

クロスボーダーM&AのPMIにおけるリーダーシップ

三上健太郎（早稲田大学大学院）

キーワード：クロスボーダーM&A、PMI、グローバルリーダーシップ

【研究の目的】当研究では、日本の多国籍企業(MNC)のリーダーは、どのようなリーダーシップを発揮すれば、クロスボーダーM&Aを成功に導くことができるのかを明らかにする。

【問題意識】私は、大学院博士後期課程に所属しながら、実務家として、日本のMNCで国際ビジネスに従事している。これまでの実務経験を通じて、国の文化が異なる多国籍メンバーを率いるリーダーシップの難しさとそれ故の面白さを感じている。同一企業内でも国の文化の違いをマネジすることの難しさがあるにもかかわらず、クロスボーダーM&Aのように、企業文化も異なるメンバーを率いて、事業目標を達成していくための効果的なリーダーシップは何か、というのが筆者の問題意識である。

【当研究の背景】M&Aは、企業の成長にとって戦略的重要性が高いにも関わらず、失敗することが多いと言われる。その失敗率は、70?90%に上るとも言われる(Christensen et al., 2011)。1998年のダイムラーとクライスラーのM&Aは、統合の巧拙次第では、大惨事となる典型例である(Monin et al. 2013)。近年、M&Aにおける統合プロセスの重要性が指摘されており、M&Aにおける統合の研究が質と量ともに増加している。一方、統合の牽引力となるリーダーシップの研究は極めて少ない。Steigenberger(2017)が今後の「M&Aの統合」の研究分野として掲げる12分野の内、2つがリーダーシップに関する分野であることから、M&Aの統合におけるリーダーシップ研究が、期待の高い分野であることを示している。

【研究内容】先行研究では、M&Aの統合におけるリーダーシップとしては、トランスフォーマーメーションナルリーダーが最も効果的という研究がある(Nemanich and Keller 2007)。一方、評価型リーダーシップスタイルが統合パフォーマンスには最も効果的であるという研究もある(Schweizer and Patzelt 2012)。しかし、クロスボーダーM&Aという、企業と国という二つの文化の違いが存在するコンテキストでの先行研究は少ない。よって、当研究では、国と企業の2つの文化的相違が存在する「クロスボーダーM&Aにおける効果的なグローバルリーダーシップ」を解き明かす。まず、買収企業と被買収企業の文化的差異(国と企業)の大きさを測った上で、PMIリーダーがトランスフォーマーメーションナル型かトランザクショナル型のリーダーシップを発揮するのが効果的かを検証する。また、そのリーダーのスタイルと被買収国の文化で理想とされるリーダーシップとのギャップをGLOBE(House, 2004)で測定し、モデレーション効果を測る。