

A Perspective of International Repatriation: Using the Data of Repatriates in Japanese Organizations

H28海人13

派遣先 The Academy of International Business (AIB) annual meetings
(アメリカ・ニューオリンズ)

期 間 平成28年6月27日～平成28年7月1日 (5日間)

申請者 東海大学 政治経済学部 経営学科 准教授 内 藤 陽 子

海外における研究活動状況

研究目的

企業や組織における帰任者の研究は、日本ではあまり行われていなかった。私は2004年に大学院に入学して以降これまで、帰任者にフォーカスした研究を行い、発表は日本語で発信してきた。

この研究分野において参照するのはほとんどが英語文献であるため、英語で研究発表を行うことは関連領域や先行研究への貢献になると考えた。またそうした経緯から、日本で発信した主張が国際的にいかなる評価を受けるのか、あるいは通用するかどうかなどを知ることには意義があると考えようになった。

海外発信する第一歩として、2014年にthe Association of Japanese Business Studies (AJBS)で報告を行った。それを改訂し、2015年にはJournal of International Business Studiesが主催するPaper Development Workshopに応募し採択を受け、研究に対するアドバイスやポイント等の教授を受けるなど、多くの貴重なことを学んだ。その原稿をさらに改訂して書籍に投稿し、本年度はAIBでの学会報告を行った。

海外における研究活動報告

研究の概要

経済のグローバル化に伴い、多くの企業が人材を海外に派遣している。そうした人材が海外派遣者であり、そのほとんどが派遣後に本国に帰国し、帰任者と呼ばれている。帰任者は帰国後の本国に何らかの形で再適応することになるが、その再適応研究はまだ十分だとはいえない。

そこで本研究では、海外派遣の後に帰国した帰任者を対象として、本国に再適応する過程をモデル化し、そのモデルに基づき再適応の要因を導き、その検証を行っている。本研究モデルのオリジナルな点は、次の2つである。一つ目に、帰任者が本国に帰国して再適応する側面を、「会社／仕事面」と「生活面」との2つに分け、さらに「会社／仕事面」を帰任者に身近な「仕事」、帰任者が所属する「組織」、海外の国ごとに異なる企業全般を対象とした帰国後の「本国企業一般」、という3つに分けている。つまり、再適応を4つの下位概念で示している。二つ目に、帰任者が本国に再適応する過程を考察するための視点として、「時間的経過による変化」と「文化的相違による変化」の2つに分けて考察するという、再適応過程の論理的根拠を提示した。この視点を基にして「個人要因」

「組織要因-制度」「組織要因-仕事」という3つの要因を導き、推測される変数を各々示している。

こうして得られた理論仮説を基に、日本の企業に帰国した帰任者へのアンケート調査データを使用して、再適応の側面としての4つの下位概念を従属変数とし、再適応要因として推測される変数を独立変数とした検証を行った。

分析の結果を踏まえ、以下の指摘を行った。「再適応」の4つの下位概念ごとの決定要因は各々必ずしも同じではなかった。そのため、再適応を構成する4つの側面すべてに注目することで、再適応の全体像を把握することができる。3つの要因の中では、再適応に「組織要因-仕事」が重要な役割を果たすことが分かった。その要因に分類された変数の結果から示唆される点として、組織は帰任者の仕事上の意向や状況を把握した上で、帰任者の希望の考慮、帰任後の仕事に対する帰任者の理解を深めること、海外経験が生きる仕事への配置、上司とのコミュニケーションなどに重点を置くことが重要だという点である。それらに加え、時間的経過によっても再適応は変化することも考慮しつつ、帰任者の家族などの生活面への支援や、とりわけ海外派遣の期間が長かった帰任者への手厚い支援を行うことが大切である。

海外で行なった研究の動向

今回、AIBの年次会議において、上記の報告を行った。今回発表を行ったTrackはGlobal Leadership and International Human Resourcesで、セッションはNon-Expatriates: Repatriates, Self-Initiated and Non-Traditionalsである。本研究のような企業からの派遣者に加え、近年は自発的海外勤務者 (Self-Initiated Expatriates: SIEs) の研究が行われてきている。それによりSIEs研究というカテゴリーができ、企業に属する海外勤務者は大きくこの2つに分化し

て論じられている。本セッションのタイトルの中ではSIEsの研究報告が多かった。そして研究手法は、質的調査に基づく研究が多いと感じた。一般のInternational Human Resource Management分野の実証研究ではアンケート調査等による量的研究が多いが、近年はMixed Methods Researchの重要性も強調されるようになり、質的調査を必要とする研究が増えてきているようにも感じた。

帰任者に関する研究は主に1980年代から実証的に行われるようになり、90年代には米国の研究者が日本の企業を対象とした研究を行うようになったが、欧米の研究がほとんどを占めている。しかし、近年では帰任者研究の文献数も増え、その対象も台湾、インド、韓国、中国へと広がってきている。

今回の発表により、本研究や今後の研究のためにも貴重なコメントをいただいた。専門分野の研究者からレビューコメントを多数いただき、英文研究における本研究の位置づけを知るとともに、今後の研究を向上させる手がかりや示唆なども得ることができた。

すがすがしいセッションの雰囲気の中で発表することができ、非常に有意義な機会でありました。チェアの先生方、学会の先生方、参加者方々、所属の経営学科の先生方に、心より感謝申し上げます。

この派遣の研究成果等を発表した 著書、論文、報告書の書名・講演題目

Naito, Y. (2016), Multiple Aspects of Readjustment Experienced by International Repatriates in Multinational Enterprises: A Perspective of 'Changes Occurring Over Time' and 'Changes due to Cultural Differences', in Ying Guo, Hussain G. Rammal, Peter J. Dowling (ed.) *Global Talent Management and Staffing in MNEs (International Business and Management, Volume 32)* Emerald Group Publishing Limited, pp.101 - 124.