

教員の異文化体験研究の視座を求めて

——企業駐在員研究が示唆するもの——

鈴木京子*

A Review of Expatriate Adjustment Researches :

Searching a Theoretical Framework for Studies on Teachers' Cross-cultural Experiences

SUZUKI Kyoko

abstract

The purpose of this paper is to review expatriate adjustment researches in search of a theoretical framework for studies of teachers' cross-cultural experiences, which have not been explored much in past researches and have not received theoretical considerations. Based on Mendenhall's (1996) observation that there are significant parallels between expatriate managers and foreign TAs at American graduate schools, who share a variety of common grounds with teachers engaging in teaching at overseas schools, I expected that some aspects of expatriate adjustment studies would give insights into researches on such teachers. Although a theoretical confusion exists among expatriate researches concerning the definition of the concept of adjustment, it is common practice that expatriate adjustment is treated as a multi-faceted phenomenon, including work, interaction and general adjustments. For each adjustment, there are antecedents including individual, organizational, and contextual variables. These concepts may be utilized in future researches on teachers' overseas teaching experiences. A question was raised as to whether it is appropriate to treat teachers' cross-cultural experiences as a mere adjustment to foreign environments and it was suggested that a growth model by Adler (1986) may better capture the concept of teacher growth.

Key words : expatriate adjustment, overseas teaching experience, cross-cultural experience, multi-faceted, teacher growth

はじめに

近年のグローバリゼーションの進展に伴い、人々の国境移動が急速に容易になってきている。伝統的に異文化接触問題への関心が高いアメリカ合衆国では、西洋文化と接触した非西洋社会の文化の変容と移民の文化的適応を中心的課題とした異文化接触研究が盛んである (Kim, 2002 : 259) が、ことに近年では以前には見られなかった職種での越境も出現し始め、研究対象が広がっている。

このような越境が出現し始めた新たな職種の一つに、教職がある。教員の海外派遣は近年ようやく開始されたが、これまでは範囲が限定されており、絶対数も少なかったため、研究対象となりにくかった。しかしながら帰

キーワード：企業駐在員の適応、海外における教育体験、異文化体験、多局面、教員の成長

*平成13年度生 人間発達科学専攻

国生や外国籍児童の問題が顕在化する中で、異文化に対して教師がどのような見方・態度を持っているかが、そうした生徒への教育の実際を左右する重要な要因になるという認識が形成されてきた（江淵 2002：513）。文部科学省も教師自らが異文化体験を持ち、体験を実践に応用することが望ましく（文部科学省 2003）、海外派遣教員が有する国際教育資源を最大限に活用することが重要である点を指摘し始めた¹。また海外でも教師の異文化理解能力が問われ始めている（Halse and Baumgart, 2000）。

このように教員の異文化体験は、異文化に対する見方・態度を大きく変化させる重要な体験であると認識されてきたが、異文化体験が教員という職業のどのような側面にどのように変化をもたらすかに関する分析は進んでおらず、研究のための理論枠組みも明確ではない。Mendenhall（1996：232）は、アメリカの大学院で近年増加している「留学生 TA（留学生の中で TA として働く者）と企業の海外駐在員には下記のような共通点があるので、ホスト国での労働環境への適応を促進するためには、「留学生 TA」にも駐在員同様に事前研修をすべきだと指摘した。すなわち彼等は①達成すべき任務があり、任務達成のためには、言語が話せなくてもコミュニケーションを行い、ホスト国民と一緒に働く、②仕事の成果を評価され、報酬を与えられる、③ホスト国民に対して権威ある立場に立ち、仕事に関する説明責任があり、助言を与える立場にいる、④自文化とは異なる文化の中にある組織で働くため、新しい組織の内情を学ぶ必要がある。つまり彼等は組織内部の文化的規範と外部の文化的規範に同時に適応しなくてはならないのである。

海外の学校に勤務する派遣教員は、異文化滞在の期間が決まっている点、同一の職種に戻るという職業上の一貫性が明確にあるという点で、駐在員との類似性は「留学生 TA」以上に高い。そこで本稿は、文献の蓄積が豊富な駐在員適応研究をレビューすることにより、次の2点を目的として掲げる。第一に、教員の異文化体験は、教師の生涯発達過程における重大な出来事として捉えられなくてはならない（高木、1997：90）にもかかわらず、そのための理論と方法論は現在に至るまで整備されていない。そこで本研究では、類似性の高い駐在員研究の理論と方法論から学ぶことを明らかにする。第二に、異文化体験が職業的自我やキャリアに与える影響に見られる教員独自の特質を、駐在員との比較から明らかにする。この目的に従って本稿では、まず過去の異文化接触研究において、教員が研究対象として位置付けられてこなかったことを確認した上で、駐在員適応研究のレビューを行う。駐在員研究は、1980年代以降急速に研究が進んだ分野で、現在までに駐在員の選考過程から帰国後の適応まで広範囲な研究がなされている。本論文では、駐在中にホスト社会のどのような局面に適応するかに関わる研究、適応モデルを扱う研究、適応条件を扱う研究をレビュー対象として含める。その後、第二の目的について検討した上で、最後にここでのレビューの作業から学び得た教員の異文化体験研究の理論枠組みについてまとめてみたい。

1. 異文化接触研究について

教員の異文化滞在は、通常本国への帰国が予想される点で短期滞在者に分類されるが、今までほとんど短期滞在者研究の研究対象となつてこなかった。Brislin（1981：9-10）は、異文化接触研究の対象として、外国人留学生、海外駐在員、駐在外交官など14タイプを挙げているが、ここにも含まれていない。派遣教員を対象とした研究は近年数点見られる²が、多くは異文化接触から教員が遂げた成長という観点からの実証的研究であり、理論的な研究は見られない。

異文化接触は研究開始当初、自分自身の文化と非常に異なる文化に突然入ったときに生じる、「職業的的疾病」として負の影響をもつカルチャーショックとして描かれた（Oberg, 1960）。すなわち新しい文化に入ったとき、自文化では受容可能な多くの行動が不適切であると認識するが、何が適切な行動かわからない段階では高度の不確実性が生じ³この不確実性のためにカルチャーショックが起こると捉えられた。そこからカルチャーショックを乗り越えるためには、ホスト文化への適応が必要であると考えられるようになった。

だが社会心理学者の Adler（1975）は、位相（phase）という言葉を用いて異文化体験のメカニズムにむしろ肯定的な説明を与えた。第一の位相は「接触の位相」であり、個人はホスト文化の新しさに感動を覚える。第二の「崩壊の位相」では違和感、戸惑い、混乱に悩まされる。第三は「再統合の位相」で、主体性を取り戻そうとする。第四は「自立の位相」であり、自文化とホスト文化の異同を正当であると認めて落ち着きを取り戻す段階である。

最後の第五の位相は、「独立の位相」で、文化の差違、共通点への評価や意味付けができ、より豊かな自己実現に向かうことができる段階であるという。さらに Adler (1986) は、新しい文化の学習と個人の人的成長という面からカルチャーショックを見ることを提案した。

このように過去 30 年ほどの間に、異文化接触を見る視点が大きく変化してきたが、教員に異文化接触が与える影響に関する研究は先に挙げた数点によって端緒が付けられたに過ぎない。そこで以下ではこの研究を進める上で駐在員研究から学ぶべきことを検討する。

2. 企業駐在員研究

(1) 適応の概念

初めに指摘しなければならないのは、企業駐在員に関する先行研究は、もっぱら適応の観点からなされてきたという点である。駐在員の適応は、1980 年代初頭まで研究自体が非常に少なかった (Church, 1982) が、企業が国際化を図るにつれて徐々に駐在員適応研究という一分野を形成するようになった。ただし、適応という概念は研究者により異なって用いられている。研究が着手されるようになった当初は、一つの尺度で全般的な適応を測ることが行われたが、研究が進むにつれて、適応が非常に複雑な過程であることが認識されてゆき、局面をいくつかに分けるようになった。以下ではまず、先行研究を、適応のどの局面に焦点を当てるかによって、「過程」(Lysgaard, 1955; Oberg, 1960; Gullahorn & Gullahorn, 1963)、「一般的満足」(Brislin, 1981; Dunbar, 1992)、「対人関係」(Brein & David, 1971)、「コミュニケーションの能力」(Grove & Torbiörn, 1991)、「変化への適応」(Black & Stephens, 1989; Black, 1990) の五点に分類して概観していくことにする。最初の四点は適応を単一の局面として捉える。つまりホスト国の生活に全般的に満足している、ホスト国民と対人関係がうまくいっている、コミュニケーション能力が向上したなどと駐在員が感じていれば、適応は達成されたと考える。一方最後の「変化への適応」は、行動の修正・スキルの獲得等を含むが、前の四点とは異なり、適応を複数の局面から多面的にとらえる必要性を指摘し、適応が駐在員の仕事の効力を高める際の各局面間の関係を問う。

(2) 単一局面および複数局面から適応を捉える研究のレビュー

まず最初に単一局面で捉える研究を見ていこう。異文化適応を過程と捉えるモデルの代表には、段階説とカーブ説がある。段階的モデルの典型的な考え方では、ハネムーン段階と呼ばれる第一段階、ホスト国民に対する敵意・感情的な態度に特徴づけられる第二段階、言語能力や行動の自由の獲得に特徴付けられる第三段階を経て、新しい習慣を受容し享受する最後の段階 (Oberg, 1960) を設定する。Smally (1963) は、第四段階をバイカルチュラリズムが達成された段階とする。Adler (1975) は前述のように位相という概念を用いて、より低い自己および文化的なアウェアネスからより高い状態への段階説を唱える。Lysgaard (1955) の U 曲線型適応と、Gullahorn & Gullahorn (1963) の W 曲線型適応は、ともに適応を新しい文化の中における時間との関数で計る。Grove and Torbiörn (1985: 214) は曲線型の適応と段階型適応を組み合わせる四段階説を説く。これらの先行研究は質問紙調査により、異なる調査対象者の一般的な適応曲線や適応段階を描いてきた。だが態度・学問上の適応、社会文化的適応、ホスト文化に関する知識の面で調べた研究を比較したところ、U 型適応曲線が異なる軌跡を描いたことが指摘されている (Ward et al., 2001: 83)。このことは、各局面の適応は、個人の中で統一的に達成されていないことを意味し、局面別の研究の重要性が示唆される。またこの結果は、個人中での各局面の統一を論じる異文化接触研究が行われる重要性を示唆するが、そのような研究はいくつかの例外 (箕浦, 2003; 小柳, 2004) を除いて見られない。本論文では個人の各局面における統一を人間の成長のダイナミズムとして統合的に捉える立場から論を進める。

また、以上で見た曲線型・段階型適応には、最終段階の自文化とホスト文化の関係が曖昧な点でも問題がある。Adler (1975) と Smalley (1963) では最終段階がバイカルチュラリズムであるが、それ以外の研究ではホスト文化への同化が暗黙裡に想定されている (Kim, 2002)。

異文化体験を適応と一般的満足度という単一局面から捉える研究は、個人が異文化に適応していれば満足感が高いという前提に立つ（例えば Dunbar, 1992）。しかし「幸福感」などの一つの指標に基づいて海外駐在員の適応状況を判断することには、「適応との関係に妥当性がない」と批判されている（Ady, 1995: 104）。

対人関係に着目した研究としては、言語的・非言語的コミュニケーションがホスト国民との効果的な対人関係上で重要だとした Brein & David (1971) がある。Mendenhall & Oddou (1985) も対人関係が進みコミュニケーションを進んで行うことで適応が促進されると指摘する。

コミュニケーション能力の向上を扱う研究では、Grove & Torbiörn (1985) が、短期滞在者が社会的に受容され対人関係に有効なコミュニケーション行動に従事するときに適応したと考える。Bennett (1993: 27) は異文化コミュニケーション論から、異文化に対する感受性が発達するにつれて、自文化中心主義から文化相対主義に移行すると考え、文化学習の中で各段階に適したアプローチやトピックを与えることを提案する。

次に、異文化適応を多面的に捉える研究を見ていこう。最もよく知られているのは、一連の Black 等の研究である。（Black, 1990; Gregersen & Black, 1992; Black & Stephens, 1989）。これらの研究では、仕事の側面、ホスト国民との人間関係、一般的な非仕事側面への適応の三点から計ることが提案されている。Black (1990)、は日本人管理職のパーソナル特性が適応の三側面に関連していること、Gregersen & Black (1992) は、非仕事側面への適応が組織へのコミットメントに重要な役割を果たすこと、Black & Stephens (1989) は、アメリカ人駐在員の仕事の適応と他の側面および配偶者の適応との関係を明らかにすることを試みている。

以上のような短期滞在者の異文化適応の局面が様々に出されるにつれて、適応モデルが提案され始めた。次節では適応モデルの例とそれらが提案する適応の前提条件を見ていこう。

(3) 海外駐在員の適応モデル

Aycan (1997) は駐在員の適応を駐在員と環境との適合の程度として概念化し、葛藤が少なく能力が発揮されると適応も高いとした。適応を心理面・社会文化面・仕事面に分けたこのモデルは、心理的適応と社会文化的適応が、仕事の適応の最も直接的な予測要因であるとする。また適応の予測要因を赴任前と赴任中に分け、さらに駐在員個人と企業レベルの特性に分けている。駐在成功の鍵は、駐在員個人の能力だけでなく、赴任前・赴任中の親会社・子会社からのサポートにもあると考え、組織レベルの予測要因がモデルに統合されている。

一方 Parker & McEvoy (1993: 356) は、適応のモデルとして、個人、組織、文脈という三つの予測要因カテゴリーを用いる。個人的要因には海外体験、仕事の経験、性別・国籍・年齢などの属性、パーソナリティ特性、対人関係スキル、赴任動機、ホスト国民との交際時間が含まれる。組織的レベルでは、報酬、昇進の機会、赴任期間、本社との接触、メンター制度、仕事内容がある。文脈条件には都市部・周辺部への配属、配偶者の適応、自文化とホスト文化の間の距離がある。Parker 等のモデルは、個人の特性と文脈的特性を区別している点、三つの予測要因カテゴリーが仕事、生活全般、対人関係の適応すべてに影響を与え、それが仕事の遂行に影響を与えると考える点で Aycan と異なる。ただしこのような一般的な駐在員適応概念モデルは経験的な内容が伴わないので、駐在員の選考、事前研修、メンタリングなどの実際の介入に使用する際は、注意を要するという批判がある（Ward et al. 2001: 178）⁴。以下ではより詳細な前提条件を示す Parker & McEvoy モデルが示す個人・組織・文脈の三つの予測要因カテゴリーを扱った研究を順にレビューする。

第一の個人的要因に関しては、海外赴任の動機と適応の関係を扱った Spie β and Wittmann (1999) が、管理職候補生では海外赴任の価値の認識、以前の海外体験、入社面接時の海外赴任に関する情報が有意に関連すると述べる。Boies and Rothstein (2002) は、仕事への満足度が高いと海外赴任への興味が低くなると指摘し、Spie β and Wittmann の結論と符合する。

さらに個人のスキルに関して Mendenhall & Oddou (1985) は、メンタルヘルスを維持する、ホスト国民との良好な人間関係を作る、駐在員がホスト国での環境を正確に認知するという三つのスキルを持っていることが適応に必要であると述べている。Mak et al. (1999) は文化学習の観点から、ホスト社会で成功するためには誰でも対人関係能力を最大限学習する必要があると考える。だが文化学習や異文化コミュニケーションに対して、文化規範の描写がステレオタイプを強化する危険性があることから、文化規範の違いを知るだけでなく、ホスト文

化規範への否定的評価を変える必要性が指摘されている（小柳、2004：185-186）。

第二の組織的要因に関しては、赴任前、赴任中のメンタリングのみならず（Feldman and Bolino,1999：54）、帰国後のメンタリングも必要であるとの認識が形成されつつある（Feldman and Thomas,1992）。海外任務と長期キャリア・プランとの関連付けの重要性も指摘され始めた（Feldman and Thomas, ibid）。

駐在員の選考基準は畢竟技術的能力と現在の仕事の成績で決定されることが多い（Black, Mendenhall & Oddou,1991：294）。企業へのコミットメントに関しては、ホスト国民との対人関係および一般的な環境への適応が駐在員の滞在の意志を強め、親会社へのコミットメントが駐在員の滞任意志を左右することが明らかにされている（Gregersen and Black,1990）。

第三の文脈要因として、Hofstede（1980）に依拠した「文化の難しさ（Mendenhall & Oddou,1985）」を利用した研究が見られる。Stening & Hammer（1992）は、文化的違いが大きいアメリカ人と日本人駐在員を抽出し比較した。その結果、日本人は効力感、満足感、対人関係能力、ストレス管理能力、コミュニケーション能力のほとんどの尺度に対して適応が少なかったため、自文化の背景がホスト国文化よりも適応に影響していると結論付けられた。だがこの結論は、日本人駐在員の早期帰国の割合が5%未満なのに対して、アメリカ人駐在員は15から40%であるという結果（Tung, 1982）と齟齬をきたす。一方 Waxin（2004）は出身文化が人間関係の適応に直接的に影響をもつと述べる。

文脈変数の中でも、配偶者の適応と駐在員の適応との関係は重要であると考えられてきた（Parker & McEvoy,1993）。過去の研究では家族の適応が異文化間適応に一番強い予測要因とならしていているが（Black & Stephens,1989）、駐在員本人のホスト社会での社会化が、適応の予測要因として同様に重要であるという研究もある（Palthe,2004）。

このように80年代から駐在員適応研究は、蓄積されモデル構築が試みられてきた。注目すべき点は、駐在員適応を単一の指標で計測することから、仕事面、対人関係面、一般的社会文化面などの局面に分けたこと、また適応を促進する前提条件として、駐在中の個人的要因、組織的要因、文脈的要因に分けて、個人のパーソナリティ、文化の距離、対人関係能力、家族の適応などの研究が行われてきたのみならず、駐在前の条件としての選考基準、駐在員自身の応募動機、帰国後の再適応促進のためのメンタリング、より長期的なキャリア・プランへの位置付けも含め、研究対象の範囲が広げられてきたことである。

3. 海外駐在員研究のまとめ

以上で見てきたように、海外駐在員研究は、主に「適応」の観点からなされてきた。当初適応概念には多様な定義が与えられ混乱が見られたが（Ady, 1995）、現在では適応に様々な局面があり、相互に関連しながら駐在員の適応を促進することが明らかにされつつある（Black,1990）。だがどの局面を取り上げるか、また局面相互の関係がどうあるかは、研究者によって様々な結論が出されている。予測要因に関しても、研究により一致も反証も見られる。適応モデル中の局面も、心理的・社会文化的適応が仕事への適応を促進すると考えるモデルがある一方で（Aycan,1997）、個人的・組織的・文脈的要因が仕事・一般的生活・対人関係適応の三局面に影響を与え、全体として仕事への残留率や成績に影響すると考えるものもあり（Parker & McEvoy,1993）、モデルの有効性を実証的に検証する必要性が指摘されている（Ward et al.,2001：178）。

このような混乱は、今までの駐在員研究が質問紙調査により一般的な傾向を調査してきたために、適応という細部にわたり多方面に個人に影響を及ぼす現象の全体を捉えきれなかったことが原因の一つとして考えられる。すなわち適応のパターンは、ジェンダー、場所、文化的な文脈に依存する（Ward et al., 2001：178）極めて個性性の高いものであるにもかかわらず、ミクロな個人の中の変化を問う意識が研究の中に薄かった。この点で参考になるのが、異文化接触を個人の観点から検証した箕浦（2003）である。

箕浦（ibid,59）は文化と人が関わる際に、自国にいたときには統合されていて存在すら自覚されない、個人の認知的、行動的、感情的側面を概念的に明確に区別する必要があると説き、アメリカに住む日本人の子どもたちの異文化同化過程を、対人関係領域で五タイプに区別した。この中でタイプ（Ⅲ）は、認知・行動面ではアメリカ的だが感情の動きは日本的であるバイカルチュラルであり、（Ⅲ）と、（Ⅴ）認知・行動・感情すべての面でア

アメリカ的なタイプの間には本質的な違いがあると捉えられる (ibid,232)。他の異文化体験研究でも認知・情動・行動を区別する重要性が指摘されている (Ward et al,2001 : 47) が、前述のU型曲線適応の比較研究で見られるように、各研究で認知・情動・行動は別個に取り扱われている。レビューした駐在員研究にも、異文化接触による一個人中の認知・情動・行動における変化を統合する視点がほとんどない。だが異文化の様々な局面で行動の変化を迫られるとき、同一人物であってもある面で行動を変化させるが、別の面では変化させない、同じ状況でも変化させる時と変化させない時があるなど一定ではない。今までの駐在員研究ではジェンダー、場所、文化的な文脈などの個人を取り巻く要因から個人に関わるミクロな点まで多くのことが見落とされた結果、相反する結論を招くことになった。また個人に焦点が当てられず、異文化に「適応した」と固定的に言うことで、「短期滞在自体が人をより適応させる可能性を高め、柔軟にさせ、洞察力を高める」(Furnham & Bochner,1986 : 47) という動的な点が見落とされてきたとも考えられる。

次に特に段階説やU型曲線などの研究に見られるホスト文化に対する自文化の位置付けが不透明で、あたかもホスト文化によって自文化が取って代われ、適応=同化という印象を与えるという問題がある。また適応の最終段階を幸福感で判断するとすれば、異文化にしながら自国民とだけ交際し幸福である人間も、適応の最終段階にいることになる。この点に関しては、自文化とホスト文化の関係を明確に説明するために、バイカルチュラルという概念の使用を提案する江淵 (2002) が参考になる。江淵 (ibid : 101) によれば、「文化的帰属感」を与えられる第一次的集団に属する人が、別の集団の人間に出会い相互作用を始めた時点で自己の意思疎通の前提条件の再調整を迫られることになり、バイカルチュラリズムの世界へと移行する。ここでいう「バイカルチュラリズム」とは相異なる二つの文化間のコミュニケーション・コードを熟知しており、それによって二つの世界の間での意思疎通が可能な状態にあること、またはそうした資質・能力を有していることを指す。ただしバイカルチュラルといわれる人々にも、二つの文化が同等でなければならぬとする狭義の意味から、どちらか一方が優勢であってもよいとする広義の立場まである。前述のAdler (1975) は、位相 (phase) の変化のメカニズムを通して人は異文化との出会いによって自己発見をし、個人の準拠枠がモノカルチュラルからバイカルチュラルへと転換する過程であると捉える (江淵 ibid : 92)。異文化に滞在する人々はバイカルチュラリズムに踏み出し、バイカルチュラルになる過程で自己への理解を深める。この概念が教員の異文化体験と成長の関係を問う際に重要な鍵となる。

4. 駐在員と教員の異文化体験の質的な差異

本論文の冒頭で、海外の学校に勤務する教員は、異文化滞在の期間が決まっている点、同一の職種に戻るといふ職業上の一貫性が明確にあるという点で、駐在員との類似性が高いことを指摘した。しかしレビューにより、駐在員と教員には以下のような違いがあることが指摘できる。まず、駐在員研究は、早期帰国者が場合によっては15%から40%にも上るといふ現実的な問題に対処するために主に行われてきたが、高率の早期帰国は、暗黙裏にホスト文化の社会的もしくは業務環境に適応できないことが原因であると考えられてきた (Mendenhall & Oddou,1985 : 39)。企業駐在員は、期待された結果を産出すること (effectiveness) で成果を計られる。駐在員を選考する際にも、「国内の業績は海外の業績と同じである」という論理が働いて、「ニューヨークで成績のよい管理職は、香港でも同様に期待された業務をこなす」と考えられるので、「専門的スキル」や「成功した実績」があることだけがアメリカの多国籍企業では選考の第一基準となるという (ibid : 39)。

企業駐在員研究は、駐在員が既に持っている能力を、海外でいかに発揮させるかという問いへの回答を出すことを目的とする。この背後には、「技術的合理性」という根本原理があり、企業駐在員は「技術的熟達者」である (ショーン、1983)。「技術的合理性」の観点から見ると、専門家の実践は問題の「解決」の過程である。すなわち選択や決定という問題は、すでに確立された目的にとって最適な手段を利用可能なものの中から選択することによって解決される (ibid : 56)。駐在員は自国で既に培われている能力をホスト社会に適応して遺憾なく発揮することで、企業人として成長すると捉えられる。そこで駐在員研究では適応がキーワードになり、多様な適応の局面を研究する必要性があったと考えられる。

一方近年教員を含めた専門家の職業生活に関しては、暗黙の「行為の中の知」に依存するという考え方 (ibid : 76) が広まりつつある。現代の専門家は、「技術的合理性」の原理の枠を越えて、不確実性、不安定性、独自性、

価値の葛藤という状況での「行為の中の省察」に基づく「反省的实践家」として捉えられる。「反省的实践家」は「状況との対話」を行い、「実践の中の省察」や「実践の後の省察」を行うことにより、実践の文脈で暗黙となっていたそれまでの行動をよりよく理解し、状況の変化を生み出す。

教員は省察作用が重要な職業であると考えられており、もともと持っていた能力を海外で発揮するだけではなく、能力を発揮する実践からの省察で何を学び、それをいかに次の実践で生かしていくのかを問われる。そこで企業の駐在員研究で中心的課題として捉えられている「適応」という概念は、教員の成長研究にそぐわず、直接的な適用は困難である。

「適応」という言葉を使わずに、短期滞在者の異文化体験を語る言葉として示唆に富むのが、先に紹介したAdler(1986)であり、彼によれば、カルチャーショックを病理と考えるから、唯一の治療法が適応となるという。「能力の発揮」が問われるビジネスの世界では、異文化を持ち込む駐在員は「能力の発揮」を減じる可能性があるゆえに「病理」を持ち込むと捉えられ、治療法としての「適応」が中心課題となる。

だがAdlerは異文化体験を、自己理解や個人的成長を高度に促す経験的・認知的学習を得る強力な学習ツールとして見なしている。この概念が教員の成長に重要だと本研究は考える。なぜなら教員の自己形成の過程は、実践過程における成長、教師としての自己像の探求、専門家共同体への参加と教師文化の形成という三つの側面をもつ成長過程として捉えられる(佐藤、1993:23)からである。この第一の側面は、教室で直面する具体的な問題の解決や葛藤への対処を通して教員が成長すると考える。その際二つの方略があり、一つは問題解決と反省を通して遂げる成長、もう一つは解決不能な問題への対処によってもたらされる成長である。海外の学校において異文化に遭遇した教員は、ホスト文化にある組織で働き、組織内部の文化的規範と仕事の組織外の文化的基準に同時に適応する(Mendenhall,1996)状況に入る点で駐在員と類似する。しかし、教員は異文化の規範を学習し、その文化規範にただ従って行動するだけではない。国内・国外を問わず、日々の教育実践を通して教員のアイデンティティは絶え間なく変貌する。その変貌こそが教員の「成長」である。よって教員は異文化体験することで、異文化に「適応」するだけではなく、まさに異文化の学校で要求されるバイカルチュラルになる過程で、自己理解や個人的成長のための学習ツールを手に入れ、変貌を遂げ「成長」するのである。そこで研修という意味合いが濃く(文部科学省、2005)二つの文化の中で選択や決定を迫られる海外での日々の教育実践から、個人としての教員が何を学習するか、学習からいかなる変貌を遂げるのか、変貌の意味は何かを探ることが課題となる。その際全体的な変化だけでなく、詳細に個人の認知・行動・情動面の変容も描くために、イーミックな視点からの研究方法が必要になる。

5. 駐在員適応研究が教員海外体験研究に与える示唆

駐在員の異文化適応研究の現在までのレビューを行った結果は、以下のようにまとめられる。

- ①「適応」は、一般的な幸福感やコミュニケーション能力向上などの単一の局面から包括的に理解することが困難な複雑な概念であり、いくつかの局面に分けて捉える必要がある。
- ②適応を促進するための前提条件に関わる研究では、結論が一致しないことが多いが、それは駐在員の適応を全体として捉えて見ることで、ミクロな個人の内部における変化としての異文化体験を捉える視線を欠いてきたためである。
- ③そこで個人を中心にした認知・情動・行動の各面から捉えるイーミックな研究の可能性が示唆される。
- ④駐在員適応研究では、ホスト文化に「適応」すれば自国で培った能力をホスト国で十全に発揮できるという前提があり、ホスト文化への「適応」は「同化」すなわち、自文化の消滅を暗黙裡に想定していたが、異文化体験はむしろバイカルチュラルになることで、自己について学ぶ過程である。
- ⑤日々の教育実践の中からの省察作用が重要な職業である教員という職業では、省察をいかに次の実践で生かすのかを問われるために、駐在員適応研究で中心的課題となる「適応」という概念は、教員の異文化体験研究にはなじまずに、直接的に適用することが難しい。
- ⑥一方で、異文化体験は自己について学ぶ機会を提供するので、教員の省察には有効である。それゆえ異文化体験で教員が何を学び、それ以降の実践で学んだことをどう生かしていくかを問う意義がある。バイカルチュラル

になる過程としての異文化体験が、教員のどのような側面で成長に寄与するのかを問うことが教員研究で必要である。

以上のことが本稿のレビューから導き出された結論である。だが蓄積された駐在員適応研究が教員の海外体験研究に示唆することも数多くある。まず、仕事・人間関係・一般文化社会生活という適応局面を設けると、駐在員の適応の状況がより把握しやすくなること、さらに駐在員の個人的要因、組織的要因、文脈的要因の前提条件が、駐在員の適応局面に影響を及ぼすことが明らかにされてきた。そこで異文化接触を人間の成長の契機と捉える場合にも、仕事、人間関係、一般社会の三局面でどのような学習があるのか、またどのような前提条件が各局面における教員の成長の契機を与えるかという課題も設定できる。すなわち駐在員適応モデルを応用して、異文化体験による教員の成長モデルを描くことが可能になる。だが駐在員研究で明らかになったように、質問紙調査ではおのおの異なる教員の学習やその意味付けを検証することが困難な場合もあるので、質的な研究方法も取り入れると、多局面からの学習による複数の準拠枠の獲得と教員の成長の関係、研修としての教員の異文化体験の意味がより明らかにできると考えられる。

異文化体験を複数局面に見られる学習と捉えると、バイカルチュラルな人間といえども三局面にバランスが取れているとは限らないという新たな視点が浮かび上がる。例えば今まで「異文化の中にあって異文化知らず」(江淵、2002:474)として批判を受けてきた南東アジアの日本人学校に通う生徒たちや保護者なども、新たな見方では三つの局面のどれかでバイカルチュラルな面を獲得する可能性がある。たとえ小さくても、異文化接触による変化を単一文化においては遂げられない変化として捉えることが、本当の意味で異文化体験をポジティブに見ることではないか。

最後に、膨大な研究蓄積がある教育学の教員成長研究において、異文化体験が教員の成長に及ぼす影響に関しては、現在まで研究は着手されていない。教員の異文化体験の重要性が徐々に認識され始めた現在、教員の長いキャリアの中での異文化体験の意義を問い、異文化体験が教員の成長に有効であることを理論的に示すことが今後の研究の課題である。

註

- 1 文部科学省報告書「初等中等教育における国際教育推進検討会報告～国際社会を生きる人材を育成するために～」。http://www.mext.go.jp/b_menu/public/2005/05080101/all.pdf
- 2 高木 (1997) は、「中年期の危機」を経験する「中年期」の教員にとって、海外日本人学校への派遣は、閉塞状況を打破するのに有効であるという視座を提供する。喜多 (2003) は異文化接触による日本人学校派遣教員の職能的成長に関する実証的研究を行った。星野 (2003) は REX 帰国教員の派遣体験による成長および派遣校での日本語教育体験に関する研究を行った。鈴木 (2005) は REX 帰国教員を対象に質問紙調査を行い、派遣中の気づき、帰国後の違和感、教育実践の改善意識の関係を明らかにした。
- 3 Gullahorn and Gullahorn (1962) および Torbiörn (1982)。
- 4 Parker & McEvoy (1993:356) は、個人の背景変数や状況変数の中には、企業が直接統制できる駐在員の選考や管理実践のやり方などの条件もあるが、文化の難しさ (Mendenhall & Oddou, 1985) など企業が統制できない条件もあるという。

文献一覧

- 江淵一公 (2002) 『バイカルチュラリズムの研究－異文化適応の比較民族誌』九州大学出版会
- ショーン、ドナルド (1983) 佐藤学・秋田喜代美訳 (2001) 『専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える』ゆみる出版
- 高木光太郎 (1997) 「教師の成長と派遣-「中年期の危機」を視座として」『東京学芸大学海外子女教育センター研究紀要』平成9年、89-96頁、
- 箕浦康子 (2003) 『子供の異文化体験』新思索社
- 文部科学省 (2003) 『REX: 見つけよう新しい自分』
- Adler, P. S. (1975). The Transitional Experience: An Alternative View of Culture Shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15 (4), 12-23.
- Adler, P. S. (1986). Culture Shock and the Cross-cultural Learning Experience. L. F. Luce, and E. C. Smith (Eds). *Toward internationalism: readings in cross-cultural communication, 2nd edition*. Cambridge, Mass: Newbury House Publishers, 24-34.
- Ady, J.C. (1995). Toward a differential demand model of sojourner adjustment. R.L. Wiseman (Ed.), *Intercultural Communication*

- Theory*. California, Sage, 92-114.
- Aycan, Z. (1997) . Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon : individual and organizational level predictors. *The International Journal of Human Resource Management* 8 : 4, 434-456.
- Black, J. S. (1990) . The Relationship of Personal Characteristics with the Adjustment of Japanese Expatriate Managers. *Management International Review*, 30 (2) , 119-134.
- Black, J. S. & Stephens, G. (1989) . The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, Vol.15,529-544.
- Brein, M., & David, K.H. (1971) . Intercultural Communication and the Adjustment of the Sojourner. *Psychological Bulletin*, Vol. 76, No. 3.
- Church A. (1982) . Sojourner Adjustment. *Psychological Bulletin*, Vol. 91, No.3, 540-572.
- Dunbar, E. (1992) Adjustment and satisfaction of expatriate U.S. personnel. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 16, 1-16.
- Feldman, D.C. and Bolino, M.C. (1999) . The Impact of on-site mentoring on expatriate socialization : a structural equation modeling approach. *The International Journal of Human Resource Management* 10 : 1, 57-71.
- Feldman, D. C., and David, T.C. (1992) . Career Management Issues Facing Expatriates. *Journal of International Business Studies* : Second Quarter 1992 : 23,2, 271-293.
- Furnham, A. & Bochner, S. (1986) . *Culture Shock : Psychological reactions to unfamiliar environments*, London & New York : Methuen.
- Grove, C. L. & Torbiörn, I. (1985) . A new conceptualization of intercultural adjustment and the goals of training. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol.9, 205-233.
- Gregersen, H. B. and Black, J. S. (1990) . A Multifaceted Approach to Expatriate Retention in International Assignments. *Group & Organization Studies*, 15 (4) , 461-485.
- Halse, C. M. and Baumgart, N.L. (2000) . Cross cultural perspectives of teachers : a study in three countries. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 24, Issue 4, 455-475.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences : International differences in work-related values*. Beverly Hills, C.A. : Sage.
- Mak, A. S., Westwood, M.J., Ishiyama, F.I., & Barker, M.C. (1999) . Optimising Conditions for Learning Sociocultural Competencies for Success. *International Journal of Intercultural Relations*, 23, 77-90.
- Mendenhall, M. (1996) . The Foreign Teaching Assistant as Expatriate Manager. Landis & Bhagat (Eds.) , *Handbook of Intercultural Training 2nd Edition*, Thousand Oaks, California : Sage Publications, 231-243.
- Oberg, K. (1960) . Culture Shock : Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, Vol. 7, 177-182.
- Parker, B. and McEvoy, G.M. (1993) . Initial Examination of a Model of Intercultural Adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 17, 355-379.
- Stening, B. W., & Hammer, M.R. (1992) . Cultural Baggage and the Adaption of Expatriate American and Japanese Managers. *Management International Review*, Vol.32, Issue 1 : 77-89.
- Spieβ, E. and Wittmann, A. (1999) . Motivational phases associated with the foreign placement of managerial candidates : an application of the Rubicon model of action phases. *International Journal of Human Resource Management* 10 : 5, 891-905.
- Tung, R. (1982) . Selecting and training procedures of U.S., European, & Japanese multinationals. *California Management Review* 25 : 51-71.
- Ward, C., Bochner, S. and Furnham, A. (2001) . *The Psychology of Culture Shock*, London and New York : Routledge.

(2005年12月1日受理)