

論文 / 著書情報
Article / Book Information

題目(和文)	組織の挑戦的文脈形成プロセスの研究
Title(English)	
著者(和文)	林成光
Author(English)	Shigeaki Hayashi
出典(和文)	学位:博士（学術）, 学位授与機関:東京工業大学, 報告番号:甲第9914号, 授与年月日:2015年3月26日, 学位の種別:課程博士, 審査員:妹尾 大,飯島 淳一,田中 義敏,鈴木 定省,永田 京子
Citation(English)	Degree:, Conferring organization: Tokyo Institute of Technology, Report number:甲第9914号, Conferred date:2015/3/26, Degree Type:Course doctor, Examiner:,,,,,
学位種別(和文)	博士論文
Category(English)	Doctoral Thesis
種別(和文)	論文要旨
Type(English)	Summary

(論文博士)

論文要旨 (和文2000字程度)

報告番号	乙 第	号	氏 名	林 成光
(要 旨) 本研究では、組織構成員間の対人的・組織的関係性に関心を払い、第一に組織の挑戦的文脈は如何に形成されるか、第二に挑戦に限らない組織の文脈一般が如何に形成されるかを明らかにする。今日の社会は情報技術革命によりビジネスを巡る環境が大きく変化し、人々が挑戦的行為を回避する組織的状况を生んでいる。また新興諸国の台頭と先進国の経済的停滞、特に我が国にあって急速に進む高齢化と人口減少は、従来の富の分配構造を大きく変えた。これらが本論文の研究課題を巡る問題状況である。 本論文においては、二つの歴史的IT企業の質的データに密着した調査と分析（グラウンデッド・セオリー・アプローチ）を実施した。分析を支える一つの基本視座は、社会構成主義に支えられる社会の基本的概念、たとえばリーダー・フォロワー、上司－部下の二元論的リーダーシップ観、への懐疑である。そしてもう一つは、人は社会にあって客観的経験的制度に埋め込まれた存在であると同時に、未来に向けた理念に基づき制度を創造／修正しうる存在であるという、制度に向けた視座である。 ヒューレット・パカード（HP）社ビジネスコンピュータ部門にかかわる事例調査から、制度的規範が組織構成員に付与する自由、緩いマネジメントが許容する抽象的未来観、自らの役割を買って出る境界超越的な多者関係の構成が、組織の挑戦的文脈の形成を促進していたことが明らかになった。そこには自己を捉える二つのプロセスがインスティテューションと相互にかかわりながら、挑戦的文脈を形成していた。二つのプロセスとは、第一にHPの伝統ビジネスに相克する不利な状況を巡り、個人が自己の役割を受容するI（アイ）プロセスであり、第二に他者と一体となった自己を認識し、緩いマネジメントに基づく形式ばらない二者関係とその二者関係が結合する協業体系としての協調的多者関係を形成していくWe（ウィ）プロセスである。 デジタルイクイップメント（DEC）を巡っては、三つのエスノグラフィー分析から、DEC固有の競争的文脈が形成されるプロセスを見出した。DEC、或いは創業者ケン＝オールセンの新たなコンピュータテクノロジーは技術者のキュリオシティを満たした。そこにはケン＝オールセンへの技術的な接近を目指す技術者の挑戦と競争が溢れていた。技術が絶対的な価値を持ち、正しい技術が評価されるというDEC固有の制度的規範が形成された。DECの成長の過程でそのような規範は、組織内の正しい技術を決し、そこに資源を分配し、市場での必勝を期すと言うメカニズムを構築した。このような資源分配メカニズムが、自己と他者との境界を公式組織の原理によって結合する多者関係と、勝敗を指向する競争的文脈を形成した。 これらの事例から構築した理論は、HP或いはDECの現象に密着した固有の理論である。二つの事例から構築された理論は対極的な概念ではあるが、本論文の立場では、それらは相対的なものであり同時選択が可能な概念と捉えている。これら二つの事例が生んだ固有理論の比較統合から、本論文の研究課				

題の結論が得られる。第一に組織の挑戦的文脈は、①制度的規範と個人的世界観の整合、②人々に自由を付与するマネジメント、③協調的な多者関係の形成、④個人的世界観と抽象的未来観の整合、によって促進され、筆者が捉える問題状況の緩和に貢献する。第二に挑戦に限らない組織の文脈一般は、①制度的規範によって規定された人々の行為体系、②人々の行為体系が形づくる二者関係、多者関係の対人関係性、③規範に従う多者関係、によって形成される。これらはさらなる継続比較、または適応概念の抽象性をさらに高めていくことによって、公式性を高めていくことが可能な理論である。

本研究は、従来の経営学において支配的だった法則定立的な優勝劣敗因果という見方に対して、組織を構成する人々の協働体系が組織の未来を創造しているという、新しい見方も確立した。その見方によって、実践者および研究者は、組織における現実社会をまなざし、現象理解を獲得するための相対的な軸を構成し、新たな機軸を確立することができるだろう。そして行為者は経験的客観的世界と自己の未来を一体として把握し、歴史と未来に意味を付与し、主体的にかかわっていくことを可能にする。それは従来の経営学が捉えてきた固定的な二者関係に基づく二元論的リーダーシップ観を、柔軟な多者関係と役割に基づく組織観、言い換えれば個人の権威と組織の権威の整合的な分離を実現するパースペクティブに転換していくことを意味している。

備考：論文要旨は、和文2000字と英文300語を1部ずつ提出するか、もしくは英文800語を1部提出してください。

Note：Thesis Summary should be submitted in either a copy of 2000 Japanese Characters and 300 Words (English) or 1 copy of 800 Words (English).

注意：論文要旨は、東工大リサーチリポジトリ(T2R2)にてインターネット公表されますので、公表可能な範囲の内容で作成してください。

Attention: Thesis Summary will be published on Tokyo Tech Research Repository Website (T2R2).

(論文博士)

論文要旨 (英文)

(300語程度)

(Summary)

報告番号	乙 第	号	氏 名	林 成光
Title : Empirical Study on the Challenging Context that Organizational Phenomena Create (要 旨) The purpose of this study is to explain how organizational contexts are created through phenomena that emerge from inter-personal relationships. I ask two questions: (1) How does the challenging context emerge in an organization? and (2) How does the general context emerge here? In this paper, two historic IT companies are analyzed using a grounded theory approach. Triangulation methods, including interviews, the author's participant observation, the companies' historical documents, and a publication that key person describes, are adopted in the case of business-computer section of Hewlett-Packard (HP). Further, I introduce and analyze three books of ethnography about Digital Equipment Corporation (DEC). By comparing concepts acquired from the cases of HP and DEC, I show the substantive theories that create a challenging context within the organization. Such theories are briefly described as follows: 1. Personal world view fits institutional norms. 2. Management grants discretion to those who configure to the organization. 3. The curiosity of members encourages people's mutual learning. 4. To form cooperation by mediating each member's abstractive future. By integrating concepts acquired from these two cases, theories that create general context (i.e., not dependent on challenge or competition) are generated as follows: 1. Interpersonal relationships and behavior will be formed by the institutional norms of the organization. 2. A "person-to-person relationship" and its management will follow the institutional norms. 3. Management that forms "person-to-person relationships" will also form a "cooperational relationship" within the group. Qualitative aspects of the "co-operational relationship" will depend on "person-to-person relationships." 4. Organizational context will be formed by the behavior of the "co-operational relationship," which will be inherited by future generations and become institutionalized in the future organization. "Challenge" and "competition" acquired from the HP and DEC cases are not opposing concepts, rather, this paper shows that they are relative. Traditional business administration captures nomothetic causal relations, however, such a stance might not meet our purpose to understand the organizational phenomena that occur between people. This is a qualitative study that seeks to describe the reality of organizational phenomena related to the genealogy of business administration. I also implicate a new idea of "post-leadership view" as an alternative to the traditional "leadership view."				

備考：論文要旨は、和文2000字と英文300語を1部ずつ提出するか、もしくは英文800語を1部提出してください。

Note : Thesis Summary should be submitted in either a copy of 2000 Japanese Characters and 300 Words (English) or 1 copy of 800 Words (English).

注意：論文要旨は、東工大リサーチリポジトリ(T2R2)にてインターネット公表されますので、公表可能な範囲の内容で作成してください。

Attention: Thesis Summary will be published on Tokyo Tech Research Repository Website (T2R2).