

研究能力強化セッション4

海外主要ジャーナル掲載論文の解剖学 組織行動領域の実証研究に何が求められているのか？

パネリスト 立教大学 石川 淳
京都大学 関口 倫紀
学習院大学 鄭 有希
企画・司会 早稲田大学 竹内 規彦

1. 企画の趣旨とねらい

研究者にとって、いかに研究水準の向上を図るかは研究活動上の中心課題の1つである。研究水準をどう捉えるのかについては、様々な考え方はあるものの、少なくともメルクマールの1つとして、各研究領域における主要な学術誌(ジャーナル)へのパブリケーション実績が挙げられる。

他の社会科学分野の多くと同様に、経営学、特に組織行動領域において国際的に評価されている主要ジャーナルは海外のものである。当然のことながら、評価の高い海外ジャーナルは、世界中から膨大な数の論文投稿があり、全投稿数に占める採択論文数の割合が数パーセントほどしかない著しい競争率のジャーナルも少なくない。

こうしたジャーナルは、エディターや査読者

に第一線級の研究者を擁しており、必然的に査読の水準や要求も非常に厳しくなる。それゆえ、投稿後に行われる「査読 → 改訂 → 再投稿 → 再査読…」を伴う一連の審査プロセスを経ることにより、採択(アクセプト)された最終版の原稿は、投稿時の原版を類推するのが困難なほどに様変わりしていることも珍しくない。

このようなプロセスを経て採択・掲載された論文は、他の研究者からみて引用の対象となるようなレベルにまで到達しているケースが多い。では、この厳しい審査プロセスを経て海外主要ジャーナルに採択される論文にはどのような特徴があるのだろうか。

この問いに答えるには、評価の高いジャーナルに掲載されている論文を、数多く丁寧に精読することが不可欠なのは言うまでもない。一方で、論文の中の活字情報からは伺い知ることが



できない、「エディター—査読者—著者」の間でしか共有されない経験や情報があることも事実である。さらに、刊行された論文からは著者自身の研究やパブリケーションに対するマインドセット・向き合い方などの心理的な側面に直接触れることは難しい。

そこで、本セッションでは、「著者」の視点に焦点を合わせ、海外主要ジャーナルに受理・掲載された「実証研究」論文の著者にパネリストとして登壇いただき、(1) 著者自らによる論文解説、(2) 論文投稿から採択までの体験談、及び(3) 本セッション参加者を交えた全体討議をもとに、国際的に評価される実証研究には何が求められているのかを探る試みを行った。

なお、このセッションでは、本学会の会員構成や、「行動科学」を標榜する本学会の特色を考慮し、対象となる論文及び著者（パネリスト）の研究領域を「組織行動」(organizational behavior) に、また研究手法を定量データに基づく仮説検証スタイルのものに限定した。ただし、研究論文の基本的な要件については、領域や方法論を超え普遍的に重要な部分があると考えられ、他の領域や異なる方法論的な立場をとる参加者にとっても気づきは少なくないものと推察される。

2. パネリストと解説論文の概要

本セッションでは、組織行動を専門領域とし、直近の数年間に SSCI (social sciences citation index) の分野別被引用率 (impact factor : IF) が上位に位置する海外ジャーナルに採択・掲載された実績をもつ 3 名のパネリストに登壇を依頼した。いずれのパネリストも、当該論文以外にも複数の論文を海外ジャーナルに掲載している経験豊富な研究者である。

第 1 報告には、我が国を代表するリーダーシップ研究者の一人であり、近年注目を集めている「シェアド・リーダーシップ」研究の先駆者である石川淳氏（立教大学）に、Asia Academy of Management の公式雑誌 *Asia*

Pacific Journal of Management (SSCI IF = 2.024) に掲載された研究開発チームにおける変革型及びシェアド・リーダーシップの有効性に関する論文（単著）を解説いただいた。

第 2 報告には、海外主要ジャーナルにてアソシエイト・エディターを務めるなど国際的にも顕著な研究活動をされている重鎮、関口倫紀氏（京都大学）に、組織変革系の主要なジャーナルとして知られる *Journal of Applied Behavioral Science* (SSCI IF = 1.436) に掲載された組織変革の文脈における従業員のジョブ・クラフティングの役割に関する論文（共著）を解説いただいた。

第 3 報告には、組織行動分野において国際的なパブリケーション実績が豊富な若手のホープ、鄭有希氏（学習院大学）に、人間関係研究の権威として知られる英国タビスストック研究所の機関誌 *Human Relations* (SSCI IF = 2.622) に掲載された個人及び組織のキャリア・マネジメントの役割を個人のライフステージの違いから説明した論文（共著）を解説いただいた。

3. セッションの構成と流れ

3.1 イントロダクション

司会者より、本セッションの背景と目的についての説明とともに、報告者及び報告予定の論文のテーマ・掲載ジャーナル等の紹介が行われた。

3.2 各パネリストによる報告・解説

各パネリストの報告では、(1) 著者であるパネリストの先生方ご自身による掲載論文の解説、(2) 当該論文の投稿から採択・掲載に至るまでのプロセスや経験について、それぞれ報告いただいた。以下、報告（解説）論文のタイトル、アブストラクト、及びキーワードを掲載する。

なお、本セッション当日（報告、質疑応答などすべて）の使用言語は日本語で行われた。

3.2.1 論文事例①：石川淳氏による解説

【論文タイトル】

Ishikawa, J. (2012). Transformational leadership and gatekeeping leadership: The roles of norm for maintaining consensus and shared leadership in team performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(2), 265-283. doi. 10.1007/s10490-012-9282-z.

【日本語要旨】

本研究では、日本の研究開発チームにおけるシェアド・リーダーシップ (shared leadership) に焦点を当てている。チーム内でリーダー役職者が行使するゲート・キーパー型 (以下, GK 型) 及び変革型リーダーシップがチーム内のシェアド・リーダーシップに及ぼす影響を検証する。さらに、シェアド・リーダーシップが R & D チームの業績に及ぼす影響について検討する。仮説は、日本企業の 119 の研究開発チームで働く研究者 654 名のサンプルをもとに検証された。その結果、変革型リーダーシップは、チーム内のコンセンサス維持規範を媒介し、シェアド・リーダーシップに負の影響を及ぼしていた。具体的には、変革型リーダーシップはコンセンサス維持規範に正の影響を与えるが、その規範はシェアド・リーダーシップに負の影響を与えていた。対照的に、GK 型リーダーシップは、直接的及び間接的にシェアド・リーダーシップに正の影響を与えていた。すなわち、GK 型リーダーシップは、コンセンサス維持規範に負の影響を与え、続いてその規範がシェアド・リーダーシップに負の影響を与えていた。加えて、この研究では、シェアド・リーダーシップが研究開発チームの業績にプラスの影響を与えることを明らかにした。これらの結果から、チームメンバーによるリーダーシップとリーダー役職者によるリーダーシップがチーム業績に重要な役割を果たしている点が示唆される。結果は、日本の職場環境における文脈的な独自性との関連からも議論されている。

【キーワード】

Shared leadership ; Transformational leadership ; Gatekeeping leadership ; Norm for maintaining consensus; R&D teams ; Team performance

3.2.2 論文事例②：関口倫紀氏による解説

【論文タイトル】

Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470-497. doi. 10.1177/0021886317727459.

【日本語要旨】

ジョブ・クラフティング (job crafting) は、従業員が仕事の境界内で行う変化のボトムアッププロセスを表し、組織変革を遂行する上で重要な役割を果たす。社会への埋み込みに関する理論的観点から、ジョブ・クラフティングを予測する上での職務自律性、社会的スキル、従業員の地位の役割について検討する。パートタイム従業員 509 名を対象にした研究 1 から、職務自律性と社会的スキルがジョブ・クラフティングに与える直接効果及び交互作用効果を明らかにした。上記に加え、フルタイム従業員 564 名を対象とした研究 2 より、(1) 従業員の地位が高い場合、職務自律性はジョブ・クラフティングに強い影響を与えていた一方、(2) 社会的スキルが高い人の場合、職務自律性は従業員の地位の水準に関係なく、ジョブ・クラフティングに影響を与えていた。これらの結果から、職務の自律性の向上とともに、従業員ひとり一人が他者と効果的にやりとりする能力を高めることによって、管理者や変革エージェントが組織変革にむけた職場作りを推進できることを示唆している。

【キーワード】

Job crafting ; Job autonomy ; Social skill ; Employee status

3.2.3 論文事例③：鄭有希氏・竹内規彦氏による解説

【論文タイトル】

Jung, Y., & Takeuchi, N. (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations*, 71(1), 73-102. doi:10.1177/001872671771 5075.

【日本語要旨】

近年の一連のキャリア研究、ないしは「新しいキャリア」理論（‘new career’ theory）では、個人がダイナミックな環境に柔軟に適應する上で、いかに自己のキャリアを設計・管理し主観的なキャリア成功感を獲得するか、すなわち個人がキャリア・マネジメントの主体であるという視点が強調されている。しかしながら、育成志向の人材マネジメント（HRM）施策や組織サポートを含む組織側のキャリア・マネジメント要因を活用し、個人が年齢変化に伴い、いかに自己のキャリア設計・管理を行うかに関する研究は限られている。そこで本研究では、資源保存理論及び社会情動的選択理論を統合し、(1) 従業員の年齢、(2) 個人のキャリア自己管理の実践、及び (3) 組織のキャリア・マネジメント要因（HRM 施策・組織サポート知覚）の3要因がキャリア満足度にいかなる影響を与えるかを検証する。日本人従業員 364 名の時系列調査データから、仮説化された上記3要因間のキャリア満足度に与える相互作用効果が実証された。若年層の従業員にとって、キャリア自己管理と満足度の間の正の関係は、育成志向の HRM 施策の実施度と組織サポート知覚が高いときに強くなり、「相乗効果」（synergistic effect）が確認された。一方で、中年層の従業員にとっては、これらの要因が低い場合に、キャリア自己管理と満足度の正の関係が強くなり、「補償効果」（compensatory effect）が確認された。また、組織の育成施策やサポートの欠如を知覚する中年従業員がキャリア自己管理行

動に従事することで、彼・彼女らのキャリア満足度が著しく改善することも明らかとなった。以上の結果をもとに、個人のライフサイクル全体にわたるキャリア・マネジメント戦略の変化について、個人及び組織の両視点から議論する。

【キーワード】

Career management strategies ; Conservation of resources theory ; HR practices ; Perceived organizational support; Socioemotional selectivity theory ; Young and middle-aged employees

3.3 全体討議

上記3報告に続き、本セッションの参加者を交えたディスカッションが行われた。会場から複数の質問が出された。例として以下のような趣旨の質問があった。(1) 研究のコンテクストとして「日本」（サンプルや経営慣行の特殊性）は海外主要誌でどの程度評価されるか。(2) 共同研究の場合、各著者の役割分担はどのようにしているか。(3) 日本の学術誌と海外の学術誌とで投稿する論文の棲み分けはどのようにしているか。

上記の質問に対して、各パネリストから様々なレスポンスがあった。以下、ここでは、参加者の関心をもっとも高かったように見受けられた(1)について司会者の感想も含め記述する。

日本の組織や人材を対象とした研究については、雑誌により反応の差がかなりあるのではないかとの視点がパネリストから示された。例えば、石川論文が掲載された *Asia Pacific Journal of Management* では、査読の段階で、アジアの文脈でのリーダーシップの既存文献のレビューを増やすようにとの査読要求があったとのことだった。また、石川論文の実証結果の考察部分においても、日本の文化的特徴と関連づけた議論を前面に出すことを担当エディターから奨励されたとの解説があった。一方で、鄭・竹内論文が掲載された *Human Relations*

では、査読者から“Why Japan?”という質問が出され、長期雇用などの日本の特殊な雇用慣行の中で、組織と個人の関係に関する実証結果がどの程度普遍性を担保できるか疑問視されたという。前者の雑誌は、アジア地域における研究を奨励し、欧米の理論では説明できないアジア発の理論構築を目指しているのに対し、後者の雑誌はより文脈普遍的な社会科学の理論構築・体系化を志向している。

また、関口ほか論文の解説の中で、関口氏は当該論文が掲載された主な要因として、(投稿先の)雑誌の傾向・特徴と(執筆した)論文の特徴との整合性を指摘していた。つまり、当該論文はジョブ・クラフティング概念を中心に扱ったものであるが、あえてジョブ・クラフティング研究の中に位置づけるのではなく、組織変革の文脈からフレーミングしたことで、組織変革系の掲載論文が多い *Journal of Applied Behavioral Science* から評価を得られた可能性が高いと分析していた。同様に、日本という文脈の評価も、雑誌の傾向や特徴、志向性などの要因により異なると考えられる。その意味では、かつて1980～90年代前半にかけて、コンテキストとしての日本の優位性が広く経営系の海外学術誌に認められた時代とは状況が異なるようである。しかし、今日において、日本の文脈の研究であっても、執筆した論文の特性や強みを十分に理解した上で、適切なジャーナルをしっかりと精査し投稿をすれば、「海外で戦える」というのがパネリストの共通認識であった。

4. まとめ

一連の報告とディスカッションを通じ、3論文に共通している点として、以下を挙げることができる。第1に、3論文とも理論的な貢献が非常に明確な点である。この理論的貢献とは、発見事実の単なる新規性の強調にとどまらない。既存研究や理論に対し、どう貢献したか、そしてそれがなぜ重要か、この部分が明確に示

されていた。

第2に、上記と関連するが、仮説の構築プロセスがなんらかの理論に依拠したロジカルな説明となっている点である。このプロセスがあるからこそ、理論的な貢献が明確となっている。

第3に、調査デザインがよく練られていること、仮説を厳密に検証可能なデータを収集していたことが挙げられる。石川論文では、チームメンバー全員とリーダー、さらにはチーム業績を評価するその上の上司までのデータを収集している。関口ほか論文は、パートタイム従業員、フルタイム従業員の2種の調査データを複合的に使用している。鄭・竹内論文では、時系列調査データを使用し検証している。もちろん、単にデータ構造の複雑性が増せばよいという意味ではなく、あくまで検証する仮説とその後の分析手法に適したデータかどうかということが重要ということだろう。

第4に、非常に興味深い点として、いずれの掲載論文も、仮説の検証に際し、適切な統計手法を使用していたものの、必ずしも最先端の複雑な統計手法を用いてはいなかったことが挙げられる。このことは、研究の善し悪しは適用する統計手法の先進性にあるのではなく、むしろ研究のより根源的な部分にあることの証左と言えるかもしれない。

最後に、いずれの論文も有益な実践的示唆が提示されていた点である。特に、応用領域としての性質の強い経営学、なかでも組織行動領域の研究において、実証結果がいかに実務上有益かを明示することはおよそどの学術誌でも求められる。実証結果が理論的にも実践的にも重要な示唆をもたらす研究が求められていると言えるだろう。

本セッションは、海外の主要学術誌にパブリケーションを目指す研究者はもとより、国内の学会誌や成果発表を中心に活動される方々においても、何らかの気づきが得られるセッションになればと考え企画した。すなわち、より本質的な問いとして、組織行動領域の実証研究に何

が求められているのか、良質な実証研究の遂行
のために研究者が何をすべきかに関して、理解
が深まるセッションとなったのであれば、パネ
リスト・司会者一同幸甚である。