

外教社跨文化交际丛书 10

CULTURE'S CONSEQUENCES: COMPARING VALUES,  
BEHAVIORS, INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS  
ACROSS NATIONS (Second Edition)

跨

文化之重：价值、行为、  
体制和组织的跨国比较

(第二版)

Geert Hofstede 著

W 上海外语教育出版社  
外教社 SHANGHAI FOREIGN LANGUAGE EDUCATION PRESS

外教社跨文化交际丛书

# 文化之重：价值、行为、体制和 组织的跨国比较（第二版）

CULTURE'S CONSEQUENCES: COMPARING VALUES,  
BEHAVIORS, INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS  
ACROSS NATIONS (Second Edition)

■ Geert Hofstede ○ 著  
许力生 ○ 导读



**W** 上海外语教育出版社  
外教社 SHANGHAI FOREIGN LANGUAGE EDUCATION PRESS

## 图书在版编目 (CIP) 数据

文化之重：价值、行为、体制和组织间的跨国比较 /  
(荷) 霍夫斯坦德 (Hofstede, G.) 著；许力生导读。

—上海：上海外语教育出版社，2008

(外教社跨文化交际丛书)

ISBN 978-7-5446-0529-8

I. 文… II. ①霍…②许… III. 文化交流—研究

IV. G115

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第180594号

图字：09-2006-273

Copyright © Geert Hofstede

For sale only in China, excluding Taiwan, Hong kong and Macao, and may not be distributed  
and sold elsewhere.

版权所有。本书仅限在中华人民共和国境内销售。

**出版发行：上海外语教育出版社**

(上海外国语大学内) 邮编：200083

电 话：021-65425300 (总机)

电子邮箱：bookinfo@sflep.com.cn

网 址：http://www.sflep.com.cn http://www.sflep.com

责任编辑：梁晓莉

---

印 刷：上海叶大印务发展有限公司  
经 销：新华书店上海发行所  
开 本：787×960 1/16 印张 39.75 字数 1068 千字  
版 次：2008年3月第1版 2008年3月第1次印刷  
印 数：3 500 册

---

书 号：ISBN 978-7-5446-0529-8 / H · 0219

定 价：82.00 元

本版图书如有印装质量问题，可向本社调换

# 外教社跨文化交际丛书

## 编委会

### 主任：

胡文仲（北京外国语大学）

贾玉新（哈尔滨工业大学）

### 副主任：

Bates Hoffer（美国三一大学）

Nobuyuki Honna（日本青山大学）

Steve Kulich（上海外国语大学）

陈凌（香港浸会大学）

高一虹（北京大学）

### 委员：

Andy Kirkpatrick（澳大利亚科廷大学）

Michael Prosser（上海外国语大学）

Richard Wiseman（美国加州州立大学福勒顿分校）

Robert N. St. Clair（美国路易斯维尔大学）

陈国明（美国罗得岛大学）

顾嘉祖（南京师范大学）

罗选民（清华大学）

申惠中（澳大利亚悉尼大学）

许力生（浙江大学）

张惠晶（美国伊利诺大学芝加哥分校）

庄恩平（上海大学）

庄智象（上海外国语大学）

## 总序

跨文化交际学是一门在传播学等学科理论的基础上，与人类学、心理学、语言学、文化学以及社会学等相互交叉而发展起来的学科。其实，不同文化间的交流古已有之，但是真正将文化交流进行理论研究进而发展成“跨文化交际学”，还只是近四五十年间的事情。想要深入探究这门学科，我们首先要了解它的起源。

20世纪60年代是信息技术和交通技术高度发展的年代。随着科技的进步，空间距离大大缩短，各种文化间的交流日益频繁。但是空间距离的缩小并不意味着人们之间的文化距离或是心理距离可以瞬间缩短。与之相反的是，人们不能再用旧有的文化观念和思维方式来理解和解释日新月异的世界里出现的各种新问题。同时，文化差异滋生众多的交际失误、矛盾和冲突，反而使人们的心理距离加大。矛盾和冲突的背后不仅仅是利益或者领土的争夺，也不仅仅是政治和意识形态的分歧，而更多的是文化和价值观念上的巨大隔阂——正是这些隔阂使“地球村”中的人们虽然身在“咫尺”之间，却有如隔天涯之感。

美国作为一个多民族、多种族的国家自然而然成为跨文化交际研究的兴起之地，其中以美国人类学家 Edward T. Hall 为代表的一些学者在前人研究成果的基础上提出了跨文化交际的理论，现在学界也一致将他的著作 *The Silent Language* (Anchor Books, 1959) 当作是这一学科的奠基之作。

到了20世纪70、80年代，学者们把研究重点逐渐从对比和分析不同文化交际 (Cross-cultural Communication) 中的差异转到研究跨文化交际 (Intercultural Communication) 动态多变的过程中去。以此为基点，William B. Gudykunst 等一批学者建构了动态的跨文化交际理论。理论的突破带来了学科快速发展，跨文化交际研究所涉及的学科越来越多，研究的内容更加丰富，研究方法日益科学。学科的发展引起了世界各国学者空前广泛的关注，跨文化交际学被引进大学课堂，相关的研究学会和专业期刊相继出现，各种国际学术研讨会也定期举行。现在只要在网上简单查询一下相关书目，我们就会发现此类专著多达几百种，在刊物上发表的论文更是不胜枚举。William B. Gudykunst 曾在其著作 *Cross-cultural and Intercultural Communication* (Sage Publications, 2003) 一书中总结了15种不同的跨文化交际理论。理论研究和探索上的巨大进步标志着跨文化交际学的学科发展日臻成熟。

进入新世纪，“地球村”每个角落的每个公民都不同程度地被卷入了经济一体化和全球化的浪潮。同时，人们清楚地意识到全球化不等于一元化。在多元文化并存的年代中，个人之间、社会全体之间、民族之间乃至国家之间，无不存在着文化差异甚至文化沟壑。培养对文化差异的敏感性，缩短文化距离，发展跨文化交际能力，已经

成为新时代的迫切需求。由此，我们不难预见到跨文化交际研究会在 21 世纪被逐步推向高潮。

在关注国际学科发展趋势的同时，让我们把目光转向中国。虽然我国历史上早有注重语言与文化、语言与社会研究的传统，但是现代的跨文化交际研究在我国的起步还要追溯至上世纪的 80 年代。当时，随着国内学界对于语言学和文化研究的不断重视，在“文化热”和“反思热”的影响下，语言研究人文化成为新的热点，这无疑为跨文化交际研究的兴起奠定了基础。改革开放扩大了国际间的学术交往，外语界的学者和教师成为国内首先接触到跨文化交际研究的一批人，他们理所当然地成为了这一学科的研究主力。我们可以这么说：上世纪 80 年代是跨文化交际学诞生、成长和发展的关键十年。一方面，海外归来的学者把西方有关跨文化交际理论、研究方法和教学实践介绍和引进到中国；另一方面，国内研究者在学习和借鉴的同时，在继承前人成果的基础上，结合中国实际，多方位、多角度地探索和开发我国跨文化交际的学科处延，开创了初步繁荣的研究局面。

外语教师和对外汉语教师是我国跨文化交际研究领域的主力军。他们在教学的过程中认识到跨文化交际能力的培养应当成为外语教育的重要内容，外语教学必须与文化相结合。在上世纪 80 年代末，国内一部分外语院校首先推出了跨文化交际学课程。时至今日，我国已有几十所大学的外语系开设了这门课程。

1995 年，首届中国跨文化交际国际研讨会在哈尔滨召开，来自世界 20 多个国家和地区的几百名学者进行了学术交流与探讨。中国跨文化交际研究会也在这次会议中正式成立——这标志着跨文化交际研究在中国迎来了一个新纪元。自学会成立以来，已定期组织了 6 次国际研讨会。同时，有些院校也多次组织大型研讨会，广泛开展国内不同地区间和国际间的学术交流，跨文化交际研究得到了空前迅速的发展。

广大教师、语言学者们兼收并蓄，著书立说，撰写论文，编写教材。据不完全统计，目前出版的专著和教材多达几十本，发表的论文也有 2000 篇以上。他们研究和探讨的内容丰富多样，涵盖范围广泛；有些学者和教师的研究更是对西方学者的某些理论提出质疑，提出了自己的视角独特的观点。

由于学科性质所决定，跨文化交际研究比其他学科更需要不同文化间的交流。实际上，中国跨文化交际研究会已成为国际大家庭的一部分，并为推动跨文化交际研究在世界范围的发展做出了应有的贡献。我们的研究会中有不少教师学者同时也是国际学会会员，他们或在国际学会组织和国际学刊中承担重要工作，或是经常受邀参加在海外举行的学术会议，在会上交流论文。不少论文受到国际学界的好评，并在国际学刊上发表。我国的跨文化交际研究学者也在国外出版他们的专著，传播中国在这一领域的研究成果。

回顾这 20 余年的学科发展，我们也应清楚地意识到前进路上存在着的诸多问题。首先，在理论研究方面，正如王宗炎先生所指出的“收集采购之功多，提炼转化之功

少”，我们还没有形成具有中国文化特点的理论。William B. Gudykunst 教授也曾指出亚洲学者需要创建适合自己文化的交际理论。只有学习和借鉴而没有发展和改造，没有结合自己文化特点的理论，是不可能把跨文化交际研究建成一门适合中国国情的学科的。其次，由于理论指导不足，我们的研究多集中在文化对比方面，对动态多变的交际过程的研究和探讨不够，在研究方法和研究内容上尚需要更多的探索和拓展，这些都影响了我们在这一领域的进一步发展。

在新的世纪，我们需要进一步开阔视野，发展我国的跨文化交际研究，推动此领域的学科建设，加强此领域的教学和教材建设，以满足广大教师、研究生以及各方面读者的需要。上海外语教育出版社出于推动我国跨文化交际研究的考虑，决定推出“外教社跨文化交际丛书”。丛书既引进国外权威力作，也出版我国学者的著述，还有中外专家的合力之作。我国读者可以通过这套丛书学习和借鉴来自不同文化背景的学者的真知灼见，在领略我国学者和专家的新思维和新成果的同时，还可以欣赏各种文化交流的结晶。我们相信“外教社跨文化交际丛书”对于今后我国跨文化交际学的发展将会起到极为重要的作用。在此，我们代表丛书编委会对上海外语教育出版社的大力支持表示诚挚的谢意。

胡文仲

北京外国语大学

贾玉新

哈尔滨工业大学

2006年4月

## 导 读

我们知道，在人类历史上，不同文化之间很早以前就开始了相互交流。然而，对跨文化交际进行专门研究却是相当晚近的事情。

20世纪60年代，跨文化交际学最先在美国开始兴起。众所周知，美国是一个很有代表性的移民国家，除了印第安人外，其他人都是先后来自世界各地的外来移民，他们各有其自己的文化传统和风俗习惯，在相互交往和融合的过程中难免发生意想不到的困难和问题。因此，跨文化交际理所当然地受到了学者们越来越多的关注。

美国人类学家 Edward Hall 的著作《无声的言语》(*The Silent Language*) (1959) 被认为是跨文化交际学的奠基之作。在这本书中，Hall 中指出了文化和交际的复杂关系，提出了“文化就是交际，交际就是文化”(culture is communication and communication is culture) (1959: 191) 的观点。此后有关跨文化交际的著述开始不断涌现，许多高等院校先后开设了不同形式和层次的跨文化交际课程。到了1970年，国际传播学会已经承认跨文化交际学是传播学的一个分支，在学会下面成立了专门的跨文化交际学分会。第一届跨文化交际学国际会议于1972年在日本东京举行，出席的有来自人类学、社会学、传播学等不同研究领域的学者，还有商界和政界的人士。

在过去的几十年中，整个世界发生了很大变化，“全球化”浪潮汹涌澎湃，跨文化交际正在成为越来越普遍的日常现实，而文化之间的差异往往会给各国人民之间的交际造成困难与问题，误解、困惑、矛盾甚至激烈冲突也因此而时有发生。不同文化群体的人们能否在“地球村”这个人类拥有的唯一家园中和平共处，共同努力来解决关系人类生存的一系列问题，这在很大程度上决定于我们能否有效地进行相互交往。

正是在这样的时代背景下，发源于美国的跨文化交际学在世界各地都得到重视和发展，并不断向纵深推进，今天已经成为了一个十分重要的跨学科研究领域，投身其中的学者来自人类学、心理学、社会学、语言学、传播学、管理学、哲学、文化学等多个不同学科。由于学术背景不同，学者的研究路径往往会有较大不同。正是由于有着这样的跨学科性质，跨文化交际学中所应用的理论与研究方法也是多种多样，没有一个固定的或者统一的研究模式。

尽管如此，在跨文化交际学并不长的发展过程中，有一些理论模式对于推进和深化这一领域的研究不能不说是贡献巨大、影响深远。其中由 Geert Hofstede 所主持的研究和他所提出的“文化维度”分析框架可能要算近年来最为知名的了。

相比于美国，欧洲的跨文化交际研究虽然起步较晚，但因为有着十分悠久深厚的学术传统，同样取得了令世人瞩目的成就。出生于荷兰的 Geert Hofstede 就是其中一个杰出的代表。在他众多的著述中，在《文化之重》(*Culture's Consequences*) 一书又是



最为经典的。该书第一版在1980年一经面世，很快就引起学界极大关注，他的理论模式在世界范围内得到逐渐广泛应用。他成为了社会科学刊物索引（SSCI）首一百位最常被引用的作者之一，而且是其中为数不多来自美国以外的学者之一，其影响力之大由此可见一斑。

从1967到1973年，Hofstede在著名的跨国公司IBM（国际商业机器公司）进行了一项大规模文化价值观调查。他和他的同事们对IBM公司的各国员工先后进行了两轮问卷调查，用二十种不同语言在七十二个国家里发放了116000多份调查问卷并回收了答案。他们最初进行分析的数据仅局限于四十个国家，后来又增加了十多个国家和地区。调查和分析的重点是问卷回答中各国员工价值观上表现出来的国别差异。这项历时多年的研究就是本书成书的主要基础。与许多跨文化研究专著有所不同的是，Hofstede提出的理论框架及其论述都有具体的调查数据做其支撑，以如此大规模抽样调查为基础的文化价值对比研究直到目前为止依然尚不多见。

用Hofstede自己的话说，他的这本书“探索的是存在于50多个现代国家国民之间思维方式和社会行为上的差异”。他认为，“人们具有童年早期在家庭里形成、并在学校和组织中得到强化的‘心智程序’，而这些程序里面包含着一国文化的构成成分，这些成分通过主导人们思想行为的不同价值观得以清晰表达出来。”（Hofstede, 2001:xix）

《文化之重》第二版是在第一版基础上做了很大修改与更新，许多地方几近重写。全书共分十章。

第一章描述了文化研究（特别是国家层面上的文化研究）中主要的理论问题。针对社会科学各个学科中的跨文化研究越来越多，但是对其主要变量“文化”本身却缺乏系统理论的状况，作者提出本书目的就是专门分析文化的组成要素，为有关研究提供一个理论框架。为此，他一共确认了五个主要的文化维度，它们都以可预见的方式影响着人们的思维、情感、行为以及组织机构。50多个国家和地区的主导价值观也都可以据此来排定顺序。

第二章主要介绍作者在IBM公司进行大规模调查的数据收集、处理、分析情况和调查研究所使用的方法。此外还说明了后来在IBM研究之外所进行的一些调查及其由此得来的相关数据。

第三至七章分别描述了五个不同的文化维度。在这些维度上所显现的有关各国文化的数据彼此独立，可以不同的方式加以组合。根据各国在这五种维度上的分数，还可将有些国家划入同一文化区。

“权力距离”（第三章）指的是组织机构中处于弱势地位的成员对权力分布不平等的接受度和预期度。这里涉及的基本问题实质上就是人与人的不平等程度，这是每一个社会在其运行中都存在的现象。不同国家的文化在这个维度上有高低之分。高权力距离通常意味着在该社会对于由权力与财富引起的层级差异有较高认同度，这些社会一般倾向于维持层级制度体系，自下而上的交流受到限制。而低权力距离则指一个社

会不看重人与人之间由财富或权力引起的层级差异，而更强调地位和机会的平等。

“不确定性回避”（第四章）指的是特定文化中的成员在那些新奇的、未知的、异常的和令人吃惊的情景中感觉舒服（或不舒服）的程度。这其中涉及的基本问题是一个社会尝试对不可控情况进行控制的程度。不同国家的文化在这一维度上有强弱之分。具有较强避免不确定性回避倾向的文化更注重寻求有序的社会系统，总是设法通过各种手段和措施来减少不确定因素，相对于创新和变革来说则更强调连续性和稳定性。而具有较弱不确定性回避倾向的文化对不确定情况具有较高的容忍度及适应力，灵活性较大，通常更欢迎变化和新事物的出现，愿意面对来自未知领域的风险和挑战。

“个人主义”与“集体主义”的对立（第五章），指的是个体在诸如家庭这样的群体中保持个人独立或融入群体的程度。在这两极之间的定位是所有社会都会面临的基本问题之一。在个人主义文化中，价值观和道德观都鼓励追求个人成就、个人权力以及自我独立性，人们倾向于对自己负责，不需要在情感等方面依赖群体。与此相反，在集体主义文化中，人们更关心群体利益而不是个人利益，群体较个人有优先权，个人身份是建立在群体成员的基础上，群体负责保护个人，个人要对群体保持忠诚。

“男性气质”与“女性气质”的对立（第六章），指的是性别间情感角色的分布，这也是任何一个社会中都有的基本问题，各种文化处理方式各有不同。总的来看，在男性的“强悍”气质占主导的社会中，性别角色区分明显，推崇男子气概，男性通常占支配地位，凡事拥有决定权，一般认为工作责任比其他责任（如家庭责任）更重要，看重进步、成功和金钱。而在女性的“温柔”气质占主导的社会则处在另一极，性别角色没有非常明显的区分，人们谦虚、温和且有教养，注重保持良好人际关系，关心生活品质，强调工作保障，对弱者有较多关怀。

“长期取向”与“短期取向”的对立（第七章），指的是特定文化中的成员对延迟其物质、情感、社会需求的满足所能接受的程度。这是第二版新增补的文化维度，基本上反映了东方视角的或者说儒家思想的文化尺度。有着长期取向的社会着眼于未来，强调长期性的承诺，尊重传统，推崇节俭和持久力，倾向于做长期规划和投入，相信这样虽有风险但最终会带来丰厚回报。短期取向的文化则更关心眼前利益，追求立竿见影的成效，对未来的关注和计划一般只局限于可预见的时段内。

第八章重点分析了国家间的文化差异对于组织运行与组织理论建构的影响，分析了国家内部的和国家之间的“组织文化”现象。这一部分的主要根据是作者及其助手在20世纪80年代对丹麦和荷兰的20个组织所进行的一个单独研究项目。

第九章讨论了文化差异对各类跨文化交往可能产生的影响，这些交往包括移民、国际政治、跨国商务、教育、旅游以及因特网等。此外还分析了语言、文化休克、跨文化培训以及跨文化谈判等在交往中的作用和影响。

第十章收集了文化维度在各种研究和理论建构中的一些应用实例和经验，对以后应用这些文化维度的研究者提出了建议，也指出了需要注意的一些问题。

全书最后是一些颇有参考价值的附录，包括作者在 IBM 研究中所使用的调查问卷，50 多个国家和地区在调查中的得分，以及在五个文化维度研究上的得分，对这些维度进行验证的其它一些研究的总结，来自“组织文化”研究项目的两个个案研究，以及作者个人价值观的陈述（与第一版的基本相同）等。

纵观全书，我们不难看到，Hofstede 的确为跨文化研究建立了一个基础比较坚实的可操作的理论框架，许多后续的相关研究都证明他的理论具有很强的解释力和预见性，可以作为一个普遍适用的文化理论框架来解释世界上大多数的文化。更为重要的是，Hofstede 将“文化”这一原本包罗万象、非常复杂的概念转换成了可以测量的操作性变量，使我们可以较为直观的情况下对比文化之间的差异，分析因为文化差异而产生的种种现象。

Hofstede 的理论自问世以来，就一直是各国学者进行跨文化研究的主要基础之一，由此衍生出现了大量新兴的研究成果，范围涉及跨文化交际学、社会学、心理学、传播学、教育学、组织行为学、管理学，甚至会计、金融等领域。现在只要一说到进行跨文化的研究，人们就会首先想起 Hofstede 和他的这本书。因此，这本书也被认为是跨文化研究上的一个重要里程碑，无疑将继续在各相关学科及其跨学科研究中产生持久的影响。与此同时，对于认识和改善跨文化交际、跨文化管理、跨文化商务以及其他跨文化环境下人与人之间的社会交往，Hofstede 的理论和研究成果也提供了很有实用价值的指导和参考。

当然，也有必要指出，像世间所有的理论一样，Hofstede 的理论同样不无缺陷。其中最大的缺陷可能就是其研究设计上难以避免的文化偏见。他的问卷设计主要基于西方文化的价值观，从一开始就很少考虑到自己所不熟悉的西方以外其它文化的价值观。尽管后来他补充了出自东方文化价值的第五个维度，但这未能从根本上消除存在的不足。换句话说，Hofstede 做的是跨文化研究，然而他的视角主要还是西方的，还不是完全的跨文化。

此外，Hofstede 理论框架所依赖的调查数据毕竟多数是 20 世纪六、七十年代的了，在世界发生了巨大而深刻改变的今天，这些数据在多大程度上还能反映各国文化现实，这是我们在应用他的理论和结论时值得注意的。而且，他将文化与国家视为等同，忽视了一国内部存在的文化差异，可以说也是承袭了此前类似研究在方法上的一个弱点。

不过，对于这些缺陷的存在，Hofstede 自己并非毫无意识，他在此书中也时有提及。然而，这丝毫不会减低 Hofstede 研究的贡献和意义。今天的研究者们依然需要拜他为师，依然有很多东西要向他学习。只有这样，才有可能像他一样，在跨文化的研究中做出无愧于我们这个时代的贡献。

许力生

胡文仲, 1999, 《跨文化交际学概论》, 北京: 外语教学与研究出版社

贾玉新, 1997, 《跨文化交际学》, 上海: 上海外语教育出版社

Hall, E. T. 1959. *The Silent Language*. New York: Doubleday.

Samovar, L. A. & Porter, R. E. 2004. *Communication Between Cultures* (5<sup>th</sup> ed.) Belmont, California: Wadsworth.

Scollon, R. & Scollon, S. 1995. *Intercultural Communication: A Discourse Approach*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Triandis, H. C. 1995. *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview Press

## 各章导读

### 第一章 价值观与文化

本章是对全书作总体介绍的一章，主要介绍了作者研究所依据的基本理论建构和路径。其中通过介绍有关“心智程序”的建构，对价值观与文化的定义与度量做出了比较清楚的说明。作者认为，人类社会之所以能够存在和维系，主要是因为人们的行为在一定程度上是可预测的。人们的“心智程序”既有其独特性，也有共性。总的来说，“心智程序”可在普遍的、集体的、和个人的三个不同层面上来进行分析。文化被定义为“心智的集体程序”，是特定群体所共享的程序，它不仅体现在价值观上，而且会在更为表象化的事物（如象征、英雄、礼仪等）上显现出来。文化根植于人类各主要群体的价值观体系之中，并且在各自发展的历史过程中得以不断巩固。在本书中，“文化”一词主要用于指民族（国家）文化，作者仅在第八章中讨论到了不同组织机构和行业中的文化。“民族文化”早期被称为“民族特性”，不过，在民族特性的研究中常常显露出观察者的偏见与缺乏理据的文化定型。因此，作者认为文化对比研究需要具备一定程度的文化相对主义精神。

接下来本章着重探讨了文化研究中具体方法上的问题，指出了研究中潜在的陷阱之所在，揭示了民族中心主义、学科狭隘视野的危害，提倡在文化的对比研究中应该有多学科的视角。此外，对跨文化研究来说，依据功能对等原则将来自不同文化的样本进行恰当的对应匹配是至关重要的，而且作为研究工具的语言及其翻译在其中也起着十分关键的作用。第三，对比社会中的边缘现象与对比其典型现象一样具有意义。

通过探究哲学上特定与一般、不同与相似之间的对立，本章引入了文化维度的概念。以此为基础，作者介绍了可对“心智集体程序”进行多社会对比研究的四种方略，文化维度研究是其中一种，而文化的不同维度被认为能够代表各社会中的基本问题。根据前人有关研究的成果，作者在自己的实证研究中确定了五个基本的问题，每一个问题分别与五种文化维度（即权力距离，不确定性回避，个人主义，男性气质，长期趋向）中的某一种相关联。

本章最后讨论了文化发生改变的时间、原因和方式。作者认为，他的研究中各国在这些文化维度上的得分情况可以说反映了各自文化中最为稳定的方面。

### 第二章 研究的数据收集、处理和效度

本章主要介绍作者本人在著名跨国公司 IBM 公司（国际商业机器公司）所进行的大规模调查研究的一些基本情况。这项历时多年的研究也是本书成书的基础。在 1967 至 1973 年期间，作者和他的同事们对 IBM 公司的国际员工进行了两轮问卷调查，用

二十种不同语言在七十二个国家里发放并回收了 116000 多份调查问卷。调查和分析的重点是问卷回答中员工价值观上表现出来的国别差异。除了对具体的数据进行统计分析外，他们还进行了以国家、职业、性别及年龄为标准的方差分析。不过，以各国员工的对应匹配样本为基础的相关分析与因素分析是他们研究中的关键性分析。这项分析最初仅局限于四十个国家，每个国家各有五十多名受访者。根据初步的分析，他们将那些能使各国在文化维度排名上长期保持稳定的问题保留下来，以此为基础来做进一步的对比研究。后来又增加了其他十多个国家和地区的调查数据。

在该项研究中，权力距离与不确定性回避这两个文化维度是基于推理与相关性分析，通过对数据的折中分析而得出来的；而个人主义和男性气质这两个维度则是通过对在工作目标重要性这个问题上的得分进行国家层面上的因素分析而得出的。所有这些分析的结果共同构成了以上四种文化维度的一个完整图像。研究发现，这些文化维度的共同作用使得一些文化形成了文化集群。

为保证研究具有较高的效度与信度，作者和他的同事们使用了多种方法在与此不同的调查对象人群中来自验证各国在不同维度上所得的分数，诸如把各国的分数与其他有关调查所得的数据对照，验证过程中一共应用了经济、地理、人口方面的九个指标，包括国民财富、过去及未来的经济增长等。

根据 20 世纪 80 年代邦德所进行的一项新的跨国研究 -- 中国价值观调查，作者又提出了第五个文化维度，即长期取向与短期取向。后来作者还进行过一项对于各国国内不同组织文化之间的差异的大型研究，而他在 IBM 进行的跨国研究经验在其中起了重要作用，本章也同时描述了这一研究所采用的方法。最后，本章还总结并回应了人们就作者该书 1980 年版中的研究方法所提出的一些评论和批评。

### 第三章 权力距离

本章介绍第一个文化维度，即“权力距离”。作者认为，权力距离涉及一个基本问题——人类社会的不平等问题。这种不平等表现在名望、财富、权力等方面的不平等。对此，不同社会采取了不同的应对策略，对于在这些领域保持地位上的稳固性有着不同的重视程度。在组织的内部，权力的不平等是不可避免的，而且有着它的必要作用。这种权力的不平等通常是在“老板—下属”之间关系中被正式化了。他们的研究表明，权力距离在相当大的程度上是由社会决定的。

作者及其同事在 IBM 进行的研究中所涵盖的每一个国家，都能在“权力距离”的指数表上找到其相应的得分。这一指数来源于三个调查问题所得平均分或平均百分比。这些问题主要涉及被调查对象在以下方面的感知：下属害怕与上司意见相左，上司实际做决定时的风格，以及下属所喜欢的老板做决定的风格。需要注意的是，职业的不同也会造成权力距离指数上得分的很大差异，在那些这一维度得分较低的国家里，情况更是如此。然而，不同性别在权力距离指数上却没有表现出稳定的差异。

本章的主要部分是通过其他数据来验证了权力距离指数，证明权力距离指数不仅与调查中的其他问题相关联，与在其他被调查人群中重复该项研究所得的分数相关联，而且还与多项涵盖了各类人群的对价值观（包括普遍性的价值观和与工作有关的价值观）的其它跨国调查中的各国所得分数相关联。研究所发现的关联模型最后被整合到一个作为价值观体系的“权力距离准则”中，而这种价值体系是一个国家中大多数的中产阶级成员所持守的。

本章还揭示了在家庭、学校和教育、工作和组织、政治、宗教等各种不同机构体制下权力距离差异的内涵。作者进一步指出，将权力距离指数与一国的地理、经济、人口指标相联系，同时考虑历史因素，就可以由此得出国家差别产生根源的因果关系链。从他们研究的趋势数据来看，没有迹象表明这些差别会在可预见的未来消失。

#### 第四章 不确定性回避

本章介绍第二个文化维度，即“不确定性回避”。众所周知，对未来的不确定性是人类生活中一个基本事实。人们通常都是试图依靠技术、法律、宗教来应对和解决生活中的不确定性。在组织机构中，对不确定性的应对和解决则是以技术、规则和仪式等形式出现的。

作者及其同事们对规则的倾向性、就业稳定性以及工作压力这三个问题进行了调查，对所获回答统计后得出不同国家的平均分数或平均百分比，并由此形成不确定性回避指数表。在该项研究中被调查的每个国家都在不确定性回避指数上获得了一个分数。但这个分数不同于它们在第三章中描述的权力距离指数上的得分，尽管对于欧洲和西方国家来说，这两项得分趋于相关。调查发现，不确定性回避指数与IBM子公司被调查者的平均年龄相关，但是，这一指数却不能用于区分不同职业和不同性别。

本章的主要部分同样是通过其他数据来验证不确定性回避指数，证明各国在这一指数上的得分与调查中其他问题的得分相关联，也与在其他人群中重复该项调查后所得分数相关联。研究发现，不确定性回避指数与依据有关医学统计数据计算得出的民族焦虑水平有重要关联，而与各种各样的主观幸福满意度测量结果则呈负相关。不确定性回避指数的各国得分，同时也与其他一系列对各类人群所作的价值观跨国调查中的各国得分相关联。研究发现这一关联模型已经被整合到一个作为价值观体系的“不确定性准则”之中，为一个国家中的大多数中产阶级成员所持守。

本章还从家庭、学校和教育、成就需求、工作和组织、消费行为、政治体制和立法、宗教等方面描述了不确定性回避差异产生的根源和这种差异的影响。通过把各国的不确定性回避分数与其地理、经济和人口指标联系起来分析相关性，研究发现富裕国家的不确定性回避指数一般与该国的经济增长呈正相关，而与该国现有政治体制的历史年限呈负相关，这与贫穷国家的情况有很大差别。此外，研究还探索了不确定性回避方面差异的历史根源。最后作者指出，尽管不确定性回避的水平会随时间会发生

一些波动，但这一指数在过去的几十年中还是相当稳定的，而作为该指数基础的国别差异却依然明显，并且这样的差异在可预见的未来里都不太可能消失。

## 第五章 个人主义和集体主义

本章重点讨论文化的第三个维度，即相互对立的“个人主义”与“集体主义”。这一维度描述的是某一特定社会中个人和集体之间的关系，这主要反映在人们聚居的生活方式上，如核心家庭、大家庭、部族等。通过这一维度，我们可以获得对人们价值观和行为的许多认识。在有些文化中，个人主义被看作是美好的，是幸福之源，而在其他一些文化中则被视为人的异化。

作者及其同事在 IBM 调查的数据库内对其所涵盖五十三个国家和地区的个人主义指数进行了统计，发现该指数与权力距离呈负相关，但在国民财富这一变量被控制的条件下这一相关性几近消失。同时，在欧洲范围内，个人主义与不确定性回避呈负相关。

本书通过大量从其他渠道收集的各国数据验证了这一“个人主义指数”，这些数据包括在其他人群中重复该项调查所获得的结果，以及其他学者所做的价值观跨国研究。将这些数据与个人主义指数的分析整合在一起，就可以条理清楚地列举出作为一个国家特征的个人主义 / 集体主义的内涵。

作者据此描绘了作为社会规范的个人主义 / 集体主义维度，并分别详细阐述了这一维度对家庭、个性与行为、语言、学校教育、工作情境、管理方法、消费行为、健康问题、政治体制和立法、宗教以及理论研究等方面的启示。总的来看，个人主义维度上的差异大多取决于国民财富和地理纬度，不过特定历史因素也会产生一定影响。最后，本章讨论了这些历史影响，并就个人主义 / 集体主义维度上国家差异的未来变化趋势做了预测。作者认为这些差异或许会随人们生活的富足而逐渐缩小，但不大可能完全消失。

## 第六章 男性气质与女性气质

本章讨论的是文化的第四个维度，即“男性气质”以及与其相对的“女性气质”。在这一维度上，不同文化之间表现出系统性的差异。性别的二元性是社会中基本的事实，不同的社会选择以不同的方式去对待这个事实，关注的焦点是两性的生理差异对男性女性的情感和社会的角色有着什么样的含义和影响。作者及其同事在 IBM 公司和在其他地方所做的关于工作目标重要性的调查都显示，女性几乎普遍地比较重视诸如人际关系、帮助他人、自然环境等社会目标，而男性则更加看重诸如职业生涯和金钱等个人目标。IBM 公司调查的数据也显示，被调查者们对于这些相对立的“男性”和“女性”工作目标的重视程度因国家和职业的不同而有所不同。

作者及其同事对 IBM 公司调查数据中各国工作目标的平均分作了因素分析，由此得到了一个使社会目标与个人目标相冲突的因素。调查涵盖的五十三个国家和地区各



自在该项因素上的得分都被转换为该国的男性气质指数。他们的研究发现，在男性气质指数较高的国家中，从事相同工作的男性与女性的价值观差异大于男性气质指数较低国家里男女之间的价值观差异。同时，男性气质指数也因职业不同而表现出差异，另外还与 IBM 研究中其他的问题以及在 IBM 公司所做的工作中心主义程度的间接测量值相关。作者指出，男性气质指数与个人主义截然不同，不能把它们混为一谈。

作者还通过其他途径搜集的有关各国的数据验证了男性气质指数。这些数据既包括在其他群体中对 IBM 调查的同类研究，也包括其他大规模的价值观的跨国研究，这些相关内容整合在一起，清楚地列举了作为一个国家特征的男性气质内涵。

接下来本章详细分析了这一维度在家庭生活、学校教育、性别角色、消费行为、工作场所、政治、性行为、宗教以及性行为与宗教之间关系等方面的来源和影响。有研究显示男性气质指数与地理纬度之间存在着一种曲线关系，但作者认为大部分国家之间的男性气质指数差异应归因于地区内的特定历史影响，同时也没有任何迹象表明随着时间推移各国在这一维度上将而日趋相同。

## 第七章 长期取向与短期取向

本章所讨论的是后来增加的第五个文化维度，即“长期取向/短期取向”，它不同且独立于前几章所介绍的根据 IBM 研究发现的四个文化维度。这个维度不是从 IBM 公司的研究数据中分析获得的，而是来源于在香港工作的学者迈克尔·哈里斯·邦德的价值观研究。根据中国学者提出的价值观，邦德发展出了一套被称为“中国价值观调查”的研究工具，于 1985 年前后以此对 23 个国家和地区的学生进行了价值观抽样调查，并从反馈中分析得出了这一新的维度。该维度之所以不是出自 IBM 公司的调查，主要是因为 IBM 研究以及其他跨国价值观研究的调查问卷和价值列表的设计者都是西方人的，而中国价值观调查是由东方学者提出的价值观组成，其中仅有一部分被西方认为是重要的。事实上，长期/短期取向这一维度体现的主要就是儒家思想。

本章展示了邦德研究所涉及的 23 个国家和地区在长期取向指数上的分数：东亚国家得分最高，西方国家得分较低，部分第三世界国家得分最低。同时还给出了为验证这一研究而进行的重复性研究结果，以及对其进行拓展研究的结果，其中包括另外 11 个欧洲国家在长期取向指数上的得分。接下来是描述对各国分数的效度所做的种种检验，如 1990-1993 年的世界价值观调查和其他一些价值观调查。此外，一项对国民储蓄率的研究也从另一方面验证了各国的长期取向指数得分。

长期取向指数上的差异所产生的影响主要在两个方面：一方面是与家庭、工作、社会生活有关，另一方面是与思维方式有关，也包括宗教和哲学。这一维度显示了有道德的生活在多大程度上是值得作为目标去追求的，而不需要任何宗教来证明其合理性。

长期取向指数与调查前 1965-1985 年间的各国经济增长有着很强的相关性，与调查后 1985-1995 年间各国经济增长则更为相关。20 世纪后期东亚经济发展突飞猛进，