

マネジメント・コントロール・システムと組織の構 造的慣性の相互作用の研究

新改, 敬英

<https://hdl.handle.net/2324/4059982>

出版情報 : Kyushu University, 2019, 博士 (経済学), 課程博士

バージョン :

権利関係 : Public access to the fulltext file is restricted for unavoidable reason (3)

氏 名 : 新改 敬英

論 文 名 : マネジメント・コントロール・システムと組織の構造的慣性の相互作用の研究

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

マネジメント・コントロール研究は、理論、実証を問わず、組織論や心理学といった近接領域の知見を取り込みながら、時代の変化とともに発展を遂げてきた。そしてその過程で、組織の成長サイクルや組織学習など、様々な組織コンテキストとの関わりが議論されてきた。しかしながら、この組織コンテキストの中には、いまだマネジメント・コントロールとの関連性が明らかにされていないものも存在する。本論文では、組織論では非常にポピュラーであるにもかかわらず、マネジメント・コントロール研究ではほとんど議論されていない「組織の構造的慣性」に焦点を当て、マネジメント・コントロールとの間にどのような相互作用メカニズムが存在するかを探索的に分析した。

第1章および第2章では、マネジメント・コントロール論、ならびにマネジメント・コントロールと多様な組織コンテキストとの関係性に関する海外の代表的な先行研究のレビューを通して、マネジメント・コントロール研究の系譜を整理し、今後の研究発展の方向性について検討した。

その結果、以下のことが明らかになった。第1に、Anthony (1965) 以降、理論的にも実証的にも蓄積がなされてきたマネジメント・コントロールのフレームワークについての研究は、会計情報を中心としたコントロールから戦略論や組織論等の隣接領域を取り込んだ非会計情報によるコントロール、さらにフォーマルな手続きによるコントロールからインフォーマルなコントロール、という2軸での範囲拡大が行われてきたことが分かった。また、インフォーマルなコントロールは実証研究の事例が少なく、コントロール手段としては研究途上であると考えられること、さらにマネジメント・コントロール・パッケージ内の相互作用のメカニズムについては、その必要性が以前から提唱されているものの、限定的な知見しか得られていないことが判明した。第2に、既存研究が十分にカバーしていない組織コンテキストの領域が明らかになった。組織内部のコンテキストとしての組織能力および組織の状況、ならびに組織外部のコンテキストとしての外部環境とのかかわりについての既存研究を確認したところ、前者についての先行研究は十分な蓄積があるものの、後者については研究の蓄積が十分ではなく、特に組織の構造的特性をより考慮することで、マネジメント・コントロール研究が進展する可能性があることが明らかになった。

第3章では、研究の対象として Simons (1995) のコントロール・レバーと「組織の構造的慣性」を選択し、その論拠を示すとともに、次章以降の分析の前提となる、本研究全体における研究課題を明示した。他分野においては構造的慣性に関する研究が蓄積されているが、マネジメント・コントロールと構造的慣性との直接的な関係性を取り扱った既存研究は、新任経営者が着任後にマネジメント・コントロールを活用して組織の慣性の克服を図ることを明らかにした Simons (1994) の事例研究を除いてほとんどなく、萌芽的研究の段階であることが分かった。

第4章では、2019年2月から4月にかけて日本の上場企業に対して実施した質問表調査の回答

結果について概要を述べるとともに、次章以降の実証分析において使用する変数の設定を行った。具体的には、質問票の回答に対して因子分析を実施し、Simons (1995) の4つのコントロール・レバー（「理念コントロール」「境界コントロール」「診断コントロール」「双方向コントロール」）および「組織の構造的慣性」を変数として設定した。

第5章では、Simons (1994) で明らかにされた点、すなわちマネジメント・コントロールが構造的慣性に与える影響について、業種や企業規模等を統制した重回帰分析を用いて追試を行った。その結果、Simons (1994) とは異なり、4つのコントロール・レバーの活用が構造的慣性に正の影響を与えること、すなわち構造的慣性を強めることを明らかにした。そのうえで、本章における分析にはリサーチデザイン上、克服すべき課題が存在する点を指摘した。

第6章では、第5章で明らかになった課題に対処するべく、構造方程式モデリングを用いて、Simons (1995) のコントロール・レバーと組織の構造的慣性の相互作用メカニズムを探索的に分析することによって、モデル仮説の構築を試みた。分析結果から、構造的慣性が理念コントロールに対して与える影響は発見されなかったが、双方向コントロールに与える負の影響が発見された。また、理念コントロールと双方向コントロールが構造的慣性に正の影響を与えることが発見された。さらに、構造的慣性は境界コントロールと診断コントロールに正の影響を与える一方で、境界コントロールと診断コントロールはそれよりも大きなインパクトで構造的慣性に負の影響を与えることが発見された。加えて、コントロール・レバー間の相互作用については、理念コントロールおよび双方向コントロールが診断コントロールに影響を与えない点、および双方向コントロールが境界コントロールに負の影響を与える点について、当初モデル仮説と異なる結果が得られたことを提示した。本章の分析結果から、マネジメント・コントロールと構造的慣性が全体として複雑な相互作用のメカニズムを持つという示唆を導出した。

さらに第7章では、第5章および第6章における分析結果をSimons (1994) と併せて考察することにより、Simons (1994) では明らかになっていない点を補強し、マネジメント・コントロールと構造的慣性の関係性についての理論的な拡充を試みた。その結果、組織の慣性を克服するために実行されるマネジメント・コントロールは、経営再建や経営維持によって新任経営者が着任した直後には適切に機能するが、経営者の在職年数が長期化するにつれ、特に先述した4つのコントロール・レバーのうちの「理念コントロール」および「双方向コントロール」は慣性を増大させる方向に機能することが分かった。これら2つのコントロール・レバーは、Simons (1995) では組織学習を促進し、イノベーションを喚起するコントロールとされているが、経営者の在職年数が長期化した組織においては、むしろイノベーションを阻害している可能性が示唆された。

本研究における含意は次のとおりである。まず、マネジメント・コントロールの研究において初めて、構造的慣性の尺度を操作化した。本尺度については今後の研究でさらに精度を向上できる可能性が高く、本研究ではその第一歩を示すことができた。次に、コントロール・レバーと構造的慣性の相互作用についてのモデル仮説を、マネジメント・コントロール研究の領域で初めて構築した。本研究で得られた知見は、マネジメント・コントロールが組織の業績を適切に説明できない場合における1つのヒントになると考える。さらに、Simons (1994) における知見を補完した。具体的には、経営者が新任ではない場合のコントロール・レバーと組織の慣性の関係が、一部のレバーについて新任の場合とは逆の機能を持つ可能性があることを明らかにし、経営者の在職年数によってレバーの活用パターンを変えることで、構造的慣性をコントロールできる余地を示した。

以上のように、本論文は、マネジメント・コントロールと構造的慣性との間の相互作用メカニズムを明らかにするとともに、構造的慣性との関わりにおいてマネジメント・コントロールがもつ逆機能の存在可能性を示したことで、学術的な知見の拡張に貢献するものである。