

在泰中国留学生的跨文化冲突解决策略研究

Research on Cross-Cultural Conflict Resolution Strategies Among Chinese International Students in Thailand

Daixun Cai*, Jingyan Zhao, Jie Fu

Faculty of Business Administration, Huachiew Chalermprakiet University

*Email: caidaixun@gmail.com

摘要

全球化背景下，中泰教育交流日益频繁，在泰中国留学生因宗教信仰、社交规范及生活习惯差异，在学习与生活中常面临跨文化冲突。这些冲突不仅损害学生的心理健康和学业表现，也制约中泰人文交流的深化发展。

本研究以190名在泰中国留学生为研究对象，采用问卷调查与SPSS统计分析方法。研究发现，跨文化冲突主要体现在生活、社会与心理三个层面，其中心理层面的个体差异最为明显；环境因素对跨文化冲突影响最大。研究从个人、学校和社会三个层面提出解决策略，为提升中国留学生跨文化适应能力及高校国际化管理提供参考。

关键词：跨文化冲突；在泰中国留学生；文化差异

Abstract

Against the backdrop of globalization, educational exchanges between China and Thailand have become increasingly frequent. Chinese students studying in Thailand often encounter cross-cultural conflicts in their academic and daily lives due to differences in religious beliefs, social norms, and lifestyle habits. These conflicts not only harm students' mental health and academic performance but also hinder the deepening of people-to-people exchanges between the two countries. This study surveyed 190 Chinese students in Thailand using a questionnaire and SPSS statistical analysis. The findings reveal that cross-cultural conflicts manifest mainly in three dimensions—daily life, social interaction, and psychological well-being—with individual differences at the psychological level being the most prominent, while environmental factors exert the greatest impact on such conflicts. The study proposes coping strategies from three perspectives—individual, institutional, and societal—so as to provide references for enhancing Chinese students' cross-cultural adaptability and for improving internationalization management in host universities.

Keywords : Cross-cultural conflict, Chinese students studying in Thailand, Cultural difference

一、引言

在全球化不断深化的背景下，各国在经济、文化和政治等领域的联系日益紧密，但文化交流与融合过程中也不可避免地产生差异与冲突，如宗教信仰、语言、价值观念和生活方式等方面的不同，跨文化差异引发的冲突已成为国际交流与合作中值得重视的重要议题。随着中国经济发展和国内升学压力增加，越来越多中国学生选择出国留学，跨文化冲突问题也随之更加突出。中国学生长期受本土文化、语言习惯和交往方式影响，在海外学习与生活中容易与东道国文化发生碰撞，从而影响学习效果与心理适应。与此同时，来华留学生的经历也表明，跨文化冲突是国际学生普遍面临的问题，其成因既包括人格特质、文化知识、认知方式等内部因素，也包括社会支持、时间变化及偏见歧视等外部因素。在泰中国留学生的跨文化冲突尤其具有研究价值。近年来，中国赴泰留学生人数持续增长，目前已成为泰国最大的留学生来源群体。虽然中泰同属亚洲国家，但两国在文化背景、社会习俗、宗教信仰和生活方式等方面仍存在明显差异。中国留学生在泰国适应过程中，普遍面临语言使用困难、缺乏

跨文化交际策略、不熟悉当地礼仪与饮食习惯，以及对教学方式不适应等问题。因此，研究在泰中国留学生的跨文化冲突现象及其解决策略，不仅有助于促进中泰教育与文化交流，也能为留学生跨文化适应提供理论支持和实践指导，对提升其跨文化交际能力和心理健康水平具有重要意义。

二、研究目标

（一）研究问题

1. 在泰中国留学生跨文化冲突现状有哪些
2. 影响在泰中国留学生的跨文化冲突因素
3. 哪些策略可以解决在泰中国留学生的跨文化冲突

（二）研究目标

1. 分析在泰中国留学生的跨文化冲突现状
2. 找在泰中国留学生的跨文化冲突影响因素
3. 提出在泰中国留学生跨文化冲突解决策略

（三）研究意义

1. 实践意义

在社会层面，本研究有助于促进中泰两国文化交流与相互理解，为减少文化偏见提供经验参考，并为相关政策制定部门优化国际教育政策提供实证依据。在学校层面，研究成果能够为泰国高校改进跨文化教育管理提供思路，提升留学生学习体验与高校国际化水平。对留学生个人而言，本研究有助于其提升跨文化沟通能力与心理韧性，更快融入当地学习与生活环境，为未来国际化职业发展奠定基础。

2. 理论意义

本文通过了解在泰中国学生生活情况，学习，人际关系等进行调查，研究跨文化冲突的现状以及影响因素，提出对在泰中国留学生面临跨文化冲突时的应对策略，通过向泰国高校中国留学生发放调查问卷的方式收集数据，现有研究主要集中于欧美、日韩等国家，中国留学生在泰国情境下的跨文化冲突研究相对不足。本文以泰国为研究场域，丰富了东南亚地区跨文化适应研究成果，为国际学生跨文化冲突研究提供新的实证证据。

（四）概念性框架

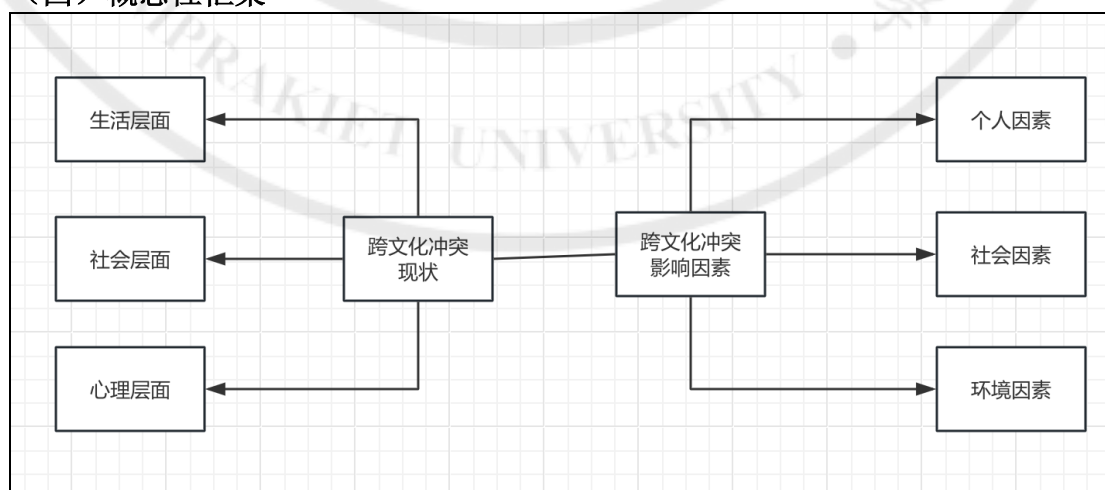


图1：概念性框架图

三、文献综述

1. 文化差异与跨文化冲突的概念的界定

成瑾（2006）侧重价值观与信念层面的差异。J. Na, I. Grossmann, M. E. W. Varnum, S. Kitayama, R. Gonzalez, & R. E. Nisbett（2010）强调认知方式与社会取向的差异。肖娴, 张长明（2016）指出跨文化冲突是主要表现在教育环境、文化传统、社会关系、社会礼仪、时间观念和婚恋态度等方面的差异。刘梅（2021）指出跨文化冲突即是不同的文化主体由于价值观念、思维认知、目标认同、意识形态等方面的文化差异。杨国旺（2021）指出文化中出现相互反对和反抗的现象和过程就是“跨文化冲突”。抗的现象和过程就是“跨文化冲突”。综合来看, 文化差异可从价值观念、认知方式和行为模式三个核心维度加以理解。

2. 跨文化冲突的衡量

在衡量方法上, 学者们形成了两类取向: 一类侧重文化内容维度, 如付静（2021）提出的个人/集体主义、权力距离等五维度框架, 尹爱华（2021）从社交礼仪、隐私观念、时间观念等方面进行分析; 另一类侧重冲突过程特征, 如Doucet等（2009）强调应考虑行为的文化意图与文化价值背景。本文综合两类取向, 从文化内容（生活、社会、心理层面）与影响因素（个人、环境、社会层面）两个维度构建分析框架。

3. 跨文化冲突的表现与特征

已有研究揭示了跨文化冲突的多层次表现。在表层行为上, 表现为沟通障碍、交际风格差异和饮食习惯不同（吉娜, 2011; 王颖, 2011; 李鹏阁, 2016）; 在深层结构上, Gunkel等（2016）指出其具有文化嵌入性、情绪中介性及行为与心理并存的复杂性特征。这表明跨文化冲突不仅是表面的行为不适应, 更涉及深层的价值认知与情感体验, 本文据此将冲突划分为生活、社会和心理三个递进层面进行分析。

4. 现阶段在泰中国留学生遇到的跨文化冲突问题

关于留学生跨文化冲突的表现, 学界的研究视角经历了从“表层生活适应”向“深层心理与社会交往”的拓展。早期研究多聚焦于语言障碍、气候不适等显性的生存与学习困扰（Lewthwaite, 1996; 马丹丹, 2016）; 随着研究深入, 学者们逐渐关注到隐性的社会交往困难与行为模式碰撞, 认为文化差异导致的交际规范冲突是留学生面临的核心痛点（陈凤兰, 2012; 胡炯梅, 2016）。现有研究揭示了冲突的多层次特征, 但针对泰国独特佛教社会情境下的冲突表现尚缺乏细致的维度划分。因此, 本文将其系统划分为生活、社会和心理三个递进层面进行考察。

5. 解决跨文化冲突对于在泰中国留学生的重要性

跨文化冲突的有效化解对留学生的全面发展具有深远影响。现有文献主要从三个维度论证其重要性: 在心理与社会适应方面, 积极应对冲突能显著降低文化休克带来的负面情绪, 提升社会适应力（Chen 等, 2018; Kang 等, 2019）; 在学业表现方面, 掌握冲突解决策略有助于增强跨文化交际能力与校园归属感（Lan 等, 2022）; 在长远发展方面, 跨文化适应质量更直接关系到留学生未来的自我职业生涯管理与社会融入（Zhao 等, 2025）。上述研究表明, 冲突解决不仅关乎短期心理调适, 更影响长期职业发展。这为本文构建解决策略提供了价值依据, 即策略需兼顾即时适应与长远能力培养。

6. 跨文化冲突的影响因素

关于跨文化冲突的影响因素，学界已构建起“个体—社会—环境”的多维分析框架。在个体层面，语言能力、性格特质与心理适应力被视为核心变量（张仕欣，2020；罗李曼，2021）；在社会与文化层面，国家文化价值观对冲突管理风格具有底层决定作用，而社会支持网络则是缓冲冲突的关键资源（Akanji 等，2021）；在系统整合层面，学者将影响因素归纳为涵盖政经文化背景的宏观社会因素，以及涵盖性别、滞留时间的微观个体因素（梁宥安，2021）。尽管现有研究已识别出众多影响因素，但各因素在泰国特定情境下的相对重要性尚缺乏实证检验。基于此，本文将影响因素整合为个人、社会和环境三个维度进行量化评估。

7. 跨文化冲突问题的解决策略

针对跨文化冲突的干预，现有研究提出了涵盖个体、学校与社会的多元策略。在个体层面，学者强调行前文化认知准备的必要性（寇珂，2019），并主张留学生应通过主动参与校园活动、拓展本地社交网络来积极建构跨文化能力（Wang & Tananuraksakul, 2023）。在学校与社会层面，研究指出高校应优化教学模式、开展针对性的跨文化教育（覃素香，2016；袁茜，2016），并通过组织文化活动和提供语言支持来搭建社会融合平台。总体而言，现有解决策略多侧重于宏观的原则性建议，缺乏针对在泰中国留学生群体的微观操作机制。本文将在前人基础上，结合实证结果提出更具针对性的实施路径。

8. 文献综述总结

综上所述，国内外学者已从文化差异、跨文化适应及冲突管理等角度进行了大量研究，但现有研究主要集中于欧美国家，对泰国情境下中国留学生群体关注不足。同时，多数研究侧重问题描述，对跨文化冲突影响因素与解决策略的系统分析相对有限。因此，本文以在泰中国留学生为研究对象，探讨其跨文化冲突现状、影响因素及解决路径，以弥补相关研究不足。

四、研究设计

（一）研究方法

1. 描述性研究法

本文主要采用描述性研究法与定量研究法相结合的方式开展研究。其中，描述性研究法用于对在泰中国留学生在生活、社交和心理层面的跨文化冲突现状，以及个人、环境和社会层面的影响因素进行客观描述与分类，在初步了解问题的基础上，梳理其主要表现、成因及相应解决方向；定量研究法则通过问卷调查收集一手数据，对在泰中国留学生跨文化冲突的现状、相关性与差异性进行分析，总结样本群体的一般规律，进一步归纳问题及其成因，并为提出有针对性的解决方案提供数据支持。

2. 文献研究法

本研究采用文献研究法，通过系统搜集和整理与跨文化冲突、中国留学生海外适应及泰国教育环境相关的期刊文章、书籍、学位论文和研究报告，为论文提供理论基础与研究依据。将文献研究所得与问卷调查获得的一手数据相结合，以更全面地分析在泰中国留学生跨文化冲突的表现、影响因素及其后果，并为提出针对性的对策提供理论支持。

(二) 调查方法

1. 问卷调查法

本研究采用便利抽样法，通过面对面发放问卷，共回收问卷200份，有效问卷190份，有效率95%。问卷内容主要围绕生活、社会和心理层面的文化差异，以及个人、环境和社会因素对跨文化冲突的影响展开，并在已有跨文化冲突相关理论、文献分析和既有研究成果的基础上设计，以保证问卷的科学性与有效性。通过对问卷数据的整理与分析，研究能够较为系统地了解在泰中国留学生跨文化冲突的具体表现、影响因素及其对解决策略的看法，从而为论文提出有针对性的对策提供现实依据。

(三) 信度分析

信度即可靠性，指检验调查问卷的数据可靠性。本次关于在泰中国留学生的跨文化沟通障碍研究的调查问卷，依靠 SPSS 分析软件进行信度分析，检验问卷数据的一致性、可靠性和一贯性。在将问卷数据输入 SPSS 分析软件中，所测出的信度，即表明问卷的可靠性。当信度在 0.6-0.7 之间，说明问卷的可靠性不高，可参考性较弱，需要进行修改；当信度在 0.7-0.8 之间，说明问卷的可靠性一般，是问卷最常用的最低可接受标准；当信度在 0.8 以上，说明问卷的可信性高，问卷的数据真实且可靠。

表1 全部变量的可靠性

克隆巴赫系数 α	项数
0.893	39

从表 1 可以看出克隆巴赫 Alpha 系数为 0.893，项数为 39，这表明全部变量的测量具有较高的可靠性。通常，克隆巴赫 Alpha 系数在 0.8以上被认为是可靠性高的测量。这意味着在对涉及的所有变量进行测量时，所使用的测量工具和方法具有高度的稳定性、一致性和准确性。39个项数涵盖了多个方面的变量，共同作用下得出这个的可靠性系数，说明这些变量能够全面、有效地反映研究对象的特征和情况。

五、研究结论

(一) 基本信息调查

根据调查结果，在有效样本中，男性留学生有98人，占比51.58%，女性留学生有92人，占比48.42%。从数据上看，男性留学生与女性留学生的样本数量相差无几。在在泰停留时间方面，统计出停留一年以内的留学生有69人，占比36.32%，停留一年至两年的留学生有71人，占比37.37%，停留三年至四年的留学生有31人，占比16.32%，停留四年以上的留学生有19人，占比10.0%。从数据可以看出，被调查者的在泰停留时间基本集中在一年以内或是一年至两年。

(二) 对文化差异概念的界定

通过本次调查问卷的有效结果得出，在“下列哪一项最符合您对文化差异的理解？”的问题中，选择A选项“是价值观和信念的差异”，有50人。选择B选项“是行为方式上的冲突”有49人。选择C选项“是价值观、认知方式、社会取向”，有50人。选择D选项“是不同和思维方式和行为习惯”。有41人。四个选项选择的人数说明留学生们对文化差异概念的界定有不同的看法。

（三）对跨文化冲突概念的界定

通过本次调查问卷的有效结果得出，在“下列哪一项最符合您对跨文化冲突的理解？”的问题中，较多数人选择C选项“是文化中出现相互反对和反抗的现象”，而较少人选择A选项“是分享思想、感情和信息所发生的对立、排斥过程”。这说明是文化中出现相互反对和反抗的现象更符合学生对跨文化冲突概念的界定，而分享思想、感情和信息所发生的对立、排斥过程不符合学生对跨文化冲突概念的界定。

（四）跨文化冲突的衡量

通过本次调查问卷的有效结果得出，在“您认为以下哪一项最适合用来衡量跨文化冲突？”的问题中，较多数人选择C选项“从社交礼仪、隐私观念、时间观念及社交用语以及价值观念差异五个方面”，而较少人选择D选项“从冲突的频率、强度以及解决的困难程度三个方面”。这说明从社交礼仪、隐私观念、时间观念及社交用语以及价值观念差异五个方面更符合学生对跨文化冲突的衡量方式，而从冲突的频率、强度以及解决的困难程度三个方面不符合学生对跨文化冲突的衡量方式。

（五）跨文化冲突的表现与特征

通过本次调查问卷的有效结果得出，在“您认为下列哪一项最符合您现阶段产生的跨文化冲突问题？”的问题中，较多数人选择B选项“思维模式、隐私观念、餐饮习惯的不同”，而较少人选择D选项“课堂文化、语言、饮食习惯、情感方面”。这说明思维模式、隐私观念、餐饮习惯的不同更符合学生现阶段遇到的跨文化冲突体现，而课堂文化、语言、饮食习惯、情感方面不符合学生现阶段遇到的跨文化冲突体现。

（六）解决跨文化冲突对于在泰中国留学生的重要性

通过本次调查问卷的有效结果得出，在“下列哪一项对您来说最能体现跨文化冲突的重要性？”的问题中，选择D选项“增强在学习和社会交往中的适应力与融入感”人数最多，这说明增强在学习和社会交往中的适应力与融入感最能体现解决跨文化冲突对于在泰中国留学生的重要性。

（七）跨文化冲突现状调查

上述结果与Berry（1997）的文化适应理论相一致。Berry指出，个体在跨文化适应过程中会经历心理适应和社会适应两个维度，其中心理适应受个体差异（如人格特质、应对策略）影响较大，而社会适应则更多受外部社会支持和文化距离的影响。本研究心理层面冲突标准差最大（ $SD=1.056$ ），印证了心理适应的高度个体差异性；而生活层面冲突标准差最小（ $SD=0.615$ ），表明日常生活中的文化冲突具有更强的普遍性和一致性。

（八）跨文化冲突影响因素

从三个影响因素的均值排序来看，环境因素（ $M=2.832$ ）> 个人因素（ $M=2.751$ ）> 社会因素（ $M=2.690$ ），说明外部环境对跨文化冲突的影响最为直接。这与Kang等（2019）的研究发现一致，即东道国的制度环境、学校支持和生活便利程度是影响留学生跨文化适应的关键外部变量。个人因素的标准差最小（ $SD=0.687$ ），表明受访者对个体因素影响的认知较为一致，可能与留学生群体普遍具备一定的文化自觉意识有关。

（九）解决在泰中国留学生跨文化冲突方案

根据调查结果，针对在泰中国留学生的文化差异问题提出相应的解决方案。

1. 从个人角度：

选择选项A“通过行为改变和心理适应调适”有106人（占比55.79%）。行为改变和心理适应是解决跨文化冲突的策略之一。留学生需要主动调整自己的行为模式和心理状态，以应对文化差异带来的挑战。例如，他们可以学习当地的社会规范和沟通方式。这种行为调整有助于留学生更快速地融入新环境，减少误解和冲突。

选择选项B“在出国前做一些基本的了解”有122人（占比64.21%）。在出国前对目标文化进行基本了解，能够为留学生提供重要的心理和知识准备。通过了解关于泰国的风俗习惯和习惯法律规定或与有经验的学长学姐交流可以提前熟悉当地文化，避免常见的文化误区。这种前期准备不仅减轻了抵达后的适应负担，还增强了应对跨文化冲突的信心。

选择选项C“通过主动学习和参与与泰国及国际化的校园活动”有125人（占比65.79%）。主动参与校园活动是深化文化理解和融入的有效途径。留学生可以积极参加学校组织的泰国文化节、国际学生联谊会或语言交换项目，通过这些活动与本地学生和国际学生互动，学习泰国的传统文化和现代生活方式。这种实践性学习不仅拓宽了视野，还培养了跨文化沟通能力，从而更好地解决文化冲突。

选择选项D“观看影视作品与阅读文化书籍”有122人（占比64.21%）。通过影视作品和书籍了解文化是一种生动且深入的方式。留学生可以观看泰国电影、电视剧或纪录片，阅读泰国文学、历史或社会评论书籍，从而直观地理解当地的价值观念和日常生活。这种方法不仅娱乐性强，还能在潜移默化中提升文化敏感度，帮助留学生更自然地应对文化差异。

选择选项E“扩大社交网络与本地学生建立关系”有84人（占比44.21%）。虽然认同比例较低，但扩大社交网络对于解决跨文化冲突至关重要。通过结交本地朋友，留学生可以获得直接的文化支持和生活指导，更快地适应新环境。这种社交互动不仅缓解了孤独感，还提供了跨文化交流的实践机会，从而减少文化冲突的影响。

2. 从学校角度：

选择选项A“针对学生具体情环境进行跨文化教育”有112人（占比58.95%）。学校应开发针对性的跨文化教育项目，根据留学生的具体背景和环境需求，提供个性化的文化适应指导。例如提供一对一的跨文化适应咨询，帮助学生理解当地文化规范和社会习惯，从而减少文化冲突，促进更快融入。

选择选项B“教师结合留学生学习特点，灵活调整教学方法”有142人（占比74.74%）。大多数被调查者认为此措施重要，学校应优先鼓励教师采用灵活的教学策略，适应留学生的学习特点。例如组织教师进行培训，修改课程设计和评估方法，使其更包容。

选择选项C“教师要做好面对截然不同的课堂教学文化的心理建设”有106人（占比55.79%）。学校应为教师提供心理支持和培训，帮助他们应对文化差异带来的挑战。例如让教师了解不同课堂文化的特点，可以减少课堂上发生跨文化冲突。

选择选项D“对留学生管理人员进行跨文化培训”有104人（占比54.74%）。学校应加强对留学生管理人员的跨文化培训，提升他们的跨文化沟通。这可以通过开设专门培训课程、邀请跨文化专家讲座，确保管理人员能有效处理留学生的日常问题，促进学术和社交融合。

选择选项E“通过实习增加语言实践机会”有80人（占比42.11%）。学校应与企

业或当地组织合作，为留学生提供实习机会，从而增加语言使用机会和跨文化交流机会。例如举办招聘会或提供语言辅导结合实习，以增强实际沟通技能和职业准备。

3. 从社会角度：

选择选项A“建立交流平台”有107人（占比56.32%）。学校应建立多样化的交流平台，如在线论坛、社交媒体群组或学生社团，促进留学生与本地学生之间的互动。这些平台应设计为安全、包容的空间，鼓励文化分享、经验交流和问题讨论，从而减少留学生的孤立感，增强归属感和支持网络。

选择选项B“组织文化活动和节日庆祝促进相互融合”有122人（占比64.21%）。学校应定期组织文化活动和节日庆祝，例如传统美食节、艺术表演、体育赛事或节日派对等，让留学生和本地学生共同参与。这些活动不仅能展示多元文化，还能提供非正式的学习和社交机会，促进相互理解、尊重和友谊，帮助留学生快速融入新环境。

选择选项C“提供详细的生活指南”有116人（占比61.05%）。学校应编写并提供详细的生活指南，涵盖住宿、医疗、交通、法律、购物等实用信息。确保留学生能快速获取所需信息，减少初来乍到的困惑和压力，提高生活适应性。

选择选项D“改善课程设置与教学管理”有122人（占比64.21%）。学校应审查并优化课程设置与教学管理，使其更适应留学生的需求。例如，提供灵活的选课系统、调整教学进度和评估方法、使用包容性教学方法，并培训教师处理多元文化课堂。这能提高留学生的学术参与度和成就感，缓解文化差异带来的学习障碍。

选择选项E“提供语言支持和社交机会”有85人（占比44.74%）。学校应提供语言课程、对话伙伴项目等社交活动，以帮助留学生提高语言技能并扩大社交圈。这能增强他们的沟通能力和自信心，促进更深层次的文化融合。

六、建议

（一）个人角度：

1. 行为调适与心理建设并举：留学生应主动学习泰国社会规范（如合十礼、佛教禁忌等），同时通过正念冥想、心理咨询等方式增强心理韧性。建议建立“文化适应日志”，定期记录跨文化体验并进行自我反思。

2. 出国前系统性文化准备：通过线上课程、留学经验分享会等渠道，提前了解泰国文化。建议高校或留学中介开设“泰国文化预习工作坊”，纳入行前培训体系。

3. 主动参与校园跨文化活动：积极参加泰国文化节、语言交换项目等。建议设定“每学期至少参与3次跨文化活动”的个人目标。

4. 借助媒体深化文化理解：通过泰国影视作品和文学书籍提升文化敏感度。

5. 拓展本地社交网络：主动结交泰国本地朋友，获取第一手文化支持。建议加入学校的中泰学生交流社团或志愿者组织。

（二）学校角度：

1. 建立制度化跨文化教育体系：开发针对中国留学生的跨文化适应课程，并将其纳入新生入学教育必修环节。设立“跨文化适应咨询室”，配备具有中泰双语能力的专职咨询人员。

2. 教师教学方法弹性化：组织教师参加“多元文化教学”专题培训，鼓励采用小组合作学习、案例教学等包容性教学方法，并在课程评估中增设“跨文化包容度”指标。

3. 教师课堂文化心理建设：为教师提供跨文化课堂管理培训，定期举办“中泰课堂文化对比”研讨会。

4. 管理人员跨文化能力提升：将跨文化沟通培训纳入管理人员年度考核体系，每学期至少开展一次专题培训。

5. 拓展实习与语言实践渠道：与中泰企业建立校企合作关系，设立“留学生实习专项计划”，将语言实践与职业发展相结合。

（三）社会角度：

1. 搭建多元化交流平台：由泰国教育部或中国驻泰使馆教育处牵头，建立“在泰中国留学生服务信息平台”，整合生活指南、法律咨询、心理支持等功能。

2. 定期组织文化融合活动：建议高校每学期举办至少一次大型中泰文化交流活动（如“中泰文化节”），并将其纳入学校国际化评估指标。

3. 编制系统性留学生生活指南：由高校国际处联合中国留学生联谊会编写《在泰中国留学生生活手册》，每年更新一次。

4. 优化课程设置与教学管理：提供灵活选课系统，调整评估方法以适应留学生需求。

5. 强化语言支持体系：开设“泰语角”和“中泰语言互助计划”，由泰国学生与中国留学生结对学习。

七、参考文献

- 成瑾. (2006). 试论跨文化冲突以及解决方案. 兰州学刊, (6), 164 - 165, 144.
- 陈凤兰. (2012). 中国留学生在南非的跨文化冲突与适应. 合肥工业大学学报（社会科学版）, 26(6), 75 - 79.
- 付静. (2011). 跨文化团队文化冲突、文化智力与团队绩效研究（硕士学位论文）. 南京财经大学.
- 胡炯梅. (2016). 跨文化交际中折射出的文化差异研究——基于中亚留学生的跨文化交际案例分析. 云南师范大学学报（对外汉语教学与研究）.
- 吉娜. (2011). 中乌跨文化冲突及适应对策（硕士学位论文）. 南京师范大学.
- 寇珂. (2019). 基于文化冲突视角下西安中亚留学生适应性的调研报告（硕士学位论文）. 西安外国语大学.
- 李鹏阁. (2016). 跨文化交际（中非、中俄）案例分析. 边疆经济与文化, (10), 27 - 28.
- 梁宥安. (2021). 韩国留学生跨文化适应调查研究（硕士学位论文）. 大连外国语大学.
- 刘梅. (2021). 美国“被关门”孔子学院的跨文化冲突类型研究（硕士学位论文）. 华南理工大学.
- 罗李曼. (2021). 海外留学生的文化智力与跨文化适应的关系研究（硕士学位论文）. 广东外语外贸大学.
- 马丹丹. (2016). 中国赴泰留学生跨文化适应的情况调查与对策分析——以曲靖师范学院为例. 亚太教育, (7), 247 - 248.
- 覃素香. (2016). 东盟留学生跨文化教学冲突与融入研究——以广西留学生为例. 青春岁月, (23), 94.
- 肖娴, & 张长明. (2016). 非洲来华留学生跨文化适应问题与对策. 高教学刊, (15), 9 - 10, 13.

- 王颖. (2011). 跨文化交际中的文化冲突. 赤峰学院学报: 汉文哲学社会科学版, 32(9), 99-100.
- 杨国旺. (2021). A公司跨文化冲突及其应对策略研究(硕士学位论文). 广西大学.
- 尹爱华. (2021). 跨文化交际与中西文化冲突. 国际公关, (9), 71 - 73.
- 袁茜. (2016). 中国日语学习者与日本外教间的跨文化冲突归因及解决策略研究 (硕士学位论文). 北京外国语大学.
- 张仕欣. (2020). 中国留学生在法国跨文化适应研究 (硕士学位论文). 华东师范大学.
- Wang, J. (2023). Exploring acculturation strategies and intercultural communication competence of Chinese international students at a private university in Thailand (Doctoral dissertation, Rangsit University. Library).
- Doucet, L., Jehn, K. A., Weldon, E., Chen, X., & Wang, Z. (2009). Cross-cultural differences in conflict management: An inductive study of Chinese and American managers. *International Journal of Conflict Management*, 20(4), 355-376.
- Na, J., Grossmann, I., Varnum, M. E., Kitayama, S., Gonzalez, R., & Nisbett, R. E. (2010). Cultural differences are not always reducible to individual differences. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(14), 6192-6197.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., & Taras, V. (2016). Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study. *Journal of World Business*, 51(4), 568-585.
- Lewthwaite, M. (1996). A study of international students' perspectives on cross-cultural adaptation. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 19(2), 167-185.
- Chen, P., You, X., & Chen, D. (2018). Mental Health and Cross-Cultural Adaptation of Chinese International College Students in a Thai University. *International Journal of Higher Education*, 7(4), 133-142.
- Kang, S., Yossuck, A. P. D. P., Panyadee, C., & Ek-lem, A. P. D. B. (2019). Influencing factors of cross-cultural adaptation process of Chinese students studying in the upper Northern Thai universities. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. (Accessed: March 19, 2023).
- LAN, X., LU, Z., & PENG, X. (2022). Cross-Cultural Adaptation of Chinese Students' Learning Thai Language Online in the Post-Pandemic Era—A Case Study of the Sino-Thai Co-operation Program. *US-China Foreign Language*, 20(8), 287-295.
- Zhao, T., Chen, P., & Gao, Y. (2025). Self-Career Management as a Mediator Between Cross-Cultural Adaptation and Career Development Among Chinese Students in Thailand. *International Journal of Body, Mind & Culture* (2345-5802), 12(4).
- Akanji, B., Mordi, C., Ajonbadi, H., & Adekoya, O. D. (2021). Exploring cultural values in conflict management: a qualitative study of university heads of departments. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(2), 350-369.