

2019年8月12日

あおぞら投信株式会社

「主体性 やり抜く力 個が育つ

コミットメントで 組織成り立つ」

個にとって企業組織とは、そこに属するものとしてどのように受け止めればいいのでしょうか。あるいは受け止めるのではなく、どのような参加意識を持てばよいのでしょうか。企業文化には五つの分類があるとされています。

一つは「スター型」という最高レベルの人材を集めることで成功へと繋がるというもので、二つめは「エンジニアリング型」で技術重視の共通価値規範により企業を成長させるものです。三つめの「官僚型」、四つめの「独裁型」は読んで字のごとくです。五つめは「コミットメント型」です。あるデータ分析では倒産が起きにくいのが「コミットメント型」企業で、それは従業員、管理職、顧客の間に信頼関係があるからだと言われています。そしてこのような組織文化を生み出すには、普遍的な原理(表1)があるとされています。

多くの組織には理想があります。理想とは将来の展望のことであり、目先の成功ではないのです。ただ単に収益を上げるのではなく、存在価値そのものを強く意識した組織であるということです。人は変化を実行すれば目標に一直線で進むことが出来ると考えがちですが、実際には紆余曲折の道を進むわけであり、そこを乗り越えていく道しるべとなる理想が大切なのです。また、日々の行動の繰り返し(反復)も、思考と実行が常に問われ続けるという意味で、考えることと行動することが自然と同時出来るようになるためには重要です。組織の中には他者の思考に影響を与えることが出来る人材がいます。複数のリーダー群が組織の隅々にまで神経を行き届かせることで、組織の文化は確固たるものになっていきます。そしてリーダーには、何をするか、何をしないかの立場を明確にすることで、組織を地に足のついたものにしていくことが求められます。これらの原理を継続することで、そこにはコミットメントが出来る人材のみが存在することとなるのです。

柳谷俊郎

(表1) 「コミットメント型」組織に必要な原理

	原理		例
1	Big Picture	理想	創業者の想い、最終目標など
2	Art of Change	曲がりくねった変革の旅路	方針転換や、戦略変更の連続
3	Repetition	反復	社員それぞれの習慣
4	Cultural Architects	文化の設計者	会社の隅々にまで神経を行き届かせ企業風土を作る中心人物
5	Authentic Leadership	本物のリーダーシップ	社員に行動や習慣を根付かせ、企業文化まで作り変えることができる

出所:「FCバルセロナ 常勝の組織学」ダミアン・ヒューズ著 2019年 を基にあおぞら投信が作成。

本資料は情報の提供を目的としており、何らかの行動を勧誘するものではありません。本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示された意見などは、本資料作成日現在の当社の見解であり、事前の予告なしに変更される事もあります。投資信託の取得に当たっては、投資信託説明書(交付目論見書)等の内容を必ずご確認の上、ご自身でご判断ください。

商号: あおぞら投信株式会社 金融商品取引業者: 関東財務局長(金商)第2771号

加入協会: 一般社団法人投資信託協会 ホームページ・アドレス: <http://www.aozora-im.co.jp/>