



■ ■ 授業科目名	■ ■ 科目区分	
組織行動論	■ ■ 時間割コード	
■ ■ 講義題目	833020	
Organizational Behavior	■ ■ 年度	■ ■ 時間割
	2012	前期 月6・7
■ ■ 担当教員	■ ■ 単位数	■ ■ 教室
八木 陽一郎[Yagi Yoichiro]	2	特別講義室
	■ ■ 対象年次及び学科	
	1～2 地域マネジメント研究科	

■ ■ 学習時間

全7回のセッション(1回のセッションが2コマまたは3コマ連続で行われます) + ケースの予習

■ ■ 授業の概要

人と組織は企業経営の根幹をなすものであり、それらをいかにマネジメントするかは、どのような時代にあっても経営の基本課題として存在しています。この授業では、経営組織における人間行動に焦点をあて、組織マネジメントの基本を知り、さらには個人の組織行動と組織の力学に影響を及ぼすことのできる実践的な能力の獲得を目指します。

■ ■ 授業の目的

本授業の目的は、(1)マネジメントに必要な人と組織に関する基礎的な考え方と視点を知り、組織上の問題の原因を分析する力とその解決に必要な判断力・実行力を高めること、(2)人々と協働して創造的な成果を目指そうとするときに発生する課題の構造を理解し、協働によって生み出しえる成果を高める方法を学習することです。これらの目標に共通する点は、全て実践のための学習であるということであり、単に知識を記憶することが目的ではないということです。したがって、大学の教室という制約はありますが、できるかぎり経営の現実の考え方と判断、実際の行動のとりかたを重視します。

■ ■ 到達目標

1. 組織における人間行動の理解を深める。
2. 各受講者が自らの個性と組織の状況に応じたリーダーシップについて探求する。
3. メンバーの主体性を引き出し、組織の創造的な活動を促進する上での視点とスキルを学ぶ。

■ ■ 成績評価の方法と基準

授業へ積極的な参加と発言による貢献、チームプレイヤーとしてのグループ活動への貢献：30%
小レポート：30%
期末レポート：40%

<発言を通じての授業への貢献について>

クラスでは、ケースに述べられている内容や授業で議論される論点について自分の意見や判断を述べ、行動のとり方を主張することが奨励されます。他のクラスメートの発言を聞き、理解するだけの出席では極めて不十分です。自分の意見を頭の中で形成し、それを声に出してクラスメートに主張する行為をなすことが、本授業の学習の仕方の重要な部分をなしています。

このような学習の仕方は、多くの者にとって不慣れで、苦痛を伴うこともあるかもしれませんが、しかし、自分で自分の考え方を知り、他の人との相互作用の中から新しいものを創っていくやり方を知るかけがえのない機会にもなるのです。クラスでは全員がこの機会を平等に持っており、それを活かすか無駄にするかは各自の判断に任せられます。すなわち、指名による発言の強制はなく、自発的で自由な発言によりクラス・ディスカッションを形成します。

<チームプレイヤーとしての貢献について>

多くのセッションではケースを題材としたクラス全体でのディスカッションを行います。その前にグループディスカッションも行います。グループディスカッションの目的は全体でのディスカッションを行う前に、メンバーが各自の意見を交換し、自分とは異なる視点を受け入れながら論理性や説得力をより高め合うことです。この時間を

有効に活用する事がクラス全体のディスカッションの質に影響を与えます。本授業ではグループディスカッションにおいて発揮されるチームワークを重視し、各自のチームプレイヤーとしての行動を評価します。

<小レポートについて>

指定されたケースまたは参考文献とそれに対する設問をよく読み、A4で1枚にまとめてください。

<期末レポートについて>

期末レポートは、各自がケースを作成し、それに対する分析と提言を記述します。

ケース部分は、文献調査やフィールドワークを行い、現実的な組織マネジメントに関する問題を取り上げ作成します。

分析と提言部分は、そのケースに含まれる問題構造を解き明かしながら、解決に向けた方策を提言します。

期末レポートの評価においては、ケースにおける記述のリアリティ、提示された問題の明確さ、問題構造の分析における論理性、提言の具体性等を主な判断の基準とします。優秀レポートについては、地域マネジメント研究科の正式な教材としてケース化したいと考えています。

<レポートの提出に関する注意>

小レポートはそれぞれの授業の終了時に提出してください。

期末レポートは決められた期日までに学務のBOXに提出するようにしてください。

期末レポートでは毎年、「分析と提言」を書き忘れる人がいますので気をつけてください。

レポートのE-Mailによる提出は送受信中のトラブルがありうるため受け付けません。

レポートタイトル、氏名、学籍番号の記入漏れがないようにしてください。

■ 授業計画並びに授業及び学習の方法

授業ではレクチャー以上にケースメソッドによる参加者全員でのディスカッションを重視します。これは、ケースメソッドという授業方法論が、実際の組織問題を教室という情報空間内に仮想的に再現する上で非常に適しているからです。参加者は、この授業を通じて、組織マネジメントにまつわる諸問題に対して、単に理論知識を持つだけでなく、実際に教師とクラスメートという生身の人間を相手に高い臨場感を維持しながら、解決経験を積むことが出来ます。

ケースが指定されている授業ではすぐにディスカッションに入るため、指定されたケースや資料を事前によく読み、シラバスに記してある設問に対して自分の考えを用意しておくことが必要です。

授業はセッション1を除き、2コマ連続で行います。セッション1は3コマ連続で行います。セッション1のみ土曜日に行われます。今年は4月14日（土）です。教室は全てのセッションを通じて特別講義室を使用する予定です。

セッション1（土曜日の4・5・6限、特別講義室にて14:40開始予定なので注意すること）

テーマ：会議の知的生産性

ケース：12人の怒れる男補助資料

設 問：なし。上記ケースを事前によく読んでからクラスに集合。事前レポートは不要です。

注 意：本授業では映画「12人の怒れる男」を視聴しますが、事前にこれを観ておく必要は無く、むしろ観ていない方が授業に参加しやすくなります。

セッション2（以下、月曜日の6・7限）

テーマ：集団による意思決定のマネジメント

ケース：ビッグス湾A、キューバ・ミサイル危機

設 問：なし。上記ケースを事前によく読んでからクラスに集合。事前レポートは不要です。

セッション3

テーマ：リーダーシップと組織変革

ケース：二世経営者吉田英樹の苦闘

設問：

- (1)入社から4年間にわたって行ってきた吉田氏の改革をどのように評価しますか。
- (2)それらの評価は、どのような基準、視点、背景などによっていますか。
- (3)あなたが吉田氏の友人として彼の今後のためにアドバイスをするとしたら何を伝えますか。

セッション4

テーマ：リーダーシップと集団による創造活動

ケース：もののけ姫と宮崎駿

設問：

- (1)スタジオジブリの組織と宮崎監督の仕事ぶりにはどのような特徴がありますか。
- (2)その中でも特に、宮崎監督は、自身と共に仕事をするスタッフやクリエーター達に向けてどのようなコミュニケーションをとっていますか。それはどのようなねらいでなされていると考えますか。
- (3)宮崎監督の仕事の仕方、コミュニケーションの仕方の中で参考となる点がありますか。あるとすればどのような点ですか。ないとすればどのような理由によってですか。

セッション5

テーマ：コレクティブ・エフィカシー

ケース：レリアン株式会社 - 1984年の小林栄子-

設問：

- (1)レリアンの事業戦略はどのようなものであり、それに対してレリアンはどのような強みを有していますか。
- (2)事業戦略を達成するためのレリアンの動機づけ、報酬の仕組みはどのようなものですか。
- (3)小林栄子氏のリーダーシップの特徴はどのようなものですか。

セッション6

テーマ：キャリア形成とその支援

ケース：営業マン秋山清治の迷い

設問：

- (1)あなたが秋山氏の立場であれば今後どのように自らのキャリアを形成していくでしょうか。
- (2)あなたが秋山氏の上司の立場であればどのように彼に関わりますか。
- (3)組織や人事制度は秋山氏にどのような影響を及ぼしていたでしょうか。

セッション7

テーマ：組織開発

ケース：参考文献にあげた「内省とリーダーシップ」の指定箇所

内容：内省と対話をベースとした組織開発についてのレクチャーとワークショップを行います。

<ケースの入手先について>

授業で使用するケースについては、慶應ビジネススクールのホームページより購入が可能です。

各自で事前に購入して予習を進めて下さい。

<http://www.bookpark.ne.jp/kbs/>

■ 教科書・参考書等

【教科書】特に指定しません。

【参考書】八木陽一郎（近日刊）「内省とリーダーシップ」白桃書房

スティーブ・ロビンズ（2009）「新版 組織行動のマネジメントー入門から実践へ」ダイヤモンド社

■ オフィスアワー

メールにて問い合わせ下さい。

■ 履修上の注意・担当教員からのメッセージ

ケースまたは参考文献の指定された範囲を事前によく読み、自分なりの考えを用意した上で授業に臨んでください。

■ 参照ホームページ

yagi-lab.com/