

Title	分散組織の統合のメカニズム - リーダーシップのコミュニケーション機能の視点から -
Sub Title	
Author	大倉由利子(Ookura, Yuriko) 高木晴夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1999
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1999年度経営学 第1492号 可能
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1492">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1492</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	高木研究会	学籍番号	89828157	氏名	大倉由利子
(論文題名)					
<p>分散組織の統合のメカニズム          —リーダーシップのコミュニケーション機能の視点から—</p>					
<p>(内容の要旨) 企業は市場の変化に対応する迅速性と柔軟性を求め、分社化を進めている。一方個人も多様な生き方が選択できるようになり、企業との関係を多様にとらえるなど、自律性を高めている。情報化の進展も相俟って時代は企業、個人とも分散化の傾向にある。しかし分散化が進み、うまく統合されないと分裂に至ることがある。自律性の高い個人で構成される分散する組織に、従来の管理的統合のしくみを適用したためである。では、個人も組織も分散化していく情報化時代には、どのような統合のしくみが必要か。この命題に答えるために、<b>個人の自律性と主体性を生かしながら、協働的に統合していくしくみが必要であり、その協働的統合を「メンバーが主体的に自らの行動を律するルールをメンバー相互間の循環的で相互多方向性のある関係をとおした協働的行為によって決め、そのルールで自らの行動を方向づけることで統合がなされていくこと」と定義した。その協働的統合を形成するには、リーダーシップのコミュニケーション機能が重要な役割を果たしているのではないか——という仮定を置いて、分散組織でありながら統合されている企業におけるリーダーのコミュニケーション行動を参与観察した。その結果は以下の通りである。</b></p> <p>(1) 循環的で相互多方向性の関係がリーダー—メンバー—メンバー間にみられ、この関係の形成を促進するコミュニケーションを行うリーダーシップが観察された。このリーダーシップは、シグナルを重視したコミュニケーションによって、メンバーが「指示」と受け取り、行動を変化させる、<b>間接的なリーダーシップであった。</b>(2) これらのリーダーシップは、<b>統一された特定の言語体系を用いたコミュニケーションルールに沿って生じていたことが観察された。</b>特に、身体・共感的な言葉が多用されていた。(3) <b>メンバーは循環的で相互多方向性のある関係を通して、自らの行動を律するルールをつくり、そのルールに従っていた。</b>以上、観察された循環的で相互多方向性の関係を通して、メンバーが主体的に自らの行動を律するルールをメンバー相互間の協働的行為によって決め、そのルールで自らの行動を方向づけることで統合がなされていくことが確認され、観察した企業の統合のしくみが協働的統合であることがわかった。また協働的統合を形成するリーダーシップは、コミュニケーションシステムによって支えられており、コミュニケーションシステムが重要な役割を果たしていることが確認された。</p> <p>これらの観察結果を基にして、次の仮説を形成した。<b>協働的統合とは、メンバーの行動ルールを場に沿って主体的に変えさせるリーダーシップが、メンバー相互間の関係によって、自発的に生じるように、コミュニケーションルールを統一し複合化させたコミュニケーションシステムである。</b>このコミュニケーションシステムは協働的統合の状態をメンバーが認知しやすいように、場で生じる様々な意味付けを協働的統合との関係に収束させて、解釈し直した「<b>意味付けの体系</b>」である。この「<b>意味付けの体系</b>」であるコミュニケーションシステムを組織のルールとして体现した者がリーダーシップを発揮する。コミュニケーションシステムに沿ったリーダーシップはメンバーの行動のルールを主体的に変更させるようはたらくことになる。</p> <p>このように、協働的統合は個人の行動ルールを主体的に変更することで形成される。すなわち協働的統合が進めば、個人の自律性が高まるしくみとなっている。多様な方向性をもつ個人を共通の目的に括るのではなく、方向性をつける、すなわち「<b>行動の方向づけをするルール</b>」をつくるプロセスを統一する協働的統合のしくみは、個人の多様性を生かすことができるといえる。</p> <p>つまり、メンバー間の相互多方向性のある関係を通して、コミュニケーションシステムを複合化させることによって形成される協働的統合は、個人の主体性と自律性を生かしており、分散する組織と個人を統合する新しい統合のしくみとして適用できると考えられる。</p>					