

الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين

الباحث / سعد فياض عبد الله العبادي
اشراف ا.م. د. أبراهيم مرتضى الاعرجي

بحث مستل من اطروحة الدكتوراه

جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية و النفسية / 2015

الملخص: هدف البحث إلى تعرف مستوى الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين ، وتحقيقاً لذلك بنى الباحث مقياس الكفاية الثقافية اعتماداً على انماذج كامينا ، فتكون مقياس الكفاية الثقافية بصيغته النهائية من (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي الرغبة الثقافية (12) فقرات المعرفة الثقافية (9) فقرات و المهارة الثقافية (9) فقرات و اللقاءات الثقافية (6) فقرات، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة ، وتحقق الباحث من القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعامل صدقه، وذلك بتطبيق مقياس على (200) ومرشد مرشدة تربوية اختبروا بالأسلوب الطبقي العشوائي، وتحقق الباحث من صدق المقياس بالصدق الظاهري، وبمؤشر صدق البناء و الصدق العاملي وتحقق الباحث من ثباته باستعمال معادلة الفا كرونباخ، وطبق المقياس على عينة البحث الأساسية والبالغة (249) مرشد و مرشدة تربوية اختبروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة، وحللت البيانات باستعمال الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss وأظهرت النتائج ما يأتي:
أولاً- المرشدين و المرشدات التربويات يتميزون بالكفاية الثقافية.

ثانياً- هناك أثر لنوع في الكفاية الثقافية و لصالح الذكور وليس هناك أثر لمدة الخدمة و التفاعلات الثانية في الكفاية الثقافية لدى المرشدين و المرشدات التربويات.

Cultural competence among counselors

Abstract: The objective of this research to know the level of cultural competence among counselors, the researcher built cultural competence scale depending on the Campinha, model so the cultural sufficiently measure in its final form (36) divided into four areas, namely the cultural desire to Items (12) Items of cultural knowledge (9) vertebrae and cultural skill (9) vertebrae and cultural encounters (6) vertebrae, formulated in a manner declarative statements and in front of each Items five scalable alternatives to answer, and check researcher of the discriminatory power of the Items of the scale and the coefficient of sincerity, and by applying the measure on the (200) and, and check researcher of validity and reliability instruments using Alpha Cronbach equation, and applied the scale on a sample basic research, amounting to (249) counselors according to the variables of the gender and service, and analyzed the data using statistical bag of Social Sciences Spss The results showed the following:
the counselors characterized by cultural sufficiency Secondly there are traces of the gender in cultural competence and in favor of males and there is no trace of the length of service and interactions in cultural competence among counselors.

مشكلة البحث :

ان طبيعة الأحداث الكبيرة كالتهجير و الارهاب التي مست بنية المجتمع العراقي التي عملت على تفككه ثم باعادة بناءه وفقاً لظروف ومناخات المرحلة وتأثيراتها على المسترشدين فيسعى الكثير منهم لتطوير هوية ثقافية مع استمرار المجتمع بالتنوع على أساس هذا التنوع غالباً ما يواجهون أبعاداً متعددة من الصعوبات في هذه العملية ، على سبيل المثال، ان العديد من المهاجرين غالباً ما يواجهون تحديات التكيف في كل شيء في التكيف مع البيئة الثقافية الجديدة والحفاظ على اتصال مع ثقافتهم الأصلية في محاولة لتحقيق التوازن وهذه العملية التنموية مهمة لكثير من المهاجرين وقد تحتاج إلى أخذها في الاعتبار عند طلب المساعدة (Munoz, & Shin 2009:57) ، فقد اظهرت دراسة قسطنطين (Constantine, 2002) أن المرشدین النفسيین الذين لديهم موافق عنصرية تجاه المسترشدين ظهر لديهم انخفاض في مستويات الكفاية الثقافية ، ولم تكن هناك نتائج في مستويات الكفاية الثقافية لدى المرشدین النفسيین حسب الجنس، والอายุ، ووضع العمل (Constantine, 2002:162). لتحقيق أهداف البحث، يثار التساؤل الآتي: ما مستوى الكفاية الثقافية لدى المرشدین التربويین وهل تختلف تبعاً لنوع (ذكور - إناث)، و سنوات الخدمة لديهم؟

أهمية البحث:

ان امتلاك المرشد النفسي الكفاية الثقافية لها دور كبير و مؤثر في العلاقة الارشادية مع المسترشد ، فقد أظهرت الدراسات و البحوث تأثير الكفاية الثقافية في هذه العلاقة ومنها ما ظهرته دراسة سبرنك وآخرون (Spring etal., 1995) التي تشير الى زيادة جودة الخدمات الارشادية و الاجتماعية و الرعاية الصحية في زيادة رضا المسترشدين عند امتلاك المرشد النفسي للكفاية الثقافية (Spring etal., 1995: 1015). كما اشار كل من وينراخ و توماس (٢٠٠٤) ان الكفاية الثقافية ناجحة عند المستوى النظري في انها جلبت بنجاح الوعي للمرشدین النفسيین عن أهميه الانتباه للحاجات الارشاديه المتوعة للأقليات (مايكل، ٢٠١٥، ٢١٣) . فالكفاية الثقافية للمرشد النفسي أصبحت قوة رئيسة في الخدمات الارشادية تؤثر بشكل كبير في الجانب النظري والتطبيقي ، و مع استمرار التغيرات الحاصلة في القرن الحادي و العشرين من حروب و هجرات كبيرة للسكان وما ينتج عنها من تغيرات ديمografية ظهرت الحاجة الى مرشدین ذوي كفاية ثقافية فيما يتعلق بقضايا التعددية الثقافية والتنوع وهذا أمر يؤكده التغيير المستمر للتركيبة السكانية مما أدى إلى تنوع متزايد في المجتمع وهذا النوع يعكس تركيبة المجتمع المعاصر ليس

فقط في الأبعاد الإثنية و العرقية، ولكن في جوانب أخرى من الثقافة مثل الحالة الاجتماعية والاقتصادية، والدين / الروحانيات، التوجه الجنسي (Courtland, 2008:45). و ترى كامبنا ان على المرشد او مقدم الرعاية ان يتميز بحساسيته الخاصة لفهم تجربة المسترشد و اي شكل من أشكال القهر أو التمييز وقع ضده ، فاستشارة المرشد ذو الكفاية الثقافية هي وسيلة لمساعدة المسترشد على مكافحة الآثار السلبية للتهميش الناجمة عن واقعة الاجتماعي و مساعدته على دحض النظرة الدونية المرتبطة في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين (Campinha, 1999:67). وتأسисا على ما تقدم يمكن إجمال أهمية البحث بما يأتي: يعرض البحث الحالي وجهة نظر كامبنا في مفهومها عن الكفاية الثقافية ويعد البحث إضافة إلى التراث النفسي والتربوي في المجتمع العراقي ، من حيث جدة دراسة متغير الكفاية الثقافية لدى المرشدين و المرشدات التربويات. أهمية دور المرشد و المرشدة التربوية في العملية التربوية كونهم المسؤولين عن إعداد الطلبة و العمل على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي و التربوي. أهمية التعرف على الكفاية الثقافية لدى المرشدين و المرشدات التربويات مما يمكن الإفادة من نتائجه للمعنيين والمسؤولين عن إعداد المرشدين التربويين لاتخاذ القرارات المناسبة في بلورة شخصية المرشد بكتفاته و القدرة على مساعدة المسترشدين في ظل الظروف الحالية من ظهور جماعات النازحين.

أهداف البحث: يستهدف البحث الحالي الى تعرف ما يأتي :

- مستوى الكفاية الثقافية لدى المرشدين و المرشدات التربويات.
- دلالة الفروق في الكفاية الثقافية تبعاً لمتغيري النوع و مدة الخدمة لدى المرشدين و المرشدات التربويات.

حدود البحث: يقتصر البحث الحالي على المرشدين و المرشدات التربويات العاملين في المدارس الابتدائية و المتوسطة و الاعدادية و المهنية و الثانوية التابعة لوزارة التربية في محافظة ديالى للعام الدراسي (٢٠١٣ - ٢٠١٤).

تحديد مصطلحات البحث:

الكفاية الثقافية Cultural Competence

-عرفها كروس و ايزاك (Cross, & Isaacs, 1989) : بانها "عملية لدمج كل الثقافة في أنماط السلوك البشري الذي يشمل المعتقدات و القيم والسلوكيات المستمد من الجماعة أو المجتمع و القدرة على العمل في سياق أنماط متكاملة ثقافيا و كما هو محدد من قبل الجماعة أو المجتمع (تقديم الخدمات) (Isaacs, 1989:88 & Cross, 1989).

و عرفت كامبينا (Campinha, 1998) الكفاية الثقافية: " بأنها عملية مستمرة التي يتم من خلالها توفير الرعاية الارشادية و الاجتماعية و الصحية بشكل متواصل للعمل بشكل فعال ضمن السياق التفافي للمسترشد في اطار (الفرد والأسرة والمجتمع) و التي تتضمن المعرفة الثقافية والمهارات الثقافية و اللقاءات الثقافية ، والرغبة الثقافية (Campinha, 1998:181) .

-واعتمد الباحث تعريف كامبينا (Campinha, 1998) تعریفاً نظرياً لمفهوم الكفاية الثقافية للبحث الحالي.

-ويعرف الباحث الكفاية الثقافية إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد و المرشدة التربوية من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس الكفاية الثقافية الذي اعد في هذا البحث.

المرشد التربوي: عرفت وزارة التربية (١٩٨٨) المرشد التربوي: بأنه " احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أو بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها، لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه" (وزارة التربية، ١٩٨٨، ١٠:١٩٨٨).

اطار نظري :

الكفاية الثقافية Cultural competency : ان مصطلح الكفاية الثقافية يشير إلى عملية الاستجابة باحترام وبشكل فعال للافراد من جميع الثقافات، كما انها تمثل في الانتقال من المعرفة حول الأفراد والجماعات الى المعايير والممارسات والموافق عند خدمة هؤلاء الأفراد (٢٠٠٧:NASW). كما يشار الى الكفاية الثقافية على انها السلوكيات و المهارات التي تعكس التطبيق المناسب من المعارف والموافق والرعاية الصحية و الارشادية في مساعدة الآخرين من ذوي الخلفيات الثقافية المتعددة و العمل معهم بشكل فعال ، ودمج المهارات في مجال الرعاية و المساعدة الارشادية المختصة ثقافياً و التي يكون محورها المسترشد آمن وفعال و مراعاة الاختلافات الثقافية، ومستوى المعرفة لدى المسترشدين ، وقد وضعت مبادئ توجيهية للكفاية الثقافية على افتراض أن المرشدين التربويين و الاخصائيين الاجتماعيين وغيرهم من المهنيين في حاجة لاكتساب الكفاية الثقافية من اجل تقديم أفضل الممارسات و الخدمات للمسترشدين. (Sue ٢٠٠٦:٢٣٧).

جوانب الكفاية الثقافية: لقد أكدت سو (Sue ٢٠٠٦)، على ثلاثة جوانب مهمة لاكتساب الكفاية الثقافية: (البيقة العلمية، التحريم الديناميكي، و مهارات ثقافية محددة).

١- البيقة العلمية: تشير البيقة العلمية إلى القدرة على تشكيل فرضيات في ضوء معطيات الواقع بدلاً من الاعتماد على الاستنتاجات السابقة لأوانها عن ثقافة معينة ، و تطوير طرق مبتكرة لاختبار تلك الفرضيات على أساس البيانات التي حصل عليها المرشد (Sue ٢٠٠٦ ٢٣٩:).

٢- التحريم ديناميكي: يشير إلى مهارة المرشد لمعرفة متى يعمم بشكل مناسب و يكون شاملًا، و متى يقوم بتقريد معرفته وتكون خاصة عند العمل مع المسترشدين من الثقافات المختلفة ، اي ان يمتلك المرشد الخبرة و المهارة في العمل و تقديم الخدمات للأفراد من ثقافات مختلفة دون تمييزها اي يقدر الثقافات دون التمييز ، (Sue ٢٠٠٦ ٢٣٩:).

٣-مهارات و خبرات ثقافية محددة: يجب ان يمتلك المرشد خبرة و معرفة عن تاريخ المجموعات التي يقدم الخدمات لأفرادها ، مثلاً عند مساعدة أحد أفراد مجموعة معينة على نحو فعال قد تكون مجموعة أقلية، عليه معرفة تاريخ تلك المجموعة الأقلية. (Sue ٢٠٠٦ ٢٣٩:)

نماذج الكفاية الثقافية :

اولاً : انموذج بينت (Bennett, 1986): يقدم انموذج بينت(Bennett, 1986) المراحل المختلفة للفرد في نمو الكفاية الثقافية لديه ، فالحساسية بين الثقافات ليست النتيجة النهائية، بل هي سلسلة متصلة من الوعي المتزايد لأوجه الشبه والاختلاف بين الثقافات التي تنتج عن التفاعل وزيادة المعرفة عن الناس خارج بيئه الفرد الثقافية الخاصة به . افتراضات الانموذج: يقوم الانموذج على افتراضين رئيسيين هما :

الافتراض الاول:الافتراض الأساسي لانموذج بينت (Bennett, 1986) هو أن الفرد الذي يريد أن يتعرف على ثقافة أخرى ، لا يستطيع أحد أن يجبر ذلك الفرد على فهم الشخص آخر من دون وجود بعض الدوافع الداخلية أو الخارجية ، اذ يجب ان تتوفر الدافعية لدى المرشد في التعرف على الثقافات الأخرى.

الافتراض الثاني: هو أن كل مرحلة تتطلب التأمل الذاتي و الفهم لكي يتمكن الفرد من التقدم في تعلمه للثقافة و اكتساب الكفاية الثقافية، ولكي يتمكن من إجراء مزيد من التجارب للخروج باستنتاجات محددة ، اذ ليس هناك دافعية للاستمرار لاحادث المزيد من التفاهem أو حتى التفاعل مع الآخرين لأن الأسباب الكامنة وراء الرغبة في المزيد من التفاهem قد تختلف من فرد لآخر Bennett, 1986: (56)).

مراحل الانموذج : لقد حدد بينت انموذجه في ستة مراحل لزيادة الحساسية للاختلافات بين الثقافات، فيحدد التوجهات المعرفية الكامنة لدى الأفراد من اجل فهم الاختلاف الثقافي ، وكل مرحلة تمثل المنظمات الإدراكية التي تزداد تعقيدا في الاختلاف الثقافي، والتي تسمح بدورها للحصول على خبرات جديدة و على نحو متزايد من الثقافات الأخرى ، ومن خلال تحديد الخبرة الكامنة وراء الاختلاف الثقافي، والنتيجة حول السلوك والمواافق يمكن من خلالها أن تتمو الكفاية الثقافية ، فالمراحل الثلاثة الأولى من الانموذج هي المراحل الاثنية(Ethnocentric) ، يرى فيها الفرد ان

ثقافته هي المحور ، ثم يرقي إلى المراحل الأخرى من خلال تطور نظرته للثقافات الأخرى فيقوم باستبدال هذه الآراء الإثنية .

و فيما يأتي مراحل الانموذج:

1- إنكار الاختلافات : يكون الفرد في حالة إنكار للاختلافات الموجودة بين ثقافته و الثقافات الأخرى، فهو يفهم أن العالم يضم العديد من الثقافات و اللغات، ولكن يعتقد أن هذه الثقافات المختلفة لا تؤثر في حياته او وطنه ، في هذه المرحلة إما ان يرفض الفرد الثقافة الأخرى (Bennett, & Bennett) 1997:432.

2- الدفاع ضد الاختلافات : تتمو هذه مرحلة نتيجة خبرة الفرد وتكون هذه المرحلة مزدوجة وهي التفكير في الاختلافات ويرافقها النمطية السلبية العلنية في كثير من الأحيان ، اذ يقوم الفرد علنا بتقليل الاختلافات بين ثقافته و الثقافات الأخرى ويقوم بردود فعل دفاعية ، و تشويه سمعة العرق أو الجنس أو أي مؤشر آخر من الفرق (Bennett, 1986:67).

3- التقليل من الاختلافات : في هذه المرحلة يميل الفرد إلى التقليل من الاختلاف والتفرد ، ويرى ان جميع الثقافات والشعوب تقوم على الأساس نفسه ، فالعديد من "منظمات المساعدة في العالم" (Hammer, 1998:91 & Bennett)

4- تقبل الاختلافات : يسعى الفرد للحصول على المعرفة أو التعلم ، و هذا يعكس رغبة حقيقة في أن يكون على علم بالاختلافات الثقافية بين ثقافته و الثقافات الأخرى ، (Bennett, 1997:435).

5- التكيف مع الاختلافات : في هذه المرحلة لم يعد يخشى الفرد فقدان هويته، ويمكنه اكتشاف الاختلافات على حقيقتها و قادر على توسيع نظرته العالمية الخاصة لهم الثقافات الأخرى بدقة و يتصرف في مجموعة متنوعة ثقافياً بالطرق المتنوعة ، فيقوم باستخدام الفعال للتعاطف، قادر على التصرف بشكل صحيح خارج ثقافته الخاصة لفهم الآخرين و عبر الحدود الثقافية (Hammer, 1998:89 & Bennett)

6- التكامل مع الاختلافات : هذه هي مرحلة التكامل لدى الفرد و كل فرد هو فريد من نوعه له القدرة على التفاعل و يشعر بأنه جزء من كل ، إن الفرد في هذه المرحلة يمكن أن يعيش الآن في أي مكان و التكيف أو التواصل الفعال عبر الثقافات المختلفة فلا يشعر بالتهميش من قبل الآخرين. (Bennett, 1986:69)

ثانياً: انموذج بورنيل The Purnell Model : حدد الانموذج الخصائص الأساسية والثانوية للثقافة

الخصائص الأساسية للثقافة: العمر ، والجيل ، والجنسية أو العرق أو اللون أو الجنس أو الدين .

الخصائص الثانوية للثقافة: الوضع التعليمي ، الوضع الاجتماعي والاقتصادي والمهنة والحالة العسكرية ، والمعتقدات السياسية ، في المناطق الحضرية مقابل الإقامة في الريف ، والهوية ، الحالة الاجتماعية ، والحالة الأبوية ، الخصائص الفيزيائية ، وقضايا المساواة بين الجنسين ، الهجرة وأسبابها و وضع الهجرة (الزائر المؤقت ، مهاجر الدائمي المهاجر الذي لا يحمل وثائق) .

(Purnell, 2002 195 :).

افتراضات الانموذج : وضعت الافتراضات من منظور واسع، اذ يتيح استعمالها في مختلف التخصصات والممارسات في السياقات البيئية وهذه الافتراضات هي : ١- جميع المهن الارشاد النفسي و الرعاية الاجتماعية و الصحية بحاجة إلى معلومات عن التنوع الثقافي. ٢- جميع المهن

الارشاد النفسي و الرعاية الاجتماعية و الصحية بحاجة الى تبادل المفاهيم عن المجتمع العالمي، والمجتمع والأسرة، و الفرد، والصحة. ٣- ليست هناك ثقافة أفضل من ثقافة أخرى، لكن هناك اختلاف بينهما. ٤- جميع الثقافات تتقاسم أوجه التشابه الأساسية. ٥- توجد فروق داخل الثقافة الواحدة و فروق بين الثقافات. ٦- تغيير الثقافات ببطء على مر الزمن في مجتمع مستقر. ٧- خصائص الأساسية والثانوية للثقافة تتحدد بالدرجة اي حسب هيمنة تلك الخصائص. ٨- إذا كان المسترشدين و متلقى الرعاية مشاركين في الرعاية و الارشاد ويكون لهم خيار في تحديد الأهداف ذات الصلة بالارشاد و بالصحة، و التخطيط ، والتدخلات ، سوف تتحسن النتائج الارشادية و الصحية. (١٩٣ Purnell, 2002:) ٩- للثقافة تأثير قوي على تفسير المرشد لردود افعال المسترشد. ١٠- الأفراد والأسر تتبع إلى عدة مجموعات ثقافية. ١١- كل فرد لديه الحق في أن تتحترم ثقافته و يحترم تراثه. ١٢- مقدمي الرعاية و المرشدون و الاخوائيين الاجتماعيين بحاجة إلى معلومات ثقافية محددة و عامة لتوفير الارشاد و الرعاية بصورة عامة والمختصة ثقافياً. ١٣- مقدمي الرعاية و المرشدون و الاخوائيين الاجتماعيين الذين يستطيعون تقديم و تخطيط و التدخل ثقافياً سوف يتحلون بكفاية ثقافية وتحسين رعاية المسترشدين . (١٩٣ Purnell, 2002:) ١٤- تعلم الثقافة هي عملية مستمرة وتطور في مجموعة متنوعة من الطرق ولكن في المقام الأول تتم من خلال اللقاءات الثقافية. ١٥- التحيزات الشخصية يمكن ان تقلل من التفاهم الثقافي. ١٦- لكي تكون الخدمة المقدمة فعالة، يجب أن تعكس العملية الارشادية و الرعاية الصحية فهم فريد من نوعه لقيم و معتقدات و مواقف واسلوب الحياة للمترشد او طالب الخدمة و النظر الى مختلف فئات السكان على انهم ذو انماط ثقافية فردية. ١٧- تتطلب الاختلافات في الثقافة التعديلات لمعايير التدخلات من جانب المرشد او مقدم الرعاية. ١٨- يحسن الوعي التفافي الوعي الذاتي للمرشد او مقدم الرعاية. (١٩٤ Purnell, 2002:)

مجالات الانموذج: لقد ضمن الانموذج اثنا عشر مجالاً من المجالات و مفاهيمها التي تتنقل بشكل استنتاجي من الظواهر الأكثر عمومية للظواهر الأكثر تحديداً، و تختلف المجالات في الترتيب الذي يستعمله المرشد ، فيما يلي وصف موجز لهذه المجالات :

- ١- نظرة عامة / التراث: يتضمن المجال المفاهيم المتعلقة بالبلاد التي نشأ فيها الفرد و مكان الإقامة الحالي، وشكل البيئة الطبوغرافية و الفرق بين الوطن الام و البلد الحالي ، والاقتصاد، والسياسة، وأسباب الهجرة والحالة التعليمية، و المهن.
- ٢- التواصل: ويشمل التواصل و المفاهيم المتصلة باللغة واللهجات المهيمنة منها و الاختلافات مثل حجم الصوت، اللهجة الرقيقة او الفظة ، والاستعداد لتبادل الأفكار والمشاعر. و الاتصالات غير اللفظية مثل استخدام العين للاتصال، تعابير الوجه واللمس ولغة الجسد، والابتعاد المكاني ، والتحيات

المقبولة ، والممارسات الواقتية من حيث الماضي والحاضر ، أو توجه النظرة نحو المستقبل واستخدام الأسماء.

3- الأدوار في الأسرة : ويشمل هذا المجال على الأدوار المتعلقة بأفراد الأسرة منها رئيس الأسرة والمساواة بين الجنسين ، و الأولويات و المهام التنموية للأطفال والمرأهفين ، و اساليب تربية الأطفال؛ وأدوار المسنين وتمدد حجم الأسرة ، و الحالة الاجتماعية ووجهات النظر البديلة تجاه أنماط الحياة مثل تربية الأطفال ، والتوجه الجنسي، وايضا يتم تضمين الزواج، والطلاق في هذا المجال.

4- القوى العاملة : ويشمل هذا المجال قضايا القوى العاملة المتعلقة بالتحكم الذاتي، وأدوار الجنسين، والتواصل العرقي ، واساليب الفردية، وممارسات الارشاد و الرعاية الصحية في البلد الاصلي للفرد.

5- البيئة البيولوجية/ الثقافية: وتشمل البيئة البيولوجية الثقافية الاختلافات العرقية في الأصول العرقية مثل تلوين الجلد والاختلافات المادية في مكانة الجسم؛ الجينية، الوراثية و الامراض المتوضنة، والطبوغرافية ؛ والاختلافات في كيفية التمثيل الغذائي في الجسم و العقاقير .

(Purnell, 2002 : 195)

6- السلوكيات عالية المخاطر: وتشمل السلوكيات عالية المخاطر واستخدام التبغ والكحول و المخدرات الترفيهية ، و قلة النشاط البدني؛ و الالتجاء لتدابير السلامة مثل حزام الأمان و لبس الخوذات.

7- التغذية : يتضمن مجال التغذية وجود الغذاء الكافي؛ معنى الغذاء؛ الخيارات الغذائية، والطقس، والمحرمات؛ وكيف يكون الغذاء ، والمواد الغذائية التي تستخدم أثناء المرض وتعزيز الصحة.

8- الحمل و الانجاب: ويشمل الحمل و الخصوبة ، و طرق تحديد النسل؛ وجهات النظر اتجاه الحمل؛ والمحرمات المرتبطة بالحمل، والولادة، والعلاج بعد الولادة.

9- طقوس الموت: يشمل المجال طقوس الموت ، و ثقافة عرض الموت، والطقس والسلوكيات للتحضير للموت، و ممارسات الدفن ، وترد أيضا في هذا المجال السلوكيات في حال حدوث الفجيعة (Purnell, 2002 : 196).

10- الروحانية: يشمل المجال على الممارسات الدينية والروحانية واستعمال الصلاة والسلوكيات التي تعطي معنى للحياة و مصادر القوة للفرد .

11- الرعاية الصحية : يتضمن المجال ممارسة الرعاية الصحية العلاجية او الوقائية، والطب الحيوي و المعتقدات ، و المسؤولية الفردية عن الصحة ، و وجهات النظر تجاه المرض العقلي، والتبرع بالأعضاء وزرعها ، و الحاجز على الرعاية الصحية واستجابة المرأة للألم ودور المرضى في هذا المجال.

12- مقدم الرعاية: وتشمل مفاهيم ممارس الرعاية الصحية و الأخصائي الاجتماعي و المرشد النفسي وتصوراته التقليدية، و العلاجات التقويمية و الممارسات الطبية الحيوية.(١٩٦-١٩٥) (Purnell, 2002)

ثالثاً: انموذج كامبانا (Campinha, 1998) : تنظر كامبانا (Campinha, 1998) للكفاية الثقافية بأنها اولوية لدى المرشد و الأخصائي الاجتماعي وقدمت انموذجها كإطار لتنفيذ و تطوير الخدمات التي تستجيب ثقافياً للمجموعات الثقافية ، وترى كامبانا ان الكفاية الثقافية عملية مستمرة والتي تسعى جاهدة لتوفير الرعاية و الخدمات بشكل مستمر لتحقيق القدرة على العمل بشكل فعال ضمن السياق الثقافي للمسترشد من خلال (الفرد والأسرة والمجتمع) ، و هذا الانموذج يتطلب من المرشدين تطوير

أنفسهم ليكونوا مختصين في الثقافات المتعددة ، وهذه العملية تتطلب التكامل الثقافي لديهم الذي يضم(الرغبة الثقافية ، المعرفة الثقافية ، المهارة الثقافية ، اللقاءات الثقافية).
(Campinha,2002:181)

افتراضات الانموذج : وتحدد انموذج كمبانا بعدد من الافتراضات وهي كما يأتي :

١ - الكفاية الثقافية هي عملية مستمرة وليس حدثاً مؤقتاً. ٢ - تتكون الكفاية الثقافية من المكونات هي: المعرفة الثقافية ، والمهارات الثقافية واللقاءات الثقافية، والرغبة الثقافية. ٣ - هناك كثير من التباين داخل المجموعات الثقافية من مختلف الأعراق. ٤ - هناك علاقة مباشرة بين مستوى الكفاية الثقافية للمرشد و تقديم استجابة فعالة على وفق ثقافة المسترشد. ٥ - الكفاية الثقافية عنصراً أساسياً في تقديم خدمات فعالة ومتجاوبة ثقافياً و مرشدين ذوو ثقافة متعددة.

(Campinaha, 2007:23)

مجالات الانموذج :

يتكون انموذج كمبانا من المجالات الآتية :

١ - **الرغبة الثقافية:** هي الدافعية و القوة الداخلية الذاتية التي تحرّك سلوك المرشد وتوجهه و لتحقيق الرغبة الثقافية يتضمن الانفتاح مع الآخرين و المرونة في التعامل معهم وقبول الاختلاف بناءً على التنشابة ويكون المرشد على استعداد للتعلم من الآخرين وهذا النوع من التعلم هو عملية مستمرة مدى الحياة (١١٧ ، ١٩٩٨ : Murray-Garcia & Tervalon) ، وترى كامبينا (Campinha) انه يجب على المرشد ان يقضى على التحيزات في نفسه اتجاه المجموعات الثقافية ليتمكن من تطوير الرغبة الثقافية لديه.(Campinaha, 2007:23)

٢ - **المعرفة الثقافية :** هي العملية التي يسعى من خلالها المرشد للحصول على المعلومات و البيانات حول المجموعات الثقافية و التي تكون موثوقة المصدر كان يتم الحصول عليها من مؤسسة تعليمية او صحيحة ، وتركيز المرشد على البيانات التي تتعلق بالقيم و المعتقدات و العادات الثقافية و الصحية ، و الحصول على المعرفة الثقافية حول المسترشد ينطوي على فهم نظرتهم للعالم (Mourey,1996:919).

٣ - **المهارة الثقافية :** هي القدرة على جمع البيانات ذات الصلة الثقافية عند عرض مشكلة المسترشد من أجل إجراء التقييم بدقة لحالته و تتطوّي هذه العملية على تعلم كيفية إجراء التقييم والتقدير الثقافي (Leininger,1978:56) ، و التقييم الثقافي هو "منهجية فحص من الأفراد والجماعات، و المجتمعات لمعتقداتهم الثقافية، والقيم، والممارسات لتحديد احتياجات واضحة وممارسات تدخل ضمن سياق الشعب الذي تقدم له الخدمات " (Campinha,2002:٨٦).

٤ - **اللقاءات الثقافية :** اللقاء الثقافي هو العملية التي تشجع المرشد للانخراط مباشرة في التفاعلات مع المسترشدين من مختلف الجماعات الثقافية والذي يتم من خلاله صقل او تعديل المعتقدات القائمة لديه عن الجماعة ومنع الصور النمطية عنهم ، كما يجب على المرشد ان يفهم

بأن التفاعل مع ثلاثة أو أربعة فقط من أعضاء جماعة ثقافية معينة لا تجعل منه خبير في هذه المجموعة الثقافية ، فمن الممكن أن هؤلاء الأفراد الثلاثة أو أربعة لا يمثلون معتقدات و قيم، أو ممارسات المجموعة الثقافية ، لذا يجب ان يدرك المرشد ان هناك تباين حتى في داخل المجموعة الثقافية الواحدة ، كما ان هناك متطلبات للقاءات الثقافية وتقييم المسترشد كان يكون هناك مترجم مدرب تدريبيا رسميا لتسهيل الاتصال أثناء عملية المقابلة (Campinah, 2007: 71).

دراسات سابقة

• دراسة سيلي (Sealey, 2003): هدفت الدراسة الى تعرف مستوى الكفاية الثقافية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في برامج التمريض في ولاية لويزيانا وتحديد المجالات المرتبطة بها. بلغت عينة البحث (٣١٣) من اعضاء هيئة التدريس في برامج التمريض من الذكور والإناث ، واستخدمت الباحثة الاستبانة كاداة لتحقيق اهداف بحثها ، واعتمدت الباحثة انموذج كمبانا (Campinha, 1998) للكفاية الثقافية وتكونت من المجالات (المعرفة الثقافية ، و المعرفة الثقافية واللقاءات الثقافية والرغبة الثقافية) تضم (٥٥) فقرة ، مصممة على وفق مقياس ليكرت الذي حسب ثباته بواسطة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي ، واستخدمت الوسائل الاحصائية الآتية : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الانحدار المتعدد. اظهرت نتائج البحث ما يأتي : ان الكفاية الثقافية عالية بشكل عام لدى اعضاء هيئة التدريس . وجود علاقة ارتباطية عالية بين الكفاية الثقافية بشكل عام و مجالاتها الخمسة . ظهر ان المعرفة الثقافية فسرت ٧٣% من التباين في المتغير ، تم استبعاد مجال الوعي الثقافي من الانموذج. (Sealey, 2003: 5-6)

• دراسة والتر (Walter, 2005): هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين الكفاية الثقافية لدى المرشد المشرف و الرضا عن الاشراف للمرؤوسيين. وتسعى الدراسة للكشف عن العلاقة بين الكفاية المرشدين المشرفين على طلبة الدكتوراه ورضاهما عن الاشراف ، تكونت عينة الدراسة (١٢٢) اذ بلغ عدد الإناث (٨٤) وعدد الذكور (٣٨) و من اعراق متعددة (الافارقة و الاسيويين) ، ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس MAKSS-CE-R (معدل لانموذج الارشاد عبر الثقافات المعد من Sue et al.'s, 1982) و المكون من ثلاثة مجالات هي المعرفة الثقافية و المهارات الثقافية و الوعي الثقافي يضم (٣٣) فقرة وبنبت الاستبانة على وفق مقياس ليكرت، وبلغ معامل اتساقه الداخلي (.٨١٠) بواسطة الفا كرونباخ .استخدمت الوسائل الاحصائية الآتية : معامل ارتباط بيرسون ، تحليل التباين الاحادي، وتحليل الانحدار الخطى. اظهرت نتائج البحث ما

يأتي :

- توجد علاقة ارتباطية في الكفاية الثقافية لدى المرشدين في الاشراف و الرضا عن الاشراف عند المرؤوسين. توجد علاقة ارتباطية في الكفاية الثقافية لدى المرشدين في الاشراف و الرضا عن الاشراف عند المرؤوسين تبعاً للعرق. (Walter,2005:42)

منهجية البحث واجراءاته

أولاً : منهجية البحث : اعتمدت الدراسة الحالية منهج البحث الوصفي لأنه الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً : مجتمع البحث يشمل مجتمع البحث الحالي المرشدين التربويين و المرشدات التربويات العاملين في المدارس الابتدائية و المتوسطة و الإعدادية و الثانوية و المهنية التابعة لوزارة التربية في محافظة ديالى جمهورية العراق للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤)، وبذلك يتكون مجتمع البحث من (٤٤٩) مرشد و مرشدة تربوية موزعين بحسب مدة الخدمة (قصيرة ، متوسطة ، طويلة) ، ٧ سنة فأقل بواقع (٨٤) مرشد و مرشدة تربوية ، و ٧-١١ سنة بواقع (٣١٣) مرشد و مرشدة تربوية ، و ١١-٢١ سنة فأكثر بواقع (٥٢) مرشد و مرشدة تربوية ، والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول(١) مجتمع البحث موزعاً بحسب النوع و مدة الخدمة للمرشدين والمرشدات التربويات

مدة الخدمة الجنس	7 سنة قصيرة	7-21 سنة متوسطة	21 سنة فأقل طويلة	المجموع العام
ذكور	38	186	13	237
إناث	46	127	39	213
المجموع	84	313	52	449

ثالثاً: عينة البحث الأساسية: تضمنت عينة البحث الأساسية (٢٤٩) مرشد و مرشدة تربوية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب مدة الخدمة و النوع (ذكور واناث) فتم اختيارهم عشوائياً (١٣١) للذكور و (١١٨) إناث، و لتحديد فئات مدة الخدمة بمدى زمني معين، على وفق متطلبات البحث تم الاعتماد على آراء (٦) محكمين بالإرشاد النفسي والتوجيه التربوي عرضت عليهم استبانة طلب منهم تحديد فئات مدة الخدمة ، واعتمد الباحث موافقة المحكمين بنسبة (%)٨٠، و اتفق السادة المحكمين أن تكون مدة الخدمة للمرشدين و المرشدات التربويات منقسمة الى ثلاثة فئات هي (قصيرة ، متوسطة ، طويلة) طول فئة كل مدة سبع سنوات، وقد توزعت عينة البحث الحالي على وفق النوع و مدة الخدمة كما يوضح والجدول (٢).

الجدول(٢) عينة البحث الأساسية موزعة بحسب متغيري مدة الخدمة و النوع

مدة الخدمة الجنس	7 سنة فاصل قصيرة	7-21 سنة متوسطة	سنة فاكثر طويلة	المجموع العام
ذكور	20	103	8	131
إناث	25	70	23	118
المجموع	45	173	31	249

رابعاً : اداة البحث

مقياس الكفاية الثقافية : Scale Cultural competency

المنطلقات النظرية : بعد استعراض إلإطار النظري فيما يتعلق بالكفاية الثقافية امكن الباحث من تحديد بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية لبناء مقياس الكفاية الثقافية، إذ أن بناء المقاييس يتطلب من الباحث الاعتماد على بعض المبادئ الأساسية والمنطلقات النظرية في بناء المقياس وهي:

- الاعتماد على انموذج كامبينا (Campinha, 1999) في تحديد مفهوم الكفاية الثقافية و مجالاته والتي تمثل قطاع السلوك المراد قياسه و بعد هذا الاسلوب الاكثر استعمالاً في بناء المقاييس النفسية لوضوحه ودقة اجراءاته (Sundberge, 1977:171).
- التوليف بين المنهج العقلي أو المنطقي Rational ومنهج الخبرة Experience في بناء مقياس الكفاية الثقافية الحالي فقد اعتمد البحث على انموذج كامبينا (Campinha, 1999) في تحديد مفهوم الكفاية الثقافية، والإفادة من آراء المحكمين في بعض إجراءات بناء المقياس.
- اعتماد أسلوب التقرير الذاتي Self-Report على وفق طريقة ليكرت في بناء مقياس الكفاية الثقافية، وهو من الأساليب الشائعة في بناء المقاييس النفسية، والاعتماد على أسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس .

تحديد مفهوم الكفاية الثقافية و مجالاته: قد اعتمد الباحث انموذج كامبينا (Campinha, 1998) في الكفاية الثقافية إطاراً نظرياً في بناء المقياس ، بعد أن أطلع على ما كتبته كامبينا (Campinha, 1998) في انموذجها حول الكفاية الثقافية ، الذي عرفته بأنه " بأنها عملية مستمرة التي يتم من خلالها توفير الرعاية الارشادية و الاجتماعية و الصحية بشكل متواصل للعمل بشكل فعال ضمن السياق الثقافي للمترشد في اطار (الفرد والأسرة والمجتمع) و التي تتضمن المعرفة الثقافية والمهارات الثقافية و اللقاءات الثقافية ، والرغبة الثقافية (Campinha, 1998:181) ، وحددت الكفاية الثقافية بأربعة مجالات هي:

- الرغبة الثقافية : دافعية المرشد في المرونة و الانفتاح نحو الاخرين وقبول الاختلاف و بناء العلاقات من خلال التشابه مع الاخرين أي لا يبحث عن اختلافهم الثقافي و انما عن التشابه الثقافي فيما بينه وبين الاخرين (Campinha,1998:204).
- المعرفة الثقافية : معلومات المرشد عن قيم و معتقدات و ممارسات الاخرين وتاريخهم ، من خلال معرفة اختلافاتهم البيولوجية و الثقافية (Campinha,1998:85).
- المهارة الثقافية : القدرة على تطبيق كل المعرفة الثقافية في الممارسة العملية المتمثلة في القدرة على جمع البيانات ذات الصلة الثقافية عند استعراض المشكلة ، كذلك دقة إجراء التقييم على أساس الثقافي (Campinha,1998 : 97).
- اللقاءات الثقافية : نشاطات المرشد للتفاعل مع المسترشدين من خلفيات متعددة ثقافيا لصقل أو تعديل المعتقدات و العادات القائمة عند المرشد عن مجموعة ثقافية معينة ومنع التمييز (Campinha,1998:71).

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية : بما أن الباحث اعتمد انموذج كامبنا في تحديد مفهوم الكفاية الثقافية و مجالاته، فقد تم إعداد (٣٦) فقرة لقياس الكفاية الثقافية موزعة بالتساوي على مجالاته الاربعة التي حدتها كامبنا (Campinha,1998) في انموذجها الواقع (٩) فقرات لكل مجال، وتم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة على وفق طريقة ليكرت هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) تعطى لها عند التصحيح الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي للفقرات المصاغة نحو قياس الكفاية الثقافية، ويعكس التصحيح ويكون (٥,٤,٣,٢,١) على التوالي للفقرات المصاغة بعكس اتجاه الكفاية الثقافية، واشترت الفقرات من مصادر متعددة منها الاطار النظري ، وخبرة الباحث.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس: عرض الباحث فقرات مقياس الكفاية الثقافية بصيغته الأولية باستثناء على (١٢) محكما في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي طلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات الكفاية الثقافية، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال السلوكي الذي تتنمي إليه، وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس وأوزانها، وما يرونها مناسبا من تعديلات للفقرات، وبناء على آرائهم ومقترناتهم لم تستبعد اي فقرة من المقياس.

وضوح التعليمات وفهم العبارات: بعد اعداد تعليمات المقياس وفقراته ، وللحذر من مدى فهم العينة لفقرات المقياس وتعليماته وطريقة الإجابة عن المقياس ومدى وضوح الفقرات لدى افراد عينة البحث ،طبق الباحث المقياس على عينة استطلاعية عشوائية اختيرت من مجتمع البحث بلغ

عدها(٢٠) مرشد و مرشدة تربوية ، ونتيجة لذلك اتضح أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة وان مدى الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس تراوحت بين (١٥-١٨) دقيقة.

عينة التحليل الإحصائي: أرتأى الباحث أن تكون عينة التحليل الإحصائي للفقرات (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية هو عدد يتناسب مع معيار (Nunnally)، اختيروا باسلوب الطبقي العشوائي والجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول(3) حجم عينة التحليل الإحصائي لفقرات مقاييس البحث موزعة بحسب متغيري النوع و مدة الخدمة

المجموع العام	سنة فاكثر 21 طولية	سنة 7-21 متوسطة	سنة قائل 7 قصيرة	مدة الخدمة النوع
106	5	83	18	ذكور
94	16	57	21	إناث
200	21	140	39	المجموع

التحليل الإحصائي لفقرات مقاييس الكفاية الثقافية:-

القوة التمييزية للفقرات: للتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقاييس الكفاية الثقافية طبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية وتم تفريغ استجاباتهم و

حساب الدرجة الكلية. ورتب استمرارات عينة البحث تنازلياً بحسب الدرجة الكلية للمقياس وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (%) ٢٧ مجموعة عليا و مجموعة دنيا في كل مجموعة (٥٤) مرشد و مرشدة تربوية ، وبعد استعمال الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، ظهرت أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٠٦) ، والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاية الثقافية .

الجدول (٤) القوة التمييزية لمقياس الكفاية الثقافية

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.05	13.76062	1.155457	1.796296	0.762733	4.388889	•
0.05	13.87293	0.976488	1.907407	0.820126	4.314815	•
0.05	17.76965	0.761816	1.796296	0.765248	4.407407	•
0.05	15.16597	0.952579	1.87037	0.762733	4.388889	•
0.05	12.11958	1.213855	1.87037	0.810699	4.277778	•
0.05	24.45362	0.499126	1.425926	0.770708	4.481481	•
0.05	23.70232	0.50157	1.444444	0.762733	4.388889	•
0.05	21.50634	0.537874	1.444444	0.820126	4.314815	•
0.05	23.62321	0.503308	1.462963	0.765248	4.407407	•
0.05	22.70486	0.540789	1.5	0.762733	4.388889	•
0.05	22.38506	0.492076	1.388889	0.810699	4.277778	•
0.05	24.27024	0.50157	1.444444	0.770708	4.481481	•
0.05	16.68867	0.903445	1.703704	0.762733	4.388889	•
0.05	20.39817	0.573403	1.537037	0.820126	4.314815	•
0.05	13.93621	1.06136	1.925926	0.765248	4.407407	•
0.05	15.79972	0.94503	1.777778	0.762733	4.388889	•
0.05	20.54202	0.57462	1.5	0.810699	4.277778	•
0.05	23.09093	0.573403	1.462963	0.770708	4.481481	•
0.05	23.15011	0.503308	1.462963	0.702397	4.185185	•
0.05	21.91131	0.540466	1.481481	0.720325	4.166667	•
0.05	22.2122	0.606568	1.5	0.770027	4.462963	•
0.05	22.63876	0.499126	1.425926	0.800943	4.333333	•
0.05	27.31569	0.535595	1.425926	0.63664	4.518519	•
0.05	15.08997	0.907497	1.685185	0.877747	4.277778	•
0.05	22.40317	0.50157	1.444444	0.796788	4.314815	•
0.05	23.20086	0.499126	1.425926	0.780842	4.351852	•
0.05	24.32054	0.499126	1.425926	0.770027	4.462963	•
0.05	16.21621	0.882313	1.703704	0.800943	4.333333	•

0.05	13.44455	1.043431	1.925926	0.767983	4.296296	•
0.05	20.59126	0.68451	1.611111	0.770934	4.5	•
0.05	23.70232	0.50157	1.444444	0.762733	4.388889	•
0.05	23.57805	0.460911	1.296296	0.820126	4.314815	•
0.05	25.06848	0.475831	1.333333	0.765248	4.407407	•
0.05	22.85497	0.540466	1.481481	0.762733	4.388889	•
0.05	22.58566	0.487438	1.37037	0.810699	4.277778	•
0.05	24.31071	0.529031	1.388889	0.770708	4.481481	•

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) الاتساق الداخلي: استعمل الباحث درجات عينة التحليل الإحصائي المكونة من (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية لاستخراج معايير ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط وكل فقرة فاتضح أن جميع الفقرات ذات دلالة معنوية لمعامل ارتباطها بدالة إحصائية عند مستوى (.٠٠٥) لأن القيمة التائية للدلالة المعنوية لمعامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (.١٩٦) بدرجة حرية (١٩٨)، والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥) قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية والدلالة المعنوية لفقرات المقياس

الدالة المعنوية t-test	معامل الارتباط	ت	الدالة المعنوية t-test	معامل الارتباط	ت	الدالة المعنوية t-test	معامل الارتباط	ت
22.83749	.851	٢٥	20.90071	.830	١٣	16.72018	.765	١
18.95998	.803	٢٦	21.97036	.842	١٤	16.73464	.765	٢
27.14474	.888	٢٧	14.76432	.724	١٥	21.26283	.834	٣
22.13261	.844	٢٨	17.22502	.774	١٦	18.64118	.798	٤
14.95007	.728	٢٩	22.01681	.843	١٧	13.37278	.689	٥
20.10843	.819	٣٠	27.33592	.889	١٨	23.24818	.856	٦
22.81965	.851	٣١	23.99565	.863	١٩	27.83592	.892	٧
20.9054	.830	٣٢	16.96851	.770	٢٠	23.70121	.860	٨
25.94792	.879	٣٣	21.92674	.842	٢١	23.62826	.859	٩
27.70308	.892	٣٤	28.7796	.898	٢٢	22.29273	.846	١٠
22.38173	.847	٣٥	25.96436	.879	٢٣	20.194	.820	١١
22.0423	.843	٣٦	16.71034	.765	٢٤	25.32093	.874	١٢

ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه مستعمل الباحث درجات عينة التحليل الإحصائي المكونة من (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية لحساب معامل ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتهي إليه، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدالة الـ معنوية لمعاملات الارتباط للفقرات، وقد بينت النتائج أن جميع قيم الدالة المعنوية لمعامل الارتباط كانت بدالة إحصائية لأن القيمة الثانية للدالة المعنوية لمعامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الثانية الجدولية ، والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه

والدالة المعنوية لمقياس الكفاية الثقافية

اللقاءات الثقافية			المهارة الثقافية			المعرفة الثقافية			الرغبة الثقافية		
الدالة المعنوية	معامل الارتباط	ت									
24.5914	.868	٤	30.332	.907	٣	26.171	.881	١	26.328	.882	٢
36.1445	.932	١٠	36.427	.933	٦	44.762	.954	٧	18.442	.795	٥
17.1869	.774	١٥	39.826	.943	٩	27.265	.889	١٣	59.009	.973	٨
25.0115	.872	١٩	48.801	.961	١٢	28.464	.896	١٦	32.404	.917	١١
29.6551	.903	٢٥	55.072	.969	١٨	23.244	.855	٢١	45.502	.955	١٤
28.1248	.894	٣٠	24.529	.867	٢٣	32.576	.918	٢٢	45.621	.956	١٧
			27.364	.889	٢٧	23.437	.857	٢٨	25.720	.877	٢٠
			51.428	.965	٣٣	41.224	.946	٣١	16.310	.757	٢٤
			27.881	.893	٣٦	35.234	.929	٣٤	24.137	.864	٢٦
									19.687	.814	٢٩
									34.517	.926	٣٢
									47.704	.959	٣٥

التحليل العاملي : تم إجراء التحليل العاملي لفقرات مقياس الكفاية الثقافية الذي بلغ عدد فقراته (٣٦) فقرة. واجري هذا التحليل بطريقة المكونات الرئيسية (Principle Components) اذ تم تحليل فقرات المقياس الكلي، بعد تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٢٠٠) مرشدًا ومرشدة تربوية ، فاتضح انه لا يوجد عامل واحد تتشبع عليه كل الفقرات ، اذ افرز التحليل العاملي اربعة عوامل يتجاوز الجذر الكامن لكل منها أكثر من واحد عدد صحيح ، والفقرات التي تتشبّع في العامل الأول ذي أعلى جذر كامن وهي (٢٥.٤٥٥) وبنسبة تباين مفسر (٧٠.٧٠٨) ، كذلك بالنسبة للعامل الثاني ذي الجذر الكامن (٣.٢٥٤) وبنسبة تباين مفسر (٩٠.٤٠) والعامل الثالث ذي الجذر الكامن (٢٠.٣٧) وبنسبة تباين مفسر (٥٠.٦٥٨) ، والعامل الرابع ذي الجذر الكامن (١.٥٤٦) وبنسبة تباين مفسر (٤٠.٢٩٦) وقد تم تدوير العوامل المستخلصة

بطريقة الفاريماكس (Varimax) اذ دورت العوامل المستخلصة الاربعة الاولى لـ (14) مرة فاعطى التدوير عدد تشعبات على هذه العوامل مساوٍ لما كان عليه الامر قبل التدوير، اذ ، كما انه لم يؤد الى ظهور عامل موحد. وكما موضح في جدول (7).

جدول (7) نتائج التحليل العاملي لمقياس الكفاية الثقافية بعد التدوير

العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الاول	ت
.128	.301	.825	.252	•
.100	.166	.368	.819	•
.384	.747	.344	.245	•
.667	.214	.587	.219	•
.542	.061	.091	.728	•
.073	.776	.502	.336	•
.300	.361	.780	.336	•
.244	.258	.299	.864	•
.463	.750	.289	.285	•
.697	.283	.533	.274	•
-.011	.273	.436	.840	•
.188	.780	.449	.330	•
.468	.253	.717	.261	•
.374	.228	.216	.846	•
.656	.610	.148	.169	•
.191	.279	.822	.243	•
.121	.244	.374	.865	•
.347	.759	.384	.320	•
.549	.379	.535	.322	•
.485	.225	.071	.783	•
.112	.602	.649	.295	•
.285	.385	.715	.398	•
.303	.581	.396	.480	•
.441	.315	.233	.571	•
.663	.287	.471	.364	•
-.052	.446	.338	.780	•
.249	.618	.600	.308	•
.475	.262	.647	.337	•
.406	.265	.082	.717	•
.689	.485	.331	.245	•
.143	.360	.831	.333	•
.006	.290	.422	.841	•
.228	.788	.431	.319	•
.440	.336	.723	.309	•
.386	.213	.231	.844	•
.601	.683	.202	.299	•

اذ اثبت التحليل العاملي بان مجالات مقياس الكفاية الثقافية لا تشكل باجتماع فقراتها عاماً موحداً بل هي تقيس الطاهرة في اربعة مجالات ترتبط فيما بينها ارتباطاً قوياً ذا دلالة احصائية. اذ عدّت فقرات

مقياس الكفاية الثقافية التي كان تشعها 0.30 واكثر هو تشع دلالة احصائية، العامل الاول: (الرغبة الثقافية) وقد تشع هذا العامل بـ (12) فقرة هي (14,17,20,24,26,29,32,35,11,8,5). العامل الثاني: (المعرفة الثقافية) وقد تشع هذا العامل بـ (9) فقرة هي (28,31,34,22,21,16,13,7,1). العامل الثالث: (المهارة الثقافية) وقد تشع هذا العامل بـ (9) فقرة هي (36,27,23,18,12,9,6,3). العامل الرابع: (اللقاءات الثقافية) وقد تشع هذا العامل بـ (6) فقرة هي (30,25,19,15,10,4).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاية الثقافية:-

صدق المقياس :

أ- الصدق الظاهري : تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الكفاية الثقافية بصيغته الأولية من خلال عرضه باستبانة على (١٢) محكما في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي طلب من كل معلم فحص فقرات كل مجال من مجالات الكفاية الثقافية، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تتنمي إليه، وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس وأوزانها، وما يرونها مناسبا من تعديلات للفقرات، وبناء على أرائهم ومقترناتهم لم تستبعد أي فقرة من المقياس .

ب- صدق البناء: ويعد حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط درجة كل فقرة بال المجال الذي تتنمي اليه احد مؤشرات التجانس بين الفقرات، وقد كانت جميع معاملات الدلالة المعنوية لمعاملات الارتباط ذات دلالة احصائية في المقياس بصيغته النهائية، وهي مؤشرات على صدق بناء المقياس ، وللحصول على مصفوفة الارتباطات الداخلية للمجالات الاربعة للمقياس تم الاعتماد على إجابات عينة التحليل الإحصائي وبالبالغة (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية وحسبت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال بالمجالات الأخرى لمقياس الكفاية الثقافية وتبين أن جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الأخرى ذات دلالة احصائية ، إذ كانت جميع معاملات الارتباط المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية (٠٠١٣٩) عند مستوى دلالة (٠٠٠٥) بدرجة حرية (١٩٨) والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات مقياس الكفاية الثقافية*

اللقاءات الثقافية	المهارة الثقافية	المعرفة الثقافية	الرغبة الثقافية	مجالات المقياس
-	-	-	1	الرغبة الثقافية
-	-	1	0.714849	المعرفة الثقافية
-	1	0.847787	0.72636	المهارة الثقافية
1	0.856563	0.847873	0.700765	اللقاءات الثقافية
0.905142	0.929487	0.922457	0.8915	المجموع

ج- الصدق العاملی : وقد تحقق الصدق العاملی لمقياس الكفاية الثقافية على من خلال الاجراءات التي تم اتباعها في التحليل العاملی لفقرات هذا المقياس.

ثبات المقياس :

الاتساق الداخلي باستعمال معادلة الفاكر ونباخ : تحقق الباحث من ثبات مقياس الكفاية الثقافية باستعمال معادلة ألفا كرونباخ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (١٠٠) مرشد و مرشدة تربوية سحبت من عينة التحليل الاحصائي ، وقد بلغ معامل ألفا (٠٠.٨٦٤) للثبات الكلي اما ثبات مجالات المقياس على التوالي (٠٠.٨١٧) و (٠٠.٧٩٥) و (٠٠.٨٢٤) و (٠٠.٨١٦)، وهي معاملات ثبات يمكن اعتمادها في الاتساق الداخلي، بين فقرات المقياس .

وصف مقياس الكفاية الثقافية :- يتكون مقياس الكفاية الثقافية بصيغته النهائية من (٣٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي الرغبة الثقافية (١٢) فقرات المعرفة الثقافية (٩) فقرات و المهارة الثقافية (٩) فقرات و اللقاءات الثقافية (٦) فقرات، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة، (٢٦) فقرة منها مصاغة نحو قياس الكفاية الثقافية.

خامساً: الوسائل الإحصائية : تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية

بواسطة الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

١-الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين: استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس من باستخدام المجموعتين المتطرفتين.

- الاختبار الثاني لعينة واحدة : استعمل في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات المقياس والمتوسط النظري لمقياس .

٣- معامل ارتباط بيرسون :استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتهي إليه، وارتباط كل مجال بالمجالات الأخرى للمقياس.

٤- معادلة الفاكر ونباخ : استعملت في حساب معامل ثبات المقياس.

٥- التحليل العائلي لتحديد مجالات مقياس الكفاية الثقافية.

٦-تحليل التباين الثاني : استعمل لمعرفة دلالة الفروق في الكفاية الثقافية تبعاً لمتغيري الجنس و مدة الخدمة

٧- الاختبار الثاني لمعامل الارتباط: استعمل لمعرفة دلالة قيمة معاملات الارتباط بين الفقرة و
الدرجة الكلية و الفقرة بال المجال السلوكي الذي تنتهي اليه.

(فیرکسون، ۱۹۹۱: ۳۷۵).

عرض النتائج و تفسيرها

الهدف الأول: (مستوى الكفاية الثقافية لدى المرشدين و المرشدات التربويات). وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار الثاني لعينة واحدة t -test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الكفاية الثقافية لعينة البحث يساوي (١٨٠.٤٩٨٠) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٠٠١٣٣٤٣) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٠٨) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠٠٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٦٣٤٧) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٢٤٨)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩) نتيجة الاختبار الثاني لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الكفاية الثقافية

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	المجالات	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	9.860	6.511	40.068	36	الرغبة الثقافية	249
دالة		7.989	6.020	30.048	27	المعرفة الثقافية	
دالة		6.676	6.217	29.630	27	المهارة الثقافية	
دالة		4.093	2.895	18.751	18	اللقاءات الثقافية	
دالة		16.347	10.13343	118.4980	108	المقياس الكلي	

الهدف الثاني: (دلالة الفروق في الكفاية الثقافية تبعاً لمتغيري النوع و مدة الخدمة لدى المرشدين و المرشدات التربويات)، استعمل تحليل التباين الثنائي Two Way ANOVA مع التفاعل الذي لم يظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية للتأثيرات الأساسية لمتغير البحث الخدمة وللتفاعلات التانية، إذ كانت النسب الفائية المحسوبة أصغر من النسب الفائية الجدولية، أما متغير النوع اظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية ، إذ كانت النسب الفائية المحسوبة اكبر من النسب الفائية الجدولية والجدول (١٠) يوضح ذلك.

الجدول (١٠) نتائج تحليل التباين الثنائي في درجات الكفاية الثقافية بين متغيري النوع و مدة الخدمة والتفاعل بينهما

مستوى الدلالة	النسبة الفائية f		متوسط المربعات M.S	درجات الحرية	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V	نوع
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	3.88	115.867	6221.203	1	6221.203		

نوع X	مدة الخدمة	نوع Y	مدة الخدمة
غير دالة	3.03	.048	2.560
غير دالة	3.03	.023	1.221
			53.692
			243
			249
			13047.261
			3521868.000
			الخطا T
			الكلي W

عند مقارنة متوسطي متغير النوع (ذكور ، اناث) في الكفاية الثقافية، اتضح الفرق لصالح المرشدين التربويين والجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١) المقارنة بين متوسطي المرشدين و المرشدات التربويات وفقا لمتغير النوع (ذكور،أناث) في الكفاية الثقافية

نوع العينة	النوع	العدد	الوسط الحسابي
المرشدين و المرشدات التربويات	ذكور	١٣١	١٢٥.١٩٨٥
	إناث	١١٨	١١١.٠٥٩٣
المجموع			

تفسير النتائج ومناقشتها:

النتيجة الاولى:أظهرت نتيجة الهدف الأول أن المرشدين و المرشدات التربويات يتمتعون بالكفاية الثقافية، اذ يظهر لدى المرشدين و المرشدات التربويات التقدير للتنوع الثقافي و دمج الاحترام و التقدير في اساليبهم و خدماتهم الارشادية التي تقدم للمترشدين من الثقافات الاخرى و الاعتراف أن المسترشدين من جماعات ثقافية معينة يكون لديهم احتياجات ثقافية وكذلك فردية ، وهذا يتفق مع ما ذهبت إليه كامبينا (Campinha,1998) في انموذجها في ان جميع الافراد ينتمون إلى نفس العرق - النوع البشري، مع كل الاحتياجات الأساسية نفسها ومع ذلك، فمن المهم أن نتذكر أن هذه الاحتياجات يمكن التعبير عنها بشكل مختلف، وأن "الخدمات الارشادية" قد تعني شيئاً مختلفاً لكل مترشد وعلى المرشد ان يوسع دائرة احساسه وتصوراته ورؤيته للعالم وللحضارة البشرية في تناغم مع شخصيته وان يوظفها في خدماته و مساعدته لافراد المجموعات المتعددة ثقافياً(٢٠٠:٢٠٠ ، ، Campinha)، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة سيلي (Sealey,2003) التي اظهرت ان الكفاية الثقافية عالية بشكل عام لدى اعضاء هيئة التدريس ، وبعد المرشد التربوي احد اعضاء هيئة التدريس في مدارس جمهورية العراق .

النتيجة الثانية:وجاءت نتائج الهدف الثاني الى انه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاية الثقافية وفقاً لمتغير النوع، وكانت النتيجة لصالح المرشدين التربويين وقد يعزى ذلك الى ان المرشد التربوي يتواصل ويتفاعل بشكل اكبر من المرشدة التربوية مع المجموعات المتعددة الثقافات وان علاقاته مع زملائه و مؤسسات المجتمع المحلي قوية أو أن مجال عمله واسع ولا

يحصرها داخل المدرسة كي يستطيع القيام بواجبه المهني و حسب الأولويات و أن مجتمعنا غالباً ما ينمط شخصية الذكر أو الأنثى على أساس ما يريد المجتمع وتقره المعايير و الضوابط الاجتماعية لذا فإن القيم والمعايير الاجتماعية في المجتمع العراقي على نحو خاص و المجتمعات الشرقية والعربية على نحو عام غالباً ما تعزز وتكافئ الأدوار الاجتماعية التي تؤكد على القوة والهيمنة والنفوذ والسلطة والسيادة والجرأة والمجازفة والاقدام والمبادرة والإنجاز واتخاذ القرار والتي ينبغي أن يلعبها الذكر على العكس من الأدوار الاجتماعية التي ينبغي أن تلعبها الأنثى في هذه المجتمعات والتي ينبغي ان تتسم بالخجل والحياء والادب والخشمة والتردد، فالكفاية الثقافية لدى المرشد التربوي ترتبط بفاعليته في العملية الارشادية التي تتأثر بعوامل تتصل بما يمتلكه المرشد التربوي من المعرفة وسعة الافق وتقبل الآخرين نتيجة الاختلاط بالآخرين من الثقافات المتعددة التي تمكنه من أدراك مهامه ومسؤوليات عمله في الاهتمام بالآخرين من مجموعات ثقافية متعددة و السعي إلى تطوير علاقات انسانية قائمة على الاحترام بينه وبين المسترشدين ، وهذا يتنق مع ماجاءت به كامينا في ان الكفاية الثقافية هي عملية مستمرة ذات مكونات متعددة وهناك علاقة مباشرة بين مستوى الكفاية الثقافية للمرشد و تقديم استجابة فعالة على وفق ثقافة المسترشد فهي عنصرا أساسيا في تقديم خدمات فعالة ومتجاوبة ثقافيا للمسترشدين Constantine, 2002:162)و فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاية الثقافية ، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الكفاية الثقافية لا تتأثر بمدة الخدمة ، إذ أن المرشددين و المرشدات التربويات بحاجة إلى الخبرات ، فان مدة الخبرة المتخصصة في مجال العمل الارشادي مع الجماعات المتعددة ثقافيا تزيد من قدرتهم على إدراك مشكلات المسترشدين وفقا لسياق تفاصيلهم ورعايتهم وتقديرهم للفروق الفردية عند المسترشدين ومعرفة مستوى إمكاناتهم وقدراتهم و نقاط القوة والضعف لديهم تبعا لتاريخهم الثقافي ، وقد أكدت كامينا الحصول على المعرفة الثقافية حول المسترشد تتطوّر على فهم نظرتهم للعالم وكيفية شرح وجهة نظره وكيف يوجه تفكيره ، و التعبير عن المشكلات وانتشارها بين المجموعات المتعددة ثقافيا و هذه الخبرات الثقافية تترافق نتيجة تجارب الحياة، من خلال عمل المرشد فترات طويلة ضمن المجموعات المتعددة ثقافيا (Campinha,2002:182) ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الكفاية الثقافية في التفاعلات الثانية بين النوع ومدة الخدمة، وقد يعزى ذلك أن نوع المرشددين و المرشدات التربويات لا يتأثر بمدة الخدمة وانما فاعلية المرشد و المرشدة

التربوية ترتبط بما لديهم (ذكوراً وإناثاً) من القدرة على اتخاذ القرارات و تقييم دقيق للحقائق و ضبط انفعالاتهم في العملية الارشادية .

الاستنتاجات : أن المرشدين و المرشدات التربويات يتميزون بفاعلية الذات و الكفاية الثقافية و الوعي الثقافي. لا يوجد أثر للفاعلات الثانية بين النوع و مدة الخدمة في فاعالية الذات و الكفاية الثقافية و الوعي الثقافي لدى المرشدين و المرشدات التربويات. اسهم كل من الوعي الثقافي بمحاجاته و النوع في التتبؤ بفاعلية الذات .

الوصيات: ضرورة تعزيز الاهتمام بعقد دورات تدريبية تعدّها لجان خاصة بوزارة التربية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي لتطوير وتدريب المرشدين التربويين دورياً لتعزيز كفایتهم. الاهتمام بتطوير وتدريب طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات على الكفاية الثقافية. الافادة من مقياس الدراسة الحالية عند تعيين المرشدين التربويين الجدد بهدف معرفة الكفاية الثقافية ، لما لها من اهمية في مساعدة المرشد التربوي على أداء مهامه الإرشادية في المجتمعات المتنوعة ثقافياً.

المقترحات: اجراء دراسة مماثلة عن المدرسين و المدرسات لمتغيرات البحث الحالي و مقارنة نتائجها بالبحث الحالي. إجراء دراسة عن الكفاية الثقافية لدى المرشدين التربويين وفقاً لأنموذج بورنل. إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على طلبة قسم الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي في الجامعات العراقية.

المصادر:

- فيركسون، جورج أي (١٩٩١) التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكيلي، بغداد : دار الحكمة .
- مايكل نايستل (٢٠١٥) المدخل الى الارشاد النفسي من منظور فني و علمي ، ترجمة : ، مراد علي سعد و، احمد عبد الله الشريفين . ط١ ، عمان ، دار الفكر.
- وزارة التربية (١٩٨٨): دليل المرشد التربوي، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.
- Bennett, M & .Bennett, J. (1997). A developmental model of intercultural sensitivity .In R. M. Paige (Ed.), Education for the Intercultural Experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

- Bennett, M. & Hammer, M. (1998). The developmental model of intercultural sensitivity. Portland, OR: Intercultural Communication Institute.
- Bennett, M. (1986). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), Education for the Intercultural Experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Campinha-Bacote, J (1998). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A culturally competent model of care (3rd ed.). Cincinnati, Ohio: Transcultural C.A.R.E. Associates.
- Campinha-Bacote J. (1998). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A culturally competent model of care (3rd ed.). Cincinnati, Ohio: Transcultural C.A.R.E. Associates.
- Campinha-Bacote, J (1999). A model and instrument for addressing cultural competence in health care. Journal of Nursing Education, 38.
- Campinha-Bacote, J. (2002). Cultural competence in psychiatric nursing: Have you "ASKED" the right questions? Journal of the American Psychiatric Association, 16.
- Campinha-Bacote, J. (2007). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services (5th Ed.). Cincinnati: Transcultural C.A.R.E.
- Constantine, M. G. (2002). Racism attitudes, White racial identity attitudes, and multicultural counseling competence in school counselor trainees. Counselor Education and Supervision, 41.

- Courtland C. Lee. (2008). Elements of culturally competent counseling (ACAPCD-24). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Cross T, Isaacs M. R. (1989). Towards aculturally competent system of care. A monograph on effectiveservices for minority children who are severely emotionally disturbed.Washington, DC: Child and Adolescent Service Systems ProgramTechnical Assistance Center, Georgetown University.
- Leininger, M. (1978). Transcultural nursing: Theories, research, and practice (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Mourey L-, R. (1996). Cultural competence: Essential measurements of quality for managed care organizations. *Annals of Internal Medicine*,124,10.
- NASW National Association of Social Workers. (2007). Indicators for the achievement of NASW standards for cultural competence *in social work practice*. Washington, DC:National Association of Social Workers.
- Purnell, L. (2002) The Purnell Model for Cultural Competence,Journal of Transcultural Nursing, Vol. 13 No. 3.,
- Sealey, Lorinda J.(2003) Cultural Competence Of Faculty Of Baccalaureate Nursing Programs, Dissertationin Philosophy, Louisiana State University.
- Shin, H. & Muñoz, O. (2009) Acculturation: Context,dynamics, and conceptualization. In C. C. Lee, D. A.Burnhill, A. L. Butler, C. P. Hipolito-Delgado, M.Humphrey, O. Muñoz, and H. Shin (Eds.). *The elementsof culture in counseling*, Columbus, OH:Pearson.

- Spring, M., Ross, P., Etkin, N., & Deinard, A. (1995). Sociocultural factors in the use of prenatal care by Hmong women in Minneapolis. American Journal of Public Health, 85. Retrieved from.
- Sue, S. (2006). Cultural competency: From philosophy to research and practice. Journal of Community Psychology, 34(2),.
- Sundberge, W.D, (1977) Assessment Of Persons: New Jersey, Prentice-Hall.
- Tervalon, M., & Murray-Garcia, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. Journal of Health Care to the Poor and Underserved, 9(2).
- Walter B, W (2005) The Relationship between the Cultural Competence of Counselor Supervisors and the Satisfaction with Supervision of their Supervisees, University of New Orleansm,usa.