



مجلة التربية للعلوم الإنسانية

مجلة علمية فصلية محكمة، تصدر عن كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة الموصل



الكفاءة الثقافية وعلاقتها بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين

سالم حميد عبيد ¹id

وزارة التربية / مديرية تربية الأنبار / الأنبار - العراق ¹

المخلص	معلومات الارشفة
يهدف البحث الى التعرف على الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين، والتعرف على دلالة الفرق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث)، وطبيعة العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين. وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس الكفاءة الثقافية، وبناء مقياس النجاح المهني. طبق المقياسان على العينة البالغة (300) مرشد ومرشدة، وباستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت النتائج : ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الثقافية، ويتصفون بمستوى جيد من النجاح المهني، لاتوجد فروق دالة احصائياً في كل من (الكفاءة الثقافية والنجاح المهني) لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور / اناث)، وجود علاقة موجبة وداله احصائياً بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين. ومن خلال هذه النتائج خرج الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات	تاريخ الاستلام : 2026/2/11 تاريخ المراجعة : 2026/3/29 تاريخ القبول : 2026/4/5 تاريخ النشر : 2026/6/1
	الكلمات المفتاحية : الكفاءة، الثقافية، النجاح، المهني، المرشد التربوي
	معلومات الاتصال سالم حميد Salimhamedabced74@gmail.com

DOI: *****,, ©Authors, 2025, College of Education for Humanities University of Mosul.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Journal of Education for Humanities

A peer-reviewed quarterly scientific journal issued by College of Education for Humanities / University of Mosul



Cultural Competence and Its Relationship to Professional Success among Educational Counselors

Salem Hamid Obaid  ¹

Ministry of Education / Anbar Education Directorate/ Anbar - Iraq ¹

Article information

Received : 11/2/2026

Revised 29/3/2026

Accepted : 5/4/2026

Published 1/6/2026

Keywords:

historical, memory,
professional, success,
educational guide

Correspondence:

Salem Hamid

Salimhamedabed74@gmail.com

Abstract

The current research aims to identify cultural competence and professional success among educational counselors, to identify the significance of differences according to the gender variable (male/female), and to determine the nature of the correlation between these two variables. To achieve the research objectives, a cultural competence scale and a professional success scale were constructed. The two scales were applied to a sample of (300) male and female counselors. Using appropriate statistical methods, the results showed the following: Educational counselors enjoy a high level of cultural competence and are characterized by a good level of professional success. There are no statistically significant differences in either (cultural competence or professional success). According to the gender variable (male/female), there is a positive and statistically significant relationship between cultural competence and professional success among educational counselors. Based on these results, the researcher developed a number of recommendations and proposals.

DOI: *****,, ©Authors, 2025, College of Education for Humanities University of Mosul.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

المشكلة

يشهد العالم تغيرات سريعة في جوانبه ومجالاته المتعددة الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وما يمر به بلدنا من توسع المدارس وزيادة اعداد الطلبة في المدرسة الواحدة، وكثرة المشكلات النفسية والعاطفية والاجتماعية والتربوية والسلوكية والتلوث النفسي وضعف الوازع الديني وقلت المتابعة الاسرية، التي تؤثر سلباً في العملية التربوية وتعيقها من تحقيق اهدافها، ما زاد الحاجة الى وجود مرشد تربوي مختص ومؤهل في كل مدرسة لمعالجة تلك المشكلات او الحد منها.

ومن اهم ما يجب ان يمتلكه المرشد التربوي الاطار الثقافي (الكفاءة الثقافية) التي ينطلق منها المرشد التربوي في عمله، والجانب التطبيقي المهاري والمتمثل في العديد من المهارات الشخصية او المهنية التي تمكنه من الوصول الى افضل اداء.

والكفاءة الثقافية هي ليست سمات وخصائص وصفات فطرية أو موروثية وإنما هي اتجاهات الفرد ومعرفته ومهاراته المتعلمة والمكتسبة والتي ينبغي ترجمتها وتنفيذها لتقديم نوعية متميزة من العناية للآخرين (California , 2003:408).

والنجاح المهني هو القدرة او الامكانية للقيام بعمل معين وبمستوى جيد من الاداء (الفتلاوي، 2003: 38).

ومن خلال معايشة الباحث للمرشدين التربويين كونه قائداً تدريبي في مجال الارشاد التربوي وفي ظل تعدد المشاكل التي يشهدها المجتمع الطلابي سواء كان على المستوى الثقافي، النفسي، السلوكي، الاجتماعي، الاخلاقي، الديني، العاطفي والذي انعكس على سلوكيات واتجاهات ومشاعر وأنماط تفكير هؤلاء الطلبة وهو ما اثر على طبيعة عمل المرشد وتفاعله مع طلبته، وبالتالي على اداءه الارشادي.

ومما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي في الأجابة على التساؤل الاتي
ما نوع العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين؟

الاهمية

أهمية البحث الحالي يمكن إيجازه في عدة جوانب نظرية وتطبيقية وهي :

الأهمية النظرية :

- * - الكشف عن طبيعة العلاقة بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين وتحديد اتجاهها.
- * - بحث شريحة مهمة ولها ثقلها في المجتمع وهم المرشدون التربويون.
- * - يساعد البحث على معرفة الكفاءة الثقافية التي يمتلكها المرشد التربوي، اذ تتجسد في شخصيته التي تنعكس من خلال اتجاهاته وسلوكياته وقيمه المعرفية، والتي تعزز أسس المعرفة في هذا الميدان.
- * - يساعد البحث في معرفة اساليب بلوغ النجاح في العمل الارشادي.

الاهمية التطبيقية :

- *- طبيعة مجتمع البحث المتمثل بالمرشدين التربويين لما لهم من دور كبير في ارشاد وتوجيه الطلبة والارتقاء بانماطهم السلوكية بما يتلائم مع قدراتهم وميولهم.
- *- توفر أداتين إحداهما لقياس الكفاءة الثقافية والأخرى لقياس النجاح المهني.
- *- يمكن ان تفيد نتائج البحث وزارة التربية والمسؤولين عن الارشاد في معرفة المعانات والعقبات التي تعترض عمل المرشد التربوي وتعكس مدى استقراره النفسي والمهني, وتساعد على وضع الخطط المناسبة لتجاوز السلبيات والوصول الى اداء افضل.

أهداف البحث

يستهدف البحث التعرف الى :-

- 1- مستوى الكفاءة الثقافية لدى المرشدين التربويين .
- 2- دلالة الفروق في الكفاءة الثقافية على وفق متغير الجنس(ذكور/ اناث)
- 3- النجاح المهني لدى المرشدين التربويين.
- 4- دلالة الفروق في درجة النجاح المهني على وفق متغير الجنس(ذكور/اناث)
- 5- العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الثقافية و النجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث

يقصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (ذكور/ إناث) العاملين في المدارس الحكومية التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة الانبار للعام الدراسي (2025-2026) م.

تحديد المصطلحات**اولاً : الكفاءة الثقافية****عرفها كل من**

- (Fernandopulle 2007): " قدرة الأفراد على العمل بفاعلية في التفاعلات ذات التعدد الثقافي على الرغم من أن مفهوم الكفاءة يمثل سلسلة من المراحل التطورية"(16:2007, Fernandopulle).
- المركز الوطني للكفاءة الثقافية(NCCC, 2007): تعني " امتلاك الفرد المعرفة والمهارات والقيم التي تؤهله للعمل بفاعلية في المجتمعات ذات الاختلاف الثقافي وتبني سياسات واستراتيجيات مهنية تلبى احتياجات هذه المجتمعات " (2 :2007, Satterwhite & Teng).
- (Moule ,2012) : " مجموعة من مهارات(التحسس الثقافي, والوعي الثقافي, والمهارات الثقافية) والتي تعتمد على مستوى عال من المعرفة الضرورية التي تتطلبها عملية التفاعل مع الاشخاص الذين ينحدرون من انواع مختلفة من الخلفيات العرقية والثقافية والسياسية والاقتصادية والدينية " (125:2012, Moule).
- التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف (Moule, 2012) لانه اعتمده في إجراءات بناء المقياس.

- التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المبحوث عند استجابته على الأداة المستخدمة في البحث.

ثانياً: النجاح المهني

عرفه كل من

- (Mott,1972): "الامكانية المنظمة لاستتارة مراكز القوى لديه على الانجاز"(71: Mott,1972).

- (Benton,1973): " هو مستوى وضوح الاهداف وامكانية انجازها"(8: Benton,1973).

- شيشولم(1983): "هو امتلاك الفرد المعرفة الضرورية والمهارات والاتجاهات اللازمة التي تمكنه من الوصول الى مستوى جيد من الاداء(شيشولم,1983: 162).

- التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف شيشولم(1983) لمفهوم النجاح المهني.

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد /المرشدة عن طريق اجابته على مقياس البحث.

ثالثاً: المرشد التربوي

تعرفه وزارة التربية العراقية (2002): " هو احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً لممارسة عملة الإرشادي والتوجيهي في المدرسة من خلال الاستعانة بجميع المصادر والبيانات المتوفرة والتأكد من صحة تلك البيانات" (الالوسي والمعروف،2002: 30).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة:

اولاً: الكفاءة الثقافية :الاتجاهات النظرية في تفسير الكفاءة الثقافية

نظرية الكفاءة الثقافية في التعليم (Jean Moule ,2012)

العالمة جين مول (Jean Moule,2012) قدمت نظريتها التي تختص في الكفاءة الثقافية وعرفت بانها القدرة على التعليم بنجاح في السياقات متعددة الثقافات, إذ تصف هذه القدرة بانها عملية من التطور المستمر على المستوى الشخصي, وتطور الوعي, والتحسس, واكتساب مجموعة من المهارات الثقافية والتي اذا ما اجتمعت فأنها سوف تؤدي الى التعليم عبر الثقافي الفاعل (9: Robinson,2012).

تفترض نظرية الكفاءة الثقافية مجموعة من الممارسات التي لا بد أن تتضمنها سلوكيات الفرد وفق الاتي :-

*- التأمل الفكري للطريقة التي من الممكن أن تؤثر فيها ثقافته الخاصة على سلوكه تجاه الآخرين .

*- فهم الفرد كيف يوظف مفاهيم القوة والسلطة والأميازات في حياته وحياة الآخرين .

*- اكتساب مهارات متنوعه عبر الثقافات المختلفة.

*- اكتساب المزيد من المعرفة الثقافية.

- *- اتقان مهارات التواصل اللفظية وغير اللفظية (لغة الجسد).
- *- اكتساب القدرات التي تخص التربية الثقافية .
- *- الاحترام الإيجابي للأفراد الذين ينحدرون من خلفيات ثقافية مختلفة عند تفاعل معهم (Moule, 2012:128).

واشارت (Moule, 2005) على أن الثقافة بشكل عام توجد في منطقة ما قبل الشعور التي تتواجد في وعينا ولا ندرك وجودها إلا عندما نفقدها أو تضطرب بشكل خطير, لذا فأنها مجموعة الطرق والاساليب التي يطورها الافراد بشكل مستمر من أجل أشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية, لذلك فان البناء النظري لمفهوم الكفاءة الثقافية يوصف على أنه مجموعة من الافتراضات والمعتقدات المشتركة بخصوص الكيفية التي يعمل بها هذا العالم والذي ينتج عنه تراكيب وأبنية معرفية ومدركات وفهم يشبه فهم العلماء للتناقضات (Robinson,2012:30).

كما بينت (جين مول) بان الكفاءة الثقافية تعد ظاهرة أنسانية لانها تقدم للفرد هوية ومعتقدات وقيماً وسلوكيات على مستوى عال من الرقي، ولأنها جزءاً لايتجزأ من تركيب الفرد لذا فان من ضعفها او التخلي عنها ينتج عنه اضطراب انفعالي وشعور بعدم الأرتياح او الأحساس بالخسارة (Moule,2012:129).

وأكدت (جين مول) بانه قد تحدث حالة من التصارع لدى الفرد عندما تفرض عليه ثقافة معينة على ثقافته, ولا يحدث التصارع عندما يبحث الفرد عن التفاعل مع الثقافات المختلفة والمتنوعة بأرادته بل يسعى الى تطوير كفاءته الثقافية (Robinson,2012:33).

اعتمدَ الباحث نظرية (Jean Moule , 2012) للكفاءة الثقافية للأسباب الآتية :

- *- نظرية الكفاءة الثقافية ل (Jean Moule,2012) لها علاقة وثيقة بالبحث الحالي
- *- هذه النظرية تناولت مفهوم الكفاءة الثقافية بشكل اكثر شمولية.
- *- كونها من النظريات الحديثة والتي تبين بان مهارات الكفاءة الثقافية تشمل (التحسس الثقافي, والوعي الثقافي, والمهارات الثقافية).
- *- مستنداً على أطاراه النظرية في بناء المقياس وتفسير النتائج.

ثانياً: النجاح المهني:

التفسير النظري للنجاح المهني نظرية الكفاح من اجل التفوق (ادلر, 1969)

يشير ادلر في نظريته الى ان توجد اساليب سلوكية يستخدمها الفرد للوصول الى الهدف, اذ يحاول كل فرد تحقيق التفوق باسلوب سماه (اسلوب الحياة), والذي يشمل اساليب سلوكية متعددة يمارسها الفرد تجاه الموقف لتعويض عن مشاعر النقص التي يشعر بها, مما تدفع الفرد للبحث عن التفوق كوسيلة تعويضية عن تلك المشاعر (شلتنر, 1983: 73).

وبين ادلر ان الكفاح من اجل التفوق لا يعني الاستعلاء والاستبداد او بلوغ الفرد مركز مرموغ او امتياز اعلى، وانما الكفاح من اجل الوصول الى الكمال، وحدده بعدد من المفاهيم التي شملت (الدفع من السلب الى الايجاب، الكفاح نحو الاعلى، الكمال (شلتز، 1983: 74).

صنف ادلر الكفاح من اجل التفوق الى صنفين: _

*- تفوق فردي: وهو مؤذيا لانه يسعى بالفرد لاشباع حاجاته على حساب الاخرين.

*- تفوق الكمال: وهو صحيا لانه يتضمن تحقيق إمكانات الفرد نتيجة مساعدة الاخرين

(Ryvkmn et al.,1982:103)

توصل ادلر الى استنتاج ان الكفاح باشكاله المختلفة لدى الافراد لا يحدث دون ادراك الاهداف، لان الاهداف هي التي توجه السلوك وهي ضرورية لتقدم الافراد وتطورهم (Adler,1975:22).

وأكد ادلر ان الفرد تحركه توقعاته للمستقبل اكثر من خبراته الماضية، وقد يعرب الفرد عن نفسه بطرائق مختلفة، وان لكل فرد اسلوبه الخاصه لبلوغ النجاح او محاولة بلوغه، ومهما كان نوع السلوك الذي يستخدمه الفرد فانه يفسر على انه محاولة للسيطرة على الغير وان الدافع الى ذلك هو الرغبة في التحرر من الشعور بالنقص بوصفه وسيلة تعويض (هول، 1969: 167).

والفكرة العامة لهذه النظرية ان النجاح المهني هو انجاز الفرد للمهام المكلف بها بصورة جيدة، من خلال ممارست سلوكيات متعددة كاساليب للحياة بهدف تحقيق التفوق الناتج عن رغبة التخلص من مشاعر النقص المتنوعة.

اعتمد الباحث نظرية الكفاح من اجل التفوق (ادلر، 1969) للأسباب التالية:

*- النظرية وضحت كيف يحدث التفوق وتحويل السلبي الى ايجابي.

*- النظرية بينت ان النجاح المهني هو اتمام العمل بشكل جيد.

*- اشارت النظرية الى التفوق المهني هو الكفاح من اجل الوصول الى الكمال .

الدراسات السابقة

دراسات تناولت الكفاءة الثقافية

- دراسة (العبادي، 2015)

الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وعلاقتها بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين.

استهدفت الدراسة معرفة درجة الكفاية الثقافية ودلالة الفروق في الكفاية الثقافية تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة، درجة الوعي الثقافي ودلالة الفروق في الوعي الثقافي تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة، درجة فاعلية الذات ودلالة الفروق في فاعلية الذات تبعاً لمتغيري النوع ومدة الخدمة، العلاقة بين متغيرات الدراسة لدى المرشدين والمرشدات. وتحقيقاً لذلك تم بناء المقاييس الثلاثة للدراسة، طبقت المقاييس على عينة بلغت (200) مرشد ومرشدة وأظهرت النتائج ما يأتي:-

- *- يتمتع المرشدون التربويون بالكفاية الثقافية والوعي الثقافي وفاعلية الذات.
- *- هناك أثر لمتغير الجنس في الكفاية الثقافية ولصالح الذكور.
- *- لا تسهم الكفاية الثقافية ومدة الخدمة في التنبؤ بفاعلية الذات (العبادي, 2015).

- دراسة (الرجبي, 2019)

الكفاءة الثقافية والاعراب عن الذات وعلاقتها بالأنهماك في العمل

استهدفت الدراسة معرفة قوة واتجاه العلاقة الارتباطية ما بين الكفاءة الثقافية واعراب الذات والانهماك في العمل لدى الاستاذ الجامعي. وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم بناء أداتين الأولى لقياس الكفاءة الثقافية والآخرى لقياس الأنهماك في العمل، وتبني مقياس الإعراب عن الذات. طبقت هذه الأدوات الثلاث على عينة ممثلة من التدريسيين في الجامعة بلغت (400) تدريسي وتدرسية، وبعد استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة في معالجة البيانات اظهرت النتائج:-

- *- أمتلاك أساتذة الجامعة مستوى عال من الكفاءة الثقافية
- *- أمتلاك أساتذة الجامعة نمط من الأعراب عن الذات المستقلة منخفض في مقابل نمط من الأعراب عن الذات التكافلية معتدل .
- *- أمتلاك أساتذة الجامعة مستوى عال من الأنهماك في العمل.
- *- وجود علاقة إيجابية طردية معتدلة بين متغيرات البحث الثلاثة وما يدل على أسهام كل من الكفاءة الثقافية والأعراب عن الذات في الأنهماك في العمل (الرجبي, 2019).

دراسات سابقة تناولت النجاح المهني

- دراسة شهد (2006)

النجاح المهني وعلاقته بالجنس والعمر والتاهيل والرضا الوظيفي للمرشدين التربويين.

هدفت الدراسة إلى التعرف مستوى النجاح المهني لدى المرشدين التربويين ، والتعرف على الرضا الوظيفي، ودلالة الفروق تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، والعلاقة الارتباطية بين النجاح المهني والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين. ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم بتبني مقياس الرضا الوظيفي وبناء مقياس النجاح المهني، طبق المقياسين على عينة الدراسة البالغة (300) مرشداً ومرشده، وحللت البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة واطهرت النتائج ما يأتي:

- *- ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من النجاح المهني.
- *- ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من الرضا الوظيفي.
- *- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النجاح المهني والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- *- عدم وجود فروق داله تبعاً لمتغيري الجنس والعمر في النجاح المهني والرضا الوظيفي(شهد, 2006).

- دراسة (القرشي, 2017)

النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين.

هدفت الدراسة التعرف على درجة النجاح المهني لدى المرشدين التربويين، ودرجة جودة الحياة، والعلاقة الارتباطية بين النجاح المهني وجودة الحياة لدى المرشدين التربويين ولغرض تحقيق أهداف الدراسة، تم بناء مقياس النجاح المهني وتبني مقياس (الكرخي, 2011) لقياس جودة الحياة، طبق المقياسين على عينة الدراسة البالغة (180) مرشداً ومرشدة، وحللت البيانات باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss وأظهرت النتائج ما يأتي:

- *- ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من النجاح المهني.
- *- ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من الشعور بجودة الحياة.
- *- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النجاح المهني وجودة الحياة المرشدين التربويين (القرشي, 2017).

منهج البحث وإجراءاته

استعمل الباحث المنهج الوصفي لانه ملائم لطبيعة البحث وأهدافه ويقدم وصف لطبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها وتفسيرها وتقديم صورة مستقبلية عنها في ضوء المؤشرات الحالية.

إجراءات البحث

تم تحديد مجتمع البحث واختيار عينته وخطوات اعداد مقاييس الكفاءة الثقافية والنجاح المهني, فضلا عن استعراض الوسائل الاحصائي المستعملة في معالجة بيانات البحث وفق الآتي:-

أولاً: مجتمع البحث

"وهو مجموعة الافراد الذين يمثلون موضوعاً لظاهرة البحث الذي يقوم الباحث بدراسته" (ملحم, 2000: 219). حدد مجتمع البحث من (المرشدين التربويين) الذين يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية للمديرية العامة لتربية الانبار وبلغ اعداد المرشدين والمرشدات في المدارس للعام 2025-2026 بمراحلها كافة (690) مرشد ومرشدة, بواقع (385) مرشد (305) مرشدة.

ثانياً: عينة البحث

أ- عينة التحليل الاحصائي

تم اختيار عينة البحث من (270) مرشداً ومرشدة في محافظة الانبار بواقع (135) مرشداً و(135) مرشدة, موزعين على مختلف مدارس المشمولة بالارشاد.

ب- عينة البحث الاساسي

تضمنت عينة البحث الأساسية (200) مرشد ومرشدة موزعين بأعداد مختلفة بحسب مديريات اقصية المحافظة, وقد تم التطبيق الكترونياً عن طريق الاعتماد على الكروب الخاصة بشعبة الارشاد في المديرية العامة لتربية محافظة الانبار.

ثالثاً: أدوات البحث

1- مقياس الكفاءة الثقافية

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة لتي فسرت الكفاءة الثقافية, وتبني تعريف (Moule, 2012) وما تم تقديمه في الاطار النظري وتحديد مجالات المقياس الثلاثة وهي(التحسس الثقافي, والوعي الثقافي, والمهارات الثقافية). تم جمع وصياغة (27) فقره موزعة على (3) مجالات, كل مجال يتضمن (9) فقرات كل فقرة لها (5) بدائل هي (ينطبق علي دائماً, ينطبق علي غالباً, ينطبق علي احياناً, ينطبق علي نادراً, لا ينطبق علي) تتراوح الدرجة من (1- 5) ولجميع فقرات المقياس, وتجمع درجة جميع الفقرات لتمثل الدرجة النهائية التي يحصل عليها المرشد التربوي في مقياس الكفاءة الثقافية.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس (الصدق الظاهري)

عرض فقرات مقياس الكفاءة الثقافية على مجموعة من المختصين في علم النفس والارشاد النفسي والقياس النفسي وطلب منهم فحص فقرات المقياس لكل مجال من المجالات الثلاثة, ومدى ملاءمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي اليه, وكذلك بدائل الاجابة وأوزانها, وحللت ارائهم ومقترحاتهم وقد نالت فقرات المقياس على نسبة اتفاق (90%) وبذلك اصبحت فقرات المقياس وبالغة (27) فقرة مستوفية لمتطلبات الصدق الظاهري.

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

استعمل الباحث في حساب الخصائص السيكومترية لفقرات مقياس الكفاءة الثقافية طريقتين هما:-

* - القوة التمييزية للفقرات

استخدم الباحث اسلوب المجموعتين الطرفيتين لتحقيق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الثقافية وذلك بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (270) مرشد ومرشدة, وبعد تصحيح الاجابات حدد الباحث المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا بنسبة (27%) في كل مجموعة (73) مرشد ومرشدة, تراوحت درجات افراد المجموعة العليا بين (95- 130) اما درجات افراد المجموعة الدنيا فقد تراوحت بين (55-90), وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين, ظهر ان جميع فقرات مقياس الكفاءة الثقافية مميزة, لان القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغ (1,96) بدرجة حرية (144) عند مستوى دلالة (0,05), والجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول (1) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الثقافية .

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	3,317	0,729	2,033	0,992	دالة
2	3,821	0,705	2,215	0,815	دالة
3	3,744	0,838	2,341	0,920	دالة
4	4,251	0,752	2,802	1,022	دالة
5	3,479	0,708	2,168	1,115	دالة
6	4,251	0,727	3,107	1,044	دالة
7	3,711	0,751	2,267	1,124	دالة
8	4,195	0,981	2,142	1,089	دالة
9	3,769	0,861	2,216	1,155	دالة
10	4,296	0,797	2,198	0,938	دالة
11	3,314	0,848	2,426	1,011	دالة
12	3,909	0,989	2,611	1,089	دالة
13	4,147	0,876	2,022	1,128	دالة
14	3,496	0,680	2,414	1,106	دالة
15	3,802	0,720	2,092	1,239	دالة
16	3,372	0,907	2,178	1,028	دالة
17	4,161	0,892	2,653	1,117	دالة
18	3,297	1,028	2,745	1,181	دالة
19	3,661	0,920	2,236	1,100	دالة
20	4,177	0,818	2620	1,236	دالة
21	3,436	0,730	2,140	1,282	دالة
22	3,283	1,072	2,727	0,996	دالة
23	3,413	0,803	2,975	0,951	دالة
24	4,174	0,891	2,069	1,137	دالة
25	3,484	0,921	2,438	0,903	دالة

دالة	8,084	1,101	2,463	0,928	3,983	26
دالة	7,312	1,122	2,174	0,893	4,264	27

* - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس

استعمل الباحث معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه، وبين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، تبين أن معاملات الارتباط جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (268)، عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,138).

جدول (2) بين علاقة درجة الفقرة بالمجال ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية .

العلاقة بالكلية	العلاقة بالمجال	ت الفقرات	العلاقة بالكلية	العلاقة بالمجال	ت الفقرات
مجال، والوعي الثقافي			مجال التحسس الثقافي		
0,343	0,469	10	0,462	0,525	1
0,372	0,642	11	0,372	0,540	2
0,469	0,575	12	0,361	0,537	3
0,366	0,501	13	0,323	0,481	4
0,396	0,598	14	0,342	0,561	5
0,310	0,438	15	0,364	0,562	6
0,377	0,567	16	0,370	0,530	7
0,283	0,470	17	0,299	0,489	8
0,479	0,647	18	0,320	0,487	9
مجال المهارات الثقافية					
0,466	0,618	24	0,314	0,494	19
0,243	0,405	25	0,439	0,664	20
0,236	0,460	26	0,346	0,483	21
0,322	0,503	27	0,311	0,498	22
			0,313	0,487	23

الثبات

حسب الثبات بطريقتين هما:-

*- ثبات الاختبار (اعادة الاختبار)

قام الباحث باستخراج معامل الثبات بعد تطبيق المقياس على (40) مرشداً ومرشدة وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الاول والثاني (15) يوم، وهي مدة مناسبة، وقد تم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها المرشدين التربويين في التطبيق الأول ومجموع الدرجات في التطبيق الثاني وباستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بلغ معامل الثبات (0.88) ويعد هذا الثبات مناسباً.

*- ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

أستخرج الثبات عن طريق اخذ عينة عشوائية من عينة التحليل الاحصائي بلغت (40) مرشد ومرشدة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل الثبات (84).

وصف مقياس الكفاءة الثقافية النهائية

بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي والتحقق من الخصائص السايكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية المتمثلة بالصدق والثبات والتحليل الاحصائي لفقرات المقياس كانت الفقرات جميعاً دالة احصائياً وبهذا اصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (27) فقرة موزعة على (3) مجالات لكل مجال (9) فقرات اما بدائل الإجابة على الفقرات فكانت (5) بدائل هي (ينطبق علي دائماً، ينطبق علي غالباً، ينطبق علي احياناً، ينطبق علي نادراً، لا ينطبق علي) تتراوح الدرجة من (1- 5) ولجميع فقرات المقياس، وتجمع درجة جميع الفقرات لتمثل الدرجة النهائية التي يحصل عليها المرشد التربوي في مقياس الكفاءة الثقافي، اعلى درجة للمقياس (135) درجة واقل درجة (27) درجة ومتوسط فرضي (81).

2- مقياس النجاح المهني

بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس والدراسات السابقة التي تناولت متغير النجاح المهني، ومعرفت الجوانب التي تشجع وتثير الدافعية لدى المرشدين التربويين للنجاح المهني، والعوامل التي تعرقل النجاح المهني، كون الباحث يعمل قائداً تدريبياً في مجال الارشاد التربوي، ومن خلال ذلك توصل الباحث الى تحديد ثلاثة مجالات للمقياس هي (المجال المعرفي، والمجال المهني، والمجال القيمي)، تم صياغة (24) فقرة، وحددت البدائل (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، لا)، واعطيت اوزان (1,2,3,4,5) للفقرات الايجابية واوزان (5,4,3,2,1) للفقرات السلبية، لان الفقرات باتجاهين (اجابي، سلمي)، اعلى درجة للمقياس (120) واقل درجة (24) ومتوسط فرضي (72) درجة.

الصدق الظاهري للمقياس :

عرض المقياس بصيغته الأولية والمكون من (3) مجالات ولكل مجال (8) فقرات على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في علم النفس والارشاد النفسي والقياس النفسي, وذلك لإبداء آرائهم حول مدى صلاحية المجالات والفقرات والاوزان والبدائل، وحلت آرائهم ومقترحاتهم وقد نالت فقرات المقياس على نسبة اتفاق (90%) وبذلك اصبحت فقرات المقياس وباللغة (24) فقرة مستوفية لمتطلبات الصدق الظاهري.

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس النجاح المهني:-

تم التحقق من صدق البناء عن طريق :-

***- القوة التمييزية للفقرات**

لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبب الدرجات من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان الطرفيتان ونسبة (27 %) من كل مجموعة, وقد بلغ عدد الافراد في كل مجموعة من المجموعتين (73) مرشد ومرشدة, واستعمل الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، اظهرت النتائج أن الفقرات جميعاً مميزة لكونها دالة احصائياً، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (144) وعند مستوى دلالة (0,05).

جدول (3) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس النجاح المهني

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة المحسوبة	التائية	مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	3,778	0,839	2,641	1,100	8,406	دالة	
2	3,653	0,757	2,877	1,144	5,988	دالة	
3	3,711	0,851	2,467	1,244	8,612	دالة	
4	3,739	0,861	2,116	1,250	9,479	دالة	
5	4,314	1,048	2,226	1,211	8,469	دالة	
6	3,757	0,876	2,122	1,298	8,900	دالة	
7	3,862	0,700	2,192	1,039	7,865	دالة	
8	4,397	0,858	2,745	1,181	6,728	دالة	
9	4,212	0,908	2,155	1,165	10,486	دالة	
10	3,436	0,730	2,140	1,282	11,240	دالة	

0,386	0,592	13	0,242	0,461	5
0,320	0,538	14	0,434	0,662	6
0,277	0,467	15	0,540	0,630	7
0,286	0,490	16	0,379	0,589	8
المجال التقييمي					
0,436	0,617	21	0,274	0,494	17
0,223	0,425	22	0,489	0,664	18
0,246	0,461	23	0,276	0,483	19
0,321	0,504	24	0,231	0,398	20

ثبات مقياس النجاح المهني .

تم استخراج الثبات بطريقة اعادة الاختبار

قام الباحث باستخراج معامل الثبات بعد تطبيق المقياس على الافراد انفسهم بفواصل زمني (15) يوماً بين الاختبارين, وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الاول والثاني لأفراد عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (40) مرشداً ومرشده بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس النجاح المهني (0.85).

مقياس النجاح المهني بصيغته النهائية:-

تألف المقياس من ثلاثة مجالات هي (المجال المعرفي, والمجال المهني, والمجال القيمي), وله (24) فقرة, توزعت بالتساوي بين مجالات المقياس لكل مجال (8) فقرات, وحددت البدائل (دائماً, غالباً, احياناً, نادراً, لا), واعطيت اوزان (1,2,3,4,5) لل فقرات الايجابية واوزان (5,4,3,2,1) لل فقرات السلبية, لان الفقرات باتجاهين (ايجابي, سلبي), اعلى درجة للمقياس (120) واقل درجة (24) ومتوسط فرضي (72) درجة.

التطبيق النهائي لكلا المقياسين

بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين تم التطبيق على عينة البحث الاساسية من المرشدين التربويين في محافظة الانبار. حيث بلغ عدد المرشدين (200) مرشداً ومرشدة. قام الباحث بتوضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين للمرشدين التربويين وبعدها جمعت الاستمارات ليتسنى للباحث تصحيح المقياس, وتحويل الإجابات الى درجات خام, ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث .

الوسائل الإحصائية

مربع كاي, معامل ارتباط بيرسون, الاختبار التائي لعينة واحدة, الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشته

1- التعرف على مستوى الكفاءة الثقافية لدى المرشدين التربويين.

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة البحث البالغة (200) مرشد ومرشدة، طبق الاختبار التائي لعينة واحدة، حيث اظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة التي بلغت (27,89) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية مقدارها (199) والجدول يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الكفاءة الثقافية.

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الكفاءة الثقافية	200	110,71	11,90	81	27,89	1.96	دالة

من نتائج الجدول أعلاه تبين ان الوسط الحسابي لمقياس الكفاءة الثقافية اكبر من الوسط الفرضي وذو دلالة احصائية، وهذا يعني ان المرشدين التربويين عينة البحث يتمتعون بمستوى عال من الكفاءة الثقافية، وهذا ينسجم مع ما ذكر في الاطار النظرية حيث اشار (Moule, 2012) ان ممارسات الفرد وسلوكياته يجب ان تتضمن (التأمل الفكري للطريقة التي من الممكن أن تؤثر فيها ثقافته الخاصة على سلوكه تجاه الآخرين، وكيف يوظف المرشد مفاهيم القوة والسلطة والأمتيازات في حياته وحياة الآخرين، واكتساب مهارات متنوعة عبر الثقافات المختلفة، أتقان مهارات التواصل اللفظية وغير اللفظية (لغة الجسد)، اكتساب القدرات التي تخص التربية الثقافية، الاحترام الأيجابي للأفراد الذين ينحدرون من خلفيات ثقافية مختلفة عند تفاعل معهم، بين الباحث أن هذه الممارسلت والسلوكيات التي ذكرت يجب ان تتجسد في اي شخص يعمل في مجال الارشاد التربوي والتي تتعكس من خلال اتجاهاته وسلوكياته وقيمه المعرفية، كون العمل الارشادي يتطلب التنوع الثقافي والتامل الفكري واتقان التواصل اللفظي ومعرفة لغة الجسد لتحقيق النجاح المهني، وهذا يتفق مع دراسة (العبادي، 2015) التي بينت ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الثقافية، ودراسة (الرجيبي) والتي اظهرت نتائجها امتلاك اساتذة الجامعة للكفاءة الثقافية.

2- التعرف على دلالة الفروق في الكفاءة الثقافية لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث).

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من عينة الذكور البالغة (100) مرشد، وعينة الاناث البالغة (100) مرشدة على مقياس الكفاءة الثقافية، وباستعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (1,21) أصغر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). والجدول يوضح ذلك.

جدول (6) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في الكفاءة الثقافية وفقا لمتغير الجنس (ذكور/اناث).

الدالة 0.05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	1.96	1,21	11,71	111,13	100	الذكور
			11,85	110,274	100	الإناث

من الجدول أعلاه اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الثقافية ترجع لمتغير الجنس (ذكور / اناث) يفسر الباحث هذه النتيجة ان النجاح في العمل الارشادي لايتوقف على جنس المرشد سواء كان ذكر أو إنثى، انما على ما يمتلك من تحسس ووعي ومهارات ثقافية، وتأمل فكري، وتوظيف مفاهيم المعرفة في حياته وتأثيرها على الاخرين، واتقان مهارات التواصل اللفظية وغير اللفظية (لغة الجسد). واختلفت نتيجة البحث والتي دلت بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث) مع دراسة(العبادي،2015) التي اكدت نتائجها وجود فروق لصالح الذكور .

3- التعرف على مستوى النجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس النجاح المهني على العينة البالغة (200) مرشد ومرشده، وكان المتوسط الحسابي لدرجاتهم (90,72) وانحراف معياري قدره (10,91)، في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (72) باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (8,40) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) مما يدل على أن افراد العينة لديهم مستوى جيدة من النجاح المهني. والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس النجاح المهني.

الدالة 0.05	القيمة التائية*		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	8,40	72	10,91	90,72	200	النجاح المهني

يفسر الباحث هذه النتيجة وفق نظرية(ادلر،1969) والتي تشير الى انه توجد اساليب سلوكية متعددة يمارسها الفرد منها (الدفع من السلب الى الايجاب، تحديد وادراك الهدف، الكفاح نحو الاعلى) تدفعه للبحث عن التفوق وانجاز المهام بافضل صورة، والمرشد التربوي له اسلوبه الخاصه لبلوغ النجاح في العمل الارشادي، من خلال اكمال المهام المكلف بها بشكل صحيح، مواجهة المشكلات ومساعدة الطلبة على حلها رغم صعوبة الظروف وتعقيدها، استثمار الطاقات والامكانيات بشكل جيد لتطوير العمل الارشادي، والالتزام بالثبات الانفعالي والصبر والرغبة بالعمل والتسامح والكفاءة الثقافية والمعرفية. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة(شهد،2006)، ودراسة(القرشي،2017) والتي اظهرت نتائجها ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من النجاح المهني.

4- التعرف على دلالة الفروق في درجة النجاح المهني لدى المرشدين والتربويين حسب متغير الجنس (ذكور/ اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم حساب متوسط درجات الذكور البالغ (91,26) والانحراف المعياري البالغ (10,03)، بينما بلغ متوسط درجات الاناث (90,69)، وانحراف معياري مقداره (9,84)، استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة إذا كانت هناك فروق بين المرشدين الذكور والمرشدات الاناث في النجاح المهني، اتضح عدم وجود فرق وفق متغير الجنس (ذكور/ اناث) عند مستوى دلالة (0,05) لأن القيمة التائية المحسوبة (0,165) أقل من القيمة الجدولية (1,96) بدرجة حرية (198). والجدول الآتي يوضح ذلك.

(8) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في النجاح المهني وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/ اناث).

الدلالة 0.05	القيمة التائية *		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	1.96	0,165	10,03	91,26	100	الذكور
			9,84	90,69	100	الإناث

يفسر الباحث هذه النتيجة بان النجاح المهني عند المرشد او المرشدة يعتمد على اتقان المرشد لفنيات ومهارات العمل الارشادي. وان المرشدين والمرشدات لديهم نفس البناء المعرفي في استخدام الوسائل والاساليب والنظريات لمعالجة مشكلات الطلبة، لذلك يرى الباحث منطقية هذه النتيجة كون الصورة التي يكونها المرشدين هي مشابهة للصورة التي تكونها المرشدات عن كيفية الاستجابة تجاه مشكلات الطلبة، والقناعة الوظيفية، والحماس، والرغبة، وحب المهنة. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (شاهد، 2006) والتي دلت نتائجها بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ اناث).

5- العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

لغرض معرفة العلاقة بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين، تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون لعينة البحث، وتبين ان العلاقة داله باتجاه ايجابي إذ بلغت قيمه معامل الارتباط (0.46) وهي داله عند مستوى دلالة (0.05) والقيمة الجدولية تساوي (0,138)، كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (5,48) وهي داله احصائياً بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198). مما يشير الى وجود علاقة موجبة وداله احصائياً بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني كما موضحة في الجدول الآتي:-

جدول (9) يوضح العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

الدالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة			
0.05					
دالة	1.96	5,480	0,46	200	مرشدين ومرشحات

تدل هذه النتيجة على ان المرشدين التربويين عينة البحث يتمتعون بمستوى عال من الكفاءة الثقافية وهم ايضا يمتلكون النجاح المهني، وهذا يعني ان الكفاءة الثقافية لها علاقة طردية موجبة بالنجاح المهني، اي كلما زاد مستوى الكفاءة الثقافية ارتفعت درجة النجاح المهني والعكس صحيح. ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الكفاءة الثقافية والنجاح المهني مرتبطان مع بعض وهذه النتيجة منطقية كون الكفاءة الثقافية هي مجموعة الطرق والاساليب التي يطورها الافراد بشكل مستمر من أجل النجاح المهني، كما انها تقدم للفرد هوية وقيماً وسلوكيات على مستوى عال من الرقي، لذا فأن ضعفها او التخلي عنها ينتج شعور بعدم الأرتياح او ضعف في العمل .

الاستنتاجات

- *- ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الثقافية، كون العمل الارشادي يتطلب التنوع الثقافي والتامل الفكري وأتقان التواصل اللفظي ومعرفة لغة الجسد لتحقيق النجاح المهني.
- *- تتطلب مهنة الارشاد مستوى جيد من الكفاءة الثقافية متمثلة بمهارات ثقافية، ومفاهيم معرفية، وتأمل فكري، ومهارات تواصل، وتوظيف جميعها من اجل مواجهة الموقف والتاثير في الاخرين.
- *- ان المرشدين التربويين يتصفون بمستوى جيد من النجاح المهني، والتي تظهر من خلال مواجهة المشكلات ومساعدة الطلبة على حلها رغم صعوبة الظروف وتعقيدها، واستثمار الطاقات والامكانيات بشكل جيد لتطوير العمل الارشادي.
- *- المرشد التربوي له اسلوبه الخاصه لبلوغ النجاح في العمل الارشادي، من خلال الاتصاف بالثبات الانفعالي والصبر والرغبة بالعمل والتسامح والكفاءة الثقافية والمعرفية.
- *- ان تحقيق الكفاءة الثقافية يكون عبر امتلاك الفرد المعرفة والمهارات والقيم التي تؤهله للعمل بفاعلية، وهذا مؤشر على الارتباط الموجب ما بين الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

التوصيات

- يوصي الباحث بما يأتي:
- *- العمل على تنمية مفهوم الكفاءة الثقافية لدى المرشدين التربويين من خلال اقامة الورش والدورات التي تختص بتطوير المهارات الثقافية، والمفاهيم المعرفية، والتأمل الفكري، ومهارات التواصل.
- *- امكانية استخدام مقياس النجاح المهني في تقييم عمل المرشدين التربويين وتعزيز الجوانب الايجابية فيها.

- *- تعيين مرشدين ومرشدات مختصين في المدارس التي تفتقر الى خدمات المرشد التربوي .
- *- الاهتمام بمتغير الكفاءة الثقافية لما له من دور كبير في نجاح المرشد التربوي في عمله.

المقترحات

- *- إجراء بحث حول الكفاءة الثقافية وعلاقتها باستراتيجيات المواجهة.
- *- اجراء بحث حول النجاح المهني وعلاقته بالكفاءة المعرفية.
- *- اجراء بحث حول فعالية برنامج ارشادي لتنمية الكفاءة الثقافية والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

قائمة المصادر والمراجع :

- ❖ * - الرجبيي, انوار بدر يوسف(2019): الكفاءة الثقافية والاعراب عن الذات وعلاقتها بالأنهماك في العمل, اطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية, الجامعة المستنصرية.
- ❖ * - شلتر, دوان(1983): نظريات الشخصية,ترجمة: حمدي دلي الكربوي وعبد الرحمن القيسي, مطبعة جامعة بغداد, بغداد.
- ❖ * - شهد, عباس شمران(2006): النجاح المهني وعلاقته بالجنس والعمر والتاهيل والرضا الوظيفي للمرشدين التربويين, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, ابن رشد, جامعة بغداد.
- ❖ * - شيشولم, ماركريت واخرون(1983): العاملون في التقييمات التربوية, ترجمة: امين فارس طحف, دار القيس, الكويت.
- ❖ * - العبادي,سعد فياض عبدالله(2015): الكفاية الثقافية والوعي الثقافي وعلاقتها بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين, اطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية ابن رشد, جامعة بغداد.
- ❖ * - الفتلاوي , سهيله محسن (2003) : كفايات التدريس ، دار الشروق ، عمان ، الأردن.
- ❖ * - القريشي, مالك فضيل عبدالله(2017): النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين, مجلة كلية التربية جامعة واسط, مجلد(1), العدد(26).
- ❖ * - الألوسي, جمال حسين والمعروف ، احمد (2002): الكراس التوجيهي في الإرشاد التربوي, مطبعة وزارة التربية, ط1, بغداد .
- ❖ * - ملحم ، سامي محمد (2000) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة, عمان.
- ❖ * - هول, ولندزي.ج(1969): نظريات الشخصية, ترجمة: فرج احمد وقُدوري حمودي ولطفي محمد فطين, الهيئة المصرية العامة للنشر والتأليف, القاهرة.

- ❖ * - Adler, P. S. (1975). The transitional experience: An alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15(4), 13–23. <https://doi.org/10.1177/002216787501500403>
- ❖ * - Benton John B ,(1973) managing the organizational becision process , London : Lexington Books.
- ❖ * - California Endowment. (2003). Principles and recommended standards for cultural competence education of health care professionals. Woodland, CA: Author.
- ❖ * - Fernandopulle, A. (2007, July). A capacity building approach to cultural competency: Improving cultural competency improves organizational effectiveness. In *Organizational development and capacity in cultural*

competence (Los Angeles: The California Endowment and San Francisco: CompassPoint Nonprofit Services). Retrieved May21,2008,from http://www.compasspoint.org/assets/496_satterwhitefull.

- ❖ *- Mott Poul E,(1973). The characteristics of effective organizations New York : Haper Row publishers.
- ❖ *- Moule, J. (2012). Cultural competence: A primer for educators, 2nd. Edition. Belmont, CA: Wadsworth.
- ❖ *- Robinson, Erin Nicole,(2012) "The Relationship Between Teacher Cultural Competency And Student Engagement". Electronic Theses and Dissertations. 553 <https://digitalcommons.du.edu/etd/553>.
- ❖ *- Ryckman, R. M., Robbins, M. A., Thornton, B., & Cantrell, P. (1982). Development and validation of a physical self-efficacy scale. Journal of Personality and Social Psychology, 42(5), 891–900.
- ❖ *- Satterwhite, F. J. O., & Teng, S. (2007). Culturally based capacity building: An approach to working in communities of color for social change. In Organizational development and capacity in cultural competence (Los Angeles: The California Endowment and San Francisco: CompassPoint Nonprofit Services). Retrieved May 21 ,2008, from http://www.compasspoint.org/assets/496_satterwhitefull.pdf.

Bibliography of Arabic References (Translated toEnglish)

- ❖ *- Al-Abbadi, Saad Fayyad Abdullah (2015): Cultural competence, cultural awareness and their relationship to self-efficacy among educational counselors, unpublished doctoral thesis, Ibn Rushd College of Education, University of Baghdad.
- ❖ *- Al-Alusi, Jamal Hussein and Al-Ma'rouf, Ahmed (2002): The Guidance Booklet in Educational Guidance, Ministry of Education Press, 1st ed. Baghdad.
- ❖ *- Chisholm, Margaret et al. (1983): Workers in Educational Evaluations, translated by: Amin Fares Tahf, Dar Al-Qais, Kuwait.
- ❖ *- Al-Fatlawi, Suhaila Mohsen (2003): Teaching Competencies, Dar Al-Shorouk, Amman, Jordan.
- ❖ *- Hall, Lindsay, J. (1969): Personality Theories, translated by: Farag Ahmed, Qaddouri Hamoudi, and Lotfi Muhammad Fatin, Egyptian General Authority for Publishing and Authorship, Cairo.

- ❖ *- Al-Quraishi, Malik Fadhil Abdullah (2017): Professional success and its relationship to the quality of life among educational counselors, Journal of the College of Education, University of Wasit, Volume (1), Issue (26).
- ❖ *- Al-Rajibi, Anwar Badr Youssef (2019): Cultural competence, self-expression, and their relationship to work engagement, unpublished doctoral dissertation, College of Education, Al-Mustansiriya University.
- ❖ *- Malham, Sami Muhammad (2000) Measurement and Evaluation in Education and Psychology, Dar Al-Masirah, Amman.
- ❖ *- Shahd, Abbas Shamran (2006): Professional success and its relationship to gender, age, qualification, and job satisfaction of educational counselors, unpublished master's thesis, College of Education, Ibn Rushd, University of Baghdad.
- ❖ *- Shelter, Duane (1983): Personality Theories, translated by: Hamdi Dali Al-Karboui and Abdul Rahman Al-Qaisi, Baghdad University Press, Baghdad.