HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	海外からの帰国者の再適応 ： 企業の海外派遣による帰任者の生活適応を中心として
Author(s)	内藤, 陽子
Citation	Sauvage ： 北海道大学大学院国際広報メディア・観光学院院生論集, 8, 45-56
Issue Date	2012-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/49162
Type	departmental bulletin paper
File Information	Sau8_005.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

【研究論文】

海外からの帰国者の再適応

—企業の海外派遣による帰任者の生活適応を中心として—

内藤　陽子
国際広報メディア専攻　博士後期課程

１．はじめに

海外という異文化圏への一定期間の滞在の後に本国に帰国した帰国者は、帰国先で新たな生活を送るために、本国における環境の種々の側面に再適応してゆくことになる。本稿では、そうした帰国者に関する研究レビューを行い、海外派遣後の帰国者について再適応の一側面である生活面への再適応について検討することの重要性を示す。その上で、この課題に関する実証研究を行う際に必要と推測される変数を提示する。具体的には、第一に、帰国者全般が直面する課題、異文化圏への適応と帰国後の再適応の違い、ならびに、再適応研究がこれまで対象としてきた帰国者のタイプ、を示し、第二に、各対象者の中でも企業派遣による帰国者(帰任者)が再適応する各側面および生活適応に影響を与えうる要因を示し、第三に、今後の研究課題を示す。

１．１　帰国者が直面する課題

20 世紀後半以降、航空や鉄道事業などの交通機関が拡充され、21 世紀に入ってからは情報テクノロジーが急激に進展した。それに伴い、文化間の移動をする人たちや文化を超えて交流する人たちの数は急激に増加した。そうした人たちは、異文化圏の人たちと接触することで、異文化への興味や関心が引き出される一方、大なり小なりのストレスを受け、時には相当の負担感を抱えている。このような人と人とのコミュニケーションによって生じる問題は、交流の利便性を促進させる科学的な先端技術が解決してくれるわけではない。

幼少のころからある特定の文化圏(home culture)において社会化されてきた個人が、今度は別の文化圏の人たちと接触するようになると、文化間のコンテキストの違いを経験し、かつ、さまざまな困難にも直面することになる。異文化圏に滞在する場合、滞在者はそうした経験を経ることによって、次第に滞在先の文化(host culture)に適応してゆく(Gudykunst & Kim, 2003)。異文化圏での一定期間の滞在後、多くの人たちは元にいた文化圏に帰国するが、そうした異文化圏での滞在中に経験した苦労は帰国したからといって直ちに解消されるとは限らない。帰国者は帰国後の本国においても、新たな困難にしばしば直面している(e.g., Brabant, Palmer, & Gramling, 1990; Clague & Krupp, 1978; Gullahorn & Gullahorn, 1963; Storti, 2003)。特に異文化圏に長期に滞在した人の場合には、滞在先の文化にある程度慣れているために、帰国後の本国でも同様に文化的な違いを経験し、本国での環境の変化も経験するのである(Gama & Pedersen, 1977; Sussman, 1986; Vidal, Valle, & Argon, 2007)。

一定期間の異文化圏での滞在を経た後に、元の本国に戻る際には、大した問題は生じないと一般的に思われがちである。しかし、帰国者にとっては、実際の帰国は

そう容易ではなく、新たな環境に入るという難しさを伴う(e.g., Black, Gregersen, Mendenhall, & Stroh, 1999; Brabant et al., 1990; Smith, 2002; Uehara, 1986)。そうした帰国の難しさについては、異文化圏での現地への適応よりも帰国後の再適応の方が困難だとさえいわれている(e.g., Adler, 2002; Hammer, Hart, & Rogan, 1998; Martin & Nakayama, 2004; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2008; Storti, 2003; Stroh, Black, Mendenhall, & Gregersen, 2005)。

異文化圏への滞在者が増えるにつれて、異文化接触によって生じる事象を対象とした異文化適応研究は、多角的なアプローチがなされるようになり、研究が蓄積されてきた。しかし、それらの人たちが帰国後に経験する再適応に関する研究はそう多くなされていない(Szkudlarek, 2010)。

１．２　異文化圏への適応と本国への再適応

異文化圏に滞在した時に経験するカルチャー･ショックの問題は広く知られている。しかし、帰国後にもリエントリー･ショックあるいは逆カルチャー･ショックと呼ばれる問題を経験することは、あまり知られていない(Brabant et al., 1990; Kim, 2001)。Gullahorn and Gullahorn (1963)をはじめとする初期の再適応研究では、帰国者の本国への再適応は異文化圏への適応(異文化適応)と同様の過程を経ると考えられてきた。しかし、その後の Martin (1984)や Black, Gregersen, and Mendenhall (1992)などによる再適応研究の蓄積に伴い、異文化適応とは異なる再適応過程の特徴が、次第に明らかにされてきた。再適応に影響を与えうる要因を検討する前に、異文化適応と本国への再適応はどのように捉えられ、どのような課題があるのかをそれぞれ概観し、両者の違いについて示すこととする。

異文化適応について、Gudykunst (2005)は、異文化適応とは滞在先の文化圏において快適な感情を伴って、滞在先の人たちとの間で社会的に適切な行動をとれる状態だと解釈する。Church (1982)は、異文化圏において個人が、職業的達成感、滞在国の人との社会的相互行為による満足感などを得られるという、心理的な良好さが異文化適応だとする。Bennett (1998)は、異文化間の移動だけではなく人生における移り変わりや、社会の変化による価値観の変化をも含む移動経験には、喪失と変化(loss and change)があり、これにはショックを伴う、と説明する。しかし、その状況に適応する過程では､そうしたショックを伴う喪失と変化の経験は必要だと、彼女は主張する｡異文化適応に関しては､異文化ストレスや文化変容(acculturation)といった、異文化接触における事象についての研究が盛んになされている(e.g., Gudykunst, 2004; Kim, 2001)。

本国への再適応について、Martin and Harrell (2004)は、再適応とは異文化圏での滞在の後に元の文化コンテキストに再統合する過程だとしている。Adler (1981)は、一定期間異なる環境で暮らした後に、異文化圏から自分の文化圏に戻り元の慣れていた状況において直面する経験が、再適応だとする。Black et al. (1992)は、帰国後の状況について、個人の帰国前の予測と帰国後の現実との間にギャップ(以下、「予測と現実とのギャップ」)が生じることが再適応を困難にしていると主張した[1)]。Storti (2003)も、慣れた場所、馴染みのある人々、慣れた相互行為様式に戻ることが帰国だと一般的に思われているが、実際の帰国はそのとおりではなく、本国の人も本国自体も変化しているために帰国は意外と予想通りではないことを強調する。異文化での滞在中、本国でも時間的な変化が起きているために、帰国は元の状況に

単に戻るのではない難しさが伴われるのである。そうした本国の変化の大きさは、リエントリー・ショックの厳しさと関係することが指摘されている(Martin & Nakayama, 2004; Martin, 1984)。

異文化適応と本国への再適応の違いについて、以上をまとめると次のようになる。異文化適応の過程とは、馴染みのない不慣れな異文化環境に慣れてゆくことであり、そこで安定した心理状態が保たれ、かつ、適切な行動がとれる状態になることを指している。他方、再適応の過程とは帰国後、慣れていると思われがちな本国の環境に再統合することを強いられ、それを実現してゆく過程である(Martin & Harrell, 2004)。再適応の場合にも、異文化適応と同様に新環境に慣れることが必要となるが、それらに加えて、実際はそうではないのに、帰国後の状況を事前に予測することは容易だと思ってしまう点に、再適応の困難さがあるといえよう。

１．３　再適応研究の主な対象者

これまでの再適応研究を、それが対象とした帰国者のタイプ別に分類すると、以下のようになる。本国への再適応に関する研究は、まず帰国者全般を扱う研究(e.g., Martin, 1984; Martin & Harrell, 2004; Storti, 2003; Szkudlarek, 2010; Ward, Bochner, & Furnham, 2001)がある。次に、特定のタイプの帰国者については、組織から報酬を受ける人を対象とする研究、学生を対象とする研究(e.g., Gaw, 2000; Martin, 1986ab; Rohrlich & Martin, 1991; Rogers & Ward, 1993; Uehara, 1986)、組織や学校に属する人の家族(配偶者や子ども)を対象とする研究(e.g., 伊佐, 2000; Kidder, 1992; 三善, 2009; Yoshida, Matsumoto, Akiyama, Moriyoshi, Furuiye, & Ishii, 2003)、移民や難民を対象とする研究(e.g., Kim, 1977; Ley & Kobayashi, 2005; Zweig, Chung, & Vanhonacker, 2006)とに分けられる。さらに組織から報酬を受ける人を対象とする研究は、企業に勤務する人を対象とする研究(e.g., Black, 1992; Furuya, Stevens, Oddou, Bird, & Mendenhall, 2007; Harvey, 1989; Murray, 1973; Stevens, Oddou, Furuya, Bird, & Mendenhall, 2006; 早瀬, 1990; 内藤, 2009, 2011; Suutari & Brewster, 2003; Tung, 1998; 梅澤, 1994)と、企業以外に属する人を対象とする研究(e.g., Cox, 2004; Gama & Pedersen, 1977; Gullahorn &

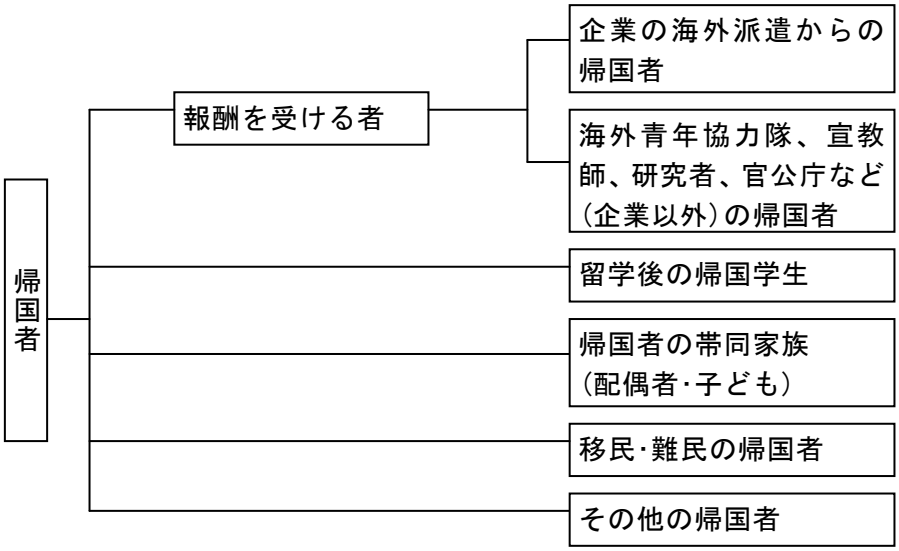

図１：再適応研究が対象とする主な帰国者

Gullahorn, 1963)に分けることができる。以上を視覚的に表したものを図 1 に示す。

２．企業の海外派遣からの帰任者の再適応

対象者はこのようにいくつかに区分けすることができるが、各対象者によってそれぞれが抱える問題や課題は一様ではない(Storti, 2003; Szkudlarek, 2010)。そのために、帰国者の再適応に影響を与えうる要因をより具体的に検討するには、対象者を特定することが必要になる。そこで本稿では、前述の再適応研究の対象者の中で、企業派遣による帰任者を対象とする。企業派遣による帰任者は、自らの意思や都合で帰任時期や帰任先などを決定できるとは限らず、一般的に会社の事業運営の都合によってそれらが決められてしまうという特徴がある。そうした事情により、企業の帰任者は帰国に際して問題を抱えやすく、企業派遣からの帰任者の場合には再適応する上での特有の難しさがあるといわれている(Adler, 1981; Hammer et al., 1998)。それにもかかわらず、企業の帰任者を対象とする再適応研究は学生の研究と比較すると数が少ないために(Hammer et al., 1998)、それに焦点をあてた研究が必要だと考えられる。

２．１　再適応の各側面

海外派遣後の帰任者の全般的な再適応を捉えるには、仕事と生活の両面から検討することが重要である(Black et al., 1992; Stroh et al., 2005; 内藤, 2009)。Black et al. (1992)は、企業の帰任者の再適応に関する理論モデルを構築し、そこでは再適応を「仕事(work)」「仕事以外(general environment and culture)」「本国の人との対人関係(interacting with home nationals)」の 3 つの側面から捉えている。対人関係は「仕事」の場面と「仕事以外」の場面の双方で生じる事柄であるために、それを独立させるよりも双方に含め、「仕事」の場面と「仕事以外」の場面という 2 つの側面から捉える方が、個人が再適応する場面ごとの検討ができるであろう。

また、企業に勤務する帰任者の再適応研究(e.g., Lazarova & Caligiuri, 2001; Murray, 1973; Stevens et al., 2006; Stroh, 1995; Stroh, Gregersen, & Black, 2000)では、組織コミットメント、仕事満足度、離職といった、所属する組織への再適応に注意が払われており、Hyder and Lövblad (2007)のように、Black et al. (1992)が提示する再適応の 3 側面を考慮しつつも、帰任者の経験として結果的に会社を離職するか否かに重点をおくべきだと主張する研究もある。このように、企業に勤務する帰任者の「仕事」場面に関する研究は存在するものの、「仕事以外」の場面である生活一般への再適応について検討する研究は、乏しいのが現状である。一般生活に関わる側面は、帰国者の中でも学生や家族の研究においてしばしば取り上げられているが、会社生活とは性質が異なっている。そのために、企業の帰任者についての生活面における再適応の側面を取り上げた検討を行うことで、再適応全般への理解が深まると考えられる。

以上を踏まえ、企業の帰任者個人が直面する場としての再適応の各側面を仕事と生活の 2 側面として捉え、あわせて各側面における課題と変数を示したのが図 2 である。

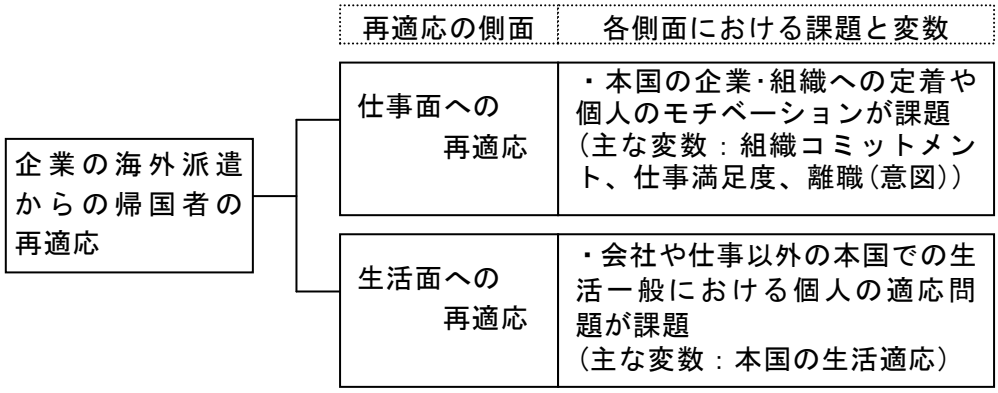

図 2：企業派遣による帰任者が再適応する側面

２．２　海外派遣者の帰任後の生活適応に関する先行研究

ここでは、前述の数が少ない先行研究を取り上げて、「企業派遣による帰任者の生活一般への再適応に影響を与えうる要因」について検討を行う。この生活一般への再適応に注意を払っている研究には、Black (1994)と Black (1992)がある[2)]。Black (1994)は日本企業に勤務する帰任者を調査対象として、Black (1992)は米国企業の帰任者を調査対象として、それぞれ実証的に生活適応に影響を与える要因の検討を行っている。その結果、日本企業を対象とした Black (1994)では、「年齢」「海外赴任期間」「帰国後の期間」「帰任過程の明確さ」の 4 要因が、米国企業を対象とした Black (1992)では、生活面に関する「予測と現実とのギャップ」が、帰任者の生活一般の再適応に影響を与える要因であることが示されている。

これらの研究では、企業による派遣者というマネジメント側の視点が中心である。本稿が焦点をあてる帰任者の生活面としての「生活一般への再適応」を把握するには、組織の中の個人というよりはむしろ、本国文化や社会の中の帰任者個人という観点から捉える必要があるだろう。人々の生活面という点では、企業派遣による帰任者とそれ以外の帰国学生らとの間には共通点がみられると考えられる。そうした学生などを対象とした研究も含めることで、従来の企業派遣による帰任者に関する研究が見過ごしてきた点を､そこから少なからず見出すことができると期待される。よって本稿では、Black (1992, 1994)のような企業からの派遣者に関する研究の他に、留学後の帰国学生などを対象者とした帰国者一般の諸事情を扱った先行研究についても考慮することとする。

ただし、再適応に関する先行研究の中で、親の任務のために同伴して海外生活を過ごした「帰国子女」のような子どもを対象とした研究は、極力含めない。含める必要がある場合でも、子どもの場合は人格がまだ形成期にあること、そして、帰国後の環境への適応は子どもの成長期にある社会化過程の中でなされることから、成人とはかなり異なる再適応過程を経る可能性に注意を払いつつ取り入れる。子どもの適応については、バイリンガル(bilingual)や二文化間による社会化(bicultural socialization)の分野で、活発に研究が行われている(Kim, 2001)。また、他の帰国者と比較して、帰国の事由が個別的で特殊な事例となりうる移民や難民に関する研究も特に取り上げないこととする。

２．３　変数

本稿では、生活一般への再適応に影響しうる変数として、先行研究を踏まえ 9 変数を提示する。これらは、「個人要因」「生活要因」「企業要因」という 3 要因に分類し、以下に示す。

２．３．１　個人要因

年齢が高ければ、その分本国との接触は多くなるために、年齢が高いほど本国に円滑に慣れてゆくであろう。通常、海外に赴任している間であっても、本国企業から派遣された派遣者はその間、仕事に関する報告を本国に対して行い、生活用品を本国から入手するなどの、本国との接触を続けている。そのために、派遣期間が長期になったとしてもある程度本国との接触は続くので、現地での生活が長期間になったとしても、本国に接している分、帰国後の環境に慣れることができると考えられる。先行研究においても、年齢と再適応は関係することが確認されている。Black (1994)では、年齢が再適応に影響を与えており、それが高いほど帰任者の生活一般の再適応は良好であるとの関係が示されている。Gullahorn and Gullahorn (1963)は、年齢の低い人は再適応が困難であり、年齢の高い人は再適応が良好であることを示した。従って、「年齢」は帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

異文化圏に一定期間滞在すると、次第にその滞在地に適応してゆく(Kim, 2001)。それと同様に帰国時にも、帰国者は帰国後の時間的経過と共に本国文化に自然と慣れてゆくことができると考えられる。リエントリー･ショックの先行研究において、帰国直後以降は時間的経過とともに、帰国後の再適応が良好になるといわれている(Adler, 2002; Gullahorn & Gullahorn, 1963)。Black and Gregersen (1991)では、帰国後の期間が再適応に影響を与えており、その期間が長いほど再適応が良好になるとの関係を示している。従って、「帰国後の期間」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

企業における帰任者は通常、自身の意思によって帰国時期を決めることが難しい。しかし、帰任者は一般的に海外での生活は一時的だと考えており、家族の状況や自己のキャリア形成などの事情によって、企業から通達を受ける前に帰任を望むことは十分あるだろう。先行研究では、派遣者の帰任への希望に対する強さが再適応に与える影響について検証がなされていない。帰任者の希望が通りづらく意思が反映されにくい状況においては、帰任者が帰任への希望を他者に伝えない可能性や、その希望自体持たない可能性もあるだろう。しかし、前者の場合には、帰任者本人が会社や上司に帰任の希望を伝えるか否かにかかわらず、帰国の希望を持ち、そして実際に帰国できたのであれば、帰国後の生活一般への再適応は良好になると思われる。後者の場合であっても、一時的だと了解している海外生活が終了したことに対して、特別な不満や満足感を抱くことはないであろう。従って、「帰任の希望」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

２．３．２　生活要因

「予測と現実とのギャップ」については前述したが、具体的には、仕事に関して帰任者が帰任前に抱いていた予測(期待)と、帰任後の実際の状況との間のギャップのことである。生活面に関する帰国前の予測と現実が一致しているほど、生活一般

への再適応が良好になることが、Black (1992)と Gregersen and Stroh (1997)によって明らかにされている。従って、生活面に関する「予測と現実とのギャップ」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

ほとんどの海外派遣者は、家族を帯同して海外に赴任する。その帯同家族は、帰国に際して、帰任者とともに新たな生活を始める。帰国した家族は、広く知られている子どもの教育(帰国子女)問題に加え、近年では配偶者の就業、再就職の問題などのいわゆる「家族の帰国問題」に直面する可能性が高い(Harvey, 1989; 伊佐, 2000; 内藤, 2009; 三善, 2009)。これに関連して、Black and Gregersen (1991)と Gregersen and Stroh (1997)は、「配偶者の生活一般への再適応」と帰任者の生活適応との間に正の相関関係があることを示した。そのため、家族の状況は帰任者本人にも影響をもたらすと考えられる。従って、家族が帰国に際して問題を抱えるか否かという「家族の帰国問題」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

２．３．３　企業要因

海外派遣期間が長いと、その分本国組織の事情に疎遠になるため、帰国後の再適応は難しくなることが示されている。海外への滞在期間中、帰任者自身の文化的アイデンティティや本国環境などが変化しているために(Kidder, 1992; Sussman, 2000, 2001, 2002; Uehara, 1986)、帰国後の本国環境に慣れるのが難しくなると考えられる。Black and Gregersen (1991)と Black (1994)は、海外への赴任期間が長い場合、帰任者の生活一般の再適応に負の影響を与えることを示した。従って、「海外赴任期間」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

企業において帰任研修や帰任ガイダンスが実施されることで、帰任者は本国での不在期間中の出来事を知ることできる。帰任者向けの研修について、Isogai, Hayashi, and Uno (1999)や Black et al. (1992)は、その実施が重要だと主張する。従って、「帰任研修･ガイダンス」の実施は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。これに関連して、Black (1994)では、「帰任過程の明確さ」が帰任者の生活適応に影響があることを示している。しかしそれでは帰任者の主観的な評価に依存するために、その問いから企業が行うべき施策や対応策を考案するには具体性に欠ける。そのために、帰任研修やガイダンスの実施の有無や充実さを取り上げるほうが、企業が帰任対応の検討を行う上で有用であろう。

国際間移動の一つである帰国に際しては、様々な事柄についての準備や手続き、引越し、新生活の基盤作りなどを行わなければならず、それには相当の時間を要する。帰国を円滑にするには、十分な準備を行うことが重要だとされる(Kim, 2001)。Sussman (2001)は、帰国への心理的準備と帰任適応(心理的疲労)との関係を調べた結果、準備が少ない帰任者ほど帰任適応が良くないことを示した。企業の帰任者の場合には通常、企業から帰任の通知を受けることで帰国することとなる。つまり、その通知を予め受けるという内示から帰国までの期間(内示期間)が短いほど、時間的にゆとりがなく帰国に向けた準備を整えることが難しくなる。従って、「内示期間」の長さは、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

海外派遣期間中、本国に一時帰国することで、本国で生じている変化を知ることができる。Harvey and Novicevic (2006)や Stroh et al. (2005)は、一時帰国休暇を取得することによって、海外派遣者は本国の情報を多く得ることができるために、

帰国後の再適応が良好になると主張する。従って、「一時帰国の回数」は、帰任者の生活一般への再適応に影響を与えると推測される。

以上、「年齢」「海外赴任期間」「帰国後の期間」「帰任研修･ガイダンス」「予測と現実とのギャップ」「家族の帰国問題」「帰任の希望」「内示期間」「一時帰国の回数」の 9 変数が生活適応に対する重要な先行要因であると考えられる。

３．今後の研究に向けて

本稿では、異文化間移動に関する研究課題として、これまでほとんど注目されていない海外派遣後の帰任者の生活面に焦点をあてた検討を行い、海外からの帰国者に関する先行研究のレビューを踏まえ、帰任者の生活適応に影響を与えうる 9 変数を導き、それらを 3 要因に分類し提示した。今後の研究課題としては次の点があげられる。

第一に、今回提示された変数を取り上げて、それらが帰任者の生活適応に有意な影響を与えているのか否かを実証し、実際の状況との整合性を確認することが重要である。第二に、これらの変数は変数間相互に関連し合う部分があると考えられる(たとえば、「海外赴任期間」と「一時帰国の回数」では、海外赴任期間が長くなると海外滞在中の本国への一時帰国の回数が多くなる、という関係)。その点については聞きとり調査やパス解析などを用いて、これら変数間にいかなる関連があるのかを確認し､帰任者の生活一般への再適応に与える影響を検証することが大切である。第三に、今回は帰国者一般の文献を扱いつつも、複数に分類された帰国者の中で企業派遣による帰任者に焦点をあてた変数の提示を行った。これらの変数は学生などの他の帰国者にも実際に適合するか否かを検証し、それがなぜ適合するのかあるいは適合しないのかを説明することが、帰国者の生活適応を解明する上で重要な示唆を与えるであろう。第四に、対象者による違いの他に、国による違いを考慮することが必要である。今回提示した変数が日本社会に特有の事柄であるのかどうか、他国の研究にも応用できるのかどうかについて、国際比較による検証を行うなど、今後の研究が待たれる。第五に、帰国者の生活適応に関して聞きとり調査やヒアリングを行うことで、検討すべき新たな点が見つかると思われる。本稿では帰任者の生活適応に影響しうる変数を提示する方法として先行研究レビューに依存しているが、今後は質的調査を行い当該研究の検討を重ねることが重要である。

【参考文献】

早瀬章（1990）「企業のグローバル化と帰任問題」石田英夫，白木三秀 編『企業グローバル化の人材戦略』日刊工業新聞社，257-291 頁。

伊佐雅子（2000）『女性の帰国適応問題の研究：異文化受容と帰国適応問題の実証的研究』多賀出版。

三善勝代（2009）『転勤と既婚女性のキャリア形成』白桃書房。

内藤陽子（2009）「海外からの帰任過程における問題とその支援：日系大手多国籍企業の帰任者への調査から」『国際ビジネス研究』第 1 巻第 1 号，1-17 頁。

内藤陽子（2011）「組織再社会化における情報入手行為と組織適応：海外帰任者を対象としたモデルの構築と検証」『組織科学』第 45 巻第 1 号，93-110 頁。

梅澤隆（1994）「海外派遣者のキャリアと動機づけ」石田英夫 編『国際人事』中央経済社，69-93頁。

Adler, N. J. (1981). Reentry: Managing cross-cultural transitions. *Group and Organization Studies*, *6*, 341-356.

Adler, N. J. (2002). Cross-cultural transitions: Expatriate entry and reentry. *International dimensions of organizational behavior, 4th ed.*, (pp.259-300). Ohio: South-Western. 江夏健一，桑名義晴（監訳）1996 『異文化組織のマネジメント』(原著の第二版訳)セントラル・プレス 225-252 頁。

Bennett, J. (1998). Transition shock: Putting culture shock in perspective. In M. J. Bennett (Ed.), *Basic concepts of intercultural communication: Selected readings* (pp.215-224). Yarmouth, ME: Intercultural Press. First published in 1977, in N. C. Jain (Ed.), *International and Intercultural Communication Annual, 4*, 45-52.

Black, J. S. (1992). Coming home: The relationship of expatriate expectations with repatriation adjustment and job performance. *Human Relations*, *45*, 177-192.

Black, J. S. (1994). Okaerinasai: Factors related to Japanese repatriation adjustment. *Human Relations*, *47*, 1489-1508.

Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1990). Expectations, satisfaction, and intention to leave of American expatiate managers in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, *14*, 485-506.

Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). When Yankee comes home: Factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, *22*, 671-695.

Black, J. S., Gregersen, H. B., & Mendenhall, M. E. (1992). Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, *23*, 737-760.

Black, J. S., Gregersen, H. B., Mendenhall, M. E., & Stroh, L. K. (1999). *Globalizing people through international assignments.* Massachusetts: Addison-Wesley. 白木三秀，永井裕久，梅澤隆（監訳）2001 『海外派遣とグローバルビジネス：異文化マネジメント戦略』白桃書房。

Brabant, S., Palmer, C. E., & Gramling, R. (1990). Returning home: An empirical investigation of cross-cultural reentry. *International Journal of Intercultural Relations*, *14*, 387-404.

Church, A.T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, *91*, 540-572.

Clague, L., & Krupp, N. B. (1978). International personnel: The repatriation problem. *Personnel Administrator, 23,* 29-33.

Cox, J. B. (2004). The role of communication, technology, and cultural identity in repatriation adjustment. *International Journal of Intercultural Relations, 28,* 201-219.

Furuya, N., Stevens, M. J., Oddou, G., Bird, A., & Mendenhall, M. (2007). The effects of HR policies and repatriate self-adjustment on global competency transfer. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *45*, 6-23.

Gama, E. M. P., & Pedersen, P. (1977). Readjustment problems of Brazilian returnees from graduate studies in the United States. *International Journal of Intercultural Relations*, *1*, 46-58.

Gaw, F. K. (2000). Reverse culture shock in students returning from overseas. *International*

Journal of Intercultural Relations, *24*, 83-104.

Gregersen, H. B., & Stroh, L. K. (1997). Coming home to the arctic cold: Antecedents to Finnish expatriate and spouse repatriation adjustment. *Personnel Psychology*, *50*, 635-654.

Gudykunst, W. B. (2004). *Bridging differences: Effective intergroup communication, 4th ed.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Gudykunst, W. B. (2005). An anxiety/ uncertainty management (AUM) theory of stranger's intercultural adjustment. In W. B. Gudykunst (Ed.), *Theorizing about intercultural communication*, (pp.419-457). Thousand Oaks, CA: Sage.

Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication, 4th ed.* NY: McGraw-Hill.

Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). An extension of the U-curve hypothesis. *Journal of Social Issues*, *14*, 33-47.

Hammer, M. R., Hart, W., & Rogan, R. (1998). Can you go home again?: An analysis of the repatriation of corporate managers and spouses. *Management International Review*, *38*, 67-86.

Harvey, M. G. (1989). Repatriation of corporate executives: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, *20*, 131-144.

Harvey, M., & Novicevic, M. M. (2006). The evolution from repatriation of managers in MNEs to 'patriation' in global organizations. In G. K. Stahl, & I. Björkman (Eds.), *Handbook of research in international human resource management*, (pp.323-343). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Hyder, A. S., & Lövblad, M. (2007). The repatriation process: A realistic approach. *Career Development International, 12*, 264-281.

Isogai, T. Y., Hayashi, Y., & Uno, M. (1999). Identity issues and reentry training. *International Journal of Intercultural Relations*, *23*, 493-525.

Kidder, L. H. (1992). Requirements for being "Japanese". *International Journal of Intercultural Relations*, *16*, 383-393.

Kim, Y. Y. (1977). Communication patterns of foreign immigrants in the process of acculturation. *Human Communication Research*, *4*, 66-77.

Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Lazarova, M., & Caligiuri, P. (2001). Retaining repatriates: The role of organizational support practices. *Journal of World Business, 36*, 389-401.

Ley, D., & Kobayashi, A. (2005). Back to Hong Kong: Return migration or transnational sojourn? *Global Networks, 5*, 111-127.

Martin, J. N. (1984). The intercultural reentry: Conceptualization and directions for future research. *International Journal of Intercultural Relations*, *8*, 115-134.

Martin, J. N. (1986a). Communication in the intercultural reentry: Student sojourners' perceptions of change in reentry relationship. *International Journal of Intercultural Relations*, *10*, 1-22.

Martin, J. N. (1986b). Patterns of communication in three types of reentry relationships: An exploratory study. *Western Journal of Speech Communication*, *50*, 183-199.

Martin, J. N., Bradford, L., & Rohrlich, B. (1995). Comparing predeparture expectations and post-sojourn reports: A longitudinal study of U.S. students abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, *19*, 87-110.

Martin, J. N., & Harrell, T. (2004). Intercultural reentry of students and professionals: Theory and practice. In D. Landis, J. M. Bennett, & M. J. Bennett (Eds.), *Handbook of intercultural training, 3rd ed.*, (pp.309-336). Thousand Oaks, CA: Sage.

Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2004). Understanding intercultural transitions. *Intercultural communication in contexts, 3rd ed.*, (pp.266-302). NY: McGraw-Hill.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2008). Expatriate management: A review and directions for research in expatriate selection, training, and repatriation. In M. M. Harris (Ed.), *Handbook of research in international human resource management*, (pp.183-206). NY: Lawrence Erlbaum Associates.

Murray, J. A. (1973). International personnel repatriation: Cultural shock in reverse. *MSU Business Topics, 21*, 59-66.

Rogers, J., & Ward, C. (1993). Expectation-experience discrepancies and psychological adjustment during cross-cultural reentry. *International Journal of Intercultural Relations*, *17*, 185-196.

Rohrlich, B., & Martin, J. N. (1991). Host country and reentry adjustment of student sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, *15*, 163-182.

Smith, S. L. (2002). The cycle of cross-cultural adaptation and reentry. In J. N. Martin, T. K. Nakayama, & L. A. Flores (Eds.), *Readings in intercultural communication: Experiences and contexts, 2nd ed.*, (pp.246-259). Belmont, CA: Mayfield.

Stevens, M. J., Oddou, G., Furuya, N., Bird, A., & Mendenhall, M. (2006). HR factors affecting repatriate job satisfaction and job attachment for Japanese managers. *International Journal of Human Resource Management*, *17*, 831-841.

Storti, C. (2003). *The art of coming home.* Marin: Intercultural Press.

Stroh, L. K. (1995). Predicting turnover among repatriates: Can organizations affect retention rates? *International Journal of Human Resource Management*, *6,* 443-456.

Stroh, L. K., Black, J. S., Mendenhall, M. E., & Gregersen, H. B. (2005). Repatriating: Helping people readjust and perform. *International assignments: An Integration of strategy, research, & practice*, (pp.189-217). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Stroh, L. K., Gregersen, H. B., & Black, J. S. (2000). Triumphs and tragedies: Expectations and commitments upon repatriation. *International Journal of Human Resource Management*, *11*, 681-697.

Sussman, N. M. (1986). Reentry research and training: Methods and implications. *International Journal of Intercultural Relations*, *10*, 235-254.

Sussman, N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychological Review*, *4*, 355-373.

Sussman, N. M. (2001). Repatriation transitions: psychological preparedness, cultural identity, and attributions among American managers. *International Journal of Intercultural Relations, 25*, 109-123.

Sussman, N. M. (2002). Testing the cultural identity model of the cultural transition cycle:

Sojourners return home. *International Journal of Intercultural Relations, 26*, 391-408.

Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human Resource Management, 14,* 1132-1151.

Szkudlarek, B. (2010). Reentry: A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations, 34*, 1-21.

Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management, 31*, 154-173.

Tung, R. L. (1998). American expatriates abroad: From neophytes to cosmopolitans. *Journal of World Business, 33,* 125-144.

Uehara, A. (1986). The nature of american student reentry adjustment and perceptions of the sojourn experience. *International Journal of Intercultural Relations, 10*, 415-438.

Vidal, M. E. S., Valle, R. S., & Argon, M. I. B. (2007). The adjustment process of Spanish repatriates: A case study. *International Journal of Human Resource Management*, *18*, 1396-1417.

Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*, *2nd ed.* U.K. : Routledge.

Weissman, D., & Furnham, A. (1987). The expectations and experiences of a sojourning temporary resident abroad: A preliminary study. *Human Relations*, *40*, 313-326.

Yoshida, T., Matsumoto, D., Akiyama, T., Moriyoshi, N., Furuiye, A., & Ishii, C. (2003). Peer's perceptions of Japanese returnees. *International Journal of Intercultural Relations*, *27*, 643-658.

Zweig, D., Chung, S. F., & Vanhonacker, W. (2006). Rewards of technology: Explaining China's reverse migration. *Journal of International Migration and Integration, 7*, 449-471.

[keywords] returnees, repatriates, readjustment, cross-cultural adaptation, work and life

【注】

1) 海外赴任時や滞在時にも、予測と現実との間にギャップがあることは指摘されている(Black & Gregersen, 1990; Martin, Bradford, & Rohrlich, 1995; Templer, Tay, & Chandrasekar, 2006; Weissman & Furnham, 1987)。しかし、帰国の場合にはそもそも違いがあると帰国者やその周囲の人々が思わない傾向にあることが強調されている(Black et al., 1992; Martin, 1984)。

2) これ以外には、米国企業を対象とした Black and Gregersen (1991)とフィンランド企業を対象とした Gregersen and Stroh (1997)がある。それらは調査対象企業の国籍が異なるものの、Black (1994)と同様の枠組み(Black et al. 1992)にもとづいた検討であるために、ここには取り上げていない。