

学 位 審 査 報 告 書

新制

経

237

(ふ り が な) 氏 名	ムッタリカー プルクサーポン Mutarika PRUKSAPONG
学 位 (専 攻 分 野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 360 号
学 位 授 与 の 日 付	平 成 21 年 3 月 23 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則 第 4 条 第 1 項 該 当
研 究 科 ・ 専 攻	経済学研究科現代経済・経営分析専攻
(学 位 論 文 題 目)	
ORGANIZATIONAL MEMBER LEARNING DURING A CHANGE PROJECT : AN EMPIRICAL STUDY OF THAILAND (組織変革における組織構成員の学習一タイの実証研究一)	
論 文 調 査 委 員	主 査 教 授 日 置 弘 一 郎 准 教 授 梶 山 泰 生 講 師 稲 葉 久 子

(論文内容の要旨)

本論文は、組織学習の実証的研究である。組織学習の概念は、組織を擬人的に取り扱って学習しているものと考えするという構成概念としての扱いと、現実の組織内の成員が学習していくという記述概念としての扱いの両者があり、これまで双方が混在した形で研究されていただけに、その概念構成が大きな問題となる。この研究上の問題点を含めて、第一章では研究の背景と目的が論じられる。実証をおこなう上では、概念構成としては、成員の学習というレベルで概念が整備されている必要があり、それに即した概念構成が示される。

第二章では、この概念構成上で先行研究におけるフレームワークが提示される。このための予備的調査として、タイにおける病院での組織学習場面における事例研究が導入される。病院の外部評価体系を導入する際に、個別の従業員がそれぞれの立場から新しい管理様式の中での行動の受容を迫られ、行動変容のプロセスについてのインタビューによって学習の過程を探っていく。

この中で、組織学習のプロセスは、認知的側面と行動的側面の両者からとらえることができ、認知が行動に先行する形での学習と、行動が認知に先行する形での学習という二類型が存在することが示された。従って、ある一時点でとらえると、組織内には認知的学習の状況と行動的学習の、それぞれ既学習者と未学習者が存在し、 $2 \times 2 = 4$ 種類の成員がいることになる。

第三章では、タイの企業における実証が示される。第二章の議論を前提として、組織における変革プロジェクトに対する組織構成員の認知が変革の成果に与える影響についての実証分析が示される。変革プロジェクトの必要性の理解と変革実行プロセスの理解という二種類の認知を設定し、それが変革の成果とどのようにつながるかについての調査票調査を設定している。

成員が変革によって不利になるという認知がなされた場合に、組織変革の目的の理解が強く妨げられることが示された。他方で行動上の協調についてはさほど影響がないことも示された。逆に変革において成員が大きな利益を獲得することが見込まれる場合には、行動上の協調が促されると共に、認知的側面についての理解も強く促進されることが示され

た。さらに、組織構成員が組織学習の必要性を認知することは、変革の目的の理解に正の影響を及ぼし、行動の協調を引き出せることが明らかにされた。

第四章では、組織構成員の学習と組織内の学習環境の関係を扱う。先行研究としての組織学習能力論(Organizational Learning Capability)が、組織の学習環境の特性に関する理論的枠組みを提示しており、これをもちいて実証をおこなっている。

データは第三章で用いたものと同一で、構造方程式モデリングによって解析を進めている。かなり多くの変数を投入して、解析を行ったが、パス関係としてもっとも適合的であったのは、組織の学習環境が組織構成員の学習に対して正の影響を持っていることを示すものであった。学習環境変数としては、チームワークと権限以上の二変数が媒介変数として機能し、残余の職場の学習環境変数として設定されたビジョンの共有、システム結合、コミュニケーション、リーダーシップ、教育訓練という変数群を学習に到るものとして媒介しているという結果が示されている。さらに、これらの変数は、行動レベルの学習を経由して、認知学習に到るというパスが適合的であることが示された。

これらの結果を踏まえて、第五章ではまとめと、今後の課題を述べている。

(論文審査の結果の要旨)

本論文は扱いが難しく、これまで注目されていながら、概念構成において混乱していた組織学習の理論を、実際に実証をおこなった点に学術的貢献を認めることができる。実際に測定するためには、概念上の整合性を徹底する必要があるが、組織を擬人化しての理解ではなく、具体的な組織成員の行動変容を組織学習として抽出し、概念枠組みを整合化している。この作業を明確に行っているために、既存の組織学習の理論の理解がしっかりなされている点は、理論の基盤整備が十分なされたものと評価できる。

また、組織成員の行動変容を学習過程としてとらえて、それを実証に載せることは、これまであまり行われておらず、それについて十分に信頼できるデータを作成して実証したことについては学問的貢献として評価できる。

理論的枠組みとして認知の変容と行動の変容を分離して、そのそれぞれが生じるメカニズムを追求するという点がこれまでの理論枠組みではない新たな方向付けであり、それを実証に載せるための理論整備について、また、着実な実証をおこなった点が評価できる。通常、認知の変化が行動の変容をもたらすという理解が、この研究では必ずしも妥当しないこと、また、それぞれが独立に進行するのではなく、行動の変容がなされてから、認知が変容するというモデルがもっとも適合的であるという点を示したことは大きな成果であるといつてよい。

しかしながら、このような結果についての十分な解釈とその展開がなされてはいない。つまり、行動変容が先行するのは、組織が本来保有している強制力によって引き起こされる可能性があり、そのことが認知との不協和を引き起こして、認知の側が修正されるという認知的不協和が生じたとする解釈が可能であり、それをさらに追求することによって理論の大きな展開が可能であった。

また、この調査がタイをフィールドとしながら、比較研究の意図をほとんど持たず、タイの固有の条件を追求していない点で、本研究の評価が分かれる。文化的差異をタイの調査のみで論じることは困難であるが、全く文化的要素を排除してデータを見ることも無理がある。

氏名	ムタリカー・フ°ルクサーホ°ン
----	-----------------

もちろん、将来における比較研究の可能性はあるものの、この研究におけるデータの代表性の評価において、タイの企業従業員を対象としていることの意味についての言及は必要であるだろう。ただし、文化差による差異を抽出しようとすることは慎重に比較研究がなされなければならない、本論文の範囲を超えているといえる。

また、データの扱いについて、構造方程式モデリングにおいて、結果としてもっとも適合的なモデルのみを示すのではなく、複数のモデルを提示して、その中で行動変容が認知の変容に先行することを示す方が説得的であったことは明らかである。統計処理についてかなり使いこなしてはいるものの、さらなる訓練を必要とする。データ処理についても、サンプルの評価にしても、欧米、特にアメリカの論文モデルをそのまま踏襲したことによる問題点であるだろう。

しかしながら、これらの問題点を持ちつつも、この領域についての学術論文として十分に評価できる水準であることは間違いない。今後の学問的研鑽によって将来を期待することができる。

以上のような評価に基づき、本論文を博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成21年2月2日論文内容と、それに関連した試問を行い、合格と認めた。