



الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية

**Psychometric properties of the Culture Competence scale
among female Residents working in international schools in
Saudia Arabia**

إعداد

أفنان محمد باجسير

Afnan Mohammed Bajusair

طالبة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود

د. هيلة عبد الله السليم

Heylah Abdullallah Alselim

أستاذ مشارك علم النفس، قسم علم النفس، جامعة الملك سعود

Doi: 10.21608/jasep.2024.374780

استلام البحث: ٢٠٢٤/٧/٢

قبول النشر: ٢٠٢٤/٧/٢٩

باجسير، أفنان محمد و السليم، هيلة بنت عبد الله (٢٠٢٤). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٤٠)، ٧٨٩ – ٨٣٢.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى إعداد مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمات الموظفات في المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية، ويتكون المقياس من أربعة أبعاد، هي: بُعد المعرفة، بُعد الوعي بالذات، بُعد الوعي بالآخرين، وبُعد المهارات. وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بعد ترجمته وتقنيته على البيئة السعودية باللغتين العربية والإنجليزية؛ نظرًا للتنوع الثقافي للعينة البالغ عددها (٢٢٤) من المقيمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وقد أظهرت النتائج أن المقياس على درجة جيدة من الصدق والثبات والقابلية للتطبيق. **كلمات مفتاحية:** قياس الكفاءة الثقافية، التنوع الثقافي، المقيمات، المدارس الدولية.

Abstract:

The aim of the present study is to develop a measure to investigate the Culture Competence of female residents working in international schools in Saudi Arabia. The measure explores four dimensions, knowledge, self-awareness, Awareness of others, and skills. The psychometric properties of the Culture Competence Measure were verified after being translated. Given the cultural diversity of the sample which consisted of (224) female residents working in international schools in Saudi Arabia, the measure had to be presented in Arabic and English, and both versions were modified to conform to the Saudi culture. The results showed that the measure has high degree of validity, reliability and applicability.

Key words: Culture Competence, Cultural diversity, Residents, International Schools.

المقدمة:

تشهد المملكة العربية السعودية تنوعًا ثقافيًا متزايدًا في الآونة الأخيرة؛ كونها تستهدف تنمية القطاع الاقتصادي من خلال رفع معدل الاستثمار الأجنبي في السعودية، واستقطاب الكفاءات العالمية في مختلف المجالات (التقرير السنوي لرؤية

السعودية ٢٠٣٠، ٢٠٢٣)، إذ بلغ عدد المقيمتين في السعودية (١٣.٤ مليوناً) أي: (٤١.٦%)، وهو ما يعادل نصف عدد السكان (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٢).

تواجه المقيمتون العديد من الصعوبات في فهم الثقافة السائدة Mainstream culture والتكيف مع مجتمع البلد المضيف بشكل فعال خصوصاً في بيئة العمل (صدوقي، ٢٠١٩)، لذا فالمقيم بحاجة إلى تنمية معرفته بالسياق الثقافي؛ للتمكن من التواصل مع المواطنين بما يتوافق مع ثقافتهم ويحترمها، وذلك من خلال اكتساب وتطوير "الكفاءة الثقافية Cultural competence" وهي القدرة التي يكتسبها ويستجيب من خلالها الأفراد والأنظمة باحترام وفاعلية لجميع الثقافات واللغات والطبقات والأجناس والخلفيات العرقية والأديان والتقاليد، وتحقيق الكفاءة الثقافية باعتراف الفرد بالتنوع الثقافي واحترامه (Fong, 2004).

يكتسب المقيم القدرة على الكفاءة الثقافية عبر ثلاثة عوامل، تتضمن: الوعي بالاختلافات الثقافية واتجاهاته نحوها، والمعرفة بالسمات الثقافية لمجتمع الأغلبية كتعلم اللغة السائدة والعادات والتقاليد المجتمعية، أخيراً اكتساب مهارات التواصل الفعال اللفظية وغير اللفظية في التعامل مع المواطنين وفقاً للمعايير الاجتماعية، مما يساعد المقيم في تكوين علاقات اجتماعية صحية (Fong & Furuto, 2001).

حظي مفهوم الكفاءة الثقافية باهتمام عالمي منذ أوائل التسعينات في المجتمعات ذات التنوع الثقافي كالولايات المتحدة وكندا، وتمحورت معظم أبحاثها حول أهمية اكتساب وتعزيز الكفاءة الثقافية لدى الموظفين في القطاع الصحي؛ وذلك لتعاملهم مع مرضى من خلفيات ثقافية متنوعة (Cross et al., 1989).

أما على الصعيد المحلي فإن معظم البحوث -رغم قلتها- اتجهت نحو إكساب وتعزيز الكفاءة الثقافية لموظفي القطاع الصحي من المقيمتين؛ وذلك لرفع مستوى معرفتهم بالثقافة السعودية، واكتساب مهارات التواصل الفعال مع المرضى السعوديين، فقد أشارت دراسة أبو شايقة وآخرون (Aboshaiqah et al, 2023) إلى حاجة القطاع الصحي لعمل برامج تدريبية تهدف إلى إكساب وتعزيز الكفاءة الثقافية لدى الممرضات المقيمتات في السعودية؛ وذلك لتعاملهم المباشر مع المرضى، وتضمن البرنامج رفع مستوى الوعي والمعرفة بالثقافة السعودية والعادات والتقاليد السائدة، وأهمية احترامها، والتعامل مع المرضى وفقاً لذلك، كما أوضحت الدراسة أهمية تعلم بعض المفردات العربية، مثل: بسم الله، إن شاء الله والتي تساعد على كسب ثقة المريض خصوصاً كبار السن، مما يساعد الممرضة في أداء عملها بالشكل المطلوب.

إلا أنه -وبحسب علم الباحثين- لا توجد دراسات محلية تستهدف قياس الكفاءة الثقافية للمقيمين في منظومات العمل المختلفة، وخاصةً المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية البالغ عددهن (١٤٨,٢١٩) (البيانات المفتوحة، ٢٠٢٣)، فالعمل في المنظومة التعليمية ذو حساسية عالية؛ كون المتلقين هم من الطلبة السعوديين في مرحلة التعليم العام، وهي المرحلة التي يكتسب منها الطالب هويته الثقافية وإدراكه للمعايير القيمة والضوابط المجتمعية من خلال النمذجة والتواصل اليومي المباشر مع موظفي المنظومة التعليمية في المدارس (لوفيفر، ٢٠٢٣)، فيما أوضحت دراسة (الدغيري وباحاذق، ٢٠١٩) أهمية دور المعلمات في تشكل السمات الأساسية لشخصية الطفل، وإن اختلاف الكادر التعليمي في كل من المدارس الحكومية والدولية له دور هام في تشكل هوية الطفل وسماته الشخصية، إذ أظهرت نتائج الدراسة بأن التعليم الحكومي ينمي ويحافظ على الهوية الثقافية للطفل السعودي، بينما يعزز التعليم الأجنبي التعددية الثقافية لدى الطفل وميله إلى تعلم اللغات والثقافات الأخرى التي ينتمي إليها الكادر التعليمي، ومن هنا تتضح الحاجة إلى قياس مستوى الكفاءة الثقافية للمقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، والعمل على برامج تدريبية تستهدف رفع مستوى الكفاءة الثقافية لديهن من خلال فهم واحترام الثقافة السعودية واكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الطلبة السعوديين وفقاً لثقافتهم.

مشكلة البحث:

لاحظ الباحثون تعدد مقاييس الكفاءة الثقافية باللغة الإنجليزية، وتعدد أبعادها بحسب الهدف من القياس والعينة المستهدفة والتي استهدفت في معظمها القطاع الصحي، وعلى ذلك أجرت علي زاده وشافان (Alizadeh & Chavan, 2016) دراسة مسحية عن الأدوات المستخدمة لقياس الكفاءة الثقافية منذ عام (٢٠٠٠-٢٠١٣)، وتوصلت الدراسة إلى أن مقياس الكفاءة الثقافية ذو الأبعاد الثلاثة: الوعي، المعرفة والمهارات هو الأكثر ملاءمة لقياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى الموظفين في كافة منظومات العمل ذات التنوع الثقافي.

كما لاحظ الباحثون بعد الاطلاع على الدراسات السابقة الأجنبية والعربية المحلية وجود قصور في قياس مفهوم الكفاءة الثقافية باللغة العربية وهي أحد المفاهيم التي لم يتم البحث بها بشكل كاف، كما أنه -وبحسب علم الباحثون- لا يوجد مقياس مترجم ومقتن للكفاءة الثقافية على المقيّمات الموظفات في المملكة العربية السعودية.

ومما سبق تتبين الحاجة إلى توافر أداة لقياس الكفاءة الثقافية وخاصةً لدى المقيمتات الموظفات في المملكة العربية السعودية، ويسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما مقدار صدق وثبات مقياس الكفاءة الثقافية بصورته العربية لدى عينة من المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؟
- ٢- ما مقدار صدق وثبات مقياس الكفاءة الثقافية بصورته الإنجليزية لدى عينة من المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؟
- ٣- ما مستوى الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ؟
- ٤- ما مستوى الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؟
- ٥- هل توجد فروق في مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تُعزى لإجادة اللغة العربية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة الثقافية بكلتا اللغتين الإنجليزية والعربية والذي تم تقنيه وترجمته وتطويره من قِبل الباحثين؛ نظراً للتنوع الثقافي للعينة المستهدفة، كما تسعى الدراسة للتأكد من ملائمة المقياس لقياس الجوانب المختلفة للكفاءة الثقافية.

أيضاً يهدف المقياس إلى معرفة الفروق في مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية وذلك بحسب إجادة اللغة العربية؛ والذي يمكن أن يكون مفيداً في تصميم التدخلات والبرامج الثقافية.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- ١- يُعد مقياس الكفاءة الثقافية -على حد علم الباحثون- هو الأول من حيث ترجمته وتقنيه على المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية.
- ٢- يساهم البحث الحالي في تقديم الثراء المعرفي؛ وذلك بالتمكن من قياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيم في المملكة العربية السعودية ووعيّه ومعرفته واتصاله بالمجتمع السعودي.

الأهمية التطبيقية:

- ١- إمكانية تطبيق المقياس على المقيمين والمقيمتات الموظفين في مختلف المجالات في السعودية.

٢- قياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيمين والمقيّمات الموظفين يساعد المنظومة على إعداد وتطوير البرامج التي تُكسب وتطور القدرة على الكفاءة الثقافية لديهم.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: بناء مقياس الكفاءة الثقافية.
الحدود البشرية: المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية.

الحدود المكانية: يقتصر البحث الحالي على المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: يتحدد البحث بالزمان الذي سيطبق به وذلك خلال العام الدراسي (٢٠٢٤/٥١٤٤٦م)

التعريفات الإجرائية:

الكفاءة الثقافية Cultural Competence: وهي "العملية التي يستجيب من خلالها الأفراد والأنظمة باحترام وفاعلية للأفراد من جميع الثقافات" (بيري وسام، ٢٠٢١/٢٠١٧، ص ١٤٧).

كما عرف الباحثين الكفاءة الثقافية تعريفاً إجرائياً: بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص نتيجة استجابته لمقياس الكفاءة الثقافية لرودرiguez (Rodriguez's et al Cultural Competence scale, 2022) بعد ترجمته وتقنيته من قبل الباحثين لاستخدامه لأغراض البحث الحالي.

المقيمون Residents: هم الأشخاص الذين يسافرون دولياً لتحقيق هدف معين أو غاية محددة، مع وجود النية بالعودة إلى بلدهم الأصلي بعد تحقيق القصد من سفرهم، سواء طالّت مدة إقامتهم أو قصرت (بيري وسام، ٢٠٢٢/٢٠١٧، ص ٢٢٩).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يُعد اكتساب الفرد القدرة على الكفاءة الثقافية عملية تطوريّة تتشكل عبر اللقاء المباشر والتواصل المستمر للمقيم مع أفراد الثقافة السائدة، ووعيه بالاختلافات الثقافية بينه وبين الآخرين، ومعرفته وفهمه لقيمها وعاداتها وتقاليدها وأعرافها ومعاييرها الاجتماعية، واكتساب مهارات التواصل الفعّال مع أفرادها وفقاً للمعرفة المكتسبة، فتتحقق الكفاءة الثقافية باعتراف الفرد بالتنوع الثقافي واحترامه للثقافة السائدة (Napier, 2014).

وثُعد الكفاءة الثقافية عاملاً مساعداً للمقيم في عملية تكيفه واندماجه في مجتمع الأغلبية، فإكتسابه للمعارف والمهارات يساعده في التواصل مع المواطنين، وتكوين علاقات اجتماعية صحية تعزز من صحته النفسية ورفاهه النفسي (Dalhauge,)

أربعة أبعاد، هي: (Oppedal & Roysamb, 2011)، وتكتسب القدرة على الكفاءة الثقافية من خلال

البعد الأول: الوعي بالذات، ويعرفه كامبينيا بيكوتا Campinha-Bacote بأنه: "التأمل الذاتي المتعمد للفرد لاستكشاف خلفيته الثقافية وتحيزاته الشخصية والصور النمطية تجاه الأفراد والجماعات والأحكام المسبقة والافتراضات التي نحتفظ بها عن الأفراد المختلفين عنا" (Bacote, 2007, P.27)، فوعي الفرد بذاته يكون عبر إدراكه لكل من اتجاهاته وكلاً من المظاهر الإيجابية والسلبية للثقافة الأم وثقافة الآخر، والوعي ليس بالأمر السهل إذ إن الثقافة جزء أساسي من هوية الفرد وكيانه والتي تشكّلت عبر تنشئته الاجتماعية منذ الصغر؛ لذا يحتاج الوعي إلى تأمل محكم للذات للكشف عن كافة التحيزات والصور النمطية والتعصب والمسلمات التي نعملها عن أفراد الثقافات الأخرى (الدخيل الله، ٢٠٢٢).

البعد الثاني: الوعي الثقافي بالآخرين، والذي يعرفه كامبينيا بيكوتا هو: "قدرة الفرد على فهم القيم الشخصية والاجتماعية ومعتقدات وتصورات الآخرين والثقافات الأخرى"، فهو الوعي بالاختلافات الثقافية بينه وبين الآخرين، وإدراكه لتأثير الثقافة على اتجاهاتنا وأحكامنا (Bacote, 2007, P.29).

البعد الثالث: المعرفة، وهي عملية البحث والتعلم بتكوين قاعدة من المعلومات ذات معنى حول الآخر المختلف عنا ثقافياً، وترتبط اللغة ارتباطاً وثيقاً بالثقافة، وينعكس ذلك في التعبيرات اللغوية الدارجة، ففي الثقافة السعودية نسأل عند السلام عن أحوال الفرد وأسرته مما يعكس ثقافتنا الجمعية، فاللغة أداة هامة لاستيعاب الهوية الثقافية، ووسيلة للاتصال بمجتمع الأغلبية (Aldosari & Mekheimer, 2018)، أيضاً لا بد من معرفة المقيم ومراعاته للقيم والعادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية ومراعاة الحساسية الثقافية Intercultural Sensitivity للبلد المضيف (Komisarof, 2018).

البعد الرابع: اكتساب مهارات التواصل الفعال مع مجتمع الأغلبية والتي تشمل التواصل اللفظي وغير اللفظي بما يتوافق مع المعايير الاجتماعية، وتوظيف المعارف المكتسبة في التواصل مع المواطنين وفقاً لخلفيتهم الثقافية، فاحترام المقيم للثقافة السائدة يساعده في تكوين علاقات صحيحة جيدة مع زملائه في بيئة العمل (Fong & Furuto, 2001).

كما يُتوقع من المقيم الالتزام بمعايير الثقافة السائدة واحترامها خصوصاً في الثقافات الجمعية؛ إذ يُعد الامتثال للمعايير شرطاً لقبول الأفراد فيها، ويعد المجتمع

السعودي من الثقافات الأقرب للجمعية، أي أنه متمركز الثقافة بحيث ينظر و يقيم الثقافات الأخرى بمنظوره وثقافته (الرويتع، ٢٠١٤).

فيما نلاحظ التغير الثقافي للمجتمع السعودي خلال السنوات العديدة الماضية؛ بسبب العديد من العوامل الاقتصادية والتعليمية والتطور التقني (الخطيب، ٢٠١٨)، فاستخدام شبكات التواصل الاجتماعية ساهم في الاطلاع والمعرفة بالثقافات الأخرى إذ يستخدمها بشكل يومي (٩٨.٤٣%) من الشباب السعودي (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٠). كما تساعد السياحة في كسر العزلة الثقافية للمجتمع والتهيئة لتقبل الاختلافات الثقافية والتعامل معها (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010)، فبلغ عدد السياح الوافدين (٢٧.٤) مليوناً وذلك خلال عام (٢٠٢٣) (وزارة السياحة، ٢٠٢٣)، لذا فإنه من الأهمية قياس مستوى الكفاءة الثقافية للمواطنين وتعزيزها في التعامل مع التنوع الثقافي المتزايد في السعودية.

فيما قد يؤدي انخفاض القدرة في الكفاءة الثقافية إلى انخفاض الوعي بالثقافات الأخرى وتمركز المقيم حول ثقافته الأم وذلك بتفسير الاختلافات الثقافية من منظوره الثقافي فقط، والذي يترتب عليه عددٌ من المشكلات: كالتحيز لثقافته، وتعميم الصورة النمطية، والتعصب تجاه الثقافات الأخرى المختلفة عنه؛ مما يشعره بالاغتراب الثقافي والوحدة النفسية في البلد المضيف (National Association of Social Workers, 2015).

لذا فمن الأهمية تهيئة المقيم ورفع مستوى الكفاءة الثقافية لديه؛ لذا تهدف بيانات العمل ذات التعددية الثقافية إلى رفع مستوى الوعي والمعرفة بالثقافة السائدة وإكسابه مهارات التواصل الفعال مع البيئة المحيطة والذي ينعكس إيجاباً على جودة العمل ومستوى الإنتاجية (صدوقي، ٢٠٢٠)، كما أن ارتفاع القدرة على الكفاءة الثقافية لدى الكادر التعليمي له دور هام في إنجاح العملية التعليمية؛ وذلك باحترام ثقافة الطلبة وتقبل الاختلافات الثقافية مما يساعد على إثراء الطلبة تعليمياً وثقافياً (Eden,

Chisom & Adeniyi, 2024)

فيما تتباين بيانات العمل في تقديم الدعم النفسي والتنظيمي المناسب لتعزيز الاندماج والاحترام والتمكين بين الموظفين فيها، إذ إن عدم تطوير الكفاءة الثقافية لدى المقيم قد يكلف المنظومة خسائر مادية عديدة، فيما يمكن التغلب على هذه التحديات من خلال قياس مستوى الكفاءة الثقافية وإعداد وتطوير برامج تكسب وتعزز الكفاءة الثقافية لديهم (طه، ٢٠٠١)، فيما يعد الاهتمام بالعوامل التي تسهم في ذلك محدودة وتتطلب مزيداً من البحث (Oppedal et al, 2020).

نظريات ونماذج الكفاءة الثقافية:

نموذج كامبينها باكوت Campinha-Bacote:

وجه باكوت نموذجها نحو الرعاية الصحية، وبشكل خاص أهمية رفع مستوى الكفاءة الثقافية لدى فريق التمريض في المستشفيات ذات التنوع الثقافي، فيرى بأن الكفاءة الثقافية تتكون من خمسة عوامل، هي:

الوعي الثقافي Cultural awareness وهو تقييم الفرد لتحيزاته الثقافية لمعرفة مدى تأثير القوالب النمطية على تعامله مع الفئات ذات التنوع الثقافي، المعرفة الثقافية Cultural Knowledge وتشير إلى المعرفة والتعلم حول الثقافات المختلفة من قيم وعادات وتقاليد ومعايير، المهارة الثقافية Cultural Skills والتي تعد التقييم الثقافي لمدى وعي ومعرفة الفرد وذلك باكتساب الفرد المهارة في التواصل مع الآخرين من خلفيات ثقافية مختلفة، اللقاءات الثقافية Cultural encounters وتشير إلى التواصل المباشر والمستمر مع الخلفيات الثقافية المختلفة، كما أوضح باكوت الدور الهام للغة في تسهيل عملية التواصل ووضوحها، الرغبة الثقافية Cultural desire وهي مدى دافعية الفرد في فهم الثقافات الأخرى والانفتاح نحوها والتعلم منها واحترامها، وقد قام باكوت بعمل أداة تقييم ذاتي مستخلصة من العوامل الخمسة السابقة، ومكونة من (٢٥) بنداً لقياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى القطاع الصحي (IAPCC-R) (Campinha-Bacote, 2002, 2007).

نموذج الكفاءة الثقافية لبالكازار وآخرون Balcazar, Suarez-Balcazar

&Taylor-Ritzler:

يستهدف النموذج تقييم مستوى الكفاءة الثقافية وتطويرها وذلك بعمل برامج تدريبية لكل من موظفي المنظومات ذات التنوع الثقافي ومقدمي الخدمات للأفراد ذوي الخلفيات الثقافية المتنوعة، ويتضمن النموذج ثلاثة عوامل، هي: أولاً: الوعي والمعرفة الثقافية، وهما يمثلان الجانب المعرفي للكفاءة الثقافية؛ لتقييم مدى وعي الفرد بتحيزاته الثقافية واتجاهاته نحو الثقافات الأخرى ومعرفة بها، وفهمه وتفسيره لاتجاهات الآخرين بناءً على خلفياتهم الثقافية.

ثانياً: تنمية المهارات وتطويرها؛ وذلك باكتساب الفرد القدرة على التواصل اللفظي وغير اللفظي بفاعلية مع أفراد الثقافات الأخرى، وهو يشمل الجانب السلوكي للكفاءة الثقافية.

ثالثاً: تقديم الدعم التنظيمي في بيئات العمل ذات التنوع الثقافي لموظفيها من خلال تقديم برامج تطويرية تعزز من مستوى الكفاءة الثقافية، وتقديم الدعم المستمر لهم سواء في التعامل مع زملائهم أو في تقديم الخدمات لأفراد من ثقافات مختلفة؛ مما

يرفع من مستوى الجودة في الأداء، كما يعزز العلاقات الإيجابية في العمل بين موظفيها مما ينعكس على صحتهم النفسية ورفاههم النفسي (Balcazar, Suarez- (Balcazar & Taylor-Ritzler, 2009).

الدراسات السابقة:

في دراسة مسحية لأبو شايقة وآخرون (Aboshaiqah et al, 2023) والتي هدفت إلى مراجعة البحوث السابقة المتعلقة بتقييم الكفاءة الثقافية للممرضات في السعودية منذ عام (٢٠١٥ إلى عام ٢٠٢٣)، وهي (١٠) دراسات (٣) منها نوعية و(٧) كمية، استهدفت قياس مستوى الكفاءة الثقافية بالإضافة إلى تطويرها من خلال عمل برامج تدريبية تهدف إلى ذلك. وأوضحت مدى أهمية تعلم اللغة العربية في تطوير مهارات التواصل الفعال مع المرضى والذي يرفع من مستوى جودة الرعاية المقدمة.

أجرى الشمري وآخرون (Alshamemri et al, 2021) دراسة وصفية هدفت إلى معرفة مستوى الكفاءة الثقافية لدى الممرضين من المقيمين الموظفين في مستشفيات المملكة العربية السعودية، تم تطبيق استبانة التقييم الذاتي للكفاءة الثقافية (Taward D Goode) والمكون من (١١) بند على عينة البحث والتي بلغت (٧٣٦)، وأوضحت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الكفاءة الثقافية لدى العينة وذلك في عدة أبعاد هي: الوعي، الحساسية الثقافية، المهارات.

أجرت أوسمانيفك وآخرون (Osmanovic et al, 2020) دراسة مسحية على أدوات القياس للكفاءة الثقافية؛ وذلك للتحقق من الخصائص السيكمترية للمقاييس السابقة، إذ تم الاطلاع على (٤٤) بحثاً تضمن (٢١) أداة للقياس، وأظهرت كل من (مقياس أداة الكفاءة الذاتية عبر الثقافات، وتقييم الكفاءة الثقافية، وتقييم ممارس الصحة للكفاءة الثقافية) مستويات كافية من الصدق والثبات لتطبيقها على العينة المستهدفة من الممرضات الموظفات في المستشفيات ذات التنوع الثقافي.

هدفت دراسة أبو شايقة وآخرون (Aboshaiqah et al, 2017) إلى تطبيق برنامج تدريبي يستهدف اكساب وتطوير الكفاءة الثقافية لفريق التمريض في مستشفى الجامعي بالرياض، وقد تم تطبيق استبانة التقييم الذاتي للكفاءة الثقافية (Taward D Goode) والمكون من (١١) بند كمقياس قبلي وبعدي على العينة المكونة من (٥٨٤) ممرض، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود تحسن طفيف في مستوى الكفاءة الثقافية بعد تطبيق البرنامج التدريبي من متوسط (٣.١٥-٣.١٧) وذلك في مستوى الوعي والمعرفة لدى العينة، وفسّر الباحث ذلك بأن البرنامج قد يحتاج إلى وقت أطول في التطبيق.

كما أجرت علي زاده وشافان (Alizadeh & Chavan, 2016) دراسة مسحية على الأدوات المستخدمة لمقياس الكفاءة الثقافية منذ عام (٢٠٠٠-٢٠١٣م)، الأدوات تنوعت بين (٩) أساليب للتقرير الذاتي و(٨) استبانات و(١) مقابلة، وقد أوضحت الدراسة عدم جدوى أسلوب التقرير الذاتي في القطاع الصحي؛ وذلك لكون الموظف قد يبالغ في تقييم مستوى كفاءته الثقافية، بينما قد يختلط على المرضى تقييم مستوى الكفاءة الثقافية للممرض ومستوى الرعاية الطبية المقدم، وتوصلت الدراسة إلى أن مقياس الكفاءة الثقافية ذو الأبعاد الثلاثة: الوعي، المعرفة، والمهارات هو الأكثر ملائمة لمقياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى كل من القطاع الصحي ومنظومات العمل ذات التنوع الثقافي.

يهدف بحث دبرني وآخرون (Dabney et al, 2016) التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة الثقافية والمتضمن بُعد الوعي والمعرفة والمهارات؛ وذلك لمعرفة مستوى الكفاءة الثقافية لدى الكادر الطبي المسؤول عن رعاية الأطفال من خلفيات ثقافية متنوعة، وذلك كمقياس قبلي وبعدي للبرنامج التدريبي الذي يستهدف رفع مستوى الكفاءة الثقافية لديهم، وقد تم تطبيق المقياس على (٦٩) معظمهم من الممرضات، ونتيجة لذلك ارتفع معدل الوعي من (٤٦.٧%) إلى (٥٥.٤%)، والمعرفة من (٥٣.٩%) إلى (٦٦.٧%)، والمهارات من (٦٦.٤%) إلى (٧٤.٥%)، مما يوضح أهمية قياس مستوى الكفاءة الثقافية والعمل على تطويرها.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث والتي اتفقت على:

- ١- الحاجة إلى قياس مستوى الكفاءة الثقافية لدى الموظفين في بيئات العمل ذات التعددية الثقافية.

- ٢- أهمية عمل برامج تساعد على اكتساب وتطوير القدرة على الكفاءة الثقافية.
- ٣- يتكون مقياس الكفاءة الثقافية من ثلاثة أبعاد رئيسية، هي: بُعد الوعي، بُعد المعرفي، بُعد المهارات.

منهجية وإجراءات البحث:

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي؛ نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع البحث من المقيّمات الموظفات في المدارس الدوليّة في المملكة العربية السعودية، والتي بلغت وفق إحصائيات وزارة التعليم (١٤٨,٢١٩) (البيانات المفتوحة، ٢٠٢٣/٢٠١٦)، تم اختيار مجتمع البحث الحالي؛ نظرًا لعمل الباحثين في

بيانات عمل ذات تنوع ثقافي واستشعارهم التباين في مستوى الكفاءة الثقافية لدى العينة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وشملت العينة عينتين فرعيتين وذلك بحسب إجابة اللغة العربية وهي اللغة السائدة في السعودية؛ العينة الأولى مكونة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية وهنّ من الجنسيات العربية المقيمة في السعودية، وشملت العينة الثانية المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية وهنّ من جنسيات أخرى غير عربية، وكليهما من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية. وفيما يلي توزيع كل عينة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية:

عينة المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية:

تكونت هذه العينة من (١٦٣) من المقيّمات اللاتي يُجِدْنَ اللغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، ويوضح جدول (١) خصائص هذه العينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية.

جدول (١). خصائص عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (ن=١٦٣).			
المتغير	المجموعات	العدد	النسبة
إجابة التحدث باللغة العربية	نعم	١٦٣	%١٠٠
	لا	٠	-
	المجموع	١٦٣	%١٠٠
مدة الإقامة	من ٦ أشهر إلى عام	٦	%٣,٧
	من عام إلى ٥ أعوام	١١	%٦,٧
	من ٥ إلى ١٠ أعوام	١٩	%١١,٧
	أكثر من ١٠ أعوام	١٠٣	%٦٣,٢
	مقيم دائم	٢٤	%١٤,٧
	المجموع	١٦٣	%١٠٠
	٢٠ - ٣٠ سنة	٣٣	%٢٠,٢
الفئات العمرية	٣٠ - ٤٠ سنة	٥٨	%٣٥,٦
	٤٠ - ٥٠ سنة	٥٤	%٣٣,١
	٥٠ - ٦٠ سنة	١٨	%١١,٠
	المجموع	١٦٣	%١٠٠

يتبين من جدول (١) أن عينة الدراسة من المُجيدات للغة العربية تكونت من (١٦٣) موظفة من المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؛ حيث تم

توزيعهن وفقاً لإجادة اللغة العربية (١٦٣) نعم، و(٠) لا، ووفقاً لمدة الإقامة (٦) من ٦ أشهر إلى عام، و(١١) من عام إلى ٥ أعوام، و(١٩) من ٥ إلى ١٠ أعوام، و(١٠٣) أكثر من ١٠ أعوام، و(٢٤) مقيم دائم، ووفقاً لفئات العمر (٣٣) ٢٠ - ٣٠ سنة، و(٥٨) ٣٠ - ٤٠ سنة، و(٥٤) ٤٠ - ٥٠ سنة، و(١٨) ٥٠ - ٦٠ سنة.

أ- عينة المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية:

تكونت عينة الدراسة من (١٦١) موظفة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، ويوضح جدول (٢) خصائص هذه العينة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية.

جدول (٢). خصائص عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (ن = ١٦١).			
المتغير	المجموعات	العدد	النسبة
إجادة التحدث باللغة العربية	نعم	٢٥	١٥,٥%
	لا	١٣٦	٨٤,٥%
	المجموع	١٦١	١٠٠%
مدة الإقامة	من ٦ أشهر إلى عام	٢٨	١٧,٤%
	من عام إلى ٥ أعوام	٣١	١٩,٣%
	من ٥ إلى ١٠ أعوام	٣١	١٩,٣%
	أكثر من ١٠ أعوام	٧١	٤٤,١%
	المجموع	١٦١	١٠٠%
الفئات العمرية	٢٠ - ٣٠ سنة	٣٠	١٨,٦%
	٣٠ - ٤٠ سنة	٤٤	٢٧,٣%
	٤٠ - ٥٠ سنة	٤٧	٢٩,٢%
	٥٠ - ٦٠ سنة	٤٠	٢٤,٨%
	المجموع	١٦١	١٠٠%

يتبين من جدول (٢) أن عينة الدراسة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية والتي تكونت من (١٦١)؛ حيث تم توزيعهن وفقاً لإجادة اللغة العربية (٢٥) نعم، و(١٣٦) لا، ويوضح الباحثون بأن إجادة اللغة العربية للعينة هي تحدثاً فقط؛ لذا تمت الإجابة على المقياس بصورته الإنجليزية. وفقاً لمدة الإقامة (٢٨) من ٦ أشهر إلى عام، و(٣١) من عام إلى ٥ أعوام، و(٣١) من ٥ إلى ١٠ أعوام، و(٧١) أكثر من ١٠ أعوام، ووفقاً لفئات العمر (٣٠) ٢٠ - ٣٠ سنة، و(٤٤) ٣٠ - ٤٠ سنة، و(٤٧) ٤٠ - ٥٠ سنة، و(٤٠) ٥٠ - ٦٠ سنة.

أدوات البحث:

مقياس الكفاءة الثقافية باللغة الإنجليزية:

تم تقنين مقياس الكفاءة الثقافية في صورته الأصلية لرودرiguez (Rodriguez's et al Cultural Competence, 2022) والمكون من (٣٦) بند. تم حذف (٤) بنود وذلك لعدم ملاءمتها للبيئة السعودية. كما تم تكييف (٤) بنود بما يلائم البيئة السعودية، يتكون المقياس في صورته الأخيرة من (٣٢) بند. تم تطبيق المقياس باللغة الإنجليزية بعد التقنين والتكيف على المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية.

مقياس الكفاءة الثقافية باللغة العربية:

خطوات ترجمة المقياس:

تم ترجمة مقياس الكفاءة الثقافية بصورته الإنجليزية بعد التقنين والتكيف إلى اللغة العربية، عُرض المقياس على مترجمين متخصصين في اللغة الإنجليزية لإجراء الترجمة العكسية (Back Translation) للنسخة العربية من المقياس؛ وذلك للتأكد من مدى ملاءمة الترجمة، وأنها لم تخل بالمعنى الأصلي لبنود المقياس. تم تطبيق المقياس باللغة العربية على المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية.

قن الباحثون مقياس الكفاءة الثقافية على البيئة السعودية بكلتا اللغتين العربية والإنجليزية؛ نظراً للتنوع الثقافي للعينة.

وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته الحالية باللغتين العربية والإنجليزية من (٣٢) بنداً موزعاً على أربعة أبعاد، هي:

١- بُعد المعرفة، ويتضمن البنود (١١، ١٢، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٥، ٢٧، ٢٨).

٢- بُعد الوعي بالآخرين، ويتضمن البنود (٦، ٧، ١٣، ١٤، ١٨، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٦).

٣- بُعد المهارات، ويتضمن البنود (٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢).

٤- بُعد الوعي بالذات، ويتضمن البنود (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٩، ١٠).

وقد قام الباحثون بتحديد الاستجابات على كل بند وفقاً لمقياس ليكرت، بحيث يجب المفحوص عن كل بند من خلال اختيار بديل واحد من البدائل، وهي: (أرفض بشدة، أرفض بدرجة متوسطة، أرفض بدرجة قليلة، أوافق بدرجة قليلة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بشدة)، وأعطيت لهذه البدائل الدرجات (١-٢-٣-٤-٥-٦)، ويشير

الرقم (٦) إلى درجة موافقة كاملة على مضمون البند، وتنخفض درجة الموافقة كلما انخفض الرقم؛ حيث يدل رقم (١) على الرفض الكامل لمضمون البند.

طريقة تصحيح المقياس:

تم تخصيص درجات تتراوح بين (١-٦) أمام كل بند وذلك بحسب اختيار المفحوص، فالدرجة (٦) تعني الارتفاع في مستوى الكفاءة الثقافية، والدرجة (١) تعني الانخفاض في مستوى الكفاءة الثقافية، فحصول المفحوص على درجة (١٩٢) يعني مستوى عالٍ من الكفاءة الثقافية، بينما حصوله على درجة (٣٢) يعني انخفاض مستوى الكفاءة الثقافية لديه.

صدق المقياس:

صدق المحكمين: للتأكد من صدق المحكمين لمقياس الكفاءة الثقافية قام الباحثون بعرض المقياس في صورته الأولى على (٥) محكمين متخصصين في علم النفس في الجامعات السعودية، حيث تم تعريف المحكمين بأهداف البحث ومكونات المقياس، وطلب منهم التكرم بتحكيم المقياس، وإبداء آرائهم في بنود المقياس ومدى ملاءمتها لأهداف البحث وخصائص العينة لتطبيقها على البيئة السعودية، وقد أجمع المحكمون على صلاحية المقياس للتطبيق في البحث الحالي وملاءمته للبيئة السعودية، وقد تم حذف أربعة بنود من المقياس في صورته الأصلية؛ لعدم ملاءمتها للبيئة السعودية، وهي: (١، ١٤، ٢٥، ٢٨)، ويتكون المقياس في صورته الحالية من (٣٢) بند. تم تكيف بعض البنود باللغتين العربية والإنجليزية بأمتثلة تتلاءم مع البيئة السعودية، مثل: (لدي اطلاع على بعض السلوكيات التي يقوم بها جماعات ثقافية أخرى) تم تعديلها إلى (لدي اطلاع على بعض السلوكيات التي يقوم بها السعوديون، مثل: كيفية إلقاء التحية)، (أنا على دراية بالعادات لجماعات ثقافية أخرى) وتم تعديلها إلى (أنا على دراية بالعادات الثقافية السعودية الهامة)، (خصصت بعض الوقت لأتعلم أكثر عن ثقافات أخرى كالأديان) تم تعديلها إلى (خصصت بعض الوقت لأتعلم أكثر عن الثقافة السعودية، مثال: الاحتفال باليوم الوطني السعودي، التخيم في الصحراء)، (سبق وأن حضرت مناسبات (زواج/ عزاء) لأفراد من ثقافات أخرى)، تم تعديلها إلى (سبق وأن حضرت مناسبات (زواج/ عزاء) لسعوديين).

الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة الثقافية:

نتائج السؤال الأول:

ما مقدار صدق وثبات مقياس الكفاءة الثقافية بصورته العربية لدى المقيمتات الموظفات في المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس بتطبيقه على عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفين في المدارس الدولية في السعودية، والنتائج كما يلي:

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق هي الاتساق الداخلي، والصدق البنائي والصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) ونعرض فيما يلي نتائج التحقق من صدق المقياس:

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (جدول ٣)، وبين كل فقرة والبعد الذي تنتمي له (جدول ٤)، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (جدول ٥).

جدول (٣). معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفين في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦٣).								
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
الارتباط	**٠,٣٧	**٠,٤٤	**٠,٥٠	**٠,٤٧	**٠,٢٤	**٠,٤٦	**٠,٤٣	**٠,٢٤
الفقرة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
الارتباط	**٠,٥٠	**٠,٤٣	**٠,٥٦	**٠,٢٤	**٠,٣١	**٠,٥٩	**٠,٦٤	**٠,٦٠
الفقرة	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤
الارتباط	**٠,٣٦	**٠,٤٥	**٠,٤٦	**٠,٤٩	**٠,٤٠	**٠,٤٧	**٠,٥٣	**٠,٤٦
الفقرة	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢
الارتباط	**٠,٤٢	**٠,٥٤	**٠,٤٨	**٠,٥٥	**٠,٤٨	**٠,٢٨	**٠,٤٤	**٠,٣١

** معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ٠,٠١.

تشير النتائج في جدول (٣) إلى أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفين في المدارس الدولية في السعودية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوي الدلالة ٠,٠١.

جدول (٤). معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية والبعد الذي تنتمي له لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦٣).							
بُعد المعرفة (١١ فقرة)		بُعد الوعي بالآخرين (٩ فقرات)		بُعد المهارات (٥ فقرات)		بُعد الوعي بالذات (٧ فقرات)	
الفقرة	ر	الفقرة	ر	الفقرة	ر	الفقرة	ر
١١	**٠,٦٠	٦	**٠,٥٣	٨	**٠,٢٧	١	**٠,٥٩
١٢	NS٠,١٤	٧	**٠,٥٤	٢٩	**٠,٦٨	٢	*٠,٦٩
١٥	**٠,٥٩	١٣	**٠,٣٠	٣٠	**٠,٥٨	٣	**٠,٧٤
١٦	**٠,٥٨	١٤	**٠,٥٨	٣١	**٠,٦٣	٤	**٠,٧٧
١٧	**٠,٤٩	١٨	**٠,٥٦	٣٢	**٠,٦٦	٥	**٠,٥١
١٩	**٠,٥٦	٢١	**٠,٦٠			٩	**٠,٦٠
٢٠	**٠,٥٨	٢٣	**٠,٦٢			١٠	**٠,٥٤
٢٢	**٠,٥٧	٢٤	**٠,٥٠				
٢٥	**٠,٥٣	٢٦	**٠,٦٦				
٢٧	**٠,٦٤						
٢٨	**٠,٦٢						
NS غير دالة إحصائيًا. ** معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ٠,٠١.							

يتضح من جدول (٤) أن كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الخاص بالفقرة، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١، ماعدا الفقرة رقم (١٢) وهي "أستطيع ملاحظة المشكلات الناتجة عن إسقاط الصور النمطية على جماعات ثقافية محددة"، فقد كانت غير دالة إحصائيًا، وبالتالي سيتم حذفها من المقياس.

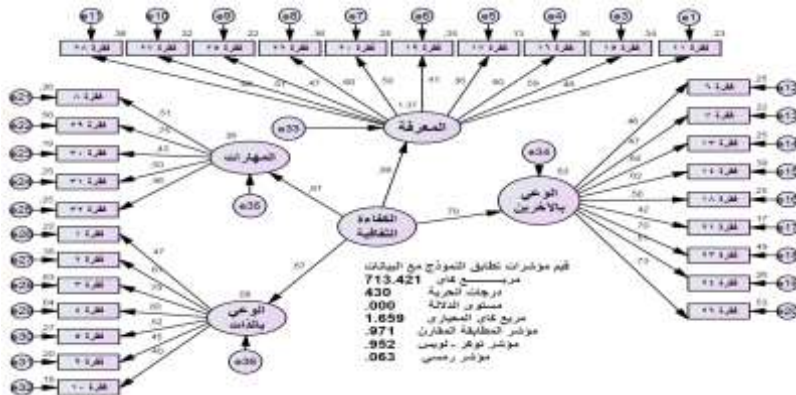
جدول (٥). معاملات ارتباط بيرسون بين كل بُعد والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦٣).				
الأبعاد	بُعد المعرفة	بُعد الوعي بالآخرين	بُعد المهارات	بُعد الوعي بالذات
ر	**٠,٨٩	**٠,٨٥	**٠,٦١	**٠,٦٦
** معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ٠,٠١.				

من جدول (٥) يتضح أن كل بُعد من أبعاد مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ارتبط ارتباطاً دالاً بالدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الثقافية؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١.

يتضح مما سبق ذكره ووفقاً لما أشارت إليه النتائج في الجداول (٥،٤،٣) أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس، ودرجة كل فقرة ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الذي تنتمي إليه، ماعدا الفقرة رقم ١٢؛ فقد كانت غير دالة إحصائياً، وبالتالي سيتم حذفها من المقياس، وكذلك ارتبطت درجة كل بُعد من أبعاد مقياس الكفاءة الثقافية ارتباطاً دالاً بالدرجة الكلية له؛ مما يشير إلى صدق مقياس الكفاءة الثقافية عن طريق الاتساق الداخلي؛ ومما يدل على التجانس الداخلي للمقياس، وأنه صالح للتطبيق في البيئة السعودية.

الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي؛ لمعرفة تطابق العوامل المستخرجة (أربعة عوامل) التي تم اقتراحها من قبل مُعدي المقياس مع النموذج المقترح للصدق العاملي التوكيدي، وبالتالي فقد أظهرت نتائج نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية وجود تطابق بشكل ممتاز بين الفقرات والأبعاد الخاصة بكل فقرة، وقد تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية؛ لأن المقياس له درجة كلية، وأربعة أبعاد، وذلك كما في شكل (١).



شكل (١). نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات العرب الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن = ١٦٣).

يتبين من شكل (١) أن كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات العرب الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تشبعت على العامل

الخاص بها، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ودلالاتها الإحصائية في جدول (٦)، بينما يوضح جدول (٧) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

جدول (٦). معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العامل الكامن لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن = ١٦٣).

العامل	<---	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة المئوية	مستوى الدلالة
بعد المعرفة	<---	بإمكاني تغيير أسلوب في التواصل وذلك بحسب الخلفية الثقافية للشخص.	٠,٤٨	١,٠٠	-	-	-
	<---	لدي معرفة عن التاريخ الثقافي لجماعات ثقافية أخرى	٠,٥٩	١,٠٥	٠,٢٠	٥,١٧	٠,٠٠١
	<---	لدي المعرفة عن مجموعات ثقافية أخرى مختلفة عن ثقافتني.	٠,٦٠	٠,٩٣	٠,١٧	٥,٢٥	٠,٠٠١
	<---	لدي القدرة على التفريق بين التحيز والتمييز.	٠,٣٦	٠,٧٧	٠,٢٠	٣,٧٤	٠,٠٠١
	<---	لدي اطلاع على بعض المعتقدات والممارسات الدينية لجماعات ثقافية أخرى.	٠,٤١	٠,٩١	٠,٢٢	٤,١٢	٠,٠٠١
	<---	لدي اطلاع عن بعض السلوكيات التي يقوم بها السعوديون مثل (كيفية إلقاء التحية والسلام على بعضهم).	٠,٥٠	١,٠٠	٠,٢١	٤,٧٠	٠,٠٠١
	<---	أنا على دراية بالعادات الثقافية السعودية الهامة.	٠,٦٠	٠,٩١	٠,١٧	٥,٢٥	٠,٠٠١
	<---	يمكنني تبني وجهة نظر شخص لا ينتمي إلى ثقافتني.	٠,٤٧	٠,٨٧	٠,١٩	٤,٥٤	٠,٠٠١
	<---	سبق وأن حضرت مناسبات (زواج/عزاء) لسعوديين.	٠,٥٧	١,٢٠	٠,٢٣	٥,٠٧	٠,٠٠١

٠,٠٠١	٥,٢٤	٠,٢٤	١,٢٧	٠,٦٠	خصصت بعض الوقت لتعلم أكثر عن الثقافة السعودية (مثال: الاحتفال بالمناسبات الوطنية السعودية، التخييم في الصحراء).	<---	
-	-	-	١,٠٠٠	٠,٤٦	لا توجد ثقافة واحدة هي الصحيحة.	<---	يُعد الوعي بالآخرين
٠,٠٠١	٤,٣٦	٠,٢٠	٠,٨٧	٠,٤٧	العنصرية تؤثر على الجميع.	<---	
٠,٠٠١	٤,٣٣	٠,١٨	٠,٧٨	٠,٥٠	عندما أرتكب خطأ ثقافياً، أرى بأن ذلك فرصة للتعلم.	<---	
٠,٠٠١	٥,٠٧	٠,٢٣	١,٢٠	٠,٦٢	هناك مجال لتطوير كفاءتي الثقافية.	<---	
٠,٠٠١	٣,٤١	٠,٢٦	٠,٩٠	٠,٥٠	عندما أقول تعليقاً عنصرياً، أتأمل في مقصدي من التعليق وأحاول التفكير في طرق أفضل أوصل من خلالها وجهة نظري.	<---	
٠,٠٠١	٤,٠٣	٠,٢٦	١,٠٨	٠,٤٢	يلتزم بعض الأشخاص بأنواع معينة من الأغذية ويعود ذلك لسبب ديني أو ثقافي.	<---	
٠,٠٠١	٥,٣٣	٠,٢٢	١,٢١	٠,٧٠	الوعي والمعرفة بالثقافات الأخرى رحلة ممتدة طوال الحياة ولا تتوقف عند حد معين.	<---	
٠,٠٠١	٤,٥٤	٠,٢٥	١,١٤	٠,٥١	عندما تدير مني إساءة للآخرين أبادر بالاعتذار حتى لو لم أفهم كيف حصلت هذه الإساءة.	<---	
٠,٠٠١	٤,٤٢	٠,٢٦	١,٤٢	٠,٧٣	أمتنع عن استخدام بعض الكلمات والعبارات التي أعلم أنها قد تكون جارحة.	<---	يُعد المهارات
-	-	-	١,٠٠٠	٠,٥١	عضويتي في مجموعة ثقافية معينة أثر على الفرص المتاحة لي.	<---	
٠,٠٠١	٥,١١	٠,٢٥	١,٣٠	٠,٧٥	أستمع إلى محاضرات (بودكاست) حول مواضيع ثقافية.	<---	
٠,٠٠١	٥,٠١	٠,٢٢	١,١٣	٠,٤٣	أتحدث مع الآخرين بلغة تختلف عن لغتي الأم.	<---	

الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمتات الموظفات في ... أفنان باجسير - د. هيلة السليم

٠,٥٠	٠,٨٦	٠,٢١	٤,٠٩	٠,٠٠١	<---	أحرص على الحضور بشكل دائم إلى الأنشطة الاجتماعية الخاصة بمجموعتي الثقافية.
٠,٤٦	١,٢١	٠,٢٤	٤,٩٠	٠,٠٠١	<---	أقوم بمواجهة التعليقات العنصرية التي تصدر عن الغرباء في الأماكن العامة.
٠,٤٦	١,٠٠٠	-	-	-	<---	ورثت عن أهلي وأجدادي ثقافتهم التي شكلت ما أنا عليه الآن.
٠,٦١	١,١٥	٠,٢٣	٤,٩٩	٠,٠٠١	<---	أستمد قيمي ومعتقداتي من الثقافة التي أنتمي إليها.
٠,٧٩	١,٩٧	٠,٣٥	٥,٥٠	٠,٠٠١	<---	تؤثر ثقافتي في نظرتي إلى العالم.
٠,٨٠	٢,١٢	٠,٣٨	٥,٥١	٠,٠٠١	<---	تؤثر ثقافتي على تعاملتي مع الآخرين.
٠,٥٢	٠,٨٠	٠,٢٦	٣,٠٣	٠,٠٠١	<---	تؤثر ثقافتي في طريقة تفكيري عن الآخرين.
٠,٤٥	٠,٩٧	٠,٢٣	٤,١٨	٠,٠٠١	<---	قيمي هي التي شكلت ما أعرفه عن الصواب والخطأ.
٠,٤٠	٠,٩١	٠,٢٣	٣,٨٦	٠,٠٠١	<---	لقد شكلت ثقافتي الطريقة التي أرى بها العالم.

بعد الوعي بالذات

جدول (٧). مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدي عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦٣).

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي كا ^٢ مستوى دلالة كا ^٢	٧١٣,٤٢١ دالة ٠,٠٠١	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٤٣٠	-
(df/) النسبة بين كا ^٢ إلى درجة حريتها كا ^٢	١,٦٥ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
(CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠,٩٧ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
(RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٦ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠,٩٤ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لوييس (TLI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩٣ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدول (٧،٦) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات



حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، حيث بلغت النسبة بين كاً إلى درجة حريتها (١,٦٥)، وكانت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (٠,٩٧)، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (٠,٠٦)، بينما كانت قيمة مؤشر المطابقة التزايدى (٠,٩٤)، كما بلغت قيمة مؤشر تاكر- لويس (٠,٩٥)، وكانت قيمة مؤشر جودة المطابقة (٠,٩٣)، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام الخاص بها، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ، وبالتالي يمكن استخدامه في البيئة السعودية.

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

للتحقق من صدق مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تم استخدام الصدق التمييزي، وذلك من خلال ترتيب درجات عينة الدراسة علي المقياس تنازلياً ثم اختيار ٢٥% الحاصلين علي أعلى الدرجات (الربع الأعلى) ، و ٢٥% الحاصلين علي أقل الدرجات (الربع الأدنى)، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين المجموعتين باستخدام اختبار "ت"، ويوضح ذلك جدول (٨).

جدول (٨). الفروق بين متوسطي درجات الربع الأعلى والربع الأدنى على مقياس الكفاءة الثقافية باستخدام اختبار "ت" لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦٣).						
المتغيرات	الربع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بُعد المعرفة	الأعلى	٤٠	٦٩,٥٥	٣,٥٨	٢١,٨٥	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	٤٣,٧٠	٦,٥٦		
بُعد الوعي بالآخرين	الأعلى	٤٠	٥٧,٠٠	٢,٩٠	٢٣,٥٧	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	٣٦,٦٢	٤,٦٣		
بعد المهارات	الأعلى	٤٠	٣٠,٢٢	١,٨٦	٢٤,٨٠	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	١٥,٩٥	٣,١٣		
بعد الوعي بالذات	الأعلى	٤٠	٤٦,٣٥	١,٧١	٢٣,٠١	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	٢٧,٩٢	٤,٧٦		
الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية	الأعلى	٤٠	١٩٥,١٢	٩,٤٦	٢٢,٨٣	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	١٣٣,٥٥	١٤,١٩		

يتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعتي الربع الأعلى والربع الأدنى في الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ؛ حيث بلغت قيمة "ت" لِبُعد الوعي وِبُعد المعرفة وِبعد المهارات والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية (٢١,٨٥)،

٢٣,٥٧، ٢٤,٨٠، ٢٣,٠١، ٢٢,٨٣) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الربيع الأعلى؛ مما يدل على الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وبالتالي يمكن استخدام المقياس بصورته العربية في البيئة السعودية.

ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحثون معامل ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتَي سبيرمان- براون، وجتمان، ويوضح جدول (٩) قيم معاملات الثبات للمقياس وأبعاده باستخدام ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

جدول (٩). قيم معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها باستخدام ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (N=١٦٣).					
مقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ماكدونالد أوميغا	معامل ثبات التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط بين النصفين	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون
بعد المعرفة	١٠	٠,٧٩	٠,٧٩	٠,٥٦	٠,٧٢
بعد الوعي بالآخرين	٩	٠,٦٧	٠,٦٥	٠,٥٦	٠,٧١
بعد المهارات	٥	٠,٦٦	٠,٧٢	٠,٥١	٠,٦٧
بعد الوعي بالذات	٧	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧٠	٠,٨٣
الدرجة الكلية للمقياس	٣١	٠,٨٦	٠,٨٥	٠,٨٤	٠,٩١

يتضح من جدول (٩) أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وكل بُعد من أبعاده ثابت سواء بطريقة معامل ألفا كرونباخ أو ماكدونالد أوميغا أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"؛ حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد ما بين (٠,٦٦ - ٠,٧٩)؛ أما معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل فبلغ (٠,٨٦)، أما معامل ماكدونالد أوميغا للأبعاد فتراوح ما بين (٠,٧٢ - ٠,٧٩)، في حين كان معامل ماكدونالد أوميغا للمقياس ككل ما بين (٠,٨٥)، بينما تراوحت قيم معامل التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون لأبعاد المقياس ما بين (٠,٦٨ - ٠,٨٣)، وبلغ معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معادلة سبيرمان

بروان (٠,٩١)، في حين تراوحت معاملات جتمان لأبعاد المقياس ما بين (٠,٦٧ - ٠,٨٢)، وبلغ معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معادلة جتمان (٠,٩١). وتوضح النتائج السابقة أن مقياس الكفاءة الثقافية وجميع أبعاده تمتع بمعاملات ثبات تراوحت ما بين مقبولة إلى جيدة لدى عينة من المقيّمات العرب الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وبالتالي يمكن استخدام المقياس بنسخته العربية في البيئة السعودية.

ويتضح مما سبق صلاحية وملائمة مقياس الكفاءة الثقافية بصورته العربية والمكون من (٣١) بند، والمطبق على عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وبالتالي يمكن استخدام المقياس بصورته العربية في البيئة السعودية.

نتائج السؤال الثاني:

ما مقدار صدق وثبات مقياس الكفاءة الثقافية بصورته الإنجليزية لدى عينة من المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؟ للإجابة على هذا السؤال تم التحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس بتطبيقه على عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، والنتائج كما يلي:

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق هي الاتساق الداخلي، والصدق البنائي والصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) ونعرض فيما يلي نتائج التحقق من صدق المقياس:

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس جدول (١٠)، وبين كل فقرة والبعد الذي تنتمي له جدول (١١)، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جدول (١٢).

جدول (١٠). معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).								
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
الارتباط	**٠,٦٠	**٠,٥٨	**٠,٥٩	**٠,٤٥	**٠,٤٦	*٠,١٨	**٠,٤٦	**٠,٤٢
الفقرة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
الارتباط	**٠,٥٨	**٠,٣٨	**٠,٦٦	**٠,٥٤	**٠,٧٧	**٠,٦٧	**٠,٦٧	**٠,٦٧
الفقرة	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤

الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمتات في... أفنان باجسير - د. هيلة السليم

الارتباط	**٠,٦٦	**٠,٥٥	**٠,٦١	**٠,٧٠	**٠,٦٧	**٠,٧٨	**٠,٧١	**٠,٦٨
الفقرة	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢
الارتباط	**٠,٦٩	**٠,٦٠	**٠,٥٩	**٠,٦٥	**٠,٥١	**٠,٥٩	**٠,٤٥	**٠,٤٦

***دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥. **معاملات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠١**

تشير النتائج في جدول (١٠) إلى أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوي الدلالة ٠,٠١، ماعد الفقرة رقم ٦؛ فقد كانت دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

جدول (١١). معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية والبعد الذي تنتمي له لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).							
بُعد المعرفة (١١ فقرة)		بُعد الوعي بالآخرين (٩ فقرات)		بُعد المهارات (٥ فقرات)		بُعد الوعي بالذات (٧ فقرات)	
الفقرة	ر	الفقرة	ر	الفقرة	ر	الفقرة	ر
١١	**٠,٦٦	٦	**٠,٢٧	٨	**٠,٦٠	١	**٠,٨١
١٢	**٠,٥٦	٧	**٠,٤٧	٢٩	**٠,٦٩	٢	**٠,٨١
١٥	**٠,٦٦	١٣	**٠,٨٠	٣٠	**٠,٦٨	٣	**٠,٨٤
١٦	**٠,٧٥	١٤	**٠,٦٨	٣١	**٠,٥٩	٤	**٠,٧٤
١٧	**٠,٦٨	١٨	**٠,٦٤	٣٢	**٠,٦٢	٥	**٠,٧٢
١٩	**٠,٦٧	٢١	**٠,٧٦			٩	**٠,٥٦
٢٠	**٠,٧٥	٢٣	**٠,٧٥			١٠	**٠,٦٢
٢٢	**٠,٨٣	٢٤	**٠,٧٦				
٢٥	**٠,٧١	٢٦	**٠,٦١				
٢٧	**٠,٦٧						
٢٨	**٠,٧٤						

***معاملات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠١. **معاملات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥**

يتضح من جدول (١١) أن كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الخاص بالفقرة، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوي ٠,٠١.

جدول (١٢). معاملات ارتباط بيرسون بين كل بُعد والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).				
الأبعاد	بُعد المعرفة	بُعد الوعي بالآخرين	بُعد المهارات	بُعد الوعي بالذات
ر	**٠,٩٤	**٠,٩٢	**٠,٧٦	**٠,٧١

***جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠١. **معاملات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥**

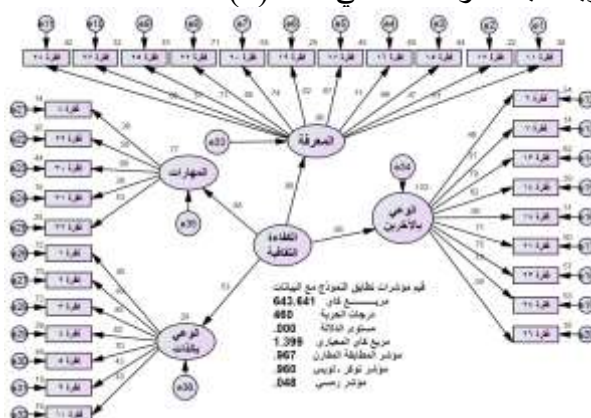


من جدول (١٢) يتضح أن كل بُعد من أبعاد مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ارتبط ارتباطاً دالاً بالدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الثقافية؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١.

يتضح مما سبق ذكره ووفقاً لما أشارت إليه النتائج في الجدول (١٠، ١١، ١٢) أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس، ودرجة كل فقرة ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك ارتبطت درجة كل بُعد من أبعاد مقياس الكفاءة الثقافية ارتباطاً دالاً بالدرجة الكلية له؛ مما يشير إلى صدق مقياس الكفاءة الثقافية عن طريق الاتساق الداخلي؛ ومما يدل على التجانس الداخلي للمقياس، وأنه صالح للاستخدام في البيئة السعودية.

ب- الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي؛ لمعرفة تطابق العوامل المستخرجة (أربعة عوامل) التي تم اقتراحها من قبل مُعدّي المقياس مع النموذج المقترح للصدق العاملي التوكيدي، وبالتالي فقد أظهرت نتائج نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية وجود تطابق بشكل ممتاز بين الفقرات والأبعاد الخاصة بكل فقرة، وقد تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية؛ لأن المقياس له درجة كلية، وأربعة أبعاد، وذلك كما في شكل (٢).



شكل (٢). نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).

يتبين من شكل (٢) أن كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تشبعت على العامل الخاص بها، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ودلالاتها الإحصائية في جدول (١٣)، بينما يوضح جدول (١٤) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

جدول (١٣). معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العامل الكامن لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).							
العامل	<---	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
Knowledge	<---	I am able to adjust my communication style when communicating with someone from a culture other than my own.	٠,٦١	١,٠٠٠	-	-	-
	<---	I can recognize the problem with applying stereotypes to specific cultural groups.	٠,٤٧	١,١٣	٠,٢١	٥,٣٥	٠,٠٠١
	<---	I know some history about people that belong to cultural groups different from my own.	٠,٦٦	١,٣٣	٠,٢٤	٥,٥٦	٠,٠٠١
	<---	I have learned about the history of a cultural other group than my own.	٠,٧١	١,٥٠	٠,٢٦	٥,٧٢	٠,٠٠١
	<---	I know the difference	٠,٦٧	١,٢٥	٠,٢٢	٥,٥٩	٠,٠٠١

					between prejudice and discrimination.		
٠,٠٠١	٥,٣٧	٠,٢٠	١,٠٨	٠,٦٢	I am familiar with religious beliefs and practices of cultural groups other than my own.	<---	
٠,٠٠١	٥,٨٣	٠,٢٥	١,٤٧	٠,٧٤	I know about specific behaviors or routines for Saudi Culture (e.g., differences in how people greet each other).	<---	
٠,٠٠١	٦,١٣	٠,٢٦	١,٦٢	٠,٨٤	I am familiar with important customs of a Saudia cultural.	<---	
٠,٠٠١	٥,٧٤	٠,٢٤	١,٤٠	٠,٧١	I am able to take the perspective of a person from a culture other than .my own	<---	
٠,٠٠١	٥,١٥	٠,٢٧	١,٤٢	٠,٥٧	I have attended ceremonies/celebrations (weddings, funerals) for .Saudi people	<---	
٠,٠٠١	٥,٥١	٠,٢٧	١,٥٣	٠,٦٥	I have taken the time to learn about Saudi culture (Such as celebration at Saudi national day, Camping at desert).	<---	
-	-	-	١,٠٠٠	٠,٤٩	There is no one "right" culture.	<---	Awareness of others
٠,٠٠١	٦,٨٥	٠,٣٩	٢,٦٧	٠,٣٧	Racism affects everybody, not just underrepresented ethnic .groups	<---	
٠,٠٠١	٦,٠٤	٠,٢٢	١,٣٣	٠,٧٩	When I make a cultural misstep, I see that moment as a learning opportunity.	<---	
٠,٠٠١	٥,٦٧	٠,٣١	١,٧٦	٠,٦٢	There is room for me to	<---	

					grow in cultural .competence		
٠,٠٠١	٣,٥٣	٠,١٩	٠,٦٧	٠,٥٥	When I make a racist remark, I take time to reflect on the intention behind my comment and try to think of other ways I might get my point .across	<---	
٠,٠٠١	٤,٥٠	٠,٢٢	٠,٩٩	٠,٧١	Some people have dietary restrictions specific to their cultural or religious upbringings.	<---	
٠,٠٠١	٤,٤٣	٠,٢٣	١,٠٢	٠,٧٥	Cultural competence is a lifelong journey rather than something with an .end goal	<---	
٠,٠٠١	٦,٠٥	٠,٢٠	١,٢١	٠,٧٣	When I say something that is offensive to another person, I can apologize even if I do not fully understand how I .have offended them	<---	
٠,٠٠١	٣,٤١	٠,٢٧	٠,٩٢	٠,٥٩	I refrain from using certain words and phrases that I know may .be offensive	<---	
-	-	-	١,٠٠٠	٠,٣٨	My cultural group membership has affected the opportunities that have been available to .me	<---	
٠,٠٠١	٤,٠٦	٠,٣٨	١,٥٧	٠,٥٩	I listen to lectures or podcasts about cultural .topics	<---	Skills
٠,٠٠١	٤,٢١	٠,٤٢	١,٧٦	٠,٦٦	I openly speak a language other than my .native language	<---	
٠,٠٠١	٣,٣٢	٠,٣٠	١,٠١	٠,٣٨	I regularly attend social action events in my	<---	

					community.		
٠,٠٠١	٣,٨٨	٠,٣٧	١,٤٢	٠,٥٢	I confront racist comments in public settings made by strangers.	<---	
-	-	-	١,٠٠٠	٠,٨٥	My cultural heritage has shaped who I am.	<---	
٠,٠٠١	١٢,٧٥	٠,٠٧	٠,٩٧	٠,٨٣	My beliefs and values are rooted in my cultural background.	<---	
٠,٠٠١	١٣,١١	٠,٠٧	٠,٩٦	٠,٨٥	My culture has an impact on the way I see the world.	<---	
٠,٠٠١	٨,٥١	٠,٠٩	٠,٧٥	٠,٦٢	My culture affects the way I behave toward others.	<---	
٠,٠٠١	٩,٨٦	٠,٠٨	٠,٨٣	٠,٧٠	My culture an impact on the way I think of others.	<---	
٠,٠٠١	٥,٤٥	٠,١٠	٠,٥٣	٠,٤٣	My cultural values shape my assumptions about what is normal and abnormal.	<---	
٠,٠٠١	٥,٤٧	٠,١٢	٠,٦٦	٠,٤٣	My culture has shaped the way I see the world.	<---	
							Self-awareness

جدول (١٤). مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفين في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).		
مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي كا ^٢ مستوى دلالة كا ^٢	٦٤٣,٦٤١ دالة ٠,٠٠١	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٤٦٠	-
(df) النسبة بين كا ^٢ إلى درجة حريتها	١,٣٩ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
(CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠,٩٦ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
(RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٤ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة التزاوي (IFI)	٠,٩٣ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لوييس (TLI)	٠,٩٦ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩١ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١



يتضح من خلال جدول (١٤، ١٣) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، حيث بلغت النسبة بين ك^٢ إلى درجة حريتها (١،٣٩)، وكانت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (٠،٩٦)، وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (٠،٠٤)، بينما كانت قيمة مؤشر المطابقة التزايد (٠،٩٣)، كما بلغت قيمة مؤشر تاكر- لويس (٠،٩٦)، وكانت قيمة مؤشر جودة المطابقة (٠،٩١)، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام الخاص بها، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وبالتالي يمكن استخدامه في البيئة السعودية.

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

للتحقق من صدق مقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تم استخدام الصدق التمييزي، وذلك من خلال ترتيب درجات عينة الدراسة علي المقياس تنازلياً ثم اختيار ٢٥% الحاصلين علي أعلى الدرجات (الربع الأعلى)، و ٢٥% الحاصلين علي أقل الدرجات (الربع الأدنى)، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين المجموعتين باستخدام اختبار "ت"، ويوضح ذلك جدول (١٥).

جدول (١٥). الفروق بين متوسطي درجات الربع الأعلى والربع الأدنى على مقياس الكفاءة الثقافية باستخدام اختبار "ت" لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).						
المتغيرات	الربع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بُعد المعرفة	الأعلى	٤٠	٧١,٣٥	٣,٩٩	٢٤,٢٠	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	٣٧,١٧	٧,٩٩		
بُعد الوعي بالآخرين	الأعلى	٤٠	٥٧,٣٠	١,٩٨	٢٤,٧١	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	٣٢,٨٥	٥,٩٣		
بعد المهارات	الأعلى	٤٠	٣٠,٩٠	٢,٤٩	٢٣,٩٦	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	١٥,٧٠	٣,١٥		
بعد الوعي بالذات	الأعلى	٤٠	٤٥,٥٥	٢,٣٨	٢٠,٢٧	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	١٩٨,٠٢	٦,١٥		
الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية	الأعلى	٤٠	١١٨,٢٥	٩,٢٦	٢٢,٨٣	٠,٠٠١
	الأدنى	٤٠	١٣٣,٥٥	٢٢,٩٦		

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الربيع الأعلى والربيع الأدنى في الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؛ حيث بلغت قيمة "ت" لُبُعد الوعي وُبُعد المعرفة وُبعد المهارات والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية (٢٤,٧١، ٢٣,٩٦، ٢٠,٢٧، ٢٢,٨٣) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الربيع الأعلى؛ مما يدل على الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وبالتالي يمكن استخدام المقياس في صورته الإنجليزية في البيئة السعودية.

ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحثين معامل ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية ، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتَي سبيرمان- براون، وجتمان، ويوضح جدول (١٦) قيم معاملات الثبات للمقياس وأبعاده باستخدام ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

جدول (١٦). قيم معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها باستخدام ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا والتجزئة النصفية للمقياس لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).						
معامل ثبات التجزئة النصفية			معامل ماكدونالد أوميغا	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مقياس الكفاءة الثقافية وأبعادها
بعد التصحيح بمعادلة جتمان	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون	معامل الارتباط بين النصفين				
٠,٨٥	٠,٨٥	٠,٧٤	٠,٨٩	٠,٨٩	١١	بُعد المعرفة
٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٧٢	٠,٨٥	٠,٨٢	٩	بُعد الوعي بالآخرين
٠,٦٧	٠,٧٠	٠,٥٤	٠,٦٤	٠,٦٤	٥	بعد المهارات
٠,٧٩	٠,٨٢	٠,٧٠	٠,٨٥	٠,٨٤	٧	بعد الوعي بالذات
٠,٨١	٠,٨٢	٠,٧٠	٠,٩٤	٠,٩٤	٣٢	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من جدول (١٦) أن الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية، وكل بُعد من أبعاده ثابت سواء بطريقة معامل ألفا كرونباخ أو ماكدونالد أوميغا أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"؛ حيث

تراوحت قیم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد ما بین (٠,٦٤ - ٠,٨٩)؛ أما معامل ألفا كرونباخ للمقیاس ككل فبلغ (٠,٩٤)، أما معامل ماکدونالد أومیجا للأبعاد فتراوح ما بین (٠,٦٤ - ٠,٨٩)، فی حین كان معامل ماکدونالد أومیجا للمقیاس ككل ما بین (٠,٩٤)، بینما تراوحت قیم معامل التجزئة النصفیة باستخدام معادلة سیرمان بروان لأبعاد المقیاس ما بین (٠,٧٠ - ٠,٨٥)، وبلغ معامل ثبات المقیاس ككل باستخدام معادلة سیرمان بروان (٠,٨٢)، فی حین تراوحت معاملات جتمان لأبعاد المقیاس ما بین (٠,٦٧ - ٠,٨٥)، وبلغ معامل ثبات المقیاس ككل باستخدام معادلة جتمان (٠,٨١).

وتوضح النتائج السابقة أن مقياس الكفاءة الثقافية وجميع أبعاده تمتع بمعاملات ثبات جيدة لدى عينة من المقيمتات غیر المُجیدات للغة العربیة من الموظفات فی المدارس الدولیة فی السعودیة.

ویتضح مما سبق صلاحیة وملائمة مقياس الكفاءة الثقافية بصورته الإنجلیزیة والمُكون من (٣٢) بند، ویمكن استخدام المقياس فی البیئة السعودیة.

نتائج السؤال الثالث:

ما مستوى الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيمتات المُجیدات للغة العربیة من الموظفات فی المدارس الدولیة فی السعودیة ؟

وللإجابة علی هذا السؤال؛ تم إجراء اختبار (ت) للعینة الواحدة One Sample T-test لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائیة بین متوسط درجات الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات المُجیدات للغة العربیة من الموظفات فی المدارس الدولیة فی السعودیة والمتوسط الفرضی. ثم قام الباحثین بحساب المتوسط الفرضی من خلال جمع بدائل الإجابة علی مقياس لیکرت السداسی وهی (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) بحیث یصبح مجموعها (٢٨)، ثم قسمتها علی عددها (٧) فیصبح متوسط أوزان البدائل (٤)، وعند ضرب متوسط أوزان البدائل فی عدد فقرات المقياس ككل وهی (٣١) فقرة نحصل علی المتوسط الفرضی للدرجة الكلية علی المقياس = (١٢٤)، والمتوسط الفرضی للبعد الأول المكون من ١٠ فقرات = (٤٠)، بینما كان المتوسط الفرضی للبعد الثاني المكون من ٩ فقرات = (٣٦)، أما المتوسط الفرضی للبعد الثالث المكون من ٥ فقرات = (٢٠)، فی حین كان المتوسط الفرضی للبعد الرابع المكون من ٧ فقرات = (٢٨)، ثم تم تطبیق اختبار "ت" لعینة واحدة للتحقق من دلالة الفرق بین المتوسط الحسابی والمتوسط الفرضی لإيجاد مستوى الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة الدراسة الحالیة، والجدول التالي یوضح هذه النتائج:

جدول (١٧) مستوى الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن = ١٦٣).								
المتغيرات	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	حجم الأثر	المستوى
بُعد المعرفة	١٠	٥٧,٩٤	١٠,٢٤	٤٠	٢٢,٣٦	***,٠٠٠	١,٧٥	مرتفع
بُعد الوعي بالآخرين	٩	٤٧,٨٤	٧,٩٧	٣٦	١٨,٩٧	***,٠٠٠	١,٤٨	مرتفع
بُعد المهارات	٥	٢٣,٣٤	٥,٥٢	٢٠	٧,٧٢	***,٠٠٠	٠,٦٠	متوسط
بُعد الوعي بالذات	٧	٣٨,٢٩	٧,٢٩	٢٨	١٨,٠١	***,٠٠٠	١,٤١	مرتفع
الدرجة الكلية للكفاءة الثقافية	٣١	١٦٧,٤١	٢٤,٠٥	١٢٤	٢٣,٠٥	***,٠٠٠	١,٨٠	مرتفع
*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. ٠,٥٠ > ٠,٧٩ تأثير متوسط. ٠,٨٠ ≤ تأثير كبير.								

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة الثقافية و ككل، وأبعادها (بُعد المعرفة- بُعد الوعي بالآخرين- بُعد المهارات- بُعد الوعي بالذات)؛ حيث جاءت تلك الفروق في اتجاه المتوسط الحسابي للكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

وتشير هذه النتائج إلي وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بُعد المعرفة و بُعد الوعي بالآخرين و بُعد المهارات و بُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية (٥٧,٩٤، ٤٧,٨٤، ٢٣,٣٤، ٣٨,٢٩، ١٦٧,٤١) على التوالي، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٤٠، ٣٦، ٢٠، ٢٨، ١٢٤) لِبُعد المعرفة و بُعد الوعي بالآخرين و بُعد المهارات و بُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (٢٢,٣٦، ١٨,٩٧، ٧,٧٢، ١٨,٠١، ٢٣,٠٥) لِبُعد المعرفة و بُعد الوعي بالآخرين و بُعد المهارات و بُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، كما بلغت قيم حجم الأثر لِبُعد المعرفة و بُعد الوعي بالآخرين و بُعد المهارات و بُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي (١,٧٥، ١,٤٨، ١,٤١، ١,٨٠) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير، بينما بلغت قيمة حجم الأثر لِبُعد المهارات (٠,٦٠)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر متوسط.

نتائج السؤال الرابع:

ما مستوى الكفاءة الثقافية لدى عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؟؛ وللاجابة علي هذا السؤال؛ تم إجراء

اختبار (ت) للعينة الواحدة One Sample T-test لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية والمتوسط الفرضي. ثم قام الباحثون بحساب المتوسط الفرضي من خلال جمع بدائل الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي وهي (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) بحيث يصبح مجموعها (٢٨)، ثم قسمتها على عددها (٦) فيصبح متوسط أوزان البدائل (٤)، وعند ضرب متوسط أوزان البدائل في عدد فقرات المقياس ككل وهي (٣٢) فقرة نحصل على المتوسط الفرضي للدرجة الكلية على المقياس = (١٢٨)، والمتوسط الفرضي للبعد الأول المكون من ١١ فقرة = (٤٤)، بينما كان المتوسط الفرضي للبعد الثاني المكون من ٩ فقرات = (٣٦)، أما المتوسط الفرضي للبعد الثالث المكون من ٥ فقرات = (٢٠)، في حين كان المتوسط الفرضي للبعد الرابع المكون من ٧ فقرات = (٢٨)، ثم تم تطبيق اختبار "ت" لعينة واحدة للتحقق من دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لإيجاد مستوى الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة الدراسة الحالية، والجول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (١٨) مستوى الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=١٦١).								
المتغيرات	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	حجم الأثر	المستوى
بُعد المعرفة	١١	٥٥,٦١	١٣,٥٥	٤٤	١٠,٨٨	***,٠٠٠	٠,٨٨	مرتفع
بُعد الوعي بالآخرين	٩	٤٦,١٦	٩,٧٠	٣٦	١٣,٢٨	***,٠٠٠	١,٠٥	مرتفع
بُعد المهارات	٥	٢٣,٠١	٦,٠٥	٢٠	٦,٣١	***,٠٠٠	٠,٤٨	ضعيف
بُعد الوعي بالذات	٧	٣٥,٦٢	٨,٥٣	٢٨	١١,٣٤	***,٠٠٠	٠,٨٩	مرتفع
الدرجة الكلية للكفاءة الثقافية	٣٢	١٦٠,٤١	٣٢,٢٥	١٢٨	١٢,٧٥	***,٠٠٠	١,٠٠	مرتفع

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. ٠,٢٠ > ٠,٤٩ تأثير ضعيف. ٠,٨٠ ≤ تأثير كبير.

يتضح من الجدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة الثقافية وككل، وأبعادها (بُعد المعرفة- بُعد الوعي بالآخرين- بُعد المهارات- بُعد الوعي بالذات)؛ حيث جاءت تلك الفروق في اتجاه المتوسط الحسابي للكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية. وتشير هذه النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة من المقيمتات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بُعد المعرفة وبُعد الوعي

بالآخرين وبُعد المهارات وبُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية (٥٥,٦١، ٤٦,١٦، ٢٣,٠١، ٣٥,٦٢، ١٦٠,٤١) على التوالي، وهو أعلى من المتوسط الفرصي (٤٤، ٣٦، ٢٠، ٢٨، ١٢٨) لبُعد المعرفة وبُعد الوعي بالآخرين وبُعد المهارات وبُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (١٠,٨٨، ١٣,٢٨، ٦,٣١، ١١,٣٤، ١٢,٧٥) لبُعد المعرفة وبُعد الوعي بالآخرين وبُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٠١)، كما بلغت قيم حجم الأثر لبُعد المعرفة وبُعد الوعي بالآخرين وبُعد المهارات وبُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية على التوالي (٠,٨٨، ١,٠٥، ٠,٨٩، ١,٠٠) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير، بينما بلغت قيمة حجم الأثر لبُعد المهارات (٠,٤٨)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر ضعيف.

نتائج السؤال الخامس:

هل توجد فروق في مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية تُعزى لمتغير إتادة اللغة العربية؟؛ للإجابة على هذا السؤال؛ تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للكشف عما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجات الكفاءة الثقافية وأبعادها لدى عينة الدراسة تُعزى لمتغير إتادة اللغة العربية (نعم/ لا)، كما في جدول (١٩)، وقد أظهرت نتائج التحليلات الأولية عدم وجود قيم متطرفة في البيانات من خلال فحص الرسم البياني (Boxplot) على مقياس الكفاءة الثقافية. كما أظهرت نتيجة اختبار كليمنجروف- سمينوف Kolmogorov-Smirnov اعتدالية توزيع لكلا المجموعتين (نعم/ لا) بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة، وكان هنالك تجانس في التباين بين المجموعتين وفقًا لاختبار ليفين للتجانس.

جدول (١٩). نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لتحديد دلالة الفروق في الكفاءة الثقافية وأبعادها تبعاً لمتغير إتادة اللغة العربية (نعم/ لا) لدى المقيّمات الموظفات في المدارس الدولية في السعودية (ن=٣٢٤).										
المتغيرات	المجموعة	العدد	كليمنجروف سمينوف	اختبار ليفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوي الدلالة	حجم الأثر
بعد المعرفة	نعم	١٨٤	٠,٠٠	٠,١٢	٥٧,٣٩	١١,٤١	٣٢٢	١,٠٣	٠,٣٠	غير دال
	لا	١٤٠	٠,٠٣		٥٥,٩٩	١٢,٨١				
بعد الوعي بالآخرين	نعم	١٨٤	٠,٠٠	٠,٠٢	٤٧,٥٩	٨,٢٢	٣٢٢	١,٣٦	٠,١٧	غير دال
	لا	١٤٠	٠,٠٣		٤٦,٢٣	٩,٧١				
بعد المهارات	نعم	١٨٤	٠,٠٢	٠,٣٠	٢٣,١٤	٥,٦١	٣٢٢	٠,١٢	٠,٩٠	غير دال
	لا	١٤٠	٠,٠١		٢٢,٢٢	٦,٠١				
بعد الوعي بالذات	نعم	١٨٤	٠,٠٠	٠,٢٩	٣٩,٦٦	٧,١٩	٣٢٢	٠,٩٦	٠,٠٠١	٠,٣٣
	لا	١٤٠	٠,٠٠		٣٤,٠٦	٨,١٨				
الدرجة الكلية للكفاءة الثقافية	نعم	١٨٤	٠,٠٠	٠,٠١	١٦٧,٢٩	٢٥,١٧	٣٢٢	٢,٤٤	٠,٠٥	٠,٢١
	لا	١٤٠	٠,٠٢		١٥٩,٥١	٣٢,١١				

٠,٢٠ > ٠,٤٩ تأثير ضعيف.

يتضح من جدول (١٩) أن نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين قد أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير إجادة اللغة العربية (نعم/ لا) في بعد المعرفة وبعد الوعي بالآخرين وبعد المهارات لدى عينة المقيّمات المُجيدات للغة العربية وغير المُجيدات لها من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية؛ حيث بلغت قيم "ت" لبعء المعرفة وبعد الوعي بالآخرين وبعد المهارات (١,٣٦، ١,٠٣، ٠,١٢) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير إجادة اللغة العربية (نعم/ لا) في بعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية؛ حيث بلغت قيم "ت" لبعء الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية (٢,٤٤، ٥,٩٦) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥، ٠,٠٠١) على التوالي، وكانت الفروق في إتجاه "نعم" أي مجيدات التحديث باللغة العربية؛ حيث كانت متوسط درجات نعم أعلى من متوسط درجات لا على بعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية.

مناقشة النتائج:

ويتضح من نتائج السؤال الأول صلاحية وملائمة مقياس الكفاءة الثقافية بصورته العربية للاستخدام في البيئة السعودية، والمُكون من (٣١) بند، والمُطبق على عينة من المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية. فجميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠١، ما عدا الفقرة رقم (١٢) وهي "أستطيع ملاحظة المشكلات الناتجة عن إسقاط الصور النمطية على جماعات ثقافية محددة"، فقد كانت غير دالة إحصائياً، وبالتالي تم حذفها من المقياس؛ ويعتقد الباحثون بأن ذلك قد يعود إلى عدم وضوح البند لغير المتخصصين.

أيضاً نطمئن من خلال نتائج السؤال الثاني إلى مدى صلاحية وملائمة مقياس الكفاءة الثقافية بصورته الإنجليزية للاستخدام في البيئة السعودية، والمُكون من (٣٢) بند، والمُطبق على عينة من المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية من الموظفات في المدارس الدولية في السعودية.

ويُفسر الباحثون نتائج السؤال الثالث والذي تضمن ارتفاع معدل الكفاءة الثقافية ككل وارتفاعها في بُعد المعرفة، والوعي بالآخرين، والوعي بالذات لدى المقيّمات المُجيدات للغة العربية؛ وهنّ من جنسيات عربية وذلك بحسب بياناتهن في الاستبانة، إذ تتقارب الثقافات العربية في هويتها الثقافية كونها تتشارك الدين الإسلامي والتاريخ الثقافي والجغرافي واللغة. بالإضافة إلى ذلك بيّنت النتائج توسط معدل الكفاءة الثقافية

لديهن في بُعد المهارات؛ وهو البُعد الذي يتضمن مهارات التواصل الفعّال مع أفراد الثقافة السائدة؛ ويشير الباحثين إلى تباين المقيّمات في التكيف في البلد المضيف ومدى تواصلهن مع أفراد الثقافة السائدة؛ وفسر جون بيرري (John Beery, 1989) ذلك عبر استراتيجيات المثاقفة The strategies of Acculturation وهي "الاستراتيجيات التي يتبناها الفرد عند انتقاله من بيئة ثقافية إلى أخرى للتكيف معها" (بيرري وسام، ٢٠١٠، ص ٣)، وهي أربع استراتيجيات؛ التماهي Assimilation وهي عدم رغبة المقيم في الحفاظ على هويته الثقافية الأم والسعي نحو التفاعل مع الثقافة السائدة، الاندماج Integration ويُحافظ فيها المقيم على درجة من الاندماج الثقافي بين ثقافته الأم والثقافة السائدة، الانعزال Isolation وهو احتفاظ المقيم بهويته الثقافية الأم وتجنبه التفاعل مع الثقافة السائدة، وأخيراً التهميش Marginalization ويكون للمقيم اهتمام ضئيل أو تخلي عن الثقافة الأم واهتمام ضئيل تجاه الثقافة السائدة (بيرري وسام، ٢٠٢٢/٢٠١٧، ص ٣١).

وبناءً على ذلك يُفسر الباحثون توسط بُعد المهارات لدى المُقيّمات المُجيدات للغة العربية بتكيف بعض المقيّمات عبر استراتيجية الانعزال؛ خصوصاً على الصعيد الاجتماعي والميل إلى تكوين علاقات اجتماعية مع أفراد ينتمون إلى ثقافتهم الأم. كما تشير نتائج السؤال الرابع إلى ارتفاع معدل الكفاءة الثقافية لدى المقيّمات غير المُجيدات للغة العربية بجميع أبعادها؛ رغم عدم إجادتهن للغة العربية؛ ويفسر الباحثون ذلك بأن اللغة الإنجليزية هي لغة عالميّة يُجيدها معظم الموظفين في بيئات العمل ذات التنوع الثقافي؛ مما يسهّل من عملية التواصل الفعّال بينهن. ويدل ارتفاع معدل الكفاءة الثقافية على وعي المقيّمات بالاختلافات الثقافية وفهم واستيعاب الثقافة السعودية. كما قد يتكيف بعض المُقيّمات في البلد المضيف عبر استراتيجيات التماهي والاندماج مع الثقافة السائدة.

فيما أظهرت نتائج السؤال الخامس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العيّنتين وفقاً لمتغير إجادة اللغة العربية؛ وذلك في بُعد المعرفة والوعي بالآخرين والمهارات؛ بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير إجادة اللغة العربية في بُعد الوعي بالذات والدرجة الكلية للكفاءة الثقافية؛ وكانت الفروق في صالح المقيّمات المُجيدات للغة العربية من الموظفين في المدارس الدوليّة، والذي قد يوضح دور

إجادة اللغة العربية في رفع مستوى الوعي بالفروق الثقافية بین الثقافة الام والثقافة السائدة؛ وذلك عبر المقارنة بینهما وادراك أوجه الشبه الاختلافات بین الثقافتین بشكل أوضح.

أخيراً؛ یتضح من النتائج السابقة بأن مقياس الكفاءة الثقافية بصورته العربية والانجليزية یتمتع بخصائص سيكمترية جيدة وبمستوى جيد من الصدق والثبات، مما يجعله قابلاً للتطبيق على البيئة السعودية، وقابلاً للاستخدام لأغراض البحث العلمي.

ومما سبق لاحظ الباحثین عند تطبيق البحث التالي:

١- صغر حجم العينة؛ وذلك بسبب انخفاض مستوى الدافعية وعدم وجود محفز للاستجابة، إذ تم نشر الروابط الإلكترونية لمقياس الكفاءة الثقافية لموظفي المدارس الدولية في السعودية وذلك بشكل رسمي من خلال وزارة التعليم، إلا أن الاستجابة كانت منخفضة جداً إذ بلغ عدد العينة حينها (٢٥) مقيم فقط خلال شهرين، وتطلب ذلك من الباحثین زيارة المدارس الدولية وإقناع أفراد العينة بالمشاركة وذلك بشرح أهداف البحث الحالي وتوزيع الاستبانات الورقية، إذ تم توزيع المقياس على مايقارب (١٠٠٠) مقيم بينما لم يحصل الباحثون سوى على (٣٢٤) استجابة خلال ستة أشهر من التطبيق.

٢- لاحظ الباحثین تخوف بعض أفراد العينة من الاستجابة للمقياس؛ وذلك نظراً لحساسية البعض في الإجابة على البنود المتعلقة بالثقافة السعودية، لذا تم التأكيد على سرية البيانات والحفاظ على خصوصية العينة وعدم تضمن الاستبيان لأي بيانات شخصية.

وفي ضوء ماسبق فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات وهي:

١- يوصي الباحثین بإجراء بحوث مختلطة لمعرفة مستوى الكفاءة الثقافية للمقيمين الموظفين في السعودية؛ حتى يكون هناك تكامل وعمق في تحليل النتائج الكمية والنوعية.

٢- معرفة مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيمين الموظفين في منظومات العمل ذات التنوع الثقافي العالي مثل: شركة أرامكو السعودية، مشروع نيوم.

٣- عمل دراسة مقارنة لمعرفة مستوى الكفاءة الثقافية لدى المقيمين الموظفين وغير الموظفين في السعودية.

المراجع:

البيانات المفتوحة. (٢٠٢٣). مؤشرات التعليم العام (٢٠١٦-٢٠٢٣). المملكة العربية السعودية.

بيري، جون؛ سام، ديفيد. (٢٠٢١). دليل جامعة كامبردج لعلم نفس المثاقفة (هيئة السليم، مترجم). الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.

تيغزة، أحمد بوزيان. (٢٠١٢). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الخطيب، سلوى. (٢٠١٨). المجتمع السعودي بين الأمس واليوم. الرياض: الشقري. الدغيري، أميرة؛ باحازق، رجا. (٢٠١٩). السمات الشخصية لطفل الروضة في التعليم العام وبرامج التعليم الدولي. مجلة التربية جامعة الأزهر، ٣٨ (١٨٢)، ١٧٢-١٤٥

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2019.49923>

الدخيل الله، دخيل. (٢٠٢٢). الحساسية الثقافية. الرياض: جامعة الإمامة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠٢٣). التقرير السنوي لرؤية السعودية ٢٠٣٠. الرياض: المملكة العربية السعودية.

الرويتع، عبد الله. (٢٠١٤). في الشخصية السعودية العوامل والمحددات: ما بين الحنظل والشهد. الرياض: مطابع دار جامعة الملك سعود.

صدوقي، عقيلة. (٢٠١٩). أهمية الكفاءات الثقافية في تدويل إدارة الموارد البشرية مجمع Boch نموذجًا. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ٨ (١)، ٧٤-٥٧.

طه، فرج. (٢٠٠٧). علم النفس الصناعي والإداري. حقوق الطبع والنشر للمؤلف. لوفيفر، لوسيان. (٢٠٢٣). علم النفس في خدمة المعلم. الجيزة: وكالة الصحافة العربية.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٠). الشباب السعودي بالأرقام. الرياض: المملكة العربية السعودية.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٢). تعداد السعودية. الرياض: المملكة العربية السعودية.

وزارة السياحة. (٢٠٢٣). مؤشرات السياحة. الرياض: المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

Aboshaiqah, A., AlAbdalthai, S., Alkaledi, N., Alyasin, A., Alayed, A., Ashour, Y., & Awaji, N. (2023). Cultural

competence in nurses in Saudia Arabia: A systematic riview.

Middle East Journal of Nursing, 17(2): 3-17

DOI: 10.5742/MEJN2023.9378040

Aboshaiqah, A., Tumala, R., Inocian, E., Almutairi, A., Atallah, M. (2017). Enhancing culturally competent nursing care in Saudia Arabia. *J Cult Divers*. 2017 Spring;24(1):20-26. PMID: 30005515.

Alshmemri, M., Tayyib, N., Alsolami, F., Alsulami, S., Ramaiah, P., Asfour, H., Lindsay, G. (2021) Exploring the cultural competency of Expatriate Nurses working in Saudi Arabia. *Indian Journal of Science and Technology*, 14(17): 1347-1353.

[https://doi.org/ 10.17485/IJST/v14i17.437](https://doi.org/10.17485/IJST/v14i17.437)

Taber, K.S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296.

<https://doi.Org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Dalhauge, K., Oppedal, B., Roysamb, E. (2011). The role of sociocultural context for culture competence and depressive symptoms among ethnic minority youths in junior high school. *Applied Developmental Science*. Published online

<https://doi.org/10.1080/17405621003710843>

Rodriguez, M., Reveles, A., Litson, K., Patterson, C., Vazquez, A. (2022). Development of the awareness, skills, knowledge: General (ASK-G) scale for measuring cultural competence in the general population. *Public Library of Science*, 17 :e0274505

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274505>

Fong, R., & Furuto, S. (2001). *Culturally competent practice: Skills, interventions, and evaluations*. Boston : Allyn and Bacon. ISBN : 0321054881

Fong, R. (2004). *Culturally Competent Practice with Immigrant and Refugee Children and Families*. New York: The Guilford press.

Napier, D., Ancarno, C., Butler, B., Calabrese, J., Chater, A., Chatterjee, H., Guesnet, F., Horne, R., Jacyna, S., Jadhav, S., Macdonald, A., Neuendorf, U., Parkhurst, A., et al. (2014). *Culture and health*, Published online, 1;384(9954):1607-39
[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(14\)61603-2](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(14)61603-2)

Al-Dosari, H., Mukhaymar, M. (2018). Exploring the role of acculturation in Saudi scholars abroad: An introspective study. *Journal of Language Sciences and Literatures*, 46(22), pp.9-54

Komisarof, A. (2018). A new framework of workplace acculturation: The need to belong and constructing ontological interpretive spaces. *Journal of Intercultural Communication*, (21) 15-37
<http://dx.doi.org/10.1080/17513057.2021.1897152>

Balcazar, E., Suarez-Balcazar, Y., & Taylor-Ritzler, T. (2009). Cultural competence: Development of a conceptual framework. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 31(14), 1153–1160. <https://doi.org/10.1080/09638280902773752>

- Hofstede, G., Hofstede, J. G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations* (3ed). United State :McGraw-Hill companies.
- Oppedal, B., Keles, S., Cheah, C., Røysamb, E. (2020). Culture competence and mental health across different immigrant and refugee groups. *Public Health*, 20:292 <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8398-1>
- Campinha-Bacote, J. (2007). *The process of cultural competence in the delivery of healthcare services* (5th Ed.). Cincinnati: Transcultural C.A.R.E.
- Campinha-Bacote, J. (2002). Cultural competence in psychiatric nursing: Have you "ASKED" the right questions? *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 8(6):183-187 <http://dx.doi.org/10.1067/mpn.2002.130216>
- Eden, C., Chisom, O., Adeniyi, I. (2024). CULTURAL COMPETENCE IN EDUCATION: STRATEGIES FOR FOSTERING INCLUSIVITY AND DIVERSITY AWARENESS. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(3), 383-392 DOI:[10.51594/ijarss.v6i3.895](https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i3.895)
- National Association of Social Workers. (2015). *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*. Washington, DC: National Association of Social Workers.
- Osmanovic, S., Schoberer, D., Lohrmann, C., Großschädl, F. (2020). Psychometric properties of instruments used to measure the cultural competence of nurses: A systematic review. [*International Journal of Nursing Studies*](#), First

published online (113) 103789

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103789>

Alizadeh, S., Chavan, M. (2016). Cultural competence dimensions and outcomes: a systematic review of the literature. *Health and Social Care in the Community*, 24(6), e117–e130 Doi: 10.1111/hsc.12293

Dabney, K., McClarin, L., Romano, E., Fitzgerald, D., Bayne, L., Oceanic, P., Nettles, A., & Holmes, L.(2016). Cultural Competence in Pediatrics: Health Care Provider Knowledge, Awareness, and Skills. *Public Health*, 13(1), 14 <https://doi.org/10.3390/ijerph13010014>