



درجة التمامح الاجتماعى لى رؤساء الأقسام فى الجامعة الهاشمية وعلاقتة
بمستوى الانفتاح على التغير لى أعضاء هيئة التدريس

إعداد

مروه مروان محمود الحبابية

المشرف

زهير حسين الزعبي

أستاذ مشارك

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير فى تخصص الإدارة التربوية

كلية الدراسات العليا فى الجامعة الهاشمية

الزرقاء - الأردن

١٨/ ٨ / ٢٠٢٢

المخلص

درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس

إعداد

مروه مروان محمود الحبايبة

المشرف

زهير حسين الزعبي

أستاذ مشارك

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ومعرفة إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية).

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة الكلي (٧٦٢) عضواً، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (٢٦٠) عضو هيئة تدريس، ومثلت نسبتها حوالي (٣٤%) من المجتمع الكلي، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وجمعت بيانات الدراسة من خلال أداتي الدراسة، حيث تكونت من أداتين: الأولى لقياس درجة التسامح الاجتماعي، والثانية لقياس مستوى الانفتاح على التغيير.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك الدرجة تبعاً لجميع المتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك المستوى تبعاً لجميع المتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، وأخيراً أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية ودالة إحصائياً بين درجة ممارسة

التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الباحثة عدد من التوصيات منها: تعزيز ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام لما له من أثر واضح على العملية التعليمية وعلى تحقيق الاهداف المرجوة، وذلك بتوفير المناخ التسامحي وإشاعته والحث على اتباعه لدى جميع الإدارات والأقسام، وكذلك تعزيز الانفتاح على التغيير لدى أعضاء الهيئة التدريسية، من خلال اتاحة الفرصة لهم بالمشاركة بالتغيير وصنعه، وذلك تبعاً للحدود والإمكانيات المتاحة.

Abstract

The Degree of Departments Heads' Social Tolerance at The Hashemite University and its Relation to Faculty Members' Level of Openness to Change

By

**Marwa Marwan Mahmoud ALhabaibeh
Supervisor**

Zuhair Hussain Al Zoubi

Associated professor

This study aimed to identify the degree of practicing social tolerance among department heads at the Hashemite University, and its relationship to the level of openness to change among faculty members from their point of view, and to know if there are statistically significant differences according to the variables (gender, specialization, country of graduation, years of experience, rank academy).

The study population consisted of all faculty members at the Hashemite University, where the total number of the study community was (762) members, and a stratified random sample was selected consisting of (260) faculty members, and represented about (34%) of the total community. The descriptive correlative approach, and the study data were collected through the two study tools, which consisted of two tools: the first to measure the degree of social tolerance, and the second to measure the level of openness to change.

The results of the study showed that the degree of practicing social tolerance among the heads of departments at the Hashemite University, from the point of view of the faculty members, was high, and there were no statistically significant differences in that degree according to all variables (gender, specialization, country of graduation, years of experience, academic rank). The results of the study also indicated that the level of openness to change among faculty members from their point of view was high, and there were no statistically significant differences at that level according to all variables (gender, specialization, country of graduation, years of experience, academic rank), and finally The results showed the existence of a positive, direct and statistically significant correlation between the degree of social tolerance among the heads of departments at the Hashemite University, and the level of openness to change among faculty members.

In light of the results of the study, the researcher made a number of recommendations, including: Strengthening the practice of social tolerance among department heads because of its clear impact on the educational process and on achieving the desired goals, by providing a tolerant climate and spreading it and urging it to be followed in all departments and departments, as well as enhancing openness to change among members Teaching staff, by giving them the opportunity to participate in and create change, according to the available limits and capabilities.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة.....
ج	التقويض.....
د	إهداء.....
هـ	شُكر وتقدير.....
و	قائمة المحتويات.....
ح	قائمة الجداول.....
ط	قائمة الملاحق.....
ي	ملخص الدراسة.....
١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها.....
١	المقدمة.....
٥	مشكلة الدراسة.....
٦	أهداف الدراسة وأسئلتها.....
٧	أهمية الدراسة.....
٨	حدود الدراسة ومحدداتها.....
٨	مصطلحات الدراسة.....
١٠	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة.....
١٠	أولاً: الأدب النظري.....
١٠	١- الأدب النظري المتعلق بالتسامح الاجتماعي.....
٢٢	٢- الأدب النظري المتعلق بالانفتاح على التغيير.....
٣٢	ثانياً: الدراسات السابقة.....
٣٢	١- الدراسات السابقة المتعلقة بالتسامح الاجتماعي.....
٣٧	٢- الدراسات السابقة المتعلقة بالانفتاح على التغيير.....
٤١	التعقيب على الدراسات السابقة.....
٤٤	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.....
٤٤	منهج الدراسة.....
٤٤	مجتمع الدراسة وعينتها.....
٤٦	أداتا الدراسة.....

٤٧	إجراءات تصحيح أدوات الدراسة.....
٤٧	صدق أدوات الدراسة.....
٤٨	ثبات أدوات الدراسة.....
٤٩	متغيرات الدراسة.....
٤٩	إجراءات الدراسة.....
٥٠	المعالجات الإحصائية.....
٥١	الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....
٥١	ثانياً: نتائج السؤال الأول.....
٥٣	ثانياً: نتائج السؤال الثاني.....
٥٥	ثالثاً: نتائج السؤال الثالث.....
٥٧	رابعاً: نتائج السؤال الرابع.....
٦٠	خامساً: نتائج السؤال الخامس.....
٦١	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
٦١	مناقشة نتائج السؤال الأول.....
٦٣	مناقشة نتائج السؤال الثاني.....
٦٦	مناقشة نتائج السؤال الثالث.....
٦٧	مناقشة نتائج السؤال الرابع.....
٧١	مناقشة نتائج السؤال الخامس.....
٧٢	التوصيات.....
٧٣	المصادر والمراجع.....
٧٣	أولاً: المراجع العربية.....
٨١	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
٨٦	الملاحق.....
٩٥	Abstract.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤٥	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.	١
٤٨	معاملات الثبات لأداة التسامح الاجتماعي وأداة الانفتاح على التغيير.	٢
٥٢	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام.	٣
٥٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).	٤
٥٥	نتائج تحليل التباين الخماسي (Five Way Anova)، لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعا للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).	٥
٥٦	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.	٦
٥٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانفتاح على التغيير ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).	٧
٥٩	نتائج تحليل التباين الخماسي (Five Way Anova)، لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعا للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).	٨
٦٠	نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.	٩

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
٨٦	أداتا الدراسة بصورتها الأولى	١
٨٩	قائمة بأسماء الاساتذة المحكمين لأداتا الدراسة	٢
٩٠	أداتا الدراسة بصورتها النهائية	٣
٩٤	كتب تسهيل المهمة	٤

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

نظراً للثورة المعرفية والتكنولوجية التي يشهدها العصر الحديث، وسرعة التطور التي نشهدها في شتى المجالات والتحديات التي تطرأ على بعض المواضيع، أصبح من الضروري تحديد وتنظيم ما نريد إكتسابه وما نريد تركه، ومن هنا يتحتم علينا إستخدام وسيلة تحدد لنا الحدود التي نستطيع في نطاقها السير بأمان وبجعبتنا ما نحتاج إليه لمواصلة حياتنا العلمية والعملية.

يتميز الإنسان المتقف الحضاري بموقف مشارك كلي وشامل للأمور والقضايا التي تحيط به، ويتميز بسلوك إنساني أصيل إزاء جميع الناس، على إختلاف أنواعهم ومعتقداتهم، سلوك قائم على تقبل الآخرين و احترامهم و تقدير إمكاناتهم، وهو الإنسان الذي ينتمي بفكره وثقافته إلى الجماعة الإنسانية المتمثلة بالمجتمع وبال بشرية على حد سواء (اليازجي، ٢٠٠١).

يعاني المجتمع العالمي الحديث من تصاعد في عدم التسامح وكثرة المشكلات والنزاعات والصراعات وشيوع الإرهاب، ومن هذه الأشكال: العنصرية، التحيز، والتعصب وذلك دون وجود أي مبرر أو منطق صريح وواضح، بالإضافة إلى مهاجمة الآخرين، ووصفهم بالعديد من الصفات، وقد يتطور الوضع إلى التخلص منهم (طعيمة، ٢٠٠٧)، كما ويعيش العالم دون وجود ثقافات وقيم موحدة ومنسجمة ومتوازنة، مع وجود التشابك والتمازج والتعقيد والاختلافات الواضحة في هذه الثقافات (ابو اصبح، ٢٠١١).

وأما في ثقافتنا الإسلامية والعربية, فلا يوجد أي عائق أو مانع يقف دون التحلي بروح التسامح والتفاعل، أو احترام الآخرين والاعتراف بهم والتفاعل والتعايش معهم، حيث تسود في مجتمعاتنا العربية والإسلامية قيم وحقوق متعددة كالعدل والمساواة والتسامح، حيث تعد العلاقات الانسانية بين الأشخاص حرة ومنسجمة ومتكاملة ومتكافئة، قد يتنازل فيها الأشخاص عن بعض من حرياتهم في سبيل أن يتحقق الأمن والخير والسلام للجميع وللمجتمع بأكمله(احمد، ٢٠٠٧).

بحسب ما ذكر الهاشمي (٢٠٠٧) علينا أن نقف عند نقطة حاجة العالم إلى التجديد الفكري الثقافي التسامحي، الذي يعمل على قراءة الآخرين، والوقوف عند توجهاتهم وأفكارهم ومقترحاتهم وميولهم، من خلال مؤسسات فكرية وثقافية مستقلة عن السلطة، وعن الأحزاب والقوى المنتفذة والمستبدة، لتقوم بدور حقيقي وفعال وجاد في عملية بناء الديمقراطية والحرية والثقافة السلمية، بعيداً عن الضغوطات التي تفرضها السلطات، وغرس العديد من القيم والأخلاق كاحترام الرؤى، الأفكار للأفراد والجماعات، ووجهات النظر، والعمل الجاد لإدراك حقائق الآخرين وقيمهم ومكاناتهم، والعمل على تقويمهم والإستفاده قدر المستطاع منها، ولا يترسخ هذا الشيء دون إحترام الآخرين، قبولهم، وتقديرهم، والتسامح معهم.

على غرار ذلك فإن للتسامح الاجتماعي دور أساسي ورئيسي وهام في الجامعات وذلك في تحقيقه للأمن والأمان، والاستقرار في العمل، بالإضافة إلى زياده العطاء والانتاج وتحقيق نتائج ومخرجات ذات جودة عالية، كما ويوفر التسامح الاجتماعي راحة نفسية وجسدية لرؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية، وذلك بتوفير بيئة تربوية اجتماعية آمنة ومستقرة، ومنتجة وهادفة، وتوفير الكثير من الخدمات والمتطلبات المعنوية والمادية لأعضاء الهيئة التدريسية(العمرى، ٢٠١٥).

فالتسامح الاجتماعي يضفي الهيبة والوقار على الأفراد، ويجعلهم قذوة حسنة لغيرهم من الأفراد مما يعود بسيادة التسامح الاجتماعي في المجتمع، ويجعل الأفراد يتصفون بالعفو والتجاوز عن أخطاء الآخرين ومسامحتهم، كما ويؤلف بين القلوب ويرفع من منزلة الأفراد المتسامحين، ويعمل على التقليل من المشاكل والنزاعات والفتن والصراعات بين الأفراد في المجتمع (البسطويسي، ٢٠١٨).

وترى الباحثة أن الفرد عند تطبيقه للتسامح فهو يسير نحو نهج الديمقراطية، وعندما يتحلى الفرد بالقيم اللازمة ويتصف بالمرونة لتقبل كل ما هو جديد، ويستخدم المتغيرين لمواكبة ما يشهده عصرنا من تطورات، هنا لا ينشأ أي تخوف من أن يغزو مجتمعنا أي ثغرة من الثغرات التي من الممكن أن تؤدي إلى انهيار أو تراجع في المنظومة المجتمعية.

يعد الانفتاح من السمات الأساسية التي تقوم عليها تغييرات كبيرة في المجتمع، كما يعد شرطاً أساسياً لتطوير مؤسسات التعليم العالي التي تحتاج إلى بذل جهد من أجل الحصول على نظام منفتح على التغييرات، ومتصل مع النظام الموجود فيه، حيث ينبغي وجود العديد من الطرق والأساليب والوسائل والممارسات للجامعات يمكن من خلاله أن تكون أكثر انفتاحاً، كالبرامج المفتوحة لتبادل المواد التعليمية، كما يجب على كل جامعة أن تبدأ بمعالجة الانفتاح كمفهوم إداري لما ينعكس عنه من أثر في التقدم الإيجابي فيها، وإيجاد جو من الود والتعاون والتشارك والاتصال بين العاملين داخلها (Al-zoubi & Bany Issa, 2022).

كما يتحتم وجود مجموعة من الخصائص لدى أعضاء هيئة التدريس المنفتحين على التغيير، ومن هذه الخصائص استخدام نماذج تعليمية متعددة ومتاحة من خلال قيامهم بتجميع الموارد التي

ينتجها جميع المدرسون وذلك للعمل على تبادل المعرفة وتشاركها فيما بينهم والإستفادة منها(الشبراوي، ٢٠١٧).

من خصائص أعضاء الهيئة التدريسية المنفتحين أيضاً سعيهم الجاد والدؤوب في تبني الأساليب والممارسات التربوية المنفتحة والمتطورة، وقيامهم على تشجيع الطلبة في المشاركة بإنشاء المعرفة من خلال وسائل الانترنت، والسماح لهم في المساهمة في مصادر المعرفة العامة كالويكيبيديا (محمود، ٢٠١٨).

بالإضافة إلى قيامه باتباع مناهج منفتحة وحديثة ومعاصرة لإزالة العوائق غير الضرورية للتعليم من خلال استخدام وسائل الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعي، والتواصل مع العديد من المدرسين لإثراء وتنفيذ العمل بشكل جيد، وأيضاً القيام بعمل مواقع لتسهيل التواصل بينه وبين زملائه، لتبادل الأفكار ومشاركة الأنشطة التعليمية وتبادل المعارف مع الخبراء والطلاب لإحداث تغيير وتطوير في العملية التعليمية التنموية (الحكمي، ٢٠١٨).

من وجهة نظر الباحثة إن القيم جاءت لتعالج عدة مواضيع في المجتمعات، كعلاقات الأفراد مع بعضها البعض كاحترامهم المتبادل وتواصلهم والمعايير التي يمكن من خلالها التعامل مع المواضيع والمشكلات التي نواجهها، وانفتاح الأفراد على التغيير الحاصل حولهم في شتى المجالات، فهذا التغيير قد يكون سلبي أو إيجابي وهنا يأتي دور الأفراد في تبني التغيير الإيجابي الذي يعود على مجتمعنا بالفائدة المرجوة، وترك التغيير السلبي الذي قد يخالف شريعتنا وقيمنا وعاداتنا المجتمعية.

جاءت هذه الدراسة للتعرف على درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام وعلاقته بالانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من وجود أبحاث وأدبيات ودراسات سابقة تناولت موضوع التسامح الاجتماعي، وأخرى تناولت موضوع الانفتاح على التغيير في المؤسسات التربوية، إلا أن تلك الدراسات لم تربط التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير في قطاع التعليم، وذلك في حدود علم الباحثة، كما أن طبيعة العلاقة بين ممارسات التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير في قطاع التعليم بحاجة إلى الإيضاح.

وقد جاءت مشكلة هذه الدراسة من منطلق أن الجامعات تعد أكثر عرضة للتغيرات المفاجئة، والابتكارات المتسارعة، والتطورات التكنولوجية بكل ما تفرضه من نماذج تعلم متعددة، فأن أعضاء هيئة التدريس أولى من غيرهم بالانفتاح على التغيير (Mukerjee, 2014)، كما وأنها تُعد لبناء جيل ومجتمع بأكمله، فإن التسامح الاجتماعي يعد ضرورة ملحة وهدف نبيل، ومسألة جوهرية لتلبية المتطلبات والخدمات والضروريات في هذا العصر المتغير، حيث يعد المجتمع الجامعي مجتمع متعدد الثقافات، والمستويات سواء كانت مستويات ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية أو جغرافية (الشورطي، ٢٠١٥).

كما وعزز فكرة هذه الدراسة مجموعة من توصيات بعض الدراسات التي أُلقت الضوء على أهمية تفعيل مبادئ التسامح الاجتماعي لتعزيز ترابط النظم الاجتماعية، كدراسة (حمد، ٢٠٠٧)، ودراسة (هديب، ٢٠١٥)، ودراسة (رزق ووزير، ٢٠١٨)، ودراسة (مسيل، ٢٠٢١)، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي أوصت بالاهتمام بدراسة الانفتاح على التغيير في سبيل مواكبة كل ما هو جديد، كدراسة (شبل، ١٩٩٧)، ودراسة (بينو، ٢٠١٧)، ودراسة (قطيري، ٢٠٢١).

أهداف الدراسة وأسئلتها :

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما وهدفت التعرف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) وفروق وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية) من خلال الإجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، ، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

السؤال الثالث: ما مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

السؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، ، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

السؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

أهمية الدراسة :

تنبثق أهمية الدراسة من خلال بعدين أحدهما نظري والآخر تطبيقي من خلال موضوعها المتضمن تحديد العلاقة بين التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير.

الأهمية النظرية :

- أهمية موضوع التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- عدم وجود دراسات تناولت التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

- ما ستضيفه هذه الدراسة إلى المكتبة العربية حول الأدب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة، واستفادة الباحثين من الأدب النظري التي توفرة هذه الدراسة.

الأهمية التطبيقية:

- إن كشف نتائج هذه الدراسة لدرجة التسامح الاجتماعي، في الجامعة الهاشمية، ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس قد يدفع صانعي القرار في الأردن والمديرين والمسؤولين التربويين للسعي لتحقيقها في حال عدم تواجدها.

- يمكن أن تشكل التوصيات أساسًا يفيد الإطلاع عليها من قبل أصحاب القرار في الجامعات لوضع خططهم وسياساتهم وإجراءاتهم حول الإصلاحات التربوية المتعلقة بموضوع الرسالة.

- تقديم نتائج الدراسة للباحثين الراغبين بدراسة أحد المتغيرين أو كلاهما معًا.

حدود الدراسة ومحدداتها :

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

الحد الموضوعي: ويتمثل بدرجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في الجامعة الهاشمية خلال الفصل الثاني من العام ٢٠٢١/٢٠٢٢.

الحد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على عينه من أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة الهاشمية.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي(٢٠٢٢-٢٠٢١) م.

محددات الدراسة: تمثلت محددات الدراسة وتحددت بدرجة الصدق لأداتي الدراسة والثبات، ومدى تمثيل عينتها لمجتمعها وموضوعية إجابات أفراد تلك العينة وجديتها.

مصطلحات الدراسة:

تتضمن الدراسة مصطلحين رئيسيين يمكن تعريفهما اصطلاحًا وإجراءيًا على النحو التالي:
التسامح الاجتماعي: هو مجموعة من القيم المتعلقة بالحقوق الديمقراطية للفرد، كحق التعبير وإحترام الرأي، والمساواة أمام القانون وعدم تهميش الأفراد، بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي وعدم التعدي على الحقوق(الدويري، ٢٠١٨).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه قدرة الفرد على التعامل مع الآخر بسعة صدر بغض النظر عن

دينه وعرفه وآرائه ومبادئه، ويقاس باستجابة أفراد عينة الدراسة على أداة التسامح الاجتماعي.

الانفتاح على التغيير: هي قيمة تعني التعرف والتكيف على كل ما هو جديد، ومواكبة التطورات

من خلال الانفتاح على الثقافات الأخرى والاستفادة من مزايا التغيير في التطور

والنمو (Schwartz, 1992).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بقدرة الفرد على مواكبة وتقبل كل ما هو جديد وصالح للزمان والمكان،

ويقاس إجرائياً باستجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الانفتاح على التغيير.

رؤساء الاقسام: هو كل شخص يحمل درجة الدكتوراة وبرتبة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ

مساعد)، ويُعين بقرار من رئيس الجامعة وذلك بناءً على تنسيب عميد الكلية (الطراونة، ٢٠١٢).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه عضو من أعضاء هيئة التدريس، يقوم رئيس الجامعة بتعيينه

رئيساً للقسم التابع له، وذلك بناءً على رتبته الأكاديمية، وخبرته في عمله.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضًا للأدب النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة المتمثلين في التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير، كما تضمن عرضًا للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بالمتغيرين.

أولاً: الأدب النظري

١- الأدب النظري المتعلق بالتسامح الاجتماعي

تناول هذا الجزء من الفصل على التسامح الاجتماعي من حيث، مفهومه، وأهميته، وضوابطه ومبادئه، وأقسامه، وأبعاده، ومعيقاته، وذلك على النحو الآتي:

مفهوم التسامح الاجتماعي

التسامح في اللغة: يأتي من اللين والسهولة، ويقال سماحةً سماحاً وسماحاً وسماحةً، لأن وسهلاً وانقاد بعد استصعاب (ابن منظور، ٢٠٠٨).

لقد دعانا ديننا الحنيف إلى التحلي بالعديد من الصفات والأخلاق والقيم، ومن هذه الصفات التسامح، بقوله تعالى: (فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاصْفَحْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ) (سورة المائدة: ١٣)، وقوله تعالى: (وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ) (سورة الشورى: ٤٠).

حيث إن التسامح هو الاحترام والقبول بتنوع واختلاف ثقافات عالمنا وهو ليس مجرد واجب أخلاقي، ولكنه أيضاً ضرورة سياسية وقانونية، وهو فضيلة تجعل السلام ممكناً عالمياً، وتساعد على استبدال ثقافة الحرب بثقافة السلام (منظمة اليونسكو، ١٩٩٥).

وبيّن محفوظ (٢٠٠٤) أن التسامح على المستوى الفعلي هو التوليف بين الاعتراض والقبول، فليس كل ما ترفضه، أو تناقده، تمارس بحقه القطيعة والحرب، وإنما المطلوب التسامح الذي يتضمن في جوهره الاعتراض والقبول في آن واحد، وأما البداينة (٢٠٠٩)، فأشار إلى أنه قبول الفرد للآخرين وسيطرته على غضبه وتحمله لجميع الضغوط، بالإضافة إلى تكيفه مع جميع المتغيرات.

ويعد التسامح مزيج من الصفات والأخلاق التي دعت إليها جميع الأديان السماوية، وهو قدرة الفرد على العفو والتسامح وعدم رد الإساءة، وهو قيمة من القيم الإيجابية التي قد تساهم في سيادة الديمقراطية والحرية، وهو من السمات المستحبة والتي تعمد إليها جميع الأعراق والأجناس (الخليل واخرون، ٢٠١٦).

كما يرتبط التسامح بالعديد من المفاهيم والسمات كالعفو والذي يعني ترك المؤاخذة على الذنب دون إسقاط الذنب، والرفق في التعامل، والمعاملة الحسنة، كما أنه فرق بينه وبين الصفح بأنه ترك المؤاخذة وترك اللوم والعقاب، بمعنى أن الصفح أعلى رتبة من العفو، والتسامح هو إسقاط المؤاخذة واللوم بغض النظر عن إسقاط العقوبة عن المذنب (حامد، ٢٠١٢)، وأما المفهوم الثاني فهو القيم والتي تعد المبادئ الخلقية التي تمتدح وتستحسن، وتذم مخالفتها وتستهجن، ولا يسمى قيمة إلا ما كان مستحسنًا (بن بيه، ٢٠٠٧).

إن القيم الأخلاقية تحمل رسالة موحدة، إلا أن الاختلاف بين الأفراد يؤدي إلى إختلاف مضمون رسالة القيم، نظرًا لإختلاف الأشخاص، الثقافات، القناعات، وقيمة التسامح اليوم لها دور كبير أساسي في حياة الأفراد نظرًا للتنوع، فهو يسمح لأفراد المجتمع بالتشارك بالحياة وقبول الآخر، كما أنه يسمح للأفراد بتقدير أنفسهم و أفعالهم ووجودهم الإنساني (مزين، ٢٠٠٩).

يعد التسامح الاجتماعي فن للعيش المشترك بين الأفراد والذي يهيء نمطا في التعايش بين الأفراد يراعي الاختلاف والتنوع بين الأفراد والآراء والأفعال والأفكار (صافي، ٢٠٠٧).

إضافة إلى ذلك فإن التسامح الاجتماعي أيضاً يتمتع الفرد ويكسبه نظرة إيجابية في حكمه على الأمور، وهو شعور الفرد في السعادة حيال قيامه بأعماله ووظائفه وواجباته (فهيمي، ٢٠١٤)، وهو التصالح مع الذات والانفتاح على الآخر وقبوله واحترامه والاعتراف بحقوقه حتى لو كانت غير مقبولة أو مخالفة لقيم واتجاهات وعادات وسلوكيات الجماعة والإقرار بحقوقه في الوجود والحرية والتعبير عن آرائه و أفكاره (الجبوري، ٢٠١٤).

كما أن التسامح الاجتماعي هو تقدير الآخرين واحترامهم رغم الاختلاف عنهم في اللغة، والعرق، والطائفة، والعادات، أو قبول وجود ما هو مختلف، والعيش معه (الشورطي، ٢٠١٥)، وهو عفو الفرد عن إساءة الآخرين وعدم رد الإساءة لهم وهو إحترام الآخرين على اختلاف ثقافتهم وعقائدهم، ويعد الأساس للديمقراطية والحرية وحقوق الإنسان (الشمري، ٢٠١٥).

يعد التسامح الاجتماعي في المجال التربوي بشكل عام وفي الجامعات بشكل خاص مزيج بين مجموعة من المبادئ والضوابط والموجهات التربوية والقيم والمعايير والتي تتعكس آثارها على تحقيق بيئة تعليمية تعليمية أمنه ومستقره نفسياً للعاملين في الجامعة من رؤساء أقسام وأعضاء هيئته تدريسيه وصولاً للطلبة (الدويري، ٢٠١٨)، وهو القدرة الكاملة في داخل الفرد على تكوين علاقات مع الأفراد الآخرين واحترامهم وقبولهم وتقديرهم، على اختلاف الفروق بينهم وتنوعهم (المقحم، ٢٠١٩).

لذا يعتبر التسامح الاجتماعي قدرة الفرد على التخلص من الحقد والكراهية، تجاه الأشخاص الآخرين المختلفون معه في الرأي والأسلوب، وهو احترام الفرد للآخرين وتقديره لهم على اختلاف تنوعهم(العصيمي والسعيد، ٢٠٢٠).

تلخص الباحثة مما سبق أن التسامح الاجتماعي يعد قيمة من القيم التي تسمح للفرد بالتعامل يتعامل مع الآخر مع تجاوز أخطائه وتصرفاته، بغض النظر عن عقابه، بالإضافة إلى إحترامه وتقديره دون النظر إلى عرقه وعقيدته وتقاليدته واختلافه.

أهمية التسامح الاجتماعي

يعد الاحترام المتبادل وسيلة لتأمين الحقوق الأساسية للآخرين، لأنه يقوم بالأعتراف بحق الأفراد بأن تكون لهم أهميتهم وآرائهم الخاصة التي يجب الاعتراف بها واحترامها وفهمها، وتكمن الأهمية الكبرى للتسامح في أنه المدخل الرئيسي لتداول السلطة في المجتمع (داوود والغرباوي، ٢٠٠٤)، كما ويعد التسامح ضروريًا وصعبًا في آن واحد، فهو ضروري عندما توجد جماعات مختلفة ذات عادات ومعتقدات أخلاقية أو سياسية أو دينية مختلفة، وأنه لا يوجد بديل لديهم سوى التعايش معًا، وهذا لأن البديل الآخر هو الصراع والحرب والذي لن يكون حلًا مناسبًا وسيفرض عليهم المزيد من المعاناة، وهذه هي الظروف التي يكون فيها التسامح ضروريًا(عبد الوهاب، ٢٠٠٥).

إن مستوى العلاقات داخل أي مجتمع من المجتمعات يعد من أهم عناصره المجتمعية، فهي عنصر أساسي في تحديد وضع المجتمع ومكانته، فحركة المعرفة والفكر تتقدم في ظل أجواء الحرية والتسامح وأخلاقيات الحوار واحترام الرأي، ويتزعرع النشاط الاقتصادي وينمو على أرضية التسامح والتعاون وتجانس القوى والقدرات، وترفع مكانة المجتمع في أنظار الآخرين عندما يكون

أكثر تماسكًا وانسجامًا، ونجد أن الحالة النفسية لأبناء المجتمع أبعد عن الأمراض والعقد عندما تصفو العلاقات وتنسجم النفوس (الصفار، ٢٠١١).

وأشار عبد الوهاب وآخرون (٢٠١٣)، أن عالمنا اليوم في حاجة ماسة إلى التسامح الفعال و التعايش الايجابي بين الأفراد أكثر من أي وقت مضى، لأن التقارب بين المجتمعات والحضارات يزداد يوماً بعد يوم بفضل ثورة المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا التي أزلت الفجوة المكانية والزمنية بين الدول، حتى أصبح الجميع يعيشون في قرية كونية واحدة، وأضاف الشورطي (٢٠١٥)، أن التسامح الاجتماعي يسهم في تحول الكثير من البلدان نتيجة لزيادة معدل الهجرة الناتجة عن الحروب والفقر إلى مجتمعات متعددة الثقافات، فهو يساعد في سد الفجوات الثقافية في المجتمع.

ترى الباحثة أن أهمية التسامح الاجتماعي تكمن في تقوية روابط الألفة والتعاون والمحبة بين أفراد المجتمع، ويسهم بتهديب النفس البشرية، بالإضافة إلى رفع قدرة الفرد على التعامل مع جميع فئات المجتمع بغض النظر عن عرقهم وعقيدتهم وتقاليدهم، كما يحد من إنقسام وتشتت المجتمع، ويرفع نسبة تحقيق أهداف المنظومة المجتمعية.

ضوابط التسامح الاجتماعي ومبادئه

يعد التسامح كغيره من المفاهيم والمصطلحات والقيم والتي ينبغي أن يُضع لها بعضاً من الضوابط والمحددات والتي أوردتها كل من الميلاد (٢٠٠٢)، ومزين (٢٠٠٩)، كالاتي:

- أن يكون متسامحاً مع القدرة على دفع العدوان، ورد ما بدر من إساءة وأذى، فلا يكون صمت العاجز وسلبيته تسامحاً، فالعفو لا يكون إلا مع المقدرّة على جزاء السيئة بمثلها، وهنا يشعر المعتدي بأن العفو إنما جاء سماحاً، وبالتالي يعيد حساباته، ويخجل، ويكون للتسامح أثره التربوي والاجتماعي.

- أن لا يقصد به التساهل في الالتزام بتعاليم الدين، وقلة التمسك به، أو التنازل عن الحقوق الأساسية الضرورية للحياة، سواء كانت حقوق فرد أو حقوق جماعة، فالتنازل عن الدين لإرضاء أحد هو إيثار للمخلوق على الخالق، فالالتزام بالدين والتمسك به واجب وحق لا ينبغي التسامح فيه أبداً، وأي تساهل فيه إنما هو تساهل في نشر الشر والمنكر.

- التسامح ليس مطلقاً، ولا مفتوحاً على كل الأوضاع والاحتمالات، بل يجب أن يكون محدداً، وترعى فيه نسبة الصواب والخطأ، فالتسامح المفرط يؤدي إلى ضياع الحقيقة، وإفلاس التسامح ذاته، كما أن رفض آراء الآخرين لا يعني الإساءة لهم، أو منعهم من التعبير عنها.

- أن يكون هناك حزم في التسامح، أي أنه يُشرع في المواضيع الذي يكون فيها التسامح خيراً فقط.

- ينبغي أن لا يفهم التسامح على أنه التردد والاضطراب واللاحسم، بل هو الموقف الذي تتجلى فيه قوة الضمير لدى المتسامح، و تظهر فيه شفاافية النزعة الانسانية لديه، وتسمو فيه الروح الأخلاقية.

_ ويقضي التسامح الاجتماعي تنازل الأفراد المتسامحون عن جزء من حرياتهم للآخرين، وذلك للوصول إلى الانسجام والألفة والتكيف بين الأفراد، وبناء علاقات اجتماعية قوية ومتمينة، حيث تقوى هذه العلاقات من خلال الاتصال والتواصل بين الأفراد، والذي ينعكس على تحسين وتطوير القدرات الاجتماعية للأفراد والوصول إلى اكتسابهم وتمتعهم بصحة نفسية عالية وقوية ومتوازنة، بالإضافة إلى تنمية قدرة الأفراد على ضبط سلوكياتهم وممارساتهم في تعاملهم مع الآخرين، وحل المشكلات (الإمارة، ٢٠٠٥).

_ إن التسامح الاجتماعي من السمات المحببة للنفس، لكن قد يواجه الأفراد المتسامحون بعضاً من المشكلات والإساءات والعنف، الصادرة من الأفراد الآخرين، وهنا يتحتم وجود البعض من الضوابط الأساسية والمهمة للتسامح الاجتماعي، فهو ليس التزاماً أخلاقياً وحسب، لكنه يعد من

الفضائل التي تشيع السلام بين الأشخاص، فينبغي التحلي بالتسامح لتجنب وإنهاء الصراعات والمشاكل، كما ويستمر التسامح وينشأ وفقاً لاتفاق بين الأطراف، و التسامح هو قبول الآخرين كما هم واحترام اختلافاتهم وتنوعهم، بالإضافة إلى بناء أسس ثابتة من العدل والاحترام والمساواة بين الجميع، كما وينبغي السير بمبدء التسامح بدراسة أبعاده ونتائجه وعدم تنازل أي من الأطراف عن حقوقه الأساسية، والتساهل فيها(الخراشي، ٢٠٠٨).

وأكد هديب(٢٠١٥) على أن التسامح خلق رفيع، وفضيلة محببة للنفوس، وغيابه قد يسبب انتشار العنف والتعصب، وسيادة عقلية التجريم والتحريم، سواء على الصعيد الفكري، أو السياسي، أو الثقافي، أو الاجتماعي، أو الديني، إلا أنه لا يؤخذ كله على الإطلاق، ولا يجب أن نهتف له دون بصيرة و إدراك.

وقد أورد الشيخ (٢٠٠٣)، بعضاً من المبادئ للتسامح الاجتماعي، منها:

- يظهر التسامح على المستوى الانساني، في القدرة على قبول الآخر المختلف واحترامه، ومحاورته وقبوله والاعتراف به وعدم ازدرائه، وأنه يشير إلى ثقة الذات بنفسها، وأدراكها لهويتها، وما تتحلى به من خصائص ومميزات.

- يقوم التسامح في أبعاده، على حق الاختلاف، وإدراك معاني التنوع والايامن بالعلاقات المتوازنة بين الأفراد والجماعات، وأن الاختلاف لا يجب أن يقودنا إلى الصراع.

- تعد قراءة الآخر واكتشاف ما يمتلكه من رؤى، تمثل قانوناً مهماً في العلاقات الحضارية، وتتطوي في جوهرها على الايمان بحق الاختلاف الذي يؤمن بالمشترك الإنساني، ويحترم التعدد في الثقافات والعقائد.

- التسامح يعد روحاً حضارية، جوهرها العدالة، وقوامها الرحمة، وأساسها الحوار.

- لا يكتمل تبلور الذات إلا في نفس الآخر.

- يعد الحوار صوت العقل، حيث إن أي أصوات أخرى ترفضه، تأخذ بلاغتها من أجواء الصراع، العنف، والتعصب.

أقسام التسامح الاجتماعي

تقسم أنواع التسامح من حيث طبيعته، للتسامح الشكلي (المظهري)، وهو أن تترك المعتقدات والشعائر الدينية أو المذهبية الأخرى، والتسامح الموضوعي (الجوهري)، والذي يقتصر على مجرد ترك الأديان والمذاهب الأخرى وعقائدها، بل هو أساساً لاعتراف ايجابي بأنها عقائد دينية أو مذهبية ممكنة لعبادة الله (لوك، ١٩٩٧).

أما بالنسبة للتسامح الاجتماعي من حيث إستمراريته فينقسم إلى، التسامح المؤقت، حيث تتحلّى هذه الجهة المتسامحة عن تسامحها في ظل ظروف أحوال معينة لتنتقل من التسامح إلى اللاتسامح أو العكس، بأن تنتقل من اللاتسامح إلى التسامح، والتسامح الدائم، حيث تستمر الجهة المتسامحة في تسامحها مع الآخر المختلف على الرغم من تغير الظروف والأحوال، كما وينقسم التسامح الاجتماعي إلى نوعين، تسامح داخلي والذي يتم تطبيقه داخلياً في نطاق مجتمع واحد، وتسامح خارجي والذي يتم انتهاجه وتطبيقه خارجياً في نطاق عدة دول أو مجتمعات مختلفة، كما وينقسم التسامح من حيث نطاقه إلى التسامح العام، والذي يشمل كل المكونات المجتمعية إلى مجتمع واحد أو دولة واحدة أو العالم بأسره، بالإضافة إلى التسامح الخاص، والذي تقتصر حدوده على مجتمع أو دولة أو إقليم واحد، وأما التسامح من حيث موضوعه فينقسم إلى قسمين الأول هو التسامح الكلي، والذي يشمل جميع المواضيع (دينيّاً، فكريّاً، ثقافياً، اجتماعياً، سياسياً)، حيث إن التسامح الاجتماعي مفهوم يقودنا إلى الانفتاح على الثقافات الأخرى والقبول بقيم وعادات وأعراف الآخرين وإلى التعرف والقبول بالاختلافات وتقبل المجتمع لمنح الأفراد الحقوق المتساوية وعدم التعصب في المواقف والإلتزام بمؤشرات التسامح الاجتماعية الفعالة التي تتضمن الإلتزام بالمساواة

بين فئات المجتمع والاستقلالية العقلية والحرية المدنية والسياسية والاقتصادية ومحاربة الفساد، وأما القسم الثاني فهو التسامح الجزئي، والذي يشمل موضوع دون آخر (Zanakis et al, ٢٠١٦).

أبعاد التسامح الاجتماعي

يندرج تحت مفهوم التسامح الاجتماعي مجموعة من الأبعاد والتي اتفق عليها الكثير من الباحثين، والتي تم توضيحها كالآتي:

البعد الأول التسامح الديني:

ويشمل قبول واحترام جميع المعتقدات الدينية الأخرى المختلفة، والتسامح تجاه معتققيها، والاعتراف بحق الفرد في اعتناق أي ديانة أو مذهب، وتظهر أهمية هذا النوع من التسامح التي تطغى فيها حركة دينية معينة على مجتمع ما كما أوردها الفيشاوي(٢٠٠٧)، ولكل الأديان والطوائف من منظور التسامح الديني حق ممارسة شعائرها أي التعايش بحرية وتآلف دون تعصب (لوك، ١٩٩٧)، وتعني الوسطية وقبول الآخر وعدم التطرف والغلو والتسامح الديني هو التعايش بين الأديان وحرية ممارسة الشعائر الدينية والأبتعاد عن التعصب الديني والانفتاح الفكري تجاه الأفراد الذين يعتقدون ديانات وعقائد دينية مختلفة (المزين، ٢٠٠٩).

البعد الثاني التسامح الفكري:

يتمثل في احترام وقبول العادات والتقاليد والتوجهات الثقافية المتنوعة، وعدم التقييد بالقيم والعادات والتقاليد والتوجهات الثقافية الخاصة، وتأييد كل رغبة بالتطور (شعبان، ٢٠٠٥)، ويعني التسامح التجانس مع الاختلاف، وهو يزداد مع المعرفة وانفتاح العقل على التطور وزيادة التواصل والتفاعل و الثقافات الأخرى فضلاً عن حرية التفكير والمعتقدات، فإن التسامح يعبر اتجاه نشط يزهر ويزداد بالاعتراف بحقوق الفرد الكلية والحرية الأساسية للأخرين(عبد الوهاب، ٢٠٠٥).

البعد الثالث التسامح الاجتماعي:

يعد التسامح الاجتماعي من أهم الأسباب في إحداث التحول الديمقراطي في المجتمعات (Schatz, 2004)، وهو تقبل وجهات النظر المختلفة فيما يخص اختلافات السلوك والرأي، ولكن دون الموافقة عليها، ويرتبط التسامح الاجتماعي بسياسة الحرية في الهياكل الاجتماعية وهو اعتراف بالآخر بناءً على أساس إنساني بعيداً عن التفاضل العنصري لأن العنصرية والعدوان والتطرف تتنافى مع مبدأ التسامح (شعبان، ٢٠٠٥).

البعد الرابع التسامح السياسي:

يتمثل التسامح السياسي في السماح للجهات السياسية المختلفة بالمشاركة، واحترام المعارضة السياسية لا الإقرار بحقها فحسب بل من أجل تمثيل التسامح السياسي (توماس، ١٩٩٢)، ويسمح للجماعات بالمشاركة الديمقراطية في تكوين الأقلية السياسية أو الدينية من الحضور في المؤسسات الديمقراطية، ليس بناءً على قوتها فحسب، بل بناءً على حقها في تمثيل ما يمكنها من ممارسة حقها المشروع في الدفاع عن مصالحها (الجابري، ١٩٩٧) حيث أن تحقيق السلام في السياقات البيئية المختلفة وأن التسامح الاجتماعي واجب أخلاقي وسياسي وقانوني وهو فضيلة تساعد في إحلال ثقافة السلام محل ثقافة الحرب (العصيمي والسعيد، ٢٠٢٠).

المعيقات التي تحد من ممارسة التسامح الاجتماعي

وكما للتسامح الاجتماعي إيجابيات عديدة فإن هناك معيقات تحد من ممارسته والتخلي به منها ما ذكر اليازجي (٢٠٠١)، كالآتي:

- التخلف الحضاري، أي عدم القدرة على التوفيق بين التنوع الثقافي القائم، مما يؤدي إلى الصراع والنزاع، والصراع الحضاري، والانحسار الفكري.

- العقل المغلق الذي لا يقوى على البحث عن الحقيقة، وهو عقل ذو خلفية جامدة وصلبة ومحدودة، لذلك لا يتعايش مع عقل الآخر.

- الجهل الذي يرافق المتعلم، بحيث لا يجعله مثقف، ويستمر علمه متحجراً في دائرة الأنا المتملكة، وغير المسؤولة، والتي تُقَوِّم كل شئٍ آخر بمقياس محدوديتها المتمركزة في مهنتها.

- إنكار العقل العام الذي يشترك فيه جميع الناس، فجميع الناس يفكرون، ويشعرون، ويتميزون بالذكاء على نحوها، وهذا الاعتراف يشير إلى وحدة البشرية، وإسهام جميعها بمعطيات واحدة، فالقاسم المشترك بين عقول البشر هو حقيقة يؤكدها الواقع، ونفس الحقيقة تؤكد تنوعات التعبير الفكري والثقافي والحضاري لهذا العقل المشترك.

- الإحجام على الذات، وتغلغل التعصب والعنصرية في فكر بعض الأفراد والجماعات، مما يجعل الحديث عن التسامح هدراً للوقت والجهد، و أملاً بعيد المنال.

- الطرق والسياسات الخاطئة المتخذة لمواجهة العنف، بحيث أن مواجهة العنف تتم بالعقوبات الظالمة، والعنف المضاد، والقرارات المتسرعة والقوانين الصارمة، بعيداً عن البحث عن الأسباب الكامنة وراء ظاهرة العنف.

وأضاف الشورطي (٢٠١٥) بعضاً من هذه المعوقات وذلك على النحو الآتي:

- التصورات السلبية عن الآخر، أي الصورة الخاطئة عن الآخر، وما تعسكه على العلاقة الجدلية بين الأنا والآخر، من صبغة الخوف والصراع والتحدي.

- أساليب التنشئة الأسرية والاجتماعية غير المتسامحة.

- المبالغة في تضخيم أخطاء الآخرين، فالذنب الكبير لا يغتفر بسهولة، فكلما تمت المبالغة في تضخيم أخطاء الآخرين وذنوبهم، تكون هناك صعوبة في التسامح معها وغفرانها.

- طرق التعليم السائدة التي غالبًا ما تؤدي إلى ترسيخ واقع القهر والتعصب، من خلال تزييفها للوعي، وتركيزها على التلقين، وتقييدها للحرية العقلية في المناهج والمقررات الدراسية، وهدر ربطها بواقع الحياة العملية، بدلًا من إعطاء فرصة للمتعلم من إكتساب الخبرات من خلال المناهج.
- قيام العلاقات على القوة، من أبرز مظاهر المجتمع المتخلف قيام العلاقات فيه بناءً على القوة على المستوى الاجتماعي، حيث يأخذ التفاعل فيه الشكل الصراعى، وأحيانًا الدموي بين فئات وقوى وأحزاب المجتمع المتخلف، لمعالجة المنازعات الفردية والأسرية والقبلية مما ينتج العنف بصوره المختلفة.
- القانون القمعي في بعض المجتمعات والذي يقوم على الدمج والتشابه، ويرفض الاختلاف والتنوع والتعدد

المؤسسات التربوية والتسامح

تلعب منظومة التربية والتعليم دورًا مهمًا في تقدم المجتمعات، أو تأخرها، وذلك نظرًا لنوع الاستراتيجيات والخطط التي تنتجها، لذلك نجد أن المجتمعات في ضوء ما بعد الحداثة نهضة بدأً من وظيفة المدرسة من كونها مجرد مؤسسة للتعليم فقط إلى مؤسسة تعليمية ذات وظيفة اجتماعية مواكبة لتطورات الحياة الاجتماعية، كما أصبحت المدرسة تعرف بأنها مجتمع صغير يدرّب طلابه على العمل المحلي وعلى تحمل المسؤولية ونشر الثقافات المختلفة وغرس القيم لدى الطلاب ونشر الوعي الأمني ومحاربة التعصب والتطرف (الحوامدة والعدوان، ٢٠٠٨) ونظرًا لاعتبار المؤسسات التربوية المكان الأنسب للتربية على قيم التسامح، وذلك لقدرة هذه المؤسسات على العمل بمنهجية علمية، وإعداد رؤية واضحة، عما يجب تعلمه وتعليمه، في نطاق مشروع تربوي متكامل يضمن وضوح الرؤية، واتساق المقاصد والغايات (المزين، ٢٠٠٩).

تهدف التربية على التسامح حماية التنوع في المجتمع ودعمه وتعزيزه، وغرس احترام الآخرين وقبولهم وتقدير ثقافتهم لدى الطلاب وتعويدهم على احترام الاختلافات، واحترام الأنسانية، وإخفاء الصورة النمطية السلبية الموجودة لدى الطلاب عن الثقافات الأخرى، والعمل على خفض مستوى العنف في المجتمع والحد من آثاره، ومحاربة جميع أشكال اللاتسامح (الشورطي، ٢٠١٥).

٢- الأدب النظري المتعلق بالانفتاح على التغيير

ركز هذا الجزء من الفصل على الانفتاح على التغيير وذلك من حيث، مفهومه، أهميته، وظائفه، سماته، وأهدافه، وبعض الأسباب التي تقودنا إلى التغيير، وعوامله، بالإضافة إلى ذكر بعضاً من خصائص أعضاء الهيئة التدريسية المنفتحين على التغيير، وأيضاً أبعاد الانفتاح على التغيير، ومقاومة التغيير ووسائل تخفيفه، وخدمة المجتمع وإدارة التغيير، والعلاقة بين التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير، وذلك على النحو الآتي:

مفهوم الانفتاح على التغيير

يعد التغيير عملية ينتهي بها وضع الشيء على ما هو عليه ليبدأ وضع جديد، وتكون الفترة الفاصلة بينهم عبارة عن تحول باتجاه وضع جديد (بريخ، ٢٠١٢)، كما ويعني في المعجم الوسيط غير الشيء يعني بدله بشئ غيره، أو لم يبقه على ما هو عليه (حומר، ٢٠١٤)، وهو السمة الأساسية للعصر حيث يمر العالم بتغيرات كثيرة، جذرية، متنوعة، وسريعة (بينو، ٢٠١٧).

يعرّف الانفتاح على التغيير بأنه تقبل دراسة وحصول التغيير وتّفهمه وتقييمه، وفي السياق التربوي ينظر له بأنه إعادة هيكلة المؤسسات التربوية أو تطويرها أو العمل على توفير الحاجات والمتطلبات الأساسية والضرورية لها، والتكيف قدر الامكان مع التغيّرات والمستجدات التي تحدث في المجتمع (Aslan, Beycioglu & Konan, 2006).

وأضاف (Wiley & Hilton, ٢٠٠٩)، أن الانفتاح على التغيير شرط أساسي للتطوير والتحديث والتجديد في مؤسسات التعليم العالي، حيث يحتاج الى جهد عظيم وذلك للحصول على بيئة منفتحة على متغيرات العصر، ومستحدثه ومستجداته.

إن الانفتاح على التغيير هو الانفتاح على الخبرات الحياتية، والتي تؤثر بشكل إيجابي في الخزانة المعرفية العليا للفرد، من خلال تأمل وإنتاج ومشاركة أفكار حديثة، أو البحث عن أنشطة معرفية حديثة طول حياة الفرد (Sharp, Reynolds, Pedersen & Gatz, 2010) وهو عنصر أساسي ومهم من عناصر التكيف والتطور مع البيئة، لما له من أثر في وضع تصور إيجابي لجميع النتائج المحتملة، بالإضافة إلى تشجيعه للأفراد على إحداث التغيير والتطوير (Yilmaz, 2010).

يرى محمود (٢٠١٧)، أن الانفتاح على التغيير هو السلوك العقلي التفاعلي الذي ينشأ عند تفاعل الإنسان مع الأحداث الخارجية، ورؤية مدى مشاركة الإنسان مع هذه المعلومات سواء كان سلباً أم إيجاباً.

ترى الباحثة أن الانفتاح على التغيير هو تقبل وتكيف الفرد لكل ما هو جديد، وهو قبول الفرد للتغيير الذي يستطيع من خلاله تحقيق أهدافه وتوفير احتياجاته ومتطلباته الأساسية والضرورية. تعد الجامعة مؤسسة علمية تربوية تنموية بحثية وقيادية في المجتمع، ورائدة التغيير الإيجابي في المجتمع، وهي من أهم مؤسسات المجتمع التي يجب أن تلبي حاجات المجتمع التنموية، وحل قضايا ومشكلاته، ولذلك لابد من توضيح أهداف التغيير في الجامعة التي يراد تحقيقها، وشرحها وتعريف العاملين بها لكي يتم التعاون في ما بينهم لتحقيق هذه الأهداف (زيتون، ١٩٩٥).

تحدد وظائف الجامعات في ثلاث وظائف، أولها تطوير أساليب التدريس المستخدمة وفتح الأفاق أمام الطلبة من خلال التدريس الجامعي وعدم استخدام أساليب التدريس التقليدية، ثانياً إثراء

مكتبتنا العربية بالأبحاث المختلفة والتي تخدم دورها مختلف الحقول المعرفية، ثالثاً تقديم الخبرات، الكفاءات، والتقنيات المتنوعة لقطاعات المجتمع المختلفة (الثبتي، ٢٠٠٠).

ويعتبر علماء النفس أن الانفتاح على التجارب الجديدة تعد سمة من السمات الشخصية، وهي العامل الأساسي للأبتكار والابداع، حيث أن القائد الذي يمتلك هذه السمة يقوم بدور بارز في عالم ينزايد فيه التغيير والتطورات والابداع والمشاكل حيث يتنبأ المقدم على التجربة بأدائه في مهام التفكير المغاير (Wong & Law, 2002).

ومن أهم الممارسات المتبعة في الجامعات للتحديد والتطوير والتغيير هي إعداد برامج تعليمية جديدة تؤكد دور المجتمع المساهم في الانفتاح والتغيير، والتجديد في المناهج الدراسية، ويجاد خلفيات متنوعة لأعضاء هيئة التدريس، وطرح استراتيجيات تنظيمية جميعها أمور تسهم في ازدهار التغيير (Yilmaz, 2010).

ولضمان نجاح هذا التغيير، ينبغي على الجامعات أن تقوم بتفعيل الاتصال والتواصل بين أفرادها أنفسهم، بالإضافة إلى توضيح الرسالة والأهداف المنشودة، وحث الموظفين وتحفيزهم، والتأكد من مشاركة الجميع من أجل تحقيق الأهداف وتشجيعهم على العمل من أجل مصالح المؤسسة وليس الشخصية (Yue, Men & Ferguson, 2019).

بيّن الهادي (٢٠١٣)، أن من أهداف الانفتاح على التغيير في الجامعات زيادة القدرة على التأقلم والتكيف مع البيئة المحلية والعالمية، والبقاء في صفوف المنافسة والتميز والانتاج والارتقاء بالمستوى الإداري والمؤسسي لتطوير الكفاءة والفاعلية الإدارية، والأكاديمية، والسير نحو الريادة والإبداع والجودة، وتطوير القيم والمعتقدات والأنماط السلوكية لتحقيق رسالتها و رؤيتها وغايتها المنشودة بكفاءة.

ومن الأسباب التي تقود إلى التغيير، التطور الذي يحدث في الأساليب المستخدمة في العمل، والتغييرات في السياسات والقوانين والأنظمة، وتطوير العاملين وزيادة طموحاتهم وكفاءتهم، وتغير نظرة المجتمع للجامعة وتوقعاته منها، وتطوير المعرفة الإنسانية في مجال العلوم السلوكية (جرادات، ٢٠١٣).

ومن الأسباب التي تقود إلى التغيير من وجهة نظر الباحثة هو ما يشهده العصر الحالي من تطورات في مجالات عدة منها التكنولوجيا والحضارية والعلمية، والانفجار المعرفي والتراكم المعرفي الذي أسهم بشكل كبير في مواكبة الأفراد لمصادر التكنولوجيا التي تسهم في اطلاعهم على كل ما هو حديث للإستفادة منه قدر الإمكان.

وأشار كلاً من يلماز (Yilmaz, 2010) ، وبينو (٢٠١٧)، إلى أن هناك أربعة عوامل تؤثر على الانفتاح على التغيير وهي:

- الفروق الفردية: مثل تقدير الذات والتعاؤل والقدرة على التحكم بالذات، فكلما كانت هذه المستويات مرتفعة عند الفرد كلما كان منفتحاً على التغيير في مكان العمل بشكل أكبر.
- المحتوى: يتوقف الانفتاح على التغيير جزئياً على محتوى التغيير نفسه ودرجته.
- العمليات: تؤثر العمليات مثل مشاركة الموظفين في عمليات التغيير، فهما العاملين الرئيسيين لزيادة الانفتاح على التغيير داخل المؤسسات.
- السياق المحدد: يتكون متغير السياق من الثقة في الإدارة التنفيذية، فثقة القيادة بنفسها هي من ثقة القيادة بتابعيها، وهي تتمثل بكيفية بناء القائد للثقة في كل فرد من أفراد المؤسسة، فالقيادة يعززون الثقة في نفوس العاملين ليكونوا مؤثرين ومشجعين للتغيير.

كما ينبغي التركيز على انفتاح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لأنه يصعب تنفيذ أي تغييرات في المنظومة الجامعية إذا لم يقتنعوا بالانفتاح على التغيير (بينو، ٢٠١٧)، ويرتكز نجاح

التغيير في المجتمع الجامعي على انفتاح أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عليه، واستعدادهم وحماسهم ودافعيتهم له، وتشارك الجميع فيه، وتكيفهم وتفهمهم له، ومساهماتهم في تطبيقية بشكل فعال، وتعاون الجميع مع الإدارة ومع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المرغوبة والمنشودة (Sywelem & Al Mahdy, 2019).

ومن خصائص عضو الهيئة التدريسية الجامعي المنفتح على التغيير ما ذكره كلاً من ناسمبيني وبورجوس (Nascimbeni & Burgos, 2016) ما يلي:

- اتباع المناهج الحديثة لإزالة العوائق غير الضرورية للتعليم من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتواصل مع العديد من المدرسين لإثراء وتطبيق العمل بشكل جيد من خلال التعاون وتحمل المسؤولية تجاه الآخرين.

- إنشاء موقع لتسهيل التواصل بين الزملاء، لتبادل الأفكار ومشاركة الأنشطة التعليمية مع الخبراء والزملاء والطلاب لإحداث بصمة إيجابية في العملية التعليمية.

- استخدام النماذج الحياتية التعليمية المتاحة من خلال تجميع ما ينتجه المدرسون لتسهيل تبادل المعرفة.

- تبني استراتيجيات وأساليب تربوية منفتحة ومتطورة، وتشجيع الطلبة على المشاركة في إنشاء المعرفة من خلال التكنولوجيا الحديثة، والسماح للمتعلمين في المساهمة في مصادر المعرفة العامة مثل الويكيبيديا.

- فتح المجال لتقييم الطلاب وأصحاب المصلحة.

ترى الباحثة أن من هذه الخصائص أيضاً تشجيع الطلبة على التأقلم مع تطورات العصر والانفتاح على الثقافات المتنوعة، والمرونة في التعامل مع المعطيات الجديدة بالإضافة إلى استثمار الفرص المتاحة للتطوير.

أبعاد الانفتاح على التغيير

للانفتاح على التغيير مجموعة من الأبعاد، ومن هذه الأبعاد ما أشار لها شوارتز

(Schwartz, 2012)، كالتالي:

- توجيه النفس: أي استقلالية الفكر والتصرف في اتخاذ القرار لتلبية متطلبات واحتياجات الفرد الخاصة، وتتبع القيمة نتيجة لطبيعة احتياجات الفرد.

- الإستثارة: وهي روح التحدي والتحفيز من أجل الحفاظ أو الوصول إلى المستوى المطلوب نابغاً من احتياجات الفرد وطبيعته البيولوجية نتيجة للتأثر بالعديد من التجارب الاجتماعية.

- المتعة: ينتج هذا البعد من احتياجات الفرد لمساهمتها في السعادة بالحياة والحصول على البهجة، وقد تكون مهمة للبعض وغير مهمة للبعض الآخر بحسب طبيعة الفرد وحبه لذاته.

وأضاف جراج وتيسرب (Dalsgaard & Thestrup, ٢٠١٥)، أن أبعاد الانفتاح على

التغيير الجامعي هي:

- دعم الشفافية بين الطلاب، وإيجاد بيئة يتوفر بها المعلومات والأنشطة والأفكار والدورات في الجامعات المتاحة لجميع الطلاب لتزويدهم بالخبرات، وليمكن الجميع من رؤية إنجازات الجامعة.

- الاتصال والتواصل في ما بين الجامعات والمؤسسات، بالإضافة إلى إنفتاح الجامعات على التجارب التربوية لرفع مستوى المتعلمين ومتابعة نتائجهم التحصيلية، والوصول إلى حلول مناسبة للعوائق والمشكلات.

- العمل على إقامة علاقات مترابطة بين المؤسسات التربوية، والخبرات الخارجية ليصبح الطلبة والمدرسون شركاء في حل المشكلات واكتشافها، وتوفير إمكانيات متنوعة تفتح أمام الجامعات أفقاً واسعة مما يقدم لمفهوم المنهاج الواسع والشامل بعده الحقيقي ولمفهوم الاندماج والتواصل والانفتاح على التغيير معاني عميقة.

ومن الجدير بالذكر أن الانفتاح على التغيير قد إنعكس في بدايته في المجتمعات الجامعية نظرًا لما شهدته من تطورات علمية ومعرفية هائلة، قد تقاس في تطورها بالساعات أو حتى بالدقائق، والتي بدورها تؤثر في إعداد البرامج والأهداف الجامعية التي تنعكس في النهاية على مخرجات الجامعة ونتائجها التعليمية.

مقاومة التغيير ووسائل تخفيفه

هناك أسباب مختلفة لمقاومة التغيير في الجامعات كما أشار لها الطيبي (٢٠١١)، ومنها:

- تزعزع الإستقرار والطمأنينة لدى بعض الأفراد بما يخص هذا التغيير.
- تصور بعض الأفراد بأن التغيير قد يؤثر على دخلهم لأن بعض التغييرات تتطلب تغييرًا في معدلات الدخل.
- القلق: قد ينتج التغيير خوفًا من المجهول عند البعض.
- التعود: قد لا يرغب البعض في التغيير، نظرًا لتعودهم على أوضاع محددة.
- المفاجأة: يحدث رفض شديد للتغيير خاصة إذا جاء بشكل فجائي.
- ضغط مجموعات العمل: حيث تلعب مجموعات الضغط دورًا هامًا في دفع الأفراد لرفض التغيير والعمل على إخفاقه.
- عدم القدرة على فهم أهمية التغيير.

ذكر العطيات (٢٠٠٦)، وبربخ (٢٠١٢)، ووسائل لتخفيف مقاومة التغيير في الجامعات، كفتح باب النقاش وتقديم معلومات متنوعة حول ما سيتم إنجازه، والاستفادة قدر الإمكان من الأشخاص المؤثرين في الجامعة لإقناع العاملين بضرورة التغيير، بالإضافة إلى الاتفاق على التغيير المتفق على إحداثه، وجعل المتأثرين به يتكيفون معه بطريقة سهلة، وأيضًا تنفيذ التغيير ومتابعته عبر

تحديد أوقات وتواريخ متابعة الأعمال لإقناع القائمين على عملية التغيير بجدية الأمر، بالإضافة إلى طمأنة العاملين بعدم حدوث أمور سلبية عند حدوث التغيير.

خدمة المجتمع وإدارة التغيير

تأتي خدمة المجتمع بالنسبة للجامعات عبر تقديم أكبر قدر ممكن من المساعدة لأفراده وجماعته ومؤسساته المختلفة من خلال تقديم وسائل و أساليب متنوعة تتناسب مع أوضاع المستفيدين وحاجاتهم (عامر، ٢٠٠٧).

حيث وضّح البلادي (٢٠١٥)، أن أهمية خدمة الجامعة للمجتمع تكمن من خلال نشر العلم خارجها لإحداث تغييرات مرغوبة في المجتمع المحيط بها، بالإضافة إلى أنها تساعد على تكافؤ الفرص وتحقيق المساواة، وتحقيق مصالح المجتمع على المستوى الوطني وحماية البناء الاجتماعي من التفكك، كما وتساعد في تطوير برامج تدريبية لأفراد المجتمع لزيادة جودة التعليم بما يحقق أهدافه.

وأشار كلاً من الأشهب (٢٠١٢)، وبربخ (٢٠١٢)، إلى أن إدارة التغيير الجامعي تسهم في إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التنظيمية والاجرائية، بالإضافة إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة في الجامعات، واستخدام تقنيات تكنولوجية متقدمة، وأساليب إدارية جديدة تواكب التطور في القرن الواحد والعشرين، ليس هذا فحسب بل تقدم أوضاع العاملين وزيادة الاهتمام بهم لرفع كفاءتهم الأدائية، و التوصل إلى نوع أعلى من الجودة في الأداء ودعم الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء.

- من الخصائص التي تتصف بها إدارة التغيير الجامعي ما أورده الخضيرى(٢٠٠٣)، كما يلي:
- الاستهدافية: تسعى إدارة التغيير إلى تحقيق أهداف و رؤيا محددة، ومن تلك الأهداف إكساب المرونة اللازمة للجامعة، لتصبح قادرة على مواكبة كل ما هو جديد
 - الواقعية: يجب أن تتصف إدارة التغيير بالواقع.
 - التوافق: يجب أن يكون هناك توافق ما بين عملية التغيير وبين حاجات وتطلعات القوى المختلفة الراغبة فيها.
 - الفاعلية: يجب أن تكون إدارة التغيير فاعلة وقادرة على التحرك بحرية مناسبة مع التأثير في الآخرين.
 - المشاركة: يجب أن يكون هناك مشاركة ايجابية تضمن جودة وسرعة الانتاج، وضمان الحماية والأمن لعملية التغيير.
 - الإصلاح: لكي تنجح إدارة التغيير لأبد من أن تتضمن الإصلاح وسد الثغرات والفجوات لتصبح عملية شاملة متكاملة للمجتمع.
 - القدرة على التجديد والابتكار: يجب أن يعمل التغيير على التجديد والتطوير لكل ما هو مألوف.
 - القدرة على التكيف السريع مع الأحداث: تسعى إدارة التغيير للتكيف السريع مع الأحداث، والتحكم في اتجاهها ومسارها.

العلاقة بين التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير

قال تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) (سورة آل عمران: ١٥٩).

يتميز كل من يتصف بالتسامح الاجتماعي بالقبول واللين والرفق بتعامله مع الآخرين، بالإضافة إلى قدرته على تجاوز المشاكل التي قد يتعرض لها من قبلهم وترك اللوم والعقاب، مما قد يكسب الفرد خصائص وصفات حميدة تمكنه من خدمة المجتمع وتقبل وكسب كل ما هو جديد في المنظومة المجتمعية وغيرها من المجالات المتنوعة، ومن منطلق أن العالم أصبح قرية صغيرة فإنه من السهل حصول الفرد على المعلومات والأفكار والمصادر، مما يجعله مساهماً في الإصلاح والتطوير وبذلك يكون الفرد قادر على الانفتاح على التطوير والتغيير المرغوب في سبيل قضاء متطلباته واحتياجاته، والذي بدوره يثري خبراته ويميزها.

ولا ننسى أن لنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم قدوة وأسوة حسنة، يجب أن نتخذها نموذجاً ودليلاً نمضي من خلاله ونسير في مسيرتنا وجميع أمور حياتنا.

ثانيًا: الدراسات السابقة

تناول هذا الفصل من الدراسة عرضًا للدراسات التي تناولت موضوعي التسامح الاجتماعي، والانفتاح على التغيير، ولقد قامت الباحثة بحصر عدد من الدراسات التي تناولت كل من متغيري دراسة التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير كل على حدة، وترتيبها وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وذلك كالتالي:

١- الدراسة السابقة المتعلقة بالتسامح الاجتماعي

أجرى مالتبي وآخرون (Maltby et all, 2005)، دراسة هدفت استكشاف العلاقة بين التسامح والسعادة طويلة المدى والسعادة قصيرة المدى كمؤشرات للتعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة والتي وزعت على عينة تكونت من (٢٤٤) جامعياً، تراوحت أعمارهم من (١٨) سنة وحتى (٦٥) سنة، وتبين وجود ارتباط في الإدراك السلبي والسعادة قصيرة المدى، وارتباط الوجدان الإيجابي والسلوك الإيجابي بالسعادة طويلة المدى.

أجرى عيدي (٢٠١٠)، دراسة هدفت معرفة التسامح الاجتماعي وفقاً لمستويات الذكاء الثقافي لدى الطلبة العراقيين العرب الدارسين في جامعة صلاح الدين في أربيل، وتحقيقاً لأهداف البحث تم استخدام المنهج المقارن، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (٣٠٠) طالباً وطالبة، وقد أظهرت النتائج أنه كان لدى أفراد العينة أعلى من الوسط من الذكاء الثقافي وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي بين الطلبة ذوي الذكاء الثقافي العالي والطلبة ذوي الذكاء الثقافي المنخفض، لصالح ذوي الذكاء الثقافي العالي.

وجاءت دراسة عبدالله (٢٠١١)، والتي هدفت التعرف على التسامح الاجتماعي وعلاقته بالتخصص والجنس، وأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة جامعة بغداد، وتكونت عينة الدراسة من

(٥٠٠) طالبًا وطالبة، وتم استخدام الاستبانة كأداة، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن طلبة جامعة بغداد بشكل عام يعانون من مشكلة التصلب وعدم التسامح، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التخصص العلمي، ومتوسط درجات التخصص الإنساني أثرت على نمط شخصيات الطلبة فيما يتعلق بتسامحهم الاجتماعي.

وأجرى السحيمي (٢٠١١)، دراسة هدفت التعرف على مدى إسهام جامعة طيبة في المدينة المنورة بجميع عناصرها المختلفة في تنمية قيم التسامح الفكري لدى الطلبة من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، حيث بلغ حجم العينة (٥٨٩) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج أن إسهام جامعة طيبة بشكل عام في تنمية قيم التسامح الفكري كان بدرجة متوسطة، حيث جاء الترتيب في الإسهام في تنمية التسامح الفكري كالتالي: الترتيب الأول لمحتوى المقررات الجامعية، تلاها الأنشطة الطلابية، ثم لأعضاء هيئة التدريس، والترتيب الأخير جاء لإدارة الجامعة.

وقام كل من ساجلام وكالسكان (٢٠١٢) Saglam & Kaliskan، بإجراء دراسة هدفت تحليل وتنمية ميل طلبة المدارس الابتدائية إلى التسامح من خلال متغيرات معينة على (٨٩٩) من الطلبة الدارسين في خمس مدارس ابتدائية مختلفة في تركيا، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ميل كبير للتسامح لدى طلبة المدارس الابتدائية، ووجود ميل أكبر لدى الإناث للتسامح من الذكور، ووجود ميل أقل للتسامح لدى الطلبة الذين أكملوا صفوفًا دراسية أعلى، ووجود أثر للمستوى التعليمي لدى الأمهات على ميل أبنائهن الطلبة للتسامح حيث كان الميل للتسامح أعلى لدى الطلبة الذين تحمل أمهاتهم مستوى تعليميًا أعلى، وعدم وجود أثر للمستوى التعليمي لدى الآباء على ميل الطلبة للتسامح.

ركزت دراسة الزهيري (٢٠١٣)، على التعرف على الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالتسامح الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة (الأول- الثالث) في مديرية تربية بغداد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت الأداة المستخدمة هي الاستبانة، حيث استخدم الباحث مقياسي الذكاء الأخلاقي والتسامح الاجتماعي وطبق المقياسين على عينة من طلبة الدراسة المتوسطة بلغت (٣٠٦) من الطلبة، وأظهرت نتائج الدراسة عدة نتائج كان من أهمها، تمتع طلبة المرحلة المتوسطة بمستوى من الذكاء الأخلاقي، والتسامح الاجتماعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كلا الجنسين في التسامح الاجتماعي والذكاء الأخلاقي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الأخلاقي والتسامح الاجتماعي.

كما هدفت دراسة هديب (٢٠١٥)، إلى تقصي درجة التسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (٣٥٠) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للتسامح الاجتماعي متوسطة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بدرجة التسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية، تعزى للكلية، لصالح العاملين في الكليات الإنسانية، ولبلد التخرج، لصالح المتخرجين من البلدان العربية، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الرتبة، النوع الاجتماعي، الخبرة، والإقليم، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة التسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية ومستوى الولاء التنظيمي.

قام الدويري (٢٠١٨)، بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى التسامح الاجتماعي لدى مديري المدارس الحكومية في قسبة المفرق وعلاقته بالمتغيرات الآتية (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من

(١٥٠) مديراً ومديرةً في مديرية التربية والتعليم للواء القصبه المفرق، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمستوى التسامح الاجتماعي جاءت مرتفعة، حيث جاء مجال المعلم بالرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي، وبدرجة مرتفعة تلاه في الرتبة الثانية الطلبة بدرجة تقدير مرتفعة، تلاه بالرتبة الثالثة مجال أولياء الأمور وبدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج وجود فروق لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لأثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة.

وأجرت أبو حماد(٢٠١٨)، دراسة هدفت التعرف على دور الصحافة الإلكترونية في تعزيز قيم التسامح من وجهة نظر طلبة جامعة مؤتة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي طبقت على عينة تكونت من (٧٢٠) طالباً وطالبة من طلبة جامعة مؤتة من العام الدراسي، وأظهرت النتائج أن الصحافة الإلكترونية تقوم بدورها في تعزيز قيم التسامح من وجهة نظر طلبة جامعة مؤتة على المستوى الكلي بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة وفقاً لمتغيري (النوع، الكلية)، ووجود فروق تعزى لمتغير عدد ساعات التصفح ولصالح ساعات التصفح الأطول.

وجاءت دراسة عفيفي(٢٠١٩)، والتي هدفت التعرف على العلاقات بين التسامح وكل من الوعي بذاته والأمن النفسي لدى طلبة الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، والتي وزعت على عينة تكونت من(٢٥٠) طالباً وطالبة بكلية التربية بجامعة حلوان، وأظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التسامح والوعي بالذات، والتسامح والأمن النفسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التسامح ببعديه(مع الآخرين)، والوعي بالآخرين، والأمن النفسي لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للوعي بالذات ولصالح الذكور.

كما قام كلاً من العصيمي والسعيد (٢٠٢٠)، بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الثقافي والتسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة لدى طلاب المرحلة الثانوية بالكويت، وإمكانية استخدام الذكاء الثقافي في التنبؤ بالتسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة، وكذلك تعرف الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الثقافي في التسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من (٧٤٥) طالبا وطالبة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الذكاء الثقافي والتسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة، وإمكانية التنبؤ بالتسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة لدى طلاب المرحلة الثانوية بالكويت من الدرجة الكلية للذكاء الثقافي وبعض العوامل، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الثقافي في التسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة لصالح مرتفعي الذكاء الثقافي.

كما أعدت البريفكاني والعبيدي (٢٠٢٠)، دراسة هدفت التعرف على التسامح الاجتماعي وعلاقته بالسمات الشخصية لدى طلبة كلية التربية الأساسية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (١٠٠) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج تمتع الطلبة بمستوى عالي من التسامح الاجتماعي، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين متغيري التسامح الاجتماعي والسمات الشخصية أي كلما زاد التسامح الاجتماعي زادت السمات الشخصية لدى الطلبة.

وهدف دراسة نديم وآخرون (Nadeem et al, ٢٠٢١)، إلى تحليل حالة التسامح بين طلاب التعليم العالي (الجامعات)، وتقييم العوامل التي تؤثر في التسامح، واعتمدت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، واستخدمت أداة الاستبانة على عينة تكونت من (١٠٠٠) طالب وطالبة، و(٣٠)

من الخريجين والخريجات أجريت لهم مقابلة، وكشفت نتائج الدراسة أن أكثر من (٧٦%) من الطلاب متسامحين اجتماعياً، وأن غالبية الطلاب متفوقون، بالإضافة إلى أن الأساتذة يؤدون دوراً في تنمية التسامح بين الطلاب، وأن الانسجام الديني يؤثر في ذلك.

٢- الدراسات السابقة المتعلقة بالانفتاح على التغيير

بعد أن أجرت الباحثه مسحاً للدراسات التي تناولت دراسة الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لم تجد الباحثه دراسات تناولت الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس سوى دراسة (بوطبة، ٢٠١٦) ودراسة (بينو، ٢٠١٧) ودراسة (قطيري، ٢٠٢١) ودراسة (الزعيبي وبني عيسى، ٢٠٢٢)، ولغايات الدراسة تم كتابة الدراسات التي تناولت الانفتاح على التغيير في المدارس والجامعات.

هدفت دراسة يلمز (Yilmaz, ٢٠١٠)، إلى الوصول للعلاقة بين فعالية المعلم والانفتاح على التغيير في المدارس التركية، والاستجابة لضغوط المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وتكونت العينة من (٥٥٢) مدرساً يعملون في المدارس الحكومية في أنقرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى نتيجة محددة هي وجود علاقة منخفضة بين درجة شعور المعلمين بالفعالية والانفتاح على التغيير في المدارس التركية، وعلاقة منخفضة بين انفتاح المدارس وتقبل ضغوط المجتمع.

هدفت دراسة لاين (Lin, 2013)، للتعرف على أثار المرونة المعرفية وعلاقتها بالانفتاح على التغيير في الأداء الأكاديمي لدى الطلاب في جامعة تايوان الوطنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من (٧٧٠) طالباً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين المرونة المعرفية والانفتاح على التغيير في الأداء الأكاديمي.

هدفت دراسة رومانويوك وديميتروفا (Romanyuk & Dimitrova, ٢٠١٣)، التعرف إلى الخصائص النفسية للانفتاح على التغيير لدى عينة تكونت من (٣٨٣) من الطلاب الاوكرانيين والرومانيين من حملة درجتي البكالوريوس والماجستير، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، ولجمع المعلومات تم استخدام استبانة، وأظهرت النتائج وجود مستوى أكبر من الانفتاح لدى الطلبة الأوكرانيين مقارنة بالطلاب الرومانيين.

وقام كوناكلي بدراسة (Konakli ٢٠١٤)، هدفت التعرف على مستوى انفتاح المدرسة على التغيير في مدينة أوجا التركية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٧) معلم من منطقة قوجا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وكشفت نتائج الدراسة أن تصورات المعلمين حول انفتاح المدارس على التغيير تختلف اختلافاً كبيراً وفقاً للجنس ومدة الخدمة ونوع المدرسة وفروعها.

واعد كاغلار (Caglar, ٢٠١٤)، دراسة هدفت كشف العلاقة بين مستويات التفاوض الأكاديمي لدى المدارس ومستوى الانفتاح على التغيير، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠٥) مدرسة، وجاءت أهم النتائج بأن مستوى التفاوض الأكاديمي وانفتاح المدارس على التغيير يختلف حسب الجنس، والمواد التي تدرس، ونوع المدرسة، وعدد المعلمين والطلاب في المدرسة، وأن هناك علاقة ايجابية ومعتدلة الى حد بين الانفتاح على التغيير والتفاوض الأكاديمي.

أعدت بوطبة (٢٠١٦)، دراسة هدفت إلى تحديد نموذج التغيير المناسب للتعليم العالي عند تطبيق الاصلاح التربوي، وشملت عينة الدراسة كافة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية

والبالغ عددها (٤٨) جامعة، واستخدمت الباحثة المنهج الاستنباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى وجود انخفاض في درجة ممارسة التغيير عند تطبيق الإصلاح من وجهة نظر الإداريين، وانخفاض كبير في جانب التخطيط والتنفيذ من جانب الإدارة العليا، ودرجة متوسطة من الاهتمام والمتابعة من الإدارة.

وهدفت دراسة جيونغ وآخرون (Jeong, et all, 2016)، التعرف على العلاقة بين ارتباط المعلمين بعملهم وبين مهنتهم، وانفتاحهم على التغيير، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٨٦) معلماً من (٥٩) مدرسة في كوريا الجنوبية، وأظهرت النتائج دليلاً تجريبياً على وجود علاقة ايجابية بين ارتباط المعلم بعمله ومهنيته وانفتاحه على التغيير.

وأعدت بينو (٢٠١٧)، دراسة هدفت إلى تقصي درجة الانفتاح على التغيير في الجامعات الأردنية، وعلاقتها بمستوى خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٤) عضو هيئة تدريس من ثلاث جامعات حكومية، تم استخدام استبانتين لجمع البيانات: تقيس الأولى درجة الانفتاح على التغيير، وتحدد الثانية مستوى خدمة المجتمع، وكان من أهم النتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين درجة الانفتاح على التغيير ومستوى خدمة أعضاء هيئة التدريس فيها للمجتمع.

تناولت دراسة نجم والسطوحي وعبد اللطيف (٢٠١٧)، العلاقة بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة (٢٥٤) موظفاً في كلية الإمام الأعظم الجامعية في العراق. وتم جمع معلومات الدراسة من خلال تصميم قائمة استقصاء وتوجيهها إلى العاملين عن طريق المقابلة الشخصية، وبيّنت نتائج الدراسة وجود ارتباط وتأثير معنوي إيجابي بين الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي.

وأعدّ كيري (Crary, ٢٠١٩)، دراسة هدفت التعرف إلى درجة إدراك المعلمين للإنفتاح على التغيير، ومستوى تعاونهم مع أمناء المكتبات في مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة والمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٩) من معلمي المدارس الثانوية في ولاية داكوتا الشمالية الأمريكية، وأظهرت النتائج انفتاحاً لدى المعلمين للتغيير، ورغبة منهم في التعاون مع أمناء المكتبات لتفعيل استخدام التكنولوجيا.

وقام قطيري (٢٠٢١)، بإعداد دراسة هدفت تقصي درجة الرشاقة التنظيمية في الجامعات الاردنية ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتم تطبيق المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة، واستخدام الاستبانة كأداة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات حكومية تمثل أقاليم الأردن والبالغ عددهم (٢١٦٣)، وتكونت العينة من (٣٦٩) من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، وأنه كانت هناك فروق دالة إحصائية في استجاباتهم على مقياس مستوى الانفتاح على التغيير تعزى لمتغيرات الجنس، ولصالح الذكور، والخبرة التعليمية، ولصالح أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرة أكثر من عشر سنوات، والرتبة العلمية ولصالح الحاصلين على رتبتي أستاذ، أستاذ مساعد، والجامعة ولصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الرشاقة التنظيمية في تلك الجامعات ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، دراسة هدفت معرفة درجة الانفتاح على التغيير في كليات العلوم التربوية بالجامعات الأردنية وعلاقته بالحرية الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٧) عضو هيئة تدريس في كليات العلوم التربوية

بالجامعات الأردنية، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الانفتاح على التغيير جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في هذه الدرجة تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغيرات بلد التخرج ولصالح خريجي الجامعات العربية، ومتغير الجامعة ولصالح الجامعة الهاشمية، ومتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح أستاذ مشارك، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية مرتفعة وطردية بين درجة الانفتاح على التغيير والحرية الأكاديمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بتطوير مشكلة الدراسة والمنهجية والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات، وطريقة اختيار العينة وبناء الأداة، وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها، وذلك بالرجوع والاستفادة من الدراسات السابقة، كما ووجدت الباحثة أوجهًا للتشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة في العديد من العناصر كالتالي:

المنهج المستخدم

تبين للباحثة تشابه أغلب الدراسات مع هذه الدراسة باستخدامها المنهج الوصفي الارتباطي، بينما اختلف بعض تلك الدراسات مع هذه الدراسة من حيث المنهج المستخدم كالتالي:.

- استخدمت بعض الدراسات السابقة المنهج الوصفي، كدراسة ساجلام وكالسكان (Saglam & Kaliskan, ٢٠١٢)، ودراسة كوناكلي (Konakli, ٢٠١٤)، ودراسة أبو حماد (٢٠١٨)، ودراسة كيرري (Crary, ٢٠١٩)، ودراسة البريفكاني والعبيدي (٢٠٢٠).

- استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي المسحي، كدراسة السحيمي (٢٠١١)، ودراسة الدويري (٢٠١٨)، واستخدمت دراسة بوطبة (٢٠١٦) المنهج الاستنباطي، وأما دراسة نديم وآخرون (Nadeem et al, ٢٠٢١)، فاستخدمت المنهج الكمي والنوعي.

أداة الدراسة

تشابهت أغلب الدراسات السابقة مع هذه الدراسة باستخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستثناء بعض الدراسات التي استخدمت (المقابلة) كأداة لجمع البيانات، كدراسة نجم والسطوحي وعبداللطيف (٢٠١٧)، فيما استخدمت كلاً من دراسة كيري (Crary, ٢٠١٩)، ودراسة نديم وآخرون (Nadeem et al, ٢٠٢١)، (الاستبانة والمقابلة) كأدوات لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

تشابهت أغلب الدراسات مع هذه الدراسة من حيث مجتمعها (الجامعات)، باستثناء دراسة يلmez (Yilmaz, ٢٠١٠)، ودراسة ساجلام وكالكان (Saglam & Kaliskan, ٢٠١٢)، ودراسة الزهيري (٢٠١٣)، ودراسة كوناكلي (Konakli, ٢٠١٤)، ودراسة كاغلار (Caglar, ٢٠١٤)، ودراسة جيونغ وآخرون (Jeong, et all, 2016)، ودراسة الدويري (٢٠١٨)، ودراسة كيري (Crary, ٢٠١٩)، ودراسة العصيمي والسعيد (٢٠٢٠)، التي تكون مجتمعها من المدارس.

عينة الدراسة

تشابهت هذه الدراسة من حيث العينة المستهدفة (أعضاء هيئة التدريس)، مع دراستين فقط وهما دراسة قطيري (٢٠٢١)، ودراسة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، فيما تكونت عينة الدراسة في أغلب الدراسات من الطلبة الجامعيين، ولاحظت الباحثة تبايناً بين الدراسات بعينة الدراسة المستهدفة، كالتالي:

- تكونت عينة الدراسة في بعض الدراسات من معلمي المدارس، كدراسة يلmez (Yilmaz, ٢٠١٠)، ودراسة كوناكلي (Konakli, ٢٠١٤)، ودراسة كاغلار (Caglar, ٢٠١٤)، ودراسة جيونغ

وآخرون (Jeong, et all, 2016)، ودراسة كيري (Crary, ٢٠١٩)، وتكونت العينة في دراسة
الدويري (٢٠١٨)، من مدرء المدارس، كما تكونت العينة في دراسة نجم والسطوح
وعبداللطيف (٢٠١٧)، من الموظفين في الجامعة.

ما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات:

- تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بمحاولتها التعرف على درجة ممارسة التسامح
الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى
أعضاء هيئة التدريس، من وجهة نظرهم.

- ندرة الدراسات التي تم إجرائها على موضوع التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في
الجامعة الهاشمية، وعلاقته بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك في
حدود علم الباحثة، مما قد يجعل دراستها تسد نقصًا في مجالها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تمهيد:

تناول هذا الفصل توضيحاً لإجراءات الدراسة المتمثلة بالمنهج المستخدم، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة، وإجراءات صدقها وثباتها، ثم تضمن الإجراءات التي تم إستخدامها في تطبيق الأداة ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية(الأساليب الإحصائية).

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لأنه الأنسب لموضوع هذه الدراسة، وهو المنهج القائم على جمع المعلومات والبيانات من المراجع والمصادر ذات العلاقة لبناء الإطار النظري للبحث.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الهاشمية، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي (٧٦٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، تم رصدهم وفقاً للتقرير الإحصائي (٢٠٢٢) لدائرة الموارد البشرية.

وقد تم اختيار عينة ممثلة بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الكلي بلغت (٢٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، وتم تطبيق أدوات الدراسة عليها، وبعد جمع البيانات أستنتجت(٢٠) استبانة ما بين فاقد وعدم استيفاء للاستجابات على فقرات أدوات الدراسة من أفراد العينة، حيث بلغت العينة النهائية (٢٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة

الهاشمية، وجاءت نسبتها من المجتمع الكلي (٣٤%) وهي عينة الدراسة الفعلية التي تم تطبيق الدراسة عليها والجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	١٤٧	٥٦,٥%
	انثى	١١٣	٤٣,٥%
	المجموع	٢٦٠	١٠٠%
التخصص	كليات علمية	١٢١	٤٦,٥%
	كليات إنسانية	١٣٩	٥٣,٥%
	المجموع	٢٦٠	١٠٠%
بلد التخرج	عربي	١٥٤	٥٩,٢%
	أجنبي	١٠٦	٤٠,٨%
	المجموع	٢٦٠	١٠٠%
سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	١٠٩	٤١,٩%
	من ٥ - ١٠ سنوات	١٣١	٥٠,٣%
	اكثر من ١٠ سنوات	٢٠	٧,٨%
	المجموع	٢٦٠	١٠٠%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٤٦	١٧,٦%
	أستاذ مشارك	١٠٥	٤٠,٤%
	أستاذ مساعد	٨٢	٣١,٥%
	مدرس	٤	١,٥%
	مدرس مساعد	٢٣	٩%
	المجموع	٢٦٠	١٠٠%

يتبين من جدول (١) أن أفراد عينة الدراسة من الذكور كانوا أكثر عدداً من الإناث، حيث بلغ عددهم (١٤٧)، وبنسبة مئوية (٥٦,٥%)، بينما كان عدد الإناث (١١٣)، وبنسبة مئوية (٤٣,٥%)، وكان أكثر أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص ممن كانت كلياتهم إنسانية فبلغ

عددهم (١٣٩)، وبنسبة مئوية (٥٣,٥%)، وكان عدد أفراد العينة ممن كانت كلياتهم علمية (١٢١)، وبنسبة مئوية (٤٦,٥%)، كما وجاء أكثر أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير بلد التخرج ممن تخرجو من بلاد عربية حيث بلغ عددهم (١٥٤)، وبنسبة مئوية (٥٩,٢%)، وكان عدد أفراد العينة ممن تخرجو من بلاد أجنبية (١٠٦)، وبنسبة مئوية (٤٠,٨%)، وكان أكثر أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ممن كانت سنوات خبرتهم (من ٥-١٠ سنوات)، وبلغ عددهم (١٣١)، وبنسبة مئوية (٥٠,٣%)، ثم تلاها من كانت خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، حيث بلغ عددهم (١٠٩)، وبنسبة مئوية (٤١,٩%)، وأخيراً بلغ عدد من كانت خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، (٢٠)، وبنسبة مئوية (٧,٨%)، كما وكان أكثر أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية ممن كانت رتبتهم أستاذ مشارك وكان عددهم (١٠٥)، وبنسبة مئوية (٤٠,٤%)، ثم جاءت رتبة أستاذ مساعد وكان عددهم (٨٢)، وبنسبة مئوية (٣١,٥%)، وتلاها رتبة أستاذ وكان عددهم (٤٦)، وبنسبة مئوية (١٧,٦%)، ومن ثم رتبة مساعد مدرس وكان عددهم (٢٣)، وبنسبة مئوية (٩%)، وأخيراً كانت رتبة مدرس حيث بلغ عددهم (٤)، وبنسبة مئوية (١,٥%).

أداتا الدراسة:

لجمع معلومات الدراسة، استخدمت الباحثة أداتان للدراسة، تكون القسم الأول فيها من (٢١) فقرة لقياس درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام، مستفيدة من دراسة المزين (٢٠٠٩)، وأحمد (٢٠١٧)، البريفكاني والعيدي (٢٠٢٠)، وأما القسم الثاني فتكون من (١٨) فقرة لقياس مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس، مستفيدة من دراسة بينو (٢٠١٧)، ودراسة قطيري (٢٠٢١)، وذلك للتعرف على مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

إجراءات تصحيح أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في تحديد درجة التسامح الاجتماعي، ومستوى الانفتاح على التغيير على مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وفقاً لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت خيارات الإجابة على فقرات أدوات الدراسة على النحو الآتي:

١- غير موافق بشدة، ٢- غير موافق، ٣- محايد، ٤- موافق، ٥- موافق بشدة، وثلاث مستويات للأهمية هي (مرتفع، متوسط، منخفض).

وتم تحديد درجة التقدير وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل عبارة وذلك بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى يساوي (٤) درجات، ومن ثم تقسيم الفرق على (٣) فكان طول الفئة (١، ٣٣) وعليه كانت المتوسطات لتقدير استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة على النحو التالي:

- (١ - ٢,٣٣) تمثل درجة التقدير منخفضة.
- (٢,٣٤ - ٣,٦٧) تمثل درجة التقدير متوسطة.
- (٣,٦٨ - ٥,٠٠) تمثل درجة التقدير مرتفعة.

صدق أدوات الدراسة:

للتأكد من صدق الأداة الأولى التي تقيس درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام، وصدق الأداة الثانية التي تقيس مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، قامت الباحثة بتوزيعها ورقياً على (١٦) محكماً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة التربوية وأصول التربية في الجامعة الأردنية، والجامعة الهاشمية، وجامعة جدارا، وجامعة اليرموك، وجامعة عمان العربية، وجامعة آل البيت، وجامعة الزرقاء، وجامعة العلوم الإسلامية، ملحق رقم (٢)، وفي ضوء ملاحظاتهم، تمت إعادة صياغة بعض فقرات أداة التسامح

الاجتماعي، بالإضافة إلى إجراء بعض التعديلات اللغوية والنحوية عليها، وأما بالنسبة لأداة الإنفتاح على التغيير فقد تم حذف فقرة واحدة من الأداة، وإضافة فقرتين.

ونتيجة لهذا الإجراء فقد تم التوصل إلى (٢١) فقرة لقياس درجة التسامح الاجتماعي، والتوصل إلى (١٨) فقرة لقياس مستوى الانفتاح على التغيير، والملحق (٣) يمثل أدوات الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات أدوات الدراسة:

لاختبار ثبات أدوات الدراسة المستخدمة قامت الباحثة باستخدام معامل كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha)، للوصول لقيمة معامل الاتساق الداخلي كما يوضح الجدول (٢).

جدول (٢)

معاملات الثبات لأداة التسامح الاجتماعي وأداة الانفتاح على التغيير.

المتغير	عدد الفقرات	قيمة الفا
درجة التسامح الاجتماعي	٢١	٠,٩٢٣
مستوى الانفتاح على التغيير	١٨	٠,٩٥٤

أظهر الجدول رقم (٢) أن معامل الثبات لأداة قياس درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية كان (٠,٩٢٣)، في حين كان ذلك المعامل لأداة قياس مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس (٠,٩٥٤)، مما دل على تمتع الأدوات بمعامل ثبات واتساق مناسبين لتحقيق هدف الدراسة.

متغيرات الدراسة:

تتضمن الدراسة المتغيرات التالية:

المتغير المستقل: التسامح الاجتماعي.

المتغير التابع: الانفتاح على التغيير.

المتغيرات الوسيطة: وتتمثل بما يلي:

- الجنس (ذكر، انثى).
- التخصص (كليات علمية، كليات إنسانية).
- بلد التخرج (عربي، أجنبي).
- سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، (من ٥ - ١٠ سنوات)، (أكثر من ١٠ سنوات).
- الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد).

إجراءات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى النتائج المطلوبة، تم إتباع الإجراءات الآتية:
- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع .
 - تصميم أدوات الدراسة بما يتفق مع أهدافها وفق الخطوات المشار إليها سابقاً، وبعد التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتهما، استقرت في صورتها النهائية، كما يظهر في ملحق رقم (٣) وأصبحت بذلك صالحة لغايات التطبيق على عينة الدراسة.
 - تحديد مجتمع الدراسة والعينة .
 - الحصول على خطاب رسمي لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة ملحق (٤).
 - قامت الباحثة بتوزيع أدوات الدراسة على أفراد العينة حسب جدول زمني حيث تم توزيع (٢٨٠) استبانة ورقياً، منها (٢٦٠) استبانة اعتمدت كعينة للتطبيق الفعلي للدراسة.

- معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتفسيرها، ومناقشتها، وكتابة التوصيات.

المعالجات الإحصائية:

- وللإجابة عن أسئلة الدراسة، قامت الباحثة بترميز فقرات أداتا الدراسة، وإدخالها في الحاسوب، وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss)، واستخدام الوسائل الإحصائية الآتية:
- معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، للتحقق من ثبات أداتي الدراسة.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للإجابة عن السؤالين الأول والثالث.
 - تحليل التباين الخماسي (Five Way Anova)، للإجابة عن السؤال الثاني، والسؤال الرابع والتوصل إلى دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.
 - معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الخامس.

* (spss): statistical package for social science.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضًا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتوضيح تلك النتائج بناءً على الإجراءات الإحصائية المناسبة للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة وسيتم عرض تلك النتائج وفقًا لتسلسل أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وللاجابة عن سؤال الدراسة، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك كما هو مبين ادناه في الجدول رقم (٣).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام.

الرقم	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	يشجع رئيس القسم على احترام الرأي والرأي الآخر.	٤,٧١	٠,٨٧	مرتفعة
١٠	٢	يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على احترام الآراء والعقائد ومختلف الطوائف.	٤,٦٨	٠,٨٠	مرتفعة
٢	٣	يشجع رئيس القسم على الترفع عن الصغائر في الجامعة.	٤,٥٩	٠,٧٣	مرتفعة
١١	٤	يمثل رئيس القسم قيم التسامح من لال تعامله مع أعضاء هيئة التدريس.	٤,٥٢	٠,٨٥	مرتفعة
١٢	٤	ينتهج رئيس القسم النزاهة والموضوعية.	٤,٥٢	٠,٩١	مرتفعة
٣	٦	يشجع رئيس القسم على نبذ العنف والتعصب.	٤,٤٩	٠,٩٢	مرتفعة
١٣	٧	يقوم رئيس القسم بأعداد أنشطة تساهم في تنمية التسامح الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس.	٤,٤٦	٠,٨٨	مرتفعة
١٤	٨	يتمتع رئيس القسم بالقدرة على الإقناع.	٤,٣٤	٠,٩٩	مرتفعة
١٥	٩	يرسخ رئيس القسم النقد الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.	٤,٣٣	١,٠١	مرتفعة
٤	١٠	ينتهج رئيس القسم نمطا اداريا وديمقراطيا تسامحيا.	٤,٢٣	١,٠٢	مرتفعة
٥	١١	يسعى رئيس القسم ليكون قدوة حسنة في التسامح.	٤,١٧	١,١٣	مرتفعة
١٦	١١	يتعاطف رئيس القسم مع أي عضو من أعضاء هيئة التدريس يعاني من مشكلة.	٤,١٧	١,٠٩	مرتفعة
٦	١٣	يراعي رئيس القسم مشاعر الآخرين في العمل.	٤,١٢	١,١٣	مرتفعة
٧	١٤	يشجع رئيس القسم الطلبة على المشاركة الإيجابية والحوار.	٤,٠٥	١,٢٥	مرتفعة
١٧	١٥	يتقبل رئيس القسم ممارسة أعضاء هيئة التدريس لتقاليدهم.	٤,٠٠	١,١٣	مرتفعة
٨	١٥	يعمل رئيس القسم على التفاعل مع قضايا المجتمع ومعالجتها.	٤,٠٠	١,٢٦	مرتفعة
٩	١٧	يتقبل رئيس القسم النقد البناء والرأي الآخر.	٣,٩٩	١,٣٠	مرتفعة
١٩	١٨	يقوم رئيس القسم بنصح أعضاء هيئة التدريس في حال تعرضهم لمشكلة.	٣,٩٧	١,٢٦	مرتفعة
١٨	١٩	يتجنب رئيس القسم التدخل في شؤون أعضاء هيئة التدريس.	٣,٩٦	١,٢٢	مرتفعة
٢٠	٢٠	يركز رئيس القسم على الإيجابيات في الحوار مع أعضاء هيئة التدريس.	٣,٨٥	١,٣٣	مرتفعة
٢١	٢١	يستمتع رئيس القسم إلى جميع آراء أعضاء هيئة التدريس قبل إصدار الحكم.	٣,٨١	١,٣٣	مرتفعة
		درجة ممارسة التسامح الاجتماعي الكلية	٤,٢٤	٠,٦٨	مرتفعة

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٣)، إلى أن درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس ممارسة التسامح الاجتماعي (٤,٢٤)، وبانحراف المعياري (٠,٦٨)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (٣,٨١ - ٤,٧١)، وجميع الفقرات كانت ذات درجة ممارسة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة (١) على المرتبة الأولى والتي كان نصها (يشجع رئيس القسم على احترام الرأي والرأي الآخر) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٧١) وبانحراف معياري (٠,٨٧)، وحصلت الفقرة (١٠) على المرتبة الثانية والتي كان نصها (يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على احترام الآراء والعقائد ومختلف الطوائف) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٨) وبانحراف معياري (٠,٨٠)، ثم تلاها الفقرة (٢) بالمرتبة الثالثة والتي كان نصها (يشجع رئيس القسم على الترفع عن الصغائر في الجامعة) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٩) وبانحراف معياري (٠,٧٣)، ثم جاءت الفقرتان (١١) و(١٢) بالمرتبة الرابعة واللذان كان نصهما على التوالي (يمثل رئيس القسم قيم التسامح من خلال تعامله مع أعضاء هيئة التدريس)، (ينتهج رئيس القسم النزاهة والموضوعية) بمتوسط حسابي (٤,٥٢) وبانحراف معياري بلغ على التوالي (٠,٨٥)، (٠,٩١).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً

لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

لمعرفة وجود فروق في درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تتعلق بمتغيرات الدراسة: (الجنس، التخصص، بلد التخرج،

سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل

فقرات مقياس تلك الدرجة وفقاً للمتغيرات، كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
٠,٧٠	٤,٢١	١٤٧	ذكر	الجنس
٠,٦٥	٤,٢٧	١١٣	انثى	
٠,٦٢	٤,١١	١٢١	كليات علمية	التخصص
٠,٧٦	٤,٣٩	١٣٩	كليات إنسانية	
٠,٦٥	٤,٢٦	١٥٤	عربي	بلد التخرج
٠,٧٢	٤,١٩	١٠٦	أجنبي	
٠,٧١	٤,٢٤	١٠٩	اقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٠,٦٤	٤,٢٥	١٣١	من ٥ - ١٠ سنوات	
٠,٥٨	٤,٠٨	٢٠	اكثر من ١٠ سنوات	
٠,٧١	٤,٢١	٤٦	أستاذ	الرتبة الاكاديمية
٠,٦٥	٤,٢٦	١٠٥	أستاذ مشارك	
٠,٦٩	٤,٣٠	٨٢	أستاذ مساعد	
٠,٦٦	٤,١٩	٤	مدرس	
٠,٦٥	٤,٢٢	٢٣	مدرس مساعد	

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٤)، إلى وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية

لفقرات مقياس درجة ممارسة التسامح الاجتماعي في الجامعة الهاشمية باختلاف متغيرات (الجنس،

التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، ولمعرفة دلالة تلك الفروق، تم إجراء

تحليل التباين الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (٥).

جدول (٥)

نتائج تحليل التباين الخماسي (Five Way Anova)، لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	٠,١٩	1	0.19	0.41	0.52
التخصص	٠,١٢	1	0.12	0.27	0.60
بلد التخرج	٠,٣٢	١	0.32	0.68	0.40
سنوات الخبرة	٠,٥٢	٢	0.26	0.56	0.57
الرتبة الأكاديمية	١,٠٢	4	0.25	0.54	0.70
الخطأ	118.56	250	0.47		
المجموع	120.73	259			

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٥)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=٠,٠٥)$ في المتوسطات الحسابية لدرجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لجميع متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)، استناداً إلى قيم ف المحسوبة على التوالي (٠,٤١)، (٠,٢٧)، (٠,٦٨)، (٠,٥٦)، (٠,٥٤)، وبمستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) لجميعها حيث جاء وعلى التوالي (٠,٥٢)، (٠,٦٠)، (٠,٤٠)، (٠,٥٧)، (٠,٧٠).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظرهم، كما هو مبين أدناه في الجدول رقم (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	الرقم
مرتفعة	١,٢٧	٤,٣٧	أبنى الأفكار والرؤى الجديدة في مجال تخصصي.	١	١
مرتفعة	١,٠٤	٤,٣١	أشجع طلبتي على التأقلم مع المستجدات الحديثة.	٢	٤
مرتفعة	١,١٣	٤,٣٠	أنمي لدى طلبتي القدرة على العيش في عالم متغير.	٣	٣
مرتفعة	١,١٥	٤,٢٩	أنفتح على التغيرات الداخلية والخارجية في تخصصي.	٤	٢
مرتفعة	١,١٨	٤,٢٩	أوفر المناخ التدريسي المحفز للتجديد.	٤	٥
مرتفعة	١,١٤	٤,٢٠	أتابع الإتجاهات الحديثة في تخصصي.	٦	٦
مرتفعة	١,٢٠	٤,١٤	أميل إلى المرونة في تقبل المتغيرات العالمية المعاصرة.	٧	٧
مرتفعة	١,٢١	٤,١٣	أسعى لمواكبة المستجدات الحديثة في التدريس.	٨	٨
مرتفعة	١,٣٠	٤,٠١	أعمل كأداة تغيير إيجابي في الجامعة والمجتمع.	٩	٩
مرتفعة	١,٢٧	٣,٩٦	أحاول إستثمار الفرص المتاحة للتطوير.	١٠	١٠
مرتفعة	١,٣٣	٣,٨٢	أوفر لطلابي البيئة الجامعية المحفزة للتجديد.	١١	١٥
مرتفعة	١,٢٧	٣,٨٢	أشارك زملائي كل ما هو جديد في عملية التغيير.	١١	١٢
مرتفعة	١,٣١	٣,٨٠	أتعامل بإيجابية مع النتائج المحتملة للتغيير.	١٣	١٣
مرتفعة	١,٢٩	٣,٧٧	أعمل على تنمية مقدرة طلابي على العيش في عالم منفتح.	١٤	١١
مرتفعة	١,٢٧	٣,٧٦	أطور خططي التدريسية باستمرار لتتلاءم مع حاجات الانفتاح على التغيير.	١٥	١٤
مرتفعة	١,٣٠	٣,٧١	أشارك طلابي في الجامعة في عملية التغيير.	١٦	١٦
مرتفعة	١,٢٣	٣,٧٠	أحث طلبتي على الانفتاح على الثقافات المتنوعة.	١٧	١٨
مرتفعة	١,٢٨	٣,٧٠	أقدم الأفكار والآراء المواكبة للتغيير.	١٧	١٧
مرتفع	٠,٩٤	٤,٠٠	مستوى الانفتاح على التغيير الكلي		

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٦)، إلى أن مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية من وجهة نظرهم كان مرتفعاً، وتراوح المتوسطات الحسابية لفقرات مقياسه بين (٣,٧٠ _ ٤,٣٧) حيث بلغ الوسط الحسابي لاستجابة أفراد العينة على المقياس المتبع (٤,٠٠) والانحراف المعياري (٠,٩٤)، وجاءت جميع الفقرات بمستوى مرتفع، حيث حصلت الفقرة (١) على المرتبة الأولى والتي كان نصها (أبنى الأفكار والرؤى الجديدة في مجال

تخصصي) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) وبانحراف معياري (١,٢٧)، وحصلت الفقرة (٤) على المرتبة الثانية والتي كان نصها (أشجع طلبتي على التأقلم مع المستجدات الحديثة) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١) وبانحراف معياري (١,٠٤)، ثم تلاها الفقرة (٣) بالمرتبة الثالثة والتي كان نصها (أنمي لدى طلبتي القدرة على العيش في عالم متغير) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠) وبانحراف معياري (١,١٣)، ثم جاءت الفقرتان (٢) و(٥) بالمرتبة الرابعة واللتان كان نصهما على التوالي (أنفتح على التغيرات الداخلية والخارجية في تخصصي)، (أوفر المناخ التدريسي المحفز للتجديد) بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وبانحراف معياري بلغ على التوالي (١,١٥)، (١,١٨).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال ومعرفة فيما إذا كان هناك فروق على مقياس مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانفتاح على التغيير ككل وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
٠,٩٢	٤,٠٣	١٤٧	ذكر	الجنس
٠,٩٨	٣,٩٦	١١٣	انثى	
٠,٩٦	٤,٠٥	١٢١	كليات علمية	التخصص
٠,٩٣	٣,٩٧	١٣٩	كليات إنسانية	
٠,٩٤	٤,٠١	١٥٤	عربي	بلد التخرج
٠,٩٥	٤,٠١	١٠٦	أجنبي	
١,٠١	٣,٩٣	١٠٩	اقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٠,٨٩	٤,٠٦	١٣١	من ٥-١٠ سنوات	
١,٠١	٤,٠٦	٢٠	اكثر من ١٠ سنوات	
٠,٩٧	٤,١٤	٤٦	أستاذ	الرتبة الاكاديمية
٠,٩٤	٣,٩٦	١٠٥	أستاذ مشارك	
٠,٩٣	٣,٩٥	٨٢	أستاذ مساعد	
٠,٨٢	٣,٨٦	٤	مدرس	
١,٠٣	٤,١٣	٢٣	مدرس مساعد	

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٧)، إلى أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تبعا للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، وللتحقق من دلالة تلك الفروق، تم إجراء تحليل التباين الخماسي لاستجابة أفراد العينة كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨):

نتائج تحليل التباين الخماسي (Five Way Anova)، لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعا للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	0.26	1	0.26	0.29	0.58
التخصص	0.44	1	0.44	0.49	0.48
بلد التخرج	0.006	١	0.006	0.007	0.93
سنوات الخبرة	1.00	٢	0.50	0.55	0.57
الرتبة الاكاديمية	1.70	4	0.42	0.47	0.75
الخطأ	229.63	250	0.91		
المجموع	233.04	259			

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٨)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0,05)$ في المتوسطات الحسابية لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعا للمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الاكاديمية)، استنادًا الى قيم ف المحسوبة على التوالي (٠,٢٩)، (٠,٤٩)، (٠,٠٠٧)، (٠,٥٥)، (٠,٤٧)، وبمستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) لجميعها حيث جاء وعلى التوالي (٠,٥٨)، (٠,٤٨)، (٠,٩٣)، (٠,٥٧)، (٠,٧٥).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

للتأكد من وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، فقد تم حساب معامل الارتباط بينهما باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٩).

جدول (٩)

نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

التسامح الاجتماعي	المتغيرات	
٠,٥٥	قيمة R	الانفتاح على التغيير
*٠,٠٠	مستوى الدلالة	

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٩)، إلى أن العلاقة بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية موجبة وطردية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية $(0,55)$ وبمستوى دلالة $(0,00)$.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة، بالإضافة إلى تقديم عدد من التوصيات المرتبطة

بتلك النتائج.

أولاً: مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء

الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

بينت نتائج السؤال الأول أن درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، كما وجاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى تطبيق قيم التسامح لدى رؤساء الأقسام من خلال التواصل مع الموظفين والحرص الدائم على بقاء العلاقات مشتركة في ما بينهم واتباعهم نمطاً إدارياً ديمقراطياً وتسامحياً في الوقت نفسه، بالإضافة إلى سعي رؤساء الأقسام إلى البقاء في موقع الأسوة الحسنة في العمل نظراً لمكانتهم العملية والعلمية، وترى الباحثة أن رؤساء الأقسام هم خريجين أعرق الجامعات وأفضلها وهم الفئة النخبة في المجتمع والتي يقع عليها العديد من المسؤوليات خارج مجتمع الجامعة وداخلها، بالإضافة إلى حرصهم الشديد على تطبيق رسالة ورؤية الجامعة والتي من خلالها يعطي كل رئيس من رؤساء الأقسام صورة أولية عن القسم الذي يعد قائده وعن الجامعة الذي يعد جزء منها، وباعتبار رؤساء الأقسام القدوة والمثل الأعلى للطلبة والذين يحثون الطلبة على احترام آراء بعضه البعض واحترام عقائدهم ومختلف الطوائف ونصحهم وارشادهم

ومتابعة مشكلاتهم وذلك عبر الحوار الإيجابي والفعال والذي يأخذ بيد الطالب إلى تحقيق ما يسعى إليه، حيث أكد الشورطي(٢٠١٥)، على أن التربية على التسامح وجدت لدعم المجتمع وتعزيزه، وغرس قيم الإحترام والقبول والتقدير لدى الطلاب وتعودهم على احترام الاختلافات بين الأفراد وثقافتهم، بالإضافة إلى العمل على خفض مستوى العنف في المجتمع والحد من آثاره، ومحاربة جميع أشكال اللاتسامح.

وقد يسهم رؤساء الأقسام في إعداد أنشطة تسهم في تنمية قيم التسامح لدى أعضاء هيئة التدريس ويتعلمون من خلالها تقبل النقد البناء والرأي الآخر ونبذ التعصب والعنف في ما بينهم، وهذا ما أكده شعبان(٢٠٠٥)، بأن التسامح الاجتماعي يقود بالأفراد إلى تقبل وجهات نظر الآخرين واختلافاتهم بالسلوك والرأي، بعيداً عن العنصرية والعدوان والتطرف، ولكن ليس بالضرورة أن يوافقون عليها.

وأتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الدويري(٢٠١٨)، التي أظهرت درجة مرتفعة للتسامح الاجتماعي، وأيضاً دراسة البريفكاني والعبيدي(٢٠٢٠)، التي كشفت عن مستوى عالي من التسامح الاجتماعي بين الطلبة.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السحيمي (٢٠١١)، التي كشفت عن درجة متوسطة في اسهام جامعة طيبة بتنمية التسامح الفكري، وكذلك نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، التي أظهرت درجة متوسطة للتسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية، وأيضاً دراسة أبو حماد(٢٠١٨)، التي جاءت بدرجة متوسطة في تعزيز قيم التسامح.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدرجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لجميع متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).

الجنس

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير الجنس، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتشابهون في حكمهم على درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، ويستطيعون تمييزها بغض النظر عن كونهم ذكوراً أو إناثاً.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالله (٢٠١١)، ودراسة الزهيري (٢٠١٣)، ودراسة هديب (٢٠١٥)، ودراسة الدويري (٢٠١٨)، التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس.

كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عفيفي (٢٠١٩)، التي كشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

التخصص

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير التخصص، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتشابهون في حكمهم على درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، وبغض النظر عن تخصصاتهم سواء كانت علمية أو إنسانية.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالله (٢٠١١)، التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير التخصص، ودراسة أبو حماد (٢٠١٨)، التي أظهرت عدم وجود فروق وفقاً لمتغير الكلية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير الكلية ولصالح الكلية الانسانية.

بلد التخرج

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير بلد التخرج، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتشابهون في حكمهم على درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، وبغض النظر عن بلد تخرجهم سواء كان عربي أو أجنبي.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير بلد التخرج ولصالح البلاد العربية.

سنوات الخبرة

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، إلى أن أعضاء هيئة التدريس على قدر عالٍ ومتساوٍ من الوعي والإدراك الكامل بمفهوم التسامح الاجتماعي، وبالتالي يتشابهون في درجة حكمهم هذه وعلى اختلاف سنوات خبرتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، ودراسة الدويري (٢٠١٨)، التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الرتبة الأكاديمية

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إلى الأسلوب الذي يعامل فيه رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس، حيث ترى الباحثة أن رؤساء الأقسام يتعاملون بعدلٍ ومساواة بتوزيع المهام بين أعضاء هيئة التدريس، مما أعطى أعضاء هيئة التدريس تشابهاً بالأدوار والصفات، بالإضافة إلى أن السياسات والتشريعات والإجراءات والممارسات والقوانين المطبقة على أعضاء الهيئة التدريسية متشابهة وموحدة، مما انعكس على التشابه في قياسهم وحكمهم على درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية، وعلى اختلاف رتبهم الأكاديمية.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في التسامح الاجتماعي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

بينت نتائج السؤال الثالث أن مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، ومن وجهة نظرهم كان مرتفعاً، كما وجاءت جميع الفقرات بمستوى مرتفع، وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي أعضاء هيئة التدريس في تبني الرؤى والأفكار الجديدة والاتجاهات الحديثة والمتغيرات العالمية المعاصرة في مجال تخصصهم، وانفتاحهم على جميع المستجدات والتغيرات الداخلية منها والخارجية ومواكبتهم للمستجدات الحديثة في التدريس، بالإضافة إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على تطوير خططهم التدريسية باستمرار لتتلاءم وتتماشى مع حاجات الانفتاح على التغيير ومن أهم الممارسات المتبعة في الجامعات للتحديد والتطوير والتغيير هي إعداد برامج تعليمية جديدة تؤكد دور المجتمع المساهم في الانفتاح والتغيير، والتجديد في المناهج الدراسية، وإيجاد خلفيات متنوعة لأعضاء هيئة التدريس، وطرح استراتيجيات تنظيمية جميعها أمور تسهم في ازدهار التغيير (Yilmaz, 2010).

وتأتي هذه النتيجة أيضاً من حرص أعضاء الهيئة التدريسية على مشاركة كل ما هو جديد مع زملائهم، وتأتي هذه النتيجة من قيام أعضاء هيئة التدريس وحرصهم على حث الطلبة لديهم على الانفتاح نحو التغيير والقدرة على العيش في عالم متغير، والتأقلم مع جميع المستدات والتغيرات والتطورات الحديثة، حيث بين بينو (٢٠١٧)، أنه ينبغي على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، التركيز على الانفتاح على التغيير وذلك لصعوبة تنفيذ أي تغييرات أو تجديدات في المنظومة الجامعية، إذا لم يكن هناك قناعة تامة لديهم بالانفتاح على التغيير.

كما وتعزى هذا النتيجة إلى توفير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات للمناخ التدريسي المحفز للتجديد، وقيامهم بإتاحة الفرصة أمام الطلبة للمشاركة في عملية التغيير لأن الشباب هم

أساس التغيير في المجتمع، ومعاملتهم بأسلوب متواضع، وهذا ما أشار إليه كلاً من جراج وتيسرب (Dalsgaard & Thestrup, ٢٠١٥)، في حديثه عن بعد دعم الشفافية بين الطلاب، والذي يتم تحقيقه بإيجاد بيئة لجميع الطلاب توفر لهم جميع ما يحتاجونه من معلومات وأنشطة وأفكار ودورات، وذلك لتزويدهم بالخبرات والمهارات والمعارف والعلوم المتنوعة، وليتمكن الجميع من رؤية إنجازات الجامعة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قطيري (٢٠٢١)، التي جاءت بمستوى مرتفعاً من الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بوطبة (٢٠١٦)، التي أظهرت درجة منخفضة في ممارسة التغيير، ونتيجة دراسة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، التي بينت ان درجة الانفتاح على التغيير جاءت متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=٠,٠٥$) لمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

أظهرت نتائج السؤال الرابع، عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= ٠,٠٥$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لجميع متغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، بلد التخرج، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية).

الجنس

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير الجنس، إلى أن أعضاء هيئة التدريس سواءً أكانوا ذكوراً أو إناثاً يدركون أهمية الانفتاح على التغيير، والذي يعد مؤشراً لتطورهم ومتابعتهم للتغييرات والتجديدات مما يعكس مستوى انفتاحهم على التغيير، مما أدى إلى تشابه استجاباتهم في الحكم على مستوى الانفتاح على التغيير لديهم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانفتاح على التغيير تبعاً لمتغير الجنس.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كوناكلي (Konakli, 2014)، التي بينت وجود فروق حول الانفتاح على التغيير في متغير الجنس، ودراسة كاغلار (Caglar, 2014)، التي بينت أيضاً وجود فروق في مستوى انفتاح المدارس على التغيير في متغير الجنس، ودراسة قطيري (2021)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى الانفتاح على التغيير تبعاً لمتغير الجنس.

التخصص

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير التخصص، إلى أن أعضاء هيئة التدريس وعلى اختلاف تخصصاتهم سواء كانت علمية أو إنسانية، يسعون بمستوى متشابه ومتقارب ويظهرون أعلى

استعداد لديهم لمواكبة التطورات والمستجدات والانفتاح على التغيير، ويستطيعون أن يظهروا الصورة الواقعية والحقيقية لمستوى الانفتاح على التغيير لديهم، وذلك لإدراكهم وفهمهم للنتائج والآثار الإيجابية المترتبة على مستوى انفتاحهم على التغيير.

بلد التخرج

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير بلد التخرج، إلى أن العالم أصبح قرية صغيرة لا تحكمه حدود أو حواجز، وأن الانفتاح على التغيير يعد مفهوماً غير مقترن ببلاد عربية أو أجنبية، ومن هنا فإن أعضاء هيئة التدريس يتشابهون في قياسهم وحكمهم على مستوى الانفتاح على التغيير لديهم، وعلى اختلاف بلد تخرجهم، سواء كانت أجنبية أو عربية.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانفتاح على التغيير وفقاً لمتغير بلد التخرج.

سنوات الخبرة

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون قناعة عالية وقبولاً ووضاً وإقداماً على مجازاة ومواكبة الانفتاح على التغيير بالرغم من اختلاف سنوات خبرتهم، مما جعلهم يتشابهون في القدرة على التمييز والحكم على مستوى الانفتاح على التغيير لديهم وعلى اختلاف سنوات خبرتهم.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كوناكلي (Konakli, ٢٠١٤)، التي بينت وجود فروق حول الانفتاح على التغيير وفقاً لمتغير مدة الخدمة، ودراسة قطيري (٢٠٢١)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة احصائياً حول مستوى الانفتاح على التغيير تبعاً لمتغير الخبرة العملية.

الرتبة الأكاديمية

قد يعزى السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إلى سعي أعضاء هيئة التدريس إلى إثراء حصيلتهم المعرفية وتحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها، واستثمار الفرص التي تساعد الطلاب على الانفتاح على التغيير، ومشاركة زملائهم حصيلة خبراتهم وكل ما هو جديد في مجال تخصصهم، بالإضافة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس وفهمهم لأهمية الانفتاح على التغيير وما له من آثار إيجابية تعود على المجتمع وعلى العملية التربوية والتعليمية، وتحقيق الأهداف المنشودة، والذي ينعكس بدوره على التشابه في استجاباتهم حول مستوى الانفتاح على التغيير لديهم، وقدرتهم على الحكم وقياس هذا المستوى وعلى اختلاف رتبهم الأكاديمية.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة قطيري (٢٠٢١)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة احصائياً حول مستوى الانفتاح على التغيير تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، ومع نتيجة دراسة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الانفتاح على التغيير وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية؟

كشفت نتائج السؤال الخامس عن وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ومستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، وتأتي هذه النتيجة عندما تُمارس درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام، فكلما زادت درجة هذه الممارسة وارتفعت، زاد في مقابلها مستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية، فالعلاقة هنا طبيعية ومنطقية، كما وتأتي هذه النتيجة من خلال وجود أثر بارز وواضح وإيجابي بين التسامح الاجتماعي والانفتاح على التغيير، بالإضافة إلى الجهود التي يبذلها رؤساء الأقسام في تعاملهم وتسامحهم وتوفير جميع المتطلبات والخدمات لأعضاء هيئة التدريس، والذي ينتج عنه أثراً واضحاً في مستوى تقبلهم وممارستهم وسعيهم للانفتاح على التغيير،

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الزهيري (٢٠١٣)، التي بينت وجود علاقة ارتباطية طردية، بين الذكاء الأخلاقي والتسامح الاجتماعي، ودراسة لاين (Lin, 2013)، التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين المرونة المعرفية والانفتاح على التغيير في الأداء الأكاديمي، كما واتفقت مع نتيجة دراسة هديب (٢٠١٥)، التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية وطردية بين درجة التسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية ومستوى الولاء التنظيمي، بالإضافة إلى دراسة جيونغ وآخرون (Jeong, et all, 2016)، التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين ارتباط المعلم بعمله ومهنيته وانفتاحه على التغيير، وكذلك نتيجة دراسة بينو (٢٠١٧)، التي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين درجة الانفتاح على التغيير ومستوى خدمة أعضاء هيئة التدريس فيها للمجتمع، وأيضاً

دراسة البريفكاني والعبيدي (٢٠٢٠)، التي جاءت بوجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التسامح الاجتماعي والسمات الشخصية لدى الطلبة، كما واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الزعبي وبني عيسى (Al-zoubi & Bany Issa, 2022)، التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية مرتفعة وطردية بين درجة الانفتاح على التغيير والحرية الأكاديمية.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- تعزيز ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام لما له من أثر واضح على العملية التعليمية وعلى تحقيق الاهداف المرجوة، بتوفير المناخ التسامحي وإشاعته والحث على اتباعه لدى جميع الإدارات والأقسام.
- عقد ندوات وبرامج وأنشطة حول التسامح الاجتماعي لإيضاح مدى أهمية بالمجتمع.
- تعزيز الانفتاح على التغيير لدى أعضاء الهيئة التدريسية، من خلال اتاحة الفرصة لهم بالمشاركة بالتغيير وصنعه، وذلك تبعاً للحدود والإمكانيات المتاحة.
- تضمين موضوع الانفتاح على التغيير في المناهج والموضوعات الأساسية في برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية.
- إجراء دراسات تتعلق بالتسامح الاجتماعي، وربطها بمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، بالإضافة إلى إجراء دراسات تربط بين الانفتاح على التغيير ومتغيرات أخرى، كالريادة، أو الأداء الابتكاري، أو التمكين الإداري.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية

- ابو اصبح، صالح، وعبيد الله، محمد، وربابعة، يوسف، ثقافة التواصل أبعاد فكرية ومفاهيمية، منشورات جامعة فيلادلفيا، د.ط، ٢٠١١، دار البركة للنشر والتوزيع، عمان.
- أبو حماد، ربي سلمان، "دور الصحافة الإلكترونية في تعزيز قيم التسامح لدى طلبة جامعة مؤتة من وجهة نظرهم"، مجلة البحث العلمي في التربية، ٤، ٣٠١ - ٣٣٣ (٢٠١٨).
- أحمد، صفاء أبو بكر، "برنامج مقترح من منظور الممارسة العلمية في الخدمة الاجتماعية لتنمية التسامح الاجتماعي للمراهقين"، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٣، ٣٨٣ - ٤٤٢ (٢٠١٧).
- أحمد، مرتضى الزين، "التعاش بين المسلمين وغير المسلمين في أفريقيا من منظور شرعي"، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، ٩، ٣٤-٦٥ (٢٠٠٧).
- الأشهب، نوال عبد الكريم، دور إدارة التغيير في تطوير المهارات الإدارية، ط١، ٢٠١٢، دار ضفاف للطباعة والنشر والتوزيع، العراق، ببغداد.
- الإمارة، أسعد، "اللاعنف والتسامح قمة التوازن النفسي"، مجلة النبأ، ٧٥، ٢٥-٤٦ (٢٠٠٥).
- البداينة، ذياب موسى، "قيم التسامح في مناهج التعليم الجامعي"، المجلة العربية للدراسات الأمنية، ٥٣، ٦٧-٨٩ (٢٠٠٩).

- بربخ، فرحان حسن، إدارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية، ط ١، ٢٠١٢، دار اسامه للنشر والتوزيع، عمان.
- البريفكاني، خولة والعبدي، غصون، " التسامح الاجتماعي وعلاقته بالسمات الشخصية لدى طلبة كلية التربية الاساسية"، مجلة كلية التربية، ١٤، ١٢٢٣ - ١٢٥٤ (٢٠٢٠).
- البسطويسي، احمد، "التسامح وأثره على الفرد والمجتمع"، الوعي الاسلامي، ٥٥، ٢٠ - ٢٣ (٢٠١٨).
- البلادي، منى سعد، دور الاستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشوره، ٢٠١٥، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- بن بيه، عبد الله، " القيم المشتركة"، مجلة الإسلام اليوم، ٤، ١-٢٤ (٢٠٠٧).
- بوطبة، نور الهدى، إدارة التغيير في مؤسسات التعليم العالي: نحو نموذج مقترح لتنفيذ الإصلاحات الجامعية، رسالة دكتوراه غير منشوره، ٢٠١٦، جامعة باتنة، باتنة، الجزائر.
- بينو، حنان محمد عبد الحليم، درجة الانفتاح على التغيير في الجامعات الأردنية وعلاقتها بمستوى خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠١٧، الجامعة الهاشمية، الزرقا، الأردن.
- توماس بالدوين، التسامح في الحق والحرية، عن مجموعة من الباحثين ، التسامح بين شرق وغرب ، ط ١، ١٩٩٢، إبراهيم العريس ، دار الساقى للطباعة والنشر، بيروت.
- الثبتي، مليحان، "الجامعات: نشأتها، مفومها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية"، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، ٥٤، ٤٣-٦٢ (٢٠٠٠).

- الجابري، محمد عابد، قضايا في الفكر المعاصر، د.ط، ١٩٩٧، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- الجبوري، مناف فتحي عبد الرزاق، "التسامح الفكري وعلاقته بالتماسك الاجتماعي لدى طلبة الجامعة"، مجلة لأرك للفلسفة والسياسات والعلوم الاجتماعية، ١٤، ٥٥-٧٦ (٢٠١٤).
- جرادات، محمود خالد، "إدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية في منطقة حائل التعليمية"، مجلة العلوم التربوية، ١٤، ٢٥٤-٢٢٧ (٢٠١٣).
- حامد، الغزالي محمد، "الفروق الدلالية عند الامام أبي زهرة في تفسيره زهرة التفسير"، مجلة كلية اللغة العربية بأتاي البارود، ٢٥، ٨٦١-٩٦٦ (٢٠١٢).
- الحكمي، عبد الملك، الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراة غير منشورة، ٢٠١٨، جامعة الملك خالد، السعودية.
- حمد، علي، التسامح في فكر إدورد سعيد، د.ط، ٢٠٠٧، مركز رام الله، فلسطين.
- الحوامدة، محمد فؤاد والعدواني، زيد سليمان، دور المناهج التربوية في محاربة الإرهاب من خلال تعليم ثقافة التسامح، رسالة ماجستير غير منشوره، ٢٠٠٨، كلية أربد-جامعة البلقاء التطبيقية، اربد، الأردن.
- حومر، سمية، التغيير التنظيمي: طبيعة التغيير، أهميته أهدافه، المؤتمر الدولي العلمي حول إدارة التغيير في عالم متغير - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ٢٠١٤، الأردن.
- الخراشي، سليمان، ثقافة التلبيس، ط٦، ٢٠٠٨، دار الآل والصحب، الرياض.
- الخضيري، محسن أحمد، إدارة التغيير، ط١، ٢٠٠٣، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا.

- الخليل، سمير وبالدين، توماس ونيكولسون، بيتر وبوبر، كارل وآبير، ألفريد، التسامح بين شرق وغرب، د.ط، ٢٠١٦، دار السالي، مصر.
- داوود، هشام والغرباوي، محمد، التسامح ومناخ اللاتسامح، د.ط، ٢٠٠٤، مركز دراسات فلسفة الدين، بغداد.
- الدويري، الهام، مستوى التسامح الاجتماعي لدى مديري المدارس الحكومية في قسبة المفرق، رسالة ماجستير غير منشوره، ٢٠١٨، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
- رزج، تكليف لطيف وذير، محمد مصدف، "مهددات التسامح الاجتماعي: التشدد العقدي أنموذجاً"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية، (٢٠١٨).
- الزهيري، محسن، "الذكاء الأخلاقي وعلاقتة بالتسامح الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة"، دراسات تربوية، ٦، ٩-٣٨ (٢٠١٣).
- زيتون، عايش، أساليب التدريس الجامعي، ط ١، ١٩٩٥، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السحيمي، عارف، الجامعة وتنمية قيم التسامح الفكري: الواقع والمأمول (جامعة طيبة أنموذجاً)، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠١١، كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- الشبراوي، عبد السلام، "الحرية لأكاديمية في التعليم الجامعي: دراسة مقارنة بين سنغافورة وجمهورية مصر العربية"، مجلة كلية التربية، ٢١، ١٣٨-١٨٤ (٢٠١٧).
- شبل، أحمد أبو الفتوح، "الإنفتاح الحضاري: مبرراته_ شروطه_ ومتطلباته التربوية"، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ٢٩٧، ٣٤-٢٦٥ (١٩٩٧).

- شعبان، عبد الحسين، **فقه التسامح في الفكر العربي الإسلامي المعاصر**، د.ط، ٢٠٠٥، دار النهار، بيروت، لبنان.

- الشمري، هادي عاشق، "العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وثقافة التسامح لولي طلاب جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية"، **المجلة التربوية الدولية المتخصصة**، ٤، ٣٤-٥٨ (٢٠١٥).
- الشورطي، يزيد عيسى، "حل النزاعات في التربية العربية"، **المستقبل العربي**، ٣٨، ٤٨-٦٤ (٢٠١٥).

- الشيخ، خليل، "حديث التسامح: كلمة سواء"، **مجلة التسامح للدراسات الفكرية والإسلامية**، ١، ٢٧-٤٨ (٢٠٠٣).

- صافي، يوسف، **حملة تعزيز ثقافة التسامح**، مركز هدف لحقوق الإنسان: ندوة حول مناصرة حقوق الشباب الفلسطيني، ٢٠٠٧، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

- الصفار، حسن، **التسامح وثقافة الاختلاف**، د.ط، ٢٠١١، أطراف للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

- الطراونة، سليمان، "فاعلية أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات**، ٢، ٩٧-١٣٢ (٢٠١٢).

- طعيمة، رشدي أحمد، **التسامح في ضوء التربية والدين**، د.ط، ٢٠٠٧، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

- الطيطي، خضر مصباح، **إدارة التغيير التحديات والاستراتيجيات للمدراء المعاصرين**، ط١، ٢٠١١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- عامر، طارق، تصور مقترح لتطوير دور الجامعات في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، رسالة ماجستير غير منشوره، ٢٠٠٧، جامعة اليرموك، إربد، الاردن.
- عبد الوهاب، أشرف، التسامح الاجتماعي بين التراث والتغيير، د.ط، ٢٠٠٥، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مصر.
- عبد الوهاب، علي والسيسي، أيمن وعبد العزيز، السعيد ومسعود، رضا، تنمية بعض أبعاد التسامح لدى طلاب المرحلة الثانوية الأزهرية"، مجلة كلية التربية، ٢٤، ٣٤٣-٣٦٠ (٢٠١٣).
- عبدالله، فيصل، " التسامح الاجتماعي وعلاقته بالتخصص والجنس وأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة جامعة بغداد"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٢٥٦-٢٧٥ (٢٠١١).
- العصيمي، عبدالله سليمان سعود والسعيد، محمد حمد، "الذكاء الثقافي وعلاقته بالتسامح الاجتماعي وسلوكيات المواطنة الفعالة لدى طلاب المرحلة الثانوية بالكويت"، مجلة الارشاد النفسي، ٦١، ٩١-١٦٤ (٢٠٢٠).
- العطيات، محمد بن يوسف، إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير، ط ١، ٢٠٠٦، دار حامد للنشر والتوزيع، السلط، الاردن.
- عفيفي، اسماء، "التسامح وعلاقته بالوعي بالذات والامن النفسي الذي طلبته الجامعة، دراسات تربوية ونفسية، ١٠٥، ١٦٣-٢١٣ (٢٠١٩).
- العمري، نوره علي، "تقييم برامج خدمة المجتمع بالجامعات الأهلية السعودية"، المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والانسانية، ١، ٧٧-٩٨ (٢٠١٥).
- عيدي، جاسم، دراسة مقارنة التسامح الاجتماعي وفقا لمستويات الذكاء الثقافي لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشوره، ٢٠١٠، الجامعة المستنصرية، بغداد.

- فهيم، عادل، الإعلام بين هموم الفرد وقضايا المجتمع، ط ١، ٢٠١٤، دار المشرق العربي.
- الفيشاوي، سعد، المعجم العلمي للمعتقدات الدينية، د.ط، ٢٠٠٧، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر.
- قطيري، أمل ربحي، درجة الرشاقة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٢١، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- لوك، جون، رسالة في التسامح، ترجمة منى أبوسنة، ١٩٩٧، القاهرة، المشروع القومي للترجمة.
- محفوظ، محمد، "التسامح وجذور اللاتسامح- معنى التسامح وأفاق السلم الاهلي"، مجلة قضايا إسلامية معاصرة، ٥، ٢٨-٢٩ (٢٠٠٤).
- محمود، سماح محمود إبراهيم، " تقييم القيمة المضافة لبرنامج التربية العلمية وسمة الانفتاح على التغيير لدى مشرفيها في تنمية بعض الجوانب الوجدانية لدى الطالبة المعلمة"، رابطة التربويين العرب، ٨٨، ١١١-١٥٧ (٢٠١٧).
- محمود، ربي (٢٠١٨)، درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة عمان لمبادئ الحوكمة التربوية وعلاقتها بدرجة ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠١٨، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- المزين، محمد، دور الجامعات الفلسطينية في تعزيز قيم التسامح لدى طلبتها من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٠٩، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

- مسيل، محمود عطا محمد علي، رسالة في التسامح، المجلس العربي للطفولة والتنمية (٢٠٢١).

- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، ط٤، ٢٠٠٨، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.

- المقم، إبراهيم، "درجه التوافر معايير قيم التسامح والتعايش مع الاخر في مقرر الدراسات الاجتماعية والوطنية في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية وتصور مقترح لتعزيزها"، مجلة العلوم الانسانية والادارية، ١٨، ١٢١-١٦٩ (٢٠١٩).

- منظمة اليونسكو، إعلان مبادئ بشأن التسامح الذي أقره المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة والعشرين، باريس، ١٦، تشرين الثاني (١٩٩٥).

- الميلاد، زكي، الإسلام والاصطلاح الثقافي، د.ط، ٢٠٠٢، دار أطياف للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.

- نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع والسطوحي، أحمد محمد وعبداللطيف، سرور عبد الحكيم، "التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وتأثيرها على انتهاك العقد النفسي: بالتطبيق على العاملين في كلية الامام الاعظم الجامعة بجمهورية العراق"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤١، ٣٢٨-٣٠٧ (٢٠١٧).

- الهادي، شرف إبراهيم، "إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٦، ٢٤٣-٣٠٥ (٢٠١٣).

- اليازجي، ندره، السمات العامة للإنسان المثقف الحضاري، ط٢، ٢٠٠١، مكتبة معابر الالكترونية، إصدارات خاصة.

- الهاشمي، محمود منقذ (٢٠٠٧): " التسامح والتعددية "، موقع معابر، إصدارات خاصة،

<http://www.maaber.org> الإصدار الثاني ٢٠٠٤٧

- هديب، إيمان منير عبدالله، درجة التسامح الاجتماعي في الجامعات الأردنية وعلاقتها

بمستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، ٢٠١٥،

الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الاردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

-Al-zoubi, Z. & Bany Issa, H. (2022). Openness to Change and Academic freedom in Jordanian Universities. *European Journal of contemporary Educathion*. 11(2). 4-17.

-Aslan, M. Beycioglu, Konan, N. Principals, *Openness to Change in Malatya, Turkey*, Master's Thesis, 2006, Nonu University, Turkey.

-Caglar, Caglar, The Relationship Between Academic Optimism Levels. Of Schools, And Their Levels of Openness to Change, *Journal of Theoretical Educational Science*,7(1), 94-119, Turkey, (2014).

-Crary, S. (2019). Secondary Teacher Perceptions and Openness to Change Regarding Instruction Literacy Skills. *School Library Research*, 22 , 1_ 26.

-Dalsgaard, C .H & Thestrup, k. Dimensions of Openness: Beyond the Course as an Open Format in Online Education, *International Review of Research in Open and Distributed LEARNING*, 16(6), (2015).

–Jeong, S., Hsiao, Y., Song, J.H. & Bae, S. H. (2016). The Moderating Role of Transformational Leadership on Work Engagement: The Influences of Professionalism and Openness to Change. *Human Resource Development Quarterly*. 27(4), 489_ 516.

–Konakli, Tugba, Schools' Openness to Change According to Teachers' Views, *Education*, 135(1) p69, (2014).

–Lin, Ya-Wei, *The Effects of Cognitive Flexibility and Openness to Change on College Students, Academic Performance*, Doctoral dissertation, 2013, La Sierra University, Taiwan.

–Maltby, J., Day, L., & Barber (2005). Forgiveness and Happiness, the differing contexts of forgiveness using the distinction between hedonic and ediamonic happiness. *Journal of happiness studies*, 6, 1–13.

–Mukerjee ,S .(2014). Agility: A Crucial Capability for Universities in Times of Disruptive Change and Innovation. *Australian Universities' Review*, 56 (1), 56–60.

–Nadeem, M. T., Shah, S. Z. H., Malik, N., Bilal, R. M., & Husain, W. (2021). A Study of the Perception of the Community Regarding

Impact of University Education in Developing Tolerance, *Ilkogretim Online*, 20(3), 1899–1906. <https://doi-org.sdl.idm.oclc>.

–Nascimbeni, F.& Burgos, D. In Search for the Open Educator: Proposal of Definition and a Framework to Increase Openness Adoption Among University Educators, *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17(6), (2016).

–Romanyuk, L. & Dimitrova, R. (2013). Openness to Change of Ukrainian and Romanian Students. *Bulletin of The Transilvania University of Brasov*, 6(55), 173_17.

– Saglam, H. and Caliskan, H “A study on the development of the tendency to tolerance scale and an analysis of the tendencies of Primary school students to tolerance through certain variables”, *Educational Sciences*, 12(2) 1440 _ 1445 (2012).

– Schatz , M .S.(2004).Social Tolerance and Social Civility: Key Elements for Transitioning Democratic Countries. *Journal of Comparative Social Welfare*, 1748–684X, Volume , 20 Issue 1, Pages 23–31.

– Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*. 2(1), 1_20.

– Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values; Theoretical advances and empirical tests in 20 countries.

Advances in experimental social Psychology. 25 (1), 1–65. .,

– Sharp, E.S., Reynolds, C.A., Pederson, N.L., & Gatz, M. (2010). *Cognitive engnitive engagement and cognitive aging*. Is openness productive? *Psychology and Aging*, 25(1), 60–73.dio: 10.1037/a0018748.

– Sywelem, M.MG. & AL–Mahdy, Y.F.H. (2019). Exploring Teacher, perceptions on Schools, Openness to Change in Omani & Saudi public Schools. *The Asian Institute of Research*, 2(3), 597_ 607.

–Wiley, D. & Hilton, J. Openness, Dynamic Specialization, and the Disaggregated Future of Higher Education, *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 10(5), (2009)

–Wong & Law, (2002),” The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude” : An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.

–Yilmaz, Derya, *Investigating the Relationship between Teachers, Sense of Efficacy and perceived Openness to Change at primary and Secondary Level public Schools* , Masters Thesis, 2010, Middle East Technical University, Turkey.

– Yue, C.A., Men, L.R.& Ferguson, M.A. (2019). Bridging Transformational Leadership, Transparent Communication, and Employee Openness to Change: The Mediating Role of Trust. *Public Relations Review*, (45), 1_ 13.

–Zanakis , H. Stelios, Newburry, William& Taras, Vasyi (2016). Global Social Tolerance Index and multi-method country rankings sensitivity. *Journal of International Business Studies* (2016) 47, 480–497.

ملحق (١)

أداتا الدراسة بصورتها الأولية

أداتا الدراسة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الدكتور الفاضل / الدكتورة الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام وعلاقتة بالإنفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الهاشمية. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام استبانتين: تقيس الأولى درجة ممارسة رؤساء الأقسام للتسامح الاجتماعي، وتقيس الثانية مدى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

لذا أرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانتين بتمعن وموضوعية، واختيار الدرجة التي ترونها مناسبة بوضع إشارة (✓) على يسار كل فقرة من فقراتهما داخل العمود المناسب، علماً بأنهما لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

مروه مروان الحبايبة

البيانات الشخصية:

- ١_ الجنس: أ. نكر () ب_ أنثى ()
- ٢_ التخصص: أ. كلية علمية () ب_ كلية انسانية ()
- ٣_ الرتبة الاكاديمية: أ. أستاذ () ب. أستاذ مشارك () ت. أستاذ مساعد ()
- ث. مدرس () ج. مدرس مساعد ()
- ٤_ سنوات الخبرة: أ. أقل من ٥ سنوات () ب. من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ()
- ج. ١٠ سنوات فأكثر ()
- ٥- بلد التخرج: أ. عربي () ب_ أجنبي ()

أولاً : استبانة قياس درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الاقسام

الرقم	العبارات	الانتماء للأداة		صلاحية العبارة		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
١	اشجع على احترام الرأي والرأي الآخر.					
٢	اشجع على الترفع عن الصفائر في الجامعة.					
٣	أشجع على نبذ العنف والتعصب.					
٤	انتهج نمطا ادراياً وديمقراطياً تسامحياً.					
٥	اسعى لأكون قدوة حسنة في التسامح.					
٦	أراعي مشاعر الآخرين في العمل.					
٧	أشجع الطلبة على المشاركة الإيجابية والحوار.					
٨	أعمل على التفاعل مع قضايا المجتمع ومعالجتها.					
٩	أقبل النقد البناء والرأي الآخر.					
١٠	أشجع الطلبة على احترام الآراء والعقائد ومختلف الطوائف.					
١١	أدمج قيم التسامح في المناهج.					
١٢	أنتهج النزاهة والموضوعية.					
١٣	أقوم بإعداد أنشطة تساهم في تنمية التسامح الاجتماعي لدى الطلبة.					
١٤	أتمتع بالقدرة على الإقناع.					
١٥	أرسخ النقد الذاتي لدى الطلبة.					
١٦	اتعاطف مع أي طالب يعاني من مشكلة.					

١٧	أقبل ممارسة الطلبة لتقاليدهم.				
١٨	أتجنب التدخل في شؤون الطلبة.				
١٩	أقوم بنصح الطلبة في حال تعرضهم لمشكلة.				
٢٠	أركز على الإيجابيات في الحوار مع طلبتي.				
٢١	أستمع إلى جميع آراء طلبتي قبل إصدار الحكم.				

ثانياً: أستبانة الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية

الرقم	العبارات	الانتماء للأداة		صلاحية العبارة		التعديل المقترح
		متنمية	غير متنمية	صالحة	غير صالحة	
١	أبني الأفكار والرؤى الجديدة في مجال تخصصي.					
٢	أفتح على التغيرات الداخلية والخارجية في تخصصي.					
٣	أنمي لدى طلبتي القدرة على العيش في عالم متغير.					
٤	أشجع طلبتي على التأقلم مع المستجدات الحديثة					
٥	أوفر المناخ التدريسي المحفز للتجديد.					
٦	أتابع الإتجاهات الحديثة في تخصصي.					
٧	أميل إلى المرونة في تقبل المتغيرات العالمية المعاصرة.					
٨	أسعى لمواكبة المستجدات الحديثة في التدريس.					
٩	أعمل كأداة تغيير إيجابي في الجامعة والمجتمع.					
١٠	أحاول إستثمار الفرص المتاحة للتطوير.					
١١	أعمل على تنمية مقدرة طلابي على العيش في عالم منفتح.					
١٢	أشارك زملائي كل ما هو جديد في عملية التغيير.					
١٣	أتعامل بإيجابية مع النتائج المحتملة للتغيير.					
١٤	أطور خطتي التدريسية باستمرار لتتلاءم مع حاجات الانفتاح على التغيير.					
١٥	أوفر لطلابي البيئة الجامعية المحفزة للتجديد.					
١٦	أشارك طلابي في الجامعة في عملية التغيير.					
١٧	أتعامل مع الطلاب بتواضع.					

ملحق (٢)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداتي الدراسة

الرقم	الاسم	التخصص	الرتبة الأكاديمية	مكان العمل
١	يزيد عيسى الشورطي	أصول التربية	أستاذ	الجامعة الهاشمية
٢	محمد سليم الزبون	أصول التربية	أستاذ	الجامعة الاردنية
٣	تيسير محمد الخوالدة	أصول التربية	أستاذ	جامعة آل البيت
٤	محمد عبود الحراحشة	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة آل البيت
٥	صالح سويلم الشرفات	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة آل البيت
٦	حابس محمد حتامله	أصول التربية	أستاذ	جامعة جدارا
٧	صالح ناصر عليمات	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة اليرموك
٨	سامح محمد محافظة	أصول التربية	أستاذ	جامعة عمان العربية
٩	رضا سلامة المواضية	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة الزرقاء الاهلية
١٠	عمر تيسير بطاينة	أصول التربية	أستاذ مشارك	الجامعة الهاشمية
١١	أدب مبارك سعود	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	جامعة العلوم الإسلامية
١٢	هيثم محمد بني عيسى	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	الجامعة الهاشمية
١٣	روان خضر أبو شقرا	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	الجامعة الهاشمية
١٤	فواز ياسين مسلم	أصول التربية	أستاذ مساعد	الجامعة الهاشمية
١٥	خالده خالد الكيلاني	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	الجامعة الهاشمية
١٦	نجوى محمد الدراوشة	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	جامعة جدارا

ملحق (٣)

أداتا الدراسة بصورتها النهائية



الموافق:

التاريخ:

الرقم: ع ت /

قسم أصول التربية والإدارة

Educational Foundations and Administration Dept.

أداتا الدراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الدكتور الفاضل / الدكتورة الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " درجة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام في الجامعة الهاشمية وعلاقتها بمستوى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس " استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الهاشمية. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام استباننتين: تقيس الأولى درجة ممارسة رؤساء الأقسام للتسامح الاجتماعي، وتقيس الثانية مدى الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

لذا أرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستباننتين بتمعن وموضوعية، واختيار الدرجة التي ترونها مناسبة بوضع إشارة (✓) على يسار كل فقرة من فقراتهما داخل العمود المناسب، علماً بأنهما لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلم

وتقبلوا فائق التقدير والإحترام

الباحثة

أولاً: البيانات الشخصية

- ١- الجنس: أ. ذكر () ب. أنثى ()
- ٢- التخصص: أ. كلية علمية () ب. كلية انسانية ()
- ٣- بلد التخرج: أ. عربي () ب. أجنبي ()
- ٤- سنوات الخبرة: أ. أقل من ٥ سنوات () ب. من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ()
ج. ١٠ سنوات فأكثر ()
- ٥- الرتبة الأكاديمية: أ. أستاذ () ب. أستاذ مشارك () ت. أستاذ مساعد () ث. مدرس ()
ج. مدرس مساعد ()

ثانياً: استبانة قياس درجة ممارسة التسامح الاجتماعي لدى رؤساء الاقسام

درجة الموافقة					العبارة	الرقم
لا أوافق أبداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
					يشجع رئيس القسم على احترام الرأي والرأي الآخر.	1
					يشجع رئيس القسم على الترفع عن الصغائر في الجامعة.	2
					يشجع رئيس القسم على نبذ العنف والتعصب.	3
					ينتهج رئيس القسم نمطا اداريا وديمقراطيا تسامحيا.	4
					يسعى رئيس القسم ليكون قدوة حسنة في التسامح.	5
					يراعي رئيس القسم مشاعر الآخرين في العمل.	6
					يشجع رئيس القسم الطلبة على المشاركة الإيجابية والحوار.	7
					يعمل رئيس القسم على التفاعل مع قضايا المجتمع ومعالجتها.	8
					يتقبل رئيس القسم النقد البناء والرأي الآخر.	9
					يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على احترام الآراء والعقائد ومختلف الطوائف.	10
					يمثل رئيس القسم قيم التسامح من خلال تعامله مع أعضاء هيئة التدريس.	11
					ينتهج رئيس القسم النزاهة والموضوعية.	12
					يقوم رئيس القسم بأعداد أنشطة تساهم في تنمية التسامح الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس.	13

					14	يتمتع رئيس القسم بالقدرة على الإقناع.
					15	يرسخ رئيس القسم النقد الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.
					16	يتعاطف رئيس القسم مع أي عضو من أعضاء هيئة التدريس يعاني من مشكلة.
					17	يتقبل رئيس القسم ممارسة أعضاء هيئة التدريس لتقاليدهم.
					18	يتجنب رئيس القسم التدخل في شؤون أعضاء هيئة التدريس.
					19	يقوم رئيس القسم بنصح أعضاء هيئة التدريس في حال تعرضهم لمشكلة.
					20	يركز رئيس القسم على الإيجابيات في الحوار مع أعضاء هيئة التدريس.
					21	يستمع رئيس القسم إلى جميع آراء أعضاء هيئة التدريس قبل إصدار الحكم.

ثالثاً: استبانة الانفتاح على التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

درجة الموافقة					الرقم	العبارات
لا أوافق أبداً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
					1	أبني الأفكار والرؤى الجديدة في مجال تخصصي.
					2	أنفتح على التغيرات الداخلية والخارجية في تخصصي.
					3	أنمي لدى طلبتي القدرة على العيش في عالم متغير.
					4	أشجع طلبتي على التأقلم مع المستجدات الحديثة.
					5	أوفر المناخ التدريسي المحفز للتجديد.
					6	أتابع الإتجاهات الحديثة في تخصصي.
					7	أميل إلى المرونة في تقبل المتغيرات العالمية المعاصرة.
					8	أسعى لمواكبة المستجدات الحديثة في التدريس.
					9	أعمل كأداة تغيير إيجابي في الجامعة والمجتمع.
					10	أحاول إستثمار الفرص المتاحة للتطوير.
					11	أعمل على تنمية مقدرة طلابي على العيش في عالم منفتح.
					12	أشارك زملائي كل ما هو جديد في عملية التغيير.
					13	أتعامل بإيجابية مع النتائج المحتملة للتغيير.

					أطور خطتي التدريسية باستمرار لتتلاءم مع حاجات الانفتاح على التغيير.	14
					أوفر لطلابي البيئة الجامعية المحفزة للتجديد.	15
					أشارك طلابي في الجامعة في عملية التغيير.	16
					أقدم الأفكار والآراء المواكبة للتغيير.	17
					أحث طلبتي على الانفتاح على الثقافات المتنوعة.	18

الجامعة الهاشمية من بين أفضل (٣٠٠) جامعة على مستوى (٥٠) دولة من تكتل بريكس والاقتصادات الناشئة وفق تصنيف التايمز الشهير

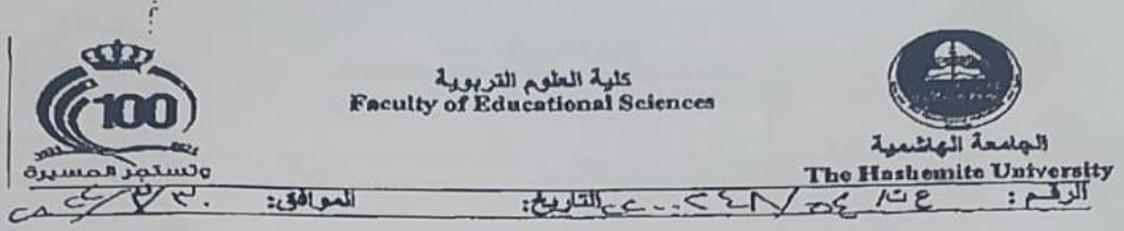
هاتف (٠٥/٣٩٠٣٣٣٣) ناسوخ (٩٦٢٣٨٢٦٨١٨) ص.ب (٣٣٠١٢٧) الرمز البريدي (١٣١٣٣) الزرقاء/المملكة الاردنية الهاشمية

Phone No. (9623903333)-Fax (962 582 6819)- P.O Box (330127) Postal Code (13133)

Zarqa – The Hashemite Kingdome of Jordan

E-mail: cdd2@hu.edu.jo

ملحق (٤)



مكتب الرئاسة / الوارد
٣١ MAR 2022
الرقم: ٣٥٤٥٩ / ١١٨

الأستاذ الدكتور عبد النياسط الزيود المحترم
نائب رئيس الجامعة لشؤون الكليات الإمتانية

تحية طيبة، وبعد:

الموضوع تسهيل مهمة الطالبة "مروة مروان محمود الحياينة"

أرجو التكرم بالموافقة ومخاطبة من يلزم لتسهيل مهمة الطالبة "مروة مروان محمود الحياينة" ورقمها الجامعي (2070275) ماجستير ادارة تربوية من قسم أصول التربية والإدارة لتطبيق المقاييس الخاصة برسالتها الجامعية للموسومة بـ "درجة التصامح الاجتماعي وعلاقتها بمستوى الانفتاح على التغيير لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية". لاستكمال متطلبات نيل درجة الماجستير، وبإشراف الدكتور زهير حسين الزبي، طمأ بأن الفئة الممتدة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية العلوم التربوية

الأستاذ الدكتور سهيل الصاسفة

الأستاذ المساعد
لاجراء وبتاريخ ١٤١٣
انظر الى حسمه للاصدار.