحاضرة وداخل الفصل الدراسي.

٤- أساليب التدريس: وتشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي مهارات التدريس الفعالة، ويكون قادراً على اختيار أسلوب التدريس المناسب من مجموعة متنوعة من الأدوات التعليمية، والتي تتيح للطلاب التفافاً أفضل حول أستاذهم.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

الحدود الموضوعية: تمثل موضوع البحث في "الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية".

الحدود البشرية: تم اختيار العينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج .

الحدود الزمانية: تحددت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٢م / ٢٠٢٣م .

الحدود المكانية: تم تطبيق المقاييس على عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج .

الحدود الأدائية: تم تطبيق مقياس الجاذبية الشخصية من إعداد/ مروة سعيد (٢٠٢١م) وتقنين "الباحث" ٢٠٢٣م - حيث تم تقنين هذا المقياس بما يتناسب مع طبيعة وعينة البحث الحالي.

أساليب المعالجة الإحصائية:

إعتمدَ البحث الحالي على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية في معالجة البيانات إحصائياً والتوصل إلى النتائج بالاستفادة من برنامج (SPSS.V22)؛ وكانت هذه الأساليب تتمثل في:

- إحصاء وصفي: وتتمثل في المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الانحرافات المعيارية لوصف العينة المبحوثة وتقدير الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): المعرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرين أو أكثر.

- اختبار (T) في حالة عينتين (Independent Samples T-Test): لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): لاختبار تأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: الجاذبية الشخصية:

النظريات المفسرة للجاذبية الشخصية:

شغل موضوع الشخصية الجاذبة الحكماء على مر العصور ، فقد رأوا أناسا يخفقون، بوصفهم أزواجاً، أو آباءً، أو جيران، أو ذوي أعمال، أو أصدقاء ... كما رأوا غيرهم - لا يفوقون الأولين وسامة ولا نكاء - يحققون في ميدان العلاقات الإنسانية نجاحاً عريضاً.

وتعد الجاذبية الشخصية من أهم الأمور للتأثير على الآخرين، فسحر الشخصية والمميزات التي تتسم بها هي أمر فعال في التعامل مع الآخرين، وقد يعتقد البعض أنه لا يملك مثل هذا السحر، ولكنه قد يكون مخطئاً في حق نفسه، فهذا السحر

تفترض هذه النظرية أن الشخصيات الجاذبة 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 الملبس أو أسلوب الحركة والكلام، الدور الرئيس: هو جذب اهتمام الناس وتشجيعهم على اتخاذ قرارات معينة .

(الزعيم) صفاته: أفكاره ومنطق حديثه هم الأساس في اكتسابه للحضور بين الناس، ليس بالضرورة أن يكون متواجداً بشخصه ليحافظ على هذا الحضور بين الناس طالما أفكاره 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 في حدود دراسته الأكاديمية أو خبرته العملية .

(القائد) صفاته: الرؤية الواضحة، واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، والشجاعة والقدرة على المواجهة وعدم التردد الدور الرئيس: قيادة أي كيان مثل شركة أو وزارة أو نادي رياضي أو حتى دولة على حسب قوة صفات القيادة الكاريزمية في هذا الشخص .

والشخص الواحد قد يتمتع بصفات أكثر من نوع من أنواع الكاريزما، كأن يكون الشخص

أمر موجود في كل إنسان، وتشير الجاذبية الشخصية أو الكاريزما إلى الروح التي تبعث الطاقة العاطفية المؤثرة في الناس على المستوى الفكري أو الحسي أو الانفعالي بواسطة (التواصل البصري، نبرة الصوت ودرجته، المهارة الخطابية، الملامسة لحاجة الناس، الهيئة ولغة الجسد والحالة التي تسود الجو العام) (ياسر الجاجان وعلي نحيلي، ٢٠١٦).

وبالرغم من أن النظريات القديمة كانت تؤمن بالكاريزما وملاصقتها الشخص منذ ولادته، إلا أن الدراسات الحديثة أثبتت أن الجاذبية الشخصية هي عبارة عن سلوكيات وتصرفات قابلة للتعلم والاكْتساب بالمشاهدة والإجتهد ، فقد قدر "مورك" (Morck, 2012) أن الجزء الطبيعي الموروث من الجاذبية يقدر بحوالي (٥٠%)، في حين أن الباقي يكتسب بالممارسة والتعلم وأن هناك ثلاثة عوامل تجعل الشخصية جذابة هي: الإحساس العميق بمشاعرها الذاتية، والقدرة على تمرير المشاعر نحو الآخرين، والمناعة ضد الجاذبية الخارجية .

وخرج الحكماء من مشاهدتهم وملاحظاتهم بسبيل 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 ومقربين لهم ، فالإنسان لا يستطيع أن يعيش لنفسه وبف نفسه.

وهناك عدد من النظريات المفسرة للجاذبية

الشخصية نذكر منها ما يلي:

١- نظرية أصحاب الكاريزما:

عن وجهة النظر العادية من صفات الشخصية
الجاذبة فالناس ينجذبون للأشخاص الذين
يساعدونهم على فهم ما يخفي وراء الأحداث أو
يبين السطور .

الدراسات السابقة:

أولاً: بعض الدراسات التي تناولت الجاذبية
الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى:

حاولت بعض الدراسات اكتشاف طبيعة العلاقة
بين الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وبعض
المتغيرات الأخرى مثل دراسة "كلينزينج"
و"الويسيو" (Klinzing & Aloisio, 2007)
التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة
إحصائية بين متغيرات الكفاءة الذاتية والانبساطية
والتعبير اللفظي، والتواصل الاجتماعي والضبط
الذاتي وعديد من مظاهر الشخصية الجاذبة بينما
وجدت علاقة ضعيفة بين التعبير غير اللفظي
والانطوائية ومظاهر هذه الشخصية، كما أظهرت
أهم النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في
مستوى مظاهر الشخصية الجاذبة لدى طلبة
الجامعة التي بلغ عددهم (٧٨٤) تبعا لمتغيرات
النوع، والتحصيل، والتخصص .

كما هدفت دراسة "هناء متولي" (٢٠١٤) إلى
التعرف على العلاقة بين سمات شخصية الأستاذ
الجامعي والانتماء الاجتماعي والعنف لدي
(٢٧٠) من طلاب الجامعة وإيجاد الفروق في
رؤيتهم لتلك السمات طبقا للنوع والتخصص
والفرقة الدراسية، وأشارت أهم النتائج إلى
وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين سمات
شخصية الأستاذ الجامعي وكل من الانتماء
الاجتماعي والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة،

نجمة وزعيما في نفس الوقت، أو قائدا ومديراً،
أو مديراً ونجماً وزعيماً، وقد تكون هذه الصفات
موجودة في 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 (إيهاب فكرى،
٢٠١٧).

مكونات وأبعاد الجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي:

الشخص الجذاب هو من يمتلك شخصية أسرة
وملهمة للآخرين وتجبر على الاحترام والمودة،
وقد أوضح "أندروا دوبرين" (١٩٩٧) أهم
صفات وخصائص الشخصية الجاذبة 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 الابد وأن يدعموا جاذبيتهم الشخصية
بمهارات أكثر موضوعية وواقعية مثل التخطيط
والتنظيم.

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

البصيرة النافذة: النظر للأمور ببصيرة نافذة
والقدرة على فهم المواقف بطريقة تختلف عن
الآخرين، والنظر إلى الأمور من زاوية تختلف

وأوضح كـ لـ مـ
شيوهاي" و"يانشـ"ن")
(Shuhui&Yunchen, 2014) في دراستهم
عن الجاذبية الشخصية للتدريس وعلاقتها
بمشاركة الطلبة ، معرفة العلاقة بين مشاركة
الطلاب وكاريزما التدريس ، حيث طبقت مقاييس
الدراسة على عينة (١٠٧٨) طالباً في ستة (٦)
جامعات في تايوان ، وأسفرت أهم نتائج الدراسة
عن وجود علاقة إيجابية بين "كاريزما" الأستاذ
الجامعي وارتباطه بالطلاب، كما توصلت إلى أن
كاريزما الأستاذ الجامعي تساعد في تعزيز
المشاركة والارتياح في تعلم الطلاب .

ثانياً:دراسات اهتمت بالجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي من وجهة نظر طلاب الجامعة:

دراسة"يوسف أبو حميدان وساري
سواقد"(٢٠٠٨) التي استهدفت استقصاء الصفات
التي يرغب طلاب جامعة مؤتة توافرها في عضو
هيئة التدريس لتكون مرجعية لبناء أداة يمكن
استخدامها لتقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس،
ولتحقيق ذلك بنيت استبانة الصفات التي يرغب
الطلاب توافرها في عضو هيئة التدريس، وأظهر
التحليل العملي عن وجود ثلاثة عوامل تمحورت
حولها الصفات وهي العامل الشخصي، والكفاءة
التعليمية، والعلاقة مع الطلاب ، وقد أظهرت
نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات
دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب
درجة أهميتها بالنسبة للطلاب ، ولا توجد فروق
أيضاً في درجات رغبات الطلاب في توافر
الصفات أو العوامل تعزي إلى كل من النوع
والمستوى الدراسي والكلية.

كما أوضحت النتائج أيضاً وجود فروق دالة
إحصائية في بعض سمات شخصية الأستاذ
الجامعي ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة
الدراسية .

وقام كل من "ياسر الجاجان" و"علي
النحيلي"(٢٠١٦) بدراسة استهدفت التعرف 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، طبقت
الدراسة على عينة عشوائية من (١٠٠) طالب
بجامعة دمشق، توصلت الدراسة إلى مجموعة
من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية إيجابية
ذات دلالة إحصائية بين الجاذبية الشخصية
للأستاذ الجامعي والتدريس الفعال.

كما قام كل من "هيانج" و"لين" Huang &
(Lin, 2014) بدراسة استهدفت: تقييم
الكاريزما كعامل في التدريس الفعال ، وهدفت إلى
إعداد قائمة لتقييم كاريزما الأستاذ الجامعي في
الفصول الدراسية الجامعية لمساعدتهم على
تحسين مهارات التدريس لتعزيز تعلم الطلبة،
وتحديد أبعاد كاريزما التدريس من وجهة نظر
الطلاب ، طبقت الدراسة على عينة (٢٨٣) طالباً
من أربعة جامعات في تايوان، توصلت أهم نتائج
الدراسة إلى أن الطلاب ينظرون لكاريزما الأستاذ
الجامعي على أنها تتكون من روح الدعابة ،
والمعرفة ، ووجود وسائل تعليمية كبيرة ،
وامتلاك سمات الشخصية الإيجابية، كما توصلت
إلى وجود علاقة إيجابية بين كاريزما الأستاذ
الجامعي ومشاركة الطلبة والارتياح في التعلم .

في رأيك ؟ وقد تم الاعتماد في تحليل نتائج هذا التساؤل على الأسلوب الإحصائي وأسلوب التكرارات لتتناسب مع طبيعة الموضوع، وكانت أهم نتائج الدراسة أن هذه المميزات هي مميزات شخصية ونفسية واجتماعية ومعرفية يتحلى بها الأستاذ الجامعي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال المراجعة السريعة للدراسات السابقة الميدانية والنظرية ، اتضح 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، ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة أمكن للباحث الوصول إلى الاستخلاصات التالية:

١- قلة الدراسات العربية في- حدود علم الباحث- التي تناولت متغير الجاذبية الشخصية، حيث أن مجال "الجاذبية الشخصية" يعد مجالاً خصباً، إذ أن اهتمام الباحثين بهذا النوع من الشخصيات مازال يحتاج إلى مزيد من البحث، وهذا ما دعى الباحث لدراسة الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا، على اعتبار ما يحتله من مكانة علمية واجتماعية مرتفعة، وتأثيره بشكل كبير في طلابه نفسياً وعلمياً وذلك من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا على اعتبار أنهم فئة هامة جداً من فئات المجتمع وهم أكثر قرباً واحتكاكاً به لفترات طويلة من الحياة.

أيضاً دراسة "محسن باعباد" (٢٠١٢) والتي استهدفت قياس وتقييم طلاب الجامعة (الصورة الشخصية للأستاذ الجامعي باعتباره العنصر الذي يقوم بدور أساسي في تنفيذ خطط المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها، واكتساب الخبرات المعرفية والعلمية التخصصية ، فضلاً عن إكساب الطلاب أنماط التفكير المعرفي إزاء المشكلات ومتطلبات حلها، وأظهرت أهم النتائج الإحصائية الانسجام والتقارب في الاستجابات لدى الذكور والإناث لتقييم خاصية الأستاذ الجامعي، التي يمكن أن تعزي لمتغير النوع والتخصص والمستوى العلمي.

ودراسة " أحمد فلوح" (٢٠١٢) التي استهدفت معرفة مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب ، واستخدم مقياس التقدير لقياس المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتفويمية لأساتذة الجامعة ، طبقت على عينة قوامها (٩٧) طالب وطالبة من جامعة مستغانم ، وقد أظهرت أهم النتائج وجود نقص في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتفويمية لدى أساتذة الجامعة حسب وجهة نظر الطلاب.

ودراسة "سبع هاجيرة" (٢٠١٧) التي تناولت موضوع مميزات الأستاذ الجامعي والتي تسهم في تحقيق تحصيل دراسي جيد للطلاب، وهي تلك الصفات والخصائص الواجب توافرها في شخصية الأستاذ الجامعي، في محاولة البحث عن هذه الصفات من خلال وجهة نظر الطالب الجامعي انطلاقاً من تساؤل مفاده: ماهي الصفات والمميزات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي

عينة طلاب الجامعة، والبعض الآخر تناول
عينة المدرء والقيادات التعليمية - وفي
حدود علم الباحث - لا توجد دراسات عربية
اهتمت بدراسة متغير الجاذبية الشخصية
للأكاديميين (الأساتذة الجامعيين) على عينة
طلاب الدراسات العليا لمعرفة إدراكهم ووجهة
نظرهم .

٤- اعتمدت بعض الدراسات السابقة على استخدام
المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج التجريبي
أو شبه التجريبي للمقارنة بين المجموعات
التجريبية والضابطة، في حين اعتمدت معظم
تلك الدراسات على المنهج الوصفي "المقارن"
الذي يقوم على وصف الظاهرة واختبار مدى
ارتباطها ببعض المتغيرات الأخر وكذلك الفروق
بين المجموعات، لذلك تم الاعتماد على هذا
المنهج في البحث الحالي.

٥- أن معظم الدراسات السابقة افتقدت إلى
استخدام أدوات موحدة مما أدى إلى اختلاف
النتائج وتناقضها فيما بينها، حيث تنوعت
المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات لقياس
متغير (الجاذبية الشخصية)، مما يشير إلى تعدد
التوجهات النظرية واختلافها فيما يتعلق بطبيعة
الظواهر المقاسة ومكوناتها، والتي تختلف
نوعيتها من بحث لآخر ومن دراسة لأخرى،
ولذلك يحاول البحث الحالي الاعتماد على
أدوات تحقق أكبر قدر من الاتفاق مع
التوجهات النظرية الرئيسة المتعلقة بمتغيرات
البحث.

٢- اتفقت معظم نتائج البحث الحالي مع نتائج
معظم الدراسات السابقة في العلاقة بين
التواصل الاجتماعي والضغط الذاتي وعديد من
مظاهر الشخصية الجاذبة ، حيث أظهرت أهم
النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في
مستوى مظاهر الشخصية الجاذبة تبعاً
لمتغيرات النوع ، والتحصيل، والتخصص
كدراسة "كلينزينج" و"الويسيو" (Klinzing &
Aloisio, 2007).، وكذلك وجود علاقة
ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين
الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي والتدريس
الفعال كدراسة كلاً من "ياسر الجاجان" و"علي
النحيلي" (٢٠١٦)، كما توصلت بعض الدراسات
إلى وجود علاقة إيجابية بين كاريزما الأستاذ
الجامعي ومشاركة الطلبة والارتياح في التعلم
كدراسة كلاً من "هيانج" و"لين" (Huang &
Lin, 2014).

٣- كما وجد بعض التعارض في نتائج البحث
الحالي وبعض نتائج الدراسات السابقة ، من
قبيل ما توصلت إليه بعضها من نتائج ، حيث
أظهرت بعض النتائج وجود فروق دالة
إحصائية في بعض سمات شخصية الأستاذ
الجامعي ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة
الدراسية كدراسة "هناؤ متولي" (٢٠١٤)، في
حين أظهر بعضها الآخر وجود نقص في
المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية
والاجتماعية والتقويمية لدى أساتذة الجامعة
حسب وجهة نظر الطلاب كدراسة "أحمد
فلوح" (٢٠١٢)، كما اختلفت معظم هذه
الدراسات في العينة المستخدمة فبعضها تناول

فروض البحث:

بناءً على التأصيل النظري للبحث الحالي ،
ونتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض
البحث كما يلي:

١- ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا
في عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
ودرجة الكلية على مستوى العينة الكلية ، كان
واضحاً وله دلالة إحصائية قوية .

٢- ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا
في عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
تبعاً لمتغيرات الكلية (الآداب- التربية) ، المرحلة
الدراسية (الدبلومات التمهيدية - الماجستير-
الدكتوراه) ، والنوع (الذكور - الإناث) ،
والعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام)،
ومحل الإقامة (المدينة - الريف) .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للكلية (الآداب-
التربية) .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للمرحلة الدراسية
(الدبلومات التمهيدية - الماجستير- الدكتوراه) .

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي للنوع (الذكور-
الإناث) .

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية
الذات الأكاديمية والجاذبية الشخصية كما يدركها

طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج تعزي
للعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام) .
٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في
الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات
العليا بجامعة سوهاج تعزي لمحل الإقامة (المدينة
- الريف) .

الإجراءات المنهجية للبحث:

(أولاً) منهج البحث:

استند البحث الحالي على استخدام المنهج
الوصفي "الأسلوب المقارن" وذلك للكشف عن
"الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها
بعض طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج في
ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية" ،
كذلك للإجابة عن التساؤلات وللتحقق من
الفروض وكذلك الفروق بين المجموعات
(الذكور، الإناث) في تلك المتغيرات ، وتم اختيار
المقاييس المناسبة للإجابة عن تساؤلات البحث ،
بما يتوافق مع عينة البحث ، مع مراعاة شروط
الكفاءة القياسية، كما استخدم البحث الراهن
أساليب إحصائية مناسبة لطبيعة أهدافه.

(ثانياً) عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من (١٠٠) طالباً، من
طلاب الدراسات العليا، من كليات (الآداب -
التربية) جامعة سوهاج ، من (الذكور - الإناث) ،
تتراوح أعمارهم بين (٢٧-٣٧) عاماً، منهم
(٥٠) طالباً من كلية الآداب) بمتوسط عمري
(٣٧.٣١) وانحراف معياري(٣.٧١) وكذلك(٥٠)
طالباً من كلية التربية) بمتوسط عمري (٣٧.٠٠)
وانحراف معياري(٥.٣٣) - المستوى الاقتصادي
والاجتماعي(مرتفع - متوسط - منخفض)، وتم

ومحل الإقامة ، وكذلك
المستوى الاجتماعي
والاقتصادي.

٣- أن تتراوح أعمارهم ما بين
(٢٧-٣٧) عاماً باعتبارها
مرحلة الدراسات العليا
للطلاب بالجامعة .

خصائص عينة الدراسة:

فيما يلي وصف لعينة الدراسة الأساسية وفق
متغيرات الدراسة:
(أولاً): التكافؤ بين عينة طلاب الدراسات العليا
(كلية الآداب - كلية التربية) على متغيري العمر
وعدد سنوات التعليم العالي:

اختيارهم بصورة مقصودة عمدية وذلك من خلال
الرجوع لإدارة الدراسات العليا بالجامعة من واقع
كشوف المسجلين في المراحل الدراسية
(الدبلومات التمهيدية - الماجستير - الدكتوراه).
وقد تم مراعاة الشروط التالية عند اختيار العينة:

١- أن تشمل عينة الدراسة
طلاب من كلية الآداب
وطلاب من كلية التربية من
(الذكور والإناث) وذلك
لاهتمام الباحث بإجراء
مقارنة بين النوعين على
متغيرات الدراسة.

٢- التكافؤ بين عينة طلاب كلية
الآداب وطلاب كلية التربية
على متغيرات النوع والعمر
والمستوى التعليمي العالي

جدول رقم (١)

التكافؤ بين عينة طلاب الدراسات العليا (كلية الآداب - كلية التربية) متغيري العمر وعدد سنوات التعليم

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	كلية التربية (ن=١٠٠)		كلية الآداب (ن=١٠٠)		العينة المتغير
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,١٧٧	٥,٣	٣٧,	٣,٧	٣٧,	العمر
		٣	٠٠	١	٣١	
غير دالة	-	٤,٧	١١,	٤,٩	١١,	عدد سنوات التعليم العالي
	٠,٣٧٣	٧	٥٧	٧	١٧	

(ثانياً): وصف العينة حسب تحليل استمارة
جمع البيانات:
فيما يلي يستعرض الباحث توصيف لعينة
الدراسة الكلية وفق نتائج تحليل استمارة جمع
البيانات...

ويتضح من الجدول رقم (١) عدم وجود فروق
ذات دلالة بين متوسطات عينة طلاب الدراسات
العليا (كلية الآداب - كلية التربية) متغيري العمر
وعدد سنوات التعليم مما يدل على التكافؤ بينهم
في متغيري العمر والتعليم .

العليا (كلية الآداب - كلية التربية).

ويوضح الجدول (٢) توزيع عينة طلاب الدراسات

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة طلاب الدراسات العليا (كلية الآداب - كلية التربية) تبعاً للنوع ومكان اختيارهم (ن = ١٠٠)

المكان النوع	كلية الآداب	كلية التربية	الإجمالي
الذكور	٢٥	٢٥	٥٠
الإناث	٢٥	٢٥	٥٠
الإجمالي	٥٠	٥٠	١٠٠

ثالثاً: التكافؤ بين عينة طلاب الدراسات

العليا (كلية الآداب - كلية التربية) في متغير الحالة

الاجتماعية:

جدول رقم (٣)

التكافؤ بين عينة طلاب الدراسات العليا (كلية الآداب - كلية التربية) في متغير الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	٢١	عينة كلية التربية (ن = ٥٠)		عينة كلية الآداب (ن = ٥٠)		العينة المتغير
			%	ك	%	ك	
غير دالة	٩٥	١١.٩٧	٧٧%	٧٧	٧٩%	٧٩	الحالة الاجتماعية
			٢٣%	٢٣	٢١%	٢١	متزوج
							أعزب

وقد مرت عملية إعداد "مقياس الجاذبية

الشخصية" بالخطوات التالية:

١- تم الاطلاع على ما أنجزه

الباحثون في هذا المجال من

قبل بالإضافة إلى الاطلاع

على المقاييس المتاحة

ولاختيار ما يتناسب مع

عينة ومتغيرات الدراسة

وموضوعها.

وتشير البيانات السابقة إلى عدم وجود فروق

جوهرية بين عينتي الدراسة الأمر الذي يشير إلى

التكافؤ بينهما في متغير الحالة الاجتماعية.

(ثالثاً) أدوات البحث :

١- مقياس الجاذبية الشخصية:

قام "الباحث" (٢٠٢٣ م) بإعادة تقنين

مقياس "الجاذبية الشخصية للأكاديميين" من إعداد

/مروة سعيد (٢٠٢١ م) ، بما يتناسب مع طبيعة

وعينة البحث الحالي."

٢- أجرى الباحث مسحاَ لكثير
من الأدوات بعد الاطلاع
عليها في الإطار النظري
والدراسات السابقة مثل
دراسة محسن
باعداد(٢٠١٢)، ودراسة
مروة سعيد(٢٠٢١) ،
ودراسة هـناء
متولي(٢٠١٤) ، ودراسة
"شوهاي" و"نشن"
)

Shuhui&Yunchen,20
14)، ودراسة "هوانج"
و"لين" (، Huang& Lin,
2014) ودراسة "كلينزينك"
و"الويسيو"
(Klinzing&Aloisio,)
(2007).

٣- إجراء الدراسة الاستطلاعية
لتقدير كفاءة الاستخبارات،
والعبارات والتعليمات،
ومدى ملاءمتها للعينة، مع
ما سيتم إدخاله من تعديلات
على العبارات في ضوء
نتائج تلك الدراسة
الاستطلاعية.

٤- التحقق من كفاءة تلك
الأدوات من حيث صدقها،
وثباتها.

الخصائص السيكومترية لمقياس الجاذبية
الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب
الدراسات العليا:

أولاً: الصدق: وقد استخدم "الباحث" عدة طرق
للتحقق من صدق المقياس كما هو موضح
كآلاتي:

أ) الصدق الظاهري: عرض المقياس في صورته
الأولية على عشرة أساتذة من المتخصصين في
علم النفس والصحة النفسية لإبداء الرأي حول
مدى ارتباط المفردات بالبعد الفرعي الذي تقيسه
وفقا 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 واتفق عليها .

ب) صدق التحليل العاملي : Factor
Analysis Validity: قام الباحث 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 (٣٠-٣٧-٤٠-٤٣-٤٤) بالدرجة
الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية حيث لم تكن
معاملات الارتباط دالة إحصائية لذلك تم حذفها
من المقياس قبل إجراء التحليل العاملي .

وبناء على هذا المحك تم استبعاد المفردات التي يقل تشبعها عن (٠.٣) وعددتها (٧ مفردات) هي المفردات رقم (٥ ، ٣١ ، ٣ ، ١ ، ٢٠ ، ٧ ، ٢١) ، وتكون المقياس من (٥٥) مفردة ، وأسفر التحليل العاملي عن تشبع عباراته عن أربعة عوامل جوهرية، وقد بلغت نسبة التباين العاملي الكلي (٣٣.٥٦٩%).

(ج) الصدق المرتبط بالمحك: قام الباحث بحساب الصدق المرتبط بالمحك (التلازمي) بعد حذف المفردات التي حذفها التحليل العاملي من خلال تطبيق مقياس الجاذبية الشخصية ، ومقياس الخصائص السيكلوجية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب (إعداد: باعباد، ٢٠١٢) على نفس العينة (١٠٠) طالبة وطالبة من طلاب الدراسات العليا، وفي نفس الوقت، وتم حساب معامل الارتباط الخطي لـ "بيرسون" بين المقياسين، وبلغت قيمته (**٠.٤٩١) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على صدق المقياس .

جدول رقم (٤)

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

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الجاذبية الشخصية	أدنى أداء	٣٧	١٥١.٧٩	٧.٠٧٧	٥٩	٣.٩٥٣	٠.٠١
	أعلى أداء	٣٧	١٥٧.٧٠	١١.٠٥٩			

ثانياً: ثبات المقياس:

قام "الباحث" بحساب ثبات المقياس بطريقتان هما طريقة التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وفيما يلي توضيح كلا منهما

(أ) طريقة التجزئة النصفية Half-Split:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠٠ طالب وطالبة)، ثم تم حسابي معامل

ثم أجرى "الباحث" أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (Principle Component)، على عينة قوامها (١٠٠) من طلاب الدراسات العليا، حيث تم التحقق من مدى كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي للمقياس من خلال اختبار كفاية العينة لـ 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 إحصائية على الأقل، وتم استخدام طريقة الفاريماكس Varimax للتدوير المتعامد المصفوفات الارتباطية لفقرات المحاور الخاصة لمقياس الجاذبية الشخصية للوصول إلى صورة مقبولة للمقياس يمكن تفسير العوامل وفقاً لها، كما استخدم محك "جيلفورد" الذي يعتبر محك التشيع الجوهرية للعبارة على العامل الذي يعتبر دالاً إحصائية وهو (+ ٠.٣ - ٠.٣) أو أكثر،

قيمة "ت" الجدولية (٢.٧٥) (عند مستوى دلالة) (٠.٠١) قيمة "ت" الجدولية (٢.٠٠) (عند مستوى دلالة) (٠.٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٤) وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعتي أعلى وأدنى الأداء ، مما يشير إلى تمتع مقياس الجاذبية الشخصية المستخدم في البحث الحالي بالصدق.

الصورة النهائية لمقياس الجاذبية الشخصية
وكيفية تصحيح المقياس

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٤) عوامل تشتمل على (٤٤) مفردة تهدف إلى قياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا، ويتعين على المفحوص داخل المقياس أن يختار إجابة واحدة لكل مفردة من المفردات، على متصل ثلاثي (أوافق ، أوافق أحيانا ، 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 (٤٤ : ١٣٢) حيث تشير الدرجة من (١٢٢ : ١٣٢) الى الجاذبية الشخصية المرتفعة ، وتشير الدرجة (١١١ : ١٢٢) إلى الجاذبية الشخصية المتوسطة ، وتشير الدرجة (١٠٠ : ١١١) إلى الجاذبية الشخصية المنخفضة ، يوضح الجدول التالي أرقام مفردات كل عامل من العوامل كما وردت بالصورة النهائية للمقياس حيث تشير إلى العبارات السالبة.

جدول رقم (٥)

مفردات المقياس موزعة على العوامل الأربعة لمقياس الجاذبية الشخصية في الصورة النهائية.

عدد المفردات	أرقام المفردات	عوامل المقياس
١١	٤١-٣٧-٣٣-٢٩-٢٥-٢١-١٧-١٣-٩-٥-١	التمكين العلمي الثقافي
١١	٤٢-٣٨-٣٤-٣٠-٢٦-٢٢-١٨-١٤-١٠-٦-٢	التواصل الفعال
١١	٤٣-٣٩-٣٥-٣١-٢٧-٢٣-١٩-١٥-١١-٧-٣	الصبر والتروي
١١	٤٤-٤٠-٣٦-٣٢-٢٨-٢٤-٢٠-١٦-١٢-٨-٤	الطاقة الإيجابية

نتائج البحث وتفسيرها:

الارتباط (معامل ثبات التجزئة النصفية) بين نصف الاختبار باستخدام معادلتني "جوتمان" الذي بلغت قيمته (٠,٨١٢)، ومعادلة تصحيح الطول "سبيرمان براون" (٠,٨١٦) ، وهي معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

(ب) طريقة الفا كرونباخ Cronbach Alpha:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠٠) طالب وطالبة ثم تم حساب معامل "ألفا" للمقياس ككل وبلغت قيمته (٠,٨٥٥)، وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار .

ثالثا: الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الجاذبية الشخصية على عينة قوامها (١٠٠) طالب وطالبة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين العوامل وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) .

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث كالتالي:

نتائج البحث: في ضوء استجابات أفراد العينة
حول مدى توافر الجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي من وجهة نظر الطلاب.
للتعرف على درجة الجاذبية الشخصية للأستاذ
الجامعي من وجهة نظر طلاب جامعة سوهاج تم

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث لتحديد درجة توافر الجاذبية الشخصية
لدى الأستاذ الجامعي

المرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة %	الانحراف المعياري	المستوي
٣	التمكن العلمي والثقافي	٣,٧٥١	٧٥,١١	٠,٧٧٩	مرتفع
١	التواصل الفعال	٣,١٥٧	٧٣,٠٥	٠,٩٧٩	مرتفع
٣	الصبر والتروي	٣,١٧٥	٧٥,١٠	٠,٩٢١	مرتفع
٤	الطاقة الإيجابية	٣,٧٧٣	٧١,٣٣	٠,٧١١	مرتفع
	الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	٥,٧٧٥	٧٧,٥٥	٠,٩١٧	مرتفع

وتعاونهم مع الطلاب في تنفيذ كل ما يحزر
الطاقات الإبداعية لديهم، إضافة إلى وعي
الأساتذة والإدارة الجامعية بأهمية تنمية وتعزيز
التفكير الإبداعي لدى الطلاب، والذي يتم من
خلال توفير البيئة المحفزة للإبداع، فضلاً عن
استثارة تفكير الطلاب من طرف الأستاذ أثناء
تقديم المحاضرات، وحثهم على التأمل والتفكير
العلمي البناء في كافة الموضوعات.

نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا في
عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
ودرجتها الكلية على مستوى العينة الكلية، كان
واضحاً وله دلالة إحصائية قوية .

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بحساب
الوسيط (الدرجة القطعية) على مقياس الجاذبية
الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات العليا على

يبين الجدول رقم (٦) أن الدرجة الكلية لتوافر
الجاذبية الشخصية لدى الأستاذ الجامعي كانت
مرتفعة ولجميع أبعاده وبنسبة (٧٧,٥٥%)؛ إذ
بلغ المتوسط الحسابي (٥,٧٧٥) وانحراف
معيارى (٠,٩١٧) ويدل الانحراف المعياري على
عدم وجود تباين كبير في استجابات المبحوثين.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة كل
من "ياسر الجاجان" و"علي النحيلي" (٢٠١٦) حيث
توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية
إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجاذبية
الشخصية للأستاذ الجامعي والتدريس الفعال لدى
الطلاب.

ويعزو "الباحث" هذه النتيجة المرتفعة لدرجة
توافر الجاذبية الشخصية لدى الأستاذ الجامعي
إلى إدراك الأستاذ الجامعي لأهمية تنمية
المهارات والقدرات والتفكير لدى الطلاب،

كما هو موضح بالجدول التالي.

مستوى جميع العوامل والدرجة الكلية في البحث الحالي، ثم تم حساب التكرارات والنسب المئوية

جدول رقم (٧)

نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا لعوامل مقياس الجاذبية الشخصية

النسبة المئوية لتقديرات الطلاب للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي	التكرارات	الوسيط	العامل
٥١.٧%	١٣٥	٤٧	التمكن العلمي والثقافي
٥٧.٥%	١٧٥	٦١	التواصل الفعال
٧٧.٩%	١٧٧	١٧	الصبر والتروي
٦١.٣%	١٥١	٢٥	الطاقة الإيجابية
٥١.٧%	١٣٩	١٥٠	الدرجة الكلية

انفعالات وسلوكيات الأستاذ الجامعي من أكثر الأمور التي يحتاجها طالب الدراسات العليا، حيث أن الدراسة في الدراسات العليا تتطلب الصبر والجدد والمثابرة في الحصول على المعلومة وتطبيقها، فالطالب يتعلم خلال رحلة دراسته العليا عديد من المهارات والأمر التي تتطلب الصبر والتروي من قبل أستاذه في تعليمه هذه المهارات، فقد أوضحت دراسة "دوتولير" (Duttweiler, 2009) أن أهم مظاهر الشخصية الجذابة الشائعة لدى الطلاب هي الصبر، حيث ذكر هوانج ولين (Huang&lin, 2014) أن امتلاك الأستاذ الجامعي الصفات الإيجابية مثل الود، والصبر والحماس كونه قدوة جيدة ينظر إليه الطلاب.

ثم يأتي عامل الطاقة الإيجابية بنسبة (٦١,٣%) حيث يحتاج طلاب الدراسات العليا الأستاذ الجامعي الذي يبت فيهم روح التفاؤل والطاقة الإيجابية والحماس والنشاط والأمل في

ويتضح من الجدول رقم (٧) أنه ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي في كل عامل من عوامل الجاذبية الشخصية والدرجة الكلية وتتراوح ما بين (٥١,٧%) إلى (٧٧,٩%) وهي نسب مرتفعة و متوسطة مما يدل على تحقق الفرض الثاني كلياً. كما يتضح من نتائج الفرض الأول أن نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى العوامل بالنسب التالية:التمكن العلمي والثقافي بنسبة (٥١,٧%) والتواصل الفعال بنسبة (٥٧,٥%) والصبر والتروي بنسبة (٧٧,٩%) والطاقة الإيجابية (٦١,٣%) والدرجة الكلية للجاذبية بنسبة (٥١,٧%) وهي نسب مرتفعة في معظم العوامل فيما عدا عامل التمكن العلمي والثقافي والدرجة الكلية للجاذبية فهي نسب متوسطة، ويأتي عامل الصبر والتروي من أكثر العوامل ارتفاعاً في نسبة تقديره بالنسبة للطلاب، وترجع الباحثة ذلك إلى أن صفة الصبر والتروي والاتزان في

في إيماءات الوجه وإشارات اليد ونبرة الصوت وغيرها دون تكلف وجهه (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 أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات الطلاب ذوى إدراك الأستاذ الداعم المرتفع وذوى إدراك الأستاذ الداعم المنخفض في قلق الاختبار لصالح ذوى إدراك الأستاذ الداعم المرتفع ثم يأتي عامل التمكّن العلمي والثقافي بنسبة (٠.٨) والدرجة الكلية للجاذبية بنسبة (٢٧) وهى نسب متوسطة، والأهم بالنسبة لطلاب الدراسات العليا هي الصفات الشخصية التي يتحلى بها الأستاذ الجامعي مثل الصبر والتروي والطاقة الإيجابية والتواصل الفعال ، حيث 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 ، 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 عديد من الفوائد التي تعود على الشخصية كالتأثير الإيجابي في

غد مشرق ليدفعهم إلى مزيد من الجهد والحماس والخوض في تجارب حديثة بتشجيع أساتذتهم. وذكر "مارتينز" (Martins, 2010) 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 جزئين ، أولها هو الهيكل الداخلي للطاقة المسمى "المزدوج النشط"، 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": 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، وتنعكس جميع القوى على سطحه.

ثم يأتي عامل التواصل الفعال بنسبة (٩٧%) حيث يعد التواصل الفعال من أكثر الأمور جاذبية في شخصية الأستاذ الجامعي ، ومن خلال التواصل الفعال يستطيع الأستاذ الجامعي التأثير في طلابه إيجابياً ودفعهم نحو الطموح والأداء الأكاديمي الناجح ، وتحقيق أعلى درجات التفوق وإرساء قيمة العلم والأخلاق معاً في نفوس الطلاب، فمن المعروف أن قدرة الفرد على الاتصال بالآخرين بكفاءة تكون مرتفعة وذات تأثير إيجابي إذا استخدم العبارات والحركات نفسها التي يستخدمها هؤلاء الناس ومجاراتهم

الإقامة (المدينة - الريف) ، تقديرات بنسب متوسطة وفوق المتوسطة.

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

جدول رقم (٨)

نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا لمقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لفئات العينة

المتغير	العينة	الوسيط	التكرارات	النسبة المئوية لدرجة تقديرات الطلاب في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي
الكلية	الأداب = ٥٠	١٥٧	٧١	%٥١.٥
	التربية = ٥٠	١٥١	٧٥	%٥٧.٥
المرحلة الدراسية	دبلومات = ٥٠	١٥٥	٥٧	%٥٥.٠٥
	ماجستير = ٢٥	١٥٣	٥٥	%٥٧
	دكتوراه = ٥٠	١٥٧	٢٥	%٥٧.٧
النوع	ذكور = ٥٠	١٥٧	٢٧	%٥١.١
	إناث = ٥٠	١٥١	١١٧	%٥٥.٧
المرحلة العمرية	أقل من ٣٧ عام = ٧٠	١٥٣	٧٧	%٥٩.١
	أكثر من ٢٧ سنة = ٣٠	١٥١	٥٧	%٥٧.٥
محل الإقامة	حضر = ٧٠	١٥٧	١٢١	%٥٥.٥
	ريف = ٣٠	١٤٩	١٧	%٥٠
العينة الكلية	١٠٠	١٥٠	١٣٧	%٥١.٧

٥١,٧%) نسب متوسطة وفوق المتوسط ، مما يدل على تحقق الفرض الثالث وهي جزئياً . وهذا يعنى أن إدراكات طلاب الدراسات العليا للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي إدراكات متوسطة وفوق المتوسطة وأن هناك اتفاق على الصفات الخاصة بالجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي والمتمثلة في التمكن العلمي والثقافي والتواصل الفعال والصبر والتروي والطاقة الإيجابية .

الآخرين، والنجاح في العمل، وإقامة العلاقات الشخصية الناجحة، وحل المشكلات والتواصل الفعال مع الآخرين (ياسر الجاجان، علي النحيلي، ٢٠١٦).

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ترتفع نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا في عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي تبعاً لمتغيرات الكلية (الآداب - التربية) ، المرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراه) ، والنوع (ذكور - إناث) ، والعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام)، ومحل

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن نسب تقديرات طلاب الدراسات العليا في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي نسب متوسطة وفوق المتوسط في كل فئة من فئات العينة (كلية الآداب، كلية التربية - الدبلومات التمهيديّة ، ماجستير، دكتوراه) (الذكور، الإناث) (أصغر من ٣٧ عام، أكبر من ٢٧ عام) (الحضر، الريف) وعلى مستوى العينة الكلية وتتراوح من (٥%) إلى

بأنماط مختلفة من الأساتذة وبالتالي يستطيعون إدراك الشخصيات الجاذبة من الأساتذة .

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج تعزى للكلية (الآداب - التربية) ؟

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين طلاب كلية الآداب - طلاب كلية التربية جامعة سوهاج على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا على مستوى الدرجة الكلية والعوامل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٩)

الفروق التي تعزى للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	طلاب كلية الآداب	٥٠	٤٧.٢٧	٣.٥٩١	٢٥٩	١.١٩١	غير دالة
	طلاب كلية التربية	٥٠	٤١.٥٩	٤.٧٥١			
التواصل الفعال	طلاب كلية الآداب	٥٠	٦١.٩٧	٣.٣٧٧	٢٥٧	٠.٣٧١	غير دالة
	طلاب كلية التربية	٥٠	٦٢.٧٢	٣.٧٣٣			
الصبر والتروي	طلاب كلية الآداب	٥٠	١٧.٧٥	١.٥٦٧	٢٥٩	٠.٤٩٧	غير دالة
	طلاب كلية التربية	٥٠	١٩.٧٥	١.٧٧١			
الطاقة الإيجابية	طلاب كلية الآداب	٥٠	٢٧.٥١	٢.١٥٩	٢٥٧	٠.٥١١	غير دالة
	طلاب كلية التربية	٥٠	٢٥.٩٩	٢.١٥٧			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب كلية الآداب	٥٠	١٣٧.٥١	٧.٧١٥	٢٥٩	١.٠٠٥	غير دالة
	طلاب كلية التربية	٥٠	١٥٧.١٥	٧.٢٨٧			

يتضح من الجدول رقم (٩) تحقق الفرض الثالث كلياً، حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للكلية (الآداب - التربية) على

قيمة "ت" الجدولية (٢٥٧) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، قيمة "ت" الجدولية (١.٩٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

سواء في كلية الآداب أو كلية التربية ، وربما يرجع ذلك إلى تدريسهم العلوم الإنسانية التي تمس الجوانب الوجدانية والعقلية والسلوكية لدى الأشخاص، وبالتالي يكونوا متمكنين علمياً وثقافياً، ولديهم القدرة على التواصل الفعال مع طلابهم: وقدرة على الصبر والتروى مع طلابهم، وأخيراً بث روح الطاقة الإيجابية فيهم.

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 بإكتسابه المهارات المعرفية بهدف تعزيز منظومة القيم الإيجابية لديه.

وقد استطاع هؤلاء العلماء والأساتذة الرواد تخريج دفعات كثيرة جداً معدة انسانياً وعلمياً يعملون كأعضاء هيئة تدريس في 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 الطبيعي الموروث من الجاذبية يقدر بحوالي (٥٠%) في حين أن الباقي يكتسب بالممارسة والتعلم ، فالأستاذ الجامعي يحقق المعادلة الخاصة بالجاذبية الشخصية فتحدث الجاذبية الحقيقية ، أو

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).

كما يتضح من نتيجة الفرض الثالث عدم وجود فروق دالة إحصائية في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا تبعاً للكلية (الآداب- التربية) على مستوى العوامل والدرجة الكلية بشكل عام، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "زياد بركات وليلى أبوعلى" (٢٠١٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مظاهر الشخصية الكاريزمية كما يدركها طلبة الجامعة في محافظة طلائع 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 تفسير هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث إلى أن طلاب الدراسات العليا سواء كانوا ملتحقين بكلية الآداب وكلية التربية بجامعة سوهاج ، فلديهم القدرة على إدراك الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي ، خاصة أنهم يدرسون العلوم الإنسانية(النفسية والاجتماعية)، ويبدو من هذه النتيجة أن الأساتذة الجامعيين يتحلون بجاذبية شخصية استطاع إدراكها طلابهم

تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد (One Way Nova) لدراسة الفروق بين المجموعات الثلاثة على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى الدرجة الكلية والعوامل ، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين:

الشخصية الجذابة، عندما يكون الشخص قادراً على موازنة شخصيته الجذابة وأفعاله وكلماته. نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج تعزي للمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراه) ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين الأحادي بين المجموعات الثلاث في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف" دلالة	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	بين المجموعات	٥.٥٥١	٢	٢.٧٧٥	٠.١٢٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٥٢٧.٧٠١	٢٥٩	٢٢.٥١١		
	الكلية	٥٥٧٥.١٤٧	٢٧٩			
التواصل الفعال	بين المجموعات	٠.٧٤١	٢	٠.٣٥	٠.٠٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢١٠٣.٥١١	٢٣٧	٧.٧٥١		
	الكلية	٢٢٠٣.٧٧٥	٢٧٩			
الصبر والتروي	بين المجموعات	١.٧٦١	٢	٠.٧٣٧	٠.٢٧٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٧١٧.١١٧	٢٧٧	٣.٥٣١		
	الكلية	٥٧٨.٧٠٠	٢٥٥			
الطاقة الإيجابية	بين المجموعات	٥.٨٧٦	٢	١.٣٠٧	٠.٣٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٣٧.٥٣٣	٢٥٧	٣.٧٠١		
	الكلية	١٢٥٢.٦٨٨	٢٥٩			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	بين المجموعات	٢١.٣٧٣	٢	١١.١٧١	٠.١٥١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٥٣٩.٥١٧	٢٥٩	٧١.٣٠١		
	الكلية	١٧٧٦٢.٠٠٠	٢٥٧			

العوامل والدرجة الكلية، حيث أن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً سواء عند مستوى دلالة (٠.٠٥) أو (٠.٠٥).

كما أشارت نتيجة الفرض الرابع أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً للمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراه)، وهذا يعني أن المرحلة

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) عند درجات الحرية (٢/٢٥٩ = ٥,٧٧) .
قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) عند درجات الحرية (٢ / ٢٥٧ = ٣,٠٥) .

اتضح من الجدول رقم (١٠) تحقق الفرض كلياً ، حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي للمرحلة الدراسية (الدبلومات التمهيديّة - الماجستير - الدكتوراه) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي على مستوى جميع

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 الأفراد الجماعة التي يتعامل ويتفاعل معها ، ويكون جذاباً (محسن باعداد، ٢٠١٢).

نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج تعزي للنوع (ذكور - إناث) .

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبارات "ت" (T-Test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين (الذكور - الإناث) على مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا (على مستوى الدرجة الكلية والعوامل كما هو موضح بالجدول التالي.

الدراسية التي يكون فيها طلاب الدراسات العليا لم يكن لها تأثير على إدراكهم للجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي ، وهذا يثبت أن طلاب الدراسات 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 وخاصة وأنه مر عليه عديد من الأساتذة في مراحل دراسته الجامعية الأولى (الليسانس، البكالوريوس)، بل على العكس يستطيع الطالب منذ الأيام الأولى لحضوره المحاضرات في الدبلومات التمهيدية تحديد من الأساتذة الذين يتحلون بالجاذبية الشخصية وربما يدفعهم ذلك من الإقتراب من أساتذة بعينهم واختيارهم في الإشراف عليهم في مرحلة الماجستير والدكتوراه ، فالجاذبية تشير إلى خصائص الشخصية الإيجابية الجذابة نفسياً

جدول رقم (١١)

الفروق التي تعزي للنوع في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التمكن العلمي والثقافي	إناث	٥٠	٤٧.٠٥	٣.٤٩٧	٢٥٧	١.٠٠١	غير دالة
	ذكور	٥٠	٤١.٣٣	٥.١٧٧			
التواصل الفعال	إناث	٥٠	٦١.٩١	٢.٨٧٩	٢٥٩	٠.٤٧٣	غير دالة
	ذكور	٥٠	٦٥.٧٠	٤.٠١٧			
الصبر والتروي	إناث	٥٠	١٧.٦٧	١.٦٧٥	٢٥٧	٠.٣٥١	غير دالة
	ذكور	٥٠	١٩.٧١	١.٦٠٧			
الطاقة الإيجابية	إناث	٥٠	٢٥.٤٧	٢.١٧١	٢٥٩	٠.١٠٥	غير دالة
	ذكور	٥٠	٢٥.٣٣	٢.٢٧٧			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	إناث	٥٠	١٣٧.١٧	٨١.٧١	٢٥٧	٠.٧٦١	غير دالة
	ذكور	٥٠	١٥٧.٢٢	١١.٤٠٠			

قيمة "ت" الجدولية (٢,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، قيمة "ت" الجدولية (٩٧,١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥).

اتضح من الجدول رقم (١١) 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 (٠,٠٠١) ، (٠,٠٠٥).

أوضحت نتيجة الفرض الخامس عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العليا على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً للنوع (ذكور - إناث) ، وهذا يعني أن طلاب الدراسات العليا الذكور والإناث لا توجد فروق بينهم في إدراكهم للجاذبية الشخصية ، وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع دراسات زياد بركات وليلى أبو على (٢٠١٩)، ودراسة "جولدرينج" وآخرون (Goldering & et al,2015)، ودراسة "هوانج" و"لين" (Huang & Lin,2014) ودراسة "بـالكوني" و"كيلدروف" و"هاري سـ" (Balkundi, Kilduff&Harrison,2011) ، ودراسة "كلينزينك" و"الولويسيو" (Klinzing&Aloisio, 2007) ودراسة "هنا" متولي" (٢٠١٤) ، ودراسة أبو يوسف أبوحميدان" و"ساري سواقد (٢٠٠٨)، ودراسة "محسن باعباد" (٢٠١٢)، والتي أظهرت 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 والتزود به ، والإرتقاء عن طريقه فكرياً واجتماعياً ، فكل من الذكور والإناث من طلاب الدراسات العليا يجذبون للأستاذ الجامعي الذي يتسم بالتمكن العلمي والثقافي والتواصل الفعال والصبر والتروي والطاقة الإيجابية ، فقد أوضح "أندروا دوبري" (١٩٩٧) ، أن عدداً كبيراً يجذبون للشخصية الجذابة وذلك للأسباب التالية:

- الأشخاص ذوو الجاذبية الشخصية يتركون انطباعات عاطفية إيجابية لدى الآخرين، هذه الانطباعات تماثل رد الفعل الذي يتولد عند رؤية عمل فني جميل.
- يفضل الأشخاص أن يراهم الآخرون مع شخصية جذابة ويتفخرون بهذا.
- الشخصية الجذابة أكثر وداً ولطفاً في المعاملة.
- العمل مع أو لدى شخصية تتمتع بالجاذبية توحد حماس من يعمل معها وتستفز طاقته وهذه الصفات تجذب كل من الذكور والإناث على حد سواء كطلاب في الدراسات العليا.

نتائج الفرض السادس ومناقشتها:

عام - طلاب أعمارهم أكبر من ٢٧ عام) على
مقياس الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما
يدركها طلاب الدراسات العليا على مستوى
الدرجة الكلية والعوامل كما هو موضح بالجدول
التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية
الذات الأكاديمية والجاذبية الشخصية كما يدركها
طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج تعزى
للعمر (أقل من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام) .
ولاختبار صحة هذ الفرض قام الباحث
باستخدام اختبار"ت" (T-test) لعينتين مستقلتين
للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات
المجموعتين من (طلاب أعمارهم أصغر من ٣٧

جدول رقم (١٢)

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 أصغر من ٣٧ عام	٣٠	٤١.٩٧	٤.٧٣٧	٢٥٧	٠.٢١	غير دالة
	طلاب أكبر من ٢٧ سنة	٧٠	٤٥.٩٩	٤.٣٥٥			
التواصل الفعال	طلاب أصغر من ٣٧ عام	٣٠	٦١.٨٣	٣.١١٧	٢٥٩	٠.٣١١	غير دالة
	طلاب أكبر من ٢٧ عام	٧٠	٦٣.٩٧	٣.١٧٠			
الصبر والتروي	طلاب أصغر من ٣٧ عام	٣٠	١٧.٤١	١.٧٥١	٢٥٧	٣.٣٧١	غير دالة
	طلاب أكبر من ٢٧ عام	٧٠	١٥.٠٩	١.١٥٧			
الطاقة الإيجابية	طلاب أصغر من ٣٧ عام	٣٠	٢٧.٦١	٢.٠٣١	٢٥٩	١.١١٥	غير دالة
	طلاب أكبر من ٢٧ عام	٧٠	٢٧.٢٧	٢.٧٧٥			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب أصغر من ٣٧ عام	٣٠	١٣٧.٧٩	٧.٤٤١	٢٥٧	٠.٤٥١	غير دالة
	طلاب أكبر من ٢٧ عام	٧٠	١٥٧.٢٧	٧.٥٧١			

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 والتروي" فقد
وجدت وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمرحلة
العمرية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح
الطلاب الذين أعمارهم أكبر من ٢٧ عام.

قيمة "ت" الجدولية (٢.٥٧) عند مستوى دلالة
(٠,٠١) ، قيمة "ت" الجدولية (١.٩٩) عند
مستوى دلالة (٠,٠٥).
اتضح من الجدول رقم (١٢) تحقق الفرض
جزئياً ، حيث تبين عدم وجود فروق دالة
إحصائية تعزى للعمر طلاب أعمارهم (أصغر من
٣٧ عام - طلاب أعمارهم أكبر من ٢٧ عام)
على متغير الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي

أظهرت نتيجة الفرض السادس أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العلية على مستوى العوامل والدرجة الكلية تبعاً لمتغير العمر (أصغر من ٣٧ عام - أكبر من ٢٧ عام) فيما عدا عامل الصبر والتروي لصالح الطلاب الأكبر من (٢٧) عام ، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة "جولدرينج" وآخرون (Goldring & et al, 2015) ودراسة "هوانج" و"لين" (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 العلية أيضاً كانت أعمارهم يجذبون للأستاذ الجامعي الذي يتحلى بصفات شخصية وعلمية كبيرة وقيمة، فهم طلاب أنهموا 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 في الحكم على الشخصيات الجاذبة من الأساتذة ، وبالتالي عند التحاقهم بالدراسات العلية تمكنوا من تحديد الشخصيات الجاذبة من أساتذتهم بصرف النظر عن أعمارهم أما عامل

الصبر والتروي من عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح طلاب الدراسات العلية ممن هم أكبر من (٢٧) عام ، ويمكن تفسير هذه النتيجة من ناحية أن إلتحاق الفرد بالدراسات العلية في سن متقدم من المحتمل أن يجعله مفتقداً لمهارات كثيرة يمتلكها الشاب في سن مبكرة ، كما أنه من المحتمل أيضاً أن تكون قدرته على الفهم والاستيعاب أقل كفاءة ، وبالتالي فمن أكثر الأمور جاذبية بالنسبة له في الأستاذ الجامعي هي قدرته على الصبر والتروي في معاملته معه والصبر عليه أيضاً في تحصيل المعرفة.

نتائج الفرض السابع ومناقشتها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجاذبية الشخصية كما يدركها طلاب الدراسات العلية بجامعة سوهاج تعزي لمحل الإقامة (المدينة - الريف) .

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث 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 الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات العلية على مستوى العوامل الكلية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

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	٧٠	٤٧.٩٧	٤.٦٩١	٢٥٧	٠.٧	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٠	٤٥.٨٧	٤.١٥٧			
التواصل الفعال	طلاب من الحضر	٧٠	٦١.٩١	٢.٩٧٧	٢٥٩	٠.٥٧٥	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٠	٦٢.٦١	٣.٩١١			
الصبر والتروي	طلاب من الحضر	٧٠	١٧.٦٩	١.٥٧٧	٢٥٧	٠.١٣٧	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٠	١٩.٧١	١.٧٤٧			
الطاقة الإيجابية	طلاب من الحضر	٧٠	٢٧.٥١	٢.١٧٣	٢٥٩	١.٠٧١	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٠	٢٥.٠٩	٢.٢١١			
الدرجة الكلية للجاذبية الشخصية	طلاب من الحضر	٧٠	١٤٧.١٠	٧.٥٧٣	٢٥٧	٠.٤٧١	غير دالة
	طلاب من الريف	٣٠	١٥٧.٣٥	٧.٩٧١			

روح التفاؤل والطاقة الإيجابية والمتواصل بشكل فعال معهم، ويقدر ظروفهم وأحوالهم الخاصة والمشجع لهم ، فطالب الريف يتكبد عديد من المشقات أثناء دراسته أقلها بعد المسافات عن الجامعة ، وقلة الإمكانيات المادية التعليمية وقصورها في الريف كالمكتبات ومشكلات 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 "شـوهـاي" و"شـنـن" (Shuhui&Yunchen,2014) أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جاذبية الأستاذ الجامعي وارتباطه بالطلاب وارتباط طلابه به ، فطالب الدراسات العليا سواء كان من الريف أو

قيمة "ت" الجدولية (٢.٥٩) عند مستوى دلالة (٠.٠١) قيمة "ت" الجدولية (١.٩٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

اتضح من الجدول رقم (١٣) تحقق الفرض كليا ، 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 السابع 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

الحضر يرتبط بأستاذه الذي يساعده كثيراً على
تحمل كثير من الصعاب.

قائمة المراجع:

(أولاً): المراجع العربية:

- ١- أحمد فلوح (٢٠١٢): مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة بجامعة مستغانم : دراسة ميدانية مقارنة بين الجنس، والمستوى التعليمي، التخصص الجامعي والكلية ، دراسات نفسية وتربوية، مركز تطوير الدراسات النفسية والتربوية، ع(٩)، ٥٧ - ٨٨.
- ٢- أندروا دوبرين(١٩٩٧): الجاذبية الشخصية تعلم كيف تلهم الآخرين وتؤثر فيهم، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال تصدر عن الشركة العربية للإعلام العلمي(شعاع) القاهرة، ع(٢٠)، ١١-٢٧.
- ٣- إيهاب فكري (٢٠١٧): أصحاب الكاريزما، القاهرة : مكتبة دون.
- ٤- زياد بركات وليلى أبوعلي (٢٠١٩): مظاهر الشخصية الكاريزمية المدركة لدى طلبة الجامعة في محافظة طولكرم ، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ع (١) ١٠٨ - ١٤٠.
- ٥- سبح هاجيرة (٢٠١٧): مميزات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطالب الجامعي، مجلة روافد المركز الجامعي عين تموشنت ، ع(١)، ٢٤٥ - ٢٥٤.
- ٦- سوسن الجيار(٢٠٢٠): الكاريزما بين الشخصية الساحرة والمظاهر الخادعة، مجلة إدارة الأعمال، ع(١٩٨)، ٨١ - ٨٢.
- ٧- عايش زيتون(١٩٩٥): أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر،الأردن.
- ٨- علي اليوسفي(٢٠١٢): الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مركز دراسات الكوفة ، ع(٢٩)، ٣٠٤ - ٣٤٢.
- ٩- كمال يوسفى وفاطمة سعود(٢٠١٩): دور الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة: دراسة استطلاعية لطلاب جامعة المسلية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة ، ٢٠(١)، ١٤٥-١٦٨.
- ١٠- محسن باعباد(٢٠١٢): خصائص الجاذبية السيكلوجية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة كلية التربية بصبرا جامعة عدن،المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسيوط، ع(٤٤)، ٤٤٥ - ٤٩٣.
- ١١- مروة سعيد(٢٠٢١):عوامل الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلاب الدراسات التربوية العليا بجامعتي القاهرة وحلوان في ضوء مجموعة من المتغيرات الديموجرافية،المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ٣١(١١٢)، ٣٥٦ - ٤١٥.
- ١٢- مريم مرابط (٢٠١٧): تقييم جودة أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية بقسم علم النفس جامعة المسلية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف - المسلية ، الجزائر.

and Vitally Alive, *Journal of Career Assessment* August ,17 (5) , 123-137.

Duttweiler R., (2009): -١٨

Charismatic Leadership: The Historical Development of a Political Concept, publish in *Journal of Research in personality*, 37(5), 505-577.

Duttweiler R., -١٩

(2014): Charismatic Leadership: The Historical Development of a Political Concept. publish in 06 Agust, *Journal of Educational Administration*, 17(7), 115-127.

Goldring, E., Cravens, X., -٢٠

Porter, A., Murphy, J. & Elliott, S. (2015): The convergent and dividivity 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. -٢١

(2014): Assessment of Charisma as a Factor in private speech and self Instruction, *Journal of*

١٣- هناء متولي(٢٠١٤): سمات

شخصية الأستاذ الجامعي في ضوء جودة التعليم وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي لدى عينة من طلاب الجامعة ، مجلة دراسات عربية في علم النفس ، ١٣(٣)، ٣٩٣-٤٦١.

١٤- ياسر الجاجان وعلي النحيلي

(٢٠١٦): الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالتدريس الفعال من وجهة نظر عينة من طلبة التعليم المفتوح بجامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، ٨٣(٦١)، ٣٣-٦١.

١٥- يوسف أبو حميدان وساري سواقف

(٢٠٠٨): الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، مجلة جامعة دمشق، ٢٤(١)، ١٧٥-٢٠٠.

(ثانياً): المراجع الأجنبية:

Balkundi, P. Kilduff, M. & -١٦

Harrison, D. (2011): Centrality and charisma: Comparing how leader network and attributions affect team performance, *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209-1222.

Chicago, I.L., Martins, B. -١٧

(2016): The Secrets to Charisma and Personal Magnetism Learn a Hidden Energy Tradition to Become Magnetically Attractive

Leadership, New York: Oxford
University Press..

Shuhui, L, &Yunchen, H. -٢٧
(2014): Examining Teaching
Charisma and Its Relation to
Student Engagement, *Cross-
Cultural Communication*,
10(6),1-8.

Smith, D. (2015): Banned -٢٨
Charisma Secrets Unleashed
Learn the Secrets of Personal
Magnetism and How to Attract,
Inspire, Impress, Influence And
Energize Anyone On Command,
*Journal of Education
psychologist* , No, 21,171-199.

Stutje, J. W. (Ed.). -٢٩
(2012): *Charismatic leadership
and social movements: the
revolutionary power of ordinary
men and women* ,(Vol. 19),
Berghahn Books.

Education psychologist , No,
25,117-137.

Huang, Y.C. & Lin, S.H. -٢٢
(2017): The Effect of Teacher
Charisma on Science,
Technology and Society, 5(2),
pp.26-32.

Klinzing, H. G., & -٢٣
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*.

Martins ,O. R. (2010):The -٢٤
Five-Factor Model and Career
Self-Efficacy General and
Domain-Specific Relationships
,Journal of Career Assessment
August ,18 (1) , 223-238.

Morck, N. C. (2012): -٢٥
Paranormality: Why We See
What Isn't There, *The Journal of
Parapsychology*, 76(1), 177-
197.

Oxford Word power -٢٦
Dictionary (2006): *Charismatic*