

第一報告概要 (1) (ダナン経済大学グエン・フック・グエン准教授)

“Does Transformational Leadership Influence Organizational Culture and Organizational Performance: Empirical Evidence from Emerging Economy”

これまで変革的リーダーシップといえばそのリーダーシップのスタイルが組織の文化やパフォーマンスに影響するということがメインであった。

変革的リーダーシップを形成する4つの要因 (1. 理想化された影響 2. 知的刺激 3. インスピレーションの活性化 4. 個別の配慮) が組織文化及び組織のパフォーマンスにどのように影響を与えているかにテーマを絞って発表したい。またその4つの要因について具体的に分析したい。

これまでの変革的リーダーシップは4つの要因が企業のパフォーマンスに影響を与えるという研究に限られている。組織の文化、変革的リーダーシップと企業の成果の関係についてはあまり研究されていない。その為企業がどのような対策をとっていくかが経営者にとって重大な課題となっている。2003年にDenisonとその同僚が行った調査では組織の文化がどのように成果につながるのか深く理解する必要があるとされている。

本研究には3つの目的がある。1. 変革的リーダーシップの要素が組織文化とパフォーマンスにどのように影響を与えているかの調査 2. 組織文化がどのようにパフォーマンスに与える影響 3. 変革的リーダーシップと組織のパフォーマンスの関係にて仲介的変数としての組織文化について調べることである。

第一報告概要 (2) (ダナン経済大学グエン・フック・グエン准教授)

“Does Transformational Leadership Influence Organizational Culture and Organizational Performance: Empirical Evidence from Emerging Economy”

いくつかの仮説をあげ、画面スライド6-8にてモデルを構築し、検証のためのアンケートを行った。

製造業に携わる414社の企業より982の回答を得た。国営企業・民間企業及び外資企業が含まれている。代表的な企業を選定した。製造業を対象にしたのは管理の傾向を表していると言えるからである。

測定についてはAvolioに基づいて実施。組織文化についてはDenisonの方法を使用した。組織のパフォーマンスについてはYilmaz&Ergun(2008)およびWangの手法を取り入れた。

分析の結果測定する指標との相関性が高いといえる。一つの仮説（知的刺激）だけは組織のパフォーマンスに与える影響の相関がみられなかった。

第一報告概要 (3) ダナン経済大学グエン・フック・グエン准教授

“Does Transformational Leadership Influence Organizational Culture and Organizational Performance: Empirical Evidence from Emerging Economy”

3つの成果があった。

1点目はこれまでの研究では変革的リーダーシップは組織のパフォーマンスに影響を与えたことは証明されていたが、この調査により特に3つの要因が影響を与えていることが分かった。この発見は変革的リーダーシップの研究において新しい発見だと考える。

2点目は変革的リーダーシップと4つの要因が組織の文化に影響を与えて、組織の文化を構成につながることも分かった。

最後に組織の文化が組織のメンバーの個別の行動に影響を与えそれを通じて組織のパフォーマンスに影響を与えることが分かった。

結果からみると変革的リーダーシップはその企業の創業者に影響を与えて、その下にいるリーダーにも影響を与えていることがわかった。Denisonの企業文化モデルはこれまで先進国に実施されてきたが開発途上国でも効果があることが分かった。

第一報告概要 (4) ダナン経済大学グエン・フック・グエン准教授

“Does Transformational Leadership Influence Organizational Culture and Organizational Performance: Empirical Evidence from Emerging Economy”

研究結果からの提案：

1. 組織のリーダーは組織の望む成果に貢献する態度や行動を促す労働環境を構築することによりその組織のパフォーマンスに間接的、直接的に影響を与えることができる。
2. 変革的リーダーシップは明確なビジョンを設定し、メンバーと信頼関係を構築しフォロワー（従業員）に自信と意欲、目的意識を与えることでその有効性を実感してもらいパフォーマンス向上につなげることができる。

この提案は長年一つの企業に勤める傾向が強い日系企業にも効果があると考えられる。リーダーがその組織文化を理解し後続の社員に伝えることができるからである。この研究は雑誌にも送り、査読中である。