

Title	「変革の経営者」のパーソナリティーに関する研究-起業家精神は変革の条件か-
Sub Title	
Author	岩崎三枝子(Iwasaki, Mieko) 高木晴夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1998
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1998年度経営学 第1410号 連絡が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001998-1410">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001998-1410</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.

所属ゼミ	高木晴夫研究会	学籍番号	89728110	氏名	岩崎 三枝子
(論文題名)					
<p>「変革の経営者」のパーソナリティに関する研究          ー起業家精神は変革の条件かー</p>					
(内容の要旨)					
<p>日本経済の閉塞を打ち破るために、時代は経営者に起業家精神なるものを求めている。それでは、時代の求める起業家精神の本質とは一体何であろうか。</p> <p>本研究では、環境の変化を敏感に察知し、それに対応した変化を企業の中で起こし、結果的に業績の向上へ導くことのできる経営者を「変革の経営者」と規定する。そして、「変革の経営者」にパーソナリティの面からアプローチすることで、起業家精神の本質、或いは変革に必要な条件を探る。</p> <p>対象とした経営者は、「変革の経営者」5名、「起業家」6名、「二代目経営者」4名、「サラリーマン経営者」4名の、合計19名で、被験者のうち、「変革の経営者」を中心とした約半数は、マスコミ誌上などでその独創的な経営スタイルを取り上げられている経営者である。インタビューとパーソナリティ診断表を用いて、生育歴や心理状態についての調査分析を行った。その結果、以下のような事実を確認した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「変革の経営者」と一般の起業家は、幼少期とキャリア期前半で、価値観に強く影響を及ぼすような不安定な体験を持っている点で共通する一方で、「変革の経営者」がキャリア期の不安定体験を、成功体験を加えることで克服しているのに対して、一般の起業家は明確な克服体験を持っていないか、或いは途上の段階であるという点において、両者は相違を見せている。</li> <li>2. 「変革の経営者」は「低不安・中または高自信」の状態、心理学的にみても安定した自己を確立した状態であるのに対して、一般の起業家は「高不安・高自信」の相反する要素が対立している状態で、本来は自己を強く主張したいタイプであるのに実際には周囲に従わなくては行けない状態を強いられており、高ストレスで、いわゆるキレやすい状態になっている。</li> </ol> <p>更に、経営者の腹心と呼ばれている人物に対する調査からは、内面や行動面で「変革の経営者」に近い状態であるという事実が確認され、将来の経営幹部候補生としての本学科生の企業派遣者に対する調査からは、経営企画などの経営に近い業務と、外部との接触の多い営業などの業務をバランスよく経験した者の中に、「変革の経営者」に近いタイプの人材が観察された。</p> <p>これらのことを考え合わせると、次のような結論が成立する。</p> <p>幼少期の不安定体験により、変化を許容する態度を身につけた者が、キャリア期に更に成功体験を加えて不安定を乗り切るという経験を積み重ねた時に、初めて「変革」の起業家精神は結実する。従って、単に不安定を好む態度だけでは起業家精神の発揮は不可能であり、むしろ不安定が克服されなければ、一般の起業家が陥り易い高ストレス、高不安の状態をもたらすという危険性をはらんでいる。起業家精神は、変革の必要条件ではあるが、充分条件ではないのである。</p> <p>従って、「変革の経営者」(或いは「変革の人材」)になる要素を含んだ人材の能力を充分に開花させるには、乗り越えることのできる適度な不安定体験を恒常的に与えていくためのしくみ作り、つまり、「作られた偶然」を提供できる体制を組織に内蔵させることが必要である。ただし、根底に「人材の能力を信じ、個性を尊重する」という発想がなければ、それらのしかけは有効に機能しない。</p> <p>現在の日本企業のトップ達の内面的側面に迫るという作業は、日本型組織が「他者を従わせる」という一方向的なマネージメントから脱却し、個人のもつ能力を最大限に開花させるべき人間の集団の場として機能することが求められているという事実を確認する作業でもあった。</p>					