

معنا و مبنای هوش فرهنگی از منظر حضرت علی علیه السلام و متفکران جدید

عبدالرضا باقی*

چکیده

توانایی مدیران برای کار با افرادی با فرهنگ‌های مختلف، تنها با شناخت تفاوت‌های فرهنگی ملت‌ها و قومیت‌ها امکان‌پذیر است. یکی از سازه‌های جدید در علم روان‌شناسی و مدیریت جدید، مفهوم جدیدی به نام «هوش فرهنگی» است که بسیاری از جنبه‌های مورد نیاز برای فعالیت اثربخش در موقعیت‌های متنوع فرهنگی را دربر می‌گیرد.

این مقاله می‌کوشد ضمن اشاره به مبانی نظری هوش فرهنگی و ابعاد و معیارهای سنجش هوش فرهنگی از منظر مکاتب جدید و اندیشمندان غربی، مبانی و اصول و معنا و معیارهای هوش فرهنگی را از منظر حضرت علی علیه السلام را مورد بررسی قرار دهد تا مشخص سازد قلمرو و آثار و ریشه‌های این هوش در کلام حضرت چگونه مورد توجه قرار گرفته است؟

بررسی مذکور بیانگر این مطلب است که مقوله هوش فرهنگی از دیدگاه حضرت علی علیه السلام عرصه‌ای جامع و فراخ دارد که از مؤلفه‌های معنوی چون خدا، دین، معاد، ایمان، اخلاق و یقین تفکیک‌ناپذیر بوده و دارای مبانی ثابت و مشخصی می‌باشد. این دیدگاه با نگاه ابزاری جدید به مقوله هوش فرهنگی که فاقد مؤلفه‌ها و اصول و مبانی ارزشی و الهی و معنوی است در تضاد می‌باشد. البته این تفاوت‌ها در تعاریف ریشه در تضاد در مبانی دارد و این تضاد نیز به نوبه خود وامدار تفاوت در منابع است.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، ارتباط میان فرهنگی، عقلانیت، هوشمندی، حضرت علی علیه السلام

۱. مقدمه

بی‌تردید در جهان امروز که به‌طور مداوم و مستمر مرزها در حال در هم نوردیده شدن می‌باشد وجود مدیران و کارکنان هوشمندی که مهارت و توانایی برقراری ارتباط مستمر با افرادی از سایر فرهنگ‌ها و مدیریت ارتباط میان فرهنگی را دارا باشند، بسیار حائز اهمیت است. لازمه این ارتباط، شناخت سایر فرهنگ‌ها می‌باشد چه اینکه از رهگذر این شناخت می‌توان به نقاط قوت و ضعف سایر فرهنگ‌ها و فرهنگ خود پی برده و از نقاط ضعف آنها عبور نموده و نقاط قوت و قدرت آنها را مطالعه و حتی الامکان تا جایی که با مبانی و اصول فرهنگ خودی تعارض نداشته باشد جذب نموده و سیر رشد همه جانبه را در میان خود فزونی بخشید.

در همین راستا در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی امروز، مهارتی با نام هوش فرهنگی پدیدار گشته است این واژه شاید در اصطلاح بدیع و جدید باشد؛ اما مضمناً و حتی گسترده‌تر در فرهنگ‌ها و اندیشه‌های مختلف قابل ردیابی و پیگیری است. هوش فرهنگی را استعداد به‌کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف می‌کنند. براساس این تعریف، افراد در سطح جهان زمینه‌های فرهنگی متفاوت دارند و این مسئله نیاز به درک مفروضات، موضوعات، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی دارد. این هوش به‌عنوان قلمرو جدیدی از هوش به این موضوع یعنی توانایی مؤثر عمل کردن در شرایط متفاوت فرهنگی می‌پردازد (قلی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۳۴۹).

البته در این راستا اگرچه سخن از تنوع فرهنگ‌ها و کارکردها مطرح است؛ اما رویکرد کلی آن است که افرادی با زمینه‌ها و مهارت‌های مختلف جذب گردند تا بتوان از توانایی‌ها و استعدادهایشان، برای افزایش سودآوری و حفظ بقای سازمان‌ها و افزایش قدرت رقابت شرکت‌ها بهره گرفت. درواقع هوش فرهنگی منبع بالقوه‌ای برای ایجاد مزیت رقابتی است.

۲. بیان مسئله

مفهوم هوش فرهنگی به‌عنوان نوع خاصی از هوش، برای بار نخست از سوی ارلی و انگ^۱ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح و به‌عنوان تئوری جدیدی در دنیای مدیریت و روان‌شناسی سازمانی پدیدار گشت. بعدها کنسرسیومی از اساتید آمریکا و انگلیس، آسیا هوش فرهنگی را ارزیابی سیستماتیک ظرفیت فرد برای رویارویی با افرادی از فرهنگ‌های گوناگون بیان کردند.

ارلی و انگ در سال ۲۰۰۴م، هوش فرهنگی را به‌عنوان قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالب‌های نوین فرهنگی تعریف کرده و ساختار هوش فرهنگی را به انواع دیگر هوش از جمله هوش عاطفی و اجتماعی مربوط می‌دانند. از منظر اینان هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که

1. Early, p, c. & Ang, s

ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد که با تقویت این مفهوم نوین شناختی، می‌توان در ارتباطات میان‌فرهنگی، درکی صحیح برای تفاهم و مشارکت ایجاد کرد. برای اینکه فردی از لحاظ فرهنگی باهوش شناخته شود باید در موقعیت‌هایی که برداشتها و اشارات مختلفی وجود دارد بتواند قضاوت درستی داشته و درک و فهم صحیحی از آن موقعیت به دست آورد (ابزری و خانی، ۱۳۸۹، ص ۵۴؛ فیاضی و احمدی، ۲۰۰۶، ص ۲). از این‌رو برپایه توضیحات پیش‌گفته هوش فرهنگی این فرصت را برای افراد فراهم می‌کند تا در یابند در جاها و زمان‌ها و شرایط مختلف و با حضور افراد متفاوت در جنبه‌های گوناگون چگونه اندیشه کنند و براساس کدام سبک و الگوی رفتاری عمل کنند؟ تا شرایط ارتباطات میان‌فردی و میان‌فرهنگی بیش از پیش فراهم گردد و موانع ارتباط از میان برخیزد و تکثر و تنوع فرهنگ‌ها به رسمیت شناخته شود و از رهگذر این تعامل و همزیستی مسالمت‌آمیز، معامله برد-بردی به‌ویژه در حوزه اقتصادی رخ دهد و سود بیشتری برای دو طرف حاصل آید.

ما در این نوشتار در پی آنیم که ضمن تشریح و تحلیل ابعاد مختلف هوش فرهنگی بررسی کنیم که آیا چنین مقوله‌ای در اندیشه حضرت علی (علیه السلام) قابل ردیابی و جستجو می‌باشد؟ آیا حضرت به زبان و بیان دیگری پرده از چنین موضوعی برداشته‌اند و اگر چنین است، تعریف هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن و عوامل مؤثر در پویایی یا ایستایی آن چیست؟ از منظر حضرت، قلمرو هوش فرهنگی و آثار و ریشه‌های آن چگونه مورد توجه قرار گرفته است و اصولاً اگر مقوله‌ای تحت عنوان هوش فرهنگی در اندیشه و گفتار حضرت است آیا این عناوین با مقوله هوش فرهنگی به معنای امروزی قرابت مفهومی دارد و یا فقط تشابه لفظی می‌باشد؟ اینها نکاتی است که پژوهش حاضر به اجمال مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳. تعریف هوش فرهنگی

اگر بخواهیم هوش فرهنگی به‌عنوان دامنه جدیدی از هوش، ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر کرده و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند؟

بسیاری از محققان هوش فرهنگی را توانایی فرد برای انجام وظیفه به صورت اثربخش در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی معرفی می‌کنند (ارلی و انگ، ۲۰۰۳) عده‌ای این نوع هوش را به‌عنوان یک سیستم از توانایی‌های تعاملی تعریف کرده‌اند. در واقع هوش فرهنگی ظرفیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا در برابر طیف گسترده فرهنگ‌ها درک و فهم درستی داشته باشند و به‌طور مناسب عمل کنند. عده‌ای نیز این نوع از هوش را یک نوع شایستگی چند وجهی می‌دانند که

شامل دانش فرهنگی، عمل به صورت متفکرانه و فهرستی از مهارت‌های رفتاری می‌باشد (ابزری و خانی، ۱۳۸۹، ص ۵۴).

۴. مزایای توجه به هوش فرهنگی

یکی از کلیدواژه‌های فهم مفهوم هوش فرهنگی، توجه و تأکید و پذیرش تنوع فرهنگی است. عاملی که خود به‌عنوان منبع مؤثر در ایجاد برتری رقابتی سخت دخالت دارد، توجه به تنوع فرهنگی در دنبال کردن این برتری رقابتی از زوایای مختلف، دارای مزایای ذیل است:

۴-۱. از جنبه بازاریابی: افزایش توانایی شرکت و افراد در تأمین و پاسخ به اولویت‌های فرهنگی بازارهای محلی؛

۴-۲. جنبه کسب منابع: بالا بردن توانایی شرکت در جذب نیروهای دارای زمینه‌های فکری مختلف؛

۴-۳. از حیث هزینه‌ها: هزینه ناشی از ریزش مدیران غیربومی را کاهش می‌دهد؛

۴-۴. از حیث حل مسئله: با بهره‌گیری از تنوع دیدگاه‌ها، تصمیم‌گیری‌های بهتر و جامع‌تری گرفته می‌شود؛

۴-۵. از حیث خلاقیت: توجه به تنوع دیدگاه‌ها و تأکید کمتر بر ضرورت یکسان‌سازی عقاید، خلاقیت را تقویت می‌کند؛

۴-۶. از حیث انعطاف‌پذیری نظام‌ها: افزایش قدرت تحمل و پاسخگویی سیستم به تقاضاهای متعدد.

مزایایی که در بالا به آن اشاره شد حاکی از آن است که در هوش فرهنگی توجه محوری معطوف به بهبودبخشی روابط در عرصه تجاری، افزایش سهم بازار و موفقیت مدیران می‌باشد. در این راستا یکی از دغدغه‌های اصلی آن است که آیا به جز ضریب هوشی عوامل دیگری نیز در موفقیت افراد و سازمان‌ها مؤثر است؟ (فیاضی و جان نثاری، ۲۰۰۶، ص ۲).

۵. ابعاد هوش فرهنگی

ارلی و موسافسکی^۱ هوش فرهنگی را مشتمل بر ۳ جزء می‌دانند: شناختی، فیزیکی و احساسی-انگیزشی. به عبارت دیگر باید هوش فرهنگی را در بدن، سر و قلب جستجو کرد. اگرچه اغلب مدیران در هر سه زمینه به یک اندازه توانمند نیستند؛ اما هر قابلیت بدون دو قابلیت دیگر به‌طور جدی با مانع مواجه می‌شود (ارلی و موسافسکی، ۲۰۰۴).

1. Early & Mosakowski

۵-۱. هوش فرهنگی شناختی^۱: این مؤلفه انعکاس دهنده دانش افراد از هنجارها، رسوم و سنت‌های فرهنگ‌های متفاوت است که منتج از مطالعات و تجارب فردی است. فرد دارای هوش فرهنگی شناختی، نسبت به محیط قانونی و اقتصادی سایر کشورها مطلع است. وی همچنین با آداب و رسوم مذهبی فرهنگ میزبان آشناست و با نحوه ارتباطات غیرکلامی، فرهنگ، صنایع و هنر فرهنگ میزبان آشنایی دارد؛

۵-۲. هوش فرهنگی انگیزشی^۲: این مؤلفه، منعکس کننده قابلیت توجه مستقیم و صرف تلاش در جهت یادگیری و انجام وظیفه در محیط‌های فرهنگی متمایز است. فرد با هوش فرهنگی انگیزشی، از تعامل با افرادی با فرهنگ دیگر لذت می‌برد. وی نسبت به اجتماعی شدن در فرهنگ‌های ناآشنا اطمینان داشته و همچنین توانایی مقابله با استرس‌های حاصل از وفق‌پذیری با فرهنگ متمایز را دارد و علاقه‌مند به زندگی در فرهنگ‌های ناآشنا می‌باشد؛

۵-۳. هوش فرهنگی رفتاری^۳: قابلیت به نمایش گذاردن کنش‌های کلامی و غیرکلامی در مرادده با افراد دارای فرهنگ‌های متفاوت است. فرد دارای هوش فرهنگی رفتاری به فراخور نیاز، نحوه ارتباط کلامی را تغییر می‌دهد. این فرد از مراددهات غیرکلامی متناسب با فرهنگ میزبان بهره می‌جوید و همچنین از زبان و علائم بدن به فراخور زمینه فرهنگ میزبان استفاده می‌کند (ابزری و خانی، ۱۳۸۹، ص ۵۴).

۶. نگرش چهار عاملی هوش فرهنگی

«مرکز هوش فرهنگی»^۴ یک مدل چهار عاملی برای سنجش هوش فرهنگی معرفی کرده است که تلاش دارد قابلیت‌ها و توانایی‌های شناختی افراد را در قالب چهار عامل استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار بسنجد.

۶-۱. استراتژی هوش فرهنگی: آیا فرد می‌تواند تجربیات میان فرهنگی را درک کند؟ نحوه درک او چگونه است؟ این استراتژی بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند. استراتژی هوش فرهنگی شامل تدوین استراتژی پیش از برخورد میان فرهنگی برای مفروضات حین برخورد و تعدیل نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین می‌باشد؛

۶-۲. دانش هوش فرهنگی: این دانش بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی

1. Cognitive Cultural Intelligence

2. Motivational Cultural Intelligence

Cognitive Cultural Intelligence

4. Cultural Intelligence Center

3. Behavioral Cultural Intelligence

است و مشتمل بر شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی، هنجارهای تعامل اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش‌های زیباشناختی و زبان فرهنگ‌های دیگر است؛

۴-۳. انگیزش هوش فرهنگی: بیانگر علاقه فرد به آزمودن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف می‌باشد. این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چندفرهنگی و اعتماد به نفسی است که به فرد اجازه می‌دهد در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل کند؛

۴-۴. رفتار هوش فرهنگی: این رفتار قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیرکلامی را دربر می‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند و در موقعیت‌های مختلف به کار می‌آیند و متناسب با تعامل خاص یا موقعیت ویژه، از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند (همان).

براساس توضیحات پیش‌گفته، گویی دانشمندان دانش مدیریت معتقدند هوش فرهنگی موجب بصیرت‌افزایی در فرد در شرایط و موقعیت‌های مختلف می‌شود و به او یاد می‌دهد که هر جایی متناسب با موقعیت بیندیشد و متناسب با آن عمل کند و عملش آگاهانه، راهبردی و انعطاف‌پذیر و با انگیزه باشد و در واقع تقویت هوش فرهنگی افراد؛ دیگر آگاهی فرهنگی و اجتماعی آنها را افزایش می‌دهد؛ موجب می‌شود قوت و ضعف خودشان را در مواضع و مواقع مختلف دریابند و در افزایش توانایی‌ها و کاهش ناتوانی‌ها اقدام نمایند. رشد این مهارت در انسان‌ها به درک پیچیدگی‌های فرهنگی دیگران می‌انجامد و باعث می‌شود همدلی و همراهی که زمینه‌ساز نوعی همکاری تعاملی و معامله‌ای است تقویت گردد.

۷. هوش و هوشمندی از منظر حضرت علی علیه السلام

مفهوم هوش از منظر حضرت علی علیه السلام، با مفهوم هوش به کار رفته در هوش فرهنگی مدرن متفاوت است. به عبارت دیگر هوش، در نگاه حضرت، بسیار فراتر و فراخ‌تر از هوش مدرن است. در هوش مدرن و به‌ویژه در کار ویژه فرهنگی آن، هوش ابزاری برای رسیدن به یک هدف است از این‌رو به هوش فرهنگی به‌عنوان پلی برای تعامل در عرصه اقتصادی و تجاری و رسیدن به سود مادی بیشتر نگریسته شده است که در این راستا از منظر دیوید لیورمور^۱ باید به چند نکته توجه داشت:

۱. سیستم ارزشی ممکن است متفاوت باشد اما هیچ فرهنگی درست‌تر یا بهتر از دیگری نیست؛

۲. ما باید یاد بگیریم که برخلاف تفاوت‌ها، چگونه با افراد دیگر جهان ارتباط برقرار کنیم؛

۳. درباره دیگران نباید تنها براساس بعد فرهنگی داوری شود؛

1. David Livermore

۴. جهل به تفاوت‌ها منجر به منفی دیدن تفاوت‌هاست اما با افزایش آگاهی می‌توانیم بپذیریم دیگران دارای دیدگاه‌های خاص خودشان هستند؛

۵. به منظور درک فردی از فرهنگ دیگر، لازم است بفهمیم چگونه آنها دنیای خود را در ارتباط با چهار عنصر (زمان، فرد، محیط و فلسفه) یا سه P فرهنگ (نظر و دیدگاه،^۱ عمل^۲ و محصول^۳) مشاهده می‌کنند (ابزری و خانی، ۱۳۸۹، ص ۵۳-۵۴).

براساس نکات یاد شده، لازمه پذیرش هوش فرهنگی به معنای مدرن و غربی آن، پذیرش نوعی پلورالیسم^۴ فرهنگی در روابط میان فردی، ملی و فرا ملی است و پذیرش پلورالیسم نیز به نوبه خود، مستلزم پذیرش تولرانس^۵ فرهنگی در تعاملات و تبدلات است. افزون بر این دو، به مبانی دیگری نیز در این راستا باید تن داد از جمله: مفهوم جهانی شدن در تلقی غربی آن، ارزش‌گرایی نسبی، تفکر رفتارگرایانه، تن دادن به نوعی نگاه پراتیکی و عمل‌گرایانه صرف، تن دادن به تفکر سودگرایانه و لذت‌گرایانه و بالطبع لوازم آن، اندیشیدن دایمی به محاسبات مادی‌گرایانه و دنیوی، تن دادن به تساهل و تسامح اخلاقی و مذهبی در نوع غربی آن، نگاه شخصی به کارکرد دین داشتن و آن را به تعاملات اجتماعی و اقتصادی تسری ندادن، اولویت داشتن نفس ارتباط و تعامل و روحیه کاسب‌کارانه با دیگران و...

بر این اساس لازم است مفهوم دو کلیدواژه اصلی هوش و فرهنگی از دیدگاه و سخنان حضرت علی (علیه السلام) مورد مذاقه بیشتری قرار گیرد تا شباهت لفظ چه بسا منجر به تصمیم‌گیری یکسان و مشابه نگردد. گرچه اصطلاح هوش فرهنگی در متون بومی به کار نرفته و به کارگیری این واژه ترجمانی از اصطلاح غربی آن است؛ از این رو در بومی‌سازی این اصطلاح باید دقت شود که با همان معنا و مبنا و منبع بر ذهن و زبان ما جریان نیابد؛ زیرا چه بسا این تلقی در ما پدید آید که هوش فرهنگی در اسلام به همان معنای غربی‌اش بسیار مورد تأکید قرار گرفته است مانند آیه «وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ» (ابراهیم، ۴) و بر مبنای این تلقی گفته شود که آیه مذکور ناظر به این نکته است که پیامبران برای تعامل با مردم و جذب آنها براساس زمینه‌های فرهنگی آن قوم عمل می‌نمودند در حالی که از منظر مفسران در اینجا مقصود از «لسان قوم» فقط همان زبان عادی و لغت و واژه است، یعنی انبیا برای انتقال مقاصدی که از جانب خدا مأمور به ابلاغ آن بوده‌اند، باید از همان قالب‌های زبانی بهره‌گیرند که مردم با آن سخن می‌گویند (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۱۲، ص ۱۸) و در واقع در اینجا زبان ابزاری است برای انتقال یک پیام فرهنگی و دینی و طبیعی که جهل به زبان

1. Perspective
3. Product
5. Tolerance

2. practice
4. Pluralism

یک قوم مانع ارتباط صحیح و قوی و مؤثر است. از این رو لازم است ابتدا معنای لغوی و اصطلاحی هوش را بکاویم تا بتوانیم دقیق تر به دیدگاه حضرت نزدیک شویم.

الف) مفهوم لغوی هوش

به طور خاص واژه هوش را می توان از حیث لغوی در کلام عرب و در سخن حضرت در دو کلمه ردیابی کرد: فطن و کیس (فطانت و کیاست) کیس در لغت در تقابل با حماقت است. انسان کیس (با کیاست) کسی است که در پی فهم امور سودمند است. کسی است که هم خوش فهم است و هم ادب را در هیچ مرحله ای فرو نمی نهد (معلوف، ۱۳۶۵، ص ۷۰۵). کیس به معنای عاقل نیز کسی است که با قریحه ای نیکو و حسن، کارها و امور را در مسیر رفق دنبال می کند (الطریحی، ۱۳۶۷، ص ۸۸). فطن نیز در پی فهم حقیقی است (معلوف، ۱۳۶۵، ص ۵۸۸) همین اشاره کوتاه به معنای هوش حاکی از این است که در متون لغوی و اسلامی هوش و هوشمندی لوازمی دارد از جمله:

۱. درک سودمندی امور یعنی خیر و شر امور و انتخاب خوب و خوب تر که حتی این خیرگرایی در واژه اختیار منطقی است؛

۲. ادب گرایی و پاس دارندگی آداب در همه شرایط؛

۳. پویا در راه نرمش و مدارا آن هم با پیگیری امور به بهترین شکل و از راه صحیح آن؛

۴. از قریحه نیکوی خود در هیچ فرازی جدا نشدن.

بر این اساس انسان هوشمند در هیچ مرحله ای هوشمندی خود را فرو نمی نهد، بلکه این رشته در همه حوزه ها ساری و جاری و نمودار است اعم از فرهنگی، معنوی، فردی و اجتماعی و خانوادگی، سیاسی، اقتصادی، علمی و ...

ب) لوازم هوش و هوشمندی در بیان و بنان حضرت علی (علیه السلام)

برای فهم معنای هوش و هوشمندی لازم است به لوازم آن در کلام حضرت رجوع کنیم در کلام حضرت هوشمندی را با اوصاف زیر می یابیم:

انسانی مسلط بر خود، خودآگاه، حساب کش از خود، ره شناس، فرجام نگر، پرهیزکار، دارای عمل خالص، پویا و در حال رشد (محمدی ری شهری، ۱۳۸۷، ص ۵۸۴) و فتنه گریز (سیدرضی، ۱۳۶۸، خ ۱۵۱).

حضرت پس از آنکه یقین را یکی از ارکان اصلی ایمان می دانند (همان، قصار ۳۱) آن را دارای چهار شاخه می دانند که یکی از شعبه های یقین، بینایی و بصیرت هوشمندانه و زیرکانه است که در پرتو همین بصیرت هوشمندانه، بینشی حکیمانه نسبت به زندگی به روی انسان گشوده می شود و در

پناه همین بینش، انسان عبرت‌نگر و عبرت‌آموز می‌گردد و عبرت‌نگری و عبرت‌اندوزی تجربه گذشتگان را در اختیار انسان می‌نهد (همان، نامه ۳۱) و همین «تجربه» چراغ راه آینده‌زندگی انسان در عرصه فردی و اجتماعی (درون‌مرزی و برون‌مرزی) می‌گردد.

بنابراین در وهله اول هوشمندی از منظر حضرت، با یقین و ایمان درهم تنیده است برخلاف هوشمندی مدرن که نه تنها با ایمان ارتباطی ندارد که گاه با آن در تقابل و چالش است و گویی آنکه هوشمند است مؤمن نیست و هر آنکه مؤمن است هوشمند نیست؛

در ثانی هوشمندی از شاخه و فروع یقین است بدین معنا که هوش شکاکیت و تردید را بر نمی‌تابد و انسانی که از حیث شناختی و بینشی به بارگاه یقین نرسیده است به ساحل امن و اطمینان نمی‌رسد و چنین انسانی از آرامش و قراری که لازمه عقلانیت و هوشمندی و برداشت گام‌های بعدی است محروم است.

حضرت در جایی دیگر انسان پرهیزکار را به حق فرا می‌خواند و به او تذکار و هشدار می‌دهند که انسانی که بستر شناخت برای او فراهم است می‌تواند بداند، اما در جهالت می‌آساید و در این لانه درنگ می‌کند. او جاهل مقصر است و در جهالت خود مسئول است نه معذور (سیدرضی، ۱۳۶۸، نامه ۳۰) انسانی که در خانه عنکبوتی لانه کرده است از آن‌رو که حقیقت را دریافته است چه بسا از سر خصومت با حقیقت در آید (همان، قصار ۱۷۲) و چه بسا از سر جهل به نزاع برخیزد و نزاع جاهلانه نه تنها او را از حق و حقیقت بیشتر دور می‌کند (همان، قصار ۳۱) بلکه چنین انسانی از سر ناخودآگاهی که به آن مبتلاست خود را در مهلکه می‌افکند (همان، خ ۱۶ و خ ۱۰۳) و انسان هوشمند و دانا قدر و قیمت خود را می‌داند (همان، خ ۱۰۳).

از این‌رو انسان نه تنها باید پوسته جهل را پاره کند (همان، خ ۱۹۰) و از حجاب نادانی برون آید بلکه باید حرکت کرده و با انگیزش از توان خود بهره جوید. چون آنچه بینش را راسخ و توان را افزون می‌کند رفتار و عمل است. انسانی که بینش خود را در مسیر شناخت حق به خوبی به کار گرفته است نشانه‌ها و راه‌های حرکت و عمل برای او مجهول و پنهان نیست چراکه هم راه را می‌شناسد و هم راه میانه را درمی‌یابد و البته چنین انسانی در پرتو هوشمندی و زیرکی، غایت خود را به سوی حق با انگیزه‌ای حق‌جویانه دنبال می‌کند (همان، خ ۱۹۰) چنین انسان هوشمندی اطاعت حق را برای خود غنیمت می‌داند (همان، قصار ۳۳۱) و آن زندگی که مشحون از حق‌جویی و حق‌گرایی باشد از منظر حضرتش، زندگی گوارایی است (همان، قصار ۱۴۵).

اگر بخواهیم ژرف‌تر و دقیق‌تر به دیدگاه حضرت در این باب دست یابیم، در یکی از نامه‌های مدیریتی ایشان تمرکز می‌کنیم.

حضرت در نامه ۵۳ نکاتی را نیز برای یک مدیر هوشمند بر شمرده‌اند (معادی‌خواه، ۱۳۷۳،

ج ۹، ص ۴۹۹۶-۵۰۰۴) که در هوش به معنای امروزین کمتر به چنین موارد و نکاتی تذکار و توجه داده شده است. برخی از این نکات عبارتند از:

۱. انسان هوشمند گذشته‌گرا نیست، بلکه گذشته‌نگر است. یعنی قوت‌ها و ضعف‌های مدیریت‌های پیش از خود را مورد واکاوی قرار می‌دهد و تلاش می‌کند ضعف‌ها را یا تکرار نکند و یا جبران نماید و بر قوت‌ها و تقویت آنها پای بفشرد. حضرت در این باب آورده‌اند:

«مردم در کارهای تو چنان می‌نگرند که تو در کارهای والیان پیش از خود می‌نگری و درباره تو آن می‌گویند که تو درباره آنان می‌گویی»؛

۲. انسان هوشمند به گونه‌ای عمل می‌کند که مردم از او به نیکی یاد کنند. عبارت حضرت چنین است:

«نیکوکاران را به نیکی توان شناخت که خداوند از ایشان بر زبان‌های بندگانش جاری ساخت»؛

۳. مدیر هوشمند بالاترین ذخیره را برای خود عمل صالح می‌داند. اندیشه و اخلاق و رفتارش برای دیگران به منزله مدل و الگوست و «نیکوترین اندوخته خود را کردار نیک می‌داند» چه اینکه او:

۴. بر خود مسلط است و خویشان دار است. زیرا «نفس خود را از پیروی آرزوها باز داشته و در سرکشی‌ها تحت فرمان خودش می‌باشد»؛

۵. اهل رحم و شفقت به زیرمجموعه خود است. «و دل خود را نسبت به رعیت و توده مردم را از مهربانی و دوستی با آنها عجین نموده است»؛

۶. نردبان مردم است نه اینکه مردم نردبان او باشند، به مردم به چشم لقمه و طعمه نمی‌نگرد. «و همچون جانوری شکاری نیست که خوردن مردم را غنیمت شمرد»؛

۷. زیرمجموعه را برادر دینی و همانند خود، انسان می‌داند و از این رو فضای فکری او بسیار گسترده است. زیرا براساس کلام حضرت «رعیت دودسته‌اند: یا برادر دینی تو هستند یا در آفرینش با تو همسانند»؛

۸. اهل عفو و صفح است و ستیزه‌جو و چالش‌آفرین و تنش‌زا عمل نمی‌کند. از این رو «به خطایشان نمی‌نگرد و از گناهشان در می‌گذرد آن‌گونه که دوست دارد خدا او را ببخشد و گنااهش را عفو نماید»؛

۹. بر این اندیشه است که آمده است با مردم کار کند نه اینکه بر آنها خدایی کند. زیرا مراقب است «قدرت اسباب نخوت نگردهد ... و مبادا با خدا هم‌نبردی نماید و در کبریا خود را همانند او داند ...»؛

۱۰. اهل تندی و سرکشی و جور و ستم نیست، بلکه اهل اعتدال در محدوده حق و عدل است؛ زیرا می‌داند «هیچ چیز چون بنیاد ستم نهادن نعمت خدا را دگرگون نمی‌کند و کیفر را نزدیک نمی‌گرداند ... (از این رو) کارهایی را بیشتر دوست دارد آن است که اعتدال در حق نگذرد ...»؛

۱۱. برای جلب رضایت خواص و عده قلیلی تن به ناخشنودی عموم و گروه کثیر نمی‌دهد. چه

اینکه به واسطه هوشمندی مدیریتی خود می‌داند از یک سو خواص هم در فراخی نعمت، زیاده خواه‌تر و متوقع‌ترند و هم در گرفتاری‌ها و تنگناها، کم‌وفاترند و از سوی دیگر خواص کم‌سپاس‌تر، دیرعذرتر و کم‌صبرترند، از این رو نباید اکثریت فدای اقلیت شوند. و این نکته همواره نصب العین اوست که «ناخشنودی همگان خشنودی نزدیکان را بی‌اثر گرداند و خشم نزدیکان خشنودی همگان را زبانی نرساند...»؛

۱۲. مدیر هوشمند اهل عیب‌جویی نیست، سخن، سخن‌چینان را نمی‌پذیرد و کینه مردم را به دل راه نمی‌دهد. از این رو «از رعیت آن را از خود دورتر دارد و با او دشمن است که عیب مردم را بیشتر جوید...»؛

۱۳. با بخیل، ترسو و آزمند مشورت نمی‌کند، بلکه با اندیشمندان، آگاهان و نخبگان به مشورت می‌پردازد؛ زیرا «مشورت با بخیل فرد را از نیکوکاری بازگرداند و با ترسو که او را در کارها سست می‌کند و نه آزمند که حرص ستم را برای او می‌آرید...»؛

۱۴. از افراد بدسابقه و چاپلوس استفاده نمی‌کند، بلکه سوابق پاک افراد ملاک جذب اوست؛ زیرا این افراد «... گنهکاران را یاورند و ستمکار را کمک کار... از این رو به راستگویان و پارسایان می‌پیوندند و آنان را چنان می‌پرورد که پیوسته به ستایش او نپردازند و با ستودن کار بیهوده‌ای که نکرده‌ای خاطر را شاد نمایند که ستودن فراوان خودپسندی آرد و به سرکشی وادارد»؛

۱۵. حقیقت تلخ را بر باطل شیرین رجحان می‌نهد و از انتقاد شایسته و سازنده استقبال می‌کند از این رو «کسانی را برمی‌گزیند که سخن تلخ حق را بگویند و در آنچه خدا نمی‌پسندد طرف را یاری نمی‌کنند»؛

۱۶. در عرصه مدیریت و کار و فعالیت نباید فردی که کار خوب و خوب نیز کار می‌کند با کسی که کار خوب می‌کند؛ اما خوب کار نمی‌کند یا خوب کار می‌کند؛ اما کار خوب نمی‌کند یکسان باشند اینجاست که حضرت می‌فرماید «و مبادا که نکوکار و بدکار در دیده‌ات برابر آید که آن رغبت نکوکار را در نیکی کم کند و بدکار را به بدی وادارد...»؛

۱۷. تلاش می‌کند محبوبیت و مقبولیت و نقش و جایگاه خود را به شیوه صحیح و لحاظ تمام جوانب حفظ و ارتقا بخشد؛ زیرا «حسن ظن رعیت رنج دراز را از تو می‌زداید»؛

۱۸. احیاگر سنت‌های پسندیده است و ساختارشکن نیست؛ زیرا می‌داند که «پاداش از آن نهنده سنت است و گناه شکستن آن برای او می‌ماند»؛

۱۹. از برکات گفتگو با نخبگان و فرزندان و توانایی و تخصص و رغبت افراد در جذب به کارها آگاه است (روان‌شناسی مدیریتی) و بر این اساس تصمیم می‌گیرد. از همین روست که حضرت می‌فرماید: «و با دانشمندان فراوان گفتگو کن و با حکیمان فراوان سخن در میان نه...»؛

۲۰. مدیر هوشمند در مردم‌شناسی و تیپ‌شناسی شخصیتی قوی است از این‌رو تلاش می‌کند با تکیه به اصل شایسته‌گزینی هر کس را در جایگاه مناسب بنشانند تا شاهد اثربخشی و کارآمدی روزافزون باشد بر همین اساس است که حضرت می‌فرمایند: «و بدان رعیت را صنف‌هاست که کار برخی جز به برخی دیگر راست نیاید و به برخی از برخی دیگر بی‌نیازی نشاید...»؛

۲۱. در انتخاب‌های خود اصالت خانوادگی و ریشه‌دار بودن او همراه با حسن سابقه اصل مهمی است از این‌رو حضرت توصیه می‌کنند افرادی را برگزین که «... گوهری نیک دارند و از خاندانی پارسایند و از سابقتی نیکو برخوردارند...»؛

۲۲. توجه به اصل نظارت و پایش مجموعه تحت مدیریت از دیگر نکاتی است که مدیر هوشمند از آن غفلت نمی‌کند از همین‌روست که «رسیدگی به کارهای خرد به بهانه واری کارهای بزرگ نباید فرو نهاد...»؛

۲۳. توجه به اصل تشویق و تنبیه از همین‌روست که حضرت سفارش می‌کنند: «امیدشان را برآر و ستودنشان را به نیکی پیوسته دار و رنج کسانی را که کوششی کرده‌اند بر زبان آر که فراوان کار نیکوی آنان را یاد کردن دلیر را برانگیزد و ترسان بددل را به کوشش وادارد ان‌شاءالله»؛

۲۴. گزینش‌ها بر مبنای آزمون و مشورت باشد بر همین اساس حضرت می‌فرمایند: «در کار عاملان خویش بیندیش و پس از آزمودن به کارشان گمار و به میل خود و بی‌مشورت دیگران به کار مخصوصشان مدار...»؛

۲۵. در به کار گماردن افراد نسبت به برخورداری آنها از صفاتی مانند تجربه، پارسایی، کرامت اخلاقی، آبروداری، قناعت، پاک‌دستی و فرجام‌نگری در کارها بی‌توجه نیست؛

۲۶. از منظر حضرت یک مدیر هوشمند مفید بودن کالا و جزء نیازهای اساسی جامعه بودن آن و در راستای صلاح و سداد جامعه بودن کالا بر هرگونه نفع و درآمد اقتصادی بیشتر ترجیح دارد به بیان دیگر نباید بر کسب درآمد بیشتر با یک ملت و کشور بازی کرد از همین‌رو سفارش می‌کنند: «و باید نگریستنت به آبادانی زمین بیشتر از گرفتن خراج باشد...»؛

۸. مقایسه هوش فرهنگی از دو منظر

اگر در ویژگی‌ها و مؤلفه‌های هوش فرهنگی مدرن تأمل و مطالعه‌ای صورت گیرد این نکته به دست می‌آید که بسیاری از نکات و موارد یاد شده پیشین در توجه به این هوش مغفول و مسکوت است به‌گونه‌ای که در نگاه حضرت اصلاً هوشمندی از مقوله فرهنگ، امری مجزا تصور نشده است، بلکه از منظر ایشان انسانی که فرهیخته و با فرهنگ است به تمام این نکات در نظر و عمل توجه دارد و چنین توجهی از لوازم هوشمندی یک انسان است و درون‌مایه هوشمندی در نگاه حضرت با فرهنگ بودن

است و این دو مصداقاً از یکدیگر جدایی ناپذیرند از این رو براساس توضیحات پیش گفته درمی یابیم که:

۸-۱. انسان هوشمند از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) به انسان‌ها نگاه طعمه و ابزاری ندارد؛

۸-۲. انسان از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) هیچ‌گاه و هیچ‌جا و در مواجهه با هیچ‌کس، حق ندارد از مدار ادب، اخلاق، عقلانیت و اعتدال خارج گردد و این یک نوع عدم خروج مصلحت‌جویانه و سودگرایانه و آزمندانه نیست، بلکه ماندن در این مدار از لوازم انسانیت یک انسان است، در حالی که در هوش فرهنگی مدرن، تأکید بر آن است که برای اینکه بتوان در یک محیط متفاوت کار و سودآوری بیشتری را به بار آورد، بایستی تلاش کرد تا خود را با ارزش‌ها، سنت‌ها، آداب و رسوم جدید تطبیق داده و از تربیت اصلی و قبلی خود فاصله بگیرد و حساسیت‌های خود را در محیط جدید فرو نهد و دافعه‌ها را در خود به حداقل و حتی به صفر رساند و جاذبه‌ها را در خود به حداکثر رساند تا بتواند در یک کار تیمی رقابتی سودآور و حضور و مشارکتی فعال و مؤثر داشته باشد. چه بسا این نگاه، فرد را به نوعی اخلاق تقلیل‌گرایانه و نسبی عادت داده و به موجودی خنثی و بی‌تفاوت به واکنش‌های محیط اطراف تبدیل می‌کند. این نگاه موم‌گونه به انسان، همان نگاه ابزاری و اقتصادی است که انسان، را به تدریج از ارزش‌ها و تربیت دینی خود دور و نهی می‌کند؛

۸-۳. ما در نگاه حضرت علی (علیه السلام) نوعی «خودآگاهی انسانی» درهم تنیده با «خودآگاهی عرفانی و دینی» می‌بینیم و این سه وجه خودآگاهی، لازمه هوشمندی است، در حالی که در هوش مدرن خودآگاهی عرفانی و دینی غایب بوده و خودآگاهی انسانی نیز با نوعی نگاه اومانستی، مورد توجه و تأکید است و بر این نگاه نیز نوعی رویکرد سودجویانه حاکم است؛

۸-۴. در نگاه حضرت، لازمه هوشمندی آن است که برای وصول به مقاصد صحیح و انسانی، باید از مسیر صحیحی طی طریق شود و نباید هیچ‌گونه ساختارشکنی، ارزش‌گریزی و رفتار خارج از مدار شرع و ادب و منطق و قانون و اخلاق سرزند در حالی که در هوش فرهنگی مدرن آن‌گونه که دغدغه رسیدن به مقصد - آن هم مقصد دنیوی و مادی - دیده می‌شود، دغدغه و دل‌نگرانی نسبت به شیوه رسیدن به هدف نیست؛ چه اینکه سوابق افراد نیز در جذب و تعامل با آنها تأثیری ندارد؛

۸-۵. در نگاه حضرت نوعی توجه موزون، جامع و یکپارچه به نیازها دیده می‌شود؛ اما در هوش فرهنگی مدرن تنها تأکید بر آن است که «هوش فرهنگی، منبع بالقوه‌ای برای مزیت رقابتی قلمداد شود و از توانایی‌ها و استعدادها، فرد، صرفاً برای افزایش سودآوری و قدرت رقابت شرکت‌ها بهره گرفته شود». حال آنکه انسان هوشمند از منظر حضرت، آنست که معیشت‌اندیش، فرجام‌نگر، معاداندیش و لذت‌های مشروع را جستجو کند (سیدرضی، ۱۳۶۸، قصار ۳۹۰)؛

۸-۶. از دیدگاه حضرت، پایه و مایه هوشمندی در عقلانیت است و عقلانیت در تمام فراز و فرود

زندگی انسان، معنای واحدی دارد؛ اگرچه جلوه‌ها و کارکردها و رهاوردهای آن متنوع و مختلف است؛ اما در توجه جدید به هوش و انواع آن، ما با هوش و عقل واحدی روبه‌رو نیستیم، بلکه با انواع هوش و عقلانیت، که هر کدام معنا و کارکردی جدا و مستقل از دیگری دارد مواجهیم. به‌طور مثال در هوش معنوی سخن از معنویت هست؛ اما در هوش فرهنگی نیست و اگر بر هوش اجتماعی و عاطفی در هوش فرهنگی تأکید می‌شود جایی است که در راستای رسیدن به هدف تعریف شده برای هوش فرهنگی است و چه بسا در هوش فرهنگی صحبت از محبت و دوستی شود اما آن‌گونه دوستی که به تعبیر حضرت علی (علیه السلام) به زبان به کار برند و به دل با هم دشمنند (همان، خ ۱۰۸) در حالی که از منظر حضرت، عقلانیت و هوشمندی جدا از دیانت نیست (همان، خ ۱۰۶ و ۱۶۶)؛

۷-۸. در عقلانیت علوی، تجربه‌ها (انسانی و دینی) فرونهاد نمی‌شود و اصولاً عقلانیت قوی از تجارب تغذیه می‌کند. (همان، نامه ۳۱) و بدبخت کسی است که خود را از سود خرد و تجربت محروم کند (همان، نامه ۷۸). عقل از دیدگاه حضرت یک پیک الهی و سروش آسمانی است و بزرگ‌ترین سرمایه انسانی است (همان، قصار ۳۸، ۵۴، ۱۱۳). خرد از نظر حضرتش با کسی که از آن نصیحت طلب کند خیانت نکند (همان، قصار ۲۸۱) و اگر خیرخواهانه انسانی را پند می‌دهد این پند فرجام‌نگرانه، مدبرانه و با حفظ جمیع جهات ارائه می‌شود (همان، قصار ۱۱۳). چنین عقلانیتی از ارتباط مودت‌آمیز با انسان‌ها دریغ و درنگ نمی‌کند. چه اینکه دوستی ورزیدن خود بخش و پاره‌ای از عقلانیت است (همان، قصار ۱۴۲). از این‌رو انسان به حکم عقلانیت و سرشت الهی خود، اهل نوع دوستی است و بر این اساس این دوستی را فقط در جان و دل خود کتمان نمی‌کند بلکه بر زبان می‌آورد و تلاش می‌کند محبت سالم و انسانی خود را به شیوه‌ای صحیح متجلی ساخته و در این راه عادلانه گام برمی‌دارد (همان، قصار ۹۸).

۹. ابعاد هوش فرهنگی از منظر نهج البلاغه

از منظرهای گوناگون از مقوله فرهنگ تعاریف مختلفی ارائه شده است (جعفری، ۱۳۸۶، ص ۲۵-۳۱) استفان مور^۱ دو مؤلفه اصلی هر فرهنگ را ارزش‌ها و هنجارهای موجود در هر جامعه می‌داند (مور، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۱۸) سیدحسین نصر فرهنگ را از سویی ثمره اندیشه یا عملی که بازتاب‌دهنده جهان‌بینی حاکم بر جامعه است دانسته و از سویی دیگر در معنای خاص‌تر آن را انعکاس جوانب معنوی آن جهان‌بینی بر ابعاد مختلف حیات انسانی معرفی نموده است (نصر، ۱۳۸۲، ص ۲۴۱) بر این اساس اگر اجمالاً فرهنگ را مجموعه‌ای از کاشته‌ها و داشته‌های یک ملت بدانیم کاشته‌ها و داشته‌های فردی و اجتماعی که در بینش‌ها و گرایش‌ها متجلی می‌شود

1. Staphen moore

به دیگر بیان، در باورها و ارزش‌ها و هنجارها آشکار می‌شود. بر این اساس، از منظر حضرت نیز هوش فرهنگی دارای ۳ بعد معرفتی، ارزشی و رفتاری می‌باشد که در بعد معرفتی، مبنای یقین و ایمان به خداست و در بعد ارزشی و رفتاری حرکت و عمل متعادلانه و غایت‌گرایی حق‌مدارانه و منش کریمانه و اخلاق‌مدارانه حاکم است. لازمه چنین هوشمندی، حکیمانه زندگی کردن است و لازمه این زندگی عبرت‌اندوزی از گذشته و عدم غفلت از آن است و این عبرت و عدم غفلت، پایه و مایه نگاه به آینده و برنامه‌ریزی‌ها و طراحی‌های بعدی است. نکته دیگر اینکه ابعاد چنین هوشی فقط در بعد فردی یا اجتماعی ظاهر نمی‌شود، بلکه این هوشمندی در چند وجه ظهور و بروز می‌یابد:

۱. ارتباط با خود؛ ۲. ارتباط با خدا؛ ۳. ارتباط با مردم و جامعه؛ ۴. ارتباط با جهان و ملل دیگر. که این ارتباطات زمان و مکان و شرایط خاص نمی‌شناسد.

در حالی که در هوش فرهنگی از دیدگاه جدید، معیار ارتباط به تناسب فرهنگ‌ها و محیط‌های کاری و تفاوت افراد متغیر بوده و در هر جایی شخص بایستی خود را با وضعیت جدید سازگار نماید و اگر ارزش‌ها و سنت‌های جدید را نمی‌پذیرد حداقل سکوت نماید و به ظاهر آنها را بپذیرد. در این دیدگاه فرد نبایستی در ارتباطات میان فرهنگی کمترین نشانه‌ای از علاقه‌ها، گرایش‌ها، هنجارها و باورها و ارزش‌های خود را ظاهر نموده تا مبدا اصطکاکی رخ داده و این ناسازگاری، مدیران و شرکت را از رسیدن به هدف خود باز داشته و یا حرکت آنها را که منجر به افزایش سود حداکثری و کسب مزیت‌های رقابتی و بقا و ماندگاری در محیط دیگر است کند نماید. اما در اندیشه حضرت معیارها و مبنای ثابت و مشخص بوده و این معیارها همیشگی، همه‌جایی و همگانی است. این معیارها را نیز می‌توان از ۳ منظر مورد توجه قرار داد:

الف) منظر شناختی

۱. معیار حرکت همه‌جا بر مبنای عقلانیت در اندیشه، ارزش و رفتار است چون عقل‌گرانه‌ترین سرمایه آدمی است (سیدرضی، ۱۳۶۸، قصار ۳۱، خ ۱۰۵)؛
۲. هر چه پیوند (معرفتی و ایمانی) انسان و خدا بهتر گردد، پیوند صادقانه و خالصانه با خود و سایر انسان‌ها بهتر می‌گردد (همان، قصار ۸۹).

ب) منظر انگیزشی

۱. پایه و مبنای حرکت انسان نبایستی از روی حب و بغض باشد، بلکه نگاه بایستی واقع‌بینانه باشد؛
۲. محبت به انسان‌ها باید محبتی واقعی و با تمام وجود باشد تا محبتی برپایه منفعت (همان، نامه ۵۳)؛

۳. انگیزه‌ها معیار قضاوت است نه انگیزه‌هایی که ما نمی‌دانیم (همان، قصار ۷۹ و ۸۰) گاه از انسان با انگیزه سالم و صادقی گفتار یا رفتار ناراست و نادرستی صادر می‌شود و گاه به عکس از انسانی با انگیزه ناسالم و غیرصادقی، گفتار یا رفتار راست و درستی سر می‌زند.

ج) منظر رفتاری

۱. هیچ انسانی نبایستی قدر خود را پایین آورده و تن به ذلت دهد (همان، خ ۱۶ و ۱۰۳)؛
۲. انسان در مسیر بهره‌وری هم صاحب حق است و هم دارای مسئولیت، به تعبیر دیگر هم حقوق دارد و هم حدود؛
۳. تبعیض نهادن میان انسان‌ها باعث پایمال کردن حقوق آنهاست و پایمال کردن حقوق افراد، آدمی را به وادی ظلم و جور و خروج از تعادل می‌کشاند (همان، نامه ۵۳)؛
۴. برای رسیدن به هدف مقدس باید از راه صحیح و ابزار درست مدد گرفت (همان، نامه ۵۳). انسانی که معیارهای او در سه عرصه ذهن و قلب و جسم (اندیشه، انگیزه و رفتار) مشخص و ثابت باشد این انسان دارای مشخصه‌های ذیل است:
 ۱. قابل پیش‌بینی بوده و ضابطه‌پذیر و ضابطه‌گرا است؛
 ۲. قابل اعتماد و وفادار است؛
 ۳. متعهد بوده و از ارزش‌هایی که بدان‌ها پایبند است عدول نمی‌کند؛
 ۴. در صورتی که در موقعیت‌های مختلف قرار گیرد در عین پایبندی به اصول و معیارها بر تجربه و دانش خود می‌افزاید (همان، قصار ۲۱۷)؛
 ۵. سعی در شناسایی نقاط ضعف خود داشته و به استعدادهای خود بهتر پی می‌برد (همان، قصار ۱۷۳)؛
 ۶. قدرت فهم و تحلیل او بالا رفته و بازدهی او بیشتر است؛
 ۷. انسانی با مشخصه‌های فوق به تدریج دایره اثرگذاری‌اش فراخ‌تر و وسیع‌تر می‌گردد و می‌تواند بر محیط و دیگران بیشتر تأثیرگذار باشد تا تأثیرپذیر.

۱۰. موانع رشد هوش فرهنگی از دیدگاه حضرت

حضرت مشخصه‌هایی را به‌عنوان موانع رشد هوشمندی فرهنگی مطرح می‌نمایند که نقطه مقابل هر کدام می‌تواند از عوامل رشد محسوب شود. ما این موانع را نیز از سه منظر شناختی، انگیزشی-ارزشی و رفتاری به‌طور اجمال بیان می‌داریم:

الف) منظر شناختی

۱. قدر خود را نشناختن و عدم اعتماد به نفس (همان، خ ۱۶، خ ۱۰۳ و قصار ۱۴۹)؛
۲. استغنا از مشورت با نخبگان و خودناشناسی (همان، نامه ۵۳ و قصار ۱۶۱)؛
۳. مخاطب‌ناشناسی (همان، نامه ۵۳)؛
۴. دانش‌گریزی و عمل بدون علم و دانش (همان، قصار ۲۰۵)؛
۵. حصرگرایی در اندیشه (همان، قصار ۱۷۳)؛
۶. جهالت (همان، قصار ۱۷۲)؛
۷. عدم اتکا به شناخت شخصی خود و خوش‌باوری؛
۸. بی‌توجهی به کرانه قلمروها؛
۹. فرصت‌ناشناسی و فرصت‌سوزی و استفاده نکردن از فرصت‌ها و موقعیت‌های بهنگام و بجا؛
۱۰. بی‌توجهی به امکانات و استعدادها؛
۱۱. نداشتن طرح و نقشه برای رویارویی با چالش‌ها؛
۱۲. غفلت از طرح‌های دشمن؛
۱۳. بی‌تفاوتی نسبت به کاهش مرزها (سیاسی، فرهنگی، علمی و...)
۱۴. بی‌توجهی به آهنگ توطئه تا اینکه فاجعه رخ دهد؛
۱۵. استفاده زود هنگام از عامل بازدارنده (داغ و درفش) در آغاز کار؛
۱۶. عدم توجه به عوامل باورآورنده و برانگیزاننده؛
۱۷. عدم توجه به مرز هوشیاری و نیرنگ؛
۱۸. خلط هوشمندی با دروغ و کینه‌توزی و فخرفروشی و شهوت‌پرستی و مال‌پرستی؛
۱۹. عدم آینده‌نگری (معادی‌خواه، ۱۳۷۳).

ب) منظر انگیزشی-ارزشی:

۱. حیای مذموم (سیدرضی، ۱۳۶۸، قصار ۸۲ و ۶۷)؛
۲. عجب و غرور (همان، قصار ۲۱۲)؛
۳. نگاه استثماری و ابزاری به افراد دیگر (همان، نامه ۵۳)؛
۴. تزلزل و تعدد شخصیتی (همان، قصار ۱۴۷)؛
۵. خودرایی (همان، قصار ۱۶۱)؛
۶. روحیهٔ مخاصه و مجادله‌ای (همان، قصار ۲۱۵)؛
۷. آزمندی (همان، قصار ۲۱۹)؛

۸. درون‌گرایی افراطی و جمع‌گریزی (همان، قصار ۹۲، خ ۱۱۰)؛
۹. روحیه سوءظن داشتن به همه (همان، قصار ۳۰۹).

ج) منظر رفتاری

۱. عمل‌گریزی (همان، قصار ۹۸، قصار ۹۲، خ ۱۱۰)؛
۲. تجربه‌گریزی (همان، نامه ۷۸ و نامه ۳۱)؛
۳. امساک در مودت و دوستی (همان، قصار ۵۰ و ۱۴۲)؛
۴. شتاب‌زدگی (همان، نامه ۵۳)؛
۵. خواص‌گرایی در عمل (همان، نامه ۵۳)؛
۶. افراط و تفریط در عمل (همان، قصار ۷۰، ۱۱۷ و ۱۸۱)؛
۷. امساک در مودت و دوستی (همان، قصار ۵۰ و ۱۴۲)؛
۸. مسئولیت‌گریزی و بی‌تفاوتی؛
۹. دافعه بیشینه و جاذبه کمینه؛
۱۰. دست زدن به احقاق حق در موقعیت و شرایط نامساعد؛
۱۱. نگاه ابزاری به دین؛
۱۲. فخرفروشی بر دیگران از راه نعمت‌های الهی؛
۱۳. لذت‌گرایی و شهوت‌پرستی؛
۱۴. مال‌اندوزی و مال‌پرستی (همان).

۱۱. نتیجه‌گیری

از آنچه بیان شد می‌توان موارد ذیل را در بیان مفهوم هوش فرهنگی از ۲ منظر مکاتب جدید و حضرت علی (علیه السلام) بر شمرد:

۱. هوش فرهنگی مدرن از حیث مفهوم اگر نگوییم با مفهوم هوش فرهنگی از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) در تقابل است می‌توان حداقل تغایر در معنا را نتیجه گرفت؛
۲. هوش فرهنگی از منظر مدرن، عرصه و قلمرو محدودی دارد؛ اما هوش فرهنگی از نگاه حضرت، عرصه فراخ‌تر و وسیع‌تری دارد؛
۳. مبانی هوش فرهنگی مدرن واحد و ثابت نیست؛ اما مبانی هوش فرهنگی از دید حضرت امور ثابت و مشخصی است. از این‌رو مبانی نهفته در ورای تلقی ماهیت هوش فرهنگی از منظر غربی آن با مبانی نهفته در اندیشه حضرت متفاوت است؛

۴. در تلقی امروزی از هوش فرهنگی واژه هوش و فرهنگ دو مقوله جداست که به دلایلی در کنار هم قرار گرفته‌اند؛ اما در نگاه حضرت، هوش و فرهنگ دو مقوله تفکیک‌ناپذیر است؛
۵. هوش فرهنگی از حیث معنا و کاربرد با سایر انواع هوش متفاوت است؛ اما هوشمندی، عقلانیت، کیاست و فطانت در نگاه حضرت با لفظ‌های متفاوت و به مفهوم واحد است به دیگر بیان، عقل امر واحدی است؛ اما می‌تواند به تناسب کاربردش، نام‌های متفاوت به خود بگیرد؛
۶. در نگاه جدید به هوش فرهنگی مؤلفه‌هایی چون خدا، دین، معاد، ایمان، یقین و اخلاق غایب است؛ اما از منظر حضرت، به این مؤلفه‌ها در ارتباط با هوشمندی نگاهی دقیق و تفکیک‌ناپذیر شده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

* قرآن کریم

۱. ابزری، مهدی و اعظم خانی (۱۳۸۹)، «هوش فرهنگی، رویارویی با تفاوت‌ها» از نشریه عصر مدیریت، سال چهارم شماره ۱۶ و ۱۷، ص ۵۲-۵۷.
۲. جعفری، محمدتقی (۱۳۸۶)، فرهنگ پیرو فرهنگ پیشرو، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
۳. سیدرضی (۱۳۶۸)، نهج البلاغه، ترجمه جعفر شهیدی، تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
۴. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۶)، المیزان، ترجمه محمدباقر همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۵. الطریحی، فخرالدین (۱۳۶۷)، مجمع البحرين، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۶. فیاضی، مرجان و هدی جان نثار احمدی (۱۳۸۵-۲۰۰۶)، «هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن متنوع»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۲، ص ۴۱-۴۴.
۷. قلی‌پور، آریین (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، گرایش فردی، تهران: سمت.
۸. معادی‌خواه، مجید (۱۳۷۳)، فرهنگ آفتاب، تهران: انتشارات فرهنگ ارشاد اسلامی.
۹. معلوف، لوئیس (۱۳۶۵)، المنجد، تهران: چاپ معراج.
۱۰. محمدی‌ری‌شهری، محمد (۱۳۸۷)، گزینه میزان الحکمه، قم: دارالحدیث.
۱۱. مور، استفان (۱۳۸۵)، کلیات جامعه‌شناسی، ترجمه عباس محمدی اصل، تهران: نشر علم.
۱۲. نصر، سیدحسین (۱۳۸۲)، جاودان خرد، ج ۱، به اهتمام سیدحسن حسینی، تهران: سروش.
13. Early, p , c. & Ang, s. (2003). "cultural intelligence", individual interactions across cultures.stanford university press.
14. Early, p, c & mosakowski, E.(2004). "cultural intelligence".harvard business review, 82 (10), pp. 139-146.