

# 欧米研究機関における日本人研究者と同僚の 発達の相互作用プロセス<sup>注1, 2, 3</sup>

## Developmental interaction processes of Japanese researchers and colleagues in western research institutions

有吉美恵\*  
Mie ARIYOSHI

竹下浩\*\*  
Hiroshi TAKESHITA

### Abstract

Many surveys have pointed out that Japan's research ability has declined in recent years, highlighting the urgent need for international career development for researchers. Research has focused on the individual learning process and mutual support in the workplace. However, to help ensure the adaptation of researchers and the support of their surroundings, studies need to elucidate the mutual adaptation process between the individual and the surroundings. Therefore, in this study, qualitative data were collected from 18 expatriate researchers and analyzed using a modified grounded theory approach. A total of 47 concepts were generated, and the core category "environment of capabilities" emerged. Depending on how researchers consider the workplace to be a place to demonstrate their abilities (suppression/development/exertion), the approach to (supported/supported/strategy) and from their surroundings (cross-border power) changed. In the discussion, we show the differences and novelty from the existing theory and present suggestions for human resource development in research institutes.

キーワード：海外職場適応, キャリア開発, 研究職, M-GTA

## I 問題と目的

### 1. 問題

論文数における日本の国際的地位は質・量的に低下しており、研究者の国際的ネットワーク参画促進が急務である（文部科学省, 2019）<sup>1)</sup>。さらに2000年代以降は、大学や研究機関等「国内からの派遣」が減少し、個人の「海外での直接雇用」が増加している（三菱総合研究所, 2011）<sup>2)</sup>。従って、個人と国の競争力を高めるには、現場の研究者支援が急務である（海外日本人研究者ネットワーク, 2020）<sup>3)</sup>。では、研究者が現場で直面する困難は、どのようなものがあるのだろうか。

---

\* 関西国際大学 心理学部 \*\* 筑波技術大学 保健科学部

1.1. 海外における日本人の弱み 一般社団法人海外日本人研究者ネットワークの調査では、経験者に「最初の研究留学の反省点」を自由記述で質問したところ、圧倒的に多い言及が「コミュニケーション」であった。「日本人研究者だけが意思疎通に困っている」、「年齢が高いためプライドがあり質問を躊躇してしまう」、「1年半経っても語学力が伸びず研究の幅が広がらない」「ディスカッションやプレゼンが苦手」などで、日本人固有の社会的文脈であると言える。

次に多いのが、「人間関係」であった。「ラボ内各人の人間性を事前に知ることは不可能だが、ひどい人がいたらストレスになる」「ボスの人柄・性格の事前情報が無く、インタビューでは判らない」「良好なコミュニケーションを構築できる語学力と人間力が必要」「人間関係で苦勞している」などである。

さらに、研究者は孤独であると言われる。それは、新規性や創造性を常に求められ、追求する概念や理論が初めは他者から理解されにくい側面があるためである。その上、海外での活動となると、現地の人々との価値観および文化風習の違いという壁も立ちほだかる。

一方で、僅かではあるが「サポートやメンタリングを受け研究水準が向上した」「日本では会えなかった素晴らしい研究者と交流できた」などの記述も見られた。では、この違いは、どうやって決まるのだろうか。

大学研究者のキャリア満足や研究成果には、組織側の適応行動が影響を及ぼし(蔡, 2002)<sup>4)</sup>、キャリア形成に重要な社会的支援の殆どが研究仲間・出身研究室・職場の同僚から得られる(坂田・山浦, 2000)<sup>5)</sup>。しかし個人研究者は、所属組織の事前支援(情報提供や研修)も、語学力の制約で上司や同僚の支援も得られ難い特有の文脈にいる。限界ある事前情報で意思決定した研究者にとって、語学力や性格、受入れ先の特性など所与の要因以外の、現地での人間関係を好転できる方略を示すことができれば、個人と国の国際的研究競争力を高めることができる。そこで本稿は、海外で長期間活躍している研究者の語りのデータを分析することで、望ましい関係構築へのプロセスを解明する。

1.2. メンタリングへの着目 職場内の支援関係について、メンタリングの理論に着目する。海外日本人研究者のピアサポートは、心理学ではメンタリング領域で研究されている。

メンタリングとは久村(1999)<sup>6)</sup>によると、「知識や経験の豊かな人々(=メンター)がまだ未熟な人々(=プロテジェ)のキャリア形成と心理・社会的側面に対して一定期間継続して支援を行うこと」と定義される。古くは青年期の社会集団生活を広く対象とし、近年においては職場における新任者の育成に関わる先輩や上司といった視点からの研究がおこなわれてきた。しかし、研究職という職務そのものが、元来メンタリングに乏しいことが先行知見から伺われる。また、研究という作業そのものが多大な集中力を必要とするため、孤独な環境にあることが望ましい点も有する。大学のような教育機関で自身の専門分野における知識を授ける立場として、他の専門分野の教員と関わるものの関係が薄く、メンタリング関係が成立しにくい条件が揃っていると考えられる。

そのような現状にあっても、メンタリングの関係を築くことができ海外での研究生活を全うできる人々も少なくない。円滑なメンタリング関係の成立にはどのような条件が必要なのであろうか。

1.3. メンタリング関係醸成の個人経験 メンターとプロテジェの個人的要因（性別、年齢、職位、人種、性格、欲求等）や組織的要因（業種、制度・構造、文化等）について、Ragins & McFarlin (1990)<sup>7)</sup>は、過去わずかなメンタリング関係しか所有していないプロテジェほど、よりメンターがもたらすキャリア及び心理社会的役割を強く認知する傾向を確認している。このことは、自身がプロテジェの立場であった時に、潤沢なメンタリング関係に乏しかった場合と考えられる。また、メンターになることへの意欲に対して過去のメンタリング経験が影響を及ぼすことは、Ragins & Cotton (1993)<sup>8)</sup>によって確認されている。過去にメンタリングの経験があれば、自身もメンターとして同じようにプロテジェに関わろうとするであろう。さらに、Fagenson & Amendola (1993)<sup>9)</sup>は、メンターとプロテジェの間にメンタリング機能の受け渡しにおいて、部分的にはあれメンタリング経験が影響を及ぼすことを確認している。

このような過去のメンタリング経験がメンターになることへの意欲やメンターとプロテジェのメンタリング機能の譲渡に対してポジティブな影響をもたらすという結果は、メンタリング行動がメンターからプロテジェへ、そして次なるプロテジェへと受け継がれて行くとする「メンタリングの継承性」の存在を示唆している。組織内において真にメンタリングを促進するためには、メンタリングによって形成される人間関係のネットワーク、即ちメンタリング・チェーンという社会的構造の形成が必要であると考えられる（久村1999）。

先行する知見によると、メンタリングのメリットや継承性について必要な条件が示唆されてきた。しかし一方で、メンタリング関係の醸成やその継承について、どのようなプロセスを経て形成されているのかについては、新たに検討される余地がある。

1.4. メンタリング関係醸成のプロセスに関わる対人関係 Eby & Robertson (2020)<sup>10)</sup>による、メンタリングに関するレビューでは、組織心理学と組織行動の視点から科学的理論との関連が紹介されている。

(1) 愛着理論 ひとつは愛着理論である。愛着理論は、人が脅威的な環境に直面したときに愛着システムが引き起こされ、愛着のある人物からの保護と快適さを求めるように機能することを提唱している（Collins & Feeney 2000）<sup>11)</sup>。被養育者は脅威がなければ、自信を持って環境の探索に従事する（Bowlby 1982）<sup>12)</sup>。これは、愛着の安全基地として知られている（Hazan & Shaver 1987）<sup>13)</sup>。

愛着理論は職場のメンタリング関係に適用可能であることが指摘されている（Allen, Shockley & Poteat, 2010<sup>14)</sup>, Poteat, Shockley & Allen, 2015<sup>15)</sup>, Wang, Noe & Wang, 2009<sup>16)</sup>）。不安定な愛着指向は、メンターにとってより悪い結果（例えば、将来メンターになる意欲の低下）と関連していることがわかっている（Eby, Allen, Hoffman, Baranik, Sauer, Baldwin, Morrison, Kinkade, Maher, Curtis & Evans, 2013）<sup>17)</sup>。このことから、メンタリング関係の順調な醸成には職場やメンターへの愛着も重要であると考えられる。

(2) 相互依存理論 親密な関係への相互依存理論の1つとして、コミットメントの投資モデル（Rusbult 1980<sup>18)</sup>; Rusbult, Coolsen, Kirchner & Clarke, 2006<sup>19)</sup>）が挙げられる。このモデルは、関係におけるコミットメントと永続性が依存によって駆動されることを提案している。相互依存関係は、関係満足度、関係に代わる魅力的選択肢の存在、資源投資の大きさの3つの要因によって決定される。関係へのコミットメントが強い場合は、個人の関係満足度は高く、魅力的な代替

案は少なくなる。

この理論は職場のメンタリングに非常に関連しているという。たとえば、向社会的動機が高いメンターは、与えられた状況を変えることでプロテジェの利益になるように行動する。メンターから投資的な関わりを受けることができたプロテジェは、後に続くプロテジェにもより良いメンタリング関係を継続させようとするのが伺える。

(3) 自己拡張理論 自己拡張理論は、人は本質的に自己拡張への動機を持っていることを提唱する。資源、視点を増やすことで潜在的な有効性を高め、個人の目標達成に近づけようとする(Aron & Aron, 1996<sup>20</sup>; Aron, McLaughlin-Volpe, Mashek, Lewandowski, Wright, Aron, 2004<sup>21</sup>; Aron A, Lewandowski GW Jr., Mashek D, Aron EN, 2013<sup>22</sup>)。自己拡張理論の動機付けフレームワークは、人々が自己拡張を最適な状態に調整することである。自己拡張の機会が十分でないとき、個人は拡張不足を経験し、彼らのニーズを満たす方法を模索するように動機づけられる。人が自己拡張できる方法の1つは、他者との関係を築くことであるとされる。

自己拡張理論は、自己拡張動機の個人差が、拡張活動に関与する決定の根底にあることを予測している。同様に、自己拡張の動機は、メンターとプロテジェの両方のメンタリングへの関与を動機付ける可能性があるとする。相互作用を通じて、プロテジェがメンタリングの良い結果を経験し、メンターの特徴(スキル、視点、リソース、およびアイデンティティ)を自分自身に取り入れることで、プロテジェは自分の有効性を高めることができる。同様に、メンターはプロテジェの業績に対する誇りを感じたり、プロテジェのスキルと視点を獲得したりすることができる。

(4) Rhodesの公式的若年層メンタリングモデル 若者のメンタリングモデルの1つとして、Rhodes(2002<sup>23</sup>, 2005<sup>24</sup>)によって開発されたアイデンティティ開発プロセスモデルを挙げる。この理論は、メンタリングのプラスの効果を説明するとされている社会的感情的、認知的、若者の幅広い態度、行動、および健康上の結果に着目しアイデンティティ開発プロセスを示す(DuBois, Holloway, Valentine & Cooper, 2002<sup>25</sup>)。

メンターが提供するアドバイスや視点はプロテジェの問題解決スキルを構築する可能性が高い(Rhodes, 2005)。また、Rhodesは、対人関係の親密さが若者の肯定的なアイデンティティの発達を促進する可能性があることを示唆している。これは、両方の役割モデル化を通じて発生すると推定され(Kohut, 1984)<sup>26</sup>、評価を反映している(Mead, 1934)<sup>27</sup>。役割モデル化はメンターの価値観、行動、態度についてメンターと同一視することによる。プロテジェに対するメンターの肯定的な見方は、プロテジェ自身の自己感覚に組み込まれ、そうすることで肯定的なアイデンティティの開発を促進する可能性がある。

(5) 先行研究の限界 Eby(2012)<sup>28</sup>によれば、代表的メンタリング研究が発達段階モデルであった(Kram, 1985)<sup>29</sup>にも関わらず、メンタリング研究の大部分は、断面図的なフィールド調査(関係の即席写真を提供するだけ)である(Allen & Eby, 2008)<sup>30</sup>。発達段階的視点は縦断的視点の重要性を強調するが、現時点で我々は、メンタリング関係の動的性質や、重要な出来事が関係の軌跡にどう影響するか、事実上理解していない。メンター・プロテジェ間の相互作用と組織レベル効果の研究も欠如している。メンターの態度・行動がプロテジェの態度・行動にどう関連しているか調べた研究は殆ど無い。従って、発達の相互作用の段階的移行の法則性を説明・予測し得る理論的枠組みが必要である。

理論的背景：社会的相互作用プロセス(SIP)パラダイム このパラダイムはプラグマティズ

ムの社会心理学に依拠し (Strauss, 1987)<sup>31)</sup>, 実証主義を社会システムに応用するためのプラグマティズム理論 (Kiefer, 2006)<sup>32)</sup> である。

Lindesmith, Strauss, & Denzin (1999)<sup>33)</sup> は, Mead (1934) の記号的相互作用理論 (他者の身振で態度意識が発生, 脳内で相手の反応をイメージ形成, 反応する) を, 他者が観測・テスト可能な行為要素を追加することで拡張した。この「社会的状況における相互作用」(SI) モデルでは, 個人は, 他者に対する自分の態度と, 自分に対する想像上の他者の態度を決定する, 対面および内心の相互作用を並行して経験している。A が B に向かって一連の行為を開始すると, 行為の意味が B の内心に投影され, B はそれを踏まえた反応的行為を起こす (逆も同様である)。

Glaser & Strauss (1965)<sup>34)</sup> は, このモデルをパースの格率 (ある環境 C では, 行動 A が行われ, 経験 E が得られる; Hookway, 2012)<sup>35)</sup> と統合・拡張した。この「社会的相互作用プロセス」パラダイム (SIP) は, 複数の段階 (行為と反応行為パターン; 1:1 関係に単純化), 各段階への移行条件 (組織的要因を含む), 各段階における相互戦略 (Mead モデル), 相互戦略の結果 (組織的要因を含む) で構成される。このパラダイムに依拠することで, 上述のギャップ (組織的要因を含む社会的相互作用プロセスの分析) を埋めることが可能になる。

## 2. 目的

本研究は, 研究職のメンタリングのプロセスについて検討する。

## II 方法

对人的な相互作用の関係性移行と各段階の相互方略, 移行条件を説明する理論を構築するために, グラウンデッド・セオリー・アプローチ (以下「GTA」; Glaser & Strauss, 1967<sup>36)</sup>) を採用した。さらに, 分析前にはコア・カテゴリーが浮上するか予測できないため, コア・カテゴリー無しでも分析可能な修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (以下「M-GTA」; 木下, 1999<sup>37)</sup>) を採用した。

### 1. 対象とデータ収集法

1.1. 調査協力者 国内外各地の教育および研究機関において就業した経験のある日本人研究者からデータを収集した。本研究では, 海外赴任初期段階から長期赴任段階といった, それぞれの段階における人々から幅広く意見を求めるために, 2年以上研究職として海外赴任した経験のある者を対象者とした。調査協力者は, スノーボールサンプリング法によって抽出された, 18名であった。男性12名, 女性6名, 平均年齢45歳 (標準偏差7.55) であった。属性を Table 1 に示す。

1.2. データの収集 半構造化面接で語りのデータを収集した。面接は2020年1月, 5月~6月に行われた。各45-103分 (平均66分) であった。調査に際し, 聖カタリナ大学の倫理審査専門委員会から承認を受けた。調査協力者は, 参加は任意であり, 途中いつでも中止できることを知らされた上で参加に同意, 匿名性は慎重に確保された。

開始時のインタビューガイドラインは, 海外職場で働くにあたり必要なこと; 着任から現在; 着任から現在の周囲との関係; 成長する赴任者の要件; 支援する/される立場で難しい点であっ

Table 1 調査協力者

ID	性別	年齢	職歴	分	業界	専門分野
J	男性	52	アメリカでポストドク7年、イギリスの大学教員16年	103	研究機関	生物学
K	男性	59	日本の機関で4年、日本の大学5年、イギリスの大学で20年	59	研究機関	薬学
M	男性	49	日本の研究機関2年、海外の研究機関2年、日本の研究機関2年、日本の研究機関1年、日本の大学1年半、日本の大学5年4カ月、日本の大学6年目	72	研究機関	生物学
N	男性	42	海外の研究機関2年、日本の企業1年、海外の赴任先3年、日本の大学3年、日本の研究機関1年	66	研究機関、一般企業	林学
O	女性	49	アメリカの研究機関7年、イギリスの研究機関14年	70	研究機関	薬学
P	男性	58	日本の大学7年、アメリカでポストドク1年、イギリスポストドク2年、イギリス教員7年、イギリス教員12年	75	研究機関	生物医学
Q	男性	54	アメリカ研究機関5年、イギリス研究機関5年、イギリス大学6年、イギリス大学8年	48	研究機関	生物学
R	女性	49	イギリスの研究機関4年、イギリス研究機関3年、イギリス研究機関8年、	65	研究機関	生物学
S	女性	40	アメリカポストドク4年、オランダポストドク4年、イギリス大学4年	98	研究機関	医学
T	男性	42	アメリカポストドク5年半、オランダ大学9年	51	研究機関	物理学
U	男性	45	日本ポストドク2年、イギリスポストドク7年、イギリス大学8年	56	研究機関	工学
V	男性	40	アメリカポストドク5年、イギリス大学7年	51	研究機関	物理学
W	男性	36	日本研究機関3年(内フランス研究機関2年)、フランス大学5年	62	研究機関	物理数学
X	男性	40	日本医療機関14年、アメリカ研究機関2年	59	医療機関、研究機関	医学
Y	女性	43	日本企業5年、留学2年、日本企業5年、学振2年	73	一般企業、研究機関	心理学
Z	女性	43	オランダ研究所10年、オランダ研究所1年	50	研究機関	環境学
AA	女性	38	アメリカ研究機関2年	63	研究機関	文化史学
AB	男性	31	アメリカ研究機関4年	67	研究機関	生物工学

た。本研究においては、回顧的意味形成に関して、バイアスがかかる可能性があった。そこで、尋ねたその時々的事柄について、インタビューがフォーカスしやすくするように、「その時どのように考えたか／感じたか」と尋ねた。

1.3. 分析の手続き 分析テーマは「海外職場での適応プロセス」、分析焦点者は「海外で研究職として働く日本人」とした。逐語記録に目を通し、1人目で最初の概念が浮上したため、そのデータから分析を始めた。データを分析ワークシートのヴァリエーション欄に転記し、「なぜここに着目したのか」「それは分析焦点者にとってどのような意味を持っていたか」考えた。解釈を簡潔な文章で定義欄に記入、その定義を一言で表現できる言葉を考え概念名とした。

次に類似例・対極例・原因例・結果例を検討し、各欄に記入した。解釈時の疑問やアイディア等「理論的メモ」欄に記入した。共通するアイディアは別途手書きの「理論的メモノート」に記入した。重要と思われる概念でも、別の調査協力者から裏付けデータが得られない場合は棄却した。2人目のデータで言及された内容を比較、必要に応じて概念名や定義を変更した。

並行して、概念を初歩的な「結果図」に布置していった。共通する概念をカテゴリーでまとめ、重複概念を統合、「穴埋め」（結果図からあるべき概念の可能性に気付く）を行った。結果図は作成日ごとに保存した。「概念リスト」を作成し、概念のグループ化や概念名等の見直しを行った。

データ（逐語記録）・概念（分析ワークシート）・カテゴリー（概念リスト）・プロセス（結果図）の4レベルで、多重・同時並行的見直しと比較を行った。どれかを変更した場合、全ての分析ツールの関連箇所を変更した。概念間関係・カテゴリー間関係・全体の理論的統合性を検討し、各レベルで重要な点が欠落していないことを確認・修正していった。

1.4. 理論的飽和の判断 M-GTAにおける理論的飽和の判断は、「コア・カテゴリー有り」の場合、コア・カテゴリーから必要なカテゴリーが全部出ているか理論的に判断し、「コア・カテゴリー無し」の場合、応用する実在の対人援助支援職が妥当性と有用性を実践的に判断する。

本研究では、分析の過程で「能力の環境」というコア・カテゴリーが浮上した。当事者が自分

の能力を①認めない場所（抑圧する場）、②伸ばす場所（練習する場）、③使う場所（貢献する場）と考えるかどうかで、周囲への働きかけと結果としての周囲の反応が変わっていく。

赴任者の「異なるルールの抑圧」から「能力開発志向」への職場観発達が、適応方略としての「歩み寄り」に影響し、結果としての「周囲の支援」をもたらす。周囲の支援と赴任者の態度は相互に影響しながら発達する。職場の相互越境力が発達すると、可能な範囲で実際に貢献することで成員意識が形成される。これらで構成される3つのカテゴリーは「能力の環境」という視点を軸に説明でき、かつ適応プロセスを理論的に十分説明できると判断した。

1.5. スーパーヴァイジング 第1著者による分析において、思考の文章化・概念間関係・分析テーマと結果の妥当性などの分析的観点で第2著者のスーパーヴァイジングを受けた。【著者の推定可能な記述のため、マスキング】。やり取りの過程で、①分析焦点者の職場で関わらない人々も混ざっているようだ、②分析焦点者とそれ以外の周囲の人々のものが混ざっているようだ、③認知と行動が分かれていない、などの指摘を受けた。それを受け、①については分析に反映させた。②と③については、逐語録と分析ワークシートを見直し、必要な修正を行った。

### III 結果

1.1. ストーリーライン・結果図・分析結果の記述 分析の結果、合計47の概念、3つの大カテゴリーおよび10の中カテゴリーが生成された（Table 2）。本研究では分析対象を、「海外で研究職として働く日本人」とし、年齢層を区別はしていない。しかし、キャリア段階の違いによって、概念が異なることも考えられた。そこで、比較的初期のキャリア段階にあると考えられる、40代までで区切り、50代以上の年齢層のデータを除いたところで、同じ概念が成立するか検討した。その結果、年齢層に関わらず、同様の概念群が成立することが明らかとなった。よって、当該概念を引き続き採用することとした。分析結果を Figure 1 に示す。

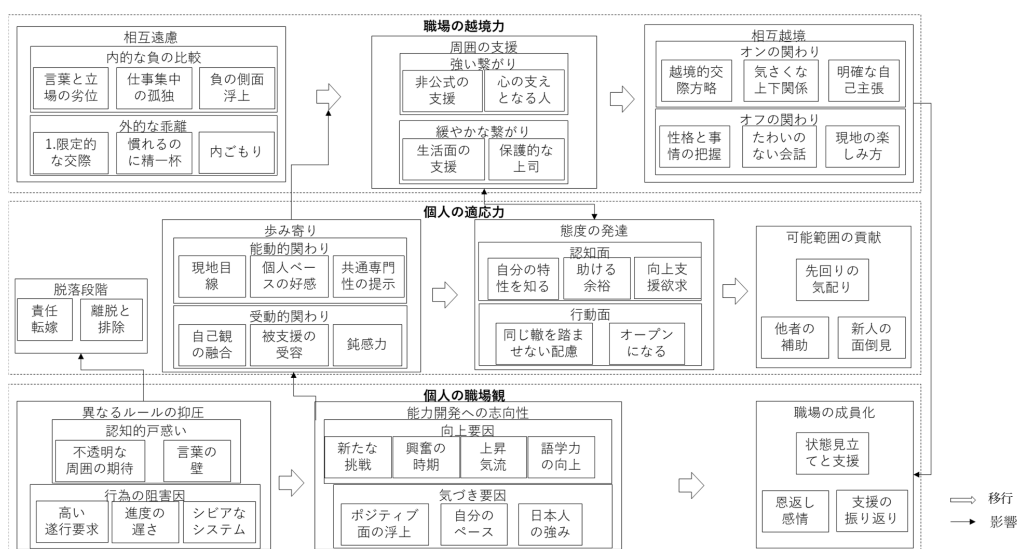


Figure 1 海外赴任日本人研究者の適応プロセス

Table 2 カテゴリーーおよび概念

大カテゴリーー	中カテゴリーー	小カテゴリーー	No.	概念	定義			
職場の越境力	相互認識	内的な負の比較	21	赴任者自身が自身の地位	赴任者自身が自身の地位や立場など他者と比べて劣っていると感じること			
			26	赴任者自身が仕事ばかりして周囲との付き合いが減少すること	赴任者が仕事ばかりして周囲との付き合いが減少すること			
			36	周囲のなかの孤独	赴任者が新たな環境に慣れるため一時的に孤独を感じる			
			1	限定的な交際	赴任者が現地において他者との関係性を限定する			
			50	内でもり	赴任者が周囲の環境に馴染まずに自分だけの殻に閉じこもること			
	周囲の支援	緩やかな繋がり	16	非公式的な支援	赴任者が非公式に周囲のメンバーから得られる非公式的な支援			
			18	心へのつながり	赴任者に対して周囲のメンバーから得られる心へのつながり			
			14	生活面での支援	赴任者の生活面において周囲の人々から得られる支援			
			35	保護的な上司	赴任者が他者から得られる保護的な上司			
			3	感情的な関係	赴任者が上司や同僚と感情的な関係を持つこと			
相互協定	オンの関わり	オンの関わり	34	気さくな上下関係	赴任者が上司や同僚と気さくな上下関係を持つこと			
			52	明確な自己主張	赴任者が自分の意見を明確に伝えること			
			9	性格と事情の相違	赴任者が現地のスタッフと互いの性格や事情を理解し合うこと			
			15	たがいない会話	赴任者が現地のスタッフと行う日ごとの立ち話などの会話			
			37	現地の楽しみ方	赴任者が現地のスタッフと楽しむこと			
			4	現地目標	赴任者が現地のスタッフに寄り添って目標を達成すること			
			19	個人メンバーへの対応	赴任者が個人メンバーに対して適切に対応すること			
			51	共通専門性の提示	赴任者が専門分野の共通知識や概念を提示すること			
			10	自己顕示の機会	赴任者が自分の強みやスキルをアピールすること			
			12	被支援の受容	赴任者が支援されることを受け入れること			
個人の適応力	態度の発達	認知的	32	自分の特性を知る	赴任者が自分の強みや弱みを知ること			
			38	助けを求める	赴任者が他者から助けを求めること			
			41	向上心	赴任者が向上心を持って働くこと			
			21	同じ職を履かせない	赴任者が同じ職を履かせないこと			
			31	オープンになる	赴任者がオープンになること			
			可能範囲の貢献	脱落	脱落	5	他者の負担	赴任者が他者の負担を減らすこと
						29	他者の補助	赴任者が他者から補助を受けること
						53	責任転嫁	赴任者が責任を他者に転嫁すること
						54	離脱と拒絶	赴任者が離脱したり拒絶すること
						6	不透明な周囲の期待	赴任者が周囲からの期待を把握できないこと
2	言葉の壁	赴任者が言葉の壁を感じること						
13	高い適応力	赴任者が高い適応力を持つこと						
17	適応の遅さ	赴任者が適応が遅いこと						
30	自己満足	赴任者が自己満足すること						
個人の職場観	能力開発への志向性	気づき要因				11	新たな挑戦	赴任者が新たな挑戦を受け入れること
			22	業務の時間	赴任者が業務の時間を有効に活用すること			
			27	業務の向上	赴任者が業務のスキルを向上させること			
			24	ジョブの浮上	赴任者がジョブのレベルを向上させること			
			8	自分のペース	赴任者が自分のペースで働くこと			
			49	日本人の強み	赴任者が日本人の強みを活かすこと			
			40	状態を自分で支える	赴任者が自分で自分の状態を管理すること			
			43	意思の疎通	赴任者が意思の疎通を図ること			
			44	支援の振り返り	赴任者が支援を受けたこと振り返ること			

海外在住の日本人研究職の海外職場支援へのプロセスは、個人の職場観の発達・個人の適応力発達・職場の越境力発達という3つの循環的なプロセスで構成されていた。主な特徴を以下に示す。

- (a) 赴任者の職場観の変化が歩み寄りを促し、越境段階を移行させる。
- (b) 個人の適応力と職場の越境力が互いに影響しながら発達する。
- (c) 職場における相互越境の発達、個人の職場観に影響する。



以下、大カテゴリーを《 》、中カテゴリーを〈 〉、概念を[ ]、定義を【 】、概念のヴァリエーションを“ ”で表記する。読者が流れを把握しやすいよう、小カテゴリーは省略した。図1において、3つのプロセスの間に矢印が布置されている。これは、それぞれのプロセスが移行する（太い矢印で示される）ための「条件」と、他のプロセス（中カテゴリー）への「影響」いずれかの関係を表している。

これらの矢印が理論的に着想されると、それらの関係が分析ワークシート（原因／結果欄や理論的メモ欄）や概念リストの備考欄で示唆されていないか確認した。

海外赴任者は、まず、「異なるルールの抑圧」を感じ、人によっては「脱落段階」へと進む。周囲の人々とは「相互遠慮」している。

次に、「個人の職場観」が形成されると、「歩み寄り」できるようになり、職場からも「周囲の支援」が始まる。そして、それによって本人の「態度の発達」も促される。

このような段階を経て、個人の職業観・適応力・職場の越境力が並行して発達して行く。

### 《個人の職場観》

ここでは、異なるルールの抑圧といった戸惑いの段階から、能力開発への志向性を経て、職場の成員化に至るプロセスが示される。

〈異なるルールの抑圧〉において初期には、周囲から自身に期待されることがわかりにくい（[不透明な周囲の期待]）、言葉が通じにくく意思疎通をうまく図れない（[言葉の壁]）など、認知的戸惑いが生じる。また、職務において日本国内にいた時よりもより高い職務遂行力が求められ（[高い遂行要求]）、日本国内と異なり【物事の進行が遅く】（[進度の遅さ]）、海外職場で継続して就労するための基準や労働条件の厳しさ（[シビアなシステム]）に、行く手を阻まれる。

〈能力開発への志向性〉においては、海外環境にいてことで可能な職務にチャレンジし（[新たな挑戦]）、異文化の刺激によって興奮状態となり（[興奮の時期]）、【新天地で様々なことを吸収しポジティブに物事をとらえ】（[上昇気流]）、[語学力の向上により付き合いに変化]が表れる。また、海外に赴任したことで自身の良い面に気づき（[ポジティブ面の浮上]）、次第に[自分のペース]で職務を遂行できるようになり、海外現地の人々と比べて[日本人の強み]に気づき、自身の能力開発が進められる。

#### [不透明な周囲の期待]

“幸か不幸かもう周りが全員まあ、かなりの率でネイティブのアメリカ人が多かったんですね。で、あの、そうなってくるともう、逃げ場がないんですよ。なので、最初の三か月はほんとに毎日泣いてました。ほんとうに、コミュニケーションも取れずになにをしていいかわからなくて、(省略)”  
(S)

#### [日本人の強み]

“日本人の特技として、手先が異様にきれいなんですよ、日本人の方が。あのやはり折り紙文化といいますか、こっちの人不器用ですよ。なので、私とかマウスとかを使うんですけど、みんな、解剖とか手術とかって下手なんですよ。” (S)

“ダイバーシティの点からすると（日本人という）けっこうレアなキャラがふんばって生きて

るだけでも、学生にとってアクセスがしやすく、ほかの、弱者の人たちに対する（外国人ならではの）目線が非常に強いので、ほかのPI（Principal Investigator）が面倒見れない子たちでも面倒見れるんですよ。”（S）

“日本人がまじめやしているのは、その、世界中誰もが知ってる話なんですけど、なんかやっぱりちゃんとそうやってきっちり、真面目にするっていうのは重要ななと思ってますね。”（X）

<能力開発への志向性>は、《個人の適応力》の<歩み寄り>に影響する。

<職場の成員化>においては、[状態見立てと支援]を行い、これまで受けた支援への[恩返し感情]が生じ[支援の振り返り]を行う段階である。

[状態見立てと支援]

“相手が何を求めているのかわからないっていう人がきっと多いので。僕もそういうところが多いので、そこは苦勞しますよね。で、この子が一体何をすれば一番ヘルプになるのかっていうのが、そこまで明確に見えてこないので、そういうときは、あの、もうしょうがないから聞くようにしてますね。”（T）

初期段階で周囲とうまくコミュニケーションできない場合は、【うまくいかないことについて他者や環境のせい】と[責任転嫁]したり、職場で周囲の人々になじめずに[離脱および排除]を味わったりする。

《個人の適応力》

ここでは、初心者歩み寄り段階から、支援態度の確立、できる事で貢献する段階を経て、個人の適応力を発達させるプロセスが示される。《個人の職場観》の中でも<能力開発への志向性>が確立されてくると、<歩み寄り>へと良い影響を及ぼす。

<歩み寄り>段階においては、能動的関りとして、【現地の方針を理解し寄り添い】（[現地目線]）、【周囲と関わる中で人々を好ましく思い】（[個人ベースの好感]）、【専門分野の共通知識や概念、研究内容を示す】（[共通専門性の提示]）ことで、徐々に周囲他者との関係について手ごたえを感じるようになる。

[共通専門性の提示]

“向こうの視点で、こっちの仕事を見た時に、向こうが、こういうことやったら一緒にできるなということをお知らせするようにしないと、ダメやったりします。”（X）

受動的関りとしては、【他者の根本的な部分はみな同じであると認識】（[自己観の融合]）し、【支援されることを躊躇なく受け入れ】（[被支援の受容]）、【環境の違いや人々に対して過敏になりすぎず】（[鈍感力]）、異文化の環境を理解し、受け入れようとする。

[自己観の融合]

“人間の生活というのはどの国も一緒で、本当に。だから食べてお金をアーニングして、生活

をしていくっていうだけなので、まあ研究やるのも全部ですよ。だから、どこの場所でやるのも基本的には一緒なんですよ。”(O)

＜態度の発達＞においては、認知面で、【自身がどんな状況でどのように対応するかを気づき】（[自分の特性を知る]）、【他者を支援できる余裕】（[助ける余裕]）と、後続者に対する [向上支援欲求] が醸成される。行動面では、赴任者自身が経験した失敗を繰り返させない [同じ轍を踏ませない配慮] が行なわれ、【他者に対して分け隔てなく付き合えるようになる】（[オープンになる]）。

[自分の特性を知る]

“多様性は出てきますね。いろんなケースに対応してできるようになる。こういう時に対してどう対応すればいいか。というのがだんだんわかってくる。それとともに自分自身というものがだんだんわかってくるんですね。自分の特性といいところ悪いところ含めて。”(K)

＜態度の発達＞は＜職場の越境力＞の＜周囲の支援＞と相互に影響し合いながら、それぞれ次の段階へと発達していく。

＜可能範囲の貢献＞段階においては、【周囲の様子を敏感に察知し対応し】（[先回りの気配り]）、【自身が大変だった経験から世話を焼こうとし】（[新人の面倒見]）、[他者の補助] をできるようになる。

[先回りの気配り]

“最初にこういうことを僕は期待してるということを学生さんに対してあらかじめ伝えて、向こうも何を求められているのかわかると思うんで、そういうところではできるだけ注意して。そういうところは最近、最終的にはお互いにそれが楽というのがわかってきたと思います。そういうことです。”(U)

＜脱落＞段階においては、【集団から離れたたり排除される】（[離脱と排除]）状態である。

[離脱と排除]

“僕なんか嫌われてるんで、周りから疎まれてて。だから外されてんのか忘れられてんのかもしらない。よくメールが来なかったりもするんですけど。で、さっき言った裏切られたって人も隣（の部屋）にいて。でも一応コミュニケーションもその人とは取っていて。共同研究もやっています。だけど、彼らは何だか僕を入れたくないんですよ。”(J)

### ＜職場の越境力＞

ここでは、相互遠慮から、相互越境に至るまで、3つのカテゴリで説明する。職場において困惑している状態である＜相互遠慮＞では、海外に赴任し、異文化変への不適応を生じさせている段階であると言える。＜周囲の支援＞は、新天地への適応を促すような、職場の他者とのつながりである。＜相互越境＞は、適応的にかつ能動的に、他者と関わっていける状態である。以下、

カテゴリー順に説明する。

<相互遠慮> はじめが、「比較」である。海外他者と、自信を比べて【言葉と立ち場の劣位】を感じ、日本人として【仕事ばかりして周囲との付き合いが寡少になり】（[仕事集中の孤独]）、日本では有能な研究者であったのに新天地においてはできないことが多くなる（[負の側面浮上]）。

[言葉と立ち場の劣位]

“かなりポッシュな（上流階級の）人というか、ようするにアメリカの白人社会を象徴するような、お金持ちだったり、いいお家の出身のアメリカ人の方とかがぞろぞろいて（中略）。周りの人たちは英語ができて当たり前、それよりも研究レベルで勝負をしなきゃいけない。で、私ひとり英語すらできないんですよ、私ひとり。”（S）

初期段階における<相互遠慮>は、<歩み寄り>の影響により緩和され、職場の人々からの支援（<周囲の支援>）を得られやすくなる。

<相互遠慮>の段階においては、【他者との関係を限定する方略】を取り（[限定的な交際]）、【新たな環境になれるためにいっぱいいっぱいとなり】（[慣れるのに精一杯]）、次第に[内ごもり]の状態となる。

<周囲の支援> 相互遠慮の状態にある海外初赴任者を、支援しようとする働きかけがある。支援してくれた人々は赴任の初期から感謝を抱く対象であり、年を経ても赴任者が他者を支援する際のモデルとなり得る。海外職場における周囲の人々からの支援には、人々との強い繋がりものと、緩やかな繋がりものがある。【強い繋がり】は、職場のルールからのものというよりも日常的な関りから得られる非公式的な支援（[非公式の支援]）および【心の支えとなる人】である。

[非公式の支援]

“同僚とか近くに、おじいちゃんとか。おじいちゃん教授とか結構暇じゃないですか。優しく教えてくれたりとかいうのはありました。”（J）

緩やかな繋がりとは、[生活面の支援]や反する人々から守ってくれる【保護的な上司】など、比較的初期に初赴任者の生活のセットアップや、葛藤への対処をしてくれる。

<相互越境> 周囲からの支援を経て、周囲となじもうと行動を起こすこの段階には、比較的能動的に周囲に関わっていきこうとするオンタイムの関わりと、自然発生的に仕事の時間外で周囲との関係や活動に参加するオフタイムの関わりがある。オンタイムの関わりには、【組織や人種を超えたつき合いややり取り】（[越境的交際方略]）、【上下の垣根を越えて意見を言う（「気さくな上下関係」）】、【支援を求めたり意見があるときにははっきりと自己主張する】（[明確な自己主張]）が含まれる。

#### [越境的交際方略]

“まあいろんな研究の、なんていうの、こういう実験をしてて、こういう専門の人がいたら協力してくれっていうか、頼んで、そういう人たちに協力してもらおうっていうのは普通ですね。”(P)

<相互越境>は、個人の職業観に影響し、循環的な構造となっている。

オフタイムの関りには、互いの [性格と事情を把握] し、日々の [たわいのない会話] が交わされ、**【現地人々のオフタイムの楽しみ方に賛同し参加すること】**( [現地の楽しみ方] ) が含まれる。

オンタイムの関りと、オフタイムの関りを経験することで、海外職場の人々と親交が深まり、互いに信頼できるようになり、支援関係もスムーズに進むようになる。

<周囲の支援>と<態度の発達>は相互影響し合いながら、それぞれ、<相互越境>、<可能範囲の貢献>へと移行する。

## IV 考察

本研究では、海外初赴任研究者が、周囲他者の支援にまで至るプロセスを検討した。ここでは、全体的なプロセスの特徴について考察する。

海外職場における研究活動は、言葉の違いのほか、受け入れ先での専門性への興味の提示やメンバーとのやり取りといった相互作用などについて、日本国内にいた時よりも注力する必要がある。その結果、周囲メンバーから理解と協力を得られることによって、職場適応も順調に進められる。一方で、研究を遂行していく能力は随時高められ、個人の中に蓄積される。そのことが、他者の研究や適応を支援する能力としても発揮され、循環的に支援関係が成立していく。このような一連の適応プロセスにおいて基盤となるのは、適切な個人の職場観醸成であり、職場での支援関係を引き出すにあたり重要な役目を果たす。

以下に、先行研究との異動を考察し、理論的示唆および実践的示唆について述べる。

1.1. 既存理論との異動 海外の職場で働く人々の適応を促す要因として、まず、外向性 (Parker & McEvoy, 1993)<sup>38)</sup> や柔軟性 (Black & Stephens, 1989)<sup>39)</sup>、言語スキル (Rehany, 1994)<sup>40)</sup> など個人特性が挙げられる。そして個人が置かれた状況に対して能動的に働きかける特性としては、葛藤解決スキルと対人的交流意図 (Black, 1990)<sup>41)</sup> などが関連していることが知られている。しかし、個人特性要因は、個人が元来有していることが前提であり、新規に海外赴任し混沌とした認知状況において獲得することは容易ではない。その一方で、本研究によって得られた結果図は、状況ごとの考え方や働きかけ方なので、性格や元来の特性に規定されるものではないため、応用力が高いと考えられる。

異文化との相互作用について Aycan (2001)<sup>42)</sup> は、海外赴任時の異文化適応モデルを示している。赴任初期においては、異文化融合への態度や、現地で得られる支援が特色として挙げられている。我々の研究では、職場における周囲他者との相互作用に着目しており、どのようにして支援を受けるかについてさらに詳細に示されている。

1.2. **理論的示唆** 本研究の意義として、日本人海外赴任研究者の職場適応について、海外赴任経験者の語りによって具体的に明らかにした点が挙げられる。Eby et al. (2020) のレビューでは、メンタリングに関する対人関係要因が示されていた。本研究では、これら要因について、海外赴任経験のある日本人研究者の具体的経験に卸し、研究者の語りの言葉を用いて記述することができた。特に、それら要因について、個人間および個人内のプロセスを導き出したことは、本研究の意義であると言える。

また、組織社会化のプロセスにおいて、言語による円滑なコミュニケーションが不可欠とされてきた (Taormina, 1997)<sup>43)</sup>。本研究では、日本人特有の文脈として、海外言語が不得手な状況において、初期段階では、限定的な交際方略を取り、中期には日本人としての強みを見出すなど、日本人であるということを活用している様子がうかがわれ、より具体的な様相を見出せた。これら縦断的な視点より、本研究の結果は Eby (2012) が指摘した先行研究の断面的内容を補完するものである。

1.3. **海外職場赴任研究職への実践的示唆** 海外職場赴任の日本人研究職は、一般的な日本企業従事者と異なり、専門職として個人の能力を発揮し、高いパフォーマンスを上げ続けることが求められる。適応支援の面からは、受け入れ先の人々との共通項である専門知識を介して、現地の人々との相互理解を深めることができる。

インタビューで得られた語りから、個人の職場観形成過程においては、自身の置かれた環境の良い面や自身の強みを見いだせることが、より職場適応を促し他者支援への段階へ移行できる要因であることが伺える。そこで本研究の結果から示唆されるのは、海外で働く際に自身の強みや弱み、そして、着任から現在に至るまでの経験を認識するセルフアセスメントの重要性である。セルフアセスメントによって、日本人として海外の職場でどのように力を発揮するか、また、職場観の発達段階を確認することができる。そうすることで、自身に不足するスキルや周囲他者とのように関わっていくことが必要か明らかになるだろう。

1.4. **受け入れ先機関における人材育成への実践的示唆** 海外職場に赴任してきた異国の人々は、元来異なる価値観を有していることを前提として対応することが必要と考えられる。本研究が対象とした、研究職従事者は専門知識を極めることを目標としており、いわば、独り立ちを前提とした、「職人」でもあると考えられる。それぞれの国において、専門知識や技術を用いた未来発展的な職務において、その力をつつがなく発揮させるためには、雇用側も、初赴任者および赴任者がどのようなことで困っているのか、同じ目線に立ち理解することが重要である。たとえば、日本人特有の躰きメカニズムや持っている強みを理解することで、赴任者の能力や特性、可能性をより詳細に把握し、職場メンバーの関わり方を改善させることができ、より組織にとって貢献しうるパフォーマンスを上げさせることができるだろう。

1.5. **本研究の限界と課題** 本研究の分析結果は領域密着型理論であるため、応用範囲には限界がある。例えば専門性の高いコンサルタントからデータを収集することで、理論の応用範囲を高めることができるだろう。今後の課題は、本研究の結果得られた理論を実践し、適宜修正を行うサイクルを実行していくことである。これには海外現地のネイティブ支援者に結果図を提示し、

フィードバックを得ることも含まれる。それらの実践を可能にするための教材やプログラムの開発が望まれる。

#### 【注】

- 注1 本研究にあたり聖カタリナ大学の倫理審査（承認番号：学倫20-01）にて承認を受けた。  
注2 本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。  
注3 インタビューにご協力いただいた研究職の皆様には厚く御礼申し上げます。

#### 【引用文献】

- 1) 文部科学省科学技術・学術政策局 令和元年度世界で活躍できる研究者戦略育成事業公募説明会, 2019 <[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/science/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2019/08/21/1420370\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/08/21/1420370_1_1.pdf)> (October 20, 2023)
- 2) 三菱総合研究所 日本人研究者の国際交流の現状と課題, 2011 <<http://www.univinfo.jp/opinion/2011/07/20110725152501.html>> (March 29, 2021)
- 3) 海外日本人研究者ネットワーク 研究留学に関するアンケート2013, 2020 <[https://www.uja-info.org/post/\\_r004](https://www.uja-info.org/post/_r004)> (October 26, 2023)
- 4) 蔡芒錫「組織の適応行動が大学研究者のキャリア満足や転職意思, 研究成果に及ぼす影響」『産業・組織心理学研究』, 14巻2号, 15-23頁, 2002
- 5) 坂田桐子・山浦一保「大学研究者のキャリア発達に及ぼす対人関係の効果：ジェンダーと専門領域における差異の検討」『産業・組織心理学研究』13巻1号, 19-29頁, 2000
- 6) 久村恵子「経営組織におけるキャリア及び心理・社会的支援行動に関する研究 メンタリング行動の影響要因に関する研究を通じて」『経営行動科学』13巻1号, 43-52頁, 1999
- 7) Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. "Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships" *Journal of vocational behavior*, 37(3), 321-339, 1990
- 8) Ragins, B. R., & Cotton, J. L. "Gender and willingness to mentor in organizations" *Journal of management*, 19(1), 97-111, 1993
- 9) Fagenson, E. A., & Amendola, K. L. "TQM Total Quality Mentoring, Factors influencing mentoring functions provided and received" In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1993, No. 1, pp. 58-62). Briarcliff Manor, NY, 1993
- 10) Eby, L. T., & Robertson, M. M. "The psychology of workplace mentoring relationships" *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 75-100, 2020
- 11) Collins NL, Feeney BC. "A safe haven: an attachment theory perspective on support seeking and caregiving in intimate relationships" *Journal of Personality and Social Psychology* 78:1053-1073, 2000
- 12) Bowlby J. *Attachment and Loss: Attachment*, Vol. 1. New York: Basic Books. 2nd ed., 1982
- 13) Hazan C, Shaver PR. "Romantic love conceptualized as an attachment process" *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524, 1987
- 14) Allen TD, Shockley KM, Poteat L. "Protégé anxiety attachment and feedback in mentoring relationships" *Journal of Vocational Behavior*: 77, 73-80, 2010
- 15) Poteat LF, Shockley KM, Allen TD. "Attachment anxiety in mentoring: the role of commitment" *Career Development International*, 20, 119-132, 2015
- 16) Wang S, Noe RA, Wang ZM, Greenberger DB. "What affects willingness to mentor in the future? An investigation of attachment styles and mentoring experiences" *Journal of Vocational Behavior*, 74, 245-256, 2009
- 17) Eby LT, Allen TD, Hoffman BJ, Baranik LE, Sauer JB, Baldwin S, Morrison MA, Kinkade KM, Maher CP, Curtis S, Evans S. "An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring" *Psychological Bulletin*, 139, 441-76, 2013

- 18) Rusbult CE. "Commitment and satisfaction in romantic associations: a test of the investment model" *Journal of Experimental Social Psychology*, 16,172-186, 1980
- 19) Rusbult CE, Coolsen MK, Kirchner JL, Clarke JA. "Commitment" In *The Cambridge Handbook of Personal Relationships*, ed. AL Vangelisti, D Perlman, pp. 615-35. New York: Cambridge University Press, 2006
- 20) Aron A, Aron EN. "Self and self-expansion in relationships" In *Knowledge Structures in Close Relationships: A Social Psychological Approach*, ed. GJO Fletcher, J Fitness, pp. 325-344. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1996
- 21) Aron A, McLaughlin-Volpe T, Mashek D, Lewandowski G, Wright SC, Aron EN. "Including others in the self" *European Review of Social Psychology*, 15, 101-132, 2004
- 22) Aron A, Lewandowski GW Jr, Mashek D, Aron EN. "The self-expansion model of motivation and cognition in close relationships" In *The Oxford Handbook of Close Relationships*, ed. JA Simpson, L Campbell, pp. 90-115. New York: Oxford University Press, 2013
- 23) Rhodes JE. *Stand by Me: The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth*, Harvard, MA: Harvard University Press, 2002
- 24) Rhodes JE. "A model of youth mentoring" In *Handbook of Youth Mentoring*, ed. DL DuBois, MJ Karcher, pp. 30-43. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2005
- 25) DuBois DL, Holloway BE, Valentine JC, Cooper H. "Effectiveness of mentoring programs for youth: a meta-analytic review" *American Journal of Community Psychology*, 30, 157-197, 2002
- 26) Kohut, H. "Introspection, empathy, and semicircle of mental health" *Emotions & Behavior Monographs*, Mo 3, 347-375, 1984
- 27) Mead, G. H. *Mind, self, and society* (Vol. 111). Chicago: University of Chicago press, 1934
- 28) Eby, L. T. "Workplace mentoring: Past, present, and future perspectives" *Oxford handbook of organizational psychology*, Vol1, 615-642. Oxford University Press, 2012
- 29) Kram KE. *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Glenview, IL: Scott Foresman, 1985
- 30) Allen, T. D., & Eby, L. T. "Mentor commitment in formal mentoring relationships" *Journal of Vocational behavior*, 72(3), 309-316, 2008
- 31) Strauss, A. L. *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge university press,1987
- 32) Kiefer, C. W. *Doing health anthropology: Research methods for community assessment and change*. Springer publishing company, 2006
- 33) Lindesmith, A. R., Strauss, A., & Denzin, N. K. *Social psychology*. Sage, 1999
- 34) Glaser, B. G., & Strauss, A. L. "Discovery of substantive theory: A basic strategy underlying qualitative research" *American behavioral scientist*, 8 (6), 5-12, 1965
- 35) Hookway, Christopher (2012) *The Pragmatic Maxim: Essays on Peirce and Pragmatism*, Oxford: Oxford University Press. (クリストファー・フックウェイ『プラグマティズムの格率：パースとプラグマティズム』村中達矢＋加藤隆文＋佐々木崇＋石田正人 訳, 春秋社, 2018)
- 36) Glaser, B. G., & Strauss, A. L. *The discovery of grounded theory*. New Brunswick: Aldine Transaction, 1967
- 37) 木下康仁『グラウンデッド・セオリー・アプローチ：質的実証研究の再生』弘文堂, 1999
- 38) Parker, B., & McEvoy, G.M. "Initial Examination of a Model of Intercultural Adjustment" *International Journal of Intercultural Relations*, 17(3), 355-379, 1993
- 39) Black, J.S., & Stephens, G.K. "The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments" *Journal of Management*, 15 (4), 529-544, 1989
- 40) Rehany, G. S. *Cross-cultural training and expatriate adjustment: a social-cognitive theory perspective* (Doctoral dissertation, Concordia University), 1994
- 41) Black, J.S. "The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers"



*Management International Review*, 30, 119-134, 1990

- 42) Aycan, Z. "Expatriation: A critical step toward developing global leaders" In Mendenhall, M. E., T. M. Kuhlmann, and G. K. Stahl. (Eds.) *Developing Global Business Leaders*. Westport, CT: Quorum Books. pp. 119-135, 2001
- 43) Taormina, R. J. "Organizational socialization: A multidomain, continuous process model" *International Journal of Selection and Assessment*, 5 (1), 29-47, 1997

