

PERSON-CULTURE

FIT

管延军



INTERGROUP
ATTITUDE AND
ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR

个人 - 文化匹配、
群体态度与组织行为



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

PERSON-CULTURE

FIT

管延军



INTERGROUP
ATTITUDE AND
ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR

个人-文化匹配、
群体态度与组织行为



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

个人-文化匹配、群体态度与组织行为/管延军著. —北京:
社会科学文献出版社, 2013. 4

ISBN 978-7-5097-4370-6

I. ①个… II. ①管… III. ①文化社会学-研究 IV. ①C91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 041243 号

个人-文化匹配、群体态度与组织行为

著 者 / 管延军

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 社会政法分社 (010) 59367156

责任编辑 / 史雪莲 秦静花

电子信箱 / shekebu@ssap.cn

责任校对 / 邓 敏

项目统筹 / 童根兴

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/20

印 张 / 9.8

版 次 / 2013 年 4 月第 1 版

字 数 / 159 千字

印 次 / 2013 年 4 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-4370-6

定 价 / 35.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

前 言

“文化”在社会科学多个领域都得到了持续的关注。在心理学以及组织行为学领域，关于文化差异、个人 - 文化匹配性的研究方兴未艾。本书作者在北京大学心理学系学习期间就开始参与了一系列跨文化研究项目。在香港中文大学心理学系就读博士期间，师从跨文化心理学领域的学者 **Michael Bond**，对于文化差异与群体态度、个人 - 组织文化的匹配性与工作态度的关系进行了一系列实证研究，并在国际学术期刊发表了一系列研究成果。本书简要回顾了跨文化心理学研究的主要理论模型，并结合作者本人的研究成果，对文化差异与群体态度、个人 - 组织匹配性与工作态度等问题的相关实证研究结果进行了总结和探讨，并提出了未来的研究方向。

本书的写作得到了一个杰出的学生团队的支持，他们是我在教学科研过程中结识的本科生和研究生。他们自愿在本书的撰写过程中承担了部分文献整理工作。没有他们的努力和贡献，要在有限的时间内完成这本书是不可能的。在此，我向他们一并致谢：陈佩、祝成峰、卿文博、刘雨菡、李媛媛、侯凤妹、符如春伊、郭琨、王亚楠。

由于作者水平所限，在理论的综合性、论述的条理性以及语言的精练性方面还存在很大的提升空间，欢迎各位同行以及读者批评指正。本书所详细阐述的实证研究都来自本人参与的研究项目。所收集的研究素材，都加注了文献的出处和引用来源。但是，由于写作时间仓促，各种疏漏在所难免，如有任何建议，请联系本书作者。

联系方式：北京市海淀区中关村大街 59 号，中国人民大学劳动人事学院，管延军，100872。

E-mail: yanjun.guan@gmail.com

新浪微博: <http://weibo.com/yanjunguan78>

目 录

Contents

前 言 / 1

第一章 跨文化心理学主要理论模型述评 / 1

- 一 Hofstede 的文化价值观模型 / 2
- 二 个人主义 - 集体主义价值观与自我构念模型 / 4
- 三 Schwartz 的文化价值观模型 / 6
- 四 Nisbett 等人的认知风格模型 / 9
- 五 Leung 和 Bond 的社会通则模型 / 10

第二章 文化与认知：关于决策风格、高峰体验、 人性观以及乐观性的研究 / 16

- 一 最优化决策风格与生活满意度：文化的调节作用 / 17
- 二 高峰体验的文化差异：一项实证研究 / 34
- 三 人性观的文化差异实证研究 / 42
- 四 面临灾害事件时的乐观性：东西方的文化差异检验 / 47

第三章 文化、刻板印象与群体态度：基于中国人内部群体的 实证研究 / 70

- 一 文化差异、刻板印象与群体社会历史背景的关系 / 71

二 外群价值观认同与外群态度：认知闭合需要的调节作用 / 82

三 外群价值观差异与外群态度：共同群体身份与多元文化
取向的调节作用 / 97

第四章 个人 - 组织匹配与工作态度的关系：对边界条件的 实证研究 / 121

一 相似性匹配、互补性匹配与工作态度：自我构念的调节作用 / 122

二 个人 - 组织匹配与工作态度：愤世嫉俗信念的作用 / 142

三 人 - 职匹配与工作态度：认知闭合需要的调节作用 / 156

第一章 | 跨文化心理学主要理论模型述评

“文化”（Culture）是一个具有多层内涵的概念，学者们也对其进行了不同的界定和描述。早在 1952 年，文化人类学家 Kroeber 和 Kluckhohn 就总结出了一百多种关于“文化”的不同定义。简而言之，文化是由人类的象征性思维和社会学习能力而产生的知识、信仰以及行为的综合。文化是针对群体而言的，对于不同的社会群体（国家、企业组织、种族等），文化指的是群体成员共享的态度、价值观、目标以及行为实践的总和。群体文化与群体成员之间存在着动态的相互影响：群体成员既能被文化塑造，也能够反过来创造新的群体文化。

跨文化心理学一直是心理学的重要研究领域。最近几十年，跨文化心理学家在文化的界定与测量、文化对人类行为的作用机制等方面取得了大量的研究成果，这些研究成果也促进了其他相关领域的发展（Smith, Bond, & Kagitcibasi, 2006）。跨文化心理学在最近几十年的一大进展就是通过实证研究得出了一系列理论模型，用

来描述和测量文化的不同维度，以及解释文化对于群体成员的影响机制。这些模型包括价值观模型（Hofstede, 1980, 2001; Schwartz, 1992）、自我构念模型（Markus & Kitayama, 1991）、认知风格模型（Nisbett, Peng, Choi, & Norenzayan, 2001）以及社会通则模型（Leung & Bond, 2004），等等。本章将对这些理论模型进行简要的回顾和评述。

一 Hofstede 的文化价值观模型

在跨文化心理学领域，Hofstede（1980）最早采用量化实证研究的方式对文化的维度进行了探索，他关于文化价值观的相关论著已经成为跨文化研究领域的经典（1980, 2001）。Hofstede 曾获机械工程硕士学位，在多家公司担任过各种职务，并通过业余时间的学习获得了荷兰格罗宁根（Groningen）大学的社会心理学博士。

在 IBM 公司工作期间，Hofstede 参与了人力部门进行的员工调查项目，并对所得数据进行了系统的分析，从而得到了他的文化价值观理论框架。Hofstede（1980, 2001）在其著作中对研究方法以及理论框架进行了详细的描述。其中，他的文化价值观理论框架所用到的数据主要来源于 IBM 公司 1967 ~ 1973 年所进行的问卷调查，调查对象来自多个国家的 IBM 员工。通过自己的数据分析和总结，Hofstede（1980）提出了文化价值观的最初四个维度：权力距离（Power Distance）、不确定性规避（Uncertainty Avoidance）、个人主义对集体主义（Individualism vs. Collectivism）、男性主义对女性主义（Masculinity vs. Femininity）。

权力距离指的是群体成员如何看待声望、地位以及财富等方面的不平等。在高权力距离的国家，社会的不平等是社会秩序的基

础，所有人在权力等级中都有一个相应的位置。在组织中，下属倾向于依赖其上司，管理者常常采取集权化的决策方式。一般的管理模式是管理者做决策，下属接受并执行。在低权力距离的社会中，不平等现象是需要消除或者最小化的。在组织中，管理者往往会让下属参与相关决策。

不确定性规避涉及的是人们对于不确定感的态度。在一个不确定性规避倾向较高的社会，人们倾向于强调生活的规范及条理性，来避免出现模糊或者不确定的状态；而在一个不确定性规避倾向较低的社会，人们更容易接受生活中的模糊性。一个高不确定性规避的组织趋向建立更多的工作条例、流程或规范以应付不确定性，管理也相对是以工作和任务指向为主，管理者决策多为程序化决策。

文化的个人主义对集体主义维度指的是一个群体重视的是实现集体目标，还是个人目标。在集体主义盛行的群体中，个人必须考虑他人利益，组织成员对组织具有精神上的义务和忠诚。集体主义价值观既包括对群体身份的认同，也包括对人际关系的重视。而在推崇个人主义的社会中，每个人只顾及自身的利益，每个人自由选择自己的行动。

男性化或女性化价值观则指的是群体成员是强调男性气质（如自信武断、进取好胜、对于金钱的索取、执着而坦然）还是女性气质（如持有人本情感以及重视生活质量）。

Hofstede 的研究在社会科学领域引起了强烈的反响，并引发了大量的后续研究。后来，Hofstede 和 Bond（1984，1988）在他们的研究过程中又增添了第五个文化价值观维度，即来自中国传统文化中的长期取向与短期取向（Long-term Orientation vs. Short-term Orientation）。长期取向提倡未雨绸缪、节俭自律、坚韧不拔等价值观，而短期取向则强调急功近利、提前消费等价值观。

二 个人主义 - 集体主义价值观与自我构念模型

在 Hofstede 及其合作者提出了价值观的五因素模型之后,学者们对于各个价值观因素都进行了大量的研究,其中受到关注最多的维度是个人主义 - 集体主义价值观,因为这个维度在很大程度上代表了东西方的文化价值观差异。伊利诺伊大学的 Triandis 对这一维度的内涵和对群体成员的影响进行了详细的论述,并发表了一系列重要的论文 (Triandis, 1995)。而 Markus 和 Kitayama (1991) 则从自我概念的角度出发,提出了自我构念 (Self-construal) 模型,用来解释个人主义 - 集体主义文化价值观如何塑造群体成员的认知、情感和行为,从而阐明了文化塑造个体心理属性的一个重要机制。

根据他们的观点 (Markus & Kitayama, 1991), 个体在成长过程中会不断受到国家或民族文化的影响,因此个人主义 - 集体主义价值观有可能会影响到个体的自我构念。其中独立型自我构念 (Independent self-construal) 主要是指在个人主义文化下所塑造出来的重视个人价值和自我独立性的观念;而依赖型自我构念 (Interdependent self-construal) 则是指在集体主义文化下所塑造出来的重视社会关系和群体身份的自我观念 (Markus & Kitayama, 1991)。

后来的研究者则开发了相应的量表来测量个体的自我构念,比较通用的测量工具包括 Singelis (1994) 以及 Gudykunst 等人 (1996) 开发的自我构念量表。他们的研究表明,依赖型自我与独立型自我是相互独立的两个结构。这个量表一方面可以用来解释集体主义和个人主义的文化差异,也可以作为一个个体差异量表来测量个体的集体主义取向和个人主义取向。基于美国的样本, Singelis (1994) 开发的量表共有 30 个项目,分独立型自我和依赖

型自我两个因素，每个因素有 15 个题项。表现独立型自我的条目有“我喜欢与众不同”“我做自己的事情，不管别人怎么想”等。表现依赖型自我的条目有“我牺牲个人兴趣以保证团体利益”“即使我对团体中成员的意见很反对，我也尽量避免冲突”等。Gudykunst 等人（1996）基于跨文化样本开发的量表也得到了统一的结果：独立型自我和依赖型自我是两个相互独立的因子。表 1-1 列出了该量表中测量独立型自我维度的条目内容。

表 1-1 独立型自我构念条目举例

因 子	条目举例
独立型 自我构念	1. 对我的评价应基于我的优点。 2. 我首要的关注是能够照顾自己。 3. 个人的身份对于我是非常重要的。 4. 我宁愿依靠自己，也不依赖他人。 5. 我是一个独特、与众不同的人。 6. 如果我的价值观与我所在群体组的价值观有冲突，我会遵循我自己的价值观。 7. 我对我自己的行为负责。 8. 做一个行事独立的人对我是重要的。 9. 我的将来应由自己来决定。 10. 发生在我身上的事源自我自己的行为。 11. 被单独地挑选出来嘉许或奖赏，我感到很自在。 12. 即使有不便，我也会帮助我的同伴。 13. 当群体所作的决定是错误时，我不会支持。

资料来源：Gudykunst, W. B., Matsumoto, Y., Ting-Toomey, S., Nishida, T., Kim, K., & Heyman, S. (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self-construals, and individual values on communication styles across cultures. *Human Communication Research*, 22, 510-543.

表 1-2 列出了 Gudykunst 等人开发的自我构念量表中测量依赖型自我构念的条目内容。自我构念在解释文化差异方面起到了独

特的作用，例如 Kwan 和 Bond（1997）的研究发现，在独立型自我驱动下，美国样本中自尊对于生活满意度的预测力显著高于中国样本；而在中国样本中，由于受到依赖型自我的驱动，关系和谐度对生活满意度的预测力要显著强于美国样本。

表 1-2 依赖型自我观念条目举例

因 子	条目举例
依赖型自我观念	1. 在我做出重要决定前,我会与其他人商量。 2. 我会与同事商量一些与工作有关的事情。 3. 我会为了我群体的利益而牺牲我自己的利益。 4. 即使困难重重,我也会留在我的群体。 5. 我尊重我群体所做的决定。 6. 如果群体需要我,即使我在当中感到不愉快,我仍会留在这群体。 7. 我会维持我所在群体的和谐。 8. 我尊重我所在群体大多数人的意愿。 9. 我工作时会依从惯例和习俗。 10. 因为我对他人个别情况给予特别考虑,所以我能有效率地工作。 11. 在做任何事情前,与别人商量及听取他们的意见比较好。 12. 在做出决定前,与好友商量及听取其意见是重要的。 13. 我与他人的关系比我的成就更重要。

资料来源: Gudykunst, W. B., Matsumoto, Y., Ting-Toomey, S., Nishida, T., Kim, K., & Heyman, S. (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self-construals, and individual values on communication styles across cultures. *Human Communication Research*, 22, 510-543.

三 Schwartz 的文化价值观模型

Hofstede 及其合作者 Bond 提出了最初的文化价值观模型，并进行了一系列开创性的研究工作（Hofstede, 2001）。但 Hofstede 最

初的研究采用的是来自 IBM 公司的二手数据,在量表条目的选择、样本对于各个文化的代表性以及数据分析的模式等方面依然存在进一步提升的余地,于是越来越多的研究者也开始致力于研究文化价值观,并开发了新的测量工具。

Schwartz 与他的合作者(1992)对于文化价值观进行了更为细致和深入的研究,通过对 20 多个国家的教师样本的调查,编制了“Schwartz 价值观量表”(Schwartz Value Survey)。由于 Schwartz (1992)在量表的开发过程中采用了更加具有代表性的样本,更加全面的条目以及更加系统的数据分析方法,因此他的价值观量表也得到了大量的应用(见表 1-3)。

表 1-3 Schwartz 价值观量表(1992)简介

二阶因子	价值观因子	内 容
自我超越 (Self-transcendence)	世界大同 (Universalism)	为了所有人类和自然的福祉而去理解、欣赏、忍耐、保护。例如:社会公正、世界和平、智慧、与自然和谐一体、保护环境、公平。
	善行 (Benevolence)	维护和提高那些自己熟识的人们的福利。例如:帮助、原谅、忠诚、诚实、真诚的友谊。
自我提高 (Self-enhancement)	权力 (Power)	指社会地位与声望、对他人以及资源的控制和统治。例如:社会权力、财富、权威等。
	成就 (Achievement)	指根据社会的标准,通过实际的竞争所获得的个人成功。例如:成功的、有能力的、有抱负的、有影响力的等。

续表

二阶因子	价值观因子	内 容
保守 (Conservation)	传统 (Traditionality)	指尊重、赞成和接受文化或宗教的习俗和理念。例如：接受生活的命运安排、奉献、尊重传统、谦卑、节制等。
	遵从 (Conformity)	指对伤害他人或违背社会期望的倾向加以限制。例如：服从、自律、礼貌、给父母和他人带来荣耀。
	安全 (Security)	指安全、和谐、社会的稳定。例如：家庭安全、国家安全、社会秩序、清洁等。
对变化的开放性 (Openness to Change)	自我定向 (Self-direction)	指思想和行为的独立。例如：创造性、好奇、自由、独立、选择自己的目标。
	刺激 (Stimulation)	指生活中的激动人心的新奇事物和挑战。例如：冒险、变化和刺激的生活。
	享乐主义 (Hedonism)	指个人的快乐或感官上的满足。例如：愉快、享受生活等。

资料来源：Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1 - 65。

这个量表的最初版本包括了 56 个带有普遍意义的价值观条目。这些条目区分为 10 个因子，包括世界大同、善行、权力、成就、传统、遵从、安全、自我定向、寻求刺激和享乐主义。Schwartz 在此基础上又提出：世界大同和善行可以归入一个命名为“自我超越”（Self-transcendence）的二阶因子中，权力和成就可以归入“自我提高”这个二阶因子，传统、遵从和安全可以归入“保守”

这个二阶因子，自我定向、寻求刺激和享乐主义则可归入“对变化的开放性”（Openness to Experience）这个二阶因子。

四 Nisbett 等人的认知风格模型

除了从价值观的角度来研究文化差异外，从 20 世纪 90 年代起，Nisbett 及其合作者开始从认知风格的角度来研究东西方的文化差异，并取得了大量的研究成果。在文化差异的内涵上，他们认为，不同历史传统和地域环境塑造下的个体除了具有不同的价值观以外，也具有不同的思维方式。东方人的思维方式具有整体性的特点，强调事物之间的联系，强调主体与环境的和谐以及环境的作用。而西方人的思维方式是分析式的，强调主体本身的特性，强调用逻辑的、非矛盾的观点看待和分析问题。

Nisbett 等人（2001）称东方人的整体性认知风格为“辩证性思维风格”，而西方人的认知风格则为“线性思维风格”。这两种思维风格在变化论、矛盾论及中和论三个基本原则存在差异。东方人所强调的变化论认为世界处于永远的变化当中，没有永恒的对与错；而西方人更相信亚里士多德的形式逻辑思维，强调世界的统一性。东方人所强调的矛盾论认为万事万物都是由对立面组成的矛盾统一体；而西方人则很难接受相互矛盾的事物共存的现象。东方人强调的中和论体现在中庸之道上，认为任何事物都存在适度的合理性；而西方人则持排中性的看法，认为事物是非黑即白的，不愿意接受模棱两可的观点。

Nisbett 及其合作者除了提出用认知风格来解释文化差异之外，也采用了更加规范严谨的实验研究来验证这些观点，这与前人主要依赖问卷调查方法的做法形成了强烈对比，体现了研究方法上的突破和创新。近几年，Spencer-Rodgers 等人（2004）针对辩证思维这

一概念开发出了一个包含 32 个条目的量表，并进行了一系列的后续研究。该量表的条目举例如下：“我和家人在一起与和朋友在一起都是一样的”（反向计分），“当我听到两方的争执时，我通常会同时同意两方的意见”，“跟不同的人在一起我会有不同的表现”，“我经常发现很多事情都会互相矛盾”，“如果我做了决定后就不会轻易改变”（反向计分），“我经常觉得我的想法跟态度会随着情况而有所改变”，“与其坚持己见，我宁愿妥协”，“所有的事情都有两面，看你怎么想”。通过系统的实验研究，他们证实了东方人和西方人在解决日常生活和科学问题时采用了不同的思维方式（Spencer-Rodgers, Williams, & Peng, 2010）。

五 Leung 和 Bond 的社会通则模型

除了价值观、自我构念、认知风格这些文化差异的维度之外，近几年 Leung、Bond 及其合作者（2004）提出，文化差异还可能体现在群体成员的社会通则（Social Axioms）上。社会通则是指普遍的信念，即人们内心对于两个实体或者两个概念之间关系所持有的一种观点，是个体对于外在世界如何运作的认识，内容涉及他人、社会、物质或精神世界。社会通则与价值观的区别在于价值观是动机系统，而社会通则是感知系统；价值观体现了对个体而言重要的终极目标，而社会通则向个体提供了如何实现这些目标的准则。社会通则的五个因素分别为愤世嫉俗（Social Cynicism）、社会复杂性（Social Complexity）、付出有回报（Reward for Application）、宗教性（Religiosity）和命运控制（Fate Control）。Leung 和 Bond（2004）编制了社会通则量表，通过探索性因素分析最终得到了一个包括 60 个条目、5 个因子维度的社会通则量表。该量表的简介见表 1-4。