

第5章 バファ・バファ実習の試み¹⁾

1 調査の必要性

アメリカの異文化トレーニングの普及に影響を受け、日本においてここ20数年、自社で開発しつつある企業や、外部の専門家に従業員の訓練を任せている企業、異文化トレーニングを提供し始めている公的組織などが毎年増加している[国際産業経営情報センター, 1989; 日本在外企業協会, 1989; 海外職業訓練協会, March & June, 1990]。トレーニングの内容は企業の海外活動の目的や、受講者の目的により、種々の訓練技法が用いられている[ハリス&モーラン, 1983]。しかしながらロール・プレーであるとか、シミュレーションといった技法については、状況的な調整はあるものの、その根本的なところは何等疑問視されることなく導入されていることが多い。日本人が導入する際、問題とすべき点は、アメリカの異文化トレーニングという領域が実践を重視するが故に、調査・研究をおろそかにする傾向があったし、その傾向は今も続いていることである²⁾。さらにアメリカで開発された訓練技法がカルチャー・バウンド(文化限定的)であると指摘もされている事実もある[Pedersen & Howell, 1977]。

問題はアメリカで開発されたものであっても、あるいは日本で開発されたものであっても特定の訓練技法が効果の上がるものであればよいわけである。それを確認するということが重要なのである。それには日本人を被験者に、体験させ、まずその受け入れがスムーズにいくかどうかを判断し、そして訓練効果を測定することである。つまり2つの次元を測定しなければならないということである。本研究では、この目的を達成する第一の段階として、アメリカの異文化トレーニングでよく使われているバファ・バファの日本人の受け入れをみるために、パイロット・スタディを実施する。同時に受け入れを判断する質問紙を準備し、その妥当性も議論する。

2 バファ・バファのルール

バファ・バファは海外に駐在するアメリカ軍人のためにシャーツ (Shirts, 1973) が開発・制作したシミュレーションである。このシミュレーションの目的は、異なる文化に接したときに生じるカルチャー・ショックへの心理的準備やメカニズムの理解、文化的価値観、非言語の行動、異文化の意思伝達などへの理解を深めることとなっている。グディカンストとハマー [Gudykunst & Hammer, 1977] の分類法で第3種の訓練技法であり、不特定の文化集団に対する、体験による学習である。

訓練を受ける人数について、参加可能な人数は6名から60名くらいとなっている。参加者を2つの文化に分けて訓練するので2つの部屋を必要とする。理想的には、それぞれの文化にファシリテーターが付き、文化学習を補助する。しかし一人のファシリテーターでも、訓練することには支障はない。

訓練全体の手順は7つである。(1)まず全体を2つのグループに分け、一つをアルファ、もう一つをベータと名付ける。(2)それぞれ別の部屋でそれぞれの文化のルール(言語、非言語、文化的価値観)を学習する。互いの文化の音が聞こえない環境であることが重要である。(3)見学者を選ぶ。(4)見学者を交換する。(5)見学者が自己の文化に戻り、相手の文化で見てきたことを話す。(6)訪問者の交換をする。(7)体験について話合いと分析をする。

アルファ文化とベータ文化には次のルールがある。アルファのルールは、(1)人間関係を重視し、友好的に暮らす。老人を敬う。長老がいる。女性は男性に服従するものと考えられている。見ず知らずの人は長老の許可を得てからでないと、女性に近づくことはできない。このルールを破った場合、アルファ文化から追放される。(2)参加者はカードを3枚(Tibber, Blimmer, Stipper)、チップを6個、四角のカードを1枚受け取る。参加者は3枚のうち1枚を裏側にして置き、別の参加者が自分のカードをその上に置く。2枚のカードが同じカードならば、カードを上にした人がチップをとる。カードが違っていたら、裏にして置いた参加者がチップをとる。スティPPERというカードは、相手を侮辱したい場合のみ使う。このカードを使った人は、チップを必ず手に入れるが、人間関係を壊してしまう。四角のカードは、相手に対してどう感じたかを伝えるために使う。もし互いのルール通りに行動したと感じたら、相手のカードに自分のイニシャルを書いてあげる。

ルールどおりに行動しなかったと感じたら、相手のカードに数字を書く。数字が書き込まれたカードを持った人が近づいてきたら要注意ということになる。

(3) アルファ文化では、カードのゲームを始める前に、互いにちょっとした話をしたり、ジョークを言い合う。チップを得た後も、同様に少し話をして別れる。男性と女性がいる場合、男性が女性に話しかけるべきで、女性から話しかけるべきではない。女性と話したい男性は長老のイニシャルを貰っておかなければならない。長老のイニシャルなしで女性に話しかけた場合、追放される。長老はカードが合わなくても、常にゲームに勝ち、チップを手に入れる。

ベータのルールは、(1) 人の価値はビジネスマンとしての価値で決まる。つまり取引でどれだけ多く稼いだかによってその人の価値が決まる。(2) 1 から 7 までの番号のついたカードを 10 枚渡し、他の参加者と取引をして、7 枚のカードを同じ色で 1 から 7 までストレート・フラッシュに揃えるように指示する。揃ったら、その人のイニシャルを黒板に書き、70 点を与え、新しい 10 枚を渡し、さらにゲームを継続するように指示する。(3) ベータ文化では、ベータ語を使う。日本語は使えない。カードの色を表現するには、英語の頭文字に母音ア、イ、ウ、エ、オを加える。例えば緑は Gra (ぐら)、青は Bla (ぶら) となる。カードの数字を表現するには、自分のイニシャル 2 字に母音を加える。例えば、2 という数字を表すには、イニシャル T.N. の人は、ToNa となり、5 は ToNaToNaTo となる。以上が言語に関するルールであるが、非言語には、同意を示すには顎を胸につける、拒否は手をぶらりと下げ、両腕の肘をあげる、相手にあげたいカードは、相手によく見えるように掲げる、といったルールがある。

3 バファ・バファの実施

バファ・バファの実習は合計 4 回行った。2 回は財団法人海外職業訓練協会 (Overseas Vocational Training Association = O V T A) が行っている海外派遣者養成訓練の中で実施した。このプログラムは協会が年 5 回、1 回 3 週間で千葉県幕張の本部で行っている養成訓練である。プログラム全体は、「指導員の役割と必要な資質」、「訓練プログラム編成の方法」、「海外投資行動の指針」、「健康管理」、「安全対策」などの講義や語学研修 (選択語学) を含めて、著者の「異文化対応の心構え」

などから構成されている。2回のバファ・バファは、この養成訓練を受けた受講生に対して、著者の担当した1日プログラムの午前を使って行った。実施した日時は、1990年7月13日と9月7日のそれぞれ午前9時30分から12時00分の2時間30分であった。O V T Aにおける第1回の参加者は30名で、平均年齢44.4才であった。第2回は28名で、43.2才であった。O V T Aの参加者は全員男性であった。

残りの2回は日本大学の国際関係学部のある三島で実施し、参加者は日大生と静岡県立大学の学生であった。参加した学生は、コミュニケーションの科目を履修していて、この種のテーマに興味を持っている学生と、これらの学生に声をかけられて自主的に参加した学生であった。第1回は1990年4月18日、第2回は6月21日であった。時間は第1回、午前10時30分から12時50分の2時間20分、第2回は午後4時10分から6時30分の2時間20分であった。

学生の第1回の参加者は28名で、平均年齢20.8才、第2回は16名で、19.9才であった。第1回の参加者のうち男性は6名で、女性が22名であった。第2回は男性9名、女性7名であった。

実習には著者と助手2名が当たった。著者はかつてバファ・バファを10回以上の経験、助手は自身の参加者としての経験に加えてファシリテーターとして2回以上の経験を持つものが当たった。

4 訓練効果の測定

著者の知るところバファ・バファを用いた研究がこれまで1回行われている。1977年度後期の福島大学教育学部教育心理学実験の一部として実施された報告である[樋口&菊池, 1980]。ここではバファ・バファを用いてカルチャー・ショックの効果を測定している。参加者の性格とカルチャー・ショックについては、報告にもあるように複雑さを示唆しているだけで、被験者の数が少なかったこともあり、結論的なことは言えてはいない。相手の文化へ見学者あるいは訪問者として訪問した直後に、10項目のカルチャー・ショック質問表を記入させている。その10の項目は、(1)不愉快だった、(2)不安を感じた、(3)イライラした、(4)とまどった、(5)疲れた、(6)したいことができなかった、(7)とけ込めなかった、(8)警

戒心がわいた、(9)努力が必要だった、(10)誤解した、であった。結果は、「Bカルチャー（ベータ文化）の訪問者で 59.1 パーセント、Aカルチャー（アルファ文化）の訪問者では 45.6 パーセントのショック反応がみられ、いずれの場合もかなりのカルチャー・ショックを受けていることがわかる」（p. 183）と報告されている。さらにこの調査では、自分の文化と相手の文化について、ゲーム後の話合いと分析の前にそれぞれのイメージを意味差判別（SD）法（20対）で測定している。同時に、自他の文化についての理解度もそれぞれ10項目で測定している。前者については「ふたつのカルチャーのイメージの差異を示すというよりも、自分の所属したカルチャーとのイメージを示すものとなっている」（p. 182）、「自カルチャーについての肯定的な態度と他カルチャーについての否定的な態度とが、きわめてはっきりと認められる」（p. 182）と報告し、「この程度の短時間の実習で学習されたカルチャーが、ある種のエスノセントリズム（自民族中心的態度）を参加者の中に作り出していることに驚かされる。しかし、実はこのような態度こそが、ここで問題としているカルチャー・ショックの重要な規定因となっているわけである」（p. 183）と結論づけている。後者のアルファ文化とベータ文化の理解については、自カルチャーの理解度は「きわめて高く、得点の個人差も少ない」（p. 183）、他カルチャーの理解度は「低く、個人差も大きい」（p. 183）と報告している。実習全体の結論を「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）と結んでいる。

話合いと分析の前に行ったイメージの調査で、自カルチャーは他カルチャーよりも「よい」「きもちよい」「一貫した」「自由な」「陽気な」「すきな」「たのしい」「ゆかいな」「活動的な」「はっきりした」「はげしい」「にぎやかな」と回答したSD法の結果、及び相手カルチャーを訪問した直後に記入させた10項目のカルチャー・ショック度（アルファからベータが 59.1、ベータからアルファが 45.6）から、被験者にカルチャー・ショックを与えたことは認めることができる。一方いくつかの問題も指摘することができる。まず10項目のうち、(6)したいことができなかつた、と(10)努力が必要だった、の内容が、意思伝達なのか、文化における作業（ビジネスマンとしての得点の獲得あるいは友好的人間関係）なのか、この項目からは分からないところであり、その結果被験者がどちらに回答したのか分からない。第二は、バファ・バファを用いる訓練は7つのステップによる

一連の作業から成っているが、イメージ及びカルチャー・ショック度を話し合いと分析の前及び訪問後に測っている。つまり作業中にこれらの測定をしているわけである。それぞれの測定を作業中にする必要はどこにあったのか。作業を中断した場合、一連で行う訓練の効果は生み出せるのか。生み出せない場合、個々に測定したものへの影響はないのか。著者はこれまでミネソタ大学で教えた「異文化コミュニケーション・ワークショップ」という科目の中で [Nishida, 1983]、あるいは日本においてこのバファ・バファをアメリカ人と日本人に対して用いた経験から、カルチャー・ショックは訓練全体が終わった後にも十分測定することができるように思う。第三はカルチャー・ショックの定義とバファ・バファの目的に関することで、この調査の方法論に対する批判ではないが、広い意味で考慮すべき問題である。著者たち [樋口 & 菊池, 1980] が採用しているカルチャー・ショックの定義は「無能力感」(p. 177) である。一般的にカルチャー・ショックの定義は、無能力感 (feelings of impotence) も含め、複数の現象を含める。カルチャー・ショックという言葉を使って、最初に広く普及させた人物はオバーク [Oberg, 1960] である。オバークはカルチャー・ショックは社会的な相互作用を行う手がかりを失うことから感じる不安から生じるもので、5つの段階があるとしている³⁾。ファーンハムとボクナー [Furnham & Bochner, 1986] はオバークの文献からカルチャー・ショックには6つの側面がある、それらは、(1) 心理的な同化に伴う精神的緊張 (strain due to the effort required to make necessary psychological adaptations), (2) 友人、地位、職業、所有物に関する喪失感 (a sense of loss and feelings of deprivation in regard to friends, status, profession and possessions), (3) 新しい文化の成員から否定されることあるいは否定すること (being rejected by/and or rejecting members of the new culture), (4) 役割、役割期待、価値、情緒、セルフ・アイデンティの精神的な錯乱 (confusion in role, role expectations, values, feelings and self-identity), (5) 文化差を知った後の驚き、不安、嫌悪、憤慨 (surprise, anxiety, even disgust and indignation after becoming aware of cultural differences), (6) 新しい環境への対処がうまくいかないことからくる無能力感 (feelings of impotence due to not being able to cope with the new environment), である (p. 48)。オバーク以降いく人もの学者が定義や概念を議論しているが、特定の側面についての議論の延長に過ぎない場合も多い。例えば、スモーリー [Smalley, 1963] のランゲージ・ショック (language shock), バーンズ [Byrnes, 1966] のロール・ショック (role shock), ボール・ローキーチ [Ball-Rokeach, 1973]

の曖昧さ (ambiguity), ボック [Bock, 1970] の情動的反応 (emotional reaction) などである。つまり定義に一致がみられない一方、捉えようとしている概念が一般的すぎる、結局概念が曖昧であるということである。そうかといって、樋口と菊池 [1980] のように無能力感だけですませられるものではない。予測を立てたり、調査をするときの仮説の形にしたり、そしてその結果訓練プログラムで用いることのできるような定義は可能なのか。この点についてファーナムとボクナー [Furnham & Bochner, 1986] はカルチャー・ショックとは社会的な接触、社会的な状況、文化背景の異なる現地の人々との社会的な相互作用で起きる問題に対する反応であると捉えている。そうすることにより、焦点は、現地の人々との人間関係の始まり、維持などに必要な社会技能 (social skills) を習得することになる。つまり目的国 (文化) で必要な社会技能を訓練し、習得させれば、理想的な異文化トレーニングになるという観点である⁴⁾。

日本人に対する異文化トレーニングで用いる方がいいのかどうか。日本人のカルチャー・ショックに対する訓練に効果はあるのかどうか。まず受け入れを検討するという点を念頭において、質問項目を準備した。それらは10項目になった。5段階評価にして、質問項目は、(1) ゲームで人と交流は殆どしなかった (たくさんした), (2) ゲームをするのは恥ずかしかった (恥ずかしくなかった), (3) ゲームは楽しんでやれなかった (やれた), (4) 実際のゲームには意識的に無理して参加した (無理なく自然に参加した), (5) ゲームは現実的ではなかった (現実的であった), (6) 遊びの要素がなかった (強かった), (7) 教育的要素は全然なかった (強かった), (8) 日本文化を理解するには役に立たない (役に立つ), (9) 他の文化を理解するには役に立たない (役に立つ), (10) 海外に行く日本人にとって役に立たない (役に立つ), とした。

知識学習が中心になっていて、ゲームを用いた体験学習の殆どないといってよい日本人に対して、ゲームに参加すること自体一種のプレッシャーである場合がある。著者がミネソタ大学でバファ・バファを用いていたとき、参加者であった日本人学生からよく聞いたコメントであった [Nishida, 1983]。一方日本に帰国して実施したバファ・バファに参加した日本人からはそのコメントを聞いていない。日本にいる日本人は、この点について無関心なのか、気づいていないのか、あるいはアメリカにいる日本人が何らかの理由でこの発言をしているのか、定かではない。この点を

考慮してゲームへの参加そのものについての反応を確認するために設けたのが項目4つ（1より4まで）である。

バファ・バファ参加中に行う自身の活動をどう評価するか。知識学習でないことに対して、日本人がどう反応するかをみるものである。この目的で設けた項目は3つ（5より7まで）である。

最後に、文化の学習についての反応及び海外への渡航者に対して学習効果に対する反応、つまり異文化への学習への反応をみるために設けた項目は3つ（8より10まで）である。

5 結果と考察

実習の結果は次の通りであった。今回の目的は主に2つあった。第一は、バファ・バファの受け入れについてであった。まず準備した項目で1から4について。項目1の交流の回数について参加者の判断は、全体で3.95、学生3.86、社会人4.03、アルファを経験した人3.96、ベータを経験した人3.84であった。全体的に文化によく参加していることが分かった。項目2の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どうかの判断は、全体で4.02、学生4.23、社会人3.81、アルファを経験した人3.91、ベータを経験した人4.09であった。全体的に恥ずかしくないと感じた。特にその傾向は学生で顕著であった。ミネソタ大学で経験していた、日本人はベータで遭遇するような経験に対して抵抗があるのではないかということは否定された。少なくともアルファに参加するよりもベータに参加した人の方が、恥ずかしく感じていなかった。この点は次の項目3と4においても類似した傾向が現れた。項目3の、楽しんで参加できたかということについて、全体で3.99、学生3.98、社会人4.00、アルファを経験した人3.86、ベータを経験した人4.15であった。項目4の無理なく自然に参加できたかどうかについて、全体で3.77、学生3.75、社会人3.79、アルファを経験した人3.68、ベータを経験した人3.94であった。

項目5から7の、参加した文化内の自身の行動については、学生はゲームと捉えた傾向が強く（学生2.96、社会人3.57）、アルファに参加した、あるいはベータに参加したという違いからくる相違はあまりみられなかった（アルファ3.14、ベ

ータ 3.50)。遊びの要素が強かったかどうかについては、学生、社会人、アルファ、ベータの差はあまりなかった（順に 3.55, 3.40, 3.14, 3.57）。教育的要素が強かったかどうかについては、社会人の間で高いことが指摘できたが（学生 3.41, 社会人 3.84）、アルファ、ベータではその差はなかった（アルファ 3.70, ベータ 3.59）。

最後に、異文化の学習としてのバファ・バファの評価について、全体的に非常に高い反応が出た。全体で 4.19, 学生 4.23, 社会人 4.14, アルファ 4.00, ベータ 4.39 であった。

全体的にバファ・バファの訓練の受け入れについて、非常に高い反応を確認することができた。この結果は、著者のミネソタ大学における反応を修正すべき内容であるといえる。当時は、前回の論文 [西田, 1990b] で紹介したハウエルの立場を支持していた [Pedersen & Howell, 1977]。その理由は、当時学生としてミネソタ大学の「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留学生の反応をその判断の基礎にしていたからである。当時バファ・バファを含むいろいろなシミュレーションを経験した留学生がハウエルの発言に近い反応を示していた。日本で、指示を含める訓練が日本語で行われていることが何らかの影響を与えているのであろうか。省みるに、アメリカに滞在する日本人留学生が置かれている状況を考える必要があるのではないか。つまり英語で訓練全体が進められている状況に、ハウエルのいう非日本的な訓練法が用いられたことへの反応ではなかったのか。

最後に、受け入れを判断しようとして作成した尺度を改良していく努力が必要である一方、ピーダーセンとハウエル [Pedersen & Howell, 1977] の紹介しているストラクチャード・エクササイズを日本人を含めた異文化トレーニングで使えるのかどうか、参加者の評価を反映させた調査を継続していく必要がある。

6 バファ・バファ実施の手順

一部重複する部分もあるが、ここで実施手順について詳しく述べることにする。なおここに紹介する説明は、バファ・バファのルールに関しては著者であるシャーツ [Shirts, 1973] のディレクターガイドによるものであり、実施にあたりのその他のアドバイスの内容は著者の経験に基づくものである。

(1) まず、ファシリテーターの紹介やシミュレーションを実施するといった簡単な紹介を済ませた後すぐ受講者をアルファとベータの二つのグループに分ける。それぞれの人数は同じにして、男性女性の比も同じにする。これはアルファの文化で重要な要素になる。助手がいれば、それぞれの文化グループを担当すればよいが、一人で実施することもできる。そのためには、文化のルールに関する内容をあらかじめテープに録音して、それを利用する。シャーツ [Shirts, 1973] はテープを二本作成している。

(2) 二つのグループを別々の部屋に入れる。一つのグループはそのままの部屋を利用できる。それぞれの部屋は、参加者が動き廻れるほどのスペースが必要である。そこで、それぞれの文化や文化のルールを学習する。

アルファ文化

(これからルールを学習しますが、ベータの文化の人には絶対に教えてはいけませんと告げ、ルールの学習にはいる)。この文化はアルファ文化で、この部屋をアルファ国とする。アルファ人はよく笑い、よく話し、人間関係を大切にす。この国では人間関係を重視し、人々と友好的に暮らす。一方、この文化における人間関係は厳しいルールに基づいている。アルファ文化では年輩者を敬う。長老を一人決める。女性は男性に服従するものと考えられていて、見ず知らずの人は長老の許可を得てからでなければアルファ文化内の女性には近づくことはできない。もし見ず知らずの人が許可なしで女性に近づいた場合、アルファの男性はその人をアルファ国から追放しなければならない(部屋からその人を出してしまう)。

相手に近づき、挨拶し、握手する。会話中、近い距離を保つ。離れて立つということは、相手が嫌いだということの意味になってしまう。挨拶に続く会話では、男性(父、子供、祖父)の健康や業績について話す。

この文化では、人々はゲームをしながら、楽しく時間を過ごす。そのゲームには、次のルールがある。まずそれぞれの参加者に長方形のカードを3枚とチップ6個、四角のカード1枚を渡す。長方形のカードはティバー、ブリマー、スティッパーという名前が付けられていて、それぞれ絵が描かれている。参加者Aと参加者Bはそれぞれ自分のチップ1個を机などの平らな面に置く。つまり、Aが任意のカード(3枚の中の1枚)を裏にして置く。Bはそのカードの上に自分の任意のカード1枚を重ねる。2枚のカードが同じならば、カードを上にしたBがチップを取る。

カードが違っていたら、Aがチップを取る。ステッパーというカードは相手を侮辱したい場合のみ使う。ステッパーを使えばゲームには勝ち、必ずチップを手に入れるが人間関係を壊してしまうことになる。四角のカードは、相手に対してどう感じたかを告げるために用いる。ルール通りにゲームをやり終えたと感じたら、相手のカードに自分のイニシャルを書く。同じように、相手もこちらのカードにイニシャルを書く。しかし相手がルール通りに行動しなかったと判断した場合、相手のカードに任意の数字を書き込む。数字が書き込まれたカードをもっている人物が近づいてきたら要注意ということである。

カードゲームを始める前に、互いにちょっとした話をしたり、ジョークを言ったりする。同じように、チップを得た後もさらに話をして互いに別れる。

参加者に男性と女性がいる場合、男性から女性に話しかける。女性がいる場合、女性と話したい、あるいはゲームをしたい場合、長老のイニシャルをまず貰っておく。長老のイニシャルなしで、女性に話しかけた人物はアルファ国から追放する。長老がゲームをした場合、カードが一致しなくても長老は常にゲームに勝ち、チップを手に入れる。

ベータ文化

ベータ文化では、人の価値はビジネスマンとしての能力で決まるということを告げる。10枚一組の取引カードを配布する。ホワイト、ブルー、グリーン、イエロー、ピンク、オレンジの6種類の色がある。それぞれのカードには、数字がたくさん書かれているが、カードの四隅にある数字が意味を持っている。カードの角には、1から7のいずれかの数字が書かれている。同じ色のカード1から7までを集める。ポーカーでいうストレートフラッシュということである。それで70点の得点を得る。この文化で成功するには、より高い点を挙げることである。得点を稼ぐためには一にも二にも取引である。同じ色の1から7のカードが集まるまで取引を続ける。

取引のやり方は、基本的には通常行われている取引順序と同じである。自分の欲しいカードと相手のほしがっているカードを交換するのである。例えば、ある人のところへ行って、イエローの7のカードを相手に見せながら、「ブルーの3が欲しい」という。その人がその申し出を受け入れれば、カードの交換が成立する。あるいはその人がこちらの手の中から欲しいカードを見つけ、交換したいカードを見せ

るかもしれない。ここまでは通常取引と同じであるが、この文化では、用いる言葉が違う。そこでこの文化で通じる言葉を覚えなければならない。

ベータ文化では、すべての取引を、ベータ文化特有の言葉を用いて行う。言葉といっても、13語あるだけである。その中の6つは色を表す言葉で、残りの7つは数を表す言葉である。取引には、これだけの言葉で十分である。ベータの文化では、これらの言葉しか使えない。日本語は使えない。

5つの母音を黒板に書く。Pをそれぞれの母音の前に書く。それで説明を始める。P aはベータ語では、ピンクを意味する。P i, P u, P e, P oと言っても同じピンクを意味する。どれを使うかは自由である。同じ要領で、G aと言え、グリーンである。またG i, G u, G e, G oでも同じグリーンを意味する。つまり、色を表すには、その色のつづりの最初の文字を各母音の頭に付けばよいということである。

数字を表すのも同じ要領である。色の頭文字の代わりに参加者それぞれのイニシャルを使う。例えば、名前が「坂東太 (Bandoh, Futoshi)」であれば、数の1を表すには、イニシャル (B, F) のBをとってB aとなる。他の母音を使って、B i, B u, B e, B oのいずれを使ってもかまわない。2を表すには、先ほどのB aに、次のFを使ってF aを加える。つまり、B a F aという二音節の言葉になる。他の母音を使ってB a F i、あるいはB i F oとして2の数を表してもよい。3の数を表すには、B a F a B aとなる。同様に、4はB a F a B a F a、5はB a F a B a F a B a、6はB a F a B a F a B a F a、7はB a F a B a F a B a F a B aとなる。なお数を数える場合、指を使って数えるのは恥とされている。

ジェスチャーが3つある。「はい」と言うときは、顎を胸につける。「いいえ」「嫌だ」と言うときは、両肘を上を挙げ、肘から下をだらりと下げる。「いま言ったことをもう一度言って下さい」と言うときは、広げた手を前後にすばやく振る。カードを2枚以上欲しいときは、欲しいカードの枚数分腕を曲げ伸ばす。

実際の取引は次のようになる。イエローを4枚、ホワイト2枚、オレンジ1枚、グリーン1枚、ピンク1枚を持っているとする。イエローをたくさん持っているので、イエローを集めることにする。ある人(参加者の一人、中村肇(Nakamura, Hajime))がホワイトを2、3枚持っているのに気づいたので、ホワイトのカードを上を持ち上げ、これをその人の持つイエローの3と交換したいと伝える。つまり「Y o, B a F a B a」と言うわけである。すると、その人は、自分のカードを調

べ、ちょっと考えてみた後、両肘を上挙げる。これは「嫌だ」という意味である。その代わりに、今度はその人の方から別の申し出がある。イエローの5を上挙げて、「W i、 N a H a N a H a N a H a」と言う。これは「イエローの5をあげるから、ホワイトの6を貰いたい」という意味である。そこで、彼の申し出を受け、カードの交換を済ませる。それから、すぐ新しい取引相手を探す。もしイエローの3と5を欲しい場合、腕を2度曲げ延ばし、「Y o、 B a F a B a」と言い、続けて、「Y o、 B a F a B a F a B a」と言う。もし相手はその取引に同意すれば、交換は成り立つ。

1から7まで一揃いカードが集まれば、それで70点である。点数を黒板に書き、新しいセットを渡す。ベータ人はベータ語が唯一使える言葉で、日本語を使うことはできない。またアルファ人にベータ語を教えることもいけない。アルファ人は、ベータ語をよく聞き、ベータ人を観察して学ぶほかない。但し、身ぶり手振りで語りかけることはできる。アルファ人は、取引のルールや、言葉、その他いかなることにしても質問することはできないといわれているが、たとえ彼らが質問してきても答えてはいけない。

(3) 観察者を一人決める。観察者は、相手の文化を訪ねて、観察して帰り、観察したことを自文化の人々に伝えるのが仕事である。人々がどのような価値観を持っていて、どのような行動をしているか、報告するために一生懸命観察する必要がある。もちろん、相手の文化でそのような質問をすることは許されていないし、たとえ、尋ねても教えてはもらえない。

(4) 観察者の交換を行う。準備ができたなら、交換をする。自国のバッジを付けて相手の文化を訪問する。訪問時間は2分である。相手国では、質問することは許されない。

(5) 観察者が帰ってきたら、観察したことを報告させる。文化の価値観や規則について報告をする。訪問者のために、なるべく詳しく報告をする。

(6) 観察者の報告が終わったら、訪問者の交換を行う。訪問者は、相手の文化に入るとき（ドアを開けて入るとき）、その文化に必要なカードやチップを受け取る。つまり、自文化の人々が使っているものと同じものを準備しておいて、訪問者が入国するときに手渡すのである。訪問の目的は、相手の文化においてスムーズにその文化の人々とコミュニケーションすることである。

(7) ゲームの終了。参加者全員が異文化を体験した時点でゲームを終了させる。それぞれの文化の人々はゲームの始めに受け取ったカードやチップを戻す。ゲームを始めた最初の部屋に全体が集まる。ここでは休息を取らないで、最後の、しかし、重要な最後の話し合いをすぐ行う。

(8) ディスカッションと分析を行う。全体で集まる。このときは、全体の顔が見えるように、イスを円形に配置する。アルファとベータのグループそれぞれに別れて座る。話し合う内容は、互いの文化のルールや文化における価値観、異文化を訪問したときに感じたこと、異文化の人をどう思ったか、ここでの経験と実際の体験を結び付けることができるか、などである。以上をファシリテーターを中心に話し合い、まとめとする。

ゲーム全体の時間的な流れについてシャーツ [Shirts, 1973] は次のように言っている。実施時間は参加者の人数、参加への意欲といった要因によって異なる。許される時間が50分ならば、ゲームを実施し、ゲーム後の話し合いは次回にすべきである。理想的には、ゲームの後すぐに話し合いをすべきである。二つのグループに分けるのに要する時間、観察者を選ぶ時間、訪問のために必要な時間（使える部屋と部屋を往復する時間）、話し合いのためのイスのセッティングのための時間などが必要であるが、これらは実際の状況によって大きく違ってくる。

これら以外に必要な時間については、相対的に明示することができる。シャーツ [Shirts, 1973] は、ゲームへのオリエンテーションに必要な時間を3分から5分としている。同時に、ほとんどのファシリテーターはこれ以上に時間を使いがちであると指摘している。観察者の訪問に必要な時間を2分としている。また、異文化訪問も2分を提示している。

文化学習に必要な時間やディスカッションと分析に必要な時間は、少なくともそれぞれ10数分はかかる。これまでの著者の経験から、バファ・バファ実施にはおおよそ2時間は必要であるといえる。

註

1) 本稿は「バファ・バファ実習の試み」として『日本大学国際関係研究』総合編第11巻第2号(1993, pp. 185-198)に発表したものをもとに今回新しく加筆訂正した。

2) アメリカのコミュニケーション研究の領域には SCA(Speech Communication Association) と ICA(International Communication Association) という全国規模の学会が2つあり、それとは別に SIETAR(Society for Intercultural Education, Training and Research, 通称シーター)がある。前者の2つは学術的な色彩が濃いのに対し、後者はトレーナーを含めたプラクティショナーが多く参加している。これからも分かるように、後者は実践を重んじる傾向が強い。

3) 定義に直接関係しないので、ここでは取り上げないが、その議論はオバークの1960年の文献と西田ひろ子の「異文化間コミュニケーション研究の現状と問題点」(pp. 134-135)にある。

4) 社会技能については、別の論文「異文化への対応と社会技能」で論じたので参照願いたい。

<使用文献>

- Ball-Rokeach, S. J. (1973). From pervasive ambiguity to a definition of of the situation. Sociometry, 36. 3-13.
- Bock, P. (Ed.) (1970). Culture Shock: A Reader in Modern Anthropology. New York: Alfred A. Knopf.
- Byrnes, F. C. (1966). Role shock: An occupational hazard of American technical assistants abroad. Annals of the American Academy of Political and Social Science, 368. 95-108.
- Furnham, A., & Bochner, S. (1986). Culture Shock: Psychological Reactions to Unfamiliar Environments. London: Methen.
- 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, 118-154.
- ハリス, P. R. & モーラン, R. T. (1983). 『異文化経営学』興学社, 219-242.
- 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.
- ・ 海外職業訓練協会 (March, 1990). 『海外職業訓練』 No. 26.
 - ・ 海外職業訓練協会 (June, 1990). 『人づくり』 No. 27.
 - ・ 国際産業経営情報センター (1989). 『国際人育成・派遣マニュアル』 産業労働出版会, 10-237.
 - ・ 水田園子 (1989). 「異文化トレーニング」 西田ほか著『国際人間関係論』 聖文社, 234-259.
 - ・ 日本在外企業協会 (1989). 『国際化要員研究委員会報告書』 日本在外企業協会, 33-41.
 - ・ 西田ひろ子 (1988). 「異文化間コミュニケーション研究の現状と問題点」 『異文化との出会い』 北樹出版, 104-179.
 - ・ 西田 司 (1985). 「米国における文化間の人間関係トレーニングの歴史と理論的背景」 『日本大学文理学部 (三島) 研究年報』 第33集, 87-96.
 - ・ 西田 司 (1986). 「米国における海外適応訓練の歴史とタイポロジーについて」 『国際関係研究』 第7巻, 第1号, 105-119.
 - ・ 西田 司 (1990a). 「異文化への対応と社会技能」 『日本大学国際関係学部研究年報』 第11集, 41-51.
 - ・ 西田 司 (1990b). 「国際化トレーニングの「適応」問題」 『国際関係研究』 国際関係編、第11巻1号, 139-155.
 - ・ 西田 司 & グデイクンスト, W. B. (1986). 「文化間の人間関係トレーニングの概念的モデル」 『日本大学文理学部 (三島) 研究年報』 第34集, 57-66.
 - ・ Nishida, T. (1983). The Japanese-American Communication Workshop. 『日本大学文理学部 (三島) 研究年報』 第31集, 63-72.
 - ・ Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. Practical Anthropology, 7, 177-182.
 - ・ Pedersen, P., & Howell, W. (1977). Pros and cons of using structured exercises in intercultural groups. In W. H. Weeks, P. B. Pedersen, & R. W. Brislin (Eds.), A Manual of Structured Experiences for Cross-Cultural Learning. Pittsburgh, PA: Society for Intercultural Education, Training and Research. i-xii.
 - ・ Shirts, G. R. (1973). Bafa Bafa. Del Mar, CA: Simile.

- Smally, W. (1963). Culture shock, language shock, and the shock of self-discovery. Practical Anthropology, 10, 49-56.