

## ارزیابی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی مشاوران شهر تهران<sup>۱</sup> *Assessing competence consulting of Multicultural Advisories in Tehran*

Dr. Maryam Dibavajari

دکتر مریم دیباواجاری

عضو هیات علمی دانشکده غیر انتفاعی رفاه

### Abstract

**Objective:** This research performed in order to Assessing competence consulting of Multicultural Advisories in Tehran. **Method:** Research society was all of advisories in Tehran, whom have received a work permit since the establishment – 2012- from psychology and advisory system organization. The Sample of 298 selected by simple random. **Findings:** shows competence consulting in Tehran was not consistent with the expected in the field of multicultural counseling. In terms of gender, there was no difference between men and women also, consultants with different languages and dialects. **Result:** it can be conducted; Consultants should increase their multicultural Counseling Competencies through education.

**Keywords:** multicultural Counseling Competencies, consultants, Tehran

### چکیده

**هدف:** این پژوهش به منظور ارزیابی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی مشاوران شهر تهران انجام شد. **روش:** جامعه پژوهش شامل کلیه مشاوران شهر تهران هستند که از سال تأسیس سازمان نظام روانشناسی و مشاوره تا آخر شهریور ۱۳۹۱ پروانه اشتغال دریافت کرده‌اند و مشغول به کار بودند. با استفاده از روش تصادفی ساده ۲۹۸ نفر از میان جامعه انتخاب شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان می‌دهد که صلاحیت‌های مشاوران شهر تهران در زمینه مشاوره چند فرهنگی هماهنگ با صلاحیت‌های مورد انتظار نیست، به لحاظ جنسیت، بین زنان و مردان از این حیث تفاوتی وجود ندارد و مشاوران دارای زبان و لهجه متفاوت به لحاظ صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی تفاوت دارند. **نتیجه‌گیری:** از این رو می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مشاوران شهر تهران باید از طریق آموزش، صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی خود را افزایش دهند.

**واژگان کلیدی:** صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی، مشاوران، تهران

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> این مقاله مستخرج از رساله دکتری تحت همین عنوان است.

## مقدمه

اگر فرهنگ، انتقال اطلاعاتی نظیر مهارت، دانش، نگرش، زبان و رفتار از نسلی به نسل دیگر تعریف شود (کارتر ۱۹۹۵)، صلاحیت چندفرهنگی مشاوران را نیز باید معیاری در شناخت آنان از مفاهیم فوق‌الذکر دانست. چندفرهنگ‌گرایی به معنای ایجاد محدودیت در تفوق ارزش یا فرهنگی خاص است و به متخصصان این امکان را می‌دهد تا بدون هیچ‌گونه قضاوتی از درست یا نادرست بودن، با مراجعان همزیستی داشته باشند و چنانکه پدرسن (۱۹۹۰) بیان می‌کند «اطلاع از مشاوره چند فرهنگی برای افزایش دقت مشاوران بهداشت روان امری ضروری است».

همانگونه که به لحاظ آماری جامعه امروزی را بیش از پیش ترکیبی از افراد با فرهنگ‌های مختلف می‌بینیم، تلفیق استانداردهای صلاحیت چند فرهنگی نیز بیش از پیش احساس می‌گردد. از این منظر است که رهنمودهای اخلاقی انجمن مشاوره آمریکا<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) و انجمن روانشناسی آمریکا<sup>۴</sup> تأکید دارند که «متخصصان بدون آموزش یا صلاحیت، برای کار با مراجعان فرهنگ‌های گوناگون غیر اخلاقی و بطور بالقوه مضرند» (سو و همکاران ۱۹۹۲). چند فرهنگ‌گرایی بعنوان «نیروی چهارم روانشناسی» نامیده شده است (پدرسن ۱۹۹۰). از این منظر است که کاتلر (۲۰۰۴) چند فرهنگ‌گرایی را بعنوان قویترین جنبش در حرفه مشاوره در دهه گذشته می‌داند (به نقل از بریگر<sup>۵</sup> ۲۰۱۰). از نظر سو و سو (۲۰۰۸)، تلاش مشاوران با صلاحیت از نظر فرهنگی باید در جهتی باشد که به بررسی، تصریح، و کاهش نقاط کور چند فرهنگی کمک کند. با چنین تلاشی موفقیت مشاور در کارش امری تضمین شده است. چنانچه شفیع آبادی (۱۳۸۸) مشاور موفق را کسی می‌داند که در مرحله اول مسلط به شناخت محیط و فرهنگ اقشار مختلف کشور خود باشد.

صلاحیت حرفه‌ای به معنای استفاده از قوه قضاوت صحیح<sup>۶</sup>، برقراری ارتباطات پسندیده، داشتن دانش، مهارت‌های فنی، و ارزشهای مناسب و از همه مهمتر انعکاس آنها در عملکرد روزانه در ارائه هر چه بهتر خدمات به افراد و جامعه است (آرندوندو و همکاران ۱۹۹۶). صلاحیت‌ها «مجموعه تعاملی پویا و پیچیده‌اند» که «دانش، مهارت، و آگاهی (نگرش‌ها و اعتقادات و ارزشها)» و ویژگی‌های مهم دیگر را در بر می‌گیرند (روبین و می‌نر، ۲۰۰۷).

مدل‌های متعددی از صلاحیت مشاوره چند فرهنگی وجود دارد (پونتروتو و همکاران ۲۰۰۱)، نظیر مدل میان فرهنگی هرینک و والکرز (۱۹۹۳)، مدل لاک در مورد فهم فرهنگی (۱۹۹۸)، مدل روان درمانی چند فرهنگی میرز (۱۹۹۹)، مدل هو در مورد فرهنگ درونی شده (۱۹۹۵)، رویکرد ساختارگرایی اجتماعی گونزالز، بیورز، و گاردنر (۱۹۹۴)، ولی ارزیابی سه عنصر اصلی مشاوره چند فرهنگی (دانش، آگاهی، مهارت) توسط محقق در این پژوهش برگرفته از مدل سو (۲۰۰۱) می‌باشد که جدیدترین مدلی است که ارائه گردیده است، لذا محقق به تبعیت از ایشان، این سه مؤلفه را مهم‌ترین مؤلفه‌ها در صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی دانسته، و فقط به این سه مؤلفه بسنده نموده است.

براساس فرهنگ لغت آکسفورد آمریکا (۲۰۰۵ صفحه ۹۳۵)، **دانش**<sup>۷</sup> عبارت است از حقایق و اطلاعات کسب شده از طریق تجربه یا تحصیل آن. عبارتی دیگر دانش عبارت است از فهم نظری یا عملی یک موضوع. از نظر سو، آرندوندو، و مک دیویس (۲۰۰۰) دانش عبارت از درک مشاور از دیدگاه‌های دیگران و موانع سیاسی-اجتماعی و شخصی به واسطه تفاوت فرهنگی است (به نقل از

<sup>3</sup>. American Association for Counseling and Development (AACD)

<sup>4</sup>. APA

<sup>5</sup>. Briggs

<sup>6</sup> - Judicious

<sup>7</sup> - knowledge

تادلک (۲۰۰۹). این بعد از صلاحیت می‌تواند بر موقعیت مشاوره تأثیرگذار باشد، به گونه‌ای که اگر مشاور اهمیت دانش را درک کند می‌تواند آن را طی کار با مراجعان با زمینه‌های مختلف به کار گیرد (سودواسکای، تاف<sup>۸</sup>، گوتکین<sup>۹</sup> و وایز<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴ به نقل از بوستون ۲۰۰۹).

از نظر فسنیگر<sup>۱۱</sup> و ریچی<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۷)، آگاهی<sup>۱۳</sup> عبارت است از اطلاع از موانع، محدودیت‌ها، سطوح آسایش، و توجه بی قید و شرط به فرهنگ‌های دیگر. تادلک (۲۰۰۹) به نقل از هولکومب- مک کوی (۲۰۰۵) و کیتا اُکا (۲۰۰۵) بیان می‌کند، آگاهی به باورها و نگرشهایی تأکید دارد که نشان می‌دهد چگونه هر فردی محصول شرایط فرهنگی است. در محدوده آگاهی، مشاوران برای کاوش سیستم اعتقادی و نگرشهای خود و مراجعان خود به چالش کشیده می‌شوند، و به دنبال آن هستند که این موضوعات چگونه بر روابط آنان و مراجعانشان تأثیر می‌گذارد.

مهارت عبارت است از تخصص<sup>۱۴</sup>، توانایی یا زبردستی<sup>۱۵</sup> (وبستر، ۲۰۰۵، ص ۱۰۵۸)، و توانایی انجام کاری به نحو احسن (اریکسون و همکاران ۲۰۱۰ بر اساس دیکشنری آکسفورد ۲۰۰۵ صفحه ۱۵۸۹). بوستون (۲۰۰۹) معتقد است کاربرد مهارت‌ها و فنون توسط مشاوران می‌تواند تعیین کند که آیا مراجعی مشاوره را ادامه می‌دهد یا قطع می‌کند. از نظر وی حوزه مهارت صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی به مشاوران این امکان را می‌دهد تا مواردی را بررسی کنند که شاید بین آنها و مراجعان شان متفاوت است.

به طور کلی فقدان دانش، آگاهی و مهارت در ضمن کار با مراجعانی که از نظر فرهنگی با آنها تفاوت داریم، بر وجه ارتباطی بین ما و مراجعان تأثیر گذار است و سبب اطمینان از تشخیص و تفسیر صحیح می‌گردد (گیل، ۲۰۰۶). این ابعاد صلاحیت چندفرهنگی از اساس سبب می‌شود که متخصصان مشاوره از ادراکشان که متفاوت از مراجعان فرهنگ‌های متفاوت است آگاه شوند. بدین جهت پونتروتو و پوتر (۲۰۰۳) اهمیت صلاحیت‌های مشاوره‌ای چندفرهنگی را تا حدی می‌دانند که آن را به عنوان شرط اولیه برای انجام مشاوره معرفی می‌کنند. مفهوم جنسیت در مشاوره نیز جزء لاینفکی از تحقیقات حوزه مشاوره است. به عقیده هریس<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۹) جنسیت اصطلاحی فرهنگی است و ویژگی‌هایی را توضیح می‌دهد که ما به دلیل جنسشان<sup>۱۷</sup> به مردم نسبت می‌دهیم و شامل روشهایی است که ما معتقدیم افراد آن گونه باید رفتار کنند و یا برخی انتظارات فرهنگی را شکل دهند و بر آن اساس جنس مذکر و مؤنث معنا می‌یابد (مالدونادو، ۲۰۰۵). به گفته کنستانتین (۲۰۰۰)، جنسیت سازه‌ای است که از طریق اجتماعی شدن صفات فرهنگی پرورش می‌یابد و شامل رفتارها و ویژگی‌هایی است که با جنس زیستی مذکر و مؤنث مرتبط است. گولد و هاوولی (۲۰۰۱) دریافتند که اثرات حساسیت جنسی می‌تواند در آموزش دانشجویان رشته مشاوره مداخله نماید. لذا بر این اساس توصیه می‌نمایند که برنامه‌های تحصیلی مشاوره نسبت به آموزش مشاوره حساس به جنسیت متعهد باشند.

پژوهش‌هایی که به بررسی صلاحیت‌های مشاوره چندفرهنگی می‌پردازند، از الگوی نسبتاً یکنواختی حمایت می‌کنند. بدین معنا صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی نه تنها سبب افزایش توانایی مشاوران برای انجام درمان مسئولانه از نظر فرهنگی می‌گردد، بلکه رضایت مراجعان را نیز افزایش داده، و میزان اتلاف نیرو در درمان را کاهش می‌دهد. برای نمونه ورین و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق

<sup>8</sup> - taffe

<sup>9</sup> - Gutkin

<sup>10</sup> - wise

<sup>11</sup> - Fassinger

<sup>12</sup> - Richie

<sup>13</sup> - Awareness

<sup>14</sup> - proficiency

<sup>15</sup> - Dexterity

<sup>16</sup> - Harris

<sup>17</sup> - sex

زمینه یابی که از کارآموزان رشته مشاوره انجام دادند، در صدد بودند تا متغیرهای تأثیرگذار بر رشد صلاحیت‌های چند فرهنگی را بررسی نمایند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هر چه میزان دانش مشاوران را از طریق آموزش بیشتر ارتقاء دهیم و عملکردشان را تحت نظارت داشته باشیم، قادر به عملکرد بهتری با گروه‌های مختلف مراجعانی خواهیم بود که انعکاسی از آرایش مربوط به جامعه است. این پژوهش نشان می‌دهد که دانش مشاوران اهمیت دارد و در عین حال نیازمند آموزش است.

در تحقیق دیگری که توسط هولکومب - مک کوی (۲۰۰۵) جهت بررسی صلاحیت‌های چند فرهنگی ادراک شده مشاوران مدارس انجام شد، شرکت کنندگان گزارش کردند که صلاحیت لازم برای همه حوزه‌های چند فرهنگی را دارند. بر اساس نتایج این پژوهش، دانش چند فرهنگی و غنایی از کاربرد واژگان فنی در عملکرد مشاوران مدارس کاملاً مشهود بود هر چند که از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی به این دانش دست یافته بودند. ماس (۱۹۹۷) براساس تحقیقات خود گزارش نمود، مشاورانی که خود را از نظر صلاحیت آگاهی مشاوره‌ای در سطح بالا ارزیابی می‌کنند کسانی هستند که تجربه کاری در کار با مراجعان فرهنگ‌های مختلف را داشته‌اند. به اعتقاد وی شرکت در سمینارها و کارگاه‌های آموزشی می‌تواند سبب بالارفتن بعد آگاهی چند فرهنگی گردد. همچنین پاورز (۲۰۱۰) در تحقیقی، برای بالا بردن مهارت پزشکی که در برنامه‌های ترک تنباکو جهت جلوگیری از مرگ و میر ناشی از آن کار می‌کردند، بدین نتیجه دست یافت که یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در ترک اعتیاد مراجعان به تنباکو، داشتن تجربه و مهارت عملی در کار با افراد فرهنگ‌های مختلف است. در تحقیق دیگری که فرتز و بروست (۲۰۰۲) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان مهارت مشاور در همدلی، برقراری ارتباط درست، و قابلیت اعتماد، با میزان صلاحیت مشاوره‌ای چند فرهنگی آنان مرتبط است، ضمن این که این محققان سطح معینی از صلاحیت در مهارت کلی مشاوره‌ای را عاملی اصلی در دستیابی به مهارت‌های صلاحیت چند فرهنگی می‌دانستند.

کی کا ناساکول (۲۰۰۸) دانش، آگاهی و مهارت چند فرهنگی را عاملی مهم برای یکپارچگی شخصیت دانسته، و اهمیت توانایی کارآموزانی که در پی تکمیل این صلاحیت‌ها هستند را در شناخت، ارزش، و پذیرش شباهت‌ها و تفاوت‌ها به عنوان بخشی از صلاحیت مشاوره‌ای چند فرهنگی شان برجسته می‌داند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق ورین و همکاران (۲۰۰۸) همواره خرده مقیاس دانش همبستگی مثبتی با خرده مقیاس مهارت دارد. وی معتقد است با آموزش مشاوران در زمینه چند فرهنگی می‌توانیم به مشاوران حرفه‌ای‌تری در این حوزه دست یابیم. از نظر سو و همکاران (۱۹۹۲) داشتن دانش تنها نمی‌تواند اثر بخش باشد مگر آنکه با مهارت همراه شود و با عقاید و نگرش‌های شخصی مشاور مستحکم گردد. نتایج تحقیق کنستانتین (۲۰۰۲) نشان می‌دهد مراجعان از مشاورانی که دارای رتبه بالاتری در صلاحیت‌های مشاوره‌ای چند فرهنگی هستند، احساس رضایت بیشتری دارند. روبین و می نر (۲۰۰۷) فرد حرفه‌ای توانا (به معنی اینکه از دانش، آگاهی و مهارت چند فرهنگی برخوردار است) را فردی می‌دانند که از اطمینان و کارایی لازم در عملکردش برخوردار است.

گولد و هاوولی (۲۰۰۱) دریافته‌اند که اثرات حساسیت جنسی می‌تواند در آموزش دانشجویان رشته مشاوره، مداخله می‌نماید. بر این اساس توصیه می‌کنند که برنامه‌های تحصیلی رشته مشاوره نسبت به آموزش مشاوره حساس به جنسیت متعهد باشند. مالدونادو (۲۰۰۵) که به بررسی عوامل تأثیرگذار بر صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی پرداخت، یکی از عوامل تأثیرگذار در پژوهش خود را عامل جنسیت دانست. او که اهمیت تحقیق خود را در دستیابی به نتایجی می‌داند تا به مشاوران کمک کند تا به صلاحیت‌های لازم در زمینه چند فرهنگی دست یابند، پرداختن به جنسیت در این تحقیق را عاملی اصلی به حساب می‌آورد؛ تحلیل اولیه او هیچ گونه تفاوت معناداری را بین دو جنس مرد و زن در این زمینه نشان نداد، اما تحلیل ثانویه از داده‌ها نشان داد که صلاحیت‌های مشاوره‌ای دانشجویان مرد رشته مشاوره بیشتر از دانشجویان زن این رشته در بعد آگاهی و مهارت است. این یافته مالدونادو در راستای یافته‌های

دوپو و ریچی (۱۹۹۴) است، که اهمیت تفاوت‌های مربوط به جنسیت را تأیید می‌کنند. این افراد نشان دادند که برنامه‌های آموزش مشاوره باید با توجه به حساسیت جنسی باشد. آگاهی و آموزش مشاور با توجه به جنسیت را آرنوندو و همکاران او (۱۹۹۶) نیز تأیید می‌کنند و ضمن حمایت از برنامه‌های آموزشی و تحصیلی در این ارتباط، معتقدند آموزش فنون مختلف باید حتماً با در نظر گرفتن جنسیت مشاور باشد. به عقیده استون-اسمیت<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۵) بین میزان اهمیت به مسائل مربوط به جنسیت در برنامه‌های تحصیلی مشاوره از نظر تئوری و آنچه به طور واقعی مشهود است اختلاف وجود دارد. این مؤلف بعداً اظهار می‌دارد برای اینکه مشاوره تأثیرگذار باشید و به طور اخلاقی رفتار کنید، لازم است از دیدگاه مراجعان در ارتباط با مفهوم جنسیت در کی داشته باشید.

کستانتین و لادنی (۲۰۰۱) براساس تحقیقاتی دریافته‌اند که نظارت بالینی می‌تواند با تأثیر عوامل اجتماعی ناشی از تمایزات جنسی مخلوط گردد، و بر همین اساس دیدگاهی جامع را برای مریبان مشاوره، ناظران و دانشجویان پیشنهاد می‌کند تا نژاد، قومیت، و آگاهی جنسیتی را در برنامه‌های مشاوره لحاظ نمایند (به نقل از مالدونادو (۲۰۰۵). دوپو<sup>۱۹</sup> و ریچی<sup>۲۰</sup> (۱۹۹۴) دریافتند، با وجودیکه برنامه‌های تحصیلی مشاوران اهمیت جنسیت را مورد تأیید قرار می‌دهد، گزارش کمی از مباحث جنسیتی در آموزش یا برنامه‌های آموزشی‌شان گنجانده شده است. درک مفهوم مسائل جنسیتی در مشاوره، بخشی ضروری از صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی است. این آگاهی جنسیتی و الزام آن برای مشاوران در آموزش مشاوره چند فرهنگی می‌تواند در ارتباطات مشاوره‌ای تأثیرگذار باشد.

به طور کلی رشد صلاحیت‌های چند فرهنگی که در حرفه‌های یاورانه بطور گسترده‌ای مورد کاوش قرار گرفته، اثر دانش، آگاهی و مهارت چندفرهنگی را تأکید کرده است. متخصصان فرهنگی فعالانه در جهت رشد عقاید، و نگرشها، دانش و مهارت در تلاش‌اند، زیرا قطعاً این رشد، ادراکشان از مسائل چندفرهنگی را افزایش می‌دهد. حساسیت متخصصان حرفه‌ای در ارتباط با مراجعان متفاوت فرهنگی سبب می‌شود تا ارائه خدمات مشاوره‌ای موافق با دیدگاه‌های مراجعان انجام گیرد. لذا مشاوران باید از این امر اجتناب ورزند که ارزش‌های فرهنگی‌شان نمونه برتری هستند و می‌توانند این ارزشها را بر دیگران تحمیل کنند. اگر مشاوران تفاوت‌های فرهنگی را دریابند و چنین تفاوت‌هایی را با تفوق یا حقارت مربوط نسازند، می‌توانند تدبیر روانشناختی‌شان را افزایش دهند (کوری (۲۰۰۸). این تحقیق در پی آن است تا به مشاوران کمک کند با توجه به مفهوم ابعاد مختلف صلاحیت‌های مشاوره چندفرهنگی (دانش، آگاهی، و مهارت)، بتوانند خود را برای مشاوره با گروه‌های متفاوت فرهنگی آماده سازند.

## روش

در این پژوهش از روش زمینه‌یابی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه مشاوران شهر تهران بود که از سال تأسیس سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره تا آخر شهریور ۱۳۹۱ پروانه اشتغال دریافت کرده‌اند و مشغول به کار بودند. در مجموع و بر اساس آمار غیر رسمی در کل کشور حدود ۴۰۰۰ نفر پروانه اشتغال دریافت کرده‌اند و از این تعداد حدود ۲۰۰۰ نفر مربوط به شهر تهران هستند. نمونه در پژوهش حاضر شامل ۲۹۸ نفر است (۲۰۲ نفر زن و ۹۶ نفر مرد) که به صورت تصادفی از دفاتر و کلینیک‌های شهر تهران انتخاب شدند.

## ابزار

پرسشنامه ارزیابی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی. این پرسشنامه از ۴۳ سؤال تشکیل شده است که در مجموع از ابزارها و روشهای زیر گردآوری شده است: MCI<sup>۲۱</sup>، MKASS<sup>۲۲</sup>، MCKAS<sup>۲۳</sup> سؤالات محقق ساخته، سوالاتی که در نتیجه تحقیقات پایلوت

<sup>18</sup> - Steven-Smith

<sup>19</sup> - Dopey

<sup>20</sup> - Ritchie

<sup>21</sup> - Multicultural Counseling Inventory

که با انجام مصاحبه از ۱۰ نفر از متخصصان رشته مشاوره و روانشناسی که سابقه طولانی در ارائه خدمات مشاوره‌ای داشتند کسب شده است، و نظر استاد راهنما (هشت بار تغییر و ویرایش) و نظرات اساتید مشاور (۲ بار تغییر و ویرایش). پرسشنامه حاضر بر اساس مقیاس ۵ مرتبه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه بندی شده است.

این ابزار خرده مقیاس دانش، آگاهی، و مهارت مشاوران را در رویارویی با مراجعان فرهنگ‌های مختلف در کشورمان مورد بررسی قرار می‌دهد. در ادامه پرسشهایی از جنسیت، رشته تحصیلی (مشاور یا روانشناس)، مقطع تحصیلی، زبان، محل اقامت، و احیاناً اگر دور از زادگاهشان زندگی می‌کنند، مدت زمان دور بودن از زادگاه را مورد بررسی قرار می‌دهد. خرده مقیاس دانش چند فرهنگی از ۱۵ آیتم، خرده مقیاس آگاهی از ۱۷ آیتم، و خرده مقیاس مهارت از ۱۱ آیتم تشکیل شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه صلاحیت‌ها و مشاوره چند فرهنگی در بعد دانش ۰/۸۴۷، برای بعد آگاهی ۰/۵۱۲، و بعد مهارت ۰/۸۸۷ محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه برابر با ۰/۸۸۷ بود.

### یافته‌ها

برای پاسخ گویی به سؤال اول تحقیق از روش آزمون آماری تی تک گروهی استفاده شد. دلیل انتخاب این آزمون آماری وجود یک گروه نمونه و یک مقدار مورد انتظار در جامعه است. خلاصه‌ای از یافته‌های این محاسبات در جدول ۱ گزارش شده است. در این جدول میانگین ملاک، میانگین نمرات (M)، انحراف معیار نمرات (S.D)، مقدار تی (t)، درجه آزادی (DF) و سطح معنی داری (p) گزارش شده است.

جدول ۱_ نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میزان دانش صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی						
متغیر	مقدار ملاک	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
دانش صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی	60.00	50.00	9.92	-17.40	297.00	0.00001

اگر مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای مقایسه میانگین گروه با مقدار میانگین ملاک از مقدار خطای آزمون (۰.۰۵) کوچک‌تر باشد معنی داری در آن سطح به اثبات می‌رسد. همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود مقدار t بدست آمده (-17.40) با درجه آزادی ۲۹۷ در سطح ( $p < 0.00001$ ) معنی دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت مشاوران شهر تهران در بعد دانش از صلاحیت مشاوره چند فرهنگی مناسبی برخوردار نمی‌باشند و سطح دانش چند فرهنگی آنها کمتر از مقدار مورد انتظار در جامعه است.

برای پاسخ گویی به سؤال دوم تحقیق از روش آزمون آماری تی تک گروهی استفاده شد. خلاصه‌ای از یافته‌های این محاسبات در جدول ۲ گزارش شده است. در این جدول میانگین ملاک، میانگین نمرات (M)، انحراف معیار نمرات (S.D)، مقدار تی (t)، درجه آزادی (DF) و سطح معنی داری (p) گزارش شده است.

جدول ۲_ نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مقایسه میزان آگاهی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی						
متغیر	مقدار ملاک	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
آگاهی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی	60.00	50.00	9.90	-17.39	295	0.00001

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار t بدست آمده (-17.39) با درجه آزادی ۲۹۵ در سطح ( $p < 0.00001$ ) معنی دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت مشاوران شهر تهران از آگاهی مناسبی در زمینه صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی برخوردار نیستند و سطح آگاهی آنها در زمینه مشاوره چند فرهنگی کمتر از مقدار مورد انتظار در جامعه است.

<sup>22</sup> Multicultural Counseling Knowledge Awareness Skill Survey

<sup>23</sup> Multicultural Counseling Knowledge Awareness Survey

برای پاسخ گویی به سؤال سوم تحقیق از روش آزمون آماری تی تک گروهی استفاده شد. خلاصه‌ای از یافته‌های این محاسبات در جدول ۳ گزارش شده است. در این جدول میانگین ملاک، میانگین نمرات (M)، انحراف معیار نمرات (S.D)، مقدار تی (t)، درجه آزادی (DF) و سطح معنی داری (p) گزارش شده است.

متغیر	مقدار ملاک	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی داری
مهارت صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی	60.00	49.99	9.90	-17.14	287	0.00001

اگر مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای مقایسه میانگین گروه با مقدار میانگین ملاک از مقدار خطای آزمون (۰.۰۵) کوچک‌تر باشد معنی داری در آن سطح به اثبات می‌رسد. همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار t بدست آمده (-17.14) با درجه آزادی ۲۸۷ در سطح (p<0.00001) معنی دار می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت مشاوران شهر تهران از مهارت مناسبی در زمینه صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی برخوردار نیستند و سطح مهارت آنها در زمینه مشاوره چند فرهنگی کمتر از مقدار مورد انتظار در جامعه است.

برای پاسخ گویی به سؤال چهارم تحقیق از روش آزمون آماری یومان ویتنی استفاده شد که خلاصه‌ای از یافته‌های این محاسبات در جدول ۴ گزارش شده است. دلیل انتخاب آزمون یو من ویتنی وجود دو گروه مستقل با حجم گروه و واریانس متفاوت است. در جدول حجم گروه‌ها، میانگین رتبه‌ها مقدار تی (U)، مقدار زد (Z) و سطح معنی داری (p) گزارش شده است.

جنسیت	حجم گروه	میانگین رتبه‌ها	U	Z	سطح معنی داری
زن	۲۰۲	۱۴۹.۰۳	۹۶۰۲۰۰	۰.۱۳۵	۰.۸۹۲
مرد	۹۶	۱۵۰.۴۸			

اگر مقدار سطح معنی داری بدست آمده برای مقایسه دو گروه از مقدار خطای آزمون (۰.۰۵) کوچک‌تر باشد معنی داری در آن سطح به اثبات می‌رسد. همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار Z به دست آمده (۰.۱۳۵) در سطح (p>0.892) معنی دار نمی‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت بین میزان صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی مشاوران مرد با مشاوران زن تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

## بحث و نتیجه گیری

نتیجه بررسی سؤال اول نشان می‌دهد که مشاوران شهر تهران از دانش مناسبی در صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی برخوردار نمی‌باشند و سطح دانش صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی کمتر از مقدار مورد انتظار در جامعه است. در ایران تحقیقی در این زمینه انجام نشده است که بتوان نتایج آن را با نتایج این سؤال مقایسه کرد. در خارج از ایران نیز عمده پژوهش‌های انجام شده مربوط به افرادی است که در این زمینه آموزش دیده‌اند. برخی از این نتایج اهمیت و نقش داشتن دانش در زمینه مشاوره چند فرهنگی را گزارش می‌کنند. ورین و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق زمینه یابی که از کارآموزان رشته مشاوره انجام دادند، در صدد بودند تا متغیرهای تأثیرگذار بر رشد صلاحیت‌های چند فرهنگی را بررسی نمایند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هر چه میزان دانش مشاوران را از طریق آموزش بیشتر ارتقاء دهیم و عملکردشان را تحت نظارت داشته باشیم، قادر به عملکرد بهتری با گروه‌های مختلف مراجعانی خواهیم بود که انعکاسی از آرایش مربوط به اجتماع است. این پژوهش نشان می‌دهد که دانش مشاوران اهمیت دارد و در عین حال نیازمند آموزش است. در تحقیق دیگری که توسط هولکومب - مک کوی (۲۰۰۵) جهت بررسی صلاحیت‌های چندفرهنگی ادراک شده مشاوران مدارس انجام شد، شرکت کنندگان گزارش کردند که صلاحیت لازم برای همه حوزه‌های

چندفرهنگی را دارند. یافته‌ای این پژوهش نشان می‌دهد که مخصوصاً دانش چندفرهنگی و غنایی از کاربرد واژگان فنی در عملکردشان مشهود بود هر چند که از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی به این دانش دست یافته بودند. دانش، درک مشاوران از تفاوت‌های فرهنگی با دیدگاه‌های مختلف را نشان می‌دهد. مسلماً تنوع فرهنگی در جامعه امروزی، مشاوران را ملزم می‌سازد تا حائز صلاحیتی باشند که فاقد هر گونه سوگیری باشد و با فائق آمدن بر هر گونه تمایز فرهنگی قابلیت خود را توسعه بخشند. در همین راستا پن (۲۰۱۰) معتقد است که داشتن دانش چندفرهنگی سبب از بین رفتن حساسیت نسبت به رنگ مراجعان می‌گردد. مشاورانی که از دانش چندفرهنگی برخوردارند، از نحوه عملکرد خود در ارتباط با طبقات مختلف اجتماعی، و ارزش‌های فرهنگی‌شان اطلاع دارند و از اعمال تعصب آمیز در سطوح اجتماعی خودداری می‌کنند. بطور کلی حرکت به سمت ارائه خدمات مشاوره‌ای شایسته لزوم دانش بنیادی فرهنگی را می‌طلب و این با خواندن کتب، مقالات و تحقیقات انجام شده همراه با کسب تجربه عاملی است که می‌تواند مشاوران را به رشد شخصی برساند.

نتیجه پژوهش در مورد سؤال ۲ نیز نشان می‌دهد مشاوران شهر تهران از آگاهی مناسبی در صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی برخوردار نیستند و سطح آگاهی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی کمتر از مقدار مورد انتظار است. در ایران پژوهشی در این زمینه انجام نشده است تا بتوان نتایجش را با داده‌های این پژوهش مقایسه کرد. اما در خارج پژوهش‌هایی روی مشاوران و کارآموزان مشاوره انجام شده است. مرور آنها منجر به درک بهتری در این زمینه خواهد شد. ماس (۱۹۹۷) مشاورانی که خود را از نظر صلاحیت آگاهی مشاوره‌ای در سطح بالا ارزیابی می‌کنند، را کسانی می‌داند که تجربه کاری در کار با مراجعان فرهنگ‌های مختلف را داشته‌اند. ایشان اعتقاد دارند شرکت در سمینارها و کارگاه‌های آموزشی می‌تواند سبب بالارفتن بعد آگاهی چندفرهنگی گردد. آگاهی به معنای مقید نمودن خود در عملکرد صحیح است تا بتوانیم مشتاقانه مشکلات رفتاری و چالش‌های هیجانی مراجعان را با تأثیرات مثبت، مرتفع سازیم. آگاهی بیانگر خود آگاهی مشاور از موانع، محدودیت‌ها و توجه به فرهنگ‌های دیگر است. آگاهی (باورهای و نگرش‌ها) تأکید دارد بر درک مشاور از اینکه چگونه هر فردی از اینکه چگونه هر فردی محصول شرایط فرهنگی است (هولکومب - مک کوی، ۲۰۰۵). نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بدون آموزش رسمی و غیر رسمی نمی‌توان انتظار داشت که مشاوران آگاهی چند فرهنگی کسب کنند. همچنین نتایج این پژوهش با وضع موجود آموزش مشاوره و روان‌شناسی در ایران مطابقت دارد. بدین معنی که وقتی هیچ آموزشی در زمینه چند فرهنگی به مشاوران ارائه نمی‌شود نمی‌توان از آنها انتظار داشت در این زمینه آگاهی داشته باشند.

نتیجه پژوهش در باره سؤال ۳ نشان می‌دهد که مشاوران شهر تهران از مهارت مناسبی در زمینه صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی برخوردار نیستند و سطح مهارت صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی کمتر از مقدار مورد انتظار در جامعه است. گرچه بر اساس فراوانی‌های خرده‌گزینه‌های مهارت، وضع مشاوران به نسبت سایر صلاحیت‌ها بهتر است، شاید دلیل آن داشتن توانایی‌های مهارتی عمومی باشد. یعنی مهارت‌های مشاوره چند فرهنگی یکسره متفاوت از صلاحیت‌های عمومی مشاوره نیست. در این زمینه نیز داده‌های پژوهشی در ایران وجود ندارد که به کار بحث بیاید اما پژوهش‌های خارجی نشان می‌دهد که مشاوران باید در ارتقا مهارت مشاوره چند فرهنگی خود تلاش کنند. پاورز (۲۰۱۰) در تحقیقی که برای بالا بردن مهارت پزشکانی که در برنامه‌های ترک تنباکو جهت جلوگیری از مرگ و میر ناشی از آن کار می‌کردند، بدین نتیجه دست یافت که یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در ترک اعتیاد به تنباکو این افراد، داشتن تجربه و مهارت عملی در کار را افراد فرهنگ‌های مختلف است. در تحقیقی که فرتر و برویست (۲۰۰۲) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان مهارت مشاور در همدلی، برقراری ارتباط درست، قابلیت اعتماد را با میزان صلاحیت مشاوره‌ای چندفرهنگی آنان مرتبط دانستند ضمن این که این محققان سطح معنی از صلاحیت در مهارت کلی مشاوره‌ای را عاملی اصلی در



دستیابی به مهارت‌های صلاحیت چند فرهنگی می‌دانستند. مشاورانی که داری مهارت در حوزه مشاوره چند فرهنگی هستند، توانایی کاربرد راهبردهای مداخلاتی لازم برای مراجعان فرهنگ‌های مختلف را دارند. راهبردهایی که به علت برجسته بودن تربیت مداوم در این راستا، مشاور را قادر می‌سازد تا دیدگاهی کلی از نیازهای مراجع را بشناسد (فسینگر و ریچی، ۱۹۹۷). چرا که مهارت‌های مشاوره‌ای عبارت است از طبقه بندی امور مراجعان بر اساس کارکرد شامل ارزیابی، تشخیص، ادراک موقعیت، مداخله، برقراری صحیح ارتباط، مشارکت، مراجع و دریافت نظارت و آموزش مداوم است. صلاحیت‌ها مجموعه تعاملی پویا و پیچیده‌اند که دانش، مهارت، نگرش‌ها اعتقادات و ارزش‌ها و ویژگی‌های مهم دیگر را در می‌گیرد (روبین و نی، ۲۰۰۷). به طور کلی فقدان دانش، آگاهی و مهارت در طی کار با مراجعانی که از نظر فرهنگی با آنها تفاوت داریم، بوجه ارتباطی بین ما تأثیر گذار است ضمن اینکه سبب اطمینان از تشخیص و تفسیر صحیح می‌گردد (گیل، ۲۰۰۶). صلاحیت چند فرهنگی از اساس سبب می‌شود که متخصصان مشاوره از ادراکاتشان که متفاوت از مراجعان فرهنگ‌های متفاوت است آگاه شوند. پونتروتو و پوتر (۲۰۰۳) اهمیت صلاحیت‌های مشاوره‌ای چند فرهنگی را تا حدی می‌داند که آن را به عنوان شرط اولیه برای انجام مشاوره معرفی می‌کند. کیکا ناساکول (۲۰۰۸) دانش، آگاهی و مهارت چند فرهنگی را عاملی مهم برای یکپارچگی شخصیت دانسته، و اهمیت توانایی کارآموزانی که در پی تکمیل این صلاحیت‌ها هستند را در شناخت، ارزش، و پذیرش شباهت‌ها و تفاوت‌ها به عنوان بخشی از صلاحیت مشاوره‌ای چند فرهنگی شان برجسته می‌داند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق ورین و همکاران (۲۰۰۸) همواره خرده مقیاس دانش همبستگی مثبتی با خرده مقیاس مهارت دارد و به این نتیجه می‌رسد که با آموزش مشاوران در زمینه چند فرهنگی به مشاوران متخصص تری در این حوزه دست یابیم. از نظر سو و همکاران (۱۹۹۲) داشتن دانش تنها نمی‌تواند اثر بخش باشد مگر آنکه با مهارت همراه شود و با عقاید و نگرش‌های شخصی مشاور مستحکم گردد. نتایج تحقیق کنستانتین (۲۰۰۲) نشان می‌دهد مراجعان از مشاورانی که دارای رتبه بالاتری در صلاحیت‌های مشاوره‌ای چند فرهنگی هستند، احساس رضایت بیشتری دارند. روبین و نی مر (۲۰۰۷) فرد حرفه‌ای توانا (به معنی اینکه از دانش، آگاهی و مهارت چند فرهنگی برخوردار است) را فردی می‌داند که از اطمینان و کارایی لازم در عملکردش برخوردار است.

در مجموع سه سؤال پژوهش که سه بعد اصلی صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی مشاوران شهر تهران را اندازه گیری می‌کند، در هیچ بعدی صلاحیت مشاوران بالاتر از میانگین ملاک یا میانگین مورد انتظار نیست. هرچند که در هر سه مورد میانگین عددی ۱۰ از ۲۰ یا ۵۰ درصد از ۱۰۰ درصد را کسب کرده‌اند. این نتایج چند نکته را برای پژوهشگر و سایر پژوهندگان روشن می‌سازد: اول، مشاوران شهر تهران دارای صلاحیت‌های عمومی مشاوره هستند. پیشگامان حوزه مشاوره چند فرهنگی معتقدند که هر مشاوره‌ای که قرار است وارد مشاوره چند فرهنگی شود لازم است ابتدا این توانایی‌های عمومی را داشته باشد. دوم، تنها با داشتن این توانایی‌های عمومی نمی‌توان مدعی تبحر در مشاوره چند فرهنگی بود. از خلال روابط و مصاحبه‌های پژوهشگر برخی مدعی بودند که همان توانایی‌های عمومی کافی است و اساساً منکر وجود صلاحیت‌های چند فرهنگی بودند. سوم، ایجاد و ارتقاء صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی از طریق آموزش و کارورزی امکان پذیر است.

نتایج حاصل از سؤال چهارم نشان داد که بین میزان صلاحیت‌های مشاوره‌ای چند فرهنگی مشاوران مرد با مشاوران زن شهر تهران تفاوت معناداری وجود ندارد. در ایران به دلیل عدم وجود تحقیقی در این زمینه نتیجه حاصل از این پژوهش قابل مقایسه نیست ولی در پژوهشی که مالدونادو (۲۰۰۵) تحت عنوان بررسی عوامل تأثیر گذار بر صلاحیت‌های مشاوره چند فرهنگی انجام داد، یکی از عوامل تأثیر گذار در پژوهش خود را عامل جنسیت دانست. او که اهمیت تحقیق خود را در دستیابی به نتایجی می‌داند تا به مشاوران کمک کند تا به صلاحیت‌های لازم در زمینه چند فرهنگی دست یابند، پرداختن به جنسیت در این تحقیق عاملی اصلی به حساب

می‌آمد؛ تحلیل اولیه او هیچ گونه تفاوت معناداری را بین دو جنس مرد و زن در این زمینه نشان نداد، اما تحلیل ثانویه از داده‌ها نشان داد که صلاحیت‌های مشاوره‌ای دانشجویان مرد رشته مشاوره بیشتر از دانشجویان زن این رشته در بعد آگاهی و مهارت است. این یافته مالدونادو در راستای یافته‌های دوپو و ریچی (۱۹۹۴) است، که اهمیت تفاوت‌های مربوط به جنسیت را تأیید می‌کند. این افراد نشان دادند که برنامه‌های آموزش مشاوره باید با توجه به حساسیت جنسی باشد. آگاهی و آموزش مشاور با توجه به جنسیت را آرنوندو و همکاران او (۱۹۹۶) نیز تأیید می‌کنند و از برنامه‌های آموزشی و تحصیلی در این ارتباط حمایت می‌کنند و معتقدند آموزش فنون مختلف باید حتماً با در نظر گرفتن جنسیت مشاور باشد. درک مفهوم موضوعات جنسی در مشاوره بخشی مهم از صلاحیت مشاوره چندفرهنگی است. در برنامه‌های آموزش صلاحیت چندفرهنگی مشاوران تلاش می‌شود تا مسئله حساسیت جنسی همواره مد نظر باشد.

اسطوره‌های بنیادی که در جوامع رواج دارند بر ادراک، نگرش و رفتارهای مشاوران اثر گذار است (پونترتو، فرتس، وچن، ۲۰۰۰). این اسطوره‌ها بر روشی که مشاوران جهت رشد دیدگاهشان می‌آموزند، تأثیر گذار است. سو و سو (۱۹۹۰) دریافتند مشاورانی که دیدگاهی متفاوت از مراجعان شان دارند و از این تفاوت آگاهی ندارند، یا احتمال بیشتری صفات منفی را به مراجعان شان نسبت می‌دهند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که بعضی یافته‌های پژوهش حاضر و یافته‌ای سایر تحقیقات هماهنگی نیست. با نگاهی عمیق‌تر مشخص می‌گردد که عمده تحقیقات پیشین بر بنیاد آموزش‌هایی است که به مشاوران داده شده است و سپس نتیجه‌گیری شده که زنان و مردان تفاوت دارند، اما در تحقیق حاضر، آموزش صورت نگرفته است، بلکه هدف آن بوده است که آمادگی اولیه مشاوران سنجیده شود و در این صورت است که تفاوتی دیده نمی‌شود. جنس یکی از مقوله‌های چندفرهنگی است و باید در آموزش صلاحیت‌های چندفرهنگی لحاظ شود.

### منابع

- دلاور، علی. (۱۳۷۴). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۷). *مقدمات راهنمایی و مشاوره، مفاهیم و کاربردها*. تهران: انتشارات رشد.
- Arrendondo, P., T, R. Brown, S. J., J., Loke, D., S, J. & stadler, H. (1996). Operationalization of Multicultural counseling competencies. *Journal of Multicultural counseling and Development*, 24(1), 42-78
- Boston, G. (2009). *Assessing Multicultural counseling competencies of internship students enrolled in CORE and CACREP programs*. Graduate school southern Illinois university Carbondale. <http://wwwlib.umi.com/dissertations>.
- Briggs, M.L (2010). Multicultural counseling competencies and Development with a Guatemala travel study. *Journal for International counselor Education*, 2, 1-18.
- Carter, J.H. (1995). *Recognizing psychiatric symptoms in black Americans*, 29, 95-99.
- chaichanesakul, A. (2008). *Examining Multicultural counseling competencies among Racial/ Ethnic Minority and International Trainees*. University of Missouri- Columbia. <http://www.lib.umi.com/dissertations>.
- Chao, R. (2004). *Counselors' Multicultural Competencies: Race, Training, Ethnicity, and Color-blind Racial Attitudes*.
- constantine, M.G (2000). Social desirability attitudes, sex, and affective and cognitive empathy as predictors of self-reported multicultural counseling competence. *The counseling psychology*, 48, 456-462.
- Constantine, M.G. (2002). Multicultural training, theoretical orientation, empathy, and multicultural case conceptualization ability in counselors. *Journal of Mental Health counseling*, 23(4), 357- 372.
- Corey, G. (2008). *Theory and Practice of Group Counseling*. Thomson Brooks/Cole.
- Dupuy, P.J., Ritchie, M.H. (1994). The inclusion of women's and gender issues in counselor education: An integration review. IN C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp.447-507). NY: Wiley.
- Erikson, J.A. et al. (2010). *Handbook of Multicultural Counseling competencies*. John Wiley & Sons, Inc, Hoboken New Jersey.

- Fassinger, R., & Richie, B. (1997). Sex matters: Gender and sexual orientation in training for Multicultural Counseling competencies. In D. Pope-David and H. Coleman (Eds.), *Multicultural Counseling competencies Assessment and training, and supervision (83-110)*. Thousand oaks: Sage Publications.
- Fuertes, J.N., & Brobst, K. (2002). *Client's ratings of counselor multicultural competency*. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8, 214-223.
- Gil, E. (2006). *From sensitivity to competence in working across culture*. In E. Gil, & A. Drewes. New York: Guilford Press.
- Gold, J.M., & Hawley, L.D. (2001). A study of the gender role of beginning counselors. *Journal of Humanistic, Education and development*, 40, 73-84.
- Harris, H.L. (2002). School counselors perceptions of Biracial children: A pilot study. *Professional School counseling*, 6, 120-130.
- Holcomb-McCoy, C.C. (2005). *Investigating school counselor's perceived multicultural competence*. *Professional school counseling*. FindArticles.com
- Maldonado, J.M. (2005). *Factors that influence the Multicultural counseling competencies of counselor education graduate students*. University of Arkansas. <http://wwwlib.umi.com/dissertations>.
- Moss, C.M. (1997). *Relationships Among educational and demographic variables, rated counselor effectiveness, and self-reported Multicultural counseling competencies*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations>.
- Pedersen, P. (1990). The Multicultural perspective as a fourth force in counseling. *Journal of Mental Health counseling*, 12, 93-95.
- penn, C. L. (2010). *Investigating the relation ship between multicultural education, colorblind attitudin, professional orientation, and supervision status on play therapists Multicultural counseling competencies*. University of north Carolina at charlotte. <http://wwwlib.umi.com/dissertations>.
- Ponterotto, J.G. & Casas, J.M. & Suzuki, L.A. & Alexander, C.M. (2001). *Hand book of Multicultural counseling sage Publication, Inc.*
- Ponterotto, J.G., & Potere, J.C. (2002). Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale (MCKAS) validity, reliability, and user guidelines. In D. B.
- Pope-Davis, H. L. K. Coleman, W. M. Liu, & R. L. Toporek (Eds.), *Handbook of multicultural competencies in counseling and psychology*. (pp.137-153). Thousand Oaks, CA: Sage
- Ponterotto, J.C., Fuertes, J.N., & Chen, E.C. (2000). Models of multicultural counseling. In S.D. Browns and R.W. Lents (Eds.), *Handbook of counseling psychology (3th.)* New York: Wiley.
- Powers, C.A. (2010). Cultural competency and tobacco control training in USA schools: Many but missed opportunities. *Journal of career Education. Vol 25 Issue 3, P.290-96*.
- Rubin, S.S., & Niemeier, D.L. (2007). Non-verbal affective communication as a factor in Psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 29, 596-602.
- Steven-smith, P. (1995). Gender issues in counselor education. Current status and challenges. *Journal of counselor education and supervision*, 34, 283-294
- Sue D.W., Sue, S. (1990). *Cultural-specific strategies in counseling: A Conceptual Framework*. *Professional psychology: Research and Practice*, 21, 424-433.
- sue, D.W., Arredondo, p. & MC Davis, R.J. (2000). Multiculture counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of counseling and Development*, 70, 477-486.
- sue, D.W. & sue, D. (2008). *Counseling the cultural divers: Theory and Practice*. New Yourk, John wiley & sons.
- Todlock, R.L. (2009). *Counseling One school many differences: An assessment tool for school counselors and multicultural*. Southern Illinois University carbodale. <http://wwwlib.umi.com/dissertations>.
- Vereen, L.G., Hill, N.R., Mcneal, D.T. (2008). Perceptions of Multicultural counseling competencies: Integration of the curricular and the practical. *Journal of Mental Health counseling. FindArticles. Com*
- Wrenn, C.G. (2001). Afterward: The culturally encapsulated counselor revisited. In P. Pederson (Ed.), *Handbook of cross-cultural counseling and therapy (pp.323-329)*. Westport, CT: Greenwood Press.
- webster's new world Dictionary. (2005). New York: First warner Books Printing.