

<研究論文>コミュニケーション能力の評価 : 評価者と尺度の文化的要因に関する実態調査

著者名(日)	小山, 慎治 / 川島, 浩美
雑誌名	異文化コミュニケーション研究
巻	13
ページ	15-29
発行年	2001-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1092/00000271/

コミュニケーション能力の評価
——評価者と尺度の文化的要因に関する実態調査——

小山 慎治・川島 浩美

Assessing Communication Competence:
A Survey on Assessors and
Cultural Factors

KOYAMA Shinji & KAWASHIMA Hiromi

This study aims to examine the assessment of communication competence in terms of two concerns: (1) who should assess communication competence; and (2) whether cultural factors need to be incorporated in measures. To investigate the assessors' effect, the relationship between self-ratings and peer-peer ratings of communication competence is examined. As to the effect of cultural factors, two measures are employed simultaneously to compare the assessment of communication competence: a measure developed in Western context and the one developed in Japan. 68 undergraduates completed a questionnaire with which they rated their own communication competence and that of others within the same small groups. The questionnaire consisted of two different measures of communication competence: the Communicative Competence Scale (CCS) developed by Wiemann (1977) and repeatedly used in Western countries and the Japanese Interpersonal Competence Scale (JICS) developed by Takai & Ota (1994) with consideration on characteristics of Japanese culture. Results of correlational analysis indicated that self-ratings were weakly and positively related to peer-peer ratings in JICS, but not in CCS. As to the types of measures, a moderate and positive correlation was identified between the scores of CCS and JICS. Factor analysis was conducted to identify culture-general and culture-specific items of the two scales and their results were discussed in terms of "interaction management," "situation judgment," "fairness," "empathy," and "harmony".

キーワード: コミュニケーション能力、評価者、尺度、文化的要因

1. はじめに

1-1. コミュニケーション能力の構成要素と定義

コミュニケーション能力についての研究は、レトリックの分野を始めさまざまな分野で長年行われてきている。しかし、コミュニケーション能力の研究の歴史をまとめた文献 (Spitzberg & Cupach, 1984; Wieman & Backlund, 1980 など) が指摘しているように、さまざまな定義や類似の用語が存在しているなど、明らかになっていない点も多い。しかしながら、コミュニケーションに焦点を当てている研究者の間では、以下の点については現在見解が一致している。

第1に、コミュニケーション能力は、個人の特性 (trait) や特定の技能であるだけでなく、周囲との相互作用の中で能力を備えている状態 (state) である。このように、社会的な基準に照らし合わされて能力のレベルが決められるのである。なぜなら、必要とされる能力はコミュニケーションの目的や相手などを含めた状況に応じて変わり、状況との相互作用で決定されるからである。従って、コミュニケーション能力は社会的判断 (social judgment) としても捉えられている。

第2に、コミュニケーション能力は効果性 (effectiveness) と適切性 (appropriateness) の二つの次元を中核としている。この二つの次元こそが、前述の「社会的判断」の基準とされている。「効果性」とはコミュニケーションの目標・目的に関連する次元で、それを達成できたかどうかを指している。一方、「適切性」とはそのためのコミュニケーション活動が社会的・文化的状況にふさわしいものかどうか、対人規範や規則を守っているかどうかと関連している。そして、この二つの次元を両方とも満たすことがコミュニケーション能力の基本とされている (Spitzberg, 1994)。

第3に、コミュニケーション能力は認知、情意、行動の3つの側面に分けられる。認知の側面は、目標を達成するための効果的な手段やその状況での適切なルールについての知識を指す。情意は、緊張感や親近感など人がコミュニケーションをする際に抱く感情全体に関連した側面である。この知識と情意を実行するのが行動の側面である。能力は、知識なのか行動なのかという論争もされてきているが、現在では、3つの側面が相互に影

響し合い、能力を構成していると考えられている。

以上の点がコミュニケーション能力についての基本的概念および構成要素である。これらの構成要素を考慮した上で、本論文では、コミュニケーション能力を「他者との関係の中で、その場の状況に適切且つ効果的なコミュニケーションができるように柔軟に相互作用する能力」(Rubin, Martin, Bruning, & Powers, 1993, p. 210) という意味で用いる。

1-2. コミュニケーション能力の評価者

問題は、コミュニケーション能力の基本的概念および構成要素を踏まえて、どのように能力を測定するかという点である。測定に関してはさまざまな問題点が残されており、主に次の2点が議論的になっている。まず、誰が能力を評価すべきかという点である。評価の方法は、自己評価と他者評価に分かれる。他者評価は更に、当事者の相手がする方法と第3者(観察者)が行なう方法の2種類がある。自己評価の結果が他者評価の結果と一致しないために、自己評価は信頼性にかけてとする主張もあるが(Bochner & Kelly, 1974)、Spitzberg と Cupach (1984) は、能力が効果と関連する限り、目標をどの程度達成できたかを最も適切に評価できるのは当事者であるので、自己評価も大切であると説明している。一方、能力の適切性の側面や社会的判断という側面からすると、他者評価も重要であると述べている。

1-3. コミュニケーション能力を測定する尺度

評価方法についての第2の問題点は、測定は文化一般的尺度によるべきか文化特定の尺度によるべきかという点である。能力に関する具体的な技能や内容は文化に影響されるが、基本的な構成要素・枠組みは普遍的であるという意見が現在のところ一般的である。この点については Collier らがポライトネス (politeness) の観点から調査を行っており、検証がなされている (Collier, 1988; Collier, Ribeau, & Hecht, 1986)。しかし、現状では文化差を考慮した測定方法はあまり例がない。例えば、Takai と Ota (1994) によると、日本人のコミュニケーション能力を測定する場合、日本

文化の特徴を考慮したものではなく、西洋(主にアメリカ)で作られたものを和訳して使用するのが一般的であった。日本の文化は西洋の文化と対人関係や価値観などの点で異なるので、コミュニケーション能力の適切性の次元で日本的な部分を考慮すべきだとしている。

これらの問題点から、本論文では次の2つの視点から実態調査を行った。

調査 1 自己評価を用いた場合と他者評価を用いた場合とで、コミュニケーション能力の測定に影響がみられるか。

調査 2 西洋の尺度を用いた場合と日本の尺度を用いた場合とで、コミュニケーション能力の測定に影響がみられるか。

2. 調査

2-1. サンプル

回答者として東京近郊の大学生を選び、10名程度の小集団内で自己および友人2名についてコミュニケーション能力の測定に関する質問紙に回答してもらった。質問紙は無記名式であったが、回答者各人にアルファベット記号が割り当てられ、回答用紙に記入された。これらの記号は、自己評価と他者評価を対応させる目的で用いられた。回収された回答は10グループ83名であったが、有効回答の総数は、8グループ、68名であった。男女の内訳は、男性28名、女性40名であった。各グループとも知り合ってから1、2年であった。

2-2. 尺度

本論文では西洋で作成された Wiemann (1977) の尺度と、日本で作成された Takai と Ota (1994) の尺度とを用い、実態調査を行なった。質問紙は、Wiemann (1977) の尺度 36 項目 (Communicative Competence Scale、以下 CCS)、Takai と Ota (1994) の尺度 22 項目 (Japanese Interpersonal Communication Competence Scale、以下 JICS) で構成された。CCS は多くの論文で繰り返し使われているという点から、信頼性と妥当性のある尺度であると判断し、採用された (Rubin, 1994 参照)。またこの尺度は、先行研究において自己評価、他者評価の両方で用いられているた

め、本論文の趣旨に合っていると考えられる。JICS は、日本文化の特徴を反映させ、文化特定の側面から日本的コミュニケーション能力を測定するために構成されたという点が本論文の趣旨に合致するため、採用された。

JICS には逆質問項目が含まれているため、調査の便宜上、逆質問を普通の質問に修正をした。ただし、回答者のバイアスを避けるため、新たに7つの逆質問項目を作成し、質問紙に適宜配置した。これらの項目はいわばダミーであり、統計処理の際には除外された。最終的に全65項目を含む質問紙を用い調査を行なった。尺度は5ポイントのリッカート式で、得点が高ければ高いほどコミュニケーション能力が高いと解釈される。ダミーの項目を除外すると、CCS の最低点が36点、最高点が180点で、JICS の最低点は22点、最高点が110点となる。

2-3. 手続き

評価者の違いがコミュニケーション能力の測定に影響を及ぼすかどうかを調べるため、それぞれの尺度について、本人と本人が所属する集団内の2人についても回答してもらい、自己に対する評価と他者による評価の比較を試みた。また、尺度の文化的影響を調べるため、西洋で作られた尺度と日本で作られた尺度のそれぞれに回答してもらい、その結果の比較および因子分析を試みた。

調査は1999年の夏から2000年の春にかけて行なわれた。調査用紙は直接手渡しされ、調査の際には筆者らにより手続きの説明がなされた。調査は自己評価と、集団内の2人分の他者評価を行い、自己評価と他者評価に差があるか、自己評価における尺度の文化差がみられるかが調べられた。

まず、各集団は事前に名簿に基づいて誰が誰に対して評価するかについて筆者らによって指示された。各個人に対応する変数は、自己によるコミュニケーション能力の評価、他者2人によるコミュニケーション能力の評価である。Spitzberg と Cupach (1984) によれば、他者評価には個人差があるとされているため、バイアスを減少させる配慮として、他者評価は2人によりなされた。これら2つの他者評価の結果は、統計処理の際には

平均点を用いて処理された。また、他者評価を行なう際には、質問項目中の「私は」の部分各人に対応するアルファベットに置き換えて回答してもらった。

3. 結果

調査の結果は表1のようになった。CCSの得点がJICSより高いのは、質問項目が多いためである。また、CCSとJICSの他者評価においてサンプル数が68となっているのは、2者による評価を平均化して処理しているためである。

表1 各尺度の平均点と標準偏差

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
CCS 自己評価	68	122.65	13.28
JICS 自己評価	68	72.19	8.07
CCS 他者評価	68	127.28	13.97
JICS 他者評価	68	74.39	8.53

3-1. 調査1

これらの結果に基づき統計処理を行なった。まず、評価者が変わることによってコミュニケーション能力の評価が影響を受けるかを調べるため、相関係数を求めた。この結果JICSの自己評価と他者評価に弱い正の相関があった($r=.32$ 、 $p<.01$)。一方CCSによる自己評価と他者評価には相関はみられなかった($r=.18$ 、 $p>.10$)。さらにt検定をおこなった結果、その差は有意であった($t=-2.20$ 、 $p<.05$)。この結果から、日本の尺度を用いた場合、例えば自分で能力が高いと認識している人は、他者からもそのように評価を受けていると読み取れる。一方、西洋の尺度を用いた場合では、自己の評価と他者の評価とに差があると解釈できる。

3-2. 調査2

次に、尺度の文化差が、コミュニケーション能力の測定に影響を及ぼし

コミュニケーション能力の評価

ているかをみるため、2つの尺度の得点の相関係数を求めた。その結果、CCSとJICSのそれぞれの自己評価に中程度の正の相関があることがわかった($r=.42$ 、 $p<.01$)。また他者評価の比較においても、中程度の正の相関があることが確認できた($r=.67$ 、 $p<.01$)。これは、どちらか一方の尺度で能力が高ければ、もう一方の尺度においても高くなるということを示しており、少なくとも本調査の結果においては、CCSとJICSは同様の結果を示すといえる。つまり西洋の尺度において能力の高い人は、日本の尺度においても能力が高いことが示唆される。そもそもCCSとJICSは、共にコミュニケーション能力を測定する尺度であり、これらの得点が正の相関を示すのはむしろ当然であるかもしれない。しかしJICSは日本文化特定の要素を考慮して構成された尺度であり、これら2つの尺度において、単純な得点の比較には現れない質的な差が見られるのではないかと仮定した。そこで、補足的に、これら2つの尺度の項目を因子分析し、その因子構造をみて、2つの尺度に重なり合う項目と重ならない項目があるかを調べてみた。

因子数については5因子から8因子までの分析を行い、それぞれの結果を得た。それぞれは因子帰属が明瞭でないものを同程度に含んでいたため、情報を圧縮することが多変量解析の重要な目的の1つであるという視点から、より因子数の少ないものを探ることにした(表2参照)。値の小さい5つの項目とダミーとして含められた7つの項目、計12項目は除外された。

前述のとおり、今回の調査では2つの尺度を用いて質問紙を構成している。表2における質問項目の番号はその通し番号にあたり、1から24までがJICSで、25から65がCCSに対応している。表2が示すように、第I因子を構成する項目には、メッセージの伝達や対人関係に関するものが多く見られるためこれを「相互作用の管理」の因子と解釈した。第II因子は、メッセージや文脈の解釈に関する項目が多いので、「状況判断」の因子とした。第III因子は、対人関係において注意すべき内容を含む項目が多いと考え、「公平さ」の因子とした。次に第IVの因子も、第IIIの因子と同様、対人関係に関する項目が多く見受けられたが、対人関係に

表2 CCS および JICS の因子構造

	I	II	III	IV	V	共通性
相互作用の管理因子						
35 私は話しやすい人だ。	.781	.002	.003	.001	.008	.620
18 私は好きな異性に自分の気持ちをさりげなくわかってもらえるようにすることに自信がある。	.638	.005	-.004	.009	.009	.428
25 私は他人とうまくやっていくのは簡単だ。	.608	.229	.255	-.299	.257	.643
64 私は自分の声や身体を表情豊かに使うのを好む。	.591	.182	-.295	-.006	-.165	.501
37 私は会話のふるまいはぎくしゃくしていない。	.581	.276	.007	-.226	-.009	.478
54 私は新しい知り合いと会話しているとき、たいていリラックスしている。	.541	.102	-.002	.003	-.217	.352
42 私は話しているときはリラックスして快適である。	.528	.224	.191	-.006	-.204	.410
32 私は他人を効果的に扱える。	.497	.302	.009	.007	-.333	.462
59 私は好かれている。	.485	.196	.136	.123	.125	.323
19 私は相手に話しにくいことも、婉曲に示唆して伝えることができる。	.483	.367	-.105	.124	.122	.409
34 私の個人的関係は温かく、よそよそしくない。	.466	.009	.108	.439	-.199	.491
47 私は効果的に話す人だ。	.451	.262	-.008	.304	-.410	.539
58 私は知らない人と会う可能性がある社会的な集まりを楽しむ。	.477	-.128	-.232	.297	-.202	.359
50 私は見知らぬ人と会うのを気にしない。	.426	-.123	-.378	.277	.008	.425
31 私と話をするのは価値があることだ。	.337	.195	-.233	.270	-.006	.283
状況判断因子						
2 私は何か婉曲に示唆されていることにすぐ気がつく。	-.002	.747	-.005	.183	.002	.597
1 私は相手から明確な返事をもらえなくても、大体どのような返事が意図されているのかがわかる。	.006	.731	.007	-.002	.009	.554
27 私は状況の変化に合わせることができる。	.160	.642	.311	-.002	-.005	.538
5 私は相手が自分に対してどのように思っているのかを推測することが得意である。	.004	.600	-.185	.347	.121	.531

コミュニケーション能力の評価

45	私は与えられた状況のなかでどんな行動が適切かがたいていわかる。	.402	.575	.355	-.008	-.178	.658
65	私はその時々で他人が求めていることに敏感である。	.184	.536	.001	.176	.005	.355
39	私は他人がどのように感じるかがたいていわかる。	.203	.489	-.194	.229	.005	.373
60	私は融通がきく。	.213	.482	.209	-.173	-.106	.362
11	私は嫌いな相手にほめられても、謙虚な態度を見せることができる。	.119	.472	.002	-.009	.303	.339
6	私は相手が何か言いにくそうなおことがあることをすぐに察知できる。	.005	.461	.001	.226	.004	.269
3	私は相手が自分に対して何か不満がある時、言われなくてもそれを察することができる。	.006	.412	.003	.004	.142	.198
17	私はどのような相手に、どのような場面で敬語を使わなければならないのかがはっきりわかる。	-.008	.403	-.252	.006	-.270	.311
4	私は誠心誠意の招待と社交辞令的な招待を簡単に見分けることができる。	.103	.368	-.116	-.116	-.156	.198
公平さ因子							
46	私はふだんとっぴな要求を友達にししない。	.001	-.009	.575	-.001	.003	.340
43	私は人が自分に言うことに耳を傾ける。	-.003	.009	.535	.002	.002	.299
12	私は上司・先生に嫌な仕事を頼まれても、嫌気を見せずにそれを引き受けることができる。	.208	.206	.530	-.001	.299	.456
36	私は自分が正しいことを証明するためだけに誰かと議論はしない。	-.008	.001	.492	.108	-.102	.271
30	私は他人をさえぎることはそれほどない。	-.008	-.002	.483	.002	.005	.244
63	私はたいてい正しいときに正しいことを言う。	.151	.120	.458	.323	-.262	.420
24	私は相手と意見が対立したとき、自分の意見を主張しなくても平気である。	-.318	-.185	.455	-.006	.416	.519
9	私は嫌いな上司・先生であっても、敬意を表しその人をたてることができる。	.210	.009	.437	-.001	.331	.354

8	私は自分に責任がなく、単なる誤解によって上司・先生に叱られたとしても、反省している態度を見せることができる。	.006	-.009	.397	-.197	.250	.272
48	私は他人を支援する。	.114	-.001	.382	.295	.007	.251
52	私は容易に他人の身になって考えられる。	.144	.176	.352	.219	.003	.225
61	私は権威ある人と話すのを恐れない。	.192	.284	-.340	.166	-.266	.331
共感因子							
53	私は会話に注意を払う。	-.194	.008	-.009	.551	.004	.360
20	私は言葉で言われなくても、異性の相手が自分に好意があることを察知できることに自信がある。	.261	.145	-.204	.515	.211	.440
38	私は他人の気持ちを無視しない。	.167	.149	.301	.505	.002	.396
15	私は上司・先生には常に敬語で接するように心がけている。	-.242	.129	.003	.489	-.004	.317
44	私は人と親しく個人的な付き合いを好む。	.001	.001	.116	.467	-.006	.236
40	私は自分が他の人を理解していることをその人に知らせる。	.259	.009	.123	.421	-.117	.282
41	私は他人を理解している。	.381	.382	.278	.387	-.103	.528
62	人は私に相談にくることがある。	.356	.001	.006	.368	.001	.266
調和因子							
7	私はつまらない話をながながと続ける相手に対して興味深く聞いてあげることができる。	-.009	.008	-.001	-.005	.747	.621
23	私は「はい」か「いいえ」をはっきりしない相手とつきあうのは平気である。	.002	.145	-.007	-.001	.599	.366
10	私は嫌いな相手とつきあうときに、相手に対する自分の本心が伝わらないようにすることができる。	-.009	.268	.245	-.009	.590	.499
14	私は強い反対意見を持っていても、それを表現せずに抑えて周囲の人に協調することができる。	-.137	-.004	.372	.197	.459	.409
33	私はよい聞き手である。	.123	.147	.156	.289	.454	.350
固有値		8.54	4.72	3.05	2.92	2.55	
因子寄与率(%)		14.73	8.14	5.26	5.05	4.41	

注) 回転後因子負荷量(主成分分析法、5因子、バリマックス回転)

おける感情面に焦点が当てられていると判断し、「共感」の因子とした。そして最後に第 V 因子は、特定の目的を達成するコミュニケーションに関する項目ではなく、他者との調和を重視する項目が多いため、「調和」の因子と解釈した。

4. 考 察

4-1. 調査 1

本論文では、まず、自己評価を用いた場合と他者評価を用いた場合とで、コミュニケーション能力の測定に影響があるかという観点から、調査結果の分析を行なった。その結果、西洋の尺度を用いた場合には、自己と他者の評価に有意な差があり、日本の尺度を用いた場合には、正の相関があることが明らかになった。まず西洋の尺度に関して考察を試みる。西洋の研究では、評価者の違いによる結果への影響はしばしば指摘されており、今回の結果は、これと一致する。コミュニケーション能力の測定には、他者評価がしばしば用いられていた(例えば、Wiemann, 1977)。自己評価の結果が他者評価の結果と一致しないために、自己評価は信頼性に欠けるので用いるべきではないとする主張もある (Bochner & Kelly, 1974)。これに対し Parks (1985) は、どの程度目的を達成できたかという効果の次元においては、他者評価だけでは不十分であると指摘している。また Spitzberg と Cupach (1984) は効果の次元を測定するには自己評価が重要であり、適切さの次元については他者評価が望ましいと、それぞれの重要性を述べている。実際に、日本の尺度に関しては、自己評価と他者評価に相関があった。また CCS と JICS の自己評価にも相関があることから、自己評価の信頼性が低いとは結論づけがたく、少なくとも自己評価にも意味があると考えられる。これは、Spitzberg と Cupach (1984) の主張を支持する結果であると考えられる。

4-2. 調査 2

つぎに本調査においては、西洋の尺度を用いても、日本の尺度を用いても、コミュニケーション能力の測定の結果には同じ傾向がみられた。した

がって、文化的要因を考慮しなくても、同様な能力の測定が可能であることが示唆された。このような結果になった原因として、それぞれの尺度の特徴が考えられる。つまり、CCSとJICSは、特定の場面における能力というより、能力一般を測っていると考えられる。なぜならJICSも、日本文化の特徴を含めてはいるが、特定の文脈を特に設定してはいない。したがってJICSは能力一般を測定する尺度であると捉えられる。能力一般の測定は文化一般的な性質をもち、その結果は、尺度の文化差が縮小されてしまう可能性があると考えられる。逆に、能力の一部である場面特定の技能などを測定する場合には、当然文化差の影響が予想され、尺度による文化差がみられると予測できる。

さらに因子分析の結果に基づいて、2つの尺度を比較したい。特に注目すべきは、第I因子である。相互作用の管理因子を構成する質問項目の多くは、CCSのものであり、JICSからの項目は2項目である。CCSが効果的なメッセージの伝達や対人関係に関する項目を多く含んでおり、JICSにはこれらがあまり含まれていないと言える。一方、第II因子の状況判断因子を構成するものにはCCSとJICSの項目が同程度含まれている。これらはコミュニケーション能力における適切さと関連する項目であると考えられ、適切さという概念は、西洋と日本の尺度それぞれに含まれていると考えられる。

次に特徴的な因子は、第V因子である。調和因子と考えられるこの因子を構成する5項目中4項目がJICSのものである。つまり、これらの項目はCCSのほとんどの項目と相関がないため、日本文化に特徴的な項目といえるだろう。仮に相互作用の管理因子が西洋的な効果の次元に相当するならば、調和因子は日本的な効果の次元を示すものである可能性も考えられる。

第III因子と第IV因子は、どちらも対人関係に関連した項目であるが、これらはそれぞれ認知の局面と情意の局面とに相当するものと考えられる。公平さ因子はCCSとJICSをほぼ同数含んでおり、どの文化にも共通するいわば文化一般的な能力の側面だといえる。ただし61の「私は権威ある人と話すのを恐れない」という項目だけ負の相関を示しており、

日本人サンプルにおいては、この因子を構成する他の項目の得点が高ければ、この項目の点が低くなるという傾向が見られた。一方、共感因子は8項目中6項目がCCSのものであるため、文化一般的な要素であるとはいえない。日本文化の特徴を考慮したJICSに情意の側面を測定する項目があまりみられなかったのは意外であった。

5. おわりに

本研究では、コミュニケーション能力の評価者の問題および尺度の文化差の問題に関する実態調査をおこなった。その結果、能力の評価に関しては、自己評価の必要性が確認できた。また尺度の文化差に関しては、今回は確認できなかったが、コミュニケーション能力の文化一般的な特徴と文化特定のな特徴とを考える際に、1つの視点を示すことを補足的に試みた。因子分析の結果から西洋の尺度と日本の尺度は、行動の適切さの次元への配慮では共通するが、行動の効果の次元については異なった見解を持っている可能性があることが示された。

本研究の限界も指摘しておく。当然ながら、本調査のサンプルは大学生であるため、この結果をどの程度一般化できるかには疑問の余地がある。またサンプルには男女の比率に若干の偏りがあるため、これがバイアスとなっている可能性も否定できない。

今後の展望としては、まず、コミュニケーション能力における文化一般的な側面と文化特定のな側面を、さらに検証していく必要がある。特に日本文化の特定のな項目の妥当性を検証するために、理論に基づく実証研究が必要であろう。同時に日本文化における効果的なコミュニケーション、適切なコミュニケーションの概念を明らかにする質的な研究も必要であろう。

最後に、尺度に含まれる項目も検討されるべきである。本研究において自己評価と他者評価が、JICSにおいて正の相関を示し、CCSにおいては相関ではなく有意な差があったのは、因子分析の結果からも明らかのように、含まれる項目の質的な差に原因がある可能性がある。より多面的な尺度の開発が待たれるところである。

参考文献

- 石井 敏(1987) 「言語と非言語メッセージ」 古田暁 監修『異文化コミュニケーション(改訂版)』(81-100頁) 東京: 有斐閣。
- 高井次郎(1994) 「対人コンピテンス研究と文化的要因」『対人行動学研究』12号、1-10頁。
- 高井次郎(1996) 「日本人の対人コンピテンス」長田雅喜 編『対人関係の社会心理学』(221-232頁) 東京: 福村出版。
- Brislin, R. (1981). *Cross-cultural encounter: Face-to-face interaction*. New York: Pergamon.
- Bochner, A. P., & Kelly, C. W. (1974). Interpersonal competence: Rationale, philosophy, and implementation. *Speech Teacher*, 13, 279-301.
- Collier, M. J. (1988). A comparison of conversation among and between domestic culture groups: How intra- and intercultural competencies vary. *Communication Quarterly*, 36, 122-144.
- Collier, M. J. (1989). Cultural and intercultural communication competence: culture approaches and directions for future research. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 287-302.
- Collier, M. J., Ribeau, S., & Hecht, M. L. (1986). Intracultural communication rules and outcomes within three domestic cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 439-457.
- Hammer, M. R. (1989). Intercultural communication competence. In M. K. Asante & W. B. Gudykunst (Eds.), *Handbook of international and intercultural communication* (pp. 247-260). Newbury Park, CA: Sage.
- Lusting, M. W., & Koester, J. (1996). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (2nd ed.). New York: Harper Collins.
- McCroskey, J. C. (1982). Communication competence and performance: A research and pedagogical perspective. *Communication Education*, 31, 1-7.
- Parks, M. R. (1985). Interpersonal communication and the quest for personal competence. In M. L. Nnapp & G. R. Miller (Eds.), *Handbook of interpersonal communication* (pp. 171-201). Beverly Hills, CA: Sage.
- Rubin, R. B. (1994). Communicative competence scale. In R. B. Rubin, P. Palmgreen & H. E. Sypher (Eds.), *Communication research measures: A sourcebook* (pp. 125-129). New York: Guilford Press.
- Rubin, R. B., Martin, M. M., Bruning, S. S., & Powers, D. E. (1993). Test of a self-efficacy model of interpersonal communication competence. *Communication Quarterly*, 41, 210-220.
- Spitzberg, B. (1994). A model of intercultural communication competence. In

コミュニケーション能力の評価

- L. A. Samovar & R. E. Porter (Eds.), *Intercultural communication: A reader* (7th ed., pp. 347-359). Belmont, CA: Wadsworth.
- Spitzberg, B., & Cupach, W. (1984). *Interpersonal communication competence*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Takai, J., & Ohta, H. (1994). Assessing Japanese interpersonal communication competence. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 224-236.
- Wiemann, J. M. (1977). Explication and test of model of communicative competence. *Human Communication Research*, 3, 195-213.
- Wiemann, J. M., & Backlund, P. (1980). Current theory and research in communicative competence. *Review of Educational Research*, 50, 185-190.