

Title	会議の観察による組織文化の診断と検証
Sub Title	Evaluation of organizational culture by observation of meeting
Author	門田, 由貴子(Kadota, Yukiko) 高野, 研一(Takano, Kenichi)
Publisher	慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
Publication year	2015
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2015年度システムエンジニアリング学 第194号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002015-0028">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002015-0028</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

修士論文

2015 年度

# 会議の観察による 組織文化の診断と検証

門田 由貴子  
(学籍番号：81433156)

指導教員 教授 高野 研一

2016 年 3 月

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科  
システムデザイン・マネジメント専攻

# 論 文 要 旨

学籍番号	8 1 4 3 3 1 5 6	氏 名	門田由貴子
論文題目： 会議の観察による組織文化の診断と検証			
<p>(内容の要旨)</p> <p>1. 背景と目的：</p> <p>企業が業績や生産性を改善するには、商品開発や技術開発と同様に、組織開発を進める必要がある。そのためには、組織文化診断を行って現状の組織の実態を把握し、改善目標を設定し、改善活動を推進するのが一般的な進め方である。しかしながら、国内の中小企業では、ほとんど組織文化診断も組織開発も行われていない。そこで本研究では、中小企業でも気軽に導入できる組織文化診断サービスを設計し、その効果を検証することを目的とする。</p> <p>2. 提案手法とその検証方法：</p> <p>中小企業では人材や資金が不足しがちで、また小規模ゆえに心理的抵抗感が大きく、一般的な組織文化診断で用いるアンケート調査の実施が難しいことが多い。</p> <p>そこで本研究では、「会議診断」を提案する。まずは、対象企業の事業内容や経営方針などを確認する。次に、診断者が企業を訪問し、会議を1～2h 観察して組織文化診断を行う方法である。診るべき対象は、経営者や部門長が主催する定例会議。診断方法は、診断者（筆者）による観察。「組織 IQ」と「組織 EQ」の2軸を用いて組織文化を診断し、成熟度を判定する。また、観察の過程で得られた発見事項をフィードバックする。この「会議診断」サービスを、システムズエンジニアリング的手法で設計し、中堅ソフトウェア開発会社である H 社で3件実施した。その結果を、アンケート調査、インタビュー調査、ベンチマークの3種類の方法で有効性評価を行った。</p> <p>3. 先行研究：</p> <p>サービスの設計と検証にあたり、組織文化診断の先行研究と、米国商務省 <b>Malcom Baldrige National Quality Award</b> の制度、その日本版「日本経営品質賞」のクライテリア、CMMI (Capability Maturity Model Integration)などを参考にした。</p> <p>4. 検証結果：</p> <p>3件の「会議診断」に関して、「初めに期待していたよりも組織傾向や問題点について広範で深い領域の指摘をされて驚いた」「受診企業側に負荷がかからず、利用しやすい」「自分たちが普段は無意識にやっている部下指導での問題点とその解決策が明らかになった」と、診断の効果が挙げられた。ベンチマーク調査では、H 社の90%超の従業員から回答を得た。それによると、戦略や諸制度・職場マネジメントの未熟さが業績低迷の原因と判明し、「会議診断」で指摘した内容を裏付ける結果となった。</p>			
<p>キーワード (5 語)</p> <p>組織文化診断、会議、観察、成熟度モデル、有効性評価</p>			

## SUMMARY OF MASTER'S DISSERTATION

Student Identification Number	81433156	Name	Yukiko Kadota
Title  Evaluation of Organizational Culture by Observation of Meeting			
<p>Abstract</p> <p>Like product development and technology development, it is necessary to push forward organization development so that a company improves achievements and productivity. However, in the domestic medium and small-sized business, both the corporate culture evaluation and the organization development are hardly carried out. Therefore, in this study, I design the corporate culture evaluation service for medium and small-sized businesses and am intended to inspect the effect.</p> <p>Questionary survey is mainstream in the corporate culture evaluation, but a feeling of psychological resistance is big in the small-sized business, and enforcement of the questionary survey is difficult. Therefore, in this study, I suggest "a meeting evaluation". It is a method to observe a meeting, and to make a corporate culture evaluation after having confirmed business contents or the management policies of the target company. The precedent meeting where a manager sponsors the object which you should examine. The evaluation method is observation by the evaluators (the writer). I analyze a corporate culture in two viewpoints and judge a maturity degree. In addition, I feed back a discovery matter provided in a process of the observation. I designed it by technique of the systems engineering and carried out this "meeting evaluation" service by a software developer three times. As a result, it was and performed an effective evaluation by three kinds of methods.</p> <p>I referred to precedent study of the corporate culture evaluation, Criteria for the Japan Quality Award, and CMMI with the design of the service.</p> <p>As a result of three "meeting evaluation," I got the next comment. "Firstly it was pointed out an extensive, deep domain about an organization tendency and problems than I expected it and was surprised." "There were few burdens and was easy to use it." It followed that I supported the contents which I pointed out by "a meeting evaluation" in the benchmark investigation.</p>			
Key Word(5 words)  Evaluation of Organizational Culture, Meeting, Observation, Maturity Model, Validation			