

Title	緊急時にリーダーの統率力は必要か
Sub Title	
Author	馬場, 裕見子(Baba, Yumiko) 高木, 晴夫(Takagi, Haruo)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2011
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	<p>あるリーダーが集団を統率し強く導いてくれる力を期待して、"リーダーシップ"という言葉は頻繁に使用されている。リーダーシップとは万能ではなく、ただ強い力で集団を導くことがリーダーの全てではないことがわかっていても、リーダーにその統率力を安易に求める風潮に疑問を感じたのがこの論文の出発点となっている。</p> <p>本研究では、東日本大震災直後の企業や非営利団体における対応を実際の事例を元に、『自律的な行動を可能とするプロセス、もしくは組織が成り立っていれば、リーダーの統率力がなくとも、難局を乗り切れることは可能』という仮説を研究初期段階で提示し、このような自律的組織とリーダーの統率力を対局において考察を行った。</p> <p>また、個人の行動を自発的なものと自律的なものに大別し、その定義づけも初期に明確にした。自発性と自律性という視点から、それぞれが発揮されている程度を組織内で観察することで組織の力を客観的に確かめ、自律性の高い組織が有事、平時両方において成立する諸条件を導出することを目的として、考察を進めている。</p> <p>事例の収集に当たっては、実際に企業や非営利団体を訪れ、対面でのインタビューを行うという形式を採用した。その理由は、突発的な事態において、トップはどう動くのか、従業員は咄嗟にどのような行動にでるのかを、生の声を聞くことで細かく明らかにしていくことによりその組織の実態を探り出す作業は、震災直後の現段階であるからこそできる作業であり、示唆的事実を提供する方法として意義あるものと考えたからである。調査対象企業の選定には、ある一定の業種や規模に偏ることがないように、企業規模や業種の多様性に配慮し選考した。結果として、日系企業5社、外資系企業4社、医療・福祉系団体2社の計11社の事例を紹介している。</p> <p>事例の考察では、マズローの欲求階層理論を用いて、インタビューを行った企業、団体のスタッフやトップの行動を分析した。その結果、個人の自律性が高いか低いという程度は、その個人の成長とそれが持つ仕事などの程度内部化、同一化されているかという程度に強く影響される、ということを出している。</p> <p>さらに、本研究では、組織の自律性が平時、有事ともに働くメカニズム、条件を探り出すこともその目的としているため、組織において自律化を促進するモデルの提案も行った。ここでは、前出のマズローの理論を組織コンテキストにおいて捉え、これにHackmanとOldhamの職務特性理論も加味している。その結果、組織の自律性を促進するモデルが平時、有事ともに働く条件として、①全社員の安全と安心の確保、②職務の持つ意味とその結果への理解、③職務、企業価値の個人の価値次元への関与、を導出している。また、このモデルを元に第8章において、トップリーダーへの提言も行った。</p> <p>最後に、本研究は東日本大震災後の事例に着目して考察を進めたため、長期的視野での考察が不可能であったこと、さらに日本国内の事例であるため、リーダーシップへのイメージが異なる諸外国での自律的組織の考察は不足していると考え、これらを本研究の限界として挙げている。</p>
Notes	修士学位論文. 2011年度経営学 第2690号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002011-2690

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文 2011 年度

論文題名

緊急時にリーダーの統率力は必要か

主 査	高木 晴夫 教授
副 査	浅川 和宏 教授
副 査	小幡 績 准教授
副 査	

2012 年 1 月 6 日 提出

学籍番号	81030997	氏 名	馬場 裕見子
------	----------	-----	--------

論文要旨

所属ゼミ	高木 ゼミ	学籍番号	81030997	氏名	馬場 裕見子
(論文題名)					
緊急時にリーダーの統率力は必要か					
(内容の要旨)					
<p>あるリーダーが集団を統率し強く導いてくれる力を期待して、“リーダーシップ”という言葉は頻繁に使用されている。リーダーシップとは万能ではなく、ただ強い力で集団を導くことがリーダーの全てではないことがわかっている、リーダーにその統率力を安易に求める風潮に疑問を感じたのがこの論文の出発点となっている。</p> <p>本研究では、東日本大震災直後の企業や非営利団体における対応を実際の事例を元に、『自律的な行動を可能とするプロセス、もしくは組織が成り立っていれば、リーダーの統率力がなくとも、難局を乗り切ることが可能』という仮説を研究初期段階で提示し、このような自律的組織とリーダーの統率力を対局において考察を行った。</p> <p>また、個人の行動を自発的なものと自律的なものに大別し、その定義づけも初期に明確にした。自発性と自律性という視点から、それぞれが発揮されている程度を組織内で観察することで組織の力を客観的に確かめ、自律性の高い組織が有事、平時両方において成立する諸条件を導出することを目的として、考察を進めている。</p> <p>事例の収集に当たっては、実際に企業や非営利団体を訪れ、対面でのインタビューを行うという形式を採用した。その理由は、突発的な事態において、トップはどう動くのか、従業員は咄嗟にどういう行動にでるのかを、生の声を聞くことで細かく明らかにしていくことによりその組織の実態を探り出す作業は、震災直後の現段階であるからこそできる作業であり、示唆的事実を提供する方法として意義あるものと考えたからである。調査対象企業の選定には、ある一定の業種や規模に偏ることがないように、企業規模や業種の多様性に配慮し選考した。結果として、日系企業5社、外資系企業4社、医療・福祉系団体2社の計11社の事例を紹介している。</p> <p>事例の考察では、マズローの欲求階層理論を用いて、インタビューを行った企業、団体のスタッフやトップの行動を分析した。その結果、個人の自律性が高いか低いかという程度は、その個人の成長とその人が持つ仕事などの程度内部化、同一化されているかという程度に強く影響される、ということを出している。</p> <p>さらに、本研究では、組織の自律性が平時、有事ともに働くメカニズム、条件を探り出すこともその目的としているため、組織において自律化を促進するモデルの提案も行った。ここでは、前出のマズローの理論を組織コンテキストにおいて捉え、これに Hackman と Oldham の職務特性理論も加味している。その結果、組織の自律性を促進するモデルが平時、有事ともに働く条件として、①全社員の安全と安心の確保、②職務の持つ意味とその結果への理解、③職務、企業価値の個人の価値次元への関与、を導出している。また、このモデルを元に第8章において、トップリーダーへの提言も行った。</p> <p>最後に、本研究は東日本大震災後の事例に着目して考察を進めたため、長期的視野での考察が不可能であったこと、さらに日本国内の事例であるため、リーダーシップへのイメージが異なる諸外国での自律的組織の考察は不足していると考え、これらを本研究の限界として挙げている。</p>					