

دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس النقب

أ/ سامية القريناوي*

المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس النقب، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم توزيعها على (٨٠) معلمة ومعلمة، وقد تم التوصل إلى أن دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط جاء بدرجة مرتفعة، وأن تأكيد القيم الدينية والروحانية جاء في المركز الأول، وجاء في المركز الثاني إعداد الأفراد للإسهام في التنمية المجتمعية والوعي بالمستقبل المشترك، وجاء في المركز الثالث تهيئة الفرصة لإعادة بناء الأفكار والمهارات والاتجاهات، وجاء في المركز الرابع تنمية الإحساس بالولاء والانتماء، وجاء في المركز الخامس الإسهام في تحقيق الاتساق الثقافي. أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة بينما وجد أن هناك فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة درجة الماجستير.

الكلمات المفتاحية: المعلمين، دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي، النقب.

Abstract

The study aimed to know the role of teachers in supporting the requirements of social and cultural change in schools in the Negev. The descriptive analytical approach was used through a questionnaire that was distributed to (80) male and female teachers. It was concluded that the role of teachers in supporting the requirements of social and cultural change in Rahat schools was To a high degree, affirming religious and spiritual values came in first place, preparing individuals to contribute to societal development and awareness of the common future came in second place, creating the opportunity to rebuild ideas, skills and attitudes came in third place, developing a sense of loyalty and belonging came in fourth place, and Fifth place: Contributing to achieving cultural coherence. The results showed that there were no statistically significant differences in the averages of the role of teachers in supporting the requirements of social and cultural change in Rahat schools according to the variable of gender and years of experience, while it was found that there were differences according to the variable of academic qualification in favor of those with a master's degree.

Keywords: teachers, supporting the requirements of social and cultural change, the Negev.

مقدمة :

تُعد القيادة التربوية من أهم مكونات المنظومة التعليمية حيث يرتبط نجاح العملية التربوية يعتمد أساساً على اختيار مدير لإنجاح عمل الإدارة المدرسية، لدوره الكبير في تشجيع التفاعل الإيجابي بين العاملين وتنمية دوافعهم الإيجابية. في الماضي، كانت القيادة التربوية تهتم فقط بالمبادئ والقيم وأصبحت في القرن الحادي والعشرين تستهدف الوصول إلى معايير تقاس بها فعالية الإدارة بطريقة علمية وموضوعية. لكي يقوم مدير المدرسة بمهامه عليه أن يتبع نمطاً قيادياً يؤدي إلى مناخ تنظيمي متميز له تأثير على نجاح مشروع المؤسسة. وتعتبر القيادة التربوية من أكثر أنواع القيادات أهمية، كونها تدير المؤسسة التربوية، التي ترتبط مباشرة بتنمية الإنسان نفسه، فتسعى للنهوض والارتقاء به كي يكون فعالاً منتجاً، ولذلك فإن نجاحها أو فشلها ينعكس على المجتمع بشكل كبير. تختلف الطبيعة البشرية ومعها تختلف أنماط القيادة والتي تتركز في ثلاثة أنماط: الأوتوقراطيّ التسلطي، الذي يعتمد على مركزية الذات ومركزية اتخاذ القرار، والنمط الديمقراطيّ التشاوريّ الذي يتخذ مبدأ الشورى مبدأً أساسياً في التعامل مع الأفراد، والنمط الترسلي الحرّ الذي يترك مساحة كبيرة للعاملين في إنجاز العمل (القيسي، ٢٠١٠).

تعتمد القيادة التربوية وقوة فاعليتها على عناصر جوهرية وهي: عملية التأثير التي يمارسها المدير على مرؤوسيه والوسائل التي يستخدمها (الإثابة، الإكراه، الأسس المرجعية للمرؤوسين، الخبرة، و الشخصية)، توجيه المرؤوسين وتوحيد جهودهم حيث يتوقف نجاح القائد على قدرته في توحيد جهود العاملين وتنظيمها وتنسيقها ومن ثم توجيهها نحو الهدف المشترك، تحقيق الهدف الوظيفي للمؤسسة التي يقوم على إدارتها وهو هدف مشترك يسعى جميع العاملين لبلوغه، القدرة على إحداث تغيير ما أو منع حدوثه، والنفوذ مرتبط بالقدرة الذاتية وليس بالمسؤولية أو المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد. في الجانب الآخر، حظي موضوع آخر باهتمام الباحثين ولا يقل أهمية عن القيادة التربوية، وهو التغيير الذي يهدف إلى تطوير العملية التربوية وتحسين نتائجها باهتمام عدد كبير من التربويين، ذلك لأن أي عملية تطوير أو تحسين، تعني في جوهرها إحداث تغيير في السلوك على النحو الذي يمكن أن يسهم في تحقيق بشكل أكبر، سواء أكان التغيير المطلوب على

مستوى منظمات المجتمع ومؤسساته أم على مستوى الأفراد والعاملين، وذلك من حيث تطوير أدائهم وتحسين ممارستهم وتنمية اتجاهاتهم (بكر، ٢٠١٤).

إنّ التغيير يعني قدرة إحداث تحوّل جوهري لواقع يعاني من مشاكل ويجب إحداث نقلة نوعية من خلال التغيير والمضيّ قدماً نحو مستقبل أفضل، فالتغيير هو استجابة لواقع جديد وإدارة استراتيجية متطورة للتعليم تستهدف القيم والعقائد والاتجاهات والهياكل التنظيمية بشكل يجعلها تتعايش مع التحديات الجديدة التي تفرضها تغيرات الواقع. من هنا، فإنّ إدارة التغيير بأنها عملية تحويل المؤسسة من واقع راهن إلى واقع منشود من خلال تطوير الأعمال والسلوك باتباع أساليب عملية لتعزيز التغيير المراد (Yilmaz, 2013).

من هنا، هناك علاقة تربط بين أثر نجاح عملية التغيير بقناعة المدير بنواتج وضرورة عملية التغيير الايجابية، وقدرته على إدارة التغيير، وما ينعكس على العاملين من بث روح التفاؤل بالمستقبل وشعورهم بالاستقرار والاطمئنان (اليوسفي ودرويش، ٢٠١٤).

مشكلة الدراسة:

تعرف التغييرات الاجتماعية الثقافية، ودور المعلم في توجيهها توجيهاً متموياً يلقي الضوء على الدور الاجتماعي الثقافي للمعلم، والكشف عن إسهاماته ؛ في ضوء لس علمية رصينة تضعها مؤسسات تربوية ضابطة المدرسة)، وما يتوافر لدى المعلم من سلطات. وما يتحمله من مسؤوليات ؛ خاصة في ظل ما يشهده المجتمع من تغيرات تكنولوجية ومعرفية، مما جعل انعزال التربية عن المجتمع أمراً غير مقبول . ولا يمكن التجاوز عنه . كما أن ذلك يسهم بفعالية في درء عديد من المشكلات التي قد تترتب على التناقض والتصارع بين توجهات المعلم الثقافية والتغييرات المجتمعية وخطورة ذلك على المجتمع.

أسئلة الدراسة

- ما دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط؟
- هل تختلف متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط
- معرفة الاختلاف في دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة

أهمية الدراسة:

من الناحية النظرية: تكتسب الدراسة أهميتها من طبيعة القضية محل البحث التغيير الاجتماعي - الثقافي ؛ فضلا عن أنه - في حدود علم الباحثة - هناك ندرة في الدراسات التي تناولت التغيرات الاجتماعية - الثقافية، ودور المعلم حيالها، وتنطلق أهمية الدراسة من تلك الأزمة التربوية التي يشهدها النظام التعليمي نتيجة الندرة في دراسة العلاقة بين المتغير الاجتماعي والثقافي، والمتغير التربوي ؛ بما جعل النظام عاجزا عن تلبية تطلعات أبناء الطبقات الاجتماعية

أما من الناحية التطبيقية يمكن أن تفيد الدراسة المعلمين أنفسهم في مجال تطوير ذواتهم، وتنمية مهاراتهم ؛ لدعم متطلبات التغيير إزاء طلابهم، وخدمة الصالح العام خاصة في ظل التغيرات الطارئة، والفجائية، والتي تستوجب ضرورة الاستعداد لها . والتغلب على أية صعوبات تحول دون ذلك.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي.

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

الحدود البشرية: المعلمين نفي مدارس رهط

الحدود المكانية: مدينة رهط

مصطلحات الدراسة:

التغيير الاجتماعي الثقافي: أي تغيير، أو تعديل، أو تحول في جانب، أو في بعد من أبعاد المجتمع تترتب عليه آثار وتجليات واضحة، تستدعي الاستجابة بشكل مغاير لما كان عليه الوضع من قبل (للمألوف) (شيت، ٢٠٢١).

دعم المعلم لمتطلبات التغيير الاجتماعي الثقافي: كل ما يؤديه المعلم من أفعال تسهم في إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع . والمشاركة فيه، والدفع به للأمام ؛ من أجل تحقيق التنمية والرخاء المجتمعي، ويتوقع كذلك من المعلم أن يضطلع بمهام جديدة - تجاه طلابه - تتخطى نطاق التعليم إلى حد بعيد(الحيالي، ٢٠١٥).

دراسات سابقة

بالنظر إلى دراسات سابقة نرى أنّ هذه الدراسات وجدت أهمية للتغيير في تحسين العمل في المؤسسات التربوية. وقد أكدت دراسة شقورة (٢٠١٢) على ممارسة مديري المدارس لإدارة التغيير بنسبة (٧٦٪) من آراء المعلمين، وقد أظهرت دراسة العنزي (٢٠١٣) أن العاملين في معظم الأحيان يميلون إلى المحايدة في مقاومة فكرة التغيير، وقد أكدت دراسة (Ramendran، 2012) أن هناك عدة عوامل تلعب دوراً في زيادة المقاومة في حال حدوث تغيير إلى قلة مشاركة العاملين في عملية صنع القرار وقلة الثقة بين العاملين والإدارة، وبالإضافة إلى عوامل أخرى مثل: قلة التحفيز، الاتصال الضعيف، كما دراسة أظهرت دراسة (Kaniunka، 2012) دور القيادة التربوية في المدارس كعامل مؤثر في إحداث تغيير واضح في تفكير المعلمين، وطرائقهم في التدريس، وزيادة تحصيل طلابهم.

ومع وفرة الدراسات السابقة التي تناولت التغيير ومقاومة التغيير وتنوع الدراسات التي تناولت دور القيادة التربوية في التغيير وكذلك آراء المعلمين في ذلك فقد تم اختيار هذا البحث بسبب الاطلاع على دور التغيير في تحسين العمل التربوي والإدارة التربوية في المؤسسات التعليمية، وخصوصاً أن عملية التغيير في أغلب الأحيان تمتاز بأنها تعمل على نقل الواقع المؤسسي الحالي إلى واقع أفضل، لكن من خلال الواقع نستطيع أن نلمس وجود بعض العاملين لا يتقبلون فكرة التغيير ويعملون على مقاومتها لذلك تم البحث في العلاقة بين القيادة التربوية ومقاومة التغيير لدى المعلمين في المدارس العربية في النقب، وقد ذكرت الأبحاث السابقة مثل دراسة أبو الغنم (٢٠١٣) أن أنماط القيادة تؤثر على مقاومة التغيير حيث أن أكثر الأنماط تأثيراً هو النمط الديمقراطي ويليه النمط المتساهل ويليه النمط الأوتوقراطي، كما كشفت دراسة(السعود، والشوابكة ، ٢٠١٢) ودراسة (Ramendran،

(2012) أن مقاومة التغيير تكون بسبب عدم مشاركة العاملين في قرارات التغيير وفرضها عليهم والطلب منهم التنفيذ فقط.

ومن الأسباب التي دعت إلى القيام في هذا البحث أن الأبحاث السابقة تناولت القيادة بشكل عام مثل دراسة أبو الغنم (٢٠١٣) ولكن لم تتطرق إلى القيادة التربوية، كما ان هناك مجموعة من الدراسات تناولت مقاومة التغيير مثل (السعود، والشوايكة، ٢٠١٢) ودراسة (Ramendran، 2012)،

وقد اظهرت دراسة اليوسفي ودرويش (٢٠١٤) أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين استخدام المديرين لنمط القيادة الديمقراطي، وأبعاد مقاومة التغيير، أي كلما زاد استخدام المديرين لنمط القيادة الديمقراطي انخفضت مقاومتهم للتغيير بأبعادها المختلف، حيث يقاوم العاملون التغيير لأسباب عديدة منها: عدم وجود اتصالات جديدة مع قادة التغيير، وعدم إدراكهم للأسباب الحقيقية للتغيير، وعدم مشاركتهم في عملية التغيير، وعدم واقعية التغيير من وجهة نظرهم، واعتقادهم بأن التغيير يؤدي إلى تغيير طبيعة العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين، وخوفهم من فقدان بعض الامتيازات التي يتمتعون بها، واعتقادهم بأن السلوك الجديد المفترض يتعارض مع السلوك المعمول به حالياً.

منهج الدراسة

من أجل إجراء الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث يقوم على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر والبحث في أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، وكذلك استخلاص النتائج من خلال تحليل البيانات التي يتم جمعها حول الظاهرة ومناقشتها ومقارنتها بنتائج الدراسات والأدبيات السابقة التي اهتمت بنفس المجال.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في رهط، خلال العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، والبالغ عددهم (٧٤٨) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (٧٤٨) معلم ومعلم بطريقة إلكترونية، وقد تم استرداد (٨٠) معلم

ومعلمة، وبذلك تكون عينة الدراسة ممثلة لـ (١٠.٧٪) من مجتمع الدراسة والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

الجدول (١): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

(الجنس، سنوات الخبرة)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٦	٣١,٧٪
	انثى	٥٦	٦٨,٣٪
	المجموع	٨٠	١٠٠,٠
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٤٤	٥٣,٧٪
	ماجستير فأعلى	٣٨	٤٦,٣٪
	المجموع	٨٠	١٠٠,٠
سنوات الخبرة في العمل الإداري	٥ سنوات فأقل	١٨	٢٢,٠٪
	٥ - أقل من ١٠ سنوات	١٦	١٩,٥٪
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٥٨,٥٪
	المجموع	٨٠	١٠٠,٠

أداة الدراسة

استخدم في الدراسة الحالية مقياس دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي، ويتضمن خمسة أبعاد، هي:

١. البعد الأول: تهيئة الفرصة لإعادة بناء الأفكار والمهارات والاتجاهات، ويتكون من ٨ فقرات.

٢. البعد الثاني: الإسهام في تحقيق الاتساق الثقافي، ويتكون من ٥ فقرات.

٣. البعد الثالث: تأكيد القيم الدينية والروحانية، ويتكون من ٥ فقرات.

٤. البعد الرابع: تنمية الإحساس بالولاء والانتماء، ويتكون من ٦ فقرات.

٥. البعد الخامس: إعداد الأفراد للإسهام في التنمية المجتمعية والوعي بالمستقبل المشترك، ويتكون من ٧ فقرات.

وقد أنجزت هذه الأبعاد، في ضوء الأدب النظري المتعلق بالموضوع، والاستعانة بالدراسات السابقة في نفس المجال، وإجراء التعديلات المقترحة من المحكمين.

صدق المحكمين:

تم عرض أدوات الدراسة على خمسة من المحكمين، وتم التعديل والإضافة والحذف وأسفرت الاستبانة عن ٣١ بنداً.

ومن جانب آخر تم التحقق من صدق الأداة من الناحية الإحصائية أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الدراسة في كل بعد من دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي مع الدرجة الكلية لها، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

١. البعد الأول: ، ويتكون من ٨ فقرات.

٢. البعد الثاني: ، ويتكون من ٥ فقرات.

٣. البعد الثالث: ، ويتكون من ٥ فقرات.

٤. البعد الرابع: ، ويتكون من ٦ فقرات.

٥. البعد الخامس: إعداد الأفراد للإسهام في التنمية المجتمعية والوعي بالمستقبل المشترك، ويتكون من ٧ فقرات.

الجدول (٢): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

يبين كل فقرة من فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	الدالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	الدالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	الدالة الإحصائية
			تأكيد القيم الدينية والروحانية			تهيئة الفرصة لإعادة بناء الأفكار والمهارات والاتجاهات		
1	0.336**	0.00	١٤	0.448**	0.00	١٤	0.336**	0.00
2	0.602**	0.00	١٥	0.470**	0.00	١٥	0.602**	0.00
3	0.763**	0.00	١٦	0.473**	0.00	١٦	0.763**	0.00
4	0.602**	0.00	١٧	0.519**	0.00	١٧	0.602**	0.00
5	0.540**	0.00	١٨	0.557**	0.00	١٨	0.540**	0.00
6	0.408**	0.00	تنمية الإحساس بالولاء والانتماء			١٩	0.540**	0.00
7	0.675**	0.00	١٩	0.516**	0.00	١٩	0.675**	0.00
8	0.597**	0.00	٢٠	0.547**	0.00	٢٠	0.597**	0.00
9	0.418**	0.00	٢١	0.682**	0.00	٢١	0.418**	0.00
10	0.669**	0.00	٢٢	0.576**	0.00	٢٢	0.669**	0.00
11	0.432**	0.00	٢٣	0.559**	0.00	٢٣	0.432**	0.00
12	0.492**	0.00	٢٤	0.611**	0.00	٢٤	0.492**	0.00
13	0.536**	0.00					0.536**	0.00

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (٢) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

ثبات مقياس دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك

كما هو موضح في الجدول (٤).

الجدول (٤): معاملات الثبات لمقياس دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا معامل الثبات
دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي	٣١	٠.٨٤٥

تشير المعطيات الواردة في الجدول (٤) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، إذ بلغت قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٤٥)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

تصحيح المقياس

تصحح الإجابات على فقرات المقياس من خلال إعطاء الإجابة (موافق بشدة ٥ درجات)، والإجابة (موافق بشدة ٤ درجات)، والإجابة (محايد ٣ درجات)، والإجابة (معارض درجتين)، والإجابة (معارض بشدة درجة واحدة).

وتم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة (دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (١ - ٥) = ٤$$

$$\text{عدد الفئات} = ٣$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات} = ٤ \div ٣ = ١.٣٣$$

بإضافة طول الفئة (١.٣٣) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات

الحسابية، تم تحديد درجة الموافقة على مقياس دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير

الاجتماعي والثقافي، حيث كانت الفئة (٢.٣٣ فأقل) درجة منخفضة، والفئة (٢.٣٤-٣.٦٧) درجة متوسطة، والفئة (٣.٦٨ فأكثر) درجة مرتفعة.

الأسلوب الإحصائي

حللت بيانات الدراسة بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، من خلال استخراج التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه.

نتائج الدراسة

نص السؤال الأول على: ما دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط، وذلك كما يتضح في الجدول (٥).

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور المعلمين في دعم

متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط، مرتبة تنازلياً: (ن=٨٠)

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
تهيئة الفرصة لإعادة بناء الأفكار والمهارات والاتجاهات	4.42	0.46	٣	مرتفعة
الإسهام في تحقيق الاتساق الثقافي	4.36	0.59	٥	مرتفعة
تأكيد القيم الدينية والروحانية	4.53	0.50	١	مرتفعة
تنمية الإحساس بالولاء والانتماء	4.38	0.61	٤	مرتفعة
إعداد الأفراد للإسهام في التنمية المجتمعية والوعي بالمستقبل المشترك	4.45	0.43	٢	مرتفعة
الدرجة الكلية	4.43	0.43		مرتفعة

تشير البيانات الموضحة في الجدول (٥)، أن دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٤.٤٣) وانحراف معياري (٠.٤٣).

ويتضح من الجدول (٥) أن تأكيد القيم الدينية والروحانية جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٣)، وجاء في المركز الثاني إعداد الأفراد للإسهام في التنمية المجتمعية والوعي بالمستقبل المشترك بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٥)، وجاء في المركز

الثالث تهيئة الفرصة لإعادة بناء الأفكار والمهارات والاتجاهات بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٢)، وجاء في المركز الرابع تنمية الإحساس بالولاء والانتماء بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٨)، وجاء في المركز الخامس الإسهام في تحقيق الاتساق الثقافي بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٦).

السؤال الثاني: هل تختلف متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

أولاً: الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير الجنس.

تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير الجنس

الجدول (٦) نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في دور المعلمين في دعم متطلبات

التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	٢٦	4.49	0.40	0.882	0.381
انثى	٥٦	4.40	0.44		

**** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) / * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير الجنس، عند الدرجة الكلية، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥).

ثانياً: الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

الجدول (٧) نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في دور المعلمين في دعم متطلبات

التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بكالوريوس	٤٤	4.33	0.41	2.213-	0.030*
ماجستير فأعلى	٣٨	4.53	0.42		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) / ° دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، عند الدرجة الكلية، وذلك لكون مستوى الدلالة أقل من (٠.٠٠٥)، وكانت الفروق لصالح حملة درجة الماجستير

ثالثاً: الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

تم استخدام تحليل التباين المتعدد (ANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول (٨) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في متوسطات دور

المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير

سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.656	2	0.328	1.787	0.174
داخل المجموعات	14.492	79	0.183		
المجموع	15.148	81			

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) / ° دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥)

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات دور المعلمين في دعم متطلبات التغيير الاجتماعي والثقافي في مدارس رهط وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، عند الدرجة، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٠٥).

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة توصي الباحثة:

١. ضرورة تفعيل ممارسة المعلمين لأدوارهم المتوقعة لدعم متطلبات التغيير الاجتماعي - الثقافي، والتشجيع على البدء بممارستها
٢. إزالة كافة المعوقات التي تحول دون ممارسة المعلمين لدورهم ؛ سواء تلك المعوقات المتعلقة بالسياق، أو بموضوع التغيير ذاته، أو بالمعلم.
٣. إتاحة قاعدة معرفية عن ممارسات التغيير وآليات تنفيذه، ومراحله
٤. تدعيم الدور الاجتماعي الثقافي للمعلم وإتاحة الفرصة لممارسة الأنشطة الثقافية والانضمام للمؤسسات والجمعيات الثقافية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

حسنيين، رجب (٢٠٢٠). *ادارة التغيير في مؤسسات المكتبات والمعلومات*, العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

دودين، أحمد (٢٠٢٠). *ادارة التغيير والتطوير التنظيمي*, اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
شيت، داليا (٢٠٢١). *التغيير السياسي وأثره على الواقع الاجتماعي العربي*, دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان. الاردن

الريملي، عبدالحكيم (٢٠١٦). *تغير الفتوى في الفقه الاسلامي*, دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان
عرفة، سيد (٢٠١٦). *اتجاهات حديثة في ادارة التغيير* دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
الزهراني، مستورة (٢٠١٧). *المعوقات التي تواجه قائدات المدارس في ممارسة قيادة التغيير في المدارس المتوسطة بجدة*, مجلة العلوم الادارية , جامعة الملك عبد العزيز، السعودية .

مصطفى، جلال (٢٠١٣). *مرجع في الادارة التربوية*, دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر .
الدرويش، فيحان (٢٠١٠). *المهارات الابداعية للقائد الامني ودورها في التغيير التنظيمي من وجهة نظر العاملين في جوازات منطقة المدينة المنورة*, رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الامنية، السعودية .

الحيالي، انعام (٢٠١٥). *ادارة التغيير في منظمات الاعمال*, مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، الاردن.

أبو الغنم، شروق (٢٠١٣). *أثر أنماط القيادة في مقاومة التغيير في منظمات الأعمال دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية*, رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

السعود، راتب، والشوابكة، زينب. (٢٠١٢) مقاومة التغيير في المنظمات التربوية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر فيلادلفيا الدولي، السابع عشر.

العنزي، يوسف (٢٠١٣). أثر التغيير في تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة في الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.

القيسي، هناء (٢٠١٠). الإدارة التربوية، مبادئ، نظريات، اتجاهات حديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

اليوسفي، أحمد، ودرويش، درويش (٢٠١٤). "أثر نمط القيادة الديمقراطي في مقاومة التغيير دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة حلب"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٦، العدد ٢، ١٦٥-١٨٧.

بكر، عزام (٢٠١٤). ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

بختة، حياة وحداد، سيدة (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية ودورها في إحداث التغيير في المنظمات المعاصرة دراسة ميدانية لمؤسسة مسير المنظومة الكهربائية- IOS فرع لمجمع سونلغاز، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد ٦.

شقورة، منير (٢٠١٢). إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

عريبات، بشير. (٢٠١٢). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (كلية الهندسة

التكنولوجية دراسة حالة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد

العشرون، العدد الثاني، ٧٠٦-٧٣٦.

قنديل، علاء. (٢٠١٠). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

المراجع الاجنبية

- Kaniunka, T. (2012). **Toward an Understanding of how Teachers Change During School Reforms: Consideration for Educational Leadership and School Improvement**, J Educ change, Fayetteville State University, UAS.
- Yilmaz Derya; G Kılıçoğlu (2013). *"Resistance to change and ways of reducing resistance"*, **Educational Organizations European Journal of Research on Education** 1 (1), 14-21.
- Ramendran, C (2012). Leadership role in handling employee's resistance: implementation of innovation, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 4 (1), 466-477.