

③

**Une exploration de la Gestion Impérative de la Diversité
Culturelle Effective dans l'Intégration Régionale.**

Emeka J. Okoli Phd

**Expert et Enseignant dans la Dynamique Organisationnelle et
Intergroupe**

Communication Interculturelle et Interethnique

Médiateur Certifié

Professeur de Communication de Masse et Journalisme

Norfolk State University, Norfolk, VA 23504 USA

Fulbright fellow, University of Abuja, Abuja, Nigeria

e-mail: profajokoli@yahoo.com

**Discours Délivré à la Rencontre de Travail 2006 de l'Association
des Sénats, Shoora et Conseils Equivalents d'Afrique et du Monde**

Arabe

8 Mai, 2006

1. INTRODUCTION

Les réalités du 21^{ème} siècle font des associations stratégiques une condition sine qua non pour la survie de tout groupe, organisation ou nation. La technologie paraît avoir dissout les limites nationales comme les individus et les groupes préfèrent la communication électronique au processus de pierre. Les termes comme e-mail, e-commerce, cyber infraction, la loi de cyber etc. a rampé graduellement dans l'épicentre de l'être humain et dans l'interaction non - humaine. Les sociétés qui, une fois étaient elles-mêmes dans la pureté de leurs cultures sont maintenant forcées de céder à la traction du village planétaire pour l'efficacité maximale dans le nouveau millénaire. Ces avancées technologiques dans le plus tardif demi du vingtième siècle a donné naissance à ce que Donald Klopff appelle " la révolution du cyberculture. " 1 Il définit la révolution du cyberculture comme " la société ou la culture de l'âge post-industriel d'humanité, un âge identifié quelquefois comme l'âge de l'ordinateur, l'âge de la connaissance, ou l'âge technologique. "2 Klopff a utilisé le terme " cyberculture " pour décrire " une culture dominée par les ordinateurs

programmées par les êtres humains pour servir une variété des tâches."3. j'ai le sentiment sournois que cette description va parfaitement à l'environnement culturel dans lequel la plupart de nous ici présent fonctionne quotidiennement. Accepter cette position présage une implication de sa grande envergure pour notre statu quo culturel. Il pourrait vouloir dire que les forces de notre socialisation comme des individus et comme un groupe sont sous pression sérieuse de changer ou de se conformer aux réalités du cyberculture de notre temps. L'Entreprise et les organisations autour du globe se rééquipent et se repositionnent déjà pour la pertinence dans la nouvelle dispense. Cela se manifeste dans le velu des fusions et des acquisitions qui créent des compagnies mégas et des affaires conglomères autour du globe dans les décennies passées. Sur la scène internationale, les nations sont presque forcées à rechercher les relations bilatérales et multilatérales avec l'une et l'autre dans un effort de négociation meilleur pour des questions qui demandent une l'attention urgente. John Gardner répète le rationnel pour la fondation de l'Association de Sénats Shoorā et Conseils Équivalents d'Afrique et du Monde arabe (ASSECAA) qui se concentre en fortifiant " la place des états africains

et arabes au cours des changements rapides que le monde expérimente dans des sphères différentes, en se conformant à la logique de l'unité et de la conglomération imposées par la montée du tempo de globalisation ".4. Avant cette section se trouve la déclaration à laquelle l'Association des Sénats Shoora et Conseils Équivalents d'Afrique et du Monde arabe s'engage de voir ses membres " jouer un rôle actif dans la consolidation de la coopération entre les états Arabes et africains dans le domaine du respect pour la diversité culturelle,"5. Ce discours, en raison de la formation de cet écrivain dans le processus de la communication interculturelle, (concentrera sur ceux courants de fond culturels et la dynamique de la communication qui a la possibilité) aura un impact négatif sur ces efforts qui visent l'intégration régionale. Cette attention change un peu l'accentuation loin du sujet original qu'on m'avait assigné à savoir : Les Groupements Législatifs Régionaux comme un Facteur dans les Dialogues Multilatéraux pour la Coopération, la Résolution des conflits et le Processus Politique.

Cela procède de la conviction que l'échec dans l'identification, la reconnaissance et l'intégration de la dynamique de la culture et de la communication dans le processus dialogique, enfoncerait le processus de façon défavorable. Ce document sera reparti en trois sections principales. La première section traite les concepts de la culture et de la communication l'implication possible de ces deux concepts pour l'intégration régionale. La deuxième section se concentrera sur les questions critiques dans la négociation de la signification à travers les fossés culturels. Le document conclura avec un modèle sur l'approche culturellement pertinente pour la pensée régionale jointe et la mise en oeuvre des questions.

2. CULTURE, COMMUNICATION ET INTÉGRATION RÉGIONALE

L'intégration régionale présuppose la communication entre les groupements nationaux avec des cultures disparates et des avis mondiaux. Plusieurs tentes à l'intégration ont hésité et ont échoué parce que les architectes de l'effort de l'intégration ont échoué quant à la compréhension de l'impact des intégrants des cultures sur l'effort

fourni. C'est remarquable que le Préambule 3 du Statut de l'Association le commente pour " respecter la diversité " culturelle. Le concept de culture est suffisamment central à la question comme pour garantir la discussion supplémentaire. Geert Hofstede, un chercheur de renommée dans la communication de l'interculturel et la réalité d'organisation, a placé la culture dans un cadre technologique quand il a défini la culture comme le " logiciel d'esprit"⁶. Cependant, Beamer et Varner prennent une vue plus traditionnelle et ils définissent la culture comme " la vue cohérente, savante, partagée d'un groupe de gens au sujet des inquiétudes de vie qui classifient ce qui est important, fournit des attitudes au sujet de choses qui sont appropriées, et en dicte le comportement."⁷ Cette définition de culture en personnifie quelques-uns des points collants qui peuvent nier toute tentative à se rencontrer pour des buts communs. Regardons attentivement à quelques-uns d'eux. La définition montre que la culture :

- Classifie ce qui est important : Quelques cultures honorent l'âge et l'expérience. D'autres célèbrent la jeunesse. D'autres sont individualistes pendant que certains autres sont collectifs et

constituent des groupes orientés. Les autres dimensions de variation incluent l'attitude au règlement à l'incertitude, au changement et au temps; l'orientation de la tâche, le résultat contre orientation du rapport; les rapports de nature humains et la liste continue. Les valeurs qui influencent les individus sont par suite de leur orientation culturelle.

- Fournit l'attitude au sujet de quelles choses sont appropriées : L'attitude est une " place mentale quant à un fait ou état."8. Souvent, parce que ces places mentales sur les questions ont leur base dans le subconscient qu'ils ont tendance à devenir rapidement des définitions non négociables de la réalité pour ceux qui les tiennent.
- Dictier le comportement : Le comportement vient directement des attitudes au sujet de comment considérer quelque chose quant il est évalué... les priorités Culturelles motivent les comportements des affaires."9. Cela veut dire que l'attitude de quelqu'un au sujet d'une chose détermine la réponse de cet individu aux questions qui la concerne.

De ce qui précède, on peut commencer à voir des régions potentielles de conflit dans tout effort qui cherche à corriger les valeurs, les attitudes et les comportements qui sont fondés dans les cultures qui peuvent différer profondément dans leurs définitions et leurs priorités. Pour bien apprécier et mieux comprendre une culture, une personne ou un groupe qui cherche l'efficacité de l'interculturel on doit admettre que :

" Toutes les cultures sont fondamentalement différentes

" Chaque culture est une représentation très limitée d'expérience humaine

" Toute culture profitera d'attitude adéquate des membres des groupes différents.

Malheureusement, la plupart des gens réagissent négativement de manière à rendre difficile sinon impossible l'intégration. L'appendice 1 en inscrit quelques-unes des réponses typiques aux autres cultures. Les individus qui ont ces vues les ignorent habituellement. Cette assertion est en conformité avec la description de Geert Hofstede de culture comme " le logiciel de l'esprit."¹⁰ De la même façon que le logiciel dans l'ordinateur sert une fonction de l'origine, une culture informe des

réponses aux réalités de l'interaction humaine. L'ethnocentrisme, par exemple, peut se manifester comme une fierté ethnique ou nationale où une personne de groupe A pense que sa culture est ou devrait être le niveau pour juger toutes les autres cultures dans le groupe. C'est relatif à la sensation de supériorité culturelle qui place son groupe culturel à un niveau plus élevé que tous les autres. Inutile de dire ici que ces gens qui ont l'un et l'autre des vues deviennent un problème à l'intégration sans projeter d'en faire réellement. Leur orientation culturelle peut entraver la communication efficace.

La communication est au sujet de significations et pas seulement des mots. Pour comprendre la signification du message de quelqu'un, vous avez besoin de comprendre comment la personne voit le monde, et les valeurs qui pèsent lourdement sur le sac à dos de cette personne. Vous avez besoin de comprendre aussi les significations qui ne sont pas exprimées, l'importance des mots qui sont utilisés, et comment le message est organisé et transmis¹¹

Avoir une mauvaise attitude ou une attitude négative par rapport négative aux gens des autres cultures rend plus difficile ou impossible la communication ou sa transmission efficace. Prenez par exemple préjugé - " une attitude défavorable ou hostile vers les autres gens basées sur leur adhésion dans un autre groupe social ou ethnique."¹² Dans une association avec une adhésion qui couvre plusieurs pays et plusieurs cultures, c'est facile de commencer de voir comment les préjugés et les stéréotypes peuvent limiter l'efficacité du groupe. Il prend de la conscience de soi et de l'humilité pour chercher à comprendre et à travailler avec les gens de cultures qui sont vraiment différentes.

2.1 LE BESOIN DE SAVOIR UNE AUTRE CULTURE

En plus d'une compréhension saine des réalités culturelles, l'efficacité dans un environnement culturellement divers exige que l'individu :

1. reconnaisse et respecte les différences
2. soit intéressé pour apprendre sincèrement
3. Pose le bon genre de questions

Beamer et Varner recommandent cinq catégories des questions pour permettre à l'individu de comprendre pourquoi les autres pensent et se comportent comme ils font : 21

1. penser et Savoir :

" Comment des gens dans cette culture accèdent à la connaissance?

Est-ce que les gens savent qu'ils sont les gardiens de la sagesse en posant des questions ou en écoutant des professeurs révéérés ?

Est-ce qu'il " y a une limite à ce qu'on peut savoir?

2. faire et Accomplir :

Est-ce que les gens dans cette culture célèbrent l'activité ou estiment la tranquillité et la sérénité ?

Est-ce que l'activité " est dans cette culture simultanée ou séquentiel?

Est-ce que la culture est orientée sur le résultat ou sur le rapport ?

" Quelle est l'attitude de cette culture par rapport aux règlements?

3. notre Place dans l'Univers :

" Quelle est la place de la nature dans les affaires humaines?

Est-ce que les êtres humains ou le divin sont au centre des affaires humaines ?

" Quelle est l'attitude de cette culture au temps?

" Comment est-ce que le concept de mort est défini et compris dans cette culture?

4. le Moi :

" Quelle est l'unité de base de cette culture : Est-ce l'individu ou le groupe?

" Quelle est l'attitude de cette culture pour l'âge et pour la priorité?

5. la catégorisation Sociale :

" Quelle est la permanence de l'adhésion du groupe dans cette culture?

" Quelle est l'importance du protocole ou de la formalité dans cette culture?

" Quel est le rapport entre l'espace privé et public?

" Est ce les structures sociétales sont plates ou hiérarchisées?

Est-ce qu'il faut passer par un médiateur pour approcher les autorités ou il faut les approcher directement?

Les réponses à ces questions critiques rehaussent l'efficacité interculturelle et créent les conditions humaines nécessaires pour la cohésion du groupe. Ces réponses montreront les variations entre les cultures. L'Adhésion de l'Association des Sénats Shoora et Conseils

Équivalents d'Afrique et du Monde arabe (ASSECAA) est sortie des chambres Sénats/Shoora des vingt un pays d'Afrique et du Monde Arabe. Pour réussir dans ces courants des efforts pour l'efficacité régionale, il incombe que tous les membres de l'Association fassent attention quant à l'impact de son origine culturelle sur la fabrication du sens dans un groupe culturellement différent. L'Échec de faire ceci à la fin de tout effort de la régionalisation résultera de l'efficacité de l'insuffisance de la communication. Pour rehausser l'efficacité de l'Association plus en profondeur, Il doit y exister une unicité de but et d'interprétation de ce but. L'Article 2 du statut de l'Association des Sénats Shoora et Conseils Équivalents d'Afrique et du Monde Arabe (ASSECAA) déclare que l'objectif fondamental de l'organisation est :

"Fortifier le système parlementaire bicaméral, renforcer la coopération économique, politique, culturelle et la sécurité parmi les peuples qu'il représente, supporter et joindre les efforts parlementaires arabes, africains, islamiques et Internationaux, et contribuer ainsi aux activités parlementaires du monde Arabe, des Unions Parlementaires Africaines, islamiques et Internationales et prendre part aux dialogues

qui émanent d'eux avec le but de supporter ces efforts afin d'accomplir les objectifs de l'Association.

Au coeur de l'Association se trouve la reconnaissance de la diversité de ses membres. Ces diversités peuvent être catégorisées dans les domaines géographiques, religieux, dans les dimensions des nationalités parmi tant d'autres encore. Tout groupe qui cherche l'efficacité dans un environnement culturellement divers doit accepter, célébrer et utiliser sa diversité comme un atout. A la lumière de notre discussion plus tôt sur l'impact de culture que sur l'efficacité du groupe, on peut voir le besoin pour l'Association d'explorer entièrement et aisément les réalités de consciences des cultures dans l'organisation. Cela cédera avec optimisme à l'environnement habilitant pour la tâche souvent ardue à venir.

3. LES QUESTIONS CRITIQUES DE NÉGOCIER À TRAVERS LES FOSSÉS CULTURELS

Pour permettre à l'intégration régionale de devenir une réalité, les membres doivent vaincre l'inertie de culture ; ces variations culturelles discutées plus tôt, lesquelles présentent des défis uniques pour la

dynamique du groupe. La littérature Interculturelle reconnaît les différences majeures entre les styles de négociation de l'Ouest (comme représenté par les États-Unis, le Canada, etc.) et de l'Est (comme représenté par le Japon, la Chine, etc.). De la structure de l'adhésion de l'ASSECAA, on attendrait des variations larges dans les styles de négociation et de la signification du sens parmi les membres. En plus de l'impact souterrain de culture, l'Association doit compter aussi avec l'impact du mécanisme extracteur pour l'adhésion à l'organisation. Comme les représentants choisis ou nommés, la plupart des membres de l'Association ont des ordres du jour préconçus qui reflètent la multitude d'intérêts de leurs circonscriptions électorales respectives. Leur fidélité fondamentale est à leur stakeholders - les gens qui les ont choisis ou les ont nommés au bureau. Au-delà de ceci sont les places nationales et intérêts des pays représentés par les membres. La reconnaissance de ce fait donne une indication de quelques-uns des facteurs qui ont la possibilité de limiter et de télé guider, bien qu'inconsciemment, toutes délibérations à l'Assemblée. Sans se soucier des hauts idéaux embrassés par l'ASSECAA, le fait reste que les gens réagissent réciproquement et négocient la signification hors

d'un sens d'être, hors du sens de qui ils sont et ce qu'ils représentent. Brett définit l'identité sociale comme, " notre sens de notre propre réputation, l'impression que nous pensons que nous avons fait sur les autres."14 Dans les rassemblements sociaux, les individus ont tendance à graviter vers les gens qui rehaussent et confirment leur impression de qui ils sont ou ce qu'ils représentent et ils évitent des gens qui tiennent les opinions contraires. L'impact des réunions politiques autour des identités socio - culturelles des gens sur l'efficacité du groupe est habituellement négatif à moins qu'un tel acte soit centré sur l'exploit des objectifs d'un groupe identifié. L'ASSECAA peut mal offrir l'effet nuisible de multiples sous groupement qui sont opposés l'un à l'autre. Cela crée le conflit dans le groupe. Wilmot et Hocker définissent le conflit comme " une lutte exprimée entre au moins deux partis interdépendants qui perçoivent des buts incompatibles, ressources rares, et intervention d'autres pour accomplir leurs buts."15. Selon Tubbs, le " Conflit existe toutes les fois que les activités incompatibles se produisent. Une action incompatible prévient, obstrue, perturbe, blesse, ou d'une certaine façon réduit l'efficacité de l'autre action."16 Pour illustrer ce point,

imaginons la possibilité des rivalités intra-groupes et la compétition maladroite entre plusieurs associations d'intérêts communs dans l'Association. Ce qui est visé ici est une situation où, par exemple, les intérêts des membres musulmans se heurtent avec ceux de leurs collègues chrétiens, les Arabes avec les Africains ou les membres d'Afrique de l'Ouest avec ceux de l'Afrique du l'Est ou Afrique du Sud. Cette compétition de l'intra-groupe enlève à la cohésion du groupe, l'efficacité totale.

4. L'APPROCHE CULTURELLEMENT PERTINENTE À LA PENSÉE JOINTE RÉGIONALE ET LA MISE EN OEUVRE DES QUESTIONS

L'hypothèse de base dans la communication efficace est que le message d'un envoyé est transmis avec fidélité maximale au receveur lui permettant de répondre efficacement. Cette attente devient plus réalisable quand il y a la communalité entre les mécanismes codant et décodant des partis réciproquement en présence et réagissant ensemble. Pour que l'intégration régionale devienne une réalité, les efforts doivent être consacrés afin d'assurer que tous les

concernés sont sur la même page concernant la création et la transmission du sens. L'Article 2 de Statut d'ASSECAA, cité ci-dessus, énumère les régions d'intérêt général qui commandent l'attention de l'Association. Il cherche à :

1. Renforcer le système parlementaire bicaméral
2. Développer la coopération économique, politique, culturelle et la sécurité parmi les peuples qu'il représente,
3. supporter et joindre les efforts parlementaires arabes, africains, islamiques et Internationaux
4. contribuer aux activités parlementaires Arabes, les Unions Parlementaires africaines, islamiques et Internationales,
5. prendre part aux dialogues qui émanent de là avec le but de supporter ces efforts d'accomplir les objectifs de l'Association.

À part, l'influence de culture pénétrant dans le discours, c'est important que les participants s'engagent l'un et l'autre comme ils cherchent des définitions communes pour les concepts contenus dans les objectifs de l'Association. Dans un effort d'apporter le soutien à la paix entre Israéliens et Palestiniens, Rouhana et Kelman les

stakeholders sélectionnés se sont réunis des deux côtés en sessions pour résoudre les problèmes interactifs qui sont connus comme atelier interactif pour " continuer "la résolution des problèmes ".17. Les auteurs de la gestion et de la résolution subséquente d'interethnique intraitable est en conflit présentent un point d'entrée utile pour notre discussion sur le principe de ladite pensée. Comme déjà indiqué, la formation du groupe dans un environnement culturellement divers peut être compliquée dans le meilleur des cas et intraitable au pire des cas. Les participants viennent au groupe avec de bonnes intentions. Cependant, sans se soucier de ceux-ci, les groupes ont été connus de patauger et d'échouer. En continuant, les ateliers de la méthode de résolution interactive paraissent être un forum non - menaçant pour permettre aux participants de travailler à travers leurs idiosyncrasies culturelles et personnelles donc leur permettre de négocier avec les questions qui avancent des objectifs du groupe.

Si les solutions aux conflits ethniques intraitables [pour nos buts, défis régionaux] est de satisfaire les besoins de tous les partis,... les partis ont besoin d'une occasion d'explorer et de comprendre les besoins de

l'un et l'autre, les inquiétudes, et les contraintes et de travailler pour développer des idées pour les solutions qui répondent également aux ensembles des besoins et des intérêts.¹⁸

Un avantage majeur des ateliers continus et interactifs est l'occasion qu'ils offrent aux participants de se connaître mieux. Cela, est de nature à cultiver la confiance. Et la confiance fait naître la situation de franchise afin de délibérer efficacement sur des questions d'intérêt mutuel. Comme les représentants, les membres d'ASSECAA représentent des circonscriptions électorales avec une multitude d'intérêts, et pour que l'aspiration régionale de l'Association soit réalisable, souvent, les intérêts disparates doivent être vus tels qu'ils sont, tels qu'ils doivent être.

L'appendice 2 est un modèle pour analyser et rendre effectif des questions dans les cadres interculturels.

1. Analyse du Moi Culturel Intra-personnelle/Intra-groupes: Chaque membre courant (et membres tout subséquents) de l'Association

entreprend une analyse culturelle facilitée du moi. Avec optimisme, cela permettrait aux participants ou groupe des participants d'examiner et de négocier avec ce subtilité en dehors des réalités culturelles de - consciences qui contrôlent les comportements des membres. Beamer et Iris identifient deux niveaux de culture: La culture d'Étape De devant qui implique " des actions culturellement identifiables telles que secouer de mains ou courber ou embrasser pendant les rencontres."¹⁹ Derrière l'Étape que les comportements culturels, de l'autre côté, les voient autrement. Les acteurs ne sont pas informés qu'ils se comportent de la manière culturellement commandée. Habituellement, les gens pensent que leur propre comportement d'étape arrière est simplement normal. Les étapes des comportements arrière incluent les gens qui prennent des décisions, répondent aux dates limites, accomplissent des tâches, des événements, les classifient par importance, et conceptualisent la connaissance. " ²⁰

2. Analyse de Diversité Organisationnel/Intergroupe: Par suite de l'analyse du moi dans la première étape ci-dessus, les membres sont supposés devenir plus informés de leur paysage culturel individuel ou

du groupe. Ils deviennent plus capables à montrer ces aspects de leurs cultures qui ont la possibilité pour rehausser l'efficacité d'organisation en leur permettant comme les membres individuels de satisfaire les attentes de leurs nombreuses circonscriptions électorales. Ces membres sont engagés dans une session de facilité qui leur permettrait de partager les résultats de la session plus tôt sur l'analyse culturelle du moi.

3. L'Identification des Questions régionales: Cette session est comme la session 2 ci-dessus mais elle est consacrée à l'identification et à la définition des questions régionales stratégiques.

4. formation d'Équipes de la Tâche Question - Basées: Les membres sont assignés à ces équipes stratégiques basées sur leurs régions de compétences et d'intérêt. Les équipes analysent des questions identifiées et font des recommandations de la politique à l'Association.

5. mise en oeuvre de Politiques Régionales sur les Questions de base: À ce point dans le processus, on attendrait l'activation des liaisons stratégiques entre les gouvernements participants et l'Association qui

permettront l'établissement de la structure politique de la mise en oeuvre à travers la région.

Deux aspects de ce modèle doit être mis en valeur. Avis que les politiques qui résultent du processus entier sont traversées des blocs 6 et 7 pour assurer leur constance:

" Ils servent les besoins pour lesquels ils ont été créés et

" Ils réussissent l'épreuve de la diversité qui regarde leur sensibilité aux différences culturelles dans l'Association.

Ces deux pas dans le processus servent comme un chèque sur ce souterrain, en dehors des tendances culturelles de - consciences menés par des individus de s'emparer et de ré – acculturer les politiques qui les font donc beaucoup plus étroitement qu'originellement escomptées. Ils assurent en outre que la condition d'exploitation de l'Association reste culturellement et intellectuellement inclus.

BIBLIOGRAPHIE

Beamer, Linda et Varner, Iris. Communication Intercultural dans le Lieu de travail Global (Boston: McGraw - Hill, 2001)

Brett, Jeanne M. Negotiating Globalement, (San Francisco: Jossey - Bass, 2001) 141

Klopf, Donald W. Intercultural Rencontres, (Englewood, CO, : Morton, 1991) 3

Microsoft Encarta Reference Bibliothèque 2005. (Microsoft Corporation).

Préambule aux Statuts de l'Association de Sénats Shoora et Conseils Équivalents d' Afrique et du Monde arabe

Rouhana, Nadim N. et Kelman, Herbert C. La Promotion de la Pensée Commune dans les Conflits Internationaux: Un Atelier Continu de Palestinien israélien. (Gestion En désaccord constructive: Une Réponse aux Problèmes Sociaux Critiques?) Journal de Questions Sociales, p157 du n1 du v50, (avril 1994) 22

Tubbs, Stewart. Une Approche de System à l'Interaction de Petite Groupe (Boston: McGraw - Hill, 2007) 310

Le Nouveau Dictionnaire Collégial de Webster, (Springfield, MA,: G & C Merriam Compagnie, 1977) 73

Wilmot, William. et Hocker, Joyce. Le Conflit interindividuel (Boston: McGraw - Hill, 2007)

La supposition de la Supériorité est la croyance que la propre culture de celui-là est meilleure qu'une autre culture.

L'ethnocentrisme est la conviction que la propre culture de celui-là est normale et se redresse, elle est la mesure correcte d'autres cultures; le plus proche à son propre avis est une autre culture qui est, le plus normal normalement évolutive.

La supposition d'Universalité est la croyance qui est en dessous des différences culturelles visibles, les gens sont vraiment semblables après tout.

Auto référence Critère

Est la tendance d'évaluer les autres quant à soi et voir ses propres valeurs, ses attitudes, et ses comportements comme normatif.

La Ressemblance Cognitive projetée est la tendance pour l'un de se supposer la connaissance au sujet du comment quelqu'un d'autre pense, basé sur sa propre pensée.

Les Représentations mentales

Ce sont les projections des esprits de gens au sujet d'autres gens; ils sont soumis au changement avec la nouvelle information et les perceptions.

Les stéréotypes

Ce sont les catégories mentales inflexibles qui généralisent au sujet d'un groupe de gens de quelques membres ou de quelques caractéristiques.

Le parti pris

C'est une préférence, habituellement pour quelque chose mais parfois contre quelque chose, cela peut être basé sur le fait mais ne peut pas être basé sur le fait nécessairement.

La discrimination

est l'acte de faire des jugements d'après parti pris.

Le préjugé est un jugement qui n'est pas basé sur le fait; il n'est pas souvent reconnu comme un fait factuel par la personne qui tient le jugement. La discrimination et le préjugé peuvent mener aux actions qui blessent les autres.

L'appendice 1

Réactions typiques aux Cultures Peu familières

Du Manuel de la Ressource d'Instructeur accompagner Beamer, L. & Varner, je (2001). Communication Intercultural dans le Lieu de travail Global. Le New York: McGraw - Hill

1 Donald W. Klopf, Intercultural Encounters, (Englewood, CO, : Morton, 1991) 3

2 ibid.

3 ibid.

4 Voir le Préambule aux Statuts de l'Association de Sénats Shoora et
Conseils Équivalents d'Afrique et du Monde arabe

5 *ibid.*

6 Geert Hofstede (a cité dans Linda Beamer, et Iris Varner,
Communication Interculturel dans le Lieu de travail Global (Boston:
McGraw - Hill, 2001) 3

7 Linda Beamer, et Iris Varner, Communication Intercultural dans le
Lieu de travail Global (Boston: McGraw - Hill, 2001) 3

Le Nouveau Dictionnaire Collégial de Webster, (Springfield, MA, :
G & C Merriam Compagnie, 1977) 73

9 Beamer et Varner, 8,

10 Geert Hofstede, *Ibid.*

11 Linda Beamer, et Iris Varner, p. xiii

12 Microsoft ® Encarta ® Référence Bibliothèque 2005. © 1993-2004
Microsoft Corporation.

13 Linda Beamer, et Iris Varner, extraits de chapitres 3 & 4

14 Jeanne M. Brett, Négociier Globalement, (San Francisco: Jossey -
Bass, 2001) 141

15 William Wilmot & Joyce Hocker, Conflit Interindividuel (Boston:
McGraw - Hill, 2007) 9

16 Stewart Tubbs, UNE approche des systèmes à petite interaction du
groupe (Boston: McGraw - Hill, 2007) 310

17 Nadim N. Rouhana et Herbert C. Kelman, Encourager la Pensée
Commune dans les Conflits Internationaux,: Un Atelier Continu de
Palestinien et Israélien. (Gestion En désaccord constructive: Une

Réponse aux Problèmes Sociaux Critiques?) Journal de Questions

Sociales, p157 du n1 du v50, (avril 1994) 22

18 ibid

19 Beamer et Varner, 2,

20 ibid.