

علاقة التفكير الإبداعي بالذكاء الثقافي في المؤسسة الاقتصادية
دراسة تحليلية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سكيكدة

سارة زويطي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف (الجزائر)، zouiti-sarra@univ-eltarf.dz

The Relationship of Creative Thinking to Cultural Intelligence in the Economic Institution
Analytical Study of a Sample of Economic Institutions in SKIKDA

Sarra ZOUITI¹

Chadli Bendjedid University, El-Tarf (ALGERIA)¹

تاريخ الاستلام: 2021/04/22؛ تاريخ القبول: 2021/10/17؛ تاريخ النشر: 2021/12/30

ملخص:

استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين في بعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة الجزائرية؛ ولتحقيق الهدف تم تصميم إستبانة لغرض جمع البيانات، وزعت على عينة قصدية مكونة من (53) عاملاً من العاملين في المستويات الإدارية العليا ممن يعملون في تلك المؤسسات. وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي إلى جانب الأسلوب التحليلي الذي يوضح العلاقة بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.24) لتحليل بيانات الإستبانة. تم التوصل إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير قوية وموجبة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين، وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة جملة من التوصيات أهمها تشجيع العاملين على تقديم المبادرات والأفكار الجديدة و تبني استراتيجيات تنمي مضامين الذكاء الثقافي للعاملين ما يسهم في تحسين الأداء الكلي لتلك المؤسسات.

الكلمات المفتاح: تفكير إبداعي؛ ذكاء ثقافي؛ مؤسسة إقتصادية.

تصنيف JEL : J24 ؛ O15 ؛ M12

Abstract :

The study aimed to test the relationship between creative thinking and cultural intelligence among workers in some active economic institutions in the state of Skikda. To achieve this goal, a questionnaire was designed for the purpose of data collection, and It was distributed to an intended sample of (53) workers from higher administrative levels who work in these institutions. The descriptive approach was adopted as well as the analytical method that explains the relationship between creative thinking and cultural intelligence among workers. The Social Sciences Statistical Package (SPSS.v.24) was used to analyze the questionnaire data. The study found that there is a strong and positive statistically significant correlation and influence relationship between creative thinking and cultural intelligence among workers. In light of these results, a number of recommendations were formulated, the most important of which is encouraging workers to present new initiatives and ideas & adopting strategies that develop the contents of the cultural intelligence of workers, thus contributing to improving the overall performance of these institutions.

Keywords: Creative Thinking ; Cultural Intelligence ; Economic Institution.

Jel Classification Codes : J24 ; O15; M12

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

زويطي سارة (2021)، عنوان علاقة التفكير الإبداعي بالذكاء الثقافي في المؤسسة الاقتصادية : دراسة تحليلية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سكيكدة ، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 09 (العدد02)، الجزائر: جامعة 20 اوت 1955 -سكيكدة-، ص ص 217-234.

المؤلف المرسل: زويطي سارة، الإيميل: zouiti-sarra@univ-eltarf.dz

1. مقدمة.

يتزايد اهتمام المؤسسات والشركات بشكل مطرد في الآونة الأخيرة بالموارد البشرية، والذي تعتمد عليه كافة المستويات الإدارية، باعتباره القلب النابض والعنصر المحرك فيها، لذلك لا بد من خلق الظروف المناسبة والبيئة الحاضنة لهذا العنصر والاهتمام بتطوير قدراته ومهاراته باستمرار، وتوفير كافة الإمكانيات التي تُمكنه من توظيف واستخدام معارفه وخبراته في التعامل مع الآخرين، ومعالجة المواقف التي يواجهها في بيئات ثقافية مختلفة، والمحافظة على التقدم العلمي والتكنولوجي والتكيف مع مستجداته، للنجاح في تقديم ما هو غير مألوف، وإيجاد الأفكار والحلول المبتكرة التي تخدم عمل المؤسسة، عبر التمتع بالذكاء الثقافي والتفكير الإبداعي باعتبارهما جسراً يوصل الفرد للهدف المنشود، وسلاحاً تنافسياً للمؤسسة، لا سيما في ظل التغييرات البيئية السريعة والتقدم العلمي والتكنولوجي المتزايد في شتى مجالات المعرفة. وباستقراء الواقع العملي في مؤسسات اليوم - بمختلف أشكالها وأنواعها- نجد أنّ عمل الأفراد في بيئة متنوعة ثقافياً والمتعلقة بمنظومة القيم والعادات والتقاليد والأعراف واللغات واللهجات ... وغيرها أبرزت الحاجة إلى التمتع بالذكاء الثقافي، الذي يعد مفتاح النجاح في التواصل مع الآخرين، لتطوير التفضيل والأولوية عبر إمتلاك الوعي والتحفيز، وتطوير أنماط سلوكية تتلاءم وذلك التنوع، فضلاً عن ذلك برزت الحاجة لأفكار إبداعية تتغلغل في استراتيجيات وسياسات وخطط وبرامج عمل المؤسسات، إذ تعد نقاط قوة على المستوى الفردي والمستوى المنظوماتي في ظل بيئة متسارعة التغيير لم يعد التحسين كاف لمواجهة تلك التغييرات.

تأسس على ما تقدم؛ ونتيجة محدودة إدراك بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بأهمية التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي في الواقع التنظيمي، إذ أنّ امتلاك القابلية على التفكير الإبداعي غير كافية لنجاح المؤسسات المعاصرة، بل ينبغي التمتع بالقابلية والقدرة على الذكاء الثقافي بغية التعامل مع التنوع الثقافي الذي يعد سمة العصر، جاءت الدراسة الحالية لتسليط الضوء على مستوى التفكير الإبداعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وعلاقته بالذكاء الثقافي لدى العاملين فيها.

1.1. إشكالية الدراسة

تحرص مؤسسات اليوم على تنمية مواردها البشرية و الرقي بمستوى سلوكهم في ظل بيئة متسارعة التغيير، فهي تهتم بممارسة التطوير بشتى صورته، من خلال السعي لامتلاك مواردها البشرية القابلية على التفكير الإبداعي والقدرة على الذكاء الثقافي ، للتكيف مع التنوع الثقافي الذي تشهده المؤسسات المعاصرة. وعليه ؛ تتبلور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما العلاقة بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين في بعض المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة ؟

ولدعم التساؤل الرئيس تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

- ما مستوى التفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة ؟
- ما مستوى الذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة ؟
- ما طبيعة العلاقة والتأثير بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة ؟

1.2. فرضيات الدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى فرضيتين رئيسيتين من أجل اختبارها لتحقيق أهدافها:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير الجاني، والتفكير المنطقي، والتفكير النقدي) و الذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير الجانبي، والتفكير المنطقي، والتفكير النقدي) على الذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة.

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من خلال محاولتها سد الفجوة في المكتبة العربية بصفة عامة والجزائرية بشكل خاص، فهذه الدراسة - حسب إطلاع الباحثة - تركز على موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين، إذ تعتبر من أوائل الدراسات التي تهتم بدراسة طبيعة العلاقة التي تجمع بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي إفادة الباحثين في العلوم الإدارية من خلال ما يمكن أن تفتحه من مجالات عديدة تتطلب القيام بدراسات مماثلة ومكاملة لها. كما تستمد الدراسة أهميتها من المكانة التي تحتلها المؤسسات الاقتصادية قيد الدراسة، وحاجتها إلى البيئة المناسبة لفتح الآفاق للتفكير الإبداعي للعاملين لديها حتى يتسنى لهم امتلاك قدرات الذكاء الثقافي، وبما يؤدي - في النهاية - إلى زيادة فعالية المنظمة وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

1.4. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ثلاث أهداف جوهرية هي:

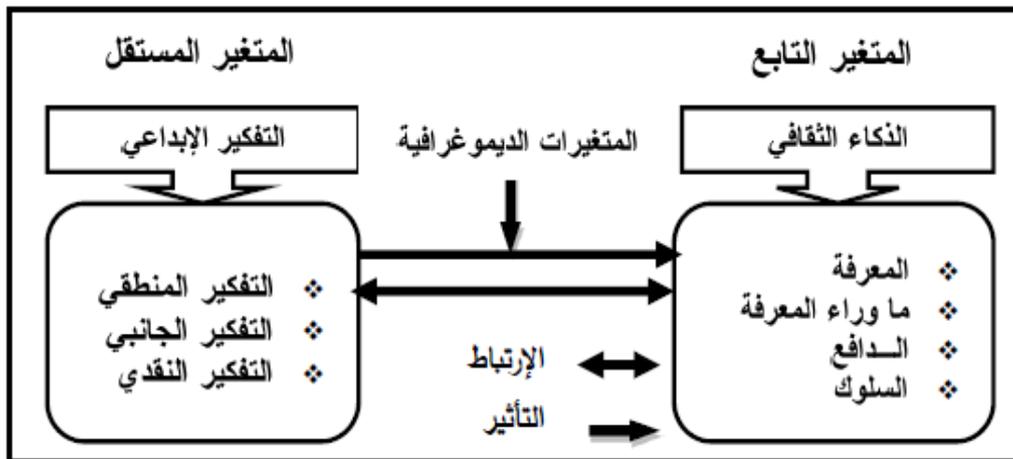
- كشف مستوى التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير الجانبي، والمنطقي، والنقدي) لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
- بيان مستوى الذكاء الثقافي وأبعاده (المعرفة، وما وراء المعرفة، والدوافع، والسلوك) لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
- اختبار طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

1.5. منهج الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة من خلال مراجعة الدراسات والبحوث المنشورة ذات الصلة بالموضوع، ومن ثم جمع البيانات من خلال الإستبانة التي تم إعدادها خصيصاً لهذه الدراسة، ومن ثم تحليل البيانات من أجل اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى استنتاجات وتوصيات لإدارة وعمال المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

1.6. أنموذج الدراسة

إستناداً إلى المسوحات البحثية في الدراسات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، جرى تطوير أنموذج فرضي يظهر علاقة الترابط والتأثير بين متغيرات الدراسة. ويبين النموذج الموضح في الشكل رقم (1) المتغيرات المستخدمة في دراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة.



1.7. الدراسات السابقة

بالرغم من محدودية المصادر التي تناولت موضوع التفكير الإبداعي وعلاقته بالذكاء الثقافي في الأدب الإداري - خاصة العربي والمحلي -؛ إلا أنّ الباحثة قامت بمراجعة بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمفهوم التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي وعلاقتها ببعض المفاهيم الإدارية الأخرى. وفيما يلي مخلص لأهم هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها:

— دراسة (سارة علي سعيد، 2017) بعنوان: انعكاس التفكير الإبداعي في تسويق الذات بتوسيط الذكاء الثقافي: بحث ميداني.

هدفت هذه الدراسة الى تحليل طبيعة العلاقة بين كل من التفكير الإبداعي بالذكاء الثقافي، والتفكير الإبداعي بالتسويق للذات، والذكاء الثقافي بالتسويق للذات، فضلاً عن تحليل انعكاس التفكير الإبداعي في تسويق الذات بتوسيط الذكاء الثقافي. طبقت الدراسة على الأطباء الاختصاصيين في محافظة بغداد والبالغ عددهم (2703) مجتمعاً للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (336) طبيياً، ولغرض استكمال جمع البيانات تم توزيع المقابلات المهيكلة ودراسة الحالة، وتم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات المتمثلة بالوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لغرض وصف العينة وتحليلها، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson) لاختبار صحة فرضية الارتباط، فضلاً عن اختبار (Mann-Whitney) لاختبار صحة فرضية الفروق المعنوية واختبار (T) واختبار (F). أظهرت الدراسة نتائج معنوية للتفكير الإبداعي والذكاء الثقافي والتسويق للذات، إضافة إلى وجود ارتباط وتأثير مباشر وغير مباشر بين متغيرات الدراسة، فضلاً عن وجود فروق معنوية بين الأطباء الاختصاصيين فيما يتعلق بالتفكير الإبداعي والذكاء الثقافي والتسويق للذات، كما توصلت الدراسة إلى أنّ التفكير الإبداعي ذو تأثير مباشر على التسويق للذات ويزداد هذا التأثير عند امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي كمتغير وسيط، مما أدى إلى تعزيز النجاح في تميز الأطباء الاختصاصيين بل وتفوقهم في تسويقهم لأنفسهم عن منافسيهم (سعيد، 2017).

— دراسة (روحية و المبارك، 2016) بعنوان: التفكير الابتكاري وعلاقته بالتوافق والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات الهندسة بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم.

هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين التفكير الابتكاري و التوافق و التحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات الهندسة بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم، في ضوء متغيري الجنس و المستوى الأكاديمي. استخدم المنهج الوصفي، و تمثل مجتمع الدراسة في طلاب وطالبات كلية الهندسة جامعة الخرطوم و كلية الهندسة جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا و كلية الهندسة جامعة النيلين، و بلغ حجم عينة الدراسة (296) طالباً منها (148) طالب و(148) طالبة من مختلف المستويات الأكاديمية، و تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام الأدوات الممثلة في مقياس التفكير الابتكاري و مقياس التوافق. توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين القدرة على التفكير الابتكاري والتوافق لدى أفراد العينة، ووجود علاقة ارتباطية بين القدرة على التفكير الابتكاري والتحصيل الأكاديمي لدى أفراد العينة، كذلك عدم وجود فروق في درجات التفكير الابتكاري بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وفروق بين أفراد العينة في التفكير الابتكاري تعود للمستوى الأكاديمي (عبد الكريم و المبارك، 2016).

— دراسة (الشهراني، 2016) بعنوان: الذكاء الثقافي وعلاقته بجودة الحياة لدى الطلاب والطالبات السعوديين المبتعثين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الثقافي وأبعاده (ما وراء المعرفة؛ المعرفة؛ الدوافع؛ والسلوك) وجودة الحياة لدى الطلاب والطالبات السعوديين المبتعثين إلى المملكة المتحدة. لتحقيق هذا الهدف صممت استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من (103) من الطلاب والطالبات السعوديين الذين يدرسون بجامعة لندن، وباستخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات، أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الثقافي جودة الحياة لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق

دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العينة في الذكاء الثقافي تعزى إلى عدد سنوات الاغتراب، ولا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الثقافي تعزى لمتغير الجنس فيما عدا بعد المعرفة فقد وجدت فروقاً دالة إحصائياً لصالح الطالبات، كما وجدت فروق في متوسطات درجات الذكاء الثقافي تعزى لاختلاف المراحل الدراسية (الشهراني، 2016).

– دراسة (Pelın Kanten, 2014) بعنوان: تأثير الذكاء الثقافي على الكفاءات المهنية وسلوكيات الخدمة الموجهة للعملاء

The Effect of Cultural Intelligence on Career Competencies & Customer Oriented Service Behaviors.

هدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير الذكاء الثقافي في الكفاءات المهنية وسلوكيات الخدمة الموجهة للعملاء. إضافة إلى التحقيق في أحد العوامل الفردية التي يطلق عليها الذكاء الثقافي والتي من المتوقع أن تؤثر على سلوكيات الخدمة الموجهة للعملاء والكفاءات المهنية للموظف. لهذا الغرض صممت استبانة وزعت على عينة بلغت (306) موظفاً يعملون في فنادق دولية من فئة الخمس نجوم في إسطنبول. تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات المتمثلة بالوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبارات (T) للعينات المستقلة، والتحليل العامل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis-CFA). أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط مهمة بين الذكاء الثقافي والكفاءات المهنية. إضافة إلى أنّ الذكاء الثقافي له تأثير على سلوكيات الخدمة الموجهة نحو العملاء والأدوار الإضافية الموجهة للعملاء المحددة للموظفين. فضلاً عن إختلاف سلوكيات الخدمة الموجهة للعملاء حسب درجات الذكاء الثقافي (Pelın, 2014).

– دراسة (Horikami & Takahashi, 2014) بعنوان: قياس الإبداع: المنهج الثلاثي للتفكير الإبداعي

Measurement of Creativity: The tripartite Approach for Creative Thinking

هدفت هذه الدراسة إلى تقسيم اقتراح طريقة قياس جديدة للتفكير الإبداعي بناءً على نموذج التفكير الثلاثي (TTM)، كما طورت هذه الدراسة مقيساً لإختبار التفكير الإبداعي الثلاثي (TCT) من خلال عملية التفكير الإبداعي لحل المشكلات، حيث تتحدد الأفكار الإبداعية من تفاعل ثلاثة أنماط من التفكير، وهي: التفكير المنطقي، والتفكير النقدي، والتفكير الجانبي. هذا النموذج يستند إلى ثلاث اختبارات فرعية وفقاً للنموذج الثلاثي: اختبار التفكير المنطقي واختبار التفكير النقدي واختبار التفكير الجانبي. كما تم فحص الخصائص السيكمترية لهذا المقياس الجديد، إضافة إلى اختبار صلاحية البناء من خلال التحليل العامل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis-CFA) واختبار الصلاحية المتعلقة بالمعيار من خلال تحليل بنية التغاير (Covariance Structure Analysis). أظهرت النتيجة أنّ مقياس (TCT) يتمتع بموثوقية عالية بما فيه الكفاية وملائمة لعدة أنواع من المجتمعات (Akira & Kiyoshi, 2014).

– دراسة (Sozibilir & Yesil, 2016) بعنوان: تأثير الذكاء الثقافي في الرضا الوظيفي عبر الثقافات والأداء الدولي المرتبط.

The impact of Cultural Intelligence (CQ) on Cross-Cultural Job Satisfaction (CCJS) and International Related Performance (IRP)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن تأثير الذكاء الثقافي في الرضا الوظيفي عبر الثقافات والأداء الدولي المرتبط، إضافة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي عبر الثقافات والأداء الدولي المرتبط. ولتحقيق الهدف تم تطوير اختبار نموذج بحث مع الفرضيات ذات الصلة بناءً على البيانات التي تم جمعها من خلال طريقة المسح من شركات نسيج في تركيا بلغ عددها (200) شركة، مع تضمين الشركات التي لها أنشطة دولية وتفاعلات عبر الثقافات. كما تم تصميم استبيان بناءً على الدراسات ذات الصلة وإرساله إلى شركات النسيج المبحوثة عبر البريد الإلكتروني، وباستخدام عدد من الوسائل والأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات أظهرت نتائج الدراسة أنّ الذكاء الثقافي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي عبر الثقافات. كما أظهرت نتائج الدراسة أنّه لا توجد أي علاقة بين الرضا الوظيفي عبر الثقافات والأداء الدولي المرتبط (Sözibilir & Yesil, 2016).

— الاختلاف بين الدراسات:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة؛ نجد أنّ الدراسات التي تناولت موضوع التفكير الإبداعي بأبعاد متنوعة وشاملة لجميع جوانب الموضوع لكنها ركزت في الغالب على التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي وربطهما بمتغيرات أخرى، وقد ساعدت الباحثة في إعداد أداة الدراسة الحالية، كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من الناحية العملية للبحث وفي المؤسسات محل الدراسة. وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تعتبر من الدراسات الأولى على المستوى الوطني والعربي- بحدود علم الباحثة- في موضوعها ومجتمعها، إضافة إلى أنها ستقدم نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات وأبحاث مستقبلية أخرى.

2- التأصيل النظري

2.1. التفكير الإبداعي

تركز إهتمام الباحثين في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي لعقود طويلة بالإبداع والمبدعين، إذ كان يعتقد سابقاً بأنّ القدرة على التفكير الإبداعي تظهر بين عدد قليل من الناس، ومع نهاية الربع الأخير من القرن العشرين أصبح من المسلّم به أنّ القدرة على التفكير الإبداعي شائعة بين الناس جميعاً وأنّ الفرق يكمن في درجة توافر هذه القدرة. وفي هذا السياق يشير (خضر، 2015؛ ص 873) إلى أنّ الطيبي (2004) يرى أنّ التفكير الإبداعي هو أرقى أنواع النشاط الإنساني، فالتقدم العلمي والتكنولوجي والحضاري الذي نشهده اليوم، يتطلب الكشف عن القدرات الإبداعية وتطويرها عند الفرد، كما أنّ المشكلات الحياتية التي نتجت عن ذلك التقدم، تحتاج إلى تفكير إبداعي للتغلب عليها.

2.1.1. مفهوم التفكير الإبداعي

ينبغي قبل الإشارة إلى مفهوم التفكير الإبداعي (Creative Thinking) التفريق بين الإبداع (Creation) كحصوله أو نتيجة لجهود سابقة وبين الابتكار (Invention)؛ حيث أنّ الإبداع يتمثل في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة، في حين أنّ الابتكار يمثل الخطوة التمهيدية للإبداع الذي يجسد تطبيق الأفكار المبتكرة، أي أنّ الابتكار ما هو إلا تحويل للفكرة الإبداعية إلى عمل إبداعي، حيث أنّ الابتكار الذي يتسم بالأصالة ويقترن بظهوره بنوع من الإلهام يسمى إبداعاً.

وردت في الدراسات العربية والأجنبية عدة تعريفات للتفكير الإبداعي نبتدئها بتعريف (Mayer, 1992, p. 363) أين عرّف بأنه نشاط معرفي لإنتاج حلول جديدة لحل المشكلات. ويعرّفه (Meador, 2010, p. 145) بأنه نمط تفكيري مكون من عنصرين: التفكير المتقارب الذي يتضمن إنتاج معلومات أو مشاهدات معطاة، لإنتاج أشياء جديدة اعتماداً على الخبرات المعرفية. كما عرّفه (جروان، 2004؛ ص 83) بأنه نشاط عقلي مركب وهادف، توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول، أو في التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة سابقاً، ويوصف التفكير الإبداعي بأنه تفكير منتج (Productive)، أو تفكير متباعد (Divergent)، أو تفكير جانبي (Lateral). بينما عرّفه بأنه عملية معقدة تتميز بتوليد أفكار لا تتسم بالبساطة أو النمطية (الريعاوي و العامري، 2018؛ ص 56). كذلك عرّفه (القاضي، 2010؛ ص 5) التفكير الإبداعي بأنه عملية معقدة ومتعددة الخطوات، تتداخل فيها عوامل كثيرة، تتأثر به وتؤثر فيه بغية البحث عن حلول أو التوصل إلى نتائج أصيلة لم تكن معروفة سابقاً.

وفي ضوء ما سبق؛ يتضح أنّ التفكير الإبداعي يتسم بالشمول، بحيث يمكن أن يتضمن الإبداع الفردي والإبداع الجماعي باعتبارهما الأساس في العملية الإبداعية، فالأفراد المبدعون يمتلكون القدرة على إيجاد طرق جديدة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وحلّ المشاكل التي تعترضهم والتحديات التي تواجههم، فيجلبون بذلك منظوراً جديداً وغير اعتيادي لأعمالهم، الأمر الذي يسهم في تطوّر المؤسسات

والأقسام داخلها لتأخذ منحى أكثر إنتاجية. وعليه، يمكن تعريف التفكير الإبداعي بأنه: عملية معقدة لتوليد الأفكار والممارسات وأساليب العمل غير المألوفة من قبل الأفراد والجماعات من شأنها زيادة كفاءة وفاعلية إنجاز الأهداف المنشودة

2.1.2. أهمية التفكير الإبداعي

أظهرت العديد من الدراسات أن أهمية التفكير الإبداعي تكمن قدرته على إيجاد حلول للمشكلات بطريقة التفكير الابتكاري، وكذلك إضافة أفكار وأعمال جديدة وفريدة يكون لها مساهمة في رفعة المجتمع وتقدمه، ويمكن حصر أهمية التفكير الإبداعي في عدد من النقاط أهمها: (علي، 2011؛ ص34)

- **التجويد والتحسين:** ويعني ذلك العمل على تحسين جودة الإنتاج في قطاع أو عمل ما وإزالة العقبات والأخطاء، ويتم ذلك من خلال اقتراح أفكار جديدة يمكن من خلالها الوصول إلى التحسن المطلوب، وتحتاج المنظمات والمؤسسات إلى الإبداع من أجل العمل على تطوير الأداء، بحيث تتحقق الأجهزة الإدارية أهدافها من خلال معالجة المشكلات ومواكبة عملية الحداثة الدائمة.
- **حل المشكلات ومواجهة الأزمات:** تكمن أهمية التفكير الإبداعي في عملية التعرف على المشكلة، والعمل على تحديد أبعاد المشكلة بطريقة مفصلة، ثم يتم من خلال التفكير الإبداعي وضع بدائل وحلول للمشكلة، فالشخص المبدع هو الذي يفهم المشكلة ثم يفكر في حلها، ويساعد التفكير الإبداعي في العمل على استباق المشكلة وإلغائها أثرها قبل أن تبدأ.
- **الإبداع هو أحد أهم خصائص المنظمات المعاصرة:** نتيجة للتطور السريع الذي يمر في المجتمع وتزايد الاهتمام بالمعرفة بعملية التعليم وعملية الاقتصاد المعرفي في نهاية القرن العشرين ظهر الإبداع حاجة ملحة في منظمات القرن الحادي والعشرين، التي اعتمدت على العقل المفكر في كل أعمالها بما في ذلك السلطة، ويعد الإبداع من ضمن الخصائص الهامة للمنظمات التي تعمل على التحول التدريجي نحو العالمية في ظل معايير الكفاءة والمنافسة بين المنظمات.
- **التخطيط ووضع الاستراتيجيات:** ترتبط عملية التخطيط بالتفكير الإبداعي من خلال عملية البحث عن أفكار فريدة من خلال آليات التخطيط والبدايل التي تؤدي إلى اكتشاف أفكار جديدة تعمل على إيصالنا إلى الهدف بطريقة أسهل وأكثر نفعاً.

2.1.3. أبعاد التفكير الإبداعي

من خلال قيام الباحثة بمراجعة العديد من الأدبيات والدراسات السابقة حول مفهوم التفكير الإبداعي وجدت أن هناك تباين في توجهات الباحثين نحو تحديد أبعاده، وذلك حسب إدراك كل باحث لمفهوم التفكير الإبداعي. وفي هذه الدراسة سيتم الاعتماد على ثلاثة أبعاد للتفكير الإبداعي هي: (التفكير النقدي، التفكير المنطقي، التفكير الجانبي)، ويمكن تلخيص هذه الأبعاد على النحو الآتي:

- **التفكير المنطقي (Logical Thinking):** يشير إلى التفكير الذي يستخدم فيه الإنسان المنطق باستمرار بهدف الوصول إلى الاستنتاج، إذ تُعرف قدرة الفرد على التفكير بطريقة منضبطة أو بناء الأفكار على الحقائق والأدلة على مهارات التفكير المنطقي، وبكل بساطة تعني مهارات التفكير المنطقي عملية دمج المنطق بالتفكير الذهني المعتاد، وذلك في تحليل المشكلات وإدارة الأعمال والمنظمات الضخمة (<https://www.cleverism.com/skills-&logical-thinking>). ويعد التفكير المنطقي كمنفذ للعمليات العقلية لحل المشكلة المعقدة، وهو بذلك يشكل جزءاً من حل المشكلة، بمعنى أنه القابلية على تأسيس الأفكار المجردة في مرحلة العمليات الملموسة واستخدامها في حل المشاكل (الريعاوي و العامري، 2018؛ ص59).
- **التفكير النقدي (Critical Thinking):** يشير إلى التحليل الموضوعي للحقائق بهدف صياغة حكم حول أمر ما؛ وهو عملية منضبطة لتقييم معلومات معينة، والتي جرى جمعها بالاعتماد على الملاحظة أو التفكير المتواصل، ومتابعة ذاتياً وتصحيح نفسها بنفسها. ويوصف التفكير النقدي بالتفكير التأملي الذي يركز على اتخاذ قرار ما لاعتقاد أو فعل (<https://www.butte.edu>). بمعنى أنه القابلية على تحليل المعلومات لتحديد مدى أهمية المعلومات المجمعة ومن ثم التفسير لاستخدامها في حل المشكلات

(الربيعاوي و العامري ، 2018؛ ص60). أي أنه عبارة عن مهارة التفكير للتقييم استناداً إلى معايير مناسبة وحاسمة والمستمدة من مجال معرفي محدد (Shazaitul & Maisarah , 2015, p. 725).

— **التفكير الجانبي (Lateral Thinking):** يشير إلى التفكير الذي يسعى إلى الإحاطة بجوانب المشكلة بحثاً عن حلول لها، أي أنه التفكير الذي يسعى لتوليد المعلومات غير المتاحة عن المشكلة، و بهذا المفهوم فإنه يتجاوز التفكير المنطقي الذي يجعله يتبادل التأثير مع عناصر البناء المؤلف منها. ويعرف التفكير الجانبي بأنه مفهوم ينطوي على البحث عن حلول للمشكلة من خلال نهج غير مباشر و بأساليب غير تقليدية وغير منطقية (Simmons, 2013, p. 372). فالتفكير الجانبي يولد من رحمته أنواع كثيرة من الأفكار، فالعديد من المشاكل تتطلب وجهة نظر مختلفة وإجراءات ينبغي اتخاذها بغية الوصول لحل ناجح (Proctor, 2010, p. 145).

2.2. الذكاء الثقافي

مع بداية القرن الحادي والعشرين ظهر اتجاه علمي نحو التغيير التنظيمي والمجتمعي، واتسع نطاق الأعمال المشتركة العابر للقارات، وهو ما شكل تحدياً كبيراً بين المؤسسات المعاصرة التي ترغب في توسيع أعمالها من خلال إنشاء أسواق جديدة وعملاء جدد، بسبب الموقع غير المألوف بثقافته والخصائص التي تميزه؛ وبالتالي ظهرت الحاجة إلى دراسة وتنمية القدرات اللازمة لاكتساب نوع من الحساسية للاختلافات الثقافية المتنوعة والتفاعل البناء مع هذه الاختلافات، وعلي هذا الأساس ظهر مفهوم الذكاء الثقافي على يد الباحثين والمتخصصين في علم النفس و علم الإدارة. وفي هذا السياق؛ يؤكد العديد من الكتاب و الباحثين أمثال: (Dangmei, 2016) ؛ (Thomas & Inkson, 2004) ؛ (Earley & Soon, 2003) أنّ الذكاء الثقافي هو مفتاح النجاح في التواصل مع الآخرين في ظل تنوع اللغات، وتباين المعتقدات والاتجاهات، وما تفرضه آليات التطور من تحديات يستلزم مواكبتها، وهو ما أدى إلى زيادة الإهتمام بدراسة الذكاء الثقافي لفهم ماهيته ولماذا يكون بعض الأفراد أكثر فاعلية من غيرهم عندما ينبغي التكيف مع بيئات ثقافية جديدة.

2.2.1. مفهوم الذكاء الثقافي

يعتبر مفهوم الذكاء الثقافي (Cultural Intelligence) من المفاهيم التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث في العقود الأخيرة، والذي يعتبر إحدى الأدوات أو الكفاءات التي يمكن أن تساعد القادة والمسؤولين في المؤسسات على التعامل مع التنوع في مكان العمل. ويعد Earley & Ang (2003) أول المهتمين بهذا المفهوم، حيث انصب اهتمامهم بهذا النوع من الذكاء في مجال الأعمال، وقد وضعوا أول كتاب في الذكاء الثقافي عام (2003) ثم نشروا أبحاث عدة في هذا الموضوع.

يرى (Earley & Soon, 2003, p. 26) أنّ الذكاء الثقافي مفهوم يشير إلى ذكاء محدد يساعد الفرد على إدارة التفاعلات بين الثقافات بشكل فعال، إنه شكل من أشكال الذكاء يساهم في تكييف السلوكيات الثقافية. ووفقاً لـ (Dangmei, 2016, p. 284) فإنّ الذكاء الثقافي يمثل قدرة الفرد على التكيف بشكل فعال مع السياقات الثقافية الجديدة المرتبطة بقيم ومعتقدات مجتمع أو ثقافة معينة. ويعرف الذكاء الثقافي بأنه مفهوم يتعلق بكون الفرد ماهراً ومرناً في فهم الثقافات الأخرى من خلال التعلم والتفاعل ليكون أكثر فهماً لسلوكيات الأفراد والثقافات الأخرى، أثناء التفاعل مع ثقافات مختلفة (Thomas & Inkson, 2004, p. 14). كما يعرف بأنه القابلية على الاستغراق في مجموعة من السلوكيات باستخدام المهارات اللغوية والتفاعلية، وصفات مثل التسامح والمرونة التي يتم ضبطها بشكل مناسب استناداً للقيم والمواقف القائمة التي تنطوي عليها ثقافة ما بهدف التفاعل الفعال مع الأفراد (Brooks, 2004, p. 89). كما عرّفه (Crowne, 2009, p. 150) بأنه تلك المهارة التي تجعل الفرد قادراً على التواصل الفعال في الثقافات الأخرى.

وفي ضوء ما سبق؛ يتضح أنّ للذكاء الثقافي معانٍ عديدة وربما تكون متكاملة؛ فمن ناحية يشير إلى سلوكيات الفرد التي يمكن وصفها بالذكاء، ومن ناحية أخرى يشير الذكاء الثقافي إلى سمات ومهارات الأفراد سريع التوافق مع الضغوط عندما يتفاعلون على نطاق واسع في الثقافات الأخرى (أحمد، 2012؛ ص420). وعليه، يمكن تعريف الذكاء الثقافي بأنه: قدرة الفرد على التفاعل والتواصل والتكيف الناجح بصورة أسرع في البيئة والثقافات المختلفة، من خلال تبني أنماط سلوكية تتناسب مع التنوع الثقافي المغاير للثقافة الأصلية.

2.2.2. أهمية الذكاء الثقافي

تتجسد أهمية الذكاء الثقافي في المبادرة العقلية الناشئة عن الحساسية للاختلافات الثقافية التي تتعلق بقدرة الفرد على تهيئة سلوكه، لعةً، ومهارةً، ورمزاً، اعتماداً على فهم القيم الثقافية واتجاهات التفاعل ذات الصلة مع الثقافات الأخرى؛ فالشخص أو الفرد الذي يتمتع بقدرة عالٍ من الذكاء الثقافي يستطيع أن يستخلص من سلوك الفرد أو الجماعة تلك الخصائص التي تشكل قاسماً مشتركاً بينهم (Sternberg & Grigorenko, 2007, p. 321).

وحسب ما جاء في العديد من الدراسات التنظيمية (Lame & Nasimi, 2014)؛ (Dangmei, 2016) فإنّ أهمية الذكاء الثقافي على المستوى التنظيمي ترجع لكونه أحد الأصول القيمة للمؤسسات المعاصرة، وعامل للتفوق باعتباره ميزة تنافسية مستدامة، حيث أنّه يساعد على إيجاد الفهم السريع والدقيق للثقافة وتأثيرها على السلوك. إضافة إلى أنّه أصبح يمثل أهمية كبيرة لبيئة العمل ويساعد بصورة فاعلة على تحقيق عائد اقتصادي أكبر بالنسبة للقادة والمسؤولين في المؤسسات على إختلافها الذين يدركون أهمية وقيمة الذكاء الثقافي للاستفادة من الاختلافات الثقافية، حيث أنّ العديد من الدراسات أظهرت أنّ الذكاء الثقافي يعد إحدى الأدوات أو الكفاءات التي يمكن أن تساعد القادة والمسؤولين في المؤسسات على التعامل مع التنوع في مكان العمل.

2.2.3. أبعاد الذكاء الثقافي

تناول الباحثون أبعاد الذكاء الثقافي من خلال وجهات نظر مختلفة، واختلفوا في تحديد مكوناته أو أبعاده، إلا أنّ العديد من الدراسات أمثال دراسة: (Earley & Soon, 2003)؛ (Soon, et al., 2007)؛ (Yvonne, 2011) قد اعتمدت على أربعة أبعاد رئيسة لقياس الذكاء الثقافي؛ وهي: المعرفة، وما وراء المعرفة، والدوافع، والسلوك، والتي سيتم إعتمادها في الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح لمضامين تلك الأبعاد:

— **المعرفة (Cognitive):** ويدعى أيضاً بالبعد الإدراكي، ويشير إلى الفهم الإدراكي للمعرفة؛ يرتبط هذا البعد بمعارف الأفراد عن المعايير والممارسات والاتفاقات الخاصة في مواقف ثقافية جديدة (Earley & Soon, 2003, p. 6). كما يهتم هذا البعد بفهم الشخص لأوجه التشابه والإختلاف بين الثقافات وانعكاسها على الهيكل المعرفي العام والخرائط الذهنية للثقافات المختلفة، ويشمل ذلك المعرفة العامة حول النظم الاقتصادية، القانونية، الأعراف، التقاليد، طبيعة التفاعل الاجتماعي، المعتقدات الدينية، الحرف التراثية واللغة في تلك الثقافة المختلفة (المصري، 2017؛ ص188).

— **ما وراء المعرفة (Met-cognitive):** يشير هذا البعد إلى مستوى الوعي الثقافي لدي الفرد خلال التفاعلات عبر الثقافية، ويعكس العمليات العقلية التي يستخدمها الفرد لاكتساب وفهم المعرفة الثقافية، ويتضمن أيضاً قدرات مثل التخطيط، المراقبة ومراجعة النماذج العقلية للمعايير الثقافية للبلدان (Earley & Soon, 2003, p. 7). ويقصد بها العمليات العقلية والتي تمكن الفرد من إدراك ما يدور حوله حينما يتعرض لمواقف وخبرات في ثقافات مختلفة، وتعود مصادر تلك القدرة على ما يمتلك الفرد من فهم للمعرفة الثقافية واستيعابه للمهارات التي يتطلبها العيش في تلك الثقافة، وتتجلى تلك القدرة حينما يحكم الفرد أفكاره وأفكار

الآخرين؛ وهذا يشمل أيضا وضع الاستراتيجيات قبل التفاعل مع الثقافات المختلفة والتحقق من الفرضيات خلال التفاعل وتعديل الخرائط الذهنية في حال اختلفت الاستراتيجيات الحقيقية عن التوقعات (المصري، 2017؛ ص 189).

- **الدوافع (Motivations):** يشير هذا البعد إلى حافز الفرد لتعلم المزيد والتعامل بفاعلية في المواقف المختلفة ثقافياً وحجم واتجاه الطاقة الموجهة نحو التعلم والعمل في المواقف عبر الثقافية (أحمد، 2012؛ ص 429). يقصد بها مصلحة الفرد التي تدفعه لمواجهة الثقافات الأخرى والتفاعل مع أفرادها، فالدوافع تحجم وتوجو طاقة التعلم والعمل في الثقافات المختلفة، والتي تضمن إعطاء قيمة للمكان والأفراد في الثقافات المختلفة، فضلاً عن شعورهم بالثقة التي تدفعهم إلى العمل بفاعلية في تلك البيئات (المصري، 2017).
- **السلوك (Behavior):** يشر هذا البعد إلى قدرة الفرد على التواصل بوعي ثقافي عند التعامل مع أفراد من مختلف الثقافات وهو يمثل قدرة الفرد على التصرف والكلام والإيماءات وتعبيرات الوجه المناسبة في ثقافة معينة (Zhao & Li , 2014, p. 176). ويقصد به قدرة الفرد على التوافق مع السلوك اللفظي وغير اللفظي المناسب في الثقافات المختلفة، ويتضمن وجود مرجع مرن من الاستجابات السلوكية التي تتناسب مع المواقف المتعددة وتعديل ذلك السلوك اللفظي وغير اللفظي حينما تتطلب مواقف العيش في الثقافة الأجنبية ذلك (المصري، 2017).

3- الإجراءات المنهجية للدراسة: تتضمن هذه الفقرة مجتمع وعينة الدراسة وهم الفئة المدروسة، ثم أداة الدراسة أو الوسيلة المستخدمة لبيان علاقة التفكير الإبداعي بالذكاء الثقافي في المؤسسة الاقتصادية والخطوات التنفيذية لإتمامها، وهل هي صادقة وثابتة، وتقيس ما وضعت لقياسه، ثم أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

3.1. مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع المجتمع المستهدف في كافة المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة من كلا القطاعين العام والخاص سواء كانت مؤسسات صناعية أو خدمية. أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة القصدية، والتي تم إختيارها بطريقة غير احتمالية (غير عشوائية)، حيث يتميز هذا النوع من العينات بتقدير الباحث لحاجته لنوع من المعلومات ويختار العينة التي تحقق له الأهداف لدراسة سير اتجاه الظاهرة المدروسة. تم توزيع (77) إستبانة على العاملين في المستويات الإدارية العليا (مدير مؤسسة، رئيس مصلحة) بالمؤسسات محل الدراسة قصد الحصول على إجابات دقيقة، استرد منها (53) إستبانة أي ما نسبته (68%). وكانت تفاصيل توزيع عينة الدراسة موضحة في الجدول رقم (01).

جدول 1. توزيع أفراد عينة الدراسة

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة % |
|----------------|-------------------|---------|----------|
| المسمى الوظيفي | مدير وحدة (مؤسسة) | 14 | 26.42 |
| | رئيس مصلحة | 39 | 73.58 |
| سنوات الخبرة | أقل من 5 سنوات | 19 | 35.85 |
| | من 5 إلى 10 سنوات | 24 | 45.28 |
| | أكثر من 10 سنوات | 10 | 18.87 |
| ملكية المؤسسة | عامة | 35 | 66.04 |
| | خاصة | 18 | 33.96 |
| المجموع | | N=53 | %100 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24).

تمثل الإستبانة المصدر الرئيس الذي إعتمدت عليه الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات وتحقيق الأهداف المحددة، وقد أعتمد على الإستبانة لأنها الآن الأكثر شيوعاً في دراسات تقييم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والمواقف المتعلقة بعملهم في المؤسسات، وقد قسمت على جزأين أساسيين هما:

- الجزء الأول: للمعلومات الشخصية: وشملت (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، ملكية المؤسسة)؛
- الجزء الثاني: يضم (34) فقرة ذات إجابات مقيدة مقسمة إلى محورين، يركز المحور الأول على متغير التفكير الإبداعي؛ وتم قياس هذا المتغير اعتماداً على مقياس (Takahashi & Horikami, 2014)، ويتكون من (14) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد؛ هي: التفكير النقدي: ويضم (4) فقرات، و التفكير المنطقي: ويضم (4) فقرات، و التفكير الجانبي: ويضم (6) فقرات.
- أما المحور الثاني فيركز على الذكاء الثقافي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس من إعتماًداً على مقياس (Ang et al, 2007) ويتكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد؛ هي: المعرفة، وما وراء المعرفة، والدوافع، والسلوك: ويضم كل بعد (5) فقرات.
- تجدر الإشارة إلى أنه قد تم الإستعانة بمقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) الذي تتراوح درجاته بين الموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة، والجدول رقم (02) يوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة.

جدول 2. سلم المقياس المستخدم في الدراسة

| الدرجة | منخفض | متوسط | مرتفع |
|---------|-------------------|----------------------|---------------|
| المستوى | من 1- أقل من 2.60 | من 2.61- أقل من 3.40 | من 3.41 فأعلى |

المصدر: من إعداد الباحثة.

3.3. صدق وثبات أداة الدراسة

بالرغم من أنّ كافة المقاييس التي تضمنتها الإستبانة (أداة الدراسة) قد تم تأسيسها بالإستعانة بمقاييس طورت وأستخدمت في دراسات سابقة مشابهة؛ إلا أن الباحثة راعت في تصميم الإستبانة ضرورة توافقها مع خصائص مجتمع الدراسة والمجتمع الجزائري بشكل عام، كذلك مراعاة الدقة والوضوح في عباراتها ومدى ملاءمتها لمحاوّر الدراسة.

وللتحقق من دلالات صدق المحتوى (Content Validity) لأداة الدراسة، عُرضت على مجموعة من المحكمين والمختصين في هذا المجال لتحديد مدى ملاءمتها ومقدرتها على قياس متغيرات الدراسة، وفي ضوء مقترحاتهم تم إجراء التعديلات المطلوبة من تعديل وحذف وإضافة بشكل دقيق لتأخذ شكلها النهائي.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alfa)، بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (0.70) حسب ما إقترح (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010, p. 642)، وبالإطلاع على نتائج الإختبار الإحصائي المبينة في الجدول (03) تبين أنّ معامل الثبات العام للإستبانة عالٍ حيث بلغ (0.893)، وهو ما يدل على أنّ الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الإتساق والثبات الداخلي.

جدول 3. معاملات ألفا كرونباخ لمحاوّر أداة الدراسة

| رقم المحوّر | محاوّر الإستبانة | عدد الفقرات | ثبات المحوّر |
|-------------------|------------------|-------------|--------------|
| 1 | التفكير الإبداعي | 14 | 0.921 |
| 2 | الذكاء الثقافي | 20 | 0.875 |
| معدل الثبات العام | | | 0.893 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24)

3.4. أساليب المعالجة الإحصائية

- لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.v24)، اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأساليب والإختبارات الإحصائية في معالجة البيانات والتوصل إلى الإستنتاجات؛ وكانت هذه الأساليب والإختبارات تتمثل في:
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف المتغيرات الديموغرافية من أجل تحليلها؛
 - المتوسطات الحسابية: لمعرفة ارتفاع وانخفاض استجابة أفراد العينة نحو كل فقرة و بُعد؛
 - الانحرافات المعيارية: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة نحو كل فقرة و بُعد؛
 - معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa): لقياس ثبات أداة الدراسة؛
 - معامل الالتواء ومعامل التفلطح (Skewness & Kurtosis): للتأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي؛
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس درجة الإرتباط وقياس العلاقات؛
 - الإنحدار المتعدد (Multiple Regression): لإختبار تأثير كل متغير مستقل لوحده على المتغير التابع؛

4- تحليل ومناقشة النتائج

4.1. التوزيع الطبيعي

للتعرف على خصائص التوزيع الإحصائي للبيانات المجمعة تم حساب معاملات الإلتواء والتفلطح ومعامل تضخم التباين والتباين المسموح كما هو موضح في الجدول (04).

جدول 4. معاملات الإلتواء والتفلطح ومعامل تضخم التباين والتباين المسموح

| المتغير | معامل الإلتواء (Skewness) | معامل التفلطح (Kurtosis) | إختبار (D-W) | مستوى المعنوية | معامل تضخم التباين (VIF) | التباين المسموح (TOL) |
|------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|----------------|--------------------------|-----------------------|
| التفكير المنطقي | -0.741 | -0.834 | 2.106 | 0.09 | 1.668 | 0.651 |
| التفكير النقدي | -0.628 | -0.615 | | 0.21 | 1.229 | 0.238 |
| التفكير الجانبي | -0.672 | -0.312 | | 0.33 | 1.143 | 0.335 |
| التفكير الإبداعي | -0.407 | -0.057 | - | 0.17 | - | - |
| الذكاء الثقافي | -0.583 | -0.744 | - | 0.22 | - | - |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24)

- من خلال الجدول رقم (04) تبين أنّ متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث نجد قيم معامل الالتواء (Skewness) محصورة بين (-0.015 و -0.771) وقيم معامل التفلطح (Kurtosis) محصورة بين (-0.794 و 1.037)، وهي تقع ضمن النطاق المسموح به (± 1.96)، وهذا ما يسمح بمتابعة عرض وتحليل أنموذج الدراسة.

4.2. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة

4.2.1. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى التفكير الإبداعي وأبعاده

للتعرف على مستوى التفكير الإبداعي وأبعاده لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة، أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما في الجدول (05).

جدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإبداعي وأبعاده

| الرتبة | البعد | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|--------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|
| 3 | التفكير المنطقي | 3.951 | 79.02 | 0.790 | مرتفع |
| 1 | التفكير النقدي | 4.019 | 80.38 | 0.886 | مرتفع |
| 2 | التفكير الجانبي | 3.967 | 79.34 | 0.829 | مرتفع |
| | المستوى العام للتفكير الإبداعي | 3.975 | 79.50 | 0.757 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24)

- يبين الجدول (05) أنّ المستوى العام للتفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات المبحوثة كان مرتفعاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.97) وانحراف معياري (0.75)، مما يدل على أن هناك موافقة متوسطة على مستوى التفكير الإبداعي في المؤسسات المبحوثة؛
- و بين الجدول (05) أنّ بعد التفكير النقدي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.01) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (80%)، وأتى بعد التفكير الجانبي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (79%)، فيما حلّ ثالثاً بعد التفكير المنطقي بمتوسط حسابي (3.95) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (79%)؛
- يمكن تفسير هذه النتيجة (المرتفعة) بأنّ المؤسسات المبحوثة تعتمد الأساليب التقليدية في عملياتها الإنتاجية، إضافة إلى ضعف الإهتمام بتشجيع العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبتكرة والمفيدة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات الاقتصادية المبحوثة.

4.2.2. عرض النتائج ومناقشتها في ضوء إستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الذكاء الثقافي وأبعاده

للتعرف على مستوى الذكاء الثقافي وأبعاده لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة، أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما في الجدول (06).

جدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الثقافي وأبعاده

| الرتبة | البعد | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|---------|
| 2 | المعرفة | 4.073 | 81.46 | 0.834 | مرتفع |
| 3 | ما وراء المعرفة | 3.964 | 79.28 | 0.871 | مرتفع |
| 4 | الدوافع | 3.890 | 77.80 | 0.849 | مرتفع |
| 1 | السلوك | 4.103 | 82.06 | 0.799 | مرتفع |
| | المستوى العام للذكاء الثقافي | 3.983 | 79.66 | 0.841 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24)

- يبين الجدول (06) أنّ المستوى العام للذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة كان مرتفعاً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.98) وانحراف معياري (0.84)، مما يدل على أنّ هناك موافقة متوسطة على مستوى الذكاء الثقافي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة؛
- كما بين الجدول (06) أنّ بعد السلوك جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى متوسط حسابي وبنسبة (80%)، وأتى بعد المعرفة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.07) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (79%)، فيما حلّ ثالثاً بعد ما وراء المعرفة بمتوسط حسابي (3.96) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (79%)، وأخيراً حل بعد الدوافع بمتوسط حسابي (3.89) وبدرجة مرتفعة وبنسبة (79%)؛

- يمكن تفسير هذه النتيجة (المرتفعة) بأنّ العاملين في المؤسسات المبحوثة يمتلكون القدرة على الوصول للمعرفة الثقافية وتبنيهم إستراتيجية للتعامل والتكيف مع المعرفة الثقافية، وامتلاك الدافع مع أي سياقات ثقافية جديدة، فضلاً عن إمكانية إظهار السلوك المناسب لأي تنوع ثقافي.

4.3. اختبار فرضيات الدراسة وتفسير النتائج

4.3.1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

- تنص الفرضية الرئيسية الأولى على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير الجانبي، والتفكير المنطقي، والتفكير النقدي) والذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة. ولإختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون؛ وكانت النتائج كما بالجدول رقم (07).

جدول 7. معاملات الارتباط بين أبعاد التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي

| الذكاء الثقافي | التفكير المنطقي | التفكير الجانبي | التفكير النقدي | التفكير الإبداعي | المتغيرات |
|----------------|-----------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| - | - | - | - | 1 | التفكير الإبداعي |
| - | - | - | 1 | *0.731 | التفكير النقدي |
| - | - | 1 | *0.722 | *0.758 | التفكير الجانبي |
| - | 1 | *0.787 | *0.751 | *0.723 | التفكير المنطقي |
| 1 | *0.797 | *0.710 | *0.767 | *0.701 | الذكاء الثقافي |

* الارتباط معنوي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=53

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (Spss V.24)

- يبين الجدول (07) وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)؛ وكان معامل الإرتباط بين التفكير النقدي والذكاء الثقافي (0.767) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة. و كان معامل الإرتباط بين التفكير الجانبي والذكاء الثقافي (0.710) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة. كذلك كان معامل الإرتباط بين بعد التفكير المنطقي والذكاء الثقافي (0.797) وهو دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية وموجبة .

وعليه؛ فإنّ النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

4.3.2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

- تنص الفرضية الرئيسية الثانية على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير الجانبي، والتفكير المنطقي، والتفكير النقدي) على الذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سكيكدة.

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد، وكانت النتائج كما بالجدول رقم (08).

جدول 8. نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد التفكير الإبداعي على الذكاء الثقافي

| المتغيرات المستقلة | بيتا المعيارية (β) | معامل التحديد (R ²) | قيمة (F) المحسوبة | مستوى دلالة (Sig.) |
|--------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| التفكير النقدي | 0.834 | 0.444 | 97.11 | *0.000 |
| التفكير الجانبي | 0.729 | 0.372 | 139.56 | *0.000 |
| التفكير المنطقي | 0.713 | 0.485 | 182.72 | *0.000 |
| التفكير الإبداعي | 0.797 | 0.491 | 119.38 | *0.000 |

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) F_{tab}(a=0.05;df₁=2;df₂=51)= 3.1787 N=53

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.24)

- يبين الجدول (08) وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية موجبة للتفكير الإبداعي وأبعاده على الذكاء الثقافي للعاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة. إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (119.38) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.1787) وضمن مستوى معنوية (α ≤ 0.05) أي بدرجة ثقة (95%)، ما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الذكاء الثقافي) من خلال المتغيرات المستقلة (أبعاد التفكير الإبداعي)؛
- و يبين الجدول (08) أنّ معامل التحديد (R²) بلغ (0.491)، ممّا يعني أنّ المتغيرات المستقلة (أبعاد التفكير الإبداعي) تفسر ما نسبته (49%) في المتغير التابع (الذكاء الثقافي)، أما النسبة الباقية والمقدرة بـ (51%) فإنّ تفسيرها يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم يتناولها النموذج؛
- و يبين الجدول (08) أنّ درجة التأثير (β) في المتغير التابع (الذكاء الثقافي) بلغت (0.797) وهذا يعني أنّ الزيادة بدرجة واحدة في مستوى أبعاد التفكير الإبداعي يؤدي إلى زيادة مستوى امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي بمقدار (0.797).
- ويهدف إعطاء مؤشرات تفصيلية عن طبيعة تأثير أبعاد التفكير الإبداعي في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي فسوف يتم تحليل ذلك، وكما هو موضح في الجدول المذكور آنفاً:
- فيما يتعلق بتأثير بعد التفكير النقدي في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي فقد تبين ذلك من خلال قيمة (β) البالغة (0.834) وهي قيمة معنوية ضمن مستوى معنوية (α ≤ 0.05) أي بدرجة ثقة (95%)، ويمكن تفسير ذلك بأهمية التحليل الموضوعي للحقائق بالنسبة للعاملين عند اتخاذ القرار المناسب، ما ينعكس على قدرتهم في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي؛
- فيما يتعلق بتأثير بعد التفكير الجانبي في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي فقد تبين ذلك من خلال قيمة (β) البالغة (0.729) وهي قيمة معنوية ضمن مستوى معنوية (α ≤ 0.05) أي بدرجة ثقة (95%)، ويمكن تفسير ذلك بأهمية البحث عن حلول للمشكلات من خلال نهج غير مباشر وبأساليب غير تقليدية بالنسبة للعاملين، وهو ما ينعكس على قدرتهم في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي؛
- فيما يتعلق بتأثير بعد التفكير المنطقي في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي فقد تبين ذلك من خلال قيمة (β) البالغة (0.713) وهي قيمة معنوية ضمن مستوى معنوية (α ≤ 0.05) أي بدرجة ثقة (95%)، ويمكن تفسير ذلك بأهمية البحث عن حلول للمشكلات من خلال مهارات التفكير المنطقي لدى للعاملين، وهو ما ينعكس على قدرتهم في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي.

وعليه؛ فإن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

5- خاتمة

عرض الدراسة الحالية محاولة منهجية لتشخيص وتحليل مجموعة من المتغيرات ممثلة في التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير النقدي، التفكير المنطقي، التفكير الجانبي)، والذكاء الثقافي وأبعاده (المعرفة، وما وراء المعرفة، والدوافع، والسلوك). وبهذا الاتجاه اختبرت مجموعة من الفرضيات ذات الصلة بالعلاقة والتأثير، وبناءً على وصف المتغيرات وتشخيصها واختبار طبيعة العلاقة والتأثير فيما بينها على وفق ما أفضى إليه النموذج المفاهيمي للدراسة. فقد جرى التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن إدراجها وفق الآتي:

5.1. الاستنتاجات

- توصلت الدراسة من خلال النتائج النظرية إلى وجود فجوة معرفية لتشخيص وتفسير علاقة التفكير الإبداعي بالذكاء الثقافي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة وعلى المستويين العربي والمحلي بشكل خاص.
- بينت الدراسة من خلال النتائج النظرية أنّ التفكير الإبداعي للعاملين في المؤسسات يساهم في كسب ميزة تنافسية مستدامة في ظل بيئة متغيرة باستمرار، ويتجسد من خلال امتلاك العاملين قابليات وقدرات الذكاء الثقافي التي تساعد على تطوير الأساليب التصنيعية والتسويقية، مما يؤثر على قوى التنافس والإستراتيجية التنافسية للمؤسسة.
- بينت الدراسة من خلال النتائج النظرية أنّ الذكاء الثقافي يلعب دورًا كبيرًا في تحسیر التعاون بين الناس من مختلف الثقافات والتقاليد والجنسيات والتخصصات والوظائف والثقافات؛
- توصلت الدراسة من خلال النتائج النظرية إلى أنّ الذكاء الثقافي في بيئة العمل داخل المؤسسات يساعد في صنع نوع من التواصل الفعال، ويتجلى ذلك من خلال النقاش والتداول الحر للأراء والأفكار بين العاملين ابتغاء الوصول إلى أفضل وجهة نظر، وتحقيق الأهداف المرجوة؛
- بينت الدراسة من خلال النتائج النظرية أنّ تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين ومن خلال التدريب على الابتكار والإبداع والتطوير يساعد المؤسسات الاقتصادية على تحقيق التميز عن باقي المؤسسات المنافسة؛
- بينت الدراسة من خلال النتائج النظرية أنّ تنمية مهارات وقدرات الذكاء الثقافي للعاملين أمر مهم لتعلم كيفية التعامل بإيجابية مع أشخاص من ثقافات مختلفة سواء داخل المؤسسة أو خارجها، باعتبار أنّ الذكاء الثقافي يدفع إلى تأسيس من نوع من الفهم السليم والمتبادل بين الأطراف المنخرطة في العملية التواصلية والمختلفة ثقافيًا؛
- إضح من نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية أنّ هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين التفكير الإبداعي وأبعاده في قدرة العاملين في المؤسسة في امتلاك قابليات وقدرات الذكاء الثقافي؛
- بينت نتائج الدراسة أنّ المستوى العام للتفكير الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة كان مرتفعاً، ما يشير إلى توافر البيئة المناسبة للإبداع، بالرغم أنّ أغلب نتائج مستوى التفكير الإبداعي كانت تدور حول الوسط الفرضي ولم يظهر في أي بُعد من أبعاد التفكير الإبداعي اهتمام عالٍ؛
- بينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للذكاء الثقافي في المؤسسات الاقتصادية المبحوثة جاء مرتفعاً، ما يشير إلى أنّ العاملين في المؤسسات المبحوثة يمتلكون القدرة على الوصول للمعرفة الثقافية وتبنيهم إستراتيجية للتعامل والتكيف مع المعرفة الثقافية، وامتلاك الدافع مع أي سياقات ثقافية جديدة، فضلاً عن إمكانية إظهار السلوك المناسب لأي تنوع ثقافي؛
- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير النقدي، التفكير المنطقي، التفكير الجانبي) والذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات المبحوثة؛

— بينت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التفكير الإبداعي وأبعاده (التفكير النقدي، التفكير المنطقي، التفكير الجانبي) والذكاء الثقافي لدى العاملين في المؤسسات المبحوثة.

5.2. التوصيات: بناءً على النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة اهتمام المؤسسات الاقتصادية المبحوثة بصفة عامة والعاملين فيها على وجه الخصوص بالحصول على المعرفة الثقافية عبر امتلاك الدراية وادراك التباينات المختلفة عند التعامل مع ثقافات جديدة ومختلفة، وتبني استراتيجيات للتكيف معها، وامتلاك التحفيز لإظهار السلوك المناسب في الاختلافات الثقافية التي لم يواجهوها سابقاً؛
- ضرورة أن تعمل المؤسسات الاقتصادية المبحوثة جاهدة على تشجيع التفكير الإبداعي، من خلال تحفيز العاملين على تقديم المقترحات ومعالجة المشكلات، وإشراكهم في دورات تدريبية لإكسابهم مهارات جديدة تعزز أسس الإبداع لديهم، إضافة إلى توفير نظام للحوافز المعنوية والمادية يرتبط بعناصر الإبداع وبما يشجع العاملين على تقديم الأفكار المبتكرة والمفيدة للمؤسسة؛
- ضرورة العمل على تطوير وتعزيز الذكاء الثقافي للعاملين في سبيل نجاح المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الاقتصادية المبحوثة بشكل خاص باعتباره عامل استراتيجي لنجاح المؤسسات، مهما كان حجمها، وقطاع نشاطها أو مساحة سوقها، فهو بذلك قاعدة لاستمراريتها وطريقة للنظر في مستقبلها؛
- ضرورة العمل على نشر ثقافة البحث والتطوير التي تهدف إلى تعزيز وزيادة القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين، ليصبحوا ذو قيمة حقيقية تضاف إلى ما تملكه المؤسسة من رأس مال مادي يتجانس مع ذلك الرأس مال المعرفي المبدع والمبتكر؛
- فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين بدراسة أثر المتغيرات الوسيطة كالعوامل الديمغرافية للعاملين على العلاقة بين التفكير الإبداعي والذكاء الثقافي، كما توصي الدراسة الباحثين بضرورة ربط التفكير الإبداعي بمتغيرات أخرى كالعادلة التنظيمية والرقابة الإدارية، وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.

المراجع العربية

1. اناس رمضان المصري. (2017). مستوى الذكاء الثقافي لدى الطلبة الموهوبين الملتحقين ببرنامج موهبة الصيفي الإثرائي. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية، 25(2)، الصفحات 186-208.
2. دعاء محمد سعد الشهراني. (2016). الذكاء الثقافي وعلاقته بجودة الحياة لدى الطلاب والطالبات السعوديين المبتعثين إلى المملكة المتحدة. مجلة كلية التربية، 35(168)، الصفحات 911-934.
3. روحية عبد الله عبد الكريم، و هادية المبارك. (2016). التفكير الابتكاري وعلاقته بالتوافق والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات الهندسة بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم. مجلة العلوم التربوية، 17(4)، الصفحات 30-41.
4. سارة علي سعيد. (2017). انعكاس التفكير الإبداعي في تسويق الذات بتوسيط الذكاء الثقافي: بحث ميداني على عينة من الأطباء الاختصاصيين. كلية الإدارة والاقتصاد. بغداد، العراق: جامعة بغداد.
5. سعدون حمود جثير الربيعاوي، و سارة علي سعيد العامري. (2018). تأثير التفكير الإبداعي في الذكاء الثقافي : بحث ميداني على عينة من الأطباء الاختصاصيين. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، 24(105)، الصفحات 49-78.
6. فتحي عبد الرحمن جروان. (2004). الموهبة والتفوق والإبداع (المجلد 2). عمان-الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
7. فخري رشيد خضر. (2015). أثر توظيف الأنشطة الإثرائية في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف الثامن الأساسي في مبحث الجغرافيا. دراسات: العلوم التربوية، 42(3)، الصفحات 873-890.
8. لطيف محمد عبد الله علي. (2011). التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر.
9. ناهد فتحى أحمد. (2012). الذكاء الثقافي و علاقته بالحكمة و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية : صيغة مصرية من مقياس الذكاء الثقافي. مجلة دراسات عربية في علم النفس، 11(3)، الصفحات 419-467.

10. هيثم ممدوح القاضي. (2010). أثر الخرائط المفاهيمية في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف السابع الأساسي في اللغة العربية. مجلة علوم إنسانية، 8(46)، الصفحات 1-25.

المراجع الأجنبية

11. Akira , H., & Kiyoshi , T. (2014). *Measurement of Creativity: The tripartite approach for creative thinking*. Japan: Kobe University, Graduate School of Business Administration.
12. Brooks, P. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to working with people from other Cultures* (V.1). New York: Intercultural Press, Inc.
13. Crowne, K. (2009). The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. *Organization Management Journal*, 6(3), pp. 148-163.
14. Dangmei, J. (2016). Cultural Intelligence: Bridging the Cultural Differences in the Emerging Markets. *Indian Journal of Research*, 5(9), pp. 284-287.
15. Earley, P., & Soon, A. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures* (Voll). California: Stanford Business Books.
16. Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Vol. 7). New York: Pearson Prentice Hall.
17. Lame , M., & Nasimi, M. (2014). The Survey Relation between Cultural Intelligence and Work Ethic with Islamic Approach among Elementary School Teachers in the Roodbar. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 4(10), pp. 20-28.
18. Mayer , R. (1992). *Thinking, problem solving, cognition* (Vol. 2). New York: W.H. Freeman.
19. Meador, K. (2010). Models of divergent behavior: Characters in children's picture books. *Roeper Review*, 21(1), pp. 144-152.
20. Pelin , K. (2014). The effect of cultural intelligence on career competencies and customer-oriented service behaviors. *Journal of the School of Business*, 43(1), pp. 100-119.
21. Proctor, T. (2010). *Creative problem solving for managers*. New York: Routledge.
22. Shazaitul , A., & Maisarah , M. (2015). The Perception of Critical Thinking and Problem Solving Skill. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 27(1), pp. 725-735.
23. Simmons, M. (2013). Innovative Thinking and Clinical Education: The Experience of the Osgood Mediation Intensive Program. *Manitoba Law Journal*, 37(1), pp. 363-381.
24. Soon, A., Linn, V., Christine , K., Yee , N., Templer, K., Tay, C., et al. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), pp. 335-371.
25. Sözbilir, F., & Yesil, S. (2016). The impact of Cultural Intelligence on Cross-Cultural Job Satisfaction and International Related Performance. *Journal of Human Sciences*, 13(1), pp. 2277-2294.
26. Sternberg, R., & Grigorenko, E. (2007). *Teaching for Successful Intelligence: To Increase Student Learning and Achievement* (Vol. 2). Newbury Park: Corwin Press, Inc.
27. Thomas, D., & Inkson, K. (2004). *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*. California: Berrett-Koehler Publishers.
28. Yvonne, D. (2011). Cultural intelligence as Managerial Competence. *Alternation*, 18(1), pp. 28-46.
29. Zhao, X., & Li , Z. (2014). A Hybrid Intelligent System in Cultural Intelligence. *Intelligent Systems in Science and Information*, (pp. 163-176).
30. <https://www.butte.edu>. (n.d.). Retrieved 02/05/2021, from Deductive, Inductive and Abductive Reasoning.
31. <https://www.cleverism.com/skills-&logical-thinking>. (n.d.). Retrieved 02/05/2021, from Thinking, Logical.