

| | |
|------------------|---|
| Title | 大学職員の組織文化 - 慶應義塾職員組織の研究 - |
| Sub Title | |
| Author | 松田健太郎(Matsuda, Kentarou) 高木晴夫 |
| Publisher | 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 |
| Publication year | 2001 |
| Jtitle | |
| JaLC DOI | |
| Abstract | |
| Notes | 修士学位論文. 2001年度経営学 第1720号 連絡が必要 |
| Genre | Thesis or Dissertation |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002001-1720 |

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.

論文要旨

| | | | | | |
|--|-------|------|----------|----|--------|
| 所属ゼミ | 高木研究会 | 学籍番号 | 80028828 | 氏名 | 松田 健太郎 |
| (論文題名) | | | | | |
| <h3 style="margin: 0;">大学職員の組織文化</h3> <p style="margin: 0;">- 慶應義塾職員組織の研究 -</p> | | | | | |
| (内容の要旨) | | | | | |
| <p>本論文における研究の目的は、学校法人慶應義塾の事務系職員組織の組織文化を明らかにすることである。</p> <p>少子高齢化の進展による 18 歳人口の減少、規制緩和、国際化、情報化等の進展により、日本の大学業界を取り巻く環境は急速に流動化してきており、各大学はそれまでの安定した経営環境を前提とした経営のあり方を根本的に改める必要に迫られている。かかる大学経営の変革期にあっては、今なお日陰の定型的事務処理業務の従事者であり続ける大学職員（事務系職員）もそのあり方を根本的に改めなくてはならない。慶應義塾においてもそれは例外ではなく、職員組織の分掌業務、組織構造、メンバーの行動特性などが抜本的に変革されなければならない。組織変革を遂行するための前提として、組織変革にとって最も重要な要素である組織文化の診断が行われる必要がある。本論文はこのような問題意識のもと、慶應義塾職員の組織文化の本質に迫ることを通じて、従来顧みられることのなかった「大学職員」の組織文化を究明し、その精神構造を明らかにしようと試みたものである。</p> <p>研究は以下の手順で行われた。まず、組織文化の構造（枠組み）を、E.H.Schein の組織文化理論及び Kets de Vries の精神分析的な組織研究の成果に基づいて構築する。次に、筆者の職務経験をベースに構築した初期仮説に則って慶應職員組織のメンバーに対して面接調査を行う。最後に、面接調査により得られた情報を、組織行動学、組織論、心理学等の理論を援用して分析・解釈・評価して知識化し、組織文化の枠組みに内実として埋め込んで行く。このようにして、慶應職員の組織文化とその形成に関する構造仮説が構築された。</p> <p>研究の成果である構造仮説の概要は次の通りである。まず、慶應職員組織の組織文化の最深部に存在する「基底的共同感情」には、「怠惰功利意識」「自信喪失感」「対教員恐怖」「自嘲的劣等意識」の 4 要素が存在することが仮説として提示される。また、それらの形成には、「慶應義塾の統治構造に対する認知」「人事制度・賃金制度に対する認知」「業務内容に対する認知」の 3 つの認知的要因が作用していることが仮説として提示される。さらに、「基底的共同感情」の上部構造として組織文化を構成する「基本的仮定」「黙示的規範」「人工物」のそれぞれの内容と、構造内要素間及び各構造間の論理的因果関係が仮説として提示される。そして、このようにして得られた結果から、慶應職員の組織文化が「弱い文化」であること、また「鬱病組織の文化」であることが組織文化理論及び精神分析的組織研究の成果に基づいて診断される。</p> | | | | | |