

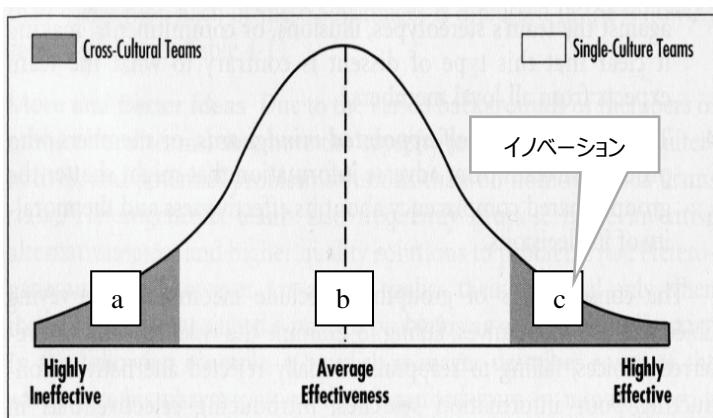
北海学園大学教授
石井 晴子

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 (SWY) 日本参加青年を対象に、短い時間ではあつたが、事前研修時にミルトン・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、プログラムの前後で 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、私は事前研修の 1 時間しか参加青年と会っていないので、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。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、原著は Kovch による) 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などが異なっている人々の集まりである。パフォーマンスは Highly Ineffective=非常に低い。そこで、組織は「やっぱり価値観が同じ人と働くのが一番！」といって、「b」の領域の Single-Culture Teams=単文化のチームに戻る。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、多文化環境で働くのは効率が悪い、といって「外国関係」は外注し、メインのチームは「多文化」の状況では仕事をしない。このように、「a」から「b」に移ってしまう組織は数としては世界中で一番多く、図の真ん中の山が高くなっているのは、組織の数のイメージである。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る人々が織り成す結果であるのだが、「b」の領域から「c」の領域に行き、Highly Effective=パフォーマンスが高く、イノベーティブな組織はごくわずかである、という説明である。「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。



SWY は最初は「a」の状態である。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。このプログラムを通じて、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してもらいたいのである。「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。

図 1. 多文化チームのパフォーマンス効果 (Adler and Gunderson, 2007, p. 140 を元にした)

「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)である。大雑把にいって、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、自文化との違いを受け入れ、ひいては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理論を展開しているが、ベネットの理論が最も引用されている。具体的には、図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、という理論である。

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一人間は根本的にはみな同じ、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」の比較を常にし、「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てしまうと、「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的な見方が強い。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るような文化ワークショップが行われることがある。意識的に「違いの最小化」を持っていくのである。しかしながら、この Minimization—「違いの最小化」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、類似性の強調とは「私と似ている価値観（あくまでも「私」の価値観が世界観の中心である）」であったり、普遍性「普遍的な価値観」（つまり、ある文化背景を持った人と「優しいことはいいことだ」という概念は共有していくも、「優しいこと」とはどういうことか、という複雑な文化差にはまだ気付かず）であったりするからである。また、Minimization では文化的特性の違いに対してはまだ脅威を感じることが多く、脅威が大きくなると、Polarization に戻ったりする。ここまでが、Mono-Cultural Mindset、あるいは自分中心主義、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。次のステージが 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、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」となると最後のステージの Adaptation—適応ができるようになってくる。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分が「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、環境や経験が悪かったり（人種差別を受けたり）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、というのもでもない。さらに、Minimization の特徴は必ずしも悪いものではない。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、「共通の関心を見付けること」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、図1に戻ると、「a」が Denial や Polarization であり、「b」が minimization なのである。互いの共通点も大事

図2 Development of Intercultural Sensitivity



にしながら、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。

SWY 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) である。50 間からなる調査紙は 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。今回は異文化理解コースと情報・メディアコースの参加青年にオンラインでの調査が行われ、プログラム前は 45 名、プログラム後には 38 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表 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うが、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 Sensitivity—認知度」と、異文化に対する実際の感受性である「Developmental Sensitivity—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（理想ともとれる）、「発達度」は回答者の異文化との実際の関わり方である（現実を現す）。必ず「発達度」のポイントは低い。理想と現実のギャップである。

表 1 SWY27 IDI Before and After

| | プログラム前 (n=45) | プログラム後 (n=38) | プログラム前後の変化 |
|---|------------------|------------------|------------|
| Intercultural Sensitivity (異文化感受性) | | (145 ポイント中) | |
| Perceived Sensitivity (認知度) | 120.60 | 120.60 | 0 |
| Developmental Sensitivity (発達度) | 87.84 | 87.35 | - |
| Worldview Profile (世界観プロフィール) | | (5 ポイント中) | |
| DD (denial-defense) Scale (違いの否定) | 3.7 | 3.88 | + |
| R (reverse) Scale (転換) | 3.5 | 3.41 | - |
| M (minimization) Scale (違いの最小化) | 2.96 | 2.65 | - |
| AA (acceptance-adaptation) Scale (違いの受容、適合) | 3.65 | 3.86 | + |

全体的な傾向を「異文化感受性」のセクションから見ていく。今回の測定では「認知度」は 120.6 であり、この値は理想が Acceptance であることを示し、その態度はプログラム前後で違いが見られなかった。また「発達度」の 87.84 は Minimization を表すが、「違いの否定」にかなり近い。さらに、87.84 から 87.35 とプログラム後で少々低くなつた。つまり、Acceptance を理想とする、という態度に問題はないが、現実は Minimization に更に依存したことが分かる。

内容を「世界観プロフィール」から見てみると、DD 「違いの否定」と AA 「違いの受容、適合」の分野では 3.66 ポイント以上であり、違いを否定したりせず、また、違いに対して受容、適合しよう、という態度に問題がないことを意味する。また両分野とも右の列にあるプログラム前後の「変化」で+になつておらず、プログラム中、違いを受け入れようとしている様子が見られる。しかし、「違いの最小化」のポイント 2.96 というのはかなり低い値であり、またプログラム終了の値が下がつてることから、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」「自分のことを分かってくれる」外国参加青年との交流にかなり依存しているのではなかつたか、と推測される。また、「転換」の値が下がつてることから、自分の文化よりも他の文化の方が優れている、と感じた参加青年がいることが分かる。

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。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、取りあえず受け入れなければならぬ場面、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。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いかったり、英語が通じなくて、結局は「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）と多くの時間を過ごしたり、同じジョークで笑って「あ、結局は同じなんだな」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。Minimization の落とし穴は、その心地良さにある。一つには、心地良くなると動きたくなること。つまり、文化的価値観の違う人と距離を置くようになり、なぜ異な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危険性がある。二つ目には、「自文化中心」に気が付かなくなること。「自分（あるいは日本）のことを分かってくれる人」に依存すると相手の文化を日本の価値観で見てしまうこと。やり方が「いい加減」な外国参加青年と「きちんとやてくれる（日本的な）」外国参加青年と、どちらを評価しただろうか。また、これは語学力が問題であることも多い。「自分の英語が通じた」というほっとした思いとともに、自分の英語を分かってくれる人、分かろうとする人とばかり一緒にいることになる。自分の言いたいことを伝えようとする情熱と、相手の価値観を分かろうとする情熱、どちらが強かっただろうか。三つ目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にはないと思ったほうが良い。日本のこと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？これらのことに気が付いていれば、多少なりとも「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。

前述の図 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。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、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。その先駆者になることが、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。

<引用>

- Adler, N. J., & Gunderson, 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: Intercultural Communication Institute.