

どのような日本人が国際経営に 適する人材になれるそうか：

「性格適性検査」から読み取られる 「国際経営」に関わる幾つかの属性¹⁾

丹野 大*

1. 職業と性格適性の大切さ

宗男君は、大学の二年生の春学期に「性格適性検査」を受けてみた。10点満点で測定される各属性において、「元気で8点」「大物になりたい度で10点」などと分かった。かなりいい案配であった。だがもう一つ「嘘つき度」が「7点」であることも分かってしまった。「嘘つき度」とは、そもそも「0点（嘘つきではない、ということ）」となることが望ましく、また大抵の被験者はこの「嘘つき度」においては「0点」とでるものなのである。そのような項目において、「7点」という驚異的数値をだした宗男君が、金融関係の企業に採用されることは、まずありえまい、と判断された。その他でも、お堅いことを要件とされる部署（たとえば経理会計など）でも宗男君が採用されることはない、と判断された。

では、宗男君が就けるような職業は、全く無いものなのであろうか。全く無いと言う訳でもない。嘘を嘘と知っていても平気で嘘をつけるような人に向いている職業を選べばよいまでのことである。事実、世の中にはそのような鉄面皮的嘘つきを必要とする業界や職業も沢山ある。幸運なことに、宗男君は、「白鷺をカラス」とまた「野村サチヨをマザー・テレサのような人だ」と平然と言っている人物である。とすれば、宗男君に適った職業は多分あるはずである。要は、性格適性検査で判明した自分の特性に失望するのではなく、その特性に適った職業を探り出すことの方が、大切である。それが性格適正検査の目的でもあるのであるから。

2. Research Questions

拙稿における Main Research Question は、『どのような日本人が国際経営に適する人材になれるそうか：「性格適性検査」から読み取られる「国際経営」に関わる幾つかの属性』である。この Main Research Question を定立する理由は、以下である。

「国際経営 (International Management)」とは、「International Business に関わる経営のこ

1) 拙稿は、丹野ラボの研究協力者の努力により、完成したものである。その研究協力者とは、丹野の「経営学研究科目」に参加し多年に渡る幾つかの社会調査プロジェクトに協力をした次の学生である。長沼貴博・山田陽介・富樫千賀子・鈴木さおり・小島かおり・高東祐・数納祥平・鎌田宗俊・石橋榮太郎・畑山奈穂子・立花すずか・菊池真人・伊藤友恵・工藤由香里・山崎久美子。彼らは、データ収集と分析の過程での幾度かの失敗にもめげずに、経験的実証主義の方法を辛抱強く学習した。拙稿が彼らの辛抱と努力の成果であることを、ここにあらためて明記したい。

と」である。Business とは、「財やサービスを、お金や価値のある何かと引き換えに提供すること」である。International Business とは、「その Business を国境を越えて行うこと」である。International Business には、多様な形態がある。簡単なものでは「輸出入などの貿易」があり、最も難しいものでは、「Greenfield Venture などの海外直接投資」がある。とすれば、日本人がこの International Business に携わる様になったのは、ごく最近の第二次大戦後からではないことが分かって。日本史上でも、日本人が国境を越えて財の交換をはじめたのは、殆ど有史以来のことである。もっとも、その当時の財の交換には、国家による「輸出入」についての管理がなされていたわけでもなく、従ってまた会計上の統計がとられていた訳でもないし、私企業が従事していた訳でもないという意味において、現代の International Business と同一ではない。だが、商人が二国間の交易に携わり始めたのは、既に鎌倉時代には始まっている。鎌倉時代になされた宗との貿易が、そうである。室町時代になされた明との勘合貿易や戦国時代以降になされた御朱印船貿易なども、そうである。江戸時代にはいつてからは交易が制限されたとはいえ、禁制破りを覚悟で密貿易に従事する商人が絶えることはなかった。

これらの過去の事実から推測できることは、国際交易に挑む人々は、所謂「チキン（臆病者）」ではなかった、ということである。確かに、国際交易は、チキンな人間ではなかなか為し得ないものである。とりわけ、私費を投じて行う国際交易は、ヨーロッパ中世末期やルネサンス期のイタリア商人がそうであったように、チキンな人間ではまず無理である。国際交易という形態の国際経営にも、それなりの能力が要求される。では「国際経営 (International Management)」に従事するに相応しい人材の適性とは、何であろうか。この国際経営に従事するに相応しい人材の適性についての研究は多数ある。多数ある研究書が異口同音のように指摘している諸適性の一つが、異文化を理解しそれに上手に対応する能力を挙げている (e.g., Fatehi, 1996; 林, 1994; The Institute for International Business Communication, 2002)。さらにこの「異文化への理解と対応の能力」を身につけるには、「自分の考えにのみ囚われず他人の立場になって考えかつ行動出来る属性」において優れていることが要件となる。これは、望ましい属性である。逆に、「外国人を避けたいと願い、自分の考えや自国の文化に凝り固まる属性」の強い人が、この「異文化への理解と対応の能力」を身につけていくことは、難しいとされている。これは望ましくない属性である。ここまでは、よく知られたことである。

ここからが問題である。その問題とは、「では、これらの相反する二種類の属性を獲得しやすい人材を探る場合には、他のどのような属性を測定することが有効なのであろうか」という問いである。この問いが拙稿のタイトル (Main Research Question) への回答をえるための Specific Research Question となる。ただし、この問題については、「異文化への理解と対応の能力」についての測定道具が不十分であったが故に、現在まで十分な研究がなされてこなかった。そこで丹野ラボでは、過去の3年間に様々な測定道具を使用しながらデータを収集し分析を繰返し試みてきた。今回はそれらの幾つかの試みの中から、上記の問いへの回答となりうると部分を得たので、ここにそれを報告したい。

3. 経験的実証主義方法の問題点と便益

「In any empirical research, the investigator must attend to two matters: sampling and measurement」(Knoke & Kuklinski, 1982:22)。これは、丹野ラボの座右の銘である。そもそも社会調査によりデータを集め、それを分析しながら研究を進めるという方法を取る場合には、「Sampling と Measurement」に過敏なくらいに細心の注意を払う。しかし、どのように細心の注意を払おうとも、これら二点において失敗することが、しばしばある。つまり、サンプルそれ自体に問題があったり、或いは独立変数や従属変数の操作化や測定が悪かったりなどによる失敗である。こうして失敗し世に発表できないままに葬り去られた研究のことを、丹野ラボでは、「試作品研究」と呼ぶ。上記の Main Research Question のもとに行われたデータ収集と分析においても、幾つかの試作品研究があった。恥ずかしい話であるが、今回の拙稿を書けるまでには、実はいくつかの試作品研究があった。だがそうした過去の失敗した試作品研究があったが故に、今回の拙稿が出来上がった。

ここでは、失敗した測定道具についての詳細は避けることにするが、「経験的実証主義的研究方法を安易でいい加減なもの」という誤解もあるので、敢えてここで、「経験的実証主義的方法は想像される程には簡単なものではない」ことを明言したい。「百回試みて一回うまくいけばよい」と言われる「クローン動物」をつくる程に難しいものではないが、経験的実証主義的方法による研究は、「一回の試みにより即座にうまい結果がでる」と想定される程には甘くない。取り分け、データを国の統計局が作成した素晴らしいデータ・ファイルからダウンロードしてきて分析できるような研究と比べると、自前でデータを収集しなければならない研究では、数回の失敗はつきものである。丹野ラボでは、教員も学生もこの失敗から学んでいく。これは、イギリス経験主義以来の伝統である (e.g., J. ロック『人間知性論』等)。ウィーン学派の科学哲学の主張 (e.g., Popper, 1959, 1963, 1972) に頼らずとも、経験的実証主義的研究方法を採用する場合には、失敗から学んでいくしかない。

経験的実証主義的なアプローチは、欠点だけではなく、便益もある。その便益とは、参加者が「失敗から学んでいく」という性質上、参加者が平等な立場で研究に参加出来るという点である。丹野ラボの参加者は、SAS (Statistical Analysis System) によって分析されて得られた結果のもとでは皆が平等に扱われる、ということである。収集したデータを SAS に入力し、統計学的分析 (T-検定や ANOVA や多重回帰分析や Path Model 等) を試みる前に、教員と学生が、データ収集前に立てたそれぞれの仮説を確認しあう。あらためて確認しあった直後に SAS の「Execute Analysis」の Key を押して分析を実施する。ある時は教員が立てた作業仮説が否定され、学生が立てた作業仮説の方がデータ分析により、Confirm されることがある。教員といえども、無謬ではない。SAS の分析結果には、教員も学生も全て等しく従う。これを丹野ラボでは、「Sascracy」と呼ぶ。「SAS の分析結果の前にはは全ての者が平等であり、まず何よりも SAS の分析結果が研究過程を支配する」ということである。分析結果に同意できないからといって、統計学の操作を変えてみたりデータの改竄を行ってみたり等ということはいえぬ。教員が立てた仮説が間違いであ

ることが判明し、教員が学生に詫びることはあっても、教員が逆上して学生を叱責することはありえない。Sampling と Measurement に一定の確信がある限り、SAS の分析結果が研究過程を支配する。これが、丹野ラボの Sascracy の姿である。これは、統計学への盲信を意味している訳では決してない。これは、あくまでも社会科学の発展の中で培われてきた経験的実証主義の立場からの帰結に過ぎない。

4. 何故「Intercultural Development Inventory」と「SPI (性格適性検査)」を使うのか

上記したように、社会科学における経験的実証主義の最大の注意点は「Sampling と Measurement (概念を操作化して測定すること)」である。Sampling の問題を考える前にも遭遇する問題は、概念をどのように操作化 (Operationalization) し測定するのかということである。概念の操作化に失敗し続けている間は、研究は進まない。取り分け、Criteria 変数となるべき概念の測定において失敗を繰り返している間は、研究はまず進まない。過去数年間の失敗は、全てがこの点での失敗であった。そのような失敗を繰り返している折りに、上記の Research Questions への回答を探るに適った概念 (Concept) とその測定方法が、利用可能であることが判明してきた。Intercultural Development Inventory (IDI) がそれである。IDI の四つの Scales が Criteria 変数の測定に適っていることが、最近の研究 (山本・丹野、2000年 & 2002年) により判明したのである。

Intercultural Development Inventory とは、簡単に言えば、個人の異文化に対する感受性の発達度を測定する尺度である。Bennett (1986) の提示した「異文化感受性発達モデル (The Developmental Model of Intercultural Sensitivity, DMIS)」を基に、Hammer & Bennet (1998) により開発された。彼らは IDI の定義を「他の社会的 / 文化的集団の人々と自分自身との間にある文化的差異に対応する時、どのように人は自分の社会的世界の構築を行っているか、ということに焦点をあてた自己評価用査定ツール」としている。この IDI が、個人が出会う文化間の各種の諸問題についての査定ツールとしてアメリカ合衆国で広く使用されており、日本でも、IDI のツールとしての有効性は示唆されていた (山本、1997年)。その IDI の日本人への適用可能性が、あらたに山本・丹野の最近の研究 (2002年) により、日本語版として明らかにされた。本研究では、その最近の研究の中から、特に次四つの概念を使用することにした。(1) 隔絶 (Avoidance/ Separation)、(2) 自文化優越主義 (Superior Ethnocentrism)、(3) 枠組み転換 (Frame Shift)、(4) 行動転換 (Behavioral Shift)。これらの四つの概念は、国際経営に従事する際に必要とされる属性の判断に適っている。「隔絶」と「自文化優越主義」とは、望ましくない属性としての判定に、「枠組み転換」と「行動転換」とは、望ましい属性としての判定に、それぞれ適っているのである。

予測変数の測定には、「(SPI) 性格適性検査」を使用した。この場合の性格適性検査とは、日本リクルート社が日本人用に開発し、そこから独立した「人事測定研究所」によって運営されている適性検査 SPI (Synthetic Personality Inventory) の一部分のことである。SPI は、大きくは「能力検査」と「性格適性検査」の二つに分かれているが、ここでは、「性格適性検査」の方を使用した。SPI の性格適性検査とは、「今世紀初頭にアメリカ・ミ

ネソタ大学で開発され、その後アメリカ軍の新兵採用に導入されて大きな効果をあげた心理テスト『MMPI』を原形とし、現代心理学の粋を集めて作られた非常に高度な分析システムをもつもので、企業の採用ツールとして開発された適性検査としては、日本でもっとも優れたもの」(碓井慎一、1995年3頁)である。(MMPIとは、Minnesota Multiple Personality Inventoryのこと)。但し、SPI 性格適性検査については、学生がそれをよく研究するようになったため、その効用について疑問視する声も時には企業側から聞こえてきている。だが、そのような指摘にも拘わらず、実施が比較的容易であるという利点の故に、今でも多くの企業が使用している。企業の人事担当の人にもよく知られており、その応用性をここで、あらためて調べてみることも、必要であった。今回使用したものは、次の五つの側面を測定するものであった。(1) 行動的側面 (人見知り度・じっくり度・元気度・頑張り度・慎重度)、(2) 意欲的側面 (大物になりたい度・ヴァイタリティ度)、(3) 情緒的側面 (気になる度・くよくよ度・フラフラ度・一人度・強気度・はしゃぎ度)、(4) 性格類型 (興味関心の方向：内向的あるいは外向的、ものの見方：ひらめきあるいは常識、判断の仕方：心型あるいは頭型、環境への接し方：サークル系あるいは体育会系)、(5) 嘘つき度。この「嘘つき度」については、測定はしたが、Variance が小さすぎたので、予測変数としては分析に使用しなかった。

経験的実証主義のアプローチでは、まず仮説を事前に立ててそれをテストしてみるのが通常の手順 (e.g., Calhoun, Light, & Keller, 1997) であるが、今回の場合では、仮説は全く定立出来なかった。正直なところ、「定立しようもなかった」というのが、本音である。なんとなれば、Criteria 変数として使用した上記の四つの概念が日本語で利用可能となったのが、2000年の春になされた一つのパイロット・リサーチ (山本・丹野、2000年) 以来であり、従って参考とすべき既存研究もなかった。当然の如く、IDI と SPI 性格適性検査を組み合わせた既存研究などありえようもなかった。そのような状況における丹野ラボの最大の関心は、「上記の Criteria 変数の Variance を或る程度まで予測しうる属性がSPI性格適性検査から現れるのであろうか。少しでも見付かれれば幸いである」という点に置かれた。つまりこれは、SPI 性格適性検査の応用性への関心でもある。

5. データ収集の方法

(1) 四つの概念の操作化

社会科学においては、概念は操作化を経て測定されねばならない。上記の四つの概念を測定するために、次の Items が使用された。

隔絶 (Avoidance/Separation)。(1) 私は自分と違ったふるまいをするほかの文化の人々を避けている。(2) 私は異質な感じの人々を避けている。(3) 見かけの違う人々が物事を違った遣り方ですると私は大抵その人達と話をするのを避けようとする。(4) 文化の異なる人々とつきあうのはあまり好きではない。(5) 私は、他の文化から来たように見える人々の側にはいたくない。

自文化優越主義 (Superior Ethnocentrism)。(1) 私の文化の人々は、他の文化の人々よ

りも洗練されている。(2) 私の文化は、世界中の他の殆どの文化よりも完璧に近い。(3) 私の文化における暮らしかたは、世界の他の文化の規範になるべきである。(4) 他の文化の人々は、私の文化の人々ほど心が広くない。(5) 世界の他の国々は彼らの問題を解決する答を、私の文化に期待すべきである。

枠組み転換 (Frame Shift)。(1) 問題が生じた時、私はしばしばそれらの問題を、二つ以上の文化的なものの見方から分析する。(2) 私は時には自分自身の文化における状況を、他の文化のものの見方から評価することを選択する。(3) 私は、自分が違う文化の考え方の枠組みを使っているので、しばしば自分の周りの人々とは異なって状況を判断していることに気がついてきた。(4) 私は状況を解釈したり判断したりする時に、異なる文化の基準を用いる。

行動転換 (Behavioral Shift)。(1) 私はしばしば、ひととのコミュニケーションのとり方を相手の文化的背景にあわせる。(2) 私は文化の異なる人々という時は、自分の文化の人々という時とは違った風に行動する。(3) 文化の異なる人々と接する時、彼らのやり方に適応するために、自分の振る舞い方を変えていることに気付く。

回答者は、Likert の 7-Point Scale (「強く不同意」から「強く同意」まで) 上でこれらの諸項目の一つ一つについて、自分の判断を記すということを求められた。但し、収集したデータを統計学ソフトウェアに入力する際には、次の数値転換をおこなった。(1) 「強く不同意 = -3」、(2) 「中くらいに不同意 = -2」、(3) 「やや不同意 = -1」、(4) 「不同意と同意のいずれでもない = 0」、(5) 「やや同意 = 1」、(6) 「中くらいに同意 = 2」、(7) 「強く同意 = 3」。このように転換することにより、不同意 (-) と同意 (+) との相違が数値上で鮮明に表記されるからである。

予測変数の操作化とは、簡単に言えば、500題の設問それぞれに関して、回答者が自分の好きな方を選択していくという形式で回答し、そうして選択されたものを事前に決められたカテゴリーの中に分類し総計していくものである。詳細は、『適性検査 SPI 完全攻略本 性格適性検査編』(碓井慎一、1995年) に記されているので、そちらを参照されたい。

(2) データ収集の用具

データは、Questionnaire Form を使用して集められた。ただし「Criteria 変数」と「予測変数」とは、それぞれ別個の Questionnaire Form により、集められた。なんとなれば、これらの両者を同時に収集することは時間がかかりすぎる上に、そのようにした場合には、回答者に、調査の意図が見えてしまう可能性が出てくるからである。

(3) 参加者 (回答者) とデータ収集の過程

参加者 (Questionnaire Form への回答者) は、2001年の4月に青森公立大学に入学した約300人の学生である。データの収集は、2001年の4月に行われた。「Criteria 変数」の収集は、4月初旬の「新入生オリエンテーション」の一部を利用して行われた。上記の Criteria 変数を測定する Items は、オリエンテーションの会場に集まった新入生に配られた「異文

化対応力の Questionnaire 調査」の中にあり、新入生は、その Questionnaire Form を約15分ほどで記入し終え、Questionnaire Form はその場で回収された。「予測変数」の方の収集は、新入生の「SPI（性格適性検査）Questionnaire Form」として、経営学基礎論の四つのクラスにおいて Instructors より学生に配布され、各学生の自由時間に記入してもらい、数日後にクラスで回収する、という方法により収集された。分析に使用可能な人数は、298人となった。男性が156人、女性が142人。参加者の平均年齢は、18.2歳。

6. 分析結果

Table 1 は、Criteria 変数と予測変数の測定値をまとめたものである。参加者全体の特徴が平均値の中に現れている。

Criteria 変数の内的整合性は、「隔絶（Avoidance/Separation）： $\alpha = .78$ 」、「自文化優越主義（Superior Ethnocentrism）： $\alpha = .78$ 」、「枠組み転換（Frame Shift）： $\alpha = .71$ 」、「行動転換（Behavioral Shift）： $\alpha = .68$ 」となり、使用に耐えうるものであることがわかった。Criteria 変数の平均値は、「隔絶（Avoidance/Separation） = -1.19 」と「自文化優越主義（Superior Ethnocentrism） = -1.22 」と「枠組み転換（Frame Shift） = -0.31 」の三つにおいて、マイナス（-）となった。「隔絶」と「自文化優越主義」の平均値がマイナスとなることは、殆どの調査によりある程度までは、予想されていたことではあったが、「枠組み転換」においても、その平均値が、マイナスとなるとは意外であった。他の文化的枠組みで物事を考えることに難しさを示唆していよう。「行動転換（Behavioral Shift） = 0.08 」は、かろうじてプラス（+）となった。予測変数の方では、参加者は平均的にみれば、人見知りがちでかつ気になりがちでいて、意欲的側面において不足していることが、読み取れた。

Table 2 は、統計学的有意性を「0.5」とした場合の、Criteria 変数と予測変数との相関係数を記したものである。

「隔絶（Avoidance/Separation）」の属性を強くしていく場合とは、次の諸属性の強弱と関わる。「人見知り度」（ $r = .29, p < .001$ ）と「フラフラ度」（ $r = .17, p < .01$ ）と「内向度」（ $r = .18, p < .01$ ）等の属性が強くなるに従い、「隔絶（Avoidance/Separation）」の属性が強くなる傾向にあった。逆に「元気度」（ $r = -.14, p < .05$ ）と「頑張り度」（ $r = -.15, p < .05$ ）と「大物になりたい度」（ $r = -.13, p < .05$ ）と「ヴァイタリティ度」（ $r = -.16, p < .01$ ）等の属性が弱くなるに従い、「隔絶（Avoidance/Separation）」の属性が強くなる傾向にあった。検定された数値を見れば「極めて当たり前」なもの、考えてよかろう。「フラフラしがちで、人見知りで、かつ内向的」な属性の強くなる人物が、外国人との接触を避けたがるのは当たり前でさえある。逆に「大物になりたいと願い、ヴァイタリティがあり、元気で頑張る」属性の強くなる人物が、「隔絶（Avoidance/Separation）」の属性が低くなるのも当然である。

「自文化優越主義（Superior Ethnocentrism）」の属性を強くしていく場合とは、「くよくよ度」（ $r = -.16, p < .01$ ）と関わる。「くよくよ度」の属性が強くなるに従い、自文化優越主義（Superior Ethnocentrism）の属性が弱くなる傾向があった。くよくよしている人は、

自分の考えに自信がもてないため、自分の文化にたいする思い入れも弱い、と考えるのが妥当であろう。

「枠組み転換 (Frame Shift)」の属性を強くしていく場合とは、次の諸属性の強弱と関わる。「大物になりたい度」($r = .15, p < .05$)「強気度」($r = .13, p < .05$)等の属性が強くなるに従い「枠組み転換 (Frame Shift)」の属性が強くなる傾向にあった。逆に「人見知り度」($r = -.17, p < .01$)の属性が強くなるに従い、「枠組み転換 (Frame Shift)」の属性が弱くなる。ある人物が自分以外の考えを受け入れるためには、まず自分以外のだれかとコミュニケーションをとることが必須となる。人見知り度の高い人物は、コミュニケーションをとること自体に問題が生じる可能性があるため、「枠組み転換 (Frame Shift)」の点において、困難が生じるという結果もうなずける。意外に面白い発見は、「強気にして大物になりたいと願う」傾向にある人物が、「枠組み転換 (Frame Shift)」に強くなる傾向にあった、という点である。

「行動転換 (Behavioral Shift)」の属性を強くしていく場合とは、次の諸属性と関わる。「ヴァイタリティ度」($r = .19, p < .01$)と「はしゃぎ度」($r = .15, p < .05$)と「サークル度」($r = .16, p < .01$)等の属性が強くなるに従い、「行動転換 (Behavioral Shift)」の属性が強くなる傾向にあった。逆に「人見知り度」($r = -.18, p < .001$)と「じっくり度」($r = -.13, p < .05$)と「慎重度」($r = -.14, p < .05$)と「内向度」($r = -.16, p < .01$)等の属性が強くなるに従い、「行動転換 (Behavioral Shift)」の属性が弱くなる傾向にあった。これもまた、当然であろう。「サークル系の活動に参加して、はしゃぎやすくかつヴァイタリティ度が高い」傾向にある人が、外国の文化に合わせて行動を変えることができるのは当たり前でさえある。逆に「人見知りで、慎重にしてじっくり物事を考える内向的な」属性の強い人が、外国の文化に合わせて、自分の行動を変えにくい傾向にある、ということも当たり前である。

7. 発見からわかる含意 (Implications)

分析結果は、次の三点について示唆していよう。第一点が、研究本来の Specific Research Question にかなっているものであり、第二・第三点は、副次的なものである。

第一点は、Specific Research Question についての発見である。日本人が「国際経営 (International Management)」に従事する際に関わる望ましい或いは望ましくない幾つかの属性は、「性格適性検査」から、どのように読み取られるのか。今回の調査からの答は、簡単に言えば以下になるだろう。「内向的でかつ慎重にして人見知りの度合」が高くまた「じっくり考えたい」傾向にある人は、行動の面でいえば、国際経営に従事する際に望ましいとされる幾つかの属性を育成することには、不向きであろう。やはり、チキンな人間は、国際経営に必要な幾つかの属性を養うことはむずかしいであろう。逆に、強気がちでヴァイタリティがあって社交性に富む人は、件の属性を育成するのには向いているであろう。

第二点は、「Intercultural Development Inventory」と「性格適性検査」の応用性についての発見である。企業が Intercultural Development Inventory を使用して、当該企業を志望する学生の適性について調べることはまずないであろうが、山本・丹野 (2002年) の研究に

もある通り、IDI の幾つかの Scales は、Index として使用可能であることが、今回の調査でも判明した。本研究では、僅かに四つを使用したに過ぎないが、これらの Index は、日本人が感ずるところの文化間の諸問題についての査定に「発展段階の中の Scale」としては使ってもいいものであろう。また性格適性検査とは、ほかの指標 (Index) とかけあわせて使用してもよいものであるということが、今回の調査でも判明した。今回は、「SPI 性格適性検査」を使用してみたが、企業は何らかの性格適性検査を使用するはずであるから、受験者がだしたスコアから他の属性との関係を探ることはある程度まで可能であろう。

第三点は、経験的実証主義の方法についての確認事項である。全部で 17 の属性を予測変数として検討することから得られたこれらの諸発見は、至極当たり前すぎるものであり、「その程度のものか」と失笑を買うかもしれない。だがこれが、経験的実証主義的アプローチの結末である。100個の属性を調べてみて、100個のすべてが大切な要因となり、決定係数が100%となることなど、まずありえない。決定係数が小さすぎたことを嘆くよりも、Criteria 変数と予測変数との間の無関係性を確認したことを発見しただけでも、よしとする場合もある。今回の発見がそれである。

最後に、今回の調査での二つの Shortcomings を述べねばならない。一つめの Shortcoming は、測定した四つの Criteria 変数の Variance がやや小さかったことである。各変数の内的整合性が一定程度まで確保されたことはよしとしても、その Variance が小さい場合には、やはりこれらを予測する変数を探し出すことはむずかしくなる。つまり、これらの Criteria 変数は、IDI が意図したように「異文化への感受性を示す発展段階の Scale」としては十分に使用可能であろうが、それ自体が説明されるべき変数としては、まだまだ検討の余地はあるであろう。もう一つの Shortcoming はやはり Sampling の問題である。推測統計学の使用は、Samples がランダムに集められていることを大前提として使用されている。この Sampling のランダム性が保証されていない Samples の分析結果は、要注意と限界付きの上で、解釈されたい。今回の調査でも、限定された Samples の故に、地域的特性が分析結果に反映されている可能性は、否定されがたいであろう。ともあれ、調査には、つねに何らかの限界がつきものであり、今回の調査からの発見が今後のこの分野の研究に僅かでもお役に立てることを願うだけである。

(2002年6月28日受理)

参考文献

- 碓井慎一（1995年）『適性検査SPI 完全攻略本』 宝島社。
- Bennet, M. J. (1986) A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*. 10, 170-198.
- Calhoun, C., D. Light, & S. Keller. (1997). *Sociology*. New York: MacGraw-Hill.
- Fatehi, K. (1996). *International Management, A Cross-cultural and Functional Perspective*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall,
- Hammer M. R. & Bennet M.J. (1998). *The Intercultural Development Inventory: Manual*. Portland, Oregon: Intercultural Communication Institute.
- Knoke, D., & L. Kuklinski. (1982). *Network Analysis*. Thousand Oaks, California: Sage Publications
- ジョン・ロック（1690年）『人間知性論（全4巻）』、（大槻春彦訳）岩波書店（1972年—1977年）。
- Popper, K. R. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. London: Hutchinson.
- (1963) *Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge*. London: Routledge.
- (1972) *Objective Knowledge: An Evolutionary Approach*. Oxford: Clarendon Press.
- The Institute for International Business Communication, (2002). *Global Manager, Vol.9*. Tokyo: The Institute for International Business Communication.
- 林 吉郎（1994年）『異文化インターフェイス経営』、日本経済新聞社。
- 山本志都 & 丹野大（2000年）「日本人を対象とした場合の Intercultural Development Inventory の適用性についてのパイロット調査」。
- 山本志都 & 丹野大（2002年）「異文化感受性発達尺度（The Intercultural Development Inventory）」の日本人に対する適用性の検討：日本語版作成を視野に入れて」、『青森公立大学紀要』第7巻・第2号。
- 山本喜久恵（1997年）「異文化マネジメント能力——育成と診断」、『企業と人材』、41—49頁。

Table 1. 測定された Criteria 変数と予測変数の数値 (N= 298)

	平均	標準偏差
Criteria変数 [- 3 —— + 3]		
隔絶 (Avoidance / Separation)	-1.19	1.09
自文化優越主義 (Superior Ethnocentrism)	-1.22	0.94
枠組み転換 (Frame Shift)	-0.31	0.99
行動転換 (Behavioral Shift)	0.08	0.92
予測変数		
行動的側面 [0 —— 1 0]		
人見知り度	6.52	3.13
じっくり度	6.89	2.65
元気度	4.75	3.09
頑張り度	5.22	3.05
慎重度	5.77	2.89
意欲的側面 [0 —— 1 0]		
大物になりたい度	3.47	2.41
ヴァイタリティー度	3.56	2.81
情緒的側面 [0 —— 1 0]		
気になる度	6.27	2.47
くよくよ度	5.96	2.33
フラフラ度	5.70	2.20
一人度	3.21	2.24
強気度	2.85	2.15
はしゃぎ度	4.28	2.33
性格類型 [0 —— 5]		
興味関心の方向 (外向か内向)	0.52 内向的	2.90
ものの見方 (常識かひらめき)	1.02 常識的	2.28
判断の仕方 (頭型か心型)	1.17 心型	2.01
環境への接し方 (体育会系かサークル系)	0.16 サークル系	2.42
嘘つき度 [0 —— 1 0]	0.24	0.69

注:[]内の数値は、測定可能数値の最小値から最大値までを示す。

Table 2. Criteria 変数と予測変数との相関係数 (N = 298)

Criteria 変数	隔絶 (Avoidance / Separation)	自文化優越主義 (Superior Ethnocentrism)	枠組み転換 (Frame Shift)	行動転換 (Behavioral Shift)
行動的側面				
人見知り	.29***	---	-.17**	-.18***
じっくり度	---	---	---	-.13*
元気度	-.14*	---	---	---
頑張り度	-.15*	---	---	---
慎重度	---	---	---	-.14*
意欲的側面				
大物に成りたい度	-.13*	---	.15*	---
ヴァイタリティ度	-.16**	---	---	.19***
情緒的側面				
気になる度	---	---	---	---
くよくよ度	---	-.16**	---	---
フラフラ度	.17**	---	---	---
一人度	---	---	---	---
強気度	---	---	.13*	---
はしゃぎ度	---	---	---	.15*
性格類型				
内向度	.18***	---	---	-.16**
常識度	---	---	---	---
心型で判断度	---	---	---	---
サークル系度	---	---	---	.16**

注： * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。P-value が「0.05以上」の相関係数は、「---」にて表示。