



二つの組織文化論 : 機能主義と解釈主義

坂下, 昭宣

(Citation)

国民経済雑誌, 184(6):15-31

(Issue Date)

2001-12

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00098363>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00098363>



二つの組織文化論：機能主義と解釈主義

坂 下 昭 宣

組織シンボリズム論から見た組織文化は、共有されたシンボル体系や意味体系である。この組織文化論は組織シンボリズム論自体が依拠する二つの対照的なパラダイム、機能主義と解釈主義に対応して、機能主義的組織文化論と解釈主義的組織文化論とに区別できる。本稿の目的は、こうした機能主義的組織文化論と解釈主義的組織文化論が、理論的論点や方法論の上で相互にどう異なるかを比較することである。

キーワード 機能主義, 解釈主義, 機能, 意味

I 機能主義と解釈主義

バーレル&モーガン（1979）によれば、機能主義は実在論、実証主義、決定論、および法則定立主義を特徴とする、デュルケム主義的な認識論的パラダイムである。すなわち、機能主義は社会的世界が成員の認識とは独立の客観的実在の世界であり、人間存在やその活動は状況や環境によって完全に決定されるものと仮定している。

また、機能主義は社会的世界の客観的な因果法則を、「外側からの観察」を通じて解明しようとする。そしてそのための方法として、体系的な手続きや手法に基づくサーベイリサーチと、定量的データの統計分析による仮説の検証を常用するのである。

このように、機能主義という認識論的パラダイムによって観察者（研究者）が認識する社会的世界は、その観察者からはもちろんのこと、その内部者（社会的世界の構成員）からも独立して存在する実在物である。

こうした機能主義パラダイムの視点を一言で言えば、「実在物としての社会的世界はなぜ維持存続するのか」ということである。機能主義は、社会的世界が維持存続する根拠を、それが果たしている「機能」に求める。つまり、制度であれ文化であれ社会全体であれ、そうした社会システム（社会的世界）が維持存続するのは、それが何らかの機能を果たしているからだというわけである。

これに対して、解釈主義は唯名論、反実証主義、主意論、及び個性記述主義を特徴とする、ウェーバー主義的な認識論的パラダイムである。解釈主義は、社会的世界が実在する構造ではなく、関係する諸個人の相互作用によって社会的に構成された間主観的な意味世界であると仮定する。

そして、社会的事象の客観的な法則性や規則性の存在を疑問視し、社会的世界はその活動に直接関与している成員の視点からのみ認識できると考えている。したがって、方法論的には、解釈主義は研究対象となる社会的世界の内側に入り、その意味世界にまで踏み込んだ洞察を得ようとするのである。¹

こうした解釈主義パラダイムの視点を一言で言えば、「社会的世界はどのように生成するのか」ということである。解釈主義は、社会的世界は内部者の間主観的な意味解釈（意味構成、意味付与）を通じて生成する、と仮定している。したがって、解釈主義パラダイムから見た社会的世界とは、内部者によって社会的に構成され、共有された意味世界なのである。

機能主義が単一の強大なパラダイムであるのに対して、解釈主義はアンチ機能主義を標榜した多くのミニ・パラダイムの総称である。解釈主義を構成しているミニ・パラダイムには、シュッツの「現象学的社会学」、シュッツの思想的基盤の後継者であるガーフィンケルが創始した「エスノメソドロジー」、それにブルーマーに代表されるネオ・シカゴ学派の「シンボリック相互作用論」がある。

本稿の目的は、こうした機能主義と解釈主義に立つ組織文化論が、理論的論点や方法論の上で相互にどう異なるかを比較することである。

II 機能主義的組織文化論

1 組織文化はなぜ維持存続するのか

一般に、組織シンボリズム論における組織文化とは、組織の成員によって共有されたシンボル体系や意味体系である。組織の成員は物理的、行動的、言語的シンボルの使用、行使、表現といったシンボリック行為（シンボリズム）を通じて意味を伝達していく。そうして伝達された意味が成員の解釈行為を通じて共有されるとき、その共有された意味体系や、伝達の媒体となったシンボル体系が組織文化なのである。

したがって、スマーシッチ（1983）に倣って、こうも言える。組織文化とは、組織成員が共有している価値観や社会的理想や信念といった「意味体系」であるが、それは神話や儀礼や物語や伝説や特定の言語などといった「シンボル体系」によって表現され、明示化されている。

機能主義的組織文化論は、こういった組織文化がなぜ維持存続するのかを問題にする。それは、機能主義が一般に、社会的世界や社会的事象はなぜ維持存続するのかを問題にするパラダイムだからである。

(1) 客観的実在物としての組織文化

組織文化は共有されたシンボル体系や意味体系であるが、機能主義的組織文化論はこういった組織文化を客観的実在物と見なすところに顕著な特色がある。たとえば、ジョーンズ

(1996) は、組織シンボリズム研究の二つの主要なアプローチとして社会文化的機能主義とシンボリック解釈主義をあげた後で、社会文化的機能主義のアプローチは客観主義であり、研究されるリアリティは個人の外側にあるものと仮定される、といている (pp. 12-13)。

これは、社会文化的機能主義のアプローチから見た組織文化は、個人の解釈行為とは独立の客観的実在物だと主張していることと同義である。客観的実在物としての組織文化は、典型的には共有されたシンボル体系である。したがって、さまざまなシンボルが組織の成員によって共有されているとき、その共有されたシンボル体系は客観的実在物としての組織文化を代表している。そういった意味では、組織内で多くの成員に語り継がれている物語（言語的シンボルの共有）や、組織的に執り行われる儀礼や儀式（行動的シンボルの共有）は、客観的実在物としての組織文化の一部であるともいえる。

アルベッソン&バーク (1992) は、共有されたシンボル体系としての組織文化を「文化的アーティファクト」という用語で呼んでいる (pp. 103-104)。彼等は、儀礼や儀式、神話や物語やジョーク、ロゴや会社の建物などが文化的アーティファクトの要素であって、この種の研究ではそれらが果たしている機能が強調される、といている。

ただ、後述する組織文化の機能主義的研究の中には、共有された価値観や基本仮定に注目している研究がいくつかある。そして、いうまでもなく、価値観や基本仮定は組織文化の意味要素ではある。だが、これらの諸研究は、価値観や基本仮定が内部者の解釈行為によって間主観的に構成されていく点を見ようとしているのではない。

これらの諸研究は、価値観や基本仮定を所与と仮定しているか、それらが組織の社会化 (socialization) や学習 (learning) を通じて一方的に内部者に内面化されていくものと仮定している。そういった点では、これらの諸研究は組織文化の意味要素にふれているとはいっても、解釈主義的研究なのではない。これらの諸研究の組織文化概念は、むしろ内部者の意味解釈や意味構成とは独立の客観的実在物に近いといえよう。

(2) 組織文化の機能主義的説明

機能主義的組織文化論の最重要な論点は、客観的実在物としての組織文化はなぜ維持存続するのかという問題である。こうした論点はいうまでもなく、客観的実在物としての社会的世界や社会的事象はなぜ維持存続するのかという、機能主義の最も基本的な視点を反映したものである。機能主義は、社会的世界や社会的事象は何らかの機能を果たしているゆえに自ら維持存続すると主張する。したがって同様に、組織文化は何らかの機能を果たしているゆえに自ら維持存続するというのが、機能主義的組織文化論の主張である。

一方、機能主義的組織文化論は、組織文化について以上のような説明原理を持っているので、組織文化が自ら維持存続するためにどんな機能を果たしているかを研究しようとする。この点について、モーガン他 (1983) は次のように指摘している。

……したがって、機能主義に立つ研究者は典型的には、文化の各局面が文化全体を持続的システムとして維持する際に果たしている役割を発見しようと努める。そのために彼は、(各文化局面の) 意味体系が果たしている諸機能にとくに注目するのである。…… (p. 19)

こうした研究方法は、組織文化の機能主義的研究に対して、ある固有の分析枠組みを共有させることになる。次にこうした点を見てみよう。

(3) 組織文化の機能主義的研究

機能主義的組織文化論が組織文化を研究する際に用いる固有の分析枠組みは、現に実在している組織文化がどんな機能を果たしているかを見ていくことである。この場合、現に実在している組織文化のもとで何らかの機能が見つければ、そうした機能を果たしているゆえにその組織文化は維持存続しているのだということになる。これは、組織文化が果たしている機能をもってその組織文化の維持存続の根拠とする論理であって、マートンやパーソンズの機能主義のパラダイムを組織文化の分析に応用したものだと言えよう。

(a) 「強い文化」論

組織文化の機能主義的研究の分析枠組みは、組織文化と機能の対応関係を見ようとするものである。この種の研究の典型は、ややマネジリアルな志向を持ったピーターズ&ウォーターマン (1982) のベストセラー、『エクセレント・カンパニー』に見ることができる。

ピーターズ&ウォーターマンの研究は、共有された価値観という組織文化が、会社の目標達成及び適応という機能を果たす点を実証したものと評価できる。ただ、彼等の研究は組織文化という概念を前もって理論的及び操作的に定義した定量的研究であるわけではない。ここに、正統的な機能主義的研究という点から見た場合の彼等の限界がある。

機能主義的組織文化研究は、組織文化という客観的実在物と機能という客観的結果の対応関係を分析するのであるから、組織文化の理論的及び操作的定義が前もって不可欠になる。このような理由から、「強い文化」という概念が生まれたのである。機能主義者のことをモダニストと呼んだハッチ (1997) は、こうした点について次のように言っている。

一般にモダニストの諸研究は、組織文化の代理変数と業績の間の統計的関係を見ようとするものである。文化変数を定量化するには、文化概念を測定するための一つまたはそれ以上の特定の次元を選択しなければならない。そういったわけで、文化を研究しているモダニストは、彼等が「文化の強度」(cultural strength) と呼んでいる変数に注目したのである (p. 233)。

ハッチによれば、文化の強度という変数を最初に使用したのはディール&ケネディ (1982)

である。彼等はそれを、「成員が組織のコア価値を共有している程度」という意味で使用した。ディール&ケネディは、強い文化の会社には共有されたコア価値があり、それを象徴する英雄や儀礼、儀式が存在し、それを伝達する非公式な文化ネットワーク（語り役、スパイ、聖職者、秘密結社、耳打ち役などで構成される）があるといっている。

彼等は約80社の企業をランダムに選び、文化の強度と会社の業績の関係を調査した。その結果わかったことは、常に高業績をあげている会社の特徴が強い文化の会社であるということだった。こうしたディール&ケネディの研究は、いくつかの点でピーターズ&ウォーターマンの研究と共通点を持っている。

第一に、両者とも組織文化の内容として価値観に注目しているが、それは成員が意味解釈し意味構成したものとしての価値観ではなく、客観的実在物に近い価値観である。第二に、両者とも組織文化が会社の高業績をもたらすと結論している。このことは、両者が組織文化は一定の機能を果たすと結論しているのと同義である。第三に、両者とも会社の組織文化は均質的で、一元的（unitary）だと見ている。そして実は、組織文化のこうした均質性や一元性こそが、強い文化という概念の真の意味なのである。

「強い文化」論はその後、デニソン（1990）やコッター&ヘスケット（1992）に受け継がれていくが、シャイン（1985）もこの流れに属するものと見てよい。本稿では、紙幅の制約上、シャインの研究だけを取り上げる。シャインは組織文化の内容として、(1)アーティファクト、(2)価値観、(3)基本仮定、という三つのレベルを区別した。

組織シンボリズム論の概念でいえば、シャインのアーティファクトは組織文化のシンボル要素である。彼のアーティファクト概念を注意深く検討してみると、それはハッチ（1997）がいう物理的、行動的、及び言語的なシンボルであることがわかるであろう。

また、価値観や基本仮定も、組織シンボリズム論の概念でいえば組織文化の意味要素であるといえる。しかし、価値観や基本仮定といった組織文化の意味要素が成員の共有物として生成していく動的過程は、解釈主義パラダイムがいう間主観的な意味解釈や意味構成の過程なのではない。それは一言でいえば、「機能の学習」の過程である。シャインによれば、それは次のような過程である（邦訳、pp. 20-21）。

まず価値観は、組織の誰かによって（普通は組織の創立者によって）、問題解決の際の「こうあるべき」といった解決策として提案される。この最初の提案は、はじめは疑問視されたり、議論されたり、反対されたりする。しかし、その解決策が機能し、成員がその成功についての認識を共有すれば、その価値が徐々に認知的変容の過程を開始し、一つの信念になり、究極的には一つの基本仮定になるのである。

このようにして、シャインのいう基本仮定、つまり組織文化のもっとも本質的な意味要素は生成する。それは、成員が機能を学習することによって生成し、維持存続していくのであ

る。そこには組織文化を単に客観的実在物と見る視点から一步踏み込んだ「学習過程」の論理を見て取ることができるが、しかしこの学習過程を成り立たせているのは、ある解決策の「機能」なのである。

社会学の機能主義のように人間の主意性を排除した、絶対的な客観主義ではないけれども、ある価値観やそれに基づく解決策が組織にとって何らかの機能を果たすのでなければ、基本仮定という組織文化のもっとも本質的な意味要素は生成もしなければ、維持存続もしない。この意味で、シャインの組織文化概念は機能概念なしには成り立たない。彼の組織文化論は、解釈主義よりは機能主義に近いと言えよう。

他方、シャインの組織文化概念は、均質的で一元的なものである。彼は事例研究を通じて、マルチ社とアクション社（いずれも仮名）が相互に対照的な組織文化を持っていることを観察したが、それぞれの会社の組織文化は単一の一元的な文化であった。シャインは、組織文化は組織が置かれた環境の違いに応じて異なったものになるが、組織文化自体は全体として一枚岩的なものだとしているのである。その意味では、彼の組織文化論は「強い文化」論である。

(b) 「下位文化」論

「強い文化」論は組織文化の均質性、一元性を主張し、それが持つ機能性を強調したが、他方ではこれとは対照的な主張が新たに台頭してきた。「下位文化」論がそれである。「下位文化」論とは、高業績の組織は必ずしも均質的、一元的な組織文化を持つとは限らず、相互に異なる下位文化を集散的に持つことがあるという主張である。

組織が単一の、容易に識別可能な文化を持つのは例外的であるという主張は、スマーシッチ (1983) やウィルキンス&オオウチ (1983) やヴァン・マーネン&バーレイ (1984) によってなされている。しかし、下位文化がなぜ、どのように生成するかという問題をもっとも体系的に論じたのは、ヴァン・マーネン&バーレイ (1985) である。

彼等はまず、文化一般を、「共通の状況が課した特定の問題に対処するために、人々が工夫して創り出した解決策の集合」だと理解している (p. 33)。ヴァン・マーネン&バーレイによれば、組織文化であろうと下位文化であろうと、その生成の仕組みは同じである。彼等はまず、単一の組織文化は次のようにして生成すると言っている。

単一の組織文化は、次のようなときに生成する。それは、組織の全成員がほぼ同一の問題に直面し、各成員がほぼ等しく他成員と意思伝達しあい、かつ各成員が、合意の上では認めた適切な行動のための共通の理解を持つとき、である。(p. 37)

これに対して、組織内に下位文化が生成してくるのは次のような場合であるという。

通常、組織は、相互に比較的離れた役割や固有の地位を成員に割り当てることで、彼等を意図的に差別化していく。これらの役割や地位が、類似の問題に直面し、かつ相互作用の機会と動機を持つ成員たちによって占められるとき、組織の下位文化が生まれるのである。(p. 38)

要するに、ヴァン・マーネン&バーレイ (1985) は、文化を創り出していくのは人々の相互作用であるが、どういった特定の文化ができあがっていくかを決めるのは、人々が直面している問題や状況だと言っているのである。したがって、組織の全成員が等しく同一の問題や状況に直面し、全員が等しく相互作用を行いながら解決策を探索していくときは、均質的、一元的な組織文化が生まれる。これに対して、組織の分業が進み、仕事の低位集団が編成されているときは、各集団は相互に異なった問題や状況に直面し、成員は各仕事集団内部での相互作用をより頻繁に行うようになる。その結果、仕事集団ごとに低位文化が生まれる、というわけである。

ヴァン・マーネン&バーレイの以上の主張には、非常に重要な視点が含まれている。それは、パーソンズ (1951 b, 1953) の機能要件分析の理論が主張している「システムの構造化」という視点である。パーソンズによれば、すべてのシステムは環境が複雑で多様性に富んでいるとき、それに対処するためにシステムの構造を分化させる。システムがこういった構造化を遂げると、全体と部分の関係はシステムとサブシステムの関係になり、サブシステムはシステムの機能を分担するようになるのである。ヴァン・マーネン&バーレイが説明している組織文化とその低位文化の関係は、パーソンズのシステムとサブシステムの関係であり、システムの構造化の現象に他ならないと言えよう。

2 機能主義的組織文化論の方法論的諸問題

(1) 機能主義的パースペクティブの問題

機能主義的組織文化論は、機能主義に立つ組織文化論であるから、機能主義固有のパースペクティブを持たなければならない。そういった機能主義的パースペクティブは、少なくとも以下に述べる三つの論点を含んでいる。

第一はもっとも本質的な論点であるが、組織文化の機能主義的説明の問題である。一般に、機能主義は社会的世界や社会的事象が維持存続することの説明を、それらが果たしている機能に求めるパラダイムである。したがって、こういった機能主義をパラダイムに持つ組織文化論は、組織文化の維持存続の説明を、それが果たしている機能に求めなければならない。それが、組織文化の機能主義的説明の問題である。

第二は、組織文化の構造化の問題である。機能主義は社会的世界や社会的事象が構造化を遂げることがあり、その場合にはこの分化した構造が全体システムの機能を分担するこ

とを仮定するパラダイムである。したがって、機能主義的組織文化論も組織文化がどんな条件下で構造化を遂げるのか、またその場合には構造化した下位文化がそれぞれどんな機能を分担するのかを問題にしなければならない。

第三は、組織文化と機能を結びつける組織的メカニズムの問題である。機能主義は社会的世界や社会的事象と、それらの機能の関係を単純な対応関係として分析するだけではない。それは、マートンが「機能分析のパラダイム（範例）」の中で明言しているように、両者を結びつける社会的メカニズムの分析にまで及ぶのである。このメカニズムとは、たとえばパーソンズが「構造－機能分析」の中で示したように、構造と機能を結びつける「社会化」と「社会統制」のメカニズムである。したがって、機能主義的組織文化論は組織文化とその機能の対応関係を見るだけではなく、両者を結びつける組織的メカニズムの分析にまで及ばなければならないのである。

(2) 概念定義の問題

機能主義的組織文化論は、機能主義一般がそうであるように、实在論、実証主義、決定論、法則定立主義の立場に立つ。したがって、経験的研究を行う際には、事前の概念定義が重要な問題となる。

実証主義、法則定立主義の立場に立つヘイグ（1972）は、理論概念を定義する際に二種類の定義を区別することの重要性を指摘している。二種類の定義とは、「理論定義」と「操作定義」である。理論定義とは概念の意味空間を定義することであり、操作定義とは概念の測度を定義することである。ヘイグは、「理論定義は意味を与え、操作定義は測度を与える。」といている（邦訳、p. 100）。

したがってここでは、機能主義的組織文化論の二つの重要な理論概念である組織文化と機能のそれぞれについて、理論定義上ならびに操作定義上の問題を論じる。まず、組織文化を理論的に定義する際には、それを客観的实在物として定義することが重要である。それは、機能主義が社会的世界や社会的事象を、内部構成員の認識とは独立に存在する客観的实在物だと見るパラダイムだからである。

したがって次に、組織文化を操作的に定義する際にも、外部からの観察によってそれを客観的に測定できるように、インディケータならびに尺度が構成されなければならない。スマーシッチ（1983）はこのことを、機能主義の組織文化論は、文化をルートメタファーとしてではなく変数として扱う、というように表現した。

スマーシッチ（1983）は、解釈主義の組織文化論は文化をルートメタファーとして扱い、文化を人間の意識の表現形態ないし現象形態と見るパースペクティブに立つが、機能主義の組織文化論は文化を変数として扱い、因果関係を重視し、文化を組織のコントロールやマネジメントの一手段と見るパースペクティブに立つ、といている（p. 347）。

他方、機能概念の理論定義については、「機能とは、一定の体系の適応ないし調整を促す観察結果である」というマートン（1949）の有名な定義がある。この定義の重要な点は、機能が内部構成員の主観的意向（ねらい、動機、目的）とは区別された、観察し得る客観的結果だという点である。このように機能主義は、組織文化であれ機能であれ、それらを外部から観察できる客観的事物だと見るパラダイムなのである。

次に、機能の操作定義は機能概念の変数化を意味するが、この場合、機能概念はパーソンズが定式化したように多次元概念である点に注意しなければならない。それは具体的には、パーソンズのA、G、I、Lに沿って、外部から客観的に観察可能なインディケータを開発すればよい。

III 解釈主義的組織文化論

1 組織文化はどのように生成するのか

解釈主義的組織文化論は、組織文化はどのように生成するのかを問題にする。それは、解釈主義が一般に、社会的世界や社会的事象はどのように生成するのかを問題にするパラダイムだからである。この場合、解釈主義的組織文化論は、解釈主義パラダイム一般がそうであるように、組織文化は成員の認識と独立に存在する客観的実在物ではなく、むしろ成員間の相互作用を通じて社会的に構成された間主観的な意味世界だと見ている。したがって解釈主義的組織文化論は、組織の中で、共有された意味体系はどのように生成するのか、言い換えれば組織の成員は、どのようにして間主観的に意味体系を構成していくのか、を重要な論点としている。

ただ、ここで組織文化の一次的構成と二次的構成を区別しておくことが重要である。一次的構成とは、シュッツ（1970）が述べたように、観察者ではなく内部者（成員）自身が意味を構成することである。これに対して、二次的構成とは、内部者（成員）の一次的意味構成を観察者が二次的に再構成することである。

すべての解釈主義パラダイムは、こういった「二重の意味構成の学」である。したがって、解釈主義的組織文化論も、組織の成員が間主観的に構成する意味体系、つまり一次的構成物としての組織文化を二次的に再構成するという方法を採用しなければならないのである。

(1) 共有された意味体系としての組織文化

機能主義的組織文化論が組織文化を客観的実在物と見るのに対して、解釈主義的組織文化論はそれを「共有された意味体系」と見る。言い換えれば、解釈主義的組織文化論は他のすべての解釈主義がそうであるように、成員がその中で行為している世界を、成員自身が創りだした（構成した）意味世界だと見ているのである。

文化をこのような意味世界と仮定する解釈主義の存在論上の立場は、社会学の解釈主義パ

ラダームを文化人類学に取り入れて、独自の「解釈人類学」を創始したギアーツ（1973）の次のようなメタフォリックな言明にシンボリックに表現されている。

人間は自分自身が張りめぐらした「意味の巣」(web of significance)の中に住んでいる動物である。文化とはこうした巣のようなものである。それゆえ、文化の分析は法則探索の実験科学であってはならず、意味探索の解釈科学でなければならない (p. 5)。

要するに、ギアーツは人間と文化の関係を、蜘蛛と蜘蛛の巣の関係に喩えているのである。蜘蛛が自分自身の吐き出した糸で巣を紡ぎ、その中に住んでいるように、人間は自分自身が創りだした意味で世界を構成し、そうした意味世界（文化）の中に住んでいるというのである。組織文化も例外ではない。組織文化は成員の認識と独立に存在する客観的実在物なのではなく、成員自身が間主観的に構成した意味世界なのである。それは、成員が間主観的に構成し、共有している意味体系だと言えよう。

(2) 組織文化の一次的構成

ハッチ（1997）は、解釈主義的組織文化論を「シンボリック解釈的アプローチ」とよび、それは文化が社会的に構成された現実であるとの基本仮定を出発点にすると言っている。それゆえ、シンボリック解釈的アプローチは、組織的現実がどのようにして社会的に構成されていくかを記述するのに関心があるのだと言っている。

組織の中で、共有された意味体系はどのように生成するのか、言い換えれば組織の成員は、どのようにして間主観的に意味体系を構成していくのか。これが、解釈主義的組織文化論が明らかにしなければならない、組織文化の一次的構成の問題である。

解釈主義的組織文化論にとって、意味はアプリオリに所与であるのではなく、成員の解釈行為を通じて構成される。この点について、ルイス（1983）は次のように述べている。

文化という発想は、ものごとの意味はそのものごと自体の中でアプリオリに与えられているのではないという前提に立っている。そうではなく、意味は解釈から出てくるのである (p. 41)。

そうであるなら、意味はどんな解釈からどのようにして出てくるのか。この問題こそ、かつて現象学的社会学やエスノメソドロジーやシンボリック相互作用論といった解釈主義パラダイムが等しく注目した基本問題であった。

すべての解釈主義パラダイムは、内部者がある解釈対象を、自分の手持ちの「解釈図式」を参照しながら意味解釈（意味付与、意味構成）すると言っている。すなわち、現象学的社

社会学では、行為者が他者行為（社会的世界）を、自分の手持ちの「経験のスキーム（客観的意味連関）」を参照しながら意味解釈する（シュッツ, 1932, 1970）。エスノメソドロジーでは、市井の人々が社会的場面での出来事を、自分の手持ちの「社会的構造感」（日常的リアリティ感）を参照しながら意味解釈する（ライター, 1980）。シンボリック相互作用論では、行為者がシンボルやものごと（対象）を、自分の手持ちの「状況の定義」（定義された状況）を参照しながら意味解釈するのである（ブルーマー, 1969）。

しかも、こうした意味解釈を通じて、はじめに手持ちの解釈図式そのものも、新たな意味を付与されたり、付与されなかったりする。前者の場合には、はじめに手持ちの解釈図式は更新される。こうして解釈図式は、新たな意味の付与もともないながら、その都度構成されていくのである。

解釈主義的組織文化論も同様である。組織文化の一次的構成、つまり間主観的な意味体系の一次的構成は、物理的、行動的、言語的シンボルの意味解釈を通じてなされる。このシンボルの意味解釈は、すでに手持ちの「意味体系」を解釈図式として参照しながら行われる。すなわち、組織の成員はあるシンボルに出会うと、まずすでに手持ちの意味体系を解釈図式として参照しながら、そのシンボルの意味を解釈し、それに応答する。こうしたシンボルの意味解釈を通じて、はじめに手持ちの意味体系は新たな意味を付与されたり、付与されなかったりするが、前者の場合にははじめに手持ちの意味体系は更新される。こうして、間主観的な意味体系、つまり組織文化は新たな意味の付与もともないながら構成されていくのである。

しかし、ここで問題は、組織のある成員が行うシンボルの一次的意味構成はなぜ間主観的な性質を獲得するのか、である。それは、ある成員が一次的に構成する意味体系がなぜ他成員の意味体系と近似したものになるのかということであって、意味体系がなぜ共有され、したがって組織文化が組織文化たり得るのはなぜかということである。

この問題も実は、解釈主義パラダイムがその解答に苦慮してきた難問であった。シュッツの現象学的社会学は、「他我の一般命題」という論理によってこの問題に解答を与えようとした。他我の一般命題とは、行為者と他者が時間と空間を共有している対面状況の「同僚者」であるか、少なくとも時間のみを共有している「同時代人」であるときには、他者も行為者と同様の自己解釈構造を持ち、他者の意識の流れと行為者のそれとは同時性を持つ、という命題である。シュッツは、他我の一般命題のもとでは、行為者の自己解釈と他者のそれとは相関するので、行為者が自分自身の手持ちの「経験のスキーム（客観的意味連関）」を参照しながら行う他者行為の意味構成は、他者自身が行う意味構成と近似する、と主張している。

シュッツのこのような主張に従えば、上に提示した解釈主義的組織文化論の問題は次のように解決する。すなわち、組織の成員の間では他我の一般命題が成り立っているのだから、ある

成員が一次的に構成する意味体系は他成員の意味体系と近似したものになる。こうして、意味体系の共有が起り、組織文化が生成していくのである。

2 解釈主義的組織文化論の方法論

(1) 組織文化の二次的構成と解釈主義的組織文化論の公準

解釈主義的組織文化論は、組織の成員が主観的ないし間主観的に行う意味構成、つまり成員の一次の意味構成を、観察者（研究者）が二次的に再構成していく組織論である。その場合、成員の一次の意味構成が間主観的になされるなら、構成される意味は共有されることになる。それが、共有された意味体系としての組織文化である。

このように、組織文化は何よりもまず、成員によって一次的に構成される。したがって、観察者（研究者）の仕事は、内部者（成員）の一次の意味構成を二次的に再構成することである。すべての解釈主義パラダイムは、こういった意味で、「二重の意味構成の学」である。したがって、解釈主義的組織文化論も、組織の成員が間主観的に構成する意味体系、つまり一次的構成物としての組織文化を二次的に再構成するという方法を採らなければならない。

組織文化の二次的構成は、成員の一次の意味構成を、観察者（研究者）が二次的に再構成することである。したがって、この場合の最重要な論点は、観察者はどうすれば成員の一次の意味構成を厳密に再構成できるかということである。しかし、ここにも、最大の難問が待ち受けている。それは、成員が彼の手持ちの意味体系を解釈図式として参照しながら行う一次的意味構成を、観察者は観察者自身の手持ちの意味体系を解釈図式として参照しながら再構成していく以外に方法がない、ということである。

そうであるなら、観察者は、自分自身の手持ちの意味体系を解釈図式としながらもなお、どのようにしてどこまで厳密に、成員の一次の意味構成を二次的に再構成できるのか。この問題こそ実は、かつてシュッツ（1932, 1970）が彼の現象学的社会学の中で苦闘した方法論的問題と一個同一のものなのである。

シュッツの現象学的社会学もまた、行為者が思念した意味を、観察者が自分自身の解釈図式（経験のスキーム）を参照しながら再構成していく「二重の意味構成の学」である。しかし、観察者が二次的に再構成する意味は、行為者の思念された意味の再構成であるとはいえ、観察者自身の解釈図式に基づいて再構成される意味である。したがってそれは、行為者の思念された意味に如何に近似しようとも、シュッツ自身の概念でいえば観察者の「客観的意味」である。シュッツの方法論的努力は、観察者の客観的意味が行為者の思念された意味に限りなく近づくようにするには、現象学的社会学はどんな「公準」に従わなければならないか、を明らかにしようとするものであった。

そしてここでも、まず、前述した「他我の一般命題」の論理が適用される。すなわち、観察者は行為者と少なくとも同時代人である。したがって、観察者は、自分が意味構成するの

と同じ仕方で、自分自身の手持ちの経験のスキーム（客観的意味連関）を解釈図式として参照しながら、行為者の一次的意味構成を二次的に再構成できる。

さらに、シュッツによれば、観察者が二次的に再構成する行為者の意味世界は、「論理的一貫性の公準」や「主観的解釈の公準」、それに「適合性の公準」に従って再構成されるとき、行為者の思念された意味世界（一次的構成物）そのものに近似するとして、これらの諸公準を提示するのである。

以上のことは、解釈主義的組織文化論にもそのまま妥当する。まず、組織文化の観察者は組織の成員と少なくとも同時代人である。あるいは、彼が参与観察法を採るのであれば、組織の成員の同僚者である。したがって、観察者と組織の成員の間には他我の一般命題が成り立っている。だから、観察者は、自分が意味構成するのと同じ仕方で、自分自身の手持ちの意味体系を解釈図式として参照しながら、組織成員の一次的意味構成を二次的に再構成できる。

さらに、観察者はシュッツのいう諸公準に従うなら、成員の一次的意味構成をよりいっそう厳密に再構成できる。ただ、そうした諸公準のうち、論理的一貫性の公準は現象学的社会学に固有のものではない。したがって、解釈主義的組織文化論にとっても固有の重要性を持つのは、主観的解釈の公準と適合性の公準である。解釈主義的組織文化論が主観的解釈の公準と適合性の公準に従うとき、観察者が二次的に再構成する組織成員の間主観的意味体系は、成員自身が一次的に構成する間主観的意味体系に限りなく近似していくであろう。

(a) 主観的解釈の公準

行為を説明するために、科学は、個人の精神のどんなモデル（理念型）を構成できるか、また、観察した事実をそうした精神の活動によるものとして理解できるかたちで説明するために、どんな類型的内容がこのモデルに帰属させられるかを問わなければならない。これが、シュッツのいう主観的解釈の公準である。

主観的解釈の公準は次のように言い換えることもできよう。現象学的社会学の課題は行為者の一次的構成物の再構成であるが、一次的構成物が行為者の思念された意味の構成である限り、現象学的社会学による再構成は、行為者の思念された意味連関の解釈でなければならない。そのために現象学的社会学は、行為者が同時代人の思念された意味連関を典型的に意味構成したように、行為者の思念された意味連関を典型的に意味構成することで、理念型的構成物（人間類型や行為類型）を二次的に再構成するのである。

解釈主義的組織文化論は、以上のような主観的解釈の公準に従うとき、組織成員の間主観的な一次的意味構成をきわめて厳密に、二次的に再構成することができる。言い換えれば、組織文化の一次的構成をきわめて厳密に、二次的に再構成できるのである。

(b) 適合性の公準

行為の科学的モデルに含まれるすべての用語は、それらによって記述できる個々の行為が、行為者やその仲間の日常生活の常識的解釈によって理解できるものであるように構成されていなければならない。これが適合性の公準である。この公準が満たされるとき、現象学的社会学者の二次的構成物と行為者の一次的構成物は、一貫して適合的なものになるのである。

シュッツの現象学的社会学はもちろんのこと、エスノメソドロロジーやシンボリック相互作用論といったすべての解釈主義パラダイムはこういった適合性の公準に従っている。たとえば、エスノメソドロロジーは、市井の人々が社会的場面の中で普通に用いている「日常言語」によってモデルを構成している。また、シンボリック相互作用論も、ブルーマーのいう「感受概念」²によってそれを行っているのである。

したがって、解釈主義的組織文化論も、組織文化を二次的に再構成する際には何よりも、組織の成員が日常的に使用している用語か、それにきわめて近い用語によってそれを行わなければならない。これが、解釈主義的組織文化論の適合性の公準である。

(2) 組織文化の記述

組織文化の二次的構成は、観察者が組織文化をどんな方法で記述していくのかという問題をも含んでいる。通常、バーレル&モーガンの主張に従えば、機能主義は法則定立主義であるのに対して、解釈主義は個性記述主義である。この主張は、機能主義についてはまったく正しい。機能主義は法則定立主義であるので、あらゆる社会的事象は操作概念（変数）によって記述され、測定される。したがって、機能主義的組織文化論においても、組織文化は変数として扱われる。

これに対して、解釈主義においては、社会的事象は決して操作概念（変数）によって記述されることはない。しかし、だからといってそれは、必ずしも個性記述的に記述されるとは限らない。なぜなら、それが類型記述的に記述されることもあり得るからである。たとえば、現象学的社会学は類型記述主義である。

一般に、解釈主義が個性記述主義を採用するか類型記述主義を採用かは、観察者が行為者を観察する際にどのようなパースペクティブを採用かに依存している。

現象学的社会学が類型記述主義を採用するのは次のような理由からである。周知のように、シュッツは「社会的世界の構造論」において、行為者が一次的に意味構成していく社会的世界の構造は、行為者のパースペクティブで捉えられる他者との類型的関係のありように応じて、多元的に異なるとした。すなわち、他者が行為者と空間及び時間を共有している対面状況の「同僚者」であるときは、行為者は社会的世界（他者行為）を、「直接世界」として個性記述的に意味構成する。これに対して、他者が行為者と時間のみを共有している「同時代人」であるときは、行為者はそれを、「同時世界」として類型記述的に意味構成する、と言っている。

行為者に対する観察者のパースペクティブは、他者に対する行為者のパースペクティブと

構造的には同じである。こうしてシュッツは、観察者から見た行為者一般を彼の同時代人として措定することで、行為者が意味構成する一次的構成物を、観察者が類型記述的に記述する方法を提示したのである。

以上の論究から、解釈主義的組織文化論は組織文化の二次的構成において、それをどんな方法で記述していけるかが明らかになる。組織文化の二次的構成は、個性記述的にも類型記述的にも行い得る。すなわち、観察者が「参与観察法」を採って組織の日常生活の流れに自ら関与するのであれば、組織の成員は観察者にとって、空間及び時間を共有する直接世界の同僚者となる。したがってこのとき、観察者は組織の成員が自分の眼前で間主観的に意味構成している組織文化を、生き生きと個性記述的に再構成していくことができる。こうした個性記述主義によって作成された「分厚い記述」(ギアーツ, 1973) が、組織文化のエスノグラフィに他ならない。

これに対して、観察者が「インタビュー法」や「生活史法」を採るのであれば、組織の成員は観察者にとって、時間のみを共有する同時世界の同時代人となる。インタビュー法では成員の一次的意味構成を本人から直接聞き出すことができるが、観察者は現実にはそれを組織現場で観察したわけではない。また、成員の手紙や日記、個人的記録などの生活史的ドキュメントを成員の視点から解釈して、成員の一次的意味構成を再構成しようとする生活史法においても、事態は同様である。

これらの場合には、成員が組織の現場で実際に行うシンボルの一次的意味構成を、観察者は直接観察できるわけではない。したがって、観察者はそれらを個性記述的に生き生きと、再構成することはできない。観察者に可能なのは、インタビュー法や生活史法で入手した成員の一次的意味体系のデータを、一定の意味体系類型に属する意味体系の一事例として類型化していくことである。こうした場合には、組織文化の二次的構成は類型的記述となるのである。

注

- 1 解釈主義のこうした方法論は、定性的（質的）調査方法と呼ばれる。その中には、(1)社会的世界の日常生活の流れに自ら関与することで、内部者の意味世界に迫ろうとする「参与観察法」、(2)内部者へのインテンシブなインタビューを通じて、内部者の意味世界を再構成しようとする「インタビュー法」、(3)内部者個人の手紙や日記、個人的記録などの生活史的ドキュメントを内部者の視点から解釈して、内部者の意味世界を再構成しようとする「生活史法」、などがある。
- 2 感受概念 (sensitizing concept) とは、実証主義者や機能主義者が用いる操作概念 (operational concept) に対する対概念である。操作概念は、研究者自身が社会的世界の外側から、科学的論理思考によって創りだした概念であり、しかも体系的に構造化した測定手段を、前もって操作的に定義した概念である。

これに対して、感受概念はそれ自体、一定の基準や属性を持たず、ただ一般的方向を示すだけのものであるが、しかし現実に対して十分な柔軟性を持つものであり、したがって具体的現実への接近を大いに可能とするものである（船津，1976，p. 71）。

参 考 文 献

- (1) Alvesson, M. & P. O. Berg (1992), *Corporate Culture and Organizational Symbolism*, Walter de Gruyter & Co.
- (2) Blumer, H. (1969), *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, Prentice-Hall. (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.)
- (3) Burrell, G. & G. Morgan (1979), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, 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』千倉書房.)
- (4) Deal, T. E. & A. A. Kennedy (1982), *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Addison-Wesley (城山三郎訳、『シンボリック・マネジャー』新潮文庫.)
- (5) Denison, D. R. (1990), *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, John Wiley & Sons.
- (6) 船津 衛 (1976), 『シンボリック相互作用論』恒星社厚生閣.
- (7) Garfinkel, H. (1967), *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- (8) Geertz, C. (1973), *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*, Basic Books. (吉田禎吾・柳川啓一・中牧弘允・板橋作美訳、『文化の解釈学』Ⅰ・Ⅱ, 岩波書店.)
- (9) Hage, J. (1972), *Techniques and Problems of Theory Construction in Sociology 1st edition*, New York: John Wiley & Sons. (小松陽一・野中郁次郎訳、『理論構築の方法』白桃書房.)
- (10) Hatch, M. J. (1997), *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press.
- (11) Jones, M. O. (1996), *Studying Organizational Symbolism: What, How, Why?*, Sage Publications, Inc.
- (12) Kotter, J. P. & J. L. Heskett (1992), *Corporate Culture and Performance*, The Free Press. (梅津祐良訳、『企業文化が高業績を生む』ダイヤモンド社.)
- (13) Leiter, K. (1980), *A Primer on Ethnomethodology*, Oxford University Press. (高山真知子訳、『エスノメソロジーとは何か』新曜社.)
- (14) Louis, M. R. (1983), "Organizations as Culture-Bearing Milieux", in Pondy, L. R., P. J. Frost, G. Morgan, & T. C. Dandridge (eds.) (1983), *Organizational Symbolism*, JAI Press, pp. 39-54.
- (15) Merton, R. K. (1949), *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill.: Free Press. (森 東吾・森 好夫・金沢 実・中島竜太郎訳、『社会理論と社会構造』みすず書房.)
- (16) Morgan, G., P. J. Frost, & L. R. Pondy (1983), "Organizational Symbolism", in L. R. Pondy, P. J. Frost, G. Morgan, & T. C. Dandridge (eds.), *Organizational Symbolism*, JAI Press. pp. 3-35.
- (17) Parsons, T. (1951a), *The Social Systems*, London: Tavistock; Glencoe, Ill.: The Free Press. (佐藤勉訳、『社会体系論』青木書店, 1974)

- (18) Parsons, T. & E. A. Shils (eds.) (1951b), *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Harvard University Press. (永井道雄・作田啓一・橋本 真訳, 『行為の総合理論をめざして』日本評論社.)
- (19) Parsons, T. , R. F. Bales & E. A. Shils (1953), *Working Papers in the Theory of Action*, Glencoe, Ill.: The Free Press.
- (20) Peters, T. J. & R. H. Waterman (1982), *In Search of Excellence*, Random House. (大前研一訳, 『エクセレント・カンパニー』講談社.)
- (21) Pondy, L. R., P. J. Frost, G. Morgan, & T. C. Dandridge (eds.) (1983), *Organizational Symbolism*, JAI Press.
- (22) 坂下昭宣 (1999), 「組織シンボリズム研究の視圈」『国民経済雑誌』第179巻, 第6号.
- (23) 坂下昭宣 (2000), 『経営学への招待』(改訂版) 白桃書房.
- (24) 坂下昭宣 (2001 a), 「機能主義的組織文化論の課題と方法」『神戸大学大学院経営学研究科ワークショップ・ペーパー』.
- (25) 坂下昭宣 (2001 b), 「組織シンボリズム論の論点と方法」『国民経済雑誌』第183巻, 第4号.
- (26) 坂下昭宣 (2001 c), 「機能主義的組織シンボリズム論の形成と展開」『研究年報』第47巻, 神戸大学大学院経営学研究科.
- (27) Schein, E. H. (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass. (清水紀彦・浜田幸雄訳, 『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社.)
- (28) Schutz, A. (1932), *Der Sinnhafte Aufbau der Sozialen Welt*, [*The Phenomenology of the Social World*], London: Heinemann. (佐藤嘉一訳, 『社会的世界の意味構成』木鐸社.)
- (29) Schutz, A. (1970), *On Phenomenology and Social Relations*, (edited by H. R. Wagner), The University of Chicago Press. (森川真規雄・浜 日出夫訳, 『現象学的社会学』紀伊国屋書店.)
- (30) Smircich, L. (1983), "Concepts of Culture and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, pp. 339-358.
- (31) Van Maanen, J. & S. R. Barley (1984), "Occupational Communities: Culture and Control in Organizations", in B. M. Staw & L. L. Cummings (eds.), *Research In Organizational Behavior*, Vol. 7.
- (32) Van Maanen, J. & S. R. Barley (1985), "Cultural Organization: Fragments of a Theory", in P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg & J. Martin (eds.), *Organizational Culture*, Sage Publications, Inc, pp. 31-53.
- (33) Wilkins, A. L. & W. G. Ouchi (1983), "Efficient Cultures: Exploring the Relationship between Culture and Organizational Performance", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, pp. 468-481.

