

国家社会科学基金项目 (09BJY006) 成果
湖南省第16届优秀社会科学学术著作

中外合资企业跨文化冲突与 绩效关系研究

*The Relationship between Cross-Cultural Conflicts in Sino-foreign
Joint Ventures and Their Performance*

田 晖 著

湖南省软科学研究计划项目 (2009ZK3052) 成果
湖南省社会科学基金项目 (07YBA004) 成果
“985工程‘两型’社会研究哲学社会科学创新研究基地”资助



经济科学出版社
Economic Science Press

国家社会科学基金项目 (09BJY006) 成果

湖南省第 16 届优秀社会科学学术著作

湖南省软科学研究计划项目 (2009ZK3052) 成果

湖南省社科基金项目 (07YBA004) 成果

“985 工程 ‘两型’ 社会研究哲学社会科学创新研究基地” 资助

中外合资企业跨文化 冲突与绩效关系研究

田 晖 著



经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中外合资企业跨文化冲突与绩效关系研究/田晖著. —北京:
经济科学出版社, 2011. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1288 - 7

I. ①中… II. ①田… III. ①中外合资经营 - 合资企业 -
企业管理 - 研究 IV. ①F279. 244. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 238061 号

责任编辑: 漆 熠 李 雪

责任校对: 郑淑艳

版式设计: 代小卫

技术编辑: 王世伟

中外合资企业跨文化冲突与绩效关系研究

田 晖 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京季蜂印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 20 印张 350000 字

2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1288 - 7 定价: 39.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

随着经济的全球化，合资企业在全球范围内迅速发展。然而，综观全球国际合资企业的发展史，不难发现，合资企业仍存在着较高的失败率。目前，我国中外合资企业也面临着这样的挑战。据统计，在我国建立的中外合资企业（包括跨国公司）中，15%左右的企业预定寿命提前终止，70%的合资企业合作不和谐。这一普遍存在的问题引起了学术界对合资企业绩效的关注，不少专家、学者从环境因素、合作伙伴的选择和合资企业本身因素等角度对影响合资企业绩效的因素进行了研究，最终就“合资企业存在较高失败率”的原因达成共识：跨文化冲突是影响合资企业绩效的重要因素之一。但现有的研究大都注重合资企业中硬性管理因素，而忽略了软性因素，对关系资本在跨文化冲突与合资企业绩效之间的作用的研究更是凤毛麟角，这正是合资企业跨文化冲突管理失败的主要根源之一。

怎样处理好跨文化冲突与绩效的关系，最终提高运营绩效和成功率？国家文化冲突和企业文化冲突究竟对合资企业绩效产生怎样的影响？关系资本在双重文化冲突和绩效之间起着怎样的作用？这些问题尚未得到理论界和实业界的足够重视，但它们却是决定合资企业成败的具有战略意义的问题，也是目前我国合资企业存在的亟待解决的问题。

为此，本书选取我国境内的中外合资企业作为研究对象，聚焦于跨文化冲突这一合资企业中普遍存在的现象，围绕国家文化冲突、企业文化冲突与合资企业绩效之间的关系以及关系资本对它们之间关系的作用展开理论和实证研究。

本书建立在大量问卷调查、实地调查和案例调研的基础上，由笔者根据自己的博士论文和多年研究积累而撰写。其中少部分内容由学生协助完成：李森参与了第三章的编写，鲁橘红（案例1）、蒋辰春（案例2与案例3）和樊伟（案例4）参与了案例写作。

本书由前言和五个部分组成，共十章。第一部分“导论”由两章组成，首先，从文化的内涵出发，探讨文化与管理的关系以及跨文化管理的概念、内容与模式等，然后对相关文献进行系统的梳理和评述。第二部分“理论透析”共有五章（第三章至第七章），主要探究中外合资企业、中外合资企业跨文化冲突及其形成机理、中外合资企业关系资本以及中外合资企业跨文化冲突与绩效关系，旨在构建本书系统的知识体系和理论框架，为实证研究打下坚实的理论基础。第三部分是“实证研究”，共分为三章（第八章至第十章），以国家文化冲突和企业文化冲突作为自变量，合资企业绩效作为因变量，引入关系资本作为调节变量，提出相关研究假设；然后对43家中外合资企业中278名管理人员进行问卷调查，先后利用结构方程模型和二次回归模型对假设进行检验，揭示中外合资企业跨文化冲突与绩效的动态关系，以及关系资本对二者的缓冲作用，在此基础上提出政策建议。第四部分“经典案例解读”是对实证研究结论的扩展运用，全面剖析具有代表性的中国惠普公司、广州标致公司、长安福特公司和上海施贵宝公司的跨文化管理实践的经验或教训，发现案例分析结果与实证研究结论基本一致，相得益彰。第五部分是“总结与展望”，首先总结研究结论和从中得到的启示，然后指出本研究的主要创新点、研究不足和未来的研究方向，最后对本研究的主要结论及意义进行了高度的概括和提炼。

本书立足于中国情境，从理论和实证的角度对中外合资企业跨文化冲突与绩效之间的关系进行“本土化”研究，不仅验证了有关跨文化冲突与合资企业绩效关系的研究结论在中国的普适性，而且还得出了具有中国特色的相关结论。这些研究发现，有助于揭示中外合资企业跨文化冲突与绩效之间的动态关系，为中外合资企业跨文化冲突管理提供有益启示。除此之外，本研究丰富和发展了国际合资企业理论和跨文化管理理论在发展中国家的应用研究。

本书是笔者主持的国家社会科学基金项目《中外合资企业跨文化冲突管理理论与实证研究》（09BJY006）的成果之一，也是湖南省科技厅软科学研究计划项目（2009ZK3052）与湖南省社科基金资助项目（07YBA004）的主要成果。本书被列入湖南省第16届优秀社会科学学术著作而得到出版资助，与此同时，“985工程‘两型’社会研究哲学社会科学创新研究基地”也给予了一定资助。借此机会谨向这些提供支持和资助的机构表示深深的感谢！

在写作过程中，笔者还得到了社会各界人士的热心帮助和大力支持。在此，

特别要感谢恩师陈晓红教授的悉心指导！其次，感谢诸位同门兄弟姐妹和中南大学商学院经贸系的全体同仁的热心支持。此外，感谢同窗好友吴炜先生的无私帮助。最后感谢家人的辛勤付出。

本书是“站在巨人的肩膀上”完成的，书中借鉴了国内外不少专家和学者的观点和研究结论，由于行文需要，只能将他们的研究成果列入书后“参考文献”中，如有疏漏，敬请原谅。在此特向他们深表感谢和歉意。

由于本人水平有限，书中难免有不妥之处，敬请各位同仁和读者批评指正。

田 晖

2009 年 12 月 第一稿 于中南大学米塔尔大楼

2011 年 11 月 修订稿 于中南大学商学院管理楼

2012 年 11 月 终 稿 于中南大学商学院管理楼

目 录

第一部分 导 论

第一章 文化与跨文化管理	3
第一节 文化的内涵	3
第二节 文化与管理的关系	11
第三节 跨文化管理	13
第二章 文献回顾	23
第一节 国际合资企业理论	23
第二节 跨文化冲突管理相关研究	27
第三节 合资企业绩效相关研究	35
第四节 跨文化冲突与合资企业绩效关系相关研究	41

第二部分 理论透析

第三章 中外合资企业	49
第一节 中外合资企业的内涵及特征	49
第二节 中外合资企业的类型和发展阶段	51
第三节 中外合资企业在我国的发展现状	57
第四节 外商直接投资在我国的发展趋势	64
第四章 中外合资企业跨文化冲突	68
第一节 跨文化冲突的内涵	68
第二节 中外合资企业跨文化冲突的类型	70

第三节 中外合资企业跨文化冲突的特征	73
第四节 中外合资企业跨文化冲突的表现	75
第五章 中外合资企业跨文化冲突形成机理	83
第一节 中外合资企业跨文化冲突产生原因	83
第二节 中外合资企业跨文化冲突产生条件	91
第三节 中外合资企业跨文化冲突形成过程	93
第四节 中外合资企业跨文化冲突演变阶段	94
第六章 中外合资企业关系资本	97
第一节 关系资本的内涵	97
第二节 关系资本对中外合资企业绩效的作用	98
第三节 关系资本对中外合资企业跨文化冲突的作用	101
第七章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系	103
第一节 中外合资企业跨文化冲突的双重影响	103
第二节 中外合资企业跨文化冲突水平与绩效的关系	108
第三节 中外合资企业跨文化冲突对绩效的作用机理	110
第四节 中外合资企业关系资本对跨文化冲突与绩效关系的 作用机理	117

第三部分 实证研究

第八章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系实证研究设计	123
第一节 理论模型	123
第二节 变量度量	124
第三节 研究假设	133
第四节 问卷设计与数据获取	140
第五节 信度与效度分析	144
第六节 结构方程模型分析	172
第九章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系实证检验	177
第一节 回归分析模型介绍	177
第二节 国家文化冲突与中外合资企业绩效关系	179

第三节 企业文化冲突与中外合资企业绩效关系	188
第四节 关系资本对跨文化冲突与绩效之间关系的调节作用	196
第十章 实证结果分析及政策建议	205
第一节 实证结果分析	205
第二节 政策建议	208

第四部分 经典案例解读

案例1 云与剑的结合 ——中国惠普之道	217
案例2 广州标致“跨国联姻”解体之反思	234
案例3 长安福特“跨国联姻”成功之道	243
案例4 企业文化塑造的“卡布奇诺”效应 ——记上海施贵宝的“贵宝人和”文化	256

第五部分 总结与展望

附录	273
附录1 关于“中外合资企业跨文化冲突与绩效关系” 中文调查问卷	273
附录2 关于“中外合资企业跨文化冲突与绩效关系” 英文调查问卷	281
附录3 样本企业名单	291
参考文献	293

第一部分 导 论

=====

- 文化与跨文化管理
- 文献回顾

第一章 文化与跨文化管理

第一节 文化的内涵

一、文化的定义

“文化”一词应用范围极广、使用频率极高，但对于文化的定义，目前尚没有一个统一的认识。不同的文化研究者，如人类学家、历史学家、社会学家、考古学家和管理学家等从自身研究目的出发，从不同角度对文化给予了不同的解释，从而形成了各种各样的文化定义。据统计，目前学术界有关文化的定义多达460多个。

根据《中国大百科全书》解释，文化是指人类在社会实践中所获得的能力和创造的成果。文化含义有狭义和广义之分。从广义来看，文化是指人类社会历史时间过程中所创造的物质财富和精神财富的总和；从狭义来看，文化则是指社会的意识形态，以及与之相适应的制度和组织机构，或是泛指古人所主张的文治教化。狭义而言，文化指人类的精神生产能力和精神产品，包括知识、信仰、道德、价值观念、习俗、教育、科学、艺术、卫生、体育以及个人作为社会成员而获得的能力和习惯在内的复杂整体。英国人类学家爱德华·B·泰勒（Edward B. Tylor）在《原始文化》（1871）一书中将文化定义为：文化是包含了人作为社会一员所获得的知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗以及所有一切能力和习惯的复合体。Richard M. Hodgetts 和 Fred Luthans（1991）对文化所下的定义是：人们用以诠释过去经验并产生社会行为的所获取的知识，这种知识组成社会的价值观、形成个人的态度并影响个人的行为。他们还认为文化至少有这样几个特征：

一是通过学习获得；二是在一定范围的人群中共享；三是世代积累并升华；四是具备相当的象征意义；五是具备整体性，一个部分改变将导致其余部分相应的变化；六是有根据时代进步而调整以适应环境的能力。荷兰管理学者霍夫斯泰德（Hofstede, 1991）认为，“文化是一个环境中的人的共同心理程序”，这个定义将一个人类群体同另一个人类群体区别开来。派尔·舍勒女士认为，文化是社会和思维活动领域的因素及表现，更准确地说，是运动的生命及思维实践的因素和表现，文化的任务在于找到一条处于随意性和强制统一之间的中间道路。R. F. Merphy 的定义是，“文化意指由社会产生并世代相传的传统全体，亦指规范、价值及人类行为准则，它包括每个社会排定世界秩序并使之可理解的独特方式。”严文华、宋继文和石文典（2002）从跨文化管理心理学的角度，将文化定义为：文化是影响某一个群体总体行为的态度、类型、价值观和准则；文化是在一定环境里人们的集体精神的程序编制；其具体表现为在特定时代中，某一个民族或阶层的人们有自己的心理状态、思维方式、社会习惯、人情世态和行为准则等。

综上所述，文化是指人们在特定的物质和环境条件下，形成的共同价值观体系和行为方式，它是特定群体成员的生活方式和认识世界的方式。这些方式决定了他们生活中特定规则的内涵和模型，从而形成了特定的文化。从跨国文化管理角度来说，文化是一种既定人群在处理日常事物时关于思维、行动和感受的理所当然的假想模式。在不同的文化中，由于这种假想模式的差异性导致了价值观的差异性，人们在解决同一个问题时采取不同的态度和方式。鉴于此，本研究将文化定义为特定群体在长期的社会历史实践中共同形成的价值观、行为准则和习惯化的行为方式，它是社会与人们共同生活的基础。

二、文化的层次性

文化源远流长，包罗万象，为了让人们更好地理解文化，许多学者从不同的层次对文化进行研究和归纳，较有影响的文化层次理论有以下几种。

1. 冰山理论

许多跨文化专家把文化比喻成“冰山”。一座浮在海洋上的冰山，一般只露出 10% 体积，其余 90% 都隐藏在海底下，随时可能对船只构成威胁。而文化正如一座冰山，冰山的小角显而易见，如名片的使用、称呼礼节、办公室的服饰、宴请礼仪、风俗习惯和社会传统等。这些显性的文化因素对一个敏锐的文化

观察者来说,通常都不会引起严重的跨文化问题。但是,一座冰山的大部分都深藏在海面以下,而这部分才是造成船难的原因。在我们与文化背景不同的人相处时,引发冲突的诱因也多为文化中被深藏的一面,如藏于文化表面下的价值观、信仰、思维模式及沟通风格等。这些看不见的文化差异,往往是造成跨文化关系中“船难”的“祸首”。

2. 文化三层次论

按美国人类学家爱德华·T·霍尔的观点,文化可以分为三个范畴:正式规范、非正式规范和技术规范。正式规范的最大特征是有一套无人争辩的原则。正式规范犹如冰山被浸没在海洋底部的那一部分,如人的基本价值观,判断是非的标准,等级观念、宗教规定都属于正式规范层次。正式规范能抵抗来自外部企图改变它的强制力量,因此,正式规范引起的摩擦往往不易改变。非正式规范层次介于正式规范和技术规范二者之间,包括一些道德规范和社会生活准则。这些规范和准则是可以有意识地识别的。人们的生活习惯和风俗,如适当的礼节规则、对待空间和距离的不同态度等属此层次。非正式规范层次上的文化摩擦可以通过较长时间的文化交流克服。技术规范最能用语言表示,包括一些显而易见的运行规则,如一国的法律,一种机制的技术说明,或者一家企业的内部规定。相对而言,技术规范比非正式规范和正式规范更容易变更。当技术与正规系统或非正规系统的关系越少时,技术的变化就越容易被接受,反之亦然。一般而言,技术规范可以通过学习而获得,因而很容易改变。可见,不同规范层次的文化所造成的文化差异和文化摩擦的程度和类型是不同的。只有首先识别不同层次的文化差异,才能采取有针对性的措施。

3. “洋葱皮理论”

G. 霍夫斯泰德(G. Hofstede)认为,文化的层次表现在符号、英雄、礼仪和价值观等几个方面,图1-1被画成一个洋葱的几层皮,“符号”代表最外面的表层,“价值观”为文化最深层的表现形式,中间为“英雄”和“礼仪”。

符号如词语、姿势、图表或物体有其特定的含义,只有分享这一文化的人才能识别。新的符号在快速产生,而旧的符号也会消失。一个文化群体的符号经常为其他群体所模仿。因此,符号就放在图1-1的最外层。英雄是指一些活的或死的、真实的或虚构的人物。这类人物的特点就是在某一文化中他们受到了高度赞扬,因而成为行为的榜样。礼仪属于集体活动,例如,欢迎和向别人致敬的方

式、社交和宗教仪式等。图 1-1 中的符号、英雄和礼仪都被归结到“实践”这一项。作为实践，它们可以为外界的观察所看到，但它们的文化意义却是无形的，全得靠这一文化圈内的人通过实践确切地表示出来。

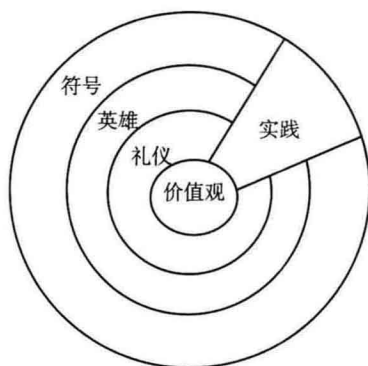


图 1-1 “洋葱图”：不同层次的文化表征

文化的核心是由价值观构成的。价值观是指人们喜欢某种事物而不喜欢其他事物的一种普遍倾向性，如邪恶与善良、丑陋与美好、违背自然规律与合乎自然规律、荒谬与合乎逻辑、不合理与合理等。价值观是儿童首先要学的东西——不是意识到的而是潜移默化的。由于价值观是人们在生活早期中就学到的，且得到巩固，因此，以后很难改变。

霍夫斯泰德的“洋葱皮理论”实质上说明文化是由无形的价值观和有形的文化实践（符号、英雄、礼仪）构成的。

4. 文化二层论

约翰·P·科特认为，根据所谓社团组织型文化的可察觉性特征和这些文化对文化改革的抗性特征，可以将文化分为两个不同的层面，即较易察觉层面和不易察觉层面。在较深层面的不易察觉层面，文化代表着基本价值观念。这些价值观念是一个人类群体所共有的，即便这一群体中的成员不断更新，文化也会得到延续和保持。在这一层面，文化改革的难度极大，究其原因，部分在于成员没有真正认识到那些使他们凝聚在一起的价值观念。而在较易察觉的层面，文化体现了组织行为方式或经营风格。新成员在组织中原有成员的鼓励下，会自觉仿效这些行为方式或经营风格。在这一意义上的文化，改革起来虽仍很难，但并没有上

述基本价值观念层面文化的改革那么艰难。每一层面的文化自然会影响另一层面的文化,其最主要明显的表现就在于:组织共有的基本价值观念作用于组织行为方式,行为方式和实践也可以反作用于组织成员共同的基本价值观念。

上述文化层次理论虽然划分标准不同,但其中所涉及的文化因素大都可纳入国家文化和企业文化这两个层面。根据霍夫斯泰德(1982)的定义,国家文化是“集体的心理程序”(Collective Programming of the Mind),它使得一个国家的成员区别于其他国家成员。一个国家的成员面临着一系列共同的经历、共同语言和共同的制度环境,从而对其价值观产生一定的共同影响,包括地理、文化、大气、经济、政治制度、民族、宗教信仰、媒体、语言、教育系统以及许多无形的因素,塑造了一种独特的国家特征,使得他们与别国文化特征明显区别开来。企业文化代表着与在一种文化中经营的各个方面相关的准则、价值观和信念,它向人们指出在一个社会文化环境中经营的正确的、可接受的方式。国家文化与企业文化有着密切的关系,每种国家文化都包含其特有的企业文化。企业文化并不独立于更广泛的国家文化,而是被国家文化包容,并指导着一个社会企业文化的发展。另外,企业文化是对国家文化的一种反映,它影响着工作和组织生活的各个方面,如经理如何选拔和提升雇员、如何领导和激励其下属、如何构造其组织、如何选择和制定战略以及如何与其他商人谈判等。

国家文化是中外合资企业中文化系统的基础,并作用于其企业文化。中外合资企业中的跨文化冲突主要来自于国家文化差异和合作方自身的企业文化差异,这两种文化差异同时作用于个体,因此,本研究重点从国家文化和企业文化这两个层面考察中外合资企业跨文化冲突与绩效之间的关系问题。

三、文化的差异性

从文化的定义和层次结构我们可以看到,文化差异在跨国经营企业中是不容置疑、广泛存在的。日本管理学家威廉·大内曾经说过:“每种文化都赋予人民以互不相同的特殊环境,因此,虽然同样的行为原理对于不同的文化是适用的,但由于当地情况的差别而形成的社会结构和行为模式可以使其具有很大的差距。”这一席话道出了文化差异在跨文化管理实践中是客观存在的,主要原因如下:

首先,文化是相对稳定的,不可能在短期内彻底改变。美国社会学家帕森斯强调文化体系的基本功能是维模(Latency),即当一个群体的文化感受到外界因素具有威胁时,便会充当一种“守门员”的角色而将其过滤掉。另外,这种过滤

不会太彻底,文化只有经历缓慢而艰难的演变才会变革。也就是说,这种变革不能靠简单的“移植”或“引进”,而是要靠不断的积累。在合资企业中,由于管理人员和员工来自不同国家的企业,具有不同的文化背景,因而具有不同的价值观、管理态度和管理行为。当聚集在一起共同工作时,他们各自的文化首先表现出“维模”功能,因而存在很大的差异性。只有通过不断的碰撞与磨合,他们才能从行为、制度、思想和意识等方面相互理解和相互认可。

其次,文化具有独特性,无论怎么变化,一种文化都不会与另一种文化完全一致。奈斯比特在《全球悖论》中指出:在世界越来越统一的同时,人们越来越倾向于保持其独特性。文化便体现了一种独特性:文化标志着人们的身份,将一个群体与其他的群体区分开来,因而保持着与众不同的特点。例如,转型期的中国文化虽然经受了外国文化,尤其是西方文化的冲击,形成了相对固定的模式,但与他国文化仍然存在显著的差别。由此可见,文化差异是中外合资企业和其他跨国企业全球运作中的永恒性话题。

中外合资企业内部存在许多差异性,具体表现在国家文化、企业文化、战略方向、管理方式和组织结构等方面。中外合资企业的合作伙伴来自不同的国家,具有不同的国家文化背景,因而中外合资企业首先必然表现出基于国家文化的差异。另外,中外合资企业中不同的合作企业由于受到不同内外经营环境因素的影响,其发展历程也各不相同,因而不同的企业必然表现出基于自身发展历程的企业文化差异。因此,在中外合资企业中,国家文化和企业文化的差异性是最为重要的。

国家文化差异是指具有民族特色的国家文化背景的差异,具体表现在宗教、哲学、思维方式、民族精神和价值观念等方面。国家文化涉及对于一个国家成员来说习以为常的一组深层次价值,它是同一国家成员共同分享并且决定其生活模式的一组准则、价值和优先事物的系统。因此,国家文化差异更多地体现在价值观差异上。Hofstede 发现国家文化解释了管理者态度、信仰、价值观差异的 50%。Laurent 的研究表明跨国公司经理虽然每天在不同环境中工作,但他们仍然保留了许多原来的国家文化方面的价值观。不同国家和社会的价值观往往导致不同的管理实践。中外合资企业中处于不同文化背景的各方职员由于不同的价值观念和思维方式等差异,对企业的经营目标、管理方式和处世作风等往往会产生不同的态度,从而给合资企业的全面经营隐藏着危机。

企业文化代表着一个企业在一种文化中经营所遵循的准则、价值观和信念。企业文化是对国家文化的一种反映,它影响着企业经营的各个方面,包括选拔与