

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80530907	氏名	松永 大樹
(論文題名)					
<h2 style="margin: 0;">「学習する組織」の実践に向けた一考察</h2> <p style="margin: 0;">—組織における自己変革の度合いを高めるために—</p>					
(内容の要旨)					
<p>本研究は、バブル経済からの長期不況を「選択と集中化」というハード面の改革で脱した日本企業が持続的な競争優位性を維持するためには、ソフト面の改革を行い、組織における自己変革の度合いを高め、自己変革型組織として機能する必要があるという筆者の問題意識からスタートしている。本研究では、組織が自己変革型組織として機能するために、「学習する組織」のコンセプトを活用した組織モデルを構築することで、より実践的な戦略の立案が可能になるとして、「学習する組織」の実現型モデルの構築を試みた。</p> <p>本研究における「学習する組織」を、「イノベーションの創造のために、知識創造と継続的な学習を通じて、自己変革できる組織」と定義した上で、組織学習、知識創造、ポリエージェント論、学習心理学などの諸理論とトヨタ自動車、シャープ、花王などの日本企業の事例を応用し、「学習する組織」のモデル化を行った。</p> <p>研究の方法としては、ライオンにおけるアンケート調査のデータに対して、共分散構造分析を行い、モデルの検証を行った。</p> <p>その結果、「学習する組織」すなわち組織の自己変革度が高い組織は、「知識創造促進」、「垣根のない組織風土」、「共有ビジョンの構築」という構成概念によって因果関係的に説明された。そして、自己変革度の度合いが高い組織と低い組織の差は、「共有ビジョンの構築」の度合いにより差異が出るということが明らかになった。</p> <p>さらに、その「共有ビジョンの構築」の度合いを高める強化子は、「経営方針理解」「ビジョンへの信頼感」と「ネットワークリーダーシップ（ベクトル合わせと共振化）」であることが明らかになった。三つの強化子は、経営側のマネジメントでコントロール可能な因子であるから、その三つの因子の度合いを高めることで、自己変革度合いの高い組織を実現することが出来る可能性がある。</p> <p>最後に、資生堂やNTTデータなどの事例研究やトヨタ自動車へのインタビュー調査により、「学習する組織」や「共有ビジョンの構築」の度合いを高める方法論を考察したが、自己変革度合いを高めるための組織変革の方向性として、「日本的ビジョン経営」が必要であると結論づけた。「日本的ビジョン経営」とは、1990年代のアメリカ企業の組織変革の方向性である「ビジョンによる統合」と日本企業に適した組織変革の方向性である「諸制度の一貫性・整合性・明示性・分かりやすさ」の融合、により、組織変革を行っていく企業経営である。</p>					