

Title	「組織化された無秩序」に関する理論的考察
Author(s)	竹本, 達也
Citation	
Issue Date	
Text Version	ETD
URL	<a href="https://doi.org/10.11501/3128809">https://doi.org/10.11501/3128809</a>
DOI	10.11501/3128809
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

氏名	竹本達也
博士の専攻分野の名称	博士(人間科学)
学位記番号	第12909号
学位授与年月日	平成9年3月25日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 人間科学研究科社会学専攻
学位論文名	「組織化された無秩序」に関する理論的考察
論文審査委員	(主査) 教授 山口 節郎  (副査) 教授 大村 英昭 教授 厚東 洋輔

#### 論文内容の要旨

今日の組織研究を一瞥してみた場合、「パラダイム」の転換期にあるということは否定できない。簡潔にいうならそれは、組織を合理的な機械とみる従来のアプローチから、非合理的な側面をも視野に入れたアプローチへと分析の主軸を移そうという動きである。その中で注目を集めるようになった概念、それが「組織化された無秩序」というものである。つまり組織を語る際に、完全な機械としてでもなく、かつ、完全な無秩序としてでもなく、漠然とした共同体としてとらえようというものである。

K. ウエイクやJ. マーチらの提唱するこの概念は、きわめて現実的なものでありそれゆえ説得力があるようにも思われるのだが、理論的にいうなら残念ながら今日では中身の無いスローガンにとどまっている状態にある。そこで以下本論文を通じてこの概念の精緻化を試みることにする。この作業は、組織文化論の視角から行われることになる。というのも、「組織化された無秩序」とは成員が規則通りに行為するわけではないという点を大前提にした概念であり、それゆえこの概念を理解するにはなによりもまず成員行為についての理解を深めなければならないと思われるからである。成員の行為に影響を与えそれを左右する要因とは、おそらく組織文化においてほかにあるまい。そこでまずは、組織文化についての検討が必要となる。

先行の業績を吟味してみた場合に明らかになるのは、それらの業績がいずれも難点を孕んでいるということである。組織文化を国民特性から説明するアプローチであれ、企業風土としてみるアプローチであれ、いずれもが特定の「文化特性」及びその均質性・凝集性をあまりに強調するものであるために、その理論的説得力に少なからぬ疑念を抱かざるをえないのである。説明上の説得力を確保するためには、第一に組織成員自身に意識されているものとして、第二に特定すらできないようなより多様・多元的なものとして、組織文化というものを考える必要がある。そこで次に、それらを満たしうる理論としてN. デイトマソの議論に注目し、その有効性を確認した。

デイトマソのいう組織文化とは、各々の成員が抱く連帯意識、言い換えれば、成員が想像する「われわれ」のもつ文化的特徴にほかならない。この視点は、先行組織文化論のもつ限界を克服するものであるといえよう。そしてこの視点を採用することによって、成員が自己の功利的行為をある程度緩和し結果として「組織化された無秩序」ないし「漠然とした秩序」が生成されるということを説明することができるように思われる。しかしその際に確認せねばならないのは、デイトマソの議論が国民形成のアナロジーから成り立っているということである。つまりその議論は、あくまでも現象の類似性を指摘したものにすぎず、決して理論的根拠を有したものではないのである。そこで、こ

の視点の精密化及び射程の測定が次なる課題として浮上してくる。国民形成に関するディトマソの説明とB. アンダーソンのその共通性に着目するなら、可視化された記述すなわち公式構造が連帯感を生成する際に成員に使用されるものと考えられるのではないだろうか。この点を見ていくために先行議論を検討し、公式構造の性質というものを明らかにすることが必要となってくる。

従来の理論では、M. ウェーバーの官僚制理論に代表されるように、組織の公式構造は業務の生産性・能率を向上させるべく発達したのだとされているのだが、さしあたってはこうした主張が検討の俎上に乗せられる。この生産性や能率とは何を意味するのか・それらを追求するにしても何故公式構造として記述化されるのかといった点を、先行理論はうまく説明できていないことが理解される。ウェーバーにまでさかのぼってその説明を再検討してゆくと、これまでに過小評価されていた、公式構造成立に関するウェーバーのもうひとつの視点が浮かび上がってくる。自己存在の安心感を得るべく各人が規則の存在を受け入れるようになる、というものである。この視点は、J. マイヤーの組織論を読み解くことによってさらに体系化される。マイヤーによれば公式構造とは、人々に存在意義を付与するような「究極的価値」を可視化したものにほかならない。つまり公式構造とは誰が記述しようとも、その個人的意思や選好を超越したある種の中立的・超人性を帯びたものであるといえる。それが人工物であるにもかかわらずひとびとが連帯を意識するときに媒体として利用するのも、こうした事情によるようだ。こうして想像された「われわれ」というものこそ、基本的には個々の成員行為から成立したものでありながらもまとまりを醸し出す、「組織化された無秩序」という状態ではないだろうか。

#### 論文審査の結果の要旨

組織論は現在、パラダイム転換期にあるといわれる。組織を目標達成のための合理的な制度的装置として捉える観方から、社会の近代化とともに失われていった共通の意味的天蓋（究極的価値）に代わって、「われわれ意識」や連帯感情の醸成を担う「想像上の共同体」として捉えようとする視座の転換である。本論文は「組織化された無秩序」という最近の議論を手がかりに、このパラダイム転換の意義と内容を展開・提示し、従来の伝統的組織論や組織文化論を覆しながら、組織に帰属することによる「存在論的安心感」の保証という、組織がもつ隠された機能を浮かび上がらせることに成功している。

本審査委員会は、本論文が先行研究の綿密な追跡の仕方と、自らのオルタナティブの説得的な展開の仕方のいずれにおいても、将来性のある学術研究であることを認め、博士（人間科学）の学位授与に値するものと判定した。