HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	The Impact of Employee Turnover on Knowledge Creation and Firm Performance : A Possible Extension of the SECI Model in the Chinese Context [an abstract of dissertation and a summary of dissertation review]
Author(s)	宋, 佳
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(国際広報メディア)
Dissertation Number	甲第12895号
Issue Date	2017-09-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/67414
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.1/jp/
Type	doctoral thesis
File Information	Jia_Song_abstract.pdf, 論文内容の要旨

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

学位論文内容の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（国際広報メディア）　　氏名：宋　佳

学位論文題名

The Impact of Employee Turnover on Knowledge Creation and Firm Performance:
A Possible Extension of the SECI Model in the Chinese Context

(知識創造と企業パフォーマンスに対する離職のインパクト

―中国における SECI モデルの拡張可能性―)

今日の競争的企業環境において、持続的な競争力優位の源泉として、創造的知識に注目が集まっている。特に中国企業においてはモノ作りに特化した側面に注目が集まり、創造的知識の重要性が語られ始めたのも最近であるが、徐々に知識創造に関する研究も増大し始めた。知識は個人に埋め込まれ、個人のみが創造し、組織に伝播することが可能である。その一方で、雇用の流動性の高さと知識の流動性がどのように関係しているかは、特に中国企業においては、大きな問題として議論されてきた。本論考の視点は、従業員が職を変更したとき、その従業員が有していた知識と経験は従業員と共に移動するが、新たな従業員を迎えた企業組織は、その従業員がもたらした知識と経験を活用し、企業パフォーマンスの向上をもたらしているという知識の社会内での循環を視座に据えている。第一章においては本視点に立ち、本問題の背景と、本研究の意義が検討され、述べられている。

第二章においては、先行研究の検討を経て、本研究が研究のポイントとして据える、「従業員離職率」「知識創造」「企業パフォーマンス」「知識共有」の 4 点に焦点を当てて先行研究が検討される。まず、従業員離職率に関する先行研究は、中国企業の実情を観察し、従業員離職率の高さを知識や経験の流出として捉え、ネガティブに捉えた視点からの研究が多いが、本研究は高離職率をポジティブな観点から捉えなおす。つまり、新たな従業員が新たな組織に入るとき、前職の知識や経験をもたらすという、採用時からの視点を取り、新たな従業員の知識と起業パフォーマンスの関係を見て行く分析を行う。先行研究に従い、本研究も知識を「明示的知識」と「暗黙的知識」に分け、「野中モデル」として知られている SECI モデルを導入し、知識創造プロセスの段階的考察を行う。SECI モデルの特徴は、知識の組織内創造プロセスを、明示的知識と暗黙的知識の循環として 4 段階に分け、各段階の役割や機能を明確にし、知識が組織内で誕生し、普及するステップを詳細に示していることにある。また、先行研究の章においては、知識論全体にける本研究の対象知識のカテゴリー分類とその特徴に加え、様々なタイプの知識創造モデルの紹介と検討、知識創造のための条件を検討する先行研究等を取り上げ、知識論全体のなかでの本研究の位置付けや本研究の特徴が理解できるような先行研究検討が行われてい

る。

第三章と第四章においては、本研究の研究課題を検証するために行われた定性・定量調査が紹介されている。まず、第三章において、インタビューによる定性調査が紹介される。自動車メーカーの中間管理職技術者に対して、ネット動画チャットや電話を用いた対面インタビュー調査が、スノーボール・サンプリング方式で行われたことが取り上げられる。本インタビューの構造として、知識共有を三段階に分けた「価値共有プロセス」「行動共有プロセス」「習慣共有プロセス」という仮説に従い、予め準備された半構造化インタビューが行われ、それぞれの段階を得点化し定量化することにより、知識共有の仮説を検証するのと同時に、知識共有と企業パフォーマンスの関係に関しても考察を行っている。

第五章においては、本研究の研究課題や研究モデルから得られた知見を基に、定量調査の検討が行われている。インタビュー調査と同様、スノーサンプリング方式が行われ、調査サイトを利用して「従業員離職率」「知識創造」「企業パフォーマンス」「知識共有」に関する 6 段階スケールの設問を行い、169 の有効サンプルを得た。本データは、因子分析による因子の検討や信頼性の検討後、構造方程式モデル（SEM）による分析が行われ、企業離職率と企業パフォーマンスの関係において、知識創造が媒介効果を有していることが検証された。

第六章においては第五章の結果に関する議論と考察が展開し、本研究の限界も検討されている。中国企業における離職率の高さは、知識や経験の流出という観点からのみ否定的に語られることが多かったが、本研究においては、「知識創造プロセス」や「知識共有プロセス」をモデル化し、これらの項目と企業パフォーマンスを考察したとき、離職率の高さは新たな従業員が組織にもたらす新たな知識や経験をもたらすという肯定的な側面も存在し、これらの項目が企業パフォーマンスに貢献していることが確認された。

本研究に残された今後の課題は、本研究が明らかにした離職率の高さの肯定的な視点を中国における企業戦略として活用する場合、どのような条件が整えばより多くの知識創造や知識共有が生み出されるのか、またどのような条件が整えば企業パフォーマンスと結びつくのか、経営管理の視点からの考察が残されている。SECI モデルによる 4 段階知識創造プロセスの示唆もあり、幾つかの課題と明確な方向性は見えているが、より緻密な考察は、今後の大きな課題である。