

مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم

أ.د. محمد سليم الزبون^(1,*)
أ. روان فياض فلوح²

© 2018 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2018 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ عضو هيئة تدريس - قسم الإدارة التربوية والأصول - كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية
² مساعد بحث وتدریس - قسم الإدارة التربوية والأصول - كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية
* عنوان المراسلة: m.alzboon@ju.edu.jo

مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتم جمع البيانات بواسطة استبانة تم تطويرها بالاعتماد على الدراسات السابقة، وزعت على عينة من طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم التربوية، وكلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات، تكونت من (89) طالباً وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة جاءت متوسطة. كما بينت الدراسة أن من أهم مظاهر تقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي تكمن في احترام الخصوصية الثقافية والدينية للطلبة، والإيمان بتعدد الثقافات، وتقييم الطلبة بشكل موضوعي دون تمييز. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الطلبة تعزى للجنس، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للكلية. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة نشر الوعي بشأن الدور الإيجابي الذي يؤديه التنوع الإيجابي في تحسين البيئة التعليمية، والتفاعل بين الطلبة الذي يثري معارفهم ويسهم في تطوير مهاراتهم، كما أوصت الدراسة بالاستفادة من التنوع الثقافي بين الطلبة وتحويله إلى رأس مال ثقافي ينعم به جميع الطلبة.

الكلمات المفتاحية: التنوع الثقافي، الجامعة الأردنية، طلبة الدراسات العليا.

Level of Faculty Members' Tolerance of Cultural Diversity among Students at the University of Jordan from the Students' Perspective

Abstract:

The study aimed at identifying the level of faculty members' tolerance towards the cultural diversity between the students from the point of view of the students themselves at the University of Jordan and the relationship with some variables. To achieve this objective, the study used the descriptive method. The data were collected by means of a questionnaire developed according to previous studies. It was distributed to a sample of graduate students in the College of Educational Sciences and King Abdullah II College of Information Technology, which consisted of (89) male and female students. The study found out that the level of faculty members' tolerance of cultural diversity from the students' point of view was medium. The study also showed that one of the most important aspects of the faculty members' tolerance of cultural diversity lies in respecting the cultural and religious specificity of students, believing in multiculturalism, and evaluating students objectively without discrimination. The results showed that there were statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) among the students attributed to sex, and in favor of males, and there were no statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the college. In light of these results, the study recommended that there should be awareness-raising efforts about the positive role played by positive diversity in improving the educational environment and the interaction between students who enrich their knowledge and contribute to the development of their skills. The study also recommended benefiting from cultural diversity among students and transforming it into a cultural capital that all students would enjoy.

Keywords: Cultural diversity, University of Jordan, Graduate students.

المقدمة:

حظي موضوع التنوع الثقافي بصفة عامة باهتمام الباحثين والمنظمات ذات العلاقة، بوصفه إرثاً للإنسانية جمعاء يشكل الأرضية الصلبة التي تقف عليها المجتمعات لتحقيق أهدافها، من خلال تزويد الأفراد بمصادر التغيير الإيجابي والإبداع. وتنطوي دراسة التنوع الثقافي على مستوى كبير من الأهمية انطلاقاً من الدور الذي يؤديه في نقل المجتمعات إلى مستوى متقدم من الوعي بقدرات ومهارات الآخرين التي يجب الاستفادة منها وتوظيفها بالطريقة السليمة الفاعلة، التي تثري تجربة المجتمعات والأفراد على حد سواء.

وتؤدي المؤسسة التربوية ضمن هذا السياق دوراً مميزاً من حيث إنها ليست مجرد مكان لكسب العلم فقط، بل مؤثلاً يتزود منه الأفراد بالطرائق التي يستخدمونها في تنمية المجتمعات وحل مشكلاتها وتحقيق أهدافها، إذ إن المؤسسة التربوية بوظائفها الشاملة المتنوعة تمثل مطلباً مهماً لمواكبة المستجدات، والتحكم في تأثيراتها السلبية (الراحلة، 2011).

والجامعات بوصفها إحدى المؤسسات التربوية المهمة في المجتمع تقوم بمهمة جليلة تتمثل بقيادة المجتمع بمختلف أطيافه وألوانه وثقافته في سبيل النهوض بقطاعاته والوصول بها إلى مستويات الكفاءة والفاعلية؛ فهي المرجع الذي تعتمد عليه الدولة في بناء هذا المجتمع وتقدمه على أسس علمية صحيحة، وهي التي تمدد بالكوادر البشرية المؤهلة اللازمة لعملية التنمية الشاملة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية وغيرها، ولذلك فإن مهام الجامعة ومهام أعضاء هيئة التدريس قد تطورت عما كانت عليه في السابق نتيجة للانفجار المعرفي وازدياد استخدام التقنيات المختلفة في الإنتاج بفعل تأثيرات العولمة.

ويعد أعضاء هيئة التدريس أفراداً أساسيين في الجامعة تقع عليهم المسؤولية الرئيسية في تحقيق أي تقدم أو اصلاح أو تطور، من خلال بناء وتكوين شخصيات تتوق للعلم والمعرفة، وتسعى بكل ما لديها من قدرات وإمكانيات في سبيل الوصول إلى المنظمة المتعلمة التي تؤمن بضرورة الحفاظ على منظومة قيمية تشمل التنوع الثقافي الذي نريد، ولذلك لا بد من صقل قدرات الطلبة والنهوض بهم إلى أعلى المستويات التعليمية ليتمكنوا من مواكبة التطورات والمستجدات المعاصرة، خاصة وأن هذه المرحلة تعتبر مرحلة أساسية لإعداد الطلبة لدخول المجتمع المعاصر بثقة وتحدي ليكونوا قادرين على مواجهة تحديات عصر العولمة والتنوع الثقافي المرافق لها. ومما لا شك فيه أن الثقافة ضمن معطيات الواقع الذي نعيشه تتخذ أشكالاً متنوعة عبر الأزمنة والأمكنة، ويتجلى هذا التنوع في أصالة الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي يتزايد تنوعها يوماً بعد يوم، مما يستدعي التفاعل المنسجم والرغبة في العيش المشترك بين الأفراد والمجموعات ذات الهويات الثقافية المتعددة والمتنوعة (عزوزي، 2009).

وقد أصبح التنوع الثقافي سمة المجتمعات الحديثة، إذ شمل العديد من مناحي الحياة، وفي حين كان التنوع الثقافي قديماً سبباً للاختلاف بين الجماعات فقد تحول اليوم إلى جزء من التراث العالمي المشترك. وتعددت الأسباب التي أدت إلى انتشار الحديث عن التنوع الثقافي، ولعل من أهمها العولمة التي أسهمت في نشر الثقافات من خلال النشاط الدولي للمنظمات وانتقال الأفراد من دولة إلى أخرى (بكاوي، 2015).

وتبعاً لأهمية التنوع الثقافي فقد تم الترويج له بوصفه سمة عالمية وليست محلية لا تخص فئة دون أخرى، ويجب الاهتمام به وتشجيعه والاستفادة منه. ومن بين الفوائد التي يمكن جنيها من التنوع الثقافي اكتساب المعرفة والخبرة، لأن الثقافة بغض النظر عن مكوناتها تمثل طريقة في الحياة تبناها الآخرون لتلبية الاحتياجات الروحية والعاطفية والجسدية والمادية والفكرية. وعليه فإن الاحتكاك بالثقافات الأخرى ينمي مستوى المعرفة والمهارة لدى الفرد (منظمة أنا ليندا الأوروبية لتوسيطية للحوار بين الثقافات، 2008).

ويعرّف التنوع بأنه الفروق الموجودة بين الأفراد من حيث الخلفيات ممثلة بالجنس، والعمر، والقدرات الجسدية، والعقلية، والطبقة الاجتماعية، والعرق، والتعليم والثقافة، والدين، والعادات والمعتقدات وغيرها (Nadine, 2017). ومن هنا فإن التنوع الثقافي يعنى بالمستوى الأولى وجود فروق بين الأفراد من حيث المكونات الثقافية. وتعريف الثقافة بأنها مجموعة منظمة من الأفكار والمعتقدات المستخدمة في التفاعل والتواصل لدى مجموعة من الأفراد، وبالتالي فهي ذات أثرية معرفة وسلوكيات وانطباعات الأفراد (Hughes, 2017). وعليه، يمكن تعريف التنوع الثقافي بأنه الفروق بين الأفراد من حيث المكونات الثقافية ممثلة باللغة، والعرق، والدين، والحالة الاجتماعية الثقافية، والجنس، والعمر، والقدرات.

وفي ذات السياق، حدد الباحثون مجموعة من الأبعاد الخاصة بالتنوع الثقافي، ومن أمثلتها: الجنس، والدين، والعرق، ومكان الولادة إذا كانت خارج الدولة (Price et al., 2005). وتضيف منظمة أنا ليندا الأوروبية متوسطة للحوار بين الثقافات (2008) مجموعة من الأبعاد التي تدخل ضمن التنوع الثقافي وهي: الأخلاق، والملابس، والنظرة للفنون، والنظرة للأسرة، والنظرة للمال والثروة، ووسائل الإعلام المستخدمة في التواصل. أما منظمة اليونسكو فقد بينت أن التنوع الثقافي يشمل العديد من السمات الثقافية الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تتصف بها مجموعة اجتماعية معينة، ومن أمثلة هذه السمات ما يلي: الفنون والآداب، وطرائق الحياة، وأساليب العيش، والقيم، والعادات والتقاليد (منظمة اليونسكو، 2001).

لذا يمكن القول إن مصطلح التنوع الثقافي أصبح كثير التداول في الوقت الحالي، ونظراً لأنه مصطلح واسع ومعقد حاول الكثير تفسيره وتقديم تعريفات متعددة له، ففي وقت مضى كانت أغلب التعاريف تدور في مفهومات تنوع الأعراق والإثنيات، ولكن تطور هذا المفهوم ليشمل الاختلاف بين الأفراد حسب مجتمعاتهم وثقافتهم، ومنهم من فصل في ذلك، حيث حدد التنوع الثقافي بالاختلاف في الثقافة، والإثنية، واللغة، والمعتقدات الدينية، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية (Holmgren & Jonsson, 2013).

وللتنوع الثقافي وتعدد الثقافات عبر العالم العديد من الإيجابيات وبعض السلبيات، فمن إيجابيات التنوع الثقافي: التعرف على الثقافات الأخرى في المجتمع وفي الدول الأخرى من حيث عاداتها، وتقاليدها، وقيمها والاعتراف بشرعية الثقافات الأخرى في المجتمع بأنها مركب وجزء لا يتجزأ من المجتمع والاحترام المتبادل بين الثقافات، وتطور النقد الذاتي، وتحقيق الذات للفرق والثقافة في المجتمع، وإعطاء فرصة جديدة تضمن وتحقق الحريات والمساواة بين الثقافات المختلفة في المجتمع، مثل سن القوانين لحماية هذا التنوع واحترامه، أما سلبيات التنوع الثقافي فتتمحور حول ما يلي، فمن الممكن أن يؤدي التنوع الثقافي إلى تفكيك المجتمع ووحدته والنسيج الاجتماعي بداخله، لأن لكل ثقافة عاداتها وتقاليدها ونمط حياتها، ويمكن أن يؤدي إلى عدم استقرار اجتماعي وفوضى اجتماعية، لأنه لا توجد قوانين موحدة لكل الثقافات، بسبب الاختلاف في القيم والعادات، فلا توجد ثقافة صحيحة، وقد تساعد في انغلاق الثقافة على نفسها، وتكوين إطار خاص بها، بعيداً عن الإطار المشترك وهو الدولة، فينتج عدة دول في دولة واحدة، وهذا يؤدي إلى تفكيك الإطار المشترك، وقد يؤدي لصراع عنيف بين الثقافات عند المحاولة لخلق قوانين موحدة، ودستور موحد للدولة والسيادة فيها، وربما قد ينتهي الأمر بحرب أهلية (بكاوي، 2015).

وقد برزت العديد من الدراسات التي تناولت التنوع الثقافي، فقد أجرى يونس (2010) دراسة هدفت إلى البحث في محتوى مناهج الجغرافيا للصف الثالث الإعدادي في تناولها لمفاهيم العقلية الكونية والتنوع الثقافي العالمي، وتدني مستويات تعلم الطلبة لتلك المفاهيم واتجاهاتهم نحوها، تم اختيار عينة الدراسة من تلاميذ الصف الثالث الإعدادي بمدرسة "الروضة الإعدادية" بمدينة ملوي، في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2009/ 2010م وعددهم (50) طالباً وطالبة، واستخدمت الدراسة أكثر من أداة بحيث تم بناء برنامج مقترح لتنمية العقلية الكونية والاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي، قائماً على استخدام الأنشطة اللاصفية في عرض موضوعات البرنامج، وتم إعداد دليل للمعلم يتضمن كيفية تنفيذ البرنامج، وعرضه على مجموعة من المحكمين للتأكد من صلاحيته. ومقياساً للعقلية الكونية، ومقياساً للاتجاه نحو التنوع الثقافي، توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة

الدراسة في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لقياس العقلية الكونية لصالح التطبيق البعدي، وبالتالي فاعلية البرنامج المقترح القائم على الأنشطة اللاصفية في تنمية العقلية الكونية، والاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي في مادة الجغرافيا.

أجرت سناء (2013) دراسة هدفت إلى البحث في التنوع الثقافي من منظور الأمن المجتمعي، دراسة تحليلية، واستخدمت الباحثة المنهج التحليل، حيث وضحت المقصود بالأمن المجتمعي وعلاقته بالأمن الإنساني والذي يعني أساسا بخلق توازن فعلي بين الخصوصية اللغوية، الدينية، أو الإثنية، وبين الحاجة إلى بناء منطلق الاندماج الوطني للمواطنين في مجتمع تعددي وعادل. وبحثت الدراسة كذلك في جميع أسباب ومصادر التهديد التي تواجه الأمن المجتمعي، دون إهمال أي متغير يكون له صلة بالانتهاكات التي تطال الهويات من قبيل الاستبعاد الثقافي، والدمج القسري، والاذلال الجماعي، والكراهية والشبهة العامة بالثقافات، والتي أصبح ينظر إليها بأنها عوامل حاسمة في انتشار العنف والصراعات والإرهاب والفقر المدقع، وتوصلت الدراسة إلى أن الأمن المجتمعي يركز على ضرورة تكريس شروط الأمن الثقافي للناس أفراد وجماعات، بداية من تقوية البعد الثقافي لحقوق الإنسان، وصون الكرامة الثقافية من خلال ضمان استمرار التمتع الفعلي بالحقوق الجماعية، وبالأخص حقوق الأقليات، وتمكينها من حقها في الهوية الثقافية، مروراً بتعزيز الحكم في سبيل قلب الأوضاع المكرسة لعدم المساواة في المكانة الثقافية، وتعزيز التعايش والسلم الديمقراطي داخل المجتمعات المتنوعة ثقافياً.

أجرى بكاي (2015) دراسة بهدف التعرف إلى دور التنوع الثقافي في تحديد قيم العمل من خلال التعرف على أبعاد الثقافة الوطنية واستكشاف العلاقة بين أبعاد الثقافة الوطنية وقيم العمل للموظفين الجزائريين والكوبيين، وتكونت العينة من (26) موظفا جزائري، و(38) موظفا كوبياً، يعملون في مستشفى الصداقة لطب العيون بمدينة الجلفة في الجزائر، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة، وبينت نتائج الدراسة تماثل الجزائريين والكوبيين في بعض أبعاد الثقافة الوطنية واختلافهم في أخرى، وكذلك الأمر بالنسبة لقيم العمل، كما بيّنت النتائج اختلاف أبعاد الثقافة الوطنية، وقيم العمل باختلاف جنسية المواطن، وأيضاً خلصت الدراسة إلى وجود أثر لتفاعل كل من الجنسية وأبعاد الثقافة الوطنية في قيم العمل.

وقام عريان (2016) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر الهوية على الأمن الوطني السوداني ودورها في تحقيق الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة، والتعرف إلى التنوع العرقي الثقافي والإثني والديني، حيث شملت الدراسة طلبة جامعة أم درمان الإسلامية في السودان الذين بلغت أعمارهم 25 سنة فما فوق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. ومن أبرز نتائجها أن مشكلة الهوية السودانية نتجت عنها أزمة سياسية واقتصادية واجتماعية، وثقافية، أدت إلى تشابك مشكلة الهوية لجميع جوانبها، وأن حلها هو حل لكثير من الصراعات القبلية والعرقية والإثنية الموجودة في السودان.

وأجرى علي (2016) دراسة هدفت التعرف إلى تأثير التنوع الثقافي في منهج التاريخ على تنمية بعض القيم لدى معلمي وتلاميذ الصف الثاني الإعدادي، تكونت عينة الدراسة من أربعة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية بمدرسة الخاتكة الإعدادية ومجموعة من تلميذات الصف الثاني الإعدادي بمدرسة الخاتكة التابعة لإحدى مديريات التربية في مصر، وتم استخدام المنهج الوصفي من خلال تحليل منهج التاريخ للصف الثاني الإعدادي، والمنهج التجريبي بإجراء تطبيق قبلي وبعدي لأدوات التقويم وتحديد الفروق في الأداء بين التطبيقين، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أبرزها أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات تلاميذ المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والبعدي، ويوجد فرق دال إحصائياً عند نفس المستوى بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والبعدي.

وأجرت سطوطاح (2017) دراسة هدفت إلى تحديد معالم التنوع الثقافي بالنسبة للأفراد في مؤسسة فريثال في الجزائر، بما يساعد على فهم خصائص كل مجموعة من مجموعات العمل، والتعرف إلى الأسلوب الناجح لإدارتها، وتحديد استراتيجيات التنشئة التنظيمية لزرع الوعي بالاختلافات الثقافية، وبناء جسور تفاهم

بين الثقافات المختلفة، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في المؤسسة في الجزائر وعددهم (100) شخص، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة لتحقيق الهدف، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة تولي أهمية للجوانب الثقافية في ممارسة التنشئة التنظيمية في محاولته لخلق قيم مشتركة بين العاملين فيها، وتحاول المؤسسة بناء وعي بالتباين الثقافي لدى العاملين فيها من خلال نشر الحس بالتنوع الثقافي وأبعاده.

قام Hamamura (2017) بدراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين الاتجاهات الإيجابية نحو العرق والتنوع الثقافي والهوية الاجتماعية. اشتملت الدراسة دراستين فرعيتين على مستوى المجتمع الكلي وعلى مستوى عينة من الأمريكيين واليابانيين. تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والاستبانة لجمع البيانات من أفراد العينة. تكونت عينة الدراسة الأولى من (235، 51) شخصا، وتوصلت إلى وجود ارتباط سلبي بين الهوية الوطنية والاتجاهات نحو التنوع لدى المشاركين من المجتمعات الغربية، وتكونت عينة الدراسة الثانية من (222) مشاركا من الأمريكيين واليابانيين، وتوصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المشاركين من حيث المواقف الإيجابية تجاه التعددية الثقافية تعزى للهوية الثقافية.

وأجرى Dunn و Lean، Forrest (2017) دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات معلمي الصفوف الدراسية نحو التنوع الثقافي في ولاية نيوساوث ويلز في أستراليا. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة على مستوى الولاية، إذ تم إرسالها عبر الانترنت إلى (55) ألفا من المعلمين والطاقم التدريسي في المدارس العامة في الولاية، وبلغت نسبة الاستجابة (10%) أي بواقع (688) فرداً ممن استلموا البريد الإلكتروني وقاموا بتعبئة الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أبرزها وجود اختلاف في المواقف بين المعلمين تجاه القيم المتعددة الثقافات، وأن المواقف الموالية للتعدد الثقافي في أقل قوة كانت في المناطق ذات التنوع الأكبر وخصوصاً في المناطق التي يوجد فيها أعلى نسبة من السكان الأصليين.

وقام Wessel، Enyeart، Polacek (2017) بدراسة هدفت التعرف إلى وجهات النظر من قبل الطلاب الجامعيين والدراسات العليا ضمن قسم المهن الصحية الأكاديمية حول التنوع الثقافي والتقبل الثقافي، في جامعة ستوما في أستراليا، واستخدمت الاستبانة والمنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أبرزها ردود الطلاب ومواقفهم تجاه الإدارة، حيث أجمعوا على أن الإدارة تقوم على نمذجة الكفاءات الثقافية، ومعالجة التنوع في المناهج الدراسية، وزيادة المعرفة بالتنوع الثقافي.

مما سبق يتبين تنوع العينة في الدراسات السابقة، فمنهم أخذ عينة من طلبة جامعة تفوق أعمارهم 25 عاماً مثل دراسة عريان (2016)، ومعلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس مثل دراسة علي (2016)، وموظفين مثل دراسة بكاي (2015)، وعينة تكونت من المجتمع الكلي مثل دراسة Hamamura (2017)، أما الدراسة الحالية فتكونت من طلبة الدراسات العليا من كلياتين مختلفتين (علمية وإنسانية). وما يميز هذه الدراسة أنها من أوائل الدراسات العربية، في حدود علم الباحثين، التي تبحث في مستوى تقبل التنوع الثقافي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من وجهة نظر الطلبة، إذ إن الدراسات السابقة ركزت على التنوع الثقافي وأثره على الطلاب في جميع المراحل المدرسية والجامعية، لكنها لم تتطرق لنظرة الطلبة اتجاه مدرسيهم وتقبلهم للتنوع الثقافي، وقد تم الاستفادة من الدراسات العربية والأجنبية في تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها، وتطوير الأداة، وتميزت هذه الدراسة بمحاولتها تحليل وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية حول تقبل أعضاء هيئة التدريس للتنوع الثقافي، ولأن التنوع الثقافي أصبح سمة تميز المجتمعات والجامعات في وقتنا الحاضر، وأصبح من الضروري تقبل هذا النوع من التنوع الثقافي الذي يعمل على تكامل المجتمعات.

ومما سبق نجد أن التنوع الثقافي ما هو إلا المحرك الرئيسي للتنمية المستدامة للأفراد والمجتمعات المحلية والبلدان. ولهذا فإن وضع نهج عالمي فعال للتنمية المستدامة والتعليم من أجل التقدم يتطلب تناول جوانب احترام التنوع الثقافي الذي يقوم على المساواة الكاملة بين الأفراد واحترام الاختلاف، والنظر إلى هذا الاختلاف بوصفه مصدر إثراء للمعلومات وتطور للمجتمعات، ولذا تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي لطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. ف

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تحظى دراسة التنوع الثقافي في سياق البيئة التعليمية باهتمام متزايد من قبل الباحثين في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسات التي بينت وجود آثار إيجابية للتنوع الثقافي في تحسين سلوكيات ومخرجات في مختلف المنظمات، كدراسة Pudelko و Gibson، Hajro (2017) التي أظهرت وجود أثر إيجابي للتنوع الثقافي في زيادة فاعلية فريق العمل ودراسة Vezzali، Gocłowska، Stathi (2016) التي أكدت على دور التنوع الثقافي في زيادة مستوى الإبداع لدى الأفراد في المنظمات. وبالرغم من أهمية التنوع الثقافي واهتمام المنظمات والباحثين به، فإن الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع ما زالت قليلة، ومنها الدراسات التي أجريت بصفة خاصة في البيئات الأردنية ومنها الجامعات. وهذا يعني أن مشكلة الدراسة تظهر من خلال قلة الدراسات الأردنية السابقة في هذا المجال. ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة بالتعرف إلى مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي بين الطلبة، ويتضرع من هذه المشكلة الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي للطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي لدى الطلبة تعزى لمتغيرات الجنس والكلية؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، كما تهدف إلى تحديد ما إذا كانت هنالك فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لجنس (ذكر، أنثى)، والكلية (علمية، إنسانية).

أهمية الدراسة:

يؤمل أن يستفيد من الدراسة الجهات الآتية:

- وزارة التعليم العالي من خلال طرح مساقات جديدة تتضمن أهمية التنوع بشكل عام والتنوع الثقافي بشكل خاص.
- القائمين على التدريس من أجل تبيينهم إلى أهمية تقبل التنوع الثقافي ودوره في عمليتي التنمية والتطوير.
- يؤمل أن تثري هذه الدراسة الجانب المعرفي للدراسات العلمية المتعلقة بتقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي.

حدود الدراسة:

تحدد حدود الدراسة بالآتي:

- الحدود الموضوعية: التعرف إلى مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي للطلبة من وجهة نظرهم.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على كلية العلوم التربوية، وكلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات في الجامعة الأردنية.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على طلبة الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) في كلية العلوم التربوية، وكلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات في الجامعة الأردنية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2017 / 2018.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة التعريف الآتي:

التنوع الثقافي: يعرف Tolgambayeva و Sorooshian (2016) التنوع الثقافي بأنه الفروق بين أفراد المجموعة الواحدة أو الأفراد الذين ينتمون إلى مجموعات مختلفة من حيث متغيرات مثل الجنس، والعمر، والجنسية، والعرق، والدين، واللغة، والطبقة الاجتماعية، والمهارات والقدرات. ويعرف إجرائياً بأنه تباين أفراد المجموعة من حيث العوامل المؤثرة في الثقافة مثل العادات، والتقاليد، واللغة، والجنسية، والأصول وغيرها. ومن هنا فإن أية عوامل لا تؤثر في ثقافة الفرد وتظهره بصورة مغايرة للآخرين في نفس المجموعة أو بالنسبة لمجموعة أخرى لا تدخل ضمن التنوع الثقافي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لأنه المنهج الأنسب للدراسة الحالية التي تسعى إلى الكشف عن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي لدى طلبتهم.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الدراسات العليا في كليتي الملك عبدالله الثاني لتكنولوجيا المعلومات وكلية العلوم التربوية بطريقة قصدية، كونهما أكثر كليتين تحتويان على عدد من طلبة الدراسات العليا، وأكثر كليتين بهما أعداد من الطلبة الوافدين من عرب وأجانب في الدراسات العليا، وبلغ عدد طلبة الدراسات العليا في الكليتين (1300) طالب وطالبة تقريباً حسب إحصائيات الجامعة الأردنية للعام الدراسي 2017 / 2018 منهم 140 طالباً وطالبة من الوافدين.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم الاختيار عن طريق الحاسوب بالتعاون مع قسم الخدمات الفنية بدائرة القبول والتسجيل، حيث تم إعطاء كل طالب في كل كلية رقماً تسلسلياً ومن ثم تم الاختيار عشوائياً بواسطة الحاسوب، بنسبة 8 %، وقد روعي في اختيار العينة أن يكونوا من الوافدين من العرب والأجانب، من مجتمع الدراسة، وتكونت من (100) طالب وطالبة، في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس والكلية). وزعت عليهم أداة الدراسة، وبعد جمع الاستبانات بلغ عدد المسترجع منها (92) استبانة، وتم استبعاد (3) استبانات منها بسبب عدم اكتمال إجابة الباحثين عليها، وبالتالي بلغت العينة النهائية للدراسة (89) طالباً وطالبة، وفيما يلي يبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس والكلية.

جدول (1): توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والكلية

المتغير	العدد	النسبة
الجنس		
ذكر	31	34.8 %
أنثى	58	65.2 %
الكلية		
العلوم التربوية	51	57.3 %
الملك عبدالله الثاني لتكنولوجيا المعلومات	38	42.7 %
المجموع	89	100 %

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية :

أولاً : المتغيرات المستقلة : تقديرات الطلبة على فقرات أداة الدراسة .

ثانياً : المتغيرات الوسيطة :

- الجنس : وله فئتان : ذكر، أنثى.

- الكلية : ولها مستويان : كلية العلوم التربوية ، كلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات .

ثالثاً : المتغيرات التابعة : مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي للطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم .

أداة الدراسة :

تم تطوير أداة الدراسة بالرجوع الى الدراسات السابقة، مثل دراسة كل من سطوطاح (2017) ودراسة . Enyeart et al (2017)، و. Forrester et al (2017) وتكونت الأداة بصورتها الأولية من (25) فقرة. وقد تم تصميم الاستجابة على أداة الدراسة وفق التدرج الخماسي حسب نموذج ليكرت الخماسي كما يلي: مستوى كبيرة جداً ولها (5) درجات، ومستوى كبيرة ولها (4) درجات، ومستوى متوسطة ولها (3) درجات، ومستوى قليلة ولها (درجتان)، ومستوى قليلة جداً ولها (مستوى واحدة) فقط (الكيلاي والسعود، 2016).

المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير :

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي؛ بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية للمقياس والأبعاد التي التابعة له والفقرات التي تتبع الأبعاد، وذلك كما في الجدول (2).

جدول (2): معيار الحكم على الأوساط الحسابية للمقياس والأبعاد التابعة له والفقرات التابعة للأبعاد

الدرجة	فئة المتوسطات الحسابية
مرتفعة	5.00 - 3.67
متوسطة	3.66 - 2.34
منخفضة	2.33 - 1

علماً أن المعيار سالف الذكر تمّ التوصل إليه عن طريق حساب المدى لتدرج ليكرت الخماسي وذلك على النحو الآتي :

$$\text{المدى} = \text{التدرج الأعلى} - \text{التدرج الأدنى} = 5 - 1 = 4$$

ثم تمّ حساب طول كل فئة من فئات المعيار بعد تبني عدد الأحكام المرغوب بها على النحو الآتي :

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد الأحكام} = 4 / 3 = 1.33$$

تمّ إضافة طول الفئة للمرة الأولى إلى التدرج الأدنى في تدرج ليكرت الخماسي، بإضافة طول الفئة للمرة الثانية إلى ناتج عملية الجمع الأولى سالف الذكر، ثم إضافة طول الفئة للمرة الأخيرة إلى ناتج عملية الجمع الثانية سالف الذكر.

صدق الاستبانة:

(1) صدق المحكمين (الظاهري):

تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وقد طلب إليهم تحديد مستوى ملاءمة الفقرات ومستوى وضوحها، وسلامتها اللغوية، وكذلك ذكر أي تعديلات مقترحة واقتراح الفقرات التي يرون ضرورة إضافتها، وحذف الفقرات غير الضرورية، وقد تم اعتماد معيار اتفاق (80 %) بين لجنة المحكمين ليصار إلى التعديل والحذف والإضافة، وبعد إعادة الأداة تم إجراء التعديلات المقترحة التي أوردتها المحكمون في توصياتهم، وفي ضوء التعديلات تم إلغاء فقرة واحدة فقط لتشابهها في المعنى مع فقرة أخرى لتصبح الأداة في شكلها النهائي مكونة من (24) فقرة.

(2) صدق الاتساق البنائي:

لايجاد صدق الاتساق البنائي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل فقرة مع الاتجاه ككل، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (20) طالبا وطالبة من خارج عينة الدراسة، كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأداة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	.330**	9	.396**	17	.544**
2	.507**	10	.478**	18	.563**
3	.427**	11	.657**	19	.516**
4	.476**	12	.662**	20	.339**
5	.566**	13	.654**	21	.424**
6	.612**	14	.553**	22	.567**
7	.458**	15	.575**	23	.504**
8	.561**	16	.614**	24	.374**

**دال إحصائيا عند مستوى 0.01

يبين الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة جاءت جميعها أكبر من (0.30) وتراوح بين (0.330 و0.662)، وهي قيم مناسبة وتدلل على صدق البناء لمقياس التنوع الثقافي.

(3) صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق بناء أداة الدراسة بحساب معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك من خلال إظهار درجة اتساق كل فقرة من الفقرات مع الأداة، وقد بلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي (ألفا) كما في الجدول (4).

جدول (4): قيم معاملات كرونباخ ألفا لقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة

الفقرة	قيمة ألفا	الفقرة	قيمة ألفا
1	0.83	13	0.87
2	0.82	14	0.86
3	0.81	15	0.88
4	0.83	16	0.87
5	0.80	17	0.87
6	0.83	18	0.88
7	0.82	19	0.86
8	0.82	20	0.86
9	0.80	21	0.86
10	0.82	22	0.87
11	0.82	23	0.87
12	0.82	24	0.86

ثبات فقرات الاستبانة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (5) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا للفقرات واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (5): معامل الثبات كرونباخ ألفا لفقرات الأداة

الفقرة	قيمة ألفا	الفقرة	قيمة ألفا
1	0.87	13	0.91
2	0.86	14	0.90
3	0.88	15	0.91
4	0.87	16	0.90
5	0.87	17	0.91
6	0.88	18	0.90
7	0.86	19	0.91
8	0.86	20	0.91
9	0.86	21	0.90
10	0.87	22	0.91
11	0.87	23	0.89
12	0.86	24	0.91

يتبين من الجدول (5) أن معاملات الثبات تراوحت بين 0.86 - 0.91، وتعدّ معاملات الثبات مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة الحالية، ومن هنا يمكن وصف إدارة الدراسة هذه بالثبات العالي، وأن البيانات التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة تخضع لدرجة عالية من الاعتمادية ويمكن الوثوق بصحتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها ومناقشتها وذلك على النحو الآتي:

1. نتائج السؤال الأول ومناقشته: ما مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة من أجل الإجابة عن السؤال وتحديد مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة، وتظهر النتائج في الجدول (2).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والترتبة لتقديرات عينة الدراسة لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة مرتبة تنازليا

الرقم الترتيبي	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	13	يحترم الخصوصيات الثقافية للطلبة	4.24	0.72	مرتفع
2	10	الأداء المتميز هو المعيار الأساسي لتقييم الطلبة	3.88	0.89	مرتفع
2	2	يؤمن بثقافة الاختلاف للأفراد والمجتمعات	3.88	0.77	مرتفع
4	17	يرى أن التنوع الثقافي أمر أساسي يعكس مدى تفتح عقلية الأفراد ويشجع عليه	3.81	0.85	مرتفع
5	9	يقيم الطلبة بشكل موضوعي بعيد عن العنصرية والتمييز	3.76	0.87	مرتفع
5	16	يشجع على تقبل الثقافات الأخرى مع الحرص على التمسك بالثقافة الأساسية لمجتمعه	3.76	0.92	مرتفع
7	20	يؤمن بأن الانفتاح على الثقافات الأخرى يمكننا من الاستفادة من مستجدات البحوث العلمية	3.75	0.77	مرتفع
7	7	يصفي إلى الطلبة ولا يقاطعهم أثناء طرح قضايا للنقاش	3.73	0.54	مرتفع
9	24	يتمتع بمرونة كبيرة في تقبله الرأي الآخر	3.71	0.90	مرتفع
10	23	يشجع الرجوع الى مراجع ودراسات عربية وعالمية للاطلاع عليها بالإضافة إلى الدراسات المحلية	3.66	0.64	متوسط
10	15	يرى أن الانفتاح على العالم ينسجم ويتفق مع الدين والثقافة	3.66	0.97	متوسط
12	1	يشجع على استخدام لغة الحوار بين الطلبة	3.63	0.69	متوسط
13	3	يؤمن بأن الاختلاف في الرأي لا يفسد للود قضية	3.58	0.70	متوسط
14	8	يمنح الطلاب فرصا عادلة لسماع شكاويهم	3.57	0.54	متوسط
15	4	يسمح بتبادل الآراء ولا يقيد حرية التعبير	3.56	0.80	متوسط
16	21	يشجع الطلبة على العمل الجماعي	3.45	0.99	متوسط
17	12	يضبط نفسه ولا ينفعل عند حدوث أي اختلاف في الرأي	3.33	0.84	منخفض
18	14	يوزع الواجبات والحقوق ويعطي فرصا للمشاركة بالنشاطات والمؤتمرات بعدالة بين الطلبة.	3.16	0.95	منخفض

جدول (6): يتبع

الرقم الترتيبي	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
19	5	يتقبل النقد البناء من الطلبة بصدر رحب	3.08	0.70	منخفض
20	22	يقوم باستخدام اللغة الأجنبية بالإضافة للغة العربية أثناء التعليم	3.07	1.34	منخفض
21	19	يشجع على قيم التنافس وينشرها بين الطلبة	3.01	0.86	منخفض
22	18	يشجع على إقامة علاقات بين الطلبة متعددي الثقافات	2.92	0.79	منخفض
23	11	لا يميز بين الطلبة على أساس العرق أو الجنس	2.89	1.02	منخفض
24	6	لا يفرق بين الطلبة على أساس المناصب والأصول	2.30	1.02	منخفض
		الكلية	3.47	0.32	متوسط

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم جاءت بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.47)، والانحراف المعياري (0.320)، وقد حصلت الفقرات التالية على درجة تقدير مرتفعة وعلى الترتيب على النحو الآتي: يحترم الخصوصيات الثقافية للطلبة، الأداء المتميز هو المعيار الأساسي لتقييم الطلبة، يؤمن بثقافة الاختلاف للأفراد والمجتمعات، يرى أن التنوع الثقافي أمر أساسي يعكس مدى تفتح عقلية الأفراد ويشجع عليه، يقيم الطلبة بشكل موضوعي بعيداً عن العنصرية والتمييز، يشجع على تقبل الثقافات الأخرى مع الحرص على التمسك بالثقافة الأساسية لمجتمعه، يؤمن بأن الانفتاح على الثقافات الأخرى يمكننا من الاستفادة من مستجدات البحوث العلمية، يصغي إلى الطلبة ولا يقاطعهم أثناء طرح قضايا للنقاش، يتمتع بمرونة كبيرة في تقبله الرأي الآخر، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود مجموعة من الخصائص العامة المشتركة بين أعضاء الهيئة التدريسية المتعلقة باحترام الخصوصية الثقافية والدينية للطلبة، واعتماد معيار تميز الأداء عند تقييم الطلبة، والإيمان بثقافة الاختلاف بين المجتمعات والأفراد، والنظرة إلى التنوع الثقافي بوصفه أمراً يجب تشجيعه مع الحفاظ على الثقافة الأساسية للمجتمع، والإيمان بأهمية التنوع الثقافي وإمكانية الاستفادة منه خاصة في مجال مستجدات البحوث العلمية، فضلاً عن المرونة لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس بتقبل الرأي الآخر والإصغاء للطلبة. وفي المقابل، فإن هناك بعض الفروق الشخصية بين أعضاء الهيئة التدريسية في مجالات مثل إعطاء الفرصة للمشاركة بالأنشطة والمؤتمرات، وتقبل النقد بصدر رحب، والجمع بين اللغتين العربية والأجنبية أثناء التعليم، والتشجيع على إقامة العلاقات مع الطلبة من ثقافات أخرى، أو التمييز بين الطلبة على أساس الجنس والأصل.

بينما حصلت الفقرات التالية على درجة تقدير متوسطة وعلى الترتيب على النحو الآتي: يشجع الرجوع إلى مراجع ودراسات عربية وعالمية للاطلاع عليها، بالإضافة إلى الدراسات المحلية، يرى أن الانفتاح على العالم ينسجم ويتفق مع الدين والثقافة، يشجع على استخدام لغة الحوار بين الطلبة، يؤمن بأن الاختلاف في الرأي لا يفسد للود قضية، يمنح الطلاب فرصاً عادلة لسماع شكاويهم، يسمح بتبادل الآراء ولا يقيد حرية التعبير، يشجع الطلبة على العمل الجماعي، وقد يعزى ذلك إلى أن الطلبة يدركون أهمية التواصل الاجتماعي بينهم وبين أعضاء الهيئة التدريسية، والتي تعرف بأنها المقدرة على العمل مع الجماعة لتحقيق هدف محدد من خلال تنظيم السلوك، الذي يتطور من خلال عملية التعلم والتفاعل، حيث يساعد اكتساب المتعلم لمهارات التواصل الاجتماعي في نمو شخصيته، وتعزيز الثقة بنفسه، والقدرة على التواجد، والتفاعل مع أقرانه، ومشاركتهم، والتعاون معهم، وضبط انفعالاته في المواقف الاجتماعية، كما تطلق لديه روح الابتكار، والإبداع في حدود طاقته العقلية والجسدية، ذلك أن أحد أهداف التربية هو تعزيز التعاون بين المتعلمين، والتفاعل والتواصل فيما بينهم، وذلك من خلال تنمية مهارات التواصل الاجتماعي لديهم. وقد

يعزى ذلك كذلك إلى إدراك عينة الدراسة أن احترام التنوع الثقافي للطلبة يعتبر من الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس، حيث تعد الأخلاق من أهم مقومات حياة الإنسان، فهي الدافع والمحرك للسلوك الإنساني والمحددة له، وبالنظر إلى طبيعة الإنسان وميله إلى الحياة في جماعة يؤثر بها، فإنه يحتاج في بناء علاقته بهذه الجماعة إلى ما ينظم حركته اليومية وتفاعله معهم، لتحقيق مجمل الأحداث التي ترنو إليها الجماعة. وهنا يأتي دور القيم الأخلاقية عامة للاضطلاع بهذه المهمة، فالغاية التي تسعى الجماعة البشرية إلى تحقيقها في هذا الاتجاه، هي تكوين أنساق قيمية أخلاقية يحتمون خلفها، فمجموعة القيم الأخلاقية لدى أي فرد أو جماعة من الجماعات تمثل نوعاً من المحددات والضغوط الاجتماعية التي تؤثر في سلوك أفراد هذه الجماعة تأثيراً مباشراً.

وحصلت الفقرات الآتية على درجة تقدير منخفضة وهي على الترتيب: (يضبط نفسه ولا ينفعل عند حدوث أي اختلاف في الرأي)، (يوزع الواجبات والحقوق ويعطي فرصاً للمشاركة بالنشاطات والمؤتمرات بعدالة بين الطلبة)، (يقبل النقد البناء من الطلبة بصدر رحب)، (يقوم باستخدام اللغة الأجنبية بالإضافة للغة العربية أثناء التعليم)، (يشجع على قيم التنافس وينشرها بين الطلبة)، (يشجع على إقامة علاقات بين الطلبة متعددي الثقافات)، (لا يميز بين الطلبة على أساس العرق أو الجنس)، (لا يضرق بين الطلبة على أساس المنابت والأصول). وقد يعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة بأن التعليم يهدف لحل النزاعات لتمكين الطلبة من حل نزاعاتهم بطرق آمنة وسلمية بعيدة عن العنف، من خلال المعارف والعمليات ومهارات الحياة والقيم والتواصل الفعال والحوار، والتفكير التحليلي لتعليم الأفراد كيفية منع النزاعات، وإدارتها وحلها بسلام وتحولها إلى علاقات إيجابية، لإقامة بيئة تعليمية ومجتمعات تتسم بالسلامة والأمن والأمان، وأن أهم مهارات الحياة التي تركز عليها ثقافة التنوع تكمن في تحقيق السعادة، ومواجهة التحديات والمشكلات، والتعامل بثقة وكفاءة مع النفس والآخرين، والعيش بقاعلية، وتحقيق حياة أفضل، والتعامل مع الضغط والتوتر، والتواصل، وإدارة المشاعر، وصنع القرارات، وحل المشكلات، وتنمية التفكير الناقد، والقدرة على التكيف، والتفاوض، والاستماع، والعمل ضمن فريق، وصنع القرار، والوعي بالذات، والتسامح، وتحمل المسؤولية. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى إدراك الطلبة أن للمناخ التعليمي دوراً بالغ الأهمية في المؤسسات التعليمية، حيث يوفر قنوات الاتصال بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، وينبغي تنفيذ مختلف المشروعات بين المؤسسات التربوية في الدول المختلفة بهدف حل المشكلات المشتركة، كذلك فإن تشكيل اتحادات عالمية للطلبة والباحثين تعمل على تحقيق الأهداف المشتركة، وعلى القائمين على التعليم الارتقاء بإمكانات الفرد، ومن الأسس الضرورية لتحقيق مستوى عالٍ من التكافل الاجتماعي تنمية الإحساس بتقدير الذات، والرغبة في الإنجاز عند الطلبة، وهذا يحتاج مساحة من الحرية والاستقلالية للمؤسسات التربوية، وهذا يلزم تدريب المعنيين بالعملية التعليمية على قيم السلام واحترام الآخر على منهجيات قابلة للتطبيق في مجتمعاتهم وتجريب تلك المنهجيات، وتقويم مدى نجاحها. ويعزى ذلك إلى إدراك الطلبة بأن الأستاذ الجامعي يعد عنصراً جوهرياً في العملية التعليمية؛ لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة مباشرة، فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها، وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع، حيث يتمثل دور عضو هيئة التدريس بالإضافة إلى إكساب الطلبة المفاهيم العلمية فإنه يعمل على تحفيز الطلبة على الاعتزاز بهويتهم والانتماء إلى ثقافتهم ولغتهم ووطنهم واحترام الآخر. ويعد عضو هيئة التدريس عنصراً أساسياً في تشكيل هوية الطلبة القادرة على الانصهار في هوية المجتمع الذي ينتمون إليه، من خلال التفاعل مع الطلبة وطبيعة العلاقة السائدة بينهم، إذ يعد عضو هيئة التدريس من العناصر الرئيسية في تنفيذ الأهداف التربوية للجامعة، وبهذا يكون بمثابة الناقل الأمين لقيم المجتمع الثقافية والاجتماعية والسياسية من خلال غرس القيم الوطنية المطلوبة، لذا فإن على الجامعات أن تشجع أجواء الحوار العقلاني مع الطلبة، وأن توضح للشباب الجامعي حرية التعبير عن أنفسهم وتصوراتهم في حدود النظام والأخلاق، وعضو هيئة التدريس في الجامعة ينبغي أن يكون منظماً في الشرح، ولديه القدرة على الإقناع، مرناً في التفكير وفي أسلوب تعامله مع الطلبة، متقبلاً لرأي الآخرين والنقد، وملتزماً بالنزاهة والموضوعية ويشجع على المشاركة الإيجابية.

واتفقت نتائج الدراسة مع نتيجة دراسة يونس (2010) التي أظهرت فاعلية البرنامج المقترح القائم على الأنشطة اللاصفية في تنمية العقلية الكونية، والاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي في مادة الجغرافيا، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة علي (2016) التي هدفت إلى تعرف تأثير التنوع الثقافي في منهج التاريخ على تنمية بعض القيم لدى معلمي وتلاميذ الصف الثاني الإعدادي، والتي أظهرت أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات تلاميذ المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والبعدى، ويوجد فرق دال إحصائياً عند نفس المستوى بين متوسطي درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والبعدى. واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة Enyeart et al. (2017) التي هدفت التعرف إلى وجهات النظر من قبل الطلاب الجامعيين والدراسات العليا ضمن قسم المهن الصحية الأكاديمية حول التنوع الثقافي والتقبل الثقافي، حيث أجمعوا على أن الإدارة تقوم على نمذجة الكفاءات الثقافية، ومعالجة التنوع في المناهج الدراسية وزيادة المعرفة بالتنوع الثقافي. واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة Forrest et al. (2017) التي هدفت إلى معرفة اتجاهات معلمي الصفوف الدراسية نحو التنوع الثقافي في ولاية نيوساوث ويلز في أستراليا. وتوصلت إلى وجود اختلاف في المواقف بين المعلمين تجاه القيم المتعددة الثقافات، وأن المواقف المواتية للتعهد الثقافي في أقل قوة كانت في المناطق ذات التنوع الأكبر وخصوصاً في المناطق التي يوجد فيها أعلى نسبة من السكان الأصليين.

2. نتائج السؤال الثاني ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي لدى الطلبة تعزى لمتغيري الجنس والكلية؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تبعاً لمتغيري الجنس والكلية، وتظهر النتائج في الجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي تبعاً لمتغيري الجنس والكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
			الجنس
0.33	3.63	31	ذكر
0.28	3.40	58	أنثى
			الكلية
0.38	3.49	51	كلية العلوم التربوية
0.21	3.48	38	كلية الملك عبدالله الثاني
0.32	3.47	89	المجموع

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة، إذ حصلت فئة الذكور على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.61) بانحراف معياري بلغ (0.33) وفي المقابل جاءت قيم المتوسطات الحسابية لكلية العلوم التربوية وكلية الملك عبدالله الثاني متقاربة إذ بلغت (3.48، 3.49) وبانحراف معياري (0.38، 0.21) على التوالي. ومن أجل التعرف على دلالة هذه الفروق عند مستوى ($\alpha = 0.05$) تم تطبيق اختبار "ت" وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8): نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات عينة الدراسة مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة، تبعاً لمتغيري الجنس والكلية

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	31	3.63	0.33	2.330	0.036
	أنثى	58	3.40	0.28		
الكلية	كلية العلوم التربوية	51	3.49	0.38	1.015	0.512
	كلية الملك عبدالله الثاني	38	3.48	0.21		

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للجنس، إذ بلغت قيمة ت (2.330) بمستوى الدلالة بلغ (0.036). كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي بين الطلبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للكلية، إذ بلغت قيمة ت (1.015) ومستوى الدلالة (0.512).

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية للتنوع الثقافي لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس، وجاء الفرق لصالح فئة الذكور مقارنة بفئة الإناث. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الكلية. وقد تعزى النتيجة المتعلقة بالفروق تبعاً لمتغير الكلية إلى أن الطلبة يتعاملون مع أعضاء الهيئة التدريسية الذين تجمعهم خصائص متشابهة، من حيث الأليات المتبعة في تدريس طلبة الجامعة، والانسجام بين الممارسات ونصوص الدستور الأردني التي كفلت عدم التمييز بين الأفراد، والالتزام بتعليمات ولوائح الجامعة بهذا الصدد. إضافة إلى وعيهم بغض النظر عن الكلية بأن التنوع الثقافي يعد أساس التنمية المستمرة للدولة وللأشخاص والدول، مما يعكس بشكل إيجابي على المشهد العالمي ككل. وهو يؤثر على مسيرة التعليم سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي، ويساهم في تنوع التعليم وزيادة الخبرات والثقافات وتبادلها بين الشعوب، وهذا يدفع عجلة التطور إلى الأمام، ويعطي للأفراد حرية التعبير عن أفكارهم ونشر ثقافتهم وتبادل آرائهم مع غيرهم من الأشخاص، سواء الآراء السياسية أو الأدبية أو الاقتصادية أو الفنية أو الدينية أو غيرها، ويؤثر ويؤثر في وجهات النظر، ويشكل بؤرة لتبادل كل ما هو مفيد، كما يساهم في تحقيق الديمقراطية بصورة راقية عبر وسائل التواصل.

ولم يجد الباحثان أية دراسة سابقة من التي تناولوها في دراستهم درست متغيرات كذلك التي تناولتها الدراسة الحالية.

الاستنتاجات:

مما سبق ومن خلال عرض نتائج الدراسة تبين ما يلي:

1. إن مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم جاءت بمستوى متوسط.
2. بينت النتائج أن الفروق بين تقديرات الطلبة لمستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي كانت دالة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور وكانت غير دالة لمتغير الكلية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- ضرورة تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على الاستمرار بالتحلي بالسمات الإيجابية التي تنبئ على التنوع الثقافي، وضرورة نشر الوعي بأهمية التنوع الثقافي والدور الإيجابي الذي يؤديه في تحسين البيئة التعليمية، ومستويات التفاعل بين الطلبة التي تؤدي إلى اكتساب المعرفة وتحسين القدرات وتطوير المهارات، وضرورة إيجاد الصيغ المناسبة التي تساعد الطلبة على الاستفادة من التنوع الثقافي لكي تصبح الثقافات المتعددة بمثابة رأس مال ثقافي ينعم به جميع الطلبة.
- ضرورة أن تولي الجامعات مزيداً من الاهتمام بالطلبة عن طريق إضافة العديد من المواد الدراسية والأنشطة اللاصفية وإقامة المؤتمرات والندوات التي تعزز عملية احترام التنوع الثقافي.
- إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع وربطها بمتغيرات أخرى.

المراجع:

بكاي، عبدالمجيد (2015). التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر: دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر - كوبا بولاية الجلفة. *مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة*، 21، 395-414.

الراحلة، عبدالرزاق (2011). *المسؤولية الاجتماعية*. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. سطوطاح، سميرة (2017). التنشئة التنظيمية وإدارة التنوع الثقافي في المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة فرتيال - عنابة. *دراسات الجزائر*، 53، 296-308.

سنا، منغيز (2013). *التنوع الثقافي من منظور الأمن المجتمعي* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة سطيف، الجزائر.

عريان، هاشم (2016). *التنوع الثقافي والأثني وأثره على الأمن الوطني السوداني* (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

عزوزي، حسن (2009). *التنوع الثقافي في ظل العولمة*. *مجلة الوعي الاسلامي*، 46 (524)، 72-73.

علي، هشام (2016). تأثير التنوع الثقافي في منهج التاريخ على تنمية بعض القيم لدى معلمي وتلاميذ الصف الثاني الإعدادي. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*، 81، 219-238.

الكيلاني، لبنى، والسعود، راتب (2016). مستوى المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات. *المجلة التربوية الأردنية*، 1 (1)، 229-289.

منظمة آنا ليندا الأوروبية ومتوسطة للحوار بين الثقافات (2008). *كيف توأكب التنوع داخل المدارس: طرق تدريس وتعلم التنوع الديني*. الاسكندرية، مصر: منظمة آنا ليندا الأوروبية ومتوسطة للحوار بين الثقافات.

منظمة اليونسكو (2001). *إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي*. اليونسكو، متوفر على الموقع <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124687a.pdf#page=60>

يونس، إدريس سلطان (2010). فاعلية برنامج مقترح قائم على الأنشطة اللاصفية في الجغرافيا في تنمية الكونية والاتجاه نحو التنوع الثقافي لدى تلاميذ الصف الثالث الإعدادي، *دراسات في المناهج وطرائق التدريس*، مصر، 159، 146 - 182.

Enyeart, S., T. M., Wessel, M. T., & Polacek, G. N. (2017). Perceptions of Cultural Competency and Acceptance among College Students: Implications for Diversity Awareness in Higher Education. *ABNF Journal*, 28(2), 25-33.

- Forrest, J., Lean, G., & Dunn, K. (2017). Attitudes of Classroom Teachers to Cultural Diversity and Multicultural Education in Country New South Wales – Australia. *Australian Journal of Teacher Education*, 42(5), 17-34.
- Hajro, A., Gibson, C., & Pudelko, M. (2017). Knowledge Exchange Processes in multicultural teams: Linking organizational diversity climates to teams' effectiveness. *Academy of Management Journal*, 60(1), 345-372.
- Hamamura, T. (2017). Social identity and attitudes toward cultural diversity: A cultural psychological analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(2), 184-194.
- Holmgren, D., & Jonsson, A. (2013). Cultural diversity in organizations: A study on the view and management on cultural diversity (Master thesis). Umeå School of Business and Economics. University in Umeå, Sweden.
- Hughes, C. (2017). Navigating the cultural complexities of school consultation with contemporary families in a globalized world. In *The Internal Handbook of Consultation in Educational Settings*. New York: Routledge.
- Nadine, S. (2017). Managing Cultural Diversity: The Case of Small & Medium Tourism Enterprises (SMTE). *European Scientific Journal (ESJ)*, 13(12), 562-574.
- Price, E., Gozu, A., Kern, D., Powe, N., Wand, G., Golden, S., & Cooper, L. (2005). The Role of Cultural Diversity Climate in Recruitment, Promotion, and Retention of Faculty in Academic Medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 20(7), 565-571.
- Sorooshian, S., & Tolgambayeva, D. (2016). Cultural Diversity and Performance: a Case Study among University Students. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 8(1), 299-307.
- Vezzali, L., Gocłowska, M. A., Crisp, R. J., & Stathi, S. (2016). On the relationship between cultural diversity and creativity in education: The moderating role of communal versus divisional mindset. *Thinking Skills and Creativity*, 21, 152-157.
- Unisco(2001) <http://www.unesco.org/new/ar/culture/themes/underwater-cultural-heritage/2001-convention/official-text>