

(続紙 1)

京都大学	博士 (経済学)	氏名	楊 芸玥 YANG YUNYUE
論文題目	Understanding Employee Voice in the Asian Context		
<p>(論文内容の要旨)</p> <p>本論文は、現代の組織において重要性が増しつつある従業員の発言行動について、これまで十分な検討が行われてこなかった、(a)言語多様性が存在する職場環境が従業員の発言行動にもたらす影響、(b)従業員の発言行動に対する管理者の反応に関する統合的理解、(c)東アジア地域の文脈を踏まえた従業員発言行動の理解、という3つの研究課題への取り組みとして行われた理論的および実証的な研究成果をまとめたものである。</p> <p>本論文の導入部となる第1章において本研究の背景と目的が述べられた後、第2章では、従業員の発言行動およびそれに関連する基本概念についての説明と概念整理がなされ、その後、発言行動の規定要因と発言行動がもたらす帰結に関する先行研究について詳細な文献レビューが行われている。</p> <p>つづく第3章および第4章では、先行研究の多くが典型的な職場における従業員の発言行動を想定しており、国際的な視点や多様な人材によって構成される職場を想定してこなかったことをふまえ、多国籍的な人材によって構成される職場に着目した2つの研究を扱っている。とりわけ、従業員の発言行動に影響を与える要因の1つとしての言語に着目し、言語と発言行動との関係に焦点が当たっている。第3章では、多国籍チームにおける言語障壁とチームメンバーの発言行動との関係について、主体的援助行動という別の行動概念との対比に基づいた理論モデルが提示されている。具体的には、言語障壁がチームメンバーの発言行動と主体的援助行動に与える影響について言語理論と権力理論が異なる予測をすることが指摘され、その理論的パラドクスを解消する手段としてチームの発展段階という時間的要素が加味された新たな理論モデルが提唱されている。</p> <p>第4章では、多国籍企業の海外子会社という文脈における現地従業員の発言行動について扱った実証研究が報告されている。とりわけ、現地従業員が有する英語能力が、海外から派遣され海外子会社の管理を行う駐在員に対する信頼の醸成に影響を与え、現地従業員の駐在員に対する信頼が、彼らの駐在員に対する発言行動に影響を与えるという仮説が提示されている。かつ、そのような傾向は、本社が非英語圏ではなく英語圏にある多国籍企業の子会社である場合に強いという仮説も提示されている。これらの仮説が中国において収集されたデータによって検証され、仮説が支持される分析結果が得られたことが報告されている。</p> <p>第5章が扱っているのは、従業員の発言行動がもたらす帰結に焦点をあてた実証研究である。職場において、上司が部下からの発言行動をどのように評価するかは、発言行動を含む部下の行動に影響を与えるため、上司の視点から、彼らがどのように従業員の発言行動を評価するかを吟味することは重要である。本章ではこの点をふまえ、発言行動のターゲットとなる上司の組織階層、発言行動をする部下の専門性の高低、および上司による権力知覚という3つの要因が、上司が発言行動をした部下に対</p>			

して抱く好意や危機感に影響を与え、それがひいては部下に対する評価に影響を与えることを予測する理論モデルを構築している。そして、理論モデルを検証するために日本と中国の社会人を対象としたシナリオ実験が行われ、理論モデルの多くが支持される結果が得られたことが報告されている。

第6章では、本論文で扱った複数の研究の統合的な理解を促すため、言語の多様性を有する職場における従業員の発言行動と、発言行動を行う従業員に対する上司の評価に関する包括的なモデルを提示しつつ、これまでなされた理論および実証結果に関する議論が総括されている。その後、本論文全体のまとめとして、本論文の学術的貢献と実践的含意が議論され、本論文の限界と将来の研究課題が述べられている。

(論文審査の結果の要旨)

現代社会の職場で働く従業員には、受動的に与えられた職務を遂行するだけではなく、主体的かつ建設的に職場を改善するための発言や提案を行うことが求められるようになってきている。このような時代的背景から、従業員の発言行動に関する研究が組織行動論の分野で盛んに行われている。本論文は、従業員の発言行動に関する先行研究で見過ごされてきた視点である職場の多様性およびアジア的文脈に焦点を当てることで、組織行動論と国際経営論の接合点に位置するような研究を遂行し、両分野に対する学術的貢献および実践的含意を導きだそうとしたものである。本論文には以下に示すように主に3つの学術的貢献がある。

第1の貢献は、従業員の発言行動に関する数多くの先行研究でも十分に検討されてこなかった、多様な職場、言語能力や言語障壁、多国籍企業における海外子会社内という文脈設定などと従業員の発言行動との関係性を探るといふ、伝統的な組織行動論が対象とする研究分野と、国際経営分野の研究が対象とする研究分野を接合するような研究領域を切り開こうとした点である。とりわけ、組織行動論の分野では、言語的要素が従業員行動に与える影響を研究した論文は非常に乏しいため、言語的要素を取り入れることで多国籍チームにおける従業員の発言行動に関する興味深い特性を理論的に導き出した第3章や、言語能力が海外子会社の現地従業員の発言行動に影響するプロセスを理論的かつ実証的に検討した第4章は、組織行動論や国際経営の研究分野に対して独自性の高い貢献をしていると考えられる。

第2の貢献は、本論文において、理論構築、サーベイ研究、実験研究という、異なるアプローチに基づく学術的成果を実現しているという点である。第3章の理論研究においては、言語障壁が多国籍チームにおけるメンバーの発言行動および主体的援助行動に与える影響について、異なる理論枠組みが異なる予測を与えるという理論的パラドクスを導き、その解消手段として時間概念を導入することで整合性のある理論モデルを導きだしている点は新規性および独自性という視点で評価できる。第4章のサーベイ研究においては、英語能力、駐在員に対する信頼、発言行動、および多国籍企業の特徴という変数が絡んだ調整的仲介モデルを適切かつ厳密な統計手法を用いて検証している。第5章の実験研究においては、シナリオを用いた実験計画法を用いることで内部妥当性の高い分析結果を生み出すことができている。

第3の貢献は、これまでの従業員の発言行動の研究の多くが欧米で行われてきたのに対し、本論文では、アジア地域の特徴を意識し、日本および中国において行われた実証研究を扱っている点である。例えば、アジアの国々は欧米と比べると目上と目下の関係をより重視する傾向があり、目上の者の面子を保つことが重要である場合が多いが、その様な文脈における従業員の発言行動、とりわけ上司に対する発言行動を検討している点に、アジア地域におけるマネジメントにとって含意のある研究成果を生み出せたと考えられる。

しかしながら、本論文にもいくつかの問題点はある。例えば、本論文では、従業員の発言行動がチームや組織の業績にいかなる影響を及ぼすのかにまで踏み込んだ

検討が行われているわけではない。したがって、本論文で扱った研究の成果が、経営的視点からみて強い含意が導き出せているとはいえない。また、本論文で検討された内容にはアジア的な要素が含まれているとはいえ、欧米の文脈と直接比較するような理論的ないしは実証的検討を行っているわけではないため、アジア固有の特徴の分析が十分な独自性を発揮するほどなされたわけでもない。

ただし、これらの諸問題は、著者が今後の研究において取り組むべき課題であり、博士論文としての評価を著しく低下させるものではない。よって、本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。また、令和2年1月27日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。

要旨公表可能日： 令和2年 3月 31日以降