

تربیت اسلامی و هوش فرهنگی

عباس اسکوئیان*

مرتضی رستمی**

چکیده

جهان جهانی شده امروزه نیاز هر چه بیشتر به مدارای فرهنگی میان ملت‌ها و فرهنگ‌های گوناگون را برجسته‌تر ساخته است. یکی از مدل‌های نوین برای تحقق بخشیدن به این آرمان، مدلی است که توانمندی فرهنگی افراد را متأثر از برخورداری نوع خاصی از هوش می‌داند با عنوان هوش فرهنگی. هوش فرهنگی مفهومی نسبتاً جدید در دانش اجتماعی است، هوش فرهنگی عبارت است از قابلیت شناخت و عکس‌العمل مناسب در برابر فرهنگ‌های متفاوت. به واقع هوش فرهنگی یک توانایی است و از این رو می‌توان آن را به افراد یاد داد و به اصطلاح آن‌ها را در این زمینه توانمند ساخت. بی‌تردید توانمندسازی افراد در این زمینه در سنین کمتر نتیجه بهتری در پی خواهد داشت و احتمال توفیق بیشتری را می‌توان برای آن در نظر گرفت. در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که آیا اسلام به عنوان یک دین مترقی به این مساله توجه داشته است؟ با مراجعه به منابع دینی می‌توان دید که چنین توجه و تأکیدی به مقوله هوش فرهنگی سابقه قابل توجهی در سنت دینی دارد، از این رو برگرفتن مؤلفه‌های هوش فرهنگی و الگوبرداری از سیره و سخن پیشوایان دینی برای این مقصود، می‌تواند نقشه راهی برای تعامل بیشتر میان فرهنگ‌های گوناگون ترسیم کند، الگویی که غالباً مورد غفلت واقع شده و توجه کافی به آن مبذول نشده است.

واژه‌های کلیدی: تربیت اسلامی، هوش فرهنگی، توانمند سازی.

* استادیار گروه الهیات، دانشگاه پیام نور، ایران

** دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی تهران

مقدمه

خانواده نخستین نهاد اجتماعی است که شخصیت انسان در آن شکل می‌گیرد و بخش عمده‌ای از این شکل‌گیری شخصیت در زمانی اتفاق می‌افتد که ذهن انسان بیش از آنکه فعال باشد منفعل است و از پدر و مادر و محیط خانواده تأثیر می‌پذیرد با توجه به قدرت و ماندگاری این اثر باید این دوره را مهمترین دوره تربیت انسان دانست. تعبیر «علم در کودکی مانند نقشی بر سنگ است» از امام علی (ع) (مجلسی، ۱۳۶۱ق، ج ۱: ۲۲۴). به خوبی بر جایگاه این دوره در رشد انسان اشاره دارد. هر چند هر پدر و مادری دوست دارد تا فرزند خود را آنگونه که خود دوست می‌دارد تربیت کند، اما لاجرم به اقتضای تغییر و تحول در فرهنگ زمانه و اختلاف میان نسل‌ها این پروژه غالباً آنگونه که آن‌ها توقع دارند به پیش نمی‌رود خصوصاً در زمان ما که تحولات فرهنگی و شکاف میان نسل‌ها شتاب بسیار زیادی به خود گرفته، نمی‌توان به مجموعه‌ای از قواعد ثابت در تربیت فرزند دل خوش کرد. اگر بخواهیم از تعالیم اسلامی الگو برداریم باید بپذیریم که تربیت فرزند به دو شیوه انجام می‌پذیرد:

- ۱- بخشی که ثابت است و عناصر آن از لحاظ محتوایی در طی زمان تغییر چندانی به خود نمی‌پذیرند هر چند در شکل و شیوه تعلیم آن‌ها تغییراتی ایجاد شود مانند: آموختن قرآن، ادب به فرزند (نهج البلاغه، حکمت ۳۹۹) و منع تنبیه بدنی او (حر عاملی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۵: ۱۷۱)؛
- ۲- بخشی که به اقتضای تحول و تطور فرهنگی تغییر می‌کند. در کلام درخشانی از حضرت علی (ع) آمده است که: «لا تُؤدبوا اولادکم باخلاقکم لانهم خلقوا لزمان غیر زمانکم؛ فرزندانان را برآداب خود تربیت نکنید؛ چرا که آن‌ها برای آینده و زمانی غیر از زمان شما آفریده شده‌اند» (ابن ابی الحدید، ۱۳۶۷، ج ۲۰: ۲۶۷).

گاهی اوقات ندیدن تفاوت این دو سنخ تربیت و تمایز آن‌ها سبب می‌شود تا والدین رعایت اعتدال در تربیت را نمایند و یا آن عناصر ثابت را فروگذارند و یا آنکه از مؤلفه پویایی در تربیت غافل شوند.

در این نوشتار ما در پی آنیم تا مؤلفه اخیر یعنی پویایی در امر تربیت بر اساس فرهنگ زمانه مورد مذاقه قرار گیرد. از این مؤلفه در زبان جامعه‌شناسی و روان‌شناسی روز، به هوش فرهنگی تعبیر می‌شود. اما نکته در اینجاست که همین هوش فرهنگی نیز به نوبه خود و در طی زمان، تغییر و تحول می‌پذیرد. چیزی که زمانی تنها در نحوه مواجهه با اطرافیان از جمله همسایگان و همشهریان و هم‌کیشان معنا می‌یافت، امروزه به مدد ارتباطات جمعی گسترده و شکل‌گیری دهکده جهانی هم از لحاظ حوزه مواجهه و هم از منظر نوع آن، تغییر و تحولات جدی به خود دیده است. ضرورت تعامل با مردمان، اکنون از حوزه هم‌وطنان و هم‌کیشان فراتر

رفته و اقتضائات زندگی امروز خط مشی نویی را در این زمینه طلب می‌کند. هر چند این لوازم و اقتضائات، تازگی دارند، اما به مانند بسیاری از موضوعات جدید و مسائل مستحدثه، قابلیت تطبیق بر امور جاری را دارند. از این رو لازم است تا ابتدا حدود و ثغور هوش فرهنگی روشن شود و در نهایت ببینیم که از آیات و روایات چه چیزی را می‌توان چراغ راه خود در مسیر تعامل با جهانی با ارتباطات گسترده و روابط نزدیک قرار داد.

امروزه افراد هر روز در معرض آگاهی‌ها و اطلاعاتی از جوامع و فرهنگ‌های دیگر هستند. روشن است که نمی‌توان جلوی این سیل اطلاعات را گرفت. این اطلاعات لاجرم به شناختی از آن فرهنگ‌ها و جوامع در ذهن یک فرد می‌انجامد و متعاقب آن سبب رفتارهایی متناسب با آن شناخت‌ها از او خواهد شد.

اکنون که ناگزیر از ارتباط و تعامل با فرهنگ‌های مختلف هستیم باید بخشی از تربیت پویا را به مقوله بسط هوش فرهنگی در خانواده اختصاص دهیم و نسل آینده را برای مواجهه با آن آماده کنیم. قدم اول، آشنایی با مقوله هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن است که در سه بخش نظریه‌ها و مدل‌های توانمندی فرهنگی، هوش فرهنگی و شیوه‌های افزایش آن، مورد بررسی قرار گرفته، و در نهایت الگوهای کلی دینی قابل تطبیق بر مؤلفه‌های هوش فرهنگی را بر خواهیم شمرد.

۱. توانمندی فرهنگی؛ نظریه‌ها و مدل‌ها

در مواجهه با یک فرهنگ یا محیط فرهنگی جدید، علائم و نشانه‌های آشنا به چشم نمی‌خورد، لذا فرد نمی‌تواند با تکیه بر چهارچوب ادراک پیشین، رفتارهای خود را سامان دهد، و این امر ارتباط موثر را ناممکن می‌سازد، مگر این که فرد بتواند چهارچوبی جدید را جهت درک صحیح اطلاعات در دسترس ایجاد کرده و توسعه دهد. اما چه کسانی می‌توانند این چهارچوب جدید را ایجاد کنند، چه قابلیت‌هایی باید در یک فرد وجود داشته باشد تا او بتواند به چهارچوبی این چنین دست یازد. با طرح این پرسش است که مطالعه و واریسی ارتباطات بین فرهنگی اهمیت می‌یابد. بارقه‌های نخستین تحقیقات در حوزه اثربخشی ارتباطات بین فرهنگی را می‌توان در دهه ۱۹۷۰ و در آثاری همچون: ابعاد کارآمدی بین فرهنگی: یک مطالعه اکتشافی نوشته هامر، گودیکانست و وایزمن (۱۹۷۸)، ارزیابی توانمندی ارتباطی برای سازگاری بین فرهنگی نوشته بی روبن (۱۹۷۶)، ارزیابی رفتاری توانمندی ارتباطی و پیش‌بینی سازگاری بین فرهنگی نوشته بی روبن و دی کیلی (۱۹۷۹)، تایید بینا فرهنگی ابعاد کارآمدی بین فرهنگی

نوشته ابه و وایسمن (۱۹۸۳)، مقیاس ارزیابی رفتاری اثربخشی ارتباطات بین المللی نوشته کوئستر و اولب (۱۹۸۸)، یافت.

پس از شکل گیری تحقیقات نخستین، از دهه ۱۹۹۰ به این سو نظریاتی چند نیز در حوزه مطالعات ارتباطات بین فرهنگی ساخته و پرداخته شده است. به عنوان مثال از معروف ترین نظریاتی که تاکنون تحقیقات قابل توجهی با توسل بدان به انجام رسید، نظریه کاهش عدم اطمینان (**Uncertainty Reduction Theory**) است، نظریه‌ای که با عنوان نظریه تعامل نخستین (**Initial Interaction Theory**) نیز شناخته می‌شود. این نظریه در سال ۱۹۷۵ توسط چارلز برگر و ریچارد کالابرس (۱۹۷۵) ارائه شد، نظریه‌ای که می‌توان آن را ذیل سنت پست پوزیتویستی گنجانده (**West&Turner: ۲۰۰۳**). بنا به ایده این دو اندیشمند، کارکرد نخستین ارتباط بین فردی کاستن از عدم اطمینان است، هنگامی که افراد غریبه همدیگر را ملاقات می‌کنند بسیار مشتاق‌اند بدانند که طرف مقابل چگونه رفتار خواهد کرد، زیرا در این باره هیچ اطمینانی ندارند. این موضوع تشدید می‌شود آن‌هنگام که افراد در ارتباطات بین فرهنگی قرار می‌گیرند. ادعای اصلی این تئوری این است که یک ارتباط اثربخش محصول مدیریت اضطراب و عدم اطمینان موجود در ارتباط است. تحقیقاتی که در سال‌های بعد به انجام رسید سودمندی این نظریه را به اثبات رساند (ر.ک.: **Gudykunst, ۱۹۸۸**). یک نظریه پرکاربرد دیگر نظریه فاصله فرهنگی (**Distance Theory Culture**) است. همانگونه که عنوان شد نظریه کاهش عدم اطمینان عنوان می‌دارد که مواجهه میان افرادی از فرهنگ‌های گوناگون می‌تواند مواجهه‌ای دشوار باشد، دشواری‌ای که عدم قطعیت واضطراب طرفین ارتباط بر میزان آن می‌افزاید، نظریه فاصله‌ی فرهنگی بر این مدعاست که هرچقدر شکاف میان فرهنگ دو طرف بیشتر باشد این دشواری افزون‌تر خواهد بود. هنگامی که این شکاف عمیق‌تر باشد، افراد در تبیین رفتارهای طرف مقابل بیشتر به تفکرات قالبی متوسل خواهند شد (**Ang & Van Dyne, ۲۰۰۸b**).

به موازات این نظریه‌ها چندین مدل مفهومی نیز برای برای توضیح توانمندی فرهنگی پیش کشیده شده است. مدل‌هایی که هم‌زمان کارپایه‌ای مفهومی نیز برای این حوزه فراهم ساخته اند. مدل‌هایی همچون مدل حساسیت بین فرهنگی (**Intercultural Sensitivity**)، کارآمدی بین فرهنگی (**Intercultural Effectiveness**)، سازگاری بین فرهنگی (**Intercultural Adaptation**)، توانمندی بین فرهنگی (**Intercultural Competence**)، هوش فرهنگی (**Cultural Intelligence**) و غیره. این الگوها تعاریف متفاوتی از توانمندی فرهنگی ارائه می‌دهند، ولی نکته مشترک در اغلب این تعاریف توانایی اندیشیدن و عمل کردن و برقراری

ارتباط به شیوه‌ای مناسب و اثربخش در موقعیت‌های بین‌فرهنگی است. (Deandorf, ۲۰۰۹). این مدل‌ها برای عملیاتی‌سازی و سنجش این مفهوم نیز الگوهای ارائه می‌دهند. اشارتی مختصر به دو مورد از این الگوها خالی از فایده نخواهد بود.

کوئستر و اولب (۱۹۸۸) با بهره‌گیری از تحقیقی که پیش‌تر از روبن (۱۹۷۶) ذکر کردیم، که در آن هفت مهارت رفتاری را به عنوان شاکله اصلی توانمندی بین‌فرهنگی برشمرده است، یک مقیاس ارزیابی رفتاری برای توانمندی بین‌فرهنگی با عنوان **BASIC (Behavioral Assessment Scale for Intercultural Competence)** ارائه داده‌اند و مدعی شده‌اند که کسب هرکدام از مهارت‌های برشمرده در این مقیاس (جدول شماره ۱) گامی است به سوی کسب توانمندی بین‌فرهنگی (Lustig & Koester, ۲۰۱۰: ۷۲).

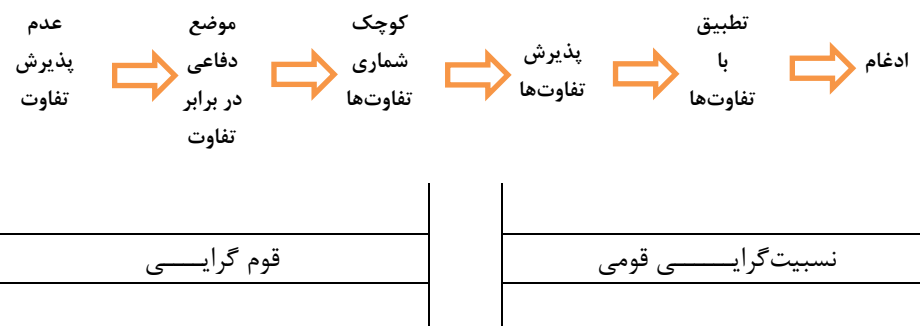
جدول ۱: مهارت‌های توانمندی فرهنگی بر اساس الگوی **BASIC**

ابعاد مهارتی	شاخص‌های رفتاری
بروز دادن احترام	توانایی نشان دادن احترام و توجه مثبت برای دیگری
جهت‌گیری دانشی	واژه‌های به کار گرفته شده برای توصیف جهان اطراف
همدلی	توان درک جهان از نگاه دیگران
مدیریت ارتباط متقابل	قابلیت تنظیم و کنترل گفتگوها
رفتار ایفای نقش وظیفه‌ای	رفتارهایی که به فعالیت‌های حل مساله گروهی مرتبط هستند.
رفتار ایفای نقش رابطه‌ای	رفتارهایی که با هماهنگ‌سازی روابط بین فردی و میانجی‌گری در ارتباط هستند.
طرز تعامل	توانایی تعامل توصیفی و غیرارزشگذارانه با دیگران
تاب‌آوری ابهام	واکنش به ابهام بدون اضطراب و استرس

منبع: (Lustig & Koester, ۲۰۱۰)

دیگر مدل مفهومی، مدل حساسیت بین‌فرهنگی (**Intercultural Sensitivity**) یا مدل **IS** است. بنت (۱۹۹۳) در اثر خود با عنوان *به سوی نسبی‌گرایی قومی: یک مدل تکاملی برای حساسیت بین‌فرهنگی*، به تفصیل به این مدل پرداخته است. این مدل چهارچوبی را برای مفهوم

پردازی در خصوص جهت‌گیری‌های فردی در قبال تفاوت‌های فرهنگی فراهم می‌آورد. مدلی که از خلال ابزاری با عنوان مدل تکاملی حساسیت بین فرهنگی (DMIS) توانایی فردی افراد برای تجربه و تشخیص تفاوت‌های فرهنگی را مورد بررسی قرار می‌دهد (Bennett, ۱۹۹۳). مدلی متشکل از ۶ سطح، سطوحی که در طول یک طیف از قوم‌گرایی (Ethnocentrism) تا نسبیّت-گرایی قومی (Ethnorelativism) امتداد یافته‌اند (شکل شماره ۱).



Bennett, and Wiseman, ۲۰۰۳) & (Hammer

(شکل شماره ۱)

نکته قابل ذکر در این جا این است که اشارت اصلی بسیاری از این مدل‌ها به وجوه شناختی و مهارتی‌ست و از ابعاد انگیزشی غفلت ورزیده‌اند، انگیزش به واقع فراهم آورنده انرژی و انگیزه‌ای است که برای سازگاری با موقعیت‌های متنوع به لحاظ فرهنگی، در تعاملات بین فرهنگی مورد نیاز است. مدل هوش فرهنگی شاید تنها مدلی است که بعد انگیزشی را نیز در بر گرفته است. در این بخش به تفصیل به معرفی مفهوم و مدل هوش فرهنگی پرداخته خواهد شد.

۲. هوش فرهنگی

مفهوم هوش فرهنگی را نخستین بار کریستوفر اِری و سوون آنگ در سال ۲۰۰۳ و با نگارش کتاب *هوش فرهنگی: تعاملات فرد در فرهنگ‌های مختلف* وارد علوم اجتماعی و دانش انسانی ساختند. در آن زمان درست بسان زمانه اکنون، جهان، فرآیند جهانی شدن (Globalization) را از سر می‌گذارند، رسانه‌های پیشرفته و تکنولوژی‌های حمل و نقل جدید جهان را در هم تنیده و شهروندان جهان را در همسایگی هم نشانده بودند. در همان زمان جهان تجربه‌ای دیگر را نیز از سر می‌گذارند، چک‌اچک ایدئولوژی‌ها و تعارض فرهنگ‌ها یا آنچه که هانتینگتون آن را برخورد تمدن‌ها می‌خواند. بدین گونه همان هنگام که فرایند جهانی‌شدن، جهان را مسطح می‌ساخت، تفاوت‌های فرهنگی و تکثر فرهنگی موجود، جهان را باچالش‌هایی

بنیادین مواجه ساخته و شرایطی متناقض سر برآورده بود و به عبارتی سرکنگبین جهانی شدن صفا افزون گشته بود. جهانی شدن به واقع با فراهم ساختن امکان مواجهه فرهنگ‌ها بر احتمال سوتفاهم‌ها تنش‌ها و تعارض‌ها در میان فرهنگ‌ها می‌افزود. در همان زمان و از همان زمان بود که مفهوم هوش فرهنگی رخ نمود.

در ابتدا تنها برداشتی که از مفهوم هوش می‌شد همان چیزی بود که بیش‌تر موضوع کار روان‌شناسان بود و از آن به عنوان هوش عمومی تعبیر می‌کردند و با شاخصی با عنوان IQ می‌سنجیدند. نخستین بار چارلز اسپیرمن، روان‌شناس انگلیسی این مفهوم را به کار برد و آن را نوعی قابلیت شناختی عمومی دانست (Spearman, ۱۹۰۴). مفهومی که می‌شود به نوعی آن را به سرعت پردازش اطلاعات در ذهن و قدرت انجام فعالیت‌های روزمره و توانایی یادگیری و تفکر منطقی و انتزاعی نسبت داد، یا به اجمال آن را قدرت یادگیری و استدلال منطقی و انتزاعی و توان حل مسائل دانست. سال‌های سال همین مفهوم هوش عمومی تنها بازیگر عرصه اندیشیدن به هوش بود تا اینکه نظریه‌های جدید مفاهیم جدیدی را در باب هوش انسانی رونمایی کرده و هوش‌هایی دیگر را نیز برای آدمی برشمردند. هوارد گاردنر (۱۹۸۳) در کتاب معروف خود با عنوان *تئوری‌های هوش چندگانه* (The theory of multiple intelligences) (MI) صور هشت گانه‌ای را برای هوش بر می‌شمرد: هوش منطقی-ریاضی، هوش زبانی، هوش فضایی، هوش بدنی-حرکتی، هوش موسیقی، هوش بین فردی، هوش میان فردی و هوش طبیعت‌گرا. پس از آن تاریخ، به تدریج مفاهیم دیگری همچون هوش تجاری، هوش معنوی، هوش اجتماعی هوش عاطفی یا هیجانی و سر انجام هوش فرهنگی سر بر می‌آوردند. در این میان سه مفهوم هوش اجتماعی، هوش عاطفی و هوش فرهنگی بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند.

مفهوم هوش اجتماعی (SI) به معنای توانایی مدیریت اثر بخش روابط پیچیده اجتماعی است. به بیان ساده هوش اجتماعی به معنای قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگر اعضای اجتماع و یا توان قانع ساختن دیگران برای همکاری و مشارکت با ما است. هوش اجتماعی به معنای آگاهی از موقعیت و پویایی‌های اجتماعی کنترل‌کننده‌ی این موقعیت‌هاست. دانش سبک‌ها و استراتژی‌های ارتباط متقابل که می‌تواند فرد را در رسیدن به اهدافش در مواجهه با دیگران یاری رساند. این هوش البته آگاهی فرد از ادراکات و الگوهای واکنشی خود را نیز در بر می‌گیرد.

هوش هیجانی (EI) نیز توسط دانیل گلمن (۱۹۹۸) بدین گونه تعریف شده است: توانایی کنترل احساسات خود و دیگران، تمایز بین آن‌ها و استفاده از اطلاعات برای هدایت تفکرات و

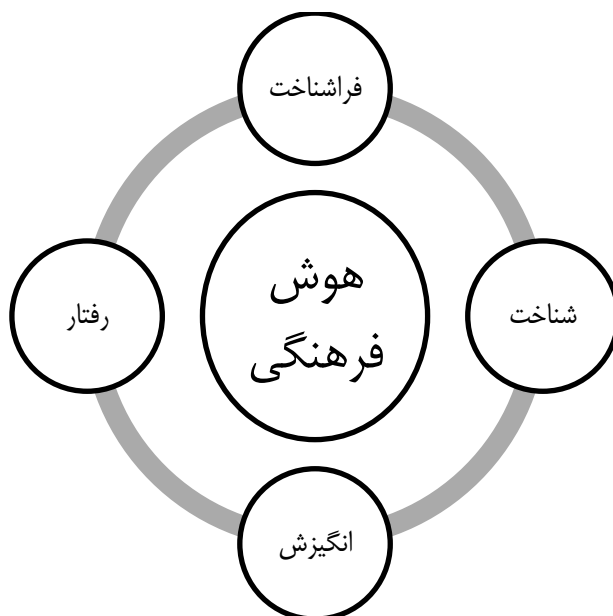
اعمال اشخاص. در ادبیات گاردنر این هوش با عنوان هوش میان‌فردی مورد اشاره قرار گرفته است. مفهوم هوش عاطفی ریشه در علوم روانشناسی زیستی و علوم عصب شناختی دارد و بیشتر در حوزه‌های آموزش، مدیریت منابع انسانی و روانپزشکی مورد توجه قرار می‌گیرد (Salovey & Mayer, ۱۹۹۰).

واپسین مفهوم ذکر شده یعنی مفهوم هوش فرهنگی (CQ) را اغلب به عنوان قابلیت برای عمل کردن موثر در محیطی که دارای تکثر فرهنگی است، برشمرده‌اند. این مفهوم البته تنها منحصر به سطح خرد یعنی سطح فرد نیست بلکه در سطح میانه یعنی گروه‌ها، تیم‌ها، سازمان‌ها و همچنین در سطح کلان یعنی جوامع و ملت‌ها نیز معنا می‌یابد. در گذشته عبارات گوناگونی مانند شایستگی میان فرهنگی یا شایستگی جهانی برای نام گذاری توانایی‌ها و مهارت افراد برای سازگاری و عملکرد مناسب در فرهنگ‌های مختلف به کار می‌رفت (رحیم‌نیا، ۱۳۸۸) اما همان‌گونه که ذکر آن رفت مفهوم هوش فرهنگی نخستین بار توسط ارلی و انگ از محققان مدرسه‌ی کسب و کار لندن مطرح شده و به عنوان یک تئوری جدید در حیطه‌ی علوم اجتماعی و علوم مدیریت ظاهر گشت. این دو «هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه‌ی پاسخ‌های رفتاری صحیح معرفی کرده‌اند» (رضائیان، ۱۳۹۱: ۱۵)، مفهومی که توصیف‌کننده توانایی فرد برای سازگاری موثر در موقعیت‌های بین فرهنگی باشد. «این واژه به این دلیل انتخاب شد که بر هر دو جنبه یعنی بر هوش و فرهنگ تاکید داشت، زیرا با توجه به شرایط جهانی شدن، انسان امروز به صورت اجتناب‌ناپذیری با افراد دارای پیشینه‌های فرهنگی متفاوت سروکار دارد که سازگاری با این شرایط مستلزم توانایی‌های ویژه‌ای است که ارلی و انگ آن را هوش فرهنگی نامیدند» (ادیبراد، ۱۳۸۶: ۲۹). علاوه بر ارلی و انگ صاحب نظران متعددی در آثار خود به تعریف مفهومی این سازه پرداخته‌اند:

انگ و داین (۲۰۰۸) در مقاله خود با عنوان هوش فرهنگی، آن را به معنای توانمندی فردی برای عمل اثر بخش در مجموعه‌های فرهنگی متکثر می‌دانند. توماس و اینکسون (۲۰۰۴) نیز در کتاب خود هوش فرهنگی را توانایی برقراری ارتباط موثر در فرهنگ‌های متعدد می‌دانند، «خصوصیتی چند بعدی متشکل از دانش فرهنگی، ذهنیت فرهنگی و مجموعه مهارت‌های رفتاری» (p:۱۸۲). در جایی دیگر تریانندیس اظهار می‌دارد: «هوش فرهنگی به واقع مهارتی است که افراد را قادر می‌سازد تا فرهنگ‌های متفاوت را درک کرده، بنا به مقتضیات آن فرهنگ‌ها عمل کرده و توان عمل مناسب در درون فرهنگ‌های متفاوت را داشته باشند. فردی به لحاظ فرهنگی باهوش است که بداند چگونه قضاوت‌های خود در خصوص موقعیت‌های گوناگون را تا زمان درک علل گوناگون رفتار فرد دیگر به تعویق افکند» (Triandis, ۲۰۰۶: ۲۰).

به هر ترتیب هسته اصلی تشکیل دهنده هوش فرهنگی در نزد اکثر صاحب نظران توانمندی افراد یا گروه‌های اجتماعی در تعامل اجتماعی سازنده با افراد یا گروه‌های اجتماعی با فرهنگ متفاوت است، به عنوان مثال اگر دو شهر را در نظر بگیریم که هر دوی آن‌ها در خصیصه متشکل بودن از ملیت‌های چندگانه اشتراک دارند و در یکی همکاری‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی میان افراد با ملیت‌های گوناگون به چشم می‌خورد اما در دیگری بیشتر شاهد تعارض اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی هستیم، می‌توان چنین وضعیتی را به هوش فرهنگی متفاوت ملیت‌های تشکیل دهنده در هر یک از دو شهر منتسب داشت (قاسمی، ۱۳۸۹). در واقع هوش فرهنگی افراد را قادر می‌سازد که با توسل به دانش و آگاهی خود تفاوت‌های فرهنگی را درک کرده و بتوانند به درستی در فرهنگ‌های متفاوت رفتار کنند. بلافاصله باید افزود که صاحب‌نظران این حوزه هوش فرهنگی را مقوله‌ای متفاوت از سایر صور هوش به حساب آورده اند، و یکی از کوشش‌های تعریف پردازان این حوزه نشان دادن تفاوت و استقلال این هوش‌ها بوده است، ایرلی و انگ معتقدند که هوش فرهنگی متفاوت از هوش عمومی، اجتماعی و عاطفی است (Early & Ang, ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از افراد علیرغم بالا بودن میزان هوش عمومی در تعاملات بین فرهنگی توفیق چندانی نداشته‌اند (Sternberg, ۱۹۹۹).

نکته دیگری که اندیشمندان این حوزه بر سر آن اتفاق دارند سه و یا چهار بعدی دانستن سازه هوش فرهنگی است (یزد خواستی، ۱۳۹۰: ۱۴۰). کسانی که هوش فرهنگی را سازه‌ای سه بعدی دانسته‌اند خود به دو گروه تقسیم می‌شوند آن‌هایی که معتقدند این سازه شامل ابعاد شناختی، انگیزشی و رفتاری است، مانند رز و کومار (۲۰۰۸) و آن‌هایی که معتقدند این پدیده شامل ابعاد ذهنی، انگیزشی و رفتاری است و بعد ذهنی را شامل دو بعد فرعی شناختی و فراشناختی ذکر کرده‌اند، مانند ارلی و انگ (۲۰۰۳). اما اندیشمندانی که هوش فرهنگی را به صورت سازه‌ای چهار بعدی تعریف کرده‌اند از ابعاد شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری نام برده‌اند مانند انگ و داین (۲۰۰۸). در این متن هدف ما معرفی مدل اخیر است، مدلی که برای هوش فرهنگی چهار بعد مستقل قائل است، فراشناخت، شناخت، انگیزش، رفتار (شکل شماره ۲).



(شکل شماره ۲)

فرشناخت نوعی آمادگی برای تعدیل و اصلاح شناخت است. بُعد فرشناختی کنترلی است که فرد بر شناخت‌های خود دارد، شناخت‌هایی که پردازش اطلاعات را ممکن می‌سازد (Ang و دیگران، ۲۰۰۴). این مفهوم بر توانایی پردازش اطلاعات و دانش پردازش اطلاعات دلالت دارد (Earley & Ang, ۲۰۰۳). از نظر نلسون افرادی که بُعد فرشناختی قوی دارند می‌توانند به طور آگاهانه پیش فرض‌های خود در باره‌ی سایر فرهنگ‌ها را زیر سوال برند و شناخت فرهنگی خود را از سایر فرهنگ‌ها اصلاح کنند (Nelson, ۱۹۹۶). فرشناخت را می‌توان به دو عنصر مکمل دانش فرشناختی و تجربه‌ی فرشناختی تقسیم کرد، دانش فرشناختی به معنای چگونگی برخورد با دانشی است که تحت شرایط متنوع حاصل می‌شود و تجربه‌ی فرشناختی به معنای چگونگی یکپارچه کردن تجربیات مرتبط، به عنوان راهنمای تعاملات در آینده است (تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۸).

بُعد شناختی به عنوان یکی از ابعادِ هوش فرهنگی نشان دهنده‌ی «دانش و اطلاعاتی است که یک فرد یا گروه اجتماعی در رابطه با فرهنگ‌های متفاوت از فرهنگ خود دارد» (یزدخواستی، ۱۳۹۰: ۱۴۲). بُعد شناختی در برگیرنده‌ی دانش عمومی درباره ساختارهای یک فرهنگ است (Ang و دیگران، ۲۰۰۶). دانشی که از طریق تجربه و آموزش به کف می‌آید. «بُعد انگیزشی هوش فرهنگی منعکس کننده این است که یک فرد یا یک گروه اجتماعی تا چه

اندازه آمادگی دارد تا انرژی و منابع مادی خود را صرف شناخت سایر فرهنگ‌ها و تعامل با افراد یا گروه‌هایی از سایر فرهنگ‌ها کند» (یزد خواستی، ۱۳۹۰: ۱۴۲). به عنوان مثال فردی که آمادگی و تمایل زیادی دارد که به منظور آشنایی با فرهنگ کشوری دیگر به آن‌جا سفر کرده و زمان و پول خود را صرف چنین کاری کند به لحاظ انگیزشی از هوش فرهنگی بالاتری در مقایسه با فردی برخوردار است که در شرایط مشابه حاضر به چنین کاری نیست. تحقیقات نشان می‌دهد که افرادی که امتیاز بیشتری در این مولفه‌ی هوش فرهنگی دارند در تعاملات میان فرهنگی اثربخش‌تر عمل می‌کنند و این احساس قوی را دارند که می‌توانند با طرز فکرهای مختلف دیگران و شرایط متغیر و ناشناخته کنار بیایند و پیچیدگی‌ها و عدم اطمینان‌ها را مدیریت کنند. (تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۸). و سرانجام آخرین بُعد هوش فرهنگی بُعد رفتار است. این که فرد یا گروه اجتماعی در برخورد با افراد یا گروه‌هایی از سایر فرهنگ‌ها چه نوع کنش یا واکنشی از خود نشان می‌دهد مربوط به بعد رفتاری هوش فرهنگی است، هوش فرهنگی رفتاری در برگزیده‌ی توانایی به نمایش گذاردن رفتارهای زبانی و غیر زبانی مناسب به هنگام تعامل با افرادی است که پس زمینه‌های گوناگون فرهنگی دارند (Ang و دیگران، ۲۰۰۴). انگ و داین (۲۰۰۸) نیز در جایی دیگر دقیقاً بُعد رفتاری را به عنوان توانایی در به کارگیری کنش‌های زبانی و غیر زبانی به هنگام تعامل با مردمی از فرهنگ‌های گوناگون تعریف می‌کنند. بُعد رفتاری هوش فرهنگی بیان می‌دارد که لازمه‌ی تعامل موثر در فرهنگ جدید صرفاً دانستن این که به چه صورت و چگونه رفتار کنیم (بعد شناختی) و محرکی برای عمل (بعد انگیزشی) داشته باشیم نیست، بلکه داشتن پاسخ‌های مناسب در مجموعه رفتاری فرد ضروری است (تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۸).

در انتهای این قسمت که به معرفی تفصیلی مفهوم هوش فرهنگی پرداخته شد، اشاره‌ای مجمل به تحقیقاتی که با محوریت این مفهوم به انجام رسیده و معرفی یک شیوه برای سنجش هوش فرهنگی چندان خالی از لطف نخواهد بود. تا به امروز در جهان اغلب تحقیقات این حوزه تمرکز خود را بیشتر بر تئوری پردازای‌های مفهومی گذارده اند (Ang و دیگران، ۲۰۰۷). برای مثال این‌جی و ارلی (۲۰۰۶) در کارهایشان بیشتر به تمایز مفهومی میان هوش فرهنگی و سایر سازه‌های مرتبط می‌پردازند، تریاندیس (۲۰۰۶) به روابط تئوریک بین قضاوت‌های صحیح و قابلیت‌های برآمده از هوش فرهنگی می‌پردازد، بریس‌لین و دیگران (۲۰۰۶) هوش فرهنگی را به عنوان عاملی اثرگذار در برخورد با شرایط فرهنگی غیر منتظره مطرح می‌کنند، ارلی و پترسون (۲۰۰۴) رویکردی سیستماتیک را در خصوص آموزش‌های میان فرهنگی پیش می‌کشند، جانسن و برت (۲۰۰۶) الگویی را برای مشارکت‌های گروهی با توسل به مفهوم هوش فرهنگی ارائه می‌کنند. در جهان البته

برخی تحقیقات عملی نیز به انجام رسیده است برای مثال یی چون-لین (۲۰۱۲) و همکارانش در تحقیقی با عنوان تاثیر هوش فرهنگی و عاطفی در سازگاری بین فرهنگی به مطالعه‌ی شمار فراوانی از دانشجویان خارجی پرداختند که در کشور چین و تایوان مشغول به تحصیل بودند و در نهایت با کنترل سایر متغیرها به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی تاثیر بسزایی در سرعت سازگاری افراد با فرهنگ دیگر دارد. و دیگرانی از این دست.

در ایران برخلاف رویه جهانی اغلب تحقیقات جهت‌گیری عملی داشته‌اند، به عنوان مثال احمدی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه میان نگرش دینی و هوش فرهنگی می‌پردازد و به این نتیجه می‌رسد که میان نگرش دینی و هوش فرهنگی ارتباطی معکوس و معنادار وجود دارد. وحید قاسمی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان توزیع شهروندان ساکن در شهر اصفهان بر مبنای مقیاس استاندارد هوش فرهنگی به بررسی موقعیت شهروندان ۲۰ تا ۴۹ ساله در شهر اصفهان بر مبنای متوسط امتیاز آنان از مقیاس هوش فرهنگی پرداخته و به این نتیجه می‌رسند که جامعه‌ی آماری در مجموع دارای هوش فرهنگی بالاتر از متوسط است، احمدی و قاسمی (۱۳۹۱) در تحقیقی بررسی رابطه‌ی متغیرهای همدلی فرهنگی، ابتکار اجتماعی و قوم‌گرایی با هوش فرهنگی پرداخته و به این نتیجه می‌رسند که بین متغیرهای همدلی فرهنگی و ابتکار اجتماعی و هوش فرهنگی رابطه‌ی مستقیم و بین متغیر قوم‌گرایی با هوش فرهنگی رابطه‌ی معکوس وجود دارد.

مرتضی خان‌محمدی و همکاران (۲۰۱۱) نیز در شهر آمل تحقیق را در خصوص رابطه‌ی هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس راهنمایی به انجام رسانده و نتایج آن را در ژورنال جهانی جامعه‌شناسی منتشر کرده‌اند. کیوانی و سلطان‌آرا (۲۰۱۳) نیز در تحقیقی که بر روی دانشجویان ایرانی و غیر ایرانی دانشگاه پزشکی اصفهان انجام داده‌اند به بررسی رابطه‌ی میان تطبیق یابی اجتماعی و هوش فرهنگی پرداخته و دریافته‌اند که ارتباطی معنادار میان این دو متغیر وجود دارد. و قس علی‌هذا. شایان ذکر است که امروزه دیگر مفهوم هوش فرهنگی تبدیل به سازه‌ای جذاب برای کسانی شده است که در حوزه‌ی تحقیقات بین فرهنگی کار می‌کنند (نک: ۲۰۰۹, Ward et al., ۲۰۰۳; Lee & Templer, ۲۰۱۰; Gabrenya et al., ۲۰۱۰).

مرکز جهانی هوش فرهنگی برای سنجشی هر یک از ابعاد فرعی هوش فرهنگی یک مقیاس استاندارد ۴ بخشی ۲۰ آیتی ارائه کرده است. مقیاسی که به سنجش ابعاد چهارگانه‌ی هوش فرهنگی می‌پردازد و در نهایت هر فرد امتیازی بین عدد ۲۰ تا ۱۴۰ را دریافت می‌دارد و امتیاز بالاتر به معنای هوش فرهنگی بالاتر است. در این طیف ۴ گویه به بعد فراشناختی، ۶ گویه به بعد شناختی و ۵ گویه به هر کدام از ابعاد انگیزشی و رفتاری اختصاص دارد (جدول شماره ۲)؛

سنجه	بُعد
<p>هنگام ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های مختلف آگاهانه از دانش فرهنگی خود بهره می‌برم.</p> <p>هنگام روبرو شدن با مردمی از فرهنگ‌های مختلف هستم، دانش فرهنگی ام را با آن‌ها هماهنگ می‌کنم.</p> <p>در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف هستند از دانش فرهنگی که به کار می‌گیرم، آگاهم.</p> <p>هنگام تعامل با مردمی از فرهنگ متفاوت، صحت و درستی دانش فرهنگی که قبلاً داشته ام را چک می‌کنم.</p>	فراشناختی
<p>من نظام‌های حقوقی (قانونی) و اقتصادی دیگر فرهنگ‌ها را می‌شناسم.</p> <p>من قوانین (لغات، دستور زبان) دیگر زبان‌ها را می‌شناسم.</p> <p>من ارزشهای فرهنگی و اعتقادات مذهبی دیگر فرهنگ‌ها را می‌شناسم.</p> <p>من نظام ازدواج دیگر فرهنگ‌ها را می‌شناسم.</p> <p>من هنرها و صنایع فرهنگ‌های دیگر را می‌شناسم.</p> <p>من رفتارهای غیرکلامی فرهنگ‌های دیگر را می‌شناسم.</p>	شناختی
<p>از تعامل با مردم فرهنگ‌های متفاوت لذت می‌برم.</p> <p>مطمئنم می‌توانم با فرهنگ ناآشنا خو بگیرم.</p> <p>مطمئنم که فشارهای سازگاری با فرهنگ جدید برای من قابل تحمل است.</p> <p>من از زندگی در فرهنگ‌های ناآشنا لذت می‌برم.</p> <p>مطمئنم از پس خرید کردن از فروشگاه‌ها در یک فرهنگ متفاوت بر می‌آیم.</p>	انگیزشی
<p>رفتار کلامی‌ام (مانند لهجه یا تن صدا) را در صورت ضرورت در گفتگو با افرادی از سایر فرهنگ‌ها تغییر می‌دهم.</p> <p>در گفتگو با افرادی از سایر فرهنگ‌ها متناسب با موقعیت از مکث و سکوت استفاده می‌کنم.</p> <p>در گفتگو با افرادی از سایر فرهنگ‌ها وقتی که نیاز باشد، نحوه صحبت کردنم را تغییر می‌دهم.</p> <p>در صورت نیاز در در گفتگو با افرادی از سایر فرهنگ‌ها رفتار غیر کلامی‌ام را تغییر می‌دهم.</p> <p>در صورت نیاز در در گفتگو با افرادی از سایر فرهنگ‌ها (حالت‌های چهره‌ام را تغییر می‌دهم).</p>	رفتاری

(جدول شماره ۲)

۳. عوامل اثرگذار در افزایش هوش فرهنگی

محققان افرادی را که توانایی بهره‌گیری از چهار بُعد برشمرده به صورت هماهنگ با هم دارند را افرادی با هوش فرهنگی بالا می‌نامند (Ng & Earley, ۲۰۰۶). علاوه بر آن محققان حوزه هوش فرهنگی پیوسته در پی فهم این موضوع بوده‌اند که چرا برخی افراد و برخی جوامع در تطابق با دیگر فرهنگ‌ها و برقراری ارتباط و فهم آن‌ها عملکرد بسیار بهتری در مقایسه با سایر افراد و گروه‌ها دارند (همان) و در واقع چرا برخی افراد دارای هوش فرهنگی بالاتری هستند. در حال حاضر

اطلاعات چندانی در دست نیست که نشان دهد چه چیزی سطح بالاتری از هوش فرهنگی را ممکن می‌سازد (Crowne, ۲۰۰۸) لذا پیوسته این سوال وجود داشته است که چه عواملی باعث ارتقاء هوش فرهنگی یا یکی از ابعاد هوش فرهنگی در فرد یا گروه می‌شود. یکی از معدود متغیرهایی که محققان این حوزه آن را دارای ارتباطی معنادار با هوش فرهنگی می‌دانند، متغیر مواجهه‌ی فرهنگی (Cultural Exposure) یا تماس بین فرهنگی است. ترومپنارز و هامپدن ترنر (۱۹۹۷) در اثر خود با عنوان *سوار بر امواج فرهنگ* استعاره‌ی پیاز را برای فرهنگ در نظر می‌گیرند، پیازی که لایه‌های بیرونی آن همان محصولات عینی فرهنگ، لایه‌های میانی، هنجارها و ارزش‌ها و هسته‌ی مرکزی مفروضات هستی‌شناختی است. این دو بر این باورند که تماس با فرهنگ‌های متفاوت فرد را قادر می‌سازد تا به تدریج در این لایه‌ها فروتر رفته و با محصولات عینی، هنجارها و ارزش‌ها و در نهایت با مفروضات هستی‌شناختی آن فرهنگ‌ها آشنا شده و در ارتباط گیری با آن فرهنگ‌ها موفق تر عمل کند. یک فرد به طریقی متفاوت می‌تواند با دیگر فرهنگ‌ها مواجهه پیدا کند، برای مثال از طریق سفر به دیگر کشورها، ادامه تحصیل در یک کشور دیگر، مطالعه در خصوص دیگر فرهنگ‌ها یا تماشای برنامه‌های تلویزیونی تولید شده در دیگر فرهنگ‌ها، و یا از طریق برقراری ارتباط با فردی که متعلق به فرهنگ دیگری است، بی شک برخی از این مواجهه‌ها می‌تواند بسیار تاثیر گذارتر از آن انواع دیگر باشد، مثلا اقامت طولانی مدت در یک کشور. نکته دیگر این‌که هر چه این مواجهه طولانی تر باشد اثربخش تر نیز خواهد بود (McNulty & Tharenou, ۲۰۰۴). کرون در مقاله چه چیز به هوش فرهنگی منتهی می‌شود به بررسی رابطه اشکال مواجهه فرهنگی و هوش فرهنگی می‌پردازد. یزد خواستی و قاسمی (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی با عنوان *تماس‌های بین فرهنگی و هوش فرهنگی* به این نتیجه رسیده‌اند که تماس‌های بین فرهنگی یا آن‌چه که ما مواجهه فرهنگی می‌نامیم می‌تواند در تقویت هوش فرهنگی انسان‌ها یا گروه‌های اجتماعی موثر افتد. کیم و ون داین (۲۰۱۲) نیز بر این باورند که مواجهه با افرادی از فرهنگ‌های دیگر نگرش مثبت به آن افراد را افزایش داده و از حجم تعصبات می‌کاهد. نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه مواجهه فرهنگی بیشتر شود بر میزان هوش فرهنگی نیز افزوده خواهد شد، لذا می‌توان پیش بینی کرد که در نسل‌های جوان تر از آنجا که شاهد مواجهات فرهنگی بیشتری هستیم (به دلیل میزان استفاده گسترده‌تر از فضای مجازی و سایر تجارب مواجهه اعم از ادامه تحصیل کار و سفر) پس بایست شاهد افزونی هوش فرهنگی نیز در این نسل‌ها باشیم. در این عرصه تحقیقاتی دیگر نیز به انجام رسیده است، برای مثال ون داین و سونگ (۲۰۰۵) در پژوهشی که در بین دانشجویان مدیریت بازرگانی به انجام رساندند، رابطه بین ویژگی‌های شخصیت افراد و چهار مولفه هوش فرهنگی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که وجدان گرایی با بعد فراشناختی، ثبات عاطفی با جنبه رفتاری،

برونگرایی با بعد شناختی، انگیزشی و رفتاری و دست آخر این که گشودگی در کسب تجربه یکی از مهم ترین ویژگی‌های شخصیتی است که با هر چهار بعد هوش فرهنگی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. برنت مک ناب در سال ۲۰۱۲ به بررسی ارتباط ویژگی‌های فردی و رشد هوش فرهنگی افراد پرداخته است، و به این نتیجه رسیده که ویژگی عزت نفس دارای بیشترین ارتباط با هوش فرهنگی است (Macnab, ۲۰۱۲). نکته دیگر آن که برخی از محققان این حوزه بر این باورند که هوش فرهنگی قابلیت تحلیل رفتن را نیز دارد، برای مثال این افراد به بعد شناختی هوش فرهنگی ارجاع داده و بر این باورند که به عنوان نمونه «دانش زبانی افراد در صورت عدم تمرین به سرعت تحلیل می‌رود و لذا میزان هوش فرهنگی فرد را متاثر می‌سازد» (Peterson, ۲۰۰۴: ۹۸).

۴. شیوه‌های ارتقای هوش فرهنگی با الگوگیری از آیات و روایات

اکنون که به تفصیل به بحث و بررسی آرای اندیشمندان در زمینه هوش فرهنگی پرداخته‌ایم هنگام آن است که رد پای مؤلفه‌های آن را در متون دینی جستجو کنیم. بدین منظور و با نظر به جدول (۲) می‌توان این سه عنصر اساسی را به عنوان مشخصه هوش فرهنگی برشمرد: (۱) شناخت فرهنگ‌های دیگر (۲) داشتن ذهنیت مثبت در قبال کسانی که از فرهنگ‌های دیگرند و (۳) مدارا.

شناخت فرهنگ‌های دیگر: شناخت فرهنگ‌های دیگر در عصر پیشوایان دینی، قاعداً به یکی از این سه شیوه حاصل می‌شده است: سفر به مناطقی که فرهنگ‌های متفاوتی داشته‌اند، آشنایی با کسانی که از آن فرهنگ که در میان قوم فرد زندگی می‌کردند، منقولات دیگران و در نهایت خواندن آثاری از آن فرهنگ‌ها. در سیره و گفتار پیشوایان دینی شاهد توجه به همه این موارد هستیم. پیامبر اکرم (ص) خود سفرهای متعددی داشته‌اند و حضرت علی (ع) از وجود سنت‌های خوب در مناطق دیگر سخن می‌گویند که این خود حاکی از اشراف ایشان به وجود چنین سنت‌های حسنه‌ای در آن فرهنگ‌هاست (ابن ابی الحدید، ۱۳۶۷، ۲۰) و نیز توصیه اکید ایشان به مطالعه تاریخ که خود زمینه‌ساز آشنایی با فرهنگ‌های دیگر است (نهج البلاغه، نامه ۳۱). جز این وجود کسانی چون سلمان فارسی ایرانی و بلال حبشی می‌توانسته زمینه‌ساز آشنایی فرهنگی در آن زمان باشد. توجه به مقوله سفر برای فراگیری دانش آن هم حتی در سرزمین‌هایی که ادیان توحیدی نداشتند، «اطلبو العلم ولو بالصین» (طبرسی، ۱۳۷۹: ۱۳۵) خود نشان‌دهنده توجه به این نحوه تعامل فرهنگی است و نباید آن را تنها معطوف به طلب دانش دانست، چرا که علم را از طریق کتابها نیز می‌توان آموخت و کسی که به کشوری با چنان فرهنگ متفاوتی برود لاجرم از آن‌ها تاثیرات فرهنگی خواهد پذیرفت و احیاناً بر آن‌ها نیز تاثیر خواهد گذارد.

انسان آشنا با فرهنگ‌های مختلف می‌تواند خوبی‌های آن فرهنگ‌ها را برگیرد و بدی‌های آن‌ها را فرو گذارد. این است که امام صادق (ع) می‌فرماید: «العالم بزمانه لا تهجم علیه اللوابس؛ کسی که به زمانه‌اش آگاه است، شبهه‌ها به او هجوم نمی‌آورند» (علامه مجلسی، ۱۳۶۱، ج ۷: ۳۰۷).

داشتن حسن ظن نسبت به کسانی که از فرهنگ‌های دیگر آمده‌اند، یکی از شیوه‌های معروف پیشوایان دینی برای تربیت آن‌ها بوده است. از جمله داستان برخورد امام حسین (ع) با مرد شامی، که نشان‌دهنده عمق شناخت آن حضرت از شرایط آن منطقه و لذا واکنش نشان ندادن به آن فرد است (قمی، ۱۳۶۹ق: ۴). این حسن ظن همانطور که گفته شد ناشی از شناختی است که در مرحله قبل حاصل شده است. این است که به حضرت علی (ع) اجازه می‌دهد تا با یک فرد یهودی در سفری مصاحبت کند و حتی هنگام جدا شدن، راهش را کج کند و او را بدرقه نماید (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۲).

مدارا کردن به عنوان سومین عنصر مهم در هوش فرهنگی، یکی از بارزترین رفتارهای پیشوایان دینی ما با کسانی است که پیرو آنان نبوده‌اند و یا حتی گاه از در مخالفت در می‌آمده‌اند. خداوند در قرآن کریم خطاب به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: با حکمت و اندرز نیکو، به راه پروردگارت دعوت کن و با آنان به شیوه‌های نیکوتر مجادله نما (نحل/۱۲۵). از این روست که ایشان می‌فرمایند: «خدایم مرا به مدارا و ملایمت با مردم فرمان داده؛ چنان که به انجام واجبات امر کرده است» (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۱۱۷). سیره پیامبر (ص) هم همواره مبتنی بر همین مدارا بوده است و قرآن هم به این خاطر ایشان را تحسین می‌کند و می‌فرماید: «به برکت رحمت الهی، در برابر ایشان نرم و مهربان شدی، و اگر خشن و سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند» (آل عمران/۱۵۹). حضرت علی (ع) نیز در این باره می‌فرماید: «قلوب الرجال وحشیه فمن تألفها اقبلت علیه؛ دل‌های آدمیان رمنده است. پس هر که با آن الفت برقرار سازد، روی بدو نهد» (نهج البلاغه، حکمت ۵۰).

روشن است که این مدارا بدون حد و مرز نیست و همانطور که در بحث توانمندی فرهنگی مطرح شد، بنا نیست که برای مدارا با فرهنگ‌های دیگر دست از فرهنگ خود بداریم. پیامبر اکرم (ص) با التفات به این موضوع می‌فرماید: «راس العقل بعد الایمان بالله مداراه الناس فی غیر ترک الحق؛ اساس عقل پس از ایمان به خدا، مدارا کردن با مردم است؛ مدارایی که به وانهادن حق نینجامد» (ابن شعبه حرّانی، ۱۳۹۴ق: ۴۲).

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

جهانی شدن و شکل‌گیری دهکده جهانی، در دوران معاصر، حجمی از اطلاعات و آگاهی‌ها را نسبت به فرهنگ‌های دیگر در اختیار ما گذارده است که پیش از این تنها درصد اندکی از آن، آن هم با تلاش و تعب فراوان و به مدد سفرهای سخت و کتابهای کم یاب برای افراد فراهم می‌آمده است. اینترنت و فضای مجازی که اکنون از ابتدای کودکی در اختیار نسل‌های نو قرار می‌گیرد، وظیفه سنگینی را بر دوش والدین می‌گذارد تا به موازات این افزایش اطلاعات، آگاهی و شناختی را به فرزندان خود منتقل کنند تا بتوانند به بهترین وجه به تعامل با فرهنگ‌های دیگر بپردازند. اگر زمانی ناآشنایی‌ها و بعد مسافت و کمبود وسائل ارتباطی سبب کینه و عداوت میان مردمان می‌شد اکنون این فرصت بدست آمده تا به نوعی همدلی و همزیستی مسالمت‌آمیز با مردمان جوامع دیگر و صاحبان فرهنگ‌های متنوع و مختلف دست یابیم؛ چیزی که جز با مدد هوش فرهنگی حاصل نخواهد آمد. همانطور که گفتیم سه عنصر اصلی هوش فرهنگی، شناخت فرهنگ‌های دیگر، حسن ظن و مدارا هستند. نشان دادیم که سنت دینی ما نیز تا چه اندازه به این سه عنصر توجه داشته است و آن را عامل الفت و گفتگو و نیز جلوه‌ای از عقلانیت در جامعه اسلامی دانسته است. با این حال حسن ظن و مدارا، از سنخ منش هستند و صرفاً با توصیه جزو شخصیت یک کودک و نوجوان نخواهند شد. جا انداختن این منش در روح و جان یک کودک و نوجوان در وهله اول مستلزم آن است که والدین، خود به ضرورت این دو باور داشته باشند آن‌ها را نصب العین خود قرار دهند و سیره و سخن پیشوایان دینی را الگوی خود بدانند و بر اساس آن عمل کنند.

فهرست منابع:

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، (۱۳۶۷)، شرح نهج البلاغه، مترجم: محمود مهدوی دامغانی، موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البیت(ع)، قم، جلد ۲۰.
۴. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، (۱۳۹۴ق)، تحف العقول عن آل الرسول، موسسه اعلمی للمطبوعات، بیروت.
۵. ادیب‌راد، نسترن، (۱۳۸۶)، هوش فرهنگی در سازمان‌های امروزی، فصلنامه‌ی مشاوره‌ی شغلی و سازمانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۵-۳۶.

۶. تسلیمی، محمد سعید و دیگران، (۱۳۸۸)، ارائه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین الملل، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، صص ۵۷-۲۹.
۷. حر عاملی، محمد بن حسن، (۱۴۱۴ق)، وسائل الشیعه، مؤسسه آل‌البیت(ع)، قم، چاپ دوم، جلد ۱۵.
۸. رحیم‌نیا، فریبرز، (۱۳۸۸)، بررسی میزان تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال هشتم، شماره ۲۲، صص ۶۷-۷۸.
۹. رضائیان، علی، (۱۳۹۱)، هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۹، صص ۳۴-۱۵.
۱۰. طبرسی، علی بن حسن (۱۳۷۹)، مشکاة‌الانوار، مترجمان: مهدی هوشمند و عبدالله محمدی، دارالثقلین، قم.
۱۱. قاسمی، وحید، (۱۳۸۹)، تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، دوره ۴، شماره ۹، صص ۵۰-۳۳.
۱۲. قمی، عباس، (۱۳۶۹ق)، نفته المصنوع: فیما یتجدد به حزن یوم العاشر، نشر اسلامیه، قم.
۱۳. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۳۸۸)، الاصول من الکافی، دارالکتب الاسلامیه، تهران، چاپ سوم، جلد دوم.
۱۴. مجلسی، محمد باقر، (۱۳۶۱ق)، بحار الانوار، محقق: سید جواد علوی، دارالکتب اسلامیه، تهران، جلد‌های اول و ۷۱.
۱۵. یزد خواستی، گیسو و قاسمی، وحید، (۱۳۹۱)، رابطه‌ی تماس‌های بین فرهنگی و هوش فرهنگی، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره چهارم، شماره دوم، صص ۱۶۲-۱۳۳.

16. Abe, H., & Wiseman, R. (1983). **A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness.** International Journal of Intercultural Relations, 7, 53-67.

17. Ang, S., Van Dyne, L., Yee, N.K., Koh, C. (2004). **The measurement of cultural intelligence.** Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA. First published: 2 April 2012 IN Social and Personality Psychology Compass. Volume 6, Issue 4.295-313

18. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). **Personality correlates of the four factor model of cultural intelligence.** Group & Organization Management, 31(1). 100-123

19. Ang, S., Dyne, L.V. (2008). **Conceptualization of cultural intelligence.** In Soon Ang and Linn Van Dyne (Eds.). Handbook of cultural intelligence: theory, measurement and application (pp. 3-15). New York: M.E. Sharpe, Inc.

20. Ang, S. & Van Dyne, L., (2008b), **Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications.** Armonk, New York: M.E. Sharpe, Inc.

21. Bennett, M.J., (1993), **Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity**. In R.M. Paige (Ed.), *Cross-cultural orientation: New conceptualization and applications*, (pp. 27-70). Yarmouth, ME: Intercultural Press
22. Berger, C. R., Calabrese, R. J. (1975). "**Some Exploration in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Communication**". *Human Communication Research*, 1, 99–112.
23. Brislin, R., Worthley, R., & MacNab, B. (2006). **Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals**. *Group and Organization Management*, 31: 40–55.
24. Crowne, Kerri Anne.(2008). **What leads to cultural intelligence?** Widener University, One University Place, Chester, PA 19013, U.S.A. *Business Horizons* (2008) 51, 391—399
25. Deandorf, Darla k., (2009), **The sage handbook of intercultural competence**, sage publication.
26. Earley P.C & Ang s., (2003), **Cultural Intelligence: individual interactions across cultures**. Stanford, CA . Stanford Business Books.
27. Earley, P.C., & Peterson, R. S.(2004). **The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager**. *Academy of Management Learning and Education*, 3: 100–115.
28. Gabrenya, W. K., Jr., van Driel, M., Culhane, E., Turner, S., Pathak, J., & Peterson, S. (2010). **Validating the cultural intelligence scale: What does it really measure?** Florida Institute of Technology.
29. Gardner, H. (1983). **Frames of mind: The theory of multiple intelligences**. New York: Basic Books.
30. Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: a Bantam Book.
31. Gudykunst, W.B. (1988), **Uncertainty and anxiety**. In Y.Y. Kim & W.B. Gudykunst (Eds.), *Theories in iniercultural communication*. Newbury Park, CA: Sage.123-156
32. Hammer, M.R., Gudykunst, W.B. & Wiseman, R.L. (1978). **Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study**. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 383-393.
33. Hammer, M.R., Bennett, M.J. & Wiseman, R., (2003), **Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory**. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421-443.
34. Janssens, M.,& Brett, J.M.(2006).**Cultural intelligence in global teams: A fusion model of collaboration**.*Group and Organization Management*, 31: 124–153.
35. Khanmohammadi, Morteza. Yazdanpanah Nozari. Ali(2011). **Cultural intelligence relationship with the performance of secondary school principals in Amol city**. *Global Journal of Sociology*.vol 1. (1).7-9

36. Kim, You. Jin & Van Dyne, Linn (2012). **Cultural Intelligence and International Leadership Potential: The Importance of Contact for Members of the Majority**, Applied psychology: an international review, 2012, 61 (2), 272–294
37. Koester, J., & Olebe, M. (1988). **The Behavioral assessment scale for international communication effectiveness**. International Journal of Intercultural Relations, 12, 233-246.
38. Lee, C.-H. & Templer, K. J. (2003). **Cultural intelligence assessment and measurement**. In P. C. Earley, & S. Ang (Eds.), Cultural intelligence: Individual interactions across cultures (pp. 185–208). Stanford, CA: Stanford University Press.
39. Lin, Yi-chun , Angela Shin-yih Chen , Yi-chen Song (2012) **Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment** , International Journal of Intercultural Relations 36 : 541– 552
40. Livermore, David (2011). **the cultural intelligence difference**. New York: American Management Association
41. Lustig, M.W. & Koester, J., (2010), **Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures**. Boston, MA: Allyn & Bacon.
42. MacNab , Brent R. Worthley Reginald (2012) **Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy ?** International Journal of Intercultural Relations 36 (2012) 62– 71
43. McNulty, Y. M., & Tharenou, P. (2004). **Expatriate return on investment**. International Studies of Management & Organization, 34(3), 68–95.
44. Nelson, T. O. (1996) **“Consciousness and meta cognition”**, American Psychologist, MVol.51:102-116
45. Ng, K.-Y., & Earley, P. C. (2006). **Culture + intelligence: Old constructs, new frontiers**. Group & Organization Management, 31(1), 4–19
46. Rose, R. C., Kumar, N. (2008) **.A review on individual differences and cultural intelligence**, Journal of International Social Research, Vol 4. 504-522
47. Ruben, B. (1976). **Assessing communication competency for intercultural adaptation**. Group and Organizational Studies, 1, 334-354.
48. Ruben, B., & Kealey, D.J. (1979). **Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation**. International Journal of Intercultural Relations, 3, 15-48.
49. Salovey, P., Mayer, D John. (1990) **Emotional Intelligence**. Baywood Publishing Co.
50. Soltani, B. & Keyvanara, M. (2013) **Cultural Intelligence and Social Adaptability: A Comparison between Iranian and Non-Iranian Dormitory Students of Isfahan University of Medical Sciences**. Materia Socio media, 25 (1), 40-43.

51. Spearman, C., (1904), **General intelligence, objectively determined and measured**. American Journal of Psychology 15, 201-293.
52. Sternberg J, Robert (1999). **Successful Intelligence: Finding a Balance**. Trends in Cognitive Sciences, Vol.3, No.II.
53. Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004). **Cultural intelligence: People skills for global business**. San Francisco: Berrett-Koehler.
54. Triandis, H. C. (2006). **Cultural intelligence in organizations**. Journal of Group & Organization Management. , No.31. 20-26
55. Trompenaars, A., & Hampden-Turner, C. (1997). **Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in global business**. New York: McGraw Hill
56. Ward, C., Fischer, R., Lam, F. S. Z. & Hall, L. (2009). **The convergent, discriminant and incremental validity of the scores on a self-report measure of cultural intelligence**. Educational and Psychological Measurement, 69, 85–105.
57. West, Turner, and L. Turner., (2003), **Introducing communication theory: analysis and application** Published by McGraw-Hill Humanities.

