



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد السابع عشر - الجزء الأول
شعبان 1445 هـ - مارس 2024 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujournal4@iu.edu.sa





الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمدي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبدالعزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني
وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

التسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. علي بن صلاح المجبري

أ. أسامة بن خالد القماطي



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



فهرس المحتويات : *

الصفحة	عنوان البحث	م
11	فاعلية برنامج تدريبي في الممارسة التأملية على تحسين الأداء التدريسي لدى أستاذات السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود د. عبير بنت أحمد مناظر	1
45	دور الوقف التعليمي في المساهمة بتحقيق الاستدامة المالية بالجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية د. عمير بن يتيم العنزي	2
91	Psychological Ill-being Caused by Climate Change Among Persons with Disabilities (PWD) in the Kingdom of Saudi Arabia د. فاطمة بنت يحيى القديمي	3
115	مدى توافر مؤشرات استقلالية الجامعات السعودية في ضوء نظام الجامعات الجديد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران د. أحمد بن سعيد بن عبد الله عسيري	4
159	أثر استخدام منهجية التفكير التصميمي في اكتساب مهارات تصميم وإنتاج البرمجيات التعليمية التفاعلية د. روضة بنت أحمد عمر محمد	5
197	متطلبات تسويق البحوث العلمية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض د. الجوهرة بنت عثمان بن علي الركبان	6
243	Pathological fear of losing a mobile phone (nomophobia) and its relationship to academic and social integration among King Khalid's university students د. عبير بنت صالح الشهري	7
263	واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية (جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة انموذجاً) د. منى بنت محمد الصانع / د. نورة بنت ناصر العويد	8
327	واقع تحقق الاندماج الاجتماعي ومقترحات تعزيزه لدى طلاب معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة د. صالح بن ضيف الله العمري	9
369	تاريخ الحفظي المسمى (تاريخ الملك العسيري) د. علي بن عوض بن محمد آل قطب	10

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في
الجامعات السعودية (جامعة الأمير سطاتم بن
عبد العزيز وجامعة جدة انموذجاً)

The reality of promoting cultural diversity
among students in Saudi universities
(Prince Sattam bin Abdulaziz University
and Jeddah University as examples)

إعداد

د. نورة بنت ناصر العويّد

أستاذ أصول التربية المشارك
بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

Dr. Noura bint Nasser Al-Awaid

Associate Professor of Education
At Prince Sattam bin Abdulaziz University

د. منى بنت محمد الصانع

أستاذ أصول التربية المشارك
بجامعة جدة

Dr. Mona bint Muhammad Al-Sanea

Associate Professor of Education
At University of Jeddah

DOI:10.36046/2162-000-017-008

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية (جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة انموذجًا)، من خلال التعرف على واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، والتعرف على واقع تعزيز المقررات والأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطبيق أداة (الاستبانة) على عينة عشوائية طبقية عددها (٤١٢) من طلبة مرحلتي البكالوريوس والماجستير، في جامعتي الأمير سطام بن عبد العزيز في محافظة الخرج، وجامعة جدة في مدينة جدة، بالمملكة العربية السعودية، وكانت أبرز نتائج هذه الدراسة هي موافقة أفراد العينة لعبارات محور واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي يبلغ (٤,٠٤)، وموافقة أفراد العينة لعبارات محور واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي يبلغ (٣,٩٤)، وموافقة أفراد العينة لعبارات محور واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩١)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي عند الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى طلبتها لصالح طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز التنوع الثقافي في البيئة الجامعية، من خلال إعداد أنشطة جامعية تتضمن قيم التنوع الثقافي، وضرورة تضمين الخطط الدراسية بعدد من المقررات الاختيارية المرتبطة بالتنوع الثقافي.

الكلمات المفتاحية: الجامعة، التنوع الثقافي، المقررات، الأنشطة، تعزيز.

Abstract

The study aimed to identify the reality of enhancing cultural diversity among students in Saudi universities (Prince Sattam bin Abdulaziz University and the University of Jeddah as a model), by identifying the reality of enhancing faculty members in Saudi universities for cultural diversity, and identifying the reality of promoting university courses and activities in Saudi universities for cultural diversity, and the study used the descriptive survey approach, by applying the questionnaire tool on a stratified random sample of (412) undergraduate and master's students. In the universities of Prince Sattam bin Abdul Aziz in Al-Kharj Governorate, and the University of Jeddah in Jeddah, Saudi Arabia, and the most prominent results of this study were the approval of the sample members for the phrases of the axis of the reality of enhancing faculty members in Saudi universities for cultural diversity with an arithmetic average of (4.04), and the approval of the sample members for the phrases of the axis of the reality of enhancing university courses in Saudi universities for cultural diversity with an arithmetic average of (3.94). And the approval of the sample members to the phrases of the axis of the reality of promoting university activities in Saudi universities for cultural diversity with an arithmetic average of (3.91), and the results indicated that there were no statistically significant differences between the averages of the responses of the study sample to the reality of enhancing cultural diversity among students in Saudi universities attributed to the university variable, and there were statistically significant differences between the averages of the study sample's responses to the reality of enhancing cultural diversity among its students in favor of Prince Sattam bin Abdulaziz University students. There were statistically significant differences between the average responses of the study sample to the reality of enhancing cultural diversity among students in Saudi universities due to the gender variable in favor of males.

The study recommended the importance of promoting cultural diversity in the university environment, through the preparation of university activities that include the values of cultural diversity, and the need to include study plans in a number of elective courses related to cultural diversity.

Keywords: University, cultural diversity, courses, activities, enhancement.

المقدمة

يشهد العالم تحولات كبيرة وعميقة في مجال التنوع الثقافي، حملت معها العديد من التغيرات التي مست مجالات الحياة المختلفة، وهو حقيقة واقعية تعرفها كل المجتمعات؛ بسبب الاختلاف بين البشر في الهويات والمصالح، فالتنوع موجود في الأجناس البشرية وفي الأنماط الثقافية والاجتماعية، وبهذا فإن التنوع ليس بظاهرة جديدة، بل هي ظاهرة قديمة قدم الانسان ويتزايد التنوع الثقافي يوماً بعد يوم؛ مما يستدعي البحث عن التفاعل المنسجم والرغبة في العيش المشترك بين الأفراد والجماعات ذات الثقافات المختلفة.

لقد حظي موضوع التنوع الثقافي بصفة عامة اهتمام الباحثين والمنظمات ذات العلاقة بوصفه إرثاً للإنسانية جمعاء، إذ 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 مستويات متقدمة من الوعي بقدرات ومهارات الآخرين التي يجب الاستفادة منها وتوظيفها بالطريقة السليمة الفاعلة التي تثري تجربة المجتمعات والأفراد على حد سواء (الزيون، فلوح، ٢٠١٨م).

ومفهوم التنوع الثقافي (Cultural Diversity) من أهم المفاهيم المعاصرة والمبنية على كلمتي التنوع أو الثقافة، والتنوع (Diversity) هو سمة كونية شائعة في كل زمان في كل بقعة من بقاع الأرض؛ ذلك لأنه سنة من سنن الخالق في كونها أفرها الله عز وجل في كتابة، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾ [سورة الحجرات: ١٣]، ومصطلح التنوع الثقافي مصطلحاً واسعاً ومعقداً حاول الكثيرون تفسيره وتقديم تعريفات متعددة له، ففي وقت مضى كانت أغلب التعريفات تدور في مفهوم تنوع الأعراق ولكن تَطَوَّرَ 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 (المطيري، ٢٠٢٢م، ٦١).

ويتجلى هذا التنوع في أصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي تتألف منها الإنسانية والتنوع الثقافي بوصفه مصدرًا للتبادل والتجديد والإبداع، وهو ضروري للجنس

البشري كضرورة التنوع البيولوجي للكائنات الحية، وقد حظيت قضية التنوع على اهتمام متصاعد في الآونة الأخيرة لأسباب سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، فإذا نشأ عن التنوع انتماءً حقيقياً أو انتماءً مزيفاً فإن إدارته بفعالية بين أفراد الدولة الواحدة وداخل جماعاتها الفرعية المعبرة عن هذا التنوع يعد عنصراً في دفع عجلة التنمية وتقدم الأمم (Barbara,2010,51).

وتتسم البشرية في ظل التنوع الثقافي بسمة التنوع والاختلاف، وكل مجتمع يسعى جاهداً نحو الحفاظ على هويته وما يميزه عن باقي الثقافات الأخرى في الوقت الذي يسعى فيه للانفتاح على الثقافات الأخرى في إطار التعايش والإيمان بالحوار والحق في الاختلاف (عبد العزيز، ٢٠١٨م، ٧٥) فالتنوع يعزز التفاعل بين الثقافات، ويكفل الاحترام المتبادل بين الشعوب ويضمن التعايش بينها ويحفظ مصالحها، ويعزز المشترك الانساني، ويحقق السلام العالمي، ويحترم كافة أشكال التعبير الثقافي داخل المجتمعات.

ولقد انعكس الاهتمام العالمي لموضوع التنوع الثقافي من خلال الإعلانات الصادرة عن المنظمات المهمة بالثقافة والتربية والعلوم، مثل: إعلان منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة حول التنوع الثقافي عام ٢٠٠٢م، وإعلان المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة الإسلامية عام ٢٠٠٤م، بالإضافة إلى عقد كثير من المؤتمرات والمبادرات التي تعمل على نشر المفاهيم والقيم الثقافية المرتبطة بثقافات الآخرين وتقدير واحترام تنوعها، مثل: المؤتمر العربي الأوروبي للحوار بين الثقافات والذي عقدته اليونسكو بعنوان: "مرتكزات التعرف على الآخر من أجل العيش معاً عام ٢٠٠٢م، ومؤتمر تعزيز الحوار بين الثقافات والحضارات الذي عقدته المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة بالمغرب عام ٢٠٠٥م، ومؤتمر حوار الحضارات والتنوع الثقافي الذي عقدته المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة عام ٢٠٠٩م"، وغيرها من المؤتمرات والمبادرات الكثيرة والتي أكدت على أهمية التنوع الثقافي وضرورة احترامه وتقديره، وذلك باعتبار التنوع الثقافي تراثاً مشتركاً للإنسانية - لا يخص ثقافة بعينها- وانه عاملاً من عوامل التنمية ومصدراً أساسياً للإبداع البشري في العالم (صالح، ٢٠١٧م).

ومع وجود التنوع الثقافي في المدرسة، أو الجامعة، أو بيئة العمل، أو المجتمع؛ يستطيع الفرد اكتساب المزيد من الفهم والمعرفة حول الأشخاص وكل ما يتعلق بهم، ويُساعده أيضاً على التعرف على الثقافات والحضارات الأخرى في العالم الذي يعيش فيه وينتمي إليه، وتزويده بالمعرفة الجديدة

والأساليب والمهارات والخبرات والتجارب المختلفة، كما أن التنوع يُمنّي المهارات اللغوية والتعبيرية، ويميز طرقًا جديدة في التفكير والتصور (الزير، ٢٠٢٢م، ١٠٥).

والتنوع في المملكة العربية السعودية يشكل ثراءً ثقافيًا ساهم في رسم هوية غنية لسكان المملكة، وتميز المملكة بتنوعها الثقافي، حيث تمتلك كل منطقة من مناطق المملكة ثقافتها الفريدة، ويبدع فيها الفنانون بالأعمال الفنية البصرية التي تقدم الثقافة السعودية للعالم، ويبدع كُتباها في توثيق حكايات مناطقهم في سطور مؤلفاتهم ورواياتهم، ويساهم مؤرخوها في حفظ تراثها ومقتنياتها في متاحفها، كما تمتاز كل منطقة بطابعها وتضاريسها الخاصة التي تعكس على العمران الفريد وتحاكي ملبوساتها بشكل يتناغم مع ثقافة المنطقة (رؤية المملكة، ٢٠٣٠م).

وقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بقضية التنوع الثقافي، حيث أجرى جينين (Jeannin, Loïse, 2013) دراسة هدفت إلى تحديد تصورات الطلبة عن التنوع الثقافي في جامعة دولية في مدينة بانكوك في تايلاند من أجل فهم تجربة الطلبة عن التنوع الثقافي في الجامعة وتحسين تلبية احتياجات التعلم لديهم بشكل أفضل، وقامت الزبون وفلوح (٢٠١٨م) بدراسة هدفت الكشف عن مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة ومن وجهة نظر الطلبة انفسهم وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، وقام هامورا (Hamamura, 2017) دراسة هدفت اختبار العلاقة بين الاتجاهات الإيجابية نحو العرق والتنوع الثقافي والهوية الاجتماعية، كما تناولت دراسة اليوسف والمطيري (٢٠٢٢م) التعرف على أدوار أعضاء هيئة التدريس التعليمية والأخلاقية والاجتماعية تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران، واستهدفت دراسة الزير (٢٠٢٢م) التعرف على مستوى تقبل الشباب الجامعي للتنوع الثقافي في المجتمع السعودي، وأجرت السامعي (٢٠٢١م) دراسة بهدف التعرف على اتجاهات القيادات الأكاديمية نحو التنوع الثقافي للموارد البشرية في جامعة نورة وأبرز مزايا إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية، وأهم التحديات عند إدارة هذا التنوع، ودراسة تشين (Chen, A, 2017) حول مناقشة حال التنوع الثقافي في الحرم الجامعي، وتغيير توقعات وممارسات القيادة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الأمريكي، وقام انيارت وويسل وبولاسيك (Enyeart, Wessel. & Polacek, 2017) بدراسة استهدفت التعرف على وجهات نظر الطلاب الجامعيين والدراسات العليا في قسم المهن الصحية الأكاديمية حول تقبل التنوع الثقافي في جامعة ستوما بأستراليا، كما تناولت دراسة بهنسي

(٢٠٢٠م) تحليل مفهوم ثقافة الحوار وأهميته وتحليل أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم، وتناولت دراسة الرويلي واليحيى (٢٠١٧م) 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.

لذا كان التحدي الأكبر للجامعات هو نقل المجتمعات للتطور والتواصل وليس فقط الانحصار بتحدي المعرفة والسعي لها، وتمكين أولئك الذين يغرقون في ذاتيتهم، بالانفتاح على الآخر واستثمار الاختلاف على قاعدة انه تنوع وتعددية إيجابية للتغيير، والذي يسهم في التعاطي مع الصدمة الثقافية التي يتعرض لها الأفراد عند الانفتاح على دوائر اجتماعية كبيرة بأدوات تمكنهم من القبول والتكيف والتكامل لمواجهة الخوف والدفاع عما كانوا يعتقدون ويؤمنون بأنه الطريقة الوحيدة للحياة، أي الانتقال من الحوار التصادمي للحوار المتوازي والتي يجيد فيها كل طرف التعبير عن ذاته بالطريقة التي يجيها .

وتتملك الجامعات العديد من المتغيرات التي تؤهلها لتحقيق التطور الكبير في مجتمعاتها منها:

(جرار، ٢٠٢١م)

- مجتمعها شبابي سمته التغيير والانفتاح والرغبة في الخروج من الدوائر الاجتماعية المغلقة.
- التنوع الجغرافي لمنتسبي الجامعات؛ مما ينتج عنه مجتمع ذو تعددية فكرية وقيمية.
- التنوع في الأدوات وأهمها تعددية اللغة واللهجات وهذا تنوع ثقافي متحرك؛ لأن اللغات متعلمة.
- المعرفة هدف أساسي للجامعات تتحقق عبر التجسير بين المعرفة المثبتة والمعرفة المتجددة، أي الانفتاح الفكري والحوار بين الثقافات.
- التنوع في الثقافة والمرجعيات والتوحد في الأهداف والغايات.

وتسعى المملكة العربية السعودية لخدمة هذه التوجهات الثقافية في ثلاثة أهداف رئيسية هي: الثقافة كنمط حياة، والثقافة من أجل النمو الاقتصادي، والثقافة من أجل تعزيز مكانة المملكة الدولية بحيث تكون مساهمة مع شركائها في دول العالم المختلفة في التنمية الدولية المستدامة وفي سبيل الترويج للثقافة السعودية عالميًا والمعتدة بتاريخها وإرثها وتقاليدها العريقة، إلى جانب تكريس

الجهود لجعل الثقافة عاملاً مهمًا للتعايش والحوار والسلام، وبناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح.

وفي هذا السياق تؤدي الجامعات دورًا مهمًا في تنمية القدرة على الاتصال بالآخرين والحوار معهم، وإكساب الطلبة مهارات ومعارف تساعدهم على ذلك، مع التركيز على عامل الثقافة واللغة حيث يأخذان حيزًا كبيرًا من تفكير المتخصصين أو حتى الأفراد العاديين، فهم يعتبران من الأمور التي تؤثر بشكل مباشر في تفكير الانسان وهويته وشخصيته التي ستبقى ملازمة له طيلة حياته.

وبناءً على ذلك فان التنوع في الموارد البشرية في أماكن العمل يعد من احتياجات الأعمال الملحة، فالتنوع من حيث الأصول العرقية، والعمر، والجنس، والدين، والمعتقدات، والقيم، والمهارات، والخبرات، واللغات، أصبحت ضرورة لا يمكن إغفالها، إن من شأن هذا التنوع أن يخلق انفتاحًا على الثقافات المختلفة، بما يستلزم العمل على دراسة هذا التنوع الثقافي وكيفية إدارته، وتنظيمه بشكل فعال ييسر التصرفات بين العاملين (Olivier,2016,p:62)، وفي السياق ذاته تذكر (الرياشي، ٢٠١٢، م، ٣٠) أن تعزيز قيم التنوع الثقافي والولاء من خلال المقررات الدراسية وتميئتها لدى المتعلمين باختلاف مستوياتهم الدراسية هدف تربوي ومطلب أممي بل نوعًا من التربية من أجل السلام لمواجهة التحديات والتهديدات التي تواجه الأوطان العربية.

وتأسيسًا عليه تحظى التربية بالدور الأهم في ترسيخ الإطار القيمي كونها واحدة من روافد القيم الرئيسية حيث لا تعمل في فراغ، بل تستمد دورها من فلسفة وأهداف المجتمع بالمملكة العربية السعودية، وبذلك يوكل للمؤسسات التعليمية بشكل عام والجامعات بشكل خاص المسؤولية في إعداد المواطن بما يتلاءم مع متطلبات المرحلة المقبلة ذات القيم الوطنية الراسخة كرد فعل لمواجهة التهميش الثقافي، ومن ضرورة الحفاظ على الوطنية وتأكيداها على قيم التنوع الثقافي.

ولكون المؤسسات الجامعية تتربع على رأس الهرم التربوي؛ فإن ذلك يحتملها بشكل خاص دورًا أساسيًا بدعم كل ما من شأنه تسخير هذا التنوع الثقافي لتهيئة مناخ تعليمي أفضل، ويعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في ذلك فهو يمارس دورًا مهمًا وأساسيًا في تنمية وعي الطلبة ومساعدتهم في تقبل التنوع بدءًا من الجامعة وصولًا للمجتمع، وفي ضوء ذلك فإن هذه الدراسة

تسعى إلى التعرف على واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية (جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وجامعة جدة امودجًا) حيث التعرف على درجة تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، والتعرف على درجة تعزيز المقررات والانشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

مشكلة الدراسة:

تتمتاز المملكة العربية السعودية - كونها بلدًا نفطيًا - بأنها مجتمع متعدد الأعراق والثقافات حيث يشكل الجنسيات الأخرى غير السعوديين نسبة كبيرة من تعداد السكان في المملكة. فتتعدد الجنسيات التي تعمل على هذه الأرض ويحدث تفاعل بين مكونات المجتمع السعودي. كما تتميز المملكة العربية السعودية بحكم موقعها الجغرافي والديني باحتواء ما يقارب (٦٠،٧٥٪) من العاملين غير السعوديين لمدة ١٥ سنة فأكثر من إجمالي العاملين للربع الأول من ٢٠١٩ م (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩م)؛ ولعل هذا كان أحد الدوافع لتشكيل رؤية المملكة ٢٠٣٠ بنودًا عديدة تدعم التنوع الثقافي، وتحديدًا في محور "اقتصاد مزدهر" الذي يمنح الفرصة للجميع منها: زيادة تقديم ما لديهم من قدرات لدفع عجلة التنمية، ويضع أهداف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (من ٢٢٪ إلى ٣٠٪) حيث تشكل ما يزيد عن (٥٠٪) من إجمالي الخريجين الجامعيين، وكذلك استقطاب الكفاءات وأفضل العقول في العالم، وتهيئة البيئة الجاذبة لهم، وتوفير جميع سبل العيش والعمل فيها (رؤية المملكة، ٢٠٣٠م).

وفي إطار سعي المملكة العربية السعودية إلى تحقيق التنمية المستدامة للأفراد والمجتمعات، حرصت المملكة في رؤيتها ٢٠٣٠ على التنوع الثقافي واحترامه وتقديره، وذلك من خلال خلق بيئة جاذبة للكفاءات، وتسهيل سبل العيش والعمل لهم (القيسي، ٢٠١٧)، ولتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ تميزت جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وجامعة جدة بكادر كبير من أعضاء هيئة تدريس من جنسيات مختلفة، مما يعد من عناصر القوة التي تساعد في بناء اقتصاد معرفي، ويستلزم هذا التنوع الثقافي في الجامعة اهتمام القيادات بتوفير البيئة المناسبة التي تمكن من العمل وتحقيق الأهداف في ظل هذا التنوع الثقافي الواضح، والاختلافات في تركيبة القوى البشرية فيها.

وقد نبع الإحساس بمشكلة الدراسة الحالية من تأكيد رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على ضرورة الاعتزاز بالهوية الوطنية والإرث الثقافي للوطن السعودي وهذا ما يستوجب بذل الجهود من أجل تعزيز القيم الهادفة لتحقيق مطالب وغاية الرؤية من قيم التنوع الثقافي في سياقات تعليمية منهجية، تتوافق مع طبيعة عصر السماوات المفتوحة من شبكات اجتماعية وأدوات تواصل إلكتروني متعددة؛ أسهمت في تفسير وصياغة وتطوير التراث الثقافي وفي إعادة صياغة محتوى ومعالج الهويات الثقافية بالاعتراف بتنوعها، وأشكال الانفتاح والتعبير عن المساواة في المعاملة، واحترام كرامة جميع الأشخاص والمجتمعات، وقد شكلت هذه المطالب عناصر حاسمة في تعزيز التنوع الثقافي، كما سعت وزارة التعليم في المملكة إلى التجديد التربوي في المناهج الدراسية باعتبارها المدخل إلى تحقيق الريادة من خلال تطوير مناهجها بما يتفق مع أبعاد المنافسة العالمية وقيمتها، مما كان له الأولوية في أن تولي تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية اهتماماً كبيراً للتنوع الثقافي لدى الطلاب في الجامعات (المطيري، ٢٠٢٢).

إضافة إلى ما أوصت به نتائج العديد من الدراسات والبحوث من ضرورة الاهتمام بتعزيز قيم التنوع الثقافي ومنها دراسة: الرياشي (٢٠١٢) والمفضي (٢٠١٢) وإبراهيم (٢٠١٥) والمقحم (٢٠١٩)، ودراسة الزير (٢٠٢٢)، ودراسة السامعي (٢٠٢١م) والمطيري (٢٠٢٢)، والشاذلي (٢٠٢٠) التي أكدت على أن تمثل قيم التنوع الثقافي بمنح الأفراد إمكانية التعبير بحرية عن هويتهم الثقافية وتنميتها وهذا ما يعزز احترام حقوق الانسان في المجتمعات.

وفي ضوء ذلك فإن هذا التنوع يستلزم من المؤسسات بشكل عام ومن الجامعات بشكل خاص توفير البيئة المناسبة التي تعزز من قيم التنوع الثقافي وتعمل على تحقيق الأهداف في ظل هذا التنوع الثقافي الواضح، والاختلافات في تركيبة القوى البشرية فيها. وتأسيساً على ذلك فإن مشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟
- ٢- ما واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟
- ٣- ما واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟
- ٤- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعزيز التنوع الثقافي لدى طلبة الجامعات السعودية تعزى إلى: (الجنس، المرحلة الدراسية، الجامعة)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة.
- ٢- الكشف عن واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة.
- ٣- معرفة واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة.
- ٤- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تعزيز التنوع الثقافي لدى طلبة الجامعات السعودية تعزى إلى: (الجنس، المرحلة الدراسية، الجامعة)؟

أهمية الدراسة:

أ - من الناحية العلمية / النظرية:

- ما برز من تغيرات في جوانب الحياة المتنوعة وبالأخص في المجال الثقافي، التي لا بد من مواجهتها بتسيخ قيم التنوع الثقافي، التي تعمل على تعميق هوية المجتمع السعودي.
- يمكن ان تسهم الدراسة في إثراء المحتوى العلمي فيما يتعلق بموضوع التنوع الثقافي للموارد البشرية والعوامل المرتبطة به، مما يفتح المجال أمام المعنيين من الباحثين بالجامعات السعودية للقيام بدراسات حول تنمية قيم التنوع الثقافي.
- قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام بحوث أخرى مماثلة في التعرف على واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية مما يساعدهم على دراسة آليات تدعيم التنوع الثقافي.
- البحث في موضوع التعددية الثقافية الذي تفتقر إليه المكتبات العربية بشكل عام، والمكتبة السعودية بشكل خاص.

ب. الأهمية العملية / التطبيقية:

- من المأمول أن تفيدهم هذه الدراسة بما انتهت إليه من نتائج وتوصيات المسؤولين في الجامعات السعودية لمعرفة التوجهات نحو التنوع الثقافي، وتعزيز الإيجابي منها، وتغيير الاتجاهات غير المرغوب فيها.
- من الممكن ان تعمل الدراسة على خلق ثقافة تسعى لتحقيق أعلى درجات الانسجام بين العاملين بالجامعات السعودية لتحقيق أهداف ورؤية الجامعة بشكل فعال.
- قد تفيدهم الدراسة واضعي السياسات والمسؤولين ومنتخذي القرارات التعليمية في ضرورة إدراج موضوع التنوع الثقافي ضمن المقررات الدراسية في مناهج التعليم الجامعي والالتفات إلى قضايا التنوع الثقافي من ناحية الجنسية، وتعزيز المواطنة، واحترام ثقافة الآخر، والعمل على تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

- تشخيص العوامل الكامنة وراء التعددية الثقافية لتمكين وزارة التعليم وإدارات الجامعات السعودية من اتخاذ القرار المناسب بصدد تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على طلاب وطالبات البكالوريوس والماجستير في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وجامعة جدة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة بدايةً من الفصل الثاني للعام الدراسي الجامعي ١٤٤٤ هـ، وحتى بداية الفصل الثالث من العام نفسه.

الحدود المكانية: طبقت الدراسة في المملكة العربية السعودية، بمدينة الرياض، ومدينة جدة.

مصطلحات الدراسة:

(١) مفهوم التعزيز:

التعزيز لغة: جاء في لسان العرب: عزز: العزيرُ: من صفات الله عزَّ وجلَّ وأسمائه الحسنى؛ قَالَ الرَّجَّاجُ: هُوَ الممتنع فلا يغلبه شيءٌ... وَتَعَزَّرَ الرجلُ: صارَ عَزِيْرًا. وَهُوَ يَعْتَزُّ بِفلانٍ وَاعْتَزَّ بِهِ. وَتَعَزَّرَ: تشرفَّ وَعَزَّ عَلَيَّ يَعِزُّ عِزًّا وَعِزَّةً وَعِزَاةً: كَرَمٌ، وَأَعَزَّرْتُهُ أَكْرَمْتُهُ وَأَحْبَبْتُهُ. وَعَزَّزَ فلانًا أو غيره: قَوَّاهُ، دَعَّمَهُ، شَدَّدَهُ، جعله عَزِيْرًا (ابن منظور، ١٤١٤، ص ٣٧٤. مادة عزز). وجاء في التنزيل العزيز: ﴿إِذْ أَرْسَلْنَا إِلَيْهِمُ اثْنَيْنِ فَكَذَّبُوهُمَا فَعَزَّزْنَا بِثَالِثٍ فَقَالُوا إِنَّا إِلَيْكُمْ مُّرْسَلُونَ ﴿١٤﴾﴾ [سورة يس: ١٤]، فعزز موقعه عضده، وقواه.

التعزيز اصطلاحًا: فقد جاء في معجم المصطلحات التربوية بأنه: ما يعقب الاستجابة أو السلوك من آثار، منها ما هو مُرضٍ، أو مريح، ومقنع، ومشبع، وإيجابي، فيقال: أثمر طيب أو مكافأة أو تعزيز مُوجِّه. ومنها ما هو غير مُرضٍ، أو مؤلم، أو مُنفر، أو سالب. فيقال: له أثر غير طيب، أو له عقاب أو تعزيز سالب، وقد يكون بالمكافأة لأنها ميسرة للتعليم، بينما قد يكفي

العقاب في بعض الأحيان لما يُراد إبطاله وتعديله من سلوك (الجهوي، ٢٠٠٩، ص ١١٩). ويعرف بأنه: "عملية تقديم مثير مرغوب فيه أو إزالة مثير غير مرغوب فيه بعد القيام بالسلوك المرغوب فيه مباشرة؛ مما يزيد من احتمال تكرار سلوك مرغوب فيه) أبو حماد، ٢٠٠٨، ص (٢٠٠).

التعريف الإجرائي: هو أحد الأساليب التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لزيادة السلوكيات المرتبطة بالتنوع الثقافي لطلاب الجامعات السعودية خلال عملية التعليم، سواء من خلال المقررات الجامعية أو الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية الأمر الذي يترتب عليه زيادة تعزيزهم للتنوع الثقافي.

٢) مفهوم التنوع الثقافي:

التنوع لغة: تنوع الشيء بمعنى تحرك وتمايل، ويقال تنوع الغصن وتنوع الناعس على الرجل، وتنوعت الأشياء: تصنفت، وصارت أنواعا وتنوع السير أي: تقدم (المعجم الوسيط: ١٩٧٢، ص ٩٦٣). والتنوع مأخوذ من النوع ومصدره: تنوع ويقصد به: حدوث الفروق بين الأشخاص والجماعات، والعروق بتأثير عوامل مختلفة (عمر، ٢٠٠٨، ٢٣٠٦).

والتنوع اصطلاحاً: هو الاختلاف والتباين في الشيء لكونه متعددًا وقد أشار خوني وحساني (٢٠١٤: ١٣) إلى التنوع بأنه هو: معرفة أن كل شخص متفرد في ذاته، وإدراك الاختلافات الفردية، وتقديرها؛ فالتنوع يتخذ من خصائص الأفراد اختلافات عن بعضهم، ويشير ذلك إلى أن التنوع يتضمن العوامل والخصائص التي تفرق بين الأفراد مثل الشخصية: وأسلوب العمل، والدين والعرق والجنس والمستوى التعليمي والاجتماعي والاقتصادي والخبرات العامة في العمل. ويُعرف (Di Tomaso et al,2007,474) التنوع بأنه الخصائص الاجتماعية، والثقافية، والديموغرافية التي تكون واضحة ورمزية بين مجموعة معينة من الناس.

ب- الثقافة culture:

الثقافة لغة: ثقف بمعنى: صار حاذقًا فطنًا، وفي العلم والصناعة حذقهما، والرجل في الحرب: أدركه. والشيء: ظفر به. والانسان: هذبه وعلمه، والثقافة: هي العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق فيها (المعجم الوسيط، ١٩٧٢، ٩٨).

الثقافة اصطلاحًا: هي عملية التطور العام الفكري، والروحي، والجمالي الذي يشهده مجتمع ما عبر تاريخه أو خلال حقبة ما أو مجموعة ما من البشر، كما تشير إلى انها مجموعة من الانجازات المادية والعلمية الملموسة، والأعمال الفكرية، والأدبية، والفنية والممارسات المجتمعية، والسلوكية التي تمثل كلها - معًا- النتاج العام لمجتمع ما (Storey,2012).

ج. التنوع الثقافي Diversity Culture

تتخذ الثقافات أشكالاً متنوعة عبر الزمان والمكان، ويتجلى هذا التنوع في أصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي تتألف منها الانسانية ويوصف التنوع الثقافي بانه مصدر للتبادل والتجديد والإبداع ضروري للجنس البشري (UNESCO, 2011, 22). ويعرف أحمد (٢٠١٦، ص٤٧) التنوع الثقافي بانه: "عملية تبادل الأنماط والأشكال الثقافية المختلفة: (عادات - تقاليد - قيم- معتقدات -أفكار... الخ) التي تميز كل ثقافة من الثقافات البشرية وتواصلها مع بعضها بعض مع الاحتفاظ بحقوق أفرادها في التعبير عن آراءهم وتراثهم وهويتهم الثقافية.

كما يعرف 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, 563). ومن هنا فإن التنوع الثقافي يعنى بالدرجة الأولى وجود فروق بين الأفراد من حيث المكونات الثقافية.

التعريف الإجرائي: وتعرف الباحثة تعزيز التنوع الثقافي بانها مجموعة من السلوكيات التي تدعم وتعزز تبادل الأنماط والأشكال الثقافية من معتقدات وأعراف وتقاليد وإرث ومظاهر مواطنة مع ثقافات أخرى محلية وعالمية مع الحفاظ على الهوية الوطنية، ويقاس في البحث الحالي بالاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يُعرف 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)، ويُعرف (فلوح والزبون، ٢٠١٨) التنوع الثقافي بأنه: الفروق بين الأفراد من حيث المكونات الثقافية ممثلة: باللغة، والعرق، والدين، والحالة الاجتماعية الثقافية، والجنس، والعمر، والقدرات، أما اليونسكو فأكدت على أن الثقافة تتخذ أشكالاً متنوعة عبر الزمان والمكان ويتجلى هذا النوع في أصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعة والمجتمعات التي تتألف منها الإنسانية، والتنوع الثقافي بوصفه مصدرًا للتبادل والتجديد والإبداع وهو ضروري للجنس البشري، والثقافة تضم العناصر الأساسية الثلاثة (محفوظ، ٢٠١١):

١. العنصر الإدراكي: ويضم مجموعة من القيم والأفكار والمبادئ التي تساعدنا في الإدراك الموضوعي للعالم المحيط بنا وما يتضمن من مكونات.
٢. العنصر العفوي: وهو الذي يضم مجموعة من القيم والأفكار التي تساعدنا في التفضيل بين الأشياء.
٣. العنصر الوجداني: وهو الذي يساعدنا في تشكيل الاتجاهات السلبية، أو الإيجابية نحو العالم المحيط بنا، أو مكوناته.

ولقد تم تبني مبدأ التنوع الثقافي من طرف منظمة اليونسكو سنة ٢٠٠١م من خلال إعلان اليونسكو العالمي حول التنوع الثقافي بعد تصويت ١٤٨ دولة لصالح الإعلان، واعتراض الولايات المتحدة الأمريكية، وإسرائيل، وامتناع كل من أستراليا، والكونغو، وهندوراس، وليبيريا؛ وبموجبه أصبح بإمكانية الدول أن تتخذ التدابير التي تراها مناسبة لحماية تراثها الثقافي، وهذا ما طالب به دول العالم وفرنسا، وهذا الإعلان عن اليونسكو، جاء تحت عنوان: "الإعلان العالمي بشأن التنوع الثقافي"، والذي تضمن ديباجة و ١٢ مادة، وورد فيها: تأكيد احترام صكوك الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، والإشارة إلى تعريف الثقافة.

وظاهرة التنوع الثقافي ليست بظاهرة جديدة، وإنما سبق تعريفها من قبل دول العالم منذ القدم، حيث أقرت العديد من الاتفاقيات، والإعلانات على أهمية الإقرار بها، باعتبارها أحد

مؤشرات حرية وحماية الكرامة الإنسانية، وهذا ما يعزز خدمة الإنسان، وهذا ما أقرّه إعلان اليونسكو العالمي، ومن هنا يمكن أن نضع النقاط التالية لأهمية التنوع الثقافي (بوحبيبة، ٢٠١٩، ٢٦٢):

١. ظاهرة التنوع الثقافي ليست ظاهرة جديدة، وإنما عرفت العديد من دول العالم منذ القدم.

٢. يعتبر التنوع الثقافي أحد مؤشرات حرية وحماية الكرامة الإنسانية، وهذا ما يعزز من خدمة الإنسان.

٣. التنوع الثقافي يوسع نطاق الخيارات المتاحة لكل فرد، وهو أحد مصادر التنمية في مختلف أبعادها الاجتماعية، وفتح المجال للحوار والتعايش السلمي.

٤. التنوع الثقافي يفتح الأبواب في المجال الاقتصادي للتعامل مع الأسواق الخارجية، ورفع مستوى الإنتاج.

٥. التنوع الثقافي في المجال البيئي يمنح الفرصة للاستغلال الأمثل لثروات الطبيعة، وتوفير الحاجات لكل الأجيال حاضراً، ومستقبلاً.

ويُعرف التنوع الثقافي بأنه: عدد من الخصائص التي يتفرد بها الفرد عن الآخر، مثلاً العمر، والأصل، والتوجهات (هادف، ٢٠١٥)، ويعرف (المعاينة والزبون، ٢٠٢١) التنوع الثقافي بأنه: مجموعة من القيم الحميدة التي يُعبر عنها الإنسان تجاه من يتعامل معهم بكل تقديرٍ والتزامٍ لقيمةٍ ما، أو لشئ ما، أو لشخص ما، وإحساس بقيمته وتميزه واحترامه للثقافات الأخرى من حيث احترام لغتهم، ودينهم، وعاداتهم، وتقاليدهم، وإعطاء فرصة تعمل على تحقيق المساواة بين جميع الثقافات، وتقوم فكرة التنوع الثقافي على أساسين، هما (هامل، ٢٠٢١):

١. الأساس الأول: أساس منطقي تجسد في أن التنوع طبيعة بشرية وكونية وكما جاء في نص الإعلان بالمادة الأولى منه التي جاءت تحت عنوان: "التنوع الثقافي والتراث المشترك للإنسانية"، والتي اعتبرت أن التنوع ضرورة للحياة البشرية، كضرورة التنوع الحيوي للطبيعة.

٢. الأساس الثاني: حيث تقوم عليه فكرة ان التنوع في حد ذاته تتفرع منه بعض القيود التي تتعلق بحقوق الانسان، وهذه هي الخصوصية التي يتمتع بها حق التنوع الثقافي، بالمقارنة مع باقي الحقوق، وذلك لأن القانون الدولي من خلال جهود اليونسكو أقر بحق التنوع الثقافي. ويذكر (الطبال، ٢٠١١) أن مفهوم التنوع الثقافي يحتوي على عدة أبعاد، وهي:

أ. الأبعاد الأولية: العمر، والأصل، والنوع، والخصائص الشخصية.
ب. والأبعاد الثانوية، وهي: نوع التعليم، والدخل، والحالة الاجتماعية، والموقع الجغرافي، ونوع العمل، والخبرة العملية.

ويشتمل التنوع الثقافي على ثلاثة أشكال رئيسية، هي: الجنس، والعرق، والإثنية، أما تنوع الجنس فهو إشارة للفروقات بين الذكر والانثى، أو ما يسمى بالتنوع الاجتماعي، والعرق هو التجمع ذو الطابع الاجتماعي لمجموعة تمتاز بخصائص جسدية، أو اجتماعية متماثلة، والإثنية هي تلك المجموعة التي تتميز باعتقاد أصيل راسخ بتشارك أفرادها في أصل واحد، وهو ما يشار له بالمشابه بينهم بالعادات والتقاليد بعيداً عن روابط الدم (الشاذلي، ٢٠٢٠)، ويذكر (بن يزة، ٢٠٢٠) إن أشهر تقسيم للتنوع الثقافي هو ما ارتكز على نموذج "هوفستد Hofstde"، الذي يحدد خمسة أبعاد أساسية للمقارنة بين الثقافات، وتم إضافة بعد سادس لهم في الفترة الأخيرة ليصبحوا ستة أبعاد كالتالي:

١. مسافة القوة: وهي التي تعكس الحلول المدركة لمشكلة العدالة بين الأفراد.
٢. تحاشي عدم التأكد، وهي التي تنقل مستوى الضغوط الاجتماعية، في مواجهة المستقبل المجهول.
٣. الفردية والجماعية: حيث يقصد بها مدى تكامل الفرد مع الجماعات الأولية.
٤. الرجل والمرأة: يقصد به تقسيم الأدوار المجتمعية بين الرجل والمرأة.
٥. الأجل الطويل والقصير: وهو مدى تفضيل الأفراد لتوجيه جهودهم، والتركيز على الاختيار بين الماضي والمستقبل.
٦. الليونة والقيود: وهي التوسع لإشباع الغرائز الأساسية للإنسان أو التحكم فيها.

الدراسات السابقة:

سوف يتم استعراض أهم الدراسات التي أُجريت في (التنوع الثقافي) نظرًا لعلاقتها بموضوع الدراسة بشكل مباشر:

هدفت دراسة (Jeannin, 2013) إلى تحديد تصورات الطلبة عن التنوع الثقافي في الفصول الدراسية في جامعة دولية في مدينة بانكوك في مملكة تايلاند؛ من أجل فهم تجربة الطلبة عن التنوع الثقافي في الجامعة، ومن ثم تحسين تلبية احتياجات التعلم لديهم بشكل أفضل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة قوامها (٢٤٢) طالبًا وطالبة من (٥٢) جنسية مختلفة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الطلبة يفضلون الإلتحاق بالفصول المتنوعة لتحسين قدراتهم في اللغة الإنجليزية، ولتجربة التعلم في فصول متعددة ثقافيًا.

وأجرى (الزبون، ٢٠١٥) دراسة لبناء برنامج تدريبي إداري لتطبيق إدارة التنوع في الجامعات السعودية الحكومية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي؛ للكشف عن واقع تطبيق الإداريين في الجامعات السعودية الحكومية لإدارة التنوع بتطبيق أداة الاستبيان على عينة مكونة من (٦٩٧) من الإداريين في الجامعات الحكومية في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية؛ وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات إدارة التنوع وهي: (مجال التواصل عبر الثقافة مع الأشخاص الذين ينتمون إلى ثقافات مختلفة، ومجال إدارة الذكاء الثقافي المكتسب في الجامعة، ومجال التعامل مع تحديات التنوع، ومجال توفير بيئة اندماجية يتناغم فيها العاملون من مختلف الثقافات) قد حصلت على درجات متوسطة.

كذلك هدفت دراسة (الوهبي، ٢٠١٦) إلى التعرف على اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان نحو التنوع الثقافي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك باستخدام مقياس اتجاهات لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (٣٠٣) معلمًا ومعلمة من محافظات مسقط، وجنوب الباطنة، والداخلية؛ وأظهرت نتائج الدراسة أن معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان، لديهم اتجاهات إيجابية عالية نحو التنوع الثقافي، وهدفت دراسة (Enyeart & Wessel& Polacek 2017) إلى التعرف على وجهات نظر الطلاب الجامعيين والدراسات العليا ضمن قسم المهن الصحية الأكاديمية حول التنوع والتقبل الثقافي في جامعة

ستوما في أستراليا، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بتطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية من طلاب القسم؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب أجمعوا على أن الإدارة تقوم على نمذجة الكفاءات الثقافية، ومعالجة التنوع في المناهج الدراسية، وزيادة المعرفة بالتنوع الثقافي في القسم.

كما أجرى (الديني، ٢٠١٧) دراسة مسحية استطلاعية بهدف التعرف على واقع التنوع الثقافي للموارد البشرية بجامعة الملك سعود، وملامح هذا التنوع في الجامعة، وأهم التحديات التي تواجه إدارة التنوع في الجامعة، وبعد تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية من موظفين عمادة الموارد البشرية في الجامعة، توصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة من أفراد الدراسة على وجود ملامح للتنوع الثقافي للموارد البشرية، كما أشارت إلى وجود عدد من التحديات التي تواجه إدارة التنوع الثقافي، من أبرزها: قلة البرامج في مجال إدارة التنوع، وعدم وجود استراتيجية فعالة لقياس مستوى التنوع.

من جانب آخر هدفت دراسة (الشمري، ٢٠١٧) إلى التعرف على مفهوم التنوع الثقافي وأهم أبعاده، حيث استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة من العاملين في شركة المياه الوطنية بمدينة الرياض، وعددهم (٣٠٠) موظف؛ وأظهرت النتائج أن هناك تنوعًا لدى العاملين بالشركة من حيث خصائصهم الشخصية، والثقافية، وأن لدى العاملين اتجاه عام قوي نحو السلوك التعاوني، والتنافسي بشكل أكبر، من السلوك الفردي.

كما هدفت دراسة (فلوح والزبون، ٢٠١٨) إلى الكشف عن مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق المنهج من خلال استخدام أداة الاستبيان على عينة من طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم التربوية، وكلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات، حيث تكونت من (٨٩) طالبًا وطالبة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة متوسطة، وأن أهم مظاهر لتقبل أعضاء هيئة التدريس للتنوع الثقافي تتحدد في احترام الخصوصية الثقافية، والدينية للطلبة.

ودراسة (الشاذلي، ٢٠٢٠) هدفت إلى دراسة التنوع الثقافي وآليات تعزيزه بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل عدد من الوثائق النظرية والدراسات العلمية ذات الصلة بعنوان الدراسة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: صعوبة افتراض وجود نظام موحد يمثل النظام الأمثل في مسألة تعزيز التنوع الثقافي، وأن التعزيز الحقيقي للتنوع الثقافي يحتاج إلى حراك مجتمعي تربوي تعليمي مدرسي شامل، وأنه منوط بقيادة المدرسة بشكلٍ رئيسٍ والتحرك بإيجابية نحو أشكال التحيز.

وأجرى (المعاينة والزبون، ٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على دور مراكز اللغات في الجامعات الأردنية في نشر ثقافة التنوع الثقافي بين طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، واستخدم الباحثان المنهج المسحي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، حيث تم تطوير استبانة وزعت على عينة تكوّنت من (٤٠٠) طالبًا وطالبة من طلبة مراكز اللغات؛ وأظهرت الدراسة عدد من النتائج أهمها أن دور مراكز اللغات في الجامعات الأردنية في نشر ثقافة التنوع الثقافي بين طلبتها من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة منخفضة.

كذلك هدفت دراسة (السامعي، ٢٠٢١) إلى التعرف على اتجاهات القيادات الأكاديمية نحو التنوع الثقافي للموارد البشرية في جامعة الأميرة نورة، وأبرز مزايا إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية، وأهم التحديات عند إدارة هذا التنوع، واستخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة من (٨١) قائدة أكاديمية في الجامعة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات القيادات الأكاديمية في الجامعة كانت إيجابية ومرتفعة نحو التنوع الثقافي، وأن هناك مزايا لإدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية في الجامعة منها تطوير أداء المنظمة.

ودراسة (المومني، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية إدارة الموارد البشرية، للتنوع الثقافي وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والقيادات الإدارية في الجامعات الأردنية، حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت عينة الدراسة من (٤٢٥) عضوًا وقائدًا، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث أداة لقياس فاعلية إدارة الموارد البشرية للتنوع الثقافي في الجامعات الأردنية، والأخرى لقياس درجة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية؛ وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة

فاعلية إدارة الموارد البشرية للتنوع الثقافي جاءت بدرجة منخفضة كذلك درجة تحقق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة منخفضة.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة المعروضة على أهمية التنوع الثقافي في المجتمعات التعليمية والوظيفية سواء الجامعية أو قبل الجامعة، ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة، كذلك اتفقت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بتناولها لموضوع التنوع الثقافي، واستخدامها للمنهج الوصفي، كما اتفقت جميع الدراسات السابقة مع هذه الدراسة باستخدامها أداة الاستبيان، عدا دراسة (الشاذلي، ٢٠٢٠) التي اختلفت مع أداة الدراسة الحالية باستخدامها تحليل الوثائق النظرية كأداة للوصول إلى نتائج الدراسة، واتفقت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بإجراء منهجيتها على مجتمعات التعليم الجامعية عدا دراسة (الوهيبي، ٢٠١٦)، ودراسة (الشاذلي، ٢٠٢٠) حيث تناولت مجتمع التعليم العام، ودراسة (الشمري، ٢٠١٧) التي استهدفت مجتمع بحثي خارج نطاق التعليم، كما اتفقت جميع الدراسات السابقة وهذه الدراسة بأن تكون عينة الدراسة هم طلبة الجامعة عدا دراسة (الزبون، ٢٠١٥)، ودراسة (الديني، ٢٠١٧) حيث استخدموا عينة الهيئة الإدارية في الجامعة، ودراسة (السامعي، ٢٠٢٠) التي تناولت القيادات في الجامعة، ودراسة (المومني، ٢٠٢٢) التي تناولت عينة أعضاء هيئة التدريس، والقيادات الإدارية في الجامعة، وبذلك تفرّدت هذه الدراسة بكونها من الدراسات القليلة على حد علم الباحثين التي طبقت أداؤها على طلبة الجامعات السعودية، لمعرفة واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى طلبتها.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، بالقدرة على صياغة عنوان الدراسة والعمل على صياغة أهدافها، وأسئلتها، واختيار مجتمعي الدراسة، والأداة المناسبة لذلك، كذلك بناء أداة الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحيّ الذي يقوم فيه الباحث العلمي بوصف الظواهر والمشاكل العلمية المختلفة، وحل المشكلات والتساؤلات التي تقع في دائرة الدراسة العلمي، ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق المنهج الوصفي، حتى يمكن إعطاء التفسير والنتائج المناسبة عن تلك الظاهرة.

مجتمع الدراسة:

في الدراسة الحالية تمثل مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة مرحلتَي البكالوريوس والماجستير، والمقيدين في العام الجامعي ١٤٤٤هـ، وفي الجدول التالي توضيح لإحصائية الطلاب والطالبات المقيدين في مرحلتَي البكالوريوس والماجستير، في جامعتَي الأمير سطام وجدة، والتي تمّ الحصول عليها من عمادة القبول والتسجيل في الجامعتين:

جدول رقم (٣-١) إحصائية الطلاب والطالبات مجتمع الدراسة

جامعة الأمير سطام			
مرحلة البكالوريوس		مرحلة الماجستير	
طالبات	طلاب	طالبات	طلاب
١١٢٣٩	٩٣٦٣	٢٧٢	١٩٥
جامعة جدة			
مرحلة البكالوريوس		مرحلة الماجستير	
طالبات	طلاب	طالبات	طلاب
١٥٩١	٩١٤	١٥٨٨٢	٧٣٨٩

عينة الدراسة:

وهي جزء من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث قامت الباحثتان بتوزيع رابط الاستبانة على عينة عشوائية طبقية من طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة مرحلتَي البكالوريوس والماجستير، وكانت الاستبانات المستردة (٤١٢) استبانة، جميعها صالح للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (٤١٢).

الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة: لعل أول ما يمكن البدء به بعد تفرغ البيانات الواردة في قوائم الاستبانة المستلمة من عينة الدراسة، ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة هو وصف عينة الدراسة، وتحديد طبيعتها من خلال المعلومات العامة التي تضمنتها الاستبانة، والتي تمكن من تصنيف افراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للجنس: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للجنس كما تبينه النتائج بجدول (٢-٣) التالي:

جدول رقم (٢-٣) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
٢٦,٢%	١٠٨	ذكر
٧٣,٨%	٣٠٤	انثى
١٠٠,٠%	٤١٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٢-٣) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الإناث حيث بلغت نسبتهم (٧٣,٨%) في حين بلغت نسبة الذكور (٢٦,٢%).

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمرحلة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمرحلة كما تبينه النتائج بجدول (٣-٣) التالي:

جدول رقم (٣-٣) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمرحلة

النسبة المئوية %	العدد	المرحلة
٨٣,٥%	٣٤٤	بكالوريوس
١٦,٥%	٦٨	ماجستير
١٠٠,٠%	٤١٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٣-٣) (٢) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من مرحلة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٨٣,٥%) في حين بلغت نسبة طلبة مرحلة الماجستير (١٦,٥%).

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للجامعة: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للجامعة كما تبينه النتائج بجدول (٣-٣) التالي:

جدول رقم (٣-٣) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد للجامعة

النسبة المئوية %	العدد	الجامعة
٪٣٢,٠	١٣٢	الأمير سطاتم بن عبد العزيز
٪٦٨,٠	٢٨٠	جده
٪١٠٠,٠	٤١٢	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٣-٣) ان معظم أفراد عينة الدراسة هم من طلبة جامعة جدة حيث بلغت نسبتهم (٦٨,٠٪) في حين كانت نسبة طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز (٣٢,٠٪).

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثان الاستبانة أداة للدراسة الحالية، لملاءمتها لطبيعة الدراسة، تعد الاستبانة من أكثر أدوات الدراسة العلمي استخداماً وشيوعاً في البحوث الوصفية، وتوصف الاستبانة بأنها مجموعة من الأسئلة المسحية يطلب الإجابة عليها من قبل مجموعة من المشاركين في الدراسة (أفراد العينة) (علام، ٢٠١٢، ٢٩٦).

إجراءات الدراسة الميدانية:

مرت الأداة في بنائها بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد أهداف أداة الدراسة التي تمثلت فيما يلي: التعرف على واقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية.

الخطوة الثانية: تحديد محاور أداة الدراسة في صورتها الأولية، للإجابة على أسئلة الدراسة وتضمنت (٣) محاور متمثلة في:

المحور الأول: واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

المحور الثاني: واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

المحور الثالث: واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي.

الخطوة الثالثة: صياغة عبارات أداة الدراسة: تم ذلك بعد مراجعة الأدبيات النظرية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية،

مثل دراسة: (الزبون، ٢٠١٥)، ودراسة (فلوح والزبون، ٢٠١٨)، ودراسة (المعاينة والزبون، ٢٠٢١).

الخطوة الرابعة: الصورة الأولية لأداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من جزأين:

الجزء الأول: ويحتوي على بيانات أولية عن عينة الدراسة من حيث الجنس، المرحلة، الجامعة.

الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الدراسة وهي:

المحور الأول: واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ويتكون من (١٥) عبارة.

المحور الثاني: واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ويتكون من (١٢) عبارة.

المحور الثالث: واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ويتكون من (١٤) عبارة.

وقد استخدمت الباحثتان مقياس ليكرت خماسي التدرج (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق - موافق بشدة).

الخطوة الخامسة: إجراءات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثتان للتحقق من صدق الأدوات على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، والثانية وتسمى الاتساق الداخلي وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثتان للتحقق من صدق الأداة طبقا لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة: وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة عددهم (٢٢) محكم، وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها

بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بال حذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يروونه مناسباً، وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الأداة، وساعدت على إخراجها بصورة نهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لعينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة لمرحلي البكالوريوس والماجستير كما توضح نتائجها الجدول التالي:

جدول رقم (٣-٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي		واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي		واقع تعزيز الانشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*.٧٨٩	١	*.٩٢٠	١	*.٩٣٨	١
*.٩٢٩	٢	*.٩٠٣	٢	*.٨٨٠	٢
*.٨٤٤	٣	*.٩٣٧	٣	*.٨٧٢	٣
*.٣٩٢	٤	*.٥٩٦	٤	*.٩٣١	٤
*.٩٣٨	٥	*.٩١٨	٥	*.٩٣٨	٥
*.٩٨٤	٦	*.٨٥٨	٦	*.٨٢٦	٦
*.٨٣٥	٧	*.٨٦٧	٧	*.٨٩٧	٧
*.٩٣٦	٨	*.٦٨٩	٨	*.٨٢٩	٨
*.٧٩٦	٩	*.٦١٢	٩	*.٨٤٠	٩
*.٩٨٤	١٠	*.٦٠٣	١٠	*.٩١٦	١٠
*.٦٣٥	١١	*.٦١٩	١١	*.٨١٣	١١
*.٦٥٠	١٢	*.٦٨٥	١٢	*.٦٤٤	١٢
*.٦٣٩	١٣			*.٦٧٠	١٣
*.٧٧٤	١٤			*.٨٨٠	١٤
*.٨١٣	١٥				

* وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٤) أن جميع معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت جميعها داله إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على توافر درجة موافق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

الصدق البنائي للأداة:

قامت الباحثتان باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٣-٥) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المحور
*٠,٩٣٧	واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
*٠,٩٥٠	واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
*٠,٩٤١	واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي

* وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول (٣-٥) أن قيم معاملات الارتباط جاءت بقيم موافق حيث تراوحت بين (٠,٩٣٧ - ٠,٩٥٠)، وكانت جميعها داله إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يعني وجود درجة موافق من الصدق البنائي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثتان معادلة ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة جدة لمرحلي البكالوريوس والماجستير ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول رقم (٣-٦) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل الفاكرونباخ	عدد العبارات	المحور
٠,٩٤٠	١٥	واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
٠,٩٤١	١٢	واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي

معامل الفاكرونايخ	عدد العبارات	المحور
٠,٩٤٧	١٤	واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
٠,٩٨٦	٤١	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٦) أن قيم معاملات الثبات للمحاور جاءت بقيم موافق حيث تراوحت بين (٠,٩٤٠-٠,٩٤٧) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٨٦) وهي قيمة موافق مما يدل على ثبات أداة الدراسة (الاستبانة).

الخطوة السادسة: تطبيق أداة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة، واستكمال الإجراءات النظامية لتطبيقها وفقاً للخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية وفق ضوابط صياغتها.

- إعداد الاستبانة بصورتها النهائية بعد التحقق من صدقها وثباتها وذلك بعرضها على

المحكمين، ثم تطبيقها على عينة استطلاعية من الطلبة لاستخراج قيم معاملات الثبات والاتساق الداخلي.

- تصميم الاستبانة إلكترونياً عن طريق تطبيق Google Drive وذلك لتطبيقها على عينة

الدراسة.

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث من الجامعتين.

- أوضحت الباحثتان لعينة الدراسة _ من خلال خطاب موجه ومرفق بالرابط الإلكتروني _

الغرض من الدراسة، وطريقة الإجابة عن عباراتها، وأن الاستجابات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

- تم الانتهاء من تطبيق الأداة على عينة الطلبة في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام

الجامعي ١٤٤٤ هـ / ٢٠٢٣ م، في مدة ثمانية أسابيع، وقد اتسم المستجيبون بالتعاون، والجدية، في الإجابة.

_ بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٤١٢) استبانة.

الخطوة السابعة: تصحيح أداة الدراسة: استخدمت الباحثتان الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل لتتم معالجتها إحصائيا كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (٣-٧) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

وتم تصنيف تلك الإجابات إلى (٥) مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:
طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $(٥ - ١) ÷ ٥ = ٠,٨٠$
لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٣-٨) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط المرجح
موافق بشدة	من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠
موافق	من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩
محايد	من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩
غير موافق	من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩
غير موافق بشدة	من ١ إلى ١,٧٩

أساليب المعالجة الإحصائية:

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون" ومعامل "ألفا كرونباخ" فه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أساليب الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.
- المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل محور.
- الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين لل فقرات وللمحاور.

أساليب الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى فئتين.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

السؤال الأول: ما واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثتان بتخصيص (١٥) عبارة لتحديد واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٧	يحترم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيداً عن خلفيتهم الثقافية	٤,٤٣	%٨٦	٠,٨٠٩	موافق بشدة	١
٨	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التعبير عن الرأي من خلال عدة أدوات	٤,٢١	%٨٠	٠,٨٧٩	موافق بشدة	٢
٩	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التمسك بثقافة مجتمعنا السعودي، باعتباره تراث انساني مشترك	٤,٢١	%٨٠	٠,٨٩٠	موافق بشدة	٣
١٥	يحترم أعضاء هيئة التدريس الخصوصيات الثقافية	٤,١٦	%٧٩	٠,٩١٢	موافق	٤
١٤	ينمي أعضاء هيئة التدريس عند الطلبة مهارة الحوار واحترام الرأي الآخر	٤,١٤	%٧٨	٠,٩٥٧	موافق	٥
١١	يُقيم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيداً عن التعددية الثقافية بينهم	٤,١٢	%٧٨	٠,٩٣٩	موافق	٦
١٣	يوضح أعضاء هيئة التدريس للطلبة ان التنوع الثقافي بين الأجيال، يجب ان يتم في جو من الاحترام والتسامح والثقة والتفاهم فيما بينهم	٤,١٠	%٧٧	٠,٩٩٢	موافق	٧

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
١	يؤكد أعضاء هيئة التدريس للطلبة أن التنوع الثقافي صفة عالمية أخلاقية تساعد على وحدة الجنس البشري وتنمية المبادلات فيما بين الثقافات	٤,٠٥	٪٧٦	٠,٩٩٠	موافق	٨
١٢	يُناقش أعضاء هيئة التدريس مواضيع التعايش الثقافي في المجتمع مع الطلبة	٤,٠٥	٪٧٦	٠,٩٢٩	موافق	٩
١٠	يُعزّز أعضاء هيئة التدريس الطلبة على تقبل الثقافات الأخرى، باعتبارها عامل محرك للتنمية	٤,٠٤	٪٧٦	٠,٩٦٦	موافق	١٠
٦	ينشر أعضاء هيئة التدريس قيم التنوع الثقافي أثناء التدريس	٣,٩٦	٪٧٤	١,٠٥٣	موافق	١١
٤	يُعرف أعضاء هيئة التدريس الطلبة بمواثيق حقوق الانسان خلال المحاضرات	٣,٩١	٪٧٣	١,٠٤٥	موافق	١٢
٢	يشجع أعضاء هيئة التدريس إقامة علاقات بين الطلبة متعددي الثقافات	٣,٧٨	٪٦٩	١,٠٨٠	موافق	١٣
٥	يبحث أعضاء هيئة التدريس الطلبة للاطلاع على الكتب الحديثة المتضمنة مواضيع التنوع الثقافي	٣,٧٧	٪٦٩	١,١٠٠	موافق	١٤
٣	يزود أعضاء هيئة التدريس الطلبة بخطة فصلية تتضمن مواضيع للتنوع الثقافي	٣,٦٨	٪٦٧	١,١٠٠	موافق	١٥
	واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ككل	٤,٠٤	٪٧٦	٠,٧٧١	موافق	

يتضح من الجدول رقم (٤-١) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بلغ (٤,٠٤) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٦٨ إلى ٤,٤٣ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (موافق، موافق بشدة) على الترتيب.

كما يوضح الجدول رقم (٤-١) ما يلي:

- جاءت العبارة (يحترم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيداً عن خلفيتهم الثقافية) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٤٣) ونسبة مئوية بلغت (٨٦٪).
- جاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التعبير عن الرأي من خلال عدة أدوات) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢١) ونسبة مئوية بلغت (٨٠٪).
- جاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التمسك بثقافة مجتمعنا السعودي، باعتباره تراث إنساني مشترك) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤,٢١) ونسبة مئوية بلغت (٨٠٪).
- جاءت العبارة (يحترم أعضاء هيئة التدريس الخصوصيات الثقافية) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٩٪).
- جاءت العبارة (ينمي أعضاء هيئة التدريس عند الطلبة مهارة الحوار واحترام الرأي الآخر) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٤) ونسبة مئوية بلغت (٧٨٪).
- جاءت العبارة (يُقيم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيداً عن التعددية الثقافية بينهم) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٢) ونسبة مئوية بلغت (٧٨٪).
- جاءت العبارة (يوضح أعضاء هيئة التدريس للطلبة أن التنوع الثقافي بين الأجيال، يجب أن يتم في جو من الإحترام والتسامح والثقة والتفاهم فيما بينهم) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٠) ونسبة مئوية بلغت (٧٧٪).
- جاءت العبارة (يؤكد أعضاء هيئة التدريس للطلبة أن التنوع الثقافي صفة عالمية أخلاقية تساعد على وحدة الجنس البشري وتنمية المبادلات فيما بين الثقافات) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).

- جاءت العبارة (يُناقش أعضاء هيئة التدريس مواضيع التعايش الثقافي في المجتمع مع الطلبة) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).

- جاءت العبارة (يُعزّز أعضاء هيئة التدريس الطلبة على تقبّل الثقافات الأخرى، باعتبارها عامل محرك للتنمية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٤) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).

- جاءت العبارة (ينشر أعضاء هيئة التدريس قيم التنوع الثقافي أثناء التدريس) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).

- جاءت العبارة (يُعرف أعضاء هيئة التدريس الطلبة بمواثيق حقوق الانسان خلال المحاضرات) بالمرتبة الثانية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٩١) ونسبة مئوية بلغت (٧٣٪).

- جاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس إقامة علاقات بين الطلبة متعددي الثقافات) بالمرتبة الثالثة عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٧٨) ونسبة مئوية بلغت (٦٩٪).

- جاءت العبارة (يبحث أعضاء هيئة التدريس الطلبة للاطلاع على الكتب الحديثة المتضمنة مواضيع التنوع الثقافي) بالمرتبة الرابعة عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٧٧) ونسبة مئوية بلغت (٦٩٪).

- جاءت العبارة (يزود أعضاء هيئة التدريس الطلبة بخطة فصلية تتضمن مواضيع للتنوع الثقافي) بالمرتبة الخامسة عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٦٨) ونسبة مئوية بلغت (٦٧٪).

وتفسر الباحثتان حصول العبارة (يحترم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيداً عن خلفيتهم الثقافية) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (موافق بشدة) إلى التنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي، والذي يحث علي أهمية التوافق الاجتماعي والثقافي، وتعلمها وتعليمها ، بحيث يكون هناك فهماً مشتركاً حول ماهية العالم والمجتمع، وكيف يمكن أن يحقق الإنسان التجانس والتوافق

والمعيشة في ظل مفهوم الأمن والأمان، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (فلوح والزبون، ٢٠١٨)، في مستوى تقبل أعضاء هيئة التدريس للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مما يؤكد تهيئة وتعريف أعضاء هيئة التدريس بالعالم العربي بقواعد التنشئة الاجتماعية، والتي تسمح بتكيف الفرد مع مجتمعه واستثمار قدراته وإمكاناته ووظائفه النفسية المختلفة، بينما جاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التعبير عن الرأي من خلال عدة أدوات) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق بشدة)، ذلك لأن أعضاء هيئة التدريس في الوقت الحالي أصبحوا أكثر تهيئة للتعامل مع الطلبة، ومع طرح مواضيع العصر، بفضل إتاحة الجامعات التعاون المستمر بينهم وبين الطلبة من خلال الأنشطة الجامعية، كذلك من خلال الورش العملية المشتركة، بينما جاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلبة على التمسك بثقافة مجتمعنا السعودي، باعتباره تراث إنساني مشترك) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق بشدة)، وتفسر الباحثتان هذه النتيجة نظراً لابتعاث عدد كبير من أعضاء الجامعتين إلى دول الخارج، مما يؤكد لديهم أهمية التمسك بثقافة المجتمع السعودي، فيصبح التأثير أسهل على الطلبة من خلال ذلك، مع وجود المرونة للانسجام مع الثقافات الأخرى المختلفة، بما يتفق مع أفكارنا وعقيدتنا، وجاءت العبارة (يحترم أعضاء هيئة التدريس الخصوصيات الثقافية) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يعود إلى التنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي، وأهمية حفظ الخصوصيات الثقافية، واحترام الآخر وعدم التدخّل فيه، مما أثر على الوعي الفكري للأعضاء وأصبح التوجيه المباشر للطلبة من أجل ذلك أسهل بكثير، كذلك تفسر الباحثتان هذه النتيجة إلى أن الجامعتين تقدم لأعضاء هيئة التدريس، وللطلبة ورشاً تطويرية متنوعة يتم فيها توجيههم إلى أهمية فهم الآخر، والحرص على المحافظة على الخصوصيات الثقافية، وإدراج عدد من الدورات التدريبية المتخصصة بتطوير الذات، التي تتضمن مثل هذه المواضيع، للتوعية ولتوضيح أهمية احترام الخصوصيات الثقافية، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة (فلوح والزبون، ٢٠١٨) التي أكدت في نتائجها على أن أهم مظاهر لتقبل أعضاء هيئة التدريس للتنوع الثقافي تتحدد في احترام الخصوصية الثقافية، والدينية للطلبة، وجاءت العبارة (ينمي أعضاء هيئة التدريس عند الطلبة مهارة الحوار واحترام الرأي الآخر) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق)، وتفسر الباحثتان هذه النتيجة إلى أن الطلبة في الجامعة أصبحوا أكثر وعي من أي مرحلة أخرى سابقة، فيصبح الطالب الجامعي قادر على أن يتحاور مع الأساتذة،

من أجل الاستفادة العميقة من المحاضرات، أو فهم المدلولات العلمية المختلفة التي تتطلبها دراسته الجامعية، كذلك يعود ذلك إلى عدد لا بأس به من الأعضاء كانوا ممن تمّ ابتعائهم إلى الخارج في فترة سابقة، ممّا عمّق لديهم أهمية احترام الرأي الآخر، فأصبح ذلك سهل التأثير على طلبتهم في الوقت الحالي، وهذا يتفق مع دراسة (الديني، ٢٠١٧) التي أكّدت على وجود ملامح للتنوع الثقافي للموارد البشرية في الجامعة، وجاءت العبارة (يُقيّم أعضاء هيئة التدريس الطلبة بعيدًا عن التعددية الثقافية بينهم) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق)، وتأتي هذه النتيجة نظرًا لأن الجامعتين يهتمون من خلال رسالتهما ورؤيتهما إلى إعداد الطالب المتميز والخلق، واحترام الجميع ممّا يؤثر على فكر أعضاء هيئة التدريس وتوعيتهم بأن التعليم الجامعي يُقدم للجميع، بلا تخصيص أو تميّزات، كذلك تحرص الجامعتين على تقديم ورش العمل المرتبطة بإعداد أعضاء هيئة التدريس قبل أن البدء في التدريس الجامعي، مما يؤثر بلا شكّ في تعميق مثل هذه المفاهيم لديهم، والعبارة (يوضح أعضاء هيئة التدريس للطلبة أن التنوع الثقافي بين الأجيال، يجب أن يتم في جو من الاحترام والتسامح والثقة والتفاهم فيما بينهم) جاءت بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يعود إلى الإعداد الجيد لأعضاء هيئة التدريس، وإلى حرص الجامعتين على غرس مثل هذه القيم كاحترام والتسامح والثقة فيما بينها وبين الطلبة، ووجود القواعد واللوائح المنظمة، والتي تكفل للطلاب حقه، فيحترم كل فرد من أفراد الجامعة لوائحها وقوانينها، ويرجع لها فيما لو حدث أية مشكلة تشكّل فجوة في هذه القيم، بينما جاءت العبارة (يؤكد أعضاء هيئة التدريس للطلبة أن التنوع الثقافي صفة عالمية أخلاقية تساعد على وحدة الجنس البشري وتنمية المبادلات فيما بين الثقافات) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق)، وتُفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من خلال دراستهم، أو قيامهم بالأبحاث العلمية، أو حضورهم لعدد من المؤتمرات الخارجية، انعكس ذلك على انفتاحهم على مثل هذه الثقافات، فأثر ذلك عليهم بتعزيز أهمية المبادلات الثقافية بين مجتمعاتنا، والمجتمعات الأخرى فيما يتفق مع فكرنا وقواعدنا وضوابطنا المحليّة، وجاءت العبارة (يُناقش أعضاء هيئة التدريس مواضيع التعايش الثقافي في المجتمع مع الطلبة) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق)، لأنها من المواضيع الملحّة في الوقت الحالي، ولأن المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ تؤكد على أهمية التعايش الثقافي مع الآخر، وغرس ذلك في أفراد مجتمعاتنا، مما انعكس على مناقشة الأعضاء لمثل هذه المواضيع، وجاءت العبارة (يُعزّز

أعضاء هيئة التدريس الطلبة على تقبل الثقافات الأخرى، باعتبارها عامل محرك للتنمية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (ينشر أعضاء هيئة التدريس قيم التنوع الثقافي أثناء التدريس) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق) نظرًا لأن الجامعتين تهتم بمثل هذه الأمور من خلال إقامة عدد من الأنشطة الجامعية، التي تهتم بعرض ما يخص الثقافات الأخرى، ويغرس قيمة احترامهم، مما ينعكس بلا شك على أعضاء هيئة التدريس، وطرح بعض المواضيع التي تؤكد على أهمية ذلك، كما جاءت العبارة (يُعرف أعضاء هيئة التدريس الطلبة بمواثيق حقوق الانسان خلال المحاضرات) بالمرتبة الثانية عشرة بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يعود إلى أن المملكة العربية السعودية لها جهود في ذلك، حيث تهتم بهذا الأمر، وتوضحه من فترة إلى أخرى من خلال وسائل الإعلام المختلفة، وتؤكد على إيقاع أشد العقوبات على من يتعرّض لإخلال مثل هذه الحقوق، وجاءت العبارة (يشجع أعضاء هيئة التدريس إقامة علاقات بين الطلبة متعددي الثقافات) بالمرتبة الثالثة عشرة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (يبحث أعضاء هيئة التدريس الطلبة للاطلاع على الكتب الحديثة المتضمنة مواضيع التنوع الثقافي) قد جاءت بالمرتبة الرابعة عشرة بدرجة استجابة (موافق)، نظرًا لأن التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية ومن وقت طويل، يهتم باستقطاب الطلبة من خارجها، ومنحهم منحة تعليمية على حسابها، والاهتمام بهم حتى التخرج، مما أكد ذلك في نفوس أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بتدريسهم، وأيضًا عند الطلبة الذين يدرسون معهم، وهذا بلا شك ينعكس على الاطلاع على الكتب الحديثة التي بالثقافات المختلفة، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (السامعي، ٢٠٢١) التي أكدت على أن اتجاهات القيادات الأكاديمية في الجامعة كانت إيجابية ومرتفعة نحو التنوع الثقافي، وأن هناك مزايا لإدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية في الجامعة منها تطوير أداء المنظمة، وأخيرًا حصلت العبارة (يزود أعضاء هيئة التدريس الطلبة بخطة فصلية تتضمن مواضيع للتنوع الثقافي) على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يدلنا إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس إلى التخطيط والتنظيم لنشر ثقافة التنوع الثقافي جيدة، مما يدل على أن هناك مرونة في توصيفات المقررات الجامعية، وإتاحة مساحة من المدة الزمنية في الفصول الدراسية خلال العام الجامعي.

السؤال الثاني: ما واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثتان بتخصيص (١٢) عبارة لتحديد واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٤	تدعم المقررات الجامعية فكرة التعارف على الآخرين وتقبلهم	٤,١٢	%٧٨	٠,٨٧٥	موافق بشدة	١
٣	يُثري أعضاء هيئة التدريس المقرر بمواضيع متصلة بالقضايا العالمية	٤,١٠	%٧٧	٠,٩٩٢	موافق بشدة	٢
٨	تشجع المقررات الجامعية على استخدام التواصل الاجتماعي للتأكيد على أهمية التنوع الثقافي	٤,٠٩	%٧٧	٠,٩٩٧	موافق بشدة	٣
٩	تضمن موانئ حقوق الانسان المتعلقة باحترام الآخرين في المقررات الجامعية	٤,٠٩	%٧٧	١,٠٠٧	موافق	٤
١١	الإفادة من الدراسات (محلية، عالمية) في تعزيز بُعد الإيجابية للتنوع الثقافي	٤,٠٥	%٧٦	٠,٩٨٠	موافق	٥
٦	تؤكد أهداف المقررات الجامعية على الاهتمامات الثقافية العالمية بين الأمم	٤,٠٠	%٧٥	٠,٩١٥	موافق	٦
٧	تقدم المقررات الجامعية المعرفة العلمية مع تأكيدها على خاصيتها العالمية	٣,٩٩	%٧٥	٠,٩٢٠	موافق	٧
١٠	تُمنية مبادئ ممارسة الديمقراطية في الحوار عبر المقررات الجامعية	٣,٩٥	%٧٤	١,٠٩٣	موافق	٨
٢	تتضمن المقررات الجامعية قضايا الوحدة والتنوع الثقافي	٣,٨٧	%٧٢	١,٠٦٩	موافق	٩
١٢	تجنب الخلط في المقررات الجامعية بين مفاهيم التنوع الثقافي والثقافة العالمية	٣,٨٠	%٧٠	١,٠٩٣	موافق	١٠
١	تطرح الجامعة مقرر دراسي اختياري ثقافي يناقش القضايا العالمية	٣,٦٥	%٦٦	١,٢٣٠	موافق	١١

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٥	تضيف الجامعة مقرر اللغة الإنجليزية لكل التخصصات لدعم التواصل مع الآخرين	٣,٦١	٪٦٥	١,٢٨٨	موافق	١٢
	واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ككل	٣,٩٤	٪٧٤	٠,٨٣٠	موافق	

يتضح من الجدول رقم (٤-٢) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بلغ (٣,٩٤) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

كما يتضح من خلال الجدول ان هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٦١ إلى ٤,١٢ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (موافق).

كما يوضح الجدول رقم (٤-٢) ما يلي:

- جاءت العبارة (تدعم المقررات الجامعية فكرة التعارف على الآخرين وتقبلهم) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٢) ونسبة مئوية بلغت (٪٧٨).
- جاءت العبارة (يُثري أعضاء هيئة التدريس المقرر بمواضيع متصلة بالقضايا العالمية) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٠) ونسبة مئوية بلغت (٪٧٧).
- جاءت العبارة (تشجع المقررات الجامعية على استخدام التواصل الاجتماعي للتأكيد على أهمية التنوع الثقافي) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) ونسبة مئوية بلغت (٪٧٧).
- جاءت العبارة (تضمن ميثاق حقوق الانسان المتعلقة باحترام الآخرين في المقررات الجامعية) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) ونسبة مئوية بلغت (٪٧٧).

- جاءت العبارة (الإفادة من الدراسات (محلية، عالمية) في تعزيز بُعد الإيجابية للتنوع الثقافي) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).
 - جاءت العبارة (تؤكد أهداف المقررات الجامعية على الاهتمامات الثقافية العالمية بين الأمم) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٠) ونسبة مئوية بلغت (٧٥٪).
 - جاءت العبارة (تقدم المقررات الجامعية المعرفة العلمية مع تأكيدها على خاصيتها العالمية) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٩) ونسبة مئوية بلغت (٧٥٪).
 - جاءت العبارة (تُمنية مبادئ ممارسة الديمقراطية في الحوار عبر المقررات الجامعية) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).
 - جاءت العبارة (تتضمن المقررات الجامعية قضايا الوحدة والتنوع الثقافي) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٨٧) ونسبة مئوية بلغت (٧٢٪).
 - جاءت العبارة (تجنب الخلط في المقررات الجامعية بين مفاهيم التنوع الثقافي والثقافة العالمية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٨٠) ونسبة مئوية بلغت (٧٠٪).
 - جاءت العبارة (تطرح الجامعة مقرر دراسي اختياري ثقافي يناقش القضايا العالمية) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٦٥) ونسبة مئوية بلغت (٦٦٪).
 - جاءت العبارة (تضيف الجامعة مقرر اللغة الانجليزية لكل التخصصات لدعم التواصل مع الآخرين) بالمرتبة الثانية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٦١) ونسبة مئوية بلغت (٦٥٪).
- وتفسر الباحثتان حصول العبارة (تدعم المقررات الجامعية فكرة التعارف على الآخرين وتقبلهم) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (موافق) إلى وعي مخططي المناهج بأهمية اكتساب الطلاب للثقافات المختلفة والمواقف التعليمية وتنميتها ، وهذا ما أكده ديننا الإسلامي ، فقد قال

عليه الصلاة والسلام: "المسلم إذا كان مخالطاً للناس ويصبر على أذاهم خيرٌ من المسلم الذي لا يخالطُ النَّاسَ ولا يصبرُ على أذاهم"، (صحيح البخاري)، حيث بين عليه الصلاة والسلام أن مخالطة الناس تستدعي الصبر عليهم وتقبلهم لما فيه من الاجر والثواب من عند الله سبحانه، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشمري، ٢٠١٧)، حيث أكدت علي الوعي بالسلوك التعاوني والتنافسي لتحقيق التوافق والانسجام، وجاءت العبارة (يُثري أعضاء هيئة التدريس المقرر بمواضيع متصلة بالقضايا العالمية) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق) ذلك لأن أعضاء هيئة التدريس في الوقت الحالي، لديهم القدرة على الربط بين توصيف المقررات وبين المواضيع المختلفة والمرتبطة بالقضايا العالمية، نظرًا لأن التوسع العلمي والاطلاع على أحدث الأبحاث ونتائج الدراسات، يدعم رغبة أعضاء هيئة التدريس في الربط بين ما يطرحونه من مادة علمية في مقرراتهم، وبين ما يحدث في العالم، من قضايا، من أجل أن يُدعم من خلال ذلك ما يتوصّل إليه من نتائج في مقرراته الأساسية، وربما يعود ذلك أيضًا إلى التوسع في مواقع التواصل الاجتماعي، مما جعل الحديث عن مثل هذه القضايا والربط بينها وبين موضوعات المقرر أمرًا سهلًا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعتين، كما جاءت العبارة (تشجع المقررات الجامعية على استخدام التواصل الاجتماعي للتأكيد على أهمية التنوع الثقافي) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق)، ذلك لأن من خلال استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يلتقي الطلبة بعدد منوع من الثقافات التي تختلف عنه، ومن الشخصيات العلمية أو العملية التي من خارج نطاق الوطن، من أجل الاستفادة من علمهم ونتائج أبحاثهم أو أعمالهم، وهذا الأمر يدلّ إلى أن المقررات الجامعية في الوقت الحالي تسمح للطلبة الاستفادة من مثل هذه المواقع من أجل البحث والاطلاع، مما ينعكس إيجابًا على فهم الآخر، واستيعابه، واحترامه من الثقافات المتنوعة الأخرى، وجاءت العبارة (تضمن موثيق حقوق الانسان المتعلقة باحترام الآخرين في المقررات الجامعية) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (الإفادة من الدراسات (محلية، علمية) في تعزيز بُعد الإيجابية للتنوع الثقافي) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يتفق مع ما دُكر مسبقًا وهو أن الجامعة تحرص بشكلٍ كبير على توضيح موثيق حقوق الإنسان للطلبة، سواءً من خلال أعضاء هيئة التدريس وتوجيههم، أو من خلال بعض المقررات الجامعية مثل مقرر: مهارات الاتصال، والذي يتمّ تدريسه في الغالب بالسنة الأولى المشتركة، وقبل أن يتخصص الطالب، كذلك المقررات الجامعية

في الوقت الحالي تسمح للطلبة بالبحث والاطلاع والاستفادة من غيرها، من أجل تعميق الأفكار التي يتم دراستها والاطلاع على النماذج الأخرى من الدول المتقدمة للاستفادة من علمهم، مما ينعكس إيجاباً على تعزيز احترام قيم الآخر، واحترام التنوع الثقافي عند الطلبة، كذلك جاءت العبارة (تؤكد أهداف المقررات الجامعية على الاهتمامات الثقافية العالمية بين الأمم) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (تقدم المقررات الجامعية المعرفة العلمية مع تأكيدها على خاصيتها العالمية) جاءت بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق)، وتفسر الباحثتان هاتين النتيجتين إلى أن التعليم الجامعي في الوقت الحالي قد تطور أكثر من السابق، من خلال التخصصات المختلفة، والمسارات المتعددة، ومن خلال إعداد التوصيفات الدراسية المتجددة، والتي تُشرف على إعدادها وتراجعها مع الجامعات هيئة التقييم والتدريب، والتي تؤكد من خلال توجيهاً على أهمية احترام قيم الآخرين، وعلى أهمية الاطلاع والكسب من علوم الآخر، ومن أي ثقافة كان فيما يعود على التعليم السعودي بتحقيق الأهداف المثلى، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Enycart & Wessel & Polacek 2017) التي أكدت على أن الطلاب أجمعوا على أن إدارة الجامعة تقوم على نمذجة الكفاءات الثقافية، ومعالجة التنوع في المناهج الدراسية، وزيادة المعرفة بالتنوع الثقافي في القسم، كذلك جاءت العبارة (ثمنية مبادئ ممارسة الديمقراطية في الحوار عبر المقررات الجامعية) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق)، وذلك يُفسر بأن المقررات الجامعية يتم الإشراف عليها من خلال القسم الأكاديمي، والجامعة، والتعليم الجامعي في وزارة التعليم، وهذا الأمر يجعل من المقررات الجامعية مساهماً صحياً لغرس القيم التي تفيدها الطلبة، كأفراد ومواطنين وليس كطلبة جامعة فقط، مما يجعل تنمية مثل هذه القيم من خلال المقررات الجامعية، أمراً صحياً، يحرص عليه كل قسم أكاديمي في الجامعة، وجاءت العبارة (تتضمن المقررات الجامعية قضايا الوحدة والتنوع الثقافي) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق)، كما جاءت العبارة (تجنب الخلط في المقررات الجامعية بين مفاهيم التنوع الثقافي والثقافة العالمية) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق)، وهذا يتفق مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، واهتمامها بالتنوع الثقافي والاهتمام بالآخر، بما يحقق تطلعات المواطن، ويتواءم مع مكانة المملكة ووضعها الاقتصادي المزدهر، وقدرتها على الانفتاح الثقافي مع الآخرين، والاستفادة منهم، وإفادتهم من علومنا وتخصصاتنا، ونظراً لاستحداث عدد من المقررات والتوصيفات الدراسية في الأقسام الأكاديمية،

استجابةً لاحتياجات سوق العمل في الوقت الحالي، مما أدى إلى وجود المرونة في تضمين ذلك في المقررات، وجاءت العبارة (تطرح الجامعة مقرر دراسي اختياري ثقافي يناقش القضايا العالمية) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق) ومن الممكن أن يعود سبب هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثان إلى أن الفرصة متاحة للمقررات الجامعية إلى تضمين مفاهيم التنوع الثقافي، ومناقشة القضايا العالمية، ولا يدعو الأمر إلى استحداث مقررات أخرى قد تعيق غرس مثل هذه المفاهيم والقيم عند الطلبة، فيما لو كانت بشكل مقررات منفصلة، وربما يرجع حصول العبارة (تضيف الجامعة مقرر اللغة الإنجليزية لكل التخصصات لدعم التواصل مع الآخرين) على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (موافق)، إلى غياب خطط واضحة لتعميم تدريس مقرر اللغة الإنجليزية في جميع التخصصات، أو كون ذلك ضمن المخططات المستقبلية للجامعة في سعيها لتطوير المناهج الدراسية ولتفعيل دورها في تعزيز التنوع الثقافي، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (Jeannin, 2013) التي أكدت على أن الطلبة يفضلون الالتحاق بالفصول المتنوعة لتحسين قدراتهم في اللغة الإنجليزية، ولتجربة التعلم في فصول متعددة ثقافيًا.

السؤال الثالث: ما واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثان بتخصيص (١٤) عبارة لتحديد واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤-٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
٩	تقدم الأنشطة الجامعية في الجامعة فعاليات مختلفة لحماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي	٤,١٠	٪٧٧	٠,٨٥٥	موافق	١
١٢	تساهم الأنشطة الجامعية في تنمية الشخصية المتكاملة للمتعلم بما يساعده على قبول التنوع الثقافي واحترامه وتعزيزه داخل المدرسة وخارجها	٤,٠٨	٪٧٧	٠,٩١٢	موافق	٢
٣	تحث الأنشطة الجامعية الطلبة على التعبير لوجهات النظر	٤,٠٧	٪٧٧	٠,٩٣٩	موافق	٣

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الاستجابة	الترتيب
	المختلفة حول الثقافات بموضوعية تامة					
٦	تساهم الجامعة بإقامة الأنشطة التي تدعو للتربية من أجل السلام	٤,٠٥	%٧٦	١,٠٠٠	موافق	٤
١١	تدعم الأنشطة الجامعية التواصل والترابط الثقافي بين طلبتها والمجتمع الخارجي من خلال فعاليتها	٤,٠٠	%٧٥	٠,٩٤٦	موافق	٥
٧	تنمّي الجامعة من خلال الأنشطة الجامعية مبدأ تبادل الخبرات بين الثقافات المختلفة	٣,٩٦	%٧٤	٠,٩٦٦	موافق	٦
١٠	تساهم الأنشطة الجامعية بتقديم فعاليات لدعم جمعيات حقوق الانسان	٣,٩٦	%٧٤	١,٠٤٣	موافق	٧
١٤	تقيم لجان الأنشطة الجامعية ندوات لشخصيات مؤثرة، تمثل تنوع ثقافي وعرقي واجتماعي مختلف	٣,٩١	%٧٣	١,٠٥٤	موافق	٨
١	تُعزز الأنشطة الجامعية قيم التنوع الثقافي بين الدول بما يحقق التعايش السلمي	٣,٨٨	%٧٢	١,٠٤٧	موافق	٩
٤	تعمل لجان الأنشطة الجامعية على تقديم الأنشطة المرتبطة بالقضايا العالمية المختلفة	٣,٨٨	%٧٢	١,٠٣٨	موافق	١٠
٢	تُشجع الأنشطة الجامعية الطلبة على التواصل مع أقرانهم من خلال أنشطة جماعية مع ثقافات أخرى	٣,٨٧	%٧٢	١,٠٦٠	موافق	١١
٨	تكافئ لجان الأنشطة في الجامعة الطلبة النشطين في مجال الاستثمار في التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات	٣,٧٩	%٧٠	١,١١٣	موافق	١٢
١٣	تقيم الأنشطة الجامعية المعارض والمسكرات الصيفية للتعريف بثقافات الشعوب المختلفة	٣,٦٨	%٦٧	١,٢١٠	موافق	١٣
٥	تنظم الجامعة زيارات للطلبة بين الجامعات للاطلاع على الثقافات الأخرى	٣,٥٧	%٦٤	١,٢٧٦	موافق	١٤
	واقع تعزيز الانشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي ككل	٣,٩١	%٧٣	٠,٨٥٦	موافق	

يتضح من الجدول رقم (٤-٣) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بلغ (٣,٩١) وهو متوسط يقع

ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٥٧ إلى ٤,١٠ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (موافق).

كما يوضح الجدول رقم (٤-٣) ما يلي:

- جاءت العبارة (تقدم الأنشطة الجامعية في الجامعة فعاليات مختلفة لحماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,١٠) ونسبة مئوية بلغت (٧٧٪).

- جاءت العبارة (تساهم الأنشطة الجامعية في تنمية الشخصية المتكاملة للمتعلم بما يساعده على قبول التنوع الثقافي واحترامه وتعزيزه داخل المدرسة وخارجها) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٨) ونسبة مئوية بلغت (٧٧٪).

- جاءت العبارة (تحث الأنشطة الجامعية الطلبة على التعبير لوجهات النظر المختلفة حول الثقافات بموضوعية تامة) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٧) ونسبة مئوية بلغت (٧٧٪).

- جاءت العبارة (تساهم الجامعة بإقامة الأنشطة التي تدعو للتربية من أجل السلام) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٦٪).

- جاءت العبارة (تدعم الأنشطة الجامعية التواصل والترابط الثقافي بين طلبتها والمجتمع الخارجي من خلال فعاليتها) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤,٠٠) ونسبة مئوية بلغت (٧٥٪).

- جاءت العبارة (تنمي الجامعة من خلال الأنشطة الجامعية مبدأ تبادل الخبرات بين الثقافات المختلفة) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ونسبة مئوية بلغت (٧٤٪).

- جاءت العبارة (تساهم الأنشطة الجامعية بتقديم فعاليات لدعم جمعيات حقوق الانسان) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,96) ونسبة مئوية بلغت (74%).
- جاءت العبارة (تقيم لجان الأنشطة الجامعية ندوات لشخصيات مؤثرة، تمثل تنوع ثقافي وعرقي واجتماعي مختلف) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,91) ونسبة مئوية بلغت (73%).
- جاءت العبارة (تُعزز الأنشطة الجامعية قيم التنوع الثقافي بين الدول بما يحقق التعايش السلمي) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,88) ونسبة مئوية بلغت (72%).
- جاءت العبارة (تعمل لجان الأنشطة الجامعية على تقديم الأنشطة المرتبطة بالقضايا العالمية المختلفة) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,88) ونسبة مئوية بلغت (72%).
- جاءت العبارة (تشجع الأنشطة الجامعية الطلبة على التواصل مع أقرانهم من خلال أنشطة جماعية مع ثقافات أخرى) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,87) ونسبة مئوية بلغت (72%).
- جاءت العبارة (تكافئ لجان الأنشطة في الجامعة الطلبة النشطين في مجال الاستثمار في التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات) بالمرتبة الثانية عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,79) ونسبة مئوية بلغت (70%).
- جاءت العبارة (تقيم الأنشطة الجامعية المعارض والمعسكرات الصيفية للتعريف بثقافات الشعوب المختلفة) بالمرتبة الثالثة عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,68) ونسبة مئوية بلغت (67%).
- جاءت العبارة (تنظم الجامعة زيارات للطلبة بين الجامعات للاطلاع على الثقافات الأخرى) بالمرتبة الرابعة عشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (3,57) ونسبة مئوية بلغت (64%).

وتفسر الباحثتان حصول العبارة (تقدم الانشطة الجامعية في الجامعة فعاليات مختلفة لحماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (موافق) إلى إدراكها لمفهوم وأهمية التوثيق لحماية التراث العالمي الثقافي والطبيعي ، لحماية الملكية الفكرية ، وإبراز التجارب الوطنية والإقليمية، وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته اتفاقية اليونسكو ٢٠٠٣، بشأن صون التراث الثقافي غير المادي، من خلال توثيقه والحفاظة عليه وحمايته وتعزيزه و ابرازه ونقله، لا سيما عن طريق التعليم النظامي وغير النظامي، وإحياء مختلف جوانب هذا التراث" (المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، ٢٠١١، ٦)، وجاءت العبارة (تساهم الأنشطة الجامعية في تنمية الشخصية المتكاملة للمتعلم بما يساعده على قبول التنوع الثقافي واحترامه وتعزيزه داخل المدرسة وخارجها) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (تحت الأنشطة الجامعية الطلبة على التعبير لوجهات النظر المختلفة حول الثقافات بموضوعية تامة) جاءت بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق)، ويُفسر ذلك بأن أهداف الأنشطة الجامعية تتركز في مجملها على صقل مواهب الطلبة وتطويرها، وتنمية الشخصية القيادية لدى الطلبة وتشجيعهم على صناعة القرار، كذلك مساعدتهم على اكتشاف وتطوير قدراتهم ومواهبهم وميولهم، وتوفير الفرص للطلبة للمشاركة في الفعاليات الثقافية والفنية والاجتماعية الخاصة بالجامعة، إضافة إلى المشاركة في الأنشطة والمسابقات الثقافية والفنية في الجامعات الأخرى، وهذا يعزز داخل نفوس الطلبة احترام الثقافات الأخرى، والتعبير بثقة عن الآخر وثقافته، والتحاور والالتقاء معه، والانفتاح على العلوم الأخرى والاستفادة منها، كما جاءت العبارة (تساهم الجامعة بإقامة الأنشطة التي تدعو للتربية من أجل السلام) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق) وهذا ما تؤكد عليه وزارة التعليم من خلال أهدافها، وترشد الجامعات من أجل إقامة المناشط المختلفة، والمؤتمرات المتنوعة التي تدعو للتربية من أجل السلام مع الآخر، مما ينعكس على إقامة عدد من الأندية الثقافية والطلابية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وجامعة جدة، والتي تشرف عليها عمادة شؤون الطلاب في الجامعتين، وجاءت العبارة (تدعم الأنشطة الجامعية التواصل والترابط الثقافي بين طلبتها والمجتمع الخارجي من خلال فعاليتها) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (تنمي الجامعة من خلال الأنشطة الجامعية مبدأ تبادل الخبرات بين الثقافات المختلفة) التي جاءت بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق)، حيث تفسر الباحثتان نظرًا لتأكيد وزارة التعليم على ذلك واهتمامها في إبراز دور التعليم في تعزيز القيم

الإنسانية والتسامح ونشر الوسطية والاعتدال في المجتمع، والوزارة تحرص على إعداد جيل يعتز بوطنه والولاء لقيادته، ويتعايش مع كافة المجتمعات، ويتسامح مع الآخر، حيث تؤكد الوزارة على دور الجامعات في بناء شخصية الطالب المعتدلة، وتعزيز قيم الاعتدال والوسطية ونبذ العنف والتطرف، والعمل على ذلك خلال اختيار أفضل الكوادر الأكاديمية المتميزة، وإعداد الأنشطة الجامعية المتنوعة، لنشر قيم الوسطية والاعتدال والتسامح والتصدي لأفكار التطرف، وجاءت العبارة (تساهم الأنشطة الجامعية بتقديم فعاليات لدعم جمعيات حقوق الانسان) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق)، نظرًا لاهتمام الجامعات السعودية منذ وقتٍ طويل، بعقد شراكات مختلفة مع جمعيات حقوق الإنسان، والاطلاع على الجهود المبذولة فيها، وبذل التطوع بين الطلبة من أجل الاشتراك فيها، وتشجيع الأنشطة التي تدعم فكرة الشراكة بين الجامعة وبين مثل هذه الجمعيات، كما جاءت العبارة (تقيم لجان الأنشطة الجامعية ندوات لشخصيات مؤثرة، تمثل تنوع ثقافي وعرقي واجتماعي مختلف) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق)، والعبارة (تُعزز الأنشطة الجامعية قيم التنوع الثقافي بين الدول بما يحقق التعايش السلمي) قد جاءت بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق) وهذه النتيجة تُفسر بسبب أن هناك مرونة في إقامة المناشط المختلفة التي يتم فيها استضافة الشخصيات المؤثرة محليًا، وعالميًا، ممّن لهم جهود ومناشط في تعميق قيم التنوع الثقافي، بما يتفق مع أهداف الجامعة، وأهداف الأنشطة الجامعية فيها، وكذلك فيما يدعم ما تشجع عليه رؤية المملكة العربية السعودية في الوقت الحالي، وجاءت العبارة (تعمل لجان الأنشطة الجامعية على تقديم الأنشطة المرتبطة بالقضايا العالمية المختلفة) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق)، ويعود ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم الالي ببناء جسور التعاون العلمي والأكاديمي مع الوزارات المماثلة في دول العالم، ومع جامعاتها المتميزة، وبذلت الوزارة جهوداً مختلفة لتوسيع أنشطة التعاون الدولي ولعل أهم تلك الأنشطة التي حظيت بقبضة نوعية وكمية من التشجيع والدعم كان التوسع في برنامج الابتعاث الذي يعد أحد أشكال التعاون الدولي المهمة، ممّا انعكس على إعداد الأنشطة الجامعية في الجامعات بالوقت الحالي، مما دفعه إلى أن يهتم بتقديم عدد من القضايا العالمية وي طرحها بشكلٍ إيجابي، يمكّن الطلبة الاستفادة منها، كذلك جاءت العبارة (تُشجع الأنشطة الجامعية الطلبة على التواصل مع أقرانهم من خلال أنشطة جماعية مع ثقافات أخرى) بالمرتبة الحادية عشرة بدرجة استجابة (موافق)، نظرًا لوجود طلاب المنح في الجامعة فإن هذا

يشجعها على إقامة عدد من المناشط والمحافل المرتبطة بهم، مما يعزز فكرة التواصل بين الطلبة السعوديين والسعوديات وطلاب وطالبات المنح، وجاءت العبارة (تكافئ لجان الأنشطة في الجامعة الطلبة النشطين في مجال الاستثمار في التنوع الثقافي والحوار بين الثقافات) بالمرتبة الثانية عشرة بدرجة استجابة (موافق)، ويعود ذلك إلى وجود ميزانية متاحة من الجامعة للأنشطة الجامعية فيها، مما يؤكد على أهمية الابتكار في أنشطتها، ومن ثم مكافأة من يعزز التنوع الثقافي، ويعزز قيم الحوار بين الثقافات في حفلات الأنشطة الحتامية في نهاية كل عام جامعي، كما جاءت العبارة (تقيم الأنشطة الجامعية المعارض والمعسكرات الصيفية للتعريف بثقافات الشعوب المختلفة) بالمرتبة الثالثة عشرة بدرجة استجابة (موافق)، ربما يعود ذلك إلى صعوبة إقامة مثل هذه الأنشطة والمعسكرات في الوقت الحالي، نظرًا لضيق الوقت في العام الجامعي، وانشغال الطلبة في دراستهم طوال العام، فلا يكون هناك متسع للتوسع في إقامة مثل هذه المعسكرات الصيفية، وربما يرجع حصول العبارة (تنظم الجامعة زيارات للطلبة بين الجامعات للاطلاع على الثقافات الأخرى) على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (موافق) إلى استناد الجامعات علي مجال الاطلاع التقليدي داخل مؤسساتها، والذي يستوجب إعادة النظر في إقامة وتنظيم الملتقيات والزيارات التبادلية بين المؤسسات المختلفة، مما يجعل البرامج الثقافية متاحة للاستفادة منها علي نطاق أوسع، كما يحقق الاستفادة من المبادرات والمعارف المختلفة بشكل أكبر.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تعزى لمتغير (الجامعة - الجنس)؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثتان بإجراء اختبار (ت) للعينات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تعزى لمتغير (الجامعة - الجنس)، وفيما يلي عرض بأهم النتائج المتصلة بالسؤال:

أولاً: الجامعة:

قامت الباحثتان باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجامعة ويوضح الجدول (٤-٤) نتيجة اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (٤-٤) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجامعة

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجامعة	المحور
٠,٣٥٣	٠,٩٣٠	٠,٩٣٤	٤,١٠	١٣٢	الأمير سطام بن عبد العزيز	واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٦٨١	٤,٠١	٢٨٠	جدة	
*٠,٠٢٩	٢,١٩٥	٠,٩٥٠	٤,٠٨	١٣٢	الأمير سطام بن عبد العزيز	واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٧٦٠	٣,٨٨	٢٨٠	جدة	
*٠,٠٠٦	٢,٨٠٠	٠,٩٦١	٤,١٠	١٣٢	الأمير سطام بن عبد العزيز	واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٧٨٨	٣,٨٣	٢٨٠	جدة	
*٠,٠٤٤	٢,٠٢٥	٠,٩٢٣	٤,٠٩	١٣٢	الأمير سطام بن عبد العزيز	تعزيز التنوع الثقافي ككل
		٠,٧٠٠	٣,٩١	٢٨٠	جدة	

* وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٤-٤) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجامعة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٣٥٣) وهي قيمة غير دالة عند مستوى

(٠,٠٥)، يُعزى ذلك لاهتمام أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين على تعزيز التنوع الثقافي عند الطلبة، انطلاقاً من توجيهات وزارة التعليم، والتعليم الجامعي، وتأكيد الجامعة على ذلك من خلال الورش والدورات الإعدادية بداية كل عام جامعي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجامعة لصالح طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٢٩) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجامعة لصالح طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٠٦) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجامعة لصالح طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٤٤) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

ثانياً: الجنس:

قامت الباحثتان باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجنس ويوضح الجدول (٤-٥) نتيجة اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (٤-٥) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الخُور
*٠,٠٠١	٣,٣٣٤	٠,٨٠٩	٤,٢٥	١٠٨	ذكر	واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٧٤٤	٣,٩٦	٣٠٤	انثى	
*٠,٠٠٠	٤,٣٣٨	٠,٨٦٩	٤,٢٥	١٠٨	ذكر	واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٧٩٠	٣,٨٣	٣٠٤	انثى	
*٠,٠٠٠	٤,١٦٧	٠,٨٩٣	٤,٢٠	١٠٨	ذكر	واقع تعزيز الانشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي
		٠,٨١٩	٣,٨١	٣٠٤	انثى	
*٠,٠٠٠	٣,٩١٩	٠,٨٤٣	٤,٢٣	١٠٨	ذكر	تعزيز التنوع الثقافي ككل
		٠,٧٣٨	٣,٨٧	٣٠٤	انثى	

* وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٤-٥) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٠١) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٠٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور حيث

كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٠٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠,٠٠٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥).

الخاتمة:

توصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

— موافقة أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

— موافقة أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز المقررات الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٤) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

— موافقة أفراد العينة لعبارات واقع تعزيز الأنشطة الجامعية في الجامعات السعودية للتنوع الثقافي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩١) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (موافق).

— عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجامعة.

— وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى طلبتها لصالح جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

— وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تعزيز التنوع الثقافي لدى الطلبة في الجامعات السعودية تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

التوصيات:

بناءً على النتائج، توصي الدراسة بالتالي:

— إعداد وتقديم الورش التطويرية من وزارة التعليم تحديداً من وكالة التعليم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، لتوضيح سبل تعزيز التنوع الثقافي لديهم، ولدى طلبة الجامعة.

— دعوة الأقسام الأكاديمية إلى تضمين الخطط الدراسية بعدد من المقررات الاختيارية المرتبطة بالتنوع الثقافي.

— تضمين السنة الأولى المشتركة في الجامعات السعودية عدد من المقررات الاختيارية التي تتضمن مفردات التنوع الثقافي.

— أن تقوم الجامعات السعودية ممثلة بعمادة شؤون الطلاب بتنسيق الملتقيات والورش التدريبية بين طلبة الجامعات السعودية، لمناقشة موضوعات مرتبطة بالتنوع الثقافي في المجتمع السعودي.

— تنفيذ عمادة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية لعدد من الأنشطة الجامعية المعززة لقيم التنوع الثقافي، وتشجيع الطلبة ودعمهم للمشاركة في المحافل والمؤتمرات الخارجية.

— أن تقوم الجامعات السعودية ممثلة بعمادة شؤون الطلاب بإعداد أندية ثقافية طلابية متخصصة في إبراز الثقافات المختلفة، ومناقشة عادات وتقاليد الدول.

— تهيئة مراكز متخصصة باللغات في الجامعات السعودية، من أجل تعلّم اللغات وفهمها، ومنح الطلبة شهادات معتمدة في ذلك.

المقترحات:

بناءً على النتائج تقترح الدراسة التالي:

— إجراء أبحاث تناقش دور طلبة الجامعة في تعزيز قيم التنوع الثقافي في المجتمع السعودي.

— إجراء أبحاث تناقش دور التعليم في الوقت الحالي في توجيه الطلاب والطالبات لتعزيز التنوع الثقافي عند الطلبة، في جميع المراحل التعليمية.

المراجع

المراجع العربية:

- ابن منظور. (١٤١٤). لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، ط ٣، بيروت، ج (١٥)، مادة (عزز).
- الجهوي، ملحقة سعيدة. (٢٠٠٩). المعجم التربوي، المركز الوطني للوثائق التربوية، جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية، وزارة التربية الوطنية.
- أبو حماد، نصر الدين. (٢٠٠٨). تعديل السلوك الانساني وأساليب حل المشكلات السلوكية، بيروت (لبنان): عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع.
- القيسي، معاذ حمود. (٢٠١٧). التنوع الثقافي ورؤية المملكة ٢٠٣٠ تم استرجاعه من موقع: <https://www.okaz.com.sa/article/1538622>
- الرياشي، بكيرة أحمد مصلح. (٢٠١٢). أثر برنامج مقترح في تدريس التاريخ قائم على مظاهر حضارة اليمن في تنمية التحصيل وقيم الانتماء الوطني والاتجاه نحو الحفاظ على التراث لدى طلاب الصف الأول الثانوي باليمن [رسالة دكتوراة غير منشورة]، كلية التربية، جامعة أسبوط.
- المقحم، إبراهيم مقحم. (٢٠١٦). درجة توافر معايير قيم التسامح والتعايش مع الآخر في مقرر الدراسات الاجتماعية والوطنية في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية وتصور مقترح لتعزيزها. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، (١٨)، ١٦٩-١٢١.
- المفضي، أريج بنت صالح. (٢٠١٢). تحليل محتوى مقرر الدراسات الاجتماعية والوطنية للصف الأول في المتوسط في ضوء تناوله لقيم الانتماء الوطني [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة القصيم.
- إبراهيم، محمد ضياء الدين خليل. (٢٠١٥). مواقف الشريعة الإسلامية من التنوع الثقافي والتعايش السلمي: دراسة تطبيقية. أعمال المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي. مركز جيل البحث العلمي، لبنان، طرابلس.
- أحمد، هشام عاطف. (٢٠١٦). التنوع الثقافي في منهج التاريخ وتأثيره على بعض القيم لدى معلمي وتلاميذ الصف الثاني الإعدادي [رسالة دكتوراة غير منشورة]، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤٦-٤٧.
- المعجم الوسيط. (١٩٧٢). إصدار مجمع اللغة العربية، ط ٢، القاهرة.
- خوني، رابع وحساني، رقية. (٢٠١٤). تسيير التنوع" المقاربات والتحديات" الملتقي الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية: التنوع والأخلاقيات والانصاف، نظرة حول ممارسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات

- الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجزائر في الفترة من ٢٦ - ٢٦ فبراير.
- عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. ط ١. القاهرة: عالم الكتب للنشر.
- بن يزة، رحمة. (٢٠٢٠). انعكاسات التنوع الثقافي داخل المنظمة الحديثة على تقييم أداء موردها البشري، مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة. ١٢ (١)، ٥١٣ - ٥٢٦.
- بوحبيبة، رابع. (٢٠١٩). التنوع الثقافي ودوره في إحداث التنمية المستدامة وتقييمه، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري قسنطينة. (٥١)، ١٥٧ - ٢٦٣.
- الديني، حنان يسلم. (٢٠١٧). واقع إدارة التنوع الثقافي: دراسة استطلاعية على القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود [رسالة ماجستير غير منشورة]. الرياض، السعودية.
- الزبون، محمد سليم عودة. (٢٠١٥). برنامج تدريبي إداري مقترح لتطبيق إدارة التنوع في الجامعات السعودية الحكومية. مجلة دراسات، (٣٤)، ٥٧ - ٨٢.
- السامعي، سهى. (٢٠٢١). التنوع الثقافي في الجامعات السعودية: وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، مجلة العلوم الانسانية والإدارية، ٢٢ (١)، ٦٩ - ٧٦.
- الشمري، عبد الرحمن بن عبد الله. (٢٠١٧). التنوع الثقافي وعلاقته بسلوك العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بشركة المياه الوطنية بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، ٢٧ (١)، ٢٧ - ٣٨.
- الشاذلي، خديجة محمد كمال سعد. (٢٠٢٠). التنوع الثقافي وآليات تعزيزه بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر، مجلة كلية التربية، ١٧ (٩١)، ٣٢٥ - ٣٨١.
- الطبال، عبد الله. (٢٠١١). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية، مجلة المدير الناجح، جمعية إدارة الأعمال العربية، ٣٨٨ - ٤٠٩.
- فلوح، روان والزبون، محمد. (٢٠١٨). مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١١ (٣٧)، ٣١ - ٤٩.
- المعابطة والزبون، أروى خليل سلام ومحمد سليم عودة. (٢٠٢١). دور مراكز اللغات في الجامعات الأردنية في نشر ثقافة التنوع الثقافي بين طلبتها، مجلة كلية التربية، ٣٧ (٩)، ٨١ - ١٠٥.

- محفوظ، محمد. (٢٠١١). ثقافتنا حول الوحدة والتعدد في الفكر الإسلامي المعاصر، مجلة ثقافتنا للدراسات والبحوث، ٢٦، ٣٠-٥٩.
- المومني، آية ضيف الله. (٢٠٢٢). فاعلية إدارة الموارد البشرية للتنوع الثقافي وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية في الجامعات الأردنية [رسالة دكتوراة غير منشورة]، إربد، كلية التربية، الأردن.
- هادف، رانية. (٢٠١٥). التنوع الثقافي كعامل لخلق الضغط النفسي عند الفرد في بيئة العمل، أعمال المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس، ٢١-٢٣ مايو ٢٠١٥م، ٢٧٧-٢٨٧.
- هامل، محمد هشام. (٢٠٢١). الحق في التنوع الثقافي في القانون الدولي المعاصر، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، ١٣ (٥)، ٣٨٤-٣٩٦.
- الوهيبي، وفاء بنت خلفان بن علي. (٢٠١٦). اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان نحو التنوع الثقافي [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة السلطان قابوس، عمان، ١-١٢٣.
- إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي (٢٠٠١).
- الزير، سعد بن راشد. (٢٠٢٢). مستوى تقبل الشباب الجامعي للتنوع الثقافي في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية. المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية ٢(١). ١٠٣-١٣٤.
- الزبون، محمد سليم وفلوح، روان فياض. (٢٠١٨). مستوى تقبل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية للتنوع الثقافي بين الطلبة من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن، ١١(٣٧). ٣١-٤٩.
- السامعي، سهى. (٢٠٢١). التنوع الثقافي في الجامعات السعودية: وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، ٢٢ (١). ٦٩-٧٦.
- اليوسف، بشاير والمطيري، عبدالله. (٢٠٢٢). أدوار أعضاء هيئة التدريس تجاه التنوع الثقافي في جامعة نجران، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤٦(٤)، ١٥٣-١٨٢.
- الرويلي، حميد واليحيى، محمد. (٢٠١٧). دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٨(٨). ١٣٧-١٥٩.

بهنسي، شيماء. (٢٠٢٠). دور أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم: دراسة تحليلية تقويمية، مجلة كلية التربية، ٣١(١٢٢)، ٢٤٥-٢٩٥.

صالح، إدريس سلطان. (٢٠١٧). ثراء التنوع الثقافي: الصراع عبث والتعايش محتوم. مجلة فكر الثقافية، ٦(٢)، ٥٤-٥٥.

المطيري، منى بنت شباب. (٢٠٢٢). دور معلمات الدراسات الإسلامية في تعزيز قيم التنوع الثقافي لدى طالبات المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، ١٠٥(١)، ٥٧-١١٢.

الرياشي، بكيرة أحمد مصلح. (٢٠١٢). أثر برنامج مقترح في تدريس التاريخ قائم على مظاهر حضارة اليمن في تنمية التحصيل وقيم الانتماء الوطني والاتجاه نحو الحفاظ على التراث لدى الطلاب الصف الأول الثانوي باليمن [رسالة دكتوراة غير منشورة]، جامعة أسبوط.

عبد العزيز، سر الختم إسماعيل. (٢٠١٨). التنوع الديني والثقافي في السودان وأثره في التربية الوطنية، الملتقى الدولي السنوي للبحث العلمي: التربية على المواطنة وحقوق الانسان، لبنان: مركز جيل البحث العلمي، يوليو ٢٠١٨م.

عطوي، جودت عزة. (٥١٤٢٨). أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية. الأردن، عمان، دار الثقافة.

علام، صلاح الدين محمود. (٢٠١٢). البحث التربوي كفايات للتحليل والمواقفات، عمان، دار الفكر للنشر.

المنظمة العالمية للملكية الفكرية. (٢٠١١)، الملكية الفكرية والتنمية المستدامة: توثيق المعارف التقليدية وأشكال التعبير الثقافي التقليدي وتسجيلها، عمان.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٩). مسح القوى العاملة. متاح على المواقع التالي: <https://www.stats.gov.sa/ar/819>

رؤية المملكة العربية السعودية. (٢٠٣٠). متاح على الموقع التالي: https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf

جرار، سبأ نجيب محمود. (٢٠٢١). تأثير التنوع الثقافي وفرص الحوار على مستوى التواصل الاجتماعي لدى طلاب الجامعة العربية الأمريكية، المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية، ٩(٩)، ٨٢-٩٠.

ترجمة المراجع العربية:

- Ibn Manzoor: (1414). Lisan Al-Arab, Dar Sader for Publishing and Distribution, Beirut, 3rd Edition. Beirut. C (15). p. 374. Article (reinforced).
- Al-Jahwi, attached to Saida (2009). Educational Dictionary", National Center for Educational Documentation, People's Democratic Republic of Algeria, Ministry of National Education.
- Abu Hammad, Nasreddin (2008). Modifying human behavior and methods of solving behavioral problems, Beirut (Lebanon): Modern Book World for publication and distribution. p. 200.
- Al-Qaisi, Moaz Hammoud. (2017). Cultural diversity and the Kingdom's Vision 2030. Retrieved from:
<https://www.okaz.com.sa/article/1538622>
- Al-Riyashi, Bakira Ahmed Musleh. (2012). The effect of a proposed program in teaching history based on aspects of Yemen's civilization in developing achievement, values of national belonging, and the attitude towards preserving heritage among first-year secondary students in Yemen. Ph.D. Faculty of Education, Assiut University.
- Muqhem, Ibrahim Muqhem. (2016). The degree of availability of standards for the values of tolerance and coexistence with the other in the social and national studies course at the secondary level in the Kingdom of Saudi Arabia, and a proposed vision to enhance them. Journal of Humanities and Administrative Sciences. p. 18. Dec. 121-169.
- Al-Mofdi, Areej Bint Saleh. (2012). Analyzing the content of the social and national studies course for the first grade average in the light of its treatment of the values of national belonging. Master Thesis. Faculty of Education. Al Qussaim university.
- Ibrahim, Muhammad Diao al-Din Khalil. (2015). Attitudes of Islamic law towards cultural diversity and peaceful coexistence: an applied study. Proceedings of the Eighth International Conference: Cultural Diversity. Scientific Research Generation Center. Lebanon: Tripoli. Scientific Research Generation Center.
- Ahmed, Hisham Atef. (2016). Cultural diversity in the history curriculum and its impact on some values among teachers and students of the second preparatory class. Unpublished doctoral research. Faculty of Education. Ain-Shams University. 46-47.
- The Intermediate dictionary (1972). Edition of the Arabic Language Academy, 2nd edition, Cairo.
- Khouni, Rabeh and Hassani, Rukia. (2014). Intervention entitled: Diversity Management "Approaches and Challenges" Presented at the Third National Forum on Human Resources Management: Diversity, Ethics and Equity, a view

- on the practice of managing human resources in Algerian institutions. Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences. Muhammad Kheidar University. Algeria from 26-26 February.
- Omar, Ahmed Mukhtar. (2008). Contemporary Arabic Dictionary. I 1. Cairo: World of Books for Publishing.
- Ben Yazza, mercy. (2020). Implications of cultural diversity within the modern organization on evaluating the performance of its human resource, Journal of Studies and Research, University of Djelfa, 12 (1), 513-526.
- Bouhabila, Rabeh. (2019). Cultural diversity and its role in bringing about and evaluating sustainable development, Journal of Human Sciences, University of Mentouri Constantine, (51), June 2019 AD, 157-263.
- Al deeny, Hanan delivers. (2017). The Reality of Cultural Diversity Management: An Exploratory Study on Academic Leaders at King Saud University, Master Thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al zaboun, Muhammad Salim Odeh. (2015). A proposed management training program for the application of diversity management in Saudi public universities, Studies Journal, Ammar Thaliji University in Laghouat, (34), 57-82.
- Al-Samei, Soha. (2021). Cultural Diversity in Saudi Universities: The Viewpoint of Academic Leaders at Princess Noura bint Abdul Rahman University, Scientific Journal of King Faisal University, Humanities and Administrative Sciences, King Faisal University, 22 (1), 69-76.
- Al-Shammari, Abdul Rahman bin Abdullah. (2017). Cultural diversity and its relationship to employee behavior: a field study on employees of the National Water Company in Riyadh, King Saud University Journal, Administrative Sciences, King Saud University, 27 (1), January 2017, 27-38.
- Al-Shazly, Khadija Muhammad Kamal Saad. (2020). Cultural diversity and mechanisms to enhance it through pre-university education in the contemporary world, Journal of the Faculty of Education, Beni Suf University, Faculty of Education, 17 (91), January 2020 AD, 325-381.
- Al tabbaala, Abdullah. (2011). Modern trends in human resource management in international organizations, Journal of the Successful Manager, Arab Business Administration Association, 388-409.
- Fallouh, Rawan and Zaboun, Muhammad. (2018). The level of acceptance by the faculty members at the University of Jordan of cultural diversity among students from the point of view of the students themselves, The Arab Journal for Quality Assurance of University Education, 11 (37), 31-49.
- Al muayitah wazaboon , Arwa Khalil Salam and Muhammad Salim Odeh. (2021). The role of language centers in Jordanian universities in spreading the culture

- of cultural diversity among their students, Journal of the Faculty of Education, Assiut University, Faculty of Education, 37 (9), September 2021, 81-105.
- Mahfouz, Muhammad. (2011). Our Culture on Unity and Pluralism in Contemporary Islamic Thought, Our Culture Journal for Studies and Research, 26, 30-59.
- Momani, Ayat Daif Allah. (2022). The effectiveness of human resources management for cultural diversity and its relationship to achieving competitive advantage from the point of view of faculty members and administrative leaders in Jordanian universities, unpublished PhD thesis, Irbid, College of Education, Jordan.
- Haadif , Rania. (2015). Cultural diversity as a factor for creating psychological stress for the individual in the environment of the world, Proceedings of the Eighth International Conference: Cultural Diversity, Tripoli, 21-23 May 2015 AD, 277-287.
- Hamel, Muhammad Hisham. (2021). The Right to Cultural Diversity in Contemporary International Law, Journal of Studies and Research, University of Djelfa, 13 (5), October 2021 AD, 384-396.
- Al-Wahaibi, Wafa Bint Khalfan Bin Ali. (2016). The attitudes of social studies teachers in the Sultanate of Oman towards cultural diversity, an unpublished master's thesis, College of Education, Sultan Qaboos University, Oman, 1-123.
- UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity (2001).
- Al-Zeer, Saad bin Rashid (2022 AD). The level of university youth's acceptance of cultural diversity in Saudi society: a field study on a sample of students from Imam Muhammad bin Saud Islamic University. Journal of Social Research and Studies. The National Center for Social Studies and Research. 2 (1). 103-134.
- Al zaboon , Muhammad Salim and Falouh, Rawan Fayyad. (2018 AD). The level of acceptance of the faculty members at the University of Jordan for cultural diversity among students from the point of view of the students themselves, The Arab Journal for Quality Assurance of University Education, Jordan.11(37).31-49.
- Al-Samei, Soha. (2021 AD). Cultural Diversity in Saudi Universities: The Viewpoint of Academic Leaders at Princess Noura bint Abdulrahman University, Scientific Journal of King Faisal University, Al-Ahsa. 22 (1) 69-76.
- Al-Yousef, Bashayer and Al-Mutairi, Abdullah (2022 AD). The roles of faculty members towards cultural diversity at the University of Najran. Journal of the College of Education. Ain Shams University. 46(4).153-182.
- Al-Ruwaili, Hamid and Al-Yahya, Muhammad. (2017 AD). The role of faculty members in developing cultural awareness. Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, 1 (8). 137-159.

- Bahnasi, Shaima (2020 AD). The role of faculty members in the faculties of education in promoting a culture of dialogue among their students: an analytical and evaluative study. *Journal of the College of Education*, 31 (122). 245-295.
- Al-Ruwaili (2021 AD). Future directions of Saudi universities in light of their vision and challenges to achieve them. *Educational Science Studies*.48 (2).73-88.
- Saleh, Idris Sultan (2017 AD). The richness of cultural diversity: Conflict is futile and coexistence is inevitable. *Fikr Cultural Magazine*. 6(2).54-55.
- Al-Mutairi, Mona Bint Shabab. (2022 AD). The role of female Islamic studies teachers in promoting the values of cultural diversity among intermediate school students in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of the College of Education*. P (105). 57-112.
- Al-Riyashi, Bakira Ahmed Musleh. (2012 AD). The impact of a proposed program in teaching history based on aspects of the civilization of Yemen in developing achievement, values of national belonging, and the attitude towards preserving heritage among students of the first secondary grade in Yemen. [Doctorate of the Faculty of Education]. Assiut University.
- Abdul Aziz, The Secret of the Seal of Ismail. (2018). Religious and cultural diversity in Sudan and its impact on national education, Annual International Forum for Scientific Research: Education on Citizenship and Human Rights, Lebanon: Generation Center for Scientific Research, July 2018.
- Atwi, Jawdat Azza. (1428 AH). Scientific research methods, concepts, tools, and statistical methods. Jordan, Amman, House of Culture
- Allam, Salahuddin Mahmoud. (2012). Educational research competencies for analysis and approvals, Amman, Dar Al-Fikr for publication.
- World Intellectual Property Organization. (2011), Intellectual Property and Sustainable Development: Documentation and Recording of Traditional Knowledge and Traditional Cultural Expressions, Oman.
- General Authority for Statistics (2019). Labor force survey. Available on the following websites: <https://www.stats.gov.sa/ar/819>
- Vision of the Kingdom of Saudi Arabia (2030 AD). Available at: https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf
- Jarrar, Saba Naguib Mahmoud (2021 AD). The effect of cultural diversity and dialogue opportunities on the level of social communication among Arab American University students. *International Journal of Psychological and Mathematical Sciences*. P (9).9-82.
- Jeannin. Loïse. (2013). Students Perception of Diversity in an international Classroom .*Higher Learning Research Communications*.3(4).6-22.

- Hamamura, Takeshi. (2017). Social identity and attitudes toward cultural diversity: A cultural psychological analysis. *Journal of cross-cultural psychology*.48 (2).184-194.
- Olivier, M. (2016). *Management Interculture: Strategy, Organization, Performance*. 6th edition. France: Dunod.
- Barbara, Theresia. (2010). the effects of globalization phenomena on educational concepts. *US-China Education Review*, Vol.1 7, No.8, pp 50-61.
- Chen, A. (2017). Addressing diversity on college campuses: Changing expectations and practices in instructional leadership, *Higher Education Studies*, Vol. 7, No. 2, p. 17-22.
- Enyeart, S., T.M., Wessel, M.T., & Polacek, G.N. (2017). Perceptions of cultural competence and acceptance among college students: implications for diversity awareness in higher education, *ABNF Journal*, Vol. 28, No. 2, p. 25-33.
- Nadine, S. (2017). *Managing Cultural Diversity: The Case of Small & Medium Tourism Enterprises (SMTE)*. *European Scientific Journal (ESJ)*, 13 (12), 562-574.
- UNESCO. (2011). *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. Vinson.
- Storey.N.Post.C&Parks-Yancy .R.(2012). *Cultural Theory and Popular Culture: An Introduction* .5th ed. Uk.Pearson Longman.
- Di Tomaso, N., Post, C. and Parks-Yancy, R. (2007). Workforce diversity and inequality: Power, status, and numbers. *Annual Review of Sociology*, 33(n/a), 473-501.

المراجع الأجنبية:

- Jeannin. Loïse.(2013).Students Perception of Diversity in an international Classroom .*Higher Learning Research Communications*.3 (4).6-22.
- Hamamura,Takeshi.(2017).Social identity and attitudes toward cultural diversity: A Cultural psychological analysis. *Journal of cross-cultural psychology*.48 (2).184-194.
- Olivier, M. (2016). *Management Interculturel: Stratégie, Organisation, Performance* . 6th edition. France: Dunod.
- Barbara, Theresia. (2010). the effects of globalization phenomena on educational concepts. *US-China Education Review*, Vo.l 7, No.8, pp 50- 61.
- Chen, A. (2017). Addressing diversity on college campuses: changing expectations and practices in instructional leadership, *Higher Education Studies*, Vol. 7, No. 2, pp. 17-22.

- 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*, Vol. 28, No. 2, pp. 25-33.
- Nadine, S. (2017). Managing Cultural Diversity: The Case of Small& Medium Tourism Enterprises (SMTE). *European Scientific Journal (ESJ)*, 13 (12), 562-574.
- UNESCO. (2011). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Vinson.
- Storey, N. Post, C. & Parks-Yancy, R. (2012). *Cultural Theory and Popular Culture : An Introduction*. 5th ed. Uk. Pearson Longman.
- Di Tomaso, N., Post, C. and Parks-Yancy, R. (2007). Workforce diversity and inequality: Power, status, and numbers. *Annual Review of Sociology*, 33(n/a), 473-501.





جامعة المدينة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Journal of Islamic University

for Educational and Social Sciences

Refereed Periodic Scientific Journal

