

元留学生外国人社員の組織社会化に関する研究

—上司の支援内容が適応・定着に与える影響について—

○島田徳子（東京大学）

中原淳（東京大学）

1. 研究の背景と目的

日本企業のグローバル化に伴い、日本の大学や大学院を卒業・修了後、在日企業に就職を希望する外国人留学生が増加しているが、就職後の元留学生社員の組織適応や定着のプロセスに注目した研究は少ない。学校から職場へ移行した新人が、どのように職場に適応していくのかそのプロセスを多角的な視点から捉える研究として、組織社会化研究(organizational socialization)がある。組織社会化とは、「個人が組織の役割を引き受けるのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていくプロセス」(Van Maanen and Schein, 1979, p.211)である。新人の社会化を促進する要因として、特に上司や年上の同僚との相互作用(interaction)の重要性が指摘されているが、留学生が日本企業に適応していく過程を上司や同僚との相互作用との関係でとらえた既存研究は見当たらない。そこで、島田・中原(2010a,b)は、4社を対象に元留学生社員4名(入社2~3年目)とその上司に対して、半構造化インタビューによる探索的調査を実施した。その結果、元留学生社員側のデータ分析結果から、「組織社会化プロセスにおける課題の種類や内容は、職種や職場環境などの個人を取り巻く状況によって様ではないこと」「調査時点の職務満足度が入社時より低い2事例は、上司や年上同僚との相互作用について言及する割合が低い傾向があること」がわかった。また、上司側のデータ分析結果から、入社時より調査時点の職務満足度の高い元留学生社員の上司は、「元留学生社員と円滑に仕事をするために必要な、多様な支援や取り組みについて認識し実行していること」「他文化や他者への尊重、自文化に対する理解など、文化に対する理解や態度が重要であることを認識し実行していること」がわかった。以上をふまえ、本研究では、実際に日本企業で働く2年目以上の元留学生社員を対象とした量的調査のデータから、上司の支援内容が元留学生社員の組織への適応と定着にどのような影響を与えているのか、について考察することを目的とする。

2. 方法

2.1 調査データと分析対象

本研究の分析対象データは、東京大学中原淳研究室の「元留学生外国人社員の定着と成長に関するアンケート」調査の一環として、2011年9月から2012年1月にかけてウェブアンケート調査の形式で実施した調査データの一部を対象とする。分析対象者は、日本の大学・大学院を卒業・修了した2年目から8年目までの102名の元留学生社員で、男性62名、女性40名、出身国は14か国であった。

2.2 分析に用いた変数と項目(尺度構成)

(1) 上司の支援(独立変数)

中原(2010)の業務支援、精神支援、内省支援と、仕事の付与(説明、ストレッチ)を「一般支援」に関する項目とし、島田・中原(2010b)で明らかになった職務満足度が高い元留学生の上司が行っていた「文化支援」と「日本語支援」に関する項目を追加し、5段階評価で回答を求めた。因子分析の結果、「一般支援」は「業務支援($\alpha=.883$)」「精神支援($\alpha=.882$)」「仕事の付与(信頼性係数 $\alpha=.879$)」「内省支援($\alpha=.877$)」の4因子、「文化支援」は「相手文化支援($\alpha=.946$)」「日本文化説明支援($\alpha=.918$)」「異文化内省支援($\alpha=.90$)」

の3因子、「日本語支援」は1因子 ($\alpha = .903$) で、全部で8因子構造となり、各因子の項目ごとの加算平均を尺度得点とした。

(2) 適応 (従属変数)

Chao, et al. (1994) の組織社会化の6次元尺度である、「歴史 (3項目) 言語 (2項目) 政治 (4項目) 人間関係 (3項目) 組織目標・価値観 (4項目) 職務熟達 (3項目)」に、小川 (2009) の「自己理解 (6項目)」を追加した25項目の5段階評価の得点の単純加算平均 ($\alpha = .937$) を尺度得点とした。

(3) 定着 (従属変数)

松尾・中原 (2009) 「組織コミットメント」「職場満足」「リテンション」に関する4項目の5段階評価の得点の単純加算平均 ($\alpha = .93$) を尺度得点とした

2.3 分析方法

最初に配属された職場の上司の支援の質や量に対する認識が、適応と定着にどのように影響しているのかを明らかにするために、上司の支援の各因子得点の平均値で高低群に分け、高低群を独立変数とし、「適応」と「定着」を従属変数として1要因の分散分析を行った。

3. 結果と考察

元留学生社員の「適応」には、「上司の支援 (一般)」が正の影響を与えており、「上司の支援 (文化)」の中で「相手文化理解支援」のみが正の影響を与えており、「日本文化説明支援」「異文化内省支援」「日本語」の支援の高低による差は見られなかった。一方、元留学生社員の「定着」には、「上司の支援 (一般)」に加えて「上司の支援 (文化)」や「上司支援 (日本語)」が正の影響を与えていることがわかった。

	適応	定着
上司の支援(一般)業務支援 高低	**	**
上司の支援(一般)精神支援 高低	*	**
上司の支援(一般)仕事の付与 高低	**	**
上司の支援(一般)内省支援	**	**
上司の支援(文化)相手文化理解支援 高低	*	**
上司の支援(文化)日本文化説明支援 高低	<i>n.s.</i>	*
上司の支援(文化)異文化内省支援 高低	<i>n.s.</i>	**
上司の支援(日本語) 高低	<i>n.s.</i>	**
* $p < .05$, ** $p < .01$		

4. 参考文献

Van Maanen, J. and E. H. Schein(1979). Toward A Theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.). Research in Organizational Behavior, Vol.1, 209-266

Chao, et al (1994) Organizational Socialization: Its Content and Consequences Journal of Applied Psychology Vol. 79 No.5 pp730-743

小川憲彦 (2009) 組織社会化の展望—組織個人化研究の展開に向けて—。神戸大学大学院経営学研究科 博士課程モノグラフシリーズ

松尾・中原 (2009) 職場の学習風土に関する定量的研究。2009 年度組織学会研究発表大会報告要旨集 pp279-289

中原 (2010) 職場学習論 東京大学出版会

島田徳子・中原淳 (2010a) 元外国人留学生の組織社会化に関する探索的研究：一組織参入後の学習課題とその促進要因—。日本教育工学会 第26回全国大会講演論文集 pp85-88

島田徳子・中原淳 (2010b) 元留学生新入社員の組織社会化プロセスにおける日本人上司の課題認識と支援内容。人材育成学会第8回年次大会論文集 pp41-4