

# 「実践としての経営倫理」研究に関する一考察

—組織不祥事分析に対する有効性と限界の検討—

間 嶋 崇

## 1. はじめに

組織における不祥事（以下、組織不祥事）が世間でもまた学界でも、あらためて注目されるようになってから、かれこれ10年になる。「あらためて」と記したのは、組織不祥事が広く社会において問題視されるようになったのが今回がはじめてというわけではないからだ（詳しくは後述）。残念なことに、その組織不祥事が近年の日本で「あらためて」注目されるようになってしまったのは、おそらく、企業組織<sup>1)</sup>におけるリコール隠しのような製品の欠陥隠匿や、食品に関するずさんな衛生管理あるいは産地の偽装などといったような「生活者に近い不祥事」が多く起こったから（あるいはマスコミがこぞって取り上げたから）だと考えられる。また、2003年に経済同友会が社会的責任を主題として『企業白書』をまとめたことも組織不祥事への注目に拍車をかけた一因と考えられるだろう<sup>2)</sup>。さらにここ数年に関して言えば、企業組織における偽装請負やいわゆる政治組織の「政治とカネ」の問題も世間を賑わせ、これらが組織不祥事への注目をさらに加速させていると言える。また、2001年のエンロン事件や2002年のワールドコム事件の影響から、海外（とくにアメリカ）においても組織不祥事は深刻な問題として非常に注目されている。その注目の高さは、AOM (Academy Of Management：アメリカ経営学会)の機関誌である AMR (*The*

*Academy of Management Review*)において、2008年に組織不祥事(Organizational Corruption)の特集号が組まれるほどである<sup>3)</sup>。

以上のように、組織不祥事は、今日の社会実践においても、またその社会を見つめより良き社会への方向を模索する学の世界(学界)においても大きな問題となっている。とりわけ、学界においては、経営学を中心にさまざまな分野で組織不祥事を撲滅すべく議論がなされている。斯く言う本稿筆者もまた組織不祥事の頻発を憂う研究者の一人であり、これまでその組織不祥事の発生メカニズムについてさまざまな議論を重ねてきた<sup>4)</sup>。特に本稿筆者は、ギデنز(A. Giddens)の構造化理論を応用した「組織文化の構造化理論アプローチ」の有用性を主張し、現在ではそのさらなる凋琢を図るべく(あるいはそれに代替するようにより優れたアプローチを探るべく)、あらたな試行錯誤を繰り返している。本稿は、その筆者の試行錯誤の一環である。本稿は、組織不祥事研究の中心でもある「経営倫理学」の新しい動向である「実践としての経営倫理(Business Ethics as Practice)」研究を吟味し、同研究の組織不祥事を分析するアプローチとしての有効性と限界を検討すること、そしてそれを通して本稿筆者の分析モデル凋琢への含意について検討することを目的としている。

上述の目的のために、本稿ではまず、倫理(学)とは、経営倫理(学)とは何か?について簡単に振り返る。その上で次に、「実践としての経営倫理」研究の問題意識、方法、具体的な研究についてクレグ&コーンバーガー&ローズ(S. Clegg, M. Kornberger, and C. Rhodes)らの議論を中心に検討し、その組織不祥事研究分析に対するアプローチとしての有効性と限界について議論する。最後に、本稿筆者の研究に対する含意に関して検討を加え、さらに今後の課題について言及する。

## 2. 経営倫理と経営倫理学

ではまず、本稿の中心である「実践としての経営倫理」研究の議論に入る前に、その準備的考察として、そもそも経営倫理とは何か、そして経営倫理学とは何かについて検討しておくことにしよう。そのために、最初に「倫理とは？倫理学とは？」についてごく簡単にはあるが、検討しておくことにしたい。

### 2-1. 倫理とは？倫理学とは？

さて、まず倫理とは一体何だろうか？ごくごく簡潔に示すならば、「人として守るべき道」<sup>5)</sup>あるいは「1つの社会における人と人との関係をさだめる規範、原理、規則の総体」<sup>6)</sup>といったところであろう。しかし、さらに突っ込んでその具体的な内容（つまり、守るべき道とはどんな道か？定められた規範とはどんな規範か？）を示すとすると、それはなかなか難しい。その難しさは、これを学として追い求める、つまり倫理学の主義・アプローチの多様性だけを鑑みても容易に推測しうるだろう。しかし、ここでは（もちろんさらなる検討が今後必要であるが）、大庭健教授の定義に従って倫理を「人は他者の苦悩への共感から見分けられた他者を苦しめる行為や態度を慎み、苦しみをそれ以上生み出さないようにするべきだとする社会的な規範」<sup>7)</sup>と捉えておくことにしたい。

さて、この倫理を学究する倫理学は、その学究する対象の違いから、メタ倫理学、規範倫理学、応用倫理学の3つに分けることが出来る<sup>8)</sup>。メタ倫理学とは、そもそも「善いとは何か？」「倫理とは何か？」「道徳的判断の根拠は何か？」を問う倫理学であり、規範倫理学とは、「何が善いか」という実質的な倫理の中身を問う倫理学である<sup>9)</sup>。次に、応用倫理学とは、医療や経済、環境問題など、現代的で具体的な倫理問題に対してメタ倫理

学や規範倫理学を応用し検討する倫理学である。経営倫理学もこの応用倫理学のひとつである<sup>10)</sup>。

## 2-2. 経営倫理とは？経営倫理学とは？

では、次に「経営倫理とは何か？経営倫理学とは何か？」について検討していくことにしよう。

まず、経営倫理とは、これもまた簡潔に示すならば、「さまざまな組織におけるマネジメント活動にかかわる倫理」のことである。この経営倫理は、名称は違えども、古くから経営学において議論の対象となっており、言うなれば「古くて新しいテーマ」である。たとえば、それは、1930年代にバーナード(C. I. Barnard)によって組織道徳として議論され、また1970年代には、「企業と社会」論として活発に議論されている。この1970年代の動きは、1960年代からはじまる消費者運動や環境破壊（世界的な公害問題の勃発）、そして1972年のウォーターゲート事件や1976年のロッキード事件など政治や経済の腐敗（組織不祥事）が社会的問題となったことで生まれたものである。さて、「経営倫理」が「経営倫理」という言葉で本格的に議論（経営倫理学）されるようになったのは、これらよりも少し後のことで、アメリカでは1980年代に入ってから、また日本ではさらに遅れて1990年代に入ってからのことである<sup>11)</sup>。この議論の本格化には、アメリカにおいては1980年のアメリカ経営倫理学会（Society for Business Ethics）の設立、また日本においては1993年の日本経営倫理学会の設立が大きな役割を果たしていたと考えられる。また、日本に限って言えば、この頃、リクルート事件やゼネコン汚職、銀行や証券会社の総会屋への利益供与事件など相次ぐ組織不祥事が社会問題化していたことも議論の本格化の一因となっていたであろう。

さて、この1980年代に始まる経営倫理学は、①そもそも企業組織は倫理を負うべき主体なのかという議論や、不祥事を起こさないような②あるべ

き倫理的価値（何が善で何が悪か）のセットを特定するような議論，さらには③特定化した倫理を企業組織に浸透させるための具体的な手段に関する議論（企業倫理要綱の策定や経営倫理担当部署の設置，倫理ヘルプラインの設置など内部制度化の議論）などを主たる議論内容としていた。つまり，「組織の倫理はいかにあるべきか？そのあるべき倫理をいかにして組織に浸透させるべきか？」が議論の中心となっているのである。クレッグ&コーンバーガー&ローズは，このようなこれまでの議論を「理論的規範主義（theoretical normativism：以下，規範主義と略記）」と呼んだ<sup>12)</sup>。

たとえば，ドリスコル&ホフマン（Dawn-Marie Driscoll & W. M. Hoffman）は，倫理的な組織への改革について議論する，すなわち上述した規範主義の1人であり，彼らは，その改革の流れを具体的に以下のような10のステップで提唱している<sup>13)</sup>。

- ①自己評価…自組織がいかなる組織文化を形成しているかを評価する。評価は，コンサルタントなど社外の第三者に依頼することが望ましい。
- ②トップのコミットメント…倫理担当副社長，エシックス・オフィサーの設置など，トップ層での倫理に対する強いコミットを醸成する。
- ③倫理行動規範の作成…内外への明示化のために文書化された倫理行動規範を作成する。行動規範内では主題を端的に示し，さらにQ&A方式を付与するにとどめ，詳細はウェブや電話相談窓口などで質問機会の提供をすることが望ましい。
- ④周知徹底の手段…倫理規範を組織のあらゆる機会（研修，会合，冊子，カード，ビデオなど）に耳にし，目にするようにする。
- ⑤教育研修制度…倫理的な認識，思考，行動，リーダーシップのとれるよう研修を行う。トップはもちろんのこと，ミドル／ロワーにも研修を徹底させる必要がある。
- ⑥支援制度…従業員のみならずステークホルダーにも開けた，つまり組織内外に開いた倫理に関わる疑問に答えるウェブないし電話による窓口

(エシックスライン)を設置する。研修も大事だが、この支援制度の構築も同様に重要である。

- ⑦組織ぐるみの信認と参画…組織全体からの信認と参画を促すために、組織の倫理的活動を支援する部門横断的な委員会を設置する。
- ⑧一貫した倫理基準とその適応…階層、部署を超えて倫理基準の一貫性の維持を心掛ける。トップやスター選手への例外など非一貫的な基準・行動を認めない。
- ⑨監査と評価…②～⑧が機能しているか否か監査・評価する。
- ⑩修正と改善…⑨の結果を受け、修正・改善を図る。変化を恐れず、監査し、修正するという自己変革が出来るか否かが非常に重要である。

以上のような規範主義（あるべき姿とその浸透策の提示を主たる目的とする経営倫理研究）が現在においても経営倫理学の主流をなしている。ところが最近になり、この規範主義に対して、同主義は組織メンバーに倫理的振る舞いの重要性を認識させ、その発展を促す手段としていささか不十分なのではないかという批判的な議論が数多く見受けられるようになってきた。つまり、批判論者たちに言わせれば、規範主義が言うように行動規範をつくっても、またルーティン化したコンプライアンス行動を促しても、実際にはそれらは道徳的学習や道徳的判断の実践などといった倫理的振る舞いを思ったように導かないと言うのである<sup>14)</sup>。この問題を克服するには、これまで規範主義が分析の主たる対象としてこなかった「今いかなる倫理がその組織に根付き、またいかようにその倫理が構成されていったのか？さらに、その倫理によっていかなる行為がいかにしてなすべき行為として構成されていくのか？」を分析出来る理論の構築、さらにはそれを踏まえて、クレグ&コーンバーガー&ローズが言うような「新たな制度が促す倫理的価値とこれまで組織に浸透していた倫理的価値との衝突（倫理的ジレンマ）の現状や、新しい倫理的価値の浸透策が生む意図せざる結果（上

述したような倫理浸透の失敗など)」といった事象をしっかりと見据え説明する倫理理論を構築する必要があると言うのである<sup>15)</sup>。すなわち、組織における現在の倫理的状況やそれにまつわる問題を浮き彫りにする倫理理論の構築が必要だというわけだ。なお、本稿筆者の関心に引き寄せて言うならば、組織不祥事の発生メカニズムを明らかにする上でも、「今いかなる倫理がその組織に根付き、またいかようにその倫理が構成されていったのか？さらに、その倫理によっていかなる行為がいかにしてなすべき行為として構成されていくのか？」を議論するのはたしかに重要である。組織不祥事をなくすためには、「どうすべきか？」という改善策もさることながら（当然それも重要であるが）、その前にまず「今どうなっていて、なぜそうなっているのか？」という現状の解明がとても大切なのである。それゆえ、上述のごとき規範主義に対する指摘は、本稿筆者が自らのモデル凋琢において経営倫理学から何かを得ようとするにつけても、非常に意義深い。

さて、このような既存理論への限界の指摘から登場したのが、実践 (practice) をキー概念にこれらの問題を克服しようとする「実践としての経営倫理 (Business Ethics as Practice)」研究である。

### 3. 「実践としての経営倫理」研究

本章では、既存研究の限界を指摘しあらたな視点を示しているその「実践としての経営倫理」研究について、その問題意識、研究方法、具体的な研究などを検討していくことにしたい。

#### 3-1. 「実践」とは？

では、まず「実践としての経営倫理」研究の詳細な検討に入る前に、この「実践 (practice)」という言葉について、先に触れておくことにしよう。

この研究における実践とは、組織において組織メンバーによってなされる数々の日常的な行為・活動のことである。この「実践」概念は、ブルデュー (P. Bourdieu) の「プラティーク (pratique: 慣習行動)」やギデンズの「実践的意識 (practical consciousness)」などの概念の影響を受けており、それゆえ、ここでいう実践という行為は、なんらかの構造（ここではとりわけ倫理）に影響をうけながら（制約を受けながら、あるいはそれをうまく使いながら）なされるものであり、また翻って構造を構成するものであると考えられる<sup>16)</sup>。この実践概念からただちにわかることは、この研究がミクロ・マクロ・リンクを想定しながら、とりわけ実践という行為レベルに着目しようという試みであるということである。このミクロ・マクロ・リンクを想定している点も本稿筆者としては興味深い。また、同時に、「倫理の実践」と聞くと、先述したような倫理浸透策の具体的な実行手法であるとか実際のその手法の遂行であるとかを想起するが、ここでの実践は、そういう意味での実践ではないこともこの定義から理解されよう。すなわち、それをも含めた組織内での行為ないし活動全般のことなのである。

### 3-2. 「実践としての経営倫理」の問題意識

さて、では、以上のような「実践」に着目したこの研究は、いかなる問題意識（研究目的）を持った研究なのであろうか？

同研究は、「倫理を定義し、予見し、判定するモデル」<sup>17)</sup>の構築、つまり前章で述べた「組織の倫理はいかにあるべきか？いかに導入されるべきか？」を明らかにする規範主義的なモデルの構築に関心があるのではない。そうではなく、「倫理が実際にいかにイナクトされ、それがいかに仕事を構成するのか？」<sup>18)</sup>、「組織においてどんな倫理がどんな方法でポリティカルに構成されるのか？そして、特定の種類の行動が組織やマネジメントたち、従業員、広くコミュニティの人々によっていかに倫理的ないし非倫理

的とイナクトされ、構成されるのか？」<sup>19)</sup>を明らかにすることを目的としている。先述したもう少し簡単な言葉を再び使うならば、「今いかなる倫理がその組織に根付き、またいかようにその倫理が構成されていったのか？さらに、その倫理によっていかなる行為がいかにしてなすべき行為として構成されていくのか？」を明らかにしようというのが「実践としての経営倫理」研究の問題意識である。つまり、「あるべき倫理とその浸透策」ではなく、「実際の倫理とその構成」に興味があるというわけだ。

ここで一点着目すべきは、上述の引用の中にある「ポリティカルに構成されるのか？」という文言である。「実践としての経営倫理」研究のすべてがとは言わないが、本稿筆者が検討したものの多くは、ある種批判的(critical)な視点を持ち合わせていた。つまり、同研究は、みなが当然視する倫理的と思われるものが実はポリティカルな構成のプロセスの末に出来たものなのであるとか、実は意図せずして特定の人に対して抑圧感を与えるようなパワーを放つものなのであるといったことを同時に解き明かす視点を持っているのである。例えば、会計という実践を技術的側面(効率的なマネジメントの道具としての側面)と社会的実践としての側面(パワー関係や規範などを含んだ社会的文脈の中で形成され実践されるものとしての側面)という2つの側面に分け、社会的実践への注視を促すメスナー(M. Messner)の研究は、その1例である。<sup>20)</sup>

なお、「実践」に着目して経営学に新たな視点を提供しようというこの試みは、何も経営倫理の分野でばかり行なわれているわけではない。実は同様の試みは、「実践としての経営倫理」研究が登場する少し前、つまり2000年前後くらいから経営戦略論において既に登場している(「実践としての戦略(Strategy as Practice)」研究)。この「実践としての戦略」研究においても、戦略は「状況に埋め込まれ、社会的に遂行される活動」<sup>21)</sup>というように「実践としての倫理」の倫理同様実践レベルで捉えられている。同研究の論者たちは、以上のように戦略を捉えつつ「誰が戦略の担い手と

なり何を行ない、何を言い、このことが戦略形成に対してどんなインプリケーションを持つか？」<sup>22)</sup>言い換えると、「いかに、そしてなぜ、多面的な (multiple) 行為者たちの行為や相互行為が戦略を形成するのか？」<sup>23)</sup>に対する説明の理論 (explanatory theory) を導くことを目指している<sup>24)</sup>。

### 3-3. 科学観、倫理観、人間観、組織観、社会観、マネジメント観

さて、以上のような問題意識を持つ「実践としての経営倫理」研究であるが、次に、これら研究がいかなる科学観を持ち、また倫理や人間、組織、社会、マネジメントといった基本的概念をいかように捉えているのかについて検討していくことにしよう。ただし、この「実践としての経営倫理」研究は、まだ萌芽して間もない研究でもあり、たとえミニであろうとも1パラダイムと呼べるほどのカッチリしたまとまりにはなっておらず、研究的蓄積もそこまで至っていないように思われる。それゆえ、同研究の研究者間では「実践」に着目し、経営倫理の構成を捉えるというパースペクティブは共有されているものの、基本的な概念に関する捉え方については未だ多様であるようだ。

そこで、本稿では、この研究の中心人物であるクレッグとコーンバーガーの関わる所論を頼りに、本節を検討していくことにしたい。ただし、もちろん今後さらなる検討が必要であることは言うまでもない。

#### ①科学観

「実践としての経営倫理」研究は、ガーフィンケル (H. Garfinkel) やシュッツ (A. Schutz) のような社会学者やワイク (K. E. Weick) のような組織論者といった、組織文化論でいうところのシンボリック-解釈主義が影響を受けている論者からの影響と、フーコー (M. Foucault) やデリダ (J. Derrida) などの経営学でも批判的アプローチが影響を受けている論者からの影響、さらには上述したようにブルデューやギデンズ (A. Giddens)

といった「構造化」の論者たちからの影響などを受けているようである<sup>25)</sup>。つまり、非常に多様な理論から影響を受けており、また、本稿筆者が検討した限りでもそれは論者によってもかなり異なっているようであった。ただし、はっきりしていることは、どの研究も機能主義的ではないということである。どれも、実践を通していかに倫理が構成されるか、またはイナクトされていくか、さらにはそこにポリティカルな側面が潜在してはいないかということを探ろうとしているという点で一致している。そういった意味では、バーレル&モーガン (G. Burrell & G. Morgan) のいう「主観主義」的色彩の強い議論であると考えられよう<sup>26)</sup>。

## ②倫理観

クレッグ&コンバーガー&ローズによれば、「実践としての経営倫理」研究において倫理とは「組織における人々が、社会的に導出された価値判断を状況や決定に当てはめることや、彼らに関連する『善いこと』を判断することを可能にすることによって、状況や決定を定義する手段」<sup>27)</sup>である。換言すれば、倫理は、「人々が自分たちが何者かを定義し、それを守るために導出する社会的現象」<sup>28)</sup>である。また、同研究において倫理は、これまでの理論的規範主義における倫理概念（普遍的な道德規則としての倫理）とは異なり、「つねに状況に埋め込まれ、文脈依存的」<sup>29)</sup>なものであり、さらには「道德性の社会的組織化」<sup>30)</sup>、言い換えると「受け入れられた（または争われた）モデル（倫理のこと—本稿筆者注）が固定されたり再固定されたりするプロセス」<sup>31)</sup>として捉えるべきものである。つまり、倫理は、状況依存的で、時として変化する非常に複雑であいまいなものだというのである。

また、クレッグ&コンバーガー&ローズによれば、「実践としての経営倫理」研究は、カント (I. Kant) の義務論的倫理学を哲学的背景に持つ。とりわけ、カントのそれが「行為を導くべき価値のセットを定義するので

はなく、行為が倫理的か否かを検討するために採用されうるプロセス<sup>32)</sup>を作り上げている点、そしてそれが「特定の既定の価値に基づく倫理から離れて重要なステップを示す<sup>33)</sup>」という点で重要視している。ただ、同時に「義務論的倫理学は、人々が義務の意味をイナクトする社会的に言説的に構成された環境が変化することを考慮に入れない<sup>34)</sup>」という点で彼らの議論からすると問題があるともしている。

### ③人間観

「実践としての経営倫理」研究において人間は、「行為が完全に構造的に決定されると考えられるというよりむしろ、主体的行為をイナクトする存在<sup>35)</sup>」、つまり「道徳的主体 (moral agent)<sup>36)</sup>」として捉えられている。つまり、先述したようにギデンズやブルデューに影響を受けた行為概念（すなわち実践概念）を採用しているため、人間は、構造（ここではとりわけ倫理）に創られる一方、構造を創る再帰的な行為主体であると捉えられるのである。

### ④組織観／社会観

彼らの議論においては、組織についても社会についても明確な概念定義はなされていない。しかし、彼らの議論から、組織も社会も人々の実践（行為）、加えて後述する言説（discourse）を通して社会的に構成されるものであると理解されうる。また、上述の実践概念や人間観の項からも分かるように、組織そして社会は、構造や文化、倫理（組織ならびに社会のそれ）の構成を通し、実践によって構成される一方で、逆に組織や社会が実践をつくり出すという逆の側面も同時に持っているといえよう。

### ⑤マネジメント観

マネジメント概念についても組織概念などと同様に、明確な定義は見当

たらない。問題意識にもあるように、どちらかというとなマネジメントに結びつきやすい既存の経営倫理学とは異なる視点から生まれた（むしろアンチテーゼとして生まれたと言ってもいいかもしれない）研究であることから、同研究は、マネジメントへの意識が希薄であると言えそうだ。ただし、まったくもってマネジメント志向がないというわけではなく、例えば、ゴートン&クレッグ&コーンバーガー（R. Gordon, S. Clegg & M. Kornberger）は、倫理のマネジメントにあっては、倫理のコード化（倫理綱領の作成など）だけでは不十分で、ピアダイナミクスや文化に重きを置き、さらには稼働中のパワー実践の理解を構築することが肝要であると主張している<sup>37)</sup>。また、シーマン&ラスク&コーンバーガー（S. Seeman & S. Laske & M. Kornberger）においても、倫理を構成するには、パワーが重要な役割を果たすということが指摘されている<sup>38)</sup>。それゆえ、「実践としての経営倫理」研究においては、「パワー」がマネジメント概念のキーワードであると1つ考えられそうである。

なお、蛇足ではあるが、「実践としての戦略」研究においては、自身について「実践家たちに自分自身の行為のよりよい理解や戦略的実行に関する反省、自省を踏まえた活動の再構成を促す」<sup>39)</sup>ものだと主張している。それゆえ、「実践としての戦略」研究は、新たなマネジメントを提案しようというより、実践家たちに対して間接的な貢献を図ろうというものであることがわかる。マネジメント概念の議論からは話が逸れているが、政策提言ということに関して言えば、「実践としての経営倫理」研究においても同様の間接的貢献が考えられるだろう。

### 3-4. 研究方法としてのディスコース分析

さて、上述した科学観からも推測しうるように、「実践としての経営倫理」研究の研究手法もまた多様である。しかし、実証的な研究をする論者たちの多くは、定性的手法を用い（そういった意味で共通しており）、な

かでも目を引くのが「ディスコース分析 (Discourse Analysis)」を使用している点である。

ディスコース (discourse) とは、日本語にするならば「言説」ないし「談話」と訳されるが、より具体的には、「会話あるいはテキストのかけら、それら会話やテキストが生まれる社会的文脈、会話やテキストに意味を与えるテキストの本体」<sup>40)</sup>の3つの次元を含む総体のことである。ここで「会話やテキスト」とあるが、そこには「書かれたテキスト、話された言葉、絵、シンボル、人工物など」<sup>41)</sup>も含まれる。そして、このディスコースに基づく分析をディスコース分析と言い、このディスコース分析とは「相互関連したテキストの集合、それらの生産、普及、消費のプロセス、そしてそれらが生まれる文脈の効果に関する構造化されそしてシステマティックな研究」<sup>42)</sup>のことである。要するに、ディスコース分析とは、そこでなされた会話や記された言葉と、それが話されたあるいは書かれた文脈から、社会（または組織、制度など）がいかように構成されているのか（つまり意味）、あるいはいかように構成されていったのか（つまりプロセス）を明らかにする分析手法なのである。

また、フィリップスとドミニコ (N. Phillips & M. D. Domenico) によれば、ディスコース分析には、①テキスト—コンテキスト次元（特定のテキストに焦点を当てるのか、それとも広い社会的文脈に焦点を当てるのか）と②記述的—批判的次元（特定の社会的構成の方法の解釈に焦点を当てるのか、言説的活動とさまざまな知識の構成との関係に焦点を当てるのか）という2つの理論的軸を用いて分類しうる4つのアプローチがあるようだ（図表1）<sup>43)</sup>。

なお、フィリップス&ドミニコは、組織にまつわるディスコース分析の研究焦点として、組織におけるジェンダーの問題や組織に関連するアイデンティティの問題、あるいは組織変革、環境マネジメントなどといったものがあることを指摘している<sup>44)</sup>。

図表1 ディスコース分析の多様なアプローチ

		コンテキスト			
		解釈構造主義	批判的言説分析		
記述的					批判的
			社会言語学的分析	批判的社会言語学的分析	
				テキスト	

出所：Phillips, N. and MariaLaura Di Domenico, “Discourse Analysis in Organizational Research: Methods and Debates”, in D. Buchanan & .Bryman (eds), *The Sage Handbook of organizational Research Methods*, Sage Publication, 2009, p.552.を邦訳。

### 3-5. 具体的な研究—ゴードン&クレッグ&コーンバーガーの所論を中心に—

本稿では、ここまで「実践としての経営倫理」研究の問題意識や基本的な諸概念、さらに研究手法について検討してきたが、次に、「実践としての経営倫理」という視点から実際にどのような具体的な研究が展開されているのかをみていくことにしよう。本節では、その代表としてゴードン&クレッグ&コーンバーガーの研究を取り上げてみることにしよう。

彼らの研究は、理論的ならびに実証的な研究を通じて「パワー関係 (power relation) は、いかに組織メンバーの倫理的実践を形成するか？」<sup>45)</sup>を明らかにしようとするものである。彼らは、前節3-4の中で述べたような倫理の捉え方をし、倫理のコード化ないし制度化だけでは、倫理は組織に浸透せず、必ずしも倫理的に健全な実践を生むとは限らないと主張し

ている。そしてさらに、倫理は、文脈依存的で、とりわけ組織のパワー関係に埋め込まれていると主張する<sup>46)</sup>。こういった実践を軸とした倫理に対する考え方の下、上述した目的を解き明かすために、彼らは、オーストラリアのニューサウスウェールズの州警察（The New South Wales Police Service, 以下 NSW 州警察と略記）を実証の場として、2001年からの2年間に渡る定性的な調査を行なったのである。

### 【リサーチ対象となった NSW 州警察の当時の状況】

NSW 州警察は、当時、17,000人以上の職員で構成され、ニューサウスウェールズ州（総面積：約80万km<sup>2</sup>）の約700万人の住民に対して、治安の維持や犯罪の防止など警察としての事業を展開していた<sup>47)</sup>。また、同時に同警察は、世界でも最も大きな組織の1つとされていた。しかし、1997年、当時の NSW 州警察には、公的に採用された倫理的価値からはかなりかけ離れた、非倫理的で墮落したふるまいが蔓延っていたことが州政府から権限を与えられた王立委員会による調査報告（通称、ウッドレポート）によって、明らかにされた<sup>48)</sup>。すなわち、同警察内には「権威の乱用や収賄、証拠のでっちあげ、麻薬取引、犯罪者への加担、汚職職員の内部昇進、脅迫、殺人」<sup>49)</sup>など、さまざまな不正が蔓延していたのである。この事実は、主たるステークホルダー、とりわけ州政府や警察庁、メディア、有権者たちを当惑させ、この事態を重く見た政府は、NSW 州警察の改革に乗り出すことになる<sup>50)</sup>。政府は、その最初の一手として、イギリスの警察学校からピーターライアンという人物を同州警察の警視総監として招聘した。

さて、このライアン警視総監は、「倫理的で効率的な警察（ethical and cost efficient policing）」<sup>51)</sup>を目指し、さっそく改革プログラムを主導した。彼は、行動変革チーム（Service's Behavioural Change Team）を組織し、問題解決（倫理の改革）のカギを近代的な経営コンセプト（modern management concepts）、すなわちエンパワーメントやチーム制、フラット型組織

の導入にあるとみなし、具体的には「雇用管理システム (the Employment Management System : 以下 EMS と略記)」<sup>52)</sup>と「業務の管理ならびに検討会議 (Operations Control and Review Meeting : 以下 OCR 会議と略記)」<sup>53)</sup>を導入した。この EMS とは、組織内の誰もが善い、悪い、非倫理的と思うあらゆる業務について上申できる、すなわち声を上げることを可能にするソフトウェアマネジメントシステムのことであり、一方、OCR 会議とは、警察の上級管理職 (senior management) のチームが州内の各地方の警察署 (Local Area Command : 以下 LAC) の業務成果をまとめ、検討する公式的な会議のことである<sup>54)</sup>。ちなみに、この会議は、ビデオ録画され、また州全土の地方警察署に中継されていた。ライアン警視総監は、以上のような改革を主導し、着手から 5 年後には、同警察が非倫理的で堕落した振る舞いの根絶に関して最終段階に入ったと高らかに宣言した<sup>55)</sup>。しかし、この宣言から間もなくして、同警察では署内の非倫理性の証拠となる盗聴テープなどが発見されてしまう。すなわち警視総監の宣言とは裏腹に、署内では積極的に犯罪が組織化されていたというのである。

### 【彼らの調査方法】

以上のような改革のさなかの 2001 年、ゴードンらは、行動変革チームとコンタクトする機会を得、同州の中でも当時改革が最も成功していると言われていた地方警察署 (LAC) であるウォラルー (Wallaroo) 署でのエスノグラフィックな研究の許可を得ることになる。彼らは、単に、警察内で何が起きているのかを明らかにするだけでなく、その起きている何ものかがいかように、そしてなぜ起きたのかを明らかにしようと試みた<sup>56)</sup>。

調査は、参与観察に加え、インタビュー、会話、メモや小冊子 (flyer)、ニュースレター、公的文書などを収集し、時間にして 250 時間、34 のインタビュー、68 の文書、14,840 のテキストデータを収集した<sup>57)</sup>。彼らは、それらテキストデータをコード化、分類し、さらには、それぞれの発生頻度

などを統計的に明らかにするなどして、つまりディスコースの分析を行い、以下のような知見を得た。

### 【調査から得た知見】

まず、分析の結果、警察職員たちは、現在行なわれている変革構想よりも、過去の経験から得たルール（予期されるリアクションに関する暗黙的なルール（rule of anticipated reaction））に依拠しながら、現在も立ち居振る舞っていることがわかった<sup>58)</sup>。NSW州警察の中では、さまざまな改革が行なわれたが、歴史的に構築された既存の秩序（ヒエラルキー的で規律的）から逸脱した実践の実施は、行なった職員（とくに管理者）の信頼を失墜させ、また職員たち（特に下位の職員たち）に懲罰が与えられると捉えられていた。それゆえ、EMSを通して現場の生の声が求められても（つまり、フラット化やエンパワーメントの策が講じられても）、彼らは懲罰を恐れ、沈黙を守り続けてしまうのである（つまり、新しいルールに従わない）。この「予期されるリアクションに関する暗黙的なルール（これまでの経験上、こうしたらこうなりそうだからやめておこう）」の遵守が今まで通りの実践を善しとし、徐々に改革プログラムをダメにしていってしまったのである<sup>59)</sup>。

このように、NSW州警察では、歴史的に発展し既に正当化されている実践が今の実践における倫理性（何が善くて何が悪いのか）を形成しているのである。

また、同時に、このEMSが外部に対しては警察の制度的正当性を高める役割を果たすものの、その一方で内部ではチクリのツールとなり、職員たちが昇進のために戦略的に自らを位置づけるための道具になってしまっていたことも明らかになった<sup>60)</sup>。つまり、組織メンバーたちは、現実を意味づけるために制度を利用するのである。このNSW州警察のケースの場合、倫理の改善を企図したEMSが悪用され、むしろ根絶を意図されてい

た古いパワー関係やそれに基づく実践を再強化する手段にされてしまっていたのである<sup>61)</sup>。

さらにゴードンらは、この調査からディスコースの持つ権力性を明らかにしている。NSW州警察では、大きな犯罪を検挙するためには、小さな不正行為には目をつむるという実践を「崇高な目的としての不祥事 (noble cause corruption)」<sup>62)</sup>と呼び、それは多くの職員の間で共有されていた。このような言葉が日常的に使用されることによって、自らの非倫理的な実践が正当化され、さらには新人たち (new employees) にこの実践について暗黙の理解を獲得させていったのである<sup>63)</sup>。

最後に、彼らは、OCR会議の権力性について言及している。つまり、OCR会議が地方全署に中継されることで、会議を取り仕切る上級管理職は、公的な方法で全職員に対して彼らの優位性を再強化し、また同時に、他の職員たちは、中継される彼ら (上級管理職) の会議の様子、そしてそこで彼らの発言から正当な実践を構成していったのである<sup>64)</sup>。

### 【彼らの結論】

以上のように、NSW州警察における改革プログラムは、外部に対するある種の儀礼的役割 (外部のステークホルダーたちに対して正当性を確立する役割) は果たしていた。しかし、一方で、内部においては、既存のパワー関係が改革プログラムを利用して自らの地位を再強化し、改革プログラムが意図した倫理的実践は行なわれず、逆に撲滅を意図した非倫理的実践をさらにはびこらせるという結果を導いてしまったのである。

以上のような結果から、ゴードンらは、先の節でも一部について少し触れたが、以下の3つを研究の含意として提示している<sup>65)</sup>。

①倫理的挑戦に 대응しようとして、新しいルール (倫理綱領など) は倫理を管理しようとするが、すべての (倫理) 変革プログラムは、むしろ構造的イノベーションとイノベーションの利用、そして組織メンバーの意味形成

(sensemaking) との間の「ギャップ」を扱う必要がある。

②組織は、振る舞いに関する法律のようなコードの記述を試みるより、ピアダイナミズムや文化をさらに強調すべきである。コード化は、重要ではあるが、それだけでは十分でない。

③倫理変革の試みは、制度的環境のパワー効果と同様に、稼働中のパワー実践の理解に基づいて事をすすめていく必要がある。倫理のコンプライアンスパースペクティヴは、ルールや状況に埋め込まれた文脈の意味を形成していくプロセスにとってパワー関係を重要とは理解せず、むしろこれらを軽くみる点で問題だ。

## 4. 結びにかえて

さて、本稿では、すぐれた組織不祥事分析研究の探求、そして本稿筆者のモデル凋琢を試みるべくその一環として、「実践としての経営倫理」研究を簡単にではあるが検討してきた。最後に、同研究の組織不祥事分析モデルとしての有効性、ならびに本稿筆者のモデル凋琢への含意について吟味し、さらには残された課題について述べていくことにしよう。

### 4-1. 組織不祥事分析への有効性、本稿筆者の分析モデルへの含意

「実践としての経営倫理」研究は、「どのような倫理がいかに構成されているのか？」そして、ゴードンらの研究からも分かるように「既存の倫理と新たな倫理がいかに衝突し、それによって新たな倫理の浸透がいかにようにして失敗していくのか？」といったことなどを明らかにすることが出来る研究である。それゆえ、同研究は、「組織不祥事がなぜ起きてしまったのか？そのときいかなる倫理が形成されていたのか？あるいは不祥事が起きないようにと取られた対策が思いのほか全く機能しなかったのはなぜか？」などといった問題を解き明かす可能性を持っている。さらに、同研

究は、それらを実証するためのツール（ディスコース分析）を提供している点でも非常に興味深い。ゆえに、「実践としての経営倫理」研究は、同研究のそもそもの研究目的とは多少ズレがあるとは思いますが、組織不祥事分析に対して一定の有効性を持っているのではないかと考えられる。また、本稿筆者のモデル凋琢という点においても、同研究は、上述したように「実践」概念からしても、またギデンズ理論をベースとした研究も多く存在するといった点からも、ギデンズ理論を応用した筆者モデルにとって非常に親和性が高く何がしかの有効性があるように思う<sup>66)</sup>。また同研究の実証ツールの最右翼であるディスコース分析についても、ギデンズ理論と絡めた研究も散見され、興味深い<sup>67)</sup>。とりわけ、本稿筆者のこれまでの議論は、理論的な検討に留まっており、ちょうど実証の術を探求していたところでもあり、それゆえ同研究のディスコース分析はなおのこと興味深い。

#### 4-2. 限界ならびに今後の課題

しかし、同研究にまったくもって問題がないわけではない。例えば、同研究は、未だ萌芽したばかりの研究アプローチであり、それゆえ十分な知の蓄積があるとは言い難い。また、上述したように論者たちの依拠する科学観や哲学的背景も多様で、それに伴ってか研究の焦点や方向もカッチリと定まっていない。そのため、同研究は非常に魅力的ではあるが、まだまだ吟味を積み重ねる必要があると言えるだろう。ゆえにももちろん、本稿筆者の今回の検討も十分ではない。

また、同研究は、説明理論としてはとても魅力的である。しかし、組織不祥事研究にあっては、あるべき倫理を明らかにしながら「いかに不祥事をなくすか?」「いかに健全な倫理的実践の行なえる組織にするか?」といった政策提言的な部分を探求していくことも非常に重要である。現時点では、上述（3-3）のごとく間接的な貢献には触れているものの、同研究が上述のような政策提言的な問いに十分に応えているとは言い難い<sup>68)</sup>。

それゆえ、「実践としての経営倫理」研究から明らかになった倫理的現状や倫理と実践の結びつきを、次に、「健全な実践の行なえる組織」の構築にいかに関わりつけていくかが同研究のこれからの重要な課題となろう。さすれば、同研究は、さらに深化するのではないだろうか。

以上のように、本稿の議論は、やっと端緒に着いたばかりであると言え、それゆえ残された課題も多く、さらなる検討が必要であることは言うまでもないだろう。

## 注

- 1) ここでは、「1 協働システムである企業の中核を担う組織」という意味で「企業組織」という語を用いている。後述される政治組織という語も同様の意図で用いられている。
- 2) 社団法人経済同友会『第15回企業白書』, 2003年, <http://www.doyukai.or.jp/whitepaper/articles/no15.html> (2010年1月現在), 企業倫理研究グループ編『日本の企業倫理—企業倫理の研究と実践—』, 白桃書房, 16頁.
- 3) もちろん, 日本においても日本経営倫理学会 (1993年設立) を中心に各学会で旺盛な議論が展開されている。
- 4) 拙著『組織不祥事』文真堂, 2007年., 拙稿「組織アイデンティティと組織不祥事」『専修大学経営研究所報』第174号, 2008年. など
- 5) 松村明編『大辞林』第三版, 三省堂, 2006年.
- 6) 日本経営倫理学会編『経営倫理用語辞典』白桃書房, 2008年, 274頁.
- 7) 大庭健著『善と悪—倫理学への招待—』岩波新書, 2009年.
- 8) 加藤尚武教授は, 倫理学の目的を「してよいこと」と「して悪いこと」の違いを明らかにすることであり, 換言すれば, 「許容出来るエゴイズムの限度を決めること」であるとしている。加藤尚武著『現代倫理学入門』講談社学術文庫, 1997年, 57頁.
- 9) 日本経営倫理学会編『経営倫理用語辞典』白桃書房, 2008年, 254頁., 大庭健著, 前掲書, 2009年.
- 10) なお, メタ倫理学には認知主義, 外在主義, 實在論などが, 規範倫理学には義務論, 功利主義, 徳の倫理学などがそれぞれある。伴博, 遠藤弘編『現代倫理学の展望第3版』勁草書房, 2001年.
- 11) 拙著, 上掲書, 2007年, 4頁., 田中朋弘, 柘植尚則著『ビジネス倫理学—哲学

- 的アプローチ』ナカニシヤ出版, 2004年.
- 12) Clegg, S., M. Kornberger, and C. Rhodes, "Business Ethics as Practice", *British Journal of Management*, vol.18, 2007, p.109. なお, 本稿筆者の考える「組織がもつべき倫理」は, 「他者への配慮ある協働の実施」である。拙著, 前掲書, 7頁, 拙稿「組織不祥事と組織倫理」『専修大学経営研究所報』第176号, 2009年, 1頁。
  - 13) Driscoll, Dawn-Marie. & W. M. Hoffman, *Ethics Matters: How to Implement Values-Driven Management*, Bentley College, 2000 (菱山隆二, 小山博之訳『ビジネス倫理10のステップ—エシック・オフィサーの組織変革—』生産性出版, 2001年)
  - 14) Seeman, S., S. Laske & M. Kornberger, "The Constitution of Ethics: Discourse, Practice and Conflict in a Health-Care Center," in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007, p.192.
  - 15) Clegg, S., M. Kornberger, and C. Rhodes, *op.cit.*, 2007, pp.111-112.
  - 16) *Ibid.*, pp.110-111. また, 同研究の「実践」概念には, ブルデュエーやギデンズ以外にも, 「状況に埋め込まれた学習」で著名なサッチマン (L. Suchman) らの影響を受けたものもあるようだ。
  - 17) *Ibid.*, p.111.
  - 18) *Ibid.*, p.117.
  - 19) *Ibid.*, p.118.
  - 20) Messner.M., "Being Accountable and Being Responsible", in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *op.cit.*, 2007, p.54. メスナーによれば, 会計を単なる技術としてだけ捉えてしまうと, その会計の技術的ルールさえ従っていれば倫理的であると錯誤させてしまうが, 実はその技術的ルールが本当に倫理的なのかを考えなくてはならないということを主張している。  
この他にも, Babeau, O., "Granting Disorder a Place in Ethics: Organizaiton's Deviant Practices and Ethics", in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *op.cit.*, 2007. などが批判的視点を持った研究である。  
また, 組織にまつわる人々のみならず, 学者を含め, 社会においていかに経営倫理が捉えられている (構成されている) のか, または捉えられていった (構成されていった) のか, そこに何か偏りや歪みはないのか? こういったことを考えるのも「実践としての経営倫理」研究の目的ないし役割だと考えられよう。
  - 21) Jarzabkowski, P., "Strategy-as-Practice", in D. Barry & H. Hansen (eds), *The Sage Handbook of New Approaches in Management*, SAGE Publications, 2008, p.366.
  - 22) *Ibid.*, p.364.

- 23) *Ibid.*, p.374.
- 24) 詳しくは、宇田川元一稿「実践としての戦略」坪井順一、間嶋崇編『経営戦略理論史』学文社、2008年、pp.200-212.
- 25) Clegg, S., M. Kornberger, and C. Rhodes, *op.cit.*, 2007, p.110., Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner, "Introduction" in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *op.cit.*, 2007, p. 2.
- 26) Burell. G. & G. Morgan, *Sociological Paradigms & Organizational Analysis*. Heinenmann, 1979 (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、1984年、22頁)
- 27) Clegg, S., M. Kornberger, and C. Rhodes, *op.cit.*, 2007, p.113.
- 28) *Ibid.*, p.115.
- 29) *Ibid.*, p.109.
- 30) *Ibid.*, p.111.
- 31) *Ibid.*, p.111.
- 32) *Ibid.*, p.108.
- 33) *Ibid.*, p.108.
- 34) *Ibid.*, p.108.
- 35) *Ibid.*, p.112.
- 36) *Ibid.*, p.112.
- 37) Gordon. R., S. Clegg & M. Kornberger, "Embedded Ethics : Discourse and Power in the New South Wales Police Service", *Organization Studies*, 30(01), 2009, p.94.
- 38) Seeman., S. & S. Laske & M. Kornberger, *op. cit.*, 2007, p.204.
- 39) Jarzabkowski, P., *op.cit.*, 2008, p.374.
- 40) Phillips, N. and MariaLaura Di Domenico, "Discourse Analysis in Organizational Research : Methods and Debates", in D. Buchanan & .Bryman (eds), *The Sage Handbook of organizational Research Methods*, Sage Publication, 2009, p.550.
- 41) *Ibid.*, p.551.
- 42) *Ibid.*, p.551.
- 43) *Ibid.*, p.552.
- 44) *Ibid.*, pp.553-558., その他にも、高橋正泰稿「組織論とディスコース」『経営論集』49(3-4), 2002年, 福原康司稿「経営学とナラティブ: その研究パースペクティブとリーダーシップ研究への接近」『専修経営学論集』(81), 2005年. が詳しい。
- 45) Gordon. R., S. Clegg & M. Kornberger, *op.cit.*, 2009, p.73.
- 46) *Ibid.*, p.75.
- 47) *Ibid.*, p.77.参考

- 48) *Ibid.*, p.77.参考  
 49) *Ibid.*, p.77.  
 50) *Ibid.*, p.77.参考  
 51) *Ibid.*, p.77.  
 52) *Ibid.*, p.77.  
 53) *Ibid.*, p.77.  
 54) *Ibid.*, p.85,87.参考  
 55) *Ibid.*, p.77.参考  
 56) *Ibid.*, p.78.参考  
 57) *Ibid.*, pp.78-79.参考  
 58) *Ibid.*, pp.83-84.参考  
 59) *Ibid.*, pp.83-84.参考  
 60) *Ibid.*, p.85.参考  
 61) *Ibid.*, pp.86-87.参考  
 62) *Ibid.*, p.87.  
 63) *Ibid.*, p.87.参考  
 64) *Ibid.*, pp.88-90.参考  
 65) 以下の3つの含意は, *Ibid.*, p.94.参考  
 66) 例えば, Messner, M., *op.cit.*, Dillard, J. F. & K. Yuthas, "Ethical Audit Decisions : A Structuration Perspective," *Journal of Business Ethics*, 36-1/2, 2002. など。  
 67) 例えば, Heracleous, Loizos. & J. Hendry, "Discourse and the study of organization : Toward a structural perspective", *Human Relations*, 53(10), 2000. など。  
 ヘラクレス&ヘンドリーによれば, ディスコースには, 表出する構造的資産としてのディスコースのモード (つまり構造レベルのディスコース) と状況に埋め込まれたシンボリックな行為として顕在化されたディスコースのモード (つまり, 相互行為レベルのディスコース) の2種があり, この2つは, ギデンズのいう解釈図式を介して, 創り創られる関係にあるという。  
 68) もちろん, 同研究が政策提言的な問いを主たる問題意識としていた規範主義に対するいわばアンチテーゼとして生まれた研究であるが故, 十分に応えていないのは当たり前と言えれば当たり前ではある。

#### 参考文献

- Babeau, O., "Granting Disorder a Place in Ethics : Organizaiton's Deviant Practices and Ethics", in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice : Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.

- Berger, P. L. & T. Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Anchor Books, 1967 (山口節郎訳『現実の社会的構成：知識社会学論考』新曜社, 2003年.)
- Burell. G. & G. Morgan, *Sociological Paradigms & Organizational Analysis*. Heinemann, 1979 (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, 1984年。)
- Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner, "Introduction" in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- Clegg, S., M. Kornberger, and C. Rhodes, "Business Ethics as Practice", *British Journal of Management*, vol.18, 2007.
- Dillard, J. F. & K. Yuthas, "Ethical Audit Decisions: A Structuration Perspective," *Journal of Business Ethics*, 36-1/2, 2002.
- Driscoll, Dawn-Marie. & W. M. Hoffman, *Ethics Matters: How to Implement Values-Driven Management*, Bentley College, 2000.(菱山隆二, 小山博之訳『ビジネス倫理10のステップ—エシック・オフィサーの組織変革—』生産性出版, 2001年)
- 福原康司稿「経営学とナラティブ：その研究パースペクティブとリーダーシップ研究への接近」『専修経営学論集』(81), 2005年.
- Giddens, A., *Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Polity Press, 1984.
- Gordon. R., S. Clegg & M. Kornberger, "Embedded Ethics: Discourse and Power in the New South Wales Police Service", *Organization Studies*, 30(01), 2009.
- Heracleous, Loizos. & J. Hendry, "Discourse and the study of organization: Toward a structural perspective", *Human Relations*, 53(10), 2000.
- Ibarra-Colado, Eduardo, S. R. Clegg., C. Rhodes., M. Kornberger., "The Ethics of Managerial Subjectivity", *Journal of Business Ethics*, vol.64, 2006.
- 石井洋二郎著『差異と欲望』藤原書店, 1993年.
- Jarzabkowski, P., "Strategy-as-Practice", in D. Barry & H. Hansen (eds), *The Sage Handbook of New Approaches in Management*, SAGE Publications, 2008.
- 加藤尚武著『現代倫理学入門』講談社学術文庫, 1997年.
- 企業倫理研究グループ編『日本の企業倫理—企業倫理の研究と実践—』, 白桃書房.
- 前田泰樹, 水川喜文, 岡田光弘著『エスノメソドロロジー：人びとの実践から学ぶ』新曜社, 2007年.
- 拙著『組織不祥事』文真堂, 2007年.
- 拙稿「組織アイデンティティと組織不祥事」『専修大学経営研究所報』第174号, 2008

- 年.
- 拙稿「組織不祥事と組織倫理」『専修大学経営研究所報』第176号, 2009年.
- Messner, M., “Being Accountable and Being Responsible”, in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- 奥村宏著『会社はなぜ事件を繰り返すのか：検証・戦後会社史』NTT出版, 2004年.
- 大庭健著『善と悪—倫理学への招待—』岩波新書, 2009年.
- Seeman, S., S. Laske & M. Kornberger, “The Constitution of Ethics: Discourse, Practice and Conflict in a Health-Care Center,” in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- Suchman, L., *Plans and Situated Actions: The Problem of Human-Machine Communication*, Cambridge Univ. Press, 1987 (佐伯胖, 水川喜文, 上野直樹, 鈴木栄幸訳『プランと状況的行為：人間—機械コミュニケーションの可能性』産業図書, 1999年.)
- 鈴木聡志著『会話分析・ディスコース分析：ことばの織りなす世界を読み解く』新曜社, 2007年.
- 高橋正泰稿「組織論とディスコース」『経営論集』49 (3-4), 2002年.
- 田中朋弘, 柘植尚則著『ビジネス倫理学—哲学的アプローチ—』ナカニシヤ出版, 2004年.
- 伴博, 遠藤弘編『現代倫理学の展望第3版』勁草書房, 2001年.
- 上野直樹, ソーヤーりえこ編著『文化と状況的学習：実践, 言語, 人工物へのアクセスデザイン』凡人社, 2006年.
- 宇田川元一稿「実践としての戦略」坪井順一, 間嶋崇編『経営戦略理論史』学文社, 2008年.
- Philips, N., T. B. Lawrence. & C. Hardy, “Discourse and Institutions”, *Academy of Management Review*, 29 (4), 2004.
- Phillips, N. and MariaLaura Di Domenico, “Discourse Analysis in Organizational Research: Methods and Debates”, in D. Buchanan & .Bryman (eds), *The Sage Handbook of organizational Research Methods*, Sage Publication, 2009.

## 謝辞

最近, 高澤先生とお会いするたびに, 先生から決まって頂戴するお言葉がある。それは, 「間嶋君, 研究は軸からぶれちゃいけないよ。大丈夫か

い？君の今の研究は軸からぶれてはいないかい？」である。仕事に就かせて頂いて早8年になるが、高澤先生は今でも変わらず議論を戦わせてくださり、いつもこのような温かな叱咤激励をくださる。小生は、さまざまな方に支えて頂きながら生きているが、今こうして研究者としてじっくりと人生の歩を進ませていただけているのも、とりわけ高澤先生のお陰に他ならない。研究の軸も、研究者としての軸も、また1人の人間としての軸も、まだどれも完全なものにはなってないけれども、その中心は先生と過ごしたこの10余年を通して頂戴したと感じている。先生にご納得いただける研究は未だこれっぽっちも出来ていないような気がするし、本稿も自分ではぶれていないつもりではあるが「ぶれていないかい？」と叱咤を賜るやも知れない。まだまだ未熟な小生であるがゆえ、これからもたまたま先生から「ぶれていないかい？」とドキッとする一言を頂戴したい。そして、これからもいつまでも変わらず議論を戦わせていただきたい。そうしていつの日か、先生から頂戴した軸のタネを大きく太い幹に育てたいと思う。

高澤十四久先生、専修大学での29年間のご勤務おつかれさまでした。そして、数えきれぬご厚情を賜り誠にありがとうございました。今後とも何卒よろしく願い申し上げます。