

The role of faculty members in promoting the culture of dialogue in the university environment from the point of view of students at the University of Hafr Al-Batin

Mrs. Budur Gasem Alshuraya

College of Education | University of Hafr Al-Batin | KSA

Received:

20/10/2022

Revised:

30/10/2022

Accepted:

27/11/2022

Published:

30/03/2023

* Corresponding author:

bedoor-k@hotmail.com

Citation: Alshuraya, B.

G. (2023). The role of faculty members in promoting the culture of dialogue in the university environment from the point of view of students at the University of Hafr Al-Batin. Journal of Educational and Psychological Sciences, 7(9), 1 – 26.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.W201022>

2023 © AJSRP • National Research Center, Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: This study aimed to reveal the reality of faculty members' role in promoting the culture of dialogue in the university environment from the perspective of students at the University of Hafr Al-Batin in Saudi Arabia. To achieve the objectives of the study, the descriptive survey method based on the questionnaire was implemented. The study was applied to a sample of (385) students from the University of Hafr Al-Batin. To collect data, the researcher prepared a questionnaire to explore the reality of university faculty members' role in promoting the culture of dialogue from the students' point of view, including four main axes, The results of the study showed that the general mean of the participants' responses regarding the role of faculty members in promoting a culture of dialogue among students was (3.82), which reflects a "large" level of faculty members' practice of their roles in developing the culture of dialogue among students. The highest axis was "a faculty member's perception and understanding of students' opinions" with a (very large) degree, followed by the axis of "a faculty member's respect for students and their cultures" with a (large) degree, followed by a topic related to "a faculty member's commitment to the etiquette of dialogue" with a (large) degree, and the axis of "faculty member encouraging students to engage in collective dialogue" ranked fourth and last as with a (medium) degree. The results also highlighted that there is not statistical significance in the responses of the participants regarding the role of faculty members in promoting the culture of dialogue according to the variables of gender and college.

Keywords: culture of dialogue, university education environment, faculty members.

دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية من وجهة نظر الطلبة بجامعة حفر الباطن

أ. بدور قاسم الشريع

كلية التربية || جامعة حفر الباطن || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية من وجهة نظر الطلبة بجامعة حفر الباطن بالسعودية. لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام منهج البحث الوصفي المسحي القائم على الاستبانة. تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (385) من طلبة جامعة حفر الباطن. لجمع البيانات أعدت الباحثة استبانة لرصد واقع تعزيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لثقافة الحوار من وجهة نظر الطلبة مشتملة على أربعة محاور رئيسية، وأبرزت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لاستجابات المشاركين بشأن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة قد بلغ (3.82)، وهو ما يعكس مستوى "كبير" من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلبة. وكان أعلى المحاور "إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة" وبدرجة (كبيرة جدا)، تلاه المحور الخاص بـ "احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم" بدرجة (كبيرة)، تلاه المحور الخاص بـ "التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار" بدرجة (كبيرة)، وجاء المحور الخاص بـ "تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي" في المرتبة الرابعة والأخيرة كأقل المحاور وبدرجة (متوسطة). كما أبرزت النتائج عدم وجود ذات دلالة إحصائية في استجابات المشاركين بشأن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار وفقاً لمتغيري الجنس، والكلية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الحوار، بيئة التعليم الجامعي، أعضاء هيئة التدريس.

1- المقدمة.

يسعى النظام التعليمي في أي دولة لتخريج الأفراد المؤهلين بشكل كامل علمياً ومعرفياً وأخلاقياً وسلوكياً للاندماج بشكل بناء في مجتمعهم والقادرين على تحقيق طموحاته وغاياته والمساهمة في رفاهيته وسلمه وأمنه. وضمن هذا النظام يلعب التعليم الجامعي دوراً مهماً باعتبار أنه البوابة التي منها ينفذ للمجتمع سنوياً عشرات الآلاف من الشباب الذين يفترض أن يندمجوا في مجتمعهم بشكل مباشر.

وقد فرضت طبيعة العصر نفسها على التعليم الجامعي في جميع دول العالم، وذلك لأنه يسهم في إعداد الفرد القادر على مواكبة التقدم التكنولوجي؛ للقيام بدور إيجابي في الخطط التنموية التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها، فالتعليم الجامعي يتكفل بتوفير احتياجات سوق العمل، ومن الأيدي العاملة المؤهلة علمياً ومهاريماً التي تستطيع مواكبة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الأمم لتحقيقها (الأبيض، محمد، 2014).

ولذلك؛ يحظى التعليم الجامعي باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة، والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع، بكل احتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها المجتمع للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، ويوفر الرؤية العلمية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا، المتعلقة بكافة مجالات العمل، ويسهم في نشر المعرفة من خلال عمليات التدريس، وتطبيق المعرفة من خلال استخدامها في حل مشكلات المجتمع، وإنتاج المعرفة من هلال ما يقدمه من أبحاث، ودراسات ومعارف جديدة وبذلك يعد رافعة من روافع التقدم والتطور في المجتمع (جوهر، 2015).

ومن بين أبرز الأهداف التي يجب التركيز عليها في بيئة التعليم الجامعي أن يكون الطلبة مؤهلين للاندماج الاجتماعي البناء في محيطهم الأسري والمحلي والوطني من خلال اكتساب ثقافة الحوار. ووفقاً لما يذكره بهنسي، (2020، ص251)

"تعد ثقافة الحوار ضرورة أساسية لكي يتعايش الإنسان في العصر الحالي الذي يتسم بالتدفق المعرفي، والتقدم التكنولوجي، والانفتاح على الثقافات المختلفة، فهي من أهم وسائل التفاهم والتواصل بين الدول والشعوب وتحقيق الانسجام والتوافق المجتمعي، كما أن لنشر ثقافة الحوار في تعزيز قيم المواطنة الإيجابية مثل الصدق، واحترام رأي الآخرين، والأمانة العلمية، والحرية والتسامح".

ومن بين الأهداف الرئيسية لثقافة الحوار بين المجموعات المختلفة العمل على تقوية قدرات الأفراد والمجموعات على تحقيق التزاماتهم فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية من خلال دعم طرق جديدة للتفكير بشأن الذات والآخرين والبنى الاجتماعية التي يعيش الفرد في إطارها (Hopkins & Domingue, 2015). وتقوم ثقافة الحوار على تقبل الاختلاف ومن ثم النقاش للوصول إلى قواسم مشتركة، كما تقوم ثقافة الحوار على أن التعددية أصل الأشياء، حيث يعد الحوار مدخلاً للتعامل مع الآخر، واحترام وجوده، والحوار بهذا المنطق تصرف وقائي لحل النزاعات والمشكلات على كافة المستويات (حسن، 2018).

كما أن ثقافة الحوار تستمد أهميتها من تأثيرها في تعزيز القيم الثقافية الخاصة بالتواصل بين الأفراد، وفوائدها مؤكدة في إحداث عملية التفاهم المشتركة، ولا بد من ملاحظة أن الشريحة الطلابية عامة والجامعية خاصة يجب أن تساهم بدور كبير وأساسي في عملية نشر ثقافة الحوار في المجتمع، لذلك يبدو من الضروري تكثيف الجهود وتنظيمها في البيئة الجامعية لتنشئة الطلبة على ثقافة الحوار السلمي المتحضر لكي ننقل هذه الثقافة عبرهم إلى المجتمع (الجندي، جلال، زايد، والنجار، 2019، ص434).

جدير بالذكر في هذا السياق أن ثقافة الحوار تحظى باهتمام على المستوى الوطني في المملكة العربية السعودية، ففي عام 2003 تم تدشين مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني من قبل الحكومة السعودية بهدف نشر

ثقافة الحوار وتعزيز الوحدة الوطنية في ضوء مبادئ الإسلام (Bawazeer, 2015)، وهو ما يبرز أهمية أن تتضافر جهود كافة المؤسسات لتعزيز ثقافة الحوار في المجتمع ومن أبرزها مؤسسات التعليم الجامعي.

فلا يوجد من دور فعال يمكن أن تلعبه أي مؤسسة من مؤسسات الدولة في إشاعة وتعزيز حوار الثقافات في المجتمع وترسيخها كسلوك يومي في التعامل مع الآخر، والاعتراف بحقوقه الإنسانية غير المؤسسات التعليمية أكثر من الجامعات، سواء أكانت حكومية أم غير حكومية، كونها تضطلع بمهمة أخلاقية وتربوية في وقت واحد وتعد منظومة مكتملة الحلقات فهي أنموذج كلي لسلوك الإنسان ومنتجاته المتجسدة في الكلمات والأفعال وقدرته على التعلم ونقل المعرفة للأجيال (ذنون، 2020، ص225).

ويمكن للمؤسسة الجامعية أن تلعب أدواراً مهمة في ترسيخ المبادئ والقيم الإنسانية والحضارية المعاصرة، ومن بينها الحوار وقبول الرأي الآخر، فإذا كانت الحروب والكراهية- حسب اليونسكو- تنشأ في عقول البشر قبل أن تنفذ، فينبغي على المؤسسة الجامعية أن تعمل على انتزاعها من عقول الطلبة بواسطة التربية على الحوار والتفاهم والتعاون، وبذلك تصبح الجامعة سندا لبناء المشروع الديمقراطي ونواة للمشروع المجتمعي بكامله، وللتفاهم والحوار بين الثقافات (فرج، 2020). ومع ذلك، فإن مجرد تدريس ثقافة الحوار في البيئة الجامعية لا يكفي لتنمية مهاراتهم فلن يتم تعزيز تلك الثقافة، فإن تدشين حوار بناء بين الطلاب بعضهم البعض وبين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس يعد بمثابة عاملاً حاسماً لضمان تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب (Kholmatova, 2022).

وبشكل أكثر تحديداً، يُعد عضو هيئة التدريس أهم عنصر في المنظومة الجامعية، فهو المنفذ لكل ما يوضع من أهداف ولوائح ونظم تعليمية، وأقرب أطراف المنظومة الجامعية صلة وتواصلًا مع الطلاب، مما يجعله صاحب تأثير قوي في الطلاب، وأهم مصادر توظيف الحوار تربويًا وتعليميًا فهو المحدد لموضوعات الحوار، والموجه له، والمدرّب والمشجع للطلاب علي ممارسة الحوار في كل شئون حياتهم، من ثم ينبغي أن يجب أن يمارس أدواره التي تمكنه من تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابه (بهنسي، 2020، ص266). وتأتي الدراسة الحالية في سياق محاولة فهم الدور الذي ينبغي أن تلعبه بيئة التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلاب عامة، وواقع أدوار أعضاء هيئة التدريس في ذلك بشكل خاص.

مشكلة وأسئلة الدراسة:

تُعد مرحلة الدراسة الجامعية من أهم المراحل التي يمر بها الفرد لما لها من دور كبير في تغيير شخصية الأفراد وبناء شخصيتهم والمساهمة في ارتقاء عقلية الأفراد والتأثير على سلوكهم، ومد الأفراد بالمهارات العلمية والعملية لتجعل منهم عضوًا فعال في المجتمع. كما يتم التركيز في المرحلة الجامعية على بناء القيم الأخلاقية وتعليم آداب الحوار. وتساهم المرحلة الجامعية في تعليم وتربية الشباب ليصبحوا جزءًا هامًا في بناء المجتمع وذلك من خلال تعزيز ثقافة الحوار لديهم. ونظرًا لتعدد طبقات المجتمع واختلاف الأجناس والانقسامات وانعدام ثقافة الحوار بين الطلاب، تبرز أهمية المرحلة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار بين الطلبة بالاعتماد على الأساليب العلمية الراقية.

تكتسب ثقافة الحوار أهميتها من أهمية امتلاك الشباب لمهارات الحوار التي تتطلبها الحياة المعاصرة؛ لما لها من آثار في تنمية قدرات الشباب العقلية والمهارية والاجتماعية في مختلف مناحي الحياة، مما يترتب عليه إشباع حاجات الشباب الجامعي النفسية والاجتماعية والثقافية وتساعد على التعبير عن ذاته وقدراته وتسمح له المجال لإظهار قدراته الإبداعية في مختلف المجالات (الشمري، 2016، ص716).

ومع ذلك، فإنه من الملاحظ كثرة المظاهر السلوكية الدالة على بعض جوانب القصور في ممارسة ثقافة الحوار لدى الطلاب في البيئة الجامعية، كالاختلاف الشديد في وجهات النظر وعدم تقبل الآخر والتطرف الفكري

والصراعات والتنمر والعنف والسلوك العدواني وهي المظاهر التي قد تكون راجعة لضعف ثقافة الحوار لدى الطلاب والتي تبرز بجلاء أهمية ممارسة ثقافة الحوار وهو ما يتضح من نتائج دراسات كل من (سليمان، 2022؛ الحربي، 2022؛ أحمد، 2021، الدوسري، وحراحشه، 2021؛ الغامدي، والحبشي، 2020).

وتبين العديد من الدراسات والبحوث السابقة أن مستوى ثقافة الحوار لدى الطلاب في البيئة الجامعية لا يرتقي إلى المستوى المرتفع المنشود الذي يتناسب مع ما يجب أن يتوافر لدى متعلمي العصر الحالي، وهو ما يتضح من نتائج دراسة الزيدانين، والزيود (2021) التي أبرزت وجود مستوى متوسط من ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى طلبة الجامعات الأردنية. ونتائج دراسة العنزي (2019) التي خلصت إلى وجود مستوى متوسط من ثقافة الحوار لدى طلبة جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية وذلك من وجهة نظرهم. كما كشفت نتائج دراسة الوحش (2017) عن أنه على الرغم من وجود درجة كبيرة من تقدير الطلاب الجامعيين لأهمية ممارسة ثقافة الحوار؛ إلا أن ممارسة ثقافة الحوار لديهم كان بدرجة متوسطة فحسب. وربما يكون ذلك راجعة. وربما يكون عدم ممارسة ثقافة الحوار لدى الطلاب في البيئة الجامعية بدرجة كبيرة ناجماً عن عدة معوقات بينها دراسة العنزي (2019) ومنها ضعف مهارات ثقافة الحوار لدى الطلاب وكذلك ضعف ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم من تنمية ثقافة الحوار نتيجة لأعباء العمل على كاهلهم وعدم قناعتهم بجدوى ترسيخ ثقافة الحوار للطلاب. وكما سيتضح لاحقاً في القسم الخاص بالدراسات السابقة، يوجد تضارب في نتائج الدراسات المتعلقة بواقع أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى طلابهم الأمر الذي يستلزم مزيد من البحث والدراسة وهو ما يتم العمل على معالجته في الدراسة الحالية. ونظراً لأهمية ثقافة الحوار بين الشباب الجامعي والدور الرئيس لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتعزيز ثقافة الحوار، تبلور مشكلة الدراسة حول السؤال التالي: ما دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية من وجهة نظر الطلبة بجامعة حفر الباطن؟. وينبثق من السؤال الرئيس السؤالين الفرعيين التاليين:

- 1- ما مدى قيام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن؟.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تعزى لمتغيري: (الجنس- الكلية)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مدى قيام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن.
2. التعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية، وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس- الكلية).

أهمية الدراسة:

1. قد تفيد هذه الدراسة في معرفة الدور الحقيقي الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية.
2. قد تفيد الدراسة الحالية صناعات القرار بجامعة حفر الباطن بتطوير الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بثقافة الحوار.
3. قد تفيد هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس والمختصين بأهمية ترسيخ ثقافة الحوار كأحد المرتكزات المهمة لمواجهة التحديات التي أفرزتها العولمة، وأدت إلى التداخل الثقافي بين المجتمعات.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في المحاور التالية: إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة، واحترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم، والتزام عضو هيئة التدريس بآداب الحوار، وتشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي.
- الحدود البشرية والمكانية: عينة من طلبة جامعة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية عددهم (385) طالبا وطالبة.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة ميدانياً خلال العام الدراسي 2021-2022.

مصطلحات الدراسة:

- ثقافة الحوار: يمكن تعريف ثقافة الحوار على أنها "مجموعة من المبادئ والقواعد بالإضافة إلى المعايير السلوكية التي يؤمن بها الأفراد عندما يتواصلون مع الآخرين، وتشتمل على آداب التعامل واحترام الفروق بين الناس والتي تؤسس للتقبل الاجتماعي وتجنب المشكلات الاجتماعية" (Salem & Helmi, 2016, P.67).
- كما تُعرف ثقافة الحوار بأنها: مجموعة مبادئ فكرية ومعايير سلوكية يؤمن بها الأفراد أثناء التعامل مع الآخرين، مع الالتزام بقواعد وآداب الحوار مع الآخر، وتتم في أجواء هادئة بعيداً عن العنف، والتعصب؛ مما يحقق التوافق والانسجام الفكري بين أبناء المجتمع (بهنسي، 2020، ص 253).
- وفي الدراسة الحالية يتم تعريف ثقافة الحوار إجرائياً على أنها "بنية متعددة الأبعاد تتضمن جوانب معرفية ووجدانية وسلوكية/مهارة يجب أن تتوافر لدى طلبة التعليم الجامعي من خلالها يكونوا قادرين على تقبل الآخر والاختلاف معه والاستعداد لخوض تفاعل بناء معه استناداً للقواسم المشتركة للعمل على تحقيق صالح الجميع وتجنب المشكلات والصراعات الاجتماعية".
- البيئة الجامعية: يُعرف التعليم الجامعي بتلك المراحل التعليمية التي ينتظم بها الطالب في مرحلة الدراسة وتشتمل على أربع مستويات السنة الأولى والسنة الثانية والسنة الثالثة والسنة الرابعة (آل درويش، 2012، ص 5).
- وفي الدراسة الحالية يتم تعريف البيئة الجامعية إجرائياً على أنها "الحيز المكاني والاجتماعي الذي يتواجد الطلبة الجامعيون فيه ومن خلاله يتفاعلون أكاديمياً واجتماعياً لاكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات وثيقة الصلة بدارستهم وبناندهم الاجتماعي وذلك من خلال تفاعلاتهم مع زملائهم وأعضاء هيئة التدريس".
- أعضاء هيئة التدريس: يُعرف عضو هيئة التدريس في هذه الدراسة على أنه "شخص مهني مؤهل تأهيل علمي ونظري للتدريس في بيئة التعليم الجامعي للطلبة، يضطلع بأدوار بحثية وتدرسية لا تقتصر فحسب على التخصص العلمي إنما تمتد لتشمل أيضا العمل على اكساب الطلبة بعض المهارات الاجتماعية والسلوكية ومن بينها ثقافة الحوار".

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري للدراسة:

أهمية ثقافة الحوار:

يحدد "لوموين" (LeMoyne, 2009) أهمية الحوار في أنها عملية تضم مجموعة متنوعة من الأصوات لتحقيق التغيير المستمر وصنع صورة مبسطة للمجتمع الأوسع فهي عملية شاملة، ويتوجب على الناس أن يصبحوا أصحاب

مصلحة مشتركة لتحديد أساليب حصرية للتعامل مع التحديات المشتركة التي تواجههم وتطوير الشعور بالملكية المشتركة للعملية الحوارية، ويلفت النظر إلى أن الحوار لا يستلزم الحديث فقط بل يجب التعلم لأن العملية تنطوي على تغيير التفكير والتواصل بين الناس وتغيير طريقة التحدث فيما بينهم على عكس أشكال النقاش الأخرى، فهي لا تقتصر على الجلوس حول الطاولة وتبادل أطراف الحديث، فالحوار يتطلب أن يكون المشاركون على استعداد تام لمعالجة الأسباب الرئيسة اللازمة، وليس فقط الأعراض السطحية، إضافة إلى ما يتطلبه من التغيير الشخصي والتأمل الذاتي وروح التحقيق.

وقد أشار "روبر" (Roper, 2004) إلى أن الحوار الأسلوب الأفضل والأمثل لحل المشكلات والقضايا المثيرة للجدل، فهو الطريقة الوحيدة للتعامل بشكل بناء مع النزاعات وذلك من خلال تبادل الآراء ووجهات النظر بصورة عقلانية. كما تبرز أهمية الحوار من حيث كونه وسيلة يعبر من خلالها المرء عن حاجاته وميولاته ورغباته وهو الأساس لتقدم الحضارات والأمم، وتنبع أهمية الحوار من كونه مطلباً أساسياً للتفكير فيما يقوله المرء وانتقاء العبارات والأفكار ليتمكن من التواصل مع الآخرين وذلك من خلال عرضها بطريقة معقولة مخطط لها (العبيد، 2009). ووفقاً لهلال (2007) تبرز أهمية الحوار من أنه يعمل على تعزيز سياج الفكر الجمعي ويقضي على الاعتبارات الخاطئة، إضافة إلى أنه وسيلة لابتكار طرق حصرية من خلال التفاهم والتعاون بين أطراف المتحاورين وذلك لأنه يزود بالعلم والمعرفة للذات يعزز التفكير العميق. بينما يشير الطيار (2010) إلى أن أهمية الحوار تكمن في أسلوبه لحل المشكلات والخلافات، إضافة إلى أنه عملية يتم من خلالها نقل الأفكار والآراء بين مختلف المجتمعات والثقافات. كما ذكر قاسم والشويكي (2005) أن أهمية الحوار تكمن في المجالات الآتية: الأهمية التربوية، واكتساب المعارف والعلوم، والأهمية النفسية، والأهمية المعرفية والتي تشمل على تطوير التفكير والتحصيل المعرفي، والأهمية الاجتماعية الممتثلة بالمحبة والتعاون.

أسس ومتطلبات ثقافة الحوار

يحدد "روبر" (Roper)، (2004) الأسس التالية لثقافة الحوار:

- الأساس الأول: صياغة وجهات النظر المختلفة بأكبر قدر ممكن من الوضوح والحصول على مصادقة متبادلة عليها.
- الأساس الثاني: التركيز على التفكير في الاحتياجات والمخاوف الأساسية من الجهات الفاعلة المشاركة، وقيمتها، وتجاربها وآمالها.
- الأساس الثالث: تحديد المصالح والاحتياجات والمخاوف المشتركة. ويمكن بدء التعاون العملي من خلال قضايا أقل إثارة للجدل.
- الأساس الرابع: يتطلب مرحلة أطول من الإعداد وبناء الثقة الشخصية. وهو ينطوي على مناقشة النهج والأفكار لمعالجة القضايا الموضوعية في النزاع، بما يعكس كيفية تنفيذ هذه النهج والأفكار ثم الشروع في اتخاذ تدابير عملية لحلها.

ومن وجهة نظر أخرى، هناك شروط لنجاح الحوار حتى يتحقق النتائج المرجوة منه، فيجب أن تتوافر فيه عدة شروط، فيجب أن يكون الحوار نتيجة مشاركة عدة أطراف، وعدم استثثار طرف واحد للحوار، كما يجب أن يكون المحاور متأكداً من معلوماته، ووضوحها، ويجب اختيار الزمان والمكان المناسبين للحوار، وأن يكون الحوار مبسطاً بأسلوب واضح ومختصر، واستخدام ألفاظ بسيطة مفهومة، الابتعاد عن الانتقال من فكرة إلى أخرى دون الانتهاء من الفكرة الأولى، الابتعاد عن الانفعال الزائد الذي يشوش الأفكار ويؤدي إلى ضياع الحقيقة، المحافظة على

طلب الحق بعيداً عن العاطفة، فالغرض من المحاور هو الوصول إلى الحق والحقيقة لذلك لا بد من البحث عنه بتجرد عن العاطفة التي قد تحيد عنه (الجندي، وآخرين، 2019، ص 437).

وأكد ذلك كل من "دانيال، وبيكر" (Daniel, & Baker, 2004) أن لثقافة الحوار أصولاً وقواعداً رئيسة تضبط مساره ينبغي الالتزام بها، وبغياها لا يمكن الادعاء بوجود حوار، ومن أهمها: أن تتحقق إرادة الوصول إلى الحق بالتجرد في طلب الحق، والحذر من التعصب والهوى، وإظهار الغلبة، والمجادلة الباطلة، أي ينبغي تحديد الهدف والقضية التي يدور حولها الحوار حتى لا يتحول الحوار إلى جدل عقيم ليس له نقطة محددة ينتهي إليها، كما يجب الاتفاق على أصل يرجع إليه.

وينبغي القول أنه كي نخلق الإنسان المحاور ومجتمع الحوار وثقافة الحوار وعقلية الحوار، فلا بد من توفر مناخ تسود فيه حرية التعبير والتفكير، هذا المناخ غائب في بعض المجتمعات لاسيما المجتمعات العربية، مما يستدعي من المؤسسات التربوية العربية الدعوة إلى تأسيس ثقافة حوارية بين أبناء المجتمعات العربية كافة لخلق ثقافة حوارية داخل الجامعات أولاً وخارجها في المجتمع ثانياً لنشر السلم والمساواة بين جميع الأفراد (ذنون، 2020).

التعليم الجامعي ودوره في تعزيز ثقافة الحوار

يمكن تعريف التعليم الجامعي بأنه "مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه، ومستوياته، رعاية لذوي الكفاية والنبوغ، وتنمية مواهبهم، وسداً لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله، بما يساير التطور المفيدة الذي يحقق أهداف الأمة، ورعايتها النبيلة، وهو كل أنماط التعليم، وأنواعه، التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات، والكليات الجامعية، والكليات المتوسطة، والمعاهد والاكاديميات وللحصول على شهادات الدبلوم، أو الشهادة الجامعية، أو الدرجات الجامعية لما فوق الشهادة الجامعية" (الأبيض، 2014، ص 14-15).

ومن الأهداف الرئيسية للتعليم الجامعي ما يلي:

- إعداد الكفاءات البشرية وتدريبها: تلبية متطلبات سوق العمل في الكوادر المؤهلة بحيث تحرص الجامعة على أن تعيد النظر في برامجها ومقرراتها في ضوء المتغيرات التي تجرى في المجتمع من حولها، وذلك حتى تخرج فئات من المتخصصين الذين تلائم تخصصاتهم حاجات سوق العمل.
- العمل على مواجهة مشكلات المجتمع من حيث مساهمتها في اقتراح الحلول التجريبية في مجالات التنمية.
- المشاركة في إعداد القيادات الاجتماعية مثل المفكرين والكتاب والعلماء وغيرهم من القيادات الاجتماعية.
- الدور الانتاجي الاقتصادي للجامعة ويتمثل في تخريج الكوادر البشرية التي تساهم مستقبلاً في العمل والانتاج (آل درويش، 2012).

كما تبرز أهمية التعليم الجامعي في تشكيل القاعدة الفكرية والعملية وتنمية لمجتمعات البشرية من خلال:

- إعداد القيادات العلمية والفكرية والأدبية والفنية لخدمة المجتمع.
- دورها الأساسي في إجراء البحوث العلمية المتصلة بالاحتياجات الوطنية.
- يعتبر التعليم الجامعي وسيلة في إحداث عمليات التغيير والتطوير في المجتمع، من خلال إعداد وتهيئة العقول البشرية لتقبل التغييرات الجديدة، ولكن ضمن فلسفة المجتمع وقيمه وثقافته.
- التصدي للتحديات والمشكلات التي تواجه المجتمعات والعمل على حلها على أكمل وجه.
- إشاعة قواعد التفكير العلمي، والمبادرة الشخصية والاستقلال الفكري، وترسيخ قواعد البحث والحوار.
- دورها البارز في المحافظة على القيم، والتراث الثقافي والعمل على تطويره وتنقيحه وإثرائه.
- تعميق العقيدة الإسلامية وتنميتها الروحية والأخلاقية، وتنمية الشعور بالانتماء الوطني والقومي (مهيترات، 2015).

دور البيئة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس في دعم ثقافة الحوار

تسهم الجامعات في نشر الوعي والثقافة وتطور المجتمعات فهي تشكل دعامة أساسية في هذه المجتمعات ولتخرج الجامعات أجيالاً واعية تؤمن بثقافة الحوار واحترام الآخر لا بد من أن تقوم بأدوارها المفترضة.

وفي ضوء الأهمية البالغة لثقافة الحوار، صار على التربية -بكافة مؤسساتها- مسئولية إحياء ثقافة الحوار في المجتمع، وفي مقدمة تلك المؤسسات الجامعة فهي المنوط بها التعامل مع فئة الشباب الذين هم في أشد الحاجة إلى تعزيز ثقافة الحوار تعليمًا وممارسة في جميع شئون حياتهم، فبالحوار والمناقشة والإقناع نستطيع تجنب الكثير من المشاكل الوخيمة التي قد يقع فيها هؤلاء الشباب من أعمال عنف وتطرف (بهنسي، 2020).

ويمكن للجامعات أن تمارس دور فعال في إشاعة وتعزيز حوار الثقافات في المجتمع وترسيخها كسلوك يومي في التعامل مع الآخر، والاعتراف بحقوقه الإنسانية، إذ يمكن أن تعمل الجامعة على خلق أنماط متميزة من الوعي والسلوك ومنظومات القيم بجو من الحوار التفاعلي كي تعكس نتائج ذلك على المجتمع ككل، وهنا فإن ثقافة الحوار تمثل مسؤولية تشاركية بين الأستاذ والموظف الجامعي والطالب من خلال مجموعة من الوسائل المتنوعة، وهذا ما أخذت أغلب الجامعات في دول العالم تؤكد عليه لتحقيق السلم المجتمعي (ذنون، 2020).

وبشكل أكثر تحديداً، يوضح المزين، والقدرة (2017) بعض الأدوار التي يتعين على الجامعات لعبها لكي تعزز ثقافة الحوار ومنها: أن تقوم إدارة الجامعة بتحديد رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية وفق لغة الحوار؛ تحث على التطبيق الفعلي لمبدأ المشاركة في صنع القرار؛ تشجع التنافس الإيجابي لتطوير المهارات الأساسية للحوار؛ تشجع الطلبة على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم لتطوير ثقافة الحوار؛ تدعو لاحترام الآراء والمواقف المخالفة بين الطلبة؛ تعزيز التفاعل الإيجابي بين الطلاب وفئات المجتمع ككل؛ تضع قواعد ومنطلقات تحكم سلوك الطلاب في ممارسات الحوار؛ تعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المحفز للحوار المجتمعي الهادف؛ تقوم بعقد دورات تدريبية متخصصة لتنمية مهارات الحوار الهادف؛ تدعو للقيام بإجراء دراسات للحوار في الميدان التربوي.

ويعتبر العبادي (2008) أن للأساتذة الجامعيين دور مهم وفعال لنشر ثقافة الحوار بين طلبتهم وذلك من خلال التعامل معهم بأساليب الحوار الهادفة وتقبل آرائهم والإنصات لهم وتشجيع ثقافة الرأي والرأي الآخر وذلك من خلال المحاضرات. في حين أوصى كلاً من المنيزلويباغر (2016) بضرورة تعزيز وتوسيع مدى ثقافة الحوار في الجامعات كتأهيل الهيئة التدريسية لتطبيق أساليب تدرّس جديدة وفعالة تعتمد الحوار بدلاً من التلقين، وكذلك الحاجة إلى تدريب الطلبة على مهارات الحوار والتواصل وإدماجهم في التخطيط للمساقات التدريسية.

وبشكل أكثر تحديداً، يصنف العجيلي وآخرون (2018) أهم أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم فيما يلي: إيجاد فرص للحوار والتفاعل الاجتماعي بين الطلاب؛ حث الطلاب على مواكبة التغيرات التي تحدث بالمجتمع؛ ترسيخ التنوع الثقافي والديني والعرقى؛ نشر ثقافة التعايش مع الآخر بين الطلاب؛ تشجيع الطلاب على التعايش وفقاً لشروط المواطنة الصحيحة؛ إتاحة أعضاء هيئة التدريس للطلاب الفرص مناقشة القضايا المختلفة وللحوار والتسامح والتعريف بالمضامين الإنسانية والحضارية؛ فضلاً عن الاهتمام بعقد الندوات والحلقات النقاشية وإشراك الطلاب فيها؛ وأخيراً الإجابة على تساؤلات واستفسارات الطلاب بصدر رحب.

وفي الدراسة الحالية يتم التركيز على أدوار أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم في المحاور التالية: إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة، واحترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم، والتزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار، وتشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي.

ثانيا- الدراسات السابقة

- هدفت دراسة الزيدانين، والزيود(2021) إلى الكشف عن واقع ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى طلبة الجامعات الأردنية في ضوء التجارب العالمية. وظفت الدراسة منهجية بحثية وصفية مسحية، ولجمع البيانات تم استخدام استبانة لقياس واقع ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى طلبة الجامعات الأردنية وتكونت من (44) فقرة توزعت على أربعة مجالات: حوار الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس؛ حوار الطلبة مع زملائهم؛ إدارة الجامعة وحوارها مع الطلبة؛ دور عضو الهيئة التدريسية. وطُبقت على عينة من طلبة الجامعات الأردنية بلغ قوامها (1500) من جامعة مؤتة، والجامعة الأردنية وجامعة اليرموك، وكشفت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى طلبة الجامعات الأردنية، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الأردنية على واقع ثقافة الحوار وتقبل الآخر وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، الكلية، المستوى، الجامعة. أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الجامعة تعزيز مفهوم ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى الطلبة وذلك من خلال تشجيعهم على الالتحاق بالدورات التدريبية المنظمة على مستوى الجامعة والاستفادة من التجارب العالمية الأخرى فيما يتعلق بموضوع ثقافة الحوار وتقبل الآخر.
- وجاءت دراسة مهنسي (2020) من أجل الكشف عن واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون ذلك من وجهة نظر كلاً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب. ووظفت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية من طلاب الفرق النهائية، وعينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في خمس جامعات مصرية تمثل قطاعات الجمهورية وهي: الإسكندرية، وأسوان، والمنصورة، والزقازيق، والمنوفية. وتمثلت أدوات الدراسة في استبيانين إحداهما لأعضاء هيئة التدريس والأخرى للطلاب، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تحقق أدوار أعضاء هيئة التدريس لتعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم كان بدرجة متوسطة، كما تم التوصل إلى أهم المعوقات التي تحول دون ذلك، وأبرزها معوقات بيئية تتعلق بالبيئة والمناخ التعليمي للحوار، ومعوقات شخصية مهارية تتضمن خصائص شخصية مثل عزوف البعض عن الحوار أما للخجل أو الخوف من سخرية الآخرين.
- وهدفت دراسة فرج، علياء (2020). إلى التعرف على واقع ثقافة الحوار في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تعزيزه. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على المسحة بالاستبانة. ولجمع بيانات الدراسة تم تصميم استبانة مؤلفة من ثلاث محاور: واقع ثقافة الحوار بالجامعة، معوقات أعمال ثقافة الحوار، آليات تعزيز ثقافة الحوار. وطُبقت الدراسة على عينة قوامها (240) من أعضاء هيئة التدريس. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع من ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم لثقافة الحوار بشكل عام. ولم تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو واقع ثقافة الحوار في جامعة الأمير سطاتم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، في حين بينت النتائج وجود فروقاً في وجهات نظرهم تبعاً لمتغيرات الرتبة العلمية وكانت الفروق لصالح (استاذ مساعد)، والجنس وكانت الفروق لصالح (الذكور) وتبعاً لمتغير مسار الكلية (لصالح المسار الإنساني والأدبي). أوصت الدراسة بإعادة النظر في الاستراتيجيات والأساليب التدريسية المتبعة في الجامعات السعودية بما يتسق وافرازات المجتمع السعودي الساعي إلى الانفتاح على الثقافات، وتأكيد نشر السلام وتأسيس ثقافة الحوار بين الطلاب.
- وهدفت دراسة "فرانتس" (Frants, 2020) إلى الكشف عن مدى إمكانية استخدام مدونات الفيديو كأداة لتعزيز ثقافة الحوار بين طلاب الجامعات الأجنبية والمحلية، ولتحقيق أهداف البحث تم توظيف المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة المطبق على عينة من طلاب الجامعيين في روسيا الاتحادية. وتوصلت نتائج البحث إلى أن استخدام التقنيات الحديثة للتعبير عن الآراء من خلال مقاطع الفيديو عبر مدونات الفيديو، قد ساهم في بلورة

معالم حوار ثقافي ببناء بين طلاب الجامعات الروسية وبعض طلاب الجامعات الأجنبية؛ وهو ما ساهم في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلاب.

- وهدفت دراسة بني أرشد، والعوامل (2019) إلى معرفة دور الجامعة في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبة مركز الجامعة وكلية الأميرة رحمة الجامعية، واشتملت عينة الدراسة على (1400) طالباً وطالبة من طلبة مركز الجامعة وكلية الأميرة رحمة الجامعية، تم اختيارهم بالعينة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات. وأظهرت الدراسة النتائج التالية: موافقة أفراد العينة على دور الجامعة في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبتها، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق لأثر متغير الجنس والكلية، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير المستوى الدراسي وجاءت لصالح طلبة سنة (رابعة) كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير مكان السكن لصالح الطلبة من سكان القرى.

- وتناولت دراسة العنزي (2019) إلى الكشف عن واقع ثقافة الحوار بجامعة طيبة السعودية، وكذلك التعرف على معوقاتها وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي. ولجمع البيانات تم بناء استبانة للكشف عن مدى ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة طيبة ومقترحات تطويرها، واشتملت على المجالات: أهمية ممارسة الحوار، وواقع ممارسة الحوار، ومعوقات ممارسة الحوار، وسبل تفعيل الحوار. وتمثلت عينة الدراسة من (389) طالباً وطالبة في مرحلة البكالوريوس، وكشفت النتائج أن وجود مستوى متوسط من ثقافة الحوار لدى طلبة جامعة طيبة من وجهة نظرهم. كما كشفت النتائج عن وجود بعض المعوقات لثقافة الحوار من أهمها: التعصب للرأي ومحدودية تقبل الرأي الآخر، وضعف امتلاك الآخرين لمهارات الحوار الفعال؛ وعبء العمل على عضو هيئة التدريس، وضعف قناعة عضو هيئة التدريس بجدوى الحوار. وكشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الطلاب لثقافة الحوار تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق (لصالح الذكور)، و متغير الكلية (لصالح الكليات الإنسانية). وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعة بطرح مساقات متخصصة على شكل نشاطات أو مساقات اختيارية لتنمية ثقافة الحوار لدى الطلبة.

- وهدفت دراسة العجيلي وآخرين (2018) إلى التعرف على دور الأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي، وكذلك الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي. ووظفت الدراسة منهجية بحثية وصفية تحليلية. تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (587) من طلبة جامعة عمان العربية. ولجمع بيانات تم استخدام استبانة حول أثر الحياة الجامعية في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي. وبينت النتائج أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في تنمية ثقافة الحوار كان بدرجة متوسطة، كما جاءت استجابات الطلبة حول احتواء المناهج الدراسية المقدمة على مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار المجتمعي بدرجة متوسطة. وبينت النتائج أنه لم توجد فروق دالة في متوسطات الاستجابات راجعة إلى متغيرات النوع، الديانة، الأصول العرقية، المستوى التعليمي لدى الطلاب.

- وهدفت دراسة الوحش (2017) إلى رصد واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلبة جامعة بيشة ومعوقاتها وسبل تعزيزها من وجهة نظر الطلاب. وقد تطبيق الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (358) طالباً وطالبة من طلاب جامعة بيشة. ولجمع البيانات تم تطبيق استبانة مكونة من أربعة محاور تضمنت: أهمية ممارسة ثقافة الحوار، وواقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار، ومعوقات ممارسة ثقافة الحوار، وسبل تعزيز ثقافة الحوار. وكشفت النتائج وجود درجة كبير من أهمية ممارسة ثقافة الحوار من وجهة نظر الطلاب، ومع ذلك فإن واقع ممارسة ثقافة الحوار كان بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أهمية ممارسة ثقافة الحوار، وواقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار، ومعوقات ممارسة

ثقافة الحوار، وسبل تعزيز ثقافة الحوار وفقاً لمتغير التخصص، بينما وُجدت فروقاً دالة تعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الإناث.

- وهدفت دراسة "ثاكرال، وآخرون" (Thakral, et al, 2016) إلى الكشف عن مدى فعالية مقرر في ثقافة الحوار مقدم للطلبة الجامعيين في تنمية استيعاب الطلاب لبعض مفاهيم ثقافة الحوار بين المجموعات. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توظيف منهج البحث شبه التجريبي المستند على تصميم المجموعتين التجريبية والضابطة مع اختبار قبلي واختبار بعدي. واشتملت عينة الدراسة على (180) من الطلاب والطالبات في الفرقة الأولى بإحدى الكليات بجامعة إلينوي الأمريكية منهم (100) طالب وطالبة في المجموعة التجريبية التي تلقت المقرر التدريبي و(80) طالب وطالبة في المجموعة الضابطة التي لم تتلقى المقرر. وتم جمع البيانات من خلال اختبار لقياس استيعاب مفاهيم الحوار بين المجموعات تم تطبيقه قبلًا وبعديًا، ويتضمن أبعاد فهم طبيعة الحوار بين المجموعات، والعلاقات بين المجموعات، والتعاون والسلوك بين المجموعات. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الإجمالية والأبعاد الفرعية لثقافة الحوار بين المجموعات وذلك لصالح الذين تلقوا التدريب على الحوار.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تنوعت أهداف الدراسات السابقة ما بين دراسات ركزت على واقع ثقافة الحوار لدى الطلبة الجامعيين كما هو الحال في دراسة الزيدانين، والزيود (2021)، أو دراسة دور الجامعة بشكل عام في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة كما هو الحال في دراسة بني أرشد، والعواملة (2019)، أو دراسات أخرى ركزت على استخدام أنشطة معينة لتنمية ثقافة الحوار لدى الطلبة كما هو الحال في دراسة العجيلي، وآخرون (2018)، أو دراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في التركيز على دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم كما هو الحال في دراسة بهنسي، (2020). ومن الملاحظ أن أغلب الدراسات السابقة التي تم عرضها قد تم تنفيذها ميدانيًا على عينات من الطلبة الجامعيين في دور مختلفة، وذلك نظرًا لأهمية المرحلة الجامعية ودورها الحاسم في تعزيز وتنمية ثقافة الحوار لدى الطلبة. وكانت أغلب الدراسات التي تم عرضها دراسات وصفية قائمة على المسح بالاستبانة كما هو الحال في الدراسة الحالية باستثناء دراسات قليلة استخدمت المنهج التجريبي. وخلصت الدراسات إلى نتائج متعددة من أن البيئة الجامعية يجب أن تلعب دورًا محوريًا في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة وبخاصة من خلال الأدوار المناطة لأعضاء هيئة التدريس.
- وقد كان هناك تباين كبير في نتائج الدراسات السابقة بشأن واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة الجامعيين، فبينما أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة كان بدرجة كبيرة جدًا كما هو الحال في دراسة علي (2020)، ودراسة فرج (2020)، أشارت دراسات أخرى إلى أن واقع مستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة كان بدرجة لا ترتقي إلى المستوى المرتفع كما هو الحال في دراسة الزيدانين، والزيود (2021)، ودراسة بهنسي (2020). كما أشارت دراسة العنزي (2019) إلى العديد من المعوقات لثقافة الحوار منها ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، فضلًا عما أشارت إليه العديد من الدراسات من أن مستوى ثقافة الحوار لدى الطلاب لا يرتقي إلى المستوى المرتفع الذي يجب أن يكون لدى الطلبة الجامعيين كدراسة الوحش (2017)، ودراسة العجيلي وآخرون (2018).
- ولقد استفادت الباحثة من مراجعة هذه الدراسات في بناء أداة الدراسة وتحديد الأدوار الرئيسية التي يجب أن يلعبها أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة في البيئة الجامعية. ومن ثم الوقوف على واقع

أداء هذه الأدوار في تعزيز ثقافة الحوار من وجهة نظر الطلبة في جامعة حفر الباطن، كما استفادة بهذه الدراسات عند مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم استخدام منهج البحث الوصفي القائم على تصميم المسح بالاستبانة. وذلك للتعرف على واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى طلبتهم. كما تم استخدام التصميم الوصفي المقارن، وذلك للكشف عن مدى اختلاف آراء الطلبة بشأن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار باختلاف متغيري الجنس، والكلية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية في طلبة جامعة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية للعام الأكاديمي 2021-2022. ومن هذا المجتمع تم اشتقاق عينة بالطريقة العشوائية البسيطة من كليات هذه الجامعة. واشتملت عينة الدراسة على (385) طالب وطالبة. وبين الجدول التالي مواصفات عينة الدراسة:

جدول (1-3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	62	16.1
أنثى	323	83.9
المجموع	385	100.0

يوضح الجدول (1-3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث إن (323) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (83.9%) من الإناث، ويمثلن النسبة الأعلى، في حين أن (62) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (16.1%) من الذكور، ويمثلون النسبة الأقل.

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الكلية:

جدول (2-3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الكلية

الكلية	العدد	النسبة المئوية
التربية	13	3.4
العلوم	163	42.3
الآداب	123	31.9
علوم وهندسة الحاسب الآلي	27	7.0
الهندسة	21	5.5
التطبيقية	12	3.1
الصيدلة	10	2.6
إدارة الأعمال	16	4.2
المجموع	385	100.0

يوضح الجدول (2-3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الكلية حيث إن (163) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (42.3%) يدرسون في كلية العلوم، ويمثلون النسبة الأعلى، في حين أن (123) من أفراد عينة الدراسة،

وبنسبة (31.9%) يدرسون في كلية الآداب، كما يبين الجدول أن (27) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (7.0%) يدرسون في كلية علوم وهندسة الحاسب الآلي، في حين أن (21) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (5.5%) يدرسون في كلية الهندسة، كما يبين الجدول أن (16) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (4.2%) يدرسون في كلية إدارة الأعمال، كما يبين الجدول أن (13) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (3.4%) يدرسون في كلية التربية، كما يبين الجدول أن (10) من أفراد عينة الدراسة، وبنسبة (2.6%) يدرسون في كلية الصيدلة، ويمثلون النسبة الأقل.

أداة الدراسة:

أ- الصورة الأولية للأداة:

لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس آراء ووجهات نظر الطلبة في جامعة حفر الباطن بشأن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية. ولإعداد هذه الأداة تم الرجوع إلى عدد من الدراسات والبحوث السابقة من بينها دراسات كل من الشهراني، ومحمد 2022؛ العنزي، 2019؛ بني أرشد، وآخرين، 2019؛ حسن، 2018؛ الوحش، 2017؛ 2015؛ Bawazeer، 2015؛ 2017؛ Khambali، Rahman، Senin&Dollah، 2019. واستنادًا إلى تلك الخطوة تم إعداد الصورة الأولية للأداة والتي اشتملت على (62) عبارة موزعة على أربع محاور فرعية وهي: إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة، واحترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم، والتزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار، وتشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي.

ب- التحقق من صدق الأداة

للتحقق من صدق الاستبانة تم عرض الصورة الأولية مصحوبة بخطاب طلب التحكيم على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين من أعضاء التدريس بالجامعات السعودية، وذلك للحكم على مدى صدق هذه الأداة وقياسها لما وضعت لقياسه وما إذا كانت العبارات ذات صياغة دقيقة وتقيس فكرة واحدة فحسب مع إعطاء الفرصة لإبداء أي تعديلات بالحذف والإضافة على عبارات الاستبانة. وقد أشار المحكمون بتعديل صياغة بعض العبارات وحذف بعض العبارات التي رأوا أنها غير مناسبة. وأعدت الباحثة تلك التعديلات بمثابة مؤشر على تمتع الاستبانة بمستوى مناسب من الصدق الظاهري.

ج- التحقق من الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية قوامها (30) طالبًا، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وكذلك بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-4) معاملات ارتباط عبارات كل محور بالدرجة الكلية له

المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار	1	0.739**	14	0.728**
	2	0.773**	15	0.800**
	3	0.712**	16	0.800**
	4	0.732**	17	0.797**
	5	0.795**	18	0.812**
	6	0.691**	19	0.738**
	7	0.723**	20	0.798**
	8	0.689**	21	0.821**
	9	0.759**	22	0.839**
	10	0.738**	23	0.821**

معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	المحور
**0.684	24	**0.802	11	
**0.700	25	**0.813	12	
**0.859	26	**0.794	13	
**0.798	33	**0.776	27	احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم
**0.855	34	**0.757	28	
**0.816	35	**0.795	29	
**0.749	36	**0.839	30	
**0.846	37	**0.804	31	
**0.873	38	**0.825	32	
**0.694	44	**0.629	39	إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة
**0.686	45	**0.607	40	
**0.690	46	**0.605	41	
**0.653	47	**0.627	42	
**0.596	48	**0.655	43	تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي
**0.843	53	**0.858	49	
**0.858	54	**0.880	50	
**0.868	55	**0.870	51	
**0.859	56	**0.870	52	

** دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول (3-4) أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور المنتمية إليه كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول رقم (3-5) معاملات ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المحور
**0.914	التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار
**0.854	احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم
**0.654	إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة
**0.617	تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي

** دالة عند (0.01)

ويبين الجدول (3-5) معاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة، وجميعها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يدل على أن جميع عبارات الاستبانة تتسم بالاتساق الداخلي وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.
د- التحقق من ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-6) قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	المحور
0.972	التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار
0.911	احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم

معامل ألفا كرونباخ	المحور
0.843	إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة
0.951	تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي
0.953	الاستبانة ككل

يبين الجدول (3-6) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وهي قيم مرتفعة، مما يطمئن إلى أن الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

هـ- الصورة النهائية للأداة

استناداً إلى ما سبق ذكره اتخذت الأداة صورتها النهائية والتي تألفت من أربعة محاور رئيسية وهي كما يلي:

- المحور الأول- إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة: تضمن هذا المحور (26) عبارة.
 - المحور الثاني- احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم: وتضمن هذا المحور (12) عبارة.
 - المحور الثالث- التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار: وتضمن هذا المحور (10) عبارات.
 - المحور الرابع- تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي: وتضمن هذا المحور (8) عبارات.
- وبذلك تضمن الاستبانة إجمالاً (56) عبارة وأمام كل عبارة منها مقياس ليكرتي يتضمن خمس بدائل للإجابة وهي (موافق تمامًا - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تمامًا) ويتم تصحيح هذه الاستبانة بحيث يتم إعطاء درجة واحدة للبديل غير موافق تماما وخمس درجات للبديل موافق تماما. ويمكن أن تتراوح الدرجة التي يحصل عليها الطلبة على هذه الاستبانة ما بين (56-280).

الوزن المعياري للإجابات:

حيث تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة الموافقة:

جدول (3-7) المتوسط الحسابي ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
كبيرة جدًا	5.00- 4.21
كبيرة	4.20 - 3.41
متوسطة	3.40 - 2.61
قليلة	2.60 - 1.81
قليلة جدًا	1.80 - 1.00

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد العينة على كل عبارة من العبارات.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة.
- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples T test) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

- اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls) لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتائج السؤال الأول: "ما مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى قيام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (1-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى قيام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن

المحور	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة
إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة.	4.28	0.541	1	كبيرة جداً
احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم.	3.85	0.601	2	كبيرة
التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار.	3.79	0.610	3	كبيرة
تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي.	3.27	0.958	4	متوسطة
تعزيز ثقافة الحوار ككل في البيئة الجامعية.	3.82	0.447		كبيرة

ويبين الجدول (1-4) حصول محور "إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة" على أعلى متوسط حسابي قيمته (4.28) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تلاه محور "احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم" حيث حصل على متوسط حسابي قيمته (3.85) ودرجة موافقة كبيرة، تلاه محور "التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار" حيث حصل على متوسط حسابي قيمته (3.79) ودرجة موافقة كبيرة، تلاه "محور تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي" حيث حصل على متوسط حسابي قيمته (3.27) ودرجة موافقة متوسطة.

كما يبين الجدول حصول إجمالي المحاور على متوسط حسابي قيمته (3.82) ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن قيام أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن كان بدرجة كبيرة.

المحور الأول: مدى التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار:

وللتعرف على مدى التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (2-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
6	يلجأ إلى طرح الأمثلة لمقاربة الأفكار وتوضيحها.	4.04	0.687	1	كبيرة
3	يلجأ إلى الاقناع العقلي باستخدام الأدلة والبراهين والحجج المقنعة.	3.96	0.726	2	كبيرة
2	يركز على المحاور المهمة لدى أطراف الحوار ويوازن بينها.	3.90	0.671	3	كبيرة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة الموافقة	درجة الموافقة
1	يعتمد عضو هيئة التدريس على الأفكار العلمية والمنطقية في الحوار.	3.87	0.691	4	كبيرة
11	يستخدم الأساليب اللغوية المعبرة وأدوات الربط والمفردات الصحيحة للتعبير عن الأفكار.	3.86	0.680	5	كبيرة
7	يستخدم لغة وألفاظ علمية ملائمة للمستوى العقلي للطلاب الجامعي.	3.85	0.815	6	كبيرة
5	يجيد مهارة طرح الأسئلة بطريقة واضحة.	3.84	0.752	7	كبيرة
15	يعزز لدى الطلبة سمة ضبط النفس أثناء الحوار مع زملائهم.	3.83	0.782	8	كبيرة
17	يحث الطلبة على استخدام أسلوب حوار مهذب.	3.82	0.788	9	كبيرة
4	يحترم وجهات النظر المختلفة ويناقشها بصدق ورحب.	3.82	0.830	10	كبيرة
13	يتيح فرصة كافية من الوقت للطلبة لإبداء آراءهم.	3.81	0.795	11	كبيرة
8	يستخدم لغة الجسد المناسبة للحوار كنظرة العين وإيماءات الرأس ووضعيات الجلوس.	3.80	0.742	12	كبيرة
21	يُذكر الطلبة بضرورة تقبل وجهات النظر المختلفة.	3.79	0.795	13	كبيرة
24	ينبه الطلبة إلى التركيز على موضوع الحوار ونقده بدلاً من نقد شخص الطالب.	3.79	0.796	14	كبيرة
25	يعطي الوقت الكافي للطلبة للتعبير عن آرائهم.	3.78	0.772	15	كبيرة
14	يستخدم الدعاية الخفيفة أثناء الحوار.	3.78	0.821	16	كبيرة
26	ينمي الحوار مع الطلبة بطريقة مهذبة.	3.76	0.820	17	كبيرة
16	يستخدم استراتيجيات تدريس تعزز ثقافة الحوار لدى الطلبة.	3.76	0.838	18	كبيرة
22	يزرع الثقة في نفوس الطلبة أثناء حديثهم.	3.75	0.882	19	كبيرة
20	ينصح الطلبة بعدم التعصب لآرائهم.	3.74	0.787	20	كبيرة
23	يتعامل مع أي موضوع مطروح للحوار على أساس أنه مادة علمية وابتعد عن فرض رأيه الشخصي بخصوصه.	3.73	0.898	21	كبيرة
18	يُذكر الطلبة بضرورة التواضع أثناء التحدث مع زملائهم.	3.72	0.829	22	كبيرة
10	ينقل الرأي والرأي الآخر، وإن كان مخالفاً لرأيه.	3.70	0.807	23	كبيرة
9	يلقى الطلبة بوجه مبتسم.	3.65	0.877	24	كبيرة
12	يبيدي اعتذاره للطلبة إذا أخطأ بحقهم.	3.64	0.890	25	كبيرة
19	يُذكر الطلبة بالابتعاد عن سمة تضخيم الذات واستخدام كلمة "أنا" بشكل متكرر.	3.61	0.866	26	كبيرة
	المتوسط العام	3.79	0.610		كبيرة

يبين الجدول السابق حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.79) ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن كان بدرجة كبيرة. وتدل النتائج السابقة بالجدول إلى تمكن أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن من استخدام وتطبيق استراتيجيات التعلم الحديثة وتوظيفها في تحقيق مخرجات التعلم المرجوة في بيئة تعليمية قائمة على الحوار والإقناع العقلي ويرجع ذلك لاهتمام الجامعة باختيار أعضاء هيئة التدريس، وتقديم دورات وورش عمل لأعضاء بشكل مستمر لدعم كفاياتهم التدريسية والمهنية بشكل عام، بالإضافة لإلزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بميثاق أخلاقي ومحاسبة من يخاف هذا الميثاق. وقد اهتم الميثاق على سبيل المثال في المادة السادسة بسمات عضو هيئة التدريس والتي من أهمها أن يكون ذو كفاءة مهنية ويتضمن ذلك التواصل الفعال مع الطلاب، بالإضافة لاتسامه بالموضوعية والنزاهة من خلال احتكامه على الموضوعية في تعاملاته مع طلابه وزملائه، كما أكدت المادة التاسعة في الميثاق على

أهمية استثارة العضو للدفاعية والحماس لدى طلابه ويحترم حريتهم في الحوار وإبداء الرأي في إطار آداب الحوار البناء، وقد كانت أعلى العبارات هي طرح الأمثلة لأنها أقصر الطرق لإنجاح الحوار والاختلاف في وجهات النظر بطريقة منطقية لمقاربة الأفكار باستخدام الأدلة والبراهين مع حرص عضو هيئة التدريس على تقديم نموذج لإدارة الحوار يحتذي به الطلاب ويدعم الطلاب في كيفية الالتزام بآداب الحوار مع زملائهم، وقد جاءت العبارات في الرتب الأخيرة وإن كانت بدرجة موافقة كبيرة مثل إبداء الاعتذار للطلاب إذا أخطأ بحقهم ويرجع ذلك إلى عدم إيجاده بعض أعضاء هيئة التدريس طريقة إبداء الاعتذار خاصة لمن في سن أولادهم مثل طلابهم، كما يطلب أن ينتظر بعض الطلاب مع الاعتذار الشفهي بعض الإجراءات الفعلية التي تساعد على إصلاح الخطأ وأحياناً تكون هذه الإجراءات خارجة عن مسئولية عضو هيئة التدريس، بينما عبارة الابتعاد عن تضخيم الذات واستخدام كلمة أنا بشكل متكرر ربما يكون لذلك علاقة مع تقديم الأمثلة أثناء الحوار الذي حصل على الرتبة الأولى ربما يعتمد فيه الأعضاء على خبراتهم الشخصية التي مرت عليهم ليكونوا أكثر إقناعاً؛ لذلك استخدم كلمة أنا فعلت وحضرت وشاهدت... ربما جعل ذلك استخدامه للأنا كثير دون قصد.

المحور الثاني: مدى احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم:

وللتعرف على مدى احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
31	يؤمن بأهمية الحوار بين الثقافات المختلفة.	3.94	0.713	1	كبيرة
28	يحث الطلبة على احترام آراء زملائهم.	3.92	0.705	2	كبيرة
29	يورد مقارنات وأمثلة على احترام مبادئ الآخرين.	3.91	0.667	3	كبيرة
27	يحترم جميع أطراف الحوار ولا يميز بينهم على أساس الثقافة أو الدين أو العرق.	3.91	0.747	4	كبيرة
32	يحترم عضو هيئة التدريس الاختلافات الفكرية.	3.85	0.757	5	كبيرة
33	يعزز قيم التسامح لدى الطلبة.	3.83	0.751	6	كبيرة
38	يشجع الطلبة على التعاون، وتحمل المسؤولية المجتمعية، وعلى الحوار الهادف بخصوص أي نقطة خلاف.	3.82	0.720	7	كبيرة
35	يحترم خصوصية الطلبة ويتعد عن طرح الموضوعات الجدلية.	3.81	0.707	8	كبيرة
30	يشجع الطلبة على التمسك بالمبادئ الإيجابية.	3.81	0.755	9	كبيرة
34	يستحضر الخلفية الثقافية والاجتماعية للطلبة خلال الحوار ويتعد عن المساس بها.	3.80	0.722	10	كبيرة
36	يتعد عن التعنت إذا ما عارض أحد رأيه ويحاول اقناعه بحوار سلس مهذب.	3.78	0.923	11	كبيرة
37	يشجع الطلبة على تشارك الأفكار مهما كانت للوصول إلى حل لنقطة الخلاف أو الموضوع المختلف فيه.	3.76	0.742	12	كبيرة
	المتوسط العام	3.85	0.601		كبيرة

كما يبين الجدول السابق حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.85) ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن كان بدرجة كبيرة. يرجع ذلك إلى اهتمام الجامعة في رسالتها بأهمية الجوار والنقاش واحترام الاختلاف ويظهر ذلك واضحاً من

خلال العديد من بنود الميثاق الأخلاقي التي ألزمت بها الجامعة أعضاء هيئة التدريس ومنها البند رقم ثلاثة في المادة التاسعة أن يتعامل العضو مع جميع الطلاب باحترام وانسانية وانصاف دون محابة أو تفرقة كما أن الجامعة لا تتهاون مع المخالفين وتقوم بإحالتهم للتحقيق مباشرة مما ساعد على تطبيق الميثاق إضافة للاختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفق معايير رصينة. كما أن الجامعة تهتم بتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 ضمن خطتها الاستراتيجية والتي من بين أهدافها الحوار الوطني، كما تهتم جامعة حفر الباطن بعقد الندوات التي تركز على أهمية الحوار مثل ندوة الشباب والمسؤولية الوطنية التي شارك بها مدير مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني الذي أنشأ لتعزيز ثقافة الحوار واحترام الاختلاف والتنوع وخاصة مع تطبيق رؤية المملكة 2030 حيث أصبح الحوار ضرورة من ضروريات العصر وأصبحت المملكة بوتقة من التفاعلات والخلافات خاصة مع شدة التغيرات المجتمعية التي حدثت لتطوير جميع مناحي الحياة السعودية في ظل رؤية المملكة 2030 ومع الضغوط السياسية والاقتصادية التي تعاني منها المملكة والعالم والتي تؤثر على طلاب الجامعة لذا أصبح الحوار والتفاهم والانفتاح والتعارف ومدد الجسور مع الآخر هو السبيل لتبني منهج التغيير ومواجهة نقاط الخلاف، والوصول في النهاية للاستقرار الاجتماعي، خاصة أن الجامعة تضم خليط من الطلاب، من شرائح مختلفة من المجتمع السعودي بل تضم جامعة حفر الباطن العديد من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين الذين ينسبون إلى دول شقيقه لديها مشكلات سياسية وغيرها، كما أن جامعة حفر الباطن لها رؤيتها وثقافتها الخاصة مما يفرض على الجامعة القيام بتأهيل هؤلاء الطلاب من خلال عضو هيئة التدريس في المقام الأول الذي يكون قدوة للطلاب لكي يتعايشوا مع بعضهم البعض في إطار من الحوار المحمود البناء. بينما كانت أقل العبارات في الرتب يتعد عن التعنت إذا ما عارض أحد رأيه ويحاول اقناعه بحوار سلس مهذب، يشجع الطلبة على تشارك الأفكار مهما كانت للوصول إلى حل لنقطة الخلاف أو الموضوع المختلف فيه وتفسر الباحثة ذلك بسبب تنوع ثقافات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لذلك من الصعب فتح مجال للنقاش في نوعية محددة من القضايا والموضوعات التي قد تكون لها أبعاد سياسية أو ما شابه.

المحور الثالث: مدى إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة:

وللتعرف على مدى إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
44	يدير الحوار بطريقة مناسبة لأعمار الطلبة ومستوى تفكيرهم.	4.33	0.789	1	كبيرة جداً
39	منفتح على آراء الطلبة ويدرك ما يريدون إيصاله خلال الحوار.	4.30	0.818	2	
47	ينصت أثناء حديث الطلبة.	4.29	0.797	3	
45	يستخلص النقاط الأساسية التي يريدونها الطلبة من خلال الحوار البناء.	4.29	0.824	4	
41	يتقبل عضو هيئة التدريس النقد البناء.	4.29	0.852	5	كبيرة جداً
40	يحترم عضو هيئة التدريس الاختلافات الفكرية.	4.29	0.853	6	
48	يشجع على التحوار مع الآخرين من خلفيات مختلفة للأخذ بما هو إيجابي ويتماشى مع خلفيات الطلبة وثقافتهم.	4.26	0.845	7	
46	يحذر الطلبة من الجدل أثناء الحوار.	4.26	0.849	8	كبيرة جداً
42	يتحلى بالصبر وسعة الصدر عند الحوار مع الطلبة.	4.25	0.844	9	

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
43	يتيح للطلبة فرص تعلم كيفية إدراك الآخرين وفهمهم من خلال الحوار البناء.	4.24	0.929	10	
	المتوسط العام	4.28	0.541		كبيرة جدًا

ويبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (4.28) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، وهذا يدل على أن إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لآراء الطلبة في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن كان بدرجة كبيرة جدًا. وجميع العبارات حصلت على متوسطات حسابية متقاربة وتفسر الباحثة النتائج السابقة بتمكن أعضاء هيئة التدريس من تطبيق مهارات الحوار والتواصل مع الطلاب بنجاح والذي قد يرجع أسبابه لتأكيد الجامعة على أهمية الحوار في الميثاق الأخلاقي الذي الزمت أعضاء هيئة التدريس به وللندوات وورش العمل التي تعقدها الجامعة كما أن حسابات الجامعة على شبكات التواصل الاجتماعي تنمية مهارات الحوار لدى الطلاب. كما لاحظت الباحثة التفاعل والتواصل السلس الممتع المبني على الاحترام بين الطلاب وأساتذتهم عبر منصات الجامعة فقد أكد "جنسن" و"بينيت" (Jensen, Bennett, K., 2015) على أهمية خروج أعضاء هيئة التدريس من أدوارهم العادية والعلاقة التقليدية بين الطالب والمعلم إلى نمط تفاعل أقل تحديدًا مسبقًا ومساحة محدودة حيث يمكن إجراء محادثات حول التدريس والتعلم مما يساعد على تكوين فكرة عن وجهات نظر ورؤية الطلاب كشركاء ومتعاونين بينما يطور الطلاب رؤى حول وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس لإشراك الطلاب بطريقة هادفة في تعزيز التدريس والتعلم، وإعادة تأطير العلاقة بين الطالب والمعلم إلى علاقة أكثر تعاونًا تتجاوز الاستماع إلى الطالب.

بالإضافة لاهتمام ادارة الجامعة على التفاعل السريع عند وجود أي تجاوزات للحوار ومناقشات بعض أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب ومحاسبتهم حيث إن استخدام منصات التعليمية ومتابعة فريق التعليم الإلكتروني للمحاضرات عبر الفصول الافتراضية وتسجيلها ساعدت على دعم جميع العناصر في المنظومة للتواصل بشكل مناسب نتيجة المتابعة والرقابة.

المحور الرابع: تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي:

وللتعرف على مدى تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مدى تشجيع عضو هيئة التدريس

الطلبة على الحوار الجمعي في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
49	يتيح للطلبة حرية ممارسة التعبير عن آرائهم على شكل حوار جمعي.	3.32	1.109	1	متوسطة
52	يستخدم في حواراته أمثلة تركز على أهمية الحوار التشاركي.	3.29	1.127	2	متوسطة
55	يتطرق في حواراته إلى ضرورة إشراك المجتمع المحلي بحوارات تتعلق بالجامعة.	3.27	1.091	3	متوسطة
54	يشجع الطلبة على نشر ثقافة الحوار خارج مجتمع الجامعة، والالتزام بها.	3.27	1.100	4	متوسطة
51	يشجع الطلبة على المساهمة في الحوارات المتعلقة بصنع القرار وإبداء آرائهم.	3.27	1.120	5	متوسطة
56	يشجع الطلبة على التعاون، وتحمل المسؤولية المجتمعية، وعلى الحوار الهادف بخصوص أي نقطة خلاف.	3.25	1.054	6	متوسطة
50	يؤكد دائمًا على حق جميع الأطراف بالمشاركة في الحوار.	3.25	1.164	7	متوسطة
53	يعمل على المقارنة بين وجهات النظر لأطراف الحوار.	3.24	1.108	8	متوسطة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
	المتوسط العام	3.27	0.958		متوسطة

كما يبين الجدول السابق حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.27) ودرجة موافقة متوسطة، وهذا يدل على أن تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي في البيئة الجامعية بجامعة حفر الباطن كان بدرجة متوسطة. وترجع الباحثة هذه النتائج السابقة لسببان رئيسان الأول صعوبة الحوار الجامعي لأنه يحتاج لمستويات أعلى من مهارات إدارة الحوار لدي جميع العناصر المشاركة في الحوار من طلاب وأعضاء هيئة تدريس، والأمر الذي زاد صعوبة تطبيق الحوار الجماعي هو التعلم من خلال منصات التعليم الإلكتروني أثناء وباء كورونا حيث أصبح الحوار الجماعي يتطلب إضافة لمستويات مهارات إدارة مرتفعة للحوار مع الآخرين وأيضاً استخدام لمنصة التعليم الإلكتروني وأدواتها وخاصة أدوات الحوار والمناقشة بفاعلية وقليل من الأعضاء والطلاب الذي يتمكن إتقان استخدام جميع أدوات المناقشة والحوار باحترافية عبر منصة الجامعة، وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة "أبو حسنة، وزملاؤه" (Abuhassna)، (et al. 2022) أن بنية مقرر التعلم الإلكتروني تتأثر بالعديد من العوامل أهمها استقلالية الطالب، والحوار بين الطالب وأعضاء هيئة التدريس، والحوار بين الطلاب وبعضهم البعض. ومع ذلك، كما أكدت النتائج أن بنية مقرر التعلم الإلكتروني غير ذات أهمية مع خبرة الطلاب السابقة ويرجع ذلك أن الطلاب في البيئة الإلكترونية يتحررون من بعض القيود مثل الخجل حيث إن البيئة الإلكترونية أعطت مساحة لبعض الطلاب الخجولين من التعبير عن آرائهم عن طريق التواصل عبر المنصة لذلك كانت إيجابية في تنمية مهارات الحوار لديهم.

كما أن تسجيل المحاضرات عبر المنصة تدعم بعض الأعضاء في الحوار وتقلق وتحجم بعض الأعضاء من فتح حوار وعدم القدرة على إدارته بشكل جيد، أما السبب الثاني يرجع لطبيعة الموضوعات الحرجة والحساسة المطروحة في الوقت الراهن سياسية أو دينية أو غيره ومع التطور الكبير الذي أحدثته الرؤية 2030 في حياة المواطنين لكن يبقى هناك عدم تقبل لبعض الإجراءات التي تتخذها المملكة للتفاعل والانفتاح مع الآخر والتي قد لا يفهمها بعض السعوديين المزمتمين ويجد عضو هيئة التدريس خاصة غير السعودي صعوبة في فتح مجال للحوار والنقاش في مثل هذه القضايا والموضوعات التي تمس المملكة أو الشؤون الداخلية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العلياني (2016) في درجة ممارسة الحوار بين الأستاذ والطلبة جاءت بدرجة متوسطة، وجاء دور عضو هيئة التدريس في تنمية آداب الحوار بدرجة متوسطة أيضاً. كذلك اتفقت مع دراسة (العززي، 2019) في أن أهمية ثقافة الحوار وممارسته جاءت بدرجة متوسطة.

- نتائج السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تعزى للمتغيرات الآتية: (الجنس- الكلية)؟"

أ- الفروق بحسب متغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent-Samples T-Test)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الجنس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-6) نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة؛ لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوي الدلالة
التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار	ذكر	62	3.78	0.720	-0.231	383	0.817
	أنثى	323	3.80	0.588			
احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم	ذكر	62	3.91	0.653	0.982	383	0.327
	أنثى	323	3.83	0.591			
إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة	ذكر	62	4.34	0.489	1.006	383	0.315
	أنثى	323	4.27	0.550			
تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي	ذكر	62	3.47	0.899	1.757	383	0.080
	أنثى	323	3.23	0.965			
تعزيز ثقافة الحوار ككل	ذكر	62	3.86	0.494	0.891	383	0.374
	أنثى	323	3.81	0.437			

يتضح من الجدول (4-7) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (0.05) في جميع المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الجنس، وهذا يدل على تشابه دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية ذكوراً وإنثاءً. وتفسر الباحثة ذلك في الميثاق الأخلاقي للجامعة يطبق على كليات البنين والبنات على حد سواء كذلك الدورات وورش العمل والندوات والأنشطة الطلابية تقدم لجميع منسوبي الجامعة ويدل ذلك أيضاً على تطبيق الرؤية والاهتمام بالمرأة وطالبات الجامعة وإعطائهم مساحة للحوار والنقاش أكبر من ذي قبل. كما قدمت الجامعة خدمة التواصل والشكاوى لتقديم الشكاوى أو المقترحات من قبل جميع الطلاب والطالبات، بالإضافة لما تقدمه الجامعة من فتح أبواب متنوعة للحوار النقدي البناء تتوفر لدى الطلاب أيضاً حسابات الجامعة عبر الشبكات الاجتماعية التي تناقش جميع الموضوعات التي تهم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس هذا يتفق على ما أكدته دراسة محمد (2014) حول فاعلية استخدام شبكات التواصل الاجتماعي على تنمية مهارات الحوار لدى طلاب الجامعة. كذلك دراسة الحربي (2021) أكدت على وجود ارتباط موجب بين مهارات الحوار واستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مما يدل على التأثير الإيجابي لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي على تعزيز مهارات الحوار وتشابه نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (النوح، 2014)، كذلك دراسة (بني أرشد، العوامل، 2019)، بينما تختلف مع نتائج دراسة (بهنسي، 2020)، بينما دراسة العلياني (2016) اتفقت مع نتائج الدراسة الحالية في عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في محور دور الأستاذ الجامعي في تنمية آداب الحوار بين الطلبة. بينما اختلفت في وجود فرق دال إحصائياً بين أفراد عينة يعزى لمتغير الجنس في محور واقع ممارسة الحوار بين الأستاذ وتلاميذه في الجامعة الفرق لصالح الذكور كذلك (العنزي، 2019) حيث كانت الفروق لصالح الذكور.

ب- الفروق بحسب متغير الكلية:

تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Wallis)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الكلية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-7) نتائج اختبار "كروسكال ويلز" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الكلية

المحور	الكلية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجة الحرية	الدلالة
التزام عضو هيئة التدريس بأداب الحوار	التربية	13	189.65	10.195	7	0.178
	العلوم	163	192.04			
	الأداب	123	197.85			
	الهندسة والحاسوب	27	184.11			
	الهندسة	21	246.24			
	التطبيقية	12	128.63			
	الصيدلة	10	176.55			
	إدارة الأعمال	16	171.94			
احترام عضو هيئة التدريس للطلبة وثقافتهم	التربية	13	152.69	13.716	7	0.056
	العلوم	163	186.98			
	الأداب	123	202.14			
	الهندسة والحاسوب	27	204.94			
	الهندسة	21	227.95			
	التطبيقية	12	112.92			
	الصيدلة	10	226.10			
	إدارة الأعمال	16	190.19			
إدراك وفهم عضو هيئة التدريس لأراء الطلبة	التربية	13	182.92	3.480	7	0.837
	العلوم	163	189.98			
	الأداب	123	191.07			
	الهندسة والحاسوب	27	180.33			
	الهندسة	21	221.33			
	التطبيقية	12	203.29			
	الصيدلة	10	232.70			
	إدارة الأعمال	16	198.44			
تشجيع عضو هيئة التدريس الطلبة على الحوار الجمعي	التربية	13	249.35	9.917	7	0.193
	العلوم	163	189.52			
	الأداب	123	199.67			
	الهندسة والحاسوب	27	210.28			
	الهندسة	21	171.31			
	التطبيقية	12	130.75			
	الصيدلة	10	201.15			
	إدارة الأعمال	16	172.31			
تعزيز ثقافة الحوار ككل	التربية	13	179.81	8.414	7	0.298
	العلوم	163	185.81			
	الأداب	123	197.56			
	الهندسة والحاسوب	27	210.80			
	الهندسة	21	231.00			
	التطبيقية	12	129.08			

المحور	الكلية	العدد	متوسط الرتب	كروسكال ويلز	درجة الحرية	الدلالة
	الصيدلة	10	206.80			
	إدارة الأعمال	16	201.31			

يتضح من الجدول (4-7) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (0.05) في جميع المحاور، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية تبعاً لمتغير الكلية، وهذا يدل على تشابه دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن في تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية بمختلف كلياتهم. وتفسر الباحثة النتائج السابقة على الإدارة الحكيمة لجامعة حفر الباطن والتي وضعت رؤية واضحة لتنمية ثقافة الحوار الإيجابي وتحقيق أهدافه والزام جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة بالجامعة بقواعد الحوار من خلال الميثاق الأخلاقي للجامعة كما أن إدارة الجامعة وفرت الدورات وورش العمل والندوات لجميع الكليات على حد سواء فحققت الهدف من نشر ثقافة الحوار على مستوى الجامعة كلها بجميع كلياتها، فاستطاعت توجيه جميع منسوبي الجامعة وطلابها وأعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين نحو عملية التغيير وتطوير ونجاح عمل الجامعة ويتفق ذلك مع ما أكدته دراسة "خانمورزينا" (Khanmurzina, et al., 2016) على أهمية دور إدارة الجامعات في التنشئة الاجتماعية لطلاب كضرورة لتنمية ثقافة الحوار وتشكيل رؤية عالمية متكاملة متعددة الثقافات. وتتفق مع نتائج دراسة (بني أرشد، العوامل، 2019)، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (السعيد، 2014)، وكذلك نتائج دراسة (العنزي، 2019) حيث متغير الكلية وجاءت الفروق لصالح الكليات الإنسانية.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة، توصي الباحثة وتقدم ما يلي:
- 1- إدراج موضوعات في المقررات الجامعية لطلاب جامعة حفر الباطن عن ثقافة الحوار، أو عمل مقرر قائم بذاته عن ثقافة الحوار.
 - 2- تقديم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على سبل تنمية ثقافة الحوار لدى طلبتهم.
 - 3- إدراج تنمية ثقافة الحوار ضمن مهام أعضاء هيئة التدريس سيما القائمين بأعمال الإرشاد الأكاديمي.
 - 4- تدشين برامج للحوار وخدمة المجتمع يشارك فيها الطلاب لتعزيز الحوار بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وبين الطلاب وبعضهم البعض، وبين الطلاب ومجتمعهم.
 - 5- تدشين مجتمع افتراضي لطلبة جامعة حفر الباطن يشارك فيه الطلاب بشكل منظم ويعبرون من خلاله عن آرائهم وتبادلهم للنظر والنقاش باستخدام كافة التقنيات المعاصرة من تغريدات وتديونات مكتوبة وصوتية ومرئية.
 - 6- عقد ندوة على مستوى الجامعة لمناقشة متطلبات وسبل دفع وتنمية ثقافة الحوار في الجامعة.
 - 7- واستكمالاً لم تم البدء به في هذه الدراسة تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية:
1. معوقات ثقافة الحوار في البيئة الجامعية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن وسبل التغلب عليها.
 2. تصور مقترح لتعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية في ضوء خبرات الجامعات العالمية في هذا المجال.
 3. فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم.
 4. فاعلية مقرر مقترح في ثقافة الحوار في تنمية مهارات الحوار لدى طلبة جامعة حفر الباطن.
 5. فاعلية مدخل التعلم الهادف لخدمة المجتمع في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلبة الجامعيين.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- الأبيض، محمد (2014). الجدوى الاقتصادية بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في ليبيا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة سرت، سرت.
- أحمد، سيدة أحمد محمد (2021). أثر برنامج سلوكي معرفي مقترح لخفض القلق والسلوك العدواني لدى طلاب جامعة بخت الرضا. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة النيلين، الخرطوم.
- آل درويش، لينة (2012). العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الكرك.
- بني أرشد، محمد، والعواملة، رعد (2019). دور الجامعة في تعزيز ثقافة الحوار من وجهة نظر طلبة مركز جامعة البلقاء التطبيقية وكلية الأميرة رحمة الجامعية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، 11 (1)، 153 - 182.
- بهنسي، شيماء (2020). دور أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلابهم: دراسة تحليلية تقويمية. مجلة كلية التربية، 31(122)، 245 - 294.
- الجندي، ياسر، جلال، نجلاء، زايد، أميرة، والنجار، فاطمة (2019). واقع ثقافة الحوار لدى طلاب كلية التربية جامعة كفر الشيخ: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، 19 (3)، 425 - 457.
- جوهر، تمام (2015). اتجاهات أساتذة التعليم الجامعي نحو أهمية المعايير التربوية للجودة الشاملة: دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرياح - ورقلة، ورقلة.
- الحربي، فيصل بن نافع لافي (2022). علاقة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي بالتطرف الفكري لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية التربية، 106 (106)، 191 - 218.
- حسن، صلاح (2018). متطلبات تنمية ثقافة الحوار التربوي الإلكتروني لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة أسيوط: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، 34(2)، 1 - 91.
- الدوسري، عيسى بن خلف سعد، وحراحشه، أحمد حسن محارب (2021). التطرف الفكري من وجهة نظر طلبة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وسبل التغلب عليه. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29 (1)، 494 - 517.
- ذنون، عمر (2020). دور الجامعات في تعزيز ثقافة الحوار وانعكاسه على مستقبل السلم المجتمعي. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، 9 (33).
- الزيدانين، آيات، والزيدود، محمد (2021). واقع ثقافة الحوار وتقبل الآخر لدى طلبة الجامعات الأردنية استناداً للتجارب العالمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29(6)، 77 - 104.
- سليمان، عصام علي عبد السلام (2022). اتجاه الشباب الجامعي نحو التنمر الإلكتروني وعلاقته بالتطرف الفكري: دراسة وصفية على عينة من الشباب الجامعي. مجلة البحوث والدراسات الإعلامية، 20 (1)، 1 - 29.
- الشمري، فهد (2016). دور وسائل الإعلام السعودي في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعات. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، 54 (54)، 695 - 746.
- الشهراني، هدى عبد العالي مفلح، ومحمد، صالح نورين إبراهيم (2022). دور مدارس التعليم الثانوي في تعزيز ثقافة الحوار. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، 22 (2)، 1 - 24.
- الشوبكي، محمود يوسف وقاسم، سامي عبد الله (2005). أهمية الحوار وأثره على الدعوة والتعليم. الجامعة الإسلامية كلية أصول الدين
- صلاح، عبد الله محمد (2018). متطلبات تنمية ثقافة الحوار التربوي الإلكتروني لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة أسيوط: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، 34 (2)، 1 - 91.
- العجيلي، شذى، مصطفى، أمل، وإبراهيم، حنان (2018). أثر الحياة الجامعية في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي من وجهة نظر طلبة جامعة عمان العربية: دراسة وصفية. المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، 5 (5)، 55 - 74.
- علي، حمدي أحمد عمر (2020). تنمية ثقافة الحوار والقيم الخلقية المرتبطة به التسامح وقبول الآخر: دراسة سوسيولوجية لدور جامعة سوهاج من وجهة نظر طلبتها. مجلة كلية الآداب، 55 (1)، 533 - 582.

- العنزي، يوسف (2019). ثقافة الحوار لدى طلبة جامعة طيبة ومعوقاتهما وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية، 29 (2)، 235 - 251.
- الغامدي، رحمة بنت محمد صالح (2022). الدور الوقائي للإدارة الجامعية للحد من التنمر لدى طلبة جامعة الباحة. مجلة العلوم التربوية، 8 (2)، 189 - 225.
- فرج، علياء (2020). ثقافة الحوار في الجامعات السعودية: رؤية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. المجلة التربوية، 70، 749 - 786.
- مهيبرات، مروى (2015). أنموذج تربوي مقترح لتطوير التعليم الجامعي وفقا لرأس المال الفكري. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.
- الوحش، هالة (2017). مدى ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة بيشة وسبل تعزيزها. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 3 (3)، 14 - 93.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Bawazeer, A. A. (2015). Development of Religious Education to Spread the Culture of Dialogue within Saudi Universities: Ethnographic Case Study. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 6 (1), 2090-294.
- Benus, M. J. (2011). The teacher's role in the establishment of whole-class dialogue in a fifth grade science classroom using argument-based inquiry (Doctoral dissertation, University of Iowa).
- Daniel M. & Baker E. (2004) Developing dialogue skill a qualitative investigation of an on-line collaboration exercise in a team Management course (Unpublished Master thesis). University of Idaho, Moscow
- De Laval, S. (2006). *Dialogue Methods—An Idea Manual*. Sweden: Vägverket, Swedish Road Administration, Stockholm Region.
- Frants, V. (2020). Video blogs as a tool for forming a cultural dialogue between foreign and local university students. In *European Conference on e-Learning* (pp. 190-XV). Academic Conferences International Limited.
- Hopkins, L. E., & Domingue, A. D. (2015). From awareness to action: College students' skill development in intergroup dialogue. *Equity & Excellence in Education*, 48(3), 392-402.
- Khambali, K. M., Rahman, N. F. A., Senin, N., & Dollah, S. R. H. (2019). Storytelling as a Peace Education in Interfaith Dialogue: An Experience Among Selected University Students. *Afkar-Jurnal Akidah & Pemikiran Islam*, 21(1), 111-138.
- Khanmurzina, R. R., Kozhanova, M. B., Zabolotskikh, O. P., Petukhova, O. A., Yarullina, A. S., Kajumova, D. F.,... Sayfutdinova, G. B. (2016). Management effectiveness of students socialization as a development imperative of cultures dialogue and civilizations partnership. *International Review of Management and Marketing*, 6(2).
- Kholmatova, Z. A. (2022). Forming a Culture of Dialogue-Based Relationships in Primary School Students is a Social Pedagogical Necessity. *Middle European Scientific Bulletin*, 22, 288-291.
- Ropers, N. (2004). From resolution to transformation: The role of dialogue projects. In *Transforming ethno-political conflict* (pp. 255-269). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Salem, N. H., & Helmi, G. F. (2016). Dialogue Culture and Its Relationship with Psychological Compatibility of Students of Learning Disabilities Course at the College of Education, Najran University. *Journal of Social Science Studies*, 3(2), 74-89.
- Thakral, C., Vasquez, P. L., Bottoms, B. L., Matthews, A. K., Hudson, K. M., & Whitley, S. K. (2016). Understanding difference through dialogue: A first-year experience for college students. *Journal of Diversity in Higher Education*, 9(2), 130.
- Wierzbicka, A. (2006). The concept of 'dialogue' in cross-linguistic and cross-cultural perspective. *Discourse Studies*, 8(5), 675-703.