

氏 名	たか お よし あき 高 尾 義 明
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 122 号
学位授与の日付	平 成 14 年 3 月 25 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 組 織 経 営 分 析 専 攻
学 位 論 文 題 目	「組織選択の成立と組織メンバーの自発性」 ——システム理論に基づいた組織—個人関係の理論モデル——

(主 査)
論文調査委員 教 授 日 置 弘 一 郎 教 授 赤 岡 功 助 教 授 出 口 弘

論 文 内 容 の 要 旨

本論文の要旨は次のようにまとめられる。序章において論文における基本的な関心が描かれる。組織における合理性の強調は、組織メンバーの自発性と相容れないとされており、組織メンバーに対して組織は行為を強制すると捉えられてきた。しかし、現在、組織は成員に対して、個性を発揮して、革新を起こすことを求めるようになっている。組織内での個人がどのように組織の中での行為選択において、組織との関係を設定するかについて、選択の帰属という視点を提出することによって分析を行うことが試みられる。これは、行為選択が組織によってなされるとすることで、個人には行為選択に伴うリスクは負わされず、個人の個性の伸張が期待される。他方で、リスク負担が組織にのみ帰属するのであれば、組織活動の不確実性は増大し収拾がつかなくなる。組織がどのようにこの問題を解決しているかという点に関心とする。

第一章では、組織の主体とリスクの関係を分析する。組織による選択や行為についての了解の存在が組織を成立させていることを指摘する。ついで、選択という行為は、個別の選択肢を選択するばかりではなく、選択の枠組みの選択もなされていることをルーマンに依拠しつつ述べている。つまり、選択肢の集合を選択し、その中から個別の選択肢を選び出しているという意味で、選択は二重性を帯びている。この状況を分析するために「組織コンテキストという概念が導入される。組織コンテキストは、先験的に組織成員の予期を構成することによって、選択の枠組みを指定する。

第二章では、これまでの規範的組織論において、組織コンテキスト概念がいかに埋め込まれていたのかについて明らかにし、そのことが、組織における自発性を取り扱えないような構成になっていたことを指摘する。

すなわち、組織論を、支配を強調する官僚制理論の系譜と、協働を中心概念とするアソシエーションの系譜にわけ、そのいずれもが、組織目標によって成員を拘束するというタイプの組織コンテキストを内在化し、事実上、コンテキストフリーの状況に置き換えた分析を行っていることを指摘する。このために、組織成員の行為選択における予期の構造は、コンテキストに影響されない自由意志によって行われ、制約条件を分析することによって行為選択が説明できると考えることになる。

第三章では、第二章で批判された規範的組織モデルの機械的適用がしばしば現象を説明できない日本的な組織状況を取り上げる。日本の組織内での組織コンテキスト編成原理として、「職場」という認識枠組みを問題とする。職場は、集団を指すばかりではなく、成員がおかれた組織状況の理解を整理し、あるいは強制する。職場の情報技術の発達による変化と日本的なコミュニケーションの様式についても言及される。

第四章ではこれまでの考察をふまえて、今後の、組織—個人—個人—個人関係を展望する。そこでの考察の枠組みとして、社会システム論に基づく相互浸透概念が提示される。これはルーマンによる概念であり、複数のシステムが、「他方のシステムが新たに編成されるために、そのシステム自体の複合性を提供する」状況と説明される。

このような相互浸透が自明に発生するわけではなく、相互に複合性を提供し合うことを可能とするために、脱構築的なポリティックスを用いるという可能性が示唆される。また、そのようなポリティックスを励起される組織構造として、リーダーシップに媒介されない権限や組織目的の構造セットの提供を考え、それに至る方策として経営理念の活用が構想される。

終章では、研究のまとめと展望が示される。

論文審査の結果の要旨

本論文は、組織論における基礎的な問題である組織と個人の関係について新たな展望を開くものと評価できる。組織における強制力を中心として論じるという組織観による理論が現状を説明できないことは明らかであり、それをどのように脱却するかについて、現状では有効な概念が開発されているとはいいがたい。組織対個人という図式はさまざまな意味で大きな変化が現れている時に、問題はそのものは同様でも、その内容自体が大きく変化しており、強制力に対抗するための枠組みの提示というだけでは現在の組織を説明することはできない。

本論文の貢献は、組織選択の帰属というこれまで取り上げられてこなかった視点を提示することによって、この問題に切り込む点にある。個人が組織内で行為選択（意思決定）を行う場合に、その選択が組織に帰属し、自分の個人の裁量であると話されないという点に注目し、それが個人の自発性の契機となりうる。組織は、個人が行った選択を自らのリスクで引き受ける代償として、個人に対して、さまざまな制約を課している。

このような組織と個人の関係を、ルーマンの社会システム論を援用して、選択のコンテクストを分析概念として据えることによって、組織内の成員の選択が、選択枠組みの選択として起動していることを示す。この部分の行為選択の理解は、これまでの組織論では稀少であり、メタレベルの選択に踏み込むことでこれまでの組織論の範囲を拡張してことは評価してよい。

さらに、抽象度の高い理論を具体的な現象の説明のための枠組みとして用いることを示すために、日本的な組織現象を素材として現象の分析を試みている。抽象度の高いメタレベルでの選択が具体的な日本の組織状況に即して分析概念として有効であることを示そうとする意欲は十分に評価されるべきである。概念が整合的であることだけで理論としての有効性が保証されるわけではないにもかかわらず、現在の組織論ではしばしば現実には適用困難な抽象的概念が提示されることも少なくない。

具体的に、「職場」という日常語によって、日本の組織における成員の行為選択の予期を生み出す状況を理論化しようとする試みは新鮮であり、十分なオリジナリティを持つといえる。

現象を解明し、さらに、それを制御するという方向での議論として用意されるのが、ポジティブ・ポリティックスと経営理念の強調である。制御のための方策として考える場合には、組織コンテクストを整序するための枠組みを与えることによって予期の操作を行うことになるが、それを強力に行うことは社会的倫理の問題を引き起こし、強制力を行使することにつながる。その意味では、ポリティックスという枠組みによってそれぞれの主体が相互に交渉するという形に整えているが、それが有効に機能するためには、その背景となるパワーを持つことが必要とされる。この点についてまでの追究はなく、枠組みの提示にとどまっている。しかしながら、このような制御についての論究は、今後の課題として与えられていると考えることもできる。

論点は斬新であり、組織論の領域での貢献として十分に学位に値するものと認められる。

なお、口頭試問は平成13年8月1日に行われ、論文内容と関連事項についての試問の結果、合格と認められた。