

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2013年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	経営学	研究科	経営学	専攻
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	経営学研究科・経営学専攻 博士課程後期課程1年		久保田 佳枝 印		
指導教員	所属・職名		氏名		
	経営学研究科・教授		石川 淳 印		
自然・人文・社会の別	自然	・	人文	・	<input type="checkbox"/> 社会
個人・共同の別	<input type="checkbox"/> 個人		・ 共同 名		
研究課題名	職場適応における異文化適応力の有効性の検討1：組織における文化の境界				
研究組織	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	経営学研究科・経営学専攻 博士課程後期課程1年		久保田佳枝		
研究期間	2013 年度				
研究経費	(支出金額) 200 千円 / (採択金額) 200 千円				

研究の概要 (200～300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は、「職場適応における異文化適応力の有効性の検討」における第一段階となる研究である。そのため、組織における文化の境界を研究するために、部門文化という組織文化よりも下位文化に焦点をあて、日本人従業員による部門文化の認識と部門間異動(人事異動)による影響をアンケート調査により検討した。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[職場ストレス] [異文化適応力] []

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

人間が環境に適応していく過程においてストレスを経験するが、職場に適応していくために経験するストレスを職場ストレスという。従業員は、職場において仕事量、仕事質、仕事のコントロール度、上司や部下によるサポートなどといった複数の刺激を受けながら、職場ストレスを増減し、その際に生じる負の感情を正の感情へと変化するようコントロールしながら、職場環境に適応していく(小杉, 2004)。

☆調査 1

この理論に基づき、今年度は「職場適応における異文化適応力の有効性の検討 1」の研究に伴い、2つの調査を実施した。1つ目は、「新しい」職場への適応を考慮するために、企業内において、定期的に行なわれる人事異動による環境変化を、異文化接触として、日本人ワーカーにおける部門間文化の相違を把握する調査を実施した。欧米諸国における先行研究では、部門文化は、職業専門性、上司の性格、産業ラインなどの違いによって異なるとし、人事異動を異文化接触と捉えた研究はあるが、欧米諸国と異なる企業経営(日本的企業経営)体質の日本では、ほとんど見受けられない。そのため、日本国内において、日本企業に勤務する従業員に対し、従業員が実際にどのように部門文化の相違を認識しているか、を問うアンケート調査を実施した。

アンケート用紙は、年齢、性別、勤務先企業、就業年数、人事異動や転職経験の有無などのデモグラフィック項目と自由記述式質問項目で構成された。分析は、アンケート調査によって収集された16名分のテキストデータ(「部門が違えば文化も違うと思いますか」および「なぜそのように思いますか」という2つの質問に対する回答)を対象とした。回答は、KJ法を用いて分析した。

「部門が違えば文化も違うと思いますか」の回答は、「はい」14名、「いいえ」2名であった。

「なぜ、そのように思いますか」の回答を、KJ法を用いて分析した結果、先行研究で示された部門文化の特徴の他、企業教育・研修、ミドルマネジャーのリーダーシップ、グループ・メンタリティ、能力・技能の4つの特徴が新たに導かれた。調査協力者の回答によれば、1つ目の企業教育・研修は、新卒入社ワーカーの場合は全社的な教育制度が導入されているが、中途採用者に関しては、社内で一律な制度が確立されておらず、業務に必要な教育や研修の受講可否は、所属部門長の判断に委ねられる場合が多い。調査協力者には人事関連部門に所属する者が複数いたため、抽出された特徴と考えられる。2つ目のミドルマネジャーのリーダーシップとは、部下は上司のパーソナリティや労働倫理などの影響を強く受けるために、部門内のサブカルチャーは部門長の影響を色濃く反映され、部門ごとに異なるサブカルチャーになると指摘された。3つ目は、部門ごとに異なる文化を創造し、グループ・ダイナミクスにより、部門メンバー自体が組織構造の特徴の一つとなっているという意味合いから、グループ・メンタリティという概念が抽出された。また、4つ目の能力・技能とは、部門メンバーの各自の知識、能力、資格の他、経歴の違いなどが挙げられ、そのため構成メンバーの違いから異なるサブカルチャーが存在すると示された。今回ページ制限のため記載を省いた先行研究で得られた特徴と上記4つの特徴は、組織構造やフレームワークのハード面と人材のソフト面の2つに分類された(表2参照)。このような特徴の相違から、日本人ワーカーは、部門などが異なればサブカルチャーも違うと認識していることが示された。

結論として、人事異動において、新たな部署への配属は、異文化接触であり、その環境に適応していくのは異文化適応であるといえる。

☆調査 2

調査1の知見をもとに、人事異動によって所属部署が異なることによって、これまで慣れ親しんだ組織文化とは異なることを異文化接触、新たな部署の組織文化の適応していくことを異文化適応として、従業員のストレス、ストレス反応、異文化適応力を測定し、実証的に検討することを目的とした。調査後の分析結果、異文化適応力については、因子分析と信頼性係数 α を算出したが、研究において利用できるほどの値は得られなかった。そのため、以下の理論を用いて新たな仮説を検証した。

職場ストレス研究において、ストレス-ストレーン間の関係性に関する研究が、これまで数多くなされておられ、主に次の2つに集約される。1つは、仕事の量や質などのストレスと仕事のコントロール度(Job control)の2要因の関係性を大枠としたJob-Demand-Control model(JDC)に基づく研究である(Karasek, 1979)。もう一つは、Lazarus(1999)による環境適応理論に基づく研究である。小杉(2007)は、Lazarusの環境適応理論を職場適応研究へと発展させ、職場の衛生面なども含む職場環境も含めたストレスを考慮した体系的な職場ストレスモデルを構築した。この2つの研究は、物理的健康を前提として、ストレーンを心理的ストレス反応の要因にとどめ、数多くの変数間におけるストレス-ストレーン間の関係性を示した。日本では、後者の研究が主たる職場ストレス研究である。

研究成果の概要 つづき

ストレスを低減させる要因として、ソーシャルサポートが挙げられる。Karasek は、彼の一連の職場ストレス研究において、ソーシャルサポートがストレインを緩衝させると理論的に明示し、JDC を Job-Demand-Control-Support model (JDCS)へと発展させた (Karasek & Theorell, 1990)。また小杉による研究においても、Karasek と Theorell 同様に、ストレインの低減にはソーシャルサポートが重要な役割を果たしていると示された。ソーシャルサポートは、主に周囲によるサポートと見なされていたが、サポートの源がストレスにもなりうることを示唆した研究もあり (Blau, 1981)、2000 年代半ば以降、ソーシャルサポートを、上司によるサポートと同僚によるサポートと区別した研究が見受けられるようになってきた (Beehr, et al., 2003; Mayo, et al., 2013)。

上司から指示される仕事がほとんどである。この場合、仕事の量や質 (内容など)、また仕事のやり方なども指示される場合は、指示者がストレスとなりうる。ストレスとサポートが同一人物の場合、ストレインを低減させる要因ではなく、反対に作用する。そのため、ストレス源とサポート源をはっきりさせることが、職場ストレスの低減へと結びつく。このような視点により、Beehr et al. や Mayo et al. は、これまで自明である仕事の量や質のほか、Beehr et al. (2003) は性別役割、Mayo et al. (2012) は役割葛藤をストレスとし、上司と同僚のサポート要因のモデレータ効果を検証した。仕事のコントロール度をストレスとした研究は数多く見受けられるが、そのストレス-ストレイン間に、上司と同僚のサポートをそれぞれ独立した変数としてモデレータ効果を検討した研究は見受けられず、そのため本研究の仮説は、次のとおりである。

仮説 1) 仕事のコントロールは、日本人従業員の心理的ストレス反応にプラスの影響を及ぼす。

仮説 2a) 仕事のコントロールの、日本人従業員の心理的ストレス反応に対する影響は、上司のサポートにモデレートされる。上司のサポートが良好でない場合、その影響は弱まる。

仮説 2b) 仕事のコントロールの、日本人従業員の心理的ストレス反応に対する影響は、部下のサポートにモデレートされる。部下のサポートが良好な場合、仕事のコントロールのプラスの影響は強まるが、部下のサポートが良好でない場合、その影響は弱まる。

調査は、首都圏にある百貨店 (1 店舗全体) に所属する従業員を対象に、アンケート用紙を配布し、回収された。そのうち、得られた 705 の有効回答を対象に分析した。質問紙の配布・回収は、人事部経由にて実施し、記入済み質問紙は封印して回収された。

変数の測定は、既存の質問紙を用いた。ストレスと上司と同僚のサポートについては「職業性ストレス簡易票」、心理的ストレス反応の測定には「Job Stress Scale Revised version: JSS-R」を用いた。

心理的ストレス反応を示す「イライラ感」「身体不調感」「疲労感」それぞれを従属変数とした階層的重回帰分析をおこない、「上司のサポート」「同僚のサポート」の交互作用を検討したが、有意ではなかった。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

4) 学会発表 (発表決定済)

Pan Pacific Business Association

"Is Intercultural Communication Competence a Good Measure of Worker's Ability for Adaptation in Japanese Companies?"

2014年6月2日～5日