



Hofstede
Insights

Anonymous 様

あなたが関心のある国
中国

あなたの母国
米国

関心のある国におけるあなたの役割
上司

27.10.2017



免責条項:本レポートは、回答パターンの分析と、Hofstede Insights社のレポート作成ソフトウェアを用いて作成されています。Hofstede Insights は、本レポートのコンテンツと、レポートに記された結果を基に第三者から寄せられたアドバイスから発生する、または関係する、直接、間接、または派生的に起こるいかなる損害について、一切の責任を負わないものとします。本レポートは、利用者の自己裁量においてのみ利用してください。

はじめに

今日のグローバル社会では、様々な文化的背景を持つ人々と共に働く機会が増えています。この状況に対応するためには、多文化環境で働く能力、つまり日本と違う環境で、文化や価値観の違いを理解し、乗り越え、共に結果を出していく力を身につける必要があります。「日本で当たり前のことが通用しない」とき、どうしたらいいのでしょうか？

「国民性」「文化」や「価値観」を見たり、触ったりすることは出来ません。外国人との付き合いが長く、「私は価値観を理解した」と思っても、その理解には「自分の経験」というバイアスがかかっています。相手の国の「文化」や「価値観」を客観的に理解するのは、実は大変難しいのです。

また、私たちが日本の価値観について客観的に説明できるかといえば、そう簡単ではありません。私たちは、日本独自の価値観を幼少時から知らず知らずのうちに身につけてきたので、それが一体何なのか、自分たちではわかっていないことも多いのです。

地球市民として世界のどこでも活躍できる人材になるためには、私たち自身が持つ日本の文化的価値観（国民性）を知り、相手の文化的背景を理解し、パターンを読む力が必要です。カルチャーコンパスは、あなたにそのヒントを提供するツールです。

カルチャーコンパスは、オランダのマーストリヒト大学名誉教授で、世界で初めて各国の文化的価値観を数値化した、ヘールト・ホフステードの理論をベースにしています。ホフステードは、各国の文化的価値観の違いは、次の6つの次元で説明できる事を明らかにしました。（詳細は6ページを参照ください）

- 1 権力格差（小さい対大きい）
- 2 集団主義対個人主義
- 3 女性性（やさしい）対男性性（タフ）
- 4 不確実性の回避度（低い対高い）
- 5 実用主義（規範的対実用的）
- 6 人生の楽しみ方（抑制的対充足的）

日本人の平均的価値観の特徴として、業績や社会的評価を大事にし、あいまいな状況や不確実な状態を嫌うという傾向があります。一方、日本人は集団主義だといわれますが、世界各国と比較してみると、実はそれほどでもありません。

カルチャーコンパスは、日本と、あなたが関心を持つ国の平均的な文化的価値観、そしてあなたご自身の個人的価値観の傾向を6つの次元で比較し、「異文化・多文化環境で陥りがちな落とし穴に気付き、効率的に対応するためにどうしたらいいのか」をまとめたレポートです。母国の文化的価値観と関心のある国の文化的価値観との距離#、お互いを理解するプロセスに及ぼす文化の影響などに関するヒントを提供しています。あなたが自分と異なる文化の人々と対応する際の「事前準備」として、このレポートをご活用ください。

私たち人間は非常に複雑なシステムです。そして、国民性や地域の文化はそれに輪をかけて複雑です。レポートは一般的な傾向を示していますので鵜呑みにするのではなく、あなたの経験と照らし合わせて読んで下さい。また、信頼する人とレポートの内容を共有し、話し合ってみてください。あなたが地球社会で活躍される時、カルチャーコンパスが少しでもお役に立つことができれば、こんなにうれしいことはありません。

あなたへのパーソナルアドバイス

注：アドバイスが提示されるのは、あなた個人のスコアと関心のある国の平均スコアに大きな差がある場合です。差がない場合は表示されません。

あなたが関心ある国:中国

あなたが関心を持つ、文化の異なる国で陥りがちな落とし穴や、対面するかもしれない問題を下記に記しました。この国の人と対応するときは、これらの情報を考慮してみてください。

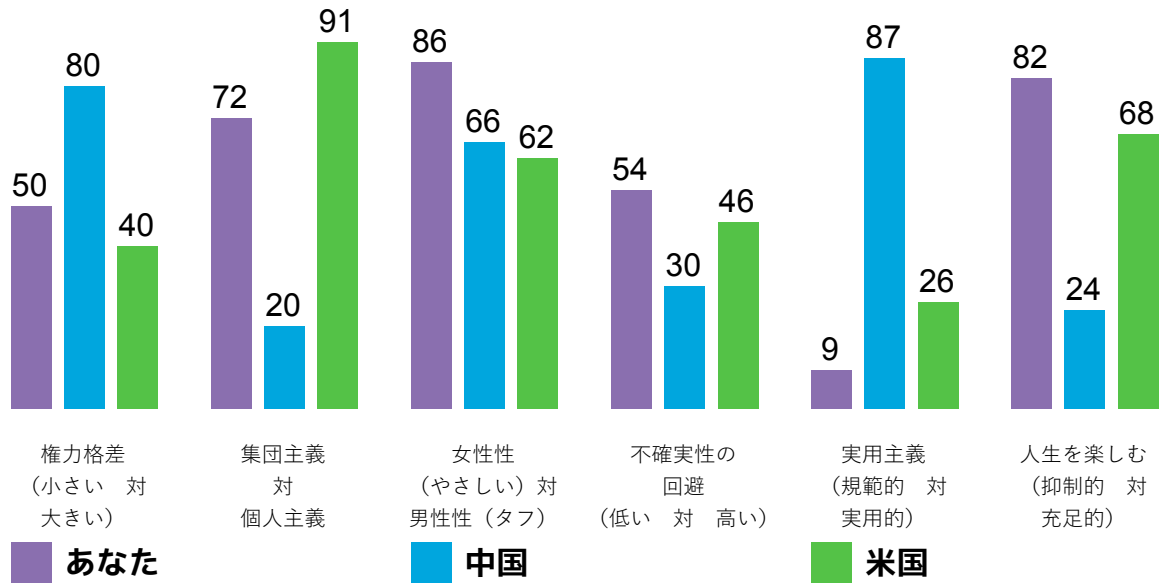
おそらくあなたは

- ✓ 同僚達が神を信じていなかったり、更に悪いことに、対立する信念体系を同時に信じているので、あなたは憤慨してしまうかもしれません。
- ✓ 同僚達が知的所有権を尊重することなく、いとも簡単に、都合の良いようにあなたのノウハウを真似しているのに気付いて、憤慨してしまうかもしれません。
- ✓ 同僚達は非常に早く新しい情報を入手します。でも、その情報が正しいかどうかチェックしないので、あなたは困惑してしまうかもしれません。
- ✓ 同僚達は5年以上の長期目標や計画の実現を受け入れています。あなたはなぜそんなことができるのか、不思議に思うかもしれません。
- ✓ 現地の競合他社がそうしているという理由で、快適な人間関係を構築維持するために相当な投資をしなければならないと聞いて、あなたはいらいらするかもしれません。

あなたは、次のような状況に直面する可能性が高いです。

- ✓ 「私にとってあなた方部下は、面倒を見るべき家族のようなものだ」というような振る舞いを、あなたはしません。でも、それが彼らのやる気をなくしているかもしれません。この国では、上司は頼れる親のようなものです。
- ✓ 直属の部下は、あなたのことを「冷たくてよそよそしい」と感じている可能性があります。そして、彼らのやる気をなくしているかもしれません。
- ✓ 長期的な信頼関係を築くことにそれほど重点を置いてこなかったため、現時点で信頼の置ける情報提供者がいません。そうすると、組織内で本当には何が起きているのか、あなたは気付くことができない可能性があります。ここでは、長期的信頼関係の構築がとても重要です。
- ✓ あなたが余りにも感情的に見えるので、同僚はあなたの振る舞いを子どもっぽいと考えるかもしれません。
- ✓ 直属の部下があなたより良く知っていることについてあなたがしょっちゅう疑問を投げかけるので、彼らはやる気を失っているかもしれません。

あなたと関心ある国、母国の比較スコア



あなたが生まれ育った国、関心のある国に加え、あなたのスコアと最も近い国を5つ、最も離れた国を3つ、提示します。

あなたのホフステードモデルの各次元におけるスコアは、近似値（推定値）に過ぎません。厳格な学術的観点からみれば、文化は常に集団に属し個人レベルで測定できないため、これらスコアは科学的に実証されたものではありません。このレポートに含まれている有益な情報を有効に活用するためには、多文化／異文化適応プロフェッショナルのガイダンスを受けることをお勧めします。

	権力格差 小さい 対 大きい	集団主義 対 個人主義	女性性 (やさしい) 男性性 (タフ)	不確実性の回避度 低い 対 高い	実用主義 規範的 対 実用的	人生の楽しみ方 (抑制的 対 充足的)
あなたのスコア	50	72	86	54	9	82
中国	80	20	66	30	87	24
米国	40	91	62	46	26	68
最も似ている国						
南アフリカ	49	65	63	49	34	63
オーストラリア	36	90	61	51	21	71
米国	40	91	62	46	26	68
アイルランド	28	70	68	35	24	65
トリニダード・トバゴ	47	16	58	55	13	80
最も離れた国						
ウクライナ	92	25	27	95	55	18
ガテマラ	95	6	37	99	—	—
ベラルーシ	95	25	20	95	56	18

国民文化（国民性）の次元

国民文化の次元は、ある一つの国を他の国から区別する相対的な価値観を表しています。

国民文化（国民性）の次元と各国別のスコアは、ヘールト・ホフステード教授の価値観と国民文化（国民性）に関する研究をベースにしています。

国民文化の6次元

権力格差（小さい 対 大きい）

社会の中で弱い地位にある構成員が、ヒエラルキーがあること、権力が不平等に分布している状態を受け入れている程度

不確実性の回避度（低い 対 高い）

人々が、あいまいな状況や不確実な状況に対して脅威を感じる程度

集団主義 対 個人主義

集団主義：人は、拡大家族や組織等、結びつきの強い内集団に属している。内集団に忠誠を誓う限り、人はその集団から生涯にわたって保護される。

個人主義：人はそれぞれ、自分自身と自分の直属の肉親の面倒をみればよい。

実用主義（規範的 対 実用的）

ある社会が、規範的かつ歴史的で短期未来志向を持っているのか、実用的かつ長期未来志向の視点をもっているのかの度合い。

女性性（やさしい） 対 男性性（タフ）

女性性：社会の支配的な価値観は他者への思いやりと生活の質

男性性：社会の支配的な価値観は業績と成功

人生の楽しみ方（抑制的 対 充足的）

人々が厳しい社会規範によって欲求の充足を抑え制限する社会を「抑制的」、人生を楽しむための基本的欲求を比較的自由に満たす傾向がある社会を「充足的」と呼ぶ。

文化の次元上の価値観のスコアは、相対的です。ある国のスコアは他の国のスコアと比較しない限り、意味を持ちません。

国民文化の6次元モデルの詳細はこちらをご覧ください。

hofstede.jp (日本語)

hofstede-insights.com/models/national-culture/ (英語)

Culture: a strategic asset

Culture has a tremendous impact on people and organisations, and it is up to you to make sure that such an impact is beneficial to all those concerned.

You simply cannot escape culture; it is a part of each and everyone of us. Every nation and organisation has its own individual culture.

With our unique approach, based on decades of research and experience, we will enable you to optimise the performances of your organisation to better meet your goals.

Professional certified consultants

Hofstede Insights consultants are accomplished professionals in their respective fields, including, but not limited to, cooperation and teamwork, marketing, HR, communications, sales and management in an intercultural context.

Hofstede Insights consultants help companies to meet such challenges as negotiating successfully, facilitating mergers and acquisitions and dealing successfully with intercultural management situations from diverse perspectives.

Find out more about our network of consultants.

Sophisticated tools

With our unique tools, the result of over 30 years of ongoing research and experience, Hofstede Insights will increase the efficacy of your organisation by giving its members the ability to adapt and effectively deal with challenging intercultural situations.

6-D Model©: Charts national cultures.

Hofstede Multi-Focus Model©: Assesses organisational cultures in order to align your culture with your strategy and the context in which your organisation operates.

Levers for Change©: Provides concrete suggestions for indirect organisational change to help you move from your current culture to your optimal culture so as to increase global effectiveness.

Executive Match 360©: Assesses the management team of your organisation to make sure the culture of the management team supports your strategy, utilises direct change.

Culture Compass™: Gives individual feedback regarding a country of interest.

Culture Compass™ for universities is brought to you by Careernomics.