

Gebhard Deissler

Die kulturelle und die transkulturelle Intelligenz - Cultural And Transcultural Intelligence

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2011 GRIN Verlag
ISBN: 9783640966493

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/175362>

Gebhard Deissler

Die kulturelle und die transkulturelle Intelligenz - Cultural And Transcultural Intelligence

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

GEBHARD DEISSLER

**DIE KULTURELLE UND
DIE
TRANSKULTURELLE
INTELLIGENZ**

**CULTURAL AND
TRANSCULTURAL
INTELLIGENCE**

TRANSCULTURAL MANAGEMENT RESEARCH

Interkulturelles- u. Transkulturelles Management (German)

Intercultural & Transcultural Management (English)

Gestion Interculturelle et Gestion Transculturelle (French)

Gerencia Intercultural y Gerencia Transcultural (Spanish)

Gerência Intercultural e Gerência Transcultural (Portuguese)

跨文化的智慧精髓 - kua wen hua de zhi hui jing sui (Chinese)

транскультурная компетенция - transkulturnaja
kompetencija (Russian)

toransukaruchā • manējimento (Japanese)

トランスカルチャー • マネジメント

Vishua Chaytana (Sanskrit)

ZAKAA AL-TA'ALOF AL-THAQAFEE (Arabic)

**Das Bewusstsein steht über dem
Psychosozialen und allen Institutionen – der
Kultur und der dadurch geprägten
institutionellen Umfeldern. In seiner
trägerischen individuellen und kulturellen
Erscheinung ist es das „Eine, absolute,
universelle Bewusstsein“**

adaptiert nach Dr. Thérèse Brosse, Kardiologin/Bewusstseinsforscherin

**Ebenso, wie die Quantenphysik die
Eroberung des Weltraums ermöglicht hat,
ermöglicht die „Quantenkultur“ die
Beherrschung des Welt-Kulturen-Raums**

der Verfasser

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	5
---------------------------------	----------

1. Einführung: Die Raison d'Etre eines ganzheitlichen inter-transkulturellen Paradigmas als sine qua non einer umfassenden kulturellen Potentialität – einer ganzheitlichen inter-transkulturellen Intelligenz höherer Ordnung mit optimierter Performance	8
---	----------

Kartierung des globalen Managerbewusstseins

Ein holistisches Intelligenzmodell

Stufen der kulturellen Intelligenz

2. Transkulturelle Evidenz der transkulturellen Intelligenz	27
--	-----------

Altgriechenland

Südasien

Ostasien

Südostasien

Christentum

Westliche Wissenschaftskultur

**3. Transdisziplinäre erkenntnistheoretische Evidenz für die transkulturelle
Intelligenz des transkulturellen Bewusstseins 29**

Das Komplementaritätsprinzip Niels Bohrs

Die Heisenbergsche Unschärferelation

Die Doppelhelix der DNA

Das neurophysiologische Prinzip der funktionellen Subordination

Das neurophysiologische Prinzip der strukturellen Integration

Die psychosomatische Dualität

Die ganzheitliche noetisch-psycho-somatische Struktur des Menschen

Das Dao der Kultur

Die quantenkulturelle Axiomatik und der quantenkulturelle Effekt

**4. Der Kulturmanagement Impact des transkulturellen Intelligenz des
transkulturellen Bewusstseins 36**

Die quantenkulturelle Axiomatik oder die Quantenkultur

Kulturelle Energetik: der Potentialisierungs- Aktualisierungsdynamismus

Die Logik der Bewusstseinsintegration versus der -abspaltung

Die inter-transkulturelle Integration als Refugium und Hort der Freiheit

Phylogenese und Universalkultur

Die kulturelle Lingua Franca des 3. Millenniums

Kulturelle Kybernetik: der „Kulturelle Autopilot“

Die inter-transkulturelle Integration und die psychophysische Integration des
Menschen

Die Integration des Bewusstseins als Integration der Welt

360° transkulturelle Synergie

5. Managementinstrumente der inter- und der transkulturellen Intelligenz	45
---	-----------

Dreißig Management Instrumente

6. Bilinguales Deutsch-Englisches Referenzwörterbuch der inter- und der transkulturellen Intelligenz	55
---	-----------

Bibliographie	183
----------------------------	------------

1. Einführung.

Die Raison d’Etre eines ganzheitlichen inter-transkulturellen Paradigmas als sine qua non einer umfassenden kulturellen Potentialität – einer ganzheitlichen inter-transkulturellen Intelligenz höherer Ordnung mit optimierter Performance

Diese Erörterung bildet die Grundlage des umfassenderen Buches „Das Transkulturelle Bewusstsein – Transcultural Consciousness“.

Die transkulturelle Intelligenz bezeichnet eine Erkenntnis, die das Kulturelle, das im Wege der Sozialisierung und Konditionierung entstanden und im Mentalbereich gespeichert ist und gleichermaßen die Basis unseres Weltbildes und unserer Wahrnehmung bildet, transzendiert. Die interkulturelle Forschung, sowie die Erkenntnis Weiser, wie J. Krishnamurti und Philosophen, wie Heidegger haben den Mentalbereich und dessen Funktion ähnlich beschrieben. Die diesem Bereich entsprechende Intelligenz könnte man als kulturell relativ bezeichnen.

Würde man die Bewusstseinsarchitektur eines global Agierenden kartieren, wie ich es in dem folgenden Transcultural Profiler unternommen habe, so entspräche

dies nur einem Teilbereich der „psychologischen Infrastruktur“ des global Agierenden und zwar den Bereichen der physischen und der psychologischen Kultur. Doch das Bewusstsein ist umfassender als dieser Bereich. Siehe nachfolgende Modellierung inklusive Legende, die zusätzlich zur physischen und psychologischen Kultur auch den diese transzendierenden potentiellen transkulturellen Bewusstseinsbereich - der eine höhere Bewusstseinsebene ist -, deren Bewusstheit es zu realisieren gilt, einschließt, mit dem Ziel, das transkulturelle Bewusstsein mit seiner dort residierenden transkulturellen Intelligenz als Ressource für die Optimierung der Beherrschung der Multidimensionalität und der Komplexität des globalen Managements zu erschließen.

Modell 2: DOME-12D-Transcultural Management Model/Profiler

source: 798px_Peterskirchen_om_natten

Eine beispielhafte reale Dom-Architektur



Michelangelos unwiederholbares Kuppeldesign des Petersdoms illustriert die Struktur und die Dynamik des Übergangs von der Vielfalt der Kuppelbögen in die Einheit der Laterne und darüber hinaus und nachfolgend

eine symbolische Dom-Architektur, die mit Ihren 12 Oktaven alle Register des transkulturellen Managements zum Einsatz bringen kann

12.1-12.12 Planetary interface
geological interface
base
foundation
ground
walls
windows
cuppola
lantern

11.1-11.12 Trust
10.1-10.12 Competencies
9.1-9.12 Corporate profile
8.1-8.12 Communication profile
7.1-7.12 National culture profile
6.1-6.12 Individual culture profile
5.1-5.12 Evolution
4.1-4.12 Ethics
3.1-3.12 Operationalisation
2.1-2.12 Noetics
1.1-1.12 Cosmic Interface

International law==== Competence==== Altruism==== Specialist job==== High/Low context==== High PD/Low PD==== Sensory====
Biodiversity==== Compatibility==== Transcultural mindset==== Level of hierarchy==== Public/Private space==== Individualism/Collectivism==== Religion==== Active====
Sustainability==== Benevolence==== Training==== Organizational culture==== Poly-/Monochronic==== Masculinity/Femininity==== Language==== Education==== Affective====
Climate change impact==== Integrity==== Personal autonomy==== Operational field==== Direct/Indirect==== Long/Short-term orientation==== Profession==== Analytical====
Int. political equilibrium Predictability==== Emotional strength==== Scale of operations==== Affective/Instrumental==== Individualism/Communit.==== Class==== Universal==== Ethics==== Operation==== Noetics==== Cosmic Interface
Int. economic equilibr.= Sincerity==== Open with information==== Perceptiveness==== Listening orientation==== Leadership style==== Private/Public==== Achievement/Ascription==== Race==== Denial====
Cultural equilibrium==== Accessible==== Transparency==== Management style==== Linear/Circular==== Specific/Diffuse==== Generation==== Minimalis. =
Strategic balance==== Integrity/Reciprocal==== Cultural knowledge==== Motivation==== Intellectual/Relational==== Emotional/Neutral==== Neighbourhood==== Acceptance=
Genetic heritage==== Moral responsibility==== Influencing==== Corporate model==== Succinct/Elaborate==== Internal/External==== Friends==== Adaptation=
Intercultural ethics==== Inclusion==== Synergy==== Cultural distance==== Contextual/Personal==== Sequential/Synchronous==== Region==== Integration=
Environm. compatibility==== Good intentions====

Environmental compatibility check
Trust is the foundation of human relationships
Special intercultural competencies
The corporate environment constitutes the business needs on which intercultural relationships must be based
Walls and windows determine the degree to which we build up barriers or make them permeable and open/close windows for communication
Shoulders define and consolidate the design
Refines Enhances Activates Integrates Transcends

Präsentation des DOME-12D-Transcultural Management Profiler

Revue-Passierung der Diagnostiker-Profiler Dimensionen

D1

Cosmics: The Cosmic environment interconnection. The biological and mental roots of life.

D2

Noetics: The highest psychological control, subordination and integration function.

D3

Ethics: Altruistic-allocentric, sustainable approach that thinks and acts in terms of each players long-term interests.

D4

Evolution: Phylogenetic development stages 1-6/Intercultural Development stages 7-12

- 1 sensory level: human developmental stage of perception
- 2 active level: human developmental stage of action
- 3 affective level: human developmental stage of affection
- 4 analytic intellectual level: human developmental stage of the intellect
- 5 synthetic intellectual level: human developmental stage of the Ego and the social group
- 6 universal level: human developmental stage that goes beyond Ego and synthesis

- 7 stage 1 denial: unable to identify cultural differences
- 8 stage 2 defence: recognition of cultural differences but tendency to evaluate other cultures negatively to one's own
- 9 stage 3 minimization: recognition of superficial differences (objective culture) such as customs and habits, while holding the view that all cultures are essentially the same
- 10 stage 4 acceptance: Recognition and appreciation of cultural differences in behavior and values; considering them as logical and coherent solutions in different contexts.
- 11 stage 5 adaptation: development of communication skills that facilitate intercultural communication; cybernetic thinking
- 12 stage 6 integration: internalization of a bicultural or multicultural perspective; intercultural facilitator. (section based on Milton Bennett and Dr. Thérèse Brosse).

D5

ICP The Individual culture profile: Individualization of one's mental software by these variables

- 1 family
- 2 religion
- 3 education
- 4 language
- 5 profession
- 6 class
- 7 gender

- 8 race
- 9 generation
- 10 neighbours
- 11 friends
- 12 region.

D6

NCP National Culture Profile: Acquired through primary, secondary and tertiary socialization

- 1 Power distance: indicates the extent to which a society accepts the unequal distribution of power in institutions and organization
- 2 Uncertainty avoidance: refers to a society's discomfort with uncertainty, preferring predictability and stability
- 3 Individualism/collectivism: reflects the extent to which people prefer to take care of themselves and their immediate families, remaining emotionally independent from groups, organizations and other collectives.
- 4 Masculinity/femininity: reveals the bias towards either masculine values of assertiveness, competitiveness, and materialism, or towards feminine values of nurturing and the quality of life and relationships
- 5 Long-term orientation: refers to the extent to which past, present or future oriented attitudes, thought patterns, behaviours and values are preferred' (Hofstede 5D-model, source: Bartlett, Ghoshal and Birkinshaw, Transnational Management 2003)

- 6 Universalism-particularism: seeks to discover one's prime allegiance to rules and rule-bound classifications or to the exceptional, unique circumstances and relationships
- 7 Individualism-communitarianism: measures the extent to which managers see the individual employee and shareholder as paramount, their development, enrichment, and fulfillment; or to what extent the corporation, customers and the wider community should be the beneficiaries of all personal allegiances
- 8 Specific-diffuse: measures the tendency to analyze, reduce and break down the field of experience or to synthesize, augment, and construct patterns of experience
- 9 Neutral versus affective: this concerns the legitimacy to show emotions while at work
- 10 Inner-directed - outer-directed: concerns the 'locus of control.' Is it inside each of us, or outside in our environments to which we must adapt?
- 11 Achieved-ascribed status: refers to whether status is conferred to people on the basis of what they have achieved or because of what they are
- 12 Sequential-synchronous time: has to do with whether one sees time as passing in a sequence or coming round again and again' (THT 7D-model, source: Trompenaars, Hampden-Turner, Managing People Across Cultures 2005).