

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
2008年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院 異文化コミュニケーション 研究科 異文化 コミュニケーション 専攻		
指導教員	所属・職名	氏 名	
	異文化コミュニケーション研究科 教授	久米 昭元 印	
自然・人文の別	自然 ・ 人文	個人・共同の別	個人 ・ 共同 名
研究課題名	買収によるトップマネジメント変更を強いられた日本企業での事例研究		
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年	氏 名	
	異文化コミュニケーション研究科 異文化コミュニケーション専攻 博士後期課程 2年	久保田佳枝 印	
研究組織	在籍研究科・専攻・学年	氏 名	
研究期間	2008	年度	
研究経費	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、異文化コミュニケーション、組織コミュニケーションのようなコミュニケーション分野に留まらず、経営学や心理学領域にも大きくまたがる研究である。本研究における調査対象は、企業人材としていることから人材管理分野もカバーしうるとも考えられる。

本研究では、トップマネジメント変更による企業文化変更を異文化接触として捉えた。その異文化接触に遭遇した際、従業員が新たな環境に適応するために体験するストレスを負担と考え、それを提言させる要因を異文化・組織コミュニケーション分野の理論に当てはめ要因を抽出した。そのため、調査方法は、トップマネジメント変更実施企業において既存尺度を用いて職場ストレスと異文化能力の測定を実施した。

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。)

[企業文化衝突] [異文化接触] [リーダーシップ]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

企業戦略の一つとして企業トップ（代表取締役社長）交代は多くの企業が行っている。その目的は企業戦略のみに留まらず、世代交代等多岐にわたるだろう。そのような変化し続ける職場環境下においては、企業トップ（以下、リーダー）交代によって、企業方針や環境変化等に直面し、苦悩する従業員の姿がある。企業に勤務する一従業員としては当たり前のことであるが、本研究では、そのような環境変化下で苦しむ従業員のストレスに焦点を当て、リーダーシップとの関係性を検討する。

本研究のように職場ストレスを題材とした研究は数多く見受けられるが、いずれもストレスそれ自体に焦点をあてるに留まる研究が多い。また企業文化衝突に焦点を当てたファーナム(1997)、海野・鈴木(2002)、梅澤(2003)の研究は類似しているが、それらの研究は面接法を用いたインタビューに留まっており、分析されていない。リーダー交代による企業文化変更を異文化接触と捉えた研究は、学術論文ではほとんど見受けられない。そのため、組織変更に伴う企業文化変更によって従業員に影響を与える要因分析が急務であり、そのような状況下での従業員のストレスを測定し改善策を生み出すことは、精神保健衛生上不可欠である。

また本研究は、両者の調査にさらに踏み込み、代表取締役社長（リーダー）交代によるビジネスプロセス・職場環境変化を企業文化衝突とし、その状況下での従業員の現状をさらに踏み込んだ量的、質的の両側面から調査を実施し、異文化コミュニケーションと組織コミュニケーションの視点に重点を置き、分析する。

異文化接触とは、自文化とは異なる文化に遭遇することである（Brislin, 1981; Furnham & Bochner, 1982; Hofstede, 2001）と述べている。また斎藤（1993）は、異なる文化的背景を持つ人々のフェイス to フェイスの相互作用が異文化接触であると定義づけている。

グローバルビジネスが繁栄した 1900 年代後半から、社会学者等は異文化接触を学問分野の一つとして取り上げ、かなりの研究がなされるようになった。また 1990 年代には、企業文化・組織文化分野の研究が注目され、多数の研究がなされるようになった。企業文化衝突とは、この 2 つを併せた研究である。本研究では、企業文化とは同一企業内に所属しながらにして、リーダーの交代という企業戦略（もしくは存続）より生じる企業文化変更によって、これまで慣れ親しんできた企業文化とは異なる別の企業文化に遭遇することを指し、その遭遇より従業員に生じる歪みをストレスをとしている。

ストレスという言葉は、セリエにより周知され、それは適応に至るプロセスによって発表する汎適応症候群、或は一般適応症候群（GAS: General Adaption Syndrome）に起源する。ストレスは、緊張状態や変更と適応するために必要な要求である（Morris, 1993.）行動心理学における刺激・反応（S-R）理論によると、外的刺激によって引き起こされる生活体の反応はストレスのストレッサーとして見なされる。本研究では、リーダーの交代により生じる異なる企業文化との接触による影響が刺激とみなされ、従業員の就労意欲や物理的兆候（歪み）をストレス反応とみなしている。

リーダーシップに関する定義は多種多様にわたっているが、大きく分けると次の二つに分類される。一つ目は、集団における目標を実現するために管理者が成員に対する働きかけや影響力であり、二つ目は管理者個人が占有するものと考えられる（古川, 2008.）本研究において、リーダーとは中小企業の代表取締役社長であり、このリーダー就任とともに次第に就業方針や就業環境が変化していったことから、後者を定義として位置づける。

新たなリーダーへ変更することより新しい企業文化が生みだされ、その新しい企業文化に接することを異文化接触とし、その異文化接触から新たな企業文化へ適応していくためのプロセス段階で遭遇する歪みをストレスとする。

<利用尺度>

本調査実施に際し、次に挙げる既存の心理尺度を用いた。従業員の職場でのストレス傾向を把握するために Job Stress Scale Revised version (JSS-R) (パブリックヘルスリサーチセンター, 2004) と、職場環境下における感情抑制や柔軟性等により個人の適応能力測定を目的として Intercultural Adaptation Potential Scale (ICAPS) (Matsumoto & Takeuchi, 1996; Matsumoto, 2000) を利用した。

JSS-R は、92 項目 5 段階のリッカードスケール、1) 職場ストレッサー尺度、2) コーピング尺度、3) 心理ストレス反応尺度の 3 セッションより成り立っている。それぞれのセクション内でさらにそれぞれの下位尺度がある；職場ストレッサー尺度（質的負荷によるストレッサー・量的負荷によるストレッサー・部下への責任）、コーピング尺度（問題解決・問題放置・相談）、心理的ストレス反応尺度（疲労感・イライラ感・緊張感・身体不調感・憂うつ感。）ICAPS においては、感情抑制、批判的考察、開放性、柔軟性の 4 種の下位尺度で構成されている。

<方法・手続き>

本調査は、代表取締役社長が5年前に交代した公益事業を営む中小規模企業にて実施された。まず企業環境と代表取締役社長のリーダーシップ等を把握するために半構造化インタビューを実施した。その後、全成員(51名)に対し、上述の既存心理尺度2種とデモグラフィックデータを収集する質問項目を含んだ無記名式調査用紙を配布し、量的調査を実施した。調査用紙は就業中に配布され、配布後一週間以内に担当者に提出を求める方式で行われた。そして全成員の約一割(5名)に対して個人の代表取締役社長の交代以前と以後の環境相違や個人のストレスレベルの差異を把握するために再度半構造化インタビューを実施した。

<分析>

量的調査は、SPSS17.0を用いて分析した。各下位尺度の平均値を算出した後、それぞれの相関関係を求めた。その後、ストレスを従属変数、ICAPSを独立変数として重回帰分析を用いた。また各変数の関係性をより深く見極めるためにAmos17.0によるパス解析を行った。質的調査は、修正版グラウンデッドセオリーを用いて分析した。

<まとめ>

結果・考察については、現在進行中である。そのため現段階では結論を導くまでに至っていない。

本調査実施にあたり、当初予定していた企業の他社による買収という事情により、予定どおりに調査は進行せず、かなり遅れての調査開始となった。しかしながら当該研究助成により、本年度調査に対する調査者の実施意欲は欠けることなく執念により本調査実施までこぎつけることができた。

<References>

- 梅澤正(2003)『組織文化 経営文化 企業文化』同文館出版
- 海野素央・鈴木了符子(2002)『企業合併と異文化』学文社
- エイドリアン ファーナム(1997)『コーポレート・カルチャーショック』同文館出版
- 斎藤耕二(1993)アカルチュレーションの心理学 中西晃(編)国際教育論 創友社
- Furnham, A., & Bochner, S. (1986). *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. London: Methuen.
- Furnham, A., & Bochner, S. (1982). Social difficulty in a foreign culture and empirical analysis of culture shock. In M. Argyle (Ed.), *International series in experimental social psychology: Vol. 1. Culture in Contact (pp. 161-198)*. Oxford: Pergamon Press.
- 小杉正太郎(編)(1997)ジョブストレスの心理学的研究(財)パブリックヘルスリサーチセンター.
- 小杉正太郎(編)(2006)ストレスと健康の心理学 朝倉書店
- Brislin, R. W. (1981). *Cross-Cultural encounters, face-to-face interaction*. Elmsford, NY: Pergamon Press Inc.
- 古川久敬(編)(2008)産業・組織心理学 朝倉書店
- Hofstede, G. H. (2001). *Cultures and consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.)* Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- マツモト・デーヴィット, 竹内幸子(1996)コミュニケーションにおける文化的影響と異文化発展モデル 愛知淑徳大学 異文化コミュニケーション研究, 2, 1-19.
- Matsumoto, D. (2000). *Culture and Psychology: People around the world (2nd ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Morris, C. G. (1993). *Understanding psychology (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: prentice-Hall, Inc.