

## 海外職場適応の認知プロセス

### — 英国在住の日本人ビジネスパーソンを対象としたインタビュー調査 —

Cognitive Process in Adaptation to an Overseas Workplace:

An Interview Survey of Japanese Business People Living in the United Kingdom

有吉 美恵・竹下 浩

#### 要旨

本研究は、海外における職場適応に関する認知プロセスを明らかにすることを目的とする。企業の海外進出に伴い海外在留日本人の数も増え続けている。外務省の報告によると、海外在住者の自殺による死亡率は高く、適応の問題があると考えられる。8名の英国在住日本人コンサルタントに同僚や顧客とのやり取りを想起させる半構造化インタビューを行い、得られたデータについて修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにて分析した。その結果、他者からの支援を得てポジティブに認知を変容させ海外職場に適応し、他者を支援する力を発揮するようになる過程が示された。本研究から得られた知見は、英国以外の他国での駐在員や日本に移住する外国人、離職後に仕事に復帰した人々にとっても応用可能と考えられ意義がある。

キーワード：駐在員，認知の変容，M-GTA，職場適応

#### 問題と目的

本研究の目的は、海外における職場適応に関する認知プロセスを明らかにすることである。

グローバル化の波に乗って、企業は海外進出を続けている。海外に在留する邦人総数は141万356人で、前年より1万9,986人（約1.44%）の増加となり、過去最多を更新している（外務省，2020）<sup>1)</sup>。外務省が在外公館などを通じて実施した「海外進出日系企業実態調査」の結果、平成31年／令和元年10月1日時点で海外に進出している日系企業の総数（拠点数）は、8万373拠点で、前年より6,301拠点（約8.5%）の増加となり、過去最多を更新した（外務省，2020）。使用言語や文化、価値観の違い

などにより、海外で働くことは就労者にとってストレスフルであると言われる（文部科学省，2010）<sup>2)</sup>。

外務省（2020）<sup>3)</sup>が公表している「海外邦人援護統計」によると、在外公館から報告があった日本人の死亡者は、2019年は529人である。そのうち、自殺・同未遂での死亡者は50人で全体の9.5%である。日本国内における自殺による死亡率1.4%（厚生労働省，2020）<sup>4)</sup>と比較すると、海外での自殺による死亡率は高いことがわかる。自殺は、海外での生活や環境への不適応の結果として起こることが指摘されている。海外派遣労働者の精神的行動に関連する要因について鈴木・北池・宮崎・野尻（2003）<sup>5)</sup>は、精神健康度指標GHQと基本特性、社会文化要因、医療衛生要因、業務要因、日常生活要因、対人関係要因、自然環境要因との関係について317名の海外駐在者を対象に質問紙調査を実施した。その結果、風俗習慣の違いによる不自由さ、医師の指示理解能力のなさ、相談者の不在、単身派遣、現地交流のなさが関連していることを明らかにし、海外派遣労働者の精神健康にとって対人関係が重要であることを示唆している。しかし、一方でよく適応し働き続けることを可能にしている人々も多く存在する。人々の認知は、どのような要因をもって海外職場への適応を可能にしているのだろうか。

## 海外職場適応を促す要因

海外の職場で働く人々の適応を促す要因には、まず、個人の有する能力的特性が挙げられる。具体的には、柔軟性（Black & Stephens, 1989）<sup>6)</sup>や包括的な対人関係と知覚能力（Cathcart, 1996）<sup>7)</sup>、言語スキル（Rehany, 1994）<sup>8)</sup>などが関連していることが知られている。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、セルフ・モニタリング（Harrison, Chadwick & Scales, 1996）<sup>9)</sup>、葛藤解決スキル（Black, 1990）<sup>10)</sup>などが関連していることが知られている。

周囲他者から受けるサポートや他者との関わりなども適応を促す。たとえば、社会的サポートについて、青年海外協力隊隊員を対象とした質問紙調査で、上司と同僚からのサポートが心理的ストレス反応を緩和させる関係を示唆している（加藤・土井・筒井・牧野，2004）<sup>11)</sup>。社会的サポートとは、「人がそれを得ることによって、自分は世話を受けている、愛されていると感じることができ、ネットワークの一員であると信じていることができるような情報」（Shumaker & Brownell, 1984, p. 23）<sup>12)</sup>のことを指す。社会的サポートは、情緒的サポートと道具的サポート（浦，1992）<sup>13)</sup>の大きく二つに分類できる。情緒的サポートは、ストレスに苦しむ人の傷ついた自尊心や情緒に働きかけてその傷を癒し、自ら積極的に問題解決に当たれるような状態に戻すような働きかけのことである。一方、道具的サポートは、他者のストレス状態を解決するのに必要な資源を提供したり、その人が自分でその資源を手に入れることができるような情報を与えたりするような働きかけのことである。ほかにも社会的要因として、家族と配偶者の適応、受け入れ国での対人関係の頻度、対人スキル、社会的支援（Caligiuri, 1995）<sup>14)</sup>、社会参加（Li, 1995）<sup>15)</sup>、組織スポンサーの存在（Gregersen & Black, 1992）<sup>16)</sup>などが職場適応を促す要因として明らかにされている。

海外職場への適応に関連するもう一つの要因として、職務に関するものが挙げられる。たとえば海外駐在員の職場適応を阻害する職務要因には、役割曖昧性や役割葛藤 (Black, 1990) などが関係することが指摘されている。看護師について Gerrish & Griffith (2004)<sup>17)</sup> は、プロとしての登録、職務遂行の適性、採用の空きを減じさせる要因、機会公平性、多様性に価値を置いた組織文化の促進が海外の職場での適応を促すことを指摘している。また、看護師の登録と統合 (差別の緩和) には、職場環境の特徴、支援のレベル、組織的背景 (コンテキスト) が影響していることを明らかにしている。

しかしこれら先行研究においては、各要因と個人の適応状態に着目しており、適応に関わる認知変容のプロセスについて要因との関連が十分には示されてはいない。そこで本研究では、インタビュー調査を行い、海外職場での適応プロセスを明らかにすることとした。

## 方法

本研究は、グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Glaser & Strauss, 1967)<sup>18)</sup> を採用した。さらに、複数存在する GTA のバージョンから「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA)」(木下, 1999)<sup>19)</sup> を採用した。理由は、独自の分析ツールにより分析過程が可視化されているためである。なお、M-GTA が適した領域は対人サービスで、サービスが行為で提供され利用者も行為で反応する直接的なやり取り (社会的相互作用) が対象であるとされているが (木下, 2007, 66-67), M-GTA を用いた研究例には認知的変容を扱ったものもある (中川, 2005)<sup>20)</sup> ため、それらを参考にしながら分析を行った。

**インフォーマント** 本研究のインフォーマントは、英国ロンドン市内のコンサルティング会社で働いており、日本国籍を有し、アイデンティティは日本人である。男性3名 (37.5%), 女性5名 (62.5%), 平均職務経験年数 5.65 年 (標準偏差 43.24), 平均年齢 38.63 歳 (標準偏差 6.80) である。8名のコンサルタント全員が参加を承諾した。参加したコンサルタントの特性を Table 1. にまとめた。

Table 1. インフォーマント一覧

	性別	社会人経験	現職年数	転職経験	留学経験	業種
A	男	14年目	2年	有	有	旅行→コンサル→コンサル
B	男	11年目	3年目	有	無	証券→コンサル
C	女	8年目	9か月	有	有	日系→日系→コンサル
D	男	13年目	10年	有	有	旅行→コンサル
E	女	26年目	10年	有	無	メーカー→コンサル→コンサル
F	女	5年以上	5か月	有	?	教師→コンサル→コンサル
G	女	11年目	4年	有	有	コンサル→コンサル
H	女	8年目	2年	有	有	コンサル→コンサル

なお、転職経験のある対象者については業種の変遷について、矢印を用いて記載している。

**データの収集** 本研究では、半構造化インタビューによりデータを収集した。インタビューは2017年9月に行われた。インタビュー時間（分）は1人につき35分～60分で、平均約50分であった。半構造化インタビューでは、同僚や顧客とのやり取りを想起させ、コンサルタントとしての自身の状態を知るためのフィードバックの様子について話すよう各参加者に依頼した。インタビューはデジタルボイスレコーダーに記録され、後で逐語的に転記された。

なお、本研究は、九州大学倫理審査専門委員会に審査を申請し、承認を受けた（承認番号：2017-010）。参加者は、インタビューへの参加は任意であり、インタビュー中いつでも参加を中止できることを知らされた。したがって、我々はまず彼らから参加の同意を得た。参加者の匿名性は慎重に確保された。

## 分析の手続き

分析テーマは「海外職場適応の認知プロセス」、分析焦点者は「英国で働く日本人コンサルタント」とした。

**分析ワークシートの作成** 完成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。こうして解釈が絞れたら、簡潔な文章で定義欄に記入した。その定義を一言で表現できる言葉を考え、仮の概念名とした。

次に類似例・対極例を検討し、各欄に記入した。解釈の際に検討した疑問・アイデア等は、「理論的メモ」欄に記入した。一般的なアイデアは、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、別のインフォーマントから同じ概念を裏付けるデータが得られない場合は棄却した。2人目のデータを探す過程（1つの概念ごとに全員分を通読する過程）で、言及された内容を比較することで、違う概念が生成できる可能性を検討した。

**継続的比較分析** 並行して、これらの概念を初歩的な「結果図」に布置していった。こうすることで、共通する概念をカテゴリーでまとめたり、重複する概念を統合したり、「穴埋め」（結果図からあるべき概念の可能性に気付く）が可能になった。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。見直しにより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し、もし欠落があれば修正していった。

結果図は2020年の9月から12月にかけて12枚作成され、うち2回が非連続的な変容であった。1

枚目から2枚目の「対人間関係（放射線状）」、3枚目から8枚目の「心理要因（相互影響）」、9枚目から12枚目の「並行するプロセス（個人と職場）」である。修正された結果図を吟味しながら、概念の統廃合・概念間の関連性検討・カテゴリーの生成、カテゴリー関係の検討、概念／カテゴリーの入れ替え、理論的カテゴリー生成、概念名とカテゴリー名の修正・定義の修正などを繰り返し行った。

## 理論的飽和化の判断

継続的比較を繰り返し、カテゴリーや概念の修正・追加・廃止を行った。結果図は、当初の概念のみのもの（2枚作成）から、2層型（2枚作成）、3層型（11枚作成）へと変容した。分析ワークシートにおいて対極・類似・原因・結果（4欄）について、結果図中に矢印で示した関係がデータで支持されているか確認した。すべての分析ワークシートの4欄が記入できた段階で、記入例のうち分析テーマ範囲外のもの概念候補にならないことが確認でき、理論的に飽和したと判断できた。

分析の結果、「気づきの過程」というコア・カテゴリーが浮上した。この過程は、当事者が自分の存在意義を①単独でもがく段階（孤独の過程）、②相互に理解し合う段階（気づく過程）、③他者を支援する段階（支援する過程）それぞれにあると考えることで、孤独な初期の段階から次第に視野が広がり互いに助け合うようになる過程である（詳細は後述）。孤独の段階から次第に歩み寄り、感情的越境が自身の価値と周囲の支援に気づかせ、互いに支援し合えるようになるというカテゴリーで十分プロセスを説明でき実践で応用可能であると判断した。

## 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。第2著者はM-GTAを用いた論文が複数あり、院生や教員の指導をしている研究者である。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。

## 結果

### 結果図とストーリーライン

分析の結果、合計32の概念、3つのカテゴリーおよび15のサブ・カテゴリーが生成され、理論的飽和に達した（Table 2）。分析結果をFigure 1に示す。

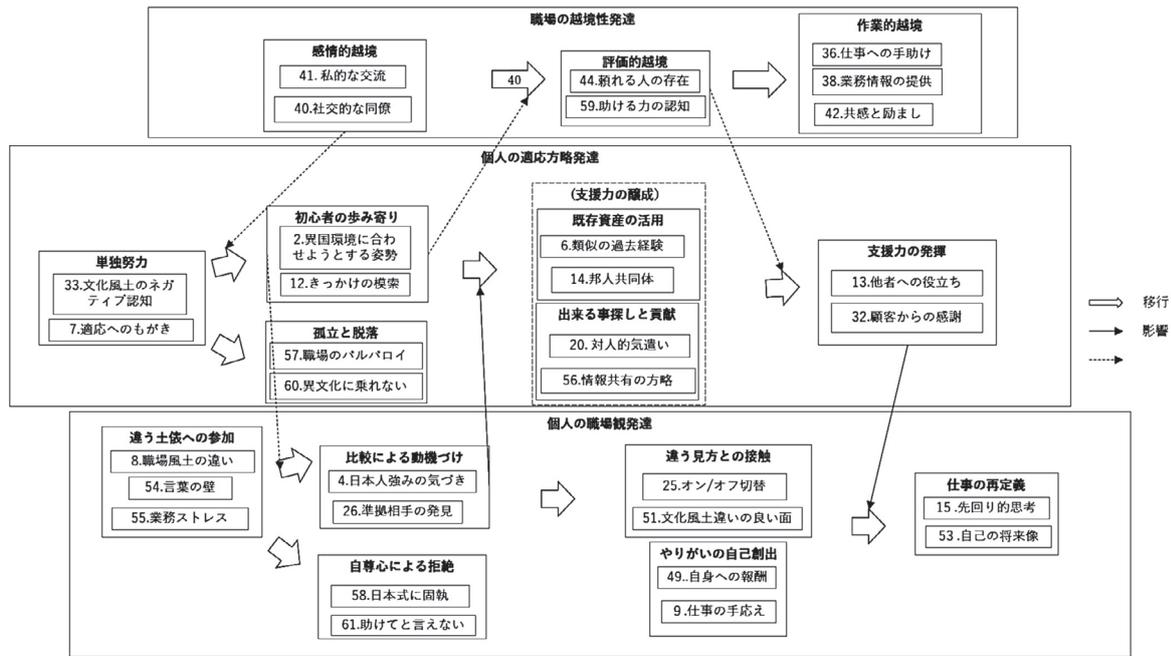


Fig.1. 海外コンサルタントの職場適応への認知プロセス

Table 2. 概念リストと各概念の定義

カテゴリー	サブ・カテゴリー	No.	概念	定義
職場の越境性発達	感情的越境	41.	私的な交流	家族や友人など職務以外の人々との対人関係
		40.	社会的な同僚	職場内のメンバーについて良いと思えること
	評価的越境	44.	頼れる人物の存在	職務遂行上における頼れる人物の存在
		59.	助ける力の認知	仕事で関わる他者を支援できる方を自分が持っていることと認知すること
	作業的越境	36.	仕事への手助け	人手としての支援
		38.	業務情報の提供	自身にとって役立つ情報を提供してもらえること
		42.	共感と励まし	困ったことや戸惑いを職場の人と共有すること
個人の職場観発達	違う土俵への参加	8.	職場風土の違い	仕事の進め方や物事の受け止め方の違い
		54.	言葉の壁	言葉の違いによるコミュニケーションの抑制や認識する疎外感
		55.	業務ストレス	仕事を遂行する上で生じるストレス
	比較による動機づけ	4.	日本人という強みの気づき	異国の地で改めて日本人であることの強みを強く意識した出来事もしくはその状態
		26.	準拠相手の発見	仕事ができると認知している他者
	違う見方との接触	25.	オンとオフの切り替え	一日の中で仕事とプライベートのモードを切り替えようとする
		51.	文化や風土の違いへのポジティブな認識	海外に住んでいて価値観や文化や風土の違いをポジティブに認識すること
	やりがいの自己創出	49.	自身への報酬	職務遂行によって得られる自己的報酬
		9.	仕事の手ごたえ	仕事をやっていて感じる手ごたえ
	仕事の再定義	15.	職務のプロアクティブ必要性的認知	職務遂行の上で先回りして顧客や相手の要望を察知する必要性を理解すること
53.		自己の将来像	今後どのようにやっていくかを心に思い描いていること	
自尊心による拒絶	58.	日本式に固執	日本の制度や生活の仕方に固執していること	
	61.	助けてと言えない	助けが必要な時でも支援を要請できないこと	
個人の適応方略発達	単独努力	33.	文化風土のネガティブ認知	海外に住んでいて価値観や文化や風土の違いをネガティブに認識すること
		7.	適応へのもがき	初めての職務や対人関係への不適応に苦しむ経験
	初心者の歩み寄り	2.	異国環境に合わせようとする姿勢	働き続けるために必要に応じて異国の環境に合わせようとする姿勢
		12.	きっかけの模索	他者とコミュニケーションを取ろうと努力すること
	孤立と脱落	57.	職場のバルバロイ	多言語・多人種の職場において自身が異邦人であると感じていること
		60.	異文化に乗れない	異文化の慣習や価値観についていけない様子
	既存資産の活用	6.	類似の過去経験	過去の職務や経験との共通性が現職務にもあること
		14.	邦人共同体	日本人がコミュニティの中にいること
	できること探しと貢献	20.	仕事での対人的気づき	職務遂行上の対人関係において気をつかうこと
		56.	情報共有の方略	自分は直接関わっていないことでも、同じ職場のほかのメンバーが担当している案件などの情報を共有しようとする方略
支援力の発揮	13.	他者への役立ち感	自身の力が他者の役に立つと感じていること	
	32.	顧客からの感謝の言葉	職務遂行に対して受ける顧客からの感謝の言葉	

まず、データ分析から得た概念とカテゴリーを用いストーリーラインにまとめたあと、カテゴリーを構成する概念間の関係を説明した。本研究において、英国在住の日本人ビジネスパーソンを対象とし海外職場適応の認知プロセスを検討した。

以下、カテゴリーを『 』、サブ・カテゴリーを〈 〉、概念を【 】で表記する。また、各概念の語りのヴァリエーションについて適宜記載する。

英国在住の日本人ビジネスパーソンの海外職場適応の認知プロセスにおいては、個人の職場観発達、個人の適応方略発達、職場の越境性発達と3つの発達プロセスが抽出された。本研究で見出された結果について説明する。矢印は働く際の視点の方向性の変化を表し、白の太矢印は次の段階への移行を示し、点線矢印は次の段階へ移行する際の条件としての概念もしくはカテゴリーを示す。実線矢印は、他の概念もしくはカテゴリーへ影響する要因を表す。

『個人の職場観発達』において、人々はまず、異文化の〈違う土俵に参加〉する。その時、異文化を含めた仕事のやり方や考え方の違い（【職場風土の違い】）や【言葉の壁】を感じる。

違いを感じた時、ポジティブな面への移行として、〈比較による動機づけ〉がなされる。日本人の良い面に目を向け（【日本人強みの気づき】）、人種に関わらず、背中を追いたくなるような仕事のできる他者を見出し（【準拠相手の発見】）、これらポジティブ面への移行は、〈支援力の醸成〉にも影響する。ネガティブな面への移行としては、〈自尊心による拒絶〉状態となる。

ポジティブな面からの次なる位相において、【オンとオフを切り替え】、海外における異文化の様々な違いについてポジティブにとらえることができるようになる【文化や風土の違いへのポジティブな認識】。さらには、【仕事の手応え】を感じられるようになるなど、〈やりがいの自己創出〉がなされる。そして、最初はただ追われていた仕事について、ついには顧客のことを先回りして考えることができるようになる（【職務のプロアクティブ必要性の認知】）など、〈仕事の再定義〉が行われる。

語りのヴァリエーション例の文末アルファベットは、インフォーマントのIDに対応している。

#### 【日本人強みの気づき】

日系企業が実際進出してきてるわけですよ。それであの、当然ながら彼らは日本人であって、ベルギーとか英国の税務なんてまったくわからない、言葉もわからないって中で、やはり私たちのようなプロフェッショナルな人間がいないと、なかなかコンプライアンス業務、いわゆる税務とかそういった業務、もちろんビジネスだけやればいいというわけじゃないですから。(B)

#### 【文化や風土の違いへのポジティブな認識】

ロンドンもやっぱり外国人がいて当然の環境がどこにいてもあるので、いろんな違いを受け入れるというよりもそれをただ、そのままにみてあげるみたいな、雰囲気はどこにでもあるんですよ。そ

ういう意味では、まあどこにいても住みやすいな、仕事もやりやすいなっていう印象はありますね。

(A)

『個人の適応方略発達』においては、まず、異文化の職場において、個人として【文化や風土のネガティブな認知】をし、新たな場に適応しようと努力する（【適応へのもがき】）。次の段階として、ポジティブな面に移行すれば、【異国環境に合わせようとする姿勢】が見られ、関係を構築する【きっかけを模索】する。この〈初心者歩み寄り〉は、『職場の越境性発達』の移行条件ともなりうる。一方で、ネガティブな面に移行すると、異文化の習慣や価値観についていけない状態となったり（【異文化に乗れない】）、自分は海外職場において異邦人のように感じる（【職場のバルバロイ】）。

〈初心者歩み寄り〉は、〈比較による動機づけ〉の影響を受けて、自身が他者を支援する支援力の醸成へとつながる。それには、過去の経験との類似性を現職にも見出したり（【類似の過去経験】）、現地にいる日本人のコミュニティとつながったりすること（【邦人共同体】）も有用である。さらには、【対人的な気づかい】を見せたり、同じ職場の他のメンバーの業務にもアンテナを張っておく（【情報共有の方略】）ことも行う（〈できること探しと貢献〉）。そして、人を支援した結果、感謝の言葉を受けたり、【他者への役立ち感】を実感することとなる。

#### 【きっかけの模索】

チームでからむことがおおいので、チーム内の人とももう少し関わりたいとか。知り合いを作りたいなあと思ってるんですけど、なかなかこう、きっかけができなくて、もうちょっと仕事の社歴が長くなれば、そういう機会が増えるのかなと思ってるんですけど。 (C)

#### 【類似の過去経験】

遠からずとも、少なくとも法人営業とかですね、その部分というのは今の仕事をする中でもすごく生きてるとは思いますし。以前のネットワークを駆使して、いまの、現職のクライアントの開拓もできていますし、というところで役には立っておりますね。 (A)

『職場の越境性発達』に関しては、まず、職場以外の人々との【私的な交流】や、【社会的な同僚】との交流を行う。特に、【社会的な同僚】の存在（概念40）は、【頼れる人の存在】への認識を促し、また、自身にも他者を【助ける力があると認知】する。この、【助ける力の認知】は、〈支援力の発揮〉への移行条件でもある。

最終的には、【仕事を手助け】したり、業務に有用な情報を提供してもらえたりするようになる【業務情報の提供】。さらには、精神的な面においても他者を支援することができるようになっていく【共

感と励まし】。

#### 【社交的な同僚】

いまのところ雰囲気はすごく良好です。良くも悪くも常識人が揃っていて、きちんとみんな、コミュニケーション能力も高いし。仕事でもプライベートでもほんとに良くも悪くも普通の人たちというか。きちんと常識的にできるような人たちが揃ってるので、いまとても良いですよ。(B)

#### 【助ける力の認知】

やらなきゃいけないことを正しくやったとか、税務調査が入ったときにちゃんとお客さん守ってあげられたとか、そういうところは意義があると思います (G)

#### 【共感と励まし】

上司の方に言われてすごく救いだっただのは、やっぱりお客さんが私の名前見るとイギリス人じゃない、ネイティブの人じゃないっていうのはわかるから、もう、発音とかは気にしなくていいので、お客さんに伝えることをまず重視してお話をするようにって言われて、少しそれで、気持ちが軽くなったっていうか。(C)

## 考察

### 海外職場における適応プロセスの特徴と既存理論との異同

本研究の目的は、海外における職場適応に関する認知プロセスを明らかにすることであった。ここでは、得られたプロセスの特徴について考察する。プロセス全体は、自身の存在意義に気づき、越境的に他者を支援し合えるようになるというものである。

以下、先行研究との異同を考察する。海外職場においては、着任当初、職務に対する価値観の違いや、言葉の違いなど、日々の業務を遂行するにあたって、エネルギーを日本にいた時以上に消費する。異文化に適応する最中において受ける社会的サポートについて先行知見では、上司と同僚からのサポートが低い場合には、赴任者は強いストレス状態にあることが示されている（加藤ほか、2004）。このような状況については、本研究においては、主にサポートを受けている利点の形で語られた。

また、ほかにも先行して、家族と配偶者の適応、受け入れ国での対人関係の頻度、対人スキル、社会的支援（Caligiuri, 1995）、社会参加（Li, 1995）、組織スポンサーの存在（Gregersen & Black, 1992）などの有用性について検討されてきた。本研究では概念生成に至るほどのヴァリエーション数はなかったが、先行研究と同様に本研究においても、家族の状況によって帰国するなど進退を考慮する語りも

見られた。今後の研究においては家族から受ける影響についても考慮した研究が望まれる。さらには、地域の人々と潤滑なコミュニケーションを取れることや、職場の休暇日数が日本と比較して多いことや休暇を取りやすいことなども利点として挙げられていた。今回の研究においては、組織内の人々の相互作用を検討したが、海外赴任先にどのような組織的支援が現存しているのかは職場適応にとって重要な要因であろう。

本研究の結果として先行知見と異なる点は、対人社会的に享受する支援は、ただ一方的に受けるのみならず、相互作用的に行われ、次第に支援する力が培われていくことを示した点であり、これまでの理論を支援獲得プロセスという側面において補完するものである。本研究は、海外職場において適応状態と至る、人々の認知プロセスを示した。理論面の意義としては、海外職場適応への認知プロセスが把握できることで、同様の状況に置かれている個人がその状況をメタ的に捉えることを可能とする一助となりうることが挙げられる。また、本研究から得られた知見は、今回対象となった英国以外の他国での駐在員や、日本に移住する外国人、離職後に仕事に復帰した人々にとっても応用可能と考えられ実践面の意義がある。

## 本研究の限界と課題

本研究の課題として三点挙げられる。第一に、過去を振り返らせ収集したデータという限界である。本研究では、海外赴任以前から直近のことまで過去のエピソードを語ってもらうという形をとっている。よって、本研究で得られたエピソードは少なからず現在の出来事や思考の影響を受けて語られたものであると考えられる。そのため、今後は縦断的にインタビューを行うなど、データの収集方法について検討することが必要である。

第二に、サンプリングの偏りである。本研究は、「海外職場での意識調査」についてのインタビューであることを事前に伝え、承諾を得られた人に対してインタビューを行った。またインフォーマントは現在職場での適応状態がある程度良い人であった。さらに、職場を一社の「英国コンサルティング企業」とした偏りも考えられる。以上のようなサンプリングの偏りから、本研究で得られたプロセスや理論は、限られた範囲での結果であると考えられる。そのため、今後はプロセスの精緻化のために英国コンサルティング企業以外の人たちなど、幅広く検証を行うことや、海外職場において継続的に不適応状態にある人や適応状態への移行が困難な人にも焦点を当てた研究が必要である。

第三に、本研究では海外職場での適応を果たしたものに焦点を当て、共通のプロセスを見出すことを目的としていたため、個人の経験の違いによるプロセスの相違を検証できなかった点が挙げられる。今後は量的研究において個人が経験した留学経験の有無や語学学習経験の有無による相違を検証することが求められる。

## 引用文献

- 1) 外務省 海外在留邦人数調査統計 外務省 統計・お知らせ, 2020. <[https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22\\_003338.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_003338.html)> (Nov 29, 2021)
- 2) 文部科学省 第4章海外でのメンタルヘルス 文部科学省 在外教育施設派遣教員安全対策資料【健康安全・感染症対策編(改訂版)】2010. <[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/micro\\_detail/\\_icsFiles/afieldfile/2010/07/05/1293206\\_6.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2010/07/05/1293206_6.pdf)> (June 19, 2019)
- 3) 外務省 海外法人援護統計 2019年(令和元年)版 外務省 安全ホームページ, 2020. <[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00300300&tstat=000001147526&cycle=0&stat\\_infid=000032032970&result\\_page=1&tclass1val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00300300&tstat=000001147526&cycle=0&stat_infid=000032032970&result_page=1&tclass1val=0)> (Nov 29, 2021)
- 4) 厚生労働省 死因簡単分類別に見た性別死亡数・死亡率(人口10万対) 厚生労働省 統計情報・白書 令和元年(2019)人口動態統計(確定数)の概況, 2020. <<https://www.moj.go.jp/content/001347792.pdf>> (Nov 29, 2021)
- 5) 鈴木 桂子・北池 正・宮崎 有紀子・野尻 雅美 海外派遣労働者の精神健康度に関連する要因についての検討 産業衛生学雑誌, **45**, 105-113, 2003.
- 6) 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**, 529-544, 1989.
- 7) Cathcart, S.J. Adjustment variables, factors and outcomes in the lives of US managers of Maquiladoras: An exploratory study. Unpublished thesis, Texas A & M University, 1996.
- 8) Rehany, G. S. Cross-cultural training and expatriate adjustment: a social-cognitive theory perspective (Doctoral dissertation, Concordia University), 1994.
- 9) Harrison, J. K., Chadwick, M., & Scales, M. The relationship between cross-cultural adjustment and the personality variables of self-efficacy and self-monitoring. *International Journal of Intercultural Relations*, **20**, 167-188, 1996.
- 10) Black, J.S. The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. *Management International Review*, **30**, 119-134, 1990.
- 11) 加藤 章子・土井 由利子・筒井 末春・牧野 真理子 青年海外協力隊員の職業性ストレス 産業衛生学雑誌, **46**, 191-200, 2004.
- 12) Shumaker, S. A., & Brownell, A. Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, **40**, 11-36, 1984.
- 13) 浦 光博 支えあう人と人—ソーシャル サポートの社会心理学 セレクション社会心理学 8 サイエンス社, 1992.
- 14) Caligiuri, P. Individual characteristics related to effective performance in crosscultural work settings. Unpublished dissertation, Pennsylvania State University, 1995.
- 15) Li, L. Antecedents and consequences of expatriate satisfaction. An empirical investigation of hotel managers in Pacific Asian countries. Unpublished dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, 1995.
- 16) Gregersen, H.B., & Black, J.S. Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. *Academy of Management Journal*, **35**, 65-90, 1992.
- 17) Gerrish, K., & Griffith, V. Integration of overseas Registered Nurses: evaluation of an adaptation programme. *Journal of Advanced Nursing*, **45**, 579-587, 2004.
- 18) Glaser, B. G., & Strauss, A. L. *The discovery of grounded theory*. New Brunswick: Aldine Transaction,

1967.

- 19) 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 グラウンデッド・セオリー・アプローチシリーズ 弘文堂, 1999.
- 20) 中川 薫「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」を用いた「障害児の母親の意識変容プロセス」の研究 分野別実践編 グラウンデッド・セオリー・アプローチ 弘文堂 pp. 237-261, 2005.

Cognitive Process in Adaptation to an Overseas Workplace:  
An Interview Survey of Japanese Business People Living in the United Kingdom

Mie ARIYOSHI • Hiroshi TAKESHITA

**Abstract**

The purpose of this study is to clarify the cognitive process of workplace adaptation for Japanese business people working overseas. As more companies expand abroad, the number of Japanese workers residing overseas is increasing. According to a report from the Ministry of Foreign Affairs, there is a high mortality rate due to suicide, and an apparent adaptation problem among overseas residents. We conducted a semi-structured interview reminiscent of interactions with colleagues and customers on eight Japanese consultants residing in the UK. The data obtained were analyzed using the modified grounded theory approach (M-GTA). As a result, we could show the process of displaying abilities to support of others, improved adaptation to an overseas workplace, and a positive outlook for the future. The knowledge gained is significant owing to its possible adaptation on Japanese expatriates in countries other than the UK, as well as people immigrating to Japan, and those returning to the workplace after having left their jobs.

Keywords: expatriates, transformation of cognition, M-GTA, workplace adaptation