

博士論文要旨

論文題名：文化的クロスバージェンス、埋め込みと持続可能な国際人的資源管理：サブサハラ・アフリカにおける中国中央企業とその支社の展開

立命館大学大学院経営学研究科
企業経営専攻博士課程後期課程
チ テイ
CHI Cheng

近年、アフリカ諸国における中国企業の進出は、国際ビジネス研究分野で最も注目されている課題の一つであるが、その複雑な影響は長い間、メディアや学術研究で論争の的となっている。中国政府が打ち出した政策は中国の海外直接投資 (OFDI) を更に促進させた。そのため、中国からアフリカへの OFDI 実績は、近年着実に増加している。特に、中で最も有力なのは中国国有企業で、中国系多国籍企業の先駆者と見なされている。アフリカにおける中国系企業の経営管理に関するこれまでの研究のほとんどは、中国の民間企業、中国の地方国有企業、および中国の自営業者を研究していた。つまり、サブサハラ・アフリカにおける中国中央企業の人的資源管理や、組織行動に関する既存の実証的研究はまだ不十分だといえる。また、新興国および発展途上国の多国籍企業の国際人的資源管理 (IHRM) と異文化マネジメントについての研究も数少なく、研究する意義が大きい。

著者は、異文化経営学的視点から、中国中央企業の組織変革と持続可能な長期発展を実現するための課題を研究解明し、国際人的資源管理の分野からサブサハラ・アフリカへの中国の進出に関する研究の多様化に貢献したいと考えている。本研究では、埋め込み事例研究デザインの混合研究法を用いた。本研究の最も重要な発見は、中国人駐在マネージャーと現地のラインマネージャの間で知識と情報を共有することによって、信頼関係を築く施策が文化的クロスバージェンス IHRM システムの構築と組織内及び現地への埋め込みを促しているということである。質的ネットワーク分析により、中国人駐在員の現地での社交関係は組織内部と外部のステークホルダー・エンゲージメントと異文化適応をスムーズにさせる重要なツールであることが分かった。量的分析は、文化的知性 (CQ) を高めるには幾つかの異文化経験が不可欠な先行要素で、異文化理解を深める研修の見直しと人材開発に重要な示唆を与えている。文化的妥当性を持つ有効な人材開発手段と社会倫理に相応しい Guanxi (「関係」) ネットワークが、駐在員と海外支社の組織内外への埋め込みを促進することを示している。結論として、持続可能且つ長期発展の目標を実現するために、中国国有企業の組織変革には、異文化環境に適合し、企業の組織戦略と合致する IHRM 施策が必要となる。今後の課題として、アフリカに進出している他のタイプの中国系企業を研究対象にし、知識を更に深めることが必要であると考えられる。