

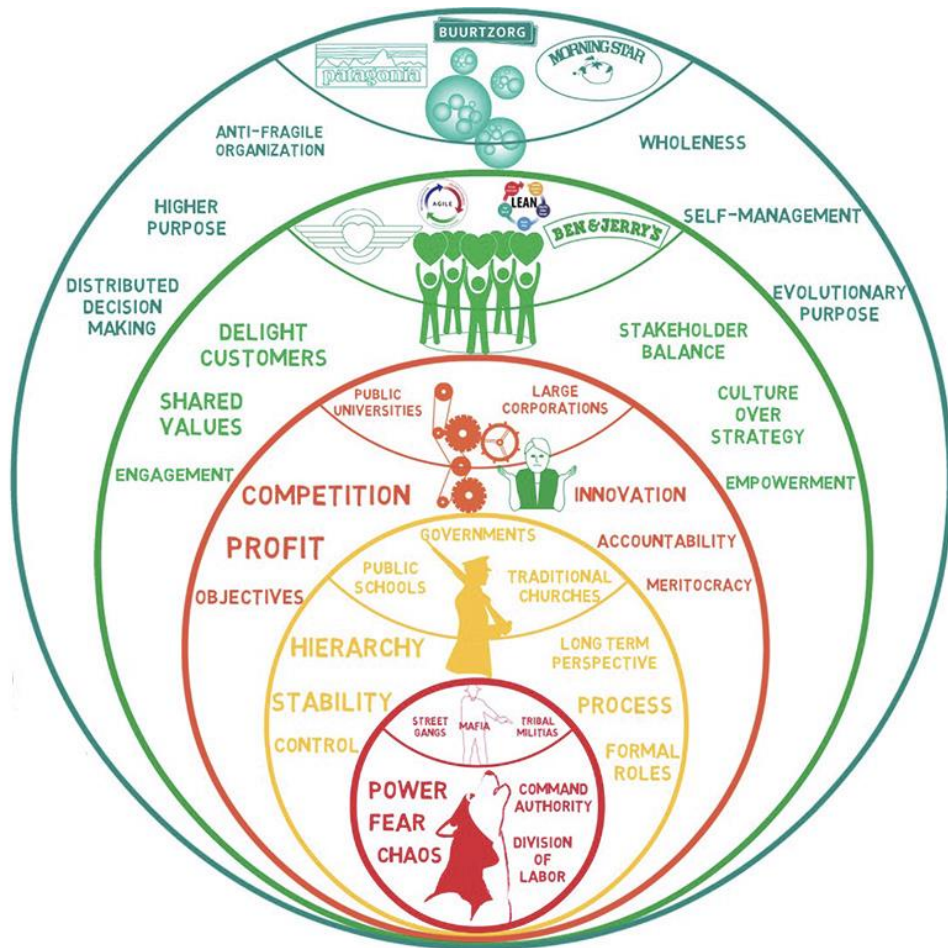
Reinventing Organizations

簡易サマリー



「組織の進化形態」(「Reinventing Organization」等より翻訳編集加工)
Shiro Yoshihara and Kenshu Kamura (2016)

■ 組織の進化形態



メタファ

特徴(簡易)

TEAL

生命体

信頼で結び
ついている
指示命令系統は
なくて良い

GREEN

家族

多様性の尊重
ヒエラルキーを残す
ものの従業員の呼称を
メンバー、キャスト等へ

ORANGE

機械

イノベーション
科学的マネジメント
社長と従業員の
ヒエラルキー

AMBER

軍隊

長期的展望
上意下達
厳格な階級に
基づくヒエラルキー

RED

オオカミ
の群れ

力による支配
短期的思考

■ 組織の進化形態

属性	開始年代	メタファ	主な特徴	現代で該当する組織	ブレイクスルー
RED *Impulsive 衝動的	BC 10,000年～	オオカミの群れ	<ul style="list-style-type: none"> ■ トップの力により群れを牛耳る ■ 怖れが組織を結束させる ■ 極度の短期思考 ■ 混沌とした環境化で生き抜く 	<ul style="list-style-type: none"> ■ マフィア ■ ストリートギャング ■ 部族の民兵 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 分業 ■ 命令による権限の発揮
AMBER (琥珀色) *conformist 従う人	BC 4,000年～	軍隊	<ul style="list-style-type: none"> ■ 厳格な上意下達の指揮命令と管理の徹底 ■ 形式的で恒常的な規則に基づいて運営される ■ 未来は過去の繰り返し。変化は好まない 	<ul style="list-style-type: none"> ■ カトリック教会 ■ 軍隊 ■ 大半の官庁 ■ 公教育のシステム 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 形式的な役割 (安定していて、組織を拡大することが可能) ■ 原因と結果のプロセス (長期的な展望)
ORANGE *achievement 達成	14世紀～	機械	<ul style="list-style-type: none"> ■ ピラミッド型組織の形態を取る ■ ゴールは競争に打ち勝ち、利益や成長を得ること ■ イノベーションは成長の上で不可欠 ■ 成果に応じて昇格することが可能 ■ 目標達成のための予測と管理のマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多国籍企業 ■ 公立大学 	<ul style="list-style-type: none"> ■ イノベーション ■ 目標と結果への責任 ■ 能力主義
GREEN *pluralistic 多元論的	18世紀～	家族	<ul style="list-style-type: none"> ■ 伝統的なピラミッド型組織の形態を取りながらも、組織文化の向上とエンパワーメントに焦点を当て、高い従業員のモチベーションを生み出している 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織文化重視型の企業 (サウスウエスト航空、スターバックス等) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ エンパワーメント ■ 価値観を重視した文化 ■ ステークホルダーを大切にしながら経営 (CSR等)
TEAL (青緑色) *evolutionary 進化的な	1970年頃～	生命体	<ul style="list-style-type: none"> ■ ピラミッド型組織ではなく、CEO・経営陣と多くのチーム、サークルからなる組織 ■ 間接業務もチーム内に可能な限り内包する ■ 組織の進化の目的に沿って事業を展開する 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buurtzorg ■ FAVI ■ Morning Star 	<ul style="list-style-type: none"> ■ セルフマネジメント ■ 全体性 ■ 進化的目的