

修士論文要旨

論文タイトル：研究開発組織における変革的リーダーシップについての研究

学籍番号：AM19011

氏名：YU ZHENRANYI

指導教授：伊藤善夫教授

【論文の構成】

はじめに

第1章 問題認識の提示と研究目的の設定

第2章 先行研究レビュー

第3章 事例分析

第4章 仮設の構築及び実証方法

第5章 結論及び今後の課題

おわりに

参考文献

【論文の内容】

1. 問題意識と研究目的

不確実性の高い環境で、企業組織が持続して発展するためには、組織変革が必要である。その変革を成功させるためには、リーダーシップを重視する必要がある。組織変革や変革をリードする変革型リーダーシップが注目されている（東，2005，pp. 125-137）。さらに研究開発組織の中でイノベーションを引き出すため、経営者は変革の能力を求めている（御手洗，2018，p. 13）。しかし、研究開発組織における変革型リーダーシップとイノベーション創出の関係を研究する論文はまだない。

従って、本論では組織の視点から、企業の研究開発組織を対象とし、変革型リーダーシップが研究開発組織のイノベーション創出に与える影響を研究することが目的とする。

2. 研究方法

まず変革型リーダーシップ、研究開発組織、イノベーションに関する研究をまとめて確認した上で、変革型リーダーシップの何がイノベーションの創出に影響するかを抽出する。次に、先行研究で取り出された要因について5社の事例研究を用いて分析する。先行研究と事例研究の結果を統合し、仮設を設立し、実証を行い、結論を引き出す。最後は今後の課題についてを述べる。

3. 先行研究と事例分析

変革型リーダーシップの発揮は望まない個人、組織の反発やストレスを引き出せる（グロービス経営大学院，2014，p. 44）。そして、ストレスが増えるとイノベーションの創出能力が低下する（Kristin&Shalini&Deborah，2010，pp. 201-207）。更に、研究開発組織におけるイノベーションとリーダーシップの関係は非線形関係である（大橋，1991，pp. 236-242）。この関係を考察するためファーウェイ、アップル、トヨタ、アリババ、楽天の事例を取り上げ、各社代表的な社長の変革型リーダーシップを分析した。

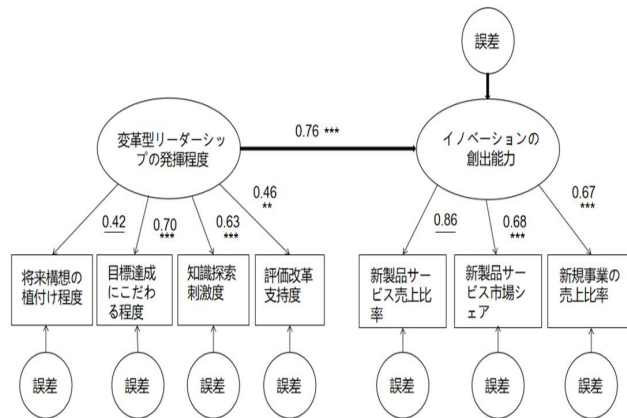
4. 仮設の提示と実証結果

本論文では、「変革型リーダーシップの発揮は、研究開発組織のイノベーションの創出を向上させるが、リーダーシップの発揮の度合いが一定水準を超えるとイノベーションの創出は低下する。」という仮説を設定した。仮説モデルの構成概念に対する信頼性分析を行い、

「変革型リーダーシップの発揮程度」のアルファが0.616、「イノベーションの創出能力」のアルファが0.767、両方とも基準を超え妥当性がある。適合度指標の結果から見ると、

構成概念	アルファ	項目の数
変革型リーダーシップの発揮程度	0.616	4
イノベーションの創出能力	0.767	3

仮説モデルの有意確率は0.319、5%より大きいため、仮説は棄却できない。GFIは0.948、0.9より大きいため、説明力があるパス図であると判断できる。AGFIは0.887、0.9より小さい、説明があるパス図であると判断できない。CFIは0.982、RMSEAは0.048であるため、データの当てはまりが良いと判断できる。仮説のパス図より構造係数の推定値は0.76、仮説の妥当性がある。続いて、非線形関係を検証するため構成概念スコア分析と一元配置分散分析をした。ところが、最初計算ミスで因子得点ウェイトの数字が間違っていた。それによって、構成概念スコア分析と一元配置分散分析に関する数字と図表すべて間違っていた。正しい方法で計算した変革型リーダーシップの発揮程度の因子得点ウェイトは「将来構想の植付け程度」0.073、「目標達成にこだわる程度」0.191、「知識探索刺激度」0.145、「評価改革支持度」0.067、「新製品サービス売上比率」0.117、「新製品サービス市場シェア」0.045、「新規事業の売上比率」0.038である。イノベーション創出能力は「将来構想の植付け程度」0.028、「目標達成にこだわる程度」0.073、「知識探索刺激度」0.055、「評価改革支持度」0.026、「新製品サービス売上比率」0.419、「新製品サービス市場シェア」0.162、「新規事業の売上比率」0.137である。計算ミスの部分を直した後、逆U字の関係を検証できず、「変革型リーダーシップ発揮程度」と「イノベーション創出能力」が上昇する直線関係であることを検証してきた。



正しい方法で計算した変革型リーダーシップの発揮程度の因子得点ウェイトは「将来構想の植付け程度」0.073、「目標達成にこだわる程度」0.191、「知識探索刺激度」0.145、「評価改革支持度」0.067、「新製品サービス売上比率」0.117、「新製品サービス市場シェア」0.045、「新規事業の売上比率」0.038である。イノベーション創出能力は「将来構想の植付け程度」0.028、「目標達成にこだわる程度」0.073、「知識探索刺激度」0.055、「評価改革支持度」0.026、「新製品サービス売上比率」0.419、「新製品サービス市場シェア」0.162、「新規事業の売上比率」0.137である。計算ミスの部分を直した後、逆U字の関係を検証できず、「変革型リーダーシップ発揮程度」と「イノベーション創出能力」が上昇する直線関係であることを検証してきた。

5. 結論及び今後の課題

本研究では仮説を実証できず、今後論文での計算ミスをしないうに十分注意する。そして本研究ではサンプルの量が比較的小さくて、仮説を実証できない可能性があると思う。今後より多くなサンプルを取り上げ、実証することを検討している。また、研究開発組織におけるイノベーションの創出能力に影響する要因がまだ多く存在し、変革型リーダーシップ以外の要因を引き続き研究すること期待している。

【主要参考文献】

1. 東 (2005) 「変革型リーダーシップ論の問題点—新たな組織変革行動論へ向けて」 京都産業大学マネジメント研究会, (8), 125-144,
2. 御手洗誠 (2018) 「研究開発組織における創造性マネジメント：マーケット志向が創造的成果に与える影響の検討」, 1-37
3. グロービス経営大学院 (2014) 『グロービス—MBAリーダーシップ』ダイヤモンド社
4. Kristin Byron, Shalini Khazanchi, Deborah Nazarian (2010) The Relationship Between Stressors and Creativity: A Meta-Analysis Examining Competing Theoretical Models. Journal of Applied Psychology, 95 (1), 201-212
5. 大橋岩雄 (1991) 『研究開発管理の行動科学』同文館