

博士論文要旨

組織の活性化メカニズムに関する研究 —第 48 次南極地域観測隊を事例として—

中央大学大学院戦略経営研究科ビジネス科学専攻博士課程後期課程 科部元浩

本論文の目的は、第 48 次南極地域観測隊（以降、第 48 次隊）を事例とし、組織の活性化メカニズムを解明し、結果的に第 48 次隊がどのような組織になったのかを明らかにすることである。第 48 次隊は、日本、しらせ、南極での活動を通し、劇的に環境が変化する中で、急速にその組織を変化させていった。そのプロセスを 3 つの視点から質的研究にて探る。

具体的には、第 1 (RQ1) に、第 48 次隊ではどのような組織変化がおこっていたのかを Weick の「組織化理論」を用いて明らかにする。第 2 (RQ2) に、第 48 次隊をグループ・ダイナミクスの視点でとらえ、その活性化要因を明らかにする。その際、グループ・ダイナミクスにおける Engeström の「活動理論」を活用し、集団や個人活動を分析する。第 3 (RQ3) に、第 48 次隊の個人の内面の変化を捉え、個々人のなかでどのような学習と知識創造が起きていたのかを検討する。その際、Nonaka & Takeuchi の「知識創造理論」を活用し、形式知のレベルだけでなく暗黙知も射程におき、個人の変化と組織の変化の相互作用を確認する。結論として、第 48 次隊の組織は、夏オペレーションを完了させた時、どのような組織になっていたのか (RQ4) を示す。

分析の結果、RQ1 の組織では、「未知の環境」と「新しい活動」に反応し対応することで、新しい解釈が縮減され、組織全体を俯瞰した考えによる活動ができるようになり組織化がおこっていた。RQ2 の活性化要因については、グループにおける 7 つの矛盾（阻害要因）に対応することで活性化し、それぞれが集団の状況を感じながら行動し、どのメンバーや集団でもシンクロニゼーションが起こるようになっていた。RQ3 の個人の学習と知識創造では、「自己での意味形成」と、「他者からの影響を受けて意味形成」を相互に繰り返すことで、隊員たちの間では、形式的な関係が削ぎ落され、シンクロニゼーションが頻繁に起きるようになる。また、個人レベルでは、感覚（センス）が磨かれた。

RQ4 について、第 48 次隊は、最終的に組織全体が縮減された解釈で繋がり、組織全体を俯瞰した考えによる活動ができ、集団はその時々で全体最適になるべく活性化していた。一方、個人は、五感をフルに活用し、環境、組織、集団、個人に対し、能動的に働きかける。その際、自己の解釈を柔軟にすることで、環境や他者の解釈を受け入れやすい状態になり、感覚（センス）を磨き自律的になる。その結果、組織は、シンクロニゼーションを起こし、人と人の関係性だけでつながっている状態であった。この組織の状態を、『シンクロ組織』と呼ぶ。

本論文で示した『シンクロ組織』は、短時間で組織の活性化を可能とする。この組織に至るプロセスの検討は、不確実な社会での活動に対して有効な示唆を与えられると考える。