

# 亚洲命运共同体视角下中日跨文化交际研究

马俊宇 尹凤先

沈阳航空航天大学外国语学院 辽宁 沈阳 110036

**【摘要】**近年,随着全球一体化进程的不断加快,各国之间的交往也变得日益频繁。“人类命运共同体”的概念在全球范围内得到广泛认知,在此前提下,以亚洲各国为范围的“亚洲命运共同体”的建立与发展对于整个亚洲的地区局势及未来发展都具有极其重要的意义。其中,中日两国是一衣带水的邻国,自古以来都保持着良好的交流传统。且这种趋势在近现代正不断加强。在构建亚洲命运共同体的大格局下,也将进一步促进中日两国之间的文化交流,更有利于开展中日跨文化交际。

**【关键词】**日本文化; 日本社会; 文化特性; 中日跨文化交际; 亚洲命运共同体

中国分类号: G04 文献标识码: A 文章编号: 所谓“亚洲命运共同体”指的是在面对亚洲局势,解决亚洲问题时,任何国家都不可能独善其身。这需要亚洲各国共同努力,通力合作。只有这样才能促进亚洲地区长期的稳定和繁荣。从亚洲地区的文化、历史交往、地理位置等角度来看,亚洲命运共同体的构建是符合亚洲历史发展长流,顺应亚洲地区发展趋势的明智选择。具体来看,亚洲文化圈大都受到中国古代儒家文化的影响,无论是东亚还是东南亚国家,在发展的过程中,都离不开儒家文化对其产生的影响。从历史交往角度来看,亚洲地区早在几千年前就开始进行不同国家之间的跨文化交流,如通过海上丝绸之路进行的经贸往来和互派使节等等。从地理位置的角度来看,亚洲各国之间的相对距离并不遥远,整体形状呈现半圆弧状,利于形成统一的整体。随着未来交通和通信技术的发展,将大大缩短亚洲地区各国之间的距离,便于亚洲命运共同体的构建。

那么,应该如何构建亚洲命运共同体的大前提下,有效地进行中日跨文化交际呢。本文主要尝试从日常生活、商务以及国家层面的跨文化交际来探讨此问题。

## 1. 日常生活中的跨文化交际

### 1.1 在进行交际前提前了解与交谈内容有关的日本历史或风俗习惯

亚洲命运共同体在人文交流方面,从塑造共同体意识,构筑民心互通之桥的视角来看,我们在与日本人进行跨文化交际之前,首先要做的就是了解对方的历史和风俗习惯。尤其是要仔细研究与将要进行跨文化交际有关的历史文化内容,做到心中有数,为即将进行的跨文化交际的开展打下良好的基础。避免因为文化差异导致沟通时存在较大差异而难以开展的局面。例如,当有日本朋友说想要邀请你去他家做客时,在提前了解到日本人的交际行为中的距离感和日本人委婉的性格特点后,我们会感受到,这句话的意思仅仅只是出于礼貌和客气的寒暄表达而已,不能过分解读,误认为对方真的是在邀请自己去对方家里做客,以免引起不必要的麻烦,给对方家庭造成困扰。因此,在进行日常的跨文化交际之前,提前了解好对方国家文化特点以及交际特点之后再对对方的表达进行合理的解读、处理是十分重要的。

### 1.2 在交际过程中充分考虑对方的感受

基于亚洲命运共同体的大前提下,中日两国人民命运休戚与共。在一次的跨文化交际的过程中,需要注意很多问题,其中最重要的一点就是,作为中国人这一方要充分考虑日本人的感受,中国自古以来被称为礼仪之邦,日本也是倡导以“和”为贵的国家。但是,在实际进行跨文化交际的过程中,中国人可能会更加注重自己的感受,而与此相反,日本人则会更加注重对方的感受。如果不能很好地注意到这个问题,比如说话太过于直白的话,就会使得另一方在交际中感到不适。

### 1.3 对日本人的思维方式有一个完整的了解

另一个不能很好地进行跨文化交际的一个重要原因是,面对一些突发的交际场合下由于反应迟缓,不能及时根据对方的话语做出反应。这就要求我们除了要在关键场合下注重跨文化交际之外,还要在平时就注意对日本人的跨文化交际思维有一个完整的了解。尤其是作为日语专业的学生,在学习日语的基础上,更要了解日本社会文化和日式思维,比如日本人说话的暧昧婉转,日本人的集团主义等等。在平日里,面对在交往中可能会遇到的情况,尝试用对方的思维方式去思考问题。这样,在真正开展跨文化交际的时候就会变得更加游刃有余。

### 1.4 相互尊重对方的社会文化差异,做到求同存异

由于中日两国社会意识形态存在差异,无论是从社会还是文化层面上两国都存在一定程度的差异,这些差异或大或小,或多或少都会影响到两国人民不同的与人交往的方式,在面对这些无法避免的文化差异的时候,我们应该对此表示尊重,理解和适应,做到求同存异,相互理解,相互包容。作为一个统一的命运共同体,为了维护共同体的稳定,坚持求同存异是很好的面对文化差异的应对方式。

## 2. 商务场合中的跨文化交际

在亚洲命运共同体的构建下,中日两国在经贸上的往来是必不可少的,中日两国在经贸和商务上具有共同利益,相互合作的互补性较强。从亚洲命运共同体经济层面的视角来看,中日两国在商务场合下的跨文化交际也非常符合构建亚洲命运共同体的共商、共建、共

享的原则。中国企业在亚洲各国开展业务时,需要理解和不同国家之间的文化差异,对于目标市场进行深入的了解也是必不可少的。特别是在与日本客户在商务场合下应避免直来直去说话的模式。与中国喜欢直来直往的表达方式相比,日本人更喜欢委婉的表达方式。同理,中国人作为跨国人士在日本工作的时候也需要注意很多问题。近年来,在日本工作的外国人逐年增加,根据厚生劳动省的调查显示,到2019年末为止在日本停留的外国劳动者数突破了166万人。并且这个数字年年攀升,成为有史以来最高的人数。在这其中,中国人占据了其中大部分的比例。甚至在很多公司有很多中国人在公司站到了公司高层的位置上。许多中国员工在日本工作的时候,有时也会对日本特有的交流方式感到困惑。因此,当处于不同国家和文化中成长的人们在同一个职场工作时,就需要在深入了解了彼此不同的文化背景的前提下才能达到顺畅的交流。在日本工作或商务场合下应该注意以下几个方面:

### 2.1 比起用语言说明,更注重培养工作中的默契

许多外国劳动者在日本工作的时候,在职场上进行跨文化交际的必要性很高。对工作抱有不同的认识,和同事之间的关系,负责的工作范围等,日本人与外国员工之间存在“不协调感”的情况不在少数。比如,有不会明确表达YES或NO的日本上司,也有对“讨论”这个词感到困惑的外国员工。根据外国员工的语言能力不同,有时会因无法表达不满和意见而产生误解。和职场中发生的如外国员工决定一件事情的思考方式、业务优先顺序、对长时间劳动的想法等方面会产生不同的情况,如果忽视了跨文化交际,职场内就容易产生焦躁不安的气氛、人际关系也会变得恶化。

在同一个地方工作的员工之间会产生共同的思考和价值观。这和企业文化和组织文化也有关联。员工平时接触的企业的展望、上司的指示方式、工作上的评价等,都是根据各种制度和行动方式而形成的。也就是说,“不说也知道”在日本社会交往中占据很大的比例。例如,关于顾客信息的管理方法,外国员工提出了新的提案。即使现状看起来并不合理,但是因为员工之间既有的“默契”,如果按照惯例需要长期采用同样的方法的话,对于老员工来说也容易感到“不得不继续”。用语言来说明这种默认的理解让员工信服是很难的。但是,如果不说明理由就把价值观强加给对方的话,没有共同价值观的中国员工可能会无法接受,从而积攒压力。

### 2.2 学会界定工作的范围,尽可能地尝试完成更多的任务

在亚洲其他国家,对待工作通常情况下会提前确立好属于自己的工作范围。在中国亦是如此,公司会明确规定员工从事的工作范围和工作职责。这是一种根据本人的职位和职种,明确决定应该做的范围的形式。反过来说,范围以外的工作是不应该做的。与此相对,在日本要求许多任务的职场很多,工作范围没有明确限定的情况并不少见。在没有规定业务范围的情况下,能做许多新业务的员工也会被评价为能够成长为优秀的员工。因此,在日本的职场环境下必须要学会尽可能多地

尝试各种类型的工作。通过空司开展的OJT或Off-JT等形式的培训,尽可能地去适应日本职场的工作模式,提高应对日本职场的工作能力。可以以管理人员为对象进行学习,也可以从自己过去经历过的一些案例中学习常见的对工作范围的界定方式。

### 2.3 加强时间观念,增强时间意识

日本独特的想法之一是“对时间的认识”。对上班的时间要求早,却不在意下班的时间。这是以前在日本经常看到的景象。虽然时代正在变化,作为工作方式改革的一环,规定了加班的上限时间,关于加班和会议的效率,企业在行动上也有了变化。但是,如果觉得下班时间不够,就要根据工作场合的不同来区分了。在这种情况下,重视效率化,在意工作时间和私人时间的外国员工会感觉难以工作。相反,和工作时间观念比日本员工宽松的外国员工一起工作的话,日本员工也同样会产生压力。此外,对于截止日期的想法,不同国家的想法并不相同。日本企业有着严格的截止日期的概念。日本员工认为“在截止日期之前会交付完美的产品”。另一方面,中国员工会认为“在截止日期之前提交,之后再修改就可以了”。因为没有认识到这方面的差异,导致在截止日期交出的交货物品的品质低,以至于日本企业认为如果不和中国员工交待详细的计划及截止时间的计划,就无法达到客户满意的效果。因此,作为中国员工必须要加强时间观念,增强时间意识。

### 2.4 尝试理解日本人的集团主义,不要过度地突出表现自己

人们常说,日本人一旦形成集团,就会产生出难以估量的强大的合力。贝尼迪克在《菊与刀》一书中写道:“日本人始终以耻辱感作为原动力。”日本人唯恐被排挤在集体之外,因此常常不愿意突出地表现自己,而是奉行一种与周围同步的处事原则。即使意见不一致,也通常会选择以一种圆满的方式解决问题。也就是说,与其坚持个人的独特见解而引人注目,倒不如赞同他人的观点,随波逐流。作为中国员工亦或是亚洲其他国家的员工在日本企业工作都需要注意这个问题。尝试理解日本社会的集团主义以及日本人的中流意识。而不是过于强调表现自己的个性,热衷于发挥自己的价值。

### 2.5 企业应充分考虑员工的感受,不给对方增添额外压力

在日本企业中,有部分公司认为在工作以外的时间加深员工互相之间的关系是有利于提高企业的工作效率的。在休息日,员工家属一起参加烧烤聚会,在酒会上发泄烦恼等等。即使上述的想法不一定是一般情况下的选择,但是对于想把工作和私人生活好好分开的人,会对参加公司内部活动产生困扰。亚洲其他国家的员工在和日本员工相处的时候,容易产生的差异之一是饮食文化。如果员工里有素食主义者或宗教信仰者的话,必须充分考虑欢迎会、联谊会、忘年会等活动的餐厅和菜单的选择。如果不充分考虑所有员工的国家的饮食文化,在开展欢迎会等活动的时候,外国员工就会无法很好地享受宴会。解决这样的问题,重要的是要了解引发这类问题的原因,了解在职场交流中,有哪些不同的价值观

和文化会给他带来压力。企业可以通过了解以往的职场习惯和员工之间交流中曾出现过的问题,进而思考应对解决的方法。

### 3. 官方场合中的跨文化交际

随着中日邦交正常化,中日友好条约的签订,中日关系取得了飞跃式的发展。从经历“政经分离”,“蜜月时期”,“战略互惠关系”,到今天中国特色社会主义步入新时代,两国关系都在呈现积极向好的态势。放眼世界,全球一体化不断深入发展,国家间的官方交流十分紧密。从亚洲命运共同体中“相互尊重、协商一致、照顾各方舒适度”的视角来看,随着亚洲命运共同体的不断构建,中日两国间国家层面下沟通对话的机会将会逐渐增多。同样,作为个体,当我们代表自己的国家站在官方场合下进行跨文化交际的时候,也需要注意一些问题。

#### 3.1 避开敏感话题,消除隔阂

虽然近年中日两国关系蒸蒸日上,但是仍存在一些敏感问题会对两国关系的发展带来阻碍。总的来说,一个是历史认同问题,另一个是领土问题。关于历史认识的问题包括,靖国神社参拜的问题、历史教科书的问题等。关于领土问题,主要是钓鱼岛问题及其附属海域的资源问题。这些问题因为到现在仍然没有尚佳的解决办法,而且由于个人主观的感情原因,不同国家的人都会有各自不同的看法。在谈论到国家有关问题的时候,要尽量避开这些敏感话题,为交流的开展提供平和有利的条件。

#### 3.2 增进相互理解,相互信任

关于国民感情的一些问题,往往是由于单方面的误解和相互之间的不理解造成的。如果双方一直固守己见的話,那么双方之间的矛盾也会随之加深。这样做不利于跨文化交际的展开。双方之间应该把各自的主张耐心地仔细地讲述给对方,为了获得对方的赞同和理解而付出的努力是十分必要的。面向未来的中日跨文化交际,只有保持沟通,构建相互理解,相互信任的交往原则,才能更加友好地进行中日间的跨文化交际。

#### 3.3 培养家国情怀,将小我融入大我中

作为炎黄子孙,我们在异国他乡与来自不同国家和地区的人在进行跨文化交际时,除了要做到尊重对方,相互理解之外,更不要忘记我们代表的不仅仅是一个个

体,而是代表整个国家。我们在进行跨文化交际的时候,必须要胸怀远大格局,培养自己的家国情怀,时时刻刻心怀祖国,将小我与大我紧密结合。增强民族自豪感和文化自信,增强国家意识,主体意识。为了祖国未来长期的发展着想,为推动中日跨文化交际,中日友好而贡献自己的力量。

### 4. 结束语

当今世界,和平与发展、沟通与对话是时代发展的潮流。“亚洲是世界的亚洲。亚洲要迈向命运共同体、开创亚洲新未来,必须在世界前进的步伐中前进、在世界发展的潮流中发展”。亚洲命运共同体构建所依托的是基于共同利益的相互合作与和平共处,其建设是一个共商、共建、共享的过程。作为引领亚洲地区发展的两个重要代表,中国和日本对于整个亚洲乃至世界的未来发展将起到至关重要的引领和推动作用。借助亚洲命运共同体的构建,必然会加深中日两国之间各个领域的交流合作,推动中日跨文化交际的发展。同时,通过中日跨文化交际也将加强两国和地区间的人文交流,塑造共同体意识,推动亚洲命运共同体不断发展。中日两国在未来不仅要为本区域内的国家和地区服务,也将会为全球提供一个全新发展理念和治理模式的样板,为全世界长期的稳定与繁荣作出重要贡献。

#### 【参考文献】

- [1][日]佐佐木瑞枝.日本世情[M].北京:外语教学与研究出版社,2009.76-80
- [2]焦毓芳,张建华,吴虹敏.日本概况[M].上海:华东理工大学出版社,2011.168-174
- [3]徐建明.新编日本社会文化[M].南京:东南大学出版社,2016.50-52
- [4]刘劲聪.日本企业与经营[M].北京:北京大学出版社,2017.46-47
- [5]李红.日本文化特性与中日跨文化交际研究[J].河南理工大学学报,2007.8(4)
- [6]刘宗义.亚洲命运共同体的内涵和构建思路[J].上海国际问题研究院,2015.