

به نام خدا



ادراک فرهنگی و موقعیتی

آوریل ۲۰۱۵



بهار ۱۳۹۴

مرکز فرماندهی آمریکا، وزارت نیروی زمینی

فهرست

فهرست	۱
۱. پیشگفتار	۲
۲. مقدمه	۳
فصل اول (مقدمه ای بر درک فرهنگی و موقعیتی)	۴
نگاه کلی به درک صحیح از فرهنگ و موقعیت	۴
ویژگی های فرهنگ	۵
ارزش ها	۶
نهادهای اجتماعی بعنوان المان های فرهنگ	۶
تم های مذهبی معمول و مهم	۶
اثر مذهب	۶
مطالعه ی مذهب برای مقاصد عملیاتی	۶
فصل دوم (دریافت فرهنگی و نگرش)	۷
فصل سوم (ارتباطات بین فرهنگی و نحوه ی تعامل)	۹
راهکارهایی برای مقابله با شوک فرهنگی	۹
فصل چهارم (درک فرهنگی : یک رهیافت سه سطحی)	۱۰
فصل پنجم (همکاران فرهنگی)	۱۲
ضمیمه (الف): نحوه ی کار با مترجمان و تفسیر کنندگان	۱۲
مراجع	۱۲

۱. پیشگفتار

سند (ATP 3-24.3) ادراک فرهنگی و موقعیتی، بیان کننده ی تکنیک ها و روش های مورد استفاده افراد، تیم ها و واحدهای نیروی زمینی ارتش آمریکا، در سطوح استراتژیک، عملیاتی و تاکتیکی از جنگ است. این شیوه نامه ی انتشار یافته توسط نیروی زمینی ارتش آمریکا، (Army Techniques Publication) یا به اختصار (ATP) قابل استفاده برای تمامی اعضاء نیرو زمینی و تمامی پیمانکاران امنیتی کمکی است. تکنیک ها و روش های تجویز شده در این سند، در هنگام رو به رو شدن با سایر آژانس های دولتی، افراد و مراکز بومی منطقه، سازمان های بین دولتی، سازمان های غیر دولتی، و سایر موسسات نظامی و غیر نظامی به منظور حمایت از ماموریت های عملیاتی معمولی و یا ویژه تدوین شده است. این سند با جزئیات دقیقی بر مبنای دکترینی که در (FM 3-24) آمده است (شورش و طغیانگری و مقابله با آن) طراحی شده است.

مخاطبان اصلی برای این سند (ATP 3-24.3) تمامی اعضا در رسته های نظامی هستند. فرماندهان و کارکنان مراکز فرماندهی نیروی زمینی ارتش که بعنوان نیروهای عملیاتی کار می کنند و یا مراکز چند ملیتی می توانند به دکترین چند ملیتی، با در نظر گرفتن محدوده ی عملیات نظامی و نیروهای الحاقی و یا چند ملیتی ارجاع دهند. آموزش دهندگان و مربیان در سطح ارتش نیز از این سند استفاده خواهند کرد.

فرماندهان، کارکنان و زیردستان آن ها اطمینان حاصل می کنند که تصمیمات و عملکرد آنان در موافقت کامل با ایالات متحده، قوانین بین المللی، و در برخی موارد، قوانین و مقررات کشور میزبان باشد. فرماندهان در تمامی سطوح اطمینان حاصل کنند که سربازان آنها در تطابق با قانون جنگ و قوانین درگیری باشد (FM 27-10 را ببینید).

سند ATP 3-24.3 از ضوابط الحاقی نیز در صورت عملی بودن استفاده می کند.

سند ATP 3-24.3 در نیروی زمینی ارتش فعال کنونی، ارتش ملی آمریکا، و نیروهای ذخیره ارتش آمریکا به کار بسته می شود مگر آنکه غیر از این در جایی اشاره شود.

مسئولیت اجرای سند (ATP 3-24.3) با یگان ها و رسته های ترکیبی مراکز ارتش آمریکا است. آژانس تهیه کننده ی این سند، هیات مدیره ستادی یگان های مرکب، مرکز رسته های ترکیبی نیروزمینی ارتش آمریکا می باشد. پیشنهادات و نظرات را با فرم ۲۰۲۸ ارائه کنید. آدرس:

McPherson Avenue, Fort Leavenworth, KS 66027-2337 ۳۰۰

یا با ایمیل usarmy.leavenworth.mccoe.mbx.cadd-org-mailbox@mail.mil در میان بگذارید.

۲. مقدمه

درک فرهنگ در اداره کردن میدان های جنگ نامنظم بسیار مهم و حیاتی است. میدان جنگ نامنظم، نیازمند کاربری پیش بینی شده ای از درک فرهنگ بر مبنای نیاز به فهم بهتر از یک محیط عملیاتی مسکونی، هر آنچه که موجب بر هم خوردن ثبات می شود و شناخت ذات تهدید، و توانایی کار کردن با دولت و نیروهای امنیتی کشور میزبان است. معمولاً، آموزش ها و عملیات ها با تکیه بر آموزش های فرهنگی و آموزش های آکادمیک هستند تا تخصص فرهنگی را به وجود آورند اما این کار ممکن است ارتباط شناختی خوبی بر مبنای درک و شناخت موقعیت به دست ندهد. این سند (ATP) به طور خاص بر روی فرهنگ متمرکز نخواهد شد، که معمولاً جنبه های مختلف اجتماع را تعمیم داده و عمومیت بخشی می کند، به گوناگونی و پراکندگی نمی پردازد، و به ندرت به یک روش یگانه ی کاری را پیشنهاد می کند (به عنوان یک هویت کاربردی و مرتبط، که برای یک هدف خاص ایجاد شده است) برای کل یک منطقه، ملت، و یا حتی یک پهنه. بلکه این سند بر مبنای سندهای دکترینال قبلی مثل (ADRP 5-0) و (FM 3-24) که شرایط را به طور جزئی و دقیق و بر مبنای فرهنگ مرجع دهی می کند و کمک می کند به ارتباط دادن میان این پایه ها تا به درک موقعیت درستی دست پیدا شود.

درک صحیح موقعیت به سربازان و فرماندهان این امکان را می دهد که تصمیمات با اطلاع قبلی و با شناخت کامل از منطقه ی عملیاتی خود بگیرند چراکه قابلیت تشخیص این را دارند که "چه چیزی درست به نظر می رسد" و "چه چیزی غلط به نظر می رسد". این سند دربرگیرنده ی اصول یک جنبه ی افزایش درک موقعیت بر مبنای درک فرهنگی بوده و این دو اصل را در متدلوژی ها و ابزارهای یادگیری مختلف با هم ارتباط می دهد، تا با سرعت بیشتری به درک فرهنگی دست یافته شود که این موضوع با یک فرایند پیش بینی شده محقق می شود، نه اینکه تصور شود که به طور ساده این هوشیاری توسط یاد گرفتن الگوهای مختلف و با فرو رفتن ناگهانی در یک جامعه و یا محدوده ی عملیاتی به دست می آید.

رهبران و فرماندهان در هر سطحی باید بر آموزش های فرهنگی و درک صحیح فرهنگی تاکید کنند. توسعه ی مهارت ها و تخصص ها در زمینه ی فرهنگ و علم ژئوپلیتیک (علم موقعیت سوق الجیشی)، درک، و کاربردهای آن از نیازهای تمامی متخصصان ارتش و نیروی زمینی و رهبران است و یکی از چهار زمینه ی اصلی علوم در تخصص های مختلف نظامی است. (رجوع شود به ADP 1) یک نقشه ی راهبردی از قبل طراحی شده و همگام و منسجم برای توسعه ی تخصص های فرهنگی بسیار حیاتی است. اگر فرماندهان و رهبران بر مبنای این استاندارد حرکت کنند، سربازان نیز تبعیت خواهند کرد. انتظار می رود که فرماندهان، درک صحیحی از اوضاع فرهنگی و موقعیتی که با آن روبرو هستند داشته باشند. فرماندهان در جلسات، گفت و گو ها، مذاکرات و سایر تبادلات با شهروندان کشور میزبان شرکت می کنند که در این جلسات، درک صحیح فرهنگی و موقعیت، بسیار مهم است تا بیشترین اثر را بر مخاطبان خود داشته باشند. بدست آوردن یک هوشیاری موقعیتی بسیار تیز می تواند به فرماندهان کمک کند تا پیش شرط ها و پیش نیازهای لازمه را در درک بهتر شورش ها و طغیانگری هایی که در منطقه ی آن ها اتفاق می افتد پیدا کنند. شناخت الگوهای دشمنی، چگونگی استفاده ی شورشیان از روش های مختلف برای نزدیک شدن به ساکنان محلی و روش هایی

که قوای ضد شورش می توانند از آن ها برای تمایز دادن بین شورشیان و مردم عادی استفاده کنند، نیز از ثمرات این تیزبینی و هوشیاری است.

فصل اول (مقدمه ای بر درک فرهنگی و موقعیتی)

"یک ارتش بدون فرهنگ، یک ارتش کند و بی تحرک است و یک ارتش کند، نمی تواند بر دشمن غالب شود"
(Mao Tse-tung)

نگاه کلی به درک صحیح از فرهنگ و موقعیت

۱.۱. درک فرهنگی یک پایه اصلی برای تشخیص ابعاد مختلف فرهنگ است. فرهنگ ها بخاطر تفاوت در المان های اصلی مثل ارتباطات بین انسانی، مفهوم زمان، گرایش ها، متغیرها، ارزش ها، اعتقادات، رفتارها و هنجارها با هم متفاوتند. درک موقعیت، محصول اعمال تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری و قضاوت در مورد اطلاعات مرتبط به منظور تعیین روابط میان متغیرهای عملیاتی و ماموریتی برای تسهیل تصمیم گیری است که موجب عملکرد موثر و یکپارچه خواهد شد. دست یازیدن به درک موقعیت (موقعیت سنجی) در طول برنامه ریزی و انجام عملیات مختلف در محیط های عملیاتی پیچیده، مشکوک و مبهم برای دستیابی به موفقیت در ماموریت بسیار مهم است چراکه در نقش یک کمک کننده برای توانایی های فرماندهان برای ایفای نقش مداوم و پاسخ مصمم برای تحقق اهداف ماموریت و دستیابی به پشتیبانی مناسب از نیروها، عمل می کند. به علاوه، توانایی دستیابی به درک موقعیت، توسط برخی متغیرها قوی تر می شود، متغیرهایی همچون درک فرهنگی، که با توسعه مهارت های مناسب به وسیله ی آموزش و تمرین به دست می آید. این سند، این موضوعات اساسی را مورد کاوش قرار می دهد و سوالاتی را برای هرکدام مطرح می سازد که زمینه ساز پیشنهاد یک متدولوژی برای ارتباط برقرار کردن میان مطالعات فرهنگی، آموزش و درک مطلب برای درک موقعیت خواهد شد. (برای اطلاعات بیشتر در مورد برنامه ریزی فرهنگی و منابع، به سند CJCSI 3126.01A رجوع کنید).

۱.۲. جنگیدن با یک دشمن که معمولاً در میان مردم پنهان می شود یکی از چیزهایی است که این محیط جنگی را متمایز می کند. برای جنگیدن و غالب شدن بر این دشمن، مقابله کنندگان با آشوب، در یک تلاش برای دستیابی به درک موقعیت، باید هوشیار باشند و سعی کنند که تشخیص بدهند که کدام یک ظاهراً (از نظر ظاهری) و یا حسی (حسی که به انسان می دهد) درست و یا نادرست است. درک موقعیت موجب تسهیل تصمیم گیری در هر سطحی خواهد شد، مثلاً سطوح تاکتیکی، عملیاتی یا استراتژیک. هوشیاری نسبت به موقعیت به نیروها کمک می کند تا در برابر کمین ها آماده باشند، در مذاکره با رهبرهای منطقه ای، همکاری با نیروهای امنیتی کشور میزبان و کشف هسته های زیرزمینی که در میان مردم عادی قرار دارند، هوشیار عمل کنند.

۱.۳. همه ی جوامع از یک ساختار پویای اجتماعی و یک فرهنگ تشکیل شده اند. ساختار اجتماعی به ارتباط میان گروه های مردم در میان سیستم هایی (دسته هایی) شامل گروه های مختلف اشاره دارد. ساختار اجتماعی در طول زمان ماندگار است. این ساختار منظم و معمول است و برخلاف ناآرامی و آشوب می باشد. اما ساختار اجتماعی تغییر می کند، این تغییرات در طول یک دوره طولانی اتفاق می افتد و تغییر آن با انقلاب مشخص می شود و نه یک تغییر دینامیک و پویا. در یک سازمان نظامی به عنوان مثال ساختار، شامل شاخه هایی می شود

که گروه‌هایی در بر دارد مثل تیپ، هنگ، گردان. در یک جامعه، ساختار اجتماعی از گروه‌ها، نهادها، سازمان‌ها و شبکه‌های محلی تشکیل می‌شوند. ساختار اجتماعی از این موارد تشکیل می‌شود:

- آرایش بخش‌هایی که تشکیل جامعه می‌دهند.
- جایگاه‌های اجتماعی نظام یافته
- توزیع جمعیت محلی در آن موضع‌ها

۱,۴. کارکنان باید فرهنگ جامعه را به عنوان یک کل و هرکدام از گروه‌های درون جامعه را آنالیز کرده و تشخیص دهند. ساختار اجتماعی شکل دهنده‌ی ارتباط میان گروه‌ها، نهادها و آحاد یک جامعه است. در مقابل، فرهنگ – ایده‌ها، هنجارها، رسوم و کدهای رفتاری- به آحاد مردم درون یک جامعه معنی می‌بخشد. به عنوان مثال، خانواده‌ها هسته‌های سازنده‌ی اجتماع در همه جا هستند. اگرچه، تک همسری، تعداد فرزندان مورد انتظار، و یا انتظار زندگی با خویشاوندان، در جوامع مختلف بسیار متفاوت است. اینها، مرتبط با فرهنگ هستند. ساختار اجتماعی شبیه به یک ستون فقرات است که فرهنگ به عنوان ماهیچه‌ها در تعامل با استخوان‌ها عمل می‌کند. در واقع هر دوی اینها به هم وابسته بوده و یکدیگر را تقویت می‌کنند. تغییر یکی، تغییر در دیگری را موجب خواهد شد.

ویژگی‌های فرهنگ

۱,۵. فرهنگ، پویا (دینامیک) است. در واقع فرهنگ یک شبکه از معانی است که توسط اعضای یک جامعه‌ی مشخص به اشتراک گذاشته شده است. فرهنگ عبارت است از:

- یک سیستم از اعتقادات، ارزشها، رسوم، رفتارها، و ابزارها که توسط اعضای یک جامعه به اشتراک گذاشته شده تا با آن به تعامل با جهان اطراف و با خود بپردازند.
- توسط فرایندی به نام فرهنگ‌آموزی یا اجتماعی شدن یاد گرفته می‌شود.

در واقع می‌توان گفت که فرهنگ یک کد مشترک بین یک گروه از مردم است که برای همه‌ی آن‌ها معتبر است. فرهنگ، بر نحوه‌ی قضاوت مردم موثر است. بر نقش آن‌ها در جامعه تاثیر گذار است.

یک هنجار اجتماعی، آن رفتاری است که انتظار می‌رود مردم انجام دهند و یا باید انجام دهند و با آنچه که مردم در واقع انجام می‌دهند متفاوت است! برخی هنجارها اخلاقی هستند (مثل بد بودن دروغ‌گویی و جنایت) و یا برخی عادی و مرسوم‌اند (مثل دعای قبل از غذا خوردن و یا در آوردن کفشها قبل از ورود به خانه).

اشاره به برخی از هنجارها که ممکن است بر روی عملیات نظامی اثرگذار باشند عبارت‌اند از:

- نیاز به انتقام، در صورتی که عزت و شرافت آن‌ها نادیده گرفته شود
- ادب و نزاکت، مثل هدیه دادن
- نحوه رفتار با زنان و کودکان
- رسوم تجارت منطقه، مثل چانه زدن و یا رشوه دادن!
- ورود پلیس و یا یگان‌های ضد شورش به محل‌های عبادت مردم
- مفهوم زمان

- نحوه استفاده از ایما و اشاره و حرکات دست
- الگوهای روزانه ی زندگی
- رفتار با غریبه ها

ارزش ها در واقع اعتقادات عمیقی هستند که برای یک فرهنگ، سازمان و یا هر فردی بسیار مهم هستند.

نهادهای اجتماعی بعنوان المان های فرهنگ

۱. خانواده ها
۲. قبایل، طوایف

مذهب: مذهب به عنوان یک جزء سازنده ی فرهنگ؛ مذهب هم بر بعد فردی و هم اجتماعی اثرگذار است.

تم های مذهبی معمول و مهم

بررسی عمقی تمامی مذاهب از حوصله ی این نوشتار خارج است اما به طور کلی می توان گفت بسیاری از مذاهب، ۶ بعد اصلی دارند.

۱. تعالیم، ۲. اسطوره، ۳. اصول اخلاقی، ۴. رسوم، ۵. تجربه و تمرین، ۶. سازمان اجتماعی

اثر مذهب

۱. اثر فردی، ۲. اثر اجتماعی، ۳. اثر اقتصادی، ۴. اثر نظامی، ۵. اثر سیاسی.

مطالعه ی مذهب برای مقاصد عملیاتی

۱. تاریخچه،
۲. رهبری (شناخت این موضوع مهم که رهبران مذهبی چگونه انتخاب می شوند، چگونه آموزش داده می شوند، چگونه فرماندهی می شوند، چگونه ساماندهی می شوند) (رهبرانی که شخصیت کاریزماتیک دارند، توانسته اند که گروههایی را به شورش وادار کنند که این موضوع ناشی از انگیزش مذهبی بوده است که گاهی موجب انجام عملیات های تروریستی نیز شده است.)،
۳. سازماندهی (ارتباط بین رهبران مذهبی، ساختارهای سلسله مراتبی و ...)،
۴. پاسخ به جامعه (باید دقت شود که در منطقه ی عملیاتی شما، گروههای مذهبی چگونه با مردم تعامل دارند، ماکس وبر، جامعه شناس معروف دو نوع پاسخ به جامعه را که گروههای مذهبی مورد استفاده قرار می دهند، مطرح می کند: کنترل و یا عقب نشینی. برخی از گروهها سعی در کنترل جامعه ای دارند که به آن تعلق دارند، برخی دیگر به عقب نشینی و گوشه گیری رو اصلاحات غیر فعال روی می آورند. این رفتارها به جهان بینی هر گروه وابسته است.)،
۵. مکان ها و قبور مقدس (عبادتگاهها، زیارتگاهها) باید شناسایی شوند تا مکان های حساس برای مردم جامعه برای نیروهای آمریکا مشخص باشد.

۶. زمان ها. (زمان های مقدس و روزهای عبادت را باید شناخت، روزهای تجمع مذهبی، روزه، نماز جماعت، اعیاد، عزاداری ها و سایر تجمع های مذهبی به عنوان تجمع های عادی و نرمال هستند. اما باید توجه داشت که برخی شورشیان، برخی مواقع مهم سال را برای آغاز عملیات تروریستی خود انتخاب می کنند!)
۷. دامنه تغییرات: (اعتقادات گروه، نحوه ی عضوگیری آن ها، میزان آسان یا سخت بودن عضویت و یا جداسدن از گروه ها، نحوه ی برخورد گروه ها با افرادی از آن ها که با بقیه متفاوت فکر می کند و ... باید تک تک مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.)

فصل دوم (دریافت فرهنگی و نگرش)

"با او زندگی کن! (با طرف مقابل)، در مواقعی که در حال صرف غذاست و یا با همراهان او که به طور طبیعی با او همراه و در چادر او هستند! دیدارهای رسمی برای دادن پیشنهادات، به اندازه ی تزریق قطره چکانی و تدریجی ایده های تو در محاوره های معمولی و غیر رسمی موثر نیستند!" (T.E. Lawrence)

مردم با عینک فرهنگ خود به اطراف نگاه می کنند. نیروها باید به این نکته توجه داشته باشند و در مواقعی که در حال برنامه ریزی برای انجام عملیات مختلف و ارزیابی و هدف گذاری برای رسیدن به حالت فیزیکی و روانی نهایی (پس از انجام موفق عملیات)، این مهم را به خاطر بسپارند.

عناوین این بخش:

۱. آگاهی و ادراک
۲. ارزش ها در مقایسه با علایق: علایق و ارزش ها، گرایش ها را تحت تاثیر خود قرار می دهند. فرماندهان باید گرایش های گروه را بر مبنای موارد زیر طرح ریزی کنند.
 - گروه های دیگر
 - همسایگان و اطرافیان (و همچنین ملل متحد)
 - دولت مرکزی ملت میزبان
 - ایالات متحده (مقررات نظامی)
 - جهانی شدن.

راهکارها: تلاش برای پل زدن بر شکاف فرهنگی موجود، اعتماد آفرینی و توسعه ی آن

۳. فاکتورهای موثر بر ارتباطات در سر تا سر فرهنگ
 - میزان رسمی رفتار کردن (بسیاری از فرهنگ های شرقی سطح بالایی از رسمی بودن دارند. مثلا در هنگام شنیدن یک گزارش، اگر در حال جویدن آدامس باشید، گوینده تصور خواهد کرد که به حرف های او گوش نمی کنید!)
 - میزان صراحت و رک گویی (در فرهنگ بسیاری از کشورهای خاورمیانه، ارتباطات به گونه ای است که ارتباط کلامی آن ها به نوعی مبهم و ناواضح به نظر می آید و سعی بر آن دارند که منظور خود را از

طریق رفتارهای خود و به طور غیر کلامی بیان کنند. اما در کشورهای مثل آمریکا و بریتانیا و آلمان، تاکید بیشتر برای ارتباط برقرار کردن بر روی ارتباط کلامی است. بنابراین، نیروها باید بر روی ارتباط خود بسیار حساس بوده و با دقت عمل کنند که چه حرفی را چگونه بر زبان می آورند. حرف زدن مستقیم و بی پرده می تواند موجب از بین رفتن تفاهم شده و تهاجم طرف مقابل را در پی داشته باشد.)

- ادراک زمان و درک موقعیت زمانی (برخی فرهنگ ها مثل فرهنگ های غربی، موسوم به زمان-مونوکرومیک هستند که زمان بندی و برنامه ریزی بسیار برایشان مهم است اما در فرهنگ شرقی، موسوم به زمان- پلی کرومیک هستند که زمان بندی و دقت در انجام به موقع کارها برایشان اهمیت چندانی ندارد. نیروهای آمریکایی باید در این مورد از خود صبوری بیشتری نشان دهند چراکه این خصیصه وجود دارد و در بدترین حالت، یک اخلاق بد است!
- ادراک و تمایز میان افراد و گروه ها (برخی فرهنگ ها، فرد محورند و هر فرد استقلال داشته و بخاطر شکست و یا پیروزی در تلاش های خود، مواخذه یا تشویق می شوند. اما برخی فرهنگ ها اجتماعی بوده و افراد به عنوان بخشی از یک گروه شناخته می شوند. افراد به دنبال استقلال فردی نیستند و بنابراین، تشویق و یا مواخذه، به کل گروه برمیگردد.)
- به نمایش آوردن احساسات (نیروهای آمریکایی نباید قضاوت های بی مقدمه کنند. برای ارتباط موثر باید سطح مناسبی از احساسات را بروز دهند.

فصل سوم (ارتباطات بین فرهنگی و نحوه ی تعامل)

"خانواده ها، طوایف و قبایل آنان را بشناسید، دوستان و دشمنان آنان را شناسایی کنید، چاهها، تپه ها و جاده ها را به خوبی بشناسید. این ها را با پرس و جو و گوش فرا دادن بدست آورید. به طور مستقیم سوال نکنید. سعی کنید با لهجه ی عربی خودشان با آن ها سخن بگویید نه با لهجه ی خودتان!" (T.E. Lawrence)

سرفصل های این فصل شامل:

۱. ارتباطات بین فرهنگی
۲. توانایی ها و امکانات ارتباطات بین فرهنگی
۳. اهمیت دانش فرهنگی
۴. برنامه ی غوطه وری فرهنگی (فرو رفتن فرهنگی)
- ارتباطات غیرکلامی
- لمس کردن (لمس کردن کودکان در برخی فرهنگ ها بسیار ناپسند است. نحوه ی دست دادن و فشار دادن دست هنگام دست دادن در برخی فرهنگ ها متفاوت است.)
- ارتباط چشمی
- حرکات صورت و ژست ها (نشان دادن علامت اوکی (شصت دست) در برخی فرهنگ ها تعابیر متفاوتی دارد.)
۵. نکات جانبی
۶. شوک فرهنگی و تطبیق

پنج مرحله ی متفاوت در شوک فرهنگی وجود دارد. ۱. شوق (دوره رشد نهفته، در این دوره، فردی که وارد فرهنگ جدیدی شده است، ممکن است احساس اعتماد به نفس کند و از رویارویی با چیزهای جدید لذت ببرد. این دوره به "ماه عسل" شهرت دارد و حدود ۲ هفته به طول می انجامد.)، ۲. کناره گیری (در این مرحله، فرد با مشکلات و بحران های آزاردهنده ای به صورت روزانه مواجه می شود و ممکن است برایش سخت باشد تا منظور خود را به دیگران بفهماند.)، ۳. پدیدار شدن دوباره (در این مرحله، ادراک نسبی به فرهنگ میزبان پیدا می شود و احساس رضایت نسبی به فرد دست می دهد. در این بخش، فرد جدید با محیط جدیدش ارتباط بیشتری برقرار می کند.)، ۴. دست یافتن (فرد متوجه می شود که فرهنگ جدید، هم چیزهای خوب و هم چیزهای بد دارد. یک حس پیشرفت به فرد دست می دهد.)، ۵. ورود مجدد (این مرحله در صورتی اتفاق می افتد که فرد به امریکا برمی گردد و درگیر این احساس می شود که چیزهایی که در امریکا وجود دارد، همان گونه ای نیستند که وجود داشته اند!).

علائم شوک فرهنگی عبارت اند از: دلتنگی (به یاد وطن)، ملالت، رخوت، انزوا، زودرنجی، خصومت، عصبانیت غیر معقول، اندوه، زخم معده، تغییرات در الگوی خواب.

راهکارهایی برای مقابله با شوک فرهنگی

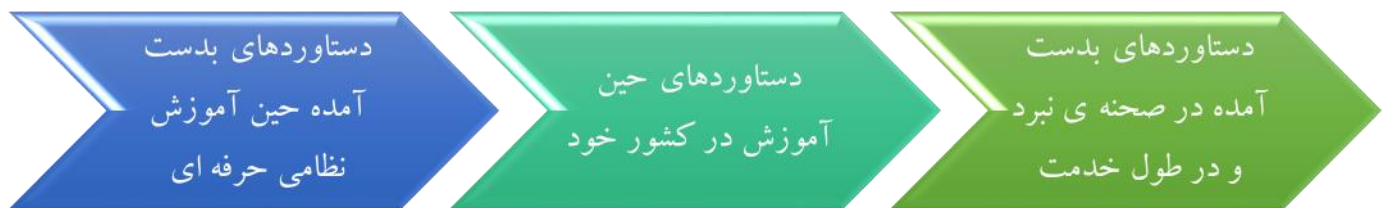
پذیرفتن سختی ها، سخت نگرفتن، ورزش منظم، درک خوبی ها و زیبایی های فرهنگ جدید، تلاش برای همسویی و ...

فصل چهارم (درک فرهنگی : یک رهیافت سه سطحی)

سرفصل ها:

۱. متدلوژی آموزش فرهنگی و تمرین

این روش آموزشی در سه سطح، تبیین شده است که هرکدام شامل اقدامات خاص خود بوده و در مراحل مختلف آموزش، انجام می گیرد.

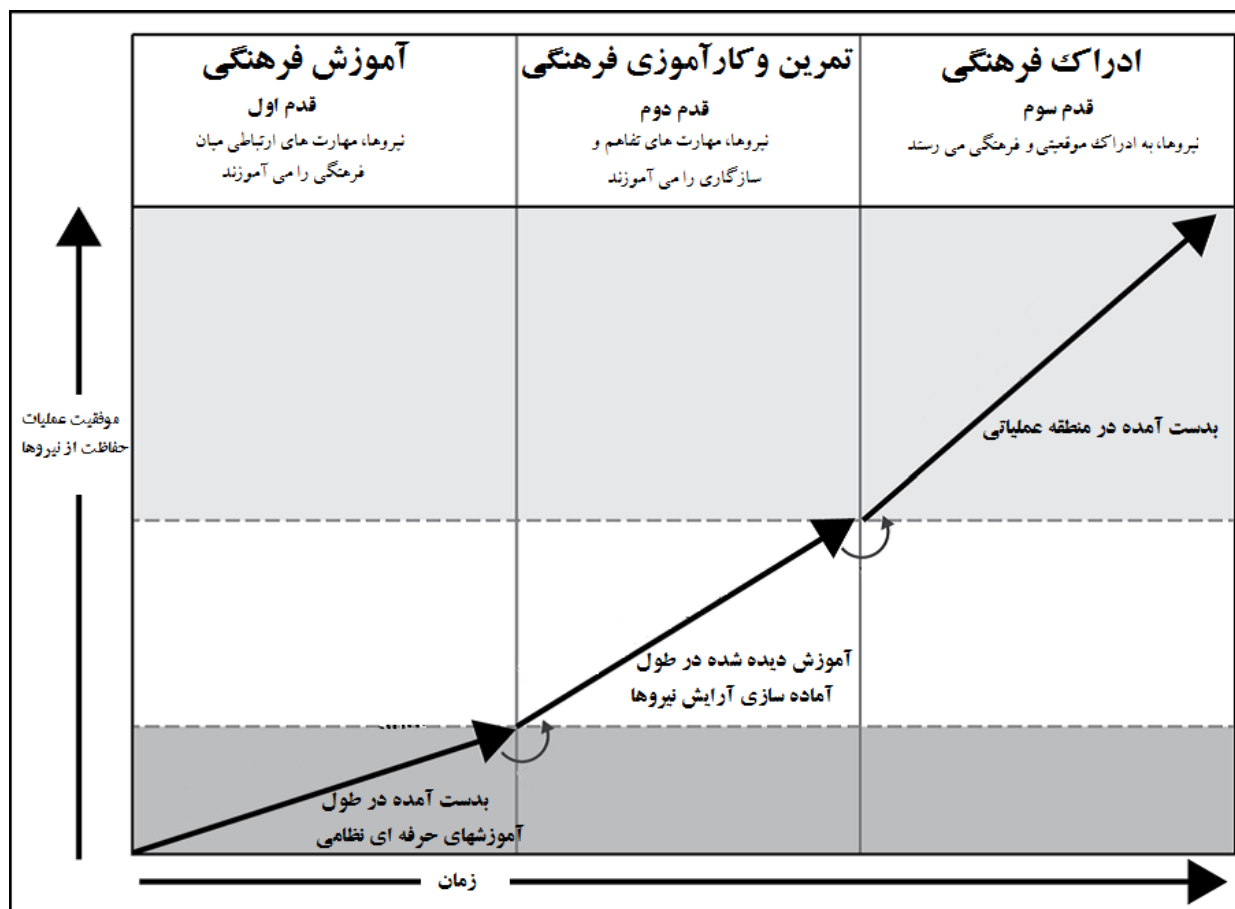


۲. سه مرحله ی درک فرهنگی

الف) آموزش فرهنگی (تلاش برای شناخت یک فرهنگ از طریق پرسیدن سوالات مختلف در موضوعات متفاوت)

ب) تمرین و کارآموزی فرهنگی (همان سوالات مرحله ی اول اما با نگاه عملیاتی)

ج) ادراک فرهنگی (با کمک دو بخش قبلی و به منظور اثرگذاری و انجام بهینه ی عملیات در منطقه ی مورد نظر)



شکل: متدلوژی آموزش، کارآموزی و ادراک.

جدول : حیطه اثرات فرهنگی در بخش های مختلف.

اثرات فرهنگی		
دانش و فن آوری	فلسفه	تاریخ
جغرافیا	ادبیات	علوم سیاسی
حقوق، جرم، کیفر	روانشناسی	جامعه شناسی
هنر، موسیقی، سرگرمی	آموزش	مردم شناسی فرهنگی
دانش نظامی	مذهب	زبان
خوراک و نوشیدنی ها	ارتباطات	اقتصاد

فصل پنجم (همکاران فرهنگی)

سرفصل ها:

۱. همکاران
۲. تمرین های پیشنهادی با همکاران

ضمیمه (الف): نحوه ی کار با مترجمان و تفسیر کنندگان

مراجع