

表象としての組織

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-01-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 高木, 俊雄 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/22110

2021年度 経営学研究科

博士学位請求論文（要旨）

表象としての組織

高木俊雄

1 問題意識と目的

本論文では、組織¹におけるディスコースやシンボル等を通じて対象物を表象する行為に着目する。一般的に表象とは、具体的あるいは抽象的な事物を何かで表すことをいう（涌田, 2016: 1）。しかしながら、本論文で用いる「表象」は、Saussure 以前の言語の考え方のように物事の本質を誤りなく示し真理を示す単なる記号ではなく、何らかの意味を作り出す対象として捉える。すなわち表象は、その表象の「内容」はあらかじめ定義づけられているのではなく、それが立ち現れる際にその関係性に基づき意味が構築されていく。したがって表象という概念が含意するものは、既に意味がもともと存在していてその意味を単に伝達し、反映するというのではなく、むしろ、物事というものはその意味を作り出す実践である(Hall 1997; 栗谷, 2002)。また、表象は物事の意味づけを変化させ、それらの関係を組み換えることが可能である。さらに、表象が価値や規範を注入され正統化されると、さまざまな主体によって利用され、そのもとで多様な活動が展開されていく（涌田, 2016: 3）。このことから本論文で用いられる表象とは、「ある特定の対象物を鏡のように反映するものではなく、何らかの意味を作り出す対象」（栗谷, 2002: 30）として捉える。

そしてこの「表象」を検討することにより、これまで組織研究で議論がなされてきた正統性(legitimacy)²(e.g., Maguire, Hardy and Lawrence, 2004)、翻訳(translation)(e.g., Callon, 1980, 1984; Callon and Law, 1997; Latour, 1999; Lawrence and Suddaby, 2006)、社会物質性(socio-materiality)(e.g., Orlikowski, 2007; Orlikowski and Scott, 2008)に関する理論研究や、戦略、技術、高信頼性、ブラック企業といったこれまで経営学の領域で扱われることが多い経営現象³について、なぜそれらが生じたのか、そしてそれらがどのように利用されるのかについて検討することが可能になると考える。

しかしながら、この「表象」と Blumer が提唱したシンボリック相互作用論や組織シンボリズムに代表されるようなシンボルと何が異なるのか、またそれらでは何が不十分なのかという疑問が当然ながら生じよう。例えば、20 世紀初頭の Mead を始祖にもつシンボリック相互作用論(symbolic interactionism)は、人間の内的側面が他の人間の期待を変更し、新たなものを生み出す創造性を持つものと仮定し、それが他者とのコミュニケーションを通じて社会的に形成され、展開されるものであるとした。そして、内的なものが他者とのかわりにおいて、社会的に形成されるメカニズムを解明しようとした。シンボリック相互作用論の特徴としては、「言葉を中心とするシンボルを媒介とする人間の相互作用に焦点を置いて、そこにおける解釈過程に着目し、そこから人間の主体的あり方と社会の変化・変容を明らかにする」（船津, 2000: 113）立場を採用して

¹ 本論文で用いる組織とは、Barnard(1938)の定義である「二人以上の人々の意識的に調整された活動や諸力のシステム」（Barnard, 1938: 73, 訳 75）として捉え、そしてその組織の行動を対象として検討する。

² 正統性および正当性は、経営学においては両者を同一のもの(原語としては legitimacy)として捉えて検討する研究も多く存在する(e.g., 三戸浩, 1992)。他方、正統性と正当性を明確に区分し、前者は歴史的経緯に基づき成立するものであり、一方で正当性は法秩序に基づき生じるとした研究も存在する(e.g., 三戸公, 1997)。本論文では、経時的变化も踏まえた検討を行うため、legitimacy を正統性として用いている。

³ 本論文で用いる現象とは、現象学で述べられているように、我々が認識できる形として現れるものをさす。

いる。そのため、意味は人間によって取り扱われ、選択され、解釈過程を通じ、再構築されるものなのである。人間は、この解釈過程を有することにより、「対象に対し、立ち向かい、それを取り扱い、それに向かって行動する、独立の活動有機体」(Blumer, 1969:65, 訳 68)となるのである。このようにシンボリック相互作用論は、人間が意味やシンボルの解釈を通じて、主体的存在になることを強調し、主体的存在たらしめる解釈過程に焦点を当てている。また、人間の自我は社会的脈絡において、他の人間との相互作用を通じて形成される。そのため、「自分自身の相互作用」は社会的脈絡において、形成されるのである。すなわち、「社会的相互作用」が内在化されたものが「自分自身の相互作用」となるのである。そのため、シンボリック相互作用論においては、自我—自分自身の相互作用—は、社会的相互作用の結果であると考えられる。

また、組織とは、シンボルと意味システムによって構築されているとみなすのが組織シンボリズムである。組織シンボリズムは、「組織の意味の創造と維持をおこなうシンボリック行為のパターンにその理解の焦点をおいており、共有されたシンボルと意味のシステムとして組織を理解する」(高橋, 1998: 83)。そして、組織シンボリズムの理論は、個人が意味やシンボルの解釈を通じて、行動にどのように関連するかという点が重要となってくる。それゆえ、組織は客観的・技術的合理性を基準とするよりもむしろ、組織のもつ意味や価値体系、組織が生む価値の基準にしたがう解釈的な合理性に依拠したものとなる。したがって、シンボルを通じて構造を相互作用によって再構築していくのである。すなわち組織は、相互作用において人々のシンボルのやりとりによる達成の「言説空間」(片桐, 1995: 171)となるのである。したがって、組織は組織メンバーの現実によって構成され、その組織の現実が解釈され、主観的に組織は判断されるのである。そのため、組織シンボリズムにおいては、「①組織は何を成し遂げ、また②組織はいかにしてそれを成し遂げるかという視点よりは、①組織はいかにして成し遂げ、②組織化される意味は何か、という解釈的視点に重点をおく」(高橋, 1998: 57)のである。つまり、組織は、意味、信念を生み出し、伝説、神話、物語を養成し、儀式、儀礼、セレモニーによって運営されると考えられる。組織シンボリズムは、このように組織の目的合理性を中心に理解するのではなく、シンボリックな存在を強調して理解する。

しかしながら、シンボリック相互作用論や組織シンボリズムの議論の中心は、シンボルの意味やシンボルが果たす役割といった関係性に重点があり(高橋, 1985)、シンボルが何のためにいかに生成されていくか、そのシンボルが組織の行為としていかに用いられていくかというプロセスに焦点を十分に当てられてはいない。だが、Barley(1986)の構造化の議論で示されているように、表象と実践的行為とは切り離すことはできない。表象を契機として多様な実践的行為が生じ、その中である行為が正統性(legitimacy)を獲得する。このことについて Barley(1986)は CT スキャンの導入と病院の組織構造との関係について述べている。そこでは「CT スキャン」という表象が医師や放射線技師の関係性を変化させていく姿を示している。そのため、本論文では「表象」という概念を用いることでシンボリズムなどでは十分に語るができなかった、いかに生成され用いられるかについて明らかにしていくこととする。すなわち、表象はシンボルやディスコースを含み、また組織現象は表象を契機として多様なアクターが正統性を獲得するための活動を行い、そしてその結果として何らかの秩序、すなわちコンフィギュレーション(Miller, 1981, 1982, 1986; Meyer, Tsui and Hinings, 1993)が構築されていく。

このように考えると組織とは、確固たる何らかの構造ではなく、表象が契機となり正統性獲得行為が生じ、そして何らかのコンフィギュレーションが生じる。また、何らかのコンフィギュレーションが構成されたとしてもそれは常に次の変化が生じる可能性があるというダイナミックな存在であると本論文では設定し、議論を展開していくこととする。

2 構成及び各章の要約

本論文の構成としては以下のとおりである。

第1章では、本論文において重要であり根幹的な概念である「表象」について定義づけることとする。表象は、一般的には知覚したイメージを記憶に保ち、再び心のうちに表れた作用をさすが、しかしながらこの表象するという行為は、既存の概念マップに当てはめるだけでなく、概念マップを書き換えたり、また新た

な意味を構築することも生じさせる。そのため本論文では、表象を「ある特定の対象物を鏡のように反映するものではなく、何らかの意味を作り出す対象」(粟谷, 2002: 30)として捉える。その上で、表象と行為との関係について、表象が組織にもたらす行為、すなわち表象の作用について 3 つ(「秩序化装置(ordering device)」、「馴致化(familiarize)」、そして「正統化(legitimacy)」)の観点から説明を行う。そして、表象研究の系譜とパースペクティブについて述べていく。体系的な表象研究はショーペンハウアーから行われるようになったといわれている。そのためまずは彼が述べる表象について検討を行う。ショーペンハウアーの議論ではアプリオリを前提とした表象で考えた場合、表象は確かに厳然とした秩序化装置として存在するが、一方でそれを踏まえた多様な行為を説明できないという問題がある。そのため、次ではフッサールの現象学をとりあげ、志向性を踏まえた多様な解釈としての表象の姿を示していく。そして最後に、表象は個人の中だけに存在するのではなく、社会において存在するという点について、Moscovici(1984)の社会的表象の観点から検討を行っていく。

第 2 章では、組織研究がどのような理論パラダイムから成立しているのかから考えていく。なぜなら、Burrell and Morgan (1979)が「あらゆる組織の原理は何らかの科学哲学ならびに社会の理論を基礎にしている」(1: 訳 3)と述べているように、理論的前提なく組織現象を語ることはできないためである。もちろん、メソドロジー自体がすでにその学术界において確固なものとなり、そしてそれを理解することでそのメンバーとして活動できるという領域もあろうが、しかしながら経営学や組織研究においてはそれが確立されたものとは言えず、そのため本論文においてもよって立つ理論的前提なく議論しても不毛な争いを生じさせることとなる。そのため、第 2 章では組織研究における理論パラダイムについて検討する。

第 3 章では、これまで組織研究の文脈で語られてきたシンボルと、本論文でとりあげる表象ではどのような点が異なっているのかについて検討を行う。そのためまずは組織シンボリズム研究の一つの源流であるシンボリック相互作用論(symbolic interactionism)から検討を行い、その上で、組織シンボリズムについて述べていく。そして、組織シンボリズムを補完する研究としての表象研究について述べる。

第 4 章では、表象が組織研究においてどのように展開されてきたのかについて検討を行う。まず機能主義に基づく研究として法則定立的研究について示し、そして、この研究の限界について述べ、表象を契機とした実践的行為へと組織研究が変化していることについて明らかにする。そのうえで、具体的研究方法として、新制度派組織論、正統的周辺参加、アクター・ネットワーク理論について述べる。

第 5 章では、特に、経営学および企業の経営実践において「戦略」、「技術」、「信頼性」、そして「ブラック企業問題」という表象が、実務家及び研究者によっていかに戦略的に用いられてきたのかについて明らかにする。第 1 章でも示しているが、組織における表象の作用の一つとして正統性の獲得が存在する。そのため、ここでは、経営者、管理者、そして研究者がいかに経営学で代表的な表象を用いることで自身の正統性を獲得していくのかについて筆者の調査事例等を用いて説明する。

前章までで示した「戦略」、「技術」、「信頼性」そして「ブラック企業」のような表象の観点から研究を進展させることは、これまでとは異なった研究アプローチを用いることになる。そのため第 6 章では、表象をきっかけとした実践的な行為を含めた研究アプローチについて記述する。同時に「表象としての組織」の新たな組織モデルについても示す。そこでは単に表象をきっかけとした多様な行為が生じるだけでなく、表象をきっかけとした正統性獲得行為、さらにその正統性を無効化する活動についても記述することができるということを論述する。また、表象を踏まえた新たな組織モデルについても示す。

最後に終章においては、組織における表象の研究の重要性について述べるとともに、本研究では十分に論じることができなかった点と今後の展開可能性について説明する。