

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 29 日現在

機関番号：21101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24730350

研究課題名(和文) 中小技術企業における技術者の創造性・組織内アントレプレナーシップ促進に関する研究

研究課題名(英文) A Research on Corporate Entrepreneurship by R&D Workers in Japanese SMEs

研究代表者

田中 秀樹(Tanaka, Hideki)

青森公立大学・経営経済学部・講師

研究者番号：90567801

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、日本企業における研究開発人材(R&D人材)の創造性を高める職場風土・人事制度に関する研究を行った。具体的には、コーポレート・アントレプレナーシップ(Corporate Entrepreneurship, CE)という概念に着目し、日本企業においてCE風土が存在するのかについて検証を行った結果、日本企業においてもCE風土は存在することが明らかになった。また、CE風土が高い職場であればR&D人材のワークエンゲージメントと当該企業への定着意欲が高い傾向が見られた。

研究成果の概要(英文)：In this research, I analyzed the Corporate Entrepreneurship (CE) in Japanese R&D intensive companies. Using CE Indices, I collected the data regarding CE from 1,008 R&D workers and analyzed whether there is CE climate in R&D divisions in Japanese enterprises, mainly Small and Medium Enterprises (SMEs), or not. I found that Japanese R&D workers perceived CE climate in their workplaces. I also analyzed the effects of CE climate on R&D workers' work engagement and retention and found that there are positive correlations among CE climate, R&D workers' work engagement and intention to stay present companies.

研究分野：経営学、人的資源管理、経営組織

キーワード：研究開発者・技術者 コーポレート・アントレプレナーシップ 創造性・創造的行動 定着意思・定着意欲

1. 研究開始当初の背景

少子高齢化により、より一層の高付加価値創出が求められる日本企業において、研究開発 (Research and Development, R&D) が果たすべき役割は大きくなってきている。しかし、実際の R&D 人材の創造性・創造的行動を促進させる要因に関する研究においては、更なる蓄積が求められる状況にあるといえる。また、日本企業の大部分が中小企業であることを鑑みると、今後は大企業の R&D 部門のみでなく、中小企業における R&D 人材マネジメント及び彼・彼女らの創造性・創造的行動を促進させる要因に関する分析も求められる。それら課題を克服のため、本研究に取り組む。

2. 研究の目的

本研究では、コーポレート・アントレプレナーシップ (Corporate Entrepreneurship, CE) という概念に焦点をあてた。CE は組織内におけるアントレプレナー行動であり、新たな価値を生み出す創造性・創造的行動を指す。定性・定量双方の手法を用いて、R&D 人材の創造性・創造的行動を促進させるであろう CE 風土が日本企業においても存在するのかを明らかにすることを第一の目的とした。次に、CE 風土が R&D 人材の仕事への取組み姿勢 (例えば、彼・彼女らのワークエンゲージメントなど) や組織に対して抱く意識 (例えば、定着意識) にどのような影響を与えるのかについて定量分析によって明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

研究は以下の方法で進められた。まず、R&D 人材の創造性及び創造性を向上させる要因に関する先行研究の整理を行った。それらと並行して、R&D に注力している中小技術企業や大企業の R&D 部門において、ヒアリングを行い、現状把握及び調査票設計への参照とした。その後、先行研究調査及びヒアリング内容を勘案し調査票を設計した上で、web 調査を通じて、1008 人の R&D 人材に対して、職場の CE 風土、彼・彼女らのワークエンゲージメントや定着意欲などを問うアンケート調査を行った。

4. 研究成果

交付期間において得られた研究成果及び今後の展望をまとめると以下の通りである。まず、R&D 人材の創造性に関するレビューにおいては以下の点が明らかになった。日本における R&D 人材のマネジメントのあり方は他国とは異なる点、国内の研究において R&D 人材の能力開発に関する研究は進みつつある点、しかしながら、それら能力開発が R&D 人材の創造性に結びつくメカニズムに

関しては更なる研究が求められる点が明らかになった。また、海外での研究を踏まえて、R&D 人材の心理的側面に焦点を当てて、それらが創造性にどのような影響を与えるのかについて考察するべきだという点を再確認できた。

先行研究整理に関する今後の展望として、日本 (主に日本人を指す) の R&D 人材の心理的側面と彼・彼女らの創造性・創造的行動の関係性に関する先行研究の更なる精査、彼・彼女らの創造性・創造的行動を促進する外的要因 (例えば、人的資源管理施策など) に関する先行研究の精査を行い、本研究の継続において解明するべき点を明らかにしたいと考えている。

次に、本研究独自の調査として、ヒアリング調査とアンケート調査 (web 調査) を行った。まず、ヒアリング調査においては、オンリーワン技術で業界をリードする中小企業、利益率の高い技術創発型中小企業など 5 社に加えて、比較対象として大企業の R&D 部門 5 部門にもヒアリングを行った。ヒアリング内容については、その後実施したアンケート調査項目の作成へのプレ・ヒアリングとしての位置づけもあったため、探索的に「どういった施策や職場風土が R&D 人材の創造性・創造的行動を促進させるのか」「R&D 人材の創造性・創造的行動を促進させるために、組織として働きかけている (かつ、成功している) コト・モノは何か」などを尋ねた。その結果、ヒアリング先企業に共通して見られた特徴として「R&D のアイデアを認めあう雰囲気」「それらアイデア (及び情報) を上司・部下間で共有して一丸となり実現を果たそうとする姿勢」などによって、R&D 人材の創造性・創造的行動 (例えば、新たな価値創造: 特許創出や生産活動の大幅な効率化、周囲との知識共有・知識提供、など) のみならず高いコミットメントやワークモチベーションを引き出している可能性が示唆された。これらのヒアリング結果から、職場風土概念である CE に着目する妥当性を確認した。

上記の先行研究整理とヒアリングの内容を踏まえて、自動車・電機・製薬産業における大企業・中小企業で働く R&D 人材へのアンケート調査を行った。Web 調査を通じて、1008 人の R&D 人材からの回答を得た。本研究のコア概念である CE については、Kuratko, Morris and Covin(1990)を契機として提唱された The Corporate Entrepreneurship Climate Instruments (CECI)に基づき調査票を設計した。まず、CECI を用いて調査を行い、Kuratko らの提唱する CECI における因子である、「CE に対する上司・会社からのサポート (Management Support for Corporate Entrepreneurship)」、「仕事における自律性 (Work Discretion)」、「報酬・増強 (Rewards/Reinforcement)」、「時間可用性 (Time Availability)」、「組織・仕事の境界 (Organizational Boundaries)」が日本

の職場環境において因子を構成するかについて検証した。その結果、「CE に対する上司・会社からのサポート」($\alpha = .945$)、「仕事における自律性」($\alpha = .846$)、「報酬・増強」($\alpha = .840$)、「時間可用性」($\alpha = .619$)、「組織・仕事の境界」($\alpha = .744$)それぞれの因子が高い信頼性係数を持ち、因子を構成することが明らかになった。このことより、日本企業においても CE を促進する職場風土を構成する因子が CECI 尺度に基づき検討できる可能性を示唆できた。

次に、これら CECI 尺度が高ければ、R&D 人材は自身の R&D 活動に対して積極的に取り組むことができ、その組織に定着しやすいと考えられる。そこで、CE 風土と R&D 人材の仕事へのエンゲージメント(ワーク・エンゲージメント)の関係性、CE 風土と R&D 人材の定着意識との関係性について分析を行った。R&D 人材は専門職であり、彼・彼女らの帰属(していると認識する)集団が現在の勤務先でない可能性も考えられるため、職場風土が彼・彼女らの定着意欲に与える特徴に着目した。検証の結果、CE を促進する職場風土であるほど、R&D 人材のワークエンゲージメントが高い傾向、そして R&D 人材の定着意欲も高い傾向を示すことなどが明らかになった。もちろんながら、今後検討を継続する必要はあるものの、CE 風土が R&D 人材の働き方や働く姿勢に強く影響を及ぼしている可能性を示唆する結果を得られた。

研究期間内に得られた結果より、日本企業において CE を促進する(とされる)職場風土が存在すること、それら CE 風土を高めることで R&D 人材が熱意を持って仕事に取り組む傾向があること、そして現在の会社への定着意思を高める傾向があること、が明らかになった。次の研究ステップは、CE によって高くなった R&D 人材のワークエンゲージメントや定着意欲が彼・彼女らの創造的成果に直接・間接的にどのような影響を与えているのかを分析することである。しかしながら、本研究期間終了時点では、CE 及びそれらの要因が R&D 人材の創造性・創造的行動に与える影響に関する分析は途上のままである(現在、分析・論文執筆中)。そのため、今後、本研究によって得られたデータをもとに更なる分析と研究成果の創出が求められる。

今後の展望として、より詳細な分析モデルと構築し、検証を進める必要がある。具体的には、CE 尺度、そしてそれ以外にも HRM 制度、ソーシャル・キャピタルなどの影響により、R&D 人材の創造性・創造的行動がどのように促進(阻害)されるのかについても検討を行う。また、創造的な R&D 人材の離職を防ぐための制度的要因・組織風土などに関する更なる考察は今後の課題である。現在交付を受けている若手 B 研究課題では「R&D 人材の創造性・創造的行動を促進する経験的要因(例えば国際経験など)」に

ついでの研究を進めており、本研究課題との新研究課題を総合的に考察することも検討している。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 2 件)

- ① 田中秀樹、2015、「日本企業におけるコーポレート・アントレプレナーシップに関する考察」、『ITEC Working Paper』、ページ数未定(掲載決定済)、査読無
- ② 藤本哲史・田中秀樹、2013、「研究開発人材の創造性に関する研究序論 - 創造性、モチベーション、研究開発組織・人材に関する先行研究レビュー -」、『ITEC Working Paper 13-03』、pp. 1-26、査読無

[学会発表](計 1 件)

- ① 田中秀樹・佐藤厚、2013、「能力要件の明確化が能力開発効果に対して与える影響 - 機械・金属産業の中小企業の能力開発のケース -」、経営行動科学学会第 16 回年次大会、名古屋大学(愛知県)

[図書](計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

田中 秀樹 (TANAKA Hideki)
青森公立大学・経営経済学部・講師
研究者番号：90567801

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：