

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）大学院学生研究2016年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院			経営学 研究科	経営学 専攻
研究代表者 (2017年3月現在のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年		氏 名		
	経営学研究科 経営学専攻 博士課程後期課程 1年		杉山 章 印		
指導教員	所属・職名		氏 名		
	経営学研究科 教授		鈴木 秀一 印		
自然・人文・社会の別	自然 ・ 人文 ・ 社会		個人・共同の別	個人 ・ 共同 名	
研究課題	グローバル企業・組織の組織間ネットワーキングの研究 インタープリテーションの介在によるクリエイティビティと イノベーションの関係性				
研究組織 (研究代表者・共同研究者) ※2017年3月現在のものを記入	在籍研究科・専攻・学年		氏 名		
	立教大学 経営学研究科 博士課程後期課程 1年		杉山 章		
研究期間	2016 年度				
研究経費 (1円単位)	(支出金額) 200,000円 / (採択金額) 200,000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。)

組織論および組織行動論の発展的な位置づけとして、組織ネットワーク分析のアプローチとしてグローバル企業における組織マネジメントと従業員の意識の変化の関係性の深掘りを行う。本研究では複数のグローバル企業を対象として、そこに勤務する個人レベルのロウデータを入手し分析を行い、組織デザインと従業員の意識の関係性を明らかにする。グローバル企業がM&Aを通じて日本に進出した場合の日本企業からグローバル企業に変化した組織の事例研究の探索的モデル構築とデータによる定量研究の組み合わせで、ネットワーク理論の発展に取り組む。

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。)

[グローバル組織] [組織デザイン] [従業員の意識の変化]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

2016 年度は博士後期課程の研究初年度であり、指導教授の示唆を頂きながら、前半は研究領域に対する基礎研究の期間とした。組織論、組織行動論のベーシックな基礎文献の講読を中心とし、立教 SFR 研究計画に沿って修士論文の先行研究の再理解と整理を行った。モチベーション論と企業文化、組織デザインに関する既存研究を整理・考察し、その研究成果を着実に発表してきた。

組織マネジメントに対する従業員意識の変化の関係性について、論題を「グローバル自動車企業における組織マネジメントに対する従業員意識の変化」としてビジネススクリエーター研究学会 第 16 回大会 2016 年 4 月に学会発表し、研究計画の方向性と課題の深掘りに対する示唆を頂く事ができた。

組織マネジメントの人的要因の 1 つとして、多国籍企業におけるマネジメントのナショナルリティおよび従業員の関与とレベルとモチベーションの関係について、論題を：The Research Study of Employee awareness fluctuation relate with Organizational Management in Global Automobile Industries. : Verification of Hypothesis by empirical survey research として、ICBM International Conference on Business Management 2016、2016 年 8 月に学会発表し、多国籍企業における異文化コミュニケーションとマネジメント実務の視点から研究アプローチの方向性と課題の深掘りに対する示唆を頂く事ができた。この学会発表は初めての海外学会での英語での発表であり博士課程後期生として大変貴重な研究経験となった。

組織デザインの検討モデルとして、戦略デザインの視点から Roberts (2004) の P A R C とコヒーレンス (Coherence) を研究ベースとした。これは組織一人々、アーキテクチャ、ルーティンそして文化 (P A R C) の創造として組織は人々 (P : people) の多数の組織特性からなる配置として、アーキテクチャ (A : architecture)、ルーティン (R : routine)、そして文化 (C : culture) に区分しつつ、その統合性の重要性を明示化したものである。これらの個別要素が適切に配置された状態について、選択変数間の補完性 (complementarity) を実証研究の論拠に求めた。更に、従業員の関与：ワーク・エンゲイジメントと多様性：ダイバシティを従業員モチベーションとの連動性についての説明変数として用いる実証研究に取り組んだ。この研究成果を研究論文にまとめ、「グローバル自動車企業における組織マネジメントと従業員の意識について -ワーク・エンゲイジメントとダイバシティ・マネジメント-」というタイトルで多国籍企業学会の紀要である『多国籍企業研究』No. 10 に投稿した。(現在、査読中)。

また更に、組織デザインと人的資源管理のオペレーショナルな課題提示と仮説構築の一環として実務を交えた事例研究に取り込んだ。具体的には日本で活躍するグローバル企業の 1 つとしてボルボグループのグローバリズムについて企業理念のあり方を含めた人的資源管理：HRM から考察した。組織形成に不可欠な組織デザインについて検討として、ボルボのグローバル製品ポートフォリオのための組織デザインの事例研究として、複数のブランドを最大限に生かすためのグローバル製品ポートフォリオ戦略を支える組織デザインには 2 つの特徴があることを明示した。1 つ目はグローバル統一された機能組織である。スウェーデン本社の全体経営会議があり、その下にグローバル本社機能を持っている。各ビジネスユニットがタテ割りの組織を作っており、地域毎の機能は無く常にセントラルと結びついたソリッドなレポートラインでロールとレスポンスビリティが定義されている。2 つ目はシンプルなガバナンス制度と運用にある。月に 2 回、意思決定範囲の大小で会議体がわかれデシジョンコミッティーとステアリングコミッティーで全てのグローバル案件がそこで審議、意思決定される。2 週間前の提案書提示が必須であり臨時提案は禁止されている。このガバナンスレベルはビジネス規模によって明確化されており、ある範囲まではリージョンでのステアリングコミッティーに意思決定をデリゲーションされている。より規模の大小により、各地域の子会社はプロジェクト単位で意思決定しており、セントラルとリージョンの意思決定のグローバルバランスの整合を図ろうとしている。この事例研究は、文真堂から『経営のルネサンス』第 2 部第 8 章「組織デザインとポスト・グローバリゼーション」として 2017 年春の共著発刊となった。

国際化戦略としての多国籍企業の先行研究としてバートレットとゴシャールによる 4 類型と特徴を再整理し、前述の人的資源管理とマネジメントバランスについては、課題提示と仮説構築の一環として取り組み、その関係性について、論題を「企業グローバリズムを日本企業に浸透させる組織デザインの課題 - ポスト・グローバル化の動きに企業はどう適応しようとしているのか」としてビジネススクリエーター研究学会 第 18 回大会 2017 年 3 月に学会発表し、研究計画の方向性と課題の深掘りに対する示唆を頂く事ができた。

研究成果の概要 つづき

グローバル企業・組織の組織間ネットワーキングの研究は、グローバル企業の組織マネジメントの変化と従業員の意識の変化にはどのような関係が見いだせるのかを明らかにすることを目的としている。本年度の研究計画は、修士論文にて研究を進めたグローバル企業における組織マネジメントと従業員の意識の変化の関係性を考察する研究の深掘りを進めることであった。

修士論文では部署単位で集約された二次データを実証研究に用いたが、今回は、個人レベルのロウデータの入手と分析を目指した。外部調査会社の協力を得て、日本におけるグローバル企業5社以上から結果的に700サンプルの取得を行った。アンケート質問票は修士論文作成時の79項目をベースとし、高橋(2012)の自己決定度、見通し指数、に相当する質問項目を追加し、5段階リッカートでの調査を実施した。

分析モデルについては、高橋(2012)の企業風土や従業員の関与についてのマルチレベル分析を先行研究として、組織と個人の関係性を関与の視点から仮説を設定し、実証研究として日本に所在するグローバル自動車企業の経年にわたる従業員調査の二次データの分析と今回の日本におけるグローバル企業複数社の対比が新規の取り組みである。分析結果は、(1)従業員の関与の強さと従業員の満足は正の相関が見られる。(2)従業員の満足と多様性には正の有意な関係性が見られる。の2点が導出された。これは本社の所在地の違いによって、その相関が弱められる可能性がある。という視点が得られた。これらは説明変数の精緻化の余地を残しており、引き続き2017年度も調査分析を続けていく。

また次年度に向け、初期の研究設問に照らした、開拓的な現地調査を進め、得られた成果の論文を執筆し、国内外の学会で論文発表を更に予定する。論文は理論構築を目標とし、概念(フレームワーク)に関する論文を執筆し既存研究との融合を目指しており、こちらも次年度にかけ特に多国籍企業の海外子会社がローカル・イノベーション推進役からグローバル・イノベーション推進役へと進化を遂げる過程、推進・阻害要因、メカニズムに関する既存文献をマクロ・ミクロレベル、および社外・社内要因を含め、多面的に研究を継続する。

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)

① 雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)

- ・ 杉山 章 「グローバル自動車企業における組織マネジメントと従業員の意識について -ワーク・エンゲイジメントとダイバシティ・マネジメント-」『多国籍企業研究』No. 10 査読論文 投稿中

② 図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)

- ・ 杉山 章(共著 章執筆担当)、文眞堂、 書名『経営のルネサンス』
第2部第8章「組織デザインとポスト・グローバリゼーション」、2017年、21 ページ

④ その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

- ・学会発表 論題:グローバル自動車企業における組織マネジメントに対する従業員意識の変化
<ビジネスクリエーター研究学会 第16回大会 2016年4月10日:自由論題 研究発表>
- ・学会発表 論題:The Research Study of Employee awareness fluctuation relate with Organizational Management in Global Automobile Industries. : Verification of Hypothesis by empirical survey research
<ICBM International Conference on Business Management 2016 2016年8月28日:発表>
- ・学会発表 論題:企業グローバリズムを日本企業に浸透させる組織デザインの課題
ー ポスト・グローバル化の動きに企業はどう適応しようとしているのか ー
<ビジネスクリエーター研究学会 第18回大会 2017年3月4日:自由論題 研究発表>