



企業組織における公式方針をめぐる組織成員間の相互作用に関するエスノメソドロジー

前田, 健児

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2019-03-25

(Date of Publication)

2020-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第7427号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1007427>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



学位論文審査要旨

氏名 前田 健児

論題 企業組織における公式方針をめぐる
組織成員間の相互作用に関するエス
ノメソドロジー

審査 平成31年3月

神戸大学

論文内容の要旨

本論文の目的は、企業組織において、組織成員の認識や行為を多様な世界として捉え、かつ組織の公式方針の多義性を考慮に入れて、組織の公式方針と組織成員の認識および行為ならびに組織成員間の相互作用との関係を明らかにすることである。具体的には、ある公式方針が発せられた企業組織において、各組織成員がその公式方針をどのように認識し、どのような行為をするか、組織成員間ではどのような相互作用をなすのか、などを経験的研究によって明らかにしようとする研究である。

そのうえで、社会構成主義、象徴的相互作用論、組織化理論、エスノメソドロジー、組織ルーチン論、状況的行為論、新制度派組織論など、組織成員の認識、行為、相互作用に関わる先行研究をもとに、組織成員の認識や行為を多様な世界として経験的研究として十分に捉えていないこと、公式方針の多義性について経験的研究として十分に検討していないことを課題として抽出した。そして、企業組織の公式方針をめぐる組織成員はどのように認識し、解釈し、意味付与しているか？ 公式方針をめぐる認識や解釈、意味付与は、組織成員の行為や組織成員間の相互作用にどのように影響しているか？ の2点をリサーチ・クエスチョンとして設定している。

研究方法としては、エスノメソドロジーを採用している。その採用理由は、組織成員のエスノメソッドを特定するためであり、また、エスノメソドロジーが人間の行為の説明に長けているからであるとしている。

そして、経験的研究として、大平社（仮名企業）の知財職場をリサーチ・サイトとしている。その理由は、改革の必要性が謳われながらもそれが難しく、しかし、経営状況の悪化に伴い、経営改革が実行されたという経緯があり、公式方針に対する様々な認識や相互作用が生まれやすいからである。そして、大平社の知財職場の公式方針のうち4つを取り上げ、それらに関する組織成員の実践について調べ、それらを相互に比較している。

本論文の調査においては、まず、公式方針に基づく組織的活動の内容を詳細に記述したうえで、公式方針に対する個々の組織成員の認識や行為および組織成員間の相互作用をインタビューに基づいて明らかにしている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、実際の知財職場における著者自身の長年の参与観察と今回のエスノメソドロロジーによる調査研究とによって、組織において公式方針が、さまざまな立場にいる組織成員それぞれによって、いかに認識され、いかに行為に反映され、さらにいかに成員同士の相互作用において使用されているかについて、エスノメソドロロジーを使って、詳細に明らかにしている。そのうえで、異なる公式方針の事例の比較分析を用いて、公式方針の多義性の程度と組織成員の公式方針への対応の関係について明らかにした。そして、公式方針が経営者の意図しない形で、組織成員によってそれぞれの価値観に合わせて解釈されたり利用されたりしてコンフリクトが表面化しないという組織内の実態を浮き彫りにした。これらは、博士を授与するのに十分な新規性、独創性、専門性を備えた、組織論や経営学に対する学術的な貢献であるとして認められる。

ただし、本論文に問題が全くないわけではない。問題意識のスケールがやや小さく結論やインプリケーションとの整合性が十分とは言えないこと、研究結果の学術的意義についての考察がまだ十分とは言えないこと、先行研究の検討において論旨がやや不明瞭で不要な論述や不足している文献や解釈に疑義のある論述が見受けられること、概念の定義が曖昧なものが残っていること、章のタイトルなどで用語の意味が相当に読み進まないと分からない表現が少なからずあることなどである。しかし、いずれの欠点も論文そのものの学術的貢献を致命的に損なうものではなく、あくまでも望蜀の嘆といえることである。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資質を持つものと判断する。

平成31年3月6日

審査委員 主査 教授 原 拓志

教授 松嶋 登

准教授 平野 恭平

その結果、組織成員は何とかして自らの価値観に沿う活動をする自由裁量を得ようとしていることを見出した。ただし、その実践方法は公式方針の多義性の度合いによって変わってくることで、公式方針の多義性が高い場合には、各成員は解釈によって公式方針の方を自らの価値観に合わせようとする一方で、公式方針の多義性が低い場合には、各成員は、ホンネとタテマエの使い分けという方法で対処しようとする。いずれの場合も公式方針をめぐる争いは通常顕在化しないことについて、エスノメソドロロジーを使って示した。

さらに、先行研究の知見と比較することにより、以下の4点の発見事項として提示している。①組織成員は、自らの価値観の正当化装置として公式方針を利用する。②組織成員は、安易に脱連結するのではなく、公式方針に従うことと自らの価値観を保つこととのバランスを取ろうとする。③解釈によって公式方針の方を自らの価値観に合わせるという実践と、ホンネとタテマエの使い分けという実践と、が公式方針の多義性によって組織成員により使い分けられる。④組織は、公式方針の多義性をそのまま放置することで、組織の分裂を防ぎ、見かけ上の和を保つことができる。

また、組織内では、和のための自己抑制という実践と、自己抑制なき和という実践とが混在し、公式方針の多義性を調整することによってこれらの実践を制御することができる、などのインプリケーションも導いている。