

既存研究からみた異文化適応能力

A Study on Intercultural Competence by Reviewing Published Literature

平田 譲二

Joji Hirata

Abstract

It is a very difficult issue for Japanese companies to select the right staff for their overseas business due to the lack of intercultural competence. In this paper, the writer reviews some published literature in various areas so that he may find some tips to improve the competence.

The outcome shows two aspects. One is the factor of personal traits and the other is the environmental factor for the staff.

1. 研究目的と方法

2001年12月に中国がWTOに加盟して以降多くの東アジア諸国の経済が発展する中で、日本企業を取り巻く環境が多様化してきている。こうした変化の一側面として少し粗い表現ではあるが、次のような状況が挙げられるだろう。すなわち、日本の大手企業が先進国や発展途上国の如何を問わず諸外国に進出し、同時に欧米などの先進諸国の大手企業が日本に進出していたのが20世紀の事業環境であったと言える。一方21世紀に入ると、大手企業のみならず中小企業レベルにおいても、日本企業が市場や生産拠点を求めて世界中に進出し、同時に欧米企業のみならず東アジア諸国の企業も市場や技術を求めて日本に進出するようになってきた。規模の大小を問わない日本企業の多くが、好むと好まざるにかかわらず外国企業や外国人と接触する機会が増えてきたと言える。

2013年9月17日 受理

こうした国際的な企業活動の多様化につれて、海外での事業展開が未経験の日本企業や、外国人を従業員として採用した経験のない日本企業では、外国人と協働することの難しさがクローズアップされて来ている。中でも、海外拠点に日本人従業員を派遣する際に、どのような人材を派遣すれば現地での生活を安定的に維持し、業務を円滑に遂行して成果をあげることができるのか、という悩みを抱える企業の人事関連部署が多い。

本稿では、こうした実務家の抱える問題を「異文化適応能力とは何か」という問いに置き換えて、この問いに対する過去の研究者が導出した解を探索研究することを目的とする。このような目的であるために、過去の研究成果を整理・統合化するという作業は差し控え、出来る限り生の情報を導出することに留めたいと考える。

探索方法として、次のような手法を採用した。すなわち、日本企業が抱える問題への解の探索であることから、探索キーワードは日本語とした。インターネット検索エンジンである Google で「異文化」「適応」「適応能力」「異文化コミュニケーション」「異文化適合」「異文化適応」というキーワードによって論文検索を行った。この作業によって、加藤 [2009]、木村 [2009]、茂住 [2004]、竹内 [2012]、Yamada et al. [1994] の5本の論文が収集できた。また、国立情報学研究所が運営する日本語論文検索サイトである CiNii によって、前出と同じキーワード検索によって永井 [1999]、内藤 [2012]、田中 [2006] の3本の論文が収集できた。さらに、大手インターネット通販サイトである Amazon で、同じキーワードによって Black et al. [1999. 翻訳は2001]、牧野 [2002]、佐野ほか [1995]、Trompenaars et al. [1997. 翻訳は2001] の4冊の著作が入手できた。

以上の一次収集の8論文、4著作の内容を精査し、本稿が探索する異文化適応能力に直接的あるいは間接的に言及している記述部分が参考になっている論文・著作を、さらに二次的に収集することとした。

組織行動を専門領域とする永井 [1999] は、異文化への適応に関する研究が社会学、心理学、文化人類学、医学などの諸分野で取り上げられている学際的な研究テーマであると指摘しているが、本稿が収集できた文献では経営学、社会心理学、教育学、医学領域をカバーしている。なお、以上の方法で収集した論文・著作は、すべて本稿の参考文献として文末に記載している。

また結論を先取りするならば、一次収集文献と二次収集文献の内容精査から、外国人による研究においては、米国の企業コンサルタントである J. Stewart Black [1999が2件、1991] が執筆に関与している研究体系が、本稿の目的に近い解を提示している。また日本人研究者によるものとしては、社会心理学者の山岸みどり [1997, 1995, 1992] が関与している研究体系が本稿の目的にさらに近い解を提示していることが判明した。

2. 異文化について

2.1 異文化適応の諸断面

国や地域によって文化が異なっている、と感じることは多くの人々がごく一般的に経験することである。さらに、人がある社会集団やその成員に対して、非合理的で根拠のない理由によってある程度強固で感情的な、そして非好意的な態度をもつことがあるが、これが「偏見」と呼ばれるものである〔川端 1995〕。

人は程度の差はあるものの、異文化に対して何らかの偏見をもっていることが一般的であり、異文化との接触体験によって、自らの考え・行動・感情の、それまで疑ったことがなかった前提である価値観や態度・行動様式・感覚などを、調整しなければうまく対応できない事態が状況に応じて起きることになる〔渡辺 1995〕。

対人コミュニケーションに関する研究では、一般にメッセージの7%が言語によって伝達される。また、38%がイントネーションなどの準言語、そして55%が顔の表情によって伝達されるという研究が報告されている〔佐野ほか 1995〕。以上のことから、メッセージの93%が非言語的な情報によって構成されていることになる。

こうした研究結果を踏まえながら、言語での意思疎通が円滑に行われぬ異文化接触の場面を想定してみよう。外交的な人は内向的な人よりもコミュニケーションがより円滑にすすむという結果を得た実証研究〔茂住 2004〕は、ごく狭い範囲ではあるが異文化適応能力の一側面を検証したと言える。

また、異文化学習をしている日本人中学生の中で、自分の考えを素直に表現し、心を開いて外国人教師の話を受ける生徒は、概して自分に自信があり、異なる発想に対してもオープンな態度をとることが報告されており〔佐野ほか 1995〕、これも前記の研究結果と相通じるものがあると言える。

一方、異文化との接触が円滑に行われなかった場合に、カルチャーショック〔Ward et al. 2001〕や異文化適応障害と呼ばれる状況が生じる。カルチャーショックとは、異文化との遭遇によって自らの文化的価値観に強い衝撃を受け、精神的・身体的に動揺をきたす現象を指している。さらに、カルチャーショックによって生じる異文化適応障害とは、その異文化の中に馴染んで暮らしていくことにならぬかの障害を生じる現象をいう〔野田 1995〕。

心療内科の専門家である牧野〔2002〕は、その臨床経験からまとめた具体的なカルチャーショックの症状を、①身体面：なんとなく調子が悪い、微熱、腰痛、全身倦怠感、熟睡感の欠如など、②情緒面：人と話すことが億劫、イライラしたり不安になったり、落ち込んだりする、③行動面：酒量の増加、薬物中毒、自傷他害行為、の3つにまとめている。さらに、数多くの臨床経験から、異文化適応の条件の本質はコミュニケーション能力であり、この能力に性格要因、環境要因、言語能力などが加わって総合的な適応力が形成されると結論付けて

いる〔牧野 2002〕。

2.2 文化の分類

人は、自分と同様の文化をもった人々に共感し共鳴すると同時に、自分の文化とは異なる文化に接した時に、不快な感情や不安感を感じることもある。あらゆる文化は自文化を他文化と区別する傾向をもっており、その区別の概念は異文化との交流の際に生じる問題に対して、当該文化が選択する解決方法の違いによって分類されることになる。そして、異文化間で生じる問題群は、次のような①人間関係、②時間に対する態度、③環境に対する態度、に大きく3分類される〔Trompenaars et al. 1997〕。

なかでも人間関係に関する価値の志向性は、次の5つに分類される。

1) 普遍主義 対 個別主義

普遍主義とは、良いこと正しいことの基準が明白であることから、常にこれを適用するという態度。一方、個別主義とは人間関係の濃淡によって個別の関係性が存在し、その関係性をより重視して基準が変化する態度。

2) 個人主義 対 共同体主義

個人主義とは、自分を本質的に個人とみなす態度。共同体主義とは、自分を集団の一部とみなす態度。

3) 感情中立的 対 感情表出的

感情中立的とは、人と人との相互関係の本質が客観的で公平無私である態度。感情表出的とは、対人関係において感情をあからさまに出す態度。

4) 関与特定の 対 関与拡散的

関与特定のとは、ビジネス関係において契約によって規定されている特定のな関係だけを維持する態度。関与拡散的とは、特定のな関係に加えてさらに実質的で個人的な接触をとる態度。

5) 達成型地位 対 属性型地位

達成型地位とは、成し遂げたことや記録に残っていることに基づいて人物が評価される態度。属性型地位とは、出自、家系、性別や年齢、学歴などによって地位が付与される態度。

次の分類概念である時間に対する態度とは、時間に対する見方が文化によって大きく異なっていることを示している。ある社会では、過去に達成したことは重要ではなく、将来発展するために現在保有する計画などが重視される。一方で、別の社会では過去の業績が重要視されるのである。さらに、時間とは直線的に経過するもので、異なる事象の連続体として時

間が認識される文化がある一方で、別の文化では時間が円環的に移動すると考えられている。

最後に、環境に対する態度とは、人と環境との関係にかかわる態度の違いを示している。ある文化は、自分たちの生活に影響を与える要因が人の中に潜んでいる（内的コントロール）と見ている。一方で別の文化では、環境を個人以上に強力なもの（外的コントロール）と見ており、そのような文化では自然を恐れ、自然を見習うべき対象と見ているのである。

以上のような計7種の分類概念によって、Trompenaars et al. [1997] は、国や地域の文化を分類することができると考えたが、この分類概念に沿って須貝 [2006] は、在英日系企業内での英国人現地雇用者と日本人駐在員との文化の違いを検証した。その結果は、英国人現地雇用者は日本人駐在員より以上に、普遍主義的、感情表出的、関与特定の、達成型地位、内的コントロールなどの文化価値を強調するというものである。

3. 異文化理解と対応

人が何かに対応するという場合には、その技術（スキル）が注目されることになる。こうしたスキルの中で、ソーシャルスキルという概念がある。ソーシャルスキルとは、対人関係の形成・維持・発展に役立つ技能を指す心理学上の概念であり、異文化圏においては挨拶、主張、遠慮、社交辞令などの対人行動を誤った場合、地元の人々との接触時に困難や誤解が生じることになる。

田中 [2010] の行った調査によると、在日留学生は日本人との対人行動上の困難を様々と挙げているが、それらは次の6つのカテゴリーに分類できる。

- 1) 間接性：日本人ははっきり断らない。日本人の遠慮の意図がつかみにくい。
- 2) 集団行動：日本人の集団行動のとり方の要領がつかめず、必然性がよく分らない。
- 3) 社会通念：日本での社会通念が難解で、社交辞令を誤解していた。
- 4) 感情表現：開放的な表現を好む文化圏から来た留学生は、日本を窮屈と感じる。
- 5) 異性・同棲との対応：性規範が異なる文化圏から来た留学生を困惑させている。
- 6) 外国人扱い：外国人扱いが悩ましく、英語ばかりで話しかけられる。

前記1)の間接性に関連して徐 [2012] は、日本の文化を「察し」の文化であると指摘し、日本文化は言わないことに価値を置いており「ハイコンテクスト文化^①」の典型的な代表であるとしている。

以上は、日本に来た外国人の感じる異文化適応上の困難の一類型であるが、一方で日本経済団体連合会 [2004] は、実務家の経験知を取りまとめた形で、日本人従業員の海外派遣に関する留意点をまとめている。これによると、日本人実務家であるミドルマネジメントや高技能層に求められる能力や要件として、

既存研究からみた異文化適応能力

1) 業務知識・業務遂行能力

多くの企業が、海外派遣の要件で第一に優先するものとして挙げるのがこの業務遂行能力となる。そして、現地からの要請に応えうる業務遂行能力に加えて、プレゼンテーション力、対外交渉力、柔軟性なども求められる。

2) 管理能力（人事管理スキルを含む）

現地人従業員をマネジメントする必要性から、部下のモラルを向上させる能力を始めとして、対人関係における衝突への対応や部下の育成、リーダーシップなどの能力が求められる。

3) 日本本社との間の情報伝達と発信能力

本社の経営理念を現地に伝達するための優れたコミュニケーション能力をもっていることが不可欠である。他方、現地と本社間の Win-Win の関係を形成するためのバランス感覚も必要となる。

4) コミュニケーション能力

コミュニケーションスキルとしての語学能力と、人間関係を良好に保つための連絡・情報交換・会話能力が必要とされる。

5) 異文化適応力・環境変化への順応性の高さ

6) 対人関係能力

7) リスクマネジメント力

8) 企業の社会的責任（CSR）等に対する意識

9) 健康（身体・メンタル）

10) 家族の適応力

以上のような10項目が挙げられているが、実務家による経験知を寄せ集めたもののためか3)の概要に示されているコミュニケーション能力と、4) コミュニケーション能力、の区別が明確になっていない。また、その他項目も異文化への適応に限定的というわけではない要素が多いと考えられる。さらに、企業人にとっての異文化適応力が何かを明確にしようとしている目的があるにもかかわらず、5) 異文化適応力、という表現そのものを挙げてしまっている。

Brislin [1981] は、異文化接触の際に必要な個人の特質を、次のような3つのカテゴリーに分類している。

1) 心理的適合：

赴任地での満足感、新しい環境を快適と感じる、赴任期間を良い経験だと感じる、など。

2) 相互作用の効率性：

異文化に属する人々と暖かい関係を構築できる能力、日常の生活で異文化に溶け込める、地元の人々の気持ちになって物事を感じることができる、など。

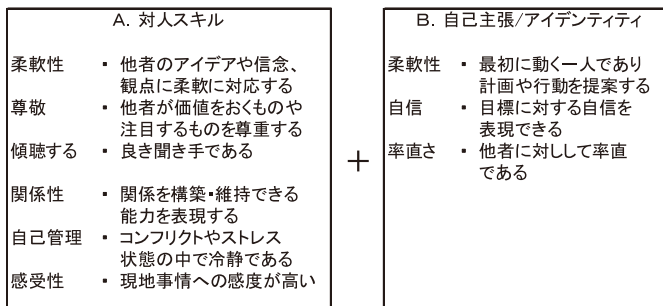
3) 仕事の効率性：

赴任先での目標を達成できる能力、障害を乗り越えられる能力、など。

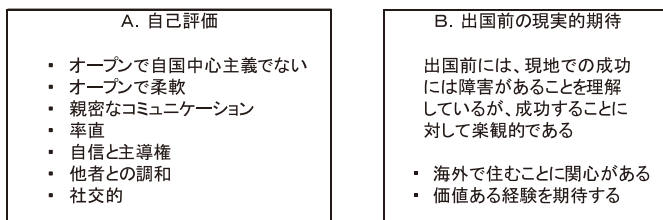
一方、Kealey & Ruben [1983] は米国人の外国での成功者に関する既存研究の詳細なレビューから、外国で効果的な仕事の成果を上げる個人のプロフィールを次のようにまとめている(図表1)。この研究は、第三者から観た個人の態度の特徴と、当該個人が自分自身に対して抱いている認知という大きく2分された概念によって構成されている。また、第三者から観た態度は、対人スキルと本人の自己主張/アイデンティティに分類され、自己に対する認知は、自己評価と本人がもつ期待に分類されているのが特徴である。

(図表1) 外国で仕事の成果を上げる個人のプロフィール

1. 観察される態度



2. 自己に対する認知



(出典：Kealey & Ruben 1983, p. 158)

さらにRuben [1989] は、異文化間能力“Cross-Cultural Competence”の概念を提示し、この能力の具体的要素までは抽出していないものの、異文化間での適応能力を次の3つの側面から類型化している。

1) 関係構築と維持の能力：積極的な関係の構築と維持に連動する能力

既存研究からみた異文化適応能力

- 2) 情報伝達の能力：情報伝達でのロスと歪曲を最少化できる能力
- 3) 承諾を獲得できる能力：協力や承諾を獲得できることを確保する説得力

他方、企業で働く実務家に関する異文化対応からは少し距離をおいた教育学の領域では、欧州において外国語教育における異文化理解能力の定義が示されているが、この定義として利用されているモデルの構成要素には、以下のような概念が提示されている（図表2）。図表の中の「態度」は、異文化理解能力の3つの構成要素の中でもっとも基礎的なものとされている。

「知識」については、異文化に関する知識以外にも自分の所属する集団に関する知識も重要視されることが特徴的である。また、「スキル」に関しては異文化を自己の文化と関連付けて説明できる解釈力と、異文化での習慣・慣習について新しい知識を得るための能力の2つの重要性が指摘されている〔竹内 2012〕。

（図表2）異文化理解能力の構成要素

態度	知識	比較、解釈するスキル
<ul style="list-style-type: none"> ・ 他者への関心を持ち、オープンである ・ 新しいことを学習する際の積極性や前向きな姿勢がある ・ 他者の信念や行動に関して直ちに判断を下すことなく、好奇心を持ち、理解しようとする気持ちがある ・ 他者の視点から物事を理解・分析しようと努める気持ちがある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自らの所属する集団、及び他者の所属する集団に関する知識がある ・ 社会レベルや個人レベルで他者との的確なインターアクションに関する知識がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解釈—様々な事象、物事、文書等を比較、解釈し、関係付けられる ・ 発見力—未知の知識の場合、それを見つけ出し、既知の知識と関連性を持たせられる

（出典：竹内 2012, p. 108）

欧州における実証研究では、250人近いドイツ人企業管理者から聞き取り調査〔Stahl 2001〕を行った次のような結果が報告されている（図表3）。これによると国際的な業務で成功する管理者の態度やスキルは次のような7つに分類されており、図表中の「対応の指標」に列挙された具体的内容は、第三者から観察することが可能な様々な態度を示している。

(図表3) 国際的業務における成功要因

成功する国際的業務管理者のプロフィール

態度とスキル	対応の指標
あいまいさへの耐性	あいまいで複雑な状況でも不快に感じない 何らかの解決策をこり押ししない 外国人の同僚に忍耐強く対応する 困難な状況でも冷静である など
柔軟な態度	適切なフィードバックに対して即座に対応が変えられる 創造的な問題解決方法を発見できる 以前の決定を変更する準備ができる 妥協できる など
目標志向	会議を主導する 困難に直面してもひるまない 言葉の壁を克服する 仕事の納期を守る など
社会性	率先して外国人の同僚と接する 新しい面会予約を沢山もつ 同僚の私的なバックグラウンドをたずねる 話し好きである など
感情移入	外国人の同僚の状況に配慮する 外国人の立場で議論する 外国人の同僚の貢献を評価する 思慮深い態度をとる など
決めつけない	外国文化を許容する 外国人に関するジョークを言わない 事実にして外国文化を語る ステレオタイプを避ける など
コミュニケーションの前提となるスキル	あいまいさや誤解を解消しようとする 相手が理解できたかを確認する 会話の前提ルールを確認する 適切なフィードバックをする など

(出典：Stahl 2001, p. 202)

以上のように研究分野を横断してレビューしてきたが、異文化接触の際にうまく対応できる個人の態度やスキルあるいは資質について、非常に似通った見解を示していることが判明した。

しかしながら、前記のような個人的要素が備わっていたとしても、海外での業務が常に成功するわけではないだろう。なぜなら、個人以外の要素として、所属している企業（組織）や家族という環境要因〔内藤 2012〕が様々な影響するからである。そこでここからは、個人を取り巻く諸環境要因を包括して分析した研究成果を見ていくことにする。

4. 異文化適応能力を取り巻く構造

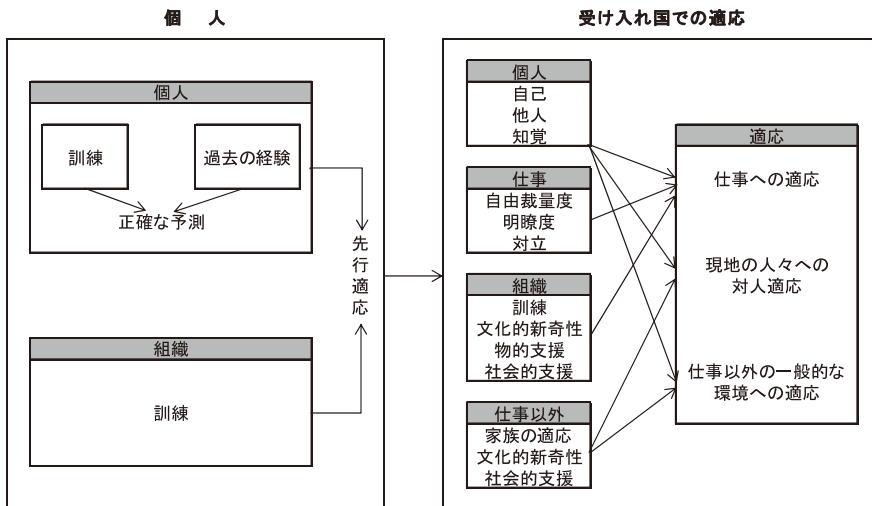
Black et al. [1991] は、異文化適応と国内的適応に関する過去の研究をレビューすることによって、異文化適応の包括モデルの探索を始めることになる。この研究では、外国に赴任することになる企業人の赴任前の個人的要素と環境要素から、外国に赴任して以降の個人的要素とその他環境要素までを検証することで異文化適応の程度が測定できる、という結果を得た。この研究はその後も継続され、Black, Gregersen, Mendenhall & Stroh [1999] では、以下のような包括モデル（図表4）を抽出することになった。

このモデルによると、受け入れ国での個人の適応とは仕事、現地の人々、一般環境へのそれぞれの適応へと3分類されており、それぞれには個人、仕事、組織、仕事以外の一般環境が影響することになる。また、受け入れ国での適応そのものは、赴任以前の個人の過去の経験や訓練の程度、さらに組織での訓練経験などが影響している、というものである。

このモデルの成果は、企業人の異文化適応を仕事面だけに限定せず、その他要素への適応の程度を考慮している点と、個人的資質のみならず仕事内容や組織の対応、さらにその他の一般環境もが適応の程度に影響を与えると見做している点である。また、個人の資質を変化させる要素として訓練にも言及した点が評価できるであろう。

赴任前の環境要素として、所属組織での事前の訓練（トレーニング）が重要であろうということは容易に想像できる。しかしながら笠井 [2009] によると、日本企業では従業員に対して海外派遣の内示を出すのが平均3.4ヶ月前であり、訓練のための準備期間が短いという事実が報告されている。

（図表4）異文化適応の領域

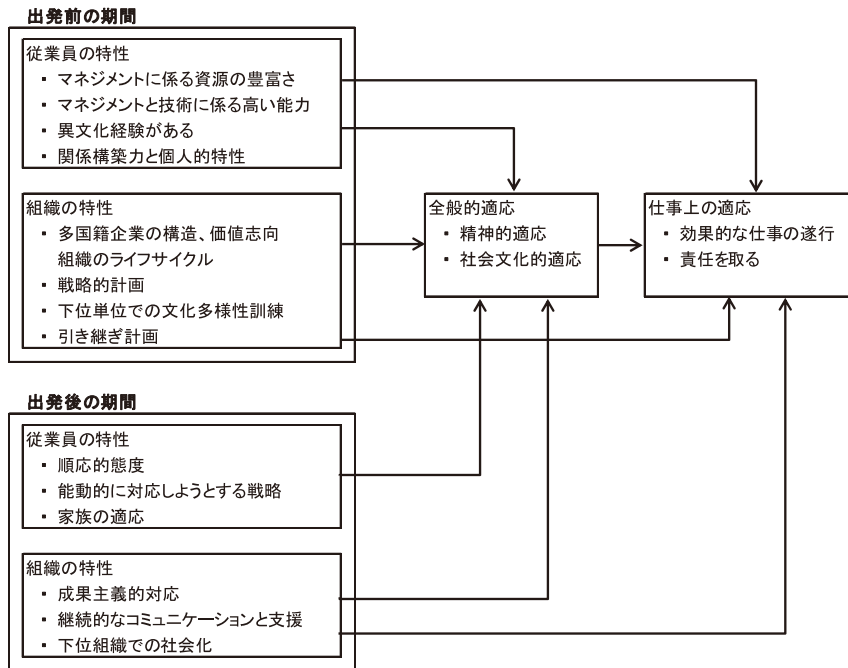


（出典：ブラックほか 2001, p. 167）

Black et al. [1991] での実証研究成果である個人と所属組織の特性条件をもとに、Aycan [1997] は海外赴任時の適応について次のような概念モデル（図表5）を導出している。このモデルの特徴は、仕事上の適応が精神的適応や社会文化的適応で構成される全般適応に大きく影響を受けることを示していることである。

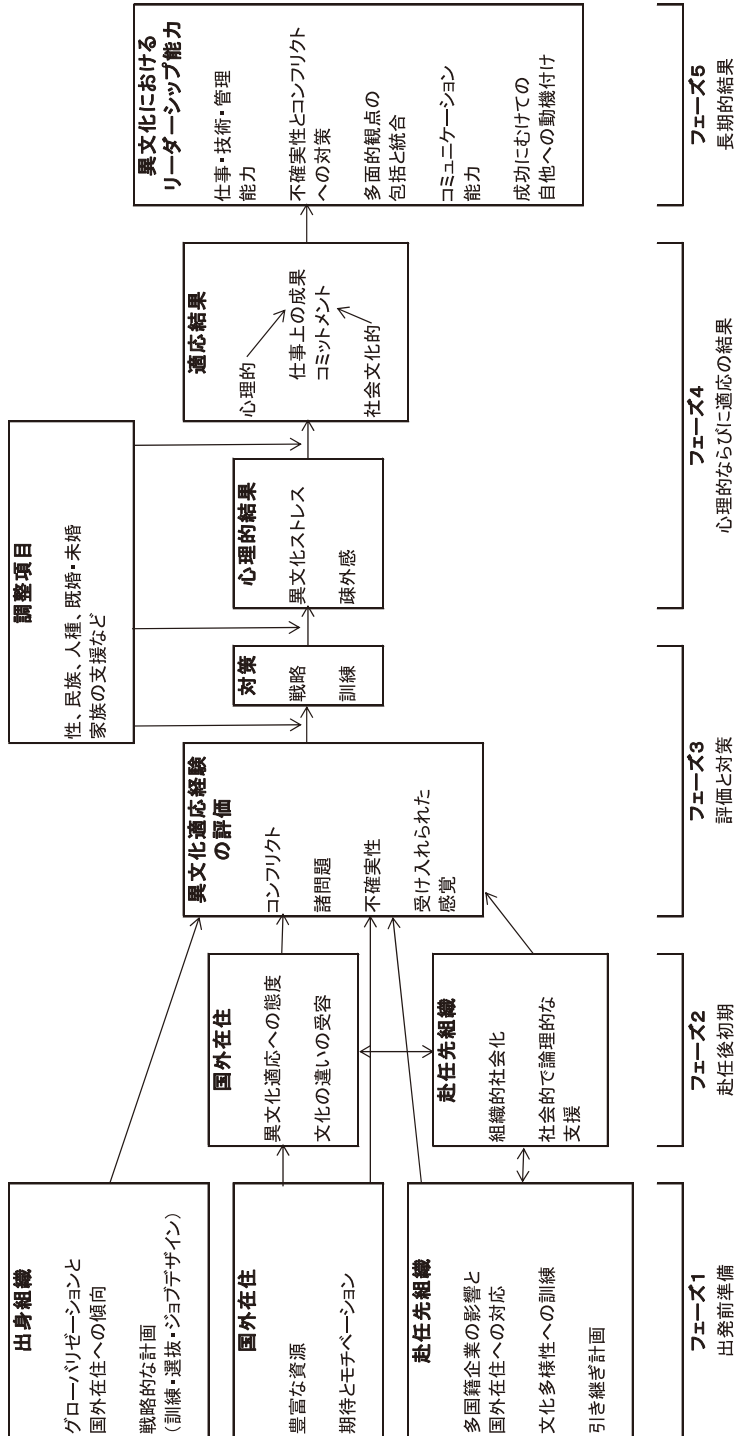
さらに、Aycan [2001] では長期的に観察される異文化適応のプロセス（図表6）を提示している。このモデルでは、個人が異文化の状況下でどのように適応を獲得していくかを明らかにしている。

（図表5） 海外赴任時の適応に関する概念モデル



（出典：Aycan 1997, p. 438）

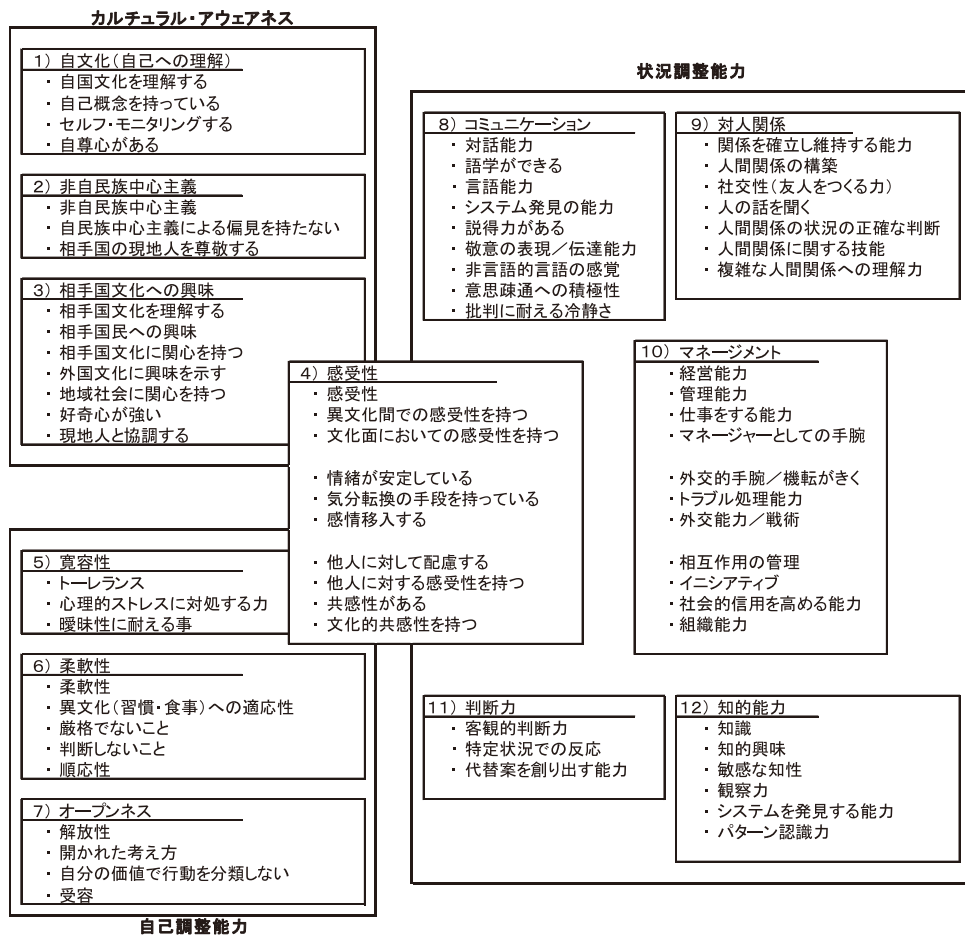
(図表6) 海外赴任時の異文化適応のプロセスモデル



(出典：Aycan 2001, p. 122)

一方、日本の社会心理学の領域では Ruben [1989] の提示した “Cross-Cultural Competence” に非常に似た概念として異文化間能力あるいは “Intercultural Competence” と呼ばれる能力の研究が進んだ [山岸ほか 1992, 渡辺 1995]。山岸 [1995] は異文化間能力を、①統合的な能力、②コミュニケーションスキルより深いレベルの能力、③特定の文化に対してではなく、「自文化と異なる文化」一般に対する対処の仕方を助ける能力、と考えて異文化対処力の要素としてまとめた (図表 7)。

(図表 7) 異文化対処力の要素



(出典：山岸 1995, p. 216)

このモデルには、個人に関する諸要素が詳細に盛り込まれており、所属組織や個人を取り巻く環境条件を指摘した Black, Gregersen, Mendenhall & Stroh [1999] に示された図表 4 の

個人要素として取り込むことで、より詳細な異文化適応の枠組みが構成できるであろう。さらに、Aycan〔2001〕で示された図表6の長期的適合のプロセスを加味することで、よりダイナミックな異文化適応の構造が明らかになると考えられる。

5. 今後の課題

本稿の目的は、「異文化適応能力とは何か」という問いに対する過去の研究者が導出した解を探索研究することであった。探索に際して採用した方法と探索結果の網羅性から、本稿が提示した解でほぼ十分に目的を達成できたと推測できる。

ただし、この解によって実務家の抱える問題が解消できたわけではない。異文化適応に貢献する個人の特性はどのような方法と尺度で測定することができるのか、という課題が残る。

また、図表4や図表6が示すように個人の特性以外の環境要素が海外赴任での成果を大きく左右することが判明している。それゆえ、企業側が意図して操作できる要素としての訓練(トレーニング)とはどのようなものが適切なのだろうか、という疑問が湧いてくる。

こうした個人特性の評価並びに訓練に関する既存研究を探索することが今後の課題として挙げられるであろう。

1 ハイコンテクスト文化とは、対人コミュニケーションの際に言葉で表現しない共有性の高い領域が多い文化のことである。

参考文献

- Aycan, Zeynep (2001), "Expatriation: A Critical Step toward Developing Global Leaders" in Mendenhall, Mark E., Torsten M. Kuhlmann and Gunter K. Stahl. (Eds.) *Developing Global Business Leaders: Policies, Processes, and Innovations*. Westport CT: Quorum Books. pp. 119-135.
- Aycan, Z. (1997), "Expatriate Adjustment as a Multifaceted Phenomenon: Individual and Organizational Level Predictors" , *The International Journal of Human Resource Management*, 8, pp. 434-456.
- Black, J. S., H. B. Gregersen, M. E. Mendenhall and L. K. Stroh (1999), *Globalizing People through International Assignments*. Addison-Wesley Publishing Company, Ltd. (白木三秀・永井裕久・梅澤隆監訳『海外派遣とグローバルビジネス:異文化マネジメント戦略』白桃書房、2001年。)
- Black, J. Stewart, Allen J. Morrison, and Hal B. Gregersen (1999), *Global Explorers: The Next Generation of Leaders*. New York, NY: Routledge.
- Black, J. S., Mendenhall, M. and Oddou, G. (1991), "Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives," *Academy of Management Review*, 16, pp. 291-317
- Brislin, Richard W. (1981), *Cross-Cultural Encounters: Face-to-Face Interaction*. New York, NY: Pergamon Press, Inc.
- グローバルリーダーシップ・コンピテンシー研究会編 (2005)『パフォーマンスを生み出すグローバルリーダーの条件』白桃書房
- 石井敏・久米昭元・遠山淳 (2001)『異文化コミュニケーションの理論：新しいパラダイムを求めて』有斐閣
- 徐璐 (2012)「異文化コミュニケーション能力の育成：日本語教育を中心に」『文明21』 No. 28, pp. 65-73.
- 笠井恵美 (2009)「日本企業における海外派遣勤務者の適応方略」『Works Review』Vol.4
- 加藤優子 (2009)「異文化間能力の育む異文化トレーニングの研究：高等教育における異文化トレーニング実践の問題と改善に関する一考察」『仁愛大学研究紀要』人間学部編 第8号、pp. 13-21.
- 川端美樹 (1995)「自文化中心主義と偏見」渡辺文夫編著『異文化接触の心理学：その現状と理論』川島書店、pp. 183-194.
- Kealey, D. J. & Ruben, B. D. (1983), "Cross-cultural Personnel Selection Criteria, Issues, and Methods," in D. Landis and R. W. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training*, Vol. 1. New York NY: Pergamon, pp. 155-175.

- 木村有伸 (2009) 「「異文化適応」論の中の日本人特殊論について」『立命館国際研究』22-2, October, pp. (415)221-(436)242.
- 牧野真理子 (2002) 『異文化ストレスと心身医療』新興医学出版社
- マツモト・デーヴィット (1999) 『日本人の国際適応力：新世紀を生き抜く四つの指針』本の友社
- 永井裕久 (1999) 「日本企業のグローバル化と海外派遣者の異文化適応」『慶應経営論集』第17巻 第1号、pp. 121-133.
- 内藤陽子 (2012) 「海外派遣からの帰任：組織への再適応とその決定要因」『日本労働研究雑誌』No. 626/September, pp. 75-88.
- 野田文隆 (1995) 「異文化接触とメンタル・ヘルス」渡辺文夫編著『異文化接触の心理学：その現状と理論』川島書店、pp. 169-181.
- Ruben, B. D. (1989), "The Study of Cross-cultural Competence: Traditions and Contemporary Issues," *International Journal of Intercultural Relations*, 13, pp. 229-249.
- 佐野秀樹 (1992) 「カルチャーアシミレーター」渡辺文夫編『現代のエスプリ 299』至文堂、pp. 33-41.
- 佐野正之・水落一朗・鈴木龍一 (1995) 『異文化理解のストラテジー：50の文化的トピックを視点にして』大修館書店
- 佐々木ひとみ・水野治久 (2000) 「外国人研修生の異文化適応に関する縦断的分析」『日本語国際センター紀要』第10号
- 社団法人日本経済団体連合会 (2004) 『日本人社員の海外派遣をめぐる戦略的アプローチ：海外派遣成功サイクルの構築に向けて』2004年11月16日付け報告書
- 茂住和世 (2004) 「異文化環境に適応する人材にもとめられるもの：日中合弁企業における社員研修の事例から」『東京情報大学研究論集』Vol. 7 No 2, pp. 93-104.
- Stahl, Gunter K. (2001), "Using Assessment Centers as Tools for Global Leadership Development: An Exploratory Study" in Mendenhall, Mark E., Torsten M. Kuhlmann and Gunter K. Stahl. (Eds.) *Developing Global Business Leaders: Policies, Processes, and Innovations*. Westport CT: Quorum Books. pp. 197-210.
- 須貝栄 (2006) 「在英日系企業における日本人駐在員・英国人現地雇用従業員を対象とした文化的価値の混合方法アプローチ研究」『国際ビジネス研究会報』2006年、pp. 139-150.
- 須貝栄 (2004) 「異文化マネジメントにおける研究類型の批判的考察」『東京国際大学論叢 商学部編』第69号、pp. 1-18.
- 高岩和雄 (1991) 『あなたの異文化適応度：ビジネスマン・海外駐在で失敗しないために』財団法人経済調査会

- 竹内愛 (2012) 「異文化理解能力」の定義に関する基礎研究」『共愛学園前橋国際大学論集』
Mar. 2012, pp. 105-112.
- 田中利佳 (2006) 『海外派遣者の異文化適応要因』日本経営教育学会 第53回全国研究大会報告、
pp. 69-72.
- 田中共子 (2010) 「異文化適応とソーシャルスキル」『日本語教育』 146, pp. 61-75.
- Trompenaars, Fons & Charles Hampden-Turner (1997), *Riding the Waves of Culture*, (2nd ed.).
London, Nicholas Brealey Publishing Ltd. (須貝栄訳 『異文化の波：グローバル社会・多様性の理解』 白桃書房、2001年。)
- Ward, Colleen, Stephen Bochner & Adrian Furnham (2001), *The Psychology of Culture Shock*, (2nd ed.). Hove, Routledge.
- 渡辺文夫 (1995) 「心理学的異文化接触研究の基礎」渡辺文夫編著 『異文化接触の心理学：その現状と理論』 川島書店、pp. 79-96.
- Yamada Reiko, Heide Feinstein and Micheal Thompson (1994), "Cross-Cultural Adjustment of American Scholars in Japan: Preparing for the Experience", 『北海道東海大学紀要』 人文社会科学系 第7号、pp. 115-129.
- 山岸みどり (1997) 「異文化間リテラシーと異文化間能力」『異文化間教育』 11号、pp. 37-51.
- 山岸みどり (1995) 「異文化間能力とその育成」渡辺文夫編著 『異文化接触の心理学：その現状と理論』 川島書店、pp. 209-223.
- 山岸みどり・井下理・渡辺文夫 (1992) 「異文化間能力」測定の試み」渡辺文夫編 『現代のエスプリ 299』 至文堂、pp. 201-214.

