

審査の結果の要旨

氏名 島田徳子

受験者の博士論文の目的は、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。

近年、グローバルな経済活動が加速する中、競争優位性を確保する手段のひとつとして、人材活用の多様性（ダイバーシティ）が喧伝され、高度な知識やスキルをもつ優秀な人材を世界中から採用する、いわば人材獲得競争が激化している。

各国は戦略的に外国籍の高度人材や留学生の受入れを強化する。日本においても、他のアジア諸国に遅れはとるものの、同様の強化を行っている。日本の大学を卒業した留学生が、日本企業に就職する事例が増えている。本研究において筆者が考察しているのは、日本の大学や大学院などで学んだ留学生が、日本企業に就職したのちに、いかなるプロセスを経て適応・社会化を果たすかである。

論文では、まず、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ている。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。組織適応の課題と異文化間接触という2つの領域を架橋する学際的な探求を行うということである。

先行研究の整理の後、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たる日本人上司との相互作用」を考察すること、そして、「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。

続く実証研究部分においては、これら2つの視点から、日本人上司・留学生を対象とした質問紙調査を企画・実施し、定量的な分析を行った。

第一の研究においては、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。

第二の研究では、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。

最終的には、本研究で実証的に得られた2つの実証研究の知見をふまえ、「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」を提案した。留学生社員の日本企業における異文化間組織社会化のメカニズムに関しては、これまであまり類する研究がなく、高いオリジナリティを有する学問的貢献が行えたと審査員一同から評価を受けた。

ただし、残された課題も存在する。審査に当たった教員からは、理論モデルにおいて用いられている認知的共感の概念表現に改善の余地がある、実証された研究知見の理論的解釈にやや不足が見られる、論文タイトルがシンプルすぎる、先行研究と自分の研究アプローチとの関連性、および、研究パラダイムに関する考察や本研究が依拠するプラグマティズムの解釈にやや不足が見られる、最終的に提示した理論モデルでの適用可能性が限定的なのではないか、という指摘もなされた。これらの諸課題について、受験者と審査員の間で活発な質疑応答がなされた。

しかし、一方で、本論文は、その構成・構造は明確であり、確かな実証研究を行えている。また、本論文が明らかにした、元留学生社員の日本企業への組織適応過程は、高い社会的ニーズが存在していながらも、これまで関連する研究が非常に限定的で、高いオリジナリティを有する。その研究知見は、組織論、および、異文化コミュニケーション研究という2つの研究領域の発展にも、学問的貢献を残すことになることが期待できる。

残された諸課題は存在するものの、それに関しては、受験者が次なる研究を通じて十分深化可能であり、かつ、受験者が今後の研究生活をかけて探索可能であると考えて、審査員満場一致にて、本論文を博士（学際情報学）の学位請求論文に値すると認めた。