

第3章 組織におけるセンスメイキング①

【要約】 by 山本彩香

イントロダクション

組織のセンスメイキングは、日常のセンスメイキングと連続性があるが断絶もまたあり、両者は異なる。

組織生活¹は、相当な程度まで絶え間ない交渉・意識的な情報処理・注意の対象となり、達成を繰り返さねばならず、説明や正当化・合理化を必要としており、「日常生活ほど自明視されてはいない」(Czarniawska-Joerges, 1992)。例えば、組織外の他者に対し、自己を個人としてあらわすべきか、組織の中の一員としてあらわすべきか、といった問題が職場においてのみ頻繁に生じる。

また、Czarniawska-Joerges (1992) は組織生活におけるセンスメイキングは独特であるとも述べ、次のような特徴を挙げている。組織生活は仕事そのものよりも自明視されている程度が低い(p.212²)／組織はあらゆることに挑戦し、合理性そのものを含むあらゆる事柄に説明を求める(p.121)／社会化は浅く、かつ一時的で、逸脱者や異端者によって簡単に覆され、年長者によっても統制できない(p.121)／社会的能力は職場固有のものになりがちで、局所的で、狭く定義される一方、会社内のどこでも通用する能力とは何かがよくわからない(p.121)。

本章では、組織のセンスメイキングに焦点を置き、組織がセンスメイキング・プロセスをどのように構造化するか、逆にそのプロセスによりどのように組織が構造化されるかを明らかにすることが目的であり、そのために3つの論点に触れる。第一に、アイディアの歴史年表をまとめ、全体像を構築するのに必要な概念の資源を充実させる。第二に、上記の資源を利用してセンスメイキング・プロセスと存在論的に符合する組織化の性質を記述する。第三に、Porac 等 (1989) の調査を挙げ、センスメイキングの7つの特性が現実の組織の中でどのように現れるかを示す。

センスメイキングの歴史的ルーツ

センスメイキングのルーツは、多様で、新しく、研究領域ごとに異なり、見解の相違もあるので、歴史を従来の仕方では語ってだけではかえって誤解を招きかねない。センスメイキングの意義と有用性に関する過去の歴史や評判は、現在の議論への影響を通してしか分からず、しかし現在の議論からその歴史的経緯を明らかにしようと過去に遡ると、それにより得られる像は、後知恵のバイアスまたは結果を左右した偶然の作用を見過ごすことにより歪められかねない。

とはいえ歴史を貶めているわけではない。今日のセンスメイキングの問題に使用されている概念ツールを初めて生み出した過去の議論や見本例に遡り、先駆者たちの洞察を現在の問題のコンテキストに重ね合わせる。例えばセンスメイキングの理解への Burns and Stalker (1961) の機械的システム対有機的システムに関する論述が、相互作用性としての組織を記述しようとした Smircich and Stubbart (1985) の文脈に引用されているように、重ね

¹ 邦訳では“organizational life”を「組織の生」と訳しているが、もともと Czarniawska-Joerges (1992)では“everyday life”「日常生活」と対比して“organizational life”が使われていることから、ここでは「組織生活」と訳すことにした。

² 原典でも邦訳でも p.212 とされといるが、Czarniawska-Joerges (1992) の p.212 にはそのような記述はなく、p.121 の間違い。

合わせることにより概念間の系譜関係はもちろん、概念が互いに豊かになる方法が明らかになるだろう。

センスメイキングという論題がどのように展開してきたかを捉えるため、次の節「組織のセンスメイキングの重要な資源」で重要な文献における言及のされ方を列挙していく。

組織のセンスメイキングの重要な資源

省略