

Title	自律分散協調型組織とリーダーの育成：リーダーが自己増殖していく組織とは、、、
Sub Title	
Author	仙石, 泰一(Sengoku, Yasukazu) 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	2013
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2013年度経営学 第2846号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002013-2846

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.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2013 年度）

論文題名

<p>自律分散協調型組織とリーダーの育成</p> <p>— リーダーが自己増殖していく組織とは、… —</p>

主 査	高木 晴夫 教授
副 査	清水 勝彦 教授
副 査	岡田 正大 教授
副 査	

2014 年 2 月 28 日 提出

学籍番号	81230489	氏 名	仙石 泰一
------	----------	-----	-------

論文要旨

所属ゼミ	高木研究室	学籍番号	81230489	氏名	仙石泰一
(論文題名)					
自律分散協調型組織とリーダーの育成					
— リーダーが自己増殖していく組織とは、.. —					
(内容の要旨)					
<p>本論は、企業組織におけるリーダー育成について、ポリエージェントシステム(複雑多主体システム)理論(高木晴夫(1995)『ネットワークリーダーシップ』日科技連出版)を基礎に、仮説として、独自の標準化モデルを提唱することにより、広く一般論として企業及び組織に適用出来るものとするを理想とし研究するものである。</p> <p>問題意識は、経営の内部環境において、ミドルマネジメント不在や育成不足等、組織内のリーダーシップの課題に対して、その解決に導く明確な体系化、一般化されたモデルが、未だないと思ったことにある。確かにそうである。成功している企業の事例は、ベストプラクティスの域を脱さない、それぞれ、その企業の歴史的背景、環境変化、加えてその企業そのものの文化、組織形成のプロセス等、複雑に前提があり、すべてが揃っていないければ、同じようには実現できないのである。</p> <p>では如何にしたら、一般化し得るのか。そこで、先行研究にある「ポリエージェントシステム」(複雑多主体システム)理論を基礎とすることで、その活路を開くことができるのではないかと。何故なら、ポリエージェントシステム理論とは、そこに集う自律主体(エージェント)が、自らの環境がどのようなものであるかを主観的に認識する内部モデルを変更する「自己言及」を行い、さらに、それらに関する情報をエージェント間で再帰的、円環的にフィードバックする「相互参照」を行う。これにより、各エージェントとその集合体であるエージェント・システムはいずれも、内部に多様性を増幅させ、既存の思考・行動様式を破壊し、新たな思考・行動様式を創造する。他の言い方をするとシステム内に新しい秩序が誘発されるのである。つまり、自己組織性を帯びて自律的に進化するのである。この過程によって、一部の秩序に対しては「エスカレーション」が働き、エージェント間に共鳴が生まれ、動機付けのメカニズムとも言えるエネルギーが強化されていくのである。</p> <p>いよいよ、仮説を導出するためのプロセスとして、ポリエージェントシステムを基礎とするためには、先ず、このシステムが機能するためのことを考える。始めに、幾つかの企業及び組織の事例を、要求される「基本動作」と、その動作をする場「インフラ」とに分解する。が、しかし、上手くいかない。共通項どころか、分類の定義すら曖昧になってしまう。その後、分類方法変更、時間軸の付加等、試行錯誤を繰り返す。</p> <p>紆余曲折、最後に行き着いたのは、「ネットワーク進化の3段構造図」。ポリエージェントシステムが機能する場となる「内部世界/会社世界」を中心に、外部環境を表す「外部世界/顧客世界」と、内部であるが企業及び組織の存在意義を問う「理念」という3段構造である。未だ仮説であるが、この中に今後の発展を大いに期待される2つの発見がある。</p> <p>1つは、自己組織的に発展するポリエージェントシステムが機能する場合は、「理念」を「外部世界/顧客世界」に持ち込むための「変換装置」であり、「外部世界/顧客世界」の反応と「理念」とを結びつけるための「変換装置」であること。</p> <p>そして、もう1つは、3つの世界間を結ぶ2つの「担い手」が極めて重要であること。その「担い手」が何であるのか。その理解が、「変換装置」の中で、ポリエージェントシステムが活性化するために施される「工夫」に影響するのではないかと考える。</p>					