

論文審査報告書（論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨）

シメイ 氏名(生年月日)	宮本 浩明 (1982年7月10日)
学位の種類	博士(経営管理)
学位記番号	戦博甲第13号
学位授与の日付	2021年3月20日
学位授与の要件	中央大学学位規則第4条第1項
学位論文題目	部門パワーをめぐる部門と経営者等の行動と組織の変化
論文審査委員	主査 丹沢 安治 (中央大学大学院戦略経営研究科教授) 副査 露木 恵美子 (中央大学大学院戦略経営研究科教授) 副査 生稲 史彦 (中央大学大学院戦略経営研究科教授) 副査 中村 博 (中央大学大学院戦略経営研究科教授) 副査 手塚 公登 (成城大学社会イノベーション学部教授)

I 論文の目的

企業組織内において実行される様々な行為が、決して経済的な根拠のみに基づいて行われていないことは、だれもが知っている事実である。とはいえ、本質的に経済的効率性という観点が企業活動の重要な側面を本質的に説明することも、周知の事実でもある。本論文は、定性的・質的実証分析の手法を採用しながら、組織内における部門パワーに基づく行動と経営者等の経済的効率性に基づく行動が引き起こす問題について考察し、改善策を提案することを試みている。部門パワーをめぐる組織の構成員の行動がどのような変化を組織にもたらすのかをインタビュー調査を基に検討し、最終的にその因果メカニズムを規範的に明らかにしようとする意欲的研究であると言える。

本研究では、この分野に関連する取引費用理論や資源依存理論、進化アプローチなどの先行研究を丁寧にレビューし、対立する論点もあるそれぞれの理論の特徴や限界を比較しながら、独自の理論枠組みを構築し、それに依拠して実証分析を実施し、実務界にも学界にも大きな貢献となる結果を導き出している。

II 論文の構成と概要

II-1 論文の構成

第1章 序論

1-1 問題意識、1-2 研究目的、1-3 論文の構成

第2章 先行研究レビューとリサーチ・クエスションの設定

2-1 組織設計、2-2 取引費用理論、2-3 部門間のパワー関係、2-4 取引費用理論と資源依存理論の検討、2-5 組織の変化、2-6 リサーチ・クエスションの設定、2-7 小括

第3章 研究手法

3-1 定性的研究手法、3-2 研究の設計、3-3 小括

第4章 部門による部門パワーの獲得行動、

4-1 本章の目的、4-2 リサーチ・クエスションの細分化、4-3 研究手法、4-4 収集した事例、4-5 データの分析と命題の抽出、4-6 部門による部門パワーの獲得行動の因果メカニズムの考察、4-7 メカニズムか

ら考えられる含意、4-8 小括

第5章 再編成時の部門パワー獲得・行使行動

5-1 本章の目的、5-2 リサーチ・クエスチョンの細分化、5-3 研究手法 5-4 収集した事例、5-5 データの分析と命題の抽出、5-6 再編成時における部門行動の因果メカニズムの構築、5-7 再編成への介入のメカニズムからの含意の検討、5-8 小括

第6章 経営者等による部門パワーのコントロール

6-1 本章の目的、6-2 リサーチ・クエスチョンの細分化、6-3 研究手法、6-4 データの分析と命題の抽出、6-5 経営者による部門パワー対応のメカニズムの考察、6-6 メカニズムから考察される含意、6-7 小括

第7章 部門と経営者等の行動と組織の変化

7-1 本章の目的、7-2 研究手法、7-3 丹沢(2000)の進化論的アプローチの修正、7-4 組織変化のメカニズムの考察、7-5 メカニズムから考察される含意、7-6 小括

第8章 結論

8-1 本章の目的、8-2 研究結果、8-3 研究結果から得られる全体的な含意、8-4 組織制度への提言：経営企画部門の強化、8-5 本研究の貢献、8-6 研究の限界と今後の展望 8-7 終わりに

補遺—取得データの引用

参考文献

II-2 論文の概要

第1章は序論として、組織の設計において部門間のパワー関係を考慮することの必要性を問題意識として提示し、そのための第一歩として、組織内の各部門と経営者が部門パワーをめぐってどのように行動するのか、そして、その行動が組織をどのように変化させるのかを明らかにすることを研究目的として設定している。

第2章では、先行研究のレビューとリサーチ・クエスチョンの設定を行なっている。先行研究のレビューでは、組織設計にかかる議論を概括したうえで、その理論的な支柱となる取引費用理論を検討し、また、部門間のパワー関係に関して資源依存理論を整理し、組織の変化に関して組織変革論をレビューしている。この時、取引費用理論と資源依存理論が立脚する仮定の異同を検討し、組織内における効率性とパワーの問題を整理した。これらを受けて、本研究における4つのリサーチ・クエスチョンを設定している。

第3章では、Christensen and Carlile(2009)と丹沢・宮本(2017)による事例研究を通じた解釈モデル構築型の定性的研究手法を採用したことを示している。そして、これに基づいて、具体的な研究設計として複数事例の収集・分析の方法や研究の頑健性の確保について詳述している。

第4章は、関係の構造に埋め込まれた部門が、いかにして部門パワーを獲得するかを、収集した事例から検討している。ここでは、各部門は、自らを取り待つ部門間の関係の構造を自律的に組み換えることで、組織内における部門パワーを高めることを明らかにしている。そして、この組み換えは、組織制度上の制約と能力の環境への適合性に依存することを示している。

第5章では、組織が再編成される局面において、部門が組織制度にいかに関与するかを検討している。定量的な高い業績を有する部門が正当性を得て再編成に有利に介入するが、そうでない部門もまた対抗的な行動により正当性の獲得を図ることを明らかにしている。介入に成功した部門の部門パワーは制度化され、安定化・継続化が図られることとなる。

第6章では、経営者等が部門パワーに対してどのような対処行動を取るかを検討した。経営者等は、日常

的に組織制度をチューニングすることより部門の行動を方向づけ、これにより部門パワーの配置をコントロールしようとする。そして、部門パワーの問題が顕在化した際には、より直接的に部門間の関係の構造に直接的に介入する。こうした経営者による部門パワーの組織制度を通じたコントロールは、部門パワーを効率性へと接続する機能があることを示している。

第7章では、第4章から第6章で明らかにした部門と経営者等の行動から、組織がどのように変化するかを考察している。進化論的アプローチに基づくモデルを導入し、部門と経営者等の行動が、組織制度と部門パワーの配置とを漸進的に変化させることを示している。そして、何らかのロックインが生じた場合には、非連続的な変革により組織は大きく変化することを明らかにしている。

第8章では、第7章までの研究を総括し、部門パワーの配置が組織制度を通じて組織の効率性へと接続されることを示している。そして、部門パワーを効率性へと導くためには、経営企画部門の存在が重要となりうることを考察している。また、研究の貢献として、部門・経営者等の行動から組織の変化までのモデルを提示したこと、効率性とパワーの視点を統合したこと等を示す一方、部門パワー以外のパワーやより長期の期間の考慮がされていない点や組織設計のための包括的な枠組みの提示に至っていない点などを研究の限界としてあげている。

III 本論文に対する評価

先行文献のレビューの部分は、社会人院生とは思えない重厚な考察となっている点が評価できる。また、主要な理論的枠組みとして採用している取引費用理論という経済学的な視点と資源依存理論という社会学的・政治学的な視点は一見するところ、容易に両立できない印象を与えるが、両理論の適用領域と内在する仮定について詳細に分析し、独自の複眼レンズを作り上げている点は、組織研究という領域において独自性を担保する上で重要な足掛かりとなっている。

また、部門の持つパワーの人間的な相互作用、経営者の効率性に基づくビジョンのデザインについて、質的データを得るとともに、学術的な手法に基づく実証的研究として多くの一次資料に基づく分析を、リーダーであることを失わずに実行しており、その結果見出された組織変革の進行においてみられる因果メカニズムは、実務的にも新規性のある発見であり、有用な成果であると評価できる。

もちろん全く改善すべき点が残されていないわけではない。定性的データからの命題抽出に注力するあまり、論文構成が明晰とは言えない点が課題として残されているかもしれない。将来的に著作として出版を考える場合には、全体としての主張を読み取りやすい構成に変える必要があるかもしれない。

とはいえ、これらの課題は本論文の基本的な成果を損なうほどのものではない。本論文は十分に博士(経営管理)を授与するのにふさわしい成果であるといえる。

IV 結論

以上の審査の結果、審査委員会は、本論文について博士(経営管理)の学位を授与することについては、適切であるとの結論に全員一致で達した。

以上