

## 論文

## 信頼と論理的思考、および抽象的思考に関する試論

神吉直人

## I. はじめに

2014年に設立された追手門学院大学成熟社会研究所では、2015年11月から2017年3月まで、「信頼の現場」という産学連携プロジェクトを実施した。これは、これからの社会と市民のための新しいシステムを信頼をキーワードに解き明かし、社会に発信することを意図したものであった。また、2018年度からは、自立して生きるために社会で通用する企画力、交渉力、運営力といったスキルを身につけることを目的として、学生を対象とした論理的思考に関するツールの開発を行っている（中川・佐藤、2018；19年度中にはリーフレットを発行予定）。

本稿は、後に続く研究のための試論として、これら2つの活動の鍵概念である信頼（trust）と論理的思考（logical thinking）、および抽象的思考（abstract thinking）について簡単な統計分析を行い、関連性を検討する。本稿の構成は次の通りである。続く第2節では、既存研究を基に対象とする概念について整理し、仮説を導出する。第3節では、概念を操作化する質問項目について述べる。そして、第4節で統計分析の概要と結果を示し、考察を行う。

## II. 理論の検討と仮説

## 2-1. 信頼

信頼は、「相手の内面にある人間性や自分に対する感情などの判断にもとづいてなされる、相手の意図についての期待」（山岸、1998）、「信頼対象が自らにとって肯定的な役割を遂行する能力と意図に対する期待」（真鍋・延岡、2003）などのように、既存研究では相手に対する期待と定義されてきた。また、Putnam（1993）が社会関係資本を「人々の協調行動を活発にすることによって社会の効率性を改善でき

る、信頼、規範、ネットワークといった社会組織の特徴」と定義する中に含んだように、他の概念を構成する要素として用いられることもある。

このうち、真鍋・延岡（2003）の定義にある能力に対する期待は、相手が役割の遂行に必要な能力を有していることを、過去の実績や評判などから、合理的に判断するものである。一方、意図に対する期待は、取引などの付き合いの中で相手が機会主義的な行動をとらないことへの期待である。社会的取引は、通常、不完備契約であり、相手の機会主義的行動を抑制するにはモニタリングコストなどの取引費用がかかる。相互の信頼関係は、「この人は私を信頼してくれているのだから、私もこの人を裏切ってはならない」といった形で機会主義的行動を抑制するため、取引費用を下げることに寄与する。

経営学における信頼に関する研究は、概ね3つの分析水準で行われてきた（神吉、2017）。従業員同士や、営業担当者と顧客の間などに育まれる信頼を対象とする個人間レベル、従業員と企業や、消費者（顧客）と企業の関係などに関する個人-企業レベル、そして、系列などの取引関係に代表される企業間（組織間）レベルの3つである。本稿では、2つ目の個人-企業レベルの信頼を想定している。また、信頼には方向性がある。つまり、主体が同僚や所属する組織に対して信頼を抱くことと、逆に同僚や組織から信頼されることは異なる現象である。本稿では、前者について検討する。

## 2-2. 論理的思考と抽象的思考

近年、論理的思考は、就職に際して有利となったり、採用後に求められたりするスキルとして、幹旋企業が運営する媒体などにも登場するようになった<sup>1)</sup>。論理的思考に長けた者は、そうでない者に比して人前でのプレゼンテーションや商談をスムーズに行ったり、企画書などを上手くまとめたりすることができる

とされる(北村, 2018)。さらに, 小学校の段階で論理的思考を育成することが検討されるなど, 政策レベルでも議論されている<sup>2)</sup>。

辞書によれば, 論理的とは「論理にかなっているさま。きちんと道筋を立てて考えるさま」を意味する(デジタル大辞泉; 小学館)。同じく, 論理は「考えや議論などを進めていく道筋。思考や論証の組み立て」であり, 「事物の間にある法則的な連関」である。また, 石原(2007)は論理を, 現実を解明し, 説明するための道具としている。平明に述べれば, 「なぜそうなのか」「どうしてこうなったのか」を始めから終わりまで, わかるように順を追って考えることが, 論理的思考といえる。

仕事の場面にあてはめれば, 各人が組織における役割遂行に際して直面する諸問題に関して, 複雑な事情や条件を整理・分析し, 結論までの道筋をわかりやすく示すといった過程の全体, ないしその一部に関する概念とまとめることができる。論理的思考の力は, 問題解決に関わる一連の流れの巧拙に関わる能力であり, 経営におけるコミュニケーションの要諦となる能力でもある。さらに文脈によっては, その解決されるべき問題自体を自ら定義することも求められる(関西大学初等部, 2012)<sup>3)</sup>。

この今日的な意味での論理的思考は, 企業経営にとって重要なものとして注目されているが, これを直接に扱った研究は, 本邦の経営学においてはみられない。CiNiiのフリーワードを「論理的思考」とし, 刊行物名に経営組織論, および経営行動論の国内主要ジャーナルである『組織科学』, 『日本経営学会誌』, 『経営行動科学』の3誌のいずれかを入れて検索しても, 1本の論文も見つからない(2019年2月25日時点)。フリーワードを「論理的」としても, 3誌を合わせて鷺田(2016)が該当するのみである。フリーワードを「論理的思考」とし, 刊行物名を「経営」とすると, 13件の結果が得られるが, そのうち「本文あり」に該当するのは4件であり, 経営学に関するものは赤川(2009)しかない。その赤川(2009)も, 論理学を経営に応用する上で考慮すべき問題点について議論しており, 本節の最初に述べたような, 今日求められる功利的なスキルとしての論理的思考を対象としたものではない<sup>4)</sup>。

論理的思考は, 批判的思考(critical thinking)を構成する要素の一つとも考えられている(平山・楠見, 2004)。批判的思考は, ものごとを客観的に捉え, 多角的・多面的に検討し, 適切な基準に基づいて判断す

る際に必要となる思考であり, 「自分の推論過程を意識的に吟味する反省的な思考であり, 何を信じ, 主張し, 行動するか決定に焦点を当てる思考」と定義される(Ennis, 1987; 平山・楠見, 2004)。これも, 組織における問題を発見し, それに対する解決策を見いだすこと, およびその結論に至る過程を他者に伝えて組織的対応に取り組むことに関わる思考である。

そして, 抽象的思考も論理的思考と類似の文脈で語られている。抽象的とは「いくつかの事物に共通なものを抜き出して, それを一般化して考えるさま」(デジタル大辞泉; 小学館), 「概念的で一般的なさま」(大辞林 第三版)である<sup>5)</sup>。また, 「頭の中だけで考えていて, 具体性に欠けるさま」というネガティブなニュアンスを含む語義もある(デジタル大辞泉; 小学館)。いずれにしても, 具体(性)や明解, 明確なことから離れて思案する, 形而上的な働きを指している。

小説家の森博嗣によれば, 抽象的に考えることは, 客観的に考えることと似ており, 自分の立場ではない, もっと高い視点からものごとの本質について考えることである。抽象する際には, 事物に関する大部分の具体的な情報が捨象される。そのことで, 別の多数のものにも共通する, 一般的な概念が構築される。つまり, 抽象化することによって, 問題を全体的に捉えることができ, まったく別のいろいろなものに当てはめることも可能になる(森, 2013)。

このような思考の重要性を, 伊丹・西野(2004)は経営学におけるケース学習の観点から述べている。彼らによれば, 意義深いケース学習とは, 多くのケースをストックとして記憶することではない。そうではなく, ケースに書かれた現象をきっかけとして, 経営のあり方やメカニズム, 論理について深く考えることがケース学習の本義である。ケースの分析を通じて探し出された論理が普遍的であればあるほど, いろいろな状況に応用できる(伊丹・西野, 2004)。また, 楠見(2014)による適応的熟達化の議論の中で, 中堅者は文脈を越えた類似的認識(類推)ができるようになり, 類似的な状況において, 過去の経験や獲得したスキルを使えるようになるとされるのも, 同様の考え方である。

このように, 抽象的な思考においては, 目の前の具体的な事物(形式知)からいったん離れることが要求される。そのため, 暗黙的なものや曖昧なものに対する姿勢や態度・志向性が, 抽象的思考の巧拙に影響すると考えられる。換言すれば, 暗黙的なものの受容性や見えないものへの感受性の高さが, 具体性を捨象

し、手掛かりを手放すような、不案内な思考の継続に関わる。哲学者の鷺田清一は、困難な問題に直面したときに、すぐに結論を出さないで、問題が自分の中で立体的に見えてくるまでいわば潜水し続けることが大事であるとし、それを“知性に肺活量をつける”と形容している。そして、哲学を知性の肺活量を鍛える術と位置付けている（鷺田，2014）。

仕事においては、例えば、一筋縄ではいかないような課題を前にして、答えがでない状況のまま、時には数週間から数ヶ月の長期間に渡る思案が必要となることがある。そのような事態に対峙する際には、具体的に明確な答えをすぐに求めるのではなく、課題の状況を俯瞰し、全体を捉えるような態度が望ましい。時には遠回りに、より一般的な解を求める方が、かえって近道になりうる。そのためには、解決や判断を保留したままでもらえること、答えが得られないことを苦とせず、その状況を楽しむことができるような、哲学的な思考に親しんでいる方が良いかもしれない。

また、身体性、身体感覚、あるいは身体的感度といった言葉で表現される事柄も容易に答えが得られないような思考に関連する。例えば、倫理や道德に関する問題には、唯一の正解が存在しない。武道家で思想家の内田樹は、どうふるまっていれば正否の基準がないような「無規範状態を生き延びるための暫定的な規範」を持っているかどうかを人間的成熟の指標としている（内田，2011）。法律などのように明文化された規範は、自身の外から与えられる、いわば外的なルールである。一方、倫理や道德といった内的ルールは、自ら主体的に考え抜くことで獲得される（神吉，2018）。内田（2004）は、橋本治の言説をはじめ多くの例を挙げて、倫理に関する困難な判断において身体からのメッセージを聴くことの重要性を説いている。また、石原（2007）は論理的に考えたことが感覚と一致し、論理が自分のものとなったと実感するまでの過程を論理の感覚化と呼んでいる。このように抽象的思考に対して、身体性は密接な関わりがある。

さらに、人の好みや価値観の正しさも決して一義的には決定できるものではない。組織開発の領域でも、同僚の価値観や考え方が対立する場合、一方を優先して他方を無視するのではなく、それらの同時最適解を探ることが大切だと考えられている（中村，2015）。以上のような場面で「考え抜く」際に必要となるのは、論理的思考であり、抽象的思考にはかならない。

## 2-3. 仮説

本稿は、信頼と論理的思考、および抽象的思考について統計分析を行い、関連性を検討することを意図している。ここでは、それらの関係に関して、簡単な作業仮説を設定する。

前述のように、本稿では、分析水準としては個人－企業レベルの、主体（従業員）が所属組織に対して抱く信頼を対象としている。信頼は相手の能力や意図に対する期待であり、そこでは、相手との関係性に関して合理的な判断が働く<sup>6)</sup>。信頼が合理的判断の産物であるとすれば、論理的思考に長け、より合理的に思考することができる者の方が、自らの所属組織に対して信頼を抱く傾向があると考えられる。

仮説1：論理的思考への態度は、所属組織への信頼に正の影響を与える。

信頼は具体的なものではなく、実際に目にすることはできない。よって、暗黙的なものをより多く受容するなど、抽象的な思考に対する耐性が高い者の方が、そうでない者よりも目には見えない信頼の存在を認められると考えられる。

仮説2：抽象的思考への態度は、所属組織への信頼に正の影響を与える。

## Ⅲ. 調査方法

### 3-1. 調査対象

上記の仮説を検証するため、質問票による量的調査を実施した。株式会社マクロミルのモニターを利用し、製造業のうちAV・家電・電気機械器具・コンピュータに携わる人々から515のサンプルを得た（回答期間2017年12月21日～26日）。性別は男性が488人（94.8%）、女性が27人（5.2%）、平均年齢は48.35歳（最大値65、最小値26）であった。職種は「研究／開発」が207人（40.2%）、「生産／製造」122人、「営業／営業企画」55人、「生産技術・計画」54人、「ソフト開発・設計」24人、「SE／プログラマー」20人、「企画」17人、その他が16人であった。そして、雇用形態は正社員481人（93.4%）、契約社員17人、派遣社員13人、その他4人となっている。

### 3-2. 測定尺度

信頼に関しては、服部（2008）を参考に、所属組織

に対する信頼を2つの項目で測定した。まず、直接的に「自分の会社を信頼して仕事をしている」かどうかを問うた。そして、間接的な項目として「同僚の多くは会社のことを信頼している」を設定した。「人は他者の欲望を欲望する」と言われるように、人は他者の考えを通して、自らの思考を構築する。また、人は自らの思考を投影させて他者の思考について推測することもある。自らの所属組織に対する信頼についても、同僚の意見を参考にしてそれを構築したり、自分の意見を同僚に代弁させるようにして認識したりしていることが考えられる。なお、この2項目は、鈴木(2013)の1対1の信頼と、社会や集団内の広範な信頼という分類のうち、前者の立場によっている<sup>7)</sup>。

論理的思考については、平山・楠見(2004)の批判的思考態度尺度から「論理的思考への自覚」を用いた。これは、「複雑な問題について順序立てて考えることが得意だ」、「考えをまとめることが得意だ」、「物事を正確に考えることに自信がある」、「誰もが納得するような説明をすることができる」、「何か複雑な問題を考えると混乱してしまう(反転項目)」、「公平な見方をするので、私は仲間から判断を任される」、「何かの問題に取り組む時は、しっかりと集中することができる」、「一筋縄ではいかないような難しい問題に対しても取り組み続けることができる」、「道筋を立てて物事を考える」、「私の欠点は気が散りやすいことだ(反転項目)」、「物事を考えるとき、他の案について考える余裕がない(反転項目)」、「注意深く物事を調べることができる」、「建設的な提案をすることができる」の13項目から成る。

抽象的思考に関しては、見えないものへの感受性や暗黙的なものへの受容性、矛盾や曖昧さに対する耐性といった観点から、次の9つの項目を独自に設定した。「仕事を円滑に進めるためには、目に見えないものや、言葉にできないものも大切にすべきだと思う」、「仕事において、目に見えない感覚や言葉にできない感覚を大切にするように心がけている」、「仕事において、周りの人と呼吸を合わせるなど、身体的感度を高めるようにしている」、「身体感覚を大切にすることで、仕事が円滑に進むことがある」、「仕事を円滑に進めるために、阿吽の呼吸のような、言葉にならない事柄も大切にしている」、「同僚の価値観や考え方が対立する場合、一方を優先して他方を無視するのではなく、それらの同時最適解を探るようにしている」、「仕事においては、白黒ははっきりできないようなところこそ、大切なことがあると思う」、「どうふるまうべき

かについて正否の基準がないときにも、自ら考えて行動するように心がけている」、「一見矛盾しているように見える問題の中から、解決の糸口を見つけることは得意な方だ」の9つである。

以上の全24項目をランダムに並び替え、質問票を作成した。それぞれの質問項目に対し、「1. あてはまる」から「4. あてはまらない」までの4点尺度で回答を求めた。

## IV. 分析結果

### 4-1. 因子分析

上記の24項目に対する回答を用いて、IBM SPSS Statistics24による因子分析(主因子法・バリマックス回転)を行った。抽象的思考に関する独自の質問項目のうち、回転後の共通性が低かった2項目を除いて再計算したところ、表1のような結果が得られた<sup>8)</sup>。

分析の結果、4つの因子が抽出された。第1因子は、平山・楠見(2004)の「論理的思考への自覚」13項目のうちポジティブな10項目から成るため、「論理的思考への自信」とする( $\alpha = .894$ )。第2因子は、「抽象的思考への態度」である( $\alpha = .761$ )。第3因子は、平山・楠見(2004)の13項目のうちの残り3項目(いずれも反転項目)がまとまった。第1因子に対して、「論理的思考への不安」とする( $\alpha = .683$ )。第4因子は、「信頼」である( $\alpha = .690$ )。それぞれの因子ごとに質問項目に対する回答の平均値を算出し、続く分析に用いる。

### 4-2. 差の検定

次いで、論理的思考、および抽象的思考への態度に関して、所属組織への信頼の差を確認するため、対応のないt検定を行った(表2)。4-1で得た論理的思考への自信、抽象的思考への態度、論理的思考への不安の各因子について、平均値の平均を求め、その値に基づいてそれぞれ有と無の2群にわけている(平均値: 論理的思考への自信=2.06、抽象的思考への態度=2.05、論理的思考への不安=2.25)。4行目の「論理的思考+抽象的思考」は、論理的思考への自信と抽象的思考への態度がいずれも有の者だけを有とし、どちらか片方ないし両方が無の者を無として群にわけている。質問票では、「1. あてはまる」から「4. あてはまらない」までの4点尺度で回答を求めているため、平均値が小さい方がより信頼が高いことを意味している。

表 1：因子分析（主因子法・バリマックス回転）

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	第 4 因子	共通性
複雑な問題について順序立てて考えることが得意だ	<b>0.751</b>	0.128	0.143	0.110	0.613
物事を正確に考えることに自信がある	<b>0.699</b>	0.186	0.209	0.036	0.568
考えをまとめることが得意だ	<b>0.685</b>	0.097	0.199	0.120	0.532
注意深く物事を調べることができる	<b>0.650</b>	0.160	0.101	-0.008	0.458
道筋を立てて物事を考える	<b>0.632</b>	0.100	0.153	0.057	0.436
建設的な提案をすることができる	<b>0.628</b>	0.220	0.162	0.146	0.490
一筋縄ではいかないような難しい問題に対しても取り組み続けることができる	<b>0.614</b>	0.248	0.193	0.085	0.483
何かの問題に取り組む時は、しっかりと集中することができる	<b>0.595</b>	0.215	0.181	0.043	0.435
誰もが納得するような説明をすることができる	<b>0.523</b>	0.137	0.190	0.151	0.351
公平な見方をするので、私は仲間から判断を任される	<b>0.472</b>	0.348	0.109	0.212	0.400
仕事を円滑に進めるためには、目に見えないものや、言葉にできないものも大切にすべきだと思う	0.130	<b>0.670</b>	0.001	0.007	0.465
仕事を円滑に進めるために、阿吽の呼吸のような、言葉にならない事柄も大切にしている	0.201	<b>0.606</b>	0.098	0.027	0.418
仕事において、目に見えない感覚や言葉にできない感覚を大切にするように心がけている	0.164	<b>0.604</b>	-0.001	-0.113	0.405
身体感覚を大切にすることで、仕事が円滑に進むことがある	0.094	<b>0.584</b>	-0.129	0.027	0.367
仕事において、周りの人と呼吸を合わせるなど、身体的感度を高めるようにしている	0.117	<b>0.463</b>	0.082	0.167	0.262
仕事においては、白黒はっきりできないようなところにこそ、大切なことがあると思う	0.085	<b>0.443</b>	0.001	0.080	0.210
同僚の価値観等が対立する場合、一方を優先して他方を〜、それらの同時最適解を探るようにしている	0.319	<b>0.403</b>	0.222	0.118	0.328
何か複雑な問題を考えると混乱してしまう	0.358	-0.022	<b>0.625</b>	0.045	0.521
私の欠点は気が散りやすいことだ	0.203	-0.026	<b>0.580</b>	0.080	0.385
物事を考えるとき、他の案について考える余裕がない	0.270	0.062	<b>0.559</b>	-0.035	0.390
自分の会社を信頼して仕事をしている	0.116	0.145	0.078	<b>0.792</b>	0.668
同僚の多くは会社のことを信頼している	0.161	0.016	0.001	<b>0.625</b>	0.417
クロンバック $\alpha$	0.894	0.761	0.683	0.690	
因子寄与	4.462	2.513	1.408	1.220	
累積寄与率	20.281	31.702	38.104	43.648	

5 回の反復で回転が収束

表 2：t 検定（所属組織への信頼の差）

	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準偏差	平均値の差	有意確率
論理的思考への自信	有	249	2.223	0.710	-0.313	0.000
	無	266	2.536	0.650		
抽象的思考への態度	有	272	2.270	0.712	-0.242	0.000
	無	243	2.512	0.657		
論理的思考への不安	無	249	2.265	0.706	-0.231	0.000
	有	266	2.496	0.670		
論理的思考 + 抽象的思考	有	163	2.153	0.701	-0.338	0.000
	無	352	2.491	0.669		

すべて等分散を仮定 N=515

t 検定の結果、いずれの因子についても有意差がみられ、思考に対してポジティブな態度を持っている者の方が、所属組織を信頼している傾向があることが示された。

#### 4-3. パス解析

そして、因子分析で得られた因子のうち、論理的思考への自信、抽象的思考への態度、論理的思考への不安の 3 因子を説明変数、信頼を被説明変数とし、Amos.23 によるパス解析を行った。修正指数に沿って、「公平な見方をするので、私は仲間から判断を任

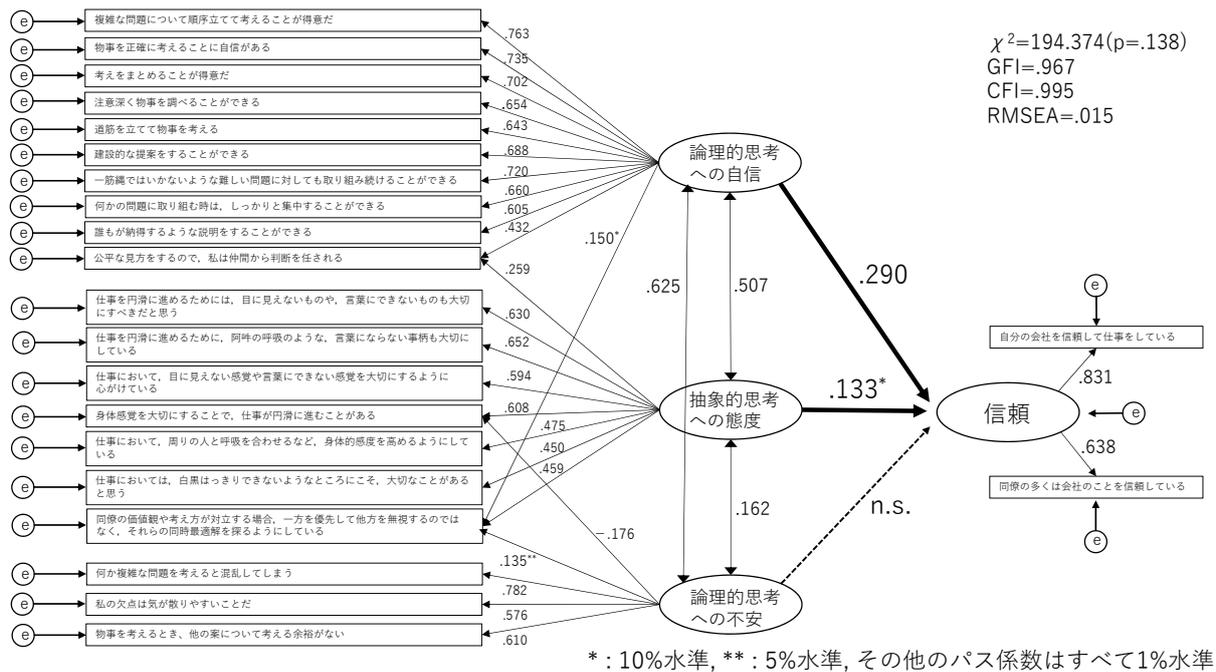


図1: パス図

される（論理的思考への自信）」に抽象的思考への態度からのパスを、「身体感覚を大切にすることで、仕事が円滑に進むことがある（抽象的思考への態度）」に論理的思考への不安からのパスを、「同僚の価値観等が対立する場合、一方を優先して他方を～、それらの同時最適解を探るようにしている（抽象的思考への態度）」に論理的思考への自信と不安の双方からのパスをそれぞれ引いた。また、観測変数の誤差相関を設定することで、適合モデルを得た ( $\chi^2=194.374$  ( $p=.138$ ); GFI=.967, CFI=.995, RMSEA=.015)。その結果を図1に示す（図に誤差相関は示していない）。

図1に示されたように、論理的思考への自信から信頼へのパスの係数は.290（1%水準で有意）であったが、抽象的思考への態度から信頼へは.133（10%水準で有意）、論理的思考への不安から信頼へのパスは非有意であった。

#### 4.4. 考察

t検定、およびパス解析の結果から、仮説1「論理的思考への態度は、信頼に正の影響を与える」は支持された。複雑な問題について、道筋を立てて考えることができることに関する自己評価が、自らが所属する組織への信頼につながっている。自身の論理的思考能力への自信は、仕事においてある程度の成果を残すことができる／できているという自負の表れと考えられ

る。そのような仕事への前向きな気持ちが、所属組織に対する期待につながっているのかもしれない。

一方、仮説2「抽象的思考は、信頼に正の影響を与える」は支持されたとはいいがたい。t検定では、抽象的思考への態度がある者の方が、ない者と比べて所属組織への信頼が高かったが、パス解析の結果は10%の有意水準にとどまった。所属組織への信頼のように実際に目にすることはできないものは、抽象的な思考に対する耐性の高さの影響を受けると考えていたが、これらの間に関連は認められなかった。見えないものへの感受性や暗黙的なもの受容性、矛盾や曖昧さに対する耐性といったある種の非合理的な事柄は、相手の能力や過去の実績、市場での評判といった客観的事実を判断材料とし、合理的に期待を形成する信頼にはつながらないと考えられる。

#### V. おわりに

本稿は、信頼と論理的思考、および抽象的思考について簡単な統計分析を行い、関連性を検討することを意図していた。結果としては、平山・楠見（2004）の論理的思考への自覚のうち、論理的思考への自信が所属組織への信頼に影響していた。

本稿の貢献は以下のように要約できる。まず、因子分析の結果、オリジナルの質問項目から構成される抽象的思考への態度は平山・楠見（2004）で提示された

論理的思考への自覚とは別の概念である可能性が示された。経営学の領域では、抽象的思考が扱われた例はほとんどなく、今後議論の余地がある。また、平山・楠見（2004）の論理的思考への自覚がポジティブなものとならざるに別された点は、尺度の再検討の可能性を示唆している。

パス解析の結果については、単純な因果構造しか検討していないという問題がある。また、信頼は「自分の会社を信頼して仕事をしている」かどうか、および「同僚の多くは会社のことを信頼している」かどうかという問いで測定したものにすぎない。所属組織に対する合理的な判断（期待）を問うことで、違った結果が得られた可能性はある。さらに、脚注4でも述べたように、論理的思考の今日的な意味についてはさらなる議論が必要である。

\*本稿は、学術研究助成基金助成金（若手研究（B）：課題番号15K17136）の助成を受けている。

#### 注

- 1) 「ロジカルシンキング（論理的思考）とは？就活に役立つ論理的思考の身に付け方」『TOWN WORK マガジン』（<https://townwork.net/magazine/skill/51766/>）
- 2) 「小学校段階における論理的思考力や創造性、問題解決能力等の育成とプログラミング教育に関する有識者会議」（文部科学省；[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/122/index.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/122/index.htm)）
- 3) 関西大学初等部（2012）では「思考力」と表現しているが、その主旨は本稿の論理的思考と同じである。
- 4) 赤川（2009）のような意味での論理的思考は、経営学よりも心理学、中でも教育心理学で議論されている。そこでは、各段階の生徒・学生を対象に論理学の推論（三段論法など）を行わせた実験が多い。論理的思考は、形式的に正しい変換による情報処理の能力、あるいは形式的に正しい変換とそうでない変換を弁別しうる能力と定義される（波多野，1972）。三段論法のような論理学の推論を正しく行うこと（能力）は、当然のことながら、筋道を立てて考え、経営における問題を解決していくことにつながる。しかし、今日社会で求められている論理的思考は、論理学的推論以外の意味も内包していると思われる。換言すれば、論理学的推論の巧拙は、論理的思考を構成する1つの要素と考えられる。また、類似の問題意識と思われるものには、問題解決思考（能力）やデザイン思考などもある。これらの点については、稿を改めて検討したい。
- 5) 「抽象」とは「事物または表象からある要素・側面・性質をぬきだして把握すること」である（デジタル大辞泉；小学館）。
- 6) 「合理的」とは「道理や論理にかなっているさま」を意味する（デジタル大辞泉；小学館）。
- 7) 前者の1対1の信頼は主体が特定の人や組織を信頼する／しないに関するものであり、後者の広範な信頼は主体を特定せずに「ある集団ないし組織の中に信頼が存在する／しない」ことを扱っている（鈴木，2013）。
- 8) 「どうふるまうべきかについて正否の基準がないときにも、自ら考えて行動するように心がけている」と「一見矛盾しているように見える問題の中から、解決の糸口を見つけることは得意な方だ」の2項目を除いた。

#### 【参考文献】

- Ennis, R.H. (1987). A taxonomy of critical thinking dispositions and abilities, In J.B. Baron & R.J. Sternberg (Eds.), *Teaching thinking skills: Theory and practice*. (pp.9-26) New York: W.H. Freeman and Company.
- Putnam, R.D. (1993). *Making Democracy Work*, Princeton, NJ: Princeton University Press. (河田潤一訳 (2001). 『哲学する民主主義－伝統と改革の市民的構造』NTT出版).
- 赤川元昭 (2009). 「経営における論理的思考」『経営情報学会 全国研究発表大会要旨集』52.
- 石原武政 (2007). 『「論理的」思考のすすめ』有斐閣.
- 伊丹敬之・西野和美 (2004). 『ケースブック 経営戦略の論理』日本経済新聞社.
- 内田樹 (2004). 『死と身体 コミュニケーションの磁場』医学書院.
- 内田樹 (2011). 『ひとりでは生きられないのも芸のうち 文庫版』文春文庫.
- 関西大学初等部 (2012). 『関大初等部式 思考力育成法』さくら社.
- 神吉直人 (2017). 「経営学研究における信頼概念」『成熟社会研究所紀要』1, 17-24.
- 神吉直人 (2018). 「組織不祥事と倫理性に関する考察」『成熟社会研究所紀要』2, 1-8.
- 北村良子 (2018). 『論理的思考が6時間で身につく本』大和出版.
- 楠見孝 (2014). 「ホワイトカラーの熟達化を支える実践知の獲得」『組織科学』48(2), 6-15.
- 鈴木竜太 (2013). 『関わり合う職場のマネジメント』有斐閣.
- 中川啓子・佐藤友美子 (2018). 「プロジェクト科目における論理思考育成トライアルー授業プログラムとワークシートで振り返る実践記録ー」『成熟社会研究所紀要』2, 21-33.
- 中村和彦 (2015). 『入門 組織開発』光文社新書.
- 波多野誼余夫 (1972). 「論理的思考の訓練 (一)」『児童心理』26(3), 167-184.
- 服部泰宏 (2008). 「日本企業における心理的契約の探索的研究：契約内容と履行状況、企業への信頼に対する影響」『組織科学』42(2), 75-88.
- 平山のみ・楠見孝 (2004). 「批判的思考態度が結論導出プロセスに及ぼす影響－証拠評価と結論生成課題を用いた検討－」『教育心理学研究』52(2), 186-198.
- 真鍋誠司・延岡健太郎 (2003). 「信頼の源泉とその類型化」『国民経済雑誌』187(5), 53-65.
- 森博嗣 (2013). 『人間はいろいろな問題についてどう考えて

- いけば良いのか』新潮新書.
- 山岸俊男 (1998). 『信頼の構造－こころと社会の進化ゲーム』東京大学出版会.
- 鷺田清一 (2014). 『哲学の使い方』岩波新書.
- 鷺田祐一 (2016). 「ワークショップ型会議での非言語コミュニケーションの特徴分析」『組織科学』49(4), 16-28.