

文化价值与人际冲突管理关系模式

作者: 彭世勇 何舟 祝建华

[摘要] 本研究使用了Rahim和Bonoma(1979)的冲突管理模式来研究中美、中法和国营企业内人际冲突的管理策略。通过随机抽样的方式, 本研究调查了广东省内中美和中法企业的374名员工以及国有企业内的150名员工。本研究发现, 在五种不同的冲突管理策略中, 外企和国企中的中国员工没有显著性差别, 同样, 在外企中的美国、法国员工也没有显著性差别。

不过, 中国员工和外国员工在多数的冲突管理策略上则有很大的差别。本研究证明, 无论在何种组织环境下, 中国员工比西方员工更倾向于回避人际冲突; 而在妥协这一策略上, 中西方员工的差别不显著。

[关键字] 文化价值、冲突管理、个人主义、集体主义、外资企业、美国人、法国人、中国人

引言

在国际商业活动中, 大多数的人际冲突均源于文化价值的冲突。为了了解不同文化成员是如何管理冲突的, 我们必须对不同的文化价值有深入的了解。本研究对广东省的中美合资、中法合资和国有企业内的员工进行了冲突管理策略调查。本研究的目的是更好地了解合资企业内不同文化成员的交际过程, 同时, 引起学者们更多的关注以文化价值为框架的冲突管理研究; 这一领域, 还没有得到学术界深入的探索。

中国至1979年开放以来, 外资对于中国的经济发展起了巨大的推动作用, 并且已经成为

中国经济不可分割的一个部分。到1997年底, 在中国正式注册登记的外资企业超过了235, 681家。这些企业雇佣了三百万以上的中国员工(中国统计年历, 1998)。

随着外国资金进入中国, 来自不同文化的概念、价值观以及态度等也进入了中国。这种跨文化交流无疑给外国和本国的企业员工带来了价值冲突和挑战。在外企内, 不同文化成员间的绝大多数误会、冲突和交际障碍都可以归咎于各自特有的文化要素。(Swierczek, 1994; Ying, 1996), 这些障碍包括错误的概念、成见、文化敏感缺损, 或者干脆就是文化上的歧视。虽然这些因素对于跨文化交际起着十分重要的作用, 却是跨文化交际和冲突管理中最没有被学术界充分理解的部分。我们对于跨文化组织传播和交际冲突的研究也做的非常少。(Shuter, 1989; Shuter & Wiseman, 1994)。“着重于文化与冲突之间概念联系的理论研究更是很少见到。”(Ting—Toomey, 1985, p.71)。尽管, 慢慢地我们也能看到一些交叉文化冲突管理的文献, 但对文化和冲突进行系统研究的文献, 尤其是跨文化环境下冲突管理的文献还是非常少见的(Jehn & Weldon, 1997)。本研究希望探索的问题是, 在中国大陆的外资企业内, 不同文化成员是如何管理人际冲突的?作者希望, 本研究的结果可以帮助我们了解文化力量对于冲突管理的影响, 以及文化力量对不同文化成员冲突管理策略的影响。

不同文化成员是如何管理人际冲突的，这一直以来就是国外传播学界的研究热点。不少学者研究过冲突管理与文化价值的种种关系(如, Hwang, 1997-8; Jia, 1997—8; Kabanoff, 1991; Lewicki, Weiss & Lewin, 1992; Rahim, 1983b; Sternberg & Dobson, 1987; Wang & Wu, 1997-8)。不过, 大部分这类研究都是在单一文化环境下进行的。在交叉文化框架下进行的研究也不多, 而在中国文化环境下进行的这类研究就更少了(请参见很少的几篇论文, Elsayed-Ekhouly, 1996; Jehn & Weldon, 1997; Leung, 1988; Ting-Toomey et al., 1991; Trubisky, Ting-Toomey, & Lin, 1991)。

从有限的跨文化研究文献之中我们可以看到的有, Leung(1988)发现与朋友(社会内部集团成员)相比中国人更容易与陌生人(社会外部集团成员)发生冲突。这就帮助我们解释了为什么个人主义文化成员更习惯于与人接触, 同时也容易与人相处, 而集体主义文化的成员, 则更重视与社会集团的内部成员合作(Triandis, Brislin, & Hui, 1988)。在另一个研究中, Leung和Lind(1986)两位研究人员发现, 美国人对于解决矛盾更希望采取对抗的方式而中国人, 则对抗或非对抗方式都行。

在研究台湾人和美国人的冲突管理策略时, Trubisky, Ting-Toomey, 和Lin(1991)发现, 台湾人比美国人更多地采取宽容和回避的策略。这一结果与Hofstede's(1980)理论依据是一致的; 同时也证实了Ting-Toomey's(1985)的命题, 即: 低语言环境的文化成员比高语言环境文化成员更愿意采取非冲突性的策略来处理人际冲突。这一结论后来被Tse, Francis, 和 Wallis(1994)进一步证实了。他们发现, 中国人比加拿大人更多地回避冲突, 而且也更加关心维护人际关系。Tse等人的发现与Hofstede的论点也是一致的, 即: 在集体主义文化中“人际关系比工作更重要”(p. 67), 同时也证明了Ting-Toomey's(1985)论点, 即: 在高语言环境文化中, 维护良好的人际关系是处理冲突时非常重要的因素之一。

对美国人和亚洲人的冲突管理方式进行研究之后, Ting-Toomey(1991)等人发现, 美国人比日本人和韩国人更多地采取独断的处理方式, 而中国人则比美国人更多地采取宽容和回避的方式。这个研究揭示了冲突管理方式和面子这一文化概念之间的关系。但它没有解释, 为什么在独断这一方式中, 美国人和中国人为什么会没有显著性的差别。而这种差别实实在在是存在的。Tehn和Weldon(1997)研究了中国和美国经理处理冲突的方式。他们的研究表明, 中国经理倾向于采取被动的处理方式, 如回避冲突; 而美国经理则不一样, 他们倾向于采取主动出击、解决问题的方式; 美国人则倾向于“强调立即、直接处理与工作相关的矛盾”(p. 315)。

除了以西方模式对冲突进行研究之外, 也有不少的学者(如: Cai & Gonzalez, 1997—8; Chen & Hao, 1997-8; Hwang, 1987, 1997-8; Jia, 1997-8; Wang & Wu, 1997-8)采取中国的本土方式对冲突管理进行研究。比如, Hwang(1987, 1997-8)就提出了一个冲突管理的模式。这个预测冲突管理方式的模式包含了最基本的中国文化价值观, 如, 关系、面子、人际和谐、人情。在这个模式中, Hwang提出了冲突管理的两个层面: “坚持与放弃个人目标”和“维护与漠视人际和谐”(1997-8, p.25)。他提出, 如果一个人选择放弃人际和谐他就会采取对抗的方式, 而如果他选择维护人际和谐他就有可能忍受冲突的另一方。Hwang命题和论点确认了这样一个事实, 即, 中国人并不总是像人们的陈见所表现出来的那样, 避免对抗和回避冲突。中国人会根据自己如何对冲突的另一方进行分类和个人所关心的是什么来选择处理冲突的方式。不过, Hwang的模式还需要实证研究来进行测试。同时, 中国文化的一些概念, 如, 面子、关系、人情也需要进行操作性定义。然后, 我们才能发现具有显著性差别的关系来。

Yu(1997-8)与Hwang对于中国人处理冲突有相同的观点, 他认为, 冲突被“中国人视为坏的东西, 具有破坏性, 应该侧面去看”(p.68)。Yu(1997-8)同意中国人也会采取西方人处理冲突时所采取的方式。

Wang和Wu(1997-8)对中国人处理矛盾时采取的“做思想工作”, 这一本土方式进行了分析。历史地看, 这一方式, 是毛泽东时代, 处理个人与集体矛盾时采用的一种武断的交际方式。在那个时代, 这一方式与其说是对称的双向交际, 还不如说是, 单向、从上至下、用毛泽东思想来洗脑的过程。

从以上的文献回顾我们可以看到管理冲突的两个层面: 对抗与非对抗方式。中国人什么时候采取对抗性的方式, 什么时候采取非对抗性的方式, 要回到这一问题, 我们必须在单一文化和跨文化的环境下进行实证研究才能回答。

很明显, 绝大多数的跨文化和交叉文化环境下进行的冲突管理研究都具有不少共同的局限性。第一, 居住在香

港、台湾、和美国的中国人常常被用来代表中国人这一具有普通意义的概念(如, Trubisky et al., 1991)。虽然海外的华人和大陆的华人有着相同的文化传统,但又由于各自居住地本土文化的影响,与大陆中国人有种种的不同(Fuller & Peterson, 1992)。因此,将从海外华人研究对象那里得到的结果推广到一般大陆中国人身上是困难的,也是不合适的。这方面研究的另一个局限,就是广泛采用的方便样板。因此,即使这些研究也揭示出一些文化与冲突管理之间的关系,但其结果的普遍意义就值得怀疑了。

尽管大多数的研究都发现,具有集体主义文化价值的中国人在处理冲突时趋于被动,而具有个人主义文化价值的美国人趋于对抗,但这些研究结果都是单一文化环境下的研究结果。本研究与其他的研究有很大的不同。本研究是在跨文化环境下来研究文化价值与冲突管理之间的关系。为了避免其他研究中出现的问题,本研究采取了随机抽样的方式。

为了调查在中国大陆的跨文化环境下,个人主义—集体主义文化取向与冲突管理方式之间的关系,本研究提出下面五个假设:

假设一:文化成员的个人主义趋向越强,他们就越不可能采取回避的方式。

假设二:文化成员的个人主义趋向越强,他们就越不可能采取妥协的方式。

假设三:文化成员的个人主义趋向越强,他们就越不可能采取宽容的方式。

假设四:文化成员的个人主义趋向越强,他们就越有可能采取整合的方式。

假设五:文化成员的个人主义趋向越强,他们就越有可能采取独断的方式。

研究方法

本研究使用的数据是通过随机抽样的方式于1999年三月至六月间在广东省获得的。本研究之所以选择广东省,是因为这里是中国经济的实验地,同时与中国其他地方相比,外资企业的数量也最多。因此,可以提供作为研究外籍员工和中国员工交际的跨文化环境。本研究的抽样调查共分为五步。

第一步。本调查的抽样框架由四个不同的数据库组成:[1]广东省外资企业数据库——数据库一(本数据库由广东省对外贸易经济研究所编辑);[2]中美在粤企业数据库(本数据库由美国商务部广州办事处提供);[3]中法在粤企业数据库(本数据库由法国驻广州领事馆提供);[4]广东省国有企业数据库(本数据库由广东省统计局提供)。

为了确认以上数据库的准确性,本项目的研究者给数据库内所有的中美和中法制造业企业打确认电话。通过电话确认,排除了不符合本研究要求的企业。最后得到了本研究的抽样框架。其中包括,271家中美和资企业、73家中法合资企业。国有企业的数字也通过电话纠正了原来数据库中的一些错误。

第二步。我们给抽样框架内所有的企业打电话,希望得到他们的合作。结果,愿意合作的情况如下:中美合资企业17.3%(47家)、中法合资企业38.4%(28家)、国有企业59.4%(19家)。

第三步。根据合作企业提供的名单,我们发现框架内一共只有205位常驻美国人和115位常驻法国人。由于他们人数不多,我们决定对他们进行普查。然后,再根据外国人和中国人2:1的比例随机抽出150位中国人。国有企业的中国人则通过19家合作企业提供的管理层员工名单随机抽出。

第四步。我们派人上门对中美和中法合资企业的外国员工进行面访问卷调查。由于我们在调查前的电话咨询

中了解到所有的法国人都会讲英语。对他们的调查采用的也是英文问卷。然后，我们又采用“回头翻译”的方法将英语问卷翻译成中文。派人上门对中美、中法和国有企业内的中国员工进行面访问卷调查。问卷调查成功率如下：美国人73.2%、法国人63.5%、外企中国人67.3%、国企中国人89.8%。

研究对象

最后成功收回问卷的样板包括四组不同的文化成员。在总数为524的样板中，国有企业的中国人为150位。这一组人用做控制组。我们希望能用这一组人来解释，外企中国人和美国或法国人之间如果存在差别，这些差别是不是由于民族文化价值或是由于企业文化价值造成的。如果是，在多大程度上是由民族文化，多大程度上是由于企业文化造成的。

样板中的其他文化成员是这样组成的：150中美、中法合资企业中的中国人、150位美国人和74位法国人。我们选择美国人和法国人来代表西方文化是因为这两个民族在文化上存在比较大的差别，可以给我们一个比较有意义的比较角度。他们都是合资企业中外资方派到中国来的外籍员工，他们都以英语或法语为母语。以汉语为母语的中国人或法国人，被排除在抽样调查的对象之外，因为他们特有的文化背景可能会干扰研究的结果。抽样调查中的外企中国人包括经理、行政人员、技术人员，以及有机会与外籍同事进行面对面交流的员工。

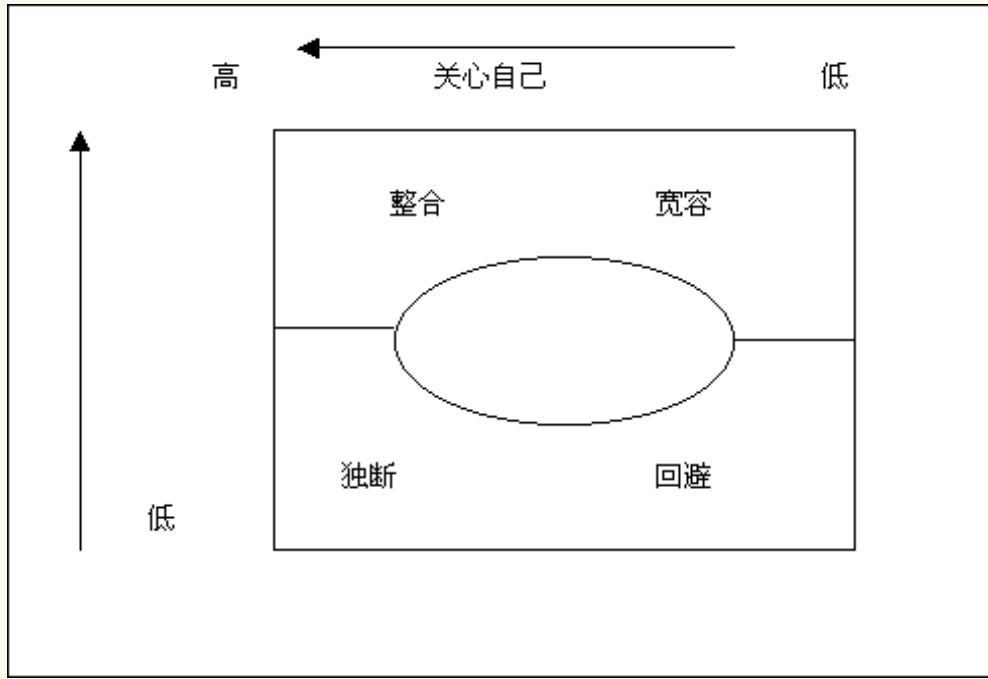
表一：广东中美、中法资企业内中外员工基本组成

职位	美国人	法国人	外企中国人	国企中国人
总经理	16%	5.5%	3.7%	3.7%
部门经理	30.7	31.5	14.7	12
职员	16	26	49.3	80
经理助理	8.7	16.4	8.7	0
秘书	3.7	0	10.7	0
其他	28	20.6	16	7.3
总数	100	100	100	100

测量方法

本研究不对文化差异进行测量，而是采取文献中认定的常数。在个人主义—集体主义文化价值表上的排列顺序为美国人的个人主义倾向最高、接下来是法国人和外企中的中国人，国有企业的中国人被认为个人主义倾向最低。这样认定文化价值常数是根据Hofstede(1980)对美国人和法国人所作的测量而得出的。根据Hofstede(1980)的研究结果，以100分为个人主义倾向的最高值，美国人为91、法国人为71。由于中国人当时没有被包括在当年的研究之中，我们则根据其他相关的研究(如：Chinese Cultural Connection, 1987; Fernandez et al., 1977; Hofstede, 1980)把中国人定位在美国人和法国人之后。

测量冲突管理的方法，我们采用的是Rahim和Bonoma(1979)著名的冲突管理测量表—C。该量表将冲突管理方式分为五种。即：回避、妥协、宽容、整合和独断。这五种方式都包含两个层面的考虑，一个是对于自己的考虑，另一个是对于他人的考虑。该冲突管理模式如图一所示：



Rahim, A Bonoma, T. V, 1979. *Psychological Reports*, 44, 1323

回避方式表现出来的特点是，对己对人的考虑都比较低，其特点是在行为上采取回避冲突。妥协的特点是，对己对人的考虑都处在中间位置上，也就是说采取有得有失的方式，力求达到双方都可以接受的程度。宽容的特点是，考虑别人多于考虑自己，其目的是，减少冲突双方的差异，强调双方的共同性。整合反映的是，对己对人都予以充分的考虑，冲突双方公开讨论解决问题的方式，力求达到双方都满意的结果。独断则只考虑自己很少考虑别人。

研究结果

为了比较四组研究对象的差别，我们对数据进行了单向方差分析(One-way ANOVA)。结果显示出两个明显的对象组：中国人和外国人。中国人包括外企和国企的中国人，外国人当然就是美国人和法国人。这两组对象之间有不少显著性差别，而在对象内部，即国企中国人和外企中国人，以及美国人和法国之间则不见显著性差别。如表二所示美国人和法国人这一对象组在四个冲突管理方式上与所有的中国人有显著性差别，而美国人和法国人之间则没有差别。同样，国企中国人和外企中国人之间也没有差别。最有趣的是，对于回避这一方式，美国人和法国人的平均数与中国人有显著的不同， $F(3, 519): 42$ 。这个结果支持了假设一，即，文化成员的个人主义趋向越强，他们就越不可能采取回避的方式。

对于妥协这一方式，四组对象中没有显著性差别， $F(3, 519): 1, 12$ 。四组对象的平均分数均在3.44到3.56之间。这一结果没有支持假设二：“文化成员的个人主义趋向越强，他们就越不可能采取妥协的方式。”

对于假设三：“文化成员的个人主义趋向越强，他们就越不可能采取宽容的方式”，没有得出一致的结果。中国人这一对象组与法国人有显著性差别， $F(3, 519): 9.34$ ，而美国人和外企中国人之间则不见显著性差别。

在整合方式上，美国人和法国人的平均数比两组中国人都高， $F(3, 519): 10.02$ ，这一结果使假设四得到了支持。

对于独断方式，中国人比美国和法国人高， $F(3, 519): 8.01$ 。很明显，假设五没有得到支持。

表二： 被访对象在冲突管理方式上的差别

	美国人	法国人	外企中国人	国企中国人
回避	2.96a	2.92a	3.54a	3.65b
妥协	3.56a	3.47a	3.48a	3.44a
宽容	3.16ac	3.05a	3.29bc	3.44b
整合	4.15a	4.08a	3.857b	3.96b
独断	3.04a	3.06a	3.32b	3.40b

注：下标表示平均数的显著性差别为 $p < 0.5$

结论

根据个人主义—集体主义这一文化价值的框架，本研究得出了文化与冲突管理方式的混合性结果。在被测试的五个假设中，两个得到了数据的支持，一个得到了混合的结果，一个没有得到支持，另一个得到了相反的关系。

在整合与回避两种方式上，个人主义—集体主义这一文化倾向起到了非常明显的作用，也就是说，文化成员的个人主义倾向越强，他们就更容易采取整合、越不容易采取回避的方式。这一结果与台湾的学者所得到的结果是一致的(Trubisky, Ting-Toomey, & Lin, 1991)。同时，也支持了本研究的理论依据。

对于宽容这一方式，文化价值的影响有多大，我们只得出了混合的结果。一般来说，文化成员的个人主义倾向越高，他们就越不会采取这一方式。然而，美国人的行为有接近外企中国人的趋势，这样一来，整个假设就没有办法得到支持了。

在妥协这一方式上，四组研究对象没有显著性差别，大家采取妥协的倾向基本一致。这一结果有点令人感到意外。根据以前的研究结果，这四组人在妥协方式上是有差别的。对于美国人和法国人来说，这也许是因为他们受到了企业内部中国文化的影响。在我们和美国人和法国人的面访中我们观察到，不少的美国人和法国人都认为，在处理人际冲突中，采取中国人的方式是非常有益的。一位在中国工作了十六年的美国经理告诉我们，解决冲突最好的方式是中美结合。他说，“我的有些同事使用美国的方式来解决冲突，没有用。他们只好改用中国人的方式。”一位法国工程师也有同感。他说，“我们不少的同事都是中法兼顾。”

在本研究中，美国人处理冲突的方式比较接近中国人(特别是在宽容这一方式上)也许是因为他们接触的中国人比法国人多，而且在中国工作的时间也比法国人长。在本研究的抽样调查和面访过程中我们发现了一个有趣的现象，我们暂将其称之为“文化回归”，即，不同文化成员，越是相互溶合就越会离开自己文化的极端点，而采取比较中庸的态度。最让人感到吃惊的是，个人主义倾向最低的中国人，在处理冲突时，比个人主义倾向更高的美国人和法国人还要独断。更让人不可理解的是，国有企业的中国人比所有的人都要独断得多。对于这一现象，我们可以作如下的解释：第一当我们仔细地观察平均数时，可以看到四组数字都集中在 3.04-3.40这一区间。也就是说，这四组对象的独断倾向都基本上趋于一致。事实上，这四组对象都比较同意采用独断的方式，而中国人的倾向性则更强一些。这样解释并不是否认理论上个人主义价值取向的美国人具有更强烈的独断倾向。第二，就像不少研究都揭示出来的那样，虽然中国文化价值的基本取向是集体主义，但中国人也会根据自己的目的和考虑而采

取对抗或是独断的方式来处理人际冲突(Hwang, 1997-8)。这大概可以解释为什么国有企业的中国人比其他的人都更加独断。对于他们来说,他们的工作(至少在我们进行这项研究时是这样的)的稳定性比其他人的要高。而且,在工作中的很多时候是奈何他们不得的。这就使得他们在处理冲突时更能坚持自己的立场。此外,大多数的冲突都与个人的切身利益相关,如,发奖金、涨工资、提职称、分房子等。而对于公司的一些重大的决策他们是发不了什么言的。在很大程度上来讲,他们是无法去控制这些的。冲突本身的特点也就决定了他们为什么会比其他人更容易使用对抗的解决方式。第三,由于“文化回归”的原因,外企中国人反而会变得更加独断,而西方的员工则变的不那么独断。

本研究的结果给进一步研究文化价值与冲突管理方式之间的关系提供了新的视角,尤其是给在跨文化的环境下研究这种关系提供了新的思路。本研究的结果,有些证实了以往的研究结果,有些则提出了新的问题。特别值得一提的是“文化回归”这一现象的发现。人们除了具有自己的文化价值以外,当他们在跨文化的环境下,相互融合一段时间后,会不会彼此变得相似起来呢?当美国人变得不那么美国化了、中国人也变得不那么中国化了的时候,他们处理冲突的方式是不是也跟着变化呢?这些问题有待于在不同的文化环境下的不同文化成员之间进行测试后才能得以回答。

[参考文献]

Cai, B., & Gonzalez, A (1997-8) *The Three Gorges Project: Technological Discourse and the resolution of competing interests [Special issue]. Intercultural Communication Studies* 7(1), 101-111.

offered by Chinese TV dramas [Special Issue] *Intercultural Communication Studies*, 7(1), 133-148. China Statistical Yearbook (1998). China Statistical Publishing House.

The Chinese culture connection (1987) Chinese values and the search for

culture-free dimensions of culture. Journal of Cross-cultural Psychology, 18 (2), 143-164. Elsayed-Ekhouly, S. M. (1996) *Organizational conflict: A comparative analysis of conflict styles across cultures. International Journal of Conflict Management*, 7, 71-81.

Fernandez, D.R., Carlson, D.S., Stepina, L.P., & Nicholson, J. D. (1997) *Hofstede's country classification 25 years later. Journal of Social Psychology*, 137 (1), 43-54.

Fuller, E., & Peterson, R. B. (1992) *China and Taiwan: Common culture but divergent*

economic success. Advances in international comparative management 7, 185-201. Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences* Beverly Hills, CA: Sage. Hwang, K.K. (1987) *Face and favor: Chinese power game. American Journal of*

Sociology, 92, 944-974. Hwang, K.K. (1997-8) *Guanxi and Mientze: Conflict resolution in Chinese society. Intercultural Communication Studies* 7 (1), 17-42. Jehn, K., & Weldon, E. (1997) *Managerial attitudes toward conflict: Cross-cultural*

differences in resolution styles. Journal of International Management, 3 (4), 291-321. Jia, W.S. (1997-8) *Facework as a Chinese conflict-preventative mechanism: A cultural/discourse analysis. Intercultural Communication Studies* 7(1), 43-61. Kabanoff, B. (1991) *Equity, equality, power and conflict. Academy of Management*

Review 16, 416-441.

Leung, k., & Lind, E. A. (1986) *Procedural Justice and culture: Effects of culture, gender, and investigator status on procedural preferences. Journal of Personality and Social Psychology, 50 (6), 1134-1140.*

Leung, K. (1988) *Some determinants of conflict avoidance. Journal of Cross-Cultural Psychology, 19, 125-136.*

Lewicki, R.L., Weiss, S.F., & Lewin, D. (1992) *Models of conflict, negotiation, and third party intervention: A review and synthesis. Journal of Personality and Social Psychology, 1935-49.*

Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979) *Psychological Reports, 44, 1323.*

Shuter, R. (1989) *The international marketplace. In M. K. Astante & W. B.*

Gudykunst (Eds.). Handbook of international and intercultural communication (pp. 392-406). Newbury Park CA: Sage.

Shuter, R., & Wiseman, R.(1994) Communication in Multinational Organizations: Conceptual, theoretical, and practical issues. In R, Wiseman & R. Shuter (Eds.), Communicating in Multinational Organizations. CA: Sage.

Ting-Toomey, S., Gao, G., Trubisky, P., Yang, Z., Kim, S. Lin, S. & Nishida, T.(1991) Culture, face maintenance, and styles of handling interpersonal conflict: A study in five cultures. International Journal of conflict Management, 2, 275-295.

Triandis, H. C., Brislin, R., & Hui, C. H. (1988) Cross-Cultural training across the individualism-collectivism International. Journal of Intercultural Relations, 12 (3), 269-289.

Trubisky, P., Ting-Toomey, S., & Lin, S. L. (1991) The influence of individualism collectivism and self-monitoring on conflict styles. International Journal of Intercultural Relations, 15 (1), 65-84

Tse, K. D., Francis, J., & Walls, J. (1994) Cultural differences in conducting intra-and inter-cultural negotiations: A Sino-Canadian comparison. Journal of International Business Studies, 3rd Quarter, 537-555.

Wang, J. L & Wu. W. (1997-8) Ideological work as conflict management; A dialectical approach in Chinese Communication campaigns [Special issue]. Intercultural Communication Studies, 7(1), 83-99.

Weldon, E., Jehn, K., Doucet, L., Chen, X., & Wang, Z. (1996) Conflict management in US-Chinese joint ventures. Academy of Management Electronic Best Paper Proceedings, Vancouver, British Columbia.

Ying, F. (1996) Research on joint ventures in China: Progress and prognosis. Euromarketing, 4(3,4), 71-88.

Yu, X. J. (1997) The Chinese native perspective of Mao-dun (conflict) and Mao-dun resolution strategies: A qualitative investigation [Special issue]. Intercultural Communication Studies, 7(1), 63-82.

[回首页](#)

来源：香港《中国传媒报告》（CHINA MEDIA REPORT）
阅读：2357 次
日期：2005-02-04

【 双击滚屏 】 【 评论 】 【 收藏 】 【 打印 】 【 关闭 】 【 字体：大 中 小 】

上一篇：论当代传播实践中的道德责任
下一篇：时尚杂志的文化研究

>> 相关文章

- 转型期大众文化传播控制与国家发展
- 时尚杂志的文化研究
- 论当代传播实践中的道德责任
- 两种不同话语语境中的大众文化研究批判
- 文字如何影响我们的生活——对汉字和英文的一种传播学分析
- 伊拉克战争的道德论注
- 流动的宋词--浅析宋词的传播
- 自由主義的普世價值與李慎之的歷史地位

发表评论



点 评:

字数0

用户名: 密码:

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

备案号/经营许可证号：蜀ICP备05000867号

设计开发：阮思聪 QQ: 54746245 Powered by: 打瞌睡

Copyright (c) 2003-2013 传播学论坛： 阮志孝、阮思聪. All Rights Reserved .