

東アジアにおける境界連結者に関する研究

—複合的視点から見た異文化コンピテンス

じ うえいうえい

JI WEIWEI

近年、多国籍企業が急速に東アジア地域に事業を展開していることは周知のとおりである。その企業と外部環境を連結する担い手として、境界連結者に大きな注目が注がれている。組織レベルから見ると、競争力開発は企業の長期存続志向にとって最も重要である。また、個人レベルから見ると、境界マネジャーは、企業の競争力開発を促進するための最も重要なアクターである。現地国のビジネス環境で成功するため、マネジャーは自分の異文化コンピテンスを身につけなければならない。しかし、これまで、企業の競争力開発における組織と個人間のダイナミックな協働プロセスを解明することは余り試みられてこなかった。

そこで、本論文では複合的視点から東アジアにおける境界連結者の異文化コンピテンス創造のあり方について探求したい。そのため、筆者はアクターを主軸にしたアプローチから理論的な枠組みについて検討を行った。本論文の目的は次の三点である。第一に、東アジアにおける境界連結者の制度的および文化的なファクタを明らかにする。第二に、立地選好、文化変容およびネットワークという三つの視点から境界連結者の異文化コンピテンスを定義し測定する。第三に、以上を踏まえて、組織レベルと個人レベルの観点から境界連結者の異文化コンピテンスの理論的枠組みについて検証を行う。

本論文では、これまで組織の“ブラックボックス”に置かれてきた境界連結マネジャーの行動を分析した。研究結果は、文化的シナジーを創造することで異文化の職場で成功しようとする境界連結マネジャーは、同時に異文化コンピテンスを高める努力が必要であることを示唆している。つまり、今後、新たなグローバル人的資源戦略を開発しようとする多国籍企業本社にとって、異文化コンピテンスは大変重要な要素になろう。さらに、本論文において、調和のプロセスにおける相互融合によって文化的シナジーが創造されるといふ静態的な欧米的考え方に加えて、個人の中には元来、対立する双方の要素が存在していると考えられる東アジア的観点から境界連結者の動的なプロセスを解明することで、東アジア研究における新たなアプローチと方向性を示した。

Success of Boundary Spanners in East Asia

-A Multi-perspective View on Exploring Cross-cultural Competence

じ うえいうえい

JI WEIWEI

In today's world economy, the role of boundary spanners (BS) in multinational corporations (MNCs) growing, since MNCs are increasing their cross-border activities in East Asia. In order to succeed in the host country business environment, it is necessary for BS to develop cross cultural competence. There is a lack of investigations about how BS explores cross-cultural competence in East Asian.

The purpose of present research is to:(1) The identification of key institutional and cultural factors affecting the role of boundary spanners.(2) The development of a theoretical framework for defining and measuring cross-cultural competence by three perspectives: network, adjustment and preferences.(3) The exploratory investigation of this theoretical framework both from the organizational and the individual levels. Both quantitative and the qualitative approaches were employed in this research.

The data was collected from primary and secondary sources. Ownership of organizational factor, power distance and uncertainty avoidance of cultural factors are associated to influence the international assignment of boundary spanners. The boundary spanners need to develop cross cultural competence more independently, as headquarters are lacking strategies to support them. The boundary spanners from emerging countries show different regional patterns in Japan. In aiming to develop leadership from cross cultural competence, boundary spanners need to seek constantly to integrate with global business communities, while at the same time remain committed to promoting their local businesses. From an organization perspective, this research presents a hybrid solution of the IHRM model for JV to create cross

cultural competences in Japan.

The findings imply that the headquarters of MNCs should try to learn from these boundary spanners proactively how to balance global and local management practices. The development of an adequate global HR strategy could empower those organizations to conduct CCM with more global competence.