

# 国别文化 价值观研究概论

An Introduction to the  
Cultural Values in Different Countries

秦丽莉 著



世界图书出版公司

ISBN 978-7-5192-2606-0



9 787519 226060 >

定价：62.00元

# 国别文化价值观研究概论

秦丽莉 著

公司

图书在版编目 ( CIP ) 数据

国别文化价值观研究概论: 英文 / 秦丽莉著. —广州: 世界图书出版广东有限公司, 2017.3

ISBN 978-7-5192-2606-0

I . ①国… II . ①秦… III . ①文化哲学—研究—世界—英文  
IV . ① G02

中国版本图书馆 CIP 数据核字 ( 2017 ) 第 056053 号

- 
- |      |                                                              |
|------|--------------------------------------------------------------|
| 书 名  | 国别文化价值观研究概论<br>GUOBIE WENHUA JIAZHIGUAN YANJIU GAILUN        |
| 著 者  | 秦丽莉                                                          |
| 责任编辑 | 黄 琼                                                          |
| 策划编辑 | 宋 焱                                                          |
| 装帧设计 | 黑眼圈工作室                                                       |
| 出版发行 | 世界图书出版广东有限公司                                                 |
| 地 址  | 广州市新港西路大江冲 25 号                                              |
| 邮 编  | 510300                                                       |
| 电 话  | 020-84460408                                                 |
| 网 址  | <a href="http://www.gdst.com.cn">http:// www.gdst.com.cn</a> |
| 邮 箱  | <a href="mailto:wpc_gdst@163.com">wpc_gdst@163.com</a>       |
| 经 销  | 新华书店                                                         |
| 印 刷  | 北京振兴源印务有限公司                                                  |
| 开 本  | 710mm × 1000mm 1/16                                          |
| 印 张  | 20.75                                                        |
| 字 数  | 346 千                                                        |
| 版 次  | 2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷                            |
| 国际书号 | ISBN 978-7-5192-2606-0                                       |
| 定 价  | 62.00 元                                                      |
- 

版权所有, 翻版必究  
( 如有印装错误, 请与出版社联系 )

# 国别文化 价值观研究概论

An Introduction to the  
Cultural Values in Different Countries

秦丽莉 著

中国出版集团公司

世界图书出版公司

广州·上海·西安·北京

## 序

本书缘起于 2007 年笔者第一次面对语言类院校的以英语为第二外语的学生开设的公共选修课（或称拓展课、通识课），课程的名称为《跨文化交际学》。当年，在哈尔滨工业大学、北京外国语大学以及对外经贸大学等高等院校的课程设计中，已经存在类似的课程，但是几乎所有的“跨文化交际学”课程都无法超越“双文化”的框架束缚，也就是说通常此类课程都仅仅是“跨”越母语文化和目的语文化的，也就是中国文化和说英语国家的文化之间的介绍与讲解，比如中美、中英、中澳或者中国和新西兰之间的文化对比研究，等等。而且大部分的课程都是浅层文化的介绍与讲解，对深层文化，如文化价值观的解读非常少。但是笔者认为，“跨”文化的交际，不仅仅是前文所指的“双文化”之间的交际，而应该是以培养“多元文化”意识为导向的“跨多元文化”模式下的跨文化交际，而且真正地了解一个国家的文化，除了浅层文化的学习之外，还应该适当地深入了解该国的深层文化价值观体系。因此，自 2012 年以来，笔者就尝试开设了一系列的“五维一体”的“跨文化交际学”系列课程，其课程内容包括五个维度：跨文化交际学理论、中国文化、欧美文化、亚非中东文化和中西文化比较。因为，在作者看来，作为经济全球化背景下，尤其是“一带一路”经济战略背景下的世界经济舞台环境下的经济谈判、贸易往来等情境，再也不是局限在某几个国家范围之内，因此需要具备了解多元文化内涵的拔尖跨文化交际人才来辅助经济、贸易协商。而英语作为世界通用语——“lingua franca”是解决语言交流的最佳媒介，如果能用英语来了解世界不同国家的文化价值观与商务交

际模式，不仅仅可以提高学生们的英语能力，也能够提高学生们的跨文化交际能力，这些也是近期即将发布的《大学英语教学指南》所提倡的教学理念。作者将以上“三维一体”的教学内容的一部分整理成书稿，经历4年之久终得见天日汇成本书。但无奈作者在此方面的修为尚浅，不能够做到学识渊博、深入浅出，还望广大读者和专家们多多指正，提出宝贵意见，作者将在未来的研究探索中不断修正。

秦丽莉

2016年9月

# 前 言

为迎合我国“一带一路”经济战略背景的人才培养需求，笔者提出对我国高等院校学生进行“多元文化”跨文化交际能力培养的理念。其核心观点即为：跨文化能力培养已经到了脱离如美国、英国等“大国效应”的时代，应该拓展思维，培养具有“多元文化”跨文化交际能力的拔尖人才为主要目标，才能为国家“一带一路”建设提供真正的“可用之才”。

自 2012 年起作者即展开了以培养“多元文化意识”为导向的“跨文化交际学”课程研究，并汇集讲义形成本书的书稿。其内容以“五维一体”（跨文化交际学理论、中国文化、欧美文化、亚非文化和中西文化比较）的教学内容框架中的欧美文化和亚非中东文化为主。包含世界上 6 个地理区域、40 个国家和地区的文化，不仅有浅层文化的介绍，也有深层文化，如文化价值观体系的深入解读；同时还以企业管理和商务谈判为背景，列举了与不同国家文化的商业人士交际时应该注意的事项。具体内容有：

## 跨文化交际学理论

亚洲篇（包括阿富汗、印度、印度尼西亚、哈萨克斯坦、马来西亚、巴基斯坦、菲律宾、新加坡、泰国）

非洲篇（包括安哥拉、尼日利亚、南非、赞比亚、埃及、阿联酋、伊拉克、以色列、约旦、利比亚）

中东篇（包括中东概况、摩洛哥、阿曼、沙特阿拉伯、突尼斯）



欧洲篇（包括比利时、捷克、丹麦、芬兰、荷兰、波兰、瑞典、瑞士、土耳其）

澳洲、美洲篇（澳大利亚、阿根廷、巴西、加拿大、哥伦比亚、墨西哥、秘鲁）

本书适用于各类高等院校经济专业、贸易专业、商务实务专业、语言专业、外交专业以及其他与外事、国际交流相关专业的本科生和研究生的跨文化交际能力培养，也有助于学生的语言能力的提高，因此可作为课内教材和课外阅读使用。

# 目 录



|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 第一章 理论篇 .....                | 001 |
| 吉尔特·霍夫斯太德教授及其指导的文化维度研究 ..... | 002 |
| 第二章 亚洲篇 .....                | 007 |
| 日 本 .....                    | 008 |
| 韩 国 .....                    | 016 |
| 阿富汗 .....                    | 025 |
| 印 度 .....                    | 030 |
| 印度尼西亚 .....                  | 035 |
| 哈萨克斯坦 .....                  | 040 |
| 马来西亚 .....                   | 046 |
| 巴基斯坦 .....                   | 052 |
| 菲律宾 .....                    | 057 |
| 新加坡 .....                    | 063 |
| 泰 国 .....                    | 068 |
| 第三章 非洲篇 .....                | 073 |
| 安哥拉 .....                    | 074 |

|                   |         |
|-------------------|---------|
| 尼日利亚 .....        | 079     |
| 南 非 .....         | 084     |
| 赞比亚 .....         | 090     |
| 埃 及 .....         | 095     |
| 以色列 .....         | 101     |
| 利比亚 .....         | 106     |
| <br>第四章 中东篇 ..... | <br>111 |
| 中东概况 .....        | 112     |
| 阿联酋 .....         | 119     |
| 伊拉克 .....         | 126     |
| 约 旦 .....         | 132     |
| 摩洛哥 .....         | 137     |
| 阿 曼 .....         | 142     |
| 沙特阿拉伯 .....       | 148     |
| 突尼斯 .....         | 155     |
| <br>第五章 欧洲篇 ..... | <br>159 |
| 俄罗斯 .....         | 160     |
| 法 国 .....         | 166     |
| 英 国 .....         | 178     |
| 德 国 .....         | 185     |
| 意大利 .....         | 192     |
| 西班牙 .....         | 200     |
| 比利时 .....         | 207     |

|                                   |         |
|-----------------------------------|---------|
| 捷 克 .....                         | 213     |
| 丹 麦 .....                         | 218     |
| 芬 兰 .....                         | 223     |
| 荷 兰 .....                         | 229     |
| 波 兰 .....                         | 234     |
| 瑞 典 .....                         | 240     |
| 瑞 士 .....                         | 245     |
| 土耳其 .....                         | 250     |
| <br>第六章 澳洲、美洲篇 .....              | <br>255 |
| 澳大利亚 .....                        | 256     |
| 美 国 .....                         | 262     |
| 阿根廷 .....                         | 272     |
| 巴 西 .....                         | 278     |
| 加拿大 .....                         | 284     |
| 哥伦比亚 .....                        | 290     |
| 墨西哥 .....                         | 295     |
| 秘 鲁 .....                         | 301     |
| <br>Cultural Quiz – Answers ..... | <br>306 |



# 第一章 理论篇

# 吉尔特·霍夫斯太德教授及其指导的文化维度研究

## Geert Hofstede and His Cultural Dimensions

吉尔特·霍夫斯太德的研究领域是研究企业文化及跨国管理学学生所必须要涉足的。据笔者经验，应用各大中文搜索键入中文和英文搜索引擎中键入英文所得到的结果相去甚远，关于霍夫斯太德的中文资料十分匮乏。其中的可参考性还有待商榷，比如，某著名大学研究生的论文中，对于其研发的跨文化维度阐述仅有4个，不免贻笑大方。现摘译霍夫斯太德研究的最新文献，简要介绍其五维跨文化交际学理论。

**Dr. Geert Hofstede** conducted perhaps the most comprehensive study of how values in the workplace are influenced by culture.

Geert Hofstede analyzed a large data base of employee values scores collected by IBM between 1967 and 1973 covering more than 70 countries, from which he first used the 40 largest only and afterwards extended the analysis to 50 countries and 3 regions. In the editions of GH's work since 2001, scores are listed for 74 countries and regions, partly based on replications and extensions of the IBM study on different international populations.

Subsequent studies validating the earlier results have included commercial airline pilots and students in 23 countries, civil service managers in 14 counties, "up-market" consumers in 15 countries and "elites" in 19 countries.

From the initial results, and later additions, Hofstede developed a model that identifies four primary Dimensions to assist in differentiating cultures: Power Distance - PDI,

Individualism - IDV, Masculinity - MAS, and Uncertainty Avoidance - UAI.

Geert Hofstede added a fifth Dimension after conducting an additional international study with a survey instrument developed with Chinese employees and managers.

That Dimension, based on Confucian dynamism, is Long-Term Orientation - LTO and was applied to 23 countries.

吉尔特·霍夫斯太德教授指导了一系列关于工作环境中的价值观如何受文化影响的研究。1967年至1973年，霍夫斯太德教授在70多个国家的IBM公司采集关于员工价值观的数据，至2001年，他的研究已经拓展到74个国家和地区。

后续研究证实了先前的研究成果。研究对象包括了在23个国家的航空公司飞行员，14个国家的行政事务经理，15个国家的高端消费者及19个国家的杰出人物。通过分析早期及后续的研究数据，霍夫斯太德教授提出了一系列维度来描述、区分文化差异：权利距离、个人主义—集体主义、不确定性的规避及男性气质。之后，在霍夫斯太德与中国雇员及经理的合作中，又发展了一个新的衡量维度——长远取向—短期取向文化。该维度基于孔夫子的儒学思想，并已应用于23个国家。

## 原文：

**Power Distance Index (PDI)** focuses on the degree of equality, or inequality, between people in the country's society. A High Power Distance ranking indicates that inequalities of power and wealth have been allowed to grow within the society. These societies are more likely to follow a caste system that does not allow significant upward mobility of its citizens. A Low Power Distance ranking indicates the society de-emphasizes the differences between citizen's power and wealth. In these societies equality and opportunity for everyone is stressed.

**Individualism (IDV)** focuses on the degree the society reinforces individual or collective achievement and interpersonal relationships. A High Individualism ranking indicates that individuality and individual rights are paramount within the society. Individuals in these societies may tend to form a larger number of looser relationships. A Low Individualism ranking typifies societies of a more collectivist nature with close ties between individuals. These cultures reinforce extended families and collectives where



everyone takes responsibility for fellow members of their group.

**Masculinity (MAS)** focuses on the degree the society reinforces, or does not reinforce, the traditional masculine work role model of male achievement, control, and power. A High Masculinity ranking indicates the country experiences a high degree of gender differentiation. In these cultures, males dominate a significant portion of the society and power structure, with females being controlled by male domination. A Low Masculinity ranking indicates the country has a low level of differentiation and discrimination between genders. In these cultures, females are treated equally to males in all aspects of the society.

**Uncertainty Avoidance Index (UAI)** focuses on the level of tolerance for uncertainty and ambiguity within the society - i.e. unstructured situations. A High Uncertainty Avoidance ranking indicates the country has a low tolerance for uncertainty and ambiguity. This creates a rule-oriented society that institutes laws, rules, regulations, and controls in order to reduce the amount of uncertainty. A Low Uncertainty Avoidance ranking indicates the country has less concern about ambiguity and uncertainty and has more tolerance for a variety of opinions. This is reflected in a society that is less rule-oriented, more readily accepts change, and takes more and greater risks.

**Long-Term Orientation (LTO)** focuses on the degree the society embraces, or does not embrace, long-term devotion to traditional, forward thinking values. High Long-Term Orientation ranking indicates the country prescribes to the values of long-term commitments and respect for tradition. This is thought to support a strong work ethic where long-term rewards are expected as a result of today's hard work. However, business may take longer to develop in this society, particularly for an "outsider". A Low Long-Term Orientation ranking indicates the country does not reinforce the concept of long-term, traditional orientation. In this culture, change can occur more rapidly as long-term traditions and commitments do not become impediments to change