

氏 名	にし わきのぶ こ 西 脇 暢 子
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学位記番号	経 博 第 83 号
学位授与の日付	平成 11 年 7 月 23 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
研究科・専攻	経済学研究科経営学専攻
学位論文題目	「組織均衡論再考～組織と参加者の関係における相互影響過程の理論的枠組について」

論文調査委員 (主 査)
教授 田尾雅夫 教授 日置弘一郎 教授 赤岡 功

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、組織と参加者の関係について、組織均衡論に依拠しながら、その基本的な成り立ちと、その変容過程を論じている。組織均衡論とは、一般に、従業員だけでなく、すべての利害関係者を参加者として、彼らが、組織にどのように参画するか、その過程を誘因と貢献の交換関係として捉える立場である。本論文においては、その枠組みを援用しながら、そのなかでも、従業員と組織と関係に特化して、従業員特有の用件（権限受容の義務、職務に対する動機づけ、組織内キャリア形成など）に関して均衡論の適用、その限界を論じることになる。

第1章は、論文の目的と背景に言及している。具体的には、組織と参加者の関係が現実にはどのようなものであるか、また、近年、どのように変化してきたかについて述べ、さらに、組織理論の一般的な枠組みのなかで、それらがどのように議論されてきたかについて詳論している。第2章では、組織と参加者の関係についての代表的な研究領域とされるコミットメントについて考察している。ここでは、組織コミットメントが、従来からさまざまな論点から議論され、非常に複雑な概念構造を有すること、そのなかの、いくつかの主な定義については、それが成立するに至った背景や経緯などについて詳論している。

第3章では、第2章で論じた、既存の組織コミットメント研究をさらに整理統合し、それらはほぼ2つの系統に区分せられるとしている。一つは、参加することによって生じる組織の価値の内部化を重視する立場である。他の一つは、組織と参加者の間で何かの交換関係が成り立ち、その是非でコミットメントが生じることを重視する立場である。なお、交換関係の立場は、給与などの報酬の対価に労働を提供するという経済学的な意味での交換関係と、家族の問題や既得の社会的地位の維持など、組織とは直接関係のない利害のために、組織との関係を継続するという社会的な交換関係が含まれている。

以上のコミットメント研究は、それぞれ膨大な研究成果を有し、組織と参加者の関係を考えるための豊富なデータとなっている。しかし、これらの研究の多くは、組織内におけるキャリア形成のような時間的な経過や変動過程の分析的視点に欠けるようなところがみられる。また、組織と行動、あるいは、その成果、とくにパフォーマンスなどとの関連性を明確にしようとの視点が欠けている。このような問題点を指摘することで、議論のさらなる展開の足がかりを得るための論点を詳述した。

第4章では、組織の成果に配慮した場合、組織と参加者はどのように認識されるべきであるかについて論じている。まず、組織コミットメント研究が仮定している満足、コミットメント、パフォーマンスの関係に注目し、コミットメント研究にみられる組織および参加者に対する見解について検討している。

以上によって理論的なフレームワークを構築し、そのなかで、組織をオープン・システムと捉え、参加者を、身体的、心理的に限界がありながら、複数の欲求、たとえば、金銭的と人間関係的、さらには自己実現的など2つも3つもの欲求を同時に追及する複雑人と捉えた。組織と参加者をこのように位置づけ定義することで、参加者は組織のなかで多角的に活動し、さらに複雑な関係を構築することになる。参加者が、その組織のダイナミックな過程に参加しさらに、その価値や目的を内面化する因果連関を説明することが可能になる。

第5章では、組織と参加者が互いにどのような影響を及ぼしているかについて、職務の機能および分業と協働を中心に議論している。まず、職務の機能を職務分担、および、それを遂行する過程から論じ、次に、分業、協働、調整が行なわれる理由が、おもに、参加者のもつ合理性とは身体的、心理的な限界によって限定されることを論じている。さらに、複雑人としての参加者が、組織にさまざまなコンティンジェンシー（状況要因）をもちこむために、組織のなかでは調整がもっとも重要な活動となっていることを論じている。

第6章では、第5章で考察した組織と参加者の相互作用を踏まえ、キャリア形成過程で、参加者が組織に拘束されていくメカニズムについて考察している。まず、権限、責任、職務が相互関連しているために、公式の組織が成り立ち、円滑な活動が維持されているとしている。そして、参加者となることそれ自身が、公式の組織に取り込まれ、その一員として拘束され、活動することを強いられている状況を論じている。さらに、その活動の一部は組織政治、ポリティックスにも繋がるとしている。

第7章では、以上の議論を受けて、わが国の企業と従業員の関係について、今後どのような変化が見られるかについて、若干の検討を試みている。とくに、日本的雇用慣行の変化によって、組織と参加者の関係が希薄化するという通説に対して、さまざまな論点を整理して、全体としては、実証的な研究も含めて、今後に残された課題を展望している。

論文審査の結果の要旨

本論文では、組織と参加者の関係について、それがどのように形成され、変化するかを、数多くの文献を渉猟して詳細に議論し、組織均衡論め立場に依拠して、その概念的、分析的な枠組みを提示することを狙っている。また、その作業のなかで、組織とは何か、参加者とは何かという、組織理論研究のもっとも基本的で、かつ重要な問題の解明をも試みている。

バーナード、サイモン以降に登場した多くの組織研究では、組織と参加者の関係は、誘因と貢献の交換関係であることが暗黙に仮定されている。誘因と貢献について、その位置づけなどについて、いくらかの相違はあるものの、組織と参加者の関係は、原則として資源の交換によって成立しているということは、多くの論者に共通している。また、組織活動が参加者による分業と協働によって成り立っていることについても、ほぼ自明とみなされている。そのため、組織と参加者は何を交換しているのか、また、組織ではなぜ分業と協働がおこなわれているのかという、本質的な問題は、とくに近年、議論されることが少なくなったように思われる。

本論文は、組織と参加者の関係について、誘因と貢献の交換関係という組織均衡の考え方に依拠しつつも、職務、権限、分業および協働など、組織を枠づける、いわば構造的な要因から再検討を試みている。これが本論文の特徴であり、従来から主流であったともいうべき、いわば心理主義的な理論への異議申し立てである。

具体的には以下のような貢献が見られる。

1) 組織コミットメント研究を詳細にサーベイし、交換と価値の内面化という異なるコミットメント概念を、キャリアを主軸に据えて一つに統合していることである。非心理主義的な論点からは概念の整理統合が遅れていたコミットメント研究を、試みではあるが一つにまとめたことで、組織研究の他の領域に、コミットメントの莫大な成果を利用する機会を提供している。

2) 組織と参加者の関係は、それらがともに相互に依存しあうことによって成り立つとされるが、従来から、参加者の主体性を重視する傾向が顕著であった。そのために、個人的な成長や組織開発のような個人の変革が強調された。しかし、参加者は、組織によって義務として、いわば強制的に組織に関わらざるを得ないところが多くある。組織がどのような課業を課すのか、それによって、どのようにコントロールされるのかという視点から、組織への参加を認識しなければならない。この点は、従来の心理学的コミットメントの議論には欠けていたところでもある。非常に刺激的な問題提起である。

3) しかし、逆に、個人重視の視点もみられる。従来から、組織論においては、分業および協働を、組織の能率や効率と関連させて考えられてきた。本論文では、参加者のもつ能力や資質などの限界や、その特徴との関連で議論が展開されている。組織の成果は、どのような人たちがどのように参加するかによって非常に制約を受けるということで、心理学的な知見との整合性にも配慮されている。全体としてみれば、非心理学的な視点と、心理学的なその接合に巧みな理論構成になっている。

4) さらに、責任のある地位や職務を引き受けることが、参加者にとってどのような意味をもつのかについて議論を試み

ている。組織のなかで、昇進などキャリア・アップを図りながら、その関係が長期に及び、その立場が強化されることの、コミットメント研究による視点の補強である。従来、長期的関係のなかで、なぜコミットメントが強化されざるを得なかったのかについて、理論的には十分説明されたとはいえない。本論文では、責任と権限の相互関連性に注目して議論を展開し、上司や部下の期待、自分自身の責任感が圧力となって、組織への拘束が生じると述べている。この点は、本論文における主要な理論的な貢献である。

5) しかし、なお、権限の公式性は参加者の個人的利害と切り離されているのではなく、むしろ、それらと密接に関連することを指摘し、その心理的な局面を再度強調している。参加者は、自己利益を追求しながら、できれば、そのために余計なコスト負担をしたくないという矛盾する欲求をもっている。この矛盾をはらんだ欲求に応じるために、組織の権限に従い、それを積極的に支持することになる。権限は参加者のもつ複雑な欲求によって支えられているとの見解を提示している。

全体としては、コミットメント研究に代表される心理学的な方法論の不足を、経営学的な、いわば、非心理学的な方法で補足し、その均衡を図りながら、組織における参加、個人の行動の位置づけを試みた点で、評価される論文である。

しかし、以下のようないくつかの問題点も指摘される。

第一に、組織均衡概念とコミットメントとの整合性、および関連性である。組織均衡については、提唱された当時とはやや解釈が変化しているが、本論文は、均衡論について、旧来の見解をそのまま用いているので、今日的な組織均衡の解釈との整合性に欠けるとの批判がある。新しい知見の取り込みが望まれる。また、論旨の展開が、コミットメントを議論するために、組織均衡を用いたのか、あるいは、組織均衡論を再検討するために、コミットメントを用いたのか、曖昧である。最近の理論動向について配慮が少ないようである。

第二に、組織と参加者を、たとえば企業やホワイトカラーなど、個別的な、具体的な事実の集積に対応した議論になっていない。抽象的でありすぎる。したがって、考察がやや上滑りの感がなくはなく、さらに個別事象としての組織および参加者について、議論を深める必要があるのではないか。

第三として、第7章を除けば、抽象論議に終始していることである。今後の課題としては、理論としての精度を向上させるだけではなく、実証データやケーススタディを加えて、現実の組織と参加者の関係を調べ、理論との整合性を吟味しなければならない。

以上のような問題点はあるものの、組織と参加者の関係という、極めて大きなテーマに取り組み、これまで所与として看過されてきた、数々の組織の要素がもつ機能について、新たな指摘や発見を提示している。よって、本論文は博士の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成11年3月31日、論文内容とそれに関連した試問を行った結果、合格と認めた。