

訓示的教示アプローチによる日本人の中国文化適応の促進 —大連市（中国）の在留邦人を対象とした異文化適応セミナーの効果—¹

毛 新華 神戸学院大学心理学部 清水 寛之 神戸学院大学心理学部

**Facilitation of Chinese-cultural adaptation for Japanese people by didactic teaching approaches:
The effects of a seminar on cross-cultural adaptation for Japanese residents in Dalian of China.**

Xinhua Mao (*Department of Psychology, Kobe Gakuin University*)
 Hiroyuki Shimizu (*Department of Psychology, Kobe Gakuin University*)

Although there is a demand for many Japanese residents in China so as to adapt to Chinese culture, they have not been fully received appropriate psychological supports until now. In this study, using a training of cross-cultural adaptation via "didactic teaching" approach, the knowledge on communication in a different culture and characteristic interpersonal relation of China was incorporated in a seminar. The training was carried out for 12 Japanese office workers (experimental group) who were stationed in Dalian, China. In addition, other 8 Japanese office employees (control group) held a round-table discussion to chart their experience of staying without acquiring the content of cross-cultural adaptation. In order to verify the effects of the training, before and after the seminar/discussion, all of the participants answered a scale that was developed on the basis of the contents which were used in the seminar. As a result, whereas there was no difference in the scale scores of the prior evaluation, the experimental group scored significantly higher than the control group in the post evaluation not only in general score but also in several items by ANCOVA analysis. The reason why the scores of items were improved was discussed in relation to the content of the execution in the seminar.

Key words : didactic teaching, Chinese-cultural adaptation, Japanese.

キーワード：訓示的教示，中国文化適応，日本人

Kobe Gakuin University Journal of Psychology
 2019, Vol.2, No.1, pp.1-8

問題と目的

日中両国交流の現状と問題点

日本と中国は、よく「一衣帯水」の隣邦と言われている。地理的に近い故に、およそ二千年前から、文化的な交流があった。最近では、1980年代から始まった中国の改革開放政策により、多くの日本企業が中国に進出し始めた。さらに、2000年代の中国の

経済高度成長に伴い、日本と中国の間での経済交流や文化交流は、現在、これまでにない活況を呈している。例えば、中国に進出している日系企業の総数が3万社以上（外務省、2018）に上り、国別では、中国での企業数は他国を圧倒して1位となっている。また、この数は、アジア全体の日系企業5万社の6割強を占めており、世界全体では7万社の4割強を占めている。一方、留学や駐在・赴任などを目的として、中国に長期滞在する日本人（海外在留邦人）は12万人（外務省、2018）にも上っている。この数は日本の海外在留日本人数の約1割を占めており、米国における在留邦人数に次いで2位であった。

日中両国は、昔から文化交流があったため、とも

¹ 本研究は日本心理学会第83回大会（2019年9月）において発表された。

に漢字を使い、儒教思想の影響を強く受けているなど、文化的に似ている部分が多くあると言われている。文化比較に関する先行研究の多くにおいても、両国は西洋と対比するかたちで「東洋の国」と位置づけられている。例えば、Hall (1976) では、両国のどちらも「高コンテクスト文化」とであると述べている。このような文化で生活している人々は、相互作用状況や相手の非言語的行動に内在するさまざまな細かい情報を巧みに受け取り、言葉によらないコミュニケーションができるとされている。また、Triandis (1995) の「個人主義—集団主義」の議論では、日本と中国のどちらも集団主義の文化であると位置づけられ、人々は社会的連帯の感覚や内集団成員との一体感が強く、内集団に仕える感覚や内集団の利益のために犠牲になる感覚、そして義務を重視する感覚が強い。さらに、Markus & Kitayama (1991) の「相互独立的—相互協調的自己観」の説において、日本も中国も国民が自らを「相互協調的」とであるととらえており、自分にとって、重要な他者との関係やその他者からの期待をきわめて重要視している。

しかし、共通点がある一方で、日中両国の人々の行動様式が互いに異なっていることも指摘されている。なかでも、「面子 (めんつ)」は「ある社会の枠組みの中で他者に認識して欲しい公的な自己イメージ (末田, 1998)」を指す。日本人と中国人のそれぞれが他者と関わる時、どちらも面子が重視される。しかし、日本人の面子は社会的な立場に関係し、自分と相手との上下関係が重んじられる。これに対して、中国人の面子の概念は自己の経済力、能力、実利実益により深く関わっている (末田, 1995, 1998)。また、日本人は人につき合う際、横並びの発想を持ち、他者に気を配り、感情をあまりあからさまに表に出さないといったような特徴がある。一方、中国人は、自らの「面子」を重視したり、自らを中心に物事を考えたり、強烈に自己主張をするなどの傾向がある (天兒, 2003)。

中国に多くの海外在留邦人が滞在している現在、彼らにとって、各々の滞在目的を達成するには、中国人との円滑な対人関係の形成が必要不可欠である。しかしながら、前述した中国文化と日本文化の相違点が多く存在している状況からすれば、日本人にとって、中国文化のなかで、中国人とうまく付き合っていくのはそう簡単なことではない。これまでの研究では、在中国の日本企業社員と現地中国人従業員の間 (西田, 2007) や、日常生活での一般的状況 (園田, 2001) などのさまざまな場面で、対人トラブルが発生したり、日本人が対人ストレスを抱えたりするような状況が少なくない (西田, 2007) と報告されている。また、労務管理の観点から行われた調査 (古沢, 2011) では、北米と比べて、中国に派遣された日本人社員に対する生活面や現地の文化や価値観などといった異文化適応に関する研修の実施度が低

いことが明らかとなっている。このような状況から、海外在留邦人の円滑な中国文化適応をどのように促進できるかを考えることは重要な社会的意義を有していると言えよう。そこで、本研究では、異文化適応に関するこれまでの研究知見を活用し、海外在留邦人の中国文化適応のあり方を試験的に検討する。

異文化適応に関するアプローチ

山田・トンプソン・トンプソン (1994) は、異文化適応を「異文化に滞在する者が滞在国の文化を理解し、その文化における日常生活上の適切な慣習を取り入れること」と定義している。また、異文化適応において、とりわけ重要な点として、田中・藤原 (1992) や田中 (2000) は、「対人関係の形成」であることを指摘している。これらのことから、異文化適応の定義にある「文化理解」と「慣習の取り入れ」は主に「対人関係」という側面に焦点を絞ることができる。異国の慣習を取り入れるためには滞在国の人と関わる機会が必須となるため、円滑な対人関係を形成することが重要である。対人関係の円滑化には、「社会的スキル」というキーワードが有用である。「社会的スキル」とは、対人場面において適切かつ効果的に反応するために用いられる言語的、非言語的な対人行動と、そのような対人行動の発見を可能にする認知過程 (相川, 1996) である。社会的スキルは後天的に学習できる特徴を利用して、社会的スキルのレベルを向上させる心理学的な取り組みとして、社会的スキル・トレーニング (Social Skill Training: SST) が挙げられる。これまでに、SST は一つの文化のなかで実践されつつ (大坊・栗林・中野, 2000; 後藤・大坊, 2009)、異文化適応トレーニング (Cross-Cultural Training: CCT) にも応用されている (Gudykunst & Hammer, 1983; 毛, 2015; Ward, Bochner, & Furnham, 2001)。対人関係における行動そのものに焦点を当てる SST に対して、CCT はより包括的に異文化適応のことを考えている。例えば、Ward et al. (2001) は、「ABC モデル」を提示している。このモデルは、異文化環境下における適応次元として、感情的 (Affective) 側面、行動的 (Behavioural) 側面、認知的 (Cognitive) 側面から構成される。感情的側面では、適応者は個人と対人的なリソースを使って、新しい環境で起きた混乱・緊張などの感情に対するコーピングを学習する。行動的側面では、適応者は新しい文化で、知識の学習とともに、言語的・非言語的な行動レパートリーを学習する。さらに、認知的側面では、適応者の文化的センシティブティや気づきを身につける。ABC モデルに基づく CCT の結果タイプとして、異文化環境に関する知識の取得、感情的適応、行動スキルの取得、認知と態度の変容とされている。Sit, Mak, & Neill (2017) は、CCT の結果タイプからヒントを得て、それまでにあった CCT を、「訓示的 (Didactic)」、「認知的 (Cognitive)」、

「行動的 (Behavioural)」, 「認知行動的 (Cognitive-behavioural)」という4つのタイプに整理している。「訓示的」タイプは、文化間の移動者に、心理的教育、該当地域の地理・政治に関する知識、そして対人関係および生活に関する知識を提供することであり、いわゆる「訓示的教示 (didactic teaching)」である。このタイプには、いくつかの種類があり、なかには、シミュレーションの体験を導入している場合もある。「認知的」タイプは、不適応な異文化間のコミュニケーションパターンを特定し、文化的感受性および認識トレーニングを通じて、参加者の文化的差異に対する認識を高めること (Ward et al., 2001) である。また、「行動的」タイプは、参加者を、適切な言語的・非言語的な行動モデルが組み込まれている社会的スキル・トレーニングに取り組ませることを指す (Ward et al., 2001)。前述した SST はこのタイプに該当する。さらに、「認知行動的」タイプでは、参加者が上記の認知的タイプと行動的タイプの両方を備えているものに参加する。4つのタイプのうち、「訓示的教示」以外の3つは、異文化適応のプロセスに何らかの問題を抱えている人々を対象に、その問題の解消に向けてのトレーニングであると解釈できる。一方、訓示的教示については、より教育的・予防的な観点からの取り組みであると言える。シミュレーションと講義の双方から得られた体験と知識によって、異文化に対する心構えやレディネスを速やかに形成することができる。Bhawuk & Brislin (2000) は、介入の直接性、効率性、経済性、効果性において、訓示的教示は CCT の中で最も優れているアプローチであると評価している。そこで、本研究では、この訓示的教示を用いて、セミナー形式で、中国にいる在留邦人の中国文化適応を支援し、その効果を検証する。

本研究の研究対象地域

中国にある日系企業は、いくつかの大都市に集中的に分布している。本研究では、中国東北部に位置する大連市を研究の対象地域とする。大連市は、日本に地理的に近接しており、1980年代前半にいち早く日系企業が進出している。在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所(2019)によると、2017年10月現在、大連市には、日系企業が1,500社あまりあり、上海やバンコクに次いで世界第3位となっている。また、長期滞在の海外在留邦人数は約5千人で、日本からの旅行者は年間27万人にのぼっている。

方 法

参加者

本研究では、大連市にて、赴任している日系企業の日本人会社員が参加している任意団体（大連ルーキー会）のネットワークを通じて参加者を募った。

具体的な募集手続として、以下の通りである。まず、2018年6月26日に大連ルーキー会が開催した「日本人の中国文化適応に向けて」と題するセミナーに参加した者を実験群（12名、男性：6名、女性：6名、平均年齢 36.5 ± 15.07 ）とした。一方、2019年3月8日に同会が開催した「駐在員たちの体験談」と題する座談会に参加した者を統制群（8名、全員男性、平均年齢 37.6 ± 10.24 ）とした。中国での滞在年数については、実験群では 1.9 ± 2.72 年（1年未満6名で、3年以内は3名、それ以上1名、未回答は2名）で、統制群では 4.7 ± 5.70 年（1年未満4名で、3年以内は1名、それ以上は3名）であった。さらに、中国語のレベルについては、実験群では、入門レベルに3名、中級レベルに2名、上級レベルに5名、無回答に2名であった。一方、統制群では、入門レベルに3名、中級レベルに2名、上級レベルに2名、無回答に1名であった。なお、本研究では、本人の自己報告から得られた HSK（中国教育部によって認定される中国語レベル）の級別で参加者の中国語レベルを算定した。HSK3級（600語彙で基本的なコミュニケーションがとれるレベル）以下を「入門レベル」、HSK4, 5級（2500語彙で、ビジネスで使う最低限レベル）は「中級レベル」、HSK6級（5000語彙で、幅広い対応が可能レベル）以上を「上級レベル」とした。また、未受験の場合、本人の推定で回答を求めた。

実施内容

実験群に対して、ABCモデルで言及されている訓示的教示に対応する方法で、「日本人の中国文化適応に向けて」と題するセミナー（2時間ほど）を開催した。セミナーの前半（約1時間）では、文化心理学を専攻とする大学教員がファシリテーターを務め、参加者に異文化体験のシミュレーションに参加してもらった。シミュレーションは「国際会議のコーヒータイム」（八代・町・小池・吉田, 2009; 毛, 2016）という参加者が互いに異なるルールに従って会話するエクササイズを採用した。異文化状況下において、相手のルールを認識し理解し、そして相手のルールと自分のルールをどのようにすりあわせれば両者の調和が達成できるかを参加者に体験させた。シミュレーションの最後に、ファシリテーターによる「異文化コミュニケーション」の説明を行った。このシミュレーションでは、参加者に、異文化における衝突や葛藤を経験させ、異文化コミュニケーションのあり方を再考させた。一方、セミナーの後半（約1時間）では、前半と同じ大学教員が講師を務め、中国に特有な対人関係の特徴について講義を行った。講義では、文化心理学の観点から、日中の対人関係における相違点、とりわけ、「人情－面子理論モデル (Model of Face and Favor)」(Hwang, 1997, 2006; 園田, 2001)に基づき、「面子 (mianzi)」, 「関係 (guanxi)」, 「人

情(renqing)」を中心とした中国人の対人コミュニケーションの特徴について参加者に伝えた。また、日本人と中国人の対人距離の取り方や会話時の視線・うなずき・表情などといった社会的スキルに関する違いについてもレクチャーした。講義を通して、参加者の中国人の対人的特徴に関する知識を増やし、文化による人間関係の違いおよび円滑な対人関係の構築に関する方法である社会的スキルなどを伝えることをねらった。シミュレーションによって、参加者が身を以て異文化という擬似環境を体験することができ、講義によって、参加者が擬似異文化環境で体験したことに対する解釈ができるようになる。シミュレーションと講義はセットになり、不可分となっている。

他方、統制群には、「駐在員たちの体験談」と題する座談会(1時間)を開催した。日本人同士による中国での勤務経験を語り合うことを目的とした。座談会では、実験群においてファシリテーターとして講師を務めた同じ大学教員が進行係として、参加者における中国での勤務経験を題材に、以下の四つのトピックに基づいて参加者に座談することを求めた。具体的に、①「中国人の付き合い方は日本人の付き合い方と違う」とあなた自身が感じたこと、②中国人との付き合いで、困っていること、③あなたから見て、中国人同士の付き合いの特徴、④中国人との対人関係をよりスムーズになるための双方の配慮点、であった。なお、四つのトピックは異文化適応における課題点の整理に関する研究(毛, 2014)で用いられたものを参考に作成した。参加者自身の中国文化適応の問題点の整理を促すことを目的とした。²

セミナーの効果を検証するための測度

異文化コミュニケーション能力(八代・町・小池・吉田, 2009)や中国文化に関連する対人関係の能力(Mao & Daibo, 2006)をベースに、シミュレーションと講義内容に照らし合わせて、異文化コミュニケーションおよび中国的対人関係の知識に関する9項目から構成される自記式オリジナル尺度を作成した(Table 1; 以下、「異文化・中国的対人関係知識尺度」と略す)。実験群を対象とするセミナーの前後、そして統制群を対象とする座談会の前後に(以下、「前」を「事前評価」、「後」を「事後評価」と記す)、この尺度のそれぞれの項目に対して、「1. まったくわからない」から「5. よくわかっている」までの5件法で回答を求めた。また、事後評価における尺度に対する回答の後、セミナーないし座談会に参加した感想について自由記述を求めた。

なお、本研究の参加者の匿名性を確保し、かつ上

Table 1

異文化・中国的対人関係知識尺度

- | |
|-------------------------------------|
| 1 人とのコミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。 |
| 2 異文化コミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。 |
| 3 異文化の他者との接し方はどれくらいわかっているか。 |
| 4 異文化の人との対人トラブルの原因はどれくらいわかっているか。 |
| 5 「社会的スキル」のことはどれくらいわかっているか。 |
| 6 中国の「面子(mianzi)」のことはどれくらいわかっているか。 |
| 7 中国の「関係(guanxi)」のことはどれくらいわかっているか。 |
| 8 中国の「人情(renqing)」のことはどれくらいわかっているか。 |
| 9 中国人との対人関係のことはどれくらいわかっているか。 |

記の事前評価と事後評価のデータがペアリングできるように、以下の手続きを行った。事前評価の段階で、実験参加者に対して、質問紙に数字とアルファベットをランダムに組み合わせた4桁の英数字を記入してもらい、事後評価の段階で同じ4桁の英数字を再び質問紙に記入してもらった。その後、両方の質問紙に記載されている同じ4桁の英数字に基づき、同一人物の回答と見なした。なお、事前評価と事後評価のそれぞれのなかに、同じ4桁の英数字を書いた参加者はいなかった。

結 果

尺度の因子分析の結果

本研究で考案した「異文化・中国的対人関係知識尺度」の因子構造を明らかにするために、事前評価と事後評価のそれぞれにおいて、9項目を対象とする探索的因子分析(共通性の初期値としてSMCを用いて、反復推定を行う主因子法)を行ったところ、それぞれに一因子構造が確認された(事前評価の結果はTable 2、事後評価の結果はTable 3に示す)。また、尺度の信頼性を表すクロンバックの α 係数は、事前評価と事後評価でそれぞれ.91と.96であった。高い信頼性係数の確保により、得点の変化は信頼性の低さに由来しないことが保証された。

Table 2

事前評価における「異文化・中国的対人関係知識尺度」の因子分析の結果

項目	Factor1
9 中国人との対人関係のことはどれくらいわかっているか。	.96
7 中国の「関係(guanxi)」のことはどれくらいわかっているか。	.94
6 中国の「面子(mianzi)」のことはどれくらいわかっているか。	.78
2 異文化コミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	.76
4 異文化の人との対人トラブルの原因はどれくらいわかっているか。	.75
8 中国の「人情(renqing)」のことはどれくらいわかっているか。	.67
3 異文化の他者との接し方はどれくらいわかっているか。	.60
1 人とのコミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	.51
5 「社会的スキル」のことはどれくらいわかっているか。	.42

2 本研究は、倫理的配慮として、実験群と統制群に実験後、実験の目的を説明した。

Table 3

事後評価における「異文化・中国的対人関係知識尺度」の
因子分析の結果

項目	Factor1
9 中国人との対人関係のことはどれくらいわかっているか。	.94
5 「社会的スキル」のことはどれくらいわかっているか。	.93
7 中国の「関係(guanxi)」のことはどれくらいわかっているか。	.86
2 異文化コミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	.86
6 中国の「面子(mianzi)」のことはどれくらいわかっているか。	.84
3 異文化の他者との接し方はどれくらいわかっているか。	.84
8 中国の「人情(renqing)」のことはどれくらいわかっているか。	.82
4 異文化の人との対人トラブルの原因はどれくらいわかっているか。	.81
1 人とのコミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	.68

実験群と統制群の等質性のチェック

分析に先立ち、実験群と統制群におけるトレーニング開始前の等質性を確認するために、群（実験／統制）の要因を独立変数に、「異文化・中国的対人関係知識尺度」全体得点（9～45点）およびそれぞれの項目（1～5点）の得点を従属変数とする t 検定を行った。その結果、いずれの検定において有意な違いは認められなかった（いずれも $ps > .10$ ）。この結果から、実験群と統制群とでは、セミナーおよび座談会を実施する前に異文化および中国的対人関係知識の保有量に違いがなく、二つの群が等質であると言える。

訓示的教示による異文化適応トレーニングの効果検証

訓示的教示による異文化適応トレーニングの効果を検討するために、本研究では、「異文化・中国的対人関係知識尺度」における得点の変化を検討した。「異文化・中国的対人関係知識尺度」の合計得点である事後評価得点を従属変数とし、群（実験／統制）を独立変数とし、合計得点の事前評価得点を共変数とする1要因2水準の共分散分析(ANCOVA)を行った。その結果、合計点において、事後評価で有意な差が認められ、統制群よりも実験群の得点が高かった($F(1, 17) = 5.03, p < .05$; 偏 $\eta^2 = .23$)。同じ分析を「異文化・中国的対人関係知識尺度」の9項目のそれぞれに実施した結果、第1項目「人とのコミュニケー

ションのことはどれくらいわかっているか」、第2項目「異文化コミュニケーションのことはどれくらいわかっているか」、第5項目「『社会的スキル』のことはどれくらいわかっているか」、そして、第6項目「中国の『面子(mianzi)』のことはどれくらいわかっているか」という4項目において、事後評価で有意(ないし有意傾向)な差(順に, $F(1, 17) = 3.76, 4.34, 3.61, 6.10, p < .05 \sim .10$; 偏 $\eta^2 = .18, .20, .18, .26$)が認められ、いずれの項目においても統制群より実験群の得点が高かった。しかし、その他の項目には、統計的に有意な差が認められなかった。以上の分析の結果はTable 4に示した。

なお、「異文化・中国的対人関係知識尺度」の合計点について、実験群および統制群の事前評価と事後評価の得点分布、そして事前評価と事後評価の得点差を示すヒストグラムについてFigure 1に示した。紙幅の制限により、個別項目の提示を省略した。Figure 1から、実験群だけではなく、統制群の多くの

Table 4

「異文化・中国的対人関係知識尺度」の合計得点および
各項目の共分散分析(ANCOVA)の結果

変数	Postの得点		F
	統制群	実験群	
9項目の合計得点	EA 26.9 SE 1.74	31.9 1.42	5.03*
1 人とのコミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	EA 3.0 SE 0.25	3.6 0.20	3.75†
2 異文化コミュニケーションのことはどれくらいわかっているか。	EA 3.0 SE 0.27	3.7 0.22	4.34†
3 異文化の他者との接し方はどれくらいわかっているか。	EA 3.2 SE 0.23	3.5 0.19	0.94
4 異文化の人との対人トラブルの原因はどれくらいわかっているか。	EA 2.9 SE 0.37	3.6 0.30	1.84
5 「社会的スキル」のことはどれくらいわかっているか。	EA 2.8 SE 0.30	3.5 0.24	3.61†
6 中国の「面子(mianzi)」のことはどれくらいわかっているか。	EA 3.1 SE 0.26	3.9 0.21	6.10*
7 中国の「関係(guanxi)」のことはどれくらいわかっているか。	EA 3.1 SE 0.28	3.4 0.21	0.86
8 中国の「人情(renqing)」のことはどれくらいわかっているか。	EA 2.8 SE 0.30	3.3 0.24	1.73
9 中国人との対人関係のことはどれくらいわかっているか。	EA 2.9 SE 0.26	3.5 0.21	2.53

Note

EA: Estimated Average, SE: Standard Error of Mean

従属変数: 尺度全体の得点および各項目の得点

独立変数: 群(統制/実験)

統制変数: 尺度全体および各項目における事前評価の得点

* $p < .05$, † $p < .10$

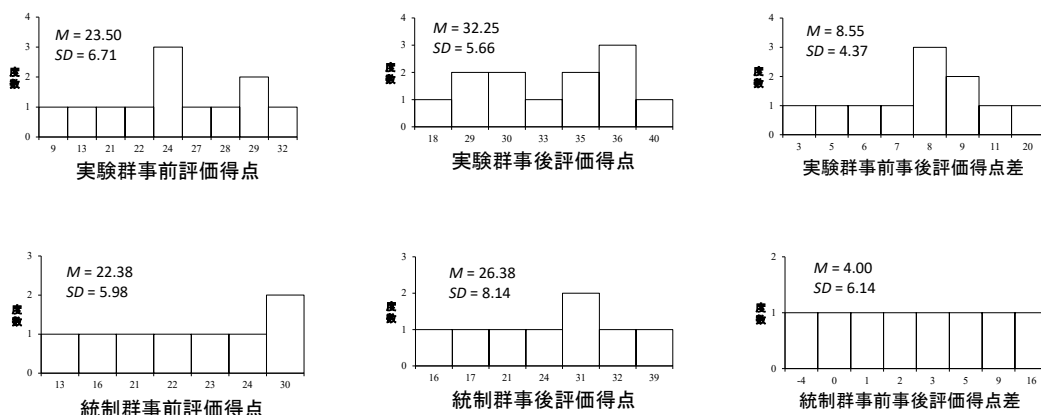


Figure 1

実験群および統制群の事前評価と事後評価の得点分布、そして事前評価と事後評価の得点差を示すヒストグラム

サンプルの事前事後の得点差においても、得点の向上が見られた。

考 察

中国にいる多くの在留邦人に中国文化適応を促進する必要があるにも関わらず、彼らは適切な心理学的なサポートを十分に受けていないのが現状である。本研究では、このような現状を踏まえて、訓示的教示による異文化適応のアプローチを用いて、異文化の考え方や中国の特徴的な対人関係に関する知識をセミナーに盛り込んで、中国大連に赴任している日本人会社員（実験群）を対象にトレーニングを行った。また、セミナーの効果を検証するために、オリジナル尺度を作成し、セミナーの前後に参加者に回答を求め、得点の変化を検討した。さらに、実験計画法に則り、異文化適応の内容を習得するものではない体験談を語る座談会を別の日本人会社員（統制群）に実施し、共分散分析を用いて、セミナーの効果を検証した。

その結果、事前評価の尺度得点に違いがなかったのに対して、実施後、セミナーに参加した実験群は座談会を経験した統制群よりも、異文化の考え方や中国の特徴的な対人関係に関する知識の全般（合計得点）において、得点が有意に高くなった。このような得点傾向は、また、他者とのコミュニケーション（項目 1）や異文化コミュニケーション（項目 2）、そして人間関係を円滑にする社会的スキル（項目 5）についての知識の得点、さらに、中国文化における他者と対人関係を形成するのに中心的な概念である「面子」に対する理解度（項目 6）にも現れた。

以下、尺度のそれぞれの項目の得点が向上された理由について、実施内容に関連付けて考察していく。

大坊（2003）によれば、人々は普段、自分自身のコミュニケーションにそれほど注意を払っているわけではないが、何らかのきっかけがあれば、自分と他者とのやりとり注目するようになる。本研究で実施したセミナーは、参加者にとってまさに自分のコミュニケーションへの気づきの「きっかけ」となっている。また、セミナーの講義部分には、メッセージの「伝達」と「理解」、中国人と日本人の対人距離・視線・うなずき・表情の違いを中心とした対人コミュニケーションや社会的スキルに関する内容が含まれていた。おそらく、このような場面を経験することにより、参加者の「他者とのコミュニケーション（項目 1）」および「社会的スキル（項目 5）」に対する理解が深められたのではないかと推測される。

本研究の実験群には、異文化コミュニケーションに関するシミュレーションが導入された。そのシミュレーションの内容は、参加者に自分の持っている会話のルールと他者の持っているルールをすり合わせて、両者の調和を達成させることであった。「異文化」

の「異」はそもそもルールの異なりであり、異なるルールのもとでのやりとりは「異文化コミュニケーション」となる。本研究で用いたシミュレーションはまさに参加者にこのような「異なるルールでのやりとり」を経験させたものであった。異文化適応研修の参加者とシミュレーション体験について、小池（2000）は、「参加者のうち、異文化問題を考えていない人が多くいて、シミュレーションの体験は実に問題を考えない人に課題を認識させる効果を発揮させる」と指摘している。シミュレーション体験の役割と本研究で用いたものの内容とを合わせて考えると、本研究の参加者における「異文化コミュニケーションの知識（項目 2）」レベルの向上は本研究のシミュレーションそのものに由来していると推測される。なお、前述したように、実験群に実施したセミナーの講義部分は、中国人と日本人のコミュニケーションの仕方の違いについて強く強調した内容によって構成されている。このことも、項目 2 の異文化コミュニケーションの知識に関する得点の向上に貢献した可能性があると考えられる。

本研究で実施したセミナーの講義部分の後半に、多くの時間を割いて、事例を挙げながら、中国社会および中国人同士のコミュニケーションにおける「面子」の重要性を強調した。また、自由記述の回答において、参加者から、「これまで見た中国人スタッフの言動を『面子』と関連づけして考えると、不思議に思った多くのことが理解できるようになった」、「中国人スタッフの指示への反発の原因は彼らの『面子』にあると改めて認識した」、「皆の前で怒られた部下がやる気がどんどんなくなった原因は『面子を失わせた』ことにあったと理解した」などの感想が述べられた。これらの参加者の感想を講義内容と合わせて考えると、おそらく、講義の「面子」に関する部分は参加者の中国社会における普段の経験と重ね、心に響き、「面子」知識の向上につながったのではなかろうか。

「異文化・中国的対人関係知識尺度」の 9 項目はシミュレーションと講義内容に照らし合わせて作成された。このことから、尺度の合計得点は、セミナーの内容全体を反映している。このように考えると、この尺度の合計得点の向上は、個別のポイントよりも、セミナーの実行による参加者に対する全体効果を表していると考えられる。

また、本研究の統制群では、「駐在員たちの体験談」と題し、中国人の対人関係の特徴や自身の経験を語り合ってもらった。これは自助グループのピア・サポートに近いものである。Figure 1 に示された得点の平均値においても、わずかながらの向上があり、訓示的教示には及ばないまでも、異文化適応を促進する効果を持つ可能性が示唆される。

以上の結果により、本研究で考案したセミナーの内容は、中国に滞在する在留邦人の異文化適応およ

び中国文化の行動様式に対する理解を促進していると考えられる。訓示的教示アプローチの効果が裏付けられた。グローバル社会が進展し、世界はますますボーダレス化になっている21世紀には、国を超えて他者への理解を、個人の意思に左右されず、行わなければいけなくなっている。このような状況の下、他の文化への適応がどの人にも求められる可能性が出てきている。本研究で得られたセミナーを通じて文化適応を促進することができるという結果は、今後、中国文化適応に止まらず、日本社会を含む多くの国において、大学での留学生教育や企業での社員教育に十分に活用できると期待される。

本研究の限界と今後の課題

本研究の課題として以下のような内容が考えられる。

第一に、サンプルの問題である。本研究では、参加者全体の人数が少なかった上に、実験群と統制群の人数差が4人で、統制群が男性のみから構成されていた。4人の人数差はサンプル数の少ない実験には、その影響は決して小さくない。また、中国現地に赴任する会社員は男性が圧倒的に多いとは言え、男女比率の均衡はより正確な分析結果につながると考えられる。今後、サンプル数を増やした上、男女比率の均衡をはかり、改めてセミナーの効果を検討することが必要である。第二に、検証の対象の問題である。本研究での結果検証には、自記式質問紙を用いて、参加者にある知識について、「どれくらいわかっているか」というかたちで行われた。しかしながら、このような質問自体は、あくまでも参加者の意識レベルでの「自己評価」に過ぎず、参加者が「理解できた」という客観的な指標が存在しなかった。今後の研究では、自己報告に加えて、例えば、正誤判断で知識を問う形式にして妥当性や信頼性を高める客観的な評価が必要と考えられる。また、異文化適応に重要なのは学んだことを行動に活かすことである。今後、参加者の知識の向上やスキルの向上を示す客観的な指標を検討するとともに、参加者の行動レベルでの検証が必要である。その際、参考となるのは毛(2015)で行われた行動レベルの変容を検証する研究である。その研究では、日本にいる中国人留学生を対象に、異文化適応に関する行動レベルでのトレーニングの効果を明らかにした。このような試みは、ABCモデル(Ward, et al., 2001)で言及されている「認知的」、「行動的」、「認知行動的」な側面に該当し、本研究で検証した訓示的教示と合わせると、参加者に対して、より総合的な異文化適応のサポートの実現につながる。第三に、効果の持続性と般化の問題である。一般的に、トレーニングの効果検証には、実施による改善効果だけではなく、効果の持続性、そして、一般的状況への般化についても検証する必要がある(相

川, 2009)。しかしながら、本研究では、セミナーの実施効果を検証したものの、持続性と般化の観点を持たなかった。そのため、今後、長い時間的スパンを持って、追跡調査をすることで、実施効果の持続性検証を行う必要がある。また、可能であるなら、異文化適応について、参加者の中国文化の様々な側面、そして、中国文化以外の文化への汎用性を調べる必要があると考えられる。

謝 辞

- 1) 本研究で実施したセミナーおよび座談会は神戸学院大学心理学部2018年度社会貢献・地域連携プロジェクトの助成を受けた。実施は、在瀋陽日本国総領事館の後援を得て、大連ルーキー会の多大なご協力により実現された。在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所の牛田貴広副領事、大連ルーキー会の渡邊正登会長、幹事の片島辰一郎様、松永瑞紀様、そして、参加者である大連ルーキー会の会員の皆様に感謝を申し上げます。
- 2) 本文の日本語の校正には、黒川優美子さん(神戸学院大学)のご協力をいただきました。心より感謝しております。

引用文献

- 相川 充 (1996). 社会的スキルという概念 相川 充・津村俊充(編) 社会的スキルと対人関係－自己表現を援助する－ (pp.3-21) 誠信書房
- 相川 充 (2009). 新版 人づきあいの技術－ソーシャルスキルの心理学－サイエンス社
- 天児 慧 (2003). 中国とどう付き合うか 日本放送出版協会
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. W. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 162-191.
- 大坊 郁夫 (2003). 社会的スキル・トレーニングの方法序説－適応的な対人関係の構築－対人社会心理学研究, 3, 1-8.
- 大坊 郁夫・栗林 克匡・中野 星 (2000). 社会的スキル実習の試み 北海道心理学研究, 23, 22.
- 古沢 昌之 (2011). 日本企業の海外派遣者に対する人的資源管理の研究－駐在経験者への調査を踏まえて－ 大阪商業大学論集, 6, 1-22.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Doubleday & Company, Inc.
- (岩田 慶治・谷 泰 (訳) (1979). 文化を超えて TBSブリタニカ)
- Hwang, K. K. (1997). Guanxi and mientze: Conflict resolution in Chinese society. *Intercultural Communication Studies*, 7, 17-37.

- Hwang, K. K. (2006). Constructive realism and confucian relationism: An epistemological strategy for the development of indigenous psychology. In U. Kim, K. S. Yang, & Hwang, K. K. (Eds.), *Indigenous and cultural psychology: Understanding people in context*. (pp. 73-108). New York: Springer.
- 外務省 (2018). 海外在留邦人数調査統計 (平成 30 年) 外務省 Retrieved from <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000368753.pdf>
- 後藤 学・大坊 郁夫 (2009). 短期的な社会的スキル・トレーニングの実践－社会人への適用を目指して－ 応用心理学研究, 34, 193-200.
- Gudykunst, W., & Hammer, M. (1983). Basic training design. approaches to intercultural Training. In D. Landis & R. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training: Col. 1 Issues in theory and design*. (pp. 118-154). New York: Pergamon.
- 小池 浩子 (2000). 異文化間コミュニケーション教育と研修 西田ひろ子 (編) 異文化間コミュニケーション入門 (pp.310-334) 創元社
- 毛 新華 (2014). 中国人留学生の日本文化適応の課題点に巡る留学生自身と日本人の意見の異同に関する比較研究 日本グループ・ダイナミック学会第 61 回大会発表論文集, pp.188-189.
- 毛 新華 (2015). 中国人留学生を対象とする短期集中型の異文化適応スキル・トレーニングの試み 日本心理学会第 79 回大会発表論文集, pp.133.
- 毛 新華 (2016). 文化理解と適応 大坊郁夫 (監修) 谷口淳一・金政祐司・木村昌紀・石盛真徳 (編) 対人社会心理学の研究レシピ実験実習の基礎から研究作法まで－ (pp.222-235) 北大路書房
- Mao, X. & Daibo, I. (2006). The development of Chinese university-students social skill inventory. *Chinese Mental Health Journal*, 20, 679-683, in Chinese.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- 西田 ひろ子 (2007). 米国, 中国進出日系企業における異文化間コミュニケーション摩擦 風間書房
- Sit, A., Mak, S. A., & Neill, T. J. (2017). Does cross-cultural training in tertiary education enhance cross-cultural adjustment? A systematic review. *International Journal of Intercultural Relations*, 57, 1-18.
- 園田 茂人 (2001). 中国人の心理と行動 日本放送出版協会
- 末田 清子 (1995). 「面子」の概念の違いとそれによるコミュニケーション・スタイルの違い：中国人と日本人 ヒューマン・コミュニケーション研究, 23, 1-14.
- 末田 清子 (1998). 中国人学生と日本人学生の「面子」の概念及びコミュニケーション・ストラテジーに関する比較の一事例研究 社会心理学研究, 13, 103-111.
- 田中 共子 (2000). 留学生のソーシャル・ネットワークとソーシャル・スキル ナカニシヤ出版
- 田中 共子・藤原 武弘 (1992). 在日外国人留学生の対人行動上の困難：異文化適応を促進するための日本のソーシャルスキルの検討 社会心理学研究, 7, 92-101.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview Press, Inc.
- (神山 貴弥・藤原 武弘編 (訳) (2002) 個人主義と集団主義：2つのレンズを通して読み解く文化 北大路書房)
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). New York, NY, US: Routledge.
- 山田 玲子・トンプソン ハイジ・ファインスタイン・トンプソン マイケル (1994). 異文化適応に関する基礎研究 北海道東海大学紀要 人文社会科学系 7, 115-129.
- 八代 京子・町 恵理子・小池 浩子・吉田 朋子 (2009) 異文化トレーニング－ボーダレス社会を生きる－ (改訂版) 三修社
- 在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所 (2019). 大連市情勢と対日関係 (2019 年 5 月) Retrieved from <https://www.dalian.cn.emb-japan.go.jp/files/000479474.pdf>

—2019.8.31 受稿 2019.11.8 受理—