

|                  |   |
|------------------|---|
| Title            | 日本の大企業組織におけるミドルマネジメントの機能不全に対する考察  |
| Sub Title        |   |
| Author           | 大原, 克之(Oohara, Katsuyuki)<br>高木, 晴夫   |
| Publisher        | 慶應義塾大学大学院経営管理研究科  |
| Publication year | 2005  |
| Jtitle           |   |
| JaLC DOI         |   |
| Abstract         |   |
| Notes            | 修士学位論文. 2005年度経営学 第2031号<br>不可  |
| Genre            | Thesis or Dissertation  |
| URL              | <a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002005-2031">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002005-2031</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.

論文要旨

|  |         |      |          |    |       |
|--|---------|------|----------|----|-------|
| 所属ゼミ   | 高木晴夫研究会 | 学籍番号 | 80430233 | 氏名 | 大原 克之 |
| (論文題名)   |         |      |          |    |       |
| 日本の大企業組織におけるミドルマネジメントの機能不全に対する考察   |         |      |          |    |       |
| (内容の要旨)  |         |      |          |    |       |
| <p>本論文は、日本の大企業組織においてここ10年で積極的に導入されたフラット化や権限委譲などにより、現場に最も近い責任者であるミドルマネジメントが組織構造全体において占める役割の重要性が理論的には一層増大していると思われる一方、現実面においては、ミドルマネジメントは自らの役割を十分に果たしづらいという状況にあり、それを曖昧なままにしておくことは組織における大きなボトルネックを見逃すことになるのではないかと、という筆者の問題意識について取り上げたものである。</p> <p>研究としては、日本の大企業組織のミドルマネジメントを対象に、①そこに一般的に想定される機能を抽出し、それがどのようにして現実の行動として発現するのかを導き出すこと、②その機能を現実の行動として十分に発現できない状況にあるという機能不全の構図を描き出すとともに、それに対する予防策・対応策の本質的エッセンスを抽出すること、の2点を研究目的とし、先行研究調査、質問紙調査、複数のミドルマネジャーやその部下達へのインタビュー調査を元に、仮説導出型研究を行った。</p> <p>研究の結果、本論文では次の事項が明らかになっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の大企業組織のミドルマネジメントには、「方向付け」、「委任・環境づくり」、「管理・調整」という3つの機能がある。</li> <li>・この3つの機能はいわば概念的な抽象物であり、実際にこれらが現実のミドルマネジャーの行動として発現されるにあたっては、「相手の状況」、「仕事の状況」、「自分の状況」というものが影響している現実の中で、「方向付け」、「委任・環境づくり」、「管理・調整」のミックスをうまく変えながら対応を行うことが必要であるという構造にある。</li> <li>・この3つの機能を現実の行動として発現することには、2つの側面から難しさが存在する。一つは、変数が多く、かつそれらが循環的に影響し合っているようにも思われ、ことによっては抽象度が高いこれらの状況の流動的な部分を担保しながら、自分という範囲内で臨機応変にやっていたかなければならないという、このタスクそのものが持つ難しさである。もう一つは、ミドルマネジャー自身が直接的に操作することが困難な、タスクの難しさを増している影響要因を、自分で担保しながらやっていたかなければならないという難しさである。</li> <li>・一方、機能不全的な状況を呈しているミドルマネジャーには2つのタイプが存在する。一つは、3つの機能の基本的構造が見えていない、認識できないタイプのミドルマネジャーである。もう一つは、3つの機能の基本的構造は見えているが、これらをうまく発現できていないタイプのミドルマネジャーである。</li> <li>・3つの機能の基本的構造は見えているが、これらをうまく発現できていないタイプのミドルマネジャーに対する予防策・対応策の本質的エッセンスは、「コミュニケーションを促進する」、「ミドルマネジャー個人に足りないものを組織で補完する」、「ミドルマネジャー自身が認識を持つ」、「組織間や経営と現場の距離を短くする」である。</li> </ul> <p>そして、筆者は、日本の大企業組織においては機能面から見てミドルマネジメントの存在が必要であることを述べた上で、企業および筆者自身に対する提言を行っている。</p> |         |      |          |    |       |