



## The Role of Cultural Intelligence in Enhancing Contextual Performance: An Analytical Study of Faculty Members at Al-Kut University College

Nada Mahdi Taban Al-Jaafari <sup>1\*</sup> Yazan Salem Mohammed Al-Janabi <sup>2</sup> Abdul Hussein Jassim Mohammed Al-Asadi <sup>3</sup>

دور الذكاء الثقافي في تعزيز الاداء السياقي: دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية كلية الكوت الجامعة<sup>1</sup>

ندى مهدي تعبان الجعفري<sup>1\*</sup> يزن سالم محمد الجنابي<sup>2</sup> عبد الحسين جاسم محمد الاسدي<sup>3</sup>

1.College of Administration and Economics, Department of Accounting, University of Karbala, Iraq, [nada.mahdi@s.uokerbala.edu.iq](mailto:nada.mahdi@s.uokerbala.edu.iq) \* Corresponding Author

2. College of Administration and Economics, Department of Accounting, University of Karbala, Iraq, [yazin.s@uokerbala.edu.iq](mailto:yazin.s@uokerbala.edu.iq)

3. College of Administration and Economics, Department of Accounting, University of Karbala, Iraq, [abdulhussein.j@uokerbala.edu.iq](mailto:abdulhussein.j@uokerbala.edu.iq)



### Article information

**Article history:** DD/MM/YY

**Received:** 27/10/2025

**Accepted:** 23/11/2025

**Available online:** 09/03/2026

### Keywords:

Cultural Intelligence, Contextual Performance, Al-Kut University College

تاريخ الاستلام: 2025/10/27

تاريخ قبول النشر: 2025/11/23

تاريخ النشر: 2026/03/09

### الكلمات المفتاحية

الذكاء الثقافي، الاداء السياقي، كلية الكوت الجامعة

1. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، جامعة كربلاء، العراق \*المؤلف المراسل
2. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، جامعة كربلاء، العراق.
3. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، جامعة كربلاء، العراق.

**Abstract DOI:** <https://doi.org/10.71207/ijas.v22i87.5642>

*The study aims to demonstrate the role of cultural intelligence with its dimensions (cognitive, metacognitive, motivational, and behavioral) as an independent variable in enhancing contextual performance with its dimensions (interpersonal facilitation and job dedication) among the faculty members of Al-Kut University College. The study originated from a research problem that included questions about the nature of the relationship between cultural intelligence at its different levels and contextual performance, and the extent to which its dimensions contribute to explaining this relationship. The study sample consisted of (267) faculty members selected from a population of (993). A questionnaire was used as the main tool for data collection, and the data were analyzed using confirmatory factor analysis, Pearson correlation coefficient, and structural equation modeling (SEM) through SPSS and AMOS programs. The results revealed that cultural intelligence has a positive and significant effect on contextual performance, and that the metacognitive and motivational dimensions had the greatest impact. The study recommended building a university culture that encourages the development of cultural intelligence among faculty members.*

**Citation:** Mahdi Taban Al-Jaafari, Nada, Salem Mohammed Al-Janabi, Yazan, Jassim Mohammed Al-Asadi, Abdul Hussein. (2026) The role of cultural intelligence in enhancing contextual performance: an analytical study of the opinions of a sample of faculty members at Kut University College, Iraqi Journal of Administrative Sciences, 22 (87), 294-273

**الاقتباس:** مهدي تعبان الجعفري، ندى، سالم محمد الجنابي، يزن، جاسم محمد الاسدي، عبد الحسين. (2026). دور الذكاء الثقافي في تعزيز الاداء السياقي: دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 22 (87)، 273-294

### المستخلص

تهدف الدراسة إلى بيان دور الذكاء الثقافي بأبعاده (المعرفي، ما وراء المعرفي، التحفيزي، السلوكي) كمتغير مستقل في تعزيز الاداء السياقي بأبعاده (تسهيل العلاقات الشخصية، التفاني الوظيفي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة. انطلقت الدراسة من مشكلة بحثية تضمنت تساؤلات حول طبيعة العلاقة بين الذكاء الثقافي بمستوياته المختلفة والاداء السياقي، ومدى إسهام أبعاده في تفسير هذه العلاقة، بلغت عينة الدراسة (277) تدريسيًا من مجتمع يبلغ (993) تدريسيًا، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ومعامل ارتباط بيرسون، ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) عبر برنامجي SPSS و AMOS. وتوصلت النتائج إلى أن الذكاء الثقافي يؤثر إيجابيًا وبصورة معنوية في الاداء السياقي، وكان البعدان ما وراء المعرفي والتحفيزي الأكثر تأثيرًا، وأوصت الدراسة ببناء ثقافة جامعية تشجع على تنمية الذكاء الثقافي بين التدريسيين.

<sup>1</sup> بحث مستقل من رسالة ماجستير: دور الذكاء الثقافي في تعزيز الاداء السياقي

**1 المقدمة Introduction**

تُعدّ الموارد البشرية الأساس الذي تقوم عليه نجاحات المنظمات، إذ تمثل العنصر الحيوي في تحقيق أهدافها ومواجهة تحديات بيئة العمل الحديثة، ولا سيما في ظلّ التنوع الثقافي والاجتماعي المتنامي داخل المؤسسات الأكاديمية ومن هذا المنطلق، يبرز الذكاء الثقافي كعامل جوهري يسهم في تعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد ذوي الخلفيات المختلفة، والحد من الصراعات الفكرية والاجتماعية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي، وانطلاقاً من هذه الأهمية، جاء اختيار هذا البحث للكشف عن دور الذكاء الثقافي في تعزيز الأداء السياقي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الكوت الجامعة، لما لهذا النوع من الأداء من دور سلوكي داعم للأداء الرسمي ومؤشر على فعالية وكفاءة المؤسسة الأكاديمية وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، من خلال دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى الذكاء الثقافي يسهم في تحسين الأداء السياقي عبر تعزيز الثقة والتعاون وروح الفريق، بما يدعم التميز المؤسسي والاستدامة الأكاديمية.

**2. الجانب النظري****1.2 الذكاء الثقافي Cultural Intelligence**

أن الذكاء الثقافي يشير إلى قدرة الفرد على التكيف بنشاط مع ثقافة جديدة. ويعتقد أن أنه كلما ارتفع الذكاء الثقافي زادت القدرة على التكيف مع البيئات الثقافية ومنذ ذلك الحين بدأت الدوائر الأكاديمية في الاهتمام بالذكاء الثقافي وفي مجال التنظيم وتأثير الذكاء على ابداع الموظفين وتعزيزه وأشار (Zdravković & Peković, 2021:75) من ناحية أخرى إلى الذكاء الثقافي يتشابه ويختلف عن القدرة المعرفية العامة فالقدرة المعرفية العامة تشكل مؤشراً رئيسياً للأداء في جميع الوظائف والمواقف والفرق بينها وبين القدرة المعرفية العامة هو القدرة تنطوي فقط على الفكر المعرفي وتستبعد الدافع والسلوكيات بينما يشير الذكاء الثقافي إلى قدرة الأفراد على الفهم وتفسير التفاعلات في سياقات ثقافية متعددة ، وبذلك (Thomas & Van Dyne, 2018:133) يفسر مفهوم الذكاء الثقافي على أنه القدرة على العمل في بيئة متنوعة يُعتبر الذكاء عنصراً حاسماً في احتمال نجاح الشخص في مختلف الظروف الثقافية حيث يعزز قدرة الفرد على التكيف بسرعة مع البيئات الثقافية (Sousa et al., 2019:4) وبهذا تتفق التعريفات حول الذكاء الثقافي على أنه قدرة فردية تظهر من خلال مجموعة من السلوكيات تتمثل أو تظهر بسلوكيات، منها: التفاعل اي القدرة على التواصل مع الآخرين، والتكيف، والتقدير، والإحساس، والوعي، والتفكير، والتصرف الجيد، والفهم الدقيق، وأداء المهمات، والاندماج عملياً، والتوافق الناجح حال وجود الفرد في ثقافة مختلفة عن الثقافة الاصلية بشكل عام، يظهر الأفراد الذين يمتلكون ذكاءً ثقافياً عالياً قدرة أكبر على إصدار أحكام مدروسة واتخاذ قرارات صائبة خلال التفاعلات الحضارية مما يساهم في نجاحهم في التأقلم مع بيئات ثقافية جديدة وتحقيق أداء متميز في المهام الموكلة اليهم (Ramalu et al, 2011:6) أن تعرف الباحثة الذكاء الثقافي هو قدرة الفرد على التعامل بمهارة مع الاختلافات الثقافية وفهم العادات والسلوكيات المتنوعة وإدارتها بكفاءة مما يقلل من الصراعات الثقافية وتعزيز التواصل الفعال.

**2.2 أهمية الذكاء الثقافي The Importance of Cultural Intelligence**

الذكاء الثقافي بأنه مجموعة من القدرات التي تمكن الأفراد من إدارة عواطفهم ومواقفهم الشخصية مع افتراض وجود مجموعة مشتركة من المعتقدات حول ما هو مناسب في سياقات ثقافية مختلفة يعتبر هذا النوع من الذكاء أقل فائدة من حيث توقع توافق الأفراد ودوافعهم وسلوكهم في بيئات ثقافية متنوعة لذا يُعزز الذكاء الثقافي الأنواع الأخرى من الذكاء (Earley & Ang, 2003:11) ومن السمات البارزة للذكاء الثقافي هي القدرة على تعليق الحكم حتى تتجمع المعلومات الكافية نظرًا لأن الذكاء غالبًا ما يرتبط بقدرة الأفراد على التعرف على المعلومات ذات الصلة لإتخاذ قرارات دقيقة وإصدار أحكام سليمة بسرعة وإن الذكاء الثقافي يكون مفيداً بشكل خاص في السياقات التي تتسم باختلاف ثقافي إذ يركز على توفير معلومات شاملة (Elenkov & Manev, 2009:360) وفي السياق نفسه يعتبر الذكاء العاطفي والثقافي عنصرتين أساسيين لنجاح كبار المديرين التنفيذيين على المستوى الدولي، يتيح الذكاء الثقافي للأفراد التكيف مع ثقافات متنوعة مما يعزز من قدرتهم على إقامة علاقات قوية مع شركاء دوليين، من ناحية أخرى يسهم الذكاء العاطفي في تحسين مهارات الاتصال وبناء الشبكات بالتالي تعزز هذه المهارات مجتمعة معاً التفاعلات الاجتماعية وتحقق نتائج إيجابية في مجالات التفاوض والتعاون (Cabral et al., 2020:2).

وأشار (Cabral et al., 2020:5) من الأهمية الكبيرة للذكاء الثقافي له تأثير ايجابي على التكيف بين الثقافات مما يؤدي الي الآتي:

- 1- تقليل الصدمة الثقافية عند حدوث اتصال بين الثقافات
- 2- فهم الأنماط الثقافية هؤلاء الذين يدركون الفروق الثقافية واحترامها.
- 3- بناء العلاقات يعزز القدرة على إقامة علاقات شخصية قوية.

- 4- ادارة النزاعات يساهم في التعامل مع الخلافات بطريقة بناءة من خلال فهم وجهات النظر المختلفة.  
5- التفاوض: اظهار السلوكيات التعاونية التي تعزز العلاقات والوصول إلى حلول مرضية.

### 3.2 أبعاد الذكاء الثقافي Dimensions of Cultural Intelligence

وقد تم اختيار هذا المقياس تحديداً لقياس القدرات الثقافية الفردية كما أن الأبعاد الأربعة تعكس مكونات أساسية في فهم وتفسير وتوجيه السلوك داخل بيئات متعددة الثقافات. ويتوافق هذا النموذج مع أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى استكشاف دور الذكاء الثقافي في تعزيز الأداء السياقي (Ang et al., 2006: 338).

#### 1. الذكاء الثقافي المعرفي ( Cognitive Cultural Intelligence )

يعكس هذا البعد في جوهره العمليات العقلية التي يستخدمها الأفراد لاكتساب وفهم المعرفة الثقافية مثل الوعي والتعديل والتحقق من دقة المعرفة الثقافية المستخدمة عند التفاعل مع أشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة وكذلك الوعي بالمعرفة الثقافية المطبقة على التفاعلات بين الثقافات (Tu et al., 2019:4)، وعليه يتضح ان الذكاء الثقافي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوعي الفرد عندما يتفاعل في بيئات ثقافية متنوعة، وقدرته على استخدام الاستراتيجيات المناسبة للمواقف الثقافية المختلفة، مع الحرص على تطوير مهاراته ومعرفته بشكل مستمر. كما يتميز أصحاب هذا النوع من الذكاء بقدراتهم على التخطيط والمراقبة وإجراء التعديلات على المعايير الثقافية عند الحاجة (Gooden et al., 2017:224) ويؤكد (Rose & Kumar, 2008:506) الذكاء الثقافي المعرفي يعكس معرفة المعايير والممارسات والأعراف السائدة في الثقافات المختلفة، بما في ذلك فهم الأنظمة الاقتصادية والقانونية والاجتماعية، والثقافات الفرعية المختلفة ومعرفة الأطر الأساسية للقيم الثقافية.

#### 2. الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي ( Metacognitive Cultural Intelligence )

قدرة الفرد على اكتساب العمليات العقلية والمعرفة المتقدمة التي تساعد في فهم تفضيلات الآخرين من خلال تحليل افتراضاتهم ومعتقداتهم مما يعزز القدرة على التكيف في بيئات متعددة الثقافات. يعتمد الأفراد على هذا النوع من الذكاء لتعديل نماذجهم المعرفية وتحسين تجربتهم في التعامل مع ثقافات متنوعة (D'SOUZA, 2022:742) ويرتبط هذا النوع من الذكاء ما وراء المعرفي بالتركيز على الوعي الثقافي للفرد وإدراكه لتفاعلاته مع ثقافات مختلفة، إذ يتضمن هذا الذكاء القدرة على التخطيط والمراقبة والتقييم لما يعرفه الفرد حول المعايير الثقافية، مما يعزز من دقته في الفهم والتفاعل (Botha, 2014:26) وفي السياق نفسه، وضح (Livermore & Dyne, 2015: 250) الذكاء ما وراء المعرفي يرتبط بكيفية اكتساب الأفراد لفهم الثقافات المختلفة مما يساعدهم على تفسير تجربتهم في التفاعلات الثقافية. يقيس هذا النوع من الذكاء قدرة الفرد على التخطيط المسبق خلال وبعد المشاركة الثقافية ويتضمن ثلاثة أبعاد: التخطيط، الوعي، والفحص، التخطيط يعني تخصيص الوقت الكافي للاستعداد للتفاعلات الثقافية، الوعي يشمل القدرة على ملاحظة الأفكار والمشاعر الخاصة بالفرد والآخرين أثناء التفاعل، الفحص يتضمن مقارنة التجارب الفعلية بتوقعات الفرد مما يساعد على تعديل المفاهيم والنماذج المعرفية وفقاً للظروف الجديدة.

#### 3. الذكاء الثقافي التحفيزي ( Motivational Cultural Intelligence )

يتمتع الأشخاص الذين يمتلكون مستوى عالي من التحفيز بطموحات أكبر تتعلق بمواجهة التحديات والعقبات الناتجة عن بيئة ثقافية جديدة كما أنهم قادرين على التغلب على الإحباط وتعديل سلوكياتهم للتكيف مع بيئات اجتماعية متنوعة (Khan et al, 2020:20) فالذكاء التحفيزي يمثل قوة دافعة نحو التعلم حول البيئات الثقافية الجديدة والمختلفة والعمل فيها ويتميز الأفراد ذوو الذكاء التحفيزي بأنهم يستمتعون بالتفاعل مع أشخاص من خلفيات متنوعة ولديهم شعور قوي بالكفاءة الذاتية في السياقات عبر الثقافية (ward Fischer, 2008:168) يمكن تعزيز الذكاء التحفيزي للموظفين من خلال استراتيجيات تدريبية تتضمن الخبرات الشخصية والمهنية، المشاريع الخاصة، والمشاركة المجتمعية وبهذه الطريقة يمكن رفع مستوى الوعي الثقافي وتحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم في التعلم (Lopes-Murphy, 2014:290).

#### 4. الذكاء الثقافي السلوكي ( Behavioral Cultural Intelligence )

تكون السلوكيات غير اللفظية بالغة الأهمية لأنها تعمل بمثابة "لغة صامتة" وتنقل المعنى بطرق خفية لأن التعبيرات السلوكية بارزة بشكل خاص في اللقاءات بين الثقافات فإن المكون السلوكي للذكاء الثقافي هو العامل الأهم في تقييم الذكاء الثقافي لدى الآخرين لأنه يسهل لفت الانتباه في اللقاءات بين الثقافات كما أنه مكون أساسي للتفاعل الاجتماعي مما يعزز القدرة على التواصل الفعال (Sajampun, 2016:p10) كما يتضمن الذكاء الثقافي السلوكي قدرة الفرد على تطوير ذخيرة مرنة من الاستجابات التي يتم استخدامها بشكل مناسب في المواقف المختلفة. ويتضمن أيضاً القدرة على تكييف أو تعديل كل من السلوكيات اللفظية وغير اللفظية بحيث تكون مناسبة لمجموعة معينة من الظروف عند التفاعل مع أفراد من ثقافات متنوعة التفاعلات (احمد، 2012، 429) يشمل الذكاء السلوكي إلى حد كبير الدافع الداخلي أي المتعة الشخصية

المستمدة من المواقف الثقافية المتنوعة والدافع الخارجي أي الفوائد الملموسة للتجارب الثقافية المتنوعة والكفاءة الذاتية أي الثقة في قدرة الفرد على التصرف بفعالية والنجاح في اللقاءات بين الثقافات المختلفة (Caputo et al.,2019:9).

#### 4.2 الأداء السياقي Contextual Performance

بدأت المنظمات بالفعل في تبني هذا المفهوم من خلال تقديم مكافآت ودمجه في تقييمات الأداء. تشمل أمثلة الأداء السياقي المثابرة بحماس وبذل جهد إضافي لإتمام أنشطة المهام بنجاح والتطوع للقيام بأنشطة لا ترتبط رسميًا بالوظيفة المحددة ومساعدة الزملاء والتعاون معهم والالتزام بالقواعد والإجراءات التنظيمية بالإضافة إلى مجموعة من السلوكيات التقديرية الأخرى (Aziza et al.,2006:2-3) وقد تم النظر إلى الأداء السياقي على أنه يجسد الروابط النفسية بين الأفراد داخل المنظمة من خلال مساهمات اختيارية لا تنطوي بالضرورة على مكافآت مباشرة أو مضمونة مقارنةً بالأداء المرتبط بالمهام الوظيفية الأساسية ويسهم الأداء السياقي في تعزيز الترابط بين الموظفين مما يدعم ويقوي الطابع الجماعي للمنظمات. وفي المقابل تتطلب الأنشطة السياقية أشكالاً من السلوكيات التقديرية التي تنطوي على أبعاد شخصية وتحفيزية بما يعكس التزام واستعداد يتجاوز متطلبات الدور الرسمي (Hosie & Nankervis,2016:8) ويُعرّف الأداء السياقي بأنه مجموعة من السلوكيات غير الرسمية التي يبذلها الموظفون لدعم بيئة العمل، مثل التعاون، والمبادرة، والمساعدة، والالتزام بمعايير المنظمة وتشير الدراسات الحديثة إلى أن هذا النوع من الأداء يتأثر بعدة عوامل، من أبرزها السلامة النفسية حيث يسهم شعور الموظف بالأمان في تحفيزه على الانخراط في سلوكيات إيجابية تتجاوز حدود المهام الرسمي (Bateman & Organ,1983:588)، تعرف الباحثة الاداء السياقي بأنها سلوكيات تصدر عن الأفراد خارج نطاق المهام الوظيفية الرسمية وتكون طوعية إيجابية تسهم في نجاح الفريق والبيئة التنظيمية رغم أنها لا تقابل غالباً بحوافز مادية مباشرة .

#### 5.2 أهمية الأداء السياقي Importance of Contextual Performance

وفي ظل بيئة الأعمال المتغيرة لم تعد المنظمات تكفي بالأداء الوظيفي الرسمي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة بل أصبح الأداء السياقي عاملاً حاسماً في تمييزها ويُعد رأس المال النفسي الإيجابي أحد العوامل الرئيسية التي تُسهم في تعزيز هذا النوع من الأداء من خلال تطوير نظرة الموظفين لبيئة العمل وزيادة قدرتهم على التكيف مع التحديات الموظفين الذين يتمتعون بسمات مثل الالتزام العاطفي وروح المواطنة التنظيمية يميلون إلى أداء سلوكيات تطوعية تتجاوز المهام الرسمية ما يُعزز من فاعلية المنظمة غير أن هذه السلوكيات يصعب الحصول عليها دون تعزيز مقوماتها النفسية وهو ما يمثل تحدياً تنظيمياً يستدعي اهتماماً خاصاً من قبل القيادات المؤسسية (Zainab & Jinan,2022:117) ويرى (256: Goodman & Svyantek,1999) أن الاداء السياقي يؤدي إلى تعزيز إنتاجية زملاء العمل ، وتعزيز إنتاجية المديرين ، وتحرير الموارد التنظيمية لأغراض إنتاجية أخرى ، والمساعدة في تنسيق الأنشطة بين أعضاء الفريق والعمل مما يجعل من المنظمة مكاناً أكثر إرضاء للعمل ، وبالتالي تساعد في جذب الموظفين المنتجين والاحتفاظ بهم والحفاظ على تناسق الأداء واستقراره والاستمرار في بذل جهد إضافي على الرغم من الظروف الصعبة ، ويساهم الأداء السياقي للموظفين في بناء علاقات فعالة مع العملاء إذ تؤدي مشاركتهم في الأنشطة المرتبطة بهذا النوع من الأداء إلى تعزيز الربحية طويلة الأجل للشركة من خلال المعالجة الاستباقية للقضايا التنظيمية وتحسين بيئة العمل. يشمل الأداء السياقي: (أ) التعاون ومساعدة الآخرين، (ب) القيام بأنشطة خارج نطاق الدور طواعيةً مع تحديدها باهتمام (ج) قوة إرادة إضافية لإكمال المشاريع بنجاح (د) حماية أهداف المنظمة (Khalid et al.,2025:2537).

#### 6.2 أبعاد الأداء السياقي Dimensions of Contextual Performance

يتميز هذا المقياس بثبات وموثوقية عالية أثبتت عبر دراسات التحليل البعدي الحديثة مثل (Bing et al., 2011) و (Cheng & Gu, 2022)، ويغطي بعدين رئيسيين هما التيسير الشخصي والتفاني الوظيفي، وهما جانبان أساسيان يعكسان الجوانب الجوهرية للأداء السياقي في بيئة الدراسة وبفضل اختصاره ووضوحه مقارنة بالمقاييس الأخرى، يسهل هذا المقياس تطبيقه ويقلل من إجهاد المشاركين دون التأثير على جودة البيانات. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد عليه العديد من الباحثين والمقاييس اللاحقة كأساس لتطوير أدواتهم بناءً على هذه العوامل، يُعد مقياس (Van Scotter & Johnson, 1996) الخيار الأمثل لقياس الأداء السياقي في هذا البحث، مما يدعم صحة النتائج ودقتها. (2001:56)

##### 1. التسهيل الشخصي ( Interpersonal Facilitation )

يعد تسهيل العلاقات الشخصية عنصراً أساسياً في بناء بيئة عمل صحية حيث يسهم في تعزيز الثقة المتبادلة بين الموظفين وتقليل التوترات والصراعات التنظيمية. كما يُعزز من مستوى الالتزام والانتماء ويخلق مناخاً يشجع على التواصل المفتوح وتبادل المعرفة. وتشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين يمارسون هذا النوع من السلوك يمتلكون قدرة

أكبر على التكيف مع التغييرات التنظيمية ويظهرون مستويات أقل من الإرهاق النفسي مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الفردي والجماعي (Van Scotte, 1996:526) إضافة إلى ذلك تلعب العلاقات الشخصية بين الموظفين والمشرفين دوراً أساسياً في تهيئة بيئة العمل وتحسين الحالة النفسية للموظف. الدعم المتبادل الاحترام والتقدير بين زملاء العمل يعززان الثقة الشخصية سواء كانت معرفية أو عاطفية مما يخلق شعوراً بالأمان النفسي (Ariani, 2015:35) بالإضافة الى ذلك ، لا يسهم التسهيل الشخصي فقط في تحسين العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة بل يُعدّ أيضاً أداة فاعلة لتعزيز ثقافة التعاون التنظيمي خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالتنوع والتغير المستمر (Organ et al., 2006 : 66).

## 2. التفاني الوظيفي ( Job Dedication )

يتجسد التفاني الوظيفي في سلوكيات الانضباط الذاتي والالتزام بالمعايير التنظيمية، مثل الالتزام بالقواعد والمثابرة في العمل والمبادرة لحل المشكلات دون الحاجة إلى توجيه مباشر. ويُنظر إليه بوصفه دافعاً تحفيزياً ذاتياً يدفع الموظف للتصرف بنية متعمدة لخدمة أهداف المنظمة وتعزيز كفاءتها. وتشير الأدبيات إلى أن هذا البُعد يتضمن سلوكيات الامتثال المعمم إلى جانب سمات إرادية ك الضمير الحي والاتجاه نحو تحقيق الأهداف وتوقع النجاح مما يجعله مؤشراً مهماً في اختيار الموظفين وتوقع أدائهم المستقبلي (Van Scotte , 1996:527) وعلى المستوى العملي يرتبط التفاني بتحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الالتزام التنظيمي وتقليل نوايا ترك العمل. كما يتأثر التفاني بسياق العمل الاجتماعي لأنه ينمو من خلال شبكة من العلاقات المهنية التي تجمع الزملاء والمشرفين وتوفّر ما يُعرف بالدعم الاجتماعي (Sadeghi 535 & Terum, 2023) أشار (Schuck & Wollard, 2013:136) بأنه لا يقتصر أثر التفاني على الجانب الفردي فحسب بل يمتد إلى النتائج التنظيمية الأوسع إذ يُعد من السمات السلوكية التي تسعى المنظمات إلى ترسيخها لما يمثله من مصدر للحماس والمشاركة الفاعلة في العمل، وتُظهر الدراسات أن سلوك التفاني يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والتماثل مع قيم المنظمة.

## 3. المنهجية Methodology

### 1.3 مشكلة الدراسة Study problem

تتمثل مشكلة الدراسة في الاداء السياقي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة والتي تُعد من أبرز الكليات الأهلية وأكثرها أهمية على مستوى محافظة واسط. إذ يمثل هذا المتغير أحد المرتكزات السلوكية التي تسهم في رفع مستوى جودة الاداء الاكاديمي ، إذ يجسد سلوكيات طوعية مثل التعاون ودعم الزملاء. وهي سلوكيات تسهم في بناء بيئة أكاديمية منسجمة وداعمة للعمل المشترك. وقد كشفت الزيارة الميدانية التي قام بها الباحث عن وجود قصور في بعض أبعاد الاداء السياقي الامر الذي ينعكس سلباً على التفاعل الايجابي بين الاعضاء والحد من بروز الانسجام والعمل المشترك يُعزى هذا القصور إلى عدم استثمار بعض العوامل المؤثرة التي قد تسهم في تحسين الاداء السياقي ومن أبرزها الذكاء الثقافي الذي يُعدّ من المداخل الحديثة القادرة على تمكين التدريسيين من فهم الاختلافات الثقافية وإدارتها بكفاءة مما يعزز التفاعل الإيجابي ويقوي روح التعاون، ويدعم بروز السلوكيات السياقية الإيجابية داخل المؤسسة الأكاديمية. وبناءً على ذلك ، تتمثل المشكلة في الحاجة إلى تعزيز الاداء السياقي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وذلك من خلال الوقوف على مستوى الذكاء الثقافي لديهم واستكشاف السبل التي يمكن من خلالها دعم وتحسين هذا الاداء. ويمكن اثاره التساؤل الرئيسي الاتي ( ما دور الذكاء الثقافي في تعزيز الاداء السياقي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة ) ومن هذه المشكلة الرئيسة تنبثق مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يسعى البحث للإجابة عنها:

- 1- ما مستوى الذكاء الثقافي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة .
- 2- ما مستوى الاداء السياقي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة.
- 3- ما طبيعة العلاقة بين الذكاء الثقافي والاداء السياقي.
- 4- ما مدى تأثير الذكاء الثقافي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت في الاداء السياقي.

### 2.3 أهمية الدراسة Importance of study

تنبثق أهمية البحث الحالي من الأهمية الجوهرية للمتغيرات التي يتناولها وحدثها موضوعاته فضلاً عن طريقة المنهجية التي اعتمدها في الربط بين هذه المتغيرات مما يضيف طابعاً مميزاً يمنحونه قيمة مضافة مقارنة بغيره من البحوث الأخرى. وقد تم ايجاز أهمية البحث في النقاط الآتية :

- 1- تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في معالجة أوجه القصور التي تظهر في الاداء السياقي لبعض أعضاء الهيئة التدريسية، خصوصاً ما يرتبط بضعف مظاهر التعاون والمبادرة والمساعدة. ويأتي ذلك من خلال توظيف الذكاء الثقافي كآلية فاعلة تساعد التدريسيين على استثمار تنوعهم الثقافي والاجتماعي بصورة إيجابية، بما يؤدي إلى تعزيز الانسجام وبناء بيئة أكاديمية أكثر تكاملاً .

2- أهمية المتغيرات المختارة تتبع من واقع كلية الكوت الجامعة إذ يضم أعضاء الهيئة التدريسية فيها تنوعاً ثقافياً واجتماعياً ينعكس على سلوكياتهم واستجاباتهم للمواقف المختلفة الأمر الذي يبرز الحاجة إلى استثمار هذا التنوع وتطويره عبر تنمية الذكاء الثقافي لديهم، بما يسهم في تكوين فرق عمل منسجمة ويُعزز الأداء السياقي ويدعم مستقبل الكلية الأكاديمي.

### 3.3 أهداف الدراسة Study objectives

تقتضي مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تحديد مجموعة من الأهداف المنبثقة عن الهدف الرئيسي والتمثلة في الكشف عن دور الذكاء الثقافي في تعزيز الأداء السياقي وتهدف الدراسة من خلال هذه الأهداف إلى تعميق الفهم النظري لهذين المتغيرين وتحليل العلاقة بينهما واستكشاف أبعاد هذه العلاقة في الواقع العملي بما يسهم في تقديم توصيات تسهم في تحسين الأداء السياقي من خلال تنمية الذكاء الثقافي في بيئات العمل وكما يأتي:

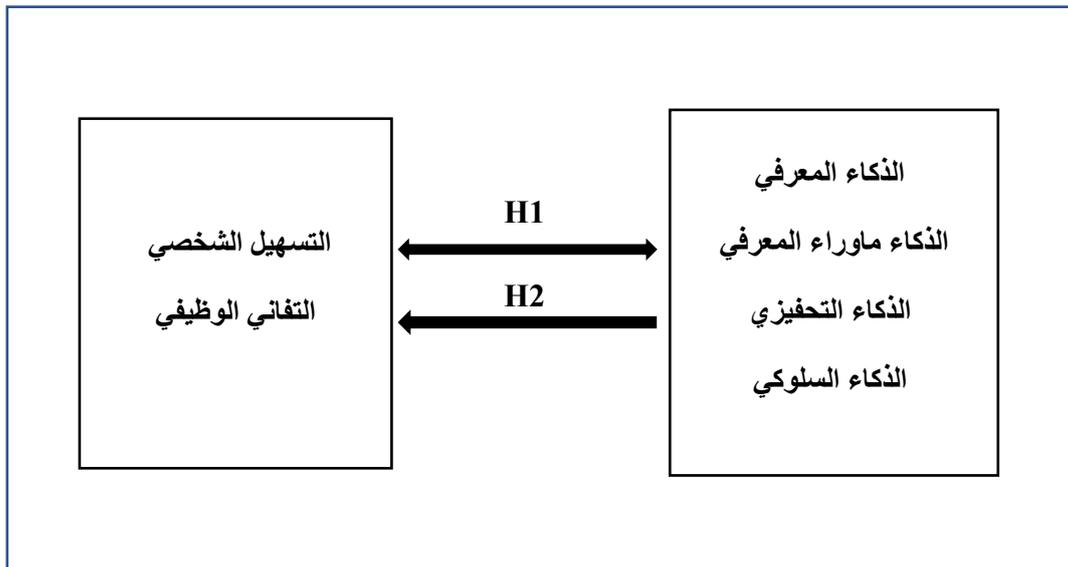
- 1- تشخيص مستوى توافر الذكاء الثقافي بأبعاده (ماوراء المعرفي ، المعرفي ، التحفيزي، والسلوكي) لدى تدريسي كلية الكوت الجامعة.
- 2- تشخيص مستوى الاداء السياقي لدى التدريسيين في كلية الكوت الجامعة .
- 3- معرفة طبيعة علاقة الارتباط بين الذكاء الثقافي والاداء السياقي لدى التدريسيين في كلية الكوت الجامعة
- 4- تشخيص مستوى تأثير الذكاء الثقافي في الاداء السياقي لدى التدريسيين في كلية الكوت الجامعة .

### 4.3 فرضيات الدراسة Research hypotheses

توضح الفرضيات الرئيسية الاجابة على التساؤلات التي طرحت في مشكلة الدراسة وكما يأتي:

1. (الفرضية الاولى): (H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير الذكاء الثقافي ومتغير الاداء السياقي بأبعاده
2. (الفرضية الثاني): (H2) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الثقافي في الاداء السياقي.

### 5.3 المخطط الفرضي للدراسة Hypothetical research plan



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات السابقة

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

### 6.3 مجتمع وعينة الدراسة Research population and sample

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة عينة الدراسة، والواقعة في محافظة واسط، وسط العراق. شملت عينة الدراسة عدداً من أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام العلمية في كلية الكوت الجامعة محل الدراسة، إذ بلغ حجم أفراد مجتمع الدراسة الأصلي (993) تدريسياً، وبذلك فإن حجم العينة التي تمثل هذا المجتمع هو (277) حسب جدول تحديد حجم العينة لمورغان كان العدد الموزع (300) استبانة، وقد كان عدد الاستبانات المسترجعة (282) استبانة، وعدد الاستبانات الصالحة للتحليل (277) استبانة، وكانت عدد الاستبانات غير الصالحة للتحليل (5)

استبانات، وبلغت نسبة الاستجابة (98%) من الاستبانات المسترجعة. وقد تمت الموافقة على إجراء هذه الدراسة وفقاً للأمر الإداري الصادر عن كلية الكوت الجامعة المرقم (8787) بتاريخ (2025/3/18). تم اختيار العينة بصورة عشوائية كعينة للدراسة الحالية، إذ تم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام العلمية المختلفة على مستوى كلية الكوت الجامعة عينة للدراسة كما مبين في الجدول الآتي:

### 7.3 المقاييس المستخدمة وأساليب جمع البيانات في الدراسة

#### Measures used and data collection methods in the study

اعتمدت الباحثة بشكل رئيس في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب الميداني للدراسة على أداة الاستبانة كما استندت إلى مجموعة من المقاييس العالمية الملائمة لمتغيرات الدراسة والتي تم تصميمها بصياغات بسيطة وواضحة تضمن سهولة الفهم والتطبيق وقد عُرضت الاستبانة بصيغتها الأولية على نخبة من المحكمين والخبراء المتخصصين في مجال الدراسة، البالغ عددهم (14) محكماً وقد كونت الاستبانة في صورتها النهائية من (34) فقرة وفقاً لمقياس (Likert) الخماسي لقياس متغيرات الدراسة بأبعادها كما كوضح في الجدول (2):

جدول (1) متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ومقاييسها

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	المقاييس
1	الذكاء الثقافي	المعرفي ماوراء المعرفي التحفيزي السلوكي	(Schlaegel et al., 2021)
2	الاداء السياقي	التسهيل لشخصي التفاني الوظيفي	(vanscotter&Motowdlio1996)

المصدر: اعداد الباحث

الجدول (2) أجزاء الاستبانة

ت	الأجزاء الرئيسية	الابعاد الفرعية	رقم مؤشرات القياس
1	معلومات عامة	معلومات تخص المجيبين	3-1
2	الذكاء الثقافي	الذكاء الثقافي المعرفي	5-1
		الذكاء الثقافي ماوراء المعرفي	9-6
		الذكاء المعرفي التحفيزي	14-10
		الذكاء الثقافي السلوكي	19-15
3	الاداء السياقي	التسهيل الشخصي	26-20
		التفاني الوظيفي	34-27

المصدر: إعداد الباحث

#### 4. الجانب العملي Practical Side

##### أولاً: إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يعد اختبار التوزيع الطبيعي ركيزة أساسية من ركائز علم الإحصاء واختبارات القياس والتفوييم، إذ يُمكن من تنظير دوال الاحتمال وحساب قيمة الاحتمالات ضمن اساسيات هذا الاختبار، وفي البيانات النوعية يعتمد على هذا التوزيع في تحديد ادوات التحليل المعلمية و غير المعلمية في حال كانت البيانات ضمن منطقة التوزيع الطبيعي ام خارج حدوده وحسب مخرجات القيم الاستدلالية، وتعد البيانات التي تخضع للتوزيع الطبيعي بصورة تامة حالة مثالية يصعب حصولها الا انها ليست مستحيلة وهنا قد يكون وصف المتغيرات متناهي في الدقة على مستوى بيئة التطبيق، كما إن فهم التوزيع الطبيعي يسمح بتطبيق مجموعة واسعة من ادوات التحليل الإحصائية التي تُسهل اختبار الفرضيات، وتقدير المعلمات، والتحليل الاستدلالي للبيانات، كما ان لحجم العينة تأثير واضح هنا، وهذا النوع من الاختبارات يتأثر بحجم العينة اذ انه العينة كلما يكبر حجمها كلما اتجهت البيانات الى حدود منطقة التوزيع الطبيعي وهذا اهم الانتقادات التي توجه لهذا الاختبار (Gosselin, 2024 : 434).

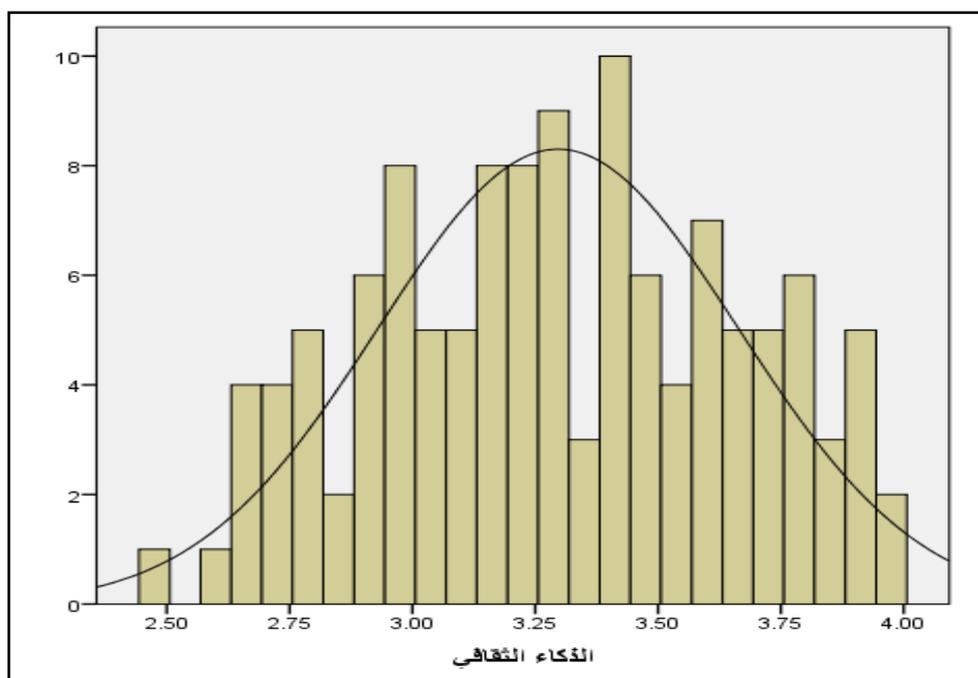
**1. اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس الذكاء الثقافي**

تبين من نتائج الاختبار الظاهرة في الجدول (3) بان قيمة إحصائية اختبار كولموغوروف سميروف قد بلغت (058.) ومستوى المعنوية للاختبار قد بلغ (0.200\*\*) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (05.) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، ويوضح الشكل (2) التمثيل البياني للتوزيع الطبيعي ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغير الذكاء الثقافي تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار.

**الجدول (3) اختبار كولموغوروف - سميروف لمتغير الذكاء الثقافي**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
المتغير		الذكاء الثقافي
N		277
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.297
	Std. Deviation	.3664
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.045
	Negative	-.058
Test Statistic		58.0
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

المصدر : مخرجات برنامج (spss)



المصدر : مخرجات برنامج (spss)

**الشكل (2) التوزيع الطبيعي لمقياس الذكاء الثقافي****2. اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس الاداء السياقي**

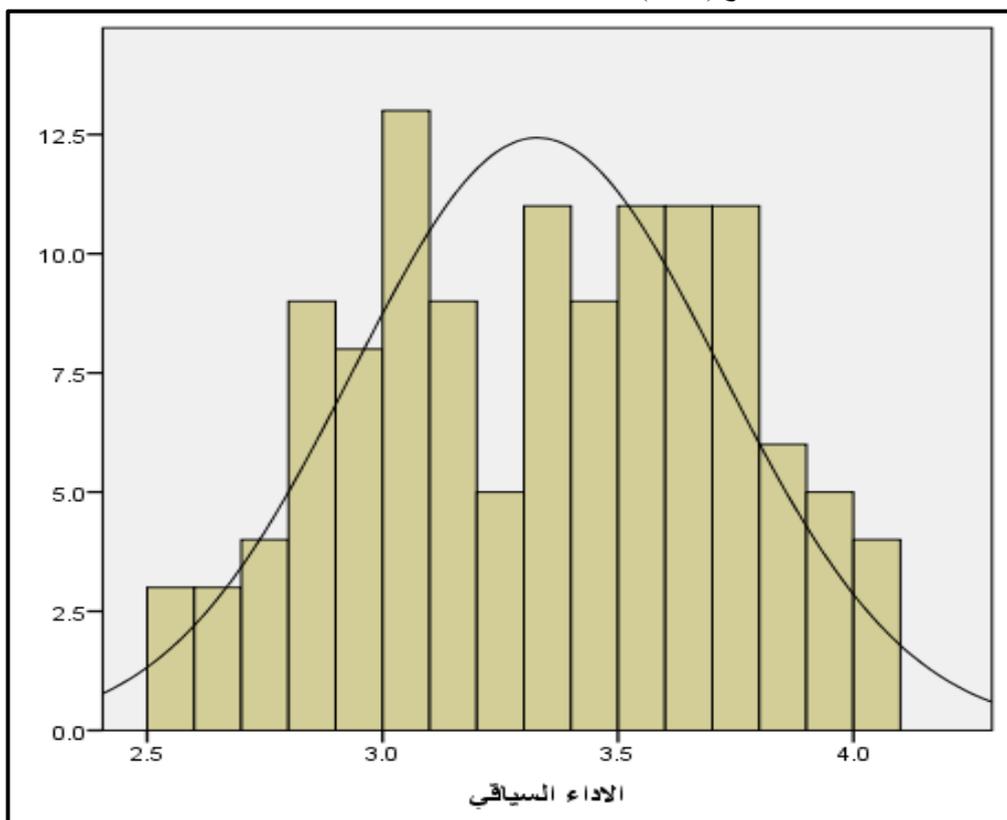
تبين من نتائج الاختبار الظاهرة في الجدول (4) بان قيمة إحصائية اختبار كولموغوروف سميروف قد بلغت (058.) ومستوى المعنوية للاختبار قد بلغ (0.200\*\*) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (05.) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، ويوضح الشكل (3) التمثيل البياني للتوزيع الطبيعي ، وهذا يعني بأن جميع بيانات متغير الاداء السياقي تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار.

**الجدول (4) اختبار كولموغوروف- سميروف لمتغير الاداء السياقي**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
المتغير		الذكاء الثقافي
N		277

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.329
	Std. Deviation	.3915
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.059
Test Statistic		65.0
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS)



المصدر: مخرجات برنامج (spss)

الشكل (3) التوزيع الطبيعي لمقياس الاداء السياقي

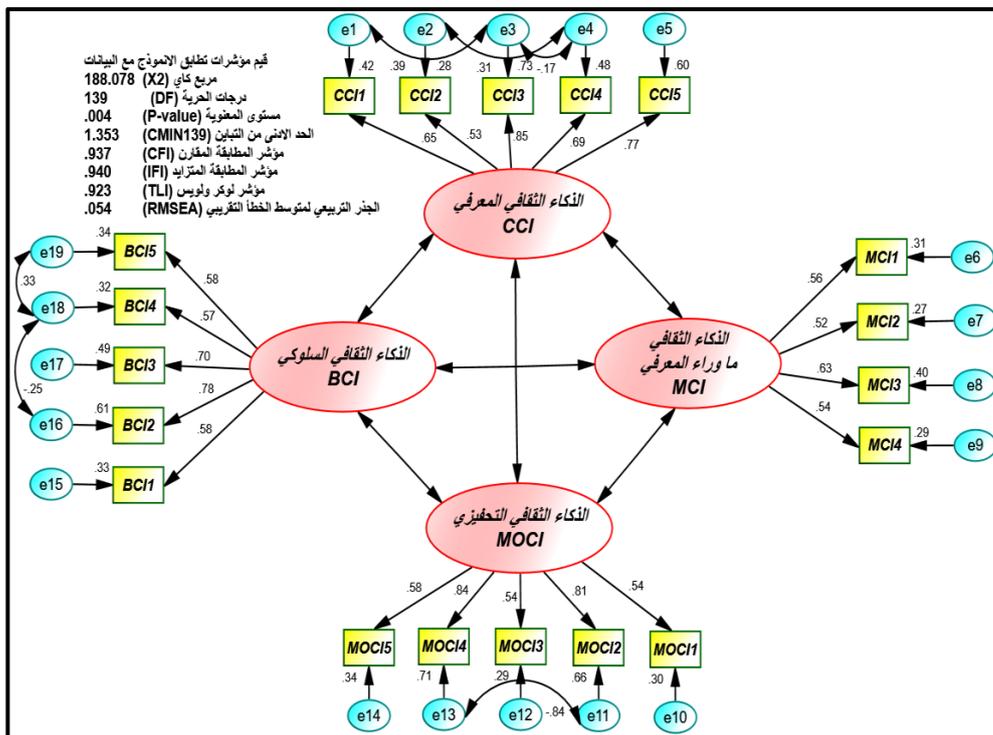
## ثانياً: اختبار الصدق البنائي التوكيدي

يتضمن التحليل العاملي التوكيدي دراسة العلاقة بين المتغيرات وابعادها الفرعية وكيفية تمثيل فقرات القياس لها ، اذ يعتمد هذا التحليل على نظرية قوية سابقة معدة في دراسة أخرى عن طبيعة المقياس الهيكلي لكل متغير ، يستخدم التحليل مزيج من الدراسات النظرية والتجريبية لتحديد العوامل الأساسية التي تُسهم في قياس المتغير وفقراته القياسية التي تناسب اجابات العينة في بيئة جديدة، وبذلك فان للتحليل العاملي التوكيدي دور اساسي في التحقق من صحة نموذج القياس ودراسة مدى معولية النماذج النظرية التي قد تفسر العلاقات المتبادلة بين مجموعة من الابعاد ( Atemoagbo, 2024 : 26058 ) كما ان التحليل العاملي التوكيدي (CFA) يتم اجراءه بعد اقتراح هيكل نظري للاختبار، اذ يُقِيم التحليل ما إذا كانت البيانات التجريبية تتوافق مع هيكل العوامل المحدد مسبقاً، ويؤكد هذا توافق النموذج المقترح مع البيانات المرصودة، ومن خلال هذا التحليل يُمكن التحقق من تشبعات العوامل المتوقعة، وارتباطاتها، ومعلمات النموذج الأخرى، ويُعد هذا التحليل بالغ الأهمية للتحقق من صحة هيكل العوامل المقترح، وضمان قياس المقياس للقيم المستهدفة بدقة وموثوقية، وبذلك تتضمن العملية تكوين النموذج، وتقييم ثبات المقياس، وثبات القياس، وثبات البواقي، مما يضمن صحة الأداة وموثوقيتها في سياقات ونقاط زمنية مختلفة، ويُعد التحقق السيكومتري ضرورياً لضمان دقة وفعالية أدوات التقييم وضمان ملاءمة الأداة مع الفئة المستهدفة قدر الإمكان ( Ramírez et al., 2025 : 2 )

## 1. الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الذكاء الثقافي

يتضمن المقياس الخاص بمتغير الذكاء الثقافي اربعة ابعاد فرعية هي (الذكاء الثقافي المعرفي 5 فقرات، الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي 4 فقرات، الذكاء الثقافي التحفيزي 5 فقرات، والذكاء الثقافي السلوكي 5 فقرات). اذ يتضح من الشكل (10) ان تقديرات المعلمة قد تجاوزت نسبة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (4) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (6) اتضح انها اكبر من (2.56) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلومات وصدقها.

أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء (6) من مؤشرات التعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا يتضح من خلال قيمة (CMIN/DF = 1.353) وقيمة (CFI = 0.937) وقيمة (IFI = 0.940) وقيمة (TLI = 0.923) وقيمة (RMSEA = 0.054) وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير الذكاء الثقافي يقاس بواقع (19) فقرة موزعة على اربعة ابعاد فرعية على مستوى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة عينة الدراسة.



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (4) التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الذكاء الثقافي

جدول (5) نتائج معاملات التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الذكاء الثقافي

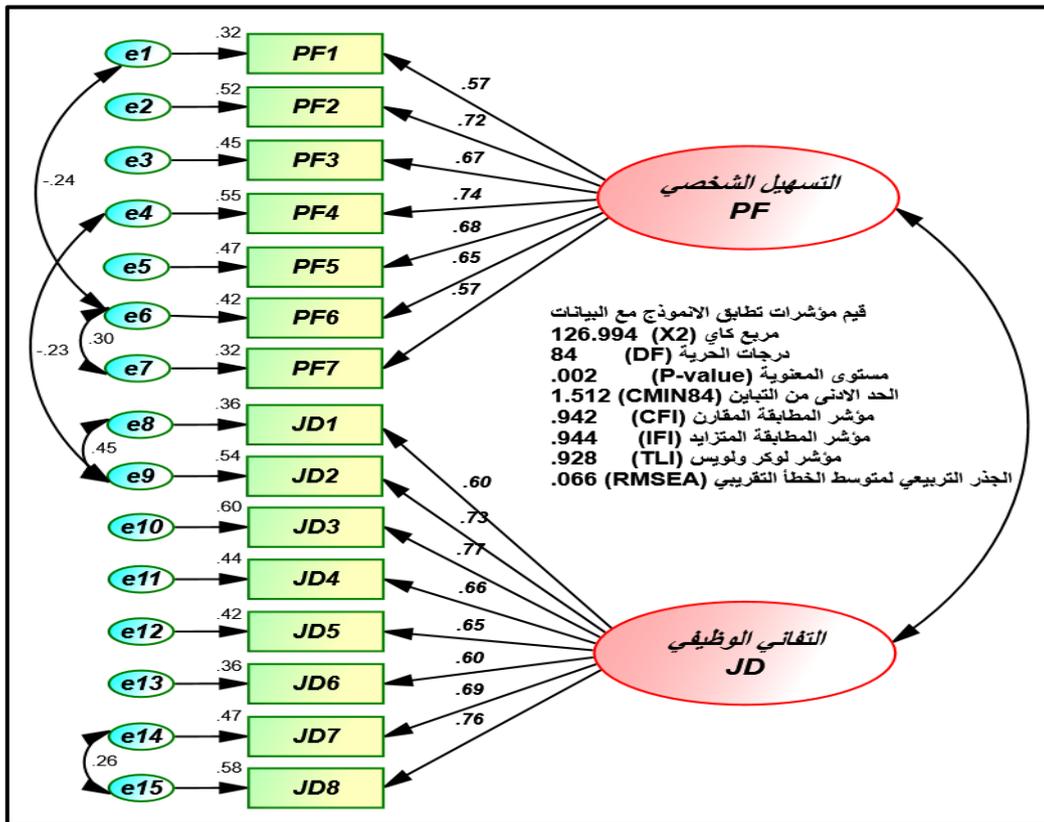
المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
CCI1 <---	.650	1.000			
CCI2 <---	.526	.671	.139	4.823	***
CCI3 <---	.854	1.245	.142	8.776	***
CCI4 <---	.692	1.155	.196	5.898	***
CCI5 <---	.773	1.152	.178	6.463	***
MCI1 <---	.558	.891	.178	4.996	***
MCI2 <---	.524	.765			
MCI3 <---	.629	1.000			
MCI4 <---	.535	.932	.193	4.828	***
MOCI1 <---	.544	1.004	.202	4.969	***
MOCI2 <---	.815	1.629	.298	5.476	***
MOCI3 <---	.542	1.000			
MOCI4 <---	.840	1.767	.315	5.608	***
MOCI5 <---	.585	1.277	.245	5.223	***

BCI1	<---	الذكاء الثقافي السلوكي	.578	.779	.140	5.577	***
BCI2	<---	الذكاء الثقافي السلوكي	.779	1.051	.151	6.957	***
BCI3	<---	الذكاء الثقافي السلوكي	.699	1.000			
BCI4	<---	الذكاء الثقافي السلوكي	.569	.718	.140	5.118	***
BCI5	<---	الذكاء الثقافي السلوكي	.580	.777	.141	5.503	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

## 2. الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الاداء السياقي

يتضمن المقياس الخاص بمتغير الاداء السياقي بعدين فرعيين اثنين هما (التسهيل الشخصي 7 فقرات، والتفاني الوظيفي 8 فقرات). اذ يتضح من الشكل (5) ان تقديرات المعلمة قد تجاوزت نسبة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (5) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (6) اتضح انها اكبر من (2.56) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها .  
أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء (5) من مؤشرات التعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا يتضح من خلال قيمة (CMIN/DF = 1.512) وقيمة (CFI = 0.942) وقيمة (IFI = 0.944) وقيمة (TLI = 0.928) وقيمة (RMSEA = 0.066) وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير الاداء السياقي يقاس بواقع (15) فقرة موزعة على بعدين فرعيين على مستوى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة عينة الدراسة.



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (5) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاداء السياقي

جدول (6) نتائج معاملات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاداء السياقي

المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية		
PF7	<---	التسهيل الشخصي	.568	.939	.172	5.460	***
PF6	<---	التسهيل الشخصي	.649	.989	.161	6.135	***

PF5	<---	التسهيل الشخصي	.684	1.000			
PF4	<---	التسهيل الشخصي	.744	.991	.141	7.050	***
PF3	<---	التسهيل الشخصي	.670	1.051	.164	6.408	***
PF2	<---	التسهيل الشخصي	.723	.930	.136	6.839	***
PF1	<---	التسهيل الشخصي	.570	.677	.124	5.480	***
JD8	<---	التفاني الوظيفي	.760	1.148	.135	8.497	***
JD7	<---	التفاني الوظيفي	.688	1.000			
JD6	<---	التفاني الوظيفي	.603	.893	.152	5.889	***
JD5	<---	التفاني الوظيفي	.651	.961	.152	6.307	***
JD4	<---	التفاني الوظيفي	.665	1.004	.156	6.428	***
JD3	<---	التفاني الوظيفي	.773	1.166	.160	7.307	***
JD2	<---	التفاني الوظيفي	.734	1.132	.161	7.025	***
JD1	<---	التفاني الوظيفي	.601	.974	.167	5.826	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

### ثالثاً: اختبار معامل الثبات والصدق الهيكلي لأداة القياس

بعد اختبار الثبات في المقاييس السلوكية من اهم الادوات التي تعتمد عليها مقاييس المتغيرات وتوليها الاهمية القصوى كي تأتي نتائج البحث على مستوى عالي من الثقة، ويعد معامل كرونباخ ألفا من اكثر الادوات المعتمدة في قياس ثبات الاداة، اذ يعتبر مقياس إحصائي يُستخدم لتقييم موثوقية أداة القياس، مثل الاستبيانات أو الاختبارات النفسية والمتغيرات التي تدرس الظواهر الاجتماعية والسلوكية المختلفة، ويقاس هذا المعيار مدى ترابط الفقرات ومدى تمثيلها للبعد أو المفهوم الذي تمثل قياسه والية علاج الثبات اذا كان ضعيفا (Peterson et al., 2024 : 2) اما تفسير قيم كرونباخ الفا في تقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة فيجري اعتمادها كما مبين في الجدول (7).

#### الجدول (7) مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	مدى كرونباخ الفا	مستوى الثبات
1.	0.9 فأعلى	ممتاز
2.	0.89-0.8	قوي
3.	0.79 – 0.7	مقبول
4.	0.69 – 0.6	مشكوك فيه
5.	أقل من 0.6	ضعيف

Source: Ahmed, N., Alias, F., Hamat, M. & Mohammed, S. (2024). Reliability Analysis: Application of Cronbach's Alpha in Research Instruments. Pioneering the Future: Delving into E-Learning's Landscape. Vol 8, p 116.

كما تم اعتماد معامل الصدق الهيكلي لتحديد نسبة صدق اداة القياس بالنسبة للمتغيرات والابعاد الفرعية اعتماداً على اجابات افراد العينة في كلية الكوت الجامعة. وكما موضح في الجدول (8).

#### الجدول (8) معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات وابعاد الدراسة

ت	ابعادها الفرعية	كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
1	الذكاء الثقافي المعرفي	0.751	0.867
2	الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي	0.797	0.893
3	الذكاء الثقافي التحفيزي	0.780	0.883
4	الذكاء الثقافي السلوكي	0.788	0.888
5	الذكاء الثقافي	0.884	0.940
6	التسهيل الشخصي	0.837	0.915
7	التفاني الوظيفي	0.859	0.927
8	الأداء السياقي	0.874	0.935

المصدر مخرجات برنامج (SPSS)

رابعاً: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة  
اولاً: وصف وتشخيص متغير الذكاء الثقافي

**1- وصف وتشخيص بعد الذكاء الثقافي المعرفي:** أظهرت نتائج قياس البعد المعرفي للذكاء الثقافي (5 فقرات) متوسطًا حسابيًا كليًا قدره 3.342 وانحرافًا معياريًا 0.470، وبأهمية نسبية بلغت 66.81%، مما يشير إلى مستوى معتدل لدى أفراد العينة في اهتمامهم بالمعارف والضوابط القانونية والاقتصادية والقيم الثقافية المرتبطة بالتعامل مع الآخرين، وهو ما قد يرتبط بطبيعة العمل الأكاديمي وتباين الخلفيات الثقافية للتدريسيين. وقد احتلت الفقرة الأولى أعلى ترتيب بمتوسط 3.550 وأهمية نسبية 71%، بينما جاءت الفقرة الرابعة في أدنى ترتيب بمتوسط 3.208 وأهمية نسبية 64.16%، وهو ما يعكس تباين مستويات المعرفة الثقافية لدى عينة الدراسة.

#### الجدول (9) المقاييس الوصفية لبعد الذكاء الثقافي المعرفي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	أمتلك القدرة على التعرف على طبيعة الانظمة القانونية والاقتصادية ضمن السياقات الثقافية المختلفة للتدريسيين في كلية الكوت الجامعة.	3.550	0.606	71	1
2	أدرك مفردات وقواعد اللغات الخاصة بثقافات التدريسيين المختلفة في كلية الكوت الجامعة.	3.292	0.586	65.84	3
3	الامام بالقيم الثقافية والمعايير الاجتماعية لمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.	3.267	0.670	65.34	4
4	اتمتع بفهم عميق للفنون والمعارف الخاصة بمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.	3.208	0.766	64.16	5
5	أمتلك المعرفة بقواعد التعبير عن السلوكيات غير اللفظية الخاصة لمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.	3.392	0.677	67.84	2
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعد الذكاء الثقافي المعرفي	3.342	0.470	66.84	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

**2- وصف وتشخيص بعد الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي:** أظهرت نتائج قياس البعد ما وراء المعرفي للذكاء الثقافي (4 فقرات) متوسطًا حسابيًا كليًا قدره 3.390 وانحرافًا معياريًا 0.441 وبأهمية نسبية بلغت 67.8%، مما يشير إلى مستوى معتدل لدى أفراد العينة في متابعة وتعديل معرفتهم الثقافية أثناء التفاعل مع الآخرين. ويعكس هذا المستوى اهتمامًا دون الطموح في التواصل مع أفراد من ثقافات مختلفة، الأمر الذي قد يحد من القدرة على التكيف ويؤثر في انسجام البيئة الداخلية ومعدل التعاون بين التدريسيين. وقد حققت الفقرة الأولى أعلى متوسط (3.542) وبأهمية نسبية (70.84%) مما يدل على مستوى مرتفع ميدانيًا، بينما جاءت الفقرة الثانية في أدنى ترتيب بمتوسط (3.300) وأهمية نسبية (66%)، وهو ما يؤكد أن مستوى تعديل المعرفة الثقافية لدى العينة ما يزال ضمن المستوى المعتدل.

#### الجدول (10) المقاييس الوصفية لبعد الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	المعرفة الثقافية التي استخدمها تمكني من التفاعل مع الاشخاص ذوي الخلفيات الثقافية المختلفة.	3.542	0.593	70.84	1
2	احرص على تعديل معرفتي الثقافية عندما اتفاعل مع اشخاص من ثقافة غير مألوفة بالنسبة لي.	003.3	0.616	66	4
3	ادرك اهمية المعرفة الثقافية التي اتعامل واتفاعل بها مع الثقافات المختلفة في كلية الكوت الجامعة.	03.35	0.669	67	3
4	اتحقق من دقة معرفتي الثقافية عندما اتفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة.	3.367	0.733	67.34	2
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعد الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي	03.39	0.441	67.8	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

3- وصف وتشخيص بعد الذكاء الثقافي التحفيزي: أظهر البعد التحفيزي للذكاء الثقافي (5 فقرات) متوسطاً حسابياً كلياً قدره 3.262 وبأهمية نسبية 65.24%، وهو ما يشير إلى مستوى معتدل يعكس محدودية دافعية أفراد العينة للتفاعل مع ثقافات مختلفة. ويبدو أن استمتاع التدريسيين بالتواصل وتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، خصوصاً من ثقافات غير مألوفة، لم يكن بالمستوى المطلوب، مما قد يحد من التكيف الثقافي داخل البيئة الجامعية. وقد جاءت الفقرة الأولى بالمرتبة الأعلى بمتوسط (3.475 (69.5%)، فيما احتلت الفقرة الثانية أدنى ترتيب بمتوسط 3.150 (63%)، مما يدل على مستوى معتدل في الثقة بالتواصل مع ثقافات غير مألوفة.

الجدول (11) المقاييس الوصفية لبعء الذكاء الثقافي التحفيزي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	أستمتع بالتفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة.	3.475	0.673	69.5	1
2	واثق من انني أستطيع التواصل مع الأفراد في ثقافة غير مألوفة بالنسبة لي.	03.15	0.729	63	5
3	متأكد من انني أستطيع التعامل مع ضغوط الثقافة الجديدة بالنسبة لي.	3.208	0.672	64.16	3
4	أستمتع بتجربة العيش في ثقافات متنوعة وغير مألوفة بالنسبة لي.	3.208	0.766	64.16	4
5	واثق من انه يمكنني التعود على طبيعة التعامل في ثقافة مختلفة.	3.267	0.796	65.34	2
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعء الذكاء الثقافي التحفيزي	3.262	0.532	65.24	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (Microsoft Excel (SPSS))

4- وصف وتشخيص بعد الذكاء الثقافي السلوكي: تضمن بُعد الذكاء الثقافي السلوكي (5 عبارات) بمتوسط حسابي موزون 3.27 وانحراف معياري 0.593 وبأهمية نسبية 65.1%، مما يشير إلى اتفاق أفراد العينة على مستوى معتدل من التكيف السلوكي مع الثقافات المختلفة، مع اهتمام محدود بالتفاعل وتبادل المعلومات والمبادرة. وأظهرت الإحصاءات أن الفقرة رقم (4) "أقوم بتغيير سلوكي غير اللفظي عندما يتطلب الموقف ذلك" جاءت أولاً بمتوسط 3.392 وأهمية نسبية نحو 67.8%، وهو ما يضعها ضمن المستوى المعتدل. بينما جاءت الفقرة رقم (2) "أستخدم التوقف والصمت بشكل مختلف ليناسب المواقف الثقافية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط 3.175 وأهمية نسبية 63.5%، وهي كذلك ضمن المستوى المعتدل.

الجدول (12) المقاييس الوصفية لبعء الذكاء الثقافي السلوكي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	أغير سلوكي اللفظي (على سبيل المثال، اللهجة، النغمة) عندما يتطلب ذلك التفاعل بين الثقافات.	3.3	0.805	66	2
2	استخدم التوقف والصمت بشكل مختلف ليناسب المواقف المختلفة بين الثقافات.	3.175	0.806	63.5	5
3	أقوم بتغيير معدل حديثي عندما يتطلب ذلك موقف متعدد الثقافات.	3.2	0.856	64	4
4	أقوم بتغيير سلوكي غير اللفظي عندما يتطلب ذلك موقف متعدد الثقافات.	3.392	0.759	67.84	1
5	أقوم بتغيير تعابير وجهي عندما يتطلب ذلك التفاعل بين الثقافات.	3.283	0.801	65.66	3
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعء الذكاء الثقافي السلوكي	3.27	0.593	65.4	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (Microsoft Excel (SPSS))

ثانياً: وصف وتشخيص متغير الاداء السياقي

#### 1- وصف وتشخيص بعد التسهيل الشخصي

أظهر قياس بعد التسهيل الشخصي عن متوسط حسابي (3.515) وأهمية نسبية (70.3%)، مما يدل على مستوى مرتفع من اتفاق عينة الدراسة حول ممارسات التقدير والدعم بين الزملاء. ويظهر أفراد العينة اهتماماً بمدح نجاحات الآخرين والاعتماد بهم، مع ميل محدود للمبادرة في حل النزاعات والتعامل بإنصاف. وعلى مستوى

الفقرات، جاءت الفقرة (1) الخاصة بمدح الزملاء في المرتبة الأولى بمتوسط (3.692)، في حين سجلت الفقرة (6) المتعلقة بالإنصاف أدنى متوسط (3.383)، معبرة عن مستوى معتدل في هذا الجانب.

الجدول (13) المقاييس الوصفية لبعء التسهيل الشخصي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	أمدح زملائي في العمل عندما ينجحون.	3.692	0.547	73.84	1
2	أقدم المشورة لزملائي فيما يخص مشكلات العمل.	3.55	0.592	71	3
3	اتحدث الى الزملاء قبل اتخاذ الاجراءات التي قد تؤثر عليهم.	3.492	0.722	69.84	5
4	اقول أشياء تجعل الزملاء يشعرون بالرضا عن انفسهم.	3.575	0.603	71.5	2
5	اشجع الزملاء للتغلب على خلافاتهم وتحقيق التوافق.	3.533	0.673	70.66	4
6	اعامل الاخرين بإنصاف في التعاملات اليومية.	3.383	0.700	67.66	7
7	اقدم المساعدة للزميل دون ان يطلب مني ذلك.	3.408	0.761	68.16	6
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعء التسهيل الشخصي	3.515	0.472	70.3	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (SPSS) Microsoft Excel

2- وصف وتشخيص بعء التفاني الوظيفي: حقق بعء التفاني الوظيفي متوسطاً حسابياً (3.46) وبأهمية نسبية (69.2%)، ما يشير إلى مستوى مرتفع من التفاني لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال حرصهم على تخصيص ساعات إضافية لإنجاز المهام بدقة وفي الوقت المحدد، وتعزيز الانضباط والحماس في العمل. وجاءت الفقرة (1) الأعلى بمتوسط (3.558)، بينما سجلت الفقرة (2) أدنى متوسط (3.392)، مما يعكس مستوى معتدلاً في الاهتمام بالتفاصيل.

الجدول (14) المقاييس الوصفية لبعء التفاني الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	اولوية الترتيب
1	أخصص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد.	3.558	0.684	71.16	1
2	انتبه جيداً للتفاصيل المهمة في العمل.	3.392	0.702	67.84	8
3	أعمل بجد أكثر من اللازم لضمان انجاز العمل.	3.45	0.672	69	6
4	مستعد للقيام بالمهام الصعبة في حال تم تكليفي بها.	3.467	0.673	69.34	4
5	أمارس الانضباط الشخصي وضبط النفس حتى في المواقف الصعبة	3.433	0.658	68.66	7
6	أخذ زمام المبادرة لحل مشكلة العمل.	3.458	0.660	69.16	5
7	أستمر في التغلب على العقبات لأكمال المهام الموكلة الي.	3.475	0.648	69.5	3
8	أتعامل بحماس مع مهمة صعبة.	3.483	0.673	69.66	2
-	الوسط الاجمالي الموزون لبعء التفاني الوظيفي	3.46	0.480	69.2	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برامج (SPSS) Microsoft Excel.

#### خامساً: اختبار فرضيات البحث Testing research hypotheses

##### أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

سيتم في هذه الفقرة اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية باعتماد معامل الارتباط البسيط بيرسون لكونه أداة قوية لفهم العلاقات بين المتغيرات التي تخضع لبياناتها للتوزيع الطبيعي، إذ يمكن هذا الاختبار الباحثين والمحللين الحصول على رؤى قيمة حول البيانات التي يعملون عليها، وللتأكد من مستوى التوافق بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية، وقد استخدم لتحقيق هذا الهدف البرنامج الاحصائي (SPSS V.25)، ولتفسير قوة معامل الارتباط والتعامل معه، سيتم تبني التفسير الخاص بتقسيمه الى خمس فئات وكما موضح في الجدول (15):

1. اختبار الفرضية الاولى (H1): (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير الذكاء الثقافي ومتغير الاداء السياقي بأبعاده)

يظهر من الجدول (15) تحقق مستوى ارتباط قوي دال معنوياً بين المتغير المستقل الذكاء الثقافي والمتغير التابع الاداء السياقي بأبعاده ، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا (\*\*0.781) وهذه القيمة دالة معنوياً عند مستوى دلالة (1%) وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (99%) ، كما يتضح ان ابعاد متغير الاداء السياقي (التفاني الوظيفي، والتسهيل الشخصي) قد حققت علاقته ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير الذكاء الثقافي ، بلغت قيمتها (\*\*0.711 , \*\*0.685) على التوالي ، مما يدل على توافر مستوى من التوافق والارتباط الطردي بين المتغيرين عملياً حسب اجابات افراد العينة على مستوى كلية الكوت الجامعة عينة

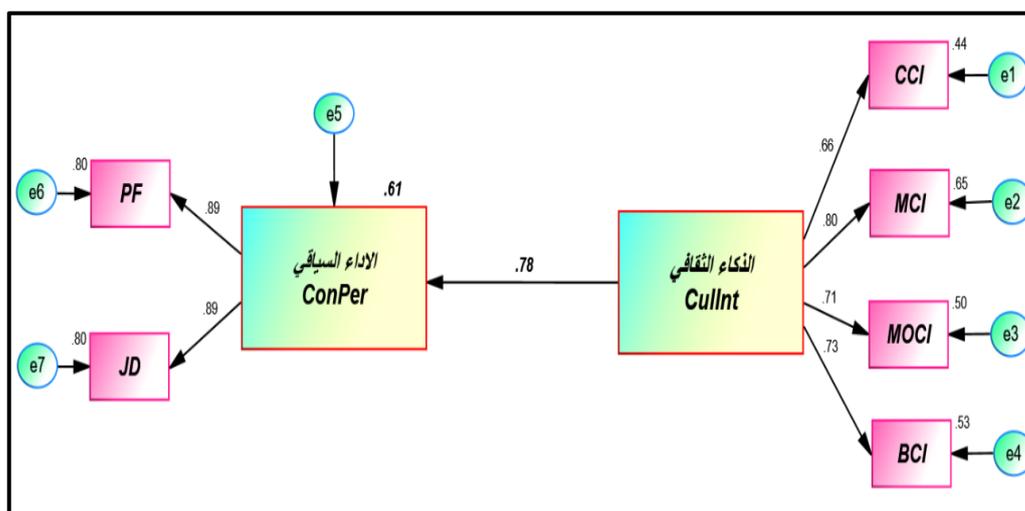
الجدول (15) علاقات الارتباط بين الذكاء الثقافي بأبعاده والاداء السياقي بأبعاده

الاداء السياقي	التفاني الوظيفي	التسهيل الشخصي	المتغير التابع المتغير المستقل
.455**	.364**	.449**	الذكاء الثقافي المعرفي
.000	.000	.000	
277	277	277	
.656**	.568**	.605**	الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي
.000	.000	.000	
277	277	277	
.603**	.593**	.485**	الذكاء الثقافي التحفيزي
.000	.000	.000	
277	277	277	
.556**	.532**	.462**	الذكاء الثقافي السلوكي
.000	.000	.000	
277	277	277	
.781**	.711**	.685**	الذكاء الثقافي
.000	.000	.000	
277	277	277	

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS)

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير

2. اختبار الفرضية الثانية (H2): (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الثقافي في الاداء السياقي) يوضح الشكل (6) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير الذكاء الثقافي في الاداء السياقي، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.78) وهذا يعني ان متغير الذكاء الثقافي يؤثر في متغير الاداء السياقي بنسبة (78%) على مستوى كلية الكوت الجامعة عينة الدراسة ، وهذا يعني ان المتغير التابع الاداء السياقي سيزداد مستواه بمقدار (78%) في حال زيادة الاهتمام بمتغير الذكاء الثقافي بوحدة واحدة ، كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (16) البالغة (13.741) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته، كما يتضح من الشكل (6) ان قيمة معامل التفسير (R<sup>2</sup>) قد بلغت (0.61) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير الاداء السياقي يعود (61%) منها الى تغير الذكاء الثقافي والنسبة المتبقية البالغة (39%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة ، وبالتالي تشير هذه النتيجة الى وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير الذكاء الثقافي في الاداء السياقي على مستوى كلية الكوت الجامعة عينة الدراسة.



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

شكل (6) تأثير الذكاء الثقافي في الاداء السياقي

جدول (16) مسارات ومعلمات اختبار تأثير الذكاء الثقافي في الاداء السياقي

المسارات	الوزان الاتحاديّة المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاداء السياقي <--- الذكاء الثقافي	.781	.862	.063	13.741	***
CCI <--- الذكاء الثقافي	.660	.869	.090	9.662	***
BCI <--- الذكاء الثقافي	.731	1.142	.097	11.768	***
MCI <--- الذكاء الثقافي	.805	.994	.067	14.924	***
MOCI <--- الذكاء الثقافي	.710	.995	.090	11.103	***
PF <--- الاداء السياقي	.893	.996	.046	21.853	***
JD <--- الاداء السياقي	.895	1.004	.046	22.015	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

## 5. المناقشة Discussion

من خلال نتائج هذه الدراسة اتضح وجود تأثير إيجابي للذكاء الثقافي في تعزيز الأداء السياقي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الكوت الجامعة، مما يشير إلى أن اهتمام إدارة الكلية بتنمية الذكاء الثقافي بأبعاده المختلفة يسهم في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي والإداري على حد سواء ويُعزى ذلك إلى ما يمتلكه الذكاء الثقافي من أهمية ومزايا تساعد الأفراد والمنظمات على التكيف مع البيئات المتنوعة وتعزيز التواصل الفعال بين الثقافات المختلفة ومن أبرز المزايا التي تحققها هذه النتيجة تتمثل في تعزيز روح التعاون والانفتاح الفكري بين أعضاء التدريسيين، وتحسين جودة التفاعل مع الطلبة ودعم بيئة تعليمية محفزة تقوم على التفاهم والاحترام المتبادل يصبح الفرد أكثر استعداداً للتكيف مع المواقف الجديدة وإظهار سلوكيات داعمة للعمل مثل التعاون والمبادرة والمساعدة (Ang et al., 2006:335) وتنعكس هذه السلوكيات في النهاية على تعزيز الأداء السياقي إذ تُقلل من النزاعات المحتملة وتبني بيئة متناغمة تشجع على الفاعلية والإبداع الجماعي فضلاً عن الإسهام في تنمية القدرات القيادية وتنشيط الابتكار الأكاديمي. كما أن اهتمام الكلية بتبني برامج تدريبية وتطويرية لتنمية الذكاء الثقافي لدى العاملين يسهم في توسيع أفاقهم المعرفية والسلوكية وتمكينهم من التعامل مع المواقف المختلفة بمرونة ووعي ثقافي عالٍ، مما يعزز من مستوى التفاني الوظيفي والتسهيل الشخصي، ويؤدي في النهاية إلى رفع مستوى الأداء السياقي وتحقيق أهداف الكلية بكفاءة وتميز. (Thomas & Van Dyne, 2018:130).

**6. الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and recommendations****1.6 الاستنتاجات**

1. تشير النتائج أن محدودية اهتمام التدريسيين بالتكيف مع الثقافات غير المألوفة قد يسهم في تفكك البيئة الداخلية ويحد من مستوى التعاون والتشارك في إنجاز المهام الوظيفية، مما ينعكس سلباً على تحقيق الأهداف.
2. بينت نتائج البحث أن اهتمام التدريسيين بالذكاء الثقافي التحفيزي كان محدوداً نوعاً ما، وهذا قد يعود إلى أن استمتاع أعضاء الهيئة التدريسية بالتفاعل مع الآخرين وتكوين العلاقات الاجتماعية معهم والتشارك في العمل وتقديم النصائح وفق العلاقات المتبادلة مع زملاء العمل لم يكن بالمستوى المطلوب، وهذا قد يضعف من طبيعة التفاعل مع الآخرين خاصة ممن يحمل ثقافة غير مألوفة في الوسط الجامعي، وضعف الحرض والاهتمام في الاطلاع على هذه الثقافات وفهم قيمها وعناصرها من أجل بذل الجهود للتكيف معها ودمجها نحو ثقافة كلية.
3. تبين أن الذكاء الثقافي يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في الأداء السياقي لدى تدريسيي كلية الكوت الجامعة، مما يدل على أن تنمية هذا المتغير تسهم في تعزيز الممارسات والسلوكيات الوظيفية الداعمة.

**2.6 التوصيات**

1. بناء ثقافة تنظيمية جامعية تُشجع على ممارسة الذكاء الثقافي باعتباره وسيلة مباشرة لتعزيز الأداء السياقي.
2. تهيئة بيئة أكاديمية داعمة للتنوع الثقافي بما يسهل ممارسة الذكاء الثقافي ويعزز الأداء السياقي لدى أعضاء هيئة التدريس
3. تطوير آليات الدعم النفسي والاجتماعي للتدريسيين بما يعزز قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع اختلافات الطلبة.

**شكر وتقدير:** يتقدم المؤلفون بالشكر والعرفان لكل من ساعدني في انجاز هذا البحث وتوفير البيانات التمويل: لم تقوم اية جهة بتقديم تمويل لدعم هذا البحث.

**مساهمة المؤلف:** ساهم جميع المؤلفين في انجاز هذا البحث المستل الذكاء الاصطناعي التوليدي والتقنيات المدعومة بالذكاء الاصطناعي في عملية الكتابة: لم يعتمد الباحثون على برامج الذكاء الصناعي في انجاز بحثهم ما عدا استخدام برامج الترجمة النصية تضارب المصالح: يُقر المؤلفون بعدم وجود تضارب مصالح يتعلق بالمضمون أو التأليف أو نشر هذا البحث. نبذة قصيرة عن كل مؤلف:

**المؤلف الأول:** ندى مهدي تعبان الجعيفري طالبة في مرحلة البحث العلمي

**المؤلف الثاني:** أ.د. يزن سالم محمد الجنابي حاصل على شهادة الدكتوراه في مجال إدارة الاعمال

**المؤلف الثالث:** أ.د. عبد الحسين جاسم محمد الاسدي حاصل على شهادة الدكتوراه في مجال إدارة الاعمال

**المصادر References**

1. احمد، ناهد فتحي (2012) الذكاء الثقافي وعلاقته بالحكمة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية: صيغة مصرية من مقياس الذكاء الثقافي مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد 11، العدد 3.
2. Ahmed, N., Alias, F., Hamat, M. & Mohammed, S. (2024). Reliability Analysis: Application of Cronbach's Alpha in Research Instruments. *Pioneering the Future: Delving into E-Learning's Landscape*. Vol 8, p 116
3. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management*, 31(1), 100–123. <https://doi.org/10.1177/1059601105275267> .
4. Ariani, D. W. (2015). Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition, and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3).

5. Atemoagbo, O. P. (2024). Confirmatory factor analysis on climate change impact on human migration patterns and social vulnerability. *International Journal of Engineering and Computer Science*, 13(02), 26057–26068.
6. Aziza, A., Ben Youssef, A., & Omranin, N. (2006). Do E-skilled workers have better contextual performance? Evidence from France.
7. Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.” *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
8. Bing, M. N., Davison, H. K., Minor, L., Novicevic, M. M., & Frink, D. D. (2011). The prediction of task and contextual performance by political skill: A meta-analysis and moderator test. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 563–577.
9. Botha, N. (2014). The effect of identity and personality on cultural intelligence among a group of young South Africans (Doctoral dissertation).
10. Cabral, A. M. R., Carvalho, F. M. P., & Ferreira, J. A. V. (2020). The effect of emotional and cultural intelligences on networks’ behaviors in international SMEs: Evidence from Portugal. *Behavioral Sciences*, 10(11), 163.
11. Caputo, A., Ayoko, O. B., Amoo, N., & Menke, C. (2019). The relationship between cultural values, cultural intelligence, and negotiation styles. *Journal of Business Research*, 99, 23–36.
12. Cheng, B., & Gu, J. (2022). The test based on meta-analysis on “Does workaholism prefer task performance or contextual performance?” *Frontiers in Psychology*, 13, 860687.
13. D’Souza, J. B. (2022). Cultural intelligence to cultural adaptation of expatriates in Thailand. *REFlections*, 29(3), 739–760.
14. Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.
15. Elenkov, Detelin S. & Manev, Ivan M., (2009), Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence, *Journal of World Business*, Vol. 44.
16. Gooden, D. J., Creque, C. A., & Chin-Loy, C. (2017). The impact of metacognitive, cognitive, and motivational cultural intelligence on behavioral cultural intelligence. *International Business & Economics Research Journal*, 16(3), 223–230.
17. Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275.
18. Gosselin, R. D. (2024). Testing for normality: A user’s (cautionary) guide. *Laboratory Animals*, 58(5), 433–437.
19. Groves, K. S., & Feyerherm, A. E. (2011). Leader cultural intelligence in context. *Group & Organization Management*, 36(5), 535–566. <https://doi.org/10.1177/1059601111415664>
20. Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A multidimensional measure of managers’ contextual and task performance. *Personnel Review*, 45(2), 419–447.
21. Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 984.

22. Khalid, S., ul Haq, M. A., Usman, M., & Khalid, S. (2025). Paradoxical leadership and contextual performance: Mediating role of trust and moderating role of agreeableness. *Social Science Review Archives*, 3(1), 2535–2553.
23. Khan, K. Z., Wang, X., Malik, S., & Ganiyu, S. A. (2020). Measuring the effects of emotional intelligence, cultural intelligence, and cultural adjustment on the academic performance of international students. *Open Journal of Social Sciences*, 8(9), 16.
24. Livermore, D., & Van Dyne, L. (2015). Cultural intelligence: The essential intelligence for the 21st century. *International Research Journal of Applied Basic Sciences*, 10(2), 245–258.
25. Lopes-Murphy, S. A. (2014). Experiences in postsecondary education that may lead to cultural intelligence: Exploring and proposing practices. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 26(2), 287–296.
26. Nosratabadi, S., Bahrami, P., Palouzian, K., & Mosavi, A. (2020). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1809310.
27. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
28. Peterson, T., Dodson, J., Sherwin, R., & Strale Jr, F. (2024). An internal consistency reliability study of the Catalyst Datafinch applied behavior analysis data collection application with autistic individuals. *Cureus*, 16(4).
29. Ramalu, S. A., Wei, C. C., & Rose, R. C. (2011). The effect of cultural intelligence on cross-cultural adjustment and job performance amongst expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(9), 59–80.
30. Ramírez, A., Burgos-Benavides, L., Sinchi, H., Quito-Calle, J. V., Díez, F. H., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2025). Adaptation and validation of psychological assessment questionnaires using confirmatory factor analysis: A tutorial for planning and reporting analysis. *Preprints.org*, 1–21.
31. Rose, R. C., & Kumar, N. (2008). A review on individual differences and cultural intelligence. *Journal of International Social Research*, 1(4).
32. Sadeghi, T., & Terum, L. I. (2023). Dedication to work: Social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work*, 26(3), 532–546.
33. Sajampun, P. (2016). *The role of cultural intelligence and communicative adaptability in lowering intercultural communication apprehension of the Thai international college students* (Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration).
34. Schlaegel, C., Richter, N. F., & Taras, V. (2021). Cultural intelligence and work-related outcomes: A meta-analytic examination of joint effects and incremental predictive validity. *Journal of World Business*, 56(4), Article 101209.
35. Schuck, M. B., & Wollard, K. K. (2013). A historical perspective of employee engagement: An emerging definition.
36. Sousa, C., Gonçalves, G., & Santos, J. (2019). Intercultural contact as a predictor of cultural intelligence. *Universitas Psychologica*, 18(2).
37. Thomas, D. C., & Van Dyne, L. (2018). A bi-factor theory of the four-factor model of cultural intelligence: Meta-analysis and theoretical extensions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 124–144.

38. Tu, J. C., Zhang, X. Y., & Chiu, S. P. (2019). Assessing the impact of cultural intelligence on sustainable career competitive advantage for students in college of design. Sustainability, 12(1), 1–1.
39. Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. Journal of Applied Psychology, 81(5), 525–531.
40. Ward, C., & Fischer, R. (2008). Personality, cultural intelligence, and cross-cultural adaptation: A study of expatriates in Singapore. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications (pp. 159–173). New York, NY: M.E. Sharpe.
41. Zainab, J. K., & Jinan, S. A. (2022). The effect of psychological capital on contextual performance. Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 8(2), 116–140.
42. Zdravković, S., & Peković, J. (2021). The impact of the metacognitive and behavioral factors of cultural intelligence on foreign brand acceptance. The European Journal of Applied Economics, 18(1), 73–88.

ملحق: استمارة الاستبيان

اولاً: الذكاء الثقافي

ت	فقرات كليتنا:
<b>1. الذكاء الثقافي المعرفي</b>	
1	أمتلك القدرة على التعرف على طبيعة الانظمة القانونية والاقتصادية ضمن السياقات الثقافية المختلفة للتدريسيين في كلية الكوت الجامعة.
2	أدرك مفردات وقواعد اللغات الخاصة بثقافات التدريسيين المختلفة في كلية الكوت الجامعة.
3	الالمام بالقيم الثقافية والمعايير الاجتماعية لمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.
4	اتمتع بفهم عميق للفنون والمعارف الخاصة بمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.
5	أمتلك المعرفة بقواعد التعبير عن السلوكيات غير اللفظية الخاصة لمختلف ثقافات التدريسيين في كلية الكوت الجامعة.
<b>2. الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي</b>	
6	المعرفة الثقافية التي استخدمها تمكني من التفاعل مع الاشخاص ذوي الخلفيات الثقافية المختلفة.
7	أحرص على تعديل معرفتي الثقافية عندما أفاعل مع اشخاص من ثقافة غير مألوفة بالنسبة لي.
8	أدرك اهمية المعرفة الثقافية التي أتعامل وأفاعل بها مع الثقافات المختلفة في كلية الكوت الجامعة.
9	أتحقق من دقة معرفتي الثقافية عندما أفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة.
<b>3. الذكاء الثقافي التحفيزي</b>	
10	استمتع بالتفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة.
11	واثق من انني أستطيع التواصل مع الافراد في ثقافة غير مألوفة بالنسبة لي.
12	متأكد من انني أستطيع التعامل مع ضغوط الثقافة الجديدة بالنسبة لي.
13	استمتع بتجربة العيش في ثقافات متنوعة وغير مألوفة بالنسبة لي.
14	واثق من انه يمكنني التعود على طبيعة التعامل في ثقافة مختلفة.
<b>4. الذكاء الثقافي السلوكي</b>	
15	أغير سلوكي اللفظي (على سبيل المثال، اللهجة، النغمة) عندما يتطلب ذلك التفاعل بين الثقافات.
16	أستخدم التوقف والصمت بشكل مختلف ليناسب المواقف المختلفة بين الثقافات.
17	أقوم بتغيير معدل حديثي عندما يتطلب ذلك موقف متعدد الثقافات.
18	أقوم بتغيير سلوكي غير اللفظي عندما يتطلب ذلك موقف متعدد الثقافات.
19	أقوم بتغيير تعابيري وجهي عندما يتطلب ذلك التفاعل بين الثقافات.

ثانياً: الاداء السياقي

ت	الفقرات في كليتنا:
<b>1. التسهيل لشخصي</b>	
20	أمدح زملائي في العمل عندما ينجحون.
21	أقدم المشورة لزملائي فيما يخص مشكلات العمل.

22	اتحدث الى زملاء قبل اتخاذ الاجراءات التي قد تؤثر عليهم .
23	اقول أشياء تجعل الزملاء يشعرون بالرضا عن انفسهم
24	أشجع الزملاء للتغلب على خلافاتهم وتحقيق التوافق.
25	اعامل الاخرين بأنصاف في التعاملات اليومية.
26	اقدم المساعدة للزميل دون ان يطلب مني ذلك.
<b>2. الفاني الوظيفي</b>	
27	أخصص ساعات إضافية لإنجاز العمل في الوقت المحدد.
28	انتبه جيداً للتفاصيل المهمة في العمل .
29	أعمل بجد أكثر من اللازم لضمان أنجاز العمل .
30	اطلب ان اقوم بمهمة عمل صعبة .
31	أمارس الانضباط الشخصي وضبط النفس حتى في المواقف الصعبة .
32	أخذ زمام المبادرة لحل مشكلة العمل .
33	استمر في التغلب على العقبات لأكمال المهام الموكلة الي.
34	اتعامل بحماس مع مهمة صعبة .