第一图书网, tushu007.com

<<内聚力发展与跨文化协同（中德）>>

图书基本信息

书名：<<内聚力发展与跨文化协同（中德）>>

13位ISBN编号：9787811348859

10位ISBN编号：7811348853

出版时间：2010-10

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：于景涛

页数：267

字数：222000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

对外经济贸易大学出版社最新推出了大型外语学术专著系列——《当代外国语言文学学术文库》，邀请我为文库写序，借此机会，谈谈我个人对外国语言文学研究的一些认识和感受。
综观21世纪的外国语言文学研究，就语言学研究而言，形式语言学理论和功能语言学理论继续对抗和对话，认知语言学理论和社会文化理论发展迅速，各种语言学的理论思潮试图从不同的角度解释语言事实；在应用方面，语言学更加广泛地与多学科交叉，运用和借鉴包括数理逻辑、计算机科学、心理学、神经科学、认知科学、生态科学、经济学等各学科在内的研究成果和方法，不断凸显出语言学作为人文科学和自然科学交叉学科的地位。
就文学研究而言，英美文学研究受经济全球化浪潮的冲击，文学及文论研究都关注文化全球化与本土性的关系。
文化全球化的研究引发了文学现代性、后现代性和后殖民性的思考，文学和语言学的研究相互影响和交融日益明显，文学研究越来越多地引入语言学研究的方法，如话语分析等，反之亦然。
我国的外国语言文学研究在全球化和中国入世以后与国际学术界的交流更加密切，发展更加迅速。
同时，我们仍清楚地看到，国内的外国语言文学研究依然存在“三张皮”现象，第一张皮是“汉语与外语”研究的合作与交流不够；第二张皮是“语言与文学”研究的沟通与对话不够；第三张皮是“英语与其他外语”研究的来往和交叉不够，“三张皮”极大地阻碍着外国语言文学学科的发展。

内容概要

本套文库涵盖了语言学、文学、翻译等领域，体现了包容并蓄、博采众长、学科融通的思想。
进入文库的研究成果都经过精心挑选，出自学有专长的博士、学者。
本套文库是各位学者的家园．是一个开放和创新的学术平台。

作者简介

于景涛，女，博士．对外经济贸易大学外语学院德语系教师，毕业于北京外国语大学德语语言文学专业。
获得过对外经济贸易大学经济学硕士学位，曾就读于德国耶拿(Jena)大学跨文化经济交际专业。

主要研究方向为跨文化交际、语言学、演化经济学等。

书籍目录

前言目录图表目录第一章　导言　1.1　论文的选题意义与研究的问题　1.2　相关课题的研究现状　1.3　研究方法　1.4　研究对象的界定　1.5　本书的结构第二章　概念解释与理论基础　2.1　交流、交互性与文化　2.1.1　交流　2.1.2　交互性　2.1.3　文化　2.2　跨文化性(Interkuhuralit／it)与跨文化(Interkultur)　2.2.1　跨文化性的含义和概念化特征　2.2.2 作为不断协商过程的跨文化陛一跨文化 2.3　协同作用　2.3.1　协同作用的含义　2.3.2　跨文化协同作用　2.4　团队、团队过程(Gruppenprozess)与内聚力(Koh／ision)　2.4.1　群体与团队的概念　2.4.2　内聚力的含义　2.4.3 团队过程与团队内聚力　2・4.4　影响团队内聚力形成和协同作用发挥的诸要素　2.4.4.1　合作　2.4.4.2　交际风格　2.4.4.3　归属感(Zugeh／jrigkeitsgeftihl)　2.4.4.4　交互性　2.4.4.5　领导风格　2.4.4.6　权力　2.4.4.7　尊重　2.4.4.8　信任　2.4.4.9　价值　2.5　本书建立在理论研究基础上的假设第三章　对中德跨文化团队员工的质性访谈与分析　3.1　对中德跨文化团队员工的质性访谈　3.1.1　访谈提纲的制定与先导性访谈　3.1.2　正式访谈的实施过程　3.2　质性访谈分析方法　3.3　访谈数据的整理与分析　3.3.1　访谈数据的选择　3.3.2　访谈记录的分析程序　3.3.2.1　类属的确定　3.3.2.2　类属的设定与访谈记录的内容分析第四章　中德跨文化团队员工的质性访谈分析结果综述 4.1　假设的验证 4.2　访谈质性分析的其他发现第五章　建立在理论研究与质性实性研究基础上的主要论点综述第六章　结束语附录1：中文访谈提纲附录2：德文访谈提纲附录3：本书提到的外文姓名的中文变译法索引后记参考文献

章节摘录

它影响着我们的生活，同时又被我们所塑造。
它既可能是很大的群体，比如人类社会，也可能是很小的群体，比如两人的组合。
因此，群体对于我们每一个人来说，都是不可或缺的。
在群体的各种形式中，工作团队作为最常见、最有效的基层运营单位之一，它联系着个体与组织，承载着个体目标与组织目标的协调、组织文化与个体文化及个体背后的社会文化的交融，其工作效率和业绩关系到整个企业或机构的总体目标的实现。
而且，“通过在团队内的工作，人的社会需求得到考虑；团队里的合作不仅有利于完成任务，而且也为建立人际关系提供了可能性。
”　　发挥协同作用潜能是人们对跨文化团队抱有的美好期望。
在跨文化交流中，参与各方和团队整体能否因为文化不同而产生比单一文化更高的效能是一个值得探索的问题。
因此，论证和探析跨文化是否和如何具有协同作用特质，而跨文化协同作用又是如何在团队内聚力形成过程中可能得到发挥的问题都是本书关注的重点。
出于对这些方面的考虑，本书选择的是具有中德跨文化团队工作经验的中国员工和德国员工以及他们所在的跨文化团队作为调查对象。
本项研究的主要思路针对具有与中德异国同事合作经验的工作团队成员在跨文化团队内聚力形成过程中为此类团队整体带来的文化差异，以及这种异质性如何影响内聚力的形成，影响协同作用潜能发挥的前提条件，进而影响具有协同作用潜能的跨文化的生成、体现和作用及协同作用潜能的发挥。
具体而言，中德跨文化团队由于中德文化的差异而具有文化异质性。
在群体内聚力形成的过程中，团队成员完全可能在思维方式、交际风格、思想观念等方面产生问题和冲突。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com