

## 論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫研究会	学籍番号	89928229	氏名	岡田 喜久雄
(論文題名)					
変化の激しい業界における「ネットワーク組織」に関する考察 －東芝の事例から－					
内容の要旨：					
<p>変化の激しい業界に属する企業の内部では、市場や技術の変化の激しさにより、主に組織の末端においてその変化に面する個人が揺さぶられ、組織との結びつきがルースになる。組織との結びつきがルースになった個人は、特定の価値観やビジョンを基盤にオブジェクト（物件や案件）を中心に再結合する、という仮説を設定した。</p> <p>インタビューと文献から情報を収集して事例を設定し、仮説をもとに結論を導こうとした。事例研究である。ひとつの事例で検証するため、検証の結果導き出される結果は新たな仮説といえる。この点において「仮説発見型」の研究である。</p> <p>事例で取り上げた組織はIT業界に属する企業の一部門である。そこでは技術の進歩が業界を変えた。特にメインフレーム中心で自前主義であったビジネス方式から、パソコンやワークステーション、コンピュータネットワークなど特定企業の製品に依存し、他社製品を組み合わせる顧客のニーズを満たすビジネス方式へと変わった。</p> <p>顧客や技術の変化に直面している組織の末端にいる個人は、その変化に揺さぶられ追従する。しかし管理職は、その変化に気づきながらも、いわゆる現場にいないため変化についていけない。このため管理職は管理職に解決が求められるような業務上で発生する問題や課題に対して、対処することができない。結局のところ管理職に解決が求められるような業務上で発生する問題や課題を末端の個人が対処しなければならなくなる。</p> <p>ビジネス方式の変更はビジネスにおける不確実性を増大させる面がある。そのような状態の中で個人は組織との結びつきがルースになっている。そして個人は孤立化している。</p> <p>研究の中で明らかになってきたことは、変化の激しい業界では個人は組織とのつながりがルースとなるという仮説は成り立っていることである。しかし再結合のプロセスが起こっているとは必ずしもいえない。事例であげた組織では個人が顧客重視の価値観と職種への誇りを持ち、仕事への責任感を持っていながら既存組織への失望感のために、再結合へのプロセスを行おうとしていない。個人が孤立しているのである。</p> <p>価値観やビジョンの共有、再結合のための仕組み作りは困難である。また再結合を協働とすると協働のための仕組み作りは困難である。</p> <p>このため、事業ビジョンを持っている個人を中心に、その個人が中心となって個人の間を結びつけてネットワークを作り、事業化する、という提言を行った。もちろんネットワーク作りが特性としてできない個人が事業ビジョンを持っていれば、それができる特性を持つ個人が、サポートして事業化すべきである。</p>					