

論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80028057	氏名	李 光聖
(論文題名)					
<p><b>競争・オープン型イノベーションと調和・漸進型イノベーション</b></p> <p>—日本企業における組織変革の実態調査—</p>					
(内容の要旨)					
<p>21世紀を生きて行こうとする企業には、激しい経営環境の変化の中で勝ち抜くために、企業モデルと組織能力の両者に重大な変革が求められている。本研究は、このような時代背景の下で、今の日本企業では実際どのような組織変革努力が実施されていて、また、成功している企業はその独自のシステムのなかでどのような組織変革努力及び仕組みをとっていて、それが何を意味しているのか等に関する問題意識の解決から出発した。</p> <p>特に本研究で筆者は、組織変革を実行している日本企業を、最近の経営の流れに基づいて「競争・オープン型イノベーション」を行われて競争優位を構築している企業と、「調和・漸進型イノベーション」を行われて競争優位を構築している企業に分け、それぞれに対する自分の定義のもとに、世界経済の流れを左右する大きな柱の一つでありながら固有の独特の文化・特性を維持し、さらに生かしている日本企業の組織変革（組織イノベーション）努力を調査してみることにした。</p> <p>調査は2段階に分けて進め、事前調査として東証1部上場企業1千4百社のアンケート調査を通じて日本企業での全体的な組織イノベーション行動の流れを調査し、さらに成功及び失敗要因の中で共通的に言える示唆点、現状等を抽出し、その結果に基づいて、主な調査対象企業（4社）を訪問し、インタビュー調査を行い、その企業ごとの組織変革行動（組織イノベーション）から得られる示唆点を探った。具体的には、先に初期仮説を立てて（第4章）、次に回収できた101社のアンケート結果を分析（第5章）し、その結果を踏まえながら5社へインタビューに行って（第6章）、以上の分析結果に基づいて初期仮説の内容を補完・再検討することにより本仮説を構築し、各企業が組織変革を推進する際、考えるべき重要なポイントを提案した（第7章）。</p> <p>本研究の結果、初期仮説で筆者が定義していた二つの組織変革の類型—「競争・オープン型」、「調和・漸進型」—のような特徴と傾向は見られたが、企業が組織変革に取り組む時に共通的に見られる、より重要で基本前提的な変革要素の存在（「自律・開放・柔軟な組織アーキテクチャー」（個人のやる気を活かせる仕組み））が明らかになった。</p> <p>筆者はこのような分析結果と改めて構築された本仮説により、現在組織変革を実行している、また今後実行しようとしている日本企業に対する筆者なりのより具体的な組織変革のプロセスを提案して見た。</p>					