

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

بشاير اليوسف

ماجستير أصول التربية جامعة الملك سعود

عبدالله المطيري

أستاذ أصول التربية المشارك في جامعة الملك سعود

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية والأخلاقية والاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداةً لجمع البيانات، وقد طُبقت على عينة مكونة من (٣٠٢) عضو هيئة تدريس في جامعة نجران، وأظهرت النتائج أن أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية والأخلاقية والاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران تمارس بدرجة عالية جدًا، وأن درجة موافقتهم على أهم المعوقات التي تواجههم في ممارسة هذه الأدوار قد جاءت بدرجة عالية، وقد تمثلت أهم هذه المعوقات في الخشية من الخوض في مواضيع اجتماعية وثقافية مع الطلبة، وندرة الأنشطة الجامعية التي تعنى بالتنوع الثقافي، في حين تمثلت أهم المقترحات التي يرون أنها ستساعدهم في ممارسة أدوارهم في توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التنوع الثقافي، وإقامة الملتقيات الثقافية داخل وخارج الجامعة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أدوار أعضاء هيئة التدريس طبقًا لمتغير الجنس تُعزى لصالح الإناث، وطبقًا لمتغير التخصص الأكاديمي تُعزى لصالح أعضاء هيئة تدريس التخصصات الإنسانية، وأنه لا توجد ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الرتبة العلمية. وبذلك أوصت الدراسة بالتأكيد على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز تقبل الطلبة للتنوع الثقافي، واهتمام الجامعة برصد احتياجات الطلبة المتنوعون ثقافيًا وإقامة الأنشطة والفعاليات المختلفة التي تساهم في تعزيز ثقافة التنوع والقيم المتصلة بها.

الكلمات الدالة: أدوار، التنوع الثقافي، أعضاء هيئة التدريس.

Roles of Faculty Members Towards Cultural Diversity at Najran University

Bshayer Alyousef

Master of Education Origins

Abdullah Almutiri

Associate Professor of Education Origins at King Saud University

ABSTRACT

The study aimed at identifying the educational, moral, and social roles of Najran University's faculty members towards its cultural diversity. The data collected from participants totaling (302) using surveys. The results yielded that educational, moral, and social roles have been largely practiced by university's faculty members. However, several obstacles were identified preventing faculty members from practicing such roles. Firstly, the hesitation some faculty members held when initiating social or cultural conversations with students. Secondly, little-to-nothing student clubs that explored cultural diversity. Therefore, an appropriately designed cultural awareness programs, participation in relevant forums, and utilization of new culturally diverse teaching methods came out as suggestions to overcome those obstacles.

Additionally, female faculty members were statistically more inclined than males to practice cultural diversity. Similarly, faculty members who specialized in humanities had more positive attitude towards cultural differences. Last, there was no statistical difference attributable to academic rank.

The study emphasized the role of Najran University in enhancing the students' acceptance of cultural diversity. In addition, the significance of monitoring the need of culturally diverse students and promoting the participation in on-campus clubs that contribute to the fulfillment of the students' needs and related values.

Keywords: Roles, Cultural Diversity, Faculty Members.

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

بشاير اليوسف

ماجستير أصول التربية جامعة الملك سعود

عبدالله المطيري

أستاذ أصول التربية المشارك في جامعة الملك سعود

المقدمة

تُمثّل الثقافة جانباً مهماً في حياة الإنسان، فهي الإرث الذي تحمله المجتمعات ويميز أفرادها بداية من حالة الفكر التي تنطوي عليها مكتسبات هذه الثقافة حتى تجلياتها الواضحة في حياتهم ونشاطاتهم؛ فهي تشمل أبعاداً متعددة تحدد خصائص هذه المجتمعات وسماتها التي تنفرد بها عن غيرها، وتنطبع بدورها على ممارسات الأفراد وسلوكياتهم.

ورغم خصوصية الثقافة وما أفرزته من سمات مجتمعية خاصة ومتفردة، إلا أنه وضمن إطار الحياة المشتركة التي يعيشها العالم اليوم، فقد تقاربت الشعوب أكثر من أي وقت مضى الأمر الذي صار يفرض على المجتمعات أن تتعايش معاً مهما تنوعت انتماءاتها وتعددت هوياتها من أجل تحقيق مصالحها وتأمين منافعها (الحسيني، ٢٠١٤)؛ إذ إن الثورة العلمية والتكنولوجية الهائلة التي يتنامى بها العالم المعاصر منذ عقدين قادت إلى تداخل كبير بين ثقافات العالم المختلفة وزادت من فرصها للتعبير عن نفسها ثقافياً وفكرياً، وأصبحت الحاجة ماسة أكثر من أي وقت مضى لتعزيز الاتجاهات نحو قيمة التنوع الثقافي (الوهيبي، ٢٠١٦)؛ وأصبح من الضروري على المؤسسات التربوية بما تمثله من نسق اجتماعي يؤدي عملاً مهماً في المحافظة على بناء المجتمع واستقراره أن تتحمل الدور المناط بها في زيادة تقبل التنوع الثقافي لدى أفراد المجتمع من خلال ما تقوم به من نقلٍ للمعايير والقيم المجتمعية من جيلٍ لآخر (عليمات، ٢٠١٥).

ولكون المؤسسات الجامعية تتربع على رأس الهرم التربوي، فإن ذلك يحتملها بشكل خاص دوراً أساسياً بدعم كل ما من شأنه تسخير هذا التنوع الثقافي لتهيئة مناخ تعليمي

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

أفضل، ويعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في ذلك فهو يمارس دوراً مهماً وأساسياً في تنمية وعي الطلبة ومساعدتهم في تقبل التنوع بدءاً من الجامعة وصولاً للمجتمع.

مشكلة الدراسة:

في جامعة نجران تساهم مجموعة من العوامل في تكوّن بيئة متنوعة ثقافياً؛ إذ تتأثر الجامعة بدايةً بالخلفية الديموغرافية المتنوعة لسكان المنطقة، والعوامل الجغرافية والتاريخية التي ساهمت في تشكيل طبيعة هؤلاء السكان، حيث تقع نجران في جنوب الجزيرة العربية في منطقة حدودية مركزية تتوسط الطرق الرئيسية للتجارة الأمر الذي جعل منها مركزاً حيويًا، ومنطقة جذب للثقافات، والديانات المختلفة من عهد قديم (طحنون، ٢٠١٥)، كما ساهم موقعها في تأثرها كغيرها من المدن بالدول والإمارات التي حكمت جنوب الجزيرة العربية والقبائل التي استوطنتها باختلاف طوائفها وطبائعها (الصالح، ٢٠١٥)، إضافة لما يشكله السكان غير السعوديين من عاملٍ إضافي في الوقت الحالي يساهم في زيادة مظاهر التنوع بينهم؛ ويتأكد التنوع الذي تتميز به منطقة نجران من خلال دراسة ميدانية أجراها مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني حول التعايش في المجتمع السعودي، كانت فيها نجران واحدة من أربع مناطق عُيّنت بها الدراسة؛ وذلك وفقاً لما ذُكر في عينتها "لتمييزها تاريخياً بالتنوع المذهبي، والتعايش الاجتماعي" (مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني، ٢٠١٧، ص. ١٠١).

وهذا التنوع في المنطقة يطال جامعتها باعتبارها مؤسسة تربية مهمة يلتحق بها عدد كبير من الطلبة باختلاف ثقافتهم وجنسياتهم، مما يؤكد ضرورة تكيف بيئة تعليمية ملائمة لتنوع الخلفيات الثقافية فيها، والحرص على تعزيز الوعي الثقافي لدى الطلبة لضمان تقبلهم هذا التنوع بما لا يجعل منه أحد معوقات تفاعلهم وانسجامهم داخل الجامعة؛ ومن منطلق أهمية الدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس حيث يعد أحد أهم

العوامل التي تساهم في تعزيز اتجاهات الطلبة نحو التنوع الثقافي تسعى الدراسة للإجابة عن الاسئلة التالية:

١. ما أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
٢. ما أدوار أعضاء هيئة التدريس الأخلاقية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
٣. ما أدوار أعضاء هيئة التدريس الاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
٤. ما أهم الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تأدية أدوارهم تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
٥. ما أهم المقترحات التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها ستساعدهم في أداء أدوارهم المختلفة تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص الأكاديمي، الرتبة العلمية)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية، والأخلاقية، والاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران، وتحديد أهم الصعوبات التي تواجههم في تأدية هذه الأدوار، بالإضافة إلى أهم المقترحات التي يرون أنها ستساعدهم في أداء أدوارهم المختلفة تجاه التنوع الثقافي في الجامعة، كما هدفت الدراسة إلى تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص الأكاديمي، والرتبة العلمية).

أهمية الدراسة:

- أولاً الأهمية النظرية: تستقي الدراسة أهميتها النظرية من خلال كشفها عن أدوار أعضاء هيئة التدريس المختلفة تجاه التنوع الثقافي، وبيان أبرز المعوقات في

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

ممارسة هذه الأدوار والمقترحات لتخطيها؛ ويمكن لذلك إثراء المحتوى العلمي فيما يتعلق بموضوع التنوع الثقافي في الجامعات.

- ثانيًا الأهمية التطبيقية: يؤمل أن تفيد هذه الدراسة بما تنتهي إليه من نتائج وتوصيات، المسؤولين في الجامعة لتعزيز وتنمية أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي، وأن تساهم في تكثيف جهود أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الانسجام بين الطلبة في ظل وجود ثقافات متنوعة.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة موضوعيًا على أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية، والأخلاقية، والاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران، وأهم الصعوبات التي تواجههم في تأدية أدوارهم تجاه التنوع الثقافي، إضافة لأهم المقترحات التي تساعد في تجاوزها، وطُبقت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وكلياتها داخل مدينة نجران خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٣هـ/٢٠٢٢م.

مصطلحات الدراسة:

التنوع الثقافي:

يُعرف التنوع الثقافي في موسوعة علم النفس التربوي بأنه: "المصطلح الحديث الذي يعطي الاعتراف والقيمة لتعدد الشعوب، والعادات، واللغات، والتراث، والتوجهات المعرفية المترامية" (Payne, 2008, p.218).

ويعرف عثمان التنوع الثقافي بأنه، "المصطلح الذي يشير إلى الاختلافات القائمة بين المجتمعات الإنسانية في الأنماط الثقافية السائدة فيها" (حسن، ٢٠١٥، ص.١٢٠).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: التنوع الثقافي

يعد مفهوم التنوع الثقافي من أهم المفاهيم المركبة والمبنية على كلمتي التنوع والثقافة، حيث يشير التنوع إلى السمة الكونية في الفروقات البشرية للعديد من

الخصائص المختلفة مثل العرق، والعمر، والعقيدة، والأصل القومي، والنوع الاجتماعي؛ في حين تشير الثقافة إلى مجموع العادات والقيم والمعتقدات المشتركة التي تميز جماعة اجتماعية بعينها وتنتقل من جيل لآخر (الشاذلي وآخرون، ٢٠٢٠)، وتشير منظمة اليونسكو إلى أن التنوع الثقافي برز كمفهوم شاغل في مطلع القرن الجديد، وهو ما يشير في معناه إلى "مجموعة واسعة ومتباينة من الثقافات المتميزة، التي يمكن التمييز بينها على أساس الملاحظة الاثنوجرافية" (اليونسكو، ٢٠١٠، ص.٣).

و"تستند فكرة التنوع الثقافي إلى الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها، حيث يتضمن التنوع إدراك الاختلافات الفردية من حيث المهارات، والقدرات النفسية، والجسدية، والوضع الاقتصادي، والاجتماعي" (حسن، ٢٠٢٠، ص.٧)؛ فالتنوع الثقافي مفهوم يحمل فكرة التعايش بين أكثر من مظهر ثقافي في نفس الوسط المجتمعي، وهو بذلك يحمل قيمة مجتمعية؛ حيث لا يمكن أن التنوع الثقافي يشير فقط إلى عدة مظاهر ومفاهيم ثقافية توجد في جميع المجتمعات تقريباً، ولكن أيضاً كقيمة مجتمعية يمكنها أن تعمل كأداة سياسية توفر الشرعية لجماعات ثقافية لنيل اعتراف إيجابي بوجودها في المجتمع (سنا، ٢٠١٤)، وبذلك يتطلب مفهوم التنوع الثقافي عنصرين مهمين هما القبول، والاحترام، وهو ما يعني أن كل شخص فريد، وأنه يجب الاعتراف بهذه الاختلافات الفردية، أيًا كان شكل هذه الاختلافات ذات الصلة بالأبعاد المختلفة مثل العرق، والعمر، والوضع، والحالة الاجتماعية، والاقتصادية، والقدرات البدنية، والمعتقدات الدينية وما إلى ذلك (الريحان، ٢٠٢٠، مقطع ٣).

وخلافاً لما يعتقد الكثيرون فإن مفهوم التنوع الثقافي يختلف في معناه عن التعددية الثقافية، حيث أشارت منظمة اليونسكو في إعلانها العالمي بشأن التنوع الثقافي والذي ينص في مادته الثانية "من التنوع الثقافي إلى التعددية الثقافية" على أنه لا بد في مجتمعاتنا التي تتزايد تنوعاً يوماً بعد يوم، من ضمان التفاعل المنسجم والرغبة في العيش معاً فيما بين أفراد ومجموعات ذوي هويات ثقافية متعددة، ومتنوعة ودينامية،

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

فالسياسات التي تشجع على دمج ومشاركة كل المواطنين تضمن التماسك الاجتماعي وحيوية المجتمع المدني والسلام، وبهذا المعنى تكون التعددية الثقافية هي الرد السياسي على واقع التنوع الثقافي، كما أن التعددية الثقافية التي لا يمكن فصلها عن الإطار الديمقراطي مؤاتية للتبادل الثقافي ولازدهار القدرات الإبداعية التي تغذي الحياة السياسية (اليونسكو، ٢٠٠١).

وفي السياق التربوي للتنوع الثقافي، فقد "ظهرت عدة نماذج إصلاحية لحركة التعليم تهدف إلى التجاوب مع التنوع الثقافي في المجتمعات، ولعل من أبرزها نموذج "التعليم متعدد الثقافات" الذي ظهر في فترة الستينيات من القرن العشرين كردة فعل لقضايا العدالة الاجتماعية والمساواة في النظام التعليمي" (المطوع والمري، ٢٠١٩، ص. ١٢)؛ ويعرّف كلٌّ من جيمس بانكس وتشيري بانكس التعليم متعدد الثقافات بأنه: "مفهوم وعملية وحركة إصلاح تربوية تتضمن فكرة أن جميع الطلاب -بغض النظر عن جنسهم وطبقتهم الاجتماعية وخصائصهم الاثنية، أو العرقية، أو الثقافية - يجب أن يحظوا بفرص متساوية في التعليم" (Banks & Banks. 2016. p.2). ويشير آمني ديكسون إلى أنه حتى وقت قريب كانت النظرة السائدة للتعليم متعدد الثقافات من منظور الاستيعاب أو الانصهار، فكان من المتوقع أن تتخلى الثقافات الصغيرة عن هويتها الثقافية من أجل الاندماج، أو الانتماء للمجتمع السائد أو الثقافة الكلية وذلك لتحقيق ثقافة مشتركة؛ لكن اليوم وفي ظل الترابط المتزايد بين المجتمعات فإن المنظور العالمي للتعليم متعدد الثقافات هو الاعتراف بالتعددية الثقافية كحالة مثالية وصحية في أي دولة، وأن التعليم يجب أن يتسع ليشمل القيم الديمقراطية والتعددية الثقافية، وتعزيز المساواة بين جميع الثقافات (Ameny-Dixon, 2004).

النظريات المفسرة للتنوع الثقافي:

نموذج هوفستد Hofstede:

تناولت مجموعة من النماذج والنظريات مفهوم التنوع الثقافي في محاولة لدراسته وتفسيره من أبعاد مختلفة، "ولعل من أهم النماذج التي فسرت الاختلاف والتنوع الثقافي في مختلف المنظمات، نموذج الأنثروبولوجي وعالم النفس الثقافي هوفستيد "Hofstede" (بكاي، ٢٠١٦، ص. ٨١)، "وتنبع أهمية نموذجه من الشمولية التي اتسمت بها دراساته وشملت معظم ثقافات العالم المعاصرة، ومن المنهجية الدقيقة التي اتبعها، ومن كون النتائج التي توصل إليها نتائج مفهومة ذات معنى، وسليمة نظرياً وعلمياً" (درة، ٢٠٠٨، ص. ٣١٧)، إذ إنه بعد دراسة مستفيضة على عدد كبير من الثقافات توصل إلى مجموعة أبعاد ثقافية تُحدد تباين واختلاف الثقافات حولها، وقد توصل لها عبر دراسة القيم لدى عدد كبير من الأفراد في بلدان مختلفة بلغت ٥٣ بلداً ومنطقة في ثلاث مناطق مختلفة من خلال شركة IBM التي تنتشر فروعها عبر العالم مما ساعده على الوصول للعينة، وقد حدد في البداية أربعة أبعاد ثقافية فسّر من خلالها مسألة تعدد الثقافات وأثر الاختلاف الثقافي في فهم سلوكيات وانطباعات الأفراد داخل المنظمات المختلفة، وتتمثل في: مؤشر مسافة السلطة، الفردية مقابل الجماعية، مؤشر تجنب الغموض، الذكورة مقابل الأنوثة؛ ثم قام هوفستد بالعديد من الدراسات المتعاقبة أفضت إلى إضافة البعدين الخامس والسادس وهما: التوجه قريب المدى مقابل التوجه طويل المدى، والاستغراق مقابل الكبح (الرويتع، ٢٠١٤).

وقد ساهمت هذه الأبحاث في وضع تصور ورؤية عامة حول أي مجتمع قيد الدراسة، وأتاحت فرصة المقارنة بين المجتمعات لتفسير ردود الفعل المختلفة من أفرادها، وساعدت في تبرير فشل بعض التجارب في ظل اختلاف المجتمع؛ حيث عللت ذلك لاختلاف الخصائص الثقافية فيه (النصيان، ٢٠١٩). وبذلك فإنه يمكن الاستفادة من نتائج النموذج وأبعاده، في تحديد أوجه الاختلاف بين الثقافة المحلية والثقافات الأخرى،

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

وإدراك مظاهر التنوع وتفسيرها في مختلف البيئات الاجتماعية بما يساعد في سد الفجوة الثقافية بين أفرادها؛ كما يمكن تعميمه في مختلف سياقات التفاعل الاجتماعي بما في ذلك الجامعة كمؤسسة اجتماعية تتجلى فيها مظاهر التنوع والاختلاف.

نظرية النسبية الثقافية:

يعرف شيفر لاندوا النسبية الثقافية بأنها: "وجهة النظر القائلة بأن الفعل صحيح أخلاقياً لمجرد أنه مسموح به في مثل المجتمع العليا الذي تُؤدّى فيه، وغير أخلاقي لمجرد أنه محظور بهذه المثل العليا" (Shafer-Landau, 2012, p.189) وفكرة النسبية الثقافية تنطوي على أن كل ثقافة فريدة بنوعها؛ ولذا يجب أن تحلّل في حد ذاتها، ليس هناك معيار شامل للممارسات الثقافية، ومن ثم ينبغي ألا نحكم على عنصر ما في أحد الثقافات إلا في ضوء الثقافة التي ظهر فيها، وبما يسهم في مجال خدمة أغراض هذه الثقافة، وليس في ضوء معايير مستمدة من ثقافات أخرى (البكر، ٢٠١٧، ص.٦٨). وعلى ذلك "ترتبط النسبية الثقافية بالتسامح العام واحترام الاختلاف، مما يشير إلى فكرة أن السياق الثقافي أمر بالغ الأهمية لفهم قيم الناس، ومعتقداتهم، وممارساتهم" (Howson, 2021, para3)، وبذلك تساهم النسبية الثقافية في فهم الممارسات الثقافية المختلفة في ضوء سياقها الثقافي الخاص، بما يساعد في الحد من المركزية الأخلاقية من جهة، وزيادة الانفتاح الثقافي من جهة أخرى؛ الأمر الذي يساعد في تجاوز منطقة الاختلاف في المجتمعات المتنوعة إلى الإدراك والتقبل وهو ما يساهم في تهيئة بيئة متنوعة الثقافات ومجتمعات منفتحة على الآخر.

ثانياً: أدوار أعضاء هيئة التدريس

"إذا كان للجامعة -كغيرها من المنظمات- مجموعة من المدخلات والمخرجات فإن الأساتذة أهم مدخلاتها؛ فبهم وبنشاطهم تتفاعل المدخلات وتتحقق الأهداف" (عزب، ٢٠١١، ص.٤٤٦)، وحيث إن الجامعة تقوم على ثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ فإن دور الأستاذ يتمركز حول تلك الوظائف؛ إضافة

إلى وظيفته وأدواره ومسؤولياته التي تغيرت بتغير متطلبات الحياة العصرية والمستحدثات العالمية المتسارعة وأصبحت تتطلب منه بناء شخصية سوية متكاملة في كافة مجالاتها وجوانبها، وممارسة القيادة والبحث والتقصي، وممارسة الإرشاد والتوجيه مما يحتم أن يكون لديه عدد من الإمكانيات، والقدرات، والمهارات، والسمات، والمقومات بما يمكنه من القيام بدوره لتربية أجيال تعيش متغيرات هذا العصر، وتجاوب تحديات القرن الحادي والعشرين (دياب، ٢٠٠٦).

ولعل التنوع الثقافي أحد هذه التحديات التي تستوجب معها ممارسة عضو هيئة التدريس أدورًا تعليمية وأخلاقية واجتماعية، وتظهر انعكاسات الدور التعليمي لعضو هيئة التدريس في ممارساته ومواقفه تجاه بعض المفاهيم الثقافية والاجتماعية مثل التنوع الثقافي؛ وذلك من خلال تضمينها الخطط الدراسية وتهيئة الطلاب لها، ومناقشتهم فيها، وتوظيف خبراتهم والاستفادة منها في ذلك؛ أما الدور الأخلاقي فيتمثل في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط الجامعي، وأن تكون لدى الأستاذ اتجاهات إيجابية نحو المهنة تبصره بالتزاماته الأخلاقية، وتوعيته بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢)؛ وبالنسبة للدور الاجتماعي فإنه لا يتوقف على ما يتعلق بأنشطة الجامعة ومحافلها، ولكنه يبدأ من قاعة الدراسة من خلال تفاعل عضو هيئة التدريس مع الطلبة، ثم إتاحة الفرصة لهم لتحقيق مواقف تفاعلية وتشاركية مع بعضهم البعض، وصولاً لتفاعلهم المثمر مع المجتمع؛ ويؤكد كوه وآخرون (٢٠٠٦) أنه يزداد حجم ما يتعلمه الطلاب حين يشاركون بصورة مكثفة في العملية التعليمية، وتتاح لهم الفرص للتفكير بما تعلموه لتطبيقه في بيئات وأوضاع وأحوال مختلفة، إضافة إلى أنه عندما يتعاون الطلاب، ويتشاركون في حل المشكلات، أو معالجة أمور صعبة؛ فإنهم يكتسبون مهارات ثمينة تزودهم بالاستعداد والقابلية للتعامل مع المشكلات الصعبة المفاجئة التي ستعترضهم الآن ولاحقًا.

- دراسة العتيبي (٢٠٢٠) بعنوان "التنوع الثقافي في المدارس العالمية: دراسة اثنوجرافية"، هدفت إلى التعرف على مظاهر التنوع الثقافي في المدارس العالمية وبين معلماتها، وأساليب التعامل في ظل وجود تنوع ثقافي بين الطلبة، واستخدمت الباحثة المنهج الاثنوجرافي والمقابلة والملاحظة دون مشاركة أداتي للدراسة، وتكونت العينة من ٥ معلمات و ٣٠ طالبة ، وأشارت النتائج إلى التأكيد على مبدأ العدالة في إتاحة الفرص التعلم للجميع ولا تأثير للتنوع على علاقة الطالبات ببعضهن البعض فالاحترام سيد الموقف في العلاقة بين الطالبات مهما تعددت مظاهر التنوع فيهنّ.
- دراسة بهنسي (٢٠٢٠) بعنوان "دور أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم: دراسة تحليله تقويمية"، وهدفت إلى تحليل مفهوم ثقافة الحوار وأهميته وتحليل أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من ٤٤٠ طالبًا و٥٧ عضو هيئة تدريس من خمس جامعات مصرية، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وبيّنت نتائجها أن أدوار عضو هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار تتمثل في أنه مدعم لفكر الحرية والمسؤولية لدى الطلاب وأنه داعم لأداب الحوار وأخلاقياته؛ وجاءت أبرز المعوقات في كثافة الطلاب داخل المحاضرة وعزوف بعضهم عن المشاركة فيه وضيق وقت المحاضرة.
- دراسة كلّ من لوبيز لوبيز ولامالفا (López López & La Malfa, 2020) بعنوان "تصورات معلمي التعليم الإلزامي حول التنوع الثقافي: دراسة ميدانية في مدينة ميسينا"، وهدفت إلى الكشف عن التصورات التي يتبناها المعلمون العاملون في التعليم الإلزامي حول التنوع الثقافي مع الطلاب العجر في مدينة ميسينا الإيطالية، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المسحي،

وتكونت العينة من ١٨٢ معلماً ومعلمة، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وبيّنت النتائج أن المعلمين يشجعون وجهات النظر التي تعزز التنوع الثقافي، ويظهرون موقفاً إيجابياً لاستخدام الحوار بين الثقافات كما تشير النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمين حسب المستوى الذي يقومون بتدريسه.

- دراسة المطوع والمري (٢٠١٩) بعنوان "التنوع الثقافي بين طالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر معلماتهن: ثانوية أمة بنت خالد"، وهدفت إلى معرفة واقع التنوع الثقافي بين طالبات ثانوية أمة بنت خالد من وجهة نظر المعلمات والتحديات التي تواجههن في التعامل مع الطالبات في إطار التنوع الثقافي، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي أسلوب دراسة الحالة، وتكونت العينة من ٥٠ معلمة، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وبيّنت النتائج أن الممارسات الصفية للمعلمات تعكس تقبلهنّ للتنوع الثقافي وعدم وجود اختلافات حادة في تعاملهنّ مع الطالبات من الجنسيات الأخرى من حيث العدالة في التقييم العلمي ومن حيث الاحترام المتبادل، كما عكست الدراسة وعي المعلمات بأهمية التعليم متنوع الثقافات واستيعاب ثقافة الآخر من خلال الندوات والمناشط المختلفة.

- دراسة الوهبي (٢٠١٦) بعنوان "اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان نحو التنوع الثقافي"، وهدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان نحو التنوع الثقافي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من ٣٠٣ معلمين ومعلمة من محافظات مسقط، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وقد بيّنت نتائجها أن معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان لديهم اتجاهات إيجابية عالية نحو التنوع الثقافي، وأن هناك فروق دالة إحصائية تابعة لمتغير الجنس تعزى لصالح المعلمات

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

الآتي أظهرن اتجاهات إيجابية أعلى من المعلمين؛ وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة.

- دراسة الرويلي واليحيى (٢٠١٧) بعنوان "دور عضو هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي"، وهدفت إلى التعرف على أدوار أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الحدود الشمالية في تنمية الوعي الثقافي لدى طلابهم من وجهة نظرهم، والتعرف على معوقات ذلك، والإجراءات التي تعزز منه، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من ٣٠٣ طلاب، وكانت الاستبانة أداةً للدراسة، وبيّنت نتائجها أن هناك أدوارًا مختلفة يمارسها عضو هيئة التدريس بدرجات متفاوتة، جاء في أعلاها الممارسات ذات العلاقة بتعزيز الانتماء الوطني والهوية الثقافية، وفي أدناها الممارسات الثقافية الاجتماعية، وكان من أبرز المعوقات خوف أعضاء هيئة التدريس من الخوض في جوانب ثقافية، ومحدودية الخدمات الثقافية في الجامعة، أما عن الإجراءات التي تعزز دور أعضاء هيئة التدريس فجاء منها تضمين أنشطة غير تدريسية، وحضور الأعضاء مع طلابهم الندوات الثقافية وغيرها.

- دراسة اوردو (Ordu, 2015) بعنوان "التنوع في المدارس الثانوية وإدارة التنوع: دراسة نوعية"، وهدفت إلى الكشف عن التنوع في المدارس الثانوية وآراء المعلمين حول إدارة هذا التنوع، واستخدم الباحث المنهج النوعي، وتكونت العينة من ٩ مدرسين من وسط مدينة دنيزلي في تركيا، وكانت المقابلة شبه المنظمة إضافة إلى تحليل المحتوى أدوات للدراسة، وبيّنت النتائج أن أكثر مظاهر التنوع كانت في أصول الطلاب وانتماءاتهم السياسية، وأن مديري المدارس يظهرون سلوكيات إيجابية تجاه هذا التنوع، وتؤكد النتائج أن هناك حاجة إلى خلق مناخ يتم فيه احترام التنوع في المدارس، وأنه يجب إجراء تدخلات تضمن زيادة وعي المديرين والمعلمين حول التنوع الثقافي وإدارته.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يُلاحظ من العرض السابق تقاطع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عنايتها بالتنوع الثقافي في الميدان التربوي باستثناء دراسة بهنسي (٢٠٢٠) والتي تُعنى بدور أعضاء هيئة التدريس تجاه الحوار الذي يمثل أحد مداخل تعزيز القيم المتصلة بالتنوع الثقافي؛ كما يُلاحظ اتباع المنهج الوصفي لمعظم هذه الدراسات والاستبانة أداة لجمع البيانات فيها؛ ويُستثنى من ذلك كلٌّ من دراسة العتيبي (٢٠٢٠) و دراسة اوردو (Ordu, 2015) حيث اتبعنا المنهج النوعي لتحقيق الأهداف الخاصة بكل دراسة.

وتميزت الدراسة الحالية بعنايتها بالمرحلة الجامعية وأدوار أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص، وهو ما اتفقت فيه إلى حدٍ ما مع دراسة الرويلي واليحيى (٢٠١٧) ودراسة بهنسي (٢٠٢٠) واختلفت معهما في الهدف والعينة؛ كما تميزت الدراسة الحالية بعنايتها بمنطقة نجران بشكل خاص لما تحظى به المنطقة من تنوع عرقي وثقافي ومذهبي؛ وقد أفادت الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري للدراسة الحالية وتحديد مشكلتها وبناء أدواتها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: نظرًا لطبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وهو "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم؛ وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة، أو استنتاج الأسباب مثلًا" (العساف، ١٩٩٥، ص ١٩١).

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران والبالغ عددهم (١٤٠٠) عضو هيئة تدريس، وبذلك تكونت عينة الدراسة وفقًا لجداول اختيار حجم العينة (Krejcie & Morgan, 1970) من (٣٠٢) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية وفيما يلي بيان توزيع أفراد العينة وفق هذه المتغيرات:

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

جدول (١) يبين توزيع العينة بناءً على متغيرات الدراسة

الجنس	التكرار	(%)	الرتبة العلمية	التكرار	(%)	التخصص العلمي	التكرار	(%)
ذكر	167	55.3	معيد	41	13.6	إنساني	161	53.3
أنثى	135	44.7	محاضر	76	25.2	علمي	141	46.7
			أستاذ مساعد	130	43.0			
			أستاذ مشارك	49	16.2			
			أستاذ	6	2.0			
المجموع	302	100.0	المجموع	302	100.0	المجموع	302	100.0

أداة الدراسة:

نظراً لطبيعة البيانات والمنهج المتبع في الدراسة، فقد تم بناء استبانة أداة لها وتكونت من جزأين أساسيين، جاء في الجزء الأول البيانات الأولية لأفراد العينة وفي الجزء الثاني محاور الدراسة وهي خمسة محاور تمثل اسئلة الدراسة.

صدق وثبات الدراسة:

صدق الدراسة:

- **الصدق الظاهري:** للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة فقد عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على (١٣) عضو هيئة تدريس من مختلف الجامعات لتحكيمها ومراجعة عباراتها وتدقيقها، وتم الأخذ بمقترحاتهم وحذف عبارتين وتعديل ما يلزم في العبارات الأخرى.
- **الصدق الداخلي:** وبعد التأكد من صدق المحكمين للأداة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؛ وذلك للتحقق من الاتساق الداخلي للأداة حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة؛ وبينت النتائج أن جميع معاملات

الارتباط لجميع عبارات الاستبانة موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة α

(= 0.01)، وكذلك جاءت قيم معامل ارتباط جميع المحاور بالمقياس الكلي.

ثبات الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة بمحاورها الأربعة، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية، وقد بلغ معامل ألفا (0,936)، أما قيمة معامل الارتباط في التجزئة النصفية بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون فقد بلغ (0,884) بما يشير إلى ثبات الأداة وصلاحيته للتطبيق.

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لعبارات المحور كما يلي:

جدول (٢) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب العبارات للمحور الأول

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	95.80	.45	4.79	أقيم جميع الطلبة بشكل عادل دون تمييز.
3	89.80	.72	4.49	أستخدم طرق تدريس متنوعة تتلاءم مع الطلبة من جميع الجنسيات.
4	88.80	.64	4.44	أوفر بيئة تعليمية تثير دافعية الطلبة جميعهم باختلاف ميولهم واهتماماتهم.
2	94.40	.53	4.72	أتجنب التحيز لمواقف ثقافية معينة خلال تقديم المحاضرات.
6	86.40	.79	4.32	أساهم بتوعية الطلبة من خلال محاضراتي بتعدد الثقافات من حولنا.
9	82.00	.88	4.10	أخطط لمحاضراتي للإفادة من تنوع عادات وتقاليد الطلبة المختلفة.
8	83.20	.74	4.16	أزود الطلبة بقدر مناسب من المفاهيم الثقافية المحلية والوطنية والعالمية.
5	86.60	.73	4.33	أنمي التفكير العلمي لدى الطلبة بتزويدهم بمنهجية علمية تزيد من وعيهم الثقافي.
11	76.20	1.12	3.81	أناقش الطلبة أثناء المحاضرات حول الأفكار التي تضعف تقبلهم للتنوع والاختلاف.
10	80.08	.93	4.04	أوضح للطلبة انتفاء التعارض بين الاعتزاز بالهوية الوطنية وتقبل الثقافات الأخرى.
7	83.40	.80	4.18	أقدم مرجعيات علمية متنوعة ومختلفة أثناء المحاضرات لمساعدة الطلبة على إدراك التنوع المعرفي.
	86.00	0.52	4.30	الدرجة الكلية للمحور الأول

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط العام لمحور الدور التعليمي بلغت (٤,٣٠)، مما يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس التعليمي تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران يُمارس بدرجة عالية جدًا، كما تبين قيم المتوسطات الحسابية أن استجابات أفراد الدراسة على جميع العبارات جاءت في المدى بين (أوافق بشدة) و (أوافق) وهو المدى الذي يتراوح بين (٤,٢١ و ٥).

وتأتي هذه النتيجة انعكاسًا لإدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية الدور التعليمي وضرورة تقديم العدالة كقيمة أساسية وأولية للتعامل مع الطلبة في غرفة الصف؛ وتأكيدًا لذلك جاءت العبارة "أقيم جميع الطلبة بشكل عادل دون تمييز" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة بمتوسط حسابي (٤,٧٩) لبيان أهمية ما تمثله عملية التقييم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها واحدة من أهم معايير العدالة الأكاديمية التي لا تقبل التأثر بهوية الطالب أو خلفيته الثقافية، وتتفق في ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (المطوع والمري، ٢٠١٩) أنه لا توجد اختلافات حادة في تعامل المعلمات مع الطالبات من الجنسيات الأخرى من حيث العدالة في التقييم.

كما يمكن تفسير استجابات أفراد العينة المرتفعة في هذا المحور والتي تُناقش دور عضو هيئة التدريس التعليمي أثناء تقديم المحاضرات الدراسية من خلال دراسة لوبيز لوبيز ولامالفا (López López & La Malfa, 2020) والتي تبين نتائجها أن المعلمون يشجعون وجهات النظر التي تُعزز التنوع الثقافي، وتكشف هذه النتيجة عن قابليتهم لممارسات سلوكيات صفيّة، واستخدام طرق تدريس تساهم في توعية الطلبة بالتنوع الثقافي، وتعزز القيم ذات العلاقة بالتنوع الثقافي، والتي تتصل بالتسامح، والاحترام، وتقبل الاختلاف.

أما استجابات العينة نحو العبارة "أناقش الطلبة أثناء المحاضرات حول الأفكار التي تضعف تقبلهم للتنوع والاختلاف" فقد جاءت في المستوى الأدنى لهذا المحور بمتوسط حسابي (٣,٨١)، وبمستوى موافقة (أوافق)، وقد يعزى ذلك لضيق وقت المحاضرة كما

تشير لذلك دراسة (بهنسي، ٢٠٢٠) والتي بيّنت أن من أبرز معوقات ممارسة عضو هيئة التدريس لعملية الحوار هو ضيق الوقت وعزوف بعض الطلبة عن المشاركة.

السؤال الثاني: ما أدوار أعضاء هيئة التدريس الأخلاقية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لعبارات المحور كما يلي:

جدول (٣) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب العبارات للمحور الثاني

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	
4	93.60	.51	4.68	أقبل التنوع الثقافي القائم بين الطلبة من مختلف الثقافات.	١
2	94.40	.53	4.72	أحترم الخصوصيات الثقافية للطلبة.	٢
6	91.80	.65	4.59	أضبط نفسي عند حدوث اختلاف في الرأي.	٣
8	91.00	.67	4.55	أشجع الطلبة على احترام زملائهم من الجنسيات والثقافات الأخرى.	٤
7	91.00	.61	4.55	استخدم لغة الحوار مع الطلبة لتعزيز التفاهم والتقبل بينهم.	٥
1	97.20	.40	4.86	أرفض العنصرية والتمييز بين الطلبة بشكل قاطع.	٦
3	94.20	.53	4.71	أشجع على قيم التنافس الإيجابية بين الطلبة.	٧
5	92.00	.61	4.60	أرسخ في الطلبة قيم التسامح وتقبل الآخر.	٨
9	90.20	.75	4.51	أحذر الطلبة من التطرف ضد جنسية أو طائفة معينة.	٩
10	86.20	.77	4.31	أقبل ملاحظات الطلبة حول انحيازاتي الثقافية.	١٠
	92.00	.43	4.60	الدرجة الكلية للمحور الثاني	

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط العام لمحور الدور الأخلاقي بلغت (٤,٦٠)، مما يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس الأخلاقي تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران يُمارس بدرجة عالية جدًا، كما تبين قيم المتوسطات الحسابية أن استجابات أفراد الدراسة على جميع العبارات جاءت في المدى بين (أوافق بشدة) و (أوافق) وهو المدى الذي يتراوح بين (٤,٢١ و ٥).

وتأتي هذه النتيجة من منطلق إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية دورهم كقدوات ونماذج يحتذى بها الطلبة؛ وأهمية التزامهم في تعاملهم مع الطلبة واحترام ثقافتهم

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

واختلافاتهم وتؤكد ذلك دراسة أوردو (Ordu, 2015) التي أكدت أن هناك حاجة لخلق مناخ يحترم التنوع في المدارس، ويأتي هذا الاحترام للثقافات المختلفة من قبل أعضاء هيئة التدريس بالاتفاق مع ما أشار إليه محمود (٢٠١٦، ٦٠-٥٩) في أنه "إذا كان التعليم وسيلة لبناء العقول، فإننا في حاجة لأن نهيب هذه العقول بأنه تكون قابلة لأن تستوعب بين طياتها ذلك المزيج الثقافي المشترك بين المجتمعات، وأن تحترم الخصوصية الثقافية لكل البشر"، وتفسر نظرية النسبية الثقافية احترام الخصوصيات الثقافية كنتيجة للتخلص من المركزية الثقافية، حيث تؤكد (البكر، ٢٠١٧، ص.٦٩) "أن الأخذ بمفهوم النسبية الثقافية يساعد على التخلص من مركزية الأحكام الأخلاقية والثقافية التي تدور في إطار العادة، ومن ثم فهي تساعد على محاولة تفهم العقلية التي أنتجت ثقافة ما".

وبيّنت النتائج أن العبارة السادسة والتي تنص على "أرفض العنصرية والتمييز بين الطلبة بشكل قاطع" بمتوسط حسابي (٤,٨٦) جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) التي أكدت نتائجها على مبدأ العدالة في إتاحة فرص التعليم للجميع، وأنها مهما تعددت مظاهر التنوع بين الطلبة فإن الاحترام هو سيد الموقف؛ أما العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "أقبل ملاحظات الطلبة حول انحيازاتي الثقافية" فقد جاءت في أدنى استجابات العينة لهذا المحور، بمتوسط حسابي (٤,٣١)، وقد يعزى ذلك لاختلاف أنماط شخصيات أعضاء هيئة التدريس في تقبلهم ملاحظات الطلبة، وإلى آلية تقديم الطلبة هذه الملاحظات؛ ويفسر نموذج هوفستد هذه النتيجة من خلال المسافة بين أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم، وهي المسافة التي تتمثل في بُعد مسافة السلطة الذي يُشكل مؤشراً مرتفعاً في المجتمع السعودي.

السؤال الثالث: ما أدوار أعضاء هيئة التدريس الاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لعبارات المحور كما يلي:

جدول (٤) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب العبارات للمحور الثالث

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
4	87.60	.74	4.38	١ أشجع على إقامة علاقات تعاونية بين الطلبة من مختلف الثقافات.
7	83.00	.90	4.15	٢ أكلف الطلبة من ثقافات مختلفة بإنجاز مهام اجتماعية بشكل تعاوني.
1	88.40	.70	4.42	٣ أشجع الطلبة على المشاركة في المناسبات الوطنية والثقافية للتأكيد على قيم التقبل والتسامح.
8	81.40	.90	4.07	٤ أشارك الطلبة إعلانات ومنشورات الأندية واللقاءات الثقافية التي تقام داخل وخارج الجامعة.
5	85.60	.77	4.28	٥ أشجع الطلبة من الثقافات المختلفة على الفخر بتراثهم وتعريف الآخرين به.
10	80.80	.92	4.04	٦ أحث الطلبة على الاحفاء بالأيام العالمية التي تعكس قيم التنوع الثقافي كاليوم العالمي لحقوق الإنسان.
9	80.80	.84	4.04	٧ أوظف الأنشطة المقامة للتقريب بين الثقافات المتنوعة للطلبة.
2	88.20	.77	4.41	٨ أؤكد للطلبة أن التسامح الديني والثقافي داخل المجتمع عنصر قوة وسبب لاستقرار الوطن ونهضته.
6	83.80	.81	4.19	٩ أحرص على إبراز القواسم المشتركة بين الطلبة من ثقافات متنوعة وتعزيزها.
3	88.00	.73	4.40	١٠ أنمي الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو الوطن لدى الطلبة من مختلف الجنسيات.
	84.60	.65	4.23	الدرجة الكلية للمحور الثالث

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط العام لمحور الدور الاجتماعي بلغت (٤,٢٣)، مما يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس الاجتماعي تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران يُمارس بدرجة عالية جداً، كما تبين قيم المتوسطات الحسابية أن استجابات أفراد الدراسة على جميع العبارات جاءت في المدى بين (أوافق بشدة) و (أوافق) وهو المدى الذي يتراوح بين (٤,٢١ و ٥).

وجاءت العبارة الثالثة والتي تنص على "أشجع الطلبة على المشاركة في المناسبات الوطنية والثقافية للتأكيد على قيم التقبل والتسامح" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤٢)، تأكيداً على الأثر الملموس لهذه المناشط الثقافية وإدراك أعضاء هيئة التدريس

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

دورها في تعزيز القيم الإيجابية لدى الطلبة، ثم جاءت بقية العبارات التي تصف الدور الاجتماعي لعضو هيئة التدريس باستجابات عالية لتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المطوع والمري، ٢٠١٩) التي عكست في نتائجها وعي المعلمات بأهمية التعليم متنوع الثقافات، واستيعاب ثقافة الآخر من خلال الندوات، والمناشط المختلفة.

أما العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "أحث الطلبة على الاحتفاء بالأيام العالمية التي تعكس قيم التنوع الثقافي كالיום العالمي لحقوق الإنسان" فقد جاءت في الترتيب الأخير لاستجابات العينة في هذا المحور، بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (٠,٩٢)، وقد يعزى ذلك إلى أن اهتمام الجامعة قد ينحصر بالاهتمام بالمناسبات المحلية دون الأخرى، أو انشغال الطلبة بالمهام والاختبارات الدراسية مما لا يتيح لهم وقتاً للإقامة والأنشطة والاحتفال بالمناسبات المختلفة.

السؤال الرابع: ما أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ممارسة أدوارهم تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لعبارات المحور كما يلي:

جدول (٥) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي وترتيب العبارات للمحور الرابع

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
4	74.80	1.09	3.74	١ ندرة المصادر العلمية المتعلقة بالتنوع الثقافي داخل الجامعة.
5	72.60	1.10	3.63	٢ ضعف التدريب على الأساليب الملائمة لتدريس الطلبة من ثقافات مختلفة.
1	78.80	1.00	3.94	٣ الخشية من الخوض في مواضيع ذات أبعاد اجتماعية وثقافية مع الطلبة.
2	77.20	1.01	3.86	٤ ندرة المحاضرات والفعاليات التي تعنى بالتنوع الثقافي داخل الجامعة.
10	58.60	1.27	2.93	٥ ضعف العلاقة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
7	66.80	1.18	3.34	٦ ضعف التوعية بنشر قيم التسامح والتقبل ونبذ الكراهية والتعصب في الجامعة.
3	75.60	.92	3.78	٧ ندرة الدراسات التي تعكس واقع الاحتياجات الثقافية والاجتماعية للطلبة في الجامعة.
6	71.60	1.18	3.58	٨ اهتمام الجامعة بالتركيز على التحصيل المعرفي للطلبة واقتصرها على ذلك.
9	64.80	1.10	3.24	٩ صعوبة تكيف الطلبة مع التنوع الثقافي في البيئة الجامعية.
8	66.20	1.14	3.32	١٠ ضعف دعم الإدارات العليا لبرامج التنوع الثقافي في الجامعة.
	70.56	.82	3.53	الدرجة الكلية للمحور الرابع

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط العام لمحور الدور الاجتماعي بلغت (٣,٥٣)، مما يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس الاجتماعي تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران يُمارس بدرجة عالية، كما تبين قيم المتوسطات الحسابية أن استجابات أفراد الدراسة على جميع العبارات جاءت في المدى بين (أوافق) و (محايد) وهو المدى الذي يتراوح بين (٣,٤١ و ٤,٢٠).

ويكشف ذلك موافقة أعضاء هيئة التدريس على وجود معوقات تحول دون ممارسة دورهم لتعزيز تقبل التنوع الثقافي بين الطلبة، ولذلك جاءت العبارة الثالثة والتي تنص على "الخشية من الخوض في مواضيع ذات أبعاد اجتماعية وثقافية مع الطلبة" بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٩٤) اتفاقاً مع دراسة (الرويلي واليحيى، ٢٠١٧) التي أظهرت أن أبرز معوقات دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي هي خوفهم من الخوض في الجوانب الثقافية؛ في حين جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "ضعف العلاقة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس" فقد جاءت في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢,٩٣)، تأكيداً على أن العلاقة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس جيدة بما يكفي لأن لا تكون سبباً يحول دون التوعية الثقافية وأن لذلك أسباباً أخرى تصفها عبارات المحور.

السؤال الخامس: ما أهم المقترحات التي يرى أعضاء هيئة التدريس أنها ستساعدهم في أداء أدوارهم المختلفة تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لعبارات المحور كما يلي:

جدول (٦) يبين التكرارات والترتيب لعبارات المحور الخامس

الترتيب	التكرار	العبارات
1	52	توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التنوع الثقافي من خلال الدورات التدريبية والمحاضرات وورش العمل.
2	22	إقامة ملتقيات ثقافية داخل الجامعة وخارجها.
6	12	دعم وتوجيه الإدارات العليا للبرامج الثقافية في الجامعة.
10	7	إتاحة فرصة للطلاب من مختلف الثقافات بإبراز هوياتهم

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

الترتيب	التكرار	العبارات
		والتعريف بثقافتهم.
5	16	إقامة الأنشطة والفعاليات التي تعكس التنوع الثقافي في الجامعة.
7	11	توفير مصادر معرفية في الجامعة حول التنوع الثقافي.
9	8	استقطاع وقت خاص لأعضاء هيئة التدريس لممارسة أدوارهم المختلفة تجاه التنوع الثقافي مع الطلبة.
12	5	تحويل الاهتمام بالتنوع الثقافي الى سياسات ولوائح يلتزم بها الجميع.
14	2	إشراك أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الطلبة المتنوعين ثقافياً لمساعدتهم والتعاون معهم.
4	19	تضمين المقررات الدراسية موضوعات تشمل التنوع الثقافي والقيم التي تتصل به.
8	11	التوجيه البحثي من قبل الجامعة لدراسة الموضوعات ذات العلاقة بالتنوع الثقافي.
13	3	تشكيل وحدات مسؤولة عن التنوع الثقافي في الجامعة.
3	21	حث أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تدريس حديثة تلائم الطلبة من مختلف الثقافات.
11	6	تعريف أعضاء هيئة التدريس باحتياجات الطلبة المتنوعين ثقافياً لتبليتها أثناء ممارسة أدوارهم المختلفة.
	195	المجموع الكلي للمحور الخامس

يتضح من الجدول أعلاه أن المقترحات التي قدّمها أعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم في أداء أدوارهم المختلفة تجاه التنوع الثقافي في الجامعة قد تمثلت في ١٤ مقترحاً اختلفوا في صياغتها واتفقوا في فكرتها، وتعكس جميعها إدراك أعضاء هيئة التدريس بتأثير توعيتهم بمختلف الأساليب حول التنوع الثقافي، على جودة ممارسة أدوارهم تجاه هذا التنوع، وأن بعض الأدوار تتصل بشكل مباشر بالإدارة العليا في الجامعة مثل ذلك دعم البرامج الثقافية، أو إقامة مناشط تتصل بالتنوع الثقافي في الجامعة؛ وذلك ما أشارت إليه دراسة (الرويلي واليحيى، ٢٠١٧) حيث كشفت نتائجها أن من الإجراءات التي

تعزز دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي، تضمنين أنشطة غير تدريسية مهمة، وحضور الأعضاء مع طلابهم الندوات الثقافية وغيرها.

وفي حين جاءت العبارات التي تتضمن التوعية الثقافية بتكرارات عالية، فقد جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الأخيرة بعدد تكرارات (٢) وتنص على "إشراك أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الطلبة المتنوعين ثقافياً لمساعدتهم والتعاون معهم"، ويُفسر مجيء هذا المقترح في أدنى عبارات المحور لأسباب قد تعود لانشغال أعضاء هيئة التدريس بمهام أكاديمية، أو عنايتهم بالطلبة بشكل جمعي دون القدرة على تخصيص وقت كافٍ لفئة منهم دون الأخرى.

السؤال السادس: هل توجد فروقات ذات دلالات إحصائية بين أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وفقاً للمتغيرات التالية (الجنس، التخصص الأكاديمي، الرتبة العلمية)؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار (Independent Sample T test)

(T test) وتحليل التباين الأحادي (One way Anova)، وتفصيل النتائج فيما يلي:

أ. الفروق باختلاف متغير الجنس والتخصص الأكاديمي:

جدول (٧) يبين معامل (Independent sample T test) لإيجاد الفروق وفق

متغيري الجنس والتخصص الأكاديمي

المتغير	الفئات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	167	4.1278	.42152	1.933	0.027	دالة إحصائياً
	أنثى	135	4.2280	.47837			
التخصص الأكاديمي	إنساني	161	4.2301	.46063	2.39	0.009	دالة إحصائياً
	علمي	141	4.1070	.42945			

ينضح من الجدول وجود فروقات ذات دلالات إحصائية في أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران وفقاً لمتغير (الجنس)، حيث كانت قيمة الدلالة (دالة إحصائياً) عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وتظهر الفروق لصالح عينة الإناث عن الذكور؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الوهبي، ٢٠١٦) التي أظهرت أن

أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران

هناك فروقاً دالة إحصائياً تابعة لمتغير الجنس تُعزى لصالح المعلمات الإناث اللاتي أظهرن اتجاهات إيجابية تجاه التنوع الثقافي بشكل أعلى من المعلمين الذكور. كما يتضح من الجدول السابق وجود فروقات ذات دلالات إحصائية في أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران وفقاً لمتغير (التخصص الأكاديمي)، حيث كانت قيمة الدلالة (دالة إحصائية) عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وتظهر الفروق لصالح عينة التخصصات الإنسانية.

ب. الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية:

جدول رقم (٨) يبين معامل (One Way ANOVA) لإيجاد الفروق وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرتبة العلمية	بين المجموعات	2.587	4	.647	2.294	.062	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	58.321	297	.196			
	المجموع	60.908	301				

يتضح من الجدول عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران وفقاً لمتغير (الرتبة العلمية)، وقد يُعزى ذلك إلى أن دور عضو هيئة التدريس لا سيما تجاه التنوع الثقافي لا يختلف في رتبة عن أخرى، فعضو هيئة التدريس -ومهما كان رتبته العلمية- في حالة اتصال مباشر مع الطلبة أياً كانت مرحلتهم الدراسية، الأمر الذي يتيح له فرصة ممارسة أدواره التعليمية والأخلاقية والاجتماعية معهم.

الخلاصة والتوصيات:

تناولت الدراسة أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران بهدف التعرف على هذه الأدوار التعليمية والاجتماعية والأخلاقية، وأبرز المعوقات التي تحول دون ممارستها والأفكار المقترحة للتغلب عليها؛ كما هدف لقياس أثر بعض المتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، المستوى الأكاديمي) على هذه الأدوار وجاءت النتائج للكشف عن أن هذه الأدوار بدرجة عالية لا سيما في المجال الأخلاقي، وأن موافقة

أعضاء هيئة التدريس على وجود بعض المعوقات جاء بدرجة عالية تأكيداً على ضرورة امتثال بعض المقترحات التي كان أبرزها "توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التنوع الثقافي من خلال الدورات التدريبية"؛ كما كشفت الدراسة عن أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أدور أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي، طبقاً لاختلاف متغير الجنس لصالح الإناث، وطبقاً لاختلاف متغير التخصص الأكاديمي لصالح أعضاء هيئة التدريس من التخصصات الإنسانية؛ في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أدور أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي، طبقاً لاختلاف متغير الرتبة العلمية.

وعلى ذلك توصي الدراسة بما يلي:

- التأكيد على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز تقبل الطلبة للتنوع الثقافي.
- عناية أعضاء هيئة التدريس بإيضاح ما يُشكل على الطلبة من أفكار، ومعتقدات تحول دون تقبلهم للتنوع الثقافي.
- إعداد برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتدريبهم على التعامل مع الطلبة في إطار التنوع الثقافي، وإحاطتهم بالأساليب التدريسية الملائمة في ظل وجود تنوع بين الطلبة.
- اهتمام الجامعة برصد احتياجات الطلبة المتنوعون ثقافياً من خلال الدراسات التي تعكس واقع هذه الاحتياجات؛ لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تلبيتها أثناء ممارسة أدوارهم المختلفة.
- إقامة الأنشطة والفعاليات المتنوعة داخل الجامعة؛ لتعزيز ثقافة التنوع والقيم المتصلة بها، وتوظيفها للتقريب بين ثقافات الطلبة المختلفة.

قائمة المراجع

- بكاوي، عبدالمجيد. (٢٠١٦). التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر [أطروحة دكتوراة منشورة، جامعة باجي مختار]. بوابة الأبحاث <https://cutt.us/qtbl2>. ResearchGate
- البكر، فوزية. (٢٠١٧). مدرستي صندوق مغلق (ط٤). الرياض، مكتبة الرشد.
- بهنسي، شيماء. (٢٠٢٠). دور أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم: دراسة تحليلية تفويمية. مجلة كلية التربية، ٣١(١٢٢)، ٢٤٥-٢٩٤.
- حسن، عثمان. (٢٠١٥ مايو ٢٣-٢١). التنوع الثقافي والتعايش السلمي في الوطن العربي: التحديات الفكرية والسياسية [عرض ورقة]. المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس.
- حسن، وحيدة. (٢٠٢٠). رواية التعدد الثقافي دراسة في المفهوم وتطبيقاته. مجلة وميض الفكر، (٦). <https://cutt.us/3wexx>
- الحسيني، أحمد. (٢٠١٤). التنوع الثقافي والتعايش السلمي رؤية إسلامية. مجلة الآداب، (١٠٩)، ٥٦٢-٥٣٧.
- درة، عبدالباري. (٢٠٠٨). إدارة الاجتماعات. عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- دياب، سهيل. (٢٠٠٦، مايو ١٧-١٨). المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. المعلم في الألفية الثالثة - رؤية آنية ومستقبلية، جامعة الإسراء، عمان، الأردن.
- الرويتع، عبدالله. (٢٠١٤). في الشخصية السعودية العوامل والمحددات ما بين الحنظل والشهد. الرياض، مطابع دار جامعة الملك سعود.
- الرويلي، حميد، واليحيى، محمد. (٢٠١٧). دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١(٨)، ١٣٧-١٥٩.
- الريحان، وفاء. (١٦ يونيو ٢٠٢٠). مناهج التنوع الثقافي .. الاستيعاب الثقافي نموذجاً. المركز العربي للبحوث والدراسات. <http://www.acrseg.org/41643>
- سنا، مينيغر. (٢٠١٤). التنوع الثقافي من منظور الأمن المجتمعي [رسالة ماجستير، جامعة سطيف]. <https://cutt.us/KEU01>. BEJAIA DROIT.
- الشاذلي، خديجة؛ ورشاد، عبدالناصر؛ وسالم، محمود. (٢٠٢٠). التنوع الثقافي وآليات تعزيزه بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر. مجلة كلية التربية، ١٧(٩١)، ٣٢٥-٣٨١.
- الصالح، هدى. (٢٠١٥، نوفمبر ١٠). حكاية نجران تنوع وانصهار وعادات عربية أصيلة. موقع العربية. <https://cutt.us/5qNqn>

- العنبي، شيخة. (٢٠٢٠). التنوع الثقافي في المدارس العالمية: دراسة اثنوجرافية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود.
- عزب، محمد. (٢٠١١). التعليم الجامعي وقضايا التنمية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- العساف، صالح. (١٩٩٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض، مكتبة العبيكان.
- عليما، ايناس. (٢٠١٥ مايو ٢٣-٢١). دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تفعيل التنوع الثقافي [عرض ورقة]. المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس.
- الكبيسي، عبدالواحد، والحياي، صبري. (٢٠١٢). التعليم الجامعي. عمان، مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- كوه، جورج، وكينزي، جيليان، وتوتش، جون آتش، وويت، إليزابيث وآخرون. (٢٠٠٦). نجاح الطالب في الجامعة (معين الإمام، مترجم). الرياض، مكتبة العبيكان.
- محمود، أيسم. (٢٠١٦، يوليو ١٩-٢٠). دور التعليم والمجتمع الدولي في دعم التنوع الثقافي: رؤية تحليلية [عرض ورقة]. مؤتمر تكنولوجيا التربية والتحديات العالمية للتعليم، القاهرة، مصر.
- مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني. (٢٠١٧). التعايش في المجتمع السعودي دراسة ميدانية لواقع التعايش بين مختلف مكونات المجتمع السعودي. مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني. <https://2u.pw/L0FJH>
- المطوع، فرح، والمري، عفراء. (٢٠١٩). التنوع الثقافي بين طالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر معلماتهن: ثنوية أمة بنت خالد دراسة حالة. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٣(٤٣)، ١٥-٥٠.
- الوهبي، وفاء. (٢٠١٦). اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان نحو التنوع الثقافي [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. دار المنظومة. <http://search.mandumah.com/Record/945935>
- اليونسكو. (٢٠٠١). إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687_ara.page=72
- اليونسكو. (٢٠١٠). تقرير اليونسكو العالمي: الاستثمار في التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات موجز تنفيذي. <https://cutt.us/L3MJL>
- Ameny-Dixon, G. M. (2004). Why Multicultural Education Is More Important in Higher Education Now than Ever: A Global Perspective. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 6, 1-12.
- Howson, A. (2021). *Cultural Relativism*. Salem Press Encyclopedia. <https://search-ebshost->

com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89185403&site=eds-live

- James, A.Banks & Cherry M.Banks. (2016). *Multicultural Education Issues And Perspectives* (9th ed). Wiley.
- López López ،M. C. ،& La Malfa ،S. (2020). Perceptions of Compulsory Education Teachers About Cultural Diversity: A Study in the City of Messina. *Journal of New Approaches in Educational Research* ،9(1) ،28-42. <https://doi:10.7821/naer.2020.1.447>
- Ordu ،A. (2015). Diversity in high schools and diversity management: A qualitative study. *Educational Research and Reviews* ،10(7) ،839-849. <https://doi.org/10.5897/ERR2015.2079>
- Payne, K. (2008). Cultural diversity. In N. J. Salkind (Ed.), *Encyclopedia of educational psychology* (1), 218-223. SAGE Publications, Inc., <https://www.doi.org/10.4135/9781412963848.n61>
- Shafer-Landau, Russ. (2015). *The fundamentals of ethics*. Oxford University Press.