

学域大师的领航之作 国际型经理人的必备参考

(原书第2版)

跨文化管理

Managing Across Cultures
Issues and Perspectives

(美) 马尔科姆·沃纳 帕特·乔恩特 主编
Malcolm Warner Pat Joynt
郝继涛 译



机械工业出版社
China Machine Press

F370
530

(原书第2版)

跨文化管理

Managing Across Cultures
Issues and Perspectives

(美) 马尔科姆·沃纳 帕特·乔恩特 主编
Malcolm Warner Pat Joynt
郝继涛 译



机械工业出版社
China Machine Press

Malcolm Warner, Pat Joynt. Managing across Cultures: Issues and Perspectives, 2nd ed.

Copyright © 2002 by Malcolm Warner and Pat Joynt.

ISBN: 1-86152-973-2

Original Language published by Thomson Learning (a division of Thomson Learning Asia Pte Ltd).

CMP is authorized by Thomson Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macau SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

All rights reserved.

本书原版由汤姆森学习出版集团出版。本书中文简体字翻译版由汤姆森学习出版集团授权机械工业出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内（不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区）销售。未经授权的本书出口将视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可，不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

版权所有，侵权必究。

981-254-130-6

本书版权登记号：图字：01-2002-5801

图书在版编目（CIP）数据

跨文化管理 / （英）沃纳（Warner, M.），（英）乔恩特（Joynt, P.）主编；郝继涛译.
-北京：机械工业出版社，2004.1

书名原文：Managing across Cultures: Issues and Perspectives

ISBN 7-111-13027-8

I. 跨… II. ①沃… ②乔… ③郝… III. ①企业文化—研究 ②企业管理—研究
IV. F270

中国版本图书馆CIP数据核字（2003）第083184号

机械工业出版社（北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037）

责任编辑：陶宏 颜诚若 版式设计：刘永青
北京瑞德印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2004年1月第1版第1次印刷

787mm × 1092mm 1/16 · 21.5印张

定价：38.80元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话：（010）68326294

投稿热线电话：（010）88379007



译者序

关于中西差异，有许多有意思的现象。一些国外著作，娓娓道来，留给读者很大的思考空间。而概括，则是我们很多中国学人的特点，把抽象复杂的理论条分缕析，放在中药铺的格子里。译者当然未能免俗，帮助读者做一些跨文化管理学的知识准备。

概念辨析

跨文化管理这门学科的关键词包括：国家、文化、管理、关系、比较。它研究的是组织管理与不同的国家文化之间的关系，也即跨越国家边界的组织管理，或者不同国家之间的组织管理呈现什么变化。它是一门比较研究学科，是比较管理学的分支。为了使这门学科更加清晰，我们还有必要区分经常容易混淆的几个概念。

首先是企业文化，它很容易被认为与跨文化管理有近亲关系。其实它们基本上是两码事，二者研究范围不同，也以不同方式对组织管理起着重要作用。企业文化研究的是企业文化模式的创生、发展和演进，而跨文化管理研究的则是宏观的国家文化对组织管理的影响。企业文化一般总会留有民族文化的痕迹。例如IBM公司的文化具有明显的美国文化重视科学、个体的特点，而松下文化具有日本重视经验、集体的精神特征，但更多的企业文化形成是与企业的成长经历息息相关的，可以说是成功经验 and 失败教训的综合。从理论上讲，在某些条件下，一个日本企业完全有可能形成类似美国企业的文化模式。国家文化对管理的影响则远远不止组织文化这一点，从组织结构、人力资源到战略运营都可能与国家文化有着千丝万缕的联系。这种联系往往是微妙的。跨文化管理学的目标就是预期和测量这种联系。尤其是全球化浪潮来临的今天，全球

化对国家文化，对组织管理产生着什么样的影响？或者说国家文化与组织管理的联系中哪些是坚固的，不易受到全球化的影响，哪些又是脆弱的，容易随波逐流？这成为跨文化管理中一个重要的新课题。

再有一个区分比较容易理解，但却被许多人混淆。在他们看来，跨文化管理从字面上理解就是一个企业如何在不同文化中，也就是不同国家里，进行经营管理。这其实是国际企业管理，或者跨国公司管理研究的内容。而且文化也只是国际企业管理应当考虑的因素之一，它不能代表全部。我们看到有些著作正是打着跨文化管理的旗号研究跨国企业经营管理的內容。顺便提一下，企业管理只是跨文化管理的研究对象之一，非正式组织、政府组织都在跨文化管理学的视野之内。

跨文化管理学的起源和发展

跨文化管理问题是随着跨文化经营而产生的。根据美国经济史学家罗宾森的观点，跨国经营历史分为四个时代：从地理大发现肇始、由个人淘金热驱动的商业时代，由海外投资推动的开发时代，殖民统治下的政治让与时代和民族独立浪潮推动的、市场经济大发展的国家化时代。在这些过程中，都涉及不同背景下的管理问题。只是在20世纪50年代以来，跨国公司寻求在全球市场配置资源，而科技进步、国际分工和国家政策的开放推动了跨国公司的空前发展。不稳定和复杂的文化背景成为跨国经营必须认真对待的突出问题。于是，20世纪70年代后期，跨文化管理学在美国应运而生。它的前身是人类学，尤其是文化人类学。因此它常常借用人类学的概念和方法。而它的诞生主要是企业管理的需要。长期以来，美国管理学界一直认为它们创造着世界上最先进的管理理论和实践模式。但这种优越感受到两方面挑战，文化反应迟钝，缺乏文化背景知识使美国公司在陌生文化环境中失败；来自日本的完全不同的管理实践也给美国管理学界带来巨大压力。这样最初的比较管理研究发现了文化背景和管理哲学上的差异，从而催生了跨文化管理和企业文化两门学科。

最初的跨文化管理研究受美国影响很大，并且集中于区域中心和民族中心论。据统计，从1971年到1980年，在24种杂志上发表的近一万多篇相关文章中，有80%是美国人写的。他们认为自己的理论、方法和结果是可以普遍适用的。随后，欧洲和其他大洲的学者有意识地避免这种趋向，拓展了跨文化管理的研究范围，广泛吸取其他学科的特点，并在研究团队中增加其他国家的成员。这些努力使跨

文化管理学成为更加科学化的学科。

一般地讲，跨文化管理研究的基本文化单位（或称界域）是国家文化，甚至比国家范围还要大的区域文化。当然这有很强的习惯的约定俗成在里面，最初的研究就是美国和日本管理模式的比较。教育制度、法律体系也是作为基础的制度和背景存在的。当然这并不是说，较低层次的民族文化不可以进入研究范围。这只表明这门学科在一些基本的架构问题上发展得还不太成熟。

本书的线索

本书是一本论文集。主编试图通过精心挑选：大师的精品、前沿的课题和有争议的论点，来传递目前跨文化管理的基本情况。

30年来的发展使跨文化管理成为一个高度理论化的学科。它包含一系列假说：如文化趋同论、特定文化论、文化无用论、文化强背景、文化弱背景。这是本书第一部分讨论的问题，概括了目前流行的和争论最集中的一些观点。值得注意的是，跨文化管理学能否发展成为一个严密的学科体系，而不是一些零散的理论集合，在这方面，本书尝试着指出了方向，可惜完全是借用社会学的理论框架，缺乏独立的学科特征。

其次，目前跨文化管理学的主要内容在于它的实践方面。它包括一系列模型和一系列对假说和模型的检验，也就是组织管理的比较研究。当然，进行检验所使用的理论、工具和方法都是重要的研究内容。像社会学一样，跨文化管理学进行了大量的“实地”研究，运用调查问卷、访谈法和观察法来探究文化对管理的影响在国家之间有多么的不同。技术性的细节倒是次要的，关键是调研提纲的基础，也就是文化影响管理的维度，或者说对管理活动和行为模式有影响的文化层面，可以进行怎样的划分，这是进行实地工作的前提和基石。开创性的工作是由霍夫斯泰德完成的，他提出、发展和验证了“五因素模型”。特罗姆彭纳斯和汉普顿-特纳扩展了这些文化层面，归纳总结出文化差异的7个重要方面。后来，劳伦特、施瓦茨和马兹奈夫斯基等各自发展了自己的文化框架，这些文化维度加起来有30多个。这些漂亮的模型和优美的应用，在带给我们巨大精神愉悦的同时，也使我们产生疑问，文化被量化的同时是否简单化了、绝对化了，从而不真实了（具体的批评见第20章）？例如，我们每个人是否由于特定条件，而在某个维度的不同刻度上滑动，从而不同的人的测量结果加总就能说明整体的情况吗？

我们知道，社会科学的科学性是有限度的，它总是受到理论前提的制约。或者说社会科学的科学性就在于它的有限性，它是暂时的、发展的，那些给我们带来精神上难以名状的喜悦的开山巨匠的理论总是在后辈的推敲中变得支离破碎。它的因果链条总是十分脆弱，不断放松，最后面目全非，甚至等于什么都没说。最后留给我们最深印象的还是大师那开拓的一斧。随着条件的变化，许多跨文化理论和模型都会受到挑战。在现实中，我们的时间观念、人生观念以及其他价值观，也会随着市场经济的深入、生活水平的提高和某些特殊事件而发生着变化。

跨文化管理与中国

这个标题虽然沉重，但却具有深远意义。中国文化是具有深刻包容性的文化，在适应性上稍逊一些。有个故事说一个美国人在拉丁美洲做了20多年成功的领导，回国后却因调整不过来抑郁自杀。而中国人在世界各国生活都保持着鲜明特色。与之相关的一个课题是：中国跨国公司的海外拓展是否能够很快适应当地文化，中国跨国巨头的稀缺是否与文化适应性有关呢？

跨文化管理在中国还是没有得到充分发展的学科，在大学和研究机构里还没有多少人关注和从事这方面的研究。以跨文化管理为关键词检索得不到相关的理论著作。世界著名的跨文化研究团队中鲜有大陆的中国人。跨文化管理的研究特点是团队式的工作方法，不是个人的力量能够完成的。大量实地研究也需要资金支持。研究成果更需要以项目培训的方式向企业延伸。因此，这门学科在中国的发展需要企业界和学术界的共同努力。

中国是东方文化的缔造者和代表者之一，我们的文化核心中集体主义确乎占据了很重要的地位。西方经济学的逻辑是通过追求个人利益而满足社会整体的利益。我们引入市场经济的同时，也接受了这个基本假设。这是一条不归路。但是，至少从理论上，我们是否有可能根据，通过关注顾客和社会的利益，我们自身的利益也相应得到满足这一基本原则，建立起一种东方经济学呢？是否真的像有些经济学家所说的，《镜花缘》里的君子世界绝无可能实现？

面对风格各异的大师和前沿学者的思想菁华，在翻译的过程中，我经历了数不清的精神启迪，但也难免拘束，有时还板起面孔，说几句文绉绉的话来装装样子。

北京奥雷神州管理顾问公司（olysino.com）的齐霞、方桂之和刘娜，对外经

济贸易大学的MBA文小刚帮助我翻译了部分章节，并承担了大量文字工作。我是一个求全责备的人，但时间不会允许编辑和我把所有的错漏都挑完，对这么一个庞大的工程，我只能偷偷给自己找一个借口。不妥之处，尚请读者谅解。

好了，亲爱的读者，我的中药铺子开的也许不太合格，那么，还是请您揭开书中那21个格子，看看大师们放了什么礼物吧！

郝继涛

2003年7月于北京大学

作者简介

南希J. 阿德勒 (Nancy J. Adler): 加拿大蒙特利尔麦吉尔 (McGill) 大学管理系国际管理学教授。

卡洛斯·阿尔伯托·安鲁达 (Carlos Alberto Arruda): 巴西Belo Horizonte, Fondaceo Dom Cabral教员。

沃纳·布朗 (Werner Braun): 英国剑桥大学管理学研究所和剑桥达尔文学院研究生。

约翰·吉尔德 (John Child): 伯明翰大学伯明翰商学院商务系主任、教授。香港大学中国管理中心荣誉访问教授、副主任。

菲利普·德布鲁 (Philippe Debroux): 日本东京Soka大学商业管理系国际商务教授。

丹尼尔 Z. 丁 (Daniel Z. Ding): 香港九龙道香港城市大学商业系管理学副教授。

文森特·爱德华兹 (Vincent Edwards): 白金汉郡Chilterns大学、白金汉郡商学院东欧和其他转型经济商业研究中心 (CREEB) 主任、东欧管理和文化教授。

凯斯·古道尔 (Keith Goodall): 剑桥大学管理学研究所高级合伙人、中国上海中欧国际商学院组织行为学讲师。

查尔斯 M. 汉普顿-特纳 (Charles M. Hampden-Turner): 英国剑桥大学管理学研究所高级研究员合伙人。

弗兰克·海勒 (Frank Heller): 英国伦敦Tavistock研究所决策研究中心主任。

戴维 J. 希克森 (David J. Hickson): 英国布拉德福特大学管理中心国际管理与组织研究荣誉退休教授。

理查德 M. 霍吉特 (Richard M. Hodgetts): 美国佛罗里达州佛罗里达国际大学Sun Trust教授。

吉尔特·霍夫斯泰德 (Geert Hofstede): 荷兰马斯特里赫特大学国际管理和组

织人类学荣誉退休教授。现在是国际合作研究所 (IRIC) 经济研究中心的研究员, 兼职于Tilburg大学。

弗兰克·马丁·霍维兹 (Frank Martin Horwitz): 开普敦商学院研究生院人力资源管理 and 劳资关系学教授、新加坡南洋理工大学南洋商学院访问教授。

帕特·乔恩特 (Pat Joynt): 英国亨利管理学院 (Henley Management College) 管理发展学Powergen教授、挪威奥斯陆挪威管理学院教授。

鲁塞尔 D. 朗茨贝利 (Russell D. Lansbury): 澳大利亚悉尼大学经济商务学院副院长 (研究员)、工作和组织研究教授。

弗雷德·卢森斯 (Fred Luthans): 美国内布拉斯加州内布拉斯加-林肯大学乔治·霍尔姆斯荣誉管理学教授。

德里克 S. 普 (Derek S. Pugh): 英国米尔顿·凯恩斯开放式成人教育大学 (the Open University Business School, Milton Keynes) 商学院国际管理荣誉退休教授。

克里斯·罗利 (Chris Rowley): 英国伦敦城市大学商学院人力资源管理和员工关系高级讲师。

莱斯利·斯卡莱尔 (Leslie Sklair): 英国伦敦大学伦敦经济学院社会学讲师。

方斯·特罗姆彭纳斯 (Fons Trompenaars): Erasmus大学鹿特丹管理学院国际MBA项目访问教授、特罗姆彭纳斯和汉普顿-特纳跨文化管理咨询公司 (前身是著名的国际商业研究中心 [CIBS]) 主席。

罗萨利 L. 唐 (Rosalie L. Tung): 加拿大西蒙·弗雷瑟 (Simon Fraser) 大学Ming和Stella Wong特聘国际商务讲席教授。她是加拿大皇家协会院士, 曾任国际管理学会副会长, 当选2003年至2004年会长, 2001年至2002年任管理科学院副院长, 在2003年至2004年任院长。

马尔科姆·沃纳 (Malcolm Warner): 剑桥大学沃尔夫森学院 (Wolfson College) 教授和研究员、英国剑桥大学管理学研究所成员。

莱娜·赞德 (Lena Zander): 瑞典斯德哥尔摩经济学院国际商业研究所助理教授。

前言

这部论文集代表着工作在世界各国和地区（例如澳大利亚、巴西、加拿大、德国、中国香港特别行政区、日本、荷兰、挪威、南非、瑞典、英国和美国）的各个大学、商学院的国际管理学者的研究成果。本书也建立在两位主编十几年前的早期合作《不同文化的管理》（Oslo: Universitetsforlaget 1986）的基础之上。

第2版大多数章节最初是该领域的重要文献，特别授权应用于本书。其中一些是学术讨论会专题论文的修改稿。另外一些是其他地方出版的论文的更新和修订。我们感谢有关杂志和出版商允许复制或引用这些论文的内容。

我们还要对汤姆森学习出版集团的编辑们表示感谢。感谢他们的帮助，特别是玛丽·奥斯曼（Marie Osman）、詹妮弗·佩吉（Jeniffer Pegg）、欧素珊（So-Shan Au）以及其他有关同事。

马尔科姆·沃纳
帕特·乔恩特
2001年3月

马休·沃纳（Malcolm Warner）：
莱恩·赞德（Lens Zander）：
2001年3月

致 谢

录 目

我们感谢下列杂志和出版商允许复制和引用作者们原来出版的文章的部分内容：

第4、第5章：Elsevier科学出版社允许改写《国际比较管理学前沿》2000年第13卷27~75页论文“跨国组织理论”。

第4章是《国际比较管理学前沿》2000年第13卷27~75页同名论文的节选。

第13章：伦敦弗兰克·坎斯（Frank Cass）允许引用《亚太贸易评论》1999年春/夏第5（3和4）期的文章。

第19章摘自《国际管理评论》1997年特刊第1期第37卷171~196页。

第21章：《剑桥国际事务评论》。

第2、6、11、16、17章是《国际商业管理大百科全书》（马尔科姆·沃纳主编，第2版，伦敦汤姆森学习出版集团）的论文的改写。

08..... 个简 ; 数林新野的照照照照 章4第

数尔吉 · 解尔

04..... 数林 ; 数林新野的照照照照 章2第

数尔吉 · 解尔

数林新野 个简二第

80..... 照林新野的照照照照照照 章6第

数尔吉 · 数林新野的照照照照照照

48..... 数林新野的照照照照照照 章7第

数尔吉 · 数林新野的照照照照照照

目 录

译者序	
作者简介	
前言	
致谢	

第一部分 理论背景

第1章 引言：跨文化视角	2
马尔科姆·沃纳和帕特·乔恩特	
第2章 关于组织趋同性的讨论	7
德里克 S. 普和戴维 J. 希克森	
第3章 “文化无用论”与“特定文化论”的论争	14
沃纳·布朗和马尔科姆·沃纳	
第4章 跨国组织的理论构建：简介	30
约翰·吉尔德	
第5章 跨国组织的理论构建：综述	46
约翰·吉尔德	

第二部分 区域研究

第6章 美国管理的最新进展	68
弗雷德·卢瑟斯和理查德·霍吉特	
第7章 英国与巴西管理决策的比较	84
卡洛斯·阿尔伯托·安鲁达和戴维 J. 希克森	

第8章 欧洲印象：过去、现在和未来	104
吉尔特·霍夫斯泰德	
第9章 欧洲文化与授权的关系	122
莱娜·赞德	
第10章 文化资源对中东欧管理演进的影响	146
文森特·爱德华兹	
第11章 亚洲管理的文化源泉	161
罗萨利 L. 唐	
第12章 东西方商业管理的镜像世界	169
查尔斯 M. 汉普顿-特纳和方斯·特罗姆彭纳斯	
第13章 中国人力资源管理的改革	200
马尔科姆·沃纳、凯斯·古道尔和丹尼尔 Z. 丁	
第14章 转变中的韩国管理	213
克里斯·罗利	
第15章 对日本雇佣模式的重新评价	230
菲利普·德布鲁	
第16章 澳大利亚的商业和管理	241
鲁塞尔·朗茨贝利	
第17章 南非管理何去何从	253
弗兰克 M. 霍维兹	

第三部分 跨文化专题

第18章 社会科学在经济和文化转型研究中的角色	262
弗兰克·海勒	
第19章 全球领导模式：女性领导人	275
南希 J. 阿德勒	
第20章 知识管理：从跨文化理论到管理教育实践	299
凯斯·古道尔	
第21章 全球化与管理：跨国资本家阶层的角色	315
莱斯利·斯卡莱尔	

第1章

引言：跨文化视角

马尔科姆·沃纳和帕特·乔恩特

绪论

随着越来越多的组织跨越了国界，人们需要扩展关于竞争的视野，尤其重要的是当面对其他一些国家的行为时。世界若要生存和繁荣，我们需要的就不仅仅是求同，更多的是存异，并了解这些差异。文化和亚文化可能是在向全球化转变的过程中最重要的方面（Tung 2000）。

与跨文化管理相关的文化和亚文化有数百种之多，试图把它们整合成一个整体，几乎是不可能的。它所涉及的领域从小团体，到一个部门，再到一个组织，均有所不同，必须考虑的还有国家、地区甚至是全球（Ohmae 1990； Warner 2000）。文化的焦点不仅包括像浮出水面的冰山一样的显性因素，例如行为和能
力，还要考虑那些隐性因素，如价值观、态度、信念和认同感（Hofstede 1980）。

这里关键的核心概念是文化，它的定义值得我们关注。文化一词来源于拉丁文cultura，cultura又与cultus这个词有关，意思是礼拜（cult）和崇敬。Cult在拉丁文里意味着居住、耕种和崇拜，are是结果的意思，因此在广义上文化可以定义为：“人类活动的结果”（Berthon 1993）。这个词汇早期更接近于社会精英的概念，例如以优越的教养为基础的优秀的智慧、优雅的趣味和风度。文化也被等同于文明的知识层面，尤其在德文里面（Heller 1985）。在第二次世界大战以前的欧洲，Kultur一词被广泛地用于一些团体之间关于社会和种族的优越性的争论中。也许，

这个概念最合适的定义为“集体思维程序”，“集体的灵魂”，或某种把人们集合起来的“社会胶水（social glue）”。霍尔（Hall 1959）指出，文化是一个既定人群在处理日常事务时关于思维、行动和感受的理所当然的假想模式。一些其他的定义包括：

——共同的价值

——共同的信念

——共同的态度

——共同的行为

——共同的规范

——英雄

——道德

——象征

——风俗

——仪式

——礼仪

——假定

——感觉

——规格

——……的形式

我们经常在宏观的层面上思考一种文化，如美国文化、英国文化、法国文化、德国文化、斯堪的那维亚文化等等。然而，如今我们把这个概念扩展到组织和团体的层面上，因而我们可以说IBM文化、通用（GM）文化、PowerGen文化、壳牌（Shell）文化等等（Deal and Kennedy 1982；Schein 1985）。本文的目标，则是要在比上面提到的例子更宏观的层次上思考文化。

在管理和组织背景下探讨文化的应用及其效果，通常有两种方法。一种被贴上“差异性”的标签，认为我们之所以研究文化是因为：在斯堪的纳维亚与德国、美国、英国相比，其管理是大不一样的。这种方式在组织行为文献中的另一个标签是“权变性”理论。差异性理论假定，不同的价值观和行为、不同的发展阶段和不平衡的自然资源分布等因素，保证了全球的多样性（Joynt and