

異文化発達質問紙(IDI)を用いた多様性トレーニング効果の検証

Assessment of a Diversity Training Program for Japanese University Students Using Intercultural Development Inventory (IDI)

坂田浩(徳島大学)

前田有香(日産自動車株式会社)

ABSTRACT

The present study examines the general effect of a four-day diversity training program for 27 Japanese university students using the Intercultural Development Inventory (IDI) (Hammer, Bennett & Wiseman, 2003) and presents some tips to develop more effective training programs for Japanese university students.

Bennett, M. J. (1986; 1993) presented the Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS), and IDI was developed as a tool to measure a person's intercultural sensitivity level on DMIS and to illustrate the person's cultural worldview orientation in terms of cultural differences. In DMIS, Bennett, M. J. (1986; 1993) assumes that a person's intercultural sensitivity (or worldview orientation) develops from ethnocentrism to ethnorelativism in six developmental stages: (1) Denial, (2) Defense/Reversal, (3) Minimization, (4) Acceptance, (5) Adaptation and (6) Integration.

Pre- and post-IDIs were administered to the students to assess the general effect of the three-day training program. Although the program was not designed to facilitate the students' sensitivity development, results show that the students' overall intercultural sensitivity level progressed from Denial to Minimization. Finally, the study presents a discussion about how to design more effective training to Japanese university students.

1. 背景と目的

1-1. 多様性トレーニング

国内外における異文化との共生は日本人にとってはもはや避けることの出来ないものとなっている。減少し続ける日本人の出生率とそれに伴い増加の一途を見せる外国人労働者数といった社会現象を考えると、今後の教育現場では、英語教育を含む外国語教育に加えて、(1)文化差をよりリアルに体感させ、(2)文化差への実践的対応能力を個人レベルで育成するための教育実践が切に求められるものと考えられる。

本研究のテーマである多様性トレーニングは、様々な文化で体験する文化的「違い」への実践的対応能力を育成し、最終的には「それぞれの文化、伝統、価値観、言語、さらには一人ひとりの個性の違いが、可能な限り尊重される社会」(森田, 2002: p.5)の構築を目指す教育活動であり、現在では多くの企業や教育機関で採用されている。Sinangil & Ones (2001)によると、海外(特に欧米系)優良企業の60~70%が何らかの形で多様性トレーニングを実施しており、派遣先における異文化適応等に大きな貢献をしていると報告されている(Black & Mendenhall,

1990)。日本でも、例えばP&Gや日産自動車等は社内で多様性トレーニングを企画・運営する部署を設置し、派遣先や社内で直面する様々な文化差に適応する為の教育支援を提供しているようである。学校教育においては、国際理解教育や海外留学の事前指導の一環として多様性トレーニングを実施しているところもあり(森山, 2003)、今後は人権教育や留学生教育等の分野でも広く展開されていくものと思われる。

多様性トレーニングにおける具体的な目的はトレーニングを実施する時期(派遣前、滞在中、帰国後等)、学習者のニーズ、トレーニングを構成する理論等によって異なるが(Gudykunst, Guzley & Hammer, 1996)、(1)講義、(2)ディスカッション、(3)課題解決、(4)クリティカル・インシデント、(5)ロールプレイ、(6)シミュレーション(Paige & Martin, 1983)、それにビデオや異文化センシタイザー(Albert, 1983; 1995)等の活動を通して、学習者の認知・感情・行動面での異文化適応能力を向上させることを目的としている点では、ほとんどのトレーニングで共通している(Gudykunst, Guzley & Hammer, 1996; Brislin & Yoshida, 1994)。認知・感情・行動面の変化を促す活動としてBrislin & Yoshida (1994)も上に述べた活動を取り上げているが、認知面の変化を促す活動には、文化差に関する知識や情報を提供する活動や、異文化に対するステレオタイプとそれに対する気づき等を促す活動(例えば、講義やディスカッション等)が含まれる一方、感情面の変化を促す活動には、文化差に対して感じる心理的不快感やストレス等をロールプレイやクリティカル・インシデント等を通して学習者に体験させ、否定的な感情に対する対応策について考えさせるような活動(例えば課題解決など)が含まれ、行動面での変化を促す活動としては、例えば「派遣先で用いる名刺を作る」といった活動や異文化シミュレーションを通して適切なコミュニケーション行為を学ぶ活動が含まれる、と説明している。

また、現在行われている多様性トレーニングの多くが体験学習的アプローチを中心に組み立てられており、基本的には、(1)導入と雰囲気作り(Introduction & Icebreaking)、(2)ゴールの提示、(3)体験、(4)体験の分析・反省・共有、(5)一般化、(6)応用、(7)まとめ(Levy, 1995)で構成されることが多いようである。本研究で分析の対象とした多様性トレーニングもおおよそ同じ構成となっているが、概要は後述することにする。

1-2. 異文化感受性発達モデル

多様性トレーニングを組み立てていく際には、文化差に対する認知・感情・行動面の変化を促すような活動をバランス良く組み込んでいくことが求められるが、Bennett, M. J.(1986; 1993)が提唱する異文化感受性(Intercultural Sensitivity)はそれら3つの要素の基礎を成すものとして多くの研修者から注目されている。

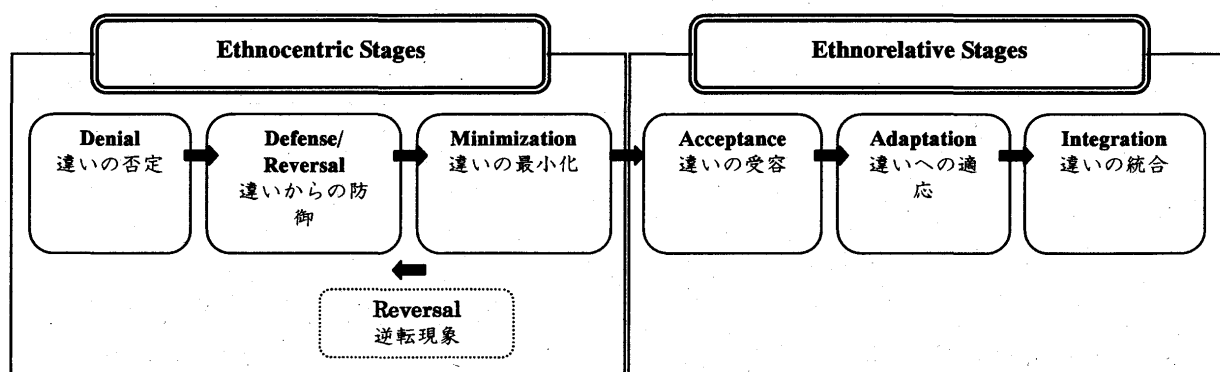
Bennett, M. J. (1986; 1993)によると、異文化感受性は個人の文化的世界観と同義であり、「文化差への順応を可能とするように現実を構成すること」であると定義している。個人の文化的世界観が自文化中心主義的な枠組みから文化相対主義的な枠組みへと発達的に変化していくことで、文化差に対する個人の認知、感情、行動が変容していくと考えられ、例えば異文化に対する否定的なステレオタイプやカルチャーショックも発達の一過程であると述べている。そして、その

感受性発達過程を 6 段階にモデル化したものが「異文化感受性発達モデル」(Developmental Model of Intercultural Sensitivity: DMIS)【図 1】である。

自文化中心主義の段階は、(1)「違いの否定」(Denial)、(2)「違いからの防衛/逆転現象」(Defense/Reversal)、(3)「違いの最小化」(Minimization) から構成されており、いずれも自文化の枠組みを基に文化差を規定しようとしている点で共通している。「違いの否定」(Denial)の段階では、異文化は別世界のこととして規定されているが故に、文化差に対する意識は殆ど発達していないが、「違いからの防衛」(Defense)の段階では、異文化をより身近で「危険なもの」として規定しているが故に、防衛的な意識や行動が前面に表れてくる点で特徴的である。同じ段階の「逆転現象」(Reversal)は、元々その個人が帰属していた文化に対する防衛反応のことであり、例えば長年海外赴任をしてきた人等が帰国した際に訴える母国への不適応がこれに相当する。「違いの最小化」(Minimization)の段階は自文化と異文化に共通点を見出し始める段階であり、一見すると文化相対主義と同じように考えられるが、自文化と共通する点のみを評価し、異文化の持つ独自性を評価しない傾向にあることから自文化中心主義の段階に位置づけられている。

文化相対主義の段階は、(4)「違いの受容」(Acceptance)、(5)「違いへの適応」(Adaptation)、(6)「違いの統合」(Integration)から構成されており、いずれも異文化の持つ独自性を認めている点で共通している。「違いの受容」(Acceptance)の段階では、文化差を創造性の源泉として認め、文化の多様性を肯定的に位置づけ始めているが、「違いへの対応」(Adaptation)の段階ではそこから一歩進んで自らの行動を意識的に相手文化に適応させ始める段階として位置づけている。文化相対主義の最終的な段階である「違いの統合」(Integration)は、自文化と異文化を統合して第三の文化を作り出す段階であり、この段階では自文化と異文化の間を自由に行き来することが出来るとしている。

【図 1】 DMIS における6つの発達段階



(坂田, 2004: p.140)

1-3. 異文化発達質問紙とトレーニング効果に関する研究

Hammer, Bennett & Wiseman (2003) が作成した「異文化発達質問紙」(Intercultural Development Inventory: IDI) (i) は、Bennett, M. J. (1986;

1993)が提唱する DMIS における異文化感受性レベルを測定する為に作成されたものであり、現在では信頼性の高い質問紙としていくつかの研究で用いられ始めている (Paige, 2003)。

例えば Klak & Martin (2003) は、ある大学で展開された「異文化フェア」(主にラテンアメリカ文化に関するフェア)の効果を IDI で測定しており、参加した学生の異文化感受性レベルがフェア参加後は文化相対主義の方向に大きく変化していたと報告している。その他にも、インターナショナルスクールで学ぶ高校生の感受性を測定した研究 (Straffon, 2003)、アメリカの都市部、都市周辺部、地方に住む中学校一年生を対象に感受性を測定した研究 (Pederson, 1998) 等があり、今後も広く用いられるものと思われる。

また、日本人に対して IDI を用いた研究としては、坂田 (2004) が挙げられる。坂田 (2004) は日本人大学生 124 名に IDI (日本語版) と異文化体験セルフレポートを実施し、(1) 日本人大学生の異文化感受性レベルは「違いからの防衛」(Defense) の段階である、(2) 欧米系の文化もしくは英語を用いる文化に対しては、「英語圏の文化は優れているが日本文化は劣っている」という「逆転現象」(Reversal) を見ることが出来る、(3) 「違いからの防衛」の原因となっているものは日本人大学生の異文化体験の浅さから来るステレオタイプである可能性がある、という結果を報告している。

IDI を用いたトレーニング効果の検証は今のところ始まったばかりであるが、唯一 Altshuler, Sussman & Kachur (2003) を挙げる事が出来る。Altshuler, Sussman & Kachur (2003) は 24 人の研修医を、(1) 講義形式と実習形式のトレーニング、(2) 実習形式のみのトレーニング、(3) トレーニングなし、の 3 つのグループに分け、IDI により各々のトレーニング効果を検証している。結果として、講義と実習形式を取り入れたトレーニングを受けた研修医の方が、(1) 「違いの否定」(Denial) と「違いの最小化」(Minimization) を乗り越えて、(2) 「違いの受容」(Acceptance) や「違いへの適応」(Adaptation) へと感受性を発達させていると報告している。

日本人に対する異文化トレーニング効果についての研究もいくつか行われている。山本 (2001) は自作した異文化シミュレーション "Rainbow mission" の効果を、(1) 文化の多様性に重点をおいた授業と、(2) 自己表現に重点をおいた授業の間で比較検証しており、双方の授業で「異文化接触」に対する気づきやコメントが多かったのに対し、「自己観察」に関しては多様性に重点をおいた授業の方がより効果的であったと報告している。また、末田 (1994) および Hinkelman, Ishikawa & Gordon (1994) はバファ―・バファ― (BaFa BaFa) という異文化シミュレーションの効果を測定しており、自己に対する気づきや異文化コミュニケーションへの気づき等の点で効果があったとしている。特に、Hinkelman, Ishikawa & Gordon (1994) は、シミュレーション中およびデブリーフィング後の変化を内容分析しており、その変化が DMIS における発達段階とほぼ同じプロセスを辿っていると報告している。しかしながら、いずれの研究もあるシミュレーションの効果を測定したものであることから、トレーニング全体の効果を測定したものとはなっていないのが現状であろう。

1-4. 本研究の目的

本稿は、(1) IDI を用いて日本人大学生に対する多様性トレーニングの全体的な効果を検証し、(2) より効果的な多様性トレーニングを構築していく為のポイントを提示することを目的とする。これまでの研究では、日本人大学生を対象とした多様性トレーニングの全体的効果を測定した研究は行われておらず、本研究が提示する結果はより効果的なトレーニングを設計していく上で非常に有用な基礎的資料となるものと思われる。また、本研究を外国語教育との関連で考えてみた場合、学習者の異文化感受性を発達させることで外国語運用能力も向上することが期待される (Bennett, Bennett & Allen, 1999) ことからしても、本研究は重要な意味を持つと思われる。

2. 調査の方法およびトレーニング概要

2-1. トレーニング実施時期および調査方法

今回分析の対象となるトレーニングは、徳島大学総合科学部に所属する 2・3 年生 32 名を対象に、2003 年 8 月 5 日から 8 月 8 日までの計 4 日間実施されたものである。トレーニングの総時間数は約 30 時間であり、すべての活動は日本語を用いて行われた。なお、5 名の参加者から提出された IDI 質問紙にデータの欠損があった為、今回は 27 名の参加者 (男性 6 名、女性 21 名) から提出されたデータに基づき分析を行った。

参加者の異文化滞在期間に関しては、異文化滞在経験が全く無い被験者が 27 名中 18 名と最も多く (66.7%)、ついで 3 ヶ月未満の被験者が 27 名中 7 名 (25.9%)、2 年以上の被験者が 27 名中 2 名 (7.4%) となっていたことから、全体的には直接異文化に触れた経験が無いが、あったとしても比較的浅い経験であったと考えられる。また、トレーニングの途中で参加者全員に対し「トレーニング終了後、海外への渡航予定があるか」という質問を投げかけてみたところ、参加者の中に海外渡航を予定している者はいなかった。

トレーニングの効果に関しては、開始前と終了時の計 2 回 IDI (Version 2 日本語版) を実施することで測定を行った。収集したデータは専用のソフトウェアで分析され、後述する結果を得ることとなった。

2-2. トレーニングの基本コンセプトと目的

今回のトレーニングにおける基本コンセプトは、(1) 日本国内での多様な文化に対応する能力を育成し、(2) そこで育成された能力を異文化とのコミュニケーションに応用する、という 2 点に集約される。

確かに、日本国内における文化差は海外との間に存在する文化差と比較して小さいものであり、海外の異文化と対峙する際には、言語の相違、コミュニケーションの不確実性、摩擦度、それに背景情報とコミュニケーションスタイル等で問題が生じる可能性が高い (マツモト, 2002: pp.200-205) ことは確かであろう。従って、国内外における異文化コミュニケーションを同一のものとして捉えることは出来ないが、例えば仕事の都合上日本国内で転勤する場合であっても、転勤先で用いられる方言やコミュニケーションスタイルの違いから生じる不確実性や摩

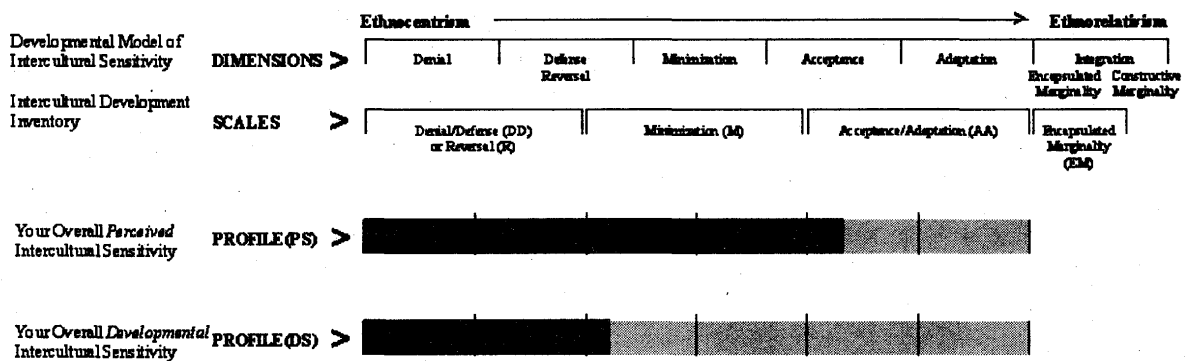
擦は起こりうるものであり、国内の転勤先で学習した異文化適応プロセスを必ずしも海外との文化差に応用できないという訳ではない（バーグランド, 2003）。

加えて、今回の参加者の異文化体験度とトレーニング後の渡航予定を考慮してみると、（１）参加者の海外体験が比較的浅いものと推定されるが故に、日本国内における文化差を基点としてトレーニングを構成した方が参加者にとって学習内容がよりリアルになると思われる、（２）参加者すべてがトレーニング終了後も日本に滞在する予定となっていることから、海外だけでなく日本国内における多様な文化にも対応することに主眼をおいた方が参加者の学習動機を形成しやすいといった教育上の利点も考えられることから、前述の基本コンセプトを基にトレーニングを設計することとした。

今回のトレーニングでは異文化に対するステレオタイプを中心に内容を構成した。ステレオタイプは「自分の文化以外の文化に属している人たちに対する判断、信条、意見を一般化すること」（マツモト, 2002: p.43）と定義されるが、（１）個人が外界の事象を認知する際に行うカテゴリー化と共通する点が非常に多いこと【図２】トレーニング前 IDI 全体結果

IDI PROFILE for 2004 LET Paper (1-1)

INTERCULTURAL SENSITIVITY



WORLDVIEW PROFILE

DD SCALE: Indicates a worldview that simplifies and/or polarizes cultural difference.



R SCALE: Indicates a worldview that reverses "us" and "them" polarization, where "them" is superior.



M SCALE: Indicates a worldview that highlights cultural commonality and universal issues.



AA SCALE: Indicates a worldview that can comprehend and accommodate to complex cultural differences.



EM SCALE: Indicates a worldview that incorporates a multicultural identity with confused cultural perspectives.



から、国内外における異文化コミュニケーションで頻繁に起こり得るものである、（２）同時に、ステレオタイプは異文化に対する偏見や差別を形成する原因となり得るものである（Bennett, M. J., 1998: p.6; 川端 2001）、という理由からステ

レオタイプをトレーニングの主題として取り上げることにした。

前述したように今回のトレーニングは4日間の集中講義形式で実施したが、全体的な活動内容としては、ステレオタイプに対する認知面、感情面、行動面での変化を促す為に、(1) 自文化に対する気づきを高める活動【1日目】、(2) ステレオタイプの構造と影響を知る活動【2日目】、(3) ステレオタイプから脱却する方法を知る活動【3日目】、(4) ステレオタイプから脱却する方法を体験する【4日目】を取り入れた。具体的なシラバスを別紙に示すので、参考として頂きたい。

3. 結果および考察

3-1. IDI から見るトレーニング効果

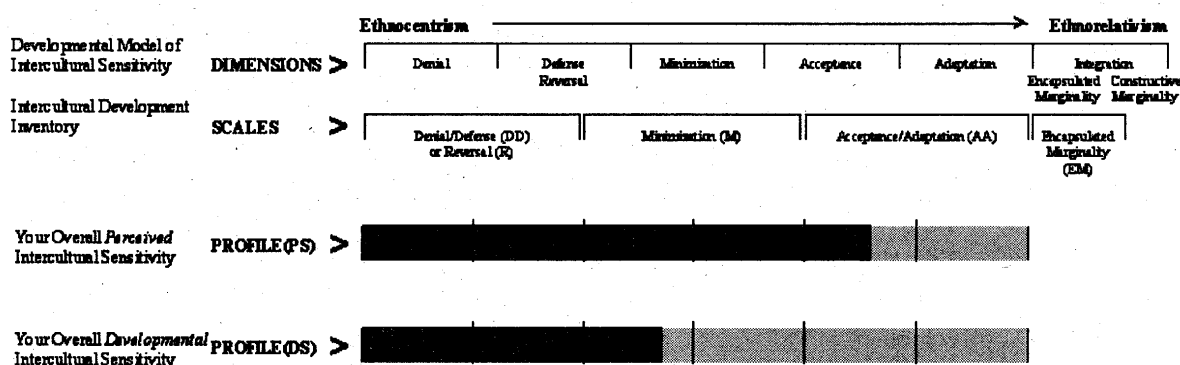
3-1-1. 全体的な感受性の変化とその原因

【図2】および【図3】はトレーニング前・後に行った IDI の全体結果を示している。

【図3】トレーニング後 IDI 全体結果

IDI PROFILE for 2004 LET Paper (2-1)

INTERCULTURAL SENSITIVITY



WORLDVIEW PROFILE

DD SCALE: Indicates a worldview that simplifies and/or polarizes cultural difference.



R SCALE: Indicates a worldview that reverses "us" and "them" polarization, where "them" is superior.



M SCALE: Indicates a worldview that highlights cultural commonality and universal issues.



AA SCALE: Indicates a worldview that can comprehend and accommodate to complex cultural differences.



EM SCALE: Indicates a worldview that incorporates a multicultural identity with confused cultural perspectives.



【図2】を見ると、トレーニングを実施する前の段階では参加者が到達していると期待する感受性レベル (Profile PS) は「違いへの適応」(Adaptation) に到

達しているが、実際の感受性レベル (Profile DS) は「違いからの防衛・逆転現象」 (Defense/Reversal) にとどまっていることが分かる (ii)。坂田 (2004) が同大学の学生に対して実施した調査でも同様の結果が報告されていることから、基本的に日本人大学生は異文化を「自らの文化を脅かす危険な存在」や「日本文化よりも優れた存在」といった枠組みで認識していると考えられる。

【図 3】はトレーニング終了時の結果を表したものである。参加者が期待する感受性レベル (Profile PS) は【図 2】とさほど変化は見られないが、実際の感受性レベル (Profile DS) は「違いからの防衛・逆転現象」 (Defense/Reversal) を越えて「違いの最小化」 (Minimization) に達していることが分かる。「違いの最小化」 (Minimization) の段階は異文化との間に共通点を見出し始めている段階であり、今回のトレーニングを通して参加者が「人間としての共通性」といった視点から自らの文化的世界観を再構築し始めていることが分かる。

次に、感受性変化の原因を見る為に【図 2】および【図 3】の下段 (Worldview Profile) に示されている 5 つの棒グラフ (DD Scale, R Scale, M Scale, AA Scale および EM Scale) を基に分析を行うことにする (iii)。

【図 4】 トレーニング前 IDI 結果 (DD Scale & R Scale)

IDI PROFILE for 2004 LET Paper (1-2)

DEVELOPMENTAL ISSUES

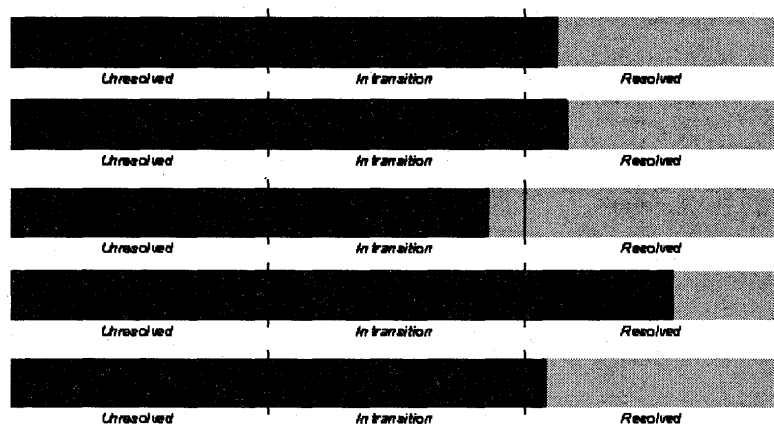
DD SCALE: Indicates a worldview that simplifies and/or polarizes cultural difference.

DENIAL CLUSTER: tendency to withdraw from cultural difference.

* Disinterest in cultural difference.

* Avoidance of interaction with cultural difference.

DEFENSE CLUSTER: tendency to view the world in terms of "us and them" where "us" is superior.



R SCALE: Indicates a worldview that reverses "us" and "them" polarization, where "them" is superior.



【図 2】の Worldview Profile を見ると、DD Scale と EM Scale は解決済み (Resolved) のレベルに達しているが、R Scale, M Scale, AA Scale は過渡的状态 (In-Transition) にあることが分かる。これらの結果を見る限りでは、参加者の感受性が「違いの統合 (Integration)」のレベルに到達しているようにも思えるが、異文化感受性が「違いの否定」 (Denial) から「違いの統合」 (Integration) に向かって段階的に発達していくもの (Bennett, M. J., 1986; 1993) であることを考えれば、【図 2】のように EM Scale が解決済み (Resolved) であっても R Scale

や M Scale に何らかの課題が残されている状態（つまり、過渡的状态（In-Transition））であれば、感受性レベルは「違いからの防衛・逆転現象（Defense/Reversal）」もしくは「違いの最小化」（Minimization）として判断されることになる。以上のことから、今回のトレーニング前における感受性レベルが「違いへの防衛・逆転現象」（Defense/Reversal）にとどまっているのは、R Scale と M Scale に何らかの課題があることが主な原因であると考えられる。

一方、【図 3】を基にトレーニング後における M Scale と R Scale の状態を見ると、M Scale では殆ど変化が見られないが R Scale に関しては若干の伸びを見る事が出来る。このことから、今回全体的な感受性の発達をもたらしたものはトレーニングを通して逆転現象（Reversal）を多少なりとも解消出来たことに起因すると考えられる。

3-1-2. 各尺度における変化

ここでは、【図 2】および【図 3】の Worldview Profile で示された 5 つの尺度における変化を詳細に見ていくことにする。

□ DD Scale および R Scale の変化

【図 5】トレーニング後 IDI 結果(DD Scale & R Scale)

IDI PROFILE for 2004 LET Paper (2-2)

DEVELOPMENTAL ISSUES

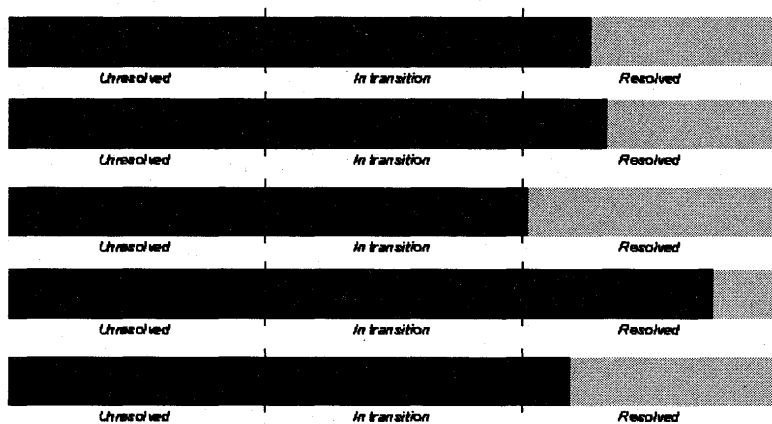
DD SCALE: Indicates a worldview that simplifies and/or polarizes cultural difference.

DENIAL CLUSTER: tendency to withdraw from cultural difference.

* Disinterest in cultural difference.

* Avoidance of interaction with cultural difference.

DEFENSE CLUSTER: tendency to view the world in terms of "us and them" where "us" is superior.



R SCALE: Indicates a worldview that reverses "us" and "them" polarization, where "them" is superior.



【図 4】および【図 5】を基にトレーニング前・後における DD Scale と R Scale の変化を見てみると、すべての項目でプラス効果があったことが確認出来る。このことは、本トレーニングが参加者の感受性を「違いの最小化」（Minimization）に向けて発達させていく為の基礎を強固にし、参加者が「人間としての共通性」等の視点から自らの文化的世界観を再構築していく為のよりしかりとした土台

を提供する上で効果があったことを示すものである。

しかしながら、今回のトレーニングでは R Scale を解決済み (Resolved) の段階まで伸ばせなかったことは確かであり、今後トレーニングを準備する際に対応を考える必要があると思われる。

□ M Scale, AA Scale および EM Scale の変化

【図 6】、【図 7】を基に M Scale, AA Scale, EM Scale の変化を見てみると、M Scale では殆ど変化が見られないが AA Scale と EM Scale では明らかな伸びが確認出来る。M Scale に殆ど変化が見られないということは、別の言い方をすればトレーニング後も異文化との共通性を見出すことに依然として課題が残っているということであり、今後トレーニングを準備する際に対応を考える必要があると思われる。

AA Scale の伸びに着目すると、Acceptance Cluster と Adaptation Cluster のすべての項目で得点が上がっていることが分かる。しかしながら、この結果をプラスの効果と評価するかどうかは議論が分かれると思われる。「違いの受容」(Acceptance) や「違いへの適応」(Adaptation) の基盤となる M Scale が過渡的状态 (In-Transition) であることから、たとえ AA Scale が解決済み (Resolved) のレベルに達していたとしても、実際のコミュニケーションの場面で文化差を受け入れたり文化差に適応したりすることは出来ないと考えられる。今回明らかに

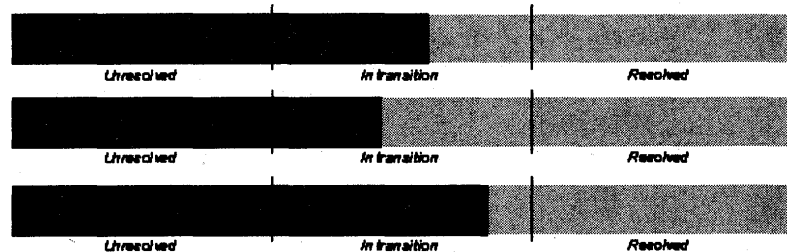
【図 6】 トレーニング前 IDI 結果 (M Scale, AA Scale & EM Scale)

IDI PROFILE for 2004 LET Paper (1-3)

M SCALE: Indicates a worldview that highlights cultural commonality and universal values

SIMILARITY CLUSTER: tendency to assume that people from other cultures are basically "like us."

UNIVERSALISM CLUSTER: tendency to apply one's own cultural values to other cultures.



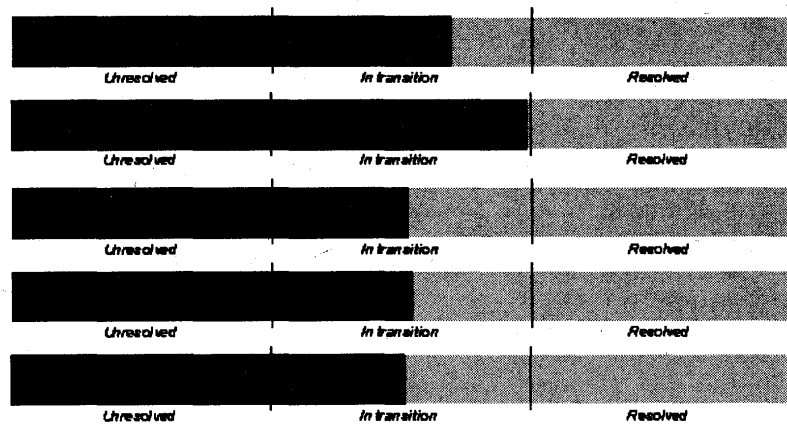
AA SCALE: Indicates a worldview that can comprehend and accommodate to complex cultural difference.

ACCEPTANCE CLUSTER: tendency to recognize patterns of cultural difference in one's own and other cultures.

ADAPTATION CLUSTER: tendency to shift perspective and behavior according to cultural context.

* Cognitive frame-shifting.

* Behavioral code-shifting.



EM SCALE: Indicates a worldview that incorporates a multicultural identity with confused cultural perspectives.



なった AA Scale の伸びを肯定的に評価するとすれば「参加者に目標や目指すべき方向性を与えた」と言えようが、その基盤となる「違いの最小化」(Minimization) を十分達成できていないことを考えれば、今回のトレーニングは「絵に描いた餅を作り上げた」とも評価出来る。AA Scale に対するトレーニング効果に関しては今後再検証をする必要があるであろう。

一方、EM Scale においてもある程度明らかな伸びが見られるが、これは文化と自己の関係が明確化されたことで文化的アイデンティティーが安定したことに起因すると推察される。EM Scale に対応する「閉じ込められた辺境性」(Encapsulated Marginality) は本来 2 つ (もしくは複数) の文化間でアイデンティティーが揺らいでいる状態を示すものであり (Bennett, J. M., 1993)、例えば日系外国人等の場合に比較的好く見られる現象である。今回のトレーニング参加者の異文化体験度を見ても日系外国人と同程度の異文化体験を有しているとは考えにくく、むしろトレーニングを通して自文化を再認識したことで文化的アイデンティティーが安定した (つまり、EM Scale が更に上がった) と考える方が妥当であろう。

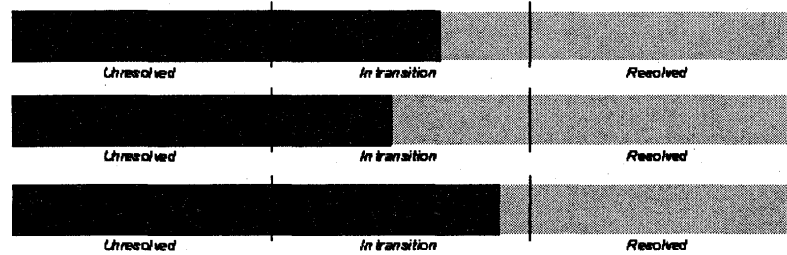
ここまで述べてきた内容を今回実施したトレーニングの効果に絞ってまとめてみると、(1) 全体的な異文化感受性レベルを「違いからの防衛・逆転現象」(Defense/Reversal) から「違いの最小化」(Minimization) へと引き上げることが出来た、(2) その感受性の伸びはトレーニングにより逆転現象 (Reversal) を多少軽減出来たことによるものであろう、また (3) 今回のトレーニングにより参加者の文化的アイデンティティーを安定させることが出来たと推察される、

【図 7】 トレーニング後 IDI 結果 (M Scale, AA Scale & EM Scale)

M SCALE: Indicates a worldview that highlights cultural commonality and universal values

SIMILARITY CLUSTER: tendency to assume that people from other cultures are basically "like us."

UNIVERSALISM CLUSTER: tendency to apply one's own cultural values to other cultures.



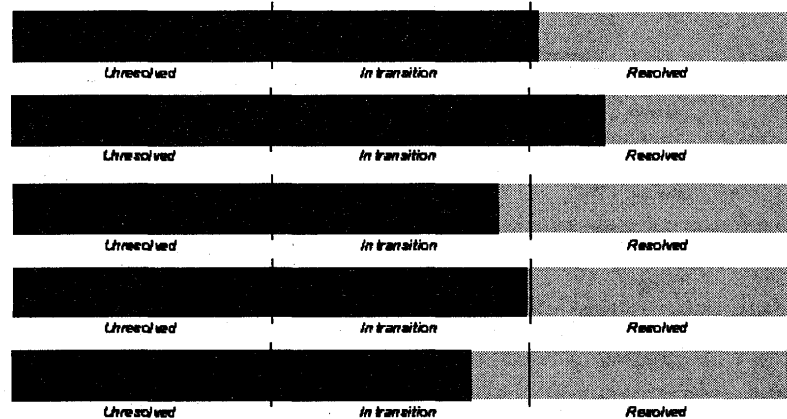
AA SCALE: Indicates a worldview that can comprehend and accommodate to complex cultural difference.

ACCEPTANCE CLUSTER: tendency to recognize patterns of cultural difference in one's own and other cultures.

ADAPTATION CLUSTER: tendency to shift perspective and behavior according to cultural context.

* Cognitive frame-shifting.

* Behavioral code-shifting.



EM SCALE: Indicates a worldview that incorporates a multicultural identity with confused cultural perspectives.



という 3 点にまとめることが出来るであろう。

3-2. 効果的なトレーニング設計

3-2-1. トレーニングの目標設定

DMIS では異文化感受性が段階的に発達する (Bennett, M. J., 1986; 1993) としていることから、トレーニングを設計する際には事前に参加者の感受性レベルを予測し、予測される感受性レベルの次の段階に向けてトレーニングを構成することが基本的方向性として妥当であると思われる。AA Scale の分析 (3-1-2.) で述べたように、基礎が出来ていないにも関わらず非常に高いレベルの感受性を伸ばすことを目標としても、所詮「絵に描いた餅」を作り上げることになりかねないというのがその理由である。例えば、今回の参加者のように感受性レベルが「違いからの防衛・逆転現象」(Defense/Reversal) にあることが予測されるのであれば、参加者の感受性を「違いの最小化」(Minimization) に引き上げることをトレーニング全体の目標として設定することが必要となるであろう。

3-2-2. 「違いの最小化 (Minimization)」を伸ばすヒント

では、今回の参加者の異文化感受性を「違いの最小化」(Minimization) へとより効果的に伸ばしていくヒントとしてはどのようなものがあるのだろうか？ 今回のトレーニングにおける反省点を基に考えてみることにしたい。

□ 逆転現象(Reversal)への対応

本来、逆転現象(Reversal)は長期間異文化に滞在した人が元々所属していた自文化を卑下したりする際に見られる現象である(Bennett, M. J., 1986; 1993)ことから、今回の参加者のように異文化体験があまり無い人々には見られないはずである。しかしながら、坂田(2004)も同様の結果を得ており、逆転現象(Reversal)は日本人大学生に頻繁に見られるものとして捉えていく方が妥当であると思われる。

坂田(2004)は日本人大学生に見られる逆転現象(Reversal)について被験者からの異文化セルフレポートを基に「英語信仰・欧米文化主義」の視点から以下のように分析している。

「英語」を軸に世界を二元化し、「英語圏に代表される異文化」を価値ある文化として、そして「自文化を含む非英語系文化」を相対的に価値の低い文化として見る傾向は、日本人大学生だけでなく日本人全体に見られる現象である。そして、この日本人に見られる「英語崇拜」的価値指向がDMISの逆転現象として現れていると考えられる。

(坂田, 2004: p.153)

「英語」という言語を中心に今回のトレーニングを見た場合、今回は文化相対主義に対応した講義とディスカッションを4日目に展開したのみであり(別紙参照)、言語相対主義についての活動は取り入れていない。日本人大学生の多くに逆転現象(Reversal)が広くみられ、その根幹に「英語に対する憧れ」といった感情が関わっているとすれば、何らかの対応をする必要がある。今後のトレーニングでは、例えば「世界の英語という視点から日本人の英語を考える」や「英語に無い日本語の美しさを考える」といった活動を取り入れてみたいと考える。

また、「欧米文化主義」についても今回のトレーニングでは取り立てて対応を取っていないが、この点に関しても何らかの活動を取り入れるべきであろう。今後のトレーニングでは「アジアの文化のすばらしさについて考える」や「伝統芸能を通して日本文化のすばらしさについて考える」等の活動を取り入れることで対応をしたいと考える。

□ M Scale を伸ばす為の活動

今回のトレーニングでは「違いの最小化」(Minimization)に対応したM Scaleを十分に伸ばすことが出来なかった。本研究はその理由を明確にするまでには至っていないが、参加者の異文化体験度が浅いと考えられることやトレーニングで直接海外の文化を体験する機会が無かったことを考えれば、異文化との共通点をリアルに経験出来なかったことがM Scaleを伸ばせなかった原因の一つとして推察されるであろう。

M Scale を伸ばす為の方針として、Bennett, M. J. (1986; 1993)はすべての人間が共通して求めるもの(例えば、安全や成功等)を得る為にお互いが協力することを挙げているが、必ずしも安全や成功を求めることが人間すべてに共通しているとは限らない。例えば、食事や民族衣装、音楽等はどの文化にも存在するものであり、これらを共有することでもM Scaleをかなりの程度伸ばすことが

出来るとも考えられる。今後のトレーニングでは、異文化との共通点をよりリアルに経験させるために食事や音楽等をテーマに日本文化や海外の文化を体験・共有するような活動を取り入れていきたいと考える。

4. まとめ

本研究では、(1) 日本人大学生を対象に実施した多様性トレーニングの効果について IDI を基に検証を行い、(2) より効果的なトレーニングを構築する為のポイントを提示することを目的に研究を行った。効果に関しては、参加者の異文化感受性が「違いからの防衛・逆転現象」(Defense/Reversal) から「違いの最小化」(Minimization) へと発達していることから、今回のトレーニング自体はある程度効果があったと思われる。今後より効果的なトレーニングを展開するには、日本人大学生に見られる「英語信仰・欧米文化主義」に対応する活動や異文化との共通点をリアルに経験出来るような活動を取り入れることが必要と考えられる。

異文化との共生が求められている今、文化差に対してどう対応するか、そしてその為に求められる実践的能力をいかに育成していくかという課題は非常に重要な意味を持つ。本研究は、英語教育を含む外国語教育ではなかなか取り扱えない「異文化との共生」に関わる教育実践を検証した点で大きく評価出来るであろう。

しかしながら、今後の研究で解決すべき課題も多い。例えば、今回のトレーニングは「日本国内の文化差に対応する能力を育成し、そこで培われた能力を異文化に応用する」という基本コンセプトに沿って構成されているが、「では、実際に海外の異文化とうまく接することが出来るようになったのか?」という点については検証されていない。今後の研究では、例えば「異文化に対応する能力を育成し、そこで培われた能力を日本国内の文化差に応用する」といったコンセプトで作られたトレーニング等と比較検証する必要があるであろう。また、今回の研究では参加者からの異文化体験や各エクササイズ等に対する感想を分析の資料として用いていないことから、トレーニングを受けた参加者への効果をエクササイズ別に検証出来ない点で疑問が残る。今後はエクササイズレベルでのより詳細な効果を測定していくことも求められるであろう。

(注)

- (i) IDI の利用に関しては、事前にライセンスを取得しておく必要がある。ライセンス取得についての詳細情報は、Intercultural Communication Institute (ISI) のホームページ (<http://www.intercultural.org/idi/idi.html>) を参照してもらいたい。なお、IDI の質問項目はライセンス上提示出来ないことを付記しておく。
- (ii) IDI の結果から DMIS レベルを判定する際には、Scales ではなく Dimensions を基に判断する。詳細については、坂田 (2004) を参照してもらいたい。
- (iii) 【図 2】および【図 3】の下段 (Worldview Profile) に示されている 5 つの棒グラフは、Profile DS で示される結果をより詳細に示したものである。それら 5 つの尺度と DMIS との関連を概説すると、(1) DD Scale は「違いの否定」(Denial) と「違いからの防衛」(Defense) に、(2) R Scale は「逆転現象」(Reversal) に、(3) M Scale は「違いの最小化」(Minimization) に、(4) AA Scale は「違いの受容」(Acceptance) と「違いへの適応」(Adaptation) に、(5) EM

Scale は「違いの統合」(Integration)の「閉じ込められた辺境性」(Encapsulated Marginality)に対応している。詳細は坂田(2004)を参照してもらいたい。

参考文献

- Albert, R. D. (1983). The intercultural sensitizer or cultural assimilator: A cognitive approach. In D. Landis & R. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training*, Vol.1 (pp. 186-217). Elmsford: Pergamon.
- Albert, R. D. (1995). The intercultural sensitizer/culture assimilator as across-cultural training method. In S. M. Fowler & A. G. Mumford (Eds.), *Intercultural sourcebook; Cross-cultural training methods Vol.1* (pp. 157-167). Yarmouth, Maine: Intercultural Press Inc.
- Altshuler, L., Sussman N. M., & Kachur, E. (2003). Assessing changes in intercultural sensitivity among physician trainees using the intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 387-401.
- Bennett, J. M. (1993). Cultural Marginality: Identity issues in intercultural training. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 109-135). Yarmouth, ME: Intercultural Press, Inc.
- Bennett, J. M. (2003, March). Intercultural training design. Lecture packet for Seminar by Cross-cultural Training Services, Ltd. Japan.
- Bennett, J. M., Bennett, M. J., & Allen, W. (1999). Developing intercultural competence in the language classroom. In R. M. Paige, D. L. Lange & Y. A. Yershova (Eds.), *Culture as the core: Integrating culture into the language curriculum*. CARLA working paper # 15 (pp. 13-45). Minneapolis, MN: University of Minnesota, Center for Advanced Research on Language Acquisition.
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations* 10 (2), 179-95.
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21-71). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- パークランド, J. L. (2003). 『日本から文化力: 異文化コミュニケーションのすすめ』. 東京: 現代書館.
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15, 113-136.
- Brislin, R. W., & Yoshida, T. (1994). *Intercultural communication training: An introduction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B., Guzley, R. M., & Hammer, M. R. (1996). Designing intercultural training. In D. Landis & R. Bhagat (Eds.), *Handbook of intercultural training* (second edition) (pp. 61-80). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421-443.
- Hinkelman, D., Ishikawa, S., & Gordon, W. (1994). Intercultural simulations: Adaptation and evaluation of the Bafa Bafa game for university students in Japan. *Journal of*

- Hokkaido University of Education, 45(1), 93-118.
- 川端美樹. (2001). 「自文化中心主義と偏見」. 渡辺文夫編, 『異文化接触の心理学: その現状と理論』(pp. 183-194). 東京: 川島書店.
- Klak, T., & Martin, P. (2003). Do university-sponsored international cultural events help students to appreciate "difference"? International Journal of Intercultural Relations, 27(4), 445-465.
- Levy, J. (1995). Intercultural training design. In S. M. Fowler & A. G. Mumford (Eds.), Intercultural sourcebook; Cross-cultural training methods Vol.1 (pp. 1-15). Yarmouth, Maine: Intercultural Press Inc.
- マツモト, D. (2002). 『文化と心理学: 比較文化心理学入門』. 南雅彦・佐藤公代訳. 京都: 北大路書房.
- 森田ゆり. (2002). 『多様性トレーニング・ガイド: 人権啓発参加型学習の理論と実践』. 大阪: 解放出版社.
- 森山美雪. (2003). 『高校生の異文化体験: コースデザインと留学プログラムの構築』. 異文化コミュニケーション学会第 18 回発表資料.
- Paige, R. M. (2003). The intercultural development inventory: A critical review of the research literature. Journal of Intercultural Communication 6, 53-61.
- Paige, R. M., & Martin, J. N. (1983). Ethical issues and ethics in cross-cultural training. In D. Landies & R. Brislin (Eds.), Handbook of intercultural training, Vol.1 (pp. 36-60). Elmsford: Pergamon.
- Pederson, P.V. (1998). Intercultural sensitivity and the early adolescent. Unpublished doctoral dissertation. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
- 坂田浩. (2004). 「日本人大学生の異文化感受性レベルに関する一考察」. 『異文化コミュニケーション』No.7. 137-157.
- Sinangil, H. K., & Ones, D. S. (2001). Expatriate management. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work & organizational psychology: Vol. 1. Personnel psychology (pp. 425-443). London, UK: Sage.
- Straffon, D. A. (2003). Assessing the intercultural sensitivity of high school students attending an international school. International Journal of Intercultural Relations, 27(4), 487-501.
- 末田清子. (1994). 「コミュニケーション関連科目における異文化シミュレーション・ゲームと学生によるその評価」. 『北星論集』31(3). 129-157.
- 山本志都. (2001). 「異文化コミュニケーション教育におけるシミュレーション・ゲームの導入: 『レインボー・ミッション』の実習と学習分析」. 『異文化コミュニケーション』No. 4. 91-113.

(別紙) トレーニングシラバス

【1 日目】自文化に対する気づきを高める

「自分を知ろう」	エゴグラムを用いて自己分析を行う。
「自分のルーツを探索しよう」	エゴグラムの結果を振り返り、これまでの生活・文化体験が現在の自己に与えてきた影響を考える。
「文化って何？」	これまでに体験してきた生活・文化体験が個人の知覚・認知・行動に大きく与えるものであり、日本文化の中にも多様な文化があることを知る

【2 日目】ステレオタイプの構造と影響を知る

「違いに対する反応」	言語シミュレーション「Redundancia」を用いて、発話方法による違いからどのような印象を抱くかについて体験する。
「ステレオタイプと文化の構造」	文化を「冰山モデル」を基に構造化し、深層部分の文化的違い(例えば、時間感覚の違いやコミュニケーションスタイルの違い)がどのようにしてステレオタイプを作り出すのかについて学ぶ。
「学習スタイルと文化の影響」	学習スタイル質問紙を用いて個人の学習スタイルを把握し、家庭や学校などでの学習体験がどのように個人の学習スタイルに影響を与えてきたかを考える。

【3 日目】ステレオタイプから脱却する方法を知る

「ステレオタイプからの脱却法」	DIE 法(Describe, Interpret & Evaluate)を基に、自らの主観的判断を一旦停止し、客観的な視点から判断する方法について学ぶ。
「価値観と承認」	グループシミュレーション「ワニの河」を用いて価値観の衝突を体験し、事後のディスカッションで異なる価値観を承認することの大切さを学ぶ。
「他の人から見てみると・・・」	コミュニケーションスタイル診断紙を用いて Controller, Analyzer, Promoter, Supporter の 4 グループに参加者を分け、他のグループから所属するグループに対する印象を聞くことで、自らを客観的に見つめ、異なる人々とのチーム意識を持つことの大切さを学ぶ。

【4 日目】ステレオタイプから脱却する方法を体験する

「ステレオタイプからの脱却法」	3 日目に提示したステレオタイプからの脱却方法(DIE 法、承認、チーム意識)を再確認する。
「アルパトロス」	異文化シミュレーション「アルパトロス」を通して、全く自分たちと異なる文化と遭遇した場合に抱く感情やステレオタイプを体験し、各個人が 3 つの方法をうまく使うことが出来たかについて考える。