

社会面子意识、冲突处理策略与人际关系满意度*

梁凤华¹, 段锦云²

(1. 上饶师范学院教育科学学院, 上饶 334001;

2. 苏州大学心理学系, 教育部人文社科重点研究基地 - 苏州大学中国特色城镇化研究中心, 苏州 215123)

摘要:以大学生为对象, 采取整群取样的方式, 研究了大学生社会面子意识、冲突处理策略与人际关系满意度之间的关系。结果, 大学生社会面子意识与人际关系满意度呈显著负相关, 社会面子意识与协作策略呈显著负相关, 协作式冲突处理策略与人际关系满意度呈显著正相关; 协作型冲突处理策略能正向预测大学生人际关系满意度, 社会面子意识负向预测人际关系满意度; 低社会面子意识大学生在协作策略上的得分显著高于高争面子意识、高护面子意识和高社会面子意识大学生。

关键词:社会面子意识; 冲突处理策略; 人际关系满意度

中图分类号: B848

文献标识码: A

文章编号: 1003-5184(2018)06-0527-07

1 引言

冲突是指一方意识到自己的利益正在受到另一方消极影响或侵害, 大量研究表明, 人际冲突影响着人际关系满意度, 其对人际关系的影响不在于冲突本身, 而在于冲突处理策略(王琦, 杜永怡, 席酉民, 2004)。积极的冲突处理策略有助于冲突双方人际关系的改善, 增强人际关系满意度; 消极的冲突处理策略则导致冲突双方人际关系的恶化, 降低人际关系满意度(宋广文, 何文广, 2007)。然而, 有关冲突处理策略与人际关系满意度之关系的研究, 结论并不一致。一些研究发现顺从型冲突处理策略与人际关系满意度呈高度正相关, 其次是整合策略和让步策略, 然则支配策略和回避策略与人际关系满意度呈显著负相关(陈嘉康, 2004; 吴慧卿, 2001; Laios, 2005)。还有研究发现整合和支配策略与人际关系满意度呈显著正相关, 其他冲突处理策略与人际关系满意度相关不显著(陈宛渝, 邓碧云, 陈韵欣, 2010)。

在中国面子文化中, “面子”是影响冲突处理策略的一个重要本土社会心理学概念。对冲突的大量研究发现面子心理是解释不同冲突解决策略的核心(赵卓嘉, 宝贡敏, 2011; Oetzel, 2008; Ting - Toomey & Kurogi, 1998)。然而却少有学者将面子心理、冲突解决策略与人际关系满意度联系起来进行研究。由于冲突处理策略影响人际关系满意度, 而面子心

理又影响着冲突处理策略, 在中国文化中若不考虑面子心理, 直接研究冲突处理策略与人际关系满意度必然是有天然缺陷的。这一缺陷也许是解释目前冲突处理策略与人际关系满意度相关研究结论不一致的一个关键原因。在对中国人面子心理的研究中, 学者提出了社会面子意识。所谓社会面子意识(Consciousness of Social Face)指的是人们在社会互动中倾向于获得面子和避免面子受损的意识, 它包含争面子(增加或获得面子)和护面子(避免面子受损)两种面子意识(Chou, 1996; Ho, 1976; Zhang, Cao, & Grigoriou, 2011)。不同个体在争或护面子意识上存在差异(Ho, 1976), 有些个体更倾向于通过人际互动争面子, 而另外一些个体则更希望在人际互动中不致面子受损即护面子(胡先缙, 2004; 黄光国, 2006; Chou, 1996)。与社会面子意识相关的得到广泛应用的冲突处理策略模型为五策略模型(Kim, Lee, Kim, & Hunter, 2004; Oetzel & Ting - Toomey, 2003; Rahim & Bonoma, 1979; Ting - Toomey & Kurogi, 1998)。冲突处理的五策略模型以人们在冲突中关心自己和关心他人两维度加以界定, 两维度组合成五种冲突处理策略(Rahim & Bonoma, 1979), 分别是: (1) 整合策略(integrating strategy), 高度关心彼此、期望能将双方的分歧化解、达到双赢; (2) 顺从策略(obliging strategy), 牺牲自己、迎合对方需要; (3) 妥协策略(compromising strategy), 冲

* 基金项目: 江西省社会科学“十三五”(2017年)规划项目(17SH09)。

通讯作者: 段锦云, E-mail: mgjyduan@hotmail.com。

突双方各自让步以达成双方均可接受的结果;(4) 回避策略(avoiding strategy),把冲突搁置一边、不去解决冲突和5)支配策略(dominating strategy),重视自己的需要、忽视对方的需要,以自我权威强迫对方听从或服从。冲突处理的五策略模式产生和发展于西方文化背景,研究发现因文化的不同,中国大学生的冲突处理模型表现为四个维度,分别是协作、顺从、回避和支配策略,其中协作策略是整合和妥协策略的并合(张勇,刘红丽,2010)。对社会面子意识与冲突处理策略之间关系的研究发现,护面子的人往往谦虚、谨慎、注重他人,高护面子意识的个体倾向于采用防御性冲突处理策略以避免面子受损;争面子的人则富有竞争性,乐意挑战社会风险,高争面子意识的个体倾向于使用支配、整合策略以获得面子或提高公众形象(Chou,1996;Zhang et al.,2011)。本研究的目的之一是探究社会面子意识与冲突处理策略的关系,基于以上分析提出研究假设1。

假设1:社会面子意识影响人际冲突处理策略的选择。高争面子意识者倾向于采用支配式冲突处理策略;高护面子意识者倾向于采用顺从、回避式冲突处理策略;二者均不倾向于采用协作式冲突处理策略。

社会面子意识既影响冲突处理策略,也影响人际关系满意度。在中国脸面文化中,人际交往中是否为他人留足“面子”直接关系着交往双方对其关系的满意程度(黄光国,2006;翟学伟,2011;朱瑞玲,2006;Cardon,2006)。社会生活中虽然并不是人人在冲突中都去争面子,但每个个体都必然要设法保护自己的面子不受损伤(黄光国,2006;Ho,1976),对个体来说通常害怕丢失面子的重要性要远远高于获得面子的欲望,丢失脸面对每个人来说都是严重的社会危机,因此对丢失脸面害怕程度越高的个体越会体验到焦虑感,一旦在人际互动中觉察到面子可能受损,个体会立即体验到拒绝、难堪和羞辱(Kim & Nam,1998),也容易出现维护面子的行为(Ting-Toomey & Kurogi,1998)。因此,对高护面子意识的个体而言,由于在人际互动中特别是在冲突情境中因处处要顾忌到自我面子,其遭遇面子威胁的情境将更为常见,从而可能导致经常性的因面子问题而带来的负性情绪。而社会面子意识微弱的人,由于不易受面子规范的限制,在人际互动中反而容易游刃有余,因人际冲突事件导致的面子困扰及由其引发的负性情绪自然较少,其对人际关系满意

度反而较高。翟学伟(1994,p.76-85)认为在社会交往场合中面子的含义有个体“要求下得了台”,而非得到他人真实地尊敬,高争面子意识容易使毫无权威或无社会地位的普通人在人际互动中走向架子-虚假-回避的恶性循环。由此提出本研究的第二个假设。

假设2:社会面子意识与人际关系满意度呈显著负相关,随着争护面子意识的增强,个体的人际关系满意度会逐渐降低。

既然社会面子意识是解释不同冲突处理策略的核心,又影响着人际关系满意度,因此社会面子意识可能是影响冲突处理策略与人际关系满意度之关系的一个关键因素。已有对冲突处理策略与人际关系满意度之关联的研究结论的不一致(陈嘉康,2004;陈宛渝等,2010;宋广文,何文广,2007;吴慧卿,2001;Laios,2005),其缘由之一也许是未能在研究中考虑到社会面子意识这个因素。社会面子意识可能调节着冲突处理策略与人际关系满意度之间的关系。如协作策略由于同时能够照顾到自我和他人面子,若采用协作策略者同时是高护面子者,则协作策略有助于提高人际关系满意度;若采用协作策略的是高争面子者,由于协作策略并不能显著为自己争得面子,此时协作策略可能并不能促进该个体的人际关系满意度;顺从策略由于需要牺牲自己来迎合他人,在一定程度上可能会损害自我面子,但由于满足了他人,可让他人获得面子,带来他人的回报行为,因此对于不同社会面子意识者来说,即使都采用顺从策略,但因此而产生的人际关系满意程度会不同;回避策略将冲突暂时搁置虽不能争面子,但未必不能护面子,然回避冲突并没有使冲突消失,可能反而会带来压抑和未解决,因此其对人际关系满意度的影响也应受社会面子意识的影响;支配策略则是典型的争面子表现,一方面可使自己获得面子带来自我满足,另一方面在争面子过程中却可能因重自己轻他人,而使他人面子受损,反过来可能导致人际关系紧张,因此其对人际关系满意度的影响亦受面子意识的调节。综合上述研究结果,提出研究假设3。

假设3:社会面子意识调节着冲突处理策略与人际关系满意度的关系。

2 研究工具、对象和程序

2.1 研究工具

社会面子意识量表。共11个项目,采用七点

Likert 计分,包括争面子意识(获得面子意识)和护面子意识(害怕面子受损)两个分量表,该量表具有良好的信效度指标(Zhang,et al.,2011)。在本研究中该量表的信度为 0.85,争面子意识量表和护面子意识分量表的克隆巴赫 α 信度系数分别为 0.81 和 0.79。

冲突处理策略量表(ROCI-II)。采用张勇等(2010)修订的中国版 ROCI-II,该量表具有良好的信效度指标。量表共 28 个项目,采用 5 点 Likert 计分,包含协作、顺从、回避和支配四个分量表。本研究中四个分量表的克隆巴赫 α 信度系数分别为 0.88、0.74、0.68 和 0.68。

人际关系满意度量表。采用赵菊编制的人际关系满意度量表,共 36 个项目,采用 5 点计分,包括测量人际关系不满意的两个维度:交际屏障和差异冲突,及测量人际关系满意的四个维度:互利支持、外向干练、相似相容和道德素质(赵菊,2006),研究表明该量表具有较好的心理测量学指标(赵菊,佐斌,2008)。由于研究需要,本研究只计算人际关系满意度总分,该量表的克隆巴赫 α 一致性系数为 0.94。

2.2 研究对象和程序

采用整群随机取样法,以江西省三所普通高校

的在校大学生为研究对象,将以上研究工具和被试的背景资料工具结合在一起进行问卷施测。为了减少项目顺序效应、被猜测等因素可能带来的偏差,采取随机顺序编排研究工具。施测过程中向被试强调测量的匿名性,并要求被试根据自己的直觉进行快速作答。被试填写问卷的时间约为 10~15 分钟。共发放问卷 360 份(每所学校 120 份),有效回收 314 份,有效率为 87.2%。其中男生 167 名,女生 147 名,3 人未报告性别;被试平均年龄为 21.56 岁。

3 结果与讨论

3.1 共同方法偏差检验

为了排除数据来源、测量环境等的单一性可能会造成的变量间的人为共变。采用验证性因素分析对数据进行共同方法偏差检验。结果,Bartlett 球度值为 13197.33($p < 0.001$),说明矩阵不可能为单位矩阵;取样适当性 $KMO = 0.87$,数据可进行因素分析。运用主成分分析法和方差最大旋转(Varimax)抽取单因子,单因子仅能解释 20.25% 的变异。因此,可以判定本研究的共同方法偏差较小,各变量较好地独立。

3.2 各变量描述性统计和相关分析结果

表 1 各变量描述性统计和相关分析结果

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 社会面子意识								
2. 争面子	0.890***							
3. 护面子	0.860***	0.533***						
4. 协作策略	-0.162**	-0.079	-0.206***					
5. 顺从策略	-0.004	0.010	-0.017	0.545***				
6. 支配策略	-0.038	0.025	-0.041	0.585***	0.532***			
7. 回避策略	-0.006	0.024	-0.038	0.481***	0.473***	0.385***		
8. 人际关系满意度	-0.532***	-0.423**	-0.515***	0.339***	0.036	0.095	0.104	
<i>M</i>	4.10	4.52	3.58	3.65	3.28	3.24	3.48	3.62
<i>SD</i>	1.04	1.15	1.23	0.63	0.61	0.55	0.84	1.28

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 1 给出了社会面子意识、冲突解决策略和人际关系满意度的描述性及皮尔逊相关分析结果。相关分析表明,社会面子意识与人际关系满意度呈显著负相关,假设 2 得证。社会面子意识和人际关系满意度表现出大效应量($r = -0.532, p < 0.001$)。可见社会面子意识是影响人际关系满意度的一个较强因素。社会面子意识与协作处理策略呈显著负相关,其效应量较小,与其他冲突处理策略相关不显著。其中护面子(害怕失去面子分维度)与协作策

略显著负相关并表现出中等效应量($r = -0.206, p < 0.001$),与其他策略相关不显著,争面子与所有冲突处理策略相关均不显著。可见,协作策略是与面子意识相关程度较强的一个冲突解决策略,即社会面子意识强的个体在面临人际冲突时会更少采用协作式冲突解决策略。假设 1 部分得证。

四种冲突处理策略中仅协作策略与人际关系满意度呈显著正相关,并表现出大的效应量($r = 0.339, p < 0.001$),这说明协作策略是与人际关系满

意度关联最强的冲突解决策略。

3.3 调节效应分析

为了判断社会面子意识是否调节着冲突解决策略与人际关系满意度的关系,采用了最常用的检验调节效应的层级回归分析法。第一步,以中心化人际关系满意度为因变量,中心化的社会面子意识和四种冲突处理策略中的一种作为自变量进入回归方程。第二步,将中心化的社会面子意识和与第一步所选的冲突处理策略之间的乘积项作为自变量进入回归方程。数据均满足等级回归的基本假设要求,残差项均呈现正态性, Durbin - Watson 值在 1.083

~2.066 之间,接近 2.0 说明了误差项具有独立性。结果发现,社会面子意识与各冲突处理策略之间的乘积项对人际关系满意度的回归作用均不显著,说明社会面子意识不影响冲突策略与人际关系满意度之间的关系。假设 3 未能得证。回归分析还表明除了社会面子意识和协作策略对人际关系满意度具有预测作用外,其他冲突处理策略对人际关系满意度的回归作用均不显著,结果见表 2。协作策略正向预测关系满意度,社会面子意识负向预测关系满意度。

表 2 逐步回归分析结果

	<i>B</i>	R^2	ΔR^2	ΔF	<i>P</i>	Durbin - Watson	<i>VIF</i>
第一步	社会面子意识	-0.768	0.494	0.494	150.455	<0.001	1.083
	协作策略	0.471					
第二步	社会面子意识 * 协作策略	-0.015	0.494	0.000	0.039	>0.05	1.083

3.4 高低争护面子意识个体冲突处理策略及人际关系满意度的差异分析

由以上分析可知,社会面子意识负向预测人际关系满意度,且社会面子意识与各种冲突处理策略均表现出负相关,争、护面子意识与冲突处理策略亦为负相关但相关性强弱并不一致。为了能更清晰的厘清不同社会面子意识者在冲突处理策略及人际关系满意度上的差异,以下将根据争、护面子意识上的得分将被试作更精细的划分。以争、护面子意识中位数为界线,依面子意识得分将被试分为四类:(1)双高组(高脸面意识组,得分高于争、护面子意识中位数);(2)高争面子意识(得分高于争面子中位数小于护面子中位数);(3)高护面子意识,得分高于护面子中位数小于争面子中位数;(4)双低组(低脸面意识组,得分低于争、护面子中位数)(Chou,

1996;王铁楠,杨中芳,2007)。分析四类被试的冲突处理策略及人际关系满意度的差异,结果见表 3。

结果发现,四类被试在协作策略上得分差异显著,然而其效应值较低($F = 4.72, p < 0.01, \eta^2 = 0.044$)。低社会面子意识者在协作策略上的得分显著高于高争面子意识、高护面子意识和高社会面子意识的被试(均值差分别为 0.25、0.31、0.25, $p < 0.01$),其它三类社会面子意识个体在协作策略上得分差异不显著。在顺从策略、支配策略与回避策略得分上四类被试差异不显著。四类被试的人际关系满意度差异显著,并有中等效应量($F = 76.41, p < 0.001, \eta^2 = 0.425$)。事后检验表明低社会面子意识个体有最高的人际关系满意度,其得分显著高于高争面子意识、高护面子意识和双高组个体(均值差分别为 1.23、1.65 和 1.92, $p < 0.001$)。

表 3 各项目之间的方差分析结果

	低社会面子意识 ($n = 118$) $M \pm SD$	高争面子意识 ($n = 52$) $M \pm SD$	高护面子意识 ($n = 58$) $M \pm SD$	高社会面子意识 ($n = 83$) $M \pm SD$	<i>F</i>	<i>P</i>	η^2
协作策略	3.78 \pm 0.54	3.53 \pm 0.60	3.47 \pm 0.52	3.53 \pm 0.77	4.72	<0.01	0.044
顺从策略	3.79 \pm 0.56	3.26 \pm 0.62	3.32 \pm 0.52	3.26 \pm 0.71	0.14		
支配策略	3.24 \pm 0.48	3.19 \pm 0.55	3.25 \pm 0.49	3.27 \pm 0.67	0.26		
回避策略	3.46 \pm 0.55	3.59 \pm 1.55	3.45 \pm 0.51	3.46 \pm 0.76	0.34		
人际关系满意度	4.64 \pm 1.15	3.41 \pm 0.97	2.99 \pm 0.88	2.72 \pm 0.72	76.41	<0.01	0.425

4 讨论

研究试图探究社会面子意识、冲突处理策略与人际关系满意度的关系。结果发现,不同的冲突处理策略与人际关系满意度均呈显著正相关,表明当人际发生冲突时,任何冲突处理策略的使用都有助

于提高人际关系满意度。然而,各冲突处理策略与人际关系满意度之相关的效应量是不同的,协作策略与人际关系满意度之间的相关表现出最大的效应量,表明擅长使用协作策略能极大提升人际关系满意度。本研究结果与已有研究不尽相同,已有的研

究通常只发现冲突处理策略的某种或几种与人际关系满意度呈显著正相关(陈嘉康,2004;陈宛渝等,2010;吴慧卿,2001;Laios,2005)。其结果不同,可能是因为被试不同。已有研究主要以运动员和教练为被试,运动员和教练构成了一个相对封闭的团体,团体的冲突解决策略和人际关系满意度不仅相互关联,而且这种关联还应该受到该团体的管理风格的影响,这更类似于组织中的冲突处理。而本研究以大学生为被试,大学生是一个相对宽泛的社会组织,其团体规范远不如运动员和教练构成的团体严格,且在其中并不存在一个权威的管理者的角色,因此其人际关系满意度与冲突解决策略的关系并不会受组织领导者管理风格的影响。从结果来看,培养大学生的人际协作意识,对于提高其人际关系满意度可产生积极影响,但此结论在推广到更广泛的社会群体前需要更多的研究加以证实。

研究的另一发现是,社会面子意识与协作策略显著负相关,与顺从、支配和回避策略相关不显著;护面子与协作策略显著负相关并表现出中等效应量($r = -0.206, p < 0.001$),与其他策略相关不显著;争面子与所有冲突处理策略相关均不显著。从四类面子意识群体的方差分析结果也发现低社会面子意识者在协作策略上的得分显著高于高护面子意识和高社会面子意识的被试,支持了假设1。社会面子意识与协作策略的显著负相关,即面子意识低者更倾向于采用协作策略,高争(护)面子意识者更少采用协作策略。究其原因可以用翟学伟(1994, p. 76-85)对面子心理的分析加以解释,他指出在社交场合中面子的含义有个体“要求下得了台”,而非得到他人真实地尊敬,高社会面子意识容易使毫无权或无社会地位的普通人在人际互动中走向架子-虚假-回避的恶性循环。由于要面子的个体倾向于在人际互动中摆架子,放下架子常常意味着丢面子。而中国人特有的互动方式,导致面子膨胀能给个体带来心理地位,致使大多数中国人是宁肯“打肿脸充胖子”,也不愿放下架子而丢掉面子。导致需放下架子的协作策略不为高社会面子意识的个体所愿意采用。

研究发现社会面子意识与人际关系满意度呈显著负相关,回归分析也表明,社会面子意识对人际关系满意度具有负向预测作用。高社会面子意识的大学生对人际关系的满意程度较低。这同样可以用翟学伟(1994, p. 76-85)的架子-虚假-回避的恶性

循环理论来解释。对大学生而言,一来没有因事业成功而带来的威严和地位,二来也常常缺乏因术有专攻而带来的能力的支撑。若一个大学生却非常的好面子,便容易出现虚架子,一方面心气儿高,另一方面现实往往又不给其面子,导致面子心理失衡,并引发失落或痛苦,其对人际关系不满意便如影随形了。其次,在社会互动中太过于要面子会导致当互动对方不再给面子或失败时个体出现极大的心理障碍,这种障碍会使生活变得极为不如意,导致忧愁苦闷,甚至终日郁郁寡欢,严重时可能导致个体出现极端行为。太过于要面子的人也会因自我失败而出现极端的主观心理偏见,主观认为他人都在嘲笑、贬低自己,最终成为敏感多疑之人,其对人际关系较为不满意便不难理解。再次,对一些大学生来说过于要面子可能是为了掩盖自我的恐慌或自卑心理,而面子虽可由自我创造并护卫和掩饰自我,但又需展示给他人并让他人评头论足而无法受自己掌控,无法掌控又会导致进一步的恐慌和自卑,反而可能使个体进一步回避真实的社会互动。另外,社会面子意识量表中所有陈述都是基于个体的角度即“小我”的角度,如“我很想让大家知道我认识一些头面人物”。王轶楠和杨中芳(2007)指出中国社会不仅有小我争(护)面子,还有大我争(护)面子,并指出小我争(护)面子体现的往往是个人的能力性面子,而大我争(护)面子则体现了共享性面子。梁风华、段锦云和程肇基(2016)分析指出面子共享是中国式面子的独特现象,面子共享使中国社会对个体强调淡泊名利和勇于争名的双重要求能得到完美结合。本研究也表明了Zhang等(2011)所开发出的社会面子意识量表的不足。将“大我”争(护)也包含进社会面子意识量表中才能更好的反应中国人的社会面子意识之全貌。最后,“和”式的社会互动模式使中国人总是避免得罪他人或伤人面子,对社会脸面意识敏感者尤为如此。对面子的这种敏感性,使这些个体在人际互动中会经历更多的负性情绪,也更容易将正常的人际互动视为具有面子威胁的冲突情境,其对人际关系的满意度自然会较低(翟学伟,2012)。

研究结果发现了社会面子意识和协作策略能显著负向和正向预测人际关系满意度,但二者之间并不存在交互作用,结果未能支持假设3。社会面子意识能负向预测人际关系满意度,在前述讨论中已进行了分析,在此不再赘述。协作式冲突处理策略

正向预测关系满意度,这与已有的研究结果一致(宋广文,何文广,2007)。分析二者间并不存在交互作用的原因,可能与研究中采用的冲突处理策略的测量工具有关。Hwang(2012)指出中国人的人际冲突解决模式受儒家文化的影响,其本质与西方个体文化环境下个体的冲突解决策略是不同的,中国人的冲突解决策略应从是否追求人际和谐和是否追求个人目标两个维度上来建构。而本研究中采用的人际冲突解决策略的工具来自西方,虽经修订后证实适合测量组织员工和大学学生的冲突处理。然,当把其与社会面子意识联系在一起时,前者的文化普遍性可能反而无法测量中国人在处理冲突时的文化内核和本质特点。

5 不足与研究展望

本研究不足之一,是使用西方的冲突解决策略模型来解释中国大学生的冲突处理策略,及其与面子之间的关系,虽然在一定意义上揭示了社会面子意识与冲突解决策略之间的关联,然而正如 Hwang(2012)所指出的,中国人的人际冲突解决模式受儒家文化的影响,应从是否追求人际和谐和是否追求个人目标两个维度上来建构,其对人际关系满意度的影响还会受上下或平行关系的影响。未来的研究应对以上因素加以考虑,以求更好理解中国人的脸面意识与冲突解决策略的关系,及其受关系人关系位置的影响。研究存在的另一个不足是,所有变量的测量均采用单一的问卷形式,未来的研究应采用更多样的方法来测试面子意识。其次,研究采用的是大学生被试,虽然有大量的此类研究以大学生为被试,但可能会丧失面子意识的乡土意义,被试的地域及背景的多样化也可能对研究结果产生影响,因此未来的研究还应采用更多样化的被试。胡先缙(2004)曾指出个体在社会冲突中由于丢面子而体验到的负性情绪的强烈程度还受到脸皮厚薄的影响,脸皮薄者不仅对冲突相当敏感,冲突中最起码的批评或指责都会使他们不快,而且常常花费许多心思来维护面子。在这里其实是将脸皮厚薄等同于不要面子和要面子,然而脸皮厚是否确实意味着不要面子,脸皮薄是否意味着极强的面子意识,也许还需要更多的实证研究加以证实。

6 结论

(1)大学生社会面子意识与人际关系满意度呈显著负相关。

(2)社会面子意识与与协作策略呈显著负

相关。

(3)大学生协作式冲突处理策略与人际关系满意度呈显著正相关。

(4)协作型冲突处理策略正向预测大学生人际关系满意度,社会面子意识负向预测人际关系满意度。

(5)低社会面子意识大学生在协作策略上的得分显著高于高争面子意识、高护面子意识和高社会面子意识的大学生。

参考文献

- 陈嘉康.(2004).运动团队成员角色对冲突处理风格及过程满意度之研究.体育学报,(37),215-227.
- 陈宛渝,邓碧云,陈韵欣.(2010).篮球选手冲突处理型态对满意度之预测(pp.95-99).全国运动心理学学术会议.
- 胡先缙.(2004).中国人的面子观.见黄光国,胡先缙等著,黄光国(编),人情与面子:中国人的权利游戏(pp.40-62).北京:中国人民大学出版社.
- 黄光国.(2006).人情与面子:中国人的权力游戏.见杨国枢(编),中国人的心理(pp.226-248).南京:江苏教育出版社.
- 金耀基.(2006).面、“耻”与中国人行为之分析.见杨国枢(编),中国人的心理(pp.249-269).南京:江苏教育出版社.
- 梁风华,段锦云,程肇基.(2016).农民工的三类社会关系对其道德脸面感受的影响.心理科学,39(3),120-127.
- 宋广文,何文广.(2007).青少年亲子冲突处理策略问卷的编制及其应用.心理发展与教育,23(1),118-123.
- 王琦,杜永怡,席西民.(2004).组织冲突研究回顾与展望.预测,23(3),74-80.
- 王铁楠,杨中芳.(2007).小我争(护)面子与大我争面子导向之关系的探讨.西南大学学报(社会科学版),33(6),20-27.
- 吴慧卿.(2001).选手知觉教练领导行为,团队冲突,团队凝聚力及满意度关系之实证研究(博士学位论文).台湾师范大学体育研究.
- 翟学伟.(2012).脸面运作与权力中心意识:官本位社会的心理机制研究.人民论坛·学术前沿,13,16-22.
- 翟学伟.(2011).中国人的脸面观:形式主义的心理动因与社会表征.北京:北京大学出版社.
- 翟学伟.(1994).面子·人情·关系网.郑州:河南人民出版社.
- 张勇,刘红丽.(2010).组织冲突问卷(ROCI-II)在中国大学生中的因素结构研究.中国临床心理学杂志,18(5),584-586.
- 赵菊.(2006).人际关系满意感的结构与测量(硕士学位论文).华中师范大学.
- 赵菊,佐斌.(2008).情境事件、关系取向与人际关系满意感的关系.心理学探新,28(3),88-92.
- 赵卓嘉,宝贡敏.(2011).知识团队内部任务冲突的处理:感

- 知面子威胁的中介作用研究. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 41(1), 187-200.
- 朱瑞玲. (2006). 中国人的社会互动: 论面子的问题. 见 杨国枢(编), *中国人的心理* (pp. 189-225). 南京: 江苏教育出版社.
- Cardon, P. W. (2006). Reacting to face loss in chinese business culture: An interview report. *Business Communication Quarterly*, 69(4), 439-443.
- Chou, M. L. (1996). *Protective and acquisitive face orientations: A person by situation approach to face dynamics in social interaction*. Doctoral dissertation, the University of Hong Kong.
- Ho, D. Y. F. (1976). On the concept of face. *American Journal of Sociology*, 81, 867-884.
- Hwang, K. K. (2012). Chinese models of conflict resolution. *Foundations of Chinese Psychology* (pp. 327-367). Springer New York.
- Kim, M. S., Lee, H., Kim, I. D., & Hunter, J. E. (2004). A test of a cultural model of conflict styles. *Journal of Asian Pacific Communication*, 14(2), 197-222.
- Kim, J. Y., & Nam, S. H. (1998). The concept and dynamics of face: Implications for organizational behavior in Asia. *Organization Science*, 9(4), 522-534.
- Laios, A. (2005). Styles of managing team conflict in professional sports: The case of Greece. *Management Research News*, 28(6), 36-54.
- Oetzel, J. (2008). An analysis of the relationships among face concerns and facework behaviors in perceived conflict situations. *International Journal of Conflict Management*, 19(4), 382-403.
- Oetzel, J. G., & Ting-Toomey, S. (2003). Face concerns in interpersonal conflict. A cross-cultural empirical test of the face negotiation theory. *Communication Research*, 30, 599-624.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368-376.
- Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological Reports*, 44(3c), 1323-1344.
- Ting-Toomey, S., & Kurogi, A. (1998). Facework competence in intercultural conflict: An updated face-negotiation theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 22, 187-225.
- Zhang, X. A., Cao, Q., & Grigoriou, N. (2011). Consciousness of Social Face: The development and Validation of a Scale Measuring Desire to Gain Face Versus Fear of Losing Face. *The Journal of Social Psychology*, 151(2), 129-149.

Relation of Consciousness of Social Face and Conflict Resolution Strategies with Interpersonal Satisfaction in Chinese Students

Liang Fenghua¹, Duan Jinyun²

(1. School of Education Sciences, ShangRao Normal University, ShangRao 334001;

2. Department of Psychology, Key Research Institute of Education Ministry - Center for Chinese Urbanization Studies, Soochow University, Suzhou 215123)

Abstract: Relation of consciousness of social face and conflict resolution strategies with interpersonal satisfaction was examined in a sample of college students through group sampling. Correlation analysis found that consciousness of social face related with interpersonal satisfaction negatively, and related with cooperating strategies negatively. Cooperating conflict resolution strategies was positively related with interpersonal satisfaction. Multiple hierarchical regression analysis found that cooperating strategy contributed to interpersonal satisfaction positively, while consciousness of social face contributed to interpersonal satisfaction negatively. ANOVAs analysis found that college students who had low level of consciousness of social face got higher scores on cooperating strategies scale than college students who had high level of acquisitive face orientations or had high level of protective face orientation or had high level of consciousness of social face. Implications and limitations of this study are discussed and suggestions for future research are provided.

Key words: consciousness of social face; conflict resolution strategies; interpersonal satisfaction