

社会人の異文化対処能力尺度の検討

○小松英美子（早稲田大学大学院人間科学研究科），向後千春（早稲田大学人間科学学術院）

キーワード：異文化適応，異文化対処能力，尺度開発，関係調整力，環境適応

背景

現代社会ではグローバル化の進展に伴い，国や文化にかかわらず多様な人々との交流や協働が求められる時代となっている。特にビジネスの世界では日本企業の海外進出や外資系企業との提携などから，「グローバル人材」の育成が喫緊の課題となっている。文部科学省と経済産業省が共同で事務局を務める「産学人材育成グローバル人材育成委員会報告書（2010年4月）」によれば，グローバル人材に求められる能力は，1）「異文化の差」が存在するということ認識して行動すること，2）「異文化の差」を「良い・悪い」と判断せず，興味・理解を示し，柔軟に対応できること，3）「異文化の差」をもった多様な人々の中で比較した場合の，自分を含めたそれぞれの強みを認識し，それらを引き出して活用し，相乗効果を生み出して，新しい価値を生み出すことの3要素が定義されている。このような状況から近年，日本人の異文化適応に関する測定方法も注目されている。本研究では日本人の異文化対処能力を測定するために，「社会人の異文化対処能力尺度」の検討を行った。

方法

日本国籍をもつ20代以上の社会人を対象に2013年12月28日から2014年1月13日にかけてオンライン調査サービス REAS による質問紙調査を実施した。調査協力者数は216名であった。調査は「社会人の異文化対処能力尺度」38項目と「相互独立的-相互協動的自己観尺度」（高田，2000）20項目の2つの尺度で実施し，これに日常生活に関する質問7項目とフェイス項目19を加え，合計84項目で実施した。なお，「社会人の異文化対処能力尺度」は2010年9月から2011年10月にかけて実施したインタビュー調査により抽出された7つの概念を参考に質問項目を作成し，5件法でたずねた。その概念とは，「経験の捉え方」，「葛藤」，「自文化再評価」，「違いを受け入れる姿勢」，「省察的自己対話」，「価値観の変容」，「新しい価値観の再統合」である。

結果と考察

「社会人の異文化対処能力尺度」38項目について因子分析（重み付けのない最小2乗法，プロマックス回転）を行った。因子負荷量が0.4未満の項目を削除し，最終的に20項目で5因子を抽出した（表1）。第1因子を「関係調整力」，第2因子を「自己成長感」，第3因子を「環境適応力」，第

表1：「社会人の異文化対処能力尺度」因子分析結果

項目	I	II	III	IV	V
I：関係調整力 (α=.897)					
Q27 外国人とのコミュニケーションにおいて，自分の意見や主張を言うことができる。	.829	-.060	.130	-.094	-.011
Q18 相手が外国人でも根回しができる。	.799	-.141	-.040	.095	.001
Q16 外国人と仕事をするとき積極的に発揮できる。	.679	.127	.128	-.007	-.112
Q3 外国人と対等な関係で仕事ができる。	.591	.026	.158	.024	-.039
Q36 問題解決をするときは，率先して自分から働きかけることができる。	.532	.187	.083	-.083	.028
Q19 外国人との意見の対立を受け入れることができる。	.525	.188	-.026	.093	.098
Q38 外国人とのコミュニケーションにおいて，失敗から学ぶことができる。	.444	.310	.039	.084	.037
Q23 外国人と仕事で競争するために専門性を向上させることができる。	.428	.355	-.229	.081	.127
II：自己成長感 (α=.766)					
Q24 外国の良いところを積極的に取り入れられる。	.104	.706	-.095	-.083	.159
Q14 外国で何か新しいことにチャレンジできる。	.093	.556	.358	-.097	-.243
Q8 外国の環境や人に影響を受けることで，自分を成長させられる。	.103	.543	.058	-.018	.083
Q15 外国のルールも受け入れることができる。	-.101	.492	.308	.052	.152
III：環境適応力 (α=.744)					
Q1 外国の文化を経験することを楽しめる。	.072	-.091	.661	.087	.235
Q29 外国で長期勤務することができる。	.088	.132	.620	-.004	.003
Q28 外国の文化を見たら自分から近づいていける。	.337	-.040	.484	.040	-.094
IV：自文化肯定感 (α=.756)					
Q20 外国人との関係において日本の文化に誇りをもつことができる。	.100	.043	-.101	.764	-.039
Q5 外国文化に触れても，自文化を肯定できる。	.080	-.241	.181	.733	.067
Q11 外国の文化の中では，日本人として自分を振り返ることができる。	-.227	.471	.017	.585	-.117
V：柔軟性 (α=.506)					
Q9 どんな国の文化であっても，個性豊かなことは良いことだと思える。	.031	.138	.013	-.008	.563
Q2 外国の食文化に適応できる。	-.111	.097	.438	-.063	.443

因子抽出法：重みなし最小2乗法
回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

4因子を「自文化肯定感」，第5因子を「柔軟性」と命名した。次に，外国人の上司，部下，同僚と働いた経験の有無とこれら5因子及び尺度合計について，一要因の分散分析を多変量分散分析(MANOVA)で行った。その結果，外国人上司と働いた経験についてはいずれの変数においても有意差が認められなかった。しかしながら，外国人部下と働いた経験は，「関係調整力」($F(1, 214)=11.38, p<.01$)，「環境適応力」($F(1, 214)=8.17, p<.01$)「尺度合計」($F(1, 214)=8.85, p<.01$)において経験有群が有意に高いことが認められた。また，外国人の同僚と働いた経験は，「関係調整力」($F(1, 214)=25.92, p<.001$)，「自己成長感」($F(1, 214)=6.08, p<.05$)，「環境適応力」($F(1, 214)=20.36, p<.001$)「自文化肯定感」($F(1, 214)=4.05, p<.05$)，「尺度合計」($F(1, 214)=22.69, p<.001$)において経験有群が有意に高いことが認められた。このような結果から，外国人部下と働くことは文化的背景や価値観の違いを意識したより高いレベルのマネジメント能力が求められること，外国人の同僚と働くことは上下関係のない対等な立場で，より深い人間関係構築力や適応力が求められることから，異文化対処能力向上に大きな影響を及ぼしていることが示唆された。