

越境概念における組織内外の「意味の交渉」

—多次元化された自己の認知と葛藤—

法政大学 石山 恒 貴 *

Negotiation of meaning at boundary crossings:
Cognition and conflict of the decentralized self

Nobutaka ISHIYAMA
(Hosei University)

This paper analyzes the negotiation of meaning at boundary crossings. Many studies have shown how the concept of boundary crossings is used in an interdisciplinary sense. In this paper, I focus on boundary crossings based on activity theory and communities of practice.

In the existing literature, the negotiation of meaning is mainly placed in a homogeneity context. However, this paper offers a perspective on the importance of the negotiation of meaning at boundary crossings in a heterogeneity context.

The review of the literature reveals that brokers in external communities of practice can introduce external practices into internal communities of practice through the reconciliation of decentralized selves. For brokers, the experience of crossing boundaries promotes the cognition and conflict of decentralized selves. The mechanism of reconciliation of decentralized selves for brokers can be explained with dialogical self theory with polyphony. Furthermore, the reconciliation of decentralized selves promotes brokers to deliver the negotiation of meaning at boundary crossings in a heterogeneity context.

Keywords : boundary crossing, negotiation of meaning, communities of practice, reconciliation, polyphony, decentralized self

1. はじめに

越境 (boundary crossing) という概念が、学際的に注目されるようになってきている (Akkerman & Bakker, 2011 ; Arthur, 1994 ; Fleming & Waguespack, 2007)。越境が注目される主な理由は、多様性への対処にある。流動的で脱中心的なポストモダンと呼ばれる社会では、同質的な文脈のみに依拠した理論化の限界が境に関

する研究の課題としては、越境概念の多様性があげられる。活動理論 (Engeström, 1987, 2008), 実践共同体 (荒木, 2007, 2009 ; 中西, 2013 ; Wenger, 1998), 企業・職場の境界 (中原, 2012 ; 石山, 2011 ; 館野, 2012), 組織外の情報をわかりやすく組織内に翻訳して伝える (Allen & Cohen, 1969 ; Allen, Tushman & Lee, 1979 ; Fleming & Waguespack, 2007 ; Tushman & Scanlan, 1981), キャリア理論 (Arthur, 1994 ; Schein, 1971) など多様である。こうした異なる学問領域に依拠する越境概念の多様性が、その

*法政大学大学院 政策創造研究科 教授。

理解を阻害している面もある。

そこで本稿では、まず越境概念の多様性について論じ、その整理を行う。そのうえで、越境概念における組織内外の「意味の交渉」(negotiation of meaning)という考え方に着目する。「意味の交渉」とは、同質的な文脈に属する構成員が、その文脈について理解を深めるプロセスを意味する(Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998)。これに対し、越境概念を前提として、異なる文脈に属する構成員に対し「意味の交渉」を行う個人の可能性も示されている(柿野, 2019; Wenger, 1998)。異なる文脈において「意味の交渉」を行えば、組織内外の知識や情報をつなぐことになる。しかし、その個人が、具体的にどのように組織内外の「意味の交渉」を行っているのか、その詳細は明らかではない(高木, 1999)。そこで、本稿では、対話的自己論という概念(Hermans & Kempen, 1993; 溝上, 2008, 2013)を手がかりに、組織内外における「意味の交渉」の詳細を検討していく。

本稿の構成は次のとおりである。まず、境界の多様性という観点から越境概念の整理を行い、本稿が対象とする範囲を明らかにする。次に、越境により異なる文脈を往還する個人が「意味の交渉」を実現するプロセスを、多次元化された自己が自己の内部で対話するという、対話的自己論により理論的に検討する。そのうえで、「意味の交渉」に関する2つのインタビュー調査を分析して、理論的な検討と対比しながら考察を行う。

2. 越境概念の整理

越境概念の整理にあたって、まずは境界の多様性を、活動理論、実践共同体、キャリア理論、ネットワーク理論、それぞれの視点から検討する。次に、これらの多様な境界を、それにより区分される範囲への関心の差異により区分する。そのうえで、境界により区分される範囲の中で「意味」がどのように形成されていくの

か、という点について論じる。

2.1 境界の多様性

越境とは境界を越えるという行為を意味する。つまり、越境に多様性があるということは、境界に多様性があるということに他ならない。教育学と心理学の領域で、越境という概念を明確に唱えたのは、Engeström (1987, 2008)だとされる。Engeströmは活動理論という枠組みから越境を提唱した。活動理論は、Vygotsky (1962)における人間の高次精神機能(記号、言語などを含む道具を使いこなし、自らの思考を調整することができる人間独自の精神の働き)は集団の関係性により形成されるという考え方、Leont'ev (1978)における個人と集団を同等に分析するという考え方を経て、Engeströmの活動システムという概念に至る。活動システムとは、ある状況(活動)を、主体(人間)、道具(媒介)、対象(目的)の三位一体で捉え、表現し、分析するものである。

活動理論と親和性のある理論が実践共同体である。実践共同体とは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」(Wenger, McDermott & Snyder, 2002, 邦訳書, 33頁)と定義される。

Wenger (1998)によれば、実践共同体には独自性があり、それは過去の交流の歴史で形成される。すなわち実践共同体においては、人と人との相互作用と、布置された人工物の物象化(reification)が、相互に影響を与え合うことで独自の意味の場が形成される。物象化とは、貨幣があたかも神のような価値を持ち、振る舞うなど、人工物がその場で独自の意味を持つことである。実践共同体では、相互作用と物象化により、事例、物語、書物、論文、行動様式、倫理観などが、暗黙の視点、前提、共通用語を形成し、他の共同体の構成員は表層的な会話を聞いても理解できなくなってしまう。このように活動理論における活動システムと実践共同体に

においては、構成員にとっての意味の場が形成されている。したがって、この場合の境界とは、意味の場を隔てるものと表現して差し支えないであろう。

他方、キャリア理論で示される境界とは、個人と集団を包含する独自の意味の場とは異なり、個人の知覚に依拠するものである。たとえば Schein (1971) は組織内におけるキャリアの変遷を、階層的境界 (hierarchical boundaries)、中心への境界 (inclusion boundaries)、機能・部門的境界 (functional or departmental boundaries) の3種類の境界で説明した。これらの境界を越えることは、基本的には、個人が組織になじんでいくという方向への移行となる¹。

その後、Schein が強調していたほど組織の安定性と階層性は強固ではないという観点から、「境界のないキャリア」を意味するバウンダリーレスキャリア (Arthur, 1994) という概念が提唱されるが、地理、産業、職業、プロフェッショナル性、役割などのキャリア境界の存在を認識し対処することがむしろ重要だという主張もある (Gunz, Evans & Jalland, 2000; Inkson, Gunz, Ganesh & Roper, 2012)。先述した学習に関する研究では (中原, 2012; 館野, 2012)、個人が会社組織や職場の境界を越えて学ぶことを越境学習と呼んでいたが、これも会社組織、職場というキャリア境界を越える形態に含めることができよう。

2.2 境界単位としての世界

ここまで多様な境界について述べてきた。本稿では、境界により他と区分される範囲を、以降、境界単位と呼ぶことにする。前節では、活動システムや実践共同体のような、そこに属さない他者は意味を読み取れない場を形成する境界単位と、キャリア境界、ネットワーク理論のように、主に個人の視点で捉えた境界単位を対比した。本稿では、前者の意味の場を形成するような境界単位のみを検討の対象とし、これを「境界単位の意味世界」と呼ぶことにする。な

お「世界」という呼称は、存在論と認識論の観点では、存在のすべてが立ち現れる、いわば超対象としての「すべての領域の領域」として使用される (Gabriel, 2013)。また現象学で使用される「生活世界」とは、科学的思考と日常的思考によって日常の存在の基礎づけとなる領域である (奥村, 1989)。これに対し、本稿で用いる「境界単位の意味世界」とは、超対象や存在の基礎づけとなる領域ではなく、あくまで境界単位に属する者の独自の行動や意識につながる意味を形成する場として定義する。

本稿で「境界単位の意味世界」のみを対象とするのは、それが同質的な文脈であるからだ。人は、主観的な意味連関の中で日常的な世界を理解するが、人々のその主観的な理解の集積により、相互主観的に世界は人に知覚される (Schütz & Luckmann, 2003)。Schütz & Luckmann の考え方は現象学の「生活世界」に基づくものであるが、人々の間主観的な常識的知識により自明の世界が構成される、すなわち人々の意味形成の場であることを重視するところに特徴がある (奥村, 1989)。こうした主張に加え、人と人工物の相互作用に関して人の行為は状況に埋め込まれ、それがゆえに人は状況の中でこそ学習するという論点が提示される (Suchman, 1987)。換言すれば、人は「境界単位の意味世界」の中で、そこで形成される意味を学習する。

「境界単位の意味世界」で人が学ぶ様子のメカニズムを実践共同体は詳細に示した。Foucault (1984) によれば、権力とは所有されるものではなく、共同体の中心に存在するものでもなく、人々の関係性に埋め込まれているものであるが、このような権力のあり方が実践共同体においても想定されている (Fox, 2000)。このような権力のあり方は、新参者と古参者、新参者同士、古参者同士などの葛藤を生じさせるが、そのような葛藤も含めた人々の相互作用を実践共同体では参加と呼ぶ。さらに先述のとおり、実践共同体内部に布置された人工物は

物象化する。この参加と物象化の両輪により、「意味の交渉」による実践共同体という意味世界の理解が促進される。つまり「意味の交渉」とは、意味世界を共有する者同士が、その意味世界の人と人工物との相互作用によって、それらの理解につながる流動的な意味を創出し続けることだといえよう。この実践共同体という意味世界の理解は、構成員のアイデンティティ形成とみなされ、同時にそれが実践共同体における学習とみなされる（Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998）。換言すれば、「意味の交渉」は学習の鍵概念でもある。

また活動理論では、Vygotsky (1962) が道具の存在が高次精神機能に影響することを重視していたこともあり、活動システムは主体（人間）と道具（媒介）に分析の焦点をおき、人と人工物の相互作用により、「境界単位の意味世界」が形成される。このような人と人工物による意味世界の形成の理論には、Bourdieu (1980) のハビトゥス (habitus) という概念が影響を与えている。Bourdieu は、人の知覚や思考というものは、先験的に規定されるものではなく、文化の中で構造化されていくと考えた。そのため、人は持続的に実践を生み出していくことで知覚や思考が形成されていくとし、その社会的実践のまとまりをハビトゥスと表現した。したがって、ハビトゥスの中においては、人はいちいち意識しなくとも、自然に振る舞うことになる。この振る舞いを、Bourdieu は「身体的ヘクシス」と呼び、次のように表現する。「身体的ヘクシス（慣習的行為）は現実化され身体化された政治神話であり、振舞う・語る・歩く、そしてそれを通して感ずる・考えることの永続的性向や持続的作法となった神話である」（Bourdieu, 1980/1988, 邦訳書 p.112）。

まとめると、実践共同体やハビトゥスのような「境界単位の意味世界」では、人と人工物に緊密な相互作用が生じ、それが人の学びにつながる。それゆえに、その状況が長期間継続することが学習の条件となる。実際、小池（1981,

1991, 1997）は、日本では強固な内部労働市場を基礎として長期的に同一企業で技能形成されるからこそ「知的熟練」が生じるとしているが、これは、個人が異常対応や改善を日常的に当然行うべきこととみなす身体性を有するようになっていくからではないだろうか。

2.3 「境界単位の意味世界」における「化石化」

前節では、「境界単位の意味世界」が学習に寄与すると述べた。しかし、「境界単位の意味世界」の学習がもたらす負の側面が看過されていた、ということが本稿の問題意識である。田島（2010）は、ある自動車工場で20年以上のキャリアを有し、若手整備士から尊敬を集める熟練の自動車整備士に、その工場で頻繁に使用される「トルク」という言葉の意味を質問したところ、「昔習ったことだから、よく覚えていない」と回答された事例を紹介している。このように日常生活文脈でよく使用される言葉の意味を説明できない状況を、田島は「分かったつもり」と呼ぶ。「分かったつもり」が生じる原因のひとつに、Vygotsky (1962) が指摘する述語主義がある。述語主義とは、同じ日常生活文脈を共有する者同士では主語が省略されることを意味する。たとえば、Vygotsky は電車を待つ者同士は、電車がやってくることに気づいても、「きた」としか言わず、「電車」という主語は省略されるという。「述語主義」がさらに進展すると、生活文脈で繰り返し使用される言葉は、その意味をいちいち吟味しないで使用されるようになり、日常生活のパターンとして固定化され、社会的方言となる。この現象を、田島は「分かったつもり」の原因となる「化石化」²として位置づける。

「化石化」とは、「境界単位の意味世界」がもたらす「身体的ヘクシス」や「意味の交渉」の利得と引き換えに生じる負の側面であり、弊害であろう。人と人工物の相互作用により形成される意味は当たり前の前提として身体化され、人はいちいちその意味を問うことなく振る舞う

ようになる。だからこそ、「境界単位の意味世界」は学習に寄与するが、他方、日常生活のパターンが固定化され、ひとつひとつの事象に意味を問わなくなるのであれば、物事の本質を突きつめていくという行為を阻害してしまうことになるだろう。

さらに、「化石化」は、異なる文脈の理解に支障を生じさせる可能性もある。石山（2018）は、「境界単位の意味世界」の学習に慣れた人々が異なる文脈で集まると、「分かったつもり」がその異なる文脈で生じ、自己の意味世界の解釈で異なる意味世界の他者を理解するため、「異質性の未認知」という状態につながることを示した。「異質性の未認知」とは、異なる文脈に属する人々が、その文脈を越境して交流する際に、そもそも自分たちの解釈に差異があること自体に気がつかない状態である。本稿では、「分かったつもり」が異なる文脈で生じ、その文脈に関与している人々に波及することを、以降、「拡張された化石化」と呼ぶこととする。

2.4 「化石化」に対する越境の意義

本節では、越境概念の意義を検討するにあたり、「化石化」（その拡張を含む）という負の側面への対処を有力な手がかりとする。「化石化」は、「境界単位の意味世界」の同質性と自明性に起因すると考えられる。そのため、「境界単位の意味世界」に限定された学習では「化石化」への対処に限界があり、越境概念を考慮する必要性が生じてくることになるだろう。そこで、まずは、多様な境界に起因する越境概念の整理を行う。

組織論の観点では、バウンダリースパナー（boundary-spanner）という越境概念がある。バウンダリースパナーとは、組織外の情報をわかりやすく組織内に翻訳して伝える存在で、組織内および組織外のコミュニケーションスターのような存在といわれる（Allen & Cohen, 1969；Allen, Tushman & Lee, 1979；Tushman,

1977；Tushman & Scanlan, 1981）。ただし、本稿では、バウンダリースパナーを検討の範囲から外す。この概念では組織にとっての情報共有に焦点が置かれており、「境界単位の意味世界」は想定されておらず、「化石化」の検討につながらない。

他方、先述のとおり、実践共同体においては「境界単位の意味世界」が想定されている。Wenger（1998）は、異なる実践共同体に同時に個人が存在することを多重成員性（multi-membership）と呼ぶ。実践共同体においては意味世界が形成されており、学習としてのアイデンティティが形成される。異なる実践共同体を往還し、それぞれの異なる視点や知識を交換、導入しようとする存在を、Wengerはブローカーと呼んだ。ただし、このブローカーには困難がつきまとう。個人において複数のアイデンティティが生じ、共同体間の異なる視点、矛盾に対処しなければならないからである。Wengerは、この対処を「調停」（reconciliation）と呼んだ。

ブローカーと同様に、「境界単位の意味世界」における越境概念を包括的に論じているのが、Akkerman & Bakker（2011）である。Akkerman & Bakkerは、越境の意義を、社会的文化的な差異（これは意味世界の差異とみなすことができよう）によって葛藤が生じ、その差異が、継続的に境界横断者（people at the boundary）にとって多様性の衝突として発生するが、そこに学びがあることだとする。継続的な差異の衝突が重要であるからこそ、移行（transfer）と越境は区分される。移行とは、ある境界単位から別の境界単位の一方向の転移であり、継続的な差異の衝突が生まれないからだ。

たとえば、人事異動、出向、転職などは、会社組織、職場というキャリア境界を一方通行で越える形態である。これらは一方通行であり、境界を往還することがないため、Akkerman & Bakkerの示す移行に該当し、越境概念に該当

表 1 越境概念の整理

境界単位の意味世界の想定の有無	理論	境界を区分する対象	越境する対象者	先行研究
想定あり	活動理論	活動システム	主体（人間）	Engeström(1987, 2008)
	実践共同体論	実践共同体	ブローカー	Lave & Wenger (1991) Wenger (1998)
	越境論	意味世界	境界横断者	Akkerman & Bakker (2011)
想定なし	キャリア理論	組織, 地理, 産業, 職業, プロフェッショナル性, 役割などのキャリア境界	キャリアの行為者	Schein (1971), Arthur (1994), Gunz, Evans & Jalland (2000), Inkson, Gunz, Ganesh & Roper (2012)
	越境学習論	会社組織, 職場（上記のキャリア境界に該当）	越境学習者	中原(2012), 館野(2012)
	経営組織論	組織	バウンダリースパナー	Allen & Cohen (1969), Allen, Tushman & Lee (1979), Fleming & Waguespack (2007), Tushman & Scanlan (1981)

しないと考えることが妥当である。「化石化」を論じるためには、ブローカーや Akkerman & Bakker の越境のように、「境界単位の意味世界」を往還し、継続的に多様性の衝突が生じる状態を越境概念とすべきであり、それを本稿の検討対象とする。そこで、「境界単位の意味世界」を往還し、継続的に多様性の衝突が生じる状態を重視する観点から、「境界単位の意味世界」の存在の有無を中心に、越境概念を表 1 として整理した。

3. 複数領域の自己の認知と葛藤

3.1 越境概念の矛盾

越境概念の整理を行ってきたが、多様性の衝突への対処は容易なものではないと想像できる。ところが、Wenger (1998) は調停のプロセスの詳細を明らかにしているわけではない。さらに、調停には論理的な矛盾が指摘されている。高木 (1999) は、実践共同体の多重成員性という概念自体に矛盾があるとする。実践共同体における学びとは、人と人工物の相互作用によりもたらされる状況の中での、アイデンティティ形成を意味する。すなわち、状況と個人が不可分であるからこそ、学びが生じる。ところが、複数の実践共同体に参加し、複数のアイデ

ンティティを有する場合に限っては、Wenger は突然にその調停を個人が行うのだとする。そうなると、この場合は、状況と関係なく個人が異質性を認知的に統合することになってしまう。これは学びとは認知的に生じるのではなく、あくまで状況によって生じるという実践共同体論の公約違反ということになる。この指摘は、越境（多様性の衝突）という困難への対処のプロセスが明らかになっていない、という問題と考えることもできよう。

3.2 調停における多声性の意義

越境（多様性の衝突）の際の困難への対処のプロセスについては、Akkerman & Bakker (2011) が示している。それによれば、まずは境界自体の存在が曖昧で、意味世界を区分しているとも区分していない状態（boundaries as ambiguous in nature）が生じる。この状態では、異なる意味世界を明確化に認識できているとはいえ、いわば先述の「異質性の未認知」にも該当すると考えられる。次に、別々の場に存在することで、アイデンティティの差が明確化し葛藤する状態（identification）に至る。この状態を乗り越えると、異なる実践に関して、効果的に協働できる状態（coordination）、異

なる実践に気がつき、視野を新しく創造し取得する状態 (reflection)、実践を変化させ、異なる意味世界の間の境界実践を創造する状態 (transformation) に至る。

この Akkerman & Bakker の示すプロセスは、調停の段階についてはよく理解できるものの、なぜ自己の複数のアイデンティティという矛盾を解消できるのか、やはり明らかではない。そこで、異質な他者との対話で生じた意味を多様に解釈することができる概念である、「多声性」(ポリフォニー: polyphony) を手がかりにしてみたい。複数のアイデンティティに関して、意味の多様な解釈がその矛盾への対処につながる可能性があると考えられるからだ。

田島 (2010) によれば、「分かったつもり」とは生活文脈を共有する者同士の対話形式による「理解」である。結果として、同じ思考傾向を持つ者同士で固まり、その解釈に疑念を抱くものを排除することにつながりかねない。他方、Vygotsky (1962) によれば、自分の考えを聞き手に伝え、聞き手の疑問にたいし、自己の思考を柔軟かつ論理的に制御すること、すなわち他者の思考と自己の思考の衝突が、高次精神機能へとつながる。

そこで、Bakhtin (2013) によれば、多声性という考え方が重要になる。たとえば小説においては、独語的な小説と多声的な小説がある。独語的な小説においては、登場人物が作者に隷属するかのごとく、話者の発した言葉に、他者の再解釈を許さない。しかし多声的な小説においては、ドストエフスキーの小説のように、話者とその発話を聞く他者が相互作用し、発話者がそれぞれの立場から声を自由に意味づけする。もちろん、異質な他者との多声的な対話は容易ではない。Bakhtin は、自己と他者の視点は必ず異なるのだから、異なる世界しか映しだすことができず、絶望的にわかりあえない³とする。しかし同時に、対話の不可能性を認識したうえで、異質な他者と多声性による対話を続けることこそ必要なのだとする。

「境界単位の意味世界」は人と人工物の相互作用による「意味の交渉」により形成されていた。同質的な文脈における「意味の交渉」は学習に寄与するとともに、「化石化」のリスクもはらむ。しかも「化石化」は異質な文脈まで拡張される。これに対し、異質な他者とは本来的にわかりあうことはできないが、その不可能性を認識しつつも、それでも多声的な対話が続けていく必要性が示された。すなわち、異質な他者との多声的な対話とは、異質な文脈における「意味の交渉」であり、「化石化」を乗り越える可能性につながる。ただし、異質な文脈における「意味の交渉」の詳細を検討するためには、高木 (1999) が問題提起した、自己の複数のアイデンティティの調停の詳細を明らかにしなければならないだろう。

3.3 多次元化された自己の認知と葛藤

自己の複数のアイデンティティの調停が困難だと思えるのは、自己の前提というものが、集権的で一極集中的なものだと想定されているからではないだろうか。たとえブローカーが複数の実践共同体で、異なる世界に基づく複数のアイデンティティを有していたとしても、いずれそれは集権的な自己に回収されなければならないという想定である。

このような自己観に対し、溝上 (2008, 2013) は「自己の分権化」という多次元化された自己観の存在を指摘する。自己の分権化とは、James (1890) の I-Me 自己論に、Hermans & Kempen (1993) が、Bakhtin の多声性の考えを加えて導かれた概念である。日本語において、「私」は「I」と「Me」に区分はされない。しかし、James のように自己を主体と客体に区分すれば、外部から客観的に認識される客体としての「Me」は、たとえば心理学の因子分析などにより、領域別の自己概念として要素還元でき、科学的分析に耐えうるものとなる。すなわち、I-Me 自己論によって、複数の自己を分析するという地平がひらかれたことになる。こ

ここで問題になるのは、領域別に区分された複数の「Mes」と「I」の関係性である。Hermans & Kempen 以前は、自己とは、Bakhtin の独語に近い一極集中なものとして想定されていた。すなわち、「Mes」は集権的な「I」に回収され、「I」の独語に統制される。

これに対し、Hermans & Kempen は、自己世界を内部ポジション (様々な私がポジショニングされる世界) と外部ポジション (私に関係する他者や人工物がポジショニングされる世界) に区分した。私は様々な「I ポジション」を渡り歩くが、その際、他にポジショニングされた「Me」について、あたかも他者のように語るようになる。Hermans & Kempen は、異なる「I ポジション」が、対話をする指摘する。これらの様々な「I ポジション」は、集権的な「I」に統制されるわけではなく、また「Me」でもある。この状況は自己の分権化と表現され、こうした論旨から Hermans & Kempen の理論は対話的自己論と呼ばれる。

自己世界における外部ポジションの他者や、内部ポジションの様々な「I ポジション」が対話をするとは、一見、難解な考え方である。この難解な構図を溝上 (2008) は、次のように解説する。外部ポジションの他者や人工物 (たとえば、父や車) は、私が理解した、「I ポジション」の私が語る父や車である。そのように考えると、私は外部ポジションと内部ポジションのすべての「I ポジション」にポジショニングできるようになる。対話とは、I がポジション間を移動するときに「結果的に対話しているように見える」ということであり、分裂した実在の I が対話をするわけではない。

しかし、溝上は、「結果的に対話しているように見える」ということであっても、実体的に自己世界で異なる自己が対話し、葛藤・調整プロセスが生じるメカニズムを想定できるとする。実際に、溝上 (2013) は大学生を 3 つの私にポジショニングさせ、その 3 つの「I ポジション」の間に有意な自尊心尺度の得点差と、イ

メージの変化の差があることを明らかにし、自己の分権化を実証的に示している。

この対話的自己論における自己の分権化のありようこそ、自己の複数のアイデンティティの調停の具体的なメカニズムの有力な説明になるのではないだろうか。調停のプロセスの説明が難しいのは、それぞれの「境界単位の意味世界」に自己のアイデンティティが埋め込まれ、意味世界と自己が不可分であるからだ。その場合に、一極集中の自己を想定すると説明がつかなくなってしまう。しかし、「境界単位の意味世界」を渡り歩き、その際に「I ポジション」の移動としての多声的な対話により、自己世界において絶えざる葛藤・調整が行われていると考えれば、説明は可能である。このような自己世界の葛藤・調整こそが調停なのであり、これはすべてを認知的なメカニズムに帰する説明ではない。「境界単位の意味世界」の「I ポジション」においては意味世界と自己が不可分であり、そうなる実践共同体の公約違反には、あたらない。

なお、溝上 (2013) は対話的自己論の説明は、流動的で脱中心的なポストモダン社会において、Erikson (1968) の一極集中的なアイデンティティ論の限界に対応したものだとする。たとえば、ポストモダン社会のキャリアのあり方として、Hall (2004) は、ころころと自己の姿を変幻自在に変えるプロティアンキャリアを提唱した。ここでは、矛盾のない「ほんとうの自己」という存在への疑問が呈されている。Gergen (1999) が異なる考え方の間の対話の重要性を強調するのも、「ほんとうの自己」という考え方に対しては疑念があり、多次元化された自己という考えに行き着いたからである。

ただしポストモダンを論じる場合、真実はどこにもない、というニヒリズム的な相対主義の問題がつかまとう。これに対しては、Rorty (1982) の唱えるプラグマティズムが参考になろう。Rorty は、プラグマティズムにとって、超越論的哲学と経験的哲学の形而上学的な対立

表2 2つのインタビュー調査対象の概要

インタビュー調査	対象者	越境先の概要
石山(2018)	・右記のサポートプロジェクトに参加した20代から30代の、2社に属する者9名。	・NPO法人2枚目の名刺が中間支援の役割を果たし、2社の企業と3団体のNPOによって組成された、3ヶ月の期間限定のプロジェクト（サポートプロジェクトと称される）。 ・プロジェクトに参加したNPOの課題解決を目的とする。
石山(2013)	・右記の企業外の実践共同体に属し、属する企業内へ企業外の実践共同体の知識や情報の環流を行った者15名。20代から40代。	・企業外に存在する勉強会や研究会などの3つの実践共同体。 ・各実践共同体の結成されてからの活動期間は3年から3年半程度。職種の専門的な知識を深めることなどを目的とする。

や「ほんとうの真実」を論ずる必要はなく、実際に役にたつ真実なら十分であり、役に立つ真実としての多様な物語がそれぞれ尊重されるべきだとする。Gergenの対話も、Rortyの考え方を取り入れている。

つまり「ほんとうの自己」は存在しないかもしれないが、多次元化された自己は存在するし、それらは個々に尊重されるべきもので、集権的な「ほんとうの自己」に回収されるものではない。同時に、多次元化された自己とはニヒリズム的な相対主義に陥ることはなく、自己世界で多声的な対話により葛藤・調整されるものなのである。これを敷衍すれば、越境においても、「境界単位の意味世界」はそれぞれ尊重されるべきもので、それぞれの意味世界と不可分の自己は、自己世界の対話により調停される。Akkerman & Bakker (2011) も多次元化された自己と越境の関係は重要であると指摘している。

ここまでの議論をふまえると、以下の命題が設定できよう。

命題1：越境の意義とは、「境界単位の意味世界」と不可分な個人が、境界を往還することにより生じる、継続的な多様性の衝突で得られる学びである。

命題2：複数の「境界単位の意味世界」に基づくアイデンティティを有する個人が、その複数のアイデンティティを

調停するメカニズムは、自己世界における多次元化された自己の多声的対話である。

命題3：多次元化された自己が調停されることで、個人は異質な他者と多声的な対話を行うことになるが、それは異質な文脈における「意味の交渉」である。異質な文脈における「意味の交渉」により、個人は「化石化」を乗り越えることができる。

4. 異質な文脈における「意味の交渉」の調査と命題との関連

先行研究をレビューすることにより、命題を設定した。そこで、異質な文脈における「意味の交渉」に関する2つのインタビュー調査をレビューし、それらが命題と整合的であるのか、検討していく。第1のインタビュー調査は、企業に勤務する個人が、企業とNPOの混成プロジェクトチームに越境する状況を分析した石山(2018)である。第2のインタビュー調査は、個人として企業外の実践共同体に越境し、その知識や情報を所属する企業に環流させようと試みる、本稿でいうブローカーの状況を分析した石山(2013)である。いずれも、越境したことで異質な文脈という状況に直面した個人の葛藤や戸惑いが分析されており、命題の検証に適していると考えられる。2つのインタビュー調査の概要は、表2のとおりである。

表 3 プロジェクト対象者の属性

所属企業	プロジェクト	番号	性別	年代	担当業務・役職
企業1	プロジェクト1	A	女性	30代	法人営業マネージャー
	プロジェクト2	B	男性	20代	法人営業グループリーダー
	プロジェクト3	C	男性	20代	人事組織コンサルタント
企業2	プロジェクト3	D	女性	30代	営業企画, 主任
	プロジェクト2	E	男性	20代	システムエンジニア
	プロジェクト1	F	男性	20代	システムエンジニア
	プロジェクト2	G	男性	30代	システムエンジニア, 主任
	プロジェクト1	H	男性	30代	システムエンジニア, 主任
	プロジェクト3	I	男性	30代	システムエンジニア, 主任

注) インタビュー対象者の所属企業は2社であるが、3つのプロジェクトには、それ以外の企業の社員も参加している。プロジェクト1は中高生のキャリア教育、プロジェクト2は家事を社会全体で分担すること、プロジェクト3は病気の総合的サポートに関する課題の解決を目指す内容である。

4.1 短期間の越境：「拡張された化石化」と「多元化された自己の風化」

まず、石山（2018）のインタビュー調査⁴と命題の関係を分析する。表2にあるとおり、この調査は、NPO 法人2枚目の名刺という団体が企業とNPOを仲介したプロジェクトに関するものである。調査対象のプロジェクトでは、企業に勤務する社員と3つのNPO団体によって、3つのプロジェクトチームが編成された。各チームのメンバーは、NPOのメンバーと、異なる会社に属する社員メンバー5名により構成された。プロジェクトの目的は該当NPOの課題解決であり、まずは課題そのものの把握から活動が開始される。活動は本業の企業勤務に支障がない範囲で、週に5時間から10時間程度（ミーティングは週に1回程度）行われる。

参加する社員にしてみると、プロジェクトのメンバーは異なる組織に在籍する初対面の人々ということになる。また、期間限定であるため、短期間の越境と位置づけられよう。なお、以下の検討は、石山（2018）に述べられた内容に基づくが、プロジェクト参加者の発話のみは、逐語録から新たに分析・抽出したものを記載した。プロジェクト参加者の属性は表3のとおりである。

プロジェクトの開始当初は、プロジェクトが

「境界単位の意味世界」として参加者と不可分になるわけではない。したがって、各個人は、プロジェクトの理解を、越境元（自社）の意味世界と不可分な自己のアイデンティティにより行ってしまい、「異質性の未認知」に陥ってしまう。この困難さは、様々な発話で語られた。たとえば、自社に属する者同士では自然に共通認識ができるが、プロジェクトでは会社員メンバー間で使用される言葉の意味が一致しないため共通認識が生じないという困難は、次のように語られる。

「（プロジェクトで困難だったことは）共通認識が持てなかったこと。自分の頭の中で、今日はこういうふうにならなくなって思っていて、現業（自社）だと、それで話がうまく進むんですけど、（プロジェクトでは）やっぱり、それぞれ言葉の使い方であったり、認知の仕方っていうのが違って、次のプロジェクト（の会合）にいくと、認識がずれていたっていうのが分かってみたいなのがもうずっと続いてしまっ。て。（中略）使う言葉の定義とかが、本業（自社）だとずれないんですね。認識が一緒なので。（ところがプロジェクトだと）言葉の意図というか、背景みたいなのをもっと細かく確認しなきゃいけないって、でも、その言葉の認識、意味の捉え方っていうのが多分、人それぞれ違

ったんじゃないかなっていうふうに思っています」(インタビュー対象者A)

発話にあるように、自社内では言葉の定義がずれず、容易に意味が通じる。しかし、プロジェクトの会社員メンバー間では、お互いに使用している言葉の意味がずれてしまう。各自はプロジェクトでの意味のずれにすぐには気づかず、次の会合ではじめて認識がずれていることに気がつくことになる。このような、意味のずれ違いは、プロジェクトでは「空中戦」と呼ばれていた。

「大体、空中戦になってるときは、目的と違う方向に行っちゃってしまっていて、そもそも今、何の話をしているのかというところを、もう一回定義する必要があるなと思ったタイミングでやるので、今、何の話でしたっけとか、何の目的で、今、話してるんでしたっけとか」(インタビュー対象者F)

意味のずれ違いは、会社員メンバーとNPOメンバーの間でも発生する。

「苦しかったことは、さっきの空中戦というか、何も解が出ずにずっと議論が続いたことも苦しかったんですけど、もうひとつ苦しかったことが、先方(NPO側)が思い描いている世界観と結局、自分たちが思っていることっていうのが、ちょっと乖離をしていて」(インタビュー対象者A)

「(プロジェクトの)中間報告が終わった後、その団体(NPO)の代表の方から、いや、違うぞと。自分たちの思いとか、全然理解できていないじゃないか、みたいな話があったのが多分、大きなターニングポイントとしては、そこなんです」(インタビュー対象者C)

発話で、いみじくも「世界観」という言葉が使用されているように、会社員とNPOの意味世界はずれ違ったままであり、「意味の交渉」は行われず、「境界単位の意味世界」は形成されていない。発話にある中間報告とは、3ヶ月のプロジェクト期間において1ヶ月半経過した時点で行われる。つまり、1ヶ月半経過して

もなお、会社員メンバーとNPOメンバーの間で、意味はすれ違っていたことになる。ただし「ターニングポイント」という言葉が示すように、このすれ違いを放置することはできないということが、ようやくプロジェクトメンバーの共通認識となり、ターニングポイント以降は、プロジェクトで意味のすり合わせの努力が行われることになる。つまり、「意味の交渉」が行われる。まず、会社員メンバーの間での「意味の交渉」は次のように行われる。

「(プロジェクトの役割で)うまくやれた点でいうと、2つかな。1つは、どういう思いでこのプロジェクトに参加をしたのか、そういうのを(各メンバーに)確認をしたっていうところ。で、このプロジェクトを通じて、どうなりたいたのか、何を徳たいのかみたいな話は、メンバーと、できたっていうところ。で、(中略)なるべく同じ温度感でプロジェクトを進めていけるようには心掛けたってところが1つと。

もう1つは、これも後半になってからなんですけど、プロジェクトとしてどんな価値を残したいってことを言うようになったことですね」(インタビュー対象者A)

ここで語られている「意味の交渉」とは、打ち合わせでの個々の言葉の定義を行うことではない。メンバー個人が有する価値観、プロジェクトの価値観を言語化し、すり合わせることなのである。こうした努力により、メンバーにとって、ようやくプロジェクトが「境界単位の意味世界」として立ち現れることになる。

「見えたんですよ、なんか、その思いの部分は、もう腹落ちしましたって。たとえば、すごい各論の話ですけど、病気って言葉の認識が違ってた。なんか、自分にとってそれまでの病気って、盲腸とか、それから本当に、がんとか、脳梗塞とか、いっぱい全部、虫歯も病気でしょう、みたいに思ってたんです。そしたら、その団体(NPO)の代表の方が思い描いている病気ってというのは、それらも病気には病気なんですけど、やはり、がん、病気って言葉が

並ばれているように、やっぱり、中長期的に人生を共に歩んでいかなければいけないものが、病気になるというふうには該当する」（インタビュー対象者C）

この発話では、「自分が病気になっても、安心して自分らしく生きられる社会」を理念に掲げるNPOとのプロジェクトについて語られている。このNPOにとって、「病気」という概念は、存在意義そのものである。しかし、会社員メンバーは、越境元（自社）の自己のアイデンティティのまま「病気」という言葉を理解し、1か月半の間、会社員メンバーとNPOメンバーの間の「病気」の意味はすれ違ったままだったのである。しかしターニングポイントを経て「意味の交渉」が行われ、「病気」の意味はすり合わされた。「意味の交渉」が生じた瞬間が、発話では「見えた」と表現された。

短期間の越境ではあるが、3ヶ月の間に「意味の交渉」が行われ、プロジェクトは「境界単位の意味世界」として立ち現れた。そのため、プロジェクトメンバーにおいて、プロジェクトの意味世界と不可分である多次元化された自己が生じたと考えられる。しかし、プロジェクトは期間限定という性質ゆえに、3ヶ月経過後に、プロジェクト自体が存在しなくなってしまう。プロジェクトという意味世界が消滅した後に、その自己はどうなるのだろうか。

「初めてプロジェクトをやらせてもらって、終わった直後ってというのはあんまり無かったんですけど、時がたつにつれて、受けてきた刺激とかが風化してきたなっていう感覚とかがあったんで、業務へ直接いかすっていうよりは、このままだとまた以前と同じようになってっちゃうかなんて。（中略）言葉が適切かどうかは分からないですけど、いい意味でのワクワク感みたいなところが、なあなあにならないっていうか。（プロジェクトでは）常に刺激をもらえているっていう感じだったので。（自社の）通常業務に戻るとどうしても慣れてることとかになっちゃって。業務自体しっかりやるん

ですけど、自分のやれることを淡々とやっているのかな、なんていうところもあったりして」（インタビュー対象者I）

この発話では、「意味の交渉」が行われ、ようやく立ち現れたプロジェクトの意味世界が消滅した後の状態が、「風化」と表現されている。これは、プロジェクトの意味世界と不可分であった自己が縮小していく状態と解釈できるだろう。

4.2 ブローカー：多次元化された自己の認知と迫害

石山（2013）は、ブローカーに該当する、20代から50代の15名⁵に対するインタビュー調査を行っている。この15名は、企業外の実践共同体に属し、属する企業内へ企業外の実践共同体の知識や情報の環流を行ったことが確認できているため、ブローカーと考えられる。前節の調査は短期間の越境であったが、この調査の対象者は長期間、企業外の実践共同体に所属しているという違いがある。企業外の実践共同体は、グローバルな人材育成の研究会や、経営・組織・人事に関わる事例の自主勉強会など、職種の専門性を深めるための研究会・勉強会であり、活動の頻度は月に1回、あるいは3-4ヶ月に1回程度である。

以下の発話では、対象者が、意味世界としての自社のIポジションに回収されない、多次元化された自己を認知する状態が語られている。

「今は会社が小さくなってきちゃって、それってちょっと危険なことだなんて思い始めてるんですよ。越境が進むことの怖さ。それまで会社の存在が、それまで何がなんでも、絶対中心だったんですよ、会社が。でも、そうじゃなくていいかなって、気持ちが強くなってきて。今まで、そういう生き方をしてきた自分に対しては危険なんですよ。かたや、もうひとつの越境で、出てきたしまった自分に対しては、もうひとつの新たな進化がはじまるのかな、ってのもあるんですけど」（石山、2013、

p.127)。

「イメージとしては自分の人生が花びらみたいで、だから自分がいて、こう重なってる。だから越境っていうのが、同時に2つに越境している場合もあり得るんですよ」(石山, 2013, p.127)。

これらの発話で共通しているのは、意味世界としての自社のIポジションの比重が小さくなり、自社以外の意味世界との比重に差がなくなるという語りである。「人生が花びら」という表現は、多次元化された自己と不可分な複数の意味世界が、自己世界の中で花びらのように重なっているイメージを表現していると解釈できよう。多次元化された自己を認知したブローカーには、それらの自己が自社から「迫害」されるような認知も生じる。

「かぶれじゃないんですけど、(外部の実践の)覚えていることを勝手にやっているとかわれると嫌だった。『変なこと覚えてきて』って言われるんですね。『そういうことは、うちでは必要ないから』って」(石山, 2013, p.124)

「(外部の実践で)聞いてきた情報を、そのまま社内で話すと言葉が通じない。であるとき、〇〇〇(プロジェクト名)の提案を経営層に提案したり、これは私の考えなんだけど、と言ったときに、意味がわからないとか、勝手にやってくれていいよとか、という反応で」(石山, 2013, p.124)。

「結構、あの〇〇(インタビュー対象者)はそうやって聞いてくるかもね、みたいな感じ(自社の反応)を最初受けましたよね。(中略)あの、(社外の共同体の)メンバーの対立の中のことから経験を得るとか、(自社の人には)わかんないですよ。(中略)そういう空気感というか、ダイアログのプロセスって、伝わらないですし」(石山, 2013, p.124)。

発話のようにブローカーたちは、越境先の知識や情報を自社に伝達しようとするのだが、「かぶれている」「意味がわからない」という反

応を受けてしまう。意味世界としての自社と不可分であるアイデンティティを有する人々と「意味の交渉」がなされていないので、「異質性の未認知」により「拡張された化石化」が生じてしまうからであろう。これに対し、ブローカーたちは、自社の意味世界と不可分であるアイデンティティを有する人々と、「意味の交渉」が生じるように工夫する。

「ただ、ホーム(自社をホームと表現)に対して(外部の知識や情報を)戻す時は、タイミングとか引き出しを持っていて、あ、今だ、とか。関連づけっていうのも、こういうことを知りたいんですよねって、そういう理解でいいんですか、で(相手から)そうです、と言われると、引き出しから、こういう事例がありますよと。(中略)メタファーで説明するので、わかりやすいとよく言われる」(石山, 2013, pp.125-126)。

このブローカーは、意味世界としての自社と不可分であるアイデンティティを有する人々に対して外部の知識や情報を伝える場合、その人々が理解できるタイミングを狙って説明し、また社内用語のメタファーなどを使って説明している。そのような工夫をすると、越境先(社外)と不可分である自己は「迫害」されたと認知されなくなる。このブローカーにおいては、越境元(自社)と越境先(社外)に多次元化された自己の対話が、自己世界で行われたと解釈できよう。つまり、越境先(社外)のIポジションでは「社外の知識や情報をそのまま自社に伝えたい」と考えるが、越境元(自社)のIポジションに移行すると「そのままの知識や情報では伝わらない」と考え、自己世界の外部ポジションにおける他者としての自社の社員のIポジションに移行すると「かぶれている、意味がわからない」などの考えが生じる。このようなIポジションの移行(対話)による葛藤・調整を経て、タイミングやメタファーを活用するという「意味の交渉」につながる工夫が行われるのではないだろうか。なお、ここまでの議論を

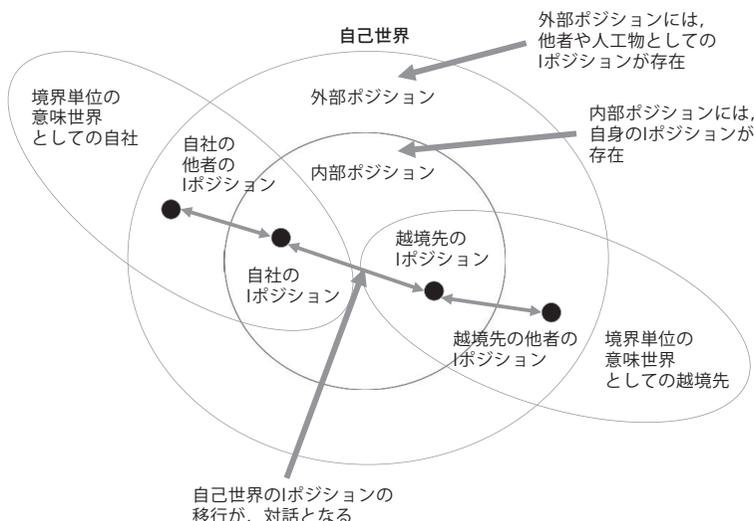


図 1 多次元化された自己の対話

出所 Hermans & Kempen(1993), 溝上 (2008, 2013) に基づき筆者作成

含めて、この多次元化された自己の対話を概念化したものを、図1として示す。

図1にあるとおり、多次元化された自己の対話は、対話的自己論における自己世界の外部ポジションと内部ポジションに「境界単位の意味世界」が組み込まれることで生じる。複数の「境界単位の意味世界」が自己世界に組み込まれ、それぞれの世界の外部ポジションの他者や人工物としての「Iポジション」と、内部世界の「Iポジション」を移動するときに、「境界単位の意味世界」を越境した対話が私の中で生じ、私の中の葛藤・調整が行われるのである。

5. 考察と結論

5.1 考察

本稿では、多様な越境概念を整理したうえで、異質な文脈で「意味の交渉」がどのように行われて「化石化」の乗り越えにつながるのか、その詳細を検討してきた。ただし、先行研究では「境界単位の意味世界」と不可分であるはずの個人が、複数のアイデンティティを個人の内部で認知的に統合する矛盾が指摘されてきた。本稿では、その矛盾を、多次元化された自己が自己世界で対話するという考え方で、自己の複

数のアイデンティティが調停される可能性を示し、それを命題として設定した。

短期間の越境を対象とするインタビュー調査では、異質な文脈での「意味の交渉」は、容易に行われないことが示された。そもそも意味のすれ違いさえ認識されない「異質性の未認知」が生じ、これは「拡張された化石化」と捉えることができる。「異質性の未認知」から脱却できる条件とは、異質な文脈に属する者同士で、意味のすれ違いが問題だ、という認識が共有されることであった。この「異質性の未認知」の脱却は多様性の衝突で得られる学びと考えられ、命題1と整合的であると考えられる。

また異質な文脈での「意味の交渉」は、プロジェクトが目指す価値観と、個人の有する価値観の共有により行われていた。換言すれば、プロジェクトという意味世界のあり様と個人のアイデンティティのすり合わせを行わない限り、異質な文脈での「意味の交渉」につながらない、ということであろう。そこまでの努力により「意味の交渉」を行っても、プロジェクトが終了してしまえば、プロジェクトの意味世界と不可分な自己は縮小し、「風化」してしまう。

他方、長期間、異なる「境界単位の意味世界」

に越境しているブローカーにおいては、自社のIポジションの比重が低下することを含め、多次元化された自己が認知されている状態が示された。越境先（社外）のIポジションは自社の他者から迫害されると認知されることもあるが、ブローカーは自己世界での多次元化された自己の対話によって、自社の他者と越境先（社外）のIポジションという異なる文脈での「意味の交渉」を成し遂げていた。

以上から、命題2と3については、次のように考えることができる。越境が短期間で終了してしまうと、多次元化された自己の多声的対話がいったん成し遂げられても、その状態が維持されないこともあり、この場合は整合的ではなかった。しかし、意味世界のあり様と個人のアイデンティティのすり合わせが行われる場合、およびブローカーが長期間越境を継続する場合は、「意味の交渉」が成し遂げられ「化石化」の乗り越えにつながるため、整合的であった。

5.2 結論

本稿における理論的な意義は、越境概念の対象を「境界単位の意味世界」に焦点化したうえで、異質な文脈における「意味の交渉」と多次元化された自己の関係性を示したことであろう。図1で示されているように、複数の「境界単位の意味世界」と不可分な自己が形成されても、それは共約不可能で相対主義的なニヒリズムに陥らずに、自己世界で多声的に対話し、調停することができる。つまり、複数の「境界単位の意味世界」は自己世界とも不可分に連続しており、自己世界で対話することで、異質な文脈の他者とも多声的に対話して「意味の交渉」ができる。本稿では、このように複数のアイデンティティを有するブローカーの調停の詳細を明らかにすることができた。

ただし、異質な文脈における「意味の交渉」は難しい。「拡張された化石化」からの脱却の難しさにくわえ、「風化」と「迫害」のリスクもある。本稿においては、組織内外における

「意味の交渉」の意義と困難さが、同時に示されたことになる。

5.3 今後の研究課題

組織内外の「意味の交渉」に関する今後の研究課題について、3点にまとめて述べる。第1は、長岡（2015）による、熟達の意図的な停止の可能性の指摘である。長岡は、熟達のような垂直的学習が有効なのは安定的な環境下に限られるとし、技術変化などで頻繁なルール変更があるなら、むしろその熟達を支える技能の価値の低下に気づかないなどの問題が生じるとする。この指摘は、同質的な文脈での「化石化」から派生する問題とも考えられる。この問題への対処として、長岡は、越境により水平的な学習を行うことで、意図的に熟達を停止するという方略があるのではないかと指摘している。この方略の可能性は、検証に値するものと考えられよう。

第2の研究課題は、組織内外の「意味の交渉」をブローカーが進める方略の実証研究の蓄積である。柿野（2019）は、産官学の縦割り構造に対して、ブローカーが「意味の交渉」によって協働の仕組みを構築し、消費者教育が促進されたことを示した。このように、様々な分野での「意味の交渉」の有効性が示唆されているが、たとえばブローカーがどのように多次元化された自己の対話を促進すればいいのか、などの方略が明らかになっているわけではない。Isomura, Kobayashi, Shirasakaほか（2020）では、越境経験の振り返りを意図的に行う方法などが提案されており、この提案は、ブローカーの方略にとって有効であるかもしれない。こうした点についての研究蓄積が求められよう。

第3の研究課題は、越境概念と他の研究領域の概念との関係性の検討である。たとえば、実践共同体（松本，2018；Nakanishi，2019）はもとより、兼業・副業（Kawakami，2019）、キャリア・アダプタビリティ（Ishiyama，2016）、ジョブ・クラフティング（Koyama，2019）、CSR（藤

井, 2017) など様々な領域で, 越境概念との関係性についての研究が行われている。こうした多様な領域での, 一層の研究蓄積が期待できよう。

謝 辞

名古屋大学で行われた経営組織部会研究会「越境について考える」および本号の編集を企画, 担当された中西善信先生と江夏幾多郎先生から貴重なご指摘, ご助言をいただきました。また上記の研究会において溝上慎一先生から, 貴重なご指摘, ご助言をいただきました。記して感謝申し上げます。

注

- 1 したがって, この移行は, 組織社会化の議論につながっていく。
- 2 田島 (2019) によれば, 「化石化」はヤクビンスキーの『ダイアローグのことばについて』において示されるという。
- 3 Bakhtin はこれを「視覚の剰余」と呼んだ。
- 4 このインタビュー調査は, プロジェクトに参加した社員 9 名に対しプロジェクトの実施前, 実施直後, 実施から 3 か月後の 3 回, のべ 26 回実施されている。インタビューは筆者, 東京経済大学の小山健太専任講師 (インタビュー時点の役職), および NPO 法人二枚目の名刺のコーディネーターの計 3 名で行った。インタビューが行われた時期は, 実施前が 2015 年 8 月, 実施直後が 2015 年 11 月から 12 月にかけて, 3 か月後が 2016 年 2 月であった。
- 5 年代は, 20 代が 1 名, 30 代が 5 名, 40 代が 8 名, 50 代が 1 名である。性別は, 男性 11 名, 女性 4 名である。インタビューは 2012 年 4 月から 9 月にかけて実施されている。

参考文献

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. 2011 Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research*, **81** (2), 132-169.
- Allen, T.J., & Cohen, S. 1969 Information flow in R&D laboratories. *Administrative Science Quarterly*, **14**, 2-19.
- Allen, T.J., Tushman, M.L., & Lee, D.M. 1979 Technology transfer as a function of position in the spectrum from research through development to technical services. *Academy of management Journal*, **22** (4) 694-708.
- Arthur, M.B. 1994 The Boundaryless career : A new perspective for organization inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, **15**, 295-306.
- 荒木淳子 2007 企業で働く個人の『キャリアの確立』を促す学習環境に関する研究—実践共同体への参加に着目して— 日本教育工学会論文誌, **31** (1), 15-27.
- 荒木淳子 2009 企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究 日本教育工学会論文誌, **33** (2), 131-142.
- Bakhtin, M. 2013 *Problems of dostoevsky's poetics (Vol. 8)*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Bourdieu, P. 1980 *Le sens pratique*. Paris: Minuit (今村仁司ほか訳 1988 実践感覚 I みすず書房)
- Engeström, Y. 1987 *Learning by expanding : An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Oriental-Konsultit Oy. (山住勝弘・松下佳代・百合草禎二ほか訳 1999 拡張による学習 新曜社)
- Engeström, Y. 2008 *From teams to knots*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Erikson, E. H. 1968 *Identity : Youth and crisis*. New York : WW Norton & company. (岩瀬庸理訳 1969 主体性—青年と危機 北望社)
- Fleming, L., & Waguespack, D. M. 2007 Brokerage, boundary spanning, and leadership in open innovation communities. *Organization science*, **18** (2), 165-180.
- Foucault, M. 1984 *The history of sexuality, Volume 1: An Introduction*. Harmondsworth: Penguin. (渡辺守章訳 1986 性の歴史 I 知への意思 新潮社)
- Fox, S. 2000 Communities of practice, Foucault and actor-network theory. *Journal of Management Studies*, **37** (6), 853-867.
- 藤井綾美 2017 CSR の視点をもった企業人材の育成 : 越境経験アプローチの CSR 活動を事例とした個人の変化と組織移転 21 世紀社会デザイン研究, **16**, 125-136.
- Gabriel, M. 2013 *Warum die welt nicht gibt*. Berlin: Ullstein Buchverlarge. (清水一浩訳 2018 なぜ世界は存在しないのか 講談社)
- Gergen, K. J. 1999 *An invitation to social construction*. Thousand Oaks: Sage. (東村智子訳 2004 あなたへの社会構成主義 ナカニシヤ出版)
- Gunz, H.T., Evans, M. G., & Jalland, R. M. 2000 Career

- boundaries in a “Boundaryless” world. In M.A. Peiperl, M.A. Arthur, R. Goffee & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives.*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall, D.T. 2004 The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 1-13.
- Hermans, H. J., & Kempen, H. J. 1993 *The dialogical self: Meaning as movement*. San Diego: Academic Press. (溝上慎一・水間玲子・森岡正芳訳 2006 対話的自己—デカルト/ジェームズ/ミードを超えて 新曜社)
- Inkson, K., Gunz, H.T., Ganesh, H. & Roper, J. 2012 Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, **33** (3), 323-340.
- 石山恒貴 2011 組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割 イノベーション・マネジメント, **8**, 17-36.
- 石山恒貴 2013 実践共同体のブローカーによる, 企業外の実践の企業内への還流プロセス 経営行動科学, **26** (2), 115-132.
- 石山恒貴 2018 越境的学習のメカニズム: 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像 福村出版.
- Ishiyama, N. 2016 Role of knowledge brokers in communities of practice in Japan. *Journal of Knowledge Management*, **20** (6), 1302-1317.
- Isomura, K., Kobayashi, N., Shirasaka, S., & Ioki, M. 2020 A method and tool to promote knowledge brokering in cross-boundary learning for organizational learning and career development. *Review of Integrative Business and Economics Research*, **9** (1), 63-81.
- James, W. 1890 *The principles of psychology*. Vol. 1 and 2. New York: Henry Holt.
- 柿野成美 2019 消費者教育の未来: 分断を乗り越える実践コミュニティの可能性 法政大学出版局.
- Kawakami, A. 2019 Who holds multiple jobs? Empirical analysis of multiple job holding using a Japanese online survey. *Japan labor issues*, **3** (12), 34-52.
- 小池和男 1981 日本の熟練 有斐閣.
- 小池和男 1991 仕事の経済学 東洋経済新報社.
- 小池和男 1997 日本企業の人材形成 中央公論社.
- Koyama, K. 2019 Job crafting. In Nobutaka Ishiyama, Yoshinobu Nakanishi, Kenta Koyama, & Hiroshi Takeshita, *Mechanisms of cross-boundary learning: Communities of practice and job crafting.* Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 23-31.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991 *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. New York: Cambridge University Press. (佐伯 胖訳 1993 状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加 産業図書).
- Leont'ev, A. N. 1978 *Activity, consciousness, and personality*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. (西村 学・黒田直美訳 1980 活動と意識と人格 明治図書)
- 松本雄一 2018 実践共同体構築による学習促進の事例研究 日本経営学会誌, **41**, 52-63.
- 溝上慎一 2008 自己形成の心理学: 他者の森を駆け抜けて自己になる 世界思想社.
- 溝上慎一 2013 ポジショニングによって異なる私—自己の分権的力学の実証的検証— 心理学研究, **84** (4), 343-353.
- 長岡 健 2015 経営組織における水平的学習への越境論的アプローチ 香川秀太・青山征彦編著 越境する対話と学び (65-81) 新曜社.
- 中原 淳 2012 経営学習論—人材育成を科学する— 東京大学出版会.
- 中西善信 2013 熟達化における副次的実践コミュニティの意義—航空分野における技術会合参加を通じた学習— 経営行動科学, **26** (1), 31-44.
- Nakanishi, Y. 2019 Communities of practice. In Nobutaka Ishiyama, Yoshinobu Nakanishi, Kenta Koyama, & Hiroshi Takeshita, *Mechanisms of cross-boundary learning: Communities of practice and job crafting.* Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 33-55.
- 奥村 隆 1989 社会科学における「生活世界」の概念とその射程 社会学評論, **39** (4), 406-420.
- Rorty, R. 1982 *Consequences of pragmatism*. Minneapolis: University of Minnesota Press. (室井 尚・吉岡 洋・加藤哲弘・浜日出夫・疋 茂訳 2014 プラグマティズムの帰結 筑摩書房)
- Schein, E. H. 1971 The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, **7** (4), 401-426.
- Schütz, A., & Luckmann, T. 2003 *Strukturen der lebenswelt*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH. (那須壽監訳 2015 生活世界の構造 筑摩書房)
- Suchman, L.A. 1987 *Plans and situated actions*. New York: Cambridge University Press. (佐伯 胖監訳 上野直樹・水川喜文・鈴木栄幸訳 1999 プランと状況的行為 産業図書)

- 田島充士 2010 「分かったつもり」をどのように捉えるか：ヴィゴツキーおよびヤクビンスキーのモノローグ論から ヴィゴツキー学, 別巻, 1, 1-16.
- 田島充士 2019 ダイアログのことはとモノローグのことは 福村出版.
- 高木光太郎 1999 正統的周辺参加論におけるアイデンティティ構築概念の拡張：実践共同体間移動を視野に入れた学習論のために 東京学芸大学海外子女教育センター研究紀要, 10, 1-14.
- 館野泰一 2012 職場を越境するビジネスパーソンに関する研究：社外の勉強会に参加しているビジネスパーソンはどのような人か 中原 淳（編）職場学習の探求 生産性出版, 282-311.
- Tushman, M.L. 1977 Special boundary roles in the innovation process. *Administrative Science Quarterly*, 22, 587-605.
- Tushman, M. L., & Scanlan, T. J. 1981 Boundary spanning individuals: Their role in information transfer and their antecedents. *Academy of management journal*, 24 (2), 289-305.
- Vygotsky, L.S. 1962 *Thought and language*, Cambridge: The MIT Press. (柴田義松訳 1962 思考と言語 明治図書)
- Wenger, E. 1998 *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W.M. 2002 *Cultivating communities of practice*. Boston: Harvard Business School Press. (野村恭彦監修 2002 コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識の実践 翔泳社)

(令和元年10月17日受稿, 令和元年12月26日受理)