

マネジメント論と質的方法

—その親和性、エスノグラフィー、自己エスノグラフィーを中心として—

蔡 苙錫

要約

マネジメントという複雑な現象を真の意味で理解・説明・予測するためには、多様な研究方法を通じてマネジメントに迫る必要がある。しかし、研究方法の面からマネジメント論を眺めてみると、マネジメント論は非常に画一的と言わざるを得ない。とりわけ近年の組織行動論の分野では量的研究、中でも質問紙調査が圧倒的であり、質的研究はわずかしか存在しない。マネジメント論の開拓期は今とは違っていた。テイラーやファヨールなど、マネジメント論のパイオニアたちは実務家兼研究者であり、彼らにとってマネジメントの現場は実践の場であり、研究の場でもあった。主観的と言わざるを得ない経験（experience）、観察（observation）、自己内省（self-reflection）を通じて、彼らはマネジメントの一般原則を導き出している。本研究は、研究方法の側面からマネジメント論を吟味したうえで、1) マネジメントの現象を理解・説明・予測するためには、量的方法に基づく仮説検証型の研究を重んじるこれまでのマネジメント論の文化は是正される必要があること、2) 例え「部分的真実」しか掴めないとはいえ、より多くの組織エスノグラフィー（organizational ethnography）研究が必要であること、3) 研究者そのものが研究対象となる自己再帰的な自己エスノグラフィー研究が必要であることの3点を主張する。

キーワード：マネジメント論，組織行動論，方法論，量的研究，質的研究，エスノグラフィー，自己エスノグラフィー

Abstract

To truly understand, explain, and predict the complex phenomenon of management, it is necessary to approach management through various research methods. However, when we look at management theory from the perspective of research methods, we can acknowledge that it constitutes a forest of uniformity. Quantitative research, especially questionnaire survey, is the mainstream, while qualitative research occupies only a small portion of research. However, the pioneering era of the management theory was different from today. Pioneers of management theory, such as Taylor and Fayol, were practitioners and researchers. The field of management was both a place of actual practice and a place of research for them. They derive general principles of management through ethnography, which includes subjective experience, observation, and self-reflection, and so on. This study examines management theory from the perspective of research methods, arguing three following points: 1) The current culture of management theory that emphasizes hypothesis-testing research based on quantitative methods should be reconsidered. 2) Even if only a partial truth can be grasped, more organizational ethnography is necessary. 3) Self-reflexive autoethnography research in which the researcher herself/himself becomes the research subject, is needed.

Key Words : Management Theory, Methodology, Quantitative Research, Qualitative Research, Ethnography, Autoethnography

§この論文は、令和3年専修大学長期国内研究員の研究成果の一部である。記して感謝する次第である。

はじめに

私は、研究者である。この 30 年間、私が何より心掛けてきたのは、主観と個人的な経験の徹底的な排除だった。代わりに、中立性と客観性を何より重んじてきた。「客観的な私」が時々顔を出そうとする「主観的な私」を極力抑えながら、私は研究と教育に携わってきたのだ。その理由は簡単だ。私は研究者だからだ！

客観性を重んじる私の姿勢は、私の書いた論文にも色濃く反映されている。^{注1} 例えば、最初のページに印刷されている氏名を確認しない限り、私が書いたことが誰にも分からないように工夫した。表現にも細心の注意を払った。主観的に取らわれがちな「私 (I)」という表現は極力避けた。どうしても「私」という表現を使わざるを得ない場合は、曖昧な「我々 (we)」という複数形を使った。「思う」や「考える」という能動態よりは、「思われる」や「考えられる」という受動態を愛用してきた。全てが、「この論文は価値中立的で客観的な立場で書かれた」ということをアピールするための工夫だった。

教育においても同じだった。社会的認知 (social cognition) を講義する時には、「我々人間は完全たる客観をとらえきれない。でも、公平 (fair) なマネジャーになりたい皆さんは、限りなく客観に近づこうと努力しなければならない」と強調した。ゼミ生たちが合同ゼミで発表する共同論文を指導する際には、「論文は客観的に書かないといけない」と何度も釘を刺した。修士や博士課程の学生たちにはなおさらだった。提出した論文に一人称や主観的な表現が見つかった場合は、赤いペンで厳しく叱責した。振り返ってみると、私は中立性と客観性の虜で、中立性と客観性は私にとっては宗教のようなものであり、信じて疑わなかった。

勤め先の大学から最後の長期研究休暇をもらった。もともとは、バックパッカーとなって世界を旅する日韓の若者たちについて何かを書き上げるつもりだった。彼女・彼らはなぜバックパッカーとなる決心をしたのか、旅先では日々どのようなことを経験するのか、その経験は彼女・彼らのキャリアや人生にどのような影響を与えるのだろうか。彼女・彼らと行動をともにしながら、アウトサイダー (部外者) の立場から、「中立的で客観的な視点」で、彼女・彼らの姿を描きたかった。そこで、2021 年 9 月からほぼ 1 年間、コロナの真ただ中で私は自らバックパッカーとなり、世界の宿舎を転々とした。しかしながら、コロナの影響で肝心な日韓の若者バックパッカーたちにはほとんど会えなかった。代わりに出会ったのは、主に経済的な理由で宿舎に泊まる世界中の様々な国々の人々だった。

長期研究休暇が終わり、大学に戻ってきた。いくら研究対象に巡り合えなかったとは言え、義務からは逃れられない。2 年以内に研究成果をまとめて公表しなければならない。書くしかない。パソコンの前に腰を下ろし、画面を見つめながらタイピングに取り掛かった。するとす

ぐ、私は自分の書き方に強い抵抗感を感じた。私が極力避けてきた、私の「個人的な経験」を、しかも「一人称」で書いていたからだ。「こんな書き方ってあり？これって論文と言える？」。参った。しかし一方では、なぜか今回だけは、個人的な経験を交えながら一人称で、Van Maanen (1988) のいう告白的なスタイルで書くのがごく自然のようにも思えた。

崇めてきた客観から排斥してきた主観への改宗は、強い罪悪感を伴うものだった。その時、偶然目に留まったのが、「自己エスノグラフィー (autoethnography)」だった。目を通してみて驚いた。なんと、研究者自らが研究対象者で、自分の個人的な経験を一人称で書く分野が世の中にはあったのだ！これだと思ふと同時に、勇気づけられた。心の中でひそかに「所詮ソフト科学にすぎず、非科学的で、予備調査的で、主観的で、何より理論的ではない (Denzin & Lincoln, 2000: 第1巻, 8頁)」と決めつけていた質的方法についてちょっと真面目に考えてみることにした。これが、この論文を書く理由である。

1. マネジメント論の研究手法：量的方法 vs. 質的方法

マネジメントという複雑な現象を研究する方法は、大まかに量的方法と質的方法に分類できる。表1は、2つの研究方法を比較し、まとめたものである。

1) 量的方法

「量」という言葉から推測できるように、量的方法は何より「数値化されたデータ（以降、数字データ）」を重んじる。量的方法は、大量の数字データを統計的に分析することで、複雑な要因が絡み合っており、我々の目にはなかなかその姿を見せてくれない一般法則や関係性の発見を目指す。そして、それをもって世界を単純化して説明 (explain)・予測 (predict) しようとする。従って、量的方法では、研究対象を取り囲んでいる状況やコンテキスト（文脈）は、「物体の落下速度は重さに関係なく一定である」という一般法則の発見を妨げる空気のような存在であって、徹底的に取り除かなければならない。その意味で、量的方法は自然科学のモデル、特に状況やコンテキストを排除できる実験を理想としている (Denzin et al., 2024; Denzin & Lincoln, 2000; Flick, 2007)。

ただ、自然現象を研究対象とする自然科学と違って、生身の人間と対峙する社会科学では実験はなかなか難しい。一般法則の発見という名の下で、毎日働きに行かなければならない人々を実験室に閉じ込め、いろいろと変数を操作しながら実験することは倫理的に大きな問題をはらむ。それだけではない。人々が働く職場を人為的に再現し、一般法則の発見を妨げる全ての状況要因を排除した無菌の実験室を作ることがそもそも不可能に近い。そこで、多くの社会科

表 1 : 量的方法と質的方法の比較

	量的方法	質的方法
研究の文脈・状況	<ul style="list-style-type: none"> ・文脈・状況の無視 ・人為的・人工的に作られた文脈や状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・文脈や状況の重視 ・経営現場など、自然な状況・文脈
研究の目標・重点： 理解・記述・説明・ 予測	<ul style="list-style-type: none"> ・法則や関係性の発見 ・因果関係の究明 ・発見事実の一般化 	<ul style="list-style-type: none"> ・世界を理解・記述すること ・一般化はさほど重視されない。
向いている 研究タイプ	<ul style="list-style-type: none"> ・仮説検証型の研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・仮説発見型の研究
仮説の立て方	<ul style="list-style-type: none"> ・演繹的な方法：主に文献レビューによって仮説が先に立てられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・帰納的な方法：仮説は研究のプロセスで発展・洗練されていく。
研究対象者として 個人の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・個人は意味がない。 ・個票は集計データとしてのみ意味あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人は重要な情報源 ・個々人の独自性を重視
研究者の立ち位置	<ul style="list-style-type: none"> ・アウトサイダー・観察者の立場 ・研究プロセスに介入せず中立的で客観的な立場 ・感情などの介入を極力回避 	<ul style="list-style-type: none"> ・フィールドの一員 ・研究の一部・積極的な参加者 ・生身の人間としての研究者
代表的な研究方法	<ul style="list-style-type: none"> ・実験 ・質問紙調査 	<ul style="list-style-type: none"> ・インタビュー、ケース・スタディ、参与観察、ドキュメントの分析など
データのタイプ	<ul style="list-style-type: none"> ・数字データ 	<ul style="list-style-type: none"> ・テキスト（文字や言語）データ
分析方法	<ul style="list-style-type: none"> ・統計分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・テーマと研究方法との整合性を重視 ・研究テーマによって分析方法が異なる。
想定される読者	<ul style="list-style-type: none"> ・主に、同じ研究分野の仲間たち 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究仲間だけではなく、一般大衆まで含む。
研究結果の 執筆と公開	<ul style="list-style-type: none"> ・決まった書き方やフォームあり ・短い論文形式が一般的 ・研究者の自由裁量が少ない。 ・統計分析の結果である表の報告は必須 ・表の数字や星印で仮説の支持・棄却を確認する。 ・その分野に対する専門知識がないと、理解するのにかなり難しい。 ・一般読者が読むにはかなり難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・決まった書き方やフォームなし ・研究者の個性が出る。 ・分厚い記述が行われるがゆえに、分量が多く、論文よりはモノグラフや本などで刊行される場合が多い。 ・統計分析の表などはあまり入らない。 ・文学的な物語で書かれる場合が多い。 ・専門知識のない一般読者も読める平易な文体
研究の質の評価・ 良い研究の判断	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な基準あり ・よく使われる基準は、妥当性・信頼性・一般化可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究の「意味 meaning」が重要 ・質の評価基準は、アプローチごとに異なる。

- ・ Denzin など(2024, 特に Introduction, pp.1-27)や Denzin & Lincoln (2000, 特に第 1 巻序章, pp.1-28)、Flick (2007, 特に pp.iii-iv) を参照しながら筆者が作成。
- ・ 量的方法は実験よりはマネジメント論でよく使われている質問紙調査を主に念頭に置きながら整理した。
- ・ 質的方法といっても多様な方法があり (Denzin et al., 2024 ; Denzin & Lincoln, 2000)、ここでは大まかな共通点だけをまとめた。

学者たちは、質問紙調査に頼っている。厄介な状況やコンテキスト要因を質問紙の中でコントロール変数として組み込み、それらの要因が研究結果に及ぼす影響を最小限にとどめようとするのだ。

質問紙調査は一般的に次のような手順で行われる。まず、研究者は様々な文献を読み、演繹的に、例えば「職務満足が高いほど、生産性が高いだろう」という研究仮説（つまり、一般法則）を立てる。その後、研究者の努力と関心の全ては、数字データをもってこの仮説を証明することに向けられる。量的方法がよく「仮説検証型」と呼ばれている所以である。研究者はこの仮説に基づき、信頼性と妥当性を満たす質問紙を作る。ところで、仮説を検証するためには、質問紙に回答してくれる人々、つまり、サンプルが必要である。ここからサンプルと母集団という、ややこしい問題が出てくる。時間とコストなどの現実的な問題で、普通研究者は母集団全体（例えば、日本人男性全員）を調べることはできない。そこで、母集団を代表すると思われる人々を無作為に選び、部分集合（例えば、2千名程度の日本人男性）を作る。この部分集合がサンプルである。ただ、このサンプルは、研究者にとってはあくまで一種の手段に過ぎない。なぜなら、研究者の本当の狙いは、サンプルから得られた結果を母集団へと「一般化（generalization）」することにあるからだ。そのためには、サンプルから母集団への「推定」が必要不可欠だが、それをやってくれるのが統計学である。

一般化を行うためには、サンプルの数も重要である。一定の数が集まらないと、母集団への一般化ができない場合があるからだ。量的方法の研究者たちが、できるだけ大量のサンプルを得ようとする理由はここにある。十分な数のサンプルから一般化するのに十分な数の回答が得られると、研究者の次の作業は個々人の回答を Excel などのソフトを利用して数字形式で入力することである。これをコーディングと呼ぶ。コーディングが終わると、次は統計分析の出番である。統計分析の結果は、全て数字で示される。仮説が支持された場合は、有難くも星印が付いてくる。量的方法の研究者たちが、星印に笑みを浮かべる理由はここにある。このように、量的方法は研究のあらゆる局面で、「数」が極めて重要な役割を演じる。

量的方法は、研究プロセスにおいて研究者の影を完全に排除することを理想とする。理由は簡単である。研究者自体も状況やコンテキスト要因であり、研究の客観性と信ぴょう性を根底から揺るがす錯乱要因の1つとなりうるからだ。理想は、透明人間のような研究者である。つまり、量的方法において研究者は、スポーツ競技の審判のように、自分の好き嫌い、感情や態度、価値観などを研究に持ち込まず、回答する人々の人格にも惑わされず、数字だけを統計分析にかけ、あくまでアウトサイダーの立場で、中立的で客観的に研究結果を解釈し、サンプルから得られた結果を母集団へと一般化する努力義務を負う。

実際、質問紙調査では、これがほぼ実現されている。質問紙を作る段階で研究者は何人かの

研究対象とインタビューをするかもしれない。しかし、質問紙を配布してからは、研究者はその気配を消す。研究対象者たちは、紙に印刷されている質問票か、パソコン画面で次々と現れる選択肢に黙々とチェックを入れ、透明人間と化している研究者に送信する。要するに、量的研究において研究対象者の人々は、人格を持った一人の個人ではなく、あくまで1つのサンプルにすぎない。研究者本人も、質問紙に回答する人々がどのような人格の持ち主なのかなどには興味がない。仮説は個票ではなく、あくまで集計データを通じて検証できるからだ。

量的方法は、研究の成果物である論文の書き方においても決まったフォーマットがある。私の専門分野である組織行動論の場合、米国心理学会(American Psychological Association, APA)が定めたAPAスタイルに準じて論文を執筆するが多い。執筆の順番も決まっている。まず、問題意識を述べる。次に、仮説をどのように演繹的に導いたのかを書いた後で、質問紙作りや統計分析の方法について書く。次は、表やグラフなど、数字や図形の形式で統計分析の結果を報告したうえで、最後に考察を書く。

量的方法の場合、読者はかなり限定的である。想定している主な読者層は、研究者とかなり近い研究分野に携わっている研究仲間たちである。当然、研究者同士だけでしか通用しない概念や独特な言い回しのオンパレードで、研究者を目指す大学院生たちにとってさえも、論文を読むのはかなりの挑戦的な作業となる。素人の一般読者にとっては、きっと「マゾヒスト的な読者に苦痛を与えることに快感を感じるサーディストによって書かれている代物 (Tourish, 2019: 4-5)」のように見えるに違いない。

2) 質的方法

質的方法是、数・量・強度・頻度などの数値では実験的に検証・測定できない、モノの質やプロセスあるいは意味を重視する研究方法である (Denzin & Lincoln, 2000 : 第1巻, 9頁)。実際、質的研究で主に扱われるデータは数字データではなく、インタビューのトランスクリプト(テープ起こし)、参与観察しながら研究者自らが書き残しているメモ、新聞記事や雑誌、公文書といった「文字 (text) データ」である。質的研究者はこの文字データの行間に潜んでいる「意味 (meaning)」を追求する。従って、質的研究においてサンプル数はさほど重要ではない。極端なことを言えば、研究協力者がたった一人であっても構わない。

主に実験と質問紙調査を思い浮かべればよい量的方法とは違って、質的方法には実に多様な方法が存在している。インタビュー、ケース・スタディ、古文書や記録などのドキュメント、内容分析、グラウンデッド・セオリー・アプローチ、アクション・リサーチ、エスノグラフィー等々、様々な方法が質的研究と一括りにされている (Denzin et al., 2024; Denzin & Lincoln, 2000; Flick, 2007)。これらの多様な質的方法には、「そこにある世界 (実験室のような特別に

作られた研究状況ではなく) にアプローチし、内側から社会現象を理解し、記述し、時には説明することを意図する (強調は原著)」という共通点がある (Flick, 2007: ii)。Flick のこの定義には、質的研究の重要な3つの側面が含まれている。

第1に、量的研究とは違って、質的研究では状況やコンテキストは研究を妨げる錯乱要因でもなければ、それゆえ取り除くべき厄介な対象でも決してない。それどころか、個々人の行動の背後に潜んでいる意味を解釈するに欠かせない、極めて重要な要因である。なぜなら、Geertz (1973) が言っているように、例えば、右の眼を急に収縮する行動であっても、それは状況と場合によって、ただのまばたき、ウィンク、パロディ、リハーサルという4つの異なる解釈が可能だからだ (藤田・北村, 2013: 39)。「そこにある世界にアプローチする」とは、この意味である。

第2に、質的研究は一般法則を発見し、その法則をもって世界を説明・予測することにさほど強い興味がない。むしろ、主に文字などの非量的データを分析することで、人々は何をしているのか、人々に何が起きているのか、人々は自分の世界をどのように作り上げるのかなどを理解し (understand)、それを記述・描写する (describe) ことにより強い関心を寄せている (Flick, 2007)。しかしながら、質的方法が一般法則の発見に全く興味がないかという点、そういうわけではない。人々や世界に対する理解が進み、一般法則の発見へと関心が進む余地は十分残している。量的方法が演繹的な仮説検証型の研究に向いているのに対して、質的研究は帰納的な仮説発見型の研究に向いていると言われている所以である。「社会現象を理解し、記述し、時には説明することを意図する (強調は筆者)」とは、この意味である。

第3に、質的研究の場合、研究を進める際に、アウトサイダーの視点ではなく、内部者 (insider) の視点 (正確には、研究者が推測するには内部者のものだと思う視点) を非常に重視する。ここで内部者とは、「そこにある世界で現実に日常を送っている人々」、つまり、研究協力者のことである。従って、質的研究において研究協力者たちは、匿名の人々の集まりである単なるサンプルでは決してない。名前と顔、人格を持つ生身の人間であり、研究者にとっては重要な情報提供者 (informants) である。彼女・彼らによって提供された情報を基に、質的研究者は彼女・彼らの視点で、彼女・彼らの日常を理解・記述しようとするのである。「内側から社会現象を」とは、この意味である。

量的研究者とは違って、質的研究者は、研究が行われる現場にその姿を現す場合が多い。質的研究者の研究への関わりの程度は、単純なインタビューの実施者から、隠れた観察者、積極的な参与観察者、現場の人々と一緒に問題を解決するアクション・リサーチャーなど、様々でありうる。いずれにせよ、研究対象者に顔がほとんど知らされていない量的研究者とは違って、質的研究者は研究協力者たちにまず自己紹介をしてから、研究に臨むのである。その意味で、

質的研究において研究者は研究を妨げる要因ではなく、重要な利害関係者である。

研究結果の報告の面でも、質的方法は量的方法とかなり違う。量的方法はほとんど論文形式で研究結果を報告するのに対して、質的方法は論文形式だけではなく、ドキュメンタリ映画・演劇・写真など、多様な媒体を用いる。また文字媒体といっても、意味を解釈するためには状況やコンテクストを分厚く記述しなければならないがゆえに、質的研究の報告書は長くなる場合が多い。執筆のスタイルにおいても、決まったフォーマットがある量的方法とは違って、質的方法の研究者には一人の創作者としての自由がかなり許容されている。想定する読者層においても、同じ研究分野の研究仲間だけではなく、一般大衆までも念頭に置いておく場合が多く、読者層がかなり広い。それだけ、質的研究者には、研究者としての能力だけではなく、素人も読み切れるように書ける執筆力が強く求められているのである。

2. マネジメント論の開拓期：質的研究との高い親和性

研究方法から眺めてみると、マネジメント論の歴史は量的研究が質的研究を駆逐してきた歴史と言えるかもしれない。マネジメント論において定評のある学術誌 (*Administrative Science Quarterly*) に 1956 年から 1995 年まで掲載された論文を研究方法の面で分類している Van Maanen (1998) によると、1950-60 年代にはほぼ均衡をなしていた量的研究と質的研究の割合が、1980-90 年代となると量的研究が全体の 83% を占めるようになり、量的研究がすっかりメインストリームとして定着していることが伺える。しかし、マネジメント論の開拓期は違っていた。マネジメント論は質的方法と非常に親和的だったのだ。ここでは、マネジメント論の古典とも言うべき研究を研究方法の側面からレビューしながら、この点を明らかにする。

1) 「仕事」のマネジメント (Taylor) と「組織」のマネジメント (Fayol)

今やマネジメント論といえば、もっぱら大学で教鞭をとっている学者たちの専有物となっている。その一方で、マネジメントの第一線で活躍している実務家たち (practitioners) は、学者たちにとってただの研究対象者 (subjects) にすぎない。要するに、研究の世界と実務の世界とがはっきりと分かれているのだ。しかし、マネジメント論の開拓期には違っていた。マネジメント論を切り開いたパイオニアたちのほとんどは、実務家であった (Koontz, 1961; Wren, 1995)。経済学や社会学、人類学、心理学など、他のほとんどの社会科学が学者たちによって学問の基礎が固められたことを考えると、これはマネジメント論の際立つ特徴の 1 つともいえる。

マネジメント論のパイオニアたちは、研究者でもあった。実務の傍ら、彼らは経験 (experience)

や内省 (reflection)、参与観察 (participant observation) を通じて、マネジメントの背後に潜んでいる一般法則や原理・原則の発見に熱心だった。それだけではない。パイオニアたちは執筆や講演、コンサルティング活動を通じて、自ら発見したマネジメントの一般法則を世の中に広めることにも情熱を燃やしていた。彼女・彼らは、今時の言葉で言うとインフルエンサーでもあったのだ。開拓期に1人3役をこなした代表的な人物といえば、テイラー (Taylor, 1911) とファヨール (Fayol, 1916, 1949) を挙げることができよう。

絶賛と厳しい批判を同時に受けているテイラーは、人類歴史上はじめて「仕事」の科学化に全生涯を捧げた人物である。テイラーは、裕福な家庭の出身でハーバード大学の法学部に合格するものの、なぜかモノづくり現場の労働者としての道を選ぶ。自ら書き残している『科学的管理法 (Taylor, 1911)』によると、彼はひな型製造工や機械工の見習いを務めた後、1874年にアメリカのミッドベール・スチールの機械工場で日雇い労働者としてキャリアを始める。働き始めてからすぐ、テイラーは当時アメリカのモノづくり現場の効率の悪さに気づく。そこで、改革の意志を固めたテイラーは、部下たちと対立をしながらも試行錯誤の末、仕事を最も効率よくこなせる唯一最善の「仕事のマネジメント」における一般法則にたどり着く。4つの原理・原則で成り立っている科学的管理法がそれである (蔡, 2015a; Taylor, 1911)。

テイラーとともにマネジメント論の開拓期に大きな足跡を残したファヨール (Fayol, 1916, 1949; Freminville, 1927) は、フランスの鉱山専門学校を卒えてエンジニアとして鉱山会社に入職する。入職してからは順調にマネジャーへと昇進していく。マネジャーになってからは、組織の成功と失敗は技術的な優位よりは、マネジメントの良し悪しによって左右されることを悟る。47才には生え抜きで最高経営責任者 (CEO) に就任し、破産寸前の会社を危機から救い出す。その後、約30年間もCEOとして活躍したことから、組織を末端から見上げたテイラーとは違って、ファヨールは組織を頂点から見下ろし、マネジメントの5つの機能や14の原則など、「組織のマネジメント」における一般法則や原理にたどり着く (Fayol, 1916, 1949; 佐々木, 2011; 高橋, 2004)。

このように、マネジメント論の開拓期に活躍した最重要人物の2人は、実務家としての顔と研究者としての顔を同時に持っていたのだ。現場は、2人にとって「実践の場」であり、「研究の場」でもあった。実際、2人が生涯にわたって行ったことは今時の言葉で言うと、現場の人々とともに現場が抱えている諸問題を解決する「アクション・リサーチ (action research, Greenwood & Levin, 1998)」だった。その意味で、少なくとも2人が活躍していた時代には、現在、『経営学の危機 (Tourish, 2019)』をもたらししている重要な要因の1つとして指摘されている「理論と実践の深刻な乖離」は、なかった。

ところで、2人の書物には、量的方法の定番であるアンケート調査も、仮説を検証するため

の洗練された統計分析も存在しない。2人は、状況を全く排除しない現場での簡単な実験に加え、実務家としての長い経験、マネジメント現場に対する綿密な観察、自分の経験と観察を覚書やメモなどで書き残しておいて時間が経ってからの回顧的な内省（retrospective reflection）、現場の人々とのインタビューなど、主に質的方法を通じて「そこにある」経営問題の解決に努め、帰納的に仕事と組織のマネジメントにおける一般理論を見つけている。その意味で、2人にとってマネジメント現場はマネジメントの実践の場であると同時に、研究の場でもあり、2人は現場でエスノグラフィー研究を行っていたといってもよいであろう。

執筆の面においても、2人は質的方法にかなり親和的だった。2人は、今では考えられない一人称で、告白的なスタイルの書物を書き残している。テイラーは『科学的管理法(Taylor, 1911)』の第4章に「私の職業経歴」というタイトルを付けて自分の経験を一人称で告白的に書いているし、ファヨールも『産業ならびに一般の管理(Fayol, 1916, 1949)』を計画する段階では第3部に「個人的な観察と経験」というタイトルを付けている。残念なことに、ファヨールの第3部は出版されることはなかった。しかし、タイトルから、ファヨールが個人的な観察と経験を一人称で回顧的に書こうとしたことは十分予想できる。一方、2人は、自ら発見した一般原理・原則を世間に広めたいという一心で、一般読者向けに平易に書いている。このように、2人は自らの経験と経験に対する回顧的な内省、参与観察といった質的方法を用いて「そこにある」経営問題の解決するアクション・リサーチを行いながら、帰納的に仕事と組織のマネジメントにおける一般原則にたどり着いているのだ。

2) 「人」のマネジメント (Mayo)

マネジメント論の質的研究との親和性は、開拓期に行われた重要な研究の1つであるホーソン研究でも受け継がれている。科学的管理法と同じく、絶賛と厳しい批判とが共存しているホーソン研究(蔡, 2015b; Gillespie, 1991; Wren, 1994)は、1924年から1932年までアメリカのシカゴ郊外にあるホーソン工場で行われた一連の研究を指す。ホーソン研究は当時のアメリカ電器産業の思惑を反映し、照明の明るさと生産性との関係を究明するために始まった(蔡, 2015b)。つまり、テイラーとファヨールとは違って、ホーソン研究は研究そのものが目的だったのだ。

ほぼ2年間も続いた照明実験だが、照明の明るさと生産性との関係を特定できず、失敗に終わる。しかし、この失敗は結果的には美しい失敗となる(蔡, 2015b)。なぜなら、失敗を受けて研究が打ち切られたどころか、むしろ次々と新しい研究がほぼ8年間も続き、最終的には「組織の中で人間の発見」、言い換えれば、人間の心理的・社会的・精神的な要因が人々の生産性に深く関わっている可能性が浮き彫りとなったからである。「仕事のマネジメント」と「組織のマ

ネジメント」に続き、「人のマネジメント」がやっと誕生したわけで、これでマネジメントの3本柱は完成する。

ホーソン研究と言えば、メイヨー (Mayo, 1933) を中心としたハーバード大学のイメージがすっかり定着している。それもそのはずだ。活発な執筆活動を通じてホーソン研究を世の中に知らしめたのが、メイヨー教授とその教え子たちの Roethlisberger と Dickson (1939) だからだ。しかし、このイメージは必ずしも正しいとは言えない。なぜなら、ホーソン研究は、当時ホーソン工場で務めていた3人の実務家、具体的に現場管理者だった Stroll、Stroll 部下で MIT 卒業生だった Pennock、その部下だった Hibarger の3人抜きには考えられないからだ (蔡, 2015b; 大橋・竹林, 2008; Wren, 1994)。特に Pennock の関わりは深く、部下の Hibarger とともに照明を月光のレベルまで落とした月光実験など、いくつかの独自の実験を実施している。また、研究のかなり早い段階から照明以外の要因が生産性に影響する可能性に気づき、照明実験の失敗で研究の続投が危ぶまれた時にその続投を主張したのも Pennock と Hibarger の2人だった。これらの3人の実務家の好奇心と研究への並々ならぬ情熱がなかったとすれば、ホーソン研究はとっくに葬り去られ、人のマネジメントの誕生はかなり遅れたに違いない。要するに、ホーソン研究は、学者たちの単独作品では決してなかった。それは、実務家たちとのコラボ作品だったのだ。

初期のホーソン研究は自然科学において定番の研究方法である実験を、労働現場における一般法則を発見するためにそのまま持ち込んだ。この実験を設計したのは、理工系の研究者たちだった。照明実験は MIT 電気工学部の専任講師だった Snow が、ホーソン研究で最も重要とされている継電器組立実験も同じく MIT 生物学・公衆衛生学部の教授だった Turner が実験を設計している。当然、ホーソン研究で行われた実験は、自然科学の実験とごく類似している。ただ、決定的に違いが1つある。それは、ホーソン研究は状況要因を排除して人為的に作った実験室ではなく、人々が現実に働いているモノづくりの現場、つまり、「そこにある世界」で行われたという点である (Schwartzman, 1993)。

今やホーソン研究のアイコンとなっているメイヨー教授が登場するのは、研究がちょうど中盤に差し掛かっていた 1928 年ごろだった。メイヨーが登場してから、ホーソン研究はかなり変わる。まず、MIT の理工系の研究者たちの面影はなくなる一方で、ハーバード大学の心理学者や人類学者たちが前面に登場する。研究の焦点も変わってくる。メイヨーが心理学者ということもあり、照明などの物理的な環境や労働条件から、人間の心理的な要因へと焦点が変わることとなる。研究方法も、大きく変わる。自然科学の実験モデルから脱皮し、インタビューと参与観察といった質的研究の色彩を強く帯びていく (佐藤, 2010; Schwartzman, 1993)。

インタビュー調査は 1928 年 9 月から 1931 年初めの頃までの約 2 年半にかけて、約 30 名の

インタビューが当時ホーソン工場で働いていた約 2 万人を相手に実施された。途方もない人数である。このインタビュー調査から、働く人々の強い仲間意識や自分の所属している集団に留まりたいという願望が浮き彫りになる。このインタビュー結果を踏まえ、ホーソン研究の最後の研究である **Bank Wiring** 観察研究が始まる。1931 年 9 月から翌年の 5 月まで行われ、組織の中で非公式的集団の発見につながったこの研究は、2 つの側面でホーソン研究としては珍しい。1 つは、ホーソン研究としては珍しく女性ではなく、男性 14 人が参加しているという点である。もう 1 つは研究方法における違いで、理工系の研究者が設計した実験ではなく、当時ハーバード大学の人類学者 Warner の助言を受けて人類学で行われていたフィールド・ワークが用いられているという点である。実際、この研究では、個々人の生産性に関する細かい記録やインタビューだけではなく、仕事仲間集団に関する細かい参与観察が行われている。そこで、ホーソン研究は、組織で働く人々を対象とした「組織エスノグラフィー (organizational ethnography)」のパイオニア的な研究で (Schwartzman, 1993: 6)、その発祥の地とも言われている (佐藤, 2010)。

3) マネジャーの役割 (Mintzberg)

ホーソン研究後、マネジメント論の研究において実務家の姿はすっかり消えてゆく (Koontz, 1961: 174)。しかし、参与観察に基づくエスノグラフィー研究はしばらく続く。銀行員の仕事を記述している Argyris (1954) の研究と、マネジャー (正確には CEO) の仕事を記述しているミンツバーグ (Mintzberg, 1973) の研究は、そのよい例であろう。中でミンツバーグの研究は、マネジメント論における古典として確かな地位を確立している。

父親が社長だったこともあり、ミンツバーグは幼いごろからマネジャーの仕事に興味を持つようになる。6 歳の子供の目に親の仕事はとらえ所のない、不思議な仕事のように映ったようだ。機械工や清掃員、医者、弁護士などはその人が職場で何をやっているかがすぐイメージできるのに対して、「父といえ、ただオフィスに腰を据えて、ときどき来る手紙にサインをしたり、会議をしたりして」おり (Mintzberg, 1973: iii)、父がやっている仕事のイメージがなかなか掴めなかったのだ。大学院に進み、彼は博士論文のテーマとして「マネジャーはいったい何をしているのか」を選ぶ。彼の目的は、ぼんやりとしか知られていないマネジャーの仕事の実態を究明し、それを素直に記述することだった。

この目的を達成するために彼がとった方法は、「構造化された観察 (structured observation)」だった (Mintzberg, 1970)。具体的に、5 名の CEO を対象に一人当たり一週間ずつ割り当て、出勤して秘書さんに挨拶をしてから帰宅するまでの全てをこまめに観察した。そして、その観察に基づき、時間記録、手紙の記録、対面・非対面でのコンタクト記録を作り、それを分析し、

マネジャーが日々行っている役割を明らかにしている。5名の CEO たちに対する自らの参与観察に加え、ビジネス界の上級及び中間管理職の日誌研究、不良少年団のリーダーや病院経営者及び生産工程監督などに対する観察、アメリカ大統領の執務記録の分析、職長の仕事から抽出した活動などに関する既存研究を踏まえてまとめたのが、今や古典となっている『マネジャーの仕事 (Mintzberg, 1973)』である。

このように、ミンツバーグは明らかに参与観察というエスノグラフィー研究を通じて、マネジャーの仕事を明らかにしている。自らも、マネジャーはあまりにも忙しく、その仕事は多様で複雑であるがゆえに、マネジャーの仕事に関する研究はアンケートやインタビュー、日記といった間接的な方法に依存してはいけず、直接的な観察が最も有効であると宣言している。そして、彼が博士論文を書いているときに既に流行っていた質問紙に基づいている量的研究の単純さに警鐘を鳴らしてもいる (Mintzberg, 1973 : X)。

既にはぼ一世紀が過ぎているにもかかわらず、ここで取り上げた4人のマネジメント論への影響力は衰えることはない。4人が書き残している書物は今や経営学の古典としての地位を確立しているわけだが、研究方法の面では全ての研究が質的方法に基づいている。つまり、現場の人々と一緒に生活しながら、「そこにある世界 (仕事のやり方、組織のマネジメント、非公式集団の動き、マネジャーの仕事など)」を内部者の視点で描いているのだ。参与観察に基づくエスノグラフィー的な研究がなかったとすれば、現在のマネジメント論の教科書はかなり貧弱なものとなっているに違いない。

3. エスノグラフィー

1) 黄金時代のエスノグラフィー

マネジメント論の開拓期に主要な研究方法だったエスノグラフィーは、「民族記述誌」、あるいは「民族誌」と訳されている。この訳を聞くと、なぜか私は、伝統的な文化や生活様式を固く守りながら世界の僻地で孤立してひっそりと暮らす異民族や部族を思い浮べてしまう。しかし、インターネットで世界が蜘蛛の巣ようにつながっている現代のグローバル社会において、文明から完全に孤立して生活する異民族など、果たしてあるのだろうか。さらに、民族誌と聞かれると、マネジメント論とは全く無縁のようにも思える。これらが、私がこの訳に強い違和感を覚えている理由である。

しかしながら、エスノグラフィーの歴史をたどってみると、私のこの違和感はすぐなくなる。なぜなら、エスノグラフィーは、1) ヨーロッパのいくつかの国々が植民地を確保するために激

しく競争していた 19 世紀を時代背景に、2) 「文化とは、①特定の集団（異民族や部族）で共有されている、②個人の外部に実在するもので、③他の文化とは境界がはっきりしているがゆえにアウトサイダーがすぐ識別できるものである」という前提のもとで、3) ヨーロッパ（以降、北米を含む）出身の、主に白人男性（白人女性は数少ない）の人類学者たちが、4) ヨーロッパ人以外の「他者（the others）」、例えばヨーロッパ文明から遠く離れた太平洋の島に住んでいる「原住民（ethno）」のところに outward、5) 長期にわたって原住民とともに生活しながら（参与）、6) アウトサイダーの立場で客観的で中立的な視点で原住民の生活様式や家族関係、儀式などを細かく観察・メモし（観察）、7) 研究が終わるとそのフィールドから引き揚げ、自分の生まれ育った欧米社会に戻ってきて、8) 机の前に座り、異民族の存在すら知らない欧米の読者向けに、9) 内部者である原住民の視点（their points of view, 正確にはアウトサイダーである人類学者が原住民の視点だと思ふ視点）でその異文化を記述（graphy）して出版するという、文化人類学を中心として発展してきたからである（Angrosino, 2007; Denzin et al., 2024; Denzin & Lincoln, 2000; Erickson, 2024; 藤田・北村, 2013; Tedlock, 2000; Vidich & Lyman, 2000）。この歴史がエスノグラフィーに民族記述誌や民族誌という訳が当てられた所以である。

1920 年代になると、エスノグラフィーは都市エスノグラフィーへと拡張していく。その中心を担ったのは、シカゴ大学の社会学者たちだった。彼らは、人類学で使われていたエスノグラフィー的な方法をシカゴ地域に形成されている多様な都市共同体（例えば、イタリアやポーランドから移民共同体、ユダヤ人のコミュニティー、麻薬中毒者や売買をする人々など）の研究に持ち込んだ。その後もエスノグラフィーは、教育学や女性学、カルチュラル・スタディーズ、社会心理学、看護学、経営学など、多様な学問分野で広く受け入れられるようになる（Erickson, 2024; Tedlock, 2000; Vidich & Lyman, 2000）。最近では、SNS などの普及により、エスノグラフィーはサイバー・スペース内に形成されるバーチャル・コミュニティーの研究にも用いられている（Angrosino, 2007）。要するに、今やエスノグラフィーはヨーロッパ人から見た他者たちに関する研究から明らかに脱皮しているし、人類学者と社会学者たちの専有物でもなくなっているのだ。

多様な学問分野で受け入れられているエスノグラフィーには、2 つの側面がある（藤田・北村, 2013; Tedlock, 2000）。1 つは、調査方法の側面でのエスノグラフィーである。エスノグラフィーは、研究者が他者たちの生活する空間である研究現場に直接に参与し、彼女・彼らを綿密に観察するフィールド・ワークを基本とする。もう 1 つは、記述の側面、つまり、『文化を書く（writing culture, Clifford & Marcus, 1986）』側面でのエスノグラフィーである。フィールドから戻ってきた研究者は、自ら書き留めて置いたメモなどに頼りながら、他者たちの文化を

内部者の視点で再構成する執筆の作業に入る。エスノグラフィーにおける執筆作業は、発見事実をドライな文体で淡々と記述する他の研究方法とは違って、一種の文学的な色彩を強く帯びている (Angrosino, 2007; Clifford & Marcus, 1986; Van Maanen, 1988)。要するに、エスノグラフィーにおいて執筆作業は、科学を超えた芸術的な側面を強く受け持っているのだ (Angrosino, 2007:18)。

マネジメント論において量的方法がマネジメント論のメインストリームとしてすっかり定着するにつれ、組織で働く人々や組織そのものを対象としたエスノグラフィー研究、つまり、組織エスノグラフィー研究への関心は次第に薄れてゆく。既に触れた Van Maanen (1998) の分析によると、マネジメント論の開拓期とは打って変わってマイナーな研究方法に追いやられた質的方法の中でも、主流はあくまでケース・スタディで、エスノグラフィーの論文の数がケース・スタディのそれを上回ったことは一度もなかった。パソコンの発達で研究者が大量な数値データを手軽く処理できるようになる 1966 年から 1985 年までの 20 年間は特に悲惨だった。なんと掲載されたエスノグラフィー研究はたったの 11 件にすぎなかったのだ。1980 年代に入ると、一時期に流行した組織文化論の影響もあり、組織エスノグラフィー研究に対する関心は確かに高くなる (佐藤, 2010; Schwartzman, 1993)。しかし、エスノグラフィーは決してマネジメント論のメインストリームの研究方法として定着することはなかった。

ケース・スタディに比べても数は少ないものの、組織エスノグラフィー研究がなかったわけではない (例えば、Pandeli et al., 2022; Ybema et al., 2009)。中で興味深い組織エスノグラフィー研究としては、自ら警察官となり新人の組織社会化を取り上げている Van Maanen (1975) の研究、アメリカのハイテク企業での参与観察をベースに組織文化の形成と維持を取り上げている Kunda (1992) の研究、高い知識・スキルを持って組織と交渉するインディペンデント・コントラクトたちを取り上げている Barley & Kunda (2004) の研究をあげることができよう。一方、自らがエスノグラフィー研究とは宣言してはいないものの、人生初めてマネジャーとなった人々の苦悩を描いている Hill (2019) の研究と、大企業で社内ベンチャーの発展過程を描いている Burgelman & Sayles (1986) の研究はともに参与観察に基づいており、組織エスノグラフィーといっても差し支えはないだろう。

2) エスノグラフィーの危機

Erikson (2024: 39) によれば、1920 年代の中盤から 1950 年代の初期までは、リアリスト・エスノグラフィーの黄金時代だった (以下、黄金時代)。南太平洋の島々に出かけた人類学者であれ、シカゴの都市共同体に入り込んだ社会学者であれ、黄金時代を築き上げた欧米白人男性研究者たちは、量的方法の研究者と同じく、客観性と中立性を何より重んじていた (Erickson,

2024; Giardina & Donnelly, 2024)。これらの研究者たちは、参与観察という方法を身に着け、現地で発見した事実を客観的に記録さえすれば、原住民や都市共同体の人々を歪みなく正確に、ありのままの姿や真実に近づけると信じていたのだ（藤田・北村, 2013）。しかし、第2次世界大戦が終わると、黄金時代のエスノグラフィーの雲行きは怪しくなり（Erickson, 2024）、1980年代に入ると厳しい批判の嵐が巻き起こり、「エスノグラフィーの危機」とまで言われるようになる（Denzin & Lincoln, 2000; Erickson, 2024）。

エスノグラフィーの危機の背景には、人類学や社会学の内部から黄金時代に行われた研究に対する厳しい批判だけではなく、黄金時代には研究協力者の役割しか与えられず、欧米の白人男性研究者たちに一方的に描かれ、声を奪われてきた他者たちがエスノグラフィーに本格的に参戦した事実がある。実際に、戦後になると、アジア人などの欧米以外の研究者、黒人研究者、女性研究者、少数民族やネイティブ・インディアンなど原住民出身の研究者、同性愛者の研究者、混血の研究者など、これまで「他者」にすぎなかった人々がエスノグラフィーに積極的に参戦する（Erickson, 2024; Giardina & Donnelly, 2024; Tedlock, 2000）。これら新しく参戦した研究者たちは、ポスト構造主義、ポストモダン思想、ポストコロニアリズム、フェミニズム、批判理論など、社会科学における新しい潮流や思想、理論で武装し（Denzin & Lincoln, 2000; Giardina & Donnelly, 2024; 藤田・北村, 2013）、欧米白人男性が主導してきた黄金時代のエスノグラフィーに厳しい批判を行うこととなる。黄金時代のエスノグラフィーに向けられた批判は、大まかに次の2つにまとめることができよう。

1つは、参与観察の正確性と客観性、データの解釈をめぐる批判である。中立で客観的な真実というものは、同じ場所で同じ参与観察を行った場合、概ね同じ内容のエスノグラフィーが出来上がることを意味する。しかし、現実には起きたのは、2人の研究者が同じ都市共同体に向き、同じ参与観察でデータを収集したにもかかわらず、1人は非常に平和な都市共同体を発見したのに対して、もう1人は緊張や不安、怒りに満ちた都市共同体を発見する（Erikson, 2024）。つまり、全く相反する2つのエスノグラフィーが出来上がってしまったのだ。また、マリンスキーやミードなど、エスノグラフィーのヒーローとして崇められてきた大御所の研究者たちの著作さえも、原住民の話を額面通りに受け取ってしまい結局は騙されてしまったり、記述の内容やその解釈が原住民によってことごとく否定されたり、事実が誇張されたりするなど、その正確さが次々と問われるようになる（Erickson, 2024）。さらに、新しくエスノグラフィーに参戦したネイティブ研究者たちが自ら自文化を研究するようになると、欧米の白人男性研究者たちが下した解釈とは全く異なる解釈を示すようにもなる。これらの批判は、中立的で客観的な立場に立って物事を内部者の視点で把握しようと努めた黄金時代の研究者たちが、参与観察の際に自分たちが見たいことだけを見たか、原住民たちに騙されたか、内部者の視点

をとらえきれなかったかのいずれかを意味することに他ならない。

もう1つの批判は、記述の側面、つまり、「文化を書く」側面での批判である。1980年代に入ってくると、黄金時代のエスノグラフィーに批判的な人々は、黄金時代のエスノグラフィーが西洋の特権的な権威を前提に、権力関係の面で上立っている欧米の男性研究者が権力関係の面で受け身的な非西洋の原住民や都市共同体の文化をまるで絶対的な真実を発見したかのようにならざるを得ない目線で一方的に描いてきたことに気づく (Clifford, 1986; Denzin & Lincoln, 2000)。いわゆる、「表象の危機 (crisis of representation, 言い換えれば「描き方」における危機) と言われているものである。参与観察の時に見たいものだけを見た研究者たちが、フィールドから戻ってきてからは机の前に座ってフィールドで自分が経験したことの断片をつなぎ合わせて物語を作っていくわけだが、その際に研究者の立ち位置 (positionality)、研究協力者たちとの権力関係、研究者の視点や価値観などが反映された言葉や表現を意図的に取捨選択し、恣意的に書いてしまう傾向があるという認識が広まったのだ。これは、例え参与観察で同じ現象を目撃し、同じフィールド・ノートをつけても、出来上がってくるエスノグラフィーは書き手が誰なのかによって全く異なる可能性を強く示唆する。所詮研究者は客観的で中立的な立場には立てないわけで、研究者は結局のところ自分たちが書きたいことだけを書くのだ。挙句の果てに、権力関係の面で弱い立場にある原住民や都市共同体の住民のチェックも受けず物語が出版され、せつかく協力してくれた研究対象者に対する偏見や害を及ぼすケースさえも出てくる (Erikson, 2024)。しかも、出版された物語を読むのが主に欧米の白人の読者で、例えば東洋と言えばオリエンリズムが、日本文化と言えば忍者やサムライ、ケイシャのようなイメージや表象がまるで絶対的な真実かのように欧米社会に広まり、独り歩きしてしまう。

観察の面での批判であろうと記述の面での批判であろうと、根底には研究対象者の他者ではなく、研究する側である研究者がいる！研究サイトの選定からグラフィーの完成まで、黄金時代のエスノグラフィー研究者たちが首尾一貫して中立的で客観的な立場を貫こうと格闘したことには疑いの余地がない。しかし、研究者も所詮生身の人間であり、自分が生まれ育った社会によって与えられた特定の立場性から逃れることはできない。それが故に、参与観察の際にも、執筆の際にも、研究者の立場性や権力関係における非対称性、研究者の価値観や視点、イデオロギー、拠って立つ理論など、研究者の主観が入り込んでしまい、結果的に研究者が見たいことだけが、研究者が書きたいことだけが物語として世の中に出回る。これは、エスノグラフィーが科学的な研究データというより、1人のエスノグラフィー研究者が生み出した創作物の性格を強く持っており、エスノグラフィーの研究者は絶対的な真実に到達することはできず、所詮いくつかの「部分的真実」にしか到達できないことを意味する (Clifford, 1986)。

これらの批判が勢いを増すにつれて、エスノグラフィーの権威も危機的な状況に陥り

(Denzin & Lincoln, 2000; Erickson, 2024)、エスノグラフィー研究者の肖像画も様変わりする。わざわざ未開地まで足を運び、現地人に同情的でありながら（参与の側面）、長期にわたって不便をものともせず客観的で中立的な観察を貫き（観察の側面）、自ら発見した新しい文化を欧米の読者に文学的な描写で面白おかしく語ってくれる（記述の側面）、権威ある参与観察のヒーローという黄金時代のエスノグラフィーの研究者の肖像画は、「迷惑をかけては世辞を言わない人物、部族の物語を持ち逃げして何も返さず、繊細な人々に粗略な肖像を押し付けるだけの野心に溢れた研究者、または洗練されたインフォーマントたちに騙されやすいお人よしとして仕えてしまう研究者」へと描き換えられてしまうのである（Clifford, 1986: 16）。

4. 自己エスノグラフィー（Autoethnography）

危機は機会とも言われている。エスノグラフィーの危機がまさにそうだった。危機は決してエスノグラフィーを崩壊に向かわせることはなかった。むしろ逆で、フェミニスト・エスノグラフィー、ネイティブ・エスノグラフィー、チーム・エスノグラフィー、批判的エスノグラフィー、ナラティブ・エスノグラフィー、パフォーマンス・エスノグラフィーなど（Denzin et al., 2024; Giardina & Donnelly, 2024 ; 藤田・北村, 2013）、その更なる広がりと繁栄につながるきっかけとなったのは不思議だ。その背景には、欧米の白人男性研究者たちによって一方的に描かれていた多様なバックグラウンドを持つ「他者」たちが、エスノグラフィーに参戦した事実がある。これらの他者たちは、自らが厳しく批判してきたエスノグラフィーから退くのではなく、むしろ自分たちの物語を世の中に広める手段として積極的に活用するという、大胆で皮肉な選択をしたのだ。

現在、多様なネーミングのもとで展開されている「いわゆる」現代エスノグラフィー（藤田・北村, 2013）には、3つの共通点がある。第1に、エスノグラフィーの持つ2つの側面のうち、グラフィーの側面が強いという点である。実際、参与観察を伴わず、記述（つまり、文字データ）を分析の主要なデータとして用いる質的方法も「エスノグラフィー的（ethnographic）」な方法と称されている（藤田・北村, 2013）。きっと、新しくエスノグラフィーに参戦した研究者たちが、エスノグラフィーの物語的な側面が持つ強さを積極的に活用しようとした結果に違いない。第2に、黄金時代の反省を踏まえて、研究者の立場性や研究対象者たちとの権力関係、研究者の価値観や視点などにも敏感であるという点である。第3に、黄金時代とは違って、研究者が研究対象者の他者を一方的に見るのではなく、その他者に見られ、研究者としての自分と他者との関係性に絡めとられた自分自身を見つめなおし、自分自身へ折り返すという、自己内省（self-reflection）や自己再帰性（self-reflexivity）を強調しているという点である（藤田・

北村, 2013: 30-31)。

以下で取り上げる自己エスノグラフィー (autoethnography) は、「いわゆる」現代のエスノグラフィーの1分野である。Autoethnography という単語から推測できるように、自己エスノグラフィーには3つの側面がある (Adams et al., 2022 ; Jones & Adams, 2024)。まず、「自己 (auto)」、つまり、私 (I) を対象とするという側面である (Jackson & Mazzei, 2008)。自己エスノグラフィーは、他者を研究対象とするのではなく、黄金時代のエスノグラフィーにおいて最大の問題とされた研究者自らを研究対象とする。要するに、自己エスノグラフィーは、研究する側と研究される側が同一人物で、1) 「研究者として自己 (research-based selves, Reinharz, 1997)」が、2) 歴史的に、社会的に、文化的に「もたらされた自己 (brought selves, Reinharz, 1997)」を研究対象としてとらえ、3) 自己観察 (auto-observation, Adler & Adler, 1994) や自己インタビュー (auto-interview)、記憶や日記、写真などを主要なデータ源として活用し、4) 研究者本人の人生経験の中で社会的に文化的に意味のある経験を分厚く記述するエスノグラフィーの一種である。この自己という部分こそ、自己エスノグラフィーの際立つ特徴である。^{注2} かなり実験的ともいえる「いわゆる」現代エスノグラフィーにあっても研究者本人を研究対象としてとらえ、研究者の個人的な経験を主要なデータ源として分析するのは自己エスノグラフィーしかいない。自己エスノグラフィーが、「最も自由で、最も実験的な研究アプローチ」と評価される所以であろう (井本, 2013: 104)。異民族などの他者ではなく、研究者本人が研究対象となるので、自己エスノグラフィーは必然的に、個人的 (personnel) で、主観的 (subjective) な特徴を強く持つ。同時に、研究プロセスの中で研究者が必然的に自分の過去と対峙するがゆえに、回顧的 (retrospective) で、自己内省的で、自己再帰性が際立って強い分野でもある (Adams et al., 2017 ; Adams et al., 2022; Jones & Adams, 2024)。

第2は、「エスノ (ethno)」の側面である。自己エスノグラフィーにおけるエスノとは、エスノグラフィーという他者ではなく、「文化」の意味合いが強い。いくら自己エスノグラフィーとはいえ、研究者の全ての個人的な経験を取り上げるわけではない。あくまで自分が身を置いている共同体や社会、国の信念や価値観、社会構造や慣行、文化が反映されている経験を取り上げるのだ。その際に問題となるのは、きわめて主観的ともいえる個人の経験を持って、なぜ我々は社会の価値観や慣行、文化など、よりマクロ的なことについて言及できるのか、という点であろう。そこには、個人の経験は社会生活 (social life) と切り離せないという事実とともに (Adams et al., 2017)、文化に対する黄金時代の研究者たちと違った観点が存在している。黄金時代の研究者たちと違って、自己エスノグラフィー研究者たちは、文化を個人の外部に存在して個人に一方的に影響を与えるものではなく、個人の内部に具現化 (embodied) されており、個人はその運び屋であると認識する。個人は日常生活や他者とのやりとりを通じて文化を

習得し、その文化を日常生活の様々な場面で表現し、その文化を他人や次世代に伝える存在なのだ (Chang, 2008)。個人が文化の運び屋だとすれば、きわめて主観的に思われがちな個人の経験といえども、それは決してただの個人の経験に済まされるわけにはいかない。なぜなら、個人の経験には、その個人が生きている共同体や社会の歴史的・社会的・政治的・文化的な規範や価値観、イデオロギー、期待などが深く注入・濃縮・反映されているからだ (Adams et al., 2017; Adams et al., 2022; Jones & Adams, 2024)。自己エスノグラフィーの研究者たちが、個人の経験をもって文化を記述できる所以である。

最後は、「グラフィー (graphy)」の側面である。従来のエスノグラフィーと同じく、自己エスノグラフィーも科学的な記述や知識の蓄積への貢献に努めながら、文学的で創造的な物語を心掛けているという点では同じである。ただ、自己エスノグラフィーならではのいくつかの特徴もある。まず、個人の人生や経験を取り上げているがゆえに、必然的に1人称の「私」が前面に出る。第2に、自己エスノグラフィーは、普通だったら見逃しがちな「日常的な経験の瞬間」を描写・記述したがる。日常は自己エスノグラフィーにとって研究のフィールドであり、日常で感じることや考えること、聞くこと、見ることは自己エスノグラフィーにとって貴重なデータである。第3に、客観的で理性的な記述よりは、主観的で感情的な記述を心掛ける。黒人研究者が日常生活の中で人種差別を受けた場合、科学を重んじる研究者であれば自分の経験を他者化して客観的で理性的に記述しがちだが、自己エスノグラフィー研究者は一人の生身の人間として人種差別の場面に遭遇した時に自分が感じた主観的な感情を素直に記述する。第4に、自己エスノグラフィー研究者たちは、自分の個人的な経験が他者（読者）の経験とどこかで接点を持ちえると思っており、記述において他者との共鳴・共感を重視する。そして、日常で遭遇する様々な挑戦や苦悩、戦いの中で意味ある生を生きようと格闘する他者との連帯を何より重視する (Adams et al., 2017; Jones & Adams, 2024)。

このように、自己エスノグラフィーは、研究者が自分の個人的な経験と対峙しながら、その経験を自分が生きてきた社会のより広い歴史的・社会的・政治的・文化的な意味や理解へと結びつけ、読み手が共鳴・共感できる物語を分厚く (Geertz, 1973) 書くという、質的研究の1つの形態である。自己エスノグラフィー研究者たちによると、自己エスノグラフィーは次の5つの点で研究共同体に貢献できるという (Adams et al., 2022: 4-8)。第1に、自己エスノグラフィーは研究者個人の主観的な経験を最も重要なデータとして用いるがゆえに、他の研究方法では掘みきれない個別で主観的な知識を前面に打ち出せるという点、第2に、人が自分の経験にどのように意味を与えるかという、意味付け (sensemaking) のプロセスを明らかにできるという点、第3に、他の研究方法では掘みきれない知識、例えば日常的な出来事に対する周りの人々の反応や研究者本人が経験する主観的な感情などを明らかにすることで知識の蓄積に貢

献できるという点、第4に、研究共同体のこれまでの規範 (norms) や表現 (representation) のあり方に挑戦しているという点、第5に、読者を惹きつけ、読者から反応を引き出せるという点である。^{注3}

自己エスノグラフィーに携わっている研究者たちのこのような強い自己アピール (auto-promotion) にも関わらず、自己エスノグラフィーは厳しい批判にさらされてきている。批判の根底には、自己エスノグラフィーが科学の世界、特に実証主義に基づいている量的研究において不問律となっている中立性と客観性を真つ向から否定し、主観性を前面に打ち出しているという点があることは言うまでもない。科学・中立性・客観性に確固たる信念を持っている研究者たちにとって、自己エスノグラフィーは到底受け入れられないアプローチであるに違いない。自己エスノグラフィーには、果たしてこれを科学と言えるのか、回顧録や自伝とはどこがどのように違うのか、ただの物語に過ぎないのではないか、科学の生命線ともいえる分析は一体どこに飛んでしまっているのかなど、その根幹を揺るがす疑問は噴出してきている (Ellis & Brockner, 2000)。また、エスノグラフィーの研究者たちに向けては、わがままで、独りよがりのナルシストたちにすぎないという批判もある (Jones & Adams, 2024: 422)。

研究共同体の自浄作用ともいえるこれらの厳しい批判を踏まえると、自己エスノグラフィーは一時的な流行にすぎず、短命で終わってもおかしくないように思える。しかし、事実は逆である。最初は主にコミュニケーション論に携わっている一部の研究者たちが中心となって行われた自己エスノグラフィーは、今や教育学、人類学、社会学、歴史学、心理学など、多様な分野へと広がりを見せているのだ (Garance, 2010)。マネジメント論においても例外ではない。決して活発とは言えないものの、学術誌に「組織の自己エスノグラフィー (organizational autoethnography)」の特集号が組まれたり (Boyle & Parry, 2007)、自己エスノグラフィーの研究を束ねた書籍 (Herrmann, 2017) も出版されている。多様な分野へ広がった結果、自己エスノグラフィーは研究共同体において確かな居場所を確立しつつある。Google Scholar で autoethnography や自己エスノグラフィーなどのキーワードで検索をかけてみると、数えきれないほど多くの論文や書籍がヒットすることに気づくであろう。また、専門学術誌 (*Journal of Autoethnography*) や国際学術大会、特定の学問領域の成熟度を測る1つの尺度ともいえる Handbook (Adams et al., 2022) と学生たち向けの教科書 (Adams et al., 2015)、研究方法に関する書籍 (例えば、Chang, 2008) も存在しており、自己エスノグラフィーは短命で終わるところか、勢いさえも見せている。

自己エスノグラフィーの広がりや勢いの背景には、自己エスノグラフィーの研究共同体への貢献可能性に加えて (Adams et al., 2022)、仮説検証型の量的研究に対する一部研究者たちの飽きと懐疑 (例えば、松澤, 2002; Tourish, 2019)、ポストモダンなど社会科学における新たな

潮流、社会科学全般で広がりを見せている質的研究の隆盛、研究者は所詮客観的にはなれず部分的真実しか掴めないという認識の広がり、非常に主観的と思われる研究者の個人的な経験には社会構造や文化などが織り込まれている認識、読者との共感を引き出すうえで物語の持つ強さへ確信など、様々な要因が絡み合っていると見えよう。

5. 考察

ある特定の研究者は、マネジメント論のさまざまな研究領域の中でなぜ特定の研究領域を自分の専門分野として選ぶのだろうか。研究者というものは滅多に自分の話を書かないので、その理由は知る由もない。ただ、確実に言えることは、私が専門としている組織行動論の分野だけを取り上げても、個人の性格や認知、能力や感情、態度や行動、生産性、モチベーション、リーダーシップ、チーム・マネジメントなど、研究仲間たちが取り組んでいる分野は非常に多岐にわたっており、研究者間 (between researchers) の多様性は非常に高いという点だ。それだけではない。リーダーシップ論を専門分野としている研究者であっても、生涯にわたって多様なテーマで論文を公表しており、組織行動論は研究者個人の内部 (within researcher) においても多様に富んでいる。研究者間及び研究者内部で見られるこの多様性こそ、組織行動論が多様な木々で構成されるカラフルな森となっている最大の理由であろう。

しかしながら、研究方法という面からマネジメント論を眺めてみると、カラフルな森のイメージは崩れ去る。代わりに、いきなりモノトーンの森がその姿を現す。森の大半を占めるのは量的研究、中でも質問紙調査で、質的研究はかなり上空から見下ろさない限りではその存在すら特定できないほどごくわずかな面積しか占有していない。そのわずかな空間に着陸して周りを見上げても、立っているのは主にインタビューとケース・スタディという2種類の木であることに嫌でも気づく。研究方法の面からみると、マネジメント論は多様性とは縁遠い、画一的な森なのだ。

研究者などのプロフェッショナルのキャリアは、昇進を巡る競争ではなく、「中心性 (centrality)」を巡る競争である (蔡, 2007; Van Maanen & Barley, 1984)。研究者は研究共同体 (準拠集団) の中で中心的な地位を勝ち取るために競争しているのだ。問題は、マネジメント論において中心的な地位を築くためには量的方法に長ける必要があることだ。加えて、組織エスノグラフィーなどの質的研究はどうしても時間がかかり、論文の量産につながりにくいという現実的な問題が重なる。この2点こそ、マネジメント論の研究者たちのほとんどが、質的研究が得意とするマネジメントという現象の「理解」より、量的研究を通じた一般法則の発見に走っている理由であろう。その結果、研究方法の面においてマネジメント論は画一化され

てしまう。要するに、研究者の文化とその文化的コードをくみ取り、研究共同体の中心に近づこうと努力してきた研究者個々人の戦略的行動の積み重ねこそが、マネジメント論をモノトーンの森にした主犯なのだ。

この論文を書きながら、「もしかしたら私はマネジメントという現象を理解もせずに仮説検証だけに走っている、頭でっかちなやつではないか」という不安に何度も駆られた。論文を執筆するうちに、社会科学は質的研究が得意とする社会現象に対する理解から出発すべきではないか、と気づいたからだ。さらに、マネジメントという複雑な現象を真の意味で理解・説明・予測するためには、研究方法において多様性は必要不可欠で、量的方法を通じた仮説検証型の研究を重んじるこれまでのマネジメント論の風潮や文化は是正されるべきではなからうか、と考えるに至った。一方で、多様な質的方法が存在しているのに、主にインタビューとケース・スタディに頼っているマネジメント論も再考する必要があると気づいた。そのためには何より、大学院生たちを対象とする方法論の教育のさらなる充実と、そのあり方に対する吟味は必要不可欠であろう。研究者の卵たちに、取り組むテーマによって多様な研究方法を使い分ける能力を身につけさせる義務が我々にはあるのではなからうか。我々だけでできなければ、人類学や社会学、教育学、カルチュラル・スタディーズなど、質的研究を多用している他の学問分野と学際的なコラボレーションをすればよい。

マネジメント論の歴史は理論と実践との溝を深める一途をたどった歴史である。他の学問分野と違って、マネジメント論が実務家たちによって学問の基礎が固められたことを踏まえると、これはとても皮肉な現象である。理論と実践との溝を埋めるために、「証拠に基づくマネジメント (evidence-based management、あくまで研究者主導である!）」などが提案されたものの (Reay, et al., 2009; Rousseau, 2006; Rynes, & Bartunek, 2017)、溝は一向に埋まる気はしない。それもそのはずだ。なぜなら、実務家たちが身を引いてから、マネジメント論の研究はマネジメント現場で何が起きているかよりは、仮説検証を通じてマネジメントの背後に潜んでいる一般法則や原理・原則の発見を最優先する量的研究に長けている研究者たちによって進められてきたからである。その意味で、我々は失ってしまった実務家たちとの対話やコラボレーションを取り戻す時期に差し掛かっているかもしれない。

自己エスノグラフィーはうまく活用さえすれば、理論と実践の溝を埋める1つの手段になりうる。なぜなら、我々は組織生活の経験のない学部生だけではなく、組織を辞めて大学に戻った博士課程の学生や社会人大学院生 (代表的には、MBA) も教育しているからである。豊かな組織生活の経験を持っているこれらの人々の教育に自己エスノグラフィーを取り入れると、実践の世界を生き抜き豊富なマネジメントの現場経験を持つ実務家たちと、理論の世界 (法則や原理・原則の世界) で生きてきた学者たちとの間に真剣な対話が生まれ、結果的に理論と実践

の融合に役立つ可能性があるのではなからうか。ただ、この可能性を現実なものとするためには条件がある。何より、マネジメント論においてヘゲモニーを握っている量的研究者たちの質的研究に対する包容力と寛容さが必要である。同時に、学生は一方的に教わる存在で、研究者は一方的に教える存在であるという権力関係から脱皮し、お互いに学びあう存在であるという、よい平等な権力関係を築く必要がある。この2つの条件が満たされない限り、理論と実践との乖離の克服はマネジメント論の永遠の課題として末永く語り継がれる可能性が極めて強い。

所詮部分的真実しか掴めないかもしれないが、今後はより多くの組織エスノグラフィー研究は必要不可欠であろう。そう考える理由は2つである。まず、現代社会においてはほとんどの人々が組織に雇われて生計を立ており、「我々の日常 (our daily life)」を形作っているのは他ならぬ「組織生活 (organizational life)」だ。当然、組織のとり行動や意思決定は我々の日常に重要な影響を及ぼす (Schwartzman, 1993)。それが故に、平凡な組織生活を送る中で我々は日々喜怒哀楽や達成感、自己有効感だけではなく、生きる意味をも感じ取る。それにもかかわらず、人々が組織の中でどのような日常を送っているのかについて我々が持っている知識は意外にも少ない。

もう1つの理由は、近年、組織内で働く人々の日常に大きな影響を及ぼしうる外部環境が激変している点である。例えば、電気自動車を組み立てる工場で働く皆さんは、『自動車絶望工場 (鎌田, 1973)』で描かれているのと同じ日常を送っているのだろうか。無人化されつつあるコンビニで働くアルバイトの皆さんの日常は、全てを人の手で賄っていた時代の日常とはどのように違うのだろうか。人工知能によって職を奪われるかもしれないと危機感を抱いている人々は、パソコンの登場で職場を追われるしかなかった人々と同じ不安を感じているのだろうか。このように、近年の環境変化は、人々の日常を根本的に変えてしまい、従来のフレームワークでは説明しきれないところがあるかもしれない。変化の激しい今だからこそ、変化にどのように対応すればいいかを巡って右往左往している人々のありのままの姿や日常を組織エスノグラフィーで捉える必要があるのではなからうか。多くの組織エスノグラフィーが出版されて部分的真実が積み重なると、例えば組織コミットメントというテーマで山ほど行われた量的研究をまとめるメタ分析 (Mathieu & Zajac, 1990) と同じく、我々はこれらの部分的真実をつなぎ合わせ、組織で働く人々の日常の全体像をよりの確に把握できるようになるのではなからうか。すると、我々は、組織で働く人々が直面している諸問題に対してより質の高い解決策を見つけられるのではなからうか。

せつかく自己エスノグラフィーについても触れたので、最後は私の自己内省を持ってこの論文を締めくくりたい。客観性を重視しながら仮説検証型の研究に邁進する研究仲間たちにとって、自己エスノグラフィーは、「非科学的で、予備調査的、主観的で、理論的でもなく、科学で

もなく、フィクションを書いているだけだ」という、質的方法によく向けられている批判 (Denzin et al., 2024: 11-12; Denzin&Lincoln, 2000: 8-9) がびったり当てはまる分野のように思えるに違いない。当然の反応であろう。実は、私もそうだった。

何年か前のことである。某学会で全く面識のない女性の社会学者が、聞いたことすらない質的方法について発表をしていた。科学と客観性と量的研究に確固たる信念を持っていた当時の私は、正直、理解できなかった。どう考えても当時の私には、その発表が主観的すぎて、研究の再現性や妥当性・信頼性をどのように担保できるか、甚だ疑問だった。「この発表者は一体何を考えているのか、こんな偽科学を勉強するためにわざわざアメリカにまで留学しに行ったのか」と、思っただけだった。あまりにも受け入れがたかったので質疑応答の時間に、マネジメント論の花型である量的研究者の立場から(つまり、私の立場性)、やや上からの目線で、偉そうに、少しの軽蔑も込めて、集まっているほとんどの仲間たちが私と同じ思いをしているに違いないと思ひ、意気揚々と質問をした。「この方法って、科学と言えますか、客観性はどのように担保できますか、研究の信頼性と妥当性はどのように担保しますか、何のためにこのような研究をしますか、この研究は何の役に立ちますか」、といった趣旨の質問だったと記憶している。

そんな私が、少し変わったような気がしている。「いわゆる」現代エスノグラフィーとその最も実験的な形の1つである自己エスノグラフィーをレビューしながら、私は研究者として研究に臨む姿勢を問われているような気がしてならなかった。まず、研究者として広い視線を持つべきであることに気づいた。マネジメント論は量的方法だけが全てではない。多様な質的方法で迫ることができるのだ！第2に、研究者として寛容の必要性も気づいた。科学は仮説検証型の研究だけでは済まされない。仮説検証以外の研究に対して、我々は寛容である必要がある！第3に、一般化可能性や妥当性、信頼性だけが良い論文を判断する基準ではないことにも気づいた。研究方法が違ってくると、良い論文の判断基準も違ってくる！最後に、何より研究者として謙虚であるべきことに気づいた。いくら私が中立的で客観的な立場を貫こうと努力しても、所詮私は自分のバックグラウンド、自分の立場性、自分の好み、成長過程で何気なく身につけてしまった価値観やイデオロギーといった主観から逃れることはできない。所詮、私は部分的真実しか描けない研究者なのだ！

某学会の話に戻る。質問を受けたその研究者はきっと、「またもや！これまで飽きるほど聞かされた同じ批判ね・・・」と考えたに違いない。それにもかかわらず、丁寧に、一所懸命に説明して下さったあの研究者には心から敬意を表するとともに、この場を借りて心からお詫びをしたい。そして、何の合理的な根拠もなく、ただ量的方法に携わっているだけで上からの目線で見下すかのような質問をしてしまったことを心底後悔している。いい歳をしていて、「マ

ネジメント論を学ぶ理由は公平で良いマネージャー (fair and good manager) になるためだよ」と教えてきた人間としては、恥ずかしくてこの世の中から消えてしまいたい気持ちにもなる。

注

- 1) このパラグラフは、Ellis & Brockner (2000) から大いに触発された。
- 2) 研究者が自分の物語を綴る自己エスノグラフィー的な記述はリアリスト・エスノグラフィーの時代にも行われており、決して新しいとは言えない (Erickson, 2024 ; Vidich & Lyman, 2000)。実際、Autoethnography という用語は 1970 年代の後半、Hayano (1979) が既に造語している。しかし、少なくとも 1980 年代まで自己エスノグラフィーは、主に研究者が自分の慣れ親しんでいる自文化を記述することを意味していた。研究者の個人的な経験を自らの研究に含める現在の意味での自己エスノグラフィーは 21 世紀に入ってからであり (Adams et al., 2017; Ellis et al., 2011)、かなり新しい分野といえよう。
- 3) 一方で、「組織の自己エスノグラフィー」の貢献可能性については、Boyle & Parry (2007) を参照されたい。

参考文献

- Adams, T. E., Ellis, C., & Jones, S. H. 2017. In Jorg Matthes, Christine S. Davis., and Robert F. Potter (Eds.), *The international Encyclopedia of Communication Research Methods*. John Wiley & Sons, Inc., pp.1-11.
- Adams, T. E., Jones, S. H., Jones, L. H., & Ellis, C. 2015. *Autoethnography*. Oxford University Press. (松澤和正・佐藤美保訳『オートエスノグラフィー』新曜社, 2002).
- Adams, T. E., Jones, S. H., & Ellis, C. 2022. *Handbook of Autoethnography (2nd)*. Routledge.
- Adler, P. A., & Adler, P. 1994. Observational techniques. In Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Sage, pp.377-392.
- Angrosino, M. 2007. *Doing Ethnographic and Observational Research: SAGE Qualitative Research Kit 3*. Sage. (柴山真琴訳『質的研究のためのエスノグラフィーと観察』新曜社, 2016).
- Argyris, C. 1954. Human relation in a bank. *Harvard Business Review*, Vol.32, No.5, pp.63-72.
- Barley, S. R., & Kunda, G. 2004. *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*. Princeton University Press.
- Boyle, M., & Parry, K. 2007. Telling the whole story: The case for organizational autoethnography. *Culture and Organization*, Vol.13, No.3, pp.185-190.
- Burgelman, R. A. & Sayles, L. R. 1986. *Inside Corporate Innovation: Strategy, Structure,*

- and Managerial Skills*. The Free Press. (海老沢栄一・小山和伸訳『企業内イノベーション』ソーテック社, 1987).
- 蔡 苳錫. 2007. 「専門職集団と組織：科学者・技術者の組織への包摂と役割コンフリクトを中心として」『日本労働研究雑誌』No.565 (August), pp.21-32.
- 蔡 苳錫. 2015a. 「組織と仕事 (第1章)」『マネジメントの航海図』馬場杉夫ほか著, 中央経済社, pp.31-40.
- 蔡 苳錫. 2015b. 「組織と人 (第2章)」『マネジメントの航海図』馬場杉夫ほか著, 中央経済社, pp.41-50.
- Chang, H. 2008. *Autoethnography as Method*. Routledge.
- Clifford, J. 1986. Introduction: Partial truth. In James Clifford and George E. Marcus (Eds.), *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. University of California Press. (春日直樹他訳『文化を書く』紀伊国屋書店, 2009, pp.1-50).
- Clifford J., & Marcus, G. E. (Eds.). 1986. *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. University of California Press. (春日直樹他訳『文化を書く』紀伊国屋書店, 2009).
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. 2000. *The SAGE Handbook of Qualitative Research (2nd)*. Sage. (平山満道監修『質的研究ハンドブック』北大路書房, 2006).
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., Giardina, M. D., & Cannella, G. S. (Eds.). 2024. *The SAGE Handbook of Qualitative Research (6th)*. Sage.
- Ellis, E., Adams, T. E., & Bochner, A. P. 2011. Autoethnography: An overview. *Historical Social Research*, Vol.36, No.4, pp.273-290.
- Ellis, C., & Brockner, A. P. 2000. Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity: Researcher as Subject. In Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (2nd)*. Sage, pp.733-768. (平山満道監修『質的研究ハンドブック・第3巻』北大路書房, 2006, pp.129-164).
- Erickson, F. 2024. A history of qualitative inquiry in social and educational research. In Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, Michael D. Giardina, and Gaile S. Cannella (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (6th)*. Sage, pp.33-59.
- Fayol, H. 1916. 『産業ならびに一般の管理』(佐々木恒男訳, 未来社, 1972).
- Fayol, H. 1949. *General and Industrial Management* (英訳本). Constance Storrs 訳. Sir ISAAC Pitman & Sons LTD.
- Flick, U. 2007. *Designing Qualitative Research*. Sage. (鈴木聡志訳『質的研究のデザイン』

- 新曜社, 2016).
- Freminville, C. 1927. Henri Fayol: A great engineer, a great scientist, and a great management leader. *Bulletin of Taylor Society*, Vol.12, No.1, pp.303-306.
- Garance. M. 2010. Autoethnography. In Albert J. Mills, Gabrielle Durepos, and Elden Wiebe (Eds.), *Encyclopedia of Case Study Research*. Vol.2, Sage, pp.43-45.
- Geertz, C. 1973. *The Interpretation of Cultures*. Basic Books. (吉田禎吾ほか訳『文化の解釈学』岩波書店, 1987).
- Giardina, M., & Donnelly, M. K. 2024. Ethnographic futures: Embodied, diffractive, and decolonizing approaches. In Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, Michael D. Giardina, and Gaile S. Cannella (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage, pp.351-367.
- Gillespie, R. 1991. *Manufacturing Knowledge*. Cambridge University Press.
- Greenwood, D. J., & Levin, M. 1998. *Introduction to Action Research: Social Research for Social Change*. Sage.
- Hayano, D. M. 1979. Auto-Ethnography: Paradigms, problems, and prospects. *Human Organization*, Vol.38, pp.113-120.
- Herrmann, A. F. 2017. *Organizational Autoethnographies: Power and Identity in Our Working Lives*. Routledge.
- Hill, L. 2019. *Becoming a Manager: How New Managers Master the Challenges of Leadership*. Harvard Business Review Press.
- Jackson, A. Y., & Mazzei, L. A. 2008. Experience and 'I' in autoethnography: A deconstruction. *International Review of Qualitative Research*, Vol.1, No.1, pp.299-318.
- Jones, S. T., & Adams, T. E. 2024. Autoethnography as becoming-with. In Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, Michael D. Giardina, and Gaile S. Cannella (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (6th)*. Sage, pp.421-435.
- 藤田結子・北村文編. 2015. 『現代エスノグラフィー：新しいフィールドワークの理論と実践』新曜社.
- 井本由紀. 2015. 「オートエスノグラフィー」藤田結子・北村文編『現代エスノグラフィー：新しいフィールドワークの理論と実践』新曜社, pp.104-111.
- 鎌田慧. 1973. 『自動車絶望工場：ある季節工の日記』講談社.
- Koontz, H. 1961. The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, Vol.4, No.3, pp.174-188.

- Kunda, G. 1992. *Engineering Culture*. Temple University Press. (榎村志保訳『洗脳するマネジメント』日経 BP, 2005).
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2, pp.171-194.
- 松澤和正. 2022. 「訳者あとがき」『オートエスノグラフィー』新曜社, pp.139-144.
- Mayo, E. 1933. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. McMillan. (村本栄一訳『産業文明における人間問題』日本能率協会, 1967).
- Mintzberg, H. 1970. Structured observation as a method to study managerial work. *Journal of Management Studies*, Vol.7, No.1, pp.87-104.
- Mintzberg, H. 1973. *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row. (奥村哲史・須貝栄訳『マネジャーの仕事』白桃書房, 2005).
- 大橋昭一・竹林浩志. 2008. 『ホーソン実験の研究』同文館出版.
- Pandeli, J., & Sutherland, N., Gaggiotti, H. (Eds.). 2022. *Organizational Ethnography: An Experiential and Practical Guide*. Routledge.
- Reay, T., Berta, W., & Kohn, M. K. 2009. What's the evidence on evidence-based management?. *Academy of Management Perspectives*, Vol.23, No.4, pp. 5-18.
- Reinharz, S. 1997. Who am I? The need for a variety of selves in the field. In R. Hertz (ed.), *Reflexivity and Voice*. Sage, pp.3-20.
- Roethlisberger, F., & Dickson, W. 1939. *Management and the Worker*. Harvard University Press.
- Rousseau, D. M. 2006. Is there such a thing as “evidence-based management”?. *Academy of Management Review*, Vol.31, No.2, pp.256-269.
- Rynes, S. L., & Bartunek, J. M. 2017. Evidence-based management: Foundations, development, controversies and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.4, pp.235-261.
- 佐々木恒男著. 2011. 『ファヨール：ファヨール理論とその継承者たち』文眞堂.
- Schwartzman, H. B. 1993. *Ethnography in Organizations*. A Sage University Press.
- 佐藤郁哉. 2010. 「組織エスノグラフィーの源流(第2章)」金井壽宏著『組織エスノグラフィー』有斐閣, pp.59-94.
- 高橋俊夫. 2004. 「H. ファヨールの管理論」『明治大学社会科学紀要』明治大学社会科学研究所編, pp.309-347.

- Taylor, F. 1911. *The Principles of Scientific Management*. Harper and Brothers. (有賀裕子訳『新訳科学的管理法』ダイヤモンド社, 2009).
- Tedlock, B. 2000. Ethnography and Ethnographic Presentation. In Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (2nd)*. Sage, pp.455-486. (平山満道監修『質的研究ハンドブック・第2巻』北大路書房, 2006, pp.121-143).
- Tourish, D. 2019. *Management Studies in Crisis: Fraud, Deception and Meaningless Research*. Cambridge University Press. (佐藤郁哉訳『経営学の危機：詐術・欺瞞・無意味な研究』白桃書房, 2022).
- Van Maanen, J. 1975. Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, No. 2, pp. 207-228.
- Van Maanen, J. 1988. *Tales of the Field on Writing Ethnography*. University of Chicago Press. (森川 渉訳『フィールドワークの物語：エスノグラフィーの文章作法』現代書館, 1999).
- Van Maanen, J. 1998. Different strokes: Qualitative research in *Administrative Science Quarterly* from 1956 to 1996. In John Van Maanen (ed.), *Qualitative Studies of Organizations*. Sage, pp. ix-xxxii.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. 1984. Occupational communities: Culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior*, Vol.6, pp.287-365.
- Vidich, A., & Lyman, S. M. 2000. In Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research (2nd)*. Sage. (平山満道監修『質的研究ハンドブック・第1巻』北大路書房, 2006, pp.35-62).
- Wren, D. A. 1994. *The Evolution of Management Thought*. John Wiley & Sons, Inc.
- Wren, D. A. 1995. Henri Fayol: Learning from experience. *Journal of Management History*, Vol.1, No.3, pp.5-12.
- Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. H. (Eds.). 2009. *Organizational Ethnography: Studying the Complexity of Everyday Life*. Sage.