

<b>企業文化の側面</b>	<b>統合への影響</b>
<b>意思決定のスタイル</b> (トップダウンか合意形成か等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 統合する企業同士の意思決定スタイルが異なる場合、意思決定の遅延が発生したり、そもそも意思決定がなされなかったり、決定事項が適切に実行されなかったりする可能性がある</li> <li>• 統合を成功に導くには意思決定の早さが大切な要素といえる</li> </ul>
<b>リーダーシップのスタイル</b> (独裁的か・民主的か、指示が明確か曖昧か等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 統合に際してリーダーシップスタイルが変わってしまう場合、これに反対する従業員が離職してしまう可能性がある (これは最も流動性の高い優秀な人材に特に当てはまる)</li> <li>• 優秀人材の流出は、知的資本や顧客関係を失うことを意味し、合併による価値を損なうことにつながる</li> </ul>
<b>自らが変化する力</b> (リスクをとって新しいことをするか、現状維持を志向するか等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新しい戦略に対して従業員が拒否感を感じる可能性がある</li> <li>• 合併により新しい会社を作るうえでの困難に立ち向かうことへの拒否感が生じる可能性がある</li> </ul>
<b>チームワークのあり方</b> (仕事を進めるうえで公式な組織の枠組みや役割分担によるか、非公式な人間関係に依存するか等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一般的に合併した企業は、双方に存在する同機能・類似機能を統合するためのインターフェースのような役割を果たす組織や、二つの組織の統合を担うための新しい組織を設置することが多い。もしチームワークについて、双方の企業の文化に相違があるのであれば、仕事の進め方についての相互理解がなされず、結果として統合のプロセスが失敗に終わる可能性がある</li> </ul>
<b>仕事上の「成功」に関する考え</b> (スター従業員の働きがフォーカスされているか、チームワークによる成功が重視されているか等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 仕事上の「成功」に関する考え方が異なることによっても、統合作業の遂行が難しくなりうる。もしチームワークを重視する人々と、個人的なパフォーマンスによる成功を重視する人々とを統合しようとする場合、結果としていがみあってしまったり、相互扶助の精神が生まれにくい</li> </ul>