

氏名	姚 繼東 (ヨウ ケイトウ)
本籍	中華人民共和国
学位の種類	博士 (学術)
学位の番号	博士 第11号
学位授与の日付	2015年3月16日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文題目	在中日系企業における職場ストレスと職務満足感 一組 織サポートの視点から

論文審査委員	(主査) 桜美林大学教授	金山 権
	(副査) 桜美林大学教授	土屋 勉 男
	桜美林大学特任教授	石井 脩 二
	日本大学名誉教授	菊池 敏 夫

論文審査報告書

論文目次

序 章.....	1
1. 問題提起.....	1
2. 研究範囲と研究対象.....	2
3. 研究意義.....	3
4. 研究目的と研究方法.....	4
(1) 研究目的.....	4
(2) 研究方法.....	5

5. 研究枠組と論文構成	5
第1章 文献レビュー	8
第1節 職場ストレスの先行研究.....	8
1. 職場ストレスの定義.....	8
2. 職場ストレスサー.....	11
3. 職場ストレスの理論とモデル.....	16
4. 職場ストレスの結果.....	21
5. 職場ストレスの影響要因.....	23
6. 職場ストレスの測定.....	26
7. 結び.....	28
第2節 職務満足感の先行研究.....	29
1. 職務満足感の意味.....	29
2. 職務満足感の基礎理論.....	30
3. 職務満足感の先行要因と結果要因.....	32
4. 職務満足感の尺度と測定.....	37
5. 結び.....	38
第3節 職場ストレスと職務満足感との関連の先行研究.....	39
1. 理論的研究.....	39
2. 実証研究.....	41
3. 結び.....	43
第4節 組織サポートの先行研究.....	43
1. 組織サポート概念の提起.....	43
2. 組織サポートの実証研究.....	45
3. 組織サポートの測定.....	48
4. 結び.....	48
第5節 在中日系企業の経営管理.....	48
1. 日本企業の対中投資.....	48
2. 在中日系企業の経営実態.....	49
3. 在中日系企業従業員の職場ストレス.....	53
第6節 異文化経営と職場ストレス.....	54
1. 文化の意味と理論.....	54
2. 異文化経営の文献レビュー.....	56
3. 日米の国民文化と経営手法の比較.....	58
4. 日米対中投資の動機と産業構造.....	63
5. 異文化経営と職場ストレス.....	64
第7節 日本的経営の強み・弱みに関する先行研究.....	65
1. 日本的経営の先行研究（時系列）.....	66
2. 日本的経営の強み.....	70

3、トヨタと日本的経営.....	72
4、日本的経営の弱み.....	77
第2章 理論構想と研究方法	79
第1節 理論構想.....	79
1. 問題の提起.....	79
2. 理論基礎.....	79
3. 理論モデルと仮説.....	80
第2節 研究プロセス.....	84
第3節 研究方法.....	85
1. 研究手段.....	85
2. 被調査者とサンプリング.....	88
3. データ処理と統計分析.....	88
第3章 予備調査と尺度検証	89
第1節 研究目的.....	89
第2節 研究方法.....	89
第3節 個別インタビューと尺度作成.....	89
1. 個別インタビュー.....	89
2. 尺度作成.....	92
第4節 予備調査と尺度検証.....	94
第5節 予備調査の結果.....	94
1. 職場ストレス尺度の検証.....	94
2. 職務満足感尺度の検証.....	98
3. 組織サポート尺度の検証.....	102
第6節 結び.....	104
第4章 実証調査分析 I 在中日系企業従業員の職場ストレス、組織サポート、職務満足感に関する調査.....	107
第1節 研究目的と対象.....	107
第2節 研究方法.....	109
1. 研究手段.....	109
2. 統計方法.....	109
3. 測定手段の信頼性・妥当性検証.....	110
第3節 研究結果と分析.....	114
1. 職場ストレス、組織サポートと職務満足感の全体状況.....	114
2. 各研究変数の人口統計学変数と制御変数による差異.....	116
3. 職場ストレス、組織サポート、職務満足感の関連性.....	135
第4節 結果と考察.....	145
1. 検証結果の整理.....	145

2. 在中日系企業の従業員の職場ストレスと職務満足感の差異の分析と考察	146
3. 在中日系企業従業員の職場ストレス、組織サポート、職務満足感の関連の分析と検討	150
4. モデルの修正.....	151
第5章 実証調査分析 II 在中日米企業従業員の職場ストレス、職務満足感、組織サポートの比較分析	153
第1節 研究目的と対象.....	153
第2節 研究方法.....	155
1. 研究手段.....	155
2. 統計方法.....	155
第3節 研究結果と分析.....	155
1. 在中米系企業従業員の職場ストレス、組織サポートと職務満足感の全体状況	155
2. 在中日米企業従業員の職場ストレス、組織サポートと職務満足感の差異分析	156
3. 調査結果分析.....	159
第6章 研究結論と研究展望	163
第1節 研究結論.....	163
第2節 独創性.....	164
第3節 経営管理上の示唆.....	165
第4節 日本的経営の強みと弱みを吟味する	166
1. 日本的経営視点からの本調査結果の再分析.....	166
2. 現段階中国企業の発展における日本的経営の必要性.....	167
3. 中国に日本的経営を取り入れる際の難点.....	168
4. 中国に日本的経営を取り入れる可能性.....	170
第5節 在中日系企業の今後の事業展開への提言	172
第6節 研究の限界と今後の課題.....	175
1. 研究の限界.....	175
2. 今後の課題.....	175
注記	177
主要参考文献.....	185
附録.....	195

論 文 要 旨

姚継東さんの論文は、在中日系企業における職場ストレスと職務満足感－組織サポートの視点から－を主題とする研究である。

1. 論文の水準

本論文は、中国進出日系企業で働く中国従業員の職場ストレスと職務満足に着目し、その現状をアンケート調査によって確認し、両者の関係を分析するとともに、日系企業が中国社会で持続的に定着し成長していくために必要な経営改善の方向について検討、考察を行ったものである。この論文の新奇性は近年多くの注目を集めている職場ストレスというコンセプトによって在中日系企業従業員の意識を明らかにしたところにある。中国の学会では現在のところ本格的な職場ストレスの実態調査が存在しないと思われるため、本論文はいわば最先端の研究レベルにあるものと判断することができる。統計手法、分析ともに正確であり、因子分析を活用して、職場ストレスを構成する要因を抽出し、職場ストレスと職務満足度の関連や職務満足度を高めるための諸要因を分析し、①両者の間には正の相関関係があること、②組織サポート(仕事サポート、価値への承認、利益への気遣い)を行うことにより職務満足感を高めるポジティブな効果が得られること、などが明らかにしている。得られた成果が相当信頼できるものであることを示している。また、職務ストレス、職務満足、組織サポートという本論文のキーワードに関連する先行研究レビュー及び日本的経営に関する先行研究への目配りは素晴らしいという一言につきるものであり、読んでいて驚きに値するものであった。先行研究の目配り、統計手法の駆使という面から言えば、著者は今後研究者として十分に自立でき職場ストレス調査分野では第一人者となりうる可能性を多分に秘めているものと評価することができた。

総じて本論文は、1)研究対象に対する問題意識が明確であること、2)職場ストレス、及びこれに関連する先行研究の考察も詳細に行われており、3)論文全体の構成も適切である。この3点から論文は主題に関連する分野の研究水準に達しているものと評価できる。なお、本論文は、主題に接近する前段階で、主体に関連する諸概念、および理論に関する研究、考察に相当なスペースを充当しており、理論的な研究を充実させている点も評価できる。自立した研究活動ができる能力を有していると認められる。著者は2回の予備審査で指摘された諸問題もよくクリアし、改善されていると判断した。

2. 論文の優れた点(独創性等)

本論文は、前述したように第1章文献レビューに相当なスペースを当てて、職場ストレス、職務満足度、組織サポートなどに関連する先行研究をフォローし、実証研究に入る前の前提として理論的研究が充実している。これまで徹底された先行研究レビューに出会ったことがなかっただけに、これだけでも学位論文の水準に達していると評価できる。また、先行研究から導き出された職場ストレス、職務満足、組織サポートを策定するための項目設定も今後同様の研究が進められる場合の有効な用具として利用される可能性もあり、本研究の優れた点として評価できる。また、日本的経営の特性、ものづくり経営の強み・弱みの分析を行い、経営学研究の視点から中国進出日系企業の問題、課題を分析し、日本の強みを生かし、弱みを補強するリアリティのある提案が行われた点も高く評価できる。

論文審査要旨

本論文は、中国進出日系企業における職場ストレスと職務満足感を分析し、職務満足感を上げるための組織サポートのあり方を実証的に分析したものである。先行研究、理論モデルの提示、実証

的な検証など一連のプロセスは、日本、米国、中国の文献を幅広くレビューしている。日系企業で働く中国人従業員の職場ストレスと職務満足に着目し、その現状をインタビュー、アンケート調査によって確認し、両者の関係を分析すると共に日系企業が中国社会で持続的に定着し成長していくために必要な経営改善の方向について検討、考察を行ったものである。この論文の新奇性は近年多くの注目を集めている職場ストレスというコンセプトによって日本企業従業員の意識を明らかにしたところにある。職場ストレスを構成する要因を抽出し、職場ストレスと職務満足度の関連や職務満足度を高めるための諸要因を分析し、得られた成果が相当信頼できるものであることを示している。33万字以上に上る研究論文に整理し、まとめ上げた力量が高く評価された。また、自ら行われてきた組織サポートの視点から中国進出日系企業、米系企業における職場ストレスと職務満足感の詳細な実証調査とその研究は説得力があり、オリジナルな特徴がある点なども審査員全員から評価された。

本論文は、「自立して研究活動」と今後も行い得る能力があることを十分に示しており、審査委員全員一致で高く評価し、博士の学位に相当する論文として合格と判定した。

口頭審査要旨

最終試問においては、まず本人から 30 分間で本論文の要旨が説明され、その後質疑応答がおこなわれた。審査委員から、取り上げている日系企業リストの母集団について、被調査企業の形態、規模、調査対象者の所属、インタビュー・アンケート調査の質問票について、本研究の問題意識について、日本的経営と中国従業員の不適応という問題、仮説と仮説相互の関連性に問題、結論部分の整合性、日本語の表現、脚注の表記、参考文献の表示方法などについて指摘と質問がなされ、明瞭な回答、説明が行われた。

公開試問の場には、審査委員以外に多数の大学院生らの参加があった。

全体を総合して審査員全員が合格と判定した。