

組織論における「余白」としての身体・感情・空間
・ 雰囲気 -組織研究の射程の拡張をめざして-

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学人文科学研究所 公開日: 2023-05-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 竹中, 克久 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/00023053

組織論における「余白」としての身体・感情・空間・雰囲気
— 組織研究の射程の拡張をめざして —

竹 中 克 久

Body, Emotion, Space, and Atmosphere as “Margins”
in Organization Theory
: Toward Extending the Scope of Organizational Studies

TAKENAKA Katsuhisa

This study attempts to legitimize subjects that have not previously been considered "marginal" in traditional modern organization theory. While various disciplines such as sociology, economics, business administration, social psychology, and cultural anthropology have successfully explained parts of the phenomenon of organizations, this study clarifies, based on current organizational studies, how to deal with the “margins” that have been left unexplained. The “margins” to be examined are: body, emotion, space, and atmosphere. In modern organizational theory, which is structured around the core concept of rationality, the existence of these objects has either been disregarded or substituted with other objects for analysis. Of the four, body and space have been most frequently taken for granted; rarely subjects of research in themselves. Meanwhile, emotions and atmosphere have been analyzed by substituting them with other objects such as motivation and culture. As a result, it has been impossible to analyze only a part of these emotions or climates before they are established as culture. This study aims to broaden the scope of organizational research by appropriately incorporating these “margins” into organizational research objects. At first glance, these objects may seem unrelated, but by crossing the two axes of micro-macro and a hard (material) – soft (non material), their relationship becomes clear. After clarifying the theoretical relationship between the objects, we will approach the individual concrete social problems corresponding to each.

First, regarding the body, by referring to recent cases of overwork deaths and overwork suicides, we will point out the danger of organizations becoming a production apparatus for “death.” Next, regarding emotions, the study will depict the aspect that negative emotions are neutralized by organizations through emotional labor, emotional management, and emotional manipulation. Furthermore, regarding space and atmosphere, which are constituted from bodies and emotions, we distance them from being substituted into the concept of organizational culture. As a result, we find potential in ANT (actor network theory) as a theory that can explain the creation and change of organizational culture through the interconnectedness of diverse actors.

We believe that this study will contribute to the development of organizational research by clarifying what has been considered the “margins” of organizational theory while making it the subject of deeper analysis.

《公募論文》

組織論における「余白」としての身体・感情・空間・雰囲気 ——組織研究の射程の拡張をめざして——

竹 中 克 久

はじめに

組織論・組織研究¹⁾には100年を超える伝統がある。そのプロセスの中で、様々な概念が発見＝発明され、組織という不可思議な現象が一体何であるのかが明らかにされてきた。また、ある特定のディシプリンが組織という現象にアプローチしてきたわけではなく、社会科学を中心とした多様なディシプリンが組織という現象について分析しようとしてきた。しかしながら、それによって明らかになった面がある一方で、未だ「余白」となっている領域も数多い。本稿はその「余白」の代表的なものとして、身体・感情・空間・雰囲気という4つの対象＝概念について言及し、組織研究の射程の拡張を図る試みである。

まず、第1節では組織を解説しようとする多様なディシプリンが、それぞれ固有の人間モデルを提起しつつ、中心となる概念を提起してきたことを指摘する。その中で、余白とされる4つの対象＝概念（身体・感情・空間・雰囲気）が未だ十分なかたちでは解説できないままに残されている現状を指摘し、それらの対象＝概念が本稿ではどのように配置でき、分析できるのかを示す。具体的にはミクロ－マクロ、ハード（物質的）－ソフト（非物質的）の2軸をクロスさせることにより、これらの対象＝概念を配置する。簡単にその対象＝概念を定義しておく、以下のようなものとなる。まず、身体はミクロでハード（物質的）な存在である。誰しもが身体というものを持ちながらも、その頑強さなどには差異がある。にもかかわらず主として等しく「個人」というものに置換され、分析が行われてきたのである。次いで、感情はミクロでソフト（非物質的）なものである。喜怒哀楽というかたちで先の身体に宿ることによって、その身体と相互作用する。しかしながら、組織論では主として「喜」「楽」といったポジティブな感情がモチベーションとの関連で扱われたものの、「怒」「哀」といったネガティブな感情については言及されることが少なかった。次にマクロなものに視点を移していこう。まず、空間はマクロでハード（物質的）な存在である。そして、建物や壁などによって境界を持つ。組織の内部と外部を明確に分けるものである一方、扉や窓など内部と外部を連結させる機能も有している。その存在があまりに有形的で物質的なものであるため、組織論ではその存在は自明視され、分析の対象となることは少なかったといえる。次いで、マクロでソフト（非物質的）な雰囲気はどのよ

うにとらえることができるだろうか。マクロな雰囲気というものは個人の身体や感情だけでは構築することができない。客観的な「事物」や「多様な身体・感情」からなる相互のネットワークがこれを作り出すのであり、空間にそれが満たされるのである。加えて、この雰囲気は身体と感情や空間に相互に影響を与えるものとなる。これら4つの身体・感情・空間・雰囲気は組織論ではその存在を軽視されていたか別のものに置換されて論じられてきた。すなわち、組織論の「余白」となっていたのである。第2節では、なぜその「余白」が生まれたのか、その理由について、近代の組織論のあり方から読み解く。第3節ではマイクロでハードな身体に注目し、科学的管理法から現代の身体論への変遷をたどりながら、現代社会における社会問題の分析に至る知見を述べる。第4節では同じくマイクロではあるがソフトな感情について言及し、感情労働・感情操作・感情管理といった近年の研究について言及する。第5節ではマクロでハードな空間について、アーティファクト概念に注目することで、それを組織文化に還元しないかたちで研究する方向性を示す。最後に第6節ではマクロかつソフトな雰囲気について言及し、組織文化の創造や強化のプロセスについてANT（アクター・ネットワーク・セオリー）を用いつつ明らかにしてゆく。

これらの試みが組織論の「余白」についていかにアプローチできるかを示すとともに、これらの対象同士の相互作用を組織研究に適切に位置づけることによって、組織研究の射程を広げることを示すことを本稿の目的とする。

1 組織解読への営み

組織論はいままで何について考え、そして語ってきたのだろうか。組織論の対象はもちろん組織である。ただし、その組織には多様なものが含まれる。もっとも研究が集中するのは企業という現代社会において、おそらく数の上で最も多く、かつその存在感が大きいと考えられるそれである。ほかに学校という組織も、おおよそ日本においては全員が参加するものであることから重要な研究対象となることは間違いない。また、継続的に参加する組織ではないものの、病院という組織にかかわらずに人生を描くことも難しく、当然ながら、組織論の対象となってくる。あるいは、一見するところ非日常的なものにとらえられそうな刑務所という組織も研究対象となる。なぜなら、多くの人々はそのメンバーになることはないが、そのメンバーになる可能性が完全には否定できないものであることは間違いなく、むしろそのメンバーにならないことを常に意識している組織として強い存在感を有しているからである。

これらの一見すれば異なる対象を、それぞれが組織であるという共通性に基づいて比較分析を行ってきたのが組織論である²⁾。

その組織という対象については経営学を中心として、社会学や経済学、あるいは文化人類学や社会心理学といった様々なディシプリンがアプローチを試みてきた。そこで当初から組織に関連する諸テーマとなったのが、組織目的とは何か、組織戦略をどう策定すれば良いのか、あるいは有効性を持つ組織構造とは何か、さらには組織文化はマネジメントできるのか、という一連の問いであった。組

組織目的に関しては、近代組織論の父とも称されるC. I. バーナードが組織の三要素としてコミュニケーションと協働意欲とともに共通目的をあげていたことから、組織にとって不可欠かつ重要な概念とされてきた経緯がある (Barnard, 1938)。戦略と構造に関しては、組織戦略の重要性を説いたH. I. アンゾフが“戦略は構造(組織)に従う”との見解を示したほか (Ansoff, 1965)、同じく戦略論に立つA. D. チャンドラーが逆に“構造(組織)は戦略に従う”との知見を示したように (Chandler, 1962)、順番は異なれども組織論における両概念の重要性が指摘されてきた。また、組織の構造を支配-服従関係にみるA. エツィオーニは自身の立場をM. ウェーバー以来の「構造論」と表明した (Etzioni, 1961)。さらに、組織文化を最初に理論的に定式化したのはE. H. シャイン (Schein, 1985 [2011]) であるが、それ以前から実践的な文化論を提示した『エクセレントカンパニー』(Peters and Waterman, 1982) や『セオリーZ』(Ouchi, 1981) といった研究の存在も無視できないほか、文化の国際比較の文脈で知見を示したG. ホフステードらの存在も重要である (Hofstede [1980] 1984, Hofstede, Hofstede, and Minkov [1991] 2010)。また、組織におけるコアな研究対象として、以前に筆者は「組織の使命」「組織目的」「組織戦略」「組織構造」「組織文化」「組織の記憶」といったものを提示した (竹中, 2013)。

組織という研究対象に向き合う代表的なディシプリンとしては、主なものとして先述のものがあると考えられるほか、それぞれが中心概念と人間モデルを有していると考えられる。

まず、筆者の専門とする社会学から見てみよう。社会学における中心概念は多岐にわたるものの、コミュニケーションをそれとして位置づけても良いと考えられる。人間モデルとしては社会に要請された役割を演じるという側面から役割人モデルを想定しておきたい。T. パーソンズ (Parsons, 1951) をはじめとして、「役割」という概念は機能主義社会学では非常に重要な概念であった。H. ブルーマー (Blumer, 1969) らのシンボリック・インタラクショニズム (解釈主義社会学) からはその「過社会化」された人間像に批判が寄せられたこともあったが、役割というものは、自身が解釈し新たに創造、すなわちアドリブが可能になるものでもあり、そのため、「過社会化」との批判はあてはまらないと判断できる。次に、経済学はどうか。中心概念としては取引というものが考えられる。そしてA. スミス以来の伝統的な経済学が有する人間モデルは経済人である。その経済学に近いものやや異なるのがH. A. サイモン (Simon, [1947] 1997) が提示した「限定された合理性」を中心概念とする経営人モデルを有する経営学である。最適な選択を行うことができると想定する経済人モデルに対して、経営人モデルは自身の満足基準に基づいて意思決定を行うとされている。次いで、文化人類学では、C. ギャーツが「人間は自分自身がはりめぐらした意味の網の中にかかっている動物である」(Geertz, 1973=1987: 6) と表現した著名な言葉にあるように、中心概念としては意味をすえている。そこでの人間モデルとしてはシンボル人をあげておきたい³⁾。最後に社会心理学であるが、中心概念としてモチベーションを、そして人間モデルとしては自己実現人を当てておきたい⁴⁾。このように多様なディシプリン⁵⁾ はそれぞれの強みを活かしつつ、組織という不可思議な現象を読み解くために協働してきたと言える。ここまでの話をまとめ、そして欠けている部分を示したものが次頁の図1である。

図1に示したとおり、そこには「余白」がある。本稿ではその候補として、4つの対象を考えている。1つは身体、2つに空間、3つに感情、そして最後に雰囲気である。これら4つは、マイクロマク



図1 多様なディシプリン・人間モデル・中心概念・研究対象と「余白」

ロ、そしてハードで物質的—ソフトで非物質的という軸をクロスさせることで配置することができる。身体と空間については、その存在があまりにも自明のものであることから、組織論の前面に出ることは少なかった。いわばその存在は所与なものとされ、組織論の「余白」部分に置かれてしまったのである。感情と雰囲気については、確かに組織論の中で「モチベーション」や「組織文化」「組織風土」(Ashkanasy et al., 2000) といったかたちで取り扱われることがないわけではないが⁶⁾、これらそのまま取り扱われたのではなく、組織論の用語に置換されてしまっているものである。また、身体や空間がハードかつ物質的なものとして存在している一方で、感情は身体に宿り、雰囲気は空間に満たされるという意味でソフトかつ非物質的なものとして形成されるものであると考えることができる。しかし、感情や雰囲気はひるがえってハードで物質的な身体や空間にも影響を与えるものである。これらの概念を整理すると次頁の図2のようになる。

これら4つのうち、そのなかの身体と空間はその存在があまりにも所与で当然のものとして扱われてきた経緯があり、それ自体が研究対象となることは少なかった。他方、感情と雰囲気については、モチベーションや文化といったように他のものに置換されて分析が行われてきた。そのため、感情のうちのある一部分しか取り扱われなかったり、文化として成立する前の状態を分析したりすることができなかった。本稿ではこういった「余白」を適切に組織研究の研究対象に組み込むことによってその射程を広げることを目標とする。

それと同時にこの4つの対象が相互に関連し合うという点についても述べておかねばならない。身体は感情の単なる「容れ物」として従来の組織論では扱われてきたのに対して、ネガティブな感情が身体を悪化させ、精神的疲労や果てには身体自体の死をも引き起こすことがある。同じく、身体の不

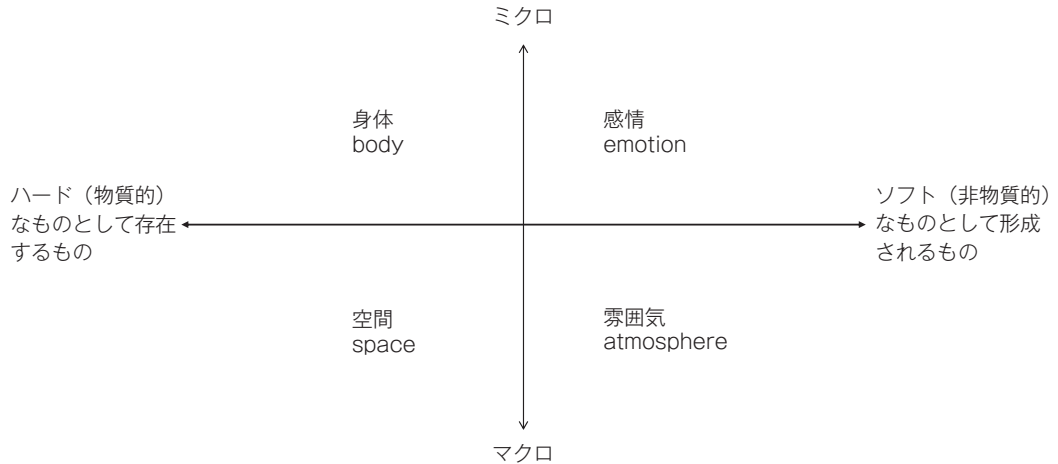


図2 身体・感情・空間・雰囲気の位置

調はその不調の原因となった組織にネガティブな「怒り」「哀しみ」といった感情をもたらすことになる。また、全体としてネガティブな感情に支配された雰囲気は、殺伐としたものになり得るほか、オフィスレイアウトの変更などを通じて空間のあり方そのものや、身体の配置方法自体も変容させていこう。どこか1つの象限で発生した「変化」は他の象限に影響を与え、組織全体を「変化」させることもあるのである。

次節ではまず、なぜこれらの「余白」が生じたのか、組織論を学説史的に振り返りながら説明を試みたい。

2 なぜ「余白」が生まれたか

組織論になぜ「余白」が生じたのか、それには理由がある。

ここで注意しておかねばならないのは、「余白」は無限に存在するということである。例えば、組織論の「余白」としては、極言すれば「宇宙」のようなものも含まれるし、「細胞」のようなものも含まれる。本稿はその事実をもって、“「余白」があるから組織研究の射程を拡張しなければならない”と主張しようとするものでは決してない。むしろ、ある特定の対象だけが不十分に取り扱われた結果、その対象の一部のみを考察するものとなってしまっていたり、一部の理論化可能なものに置換して分析してしまったりした結果、分析対象に決定的な「余白」が生まれてしまったのではないかと、この仮説に立ちたいと考えている。

第一に、身体というマイクロでハード（物質的）なものであるが、これは既存の研究においては「個人」という概念に置換されてきたと考えられる。身体そのものの存在はあまりにも自明であったために、理論の射程外に置かれたのである。ポストモダニズムと組織論の関連性を問うJ. ハサードらも、身体が「不在の存在」としてとらえられ、組織論の中では適切に位置づけられることがなかったこと

を指摘している (Hassard, Holliday and Willmott, 2000: 3)。もっとも、このことは組織論だけに限ったことではなく、社会学でも同じような状況であった。身体社会学を提唱する B. S. ターナーは、自身の著作の中で、現代社会システムにおいては、身体というものが政治的・文化的活動の主要なフィールドとなる社会が立ち現れることを指摘し、その社会を「身体社会 (somatic society)」(Turner, 1992: 12) という用語で示した。これにより、社会科学においては、身体に関する学際研究が盛んになったと言える。既存の社会学が個人と社会の関連を研究するものであったのに対して、身体というものに個人と社会の双方が投射されているとターナーは考え、その重要性を喚起したのである。同じく、組織研究においても G. モーガンとの共著『社会学的パラダイムと組織分析』で名をはせた G. バレルが「生身の人間は組織において、それこそ長い間無視されてきた」(Burrell, 1992=2001: 78) と述べ、身体に着目する必要性を説く。それにもかかわらず、従来の組織論は、人間の身体というものを「個人」という概念に置換した、あるいは置換してきた部分のみを取り扱っていたことが明らかにされる。再びバレルの言葉を借りれば「肉をかぶった骨格という具体的な物的状態であるためであろうが、文化を理解する上で、物質としての裸の肉体は無視されている」(Burrell, 1992=2001: 80) のである。加えて、組織論においては、身体というものが暗に男性のそれを指すものとしてとらえられてきた経緯もある。これについては後に詳述する。

さきほど、身体が個人に置換されてきたと述べたが、その一方で身体は疲労するものであるというきわめて生理学的な事実だけが考察の対象となってきたことも事実である。バレルの批判を踏まえずに、身体を持つ「肉体的性」が取り扱われるとするならば、組織論は疲労研究としてしか存在し得なかった。すなわち、身体が登場するとすれば肉体的疲労という文脈でしか登場することはなかったのである。その結果、疲労を軽減するために組織はあらゆる工夫をしているのにもかかわらず、個人の身体は疲労してしまうという事実から、疲労は自己の責任に還元されるという論理と現状を生み出す。すなわち、他の個人は普通に働いているのにもかかわらず、同じ身体を有するはずの別の個人は限界を迎えてしまい、結果として過労死が生じるという見解である。換言すれば、「適切な身体」というものがまずあって、その身体から「外れる」「規格外」の身体は、組織とは関連のない個人自身の産物なのである、との考えが浸透しかねない、そういう社会に我々は生きている。すなわち、過労死を含めた極度の疲労、それに加えて精神的疲労や、その身体の「死」などは「余白」としてしか理論の中では存在できなかったのである。これについては第3節にて詳述する。身体と感情は同時に進行する。疲労や「死」というものに対しては、それが肉体の死であるのか、感情の死であるのかについては、議論の対象にすらもならなかった。

第二に、感情というマイクロでソフト（非物質的）なものは何に置換されてきたのであろうか。既存の研究においては、「主観性」「価値規範」というものがそれに当たると考えられる。M. ウェーバーや T. パーソンズは主観的個人がいかに社会を形成するのかという問い立てから出発していた。その答えとしてパーソンズは「価値規範」が内面化されるという見解を導入することによって人々の主観性を理論に含めてきたと言える⁷⁾。

また、感情を取り扱う中で、その一部は社会心理学によって組織論の中に含まれるようになった。そ

れがモチベーション（動機づけ）である。組織の生産性を高めるためには、労働者を満足させるようなモチベーションが働かなければならないという見解が流布するにつれ、感情というものはモチベーションを指すものに置換されてきたのである。しかし、ポジティブな感情が主題化される一方で、怒りをはじめとするネガティブな感情はますます後背地に追いやられることになった。身体と同じく、「適切な感情」を持つことは組織のメンバーにとって必須の義務であり、その感情を適切に発露できないことや、深層からその感情を持ち得ないことには、組織の個人に責任があるとの見解が流布してしまうのである。これについては第4節で詳しく言及したい。

第三の対象である空間というマクロでハード（物質的）なものはどうだろうか。既存の研究はそもそも物質的なものを軽視する傾向があったことは否めない。その結果、物質とその有形性や物理性から発想される組織構造という、変化が少なく固定的なものを物質的なものと混同して論じる傾向があった。というよりも、既存の組織論は組織構造の理論であったといっても過言ではない。様々な要素を変数化し、安定的なそれを計測することが組織論の目指したところであった。その結果、変数化＝理論化できない対象は捨象される傾向があった。

あるいは組織にある物質についても、シンボルという対象を理論の射程に入れることはあったものの、物質それ自体について積極的に論じることは少なかったといえる。物質的な事物がそのまま理論に組み入れられることはなく、後に述べる文化を反映するシンボルのみを理論の射程に入れてきたと言える。そこで無視されてきたのが、シンボルになる前のアーティファクトであったり⁸⁾、組織を物質的に形作る建築であったり、その結果生み出される空間であった。加えて、そのような物理的な要素からなる景観というものも今まで十分なたちでは考慮されてこなかった。組織のメンバーがどのような景観を持っているか、あるいは持たされているか、という観点は今までほとんど存在しなかった。その空間や景観については第5節で詳しく述べたい。

第四、すなわち最後に、マクロでソフト（非物質的）な雰囲気というものはどうであろうか。これはまさに文化、すなわち組織文化として置換されて研究が行われてきたと言える。曖昧であり、かつ目に見えないにもかかわらず、何か我々にとって「力」を有する組織文化（佐藤・山田, 2004）に組織論は焦点を絞ったのである。また、そこで組織文化の特徴であるとされたものも、その一体感・凝集性に見られるような一枚岩としての一体感を伴う組織文化のみであった。組織文化がどのようなものでありうるか、という観点から組織文化論を「統合的視点」「分化的視点」「拡散的視点」の3つに分類するJ. マーティン（Martin, 1992）によれば、まさにその「統合的視点」からの研究が大勢を占めていたのである。組織文化論の嚆矢であるシャインの理論を見ても、その組織文化の定義は、外的適応という側面と同時に内的統合という側面を強調するものであり、組織文化のうち、統合的な側面だけが射程圏内に入っていたと言っても過言ではないだろう。また、この組織文化を生成する存在も人間のみであることが自明視されてきた。いわゆる事物（アーティファクト等）と人間が協奏して、雰囲気に当たるネットワークを形成するののかという視点は欠落していた。このことについては第6節で述べたい。

さて、本稿で言うところの「余白」はなぜ生まれたか。「個人」「主観性」「構造」「文化」といった概

念が近代科学の発明品であったことがその一因であると考えられる。すなわち、組織論が身体、感情、空間、雰囲気をうまく取り扱えなかったのも近代科学であったがゆえのことであり、いわば当然のことなのであると言える。変数の計算可能性、組織に埋め込まれた合理性こそが、近代組織論の主たる対象かつ理論構築の大前提であり、計算不能な対象や、非合理的な存在は軽視ないしは無視されてきたのではないか⁹⁾。しかしながら、社会がポスト近代に実際に移行しているかどうかは別の問題としても、近代や近代が生み出したり重視したりした概念を根本的に問い直し再考する試みは新たな理論構築に当たって不可欠な作業なのである。

本節での議論をまとめると以下の図3に表すことができる。

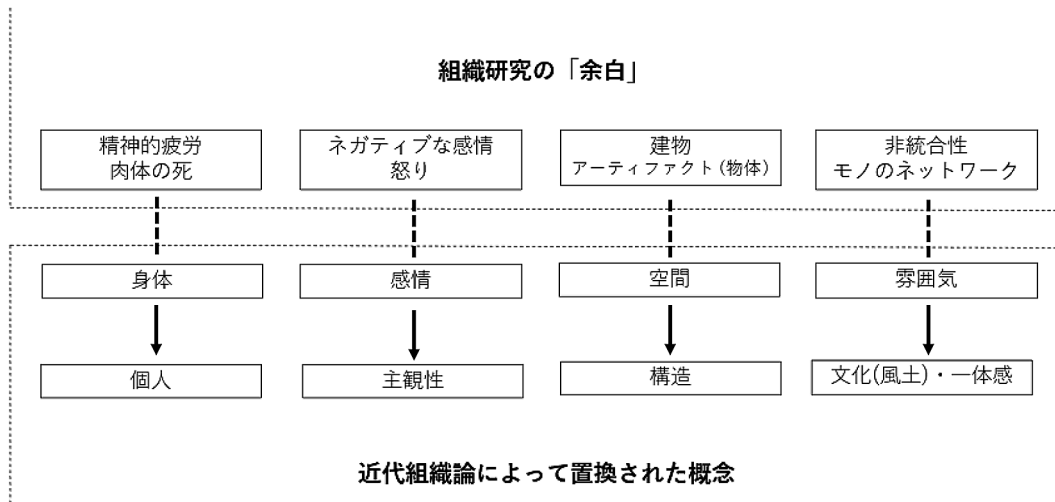


図3 近代組織論によって置換された概念と組織研究の「余白」

以下、第3節では身体を、第4節では感情を、第5節では空間を、そして第6節では雰囲気について個別に議論を進めてゆく。

3 組織研究における身体

まず、身体であるが、組織論に登場するのは最初期の文献である科学的管理法の中であり、具体的には動作研究を論じたF. B. ギルブレスによる『手数省略新式工場管理法全』(Gilbreth, 1911)である。ギルブレスは労働者の身体を疲労するものとしてとらえ、無駄な動作を省略することによって労働者の疲労軽減と生産効率の向上をはかった。また、身体に危険が生じないように色彩を工夫することの重要性(Gilbreth, 1911=1912: 64-66)や、労働者のモチベーションを高めるためにある種のストーリーや歌が効果的であるとの見解(Gilbreth, 1911=1912: 66-68)に見られるように、現在の組織研究における「組織シンボリズム」(Pondy, et. al., 1983)や「組織ディスコース研究」(Grant et. al., 2004)に通ずるような見解を有していたことは特筆に値する。ただ、あくまで労働者の身体というものの存在が

所与に想定されており、その疲労を軽減させ、効率を高めることによって組織の有効性を向上することのみに注目したものであったことは否めない。

あるいは次のように言い換えても良いだろう。組織は常に健康な身体を求めるものである。そのために疲労というものは軽減されねばならない。いわば組織が想定している身体がすでにあるにあって、その身体に近づけるべくマネジメントは現在も行われているととらえることができる。近年ではそれは身体的疲労にとどまらず、精神的疲労、いわゆるバーンアウトに関する研究が盛んになっていることにも表れている（田尾, 1989）。ギルブレスが想定していた身体の疲労は肉体的疲労に他ならなかった。レンガ積みという「仕事」における肉体的疲労からはじまった疲労研究は、サービス業等に従事する精神の「極度の疲労」としてバーンアウト研究にシフトした。例えば看護という現場において、バーンアウトは離職につながる重大な出来事である。ただ単に疲労は肉体的疲労にとどまらず、精神的な疲労を含むものになったということ、そして短期的な疲労の軽減より長期的に疲労の軽減を行わなければ離職にもつながるという知見が示されたのである（塚本・野村, 2007）。

いみじくも、バーンアウト研究で取り扱われたのはサービス業等に従事する主として女性に焦点を当てるものであった。ギルブレスのレンガ積みで想定されていたのは男性工員であったことからみると、組織における身体としては多様なものを想定するようになったといえる。しかし、決定的な差も指摘されている。

それは例えば、「女性の身体」という初期の組織論には登場しなかった身体に対する対応について見ていく中で明らかにされるかもしれない。K. ケニーとE. ベルは女性の身体とそれに関する自己啓発本を読み解く中で、女性の身体が社会的に構築されてきたという側面があることを強調する。その女性の身体は男性のそれに比べて声の高さなどが異なるほか、身体を大きく見せるために底の高い靴を履く必要が生ずるといった、女性の身体が労働の現場で置かれる特有の状況について言及する。同じ身体（月経の存在など男女差はあるが）を持ちながらも、その身体それ自体の使用を許される男性と、身体それ自体を「適切に」加工する必要が迫られる女性の身体の差異を彼女らは描きだしたのである（Kenny and Bell, 2011: 164-171）。

女性の身体が社会的に構築されたものとして組織の中に登場したことは極めて典型的な出来事と考えられるが、現代において同様の事例には事欠かない。端的に言えば、組織における身体は「健康」でなければならない、という言説が考えられるだろう。

初期の組織論が登場する以前の身体は、組織によって酷使されるものであったと考えられる。いわば奴隷を酷使するかのように人間の身体を酷使し、それが壊れれば交換可能である存在としてしかとらえられてこなかった。炭鉱や大規模農場でもそうであっただろうし、『女工哀史』で描かれた紡績工場でも同様であった。ギルブレス、もしくは科学的管理法の登場によって、ようやく身体は疲労するものであることが明らかになったほか、疲労することは生産性を減じることが明らかになり、組織にとっても非合理であることがわかったのである。疲労した身体、すなわち健康ではない身体は組織にとって不適切なものとなったのである。ここに「適切な身体」の発想が見て取れる。画一化され、標準とされた「以外」の身体は、組織にとって想定外の存在であり、組織とは異なる個人の管理の対象

と考えられてきたのである。組織にとって不健康な身体が存在は組織の責任ではなく、自己の責任であるという考えが生まれてしまうのである。

ここで現代日本に目を向けてみよう。現代日本社会においては、過労死（過労自殺）の増加が問題となっている。それを引き起こす一因がメンタルヘルスの悪化である。「精神障害に係る労災請求件数の推移」を見る限り、2000年に212件だったのが、2020年に2051件と激増している¹⁰⁾。感情というソフトな対象を乗せる存在としての身体がいま危機に瀕している。組織にとって身体の死とはどうとらえられるのか、今一度問われる必要があるだろう。過労死という日本語が*karoshi*として、国際的な用語となったことはすでに周知の事実である。では、その言葉の起源である日本における過労死の現状¹¹⁾はいかなるものであろうか。

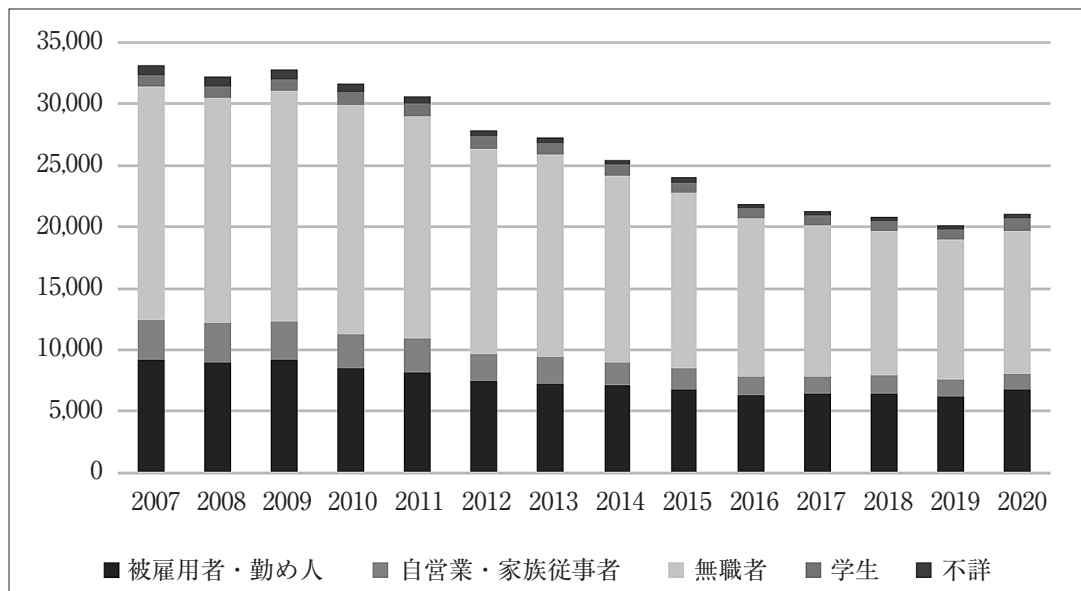
過労死について新聞記事を確認してみると、その言葉が出現した当時は今のような意味では使われていなかったことがわかる。炎天下での農作業中の突然死などが過労死とされていたのである。現代社会においては、過労死はそういった「自然」な肉体の極度の疲労だけでなく、組織による厳密な時間の管理やタスクの膨大さによる「人工」的な死も考慮しなければならない上に、いわゆる感情の死、すなわち過労自殺も考えなければならない。

過労死・過労自殺と認定された件数は、2002年以降ではそれぞれ年間300件前後・80件前後の数字が表されている¹²⁾。その数字も驚くべき多さであるが、それは認定された件数だけであり、氷山の一角にすぎないことが推測できる。ここで、日本社会における自殺自体に目を向ける必要が出てくる。

以下の表1のグラフは近年の日本の自殺者数である。

2007年から2011年までは3万人を超える数の自殺者数であり、近年では2万人程度の自殺者数になっているものの、依然として高いことが見て取れる。そのなかで無職者の自殺者が最も多いものの、

表1 日本の近年の自殺者数¹³⁾



次いで被雇用者・勤め人の自殺者の割合が高いことが分かる。すなわち、職がないために自殺する傾向があるという一般的な理解を超えて、職に就いていることを理由として自殺する傾向があるとも言える。言い方を換えれば、組織に属していないために起こる自殺もあれば、組織に属することによって起こる自殺もあることが分かる。

さらに、以下の表2のグラフは就職失敗を理由とする自殺者の推移である。

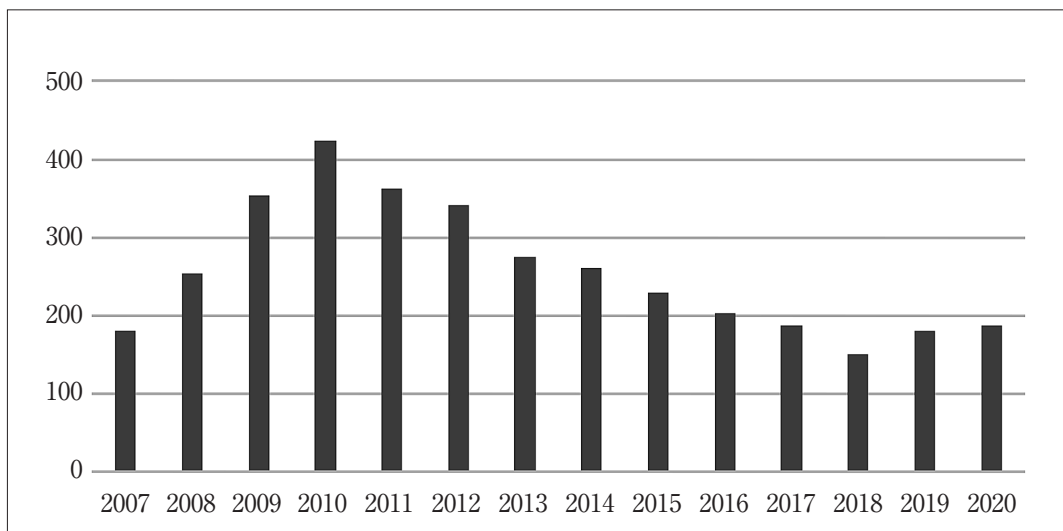
「就活失敗」による全ての自殺者数として、いわゆる「就活」を行う学生の就活失敗だけではなく、転職の失敗、無職者の求職の失敗も含む数字であると考えられるが、いわゆる職、すなわち組織に属することに失敗したために生じる自殺が一定数あり、高い年度においては400件を超えていることが分かる。

これらの数字から見て取れるのは、近年の日本は「仕事」がありすぎて（組織の中で過労に陥って）自殺する社会でもあり、「仕事」に就くべき仕事が少ない（就職に失敗して）自殺する社会である可能性があるということである。

この仮説からは、組織のメタファーとして、恐ろしいものがここに浮かび上がってくる。“組織は殺人兵器である”というメタファーである。組織に属する者も、属そうとする者にも死を迫ってくる存在として組織があるというはいささか言葉が過ぎるであろうか。無職者はいわば殺人兵器からのサバイバーとしてすら位置づけられるかもしれない。このように、現実はあまりにも過酷である。

そして近年では組織は長時間労働やそれに伴うメンタルヘルスの重要性に気づきつつある。しかしながら、その際も「肉体」の過剰労働に伴って、付随する「感情」にその原因が求められるものでもある。過労死や過労自殺は単に肉体・身体的なものではない。感情の死から始まる肉体的疲労、あるいは感情と身体の同時死別であり得る。ソフトな感情はその原因として取り扱われるのが一般的であるが、これは身体の「死」と感情の「死」が重なった結果でもある。組織にとっての「死」については

表2 就職失敗を理由とする自殺者の推移¹⁴⁾



未だ研究は進んでいない。その試みはまだ始まったばかりに過ぎず、それまでには多くの犠牲——多くの過労死や過労自殺——が払われ続けている。また、組織があるがために「死」が生まれるという見解からすれば、組織とは殺人兵器であり、死を創造する装置であるともいえるのである。

さて、このようなハードな身体にはどのような影響をソフトな感情に与えるのだろうか。次節では組織と感情について考察を進めていきたい。

4 組織研究における感情

組織論の初期においては、感情というものは取り扱われるものの、逆に組織からは排除されるべきものとして描かれた。例えば、著名なところではM. ウェーバーが官僚制について述べる中で官僚は「憤怒も不公平もなく (*sine ira et studio*)、憎しみも激情もなく、それゆえ、『愛』も『熱狂』もなしに、ひたすら義務観念の命じるままに、その職務を遂行する」(Weber, [1921-22] 1976=2012: 49 [傍点原著]) 存在としてとらえられる。感情という個人的で主観的なものは、合理性を追求する組織には馴染まないものとして描かれたのだ。ほかにもC. I. バーナードは組織論の古典とされる『経営者の役割』(Barnard, 1938)において、「組織人格」と「個人人格」という概念を示している。個人人格がその個人の有する全人格であるのに対して、組織人格は部分的人格であり、組織の中でのみ発揮される人格である。バーナードは個人人格という概念で主観的な感情を有する人間の側面をとらえると同時に、組織内で求められる役割＝組織人格に着目する必要性を重視した。これらのことから、組織論の黎明期における「感情」は組織にそぐわないものとして組織および組織論から捨象されるものであったといえる。

心理学的なアプローチをとるP. O. ルクシャも同様に組織において感情は軽視されてきたことを指摘している(Luksha, 2006: 1-6)。感情とは組織の過度な合理化の潤滑油となるという意味でポジティブな側面をもつ一方で、家族主義にみられるような馴れ合いのような非合理的なものを含んでしまうというネガティブな側面を有しているとする。しかし、組織論はそのポジティブな側面にしか注意を払わなかったのである。

もっとも、E. メイヨー、F. J. レスリスバーガー＝W. J. ディクソンらによるホーソン実験に代表されるような人間関係論により、人間の持つ社会的で非合理的な側面が発見されたことも事実である。集められた被験者は、どれほど照明を暗くしたとしても、“選ばれた光栄な存在である”と自らを位置づけ、その作業量を維持し続けた。この事実から、組織の労働者は労働の対価として給与を得るといった経済的欲求だけでなく、名誉などの社会・心理的欲求をも満たすことを求めるものであることが明らかにされたのである。その後、組織論においては社会・心理的欲求を満たすためのモチベーション研究が盛んとなった。D. マクレガーの提唱するY理論では〈人間は条件次第で自らが進んで身を委ねた目標の達成のために、創意工夫をこらして問題を解決し、その責任をとろうとする存在である〉という労働者像が示された(McGregor, 1960)。そのほかA. H. マズローの欲求5段階説においては、組織への所属を超えて最上位に「自己実現欲求」が据えられ、人間の持つ欲求の多様性が明らかにされた

(Maslow, [1954] 1970)。この時期においては、組織論の中ではモチベーションに絡むようなポジティブな感情は積極的に主題化されてきたと言えよう。しかしながら、「怒り」に代表されるようなネガティブな感情は未だ組織論からは捨象されていた (Surman and Sturdy, 2009: 165)。実際のところ、感情については組織にとって都合の良いものだけが抽出され、そのみが研究対象になってきたと言える。

前節で取り扱った過労自殺も「怒り」が適切に処理することが許されなかった事例だと考えることができる。阿部眞雄 (阿部, 2016: 25-27) は「全人格労働」という用語を示して、過酷な労働状況を説明したが、組織研究の観点からはどのように説明できるだろうか。先述のバーナードは個人人格と組織人格を分けて論じていた。組織の中では個人人格は期待されず、組織人格のみが期待されるはずである。しかし、組織はときに個人人格にも浸潤し、組織人格のみをもつ人間を作り出すことがある。個人人格はそこでは死んでしまっており、仕事のみに興味を見いだす人間が作り上げられるのである。これが全人格労働と呼ばれるものだ。例えば、電車がトラブルにより停車していると。個人人格を持ち得ている人間であれば、我慢しながらもその時間をやり過ごすであろう。しかし、全人格労働を行っている人間、すなわち組織人格しか持ち得ていない人間は“大切な会議に遅れてはならない”と電車から降りて線路を歩き出したという¹⁵⁾。個人人格を持つことを許されなかった人間は、社会に求められる役割も、個人として期待される役割もこなすことができず、組織から期待される役割——全人格としての組織人格——のみを遂行してしまうのである。

しかしながら、実態はよりひどいものであると言える。組織では適切な感情を心から抱く「感情労働」や、適切な感情を表出する「感情操作」、あるいは常にポジティブでないといけないう「感情管理」が行われているのである。

感情労働という現象を最初に問題として取り扱った A. R. ホックシールド (Hochschild, 1983) が述べるのであれば、調査対象となった客室乗務員は職場の中であたかも自分の部屋にいるように感情を抱くように要請されるだけでなく、そこを訪れる搭乗客は自室に入ってきた客人であると心から思うように訓練がなされるのである。加えて、自室＝職場で行われたセクシャルハラスメントがあったとしても、それに対する「怒り」を持つことは許されないように加工される。彼女らに許されるのは過酷な労働状況のなか、自己裁量権が大きいという仕事に対しての「誇り」という感情のみであり、いわゆる「やりがい搾取¹⁶⁾」が起こっている状況にある。

組織文化論者である G. クンダ (Kunda, 1992) によるハイテク産業におけるエスノグラフィーでは、組織において適切とされる感情を持つことができないことを恥じるという「文化中毒者 (cultural dopes)¹⁷⁾」の様子が描かれている。組織に不満を表明しようと、ミーティングで経営幹部にとって挑戦する「怒り」は、会場の「笑い」とともに無化され、「取るに足らないこと」として処理されるのが一般的となっている風景が描かれている。このような場で「怒り」続けることはその組織の一員としてふさわしくない、と言うわけである (Kunda, 1992=2005: 158-168)。その結果、文化に馴染めない人間や適切な距離をとれない人間は燃え尽きる。さらに皮肉なことに燃え尽きた社員は、今度はその自分を苦しめた文化を企業内に広く浸透させる専門部署に配置され、そこで救いを得るという皮肉

な現実も描写されている。

アメリカ屈指のコラムニストであるB. エーレンライク (Ehrenreich, 2009) は組織を取り巻くアメリカ社会自体に蔓延する「ポジティブ病」ともいうべきものに警鐘を鳴らす。彼女によれば最も悲劇的なリストラの場面においても、“自らの感情がポジティブでなかったために職を失った”という自責の念を持たせると同時に、このリストラというのは新たなステージへの「喜び」ととらえなければならぬという、アメリカ人の極度なポジティブ性に病理を見るのである。

本節の内容をまとめておきたい。組織の中で当初、感情という非合理的なものは排除の対象となった。それは現場だけでなく、理論からも捨象されることとなった。しかしながら、組織にとって有用なモチベーションをはじめとしたポジティブな感情は再び評価され、現場にも導入されたほか、理論化も進んだと言える。しかしながら、そもそもネガティブな感情は無視されただけでなく、ネガティブな感情を持たせない、あるいは持つことはふさわしくないどころか個人の欠陥であるとすら考える思想が現場にはびこっている可能性があるのである。組織研究における感情については、未だ多くの課題が残されていると言える。

そして近年では組織は長時間労働やそれに伴うメンタルヘルスの重要性に気づきつつある。しかし、その試みはまだ始まったばかりに過ぎず、それまでには多くの犠牲——多くの過労死や過労自殺——が払われ続けているのである。

5 組織研究における空間

身体と同様にその存在が自明視されてきたものとして空間がある。その中で組織の中のアーティファクトや物理的存在の重要性を指摘する組織美学の嚆矢である、P. ガリアルディは組織の空間に注視することの重要性を論じた (Gagliardi, 1990)。それまで組織論の対象では理論的に変数化され、その変数の中でも比較的变化の少ない固定的なものが構造であるとして、重要視されてとらえられてきた。その意味では、現実として存在する物理的でハードなものは軽視され、理論的に重要と考え得る固定的なものを取り扱ってきたに過ぎなかった。ガリアルディはそのような組織論を批判し新たな地平を広げようとしたのであった。

同様に、アメリカの地理学者であるY. F. トゥアンは社会科学が適切に空間を分析できていないと以下のように批判する。「人間は、人間としての資質をあたえられると、どのように空間と場所に意味を付与し、どのように空間と場所を組織だてていくのであろうか。社会学者はこのように問われると、すぐに文化をもちだして説明しようとする」(Tuan, 1977=1993: 15-6)。実際、社会学者、とりわけ社会学者は空間をあとで何かが入る容器物としてしか考えてこなかった経緯がある。事実、空間の重要性を指摘した先のガリアルディも組織文化研究者の一人でもある。組織論者の多くは、既に存在する空間において人間の営みとコミュニケーションが行われ、その結果、文化が形成されてから分析に初めて入るという順序で論を組み立ててきた。それに対して、オーストラリアを中心に活躍する組織研究者S. R. クレグと、経営倫理を説くM. コーンバーガーは、「[組織] 空間はただ単に満たさ

れることを待っている容れ物ではない。それ自体が隅、隙間、囲いを有する物質性をもち、美醜を伴うものである」(Clegg and Kornberger, 2006: 144 [括弧内筆者]) と述べる。また、ビジネス人類学と異文化間経営を専門とする J. -F. シャンロも、壁にせよ建物にせよ、内と外の空間の分割は組織メンバーにとってアイデンティティの基礎となることや、全ての組織は多かれ少なかれハイアラキカルな構造をとっているだけでなく、それが視覚化されていることを指摘する (Chanlat, 2006: 18-19)。シャンロは加えて、組織論における空間についてテラリズムやホーソン実験などの事例を社会歴史的に掘り下げて研究を進めている。組織の時空間について独自の視点を有する T. ハーネスも、空間は人間の行為と相互行為の結果であると同時に、行為と相互行為のための文脈 (context) を提供するものであるとし、空間の重要性を説く (Hernes, 2004)。これらの研究が進むことにより、空間は組織研究の中に適切に位置づけられる可能性がある。

その一方で、コンバーガーはいままでまったく空間が組織論の中で論じてこれなかったわけではないことを指摘している。それは例えば M. フーコーの著作『監獄の誕生』(Foucault, 1975) における「一望監視装置」をはじめとして組織の建築と権力の関係性を示すものである (Kornberger, 2008)。また、フーコーと同じように組織の建築 ―あるいはモノの配置― によって権力関係が形成されることを指摘する論者の一人に I. イリイチがいる。彼は学校という組織において、教師-学生の権力関係がモノの配置、例えば机の向きや教壇の高さなどによって構築され、浸透していくプロセスを批判的見地から検討した (Illich, 1971)。コンバーガーも空間における権力関係を医師と患者の関係に見る (Kornberger, 2008)。確かに、医師は診察室という空間を支配する権力を有している。待合室で待機させられる患者は呼ばれるまで、すなわち許可が下りるまで空間の移動を許されない。同様の事例は、企業等で個室を有する役員や大学教員などにもあてはまるかもしれない。すなわち、ある空間をプライベートに使用する余地をどれほど有しているかによって、権力の質量が決定される可能性がある。空間だけにとどまらず、例えば組織のアーティファクトの配置、例えば机などもプライベートに使用できる余地があるかどうかによって、その個人の権力を計ることができよう。いわゆる自分の席が決まっていないフリーアドレス制度を採用しているオフィスでは、プライベートな空間は存在しない。どこにでも移動できる自由と引き換えに、定住する権利・空間を自由に使用する権利を失い、権力も奪われてしまうのである。

また、空間と同様に重要なものとして景観 (landscape) がある。フーコーの一望監視装置で想定されている囚人の景観は全くといって良いほど与えられていないのに対して、仮に中央監視塔に看守がいた場合、その看守は全方位的にひらかれた景観を有するのである。このほか、いささか極端な事例かもしれないが、教壇に立つ教員は学生の全ての顔を見る権利を有しているのに対して、学生は教員の顔を見るだけにとどまるという事実がある。あるいはいわゆる鳥型配置の机の配置が実践されているオフィスにおいては、一般の社員は向かい合わせの同僚の顔を見るだけに過ぎないのにもかかわらず、上司は全員の顔を見ることができる。景観を形成する要素における多様性の有無が権力関係を強化する可能性があるのである。

例えば、ある心療内科のHPにある写真 (図3) がある¹⁸⁾。



図3 あるクリニックの風景

おそらくは意図されたものではないと考えられるが、受付が重厚でかつ高い位置に設定されている。その受付が「支配」する待合室には患者用の椅子が統一的に並べられている。この心療内科のドアを開けると、まずはこの待合室という空間で時間を過ごし、診察室でのコミュニケーションのために「備える」ことを余儀なくされる。いったん強弱をつけられた支配-服従関係は、ようやく診察室でフラットなものに変換されるようだ。しかし、いったん根付いた権力関係は固定的なものになり得る可能性がある。もっとも、この心療内科はそのような意図を有してはいないだろう。しかし、患者はそのような意図でこの空間と景観を意味づけていく可能性があるのである。

開放的な空間に置かれた身体や感情は、まさに「ストレスフリー」「開放感」といった感情のトリガーにもなる一方で、権威的な空間に置かれた身体は「居心地の悪さ」という感情を引き起こし、その身体をより安全な場所（組織の外であったり、組織の中でプライバシーを確保できるトイレであったり）に移動させるようになるだろう。加えて、その身体の移動の頻繁さを目にした他のメンバーにも「不安に満ちあふれた」雰囲気醸造させるかもしれない。余白とされた身体・感情・空間・雰囲気は相互に関連し合い、組織全体を変容させるものになりえるのである。

本節での見解をまとめておきたい。組織における空間は、組織論者によって、即座に文化概念に置換されてきたことは否めない。分析上はある種の正当性があるとしても、現実を適切にとらえられているかといえば決してそうではない。空間は組織文化を伴う前からすでに我々に影響を与えるばかりか、様々なメッセージを発しているものである。その芳醇さを分析できないところに組織論の限界があるのではないだろうか。さて、次節では、この空間を土壌として出現する雰囲気について述べていきたい。

6 組織研究における雰囲気

組織の雰囲気というのは、いかにもとらえづらい対象である。組織の雰囲気と言った途端、それは組織論の文脈においてはすぐに組織文化という概念に変換されてしまう。しかし、組織文化として分析してしまっただけでは、その特質をうまくとらえられないのも事実である。

なぜ我々はある空間に位置づけられたときに特有の感情や感性を呼び起こされてしまうのであろうか。筆者は以前に組織美学の観点から組織の雰囲気が組織秩序の形成の契機となることを示したことがある（竹中, 2007）。そこで主として取り扱ったのは、美学＝感性学の復権を試みるW.ヴェルシュ（Welsch, 1990）やG. ベーメ（Böhme, 1995, 2001）の立場であり、組織美学を開始したP. ガリアルディ（Gagliardi, 1990）やA. ストラッティ（Strati, 1992）の見解の重要性であった。ベーメは雰囲気について、それを主観でも客観でもなく「準客観的なもの」と指定する。主観的な感情であれば、共有は困難であろうし、客観的な事物であれば、それも共有は不可能であると考えられる。私の喜びがそのまま相手の喜びであるはずはなく、私の前に立つ壁が互いにとって同じ意味を有することも難しい。しかし、雰囲気というのは不思議なものであって、完全に共有することはできていないにもかかわらず、建物の厳めしさや儀式の畏まった様子から荘厳な雰囲気を「味わう」ことは可能であるし、人と人の睨み合いや次に何が起こるか分からないといった不確実性に基づいて、剣呑とした雰囲気を「味わう」ことも可能でもある。その意味において、雰囲気は主観にも客観にもよらない準客観的なものであるがゆえに共有することが可能になる。それにより、根拠を得た組織秩序が成立する、すなわちなぜお互いの行為やコミュニケーションが組織の文脈において予想可能なかが明らかになるということを説明できるのである。

では、この雰囲気を形作る要素は何であろうか。再びベーメの言葉を借りれば〈徴し（Anzeichen）〉という概念が活躍しているといえる。ベーメは「雰囲気」と「雰囲氣的なもの」について、自らが何らかの空間に入り込み、その空間を情態性それ自体として経験するとき、人は雰囲気を知覚すると考える。例えば陽気な雰囲気や憂鬱な雰囲気といったものがそうであるほか、賑やかな下町情緒や退廃的なニュータウンといったものもそれに値するであろう。

雰囲気のように空中に漂う準客観的（*quasi objektiv*）な憂鬱は、多くの人々が感知することができる何かである。それどころか、感知することが主観的なことであるにもかかわらず、人々は感知するものの性格について互いに了解しあうことができるのである。

（Böhme, 2001=2005: 57-58 [傍点原著]）

上の言葉にあるように、実態は実に奇妙である。主観でもなく客観でもない現象について、主観性を有する個人同士が感知し、しかも了解可能であると言うのである。

こういった雰囲気を了承しあうために必要な能力として、ベーメによれば「物体的、言語的、音楽

的な物の配置 (Arrangement) を通して雰囲気を出産することができる」(Böhme, 2001=2005: 62) 能力が使われるという。我々は雰囲気を味わうだけでなく、それを作り出すこともできる能力を有しているのである。では、何によって我々はその能力を発揮できるのであろうか。それは〈徴し〉と呼ばれるものを働かせることによって可能になる。徴しは「雰囲気が作用するときに依拠して働く構成因子」(Böhme, 2001=2005: 139) であり、それをどのように配置するかによって、厳粛な雰囲気や殺気漂う雰囲気といった「社会的」な雰囲気が産出されるのである。

〈徴し〉をはじめとした物質的なもの、それは空間を構成するアーティファクトと、身体の全てがアクターとなる、B. ラトゥールが提唱するアクター・ネットワーク・セオリー (ANT) に通じてくる (Latour, 2005)¹⁹⁾。第5節にて、アーティファクトに意味が付与されたり意味解釈が行われたりした結果、アーティファクトがシンボルになり得る可能性について指摘した。しかし、もう一つの面である、事物がアーティファクトのまま我々の社会的生活に影響を与えることはないのだろうか。社会的なもの——技術・科学・組織・経営など——が本質的アクター・ネットワークであると考えるのが既存の研究スタイルであるのに対して、実際の諸々のつながりを作っているのはそれ自体としては社会的ではない紐帯——あらゆる自然物・アーティファクト・人間行為——であると考えるのがANTである (Latour, 2005=2019: 19-22)。

既存の組織論と本稿での組織研究、すなわちここでのANTとの差異を描いてみよう。

他の組織と競争可能な「強い」組織文化の中で、合理的に設計された組織構造に配置された組織メンバーは、画一化された身体を用いながら、規格化された感情を発揮する、というのが既存の組織論が思い浮かべる組織像である。「弱い」組織文化——そのようなものがあるとして——は理論から捨象されるし、合理的でない構造は否定される。また、その中で起動する身体や感情も適切でなければならない。規格化されない身体や感情は理論からも現場からも排除の対象となるのである。

本稿あるいはANTではどうか。多様な身体に、多様な感情が渦巻いている。それらは空間を形成する壁や建物と相互に関連しながら景観とネットワークを形成し、独特の雰囲気を形成し、それがまた身体や感情を作り上げる、というのが本稿およびANTの組織研究が思い浮かべる組織像である。そこには「強い／弱い」という基準が存在しない雰囲気が漂うのみである。あらゆる身体と感情がネットワークを形成し、組織と呼ばれる現象を作り上げているのである²⁰⁾。

前節で見たように、空間というものは多様なアーティファクト、あるいは自然物から成り立っていると考えることができる。オフィスのレイアウトの変更はANTの観点からすればアクター同士のコミュニケーション (身体と身体、身体とアーティファクト、身体と自然物等) を変換させる。そのアクターには我々が働かせる〈徴し〉も含まれる。我々は空間の中に配置されながら、独自の雰囲気を醸成するようになるのである。その準客観的な雰囲気が、没主観的になったときに組織文化が成立したと考えることができるだろう。すなわち、誰にとっても同じ意味を持つものになり、誰の主観にも還元できないものとして組織文化が成立するのである。その際は、〈徴し〉やアーティファクトは誰にとっても同じ意味を有し、同じ解釈が可能になり、シンボルに変換されると考えられる。それにより成立した組織文化の一貫性・不変性はシンボルの存在によって強化される。しかし、その形成された

シンボルも再び再解釈されることによって、〈徴し〉、アーティファクトとしての位置に引き戻されると、再び組織文化が準客観的な雰囲気に変換され、新たな組織文化の発生の端緒となると考えることができる。

本節での見解をまとめておこう。既存の組織論は組織文化の成立についてあまりにもその発生のプロセスや変化のプロセスについて無邪気であったと言えるだろう。組織文化はそれが形成される前に、ハードで物質的に存在する身体と空間に配置された様々なアーティファクトや〈徴し〉を素材とするソフトな「雰囲気」として成立する。そしてアーティファクトがシンボルに変換・生成されメンバー間で共有が行われたときに、組織文化は生み出され、安定し硬直化したものなりうると考えられるのである。しかし、そのシンボルも新たに解釈されたり、解体されたりすることによって、シンボルはアーティファクトとなり、文化は再構築の対象となる。その結果、新たな雰囲気が醸成される可能性があるのである。

おわりに ― 本稿の結論と課題

本稿では、組織論の中でそれほど注意が払われてこなかった対象 ― 身体・感情・空間・雰囲気といった組織論の「余白」 ― に迫ることの重要性を説いてきた。まず、それぞれ無関係に見えるこれら4つの対象をマイクロ・マクロ、ハード・ソフトという2軸をクロスさせることによって、相互に関連する対象であることを明らかにした。

はじめに、身体については、身体を持つ画一性を越えて、近年の過労死や過労自殺に言及することによって、組織が「死」の生産装置になりえてしまう危険性を指摘した。次いで、感情については感情労働、感情管理、感情操作という作業によって、ネガティブな感情が組織によって無化されるという側面を描き出した。さらに、その身体や感情を要素として構成される空間と雰囲気については、それらが即座に組織文化概念に置換されることから距離を置いた。そのことによって、多様なアクター、すなわち身体、アーティファクト、〈徴し〉、シンボルが相互に関連しながら組織文化を創造し、また変動することを説明できる理論としてANTに可能性を見いだした。

本稿は、組織論における「余白」を適切に位置づけることによって、組織研究の拡張を試みたものである。個々の対象については、今後、稿を変えてそれぞれ詳細な検討を加えていきたい。また、「余白」同士の相互作用についてもその精密なダイナミズムを明らかにできているとは言いがたく、これも今後の課題としたい。

注

- 1) 本稿では近代組織論 (modern organization theory) と組織研究 (organization studies) を意図的に分けて記述している。前者は分化した近代のディシプリンによる理論構築の試みを、後者は脱分化し学際的な理論構築の試みを指す。組織研究の名が広く浸透したのは学術雑誌 *Organization Studies* が1980年に刊行されたことや、S. R. クレグ、C. ハーディ、W. R. ノードによる組織研究のハンドブック *Handbook of Organization Studies* が1996年に発行されたことによると考えられる (Clegg, Hardy, and Nord, 1996)。

- 2) 企業、学校、刑務所などを比較してその組織論的分析が不可欠であるとして研究を進めたA. エツィオーニの業績は高く評価されるべきである (Etzioni, 1961, 1964)。本稿もその重要性を支持するものである。
- 3) シンボル人 (symbolic man) という名称は1997年のM. J. ハッチの命名による。なお、ハッチは様々な組織研究のパースペクティブ、人間モデル、議論の焦点を以下のようにまとめている (Hatch 1997: 211)。ただし、以下の見解は第4版では削除されている。

組織研究における新しいパースペクティブに広まった「組織人」の理解		
パースペクティブ	仮定	焦点・価値
古典的	経済人	富、権力
初期近代的	科学人	合理性、管理コントロール
近代的	生態人	環境、外的コントロール
シンボリック-解釈的	シンボル人	解釈、意味
ポストモダンの	美学生	創造性、自由、責任

- 4) E. H. シャインは人間の欲求の多様性に着目し、組織研究の原点であるF. W. テイラーの著作にあらわされるような人間モデルを「合理的経済」人、E. メイヨー、F. J. レスリスパーガー = W. J. ディクソンらによるそれを「社会」人、その後のD. マクレガーやA. H. マズローらによる人間観として「自己実現」人、さらにはそれ以降のコンティンジェンシー理論における人間の欲求の多様性に着目する「複雑」人モデルを提起している (Schein, [1965] 1980)。本稿もそれに沿うところはあるが、社会的欲求を満たす存在としてだけでなく、作った/作られた役割を演じる存在として「役割人」という用語を使用した。
- 5) 組織研究に関する他のディシプリンとして政治学が考えられる。政治学では組織を分析するための中心概念として権力概念を用いることは確かであるが、組織を分析するための確固とした人間モデルは存在しない。しかし、法を重んじ、権力闘争を行いながらも秩序を指向するという人間像は想定されているように思われる。そのため、政治学の人間モデルは「秩序人」と考えることができるが、本稿では取り扱わない。
- 6) 組織文化概念と組織風土概念については、多様な立場がある。1つは、両概念に大きな違いを見いださず、両者をほぼ同一のものとする立場である。もう1つは、風土は心理学研究、文化は社会学・人類学の対象と見なすものである。それに付随して、文化はより根底的なものであり、そのコントロールは難しいものとして位置づけるとともに、風土は個人の認知パターンとして文化よりも表層的なものとして位置づけ、組織の有効性との相関関係を調査しようとするものである (Ehrhart, Schneider, and Macey, 2013)。後者の論点については、非常に重要なものであるが、これについては稿を変えて論じたい。本稿ではひとまず風土と文化をほぼ同じと考えるとする第一の立場に立つ。
- 7) 那須壽はA. シュッツの主観性とパーソンズの考える主観性が大きく異なるものであることを自身の著作の中で詳述している (那須, 1997)。
- 8) シャインは組織文化について述べる中で、アーティファクト-支持的価値-基本的仮定の三層モデルを提示しているが、組織文化論が注視すべきはその基本的仮定であるとしている (Schein, 1985)。ハッチは第4項としてシンボル概念を追加して新たなモデルを示しているが、やはりシンボル概念を組み込むことで理論は完結している (Hatch, 1993)。
- 9) 非合理という用語は二重の意味を有している。一つは組織の生産性にとって非合理 (irrational) であるといういわば負の側面である。もう一つは没合理的 (nonrational) とでも言い換えられるものである。そもそもが合理性-非合理性という枠に収まりきらない対象である。パーソンズは『社会的行為の構造』において、V. パレートについて言及するなかで非合理性と没合理性を峻別して論じている (Parsons, 1937)。本稿では、どちらの対象も非合理であると考えたい。前者の非合理性 (irrationality) は確かに存在するものであるし、近代科学が測定不能であったために理論から除外した没合理性 (nonrationality) も組織論から排除されたことになり変りはないからである。
- 10) 厚生労働省『令和3年版過労死等防止対策白書』より。
- 11) 過労死を含む自殺の統計を読み解くのはいささか困難である。警察庁による統計は存在するものの、果たし

- て自殺とは何なのかという問いがそこにはあるからである。年間2～3万人の自殺者の数がそこでは確認できるものの、それは遺書等から推察されたり、状況から見てそうであったりというケースだけに他ならないことに留意する必要がある。ただ単に一人で自宅で死んでいた場合は「不審死」となるが、それが自然死なのか、自殺なのか、あるいは他殺なのかという統計は存在しない。その意味では自殺者として統計的にカウントされる以上に自殺者の実数は高い可能性がある。
- 12) 厚生労働省「脳・心臓疾患の労災補償状況」「過労死等の労災補償状況」より。
 - 13) 厚生労働省自殺対策推進室 警察庁生活安全局生活安全企画課「令和2年中における自殺の状況」を参考に作成。
 - 14) 警察庁「自殺者数」2007年～2018年の「自殺の状況」の数値から抜粋することによって作成。 <https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/jisatsu.html>
 - 15) Yahoo!ニュース編集部/AERA編集部「仕事で私が壊れる 人生を搾取する『全人格労働』」2016/4/26。 <https://news.yahoo.co.jp/feature/154/> (閲覧日2022/3/19)。
 - 16) やりがい搾取については本田由紀の研究が参考になる(本田, 2007)。
 - 17) 文化中毒者とはエスノメソドロジーに立脚するH.ガーフィンケル(Garfinkel, [1967] 1984: 68 = 1995: 76)の用語であり、その概念を組織研究に適用したのが批判的経営研究(CMS: Critical Management Studies)に立脚するM.アルベッソン(Alvesson, [2001] 2013)である。近年、日本では筆者や松井怜雄が研究を進めている(竹中, 2017, 松井, 2021)。
 - 18) 東京都某市のクリニックのHPより。本来は出典を示すべきであるが、本稿の主旨からして不適切であると考えられるため、そのソースは非公開としたい。HPは2022年2月19日現在閲覧可能であり、「市名 心療内科」で検索すればたどりつくことができる。なお、2010年前後に筆者は当院を訪れており、実際に目視した経験がある。そのHPに掲載されている写真を加工し、掲載した。
 - 19) 近年、組織における物質性(materiality)に注目が集まっている。その中でラトゥールのANTとの接合を図る試みは数多い。代表的なものとしてP. M. レオナルディらによるものやF-X. デ・ボジャニとN. ミテフによるものがあげられる(Leonardi, Nardi, and Kallinikos, 2012, De Vaujany, and Mitev, 2013)。アーティファクト(人工物)という対象を超えてその物質性に迫る試みも、本稿で意図するところの「組織研究の拡張」と同じ途上にある。これについては稿を変えて論じたい。
 - 20) この点においては、本稿はトラブルを抱えていることは否めない。雰囲気というものがソフト(非物質的)なものにあるにもかかわらず、〈徴し〉や身体、加えてアーティファクトが要素としてハード(物質的)な側面を有していることから生まれる矛盾である。ただし、様々なアクター(これは物質と非物質を問わない)による雰囲気の醸成はあり得ると考えられる。完全にソフトで非物質的なものですらアクターとなり得る、という点においては物質とは何なのか問われなければならないことになるが、ANTの立場からはむしろ物質性/非物質性という枠組みを超えたアクターを想定していると考えられる。今後はANTの精査に加え、物質性とは何かということを注19)で示した研究動向を踏まえて理論を精緻化していきたい。

文献

- 阿部眞雄, 2008, 『快適職場のつくり方 ― イジメ、ストレス、メンタル不全をただす』学習の友社。
- Alvesson, Mats, [2001] 2013, *Understanding Organizational Culture*, second edition, London: Sage Publications.
- Ashkanasy, Neal. M., Celeste. P. M. Wilderom, and Mark. F. Peterson eds., 2000, *Handbook of Organizational Culture and Climate*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ansoff, Harry I., 1965, *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*, New York: McGraw-Hill. (=1969, 広田寿亮訳『企業戦略論』産業能率短期大学出版部。)
- Barnard, Chester I., 1938, *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (=1956, 山本安次郎他訳, 『経営者の役割』ダイヤモンド社。)
- Blumer, Herbert, 1969, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. (=1991, 後藤将之訳『シンボリック相互作用論 ― パースペクティブと方法』勁草書房。)

- Böhme Gernot, 1995, *Ätmosphäre. Essays zur neuen Ästhetik*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag. (=2006, 梶谷真司・斉藤渉・野村文宏編訳『雰囲気的美学——新しい現象学の挑戦』晃洋書房.)
- , 2001, *Aisthethik: Vorlesungen über Ästhetik als allgemeine Wahrnehmungslehre*, München: Wilhelm Fink. (=2005, 井上彰・小林真人・阿部美由起・益田勇一訳『感覚学としての美学』勁草書房.)
- Burrell, Gibson, 1992, "The Organization of Pleasure," Hugh Willmott and Mats Alvesson eds., *Critical Management Studies*, Sage Publications. (=2001, 杉原周樹訳『快樂の組織』CMS研究会訳『経営と社会——批判的研究』同友館、78-108.)
- Chandler, Alfred. D. Jr., 1962, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Institute of Technology*, Cambridge, Mass.: M. I. T. Press. (=1967, 三菱経済研究所訳『経営戦略と組織』実業之日本社.)
- Chanlat, Jean-François, 2006, "Space, Organization and Management Thinking: a Socio-Historical Perspective," in Clegg and Kornberger eds., 2006: 17-43.
- Clegg, Stewart, R., Cynthia Hardy, and Walter, R. Nord, eds., 1996, *Handbook of Organization Studies*, London: Sage Publications.
- Clegg, Stewart. R. and Martin Kornberger, 2006, "Organising Space," in Clegg, Stewart. R. and Martin Kornberger, eds., 2006, *Space, Organizations and Management Theory*, Malmö: Copenhagen Business School Press: 143-162.
- De Vaujany, Francois-Xavier and Nathalie Mitev, 2013, *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices*, New York: Palgrave Macmillan.
- Ehrenreich, Barbara, 2009, *Bright-Sided: How the Relentless Promotion of Positive Thinking has undermined America*, New York: Picador Press. (= 2009, 中島由華訳『ポジティブ病の国、アメリカ』河出書房新社.)
- Ehrhart, Mark G., Benjamin Schneider, and William H. Macey, 2013, *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*, New York: Routledge.
- Etzioni, Amitai, 1961, *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*, New York: The Free Press. (= 1966, 綿貫譲治監訳『組織の社会学的分析』培風館.)
- , 1964, *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, Inc. (=1967, 渡瀬浩訳『現代組織論』至誠社.)
- Fineman, Stephen, 2008, "Emotion," Stewart R. Clegg and James R. Bailey eds., *International Encyclopedia of Organization Studies*, Sage Publications: 428-433.
- Foucault, Michel, 1975, *Surveiller et punir: Naissance de la prison*, Paris: Gallimard. (=1977, 田村俊訳『監獄の誕生——監視と処罰』新潮社.)
- Gagliardi, Pasquale, 1990, ed., *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape*, Berlin and New York: Walter de Gruyter.
- Garfinkel, Harold, [1967] 1984, *Studies in Ethnomethodology*, Cambridge: Polity Press. (=1995, 北澤裕・西阪仰訳『日常活動の基盤——『当り前を見る』』『日常性の解剖学——知と会話』マルジュ社: 31-92.)
- Geertz, Clifford, 1973, *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*, New York: Basic Books. (=1987, 吉田禎吾他訳『文化の解釈学 I』岩波書店.)
- Gilbreth, Frank. B., 1911, *Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman*, New York: D. Van Nostrand Company. (=1912, 大壁早治訳『手数省略新式工場管理法全』大倉書店.)
- Grant, David, Cynthia Hardy, Cliff Oswick, and Linda L. Putnam, eds, 2004, *The Sage Handbook of Organizational Discourse*, London: Sage publications. (=2012, 高橋正泰・清宮徹編訳『ハンドブック 組織ディスコース研究』同文館出版.)
- Hassard, John, Ruth Holliday and Hugh Willmott, 2000, "Introduction: The Body and Organizations," John Hassard, Ruth Holliday and Hugh Willmott, eds., *Body and Organizations*, London: Sage publications, 1-14.
- Hatch, Mary. J., 1993, "The Dynamics of Organizational Culture," *Academy of Management Review*, 18 (4): 657-93.

- , 1997, *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspective*, New York: Oxford University Press.
- Hernes, Tor, 2004, *The Spatial Construction of Organization*, Amsterdam: John Benjamin.
- Hochschild, Arlie R., 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press. (=2000, 石川准・室伏亜希訳『管理される心 — 感情が商品になるとき』世界思想社.)
- Hofstede, Geert, [1980] 1984, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills, CA: Sage Publications. (=1984, 萬成博・安藤文四郎監訳『経営文化の国際比較 — 多国籍企業の中の国民性』産業能率大学出版部.)
- Hofstede, Geert., Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov, [1991] 2010, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd. ed. London: McGraw-Hill. (=2013, 岩井紀子, 岩井八郎訳『多文化世界 — 違いを学び共存への道を探る』有斐閣.)
- 本田由紀, 2007, 「自己実現という罫 <やりがい>の搾取 — 拡大する新たな『働きすぎ』」『世界』762: 109-119.
- Illich, Ivan, 1971, *The Deschooling Society*, New York: Harper & Row. (=1977, 東洋・小澤周三訳『脱学校の社会』東京創元社.)
- Kenny, Kate and Emma Bell, 2011, "Representing the Successful Managerial Body," Emma Jeanes, David Knights, and Patricia Yancey Martin eds., *Handbook of Gender, Work and Organization*, Chichester: Wiley: 163-176.
- Kornberger, Martin, 2008 "Spatial Organization," Stewart R. Clegg and James R. Bailey, eds., *International Encyclopedia of Organization Studies*, Sage: 1451-1452.
- Kunda, Gideon, 1992, *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-tech Corporation*, Philadelphia: Temple University Press. (=2005, 櫻村志保訳, 金井嘉宏解説・監修『洗脳するマネジメント — 企業文化を操作せよ』日経BP社.)
- Latour, Bruno, 2005, *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*, Oxford University Press. (=2019, 伊藤嘉高訳『社会的なものを組み直す — アクターネットワーク理論入門』法政大学出版局.)
- Leonardi, Paul M., Bonnie A. Nardi, and Jannis Kallinikos, 2012, *Materiality and Organizing: Social interaction in a Technological World*, Oxford: Oxford University Press.
- Luksha Pavel O., 2006, "Emotions in Organization: More than mere Fluctuations," XVI ISA World Congress of Sociology: 1-12.
- Martin, Joanne, 1992, *Cultures in Organizations: Three Perspectives*, Oxford: Oxford University Press.
- Maslow, Abraham H., [1954] 1970, *Motivation and Personality*, 2nd ed., New York: Harper & Row. (=1987, 小口忠彦訳『[[改訂新版] 人間性の心理学』産業能率出版部.)
- 松井怜雄, 2021, 「日常生活世界における文化中毒者とは何者か」第94回日本社会学会報告.
- McGregor, Douglas, 1960, *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill. (=1970, 高橋達男訳『企業の人間の側面(新版)』産業能率出版部.)
- 那須壽, 1997, 『現象学的社会学への道 — 開かれた地平を求めて』恒星社厚生閣.
- Ouchi, William G., 1981, *Theory Z: How American Business can Meet the Japanese Challenge*, Reading, Mass.: Addison-Wesley. (=1981, 徳山二郎監訳『セオリーZ — 日本に学び、日本を超える』CBS・ソニー出版.)
- Parsons, Talcott, 1937, *The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Specific Reference to a Group of Recent European Writers*, New York: The Free Press. (=1976-89, 稲上毅他訳『社会的行為の構造』木鐸社.)
- , 1951, *The Social System*, New York: Free Press. (=1974, 佐藤勉訳, 『社会体系論』青木書店.)
- Peters, Tom J. and Robert H. Waterman, 1982, *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*, New York: Harper & Row. (=1983, 大前研一訳『エクセレント・カンパニー — 超優良企業の条件』講談社.)
- Pondy, Louis R., Peter J. Frost, G. Morgan and Thomas Dandridge, eds., 1983, *Organizational Symbolism*, Greenwich: JAI Press Inc.
- 佐藤郁哉・山田真茂留, 2004, 『制度と文化 — 組織を動かす見えない力』日本経済新聞社.

- Schein, Edgar H., [1965] 1980, *Organizational psychology* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall (=1981, 松井 賚夫訳『組織心理学』岩波書店.)
- , [1985] 2011, *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed., San Francisco: Jossey-Bass Inc. (=2012, 梅津 祐良・横山哲夫訳『組織文化とリーダーシップ』白桃書房.)
- Simon, Herbert A., [1947] [1957] [1976] 1997, *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*, (1st and 2nd eds.). New York: Macmillan. (3rd and 4th eds.), New York: Free Press. (= [1965] 1989, 松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』ダイヤモンド社.), (=2009, 二村敏子他訳『新版 経営行動——経営組織における意思決定過程の研究』ダイヤモンド社.)
- Strati, Antonio, 1992, "Aesthetic Understanding of Organizational Life," *Academy of Management Review*, 17 (3), pp. 568-581.
- Surman, Emma. and Andrew Sturdy, 2009, "Emotion," Philip Hancock and Andre Spicer, eds., *Understanding Corporate Life*, Sage Publications: 165-182.
- 竹中克久, 2007, 「組織秩序の形成と解体を説明するオルタナティブ——組織目的、組織文化、そして組織美学」『組織科学』41 (2): 95-105.
- , 2013, 『組織の理論社会学——コミュニケーション・社会・人間』文真堂.
- , 2017, 「組織文化研究における批判的経営研究 (CMS) の可能性——組織文化の『負』の側面の分析に向けて」『現代社会学理論研究』11: 107-119.
- 田尾雅夫, 1989, 「バーンアウト——ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス」『社会心理学研究』4 (2): 91-97.
- 塚本尚子・野村明美, 2007, 「組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析」『日本看護研究学会雑誌』30 (2): 55-64.
- Tuan, Yi-Fu, 1977, *Space and Place: The Perspective of Experience*, Minneapolis: University of Minnesota Press. (=1993, 山本浩訳『空間の経験——身体から都市へ』ちくま学芸文庫.)
- Turner, Bryan S., 1992, *Regulating Bodies: Essays in Medical Sociology*, London and New York: Routledge.
- Weber, Max., [1921-2] 1976, *Wirtschaft und Gesellschaft* (5 Aufl.), Tübingen: J. C. B. Mohr. (= [1967] 2012, 濱嶋 朗訳『権力と支配』講談社.)
- Welsch, Wolfgang, 1990, *Ästhetisches Denken*, Stuttgart: Philipp Reclam jun. GmbH & Co. (=1998, 小林信之訳『感性の思考——美的リアリティの変容』勁草書房.)