

# 流动与共生：“一带一路”海外中资产业园 外籍员工文化身份调适研究

熊昊轩 胡正荣

**摘要:**以印尼某中资产业园区为田野点,考察印尼员工在中资产业园传播网络中的文化身份调适过程。研究发现语言学习发挥工具化与象征化双重功能,推动个体嵌入跨文化传播网络;节日仪式通过时空重构、语言转译与具身体验,创造意义共享的情感场景;数字平台将零散文化接触延展为持续性的日常实践。三条路径交织并存,两种文化身份形态在过程中动态生成:在参与和抽离之间摆动的“流动性”文化身份,以及通过不同文化之间的商谈与意义再生产形成的“共生性”文化身份。其中,“共生性”文化身份扎根在地文化资源,兼具跨文化中介功能,体现了文化身份作为传播实践产物的开放性与生成性,为理解“文明交流互鉴”提供了具体的经验基础。

**关键词:**“一带一路”;外籍员工;文化身份调适;平台使用;共生

**中图分类号:**G206 **文献标志码:**A **文章编号:**2096-5443(2026)03-0090-10

**基金项目:**国家社会科学基金重大项目(22ZDA088)

作为东南亚最大的经济体与“21世纪海上丝绸之路”的关键节点,印度尼西亚在“一带一路”倡议的推进过程中具有重要的地缘战略与文化传播意义。印尼已成为中国企业大规模投资与经贸项目密集落地的重点国家,多个中资产业园区已在包括西爪哇省<sup>[1]</sup>、北马鲁古省<sup>[2]</sup>和中苏拉威西省<sup>[3]</sup>等地设立,这些产业园区构成了多元文化频繁互动与协商的前沿地带。

“一带一路”倡议催生了大量制度化的跨文化传播场域,其中中资产业园作为中方与外方员工共享的地理与文化空间,围绕工作制度、语言使用、节日仪式等展开的高密度协作,建构起特定的传播网络。其中的文化身份并非预设的认知标签,而是在传播行为中不断生成、调适与重构的社会定位。

对印尼员工而言,尽管身处母国,其传播实践却深度嵌入中文及其文化符号占重要比重的制度性网络。这种特征使其在日常工作与文化交流中面临语言、理解与身份定位等多重张力。在国家倡议、企业规制、文化传统与媒介技术的共同作用中,个体的文化身份调适既与宏观制度逻辑和中观组织实践互动,又通过具体传播行为得以形塑与深化。基于此,本研究旨在探讨:海外中资产业园中的印尼员工,在跨文化传播实践中通过何种路径或媒介进行文化身份调适,其过程又呈现何种特征。

## 一、文献回顾

文化身份(cultural identity)一词,可以被认为是个体对于自我所属文化的认同,是个体自身作为所属文化群体成员的情感体验<sup>[4]</sup>;也可以被看作是一种社会建构,是一种对所在群体中具有共同意义的语言符号系统和非语言行为系统的认同,即一种享有共同文化、历史、语言的行为规范和群体归属感<sup>[5]</sup>。许颖等人指出跨文化语境下需要更多关注“cultural identity”作为“文化身份”如何调适从属文化群体同其他文化群体的交际过程,以及如何在与“他者”的互动中维系认同。<sup>[6]</sup>因此将文化身份调适作为跨文化语境下的切入口,有助于呈现更完整的理论拼图。

文化身份的调适所采取的策略并不仅限于行为上的模仿和适应,也包括对他者文化价值体系在情感层面的认同,因此身份调适的过程也具有多层次性。Berry的“双维度文化适应模型”将个体在跨文化交流中的适应方式分为同化、隔离、融入和分离四种<sup>[7]</sup>,借此可实现身份调适与文化差异之间的策略表达。其理论建立在双重认同假设之上:个体既可能保持对原属文化群体的认同,也可能建立与主流文化群体的关系。在Berry研究的基础上,Ward则明确呼吁未来的研究应更系统地关注社会政治背景如何影响整合、文化涵化与文化适应之间的关系。<sup>[8]</sup>

后续研究突破了文化适应“冲突—融合”这一线性范式,转向关注文化身份在传播实践中的生成性。Hall指出文化身份不是某种本质化的文化归属,而是在差异、能动性与话语结构中被持续建构的位置,并不是一个固定属性。<sup>[9]</sup>Kim进一步发展跨文化身份理论,认为跨文化身份是个体的内在状态在持续的文化接触、心理调节与沟通学习中逐步朝多元文化特征发展的过程。<sup>[10]</sup>

传播学视角则提供了更具操作性的研究路径。Craig在对社会传播理论的梳理中指出,传播通常被视作一种象征性过程,其产生并延续共享的社会文化模式。基于此理论框架,传播学阐释了社会秩序如何在微观互动过程中被构建、实现、维系与转化。社会文化环境的形成与维系在很大程度上依赖于象征性符号系统与传播媒介。<sup>[11]</sup>库尔德利和赫普指出传播是社会世界如何被建构为有意义的核心,而媒介对于日常交往实践变得越来越重要<sup>[12]</sup>;日常实践与媒介之间存在某种程度上的制度化的相互依存关系。<sup>[12]</sup>这些理论为理解文化身份在传播中的生成机制提供了基础性框架:个体通过持续的媒介实践参与社会意义的生成与再生产,从而实现在不同情境中的文化身份建构。

基于上述理论脉络,本研究将文化身份界定为个体在特定制度环境与传播网络中,通过持续的意义协商与实践参与而动态生成的社会位置。其提供了一个三重维度的文化身份理解框架:首先是文化身份的情境性,即身份总是在具体的组织制度、媒介环境与互动场景中形塑;其次是文化身份的生成性,在传播中被不断建构与重构;最后是文化身份的能动性,即个体在面对结构性约束时具有意义阐释与行动选择的自主空间。在此框架下,文化身份调适不再是简单的文化适应或同化,而是个体在跨文化传播中不断重新定位自身、协商意义边界并生成新的主体性的动态过程。

## 二、研究设计

本研究采用田野调查与深度访谈相结合的方法,旨在考察印尼员工在中资企业传播网络中的文化身份调适过程。文化身份的生成与调适是一个嵌入在具体传播实践中的动态过程,田野调查能够捕捉员工在日常工作与生活场景中的自然行为与互动细节,而深度访谈则可深入挖掘个体对跨文化经验的阐释与意义建构。两种方法的互补使用,有助于在行为观察与主观理解之间建立对话,呈现文化身份在结构与个体能动性之间流变的形态。

### (一) 选取地点与进入田野

本研究的田野地点为位于印度尼西亚东南苏拉威西省的某中资产业园区。该项目于2017年签约并于2020年前后进入生产运营阶段,在产能规模、员工数量与组织化管理方面已形成较为成熟的实践场域。选择该园区作为田野地点,主要基于以下考量:一是项目长期运行带来了丰富的跨文化实践经验,便于对制度化传播与个体媒介实践进行长期性观察;二是其对本地员工的语言文化组织培训,为观察文化身份调适提供了典型场景。

研究者之一于2022年12月首次进入园区,通过企业正式渠道获得准入许可,以参与式观察者身份驻留于印尼员工生活区。进入初期,研究者通过参与日常交流、列席语言培训课程、观察节日活动筹备等方式建立与印尼员工的信任关系。田野调查持续至2023年11月。通过参与式观察、非正式访谈及文献资料收集等方式,系统了解中印尼员工的工作与生活状态以及文化互动过程。

### (二) 深度访谈与资料分析

在田野观察的基础上,本研究于2024年12月至2026年3月对18位印尼员工进行了深度访谈,

受访者基本情况见附录<sup>①</sup>。访谈对象的选取遵循目的性抽样原则,综合考量以下维度:一是岗位类型,覆盖不同职能岗位;二是工作年限,确保涵盖在职1年至5年的不同经验阶段;三是参与程度,兼顾在职员工与离职员工。这一抽样策略旨在获取异质性经验,以呈现文化身份调适的多元路径。每位受访者接受45至60分钟的半结构式访谈,访谈内容围绕三个层面展开:进入项目初期的文化差异感知与应对策略;日常工作中跨文化传播的具体实践与体验;文化交流活动的意义阐释。访谈全程录音并征得受访者知情同意,访谈内容已出现饱和征兆,新增访谈不再产生实质性新主题。

资料分析采用现象学方法,对访谈录音逐字转录,反复阅读原始文本以获得整体感,识别与跨文化经验相关的描述性语句并标记为意义单元,通过悬置预设,对意义单元进行现象学还原,凝练经验的核心意涵。比较不同受访者的经验描述,识别具有共性的经验结构与典型情境。在反复比较与归纳中提炼主题,将其与语言、节日、平台等传播实践维度建立关联,形成对文化身份调适路径与阶段性特征的深度阐释。分析过程强调从经验出发、以经验为据,避免将抽象理论框架套用于资料。

### 三、印尼员工文化身份的调适路径

#### (一) 语言学习:从工具掌握到网络融入

语言作为跨文化交往中最为直接和基础的媒介,承担着双重功能:它既是信息交流的工具,也是文化认同的表达媒介。在跨文化传播语境中,语言是嵌入制度化传播结构、组织互动秩序与身份协商机制中的重要资源。从这个意义看,语言学习不仅是认知能力的提升,更是一种传播实践,是个体进入共同体、参与意义建构并协商自身身份定位的过程。

中文作为传播中的主导语言,构成员工的主要媒介。印尼员工对中文的掌握程度,直接影响其在跨文化传播中的参与深度。部分员工出于提升工作能力、拓展职业机会或增强文化理解力的动机,积极投入语言学习。“我刚来的时候中文听说都不好,很多时候都要翻译帮忙解释报账流程,后来我逼自己每天记十个新词,慢慢能听懂专业词了。”(2024R12)

为了支持员工的学习,中方设立了系统的语言文化培训机制,包括入职后的语言适应课、日常晚间课程以及选拔员工赴华学习等项目。这些培训课程不仅包括基础的日常交流用语,还涵盖生产领域的专业术语,以及与中国文化相关的知识。在学习过程中,教师常常将“茶艺”“舞狮”等中国传统文化融入课堂,帮助印尼员工加深对中国文化的理解。“一开始我以为只学说中文,没想到老师教我们怎么做月饼、写春联,还讲中国节日背后的故事。虽然很多词我听不懂,但画面和动作让我记得很牢。”(2025L01)通过语言与文化的双重输入,增强了员工对中方文化的认同感。

语言表达和理解不仅是认知过程,更深植于特定的文化认知模型和文化经验,是文化的反映,更是塑造认知结构和世界观的工具<sup>[13]</sup>。语言认同能够反映文化认同,其变化也会引发文化认同的变化。<sup>[14]</sup>印尼员工通过学习中文,能够更好地融入企业主导的传播网络,调整自己在网络中的定位。

#### (二) 节日参与:传播仪式中的认同建构

##### 1. 重构交往时空

园区式的生产和生活安排,存在区块化的现象,以印尼员工为主的一线生产岗位,较多实行“三班倒”或“上七休七”的轮班制度,中方员工则多数在职能岗位上,采用相对规律的单体制。产业园区在空间设计上,一线生产区域、职能办公区、生活区依照国籍划分,中方员工与印尼员工在物理空间中形成相对独立的聚落。员工宿舍区中,中方与印尼生活区位于不同分支,共用区域主要为园区大门与食堂入口,两方在时空上的交集相对有限,跨文化互动的交集相对不足。

“我们的生活区和中方生活区是分开的,平时也不太走动,大家都待在自己的地方。除了工作上的交流,基本没有机会聊天。”(2024R12)时间和空间上的制度划分在潜在层面上限制了跨文化交往的频率和深度,强化了两国员工的身份差异。在这种情境下,节日作为一种传播仪式在一定程度上

<sup>①</sup>附录访问链接为:[https://osf.io/fxkpt/overview?view\\_only=38597a0f6c284040967a0485b4844c0a](https://osf.io/fxkpt/overview?view_only=38597a0f6c284040967a0485b4844c0a)。

打破了日常的时空间隔,为不同文化背景的员工搭建了超越日常工作和生活的仪式空间,使其在参与活动中有机会获得彼此交流和理解的机会。2023年中秋节,园区空地悬挂的灯笼形成环形光带,中印尼员工可以穿行其间,观看或参与不同摊位上的活动。“有个中方员工带着我一起写灯笼,我学会了写‘团圆’两个字。虽然当时不懂意思,但我感觉那是一个特别的词。”(2024G12)

节日仪式的特殊性在于,通过时空重构暂时突破了管理模式的局限,创造了一种阈限:“从正常状态下的社会行为模式之中分离出来的一段时间和空间”<sup>[15]230</sup>,其具有结构暂时松动、社会区分弱化的特征,使参与者得以在相对平等的情境中展开互动,并形成不同于日常关系的交往方式。企业将节日活动设定为集体日程,统一安排生产排班以确保参与机会,征用园区礼堂、广场等公共场所,或临时改造食堂、会议室为仪式场地。一种“异托邦”式的例外空间由此诞生,它在所有地方之外,却又在现实中可以定位,通过并置通常不相容的不同空间,打破日常的空间逻辑,与现实空间共存、但功能相异的社会场域,通过象征结构与规则的重新安排提供了社会秩序的另一种可能性。<sup>[16]</sup>

## 2. 语言为媒

在传播仪式观的视角下,节日不再是静态的传统重演,而是通过语言、符号与行为实践构建集体认同的动态过程。对印尼员工而言,理解中国节日的意义,并非简单地获取信息,而是在参与过程中通过象征的解释、感情的联结与文化参照的建立来共同建构意义。在传播实践中,中方员工通常采取提取关键词的策略,即提炼该节日所代表的核心文化价值与象征性意涵,并通过强调关键词的方式直接向印尼员工传递。例如,“中国朋友告诉我,春节就像印尼的穆迪克(Mudik),我们回家,他们也回家,我们都重视家庭。这让我第一次觉得这也可以是‘我们的’节日。”(2024G12)“最开始我听不懂‘相思’‘乡愁’这些词,老师说‘相思’就是‘想念’,然后用印尼语比喻说‘就像你想妈妈的时候那种感觉’,而‘团圆’是我们斋月回家的感觉,我立刻就明白了。”(2025L01)这种基于母语类比与文化情境映射的语言策略,强化了跨文化传播中的文化嵌入感,也印证了语言在跨文化传播中承担的桥梁角色。

## 3. 具身体验

节日是一种依赖物质参与、身体实践和空间布置完成的具身仪式传播。其仪式实践往往通过可感知的物体、重复的动作与集体性场景,构成意义的物质基础。鲍德里亚指出,物是一个显现社会意指的承载者,是一种社会以及文化等级的承载者——这些都体现在物的诸多细节之中:形式、质料、色彩、耐用性、空间的安置。<sup>[17]16</sup>以中秋节为例,月饼作为一种象征“团圆”的文化符号,通过制作、品尝和分享的过程,转化为印尼员工能够直接体验的文化实践。这一过程不仅使月饼的象征意义得以被感知,更通过动手实践和共享行为强化了印尼员工对“团圆”这一文化价值的体验。仪式中的每一个动作与物件都不仅是功能性行为,更是文化意义建构的结构部件。

通过举办贴近日常生活的活动,节日将抽象的文化内涵具化为实践行为,使印尼员工能够更自然地融入活动。在春节,印尼员工通过参与“写春联”“包饺子”等体验环节,形成对文化符号的感性认识,还通过互动建立了对中国文化的情感联结。更重要的是,这些传播实践具有记忆性。文化记忆的传承需要借助于语言、图像和仪式。<sup>[18]</sup>对于印尼员工,节日活动提供了一个在非日常空间中接触并理解中国文化的机会。通过连续多年参加园区内的春节晚会,部分印尼员工逐渐将团圆的理念内化到自身的文化认知中,并主动将其与自身文化中的家庭观念相结合,“我们家里过节也是要全家一起吃饭,我后来才明白,中国人过年也就是这个意思。”(2025Q03)

### (三) 平台使用:媒介实践中的渐进参与

#### 1. 使用习惯的养成与转变

印尼员工进入园区后,很快发现微信是组织运转的基础设施。工作通知、任务协调、日程安排等全部在微信群中完成。为了尽快进入工作状态,他们每天都打开微信,在数字空间里寻找自己的位置。这种最初的使用是工具性的,员工小心翼翼地观察,避免在公共空间中犯错。“一开始我只看,不说话,怕说错”(2024G12),这句话道出了很多印尼员工使用微信初期时的普遍心态。但当观看逐

渐成为日常习惯,员工在反复阅读中国同事的消息中,开始注意到一些隐性的互动规则。收到通知要回“收到”,这表示确认;下班前要说“辛苦了”,表达对共同劳动的认可;节假日时群里会发红包,抢到红包要答谢,这是互惠性的社交仪式。这些数字礼仪,是组织文化在数字空间中的具体化。员工模仿这些行为模式,起初是为了工作顺畅,避免误会,确保自己在信息传播中不被边缘化。但模仿逐渐产生了意外的后果,说话方式产生迁移,一些中文表达也进入了印尼员工的日常语言。“现在我不光在群里说,跟印尼朋友聊天也会说‘收到’,他们笑我变成中国人了。”(2026P03)当员工察觉到表达方式的变化,身份意识便开始在日常交往中逐渐浮现。

微信的使用创造了一种持续的社会联系,这种联系突破了工作时间的限制。即使下班后,员工也能通过朋友圈了解中国同事的日常生活,周末去哪里聚餐、关注什么新鲜话题、有什么情绪表达等。这种观察,一方面改变了中国同事在印尼员工心中的形象,从白天工作场景中的管理者或合作者,转变为有生活气息的普通人,这种“去神秘化”的过程消解了部分文化距离感。另一方面,这些观察也为日后的主动交往积累了话题资源和情感基础。平台在这里的作用,在于创造了一种易可及、低强度的文化接触,让文化差异在日常观看中逐渐消解,为更深层次的跨文化互动做准备。

### 2. 可见性下的动力与压力

当有的印尼员工对平台环境逐渐熟悉时,使用方式便从被动观看转向了主动表达,身份从信息接收者变为信息生产者。但这一转变中也会存在明显的挑战,刚开始大多数员工只看不发,有员工认为在微信朋友圈发布内容,意味着将自己的中文水平、文化理解甚至个人生活暴露给中国同事审视,而中文能力的不足可能成为其他员工的“笑点”,这种抗拒来自平台的可见性。

打破这一沉默的,往往是获得正向反馈。看到中国同事点赞自己参加活动的照片,或者主动在评论区交流时,员工慢慢有了尝试的勇气。“第一次用中文发朋友圈,是在中秋节,有中国同事点赞,我特别高兴。”(2026L03-1)平台提供了一个相对平等的展示空间,在这里,发布的内容能够被中国同事看到,他们的点赞和评论不管数量多少,都意味着跨文化努力被注意到了,个人在组织中的可见度提升了,这种被看见的体验,转化为继续参与的动力。

为了获得更多认可,员工开始有意识地在朋友圈经营自己的平台形象。“我会选参加中国活动的照片,写一些刚学会的中文,这样同事会觉得我在认真学习。”(2026A03)这种选择性自我呈现体现了员工对平台传播逻辑的掌握:什么样的内容能够获得正向反馈,什么样的表达方式能够展示积极的态度。但可见性也带来了相应的压力,错别字或者语法错误,都会让员工更加谨慎。朋友圈的可见性将私人学习转化为公共表演,员工在展示与谨慎之间寻找平衡,这个过程本身就是身份调适的实践,印尼员工在探寻什么样的表演能被接受,并根据反馈不断调整自己的呈现策略。

在微信群或朋友圈发布中文,是面向熟人网络的公开表达,一旦出错,印尼员工认为会在组织内部留下负面印象,而在抖音上评论则相对隐蔽,可以使用不那么正式的账号,说错了也没人知道真实身份。“我的中文是在抖音上追星练习起来的。”(2026L03-1)这种从隐蔽到公开、从旁观到参与的渐进过程,降低了跨文化尝试的心理门槛。员工可以在相对松弛的环境中测试自己的中文能力,获得正向反馈后,再将信心迁移到微信场景中。抖音在这里起到了一种过渡空间的作用,让员工在社交风险较弱的情况下,逐步积累跨文化表达的自信。

### 3. 平台使用的特点和分化

平台使用的独特之处在于,它没有明确的起点和终点,不追求阶段性目标的达成,却在日复一日的使用中推动着渐进调适。与语言培训的课程周期、节日仪式的特定时间不同,平台使用渗透在员工的日常生活之中,随时随地可能发生,也可能随时暂停。这种时间特性,使文化身份调适从集中式的事件驱动,转变为分散式的日常积累。

但并非所有员工都沿着同样的轨迹发展,平台使用的效果呈现出明显的分化。有些员工将微信纯粹视为工作软件,将平台使用控制在最小必要范围,避免额外的社交投入。另一些员工则主动拓展平台的社交功能,“我经常会在微信上和中国朋友聊天”(2025P02),通过持续的互动,加速了情感

投入和身份认同。这类员工将平台从工作工具转化为关系建构的媒介,在私人交往中获取知识,提升跨文化互动的流畅度。还有一些员工尝试生产性参与,“我也会在抖音上发有关印尼文化的视频”(2026A03),从文化学习者转变为具有文化中介能力的解释者。

这种分化表明,平台的效果最终取决于员工如何主动选择和策略性地运用这些数字空间,平台本身不会自动产生某种具有确定性的身份效应。同样的微信、同样的抖音,在不同员工手中发挥着截然不同的功能。理解平台使用在文化身份调适中的作用,不能仅关注技术特性,而必须深入考察员工在具体情境中的使用实践,以及这些实践如何在日常重复中逐渐重塑其文化自我。平台使用是一个开放的、分化的、充满能动性的过程,员工在其中既是技术的使用者,也是自身身份的作者。

#### 四、印尼员工文化身份的不同形态

##### (一)流动性文化身份

当印尼员工的中文能力提升至能够满足工作沟通需求,或因其特定岗位而被赋予更多职能时,其文化身份呈现出流动性特征。印尼员工从企业传播网络的非节点位置,转变为网络中的功能性节点,但这并不意味着稳定的身份业已形成,而是处于一种动态变化的状态。

流动性文化身份是在网络的位置中生成,并依附于此。员工因语言能力而被赋予不同的位置。“我现在是设备部的翻译,是我们部门中文最好的,所以我还是部门领导的助理。”(2024L12)“中文最好的”意味着是员工因为语言能力满足翻译与沟通需要而被安置在该位置上,如果部门引入新的翻译人员,或员工自身语言能力停滞,其跨文化互动的意愿可能会降低,文化身份因此发生改变;而当员工语言和工作能力提升,持续深入地参与跨文化交往,就有可能占据更重要的位置,文化身份也就向着其他方向变化。这种依赖于传播网络中位置的流动使文化身份呈现出根茎式特征<sup>[19]7-10</sup>,没有固定的层级结构,没有确定的中心边缘,而是在不同节点之间随意连接、断裂、再连接。文化身份同样是一个持续的、表演性的过程,个体利用多样化的资源在不同情境中构建身份。<sup>[20]</sup>

员工的文化身份既可能向多个方向流动,也可能在流动中停滞或折返。系统的中文培训可以提升员工的跨文化沟通和理解能力,但培训内容与实际工作需求的脱节,或学习进度与岗位要求的错配,也可能使语言能力无法支撑深度参与。同样的,节日仪式创造了情感投入的机会,“起初参加中秋节活动只是因为大家都去,但后来我主动帮着布置会场,还学着用中文写祝福,我觉得我不是来看热闹的,自己也是这个节日的一部分。”(2026D03)这种从被动参与到主动贡献的转变,增强了跨文化互动中的自我效能感。但情感投入的深度也会是不均衡的,员工可能在布置会场时有参与感,在观看表演时重新感到自己只是在旁观,又可能在某一年的节日中深度参与,在第二年因工作疲劳退出,这都显示文化身份在参与和抽离之间流动。

平台使用也会加剧这种流动,员工在数字空间中构建的自我,会与具身体验之间形成张力与裂缝。“我在抖音上发过一个视频,讲印尼人怎么看中国春节,有几十个评论”(2025D01),这种线上实践建构了一种文化中介者的身份,但回到日常工作,可能重新变为翻译这种工具性角色。数字身份在情境中是可切换的,使员工能够在不同平台、不同关系网络中激活不同的自我层面,但这种切换也可能导致认同的碎片化,文化身份的转变方向也变得模糊不定。

社会科学中有关“流动”的研究为理解这一阶段的文化身份提供了切入口,鲍曼以“流动的当代性”描述当代社会结构的深刻转型,传统的制度、关系与意义体系从“固态”的坚固形式溶解为“液态”的流动过程<sup>[21]4-5</sup>;Sheller等进一步提出“新流动范式”,主张将“流动性”作为理解当代社会的主要特征、开展社会研究的中心问题以及构建社会理论的核心议题<sup>[22]</sup>。因此流动性不仅包括物理空间的移动,更涵盖信息、资本、社会关系的流动,还包括流动对个体经验与身份的塑造。<sup>[23]</sup>有的员工利用位置积累文化资本,逐步扩展社会网络;有的员工尝试能动地参与,从信息传递者转向意义生产者;也有员工选择离开。行为不断转变的过程正是流动的体现。发展轨迹并不会阶段性递进,而是多线并存且多变。在一些传统的跨文化适应理论的线性预设里,无论是“融入”还是“成长”,都隐含

了向更高阶段发展的目的论假设。流动的文化身份不是暂时的过渡状态,而是一种可能长期持续甚至贯穿始终的形态,其最终走向会受制度安排的变化以及个体的策略性选择的影响。

## (二) 共生性文化身份

在持续地深度跨文化交往过程中,有些印尼员工不仅通过日常工作和节日仪式等方式参与中国文化,更通过语言学习、文化活动的主动组织,以及自身宗教与民族经验的创造性嵌入,生成出一种共生的文化身份。其是指个体在跨文化场域中不放弃自我文化身份去迎合他者,而是在持续互动关系中,通过协商、互释与再创造,形成一种既保持本土文化根基、又能与他者文化建立协作与互鉴关系的关系性存在。基于印尼员工的经验表现,该文化身份有三方面的显著特征:其一,它根植于个体的原生文化,不轻易放弃本土价值观与文化传统,并通过调用既有文化资源实现意义延展;其二,它对所处文化场域具有高度的适应力与感知力,能够快速识别不同文化的规范、语义与节奏,并在其中寻找介入的空间;其三,它兼具文化中介功能,在实际的跨文化传播情境中承担起组织、协调与阐释的角色,能够以多种方式在两个或多个文化体系之间架构认知桥梁,从而推动文化理解的深化与传播的有效性。“我尝试用《古兰经》里的家庭观念来解释中秋节,这样我的朋友们也能理解中秋不是拜月亮,而是讲‘家’的意义”(2025D01),这一行为不仅体现了对中国文化的能动性理解,也构建出一种跨文化的诠释空间。这种现象难以完全归入传统意义上的“同化”或“融入”,更像是文化场域中一种以交互、生成为特征的身份建构过程。

相关行为在项目实践中并不罕见,一些员工在节日组织、双语沟通、工段协调等情境中,主动承担起文化解释与传播的责任。他们的行为不再是文化适应的回应策略,而是对中方主导语境的建构性参与。“在主持节日宴会的时候,我说完中文介绍词后会根据自己的理解用印尼语再讲解一遍,这样大家都能听懂。”(2024R12)更具创造性的是,一些员工开始将习得的企业文化转化为可传播的本土形式。在参加企业组织的中文研学项目后,他们将学到的企业文化、中华文化和地方人文等内容与印尼本土文化资源对接,某企业文化中的“八字口号”,在印尼员工的不断阐释中,成为一个中印尼员工可以共享、不同文化可以共生的话语空间。

这一文化身份的生成是个人选择、制度安排与传播网络交互作用下的产物。园区内部提供的节日活动、语言培训课程与多元协作机制,提供了参与和表达的基础条件。在制度支持下,员工的实践行为获得了被容纳和被认同的空间。日积月累,这些实践逐步推动其文化身份向共生性迈进,不仅连接本土社群与企业之间的文化差异,也以一种主体的姿态参与中国出海企业组织的传播体系中。

作为世界上穆斯林人口最多的国家,印尼长期存在多元宗教与多元文化共存的传统,“潘查希拉”(Pancasila)所倡导的“至高无上的神道主义原则、公正和文明的人道主义原则、团结统一的民族原则、协商和代表制下以明智决策为导向的民主原则、全印尼人民的社会公正原则”<sup>[24]</sup>,这在宏观层面提供了处理宗教差异的规范性框架,也在日常实践中塑造了一种将差异转化为可对话资源的跨文化逻辑,不同文化传统之间的对话空间在这一理念中获得了正当性。员工在解释中秋节时诉诸《古兰经》中的家庭观念,运用了印尼社会处理差异的既有经验,将跨文化体验嵌入自身的语境中,实现意义的在地化转译。“‘潘查希拉’教导我们,不同文化传统是可以对话的,我也希望借机会向中国朋友们介绍印尼文化。”(2026A03)这种本土文化资源的创造性调用,使员工在不放弃自身文化认同的前提下,与中国文化建立意义关联,体现了共生的文化身份扎根本土与开放包容并存的特征。

印尼员工也对中方员工产生影响。很多中方员工与印尼员工共同活动后,意识到某些互动形式的效果有限沟通,开始主动调整表达策略。刚建厂的几年,双方各自过节,不同文化虽然在园区中共存,但缺乏实质性的交互和连接。随着企业对团队凝聚力的重视,中方开始有意识地将印尼员工纳入节日活动之中,以增强其组织归属感,印尼员工更多以参与者的身份进入情境。当印尼员工尝试以自身宗教与文化经验对中国节日进行解释与转译时,这种在地化表达反而提升了文化沟通的可理解性,也促使中方员工开始反思单一的叙事方式。这种双向的调适与反思,不断重塑园区内的文化图景,源源不断地让双方员工从被动的参与者转变为意义的共同建构者。

## 五、结论与讨论

### (一) 调适路径与文化身份的交互关系

海外中资产业园印尼员工文化身份,是在特定的传播网络之中生成的。文化身份并不是简单的线性阶段划分,流动性文化身份是在跨文化情境中长期存在且反复出现的状态,共生性文化身份则是在持续互动与意义协商基础上逐渐生成的一种相对稳定且具开放性的主体位置。

进入中资产业园区之初,印尼员工普遍处于一种相对边缘状态。这种状态一方面源于语言和文化的陌生,语言可以是组织权力结构与互动边界的重要构成要素,语言能力会直接影响个体在组织中的参与程度、关系嵌入以及资源获取机会<sup>[25]</sup>。另一方面也源于组织内部的沟通秩序与时空安排。以中文为主导的工作语言、岗位设置带来的接触差异、生活空间的相对分离,使员工即使身处同一组织,也难以充分进入非正式信息流与情感互动网络。

随着语言能力的提升与互动经验的积累,部分员工逐渐摆脱原有位置,进入一种高度情境化的流动状态,在参与和抽离之间反复摆动。节日仪式能够在短时间内强化共同体验,但并不必然持续。数字平台则可能会放大这种不稳定性,员工可以在不同平台呈现不同的自我,从而形成分层的认同感。由此可见,流动的文化身份不是通向稳定融入的过渡阶段,而可能成为长期持续的常态。

在持续的互动与制度支持条件下,部分员工逐渐形成一种更具整合能力的文化身份,即本文所提出的共生性文化身份。与单向适应不同,这种身份并不以削弱原有文化为代价,而是在扎根本土文化与价值的前提下,通过协商与再创造,使不同文化之间建立可理解、可合作的关系。这种文化身份可被理解为在互动中生成的实践能力,既包含对他者文化的理解,也包含对自身文化资源的再阐释,并通过具体行动体现出来,例如组织活动、协调冲突或促进沟通。

还应该指出的是,本研究具有明确的情境适用性,其解释力主要建立在中资海外产业园区这一特定制度与空间结构之上。跨文化互动在特定的岗位分工、语言制度与日常管理模式的框架中展开,从而强化了语言能力、关系网络与情感参与在身份生成中的关键作用。研究结论并不意在对所有跨文化互动情境作出普遍性推论,在一些非园区式管理的出海企业,文化身份的生成机制及其演化路径可能呈现出不同形态,有待进一步的经验研究加以检验。

### (二) 关系性视角下的文化身份重思

从更广泛的理论视角看,共生的文化身份与后殖民语境下霍米·巴巴所提出的“文化混杂”(cultural hybridity)有着根本性的差异。后者强调混杂身份的形成,是殖民与被殖民者在权力不对称格局下形成的文化张力与缝隙,意在揭示殖民语境中主流话语的裂缝与被支配群体的抵抗空间。<sup>[26]</sup><sup>159-160</sup> 这一理论突出的是殖民关系下的矛盾、张力与抵抗,其出发点是批判性的,混杂性揭示了主流话语的裂缝,为被支配群体提供了抵抗空间,但这种抵抗始终是在权力阴影下的被迫回应。相较之下,共生文化身份立足于相关经营管理中平等交往的经验,强调个体如何在跨文化交往过程中,通过语言学习、节日参与和平台实践,与他者文化建立合作与互补的关系。

这一取向在更深层意义上,可以被理解为中国思想传统中“和合”观念在当代跨文化语境中的延展。与强调对立的冲突范式不同,“和合”并不以消除差异为前提,而是强调在差异并存的条件下实现关系性的协调与生成。《国语·郑语》有“和实生物,同则不继”<sup>[27]</sup>,指出事物的生成有赖于差异要素之间的调和。在当代学术阐释中,这一“和合”观念常被理解为一种关系本体论意义上的共生逻辑,只有通过文化间的对话,在了解自己文化的基础上进行人类学的跨文化比较,才能获得一种高度的文化自觉,消除文化之间的误解和偏见,达到“美美与共”的文化宽容境界。<sup>[28]</sup> 将共生性文化身份置于这一思想脉络中,可以更清晰地理解其理论意涵,其强调的是在差异持续存在的前提下,将差异与不对称转化为互动与生成的条件,通过交往实践实现关系的生成与意义的共构。

文化身份虽然有很强烈的主体指向,但共生性文化身份更趋向于“文化间性”(interculturality),这一概念强调不同文化体系在互动中通过意义协商形成共同文化表征的动态过程。<sup>[29]</sup> 文化间性功

能的产生离不开差异性逻辑,世界文化是由多种文化构成的,不同文化之间的“排斥孤立论”“中心—边缘包容论”无疑已被人类社会历史发展规律所否定<sup>[30]</sup>,但抹去差异仅强调文化融合也并不现实,因此更可行的方案是,借鉴“商谈伦理”中的思想,通过主体间在尊重差异的基础上相互理解,彼此达成商谈共识。<sup>[31]</sup>产业园区就可以看作不同文化间商谈的场域:印尼员工调动本土文化资源来理解和解释中方的文化,在此基础上,中方员工会邀请这些印尼员工共同组织包括节日在内的各项活动,在其中融入印尼文化元素,从而吸引更多印尼员工参与,在不断地调适和协商的过程中,丰富和发展跨文化交往的内涵和形态。综合来看,文化间性的不同维度可以提供情感互嵌与信任生成的中介路径,使表达自我转向共建意义,也让传播行为深度嵌入具体的时空情境中。<sup>[32]</sup>用“文化间性”来理解共生性文化身份,核心在于要在具体的跨文化场景中将文化差异转化为对话资源而非消解差异。

共生性文化身份也不能简单等同于文化间性,文化间性强调建立关系、承认差异、进行对话的过程,共生性文化身份则更强调在持续互动中生成的相对稳定的主体。文化间性倾向于描述文化系统之间的互动,共生性文化身份则聚焦于个体在特定关系结构中的位置生成。由此,共生性文化身份呈现为一种在过程中稳定的实践结果,使个体在制度化的跨文化关系中既能够保持本土文化根基,又能参与共同意义的建构,并推动跨文化互动向更具协同性与生成性的方向发展。

#### 参考文献:

- [1] 余谦梁,郑世波.中国五菱在印尼推出的首款新能源汽车正式下线.中国“一带一路”网.(2022-08-09)[2026-04-07].<https://www.yidaiyilu.gov.cn/p/267522.html>.
- [2] 张广琳.中国路桥中标印度尼西亚码头项目.中国“一带一路”网.(2021-07-27)[2026-04-07].<https://www.yidaiyilu.gov.cn/p/181568.html>.
- [3] 曹家宁.中国企业拟在印尼建碳钢厂和电站.中国“一带一路”网.(2017-06-30)[2026-04-07].<https://www.yidaiyilu.gov.cn/p/17508.html>.
- [4] 张辉刚,唐钰轲,王宇澳.家国同构:传统仪式与文化身份认同.西北民族研究,2024(6):16-29.
- [5] FONG M. Identity and the speech community//FONG M, CHUANG R. Communicating ethnic and cultural identity. Lanham; Rowman & Littlefield, 2004.
- [6] 许颖,金圣钧,蒋贤成.节日的“相遇”:跨文化传播中文化身份的调适与赋魅——以多国孔子学院节日文化实践为例.国际新闻界,2023(5):27-48.
- [7] BERRY J W. Immigration, acculturation, and adaptation. Applied psychology, 1997, 46(1):5-34.
- [8] WARD C. Probing identity, integration and adaptation; big questions, little answers. International journal of intercultural relations, 2013, 37(4):391-404.
- [9] HALL S. Introduction; who needs “identity”// HALL S, GAY P D. Questions of cultural identity. Thousand Oaks; SAGE Publications, 1996.
- [10] KIM Y Y. Becoming Intercultural: an integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. Thousand Oaks; SAGE Publications, 2001.
- [11] CRAIG R T. Communication theory as a field. Communication theory, 1999, 9(2):119-161.
- [12] 库尔德利,赫普.现实的中介化建构.刘洪育,译.上海:复旦大学出版社,2023.
- [13] 文旭.文化认知语言学再探.浙江外国语学院学报,2025(3):1-10.
- [14] 张璟玮.数智新时代的语言认同与文化认同.当代语言学,2024(6):811-824.
- [15] 特纳.仪式过程:结构与反结构.柳博赞,译.北京:中国人民大学出版社,2024.
- [16] FOUCAULT M, MISKOWIEC J. Of other spaces. Diacritics, 1986, 16(1):22-27.
- [17] 鲍德里亚.符号政治经济学批判.夏莹,译.南京:南京大学出版社,2015.
- [18] 赖国栋.在历史和现实中穿行——读扬·阿斯曼《文化记忆:早期高级文化中的文字、回忆和政治身份》.史学理论研究,2016(1):152-156.
- [19] 德勒兹,加塔利.资本主义与精神分裂:卷2:千高原.姜宇辉,译.上海:上海书店出版社,2010.
- [20] WATSON C. Narratives of practice and the construction of identity in teaching. Teachers and teaching, 2006, 12(5):

509-526.

- [21] 鲍曼. 流动的现代性. 欧阳景根,译. 北京:中国人民大学出版社,2018.
- [22] SHELLER M, URRY J. The new mobilities paradigm. *Environment and planning a*, 2006, 38(2):207-226.
- [23] 覃云云,梁慧娴. 一日双城:深港流动中的跨境母职. *妇女研究论丛*, 2022(3):36-57.
- [24] 宋秀琚. 潘查希拉在印度尼西亚对外交往中的作用. 中国社会科学网. (2023-07-20)[2026-03-14]. [https://www.cssn.cn/skgz/bwyc/202307/t20230720\\_5669271.shtml](https://www.cssn.cn/skgz/bwyc/202307/t20230720_5669271.shtml).
- [25] MARSCHAN R, WELCH D, WELCH L. In the shadow; the impact of language on structure, power and communication in the multinational. *International business review*, 1999, 8(4):421-440.
- [26] BHABHA H K. *The location of cultural*. London: Routledge, 2004.
- [27] 邬国义,胡果文,李晓路. 国语译注. 上海:上海古籍出版社,2017.
- [28] 费孝通. 反思·对话·文化自觉. *北京大学学报(哲学社会科学版)*, 1997(3):15-22+158.
- [29] 袁媛,曹开洛. 跨文化传播背景下融媒体如何讲好中国故事——以《100年·外国人眼中的中国(浙江)记忆》为例. *南方传媒研究*, 2025(3):49-58.
- [30] 王金凤. 1931—1945年来华英美左翼作家的抗战中国书写. *河北学刊*, 2025(3):207-215.
- [31] 孙绍勇. 交往理性的主体间性向度解析及当代审思——以哈贝马斯交往范式与交往实践旨趣为论域. *山东社会科学*, 2022(7):57-65+143.
- [32] 史安斌,朱泓宇. 国际传播中的“文化间性”:围绕“数智华流”的探究. *新闻与写作*, 2025(7):5-14.

## Fluidity and Symbiosis: A Study on Cultural Identity Adaptation of Foreign Employees in Overseas Industrial Parks under the Belt and Road Initiative

*Xiong Haoxuan, Hu Zhengrong* (University of Chinese Academy of Social Sciences)

**Abstract:** Drawing on fieldwork in a Chinese-invested industrial park in Indonesia, this study examines Indonesian employees' cultural identity negotiation. Three intertwined pathways emerge: language acquisition, which operates instrumentally and symbolically to embed workers in transnational networks; festival rituals that reconstruct space-time, translate meanings, and generate shared emotional experiences; and digital platforms that extend sporadic cultural contact into sustained everyday practice. These processes produce two dynamic identity forms: a “fluid” identity oscillating between participation and withdrawal, and a “symbiotic” identity anchored in local cultural resources while functioning as cross-cultural mediation through intercultural negotiation. The symbiotic form illustrates the openness and generativity of cultural identity as an outcome of communicative practice, providing empirical grounding for understanding mutual learning among civilizations.

**Key words:** Belt and Road Initiative; foreign employees; cultural identity adaptation; platform use; symbiosis

■ 收稿日期:2025-08-08

■ 作者单位:熊昊轩,中国社会科学院大学;北京 102488

胡正荣,中国社会科学院大学、中国社会科学院新闻与传播研究所

■ 责任编辑:肖劲草