

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

明治大学大学院経営学研究科

2021 年度

博士学位請求論文

表象としての組織

Organizations as Representation

学位請求者

高木俊雄

表象としての組織
Organizations as Representation

目次	
序章.....	3
1. 問題の提起.....	3
2. 本論文の構成.....	5
第1章 表象研究とパースペクティブ.....	8
1. 表象の概念 – 表象は行為を伴う –	8
2. 表象研究の系譜とそのパースペクティブ.....	9
3. 小括.....	12
第2章 組織研究の変遷.....	13
1. 社会科学における存在論、認識論、方法論.....	13
2. 合理性.....	17
3. 組織のパラダイムシフト：二項対立からの脱却.....	23
4. 小括.....	23
第3章 表象とシンボル.....	25
1. シンボリック相互作用論.....	25
2. 組織シンボリズム.....	27
3. シンボルと表象.....	28
4. 小括.....	29
第4章 表象と組織研究：社会構成主義とポストモダニズム.....	31
1. 組織分析.....	31
2. 社会構成主義の概念.....	33
3. 表象を契機とした組織行為.....	38
4. 具体的な研究アプローチ.....	40
4. 小括.....	47
第5章 コンフィギュレーションとしての表象.....	48
1. 表象としての戦略.....	49
2. 表象としての技術.....	60
3. 表象としての信頼性組織.....	70
4. 表象としてのブラック企業問題.....	83
5. 小括.....	95
第6章 表象の組織論の展開.....	97
1. 表象研究と記述.....	97
2. 組織における表象研究の展開.....	100
3. 小括.....	105
終章 結論.....	106
1. 本論文のまとめ.....	106
2. 本論文の貢献と限界.....	107
参考文献.....	110

本論文を構成している各章の初出は、以下のとおりである。いずれの章においても、初出から大幅な修正や変更を加えている。また共著の場合は、本論文著者が執筆担当した箇所を用いている。

第3章

高木俊雄(2005)「アクター・ネットワーク理論の組織論的展開可能性－異種混交ネットワークのダイナミズム－」経営学史学会編『経営学史学会年報 第12輯 ガバナンスと政策－経営学の理論と実践－』文眞堂.

高木俊雄(2006)「組織研究における「実践」の意義」『経営学研究論集』26: 1-13.

第4章

高木俊雄(2002)「組織における感情の研究－組織シンボリズムを中心とした新たな展開－」明治大学経営学研究科修士学位請求論文

第5章

高木俊雄(2013)「「戦略」概念の正当化と戦略論の規範喪失のアンビバレンス」『沖縄大学法経学部紀要』20: 1-8.

高木俊雄(2016)「経営戦略論のミクロ的転回を探る：実践を徹底することにより生じるリフレクション」『経営哲学』13(1):43-51.

第5章

高木俊雄(2005)「「意味づけされた技術」の再構築--組織論に基づく技術革新研究の新たなパースペクティブ」『経営学研究論集』23: 53-66.

第5章

高木俊雄・星和樹・中西晶(2012)「高信頼性組織再考:「高信頼性組織」を用いることによって可能となる行為」『日本情報経営学会誌』33(2): 83-95.

第5章

Toshio Takagi, Masato Yotsumoto, Daisuke Sugihara, Aki Nakanishi and Masayasu Takahashi(2018) Are we all in the same boat?: The 'black company problem' in Japan. *Paper of Academy of Management Annual Meeting*. 1-28.

序章

1. 問題の提起

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; 粟谷, 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」(粟谷, 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(詳しくは第3章および第5章で論じる)。

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

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。

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などを含み、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. 本論文の構成

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。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。

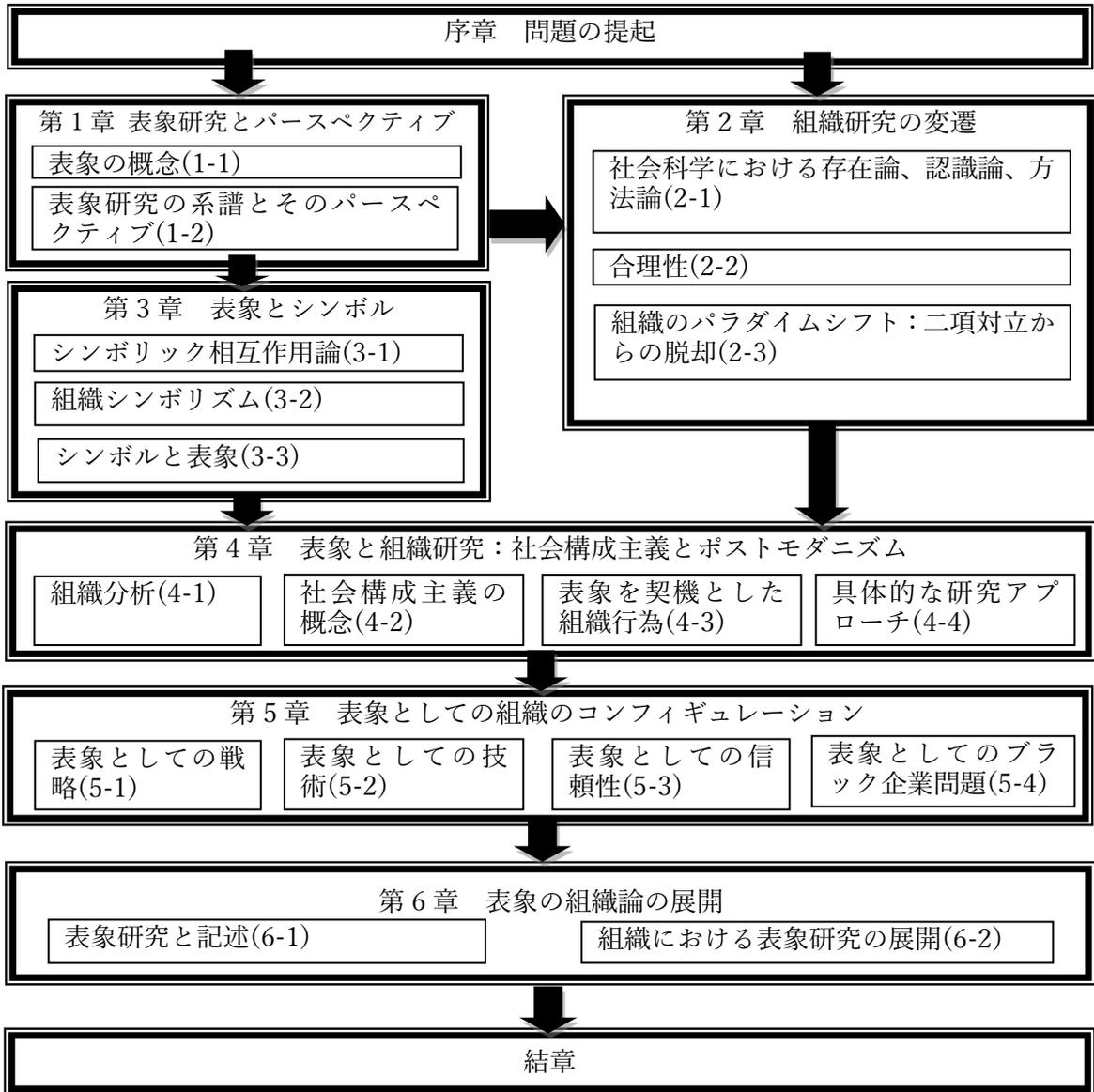
第 4 章では、表象が組織研究においてどのように展開されてきたのかについて検討を行う。まず機能主義に基づく研究として法則定立的研究について示し、そして、この研究の限界について述べ、表象を契機とした実践的行為へと組織研究が変化していることについて明らかにする。そのうえで、具体的研究方法として、新制度派組織論、正統的周辺参加、アクター・ネットワーク理論について述べる。

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。こ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。

図 I 論文構成



第1章 表象研究とパースペクティブ

1. 表象の概念 – 表象は行為を伴う –

本論文における議論を展開するにあたり、本論文において重要となる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、元来は re-presentation という言葉からもわかるようにメタファーのように「何かに代わって他のことを指す」という意味であった (Maturana and Varela, 1992)。例えば、死後の世界という抽象的なものを絵画や音楽で表現したり、「天国」ないし「地獄」という言葉や説明文で記述することを指すといえる (涌田, 2016)。また、この表象はそれぞれが単独で存在するのではなく相互に関連付けられ、そしてそこに行為が発生することもある。例えばサイレンや赤い光を見聞きすることでそれを救急車と認識し、運転中であれば車を脇に止めるという行為が発生する。

さらに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。例えば、「児童虐待」という表象を考えると、以前から親が子供に対して物理的または精神的な影響を及ぼすことは存在していた。しかしながらそれを「しつけ」や「教育」という表象として説明してきた。しかしながら、そこに新たにその行為を「虐待」と表象することにより、それが新たな概念マップを構築し、そしてそれが社会問題として成立していくこととなる (Spector and Kitsuse, 1977)。

このことからすると、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」(粟谷, 2002: 30)として捉えることができる。本論文においても表象をこの定義に基づき用いることとする。

次に、表象と行為との関係について検討する。Barnard(1938)の有名な組織の定義である「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)でも示されている通り、組織とは行為システムである。そのため、組織研究においては、いかに行為するのかについて検討することが必要となる。そのため、表象を研究対象に置く本論文においても表象がどのように組織行為に影響を及ぼすのかについて検討することが必要となる。このことについてはのちに詳述するがここでは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つの点から述べることとする。

第1に表象は「秩序化装置(ordering device)」として存在する。組織は常にインプットとアウトプット活動において環境と接している。それは例えば、製造業者が製品を販売する際、卸売業者等を通じて最終消費者とその製品を通じてつながっていることから理解できる。その製品を販売するにあたり、メーカーは表象を通じて何らかの意味を付与する。一方で消費者等も意味付けを行う。そしてそれらの意味に何らかの合意点が得られたとき、その製品が取引される。また、この秩序化装置は、競合他社との意味の違いも生み出すことになる。

それぞれの意味が同一であるならば、そこでの消費者の主たる購入動機は価格となる。だが、それぞれ異なる意味を持つ表象により、それぞれが異なり、マーケティングのSTP(Segmentation-Targeting-Positioning)が成立することとなる。このように表象は秩序化装置として存在するといえる。

次に表象は新奇(unfamiliar)な事象を馴致(familiarize)させる。このことについては、社会心理学において1960年代から議論されてきた社会的表象論(social representation)から考えるのが理解しやすい。Moscovici(1984)によると新奇な事象は現在から過去を振り返ることによりその意味が理解できる。それは表象が様々なアクターによって既知なものへと変更させていく作業を通じて確固たる現実的な事象として定着していつているのである。その際、人々は新奇なものをその時の既存の表象をなぞりながら意味づけし、そしてそれを新たな事象として把握する、または既存の事象と同一であると把握しているのである。

最後に表象は、組織の行為者表象を利用させ、そして行為者の正統化(legitimacy)の担保として成立する。社会的表象論では、単に表象の多様な解釈のみが議論の中心となっているのではなく、社会の中である表象に対してある特定の解釈が成立するのについても検討している。例えば、法律などの社会的諸制度や競争環境、権力関係によって表象が正統性を帯びてくることになる。

これらの表象が組織にもたらす影響については次章以降で述べていくこととし、次節では上記で概説した表象についてその研究の系譜について検討を行うこととする。

2. 表象研究の系譜とそのパースペクティブ

表象研究の歴史をさかのぼるとショーペンハウアーまで行きつくといわれている(鳥越, 2016)。ショーペンハウアーは、その著書『意志と表象としての世界』の第1巻で表象について以下のように述べている。

私たちの意識は、感性・悟性または理性として現われる。この意識は主観と客観とに分かれており、それ以外の要素は含まない。主観にとっての客観であることと、私たちの表象であることは同一である。私たちの表象と呼ばれるものは全て、主観にとっての客観であり、主観にとっての客観と言われるものは全て、私たちの表象である。意識から独立しており、それ自体で存在しているもの、他のものとは関係しないでそれだけで存在するもの等は、私たちにとっての客観とはなりえない。私たちの表象と呼ばれるものは全て、一定のアプリオリな結合法則のうちに取り込まれている。(ショーペンハウアー, 2004: 訳5)

すなわち、主観にとっての客観として表象の存在を意識として承認し、考察することができるとショーペンハウアーは考えた(鳥越, 2016)。そして彼は表象は人々の知性が産出するものであり、そのため彼は「成果は私の表象である」(ショーペンハウアー, 2004: 訳5)との

テーゼを打ち立てた。このことからショーペンハウアーの示す表象とは、自身がそれを認識して初めてそれが成立するものであると考えられる。しかしながら、では自身がそれを意識として承認しなければ世界は成立しないのであろうか。もちろん彼はそこに意志を置くことでカントが示すアプリアリ、すなわち人間特有の形式を前提として表象が存在すると述べる。しかしながら、ここで考えなければならないことは、アプリア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についてである。

このような問題に対して、新たな視点を提供したものが現象学、特にフッサールの現象学である(フッサール, 1995)。フッサールは、ブレンターノが強調した意識ないし心的作用の「志向性」に着目し、それをフッサール現象学の中核に置いた(小熊, 2012)。志向性とは意識や心的作用は「何かについてのもの」であり、何らかの方向がなければ存在しないとした(富山, 2014)。その際、その方向性とは何かが議論となるのだが、それに対して、彼は志向性を「表象」という「対象への関係」によって可能となるとしている。そしてそれは「記号」または「呈示的内容」を介して表象される(小熊, 2012)。つまり、対象の表象は、記号、感覚ないし想像における「射映」を媒介としてなされるのである。このことについて村田(2014)は以下のような事例を挙げて説明している。

東京タワーについての思考に関していえば、例えばわたしは以前に東京タワーを見たことを思い出すことができるからであり、(中略)あるいは、東京タワーの近くへ行って、実際にそれを知覚することができるからだ、ということもできる。いずれにせよ、このように東京タワーの思考がまさに東京タワー自体に関する思考であるのは、対象の知覚とのあいだに総合が可能な連関を形成しうるからだというわけである。(村田, 2014: 12)

村田(2014)によると、フッサールは、体験と対象の二分法を前提とする対象志向性を体験に内在する志向性に置き換えることで、表象に対する新たな視点を提供した。このような見方を可能にしたのが、対象にはそれぞれ固有な意味が対応している、という「現象学の原理」である。どんな存在者も、それが有意味な存在であることを理解しうる限り、必ず一定の現れ方、一定の意識され方と相関関係のなかに登場する、あるいは、相関関係のなかで「構成」される。そうした相関関係を考えられないような存在者は文字通り考えられないのである。この点を示すために、フッサールは、繰り返し、意識は対象に光線を当てるように関係するわけではないことを強調する。このことが意味しているのは、意識という何かひとつのあり方、それを作用と呼ぶにしても心的現象と呼ぶにしても、何か意識なる同じ作用があってそれが対象へと向かっている、あるいは関係していると考えすることはできないということである。対象が多様であるのに対応して、意識のあり方自身もまた多様なのである。したがって、意識の本性に志向性を見出すということは、意識のあり方に共通の規準を見出すことを

意味しているというより、むしろ、意識が対象に対応して本質的に多様なあり方をするに目を向けることにほかならないのである(村田, 2014: 13)。

さてこのように対象に対する多様性を示したフッサールおよび現象学であるが、しかしながらここに残された課題として生じることは、ある表象に対してなぜ多様な読みができるにもかかわらず、ある特定の解釈となるのであろうかという点である。このことについて社会と表象との観点から議論したのが Moscovici(1984)の社会的表象理論 (social representation theory)である。社会的表象理論は、社会に生じた「新奇な(unfamiliar)」や事象・出来事が、「馴致(familiarize)」され、安定した社会的現実として人々の日常世界に定着するまでの社会的構成の過程を記述・分析する理論である(矢守, 2001)。Moscovici(1984)によれば、現代社会の特徴はその極端な流動性にある。とりわけ科学技術の進歩や社会のグローバル化によって人々の日常世界では、既存の認識体系には収まらない未体験の事象が次々に生じる。新奇な事象はいずれ何らかのラベリングがされ既知なものとなり、その結果、その時点の現在から過去を振り返ることが可能となり、その事象は例えば「バブル経済」であったり、「リーマンショック」などとして確固たる現実的な事象として定着されていく。しかしながら、これら新奇な事象は、馴致される以前の原初的段階にあっては、それらを適切に呼称する言葉すら欠いているために個々の具体的な現象、とりわけ、「未曾有の」、「これまでにない」、「異常な」などと形容される個別的現象だけが存在し、それが総体として何であるかに関しては人々が統一的な認識を有することがない事象として存在していたはずである(矢守, 2001)。これを先に挙げた馴致化プロセスを経ることにより我々が認識できるものとなっていくのである。

一方で、この馴致化プロセスは必ずしも意味の安定化を生じさせるものではない。常にその意味は開放されている。このことについて詳しく検討していくことにする。まずこの馴致化は誰が行うのかという点である。当然ながら社会は一様ではなく、様々な行為者によって成立している。そのため、それぞれの行為者はそれぞれの利害を持ちそのフィールドに存在している(高木, 2010)。当然、その行為者の持つ利益は異なり、そしてそれらは互いの領域を侵食している。その中でそれぞれの行為者が何らかの意図をもってその表象に価値を与え正統化する。さらに正統化されたのちはこの正統化された表象をそれぞれの意図に基づき自身の価値を最大化するよう戦略的に利用するようになる。

このように表象研究はその初期においては、主観にとっての客観を示すものとして、そしてあらかじめ定められたものとして仮定されていたが、しかしながら解釈の多様性やさらに利害に基づいた利用へと広がりを見せることとなっていった。本論文では、この表象研究の研究の進展を踏まえ、Moscovici(1984)が示す社会的表象の観点から検討を行う。このことにより、単に鏡のように現象を映し出すのではなく、組織のダイナミクスについて検討が可能となると考える。

3. 小括

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ことが明らかになった。また、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」、「馴致化」、そして「正統化」)の観点から説明を行った。さらに、表象研究の系譜とパースペクティブについて、ショーペンハウアーの表象概念の検討とその限界を示し、そののち、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た。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た。そこでは単に社会における表象の成立のみならずその表象を契機とした正統性獲得行為についても示した。その上で、本論文では、この表象研究の研究の進展を踏まえ、Moscovici(1984)が示す社会的表象の観点から検討を行うこととする。この観点から検討することで、組織のダイナミクスについて新たな点から検討が可能となると考える。

第2章 組織研究の変遷

本章では、組織研究がどのような変遷をたどってきたのかについて考察する。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術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、ここ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。

1. 社会科学における存在論、認識論、方法論

存在論、認識論、方法論は、有史以来、数多くの哲学者が議論を重ねてきている。当然ながら、本論文でそれらすべてを検討することはできない。そのため、本論文では、Burrell and Morgan (1979)が分類した社会科学の諸アプローチの観点を援用して検討を行っていく。彼らは、社会科学においては大きく「主観主義者」と「客観主義者」に分類されると述べている。そして、それぞれは、存在論、認識論、人間性、そして方法論において、下図のような特徴があると述べる(図2-1参照)。

それぞれは、高橋(2020)によると、次の特徴がある。存在論とは、研究しようとする現象の本質そのものであり、研究しようとする「現実(reality)」は個人の外部にあり、個人の意識にかかわりもなく個人の意識に入り込んでくるのか、または個人の意識の所産なのかといった現実の規定のしかたに関連している。

次に認識論であるが、これは、人間はどのようにして世界を理解し、それを知識として他者に伝達するのかという問題である。より具体的に述べるなら、知識は具体的な形式で他者に伝達可能なのか、または知識は主観であり独自の本質的に個人に存在しており、そしてそれは個人の経験や洞察によって生み出されるものなのかについて検討している。

人間性とは、人間とそれが置かれている環境との関係についての一連の仮定のことを指す。人間はその環境で遭遇する状況に対して機械的あるいは決定論的な形で反応するのか、または創造的役割を人間に認めようとするのかという点である。

そして、これら3つの仮定は方法論に密接に関連している。存在論、認識論、人間性が異なれば、当然ながら方法論も異なってくることとなる。实在論-実証主義-決定論の仮説を採用する Burrell and Morgan がいう「客観主義者」であれば、その研究対象に対するアプローチは「法則定立的」なものとなる。一方で、唯名論-反実証主義-主意主義の仮説を採用するのであれば、それは「個性記述的」なものとなる。

もちろんこれを単純に二つにわけ、研究者はいずれかの立場で記述していると単純化することに問題はあるが、しかしながら、現在の社会科学を俯瞰するととりわけ法則定立的な

方法論に基づく研究が数多く存在しており、その前提として上述のような存在論、認識論、人間性はその背景に存在していることが認められよう。

図 2-1 社会科学の諸アプローチを特徴づけている立場

主観主義者の社会科学に対 するアプローチ	———存在論——— ———認識論——— ———人間性——— ———方法論———	客観主義者の社会科学に対 するアプローチ
唯名論		実在論
反実証主義		実証主義
主意主義		決定論
個性記述的		法則定立的

出典：Burrell and Morgan (1979: 3, 6)

Burrell and Morgan は、この主観主義および客観主義者の社会科学に対するアプローチに続き、社会科学を研究するにあたり自明視するしないにかかわらず前提とする社会についての基本的仮定を示している。それは、レギュレーションの社会学と、ラディカル・チェンジの社会学という表現の中に示されている。これは、研究対象に対する研究者の 2 つの大きな接近方法となっている(図 2-2 参照)。

彼らは、対象への接近方法として秩序とコンフリクトのどちらの傾向を取るかという問題を取り上げる(斎藤, 2003)。斎藤(2003)によると、それらのアプローチは、社会秩序と均衡の説明を主体とするか(レギュレーション)、または、社会的構造における変化、コンフリクト、強制などの問題に注目するか(ラディカル・チェンジ)によって傾向が異なる。

図 2-2 4つのパラダイムによる社会理論の分析

	ラディカル・チェンジの社会学		
主観的	ラディカル人間主義者	ラディカル構造主義者	客観的
	解釈主義者	機能主義者	
	レギュレーションの社会学		

出典：Burrell and Morgan (1979: 22, 28) をもとに筆者作成

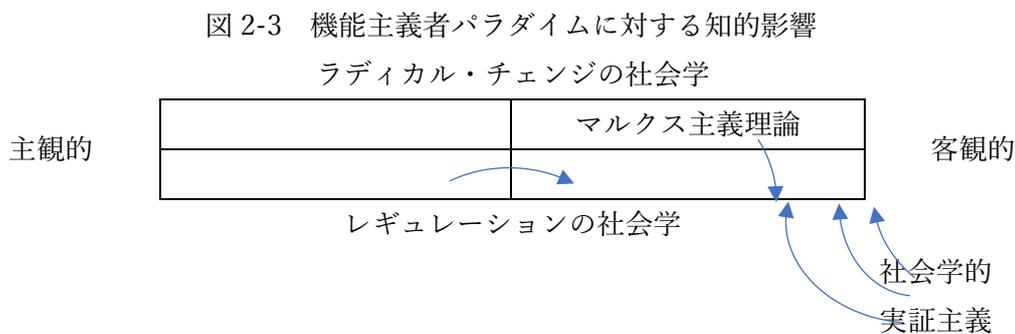
「レギュレーションの社会学」は、現状、社会秩序、一致、社会的統合と凝集性、連帯、欲求充足、現実性に関心を持ち、一方で「ラディカル・チェンジの社会学」は、急進的変動、構造的コンフリクト、支配の諸様式、矛盾、解放、剥奪、可能性に関心をもつ。

これら 4 つのパラダイムはそれぞれ特徴があるが、本節では特に組織研究において主流となっている機能主義的パラダイムと解釈主義的パラダイムについて概説していく。

まず機能主義的パラダイムであるが、このパラダイムは、レギュレーションの社会学に確

固たる基礎を持ち、対象となる物事に対して客観主義者の視点からアプローチを行う。これは、現状、社会秩序、一致、社会的統合、連帯、要求充足、現実性、に対する説明を提示しようとする関心によって特徴づけられる。すなわち、一般的な社会学的関心に対し、現実主義者、実証主義者、決定論者、かつ法則定立的な傾向からアプローチする。そして、社会を法則定立的に理解することによって、有用な知識を獲得するのである。機能主義のパラダイムは、レギュレーションの社会学において発展をもたらした。機能主義者は全体的なアプローチにおいて、社会的事象にたいして本質的で、合理的な説明を提示することを研究した。多くの場合、それは社会における秩序、均衡、安定性を理解することの重要性、ならびに維持されるかが主たる関心となっていた。そしてその関心は、社会的事象の効果的な「規制(regulation)」と「統制(control)」にあるのである。

また、機能主義はさまざまな理論から影響を受けた(図 2-3 参照)。特に、社会学的実証主義の伝統を機能主義者パラダイムは受け継いだ。社会科学に対しての機能主義者のアプローチは、社会的世界は「相対的に具体的かつ経験的な人工的所産と関係性から構成されており、これらは自然科学から生じたアプローチによって明らかにしたり、研究したり、測定することができる」(Burrell and Morgan, 1979: 26, 33)ということをも前提としており、このことは自然科学のモデルや方法を人間事象の研究に適用しようとする社会学的実証主義の試みが反映されている。機能主義論者にとっても、社会的世界をモデル化し理解する手段として機械的ならびに生物学的アナロジーを用いることは好都合であった。このようにして、機能主義者パラダイムは創造されていったのである。



出典：Burrell & Morgan(1979: 27, 34)

一方で解釈パラダイムは、レギュレーションの社会学の範疇に存在する。解釈パラダイムは、世界をあるがままに理解し、社会的世界の基本的性質を主観的経験レベルで理解することを主な関心としている。それは、行為に対する観察者という枠組みではなく、参加者の準拠枠の範囲内で、個人意識や主観性の領域における説明を探求しようとするものである。

この解釈パラダイムを社会科学の点からみていくと、唯名論者、反実証主義者、主意主義

者、ならびに個性記述的な傾向がある。これらの論者によれば、「社会的世界は関係する諸個人によって作りあげられる創発的(emergent)社会過程」(Burrell and Morgan, 1979: 31, 38)と捉えることができる。社会的現実とは、個々人の意識が間主観的に共有された意味のネットワークとして考えられるのである。そのため、解釈パラダイムを標榜する研究者は、人間の意識と主体性について深く掘り下げ、社会的生活の基底にある基本的な意味を探求しようとするのである。彼らは、主観的に作りあげられた社会的世界を、進行中の観点から「あるがままに」理解することを強く志向している。すなわち、人間の行為の説明には社会的な行為の意味を、そしてその行為を実行する主体の観点から捉えなおして解釈することを含んだアプローチを探求しようとしているのである。解釈パラダイムは組織理論それ自体を多く生み出してはいない。だが、解釈パラダイムは、概念的な意味以外に組織が何らかの形で存在することを疑い、組織とは何かという根源的な問いに対し、研究を行っている。それは、機能主義者のアプローチを支えている存在論的諸過程の妥当性に対する挑戦を行っているのである。しかしながら解釈パラダイムにおいてなぜある意味が社会的世界に生じたのか、そしてそれがどのように社会的世界を構成していくのかについては十分に語られているとは言えない。むしろその部分については語ることなく、「あるがままに」理解しようとしているとも考えられる。そのため、本論文においては、このどのように生じ、そしてそれが構成されていくのかについて、表象の観点から考察する。

ところで、Burrell and Morgan(1979)では主観と客観次元から示す解釈主義と機能主義から検討を行っているが、社会科学のメソドロジーとして理解されているものとして、「批判的实在論(critical realism)」も存在する(Bhaskar, 1975, 1979)。批判的实在論とは、榊原(2020)によると「どんな知識も誤りうることから、批判を通じた知の改善を重視し、科学の要件として反証可能性を掲げ」(榊原, 2020: 26)たものを指す。批判的实在論の代表的論者であるPopper(1957,1963)は、反証を通じた知の発展を提唱し、「科学の営みとは大胆な推論と反駁による不断の前進プロセス」(榊原, 2020: 32)と宣言し、既存の科学の在りの矛盾点をその著書で示した。このような批判的实在論の特徴を示すと、以下の図 2-4 の通りとなる。

図 2-4 実証主義、解釈主義、批判的实在論

	実証主義	解釈主義	批判的实在論
存在論	客観的な現実であり、それを問題なく理解できる。	人間の主観的意味、シンボリックアクション、そして社会政治力学を通じて社会的に構築された現実。	客観的で層化された現実(構造、メカニズム、イベントによって構成)。しかし、それは不完全で必ずしも正確には理解されない。
認識論	仮説演繹法による経験に基づいた検証と予測の証明；誤りが立証されるまで発見は真実であると仮定される。	知識は意味と行為、または主観を理解することによって生まれる；発見は研究者によるこのような理解によって「生み出される」。	観察可能な事象を説明する基礎となる現実に関する理論に回帰した知識；発見はおそらく真実であるが、人間によって媒介されている。
方法論	研究者はバイアスがないと仮定される(価値自由)；対象に対する一般化；調査や実験は定量的手法が一般的。	研究者のバイアスが研究の一部(価値観が研究者にも存在している)；主に解釈論や弁証法に基づくエスノグラフィーなどの質的手法。	研究者は、トライアンギュレーションでバイアスをコントロールする(価値認識)；ケーススタディ(特質調査の場合)、調査や統計的手法など複数の手法を用いる。

出典：Wynn and Williams (2008: 3-4)を基に筆者作成

しかしながら、批判的实在論は反証テストを通じての知識の進歩を目指しており、本論文で示そうとしている研究者の在り方についての議論とは異なっているため、次節では実証主義に基づく機能主義と解釈主義の観点から、合理性について検討を行う。

2. 合理性

ここまで組織研究はどのようなメソドロジーから成立しているのかについて、Burrell and Morgan (1979)の観点から検討を行った。例えば、機能主義組織論においては、組織を自然科学のフレームワークとアナロジーに捉え、組織現象を法則定立的かつ客観的に研究する視座を追究してきた。そして、その前提には社会学的実証主義が存在しており、そこでは構成要素間の規則性や因果関係性を探求することにより、社会的世界に生起することを説明したり、予測することが可能であるという前提が存在する。一方で解釈主義組織論は先に述べたように行為を実行する主体の観点から捉えなおして解釈することを含んだアプローチを採求している。

しかしながら、そもそも組織は目的合理性を追求し続ける存在である。しかしながら、その「合理性」自体、各パースペクティブによって何を指し示すのか異なっている。そのため、本節ではそれぞれのパースペクティブにおける合理性について検討を行うことで、それぞ

れのパースペクティブに基づく組織研究の違いを明らかにしていく。

2-1 機能主義的合理性

組織における合理性について検討した理論としては、Taylor などの古典と呼ばれる経営管理論において見ることができる。Taylor は、主著においてはほとんど非公式組織を考えず、組織の目的合理性を最大達成するための組織理論を確立した⁴。この理論は、効率を意図、効率を向上させるために完全合理性を求めた。この完全合理性のもっとも純粋な形態として、Weber の官僚制が存在する。官僚制とは、Weber の述べる正統的支配の3つの純粋型—合法的支配、伝統的支配、カリスマ的支配—のうち、合法的支配の純粋型である。合法的支配とは、「目的合理的または価値合理的な(あるいは双方の)志向をもって制定され、すくなくとも団体の成員による遵守を要求し…社会的に行為する人々によって、遵守されるよう要求できること」(Weber, 1972: 訳7)としている。そして、純粋系である官僚制は、職責に対し没主観的に服従することを成員に求めている。このため、官僚制においては組織の効率を最大限に達成するため、客観的で合理的な人間が必要となってくるのである。すなわち、官僚制においては、全人格的個人を求めることをせず、官僚制組織が求める個々人の専門能力のみを没人格的に提供すればよいのである。このような個人の形態は、Taylor の「経済人仮説」にも同様に当てはまる。この人間観に基づいた組織形態は、道具としての個人が想定されており、そのため組織モデルにおいても機能的に結びついた体系としての組織構造が構築される。この組織モデルにおいては、人間は没人格的に扱われており、また、外部環境との接点がないクローズド・システムを前提として考えられているので、組織において不確実性が発生する余地はない。組織は所与の目的に対し、最大合理化を求め続けなければならない。しかしながら、Merton が官僚制の「逆機能」で、「変化した状況の下では不適當な反応に終わる」(Merton, 1949: 252, 訳181)と指摘したように、現実の組織との乖離が認められるようになった。このような古典的組織論の限界が生じたため、Simon は「限定された合理性」を提唱する。

Simon(1976)は Barnard(1938)の組織均衡の理論を継承し、さらに人間の認知限界をも加味して組織合理性を論じた。人間は認知に際して、無限に存する選択肢から選択を行うことは不可能であり、制約された中での選択を行っている。

- ①合理性は、各選択につづいて起こる諸結果についての、完全な知識と予測を必要とする。実際には、結果の知識はつねに部分的なものにすぎない。
- ②これらの諸結果は将来のことであるゆえ、それらの諸結果を価値づけるにさいして、想像によって経験的な感覚の不足を補わなければならない。しかし、価値は、不完全にし

⁴ 後に査問委員会では、科学的管理法は従業員の満足も同時に達成すると論じているが、主著において見当たらない。

か予測できない。

- ③合理性は、起こりうる代替的行動の全ての中で選択することを要求する。実際の行動では、これら可能な代替的行動のうちほんの二、三の行動のみしか思い出さないのである (Simon, 1976: 93-94, 訳 103)。

このような認知限界から、Simon は組織の目的を達成する行為において、意思決定の重要性を示した。さらに彼は、意思決定を事実前提と価値前提に区分し、「目的－手段」関係である事実前提の問題を「制約された合理性」として論じた。なぜなら、価値前提は正しいあるいは正しくないと記述できないのであって、意思決定者が判断することではないからである (Simon, 1976)。すなわち、Simon は組織の客観的合理性を、組織の意思決定過程からとりだし、人間の認知限界を加味して、「制約された合理性」を論じたのである。そして、このような認知限界を持った組織内の人間を、「経営人(administrative man)」と仮定した。このモデルにおける人間仮説は、完全合理性下での経済人が最大化を求めるという存在ではなく、「制約された合理性」下において満足化基準によって行動する人間を仮定している。

「制約された合理性」下での管理は、組織目的の達成と満足化基準の統合を主な目的としている。Simon は「組織における個人の決定を支配する価値や目的は、主として組織の目的である。…しだいに価値は内在化されるようになり、個々の参加者の心理や態度と一体になる」 (Simon, 1976: 278, 訳 252)として、組織と個人の一体化をはかり、両社の統合を求めた。そこには、「組織パーソナリティー」(Simon, 1976: 278, 訳 252)をもった個人が存在し、組織の目的を自身の態度として獲得した人間が存在している。

しかし、このパースペクティブでは、人間の行動は合目的的であって、人間は自らのうちに目的を保持し、それを達成するべく、客観的に論じられている。すなわち、「制約された合理性」に基づいて手段を選択する存在なのである。そして、このことから創造される組織は、環境との相互作用における組織構造の変革、インプット・アウトプット活動の問題は取り扱われず、「所与(given)」の目的に対し、合理的に活動を行う存在として理解されている。このようなことから、Simon の理論における組織は、「静態的であり、クローズド・システムとしての組織を対象としたものである」(青木, 1998: 72)と考えられる。

しかしながら、1960 年代以降、環境と組織の相互作用関係についての理論が構築され始めた。これら諸理論は、環境の不確実性の増大が認識⁵されるにしたがい、地位を高めていった。その諸理論のなかでも、Thompson(1967)の“*Organizations in action*”は組織における合理性について詳細に論じている。

Thompson(1967)は、組織においては「合理的－モデル・アプローチ」と「自然－システム・アプローチ」のアプローチ方法が並立していると説く。この二つのアプローチは、組織

⁵ 青木(1998)は、不確実性増大の原因として、①1960 年代後半以降のアメリカ経済の不況、②1970 年代の 2 度のオイルショックを挙げている。

の形態としてクローズド・システムとオープン・システムに置き換えることができよう⁶。
「クローズド・システム戦略は…確実性を探求する。オープン・システム戦略は目標達成から存続へと関心を移動させ、環境と組織との間の相互関係を認識することにより不確実性を取り上げようとする」(Thompson, 1967: 12, 訳 15-16)。一方では目的合理性を追求することを最大限に求め、他方、インプット・アウトプットによって不確実性に直面していると捉えている。そのうえで、この二者を統合するモデルを構築することにより、組織のパラドックスを統合しようとした。このパラドックスの統合において、鍵となる概念が、「組織的合理性(organizational rationality)」である。そして、パラドックスを統合する媒介となるものが管理機能であり、それによって組織は環境の不確実性を減少させようとするのである。

完全なる因果関係図式と、関連する全ての諸変数をコントロールする、クローズド・システムにおける技術的な合理性は、手段的基準と経済的基準によって評価される⁷が、組織の合理性は、これのみでは不完全である。「組織的合理性」は、「①インプット活動、②テクノロジー活動、③アウトプット活動」(Thompson, 1967: 19, 訳 24)の3要素から構成されており、相互に関連し活動している。そして、これらの構成活動は、相互依存しているのみではなく、インプット活動とアウトプット活動は、環境とも相互依存の関係となっている。それゆえ、「組織的合理性」は、「クローズド・システムの論理に完全に依拠しているのではなく、オープン・システムの論理を必要としているのである」(Thompson, 1967: 19, 訳 24)。それゆえ、「組織的合理性」とは、「①組織が直面しなければならない制約要因と、②組織が対応せねばならないコンティンジェンシー要因、ならびに③組織がコントロールすることのできる諸変数」(Thompson, 1967: 24, 訳 30)によってもたらされる結果であるとしている。

また、Thompson は人間理解に際し、「人間の多様性が組織の中において十分に発揮されるようになってしまうと、複雑なタスク環境の中における複雑なテクノロジーが備えられている必要条件を充足させることができなくなってしまう」(Thompson, 1967: 101, 訳 129)とし、組織の合理性の攪乱要因とした。人間の行為は「①願望、基準、ならびに因果関係についての知識あるいは信念を持っている個人と、②さまざまな機会要因や制約要因を提供する状況との相互作用から生まれる」(Thompson, 1967: 101-102, 訳 129-130)。この人間

⁶ Thompson(1967)は、以下のように分類し、組織においては二律背反が存在するとした。

アプローチ方法	システム形態	活動
合理的ーモデル・アプローチ	クローズド・システム	テクノロジー活動
自然ーシステム・アプローチ	オープン・システム	インプット・アウトプット活動

⁷ 因果関係の体系としての技術的な合理性は、クローズド・システムの論理で考えることができる。すなわち、クローズド・システムの論理では関連するすべての変数が含まれており、一方でそれ以外の変数(外生変数)は除外されている。そのため、変数は規定する範囲内でしか変動しない(Thompson, 1967)。

の行為は、文化的同質化によって影響はされるが、組織の目的合理性とは相容れない存在として理解された。そのため、組織に対し人間の行為は変数として組み込まれたのである。

また、コンティンジェンシー理論は、「組織内部での不確実性の削減の問題よりもむしろ、組織内外の関係要因、特に外部環境のコンティンジェンシー要因を固定することによって、容易に組織の合理性を獲得しようとした」(高橋, 1998: 129)。このコンティンジェンシー理論は、組織の合理性の観点よりもむしろ、環境との適合性による組織の有効性の議論に比重が置かれた。そこには、客観的合理性に従った存在として組織が存在していたからである。

これら機能主義的合理性を追求する組織においては、一認知限界から制約された合理性であったとしても一、客観性を確保できるものとして理解されている。文化的もしくは社会的要因として価値的側面を扱っているものの、それは人間の認知的側面からみても組織を理解するうえでは不十分である。そして、組織の要である人間の精神的側面が十分考慮されているとはいえない(Pondy and Mitroff, 1979; 高橋, 1998: 120)。そのため、新しい視点から組織理解のための研究が必要となってきた。

2-2 解釈的合理性

社会哲学の分野においては、「解釈学者は 20 世紀初期、実証主義者や経験論者たち—あらゆる人間的、社会的了解を、自然科学から導出してきた説明モデルに還元できる—と激しく対立」(Skinner, 1987: 50-51, 訳 86)していた。このことは、従来の知識論において正当に扱われてこなかった諸側面を、解釈主義者が「了解」と「解釈」の理論によって考察したためである。解釈主義者は、完全に解明できる説明モデルに対し、疑問を呈し、人間の行為や社会的行為を自然科学と同様のモデルで認識することに、原理的に十分な根拠がないとした。そもそも人間の行為や社会的行為は、自然科学の法則とは論理的に異なっており、「確実性を保証する特権的な立脚点」(Skinner, 1987: 50, 訳 87)は存在しないと主張する。そして、人間の行為を客観的に観察するのではなく、主体の観点から捉えなおし、人間の行為の説明には社会的行為の意味を考え、解釈することを方法論として求めた。

客観主義の想定する科学は、客観的に理解可能な知識であり、それは絶対的真理、客観的真理によってもたらされる。このことは、人間主体の論理とは切り離された存在である。しかしこの客観主義は、科学を創造する主体である人間を、論理から切り離し、その上で絶対的真理、客観的真理を求めるのである。すなわち、真理は人間と関わりなく、世界の本質によって決定されているのである。それゆえ、「科学は最終目標に到達した瞬間、社会的形成物からそうでないものに突然変化してしまう」(高橋, 1998: 131)という不思議なことが起こるのである。このことから考えると、社会科学は客観的に真理を追究する存在というよりも、主観的に構成されるものとして捉えることが有用であろう。

Kuhn は *The structure of scientific revolutions* で科学研究におけるパラダイムについて、「一般に認められた科学業績で、一時期の間、専門家に対して問い方や答え方のモデルを与えるもの」(Kuhn, 1970: 7, 訳 v)として、絶対的論理が存在するのではなく、相対的な存在

であるとした⁸。Kuhn は論理的な絶対基準はなく、科学における問題はパラダイムに依拠するものであるとした。このことは、組織研究は客観的観察のみではなく、自己の意識や社会的ネットワークから記述していることとなる。それゆえ、研究対象は人間の外部に客観的に存在しているのではなく、内部的に存在していることとなる。

解釈主義的組織研究においては、先に述べたように外部からの客観的観察ではなく、自己の行為を理解、解釈し、その行為がいかに組織に関連するかを研究することが重要となってくる。したがって、ここでの組織研究は、組織目的は何か、そしてその目的に対しいかに効率的に成し遂げるか、といった視点よりもむしろ、「組織はいかにして成し遂げ、組織化される意味は何か」(高橋, 1998: 133)といった解釈的視点に比重が置かれるのである。

そのため、客観的合理性を基準に従うというよりは、「組織のもつ意味や価値体系、そして組織が生む価値の基準に従う解釈的な合理性に従う」(高橋, 1998: 57)こととなる。人間は学習をすることにより社会化され、組織の社会的・文化的特質を成長の過程において身につけ、その規範に従って現実を構成し、客観的世界との対比を通じて現実を再解釈し、再構成するのである。したがって、人間の行動は「制約された合理性」による意思決定というよりもむしろ、行った行動を解釈し、正統化するのである。そして、この事後的な正統化の過程を通じて、組織の合理性が形成される。すなわち、組織の合理性とは、機能主義的合理性の目的—手段関係のように事前に決定されているのではなく、事後的に決定されるのである。ここでは客観的合理性ではなく、主観的合理性の論理における合理性が優先されると仮定される。

この解釈的研究の基本的な視座は、「人間は人間が生きていく社会において適応し、順応しかつ自己生存のために、学習を通して社会的・文化的規範を受け入れることによって社会的な生活手段を身につけることによって社会メンバーとして成長した社会的存在」(高橋, 1998: 135)である。ゆえに、個人は自己の認知マップを作成し、その上で外部からの情報を認知し解釈し、現実社会を理解し、了解し、行動するのである。そして、組織もまた同様のプロセスによって組織メンバーから理解されるのである。組織は目的合理性達成のための手段であるとする機能主義的理解のみではなく、人間行動の集合体であり、人間から独立した存在ではないのであるから、組織の意味形成が重要になると理解される。

したがって、組織の合理性は組織メンバーの現実によって理解され、その有効性が解釈されるという、主観的な世界に基づいて組織の合理性は判断されるのである。ただし、この個人の主観的世界は常に、現実の世界と異なっているのではなく、組織の規範としての組織文化によって、一致する可能性も存在するのである。

⁸ Kuhn(1962)が提示したパラダイムは、概念のあいまいさがゆえに、Kuhn 自身によって撤回され、専門図式(disciplinary matrix)という概念を新たに提示した(野家, 1998)。

3. 組織のパラダイムシフト：二項対立からの脱却

法則科学を主張する自然科学は、「特殊で個別な現象を無価値なものとして研究対象から排除」(今田, 1986: 11)しており、普遍性を求めた。また、自然科学は研究の主体と客体との間に明確に一線を引けることを前提とする。自然現象においては、研究者がその中に法則を発見したとしても、そのことにより自然のメカニズムに変化や修正が起こることはない。だが、自然科学においてはその法則について意見の対立がある。すなわち、法則は演繹命題(理論法則)であるのか、帰納命題(経験法則)であるべきなのかという点である。演繹命題の立場は、科学法則は仮説として抽象的に設定される普遍法則であり、この法則から演繹的に導かれる諸命題の体系が理論であると主張する。一方、帰納命題に立脚すると、徹底した現実観察を行い、本質的なものとそうでないものを区別することにより規則性を発見し、これを具体的な経験法則として定式化しようとする。そしてこのような観察と経験的一般化を導くもの、あるいは経験法則を秩序づけるものとして理論を考える。このように、自然科学の方法論においても認識的対立を伴うことがある。

他方、社会科学では、認識における客体である行為者は、現実においては主体となる。そして、認識によって得られた概念や知識は、行為者にとって行為の手段や資源に転化する。そのうえ、行為者はさまざまな解釈や修正を行いながら、社会現実を構成し、再構成する。このため、自然科学の前提である、研究主体と客体との境界、すなわち客観性が保障されることはないということを意味する。

だが、従来の機能主義的な組織論では、あくまで組織構造を円滑に維持し、目的達成のための調整装置として組織が存在していた。このような考えの前提には Persons(1949)の AGIL 図式—適応(Adaptation)、目標達成(Goal attainment)、統合(Integration)、潜在性(Latency)—が存在する。

このように、近代科学は主体と客体の分離を代表とする、さまざまな二項対立を構築することで、方法論的基盤を整備してきた。しかし、このような二項対立は結局、終止符のない論争を繰り返すこととなる。このような出口のない論争から抜け出し、結実ある理論にするためには、主体対客体などといった二項対立の発想から脱却する必要がある。普遍性と特殊性、一般化と個別化といったパラドックスを存在するものとして捉えることが必要となってくる。

4. 小括

本章では、組織研究はどのようなメソッドロジーから成立しているのかについて Burrell and Morgan (1979)の主観主義—客観主義の観点から検討を行った。そのうえで、機能主義者—解釈主義から考える合理性について示した。そこでは、同一事象であってもその現象へのアプローチが異なっており、それぞれ異なった現実を描くことについて組織の合理性を対象にして示した。

例えば、機能主義組織論においては、組織を自然科学のフレームワークとアナロジーに捉

え、組織現象を法則定立的かつ客観的に研究する視座を追及してきた。特に機能主義者パラダイムに大きな影響を与えた社会学的実証主義は、構成要素間の規則性や因果関係性を探求することにより、社会的世界に生起することを説明したり、予測したりしようとした。実証主義者の認識論は、「本質的には自然科学を支配している伝統的アプローチに基礎がある」(Burrell and Morgan, 1979: 5, 8 頁)。そのため、機能主義組織論においても、実証主義的立場の立場をとり、組織現象を客観的に法則定立的に捉えようとしている。このように、社会科学においては研究者が拠って立つメソドロジーがそれぞれにおいて異なっており、そのため多種多様な検討がなされていることが把握できた。

第3章 表象とシンボル

本章では、これまで組織研究の文脈で用いられてきたシンボルと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。組織シンボリズムは、組織の意味の創造と意地を行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。また、シンボルは意味ある関係のなかで連結され、それはある状況下で人々の活動がどのような関係にあるかを示している(高橋, 1998)。そのため、シンボリックな行為を通しての組織創造と維持を組織シンボリズムでは主な検討対象としている。

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。

1. シンボリック相互作用論

シンボリック相互作用論以前の社会学は、自然科学的方法を唯一絶対なものとし、人間と自然現象とを同一のレベルで取り扱ってきた(桑原, 2006)。しかし人間は、「物理的・生物的環境をシンボル化することの中で行為し、それを通じて行動する」(Duncan, 1968, p.70, 79 頁)のであって、物理的・生物的環境等は相対的に独立な、人間が事物に付与する意味の領域、すなわちシンボルの世界に存在しているのである。このようにシンボルを強調することにより、人間を物理的・生物的所産から脱却することができるとして研究を進展させてきたのがシンボリック相互作用論である。このシンボリック相互作用論とは、どのようなものなのであろうか。シンボリック作用論は、20世紀初頭の G. Mead を始祖にもつ。Mead 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ものである。シンボリック相互作用の特徴としては、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 頁)立場であり、以下のことがあげられる。

- ①人間は環境に対して言葉やジェスチャーなどのシンボルを間にはさんで間接的にかかわり、物理的世界ではなく意味の世界に住む。
- ②人間を受身的存在ではなく積極的、主体的な存在と捉え、そのあり方を社会的相互作用場面において究明する。
- ③これらのことを明らかにするため、行為者の立場にたち、人間の内的側面にアプローチする。

シンボリック相互作用論はこのように考えることによって、機能主義理論を批判する。シンボリック相互作用論は、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, p.65, 68 頁)となるのである。

先にも述べた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(process of interpretation)に焦点を当てる。ではその解釈はどのようなプロセスで行われるのであろうか。このことについて、Bloomer は「一般化された諸々の役割の獲得→定義の諸図式の獲得→一般化された諸々の役割に方向付けられた自己相互作用における定義の諸図式の吟味→その吟味の結果、修正・確定された、新たな定義の諸図式に基づく外界の知覚(perception)、という一連のプロセス」(桑原, 2006: 158)としている。このプロセスが意味付与(conferring of meaning)である。そして、Bloomer において「個人と世界との関係」とは、人間による世界(現実の世界)に対する自己相互作用を通じた解釈・定義(意味付与/知覚)によって定められるものと捉えられる(桑原, 2006)。そのため、Burrell and Morgan の 4 パラダイムの解釈パラダイムに当てはまる。このような解釈過程が自己を「自分の中に取り込み、一定の意味付けを行い、それを自分自身に引き寄せ解釈し、規定」(船津, 1976, 16 頁)することとなる。すなわちこれは、「自分自身の相互作用」を行っていることとなる。

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(social interaction)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。このように、人間は主体的に社会から取得することにより、自我が形成され、その自我が「自分自身の相互作用」を行うことによって解釈過程を生み出し、この解釈過程の働きによって、人間は主体的存在となるのである。

もちろん、Bloomer は社会というものは規則性・安定性・再起性を保障されるものと捉えつつも、他方で、社会を、多くの不確定の可能性にも聞かれているものと捉える。不確定性や偶然性や予期せぬ変容が、社会が持つ重要な特徴として認識されなければならないことを Bloomer は強調する(桑原, 2006)。しかしながら、なぜ自分自身の相互作用概念との確固たる結びつきのもとに、社会を構成する規則性・安定性・再起性が維持され続けるということが変化するのだろうか。桑原(2006)によると、Bloomer は、「共通の定義」が維持されている状態とは、個々人の間に「有意味シンボル」が維持されている状態を意味している。その状態を Bloomer は、「ある身振りを提示している人間が、その身振りが向けられている他者と同じように〔同じ見方で〕自らの身振りを見ている」状態と捉えている。こうした状態が維持され続けるためには、身振りを提示している人間は、その身振りが向けられている他

者を、自己相互作用を通じて解釈・定義し、かつそうした解釈・定義が妥当なものであり続けなければならないが、それを不可能にすることが他者との相互関係には発生する。そのため、常に変化の扉が開いている状況であるといえる。

以上のようにシンボリック相互作用論は、人間と社会の関係について、人間による社会の形成と、社会による人間の形成のかかわりを考察し、特に人間の社会とのシンボリック相互作用に焦点を当てるとともに、その関係性は常に相互作用によりその解釈は解放されているといえる。

2. 組織シンボリズム

従来の機能主義的な組織論は、その前提として組織構造を円滑に維持し、目的達成をいかに合理的に行うかにその焦点が当てられていた。そのため、機能主義的組織論においてシンボルは、組織構造に規定されるという位置づけであって、二次的なものとして認識されてきた。このようなシンボルの見解としては、Persons(1949)の AGIL 図式—適応(Adaptation)、目標達成(Goal attainment)、統合(Integration)、潜在性(Latency)—における文化の機能が存在する。

これに対し、組織が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 頁)ことであるといえる。組織シンボリズム論は、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。

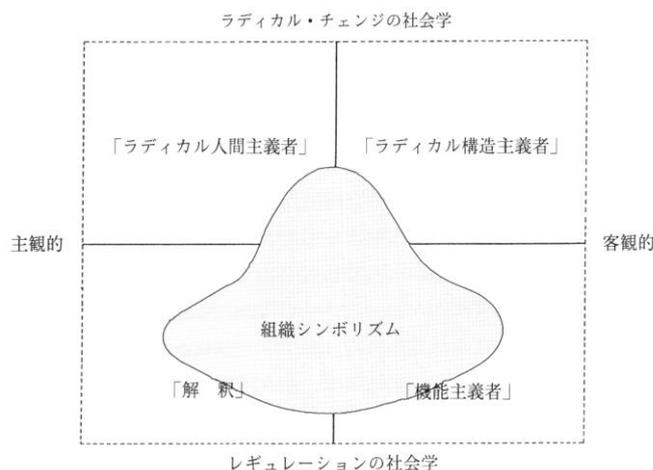
したがって、シンボルと構造は上下関係で存在するのではなく、シンボルを通じて構造を相互作用によって再構築していくのである。すなわち組織は、相互作用において人々のシンボルのやりとりによる達成の「言説空間」(片桐, 1995, 171 頁)となるのである。したがって、組織は組織メンバーの現実によって構成され、その組織の現実が解釈され、主観的に組織は判断されるのである。そのため、組織シンボリズムにおいては、「①組織は何を成し遂げ、また②組織はいかにしてそれを成し遂げるかという視点よりは、①組織はいかにして成し遂げ、②組織化される意味は何か、という解釈的視点に重点をおく」(高橋, 1998, 57 頁)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。この立場は、組織シンボリズムの理論構築においても同様であり、機能主義的組織論とは異なる視座が組織論にもたらされる。それは、解釈主義的組織論であり、その一つの可能性が組織シンボリズムである。組織シンボリズムの位置づけを Burrell and Morgan(1979)のパラダイム図式に則って位置づけると以下のようなになる。

(図 3-1 参照)

組織シンボリズムの研究領域は、特に機能主義者パラダイムと、解釈パラダイムに重心が置かれている。このことは、組織シンボリズムは、異なったパラダイム間を架橋する組織論構築の可能性を表している。

図 3-1 組織シンボリズムの位置づけ



出所：高橋(1998, 62 頁)

3. シンボルと表象

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)。したがって、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、シンボルと構造は上下関係で存在するのではなく、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使わ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、第 1 章で示したように、また 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。また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、表象を契機としていかに様々な解釈が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。

4. 小括

本章では、これまで組織研究の文脈で用いられてきたシンボルと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った。組織シンボリズムは、組織の意味の創造と意地を行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。また、シンボルは意味ある関係のなかで連結され、それはある状況下で人々の活動がどのような関係にあるかを示している(高橋, 1998)。その

ため、シンボリックな行為を通しての組織創造と維持を組織シンボリズムでは主な検討対象としている。一方で表象はシンボリズムなどでは十分に語るができなかった、表象を契機としていかに様々な解釈が生成され行為が生じているかについても検討範囲となっている。そのため、第5章においてその表象を契機とした行為について検討していく。

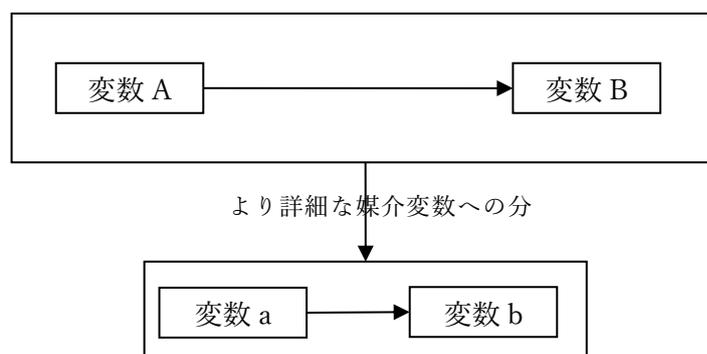
第4章 表象と組織研究：社会構成主義とポストモダニズム

本章では、表象が組織研究でどのように展開可能かについて検討を行う。本章では特に先に示した機能主義に基づく研究として法則定立的研究についてまずは示す。そして、この研究の限界について述べ、表象を契機とした組織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。このような展開が組織研究においてなされてきた理由として、(1)行為者の多様な意味世界を読み解くことが可能となる、(2)組織の行為や知識などを、相互作用を伴った通時的プロセスから解釈することが可能となる、ことがあげられる。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。

1. 組織分析

近年の組織研究においては、客観的な要素からなる組織理論を構築すべきだとして、変数システムに基づいて組織研究を行い、何らかの線形回帰モデルに落とし込もうとする研究が数多く存在する。このような研究においては、変数間の関係を精緻化するため、より詳細な変数を設定し、分析を行っている(図4-1参照)。例えば、Pennings(1975)は、コンティンジェンシー理論における分析の質を高めるため、より客観的な測定尺度の構築を目指した。また、近年わが国における組織研究の多くも、より詳細な調査を行うための尺度の作成、検証を行っている。

図4-1 組織研究における変数システムの発想



出典：沼上(2000: 85)に基づき筆者作成

一方、戦略論に視点向けると、Porter(1980)に見られるようなポジショニング・スクールの研究者や、近年進展を示しているリソース・ベースド・ビュー(Resource Based View: RBV)の研究動向にその特徴を示すことができよう。例えば、RBVは競争優位の源泉に対し、経営資源の概念を提示し研究を進展させている。RBVは、持続的競争優位性を確保するには経営資源がユニークで他社には模倣困難であるということを挙げている(Barney, 2002)。

また、ダイナミック・ケイパビリティ (Teece et al., 1997) という概念を提示することにより、変化に対する組織の適応能力について説明を行っている。このような特徴を持つ Porter や RBV の議論が戦略論、とりわけわが国における戦略論において展開を見せてきた理由として、様々な戦略上の要素を感覚的にも視覚的にも提示することができ、また経営資源を重視した企業経営による高い経営成果を示す実証研究が可能となったためであると考えられる (沼上, 2006)。

しかしながら、これらの研究は次の点で問題があるといえよう。第 1 に、行為者の視点が軽視されているという点である。例えば RBV の研究においては、組織を取り巻く環境や組織内部の資源を客観的に分析することによって「科学的」に戦略を立案したり分析したりできると考えられている。そこでは戦略の策定と実行に関する合理的概念が前提とされ、普遍性・一般性に基いた戦略論の構築を目指しているといえる (Clegg et al., 2004; Ezzamel and Willmott, 2004; 星, 2006)。そのため、戦略家が何を行っているのか、また何を行おうとしているのかという点に着目していないということが挙げられる⁹。

第 2 に歴史的、社会的文脈に注意が払われていないという点である。そもそも研究は、なぜ当該行為が生じたのか、またはなぜそのような結果が生じたのかという疑問から生じ、行為者はなぜある行為を生じさせたのかを探求するために環境などの社会的文脈へと興味を深化していく。その疑問を解明するためには、行為の背景にある状況を理解する必要があり、そのために研究は常に歴史的、社会的文脈を読み解き、理解しようとするのである。しかしながら、近年の研究が当該主体と文脈との相互作用に注目するのではなく、当該主体を分析するツールの精緻化に比重を置いている現状においては、主体を取り巻く文脈は制約要因ではあっても、主体との相互作用関係に位置づける発想はないと考えられよう。

しかしながら、なぜこのような研究が進んできたのであろうか。このことに対する一つの視点として、社会科学における論理実証主義 (logical positivism) という科学方法論が存在しているからといえる¹⁰。論理実証主義は、社会科学における研究に正統性 (legitimacy) を与える根拠となった。このような論理実証主義の特徴は、(1) 科学の主な役割は、観察可能な現象の間の関係にかんする普遍的法則や原理を構築し、(2) 普遍的法則や原理は経験的事実と一致し、(3) 科学的探求とは、理論体系の客観的基盤を確立し、(4) 理論的命題を経験的・実証的に評価し命題からの演繹をし続けることによって科学は進歩する、といえよう (杉万・

⁹ このような問題点に対し、近年、戦略論においてはマイクロ・パースペクティブという観点から研究が進められている。マイクロ・パースペクティブは戦略形成に関して、戦略家が実際にどのような活動 (社会的実践) を行っているのかにまで戦略論の焦点を拡げて研究を行っている (Clegg et al., 2004; Ezzamel and Willmott, 2004; 星, 2006)。

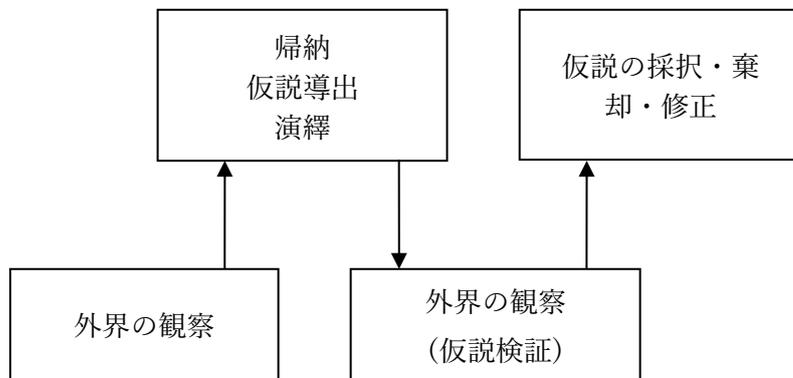
¹⁰ 論理実証主義は形而上を否定するが、その一方で何らかの解がそこに存在するという矛盾もはらんでいる (星川, 1997)。この点において論理実証主義はキリスト教の影響が含まれているといえる (川又, 2003)。

深尾, 1999)。

例えば、Durkheim(1938)の「社会事実の客観的なリアリティこそが、社会学の基本的法則である」という言葉は、このことを示す端的な例であろう。研究を支えるディスコースとして論理実証主義は、自然科学において発展した実証的方法論、とりわけ実験室実験の論理を社会科学にもたらすことになった。かくして、社会科学は理論的正統性を保持する強力なバックアップを得ることとなった。Durkheimの公準を採用し、さらに個々人の受け入れられた社会的事実への応答を仮定することによって、自然科学での物理法則が客観的なリアリティを持つと多くの人々に理解されたのと同様に、社会科学においても同様の評価を得られると考えられたのである。

このことを組織研究において考えてみると、研究者は組織のフィールドの外に存在しており、それゆえ組織は客観的に観察可能で、しかもその観察から何らかの理論的命題を構築する可能性を有すると考えられている。すなわち、組織もまた図4-2で示されるような仮説演繹法によって分析可能であると考えられてきた。このことは、対象および範囲の大小はあっても、研究者は組織現象を何らかの変数モデルに落とし込み、図4-2のプロセスで精緻な定量的分析を展開する点において、今日の組織研究における定量的分析にも合致するものであろう。

図4-2 論理実証主義のメタ理論(仮説演繹法)



出典：Gergen(1994: 訳20)に基づき筆者作成

2. 社会構成主義の概念

このような既存の組織研究に対し、Berger and Luchmann(1966)から始まるとされる社会構成主義(social constructionism)¹¹の視点から批判的検討も行われている。社会構成主義は

¹¹ 「社会構成主義」を用いた研究は数が多く、そしてそれぞれの研究は様々な観点から検討を行っている。例えば、その代表的なものとして **Constructionism** と **Constructivism** という単語の違いが存在する。高橋(2003)によると、**Constructionism** は考えや概念や記憶は人々の社会的交流から生じ、言語に媒介され成立・発展するとしている。一方で **Constructivism** は、閉鎖的な神経系のイメージであり、認識や概念は人々が環境と衝突す

Burr(1995)によると、(1)反本質主義、(2)反実在論、(3)知識の歴史的、文化的被規定性、(4)思考の前提条件としての言語、(5)社会的行為の一形式としての言語、(6)相互行為と社会的実践に目を向けること、(7)過程に目を向けることの7つの特徴を保持している。

高橋(2003)によると、社会構成主義はポストモダニズムを背景にしているとされる。モダニズムとは、18世紀中頃から始まる啓蒙思想による知的ならびに芸術的運動の具体化としての知的運動の歴史をもつとされ、それはそれ以前の世界、いわゆる暗黒の封建時代とか、神々の世界に対する懐疑的挑戦であった。それに対し、現在、議論されているポストモダニズムの契機は、ニュー・サイエンスや1970年代から始まる建築学や芸術、文芸批判に見出すことが出来よう。その基本的スタンスは、モダニズムの基本的な諸前提への問題提起とその諸前提の否定である。

高橋(1998)によるとポストモダニズムとは、「近代の合理主義を見直し、人間と科学技術の在り方を問い直す」ことを提示した考えのことを指す(高橋, 1998:3)。ここでは高橋(2019)の議論をもとにして、機能主義的な組織論とポストモダニズムとの関係について検討していく。

ポストモダニズムの基本的態度は、科学的方法を万能な方法とみなすことへの懐疑的態度である。先にも述べたが、従来の組織論は、実証主義に基づく近代社会科学を支配してきた機能主義的立場であった。機能主義的組織論は、「組織を目的合理性もしくは技術的合理性達成の手段的道具であり、組織現象は客観的にかつ法則的に説明される」とみなしている(Burrell and Morgan, 1979; 高橋, 1992)。

しかしながら、社会科学におけるポストモダニズムは、合理性や真理、進歩の概念に疑問を抱くことに共通の基盤とその本質をもっている(高橋, 2019)。理論や歴史を統一するという概念や正当化が困難な対象を見いだすことによって、ポストモダニストは歴史の可逆性、偶発性の重要さ、そして世界の相対性が、社会理論にとって重要な特徴であることを示唆している(Burrell, 1989)。ポストモダンの志向の核心は、社会現象のすべてを説明するというグランド・セオリーを求めるものではなく、すべての「説明」は不確かなそして部分的なものとみなすことができる(Alvesson and Berg, 1992: 218)。その意味では、全体的視点やグランド・セオリーを基礎とするマルクス主義や批判理論とは区別される。したがって、ポストモダニズムに基づく組織研究のパーспекティブは、組織の秩序を前提とはしていないし、反対に無秩序を重要視しているわけではない。メソドロジーの観点からすれば、ポストモダニズムの考え方は、その現実の知覚に対する存在論的・認識論的態度は解釈学やシンボリック相互作用論との親和性を認めることができるといえる。

従来のモダニズム、すなわち機能主義に基づく組織論は、技術や経済的問題、制度的側面に焦点を当ててきた。それに対し、ポストモダニズムによる組織の理論は文化の側面、例え

る際に形付けられ、人間の内的構造に着目している。本論文では、Constructionismの観点から検討を行い、このことを社会構成主義とする。

ば思想、感情の構造、そして審美的な経験、さらには言語にその研究の焦点を当てている。この意味からすれば、ポストモダンとして描かれる新しい時代は、モダニズムに支配された高度に組織化された工業社会と比べて、緩やかに結びつけられた多元的で、豊かなそして可変的な社会をあらわしている (Alvesson and Berg,1992)。このように、ポストモダニズムは、増大する信念の多元性によって特徴づけられる (Jencks, 1989: 50) といえよう。

このようなポストモダニズムであるがその特徴としては以下の 5 つが挙げられる (高橋, 2019: 243-244)。

1)通常科学についての問題：革命的立場

ポストモダニストはメタ理論を否定し、すべてのグランド・セオリーに疑いをもっている。これまでの多くの科学者は受け入れられたフレームワーク内でパズル解きをしており、Kuhn(1970)自身が明らかにしたように、このことは革新的な思考ではなく、規範的な立場であるといえる。ポストモダン主義者は多くの異なる理論的立場が同時に有効であること、そして基本的な仮説に関するこれまでの、そして現在の批判的議論の重要性を擁護するのである。

2)真理についての問題：フィクションの重要性

真理とは、人がそれを幻であることを忘れた幻であるかもしれない (Nietzsche,1873/1995)。このパースペクティブに従えば、真理としてみなされるものは固定化されたものではなく、社会的な伝統から派生したものであるが故に、真理の追究は社会科学の目標としては根深い問題となる。真理は、自然に固有なものではなく、人間によって織りなされる伝統に基づいているとすれば、人間によって創造される世界、すなわち人々が知覚し、創造するフィクションを科学者は理解しなければならない。ポストモダンは、共有された社会的世界の創造にもつ個人の知覚の重要性を強調し、「個人がいかに関験を意味づけし、社会的世界を構築し、維持するか」、そして「いかに社会的構築が確実なものとして現れるのか」に研究の注意を払ってきている。

3)表象の問題：客体は主体である

世界を的確に表すという問題は、ポストモダンの議論において重要な問題となってきた。ポストモダン主義者にとって、事実についての自然発生的で客観的な描写を行うことのできる方法論はないのである。科学は自然を映す鏡ではないが故に、科学テキストでみられる客観性は人を惑わせるものとなる。科学の仕事は、修辭的な伝統や当然とみなされている仮説に関する解釈のコンテクストの中でおこなわれているのである。

4)記述の問題：スタイルの問題

もし科学が部分的であれ修辭的な産物であるならば、そのスタイルが重要となる。いかに客観性が見られようと、またいかに事実がテキストに見られようと、テキストの修辭的検討を免除することをポストモダン主義者は拒否している。すべてのテキストは、どのように議論が表現されるべきであるかに関わる一連の選択をあらわしており、これらの選択はテキ

ストの中に織り込まれている。ポストモダンなパースペクティブからすれば、研究者は社会科学においても、審美的に満足したテキストを生み出すことになる。

5) 普遍可能性の問題：無知の前進

ポストモダンなパースペクティブからすれば、社会科学の目指すものは普遍可能性ではない。つまり、社会科学における普遍可能性の危機には多くの理由が考えられる。それは、(a)結果に影響を与える可能性のあるすべてのコンティンジェンシー要因を隔離することは不可能であること、b)社会科学の歴史的な立場に立つという本質、そして(c)研究結果が政策的勧告に置き換えられること、若しくは研究の潜在的主体にまで行き渡るという容易さ、である。もし社会科学が行動の法則を生み出すことではないとしたら、その目的はいったい何であろうか。社会科学は実務者と読者の間に興味と興奮を引き起こす限りにおいて、価値があるものであるかもしれない。科学における前進の概念は、「われわれは知れば知るほど、知らないことを悟る」という神話である。

このようにポストモダニズムでは、実存世界の諸形態の裏に潜む法則や構造を考える構造主義は否定され、したがって、究極的真理が存在し、見える世界は隠れた構造の結果であるという考え方も否定されることを意味している(Burr, 1995:12-14、訳 18-22、高橋, 2003: 236)。そのため、社会構成主義は「実存世界の諸形態の裏に潜む法則や構造」を否定すると考えられる。

この社会構成主義とはどのような考え方をするのであろうか。Burr(1995)によると、社会構成主義の立場を特定化する唯一の特徴は存在しないとされているが、いくつかの重要な諸仮定をもつものが社会構成主義として分類できるとされる(Gergen, 1985)。それは、(1)自明の知識への批判的スタンス、(2)歴史的及び文化的な特殊性、(3)知識は社会的過程によって支えられる、そして(4)知識と社会的行為は相伴うである(Burr, 1995)。高橋(2003)によるとそれぞれは以下のような特徴を持つとしている。

(1) 自明の知識への批判的スタンス

社会構成主義では、「世界のありのままを観察によって明らかにされ、存在するものはわれわれが存在すると〈知覚する〉ものにほかならないという前提、これに反対する」(Burr, 1995:3 訳 4)のである。つまり、世界が存在すると見える、その見え方の前提を、社会構成主義は絶えず疑うようなスタンスを基本としている。われわれが世界を区分する仕方は、必ずしも実在するカテゴリーを示すものではないということである。ジェンダーの問題は、その典型である。

(2) 歴史的及び文化的な特殊性

社会構成主義は、通常われわれが使用する理解の仕方、そしてわれわれが使うカテゴリーや概念は、歴史のおよび文化的に特殊なものであるという認識を要求する。ジェンダーや子供に対する扱い方、過去や未来というカテゴリーによる世界の理解は、その人がどこに暮ら

し、どのような成長を遂げるかという、何時何処でか、に依存する。ジェンダーや子供に対する見方は、歴史的に見ても急速に変化してきている。このように、あらゆる理解の仕方は歴史的及び文化的に相対的なものであるばかりか、それらの理解の仕方は特定の文化や歴史的背景の所産でもあることを意味している。したがって、科学的な理解も含めどれが優れていてどれが劣るといふようなことを仮定すべきではないとされる。

(3)知識は社会過程によって支えられる

世界についての知識や理解の仕方は、実在するありのままの世界からきているのではなく、それらは人々がお互いに協力して構築すると社会構成主義者は主張する。知識は社会生活における人々の日常的相互作用を通じて作り上げられるのである。したがって、社会的相互作用のなかでとりわけ言語は重要であり、社会構成主義者はディスコースに興味を注ぐのである。「真理」は世界の客観的な観察の所産ではなく、人々による社会過程及び社会的相互作用の所産なのであって、歴史そして文化によってかわるものと見なされる。

(4)知識と社会的行為は相伴う

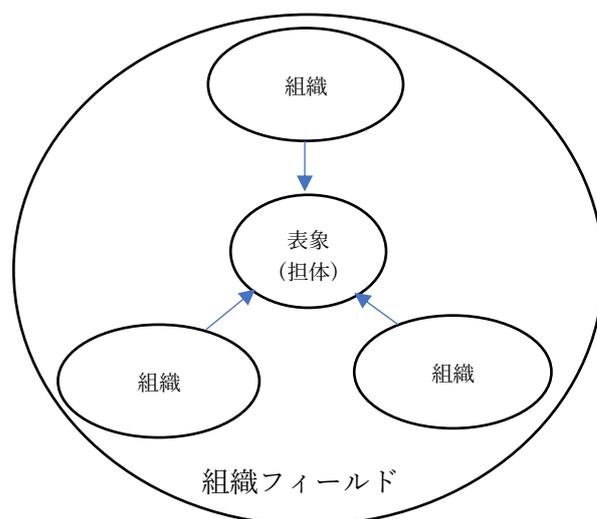
世界の社会的構成はきわめて多様な形態をとり、これらはまた多様な異なる人間の行為を生み出し、またもたらす。その意味は、同じ行為であったとしても世界の記述ないし構成により、ある特定の社会的行為を支持し、他のそれを退けるのである。例えば酔っぱらいの行動は非難の対象とみられ、酒浸りは犯罪であり投獄の対応となる。しかし、「アルコール中毒」とみるならば、一種の薬物中毒であり、犯罪や投獄ではなく、医学的および心理的治療の対象となるのである。

その上で高橋(2003)は、社会構成主義の特徴を要約すると、①世界は社会過程の所産であるのでその世界のあり方は一定ではなく、それらの内部にある「本質」は存在しないという反本質主義、②知識は実在の直接の知覚であること、つまり客観的事実を否定する反実在論、③あらゆる知識が歴史的および文化的に影響されるのであれば、社会科学によって生み出された知識も当然含まれるとする知識の歴史的文化的特殊性、④われわれが生まれ出る世界には人々が使っている概念枠やカテゴリーがすでに存在しており、人々の考え方は言語媒介として獲得されるとする思考前提としての言語の重要性、そして⑤世界は人々の話し合いにより構築されるとする社会的行為の一形態としての言語、社会構造というより相互作用と社会的慣行への注目と知識や形態がどのように人々の相互作用の中で生まれるかというプロセスの重視、等をあげることができる(Burr,1995:5-8,訳 8-12)。社会構成主義では、個人よりも人間関係のネットワークが強調され、解釈学をはじめとしてシステム論などの諸領域においても伝統的な科学方法論の絶対的優位性を主張してきた立場に対して異議を唱える(McNamee and Gergen, 1992:5, 訳 22)。それ故に、社会構成主義は社会科学の研究に対して根底から異なるモデルを提示し、主張することになるのである(高橋, 2003:238)。

3. 表象を契機とした組織行為

このような社会構成主義の観点から考えると、既存の法則定立的な研究では十分に組織現象を語ることはできない。むしろ、社会構成主義の視点から考えられることは、組織の現実の構成、変化、再生産を表象と解釈のパターンとして設定し、そして組織は表象の掲揚と正統化獲得のネットワークとして存在し、さらに表象の掲揚と様々な解釈において新たな行為が発生する姿をとらえることができる。これは、先に挙げた社会構成主義の特徴である、世界は社会過程の所産であり、また世界の在り方は一定ではないという点からも言えよう。そうすると、表象は何らかの意味を形成する担体(carriers)であり、さらにその表象は意味の開放性が存在しているため、それが掲げられることにより、そのフィールドに存在する組織(行為者)で多様な読み解きと正統性の獲得が生じる(Jepperson,1991 ; Scott,2008) (図4-3 参照)。

図 4-3 表象を契機とした組織行為



出典：筆者作成

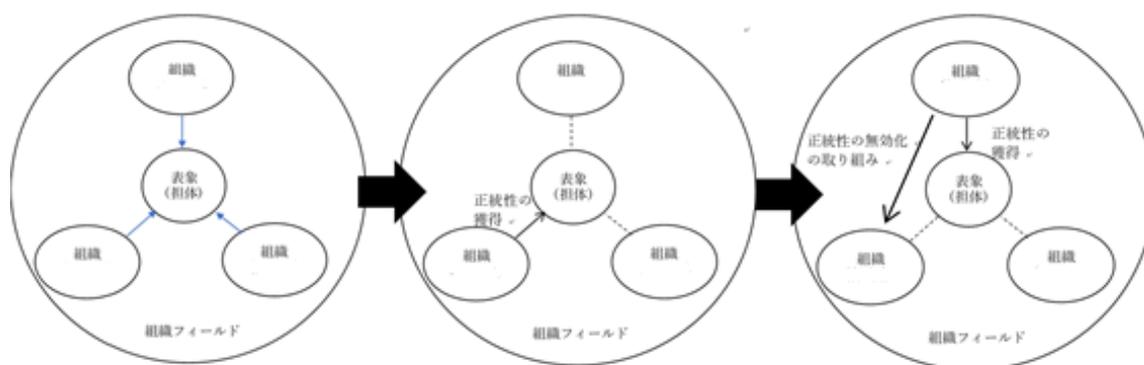
例えば、Levy and Scully(2007)は、「戦略」が政治的闘争や権力の行使としての制度化プロセスとして使われているということを観察している。彼らによると、戦略とは既存の制度を通じて主体が自らの利害を達成するための権力の行使として捉える。この論文において示される HIV の治療薬に関するケースでは、製薬会社の利益を損ねうるジェネリック薬の開発に関して、製薬会社は国際的な知的財産の保全(intellectual property rights)のために WTO への働き掛けを行った。これに対し、対抗する活動家の集団は、イェール大学の学生運動を組織し、鍵となる特許を有していたイェール大学に特許を解放させる行動をとった(Levy and Scully, 2007: 979-985)¹²。

¹² この Levy and Scully の記述は、競争的關係において戦略は戦略としては語られないと

このようなことから考えると、研究者は、企業が参照する表象を実践のうちに捉えなおし、そこで可能となる戦略の多様性について示していくことがまず可能となろう(松嶋・水越, 2008)。また、企業が「戦略」を語ることによりどのような実践を可能とするのか、すなわち企業の正統性を担保するために「戦略」を戦略的に用いるという視点も可能となろう。さらに、戦略論史を追うことにより、戦略論自体にどのような規範が潜んでおり、そしてそれがどのように強化されてきたのかについても検討することができよう。

また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(図 4-4 参照)。

図 4-4 表象を契機とした正統性の獲得とその変化



出典：筆者作成

いう興味深い事実を見出している。この背後には、通説的な戦略、つまり企業が競合他社に対してどのように競争優位性を得るかという理解が浸透していることが考えられる。そうした理解が現場の人にも浸透するとすれば、これを対外的に示すことは論理的にあり得ない。もし対外的に示すことになれば、その瞬間に自社の競争優位性は失われることになる。しかしながら、そうした属性を利用し「戦略」を意図的に競合他社に示す一方で、それを逆手にとった行動を生じさせることにより、競争優位性を獲得することも可能になる。このとき、研究者は戦略という言葉に隠された権力作用を見出す分析が必要となるだろう。

Meyer et al. (1993)によると、コンフィギュレーションの基本的な考えは、社会的存在の各部分は全体から意味を持つため、部分を独立した要素としては理解できない。すなわち要素還元主義を否定するところから始まる。そして各部分が全体として相互作用することによりいかに秩序が生じるのかを説明しようとする(高橋, 2000)。安定は生じるがそれは瞬間的なものであり、常に非連続な変革を生じさせる。そのため、連続性と非連続性、そして変化が内在しているととらえる(高橋, 2000)。もちろんこの Meyer et al. (1993)のコンフィギュレーションの議論は萌芽的であり、十分にその各部分の相互作用について議論がなされていない。しかしながら、この議論から考えると組織とは、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える(Mintzberg, 1998)。そのため、本論文では、組織はこのようなコンフィギュレーションと変化とが繰り返される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。

4. 具体的な研究アプローチ

このようなコンフィギュレーションと変化に関する観点からのアプローチが非常に盛んになっている。そこで本節ではそれらの研究について検討していくこととする。

まずこのようなアプローチの代表的な研究として、新制度学派組織論と呼ばれる理論群が存在する。新制度派組織論¹³においては、制度(institution)とは明文化された可視的な制度のみならず、自明視された組織慣習や文化、規範なども含まれる。すなわち制度とは社会的相互作用に正統性を与え、またある程度安定した行動準則や意味の形成パターンのことを指す(Powell and DiMaggio, 1991; Scott, 2000)。

Meyer and Rowan(1977)は、組織を取り巻く環境を技術的環境と制度的環境に分類し、制度的環境への対応を重視する。彼らは、組織の公式構造はクローズドな合理性によって形成されるものではなく、社会から正統性を確保するために制度的ルール(institutional rule)への適合を目指した結果として形成されると述べる¹⁴。制度的ルールとは、「典型(typification)

¹³ 新制度派組織論は数多くの研究者により研究が重ねられきたがゆえに数多くの視点が存在しており、またその研究者の研究スタンスにより幅広い研究内容となっている。例えば、新制度派組織論を代表する概念である同型化(isomorphism)だけでも Google Scholar 上に 30,000 件以上存在する(2021年9月検索)。さらにその同型化も環境決定による同型化として捉える論文も存在する一方で、組織の主体性から検討を重ねるものも存在する。そのため、本論文では、新制度派組織論の一連の研究のうち、コンフィギュレーションとその変化について述べるために組織フィールド、制度ロジック、制度的企業家に主に注目する。

¹⁴ このことは、Selznick (1957)の制度の概念から影響を受けているが、しかしながら Selznick の議論は合理性を前提としてそれと一致しない現象を説明するという Merton

や解釈(interpretations)が交換されることによって社会につくられた類型」(Meyer and Rowan, 1977: 341)であり、こうした構造化を規定する制度的ルールを神話とよび、広く社会に浸透している信念である(東, 2004)。すなわち、組織が官僚制を導入する理由は、官僚制が必ずしも機能的であるから選択されるのではなく、官僚制を導入することで組織が機能的になるということが社会一般に広く浸透し「神話」として存在するために、それに適応するために選択されるとしている(東, 2004)。

また DiMaggio and Powell(1983)は、近代社会には多くの組織が存在するにもかかわらずなぜその組織構造は類似なものとなるのかを議論のスタートラインとして設定した。彼らは、組織フィールド(organizational field)をこの議論を解くための中心概念に据えた。組織フィールドとは、「主要な供給者、資源・製品の消費者、規制機関、および同様のサービスや製品を生産するその他の組織などの制度の認識された領域を構成する組織の集合体」(DiMaggio and Powell, 1983: 148)と定義づけられる。DiMaggio らはこの組織フィールドが形成され、構造化されることで組織は同型化すると述べる。しかしながらこれらの議論は、組織フィールドからの影響力を強調するあまり、個々の組織の独自の行動よりも、組織は環境に適合するという以前と変わらない議論を繰り返すことになった(Hirsch and Lounsbury, 1997; 上西, 2014)。このことに対して、DiMaggio(1988)は、人々の「利害(interest)」や「行為主体(エージェンシー)」を議論することで解決しようとした。つまり、自らの利害を実現するために新たな組織形態や実践を想像し変革していく行為者である「制度的企業家(institutional entrepreneurs)」の行動に焦点を当てるべきであると DiMaggio は述べたのである(松嶋・高橋, 2007)¹⁵。このように、制度を「社会的に構築された(socially constructed)」ものとみなす存在論的仮定は、Selznick(1957)に代表される既存の制度論(e.g., Clark, 1960; Perrow, 1961)が社会的文脈と制度との関連を厳密には問わないままに、動機づけの構図を与える独立変数として社会的文脈を用いてきたこととは対照をなす。新制度派組織論では、制度そのものがいかに組織メンバーによって解釈されているのかという認知的次元にその研究の焦点をシフトするという特徴を持っている。

すなわち、組織フィールドはあらかじめ設定された安定的なものではなく、何をイシューにするかによって出現する。複数の解釈がそこには存在し、行為主体(agensies)による正統性を獲得する実践が生じることとなる。この行為主体による解釈と正統性獲得行為を分析するために示された概念装置が制度ロジック(institutional logics)である。

(1957)の官僚制の逆機能を引き継いでいる。一方で、新制度派組織論は、近代社会の規範としての合理性と実践におけるその意味をとらえておりこの点で大きく異なっている(井上, 2011)。

¹⁵ なおこのことは、制度化された主体がいかに制度を変革するのかを問う「埋め込まれたエージェンシーのパラドクス」の議論にもつながっていく(Seo and Creed, 2002; Garud, Hardy and Maguire, 2007; 松嶋・高橋, 2007)。このことについては第6章で議論する。

制度ロジックとは、社会的に構成され、歴史的にパターン化された活動、仮定、価値観、信念、規則であり、日々の活動の原型を形成し、認知や行動に影響を与える(Thornton and Ocasio, 1999: 804; Friedland and Alford, 1991: 243)。制度ロジックの概念は、複数の制度が制度間のもとで相互に矛盾しながら存在することを強調する(Friedland and Alford, 1991)。

Thornton et al.(2012)は、市場、企業、専門家、国家(state)、家族(family)、宗教、コミュニティが制度ロジックを有するセクターであると論じる。この前提に基づいて、既存研究では主にマクロ単位に着目し、市場における経済合理性を希求する市場ロジックが支配的であり、その制度的環境に晒される組織も市場ロジックを有することが説明されてきた。この前提のもとで、既存研究は経済合理性を要求する市場原理がビジネスで支配的であり、組織は市場原理を持つことも要求されると主張している。例えば、Thornton and Ocasio(1999)や Thornton(2004)は、アメリカの高等教育出版業界を対象に歴史比較分析を行い、学術的価値を重視する専門家としての編集職のロジックから、株価や市場でのインパクトを重視する営利企業のロジックへと変容していったことを、制度ロジックの概念を用いて明らかにした。

また Lounsbury(2007)は、単に制度ロジックの変化を述べるだけでなく、競合するロジックが併存する環境下での様々なアクターのバリエーションに富んだ行動について述べている。Lounsburyは、アメリカのミューチュアル・ファンド(mutual fund)を事例として、「受託者保護」と「収益重視」の2つのロジックが2つの地域の投資信託会社(ボストンとニューヨーク)でどのように異なるのかについて明らかにした。

このように、制度ロジックは1つの組織に対して常に唯一のロジックが支配的な影響を及ぼしているわけではない。Friedland and Alford(1991)でも述べられているように、制度的秩序は多様であり、様々な制度的秩序が、時には同時に矛盾するようなロジックを組織や個人に要求する。このような多様なロジックの存在に直面する組織が、各ロジックが有する複数のゲームのルールに同時に対応するような状況は「制度的多元性(institutional pluralism)」(Kraatz and Block, 2008)や「制度的複雑性(institutional complexity)」(Kraatz and Block, 2017)と呼ばれる。こうした複数の制度ロジックが同時に存在する状態を認めることで、ロジックの変化や組織の多様性を生み出すための制度的な源泉についての議論を可能とし(Thornton et al., 2012)、また、行為主体の問題や制度のミクロなプロセスについて検討するための理論が提供された。特に複数のロジックが形成され、相互に関連し、影響を与えるメカニズムについての理解を深めることを目標として、多くの研究がなされてきている(Ocasio et al., 2015)。

この制度ロジック研究に大きく影響を及ぼしたものとして、世界の事物、出来事や知識を様々な異種混交のアクター間に成立するネットワークであるという考えに基づき、そのネットワークの動態を読み解くアクター・ネットワーク理論が存在する(Callon, 1980, 1984 ;

Callon and Law, 1997; Latour, 1999; Lawrence and Suddaby, 2006)¹⁶。アクター・ネットワーク理論は、科学および技術の研究から生まれた研究である。主な研究対象は、実験室での科学的発見や技術的発明が行われてきた過程から始まり、近年では、会計、経済、社会言語学といった様々な領域にまで広がっている。

アクター・ネットワーク理論の基本的な立場は、世界の事物や出来事、知識といったものを、様々な異種混交のアクター間に成立するネットワークであるとみる考えである。つまり、アクター・ネットワーク理論は、研究対象とする出来事や現象を社会的側面と自然的側面に分けて把握するのではなく、また、そこに現れる自然物も人間も異種混交のネットワークとして捉え、そのネットワークの動態を通して読み解こうとするのである。

Lawrence and Suddaby(2006)は、アクター・ネットワーク理論が制度ロジックに及ぼした影響として以下の3つを挙げている。それは、(1)制度を確固たる存在としてとらえるのではなく制度が生成される過程において生じる闘争について明らかにすることができる、(2)アクターが様々な解釈や意味づけに基づきネットワークを構築するプロセスを明らかにすることができる、そして(3)制度の構築、再生産、そして消滅のプロセスにおける権力について明らかにすることが可能である、という点である。

この最重要となる概念として挙げられるものが翻訳(translation)である。Callonはこの翻訳の概念を用いてネットワーク構築の過程を論じている。当事者の何らかの意図(Callonはこのことをシナリオとしている)に基づき各アクターの役割が当事者の中で決定されていく。そしてそのアクターを取り込み、そのうえで意図に基づき行為を生じさせていく(Callon et al, 1986:xvii)。このことを Callon は翻訳と定義した。もちろん当然のことであるがこの当事者は1名のみではなく、同時に多様な当事者が存在し、それらがそれぞれの意図に基づき活動を行う。そのため、ある当事者のネットワークは構築され、一方で他のネットワークが消滅することもある。そして、Callonによると、各アクターは次のプロセスによってネットワークに取り込まれていくこととなる。

- (1)問題化(problematisation)：ネットワーク構築者がめざすネットワーク構想
- (2)関心づけ(interessement)：アクターの役割、アイデンティティの安定化
- (3)取りこみ(enrolment)：役割の同定とアクターへの付加
- (4)動員(mobilization)：配列されたアクターを動かすこと

その際、様々なアクターを一つのネットワークに結びつけるためにネットワーク構築者は、バウンダリー・オブジェクトを設定する。足立(2001)によると、バウンダリー・オブジェクトとは、例えば民間の草花研究者は植物採集に興味があり、建設会社の社長は仕事がほしい、市長は何か文化事業をしたい、植物学者は良い研究室をほしいとする。そのとき、これら異なったアクターが異なった興味を持っているにもかかわらず、それらを一つに結びつ

¹⁶ アクター・ネットワーク理論の組織論的展開については、高木(2005a, 2005b)を参照のこと。

けるのが、博物館の建設である、としている。バウンダリー・オブジェクトによって一つのネットワークに結びついたアクターは、相互作用によってネットワークを生成していくこととなる。

トランスレーションのプロセスを経て構築されたアクター・ネットワークは、常にそのネットワークを再構築し続ける。それは、個々のアクターの状況変化およびアクターの相互作用を通じて行われる。このことは、ネットワークが自律的に各アクターに対し、意味を再付与し、組織化していくことを意味する。そのため、ネットワーク構築時における構築者の意図は、ネットワークの再構築が生ずることにより変化することとなる。そして、この様相は事前に確定することができない。このことは、再構築するネットワークは自己組織化していくということを示している。そのため、構築者はその対象に対し、絶対的な地位を常に保持し続けるという特権的な地位が存在するという仮説は棄却され、構築者も一アクターとして行為することになり、またそのネットワークにおいて意味を成さない存在として設定されるということもありえることとなる。

また、ネットワーク構築者が異なるアクターを結びつけるため探索したバウンダリー・オブジェクトは、ネットワークが再構築されていくと、アクターの相互作用とかわりを必ずしも持たなくなる。そのため、自己組織化するネットワークは自律的にバウンダリー・オブジェクトを探し始めるのである。そのため、各アクターの意味はその都度、即興的に相互構築されるものとして理解できる。

では、このようなアクター・ネットワークの観点で組織を論ずると、これまでの議論とはどのように異なる視点が可能となるのであろうか。これまでも、様々なアクターが複雑に絡み合う組織を単純化するのではなく、複雑なまま論じようとする試みは無かったわけではない。しかし、これまでの議論は社会的存在としての組織、人間と自然物、人工物を、あくまでも区分して論じてきた。また、人間・非人間を区分せずに議論した研究も存在するが、どのように組織が生み出されるかについての議論は十分ではなかった。

だが、アクター・ネットワーク理論は、人間・非人間の区分をせずに同一の俎上で議論をすることを可能にした。すなわち、知識や出来事などの非人間は、単に主体の意思を伝え、パワーを拡大する要素ではなく、意味を介して成立するネットワークにおいて人間と同様のアクターとして作用する存在となる。このことは、人間が世界を成立させ、このコンテキストにモノが存在するという仮説からの脱却を示しているといえよう。なぜなら、アクター・ネットワーク理論においては、アクター自体に本質が存在するのではなく、ネットワークにおける他のアクターとの関係の中で意味を獲得するため、関係性により組織を論ずることが可能となるからである。そしてこのことは、それぞれのアクターを区分せず、同格のアクターとして扱うことにより、技術と市場、主体と客体、ミクロとマクロといった区分ではなく、それらが絡み合うコンテキストがいかにかに組織化されるのかを表わす概念として論ずることが可能となる。また、このようにして組織化された組織は、個々のアクターの状況および相互作用を通じて常に再構築され続ける。このように、アクター・ネットワーク理

論は、人間・非人間が複雑に絡み合う組織を単純化し、理論化するのではなく、複雑な状況のままこれらのアクターがいかに組織化されるのかを考察するツールとなりえよう。

例えば、高木(2005b)は組織論における技術研究において、技術は社会的文脈に影響を与える一方で、社会的文脈からの新たな解釈の提示により、変化する可能性を内包した相互作用のプロセスの結果であると理解することを示している。そのうえで、既存の技術研究が社会からの影響、または組織からの影響という一側面のみ注目して技術を定義してきたがゆえに決定論的視座に立脚することとなったのではなかろうかという疑問を提示している。

さらに、当該組織のローカルな行為に対し焦点を当ててアプローチする研究も登場している。これはとりわけ組織学習(organizational learning)を社会的文脈との関係から研究するもので、主に社会学や文化人類学などに影響を受けた研究者が中心となっている。例えば、Wenger et al.(2002)は学習とは外在的に生ずる静的な情報の集まりと捉えるのではなく、実践コミュニティ¹⁷において身体化される過程であるとしている。つまり、学習者は実践コミュニティにおいて身体知として刷り込まれていくという既存の研究とは異なった視点が進展しているのである。彼らは状況的社会実践(situated social practice)という立場を表明している(Lave, 1991)。この状況的社会実践では、組織行為として実現される「活動」と、そのことにより経験される「状況」の相互作用的關係に歴史軸、ないし通時的軸を導入することにより、主体の認知過程の変化を「活動」と「状況」との関係の変化と関連付けて捉えようとしている。すなわち、認知(主体の内部変化)もコミュニケーション(環境を含んだ主体の相互構築)も、社会的・歴史的状況に組み込まれているとみる。

このような実践をベースとした研究のひとつとして、Lave and Wenger(1991)が提唱した正統的周辺参加(Legitimate Peripheral Participation: LPP)の議論が存在する。正統的周辺参加とは、本来は Lave(1991)が徒弟制における学習過程の民族誌的な研究から導き出したものであるが、徒弟制を離れて学習を問い直す一般的議論として提示されており、新参加者が共同体の社会文化的実践の十全の参加(full participation)へ向けてアイデンティティを形成していく過程であり、実践のコミュニティ¹⁸の一部に加わっていくプロセスと捉えられている(Lave and Wenger, 1991)。

この研究の重要な知見は、(1)学習は、教師－生徒に代表されるような構造的な学習プロセスが存在しなくても、状況的社会実践への参加を通じて可能となる、(2)学習は実践のコミュニティにおけるアイデンティティの構築過程の一側面であるということである。す

¹⁷ 実践コミュニティとは、「共通の専門スキルや、ある事業へのコミットメントによって非公式に結びついた人々の集まり」(Wenger et al., 2002)のことを指す。

¹⁸ 実践のコミュニティとは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」(Wenger et al., 2002:訳 33)のことを指す。

なわち、さまざまな教育機関—とりわけ高等教育—で教授する知識は、脱文脈化できるという主張¹⁹や、知識は個人が保持すると考えられてきた理解と相対する視点として正統的周辺参加は考えられている。そして、正統的周辺参加における学習とは、実践のコミュニティへの参加そのものであり、そのような参加を通じてコミュニティの一員としてアイデンティティを構築していくことと密接不可分なものとされている。

このように、学習を参加とみなす正統的周辺参加に依拠すると、人は何らかの活動とかかわることで初めて学ぶことが可能となる、すなわち、社会的実践への参加を通して学習がなされるといえる。新規参加者は実践のコミュニティへ周辺の(peripheral)に参加し、次第に参加の度合いを増大させながら、十全的参加(full participation)へと移行していく。実践のコミュニティへの周辺の参加という状況は、実践から切り離されたものではなく、部分的に実践共同体に参加しているという状況を指す。その状況下で新規の参加者は社会的実践への参加の過程で知的スキルを獲得していき、それと同時に実践のコミュニティにおける行動、実践としてアイデンティティを構築していくこととなる(Lave and Wenger, 1991)。

そのため、正統的周辺参加の視点から考察することにより、人間関係を含むより広い社会的共同体における実践を通じて浮かび上がる関係の問題として全人格的に捉えることが可能となる。

また、周辺の参加は、既存のスキルに対する批判力も保持することとなる。新規の参加者を受け入れることにより組織の変革の契機ともなりえる。すなわち、正統的周辺参加において、アイデンティティの変化・形成とは、「実践のコミュニティへの参加プロセスにおいて、だんだんと見えてくる熟練の未来像への同化と差異の中で起こり、それは学びを構造化する諸資源の配置によって支えられる学習のカリキュラムの成立と同時に展開する」(亀井, 2006: 15)と考えられる。アイデンティティは学習によって構築されることから、新たな参加者は、実践コミュニティでの自らの行為によって自らのアイデンティティを再構築し、受け入れ側もまた自らの対応により自らのアイデンティティを再構築することとなる。もとより、Lave and Wenger(1991)が、「正統的な周辺性は『建設的にナイーブな』見通しとか疑問が発達していくために重要である」(Lave and Wenger, 1991:訳 104)と明確に述べているように、正統的周辺参加は新参者の一方的な加入のみを論ずるものではなく、新参者の加入により組織自体がどう変化するかをも射程においている。彼らは「すべての人は、変化しつつある共同体の将来に対して、ある程度は『新参者』とみなすことが出来る」(Lave and Wenger, 1991:訳 105)とも述べている。

すなわち、正統的周辺参加による学習は、新規参加者のアイデンティティを再構築させる一方で、同時に組織の変化をも生じさせることともなる。なぜなら、周辺的に参加する新規参加者により、組織内で構築し、暗黙的に成立している意味を新規参加者は学習段階で取り

¹⁹ 旧来的な知識伝達の方法として、Prusak(2005)は、「誰かの頭をあけて、知識を流し込む」(Prusak, 2005:21)というメタファーを用いて示している。

出し、その意味を理解するためである。すなわち、学習者が進行中の活動にアクセスすることにより、その組織に存在する人々にとって常識であったものを問い直し、新たな気づき、あるいは、常識の再確認に至らせるのである。例えば、Lave and Wenger(1991)は、学習者の活動に伴う疑問、そしてそれに対し古参者が回答し、実際に行動することそれ自体が、組織構造の生産・再生産となると述べている。十全的参加が全人格を巻き込むとしても、正統的周辺参加の持つ批判性を打ち消すものではなく、この絶えることのない問い直しの継続の中に組織と参加者が位置すると言えよう。このことについて、高井・高木(2007)は、小学校でのインターンシップ受け入れによる組織の変化の調査を基にして述べている。そこでは、インターンシップ学生が様々なクラスに参加することにより、クラス担任としては当然であると思っていたことが、インターンシップ学生にとって常識ではなく、インターンシップ学生の何気ない一言が、既存教員の考え方を再考させ、その結果、既存のデザインされた組織の変容へとつながっていくことを示している。このように新参者がコミュニティに参加することにより、新参者の考えが変容するのみでなく、既存の組織が変容する可能性もまた存在するといえよう。

4. 小括

本章では、表象が組織研究でどのように展開可能かについて検討を行った。本章では、まず先に示した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た。その上で、表象を契機とした行為について述べた。このような展開が組織研究においてなされてきた理由は、(1)行為者の多様な意味世界を読み解くことが可能となる、(2)組織の行為や知識などを、相互作用を伴った通時的プロセスから解釈することが可能となる、という点である。

そして、具体的研究アプローチとして、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た。組織研究における表象とそれを契機とした実践の視点からの研究は、既存研究の限界に対して新たな視点を提供することが本章での論述を通じて理解できた。その上で、次章では組織における表象とそれを契機とした行為について、「戦略」、「技術」、「信頼性」、そして「ブラック企業」を用いて論じていくこととする。

第5章 コンフィギュレーションとしての表象

本章では、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、いかに形成され、そして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。これらは経営学においてコアとなる研究領域となっており、膨大な研究が蓄積されている。また経営実務においてもこれら諸理論に対する関心が高い。そのため、これら表象がいかに実践において用いられているのかについて明らかにすることで、前章までで示した表象を対象とした組織研究についてより明らかになると考え設定している。

本章第1節では、経営戦略論は「戦略」という表象をどのように用いてきたのかについて明らかにする。経営学において経営戦略論は基本的に戦略現象をいかに明らかにすることができ、そして持続的競争優位性をいかに獲得し続けるかを有用性の基準としてきた(e.g., Porter, 1980)。しかしながら、経営戦略論の創始者のひとりと言われる Ansoff が当初目指そうとした方向とは必ずしも合致しない。なぜ「論」としての戦略が変化したのか、そのことについて戦略実践との関係から検討する。そして Porter や Barney などの戦略論が、どのように実践において採用されていったのかについて論じていく。近年の戦略論において、「実践としての戦略(Strategy as Practice; SaP)」という視点が注目を浴びているが、この実践への注目は本論文の問題意識と大いに関連している。なぜなら、SaP に注目することは、一般的に言われているように単にそれまでの戦略論では十分に検討されなかった戦略立案プロセスを明らかにするものに留まらず、戦略論が拠って立つ方法論的位置をも問い直すものであるからである(Chia and Holt, 2006; Racshe and Chia, 2009)。

本章第2節では、「技術」をとりあげる。MoT (Management of Technology : 技術経営)の議論では、日本企業はよい技術を持っているが、しかしそれを有効に用いるすべを知らないため、売れる商品を作れない(出川, 2004)こと、またはコアとなる技術の存在やその利用が重要であるといった議論が散見される(Collins, 2001)。また、MoTプロセスにおいて、「技術の詳細は見えなくてもよい。むしろ世界を見渡して技術のロードマップを描き、大きな流れをおさえておく。逆に技術がよく見えると、ビジネスとは無縁の専門家の世界に迷い込む危険がある(谷島, 2004; 19頁)」として、技術を棚上げにしてMoTの有効性について論じている。おそらく一般的にMoTの議論においては、技術とはすでに存在しているため議論の対象にせず、それよりもむしろその活用方法を探る重要性について論じていくことが今後のビジネスにとって重要であるという観点に立脚している。

しかしながら、技術はいかに生じるのか。また技術の変化プロセスはどのように生じるのか。この一見自明なことから研究を行うことは、組織論研究において有用なことであるように感ずる。どのような技術も、社会的に構築されたネットワークに埋め込まれ、ネットワークは相互に分離できるものではない(Latour, 1987; 上野, 1999)。また、技術は社会的・組織的ネットワークの中で存在しており、他方、組織は技術を含んだネットワークそのものであ

るがゆえに、組織研究において技術がどのように存在し、変化するのかのプロセスを理解することは組織変化の議論ともかかわってくるため重要である。そのため、まず経営学において技術研究はどのような発展を見せてきたのかについて述べ、次に既存の技術研究を概説していく。これまでの技術研究では、技術自体が影響力を持って組織に対し、作用しているという「技術決定論」の観点と、技術も他の社会的構築物同様、社会的コンテキストにおいて解釈された対象物であるとする「技術の社会的構築」の2つのパースペクティブに大きく分類できる。そして、それぞれのパースペクティブは互いに受け入れられない観点として、認識論的にも存在論的にも理解されているということ論じていく。しかしながら、これら2つのパースペクティブは、どちらも本質が存在し、それを自明のこととして受け入れることにより、対象を分析してきたのではないかという疑問を提示する。これらパースペクティブは、技術研究においてはある一時点での分析により研究がなされてきているが、このような観点ではなく、技術は表象であり、社会的コンテキストとの相互作用によって構築され、再構築されるプロセスであるとし、その相互作用プロセスの構築物として論じていくことにより、技術研究における新たな展開可能性を示す。

本章第3節では、「高信頼性組織」について取り上げる。「高信頼性組織」という表象が当事者の実践においていかに戦略的に利用されているのかに焦点を当てて考察する。なぜなら、高信頼性組織の研究は当初、その対象をエラーの程度が著しく低い業界における特殊な組織としており、その現場オペレーションをつぶさに分析するための視点であった。しかしながら、今日では高信頼性組織のエッセンスを適切に導入すればよりよい信頼性が獲得できるというコンサルティングや「強力なマーケティングの看板(powerful marketing label)」(Bourrier, 2011: 16)へと変化しつつあるため、そもそも「高信頼性組織」という表象を契機とした行為については埒外に置かれることとなった。そのため本節では、高信頼性組織研究の枠組みについて考察したうえで、高信頼性組織概念の理論的陥穽を議論するとともに、一方でこの限界にもかかわらず当事者の実践において「高信頼性組織」を用いることで可能となる行為について説明する。そして最後に、実際の行為においていかに「高信頼性組織」が用いられているかについて分析を行い、これまでとは異なる高信頼性組織研究についての議論を展開していく。

そして本章第4節では、「家」や「家族」という表象がいかに企業において戦略的に用いられているかについて、2008年のリーマンショック後に生じたブラック企業問題をとりあげ論じている。

1. 表象としての戦略

既存の戦略論において、戦略とは、自明視され一般性を有する概念として広く捉えられてきた。しかしながら、Knights and Morgan(1991)が述べているように、戦略は歴史的な経緯の中で構築されてきた表象であるならば、その歴史的経緯の中で、戦略は強化されるとともに変容し、そして自己形成的に現実を構築するようになる。

例えば、19世紀から第二次世界大戦前まで米国内の企業は、主に企業の「内」—例えば従業員のコントロールやモニタリング—にその注目を向けていた。しかしながら戦後、企業の主な関心は自身の「外」をいかにコントロールするのか—すなわち戦略—へと変化していった。その背景には、専門家や学術界からの「戦略」という表象を用いた影響が存在し、それがさらに1950年代以降になると多角化の進展やビジネススクールでの教育と相まってさらに様々な人々により「戦略」が用いられ、戦略を用いることこそが企業の正しさであるとして強化されることが存在した。さらにこのような結果、戦略という表象を通じることにより「現実の問題(real problem)」が形成され、それに対して戦略が解決の術を提示するという展開が生じることとなった(Knights and Morgan, 1991: 255-262)。

このことは、すなわち、戦略論は「戦略」という表象を用いることにより変化し、そのため当初目指していた、または目指すべき方向と必ずしも合致しないことを意味している。このことからすると、既存の戦略論において示されてきた戦略とは一体どのような意味を持つのだろうかということを振り返り、戦略論とは何かを考察することは意味があろう。近年の戦略論において、「実践としての戦略(Strategy as Practice; SaP)」という視点が注目を浴びているが、このことは本論文の問題意識と大いに関連している。なぜなら、SaPに注目することは、一般的に言われているように単にそれまでの戦略論では十分に検討されなかった戦略立案プロセスを明らかにするものに留まらず、戦略論が拠って立つ方法論的位置をも問い直すものであるからである(Chia and Holt, 2006; Racshe and Chia, 2009)。そのため本節では、戦略論を学説史的に振り返り、戦略がいかに生じたのかについて示すとともに、それがいかにして変化を生じさせていったのかについて、研究者の合理性バイアスの観点から考察していく。その上で、近年のSaPの議論が戦略論においてどのような意味を持つのかについて、SaPの位相の観点から示していく。

1-1 戦略の正統化と戦略論の規範喪失

・初期の経営戦略

戦略論が企業において一般的となったのは1960年代であるが、第二次世界大戦後の1950年代には、その萌芽がみられる。その理由として、第二次世界大戦後、大量生産方式により様々な製品が市場に数多く投入されることとなり競争が激化したことや、現製品に関連する製品の開発・製造、すなわち多角化のため、トップからボトムへのシンプル命令構造ではない組織構造が必要となっていったことが挙げられる(e.g., Knights and Morgan, 1991; 庭本・藤井, 2008)。このような企業発展とともに生じた諸問題に対し、企業はいかにして対処するかが問題となった。その際、Ansoff(1965)は、場当たりに決定するのでは不十分であり、意思決定に先立つ決定ルールとして「戦略」という考えを提示した²⁰。

²⁰ Ansoffの議論は、戦略から始まりそれを担う組織へと展開を見せているが、本論文では「戦略」を主な対象として取り上げるため、Ansoff(1965)を中心に議論する。

「出発する以前に目的地を知っているのが道理であるように、分析目的のためには、戦略の実行にとりかかる前に戦略の作成は完成していると考えるのが合理的である。しかし、人間生活では最終的な目的地を知らずに行動することがしばしばある。この点も周知のことである。すなわち、目的の決定は、現実にはその実行との間でダイナミックな相互関係を持っているのである。実行はそれ自体複雑なプロセスであり、そのプロセスには志向と組織の多くのサブ・プロセスが盛り込まれている。これらのサブ・プロセスには、戦略の実行に先立つ結論の際に、暫定性と不確実性が組み込まれている。したがって、実行段階で目指すべき方向が変わることもある」(Andrews, 1987: 訳 272)と述べているように、生成期において戦略論は、不確実性下における専門経営者のダイナミックな意思決定のプロセスとして捉えられてきた。

Ansoff(1965: 100, 訳 129)によれば、戦略とは、(1)企業の事業活動についての広範な概念を提供し、(2)企業が新しい機会を探究する個別的な指針を設定し、(3)企業の選択の過程を最も魅力的な機会だけに絞る意思決定ルールであり、それは企業の目標の役割を補足するものであった。この戦略の必要性について Ansoff(1965: 100, 訳 128)は、「企業にとって、その活動範囲と成長の方向をはっきりさせることが必要だということや、企業の目標といったものだけではこの必要性を満たすのに不十分であること、また、企業が順調にしかも利益をあげつつ成長を続けるためには、さらになんらかの意思決定ルールが必要であること、などが理解されるようになってきた」ためであると述べている。すなわち、Ansoff が考える戦略論とは、企業の戦略的意思決定の結果やプロセスを記述することではなく、戦略的意思決定を支援するための決定ルールの開発であった(加護野, 1997; 松嶋, 2012)。ここに初期戦略論の規範が存在していた²¹。

この背景には、第二次世界大戦後の米国企業の多角化が存在する。戦後の多角化の進展により、企業はその「内」にばかり目を向けるのではなく、目まぐるしく変化する環境へも目を向ける必要が生じた。しかしそのような環境に身をさらすということは、同時に不確実な状況下で意思決定を行うことを意味している。そのため、Ansoff(1965, 1979)が示すように、戦前とは異なった複雑で競争が激しい「新たな乱気流(new turbulence)」に対応するための「外部戦略(external strategy)」が必要となり、それを実行するためのガイドラインの設計、すなわち専門経営者がその中で戦略をいかに構築するかについて詳細に構築することが行われるようになった。

このように、経済学的な投資決定とは本質的に異なった、専門経営者による戦略策定プロセスに注目しようとするものとして、プロセス学派を示すことができる。プロセス学派では、環境を多義的なものとして解釈しつつ、専門経営者が次第に新しい一義的な理解へと収斂

²¹ このような戦略論としての規範は Chandler も同様であった。Chandler(1962)の有名な命題「組織は戦略に従う」の前提には、複雑化する経営環境において経営者の意思決定を手助けするためのガイドラインとしての戦略が存在していた。

させていき、環境の新しい意味や戦略的な問題を確定していくことを前提に研究が進んでいった。すなわち、生成期における戦略論とは、目標を実現するために遂行的に構築される探索型プロセス(wayfinding process)を探究していたと言える(Hutchins, 1995; Chia and Holt, 2006, 2009)。

・ ツールとしての戦略

しかし初期の戦略論は確かに多角化した企業にガイドラインは提供していたにもかかわらず、次第にその重要性は失われていった。それは、多角化だけが企業にとって重要な戦略的課題ではなくなっていったためである。このことに対し、Ansoff が意図した多角化に対する決定ルールとしての戦略ではなく、むしろ多角化以外の経営課題に着目し、実務家に対し応える「ツールとしての戦略」を示したのが、Porter(1980)を代表とする競争戦略論や、Wernerfelt(1984)や Barney(1991, 2002)などの Resource Based View であった。彼らの議論が出現した背景には、1980 年代初頭からトップ・ビジネススクールの入学基準に実務経験が求められるようになり、即座に実務に応用できるような授業内容へと学生の要求が高まったことや、多角化し細分化したそれぞれの市場でいかに勝ち残るかが企業にとって重要となってきたことが挙げられる(Besanko, Dranove and Shanley, 2000)。

彼らは、「何故ある戦略は成功したのか」について着目し、その論理を解明することを目的とした。例えば、Porter は『競争の戦略』の冒頭で、競争市場においてある一定の地位を確保するための競争戦略を理解する包括的な分析手法が存在しないとした上で、産業経済学(産業組織論)の知見を用いて新たな手法を提示すると述べている(Porter, 1980)。産業組織論の S-C-P(Structure-Conduct-Performance)モデルを逆転させることで、いかにして他社に対して競争優位性を獲得することができるのかについての解答を導き出そうとした。その際、彼は各事業の競争優位性を取り上げる。これは多角化が一段落し、多角化した個々の事業でいかに支配的な地位を獲得するかへと、企業の戦略的関心がシフトしたことによる。このことから、いかに競争優位性を獲得するかが Porter の競争戦略論の第一義となる。そして、他社よりもより高い収益性を獲得している状態を競争優位性と呼び、競争優位性の獲得のために取り組むべき事業と活動内容を規定することが戦略論における「正しい」姿であるとされた(e.g., Porter, 1980, 1985, 1996)。

また、Barney(1991, 2001)の RBV の議論では、新古典派経済学を援用して、企業を資源によって構成される生産関数として捉え、しかもその資源には市場に流通することがない資源、すなわち資源の特殊性と偏在性があるがゆえに、その企業の競争優位性には「持続性」が存在することを示した(石川, 2006; 遠山・松嶋・古賀・浜屋, 2009)。そして、持続的競争優位性を獲得するためのツールとして、VRIO フレームを提示した。

さらに Mintzberg(1994)は、Ansoff ら計画学派が述べる戦略は「組織がコントロールできる状況においてのみ、ふさわしい」(Mintzberg, Lampel and Ahlstrand 1998: 80, 訳 78)と批判し、その上で彼は、実際の戦略実践においては事前に計画し実行するという旧来の戦略で

はない「創発戦略」を提示した²²。すなわち Mintzberg は、計画モデルとして戦略を否定しつつ、事後的に生じたものをもって戦略とした²³。

しかしながら、桑田(2007)によれば、こうした議論は規範論としての含意を求めてしまったために、必ずしも現実に有意義な含意を持つとはいえないという欠陥を抱えている。なぜなら、研究者が第三者的立場から成功した企業の戦略行動を描いたとしても、それは現実の経営者が使っている論理と一致する保証はないし、さらには当該の戦略内容が客観的な合理性を持っていたとしても、限定された合理性しか持ちえない経営者に対して「合理的な戦略内容」を実行できるとはいえない。また、理論を現実に合致させるために細分化し、全社戦略、競争戦略、そして機能別戦略に代表されるようなラベリングを行い、理論の説明可能性を高めることを行ったとしても、そのラベル自体が正統である理由は存在しない。そのため内容学派においては、「誰のための戦略なのか」という問題が常に生ずることとなった。すなわち、現実の戦略決定は当該組織の文脈の中で生じているにもかかわらず、内容学派は説明可能な組織行動のみを抽出して、「戦略」としているという問題が生じることとなった。

これらの議論は、そこに確固たる戦略論が存在するのではなく、「戦略」という表象に基づく組織現象を示そうとする姿でしかない。だが、なぜ戦略論でこのように多様な考えが生じるのだろうか。その背景には、Chandler(1962)に代表されるように、適切な戦略の設定こそが組織のパフォーマンスを向上させるという前提が存在している。例えば、新しい戦略により新しい組織が作られ、経済が発展するという Chandler(1962)の記述は、まさに戦略論の前提および存在意義と見ることができる。さらに Porter の競争戦略論の出現以降は、戦略はより具体的に企業の収益性を上げるツールと理解され、さらに Mintzberg により計画された戦略は変化が激しい環境において不要であると声高に主張することにより、戦略に対しての関心は高まる一方で、戦略論に対する十分な議論がなされなくなっていった(e.g., 庭本・藤井 2008)²⁴。

このような特徴の背景には、適切な戦略の設定こそが組織のパフォーマンスを向上させるという戦略論の前提が存在しているためであると言える。例えば、新しい戦略により新しい組織がつくられ、それにより経済が発展するという Chandler(1962)の記述は、まさに

²² さらに、Mintzberg, Lampel and Ahlstrand(1998)では、戦略論の 10 学派を示し、戦略論がセオリージャングルの状態を呈していると述べる。

²³ しかしながら、「企業の戦略は事後に理解される」や「経験を通じた学習を促進させる」と示すことによって戦略論が成立すると言えるのであろうか。むしろ、Mintzberg の議論は、企業において戦略が生じるプロセスを説明したにすぎない。

²⁴ このことは会計学におけるレリバンスロスト(Johnson and Kaplan 1988)や近年の経営情報研究におけるリガー・レリバンスの問題とは異なり、リガーロストを見せており興味深い。この点については別稿で検討する。

戦略には合理性バイアスが存在していると言えよう²⁵。つまり、研究者が用いる戦略という表象にはそもそも合理性が存在しており、それは観察者である研究者が戦略と認めることにより戦略論として成立するという考えが暗黙的に形成されているのである²⁶。

さらに、Porterの競争戦略論の出現以降、ある戦略が「優れたもの」か、または異なるのかについては、組織のパフォーマンス、とりわけ収益性であると考えられるようになっていった。すなわち、他社よりもより高い収益性を獲得している状態を競争優位性と呼び、競争優位性の獲得のために取り組むべき事業と活動内容を規定することが戦略論における「正しい」姿であるとされ(e.g. Porter, 1980, 1985, 1996; 三品, 2004)、それをよりよく実現することが有効な戦略論であるとされていった(宇田川, 2010)。

このことについて、Pentland and Feldman(2005)の組織ルーティンにおける2つの側面(明示的側面と遂行的側面)を援用し、戦略研究における問題点を明らかにしておくことにしよう。組織ルーティンに関する2本の論文でPentlandとFeldmanが述べようとしたことは、「慣性や硬直性を生み出す要因である組織ルーティンが何故変容するのか」ということを「メタルーティンやルーティンを変化させるルーティン」という議論に収斂することなく、ルーティンの生成や変容を説明することであった(Feldman and Pentland, 2003: 94)。その上で彼らは、ルーティンの明示的側面(ostensive aspect)と遂行的側面(performative aspect)について述べることにより、この課題に対し解決を図ろうとした。

彼らによると、明示的側面とは、「標準化された手続きや自明視された規範」(Feldman and Pentland, 2003: 101)のことを指す。しかしながら、明示的側面は抽象的であるがゆえに、様々な人々によって様々に解釈される。そのため、画一的な存在として人々に現前しない。むしろ、全てを規定しない行為の資源として生ずることとなる(Giddens, 1984; Taylor, 1993)。一方で遂行的側面とは、「組織ルーティンに従事している際の特定の時に特定の人々によって担われる特定の行為」(Feldman and Pentland, 2003: 101)であるとされる。

そして、彼らは標準化され抽象的である楽譜と実際の音楽との関係について示しながら、明示的要素である楽譜が遂行的に様々に読み解かれることにより、様々なセッションが生じることになる」と述べている。このように組織ルーティンには2つの側面が存在しており、

²⁵ Chandlerの研究が「構造は戦略に従う」という有名なディスコースゆえに俗説的なコンティンジェンシー理論のように一般的に理解されているが、しかしながら彼の歴史記述はそのように単純なものではない。しかしながら、Chandlerの戦略

²⁶ このことはRouse(2001)でも指摘されている。一般的に、研究者は「外」または「上」から科学の実践を考察することを求めてきた(「認識論的主導権(epistemic sovereignty)」)が、このような立ち位置を保証した上で論理を展開することはできない。対象を認識する時、そこには自身のメタ実践が入り込んでおり、その上で理解している。すなわち、すでに科学として科学実践が存在しており、「規範」は予め描かれてしまっていることになる。

その相互作用によってルーティンが生じ変容すると述べる。

このことは、戦略においても同様である。例えば、筆者の企業への聞き取り調査において、人材育成担当者は、戦略を「上の方のように感じる」と述べる一方で、人材育成の方針を考えるときには無視することができないものとして考えていた。しかしながら、その戦略は字義通り受け止めるものではなかった。例えば、『beat Sun』、『beat Google』ではなく、次代をどのようにつくり出すことができるかが重要である」という戦略が掲げられた際、人材育成部門は、外部からマネジャーを獲得するという既存の方策ではなく、次世代マネジャーを育成することが可能になると考え、それを実行するためのプランニングを行った。また、業績が悪化し「Q4は選択と集中」というトップから四半期戦略が示された際、人材育成を行うだけの時間は獲得できないと理解し、次のクォーターでの育成プログラムを構築することを優先とした。このように、部門の自律的な決定を促す抽象的な指針、すなわち明示的側面としての戦略がある一方で、その抽象的であるが故の遂行的変化の側面が生ずることになると考えることができよう。

しかしながら、「私たちは観察者として現象を切り取っているがゆえに、ルーティン(戦略)の境界は簡単に自明視される」(Pentland and Feldman, 2005: 798.括弧内は筆者)と述べているように、観察者である研究者は、戦略の実践をそのままに記述することはしない。むしろ、自身の問題関心にに基づき、戦略論を記述する際のスタートラインとゴールラインを設定する。すなわち、研究者がその対象に対して何がしかの条件設定を行うこととなる。さらに記述する際、研究者はそのようにして何らかの観点から現象を切り出しているということについて無自覚的であり、その結果、自身が構築した理論を自明視してその有効性について述べている(Pentland and Feldman, 2005)。

そのため、抽象的な明示的側面により多様に生成する遂行的変化をパターン化しシンプルなラベルづけを行い、自明視することによって自身が記述する戦略論によって戦略が説明可能であるということを仮定することとなる。ただし、論として成立するためには、ある前提に基づいて切り取りが行われなければならない。もしそれが可能でなければ、「論」としての戦略論の共通性が失われることとなる。そのため、研究者は各々の立場から戦略を切り取り、それを戦略論として記述することとなる。たとえそれが一見すると対立する議論であっても、それらは同穴なのである²⁷。すなわち、これまでの戦略論の実践においては、内容学派、プロセス学派のいずれも最終的には研究者によって戦略実践から「良い戦略」を抽出して、戦略論をかたどってきた。その前提には、企業が競合他社に対してどのように超過利潤を得るかという理解が浸透していることが考えられ、それをよりよく説明できる戦略論が合理性を持った戦略論であり、その追究が戦略論の実践に存在する研究者の役割であ

²⁷ このことは今日では、Porter-Mintzberg 論争においても確認することができる。Porter においても、また Mintzberg においても、いずれも予め良い戦略が存在しているという前提に立って議論しているに過ぎない。

った。さらに、その戦略で何ができるのかという中身を問うことを行わず(ブラック・ボックス化)、自明視することにより戦略論はより正統性を獲得していったと言えよう²⁸。

つまり、既存の戦略論は、内容学派であってもプロセス学派であっても最終的には戦略を規範的に語り続けてきた。しかし、戦略とは研究者が特権的に用いる言語ではなく、企業の当事者が用いる言語でもある。だが、既存研究においては、企業の当事者の戦略実践に研究者の意図を滑り込ませることにより戦略論を形成している。そのため、初期の戦略論で導き出そうとした戦略実践から乖離し、むしろ、研究者自身の問題関心にに基づき、戦略論を記述する際のスタートラインとゴールラインを設定していった²⁹。

すなわち、戦略論は、経済学などの知識を用いて、実務家に対してより良いツールを提供する応用科学として発展していったのである。その結果、当然ながら論者毎に異なる戦略論が形成されることとなり、戦略が企業の長期的発展のために重要な役割を担っていることに対して異論はないにもかかわらず、そもそも戦略論とは何かについて研究者間で十分な合意を得ることはなくなっていった³⁰。

ここには、もはや Ansoff が見出した、決定ルールとしての戦略論は見えなくなる。Mintzberg が「昨日は戦術であったものが、明日には戦略となるかもしれないので、タイミング次第で戦略にもなり、戦術にもなる」(Mintzberg 1994: 訳 80)とするように、戦略論とは何かを定義できなくなる。しかしながら、このことは、様々な論者がそれぞれの視点から語ることで、「戦略」が人口に膾炙し、研究者の手を離れ様々に用いられていくこととなる。この何でもありが、むしろ「戦略」の正統化を促すこととなり、また、戦略実践をいかに記述するかという近年の戦略論の議論にもつながる。このことについて、次節で詳しく見ていくこととする。

1-2 戦略が正統化されることによる戦略実践の展開

「戦略」という言葉が一般に理解され、正統性を獲得すると、もはや唯一の戦略の構築者としての研究者はそこに存在できなくなる。先に挙げた Knights and Morgan(1991)が示し

²⁸ このことについては、例えば、Knights and Morgan (1991)が「戦略というディスコースにおける権力作用(power effects)」で述べている。

²⁹ さらに述べるならば、それを記述する際、研究者は何らかの観点から現象を切り出しているということについて無自覚的であり、その結果、自身が構築した理論を自明視してその有効性について述べてしまっている。このことについて、Chia and Holt(2006)は、日常の実践的対処としての居住モード(dwelling mode)と、対象を客体化しそのうえで対象とかかわる建築モード(building mode)を示しており、既存の戦略研究の問題について示している。

³⁰ 例えば、加護野(1997)は、「個々の戦略的決定」をさす意味と、「戦略的決定を導くガイドライン」としての戦略が生じることとなったとしている。

たように、戦略を用いること自体が企業にとって正しさを示すものとなり、実務家が積極的に正統化された「戦略」を利用するのである。その際、研究者も企業の戦略的行為におけるアクターとなる。具体的には、企業の戦略的行為を生み出すきっかけとなる「戦略」の提供者にもなり、また企業の戦略の記述者ともなりえる。

このことについて、経験的事例から考えてみよう。ここでは、筆者が以前に行ったあるICT企業A社の人材育成部門に対する2年間にわたる調査プロジェクトを振り返る。筆者が調査を始めた頃のA社は、人材育成戦略を大きく変更しようとしているまさに渦中にあった。A社では、優秀な人材を外部獲得するという考え方が主流であった。そのため、十分な人材育成を行うことなく、むしろ他社で十分に教育を受け、即戦力となる人材の獲得が重要とされていた。しかし、調査対象企業が所属する業界が徐々にその成長幅を縮小させ、また外部獲得人材が率いるチームの業績が悪化するにつれ、人材を内部育成すべきという議論が徐々に生じることとなった。このことは、以前から社内での育成が必要であると考えていた人材育成マネジャーにとっては、喜ばしいことであった。だが、他方で、クライアントと接し、そしてクライアントから非常に高度な技術的要求を受けるマーケティング・マネジャーにとっては納得できるものではなかった。マーケティング・マネジャーにとって、人材育成を行うことは、貴重な人的資源を一時であっても手放すことを意味していた。そしてこのことはチームの業績の悪化を招く。そのため、彼にとって人材育成は、何としても阻止しなければならない事柄であった。

こうした状況下での筆者の聞き取り調査に対し、人材育成マネジャーは、積極的に人材育成に関する戦略を取り入れていると述べた。しかし、詳細に話を聞くと、それは単に日常的な計画であった。当然ながらこの理解には研究者が持つ戦略論の規範が存在しているが、回答者である人材育成マネジャーは「戦略」という言葉を積極的に利用していた³¹。人材育成マネジャーは、温めていた社内での人材育成プログラムを全社的に実行するために、人材育成に関する学術研究で示された「戦略」を利用し、また「戦略=企業の正しさ」というドミナント・ディスコースを積極的に用い社内でのステークホルダーに説明した。研究者が施策や業務計画と認識している事項でさえ、それらを「戦略」だと言ったのもそのためである。

さらに、聞き取り調査が進み、著者が戦略論研究者であることが彼らに理解されると、人材育成マネジャーは自身が行おうとする人材育成プログラムの正統性を担保させようとした。それは、取締役会やシニアマネジャーに対してのプログラムの趣旨説明の際に積極的に我々研究者との交流を示し、その育成プログラムが人材育成戦略上でいかに正当であることを説明させることであった。そして、人事を管轄するシニアマネジャーに対し、近年の学術研究の成果を用いて説得し、シニアマネジャー経由で代表取締役をはじめとする取締役に接触し、人材育成プログラムのスポンサーとした。

他方、我々研究者もこの扱いやすい「戦略」を積極的に用いて調査を行った。実際、筆者

³¹ 研究者がこのような「戦略」を把握する際の困難さについては、高木(2010)が詳しい。

は、人材育成部門に聞き取りを行う際、予め調査趣意書を用意し、そこに「御社の人材育成戦略について教えてください」との趣旨を書いた。そのことにより、人材育成マネジャーは回答する際に人材育成戦略として応答することとなった。つまり、彼らが通常は戦略と叫ばないものに対しても、筆者が「戦略」とみなした上で調査を続けることも可能であった。

このように、「戦略」は当事者によって、そして研究者によって語られ、成立する。さらに研究者が構築する「戦略論」もまた、当事者によって利用される。そして、戦略は一般に流布され、戦略が実践のうちに制度化され、戦略的行為が発生する。このような現象をいかに記述することが、近年の戦略論におけるトピックとなっていった。そのため次節では、研究者はいかにして戦略を研究することが可能かについて、近年の戦略論の潮流も含め考察する。

1-3 「戦略」の研究

ここまで、戦略論が持つ規範を考察するとともに、戦略が用いられる姿を示してきた。本節では、研究者は今後、どのように「戦略」を研究することが可能なのかを考えておきたい。

まず、当事者において「戦略」と呼ばれるものを徹底的に観察し、記述するということが一つとして挙げられよう。先の ICT 企業 A 社の事例で示したように研究者と人材育成マネジャーの実践はそれぞれ独立した存在ではない。この両者の実践が混然一体となって戦略的行為が生じていることを記述することができよう。事実、このように戦略をいかに記述することが可能かについて積極的に行ったのが近年の戦略論における大きなムーブメントである「実践としての戦略(Strategy as Practice: SaP)」の研究であった。SaP は、当事者の「戦略の行い」、すなわち制度化された戦略を用いることで可能となる戦略的行為について徹底した記述を行なった。例えば、それは Levy and Scully(2007)の HIV 治療薬をめぐる製薬会社と運動家との間での政治闘争や権力の行使であったり、高木他(2012)の「高信頼性組織」という表象を経営者、技術者、そして研究者それぞれが自身の意図を達成するために戦略的に用いる記述に特徴的に示されている。

確かにこのような研究は「戦略」がいかに用いられているのかについて詳細に検討することを通じて、より当事者実践に寄り添って戦略を理解しようとした。しかし、このような研究は、「それを戦略論と呼んでよいのか」という根本的な疑問に対し、解決策を提示したとはいえない。このことは、SaP コミュニティメンバー自身も自覚している(e.g., 松嶋 2012)。『実践としての戦略』の最終章である総括(振り返り)で彼らが述べたことは、端的に言ってしまえば、「我々の研究は戦略論において役に立つのだろうか」ということであった。徹底して戦略現象を記述しようとした彼らが、何故このような結論に達したのだろうか。彼らは、「戦略」という表象がいかに用いられているのかについて詳細に検討することを通じて、より詳細に戦略を示そうとした。にもかかわらず、彼らは戦略論における自身の位置づけにつ

いて苦悶している³²。それが、「戦略論とはいったい何なのか？何をもって戦略論と言えるのだろうか？」という悩みであった。

したがって、何をもって学問としての戦略論といえるのかを考える必要がある。このきっかけを提供しているのが、先述の Ansoff(1965)の「戦略」と「戦略的意思決定」の前提となる企業行動科学モデルであると考え。そのために、再度、戦略を展開していった Ansoff の議論を振り返る。

Ansoff がいう「戦略」とは先述の通り決定ルールであり、他方、「戦略的意思決定」は企業の外部に対する環境適応のことを指す。しかし、戦略的意思決定は、経営者の関心に常に上ってくるわけではない。なぜなら、経営者の時間と努力の多くは業務的な問題に向けられることが多いため、「病根が企業内にあるのではなくて企業を取り巻く環境の中にあるのだ」という事実が、あいまいになりがち」(Ansoff, 1965:訳 11)なためである。そのため、戦略的意思決定をいかに生じさせるかが変化する環境において重要となる。

また、その戦略的意思決定は投資決定論のように予め何らかの問題とその解が存在しており、それを達成するためのより効率的な手法の探究を行うのではなく、部分的無知のもとで行なわなければならない。その際、Ansoff は、部分的無知のもとでの戦略形成を、心理学者 Miller に端を発する人間行動に対する学際的アプローチである行動科学を、企業を前提とした意思決定モデルとして転回した Simon らの議論を援用して説明した(占部, 1966, 1968)。この企業行動科学のアプローチに基づくと、決定ルールである戦略は逐次的に変化が生じ、より具体的な情報が得られるに従い、より具体的な戦略が形成されることとなる。他方、戦略的意思決定も逐次的に変化する(占部, 1968)。このように多義的な環境を経営者が次第に新しい一義的な理解へと収斂させ、環境の新しい意味や戦略的な問題を確定する過程として Ansoff の戦略論は示された。

この点に、戦略論を研究するもう一つの展開が見出せる。すなわち、企業外部に対する環境適応である戦略的意思決定を見出し、そしてそれを改善する適応的探求としての戦略論のあり方である。このことから考えると、「何をもって戦略論といえるのか」という疑問に対し、「戦略的意思決定における決定ルールを示すこと」と答えることができ、このことが生じるか否かで戦略論であるかを判断することができるのではなかろうか。もちろん、このことはこんにちのツールとしての戦略論の議論とは大きく異なる。しかし、当事者の特性によってそもそも決定ルールが異なれば、何らかのツールを提供することはできない。むしろツールは決定ルールの一要素にすぎない。そのため、戦略的意思決定を行う際の決定ルールを示すことが戦略論研究の一つの方向なのではないか。

³² 例えば、SaP の代表的論者である Johnson は、「(戦略家のミクロな側面に立ち入るという)分析レベルは、戦略や戦略論の発展あるいは経営戦略論について何を語ってくれるのであろうか」(Johnson et al. 2007: 215, 訳 293)と述べている。

1-4 まとめ

本章では、戦略と戦略論の差異について戦略論の理論的展開に焦点を当て考察を行った。そこでは、戦略論の規範は、その後の論の展開において失われ、さらには何をもって戦略とするのかといった定義づけさえもされなくなった。また他方で、このことは、それをを用いる当事者によって戦略は様々に語られるということを生み出すこととなった。そして、それを如何にして詳細に記述していくかという議論を導くことともなった。

だが、そこで取り残されたものは、学問としての戦略論である。本章においても検討はしたが、経営学の一領域として戦略論が存在するのであれば、この点については第7章において検討する。

2. 表象としての技術

2000年代にかけてMoT(Management of Technology: 技術経営)の議論が盛んであったが、ここでの議論は主に日本企業はよい技術を持っているが、それを有効に用いるすべを知らないため、売れる商品を作れない(出川, 2004)であったり、またはコアとなる技術の存在やその利用が重要であるといった議論が多くみられた(Collins, 2001)。一方で、MoTの議論においては、「技術の詳細は見えなくてもよい。むしろ世界を見渡して技術のロードマップを描き、大きな流れをおさえておく。逆に技術がよく見えると、ビジネスとは無縁の専門家の世界に迷い込む危険がある(谷島, 2004: 19)」として、技術自体は棚上げにしてビジネスにおける有効性について論じているものも存在していた。この理由として、技術はすでに存在しているため議論の対象にせず、それよりもむしろその活用方法を探ることについて論じていくことが今後のビジネスにとって重要であるという観点に立脚しているからではなかろうか。

しかしながら、技術はいかに生ずるのか。また技術の変化プロセスはどのように生じるのか。この一見自明なことから研究を行うことは、組織論研究において有用なことであるように感ずる。なぜなら、近年の組織論における社会構成主義の観点からの研究にもあるように、どのような技術も、社会的に構築されたネットワークに埋め込まれ、ネットワークは相互に分離できるものではなく(Latour, 1987; 上野, 1999)、また、技術は社会的・組織的ネットワークの中で存在しており、他方、組織は技術を含んだネットワークそのものであるがゆえに、組織研究において技術がどのように存在し、変化するのかのプロセスを理解することは組織変化の議論ともかかわってくるため重要であろう。

そのため本章では、まず経営学において技術研究はどのような発展を見せてきたのかについて述べることにする。次に、既存の技術研究を概説していく。これまでの技術研究では、技術自体が影響力を持って組織に対し、作用しているという「技術決定論」の観点と、技術も他の社会的構築物同様、社会的コンテキストにおいて解釈された対象物であるとする「技術の社会的構築」の2つのパースペクティブに大きく分類できる。そして、それぞれのパースペクティブは互いに受け入れられない観点として、認識論的にも存在論的にも理解され

ているということを論じていく。

しかしながら、これら2つのパースペクティブは、どちらも本質が存在し、それを自明のこととして受け入れることにより、対象を分析してきたのではないかという疑問を提示する。これらパースペクティブは技術研究においては、ある一時点での分析により研究がなされてきているが、このような観点ではなく、技術革新を社会的コンテクストとの相互作用によって構築され、再構築されるプロセスであるとし、その相互作用プロセスの構築物として技術を論じていくことにより、技術研究における新たな展開可能性を示す。

2-1 経営学における技術研究の展開

経営学をはじめとする領域では、決定論的視座を暗黙的に前提として技術研究の多くが展開されてきた。技術という知識体系やその成果としての人工物は、一面では人間のつくりだしたものであるという側面を持つため、人間の行為が技術を規定するという主張は当然のことである。しかし、経営学の研究においては、むしろ技術が人間のあるべき行為を規定するという見解が支配的であり、人間の解釈や意味付与が技術に与える影響を強く意識して行われていた研究は少ない(von Hippel, 1990)。この理由として、顧客のニーズや技術の特性を重要な規定要因ととらえて、それに適合する技術・製品開発戦略や組織構造を探る立場に経営学が立脚してきたためであるといえよう (von Hippel, 1990)。

経営学において技術決定論は、技術が組織構造・職務内容や組織成員の行動・態度を決定するとみる立場を指す。技術決定論の主な主張者としては、まず、英国タビストック研究所で行われたソシオ・テクニカルアプローチ(socio-technical approach)が挙げられよう³³。また、ソシオ・テクニカルアプローチに影響を受けたコンティンジェンシー理論(contingency theory)、特に技術をコンティンジェンシー要因として取り上げた Woodward(1965)および Perrow(1967)が挙げられる。また、近年の研究では、技術系ベンチャーに関して研究した Van de Ven(1993)も存在する。

たとえば風間(1984)によると、Emery は社会システムにおける多くの問題が技術システムに起源をもつものであり、それらは Taylor 以降の経営学の議論が組織を技術的要請によって設計しているからではないかと考えた。すなわち、組織全体のパフォーマンスを最適化するには、技術システムが仕事の役割配分や産業間の関係を決定し、それらを通じて、社会システムの性格を規定する。したがって、社会システムに問題があるにしても、社会システムは技術システムの要請によって決定されている以上、簡単に社会システムを変化させることはできない(Herbst, 1974)。しかし、このような議論は、タビストック研究所の初期の議論であり、その後ソシオ・テクニカルアプローチは、組織研究に適合の概念を導入し、その結果、組織は主体的に環境(社会および技術システム)を選択するという組織選択論に基づ

³³ ソシオ・テクニカルアプローチとコンティンジェンシー理論との関係については、風間(1984)および赤岡(1989)を参照のこと。

いた議論を呈していった(風間, 1984)。だが、彼らの議論は実際には、「どちらの組織形態が選択されるのかということはどうでも良い問題ではない。技術システムはその社会システムにある要求をかし、生産システム全体の有効性は社会システムが適切にこうした要求に対処しうるか否かにかかっている。代替的な社会システムそれらが十分よいとして受け入れられているがゆえに存続するであろうが、このことはそれらの社会システムが有効性において相違しているという可能性を排除するものではない(Emery and Trist, 1965; 風間, 1984)」として、同一技術下における組織形態の余地を示しながらも、変数を導入すると最適解が生ずることを明らかにしている。したがって、タビストックで行われたソシオ・テクニカルアプローチは、経営学における技術決定論を示しているといえよう。

また、Woodward(1965)は、英国サウス・エセックス地区の製造企業を対象として、実証的研究を行った。その結果、生産技術を①単品生産および小規模バッチ生産、②大規模バッチ生産および大量生産、③装置生産の3種に分類した。一方、組織構造は、①ライン・アンド・スタッフ組織、②有機的組織の2種に分類した。その上で、技術が単品・小規模バッチ生産から大規模バッチ生産・大量生産を経て装置生産というように複雑化していくにつれ、組織構造が変化していくと論じた。この結果、「技術が組織構造を決定する」という命題が導出されたのである。

同様に、Perrow(1967)は技術を、「例外頻度(search)」、「分析可能性(expectations)」という2軸で捉えている。例外頻度とは作業する上で生ずる例外の頻度であり、前もって規定された方法で処理できない問題がどの程度生ずるのかを意味する。この頻度が高いほど、対象技術は非日常的な技術であるということになる。他方、分析可能性は、例外的な問題が生じたときに、それがどの程度分析・解決可能かということを示す。このように、技術を例外頻度と分析可能性の2軸で分析すると図5-1のような技術類型が考えられることとなる。

図 5-1 Perrow の技術類型

		例外頻度	
		少数	多数
分析可能性	容易	ルーティン	エンジニアリング
	困難	クラフト	非ルーティン

(出典：Perrow, 1967: 196；坂下 1992 を基に筆者作成)

このように技術を4類型に分類した上で、彼はそれぞれに適合する組織構造を導き出した。本章では詳述しないが、Woodward同様、それぞれの組織構造は技術の影響を受けるということであった。

一方、Van de Ven は起業時の社会的インフラストラクチャーの開発および発展の議論において、社会的・経済的・政治的要素が、起業家自身の特徴および行動と同様に重要であるとして、とりわけ行政と金融機関のサポートが必要であると論じた。このようなサポート、すなわち社会的インフラストラクチャーが、ベンチャー企業の他社が保持しない新技術を事業化に導き、新産業を創出するとした。Van de Ven の研究は、ベンチャー企業は起業当初から競争優位性となる技術があらかじめ存在し、しかしながら、そのみでは事業化は困難であるとして社会的インフラストラクチャーの議論を展開したといえる。すなわち、技術は暗黙の存在として理解されていたと結論づけることができるといえよう。

そのため、技術はいかに生じ、また技術変革がどのように生ずるのかを考えていく必要がある。また、組織における技術革新の活動を、その直接的な相互作用を展開する主体とのかかわりのみではなく、さらにより広いコンテキストにおける間接的な相互作用を展開する主体を含めて解明していかなければならないであろう。そのため次節では、これまでの技術研究を議論することにより、社会と技術との関係を示していくこととする。そこでは、技術が社会に対し影響力を持つ技術決定論と、社会が技術を構築する技術の社会的構築という大きく 2 つのパースペクティブが存在しており、それらの代表的な議論を示していくことにより、技術がこれまでどのように理解されてきたかを概説していく。

2-2 既存の技術研究のパースペクティブ

・技術決定論

技術決定論とは、組織をはじめとする社会の構造特性を規定する外在的要因として「技術」を最も重要な要因として捕捉し、技術の内的構造そのものによって組織構造が決定されると考えられていることに拠っている(上林, 2001)。こうした考えの基本には、技術は、文化的・社会的・政治的要因などと密接に関連しているが、しかしそれらの諸要因は技術に付加された要因であり、技術それ自体には内在的で固有の「論理」または、「推進力」が備わっているということが前提となっている(Winner, 1986; 村田, 1999)。

この技術決定論によると、ある一定の技術は、組織構造を規定し、また、技術には固有な本性が備わっているということを示している。そこでは、社会的および組織的な影響からはまったく分離された存在として技術が存在しており、この点こそが技術決定論的思考の特徴として挙げる事ができる。したがって、技術は社会的要因によって制約を受けることのない論理を内在しており、それゆえ技術を議論の余地のない所与なるものとして措定することとなる。

たとえば、Ellul(1967)は、技術とは人間活動のすべての分野で、合理的に到達された、また絶対的効率を持つ諸方法の総体であるとし、社会的関係、政治構造、経済現象へ影響を及ぼすものであるとした。また、「技術は『組織された』³⁴ことにより、自律的になり、技術自

³⁴ Ellul(1967)は、歴史を 3 つの時期に区分し、現在は技術時代から組織時代への転移点に

身の法則に従い、すべての伝統を否定し、あらゆるものをこなす世界を形成した(Ellul, 1967: 14, 訳 34)」とし、社会における技術先行の議論を展開した。近年の MoT の議論もまた、純粹な技術が既に存在し、それを社会一般に移転し、応用ないし活用しようとする考え方が根づいている。

このような技術に対する考え方は、一般的な考え方であるように見える。また、「技術に対する哲学的問いの最も基本的な形態が、『技術とは何か』というものである以上、技術の哲学にとって、技術に一定の本性を認めることを前提にしなければ、話は始まらない(村田, 1999: 156)」として、技術を与件として議論されてきた。

これら技術決定論の論者は、技術を独立変数とし、組織構造を従属変数とする直線的な思考方式に則って研究されたことを示している(Sampler, 1996; 上林, 2001)。すなわち、ここで挙げた論者はさまざまな視点から議論を展開しているが、技術発展の方向や要因を解明できれば、組織に最適な設計が可能になるという発想が根底にあったといえることができるであろう。

・技術の社会的構築パースペクティブ

このような技術決定論に対する批判として、社会構成主義の観点から技術を論じた「技術の社会的構築(social construction of technology)」が代表として挙げられよう(e.g., Pinch and Bijker, 1987; Grint and Woolgar, 1997)。この視点に立つ議論を一概に規定することはできないが、おおむね次のようなテーゼから成立しているといえよう。まず、技術はさまざまなプロセスを経て成立するが、直線的な技術の論理によって規定されている発展を遂げるのではなく、さまざまな要因、例えば、社会的・政治的・文化的・価値的な要因によって影響を受け、方向づけられるプロセスとして考える。また、このようなプロセスゆえに、その技術が何であるかという技術が持つ意味は、上述の要因によって決定されるということになる。すなわち、技術の社会的構築の研究は、次のような特徴がある。まず、科学的発見ないし科学的真実には複数の解釈がありえるとし、「解釈の柔軟性(interpretative flexibility)」の存在を仮定している。また、科学における真実は、時間の経過とともに合意されるものとし、「解釈の柔軟性」を制限する「閉鎖メカニズム」の存在を仮定している(Pinch and Bijker, 1987)。

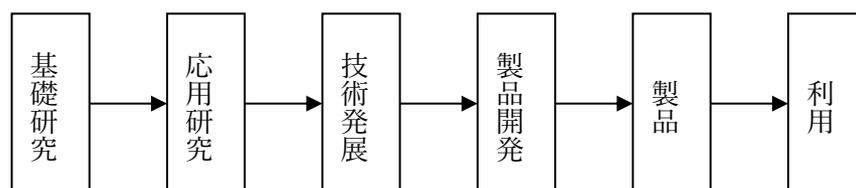
換言すると、技術は解釈の過程から生ずるということになる。すなわち、さまざまな行為主体によって社会的に意味づけられることで、多様な方向に発展する可能性があるという点が強調される。そこでは「解釈の柔軟性」と呼ばれる、技術に対する解釈の自由度が鍵概念となる。

あるとした。これまでの技術は機械的技術—すなわち、機械(machine)で用いられる技術—であったが、今日では、組織=技術となり、組織はよりよき形態で、技術的進歩を達成することが目的となるとした。

このような視座に立つ「技術の社会的構築」の議論は、その対象物(技術)それ自体に存在する客観的および絶対的な基準や規定要因の存在を否定している。このことは、技術とは徹頭徹尾、解釈の争いの過程から生まれたものであり、解釈抜き技術というものとは考えられないということの意味している(松嶋・高橋, 2003)。

ここでは、技術イノベーションにおける技術決定論の研究と、技術の社会的構築の研究を比較することにより、技術研究における技術の社会的構築プロセスを見ていくこととする。多くの技術イノベーション研究は、イノベーション成功の要素分析として研究されてきた。研究された要素は全体で経済に関係するマクロ経済要因に伴う革新企業(R&D、コア・コンピタンスなど)のさまざまな側面を含んでいる。技術的イノベーションのすべてを経済学的に分析することは、イノベーションの影響を当然視し、技術それ自体なら議論しないということになる。例えば、Layton は次のように述べている。「必要であるものは一連の知識体系と社会システムからの技術の理解であり、技術はしばしばコンテンツが周知の事実であると仮定する『ブラック・ボックス』として扱われる」こととなる(Layton, 1977: 198)。

図 5-2 イノベーション・プロセスに関する 6 段階モデル



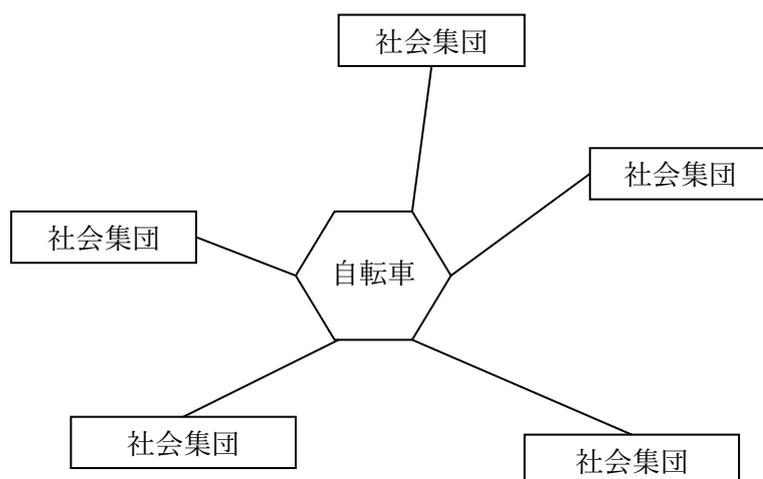
出典： Pinch and Bijker(1987)を基に筆者作成

イノベーションの内容を考慮に入れない場合、そのプロセスについて説明するには非常にシンプルな線形(linear)モデルで論ずることができる(図 5-2 参照)。このような研究は確かに技術イノベーション・プロセスを分析するための状況理解にかなり貢献したが、技術的な内容を議論することなくプロセスを論じるため、なぜそのイノベーションが生じたかについての説明としてこの議論を用いることはできない。

しかし、「技術の社会的構築」の議論においては、技術開発の過程は変化と選択の交互として記述されている。すなわち、さまざまな行為主体によって社会的に意味づけられることで多様な方向に発展する可能性があるということが強調される(Pinch and Bijker, 1987)。その上で Pinch and Bijker は、技術の「多方向(multidirectional)」モデルを提唱する。このモデルは上述した線形モデルに比べ、さまざまな行為主体による、さまざまな解釈が生ずる可能性を切り開くことができるとしている。その解釈の連続性が技術的イノベーションのプロセスであり、そこにはさまざまな政治的・社会的要因が絡み合っているとした。

たとえば、初期の自転車では、若い男性が「女性に強い印象を与える乗り物」として解釈する一方で、女性は転びやすいため、「危険な乗り物」であるという解釈をしていた。そのため、自転車は前輪をより大きくする方向と、サドルをより後ろにし、タイヤを小さくするという革新を生み出した。すなわち、自転車という人工物はさまざまな集団によって影響を受けているということがいえよう(図 5-3 参照)。

図 5-3 人工物と社会集団との関係



出典：Pinch and Bijker(1987)を基に筆者作成

このような視座に立つ「技術の社会的構築」の考え方は、対象技術に対して多用な解釈が可能であり、その解釈の相違が技術の発展方向性に变化をもたらすと考える。そのため、技術決定論の主要な考えと大きく対峙すると考えられてきた。

2-3 技術研究の展開

・技術本質主義と社会本質主義

このように、既存の技術研究においては相対立すると考えられてきた 2 つの概念が存在するが、これらは真っ向から対立する見方なのであろうか。技術決定論に関しては、技術自体に内在する固有の論理や推進力が存在しているということは、先の議論で論じた。しかしながら、その点を批判することによって、異なった地平を切り開いてきた「技術の社会構築」の議論は果たして耐えうるだけの理論展開を見せているのであろうか。ここでは、Grint and Woolgar(1997)、および村田(1999)の技術の本質主義に関する議論を援用して、この見解に対する問題を提起していくこととする。

Grint and Woolgar(1997)は、「技術の社会的構築」の議論は、社会的コンテキストを強調しようとするあまり、当該技術そのものについては「ブラック・ボックス」化された状態として放置している。特に社会的コンテキストを強調するために、正統化される技術を代替技術

よりももともと技術的に劣っていたという想定をおくという図式が利用されてきた³⁵。つまり、一方の技術に対し、その問題点を論じる一方で、他方ではすでに優位性が存在しているという「純粋な技術」の議論を持ちこんでいるのである (Grint and Woolgar, 1997; 松嶋・高橋, 2003)³⁶。

また、村田(1999)は、Grint and Woolgar(1997)とは異なった視点から「技術の社会的構築」の本質主義的視点を論じた。技術の社会的構築の議論が、「技術の展開を導くのが技術固有の論理ではなく、社会的関心や権力などの社会的要因であるとすれば、(中略)技術を導く要因として技術の論理に代わって社会の論理を据えたもののようにも見える(村田, 1999: 157)」とし、そうすると技術の社会的構築の議論は、技術についての新たな本質を提示したこととなり、技術に関する本質主義を否定したものではないということになる。もしこのように理解するならば、技術決定論は Ellul(1967)が述べたように、技術自体の自律性を認めることにより、技術の内在的論理が存在するという技術本質論を採用するのと同様、社会が技術のあり方を決定するという社会決定論の色彩を帯びることとなる。

技術研究における社会的構築主義の展開は、これまで所与としてきたブラック・ボックス(技術)を開き、その中身が空であったということを示し、技術は社会的なアクター、プロセス、イメージなど社会的インタラクションによって成立しているという点を詳細に分析し、「解釈の柔軟性」を示した功績はあるが、「解釈の柔軟性」を述べるのみであり、建設的な批判を提起しないままであるとし、技術研究における社会構成主義の貢献は空虚なものである (Winner, 1993)。

では、このような技術に本質が存在する理解と社会に本質が存在するという、一見対立しているが、本質主義を採用し、技術と社会という極を設定して問題を立て、一方でそれ自体を「ブラック・ボックス」とすることで、対象を分析するという点で共通の視点が存在している議論を、今後の技術研究においてどのように生かしていくことができるのであろうか。

³⁵ うまくいった社会問題についての説明は、分析や説明のために選択されたある事態についての状態を問題視する一方で、分析が依拠する前提にも同じ問題が当てはまるという可能性を背景化したり、最小化している (Woolgar and Pawluch, 1985)。このような存在論的な恣意性を社会学においては、オントロジカル・ゲリマンダリングの問題として論じており、本論においての Grint and Woolgar の議論もまたオントロジカル・ゲリマンダリングの問題として論ずることができよう。

³⁶ 近年の社会構築主義の議論においては、このような社会構築主義における本質主義を批判しているものも存在する。例えば、Woolgar(1991)は再帰性(reflexivity)を強く主張している。この考えによると、社会構築主義者は、分析の前提として社会の実在性や固有の論理を自明視することは不可能であり、そのように見える社会でさえも構築(特に分析を行っているものにより)されたものであるとして議論を展開している。

・プロセスとしての技術革新

近年の技術社会学やテクノサイエンス研究による研究蓄積を概観すると、どのような新規の技術も、社会的に構築されたネットワークに埋め込まれ、技術と社会的に構築されたネットワークは相互に分離できるものではない(Latour, 1987; 上野, 1999)。技術は社会的・制度的ネットワークの中で存在しており、他方、社会は技術を含んだネットワークそのものであるといえる。それゆえ、純粋な技術と捉えられてきたものも実際にはそのネットワークに埋め込まれてはじめて意味を持つこととなる。しかし、このプロセスは通常自明視されているため、純粋な技術として捉えられているに過ぎない(松嶋・高橋, 2003)。そのため、技術決定論は技術の社会的構築論者によって批判されてきたのであるが、一方で社会的構築論者も既述のように批判されてきた。そのため、技術が社会的ネットワークにおいてどのように構築され、安定化し、自明視されるのかについて議論を展開していくことにより、技術と社会的コンテキストとの関係性について議論していくこととする。

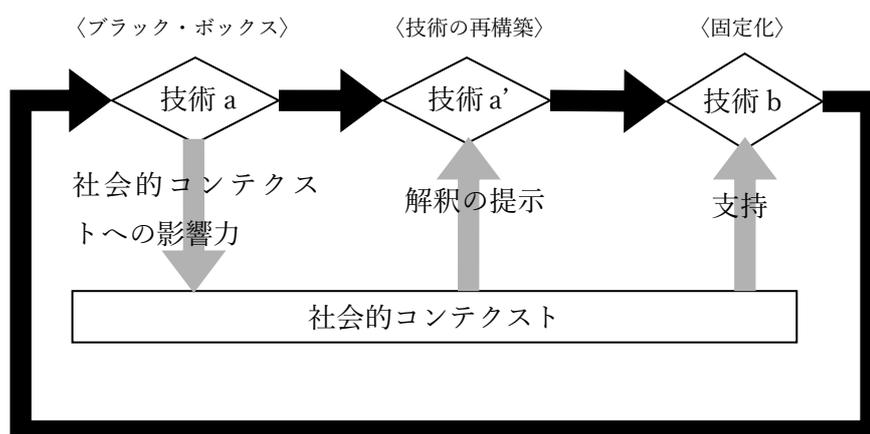
例えばアクター・ネットワーク理論は、科学および技術の研究から生まれた研究である(Callon, 1980, 1984; Callon and Law, 1997; Latour, 1987, 1991, 1999; Law, 1994)。アクター・ネットワーク理論の基本的な立場は、世界の事物や出来事、知識といったものを、様々な異種混交のアクター間に成立するネットワークであるとみる考えである。つまり、アクター・ネットワーク理論は、研究対象とする出来事や現象を社会的側面と自然的側面に分けて把握するのではなく、また、そこに現れる自然物も人間も異種混交のネットワークとして捉え、そのネットワークの動態を通して読み解こうとするのである³⁷。この視点に立つと、技術もまた同様であり、技術が分離可能であるように見えるのは、分析者がネットワークの動態を描く場合に、技術決定論の観点をとったり、社会決定論的観点をとることによって、技術という極を設定し、ネットワークの活動をそこへ投射したり、あるいは逆に、社会という極を設定し、その活動をそこへ投射したりすることがなされるに過ぎないとしている(Callon and Latour, 1992; 村田, 1999; 高木, 2005a)。

そのため、社会のコンテキストにおいて解釈の柔軟性をもち成立するはずの技術が、いかに「ブラック・ボックス」化され、再構築されるのかについて議論していくことにより、これまでの技術研究における議論が、そのプロセスの一側面のみを注視してきたため、どちらかの極に本質が存在するという暗黙の設定をしたうえで、議論を展開してきたと論ずることができよう。そのためここでは、技術と組織など社会的コンテキストとの相互作用によって、技術が構築され、さらに再構築するプロセスを示し、また、技術が自明のものとして「ブラ

³⁷ これまでのネットワーク論で論じられてきた「アーク」と「ノード」で考えるならば、アクター・ネットワーク理論は人工物などの非人間も「ノード」に含め議論している。ただし、アクター・ネットワーク論では、ネットワークされるアクター自体が事前にすべて明らかになってはいない。この点に関しては、実践においてアクターが即興的に明らかになっていくという事前からのローカルな視点を取り込む必要があるだろう。

ック・ボックス」化されたことにより、逆に社会的コンテキストに影響を与えるという点も記述することとする。このことにより、技術研究における新たなるパースペクティブ構築の可能性を探っていく。

図 5-4 技術の構築および再構築プロセス



出典：加藤(1999)をもとに筆者作成

図 5-4 は、技術の構築および再構築のプロセスを図示したものである。このプロセスは、次のように説明可能である。技術は、技術に携わる技術者、消費者などによって、ある解釈が複数の行為者間において共有され、解釈の安定性が生じてくる。安定性が生ずることにより、対象技術に対する解釈およびその技術を用いたシステムの構成は自明視され、技術自体がブラック・ボックスとして理解されていく(図 5-4 の「技術 a」)。そして、ブラック・ボックス化された技術は、今度はあたかも技術から社会的コンテキストに向けて技術的影響を持って影響力を及ぼす。

しかし、技術は、何らかの社会的要因によって規定されているのではなく、社会的コンテキストの解釈に基づいて構築されている。実際の状況では、社会的コンテキストに影響や制約を受けつつも、潜在的に多様な発展方向性が存在している。そのため、異なる行為主体で異なった技術の解釈の可能性が開かれている(解釈の柔軟性)。ゆえに、社会的コンテキストから解釈の提示が行われることにより、技術は再構築されていくこととなる(図 5-4 の「技術 a'」)。

そして、再構築された技術は社会的コンテキストからの支持により、時間の経過とともに複数の行為者間で共有され、解釈が固定化・安定化され、新たなる技術として成立することとなる(図 5-4 の「技術 b」)。その結果、技術はそれ自体を問われることなく、社会的コンテキストに対し、影響を及ぼすこととなる。

すなわち、技術は社会的コンテキストに影響を与える一方で、社会的コンテキストからの新たなる解釈の提示により、変化する可能性も存在する相互作用のプロセスの結果である

と理解することができよう。これまでの技術研究はその一側面のみを分析し、技術を定義してきたがゆえに、決定論的視座に立脚することとなっていたのではなかろうか。

しかしながら、決定論的視座で説明可能な状況にあっても当該技術は社会コンテキストからの解釈と支持によって構築されるがゆえに、絶対的な要因によって規定されているわけではない。それゆえ、前提となる解釈が変化する可能性は常に存在している。この解釈の変化が受けいれられると、当該技術は新たな方向への可能性が開放されることとなる。すなわち、このプロセスが技術革新であり、技術革新とは技術システムの関係性を変化させるものとして理解できよう。

2-4 まとめ

本章では、これまでの技術研究を大きく 2 つに分類し、それぞれの特徴および問題点を整理した。そこには、技術変化のプロセスの一側面を見て、その影響力を中心に議論してきたがゆえに、技術/社会決定論的視座になっているとの見解を示した。このように既存研究を理解した上で、今後の技術研究におけるひとつの可能性を示すことを試みた。その結果、技術発展をひとつのプロセスとして理解することにより、社会的コンテキストと技術との相互作用によって、新たな技術が構築され、そしてそれが自明なものとして「ブラック・ボックス」になっていく過程を見ることが可能となった。

このような視点で技術を議論し、これまでとは異なった新たな技術研究のパーспекティブ構築の可能性が生ずることで、次のようなインプリケーションを導くことができよう。理論的には、これまでの技術研究はある一時点での現象を論じることにより、技術の影響力および技術の構築過程を論じていたが、それら技術がいかに構築され、そして自明なもの（正統性の獲得）が生ずるのかの議論が可能となる。また、実践へのインプリケーションとしては、ある技術をビジネスに活用したとしても、その技術は社会的コンテキストによってその状況において安定化されているのであって、常に解釈の開放性を萌芽している存在である。そのため、技術を自明な存在として用いることは、技術に内在する社会的コンテキストの存在を理解せず用いることとなる。近年の MoT の議論はまさにこの点が問題となっており、技術をいかに有効的に用いるかは、どの企業においても普遍に利用可能な議論ではないのである。

3. 表象としての信頼性組織

組織安全研究において高信頼性組織という概念が、実務的にまた学術的に注目されている (e.g., 中西, 2005, 2006; St. Pierre et al., 2008; 神藤, 2008; 高橋, 2008)。この高信頼性組織の研究は当初その対象をエラーの程度が著しく低い業界における特殊な組織としており、その現場オペレーションをつぶさに分析するための視点であった。しかしながら、今日では高信頼性組織のエッセンスを適切に導入すればよりよい信頼性が獲得できるというコンサルティングや「強力なマーケティングの看板 (powerful marketing label)」(Bourrier, 2011,

p.16) へと変化しつつあるため、そもそも「高信頼性組織」という概念を契機とした行為については埒外に置かれることとなった。

だが、「安全性・信頼性の処方箋」としての「高信頼性組織」という理解はあまりにも単純である。例えば、筆者の聞き取り調査において、あるインタビューイーは「高信頼性組織」という言葉は「上司に対し説得力のある言葉である」と述べている。すなわち、「高信頼性組織」という言葉を用いることによって、このインタビューイーは自身の意図を上司に説明し、納得させようとしているのである。ここで明らかになるのは、当事者の実践においては何をもって高信頼性組織と定義づけるのかが重要なのではなく、「高信頼性組織」という表象によってどのような行為が可能となるかということである。そのため本章では、高信頼性組織概念の理論的問題を示すことを第一の目的とするのではなく、むしろ、「高信頼性組織」という表象が当事者の実践においていかに戦略的に利用されているのかに焦点を当てて考察することを目的とする。

組織安全研究において高信頼性組織という概念が、実務的にまた学術的に注目されている(e.g., 中西, 2005, 2006; St. Pierre et al., 2008; 神藤, 2008; 高橋, 2008)。この高信頼性組織の研究は当初その対象をエラーの程度が著しく低い業界における特殊な組織としており、その現場オペレーションをつぶさに分析するための視点であった。しかしながら、今日では高信頼性組織のエッセンスを適切に導入すればよりよい信頼性が獲得できるというコンサルティングや「強力なマーケティングの看板(powerful marketing label)」(Bourrier, 2011, p.16)へと変化しつつあるため、そもそも「高信頼性組織」という概念を契機とした行為については埒外に置かれることとなった。

このような研究の背景から、本章では第 1 節で高信頼性組織研究の枠組みについて考察する。その上で高信頼性組織概念の理論的陥穽を議論するとともに、一方でこの限界にもかかわらず当事者の実践において「高信頼性組織」を用いることで可能となる行為についても説明する。そして最後に、実際の行為においていかに「高信頼性組織」が用いられているかについて分析を行い、これまでとは異なる高信頼性組織研究についての議論を展開し、実践としての組織についての理解を深めている。

3-1 高信頼性組織研究の枠組み

本節では第 1 に高信頼性組織研究の枠組みについて概観する。

高信頼性組織に関する研究は、1980 年代後半からカリフォルニア大学バークレー校に籍を置く研究者を中心として進められてきた。彼らは一般に「バークレー・グループ」と呼称されている。その代表的な研究者として、組織行動を専門とする Roberts、政治学を専門とする LaPorte、エネルギー・資源政策を専門とする Rochlin などがいる(e.g., Roberts, 1990; LaPorte, 1996; Rochlin, 1996)。また、客員として組織論の大家である Weick も参加している(e.g., Weick, 1987; Weick and Sutcliffe, 2001)。このバークレー・グループの最大の特徴は、その学際性にある。経営学、政治学、工学などの多様な学問領域に属する研究者たちが、

それぞれの問題意識を有しながら一つの調査グループとして結集し、同じ組織を対象とした調査を行ってきたのである(西本, 2006; 中西, 2007a)。

彼らは高信頼性組織を、次のように説明している。「危険な業務を扱う数ある組織の中でも、長い期間にわたって高い安全性を守り続けている一群の組織がある。こうした組織群を識別するには、次のような質問が有効である。「ともすれば大惨事に陥りかねなかった事態にその組織がどれほど遭遇し、防ぎえたか?」。もしその答えが何万回といったレベルであれば、その組織は「高い信頼性」を兼ね備えた組織だと言える」(Roberts, 1990: 160)。つまり、ここでいう高信頼性組織とは、常に過酷な条件下で活動しながらも、事故発生件数を標準以下に抑えている組織のことである。具体的には、送電所、航空管制システム、原子力航空母艦、原子力発電所、救急医療センター、人質解放交渉チームなどの例がこれに含まれる(Weick and Sutcliffe, 2001: 3, 訳5)。

Weick and Sutcliffe(2001)によれば、高信頼性組織の代表例として、「世界で最も危険な4.5 エーカー」と呼ばれる原子力空母の甲板上で作業を行うオペレーション・チームを取り上げることができるという(Weick and Sutcliffe, 2001: 25-26, 訳35-37)。そこでは、クルーたちはほとんどの時間を甲板上で過ごす。この甲板上のスペースにジェット戦闘機が最高80機並ぶ。エンジンをかけたまま給油を受けているもの、武装兵器を翼に設置しているもの、30トンもあるジェット機を、たった3秒で時速240キロまで加速させる200万馬力の射出機によって船首から発進していくもの、「計画的衝突」とも言われる形で船尾へと帰艦するものなど、常に何機もの姿がそこに見られる。また戦闘機は、帰艦時には着地区域に張られた4本のワイヤの内の1本を機体後部のフックに引っかけて急停止する。だが実際は「急停止」というより、もっと凄まじいものである。フックがワイヤを捉え損なうと着地をやり直さなければならないため、機体が甲板に接する瞬間にエンジンを全開にするからだ。そうしないと、戦闘機は甲板から飛び出した後、海に墜落することになる。また、条件が過酷なのはこれだけではない。甲板は海水と油が混じり合い、滑りやすくなっていることが多い。さらには、ジェットエンジンや後部燃焼器が発する爆音のため、安心して立っている場所はほとんどなく、会話しようにも声が届かない。そのうえ甲板作業に従事するのは、ジェット機も船も海も間近で見たことのない20歳前後の若いクルーが大半である。すなわち、このような過酷な条件下においても、事故やエラーがほぼゼロに近い状態でオペレーションが行われているのが高信頼性組織なのである。

また、彼らは、このようなオペレーションの遂行のためには、何よりも組織メンバーの「マインドの高さ」が不可欠であるとする(Weick and Sutcliffe, 2001)。マインドとは、「現状の予想に対する反復的チェック、最新の経験に基づく予想の絶え間ない精緻化と差異化、前例のない出来事を意味づけるような新たな予測を生み出す意志と能力、状況の示す意味合いとそれへの対処法に対する繊細な評価、洞察力や従来の機能の改善につながるような新たな意味合いの発見、といった要素が組み合わさったもの」(Weick and Sutcliffe, 2001: 42, 訳58)である。

そして、Weick and Sutcliffe(2001)は、このようなマインドを高めるための5つのプロセスとして、以下のようなものを挙げている³⁸。1つ目は、「失敗から学ぶ(preoccupation with failure)」である。高信頼性組織では、どのようなケースでも必ずミスを経験するように指導がなされ、ニアミス経験をつぶさに検討して教訓を引き出すとともに、自己満足、安全性確保に対する気の緩み、マニュアル通りの業務処理など、成功に潜む落とし穴に警戒を怠らない。また、ミス自体は罰せられず、教育やシステムの欠陥の表れとして組織的に検討される。ミスを故意に隠したときに罰せられる。さらには、ミスを正直に報告した人間には褒賞さえ与えられることがある。

2つ目は、「単純化を許さない(reluctance to simplify interpretations)」である。高信頼性組織では、微妙な意味合いまで認識するために、単純化するものを減らし、多様な観点からより多くのものに目を向ける。そのために、多様な経験を有する部門横断型の人間、常識的知識をも疑ってかかる意欲、多様な人々が感ずるニュアンスを壊さず合意点を見つけ出す交渉術、といったものを奨励する。

3つ目は、「オペレーションを重視する(sensitivity to operations)」である。高信頼性組織では、オペレーションが実際に行われる現場に注意を払う。他の組織と比較して、計画された戦略よりも現場の状況を重視する傾向が強い。状況認識がしっかりできていれば、予期せぬ事態が発生しても、その事態を制御でき、隔離可能な段階で見つけられる。こうしたオペレーション重視の姿勢は現場の人間関係が不可分に関連しており、率直な発言を許すような組織でなければ、大事故につながりうる現場の微妙な情報を汲み取ることはできない。

4つ目は、「復旧能力を高める(commitment to resilience)」である。不確実な状況にミスは必ずついてまわるので、高信頼性組織であるためには過失を発見・抑制し、そこから立ち直る能力を開発する必要がある。ここで言う復旧能力とは、ミスの拡大防止とシステムが機能し続けるための即興的な対応措置の両方を行うことである。これら復旧策はともに、技術、システム、人間関係、原材料などに対する深い知識を必要とする。高信頼性組織では、豊富な経験と再編制能力を備え、トレーニングを積んだ専門知識を持つ者を重要視し、最悪のケースを想定してシミュレーションとトレーニングを行う。

5つ目は、「専門知識を尊重する(deference to expertise)」である。高信頼性組織では、不測の事態の発生の際の恐れがあるとき意思決定をヒエラルキーの下位層に広く任せている。このような場合、決定は現場レベルで行われ、権限は地位に関係なく専門知識の最も豊富な者に委ねられる。高信頼性組織では、平常時、変化の速い時期、緊急時を区別し、現在どのモードで稼働しているかの共通認識がある。平常時の意思決定はトップが担当するが、変化の速い時期には権限を委譲し、また危機的な局面では事前に定めた緊急体制を敷くのである。

これら5つのプロセスの内、前半の3つは主に予期せぬ事態を事前に防止するために必

³⁸ この5つのプロセスに関する説明については、西本(2006)、谷口(2008)の研究も参考にしている。

要とされるものである。それに対し、後半の2つは不測の事態が発生した際、それに対処し封じ込めるために必要とされるものである。これら5つのプロセスを通じマインドが高められれば、予期せぬ事態への組織的な対応力が強化されると考えられているのである³⁹。

3-2 「高信頼性組織」研究の問題点と実践における利用

・「高信頼性組織」概念に潜む諸問題

以上のように、高信頼性組織の枠組みを概観してきたわけであるが、そこには高信頼性組織と名づけられたが故の問題も同時に存在しており、批判がなされてきた。

1つ目に挙げられるのは、高信頼性組織を定義することに関わる指標についてである。先に、高信頼性組織の定義として、「常に過酷な条件下で活動しながらも、事故発生件数を標準以下に抑えている組織のこと」(Weick and Sutcliffe, 2001: 3, 訳5)と述べた。「事故発生件数を標準以下に抑えている」というときの「標準」というのは、一般的には同じカテゴリーに属している他組織との比較を通じて導き出されるものである。上述の空母の事例を振り返れば、当然のことではあるが、全ての空母のオペレーション・チームが同レベルの安全性を達成しえていることはない。つまり、同じカテゴリーに属しているいくつかの組織の中でも、特に優秀な安全上の実績を長期間上げ続けてきた組織こそが高信頼性組織と位置づけられるのである。しかしながら、他組織と比較して優秀な実績であるというだけで高信頼性組織と位置づけることはできない。空母の事例で言えば、「クランチレート」と呼ばれる明確な尺度が存在することにより、高信頼性組織と定義するのに誰もが納得しうるものであった(西本, 2006)。つまり、高信頼性組織とそうでない組織を区分する明確な指標が存在する必要性があるのである。高信頼性組織の研究を進めるために、調査対象とする業界においてこういった指標が存在しない場合であれば、まずはそれを探し出すことが何よりも求められる。

2つ目に挙げられるのは、高信頼性組織が対象としている事例の特殊性である。上述のように、高信頼性組織を代表するものとして、送電所、航空管制システム、原子力航空母艦、原子力発電所、救急医療センター、人質解放交渉チームなど(Weick and Sutcliffe, 2001)が取り上げられているが、これらはどれも極めて特殊性の高い組織であると言える。つまり、これらの組織は元々が危険な業務に携わっているパブリック・セクターや軍事関連組織であることが多く、その機能がやや一元的に決定されていると言える。そのため、安全対策に関わる人員やシステムに対して十分なコストをかけることができるという特殊な事情がある。こういった条件があって初めて達成しえている高信頼性組織の条件を、その適用範囲を広げて一般の営利組織に求めることは物的・経済的に不可能なのではないかという疑問が呈

³⁹ 本節では、高信頼性組織の特徴・枠組みとして、Weick and Sutcliffe (2001) の研究を中心に言及しているが、実際のところ、それは論者によって様々に異なっている。詳しくは、中西 (2007a) を参照。

されている(Sutcliffe, 2012)。さらにこれに関連して、高信頼性組織が「過酷な条件下で活動」しているという高リスク環境を想定すればするほど、それは一般の営利組織からすれば「特殊事例だから自分たちの業界には関連の薄いものだ」(三輪, 2009)と解釈されてしまう。またそれとは反対に、どんな業界でも適用できるように高リスク環境をそもそも想定しないとすれば、それは高信頼性組織研究ではないと批判されるジレンマが存在することになるのである(谷口, 2008)。

さらに、3つ目の問題として、組織学習と関連したものが挙げられる。Weick(1987)が指摘するところによれば、安全とは「ダイナミックな無風状態(dynamic non-event)」であり、つまり常に状況がダイナミックに変化している中で、それに適切に対応していることで安定した結果を達成している。こういった対応ができているからこそ、組織として「高信頼性をもつ」のである。

しかしながら、そこにはある種の問題が潜んでいる。福島(2010)の言を借りれば、そのようにして安全が達成されるにつれ、学習の対象であるところのミスやエラーが減っていくという逆説的な構造を持っているのである。実際のところ、ミスやエラーなどの失敗が減少していくという事態は、組織の安全性の観点からみれば表面的には歓迎すべきなのであるが、その結果として失敗から学べるという学習資源が減少してしまうという意味では危機的な問題だと言えるのである。前述のとおり、高信頼性組織では、予期せぬ事態を事前に予測するための1つの要因として「失敗から学ぶ」を挙げ、どのようなケースでも必ずミスを報告するように指導がなされ、ニアミス経験をつぶさに検討して教訓を引き出すとされているが、それは逆に言えば小さな失敗経験という今や希少化した学習資源を最大限に活用することでしか、さらなる組織学習が可能にならない状況なのである。

さらに、このような学習機会の減少という問題は、不測の事態が発生した際の対処能力ということにも当てはまる。福島(2001)は、具体的な失敗を経験することは、その現場の構造の複雑なメカニズムを体で学びとる絶好の機会であるとし、その重要性を指摘している⁴⁰。つまり、組織として安全性を達成するということは、事故が起こった際に対処できる「専門知識」を持つ人員を通時的に減少させているということなのである。高信頼性組織では、不測の事態が発生した際の対処能力として「復旧能力を高める」を挙げ、最悪のケースを想定したシミュレーションとトレーニングの実施を取り上げているが、それが上記のような具体的な失敗を通じて現場の構造の複雑性を学習できるということの代替案として十分に機能を果たせるかどうかは、疑問の余地があるところであろう。

以上にて考察したように、高信頼性組織化が進展するほど、実はそれは失敗からの学習の機会を減少させてしまうという大きな問題を孕んでいるものなのである。

⁴⁰ 福島(2001)は、この議論について機械装置を用いた生産現場における暗黙知の形成という文脈で考察しているが、それは高信頼性組織の学習の問題においても十分に適用可能なものであろう。

・「高信頼性組織」という表象によって可能となる行為

前節で提起した諸問題が存在するが故に、高信頼性組織には陥穽が存在し、理論的に破綻していると結論付け、このような高信頼性組織は意味がないと主張するのではない。または高信頼性組織という概念を厳密化することで、これまで示されてきた高信頼性組織研究の限界を乗り越え、新たに高信頼性組織とそうではない組織とを峻別することを行おうとしているのでもない。

実際のところ、理論的な進展を求めるためには、2つの側面があると考えられる。本章で展開している議論と絡めて言えば、第1に高信頼性組織に関わる概念の精緻化と正確性を追求し、その判断基準や適用範囲を明らかにすることで、高信頼性組織であるかそうでないかの分別を明確化するという方向性であろう。これは、既述の第1と第2の批判に大きく関わるものである。また、高信頼性組織の概念に潜む諸問題を詳細に検討し、その批判のポイントを考慮しながら、その概念の妥当性をさらに追求していくという方向性もあるだろう。これは、第3の批判に大きく関わるものである。こういった構成概念の適切性を追求することが、その理論的進展のためのひとつの方法である。

しかしながらその一方で、実際の組織が段階的に高信頼性を形成していく様相を探究することに焦点を当て、そのプロセスを明らかにすることから理論的進展を求めるという側面もあるであろう。そこでは、実際の組織が高信頼性組織化するプロセスにおける実践的含意を導出するとともに、その理論的含意も明らかにすることができよう。つまり、注目すべきは、現実の場面でどのように「高信頼性組織」という考え方が利用されているかということである。本章では、まさにこの問題に焦点化することで、実務家が「高信頼性組織」という言葉を用いることについて、どんな目的を持ってそれに意味づけし、そしてそれをどのように組織的に導入し実践させていったかを明らかにするものである。

そのため、観察者である研究者が捉えるべきことは、「高信頼性組織」という表象により、そこにどのような意味が生じ、それが契機となる行為が生じたのかということである。したがって、本章で問うべき課題は高信頼性組織自体の有効性やその貢献の程度ではなく、むしろ「高信頼性組織」によってどのような実践が可能となるかについてであり、それを研究者がどのように記述できるのかについてである。

このような実践に着目したアプローチについては、すでに組織学習や戦略などの領域で行われている(e.g., 高木, 2010; 小江, 2012)。例えば、高木(2010)は、戦略の実践について述べているが、そこでは研究者が特権的に用いる戦略について批判している。それは、規範的であろうと記述的であろうと、最終的には研究者によって「よい戦略」がかたどられてきたということである。このような前提の下での戦略研究は、「企業はどのような戦略を持つべきか」という問いが導かれてしまうのである。その上で彼は、企業などで「戦略」概念を用いる人々は、従来の戦略「論」が前提としてきた理論的有効性や実務への適応可能性の高低で戦略を用いるのではなく、「戦略」という表象を手段的に用いることにより、自身の行

為を可能にしているその姿についてであった。

また、小江(2012)は、Lave and Wenger (1991)は知識が移転することに対し懐疑的であり、むしろナレッジ・マネジメント論が前提とする「知識は移転可能である」という定義に対し対峙するために実践共同体の概念を提示したにもかかわらず、物象化された「知識」という表象により知識は移転可能であると信憑され、企業で用いられる様相について、製薬会社の「知識移転プロジェクト」を事例にして述べている⁴¹。

このようなことから考えると、本章で先に示した高信頼性組織の問題を詳細に議論することはここでは必要とされない。むしろ、詳細な理論や概念定義がブラック・ボックス化されることにより高信頼性組織は説明装置として成立するのである。そのため、「高信頼性組織」という表象が組織行動を規定することになる。

このことについて、例えば Bruns(2009)は、ある分子生物学研究所での6ヶ月にわたるフィールドリサーチを行い、そこでの安全規則(safety regulation)およびそのルーティンについて詳細な分析を行った。彼はそこで、安全に関するルーティンは固定的なものではなく、むしろそこでの作業者によって変化し続ける、その有様について述べている。しかしながら、一方で、安全規則は導入当初のまま、作業者の眼前に生じ続けている。このことが意味することは、安全規則が全ての作業者の行動を決定するのではなく、むしろ規則を契機として多様な行為が生じるということである。その上で、Brunsは、いかにしてオペレーションのミスを減少させるための規則を制定することを目的とするような現在の安全研究では、明らかに当事者の実践とは異なる結論が導き出されてしまうと警鐘を鳴らしている。

このことから、もはや厳密に峻別可能なものとして高信頼性組織が存在するのではなく、そこにあるのは、むしろ「高信頼性組織」という表象を用いることで可能となる行為そのものであるということができる。

次節では、これまでの検討を踏まえ、筆者の聞き取り調査で明らかにされた「高信頼性組織」を用いることで可能となった行為についてその当事者と研究者それぞれ視点から明らかにしていく。

3-3 「高信頼性組織」の展開と限界

前節までの議論に基づき、本節では「高信頼性組織」を契機としてどのような行為が可能となったのかについて、経営者(5-4-1)、技術者(5-4-2)、そして研究者(5-4-3)について具体的に検討している。これらの調査は、筆者が2002年から継続的に行ってきた高信頼性組織に関する調査研究、コンサルテーション、研修・講演等が契機となり実施されたものである。主な対象は、鉄道、電力、ICT業界に属する企業であり、現場作業員から経営層まで幅広い

⁴¹ 理論家からみた場合、それはすでに戦略論やナレッジ・マネジメント論ではないと指摘されるかもしれない。しかしながら、当事者は「戦略」や「知識移転」という表象を用いることにより、当該行為を可能としている。同様に、ここに当事者の実践において「高信頼性組織」がどのような意味を持つのかが示せるといえよう。

層にわたっている。

なお、聞き取りは、1回あたり1時間から2時間程度で実施された。あわせて、本論文では、口頭・メール等でのコミュニケーション、講演、アンケート調査の自由回答、筆者がリサーチサイトに対し提示する調査趣意書等も含めて重層的にケースを構成している。

・正統性の獲得のための表象としての高信頼性組織：経営者のケース

まず、「高信頼性組織」の概念を自社の活動方針に取り入れた経営者たちのケースを検討する。ケースの当事者はいずれも、重要インフラストラクチャーを担う業界大手のグループ子会社社長であった。彼らは、グループ本社での業務経験もあり、安全、安心、セキュリティといった点に大きな関心を持っていた。

その一人は大手鉄道事業グループの車両メンテナンス等を担う子会社の代表取締役社長A氏である。彼は、ある学会が主催する研究会で高信頼性組織に関する研究発表があることを知り、それに参加した。自身も、鉄道・運輸における安全性を組織的な視点から考えていきたいというモチベーションを保持していた。彼は、その後も高信頼性組織に関する研究活動に積極的に協力し、翌年には、自身の会社の役員を集めて行われる年度事業計画会議の場において、筆者の一人が講演者となる高信頼性組織についての講演会を開催した。また、その際、筆者の聞き取りにも協力し、その有効性について以下のように述べている。

第一に、特に長い伝統ある超大企業を除いて、企業というものは、代表取締役社長に権力が過度に集中していて、企業文化は容易く崩壊する。第二に、企業的意思決定は、一見会議体を通じてかなり民主的に行われると思われがちであるが、ワイクが『組織化の社会心理学-第2版』で指摘しているように、組織上のゲリマンダリング(多数決のルール：当事者である代表取締役社長自身の引用)を用いれば、社内世論は容易に自由に操作できる。(2008年12月、メールによる聞き取り)

彼は、企業におけるこの2つの特徴があるがゆえに、「高信頼性組織」という表象は自らにとって使い勝手の良いものであると考えていた。つまり彼は、安全性に関わるアンケートを社内の様々な階層で実施することにより、自社内の「安全・倫理意識」への影響、組織の脆弱性、リスク管理などに対し有効的な判断のできる指針となると推測していた。そして後に、「高信頼性組織」という表象を用いることで、社内全体をコントロールできると考えていたのである。具体的には、「トップが自認しているレベルと中間管理職の認識との乖離」、あるいは、「中間管理職と現場管理職との認識の乖離」そして、「現場管理職と現場作業員との意識の乖離」を明らかにし、それらが組織の有効性を損なっていることを認識させるために「高信頼性組織」という表象は極めて有効であると彼は述べている。

また、「一般に、『鯛は頭から腐る』の格言通り、組織はトップから崩れるもので、現場第一線からは崩れない。現象だけ見れば、現場のヒューマンエラーと見えるが、本質はトップ

の経営姿勢に依存している」(2008年12月メールによる聞き取り)との彼の強い信念を正統化するためにも、高信頼性組織研究が持つ分析視点、すなわち「エラーを生じさせる組織的要因」を使い勝手の良いツールとして用いていた。

このように、「高信頼性組織」という表象とそれに基づく調査はトップの経営姿勢を示すものとして位置づけられ、この鉄道事業グループの代表取締役社長である A 氏は、それを事業計画会議のなかで示し、会社に段階的に導入していくことで実践したのである。

また、情報通信事業グループの子会社代表取締役社長 B 氏への聞き取りにおいても、同様なことが明らかとなった。彼は、IT システムの設計・構築、保守・運用を行なう総合エンジニアリング会社である同社において、着任以来 2 年間、社名も含めて変革に変革を重ね、この間、社員数 4 倍(400 名)、売り上げ 2 倍(200 億)に伸ばしてきた。この結果、一人当たりの売り上げは半分に激減したものの、利益は 4 倍と一人当たり利益額は変革前の状況を維持することに成功した。

しかしながら、その変革において彼が手を付けかねていたのが、当社および社員の目指すべき姿についてであった。その際に彼が目にしたのは、オペレーションの信頼性を上げるための根拠として明確に位置付けることのできた高信頼性組織研究であった。そのため、彼は高信頼性組織研究の「マインドフル(mindful)」という言葉を経営的に利用することにしたのである。

我々が預かっているセキュリティのいろんな事業とかあるいは保守運用のいろんなオペレーションの事業というなかで、信頼性っていうのをいつもいつも繰り返し繰り返しやっているんだけど、いつも必ずミスがでるんですね、いろんなところに人為的なミスが。それが非常にグループ全体としての重大な問題になっているっていうのがあって、どうやったら信頼性が上がるかっていうのを徹底的に勉強会開いて徹底して研究しました。アメリカ流の教訓によれば 1 つはマニュアルを徹底的に作ることなんですよ。ほとんど例外のないほどのマニュアルを作る。2 つ目は、責任、管理会社の(責任を)明確にする。これは彼の責任である、これはこの責任である、レポートはこうやって持ってくるんだと全部決める。きっちりする。この 2 つを徹底すれば本来信頼性が上がるはずなんですけど、それだけじゃダメなんです。社員一人一人の問題意識が非常に重要なんであってそうしないと最終的なところで上がらない。ちょうどそのころ業界での研究会がありまして、高信頼性組織のマインドフルという言葉を紹介されましてですね、やっぱそこなんだと気がついて、そこから信頼性を上げるためにはその社風をどうしたらいいかっていうことをやってっただけですよ。

(2012 年 4 月、研究会での聞き取り)

B 氏はまず、同社の社内 SNS に『「ハートフル(heartly)」から『マインドフル(mindful)』へ』というタイトルで、社員へのメッセージを掲載した。当時、同社の社員採用ホームペー

ジには、「ハートフル」な社員を求める、という趣旨のことがうたってあった。「ハートフル」という表現は、同社にとって伝統的な記述であった⁴²。しかしながら、彼は、社内 SNS のなかで「会社が『ハートフル』とは、一体どういうことだろうか？」という疑問を提示した。そして、「仕事、その他もろもろの社会との係わり合いの中で、社会人としてより良きを目指す向上心を、『ハートフル』な人柄でカバーするには無理があるのではないか？」と述べた。

そして、社員に対し、仕事に関する向上心がなければ持続的成長は難しく、また、自社が大きくなるに伴って当然ながら他社とのビジネス上の競争が常に行われるようになるため競争に打ち克つ精神力が必要だと理解させるため、さらに、セキュリティやコンプライアンスの遵守が社員には強く求められていることを強く認識してもらうためにマインドフルに関する説明を行っている。

マインドフルにこだわったってというのはちょっと意味があって、私が来る前にこの会社っていうのはハートフルっていう言い方をしていたんですよ。ようするに、他人の気遣いをよくするって言うことです。えっと何が問題になったかっていうと、そうするとそれを会社の対外的な売りとして色んな広報かなんかに書くんですね。顧客満足度を良くするために、お客様のためにお客様の身になって考えますと。確かに他人に対する気遣いをいつも考えているヤツは上に対しても気遣いがあるから、まあ理屈としては通るんですけど、それはやっぱりだめなんですよ。他人に対する気遣いでビジネスはやっていけないわけで、もっと別の言葉が必要だろう、ということでマインドフルが出てきたわけです。もちろん、この会社でのマインドフルっていうのはもっと別の意味も含まれていて、いろんなコンテンツの目利きとか全部含んでます。そうすると、お客みんなのためにとって言わないで、お客さんのプロセスを理解して、明確にお客様のビジネスを理解してお客様のプロセスにしたがって理解して、行動してくというふうに、マインドフルによって全部そういうふうにかえたわけです。

(2012年4月、研究会での聞き取り)

上述の聞き取りの結果のとおり、仕事に関する社員自身の「気づき」が大変重要であり、社員がこうしたいというときに、そのことを臆せず対話で語ることのできるような場、雰囲気は会社は提供できなくてはならないとしている。そのような雰囲気の会社の価値観やそのような社員の心情は、もはや「ハートフル」では語りつくせないことを確認し、より適切

⁴² この言葉は、「心豊かな」「気遣いをする」「他人の心を思いやる」といった人間の心優しい情を表現する意図で用いられたものだが、実はこれは和製英語であり、英語“heartly”がこの意味に近い。そこで、同社では2年前にホームページを全面刷新するときには、識者から勘違いされないように「ハートフル (heartly)」とわざわざ括弧書きを添えたという経緯がある。

なものとして、オペレーションの信頼性向上に関わる「マインドフル」という言葉を用いることが必要であると示している。

この言葉が意味し、企図するところとして、彼は「組織にあって一人ひとり、状況を意識しての『気づき』が常に行われること」と述べている。さらに重要な点として、「マインドフル」な状態においては、それぞれの社員を取り巻く良好なコミュニケーションの存在が仮定されているため、各社員による意識・気づきは、組織内(上司や同僚の間)で決して無視されることはないのである。彼が特に着目していたのは、そのような場(雰囲気)が備わっているからこそ、社員の「マインドフル」が持続していくということである。

さらに、中途採用の多い同社では、社員を方向付ける統一した価値観が必要であった。そうした新しい全社共通の価値観として「マインドフル de 高信頼」を掲げ、事業を推進していったのである。社員一人ひとりが自分の仕事に真正面に向き合い、自分なりに何がしかの気づきや意見をもつことを「マインドフル」とし、その気づきや意見を上司や同僚に問いかけ、会社が無らかのコミットをすることを「コミュニケーション」としたうえで、社員個々のマインドフル思考と同僚・上司とのコミュニケーションの積み重ねが結果的に業務上のミス予防やミス発生後の短期間での修復を可能とする高信頼性組織を構築できるとした。

このように、情報通信子会社社長 B 氏の例では、大きな変革を遂げつつある会社の新しい価値観を社員や外部に示すメッセージとして、「高信頼性組織」を利用したのである。

これら 2 つの事例から明らかになることは、業界や経緯は異なるものの、経営者はこれまでの経験や問題意識を、自らが任された企業経営のなかで具現化するために、「高信頼性組織」という表象を用いたといえる。

・上司と戦うための表象としての高信頼性組織：技術者コミュニティのケース

次に、技術者コミュニティにおける「高信頼性組織」の利用について検討する。

日本のインターネットオペレータのミーティングである JANOG (Japan Network Operator's Group) で発表されたこともあって(中西・水越, 2004)、高信頼性組織概念はインターネット技術者のコミュニティにおいて、共感を持って受け入れられている。たとえば、「一人じゃできないネットワーク運用」(松本, 2005)などという表記からわかるように、技術者において、組織やチーム、マネジメントの重要性を認識するきっかけとなった。また、現場オペレータにおいては、本章冒頭にも示したように「上司と戦う(説明・説得する)『武器』ができました」(括弧内筆者)とコメントする日本を代表する ICT 企業でネットワークオペレーションに従事する C 氏がいた。

ICT 業界において、開発部門はプロジェクト・マネジメントなど様々な概念と語る言葉が存在するのに対して、運用部門にはそれが乏しい。たとえば、筆者が ICT 企業の運用・セキュリティ部門に対して実施したアンケートの自由回答において、ある回答者は以下のように述べている(JPCERT コーディネーションセンター, 2006)。

システム運用部門の評価制度の確立が重要だ。現状は障害がなくて当たり前で、障害によってマイナス評価される減点法が主流となっており、完璧に業務を遂行しても評価は上がらない仕組みになっている。このままでは運用業務担当者のモチベーションは上がらないであろう。(後略)

(2004年5月～7月、WEB調査自由回答)

また、別の回答者は「オペレーションは終わりのない戦いです」という表現の仕方をしていて、このような状況に対して、原子力発電所や原子力空母などのオペレーションの研究に端を発した高信頼性組織の概念は、運用部門の正統性を示すうえでの「武器」となったのである。

以上のように、インターネット技術者のコミュニティにおいては、経営層に対して技術者自らの活動の意味づけ・位置づけやその重要性を示すために、「高信頼性組織」という表象が用いられたのである。

・調査対象への介入のための表象としての高信頼性組織：研究者のケース

研究者が調査対象にアクセスする際、2つの大きな壁に直面する。それは、情報の非対称性に由来する対象者の研究内容についての有効性理解の困難さであり、対象者の社内の問題点がさらけ出され自身のポジションが脅かされることに対する調査対象側の不安である。そのため、例えば、先述したヒューマンエラー分析や Perrow(1984, 1999)のノーマルアクシデントの議論を用いて、「失敗事例に関する調査」の依頼を行っても調査対象から保留されたり、拒否されることが多い。実際に筆者が企業の人事部の依頼で実施した「失敗ケース作成」において、インタビューイーであるD氏は聞き取りの際に以下のように答えている。

このケースが(社内で)公開されると、私ってばれませんかね。そうなるのかなりまずいんですよ。私だって失敗したことを隠したいし、また部下からも「Dさん、失敗したんだ」って言われたくないですからね。誰のせいとか、自分のせいで失敗したかどうかなんて関係ないんです。当事者が私だと明らかになってしまうことが困るんです。

(2006年5月、聞き取り)

この失敗ケースを作成する理由は、次世代マネジャーが同じようなミスを犯すことなく、円滑に業務を遂行できるためであり、何ら人事査定においてマイナス評価をすることもなく、むしろこのケース作成に協力することによって当該企業が推進するナレッジシェアリングに協力することとなるにもかかわらず、インタビューイーは筆者の質問に対しその失敗について十分に語ることはなかった。

しかしながら、「高信頼性組織」という表象を用いることで、この調査対象に対するアク

セスは容易になる。Bourrier(2011)は、表象としての「高信頼性組織」が果たす役割に関して、研究者が調査対象への介入の現場について述べている。そこでは、高信頼性組織という言葉が持つ「高い信頼性を持つ組織についての研究」(中西, 2007b: 20)ゆえに容易に対象にアクセスし、そこでの当事者の行為について記述することが可能となる。

例えば、企業調査を行う際、その調査趣意書に意図的に「高信頼性組織」や「オペレーションにおいてエラーが少ない」などといった言葉を書き記すことにより、対象者に対し、暗部をさらけ出させるといふ不安を解消することが可能となる。事実、筆者の聞き取りのスタート段階において、「我々の会社のどのあたりが高信頼と思ったのですか？」という質問を受ける。

このように、研究者においては調査対象への介入のための武器として、「高信頼性組織」が用いられているといえよう。

3-4 まとめ

本章でまず、高信頼性組織の歴史的経緯について示し、その有効性および問題点について示してきた。そこでは何をもって高信頼性組織と明確に定義づけるかについては、十分に議論がなされておらず、また高信頼性組織が内在する陥穽も存在することが明らかとなった。しかしながら、だからといって高信頼性組織は意味がないのではない。むしろ、企業の当事者の実践においては近年ますます「高信頼性組織」という表象が用いられている。

このことに関して、筆者の調査で明らかになったことは、それぞれの当事者たちが自らの行為を可能にするために「高信頼性組織」を用いている様であった。経営者は自らの意思決定の正統性を担保するためのツールとしての「高信頼性組織」であり、技術者は経営層を説得するツールとしての「高信頼性組織」であった。さらに、研究者は調査を実施する際の障壁をクリアするために「高信頼性組織」を用いていた。

このように、それぞれの実践に基づいて自身の行為を可能とするために高信頼性組織を用いているのだが、当然のことながらそれら実践は互いに関係している。そのため、今後はそれぞれの当事者間の関係や、他者の行為を利用したり、無効化する行為についても明らかにする必要がある。

4. 表象としてのブラック企業問題

本章では、これまで議論してきた表象とそれに基づく実践的行為について 2008 年頃から生じてきたブラック企業問題をとりあげて議論する。ここでは、ブラック企業問題は「家」という表象を経営者が意図的に用いることにより生じた問題であり、そのため法制度上は従業員の雇用条件や権利について明確な労働法規が存在し、職業選択の自由憲法で保証されている日本において、企業のブラック企業問題が生じているという点について示す。

ブラック企業とは、社会運動家の今野によると、「若者を異常に長い労働時間に従事させ、超過時間が精算されない固定的時間外労働手当という賃金体系によるサービス残業を強要

し、さらに、過酷な競争選抜を通じた退職強要や、その反対に人員不足を理由に賠償請求をちらつかせることで退職させないといったことを中心とした、業務上のみならずプライベートにまで関わるパワハラまがいの理不尽な言動・要求という労働法規に抵触する労働条件・労働環境において従業員を働かせる企業のことを指す」(今野, 2012)。

このブラック企業とは、労働法規が未熟で、職業選択が限られている発展途上国でしばしば生じる Sweatshop problem とは大きく異なっている。なぜなら、日本では他の先進国と同様に法的に従業員の権利が保障されているため離職は自由に行うことができ、また完全失業率も 2.8%(March, 2017, Japan Labour Force Survey)であるため、転職可能性は非常に高い。そのため単に就職可能性が低いため、このブラック企業問題が生じたのではないかという単純な仮説は棄却される。むしろ、我々は、この問題の背後には、企業に対して日本人がもつ歴史文化的なマインドセットである「家」が存在しているためではないかと考える。そして、日本人のメンタリティに存在する「家」を戦略的に利用し、労働搾取を行ったのがブラック企業であると考えられる。

そのため本章では、以下のことについて検討を行う。第一に日本の労使関係を歴史的・文化的観点から検討する。特に、企業=家へと日本人労働者のメンタリティが変化していき、企業の繁栄と従業員の繁栄がイコールになっていったことを検討する。しかしながら、1990年代のバブル経済の崩壊、2008年のリーマンショックによる産業構造の変化により、日本企業が以前までと同様に正規社員として、定年退職—日本では60歳から65歳—まで雇用を維持することが困難になっていったことも併せて示す。

次に、このような状況下において、生じてきたブラック企業について概説するとともに、その代表的な事例であるレストランチェーンのワタミグループ従業員の過重労働問題について、従業員遺族により提訴された損害賠償請求に関する裁判記録およびワタミグループCEOであった渡邊美樹氏に対するメディアのインタビュー記録から記述する。ここで発見される事実は、「家」や「家族」という日本人になじみのある表現を用いることで企業と労働者が同じボートに乗っているように見せつつ、労働者を搾取する姿であった。

そのうえで、ディスカッションにおいては、このように従業員に親和性のある表現を用いることで労働搾取を行う、「家」の戦略的利用について、Boje (1995)のディズニーの事例を援用しながら検討を行う。

4-1 日本の労使関係と家の論理

日本における本格的な近代マネジメントの導入時期は、第二次世界大戦後の1945年から1954年のことであった。それ以前の日本では、体系的な人事労務管理はほとんど存在しなかった。それが第二次世界大戦後になって「管理者」「リーダーシップ」「モチベーション」「人間関係」といった、米国の近代マネジメントの概念が様々な形で輸入されてきたのである。また、「教育」や「訓練」という言葉が日本の一般企業に入ってきたのも、やはり戦後である。GHQは、日本においては、経済システムや産業構造だけでなく、企業経営そのも

のが前近代的であり、封建的な労使関係、上下関係があって、それが戦争経済を支えるひとつのファクターにもなったと判断していた。したがって、そのファクターを排除するために、GHQは積極的に日本企業の近代化を図ったのである。これが戦後復興期の企業形態の変化の大きな背景である。

この具体的な施策が1945年10月に発令されたGHQの「5大改革指令」すなわち、(1)婦人の解放、(2)労働組合結成の奨励、(3)学校教育の自由主義化、(4)圧政的諸制度の廃止、(5)経済機構の民主化である。特に、(2)労働組合結成の奨励が日本の労使関係に大きな影響を与えた。このGHQの指令を受け、1946年には日本電気産業労働組合協議会による「電産型賃金」が提案された。これは、すでに能力給の発想は明確にあったものの、年齢を基にする本人給と家族給を生活保障給として基準内給与の中心におくものであった。また、勤続給が設定されており、同一企業に長期的に所属するインセンティブとなっていた。さらに、1947年には労働基準法も制定され、1日8時間、1週48時間という8時間労働制の基礎が作られた⁴³。

1960年代以降、高度経済成長期を迎える。この高度経済成長期を通じて、日本は国際競争へと、あるいは、自由経済体制へ本格的に参加していくことになる。また、工場現場に目を転じると、1950年代にアメリカから導入された「品質管理」の手法は、1960年代になって日本の製造業のなかで独自の発展を遂げていく。品質管理活動は、現場においては「小集団活動」「QCサークル」といった形で実施された。この活動は、労働時間外で行われており、しかも労働時間(残業)としてみなされないこともあったにもかかわらず、従業員たちは積極的に参加した。なぜなら、Abegglen(1958)のこのような年功序列、終身(長期安定)雇用、企業内労働組合という「三種の神器」がこのころから日本企業に定着しはじめ、その結果、長期的な雇用という保証があったためだ(Jacoby, 2005)。

こうした日本独自の経営様式である、日本的経営が盛んに議論されるようになったのは、日本が高度経済成長を迎えていた、ちょうどその頃である。こうした日本的経営を生み出していたのは、日本独自の組織原理、あるいは論理であった。

たとえば、間(1964, 1971, 1978)は、第2次世界対大戦の前後を通して、日本企業の労務管理、労使関係を中心にして分析を行い、「集団主義」の概念を通史的な日本文化の特徴として指摘した。また、日本的経営を生み出していたものは、戦前では「経営家族主義」であり、戦後は「経営福祉主義」と述べている。「経営家族主義」とは、家長(経営者)の支配のもと、それに忠実に服従し、家(会社)の存続と反映を願うことが子(従業員)の務めであるとする「家族主義」のイデオロギーにもとづく経営者の従業員に対する家族的温情主義を意味している。他方、「家族福祉主義」とは、戦後の民主化により経営家族主義の労使一体論にかえて、集団主義的経営の原理を継承しつつも、労使協調論にもとづき企業の繁栄、従業員の生活向上、そして社会への福祉という新しい経営理念のもと経営家

族主義が再編されたものである。それを間は、運命共同体としての企業、つまり「企業コミュニティ」の形成としてとらえていた(間, 1978)。

日本的経営を「共同生活体」として理論化したのは、津田(1977)である。彼は共同生活体をこのように規定している。「人間は家族の一員として生誕し、家庭の中で幼児期の成育としつけを受け、少年期の萌芽時代に社会的義務教育が開始され、社会の一員として他の子供たちと交際を始め、居住地域の範囲内で育ってゆく。家庭とごく近隣の周囲社会は相互に密接な人間諸関係をもっており、人間は家庭外の社会的諸欲求をこの近接した社会で充足する。家庭とこのような身近な社会を一組にした生活圏を私は共同生活体と呼ぼう」と。すなわち、企業とその身近な社会を一組にした生活圏を意味し、それを普遍的な、そして基本的な概念としている。日本では、企業がそのまま生活共同体であり、企業は単に労働を提供し、賃金を得る場ではなく、社会的諸欲求の全てを満たす場であり、企業こそがまさに社会生活の場なのである。さらには、津田(1981)はこの共同生活体を①参加するメンバーにとって全人格が発動される場であり、②権威は共同生活体としての生活を維持し繁栄する、③経営者は企業のトップマネジメントであるとともに従業員を帰依させる人格をもつという権威の二重性、④この二重性により経営体内の人間集団として結晶するものとみている。つまり、日本の企業は合理性と能率を基本として経営機能を保持しながら、従業員にとっては生活共同体として機能するものなのである。

日本では、日本人の行動様式や組織原理を古来から続く「家」に求めたのは、三戸(1991)である。このことについて、三戸(1991)は、日本独自の特徴である「家の論理」を提示し説明を行っている。三戸によると「家」とは日本独特の共同体のことを指す。そして、それは単なる血縁共同体を意味するものではない。ウェーバー(1970)が指摘したように、それは生産と消費とが合体した経済的共同体としての性格を帯びるものである。そして、この生産と消費との合体した共同体であるが故に、「家」の永続性を持つこととなる。すなわち、維持繁栄が可能となり、また、この維持繁栄こそが家にとっての基本的目的となるのである。そして、家の繁栄は、その成員である家族にとっての繁栄となり、仮に、家が衰亡することになれば、それは家族の衰亡であるという意味において、家と家族は運営共同体となる。従って、家族にとって、家は何よりも優先すべきものとなり、家の繁栄こそが目的となる。そのために、家族は自己としての「私」を捨て、家という「公」のために尽くす、滅私奉公に励むことになる。

こうした「家」の繁栄のために、家族が滅私奉公に励む姿は、1970年代の高度経済成長期の日本企業において、顕著に見られた。すなわち、会社という家のために滅私奉公を行う家族としての従業員たちである。日本企業の従業員たちは、家庭をほとんど顧みることなく、会社の成長のために働き、手当の付かない時間外労働であるサービス残業を行い、会社の利益悪化のときには給与の減額を受け入れることもあった。そうした日本人従業員たちは「会社人間」と呼ばれることもあったが、それも全ては、家としての会社の維持繁栄を求めていることである。

なぜ従業員はこのように会社の繁栄を第一に行うのか。その理由として、親からの庇護である生活保証、すなわち、日本独特の終身雇用が保証されてきたのである。つまり彼らは決してボランティアとして会社の繁栄にコミットしたのではなく、むしろ会社と従業員は同じボートに乗っているという認識があるがゆえに積極的に協力したのである。

このような家の論理をもった日本的経営は、1990年代以降大きな変化を生じさせることとなる。日本においては、1980年代から1990年代にかけてバブル経済と呼ばれる好景気が生じた。しかしながら、このバブル経済は1990年代に入ると急激にしぼんでいく。1990年には株や不動産の下落が始まり、1991年にはよりはっきりと不況の兆候が見えてくるようになった。

この景気後退により、1992年ごろから新規学卒者たちの深刻な就職難が生じた。この就職難は1993年から2005年頃まで続くこととなった。しかも、この時期の新卒学生たちは、1970年代から80年代に生まれたベビーブーマー世代のジュニア層が中心であり、相対的に人口が多いことがさらなる就職活動の厳しさにつながるようになった。こうした厳しい状況のなか、希望した初職を選べず、不本意なとりあえず正規社員として就職することを目指すものや、消極的にフリーターや非正規社員とならざるを得ないもの、あるいはNEET (Not in Education, Employment or Training) となってしまうものが若年層の中には生まれてくる。またこの時期に経団連は、「新時代の『日本的経営』」というレポートを発表し、雇用の流動化の促進、年功序列型賃金の見直し、そして成果主義の導入などを推奨した。だが、その後も日本経済の不振は続き、「失われた20年」と呼ばれる不景気が続いていった。

このような中で、家の論理に代表される日本的マネジメントモデルは崩壊していくのだが、エートスとしての家の論理がいまなお存在しており、それがワタミというブラック企業を産み落とすことになるのである。そのため次節以降では、ブラック企業について詳細に検討するとともに、なぜブラック企業問題が生じたのかについて、「家の論理」の戦略的利用の観点から検討することにしよう。

4-2 ブラック企業の事例研究

・概念成立の経緯

冒頭に、今野(2012)の定義を紹介したが、ブラック企業問題は、2002年前後にはすでに、日本最大のWEB掲示板にIT業界を中心とした労働者の過酷な労働の実体験が投稿されたもののなかに見られた。2008年にはそうした投稿が抜粋・整理され、『ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』という表題で出版された。これは、翌2009年映画化され、同年11月には公開された。また、2009年3月には、社会保険労務士田北百樹子による『ブラック企業とシュガー社員』というタイトルの書籍も発売されている。これに前後して、2009年9月にはリーマンショックが世界を襲い、日本企業にも多大なインパクトを与え、労働環境はさらに厳しさを増した。2010年以降、新聞各紙の紙面でも「ブラック企業」という言葉が使われ始める。2011年の東日本大震災を挟んで、2012年には、労

働問題の研究者や弁護士などが「ブラック企業大賞」を設立している。

このブラック企業大賞では、ブラック企業を以下のように説明している。

ブラック企業とは……①労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業、②パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人（学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む）。

その後、次に詳述するワタミの問題などがクローズアップされるなか、新規学卒者の就職活動などでも「ブラック企業」という言葉は急速に一般化してきた。この問題への対策の一環として2013年に厚生労働省が実施した調査が「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」というタイトルで公表されたことから、ブラック企業とは、第一義として「若者を使い捨ての労働力として搾取する企業」ということが挙げられる。また、この「搾取」とは、被雇用者を「長時間労働」「低賃金」「パワハラ」が常態化した労働条件・労働環境で使用することを意味する（今野,2012）。また、厚生労働省はブラック企業の一般的な特徴として、①労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、②賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う、といったことを挙げている。（厚生労働省ホームページ <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>）

以上のことから、本研究では、ブラック企業を以下のように定義する。「若者を異常に長い労働時間に従事させ」、「超過時間が精算されない固定的時間外労働手当という賃金体系によるサービス残業」を強要し、さらに、過酷な競争選抜を通じた退職強要や、その反対に人員不足を理由に賠償請求をちらつかせることで退職させないといったことを中心とした、「業務上のみならずプライベートにまで関わるパワハラまがいの理不尽な言動・要求」という労働法規に抵触する労働条件・労働環境において従業員を働かせる企業であり、従業員本人の疲弊消耗や離転職の意志は意に介さない企業である。

・ワタミの事例

2008年6月ワタミ株式会社(事件当時はワタミフードサービス株式会社。以下「ワタミ」)に勤めていたワタミの運営するレストランチェーンに入社して2か月を経過した大卒新入社員の26歳の女性が自宅マンションの7階から飛び降り自殺を図った。「体が痛いです。体が辛いです。気持ちが沈みます。早く動けません。どうか助けてください。誰か助けてください。」彼女が遺した手帳にはこう書かれていた。調理研修がほとんど行われないうちワタミの店舗に配属され、刺し身などを作る最もハードな仕事を任された。また、開店前の午後3時までに出勤し、平日は午前3時、週末は午前5時の閉店後も働いた。その結果、彼女は月に141時間もの時間外労働を強いられ、うつ状態となっていたという。さらに彼女

は時間外労働のみならず、通勤に 2 時間程度かかる店舗に勤務していたため、深夜営業の終業後も始発まで店内で待機しないと帰宅できないという条件が加わって、異常な長時間拘束を強いられていた。さらに、ボランティア研修や早朝研修が組み込まれ、休日に心身を休める暇もなかった。調理マニュアルに加えて経営理念集も暗記せねばならず、レポートの提出まで課せられていた。

その後、2012 年 2 月に労災認定がされたが、遺族である両親はワタミ側の対応を不服として、2012 年 12 月に会社と創業者に対して賠償請求訴訟を提起した。前述のように「ブラック企業」現象が耳目を集めつつあるなかで、ワタミは 2012 年、2013 年度と連続して「ブラック企業大賞」(Web での投票)を受賞し、「ブラック企業」の代表例となった。こうした社会的評価の低下もあって、新入社員も集まらず、業績は急速に悪化し、事業再編を余儀なくされた。そして、2015 年 12 月、最高裁にて和解が成立。懲罰的慰謝料が盛り込まれた。

このことについて、われわれは従業員遺族により提訴された損害賠償請求に関する裁判記録、ブラック企業に関する特集が組まれた新聞および雑誌、この問題が生じる以前に行われた経営者へのインタビュー記事、そして新入社員向けの研修資料から明らかにする。

・ワタミの経営と経営理念

ワタミの創業者である渡邊美樹氏は 1984 年居酒屋を開業、1986 年に株式会社ワタミを設立した。そしてバブルピーク直後の 1992 年に「豊かで楽しいもうひとつの家庭の食卓」として、ワタミブランドでの業態展開をはじめ(同社ホームページ)。2000 年代になると、農業、介護、環境等のビジネスを展開していく。メディアにもしばしば登場し、多くの著作物を出し、経済小説のモデルとなるなど、カリスマ経営者として注目された。その後、彼は教育や政治の世界に目を向ける。2011 年には東京都知事選に出馬して落選、2013 年 7 月には自由民主党から参議院選挙に出馬して当選している。

創業者が政治へと軸足を移すなかでも、その「創業の思い」は経営理念として引き継がれた。後述する「ワタミ理念集」が代表例である。また、そこから落とし込まれる社員の行動指針は、創業者の長男が誕生したときに作成した「父と子の 5 か条」が基本となっている(田中, 2010)。また、創業者のディスコースには、「社員は家族」というフレーズが頻繁に登場する。たとえば、周囲から辛いと感じる業務を命ずるときにも、「親は、ここが頑張り時だと感じたときには、心を鬼にして寝ている子供の布団をはがすことができるものだから」と答え、後ろめたさは感じないとしている(同上, p.31)。また、「僕にとって社員は年齢や職位に関係なくみんな子供」「自分の 2 人の子供も、ワタミの社員も自分の子供。彼らに対する僕のスタンスは何も変わらない」(同上, p.30)と語っている。すなわち、同社の理念においては、創業者は父、社員は子供という家の概念が明確に存在していたといえよう。

・裁判資料(日記)の概要

当時の元従業員の心情を理解するために、損害賠償請求裁判で示された彼女の日記を示す。彼女は、2008年5月11日の日記では社長からのメッセージに対する自身の感情を以下のように書いている。

私には、強烈に実現させたいと願えるだけの夢がありません。何に夢中になったらよいのか、幼い頃から、迷ってばかりいました。だから、「まず、ただ目の前のことに夢中になっていれば、夢は見えてくるよ」という社長の言葉に、安堵したのです。

店舗に配属されてから、もう一か月が経ちました。あっという間の一か月でした。私は飲み込みが悪いので、人と比べたら、本当に足の遅いカメです。マニュアルもなかなか覚えられず、動作も遅く、歯がゆく感じたり、悔しかったり、気分が塞いだりと、色んなマイナスの感情の嵐にも見舞われました。しかし、それらの感情にも増して、この一月で、もっとも強かった感情は、やっと夢中になってよいものに出会えた喜びでした。(裁判記録：2008年5月11日日記)

このように入社後1ヶ月の元従業員は、ワタミの経営理念に共感し働く姿がイメージできる。しかしながら、残業時間が非常に多くなる6月の自殺直前になると以下のような表現に変化した。

こんなに人は、疲れているモノだろうか？分らない。ワタミの文化とは、こういう現実をさすものだろうか？120%の力で、こんなにひどい状況でも無理やりにでも乗り越えろと？ついてこれない弱い人間は、いらないと。・・・確かに、企業社会は、弱肉強食だから、それも仕方がないのかもしれない。しかし、土台となるべきワタミの外食産業の、誇れるスタンダードの姿というのは、本当に、一体、どういうものなのだろうか？私には、まだ見えない。日々の業務が終わると、皆へとへとである。それとも、へとへとになっているのは、私だけか？ただ個人的な体力の問題なのだろうか。そうかもしれない。しかし、そうでない部分もある気がする。ワタミスタンダードとは、何だろうか？(裁判記録：2008年6月8日日記)

・労働組合の不在

このような状況であったにもかかわらず、彼女は仕事を続けていた。その理由として、入社後に暗記させられる「ワタミ理念集」の存在がある。また、ワタミの経営者がメディアなどで語るワタミの基本的な考えが背景に存在している。例えば、理念集に書かれていた「24時間365日死ぬまで働け」は、元従業員のメンタリティに大きく影響を及ぼした。また、従業員を守るための労働組合もワタミでは存在していなかった。このことについて、当時の桑原豊ワタミ社長はメディアのインタビューでは次のように述べている。

組合は認める認めないというよりも、経営側が決めることではないと思っている。ワタミに

は、企業理念の中に「社員は家族であり同志」という言葉がある。そういう人に対して、労使の関係は基本的に存在しないと思っている。今も、今までも、これからも組合問題についてはいろいろなご意見が出るかもしれない。だが、今の段階として作らなければならないとも思わないし、作ろうとも思わない。組合があるから、社員の考えていることがつかめるわけでもない。今はワタミにとって必要かという、必要ではないと思う(Toyo Keizai Online, 2014)。

ワタミの過労自殺の例では、正社員として入社してから 2 か月目という入社したての若者が犠牲となったことから、若者の「使い捨て」と指弾された。つまり、これらの会社は入社したばかりの若者の労働法規に基づく権利関係の無知と、採用された会社の期待に応えようとする気持ちに付け入り、それを利用したとも言える。先の定義でも挙げたが、ブラック企業問題では、労働法規の違反という点でまず異常な長時間労働があり、この長時間労働に必ずと言っていいほどついて回るのが賃金の未払いである。ワタミの例では、調整という名目で計算根拠なく減額されていた。

一方、創業者のディスコースや彼の残した理念においては、創業者は父で「社員は家族(子供)」というディスコースが繰り返されていることが確認できた。ワタミの理念のなかに埋め込まれた「家」の概念が創業者や経営幹部、現場のマネジャーの労務管理に影響していたことが理解できる。

4-3 考察

「家」のような従業員に親和性のある表象の戦略的利用には、次のような研究が存在する。例えば、McWilliams and Siegel (2001)は Corporate Social Responsibility の戦略的な使用について研究した。彼らの研究では、2つの企業が同じ商品を販売しているが、ある企業はその商品に「社会的」な属性や特徴を追加することにより、CSR 活動として投資家に高く評価されている。このことから企業は企業評価を高めるために CSR 活動を戦略的に利用していることを明らかにしている。また、Boje (1995)のディズニーの「ディズニーファミリー」が存在する。Boje は、ディズニーを対象にし、Derrida の脱構築の概念をディスコース分析を用いて、ウォルト・ディズニーが同一表象を多様に使い分ける姿を明らかにしている。例えば、ウォルト・ディズニーは、従業員にディズニーを「一つの大きなファミリー」だと話し、従業員を「私の息子」、「私の娘」、「私の兄弟」などと呼び、一体感を強調して、団結を高めようとしていた。彼は、「ディズニーファミリー」という表象を使って、従業員の働く意欲を強固なものとしようとしていたのである。しかし、当時のディズニー社の従業員への給与は、業界の標準よりも低いものであり、労働環境も良好なものではなく、むしろ劣悪であった(Boje, 1995, p.1014)。このように、「ディズニーファミリー」という表象には、「Happy Kingdom」と同時に、ウォルト・ディズニーによる労働環境に対する従業員の不満から彼らの目を背けさせるという戦略的な利用もあったのである。

しかしながら、これらの研究は単に表象がいかにかに用いられているかに着目するのみであり、「クリティカルベースの歴史研究(Critical based historical research)」(Kress, 1995; Hardy, 2001)は行われていない。とくになぜ特定の事象が発生したのかを歴史的な観点から明らかにするということは不十分である。このことから、本論文では「家」の変化を歴史的に追うとともに、ブラック企業経営者による「家」の戦略的利用について検討を行なった。

ワタミでは、日本人が慣れ親しみ、当然のこととしてきた「家の論理」の行動規範である滅私奉公を若年労働者たちに求めようとした(田中, 2010)。しかし、そこにはかつて、家が家族に与えていた温情と庇護は存在しない。労働者に対し、極限までに滅私奉公を強いる一方で、それができぬ者に対しては、容赦なく切り捨てていった。このことについては、例えば雑誌のインタビューにおいて、渡辺氏は「従業員は家族」と述べる一方で、従業員を守る労働組合の結成を拒否している(東洋経済オンライン, 2014)。そのため、我々がここで注目すべきは、経営者がどのように「家」という表象が利用されていたかということである。先にあげた Boje のディズニーの事例のようにいかに戦略的に「家」を用いてきたのかを明らかにすることが必要である。このことから、以下では、ブラック企業の経営者がどのような目的を持ち、日本人に親しまれてきた「家」という表象を用いるのかを明らかにする。

ワタミでは、当時教育研修の充実をアピールしていた。ところがこの研修で用いられる、創業初期に経営者渡辺美樹氏自らが作成した理念集に「365日24時間死ぬまで働け」とあり、これが外部に流出しメディアに取り上げられたことで世間の耳目がさらに集まることとなった。この1文について、一連の騒動の後に設置された外部有識者による業務改革検討委員会(以下「第三者委員会」)の報告書では、「上場企業の代表者(当時)の発言としてはより慎重な言い方が適当」と付言されたものの、この理念集の別の箇所において『『完全週休2日』宣言』という項目があることから「死ぬまで働け」と「社員に対して命令しているものではない」とされた。そして、渡辺氏はビジネス誌の対談においてこの宣言は、「休みはしっかり取りなさい。休みを取る中で自分を高めていくんですよ⁴⁴」という意味だということに従業員に説明していると述べている。ところがこの「自分を高める」という自己啓発の手段は、彼の経営理念に関する書籍を読むことや、彼の関連する特定の社会貢献活動団体への加入とそこでの活動であり、余暇の過ごし方について個人の選択はなかった⁴⁵。すなわちここで言う週休二日制の目的は、休息を取ることや真に自己を啓発するものではなく業務関連性の高い活動に従事させるものであった。

このような異常な仕組みによる長労働時間に関して、入社内定者に配布された『質疑応答』に『「仕事は、成し遂げるもの」と思うならば、「勤務時間そのもの」に捉われることなく仕

⁴⁴ プレジデントオンライン 2013年12月30日号 渡辺美樹「ブラック企業疑惑のすべてに答えよう」

⁴⁵ 第三者委員会による報告書においても、団体への加入について強制的な申し込みがあったことが指摘されている。

事をします。なぜなら「成し遂げる」ことが「仕事の終わり」であり「所定時間働く」ことが「仕事の終わり」ではないから』とあると、週刊誌によって報じられている⁴⁶。すなわち、組織の運営や設計において、所定労働時間に収まるような職務設計やタスク配分は端から考慮されていないことが伺われ、先の「365日24時間死ぬまで働け」が現実味を帯びてくる。

この理念の基底にあるのが「働くことは生きること」という氏の掲げる信条である。ワタミグループが制定した憲章の第1番目には「地球上で一番ありがとうを集めるために戦う」と掲げ、労働の対価は賃金ではなくサービス受益者からの「ありがとう」であると謳われている。そして、「一人一人の社員が人間性向上のため、夢を持ち、夢を追い、夢をかなえる努力をする」と続く。個人の目標と組織の目標の摺り合わせはマネジメントの基本ではあるが、「夢」という単語を用いることで、不幸にして就職氷河期と呼ばれた買い手主導の労働市場にエントリーせざるを得なかった若年者に付け入っていった⁴⁷。そして、この氏の理念を浸透させるための研修が、業務時間外に多分に実施されていた。こういった理念への共感をもたらされた遠因の一つと考えられるのが、この当時ベンチャービジネスが持て囃された結果として、成功した青年実業家として氏がもてはやされ、カリスマとして持ち上げられて、その手腕が多くビジネス誌で取りざたされ、各種メディアへの露出が増えたことである。ここで注目すべきは、その経歴に着目した記事が多い反面、人材育成や従業員とのコミュニケーションとしての「叱り方」を取り上げる記事も多いことである。ひとつの例として、顧客から寄せられた意見について議論するミーティングがビルの9階にある会議室でおこなわれた際に「ここから飛び降りろ」という氏の発言がある。氏はこれを叱責と位置づけ、愛があるから許されると自己擁護しているが、単なる強者の理屈に基づく典型的なパワハラであり職場において用いることは許容されるような言葉ではない。これと同様に「死ぬ」という言葉を会議において使うとも述べている。こういった行為を実行する氏の理屈は、前述の「社員は家族」であるというものである。「だからこそ従業員の将来を心配し、従業員のためを思って叱責する。」「根底にあるのは『好き』という感情⁴⁸」という理屈でこれを正統化する。さらに、「社員は家族」というレトリックを巧みに用いることで、労働組合という家族とは異質の存在は必要ないと社員に認識させている。

もちろん、日本企業でも、従業員は就職時に雇用契約を交わし、また労働基準法などの労働法規に基づき従業員の権利は保護されている。しかし、多くの日本企業で働く従業員は、

⁴⁶ 週刊文春 2013年6月13日号 自民党参院候補 ワタミ渡辺美樹会長は“Mr.ブラック企業” これだけの根拠 「365日、24時間、死ぬまで働け！」

⁴⁷ 中村淳彦 (2014)『ワタミ・渡邊美樹 日本を崩壊させるブラックモンスター』コア新書など

⁴⁸ プレジデントオンライン 2010年9月13日号 なぜ「飛び降りろ」と叱咤できたのかーワタミ会長・渡邊美樹

「就職」ではなく、「就社」されるのである。つまり、日本企業の従業員は、特定の仕事をするために会社と契約をするのではなく、特定の会社の一員として所属し、そこで仕事を覚え、ジョブローテーションで様々な職種をこなしていくことになる。会社のために働き、会社の存続と繁栄こそが彼にとっての目的となる。欧米の従業員が、特定の職務に対し一定の条件のもとで働くことで一定額の賃金を受け取る契約が交わされ、この契約に基づいて従業員たちは仕事を行う「契約型」であるならば、日本企業は「所属型」の関係をもっているのである。それ故に、終身雇用制度や年功序列型賃金といった、いわゆる日本的経営が形作られることとなり、そして「家族」として従業員と会社との関係が成立するのである。しかしながら、バブル経済崩壊後の「失われた 20 年」により、この状況が大きく変化し、新規大学卒業者は十分に職業選択が行うことができず、またそのことを十分に理解した経営者による多大なる「貢献」を求められるが、十分な「報酬」を得ることができないというブラック企業が生じることとなったと考えられる。

4-4 まとめ

本論文で我々は、日本では他の先進国と同様に法的に従業員の権利が保障されているため離職は自由に行うことができ、また完全失業率も 2.8%(March, 2017, Japan Labour Force Survey)であるため、転職可能性は非常に高いにもかかわらず、なぜブラック企業問題が生じたのかについて検討を行った。

我々は、この問題の背後には、企業に対して日本人がもつ歴史文化的なマインドセットである「家」が存在しているためではないかと考え、そして日本人のメンタリティに存在する「家」を戦略的に利用し、労働搾取を行ったのがブラック企業であるとの仮説を設定した。そのうえで、まずブラック企業問題が生じる背景となる第二次世界大戦後の日本企業の発展を主に人事労務管理の視点から記述した。日本では、第 2 次世界大戦後の高度経済成長期において、長期的な雇用保証を得られる代わりに企業と従業員は同じボートに乗っているという雇用関係が成立した。このことについて、三戸(1991)は、日本独特の家の論理がその背景にあると述べ、従業員にとって自分を守ってくれる企業は何よりも優先すべきものとなったと述べる。そのため、従業員は会社のために滅私奉公を行い、例えば手当の付かない時間外労働であるサービス残業を行っていった。さらに会社の利益悪化のときには給与の減額を受け入れることもあった。このような従業員の行動の前提としては、先にも述べた通り長期的な雇用保障が存在していたためである。しかしながら、このような家の論理をもった日本的経営は、1990 年代以降大きな変化を生じさせることとなる。1990 年代以降、日本では失われた 20 年と言われる非常に長い不景気になっていった。さらに、2008 年のリーマンショックにより、雇用の流動化が促進され、年功序列型賃金が見直され、そして成果主義の導入などが進んだ。このような中で、家の論理に代表される日本的マネジメントモデルは崩壊していくこととなった。

しかしながら、日本人のメンタリティには未だ従業員を庇護する家が存在していた。それ

がブラック企業を生じさせることになる。むしろ、ブラック企業はこの日本人労働者に対し、親和性がある「家」を戦略的に用いることで労働搾取を行っていたと言える。このことについて、ブラック企業問題の代表的な事例であるワタミを採り上げて検討を行った。ここで見てきたことは、「社員は家族」というレトリックを巧みに用いつつ、その社員の庇護を行わず、また労働組合を排除し労働強化を行っている姿であった。

5. 小括

本章では、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した。

「戦略」においては、経営戦略論は「戦略」という表象をどのように用いてきたのかについて、戦略実践と戦略論との関係性の観点から論じた。また、近年の戦略論においてとりあげられる「実践としての戦略(Strategy as Practice; SaP)」という視点からも「戦略」という表象がいかに用いられているのかについて説明した。

また本章第2節では、「技術」をとりあげ、技術はいかに生ずるのか、また技術の変化プロセスはどのように生じるのかについて論じた。これまでの技術研究では、技術自体が影響力を持って組織に対し、作用しているという「技術決定論」の観点と、技術も他の社会的構築物同様、社会的コンテキストにおいて解釈された対象物であるとする「技術の社会的構築」の2つのパースペクティブに大きく分類できる。そして、それぞれのパースペクティブは互いに受け入れられない観点として、認識論的にも存在論的にも理解されてきた。しかしながら、これらパースペクティブは、技術研究においてはある一時点での分析により研究がなされてきているが、このような観点ではなく、技術は表象であり、それは社会的コンテキストとの相互作用によって構築され、再構築されるプロセスであるとし、その相互作用プロセスの構築物として論じていくことにより、技術研究における新たな視点を示した。

本章第3節では、「高信頼性組織」という表象が当事者の実践においていかに戦略的に利用されているのかに焦点を当てて考察した。高信頼性組織概念の理論的陥穽を議論するとともに、一方でこの限界にもかかわらず当事者の実践において「高信頼性組織」を用いることで可能となる行為について説明した。そして最後に、実際の行為においていかに「高信頼性組織」が用いられているのかについて分析を行い、これまでとは異なる高信頼性組織研究についての議論を展開していく。

そして本章第4節では、「家」や「家族」という表象がいかに企業において戦略的に用いられているのかについて、2008年のリーマンショック後に生じたブラック企業問題をとりあげ論じた。

このように表象の観点から組織研究を進展させると、一般化され普遍的な理論で組織を論じるのではなく、個別事象を詳細に記述する必要が生じる。ではこのような記述の変化がどのように組織研究に影響を及ぼすのか、そしてどのような発展可能性があるのかについて

て次章で検討していくこととする。

第6章 表象の組織論の展開

前章において、戦略、技術、信頼性、そしてブラック企業という表象が組織に立ち現われ、そして正統性を獲得していく姿について論じてきた。このように表象の観点から組織研究を進展させると、一般化され普遍的な理論で組織を論じることは困難となる。そのため、この表象を対象にした場合の研究アプローチについて検討を行う。このことから本章では、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。

1. 表象研究と記述

組織活動は一連の通時的プロセスにおかれており、また、組織に参加する行為者は組織の変化の過程で変更されていくため、その組織がおかれている社会的フレームワークから分離して議論することは困難である⁴⁹。そのため表象の観点から研究することは、研究者の記述の変化を導くこととなる。すなわち、ある特定の対象(企業や業界)に対し、Geertz(1973)が主張する「厚い記述(thick description)」を行うことにより、行為の背後に存在する多様な意味世界を捉えることが重要となろう。そのため、多数の企業の共通項を分析によって導き出すのではなく、主として個別の事例研究を行うことが必要となる。

なぜなら、単に分析対象が量的なデータなのか質的なデータなのかの違いを示すものではなく、企業で実際に働く当事者の行為を読み解きながら記述するためである。例えば、沼

⁴⁹ このことについてすでに組織ディスコース研究においては、「大文字の Discourse」と「小文字の discourse」で議論がなされてきている(Fairhurst, 2007)。これは Foucault(1972)に見られるディスコース分析に見るように、社会的(歴史的・文化的)文脈の中で形成された常識的知識、誰もが当然として疑わない前提を、Fairhurst(2007)は大文字のディスコース(Discourse)と分類し、組織内外の相互作用を分析の中心とした小文字のディスコース(discourse)と分けている(清宮, 2010)。そして、Discourse と discourse の双方で重要なのは、意味交渉(negotiation of meaning)の考察である。前提とされるのは、言語そのものに意味があるのではなく、意味の理解は Discourse と discourse の中で交渉されながら相対的に理解される点である。ここに内容分析を代表とする伝統的な研究とのアプローチの違いが表れる。伝統的な質的研究は社会現象を所与として前提として、そこにおける構造や意味を理解・解釈しようとする。一方でディスコース分析はそれを所与とすることをせず、どのように世界が構築され再生産され、意味が交渉されるかというプロセスを解明かすことに意義を認める(清宮, 2010)。

上(2000)は、意図せざる結果が発生するメカニズムを解明するために、当事者の行為を読み解くという行為システム観に基づき議論を進展させている。

しかしながら、このことは近年の研究では十分に検討されてこなかった課題を生じさせることともなる。それは、いかに論文執筆における厳密性を担保しつつ研究を行うかという点である。もちろん、Burr(1995)が述べているように、研究における客観性はそもそも存在せず、研究者が記述することそれ自体、その研究者が位置する視点(perspective)から対象を見ているに過ぎない。例えばエスノメソドロジーでは、構築的分析(constructive analysis)という概念でこのことについて示している。構築的分析とは、人々の生の日常生活は、人々が実際に行為し、それを実際に人々が見て話す、すなわち説明している中で作られるものなのである。したがって、人々の説明の合理的特性は、「その説明の社会的に組織化された場に、相互反映的に結び付けられている」(Garfinkel, 1967: 4)。すなわち、文脈に依存しているのである。

しかしながら、客観的説明、特に定量的な研究を目指す研究者にとっては理論化する際に問題となる。そのため、従来の研究は、例えば人々の会話をテキストマイニングなどによりデータ化することで客観的表現に置き換えることを行っていた。研究者が論文執筆などによって文書化するというのは、まさに客観的表現のことをさしている。Garfinkel and Sacks(1970)は、この問題を構築的分析と名づけ、これまでの社会学理論の大部分は何らかの客観的・普遍的理論を探求してきたと論じている⁵⁰。

このようなことから、表象の観点で研究するということは、対象者のできる限り近くで調査をしつつ、一方でアカデミックな世界においては研究者に共有された表現で示さなければならないという2つを求められているといえよう。例えば Bourdieu(1980)は、「客観主義に内在する論理主義(論理実証主義)は、学問上の構築物が実践の論理の諸原理を把握する際に必ず原理的に性質の変化を蒙らせる、ということを見落とすきらいがある」(Bourdieu, 1980: 訳 148. 括弧内筆者)。すなわち、客観主義者や論理主義者は第三者的な観点をとることを前提とし、自らの視点を理論的に内在させないことにより現象を記述していると理解できる。しかし、Bourdieuによると、客観主義者や論理主義者が「見落とすきらいがある」のは、学問上の構築物が実践とは原理的に性質が異なるにもかかわらず、そのことに彼らは気づきにくいということなのである。そのため、当事者の実践に注意を払い研究をすすめる際に、研究者は自身が生じさせる性質の変化に注意を払うことが必要なのである。このことについては、Calas and Smircich(1999)の議論が参考になろう。仮説演繹法に基づく記述スタイルからの変化は、研究者の注目を自らの内へと転回させるという視点の変化をもたら

⁵⁰ しかしながら、エスノメソドロジーは当事者と観察者が同じ視点をもつことを目指したものではない。そもそもエスノメソドロジーは、社会学者がいかに現実世界を観察し、考察するための概念を構成し、理論化するという問題から出発している(山崎,2004)。

すこととなる。記述スタイルが変化するという事は、組織研究における新たな視点が発生することとなる。すなわち、研究者が理論的に立脚するパースペクティブに真実または正統性が存在するという考えから、内省的関心へと移行することとなる(Calas and Smircich, 1999)。

これらのことから導き出せることは、研究者と当事者は決して同じ視点から物事を理解することはできないこと、そして研究者はつねに理論付加的な存在であるということである。研究者は行為者の理解プロセスを経たうえで(すなわち、バイアスがかかった状態)の結果を分析対象としていることとなる。しかし他方で、Bateson(1951)が示したような社会関係の記述は、対象者の行為から省察するしかないとも論じられている。このことから、研究者は行為者の行為を注意深く観察し、その背後に存在する意図を読み解こうとする努力を続けるとともに、常に観察者自身が理論汚染されていることに注意深く配慮することが重要となる。先述した「厚い記述」も行為者を観察する有効な手法ではあるが、つねにこのことを内省しつつ記述することが必要となるであろう。

もちろん、記述する際の問題は研究者が持つバイアスだけにとどまらない。このことについて、社会問題に関するクレーム申し立て活動を用いて説明しよう。クレーム申し立てとは、「ある社会状態について、それはほうっておけない、我慢ができない、不当である等々と訴え、その解決を求める言語行為」(中河, 2001, 16)のことをさす。クレーム申し立ての研究によれば、子供の虐待などの社会問題は、そもそも研究者などによって発見されるものでありそれを問題と定義することによって社会問題となる(Pfohl, 1977; Spector and Kituse, 1977)。子供に対する保護者の暴力は 19 世紀には問題視されていたが、しかしながら医師がその傷痕が保護者によるものか、または単なるケガを判断することは医療技術の問題からできなかった。それが 1960 年代に X 線が普及することで子供の不自然な骨折などが明らかとなることで虐待が「発見」されることとなった(Robin, 1991; 見原, 2019)。このことにより児童虐待という社会問題が生み出されることとなったのだが、しかしながら、ここでの問題はそのクレーム申し立て活動を誰が担うのかという点である。もちろん虐待を診断する医師、ソーシャルワーカー、警察官も存在するが、それと同時にそれを社会問題であると選択し、語るという記述者、つまり研究者もこのクレーム申し立て活動を担うこととなる。その時、社会構成主義者は、「自らが批判しているはずの、あるいは分析の対象として自らとは一線を画しているはずの、客観的な状態についてのクレーム申し立て活動を、自ら行って」(田中, 2006, 218)しまうこととなる。さらに問題となることは、社会問題は子供の虐待のみではない。しかしながら、「子どもの虐待」を社会問題として捉えることを意識的/無意識的に研究者が行っている⁵¹。

⁵¹ Woolgar and Pawluch(1985)は、このような意図をオントロジカル・ゲリマンダリング(Ontological Gerrymandering(OG)：存在論における恣意的な境界設定)と指摘した。この研究者自身がその主体者になるという問題、さらにその現象を研究者自身がピックアップ

2. 組織における表象研究の展開

だがこのような研究の変化は悲観すべきものではない。むしろ、組織を表象の観点から検討することは、理論的にも研究方法論的にも従来の組織研究、すなわち機能主義とは異なった新たな地平を提供することとなる。

例えば、近年の組織研究で関心を集めている実践的転回(practice turn)の観点からも検討できよう。実践的転回は、実践がどのように継続し、強化され変化するのか、そしてどのような意図された結果、あるいは意図しなかった結果をもたらすのかを論じた Bourdieu や Giddens の影響を大いに受けている(Feldman and Orlikowski, 2011; Reckwitz, 2002; Vaara and Whittington, 2012; 伊藤, 2018)。Schatzki (2001)によると、実践は人々の多様な活動であり、またその活動を支える知識やスキルも実践であるとしている(Schatzki, 2001: 2)。つまり、多様な人々の活動それ自体が実践であると考えられる。しかしながら、その実践を研究者が記述する場合、研究者は研究対象の行為からその動機や目的を推測することが必要となる。しかしながら、Bateson(1951)が述べているように、外的出来事をどうコード化したかについての材料は、行為者の(内省的報告たる)反応をみることでのみ得られる。第三者には2段階(コード化と変形)が重なり合った時の「積」としてしかわからない。この積から、独立したプロセスとしてのいずれの段階かを知ることは不可能となる。そのため、行為研究が重要となるのである。例えば西本(1999)は、Bateson(1951)を援用して、社会科学における行為研究の重要性について次のように述べている。

社会科学において対象者の動機を理解する際に考慮しうるマテリアルは、行為のみである。(中略)人間の社会的行為を研究する際に現実化されて行為のみが対象となる理由は、われわれが互いにコミュニケーションパートナーの動機、目的、認知を直接知りえないことにある(西本, 1999: 196)。

ップするという2つのOG問題に対し研究者はどのようにそれを乗り越える/回避できるのであろうか。このことについては、OG問題に対してそれと徹底的に対峙する「厳格派」と、OGは研究記述において不可避なものであるため受容したうえで社会問題に対して取り組むという「コンテキスト派」の両者からの研究が進むことになる。コンテキスト派は、このOGからの批判について研究者によるクレーム申し立ては回避することはできないため、むしろそのことを把握し、自身がクレーム申し立て活動においてどのコンテキストに存在しているのかを理解したうえで記述を行うことを目指す。一方で厳格派は、OG問題を正面から受け止め、この研究者の恣意性を解消するための検討を行った。例えば、Ibarra and Kitsuse(1993)は、当事者による現実構築(第1次構築)と、研究者による分析的・理論的な現実構築である第2次構築とを分け、徹底して当事者による現実構築を記述しようとした。

また、Suchman(1987)は、行為研究には3つの視点が存在すると指摘している。それは、(1)行為は文化に依存する、(2)行為は個人または活動の質に依存する、(3)行為は状況に依存するという理解である。

第1の行為は文化に依存するとは、行為は文化によって全く異なり、文化によってどんな行為が好まれるのかも異なるという理解である。合目的な行為は学習されるものであり、文化が違えば当然違ってくるはずだという考え方である。

また、2つ目の行為は文化に依存するとは、行為者の行為が偶発的(ad hoc)なものか、それとも計画的なものかは、活動の性質あるいは熟達の程度に依存しているということである。

上記1、2は客観的な分析対象として行為を理解する試みであるが、一方、第3の理解は、いかにプランがなされても、目的的行為は状況に埋め込まれた(situated)行為を採用する考えを示すものである。状況的行為というのは、特定の具体的な状況の文脈の中でとられる行為のことを指している。

なぜなら、われわれの行為の状況は決して完全には予測できないし、それらは絶えずわれわれのまわりで変化し続けているからである。その結果、行為は体系立ったものであっても、決して認知科学が提起するような決定論的にプラン化されているのではない。むしろプランは、本来的にはアドホックな活動に対しては弱い影響しか与えない。前もって記述されるときには、特定の状況での与件不可能な偶発的出来事に対応せざるを得ない限り、プランは必然的に漠然としたものになる。しかしながら、それが内省される際には、行為者のなかで再構成され、プランに従ったものとみなしうる行為の側面の方が優先され、状況に埋め込まれた行為を特徴付ける細部の特殊性が取り除かれることとなる(Bratman, 1987)。そのため行為は、さもプラン化されたものとして構築されることとなる。

このことは、行為は本質的に当該行為者が組み込まれている社会的ネットワークによって決定され、また社会的ネットワークによって構築されているものと大いに関係しているということを示しているのではなかろうか。すなわち、何らかの表象を契機とした行為からしか認識できない。「文脈一般なる概念が存在しないだけでなく、例外なくすべての文脈の使用はそれ自体本質的にインデックス的でもあるとしたならば、文脈的行為の分析可能性をもたらすのはまさにこれらの実践」(Garfinkel, 1967: 10)であるといえる。インデックス性とは、代名詞や指示語のようなその言葉が用いられている場所に埋め戻さなければ、その示す対象の意味がわからないという意味であり、Garfinkel and Sacks(1970)はこのことを行為に拡張して論じている。

この視点から考察すると、組織研究の多くは表象を契機とした実践の観点から研究する必要が生じてくることとなる。しかしながら、既存の組織研究は有効性や目的に議論が終始しており、いかにある理論が構築されたのか、またなぜそのような組織形態を構築したのか

という議論は隅に追いやられている⁵²。そのため今日、実践ベース・アプローチ(practice-based approach)に示されているように、「実践」における理論の有効性が求められている(Lave and Wenger, 1991)。

実践ベース・アプローチとは、人間および組織の行為を社会的あるいは文化的な状況に埋め込まれたものとして捉えるという方法である。ある行為者は、ある状況下において問題を構築するのであり、いわば行為者がその一部として埋め込まれている関係の形態によって決定されていると捉えるのである(Callon and Law, 1997)。そのため、実践は状況に依存していると考えられ、状況に制約されていると理解できる。このような研究は、単に行為の一貫性を理解するための別の解釈や要因を探求することとは異なり、行為の意味や理解はローカルな相互作用ないし文脈の中で、実践的に組織化されていくという前提に立っている(西阪, 1997)。

そのため、実践ベース・アプローチの論者らは、状況的社会実践(situated social practice)という立場を表明している(Lave, 1991)。この状況的社会実践では、組織行為として実現される「活動」と、そのことにより経験される「状況」の相互作用的關係に歴史軸、すなわち通時的軸を導入することにより、主体の認知過程の変化を「活動」と「状況」との關係の変化と関連付けて捉えようとしている。すなわち、認知(主体の内部変化)もコミュニケーション(環境を含んだ主体の相互構築)も、社会的歴史的状況に組み込まれているとみなし、主体の外部だけ、主体の内部だけで議論が完結すると考える視点に対して批判を投げかけている。

このような実践ベース・アプローチへの着目は、近年のナレッジ・マネジメント論においても考察することが可能である。Galbraith(1967)が注目し、Bell(1973)、Schön(1971)らによって発展してきたナレッジ・マネジメントは、1980年代以降は、主に3つの視点から議論されていった。それは、認知構造や行動パターンの経験を成文化したものとして知識を理解し、構造やパターンが変化するプロセスとして学習を理解する研究(Kim, 1993; Fiol and Lyles, 1985)、知識とは情報に高い価値を付加したもの、知識とは真実で正当な信念、または技術的コンピタンスを含む情報セットであるという視点(Davenport et al., 1998; Nonaka et al., 1996)、さらに、知識とは不可視的な資産、知識とは知的資本の一形態(Stewart, 1994; Bontis, 1997; Nahapiet and Ghoshal, 1998)という研究である。

しかしながら、これら3つの視点は知識が個人によって保持されているという前提に立つ西洋哲学的伝統に則っている。そのため、近年のナレッジ・マネジメントにおいては社会構成主義からの批判を受け入れ、存在物としての知識からプロセスとしての知識へと変化している⁵³。Lave and Wenger(1991)は、正統的周辺参加において学習者が実際に仕事の過

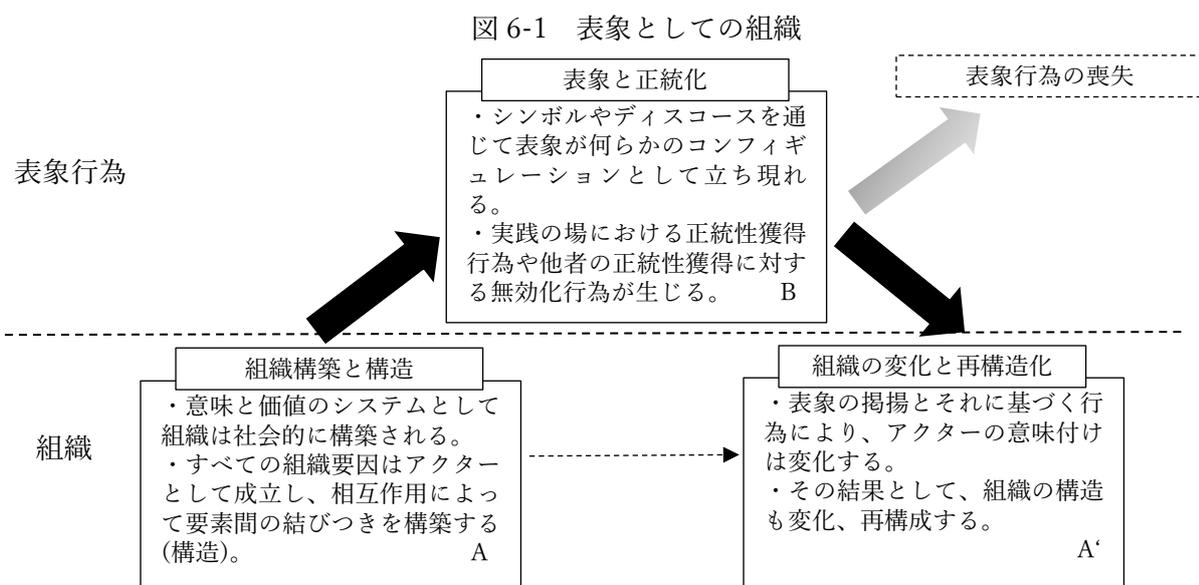
⁵² すなわち、主体が保有する内部と外部が論理的に切り離して考えることができる立場(cognition plus view)で研究が進展していったといえよう(Lave, 1991)。

⁵³ 例えば、Orlikowski(1992)は、解釈の柔軟性という表現を用いて知識の存在性からプロ

程に従事することにより知識を得ていくことを示した。その上で、学習とは参加という枠組みにおいて生ずる過程であり、個人の頭の中で生ずるものではないとした。

このことから明らかになることは、ある行為者は、ある状況下において知識を得ていたり、問題を構築したりするのであり、いわば行為者がその一部として埋め込まれている関係の形態によってある特定の行為を決定していくということを示している(Callon and Law, 1997)。また、個人、組織そして知識は特定の関係性の中で構築されるということである。そのため、これらは状況に依存していると考えられ、「表象」とそこから生じる「実践」の視点なくしてはこれらの現象について議論することは困難であると理解できる。

その上で、組織の説明モデルについて検討すると次のように示すことができよう(図 6-1 参照)。まず組織は意味と価値のシステムとして社会的に構成される。そしてその要素がアクターとして働き相互作用することにより関係性を構築する。すなわちそれが組織構造である。しかしながらその構造は常に他の組織との関係によって変化の可能性がある。



出典：筆者作成

すなわち、第 5 章で示したように様々な表象が掲げられることによりそこで正統性獲得行為が生じ、そして何らかの安定した意味が形成されることが生じる(新制度派組織論が示す同型化)。しかしながら、一方でその意味は不変なものではなく常に変化に対して開放している。そのため、そこで既存の正統性を無効化しつつ新たな正統性を獲得する行動が生じる。その際、また新たな意味のコンフィギュレーションが生じることとなる。例えば、先に示した HIV の治療薬のケースでは、HIV 治療薬による利益を獲得するために製薬会社は特許を申請し、また WTO(World Trade Organization)を通じて本国以外での特許及び独占的

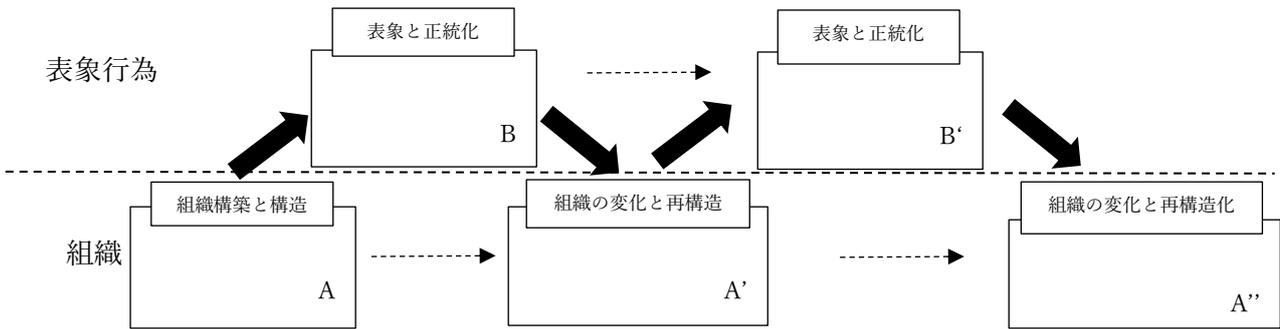
セス性について語っている。

販売権を獲得したが、それに対し、特許を開放しジェネリック薬の製造を求める活動家はまずエール大学の学生運動を組織することにより大学が持つ HIV 治療薬に関する特許を開放させた。また同時に製薬会社の特許戦略自体を無効化するために「医療アパルトヘイト」という刺激的な表象を掲げることにより国際的なキャンペーンや、HIV 治療薬に関係する各国に対して特許解放を迫った。当然ながらこの無効化への取り組みに対して製薬会社は、製薬会社の「社会的責任」という表象を掲げることにより自社の取り組みが HIV により苦しむ人々を救う社会的な活動をしているとして、活動家が掲げる「医療アパルトヘイト」という表象を無効化しようとした(Levy and Scully, 2007)。このように自身の正統性を獲得しようとすることは同時に、他社の正統性を無効化することにもつながっていく。表象を掲げることにより生じる正統性獲得行為を用いることにより、このような正統性をめぐる攻防について示すことが可能となる。

一方で、正統性を獲得することができずに消滅する組織行動も存在する。例えば、前章で示したブラック企業問題においては、「家」という表象を用いることにより、過重な労働を正統化しようとする企業が存在していた。日本では第 2 次世界大戦後の高度経済成長期において、長期的な雇用保証を得られる代わりに企業と従業員は同じボートに乗っているという雇用関係が成立し、従業員にとって自分を守ってくれる企業が何よりも優先すべきものとなった(三戸, 1991)。そのため、従業員は会社のために滅私奉公を行い、例えば手当の付かない時間外労働であるサービス残業を行っていった。さらに会社の利益悪化のときには給与の減額を受け入れることもあった。しかしながら、このような家の論理をもった日本的経営は、1990 年代以降大きな変化を生じさらに 2008 年のリーマンショックにより、雇用の流動化が促進され、年功序列型賃金が見直され、そして成果主義の導入などが進んだ。このような中で、家の論理に代表される日本的マネジメントモデルは崩壊していった。しかしながら「家」に対する日本の労働者のメンタリティは簡単に変化するものではないため、それを用いた過重労働が生じることとなったが、インターネット上やテレビや新聞・雑誌等でのブラック企業に関する情報発信や、ブラック企業大賞が広く普及することにより、この家を用いた正統性の担保が困難となり、ブラックと言われる組織行動が減少していくこととなった。このように単に表象が掲げられることにより組織行動が生じることのみを論じるのではなく、なぜある組織行動が消失するのかについても示すことが可能となる。

さらにこのプロセスは一時的なものではなく連続しているため、この組織構造、表象行為、そして再構造化のプロセスは常に続いていく(図 6-2 参照)。このように表象の観点から組織を検討することにより、表象の掲揚、正統性の獲得および無効化行為、さらに組織の再構築という組織のダイナミクスについて検討することが可能となる。

図 6-2 組織と表象行為の連続性



出典：筆者作成

3 小括

第5章までで、戦略、技術、信頼性、そしてブラック企業という表象が組織に立ち現われ、そして正統性を獲得していく姿について論じてきた。このように表象の観点から組織研究を進展させると、一般化され普遍的な理論で組織を論じることは困難となるため、この表象を対象にした場合の研究アプローチについて、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した。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した。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した。また、表象を踏まえた新たな組織モデルについても示した。

終章 結論

1 本論文のまとめ

本論文では、組織における言語を通じて対象物を表象する行為に着目し論じてきた。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; 粟谷, 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。また、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)として捉えた。

その上で、第1章では、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」、「馴致化」、そして「正統化」)の観点から説明を行い、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た。体系的な表象研究はショーペンハウアーから行われたといわれている。そのためまずは彼が述べる表象について検討を行い、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ており、厳然とした秩序化装置として表象が存在するが、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ことを示した。そして、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た。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た。

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を検討した。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術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を行った。

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った。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た。そして、新たなる研究として組織における表象について述べた。

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った。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した。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た。

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した。第1章でも示したが、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、第6章では、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した。

前章で述べた戦略、技術、信頼性、そしてブラック企業という表象が組織に立ち現われ、そして正統性を獲得していく姿について記述すると、一般化され普遍的な理論で組織を論じることは困難となる。そのため第6章では、この表象を対象にした場合の研究アプローチについて、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した。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した。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した。また、表象を踏まえた新たな組織モデルについても示した。

2 本論文の貢献と限界

本論文の貢献としては以下のことが挙げられる。理論的な貢献については、まず表象に基づきいかに実践的行為が生み出されるのかについて明らかにしたことが挙げられる。組織研究においてはこれまで主にシンボルの観点から研究が進んできた。例えば、シンボリック相互作用論は、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。また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)ことを目指している。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という論を展開する。

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使わ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。また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。このことが本論文で表象をとりあげる理由であり、本論文のオリジナリティであると言えよう。

第2の理論的貢献としては、研究者の研究上の立ち位置についての検討をメソドロジーから検討していることも本論文において重要な点であると考えられる。社会科学において観察者と行為者との関係については、論理実証主義や社会構成主義でも議論されてきているが、研究者もそれぞれの実践で行為するアクターであり、そのため第三者的、そして客観的に現象を記述することはできない。そのため本論文では、これを踏まえて、論理実証主義を前提とした研究の在り方および社会構成主義を前提とした研究方法論についての検討から行った。例えば、研究者が予め想定した枠組みの中で登場する人物が決定される問題点を指摘した研究として、高橋・松嶋(2009)のビッグ・ストーリー問題が挙げられる。ここでは既存の企業家研究は「変革の遂行者としての企業家」を主役として、既存の制度の管理者を彼らの「変革を阻む敵対者」として登場させ、彼らを打ち倒すために「企業家を助ける支援者」という図式を事前に準備したうえで研究が進展していると論じている。このようにあらかじめ形作られたストーリーにアクターを埋め込むことが行われることがある。しかしながら、経営の現場と経営諸理論の往還を通じて実務家と研究者とが互いを形成しているのであれば、研究者の記述もまたその実践を形作る存在であることについて示した点において本論文の理論的貢献があろう。

実務的貢献としては、この表象に基づき生じる行為の観点から検討することにより、実務家がある組織行動がなぜ生じたのかについて検討することが可能になり、そしてその結果として、企業間の競争戦略等において新たな視点から考えることができる。例えば第5章で示した「高信頼性」という表象を用いることにより、サプライヤーや顧客等に対して自社の優位性を示すことができ、その結果として競争優位性を獲得することも可能となろう。

一方で、本論文における問題点も存在する。本論文は理論的検討が中心となっているため、定量・定性調査を十分に行っているとは言えない。特に実務と研究との往還についての詳細な検討については不十分であるといえる。

また、表象の掲揚とそれによる様々な行為の発生、その中での正統性の獲得とその無効化活動については、本論文でも示したが近年様々な領域から研究が重ねられている。本論文では、その中でも新制度派組織論、アクター・ネットワーク理論等を取りあげて論じているが、

これらの研究は日々発展をしているため、十分に検討できなかった内容も存在する。このことについては今後さらに研究を行う必要があると考える。そのため今後は、さらなる理論的研究の進展とともに経営実践を深く掘り下げる実証研究を行うことを課題としたい。

参考文献

- 青木克生(1998)「企業経営における『合理性』についての一考察」日本経営学会編集『日本経営学会誌』2: 70-81.
- 青木克生(2005)「組織学習における実践ベース・アプローチ」岩内亮一、高橋正泰、村田潔、青木克生著『ポストモダン組織論』同文館.
- 赤岡功(1989)『作業組織再編成の新理論』千倉書房.
- 東俊之(2004) 制度派組織論の新展開: 制度派組織論と組織変革の関係性を中心に『京都マネジメント・レビュー』6: 81-97.
- 足立明 (2001)「開発の人類学—アクター・ネットワーク論の可能性—」『社会人類学年報(東京都立大学社会人類学会)』27: 1-33.
- 粟谷佳司(2002)「表象と文化的アイデンティティ」『同志社社会学研究学会』6: 27-41.
- 石川伊吹(2006) 資源ベースの戦略論における競争優位の源泉と企業家の役割—オーストリア学派の資本理論と企業論からのアプローチ『立命館経営学』45(4): 195-222.
- 伊藤博之(2007)「戦略の零度—リサーチサイト探索の指針として—」『彦根論叢』365: 37-51.
- 井上祐輔(2011)「制度化された新制度派組織論」『日本情報経営学会誌』31(3): 81-93.
- 今田高俊(1986)『自己組織性—社会理論の復活』創文社.
- 上西聡子(2014)「合理性の根拠としての制度: 新制度派組織論の礎となった業績に関する一考察」『経営学論集』24(3): 1-14.
- 上野直樹(1999)『仕事の中での学習—状況論的アプローチ—』東京大学出版会.
- 宇田川元一(2010)「切断面としての戦略」『経営論集』(明治大学経営学研究所), 57(3): 143-155.
- 占部都美(1966)『戦略的経営計画論』白桃書房.
- 占部都美(1968)『企業行動科学』鹿島出版会.
- 小江茂徳(2012)「物象化された「知識」が可能にするナレッジ・マネジメント: 製薬会社の「知識移転プロジェクト」から」『日本情報経営学会誌』32(3): 84-96.
- 岡原正幸(1994)「感情社会学の主題系, 古典から: Max Weber」『哲学』(三田哲學會)96: 77-101.
- 小熊正久(2012)「フッソールにおける「射映」の概念—表象媒体の研究の一環として—」『山形大学紀要(人文科学)』17(3): 1-23.
- 加護野忠男(1997)「経営戦略の意味」『国民経済雑誌』175(4): 15-28.
- 加護野忠男(2014)「企業統治と規範的経営学」『日本情報経営学会誌』34(2): 5-17.
- 風間信隆(1984)「ソシオ・テクニカル・システムズ・セオリーの展開と問題点—タヴィストック学派とウッドワードの「サウス・エセックス研究」を中心として—」『明治大学社会科学研究所紀要』22: 1-27.

- 片桐雅隆(1995)「シンボリック相互作用論の組織論の可能性」船津衛,宝月誠編『シンボリック相互作用論の世界』恒星社厚生閣: 163-174.
- 加藤俊彦(1999)「技術システムの構造化理論—技術研究の前提の再検討—」『組織科学』33(1):69-79.
- 金井壽宏・森岡正芳・高井俊次・中西眞知子編(2009)『語りと騙りの間: 羅生門的現実と人間のレスポンシビリティ』ナカニシヤ出版.
- 亀井美弥子(2006)「職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係—新人の視点から見た学びの手がかりをめぐって—」『発達心理学研究』17(1): 14-27.
- 川又啓子(2003)「科学哲学論争とマーケティング研究」『京都マネジメント・レビュー』京都産業大学マネジメント学会: 73-90.
- 上林憲雄(2001)『異文化の情報技術システム—技術の組織的利用パターンに関する日英比較—』千倉書房.
- 清宮徹(2009)「言葉のなかの倫理的なまなざし: 組織の語りと不祥事」金井壽宏・森岡正芳・高井俊次・中西眞知子編『語りと騙りの間: 羅生門的現実と人間のレスポンシビリティ』ナカニシヤ出版.
- 清宮徹(2010)「組織ディスコース研究の素描: 挑戦と可能性」『2010年春季経営情報学会大会論文集』1-4.
- 桑田耕太郎(2007)「経営戦略」稲葉元吉・山倉健嗣編著『現代経営行動論』:115-142.
- 桑原司(2006)「シンボリック相互作用論のエッセンス—ブルーマー理論再考—」『現代社会におけるシカゴ学派社会学の応用可能性』:157-164.
- 厚生労働省(2005)『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』
www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/dl/h0318-1a.pdf (最終アクセス 2020年11月6日)
- 小松秀雄(1999)「ブルデューの認識論と実践理論の再考—技能・実践共同体・組織をキーワードにして—」『神戸女学院大学論集』46(2): 39-65.
- 斎藤弘行(2003)「企業文化研究のための枠組」『経営研究所論集』26: 63-85).
- 榊原研互(2020)「批判的合理主義」高橋正泰監修『組織のメソドロジー』学文社:26-39.
- 坂下昭宣(1992)『経営学への招待』白桃書房.
- JPCERT コーディネーションセンター(2006)『ICT 業界にみる高信頼性組織(HRO)の現状と課題』.
<http://www.jpCERT.or.jp/research/ICT.html>(2012年8月3日最終アクセス)
- ショーペンハウアー(西尾幹二訳)(2004)『意志と表象としての世界〈1〉』中央公論新社.
- 情報セキュリティ政策会議(2006)『第1次情報セキュリティ基本計画:「セキュア・ジャパン」の実現に向けて』.
- 情報セキュリティ政策会議技術戦略専門委員会(2005)『技術戦略専門委員会報告書:力強いIT社会の発展を下支えする情報セキュリティ研究開発・技術開発の戦略的推進』.
- 神藤猛(2008)「ネットワークセントリックな災害医療システムの研究: 高信頼性組織理論の観点から」『日本経営学会誌』21: 68-79.

- 新名主雪絵(2005)「インターンシップ生は何を得られたか?—実習プログラムとコミュニケーションから見えてくるもの—」日本労働社会学会編『労働社会学研究』Vol. 6: 41-72.
- 杉万俊夫・深尾誠(1999)「実証から実践へ—ガーゲンの社会心理学—」小森康永、野村直樹、野口裕二編『ナラティブ・セラピーの世界』日本評論社.
- 高井俊次(2006)「正統的周辺参加(LPP)としてのインターンシップ」『文部科学教育通信』No. 143: 24-25.
- 高井俊次・高木俊雄(2007)「正統的周辺参加としてのインターンシップ—京都府教員養成サポートプロジェクトを事例として—」日本キャリアデザイン学会編『キャリアデザイン研究』3: 31-45.
- 高木俊雄(2005a)「アクター・ネットワーク理論の組織論的展開可能性—異種混交ネットワークのダイナミズム—」経営学史学会編『経営学史学会年報 第12輯 ガバナンスと政策—経営学の理論と実践—』文眞堂.
- 高木俊雄(2005b)「「意味づけされた技術」の再構築—組織論に基づく技術革新研究の新たなパースペクティブ—」『経営学研究論集』23: 53-66.
- 高木俊雄(2010)「戦略研究の言説-「実践としての戦略」を手掛かりとして-」明治大学経営学研究所『経営論集』57(3): 187-196.
- 高木俊雄・星和樹・中西晶(2012)「高信頼性組織再考:「高信頼性組織」を用いることによって可能となる行為」『日本情報経営学会誌』33(2), 83-95.
- 高橋正泰(1985)「組織シンボリズムの方法論」『商学討究』36(2): 77-92.
- 高橋正泰(1992)「組織シンボリズム—組織論の新しい視角—」池田光則・國島弘行・高橋正泰・裴 富吉著『経営学の組織論的研究』白桃書房.
- 富吉共著『経営学の組織論的研究』白桃書房.
- 高橋正泰(1998)『組織シンボリズム—メタファーの組織論』同文館.
- 高橋正泰(2003)「社会的構成主義と組織論」『経営論集』50(2): 235-249.
- 高橋正泰(2019)「CMS と組織研究—グランド・セオリーの復権か—」『明治大学社会科学研究所紀要』57(2): 237-261.
- 高橋正泰(2020)「メソドロジーとは何か—メソドロジーの多様化」高橋正泰監修『組織のメソドロジー』学文社:1-7.
- 高橋勅徳・松嶋登(2009)「企業家語りに潜むビッグ・ストーリー: 方法としてのナラティブ・アプローチ」『国民経済雑誌』200(3): 47-69.
- 高橋量一(2008)「柏崎刈羽原発直下型地震: その組織認識論的考察」『亜細亜大学経営論集』43(2): 55-77.
- 田中耕一(2006)「構築主義論争の帰結—記述主義の呪縛を解くために」平英美・中河伸俊編『新版構築主義の社会学—実在論争を超えて』世界思想社, 214-238.
- 田中成省(2010)『ワタミの経営理念』日経 BP コンサルティング.
- 谷口勇仁(2008)「高信頼性組織(HRO)研究に内在するジレンマ」『経済学研究』58(2): 61-

69.

- 谷島宣之(2004)「今なぜ MOT か」『日経ビズテック』創刊号.
- 鏑田英希(2006)「プログレスコースを通じた人材育成—教員育成サポートプロジェクト—」『日本キャリアデザイン学会第3回研究大会資料集』:102-104.
- 出川進(2004)『技術経営の考え方—MOTと開発ベンチャーの現場から—』光文社新書
- 遠山暁・松嶋登・古賀広志・浜屋敏(2009)「IT経営力:ITインフラ、情報、組織、環境実践の総合化」日本情報経営学会第59回大会予稿
- 鳥越覚生(2016)「ショーペンハウアー『意志と表象としての世界』における単なる表象の前身:それ自身無関心に、単に知覚される感覚の発見」『宗教学研究紀要』13:107-122.
- 中原淳・長岡健(2009)『ダイアログ:対話する組織』ダイヤモンド社.
- 中西晶・水越一郎(2004)「OCNのオペレーションを例にしたHRO(High Reliability Organization)の紹介」JANOG13 Meeting, http://www.janog.gr.jp/meeting/janog13/src/janog13_presentation-HRO.pdf(2012年8月3日最終アクセス)
- 中西晶(2005)「ICTオペレーションに求められるケイパビリティ:"不測の事態"に挑む高信頼性組織の視点から」『オフィス・オートメーション』26(1):52-57.
- 中西晶(2006)「情報セキュリティにおける高信頼性組織概念の適用」経営情報学会・オフィス・オートメーション学会合同全国研究発表大会, 47-47.
- 中西晶(2007a)『高信頼性組織の条件:不測の事態を防ぐマネジメント』生産性出版.
- 中西晶(2007b)「高信頼性組織研究の視点:原発、空母、そしてインターネット」『アエラスフォーラム:組織と社会の信頼性を高める』15-23.
- 西本直人(1999)「社会的関係と行為の組織論—中條秀治のWeick理論批判に関する考察—」『法政大学大学院紀要』43:189-204.
- 西本直人(2006)「HRO研究の現状と課題:事故分析における研究対象の移行とHRO」『ICT業界にみる高信頼性組織(HRO)の現状と課題』JPCERTコーディネーションセンター,1-25.
- 西阪仰(1997)『相互行為分析という視点—文化と心の社会学的記述』金子書房.
- 『日系情報ストラテジー』「業務革新を持続させるリーダーの条件:ストーリーテリング」2007年1月号、44~55ページ.
- 庭本佳和・藤井一弘(2008)『経営を動かす-その組織と管理の理論』文眞堂.
- 沼上幹(2000)『行為の経営学』白桃書房.
- 沼上幹(2006)「アメリカの経営戦略論と日本企業の実証研究—リソース・ベースド・ビューを巡る相互作用」『経営学史学会第14回大会予稿集』経営学史学会第14回大会実行委員会.
- 野家啓一(1998)『クーン—パラダイム—』講談社.
- 野田稔(2007)『燃え立つ組織』ゴマブックス株式会社.

- 挾本佳代(2000)『社会システム論と自然』法政大学出版局.
- 早坂啓(2013)「制度派組織論における制度分析の意義の消失に関する一考察：制度ロジック概念による理解社会学の理念型と価値自由の継承」『神戸大学大学院経営学研究科大学院生ワーキング・ペーパー』1-9.
- 福島真人(2001)『暗黙知の解剖：認知と社会のインターフェイス』金子書房.
- 福島真人(2010)『学習の生態学：リスク・実験・高信頼性』東京大学出版会.
- フッサール, E. (1995)『ヨーロッパ諸学の機器と超越論的現象学』中公文庫.
- 船津衛(1976)『シンボリック相互作用論』恒星社厚生閣.
- 船津衛(2000)「シンボリック相互作用論」鈴木広監修『理論社会学の現在』ミネルヴァ書房: 113-126.
- 船津衛・宝月誠(1995)『シンボリック相互作用論の世界』恒星社厚生閣.
- 星和樹(2006)「戦略論におけるマイクロ・パースペクティブ」『経営戦略学会第6回大会報告要旨』経営戦略学会.
- 星川啓慈(1997)『言語ゲームとしての宗教』勁草書房.
- 松嶋登(2005)「経営現象のオントロジカル・ゲリマンダリングー意図せざる結果分析の構成主義的展開にむけてー」『経営と制度』2: 23-34.
- 松嶋登(2012)「組織的環境適応と戦略経営論の深化：『戦略経営の実践原理』(1984)を中心に」経営学史学会編『アンソフ』,85-118.
- 松嶋登, 高橋勅徳(2003)「「純粋な技術」の神話ー技術系ベンチャーの創業を巡る技術ネットワークのマネジメント」『日本認知科学会「教育環境のデザイン」研究分科会研究報告』9(2)
- 松嶋登・高橋勅徳(2007)「制度的企業家の概念規定：埋め込まれたエージェンシーのパラドクスに対する理論的考察」『神戸大学ディスカッションペーパー』2007-48: 1-14.
- 松嶋登・水越康介(2008)「制度的戦略のダイナミズム：オンライン証券業界における企業間競争と市場の創発」『組織科学』42(2): 4-18.
- 松本 順一 (2005)「一人じゃできないネットワーク運用」JANOG15 Meeting, <http://www.janog.gr.jp/meeting/janog15/data/11-unyo-matsujun.pdf> (2012年6月5日最終アクセス).
- 三品和広(2004)『戦略不全の論理ー慢性的低収益の罠からどう抜け出すかー』東洋経済新報社.
- 三戸公(1991)『家の論理-日本の経営論序説』文眞堂.
- 三戸公(1997)「経営者支配の正当性：コーポレート・ガバナンス論としてのドラッカー」『中京経営研究』6(2): 1-28.
- 三戸浩(1992)「パラダイム転換と新しい会社支配論：昭和61年,平成3年の所有状況」『横浜経営研究』13(3): 203-218.
- 見原礼子(2019)「「子ども虐待」の構築主義的研究を再考するー到達点、そしてその先へ」

- 『多文化社会研究』5: 333-352.
- 三輪信雄(2009)「ここが変だよみんなの対策—原子力発電所などと同じことを求めても…」
『日経BPNet PC Online's Weekly』
<http://pc.nikkeibp.co.jp/article/column/20091016/1019535/>(2012年8月3日最終アクセス).
- 村田純一(1999)「解釈とデザイン—技術の本性と解釈の柔軟性—」『文化と社会 創刊号』.
- 村田憲郎(2014)「フッサールと知識の哲学」『東海大学文学部紀要』102: 113-129.
- 森玲子(2005)「広島大学のキャリア支援の取組」日本学生支援機構編『大学と学生』平成17年11月号:13-19.
- 文部科学省(1998, 2002, 2004)『学校教員統計調査』文部科学省.
- 安田尚(1998)「P. ブルデューにおける実践の論理」『上越教育大学紀要』17(2): 805-816.
- 山口英(2003)「セキュリティ管理と高信頼性組織の構築」Internet Week 2003 基調講演.
- 山崎敬一(2004)『社会理論としてのエスノメソドロジー』ハーベスト社.
- 山崎憲・大谷利勝(2005)「インターンシップと就職支援—日本大学生産工学部—」IDE 大学協会編『IDE-現代の高等教育』2005年2月号: 41-45.
- やまだようこ編(2000)『人生を物語る：生成のライフストーリー』ミネルヴァ書房.
- 矢守克也(2001)「社会的表象としての「活断層」」『実験社会心理学研究』41(1): 1-15.
- 吉本圭一(2005)「インターンシップとキャリア教育」日本学生支援機構編『大学と学生』平成17年11月号: 6-12.
- 涌田幸宏(2016)「組織研究における表象の意義」: 1-10, 内藤勲・涌田幸宏編著『表象の組織論』中央経済社.
- Abegglen, C. J. 1958. *The Japanese Factory: aspects of its social organization*. Washington, D.C.: Free Press.
- Alvesson, M. and Berg, P. (1992) *Corporate Culture and Organizational Symbolism: an overview*. Berlin: De Gruyter.
- Andrews, Kenneth R. (1987) *The Concept of Corporate Strategy*, Dow Jones-Irwin. (中村元一・黒田哲彦訳『経営幹部の全社戦略—前者最適像の構築・実現を求めて—』産能大学出版部、1991年).
- Ansoff, I. H. (1965) *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*, New York, McGraw-Hill (広田寿亮訳『企業戦略論』産業能率短期大学出版部、1969年).
- Ansoff, Igor H. (1979) "The Changing Shape of the Strategic Problem", *Journal of General Management* 4(4): 42-58.
- Atkinson, R. (1995) , *The Gift of Stories*, Greenwood Publishing Group. (塚田守訳『私たちの中にある物語：人生のストーリーを書く意義と方法』ミネルヴァ書房、2006年)

- Averill, J. R. (1980a). A constructivist view of emotion. In R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.), *Theories of emotion*. New York: Academic: 305-339.
- Bakhtin, M. M. (1984) *Problems of Dostoevsky's Poetics*. Edited and translated by C. Emerson. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Barley, S. R. (1986) Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments. *Administrative Science Quarterly*, 31 (1): 78-108.
- Barney, J. B. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Barney, J. B. (2002) *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, 2nd ed., NJ, Pearson Education (岡部正大訳『企業戦略論－競争優位の構築と持続－(上・中・下)』ダイヤモンド社、2003年).
- Bateson, G. W. (1951) Information and codification. J. Ruesch and G. Bateson (eds.) *Communication, the social matrix of society*. Norton: 168-211. (佐藤悦子, ロバート ポスバーグ訳『精神のコミュニケーション』新思索社、1995年).
- Barnard, C. (1938). *The Function of the Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (山本安次郎、田杉競、飯野春樹訳『経営者の役割(新訳)』ダイヤモンド社、1968年)
- Bell, D. (1973) *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books. (内田忠夫他訳『脱工業社会の到来－社会予測の一つの試み』ダイヤモンド社、1975年).
- Berger, P. I. and Luckmann, T. (1966) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York, Doubleday. (山口節郎訳『現実の社会的構成－知識社会学論考』新曜社、2003年).
- Besanko, D., Dranove, D. and Shanley, M. (2000) *Economics of Strategy*, 2nd ed., New York, John Wiley and Sons (奥村昭博・大林厚臣監訳『戦略の経済学』ダイヤモンド社、2002年).
- Bhaskar, R. (1975) *A Realist Theory of Science*. Routledge. (式部信訳『科学と実在論－超越論的実在論と経験主義批判』法政大学出版、2009年).
- Bhaskar, R. (1979) *The Possibility of Naturalism: A Philosophical Critique of the Contemporary Human Science.*, Routledge. (式部信訳『自然主義の可能性－現代社会 科学批判』晃洋書房、2006年).
- Blumer, H. (1969) *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. CA, University of California Press. (後藤将之訳『シンボリック相互作用論-パースペクティヴと方法』勁草書房、1991年)
- Boje, D. M. (1995) "Stories of the Storytelling Organization: A postmodern Analysis of

- Disney as ‘Tamara-Land’”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 4, pp. 997-1035.
- Bontis, N. (1997) Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models, *Management Decision*, 36(2): 34-47.
- Bourdieu, P. (1980) *Le sens Pratique*. Minuit. (今村仁司他訳『実践感覚 1・2』みすず書房、2001年).
- Bourrier, M. (2011) “The Legacy of the Theory of High Reliability Organizations: An Ethnographic Endeavor”, *Sociograph*, 9: 1-23.
- Bratman, M. E. (1987) *Intention, Plans, and Practical Reason*, Cambridge, Mass, Harvard University Press. (門脇俊介、高橋久一郎訳『意図と行為－合理性、計画、実践的推論』産業図書、1994年).
- Brown, J.S. et al (2006) *Storytelling in Organizations : Why storytelling is Transforming 21st Century Organizations and Management*, Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Bruner, J. S. (2002) , *Making Stories : Law, Literature, Life*, Harvard University Press. (岡本夏木・吉村啓子・添田久美子訳『ストーリーの心理学：法・文学・生をむすぶ』ミネルヴァ書房、2007年) .
- Bruns, H. C. (2009) “Leveraging Functionality in Safety Routines: Examining the Divergence of Rules and Performance”, *Human Relations*, 62(9): 1399-1426.
- Burr, V. (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. Routledge. (田中一彦訳『社会構築主義への招待』川島書店、1997年).
- Burrell, G. (1989) Post Modernism: Threat or Opportunity? M.C.Jackson et al. (eds.), *Operational Research and the Social Sciences*, New York: Plenum: 59-64.
- Research and the Social Sciences, New York: Plenum.
- Burrell, G. and Morgan, G. (1979) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann. (鎌田伸一・金井一頼・野中郁次郎訳『組織理論のパラダイム－機能主義の分析枠組み－』千倉書房、1986年).
- Calas, M. B. and Smircich, L. (1999) Past Postmodernism? Reflections and tentative directions, *Academy of Management Review*. 24: 649-671.
- Callon, M. (1980) Struggles and negotiations to define what is problematic and what is not: The sociology of translation, *The social process of scientific investigation*, 4: 197-219.
- Callon, M. (1984) Some elements of a sociology of translation, *The Sociological Review*, 32(1): 196-233.
- Callon, M. and Law, J. (1997) After the Individual in Society: Lessons on Collectivity from Science, Technology and Society. *Canadian Journal of Sociology*, 22(2): 165-182. (岡田猛, 田村均, 戸田山和久, 三輪和久編著『科学を考える－人工知能からカルチュラル・スタディーズまでの14の視点』北大路書房、1999年).

- Chandler, A. D. (1962) *Strategy and Structure*, MA, MIT Press. (有賀裕子訳『組織は戦略に従う』ダイヤモンド社、2004年).
- Checkland, P. (1981) *Systems Thinking, Systems Practice*, New York: Wiley.
- Chia, R. and Holt, R. (2006) "Strategy as Practical Coping: A Heideggerian Perspective", *Organization Studies*, 27(5): 635-655.
- Chia, R. and Holt, R. (2009) *Strategy without Design: The Silent Efficacy of Indirect Action*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Christensen, C. M. (1997) *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Clegg, S., Carter, C. and Kornberger, M. (2004) Get Up, I Feel Like Being a Strategy Machine, *European Management Review*, 1: 21-28.
- Collins, J. (2001) *Good to Great: Why sometime Companies makes leap...and Others Don't*, Harperbusiness. (山岡洋一訳『ビジョナリーカンパニー2—飛躍の法則』日経 BP 出版センター、2001年).
- Darroch, F. and Toleman, M. (2005) Building the Bridge between Academia and Practice, *ACIS 2005 Proceedings*.
- Duncan, H. D. (1968) *Symbols in Society*, Oxford University Press.(中野秀一郎他訳『シンボルと社会』木鐸社、1974年)
- Davenport, T.H., DeLong, D. and Beers, M. (1998) Successful Knowledge Management Project, *Sloan Management Review*, 12(2): 43-57.
- Durkheim, E. (1938) *The Rules of Sociological Method*, Free Press. (宮島喬訳『社会学的方法の規準』岩波文庫、1978年).
- Ellul, J. (1967) *The Technological Society*. Random House. (島尾永康、竹岡敬温訳『技術社会』すぐ書房、1975年).
- Emery, F. E. and Trist, E. L. (1965) The Causal Texture of Organizational Environments. *Human Relations* 18(1): 21-32.
- Ezzamel, M. and Willmott, H. (2004) Rethinking Strategy: Contemporary Perspectives and Debates, *European Management Review*, 1: 43-48.
- Fairhurst, G. T. (2007). *Discursive leadership: In conversation with leadership psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Feldman, M. S. and Orlikowski, W. J. (2011) Theorizing Practice and Practicing Theory. *Organization Science*, 22 (5): 1240-1253.
- Feldman, M. S. and Pentland, B. T. (2003) "Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change", *Administrative Science Quarterly*, 48: 94-118.
- Fiol, C. M. and Lyles, M. (1985) Organizational Learning, *Academy of Management Review*, 10(4): 803-813.

- Foucault, M. (1972) *Archaeology of Knowledge*. London: Tavistock. (慎改康之訳『知の考古学』河出書房新社、2012年)
- Freund, J. (1977) 『マックス・ウェーバーの社会学』文化書房博文社.
- Friedland, R. and Alford, R. R. (1991) Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. In Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (Eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, IL: University of Chicago Press: 232-266.
- Galbraith, J. (1967) *The New Industrial State*. Houghton Mifflin. (石川通達・鈴木哲太郎・宮崎勇訳『新しい産業国家』河出書房新社、1968年).
- Garfinkel, H. (1967) *Studies in Ethnomethodology*. Polity.
- Garfinkel, H. and Sacks, H. (1970) On formal Structures of Practical Actions. McKinney, J. and Tiryakian, E. (eds.) *Theoretical Sociology*,. Appleton Century Crofts: 337-366.
- Garud, R., Hardy, C. and Maguire, S. Institutional Entrepreneurship as Embedded Agency: An Introduction to the Special Issue. *Organization Studies* 28(7): 957-969.
- Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Cultures*. Basic Books. (吉田禎吾他訳『文化の解釈学 I・II』岩波書店、1987年).
- Gergen, K. J. (1994) *Realities and Relationships Soundings in Social Construction*. Massachusetts, Harvard University Press. (永田素彦、深尾誠訳『社会構築主義の理論と実践－関係性が現実をつくる－』ナカニシヤ出版、2004年).
- Gerhards, J. (1989) The changing culture of emotions in modern society. *Social Science Information* 28(4): 737-754.
- Gherardi, S. and Nicolini, D. (2001) The Sociological Foundations of Organizational Learning. Dierkes, M., Antal, M. A., Child, J. and Nonaka, I.(eds.) *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*, New York, Oxford University Press: 35-60.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society*. California: University of California Press. (門田健一訳『社会の構成』勁草書房、2015年).
- Grint, K. and Woolgar, S. (1997) *The Machine at Work*. Cambridge, UK, Polity Press.
- Hall, S. (1997) The Work of Representation. Hall, S (ed) *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London, Sage.
- Hardy, C. (2001). Researching Organizational Discourse. *International Studies of Management and Organization*, 31 (3): 25-47.
- Herbst (1974) *Socio-technical Design: Strategies in Multidisciplinary Research*, London: Tavistock Publications
- Hirsch, P. M. and Lounsbury, M. (1997) Ending the Family Quarrel: Toward a Reconciliation of “Old” and “New” Institutionalism. *American Sociological Review*, 40 (4): 406-418.
- Hutchins, Edwin (1995) *Cognition in the wild*, MA, MIT Press.

- Jacoby, S. M. (2005) *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*. NJ: Princeton University Press. (鈴木良始、堀龍二、伊藤健市訳『日本の人事部・アメリカの人事部—日本企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』東洋経済新報社、2005年)
- Jencks, C. (1989) *What is Post-Modernism?* London: Academy Editions.
- Jepperson, R. (1991) Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. In Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. London: SAGE: 143-163.
- Johnson, H. T. and Kaplan, R. S. (1988) *Relevance Lost: The Rise and Fall of Management Accounting*, Boston, Harvard Business School Press (鳥居宏史訳『レレバンス・ロスト—管理会計の盛衰—』白桃書房、1992年).
- Johnson, G., Langley, A., Melin, L., and Whittington, R. (2007) *Strategy as Practice: Research Directions and Resources*, Cambridge, Cambridge University Press (高橋正泰監訳『実践としての戦略—新たなパースペクティブの展開—』文眞堂、2012年).
- Kim, D. H. (1993) The Link Between Individual and Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 35(1): 37-50.
- Knights, David and Morgan, Glenn (1991) “Corporate Strategy, Organizations, and Subjectivity: A Critique”, *Organization Studies*, 12(2): 251-273.
- Kraatz, M. S. and Block, E. S. (2008) Organizational Implications of Institutional Pluralism. In Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. and Sahlin-Andersson, K. (eds.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, London: SAGE: 243-275.
- Kraatz, M. S. and Block, E. S. (2017) Institutional Pluralism Revisited. In Greenwood, R., Oliver, Lawrence, T. B. and Meyer, R. E. (eds.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, London: SAGE: 635-662.
- Kress, G. 1995. The Social Production of Language: History and Structures of Domination. In P. Fries and M. Gregory (eds), *Discourse in Society (Systemic Functional Perspectives Vol. L): Meaning and Choice in Language (Series: Advances in Discourse Processes)* (pp. 115-140). Norwood, NJ: Ablex.
- Kuhn, T. S. (1970) *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press. (中山茂訳『科学革命の構造』みすず書房、1971年).
- LaPorte, T. (1996), “High Reliability Organizations: Unlikely, Demanding and at Risk”, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 4(2): 60-71.
- Latour, B. (1987) *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*. MA, Harvard University Press. (川崎勝、高田紀代志訳『科学が作られているとき—人類学的考察—』産業図書、1999年)
- Latour, B. (1991) The Impact of Science Studies on Political Philosophy. *Science, Technology,*

- & *Human Values*, 16(1): 3-19.
- Latour, B. (1999) On Recalling ANT. *Actor Network Theory and After*, NJ, Blackwell Publishers: 15-25.
- Lave, J. (1991) Situated Learning in Communities of Practice, Resnick, L. B., Levine, J. M. and Teasley, S. D.(eds) *Perspectives on Socially Shared Cognition*, Washington DC, American Psychological Association: 63-82.
- Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, UK, Cambridge University Press. (佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加』産業図書、1993年).
- Lawrence, T. B. and Suddaby, R. (2006) Institutions and Institutional Work. In Clegg, S. R., Hardy, C, Lawrence, T. and Nord, W. R. (eds.) *The SAGE Handbook of Organization Studies*. London: GAGE: 215-252.
- Layton, E. (1977) Condition of technological development. Spiegel-Rösing, I. and Solla, D. (Eds). *Science technology and society: A cross-disciplinary perspective*, Sage.
- Law, J. (1994) *Organizing modernity*. Oxford, Blackwell.
- Lee, A. S. (1999) Rigor and Relevance in MIS Research: Beyond the Approach of Positivism Alone, *MIS Quarterly*, 23(1): 29-33.
- Letiche, H. (2010) Polyphony and its Other, *Organization Studies*, Vol. 31 No. 3: pp. 261-277.
- Levy, Avid and Maureen Scully (2007) The Institutional Entrepreneur as Modern Prince: The Strategic Face of Power in Contested Fields, *Organization Studies*, 28(7): 971-991.
- Lounsbury, M. (2007) A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalizing of Mutual Funds. *Academy of Management Journal*, 50(2): 289-307.
- Maguire, S., Hardy, C., and Lawrence, T.B. (2004) Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal* 47: 657-679.
- Mai, R. and Akerson, A. (2003) , *The Leader As Communicator*, AMACOM. (徳岡晃一郎訳『リーダーシップ・コミュニケーション』ダイヤモンド社、2005年) .
- Maturana, H. and Varela, F. (1992) *The Tree of Knowledge*. Boston: Shambhala. (管啓次郎訳『知恵の樹－生きている世界はどのようにして生まれるのか』筑摩書房、1997年)
- McKee, R. (2003) Storytelling That Moves People, *Harvard Business Review*, June, pp.51-55. (木下徹郎訳「ストーリーテリングが人を動かす」『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』2004年4月号、84-91) .
- McNamee, S. and Gergen, K.J. (1992) Introduction. In McNamee, S. and Gergen, K. J. (eds.), *Therapy as Social Construction*. London: Sage. (野口祐二・野村直樹訳『ナラティブ・セラピー－社会構成主義の実践－』金剛出版、1997年).
- McWilliams, A. and D. Siegel. 2001. Corporate social responsibility: A theory of the firm

- perspective, *Academy of Management Review*, 26(1): 117-127.
- Merton, R. K. (1949) *Bureaucratic Structure and Personality*. *Social Force*, 23: 405-415.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1977) Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2): 340-363.
- Meyer, A. D., Tsui, A. S. and Hinings, C. R. (1993) Configurational Approaches to Organizational Analysis. *Academy of Management Journal*, 36 (6): 1175-1195.
- Miller, D. (1981) Toward a New Contingency Approach: The Search for Organizational Gestalts. *Journal of Management Studies*, 18 (1): 1-26.
- Miller, D. (1982) Evolution and Revolution: A Quantum View of Structural Change in Organizations. *Journal of Management Studies*, 19 (2): 132-151.
- Miller, D. (1986) Configurations of Strategy and Structure: Towards a Synthesis. *Strategic Management Journal*, 7 (3): 233-249.
- Mintzberg, H. (1994) *The Rise and Fall of Strategic Planning*, New York, Free Press (中村元一監訳『戦略計画－創造的破壊の時代－』産業能率大学、1997年).
- Mintzberg, H., Lampel, J. and Ahlstrand, B. (1998) *Strategy Safari: A guided Tour through the Wilds of Strategic Management*, New York, The Free Press (齋藤嘉則監訳『戦略サファリ 戦略マネジメント・ガイドブック』東洋経済新報社、1999年).
- Moscovici, S. (1984, 2000) *The Phenomenon of Social Representation*. Cambridge: Polity Press. (八ツ塚一郎訳『社会的表象という現象』<https://www.educ.kumamoto-u.ac.jp/~yatuzuka/moscoSR.html> 2021年5月31日アクセス)
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998) Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-267.
- Nicolini, D., Gherardi, S. and Yanow, D. (2003) Introduction: Toward a Practice-Based View of Knowing and Learning Organizations. Nicolini, D., Gherardi, S. and Yanow, D.(eds.) *Knowing in Organizations: A Practice-Based Approach*. M. E. Sharpe.
- Nietzsche, F. (1873/1995) On Truth and Falsity in their Extramoral Sense (M.A.Mugge, Trans.)In Grimm, R. and Vedia, C.M. (eds.), *Philosophical Writings*. New York: The Continuum.
- Nonaka, I., Umemoto, K. and Senoo, D. (1996) From Information Processing to Knowledge Creation: A Paradigm Shift in Business Management. *Technology in Society*, 18(2): 203-218.
- Ocasio, W., Loewenstein, J. and Nigam, A. (2015) How streams of communication reproduce and change institutional logics: The role of categories. *Academy of Management Review*, 40(1): 28-48.
- Orlikowski, W. J. (1992) The Duality of Technology: Rethinking the Concept of Technology in Organizations. *Organization Science*, 3(3): 398-427.

- Orlikowski, W. J. (2007) Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work. *Organization Studies*, 28(9): 1435-1448.
- Orlikowski, W. J. and Scott, S. V. (2008) Sociomateriality: Challenging the Separation of Technology, Work and Organization. *The Academy of Management Annals*, 2: 433-474.
- Orr, J. E. (1996) *Talking about Machines*. IRL.
- Ortony, A. and Turner, T. J. (1990) What's basic about Basic Emotions?, *Psychological Review*. 97(3): 315-331.
- Pennings, J. M. (1975) The Relevance of Structural-Contingency Model for Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20: 393-410.
- Pennings, J. M. (1992) Structural Contingency Theory: A Reappraisal. Staw, B. M. and Cummings, L. L. (eds.) *Research in Organizational Behavior*, 14: 267-309.
- Pentland, Brian T. and Feldman, Martha S. (2005) "Organizational Routines as a Unit of Analysis", *Industrial and Corporate Change*, 14(5): 793-815.
- Perrow, C. (1967) A Framework for the Comparative Analysis of Organizations, *American Sociological Review*, 32(2): 194-208.
- Perrow, C. (1984) "The Limits of Safety: The Enhancements of a Theory of Accidents", *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 2(4): 212-220.
- Perrow, C. (1999) *Normal Accidents: Living With High-Risk Technologies*, NJ: Princeton University Press.
- Persons, T. (1949) *The structure of social actions*. New York: Free Press. (稲上毅・厚東洋輔訳『社会的行為の構造』木鐸社、1974年)。
- Pinch, T. and Bijker, W. (1987) The Social Construction of Facts and Artifacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other. Bijker, W., Hughes, T. and Pinch, T. (eds.) *The Social Construction of Technological Systems*. MIT Press.
- Plutchik, R. (1984) Emotions: A general psychoevolutionary theory. Scherer, K. R. & Ekman, P. (ed.) *Approaches to emotion*. Hillsdale, NJ: Erlbaum: 197-219.
- Pondy, L. & Mitroff, I. (1979) Beyond Open System Models of Organization. Staw, B. (ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1: 3-39.
- Popper, K. (1957) *The Poverty of Historicism*. London: Henley. (久野収・市井三郎訳『歴史主義の貧困』中央公論社、1961年)
- Popper, K. (1963) *Conjectures and Refutations : The Growth of Scientific Knowledge*. London: Routledge. (藤本隆志・石垣壽郎・森博訳『推論と反駁』法政大学出版局、1980年)
- Porter, M. E. (1980) *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries And Competitors*, New York, The Free Press (土岐坤・中辻萬治・服部照夫訳『新訂 競争戦

- 略』ダイヤモンド社、1995年).
- Porter, M. E. (1985) *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, New York, Free Press (土岐坤・中辻萬治・小野寺武夫訳『競争優位の戦略—いかに高業績を持続させるか—』ダイヤモンド社、1985年).
- Porter, M. E. (1996) What is Strategy?, *Harvard Business Review*, Nov.-Dec: 61-78.
- Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press.
- Ramsey, C. (2008) Managing to Learn: The Social Poetics of a Polyphonic 'Classroom', *Organization Studies*, 29(4): 543-558.
- Rasche, Andreas and Chia, Robert. (2009) "Researching Strategy Practices: A Genealogical Social Theory Perspective", *Organization Studies*, 30(7):713-734.
- Roberts, K. H. (1990), "Some Characteristics of One Type of High Reliability Organization", *Organizational Science*, 1(2): 160-176.
- Rochlin, G. I. (1996), "Reliable Organizations: Present Research and Future Directions", *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 4(2): 55-59.
- Rosemann, M. and Vessey, I. (2008) Toward Improving the Relevance of Informanon Systems Research to Practice: The Role of Applicability Checks, *MIS Quarterly*. 32(1): 1-22.
- Rouse, J. (2001) Two Concepts of Practices, Schatzki, T. R. et al. (eds.) *The Practice Turn in Contemporary Theory*, London: Routledge, 189-198.
- Sampler, J. (1996) Exploring the Relationship between Information Technology and Organizational Structure. Earl, M.(ed). *Information Management: The Organizational Dimension*. Oxford University Press.
- Schatzki, T. R. (2001) Introduction: Practice Theory, Schatzki, T. R. et al. (eds.) *The Practice Turn in Contemporary Theory*, London: Routledge, 1-14.
- Schön, D. (1971) *Beyond the Stable State*. Tronto, Norton.
- Scott, J. P. (1958) *Animal Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Scott, J. P. (1980) The functions of emotions in behavioral systems: A systems theory analysis. Plutchik, R & Kellerman, H. (eds.), *Emotion: Theory, research and experience*, Vol.1. New York: Academic Press.
- Scott, W. R. (2000) *Institutions and Organizations (2nd ed.)*, Sage.
- Scott, W. R. (2008) *Institutions and Organizations (3rd ed.)*. London: Sage.
- Schumpeter, J. A. (1926) *Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung: eine Untersuchung über Unternehmerrg-erwinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus*, 2, Duncker and Humblot. (塩野谷祐一・中山 伊知郎・東畑精一訳『経済発展の理論：企業者利益・資本・信用・利子および景気の回転に関する一研究』岩波文庫、1977年).
- Selznick, P.(1957) *Leadership in Administration*, New York: Harper & Row.(北野利信訳『組

- 織とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1963年).
- Silverman, D. (1970) *The Theory of Organisations*. Basic Book.
- Simon, H. A. (1976) *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. 2nd eds. New York: Free Press. (松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』第3版、ダイヤモンド社、1989年).
- Shotter, J. (2008) Dialogism and Polyphony in Organizing Theorizing in Organization Studies: Action Guiding Anticipations and the Continuous Creation of Novelty, *Organization Studies*, 29(4): 501-524.
- Skinner, B. F. (1987) *Upon Further Reflection*, N.J.: Prentice - Hall. (岩本隆茂・長野幸治・佐藤香監訳『人間と社会の省察—行動分析学の視点から』勁草書房、1996年).
- Spector, M. and Kitsuse, J. I. (1977) *Constructing Social Problem*. Menlo Park, CA: Cummings.
- Stewart, T. (1994) Your Company's Most Valuable Asset: Intellectual Capital. *Fortune*, Oct.3:68-74.
- St. Pierre, M., Hofinger, G. and Buerschaper, C. (2008) *Crisis Management in Acute Care Settings: Human Factors and Team Psychology in a High Stakes Environment*, Berlin: Springer. (澤智博監訳『急性期医療の危機管理：チーム医療とヒューマンファクター』シュプリンガー・ジャパン、2009年).
- Straub, D. W. and Ang, S. (2011) Rigor and Relevance in IS Research: Redefining the Debate and a Call for Future Research, *MIS Quarterly*, 35(1): iii-xi.
- Suchman, L. (1987) *Plans and Situated Actions: The Problem of Human Machine Communication*. Cambridge, Cambridge University Press. (佐伯胖監訳『プランと状況的行為—人間-機械コミュニケーションの可能性—』産業図書、1999年).
- Sullivan, P. and J. McCarthy (2008) "Managing the Polyphonic Sounds of Organizational Truths", *Organization Studies*, Vol. 29, No. 4: pp.525-541.
- Sutcliffe, K. M. (2012) "Safety-Efficiency Tradeoff: Lessons from HROs:" 2012 Fifth International HRO Conference Plenary Address.
- Taylor, C. (1993) To follow a rule, *Bourdieu: Critical Perspectives*, Chicago: University of Chicago Press: 45-60.
- Teece, D. J., Pisano, G. and Shuen, A. (1998) Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7): 509-533.
- Thompson, J. D. (1967) *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill. (大月博司・廣田俊郎訳『行為する組織—組織と管理の理論についての社会科学的基盤—』同文館、2012年).
- Thornton, P. H. and Ocasio, W. (1999) Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing

- Industry, 1958–1990. *American Journal of Sociology*, 105 (3): 801-843.
- Van de Ven, A. (1993) The Development of an Infrastructure for Entrepreneurship, *Journal of Business Venturing*, 8(3): 211-230.
- von Hippel, E. (1990) Task partitioning: An innovation process variable. *Research Policy* 19 (5): 407-418.
- Weber, M. (1972) 『社会学の根本概念』岩波文庫.
- Weick, K. (1979) *Social Psychology of Organizing*. 2nd edition McGraw-Hill College(遠田雄志訳『組織化の社会心理学 第2版』文眞堂、1997年).
- Weick, K. E. (1987), “Organizational Culture as a Source of High Reliability”, *California Management Review*, 29: 112-127.
- Weick, K. E. and Sutcliffe, K. M. (2001), *Managing the Unexpected: Assuring High Performance in an Age of Complexity*, CA: John Wiley and Sons. (西村行功訳『不確実性のマネジメント』ダイヤモンド社、2002年)
- Wenger, E. (1998) *Communities of Practice*, New York, Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W. M. (2002) *Cultivating Communities of Practice*. Harvard Business School Press. (桜井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス—ナレッジ社会の新たな知識形態の実践—』翔泳社、2002年).
- Wernerfelt, B. (1984) “A Resource-Based View of the Firm,” *Strategic Management Journal*, 5(2): 171-180.
- Whittington, R. (1992) Putting Giddens into Action: Social Systems and Managerial Agency, *Journal of Management Studies*, 29(6): 693-712.
- Winner, L. (1986) *The Whale and Reactor: A Search for Limits in an Age of High Technology*, Chicago, The University of Chicago. (吉岡斉・若松征男訳『鯨と原子炉—技術の限界を求めて—』紀伊國屋書店、2000年).
- Winner, L. (1993) Upon Opening the Black Box and Finding It Empty: Social Constructivism and the Philosophy of Technology. *Science, Technology, & Human Values*, 18(3): 362-378.
- Woodward, J. (1965) *Industrial Organization: Behaviour and Control*. Oxford University Press. (矢島鈞次・中村壽雄訳『新しい企業組織—原点回帰の経営学—』日本能率協会、1970年).
- Woolgar, S. (1991) The Turn to Technology in Social Studies of Science. *Science, Technology, & Human Values*, 16(1): 20-50.
- Woolgar, S. and Pawluch, D. (1985) Ontological Gerrymandering: The Anatomy of Social Problems Explanation. *Social Problems*, 32(2): 214-227. (平英美訳「オントロジカル・ゲリマンダリング—社会問題をめぐる説明の解剖学—」平英美・中河伸俊編『構成主義の社会学—論争と議論のエスノグラフィー』世界思想社: 18-45、2000年).
- Wynn and Williams (2008) Critical Realm-Based Explanatory Case Study Research in

Information Systems, *International Conference on Information Systems 2008 Proceedings*:
1-19.