

الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين م.د. سلوى عبد العالي جبر وزارة التربية

الملخص:

هدفت البحث الى تعرف الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين وقد استعملت الباحثة المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (٣٠٠) مرشد ومرشدة تربوية من مجتمع البحث البالغ (١٢٢١) مرشداً ومرشدة تربوية، وقد استعملت الباحثة مقياس الذكاء الثقافي لـ (Livermore, 2010) وقد تم التحقق من الصدق (الترجمة والظاهري، والبناء) والثبات باستعمال (اعادة الاختبار، الاتساق الداخلي الفاكرونباخ). ولاستخراج نتائج البحث استعملت الباحثة ، الاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين مستقلتين .وتوصل البحث الى عدة نتائج أهمها: - إن متوسط الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس و بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الذكاء الثقافي يعزى لمتغير الجنس، كما اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الذكاء الثقافي يعزى لمتغير مدة الخدمة و لصالح الفئة (الأكثر من عشر سنوات) .

الكلمة المفتاحية: الذكاء الثقافي، المرشدون التربويون.

Cultural intelligence of educational counselors Dr. salwaa Eabd Aleali jbr Ministry of Education

Abstract:

The study aimed to know the Cultural intelligence of educational counselors. The researcher used a descriptive approach using the cultural intelligence scale's (Livermore, 2010). The study sample consisted of (300) educational counselors. Results showed that the average cultural intelligence of counselors is higher than the theoretical average. The study also showed that there were no statistically significant differences between the counselors in the level of cultural intelligence because of gender differences or length of service.

Key words: cultural intelligence, educational counselors.

مشكلة البحث:

يعتمد نجاح العمل الإرشادي في المؤسسات التربوية إلى درجة كبيرة على فاعلية المرشدين التربويين ، وترتبط فاعليتهم بعوامل منها الذكاء الثقافي الذي يظهر من خلال قدرتهم على التكيف مع مختلف الثقافات ، ومهاراتهم في التواصل مع الآخرين ، فالذكاء الثقافي له تأثير إيجابي على تقديم الخدمات من خلال تمكين المرشدين التربويين من تقديم الخدمات الإرشادية التي تحترم وتستجيب للمعتقدات والممارسات والاحتياجات الثقافية واللغوية لمجموعات متنوعة ثقافياً ، لذا إن امتلاك المرشد التربوي الذكاء الثقافي له دور كبير و مؤثر في العلاقة الإرشادية مع المسترشد (Spring et al., 1995: 1015). و تعد العملية الإرشادية عملية علمية وفنية دقيقة تحتاج إلى مرشد يتمتع بالذكاء وعلى نحو خاص بالذكاء الثقافي ضمن مجتمع متعدد الثقافات، فالإرشاد ليست مهنة يمارسها أي فرد بقدر ما عنده من علم ، ولكنها مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته ، وفن له أدواته، وهي لا تعني نقل المعلومات أو توصيلها إلى المسترشدين، بل تتطلب ممن يمارسها الكثير من القدرات ، وان الذي يقوم بها لا يؤديها لمدة معينة أو محددة أو مع مجموعة محددة من المسترشدين ، ولكنه يمارسها طوال سنوات كثيرة (.الحراشنة ، 2001 : ٦)

فالذكاء الثقافي للمرشد التربوي يُمكنه من اتخاذ موقف نشط وفعال في عملية الإرشاد و التثبيت من أنه يلبي احتياجات المسترشدين من خلفيات متنوعة ثقافياً ، و زيادة الوعي وفهم التنوع الثقافي في المدرسة و المجتمع و إدراك مرشدي المدارس للمواقف والمعتقدات والمعارف والمهارات ذات الصلة لتوفير خدمات إرشادية التي تلبي احتياجات المسترشدين المتنوعين ثقافياً، وتتبع مشكلة البحث الحالي من حقيقة تلمسها الباحثة من خلال معاشتها للواقع من أن تأثيرات الحروب و نزوح مئات الأسر من مناطقها و هجرة أسر أخرى بسبب الظروف الأمنية التي أدت إلى حدوث تغييرات ديموغرافية في المجتمع وظهور مجموعات متنوعة ثقافياً ، لذا يتطلب مرشدين ومرشحات تربويات يتسمون بالذكاء الثقافي، و بالتالي فان مشكلة البحث الحالي تتصدى للتعرف على الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين ، لأنه لم تجر دراسة- بحسب علم الباحثة- بحثت هذا المتغير لدى المرشدين التربويين.

أهمية البحث:

يمكن إجمال أهمية البحث بما يأتي:

اولاً/ الأهمية النظرية:

- يعرض البحث الحالي مفهوم الذكاء الثقافي للمرشدين التربويين لأنه ضروري من أجل التعامل بشكل فعال في المواقف الارشادية و لتقويم المتغيرات الثقافية التي تؤثر على العلاقة بين المرشد و

المسترشد، التي بدورها قد تتداخل مع فعالية المرشدين التربويين في إدراك وتفسير مشكلات المسترشدين.

- إنَّ الذكاء الثقافي يساعد المرشدين التربويين على تقديم المساعدات بفعالية في السياق الثقافي للمسترشدين و يجب على المرشدين التربويين أن يدركوا حالات المسترشدين و مشكلاتهم التي تتأثر من خلال السياقات التاريخية والاجتماعية والسياسية في مجموعة متنوعة من القضايا، مثل العرق، والثقافة ، وهذه العوامل الاجتماعية و السياسية لا تؤثر فقط على النظرة المسترشدين ولكن أيضا على نظرة المرشدين التربويين أنفسهم.

- يعد البحث إضافة إلى التراث النفسي والتربوي اذ يوفر اطارا مرجعيا للذكاء الثقافي ويوفر اdata لقياس الذكاء الثقافي ، ذلك وعلى حد علم الباحثة لا توجد دراسة تناولت هذا الموضوع على عينة المرشدين التربويين ، وهذا يفسح المجال لدراسات وبحوث مستقبلية التي تتسق مع مجال الاهتمام بواقع العمل الارشادي في المجال التربوي وأركانه المختلفة.

ثانيا/ الأهمية التطبيقية:

١- أهمية دور المرشد والمرشدة التربوية في العملية التربوية كونهم المسؤولين عن إعداد المسترشدين والعمل على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي و التربوي.

٢- أهمية التعرف على الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين مما يمكن الاستفادة من نتائجه للمعنيين والمسؤولين عن إعداد المرشدين التربويين لاتخاذ القرارات المناسبة في بلورة شخصية المرشد بتميزه في علاقته مع المسترشدين .

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- مستوى الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين.
- ٢- دلالة الفروق في الذكاء الثقافي تبعاً لمتغيري الجنس و مدة الخدمة لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المستمرين في الخدمة في المدارس المتوسطة والإعدادية و الثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦).

تحديد مصطلحات البحث:

الذكاء الثقافي Cultural intelligence :

عرفه إيرلي وانك (Early and Ang, 2003) بأنه قدرة الفرد على الأداء الفعال في المواقف المتنوعة ثقافيا (Early and Ang, 2003:85).

عرفه توماس وانكسون (Thomas and Inkson, 2004) الكفاءات المتعددة الأوجه التي تتكون من المعرفة الثقافية، وممارسة اليقظة المهنية، والمهارات السلوكية.

(Thomas and Inkson, 2004: 182 - 183)

عرفه انك (Ang et al., 2007) شكل معين من الذكاء يركز على قدرات الفهم، والعقل، والتصرف على نحو فعال في حالات تتميز بالتنوع الثقافي (Ang et al., 2007: 337)

عرفه (Livermore, 2011) بأنه القدرة على العمل بشكل فعال عبر مجموعة متنوعة من السياقات الثقافية، مثل الثقافات العرقية، و التركيز ليس فقط على فهم الثقافات المختلفة، ولكن أيضا على حل المشكلات والتكيف الفعال لبيئات ثقافية مختلفة

(Livermore, 2011:8)

واعتمدت الباحثة تعريف (Livermore, 2011) تعريفاً نظرياً لمفهوم الذكاء الثقافي للبحث الحالي .

وتعرف الباحثة الذكاء الثقافي إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المرشدة التربوية من خلال إجابتها على فقرات مقياس الذكاء الثقافي الذي اعده (Livermore, 2011) والمستعمل في هذا البحث.

الاطار النظري:

إنّ دور المرشد التربوي في المواقف الإرشادية في المجتمع المتعدد الثقافات يتطلب منه ذكاءً ثقافياً ، فالتركيز على التنوع الثقافي يتطلب من المرشد التركيز على مهارات متنوعة ، فهو يغير تقنيات وأساليب الإرشاد تبعاً لخصائص المسترشدين من ثقافات ومجموعات مختلفة إذ يتم التركيز على الاختلافات بين الثقافات، أن حقيقة العالم واحد، مع الاتصال السريع وزيادة العلاقات المتبادلة بين الأشخاص من ثقافات مختلفة أدى إلى زيادة التجانس بين الأفراد و وجهة النظر العالمية تمثل الإنسانية المشتركة التي تربط جميع البشر معا على أنهم نوع واحد من خلال إيجاد جسور ذات الاهتمام المشترك التي تربط الأشخاص المختلفين ثقافياً احدهم بالآخر (Patterson, 1995:55). وتتطلب عملية الإرشاد في المجتمع المتعدد الثقافات الى تمتع المرشد بالذكاء الثقافي لاداء مهامه بفاعلية .

اولاً/ الذكاء الثقافي Cultural intelligence :

يعد الذكاء الثقافي مصطلح جديد نسبياً في مجال البحث العلمي، وكان أول نشر عن الذكاء الثقافي من قبل (Early and Ang, 2003) في كتابهما (الذكاء الثقافي ، التفاعلات الفردية عبر الثقافات، في عام ٢٠٠٣) ، والذي كان يهدفان من خلاله اغلاق الفجوة البحثية في معالجة عدم التركيز على الذكاء والقدرة على حل المشاكل بين الثقافات ، و الذكاء الثقافي يعده القدرة التي

تسمح للأفراد للفهم والتصرف بشكل مناسب عبر مجموعة واسعة من الثقافات. و أن الأشخاص الذين لديهم مستوى عال من الذكاء الثقافي يعتقد بان لديهم إتقان قوي وإحساس عاطفي مرتفع وحضور فعلي مؤثر في المواقف (. (Earley, Ang, & Tan, 2007:34).

وعلى وفق (Peterson, 2004) ؛ إنّ الذكاء الثقافي هو القدرة على الانخراط في مجموعة من السلوكيات التي تستخدم المهارات (أي مهارات لغوية أو الشخصية) والصفات (مثل التسامح مع الغموض، والمرونة) التي يتم ضبطها بشكل مناسب و التفاعل مع الآخرين ذوي الثقافات المختلفة (Peterson, 2004, : 89).

والذكاء الثقافي يمكن تعلمه وتطويره من خلال التعليم، والتفاعل، وتجربة مع الآخرين ذوي الثقافات المختلفة، ويمكن تحقيق مستويات أعلى من الذكاء الثقافي من خلال التفاعل مع الثقافات الأخرى بالتواصل الفعال والعمل مع الآخرين (Livermore, 2010).

نماذج الذكاء الثقافي:

ظهرت نماذج من الذكاء الثقافي منها:

١- نموذج إيرلي و انك (Early and Ang, 2003)

وهو من النماذج المبكرة التي عرضت الذكاء الثقافي من منظور شمولي الذي ينعكس من خلال الاستعارات ووصف الإثنوغرافيا^١ وعرضه بشكل متكامل بدلا من توظيف القيم الثقافية بشكل مجزأ ، وانموذج الذكاء الثقافي لـ (Early and Ang, 2003) يتكون من ثلاثة مكونات هي :

- **المكون المعرفي:** يشير المكون المعرفي إلى المعرفة الخاصة التي يمتلكها الفرد عن ثقافة جديدة يمكن له اكتسابها واستيعابها وفقا لأنواع مختلفة من الإشارات المقدمة من تلك الثقافة ، و يتناسب المكون المعرفي بشكل وثيق مع ما هو معروف في الأدب التقليدي، واختبارات الذكاء، مع التركيز على القدرات المتعلقة بالبيئة الثقافية الجديدة غير المألوفة للشخص. وتشمل هذه القدرات الاستدلال على المعلومات وجمعها وتوظيفها، ويكون لإدراك الفرد دورا مهما في الذكاء الثقافي بتمييز أنواع المعرفة، وفي قدرة الفرد على التفكير واتخاذ القرار ، ويعكس الذكاء الثقافي المعالجات الإدراكية من خلال النقاط الإشارات المقدمة من تلك الثقافة ودمجها بمفهوم الذات وبدرجه من التمايز والمرونة. فالأفراد ذوي الذكاء الثقافي العالي يعملون بفعالية ضمن سياق الثقافات المتعددة.

- **الدافعية:** تشير الدافعية لميل الفرد والتزامه للعمل ، جنبا إلى جنب مع الاستمرار في المضي قدما في اكتساب المعرفة والفهم للثقافة الجديدة والتغلب على الحواجز ، ودور الدافعية في الذكاء الثقافي يتضمن القيم الشخصية والثقافية، و فعالية التوقعات ، وتحديد الاهداف التي تسهم في تمكين الفرد على اختيار الإجراءات المناسبة في سياقات اجتماعية مختلفة. وتعد القيم الشخصية

^١ وصف الأعراف البشرية -وصف أحوال الناس- أو الإثنوغرافيا (Ethnography) الكلمة مأخوذة من الكلمة اليونانية (Ethnos) وتعني العرق والجنس.

والثقافية معيارا عاما للأفراد لتقييم الرغبة المتصورة من هذه الإجراءات والنتائج المحتملة المختلفة، واما التوقعات الفعالة فهي توفر الزخم لتحديد وتحقيق الأهداف الشخصية من أجل البحث في السياقات البيئية الثقافية المختلفة، وتوفر الاهداف التوجيه والتحدي الجوهرى الذي يحتاج اليه الأفراد. فالدافعية هي محرك تحفيزي رئيسي للفرد لمساعدته على التكيف مع الثقافة الجديدة.

- **المكون السلوكي:** يشير المكون السلوكي لقدرة الفرد على تنفيذ أعماله المقصودة في مواقف ثقافية محددة. وهذا المكون من الذكاء الثقافي يؤكد على السلوكيات المتعمدة من أجل تقديم الفرد أعماله لتقليل المواجهات بين الثقافات والتقليل من سوء الفهم، ودور المكون السلوكي للذكاء الثقافي، هو تقديم الفرد لنفسه للآخرين في الموقف الاجتماعي بطريقة ملائمة في الوضع الاجتماعي لا تسبب سوء الفهم لسلوكه وتصرفاته.

(Earley & Ang, 2003: 91)

٢- نموذج إيرلي وبيترسون (Earley and Peterson, 2004)

قدم العالمان انموذجا للذكاء الثقافي ويتكون من ثلاثة جوانب هي :

- **الراس :** وهو يمثل الجانب المعرفي.
- **الجسم :** ويمثل الجانب الحركي من الذكاء الثقافي .
- **القلب :** ويمثل الجانب الانفعالي من الذكاء الثقافي اي العواطف و الدافعية.

(Earley and Peterson, 2004:115)

٣- انموذج ليفرمور (Livermore 2010)

قدم ليفرمور (Livermore, 2010) انموذجا للذكاء الثقافي ، والذي يوضح فيه من خلال جوانبه الاربعة من تمكن الفرد التصرف بفاعلية في مواقف التفاعل الاجتماعي بحنكه و ذكاء تمكنه من التواصل و العمل مع الاخرين، وتؤثر جوانب الذكاء الثقافي في الحكم الثقافي واتخاذ القرارات، والتكيف الثقافي، وأداء مهمة في الإعدادات المتنوعة ثقافيا و يتكون الذكاء الثقافي بحسب انموذج (Livermore (2010 من اربعة جوانب هي :

- **الاستراتيجية (فوق المعرفي) :**

هو الجانب الاول للذكاء الثقافي فهو يشير إلى التخطيط الاستراتيجي اي الخطط التي يضعها الفرد والوعي بالخبرات المتنوعة ثقافيا ، و تنعكس الاستراتيجية في الذكاء الثقافي من خلال ما يفعله الفرد بحسب ما اكتسبه من المعرفة.

- المعرفة (الادراك):

هو الجانب الثاني من نموذج الذكاء الثقافي ويشير إلى قدرة الفرد على فهم القضايا والاختلافات بين الثقافات و يميز هذا الجانب الأوضاع الثقافية التي تعزى إلى السياقات الاجتماعية الشاملة، او الفردية، أو المحددة.

- المحرك: (الدافعية):

وهو الجانب الثالث من الذكاء الثقافي ، ويتمثل بالدافع الذي يبدو من خلال اظهار الاهتمام والثقة، والسعي للتكيف عبر الثقافات ، وتعد المثابرة هي المفتاح في هذا الجانب من الفرد في أن يتمتع بالفوائد المحتملة التي يمكن الحصول عليها من التفاعلات بين الثقافات.

- الاجراء (السلوكي):

هو الجانب الرابع من الذكاء الثقافي في كيفية تغير الفرد تصرفاته بشكل مناسب من حيث التواصل اللفظي وغير اللفظي عند التعامل مع الاخرين من ذوي الخلفيات الثقافية المختلفة. وهذا هو يمثل الجانب السلوكي للذكاء الثقافي الذي ينطوي على التعلم من الدافع والمعرفة الثقافية، واستراتيجيات التكيف بشكل مناسب واستخدام ممارسات التواصل بمرونة (Livermore, 2010:56)

الدراسات السابقة:

- دراسة (Chen,2013)

هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الذكاء الانفعالي، والذكاء الثقافي، والأداء الوظيفي، وفعالية القائد الاداري في ولاية أوهايو ، اجريت الدراسة في ولاية أوهايو في الولايات المتحدة الامريكية، وقد شمل مجتمع البحث جميع المديرين في المقاطعة في ولاية أوهايو بدوام كامل في المقاطعة وبلغ عددهم (٨٣) مديرا. استخدم الباحث ستة ادوات للدراسة وهي: مقياس الذكاء الثقافي، ومقياس الذكاء الانفعالي، وقائمة الممارسات القيادية، وقائمة الممارسات السلوكية الموثوقة، ومقياس فاعلية القائد. وبيانات مراجعة الأداء السنوي. واعتمد الباحث مقياس الذكاء الثقافي الذي اعده (Van Dyne, Ang, and Koh 2004) وتكون من (٢٠فقرة) وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) إصدار البرنامج ٢٠. واعتمد الإحصاء الوصفي في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والانحدار المتعدد لكل متغير وكل سمات الديموغرافية تقاس على المقياس الفاصلي اما الخصائص الديموغرافية التي كانت على نطاق البيانات الاسمية أو الترتيبية ولخصت باستخدام التكرارات والنسب المئوية. اظهرت نتائج البحث أن الذكاء الثقافي، والذكاء الانفعالي لم يوضحا نسبة كبيرة من التباين المرتبطة بالأداء الوظيفي بعد ضبط تأثير تدخل متغيرات سلوك القائد.

(Chen,2013:100-143)

- دراسة (Kaufman,2013):

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور اليقظة الذهنية في الذكاء الثقافي: وتأثيرها على رعاية المرضى المنسجمين ثقافياً، أجريت الدراسة في كلية لوبيين للأعمال في نيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية ، وتستند الدراسة إلى منهج البحث الوصفي وكانت المتغيرات المستقلة (التعاطف، وفتح الأفق، واستخدام جميع الحواس) وتستخدم هذه الدراسة نموذج متعدد المراحل، وتكونت عينة البحث من طلاب الدراسات العليا في التمريض، وأعضاء هيئة التدريس والخريجين، وتتميز التركيبة البحثية بانها متنوعة جدا في (العرق، الجنس، العمر) .

وبلغت عينة البحث (٢١٥) فرداً، وكانت الغالبية (٩٣٪) من الإناث اللواتي شاركن، وكان متوسط أعمارهن ٤٢ ، أظهرت نتائج الدراسة وجود ثلاثة جوانب أساسية ومتميزة من اليقظة: التعاطف، وفتح الأفق، واستخدام جميع الحواس، وإنّ اليقظة الذهنية ذات تأثير رئيس في الذكاء الثقافي ، وإنّ هناك تفاعل قوي بين اليقظة الذهنية و الذكاء الثقافي.

(Kaufman,2013:18-79)

- منهجية البحث و إجراءاته :

منهج البحث: اتبعت الباحثة منهج البحث الوصفي لملائمته واهداف بحثها .

مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث المرشدين التربويين المستمرين في الخدمة في المدارس المتوسطة و الإعدادية و الثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية ، والبالغ عددهم (1221)^٢ مرشد ومرشدة تربوية ، بواقع (447) مرشد تربوي و (774) مرشدة تربوية للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦)، والجدول (١) يوضح ذلك .

(الجدول ١)

مجتمع البحث من المرشدين التربويين حسب متغير الجنس

المجموع	الجنس		مديرية التربية
	اناث	ذكور	
١٢٣	٨٥	٣٨	الكرخ الاولى
٢٦٣	١٧٩	٨٤	الكرخ الثانية
٣١١	١٧٨	١٣٣	الكرخ الثالثة
٢١٧	١٥٣	٦٤	الرصافة الاولى
١٩٧	١٢٢	٧٥	الرصافة الثانية
١١٠	٥٧	٥٣	الرصافة الثالثة
١٢٢١	٧٧٤	٤٤٧	المجموع

عينة البحث الأساسية :

تكونت عينة البحث الاساسية من (٣٠٠) مرشد ومرشدة تربوية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وفقاً لما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب متغير الجنس و لتحديد

^٢ تم الحصول على هذه البيانات من شعبة الإرشاد التربوي في وزارة التربية.

فئات مدة الخدمة بمدى زمني معين، و لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على (٦) محكمين في العلوم النفسية عرضت عليهم استبانة طلب منهم تحديد فئات مدة الخدمة، وبموافقة المحكمين بنسبة (٨٠%) ، وقد اتفق السادة المحكمين أن تكون مدة الخدمة للمرشدين التربويين عشر سنوات بحسب سنوات الخدمة (أقل من ١٠ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢)

عينة البحث الأساسية موزعه بحسب الجنس و مدة الخدمة

المجموع	مدة الخدمة		المجموع	الجنس		مديرية التربية
	أقل من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات		ذكور	إناث	
٢٩	١٦	١٣	٢٩	٩	٢٠	الكرخ الاولى
٦٥	٣٥	٣٠	٦٥	٢١	٤٤	الكرخ الثانية
٧٧	٢٦	٥١	٧٧	٣٣	٤٤	الكرخ الثالثة
٥٤	٢٢	٣٢	٥٤	١٦	٣٨	الرصافة الاولى
٤٨	١٨	٣٠	٤٨	١٨	٣٠	الرصافة الثانية
٢٧	١٧	١٠	٢٧	١٣	١٤	الرصافة الثالثة
٣٠٠	١٣٤	١٦٦	٣٠٠	١١٠	١٩٠	المجموع

اداة البحث/ مقياس الذكاء الثقافي:

وصف مقياس الذكاء الثقافي بصورته الاصلية: أعد العالم ليفرمور (Livermore, 2011) مقياسا للذكاء الثقافي و يتكون من (٢٠) فقرة ، مصاغة بأسلوب التقييم الذاتي ، و يتكون المقياس من أربعة مجالات كل مجال يقيس قدرة محددة هي:

١- الاستراتيجية (ماوراء المعرفة) **Strategy (meta-cognition)** ويتكون من العبارات الاتية:
(٤-٣-٢-١).

٢- المعرفة (الادراك) **Knowledge (cognition)** ويتكون من العبارات الاتية: (٤-٣-٢-١-٥-٦)

٣- المحرك (الدافعية) **Drive (motivation)** : ويتكون من العبارات الاتية: (٥-٤-٣-٢-١)

٤- الاجراء (السلوك) **Action (behavior)**: ويتكون من العبارات الاتية: (٥-٤-٣-٢-١)

وأمام كل فقرة سبعة بدائل متدرجة للإجابة هي (وافق بشدة، اوافق غالباً، اوافق أحياناً، اوافق نادراً، لا اوافق ابداً) تعطى لها عند التصحيح الدرجات (٧-٦-٥-٤-٣-٢-١) على التوالي لل فقرات ، وتم التحقق من صدق وثبات المقياس في دراسات متعددة.

إجراءات مقياس الذكاء الثقافي للبحث الحالي :

صدق المقياس :

يشير مفهوم الصدق الى مدى ملائمة الدرجات المستمدة من المقياس للغرض الذي بني من اجله، اي قياس المقياس لما وضع اصلا لقياسه (محمود ،٢٠٠٦: ١٤٣) ، وتحققت الباحثة من مؤشرات الصدق (صدق الترجمة والظاهري وصدق البناء) للمقياس وكالاتي :-

١- صدق الترجمة:

قامت الباحثة بترجمة مقياس ليفرمور (Livermore, 2011) للذكاء الثقافي الى اللغة العربية ووجدت انه من الضروري ان تكون الترجمة دقيقة و واضحة وبما يتلاءم ومجتمع البحث ، وقد تضمنت الإجراءات ما يأتي:

قامت الباحثة بترجمة النسخة الأصلية من المقياس وعرضت النسخة المترجمة على عينة من المختصين في العلوم النفسية واللغة الإنكليزية لإبداء آرائهم بشأن الترجمة المقترحة مع بيان كونها دقيقة أم غير دقيقة ، وإجراء التعديلات المناسبة على الفقرات المترجمة ، وبعد الإفادة من الخبراء بخصوص صلاحية الفقرات المترجمة، تم عرض مقياس الذكاء الثقافي المترجم الى اللغة العربية الى خبير آخر في اللغة الإنكليزية ليعيد ترجمته إلى اللغة الإنكليزية مرة ثانية ، للتأكد من صدق الترجمة لفقرات المقياس اذ بلغت نسبة الاتفاق بين الفقرات في الحالتين (٨٥%) وهي نسبة عالية ومقبولة.

٢- الصدق الظاهري:

يتمثل هذا النوع من الصدق في وضوح الفقرات ومدى علاقتها بالسمة التي يقيسها الاختبار وهذا ما يقرره مجموعة من المحكمين و المتخصصين (عبد الرحمن، ٢٠٠٨ : ١٩٩) و تحققت الباحثة من الصدق الظاهري للمقياس و مدى ملائمة فقرات مقياس الذكاء الثقافي وتعليماته ، عرضت في استبانة على (١٢) محكما وخبيراً من المتخصصين في العلوم النفسية ، وقد اعتمدت الباحثة موافقة (١٠) محكم وخبير فأكثر معياراً لملاءمة الفقرات لعينة البحث الحالي ، لأن الفرق بين عدد الموافقين من المحكمين و الخبراء وغير الموافقين منهم يكون دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) باستخدام (كا^٢)، إذ تكون قيمة (كا^٢) المحسوبة (٥.٣٣) أكبر من قيمة (كا^٢) الجدولية (٣.٨٤) بدرجة حرية (١) الجدول (٣)، ولم تستبعد أي فقرات من المقياس ، لذا بقي المقياس يتكون من (٢٠) فقرة .

الجدول (٣)

عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس الذكاء الثقافي ، وقيمة (كا^٢) لدلالة الفرق بينهما

مستوى الدلالة	قيمة (كا ^٢)		عدد الخبراء المحكمين		عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة	غير الموافقين	الموافقين			
٠.٠٠١	١٠.٨٣	١٢	٠	١٢	٦	٣-٢-١ ٦-٥-٤	الاستراتيجية (ما وراء المعرفة)
٠.٠٥	٣.٨٤	٥.٣٣٢	٢	١٠	٢	٣-١	المعرفة (الادراك)
٠.٠٠١	١٠.٨٣	١٢	٠	١٢	٢	٤-٢	المحرك (الدافعية)
٠.٠٠١	١٠.٨٣	١٢	٠	١٢	٣	٥-٤-٣	
٠.٠١	٦.٦٤	٨.٣٣٢	١	١١	١	١	الاجراء (السلوك)
٠.٠٠١	١٠.٨٣	١٢	٠	١٢	٢	٥-١	
٠.٠٥	٣.٨٤	٥.٣٣٢	٢	١٠	٢	٣-٢	

٣- صدق البناء :

إنّ المقياس الجيد يجب أن يتمتع بقدرته على التمييز بين الأفراد ، وإن قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد في الخاصية التي أعدت لقياسها تعد أحد مؤشرات هذا الصدق لأن الفروق بين درجات الأفراد على الاختبار يرجع إلى اختلاف مستوياتهم في الجانب المقاس .

(Ahman, 1971: 218)

ويعد التحقق من القوة التمييزية للفقرات مؤشراً على صدق البناء، والتجانس بين فقراته ، الذي يظهر من خلال التحقق من ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس التي كانت دالة جميعها في الاختبار بصيغته النهائية ، وبذلك يعد مؤشر على صدق بناء مقياس الذكاء الثقافي .

- التجربة الاستطلاعية:

اختارت الباحثة (٣٠) مرشدا ومرشدة تربوية من غير عينة البحث الأساسية، وطبقت مقياس الذكاء الثقافي من اجل التعرف على مدى وضوح أجزاء المقياس وتعليماته والوقت اللازم للإجابة عنه. وقد اتضح ما يأتي: أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة ، وأن متوسط الوقت المطلوب لإجابة فقرات المقياس بلغ (٢٠) دقيقة.

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

يعدُّ التحليل الإحصائي للفقرات مهماً جداً لأنه يكشف عن صدق الفقرات بنحوٍ دقيق (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٣١-٣٣٢) و يؤكد خبراء القياس النفسي على الخصائص السيكمترية التي ينبغي التحقق منها في فقرات المقاييس هي القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها ، لذلك ارتأت الباحثة حساب هذه المؤشرات وكما يأتي:

١- القوة التمييزية للفقرات :

يشير جيزل وآخرون (Ghisell et al, 1981) إلى ضرورة اختيار الفقرات ذات القوة التمييزية العالية وتضمينها في المقياس بصيغته النهائية (Ghisell et al, 1981:434) ، لتحقيق ذلك طبق المقياس على عينة سحبت من مجتمع البحث مكونة من (٤٠٠) مرشد ومرشدة تربوية ، الجدول (٤) .

الجدول (٤)

حجم عينة التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الذكاء الثقافي موزعة على المديرين والجنس

المجموع	الجنس		مديرية التربية
	اناث	ذكور	
٤٠	٢٨	١٢	الكرخ الاولى
٨٦	٥٨	٢٨	الكرخ الثانية
١٠٢	٥٨	٤٤	الكرخ الثالثة
٧١	٥٠	٢١	الرصافة الاولى
٦٥	٤٠	٢٥	الرصافة الثانية
٣٦	١٩	١٧	الرصافة الثالثة
٤٠٠	٢٥٣	١٤٧	المجموع

ويفضل ان يكون حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي لحساب القوة التمييزية للفقرات أن لا يقل عن (٤٠٠) إذ يرى هنريسون (Henrysoon, 1971) أن حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي لحساب القوة التمييزية للفقرات ، يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) أو (٥٠٠) فرد يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي ، إذ في حالة اعتماد نسبة (٢٧%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين Extreme- Groups في الدرجة الكلية ، يتحقق حجم مناسب في كل مجموعة وتباين جيد بينها (Henrysoon, 1971: 132).

بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة رتبت إجاباتهم ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية ، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) من المرشدين التربويين عينة التمييز في كل مجموعة ، فأصبح عدد المرشدين و المرشدات التربويات في كل مجموعة (١٠٨) مرشد و مرشدة تربوية ، وبعد استعمال الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، بوصف أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة. (Edwards, 1957: 153- 154) فظهرت أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) ، والجدول (٥) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس.

الجدول (٥)

القوة التمييزية^(*) لفقرات مقياس الذكاء الثقافي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
24.72237	1.3464	2.019	1.0266	6.046	
26.1022	1.1835	1.898148	1.0875	5.935185	
21.92001	1.3321	2.101852	1.1641	5.833333	
24.60271	1.2834	1.916667	1.0686	5.87037	
27.13071	1.1263	1.759259	1.0750	5.824074	
26.73129	1.2129	1.925926	0.9790	5.935185	
26.19357	1.2036	1.833333	1.1008	5.944444	
28.48389	1.1002	1.796296	1.0588	5.981481	
23.67015	1.1982	1.851852	1.2616	5.814815	
27.30726	1.0327	1.712963	1.1801	5.833333	
26.80395	1.1423	1.851852	1.0542	5.861111	
26.66296	1.2639	2.027778	0.9067	6.018519	
25.82848	1.0826	1.925926	1.1452	5.842593	
29.22659	1.1641	1.833333	0.9271	6.018519	
27.18473	1.0480	1.796296	1.0989	5.768519	

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٢.٥٧٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٣.٢٩١) ، بدرجة حرية (٢١٤) .

26.05361	1.1931	1.842593	1.0425	5.814815	
27.0453	1.1093	1.722222	1.1446	5.87037	
24.92833	1.2998	1.953704	1.0447	5.953704	
27.95472	1.2312	1.87037	0.9171	6.0000	
30.36204	0.9456	1.722222	1.0335	5.814815	

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

إنّ الفقرة تكون صادقة إذا كان معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية عالياً ، يعد حساب الصدق التجريبي للفقرة من خلال حساب معامل ارتباطها بمعك خارجي أو داخلي أكثر أهمية من صدقها المنطقي ، الذي يكون معرضاً للأخطاء ، نتيجة تأثره إلى حد كبير بالآراء الذاتية للخبراء (Helmstadter, 1966: 90)، حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة على مقياس الذكاء الثقافي وبعدها حسب القيمة التائية لمعامل الارتباط ولكل فقرة ، فأتضح أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (398)، والجدول (٦) يوضح معامل صدق الفقرات.

الجدول (٦)

معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية والقيمة التائية لفقرات مقياس الذكاء الثقافي*

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
١	0.782	24.99525	١	0.769	23.99654
٢	0.779	24.80917	٢	0.780	24.85925
٣	0.771	24.17143	٣	0.770	24.04315
٤	0.764	23.58594	٤	0.780	24.90564
٥	0.764	23.59864	٥	0.765	23.68092
٦	0.782	25.01401			
			١	0.772	24.26429
١	0.785	25.30286	٢	0.756	23.00899
٢	0.781	24.93861	٣	0.766	23.76491
٣	0.770	24.09487	٤	0.794	26.04515
٤	0.763	23.5206	٥	0.776	24.56936

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

تم حساب علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدلالة الاحصائية لمعاملات الارتباط للفقرات، وقد بينت النتائج أن جميع القيم التائية لمعامل الارتباط كانت بدلالة إحصائية، والجدول (٧) يوضح ذلك.

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٢.٥٧٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٣.٢٩١) بدرجة حرية (٣٩٨).

الجدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه و القيمة التائية لمقياس الذكاء الثقافي *

الاستراتيجية (ما وراء المعرفة)			المعرفة (الادراك)			المحرك (الدافعية)			الاجراء (السلوك)		
ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية	ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	0.685	18.758	1	0.715	20.403	1	0.667	17.860	1	0.687	18.861
2	0.667	17.860	2	0.696	19.338	2	0.694	19.230	2	0.675	18.251
3	0.681	18.553	3	0.672	18.103	3	0.647	16.928	3	0.697	19.392
4	0.677	18.351	4	0.651	17.109	4	0.691	19.071	4	0.690	19.018
5	0.692	19.124				5	0.640	16.617	5	0.695	19.284
6	0.683	18.655									

ثبات المقياس :

يُقصد بالثبات دقة المقياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه فيما يعطي من معلومات عن سلوك الافراد (أبو حطب ، ١٩٨٧ : ١٠١)، تحققت الباحثة من ثبات مقياس الذكاء الثقافي بطريقتين :

١- طريقة إعادة الاختبار :

إعادة الاختبار هو يمثل معامل الاستقرار للمقياس و لغرض التأكد من ثبات المقياس والذي يعني إنّ المقياس يعطي النتائج نفسها اذا ما اعيد تطبيقه على الافراد انفسهم وفي الظروف نفسها. (الغريب، ١٩٨٥ : ٦٥١) ، ويحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني، لذا طبق المقياس مرة ثانية بعد مرور (١٥) يوما من التطبيق الاول على أفراد عينة الثبات البالغ عددهم (٥٠) مرشدا ومرشدة تربوية ، سحبت من عينة التحليل الاحصائي واستعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكان معامل الثبات (٠.٨٨) وتعد هذه القيمة مؤشر جيد جدا على استقرار إجابات المرشدين التربويين على مقياس الذكاء الثقافي عبر الزمن .

٢- الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكرويناخ :

الاتساق الداخلي أو التجانس الداخلي للفقرات هو السمة أو الخصيصة النفسية التي يمكن ان تعرف بانها مجموعة من السلوكيات المترابطة التي تميل الى الحدوث معا (Brown 1983: 10) وأن معامل الفا كرونباخ يزودنا بتقدير جيد للثبات، إذ أنه يعد المعادلة الأساسية في حساب الثبات القائم على الاتساق الداخلي (Nunnally, 1970: 126)، ولتقدير الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الثقافي استخدمت إجابات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات وقد بلغ معامل الفا (٠.٩٨) وهو معامل ثبات ممتاز للاتساق الداخلي للمقياس .

تطبيق مقياس البحث :

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٢.٥٧٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٣.٢٩١) بدرجة حرية (٣٩٨).

بعد أن تم إعداد مقياس البحث والتأكد من دقة خصائصه السيكومترية، وبهدف تحقيق أهداف البحث الحالي، تم تطبيقه على أفراد عينة البحث الأساسية والبالغة (٣٠٠) الجدول (٢).

الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بوساطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

- ١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث باستخدام المجموعتين المتطرفتين، واستخراج نتائج البحث .
- ٢- الاختبار التائي لعينة واحدة: استعمل في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات مقياس البحث والمتوسط الفرضي للمقياس.
- ٣- اختبار مربع كاي لعينة واحدة: استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين و الخبراء على ملاءمة فقرات مقياس البحث.
- 4- معامل ارتباط بيرسون: استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية و الفقرة بالمجال، لمقياس البحث و حساب الثبات بالإعادة.
- 5- معادلة الفاكرونباخ : استعملت في حساب معامل ثبات مقياس البحث.

عرض نتائج البحث و تفسيرها:

الهدف الاول:

خصص الهدف الأول لقياس الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين ، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الذكاء الثقافي لعينة البحث يساوي (83.5833) درجة وياحرف معياري مقداره (28.74295) درجة ، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٨٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.159) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (299)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الذكاء الثقافي

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة 0,٠5	1,96	2.159	299	28.74295	83.5833	80	300

أظهرت نتيجة الهدف الأول أن المرشدين والمرشحات التربويات يتمتعون بالذكاء الثقافي، إذ يظهر لدى المرشدين والمرشحات التربويات القدرة على التصرف على نحو فعال في المواقف التي تتميز بالتنوع الثقافي ودمج الاحترام والتقدير في أساليبهم وخدماتهم الإرشادية التي تقدم للمسترشدين

من الثقافات الأخرى و الاعتراف أن المرشدين من جماعات ثقافية معينة يكون لديهم احتياجات ثقافية و فردية وهذا يتفق مع ما ذهب اليه (Livermore 2010) في انموذجه الذي يوضح فيه من خلال جوانبه الاربعة من تمكن الفرد من التصرف بفاعلية في مواقف التفاعل الاجتماعي بحنكه و ذكاء تمكنه من التواصل و العمل مع الاخرين .

الهدف الثاني:

خصص الهدف لتعرف دلالة الفروق في الذكاء الثقافي لدى المرشدين التربويين وبحسب المتغيرين الآتيين:

أ- الجنس (ذكور ، أناث) .

لتحقيق هذا الهدف تم حساب متوسطات درجات (الذكور والاناث) فقد بلغ عدد الذكور (١١٠) مرشدا تربويا، تم استخراج المتوسط الحسابي للذكور الذي بلغ (80.0273) درجة وانحراف معياري قدره (14.93255) درجة أما الاناث البالغ عددهن (١٩٠) مرشدة تربوية فقد بلغ متوسط درجاتهن (85.6421) وبنحرف معياري قدره (34.15803) درجة وعند استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين الذكور والاناث، لم يظهر هناك فرقا دالا احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (1.635) درجة اقل من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، الجدول (٩) .

الجدول (٩)

الاختبار التائي للفرق بين (الذكور والاناث)

الدلالة الاحصائية 0,05	القيمة التائية د.ح = 298		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
			14.93255	80.0273	110	ذكور
غير دالة	1,96	1.635	34.15803	85.6421	190	اناث

وتعزى هذه النتيجة إلى إنّ الذكاء الثقافي لا يرتبط بالجنس على نحو رئيس، فالذكاء الثقافي متغير ينطوي على التعلم و المعرفة الثقافية، واستراتيجيات التكيف بشكل مناسب مع المواقف المتنوعة ثقافيا.

ب- مدة الخدمة:

اظهرت نتائج عينة البحث ان المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين التربويين ذوي مدة الخدمة (الاقل من عشر سنوات) بلغ (75.8955) درجة و انحراف معياري قدره (18.44572) درجة ، بينما المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين التربويين ذوي مدة الخدمة (الأكثر من عشر سنوات) بلغ (89.7892) درجة و انحراف معياري قدره (33.70600) درجة ، وعند استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق ، ظهر إنّ هناك فرق دال احصائيا عند مستوى دلالة

(٠.٠٥) لصالح المرشدين التربويين ذوي مدة الخدمة (الأكثر من عشر سنوات) ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٤.٢٨١) درجة والقيمة التائية الجدولية (١.٩٦) ، الجدول (١٠) .

الجدول (١٠)

الاختبار التائي للفرق بين المرشدين التربويين ذوي الخدمة (الأقل من عشر سنوات) و المرشدين التربويين ذوي الخدمة (الأكثر من عشر سنوات)

الدالية الاحصائية 0,05	القيمة التائية د.ح = 298		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	مدة الخدمة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	4.281	18.44572	75.8955	134	الأقل من عشر سنوات
			33.70600	89.7892	166	الأكثر من عشر سنوات

وتعزى هذه النتيجة الى إنّ المرشدين التربويين ذوي مدة الخدمة (الأكثر من عشر سنوات) اصبحوا اكثر قدرة على مواجهة المشاكل و القضايا التي تحتاج الى الاستشارات والبحث عن الحلول و الذكاء الثقافي يتاثر بالمعرفة الثقافية والخبرة الطويلة نتيجة العمل والممارسة والتفاعل في المواقف الارشادية من خلال اصدار احكامهم و قراراتهم بحكمة و ترويٍ ، وهذه النتيجة اتفقت مع ما جاء به نموذج (Livermore 2010) في ان الذكاء الثقافي هو قدرة الفرد على فهم القضايا و الاختلاف بين الثقافات و يميز هذا الجانب الأوضاع الثقافية ، ويتعلق بالطريقة التي يصل بها إلى حكم معين (الصواب أو الخطأ) الذي يظهر من خلال علاقته مع الاخرين.

الاستنتاجات:

وفي ضوء نتائج البحث تستنتج الباحثة ما يأتي:

- لدى المرشدين التربويين مستوى جيد جدا من الذكاء الثقافي .
- لا يوجد هناك فرق دال احصائيا في متغير الذكاء الثقافي وفقا لمتغير الجنس وهذا مؤشر على ارتباط الذكاء الثقافي بالتعلم واكتساب المعرفة عن الثقافات الاخرى .
- وجود فرق دال احصائيا في متغير الذكاء الثقافي وفقا لمتغير مدة الخدمة (الأكثر من عشر سنوات) في الذكاء الثقافي.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، وما تم استنتاجه توصي الباحثة بما يأتي:
- عمل دورات تدريبية لتنمية الذكاء الثقافي للمرشدين التربويين والتوعية بازدياد التنوع الثقافي في مجتمعنا .
- إقامة المؤتمرات العلمية، لبحوث المرشدين التربويين، لإغناء التراث النفسي والتربوي وعلى نحو خاص بمتغير الذكاء الثقافي.

- عمل برامج ارشادية للمرشدين التربويين ذوي الخدمة (الاقبل من عشر سنوات) لرفع مستوى الذكاء الثقافي لديهم.

- إقامة الندوات الارشادية لطلبة الجامعة قسم الارشاد لرفع مستوى الذكاء الثقافي لديهم والتعرف على الارشاد المتعدد الثقافات.

المقترحات:

- إجراء دراسة تبحث في العلاقة بين الذكاء الثقافي ، ومفاهيم نفسية وتربوية أخرى ، مثل اليقظة الذهنية ، او جودة الحياة ، او الكفاية الثقافية .

- إجراء دراسة مماثلة عن طلبة المرحلة الجامعية / قسم الارشاد لمتغير البحث الحالي و مقارنة نتائجها بالبحث الحالي.

- إجراء دراسة مماثلة عن الذكاء الثقافي وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل الكفاية المهنية وغيرها وعلى وفق متغير الجنس.

- إجراء دراسة مماثلة عن الذكاء الثقافي وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل الذكاء الاخلاقي لدى المرشدين التربويين.

المصادر:

١. أبو حطب ، فؤاد و عثمان ، سيد أحمد (١٩٧٣) التقويم النفسي ، القاهرة : الأنجلو المصرية.
٢. الحراحشة، سالم حمود صالح (2001) ؛ تقويم الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين الأردنيين في المقابلة الإرشادية في ضوء نظريات الإرشاد وبرامج التدريب، أطروحة دكتوراه(غير منشورة) ، كلية التربية- أبن رشد، جامعة بغداد .
٣. عبد الرحمن ، سعد (٢٠٠٨) القياس النفسي النظرية و التطبيق ، مصر ، هبة النيل للنشر و التوزيع.
٤. الغريب ، رمزية (١٩٨٥) : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، مصر .
٥. فرج، صفوت (١٩٨٠) القياس النفسي، القاهرة: دار الفكر.
٦. محمود ، حمدي شاکر(٢٠٠٦) البحث التربوي ، للمعلمين و المعلمات ، ط٣ ، السعودية ، دار الاندلس للنشر و التوزيع.
7. Ahman, J., Stanley D.Marrin (1971): Measuring and Evaluating Educational Achievement, Bosten Allyn and Becam.
8. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2007). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management, 31*(1), 100-123.
9. Brown, J,A., (1983) *The Social Psychology*, New York.
- 10.Chen, Yueh-Ti (2013) *Relationships Among Emotional Intelligence, Cultural Intelligence, Job Performance, and Leader Effectiveness: A Study of County Extension Directors in Ohio*, Dissertation, The Ohio State University.
- 11.Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- 12.Earley, P. C., & Peterson, R., S. (2004). The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. *Academy of Management Learning & Education, 3*(1),.
- 13.Edwards, (1957), *Teching ues of Attitide Scale constrction*, New York-Appleten, couhtry- crafts, Inc.
- 14.Ghiselli, et al., (1981). *Measurement Theory for Behavioral Sciences*, San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- 15.Helmstadter, G.C (1966). *Principles of psychological Measurement* London : Melhuen.
- 16.Henrysoon. (1971) "Gathering, Analyzing, and using Data on Test Item" in *Educational measurement Thorndike, R.I,2nd .ed .*

17. Livermore, D. (2010). *Leading with cultural intelligence: The new secret to success*. New York, NY: AMACOM.
18. Livermore, D. (2011) *The cultural intelligence difference: master the one skill you can't do without in today's global economy*, Printed in the United States of America, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
19. Nunnally, I.C. (1972) *Educational Measurement And Evaluation*, New York: Mergrow-Hill.
20. Patterson, C. H. (1995). *A universal system of psychotherapy*. *Person-Centered Journal*, 2(1).
21. Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004). *Cultural Intelligence: People skills for global business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.