

东西方 文化差异与对外交流

庄恩平 著



案例分析 思维方式 手势语
合资企业 交际方式

华东理工大学出版社

东西方文化差异与对外交流

案例分析
合资企业
思维方式
交际方式
语言表达
手势语

庄恩平 著

华东理工大学出版社

(沪)新登字208号

东西方文化差异与对外交流

庄恩平 著

华东理工大学出版社出版发行

上海市梅陇路130号

邮政编码 200237 电话 64253429

新华书店上海发行所发行经销

上海展望印刷厂印刷

开本 789×1092 1/32 印张7.375 字数164千字

1998年4月第1版 1998年4月第1次印刷

印数1—5000册

ISBN 7-5628-0856-2/G·163 定价9.00元

内 容 提 要

本书以语言、文化、思维为三条主线，以跨文化交际与合资企业管理中的文化冲突为实例，探索解决文化困惑与冲突的途径；有助于读者了解东西方文化差异，顺利参与跨文化交际与合作。本书可作为在校大学生学习英语的辅助读物，也是从事语言、文化研究的学者以及中外合资、独资企业中方雇员的一本不可多得的参考书。

前 言

在对外交流中，当你能说出一口流利的英语时，是否会理解英美人士或被理解呢？在合资企业管理中，如果你是高层管理人员，你是否能与外方管理人员友好合作，和睦相处？如果你是雇员，你是否能正确领会外方老板的指示并正确执行呢？你又能否符合对方文化习惯地表达自己的意思呢？对此，本书将作详细的介绍，并给予正确指导，使你逾越东西方文化差异障碍，轻松愉快地进行对外交流与合作。

本书以笔者对留美学生学习与生活的实地观察及中外合资企业管理中文化冲突的实地调研为依据，以案例分析为主，对东西方文化差异在语言交际、非语言交际、交际手段、价值观念、思维等方面的冲突现象进行逐一论述，分析根源，探索解决方法。

本书是上海市教委、中美和中日合资企业合作科研项目的科研成果。在对合资企业管理中的东西方文化差异调研与本书写作过程中，得到了上海及北京一些合资企业的支持，特别是中日合资企业上海小糸车灯有限公司项松年总经理、美国 the City University of New York, Elisabeth Gareis 教授和 Los Medanos College, yongming, Zhu 教授对此项研究及本书写作给予很大的帮助与指导，对此表示衷心的感谢。笔者查阅了大量有关学科的书籍及文章，从中得到启发，开阔了调研视野，丰富了本学科的研究内涵，对这些作者也表示感谢。

笔者曾多年对英语专业及非英语专业学生开设《东西方文化差异》课程，博得学生一致的好评，选课人数逐年递增，

同时学生也渴望得到一本这方面的教材。学生的强烈欲望促使笔者潜心编著。现在又得到华东理工大学出版社杜滨老师的大力支持与帮助，使本书能够顺利出版。杨利明同志为本书电脑排版，在此一并表示感谢。

由于笔者学术水平有限、调研难免欠周全、论证会欠严谨、结论也难免会武断，恳请同仁和读者批评指正。

作者

一九九七年十二月

于上海

目 录

导言	1
----------	---

上篇 文化差异与对外交流

第一章 文化差异与跨文化交际学	5
第一节 跨文化交际学的起源	5
第二节 跨文化交际学的理论体系	14
第三节 跨文化交际学的研究范畴与方法	17
第二章 文化差异与语言交流	19
第一节 称呼	20
案例分析	20
第二节 恭维	27
案例分析	27
第三节 邀请	34
案例分析	35
第三章 文化差异与非语言交流	43
第一节 手势语	44
案例分析	44
第二节 身势语	54
第三节 适当的会话距离	56
案例分析	57

第四节	时间观念	62
	案例分析	62
第四章	文化差异与交际手段	76
第一节	如何进行初次交谈	76
	案例分析	77
第二节	如何表示理解与不理解	84
	案例分析	85
第三节	如何选择话题	95
	案例分析	95
第四节	如何进行电话交谈	104
	案例分析	105
第五节	如何表达喜、怒、哀、乐	117
	案例分析	117

中篇 东西方文化差异与合资企业管理

第五章	美国价值观念	131
第一节	价值观念	131
	案例分析	136
第二节	美国家庭和婚姻观	139
	案例分析	141
第三节	审美观	154
第六章	东西方思维方式差异	159
第一节	思维差异比较	160

第二节	案例分析	164
-----	------------	-----

第七章	东西方文化与思维差异对合资企业管理的影响	166
第一节	思维差异与企业行为	166
第二节	美国民族文化与美国企业文化	167
第三节	日本民族文化与日本企业文化	173
第四节	中国、美国价值观念与行为准则比较 ..	183
第五节	美国、日本企业管理文化与观念差异 ..	185
第六节	中外法律差异与合资企业	187
	案例分析	188
第七节	中外上司评价员工的观念差异	189
	案例分析	191

下篇 冲突、融合、创造

第八章	文化冲突原因与解决办法	195
第一节	案例分析及其产生原因	196
	案例分析	197
第二节	解决文化冲突的方法	210
第三节	融合与创造	215
第四节	结语	223

导 言

一、你认为语言沟通时还会产生交流误解吗？

随着中国对外开放不断深入，对外合作不断扩大，对外接触与交流日趋频繁。但在对外交流与合作中，中外双方时常发生语言交流误解、观念冲突、观点分歧。人们或许会认为这是由于中国人外语交际能力差无法正确表达及理解对方语言的缘故。但据调查与分析，实际情况并非如此。许多事实显示，当双方语言沟通时，误解也经常发生。由此可见，这并非是语言障碍，而是文化障碍。遗憾的是交际双方或合作双方虽已意识到交流与合作中存在误解与冲突，但对产生误解与冲突的根源却不知所以然，所以无法对此作任何努力以避免冲突、消除误解，仍然在误解与冲突的氛围中共事与相处。

二、为什么会产生误解与冲突呢？

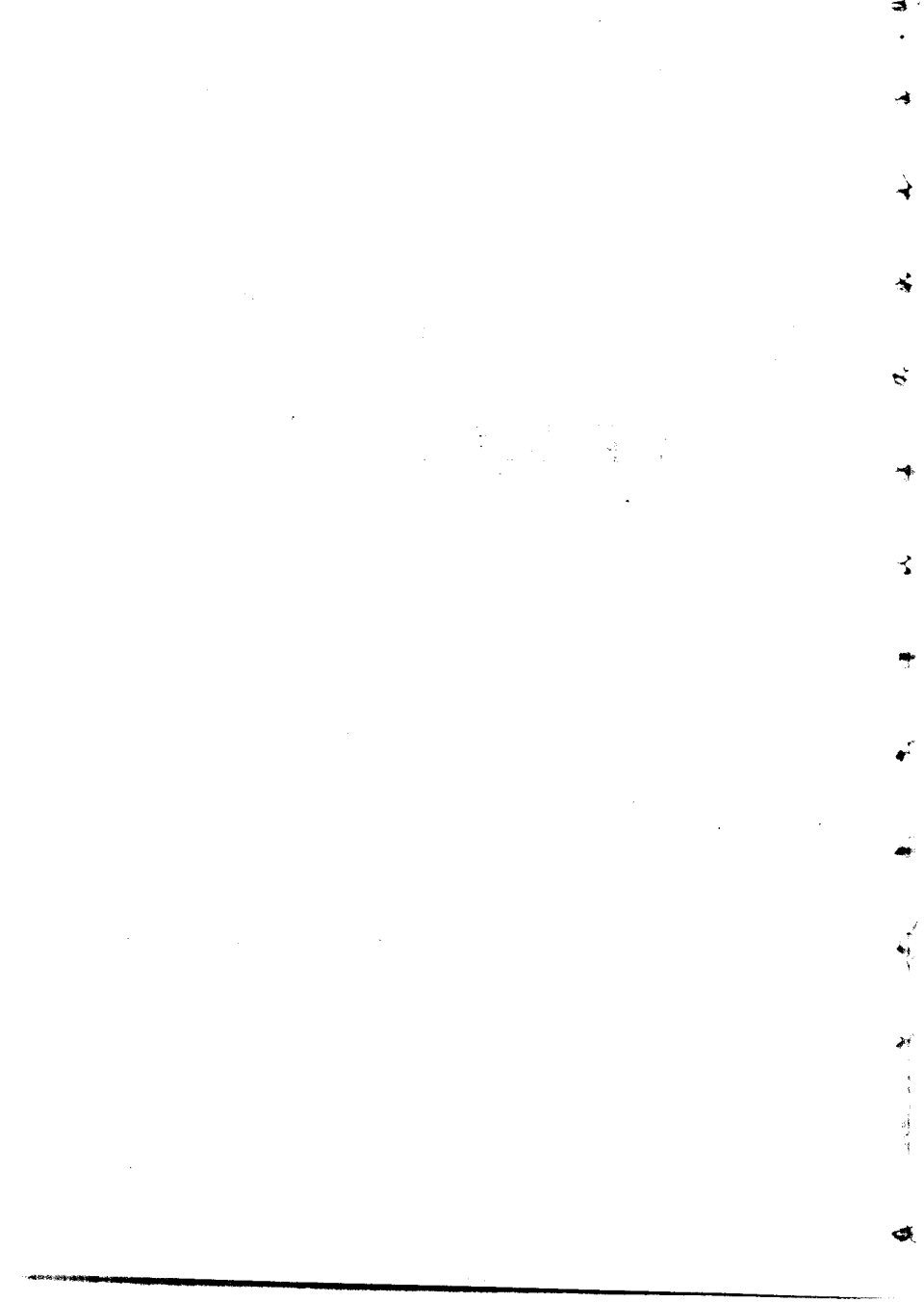
在跨文化交际与合作中，由于双方来自不同社会制度的国家、不同传统文化及所接受的不同文化教育，因而具有不同的价值观念、信念与见解、语言表达方式及思维方式，双方以各自的思维方式、价值观念及特定的言语表达规则参与交流与合作，当然，交流受阻、合作受挫在所难免。众所周知，语言是社会现象，也是一种文化现象，也就是说，语言反映文化、又受文化制约。如果两种语言截然不同，那么其

语言的文化内涵与外延也必定受到制约。然而，在跨文化交际中，双方如果对于文化对语言表达的制约性认识不足，就会使双方在语言沟通的情况下，还会产生相互误解，这是文化因素，也就是东西方文化差异导致交流受阻、合作受挫的根源。

本书以语言、文化、思维为三条主线，以跨文化交际与合资企业管理中的文化冲突为实例，进行直观对照与分析，探索解决文化困惑与冲突的途径，为中国人能在两种文化融合的环境中轻松愉快地参与跨文化交际与合作作一点尝试。

上篇

文化差异与对外交流



第一章 文化差异与跨文化交际学

跨文化交际与合作是由不同国家的人在一起参与语言交流与沟通,跨国交流与合作已成为当今社会大合作的一个趋势,这一交流与合作将日益频繁,并将取代国界。然而这一趋势并不能替代不同文化背景人们之间的文化交流与融合,这里所指的文化交流与融合不属于文化界里的文化交流与合作,而是指东西方人的文化传统价值观念、道德标准、行为准则、见解与观念等方面。应该肯定,当东西方人在交流与合作之时,不论是技术交流还是语言交流,不论是合资企业管理还是相处共事,都是文化的交流,而这一文化交流不但是东西方价值观、世界观的体现,而且也是两者思维方式的表现。因此,研究东西方文化差异必须以跨文化交际与合作为研究对象,以解决跨文化交际与合作中出现的困惑为目的。这样,我们的研究才具有实用价值,对中外合作与交流具有指导意义。

第一节 跨文化交际学的起源

一、文化定义

文化的概念曾有过多种解释,据《不列颠百科全书》的

统计，文化的定义在世界上的正式出版物中有160种之多。萨不尔把文化的概念定义为：“一个社会所做的和所想的事”。布郎认为：“文化是信念、习惯、生活模式和行为的总和，这一切大致上为占据着特定的地理区域的人们所共有。”班内迪克特认为：“真正把人们结合在一起的是他们的文化——他们共有的思想和标准。”尽管人们对“文化”有不同的定义，但我们要论述的不是一般意义上的文化——语言知识能力、一般社会知识文化事业与活动、文化消费等，而是理性意义上的“文化”，它是人类属性的表现，是人类行为的产物。在此，我们引用沈锡伦的观点从以下几方面论述文化的内涵：

（1）从历史方面说，文化是一种历史的进程，代表了人类的文明程度。人类历史的每一个发展阶段都有与之相适应的文化形态。

（2）从社会方面说，文化是一种社会现象，它始终随着人类社会的发展而生存下去。社会生活的各个领域都有文化触角伸入，同时也反馈着文化传播的信息。社会坐标系统的任何一点都能与相应的文化形态联系起来。

（3）从精神方面说，文化是精神活动的产物，它凝结着人类精神活动的成果，标志着某个人类集团的精神文明。

（4）从行为方面说，文化是一种生活方式，它从人们的行为方式中抽象出来又反过来在更高一级的层次上指导着人们的行为规范，这使得文化带有前导性。生活方式与人们的生存延续密切相关，由此形成的种种现象都可以纳入行为文化的范畴。

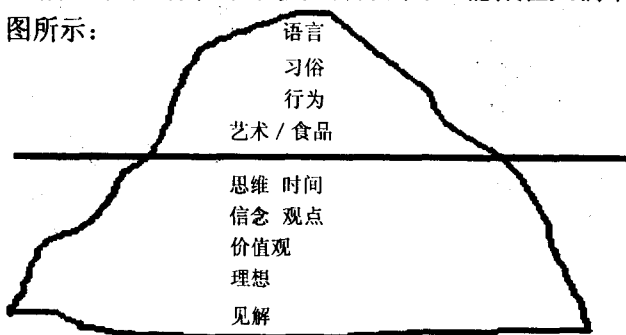
（5）从民族方面说，文化也是一种民族现象，每一民族都有自己独特的可以体现本民族性格的文化形态。民族文

化是民族性格的具体化，在它内部，蕴含着保持民族现象的强大的凝聚力。

“文化”一词来源于拉丁语中的 *cultura*，英语的 *culture* 就来源于此。它有“培养”、“栽种”、“耕种”、“教养”、“修养”等词义。从文化的继承与发展来说，一个婴儿正是通过学习文化而接受了一种文化的意义系统与价值系统，而这两方面都离不开语言，使用一种语言就意味着某种文化的承诺。“获得某一种语言就意味着接受某一套概念和价值。在成长中的儿童缓慢而痛苦地适应社会成规的同时，他的祖先积累了数千年而逐渐形成的所有思想、理想和成见也都铭刻在他的脑子里”。（帕默尔）

二、文化差异

文化可比作海水中的冰山，人们所见到的只是露出海面的冰山顶部，它是整个冰山的一小部分，其余部分在海水下面，是我们肉眼所见不到的。假如一艘船想在露出水面的冰山旁驶过，它就有可能触礁沉没。文化现象中也有我们肉眼不能见到的、像在水下极大部分的冰山隐藏在人们中间。如图所示：



如果已理解了这些文化深层的部分，那我们就更能理解在这种文化环境中人们的行为，也更能理解支配人们语言与行为的价值观念、信念见解等因素。因为正是这些文化因素支配着人们的行动及决策方式，同时塑造着个人形象及整个社会。在对外交流中，由于缺乏文化差异意识，人们容易无意识地触犯相异的文化习俗，只有了解国与国之间、民族与民族之间及各种不同文化之间的差异，了解产生文化冲突的根源，才能克服跨文化交际障碍。

在不同文化背景中的人们具有不同的认知行为，他们对同一事物、人或人的行为，会从不同的角度进行观察与分析，从而会得出不同的结论。因此我们不能轻易地认为，凡是与自己的观点或结论相反的或有冲突的观点或结论都是不正确的；也不能固执地认为，制定任何标准与准则都应以自己的标准与准则为基础。分析下面两幅图，我们就会构成不同的图像。



A



B