

Handbook of Intercultural Training (3rd Edition)

跨文化培训指南

(第三版)

[美] 丹·兰迪斯 珍妮特·M.贝内特 / 编
米尔顿·J.贝内特

关世杰 何明智 陈 征 巩向飞 / 译



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

Handbook Intercultural Training (3rd Edition)

跨文化培训指南

(第三版)

〔美〕丹·兰迪斯 珍妮特·M.贝内特 / 编
米尔顿·J.贝内特

关世杰 何明智 陈 征 巩向飞 / 译



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

著作权合同登记 图字: 01-2006-3749 号

图书在版编目(CIP)数据

跨文化培训指南/(美)兰迪斯,(美)贝内特,(美)贝内特编;关世杰等译.
—北京:北京大学出版社,2009.3
ISBN 978-7-301-14982-9

I. 跨… II. ①兰…②贝…③贝…④关… III. 文化交流-指南
IV. G115-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 027122 号

Copyright © 2004 by Sage Publications, Inc.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher.

本书中文简体翻译版由 Sage 出版公司授权北京大学出版社独家出版发行

书 名: 跨文化培训指南(第三版)

著作责任者: [美]丹·兰迪斯 珍妮特·M. 贝内特 米尔顿·J. 贝内特 编
关世杰 等译

责任编辑: 黄怀京

封面设计: 李雪飞

标准书号: ISBN 978-7-301-14982-9/G·2583

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: ss@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765016
出版部 62754962

印 刷 者: 北京山润国际印务有限公司

经 销 者: 新华书店

730 毫米×980 毫米 16 开本 46 印张 729 千字

2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

定 价: 79.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

第三版中译本序

26年前,理查德·布里斯林和我决定要编一本书,目的是建构理论以统合跨文化培训各种理论和实践,以满足跨文化培训领域迅速发展的需要。这个决定导致了《跨文化培训指南》第一版的问世(Landis and Brislin, 1983)。该书分三卷出版,在该书中,我们提出了一种跨文化行为模式。同时,也让三十多名著名学者和培训师畅所欲言地提出自己的培训方法,并为之辩护。当时为该书撰稿的许多人,如今已被认为是本领域的开拓者(如:Michael Paige, Harry Triandis, Bill Gudykunst, Dan Kealey, Farideh Salili, Gary Fontaine, Sheila Ramsey, LaRay Barna, Sandy Mumford, Nancy Adler, Rosita Albert, Michael Bond, Paul Pedersen 等人)。我很高兴的是我们当初的努力推动了现已是一项独具特色重要事业的发展。伴随该书出版,《跨文化关系国际杂志》(*International Journal of Intercultural Relations*)创刊了。该刊为许多跨文化学者在学术领域获得承认和尊重,提供了令人敬重的学术平台。在1983年第一版的《跨文化培训指南》前言中,著名的社会心理学家克莱伯格(他应当之无愧地享有跨文化关系领域“之父”的荣誉)赞许道,“……本书和跨文化培训师密切相关,它的确是‘必读’之作”(Klineberg, 1983, p. vii)。

从本书第一版到1996年第二版(Landis and Bhagat, 1996)问世这段时间里,跨文化关系研究迅猛增多,这类研究成果不仅发表在《跨文化关系国际杂志》上,而且刊登在其他主流学术期刊上,如《跨文化心理学杂志》(*The Journal of Cross-cultural Psychology*)、《个体和社会心理学杂志》(*Journal of Personality and Social Psychology*)、《应用心理学杂志》(*Journal of Applied Psychology*)以及各种管理类期刊上。研究成果出版的高潮,反映了人们对全球化和跨文化旅居增多所产生问题的兴趣日益增长。本书的第二版把注意力集中放在了探讨组织机构所需要的跨文化和跨民族培训方面。因而,有不少文章研究的对象是政府机关和私人机构。然而,遗憾的是,似乎没有对培训计划进行严格评估。尽

管如此,乔治·伦威克,一位出色的培训师,在本书第二版前言中说,“如果我们所有从事跨文化培训的人或准备成为培训师的人,不仅读本书,而且认真思考书中谈及的理论、模式、研究发现和实践原则,如果我们经常地参考和运用它们,那么与我们一起共事的许多人和机构将会受益(George, 1996, p. xii)”。

现在被译成中文的第三版《跨文化培训指南》(英文版 2004 年出版)可能是三个版本中最好的。我和另两位主编(珍妮特·M. 贝内特和米尔顿·J. 贝内特)十分感谢北京大学的关世杰教授和他的合作者,他们承担了翻译 500 多页专著的艰难工作,使本书中的见解、理论和模式能在世界人口最多国家中,与学者们分享。中国可能是世界上民族最多,各种文化群体最多的国家之一,因而中国有极大的兴趣帮助多种文化群体没有冲突地和谐共处。据我所知,对于有些不懂英文的中国学者,本书是第一本涉及跨文化培训问题的专著。首先选择我们的书加以翻译出版,对享有这份殊荣,我们极为高兴和满足。

减少民族间和种族间的冲突,是 21 世纪突出的任务。如果不能解决这个问题,可能会带来难以想象的可怕后果。我曾在多种场合讲过,跨文化培训会有助于避免可能发生那种后果,使世界变得更美好。当全球化在以日益加速的步伐发生时,学者和政府注意这些问题就特别重要。我们希望,本书在促进学者和政府重视跨文化培训问题方面能获得成功。

丹·兰迪斯(danl@hawaii.edu)

2008 年 6 月 6 日于美国夏威夷希洛

参考文献

- Klineberg, O. (1983). Foreword. In D. Landis and R. Brislin (eds). *Handbook of Intercultural Training* (pp. vii—viii). Elmsford, NY: Pergamon.
- Landis, D. and Brislin, R. (1983). *Handbook of Intercultural Training* (3 Vols). Elmsford, NY: Pergamon.
- Landis, D. and Bhagat, R. (1996). *Handbook of Intercultural Training*, 2nd Ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Renwick, G. (1996). Foreword. In D. Landis and R. Bhagat (eds). *Handbook of Intercultural Training*, 2nd Ed. (pp. ix—xii). Thousand Oaks, CA: Sage.

序

几千年以来,跨文化接触一直在进行。在绝大部分时间里,这种接触(包括敌对行动或贸易)是肤浅的。然而,在20世纪,这种接触变得越来越密切。接触越密切,就越需要研发培训方法,以便使接触卓有成效。

旅居者的类型多种多样,包括游客、商人、传教士、学生和顾问,他们访问另一种文化,或者重新返回自己的文化环境。在过去的50年中,人们学习到了很多改进各类跨文化接触的知识,因而能更有效的合作,对彼此感到更好奇。随着改进跨文化接触方法知识的增多,对跨文化培训的需求就越来越明显。地球村已经变得更加凸显,现在更多的人需要更长时间的跨文化培训了。

跨文化培训的焦点也已经扩大了:跨文化培训现在的设计是为了解决认知、情感和行为的改变问题。由于跨文化培训领域已经变得日益复杂,研究者和培训师已经认识到,要区别对待不同的文化、不同的个人、不同的情景以及不同的角色关系、行为模式、性别、年龄、社会阶层等各种因素。他们已经知道要注意处理好跨文化关系中的各种因素,诸如旅行者的准备、个性、语言技巧,以及这些因素与各种不同文化接触中互动的方式。现在,积累起来的理论和数据提供了经过检验的、现有跨文化接触方式的各种模式,提供了如何使接触更有效,更令人满意的办法。

人们创造了大量的培训方法,从讲课到情境模拟,从情感体验到网上利用跨文化案例培训。那种帮助人们适应任何文化的泛泛的跨文化培训,已经被有助于适应特定文化的培训所取代。

各种各样的培训计划都集中在自我意识、语言学习、跨文化互动中的敏感性等方面进行培训。培训中引入了实地考察、直接接触各种不同文化等多种做法。随着培训变得更加精致,人们对培训方法进行评估并发现可以改进跨文化接触各方面的新办法。人们发现,当使用的培训方法恰当时,可以提高访问者身处另一种文化的舒适度和所在东道主文化对访问者的吸引力。这样,跨文化

培训领域变得更加复杂,对它的要求也更加苛刻,理解如何进行成功的跨文化培训就需要指南性的书籍。第三版《跨文化培训指南》呈现的正是这类复杂性的一些方面。

本书的目的之一是突出跨文化理论对跨文化培训实践的贡献。这类理论与实践相结合的一个典型实例是个人主义与集体主义理论模式在培训实践中的运用。

这个理论模式提出,来自个人主义文化的人(如来自欧洲文化背景的北美、北欧人、西欧人、澳大利亚人、新西兰人)对世界的看法不同于来自集体主义文化的人(拉美人、南欧人、东亚人、南亚人和非洲人)。实际上的模式多种多样,比上面说的要复杂的多。因为在所有文化中,都存在着以个人为中心的(idiocentric)人,他们思考问题的方式、他们的感觉和行为举止就像个人主义文化中的人。同样,在各种文化中也存在着以集体为中心的(allocentric)人,他们就像集体主义文化中的人。在集体主义文化中,以个人为中心的人感觉自己受到集体的压抑;在个人主义的文化中,以集体为中心的人参加多种团体——社团、工会、协会、团伙。

在个人主义文化中,人们把自己界定为独立于群体的人;在集体主义文化中,人们把自己看成是群体的一部分,彼此相互依赖。在个人主义文化中,人们喜欢把自己看成是凸显个性的人;在集体主义文化中,人们喜欢把自己看成是与其他所有人都一样的人。在集体主义文化中,自我定义更多地依赖于社会的暗示(例如,我是位穆斯林),而不是依赖于个人的暗示(特殊的特征、个性和价值观)。

当个人和群体的目标发生冲突时,个人主义者倾向于优先考虑个人的目标,而集体主义者倾向于优先考虑集体的目标。在个人主义文化中,个人的态度(我喜欢什么?)预示着个人的行为;而对规范(我应该做什么?)则很少给予考虑。在集体主义文化中,个人的态度和规范是同等重要的。当个人主义者不满意集体时,他们就离开集体;而集体主义者则倾向于留下。

个人主义文化的人们在解释一件事情的时候,强调的是内因(人们的态度、信仰、价值观、个性)。集体主义文化的人们在解释一件事情的时候,强调的是外因(他们群体的成员、感受到的社会压力、任务)。

在个人主义文化中,成功通常归因于个人的行为;在集体主义文化中,成功

很可能要归因于他人的行为,诸如接受了他人的帮助。在个人主义文化中,失败通常归咎于外部的因素,诸如任务的困难;在集体主义文化中,责备的是个人努力不够。

在个人主义文化中,个人常被认为是相对稳定的实体,而社会环境则被看作是相对变化着的(例如,人们变换工作或者迁居到另一城市);在集体主义文化中,个人常被认为是相对变化着的实体(例如,准备去适应一个群体),而社会环境则被看成是稳定的(例如,规范和义务是不变的)。

在个人主义文化中,人们更注意的是交流的内容;在集体主义文化中,人们更注意的是交流的语境(事情是用什么方式说的,注意手势,交流发生的环境)。总之,个人主义文化中的人们注意的是发出的信号,不太关注发信号的语境。相比之下,集体主义文化的人们是整体思维,注意的几乎是正在发生的一切。在集体主义文化中,沉默常被看作是智者的美德和标志;在个人主义文化中,沉默常与生气、坏心情、能力低等感觉联系在一起。

在个人主义文化中,思维方式倾向于直线式的(例如,一件好事将变得更好,并将变成最好)。在集体主义文化中,思维方式倾向于循环式的(例如,一件好事随之而来的可能是件坏事,坏事之后是一件好事)。

在个人主义文化中,自信或敢作敢为常被看作是一种美德;而处事随和与谦虚在集体主义文化中则是一种美德。

在个人主义文化中,始终如一是一种美德;在许多集体主义文化中,这种始终如一并不重要,互相对立的品质可以共存。个人主义文化中的价值观强调的是个人的成就、优势、对新经验的开放,依靠自己,玩得开心。集体主义文化中的价值观强调的是集体的成就,和谐,始终保持关系,对他人的需求做出反应,随和、友好并富有同情心。

帮助朋友在许多集体主义文化中被看作是一种责任,而在个人主义文化中则被看成是个人的选择。以个人为中心者帮助那些他(她)喜欢的人;以集体为中心者帮助那些与自己有关系的人。

在集体主义文化中,情感总是嵌入各种关系网中,人们觉得这些情感反映了这些关系的状况。相似的情感在个人主义文化中以自我为中心(比如,骄傲)的方式表现出来,在集体主义文化中以他人为中心(例如,同情)的方式表现出来的。

在所有文化中,留面子都是重要的,相比之下,在集体主义文化中它特别重要。在集体主义文化中,有道德的人的行为举止是依照其角色,依照群体内成员作法,依照社会规范来进行的。如果某个人背离了理想的行为举止,那他不仅丢了个人的脸,也丢了整个群体的脸。在许多集体主义文化中,道德是由群体内成员所期待的行为构成的。在集体主义文化中,当与群体外的一名成员交流时,有时采取利用和欺骗的行为被认为是符合道德标准的。

当分配资源时,个人主义文化中的人倾向于利用公正的原则,即“对每个人都根据他的贡献”加以分配。在集体主义文化中,人们倾向于在群体内平等地进行分配(在水平式的集体主义中),或者根据等级进行分配(在垂直式的集体主义中),只有在与外群体处理分配的时候,才使用公正的原则。

以集体为中心者的动机结构反映的是他人的感受,调整适应他人的需求,限制自己的需求和愿望。以个人为中心者强调的基本动机反映的是他自己的需求,诸如权利和能力,包括顶住社会压力的能力。

在个人主义文化中,自我被认为是与所有他人(朋友、敌人)相分离的,但在集体主义文化中,自我与朋友非常近而与敌人非常远。这意味着,在集体主义文化中,人们是与群体内成员交往还是与群体外成员交往时的行为是非常不同的。

在个人主义文化中,人们喜欢有许多的选择;在集体主义文化中,人们通常满足有很少的选择。在个人主义文化中,人们有许多的小团体(家庭以及社会的、政治的、宗教的、哲学的、艺术的和教育的小团体);在集体主义文化中,人们通常只有为数不多的小团体,而且家庭最为重要。

在集体主义文化中,人们当仁不让地属于由于出生和婚姻而形成的群体。在个人主义文化中,人们通常要经过努力才能成为一个团体的成员。这样,在个人主义文化中,人们锻炼出了进入新关系的熟练技巧(鸡尾酒会是由个人主义者发明创造的);在集体主义文化中,人们只有跟自己群体内的成员联系时才感到自在。当他们不得不与外群体的人打交道时,常感到局促不安,很腼腆,建立一种新关系会遇到不少困难。

在个人主义文化中,娱乐常是自娱自乐(例如玩电子游戏)或是在很小的团体内进行。在集体主义文化中,娱乐活动常常是在大的团体内进行,并以家庭为中心(参见电影《我的盛大希腊婚礼》(*My Big Fat Greek Wedding*)。例如,一

项研究显示:在个人主义文化中,滑雪者多是单独滑雪;但在集体主义文化中,滑雪者都是三五成群地一起滑。

社会行为在很大程度上是取决于环境,而不是个人中心主义或集体中心主义这样的个性倾向。集体主义的行为最多的是发生在集体主义环境中的集体中心者身上(例如,在需求合作的环境中,集体中心者最能提供帮助)。

一些因素助长个人中心主义:富裕、承担领导角色、受过较高教育、社会的流动性、移民(离开内群体)。大量接触美国制作的娱乐节目很可能增强了受众的个人主义,因为美国制造的娱乐节目强调的是玩得开心,而不是尽一个人的责任。接触过多种规范系统的人也有增加个人主义的可能性。另一方面,研究发现:贫穷、经济上依赖于群体、较低的社会地位、与美国的大众传媒相隔绝、单系(父系或母系)的家庭结构、上了年纪以及受传统的宗教培养教育都与集体主义有关。

个人主义和集体主义的区别在跨文化人员中尤其突出。事实上,所有跨文化培训都在利用文化间的区别,作为模仿式训练或角色扮演式训练的基础,作为对文化同化案例和其他危机事件做出反应的主要概念,或者仅仅作为对行为的一种解释。事实证明,运用这种区别提供一种思考方式并记住文化差异的策略非常成功。

运用个人主义和集体主义模式进行培训的成功做法,只是过去 50 年对跨文化接触认识的一个实例。在本书中可以发现更多种类的实例。

哈里·C. 特里安迪斯(Harry C. Triandis)

目 录

第三版中译本序	丹·兰迪斯(Dan Landis)	1
序	哈里·C.特里安迪斯(Harry C. Triandis)	3
第一章	导言和概览	1
	珍妮特·M.贝内特(Janet M. Bennett)	
	米尔顿·J.贝内特(Milton J. Bennett)	
	丹·兰迪斯(Dan Landis)	

第一部分 跨文化培训发展现状

第二章	从历史角度看跨文化培训	17
	玛格丽特·D.帕奇(Margaret D. Pusch)	
第三章	跨文化培训方法分析	54
	桑德拉·M.福勒(Sandra M. Fowler)	
	朱迪思·M.布鲁姆(Judith M. Blohm)	
第四章	跨文化培训中的检测工具	120
	R.迈克尔·佩奇(R. Michael Paige)	
第五章	跨文化培训课程评估研究	184
	——1988—2000 年文献综述	
	马克·E.门登霍尔(Mark E. Mendenhall)	
	冈特·K.斯塔爾(Günter K. Stahl)	
	艾娜·埃纳特(Ina Ehnert)	
	加里·奥德多(Gary Oddou)	
	乔伊斯·奥斯兰(Joyce S. Osland)	
	托尔斯滕·M.库尔曼(Torsten M. Kühlmann)	

第二部分 理论联系实践

第六章	培养跨文化敏感度 ——研究全球和国内多样性的综合方法 珍妮特·M. 贝内特(Janet Bennett) 米尔顿·J. 贝内特(Milton J. Bennett)	209
第七章	跨文化关系中的基本心理过程 约翰·W. 贝瑞(John W. Berry)	236
第八章	文化接触的心理学理论及其对跨文化培训和介入的启示 科琳·沃德(Colleen Ward)	261
第九章	将面子-协商冲突理论用于实践 丁允珠(Stella Ting-Toomey)	301
第十章	具体的民族中心主义与文化感觉 ——跨文化能力培训的关键 米尔顿·J. 贝内特(Milton J. Bennet) 艾达·卡斯蒂格莱尼(Ida Castiglioni)	346
第十一章	媒体与跨文化培训 卡洛斯·E. 科蒂斯(Carlos E. Cortés)	370

第三部分 特定语境中的培训

第十二章	在国外大学学习 肯尼斯·卡什纳(Kenneth Cushner) 阿塔·U. 卡利姆(Ata U. Karim)	405
第十三章	学生与专业人员重返本国文化:理论与实践 朱迪斯·N. 马丁(Judith N. Martin) 特里沙·哈勒尔(Teresa Harrell)	432

第十四章	长期跨文化适应:整体理论的培训含意 金荣渊 (Young Yun Kim)	471
第十五章	和平队跨文化培训的发展 劳里特·本霍尔德-萨曼 (Laurette Bennhold-Samaan)	505
第十六章	非美国军队的文化多元化管理和培训 唐娜·温斯洛 (Donna Winslou) 斯蒂芬·卡姆休伯 (Stefan Kammhuber) 约瑟夫·L. 索伊特斯 (Joseph L. Soeters)	548
第十七章	异质小型群体研究:研究结果分析 艾森·巴克尔 (Aysen Barkir) 丹·兰迪斯 (Dan Landis) 野口贤二 (Kenji Noguchi)	576

第四部分 最后的一些思考

第十八章	结束语:对未来培训的一些思考 乔治·伦威克 (George Renwick)	603
第十九章	跨文化培训中理论建设与实践相结合 丹·兰迪斯 (Dan Landis) 德哈姆·P.S. 巴乌克 (Dharm P. S. Bhawuk)	627
人名索引		648
主题索引		669
编者简介		710
作者简介		711
译者后记		720

导言和概览

珍妮特·M. 贝内特 (Janet M. Bennett)

米尔顿·J. 贝内特 (Milton J. Bennett)

丹·兰迪斯 (Dan Landis)

新千年的第一个10年,对于跨文化教育工作者、培训人员和研究者的工作来说,呈现的是一个既有很大阻力,同时也有巨大需求的时期。由于多种组织的全球化,国家之间的战争,非主流群体寻求发出自己的声音,通过旅游、商业、教育和电子媒介等方式,来自世界各国的旅行者把地球缩小成了地球村。研究人员和实际工作者把理论、研究和设计的培训引进到上述的各个语境中,以促进有效跨文化交往的发展。

跨文化培训在跨文化关系领域中是一个应用型的分支。这一相对新的分支呈现着文化人类学、跨文化心理学、社会语言学、多元文化教育、跨文化交流学和国际商务管理等跨学科研究交集点。文化人类学者,像爱德华·T. 霍尔 (Edward T. Hall, 1959) 为这个领域提供了文化和文化价值观的基本界定,提供了文化相对主义的方向。跨文化心理学者哈里·C. 特里安迪斯创造了文化对比的模式,并运用严格的社会科学的方法检验了它们 (Triandis, 1972, 1994, 1995; Triandis, Brislin & Hui, 1988)。社会语言学家,像本杰明·L. 沃尔夫 (Benjamin Lee Whorf, 1940, 1956), 罗杰·布朗 (Brown & Lenneberg, 1965),

以及最近的认知语言学者乔治·P. 拉克夫(Lakoff, 1987; Lakoff & Johnson, 1999)已经指出,语言如何被当作文化程序的窗口被人们使用,而不是仅仅作为交流的一种工具。跨文化交流学者,例如,迪安·巴拉德(Barnlund, 1975, 1989)、威廉姆·古迪孔斯特(Gudykunst, 2003; Gudykunst & Mody, 2002)、金(Young Kim, 2001)、朱迪斯·马丁(Martin & Nakayama, 2000, 2001)和丁允珠(Stella Ting-Toomey, 1999; Ting-Toomey & Oetzel, 2001)等人开创了跨文化人际交往的理论和研究,并将系统理论正式运用到跨文化关系的研究当中。除了他们对教学和培训方法的贡献之外,一些从事跨文化教育的人士,特别是詹姆士·A. 邦克斯(Banks, 1998; Banks & McGee Banks, 2002, 2003),论证了文化身份是如何发展和保持的;另一些人,特别是小威廉姆·G. 佩里(William G. Perry Jr. 1999),提出了对跨文化人员行之有效的认知和伦理发展模式。最近,国际工商管理也显示出跨文化理论和研究是如何能应用于文化多样性公司和顾客的实践需要(Adler, 2002a, 2002b; Gardenswartz & Rowe, 1998; Gardenswartz, Rowe, Digh & Bennett, 2003)。

跨文化关系的多种经线和纬线,编织成了探讨跨文化经验的独特模式。例如,对文化休克的研究出现于把文化人类学的维度与行为心理描述相嫁接,然后把研究结果放入到系统的传播语境中(Ward, Bochner & Furnham, 2001)。应用文化适应的不同研究方法,把跨文化心理、多种文化教育与跨文化交流学结合在一起,形成了一个长期生活在异文化中人们的认知、情感和行为的发展模式。本书最重要的一点在于:关于跨文化关系各学科的交集点已经结合,形成了培训“跨文化能力”有潜力的有效方法。

跨文化培训用跨文化心理学去表示文化对比的综合性文化分类法;用文化人类学的文化特殊案例去展示文化的综合对比;然后使用社会语言学者和跨文化传播学者提出的方法,去探讨在交往中文化差异的作用。一种典型的培训方案是把这种认知材料,与从教育和培训方法中获得经验的过程相结合,去模仿跨文化的体验,去练习适应跨文化的技巧。基于连贯理论和严谨研究所精心设计的培训计划,其结果是显而易见地增强了跨文化能力。

在鼓励进行有效的跨文化交往之外,跨文化培训还可以有其他实实在在的作用。在这本第三版《跨文化培训指南》中,一些作者利用跨文化培训来反对偏见和种族主义,增强文化谦虚,认识白人特权,加强向各国旅居者学习,应对身

份发展变化的深刻影响。他们中还有一些人做跨文化培训,是为了增进很早就提出的不同文化间的和平共处。

我们编辑本书的意图是要满足以下三种需求。首先,以通俗易懂的方式,记录下本领域的历史和发展现状。虽然,这方面的有些信息在论文和未出版的文献中可以找到,但是据我们所知,正是通过本书,第一次把它们综合在一起。第二,把研究者和实践者汇集在一起去展示理论联系实际的力量,这个领域的人们一直有这种需求。这个领域中的研究者和实践者常常是在不同刊物上发表文章,各自参加不同的学术会议。本书试图解决这个问题,通过给大家提供一个共同的平台,探讨理论如何提供给实践以信息,实践如何赋予理论以灵感。第三,满足探讨跨文化培训的多种语境的需要,当前在语境方面的跨文化培训和相关领域的研究成果最为丰富。

为了最有效地满足这三方面的需求,本书分为四个部分:

第一部分:跨文化培训发展现状。

第二部分:理论联系实际。

第三部分:特定语境中的培训。

第四部分:最后的一些思考。

第一部分:跨文化培训发展现状

第一部分共四章,论述了自《跨文化培训指南》第二版(Landis & Bhagat, 1996)问世以来,跨文化培训技术是如何迅猛发展变化的。首要的是,人们日益强调通过效果和评估研究来确定培训的实际效果。这种可测效果和量化数据的导向,有助于增加各种有效和可信的量表,关于检测手段的一章论述的就是这个问题。无论是用来指导跨文化培训的需求评估和探讨培训结果,或是确定跨文化的敏感性/身份的发展,这类检测手段已经成为专业教育者最核心的工具。总体来讲,由于广义上的培训已经发展出更为精密复杂的方法,特定的跨文化培训也已经琢磨出为满足特定文化需要和一般文化需要的相应培训方法。

每个领域都需要了解自己的历史,因为没有历史,学者们似乎一直要反复地做同样的研究,运用同样的理论。奥托·克林伯格在1980年出版的《跨文化

心理指南》(*Handbook of Cross-Cultural Psychology*)为跨文化心理学完成了撰写历史的任务。但是,在帕奇撰写本书第二章之前,没有人撰写有关跨文化培训的全面历史。帕奇把跨文化培训的源头追溯到第二次世界大战结束后和爱德华·T.霍尔进入外事服务学院(Foreign Service Institute)。帕奇提供了一份有用的跨文化培训大事发展线索,对各时期的主要人物进行了清晰的论述。然而她的目的并非是要提供关于跨文化培训知识分子的历史。根据她提供的历史发展线索,知识界交叉学科的互益性探讨,将有助于我们进一步理解研究成果如何影响参加培训人员的活动,理解培训师如何影响研究者的研究。

福勒和布鲁姆在第三章中为我们概述了在跨文化培训领域里常用的培训方法。这章从古迪孔斯特和哈默(Gudykunst and Hammer, 1983)首先提出的四层分类法谈起,福勒和布鲁姆结合了科尔伯的学习周期和其他方法,对使用的各种主要培训方法进行了分类。他们不仅对20种方法的优缺点进行了清晰的论述,而且提供了参考文献,以便读者可以针对各种方法获得更多的信息,这一章很有用。阅读这章时,应与有关论述美国和平队的一章(第十五章)和伦威克撰写的关于实际培训方法的描述(第十八章)配合起来一起阅读。

库恩关于科学的基本主张是:当存在着普遍认可的、被用来发现科学的基本事实的范式时,该学术领域就成熟了(Driver-Linn, 2003; Kuhn, 1962)。由于缺乏这类范式,跨文化培训处于不利地位。对这些方法来说,其基本原则是提出有效度和信度的测量方法。心理变量的测量提要已经存在(例如, Sweetland & Keyser, 1991),但是直到现在,跨文化培训依然没有变量测量列表。在这种情况下,培训者要么发展自己的测量手段(常在信度或效度上值得怀疑),或者,他们幸运的话,被一位同行引用作为一种测量手段。所有这一切,由于佩奇所写的第四章而处于变化过程中。在该章,他搜集了35种测量方法,培训者可以运用这些方法,去测量由于培训给组织和个人带来的成功变化。大多数测量手段都幸运地具有足够的心理测试性质,虽然有一些个案的效度和信度还需要加以证明。我们希望本章对本领域将起到一种刺激作用,在合适的研究设计中,用更多的测量手段进行心理分析。当这种情况出现时,由门登霍尔等人在第五章中提到的一些令人失望的结果可能将成为过去。

在本书和前一版的《跨文化培训指南》中,贯穿许多章的共同关注的思路是:跨文化培训的效果到底如何?这当然不是一件微不足道的问题。一种学者