

Title	企業文化とリストラクチャリング
Sub Title	
Author	安部良一(Abe, Riyouichi) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1993
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1993年度経営学 第975号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001993-0975

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.

学生氏名 安部 良一 主査 石田 英夫
(ゼネラル石油株式会社) 副査 関本 昌秀
鈴木 貞彦
所属 石田 英夫 研究室

企業文化とリストラクチャリング

本研究は、企業文化を指導理念と共有価値の2つの次元で分析しようとした試みである。また、それぞれの次元を計測する尺度として、コンテキストの度合（組織構成員の行動様式において背景情報（コンテキスト）をどれくらい取り入れていくかという度合いの概念）を用いた。

まず、指導理念と共有価値の諸概念に関して定義と分析を行った。そして、その概念を検証する目的で、『G石油のCI活動』と『G石油とE石油の比較』の2つに関してケース分析を行った。

最後に、本研究を通じて得られて情報をもとに企業経営のありかたに関する提言をおこなった。

結論として次のことが言える。

- ・ 指導理念と共有価値の次元とコンテキスト度の尺度の組み合わせによって、企業文化の変革や2企業間の企業文化比較を行うことが可能であった。
- ・ しかし、コンテキストの度合のみで企業文化の内容（文化の強さ、健全性、有効性等）を説明することはできない。ゆえに、企業文化の変革に関する方向性をコンテキストの度合をもって方向づけることはできない。
- ・ 指導理念は低コンテキスト型、共有価値は高コンテキスト型の経営を提唱する。