

“在中东的双重生活”——文化适应过程的个案研究

邓茗月

同方威视技术股份有限公司, 北京 100083

摘要: 在经济全球化的背景下, 许多中国公司派遣商务人员拓展海外市场。本研究着眼于文化适应的过程, 重点关注个体如何探索、适应、调整 and 参与各种文化方面以实现跨文化交流的目标。本研究采用定性方法, 通过访谈一位经常出差到中东国家的中国女性, 以了解适应阶段的过程体验, 以及文化、社会 and 人际因素在跨文化交际中的作用。

关键字: 跨文化交际, 文化适应

DOI:10. 69979/3029-2735. 24. 3. 058

1. 引言

中国已实施全球化战略 20 多年。这些年来, 越来越多的中国企业, 特别是制造和高科技企业, 积极拓展国际业务, 设立当地分支机构, 以派遣商务和技术人员服务于当地市场。商业的发展和资本的流动导致了人员的流动。人员的流动就导致了跨文化的交流和互换。

在此背景下, 文化和文化适应已成为一个公认的重要研究领域 (Berry, 1980)。一般来说, 文化适应最常见的研究对象是生活在出生地以外的国家或地区的个人, 如国际移民及其直系后代、难民、寻求庇护者 (Caplan, 2007; Mana et al., 2009; Killian, 2011; Fedi et al., 2019; Oppedal et al. 2020)。有的研究对象是临时旅居者, 如国际学生 (Chen, R. T.-H., & Bennett, S., 2012), 季节性务农工人 (Berry, 2006b) 和海外劳务派遣 (Balante et al., 2021)。

然而在临时旅居者中, 很少有人关注长期的国际频繁出差人员, 更不用说在中国背景下。因此, 本研究采用定性方法, 通过深入采访一位前往中东国家的中国女性商务旅行者, 以更好地了解文化适应过程是如何被个体体验的 (Barker, 2015), 以及文化、社会 and 人际因素在跨文化交际中扮演的角色。

2. 文献综述

2.1 文化

D ‘Andrade (1995) 将文化定义为“作为一个群体的全部社会遗产, 包括物质文化和外部结构、学习行为, 以及各种类型的心理表征……”。Berry (2009) 同意他的观点并解释说: “文化是由社会共享的具体特征以及抽象特征组成。” 有研究人员也将文化描述为“一个群体最重要的价值观、态度、信仰、行为、生活模式的集合, 特别是生活在特定地理环境中的人所共享的交流方式和实践的集合。”

2.2 文化适应和文化适应过程

“文化适应”最早被定义为“由于长期文化参与和

文化交流而在个人内部发生的心理变化”(Cole, 2020)。Gibson (2001) 同意这一定义, 并认为文化适应是“因接触而发生的变化”。而 Schwartz 等人 (2010) 则进一步指出文化适应是“一个多维过程”。

为了更好说明变化过程, Barry (2009) 展示了两种文化适应框架。在图 1 中, 他认为“个体不一定以同样的方式体验、导航或适应文化”, 因为“个体之间通常存在巨大的个体差异。”在图 2 中, 还展示了“特定族群文化和个体 (左侧) 以及更大社会和个体 (右侧) 的二维公式”。为进一步解释, Barry (2009) 定义了四种文化适应策略, 其中他提到“在互动中整合是一种策略”, 这种策略“可能采取多种形式, 包括文化方式的交替和它们的融合 (Berry, 2008)”。

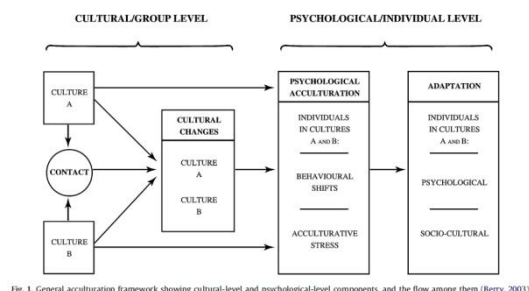


Fig. 1. General acculturation framework showing cultural-level and psychological-level components, and the flow among them (Berry, 2003).

图 1

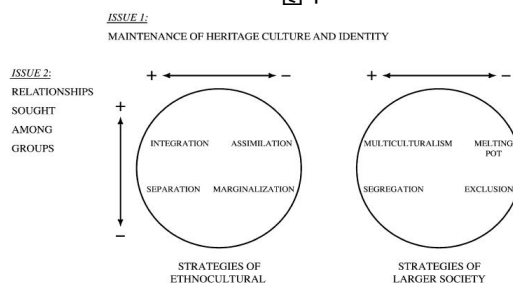


Fig. 2. Acculturation strategies in ethnocultural groups, and in the larger society.

图 2

2.3 研究问题

本研究的初衷, 是通过关注特定工作领域中文化适

应个体面临的挑战 (Balante et al., 2021), 并找出个体如何响应探索、适应、调整和参与各种文化方面以实现跨文化交际目标, 来填补这一空白。因此, 本研究提出了如下两个研究问题。研究问题 1: 文化适应个体如何在保持本土文化的同时, 导航东道主文化的适应过程? 研究问题 2: 社会和人因素在文化适应过程中扮演了什么角色?

3. 研究方法

3.1 参加者

本研究采用定性方法, 通过深入访谈以清晰准确地了解参与者的经历。这位参与者是王安娜女士, 她在中国的一家跨国高科技公司负责中东区域销售。选择她作为访谈对象, 主要有两个原因。首先, 安娜来自中国, 女性, 受过良好教育, 英语良好。其次, 安娜已在国际商业领域工作了十几年, 经常因公频繁出差中东国家。为了保护参与者的真实身份, 参与者姓名为化名, 但这不影响访谈的有效性。

3.2 数据收集

访谈人提前三天与王安娜女士进行了预约, 并提交了一份开放式问题清单: 主要包括: 1) 在去中东之前, 你对中东及其文化有什么了解? 2) 当你真正去了之后是什么感觉? 3) 你在与当地人沟通时遇到过什么困难? 4) 你是如何应对这些困难的? 5) 你从跨文化经历中, 学到了什么?

采访于 2022 年 1 月 22 日通过微信面对面进行, 现场进行了录音和笔记。在访谈过程中, 采访人留下了足够的时间来鼓励参与者分享她关于跨文化交流和文化适应的经验和想法。采访持续了约 60 分钟。采访笔录通过在线软件完成。研究人员随后进行了整理和校对。采访记录可应需提供。

3.3 数据分析

采访笔录采用 Gorden (1992 年) 概述的程序进行编码。首先是定义编码类别, 如在本研究中提到的变化、挑战、解决方案和结果等简单术语。其次是分配类别符号。研究人员使用颜色来“表示问题 (维度) 和答案 (类别)”。第三是对相关信息进行分类。由于本研究只收集了一次访谈, 因此没有将内容与同一主题上的另一篇访谈进行比较。研究人员仅根据上述术语总结了每种类型信息给出的频率。最后, 研究人员通过微信将研究发现发受访者进行确认。

所有编码数据被归类到 Berry 的框架 (Berry 2003, 2005, 2009) 中, 受访者的经历被视为“文化 A”, 中东环境和文化被视为“文化 B”, 而受访者在中东的经历被视为“接触”(如图 1 所示)。

4. 研究发现

该访谈揭示了一个清晰的文化适应过程, 通过此过程, 文化适应个体对东道国文化进行了探索、识别和评估并保留了适当的本土文化特征以适应当地的商业和

工作环境。虽然参与者无法对她的文化适应过程提供全面描述, 但她的经历仍然表明有三个因素是最具影响力的。

4.1 导航

在本研究中, 当面对中东国家时, 参与者表现出愿意适应东道国文化的积极性, 同时参与者文化适应过程中展示了自己的文化适应策略。这种策略包括自学、观察和模仿。尽管参与者遇到了一些障碍, 包括申请签证、被错误称呼和区别对待, 但参与者能够识别文化差异, 并在社交互动中表现出尊重和理解, 以避免不必要的冲突。例如:

安娜: 当我发现我必须和中东打交道时, 我做了功课。读了一些关于中东的书。搜索了一些网站, 如外交部、中国驻外大使馆和联合国教科文组织。甚至尝试学习一些阿拉伯语……在中东国家, 女性不容易……我把当地文化分为两部分, “我需要知道”和“我必须遵循的”……

4.2 对文化适应的影响因素

本研究数据分析揭示了文化适应的一个重要因素是文化适应个体本身, 即参与者的个性和过去的经验, 其中灵活性和实用性是面对东道国文化时的核心因素。例如:

安娜: 我喜欢多样性和灵活性……能有机会了解另一种文化, 有助于我开拓视野……我认为我有很好的适应能力, 能尽快调整自己……入乡随俗确实很实用……它展示了出对各种不同的社会习俗和传统的理解和尊重……

随着参与者往返中东国家工作时, 参与者在东道主文化中有明确的自我定位, 这与文化适应的原因密切相关。一方面, 参与者清楚地意识到如果她想做好工作, 她必须通过文化适应来遵循东道国的习俗和实践。另一方面, 参与者也很清楚自己的职业生活和个人生活之间的界限, 以便她能够在心理上及时调整, 更好地适应东道主文化, 同时拥有在适当场合保留本土文化的机会。例如:

安娜: ……我只是一个去那里出差的外国人。只是为了工作, 不是为了长期居住或永久移民……我们去中东国家是开展业务的, 绝对不想冒犯任何人……与当地人先成为朋友, 这肯定对我们的工作特别有利。入乡随俗, 遵循当地的做法。我可不想给自己惹麻烦……

本研究数据中产生的另一个重要因素, 是东道国文化和当地社会环境的发展。有一个不断发展变化的东道国文化“有助于在初始适应过程中提供指导和帮助”(Barker, 2015)。例如:

安娜: 中东地区也在发生很大的变化。这是让我能够一直往返出差的重要原因之一。当我适应当地生活时, 当地环境也在发展, 这让我很受益, 能帮助我更早适应当地生活……如果这年中中东国家没有任何变化, 我可能会要求调岗……

4.3 文化适应结果

本研究数据显示,参与者采纳了一些当地的实践,并且能够在本土文化和东道国文化之间轻松转换。但是,参与者不同意将中东国家命名为“家乡”或“第二故乡”,因为参与者并不认为自己完全融入了东道主文化。例如:

安娜:我有两个适用于不同场合的长袍。一件是黑色的,适用于传统场所,如办公室或清真寺;另一件是绿色的,适用于更开放的场所,如社交活动。在商业场合,我可以穿正式西装,或者选择长袍以显得更加外交性……在中东,都是基于工作和业务往来……可自然切换……回国后的生活习惯都中式的;在中东时,就中式混搭一些中东特色……

5. 讨论

本研究着眼于个体如何探索、导航和适应她的东道国和本土文化。本研究提供了实证证据,“跨文化的个体……拥抱和整合东道国文化的选定元素(Kim, 2008),同时在商业和工作环境中保持本土文化身份。参与者在文化适应过程的早期阶段经历了冲突,但在寻找问题及其原因之后,冲突得到了缓解。

本研究发现了在文化适应过程中,有三个具有代表性的影响因素来影响文化适应个体的文化适应结果。

第一是文化适应个体的自身因素,包括年龄、个性和经历。根据 Kim (2008) 和 Barker (2015) 的说法,跨文化个体被描述为“开放式的、适应性的、变革性的自我-他人定向”,并且“能够接受不同文化元素并融入自己世界观的心态”。

第二是社会接触因素,是指“社会互动”的目的和在东道主文化中的“沉浸感”水平(Barker, 2015)。与暴露在生活的各个方面的移民不同,临时居民只需管理“社交解除”(Sam & Berry, 2010)。在新文化中,这意味着文化适应个体只需要“学习或获得在这种新的文化环境中进行谈判所必须的文化特定行为技能”(Bochner, 1972)。

第三是环境因素,代表文化环境及其在新时代中的自我发展。Berry (2009) 曾经确定“文化是一个自变量(或者更准确地说,是一组复杂的相互关联的自变量)……”。在当今全球化的世界里,没有一个经济和社会是孤立发展的。相反,每一个经济和社会都变得越来越“包容”(Fallon, 2021),相互关联,相互作用,从而对文化发展产生了影响。在这种情况下,东道国文化的发展导致了东道国文化中的文化适应个体的持续文化适应。

当然,本研究也有一定的局限性。本研究只有一个参与者,案例场景从某个角度来说也是特定的。此外,访谈数据受到现实情况的限制,不太可能获取到参与者文化适应经历的完整描述。或许实时纵向研究,可能会更好地显示文化适应过程或文化适应过程中不同发展阶段的变化。

6. 结论

总之,本研究强调了一个文化适应个体如何在不同文化之间互动,以实现特定商业和工作环境下的跨文化交际目标。它为文化适应个体在东道国文化中导航文化适应过程并保持本土文化提供了一个新视角。研究结果还显示了影响文化适应过程的三个主要因素,丰富了那些正在经历类似文化适应过程或“过着双重生活”的个体的理解。

参考文献

- [1]Balante et al. (2021). How does culture influence work experience in a foreign country? *International Journal of Nursing Studies*
- [2]Barker, Gina G. (2015). Choosing the best of both worlds: The acculturation process revisited. *International Journal of Intercultural Relations*. 56-69.
- [3]Berry, J.W. (2017). Acculturation. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- [4]Chen, R. T.-H., & Bennett, S. (2012). When Chinese learners meet constructivist pedagogy online. *Higher Education*, 64(5).
- [5]Cole, Nicki Lisa, Ph.D. (2020, December 30). Understanding Acculturation and Why It Happens.
- [6]Fallon, Nicole. (2021). A culture of inclusion: promoting workplace diversity and belonging.
- [7]Kim, Y.Y. (2008). Intercultural personhood: Globalization and a way of being. *International Journal of Intercultural Relations*, 32.
- [8]Samnani, A.-K., Boekhorst, J.A. & Harrison, J.A. (2013). The acculturation process: Antecedents, strategies, and outcomes. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 86.
- [9]Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L., & Szapocznik, J. (2010). Rethinking the concept of acculturation: implications for theory and research. *The American psychologist*, 65(4).
- [10]Zhang, T. & Zhou, H. (2008). The significance of cross-cultural communication in international business negotiation. *International Journal of Business and Management*.