

英語Ⅰ

管理された組織は個々人や集団の決定と行動の調整と人々に必要な行動をしてもらうよう動機づけする役割がある。この章は組織における動機づけの問題を考え、これらの問題に対応する理論をまとめる。とくに経済学の文献に注目するが、経済社会学や会計学のような他分野からのアイデアや観察も可能な限り含む。

よく機能している競争的な市場やコース交渉のもとでは動機づけの問題は完全に解決している。しかしながらよくある契約において生じる問題。例えば、逆選択を生じさせる契約前の私的情報、モラルハザードを生じさせる観察可能性の問題、どんな理由であれ契約の不完備性の問題の存在は市場や交渉がうまく機能しないという可能性を示している。これらの環境では調整や動機づけの問題を解決する他の方法を考えなくてはならない。管理された組織はその有力な代替候補である。

動機づけは組織における課題である。これは組織のメンバーによる自分の利益を追求する行動がその集団にとってのパレート効率的な結果になるとは限らないからである。外部性の一種がその問題である。組織のメンバーは通常、彼らの行動から組織に生じる損失や利益すべてを引き受けるわけではないからである。

英語Ⅱ

道徳性および道徳的意思決定は、学術的探究の最も古い主題の一つであり、その起源は宗教的経典や古代ギリシャ哲学にまで遡る。しかし、数千年にわたる探究にもかかわらず、現代においてもなお、我々がいかに道徳的選択を行い（そしてその選択がもたらす結果を）、完全に理解するには至っていない。ここでいう「道徳的意思決定」とは、倫理的・道徳的な含意を有する判断および選択を行う過程を指す。この過程には、ある行為が「正しい」か「誤っている」かを評価し、どのように行動すべきかを決定することが含まれる（それがある程度自動的に行われる場合も、意識的な熟慮を経る場合もある）。他の意思決定と同様に、道徳的意思決定もまた極めて複雑である。それは、意思決定者の個人的特性、人間関係的要因、意思決定が行われる状況、そして直面する問題の性質といった多様な要素に影響される。特に組織においては、倫理的意思決定の研究は極めて重要である。それは、道徳的決定が組織にとって財務的・倫理的に重大な影響を及ぼすのみならず、組織文化、リーダーシップ、階層構造、インセンティブ制度などの組織的要因が、道徳的意思決定そのもののプロセスに大きな影響を与えうるからである。本論では、組織行動論および組織心理学における道徳的意思決定に関連した近年の研究を概観するとともに、今後の研究の可能性についても検討する。まず初めに、組織における道徳的意思決定の研究を形作ってきた主要な理論や視点の概要を簡潔に紹介する。