

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

調査を進める中で、属人性・組織性には、経営管理能力の属人性と効率的作業の属人性・組織性が混在していることが明らかになった。そこで、その分析を進めるために、当初は予定していなかった、効率的作業の属人性・組織性を軽減するための作業訓練の一方で、属人的経営管理能力のさらなる向上のための研修の可能性を、革新的な方法として仮想空間や複合空間で行うことを検討した(結果としては、作業手順や安全確認訓練などでの潜在的な有効性はあると考えられるが、それ以上のものはまだ得られていない)。

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):堀井悟志・立命館大学経営学部・教授

研究課題名:アメーバ経営の普遍的・状況的・属人的効果の分類とその検証

研究期間: 2022年 1月 1日 ~ 2023年 12月 31日

概要:(1,000字以内で記述)

時間当たり採算とそれを用いたPDCAサイクルという同じ構造を有していても、状況や行為主体によってアメーバ経営の効果は異なる。そこで、ある企業における経時的で詳細かつ豊富な経験的データを用いてアメーバ経営の導入効果がアメーバリーダーといった行為主体や、組織特性といった状況によっていかに異なるのかを検証することで、アメーバ経営の構造がもたらす普遍的効果、行為主体がもたらす属人的効果、およびそれらの効果に組織特性がもたらす調整効果を明らかにすることを目的として研究を実施した。具体的には、2017年4月よりアメーバ経営を導入している自動車部品製造企業(従業員約1,000人)をリサーチサイトとして、定量的研究と定性的研究を補完的に用いるケーススタディ研究を行った。その結果、定性的調査から、製造部門内における組織特性によって、労働集約的工程の時間当たり採算がその計算構造的に悪くなり、同社の事業のメンタルモデルと大きく異なる結果が出るといったことはあるものの、アメーバ経営の効果を検討するうえでは組織特性の影響は見いだされず、属人的効果の影響が大きいことが示唆された。具体的には、何よりアメーバ経営導入に対して前向きに取り組むことができるか、抵抗感をもつかの違いにより、その効果に大きな差が生まれていた。しかし、定量的な検証によると、そのようなアメーバ経営の効果は時間経過とともに変化し、最終的には、財務的な効果も、組織的变化もアメーバ経営導入前の水準に落ち着いており、属人的効果(の持続性)に対するさらなる検証が必要になるだけでなく、普遍的効果としても一定期間の変化も念頭に検討する必要があることが明らかになった。属人的効果のさらなる検証の一つとして、文化的自己観(自己を社会のなかでいかに位置づけているのか。相互依存の自己観と個別独立の自己観に分類される)に着目し、探索的に分析を行った。その結果、相互依存の自己観を有している管理者の場合、役割曖昧性がもたらす業績への負の影響を大きく緩和することが明らかになるだけでなく、相互依存の自己観と個別独立の自己観の両立が業績向上に大きく寄与することが明らかになった。一方でその両立は階層が高い管理者ほどなされていることから、社内での経験を通じてそれが実現されていると考えられる。なお、追加的分析を含めて、成果については英語論文としての発表を目指し、執筆を進めている。

\*研究実績概要は「野村マネジメント・スクール研究助成実績報告書」および財団ホームページに掲載します