مجلة الفرات لتقنيات العلوم الإدارية

اثر الذكاء الثقافي في تعزيز القدرات الإبداعية
بحث استطلاعي لآراء عينة من تدريسي جامعة كربلاء

أ.م.د. بشرى جواد محمد رضا
bushrajawad@atu.edu.iq
كلية البوليتكنك كربلاء- جامعة الفرات الأوسط التقنية – كربلاء العراق,

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر الذكاء الثقافي بأبعاده المختلفة (ما وراء المعرفة، والمعرفة، والدافعية، والسلوك) في تعزيز القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كربلاء. وانطلاقًا من تساؤل مدى تأثير الذكاء الثقافي بأبعاده المختلفة في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كربلاء، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استبانة على عينة قوامها (90) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات الجامعة. ونستنتج أن تنمية الذكاء الثقافي لدى أعضاء هيئة التدريس يُعد نهجًا استراتيجيًا لتحفيز الإبداع الأكاديمي، إذ يُوسّع آفاق التفكير، ويُحسّن مهارات التفاعل الطلابي، ويستوعب التنوع داخل البيئة الجامعية، مما يؤثر إيجابًا على الأداء المهني والتعليمي. ونوصي بإدراج برامج تدريبية منهجية لتنمية الذكاء الثقافي ضمن خطط تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية، لا سيما في ظل التحديات الثقافية والمعرفية التي فرضتها العولمة والانفتاح الأكاديمي المتزايد.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الثقافي ، المقدرات الابداعية , الابداع الاكاديمي , المفاهيم السيكولوجية

Abstract

This research aims to analyze the impact of cultural intelligence, with its various dimensions (metacognition, knowledge, motivation, and behavior), on enhancing the creative abilities of faculty members at the University of Karbala. Based on the question of the extent to which cultural intelligence, with its various dimensions, influences the development of creative abilities among faculty members at the University of Karbala, using a descriptive-analytical approach, a questionnaire was distributed to a sample of (90) faculty members from various colleges of the university. We conclude that developing cultural intelligence among faculty members is a strategic approach to stimulating academic creativity, as it expands horizons of thought, improves student interaction skills, and accommodates diversity within the university environment, which positively impacts professional and educational performance.We recommend the inclusion of systematic training programs to develop cultural intelligence within faculty development plans at Iraqi universities, especially in light of the cultural and cognitive challenges imposed by globalization and increasing academic openness.

المقدمة :

اصبحت المنافسة الشديدة من الصفات المميزة لبيئة الاعمال المعاصرة في الوقت الحاضر قياساً بالسابق خاص بعد تحول منافسة الوحدات الاقتصادية من البيئة المحلية الى البيئة الدولية ولغرض مواجهة هذه التغيرات والاستعداد لها ينبغي على الوحدة الاقتصادية يعد مفهوم الذكاء الثقافي من المفاهيم السيكولوجية التي دار حولها الكثير من الجدل مما ادى الى اختلاف وجهات النظر حول اعطاء تعريف محدد له , اذ يعد هذا المفهوم متفقا مع مقتضيات الحياة .اذا نال اهتمام العديد من

الباحثين لتطبيقه في مؤسساتنا التعليمية , اذ تم تطبيقه في جامعة كربلاء لمعرفة وجود الذكاء الثقافي لكل فرد من الافراد عينة البحث ومدى الاختلاف بينهم مما يدعم العملية الابداعية .تم تقسيم البحث الى اربعة فصول الفصل الاول منهجية البحث الفصل الثاني الجانب النظري الفصل الثالث الجانب العملي والفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات

منهجية البحث

أولا : مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن سؤال كان ولايزال حتى الوقت الراهن مثار اهتمام الباحثين والمهتمين بميادين الذكاء الثقافي والعملية الإبداعية وهو هل ان القدرات الإبداعية للذكاء الثقافي تمهد لامتلاك قابليات الذكاء القافي او العكس .اما المشكله العمليه على الرغم من الاهتمام المتزايد بالذكاء الثقافي والعمليه الابداعيه من قبل المنضمات في البلدان المتقدمه لاسيما استعمالها في اختيار الافراد فيها وتطويرهم الان هذا الاهتمام لايكاد موجود في مؤسساتنا التعليميه بشكل عام والتدريسين بشكل خاص

ثانياً : أهداف البحث :

1 - بيان مقياس الذكاء الثقافي في مؤسستنا التعليميه بعد ان تثبت صلاحية هذا المقياس في اكثر من بيئه.
2- تشخيص طبيعة العلاقه ونوعها بين الذكاء الثقافي والعميله الابدعيه.
3- تشخيص السبل التي يمكن من خلالها تطوير قابليات كل من الذكاء الثقافي والعمليه الأبداعيه.

ثالثا : أهمية البحث :

1- يعد الذكاء الثقافي في المدخل الاكثر حداثه والاكثر استعمالاً من قبل الباحثين الذين يسعون ال تحقيق التكامل بين الذكاء الثقافي والعملية الإبداعية .

2- عدم اقتصار البحث على الجانب النظري بل ولوجه في التطبيق فعلى سبيل ان الدراسات التي اهتمت بالذكاء الثقافي والعميله الابداعيه تمتاز بالندره .

3- لهذا البحث اهميه بدرجه معينه كونه حاول اختيار احد اشهر مقاييس الذكاء الثقافي الشائعة في جامعة كربلاء .

4- ان وجود مقاييس كثيره للذكاء الثقافي والعملية الابداعيه يكسب للبحث اهميه خاصه كونه حاول اختبار باكورة هذه المقاييس واكثرها شهره وشمولاً واقلها نصيباً ولتطبيق هذا في مؤسستنا التعليمية في جامعة كربلاء.

. رابعاً : فرضية البحث :

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلاله إحصائية بين الذكاء الثقافي والقدرات الابداعية .

2- يوجد اثر ذات دلاله إحصائية للذكاء الثقافي في القدرات الابداعية

خامسا: حدود البحث

1- الحدود المكانية: تم اختيار جامعة كربلاء لأسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث.

2- الحدود البشرية: تم اختيار كلية جامعة كربلاء كعينة بحث وفقاً لمتغيرات البحث.

3- الحدود الزمانية: تمثلت هذه الحدود في فترة توزيع واسترجاع الاستبيان من العينة المستهدفة والتي امتدت من 2025/9/1 إلى 2025/9/30.

سادسا:حجم العينة والمجتمع:

تم اختيار العينة عشوائيًا، وتضمنت عددًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كربلاء. ووزعت 110 استبانات، وتألفت عينة البحث من (90) فردًا. ويعد هذا الحجم مقبولًا إحصائيًا وعلميًا لتمثيل المجتمع. ووفقًا لجدول أخذ العينات الذي وضعه (باشماني، 2014)، يجب أن يكون حجم العينة (87) فردًا فأكثر. كما أن حجم العينة البالغ (90) يمثل (82%) من المجتمع. ويوضح الجدول (1) عدد الاستبانات الموزعة والمستجيبة وغير المسترجعة.

جدول (1) الاستبيانات الموزعة والمستجيبة والغير مسترجعة

المنظمة	الاستبانات				
جامعة كربلاء	الموزعة	المستجيبة	نسبة الاستجابة	والغير مسترجعة	نسبة الغير مسترجعة
	110	90	%82	20	%18

سابعا :الأدوات الإحصائية المستخدمة في البحث:

استُخدمت عدة أدوات إحصائية لتحليل ومعالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، منها:

الأساليب الإحصائية الوصفية: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وشدة الاستجابة.

الأساليب الإحصائية التحليلية: معامل الارتباط البسيط، ومعامل الانحدار الخطي البسيط، ومعامل التحديد، واختبار F.

الاطار النظري

المقدمة:

ان مفهوم الذكاء من المفاهيم السيكولوجية التي يتم التطرق اليها كثيرا مؤخرا، احتص هذا المفهوم بكثرة تعريفاته وتنوعها؛ نظراً لعدم صراحة المقصود على وجه التحديد، مما أدى إلى اختلاف بين علماء النفس حول تعريفه . وقد استطاع جاردنر (Gardner,1993)توسيع مفهوم الذكاء بحيث يكون متفقاً مع مقتضيات النجاح في الحياة فلا يوجد ذكاء واحد، ولكن يوجد ذكاءات متعددة يمتلكها الانسان ، حددها جاردنر بسبع ذكاءات، بحيث ضم الطاقات القصوى التي كانت تعد خارج نطاق الذكاء، واعتبار الذكاءات الإنسانية قدرات مستقلة نسبياً عن بعضها البعض. واشار أرمسترونج **(Armstrong, 2003 , p.2)** إلى أن الأفراد يتباينون في نسبة وجود كل نوع من الذكاء لديم، كما أنهم يستطيعون تطوير كل ذكاء من هذه الذكاءات إلى مستوى مناسب من الكفاءة في حالة وجود التاييد الملائم من البيئة أو الثقافة التي يعيش بها، وتعمل الذكاءات بشكل تعاوني جماعي، كل مهمة تحتاج إلى تعاون اكبر من نوع الذكاء لإنجازها..

أولا: مفهوم الذكاء الثقافي (Culture Intelligence):

عرَف الذكاء الثقافي بانه: " مقدرة الفرد على التفاعل الكفء مع المواقف المتنوعة والمتعدِّدة و إقامة علاقات الشخصية, وفهم الاشارات والرموز اللفظية, وغير اللفظية, في ثقافة مغايره لتقافته الاصلية, والاستجابة لهذه الاشارات بشكل توافقي (طه, 2006: 188).وعرفه أيرلي وأنغ (Earley and Ang, 2003, p.3) بأنه: قدرة الفرد على التفاعل بكفاءة في المواقف التي تتميز بالتنوع الثقافي.وعرفه توماس وينكسون (Thomas and Inkson, 2004, p.182) على أنه: كفاية متعددة الوجوه تتكون من أبعاد مختلفة هي المعرفة الثقافية، وممارسة التبصر الثقافي، وامتلال مخزون من المهارات السلوكية. وعلى صعيد إدارة الأعمال نجد أن آنق وآخرون (Ang et al , 2007, p.18) يعرفون الذكاء الثقافي بأنه " مقدرة الفرد عل انجاز المهام وإدارة الاعمال في بيئة مختلفة ثقافياً.ويشير هاريسون وبراوير (Harrison and Brower, 2011, p.187) أن الذكاء الثقافي ليس مجرد الفهم المعرفي حول الاختلافات الثقافية ولا علاقة له بإتقان اللغات الأجنبية، ولكنه يشتمل على ثلاثة أبعاد هي: المعرفة، والدافعية، والسلوك، بالإضافة إلى المعرفة حول تلك الثقافات، لذا فإن الأفراد ذوي الذكاء الثقافي المرتفع فاعلون في المواقف الثقافية الجديدة ذات العلاقة بالاختلافات الثقافية، ولديهم دافعية للتفاعل مع المفاهيم الثقافية الجديدة

ان هذا التنوع في التعاريف الخاصة بالذكاء يعود اصلا الى تعدد النظريات الخاصة به, الاتي موجز لاكثر النظريات شيوعا (Leung &li, 2010, p.332-6):

1. نظرية سبيرمان(نظرية العاملين الاثني) : فحوى هذه النظرية يستند الى وجود عامل عام يتدخل في جميع مظاهر النشاط العقلي المعرفي, والعامل الخاص الذي يكون موجودا في نشاط عقلي معين دون غيره, من الطبيعي ان يكون احد هذين العاملين ممثلين لقدرة عقلية معينة.

2. نظرية القدرات العقلية الاولية :بموجب هذه النظرية فان الذكاء يتكون من قدرات متنوعة, لغوية ,الاستدلال, القدرة الرياضية وغيرها. ان تفوق الفرد في احد هذه القدرات لايعني بالضرورة تفوقه في البقية.

3. نظرية العوامل المتعددة :تشير الى ان الذكاء هو محصلة الى تفاعل عوامل(قدرات) فيما بينها ,ان نوعية هذه القدرات تعتمد على طبيعة الوصلات العصبية القائمة بين المثيرات والاستجابات الحاصلة. بذلك تنشأ أنواع للذكاء, فهناك الذكاء المتمثل بالقدرة في التعامل مع الاشياء المادية واداء المهمات والمهارات الحركية, الذكاء المتمثل بالقدرة على الاتصال الفعال مع الاخرين واقامة العلاقات الفاعلة معهم, والذكاء بالمتمثل بالقدرة على التعامل مع الرموز والمفاهيم.

4. نظرية ستيرنبيرغ :تستند هذه النظرية على اساليب معالجة المعلومات من خلال بيئة الذكاء الثلاثية المتكونة من العمليات العقلية التي تحدد السلوك الذكي عند الافراد.

لسياق البيئي الذي يحدث فيه السلوك الذكي, بذلك تكون هناك ثلاثة انواع للذكاء ,الاكاديمي, عملي, والابتكاري الخبرات والقدرة على الربط فيما بينها على اختلافها

ثانيا: أهمية الذكاء الثقافي

حظي مهفوم الذكاء الثقافي بأهمية، استثنائية على مستوى الافراد والمنظمات وتجسدت هذه الاهمية في ضرورة امتلاك الافراد لمقدرات التكيف والتفاعل مع الافراد الاخرين والثقافات المختلفة والانفتاح على العالم الخارجي. وتكمن اهمية الذكاء الثقافي بأنه يوفر للفرد القدر الكافي من إدراك الثقافات ليتمكن من التعامل مع للكثير من المواقف وهذا يؤهله للتعامل مع المتطلبات المتجددة للقيادة في عصر العولمة والوصول الى مرحلة التنافس العالمي والمكتسب من خلال استخدام الذكاء الثقافي, مع الاخذ بنظر الاعتبار المقدرات الاربعة التي يعتمد عليها الذكاء الثقافي وهي (Livermore, 2011, p.19):

-حافز الذكاء الثقافي: المتمثلة بالدوافع التي دعت للتعامل مع الابعاد الثقافي.

-العرفة، المرتبطة بالذكاء الثقافي: وهي اختلافات الثقافية التي ستؤثر في المواقف.

تطبيق المرتبط بالذكاء الثقافي: وهو الاهتمام بالتأقلم السلوكي للعمل بشكل فعّال في تلك المواقف المتعددة ثقافياً.أن ممارسة الذكاء الثقافي وتطبيقه امرمفيد وضروري لجميع افراد المجتمع, فهو يساعد على اقامة علاقات شخصية وانسانية في العمل, ويساعد القادة على ممارسة القيادة اكثر فعالية, اذ يساعدهم على المشاركة والتفاعل مع افراد الثقافات اخرى وعليه فان الشخص الذي يتمتع بقدر عال من الذكاء الثقافي يستطيع أن يستخلص من سلزك الفرد أو الجماعة، التي تتعامل معها تلك الخصائص التي تشكل قاسما مشتركا بين الافراد والجماعات لان الذكاء الثقافي يشمل المقدرة على فهم كل الجوانب المعرفية والانفعالية للثقافات الاخرى (Kanten, 2014, p.26).لقد اجمع كثير من العلماء والباحثين بموضوع الذكاء الثقافي على التعريف الذكاء الثقافي بانه مقدرة الافراد على تجاوز الفروق والمعوقات التي يواجهونها في وجود ثقافات مختلفة ليس فقط من حيث فهم الثقافة الجديدة والمغايرة عن ثقافاتهم الاصلية واساليبها بل عليهم إثبات هذا الفهم بالتفاعل والعيش مع الثقافات المغايرة (النملة, 2012, ص 19)واشار جلاب وزهيو (2015) الى ان الذكاء الثقافي يعد مورداً استراتيجياً بالنسبة للمنظمات التي تواجه تحديات ثقافية عديدة في اطار التنوع الكبير

في القوى العاملة الذي فرضته قوى العولمة في الوقت الراهن ويعد الذكاء الثقافي موردا للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات.

ثالثا:أبعاد الذكاء الثقافي

يفسر آناق وآخارون (Ang et al, 2007, p.371) ارتباط أبعاد الذكاء الثقافي بانواع الاذكاءات المتعددة الأخرى والتي تحدد في مجال واحد مثل الاذكاء الاجتماعي لثورناديك وشتاين , الذكاء الوجداني لماير وآخارون والذكاء العملي لستيرنبرغ وآخرون يعد الذكاء الثقافي الخيط الذي يمر من خلال تلك الذكاءات مع اقرار الحقائق العملية للعولمة (Earley & Ang, 2003)بهدف تحقيق عملية التوافق مع الثقافات المختلفة.

وبتطبيق ما أسسه ستيرنبرغ في مواضع متعددة من الذكاءات , وضع كل من إيرلي وانج تصوراً لأبعاد الذكاء الثقافي والتي تضم ما وراء المعرفة, والمعرفية, والدوافع والأبعاد السلوكية ذات الطابع العملي والتي تتلائم مع بيئات متنوعة ثقافياً.

وبناءً على تلك الأبعاد فقد أعد مركز الذكاء الثقافي بجامعة ميتشيقان Michigan University

بالولايات المتحدة الأمريكية مقياس الذكاء الثقافي تحت إشراف كل من البروفسور لين فان دين

والبروفسور ديفيد ليفرمور(Dyne & Livermore, 2005, p.519) والذي يتكون من (20) بنداً موزعة على الأبعاد الأربعة التالية:

1. -ماوراء المعرفة:(Metacognitive) ويقصد بها العمليات العقلية والتي تمكن الفرد إدراك ما يدور حوله حينما يتعرض لمواقف وخبرات في ثقافات مختلفة, وتعود مصادر تلك القدرة على ما يملك الفرد من فهم للمعرفة الثقافية واستيعابه للمهارات التي يتطلبها العيش في تلك الثقافة, وتتجلى تللك القدرة حينما يحكم الفرد أفكاره وأفكار الآخرين. وهاذا يشمل أيضا وضع الاستراتيجيات قبل التفاعل مع الثقافات المختلفة والتحقق من الفرضيات خلال التفاعل وتعديل الخرائط الذهنية في حال اختلفت الاستراتيجيات الحقيقية عن التوقعات (Shannon, 2008, p.41). كما أنه يعكس العمليات التي يستخدمها الفرد لاكتساب فهمه ومعرفته بالثقافات المختلفة وكذلك المقدرة على ايضاح خبرات التفاعل الثقافي في سياقات مختلفة (Van Dyne and Ang, 2006, p.217) . فالأفراد ذوو الذكاء الثقافي (ماوراء المعرفي) المرتفع يتميز بأن الوعي الشعوري بالتفضيلات الثقافية للآخرين قبل وأثناء التفاعلات. كما أنهم يتميزون بقدرتقه على أن اكتشاف نماذجهم العقلية عند وبعد التفاعلات (Vedadi Kheiri, & Abbasalizadeh, 2010, p.25)).

الذكاء الثقافي- ماوراء المعرفي يتكون من الاستراتيجيات المعرفية التي تستخدم في اكتساب وتوليد استراتيجيات المواجهة وعلى ذلك فهو يشير إلى مستوى الشعور والوعي الثقافي للافراد خلال التفاعلات عبر الثقافية (Ng,Van Dyne, & Ang,2012, p.29) .

2- المعرفة Cognitive : الذكاء الثقافي المعرفي يبين مقدار فهم الفرد لأوجه التشابه والاختلاف بين الثقافات ومعرفة تفاصيل المشتملة في الثقافة المغايرة مثل ترتيب القيم ,المعايير ,الأنظمة الاقتصادية والقانونية وانواع التفاعلات الاجتماعية (Ng and Early,2006, p.227), وكذلك يهتم هذا البعد بفهم الشخص لأوجه التشابه والاختلاف بين الثقافات وانعكاسها عل الهيكل المعرفي العام والخرائط الذهنية للثقافات المختلفة . ويشمل ذلك المعرفة العامة حول الانظم الإقتصادية , القانونية , الأعراف , التقاليد , طبيعة التفاعل الاجتماعي, المعتقادات الدينية , الحرف التراثية واللغة في تلك الثقافة المختلفة (Shannon, 2008, p.43). الذكاء الثقافي-المعرفي يشير إلى مستوى المعرفة الثقافية

أو المعرفة بالبيئة الثقافية كما أنه يعكس المعرفة بالمعايير والممارسات والتقاليد في الثقافات المختلفة المكتسبة من كل الخبرات التربوية والشخصية والتعلم الرسمي(Ang and Van Dyne, 2008, p.21).

3. الدوافعMotivations : الذكاء الثقافي الدافعي يعكس الاهتمام بمشاركة الآخرين والرغبة في التكيف مع ثقافة أخرى وهذا الجانب يتضمن ثلاثة دوافع أساسية هي التعزيز والنمو والاستمرارية (Ang et al., 2007, p.360). وانه يقصد بها مصالحة الفرد التي تدفعه لمواجهة الثقافات الأخرى والتفاعل مع أفرادها, فالدوافع تحجم وتوجه طاقة التعلم والعمل في الثقافات المختلفة, والتي تضمن إعطاء قيمة للمكان والأفراد في الثقافات المختلفة, فضلاً عن شعورهم بالثقة التي تدفعهم إل العمل بفاعلية في تللك البيئات (Shannon, 2008, p.47). لهذا فإن المكون الدافع للذكاء الثقافي يعكس اهتمام الفرد بالتعامل مع أفراد ينتمون إلى ثقافة أخرى. كما أنه يتجاوز إدراك الفرد للفروق الثقافية ويتعامل مع الدافعية بما يتجاوز العمليات المعرفية وان مثل هذه القدرات الدافعية تقدم خطاً قوياً للانفعال والمعرفة والسلوك(Ang and Van Dyne, 2008, p.25) والأفراد المرتفع لديهم نسبة الذكاء الثقافي الدافعي يوجهون انتباههم وامكانياتهم نحو المواقع الثقافية المتعددة على أساس الاهتمام الداخلي والثقة في فعاليتهم الثقافية المتعددة (Ramalu et .al., 2011, p.59).

4 . السلوك Behaviors :وهي القدرة على التوافق مع السلوك اللفظي وغير اللفظي المناسب في المناسبات المختلفة , ويتضمن وجود مرجع مرن من الاستجابات السلوكية التي تتناسب مع المواقف المتعددة وتعديل ذلك السلوك اللفظي أو غير اللفظي حينما تتطل مواقف العيش في الثقافة الأجنبية ذلك (Shannon, 2008, p.48).

اما الذكاء الثقافي السلوكي ،ويعني القدرة على المشاركة في السلوكيات التكيفية تبعا للمعرفة والدافعية على اسس القيم الثقافية في مواقع محددة. وهذا يحتمل وجود حصيلة واسعة ومرنة من السلوكيات (Ang and Van Dyne, 2008, p.31).

فالذكاء الثقافي السلوكي يعكس قدرة الفرد على ملائمة سلوكه اللفظي وغير اللفظي بحيث يكون مناسبا للثقافات المختلفة وكذلك القدرة على الاستجابة بشكل يتوافق مع المواقف والتفاعل الثقافي المختلفة (Ng et al.,2009B, p.19) . لذلك فإن اصحاب الذكاء الثقافي السلوكي المرتفع يكون لديهم حصيلة واسعة ومرنة من السلوكيات كما ان لديهم القدرة على إظهار سلوكيات مواقف ملائمة على أساس نطاق واسع من القدارت اللفظية وغير اللفظية، و يكون لديهم القدرة على فهم الكلمات والنبرات والإيحاءات والتعبيرات الموجودة في ثقافة البلد (Vedadi et al., 2010, p.39).

ومما سبق نستنتج أن الذكاء الثقافي يجمع أبعاداً متعددة الأوجه تختلف عن بعضها البعض لتكون قدرة عقلية تتيح للفرد التوافق مع الثقافات المختلفة. كما نجد أن أبعاد الذكاء الثقافي قد ترتبط أو لا ترتبط مع بعضها البعض ولكنها تمثل في النهاية مفهوماً شاملاً دقيقاً للذكاء الثقافي , وبإختصار يمكننا القول بأن ما وراء المعرفة , والمعرفة , والدوافع , والسلوك ماهي إلا قدرات مختلفة تحقق معنى الذكاء الثقافي.

اولا: مفهوم الإبداع

لقد وردت لفظة الإبداع في اللغة العربية من بدع الشيء أو ابتدعه أي انشأه وبدأه (المصري، بدون تاريخ : 6) ، وفي المنجد جاءت بِدَع، بدعا الشيء: اخترعه وصنعه لا على مثال، أبدع: أجاد في عمله، علم البديع: علم تعرف به وجوه تحسين الكلام (المنجد، 1975: 29). " والله بديع السموات والأرض "(سورة البقرة،آية 117) و (سورة الأنعام، آية 101) أي مبدعهما ، وأبدع الشاعر جاء بالبديع وفلان (بِدْع) في هذا الأمر أي بديع ومنه قوله تعالى:" قل ما كنت بدعا من الرسل" (سورة الأحقاف ، آية 9).ومن خلال الصفحات الكثيرة التي دبجها يراع ابن سينا نلاحظ انه وجه جل اهتمامه لمعنى الإبداع فقال:((الإبداع هو أن يكون من الشيء وجود لغيره، متعلق به فقط، دون متوسط من مادة أو آله أو زمن)) (غالب، 1979:

116)، فالإبداع أعلى مرتبة من التكوين والإحداث ، كما وردت لفظة ابتداع في قوله تعالى:"ورهبانية ابتدعوها"(سورة الحديد،آية 27) وهي بمعنى أحدثوها بأنفسهم. وفي معاجم اللغة الإنكليزية إن كلمة Innovate)) جاءت من اللاتينية (Innovare) أي (يجدد)(الدهان، 1989: 15-16). ويرى قاموس ويبستر (Webster , 1975:595) في الإبداع بأنه ((إدخال شيء جديد أو فكرة جديدة أو طريقة)). إذن ، فالإبداع يعبر عن ((استحداث الجديد الذي يخرج صاحبه عن دائرة المألوف، ويتخذ أشكالا مختلفة اعتمادا على الموضوع قيد النظر، وعلى الظرف))(العزاوي، 2000 :37).

هذا وقد أثارت ظاهرة الإبداع اهتمام علماء النفس مبكراً لأنها تمثل ضرباً معقداً من السلوك الإنساني يغريهم بالبحث ويثير فيهم حب الاستطلاع، وقالوا فيها كل حسب منهجه ونظريته العامة في تفسير السلوك ، ولم تبدأ هذه الدراسات إلا في النصف الثاني من القرن العشرين (السيد، 1971:48). والإبداع في علم النفس يركز على الإنتاج الإبداعي وهو على درجة من التعقيد، لانه يتعلق بدرجة تقويم العملية الإبداعية للفرد التي تختلف من فرد إلى آخر. أما الباحثون والعلماء في مجالات أخرى فتناولوا الإبداع بتعريفات متباينة، فقد ظهرت العديد من التعريفات التي تناولت الإبداع من اوجه مختلفة.فقد تناوله بعضهم كونه عملية، إذ عرفه (F. Andrews, 1965: 152) بأنه ((العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل بها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته فتجيء استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون متفردة)). أما (الدليمي، 1990: 16-17) فقد عرفت الإبداع بأنه ((عملية جماعية تنظيمية تهدف إلى ضمان تبني تغييرات جديدة على المنظمة أو المنظمات ذات الأهداف المتشابهة تتمثل في مدخلات جديدة للمنظمة (اختراعات وأفكار) و/ أو تحفيز أعضاء.

ثانيا : اهمية الابداع

يمكن اجمال الايجابات التي توفرها ظاهرة الابداع الاداري في الوظيفة العامة على النحو التالي:

1-القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة .مما يجعل المؤسسة في وضع مستقر اذ يكون لديها الاستعداد لموجهة هذه المتغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية

2-تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد

3-المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق اتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات

4-الاستغلال الامثل للموارد المالية عن طريق استخدام اساليب عملية تتواكب مع التطورات الحديثة

5-القدرة على احداث التوازن بين البرامج الانمائية المختلفة والامكانيات المادية والبشرية المتاحة

6-حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق اتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لانظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة

ثالثا: ابعاد الابداع

بصفة عامة فان تعريف الابداع يختلف باختلاف الجوانب والمداخل التي يهتمون بها والاهداف التي يريدون تحقيقها وتنقسم هذه الجوانب الى ارعة انواع رئيسية وهي : آلية الابداع :- التركيز على العملية الابداعية نفسها الانتاج الابداعي :- التركيز على الناتج الابداعي الصفات الشخصية للمبدعين :- كالفضول والبحث والبحث ووضوح الرؤيا والقدرة على تفهم المشكلات ونجد صفات الابداع بالخصائص النفسية المتمثلة بالمخاطرة والاستقلالية والمثابرة والانفتاح على الخبرة الداخلية والخارجية القيم الابداعية :- اي الامكانيات الابداعية عند الافراد كالاستقلال والصدق والبحث عن الحقيقة والحاجة الى الانجاز (الزعبي والجريري ، 2007م ،5)

الجانب التطبيقي للبحث

المحور الأول: وصف استجابة العينة لمتغيرات البحث

يتناول هذا المحور وصف استجابة العينة وعرضها وتحليلها وتفسيرها. وللوصول إلى النتائج، استُخدمت مجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية الوصفية، منها المتوسط الحسابي الذي يُمثل مدى ميل أفراد العينة نحو بنود الاستبيان. كما استُخدم مقياس درجة الاتساق أو التشتت في إجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان، باستخدام الانحراف المعياري ومعامل التباين لتحديد درجة التجانس في الإجابات وترتيب بنود البحث. واستُخدمت شدة الاستجابة لتحديد درجة اهتمام عينة البحث، وترتيب البنود حسب الأهمية. واستُخدمت النسب المئوية والتكرارات لتحديد شدة الاستجابة، على المستويين الفرعي والكلي لمتغيرات البحث. استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمس فئات تتراوح من "موافق تماما" والتي حصلت على أعلى درجة (5) على المقياس، إلى "غير موافق تماما" والتي حصلت على أدنى درجة (1)، كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2) الفئات الخمسة لمقياس ليكرت الخماسي				
اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
7	5	4	3	1

ولغرض تحديد طول الفئة تم ايجاد المدى من خلال المعادلة الأتية

المدى= اكبر درجة في المقياس- اصغر درجة في المقياس $7 - 1 = 6$

ثم يُقسم المدى على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئة، أي (5/6 = 1.2). بعد ذلك، تُضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، أي من بداية المقياس، وهي عدد صحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة. وبذلك أصبح طول الفئة كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3) تحديد المدى مقياس الوسط الحسابي		
الفئات	طول الفئة	المستوى
الفئة الاولى	2.60-1.81	ضعيف
الفئة الثانية	3.40-2.61	متوسط
الفئةالثالثة	4.20-3.41	عالٍ
الفئة الرابعة	5.00-4.21	عالٍ جداً

أولاً: وصف استجابات عينة البحث للمتغير المستقل. يتكون المقياس (x) اسئلة الاستبانة المقدمة لعينة البحث. قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وشدة الاستجابة للمتغير ككل. وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (4). الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وشدة الاستجابة الكلية لـ (x)

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الاجابة
س1	4.60	0.59	92.00%
س2	4.30	0.86	86.00%
س3	4.45	0.76	89.00%
س4	4.24	0.99	84.8%
س5	4.26	0.72	85.2%
ما وراء المعرفة X1	4.37	0.66	87.40%
س1	4.00	0.86	80.00%
س2	4.30	0.86	86.00%
س3	4.25	0.97	85.00%

س4	4.20	0.89	84.00%
س5	4.25	0.85	85.00%
المعرفة X2	4.20	0.77	84.00%
س1	4.15	0.67	83.00%
س2	4.25	0.64	85.00%
س3	4.10	0.91	82.00%
س4	4.15	0.81	83.00%
س5	4.10	0.72	82.00%
الدوافع X3	4.15	0.59	83.00%
س1	4.20	0.77	84.00%
س2	4.25	1.07	85.00%
س3	4.30	0.86	86.00%
س4	4.30	1.03	86.00%
س5	4.15	1.09	83.00%
السلوك X4	4.24	0.81	84.80%
الذكاء الثقافي X	4.23	0.53	84.60%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS الإصدار 25.

يوضح الجدول (4) مستوى استجابة أفراد عينة البحث للمتغيرات. ومن الجدول أعلاه، حقق المتغير المستقل أعلى درجة اتفاق بين أفراد عينة الدراسة. بلغ المتوسط الحسابي (4.23)، وهو ما يمثل ميلًا مرتفعًا جدًا لدى أفراد عينة البحث، بانحراف معياري (0.53)، مما يدل على التجانس في استجابات أفراد العينة. بلغت الأهمية النسبية (شدة الاستجابة) (84.60%)، مما يؤكد درجة اهتمام عينة البحث بالذكاء الثقافي في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: وصف استجابات عينة البحث للمتغير المعتمد

يتكون(y) اسئلة تمت الاجابة عليها ضمن الاستبانة المقدمة للمنظمة المبحوثة، ويمكن توضيح ذلك كما هو مبين في الجدول (5)

الجدول (5) الاوساط الحسابية والانحراف المعياري وشدة الاجابة Y

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الاجابة
س1	**4.25**	**0.79**	**85.00%**
س2	**4.45**	**0.69**	**89.00%**
س3	**4.35**	**0.75**	**87.00%**
س4	**4.35**	**0.75**	**87.00%**
Y1الية الابداع	**4.35**	**0.52**	**87.00%**
س1	**4.45**	**0.51**	**89.00%**
س2	**4.50**	**0.61**	**90.00%**
س3	**3.75**	**0.79**	**75.00%**
س4	**3.70**	**0.80**	**74.00%**
Y2 الانتاج الابداعي	**4.10**	**0.52**	**82.00%**
س1	**3.85**	**1.14**	**77.00%**
س2	**4.30**	**0.92**	**86.00%**
س3	**4.35**	**0.59**	**87.00%**
س4	**4.25**	**0.79**	**85.00%**

Y3 الصفات الشخصية للمبدعين	4.19	0.66	83.75%
س1	4.45	0.69	89.00%
س2	4.05	0.83	81.00%
س3	3.85	0.75	77.00%
س4	3.30	0.47	66.00%
Y4 القيم الابداعية	3.91	0.35	78.25%
Yالقدرات الابداعية	4.14	0.38	82.75

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25

من الجدول (5)، نلاحظ أن المتغير التابع حصل على متوسط حسابي قدره (4.14)، وهو ميل مرتفع جدًا لدى أفراد عينة البحث، بانحراف معياري قدره (0.38)، مما يدل على وجود تجانس وثبات في إجابات أفراد العينة، كما بلغت شدة الإجابة (82.75%)، مما يدل على انخفاض التشتت في إجابات أفراد العينة المبحوثة، مما يعني وجود تقارب في آرائهم تجاه القدرات الإبداعية في المنظمة المبحوثة.

المحور الثاني: اختبار فرضيات الارتباط والتأثير لعينة البحث.

يركز هذا المحور على اختبار فرضيات الارتباط والتأثير الرئيسة التي شكلت أساس هذه الدراسة، وذلك من خلال تحديد علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الحالية، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSSV.25) لاستخراج معاملات الارتباط والتأثير.

أولاً: اختبار الارتباط بين المتغيرات: لاختبار هذه الفرضيات، تم استخدام اختبار (معامل ارتباط بيرسون)لقياس الارتباط بين الذكاء الثقافي والقدرات الإبداعية **الفرضية الأولى: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الثقافي والقدرات الإبداعية.**

الجدول (6) نتائج قيم معامل ارتباط بين الذكاء الثقافي والقدرات الابداعية

المتغير	المؤشر	القدرات الابداعية Y
الذكاء الثقافي X	معامل الارتباط	.772**
	مستوى معنوية	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS,

(**) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.01).

(*) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.05)

نلاحظ من النتائج الموضحة في الجدول (5) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية إحصائياً بين الذكاء الثقافي والقدرات الإبداعية في منظمة عينة الدراسة على المستوى الكلي، حيث بلغ معامل الارتباط الذي بلغت قيمته (0.772**) عند مستوى دلالة إحصائية (0.000)، وتشير القيمة الموجبة في معاملات الارتباط إلى اتجاه العلاقة الموجبة القوية بين المتغيرين، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الأولى مما يؤدي إلى قبول الفرضية الأولى.

ثانياً: اختبار علاقة التأثير بين المتغيرات

الفرضية الثانية : يوجد اثر ذو دلالة احصائية للذكاء الثقافي في القدرات الابداعية.

الجدول (7) اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر الذكاء الثقافي في القدرات الابداعية

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة الثابت A	قيمة معامل بيتا B	قيمة معامل R2	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الذكاء الثقافي X	القدرات الابداعية Y	-.219	1.075	0.596	26,530	0.000

*** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ودرجتي حرية (1,18) = (3.94)**

**** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (1,18) = (6.90)**

تظهر نتائج الجدول (7) وجود أثر معنوي للذكاء الثقافي في القدرات الابداعية , كما بلغت قيمة معامل التحديد ((R2 0.596))، وهي القوة التفسيرية التي تفسر ما نسبته (59,6%) من التباين الحاصل في القدرات الابداعية لدى المنظمة المبحوثة ناتج عن التغير الحاصل في الذكاء الثقافي التي تمارسها إدارة تلك المنظمة، وإن النسبة المتبقية (40,4%) تعود لعوامل اخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة، كما ان قيمة (β) بلغت (1.075) وتشير الى ان التغير الذي يحصل في الذكاء الثقافي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في القدرات الابداعية بمقدار (1.075), وبما ان قيمة (β) موجبة فهذا يعني ان اثر الذكاء الثقافي ايجابي في القدرات الابداعية وما يؤكد تلك النتائج قيمة (F) المحسوبة (26.530), وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.01 - 0.05) وتحت درجة حرية (1,18) والبالغة (3.94-6.90), وبالتالي هذه النتيجة نقبل الفرضية الثانية.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1. أن تنمية الذكاء الثقافي لدى أعضاء هيئة التدريس يُعد نهجًا استراتيجيًا لتحفيز الإبداع الأكاديمي، إذ يُوسّع آفاق التفكير، ويُحسّن مهارات التفاعل الطلابي، ويستوعب التنوع داخل البيئة الجامعية، مما يؤثر إيجابًا على الأداء المهني والتعليمي.
2. ان الذكاء الثقافي يؤثر بشكل كبير على العملية الابداعية وبالتالي يمكن ان تؤثر على نجاح العينة المبحوثة وقدرتها على تنفيذ خططها وبرامجها وتحقيق اهدافها وغاياتها النهائية بكفاءة وفاعلية.
3. تتباين مستويات استخدام عناصر او الذكاء الثقافي في العينة المبحوثة.
4. يساعد الذكاء الثقافي كلا من العاملين على اتخاذ العديد من القرارات التي يتخذونها والمتعلقة بالعملية الابداعية وكذلك العينة المبحوثة على تحقيق اهدافها.
5. يساعد الذكاء الثقافي على تحديد احتياجات المنظمة من برامج التدريب وتطوير منتسبيها.
6. هناك اهتمام من قبل عينة البحث وذلك على مستوين المستوى الاول المستوى الذاتي والاحساس بالبيئة المحيطة والمستوى الثاني العلاقة مع الاخرين أي انهم امتازو بالتنظيم والتعديل بردود افعالهم باتجاه الاخرين
7. لجأت عينة البحث بشكل واضح لحل مشكلات المتصلة بالتدريسي او كتابة الابحاث العلمية او التعاطي مع من يتقاطعون معه ثقافيا

ثانياً: التوصيات

1-إدراج برامج تدريبية منهجية لتنمية الذكاء الثقافي ضمن خطط تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية، لا سيما في ظل التحديات الثقافية والمعرفية التي فرضتها العولمة والانفتاح الأكاديمي المتزايد

2-ضرورة تبني المنظمة ومؤسساتها الذكاء الثقافي الحديث للخدمة الذي يركز على تلبية حاجات ورغبات المستفيدين من الخدمات الحالية والمرتقبه ، وأن يكون التخطيط الأساس الذي يرتكز عليه مفهوم الذكاء ، ومطالبة المنظمات لكل من المنظمات الخاصة والحكومية إلى اعتماد السياسات الذكاء الثقافي في تعزيز العملية الابداعية .

3-لضمان تطبيق التوصية أعلاه باعتماد المفهوم الذكاء الحديث ، يتم استحداث أقسام أو وحدات أو شعب مختصة في العملية الابداعية تتولى بعض أو كل من المهمات الآتية:

- وضع الخطط ورسم السياسات الخاصة بالذكاء الثقافي في أن يخطط ويصمم الخدمة لتطويرها وتسعيرها والترويج لها وتوزيعها بتوفير كل ما من شأنهِ تحقيق ذلك ونيل رضا الزبون من جوانب مادية وتقنية حديثة محققه للأغراض .

- تنفيذ برامج تدريبية الطلبة والتي تهدف الى تنمية الذكاء الثقافي .

4. تضمين المناهج الدراسية لكافة المراحل في جميع الجامعات لمواضيع تساهم في رفع مستوى الذكاء لثقافي , وتوفير انشطة وبرامج تعزز من الذكاء الثقافي .

5. الحث على عمل المزيد من الدراسات النظرية والتطبيقية فيما يخص الذكاء الثقافي باعتباره مفهوم لم يتم الخوض عنه في الكتابات العربية والمحلية

المصادر العربية :-

اولا/ الكتب :-

1_ القران الكريم

2_ المنجد في اللغة، (1975)، ط23، دار المشرق، بيروت.

3_ ابن منظور الأفريقي المصري، (بدون تاريخ)، لسان العرب، المجلد الثامن، دار صادر، بيروت.

4_ غالب، مصطفى، (1979)، في سبيل موسوعة فلسفية، دار مكتبة الهلال، بيروت.

ثانيا/ الدوريات:-

1_ الدهان، اميمة ، (1989)، الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (11)، العدد (26)، كانون الثاني.

2_إلياس, علاء الماس. (2012 م). الذكاء الثقافي وعلاقته بالتسامح الاجتماعي عندي مديري المدارس الابتدائية. مجلة الاشراف التربوي العدد 2.

3البركاتي , نيفين حمزة (2008) اثر التدريس باستخدام استراتيجية الذكاءات المتعددة و القبعات الست في التحصيل الدراس و الترابط الرياضي على طالبات الصف الثالث المتوسط بمكة المكرمة .رسالة دكتوراة غير منشورة .جامعة أم القرى.

4_جلاب، إحسان وزهيدو، سحر.(2015). الذكاء الثقافي في المنظمات، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

5_جاردنر , هوارد (2005) الذكاء المتعدد في القرن الواحد والعشرون ترجمة:(عبدالحكم احمد الخزامى) دار الفجر ,القاهرة.

6_جولمان, دانيال.(1995). الذكاء العاطفي, سلسلة عالم المعرفة,العدد 135, المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب, الكويت.

7_طه,محمد (2006) الذكاء الانساني (اتجاهات معاصرة وقضايا نقدية), سلسلة عالم المعرفة, العدد33, المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب, الكويت.

8_النملة، يوسف ابراهيم (2012) المبتعث السعودي والذكاء الثقافي، الرياض: مكتبة، الفهد الوطنية.

ثالثا/ الرسائل والاطاريح :-

الدليمي، انتصار عباس حمادي، (1990)، أثر الخصائص التنظيمية على تبني الإبداع: دراسة ميدانية في شركة الصناعات الخفيفة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد ،(غير منشورة).

العزاوي، بشرى هاشم محمد إبراهيم، (2000) سياسة تحفيز الموارد البشرية العاملة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد، (غير منشورة).

المصادر الاجنبية :-

اولا /الكتب:-

1_. Webster, M., (1975), Webster New Collegiate Dictionary, G & . Murrain Company, Spring Field, Massachusetts, New York.

2-Ang, S., et al. (2007). “Cultural intelligence: Its measurement and effect on cultural judgement and decision making, cultural adaptation and task performance,” Management and Organization Review, 3(3), 335-371.

ثانيا /الدوريات :-

1-Ang, S. & Van Dyne, L. (2008). Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications. M. E. Sharpe, Armonk: New York, London, England.

2-Armstrong, T. (2003). Multiple intelligence in the class room. (2nded), Alexandria: Association for supervision and curriculum development.

3-Armstrong, Thomas. **Multiple Intelligences in the Classroom 3rd ed**. Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development, 2009.

4- Day, A., Therrien, L. & Carroll, A. (2005): **Predicting psychological health: Assessing the incremental validity of emotional intelligence beyond personality, type a behavior, and daily hassles**. European Journal of Personality, type a behavior, and daily hassles. European Journal of personality. (19). 519-536.

5-Du Plessis, Y. (2011). Cultural intelligence as Managerial Competence, Alternation, 18(1), 28-46.

6-Dzenowagis, A. (2010). Leverage your cultural intelligence (CQ) in project performance. PMIZ National Conference Proceedings, Wellington, New Zealand.

7-Early, P.C., & Ang, S. (2003). Cultural Intelligence: individual interactions across cultures. (Unpublished master' thesis). Stanford university press, Palo, Alto.

8-Early, P., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence, Harvard Business Review, 83(2),139-149.

9-Earley, P. C., Ang, S., & Tan, J. (2006). CQ: developing cultural intelligence at work. Stanford, Calif: Stanford Business Books.

10-Gardner, H. (1993). Multiple Intelligences: The Theory in Practice. New York: Basic Books.

11-Gordon, J. (1963). Personality and Behavior, New York: The Macmillan Company.

12- Gong, Y, & Chang, S, 2008, The relation of cross- cultural adjustment with dispositional learning orientation and goal setting: A long urinal analysis, Journal of cross cultural psychology.

13- Harrison, K & Brower, H. (2011). The Impact of Cultural Intelligence and Psychological Hardiness on Homesickness among Study Abroad Students. The Interdisciplinary Journal of Study Abroad,33, (2),41-61.

14- Hampden-Turner, C., & Trompenaars, F. (2006). **Cultural intelligence: Is such a capacity credible?** Group and Organization Management, 31, 56-63.

15- Kohlberg, L. (1984). ***The psychology of moral development***, San Francisco, Harper & Row.

16- Kanten, P. (2014). "The effect of cultural intelligence on career competencies and customer-oriented behaviors," **Istanbul University Jornal of the School of Business Administration,** 43(1), 100-119.

17- Leung, K, & Li, f, 2010, Social axioms and cultural intelligence: Working across cultural boundaries, journal of management science,55(4).

18-Livermore, D. (2011). **The cultural intelligence difference: Master the one skill you can't do without in today's global econmey,** New York: American Management Association.

19-Natalio, E. & Pablo,F. (2002):**Relation of perceived emotional intelligence and health-related quality of life middle aged women**, Psychological Reports,91(1),47-59.

20- Ng, K., &Early, P. (2006). Cultural Intelligence: Old construct, new frontiers. Group & Organization Management, 31(1),4-19.

21-Ng, K.Y. Van Dyne, L, & Ang, S. (2012). Cultural intelligence: A Review, Reflections and recommendations for future research. In A.M. Ryan, F. T. Leong, & E. L. Oswald (Eds), Conducting Multinational research: applying organizational Psychology in the work place (pp.29-58). New York: M.E. Sharpe.

22-Peterson, B. (2004). Cultural Intelligence: a guide to working with people from other cultures. Yarmouth, Me: Intercultural Press.

23-Piaget, J. (1985). ***The equilibrium of cognitive structures: The central problem of intellectual development***, (T. Brown & K. J. Thampy, Trans.). Chicago: University of Chicago Press.

24-Schmidt, F.L., & Hunter, J, E. (2003). Selected on intelligence. The Blackwell handbook of organizational principles. Oxford: Blackwell.

25- Shannon, Lu M. and Begley, Thomas M. (2008): **Antecedents of four-factor model of cultural intelligence.** In: Ang, Soon and Van Dyne, Linn, (eds.) Handbook of cultural intelligence: theory, measurement, and applications. M. E. Sharpe, pp. 41-55. ISBN 9780765622624.

26- Sternberg, R.J., & Grigorenko, E. L. (2006). Cultural intelligence and successful intelligence. Group and Organization management, 31, 27-39.

27-Sternberg, Robert J. (2008): **The Theory of Successful Intelligence**. Inter-American Journal of Psychology - 2005, Vol. 39, Num. 2 pp. 189-202.

28-Thomas, D., & Inkson, K. (2004). Cultural intelligence: people skills for global business. San Francisco: BerrettKoehler.

28Tsai, Bonnie & France, s,1991 Organizational Intelligence, Skill in a cultural medium, management of psychology science, new gercy,8(2).

29-Templer, K.J., Tay, C. & Chandrasekar, N.A. (2006). Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Conditions Preview, and CrossCultural Adjustment. Group & Organization Management, 31 (1):154-174.

30-Triandis, H.C. (2006). Cultural intelligence in Organizations. Group & Organization Management, 31(1),20-26.

31-Thomas, D.C. (2006). Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness, ***Group & Organization Management***, 31.1, 78:99.

32- Van Dyne, L., Ang, S. (2006). A Self-assessment of your C Q. In P. C. Earley, S. Ang, & J, S. Tan. CQ: Developing cultural intelligence at work (pp. 217-227). Stanford, CA: Stanford University Press.

33- Vedadi, A., Kheiri, B., & Abbasalizadeh, M. (2010). The relationship between cultural intelligence and: A case study in an Iranian Company. Iranian Journal of Management Studies, 3(3), 25-40.

34-Ramalu, S. A., Wei, C.C., & Rose, R. C. (2011). The effect of cultural intelligence on cross- Cultural adjustment and job performance amongst expatriates in Malaysia. International. Journal of Business and Social Sciences, 2, (9), 59-80.

35Andrews, F., (1965), Factors Affecting The Manifestation Of Creativity By Scientists, Journal of Personality, VOL (33).