

総 説

人間科学の新たな組織化のためのシステムマネジメント

清 水 武*

要 旨

これまでの早稲田大学人間科学部は理念を打ち出してきた一方で、その理念は個々の研究者にとって、必ずしもコミットメントの対象にはならなかった。本稿は、人間科学部のこうした現状を問題視し、解決するための提案を目的とした。組織の成員が人間科学的研究に従事することを動機づけるため、方法としてのシステム・マネジメントにより、ホリスティックなアプローチを採用する研究、もしくは学際的な研究を戦略的に価値づけることが提案された。最後に、残された問題点と今後の取り組みかたについて議論がなされた。

1 問 題

科学においては、興味の対象を分析的に捉える志向性は不可欠であり、そのため、専門的に深化した知見を求め、領域を細分化させることは不可避である。しかしながら、人間科学は、そういった専門深化や細分化に邁進してきたこれまでの個別科学の限界と反省から、人間存在を総合的に理解する科学として生まれたものである(柿崎、1992;西條、2002;菅村・春木、2001)。

早稲田大学人間科学部創設の理念を、短く言えば「学際性と総合性」(飯野、2002)、または「ホリスティックなアプローチの志向性」(春木、2002)ということができ、それこそが人間科学の存在意義であり、且つ掲げるべき価値観であることは変わりがない。

現在、早稲田大学人間科学部は既に創立されて17年、人間科学研究科も創立12年以上を経過

しているが、人間科学は全体性を謳う新たな学問として、その地位を確立してきたといえるだろうか。本稿の目的は、人間科学的研究をよりよく発展させるために、現在の人間科学部が抱えている問題について触れ、新たな視点からの提言をおこなうことである。

1. 1 人間科学の現状

菅村・春木(2001)や西條(2002)によると、人間科学の現状は、既存の諸学問が人間科学という名のもとに一箇所に集まったというだけで、学問的には伝統の物をそのまま継続する「束論」(春木、1988)であるという。

例えば、本誌も、人間科学の総合化のための場として期待されている(飯野、1992)が、卒業研究や修士・博士論文の一部などを、人間科学的研究としてでなく、単に「人間科学」研究科で行った研究として発表する場に終始している(菅村・春木、2001)という。少なくとも、知の総合性としての人間科学の未来を楽観視で

*早稲田大学大学院人間科学研究科博士後期課程

きない現状にあるのは確かなようである。

こうした現状を踏まえ、最近ではようやく、認識論的な問題についての人間科学論が積極的に展開されつつあり（菅村・春木、2001；西條、2002、2003）、このようにアカデミックなレベルで認識論の問題が整備されることで、人間科学的な研究が組織化することが期待されるだろう。

しかし、人間科学部全体の中に位置づければ、これらはごく一部のムーヴメントであり、突発的なものにすぎないだろう。なぜなら、より多くの研究者が人間科学に携わり、全体として人間科学が継続するような雰囲気創られているわけではないためである。そして、このままでは人間科学が順調に発展するとは必ずしも言えない状況にある。

1. 2 紀要の位置づけ

人間科学を積極的に起こす雰囲気が組織の全体には及んでいないとすれば、それは一体何故だろうか。一言でいうならば、現状において、人間科学的研究に従事することに、必ずしも積極的なメリットが見出されないということになるだろう。

ヒューマンサイエンスリサーチに代表される本学発刊の雑誌は、全て紀要である。ところが、紀要の論文は、学界の秩序を支配している現状の業績主義システムにおいては、基本的に評価の対象とはならない。そうすると、「人間科学のような業績にならない紀要の論文を書くくらいであれば、業績になる専門分野の雑誌に論文を投稿するほうが現実的」と考えることが自然になる。

筆者はここで紀要の存在を否定したいのではない。紀要の良いところは、比較的自由的な議論を許容できる懐の深さがあることであり、実際にそうした環境の中から、本学の人間科学が形成されてきたからである。

しかしながら、どのような場において研究成果を論文として公刊するかということが、研究者にとっての将来を左右する重要な問題である

ことも、否定できない事実であろう¹⁾。特に、これから職を得なければならない若手研究者、もしくは業績を要求されている研究者、他にもより広い読者層に成果を発表したいと思っている研究者にとっては、評価の対象とはなりにくい紀要へと、自らの論文を投稿する動機はなかなか生まれにくい構造になっていることがわかる。

1. 3 組織の目的と個人の動機

要するに、人間科学部という組織が、組織の理念を打ち出しているにも拘らず、多くの会員にとって人間科学的研究をおこなう理由に直接つながるわけではないのである。こうした問題は、組織論的観点からも指摘されており、「組織の目的は個人の動機になるわけではない」（ルーマン、1964/1992）ということ、また大島（1998）が述べているように「集団と個のウェルフェアは利害が異なり、相対立する場合もある」ということである。

1. 4 精神論の不毛性

したがって、今求められていることは、人間科学的な研究が組織全体で盛んに行われるような土壌を創り出すことである。

ただし、これまでのように、一部のリーダー達によって、優れた人間科学的研究もしくは論考がなされ、理念の魅力が説かれるという方法では解決できないことに注意が要るだろう。なぜなら、そうした効果は一時的かつ部分的だからである。

まず、組織の会員にとっては、人間科学を行う動機があるとは限らない。そのため、理念へコミットする人間は、どうしても全成員の一部となる。ところが、この問題をシステムレベルの問題として扱わない場合、一部の人間だけが「頑張らなければならない」ことになる²⁾。しかし、それでは結局のところ、精神論の域を出ることができなくなる。

問題は、システムの構造上、生じており、精神論で解決するレベルにはない。それは、例えば、西條（2003）が「ヒューマンサイエンス」

のレビューで示したように、人間科学自体を論じる研究が学部設立時から次第に減り続け、10周年以後には消滅していることも示唆されている。

組織論的観点からしても、リーダーシップの発揮によって、成員を動機づけることには問題がある。リーダーは永遠にその場所に留まって目的を説き続けなければならない、組織としては指導力を使い切ってしまう。そして、そのように成員を動機づけなければならない集団は消滅しつつある（ルーマン、1964/1992）ことが挙げられる。

仮に人間科学部を、ひとつの森に喩えるならば、その森の中に「専門深化の木」と「総合の木」があるようなものだろう。もともとは「総合の木」を育てることを目的として掲げたのであるが、なかなか育たず、一方で「専門深化の木」はそのまま放置しても育っているという状況である。ここで「総合の木」が育ちにくい理由を、「総合の木に育つ力がないため」と解釈することは簡単だが、もしも土壌が「専門深化の木」に向いていたためならば、土壌から変えていく方法を模索する必要がある。

そして、既に「専門深化の木」が高く育っており、そのために未だに低く留まっている「総合の木」に必要な光も遮っているような状況であるならば、森全体において、「成長のさせ方」に手を加えなければならないはずである。

1. 5 制度的解決に向けて

これまでの人間科学論（濱口、1988；春木、1988；飯野、2002；野嶋、1997；西條、2003；菅村・春木、2001）は、理念や超認識論の提示、もしくは個別の専門分野から人間科学との関係性を論じることが主であり、現在それらは、ようやく実を結びつつあるといえるだろう。

しかし、その一方で、大きく遅れている問題は制度の整備である。そして、制度の問題は、時間が経てば自然に解決されるという性質の問題ではないことは明らかであり、今、この問題に取り組み、現状を変えうる方法を考えて提案

することが急務の課題といえるだろう。

制度的取り組みがなければ、いくら理念が打ち出され、且つ超認識論が整備されたとしても、人間科学という知の組織化にとっては不十分と言わなくてはならない。「アカデミック」と「制度」という2つを解決させることは、言うなれば車の両輪をそろえるようなものであり、2つがそろってはじめて全体として継続的に走り出すことが可能になるといえるだろう。

2 方法

それでは制度について、一体どのような取り組みかたが求められるのであろうか。以下、考えられる方法について論じていく。

2. 1 義務化

人間科学的研究を何らかの形で義務化する（菅村・春木、2001）ことは、ひとつの方向性として考えることができる。確かに、効果は全体に及び、永続的な力もあるだろう。しかしながら、組織論的に考えれば、成員全体に不満がたまることが予想され、優秀な人間ほど組織から次第に離れてしまう（ルーマン、1964/1992）という可能性は否定できない。

研究が本来、内発的な動機づけに支えられていること、さらに創造的な活動であることを総合するならば、人間科学的な研究、学際的な研究は義務化で解決するほど容易ではないだろう。第一、強制することでアウトプットの質を劣化させては本末転倒である。

2. 2 システム・マネジメント

我々が今、考えるべき方法は、組織の目的と個人の動機を、うまく一致させるものである。言い換えると、行為の担い手が結果として自発的に行為するような状況を、全体として創り出すということである。

有名なイソップ童話でいうところの北風と太陽がわかりやすいが、成員に「人間科学するように」要求することと、成員が結果として「人間科学するように」働きかけることとは違う。つまりは、「結果として」人間科学が組織化する

ような仕組みをつくること、「結果として」巧く組織化するような制度を用意する方法が求められている。

そこで、組織の目的と個人の動機の不一致を前提した上で、制度のありかたを見直すこと、言い換えれば、システムをマネジメントすることが考えられる。マネジメントの定義は様々であるが、ウルリッヒ (1984/1992)、ウルリッヒとプロブスト (1991/1997) によれば、マネジメントとは「有目的社会システムの設計、制御、および開発」と定義される¹³⁾。

なお、ここでのマネジメントにおいて対象とされるのは、制度であって人間集団ではない(ウルリッヒ、1984/1992)。すなわち、いわゆるリーダーシップのような、構成員に対する指導力発揮とは異質のレベルで問題に対処する方法とみなしてよいだろう。

2. 3 制度論への抵抗感と誤解

このような制度論は、組織の成員を意のままに操縦するための方法として誤解される可能性がある。確かに、集団目標の効率的な達成のためにヒエラルヒー的な命令体系を作り上げ、個々のメンバーの要求を聞き入れず、彼らを機械の歯車のように扱ってしまう組織をつくることは、回避しなければならない。長谷 (1994) によれば、そうした組織は、むしろ古典的組織論がこれまで批判してきたものである。

マネジメントの本来的な意図は、成員を一方的に制御するものではない。管理社会的 (ドゥルーズ、1990/1992) な発想といえば全くその通りであるが、マネジメントの課題の1つが、コミュニケーションを促進するような雰囲気をつくり出すことだということは、疑いない (Foerster, 1984/1992)。制度を考えるということは、成員による成員のための組織作りに他ならないのである。

制度論に否定的な印象が形成されるとすれば、それは「所与の存在として制度や権力が捉えられ、自らはその制度に従うか抗するか²の2つしか選択肢が認識されないとき」であろう。この

とき、少なくとも自ら積極的に働きかけることによって体制を変えようとは思わなくなる。しかし、制度ははじめから在るのではなく、実際問題、創られ続け、変化し続ける存在である。そして、制度を変えるのは他ならぬ人間である¹⁴⁾。

3 モティベーション・マネジメント

現状においては、人間科学的研究は、その数自体が少ない。そして、人間科学的な研究がこれまで以上に発展し、組織化するような理想的な状態を想定すると、それは「組織の成員の多くが、人間科学的研究の実践を動機づけられること」といってよいだろう。ここから、満たすべき必要条件を、以下のように導き出すことができる。

条件1 人間科学的研究に従事すること：専門深化した知見だけを集めるのではなく、学際的な研究 (飯野、2002) やホリスティックなアプローチ (春木、2002) による研究を積極的に求める。

条件2 知見・成果は学内にもたらされること：理念に基づいた人間科学的研究の成果が組織のメンバーに向けて情報発信されることが望ましい。

条件3 組織において、以上の2つが積極的に価値づけられること：組織の目的を個人の動機に結びつけるためには、これらの行為を何らかのしかたで公式に価値づけることが必要になる。

これらは、全体でひとつの必要条件のようなものである。その結果として、組織の成員の多くが自然に人間科学を考え、実践することが動機づけられ、同時に雰囲気も創り出されると考える。

3. 1 学内で公刊することへの価値づけ

以下、人間科学的研究を掲載する雑誌について、具体的な価値づけの方法を考えていく。くり返しになるが、仮にいくら人間科学的な研究が学内で行われていたとしても、それが論文などの形によって公刊される場合とそうでない場

合には、組織全体に対する影響が全く異なると考えられるためである。長期的な視野にたつて考えれば特にそうなるだろう。

可能であれば「人間科学的研究を専門に請け負う学会誌を、少なくともひとつ、創刊すること」が理想的と思われる。人間科学の理念に基づいた研究発表の場として、さらには多くの成員の動機づけにもつながると期待できるからである。しかしながら、学会誌を発刊するとなると、その運営は一朝一夕にできるものではなく、また母体となる学会がない点を考慮しても、実現は容易ではないと思われる。

そこで、学内の雑誌が紀要であるとして、代替案を考えたい。例えば、人間科学的研究として認められ、掲載が認められた「論文の著者については、研究費の割り当てを優先する指標にする」、もしくは学生に限定されるが、「奨学金を優先的に割り当てる指標にする」ことなどが、考えられるだろう。留意点としては、原著論文を紀要論文へと変更するに値するような価値づけが求められるということだろうか。

他にも、博士論文の審査の際に、人間科学的研究の論文が有る場合には、積極的にそれを評価するようなことや、将来的には本にして出版するというような前提のもとに、雑誌中に総合的な企画を公開し、論文を集めるという案もあるかもしれない。

少なくとも今以上に、多くの成員にとって、人間科学的な研究の投稿が動機づけられるならば、競争原理が働くとともに、人間科学的研究の活性化も期待できるはずだろう。

3. 2 人間科学的研究の優先

次に考えるべきことは、人間科学部が発刊する雑誌において、「人間科学的研究」の掲載を優先することである（菅村・春木、2001）。

ただし、あくまでも、人間科学的研究の成果が発表される機会を増やすためのものであり、これまでの個別の研究発表を否定しようというわけではない。要するに、人間科学的な意義を持つ研究の数が少ないため、それらを制度的に

優遇する方向性を戦略的に打ち出すということである。

そのため、どのような研究にプライオリティーを与え、積極的に価値づけるのか、その方向性が問われることになる⁴⁵。

3. 3 学際的な人間科学

飯野（2002）の議論を踏まえれば、「異領域の研究者の知見が融合した学際的研究」を人間科学的研究のひとつに位置づけることができる。ただし、異領域の研究者の知見が融合した学際的研究は、単に異領域の研究者が集まってできる東論とは異なっている。「このような形態の総合科学は比較的容易であるため、学際、総合と称しても実質は、東であるということが多い」（春木、1988）。東論は同一のテーマの名のもとに人が集まれば可能であるが、知を統合し、総合的な領域を開拓しようとすることは、東論ほどに簡単ではないと思われる。

例えば、座談会 I（1998）で相馬が「総合研究の人たちが、やっぱり自分の割り当てだけしかやらないんだよね」と発言していたように、プロジェクトとして総合研究の場を立ち上げた場合であっても、どうしても個々の研究者は他に関わらないという流れが生じやすいと考えられるだろう。

その理由をひとつに還元することは困難であるが、学際的研究において共同するときにかかるコスト・負担のほうが、そこから産み出される価値・生産性よりも大きいと個々人に感じられることを挙げてもよいだろう。簡単にいえば、実質的なデメリットのほうが大きいという可能性である。そうであるならば、デメリットを補ってあまりあるメリットを付加することも、考える必要がある。

学際的な活動を価値づけることはそれでよいとしても、ここでは「集まってしまえば、各人が別々の方向に向いていても構わない仕組み」自体を、問題にすべきであろう。単に同一テーマのもとに集まるのではなく、知を融合させる方向性をより強くもつものを、優先的に扱うこ

とはできないだろうか。Gibbonsら(1994/1997)やサトウ(2002)を参考にすれば、「学融(trans-disciplinarity)の訳」という概念を考えることができる¹⁶。

学際は、問題が同一でも解が共有されない共同研究志向をさすが、これに対して「学融」の場合には、何よりも問題の解決を共有するために異なる学範や立場の者が協同作業を行うという違いがある(サトウ、2002)。また、どのような問題を解決したいのかという問題の共有はもちろん、どのような解決が共有されるべきなのかを、研究者と実践者が対等の立場でコラボレーションするというのが、学融の姿という(Gibbonsら、1994/1997;サトウ、2002)。

例えば、実践者と研究者が同じ解を共有して協同することがこれに含まれるわけで、「人間科学は机上の抽象論を述べるに留まらず、具体的な問題解決に寄与する、実践の学として存在すべき」(野嶋、1997)という視点と併せても、「学融」は望ましいことであるだろう。そして、こうした方向性を、単なる学際よりも高く価値づけ、優遇することが考えられる。

3. 4 共同研究とオーサーシップ

これらの学融(もしくは学際)がうまく共同研究として成立するために、現行の制度に問題はないだろうか。ここで触れてみたい問題は、オーサーシップ制である。現行のオーサーシップ制度では、著者が複数いる場合、ファースト、セカンドといった具合に順に並ぶことになる。

しかし、例えば、複数の研究者が協同して同じ研究に携わることを考えてみても、問題を立てる研究者と、方法を提案する研究者が別で、さらにはデータを取る研究者に別であるようなことも、実際には十分にあるだろう。データの分析や、結果の考察に秀でた能力を持つ人間もいるだろう。

ところが、もしもそのようにしてできる研究の成果をまとめようとするならば、誰かが第一著者、誰かが第二著者という形での発表は、現状では避けられない運命にある。したがって、

このとき、「第一著者でない共同研究者として、研究成果が発表されるくらいであれば、共同しないほうが労力の節約であり、個別の専門分野に分割して、議論を展開するほうが業績になる」という計算さえ働きかねない。他にも、細かい条件だけを変更した同一テーマの研究を、研究者の数だけ創り出すといった水増し作業も考えられる。

学融・学際的な研究成果を想定すれば、現在のオーサーシップ制度がベストであるとは断言できない。よりよい共同研究を抑止する力にはなっているとすれば、研究業績のありかたを見直すことも視野に入れてもよいはずである。

3. 5 貢献者制度の可能性

例えば、これまでのオーサーシップを分割した形式を考えてはどうか。研究に貢献した人間については、映画のテロップのように役割を明記し、貢献者(contributor)として明示化するという提案が既になされている(Godlee、1996;Smith、1997;山崎、2002)¹⁷。そして、最終的な責任の所在を明確にするために、保証者(guarantor)をたて、責任の分散を回避するという。より良い共同研究につながる有効性も兼ね備えているのではないだろうか。

実現の可能性を度外視しても、少なくとも、この種の問題を真剣に検討することが、将来的にも必要なことが認識されるだろう。

3. 6 人間科学的研究を集めるために

学融や学際でなくとも、積極的に掲載が優先される研究のひとつとして考えられるのは、春木(2002)を踏まえると、「その領域においてホリスティックなアプローチを採っている研究(仮に専門領域に特化した内容であったとしても)」、もしくは何らかの形で、「人間科学的意義が述べられている創造的研究」などであろう。

そこで、例えば、既に他の学会誌に掲載された研究について、「人間科学的意義を紹介する」という研究も、優先的に扱うというのはどうだろうか。通常、一般の学会誌は、その学会が専門とする分野の意義を尊重し、紙面を割くこと

を許容することはあっても、当該研究の人間科学的意義について十分に議論することは実際問題、それほど容易なことではない。しかし、人間科学的意義について考えている研究者ならば、機会さえ与えられれば、その意義をまとめることは困難ではない。

既に発表された研究成果であっても、人間科学的な意義について改めて紹介させることは、自薦・他薦を問わず、それだけでも有益なはずである。それが異領域の研究者にとっても理解可能な意義ならば、そうした研究が優先的に掲載されることが望ましいであろうし、西條(2003)がヒューマンサイエンス誌に対しておこなったように、模範となるような人間科学的研究についてのレビューを積極的に奨励することなども考えられるだろう。

以上のように、人間科学的研究、学融・学際的な研究を試みようとするれば、当然ながら、優れた統合力を持つオーガナイザーが重要になってくる。したがって、そうした人材をより積極的に評価することで、育てていく必要性も認識されるだろう。そういった文化を創ることで、個々の研究者自身が総合的な視点を持つようになれば、これは人間科学の組織化という観点からも理想的なはずである。

4 今後に向けて

以上、ここまで、制度についての具体的な提案をおこなってきたが、筆者自身は、組織の内部にいるわけではないため、今回の提案はあくまでも試験的論考としての位置づけにあると言わねばならない。

例えば「このような提案では短期的な誘因にしかならず、うまくいくとは思われない」といった反論や「価値づけの必要性は認めるとしても、他にもよい方法があるのではないか」といった意見は十分に考えられる²⁸。

ただし、ここでは細部の詳細な議論を煮詰めることよりも、むしろ、これからどのように問題に取り組むのか、という全体的な方向性、態

度を考えていくことが重要ではないだろうか。具体的な提案が粗雑であることは認めるとしても、現状を「よりよく改善する」ことが大事であって、「もっと良い案がある」という批判と提案があれば、それこそが建設的な態度と思われる。したがって、筆者の提案は、今後のための叩き台にしていきたい。

また、今回は研究成果の公刊という、ごく一部の限られた問題に焦点をあてているが、もちろん、それ以外にも人間科学的であると考えられる活動についてのマネジメントがあってもよいだろう。例えば、教育の問題や、学外への情報公開の問題などを考えてもよいはずだからである。

4. 1 最後に

古川(1990)によれば、「初めて挑むことには、少々つまづきやしくじりは、しばらくの間あっても結構、それを気にせず、新しい課題に挑戦し、邁進することが大切というぐらいの支持的雰囲気は望ましく、逆に、既になじみのある課題は厳しい雰囲気のほうがパフォーマンスが向上する」という。

前者は今後の人間科学的な活動全てに当てはまることのように思われる。ホリスティックなアプローチは、科学が通常物事を分析的に捉えていく志向性から考えても、決して容易ではない。また、学際的な研究の難しさは、既存の枠組みでは説明されにくいこと、同時にすぐには評価も得られにくいことがあるだろう。

こうした研究の芽を摘むことは容易いが、逆に育てることはその何倍も難しいだろう。したがって、学際的な人間科学的研究、すなわち未知の領域の開拓を奨励するならば、基本的には支持的雰囲気をづくり、加点主義的な評価方法を採用することが望ましいと思われる。

冒頭でも触れたように、科学が専門深化の方向へ向かうことは、ある意味、必然的である。しかし、「専門深化の木」だけが育つことで、バランスが崩れ、森全体がうまく成熟しないならば、今、「総合の木」が育つような土壌を創り、

変えていく方向性を考えることが必要になってくる。

組織に新たな価値観が浸透するには、時間がかかると考えられるが、人間科学をこれまで以上に発展させ、組織化させようとするのであれば、土壌としての「人間科学的な価値観、雰囲気」を、組織に属する人間皆で創っていくことが求められているだろう。

文 献

- ドゥルーズ、G. (1992). 記号と事件:1972-1990年の対話 (宮林寛、訳). 東京:河出書房新社. (原著刊行年次、1990)
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1997). 現代社会と知の創造:モード論とは何か (小林信一、監訳). 東京:丸善. (原著刊行年次、1994)
- Godlee, F. (1996). Definition of "authorship" may be changed. *BMJ* 312: 1501-1502.
- 濱口晴彦. (1988). 人間科学的状況の人間科学化:ヒューマンサイエンス、1、77-85.
- 春木 豊. (1988). 人間科学への態度. *ヒューマンサイエンス*、1、3-10.
- 春木 豊. (2002). 人間:その心と体. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、11、21-28.
- 長谷正人. (1994). モグラとヘビ:管理社会のあるき方. 宮本孝二・森下伸也・君塚大学(編)、組織とネットワークの社会学 (pp. 45-58). 東京:新曜社.
- 古川久敬. (1990). 構造壊し:組織変革の心理学. 東京:誠信書房.
- 飯野徹雄. (1992). 人間科学の両面性. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、1、3-4.
- 飯野徹雄. (2002). 創設当時の回想と所感. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、11、5-7.
- 柿崎京一. (1992). 「大道無門」の人間探究. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、1、5-6.
- 君塚大学. (1994). 組織からネットワークへ:組織論のパラダイム革新. 宮本孝二・森下伸也・君塚大学 (編)、組織とネットワークの社会学 (pp. 3-15). 東京:新曜社.
- ルーマン、N. (1992). 公式組織の機能とその派生的問題 (上巻). 沢登豊・関口光春・長谷川幸一 (訳). 東京:新泉社. (原著刊行年次、1964)
- マズロー、A. H. (1987). 人間性の心理学 (小口忠彦、訳). 東京:豊文社. (原著刊行年次、1970)
- 野嶋栄一郎. (1997). システム理論と人間科学. *ヒューマンサイエンス*、9、1-9.
- 大島康行. (1998). 座談会 I. 人間科学部創設時をふりかえる:創設の経緯と理念. 浅井邦二・上田雅夫・大島康行・嵯峨座晴夫・相馬一郎・濱口晴彦・春木豊・野嶋栄一郎 (司会)、人間科学研究、11、121-141.
- 西條剛央. (2002). 人間科学の再構築 I:人間科学の危機. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、11、175-193.
- 西條剛央. (2003). 人間科学の再構築 II:「人間科学の考え方」再考. *ヒューマンサイエンス*、129-146.
- サトウタツヤ. (2002). 21世紀の教育心理学:「教育心理学の不毛性議論」に触発されつつ. *教育心理学年報*、41、139-156.
- 菅村玄二・春木豊. (2001). 人間科学のメタ理論. *ヒューマンサイエンスリサーチ*、10、287-299.
- Smith, R. (1997). Authorship: time for a paradigm shift? *BMJ* 314:992.
- 相馬一郎. (1998). 座談会 I. 人間科学部創設時をふりかえる:創設の経緯と理念. 浅井邦二・上田雅夫・大島康行・嵯峨座晴夫・相馬一郎・濱口晴彦・春木豊・野嶋栄一郎 (司会)、人間科学研究、11、121-141.
- 多木浩二. (1999). 美術館はどうなる. 現代思想、27 (7)、218-221.
- ウルリッヒ、H. (1992). マネジメント:誤解された社会的機能 (徳安彰、訳). 自己組織化

とマネジメント (H. ウルリッヒ・G. プロブスト、編)、(pp.120-141)。東京:東海大学出版。(原著刊行年次、1984)

ウルリッヒ、H・プロブスト、G。(1997) 全体的試行と行為の方法:新しいネットワーク社会の可能性を問う(清水敏允・安西幹夫・榊原研互、訳)。東京:文真堂。(原著刊行年次、1991)

von, Foerster, H. (1992)。自己組織化の諸原理:社会的-マネジメントの状況への適用。自己組織化とマネジメント (H. ウルリッヒ・G. プロブスト、編)東京:東海大学出版会。(原著刊行年次、1984)

山根伸洋。(1999)。臨教審以降の<大学再編>過程が指し示すもの:地域社会の再編の統合過程にみる大学の社会的再配置戦略。現代思想、27 (7)、236-252。

山崎茂明。(2002)。科学者の不正行為:捏造・偽造・盗用。東京:松岳社

[2003年5月14日受理]

脚 注

注1 研究成果を論文として公刊する目的は、一般論として考えると通常、業績を得るためである。自らの研究が審査プロセスを経た一般雑誌に論文として採択されると、多くの場合は将来的に職を得ることにつながる。また、周りの人々に評価されること、さらに他人の評価とは特に関係なく、自己実現の欲求をも満たす可能性もある。欲求による動機づけとして考えると、マズロー(1970/1987)がいう「安全の欲求」、「承認の欲求」、そして最後は安全や承認の欲求を超越した「自己実現の欲求」に、これらはそれぞれ対応するといってもよいのではないだろうか。

注2 人間科学に興味を持つ一部の者だけで人間科学が形成されればよいといった少数精鋭主義のような態度を正当化したくなるかもしれない。しかし、少数精鋭で構わない

という態度は人間科学の理念を認めてはいるものの、結局のところ、狭義の個人主義から脱却できておらず、全体性を謳う人間科学の意義の本質を捉えているとはいえないだろう。異なる状況に置かれている他者を切り離し、基本的に関与しないというならば、そうした認識は全体を考えるための方法としては、全くの無力だからである。

注3 訳語として、管理や経営という語が使われることもあるが、必ずしもニュアンスが同じとも限らないため、本稿においてはマネジメントとした。

注4 確かに、権力によって制度が悪用されるといったことはいつの時代にも生じている(多木、1999;山根、1999)。しかし、これに対してどう関わるのか、泣き寝入りする前に、それへの態度や方法を考えなければならない。つまり、状況をよりよくすることを目的にする提言であれば、絶えず発信することが奨励されるべきはずなのである。

注5 ここでは研究の出来不出来を問題視しているわけではない。そうした問題については、論文を審査する場合などに、査読者や編集者に総合的な判断が委ねられることには違いない。本稿は、そうした判断自体ではなく、むしろ判断の基準となるような方向性そのものについて提言することを目的としている。審判がゲームで判定を下す際のルールブックを考えているようなものである。

注6 Gibbonsら(1994/1997)は、研究のありかたについてのひとつのメタ理論として、モードIとIIからなる「モード論」を展開している。モード論においては、研究も実践も知識生産という点からは等価であり、モードIは学範内の興味に基づく知識生産、モードIIは社会の関心に基づく知識生産(=学融)であるという(サトウ、2002)。

注7 元々は、近年のオーサーシップの乱れに対する提案としてなされたものである。山

崎 (2002) によれば、例えば、儀礼として・ギフトとして・仲間びいきなど、本来ならば著者としては認められないはずの著者が共著者とされている現状) が問題視されており (Godlee,1996)、これまでのオーサーシップ制度に変わる代替案として示されている。

注8 他にも、「業績主義自体を変えてしまう」ことも考えられるかもしれないが、実際問題としての難しさを2つ挙げることができる。第一に、時代の流れと逆行すること、第二に、それを変えるための方法がなければ非現実的ということである。

謝辞

本論文の作成にあたり、草稿の段階から多くの貴重なアドバイスを頂いた西條剛央氏と、自由な議論の場を提供して頂いた根ヶ山光一教授に深く感謝致します。

System management to re-organize Human Sciences

Takeshi Shimizu

Abstract

Although the school of Human Sciences has been producing basic concept, the members are not necessarily concerned with it. The purpose of this article was to propose a way to solve this problem. To increase motivations to be involved in the study of Human Sciences, a system management was proposed to appreciate studies with holistic approaches or interdisciplinary approaches. Finally, future task for that were discussed.

•Graduate School of Human Sciences, Waseda University