



在沪高校外国专家跨文化适应 ——基于组织文化视角的研究

The Cross-cultural Adaptation Experiences of
International Scholars in Shanghai
From the Perspective of Organisational Culture

陈洁修 朱军文 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

在沪高校外国专家跨文化适应

——基于组织文化视角的研究

陈洁修 朱军文 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书重点研究对象为沪上高校内担任全职科研与教学工作的外国专家,部分受访者还同时担任行政管理工作,并且具有长期在中国高校工作的经历。这些外国专家多维度、深层次地体验着中国高校的组织文化环境,他们在工作中所面临的问题与挑战,包括基金申请、教学任务、职位晋升等,与其他的中国学者别无二致。“跨文化适应”为这些外国专家在中国的学术工作经历增添了一个更为丰富的层次,分析他们在面对文化差异时的应对措施以及影响其跨文化适应情况的因素,有助于了解他们与中国高校组织文化的独特互动。

本书适合相关政策制订者、管理者和研究者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

在沪高校外国专家跨文化适应 / 陈洁修, 朱军文著.

—上海: 上海交通大学出版社, 2018

ISBN 978-7-313-20164-5

I. ①在… II. ①陈… ②朱… III. ①学术交流
IV. ①G321.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 209559 号

在沪高校外国专家跨文化适应

——基于组织文化视角的研究

著 者: 陈洁修 朱军文

出版发行: 上海交通大学出版社

邮政编码: 200030

出 版 人: 谈 毅

印 制: 上海盛通时代印刷有限公司

开 本: 880 mm×1230 mm 1/32

字 数: 148 千字

版 次: 2018 年 10 月第 1 版

书 号: ISBN 978-7-313-20164-5/G

定 价: 78.00 元

地 址: 上海市番禺路 951 号

电 话: 021-64071208

经 销: 全国新华书店

印 张: 5.875

印 次: 2018 年 10 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话: 021-37910000

前 言

在全球化趋势日益加深的背景下,学术职业以及相关研发人才的跨国流动正成为常态。具有不同文化背景的高层次人才之间更为密切的相互交流与合作,成为推动文明互鉴、加快知识传播与生产的重要途径。与此同时,也引发了长期以来关于国际人才跨文化流动过程中的适应问题研究。

当前,我国的经济社会发展正进入一个崭新时代,聚天下英才以用之成为新时代人才强国战略的重要组成部分。以“千人计划”为代表,我国政府出台了一系列人才引进的政策,开展了大规模、系统化的海外高层次人才引进工作,吸引了大量外国专家进入中国包括高校、科研院所和企业工作。这一系列的人才引进举措,起到了集聚海外高层次人才的效果,为“人才强国”战略提供了更为坚实的人才基础。具体到高等教育的发展历程看,引进具备专业知识和国际视野的国际学术人才,已经成为中国高校人才强校战略的主要举措之一。在国家、地方政府和学校等多层次的政策支持下,高等教育国际化程度特别是人才队伍的国际化程度快速提升。这其中,除了海外归国的华人学者规模越来越大以外,一大批非华裔的外国专家也活跃在高校教学科研一线。非华裔的外国专家如何更好地适应中国的文化、适应中国高校的组织文化,以更好地发挥作用成为值得关注的重要议题。

作为我国国际化水平最高的城市之一,上海具有无与伦比的国

际化传统优势。在当前加快建设具有全球影响力的科技创新中心过程中,更是以全球视野,不断迭代和升级海外人才汇聚政策和举措,提升国际人才吸引力,优化国际人才工作生活环境。在沪高校是上海吸引国际人才的重要载体之一,在汇聚来自不同文化环境的学术人才方面,发挥着“梧桐树”和“蓄水池”的作用。与此同时,在沪高校外国专家群体也不可避免会遇到不同程度的文化差异和跨文化适应问题。

本研究聚焦在沪上高校担任全职科研与教学工作、长期在中国生活的外国专家(部分专家还担任所在单位的行政管理领导岗位)这一群体,在组织文化方面的跨文化适应状况及其遇到的深层次问题。这些在沪高校外国专家多维度、深层次地体验着中国高校的组织文化环境,他们在工作中所面临的问题与挑战,包括科研基金项目申报、教学任务与工作量计算、职称晋升等,与其他的中国同事别无二致。“跨文化适应”为这些外国专家在中国的学术工作经历增添了一个更为丰富的层次,分析他们在面对文化差异时的应对措施以及影响其跨文化适应状态的因素,有助于了解他们与中国高校组织文化的独特互动,也有助于为中国高校推进国际人才管理提供独特的观察视角,对上海优化国际人才政策环境也具有借鉴价值。

本书聚焦在沪外国专家在中国高校组织文化中的适应情况,分为九个章节展开。

第一章介绍了本研究的缘起及政策背景,以及外国专家群体的特点和历史沿革,引出了本研究的主要问题。

第二章介绍了跨文化适应相关理论的演进过程以及主要的理论模型,分别是阶段模型、理论模型和发展模型,以及影响跨文化适应的几个主要因素,包括海外经历、社会关系网络、文化距离和文化智力等。通过评述国内外理论和实证的相关文献,本章节为后续质性数据分析确立了理论框架和分析基础。

第三章介绍了本研究的核心概念,研究方法以及样本概况。

第四章通过分析外国专家来上海工作的期望与动机,以及外国专家自绘的跨文化适应曲线图,梳理出影响外国专家跨文化适应经历的共性因素和个性因素。共性因素包括中国宏观政策对于科研工作的支持、外国专家对中国经济的普遍良好预期、上海的国际化环境、外国专家的工作导向特质、学术背景以及国际化背景。这些因素共同构成了影响外国专家跨文化适应状况的共性因素,同时也奠定了跨文化适应曲线的总体上升基调。此外,每一位受访的外国专家还面临着所在单位的不同组织文化因素、差异化的家庭因素和社交因素,这些个性化因素连同共性因素,一同影响着在沪外国专家的跨文化适应经历。

第五章通过对外国专家在沪上高校工作期间的科研、教学以及与中国同事合作的具体经历进行分析,展现了外国专家在国内高校组织环境内遇到的跨文化适应挑战。在科研工作方面,许多中国高校都为外国专家提供了较为充足的研究经费和工资待遇,为外国专家们在中国开展学术研究提供了资金和硬件保障。然而在经费的使用、报销以及后续申请环节,模糊的规定、政策的频繁变动和语言的隔阂,使得外国专家面临诸多问题。在教学工作方面,来自普通学院和合作学院的受访者呈现出了不同的工作重心,对于在合作学院工作的授课型教师来说,除了教学工作之外,他们还需要处理中外教学理念的冲突,以及在面对中国式师生关系时的文化差异。此外,由于科研活动的合作性与知识的共享性,同事间的合作是高校组织文化的重要组成部分。对于外国专家来说,在学院中寻找合作者,是融入中国高校组织文化的实质性一步。然而,合作关系的建立虽然会给外国专家的工作发展带来很大便利,但在此过程中,他们也面临着许多阻碍与挑战。

第六章中,通过对中国高校组织文化的特点分析,结合外国专家与中国高校行政体系的互动经历,总结出了在沪高校外国专家的组

织文化适应问题与特点。首先,中国高校组织所采用的科层式的管理模式,使得外国专家在中国高校组织内的工作体验,高度依赖管理者和学院内的组织文化氛围,例如学院内国际化程度、对外国专家的重视程度以及内部成员的合作程度等。其次,健全的监督与反馈体系是组织内部自行调整的重要工具,协助体系作为连接外国专家和管理层之间的桥梁,这两者直接影响着外国专家的工作体验。第三,行政流程和规章制度对于外国专家的组织文化适应有着重要影响,然而工作语言的障碍、政策的频繁变更以及较为繁琐的行政手续给外国专家的日常工作造成了额外的负担。最后,外国专家在学院会议中普遍参与程度较低,尤其是当学院本身的国际化程度不高时,外国专家很容易由于语言隔阂而无法参与学院日常议事。此外,科层式的管理模式也决定了外国专家尤其是青年学者很难在学院中掌握话语权。本章节对外国专家在中国高校组织文化适应过程中所遇到的问题进行了集中梳理,为之后的认知、情感和行为三维度分析,影响因素的分析以及改进建议的提出奠定基础。

第七章在安德森(Anderson)的认知-情感-行为三维度理论的帮助下,对在沪高校外国专家跨文化适应经历进行深入分析。在认知维度中,结合沙因的组织文化三层次理论,对外国专家在中国高校组织文化不同层次中所经历的由浅入深的跨文化适应挑战进行了分析。在情感维度中,结合安德森提出的跨文化心理适应路径图,来理解外国专家如何在不同的环境和个体差异的共同影响下做出选择,从而形成“隔离”或“融入”的不同跨文化适应结果。在行为维度中,结合贝瑞的文化融合策略,将工作环境下外国专家自身的文化和理念与中国高校组织文化群体的理念作为文化融合策略考量的两个维度,分析外国专家在跨文化适应过程中所采用的文化融合策略。

第八章选用了五位外国专家的典型案例,包含了外国专家与学院管理层的沟通过程,对于中国“关系”文化的学习与应用,以及基于他们自身经历对中国和其他国家高校组织文化所进行的对比分析,

全面、生动地展现了他们在中国高校的跨文化适应经历,并对前文相关内容进行一定程度的延展与补充。

第九章分别从外国专家和研究者的视角,为高校和外国专家如何提升在沪工作的跨文化适应提供了针对性的建议。

目 录

第一章 在沪高校外国专家跨文化适应研究的缘起	1
1.1 学术人才的全球流动	1
1.2 改革开放后来华的外国专家	3
1.3 在沪高校外国专家群体的兴起	5
1.4 外国专家身处沪上高校的跨文化适应挑战	7
第二章 跨文化适应研究的理论演进	10
2.1 跨文化适应理论模型	12
2.2 跨文化适应影响因素	24
2.3 国内外研究进展评述	28
第三章 在沪高校外国专家跨文化适应研究的质性方法	34
3.1 核心概念	34
3.2 研究方法	36
3.3 在沪高校外国专家概况	41
第四章 在沪高校外国专家跨文化适应的影响因素	50
4.1 外国专家来沪工作的期望与动机	50



4.2	在沪高校外国专家自绘适应曲线分析	60
4.3	跨文化适应影响因素	66
第五章	在沪高校外国专家的科研与教学适应	75
5.1	科研工作：优厚的条件，模糊的规定	75
5.2	教学工作：中外理念的冲突	82
5.3	同事合作：组织文化融入的实质性一步	87
第六章	在沪高校外国专家与高校行政体系的互动	95
6.1	中国高校的组织文化特点	95
6.2	在沪高校外国专家与高校行政体系的互动形式	100
6.3	在沪高校外国专家的组织文化适应问题与特点	111
第七章	在沪高校外国专家跨文化适应的三维度分析	117
7.1	认知维度：组织文化三个层次中的障碍	117
7.2	情感维度：面对跨文化障碍时的回应	121
7.3	行为维度：所采用的跨文化适应策略	124
第八章	在沪高校外国专家跨文化适应的典型案例分析	131
8.1	在沪高校外国专家与中国高校的双赢	131
8.2	一个合作学院教授眼中的中外老板	133
8.3	一位外国专家眼中的中韩对比	135
8.4	一个媒体人对官僚主义的理解和抗争	137
8.5	一位外国专家对“关系”的运用	139

第九章 政策建议	144
9.1 在沪高校外国专家视角	144
9.2 研究者视角	148
研究展望	153
附录	156
参考文献	163
索引	171
后记	172
作者简介	174

第一章 在沪高校外国专家跨文化适应研究的缘起

1.1 学术人才的全球流动

随着通用语言的使用,具有共同基础的金融市场的建立,以及人才与资金的跨区域流动,全球正加速实现前所未有的深度联结,全球化时代正深刻影响着我们生活的每一个层面^[1]。国际高等教育专家阿特巴赫(Altbach)认为,在全球化这样一个广泛而深刻的经济、技术与科学发展趋势下,与高等教育相关的政策、体制、知识与人才培养等方面都发生了不同程度的革新,因而不可避免地对高等教育产生了巨大的影响。与此同时,科技创新的高速发展也将越来越多的国家卷入知识与人才的国际竞争之中,而作为知识创造和人才培养的核心部分,高等教育被视为一个国家的国际竞争力的重要因素^[2]。

在全球化趋势的影响下,学术与科研的国家边界变得模糊,不同文化间的相互交流与合作,已成为高校科研质量提升的重要战略,其对于高校科研成果的创新以及扩大学术成果的国际影响力有着重要的作用^[3]。在高等教育国际化的进程中,学生、科研人员以及跨国的学术项目和机构是其主要的组成部分,各国纷纷出台相应的国际化政策,在鼓励本国高等教育产业向外扩张的同时,也致力于吸引国外优秀智力资源的加入。在交流与合作的过程之中,高等教育的整体

生态逐渐多样化,高校成为全球文化交流与融合的重要微观场所,包容着文化多样性所带来的冲击与活力。当前,全球化时代的研究型大学正形成一种统一化的模式,许多国家通过国际化发展来加强本国研究型大学在世界大学排名中的位置,以求在全球竞争中占据有利优势。根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》,我国致力于持续推进高等教育国际化的发展,未来国际化将继续成为高等教育发展的主要趋势^[4]。

根据陆根书等学者的总结,国际化通常被作为学校发展战略的一个部分,从机构或院校层面来看,高等教育国际化对于提高学校教育质量,促进学生和教师发展,增加学校收入,强化学校之间的网络联系和战略联盟,以及促进研究和知识生产等方面具有重要意义。从政策层面来看,大学的国际化政策主要包含以下几个维度:大学使命、目的、价值和功能,具体来说主要包括大学的使命陈述、对外交流、招收国际学生、国际联系与合作、跨境教育和国际学术休假等相关政策。虽然不同学校会根据自身特点与定位来确立本校的国际化政策,但制定和实施国际化战略在当前的全球化趋势下,是研究型大学推动自身国际发展的重要策略之一^[5]。

教授、专家以及学者作为专业领域内的资深人士以及人才培养中的核心环节,正日益成为高等教育国际化的重要组成部分,他们所具备的专业知识和国际视野,是知识创新过程中不可或缺的因素。因而,引进国外先进的人才,对于我国科研创新体系的发展有着重要的推动作用。一方面,高层次学术人才的引进,将会带来国际先进的技术和管理经验,吸引潜在的资金投入,并以合作的方式推动相应领域创新前沿的发展;另一方面,到访的专家学者与国内科研人员的互动过程,对国内科研人员的国际素养,课程设置的国际化水平都有一定的要求,从而有力推动了国内高等教育国际化的发展。除此之外,作为独立于我国科研体系之外的研究者,到访的外国专家对于我国的科研文化和环境有着基于自身科研成长过程的感受与评价,因而

深入了解他们的意见建议,对于进一步理解并改善我国科研环境,实现真正意义上的与国际接轨,有着非常重要的现实意义。

1.2 改革开放后来华的外国专家

我国高校聘请外国文教专家的工作大致经历了三个阶段:20世纪50年代主要是从苏联及其他社会主义国家聘请专家;60年代至70年代间,我国高校聘请外国文教专家的工作基本停顿;80年代以来,我国高校迎来了聘请外国文教专家工作的新时期,在改革开放的时代背景下,引进国外智力是对外开放政策的重要组成部分。1978年以来,我国恢复了聘请外国文教专家来华任教或短期讲学的制度。1983年7月8日,邓小平发表了“利用外国智力和扩大对外开放”的重要谈话,他指出“要利用外国智力,请一些外国人来参加我们的重点建设以及各方面的建设。对这个问题我们认识不足,决心不大。搞现代化建设,我们既缺少经验,又缺少知识。不要怕请外国人多花几个钱,长期来也好,短期来也好,专门为一个题目来也好,请来之后,应该很好地发挥他们的作用”。从此,引进国外智力被确定为一项长期战略方针,引智工作进入了快速发展的新时期^[6]。

随着我国高等教育事业的快速发展,我国高校聘请的外国专家在人数与规模上都有了显著的增长,并且人才层次逐步提高,专业结构也日趋合理,为我国改革开放以来的教育、科研、经济与社会发展都做出了积极的贡献^[7]。据统计,“八五”(1991—1995)初期全国具备聘请外国文教专家资格的单位有624个,1999年年底增加到1399个,2001达到2087个,截至2014年3月31日,全国具有聘请外国文教专家资格单位总计8073家^[8],另有43家境外文教专家组织通过了审核。此外,聘请外国文教专家的人数有很大的增长。从1979年至1998的20年间,全国教育系统聘请外国文教专家的人数增长

很快,国家财政和学校自筹经费聘请的专家总数达到 70 677 人次,为新中国成立后至 1978 年间总和的 52 倍^[7]。2011 年,境外来中国工作的专家已超过 90 万人次,来自 73 个国家和地区,吸引了包括顶尖专家学者、外籍人才、外国留学生、海归人才和国内高端人才等各类人才^[6]。

目前我国引进外国专家大致分为两类:一是受聘于政府机关、经济和社会管理部门以及工商企业的专家,这类被称为“经济技术管理专家”,其中也包括在外资企业工作的外籍高级技术人员和管理人员。第二类是在科教文以及新闻出版行业工作的专家学者,这类被称为“文教专家”,由于我国对于语言教师的需求,该类也被细分为语言类专家和专业类专家。按照工作时间来划分,有“长期专家”和“短期专家”之分,前者工作时间为半年以上,后者为半年以下^[9]。本研究聚焦在高校范围内从事科研与教学工作的外国专家,因而均属于“文教专家”。

作为中国政府主管国家智力引进的行政机构,国家外国专家局对于引进的专家类别有着更为详细的规定。其官方网站上标示的引进外国专家和港澳台专家范围为:

- (1) 在国际科技领域享有较高声望的专家学者。
- (2) 在国(境)外知名企业、政府重要机构、重要国际组织中担任过高级管理或技术职务的专家。
- (3) 在国(境)外知名高等学校、知名研究机构有影响的学术带头人。
- (4) 在国(境)外主持过重大科技专项、重要工程项目的高级管理、技术专家。
- (5) 国内急需的具有特殊专业知识和特殊技能的专家^[10]。

除了对引进专家的类别进行界定,国家外国专家局同时负责对接接受外国专家的机构进行审核和授权,并且制定相关的经济和政治政策。近年来,为了吸引更多的专家来华工作,国家外国专家局不仅放宽了接收机构的数量,同时也设立了相关奖项表彰做出突出贡献

的外国专家。早在 1991 年,国家外国专家局就设立了“中华人民共和国友谊奖”,用以表彰对中国发展、教育改革、技术革新和文化交流做出过突出贡献的外国专家,并且各省外国专家局也设立了各自的“省级友谊奖”,旨在为在沪的外国专家提供教学和科研的资金支持^[11]。

由于本书研究聚焦于工作在高等教育体系内的外国专家,重点研究外国专家在沪上高校组织文化内的适应情况,其中包含教学、科研以及管理层面上的跨文化适应,对外国专家的工作内容和工作场地都有一定的要求。因而在本书中,“外国专家”特指在沪上高校工作的外国学者,承担一定的教学、科研或者管理任务,并且有着较为充分的在中国工作生活的经历(长期工作或者短期多次工作经历)。针对外国专家旅居异乡以及受聘于高等教育组织机构的特点,本书将从旅居者和外派人员这两个概念基础上,对外国专家在跨文化适应中的角色进行解析。

1.3 在沪高校外国专家群体的兴起

20 世纪自 80 年代以来,在中央政府的宏观调控与各省级政府的大力配合下,我国的海外引智工作每十年一个台阶,在规模上取得了重大进展。尤其在 2001 年加入世贸组织之后,来华工作的外国专家人数呈现了爆炸性的增长^[12]。然而,高速增长态势并没有延续下去,之后的几年,海外专家的引进规模维持在 21 世纪初的水平,远远落后于此间国内生产总值和高等教育产业的发展。自 2008 年起,我国出台了一系列人才引进的政策,以“千人计划”为代表,开展了大规模、系统化的海外高层次人才引进工作^[13]。与此同时,各级地方政府也响应中央的号召,出台省级层面的海外高层次人才引进政策,在实施周期上与国家层面保持一致,进一步扩大了引进人才的规模和层次^[14]。这一系列的人才引进举措,起到了集聚海外高层次人才的

效果,为“人才强国”和“人才强校”战略以及建设世界高水平大学奠定了人力资源基础^[13]。

根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,我国在未来将继续实施更加开放的人才政策,例如,“建立海外高层次人才特聘专家制度;完善外国人永久居留权制度,吸引外籍高层次人才来华工作;加大引进国外智力工作力度,探索实行技术移民,制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法”,力图在制度方面为国际人才来华工作提供保障与支持,从出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等方面完善配套制度^[15]。

作为我国国际化水平较高的地区,上海有多个引智项目同时进行海外人才引进工作,据上海市外国专家局网站公布的信息,近年来上海“实行更加积极、更加开放、更加有效的海外人才政策,加快构建具有全球竞争力的人才制度体系,先后出台‘人才20条’、‘人才30条’、人才高峰工程行动方案,积极推进外国人来华工作许可制度和外国人才签证制度试点工作,完善海外人才居住证制度,人才发展环境进一步优化,外籍高层次人才集聚度不断增强。”^[15]。以“人才30条”为例(全称《关于进一步深化人才发展体制机制改革加快推进具有全球影响力的科技创新中心建设的实施意见》),上海在全国率先试点了“降低外国人永久居留证申办条件、放宽外籍人才就业年龄、简化入境和居留手续等集聚海外人才”的政策,并且在2018年通过市场化认定为726名外籍高层次人才申办了永久居留,通过新政为6000人办理了5年期居留许可,极大地促进了创新人才引进的步伐^[16]。据统计,2017年上海引进的海外人才110426人,其中外国人80914人,留学人员13744人,台港澳人员15768人,围绕国家和本市重点项目建设组织实施高端外国专家项目、重点引智项目100余项,资助引智经费1500余万元。此外,上海市共有52名外国专家荣获中国政府“友谊奖”,1145人入选国家“千人计划”,位居全国前列^[17]。