

立教大学学術推進特別重点資金(立教SFR)
 大学院生研究
 2010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		
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 博士課程後期課程4年		久保田佳枝 印				
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		灘光洋子 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
研究課題名	企業文化適応過程における異文化要因とストレスの関係性						
研究組織	在籍研究科・専攻・学年		氏名				
	立教大学大学院異文化コミュニケーション研究科博士課程後期課程4年		久保田佳枝				
研究期間	2010	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、同一企業内において部署毎に異なる組織文化を文化の枠組みとして、企業に勤務する従業員の職場におけるストレス、ストレス反応、異文化適応力を検討するものである。企業に勤務する日本人従業員が、これまで慣れしただ組織文化と異なる組織文化に接することを異文化接触にとらえ、新たな組織文化に適応していくプロセスにおいて経験する一連のストレスを、ラザルスのストレスモデルを用いて検討する。第一段階では、先行研究で指摘された同一企業内における部署毎に異なる組織文化の違いが異文化であることを実証的に研究する。第二段階では、企業に勤務する従業員に対し、職場ストレス、ストレス反応、異文化適応力の評価を行ない、ラザルスストレスモデルの範囲において実証的に検討する。

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。)

[組織文化] [ストレス] [異文化適応]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)**<調査 1>**

組織文化は、企業毎に形成され、企業毎に異なることは自明であるが、近年では、同じ企業内においても組織文化があまり浸透しておらず、所属する部署や課ごとに異なることが指摘されている。かつては文化の枠組みされていた国、民族、組織などよりさらに「内部の多様な下位文化」(佐藤, 横田, & 吉谷, 2006)を「そこから特定の社会秩序が伝達され、再生産され、体験される」「意味生産のシステム」(本橋, 2002)として、文化をダイナミックにとらえる傾向がでてきている。鈴木らの調査は(2009)、組織内の部署というワークグループ内に根づく文化が、外国文化との差異以上に大きいことを示唆し、同一企業内における異文化化を指摘している。

1) 目的

先行研究に基づき、同一企業内において所属部署が異なった(人事異動)場合の組織文化の異同、それに係わるストレスの関与とその種類を明らかにすることを目的とした。

2) 方法:

- 調査協力者: 3ヶ月間に渡る異文化トレーニングに参加した企業に勤務する社会人16名に対して、自由記述回答方式の質問紙調査を行なった。

- 質問紙: 質問紙は専攻研究に基づき、独自に作成し、転職に伴い勤務企業が異なった場合の組織文化における異同、その理由、転職によるストレスの有無やその種類等を問う質問等を7項目、人事異動によって同一組織内において所属部署が異なった場合の組織文化における異同、その理由、人事異動によるストレスの有無やその種類等を問う質問等を6項目、加えて、年齢・性別等のデモグラフィックデータ項目を含み、計23項目(A4サイズ3枚)で構成された。

- 手続き: 文化の概念に関する授業を行ない、文化の構成要素等を理解してもらい、また個人情報保護と学術的公表等に関する確認を行なう紙を別途配布し、説明を行ない、同意をもらった上で、自由記述回答式の質問紙を配布して回答してもらい、郵送で回収した。

3) 結果:

転職等による勤務企業の違いと同一企業内における人事異動によってこれまで慣れ親しんだ部署に所属した場合、調査協力者においては、どちらにおいても組織文化は異なり、ストレスも伴うことが示された。その理由やストレスの種類に関しては、現在テキストマイニング分析法を用いて分析中である。また、分析後、質問紙調査協力者に対して聞き取り調査を実施することが決定している。

<調査 2>

1) 目的:

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。

2) 方法:

- 調査協力者: ある企業の1支社に勤務する日本人従業員全員863名に対して質問紙調査を実施した。

- 質問紙: 51名による専攻調査により、利用する心理尺度を選定し、本調査では、3つの既存の心理尺度を用いた。ストレスとソーシャルサポートの評定に職業性ストレス調査票(パブリックヘルスリサーチセンター, 2004)を、ストレス反応の評定に職場ストレススケール Revised version のストレス反応尺度(小杉ら, 2004)を、また文化適応力を評定に Intercultural Adaptation Potential Scale (Matsumoto, *et al*, 2004)を用いた。質問紙は、性別や年齢等のデモグラフィックデータを含む質問項目の他、同一企業内において部署毎に組織文化が異なることを文化の枠組みとすることから、人事異動の経験の有無を訪ねる項目も加え、計156項目で構成された。

研究成果の概要 つづき

- 手続き：当該企業の人事部と個人情報の保護や学術的公表の同意について確認した後、前述の質問紙を人事部より配布した。調査協力者には、仕事の休憩時間や勤務終了後に回答してもらった。

3) 結果

863 名に配布した結果、回収総数は 805 (男性 247 名、女性 547 名、不明 11 名)、有効回答数は 716 (男性 237 名、女性 479 名) であった。

- 分析 1

職業性ストレス調査票による「心理的仕事負担量」、「心理的仕事負担質」、「身体的負担」、「対人関係」、「職場環境」、「技能活用語」、「仕事適性度」を独立変数、ストレス反応尺度によるストレス総合得点を従属変数として重回帰分析を行なった。

- 分析 2

分析 1 の重回帰モデルに、Intercultural Adaptation Potential Scale による異文化適応力を媒介変数として投入し、現在パス解析を行なっている。

- 分析 3

分析 2 のモデルにソーシャルサポート要因である「上司のサポート」と「同僚のサポート」を加え、共分散構造分析を行なう予定である。

<研究の貢献>

本研究の貢献は、以下の 2 点が考えられる。

1) 組織行動学における異文化適応理論の導入

組織行動学における従業員の職場適応に関する研究は、健康的な企業活動を目的とした従業員のメンタルヘルスの状態を把握する研究が、近年、ますます盛んになってきている。しかしながら、それらの研究では、環境変化に適応可能か診断することは可能かもしれないが、理論的に人事異動を異文化適応と位置づけている研究は、これまでみうけられていない。そのため、本研究は、同一国家と同一企業における異文化適応という概念を組織行動学に加え、新たな流れを生む可能性のある基礎的研究といえるだろう。

2) 異文化コミュニケーションにおける

これまで組織行動学などの企業組織における異文化コミュニケーション研究は、国を文化の枠組みとした外国人や外国企業との相互作用、企業組織毎に独自に存在する組織文化を文化の枠組みとした研究などが先行してきた。同一企業組織内における部署課というさらに深い下位文化による異同を明らかにした研究は、インタビュー等による質的調査に基づき分析され、その範囲に留まっている。そのため、下位の組織文化における異同がコミュニケーションに与える影響を質的研究と計量的分析の連関によって、より包括的な異文化コミュニケーション研究構築の可能性を示唆し、理論と実践の双方向への基礎的研究として貢献を果たし得ると思われる。

<参考文献>

小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (1): ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究, 11, 175-186.

Matsumoro, D., LeRouz, J. A., Bearnhard, R., & Gray, H. (2004). Unraveling the psychological correlates of intercultural adjustment potential. *International Journal of Intercultural Relations*, 28, 261-309.

本橋哲也 (2002). カルチュラル・スタディーズへの招待. 大修館書店.

佐藤郡衛・横田雅弘・吉谷武志 (2006). 異文化間教育学における実践性: 「現場生成型研究」の可能性. 異文化間教育, 23, 20-36.

鈴木有香・八代京子・吉田友子 (2009). 「阿吽の呼吸」が終する時代: 平成不況後に企業が求める異文化間コミュニケーション能力 異文化間教育, 29, 16-28.

※ この (様式 2) に記入の成果の公表を見合わせる必要がある場合は、その理由及び差し控え期間等を記入した調書 (A 4 縦型横書き 1 枚・自由様式) を添付すること。

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)

該当なし