

令和 6 年 5 月 27 日現在

機関番号：37111

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2020～2023

課題番号：20K22141

研究課題名（和文）「動機の語彙論」の組織論的展開

研究課題名（英文）"Theories of Motive" in Organizations

研究代表者

樋口 あゆみ（Higuchi, Ayumi）

福岡大学・商学部・講師

研究者番号：30882740

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、営利組織のなかでプロジェクトを立ち上げたり推進したりする際に、どのような理由が正当なものとして捉えられるか。言い換えると、どのような理由が「動機」として通じるか、そしてそれがどのように組織の制度として通用していくのかを明らかにする目的で始められた。研究を進めるにつれて、どのように理由付けが「動機の語彙」として通用するようになるのかを分析するには、意思決定過程が時間と「どういうあり様がこの組織なのか」という自己記述に関わっていることが明らかになり、組織境界論と組織の時間論の理論的な深堀へと研究は展開することになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

組織システム論における組織境界と時間概念を深堀することで、自己産出系論が古典的なシステム論と比べて一体何を課題とし、主題化しているのかがより詳細に明らかになった。それは、短く言えば、組織観察の動態化と、閉じつつ開いているシステムの記述のための述語を用意したことにある。

本研究は自己産出系論とも言われるニクラス・ルーマンのオートポイエティックなシステム論が、いかに時間の流れのなかにある意思決定を理論的に重視したのかや、不透明な自己像に関する自己観察と自己記述の際を利用しているのかについて明らかにし、そうすることで経験的な研究と理論を結ぶ糸口を提示した。

研究成果の概要（英文）：This study was initiated with the aim of elucidating what reasons are perceived as legitimate when launching or promoting projects within profit-making organizations. In other words, it aimed to clarify what reasons qualify as "motives" and how they become effective within the institutional framework of an organization. As the research progressed, it became apparent that the decision-making process is intertwined with time and self-description of "what kind of organization this is." Analyzing how justification evolves as the "vocabulary of motives" and its connection to organizational boundaries theory and the temporal aspects of organizations led the research to delve deeper into theoretical exploration.

研究分野：組織論

キーワード：システム論 時間的志向 組織境界 意思決定 組織化 不確実性 動機の語彙

## 1. 研究開始当初の背景

本研究は、組織のなかで新たなプロジェクトを立ち上げたり推進したりする際に、どのような理由が正当なものとして捉えられるか、言い換えると、どのような理由が「動機の語彙」として通じるか、そしてそれがどのように組織の制度として通用していくのかを明らかにする目的で始められた。

経営学や組織論では動機 (motivation) は心理学を理論的背景として、個人の主観的で回顧的な解釈を指し、組織成員に対する動機づけの研究が数多くなされてきた。他方、社会学的研究を背景とした動機 (motive) には、C.W.ミルズの「動機の語彙論」に見られるように、ある説明が妥当な動機として周囲に受け取られるか否かという、動機の社会構築的側面を捉え、それを秩序形成の観察契機とみる研究群がある。本研究は後者の研究群を参照しながら、組織内の秩序形成とマネジメントとがどのように行われているのかを明らかにしようとした。

研究を進めるにつれて、どのような理由付けが「動機の語彙」として通用するようになるのかを分析するには、組織の意思決定過程が、組織的な時間と、自己記述 (組織の組織らしさをどのように捉えてコミュニケーションするか) そして組織境界に関わっていることが明らかになり、組織境界論と組織の時間論の理論的な深堀へと研究は展開することになった。

## 2. 研究の目的

本研究は企画過程を企画中にどのように企画意図・目的といった説明が変容するのか、またそれがどのように組織の秩序形成に関わっているのかを分析することを目的とする。さらに組織全体の長期的な時間軸で企画の形成経過、それ自体を反省しなおすとき、たとえば「どのような説明をすれば企画が他の組織成員に承認されやすいか」という傾向が組織のなかで時間とともに蓄積され、変容していく。言い換えれば、組織独自の動機の語彙と運用は、組織の制度として機能していく。その様子を分析するためには、組織の時間論、境界論、そして責任の帰属について考慮に入れていかなければならない。そのため本研究では、ケース分析以前に理論的検討に遡って、主に時間論と境界論を検討している。

## 3. 研究の方法

研究方法としては一貫して、経験的データから構想した理論研究を行っている。理論研究といっても、そこには経験的な現象を新たな視角により分析するための装置を用意する目的があり、論文の記述は常に理論的検討と経験的データ・資料の間を行き来するものとなっている。言い換えると理論のための理論研究ではなく、経験適用のための理論研究を行ってきた。

理論研究の対象は、「動機の語彙論」を整備したミルズだけではなく、人びとの回顧的記述と組織的意思決定の現在性を指摘したK.ワイク、そして意思決定論と社会学的システム論とを接続したN. ルーマンを主に扱った。

## 4. 研究成果

研究成果の概要について、業績を示しつつ、成果の概要を以下に記す。

### (1) 組織境界の複数性と、境界概念によるシステム論的組織論の整理

- 『21世紀の産業・労働社会学：「働く人間」へのアプローチ』、松永 伸太郎・園田 薫・中川 宗人 (担当:分担執筆, 範囲:5章「組織境界の複数性: 組織は多様な活動をどのように可能にしているのか」), ナカニシヤ出版 2022年4月 (ISBN: 9784779516078)
- “Change in meaning of organizations: Rethinking social order from organizational boundaries,” Ayumi Higuchi, XX ISA World Congress of Sociology, Melbourne 2023年6月27日
- 共同発表「根本概念と組織」; 個人発表部分「境界維持から整理するシステム論的組織モデルの現在」 樋口あゆみ 2024年度組織学会年次大会、関西大学 2023年10月29日、招待有り

本研究群は組織論の中核的な問題のひとつとして扱われてきた組織境界について、新たな理論的視角を提示し、論証したものである。

では、なぜ組織境界が問題になるのだろうか。それを考えるには、次のような事態を想像してみるといいだろう。組織のなかで何か企画を立てたり、検討したりする際、組織の成員同士で相談するにしろ、会議などの手続きを経るにしろ、そこでは個人的選好とは別の次元で”組織として”の是非が問われる。そうした場面で具体的に使用される言葉は、「うちの会社としてありか、なしか」など、組織ごとに異なるだろうが、数々のコミュニケーションを経て組織的な意思決定はなされる。それでも、ある出来事が終わった後に組織内で振り返りがなされると、企画の功績や失敗は何に起因するのか、誰に起因するのか、などといった言及が可能になる。このような観

点で組織境界について考えるとき、組織境界という問題は、組織はどういう仕方で個人と区別され、運営されているのかを捉える問題として立ち現れる。

組織境界をどのように把握できるのかは、組織論では主に2つの潮流がある。ひとつは取引コスト論を下敷きにした企業の境界論であり、もうひとつはC.バーナードを端緒とする、協働をひとつのシステムと捉えるシステム論である。本稿は後者の立場をとる。

システム論は組織をオープン・システムとして捉えるようになって以降、環境に対して組織が開かれている点は論証できたが、同時に組織がいかに一つのシステムとしてのまとまりを規定できるのかについては答えを出せていなかった。それゆえサイモン=マーチは、組織境界をどこに引くかや、組織と非組織の区別について思いわずらう必要はなく、ただ事例を挙げればよいとしている。しかし冒頭の事例で分かるように、私たちは日々の実践のなかで組織の内外や他の組織との間での帰属の問題を、コミュニケーションを経由して扱っている。

そこで本研究ではサイモンを批判的に継承し、組織を意思決定のコミュニケーションを要素とした、オートポイエティックなシステムとして捉える N.ルーマンのシステム論を採用した。そこでは、組織の境界は、何が組織に帰属するかというコミュニケーションを経由した、組織システム自身の再帰的な意思決定のネットワークによってシステムが自ら生み出しているものとされる。さらに、それゆえに組織境界は動的に変化していくものである点が明示されている。

結論としては、上述の議論を敷衍して、ルーマンが明示的には述べていなかった、意思決定のコミュニケーションによる組織境界の複数性を提示した。さらにこうした複数性は、賠償や支払いなど、他の社会システムと組織とが交渉する必要がある場合には、問題に応じて一元化される点も明らかにし、そうすることで従来の組織境界の把握との整合的な接続も試みた。

従来の組織境界や企業の境界の議論は、対外交渉や外部の観察者による分析のための区分である。それは「この組織」を、どのようにマネジメントするかを考えねばならない内部観察とは目的が異なる。オープンイノベーションやシビックテックといった、より多くの組織による協働が官民間問わず求められている現代において、こうした動的な組織境界をより正確に記述できる概念規定は、実践的にも理論的にも重要である。

## (2) 組織における時間を意思決定の形式に結びつけて違いを明らかにする研究

4. 「組織の意思決定と時間：協働のためのタイムマネジメント」樋口あゆみ、科研費報告書『社会の時間 - 新たな「時間の社会学」の構築へ向けて - 』鳥越信吾、金瑛、梅村麦生編、139-152, 2022年, 七旺社。
5. 「意味編成としての組織：ニクラス・ルーマンの組織論を意思決定と時間から捉える」樋口あゆみ、第96回日本社会学会、立正大学 2023年10月9日

本研究群は組織で働く人々が、日々、組織のなかで起きる出来事をどのように把握し、物事に対して過去を過去のこととして振り返り、また未来を構想するのか、そのとき時制や時間はどのように表現されるのかを理論と経験の両面から明らかにしようとしたものである。

『科学的管理』(Taylor, 1911)のような古典をはじめとして、組織にとって時間管理(time management)は重要な課題であり続けてきた。その意識は主に標準的管理や時間的短縮……つまり、いかに時計的な時間に人々の行動を合わせていくことで業務の同期や改善を可能にするか、組織の環境に対する反応速度を上げるかに重きが置かれてきた。しかし知識労働における時間には、物理的で客観的な時間とは別の側面が見出される。欧米でも80年代以降、そのようなもう一つの時間を「主観的な時間」として捉え、両者を対比しつつ、組織との関連性に注目した研究が増加した。主観的な時間…つまりは社会的に構成される時間概念は、社会学ではとりわけA.シュッツによって議論されてきた。

その議論を引き継ぎ、組織化へと拡張したのが、K.ワイクおよびN.ルーマンである。本研究群では主にルーマンの時間理論を通じて経験的な事例についての記述をすることで、日常的にコンセプトから端を発した商品企画開発を行う企業には、どのような時間的な特徴が表れるかを明らかにした。

対象企業は、初発のコンセプト以外は企画の流動性が高く、細かい条件は話し合いが進んだ後であっても変更可能性が残るような特徴を持っている。こうした意思決定形式は、当該組織だけでなく、自動車産業のコンセプトカーのアイデア製作過程など、今までにない商品を作り出そうとする現場などでもよく見られる。類例のないものを作り出そうとする試みは、企画進行中の不確実性が高く、結果として、企画が終了して開発に移るまで、その出来事自体を振り返ることはできず、現在の感覚が長く保持される。たとえば当該組織の成員が表現した「(この組織には)現在ばかりがある」という言葉などは、こうした事象を当事者として表現した事態だと考えられる。

## (3) 組織における責任の帰属を考える前段階としての道徳論研究

6. “Double Symmetry in Niklas Luhmann’s Moral Communication,” Ayumi Higuchi, *Kybernetes*, 51(5), 1868-1878, 2022年3月29日

本研究は、N.ルーマンの道徳的コミュニケーション理論を対称性条件に焦点を当てて検討し、この概念の問題点を明らかにした。現代社会では、他者を非難したり賞賛したりする道徳的なコミュニケーションが制御不能に陥り、ときには致命的な結果をもたらす。そして、これは企業組織にとっても組織不正や組織不祥事の問題として、今日的な問題になりつつある。本稿では、「隣人訴訟」と呼ばれる訴訟事件で起きた問題の帰結を、ルーマンの道徳論を用いて検討することで、なぜ、どのようにして、訴訟に関係のない人々が次々と誹謗中傷の嵐に巻き込まれていくのか、そのメカニズムを考察した。結論として道徳的コミュニケーションは「仮想の対称性」を暗黙の前提とすることで、異なる立場の他者を評価しうる形式であることを明らかにした。

こうした道徳研究は一見組織研究と関連のないように思えるが、責任の帰属という観点で組織研究と繋がっている。近年は企業の活動も道徳的非難を受け、組織行動に大きな影響を与えている。そうした場合に、責任追及と帰責が問題になるが、組織的意思決定と責任の帰属、そして組織の第三者からの非難追及に対してどのような対応が妥当なのかは未だ明らかではない。こうした問題は組織論からも、そして道徳論からも引き続き追究されるべきものである。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 樋口あゆみ	4. 巻 -
2. 論文標題 組織の意思決定と時間：協働のためのタイムマネジメント	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 社会の時間：新たな「時間の社会学」の構築へ向けて	6. 最初と最後の頁 139-152
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 Higuchi Ayumi	4. 巻 51
2. 論文標題 Double symmetry in Niklas Luhmann's moral communication	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Kybernetes	6. 最初と最後の頁 1868 ~ 1878
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1108/K-11-2020-0826	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 1件/うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Ayumi Higuchi
2. 発表標題 Change in meaning of organizations: Rethinking social order from organizational boundaries
3. 学会等名 XX ISA World Congress of Sociology, Melbourne（国際学会）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 舟津 昌平, 園田 薫, 樋口 あゆみ, 長谷部 弘道, 吉田 航
2. 発表標題 『根本概念と組織：いまさら言えない疑問を確認する』「境界維持から整理するシステム論的組織モデルの現在」
3. 学会等名 組織学会年次大会2023（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 樋口あゆみ
2. 発表標題 意味編成としての組織：ニクラス・ルーマンの組織論を意思決定と時間から捉える
3. 学会等名 第96回日本社会学会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Ayumi Higuchi
2. 発表標題 On the symmetry of moral codes
3. 学会等名 Luhmann Conference 2020 (国際学会)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 松永伸太郎・園田薫・中川宗人・吉田航・長谷部弘道・樋口あゆみ・小川和孝・妹尾麻美・寺澤さやか・井草剛・朴知遠・西田尚輝・中根多恵	4. 発行年 2022年
2. 出版社 ナカニシヤ出版	5. 総ページ数 302
3. 書名 21世紀の産業・労働社会学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

<p>リサーチマップ  <a href="https://researchmap.jp/ahiguchi">https://researchmap.jp/ahiguchi</a>  個人研究サイト  <a href="https://www.ayumi-higuchi.com/">https://www.ayumi-higuchi.com/</a></p>
---

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------