

経営理念モデルの研究

アジアにおける経営理念の生成・継承・伝播の研究

The Study of Management Philosophy of Asian Companies

BI 研究所 兼務研究員、経営学部教授 奥野明子^{*1)}

1. 研究の目的

本研究の目的は、アジア企業の経営理念の生成・伝播・継承の過程について、学際的視点に立ったインタビューや参与観察などの質的調査によって明らかにすることである。

本研究には、2つの対象がある。まず1つは、アジアに進出した日本企業の経営理念の伝播の調査である。例えば、かつてパナソニックやホンダなどがアジア各地に進出した際、製造や販売のノウハウだけを現地に持ち込んだのではない。その背景にある企業理念も一緒に現場に根付かせようと苦労を重ねた。現在の日本企業もこの点は、同じである。アジア各地に進出した日本企業がどのようにして経営理念の現地への伝播を試みたのか。またそれは、プラスもマイナスも含めてどのような影響をもたらしたのだろうか。現地の日本企業の調査を通じて、この点を明らかにする。

本研究のもう1つの対象は、アジア企業の経営理念の生成と継承の調査である。企業理念の重要性は、日本だけではなくアジアの国々の企業でも注目されている。本研究はこれまで、韓国の製薬会社ユハンやインドのタタ・グループの調査を通じて、経営理念の生成の基となる創業者の生立ちや信条、トップ交代時の理念の継承過程を明らかにしてきた¹⁾。今後はさらに対象を広げ、中国やベトナムの企業も調査に加えたい。

以上のことを通じて本研究の目的は、以下の点を明らかにすることである。第1に、個別企業の経営理念の生成過程、それに対する社会的、文化的、歴史的影響はどのようなものであったのか。第2に諸外国に進出しているアジア企業が、独自の経営理念をどのように伝播しようとしてきたのか。そのために必要な理念の解釈・再解釈のプロセスは、誰が、どのようにして行ってきたのか。そのための工夫はどのようなものであったのか。またその成果（失敗）はどのようなものであったのか。第3に、経営理念は、個別企業の中で、組織メンバーによってどのように解釈・再解釈され、具体的な行動に結びついているのか。それは、特定の戦略や事業内容などどのように結びついているのか。その結果、どのような成果（失敗）を生んだと考えられるのか。第4に、経営理念の生成・伝播・継承プロセスに関して、各国間でどのような共通性と差異があるのか。第5に、経営理念そのもの、あるいは経営理念の基盤にある価値観において、アジア的共通性があるのか否か。

¹⁾以下はこれらの成果の一部である。三井泉編著(2013)『アジア企業の経営理念 生成・伝播・継承のダイナミズム』文眞堂。奥野明子(2012)「韓国一尊敬を集める企業家の卓越な理念—製薬会社ユハン」『PHP Business Review 松下幸之助塾』第6号、71—77頁、PHP研究所。奥野明子・李仁子(2013)「社会貢献と経営理念—柳韓洋行(韓国)の理念生成・継承—」『アジア企業の経営理念 生成・伝播・継承のダイナミズム』171—197頁、三井泉編著、文眞堂。住原則也・三井泉・渡邊祐介編 経営理念継承研究会著(2008)『経営理念 継承と伝播の経営人類学的研究』PHP出版。

2. 本研究の特徴

経営理念の研究はこれまでも多く行われてきた²。それらと比べて、本研究はどのような特徴があるだろうか。主な違いは3点ある。

まず1点目は、本研究が経営理念の生成、継承、伝播に注目している点である。日本における初期の経営理念の研究では、経営理念の歴史的、文化的、制度的背景に注目した研究が多くなされた。本研究も、これと同様の関心を持っている。最近の経営理念に関する研究の多くは、特定時点の経営理念を所与のものとして捉え、特定の組織体の内部における理念の浸透プロセスやその結果に注目している。それらの研究では、固有の組織がおかれた社会的、歴史的、文化的背景を捨象し、すべての組織において共通する何かを明らかにしようとしている。それに対し、本研究では、ある特定の企業の経営理念が、どのように形づくられ、生成し、また次世代に受け継がれていくのか、その過程に注目する。さらに、本研究は、理念の海外伝播にも関心がある。ある企業の経営理念が他国にあるその子会社や関連会社に伝わり、組織の中で普及し、定着していく過程にも関心を持っている。

2点目は、日本企業だけではなく、アジアに位置する企業の経営理念に注目する点である。これまでの研究の多くが、日本企業の経営理念について書かれている。それに対し、本研究は、これまで日本企業においてみることができた経営理念の生成や継承の過程が、他のアジア企業ではどのように表出するのだろうか、あるいは、そもそも経営理念が日本のそれと同様に存在し、また機能しているのかについて関心を持ってきた。この点からみれば、企業のグローバル化が益々進む現在において、本研究が重要な意味をもつと思われる。

本研究の3つ目の特徴は、人類学的な視点からの研究という点である。人類学的なアプローチの特徴はいくつかあるが、そのもっとも重要なのは、対象を要素に分解し要素間の法則性を追求しようとする実証的なアプローチではなく、対象をまとまりのある1つの世界観をもつ全体として捉え、それを多様な視点から、つまり学際的なアプローチによって解釈し、記述することを志向する点である。

*1) 1999年大阪市立大学大学院経営学研究科博士後期課程単位取得退学。同年大阪経済法科大学経済学部専任講師、2004年帝塚山大学経営情報学部（現経営学部）助教授、2010年同大学教授を経て、2012年か

²例えば、北居明(1999)「経営理念研究の新たな傾向」『大阪学院大学流通・経営科学論集』第24巻第4号27—52頁、北居明・出口将人(1997)「現代日本企業の経営理念と浸透方法」『大阪学院大学流通・経営科学論集』第23巻第1号65—83頁、北居明・田中雅子(2009)「理念の浸透方法と浸透度の定量的分析一定着化と内面化」『経営教育研究』第12巻第2号49—58頁、松田良子(2002)「経営理念研究の体系的考察」『大阪学院大学 企業情報学研究』第2巻第2号、89—101頁、松岡久美(1997)「経営理念の浸透レベルと浸透メカニズム—コープこうべにおける「愛と協同」—」『六甲台論集』第44巻第1号183—203頁、中島恵(2006a)「経営理念浸透のプロセスの一研究～東京ディズニーリゾートの事例～」『経営学研究論集』第24号57—76頁、中島恵(2006b)「日本における「経営理念の経営学的研究」の史的展開」『経営学研究論集』第25号161—179頁、高尾義明・王英燕(2012)『経営理念の浸透 アイデンティティ・プロセスからの実証分析』有斐閣、田中雅子(2006)『ミッションマネジメントの理論と実践 経営理念の実現に向けて』中央経済社等がある。



ら甲南大学経営学部教授。博士（経営学）。専門は、経営管理論、人事管理論、組織論、経営人類学。目標管理を中心とした人事評価制度の研究、経営理念の人類学的研究などを行う。主要研究業績として、『目標管理のコンティンジェンシー・アプローチ』（2004年白桃書房単著）、「社会貢献と経営理念—柳韓洋行（韓国）の理念生成・継承—」（『アジア企業の経営理念 生成・伝播・継承のダイナミズム』2013年文眞堂）、「人事制度の変化と目標管理」（『環境変化と企業変革-その理論と実践』2009年白桃書房）他がある。