

どこまでが、個人／組織の「認識」か

日本学術振興会 特別研究員

(法政大学)

園田薫

問題意識

- 組織論では、組織という「主体」の存在が前提とされ、その「認識」や「判断」が現状を分析するための重要な材料となることがある
- 組織認識論「個人レベルだけではなく、集団や組織のレベルにおいても、認識というプロセスが存在する」（加護野 1988: 61）
- 成員による解釈スキーマの集合体（日常の理論）

問題意識

- 認知的な枠組みにもとづいた組織の分析は、近年ますます発展している（高橋 2016）
- 新制度派組織理論（Meyer and Rowan 1977）
 - 組織フィールドに対する感覚的な理解しやすさ
 - 組織に対する準拠集団論の展開（Merton 1957）
- 組織アイデンティティ論（Albert and Whetten 1985）
 - 組織のアイデンティティの構築過程について
 - 社会的アイデンティティ論（Tajfel and Turner 1979）
を下地とした議論

問題意識

- これらの議論は、個人を前提とした議論を下地として、それを「組織」を主体とする理論に展開することで成り立っている。
- 実際に組織という主体をアクターとして（理論的に）みなした方が都合がいい場面は多くある
 - 法人としてのアクター性（岩井 2015; 梶谷 2023）
 - テクニカル・コアの切り離しと法人格（清水 2014）
 - 組織生態学のメタファー（Hannan and Freeman 1977; 高瀬 1986）

問題意識

□ そのように理論的に解釈することは可能であるが、これらの理論を実証分析の枠組みとして設定したとき、または理論的知見を実践しようとしたとき、ある潜在的な疑問が立ち現れることがある

= その「組織」って、どういう「主体」なの？

それは経営者の意思に代表できるものなの？

個人の意思をどうやって集合化しうるの？

問題意識

- 個別の理論に対する方法論的な吟味と、どのように理論と実証を結ぶのかという認識論的な整理はこれまでの議論において比較的軽視されてきた（言語と論理で体系的に整理されてこなかった）

- 「組織」という認識の主体をどのように想定し、実証分析の対象として設定できる／すべきか？

問題意識

- この点を熟考することには、様々な利点がある
 - ✓組織「理論」のもつ方法論的な魅力を再認できる
 - ✓素朴に想定される「主体」像を再構築することで理論に対する貢献が可能になる
 - ✓ある理論を分析枠組みとして実証研究を行う際の、気持ち悪さがなくなる
- まず我々が普段から使う概念から再考してみたい

議論すべき概念の整理

□組織の「決定」と「判断」について

- 決定：（個人によって）観測可能な事実
 - 株式の上場を「決定」した
 - 社員3名のリストラを「決定」した
- 判断：ある決定をもたらした意思決定プロセス
 - 取締役会でそのような「判断」に至った
 - 近年の業績低下から合理的に「判断」した

議論すべき概念の整理

□組織の「行為／行動」と「認識」について

- 行為／行動：ある決定に至るまでの一連の出来事
 - 組織の行為は（部分的に）観測可能である
 - この場合、組織の行動 ≠ 「組織行動」
- 認識：主体の判断・行為の妥当性を担保するもの
 - 競合他社の動向を「認識」し、ある決定を下す
 - 制度論における正統性（Legitimacy）など

議論すべき概念の整理

□それぞれの概念に対し、組織を単一の「主体」として、どの程度想定可能か？

→研究者のなかでも考えが割れるのではないか

園田の感覚

	概念の実証可能性	概念の確からしさ
組織の「決定」	○	○
組織の「判断」	△	○
組織の「行動」	△	○
組織の「認識」	?	○

議論すべき概念の整理

- なぜなら、組織を主体とした「認識」とは、ある組織の行為・行動に対し、それとは異なる「個人」が説明のために付与するものだから。
= 「観測できないが、それがないと明らかにおかしいもの」こそが、組織の「認識」概念の本質
- ✓ 「では、本当にその組織はそういう「認識」をもっていたんですか？」

組織の「認識」を効果的に扱うために

- 組織の「認識」を実証的に扱うことができないのかといえば、そうではないと考えている。
 - ただ、「組織」の認識を素朴に存在するものとして捉えることには、少し抵抗感がある
 - アンケートに答えたのは組織？ 個人？
 - 組織の同一性は、そこに所属する個人によって規定されない

組織の「認識」を効果的に扱うために

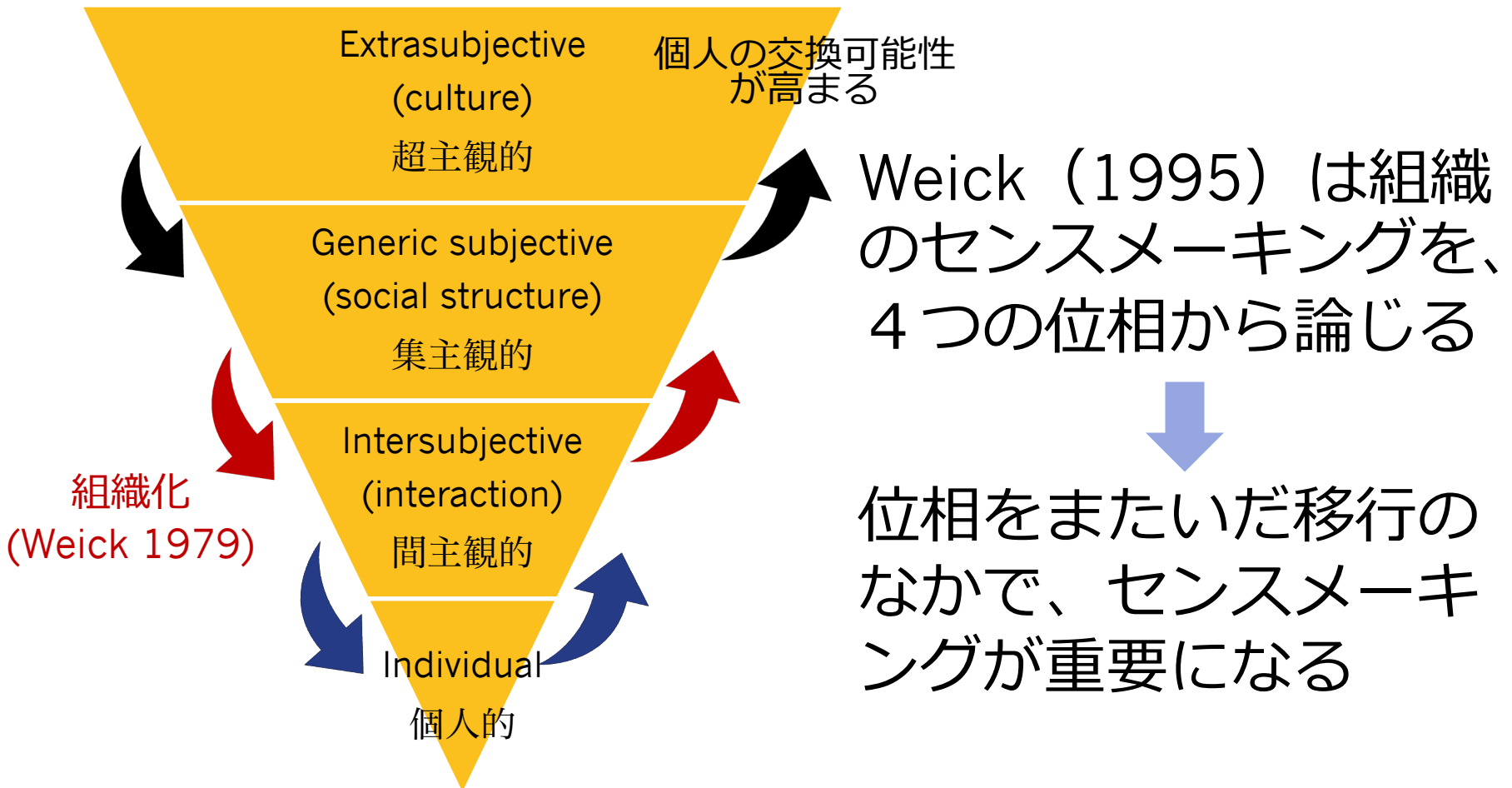
□園田（2023）による一つのアプローチの提案

➤ 組織の成員（組織の一部）から、なんとかして「組織」の認識を取り出すことができないか。

→ 組織の認識はわからないが、**組織成員によって間主観的なものと同定される認識を、暫定的に組織の認識として捉えてみる**のはどうか？

（「解釈スキーマの集合体」発見の一手法）

組織の「認識」を効果的に扱うために



組織化とは、「間主観性と集主観性の間を行き来する運動」である
(Weick 1995: 72 = 2001: 98)

組織の「認識」を効果的に扱うために

□組織内で共有される（と認知する）間主観性とは

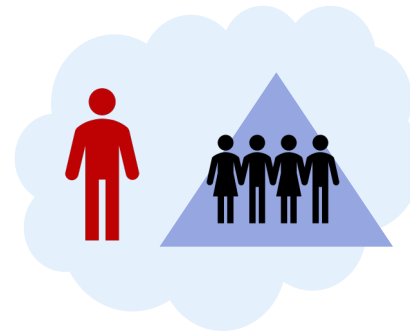
組織に包摂
された「私」



組織に対する
語りとして
使われる語彙

我々
私たち
弊社

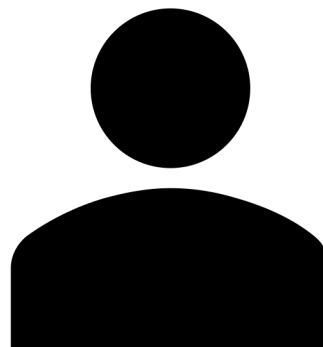
We



組織と切り離
された「私」

私
僕

I



- ・ 「I」と「We」は、どのように区別される？
- ・ その場合の「We」って、どこまでが含まれる？

組織の「認識」を効果的に扱うために

- 園田（2023）が外国人雇用をめぐる人事部の語りで見出したのは、**間主観的な（組織の）センスメイキングが行われる**のと同時に、**その矛盾・違和感を補う個人のセンスメイキングが行われる**様子であった
 - 組織の判断と個人の判断の意図的な切り離し
- 組織の成員がどのようにindividual/intersubjectiveを峻別するのかという解釈スキーマを分析することで、「組織」の認識の輪郭を検討することができる？
 - 「二次の観察」が重要になる（佐藤 2023）

- ❑ Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). “Organizational identity.” *Research in organizational behavior*, 7, 263-295.
- ❑ Hannan, M. T. & Freeman., J. H. (1977). “The Population Ecology of Organizations.” *American Journal of Sociology*, 82: 929–964.
- ❑ 岩井克人 (2015) 『経済学の宇宙』日本経済新聞出版社.
- ❑ 加護野忠男 (1988) 『組織認識論』千倉書房.
- ❑ 梶谷懐 (2023) 「コンヴェンションとしての所有制度」岸政彦／梶谷懐編 『所有とは何か』 143-198.
- ❑ Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Free Press.
- ❑ Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony,” *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- ❑ 佐藤俊樹 (2023) 『メディアと社会の連環』東京大学出版会.
- ❑ 清水剛 (2014) 「組織・法人・株主」『組織科学』 48(1): 64-77.
- ❑ 高橋量一 (2016) 『経営組織認識論考』文眞堂.
- ❑ 園田薫 (2023) 『外国人雇用の産業社会学』有斐閣.
- ❑ 高瀬武典 (1986) 「組織変動と環境変動」『社会学評論』 37(1): 64-78.
- ❑ Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). “An Integrative Theory of Intergroup Conflict,” W. G. Austin & S. Worchel eds., *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks/Cole, 33-47.
- ❑ Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing (2nd ed)*, MA: Addison-Wesley.
- ❑ Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations (Vol. 3)*. Sage.

謝辞：本研究は JSPS 科研費 21J00807 の助成を受けたものです。