

IDI 調査結果

北海学園大学教授

石井 晴子

IDI (Intercultural Development Inventory – 異文化感受性発達調査) 実施について

シップ・フォー・ワールド・ユース・リーダーズ (SWY28) 日本参加青年を対象に、短い時間ではあったが、事前研修、および事後研修時にミルトン・ベネットの DMIS (Development Model of Intercultural Sensitivity) 「異文化感受性発達モデル」(Bennett, 1993) を説明し、DMIS に基づいて開発された、IDI (Intercultural Development Inventory – 異文化感受性発達調査) (Hammer & Bennett, 2002) を行った。DMIS 理論では、異文化の経験と認知トレーニングにより、「異文化」に対する認識が変わっていき、感受性が発達すれば、よりうまく多文化の環境に適応することができるようになる、という、異文化に対する感受性の発達を説明するものである。なぜ、本事業に異文化感受性の発達が言及されるのか、また「異文化感受性発達モデル」とは何かを説明し、今年の IDI の調査結果について考察する。ただし、私は参加青年とは事前研修及び事後研修のそれぞれ 1 時間ほどしか接しておらず、乗船中やその他プログラムでの出来事等は承知していないので、結果考察は自分が過去に指導官として乗船した経験、および、IDI とともに行われたアンケートを元に行った。

SWY という多文化環境を最大限に活用するために

事前研修で使った図を元に説明する (Fig. 1)。以下は企業などの組織を想定した、チームパフォーマンスの状態を表す Adler による (2008) 図である。まず「a」の領域は cross-cultural team (多文化チームで、様々な文化背景を持った者たちで構成される) で、「より良く働くための多文化トレーニング」を受けていない人々の集まりである。彼らは多種多様な価値観、例えば、時間に対する考え方、仕事に対する態度、人生における仕事の優先順位などが異なっている。単なる多種多様な価値観を持ち「トレーニング」も受けていない人々の集まりであるゆえ、パフォーマンスは Highly Ineffective = 非常に低い。そこで、組織は「やはり価値観が同じ人と働くのが一番！」ということで、「b」の領域の Single-Culture Teams = 単文化のチーム、つまりやり方や価値観が同じ人々のチームを作る。これによりパフォーマンスは Average = 平均的となり、多文化で構成されるチームよりは「結果が出た」ことに喜ぶ。この経験から「学んだ」組織は、異なった価値観や態度を持った人々を排除しがちである。確かに異なった価値観や態度を持つ人々と交渉しながら働くよりは簡単であろう。アドラーもこのように、「a」から「b」に移ってしまう組織は数としては一般的であるといっており、図の真ん中の山が高くなっているのは、組織の数が多いことを示す。

しかし、実は「c」の領域に、宝が隠されている。ここは「より良く働くための多文化トレーニング」を受けた多文化チームの領域である。イノベーションは価値観や発想が異なった人々が織り成す結果であるのだが、この図はまた「b」の領域から「c」の領域に移行することができ、かつ、Highly Effective = パフォーマンスが高く、イノベティブな組織はごくわずかである、という説明をしている。「b」から「c」に移行できるのは、多文化チームで働く経験だけでなく、よりよく働くための認知トレーニングが行われたかどうかであり、余裕のある組織しかそのようなトレーニングを行っていない。

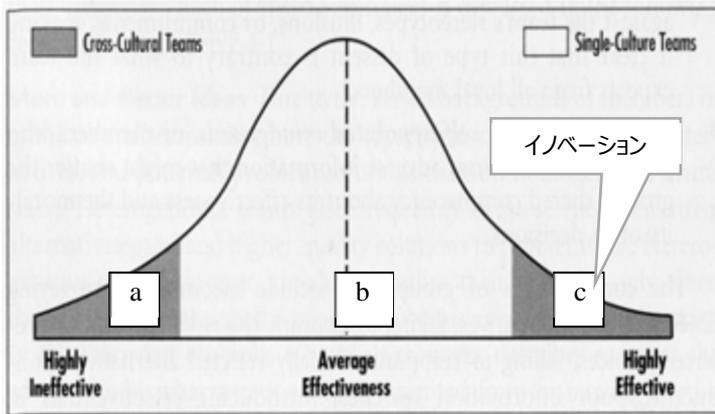


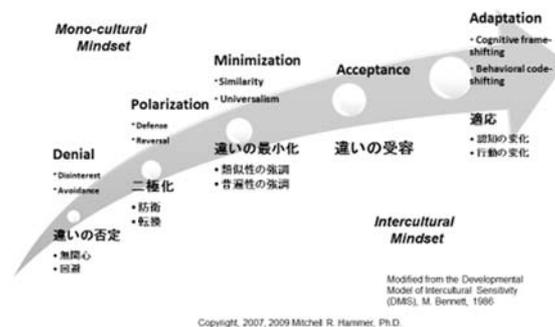
Fig. 1. 多文化チームのパフォーマンス効果 (Adler and Gundersen, 2008, p.140 を元にした)

SWY は最初は「a」の状態であろう。個人的には異文化での経験、あるいは多文化環境での仕事をしてきた参加者もいるかもしれないが、その経験もばらばらである。SWY の経験を経ることにより、参加青年が「c」の領域を経験し、グローバルリーダーとして多様な環境で活躍ができるようになってもらいたい。「c」の領域は多様な背景を持った人々の「違い」から最大限に互いの資質を引き出せる状況である。SWY はそのトレーニングの場として最適なのである。

「異文化感受性発達モデル」(DMIS-Development Model of Intercultural Sensitivity)

異文化適応の変化を見る基本となる理論が、ベネットの異文化に対する感受性の発達モデル(DMIS-Development Model of Intercultural Sensitivity) (Bennett, 1993)である。大雑把にいうと、基本的にどんな文化にも優劣はなく、異文化の感受性が発達すれば、文化の違いを脅威とみなしたり、(単純で誤りの多い)ステレオタイプに陥ったりすることを減らせる。また、自分の文化的価値観を元にして他の文化を「変だ」ということをやめて、文化的他者の視点を理解し、様々な違いを受け入れることによって、自分も他の文化に適応することができるであろう、というものである。異文化コミュニケーション研究の多くの研究者が似たような異文化に関する世界観、あるいは、感受性の発達理論を展開しているが、ベネットの理論が最も研究、引用されている。具体的には、Fig. 2 のようになり、異文化に対する感受性を発達させることによって、左から右へ移行することができる、というものである。

Fig.2 Development of Intercultural Sensitivity



少し詳しく説明すると、最初の Denial—違いの否定 (無関心、あるいは回避) のステージは、文化差に興味がない、あるいは文化差を避ける、という態度である。しかし、文化差を避けて通れなくなると次には「敵対的態度」に出る。これが Polarization—二極化 (防衛、転換) のステージである。「我々」対「彼ら」を比較し、「我々」の文化は常に正しいと思う態度。反対に「彼ら」の文化が自分の文化より優れて見えてしまうと、Reverse—「転換」という状態になる。また、他の文化の人を個人として認識できないのでステレオタイプの見方が強い。また、民族や宗教の対立はこの状態から発する。

文化間の抗争や対立が強い場合には、それを取りあえず解決するために、「彼ら」と「我々」の共通点に注目させ、平和をもたらすための文化ワークショップが行われることがある。意識的に Minimization—「違いの最小化」に持っていくのである。しかしながら、この Minimization のステージではあくまでも異文化感受性の発達としては通過点である。なぜならば、類似性 (similarity) の強調をしすぎるからである。人は結局みな同じだから、文化なんて関係ない、と思ってしまうのである。確かに人は多くの共通した要素を持つので、ある意味正しいのだが、それでは個人の個性や違いに価値を置くことを忘れてしまうという危険性ははらむのである。また、Minimization は心地よく「あの人は私と似ているからうまくやっっていける」という状態である。「自

分の価値観と一緒に人を過大評価することは、「私の価値観が世界観の普遍的な価値観である」と信じること（universalism と呼ばれる）につながってしまう。また、Minimization では複雑な文化的特性の違いを享受せず、どちらかというはまだ脅威を感じる事が多く、脅威が大きくなると、Polarization に戻ったりする。移行期のステージといわれる Minimization を含めてここまでの 3 つのステージが、Mono-Cultural Mindset、あるいは自文化中心主義、つまり自分の文化スタンダードから他の文化を評価する、という世界観である。

しかしながら、単に共通点ばかり探してはつまらない、あるいは異なった価値観を楽しみたい、となると次のステージに移行する。そのステージが Acceptance—「違いの受容」のステージである。「文化に良いも悪いもない、ただ、違うだけである。私のやり方とは違うけれど、あなたのそういうやり方も受け入れよう」という考え方である。文化の違いをとらえる認知的複雑性が発達し、その上で取りあえずは他の文化的価値観に基づく考え方も尊重して受け入れてみよう、というのである。受け入れて試してみると、意外と「なんだ、そういうことか。こういうやり方も悪くないな」と、相手のやり方や考え方が自分のものになると、最後のステージの Adaptation—「適応」のステージに移行する。この最後の二つのステージは Intercultural Mindset と言われ、異文化適応ができ、他の文化でも「自分らしく」（つまり、「自分」の枠が広がるので、他の文化の価値観自体が「自分らしい」の中に取り込まれるのであるが）勉強ができたり、仕事ができたりするのである。

ここで注意しておきたいのは、左から右に移行すれば人として「優秀である」とか、「感受性に秀でている」ということでは全くない。違いを受容しようとしても、人種差別のような悪い経験をしたり、生活環境がどうしても受け入れられない、という経験をすると、なかなか違いを受け入れられない。また、ステージ、という表現をしたが（ベネットが「ステージ」という表現をしている）ゲームのように一つのステージを完全にクリアして次のステージに行く、というもでもない。さらに、Minimization の基本的特徴は必ずしも悪いものだけではない。たとえば、子供のころは単純に「人に対して同じように接すること」が良いとされ、「共通の関心を見つけること」で友達ができる、と教えられている。しかし、その単純さが問題なのである。文化の複雑性、個人の多様性に関心が持てなくなると、結局「気の合ういつもの人」と「いつものやり方」で、に安住することになる。つまり、Fig. 1 に戻ると、「a」が Denial や Polarization であり、「b」が minimization なのであろう。互いの共通点も大事にしなから、相違点に更に着目し、その多様性から多くを学ぶことができる、という Acceptance や Adaptation が必要な、「c」になかなか到達できないのも無理はない。これらを踏まえて SWY で行った調査結果を見ていく。

SWY28 の IDI 調査

DMIS 理論を元にして作られたのが IDI (Intercultural Development Inventory – 異文化感受性発達調査) (Hammer & Bennett, 2002) である。50 問からなる調査紙は 5 段階のリッカート尺度（「全く同意できない」、から、「非常に同意できる」、まで）で異文化に対する質問に回答してもらう。今回は JPY 全員からの回答を試み、プログラム前は 123 名全員、プログラム後には 107 名からの回答があった。回答者個人の結果には大きなばらつきがあり、参加前の異文化の経験の多少が影響していると思われる。しかしながら、これを平均して回答者のグループとしての結果を以下の Table 1 に示す。回答者の中には自分の経験と合致しない、という者もいるとは思いますが、あくまでも平均値であることを断っておく。

まず、「異文化感受性」のセクションは異文化に対する理解、意識を表す「Perceived Orientation (PO)—認知度」と、異文化に対する実際の感受性である「Developmental Orientation (DO)—発達度」がある。簡単に言うと、「認知度」は異文化に対しての回答者の見方（これがよい、という理想）、「発達度」は回答者の異文化との実際の関わり方（現実）を現す）。必ず DO のポイントは PO よりも低い。理想と現実のギャップである。

Intercultural Orientation (異文化の見方)

全体的な傾向を Intercultural Orientation「異文化の見方」のセクション (Table 1) 見てからいく。今回の測定では PO「認知度」は 121.32 であり、この値は「理想」が Acceptance であることを示し、その態度は事業後には 122.52 とわずかに上昇した。SWY28 の日本参加青年の DO「発達度」の値は事業前は 89.62 であったが、事業後には 92.25 と変化した。つまり、大まかにいえば、「理想」は Acceptance であるが、「現実」は Minimization に依存していることが分かる。また、DO 値の変化は異文化環境での自分の実行力を測定するものであるために、より重要である。

	事業前 (n=123)	事業後 (n=107)	変化
Intercultural Orientation (異文化の見方)	(145 ポイント中)	(145 ポイント中)	
Perceived Orientation (PO) 認知度	121.32	122.52	1.20
Developmental Orientation (DO) 発達度	89.62	92.25	2.63

Table 1 Worldview Profile of SWY28 before and after the program

しかしながら、事業前、事業後ともに DO の値は Minimization であるが (Fig. 3 参照)、アメリカの留学プログラムの研究結果 (Vand Berg, Paige, & Lou, 2012: 345) と比較すると、SWY28 の DO の +2.63 という変化値は、アメリカの大学に留学している学部生の同値の 1.5 年分の経験に相当する。さらに、SWY プログラムの参加者は、一つの国に留学に行くのに比べ、地理的対象文化がない (アメリカに留学するのであれば、アメリカ文化を念頭に置いた文化経験であろうが、船にはそのような地理的対象文化はない) という複雑な異文化環境を経験している。したがって、この 2.63 という変化値は価値があるものであり、称賛に値する。

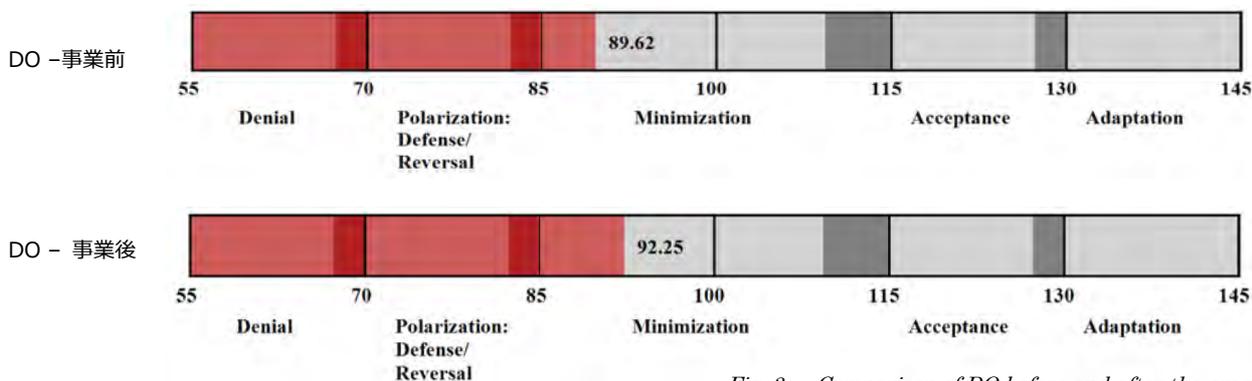


Fig. 3 Comparison of DO before and after the program

Worldview Profile (世界観プロフィール)

Worldview Profile (世界観プロフィール) は DMIS のそれぞれのステージの伸びの傾向を「+」と「-」であらわす。(Table 2)

	事業前 (n=45)	事業後 (n=38)	事業前後の 変化
Worldview Profile (世界観)	(5 ポイント中)	(5 ポイント中)	
DD (denial-defense) Scale (違いの否定)	3.80	4.08	+
R (reverse) Scale (転換)	3.51	3.55	+
M (minimization) Scale (違いの最小化)	2.97	2.65	-
AA (acceptance-adaptation) Scale (違いの受容、適合)	3.73	3.98	+

Table. 2 SWY27 IDI Before and After

さらに Table. 2 の内容を見てみると、M (minimization-違いの最小化) 以外はすべて+の変化がみられる。特に、DD (違いの否定) と AA (違いの受容、適合) の分野では 4 ポイント以上、または 4 ポイントに近い。4 ポイントを超えることが

良いとされている(Hammer & Bennett, 2002)ために、これらは価値のある値である。しかし、M (minimization-違いの最小化) のポイントが 2.97 から 2.65 と事業後の値が下がっていることから、原則的には違いを楽しんでいるものの、実際には「自分と似ている考え方」参加者たちにかかり依存していたり、「我々は結局は同じ」と感じる場面が多かったのではなかったかと推測される。

Minimization の落とし穴

Acceptance (違いの受容) が高い値なのに、なぜ Minimization (違いの最小化) がそんなに低いのか、と思う人もいると思う。先にも述べたように、Acceptance が高くても限定的な場合が良くある。これは trailing orientation と呼ばれる。trailing とは「引きずる」という意味だが、「弱点」と解釈してよいだろう。trailing orientation があると、長所の Acceptance がフルに発揮できないのである。特に船のプログラムでは、他の文化のやり方を良いとか悪いとか言っていないで、とり合えず受け入れなければならない場面、避けられない場面が多い。また、異文化を楽しむために参加したのだし、たくさん新しいことにトライしたのだろう。一緒に生活し、文化の違いを受容し、適合し、また多様性を楽しんだのだと思う。だから、Acceptance 値が上昇した。しかし、実際に作業をするときに、やり方の違う外国参加青年に説明をしても分かってもらえなかったり、英語が通じなくて、もがいたことも多かったのではないだろうか。その結果「自分を分かってくれる人」「日本のやり方を尊重してくれる人」(つまり自分の価値観が中心であって、それに近寄ってくる人たち) と多くの時間をすごしたのではなかっただろうか。JPY にとって全くなじみがなく、友達になることを想像さえしなかった外国参加青年と、同じジョークで笑って「あ、結局人は同じなんだな」と「理解」した経験が多々あった、という参加青年もいるのではないだろうか。前述のように、これらは別に悪いことではないのである。Minimization は共通点で落ち着くので実に心地の良い状況なのである。

それでは何が問題なのか。前述にもあるが、Minimization の落とし穴は、その心地良さにある。一つには、心地良くなると敢えてリスクを冒して環境を変えてみようとは思わないのではないか。つまり、価値観の違う人と距離を置くようになり、なぜ異なっているのかを知ろうと思わず、まして、他のやり方でやってみようと思わなくなるという危険性がある。

二つ目には、違いやユニークな考えに盲目な環境である Minimization からはイノベーションは生み出せないのである。もちろん、SWY の参加者は「どうしたら、世界がより良くなるのだろうか」を考えるという一つの同じの目的をもった参加者の集まりである。しかしながら、一見同じに見えたことも、深い価値観や意味の違いがあり、それに盲目になってしまうのである。深いところにある違いを紡ぐのも SWY プログラムの一つの目的なのである。

三つ目の SWY での Minimization の落とし穴は応用力がなくなることである。このプログラムに参加する善意の塊のような外国参加青年はどちらかというと日本びいきの青年が多い。このような優しい環境は一般的には日本国外(あるいは船外)にはないと思ったほうが良い。日本のことを一生懸命知ろうとしたり、日本参加青年のやりたい方法でやってくれた外国参加青年は一般世界よりも多いはずである。日本参加青年は今後、日本文化や日本人に興味がない人たちが集まった環境で、乗船中と同じだけのパフォーマンスをあげられるだろうか?しかしながら、すでにあなたがこれらのことに気が付いていれば、「より良く働くための多文化トレーニング」を自分で行ったことになる。

繰り返しになるが、前出の Fig. 1 の「多文化チームのパフォーマンス効果」にもあるように、等質性を強調し、何の説明もしなくても分かり合える人々で構成しようとする「b」の領域は Minimization であり、それなりに作業効率もあがり、やりやすいのかもしれない。だから、多くの人々がそこに留まりたがる。しかし、SWY は「c」の領域での活躍が期待された。多様性から生まれるイノベーションを楽しみ、そしてなによりも、文化のみならず、人種、エスニシティ、宗教、言語、ジェンダー、あるいは障がいの有無を含んだ個人の「違い」、多様性をそのまま受け入れ、楽しむ世界を作る。そのパイオニアになることが、この多文化プログラムである SWY 卒業生の応用力として期待されるのである。

健闘を祈る。

参考文献

Adler, N. J., & Gundersen, A. (2008). *International dimensions of organizational behavior*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Bennett, M. J. (1993). *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Hammer, M. R., & Bennett, M. J. (2002). *The Intercultural Development Inventory (IDI) manual*. Portland, OR.