

第2章 調査結果と分析

本章では、「異文化民族の教育訓練に関する研究」において実施した調査の目的、方法、結果、考察の四つについて述べる。本章の主たる目的は研修・アンケート調査の結果と分析を説明することであるが、学術的配慮から目的と考察の二点を加えることにする。

1 目的

職業能力開発大学校が労働省より要請を受け、平成5年度「異文化民族の教育訓練に関する調査・研究」のプロジェクトを設けた。そのプロジェクトメンバーの一人として『異文化トレーニングマニュアル』[西田, 1994]（以下『マニュアル』とする）を作成した。これはプロジェクトにおけるその対応策の一つとして、事業主・現場担当者、海外からの研修生、将来海外に派遣される技術者を対象に異文化の理解を高める異文化トレーニングについてまとめたものである。

『マニュアル』には異文化トレーニングの歴史、概念モデル、訓練方法の種類などトレーニングを実施するものが知っておくべき内容全般についても説明したが、特にシミュレーションの訓練方法について研修に必要な情報を含めた。そこで提案した研修は体験学習を中心とした研修であった。

『マニュアル』において提案した異文化トレーニングを総括すると次のようになる。教育訓練はその目標と方法の違いによって、特定文化についての知識学習か体験学習かの二つ（「文化特定・知識学習」、「文化特定・体験学習」）、特定の文化を目標とするのではなく異文化についての知識学習か体験学習か（「文化一般・知識学習」、「文化一般・体験学習」）の二つ、合計四つの種類に分けられる[Gudykunst & Hammer, 1983]。その第三の訓練方法である「文化一般・体験学習」の訓練方法が『マニュアル』の基本的訓練方法であり、その中心をシミュレーションによるとした。

シミュレーションを中心とした訓練を採用する理由はいくつかある。その効果について、一般的に、技術の習得にはケーススタディよりも効果があり[Anderson & Lawton, 1991]、ビジネス教育におけるシミュレーションは教育訓練手段としての効果が認められ、競争的な現実を表現していると認めるに十分な複

雑性を有していて、シミュレーションを経験させることによって高い動機を生じさせることができる [Miller & Leroux-Demers, 1992]。特定のシミュレーションの効果について、クライシスというシミュレーションは学際的で、比較的容易に短時間に実施できるものである [Diehl, 1991]、また「バファ・バファ」を用いた実験では曖昧性への許容度が高まり、ドグマテイズムが減少した [Glover, Romero, Romero, & Petersen, 1978] という報告がある。

同様に「バファ・バファ」を用いたものであるが、カルチャー・ショックの効果を測定した報告もある [樋口・菊池, 1980]。見学者あるいは訪問者として相手文化を経験した直後に、10項目のカルチャー・ショック質問票を記入させ、それぞれBカルチャー（ベータ・カルチャー）が59.1%、Aカルチャー（アルファ・カルチャー）が45.6%がショック反応を示したと報告している。さらに自文化と相手文化について、ゲーム後の話し合いと分析の前にそれぞれのイメージをSD法（20対）で測定した。その結果は、「予想以上の大きなカルチャー・ショックを与えることができた」（p.185）とある。このシミュレーションはカルチャー・ショックを作り出すのは手段であり、その目的は実際のカルチャー・ショックに準備させるためである。準備させる内容は、異なる考え方や、異なる行動様式に比較的容易に対応することである。つまり、カルチャー・ショックを生じさせることが確認されたということであり、そのシミュレーションを用いて、例えば、異文化コミュニケーション能力の一つである曖昧性への許容度が高まるかどうか実験する必要があるということである。

平成3年に発表した論文で著者は「バファ・バファ」の受け入れという観点から実験を試みた。その論文は昨年の『マニュアル』に含めた [西田, 1994]。「バファ・バファ」に参加して行動することに関して、(1)交流の回数、(2)文化の一員として行動することに恥ずかしさを感じたか、(3)楽しんで参加したか、(4)自然に参加できたか、の四つの質問を準備した。これらが相互作用に対する反応とすれば、自己の行動に関して、(5)ゲームと捉えたか、(6)遊びの要素が強かったか、(7)教育的要素が強かったか、の三つの質問を作った。最後の質問は、全体的な評価に関して、(8)異文化の学習としての評価、であった。調査結果の個々のポイントについては論文を参照願いたい、全体的に「バファ・バファ」の訓練の受け入れについては非常に高い肯定的な反応を確認した。

そこで今回の調査の目的は平成5年度に作成した『マニュアル』のガイドラインに沿って異文化トレーニングを試行し、その有効性を測定・分析することである。

2 方法

上記の調査目的を果たすために、まず有効性を測定する二つの調査票を作成した。一つは、『マニュアル』で試作した異文化コミュニケーション能力の測定法である。能力・傾向の数と質問項目の数を再検討し、調査票を作成する。

これは、総合的異文化コミュニケーション能力を測定するのが目的である。

もう一つは、シミュレーションを中心にした異文化トレーニングの評価を判断する調査票を作成することである。これは、異文化トレーニングそのものに対する評価と、前者の調査票の結果との相関をみるために作成する。

第一の調査票（付録1）はグデイカnst [Gudykunst, 1991] やキム [Kim, 1991] に共通する側面である動機・態度と、行動スキルの概念を中心にまとめた。

それぞれのそれらの概念を測定する質問項目を作成した。グデイカnstは10の測定項目を作成しているが、ここでは日本文化及び日本人の行動を考慮して肯定的測定項目と、否定的項目を提示した。五段階評価はそのまま採用した。

調査票に含めたのは、不安、不確実感、自民族中心的傾向、偏見、接近と回避の傾向、マインドフル、曖昧性に対する許容能力、感情移入、行動の適応能力、コンフリクトの管理能力の10の概念である。

- (1) コミュニケーションの結果に対して否定的な結果を想像することから生じる不安であり、外国人との最初の出会いで不安を抑制する能力 [Argyle, 1979; Gudykunst, 1991; Stephan & Stephan, 1985]。
- (2) 文化背景の異なる相手の行動を予測できないことから生じる不確実感 [Gudykunst, 1991]。
- (3) 自己の文化集団の基準によって文化背景の異なる相手を判断する自民族中心的傾向 [Brewer, 1981; Kim, 1991]。
- (4) 文化背景の異なる相手の帰属に関する予断（偏見） [Kim, 1991; McConahay, 1986]。

- (5) 文化背景の異なる相手への接近と回避の傾向（イミューディアシー） [Benson, 1978; Coker & Burgoon, 1987; Furnham & Bochner, 1982; Gudykunst, 1991; Hawes & Kealey, 1979, 1981; Sorrentino & Short, 1986]。
- (6) 新しいカテゴリーの創造、新しい情報の受容、複数の考え方の容認する能力（マインドフル） [Langer, 1989]。
- (7) 効果的な意思伝達に必要な情報が不足している状況において効果的に対処する能力（曖昧性に対する許容能力） [Coker & Burgoon, 1987; Gudykunst & Kim, 1984; Nishida, H. 1985; Ruben, 1976]。
- (8) 相手の体験を理解しようとするとき相手の行動基準を用いる能力（感情移入） [Gudykunst & Kim, 1984; Hwang, Chase, & Kelly, 1980; Ruben, 1976]。
- (9) 相手の行動に適応させる能力（行動の適応能力） [Lennox & Wolfe, 1984]。
- (10) 文化背景の異なる人とのコンフリクトの管理能力 [Fisher & Brown, 1988]。

第二の調査票（付録2）はシミュレーションを中心にした異文化トレーニングの評価を判断する調査票である。

「バファ・バファ」というシミュレーションに対する日本人の反応という観点から行った実験の結果 [西田, 1991] は紹介した通りであるが、質問項目は(1)シミュレーションを行う中で自分の所属した文化の一員としての行動について、(2)相互交流の時の自分の行動について、(3)全体について、の三つの種類であった。すべての項目は五段階評価の回答であった。

今回作成する第二の調査票は、前回の調査票を修正した形になっているが、内容的には大幅に修正した。その内容は、全体評価の項目を増やしたことと、オープン・エンデドの項目を含めたことである。「バファ・バファ」に参加して行動することに関しては(1)交流の回数、(2)自然に参加できたか、(3)文化の一員として行動することに恥ずかしさを感じたか、(4)楽しんで参加したかの四つの質問を準備した。

最後に、第一と第二の調査票共通の身上調査的質問項目は付録3として添付した。

研修の実施は平成6年度、合計三回行った。そのうち二回は財団法人海外職業

訓練協会が行っている海外派遣者養成訓練（年間五回実施し、それぞれ三週間のプログラム）の中で実施した。実施日は10月7日(金)と11月25日(金)であった。残りの一回は海外派遣者養成訓練のプログラムとは別に日時を設定し実施したものである。平成7年1月21日(土)に行った。参加者は合計74名（第一回26名、第二回34名、第三回14名）で、女性は1名のみであった。全員会社員で平均年齢44歳（25～59歳）であった。プログラムの詳細については第1章にあるとおりである。

3 結果

まず第一の調査票は総合的異文化コミュニケーション能力を測定するもので、含めた概念は不安、不確実感、自民族中心的傾向、偏見、接近と回避の傾向、マインドフル、曖昧性に対する許容能力、感情移入、行動の適応能力、コンフリクトの管理能力の10個の概念であった。今回の分析では、バファ・バファを中心にした研修の目的である異文化一般に対する研修という状況であり、用いる訓練技法も特定の能力を対象としたものでないため、個々の概念という単位で取り上げることはせずに、提案した異文化コミュニケーション能力全体とした取り扱いにした。

異文化コミュニケーション能力調査の結果は次のようになった。上段は五段階の数字を合計した数値（1は1、5は5として計算。可能最大値は300。否定項目は逆にして処理）で、下段は五段階評価の数値である。

異文化コミュニケーション能力の平均と標準偏差

最 小 値	最 大 値	範 囲	平 均	標 準 偏 差	ケ ー ス
125.00	258.00	133.00	190.05	25.238	74
2.08	4.30	2.22	3.17	0.421	74

第二の調査票は、研修に対する全体の評価項目が主になっている。またシミュレーションを体験することに関して、(1)他の参加者との交流の回数、(2)自然に参加できたか、(3)文化の一員として行動することに恥ずかしさを感じたか、(4)楽しんで参加したかの四つの質問を含め、全体で6項目を全体評価とした（質問項目2、3、4、6、7、8である）。

「バファ・バファ」を中心にした研修プログラムに対する調査結果は次のようになった。上段は五段階の数字を合計した数値（1は1、5は5として計算。可能最大値は30。否定項目は逆にして処理）で、下段は五段階評価の数値である。

研修プログラム評価に関する平均と標準偏差

最小値	最大値	範囲	平均	標準偏差	ケース
15.00	30.00	15.00	23.36	3.306	74
2.50	5.00	2.50	3.89	0.551	74

なお6項目以外の質問項目のうちシミュレーションで何人の人と交流したかについては、90%以上が11人以上と回答している。

続いて検定をいくつか行った。「バファ・バファ」で所属した文化（アルファかベータ）、話せる外国語の有無、海外経験の有無によって研修プログラム評価に影響がでるかどうかが調べた。t検定の結果は、これらの違いによる研修プログラム評価への影響はでなかった。

今回の調査の主たる目的ではないが、異文化コミュニケーション能力測定の結果と研修プログラム評価に何らかの関係があるかについて調べた。つまり60項目の測定値によって上位グループと下位グループを作り、グループ間で6項目評価（研修に対する全体的評価）に違いがでるかについて調べた訳である。

全体の平均値が190.05であったので、その数値で上位と下位に分けた。上位グループは30名、平均214.33、標準偏差16.673、下位グループは44名、平均173.50、標準偏差14.343となった。そして、6項目評価（研修に対する全体的評価）に関して、上位と下位のグループで有意差がでた（ $t=1.787$, $DF=75$, $P=0.078$ ）。別の点であるが、話せる外国語があるかどうかによって、異文化コミュニケーション能力の数値は高く、有意差もでた（ $t=2.481$, $DF=72$, $P=0.015$ ）。

4 考察

今回の調査により次の三点を指摘することができる。

第一点は、「バファ・バファ」を用いる異文化研修に対する日本人の反応が非

常に肯定的であったことである。1993年に報告した数値(4.19)もそうであったが、今回も高い数値(3.89)を確認することができた。これらの数値そのものは前回と今回で質問項目が異なるために直接の比較はできないが、五段階評価でこれら両方の数値は高いということがいえる。

『マニュアル』で指摘したように、ミネソタ大学の「異文化コミュニケーション・ワークショップ」に参加していた日本人学生の「バファ・バファ」への反応はシミュレーションそのものに対する反応ではなく、「バファ・バファ」が行われている人的及び環境的状况に対する総合的な反応であったと解釈すべきである。

そこで「バファ・バファ」に対する総合的な反応としては肯定的であると判断して差し支えないであろう。これからの問題は、シミュレーションを構成しているルールの中で、日本人の異文化トレーニングにより効果的なものを確認して、より効果の上がる教材を作成することであろう。

第二点は、『マニュアル』で提案し、今回修正した異文化コミュニケーション能力の測定により、上位のグループの方が『マニュアル』で提唱した研修プログラムを高く評価した。異文化コミュニケーション能力が高ければ高いほど研修プログラムの意味をより理解し高く評価したというわけである。その意味では、測定項目と尺度の正しさを証明したということがいえる。

なお今回修正した測定項目は、異文化一般のコミュニケーション能力を測定するために作成されているもので、異文化一般の研修で開発したり、養成すべき能力の項目が含まれている。

第三点は、被験者の間で話せる外国語のある人の方が異文化コミュニケーション能力が高いという結果になった。つまり使える外国語を有していることと異文化コミュニケーション能力は肯定的な関係にあるということである。

5 まとめ

本調査で発見したのは次の三点である。

第一点は、「バファ・バファ」を用いる異文化研修に対する日本人被験者の反応が非常に肯定的であった。

第二点は、異文化コミュニケーション能力の上位のグループが『マニュアル』で提唱した研修プログラムを高く評価した。異文化コミュニケーション能力が高ければ高いほど研修プログラムの意味をより理解し高く評価したというわけである。その意味では、測定項目と尺度の正しさを証明したということがいえる。

第三点は、被験者の間で、話せる外国語のある人の方が異文化コミュニケーション能力が高いという結果になった。つまり使える外国語を有していることと異文化コミュニケーション能力は肯定的な関係にあるということである。

付録1 異文化コミュニケーション能力調査票

外国人とのコミュニケーション

年間一千万人の人が海外に出かける時代になり、職場において、あるいは、日常的にも外国の人々をよく見かけるようになりました。外国人との接触のない時代に逆戻りすることは考えられないと思います。このような時代には、それ相応の準備が必要にもなります。

外国人とのコミュニケーションについてうかがいます。それぞれの項目を読んでいただいて、その内容がどの程度自分に当てはまるか、1から5の数字のうち一つを○で囲んでいただきます。

それぞれの内容について、

自分は決してそうでないときは=1を○で囲む

あまりそうでないときは=2 ◯

そうである場合もあるが、そうでない場合もあるときは=3 ◯

だいたいそうであるときは=4 ◯

いつもそうであるときは=5 ◯

-
- | | |
|----------------------------------|-----------|
| 1. 外国人と話すとき、私はリラックスしている。 | 1 2 3 4 5 |
| 2. 外国人と話すとき、私はストレスを感じる。 | 1 2 3 4 5 |
| 3. 外国人と話すとき、私は落ちついている。 | 1 2 3 4 5 |
| 4. 外国人と話すとき、私は不安を感じる。 | 1 2 3 4 5 |
| 5. 外国人と話すとき、私はいらいらしない。 | 1 2 3 4 5 |
| 6. 外国人と話すとき、私は心配事が多い。 | 1 2 3 4 5 |
| 7. 外国人と話すとき、私は相手の行動を理解することができる。 | 1 2 3 4 5 |
| 8. 外国人と話すとき、私は相手の行動を予測することはできない。 | 1 2 3 4 5 |
| 9. 外国人と話すとき、私は相手の行動を説明することができる。 | 1 2 3 4 5 |
| 10. 外国人と話すとき、私はどう行動してよいか分からない。 | 1 2 3 4 5 |
| 11. 外国人と話すとき、私は何をすればいいか知っている。 | 1 2 3 4 5 |
| 12. 外国人と話すとき、私は自信がない。 | 1 2 3 4 5 |
| 13. 私は外国人を信用することができる。 | 1 2 3 4 5 |

14. 私は自分に似ていない人よりも似た人につき合うことを好む。 1 2 3 4 5
15. 私は外国人を恐れることはない。 1 2 3 4 5
16. 私は権威には従順である。 1 2 3 4 5
17. 外国人を評価するとき、私は自己の価値基準は用いない。 1 2 3 4 5
18. 私は外国人とは距離を持っている。 1 2 3 4 5
19. 私は差別されている人々の怒りを理解できる。 1 2 3 4 5
20. 私は雇用機会均等は行き過ぎであると思う。 1 2 3 4 5
21. 差別問題は、今日の問題の一つである。 1 2 3 4 5
22. 差別を受けている人々がテレビで注目されすぎている。 1 2 3 4 5
23. 私は外国人に対して肯定的な感情を持っている。 1 2 3 4 5
24. 差別を受けている人々は、平等を主張し過ぎである。 1 2 3 4 5
25. 私は外国人と定期的に会う機会を持っている。 1 2 3 4 5
26. 私は外国人と話しするのは、避けられれば避ける。 1 2 3 4 5
27. 外国人と親しい関係を持つことはいいことである。 1 2 3 4 5
28. 私は家族の一員が外国人と結婚することには反対である。 1 2 3 4 5
29. 私は外国人との友人関係を深める努力をしている。 1 2 3 4 5
30. 外国人と接するとき、どう行動していいかまったく分からない。 1 2 3 4 5
31. 人と話しをするとき、私は場所や状況に注意を払う。 1 2 3 4 5
32. 話している相手からのメッセージで、意味をなさないと
思うメッセージは無視をする。 1 2 3 4 5
33. 私は話している相手を詳しく述べることができる。 1 2 3 4 5
34. 話すとき、相手に自分がどう映るかを考える。 1 2 3 4 5
35. 私は話す相手に関してまだ知らない情報を探し出そうとする。 1 2 3 4 5
36. 自分が理解されていないことを相手に伝えるのは難しい。 1 2 3 4 5
37. 新しい状況に自分を対応させるのは自分に取って
やさしいことである。 1 2 3 4 5
38. 私は曖昧な状況では不安を感じる。 1 2 3 4 5
39. よく知らない状況でも私はリラックスできる。 1 2 3 4 5
40. 自分が期待したようにことがはかどらない場合、
私はいらいらする。 1 2 3 4 5

41. 自分の行動を決めるハッキリした基準がない状況でも、
私は気楽にしていることができる。 1 2 3 4 5
42. 私は新しい状況では落ちつけない。 1 2 3 4 5
43. 私は、言われなくても相手を感じていることを
言い当てることができる。 1 2 3 4 5
44. 話し中、相手が何を考えているか知ることは難しい。 1 2 3 4 5
45. 相手が困っているとき、どういう気持ちでいるかを
理解することができる。 1 2 3 4 5
46. いろいろな状況で私が感じたことは、
他の人も一様に同じことを感じるものである。 1 2 3 4 5
47. 私は、相手の経験を相手の立場から理解しようとする。 1 2 3 4 5
48. 相手が経験している気持ちを理解するのは非常に難しい。 1 2 3 4 5
49. 私は話しをしている相手の行動に自分を合わせる。 1 2 3 4 5
50. 私は誰に対しても同じ非言語コミュニケーション(ジェスチャーなど)を使う。
1 2 3 4 5
51. 私は、自分を表現する方法を相手によって
調整することができる。 1 2 3 4 5
52. 私は相手の話し方に合わせることはしない。 1 2 3 4 5
53. 私は、知人と親しい友達では、違ったコミュニケーションの仕方をする。
1 2 3 4 5
54. いつもおなじコミュニケーションの仕方をする。 1 2 3 4 5
55. 意見の衝突が起きている場合でも、相手を理解しようとする。 1 2 3 4 5
56. 対立が起きているとき、自分に同意するように働きかける。 1 2 3 4 5
57. 結果が何らかの影響を与える人には前もって相談する。 1 2 3 4 5
58. 人と対立しているとき、感情的に反応する。 1 2 3 4 5
59. 人との対立を処理するとき、理性と感情のバランスを重視する。 1 2 3 4 5
60. 人と対立しているとき、説得されることは望まない。 1 2 3 4 5

付録2 バファ・バファ中心の異文化トレーニングに関する調査票

バファ・バファ訓練に関する調査票

バファ・バファ中心の異文化トレーニングに参加していただきましたが、プログラムに対する評価をしていただきたいと思います。それぞれの質問項目について、あなたに当てはまるところを1から5の数字のうち、一つを○で囲んでください。

1. シミュレーションで、何人くらいのメンバーと交流をしましたか。

1. 3人以下
2. 5人くらい
3. 8人くらい
4. 10人くらい
5. 11人以上

2. シミュレーションで、他のメンバーと交流するのは自然にできましたか。

1	2	3	4	5
自然にできた				自然にできなかった

3. シミュレーションで、他のメンバーと交流するのに恥ずかしさを感じましたか。

1	2	3	4	5
恥ずかしかった				恥ずかしくなかった

4. シミュレーションで、他のメンバーとの交流は楽しんでやれましたか。

1	2	3	4	5
楽しんでやれた				楽しんでやれなかった

5. 自然に交流できなかった場合、その他の理由があればそれを書いて下さい。

6. 今回の研修は、異文化体験への準備に役立つ。

1	2	3	4	5
たいへん役立つ			ぜんぜん役立たない	

7. 異文化の接触において体験するストレスや不安に対する準備について、今回の研修は役に立つ。

1	2	3	4	5
たいへん役立つ			ぜんぜん役立たない	

8. この体験を友達にも勧めますか。

1	2	3	4	5
勧める			勧めない	

9. 今日の体験の中で、いい意味で、最も衝撃的なことは何でしたか。

10. 今日の体験の中で、最も役に立たないものは何でしたか。

付録3 調査票共通の身上調査的質問項目

調査票を記入していただきましてありがとうございます。これまでに記入していただいた回答をより正確に分析するために、以下の質問に○をつけるか、空白に書き入れて下さい。

1 貴方自身のことについて、まずお答下さい。

- a. 性別は：() 女性 () 男性
- b. 年齢は：() 歳
- c. 職業は：() 社会人 () 学生
- d. 所属した文化は：() アルファ () ベータ

2 貴方の外国語についてうかがいます。

- a. 話せる外国語はありますか。() 語
() 語
() 語

b. どのくらい話しますか。五段階で示すとすればどのレベルになるか、貴方の判断で答えて下さい。数字を○で囲んで下さい。

	少し				非常に
	話せる				話せる
() 語	1	2	3	4	5
() 語	1	2	3	4	5
() 語	1	2	3	4	5

3 貴方の海外体験についてうかがいます。

a. 海外に行ったことはありますか： () はい () いいえ

b. 「はい」と答えた場合、

1 回目：場所

：期間

：目的

2 回目：場所

：期間

：目的

3 回目：場所

：期間

：目的

4 回目：場所

：期間

：目的

c. 5 回以上の海外体験のある方は、数字を○で囲んで下さい。

() 5 回

() 6 回以上

() 10 回以上

どうもありがとうございました。

〈使用文献〉

- Anderson, P. H., & Lawton, L. (1991). Case study versus a business simulation exercises: Student perceptions of acquired skills. Simulations/Games for Learning, Vol. 21, No. 3, 250-261.
- Argyle, M. (1979). New developments in the analysis of social skills. In A. Wolfgang (Ed.), Nonverbal Behaviour. London: Academic Press.
- Benson, P. G. (1978). Measuring cross-cultural adjustment. The problem of criteria. International Journal of Intercultural Relations, 2, 21-37.
- Brewer, M. B. (1981). Ethnocentrism and its role in interpersonal trust. In M. Brewer & B. Collins (Eds.), Scientific Inquiry and the Social Sciences. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coker, D. A., & Burgoon, J. K. (1987). The nature of conversational involvement and nonverbal encoding patterns. Human Communication Research, 13, 463-494.
- Diehl, B. J. (1991). CRISIS: A process evaluation. Simulation & Gaming, Vol. 22, No. 3, 293-307.
- Fisher, R., & Brown, S. (1988). Getting Together: Building Relationships as We Negotiate. Boston: Houghton Mifflin.
- Furnham, A., & Bochner, S. (1982). Social difficulty in a foreign culture: An empirical analysis of culture shock. In S. Bochner (Eds.), Cultures in Contact (pp. 161-198). New York: Pergamon.
- Glover, J. A., Romero, D., Romero, P., & Petersen, C. (1978). Effects of a simulation game upon tolerance for ambiguity, dogmatism, and risk taking. The Journal of Social Psychology, 105, 291-296.
- Gudykunst, W. B. (1991). Bridging Differences. Newbury Park, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B., & Hammer, M. R. (1983). Basic training design: Approaches to intercultural training. In D. Landis & R. Brislin (Eds.), Handbook of Intercultural Training, Vol. 1. Elmsford: Pergamon.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (1984). Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication. New York: Rondon House.
- Hawes, F., & Kealey, D. J. (1979). Canadians in development: An empirical study of adaptation and effectiveness on overseas assignment. Ottawa: Canadian International Development

- Agency, Communication Branch Briefing Center.
- Hawes, F., & Kealey, D. J. (1981). An empirical study of Canadian technical assistance. International Journal of Intercultural Relations, 5, 239-258.
- 樋口勝也・菊池章夫(1980)「カルチャー・ショック実習の試み」星野命編『現代エスプリ, No.161, カルチャー・ショック』,177-186.
- Hwang, J., Chase, L. J., & Kelly, C. W. (1980). An intercultural examination of communication competence. Communication, 9, 70-79.
- Kim, Y. Y. (1991). Intercultural communication competence: A systems-theories view. In S. Ting-Toomey & F. Korzenny (Eds.), Cross-Cultural Interpersonal Communication. (pp. 259-275). Beverly Hills, CA: Sage.
- Langer, E. (1989). Mindfulness. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lennox, R., & Wolfe, R. (1984). Revision of the self-monitoring scale. Journal of Personality and Social Psychology, 46, 1349-164.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. Dovidio & S. Gaertner (Eds.), Prejudice, Discrimination, and Racism. New York: Academic Press.
- Miller, R., & Leroux-Demers, T. (1992). Business simulations: Validity and effectiveness. Simulations/Games for Learning, Vol. 22, No. 4, 261-285.
- Nishida, H. (1985). Japanese intercultural communication competence and cross-cultural adjustment. International Journal of Intercultural Relations, 9, 247-269.
- 西田 司(1991)「バファ・バファ実習の試み」『日本大学国際関係研究』総合編、第11巻第2号, 185-198
- 西田 司(1994)「異文化トレーニングマニュアル」教材情報資料 No.13, 雇用促進事業団職業能力開発大学校研修研究センター
- Ruben, B. (1976). Assessing communication competency for international adaptation. Group and Organizational Studies, 1, 334-354.
- Sorrentino, R. M., & Short, J. A. (1986). Uncertainty orientation, motivation, and cognition. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), Handbook of Motivation and Cognition. New York: Guilford.
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup anxiety. Journal of Social Issues, 41, 157-166.