

Title	Management for Sustainable Development in Organizations
Author(s)	Pham, Tam Long
Citation	大阪大学, 2024, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/96368">https://hdl.handle.net/11094/96368</a>
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、 <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">〈a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"〉</a> 大阪大学の博士論文について <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">〈/a〉</a> をご参照ください。

***Osaka University Knowledge Archive : OUKA***

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

Osaka University

## Abstract of Thesis

Name PHAM TAM LONG

Title

Management for Sustainable Development in Organizations  
(組織の持続的発展のためのマネジメント)

## Abstract of Thesis

In the contemporary business landscape, the imperative for sustainable development has emerged as a paramount concern, transcending traditional management paradigms that focused primarily on economic performance. Management for sustainable development in organizations represents an evolutionary leap in organizational strategy and operations, seeking to harmonize environmental stewardship, social responsibility, and economic viability. This integrative approach underscores the interdependence of these dimensions, positing that long-term organizational success is inextricably linked to sustainable practices.

The genesis of sustainable management can be traced back to the growing awareness of environmental degradation, social inequities, and the limitations of natural resources, which have collectively challenged the traditional profit-centric business models. In response, a paradigm shift has occurred, advocating for a balance between economic growth and the welfare of society and the environment

Sustainable management in organizations encompasses several key components:

- **Social Responsibility:** Organizations are increasingly being held accountable for their impact on communities and society at large. This includes fair labor practices, community engagement, and fostering diversity and inclusion.
- **Economic Viability:** While prioritizing environmental and social concerns, sustainable management also focuses on ensuring economic health and viability, recognizing that financial stability is essential for long-term sustainability.
- **Environmental Sustainability:** This involves practices aimed at reducing the ecological footprint of organizations, including efficient resource utilization, minimizing pollution, and investing in renewable energy sources.

The integration of sustainability into organizational strategies involves a comprehensive reevaluation of business models, operational processes, and corporate governance. It requires a systemic approach, embedding sustainable principles in decision-making processes, corporate culture, and stakeholder engagement.

Along this line, this thesis incorporates management for sustainable development into Organizations, based on

different point of views from different stakeholders. The perspectives towards sustainability and sustainable development of managers and employees could differ and this thesis contributes to build a more concrete academic ground for studying sustainable development in management field.

The rest of the thesis is organized as follows. Chapter 2 incorporates the finding in the newly coined term “University Social Responsibility” in top Japanese universities. In particular, this study shows that Japanese Universities have engaged properly in social responsibility and sustainable development. Moreover, these activities, projects, research and implementations have also been announced and reported in their website contents.

Chapter 3 and 4 inquire management for sustainable development within private sectors. Acknowledging a gap of attentions towards “Voluntariness” dimension within educational organizations from the first study in Chapter 1, Chapter 3 explores team collaboration and how it affects internal and external employees. Which characteristics of effective teamwork are associated with long-term sustainability has been analyzed. Individual and group performance indexes were used to foster teamwork. Comparing individual and group ratings reveals differences between employees.

Chapter 4 focuses on management for sustainable development from the eyes of human resource managers. The major purpose of green human resource management is to create a workforce that recognizes, values, and implements green ideas while upholding the company's green goal in the human resource management practice of hiring, selecting, training, developing, rewarding, and promoting the human capital of the company. The results of this study indicate that practices like green hiring have an impact on the sustainable performance of private organizations. Data were acquired using a quantitative research approach. This research will be helpful to policymakers because it will provide them a better understanding of how to promote green human resource management practices and improve organizational sustainability.

Chapter 5 concludes the whole topic. In this chapter, the author discuss the future scope of management for sustainable development research and argue for its potential.

## 論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 ( Pham Tam Long )			
		(職)	氏 名
論文審査担当者	主 査	教授	ウィラワン ドニ ダハナ
	副 査	教授	開本 浩矢
	副 査	准教授	渡辺 周

## 論文審査の結果の要旨

## [論文内容の要旨]

本論文は年々重要性を増している持続可能な組織の在り方に焦点を当て、その実現に必要な不可欠な要素や企業が行うべき取り組み等について最新の研究手法を用いて明らかにしようとしている。本論文の主な主張は、組織の長期的な成長を経済的な成果の追求だけでは達成することが非常に困難であり、環境への配慮や社会的責任も同時に果たす必要があるという。本論文の目的は、あらゆる組織が取り組んでいる持続可能な経営の実態を明らかにし、その上それらの活動が特定のパフォーマンス指標にどのような効果をもたらすかについて検証することである。

本論文は5章から構成されている。第1章では、本研究の背景となる持続可能な社会および組織に関する考え方の変化を概説し、本研究で明らかにしたい学術的問いを述べている。とりわけ、企業組織において長期的な成長の実現に求められるビジネスモデルと企業ガバナンスの変換が議論の対象になっている。第2章では、研究機関における持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) に関する取り組みの実態調査を目的とする研究について記述している。具体的には、複数の国内の国立大学のウェブサイト上で公開されている情報をもとに、それぞれの大学においてSDGsのいくつかの項目への取り組み状況を評価し、比較するものである。分析結果から、京都大学が経済的や社会的目標への取り組みにおいて他大学をリードしていることなど、有用な知見が報告されている。

第3章では、企業内における作業チームの管理方法による企業のパフォーマンスおよび持続可能な発展への寄与に関する研究を述べている。研究成果として、企業の持続可能性を高める要因として作業チームにおけるコミュニケーション、信頼、結束力と説明責任をいかに強化できるかに依存することが明らかになっている。第4章では、持続的な発展を可能にする人的資源の管理を取り上げている。ここでは、環境を配慮する人材をどのように採用・育成・維持することができるか、またそれによって長期的にどのような成果が期待できるかが研究の焦点になっている。実証分析の結果から、環境への配慮を重視した採用および環境への意識強化を目的とする教育を推進することにより、企業は環境保全認識の高い人的資源を確保することができ、長期的には産業廃棄物の削減など環境にやさしい生産活動を実現する可能性が高まると報告されている。

最後の第5章では、本論文のまとめ、限界および今後の研究課題について言及している。

## [審査結果の要旨]

本論文は組織の持続的な発展を可能にする要因を多面的に調査し、それにより組織の長期的な成長を支える要素を体系的かつ総合的に特定化することを目的とする非常に意欲的な研究である。分析においては、非構造データを含む様々なデータに対し最新の分析手法を駆使することで先行研究では困難とされる調査を実施できた点が高く評価できる。くわえて、本論文で得られた知見は当該分野における理論構築に一定の貢献をしたと判断できる。したがって、本論文を博士 (経営学) に値するものと判断する。