

# 高校外事工作中的中德跨文化冲突与对策

## ——以浙江科技学院中德学院为例

姚颖莹

(浙江科技学院 中德学院,杭州 310023)

**摘要:** 结合浙江科技学院中德学院外事工作的实际,从文化维度、语言差异、思想形态等方面分析了中德跨文化差异对跨文化冲突的影响。列举了在中德学院外事工作中跨文化冲突的实例,尝试提出解决高校外事工作中跨文化冲突的策略,以提高高校国际合作的效率。

**关键词:** 高校外事工作;文化维度;跨文化冲突;对策

中图分类号: G125;G64

文献标志码: A

文章编号: 1671-8798(2014)02-0121-04

# Intercultural conflicts between Chinese and German culture in university foreign affairs and countermeasures

## —A case study of Chinese-German School of ZUST

YAO Yingying

(Chinese-German School, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, China)

**Abstract:** Based on the experiences in the foreign affairs of Chinese-German School at Zhejiang University of Science and Technology, we analyzed how the differences between Chinese and German culture influence the intercultural conflicts in terms of cultural dimensions. Several examples of the intercultural conflicts in Chinese-German School are given and we put forward some proposals for the intercultural conflicts, in order to improve the efficiency of the international cooperation among the universities.

**Key words:** university foreign affairs; cultural dimensions; intercultural conflicts; countermeasures

随着全球化进程的不断加快,国际化已经成为教育的一种必然趋势。在教育国际化背景下,高校内具有不同文化背景的人之间的交际过程也变得日益频繁和复杂。

浙江科技学院(简称浙科院)作为一所与德国有着长期友好合作传统的高校,与20余所德国高校及

---

收稿日期: 2013-08-02

基金项目: 浙江科技学院科研基金项目(2011XJYB17)

作者简介: 姚颖莹(1981—),女,江苏省苏州人,讲师,硕士,主要从事德语教学及外事工作研究。

企业、科研院所建立了紧密的合作关系,开展了多种形式的合作交流。而中德学院作为浙科院对德交流的重要部门,是开展中德跨文化交际的重要舞台。目前,中德学院实施中德本科生联合培养合作项目,与德国哥廷根等大学进行交换生和实习生互派,每年接待德方教授专家逾 40 人次,常年有德国外教 5 名,从事德语项目组和德语专业的德语教学工作。

## 1 中德文化差异对跨文化冲突的影响

既然跨文化冲突是一个具有普遍性的现象,在浙科院中德学院密切的中德跨文化交际中,冲突也在所难免。而中德跨文化冲突在很大程度上受到了中德文化差异的影响。

### 1.1 文化维度

Hofstede 在 53 个国家和地区对一家跨国计算机公司的 11.6 万员工进行了问卷调查,并在此基础上总结出文化维度理论。根据该理论,可以用 5 个文化维度来描述和比较文化差异:权利距、个人主义/集体主义、不确定性的避免、刚性/柔性、长期观/短期观<sup>[1]</sup>。

从这 5 个文化维度来看,中德文化除了在刚性/柔性方面大致相当外,在其他 4 个维度上都表现出了极大的差异<sup>[2]</sup>。

#### 1.1.1 权利距

权利距是指在一种文化中,不平等的权利关系被接受的程度。中国属于高权利距的国家,行政级别森严,下属必须服从上司;而德国属于权利距较低的国家,没那么注重僵化的礼节、地位,专业能力比头衔级别更重要,上司往往平易近人。

#### 1.1.2 个人主义/集体主义

这指一种文化中被关注的是个人还是集体的利益。中国文化有着较强的集体主义取向,中国人从小就被教育要个人利益服从集体利益;而德国文化有着较强的个人主义取向,强调个人的自由和重要性。

#### 1.1.3 不确定性的避免

不同文化对不确定性的忍受程度不同。中国文化中对不确定性的忍受度高,比较能够面对模糊的情况;而德国文化对不确定性有较强的回避,他们法律体系完整,办事循规蹈矩。

#### 1.1.4 长期观/短期观

这指的是儒家动力。受儒家观念影响,长期观表现为一种不屈不挠的创业精神,中国文化是其典型代表,具有很强的长期观倾向;而德国文化的长期观倾向则很弱。

### 1.2 语言差异

鉴于语言和文化的紧密关系,中德语言差异对跨文化冲突也有一定的影响。

中文和德文分属完全不同的语系,在语音、语形、语用和语意等方面都存在着很大的差别<sup>[3]</sup>。例如,中国人说话比较委婉、含蓄,使用间接表达方式,属于高情境文化;而德国人采用线性逻辑的思考取向,直接表达语言,文化情境较低。因此,在中德跨文化交际中,由于语言表达方式不同,冲突时有发生。

### 1.3 思想形态

这是指一种文化中,人们推理或者解决问题的方式。在这方面,中德两种文化差异也十分明显。中国人偏主观和直觉,思维比较形象,讲究人与自然的和谐,注重综合思维,因此中国人的时空顺序是从大到小。德国人偏客观和理性,德国人的时空顺序是从小到大,德国人的思维注重逻辑分析,在人和自然的关系上,他们认为人可以驾驭自然<sup>[4]</sup>。

## 2 中德跨文化冲突的表现

基于中德文化差异所产生的各种影响,在浙科院中德学院,中德跨文化冲突现象屡见不鲜。

## 2.1 办事制度和流程

中国属于高权利距的国家,行政级别森严。这具体到高校的外事工作中,也就出现了一系列的办事制度和审批流程。目前,在浙科院的外事工作中,呈现出主管校级领导、国际处、二级学院外事分管领导3个层面。中德学院作为二级学院,承担了与本学院有关的外事工作的处理和相关人员的接待工作。这种外事工作分工让德方教授很难理解。因为在德国高校中,教授地位崇高,有很大的决策权和自主权,高校的各个行政部门为其提供服务。因此,他们首先会联系中方的外事部门,被告知具体由二级学院办理申请手续后方能办理。于是,在国际处和二级学院辗转几次之后,他们往往会感慨中方的办事效率不高。

## 2.2 时间观

德国人向来以准时性而著称,他们的时间观也表现在制订的计划对他们有高度的约束性,与中国的多元制时间体系不同,他们奉行单一制时间系统<sup>[5]</sup>。德方合作院校提前好几个月就会把访问计划发给中方并商谈每个细节的落实,德方外教提前一两个月就会邀请中方教师参加他们的某个派对,并马上需要回复他们是否参加。而中方一般只会制订框架性的计划,因为中国人信奉“计划赶不上变化”。有时候,中方只会提前一两天发布开会或者出游的通知,这也让德国人大为不满。在中国人看来,他们似乎太死板,而在他们眼里,中国人的“差不多文化”也让他们茫然无措。

## 2.3 人际关系

人际关系方面的冲突首先表现在与领导的关系上。由于德国文化中的权利距比中国小得多,德国外教和专家对中方的领导没有那么“尊敬”,某些中方的领导在他们眼中也缺乏亲和力。他们跟其他中国同事的相处中,关系一般还比较融洽。但是,一旦在某些意见相左的时候,中方同事会尽可能避免冲突;而德方外教会据理力争,毫不顾及情面。

## 2.4 餐饮习俗

每当学院宴请德方宾客时,餐桌旁就会发生尴尬的局面。即使中方有所避让地点菜,难免还有鸡头、鸡爪等上桌。中方想尽地主之谊一个劲地敬酒,甚至劝酒,这让德方宾客苦不堪言。还有中方人员不时地斟酒服务,特别是女性人员,这让德方绅士情何以堪。

## 2.5 礼貌

与德方人员打交道过程中,礼貌问题拿捏也很讲究分寸。比如,给德方人员写信,用上德语里的第二虚拟语气,德方觉得太过客气做作,但用一般的德语行文,德方又觉得不够客气。此类礼貌问题在日常交往中时有出现。

# 3 中德跨文化冲突之经营策略

通过以上的分析,可以清楚地看到,在高校外事工作中,中德文化冲突现象十分突出。如果处理不当,将会影响高校的日常管理,甚至会导致中德合作项目失败。因此,应该积极地采用相应策略,对中德跨文化冲突进行有效化解与调和。

## 3.1 高校领导层面的关注

高校领导层面应该对跨文化冲突给予充分的关注,针对相关突出的问题,整合学校各种跨文化资源,使学校机构设置和人员配置符合国际化办学趋势。

## 3.2 选择合适的跨文化管理人员

目前,在浙科院每个二级学院都配备有相应的外事秘书,从事外事工作。但是,这些外事秘书基本上都由专任教师兼任,有些教师甚至对德国毫无了解,在专业能力和工作精力等方面均达不到相应的工作要求。因此,选择合适的人员来从事中德跨文化工作显得十分必要。

## 3.3 对高校管理人员进行跨文化培训

充分依托高校教育和科研这个平台,对相应的管理人员进行持续的跨文化培训,包括文化教育、语言

培训和跨文化研究,以切实提高其跨文化理解力、敏锐力和效力。

### 3.4 对德方专家和外教做好中国文化的宣传工作

让德方人员全面了解中国的文化,了解中国人人际交往的几个文化因素——和谐、关系、面子、人情和等级,改变其对中国的刻板印象<sup>[6]</sup>。通过宣传册的方式,向德方人员介绍中国高校的制度和办事流程,以减少制度性的摩擦。

### 3.5 增强中德双方的沟通和交流

通过座谈会等方式,让双方及时消除彼此的误会和隔阂,了解对方真实的想法和需求,商讨出双方同意的办法,有效解决问题,从而达到双赢的结果。

## 4 结 语

在教育国际化的背景下,高校层面的跨文化交际日益密切,中德学院作为浙科院对德交流的重要部门遇到了各种中德跨文化冲突。这些冲突固然受到了双方文化差异的影响,但是,如果重视双方的文化差异,在交际过程中求同存异,切实解决各种文化冲突,同时注意加强多元文化的建设,相信一定能把双方的合作提升到更高的层次,从而进一步顺应国际化办学的时代趋势。

### 参考文献:

- [1] Thomas A, Kinast E, Schroll-Machl S. Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder[M]. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2003:60-63.
- [2] 胡文仲. 跨文化交际学概论[M]. 北京:外语教学与研究出版社,1999:171-175.
- [3] 钱文彩. 汉德语言实用对比研究[M]. 北京:外语教学与研究出版社,2006.
- [4] 陈国明. 跨文化交际学[M]. 2 版. 上海:华东师范大学出版社, 2009:195-199.
- [5] 吴文英,周红玲,王婷. 高校跨文化管理中的文化冲突案例分析[J]. 重庆理工大学学报:社会科学版,2010,24(9): 145-146.
- [6] Thomas A, Kinast E, Schroll-Machl S. Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Länder, Kulturen und Interkulturelle Berufstätigkeit[M]. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2003:171-176.