

## 論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80830871	氏名	西牧 聡平
(論文題名)					
部門制採用企業におけるミドル・マネジメント主体の変革に関する一考察					
(内容の要旨)					
<p>多くの日本の大企業においてミドルアップダウン型の意思決定方法を採用しているとの前提の下、ミドル主体の変革が出来ていないのではないかと問題意識から、ミドルアップダウンでの変革を困難にしているメカニズムを明らかにし、その解決策、乃至は緩和策を考えた。</p> <p>ミドルアップダウンでの変革においては様々な問題が生じると考えられるが、特に大きい問題として組織への一体化と個人的利害による評価・判断のバイアスを探り上げる。</p> <p>先ず、組織への一体化による評価・判断のバイアスに関しては、多角的な視点を養うために定期的な異動を行うルールを策定することによって解決が可能と考える。</p> <p>次に、個人的利害による評価・判断のバイアスに関しては、インセンティブ設計の問題として捉え、明示的インセンティブと非明示的インセンティブに分けて考察した。</p> <p>明示的インセンティブは部分最適の追求を動機付けるものであり、ここに変革を前提としたインセンティブ体系を組み込むことは難しい。従って、明示的なインセンティブ体系には現状全体最適を反映させておらず、また今後反映させることも難しいものであると考え。</p> <p>非明示的なインセンティブ体系とは、明示的にはされていない、若しくは文書によって明解に規定されていないものの、それによって各人が動機付けされているルールを意味している。この非明示的インセンティブは直線的な因果関係によって成立しているものではなく、本研究においてどのようにインセンティブ体系を変更すべきかに関する解決策を提示することは困難であるため、変更が可能となる条件について考察を行った。</p> <p>この条件として、非日常的状态に陥ったことの認識、自己効力感、本社スタッフの役割、組織に対する責任感、を提示した。この「組織に対する責任感」とは、企業組織の中でその構成員全体に影響を及ぼし得る立場にある人間が負うべき義務と同義であり、これをミドルが持つことによって、職責を超えた当事者意識を持ち、既存インセンティブ体系に含まれないインセンティブ体系の変更へのインセンティブを持つことが可能になると考える。日本企業においてミドルがこの意識を持つことが出来るようになれば、危機的状況に陥る前に変革を行うことが出来るようになると思う。</p>					