HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	組織的共同研究における大学と企業の関係構築プロセス［論文内容及び審査の要旨］
Author(s)	寺内, 伊久郎
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(経営学)
Dissertation Number	甲第14312号
Issue Date	2020-12-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80459
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Type	doctoral thesis
File Information	Ikuo_Terauchi_review.pdf, 審査の要旨

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

様式９

学位論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（経営学）　　氏名　寺内伊久郎

審査委員　　主　査　教授　岩田　智
副　査　教授　平本　健太
副　査　教授　松尾　睦

学位論文題名

組織的共同研究における大学と企業の関係構築プロセス

グローバル化が進展し、技術変化のスピードが加速している現在、産学連携プロジェクトによるイノベーション創出に対する関心が高まっている。しかし、大学と企業は、組織的に異なる特性を持つため、共同研究を進める上で、さまざまな阻害要因が存在する。これまで、企業を中心に組織間連携研究が進められてきたが、産学連携というコンテキストにおける関係構築プロセスは十分に解明されていないのが現状である。この点を踏まえ、本研究は、組織的共同研究において、大学と企業がどのように関係を構築すべきかを、「対話・相互理解・相互信頼」モデルの観点から検討することを目的としている。

本論文は、6 章から構成されている。第 1 章では、研究の背景、先行研究の課題、研究目的が説明されている。

第 2 章では、埋め込み理論、組織間関係論、産学連携に関する先行研究がレビューされている。組織間における関係構築研究においては、「対話・相互理解・相互信頼」モデルを中心に分析が進められているものの、このモデルを用いた大学と企業の関係構築プロセスは十分に検討されていない。このリサーチプロブレムを踏まえ、本研究では、「組織的共同研究において、大学と企業の連携担当者は、対話・相互理解・相互信頼を通して、いかに関係を構築しているのか」というリサーチクエスチョンが提示されている。

第 3 章では、本論文を構成する 2 つの質的分析の方法が説明されている。第 1 の分析では、15 名の産学連携担当者に対して実施したインタビュー調査を、グラウンデッド・セオリー・アプローチによって分析することが説明され、第 2 の分析では、産学連携における 3 つの成功事例を、ケーススタディ・アプローチによって分析することが説明されている。

第 4 章は、15 名の産学連携担当者に対して実施したインタビュー調査データの分析結果を示したセクションである。組織的共同研究を初期、中期、後期に分けた上で、大学と企業の関係構築プロセスを分析したところ、以下の点が明らかになった。すなわち、初期段階においては、「大学と企業がそれぞれの積極性を確認し」、「研究階層、交渉階層、経営階層において関係を構築し」、「組織および個人の信頼性を見極める」必要があり、中期段階では、

「大学と企業が積極的に情報を開示し」、「協力しながら、事前に不確実性を予測・対応し」「パートナーシップを醸成し、ネットワークを活用する」ことが有効であった。そして後期段階では、「大学の研究成果と企業の事業利益との融合しつつ」、「社会的視点を導入し」、「さらに大学と企業間の関係構築を促進する」ことが重要になることが示された。こうした発見事実を基に、大学と企業の関係構築プロセスモデルが提示されている。

第 5 章は、産学連携における 3 つの成功事例を分析したセクションである。第 1 の事例は、早い段階から経営層を交えて対話を進めることで、組織間関係の複雑性に対処したケースであり、第 2 の事例は、社会的視点を導入することで、知的財産権に対する価値観の相違を克服した案件である。そして第 3 の事例は、成功意志や目標を共有することを通して高い信頼感を醸成し、研究成果の事業化にともなう不確実性に対処したケースである。これら 3 事例は、第 4 章で示された大学と企業の関係構築プロセスモデルに沿ったものであり、組織的共同研究の阻害要因に対応する方法を示唆している。

第 6 章では、発見事実を整理した上で、理論的貢献、実践的貢献、および今後の課題が検討されている。

審査委員会では、本論文の主たる貢献は次の 2 点であることについて合意が得られた。第 1 に、組織の階層を「研究階層、交渉階層、経営階層」に区分した上で、それぞれの階層において対話、相互理解、相互信頼を促進しつつ、事前に不確実性を予測し対応することの重要性を示した点である。第 2 に、研究成果の公開を重視する大学と事業利益を重視する企業の利害を調整する上で、社会的視点による評価基準を導入することが有効であることを明らかにしたことが挙げられる。こうした発見は、組織構造や文化が異なる大学と企業が関係を構築する上で重要なプロセスであり、従来の組織間関係および産学連携の研究に対して多大な貢献をしていると考えられる。

ただし本研究は、主に 2 つの課題を抱えていることも指摘された。第 1 に、本研究は、主に産学連携における成功事例を基にしており、失敗事例が分析に含まれていないという点である。第 2 に、本研究は、2 つの定性的分析から成るが、発見事実が定量的に検討されていないという問題を挙げることができる。

しかし、調査対象者の多くは失敗事例について語ることを躊躇する傾向にあることから、データの収集が困難である。また、産学連携担当者の数が限定されていることを考えると、定量的な分析を行うために必要なサンプル数を確保することは難しい。こうした問題は、今後の研究課題として扱うべきであると考えられる。

以上の点を踏まえ、本論文は、学術研究として高い水準に達しており、審査員全員一致で、博士（経営学）の学位を授与するに値すると判断した。

様式９

学位論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（経営学）　　氏名　築部卓郎

審査委員　　主　査　教授　　平本　健太
副　査　教授　　松尾　　睦
副　査　准教授　相原　基大

学位論文題名

認知的徒弟制と心臓外科医の熟達プロセスに関する研究

医療ニーズの増加、医療技術の進歩、患者の権利意識の高まりに伴い、医師は厳しい労働環境の中で、幅広い臨床スキルを獲得することが求められている。こうした状況の中、日本では外科医を志す若手医師が減少しており、特に心臓外科領域においてその傾向が顕著である。その原因の一つが、心臓外科医として熟達するために長い時間がかかるという点である。しかし、医学教育に関する研究は、学部における教育プログラムに焦点が当てられており、卒後における医師育成プロセスは十分に検討されていない。こうした問題を踏まえ、本研究は、認知的徒弟制モデルをベースにして、心臓外科医の育成プロセスを検討することを目的としている。

本論文は、6 章から構成されている。第 1 章では、研究の背景、心臓外科医の育成の現状、研究上の課題、および研究目的が説明されている。

第 2 章では、認知的徒弟制モデルの先行研究がレビューされ、研究課題に対応したリサーチクエスチョンが提示されている。すなわち、認知的徒弟制研究は、「モデリング、コーチング、スキャフォルディング、アーティキュレーション、リフレクション、エクスプロレーション」という 6 つの指導法を中心に研究が行われているものの、職場における対面的な指導状況における研究が不足していることが明らかになった。そこで、本研究では、「認知的徒弟制モデルの 6 次元の指導方法は、若手医師の自己成長感にどのような影響を与えているのか」「短い期間で熟達レベルに達した心臓外科医は、異なるキャリア段階において、どのように育成されているのか」といった問いが立てられている。

第 3 章では、本論文で採用する分析方法が説明されている。まず、第 4 章の定量的分析における研究対象の選定、質問票の設計、調査概要、統計的な分析手法が、次に、第 5 章の定性的分析における研究対象の選定、インタビュー調査の概要、グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析手法が、それぞれ詳細に記述されている。

第 4 章では、医師 179 名（外科医 87 名、内科医 92 名）に対して実施した回顧式の質問紙調査データを用いた定量的分析の結果が示されている。重回帰分析の結果、専門領域（内科・

外科）や指導を受けた時期（1〜5 年目）の違いにかかわらず、認知的徒弟制モデルの 6 次元の指導方法が医師の自己成長感を高めていること、また、内科系医師は外科系医師に比べて、コーチング、スキャフォルディング、アーティキュレーション、リフレクションに関する指導をより多く受ける傾向があることが明らかにされている。

第 5 章では、卒後 15 年以内に若くして熟達者となった心臓外科医 9 名を対象としたインタビュー調査データを用いた定性的分析の結果が示されている。第 1 に、キャリアの初期段階ではモデリング、コーチング、スキャフォルディングを中心に指導がなされていたのに対し、中期から後期にはアーティキュレーション、リフレクション、エクスプロレーション中心の指導へと変化していたことが報告されている。第 2 に、中期から後期にかけては、指導全体においてエクスプロレーションの要素が強くなり、また、リーダーシップ力を高める指導が行われる傾向が見られた点が明らかにされている。

第 6 章では、発見事実に基づき、理論的・実践的な貢献が説明され、今後の研究課題が提示されている。

審査委員会では、次に挙げる 2 点において、本研究の理論的貢献を認めることができるという結論に達した。第 1 に、認知的徒弟制モデルの有効性において、キャリア段階がモデレータとして影響を与えていることを示した点である。すなわち、キャリア段階が異なると、認知的徒弟制を構成する 6 次元の重要性が異なることを明らかにした点が高く評価された。第 2 の貢献は、これまで並列的に扱われてきた認知的徒弟制の 6 次元が、キャリア段階が進むにつれて、エクスプロレーションを中心に統合される傾向にあることを示した点である。以上の発見は、キャリア段階という要因を組み込むことで、認知的徒弟制の理論を発展させるものであると考えられる。

なお、審査委員会においては、以下に挙げる 2 つの懸念事項も指摘された。第 1 に、本研究は、心臓外科医に焦点当てていることから、見いだされた知見が、他のプロフェッショナルの熟達プロセスに対してどの程度一般化できるかという問題である。第 2 に、日本の医療慣習や文化が分析結果に及ぼす影響である。

しかし、心臓外科医は高度なスキルが求められるプロフェッショナルの典型であることを考慮すると、本研究の発見は、プロフェッショナル一般の熟達プロセスの本質を解明する上で重要な視点を提供していると思われる。また、本研究をベースとした国際比較分析は、今後行われるべき研究課題であると考えられる。

上記の点を総合的に検討した結果、本論文は、学術研究として高い水準に達しており、審査員全員一致で、博士（経営学）の学位を授与するに値すると判断した。