

## الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين

علي ريسان سنيم  
مديرية تربية ذي قار / ثانوية المتفوقين في الاصلاح  
[ali.raisan@uobasrah.edu.iq](mailto:ali.raisan@uobasrah.edu.iq)

بتول بناي زبيري  
جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي  
[batool\\_2008@yahoo.com](mailto:batool_2008@yahoo.com)

### المخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات – اكثر من 10 سنوات ) للعام الدراسي ( 2025 - 2026) ولتحقيق أهداف البحث، قام الباحثان ببناء مقياس للكفاية الثقافية اعتماداً على انموذج كامبانا (Campinha, 2007) الذي يتكون من (30) فقرة، وقد تم عرض المقياس على مجموعه تحكيم مكونة من (27) أستاذا مختصا للتحقق من صدقه الظاهري ، وقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي ، وتم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (250) مرشداً ومرشدة لاستخراج الخصائص السيكومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات والتحليل العاملي التوكيدي ، حيث كانت جميع الفقرات مميزة وقد بلغ معامل الارتباط بإعادة الاختبار (0,91) ، في حين بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (0,89)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، بعد التأكد من الخصائص السيكومترية، طبق الباحثان المقياس على العينة النهائية للبحث والتي بلغت (310) مرشداً ومرشدة ، وتحليل البيانات واستخلاص النتائج، استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) . وأظهرت النتائج ما يلي: تمتع المرشدين التربويين بالكفاية الثقافية ، لا توجد فروق في الكفاية الثقافية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث ) ، توجد فروق في الكفاية الثقافية تبعاً لسنوات الخدمة ولصالح (اكثر من 10 سنوات).

الكلمات المفتاحية : كافة الكلمات المفتاحية: الكفاية الثقافية – المرشدين التربويين

## Cultural Competence of Educational Counselors

**Ali Raisan Suneim**

Dhi Qar Education Directorate / Al-Islah High School for Gifted Students  
ali.raisan@uobasrah.edu.iq

**Batool Banai Zubairi**

University of Basrah / College of Education for Human Sciences / Department of Psychological  
Counseling and Educational Guidance  
batool\_2008@yahoo.com

### Abstract

The current study aims to identify the cultural competence of school counselors according to the variables of gender and years of service (less than 10 years – more than 10 years) for the academic year 2025-2026. To achieve the research objectives, the researchers developed a Cultural Competence Scale based on Campinha's model (2007), consisting of 30 items. The scale was reviewed by a panel of 27 specialized professors to verify its content validity. The researchers adopted the descriptive-correlational approach and applied the scale to a sample of 250 counselors to extract the psychometric properties of the scale in terms of validity, reliability, and confirmatory factor analysis. All items were found to be distinctive, with a test-retest correlation coefficient of 0.91 and a Cronbach's alpha of 0.89, indicating high reliability and internal consistency. After confirming the psychometric properties, the scale was administered to the final research sample of 310 counselors. Data analysis and result extraction were conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed the following: School counselors possess a high level of cultural competence , There are no significant differences in cultural competence according to gender (male – female) , There are significant differences in cultural competence according to years of service, in favor of those with more than 10 years of experience.

**Keywords** Cultural sufficiency - Educational counselors

## مشكلة البحث :

أصبحت المجتمعات المعاصرة تنسم بتعدد ثقافي واضح، الأمر الذي يفرض على المرشد النفسي امتلاك مستوى عالٍ من الكفاية الثقافية التي تمكنه من فهم مشكلات المسترشدين المنتمين إلى خلفيات ثقافية متنوعة والتعامل معها بموضوعية وفعالية، إلا أن الممارسة المهنية تشير إلى وجود تفاوت في مستوى الكفاية الثقافية لدى بعض المرشدين التربويين، مما قد ينعكس سلبيًا على فهم الصراعات النفسية والاجتماعية التي يعاني منها المسترشدون وعلى جودة الخدمات الإرشادية المقدمة لهم، كما أن اقتصر فهم الثقافة لدى بعض المرشدين على مفاهيم ضيقة كالعرق أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي قد يؤدي إلى إغفال أبعاد ثقافية أخرى مؤثرة في العملية الإرشادية. (الاعرجي، 2015 : 3)

ومن الصعوبات التي يتعرض لها بعض المرشدين التربويين في بعض المواقف، كالتردد والخوف والتعرض للنسيان، وعدم القدرة على بناء أهداف واقعية، وعدم الجراءة على اتخاذ القرار، وعدم الوضوح، وعدم القدرة على الإصغاء والتركيز، والانفعال والغضب، والوعي بالثقافة، وعدم الصبر، والمبالغة في تهويل مشكلة المسترشد، وهذا كله يتوقف على شخصية المرشد وخبراته ودرايته (الحريري والإمامي، 2011: 140)، وهذه الصعوبات التي يواجهها العاملون في مهنة الإرشاد التربوي تعيق المرشدين التربويين من القيام بدورهم الصحيح في بيئة عملهم (حمد الله، 2017: 2).

تعد الحواجز الثقافية واللغوية من أبرز المشكلات التي تحدّ من فاعلية المرشد وكفاءة العملية الإرشادية، إذ قد تؤثر سلبيًا في طبيعة التفاعل بين المرشد والمسترشد، وفي جودة الخدمات الإرشادية والاجتماعية والصحية المقدّمة. وعلى الرغم من تأكيد الأدبيات، ولا سيما ما أشارت إليه (Campinha, 2007)، على أن الكفاية الثقافية تمثل قدرة المرشد على تجاوز هذه الحواجز من خلال امتلاكه مهارات ووعي وحساسية وسلوكيات مناسبة، إضافة إلى رغبته في التفاعل الفعال مع الآخرين، إلا أن مستوى توافر هذه الكفاية لدى المرشدين، ومدى انعكاسها على فاعلية العملية الإرشادية (Campinha, 2007: 85)

ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين، والكشف عن دورها في الحد من تأثير الحواجز الثقافية واللغوية وتعزيز فاعلية الإرشاد ومن خلال ما سبق تتبلور مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال التالي:

- ما الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين؟

## أهمية البحث:

تُعد الكفاية الثقافية من الركائز الأساسية لنجاح العملية الإرشادية، لما لها من دور مهم في تعزيز فاعلية التفاعل بين المرشد والمسترشد. إذ تسهم في تمكين المرشد من فهم الخلفيات الثقافية واللغوية والقيمية للمسترشدين، مما يساعد على بناء علاقة إرشادية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. كما تُمكن الكفاية الثقافية المرشد من تجاوز الحواجز الثقافية واللغوية التي قد تعيق التواصل الفعال. وتساعد كذلك في تقديم خدمات إرشادية تتلاءم مع احتياجات الأفراد المختلفة، دون تحيز أو إساءة فهم. إضافة إلى ذلك، تسهم الكفاية الثقافية في تحسين جودة الخدمات الإرشادية والاجتماعية والصحية المقدّمة. وتبرز أهميتها في المجتمعات المتعددة الثقافات، حيث تزداد الحاجة إلى مرشدين قادرين على التفاعل بفعالية مع التنوع الثقافي. وأخيرًا، فإن تنمية الكفاية الثقافية لدى المرشدين تسهم في تحقيق العدالة والإنصاف في تقديم الخدمات الإرشادية.

وان الكفاية الثقافية تتطلب عقل وقلب منفتحين، مع وجود رغبة في تقبل وجهات نظر الآخرين وهذا يعني ان يسخر الشخص جميع معتقداته في سبيل خدمة الآخر وهذا بالاساس يحتاج من الشخص ان يخفض قدر المستطاع من بعض السلوكيات الذاتية التي تذكر الطرف الآخر بأنه مختلف عنه وتشعره بحالة من عدم الارتياح او انه غير مألوف. (Harper & Lantz, 1996:4)

وتُعد الكفاية الثقافية من المراكز الأساسية في الممارسة الإرشادية الفعّالة، خاصة في ظل التعدد الثقافي المتزايد في المجتمعات الحديثة. فهي تُمكن المرشد من فهم الخلفيات الثقافية المتنوعة للمسترشدين، وتسهم في بناء علاقة إرشادية قائمة على الاحترام والتقدير المتبادل. تمثل الكفاية الثقافية جذورًا تعزز وعي المرشد بالقيم والتقاليد التي تشكل هوية الأفراد، حيث تتيح له التواصل بفعالية وتقديم دعم يتناسب مع احتياجاتهم الثقافية المختلفة. وتنمية الكفاية الثقافية لدى المرشدين لضمان تقديم خدمات

إرشادية شاملة، تراعي الفروق الثقافية وتُساهم في تعزيز التفاهم والاندماج المجتمعي. إن الاستثمار في هذا الجانب لا يُعزز فقط جودة الإرشاد، بل يدعم أيضًا بناء مجتمع أكثر عدالة وتنوعًا وتماسكًا. (محمود وآخرون، 1997: 13)

وتتطلب الكفاية الثقافية توافر مستوى عالٍ من الوعي الثقافي، الذي يُعد أساسًا فاعلاً لعملية التواصل، حيث ينطوي هذا الوعي على قدرة مستمرة لدى الفرد على مراجعة ذاته وفهم ما يحمله من قيم ثقافية ومعتقدات وتحيزات وتصورات وأحكام مسبقة. كما يدفعه إلى التساؤل الدائم حول أسباب تبنيه لأنماط سلوكية أو فكرية معينة، وكيفية رؤيته للعالم من حوله، وطبيعة استجاباته للمواقف المختلفة (Quappe & Cantatore, 2005: 66).

ويعدّ المرشد التربوي عنصرًا فاعلاً ومؤثرًا في البيئة المدرسية، لما يؤديه من أدوار متعددة تمتد إلى دعم الطلبة وأسرة داخل المدرسة وخارجها. ويتحدد مدى نجاحه في أداء مهامه من خلال مجموعة من العوامل المتداخلة، في مقدمتها السمات الشخصية التي يتسم بها، كالتوازن الانفعالي والاستقرار النفسي. كما يتطلب دوره امتلاك مهارات وكفايات مهنية تمكنه من ممارسة عمله الإرشادي بكفاءة وفاعلية. وإلى جانب ذلك، تبرز أهمية الخصائص الاجتماعية للمرشد، مثل قدرته على إقامة علاقات إيجابية، والتعامل مع الآخرين بمرونة ولطف. ويتميز المرشد التربوي الناجح بحبه للتفاعل مع الناس وميله إلى مساعدتهم، فضلًا عن تمتعه بحسّ عالٍ من المسؤولية. كما يسهم في تعزيز العلاقة بين المؤسسة التربوية والمجتمع المحلي، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تبادل الخدمات والخبرات بين الجانبين (بنات وآخرون، 2020: 4)

وعلى ذلك فإن أهمية هذا البحث سوف تتضح أكثر من النتائج النظرية والتطبيقية التي يحاول البحث التوصل إليها وهي الآتي:

#### الأهمية النظرية :-

- 1- تناول البحث الحالي شريحة مهمة تتمثل في المرشدين التربويين، لما لهم من دور فاعل في العملية التربوية، إذ يتولون مسؤولية الإرشاد التربوي المتخصص، ويسعون بجهد لتحقيق أهدافه وفق أسس علمية وتربوية.
- 2- تعد أهمية الكفاية الثقافية عنصر بالغة الأهمية في تكوين شخصية المرشد التربوي الفاعل.

#### الأهمية التطبيقية :-

- 1 - ينتج عن البحث الحالي بناء مقياس خاص بمتغير البحث (الكفاية الثقافية) يمكن للباحثين الاستفادة منه مستقبلاً في إجراء البحوث العلمية .
- 2 - يقمّ البحث الحالي مجموعة من التوصيات والمقترحات الموجهة إلى وزارة التربية والتعليم والمؤسسات ذات العلاقة، بما يتيح الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير الممارسات التربوية وتعزيز فعالية الإرشاد التربوي .

#### اهداف البحث:

- يستهدف البحث الحالي التعرف على :-
- 1- درجة الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين .
  - 2- الفرق في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث )
  - 3- الفرق في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من 10 سنوات – اكثر من 10 سنوات).

#### حدود البحث:

- 1- الحدود الزمانية: للعام الدراسي (2025- 2026) .
- 2- الحدود المكانية: المدارس المشمولة بالإرشاد (الابتدائية والمتوسطة والاعدادية) التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار والاقسام التابعة لها.
- 3- الحدود البشرية: يتحدد البحث الحالي بجميع المرشدين التربويين (ذكور – اناث) في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ذي قار.
- 4- الحدود الموضوعية: (الكفاية الثقافية).

## تحديد المصطلحات :

أولاً : الكفاية الثقافية : (Cultural sufficiency) , ويعرفها :

- كامبانا (Campinha-Bacote, 2007):

الكفاية الثقافية بأنها " عملية مستمرة يتم من خلالها توفير الرعاية الإرشادية والاجتماعية و الصحية بشكل متواصل للعمل بشكل فعال ضمن السياق الثقافي للمستترشد في إطار الفرد والأسرة والمجتمع و التي تتضمن المعرفة الثقافية و الوعي الثقافي والمهارات الثقافية واللقاءات الثقافية ، والرغبة الثقافية . (Campinha-Bacote, 2007 : 15)

التعريف النظري : تبنى الباحثان تعريف كامبانا (Campinha, 2007) وذلك لتبني انموذجة اطاراً نظرياً لبناء المقياس الحالي وتفسير النتائج .

التعريف الإجرائي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها افراد العينة عند الاجابة عن فقرات مقياس الكفاية الثقافية الذي قام الباحثان ببنائه لغرض تطبيقه في البحث الحالي .

ثانياً:- المرشد التربوي , ويعرفه

- وزارة التربية (2008) :

هو أحد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لدراسة ومعالجة المشكلات التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال جمع المعلومات المتعلقة بهذه المشكلات سواء كانت معلومات تتعلق بالطالب أو البيئة المحيطة به ، بغرض التعرف على مشكلته ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها.( وزارة التربية العراقية ، ٢٠٠٨ : 8)

إطار نظري : Theoretical Framework

مفهوم الكفاية الثقافية (Cultural sufficiency)

تشير الكفاية الثقافية إلى مجموعة من المهارات والمواقف التي تمكن الأفراد من التفاعل بفعالية مع أشخاص من خلفيات ثقافية متنوعة. وهي تُعد نظاماً معرفياً وتدريبياً يُعزز القدرة على استخدام الاختلافات الثقافية كجسر للفهم المجتمعي والتكامل الإنساني. وقد ظهر هذا المفهوم بوضوح في السياق الأمريكي كرد فعل للتنوع العرقي والإثني المتزايد، مما سلط الضوء على ضرورة تحقيق العدالة والشمول داخل المؤسسات التعليمية والاجتماعية، ويُنظر إلى الكفاية الثقافية بوصفها ضرورة مهنية للمعلمين تمكنهم من فهم الفروقات الثقافية والتفاعل معها بإيجابية. كما تؤكد على مركزية الثقافة في تشكيل السلوك والقيم والهوية، وتدعو للاعتراف بجميع الثقافات كقيمة مضافة. وترتبط الكفاية الثقافية بأبعاد نظرية نقدية تنتقد تجاهل التعليم الغربي لأنماط التفكير البديلة. وهي تعترف بتنوع الاحتياجات داخل المجتمعات غير المهيمنة، وتؤكد أن التنوع داخل الثقافة الواحدة لا يقل أهمية عن التنوع بين الثقافات. وقد تم تحديد خمسة عناصر رئيسية للكفاية الثقافية في التعليم: تقييم الثقافة، وتقدير التنوع، وإدارة الاختلافات، والتكيف مع التنوع، وترسيخ المعرفة الثقافية. (Laird-Arnold, 2022:p46-47)

وتعد الكفاية الثقافية هي امتلاك الفرد لمجموعة القيم والأفكار التي تشكل نسفاً رمزياً يوجه التفاعل الاجتماعي في مختلف مجالات الحياة، والتي يكتسبها عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والعمل. وتُسهم هذه القيم في بناء الشخصية وضبط السلوك بما يحفظ التوازن ويحقق التفاعل الاجتماعي السوي، كما تجعل الثقافة أداة للتواصل والتكامل وضابطاً للعلاقات داخل المجتمع. (ليلة، 2003 : 15-16)

جوانب الكفاية الثقافية

لقد أكدت سو (Sue,2006) ، على ثلاثة جوانب مهمة لاكتساب الكفاية الثقافية: ( اليقظة العلمية، التحجيم الديناميكي، ومهارات ثقافية محددة) , ويمكن ايضاحها بالاتي :-

١ - اليقظة العلمية : Scientific Mindedness

تشير اليقظة العلمية إلى القدرة على تشكيل فرضيات في ضوء معطيات الواقع الحالي بدلا من الاعتماد على الاستنتاجات السابقة لأنها عن ثقافة معينة ، و تطوير طرق مبتكرة لاختبار تلك الفرضيات على أساس البيانات التي حصل عليها المرشد ، لذا يجب ان يتصرف المرشد او الاختصاصي الاجتماعي بناءً على تلك الفرضيات على أساس البيانات المكتسبة وليس بناء على معلومات سابقة .

## 2- التحجيم ديناميكي : Dynamic Sizing

يشير إلى مهارة المرشد المعرفة متى يعمم بشكل مناسب ويكون شاملاً، و متى يقوم بتفريد معرفته وتكون خاصة عند العمل مع المسترشدين من الثقافات المختلفة ، أي أن يمتلك المرشد الخبرة والمهارة في العمل وتقديم الخدمات للأفراد من ثقافات مختلفة دون تنميطها أي يقدر الثقافات دون التنميط ، و التحجيم الديناميكي الذي يتمثل في قدرة المرشد على أن يتعامل مع الفرد بدون الصورة النمطية لثقافة ذلك المسترشد ، أي إن يكون هناك تقدير للثقافة دون تنميط أفراد مجموعة معينة، إذ يتطلب عمل المرشد تغيير وجهات النظر من أجل فهم حالة المسترشد.

## 3- مهارات وخبرات ثقافية محددة : Culture-Specific Skills & experiences

يجب أن يمتلك المرشد خبرة ومعرفة عن تاريخ المجموعات التي يقدم الخدمات مثلا عند مساعدة أحد أفراد مجموعة معينة على نحو فعال قد تكون لأفرادها ، مجموعة أقلية، عليه معرفة تاريخ تلك المجموعة الأقلية وما وقع عليها من الظلم. (Sue, 2006 :239)

## الانموذج المفسر للكفاية الثقافية :-

### انموذج كامبانا (Campinha-Bacote, 2007) المفسر للكفاية الثقافية :-

أصبح التنوع الثقافي واقعا متزايدا بفعل الهجرة وتعدد الأعراق واختلاف الخلفيات، مما جعل الكفاية الثقافية ضرورة ملحة في مجال الإرشاد. يتطلب تقديم رعاية إرشادية فعالة احتراما عميقا للثقافات المختلفة دون تحيز. الكفاية الثقافية ليست غاية تُبلغ، بل عملية مستمرة تتطلب التزاما بالتعلم والتطوير مدى الحياة. تشمل هذه الكفاية إدراك الذات وفهم التحيزات الشخصية وتوسيع المعرفة بالثقافات الأخرى. كما تعتمد على تنمية مهارات التفاعل الثقافي والانخراط في مواقف متعددة الخلفيات. تبدأ الكفاءة الثقافية من الداخل، بفهم الذات قبل فهم الآخر، وتقوم على التواضع والتعاطف والمرونة في التواصل. هي أكثر من مجرد معلومات، بل سلوك وموقف إنساني. في بيئات الرعاية المتعددة الثقافات، تعد الكفاءة الثقافية ضرورة لتحسين جودة الخدمات. كما تساهم في تقليل التفاوتات، وتعزيز رضا المسترشدين، وتحقيق العدالة في تقديم الدعم الإرشادي. (Campinha, 2007, p. 9-15)

مجالات الانموذج :-

يتكون انموذج كامبانا من المجالات الآتية :

( الرغبة الثقافية ، الوعي الثقافي، المعرفة الثقافية، المهارات الثقافية، واللقاءات الثقافية )

## 1- الرغبة الثقافية (Cultural Desire):

تُشير إلى الدافعية الداخلية للمرشد نحو الانفتاح والمرونة وقبول الاختلاف الثقافي، وبناء علاقات قائمة على التقارب الإنساني لا على إبراز الفروق. وتُعد الأساس الذي ينطلق منه الفرد نحو تحقيق الكفاية الثقافية، مستندة إلى القيم الإنسانية والبعد الروحي القائم على احترام الإنسان للإنسان، مع التركيز على إيجاد أرضية مشتركة للتواصل الفعال بين المرشد والمسترشد. (Campinha, 2002:182).

## 2- الوعي الثقافي (Cultural Awareness):

هو عملية فحص ذاتي يقوم بها المرشد لإدراك خلفياته الثقافية وتحامله وتحيزاته وافتراضاته تجاه الآخرين، بهدف تجنب فرض قيمه ومعتقداته على المسترشدين من ثقافات مختلفة، والسعي إلى القضاء على التحيزات المتجذرة التي قد لا تكون دائما واعية (Campinha, 2002:182).

### 3- المعرفة الثقافية (Cultural Knowledge):

تتمثل في سعي المرشد لاكتساب معلومات موثوقة حول ثقافات مختلفة، خاصة ما يتعلق بالقيم والمعتقدات والعادات الثقافية والصحية، وفهم رؤية المرشد للعالم، بما يساهم في تحقيق تفاعل إرشادي ملائم وفعال ثقافياً (Campinha, 2007, p. 37-38).

### 4- المهارة الثقافية (Cultural Skill):

هي قدرة المرشد على جمع وتوظيف البيانات الثقافية ذات الصلة بمشكلة المرشد لإجراء تقييم دقيق لحالته، من خلال تطبيق المعرفة الثقافية أثناء عملية التقدير والتقييم الثقافي (Campinha, 2002:182).

### 5- اللقاءات الثقافية (Cultural Encounters):

تشير إلى تفاعل المرشد المباشر مع مسترشدين من خلفيات ثقافية متنوعة بهدف توسيع فهمه، وتصحيح أو تعديل معتقداته، والحد من الصور النمطية، مع إدراك وجود تباين داخل الجماعة الثقافية الواحدة، وضرورة توافر متطلبات مساندة مثل الاستعانة بمرجمين مدرّبين عند الحاجة (Campinha, 2007:71-72).

## دراسات سابقة

### ثانياً :- دراسات تناولت الكفاية الثقافية :-

#### أ- دراسات عربية :

##### 1- دراسة العبادي (2015)

#### "الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وعلاقتها بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين"

هدفت دراسة العبادي (2015) إلى التعرف على درجة الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين، والكشف عن الفروق في هذه المتغيرات تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة، إضافة إلى تحليل العلاقة بين فاعلية الذات وكلٍ من الكفاية الثقافية والوعي الثقافي، وتحديد مدى إسهامهما في التنبؤ بفاعلية الذات. تكونت عينة الدراسة من (249) مرشداً ومرشدة تربوية، إضافة إلى عينة قوامها (200) مرشد ومرشدة للتحقق من صدق وثبات الأدوات. استخدم الباحث مقياس الكفاية الثقافية المكوّن من (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وتم التحقق من صدقه وثباته باستخدام الصدق الظاهري وصدق البناء ومعامل ألفا كرونباخ. شملت المعالجات الإحصائية تحليل التباين، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار. أظهرت النتائج تمتع المرشدين بمستوى جيد من الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وفاعلية الذات، ووجود فروق دالة في الكفاية الثقافية لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في الوعي الثقافي تبعاً للنوع أو مدة الخدمة. كما بينت النتائج وجود أثر لمدة الخدمة في فاعلية الذات، وأسهم الوعي الثقافي والنوع في التنبؤ بفاعلية الذات، بينما لم تسهم الكفاية الثقافية أو مدة الخدمة في ذلك. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي الثقافي لدى المرشدين التربويين في المجتمعات المتعددة الثقافات (العبادي، 2015).

##### 2- دراسة الرجبي (2019)

#### "الكفاءة الثقافية والأعراب عن الذات وعلاقتها بالانهمك في العمل لدى الأساتذة الجامعي"

هدفت دراسة الرجبي (2019) إلى التعرف على مستوى الكفاءة الثقافية وإعراب الذات والانهمك في العمل لدى الأساتذة الجامعيين، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الكفاءة الثقافية وإعراب الذات بنوعيه (المستقل والتكافلي) والانهمك في العمل، إضافة إلى تحديد الفروق في هذه المتغيرات تبعاً لمتغيرات الجنس، والتحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة. تكونت عينة الدراسة من (400) تدريسي وتدرسي من الجامعة المستنصرية في العراق، موزعين على عدد من الكليات، وضمت (212) ذكراً و(188) أنثى، منهم (127) من حملة الماجستير و(273) من حملة الدكتوراه. استخدمت الباحثة مقياساً للكفاءة الثقافية من بنائها، تألف من (34) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وتم التحقق من صدقه وثباته باستخدام التحليل العاملي، ومعاملات الارتباط واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ألفا كرونباخ. أظهرت النتائج تمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى عالٍ من الكفاءة الثقافية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس أو التحصيل الدراسي أو سنوات الخدمة. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة بين الكفاءة الثقافية وإعراب الذات التكافلي، وعلاقة ضعيفة مع إعراب الذات المستقل، إضافة إلى

إسهام الكفاءة الثقافية وإعراب الذات في تفسير جزء من التباين في الانهماك في العمل، مما يؤكد أهمية تعزيز الكفاءة الثقافية لدى الأساتذة الجامعيين (الرحبيبي، 2019).

## ب- دراسات اجنبية

### 1- دراسة سيللي (Sealey, 2003):

“الكفاية الثقافية لدى أعضاء هيئة التدريس في برامج التمريض لدرجة البكالوريوس”

هدفت دراسة (Sealey, 2003) إلى التعرف على مستوى الكفاية الثقافية لدى أعضاء هيئة التدريس في برامج التمريض بولاية لويزيانا، وتحديد المجالات المرتبطة بها. تكونت عينة الدراسة من (313) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث. استخدمت الباحثة استبانة مبنية على نموذج كامبينا للكفاية الثقافية، تضمنت أربعة مجالات رئيسية، واشتملت على (55) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتم التحقق من ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ. استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والانحدار المتعدد في تحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية مرتفعة بين الكفاية الثقافية العامة ومجالاتها الفرعية، كما بينت تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى مرتفع من الكفاية الثقافية. وأوضح تحليل الانحدار أن المعرفة الثقافية فسرت نسبة كبيرة من التباين في الكفاية الثقافية، في حين لم يسهم مجال الوعي الثقافي إسهاماً دالاً إحصائياً في نموذج التحليل (Sealey, 2003).

### 2-دراسة والتر (Walter, 2005):

“العلاقة بين الكفاية الثقافية للمرشد المشرف ومستوى رضا المرؤوسين عن الإشراف”

هدفت دراسة (Walter 2005) إلى استكشاف العلاقة بين الكفاية الثقافية للمرشدين الأكاديميين المشرفين على طلبة الدكتوراه ومستوى رضا الطلبة عن عملية الإشراف، مع تحليل هذه العلاقة في ضوء الخلفيات العرقية للطلبة. تكونت عينة الدراسة من (122) مشاركاً من أعراق مختلفة. استخدمت الباحثة النسخة المعدلة من مقياس MAKSS-CE-R المبني على نموذج الإرشاد عبر الثقافات، والمكون من (33) فقرة موزعة على مجالات المعرفة الثقافية، والمهارات الثقافية، والوعي الثقافي، وتم التحقق من ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ. استخدمت معاملات ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار الخطي في تحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الكفاية الثقافية للمرشدين ومستوى رضا الطلبة عن الإشراف، كما بينت أن هذه العلاقة تختلف تبعاً للخلفية العرقية، مما يؤكد تأثير العوامل الثقافية في جودة العلاقة الإشرافية (Walter, 2005).

## أولاً :- منهجية البحث وإجراءاته

يتناول هذا الفصل جميع الإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف بحثه، بدءاً من تحديد المنهجية المعتمدة، وتحديد مجتمع البحث والفئة المستهدفة، بالإضافة إلى وصف العينة التي أجري عليها البحث. كما يتضمن الفصل الأدوات التي استخدمها الباحث في جمع البيانات، مع توضيح خصائصها السيكمترية بشكل مفصل، إلى جانب الوسائل الإحصائية التي تم اعتمادها في تحليل البيانات. وقد جاءت هذه الإجراءات على النحو الآتي :

## ثانياً:- مجتمع البحث : Population of Research

ويقصد به المجموعة الكاملة من أفراد البحث التي يعتني الباحث بدراستها، (عوض، 2008: 281). إذ يتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين التربويين من الذكور والإناث العاملين في المدارس الحكومية (الابتدائية، المتوسطة، والإعدادية) التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ذي قار خلال العام الدراسي (2025-2026) والبالغ عددهم (1623) مرشداً ومرشدة، وقد تم توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة، إذ بلغ عدد الذكور (882) مرشداً، منهم (570) مرشداً تقل سنوات خدمتهم عن (10 سنوات) و(312) مرشداً تجاوزت خدمتهم (10) سنوات، أما الإناث فقد بلغ عددهن (741) مرشدة، بواقع (490) مرشدة تقل سنوات خدمتهن عن (10سنوات) و(251) مرشدة تزيد سنوات خدمتهن عن (10 سنوات).

## ثالثاً: عينات البحث : Samples of Research

العينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسة عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، (الغزوي، 2008: 161).

وفي ضوء هذه المنطلق فقد اختيرت اربع عينات الأولى العينة الاستطلاعية وعينة التحليل الإحصائي ، وعينة الثبات، والأخرى عينة التطبيق النهائي وكما يأتي:

**1- العينة الاستطلاعية (وضوح تعليمات المقياس) :**  
تكونت العينة الاستطلاعية من (20) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، وان الهدف من العينة الاستطلاعية هو معرفة مدى فهم فقرات وتعليمات المقياس عند افراد العينة .

**2-عينة التحليل الإحصائي:**  
تم اختيار عينة التحليل الاحصائي بطريقة عشوائية من المرشدين التربويين , حيث بلغ عدد افراد العينة (250) مرشداً ومرشدة , لمقياس الكفاية الثقافية من اجل تحليل القوة التمييزية , الاتساق الداخلي , والتحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي.

### 3- عينة الثبات:

لقد تألفت عينة الثبات لكلا المقياسين من (50) مرشداً ومرشدة .

### جدول (1)

توزيع العينة (الاستطلاعية , التحليل الاحصائي , الثبات ) وحجمها.

نوع العينة	عدد افرادها
التطبيق الاستطلاعي	20
التحليل الاحصائي	250
الثبات	50
المجموع	320

### 4- عينة التطبيق النهائي :

حيث تم اختيار عينة البحث وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة من مجتمع البحث البالغ (1623) , اذ بلغت عينة البحث الحالي (310) ، بواقع عدد الذكور (167) مرشداً، منهم (108) لديهم أقل من 10 سنوات خدمة، و(59) تجاوزت سنوات خدمتهم 10 سنوات. أما عدد الإناث فقد بلغ (143) مرشدة، منهن (94) لديهن أقل من 10 سنوات خدمة، و(49) تجاوزت سنوات خدمتهن 10 سنوات .

### رابعاً : أداة البحث

#### الكفاية الثقافية

بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم الكفاية الثقافية ، لم يحصل الباحثان على مقياس يناسب عينة البحث الحالي لذلك قام الباحثان ببناء مقياس الكفاية الثقافية بناءً على نموذج لـ كامبانا (Campinha, 2007)

#### وصف مقياس الكفاية الثقافية بصورته الاولية

يتكون مقياس الكفاية الثقافية من (30) فقرة ويجب المرشدين التربويين على فقرات المقياس من خلال خمس بدائل وهي ، تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، لا تنطبق علي ، لا تنطبق علي ابدأ ) ، واوزان الدرجات كانت (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي وعلى العكس اذا كانت الفقرة سلبية التي تقيس الكفاية الثقافية ، ولغرض اعتماد هذا المقياس ، يتطلب من الباحثان إيجاد أهم الخصائص السايكومترية له.

## الخصائص السايكومترية للمقياس :-

### أولاً : الصدق ( Validity )

يُقصد بالصدق أن يقيس المقياس فعلياً ما وُضع لقياسه، أي مدى دقته في قياس السمة أو الوظيفة التي يفترض أن يقيسها، كما يُعرّف بأنه مدى تأدية الاختبار أو المقياس للغرض الذي أُعد من أجله، أي مدى نجاحه في أداء وظيفته عند تطبيقه على الفئة التي صُمم لها. ويُعد الصدق من أهم الشروط الأساسية للمقياس الجيد، إذ يعبر عن مدى تحقيق المقياس أو أي متغير آخر للهدف الذي وُضع من أجله، وإلى أي حد ينجح في قياس ما يفترض قياسه (الشرع و عبد الله، 2024: 167). وقد تحقق الباحثان من صدق الأداة من خلال ما يأتي:

### أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity):

لتحقيق هذا النوع من الصدق، قام الباحثان بعرض مقياس المرونة العقلية بصورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس والقياس والتقويم في عدد من الجامعات العراقية والعربية، وبالبلغ عددهم (27) محكمًا. وقد أظهرت نتائج التحكيم أن جميع فقرات المقياس صالحة، إذ حصلت على نسبة اتفاق تجاوزت (80%).

### ثانياً: صدق البناء (Construct Validity):

للتحقق من صدق البناء، اعتمد الباحثان على عدد من المؤشرات، تمثلت في:

#### أ- القوة التمييزية لفقرات المقياس :-

يُقصد بالصدق التمييزي قدرة المقياس على التفرقة بين الأفراد ذوي المستويات المختلفة في السمة المقاسة. وللتحقق من الصدق التمييزي لمقياس الكفاية الثقافية، طُبّق المقياس على عينة مكونة من (250) مرشداً ومرشدة. اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين، حيث رُتبت الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً، ثم اختيرت نسبة (27%) من أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا، والنسبة نفسها من أدنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا، وبواقع (68) فرداً لكل مجموعة.

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة في المجموعتين، ثم استُخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق بينهما. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات حققت فروقاً دالة إحصائية، إذ كانت القيم المحسوبة للاختبار التائي أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على أن فقرات المقياس تتمتع بصدق تمييزي جيد. كما في الجدول رقم (1)

جدول ( 1 )

الصدق التمييزي لفقرات مقياس الكفاية الثقافية

مستوى الدلالة عند 0,05	قيمة t-test المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	7.718	0.940	1.353	1.678	2.630	1
دالة	5.719	1.455	2.746	1.467	3.763	2
دالة	8.340	1.395	2.862	1.041	4.111	3
دالة	4.544	1.818	2.749	1.799	3.748	4
دالة	6.293	1.602	2.922	1.315	4.044	5
دالة	8.885	1.019	2.633	0.990	3.719	6
دالة	4.717	1.364	3.608	1.008	4.296	7

دالة	5.624	1.578	3.003	1.395	4.022	8
دالة	6.102	1.177	3.389	1.085	4.230	9
دالة	4.537	1.518	3.286	1.152	4.030	10
دالة	8.209	0.997	3.385	0.516	4.178	11
دالة	9.913	1.155	2.239	1.126	3.615	12
دالة	6.675	1.134	1.848	1.330	2.852	13
دالة	5.681	1.414	3.066	1.122	3.948	14
دالة	10.192	1.698	2.589	1.250	4.437	15
دالة	8.985	1.013	3.709	0.549	4.600	16
دالة	5.173	1.672	2.908	1.439	3.889	17
دالة	6.987	1.670	2.251	1.679	3.674	18
دالة	6.111	1.360	3.177	1.144	4.111	19
دالة	5.352	1.038	3.527	0.961	4.178	20
دالة	9.864	1.213	1.592	1.709	3.370	21
دالة	7.938	0.755	2.097	1.228	3.081	22
دالة	11.584	1.392	3.208	0.722	4.770	23
دالة	6.132	1.358	3.842	0.716	4.652	24
دالة	7.440	1.658	3.711	0.621	4.844	25
دالة	9.954	1.257	1.890	1.381	3.489	26
دالة	8.385	1.360	1.701	1.731	3.289	27
دالة	6.565	1.501	3.449	1.021	4.474	28
دالة	7.298	1.373	3.164	1.152	4.289	29
دالة	6.167	1.104	2.465	1.355	3.393	30

ب- الاتساق الداخلي :-

للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، طُبِّق على عينة مكوّنة من (250) مرشداً ومرشدة. وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبالمجال الذي تنتمي إليه، إضافة إلى حساب الارتباط بين مجالات المقياس. وقد اسفرت النتائج كالآتي :

- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية :-

تم حساب صدق الفقرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس على عينة مكوّنة من (250) مرشداً ومرشدة. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، إذ تجاوزت القيم المحسوبة القيمة الحرجة، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول ( 2 )

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاية الثقافية

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
0.633	21	0.587	11	0.492	1
0.574	22	0.658	12	0.399	2
0.666	23	0.516	13	0.645	3
0.493	24	0.428	14	0.336	4
0.570	25	0.672	15	0.461	5
0.647	26	0.627	16	0.614	6
0.586	27	0.417	17	0.445	7

0.497	28	0.506	18	0.460	8
0.506	29	0.452	19	0.409	9
0.456	30	0.476	20	0.336	10

- الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه :

تم تقييم صدق الفقرات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة مكوّنة من (250) مرشداً ومرشدة. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، إذ تجاوزت القيم المحسوبة القيمة الحرجة، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3)  
قيم معاملات الارتباط بين الفقرة ومجالها لمقياس الكفاية الثقافية

الرقبة الثقافية		المعرفة الثقافية		الوعي الثقافي		المهارة الثقافية		اللغات الثقافية	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.579	1	0.587	13	0.568	7	0.573	19	0.648	25
0.524	2	0.557	14	0.641	8	0.567	20	0.694	26
0.654	3	0.710	15	0.535	9	0.705	21	0.671	27
0.578	4	0.588	16	0.536	10	0.619	22	0.590	28
0.569	5	0.591	17	0.561	11	0.713	23	0.553	29
0.621	6	0.644	18	0.646	12	0.568	24	0.578	30

- علاقة المجالات مع بعضها وبالدرجة الكلية للمقياس :

تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات المقياس بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يدل على وجود اتساق وترابط مناسب بين مجالات المقياس والدرجة الكلية والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الكفاية الثقافية

مجالات مقياس الكفاية الثقافية	الدرجة الكلية	الرقبة الثقافية	الوعي الثقافي	المعرفة الثقافية	المهارة الثقافية	اللغات الثقافية
الدرجة الكلية	1	0,817	0,814	0,847	0,881	0,875
الرقبة الثقافية		1	0,577	0,587	0,653	0,632
الوعي الثقافي			1	0,616	0,651	0,653
المعرفة الثقافية				1	0,699	0,665

0,737	1				المهارة الثقافية
1					اللقاءات الثقافية

ج- الصدق العاملي لمقياس الكفاية الثقافية :

- التحليل العاملي الاستكشافي :-

تم التحقق من ملاءمة المقياس للتحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الرئيسية ومحك كايزر على عينة مكونة من (250) مرشداً ومرشدة. أظهرت النتائج أن قيم الالتواء قريبة من الصفر، مما يدل على اعتدال التوزيع وتجانس العينة، كما تم حساب اختبار بارنليت لتأكيد ملاءمة بيانات العينة للتحليل العاملي والجدول (5) يوضح ذلك :

جدول (5)

قيمة اختبار بارنليت لدرجات مقياس الكفاية الثقافية

الدالة الإحصائية	درجات الحرية	كا
0,001	435	4141,369

يتضح من جدول رقم (5) أن قيمة اختبار بارنليت (Bartlett's Test) دالة إحصائياً، مما يعد مؤشراً لقوة العلاقات بين المتغيرات .

حيث بلغ معامل كايزر-ماير-أولكين (KMO) للمقياس (0.975)، مما يدل على ملاءمة البيانات للتحليل العاملي. بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي، وتم حساب معاملات الارتباط بين المفردات. أظهر التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية وعملية التدوير بطريقة فارماكس استخراج عامل واحد يفسر 47.676% من التباين الكلي، مما يؤكد البناء العاملي للمقياس ، والجدول (6) يوضح ذلك :

جدول (6)

الجذر الكامن للعامل السائد لمقياس الكفاية الثقافية

اسم العامل	عدد الأفراد	عدد الفقرات	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر
الكفاية الثقافية	250	30	14,303	47,676

وكانت النتائج متطابقة مع نتائج التحليل المباشر قبل التدوير، حيث أتمت تفسير العامل على الحدود الدنيا لاجتमान (Lower Bonds Guttman's) والتي تعد العامل دال إحصائياً عندما يكون الجذر الكامن (Eigenvalue) والذي يمكن تفسيره يساوي أو يزيد عن (واحد) عدد صحيح.

وبعد الحصول على معاملات الارتباط بين الفقرات باستخدام التحليل العاملي يتم فحص معاملات تشعب الفقرات بالعامل السائد ، ويتضح من جدول (7) مدى تشعب فقرات الاختبار بالعامل بالاعتماد على نسبة تشعب الاختبار (0,30) فما فوق وفقاً لمعيار جيلفورد Guilford .

جدول (7)

تشعب الفقرات بالعامل السائد لمقياس الكفاية الثقافية

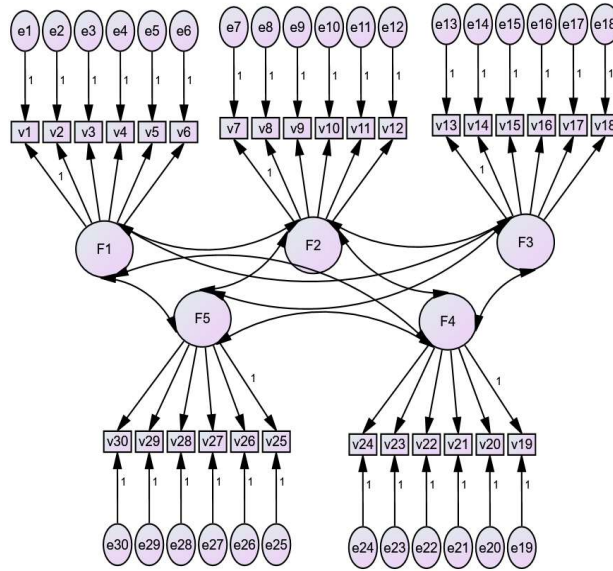
رقم الفقرات	Component	رقم الفقرات	Component	رقم الفقرات	Component
1	1	1	1	1	1
1	0,716	21	0,805	11	0,672
2	0,767	22	0,778	12	0,595
3	0,770	23	0,707	13	0,758
4	0,700	24	0,643	14	0,502
5	0,708	25	0,720	15	0,620
6	0,742	26	0,817	16	0,782

0,681	27	0,591	17	0,661	7
0,672	28	0,621	18	0,625	8
0,677	29	0,652	19	0,649	9
0,667	30	0,728	20	0,575	10

وبالنظر إلى الجدول في أعلاه وجد إن جميع فقرات الاختبار كان تشبعها بالعامل الذي تنتمي اليه أعلى من (0,30) فما فوق على وفق محك (جيفورد)، وعليه لم تستبعد أي فقرة من فقرات الاختبار.

#### - التحليل العاملي التوكيدي

تم التحقق من الصدق العاملي لمقياس الكفاية الثقافية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عبر برنامج (Amos 24) على عينة مكونة من (250) مرشداً ومرشدة. افترض الباحث أن أبعاد المقياس الخمسة (الرغبة الثقافية، الوعي الثقافي، المعرفة الثقافية، المهارة الثقافية، اللقاءات الثقافية) تتشعب بعامل كامن واحد وهو "الكفاية الثقافية"، وبناءً عليه تم تصميم النموذج كما موضح بالشكل (1).



شكل (1) نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الاولى ذو العامل الكامن الواحد لمقياس الكفاية الثقافية وقد اسفر هذا الاجراء عن نموذج ذي مؤشرات مطابقة جيدة ، والجدول (8) يوضح مؤشرات حُسن المطابقة كما يلي:-

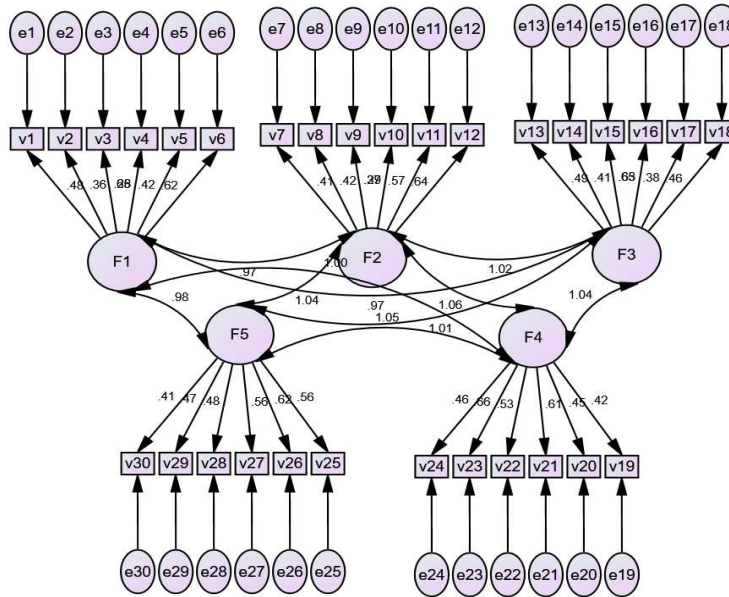
جدول (8)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس الكفاية الثقافية

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
1	الاختبار الاحصائي كا <sup>2</sup> درجة الحرية df مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	423,256 395 0,157	ان تكون قيمة كا <sup>2</sup> غير دالة احصائياً
2	نسبة كا <sup>2</sup> /DF X <sup>2</sup>	1,071	من (صفر) الى (5)
3	مؤشر حسن المطابقة GFL	0,902	من (صفر) الى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFL	0,885	من (صفر) الى (1)

من (صفر) الى (1,0)	0,017	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	5
من (صفر) الى (1)	0,799	مؤشر المطابقة المعياري NFI	6
من (صفر) الى (1)	0,983	مؤشر المطابقة المقارن CFI	7
من (صفر) الى (1)	0,779	مؤشر المطابقة النسبي RFI	8

ومن الجدول ( 8 ) يتضح ان نموذج التحليل العاملي التوكيدي الناتج يحضى بمؤشرات حُسن مطابقة ، حيث كانت قيمة (ك<sup>2</sup> = 707,158) وهي قيمة غير دالة احصائياً، كما وقعت قيم بقية المؤشرات في المدى المثالي لكل مؤشر ، مما يدل على مطابقة جيدة للبيانات موضع الاختبار ، وان قيم التشعبات تتراوح ما بين (0,280 : 0,633) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) كما موضحة بالشكل ( 2 ) والجدول ( 9 )



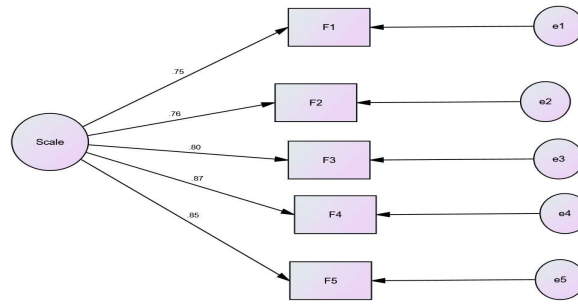
شكل ( 2 ) تشعبات المفردات على ابعاد مقياس الكفاية الثقافية

جدول ( 9 )  
قيم التشعبات والاختلاف المعياري لفقرات مقياس الكفاية الثقافية

مستوى الدلالة	قيمة (T)	الخطأ المعياري للتشعب	التشعب	العامل الكامن	الفقرات
0,001	5,786	0,169	0,477	الترغبة الثقافية (A1)	1
0,001	4,651	0,165	0,360		2
0,001	6,733	0,186	0,648		3
0,001	3,800	0,190	0,280		4
0,001	5,211	0,175	0,421		5
0,001	6,595	0,149	0,621		6
0,001	4,675	0,243	0,407	الوعي الثقافي (A2)	7
0,001	4,930	0,263	0,420		8

0,001	4,532	0,191	0,366		9
0,001	3,801	0,206	0,285		10
0,001	5,774	0,174	0,575		11
0,001	6,044	0,280	0,644		12
0,001	6,438	0,218	0,492	المعرفة الثقافية (A3)	13
0,001	5,342	0,158	0,411		14
0,001	7,137	0,241	0,649		15
0,001	7,042	0,126	0,633		16
0,001	5,020	0,186	0,378		17
0,001	5,827	0,220	0,464		18
0,001	4,895	0,184	0,418	المهارة الثقافية (A4)	19
0,001	5,275	0,157	0,451		20
0,001	6,121	0,306	0,609		21
0,001	5,769	0,189	0,534		22
0,001	6,308	0,250	0,656		23
0,001	5,331	0,178	0,459		24
0,001	7,254	0,170	0,556	اللقاءات الثقافية (A5)	25
0,001	7,769	0,162	0,617		26
0,001	7,213	0,177	0,555		27
0,001	6,463	0,133	0,479		28
0,001	6,405	0,134	0,474		29
0,001	5,756	0,126	0,415		30

ونتيجة ظهور علاقة قوية بين ابعاد المقياس تطلب ذلك استخراج عامل كامن من الدرجة الثانية يوضح سبب الارتباط بين هذه الابعاد لذلك تم بناء هذا الانموذج كما في الشكل (3) ادناه



شكل (3) عامل كامن واحد من الدرجة الثانية لمقياس الكفاية الثقافية

وقد اسفر هذا الاجراء عن نموذج ذي مؤشرات مطابقة جيدة ، وان قيم التشبعات تتراوح ما بين (0,870 : 0,748) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.001) والجدول (10) يوضح قيم التشبعات والاختفاء المعيارية كما يأتي :-

جدول (10)

قيم التشبعات والاختفاء المعيارية لابعاد مقياس الكفاية الثقافية

مستوى الدلالة	قيمة (T)	الخطأ المعياري للتشبع	التشبع	الابعاد
0,001	11,974	0,070	0,748	الرغبة الثقافية (F1)
0,001	12,092	0,072	0,764	الوعي الثقافي (F2)
0,001	12,641	0,087	0,796	المعرفة الثقافية (F3)
0,001	13,880	0,078	0,870	المهارة الثقافية (F4)
0,001	13,495	0,087	0,846	اللقاءات الثقافية (F5)

ويتضح من الجدول ان جميع الابعاد تنتشعب بعامل كامن واحد وهو الكفاية الثقافية وهذا يشير الى ان الابعاد مترابطة فيما بينها وسيتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة وليس ابعاد مستقلة .

### ثالثاً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقتين، هما:

#### أ- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار:

حُسب معامل الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق المقياس مرتين بفواصل زمني مختلف على العينة نفسها. إذ قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الثبات المكونة من (50) مرشداً ومرشدة، ثم أُعيد تطبيقه بعد مدة زمنية بلغت (14) يوماً من التطبيق الأول على المجموعة نفسها، حيث أن إعادة تطبيق المقياس للتحقق من ثباته ينبغي ألا تتجاوز أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، حيث بلغ معامل الارتباط (0,91)، وهو معامل يدل على ثبات جيد للمقياس.

#### ب- طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ اعتماداً على بيانات العينة الإحصائية البالغ عددها (250) مفحوص، وقد بلغ معامل ألفا (0,89)، مما يشير إلى درجة عالية من الثبات ويُعد دليلاً قوياً على اتساق المقياس الداخلي.

### وصف المقياس بصورته النهائية:

يتكون مقياس الكفاية الثقافية في صورته النهائية من (30) فقرة، وتُطرح أمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي: (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ، لا تنطبق عليّ أبداً). وتُعطى الدرجات لهذه البدائل على التوالي (5، 4، 3، 2، 1) للفرقات الإيجابية وعلى العكس للفرقات السلبية (1، 2، 3، 4، 5). وبذلك تتراوح درجات المقياس بين حد أعلى قدره (150) درجات وحد أدنى قدره (30) درجة، في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (90) درجة.

### عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الثاني :- التعرف على درجة الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتطبيق مقياس الكفاية الثقافية المتكون من (30) فقرة على عينة البحث المؤلفة من (310) مرشد ومرشدة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (103,05) درجة وبانحراف معياري قدره (21,84) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (90) درجة، استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين أن الفرق دال احصائي عند مستوى دلالة (0,05) ولصالح المتوسط الحسابي إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (10,520) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (309) مما يدل على أن المرشدين التربويين يتسمون بالكفاية الثقافية والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاية الثقافية

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (0,05)
					الجدولية	المحسوبة	
الكفاية الثقافية	310	103,05	21,84	90	10,520	1,96	دالة

تشير نتائج الجدول إلى ان المرشدين التربويين لديهم الكفاية الثقافية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نموذج ( Campinha-Bacote ) (2007)، الذي يؤكد أن الكفاية الثقافية عملية مستمرة تقوم على توافر الرغبة الثقافية، والوعي بالتحيزات الذاتية، والمعرفة بثقافات الآخرين، والمهارات التطبيقية، إضافة إلى الخبرات الناتجة عن اللقاءات الثقافية. ويرى الباحثان أن هذا المستوى من الكفاية يعكس قدرة المرشدين على التفاعل الفعّال مع المسترشدين من خلفيات ثقافية متنوعة، وتقديم خدمات إرشادية دقيقة وعادلة ومستجيبة ثقافياً، مع الحد من الصور النمطية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي العبادي (2015) والرجبي (2019) التي أشارت إلى تمتع عينه دراستهما بمستوى عالٍ من الكفاية الثقافية.

#### الهدف الثاني :- التعرف على الفرق في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث).

لتحقيق هذا الهدف ، قام الباحثان باستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ، وبعد تحليل البيانات إحصائياً تم استخراج المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الذكور) والبالغ عددهم (167) مقداره (102,83) بانحراف معياري مقداره (22,169) ، في حين أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الإناث) والبالغ عددهم (143) مقداره (103,32) بانحراف معياري مقداره (21,544) ، وأظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في الكفاية الثقافية ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (0,199) اقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (308) ، والجدول (12) يبين ذلك :

جدول ( 12 )

الفرق في الكفاية الثقافية لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير الجنس

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	الدلالة
ذكور	167	102,83	22,169	0,199	1,96	308	غير دالة
اناث	143	103,32	21,544				

وتشير هذه النتيجة بانه لا توجد فرق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين ، ويرى الباحثان ويعود ذلك إلى أن كلا الجنسين تناول نفس المواد الدراسية وبنفس المستوى العلمي ، الخبرات التعليمية والتدريبية المتشابهة ساهمت في تطوير كفاية ثقافية متقاربة بين الجميع ، كما أن الكفاية الثقافية تعتمد على التعلم والممارسة والمهارات الشخصية أكثر من كونها مرتبطة بالجنس ، لذلك عدم وجود فروق يعكس التشابه في التجارب التعليمية والفرص المتاحة للذكور والإناث على حد سواء .

#### الهدف الثالث :- التعرف على الفرق في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات – اقل من 10 سنوات).

لتحقيق هذا الهدف ، قام الباحثان باستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ، وبعد تحليل البيانات إحصائياً تم استخراج المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (اكثر من 10 سنوات) والبالغ عددهم (108) مقداره (109,68) بانحراف معياري مقداره (15,533) ، في حين أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (اقل من 10 سنوات) والبالغ عددهم (202) مقداره (102,60) بانحراف معياري مقداره (21,725) ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (2,997) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (308) وأظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات – اقل من 10 سنوات) في الكفاية الثقافية ولصالح الأكثر من 10 سنوات ، والجدول (13) يبين ذلك :

جدول ( 13 )

الفرق في الكفاية الثقافية لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير سنوات الخدمة (اكثر من 10 سنوات – اقل من 10 سنوات)

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	الدلالة
اكثر من 10 سنوات	108	109,68	15,533	2,997	1,96	308	دالة
اقل من 10 سنوات	202	102,60	15,533				

			21,725	102,60	202	أقل من 10 سنوات
--	--	--	--------	--------	-----	-----------------

وتشير هذه النتيجة بأنه توجد فرق دالة إحصائياً في الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح (أكثر من 10 سنوات) ويرى الباحثان هذه النتيجة بأن المرشدين التربويين الذين تزيد سنوات خدمتهم على عشر سنوات يمتلكون خبرة ميدانية أوسع في التعامل مع المواقف التربوية المختلفة، كما أن تراكم الخبرات العملية يسهم في زيادة الوعي الثقافي وفهم التنوع الاجتماعي لدى المرشد، الاحتكاك المستمر بالطلبة وأولياء الأمور من خلفيات ثقافية متعددة يعزز الكفاية الثقافية مع مرور الوقت.

### الاستنتاجات :

1. يمتلك المرشدون التربويون الكفاية الثقافية نتيجة طبيعة مهامهم الإرشادية التي تتطلب فهم ثقافة الطلبة والمجتمع المدرسي والتعامل معها بوعي.
2. برامج الإعداد المهني والتدريب الإرشادي توفر فرصاً متكافئة للكفاية الثقافية للذكور والإناث.
3. تلعب الخبرة المهنية دوراً مهماً في تعزيز الكفاية الثقافية، مما يؤكد أهمية الخبرة التراكمية في العمل الإرشادي.

### التوصيات :

1. تعزيز الكفاية الثقافية لدى المرشدين من خلال بيئة عمل داعمة تحفزهم على فهم التنوع الثقافي في المدرسة.
2. متابعة وتقييم الكفاية الثقافية للمرشدين بشكل دوري باستخدام أدوات قياس مهنية، للكشف عن الاحتياجات التدريبية ورفع كفاءتهم.
3. مفاحة الجامعات ذات العلاقة كليات التربية وأقسام الإرشاد إلى لعقد دورات وورش تدريبية لتنمية الكفاية الثقافية لدى الطلاب قبل دخولهم المجال العملي.

### المقترحات :

1. إجراء دراسات لمتغير البحث الكفاية الثقافية على عينات أخرى مثل المعلمين والمشرفين وطلبة الإرشاد.
2. دراسة العلاقة بين الكفاية الثقافية ومتغيرات مثل مهارات التواصل بين الثقافات والاندماج الاجتماعي لدى المرشدين.
3. تنفيذ دراسات مقارنة وفق سنوات الخبرة، قطاع المدرسة، والمؤهل العلمي لفهم العوامل المؤثرة في متغيرات البحث.

### المصادر :

- الاعرجي , سعد فياض عبدالله . (2015) . الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وعلاقتها بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين . أطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة بغداد , كلية التربية ابن رشد .
- بنات ، سهيلة محمود وعربيات ، رند بشير و نصراوين ، معين سلمان و النعيمات ، حنان أحمد . ( ٢٠٢٠ ) . الدور القيادي وعلاقته بعوامل الشخصية لدى المرشد المدرسي في الأردن ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد ٤٧ ، العدد ٣ ، ٣٥١ - ٣٧١ .
- الحريري ، رافدة ، والإمامي ، سمير . (2011) . الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية . ( ط 1 ) . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- حمد الله ، ماجد جمعة . (2017) . الاستقرار المعرفي وعلاقته باتخاذ القرار عند المرشدين التربويين . [ رسالة ماجستير غير منشورة ] . كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة البصرة .
- الرجبيي ، انوار بدر يوسف ، (2019) : الكفاءة الثقافية والاعراب عن الذات وعلاقتها بالانهمك في العمل ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية
- الشرع ، ناصر ثامر لفته ، عبدالله ، محمود شاكر ، (2024) : القياس النفسي والتقويم التربوي ، دار الطباعة مكتبة البصرة ، المكتبة الوطنية .
- العبادي ، سعد فياض عبدالله ، (2015) : الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وعلاقتها بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .

- العزاوي , رحيم يونس .(2008): مقدمة في مناهج البحث العلمي. الطبعة الاولى, دار دجلة للطباعة , بغداد , العراق.
- عوض , عدنان . (2008) : مناهج البحث العلمي , مكتبة بريد هليوبوليس , القاهرة – مصر.
- ليلة , علي (2003) : الثقافة العربية والشباب , الدار المصرية اللبنانية , ط1 , القاهرة .
- محمود, إبراهيم, عبد التواب يوسف, أصل ركاك, عبد الرزاق جعفر, باسمه العسلي, عبدالله أبو هيف, وعبد الواحد علواني(1997) : ثقافة الطفل: واقع وأفاق. دمشق: دار الفكر.
- وزارة التربية العراقية . (٢٠٠٨) : دليل المرشد التربوي . (١) . الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية . بغداد : مطبعة رقم (١).

- Campinha, (2007) The process of cultural competence in the delivery of healthcare services (oth Ed.). Cincinnati: Transcultural C.A.R.E.
- Campinha-Bacote, J. (2002). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. Journal of Transcultural Nursing, 13(3), 181–184. <https://doi.org/10.1177/10459602013003003>
- Harper, K.V., &Lantz,J.(1996).Cross-cultural practice:Social work with diverse populations, Chicago, 11:Lyceum Books.
- Laird-Arnold, K. N. (2022). A case study of cultural awareness integration throughout the elementary education curriculum (Doctoral dissertation). Liberty University.
- Quappe & Cantatore, (2005) What is Cultural Awareness, anyway? How do <http://www.iccm-online.de/>. | build it.
- Sealey, Lorinda J. (2003). Cultural Competence of Faculty of Baccalaureate Nursing Programs. Dissertation in Philosophy, Louisiana State University.
- Sue, S. (2006) . Cultural competency: From philosophy to research and practice. Journal of Community Psychology, 34(2)
- Walter,BW.(2005). The Relationship between the Cultural Competence of Counselor Supervisors and the Satisfaction with Supervision of Their Supervisees. University of New Orleans, USA..