

Research Paper Series

No. 118

「アイデンティティ・ワーク」としてのクレイム申し立て：  
組織アイデンティティ研究への構築主義アプローチの展開

畑 和之†

2013年1月

## 「アイデンティティ・ワーク」としてのクレーム申し立て： 組織アイデンティティ研究への構築主義アプローチの展開

### I はじめに

本稿では、「組織アイデンティティ (OI; Organizational Identity)」研究への構築主義アプローチを取り上げることにより、このアプローチを採ることによって OI 研究がどのように再構成されるのかということを明らかにする。

OI 研究は、Albert and Whetten (1989) の古典的論文をもって嚆矢とする。組織研究においては伝統的に、組織の「分類学 (taxonomy)」は、組織理論の最も基本的部分に位置づけられてきた (Mckelvey, 1975; 1982)。それは、比較一すなわち、組織類型間の差異や、同一類型に属する組織間の差異や類似性の識別—のための基礎を与え、そうした差異が生ずる因果的メカニズムの探求にとっての出発点を提供する。このようなわけで、「分類学の発展は、組織科学の健全な将来のための決定的な一歩」(Mckelvey, 1975, p. 509) と考えられたのである。

だが、こうした組織研究者の博物学的関心以前に、「われわれの組織は一体どのような基本的ビジネスに従事しているのか？われわれの組織の独自性は何なのか？われわれの組織の存在意義とは一体何だろうか？」といった問いを問うことは、それ自体、人々が従事している一つの実践である。時に、このアイデンティティに関わる問いを係争点にして、深刻なコンフリクトが生ずることもある。まさにこのような、人々の「生きられた経験」に寄り添った問題領域を切

り拓いた点にこそ、Albert らの重要な貢献があった。Albert, Ashforth, and Dutton (2000) も言うように

アイデンティティは問題含みであり、組織を含むあらゆる社会的ドメインにおいて、人が何をどのように価値づけ、考え、感じ、行うかにとってもクリティカルであるが故にこそ、アイデンティティのダイナミクスをより良く理解する必要があるのである。

(Albert, et al., 2000, p. 14)

現在の OI 研究は、H. Tajfel や J. Turner らによって提唱された「社会的アイデンティティ理論」あるいは「自己カテゴリー化理論」を応用した社会心理学的研究が支配的なアプローチをなしている (Ashforth and Mael, 1989; Whetten and Godfrey, 1998)。こうした趨勢に対し、本稿において筆者は、そのみが OI 研究の唯一の可能な行き方ではないことを示したいと思う。

II 節では、OI 研究に対する構築主義アプローチの先行研究を取り上げる。構築主義アプローチのオリジナリティは、OI の構築過程を、当事者たちによる「クレーム申し立て」という言説実践に着目することにより分析する点にある。しかし、先行研究では、そうしたクレームを申し立てる主体のアイデンティティは所与とされてしまっており、結果として既存の OI 研究の枠組みに回収されてしまっている。

III 節では、こうした既存の構築主義的研究の問題点を解消するために、近年 M.

Alvesson らによって提唱されている「アイデンティティ・ワーク」の理論的視座に着目する。この視座に従えば、人々によって申し立てられたクレームは、OI を再構築するだけでなく、同時に当のクレームを申し立てる「主体」の社会的アイデンティティをも再構築するものとして捉え直さなければならない。

IV 節では、こうしたアイデンティティ・ワークの視座を具体的に例解するために、組織研究において組織の「デュアル・コア」(Daft, 1978) と呼ばれてきたものが、この視座によってどのように捉え直されるのかということ、「アイデンティフィケーション」理論 (Ashforth and Mael, 1989) との対比により説明する。

最後に、V 節では構築主義アプローチが組織研究一般に対してもつ実践的意義について考察する。

## II 「クレーム申し立て」としてのアイデンティティ構築

今日の OI 研究は、OI を組織が「もつ」客観的な属性として実体視した上で、組織成員の心的態度や行動に影響を与えたり、あるいは組織の環境適応を促進 (阻害) する、一種の「要因」として説明しようとする段階は、既に超え出ているとみてよいだろう (佐藤・芳賀・山田, 2011; 高尾・王, 2012; 山田, 2010)。

Albert and Whetten (1985) が示唆していたように、本来的には OI とは、組織の「客観的」な属性ではなく、むしろ組織の「中核的性質」や「独自性」、「通時的継続性」に関する「クレーム (主張)」であり、そう

した主張を正当化する「アカウント (説明)」である (p. 265)。つまり OI とは、組織の中核や独自性、持続性についてのクレーム申し立てと、それに様々に反応する人々の活動とを通じて編みあげられる言説的な構築物である (Brown, 2006; Phillips, Lawrence, and Hardy, 2004)。

このような Albert らの示唆に従った上で、既存の構築主義的研究は、「いかにして人々の集団がそのワーク環境を解釈し、そうした読解を、その組織の中核的で、独自の、あるいは持続的なものは何かに関するアカウントへと取り込ませるのか」(Brown and Humphrey, 2006, p. 233) ということの研究課題としている。

こうした構築主義アプローチを主唱した比較的早期の試みとして、例えば Glynn (2000) がある。彼女は、「社会問題の構築主義」研究 (Spector and Kitsuse, 1977) に依拠しながら、自身がフィールドワークを行ったアトランタ交響楽団 (ASO) の演奏家によるストライキの事例を分析している。そこでは、ASO を「世界的な都市にある世界的なオーケストラ」を目指すものとクレームする演奏家と、「経営が成り立つ限りで最高のオーケストラ」を目指すべきであるとする経営側という、二つの主要なクレーム・メイカーが識別されている。こうした理念を巡る双方の食い違いは、何が ASO の中核的能力であるかに関するクレーム (例えば、「オーケストラの演奏の質こそが今後も ASO が発展してゆく鍵である」とする演奏家のクレーム) の対立としてだけではなく、相互に他方が ASO の「中核的な能力」として定義するものの否認 (例えば、「確かに演奏の質は重要だが、それだ

けでは ASO が存続してゆくことはできない。むしろ財務面の健全化こそが今後の ASO の発展の鍵である」とする、経営側の対抗クレーム) としても現れた。

このように構築主義アプローチは、それ以前の実証主義的研究では OI を「客観的に識別する上では無関連な事柄として無視されてきた当事者たちのイデオロギカルな闘争を、OI を定義するプロセスそのものとして位置づけ直すことにより、そもそも OI は、こうした人々によるクレーム申し立て活動から切り離されたところには存在しえないことを具体的に示して見せた点で、意義深いものである<sup>1</sup>。

しかし、Glynn に代表される既存研究は、理論的・方法的にナイーブな点があり、構築主義アプローチのポテンシャルを十分に組み尽くしているとは言い難い。

第一に、対象とされる組織のアイデンティティを巡っては争いが生ずるとされる一方で、そのクレームを申し立てる主体の社会的アイデンティティそのものは(例えば「演奏家である」、「経営陣である」といったように) 問題のないものとして同定 (identify) し、固定されてしまっている<sup>2</sup>。

第二に、主体の知覚や解釈は、彼が同一化 (identify with) する(専門職等の) 社会集団の価値や規範、あるいは「制度的ロジック」(Thornton and Ocasio, 2008; Thornton, Ocasio, Lounsbury, 2012) によって条件づけられていると想定されている。ここで制度的ロジックとは、「それによって行為者による意味形成の選択や、彼らが行為を動機づけるために使用する語彙およびその自我やアイデンティティの感覚が条件づけられている、準拠枠」(Thornton, et al.,

2012, p. 2) であるとされる。

しかし(共有された集団価値や規範の存在を強調する伝統的な社会理論とは対照的に) 社会生活の認知的あるいは「自明視された」側面がいかにか強調されようとも (Scott, 1995; 2001)、集団の成員によって「共有」された制度的ロジックを措定した上で、それを集団間のクレーム申し立ての差異を説明する「原因」と見なすというロジック自体は、尚も保存されている。結果として、クレーム申し立てという言説実践への着目が目新しく映ろうとも、クレームの対立を、当事者が同一化する集団とそれを通じて内面化された文化的ロジックの差異によって説明しようとする点で、既存の OI 研究の社会心理学的枠組みを超えていない。

このような既存の構築主義的研究の問題点を乗り越えようとする研究として、Zilber (2002) がある。彼女は、Swidler (1981)、Friedland and Alford (1991) に従って、「動機」や「利害」、「価値」や「規範」といった概念は、観察者が行為者の行為を説明するための「原因」ではなく、むしろ当事者が自らのクレームを承認させるために戦略的に利用される「リソース」として位置づけ直されるべきであると主張した。「制度的ロジック」とは、こうした行為者たちによって使用される実践的ツールキットの総称であり、観察者にとっては、それ自体 OI のクレーム申し立て過程の重要な一部をなす「データ」である。

このように論じた上で、Zilber は自身がフィールドワークを行ったイスラエルの強姦救援センターの事例を用い、その発足当初「フェミニズム」のロジックに従って創

出された組織的実践の正統性の源泉が、組織の成長とともに次第に「心理療法」のロジックへと変化してゆく様を跡づけている。

確かに、クレイム・メイカーによって使用されている語彙やイディオムは、そのクレイムが自明の「事実」として承認されるために、戦略的に使用されるリソースであるとする Zilber の指摘は重要である。しかし、彼女の事例分析では、当のクレイム申し立て主体の社会的アイデンティティは（「フェミニスト」、「セラピスト」といったように）尚も自明視されたままである。

Zilber のもう一つの問題点は、フェミニズムのロジックに従って創出された「同じ」組織的実践が（その実践自体は通時的に「不変」のままに）支配的な制度的ロジックが転換したことによって、今やセラピストのロジックによって合理化され、それに適合的な OI の定義の維持に寄与しているという、彼女の結論にある。こうした見解は、人々のいかなる意味付与からも独立にある「客観的」な組織的実践の存在を想定しない限り、理解不可能である。とはいえ、言うまでもなく、こうした想定は、前構築主義的な、素朴実在論への逆戻りであろう。

### III. アイデンティティ・ワーク

以上のように、構築主義アプローチを採る先行研究は、それ以前の OI 研究が OI を実体視しているとして批判する一方で、OI 構築に従事する当事者たちの社会的アイデンティティそのものは、あたかも「客観的」で固定された属性と見なしている。その結果、「クレイム」に着目することによって回避しようとしていたはずの本質主義に、別

の落とし穴から陥っている。

こうした既存の構築主義アプローチの問題点を解消する試みとして、ここで着目したいのは、M. Alvesson らによって導入されている「アイデンティティ・ワーク」の視座である (Alvesson and Willmott, 2002; Alvesson, Ashcraft, Thomas, 2008)。

アイデンティティ・ワークとは、「個人がそれに従事することにより、首尾一貫し、独自で、ポジティブに価値づけられた自己理解を構築しようとする、進行中の活動」

(Alvesson, et al., 2008, p. 15) として定義される。ここでは、次の四点から、この概念のエッセンスを説明することにしたい。

第一に、アイデンティティ・ワークとは、「それ」として指示されるような特定の実践のことではなく、むしろ人々が日常の実践に従事することによって「いかにして自らを社会的および組織的存在として位置づけているのか、いかにして自我の感覚を構築しようとするのか、いかにしてアイデンティティは権力の作動を通じて達成されるのか」(Alvesson, et al., 2008, p. 12) を際立たせるための理論的視座である。

この視座のもとでは、「組織の中で人々は、日常的にアイデンティティ・ワークに従事しており、仕事や社会関係をうまく処理するために必要な、首尾一貫した自我の強い感覚を達成しようとしている」(Alvesson, 2000, p. 1105) ものと捉え直される。人々の社会的アイデンティティは、「社会的相互行為やナラティブの形式、および物質的実践の中で構成され、交渉され、再生産され、脅威にも曝されている」(op. cit., p. 1105)。

第二に、このアイデンティティ・ワークの視座の最も基本的な主張は、「世界」の構

築と「主体」の構築とは本質的に分離不可能だ、という見解である。

いわゆる「言語論的転回」(cf. Alvesson and Karreman, 2000) の洗礼—それこそが構築主義的探究の出発点をなしている—を経たわれわれは、もはや言語は、「あちら側 (out there)」にある世界を表象するための、透き通った道具ではないという認識に到達している。むしろ、世界についての言語的表象が正しいもの (真理) として承認されるが故に、世界はまさにその言語によって表象されている通りにあると見なされるのである。Alvesson (2003) も言うように、「事物が『あちら側』に『客観的』に存在することを疑う人はほとんどいなくとも、そうした事物についてのいかなる説明も、事物がどのようにあるのか、またそれはいかに表象されるのかということに関する特定のヴァージョンを構築」(p. 22) しているのである。この意味で、言葉と事物 (あるいは、表象と表象されるもの) とは分離不可能であり、言語を使用することは、世界を再構築することに他ならない。

「社会的アイデンティティ」の概念の理論的・実践的な重要性は、まさにここに存している。Tajfel も言うように、ある者の社会的アイデンティティ—性別、国籍、宗教、エスニシティから、職業や職位、あるいはスティグマまで—を同定するということは、何よりもまず、ある社会的カテゴリーの中に彼を「メンバー」として分類し、帰属させることである (Tajfel, 1978; Tajfel and Turner, 1986)。「社会的カテゴリー化は、社会の中での個人の位置を創出し、定義することを促す、方向づけのシステムとして考察されうる」(Tajfel, 1978, p. 63)。

個人の社会的アイデンティティを同定するということは、彼が社会的世界の中で占める (べき) 位置を定義することであり、社会的アイデンティティを同定されることを通じて、社会的世界の中で特異な位置を占める「主体」として構築されるのである。

このように、社会的アイデンティティ概念は、「世界」と「主体」との本質的に不分離な関係を研究するための重要な戦略拠点を与えてくれる。それにも関わらず、Tajfel や彼に引き続く社会心理学者たちは、社会的カテゴリー化を、個人の「頭の中」で生じる隠れたプロセスとして概念化しており、結果として、この概念のもつ含意を十分に組み尽くすことに失敗している。

だが、社会的カテゴリーのシステムとは、個人の「頭の中」に刻印されたカタログのようなものではないし、まして人々の日々の営みを離れた宙空に浮かんでいるわけでもない。それは実際に使用されること、つまり人々の具体的な語りの中で成り立ち、伝えられ、維持されているのである。社会的カテゴリー化という操作も、個人の「頭の中」にではなく、こうした人々の日常言語の使用の中にこそ見出されねばならない。

社会的カテゴリー化を、人々が日々従事している言説実践、あるいはその「レトリック」(Alvesson, 1993; Alvesson and Sveningsson, 2003) として捉え直すことは、言語使用のもつ「政治性」を思い起こす上でも重要である。言語を使用することを通じて、社会的世界を再構築することは、同時に、その中に位置づけられる、諸個人の社会アイデンティティをも再編することに他ならない。この意味で、「社会的カテゴリーの意味やそのメンバーシップ、世界がい

かに正しく表象されているかについてのクレームは、そこにおいてアイデンティティが提示され、抵抗され、戦わされる、絶えざる闘争の場」(Alvesson and Willmott, 2002, p. 628) なのである。

第三に、このようなアイデンティティ・ワークの視座に立つならば、OIの構築過程とは、同時に、それに関与する人々の社会的アイデンティティそのものも争われる過程として捉え直されることになる (Kornberger and Brown, 2007; Lok, 2010; Watson, 2008)。

例えば Sveningsson and Alvesson (2003) は、巨大なハイテク企業の研究開発部門のあるシニア・マネジャーに焦点化することにより、この企業の OI についての相対立するクレームによって組織化された多元的コンテキストの中で、彼女がどのような「マネジャー」であり、「マネジャー」としてどのようなリーダーシップを採るべきかといった、彼女の役割期待やアイデンティティを定義しようとする、錯綜した言説(彼女自身による語りをも含む)を再構成している。ここでは、対象とされている組織の中核や独自性、継続されるべきことは何かということだけでなく、彼女は R&D 部門の「マネジャー」として何をすべきかということそれ自体も、OI に関する対立するクレームの中で、またそうしたクレームを通じて争われる係争点となっていたのである。

こうした事例によって例証されるように、OI についてのクレームを申し立てる主体のアイデンティティは、当のクレームが戦わされる過程に対し外在的で、不動のものではあり得ない。むしろ「集合的アイデンティティの語り」を創出することにより、当

事者たちは能動的にその組織との関係を定義し、再定義することで、自身をアンビヴァレントなもの、超然としたもの、あるいはコミットした者として(再)呈示しているのである」(Brown, 2006, p. 745)。

第四に、このように、主体の社会的アイデンティティの同定は、議論の自明の出発点を与えるものではなく、それ自体が OI 構築過程の一部であり、その所産でもあるとする、アイデンティティ・ワークの視座に立った場合、その過程を分析する、われわれ観察者の方法的スタンスそのものも根底的に問い直されねばならない。

ここで改めて「クレーム」の概念のもつ含意を検討しよう。構築主義の一つの「テクニカル・ターム」としてのクレーム概念に含意されているのは、観察者は、あるクレームの真偽についての判断(価値判断)を徹底して差し控えなければならない(あるいは「括弧に入れ」なければならない)という、構築主義に固有の方法的スタンスである(中河, 1999, pp. 25ff.)。構築主義のプログラムの原初的な問題関心とは、あるクレームが疑問の余地なき「事実」として承認される社会的過程そのものにあり (Berger and Luckmann, 1967)、この過程を分析するためには、観察者には徹底して「不可知論(agonistic)」の方法的構えが求められる (Czarniawska, 1997, pp. 4ff.)。この態度のもとでは、人々による自らの文化や自身が従事している実践についての記述や説明は、その文化や実践がまさにそのようにあることの「証拠」としてではなく、あくまで文化や実践を再構築する「クレーム」として見なされることになる。

アイデンティティ・ワークの視座の最も

重要な点は、こうした不可知論の構えを、いわゆる個人の「内面 (internal world)」についてのアカウントに対しても厳格に適用する点にある (Alvesson and Willmott, 2002, pp. 628ff.)。その結果、いかなる個人の「自己」についての語りも、あくまで「クレイム」の身分に位置づけ直される。言い換えれば、アイデンティティ・ワークの視座は、個人は「本当」の自己について知っているという、われわれの「常識」を方法的に拒否するのである。Alvesson (2003) も言うように、個人による自己についての語りは、「自身がどのようなものであり、また自身を一貫してどのように見ているのかについての真理の報告」としてではなく、「自己を提示し、アイデンティティを構築しようとする試み」(p. 20) として位置づけ直されねばならない。

このように構築主義的方法的スタンスを徹底させた場合、もはやいかなる個人の自己定義や自己認識も、ア priori に特権的な身分を与えられない。今やそれは、他の人々による彼のアイデンティティを定義しようとする試みと同等の「クレイム」であり、それ自体クレイム申し立ての闘争過程を通じて真偽が争われうる。

おそらく、こうした構築主義のラディカルな帰結を推し進めるアイデンティティ・ワークの視座の意義は、単に学問的関心への奉仕にのみ留まるものではなかろう。この視座に従えば、人々のアイデンティティは、彼の「頭の中」に所在する、相対的に安定的で、不変な何かではなく、「様々な社会的・言語的構築物 (あるいは言説) が互いに支配権を巡って争うとともに、常に流転し、生成しつつある」(Thomas and

Linstead, 2002, p. 75) ものとして捉え直されることになる。あるいは Gergen (1989) も言うように、「われわれが自己の次元と見なしているものは……競合する世界構築のうねりの中でクレイムを申し立てるための象徴的なリソース」(p. 89) なのである。

#### IV 「語り」としての集団と「集団」としての語り

前節で明らかにしたように、アイデンティティ・ワークの視座とは、「世界」と「主体」との本質的に不分離な関係を捉えるものであり、またこれらの相互構成的過程を分析する際に観察者に求められる方法的スタンスを改めて問い直すものであった。

本節では、このアイデンティティ・ワークの視座を、今日の OI 研究で支配的な「アイデンティフィケーション理論」(Ashforth and Mael, 1989; Pratt, 1998) と対比することにより、具体的に例解する。

II 節で論じたように、Glynn (2000) は ASO の OI を巡るクレイムの対立を、煎じ詰めれば、「経営陣」と「演奏家」の集団間コンフリクトとして読み解いている。このように、組織の「経営側」と「現場側」とでは知覚や利害が乖離するという事態は、組織の「デュアル・コア」(Daft, 1978) などと呼ばれて、組織研究者によって繰り返し報告されてきた。

従来の社会心理学に依拠した OI 研究では、組織のデュアル・コアは、集団への「アイデンティフィケーション (同一化)」によって説明される。アイデンティフィケーションとは、「ある人間の集合体と一体化 (oneness) すること、ないしそれに属して

いることの知覚」(Ashforth and Mael, 1989, p. 21 強調引用者)として定義される。個人は、ある集団へと同一化するにつれ、当の集団の成功や失敗をあたかも自分のことのごとく経験するようになり、また「内集団」の成員に対しては肯定的な態度や評価を採る一方で、「外集団」の成員に対しては差別的な振舞いをするようになるといった「内集団ひいき」が生じる。

こうした社会心理学的説明に基づくならば、組織のデュアル・コアが繰り返し報告されてきたのは、一方では人間の「心(mind)」の本有的な性向に、他方では組織を二分する、二つの集団の「存在」そのものに由来するということになるだろう。「多くの集団間コンフリクトは、集団が存在するというまさにその事実由来する」(Ashforth and Mael, 1989, p. 31 強調引用者)というわけである。

こうした社会心理学的説明では、個人が同一化する集団の「存在」そのものは自明の「事実」とされている。さらに「外集団」として参照される集団も、「内集団」からは予め独立に存在するものと想定されている。

しかし、いかにして人々は、集団の「存在」を認知するのだろうか？いかにして集団は、まさに一個の「集団」として存在せられるのだろうか？一体、何が集団を単なる「人の群れ」から弁別させているのだろうか？

既存の社会心理学的アプローチは、一つには集団の「存在」をあまりに自明のものと考えてしまっているが故に、もう一つには(『個人の中の集団』に注目)(Hogg and Abrams, 1988, 邦訳 p. 2) するという特異な問題設定により) 社会的カテゴリーをあ

たかも集団そのものとして同一視するという悪癖の故に、こうした素朴な疑問に対して何ら答えることができない。

おそらく Tajfel は気づいていたように、社会的カテゴリーとは、予め存在する集団に付されたラベルのようなものではない。むしろ集団は、その社会的カテゴリーを使用することによって、その都度、言及の対象として構築されるのである。

先述したようにアイデンティティ・ワークの視座は、諸個人の社会的アイデンティティは、社会的カテゴリーの中に分類するという(「頭の中」で自動的に生じる過程ではなく) 実践を通じて達成されるという立場である。しかし、そのカテゴリーによって名指される集団の「存在」は、社会的カテゴリー化の実践に先立つものではなく、それ自体、社会的カテゴリーを使用するという実践の中で「クレイム」されるのである。この意味で、個人の社会的アイデンティティの同定と、彼がその「メンバー」として帰属される(単なる「人の群れ」からは弁別されるべきものとしての) 集団の「存在」とは、不可分に結びついているのである(Alvesson, et al., 2008, p. 14)。

こうしたアイデンティティ・ワークのアイデアを具体的に例証するために、ここでは Glynn による ASO のストライキの事例で用いられているデータを参照することにしよう。彼女は、ある「経営陣」のメンバーによる言明として、次のようなインタビューを引用している。

われわれは無私にやっているじゃないか、他にどうしろって言うんだ？われわれは、彼らにとって最善の利益となる道を探しているんだ。演奏家

たちは（財務的な事柄の）詳細には通じていたかもしれないが、それを理解するだけの専門知識が欠けていたんだ。……演奏家には、金はどこから取ってこなければならぬものだというところを受け入れる能力がない。彼らが財務的な事情を理解しようとしなかったのは、もし理解してしまったとしたら、彼らが今までしてきた要求ができなくなることを知っていたからだ。

(Glynn, 2000, p. 290)

従来のアイデンティフィケーション理論であれば、こうした語りは（Glynn がまさにそうしているように）このインタヴューが管理者集団に同一化し、演奏家集団が「外集団」として参照されていることの一つの「証拠」として見なされるだろう。そこでは、こうした言明は、いわば彼の「心」の働きを反映したものとして解釈されているのである。

これに対し、アイデンティティ・ワークの視座からすれば、以上のように語ることは、単純に「演奏家」がどのような人々であるかを（正しく、もしくは歪曲して）叙述している、というだけではない。むしろ「演奏家たちは財務的な事情を理解する専門知識を欠いている」と語ることによって、そうした演奏家たらざるものとして「われわれ」が照射され、「彼ら」が欠いている専門知識を有するものとして定義されているのである。さらに、そうした「われわれ」の中に当然帰属されるべきものとして、それを語る者の「自己」が提示されている。

こうした一連の言説のレトリックこそが、それを語る者を「経営陣」の中に帰属させることを一そのオーディエンスだけでなく、当の言説を語る者自身にとっても一「自然

なものにしている。言うなれば、彼は「経営陣」の一員であるから、このように語るのではなく、このような語り、彼を「経営陣」の一員として認知させているのである。

先述したように、社会集団の「存在」とは、こうした語りに先立つものではなく、こうした語りの中で、再構築されるものである。つまり、「演奏家」と「経営陣」とは、各々に一個の集団として、予め独立に存在するわけではない。むしろ、一方を他方に対置させる、まさにその語りを通じて、「演奏家」と「経営側」の間に境界が創り出され、それぞれ他方から区別されるべき、対立した二つの「集団」としてクレイムされている。さらに、「演奏家」とのコントラストを通じて規定された「経営陣」の名のもとに、「われわれ」という形で代表して語るにより、あるいはあたかも自らが集団そのものであるかのように語るにより、彼によって代表されている当の集団そのものの「存在」が具体化され、可視的にされているのである。

このように「経営陣」の代表として語り、振る舞うことは、単に彼によって代表されている集団を再構築するだけではない。同時に、その構築作業で前提とされていた演奏家集団の「存在」をも維持することに貢献している。この意味で、「外集団」と「内集団」とは、相互に他方の「存在」を前提とし合っているのである。

以上の簡単な考察によっても例解されるように、確かに個人の社会的アイデンティティは社会集団の存在を前提にしているが、しかし、その集団の「存在」もまた、その「メンバー」として帰属されるものの存在

を前提にしているのである。社会集団とは、こうした自他の社会的アイデンティティを同定し、認知させるという、人々の象徴的行為の所産であり、そのインプレッション・マネジメントこそが、ある社会集団を、単なる「人の群れ」から弁別されるべき一個の「集団」として維持しているのである。

最後に、以上の分析は、一体なぜ組織のデュアル・コアは、組織研究者によって繰り返り報告されてきたのかということに関しても、重要な示唆を与える。

上掲した事例にも示されているように、人々は「自分が何者である（べき）か」をクレイムするために、しばしば自分は「何者ではないのか」を表明し、それとの対比を通じて自己のアイデンティティを呈示する (Alvesson and Willmott, 2002; Carroll and Levy, 2008)。「経営側／現場」という二項対立図式は、人々がそれに依拠することによって日々の活動を説明可能にする実践的ツールキットであり、一方の側に、他方との対比を通じて自己をカテゴライズすることによって、自らのアイデンティティを呈示し、その中に自他が位置づけられる、社会的世界を再生産している。この意味で、組織のデュアル・コアとは、人々の組織化された営みの「現実」をよく表象した説明的モデルなのではなく、観察対象である人々がそれに依拠することによって「現実」を生産し、あるいは再生産する、「リソース」なのである。

アイデンティティ・ワークの視座からすれば、こうした人々の「土着のモデル」は、人々の従事するアイデンティティ・ワークの重要な一部であり、観察者にとっては、その理論的な再構築作業のための「データ」

として位置づけられるべきものである。この視座からすれば、既存の組織研究者は、組織のデュアル・コアを繰り返り報告することによって、人々の組織化された営みの「現実」を記述してきたのではない。むしろ、人々の言語的リソースを無自覚に使用することを通じて、人々による、自分が何者として認知されるべきなのかということに関わる「クレイム」を、疑いようのない「事実」として承認しているのであり、あるいは、一人の「クレイム・メイカー」として、「現実」そのものの再生産に貢献しているのである。

## V ディスカッション

本稿で明らかにしたように、アイデンティティ・ワークの視座は、OI 構築過程を、同時に、それに参与する人々の社会的アイデンティティもまた争われ、再編され、押しつけられる、アイデンティティ・ポリティクスの過程として描き直す。それはまた、自己の「心」についての語りを「クレイム」の身分に位置づけ直すことにより、人々の社会的アイデンティティを、個人の「頭の中」に所在する何かとしてではなく、その個人が何者であるかに関わるクレイム、あるいはむしろ、そうした相対立するクレイムが戦わされるプロセスそのものとして捉え直すものである。

最後に、こうした構築主義のプログラムが、組織研究一般に対し投げかける実践的課題について考察することにより、議論を閉じることにしたい。

伝統的な組織理論は、「行為者」としての個人を社会の「最小単位」と見なした上で、

個人／集団／組織／社会へと「分析レベル」の階梯を昇る、「原子論」的社会理論（佐藤，2000）に基づいて構成されてきた。これに対し、構築主義の立場に立つ研究者たちから提起されたている重大な挑戦とは、こうした原子論的社会理論そのものの相対化を方法的要請することである。

ここで重要なのは、構築主義がこの社会理論を拒否するのは、それが「現実」に合わないという理由からではないということだ。逆に、この社会理論が「日常生活の存在論」として、現代社会を生きる人々の経験や活動を組織化し、「現実」を構築するための本質的なリソースになっているが故にこそ、それを前提にすることは不当だといふのである（Meyer, Boli, and Thomas, 1987; Meyer and Jepperson, 2000）。

実際のところ、現代社会を生きるわれわれにとって組織の「存在」はあまりに自明であるが故に、組織研究という「分野」の存在意義が疑問視されることは、これまでほとんどなかったと言ってよい。しばしば組織研究者によって提起される「組織とは何か」という問いは、こうした安楽さと鈍感さの上に成り立っている。

それでは、組織の「存在」を自明の出発点とすることを拒否した場合、組織研究にはどのようなあり方が可能であろうか？構築主義の最も重要な貢献とは、こうした、まさにアイデンティティに関わる問いを組織研究者に改めて突きつけた点にこそあると思う。

もちろん、この反省的問いに対しどのように答えるかは、組織研究者一人一人に開かれたものである。もっとも、彼がどのような答えを与えるにせよ、最低限満たされ

るべきことは（敢えてこの言葉を用いれば）「リアリティ」は尚ももち続けなければならないということだ。この点において、「われわれの組織のアイデンティティは一体何なのか？」という人々の切実な問いに徹底して寄り添った Albert and Whetten (1985) からは、尚も学ぶべき点があるだろう。こうした人々の「生きられた経験」や「語り」以外に、組織研究の足場はないのである。

その一方で、構築主義はまた、不可知論的方法的態度を採ることにより、研究者が「現地人になる (going native)」ことに対しては徹底して批判的な視線を向ける。不可知論のスタンスは、構築主義の中核をなす理論的・方法的構えであるだけでなく、人々が（例えば）組織への個人の同一化を称揚する（経営学的？）語りと批判的に向きあうために、構築主義から享受しうる一つの実践的な構えでもあるからだ。

それ故、一方において構築主義の指定する方法的制約に拘りながらも、他方で人々の「生きられた経験」との接続をいかに保つのか、そのバランス感覚が、今日の組織研究者には求められている。われわれ組織研究者もまた、アイデンティティ・ワークに従事しているのである。

---

## 注

<sup>1</sup> こうした OI の概念化は、「組織アイデンティティ／組織イメージ」という区別（Dutton and Dukerich, 1991; Dutton, Dukerich, and Harquail, 1994; Gioia, Schultz, Corley, 2000）と決して同一視されてはならない。この区別を導入する論者は、OI を「客観的」なもの、組織イメージを「主観的」なものとして対置した上で、両者の相互作用による OI の「変化」を説明しようとしている。しかし、構築主義の立場からすれば、何が「本当」の OI であり、何が単なる「イメージ」かということは、クレーム申し立て活動の結果として区別されるのであって、ア priori に前提されるべき事柄ではな

い。

<sup>2</sup> 例えば Glynn は、一連のデータ (クレイム) を「集団メンバーシップ (音楽家、管理者、取締役員、あるいは ASO の外部者) によってカテゴライズ」(p. 288) している。

## 参考文献

- Albert, S. and Whetten, D. A. (1989) "Organizational Identity" in Cummings, L. L. and B. M. Staw (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 7, pp. 263-295.
- Albert, S., Ashforth, B. E., and Dutton, J. E. (2000) "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges," *Academy of Management Review*, vol. 25, no. 1, pp. 13-17.
- Alvesson, M. (1993) "Organization as Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms and the Struggle with Ambiguity," *Journal of Management Studies*, vol. 30, no. 6, pp. 997-1015.
- Alvesson, M. (1994) "Talking in Organizations: Managing Identity and Impressions in Advertising Agency," *Organization Studies*, vol. 15, no. 4, pp. 535-563.
- Alvesson, M. (2000) "Social Identity and the Problem of Loyalty in Knowledge-Intensive Company," *Journal of Management Studies*, vol. 37, no. 8, pp. 1101-1123.
- Alvesson, M. (2003) "Beyond Neopositivists, Romantics, and Localists: A Reflexive Approach to Interview in Organizational Research," *Academy of Management Review*, vol. 28, no. 1, pp. 13-33.
- Alvesson, M. and Karreman, D. (2000) "Talking the Linguistic Turn in Organizational Research: Challenge, Responses, Consequences," *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 36, no. 3, pp. 136-158.
- Alvesson, M. and Sveningsson, S. (2003) "Good Visions, Bad Micro-management and Ugly Ambiguity: Contradictions of (Non-) Leadership in a Knowledge-Intensive Organization," *Organization Studies*, vol. 24, no. 6, pp. 961-988.
- Alvesson, M. and Willmott, H. (2002) "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual," *Journal of Management Studies*, vol. 39, no. 5, pp. 619-644.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. L., and Thomas, R. (2008) "Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies," *Organizations*, vol. 15, no. 1, pp. 5-28.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989) "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review*, vol. 14, no. 1, pp. 20-39.
- Berger, P. L. and Luckmann, T. (1966) *the Social Construction of Reality*, 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)
- Brown, A. D. (2006) "A Narrative Approach to Collective Identities," *Journal of Management Studies*, vol. 43, no. 4, pp. 731-753.
- Brown, A. D. and Humphreys, M. (2006) "Organizational Identity and Place: Exploration of Hegemony and Resistance," *Journal of Management Studies*, vol. 43, no. 2, pp. 231-257.
- Carroll, B. and Levy, L. (2008) "Defaulting to Management: Leadership Defined by What It Is Not," *Organizations*, vol. 15, no. 1, pp. 75-96.
- Dutton, J. E. and Dukerich, J. M. (1991) "Keeping an Eye on the Mirror Image and Identity in Organizational Adaptation," *Academy of Management Journal*, vol. 34, no. 4, pp. 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., and Harquail, C. V. (1994) "Organizational Image and Member Identification," *Administrative Science Quarterly*, vol. 39, no. 2, pp. 239-260.
- Friedland, R. and Alford, R. R. (1991) "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions," in W. W. Powell and P. J. Powell (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, pp. 232-263.
- Gergen, K. (1989) "Warranting Voice and the Elaboration of the Self," in J. Shotter and K. Gergen (eds.), *Texts of Identity*, Sage, pp. 70-81.
- Gioia, D. A., Schultz, M., and Corley, K. G. (2000) "Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability," *Academy of Management Review*, vol. 25, no. 1, pp. 63-81.
- Glynn, M. A. "When Cymbals Become Symbols: Conflict over Organizational Identity within a Symphony Orchestra" *Organization Science*, vol. 11, no. 3, pp. 285-298
- Hogg, M. A. and Abrams, D. (1988) *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, Routledge. (吉森護・野村泰代訳『社会的アイデンティティ理論—新しい社会心理学体系化のための一般理論』北大路書房, 1995)
- Kornberger, M. and Brown, A. D. (2007) "Ethics as a Discursive Resource for Identity Work," *Human Relations*, vol. 60, No. 3, pp. 497-518.
- Lok, J. (2010) "Institutional Logic as Identity Projects," *Academy of Management Journal*, vol. 53, no. 6, pp. 1305-1335.
- Mckelvey, B. (1975) "Guideline for the Empirical Classification of Organizations," *Administrative Science Quarterly*, vol. 20, no. 4, pp. 509-525

- Mckelvey, B. (1982) *Organizational Systematics*, University of California Press.
- Meyer, J. W., Boli, J., and Thomas, G. (1987) "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account," in G. Thomas, et al. (eds.) *Institutional Structure: Constituting State, Society and the Individual*, Sage, pp. 12-37.
- Meyer, J. W. and Jepperson, R. L. (2000) "The 'Actor' of Modern Society: The Cultural Construction of Social Agency," *Sociological Theory*, vol. 18, no. 1, pp. 100-120.
- 中河伸俊 (1999) 『社会問題の社会学—構築主義アプローチの新展開』世界思想社
- Phillips, N., Lawrence, T. B., and Hardy, C. (2004) "Discourse and Institutions," *Academy of Management Review*, vol. 29, no. 4, pp. 635-652.
- Pratt, M. G. (1998) "To be or not to be? Central Questions in Organizational Identification," in Whetten, D. A. and Godfrey, P. C., (eds.) *Identity in Organizations*, Sage, pp. 171-207.
- 佐藤郁哉・芳賀学・山田真茂留 (2011) 『本を生み出すカー学術出版会の組織アイデンティティ』新曜社
- 佐藤俊樹 (2000) 「『社会システム』は何でありうるのか—N. ルーマンの相互作用システム論から」『理論と方法』vol. 15, no. 1, pp. 37-48.
- Scott, R. (1995) *Institution and Organizations*, 1st edn., Sage.
- Scott, R. (2001) *Institution and Organizations*, 2nd edn., Sage.
- Spector, M. and Kitsuse, J. (1977) *Constructing Social Problems*, Cummings. (村上直之他訳 『社会問題の構築—レイバリング理論をこえて』マルジュ社, 1992)
- Sveningsson, S. and Alvesson, M. (2003) "Managing Managerial Identities," *Human Relations*, vol. 56, no. 10, pp. 1163-1193.
- Swidler, A. (1986) "Culture in Actions: Symbols and Strategies," *American Sociological Review*, vol. 51, no. 2, pp. 273-286.
- Tajfel, H. (1978) "Social Categorization, Social Identity and Social Comparison," in H. Tajfel (eds.) *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, Academic Press, pp. 61-76.
- Tajfel, H. and Turner, J. C. (1986) "The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour," in S. Worchel and W. G. Austin (eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson-Hall, pp. 7-24.
- 高尾義明・王英燕 (2012) 『経営理念の浸透—アイデンティティ・プロセスからの実証分析』有斐閣
- Thomas, R. and Linstead, A. (2002) "Losing the Plot? Middle Managers and Identity," *Organizations*, vol. 9, no. 1, pp. 71-93.
- Thornton, P. H. and Occasion, W. (2008) "Institutional Logic" in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, Sage, pp. 99-129.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., and Lounsbury, M. (2012) *The Institutional Logic Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*, Oxford University Press.
- Watson, T. J. (2008) "Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances," *Organization*, vol. 15, no. 1, pp. 121-143.
- Whetten, D. A. and Godfrey, P. C. (eds.) *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, Sage.
- 山田真茂留 (2010) 「組織アイデンティティの変貌と持続」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』第55号, pp. 17-28.
- Zilber, T. (2002) "Institutionalization as an Interplay between Actions, Meanings, and Actors: The Case of a Rape Crisis Center in Israel," *Academy of Management Journal*, vol. 45, no. 1, pp. 234-254.