



Title	被買収企業の人材マネジメント：ソーシャルキャピタル再構築の観点から
Author(s)	中村, 文亮
Citation	大阪大学, 2020, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/76267
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論 文 内 容 の 要 旨

氏 名 （ 中 村 文 亮 ）	
論文題名	被買収企業の人材マネジメント：ソーシャルキャピタル再構築の観点から
論文内容の要旨 本研究は、被買収企業人材の定着およびイノベーションを促進するためのマネジメントについて、買収後のソーシャルキャピタル再構築の観点から論じたものである。近年、買収が企業の成長戦略にとって重要な手段となりつつあるが、その多くの取引で期待された成果が創出できていないことが知られている。この問題に対して、買収後の統合 (PMI: Post Merger Integration) 研究では、取引後の組織マネジメントに注目する中で、被買収企業の人々による中長期的なイノベーションが買収成果の創出に貢献していることを発見している。つまり、被買収企業における独自の経験や知識を有した人材が組織へ定着し、彼らによって実施されるイノベーションが買収後の知識移転やシナジーの実現をもたらすのである。しかしながら既存研究では、被買収企業の人々は取引を契機として、高い離職傾向にあることやイノベーション成果の低下に直面するという課題が報告されている。本論文では被買収企業の人々を取り巻くこれらの課題に対して、取引後の職場で再構築されるソーシャルキャピタルの観点から理解を深めていく。 本研究では、被買収企業の人々の視点に依拠し、取引後のソーシャルキャピタルの変化、特に買収企業および今までともに働いてきた被買収企業の人々との間に構築される社会関係を分析することで彼ら彼女らの離職行動およびイノベーション活動への影響を明らかにする。PMI研究において、買収を契機として生じる社内での人的ネットワークの再構築が人々の行動や成果を左右することが解明されてきた。最近では、ネットワークという構造的側面のみならず、リスク認知や不公平感などのより幅広い社会的関係の諸側面を含有するソーシャルキャピタルの再構築という観点から分析が始められている。つまり、本研究では、被買収企業の人々が有するソーシャルキャピタルの変化とそれによる離職とイノベーションへの影響を理解することでソーシャルキャピタル論および再構築領域の発展に寄与するだけでなく、PMIを担う人々に対して被買収企業マネジメントへの示唆をもたらすことを目指す。実証研究では、被買収企業人材におけるソーシャルキャピタル、特に構造的次元（紐帯）、認知的次元（社会—政治的リスク）および関係性次元（相対的地位）について分析を行う。そして、これらの分析から被買収企業人材が定着し、さらにイノベーションによる価値創造に取り組むための施策を提示した。	

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (中 村 文 亮)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	准教授	中川 功一
	副 査	教授	開本 浩矢
	副 査	教授	延岡 健太郎

論文審査の結果の要旨

〔論文内容の要旨〕

本研究は、被買収企業人材の定着およびイノベーションを促進するためのマネジメントについて、買収後のソーシャルキャピタル再構築の観点から論じたものである。買収が企業の成長戦略にとって重要な手段となりつつあるが、その多くの取引で期待された成果が創出できていないことが知られている。この問題に対して、買収後の統合 (PMI: Post Merger Integration) 研究では、取引後の組織マネジメントに注目する中で、被買収企業の人々による中長期的な定着とイノベーションが買収成果の創出に貢献していることを発見している。だが同時に、既存研究では、被買収企業の人々は取引を契機として、高い離職傾向にあることやイノベーション成果の低下に直面するという課題が報告されている。

本研究では、被買収企業の人々の視点に依拠し、取引後のソーシャルキャピタルの変化、特に買収企業および今までともに働いてきた被買収企業の人々との間に構築される社会関係を分析することで、彼らの離職行動およびイノベーション活動への影響を明らかにした。実証研究では、被買収企業人材におけるソーシャルキャピタル、特に構造的次元（紐帯）、認知的次元（社会—政治的リスク）および関係性次元（相対的地位）について分析を行った。分析の結果、被買収企業の人々のイノベーションや定着を促進するためには、社会関係を通じた知識と感情のマネジメントが必要であることが示唆された。買収企業の人々との関係は、新たな知識の源泉と同時に相対的地位の高さから由来する社会的圧力の発信者ともなる諸刃の剣である一方で、被買収企業の人々は、単独では知識貢献がしにくい、外部人材が追加された状況下では共同効率を促進する役割を担っていた。そして、買収企業の人々との関係構築は、組織間の技術・専門領域の重複が小さい時に実施することで、関係からの学習効果が向上することが判明した。また被買収企業の人材の保持のためには、彼らの組織内部の地位とそれに伴う権限のバランスを保つことで、被支配感情の発生に伴う離職を抑えることが判明した。このバランスを崩すような、買収企業による子会社化後の組織介入が必要な場合では、買収企業は組織内での影響力低下を補完する組織政策、例えば買収企業が2社間の統合マネジメントに関わる職位を被買収側に用意するといった施策の有効性が示唆された。

〔審査結果の要旨〕

本研究は、買収という現象をソーシャルキャピタルの変化とみる独自の枠組みで、個人の職務パフォーマンスやイノベーション成果にどう影響を及ぼすかを検討した。現象理解に大きな前進をもたらしただけでなく、ソーシャルキャピタルのダイナミズムの検討という面で理論的にも前進をもたらした研究である。以上から、博士（経営学）として価値があると認める。