

論文内容の要旨

論文題目 元留学生外国人社員の日本企業における適応に関する研究

氏名 島田 徳子

本研究の目的は、日本の大学や大学院などの高等教育機関で学んだ留学生が、日本企業に就職したのちに、新入社員として日本の組織に、どのようなメカニズムで適応するのかについて明らかにすることである。

第1章では、本研究の背景について、日本国内の留学生が日本企業に就職するという社会的コンテキストを理解するために、留学生を受入れる側の日本企業と、日本企業に参入する側の留学生の、両者の現状について把握した。日本企業の現状については、経済のグローバル化の主体ともいえる多国籍企業の社会的責任の大きさを確認したうえで、経営と人的資源管理の面からのマクロでトップダウン的な視点からの分析と、留学生が就職後配属される職場について人材多様性の面からのミクロでボトムアップ的な視点からの分析を行った。留学生の現状については、主にこれまでの調査研究の結果や成果を概観することにより、両者の間にある認識や意識のギャップを明らかにした。また、企業経営のグローバル化というマクロでトップダウン的な視点からも、職場における人材多様性というミクロでボトムアップ的な視点からも、組織内の文化的多様性への配慮と、新たな価値創造のための文化的多様性のマネジメントが、日本企業が抱える共通課題であると結論づけた。

第2章では、日本企業に就職する元留学生社員の組織適応を、「職場における文化的マイノリティとしての組織社会化」と位置づけ、関連する先行研究レビューを行った。まず、組織社会化研究のこれまでの流れを整理し、元留学生社員の日本企業への組織社会化をグローバル化社会における異文化間の組織社会化と位置づけ、組織適応に加えて異文化接触の視点を持つ必要性があることを指摘した。具体的には、元留学生社員の組織社会化に影響を与えると思われる「日本人上司による外国人部下への支援」、元留学生社員の主体的役割や能動性に関する行動を包括する概念としての「経験学習」、異文化環境における文化学習のプロセスについて検討するための「異文化適応」に関する先行研究レビューを行った。その結果、異文化間の組織社会化に影響を与える要因として、「組織社会化主体である元留学生社員と社会化エージェントである意味ある他者としての日本人上司との相互作用」と、「組織社会化主体である元留学生社員の主体的な学習プロセス」に注目する必要があることを導き出した。

第3章では、本研究の研究枠組みを示し、「組織のエージェントによる社会化」と「個人による社会化」の二つの視点から、研究課題を大きく二つの段階に分けた。研究1では、組織社会化

主体である元留学生社員と日本人上司との相互作用に注目し、組織要因としての「日本人上司による支援」が、元留学生社員の組織社会化の成果にどう作用するのかについて明らかにしたいと考えた。

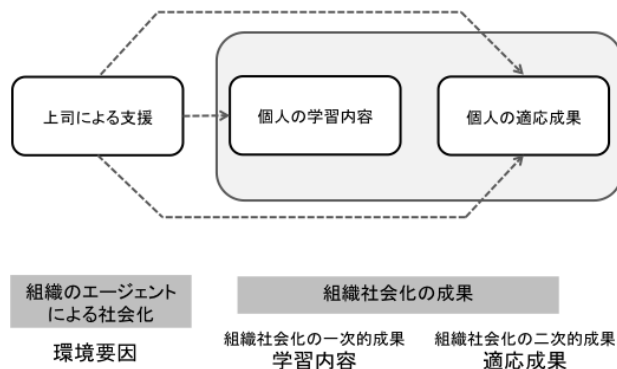


図 3.2 研究 1 の研究枠組み (p.151)

研究 2 では、社会化主体である元留学生社員が必要事項を学習しながら主観的現実を再構成していく主体的な学習プロセスに注目し、元留学生社員の個人要因が、組織要因としての日本人上司による支援を引き出すことや、組織社会化の成果にどう作用しているのかについて明らかにしたいと考えた。

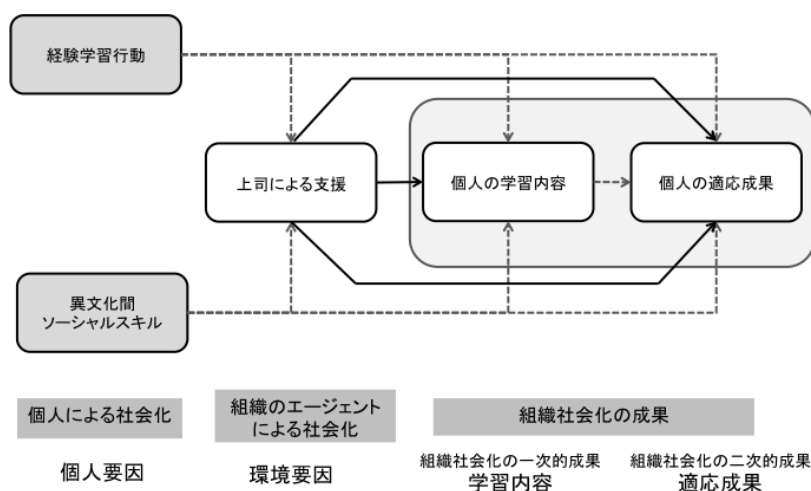


図 3.3 研究 2 の研究枠組み (p.152)

また、第 3 章では、本研究の研究方法、本研究において使用するデータの概要、回答者属性について説明した。

第 4 章では、研究 1 「日本人上司による支援と元留学生社員の組織社会化」について論じた。研究 1 では、元留学生社員の上司による支援に対する認識は、文化面の支援は仕事面に比べて低く、上司による支援の差は、「組織目標・価値観」「人間関係」などの文化的社会化に影響を与え

るものの、業務遂行に関する「言語」「職務熟達」などの技能的社会化には影響を与えていないことがわかった。また、上司による支援と、組織社会化の二次的成果としての新人の適応成果を示す組織コミットメント、キャリア展望、職務満足との関係を検討したところ、すべてにおいて差が見られ、より多く上司による支援を受けていると認識している人は、より適応を果たしていることがわかった。

第5章では、研究1の結果をふまえて行った研究2について論じた。研究2では、個人による社会化の要因として、先行研究レビューから導出した異文化学習において重要だと思われる「経験学習行動」と「異文化間ソーシャルスキル」に着目し、研究1で着目した「上司による支援」や、組織社会化の成果にどのように作用しているのかについて、パス解析によって明らかにした。その結果、「経験学習行動」と「異文化間ソーシャルスキル」の「間接性」が組織社会化プロセスに与える影響が大きいことがわかった。また、組織社会化の学習内容としての「文化的社会化」が、適応成果に与える影響が大きいことがわかった。

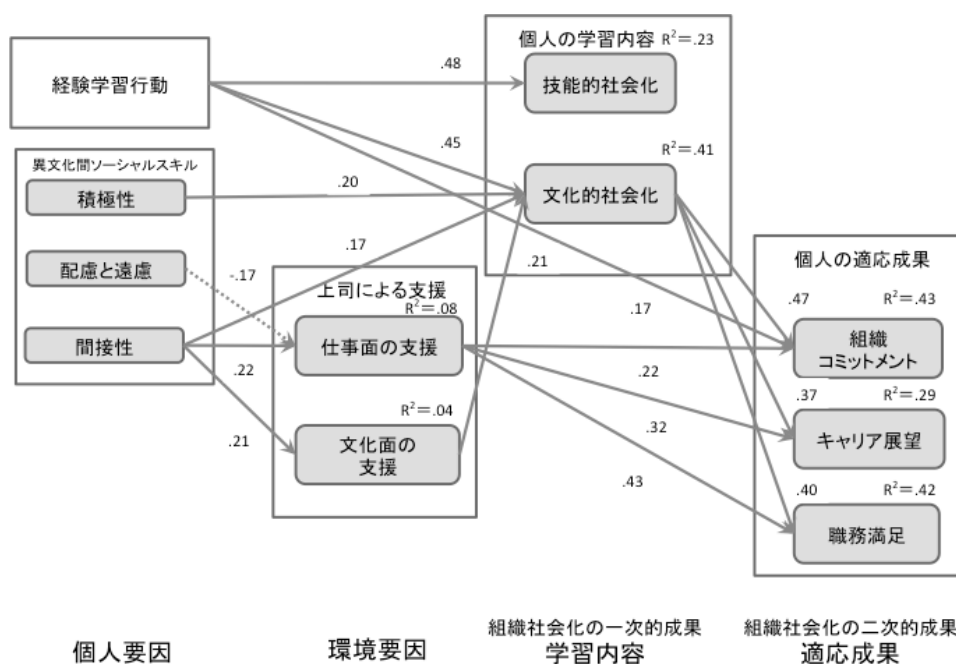


図 5.3 分析結果のパス図 (p.201)

第6章では、まず、本研究で得られた結果についての全体考察を行った。本研究で実証的に得られた結果をふまえ、「個人の主体的な学習の重要性」と「文化的社会化の重要性」を考慮した、留学生社員の異文化間組織社会化のメカニズムの理論モデルを図 6.1 として提示した。さらに、理論的貢献と実践的示唆について述べ、最後に今後の展開と課題について述べた。

このモデルは、元留学生社員の日本企業における組織適応は、「新しい文化的な環境からくる適応要求への継続的な応答プロセス」であり、文化の差異が求める課題としての「適応が求める

課題 (adaptive demands)」にこたえることによって、適応が進むということを前提とする。日本企業に入社した元留学生社員の組織社会化のプロセスを、「接触から抵抗」「意味形成から受容」「適応」の大きく三つの段階で示した。このモデルの特徴は、組織社会化の組織参入後の過程において、接触 (Encounter) から適応 (Adjustment) へと変化するプロセスに、「意味形成から受容」の段階を追加したことである。組織社会化研究の Louis (1980) の「組織参入時の意味形成過程」モデルで、ブラックボックスであった「学習が生起する意味形成のメカニズムとは何か」を明示するとともに、Shaules (2007) の「深層文化モデル (Deep Culture model)」の異文化学習のプロセスである「抵抗」「受容」「適応」を重ね合わせた。その結果、組織社会化に加えて異文化適応を果たすことが同時に期待される元留学生社員の異文化間組織社会化のメカニズムについて、検討しやすくなると考えた。

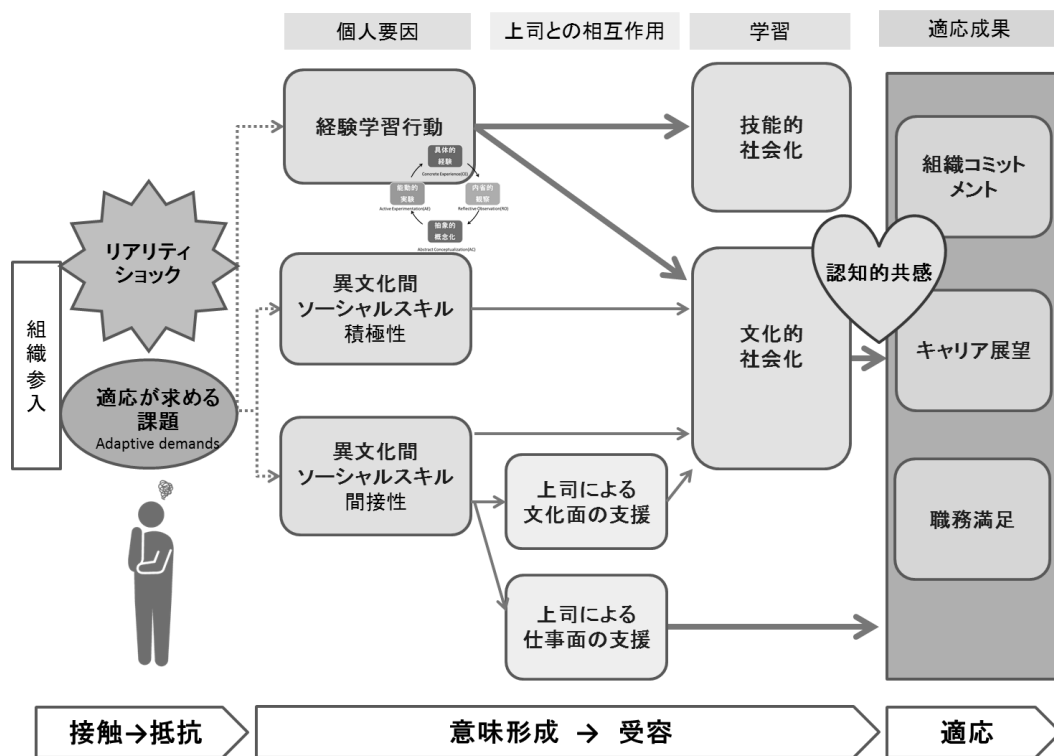


図 6.1 元留学生社員の異文化間組織社会化のメカニズム (p.226)

本研究では、元留学生社員の日本の組織における適応において、文化的社会化、つまり、組織内の文化学習が重要な役割を果たしていることが実証された。文化の学習では、文化的差異に対して肯定的な評価・感情を持つことが重要である。文化的差異に対して、肯定的な評価・感情を持ち認知的共感に至るには、他者との相互作用による意味づけが必要になる。そのために元留学生社員に期待されることは、主体的に学ぶ経験学習行動と、職場の他者と良好な人間関係を構築するためのソーシャルスキルであるといえるだろう。