



CDDC计划2007年出书, 稿件征集正在进行中, 欢迎踊跃投稿...

· 恒升电脑案与媒体公关

· 新闻与控制

## 影响讯息类型与环境：中国雇员作为遵从获取对象之研究

时间：2005-12-19 15:36:33 来源：中国新闻研究中心 作者：陈凌 宋昭勋 阅读1493次

陈凌/香港浸会大学

凯思琳·克朗(Kathleen J. Krone)/美国内布拉斯加大学

宋昭勋/香港浸会大学

**内容提要** 本研究从遵从获取讯息对象的视角出发，考查了组织中的遵从获取传播实践，数据来源自香港和大陆的中国雇员在职责内和非职责内环境下对于上司强制性和协同性影响讯息遵从可能性的自我表述。研究结果显示：影响讯息类型和社会之间、环境和讯息源性别之间、环境和影响讯息类型之间受测者内互动效果显著，受测者间主要效果的显著性亦表现在社会因素方面。本文最后讨论了研究发现的含义。

**主题词：** 遵从获取 中国文化 职责内与非职责内环境 组织控制

无论是在家中、办公室或在别的任何地方，人们每天都会遇到并需要遵循各式各样的社会规范和规则。希望他人遵循规范的要求通常以遵从获取（compliance gaining）讯息明确表达出来。然而，遵从的获取并非总能奏效：一些人遵从而另一些人不遵从。遵从获取作为探讨社会影响与控制议题的一个子课题，不管是对于社会科学家还是社会成员而言，意义同样重大。这一课题也倍受组织管理层的关注，因为组织成员的遵从对于组织的有效运作至关重要。

国外传播研究中业已存在相当数量的遵从获取研究文献，涵盖从相关传播策略类型及效果到影响遵从获取讯息有效传播的个体与环境因素等众多内容。大多数研究都是从传播源（即传达讯息以获取他人遵从的施动方）的角度出发，也有些研究从受传者角度探讨了遵从获取，但研究的重点仍在传播源，只是从遵从获取变成了遵从抗拒（compliance resistance）的交流策略；其次，遵从获取研究的理论性并不强，研究动力也非出自理论探索（Kellerman & Cole, 1994; Seibold, Cantrill & Meyers, 1994）；第三，过去的研究大多是美国社会的遵从获取，因而我们目前对其它文化中的遵从获取知之甚少，这无疑会使人对这些研究结果的普适性（generalizability）产生怀疑。

为了弥补相关研究之不足，本研究采用互动式传播观点(interactive view of communication), 从遵从获取讯息对象的视角出发, 将员工在提供上司所要求的遵从过程中的作用纳入研究范畴, 主要研讨遵从获取在组织中是如何获得员工“合作”的。换言之，员工如何被说服以达至遵从之目的？我们同时感兴趣的还有香港与大陆这两个华文社会中员工遵从行为之比较，以期能：

- a) 揭示影响员工作出遵从决定的因素；
- b) 揭示文化与遵从行为之间的关系，以丰富跨文化研究文献。

## 文献探讨

### 遵从获取

就社会心理学角度而言,人类行为基本上都具有目的性,所以,早期的遵从获取研究主要考查人们获取他人遵从的策略与途径。基于French和Raven(1960)社会控制权力基础学说,这些研究的重点是对遵从获取策略的汇集。策略性影响讯息(strategic influence messages)的概念得以确立,并作为隐性权力维度(underlying dimensions of power)被随后的实证研究加以检验(Marwell Schmitt, 1967a, b;)。后续研究表明:具体策略和技巧的选择还受制于环境因素,比如双方的人际关系类型以及遵从获取交流互动将会产生的关系后果(Miller, Boster, Rolloff & Seiboid, 1977)。其他的环境因素还包括亲密度(intimacy)(Baxter, 1984)、说服权(right to persuade)、场景焦虑(situation apprehension)、个人利益(personal benefits)(Cody et al., 1985)及遵从抗拒(Sillars, 1980)。例如,研究显示关系较为亲密的双方倾向于更多地使用情感诉求(emotional appeals)和积极的人际策略(Clark, 1979);而性格和性别差异亦影响遵从获取策略的选择。例如,认知能力强的人会采用更复杂的策略以获得遵从,而善于权谋的政治家式的人物更有可能使用亲社会和反社会手段(Rolloff & Barnicott, 1978)。而且,男性更多地使用威胁以获取男性朋友的遵从,而女性则更多地使用消极的自我感觉(negative self-feeling)和角色互换(alter-casting)来获取朋友的遵从(Luloffs, 1982)。

近期的研究开始关注与有效影响行为相关的因素。例如,遵从获取者对他人需要的敏感能减少伤害对方脸面的可能性;而较强的自我适应能力能增大说服对方的可能性(Ifert & Roloff, 1997)。对学术指导会晤的研究表明:导师风格同样影响学生遵从行为(Bresnahan, 1992)。

### 遵从抗拒

与遵从获取研究平行的便是对遵从抗拒讯息的研究,即受传者(target)向施动者(agent)表达自己不愿遵从的言语行为。此类言语行为构成遵从抗拒策略概念(compliance resistance strategy construct)(McLaughlin, Cody & Robey, 1980),研究目的在于揭示抗拒策略及其被采用的可能性(McQuillen, Higginbotham & Cummings, 1984; McLaughlin, Cody & Robey, 1980)。研究发现:这些策略的使用会根据场景密切程度(situational intimacy)及后果(McLaughlin et al, 1980)、最初的遵从获取策略、施动者的身份(McQuillen, et al, 1984)和性别(McQuillen, 1986)等因素而变化。课堂传播研究发现教师的易接近度(Burroughs, Kearney and Plax, 1989; Plax and Burroughs, 1991)及其亲社会的遵从获取策略(Lee, Levine, & Cambra, 1997)会减少学生的遵从抗拒。

### 组织环境中的影响

与此相仿, Kipnis, Schindt 和Wilkinson(1980)考查了管理者遵从获取行为的三个方面:上行、下行(下属)和平行(同僚)。他们发现:影响策略(influence strategy)的选择受制于五要素:管理者与受传者之间的相对权力、遵从获取行为之理据、管理者在公司中的地位、公司规模及工会组织的地位。研究还发现:下行遵从会更多地使用相互交换策略和行政处罚策略(Rim & Erez, 1980)。其它因素,比如信任,也会产生作用。对一个可信任的下属只需要劝服策略,而对于一个不被信任的下属则可能更多地采用强制性策略(Erez & Rim, 1982)。在对Kipnis等人(1990)的研究部分重新验证(a partial replication study)过程中, Yukl和Falbe(1990)将协商(consultation)和鼓动诉求(inspirational

appeals) 两个因素列入影响技巧名目, 因为它们被管理者广泛使用。

对员工遵从的有限研究大多集中于上司权力基础 (French & Raven, 1959) 和下属遵从之间的关系上。根据这些研究, 基于威信和合法地位的权力基础在遵从获取方面比强制性或奖赏更为有效 (Rihim & Buntzman, 1988)。另一方面, Sachau, Houlihan和Gilbertson (1999) 考查了员工拒绝上司遵从要求的情况后发现: 工作满意度与遵从有关, 而男性比女性更不容易遵从。

## 跨文化研究

在为数不多的几例跨文化研究中, Kipnis, Schimdt, Swaffin-Smith和Wilkinson(1984)研究了美国、英国和澳洲的经理, 找出了影响遵从获取策略选择的三个因素: 经理的权力、目标和对成功的期望。例如: 权力愈大, 使用的策略愈强, 比如专断; 理据用于获求对新观念的接纳; 而惩罚和专断与成功期望值低相关。然而, 他们的研究未涉及文化差异。

Hirokawa和Miyahara (1986) 在研究日、美经理之后发现: 美国经理在职责内环境中更多地依赖惩罚性策略来获取遵从, 而在非职责内环境下依赖奖赏和理性策略。相比之下, 日本经理在职责内环境下更多地依靠利他主义或理性策略, 而在非职责内环境下依靠利他主义。Krone, Chen和Xia (1997) 对中国大陆高级经理的研究获得了15种在职责内与非职责内环境下的遵从获取讯息, 这些讯息构成许多文化主题, 例如以团队为中心、等级制、面子思想、政治意识形态以及反映当前中国社会特色的、不断演变的管理者作用。另一项研究表明: 以文化传统为基础的相互依存的自我概念 (culture-dependent self-construal of interdependence) 与课堂上的遵从抗拒极大地负相关 (Lee, Levine & Cambra, 1997)。

上面简要的文献回顾业已表明: 大多数遵从获取研究均忽略了传播过程的相互依赖特性, 即施动者和受传者均是这一互动过程中的积极参与者, 都必须表达意见以使遵从成为可能。当施动者为获取遵从而进行传播时, 受传者也以言行回应: 要么接受, 要么保留, 要么干脆完全抵制。因此, 仅仅关注其中的一方是远远不够的。尽管对遵从抗拒的研究已经开始关注影响讯息之对象, 并已部分地关注到这种片面性的问题, 但总的研究取向还是停留在信息源, 即抗拒遵从的一方。这样一来, 缺失掉的正是遵从提供者的角度。这种线形的、单向的研究方法近年来广受批评, 因为传播学研究中从以传播者为中心到将传播视为互动过程这一观念性转变并未在遵从研究中得到反映。

上述文献回顾还揭示了目前遵从获取研究中的另一个问题: 缺乏理论一致性

(Kellerman & Cole, 1994; Seibold, Cantrill & Meyers, 1994)。这一问题的根源在于对策略的关注, 策略完全是以环境的转移为转移, 因施动者、受动者或目的的不同而不同, 这种局限增加了对人数众多、环境各异时的遵从行为研究的难度, 更不用说跨文化的遵从研究了。

## 研究问题

Tompkins和Cheney (1985, 1987) 的组织认同论述为理解员工遵从提供了一个理论框架。该理论认为: 组织通过两种方式达到控制目的: 一是强制性 (coercive), 另一个是协同性 (concertive)。强制性控制依靠的是对权力或明或暗地表述, 而协同性控制依靠的是员工对组织文化、使命以及组织本身的认同。强制性和协同性遵从获取策略已成为组织传播学的一部分。在Yukl和 Falbe(1990)的研究中, 既有强制性遵从, 比如施加压力、表达上行诉求或“交换”, 也有以道德为基础、通过员工对组织的认同而产生的协同性讯息, 比如: 合作、协商、理性劝服、情感诉求, 甚至逢迎讨好。

所有这些言语行为都以遵从获取为目的。从受动者的角度出发, 员工可能会屈从于强制性手段, 提供所要求的遵从以避免惩罚或从掌权者手中获得奖赏。他们之所以遵从, 是因为身为

员工，他们要根据合同条款提供劳力/服务以谋生计。当然，员工也可以积极合作，愿意遵从，以示对领导者的尊敬以及对公司的认同。这时员工的遵从便来自于“提升公司利益”的愿望（Tompkins & Cheney, 1985, p.194）。他们认同了组织的价值观、组织目标和组织手段，同时也分享了组织利益。要考查组织控制机制（强制性和协同性）在日常的下行影响行为中（day-to-day downward influence）总体运用程度，可以研究员工对每种控制的接受程度，具体研究问题如下：

研究问题1：员工更有可能服从哪一种讯息：强制性讯息还是协同性讯息？

职责内环境与非职责内环境差异被认为是组织下行影响的重要因素（Hirokawa & Miyahara, 1986）。更为重要的是：职责内环境与非职责内环境在概念上对应于强制性控制手段和协同性控制手段。组织中的强制性责任来自组织的规章制度，可以用结构性的或强制性的手段加以控制；相比之下，非强制性责任是超出职责范围、且难以正式规定的责任，可以通过道德力量或协同性手段加以管理。据此，第二个研究问题旨在研究环境因素与员工遵从行为之关系：

研究问题2：员工遵从行为在职责内环境与非职责内环境下有差异吗？

文化对传播有影响是一个公认的事实。我们可以设想：文化差异愈大，遵从获取行为差异也会增大。但这一设想本身还有待于更多实证检验，而且即使这一命题成立也并不能确定文化相似而非相异时遵从获取行为差异的大小。为了考查有着相同传统的华人社会是否会在遵从行为方面出现差异，我们提出第三个研究问题：

研究问题3：香港的中国员工与大陆的中国员工遵从行为有差异吗？

为了更好地理解文化在这一特殊的传播现象中的作用，最后一个问题便是关于文化价值观对员工遵从倾向的影响：

研究问题4：员工的遵从在多大程度上受到传统文化价值观的影响？

## 研究方法

### 受测者

受测者为香港及中国大陆四个沿海城市的在职员工，他们均有两年或以上工作经验，来自不同的行业。两个样本的男女性别比例约为4：6。香港参加者年龄稍小一些（55%为30岁以下；大陆该年龄段只有45%）；文化水平偏低（33%大学或以上，大陆为65%），职务较低（68%为一线员工，而大陆一线员工只有35%）。香港总人数为377人；大陆为365人。两个样本受测者直接上司的男女性别比例都约为2：1。

第一阶段香港和大陆的样本数均为50人，而在第二阶段则各为327人和315人。

### 程序

香港受测者是用滚雪球方式（snowball technique）征募的，由大学生去征募非学生受测者，向其分发和收集问卷。大陆受测者一半是滚雪球方式征募的，另一半来自成人教育班。答卷语言为中文，数据分两个阶段收集。

第一阶段采用策略衍生程序（a strategic generation procedure）以收集质化数据，每个样本的参加人数均为50人（而这些人第二阶段则被排除在外），要求受测者详细描述曾经经历过的来自直接上司的遵从获取行为。

第二阶段则采用重复测量设计法 (a repeated measure design) 进行策略选择调查 (a strategy selection survey)。两个自变量 (环境X组织控制) 各有3个层次; 六种遵从获取讯息分别代表特定的组织控制类型 (3种强制性的, 3种协同性的)。答卷者针对每一种假设场景 (3种职责内的, 3种非职责内的) 在一个1 (极不可能) 到4 (极有可能) 的刻度上标出自己的选择, 遵从或然度 (degree of probable compliance) 则为因变量。

## 测量工具

开放式问题: 问卷有两套问题, 分别要求受测者回忆两种情况: 第一种是顶头上司要求自己从事与工作相关但却不属于职责范围内的事, 第二种是自己在工作中违反了规则而被上司要求改正错误的情形。第一种情况的例子有: 加班、空余时间帮助新手、思考提高工效的途径以及别的工作职责以外的任何事情; 第二种情况的例子包括: 一周之内超过一次迟到半小时、无病时请病假、用公司电脑干私活或别的任何被视为违规之举。受测者被要求描述: 上司当时说了些什么? 自己是否遵从? 为什么会作出那样有关遵从的决定?

调查工具: 第二阶段的工具为:

- a. 六种场景;
- b. 与每种场景相关的数套问题;
- c. 采用自《中国人价值观调查》的一份问卷。

场景 (A—F) 和第一阶段受测者提供的遵从讯息进行比较 (见表1—a-f) 之后, 选出了经常出现并在香港和大陆都极为普遍的六种场景: 3种 (A、B和C) 代表非职责内场景, 3种 (D、E和F) 代表职责内的场景。与之相应的有六种讯息: 3种 (a、b和e) 代表强制性遵从获取讯息, 3种 (c、d和f) 则代表协同性遵从获取讯息。

- A. 你工作单位需要有人星期天加班。
- B. 一位同事病了, 你除了自己的本职工作外, 还被要求干这位同事的活。
- C. 你的老板需要某人为他办一件私事 (如到学校去接孩子, 为他买午餐, 帮他搬家等)。
- D. 你把单位的一件小东西 (如文具、工具) 带回家, 上司找你谈话。
- E. 你没病而请病假, 上司发现后找你谈话。
- F. 你午餐时间休息太长, 上司找你谈话。

最后, 《中国人价值观调查》共计40项, 要求参加者在一个1 (完全不重要) 到9 (极为重要) 的刻度上标出每种价值观对个人的重要性。

## 数据处理

第一阶段的书面访谈数据 (written interview data) 经过质化分析, 筛选出几种常见相关场景, 构成第二阶段测量工具基础。遵从获取讯息先被编码成强制性和协同性两大类之后, 再根据Yukl和Falbe (1990) 所提出的策略种类进行分类。在四种被证实的策略施压 (pressure)、交换 (exchange)、逢迎 (ingratiating)、鼓动诉求 (inspirational appeals) 中, 施压 (e、c) 和交换 (b、c) 分别出现两次; 一种讯息 (a、b) 基于上司的正式身份, 另一种讯息 (e、c) 基于自己与上司的私人关系。个人因素被渗入到各种正式的角色关系着一点正反映了中国独特的语境行为。因此, 中国的上司在工作中常常通过个人关系的影响来保证工作任务的完成。

第二阶段的数据统计分析使用了SPSS GLM重复测量不同组格大小 (unequal cell sizes) 程序来分析问题1和问题3, 使用多次回归程序来分析问题4, 并对《中国人价值观调查》之数据进行了因子分析。

## 研究结果

除两个受测者内变量 (within-subject variables) 外, 主要分析包括两个受测者间变量 (between-subject variables)、社会 and 上司性别。由于现有研究已表明性别会影响遵从获取行为 (Krone, Allen & Ludlum, 1994), 也可能影响讯息对象的遵从决定, 因此, 上司的性别被纳入研究。主要分析表明受测者间主要效果对环境类别变量而言无显著性 (研究问题1),  $Wilks' \lambda = 1, F(1, 601) = .006, p = .94, \eta^2 = .51$ 。而在组织控制讯息类型方面却呈现显著性 (研究问题2),  $Wilks' \lambda = .963, F(1, 601) = 23.26, p < .001, \eta^2 = .037$ 。三个双向互动效果也在受测者间达到显著性, 受测者间主要影响对社会层面而言, 亦呈显著性 (研究问题3),  $F(1, 601) = 11.77, p = .001, \eta^2 = .019$ , 但无互动影响。

其中一个互动效果是在组织控制讯息和社会之间,  $Wilks' \lambda = .906, F(1, 601) = 48.09, p < .001, \eta^2 = .074$ 。香港样本表示对强制性讯息 ( $M = 2.67$ ) 和协同性讯息 ( $M = 2.65$ ) 遵从的可能性相似 (表 2), 而大陆样本表明遵从强制性讯息 ( $M = 2.74$ ) 的可能性小于对协同性讯息 ( $M = 2.95$ ) 的遵从。尽管如此, 大陆样本的遵从度总的来说高于香港样本。

另一个效果存在于环境与作为讯息源的上司性别之间,  $Wilks' \lambda = .987, F(1, 601) = 8.18, p = .004, \eta^2 = .013$ 。上司为女性的受测者表示对非职责内环境下 ( $M = 2.67$ ) 的遵从可能性小于职责内环境 ( $M = 2.75$ ), 而上司为男性的受测者表示对非职责内环境下 ( $M = 2.79$ ) 的遵从可能性大于职责内环境 ( $M = 2.73$ )。整体来看, 对男性上司的遵从可能性大于对女性上司的遵从。

第三个效果存在于与组织控制讯息与环境之间,  $Wilks' \lambda = .988, F(1, 601) = 7.41, p = .007, \eta^2 = .012$ 。非职责内环境下不论控制讯息类型是什么, 遵从的可能性相似 ( $M = 2.78$  &  $2.74$ ); 然而, 在职责内环境下, 对协同性讯息的遵从可能性较大 ( $M = 2.80$  vs.  $M = 2.67$ )。

最后一个分析是考查文化对受测者上行遵从 (研究问题4) 的影响程度。全部项目的平均值被用作遵从总趋势的指标, 对人口统计数据、组织数据和文化价值观因子为三组输入进行多次回归分析以预测遵从趋势。分析结果表明: 三组变量对遵从趋势的变化影响仅占6%左右, 其中, 人口统计变量接近2%, 组织变量仅1%, 而文化变量为3% (表3)。

## 讨论

本研究结果为组织控制性与协同性手段概念的理论构想提供了初步佐证。总体而言, 所有环境下的所有讯息类型的平均值均介于2和3之间, 变量均在此范围内, 表明中国雇员总体上倾向于遵从上司, 此结果在预料之中。这是由于上下级关系厘定了上行遵从明确的角色要求。此外, 中国人尊敬和服从权威的传统同样要求这样做。

控制讯息类型对雇员遵从可能性的影响结论是放在讯息类型与社会总体之间相互作用这样的宏观语境中加以解读的。讯息类型的影响对大陆雇员而非香港雇员起作用。当下行讯息以协同性方式呈现时, 大陆雇员更倾向于遵从。对与这一结论应该从社会文化的角度加以解释。尽管这两个社会有着共同的文化传统, 但在回归前, 香港和大陆分治长达一个世纪。特别是近半个世纪以来, 他们的政治经济体制 (资本主义和社会主义) 是完全对立的两种意识形态。不断的政治运动及社会主义思想灌输使大陆民众不愿接受而且反感来自并非社会最上层人士的命令 (Porter, 1988)。大陆民众的社会化包括对这样观念的接受: 他们是国家的主人, 也是单位的主人, 人人都在为社会主义工作 (Krone, Garrett, & Chen, 1992)。在此意义上, 没有人是老板, 没有人应听命于他人。社会主义意识形态的这一特征或许使大陆民众更易受协同性讯息的影响, 因为这些讯息要求人们对自己组织产生一定程度认同, 承担起作为社会成员的责任。如果这样解释正确的话, 那么, 香港的样本应与别的资本主义社会相似。别的市场经济体制下的雇员在作遵从决定时是否会区分遵从获取讯息类别的问题, 遂成为今后的研究课题, 对

此课题的研究也可为组织控制理论提供进一步的实证探讨。

第二个研究问题的答案：中国雇员作遵从决定时一般不会区分职责内或非职责内的环境类别，但当上司的性别作为考虑因素时，环境与信息源之间的互动影响是有差别的：上司为女性时，受测者在职责内环境下遵从的可能性大；而上司为男性时，情况恰恰相反。

这也许是由于职责内环境基于结构性规定直接关系到角色要求的缘故。当上司为女性时，雇员在职责内环境下的遵从更多地体现了下属的角色。这种情况可以从性别社会作用的角度加以解读。在大多数文化中，女性在社会生活中居于从属地位，女性上司在获取遵从时便承担了一种反传统的社会角色。在职责内环境下，女性上司的组织角色占主导地位，而性别的社会角色居次；在非职责内环境下，女性上司失去了组织角色的支持而回复担任社会角色。男性上司的性别社会角色本身就是占主导地位，在非职责内的环境中，组织员工们亦较习惯于对男性提供遵从。而在职责内的环境中，也许男性双重的主导角色反倒引起人们的抗拒心理，因而遵从率相对较低。

对控制讯息类型和环境之间相互作用的检测结果表明：受测者并不在非职责内环境下区分强制性和协同性讯息。在职责内环境下，他们更可能遵从以协同方式传达的讯息。职责内环境直接关于组织的存在，控制机制是结构性规定，必须遵从，无拒绝或讨价还价的空间。所以，雇员都爽快接受这种事实：职责内环境下的强制要求必须考虑，惟有遵从。以协同方式呈现的遵从获取讯息在职责内环境下更受欢迎，更能获得对方的合作；到非职责内环境时，则协同讯息效果不大，不再被视为优先选择；当正式结构性规定不明确时，环境类别就变得模糊不清，对遵从讯息犹豫不决的反应折射出讯息对象感受到环境的不明确性，这时不遵从的后果难以预测，但肯定存在。这一发现支持了讯息产生的环境是一种主观建构这一观点（Dillard & Solomon, 2000）。

这一发现的意义在于凸显遵从获取对象视角的重要性。雇员遵从决定是在一系列因素的基础上作出的理性判断，绝不是既可作为员工又可作为意愿自由的个体来作选择。遵从决定大多与组织角色要求相一致，组织认同在非职责内环境下对雇员的遵从决定更有效力，因此，组织认同极有可能在组织结构性规定外使雇员遵从，这是今后组织研究中应更为关注的因素。

第三个研究问题是受测者上行遵从的社会影响，研究发现与跨文化研究文献一致，即文化影响传播。本研究突出了不同的文化对与遵从相关的传播实践的影响，为遵从获取的跨文化适用性、以组织义务为基础的遵从获取合法性以及以组织认同为基础的组织控制论提供了初步理据。今后还需要进一步考查员工的遵从表述以检测本研究之结论。

第四个研究问题的答案：文化价值观对遵从决定无直接影响。这一发现没有现存的简易解释。文化价值观不产生影响这样的结论既违反直觉，又与我们所知的文化和传播理论相左。有两种可能的解释：一是文化价值观也被普遍性地涵化在人们的行为之中，其影响可能籍别的因素在遵从决定的各个层面体现出来，直接影响反倒被淡化、分化和弱化了。这种解释符合逻辑，也许更能真实地体现文化价值观的作用。第二种解释在于因变量的性质与遵从的整体趋势。作为一种脱离具体实际的综合趋势，某种程度上会消解文化价值观的影响，因为这种影响是间接的且在一定环境下可能会改变方向，相反方向的影响在整合过程中互相抵消或被中和了。

总之，本研究对中国雇员遵从决定过程中控制讯息类型的作用和环境影响提供了初步理据，今后还需要进行这类实验以检测此次结论的正确性，也需要对组织遵从决定的过程加以研究以揭示雇员如何考量控制讯息类型和环境要求，还需要进行更多层面、更为广泛的跨文化比较以求更具广泛普适性的基本理论。此外应注意的是本研究的数据来自自我表述，同实际行为会有一定差距，这在探讨解读结果和设计未来研究中要加以考虑。最后，本研究对遵从决定的理性过程是通过受测者自述的遵从倾向推断出来的，仅为今后直接研究理性决定过程提供了一个出发点，对本课题的理论和实证研究还有待于不懈的努力。

## 参考文献

- Baxter, L. H. (1984). An investigation of compliance-gaining as politeness. *Human Communication Research*, 10, 427-456.
- Bresnahan, M. (1992). The effects of advisor style on overcoming client resistance in the advising interview. *Discourse Processes*, 15, 229-247.
- Burroughs, N. F., Kearney, P., & Plax, T. G. (1989). Compliance-resistance in the college classroom. *Communication Education*, 38, 214-229.
- The Chinese Culture Connection (1987). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, 143-164.
- Clark, R. A. (1979). The impact of selection of persuasive strategies of self-interest and desired liking. *Communication Monographs* 46, 254-273.
- Cody, M.J., Greene, J.O., Marston, P., Baaske, E., O' Hair, H.D., & Scheneider, M. J. (1985). Situation- perception and the selection of message strategies. In M.L. McLaughlin (Ed.) *Communication Yearbook* 9, Beverly Hills, CA: Sage.
- Dillard, J. P. & Solomon, D. H. (2000). Conceptualizing context in message-production research. *Communication Theory*, 10, 167-175.
- Erez, M., & Rim, Y., (1982). The relationships between goal, influence, tactics, and personal and organizational variables. *Human Relations*, 35, 871-878.
- Falbe, C. M. & Yukl, G. (1992). Consequences for Managers of Using Single Influence Tactics and Combinations of Tactics. *Academy of Management Journal*, 35, 638-653.
- French, J.R.P., & Raven, B., (1960). The bases of social power. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group Dynamics* (2nd ed.) (pp. 607-623). New York: Harper & Row.
- Hirokawa, R. Y., & Miyahara, A. (1986). A comparison of influence strategies utilized by managers in American and Japanese organizations. *Communication Quarterly*, 34, 250-265.
- Hirokawa, R. Y., Kodama, R. A., & Harper, N. L. (1990). Impact of managerial power on persuasive strategy selection by female and male managers. *Management Communication Quarterly*, 4, 30-50.
- Ifert, D. E., & Roloff, M. E. (1997). Overcoming expressed obstacles to compliance: The role of sensitivity to the expressions of others and ability to modify self-presentation. *Communication Quarterly*, 45, 55-67.
- Kearney, P., Plax, T. G., & Burroughs, N. F. (1991). An attributional analysis of college students' resistance decisions. *Communication Education*, 40, 325-342.
- Kearney, P., Plax, T. G., Smith, V. R., & Sorensen, G. (1988). Effects of teacher immediacy and strategy type on college student resistance to on-task demands. *Communication Education*, 37, 54-67.
- Kellerman, K., & Cole, T. (1994). Classifying compliance-gaining strategies: Do you know what taxonomies your strategies are in? *Communication Theory*, 5, 1-57.
- Kipnis, D., Schmidt, S.M., Swaffin-Smith, C., & Wilkinson, I., (1984). Patterns of managerial influence: Shotgun managers, tacticians, and bystanders. *Organizational Dynamics*, 12, 58-67.
- Kipnis, D., Schmidt, S.M., & Wilkinson, I., (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65, 440-452.
- Krone, K. J., Allen, M., & Ludlum, J. (1994). A Meta-Analysis of Gender Research



in Managerial Influence. In L. H. Turner, & H. M. Sterk (Eds.) Differences that make a difference : examining the assumptions in gender research (pp. 73-84). Westport, CN: Bergin & Garvey,

Krone, K., Chen, L. & Xia, H., (1997). Approaches to managerial influences in the People's Republic of China. *The Journal of Business Communication*, 34, 289-315.

Krone, K., Garrett, M. & Chen, L. (1992). Managerial communication practices in Chinese factories: A preliminary study. *The Journal of Business Communication*, 29, 229-252.

Lee, C. R., Levine, T. R., & Cambra, R. (1997). Resisting compliance in the multicultural classroom. *Communication Education*, 46, 29-43.

Luloffs, R. (1982). Compliance-gaining and compliance resisting strategies in dyadic conversations. Paper presented at the annual meeting of the Western Speech Communication Association, Denver, CO.

Marwell, G., & Schmitt, D.R. (1967a). Compliance-gaining behavior: A synthesis and Model. *Sociological Quarterly*, 8, 317-328.

Marwell, G., & Schmitt, D.R. (1967b). Dimensions of compliance-gaining behavior: An empirical analysis. *Sociometry*, 30, 350.

McLaughlin, M. L., Cody, M.J., & Robey, C. S. (1980). Situational influences on the selection of strategies to resist compliance gaining attempts. *Human Communication Research*, 7, 14-36.

McQuillen, J. S., & Higginbotham, D. C. (1986). Children's reasoning about compliance resisting behaviors. In M. McLaughlin (Ed.) *Communication Yearbook 9*, (pp. 673-690). Beverly Hills, CA: Sage.

Miller, G., Boster, Rolloff, M., & Seibold, D. (1977). Compliance-gaining message strategies: A typology and some findings concerning effects of situational differences. *Communication Monographs*, 44, 37-51.

O' Keefe, B. J., & Delia, J. G., (1979). Construct comprehensiveness and cognitive complexity as predictors of the number and strategic adaptation of arguments and appeals in a persuasive message. *Communication Monographs*, 46, 231-240.

Rahim, M., & Buntzman, G. (1988). Supervisory power bases, styles of handling conflict with subordinates, and subordinate compliance and satisfaction. *The Journal of Psychology*, 132, 195-210.

Rim, Y., & Erez, M., (1980). A note about tactics used to influence superiors, co-workers and of the foot-in-the-door effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 431-457.

Rolloff, M. E., & Barnicott, E. F. (1978). The situational use of pro- and anti-social compliance-gaining strategies by high and low Machiavellians. In B. D. Ruben (Ed.), *Communication Yearbook 2* (pp. 193-205). New Brunswick, NJ: Transaction.

Sachau, D. A., Houlihan, D., & Gilbertson, T. (1999). Predictors of employee resistance to supervisors' requests. *Journal of Social Psychology*, 139, 611-621.

Seibold, D. R., Cantrill, J. G., & Meyers, R. A., (1994). Communication and interpersonal influence. In M. L. Knapp & G. R. Miller (Eds.), *Handbook of interpersonal communication* (pp. 542-588). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sillars, A. L. (1980). Attribution and communication in roommate conflicts. *Communication Monographs*, 47, 180-200.

Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organization. In R. D. McPhee & P. K. Tomkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (pp. 179-210). Beverly

Hills, CA: Sage.

Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1-15.

Yukl, G. & Falbe, C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 132-140.

Yukl, G., Kim, H., & Falbe, C. M. (1996). Antecedents of influence outcomes. *Journal of Applied Psychology*; 81, 309-318.

文章管理: [mycddc](#) (共计 4291 篇)

CDDC刊载文章仅为学习研究, 转载CDDC原创文章请注明出处!

相关专栏: 宋昭勋

- [从环航7·17空难报道看CNN对突发性事件的播报特色 \(2006-2-19\)](#)
- [组织文化的幻想主题分析: 理论架构与分析步骤 \(2005-12-19\)](#)
- [从海啸报道看市民新闻学的崛起 \(2005-12-6\)](#)
- [组织文化的幻想主题分析 \(2005-3-15\)](#)
- [香港报刊取向: 言商兼重议政 \(2005-2-23\)](#)

[>>更多](#)

相关文章: 控制

- [新闻控制的可能平衡点在哪里? \(2007-4-20\)](#)
- [从海南金海风波看舆论控制策略 \(2006-5-25\)](#)
- [从伊战报道看美国新闻控制 \(2006-3-22\)](#)
- [新闻与控制 \(2005-4-27\)](#)
- [新时期我国报纸的经济控制初探 \(2005-4-22\)](#)

[>>更多](#)

影响讯息类型与环境: 中国雇员作为遵从获取对象之研究 [会员评论\[共 0 篇\]](#)

我要评论

会员名

密码:

提交

重写

[关于CDDC](#) ◆ [联系CDDC](#) ◆ [投稿信箱](#) ◆ [会员注册](#) ◆ [版权声明](#) ◆ [隐私条款](#) ◆ [网站律师](#) ◆ [CDDC服务](#) ◆ [技术支持](#)

对CDDC有任何建议、意见或投诉, 请点[这里](#)在线提交!

◆ [MSC Status Organization](#) ◆ [中国新闻研究中心](#) ◆ 版权所有 ◆ 不得转载 ◆ Copyright © 2001--2009 [www.cddc.net](#)  
未经授权禁止转载、摘编、复制或建立镜像. 如有违反, 追究法律责任.