

# ビジネスと良心 第2週

同志社大学大学院ビジネス研究科  
北 寿郎

# 中間評価に関連した事前連絡

『良心学入門』の第8～11章を読んでおいてください。

# 講義アジェンダ

- 企業の良心はどのように形成されるか？
- 経営者と従業員
- 良心の維持システム

# 企業の良心についての考察

- 人との違いは何か？
- 何が、誰が企業の良心を支えているのか？
- 良心の形成、維持、改善のプロセスは？
- 業績との関係はあるのか？

等々

# 企業の良心を支えるもの

- 創業者の志やそこから生まれた企業の文化
- それを経営者、従業員が受け継ぐ中から「良心」が育まれる。
- しかし、良心は劣化する
- 統治やマネジメントのシステム
  
- エージェンシー理論

# 企業を木で表す

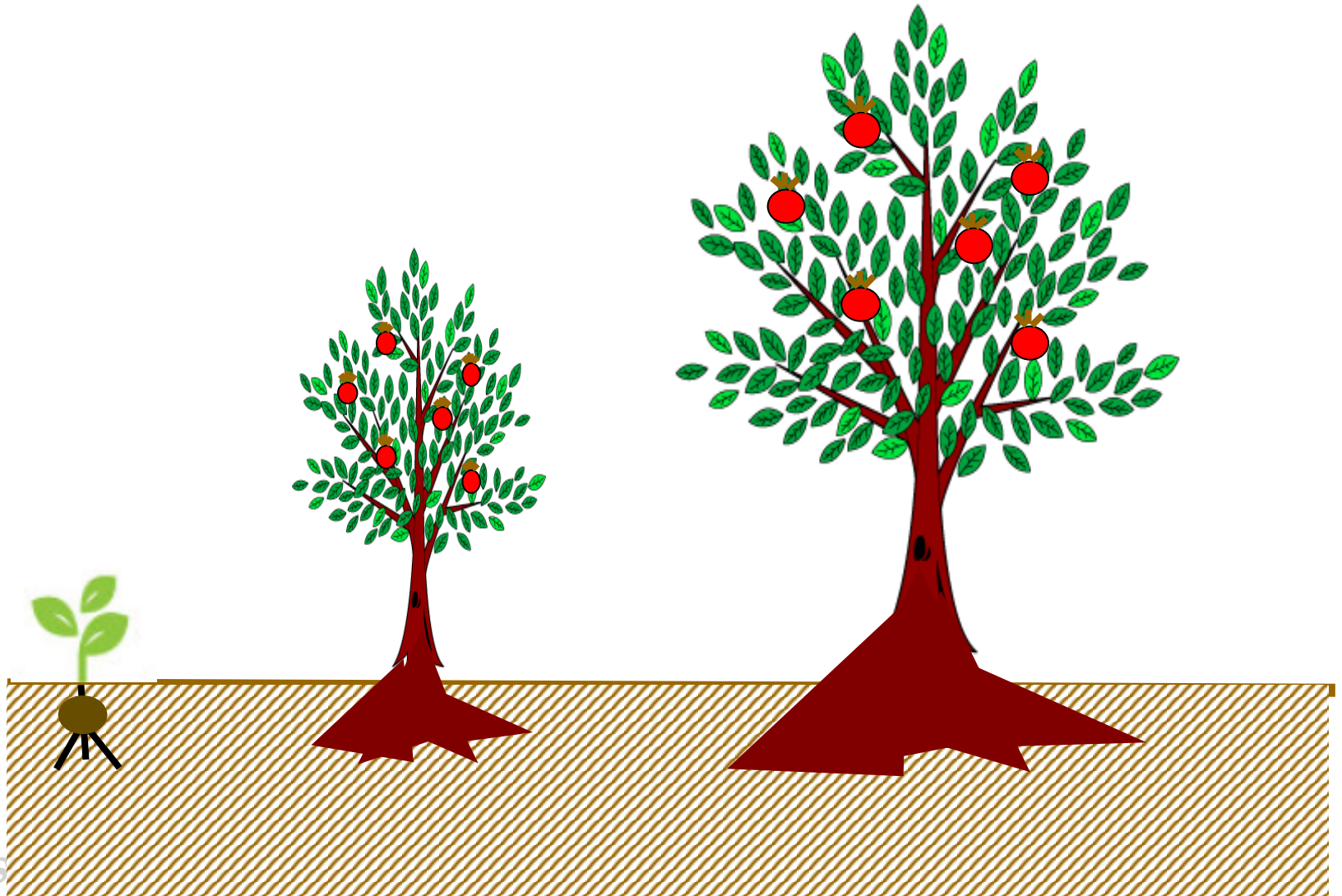


製品・サービス

イノベーション  
(価値創造システム)

企業の根幹  
including 良心

# 企業の成長



# 創業者の志や文化

- 創業直後の志やそこから生まれた企業文化を維持することの難しさ
- リーダーの役割



# ヘンリー・フォード

- ①徹底した作業の標準化・マニュアル化
  - ② 徹底した「分業化」
  - ③ベルトコンベヤによる「流れ作業」
- 
- 「奉仕を主とする事業は栄え、利得を主とする事業は衰える」

# モダンタイムズ



# Six Fundamental Leadership Styles

- The Coercive Style
- The Authoritative Style
- The Affiliative Style
- The Democratic Style
- The Pacesetting Style
- The Coaching Style

# Coercive Style

- The coercive leader can be least effective in most situations. This style deals with top down decision making which can alienate people and make them feel disrespected. The coercive style should only be used in extreme situations such as emergencies (Goleman, 82).
- This is a good technique for leaders and managers to use with junior personnel who simply don't have the knowledge to make informed decisions.

# Authoritative Style

- An authoritative leader uses the "come with me" approach by stating the overall goal, but giving people the freedom to choose their own means of achieving it.
- This style works especially well when a business is adrift. It is less effective when the leader is working with a team of experts who are more experienced than he is.

# Affiliative Style

- This type of leader tries to keep employees happy. Workers are usually very loyal to this type of leader because they form strong ties with the leader.
- The leader and the employee like each other and they get along and work well together.
- Sometime this type of leadership will allow unacceptable performance to go uncorrected and may not inspire workers to work to their potential

# Democratic Style

- A democratic leader allows everyone to voice their opinion about an issue and come to a group consensus.
- The draw back to a democratic style is that it takes a lot of time and deliberation to get things accomplished and if employees are not fully informed it will be hard for them to give competent advice.

# Pacesetting Style

- This leader sets very high standards and constantly pushes their employees to improve on performance and production time.
- The pacesetting style tends to make employees feel overwhelmed with the demands.
- This style works best when workers are very competent and highly motivated and do not need much direction



---

# Coaching Style

- These leaders help identify their employee's strengths and weaknesses and use that to promote work from the employees.
- The coaching style focuses on personal development of the employees

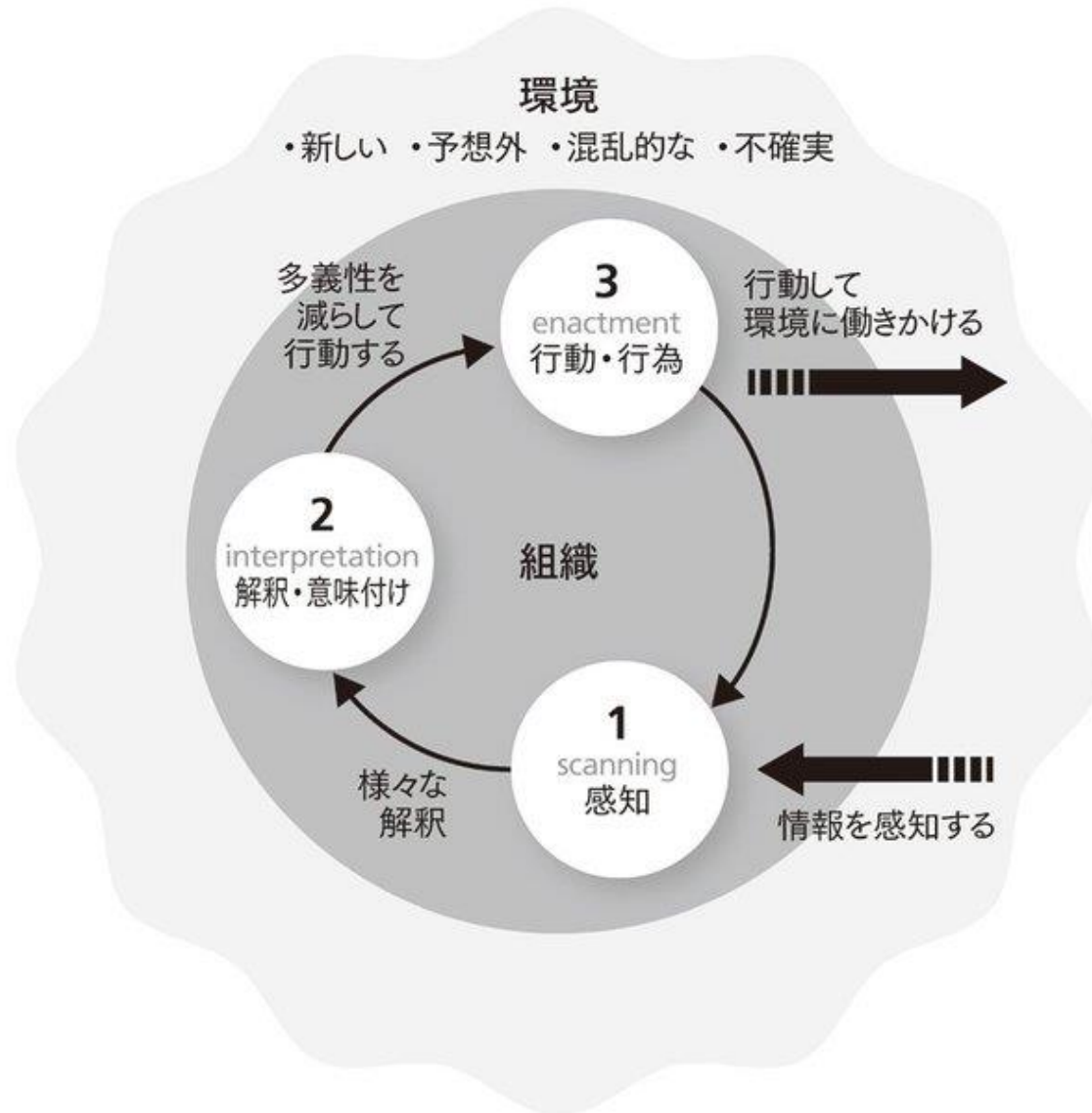
# 最も良心的と評価される歴史上の人物

- 22歳で事業に失敗する
- 23歳で州議会選挙に落選する
- 25歳で再び事業に失敗する
- 26歳で恋人の死に直面する
- 27歳で神経の病気を患う
- 34歳から5年間で3度、下院議員選挙に落選する
- 46歳で上院議員に落選
- 47歳で副大統領に挑戦するが失敗
- 49歳で再び上院議員選挙に落選
- 51歳でアメリカ大統領となる

# 新しいリーダーシップのあり方

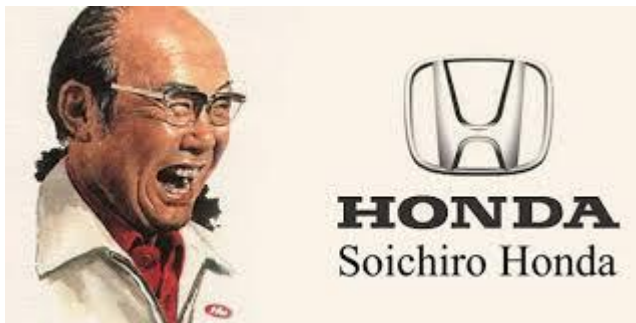
- ビジヨナリー
  - 進むべき方向を示す
  
- センスメイキング
  - 説明し、納得させ、ともに行動する

図表2 | センスメイキングの全体像



<https://diamond.jp/articles/-/224763>

# 経営者たち



# ソニー





# ホンダ



# 組織とリーダーシップに関する解説

- <https://www.dhbr.net/articles/-/4903>
- <https://diamond.jp/articles/-/224729>
- <https://diamond.jp/articles/-/224743>
- <https://diamond.jp/articles/-/224763>



# EQテスト

- Googleサーチで「EQテスト」で検索してください。
- [EQ測定 - arealme.com](http://arealme.com)

# 良心のコントロールシステム

- 社会環境やビジネス環境は劇的に変化している
- 企業は“良心”のあり方を見直す必要性にかられている

# ミニレポート

- 今回の講義を聴いたうえでの感想を書きなさい  
(なお、本講義の録画は今日中にe-classにアップします)
- 字数：600～800字
- 提出はe-classでお願いします
- 期限は6月27日の23:59です。