

واکاوی هوش فرهنگی در بین دانشجویان مدیریت دانشگاه اردکان

دانشگاه: اردکان-دانشکده علوم انسانی واجتماعی اردکان

سارا حسین پورچایجانی^۱

۱- دانشجو کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی

چکیده

هدف این مقاله واکاوی هوش فرهنگی در بین دانشجویان مدیریت دانشگاه اردکان می باشد. دانشگاه اردکان از نظر فرهنگی در یک موقعیت جغرافیایی مذهبی واقع شده است و سالیانه پذیرای جذب دانشجویان فرهیخته از مناطقی با تنوع فرهنگی خواهد بود به همین دلیل آگاهی و شناخت از تفاوت های چندفرهنگی و ارائه پاسخ های رفتاری صحیح به افرادی با الگوهای فرهنگی متفاوت بسیار حائز اهمیت است. از آن جایی که دانشگاه از مراکز مهم در رشد و شکوفایی استعدادها به شمار می آید لازم است که جوامع علمی و دانشگاهی برای حفظ سرمایه های فکری واجتماعی مملکت خود باید دیدگاه های نوینی برای درک و بهبود ارتباطات در محیط های چندفرهنگی ایجاد کند. بنابراین داشتن هوش فرهنگی در تعاملات اجتماعی می تواند نقش موثری را در برقراری ارتباطات چندفرهنگی ایجاد کند. هدف مقاله حاضر این است که با تقویت هوش فرهنگی از طریق خودکارآمدی تحصیلی و خودباوری در دانشجویان نقش موثری در بهبود و اثربخشی تعاملات اجتماعی ناظر نماید.

واژگان کلیدی: هوش، هوش فرهنگی، دانشجویان، دانشگاه اردکان

۱- مقدمه

در این مقاله به واکاوی هوش فرهنگی در بین دانشجویان مدیریت دانشگاه اردکان می پردازیم. هوش فرهنگی کلید موفقیت در دنیای کنونی است که باعث می شود تفاوت ها را درک کرده و روی آن سرمایه گذاری کنیم و نه آن را تحمل کنیم و یا نادیده بگیریم. به عبارتی با درک پدیده تنوع فرهنگی و همدمی با تفاوت های چندفرهنگی ما را از دچار شدن به شوک فرهنگی باز می دارد و در مقابل سواد فرهنگی ما را در ارتباطات بهبود خواهد داد. فردی که دارای هوش فرهنگی بالایی است توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ های جدید لذت می برد به عبارتی هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که به نحوه موثری تفاوت های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نمایند. لذا یکی از مراکزی که ما شاهد تفاوت های فرهنگی در آن هستیم در دانشگاه ها هستند، از این رو برای داشتن تعاملات اجتماعی موثر با افراد از فرهنگ های گوناگون و تشریک مساعی با آن ها در محیط دانشگاهی داشتن هوش فرهنگی بالا برای دانشجویان مزیت رقابتی ایجاد می کند و باعث تعاملات اجتماعی موثر، درک تفاوت های فرهنگی و عدم سوء تعبیرهای میان فرهنگی و ارتباطات سازنده و اثربخش در بین دانشجویان خواهد شد.

برای موثر بودن در دنیای بدون مرز کنونی کارکنان باید خود را با فرهنگ های چندگانه درون سازمانی وفق دهند. چندفرهنگی بودن یکی از موضوعات مهم اجتماعی است و به افراد توانایی مدیریت تنوع فرهنگی می دهد و اثربخشی افراد را در موقعیت های چندفرهنگی افزایش می دهد (سنجری و لبادی، ۱۳۹۷). از طرفی سازمان های فردا، مانند سازمان های امروز در محیطی کاملاً نامشخص، رقابتی و پیچیده کار خواهند کرد. سودآوری و قابلیت بقای این سازمان ها منوط به تلاش نیروی انسانی آنهاست که روزه روزمتنوع ترمی شود. این نیرو متشکل از مدیران و کارکنان دارای وجوه متمایز فراوان است که اصرار دارند تفاوت های آن ها به رسمیت شناخته شوند. برخی از اجزای ترکیب نیروی کار به ویژه نژاد و جنسیت که توصیف کننده ویژگی های زنانگی و مردانگی است و جنس که مبین مرد یا زن بودن است به عنوان معضلات تنوع یا کثرت نگریسته می شود. این تحولات شگرف سازمانی پیامدهای بی شماری را در پی دارد که از جمله آن می توان به ناهمخوانی فرهنگی بین کارکنان اشاره کرد (همان منبع). از آن جایی که نیروی انسانی از جمله مهم ترین دارایی های سازمانی محسوب می شود، جذب و استفاده بهینه از استعداد های کارکنان، افزایش بهره وری نیروی انسانی و تبعاً شکوفایی و بالندگی سازمانی را به دنبال خواهد داشت. یکی از ابزارهای سنتی ارزیابی و جذب کارکنان که از طرف مدیران اعمال می شده سنجش هوش آنان بوده است. از جهت دیگر، امروزه اکثر سازمان ها و افراد هوش فرهنگی را مزیتی رقابتی و قابلیت استراتژیک می دانند. در محیط و بازار جهانی، هوش فرهنگی اهرم مورد نیاز رهبران و مدیران اطلاق می شود. سازمان ها و مدیرانی که ارزش استراتژیک هوش فرهنگی را درک کنند می توانند تفاوت ها و تنوع فرهنگی را برای مزیت رقابتی و برتری در بازار جهانی به کار گیرند. هوش فرهنگی می تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند (ارلی، ۲۰۰۳). در فضای جهانی شده امروز هوش فرهنگی نوعی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط کاری متنوع دارد (سنجری و لبادی، ۱۳۹۷). توانایی فرد برای تطبیق با ارزش ها، سنت ها و آداب و رسوم متفاوت از آن چه در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده و کار کردن

در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (آهنچیان، ۱۳۹۱). ارزیابی و ارتقای هوش فرهنگی در سازمان ها، ضمن حفظ و پاسداشت از سرمایه های فرهنگی، زمینه اعتلای عملکرد و اثربخشی مناسبات درون و برون سازمانی را فراهم می کند (کیم و دین، ۲۰۱۲). هوش فرهنگی موانع ارتباطی را کاهش و به افراد توانایی مدیریت تنوع فرهنگی می دهد و اثربخشی افراد را در موقعیت های چندفرهنگی افزایش می دهد (لیورمو، ۲۰۱۱). سازمان ها، درگیر تعاملات میان فرهنگی بسیاری هستند، چنین محیط کاری، نیاز به افرادی دارد که با فرهنگ های مختلف آشنا باشند و بتوانند با دیگران ارتباط مناسب برقرار کنند. برخی از جنبه های فرهنگ را به راحتی می توان دید، عوامل آشکاری مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری از این جمله اند؛ اما بیشتر بخش ها چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش ها، انتظارها، نگرش ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی شوند؛ اما بر رفتار افراد موثرند. هوش فرهنگی حوزه مدنی از هوشمندی است که امکان میانجی گری در فضاهای کاری متنوع و متغیر را مطرح می کند. هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می تواند در محیط های متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند (قباضی واحمدی، ۱۳۸۵). مدیران هوشمند اهمیت حفظ فرهنگ و خرده فرهنگ ها را در دهکده جهانی که به سوی تک فرهنگی پیش می رود، به خوبی آگاهند و با درک، شناخت، ارزش نهادن و حمایت از تفاوت ها و شناخت جو موجود در سازمان به دنبال داشتن کارمندانی سالم و ارتقای سطح سلامت سازمانی هستند کارمندانی که سودمند و وظیفه شناس اند و با روحیه و عملکردی بالا برای رسیدن به اهداف سازمانی سالم می کوشند (سنجری و لبادی، ۱۳۹۷). در میان مهارت های مورد نیاز قرن ۲۱، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. محیط کار جهانی نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگ ها ارتباط مناسب برقرار کنند برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. مدیران مناسب سازمان های امروزی، مدیرانی خواهند بود که علاوه بر، برخورداری از مهارت های فردی و تکنیکی بالا از هوش فرهنگی و عاطفی مناسب برخوردار باشند. به عبارت بهتر برای کسب توانایی درک بالایی احساسی موثر، برخورداری از هوش فرهنگی مناسب از ضروریات است (ترک زاده ماهانی و همکاران، ۲۰۲۰).

۲- مبانی نظری

هوش:

دانشمندان مختلف برای تعریف هوش، تلاش های بسیاری کرده اند. از زمانی که پدیده ای به نام هوش توسط آلفرد بینه در فرانسه به صورت عدد و رقم نمود کمی یافت و اصطلاح بهره هوشی توسط ترمن معرفی شد نزدیک به یک قرن می گذرد. به طور کلی هوش عبارت است از ظرفیت فرد برای تفکر، استدلال و حل مسئله به طور مولد و سازنده (قلی پور، ۱۳۸۶).

فرهنگ:

فرهنگ ارزش‌ها، ایده‌ها، نگرش‌ها و نهادهای آگاهانه و ناآگاهانه‌ای است که رفتار انسان را شکل می‌دهد و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود (ایرلی و همکاران، ۲۰۰۴). سازمان علمی، فرهنگی و آموزشی ملل متحد (یونسکو) فرهنگ را "مجموعه‌ای از ویژگی‌های (مظاهر) روحانی، مادی، اندیشگی و احساسی جامعه یا گروه اجتماعی" تعریف کرده که شامل هنر، ادبیات، سبک‌های زندگی، شیوه‌های باهم زیستن، نظام‌ها، ارزش‌ها، باورها و سنت‌ها نیز می‌شود (Unesco, 2005). یکی از جامع‌ترین تعاریف، فرهنگ را مفهومی می‌داند که دارای دو مولفه ذهنی و عینی است. فرهنگ ذهنی، شیوه‌ای برای ادراک فرد از بخش انسان ساخته محیط زندگی است که ادراک قوانین، مقررات، هنجارها و ارزش‌ها را شامل می‌شود (ترباندیس ۳۲۷، ۱۹۷۲ ص ۴). از طرف دیگر مفهوم فرهنگ عینی تاکید بر نظام‌های حقوقی، اقتصادی، سیاسی، مذهبی و آموزشی دارد (انگ و اینکین ۲۰۰۸، لیونگ وانگ ۲۰۰۸، ۳۹). واژه فرهنگ همواره منبع سوء تعبیر و اختلاف بوده است. مردم‌شناسان، فرهنگ را به شیوه‌های زندگی که توسط گروهی از مردم ایجاد می‌شود و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود می‌دانند. آن‌چه در تمام تعاریف فرهنگ مشترک می‌باشد آن است که فرهنگ قوانین نانوشته‌ای است که در بیشتر مواقع به راحتی قابل مشاهده نیست و همین امر کارمندان را در برقراری ارتباط موثر مشکل می‌کند. با وجود این که افزایش ارتباطات تعدادی از گرایش‌های ملی مانند رنگ، لباس، موسیقی و حتی غذا و نوشیدنی‌ها را تا حد زیادی مشابه کرده است، و حتی عده‌ای معتقدند که جهان به سمت نوعی همگون‌سازی پیش می‌رود، در سمت دیگر گروهی معتقدند که جهان نه تنها به سمت همگون‌سازی پیش نمی‌رود بلکه به سمتی حرکت می‌کنیم که تضاد، تنوع و گونه‌های مختلف در آن وجود خواهد داشت (ایرلی و همکاران، ۲۰۰۴).

ویژگی‌های فرهنگ (culture) را بر اساس حرف تشکیل دهنده آن به صورت زیر تعریف کرده اند:

C: فرهنگ فراگیر است. هر شخص، سازمان، سرزمین و کشوری یک فرهنگ دارد.

U: شناخت عقاید، ارزش‌ها و ادراکات فرهنگ دیگران برای موفقیت الزامی است.

L: یادگیری میراث‌های فرهنگی گوناگون، الهام بخش و توانمند کننده است.

T: کارهای تیمی در سطح جهانی بدون توجه به فرهنگ اعضا غیرممکن است.

U: برنامه ریزی فرهنگی از طریق شناخت عقاید یکدیگر آسان تر می‌شود.

R: تفاهم و سازگاری با شناخت فرهنگ خود و پذیرش نقطه نظرات و سبک و روش دیگران شروع می‌شود.

E: به منظور رشد و نوآوری، استفاده از تنوع فرهنگی لازم است (همان منبع).

هوش فرهنگی:

هوش فرهنگی توانایی بروز عکس العمل موثر در برابر اهالی فرهنگ‌های بیگانه است که مانند هوش اجتماعی و هیجانی از سطوح مختلف برخوردار است. هوش فرهنگی این امکان را به افراد می‌دهد تا از طریق دانش ودقت عمل تفاوت‌های فرهنگی را دریابند و دربرخورد با دیگر فرهنگ‌ها رفتار درستی در پیش گیرند. به عبارتی هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند تا در زمینه‌هایی چون برقراری ارتباطات، اجرای مذاکرات، مدیریت مسیرمشاغل بین‌المللی و نحوه رهبری و انگیزش اهالی دیگر فرهنگ‌ها اثربخش‌تر عمل کنند. تا به امروز نیاز چندانی به مهارت‌های میان فرهنگی و یا هوش فرهنگی احساس نمی‌شده است. اما اکنون هوش فرهنگی نه تنها مدیران را در درک بهتر مردم جهان یاری می‌رساند بلکه مربی همه افراد در زندگی و کسب و کار در دنیایی است که دیگر مرزهای مشخص و تعیین شده‌ای ندارد (یانگ و همکاران، ۲۰۲۱). در بررسی هوش فرهنگی باید به مفهوم موازی آن با عنوان سواد فرهنگی که توسط روزن مطرح شده است توجه نمود. روبرت روزن در کتاب خود با عنوان سواد جهانی درس‌هایی در مورد مدیران تجاری و فرهنگ‌های ملی اظهار داشته که سواد جهانی را ویژگی لازم برای مدیریت عالی در سطح دنیا دانسته است (موتلو، ۲۰۲۰). سواد فرهنگی (توانایی ارزش‌گذاری و استفاده از تمایزات فرهنگی) کلید سواد جهانی است. قابلیت هوش فرهنگی راهی نظام یافته و مجموعه‌هایی از فنون است که به مدیران کمک می‌کند تا در مواجهه با فرهنگ‌های خود را به طور موثر فعالیت کنند (آفرمن و فن، ۲۰۰۱). این مهارت به مدیران کمک می‌کند تا حساسیت‌های فرهنگی خود را افزایش دهند. حساسیت فرهنگی به نگاه ژرف مدیران و ارزیابی و تفسیر و درک تفاوت‌های فرهنگی دلالت دارد. این عبارت به معنی درک تفاوت‌های فرهنگی است نه قضاوت درباره خوب یا بد بودن آن‌ها، به عبارت بهتر مدیر جهانی بایستی تفاوت‌ها را درک و آمادگی پذیرش تفاوت‌ها را داشته باشد (الوارز، ۲۰۲۱). ارلی و آنگ این عبارت را این گونه تعریف کرده‌اند: توانایی یک فرد در راستای سازگاری موفقیت آمیز با محیط‌های فرهنگی جدید که معمولاً با بافت فرهنگی خود فرد نا آشناست. پیترسون هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف کرد. بر اساس تعریف آنگ و ارلی هوش فرهنگی هوشی متفاوت از هوش اجتماعی^۱ و عاطفی است. افراد زیادی با (IQ) بالا و مهارت‌های اجتماعی مناسب در تعاملات بین‌المللی شکست می‌خورند که علت اصلی آن پایین بودن هوش فرهنگی می‌باشد. در محیط‌های فرهنگی جدید، علایم و نشانه‌های آشنا عمدتاً دیده نمی‌شود یا در صورت وجود گمراه کننده است، بنابراین فرد نمی‌تواند به چارچوب ادراک قبلی خود تکیه کند و بایستی به توسعه و ایجاد چارچوب جدیدی جهت درک صحیح اطلاعات در دسترس بپردازد. آفرمن اشاره می‌کند که هوش فرهنگی یک فراهوش است که شامل شکل‌های مختلفی از هوش است که (IQ) تنها یکی از آنهاست (پیترسون، ۲۰۰۴).

ابعاد هوش فرهنگی:

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ارلی و وانگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگو تعریف کرده‌اند (ارلی و وانگ، ۲۰۰۳). هوش فرهنگی متشکل از ابعاد «فراساختی»، «دانش»، «انگیزش» و «رفتار» می‌باشد که مرتبط با موقعیت‌های فرهنگی متفاوت است. بعد فراساختی شامل تدوین راهبرد پیش از برخورد میان

1. Social Intelligence

فرهنگی(ناتیجی وعباسعلی زاده،۱۳۸۶)،بعد دانش؛آگاهی واطلاع در مورد هنجارها،فعالیت ها وقراردادهای فرهنگ های مختلف حاصل ازتجارب فردی وآموزشی و بعد انگیزش توانایی وتمايل به یادگیری وفعالیت در برابری ارتباط با افرادی از فرهنگ های دیگر وبعد رفتاری توانایی انجام رفتارهای کلامی وغیرکلامی مناسب درهنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ های دیگر منعکس می کند(ارلی وانگ،۲۰۰۳).هوش فرهنگی همچنین بینش های فردی را دربرمی گیرد که برای انطباق با موقعیت ها وتعاملات میان فرهنگی وحضورموفق در گروه های کاری چندفرهنگی مفید است(طولابی وهمکاران،۱۳۹۴).

چهارعامل مهم درسنجش هوش فرهنگی:

۱-استراتژی هوش فرهنگی:بدین معناست که فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک می کند.استراتژی هوش فرهنگی شامل تدوین استراتژی پیش از برخورد میان فرهنگی،بررسی مفروضات در حین برخورد وتعدیل نقشه های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است(راک استال وهمکاران،۲۰۱۱).

۲-دانش هوش فرهنگی:جنبه دانشی هوش فرهنگی مشتمل برشناخت سیستم های اقتصادی وقانونی،هنجارهای تعامل اجتماعی،عقاید مذهبی و ارزش های زیبایی شناختی وزبان دیگر است(لیورمو،۲۰۰۹).

۳-انگیزش هوش فرهنگی:بیانگر عقاید فرد به آزمودن فرهنگ های دیگر وتعامل با افرادی از فرهنگ های مختلف است.این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چندفرهنگی واعتمادبه نفسی است که به فرد اجازه می دهد در موقعیت های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند(انگ وهمکاران،۲۰۰۶).

۴-رفتار هوش فرهنگی:رفتار هوش فرهنگی مجموعه ای از پاسخ های رفتاری منطقی را شامل می شود که در موقعیت های مختلف به کار می آیند و متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه از قابلیت اصلاح وتعدیل برخوردارند(راک استال وهمکاران،۲۰۱۱).

هوش فرهنگی ارتباط بسیار زیادی با محیط های کاری متنوع دارد.اغلب محیط های کارامروزی،به خصوص محیط های آموزشی و از جمله دانشگاه ها نیاز به افرادی دارند که بتوانند با افراد سایر فرهنگ ها ارتباط موثر برقرارکنند.دانشگاه،مهم ترین نهاد تاثیرگذار برای پاسخ به نیازهای علمی،آموزشی ومهارتی افراد است.تربیت انسان های دانا،باسواد،توانمند وازهمه مهم تر خودکارآمدی انتظاری است که آموزش عالی و دانشگاه ها با آن ها مواجه اند.دانشگاه نه تنها باید زمینه رشد علمی را ایجاد کند،بلکه باید فرصت های لازم برای تقویت خودباوری،توانمندی ورشد مهارت های اجتماعی را چه در دانشجویان وچه در کارکنان فراهم کند.بنابراین،شناخت مفهوم خودباوری وخودکارآمدی در برخورد با مسائل ومشکلات می تواند سبب پیشرفت وموفقیت آنان در تمام امورشود(معصومی وهمکاران،۱۳۸۹).

انواع شخصیت ها در هوش فرهنگی:

مدیران از لحاظ قابلیت درک و شناخت فرهنگ‌های بیگانه و عمل متناسب با آن‌ها یکسان نیستند. برخی مدیران زمانی که اندکی پا را از فرهنگ ملی و محلی خود فراتر می‌گذارند، دچار ناراحتی، بی‌اطمینانی و ناسازگاری می‌شوند. در مقابل، بعضی دیگر از مدیران، چنان رفتار می‌کنند که گویی سالهاست با آن فرهنگ بیگانه خو گرفته‌اند (پیترسون، ۲۰۰۴).

مدیران را بر حسب قابلیت هوش فرهنگی می‌توان در یکی از طبقات زیر قرار داد (تریکو و همکاران، ۲۰۰۸):

محلی: زمانی می‌تواند کاملاً اثربخش باشد که با افرادی با پیشینه‌های فرهنگی مشابه با خود تعامل دارد، در غیر این صورت به مشکل بر می‌خورد (همان منبع).

تحلیلگر: به طور منظم قوانین و انتظارات فرهنگی را با توسل به استراتژی‌های یادگیری پیچیده و مفصل بررسی می‌کند. رایج‌ترین حالت تحلیلگر در کسانی دیده می‌شود که ابتدا از محدوده فرهنگی بیگانه آگاه می‌شوند و سپس در چند مرحله، ماهیت الگوهای کاری و نحوه تعامل با آنها را تشخیص می‌دهد (همان منبع).

شهودی: کسی است که به طور کامل به جای استفاده از یک سبک نظام‌مند به شهود و بینش خود تکیه دارد. او بندرت برداشت و نظر اولیه خود را اشتباه می‌یابد. در مواجهه با شرایط چند فرهنگی مبهم که نیازمند کنترل موقعیت است، فرد شهودی متزلزل نشان خواهد داد، زیرا نه استراتژی یادگیری را در پیش گرفته است و نه می‌تواند خود را با احساسات نا آشنا وفق دهد (همان منبع).

سفیر: اینگونه مدیران همانند بسیاری از دیپلمات‌ها ممکن است در مورد فرهنگی که وارد آن می‌شوند اطلاعات چندانی نداشته باشند، اما به صورت متقاعد کننده‌ای با اطمینان و اعتماد به نفس ارتباط برقرار می‌کنند. در میان مدیران شرکت‌های چند ملیتی، سفیر شایع‌ترین شخصیت است. اعتماد به نفس مهمترین ویژگی هوش فرهنگی در این افراد است. دیدگاه سفیر در برخی مدیران از طریق مشاهده کسانی که با بهره‌گیری از این سبک موفق بوده‌اند، حاصل شده است. سفیر باید برای اینکه بداند چه چیزهایی نمی‌داند به اندازه کافی فروتنی داشته باشد (همان منبع).

تقلیدی: به میزان زیادی بر اعمال و رفتارش کنترل دارد، در غیر این صورت هم به خاطر بینش مناسب نسبت به اهمیت نشانه‌های فرهنگی از عهده اداره موقعیت بر می‌آید. افراد تقلیدی به میزبانان و میهمانان نشان آرامش خاصی منتقل می‌کنند و با تقلید سریع رفتارهای کلامی و غیر کلامی طرف‌های مقابل ارتباطات را تسهیل کرده و اعتماد ایجاد می‌کنند (همان منبع).

نقش تنوع فرهنگی در احترام به دانشجویان:

تنوع فرهنگی در بافت دانشجویی، یکی از محتمل‌ترین رویدادهایی است که در آینده ی دانشگاه‌ها نقش خواهد داشت. این موضوع به گونه ای چشمگیر اهمیت توجه به تنوع قومی، تنوع مذهبی و گروه‌های اقلیت را در جامعه و به ویژه دانشگاه‌ها به عنوان یکی از موثرترین نهادهای اجتماعی در شکل‌گیری فرهنگ اجتماعی بالا می‌برد. مهم‌ترین هدف مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها، یکی کردن جهت اهداف فردی و جمعی دانشجویان در راستای

مشارکت اجتماعی آنان است. این مهم بدست نمی آید مگر این که مدیران به تفاوت های فرهنگی تک تک دانشجویان به چشم عاملی مهم بنگرند (آذرقلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). آموزش عالی می تواند با ایجاد فرصت های برابر در صحنه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی امکان پرورش و رشد دانشجویان قومیت ها و فرهنگ های مختلف را فراهم نماید و نقش موثری را در ارتقاء توانمندی های فردی و توسعه سرمایه های انسانی ایفا نماید. ارتباطات فرهنگی و توانمند نمودن دانشجویان در زمینه احترام به تنوع فرهنگی از مسائل مهم محسوب می شود (ژیرو، ۲۰۱۱). با ایجاد فرصت های برابر برای دانشجویان قومیت های مختلف و آموزش احترام به تنوع فرهنگی در نظام های آموزش عالی کشور امکان پرورش و رشد استعداد های بالقوه موجود در فراگیران قومیت ها و فرهنگ های مختلف تسهیل شده و در این صورت نظام آموزش عالی علاوه بر انتقال علم و دانش، ارزش های دیگری نظیر احترام به تنوع فرهنگی و برابری را نیز آموزش می دهد. در این شرایط سطح همکاری و مشارکت دانشجویان فرهنگ ها و قومیت های مختلف افزوده شده است (عراقیه و همکاران، ۱۳۹۰). با در نظر داشتن تعریف یونسکو از فرهنگ، تنوع فرهنگی به معنای وجود الگوها، شیوه های عمل و بیان احساس، سبک های زندگی، نظام های ارزشی متنوع در میان گروه های اجتماعی درون مرزهای جغرافیایی یک کشور است که به گونه ی طبیعی با یکدیگر تعامل و همزیستی دارند (آذرقلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

پیش بینی خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان:

دانشجویان به عنوان نیروی متفکر و خلاق جامعه از جایگاه ویژه ای برخوردار هستند. ورود به دانشگاه مقطعی بسیار حساس در زندگی نیروهای کارآمد فعال و جوان در هر کشوری است و غالباً با تغییرات زیادی در روابط اجتماعی و انسانی آنان همراه می باشد. قرار گرفتن در چنین شرایطی غالباً با فشار و نگرانی همراه است و عملکرد و بازدهی افراد را تحت تاثیر قرار می دهد (نامدار آرشتناب و همکاران، ۲۰۱۳). در نظام آموزشی خودکارآمدی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی مطلوب، عملکردهای مورد انتظار دانشجویان تلقی می شود از این لحاظ توجه به نقش هوش فرهنگی در خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان ضروری به نظری رسد. پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان به عنوان هدف نهایی هر نظام آموزشی تلقی می شود که تحقق این امر متأثر از عوامل متعددی است یکی از این عوامل دیدگاه دانشجویان درباره توانایی هایشان برای انجام فعالیت های تحصیلی است که در قالب خودکارآمدی تحصیلی تعریف می شود (عسگری و همکاران، ۲۰۱۴). خودکارآمدی تحصیلی به ادراک فرد در ارتباط با شایستگی و قابلیت یادگیری و عملکرد وی در انجام وظایف و تکالیف آموزشی اشاره دارد (Bedel, 2016). خودکارآمدی تحصیلی به باورهای همچون، مطالعه کردن، انجام فعالیت های پژوهشی، پرسیدن سوال در کلاس درس، ارتباط موفقیت آمیز با اساتید، برقراری رابطه دوستانه با دیگر دانشجویان، گرفتن نمره های خوب، شرکت در بحث های گروهی و غیره اشاره دارد که شخص این باور را دارد که تحت شرایط خاص و موقعیت های تحصیلی می تواند آن ها را انجام دهد. خودکارآمدی تحصیلی تحت تاثیر زمینه ها و شرایط اجتماعی و فرهنگی است که فرد در آن واقع شده و آن را درک می کند (Wernerbach, 2014).

خودباوری فرهنگی:

در هر جامعه ای دانشجویان با تحصیل در دانشگاه ها و رسیدن به خودباوری فرهنگی می توانند تاثیر بسزایی در رشد و ارتقاء جامعه خود در عرصه های گوناگون داشته باشد. خودباوری فرهنگی نوعی نگرش فرد نسبت به فرهنگ جامعه خویش است که اگر این نگرش مثبت باشد آن را خودباوری فرهنگی گویند. مراد از خودباوری فرهنگی باور به قوت، غنا، اصالت و کارایی فرهنگ خودی است به گونه ای که افراد احساس تعلق به آن فرهنگ نموده از این احساس خویش خرسند شوند. دانشگاه ها در طول سال ها ارائه خدمات صادقانه، پاسخگوی نیازهای مهم جامعه، کشف استعدادها و پرورش سرمایه های اجتماعی و پیشرفت ایران اسلامی نقشی اثربخش و کارآمد داشته است و در این میان فرهنگ که در باورهای دینی و انقلابی ما اصالت دارد، روح و شخصیت دانشگاه را می سازد و به آن هویت و اعتبار می بخشد (شیری و جوادی نژاد، ۱۳۹۰).

۳- نتیجه گیری

این مقاله به واکاوی هوش فرهنگی در بین دانشجویان مدیریت دانشگاه اردکان پرداخت. تاکید بیش از اندازه بر سایر هوش ها (هوش ریاضی و منطقی و غیره) که عمدتاً عامل پیشرفت تحصیلی دانشجویان و موفقیت در آزمون های مختلف رقابتی است می تواند روند جامعه پذیری متناسب با دنیای کنونی را دچار اختلال کرده و شهروندانی را تربیت کند که به لحاظ حل مسائل ریاضی، توانمند و به لحاظ مسائل اجتماعی و فرهنگی با ضعف مواجه باشند. نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که میزان هوش فرهنگی و مولفه های آن در بین دانشجویان مدیریت دانشگاه اردکان در سطح مطلوبی قرار دارد زیرا با توجه به مذهبی بودن منطقه اردکان و همچنین وجود دانشجویان غیربومی از نقاط مختلف و با تنوع فرهنگ بالا قطعاً برای ارتباط و تعاملات اجتماعی هوش فرهنگی بالایی را می طلبد ضمن اینکه وجود اساتید برجسته در دانشگاه اردکان نیز عامل مهمی در جذب دانشجویان فرهیخته و انتخابی از انتخاب های دانشجویان برای تحصیل در این موقعیت فرهنگی متفاوت شده است. دهنیت دانشجویان نسبت به وجود تفاوت های میان فرهنگی و درک موثر این تفاوت ها عامل بسیاری از همکاری های سازنده دانشجویان با افرادی از سایر فرهنگ ها شده است و پلی به سوی آینده روشن تر برای دانش پژوهان آینده محسوب می شود. در این میان هوش فرهنگی از دو چند شایسته بررسی است. نخست این که، هوش فرهنگی حتی در میان انواع جدید هوش از عمروپیشینه کمتری برخوردار است و از این جهت موضوعی بکرو جذاب برای پژوهشگران محسوب می شود. دوم این که هوش اگرچه در بیشتر مطالعاتی که تاکنون صورت گرفته، متوجه نحوه تعامل با فرهنگ های ملی بیگانه بوده است اما قابلیت تعمیم به خرده فرهنگ های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را نیز دارد. و از این رو می توان از آن در تعاملات روزمره بهره گرفته شود. راهکارهای پیشنهادی با توجه به اکتسابی بودن بخش قابل توجهی از مهارت ها و قابلیت های هوش فرهنگی، بدین گونه است که دانشگاه ها باید در برنامه های آموزش و توسعه دانشجویان، جایگاه ویژه ای برای تقویت هوش فرهنگی در نظر بگیرند و با بهره گیری از آموزش های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت های ارتباطی، شناختی و رفتاری دانشجویان گام بردارند. از این رو دانشجویان با علم به اینکه تفاوت های قومی، نژادی، مذهبی، اخلاقی و غیره وجود دارد باید سعی کنند دیدگاهی آگاهانه نسبت به تفاوت ها کسب کنند و در کنار همین تنوع های فرهنگی که وجود دارد با همدلی و شناخت منجر به اعتلای فردایی بهتر شوند.

۴- مراجع

- ✓ نائیجی، محمدجواد - عباسعلی زاده، منصوره، (۱۳۸۳). هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگون ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۱، ۲۰-۲۳
- ✓ آهنگیان، محمد رضا؛ امیری، رعنا امیری و محمودبخشی، (۱۳۹۱). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران، مدیریت ارتقای سلامت، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۴۴-۵۳
- ✓ سنجر، ملاحظ- لبادی، زهرا، (۱۳۹۷). «هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی در سازمان های امروز»، دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره ۲ (پیاپی: ده).
- ✓ شیر، طهمورث- جوادی نژاد، فریبا (۱۳۹۰). اثر رشته تحصیلی بر خودباوری فرهنگی دانشجویان، فصلنامه فرهنگ ارتباطات، سال اول، شماره ۴
- ✓ طولابی، زینب؛ خیری، علیرضا؛ صمدی، سعید (۱۳۹۴). رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در دانشجویان، مجله روانشناسی، ۷۵، سال نوزدهم، شماره ۳.
- ✓ عبدالله زاده، حسن (۱۳۹۹). تاثیر واقعیت درمانی به شیوه گروهی بر هوش اخلاقی و سازگاری تحصیلی دانش آموزان، روانشناسی مدرسه، بهار ۱۳۹۹، دوره ۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۳)
- ✓ عراقیه، علیرضا؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛برزگر، نادر و مرادی، سعید (۱۳۹۰). توسعه سرمایه انسانی در آموزش عالی از طریق احترام به تنوع فرهنگی دانشجویان، دوفصلنامه مدیریت وبرنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۴، شماره ۷، ۹۹-۸۵

- ✓ Ang , S ;Dyne ,L and koh , Ch .(2007) . " Cultural Intelligence : Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making ,Cultural Adaptation and Task
- ✓ Earley ,P.C & Ang ,S.(2003)."Cultural Intelligence : Individual interactions across cultures" ,Stanford ,CA, Stanford Business Books,p.375.
- ✓ Bedel EF.Exploring Academic Motivation,Academic Self_Efficacy and Attitudens toward Teaching in Pre_Service Early Childhood Education Teacgers.Journal of Education and Studies.2016;4(1):142-149
- ✓ Bo Yang ; Xuelin Cao ; Huang Chongwen ; Chau Yuen (2021) Intelligent Spectrum Learning for Wireless Networks with Reconfigurable Intelligent Surfaces ; IEEE Transactions on Vehicular Technology PP(99):1-1
- ✓ Miguel Angel Perez Alvarez (2021) Is there intelligence in artificial intelligence? ; ACM SIGCAS Computers and Society 49(3):18-18
- ✓ Onur Mutlu(2020) Intelligent Architectures for Intelligent Computing Systems ;
- ✓ Reihaneh Torkzadehmahani ; Reza Nasirigerdeh ; David B. Blumenthal ; Tim Kacprowski(2020) Privacy-preserving Artificial Intelligence Techniques in Biomedicine ; FeatureCloud