

■ 修士論文要旨

中国企業における組織の研究

—官僚制的システムに関する考察—

A Study of Organization in Chinese Companies

—Focus on Bureaucratic system—

神奈川大学大学院 経営学研究科
国際経営専攻 博士前期課程

史 奇 雄

SHI, Qixiong

本論文は、マックス・ウェーバー (Max Weber) の官僚制 (bureaucracy) の概念が、現代の中国企業組織においてどのような意味づけを持つのか、その意義と官僚制本来の役割を中国に当てはめて研究した。中国が「改革・開放」政策を開始してから約30年間、アメリカや日本の企業を中心として多くの多国籍企業が中国へ進出してきた。それら外資系企業のさまざまな活動を通じて、先進的な経営方法が迅速に導入された。しかし、中国企業は先進国から導入された経営方法を利用する時、欧米系企業の経営方針を深く研究するものの、中国企業に資する経営手法に関する理解と認識が不十分であるという。原因はいろいろあるが、その中でも先進国の多国籍企業と中国企業の経営組織システムのモデルにそもそも大きな違いがある、と中国人留学生である筆者は指摘している。

特に中国を研究対象とする経営学者たちは、中国企業組織にとっての合理的システムモデルとは、どのようなモデルであるかについて、激しい論議を続けてきた。スコットは、合理性を「決められた目的を最大の能率でもたらすことができるような一連の行為が組織化される程度 (Scott,

1998)」と定義した。合理的システムの特徴は、目標の特定化と公式化であると同書で論じている。合理的システムモデルでは、組織構造が目的の合理的な遂行あるいは実現のための手段または道具とみなされている。

本論文での研究方法は、文献資料の研究と理論分析研究である。具体的な研究方法は次の通りである。

1. ウェーバーの官僚制に関する資料収集、具体的概念、論述内容の解明。
2. 中国企業の組織における官僚制を再検討し、特徴と問題点及び今後の課題を分析。
3. 以上の研究方法を補足するため、中国企業の現職社員と経営者に対するヒアリングを通じて、対象者の意識調査を実施。

本論文は第1章から第3章までと結論という、四つの部分から構成されている。各章の概要は以下に示す通りである。

第1章では、官僚制の内容と特徴について論じている。本章は、2節によって構成され、第1節では、官僚制という組織モデルについての概念および定義について論述した。また、ウェーバーによって示された合理的組織としての職務の専門

化、ハイアラーキー、規則、非個人性、公私の分離、文書主義、専門能力と年功とキャリア形成という7つの特徴について紹介している。しかし、官僚制はその評価においてプラスとマイナス両側面の性質を備えている。第2節では官僚制についての評価を行って、官僚制組織の功罪両面を分析した。

第2章では、中国企業組織における官僚制の必要性と組織の問題点を指摘している。中国は今や世界第2位の経済大国になったとはいうものの、国家経済の全体を俯瞰すると未だに発展途上にあるといわざるを得ない社会制度などが散見される。特にこの数年、それ以前の急速な経済発展の副産物として、生産設備の過剰が大幅な需給ギャップを生じている。また不動産バブルともいわれる実態経済から乖離した債務の過剰は、解決が急がれている課題である。これら中国企業には様々な問題が起り、企業内での資金不足、経営管理の不備などの問題が顕在化しつつある。特に中国企業の組織システムにおける問題では、中国の政治、国民性、制度など、いろいろな外部の制約要因にも少なからず影響されている。企業規模が大きいほど倒産の確率が少ないとの倒産率の関係、企業規模が大きいほど事業継続率が長くなっているという関係性など、事業の規模が組織の安定性に大きく影響していることが統計資料で示されている。

グローバルバリュー・チェーンにおいて中国企業の競争力が低下しつつあることがこの数年の動向で明らかになってきた。中国企業が現在の苦境をから抜け出すためには、中国企業の組織改革が不可欠であると論じている。第1節は企業の存続率を、企業の規模と研究開発費支出促進の2つの視点から分析して、中国企業が組織として成長するための要素を指摘している。第2節では、組織の成長と官僚制システムの関係性を明らかにした。組織の構造化、集権化と分権化の矛盾、さらに組織の複雑性という3つの視点から組織成長と官僚制の繋りを示している。第3節では、中国企業組織において、現在課題となっている問題点を指摘し、それらを引き起こす原因や背景を探った。

第3章では、組織ライフサイクルにおける中国企業の組織システムの特徴を5段階に分けて指摘した。本章ではグレイナー (Greiner) の組織成長の段階説をもとにして、その成長モデルに基づいて、中国企業組織の各発展段階における特徴と課題を指摘した。本章は2節に分かれており、第1節では企業成長には5つの発展段階があること、各段階の具体的な危機について紹介した。第2節では、中国企業組織は当初、個人の能力に基づいて形成される原始的な組織であること。また次の段階では機械式のメカニカルな組織モデルに進化すること、そして最後には、特殊官僚制組織という3つ段階に分けて発展していく過程があることを論じた。特に、中国企業の特殊官僚制組織と第1章で論述した官僚制の特徴が呼応して、中国企業の特徴点を明らかにしている。

最後の結論においては、全体を通じて得られた結論、中国企業の改善策、さらには今回の研究では深められなかったものの、今度どのような課題があるかについて指摘している。官僚制組織の段階に入った今日の中国企業の組織では、かつてウェーバーが指摘した官僚制の負の特徴が見受けられる。またその一方で、現代の時代背景をもとにした相違点があり、それらの問題点を解明している。官僚制という制度を旧世代の遺物という捉え方ではなく、そこに内在する職務としての専門化、階層構造に立脚する意思伝達の仕組みを積極的に評価したことが本論文の特徴である。その上で、急速な発展を遂げて拡大してきた中国企業の組織構造を、かつての官僚制と対比させながら、中国という歴史的、文化的そして社会的風土の中で価値観を共有しつつ再評価しようという試みが本論文の独自性である。