

# 組織不祥事と組織倫理

間 嶋 崇

## 目 次

1. はじめに一統発する組織不祥事—	1
2. 社会における倫理の多元化・相対化	2
2-1. マッキンタイアの所論	2
2-2. リオタールの所論	3
2-3. ギデンズの所論	4
2-4. 社会における倫理の多元化と組織不祥事	4
3. 「いかにあるべきか？」と同時に「いかにあるのか？ いかに形成されたのか？」	5
4. 「いかにあるのか？いかに形成されたのか？」，組織倫理とその形成プロセス —ギデンズの構造化理論を応用した分析モデルを中心に—	6
4-1. 組織倫理の形成プロセスと「構造化」という視点の重要性	6
4-2. 構造化理論とは？	7
4-3. 構造化理論を応用した組織倫理とその形成プロセス分析の有効性	11
5. むすびにかえて—組織不祥事の組織倫理的研究の重要性と残された課題—	16

## 1. はじめに—続発する組織不祥事—

本稿の目的は、組織不祥事を分析する1つの切り口としての「組織倫理 (Organizational Ethics)」研究の重要性、とりわけ「いかなる組織倫理をいかにして持つべきか」を問うのと同じかそれ以上に「当該組織がいかなる組織倫理を持ち、それがいかに形成されていったのか」を明らかにするモデルの構築がまずもって重要であることを主張することにある。

さて、本稿筆者は、前著において各自の「他者への配慮」、つまり他者を想い、理解し、そして心を配り、ときに労わる気持ちこそが社会で皆がしあわせに生きゆくうえで非常に大切で根本的なものであると、稚拙かつ浅慮ではあるがその倫理的態度を明らかにした。そして、同時に、組織の倫理とは「他者への配慮ある協働」の実施であると主張した<sup>1)</sup>。しかし、この他者への配慮の欠如した組織による不祥事が今日においても後を絶たない。

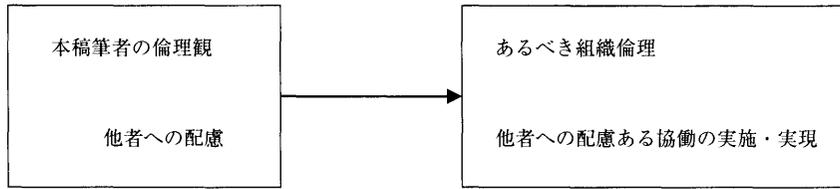
たとえば、最近では、有毒な農薬メタミドホスやカビ毒アトキシニンなどが基準値以上に残留し通常ならば非食用（たとえば工業用の糊や肥料用など）として流通・利用されなければならない輸入米（通称事故米）をその安値（食用の1/10の価格）に目をつけた米粉加工販売会社が利ざや目的で大量に仕入れ、食用として不正に転売をしていたという不祥事が問題になっている。さいわいなことに消費者への健康被害は今のところ（2008年9月現在）出ていないようであるが、しかし、取引先の焼酎メーカーなどは自主回収を強いられ経営上の深刻な被害を被り、また流通先のひとつである米穀販売会社では同問題を慮った社長が自ら命を絶ってしまった。また当の不祥事を起こした会社も経営状態を悪化させ、従業員を順次解雇している。さらには、風評などの被害を受けた焼酎メーカーから損害賠償訴訟が起こされてもいる<sup>2)</sup>。

他者への配慮を欠き、目先の私利私欲に溺れた組織は、多くの罪のない他者を巻き込み傷つけてしまう。そして、結局は、上述の例のように自らの首を絞めることになる。不祥事の多くは、一様にこのような末路を辿ることになる。

そうなることは分かっているはずなのに、なぜこのようなことをしてしまうのか？ 繰り返しになるが、上述のごとく本稿では、このような組織不祥事を分析する1つの切り口として「組織倫理」を取り上げる。そして、とりわけ「いかなる組織倫理をいかにして持つべきか」を問うのと同じかそれ以上に「当該組織がいかなる組織倫理を持ち、それがいかに形成されていったのか」をまず明らかにすること、そしてそのためのモデルの構築が重要であることを主張したいと考えている。

そこで本稿ではまず、組織の不祥事が相次ぐ「この社会における倫理」の状況について、マッキンタイア (A. MacIntyre), リオタール (J. F. Lyotard), ギデンズ (A. Giddens) の所論を検討し、その検討から社会における倫理の相対化ないし欠如が組織の不祥事を助長しているのではないかと主張

図表1 本稿筆者の倫理観と組織倫理



する。またそのような社会だからこそ組織はあるべき倫理的価値観を身につける必要があることを主張する。次に、以上のように組織の倫理が「いかにあるべきか、それをいかに身につけるか」を論じると同時に「その組織においていかなる倫理がいかに形成されたのか」を分析する重要性を説き、その分析のモデルについて先行研究（メスナー（M. Messner）やディラード&ユース（J. F. Dillard & K. Yuthas）、そして間嶋といったギデンズの構造化理論を応用した研究）を元に検討を加える。そして、最後に本稿をまとめ、残された課題について検討を加えることにする。

## 2. 社会における倫理の多元化・相対化

さて、では、まず社会における倫理の現状を3人の著名な思想家、社会学者の所論から検討し、組織不祥事が続発する社会的背景と組織不祥事の分析における「倫理」的観点の重要性を明らかにしていくことにしよう。

### 2-1. マッキンタイアの所論<sup>3)</sup>

マッキンタイアによれば、近代啓蒙主義は、アリストテレスらによって示され、それまでの社会において支配的であった伝統的な倫理観・道徳観を拒絶し、倫理・道徳を神学や法律、審美の領域などに依存せずに合理的に正当化しようと企てた。つまり、啓蒙主義は、「道徳判断の本性と根拠についての真なる結論に到達することは、ただ理性だけで可能となる」<sup>4)</sup>と考えたのである。言い換えるならば、啓蒙主義は道徳の非宗教的な正当化を企てたのである。しかし、その試みは、伝統的な道徳の合理的基礎であった人間本性の理解を切り捨て、道徳の諸規則だけを残しその正当性を理性に求めようという、木に竹を接ぐような首尾一貫性を欠いたあまりに無茶なものであった。それゆえ結局この企ては失敗し、その結果社会には、倫理・道徳の相対主義的な捉え方、つまりマッキンタイアのいうところの「情緒主義」が残されてしまった。すなわち、情緒主義とは、「客観的で非人称的な道徳的基準が存在するといういかなる主張に対しても、その妥当な合理的正当化は何もないし、ありえないのだ。したがってその基準は何もない」<sup>5)</sup>という社会の道徳理解であり、この情緒主義的道徳理解の拡がりにより今日は、「美徳なき時代」になってしまったという。

ちなみにマッキンタイアは、このような社会を憂い、「古典的伝統に連なる徳の倫理学の復権」<sup>6)</sup>を

目指しているが、いずれにしても、彼は、啓蒙主義以降今日に至るまでの社会を美徳なき相対主義的な社会と捉えたのである。

## 2-2. リオタールの所論<sup>7)</sup>

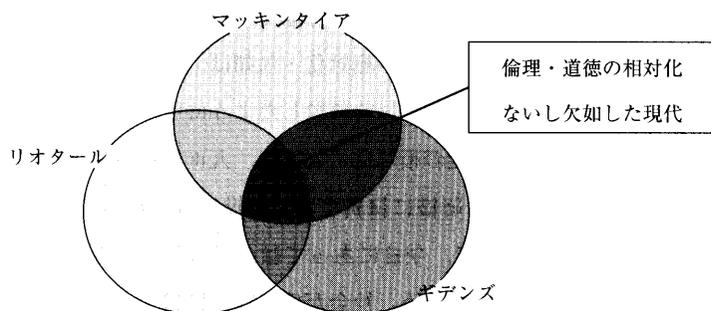
リオタールは、倫理についてというより、それを含んだ70年代80年代以降の社会における価値の相対化状況について以下のように論じている。

リオタールは、「大きな物語」に依拠した科学的知によって支えられた社会の知の状況をモダンと呼んだ。この大きな物語とは、「理性的で自立的な主体が合意によって真理と正義を共有しあい、進歩思想を核とする歴史的志向性と功利主義的態度によって社会を運営し、結果として社会の進歩と人間の幸福が実現される」<sup>8)</sup>とする物語である。リオタールに言わせれば、モダンの社会はこの物語を普遍的価値とし、これによって正当化された科学的な知によってこれまで支えられてきた。

しかし、ベトナム戦争におけるアメリカの失敗や南北問題、ベルリンの壁の崩壊、ソビエト連邦の崩壊による冷戦構造の終結といった出来事がこれまでのモダン社会を揺るがし、そして同時にこれまでのモダン社会の支えとなっていた大きな物語に不信感を抱かせるようになった。このように大きな物語が揺らぐと、代わって科学と結びついて社会の進歩や経済の発展を先導してきた「技術」という知が大きな物語のオルタナティブな価値として「遂行性」や「効率」を提供するようになった。それによって、社会は、「真理」や「自由」に代わり「効率」が現実を正当化する価値とされる社会になろうとしていた。このような状況下で、人々は、大きな物語、さらにはそれにとって代わって現実や科学の正当化根拠となろうとする「効率」を懐疑、拒否し、それらに代わる新たな知のあり方を求めようとした。このような社会における知の状況をリオタールは「ポストモダン」と呼んだ。

ポストモダンの状況では、人々の思考はさまざまな言説を成立させる基盤の妥当性を疑い、その基盤の真理性を保証するものを問いただすというネガティブな哲学に立脚している。また、既存の科学(客観主義的科学)を懐疑し、創造的であれば局所的でも未知なる領域を明らかにする科学を善しとする。つまり、ポストモダン社会は、知や価値について非常に多元主義的で相対主義的であることを

図表 2 三者の共通項



容認、むしろ歓迎する社会なのである。

これから、リオタールの言うポストモダン的な社会状況では、倫理的価値観においても多元化・相対化を容認するものと考えることができよう。

### 2-3. ギデンズの所論<sup>9)</sup>

ギデンズは、上述のリオタールと異なり、今日をモダンの懐疑の上に立った時代としてではなく、モダンの徹底化の所産として考え、そうした今日をハイモダニティと呼ぶ。ギデンズによれば、ハイモダニティという時代にあつて、社会は見境のない再帰性（社会の日々の営みや慣習の知識による際限のない見直し）を加速度的に繰り返し、それによって方向感覚を喪失している。つまり不確実性の度が増しているというわけである<sup>10)</sup>。また、それによって人々は、先行きを予期出来ない、思い通りにいかないといった不安を抱くようになってきているとしている。そして、ギデンズに言わせれば、そのような加速した再帰性と抽象システム（経済システムや法システム、そして専門知識のシステムなどのこと）への内的準拠の強化（抽象システムの枠の中ですべてを捉え、それに基づいて社会が再帰的に創出されていくこと）によって、今日の社会は、道徳性が欠如しはじめている<sup>11)</sup>。

つまり、ギデンズは、経済システムや法システム、専門知識のシステムといった社会を覆う抽象的なシステムに過度に依存して「社会の見直し・捉え直し」を行うことによって今日の社会は倫理や道徳を喪失してしまっているというのである。

### 2-4. 社会における倫理の多元化と組織不祥事

以上三者の主張が歴史や今日の世界（とりわけ日本）を見る目として正しいか否かは、議論の余地がある。しかし、今日の日本社会は、彼らが唱えるように倫理や道徳的価値が多元化し相対化され（あるいは喪失し）、何が善く何が悪いのか、人々の持つそれが非常に曖昧なものになっているように本稿筆者には思えてならない。繰り返される無差別殺傷事件や親子間における殺人、ネット上での誹謗中傷（いわゆる炎上や裏サイト）、経済格差の拡大をあえて助長するような経済政策、瑣末な例であれば電車内での地べた座りなど、倫理観や道徳観を疑いたくなることが多く見られる。

そして、このような状況下では、本稿の主たる分析対象である組織不祥事もまた多発すると考えられる。このような社会の不確実性の増大や倫理の相対化・欠如は、組織の過度に利己的な行動すら善しとするだろう。また、たとえば、本稿筆者が以前議論したように<sup>12)</sup>、組織アイデンティティ論によれば、それら社会の不確実性の増大や倫理の相対化・欠如は、人々に自らのアイデンティティの拠りどころを組織に過度に求めるよう促し、組織に隷属する（組織不祥事に手を染めるような）危うい「会社人間」を生んでしまう。また一方で、今日にあつては、リストラやM&A、中間労働市場の隆盛、成果主義などが組織内の不確実性をも高め、社会だけでなく組織すら個人がアイデンティティを

帰属させる拠りどころであり得なくなってもいる。このような状況下、人の公的意識を欠如させ、上述した組織のように利己的行為、たとえば、組織的立場を利用した横領のような組織「内」での不祥事などに及ばせる危険性も考えられる。また、不祥事とは関係ないが、このようなアイデンティティの漂流に、人は孤立し、心を病み、この世の中に絶望するかもしれない<sup>13)</sup>。実際、それらは、働き盛りの鬱、自殺、ひきこもり、ニートとして今日社会問題化している。

議論を戻すと、すなわち、社会における倫理の相対化や欠如は、組織不祥事の発生の余地を広く与えてしまうのである。それだからこそ、そして組織社会と呼ばれるほどに強い影響力を持っている今日だからこそ、組織は、しっかりと倫理的価値観を持つ必要があり、経営学は、コンプライアンスやコーポレートガバナンス、SOXなどと同様に組織の倫理がいかにあるべきかを議論する必要があるのである。

### 3. 「いかにあるべきか？」と同時に「いかにあるのか？ いか形成されたのか？」

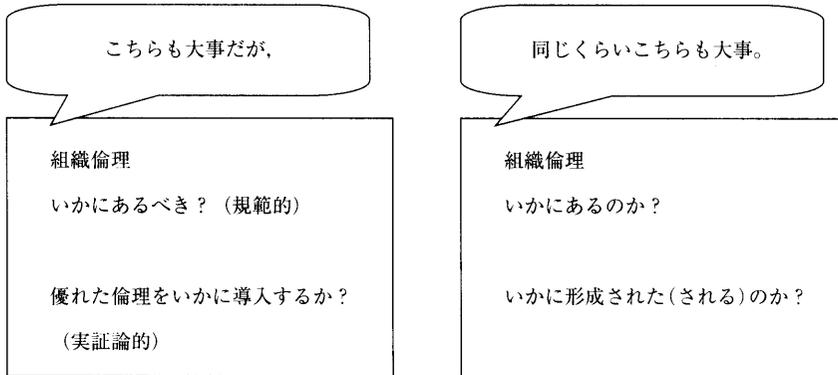
前章で示したように、今日のように社会において倫理観や道徳観が多分化または喪失した中にあっては非常に難しいことも知れないが、組織倫理のあるべき姿を問い、あるべきそれを身につけることは非常に重要であり、目下の急務である。たとえば、ワイク&サトクリフ (K. E. Weick & K. M. Sutcliffe) やリーズン (J. Reason) は、HRO (高信頼性組織, High Reliability Organization) と呼ばれる「過失や大惨事がおきやすい状況下で優れたパフォーマンスを上げる」<sup>14)</sup>組織の研究から、安全文化 (safety culture) という1つの倫理的価値観の構築を組織事故軽減・防止の1つの方法として提唱している<sup>15)</sup>。さらに彼らは、その安全文化を組織が身につけるために、失敗から学ぶ仕組みやオペレーションを重視する仕組みなどいくつかの実践的な導入方法を示している。また、本稿筆者の掲げる組織倫理「他者への配慮ある協働の実現」も浅慮ではあるが、あるべき組織の倫理観であると考えられるし、上述の安全文化をも包含する普遍的なそれであると言えよう。

しかし、その組織が倫理的に病んでいたあるいは組織を取り巻く社会が病んでいたならば、いくら崇高な倫理を理想的な方法でもって導入したとしても、そう簡単に定着するものではない。「導入当初は、当事者の意識も変わり、倫理的風土が湧き上がるが、時が経てば、風化し、倫理的にやむ現場に戻るのである」<sup>16)</sup>。さらには、いくら法律の箍をきつく締めようとも「司法の目をかいくぐるべく、より巧妙で悪質な実務を考え出す」<sup>17)</sup>のである。

たしかに、本稿筆者が以前研究した三菱自動車工業でも2000年に一度目のリコール隠しが発覚した後、新COOの下、2001年の大々的な再建計画（「ターンアラウンド計画」）の中で企業風土改革が図られたが、その後2004年にさらに2度目のリコール隠しが発覚している<sup>18)</sup>。

つまり、ただただ理想的な組織倫理観を検討し打ち立てるだけでも、またそれを導入すべく策を練るだけでもだめだということである。それと同時に、いやそれに先立って、当該組織に現在いかなる倫

図表3 2つ(?)の研究視点。そのどちらも重要。



理観が住み着き、またそれはいかに形成されていったのかを明らかにする必要があるし、またそのためのモデルが必要なのである。

では、つぎに、その「当該組織においていかなる倫理がいかに形成されたのか」を分析するためのモデルには、いかなるものがあり、またいかなるものが有効か? それについてメスナー (M. Messner) やディラード&ユース (J. F. Dillard & K. Yuthas), そして間嶋とといったギデンズの構造化理論を応用した先行研究を中心に検討を加えていくことにしよう。

#### 4. 「いかにあるのか?いかに形成されたのか?」、組織倫理とその形成プロセス

##### —ギデンズの構造化理論を応用した分析モデルを中心に—

##### 4-1. 組織倫理の形成プロセスと「構造化」という視点の重要性

当該組織の組織倫理が現在いかなるものであり、さらにそれらはいかにして形成されていったのか?を明らかにしようという研究には、さまざまなアプローチがある。たとえば、今から取り上げるシーマン&ラスク&コーンバーガー (S. Seemann, S. Laske & M. Kornberger) のプラクティスアプローチ (practice approach) もその1つである。

シーマン&ラスク&コーンバーガーは、組織倫理のこれまでの研究の主流である倫理内容への原則的に規範的なスタンスや、倫理的コンテキストと組織パフォーマンスの間のポジティブな関係を確立しようとするマネジメント志向で実証志向の研究ではなく、日々の組織プロセスやルーティン、そしてプラクティス (実践) における倫理の埋め込みやイナクトメントの様を明らかにする研究を志向している<sup>19)</sup>。彼らによれば、組織倫理は、日々の組織メンバーの行為 (たとえば顧客との交渉や未来についての戦略化 (strategize)) を通じて再帰的 (recursive), 回顧的 (retrospect) に構成されるものであり、また推論的 (discursive) にセンスメイキングされるものである<sup>20)</sup>。また、彼らによれば、組織倫理は、善悪のハッキリした価値のシステムではなく、メンバーを通じて構成されるかなり曖昧で不安定な厄介ものである。それゆえ、倫理をルールやコードとして明示化することは難しく、行動

規範をつくっても、ルーティン化したコンプライアンス行動を促しても、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促さないと主張する<sup>21)</sup>。彼らのこの主張は、組織倫理がいかにあり、いかに形成されたのかを研究する意味を示すと共に、組織倫理という価値観そのものを研究する意義をも示してくれており興味深い。

さて、彼らは、以上のような主張を民族誌的 (ethnographic) ないわゆる質的研究手法を用いて具体的に明らかにしようとする。すなわち彼らは、欧州における民間のヘルスケアプロバイダーという急成長市場での業界リーダーのうちの1社であるメドセンター (Med Center) (仮名) に約2年間張り付いて参与観察やインタビューなどを通じてデータを集め、当該組織の倫理がいかにあり、また以下に形成されていったかを明らかにしている。ちなみに、当該組織においては、異なる事業を行なう2つの部門 (宿泊飲食サービス部門と医療部門) において異なる倫理がプラクティスとして表出しているとしている。つまり、一方の宿泊飲食サービス部門では「お客様は王様である」と、もう一方の医療部門では「お客様は治療を必要とする人間である」とそれぞれに異なる顧客観が存在し、それによっておのずと異なる顧客に対する倫理観、そして異なる倫理的振る舞いが生じていたとしている。さらには、それら2つの倫理はコンフリクトを起こしているとしている<sup>22)</sup>。

以上のようなアプローチは、非常に興味深い。彼らのそれは、理論的にはワイク (K. E. Weick) の組織化、バーガー&ルックマン (P. L. Berger & T. Luckmann) の社会的構成などを用い、方法としては上述のように質的研究手法を用い、個別具体的なケースにおける具体的な倫理の在り様とそのダイナミズムを明らかにしようと試みている。しかし、同研究は、その多くを相互行為レベルでの議論に終始し、行為と構造ないし相互行為と組織の間のダイナミクスを見るに至っておらず、そこには若干の物足りなさが感じられる。本稿筆者が組織文化論においてすでに明らかにしているように、組織倫理研究においてもその組織倫理のダイナミックな形成のプロセスを明らかにするには、相互行為レベルのみならず、相互行為と組織、そして社会といった3つのレベルの相互影響関係を包括的に捉えることの出来る理論がやはり必要なのではないかと考えるのである。

そこで、本稿では、次に、その「相互行為と組織、そして社会の相互影響関係を包括的に捉えることの出来る理論」のひとつである「構造化理論 (Structuration Theory)」を応用し、組織倫理研究を企てる先行研究を検討し、「組織倫理がいかに在りまたいかに形成されたか」を明らかにすることの重要さと共に、それを明らかにするために「構造化理論」がいかに有用であるかということを検討していくことにしたい。そのためにまずそもそも「構造化理論」とは何かについて本稿筆者の以前の議論を引き合いに出しながら、押さえていくことにしよう。

#### 4-2. 構造化理論とは？<sup>23)</sup>

構造化理論とは、主観主義・客観主義、機能主義・解釈主義の総合の試みとしてギデンズ (A.

図表4 ギデンズ理論における基本的な諸概念の捉え方

構 造	組織化された規則と資源
社会システム	構造によって特定の時代や社会といった限定された時間・空間関係の中に構造化される社会的相互行為のシステム
組 織	相互行為のシステム。社会システムの一種類
行 為	変更可能な対象世界への介入。社会や組織の創造・強化・変革の中心的役割を担う
行為者	構造に対する知識を持ち、構造を使って積極的・能動的に行為する主体的存在
管 理	人々の行動が展開する場面の操作を通じた人々の行動の規制と調整

出所：拙稿「組織における不祥事の組織文化論的分析に関する一考察2—医療組織のケースを中心に、安全文化と関わらせて—」『専修大学経営研究所報』166, 2005年, p. 2.

Giddens) が提示した理論であり、行為と構造の創り創られる関係 (構造化) を中核に据え、行為と社会の相互影響関係を説明する理論である。

ここではギデンズの構造化理論を簡単に説明するために、本稿筆者の前著における検討を踏まえながら、ギデンズの人間観、社会 (組織) 観についてまず触れ、そのうえで構造化について検討していくことにしよう。

#### ①構造化理論における行為、社会ならびに組織の概念

ギデンズによれば、行為とは「世界内事象の進行中における、身体的存在による、現実の、ないし企図された因果的な介入の流れ」<sup>24)</sup>である。換言すれば、行為とは「変更可能な対象世界への介入」<sup>25)</sup>であり、つまりそれは、個人行為が社会や組織の創造や強化、変革の中心的な役割を担っていることを表しているといえる。

さらに、ギデンズによれば、この「行為」は、行為者の既存の構造 (後述するが「組織化された規則と資源」のこと) の使い方に対する意識 (知識を持つ状態) に導かれる。この構造の使い方についての知識は、発話の前提条件としての文法と同じように、うまく言葉に表現できなくても確かに持っている、いわば暗黙知であることが多い。ギデンズによれば、行為者の意識は、言説的意識 (discursive consciousness) (行為者が、行為者自身の行為の条件も含む社会的条件について、話したり言説的表現を与えることの出来る知識を持つ状態)、実践的意識 (practical consciousness) (社会制度についての非言説的な知識、暗黙知を持つ状態)、無意識 (the unconscious) という3層構造をなしているとされる<sup>26)</sup>。上述の構造の使い方に対する意識、つまり行為を導く意識は、このうちのとくに実践的意識と深く関わっているとされる。ここから導かれる重要なギデンズの知見は、「行為者」とは、実践的意識によって暗黙的ではあるが意識的に構造を「使って」行為する主体的存在であるということである。行為者は、構造の使い方に関する知識をもって「自省的 (reflexive)」に自らや他者の行為を評価・判断し、理由づけしながら次なる行為を繰り出していくのである。つまり、ギデンズ

にあつて行為者は、ただ単に盲目的に構造に「従う」受動的な存在ではないのである。この実践的意識を持つがゆえに、行為者は、構造化（詳しくは後述）を通して、ときに社会や組織の創造・強化・変革を主導する積極的な行為主体になりうるのである。ただし、ギデンズによれば、人は、まったく自由であるという訳ではなく、構造や制裁、あるいは物質的（生物的・地理的・機械的）条件に「拘束（constrain）」されているともしている<sup>27)</sup>。

つぎに、ギデンズにおいて社会（社会システム）とは、「組織化された規則と資源」としての構造（詳述は構造化の概念の件で）によって、「特定の時代や社会といった限定された時間—空間関係のなかに構造化」<sup>28)</sup>される「社会的相互行為のシステム」<sup>29)</sup>であると定義される。また、組織はこの社会システムの1種類として捉えられており、彼は組織を「相互行為のシステム」と定義している。さらに、彼の概念定義において特徴的なのは、構造を社会システムの特性と捉え、社会システムは決して構造そのものではなく、社会システムは「構造を《持つ》のである」<sup>30)</sup>とし、2つの同一視への注意を促している点である。

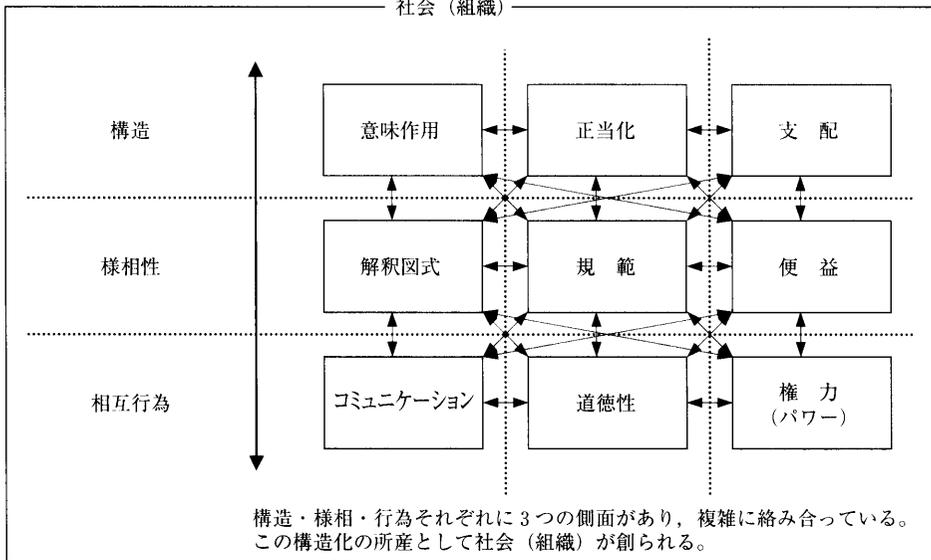
以上がギデンズの間人観、社会観、そして組織観である（図表4も参照）が、では次に「構造化」とはいかなるものか？ 次項ではそれについて吟味していくことにしよう。

## ②構造化とは？

ギデンズによれば、「構造化の概念が意味するのは構造の2重性（duality of structure）である」<sup>31)</sup>。ギデンズは社会構造を社会システムの特性として組織化された規則と資源と把握し、その組織化された規則と資源である「社会構造は人間の行為作用によって構成されているだけではなく、同時にそうした構成をまさに《媒介するもの》である」<sup>32)</sup>とする。つまり、社会構造（規則と資源）は、個人の行為によって創られるものである一方で、同時にそのような社会構造を創る個人行為そのものを再帰的に創り出す2重の性格をもつものであるということである。ギデンズは、まさに個人行為と社会構造の創り創られる関係そのものを、構造化、あるいは構造の2重性と呼ぶのである。そして、また、ギデンズは、本稿筆者が先に行為概念の検討で示したように、構造化には意図せざる結果がつきものであり、個人行為と社会構造は、意図せざる結果を生み出しながらも、創り創られていくのであるとしている。

では、この構造化は、具体的にはいかにして行なわれるのか。ギデンズは、この構造化の概念をより具体的に展開するに当たり、個人行為と社会構造の間を実際に橋渡しするものとして「様相（modality）」<sup>33)</sup>という概念をさらに提示する。この構造化の様相とは、「行為者が相互行為を発生させる際に依拠するもの」<sup>34)</sup>であり、同時に「相互行為システムの構造的構成要素を再生産する媒体でもある」<sup>35)</sup>ものである。つまり、個人行為と社会構造は、この様相という媒介を通してお互いに影響を与えあう（創り創られる）、つまり構造化がなされるというわけである。さらに、ギデンズは、図表5

図表5 ギデンズの構造化理論



出所：Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, Hutchinson, 2nd. ed., 1993. (松尾精文, 藤井達也, 小幡正敏訳『社会学の新しい方法基準—理解社会学の共感的批判—』而立書房, 2000) 訳書 p. 214を大幅に加筆修正。

のように個人行為（相互行為）、様相、構造それぞれに3つの次元が存在することを明らかにし、構造化の説明をより詳しく具体的に展開させる。以下少々長いが、ギデンズの説明を引用することにする。

「私（ギデンズ—本稿筆者注）のいう『様相』とは、社会的再生産の過程における、相互行為と構造の媒介のことをさす。1列目の諸概念は相互行為の属性を示し、他方3列目の諸概念は構造の特性描写である。相互行為における意味のコミュニケーション（communication）は、それぞれの参加者の言動が参加者によって意味を《理解される》ための、その手段となる解釈図式（interpretative schema）の使用を必然に伴う。そのような認知図式（解釈図式のこと—本稿筆者注）の適用は、相互知識（mutual knowledge）（社会的相互行為の際に必要な同行為に対する常識的理解のこと—本稿筆者注）の枠内では共同体によって共有される『認知的秩序（図中の意味作用（signification）、《世界観》のこと—本稿筆者注）』に依拠し、またそうした『認知的秩序』から得られる。しかし、解釈図式の適用は、一方でそのような認知的秩序に依拠しながら、同時にその認知的秩序を《再構成する》のである。相互行為における権力（power）の使用は、参加者が、他者の行動に影響を与えることで結果を生み出すことが可能となる、便益（facility）の適用を必然的に伴う。便益は、支配（domination）の秩序から得られると同時に、便益が用いられることで、支配の秩序を再生産する。最後に、相互行為の道徳（morality）的構成（およびサンクション（sanction）—本稿筆者注）は、正当（legitimation）的秩序から得られる規範（norm）の適用を必然的に伴うが、それにもかかわら

ず、まさにそうした規範の適用によって正当的秩序を再構成するのである」<sup>36)</sup>。ちなみに、後述する構造化理論を応用した組織倫理研究は、概ねこの正当化秩序と規範を倫理と（イコールあるいは一部として）読み替えているようである。

さて、ギデンズの理論では、この様相を通して構造に従った行為あるいは構造を利用した行為、ないし構造を再構築するような行為が秩序立てられ結びつき、それによって出来上がる全体（単なる行為の寄せ集めを意味しない）として社会システム（組織はその1種）が捉えられている。つまり、ギデンズは、構造化の所産として出来上がる全体を社会システムと捉えるわけである。さらにギデンズは、この行為と構造の創り創られる関係（構造化）が社会システムへととなっていくそのロジックを、記号論の統辞的關係と範列的關係のロジックを用いて説明している<sup>37)</sup>。詳細は前著に譲るとして、この記号論のロジックを用いることで、行為と構造そして社会システムの関係は、「構造に対する知識を持つ行為者が様相を利用して行為を選び取り、その選出した行為を相互に結びつけていくことでシステムを創るのみならず、逆にその秩序立てられた相互行為によって構成されたシステムの状態が即座に構造そして様相を通じて行為者の次なる行為を決定していく」というような創り創られる関係として捉えることが出来る。つまり、ギデンズの示す行為と社会（組織）の関係は、行為と社会（組織）のどちらかが一方的にもう一方を創るのではなく、どちらもが創る側でありかつ創られる側であり、さらには一方を創ることがイコール自らを創ることになるという相互が浸透した二重の関係にあるのである。

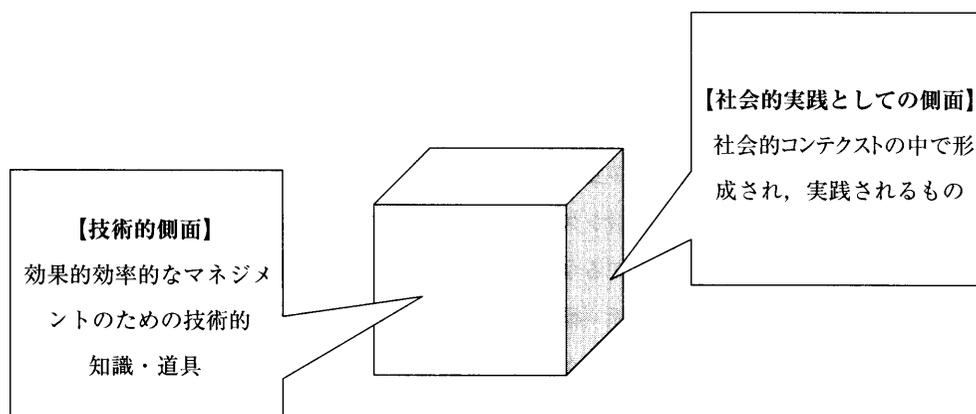
以上が構造化理論のごくごく簡単な概要であるが、では次に、この構造化理論を用いて組織倫理研究を行なっている2つの先行研究（メスナー、ディラード&ユース）を見ていくことにしよう。そして、さらに本稿筆者の前著における研究を踏まえ、構造化理論の組織倫理研究への応用の有効性を検討していくことにしよう。

#### 4-3. 構造化理論を応用した組織倫理とその形成プロセス分析の有効性

##### ①メスナーの所論<sup>38)</sup>

メスナーは、今日、会計（accounting）実践の倫理的な重要性がますます増してきているとしている。そして、その会計という実践には、技術としての側面（accounting as technique）と社会的実践としての側面（accounting as a social practice）の二側面が存在し、会計をより倫理的な実践とするのであれば、このうちの後者にスポットを当てる必要があるとしている（図表6参照）。技術としての会計への注視は、すなわち効率的なマネジメントの道具としてしか会計を見ることを出来なくさせ、より道徳的な関連をもつことを相対的に出来なくさせてしまう。技術としての会計は、ルールに従って正しく実施されれば、道徳的に価値あるようになされたと考えるのである。たとえば、アカウントビリティは、この技術としての会計の上に立った道徳的なシステムであり、それゆえメスナー

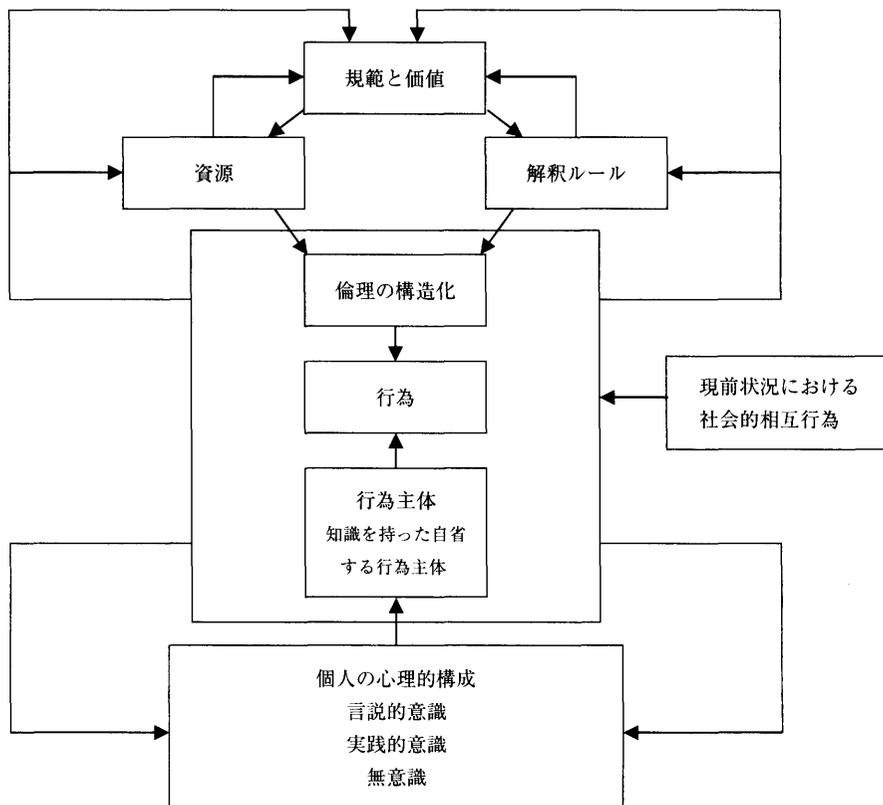
図表6 会計の2つの側面



は、アカウントビリティを非常に限定された倫理・道徳の上に立ったシステムの最たる例であるとする。しかし、実際は、会計実践は単なる技術ではなく、「会計が行われる方法に潜在的なインパクトを与えるパワー関係や規範、解釈枠組みのコンテキストにおいて生じる」<sup>39)</sup>、つまり、文脈依存的な社会的実践でもあるのである。それゆえ、その会計実践の倫理性は、その文脈の吟味を差し置いて議論し得ないものであり、つまり実践がルールに従ったか否かもさることながら、それよりも従うべくルールそのものが倫理的に妥当なものなのか否かを同時に吟味する必要があるのである。

以上のようにして、メスナーの議論は、会計という実践が倫理的なものであるために、会計実践と制度的・社会的文脈との相互影響関係を注視することの重要性へと展開するのであるが、その相互影響関係を把握するひとつのアイデアとしてここでギデンズの構造化理論（図表5参照）が応用されることになる。構造化理論を応用することで、先に示したように、「会計が行われる方法に潜在的なインパクトを与えるパワー関係や規範、解釈枠組みのコンテキスト」<sup>40)</sup>、つまり正当化・支配・意味の秩序（構造）ならびに規範・便益・解釈枠組み（様相性）と、会計実践（行為）との複雑な相互影響関係が把握可能となる。そして、その把握から組織においていかなる倫理的（ないし非倫理的）価値（正当化秩序・規範）、倫理的な会計実践が共有され、いかにしてそれらが形成されていくのかを明らかにすることができるというのである。そして、このような捉え方で会計の倫理性を吟味しなければ、会計は真に倫理的な責任（responsibility）を果たせないとするのである。ここでメスナーは、個々の会計実践と相互影響関係にある構造や様相性として、社会と組織双方のそれ（構造と様相性）を想定しており、つまりは社会—組織—相互行為（会計実践）という3つの相互影響関係を想定して議論をしている。この点もこの議論の興味深い点である。

図表7 倫理の構造化モデル



出所：Dillard, J. F. & K. Yuthas, "Ethical Audit Decisions : A Structuration Perspective," *Journal of Business Ethics*, 36-1/2, 2002, p. 56.

②ディラード&ユーススの所論<sup>41)</sup>

ディラード&ユーススによれば、倫理的な意思決定 (ethical decision making) に関する諸理論 (たとえば認知心理学的なアプローチ) の多くは、それらに大きな影響を与えるだろう社会的・制度的構造 (social and institutional structures) の存在を無視し、あたかも真空状態 (a vacuum) のなかで意思決定が行なわれているかのように議論を展開している<sup>42)</sup>。しかし、組織における倫理的な意思決定そしてそれに伴う倫理的行動は、社会構造の影響なくして語れないのだという。そこで持ち出されたのが、ギデンズの構造化理論である。彼らは、構造化理論を図表7のごとく修正・応用した。つまり、現前状況 (circumstance of co-presence) における社会的相互作用において、構造の諸要素からの影響を受けながら倫理が構造化され、それと行為者自らの意識が付け合わされて倫理的選択ないし行動が行為者によってなされるという倫理形成モデルを提示した。彼らのモデルの新規性は、この「倫理の構造化 (ethical structuring)」<sup>43)</sup> という概念とそのプロセスであろう。この倫理の構造化は、図にあるように、既存の価値・規範 (ギデンズのいう正当化秩序) に影響を受けた資源 (支配秩序)

と解釈ルール（意味秩序）から影響を受けつつ行なわれ、翻って逆にそれらに影響を与えるという相互影響ないし再帰的な関係にあるのが特徴である。それゆえ、これは、ギデンズの言う様相性を彼らの研究にあわせて修正したものだと考えられそうだ。

ただし、彼らの議論は、社会構造と行為との相互影響関係の議論であり、社会—組織—相互行為といった三層に渡るものではない。そのため組織倫理のダイナミックな形成を完全には網羅出来ず、それゆえ、本稿の求めるモデルとは若干異なる。しかし、メスナー同様、倫理というものが、支配秩序や意味作用といった他の構造的要素に強く影響を受けながら形成され、また実践を通して強化されたり、変容したりするさまを描いており、非常に興味深い議論であるといえよう。

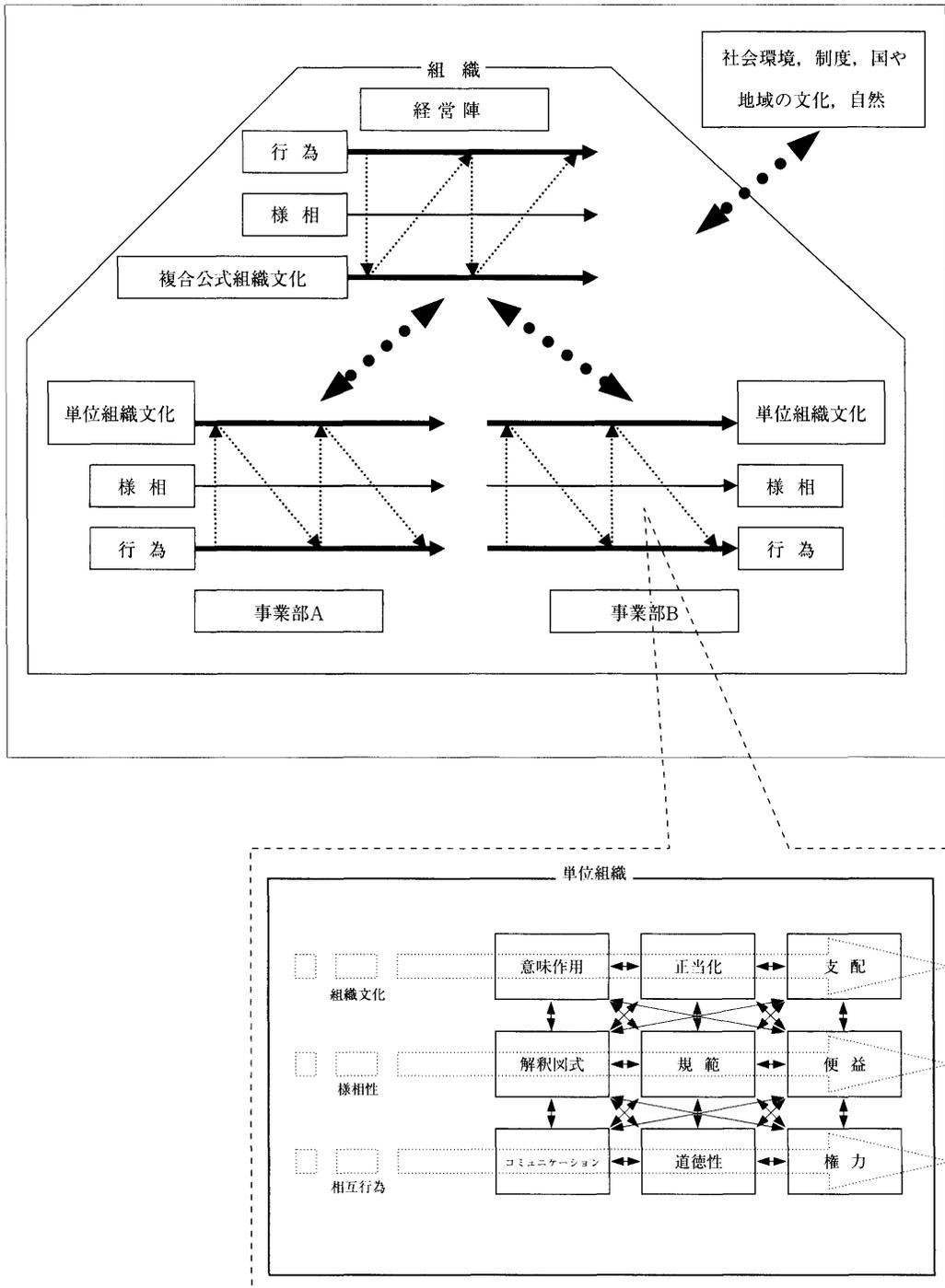
### ③間嶋の議論<sup>14)</sup>

本来、本稿筆者の『組織不祥事』（文眞堂、2007年）における議論は、組織不祥事を起こした組織においていかなる「組織文化（組織で共有される価値と意味の体系）」がいかに形成されていったかを構造化理論を応用して明らかにするという議論である。しかし、倫理も1つの価値であり、組織倫理を組織で共有される倫理的な価値であると考えることが出来る。しかも、上述のような構造化理論の組織倫理研究への鮮やかな応用とその有意義をみていると、本稿筆者のモデルにおいても組織倫理を分析したり、またその形成のプロセスを明らかにしたりすることへの貢献が可能なのではないかと考えられる。

本稿筆者のモデル（「組織文化に対する構造化理論アプローチ」と呼称）は、ギデンズの構造化理論とそれを組織論に応用したバーリー（S. R. Barlery）の所論などを用い、時間的な連続性を伴った組織文化の構造化モデルであった（図表8参照）。同モデルの有効性は、構造化の9つの要素（図表6と図表8参照）が複雑に絡みあって進行する一筋縄ではいかぬプロセスとして組織文化の形成のプロセスを明らかにし、またそれと共に、その形成された組織文化の内容を明らかにすることが出来るという点にある。同著では、決して十分とはいえないが、簡単な例証（4つの組織を対象に）を行なった。それによると、実際に組織文化が市場の競争圧力や制度上の同調圧力などの社会からの圧力（影響）を受けながら、とりわけ支配秩序や権力に翻弄され絡まりながら構造化を繰り返すことで形成され、やがて社会の求めとは程遠い姿になってしまう（安全軽視、顧客軽視の文化の醸成）という様子を明らかにすることが出来たのである。

上述した他の先行研究のように正当化秩序と規範を倫理と読み替えるならば、同モデルにおいても権力関係や意味秩序、そしてポリティカルな活動などと絡み合いせめぎ合いながら形成されていく組織倫理とその実践（行為）を詳らかにすることが出来るのではないだろうか。さらには、本モデルの特徴であるその時間的連続性のなかで倫理が形成、強化あるいは変化していく様を理解することが可能となるはずである。たとえば、飽食の時代かつ賞味期限・消費期限などのラベルに依存する世の中

図表 8 構造化理論の組織文化論への応用



出所：拙著『組織不祥事—組織文化論による分析—』文眞堂，2007年，p. 104.

の風潮と市場の熾烈な競争圧力、そして業績の向上に貪欲な一部の権力者の横暴（あるいは世間の流れに疎い鈍磨な経営陣の無知）といったものが、「もったいない」という倫理的・道徳的な精神を穿つたものにし、不祥事（賞味期限の改ざんや期限切れ食材の再利用など）の引き金となってしまったようなことも本モデルではうまく分析出来るのではないだろうか。

以上のように、組織倫理の内容の分析を含んだ組織倫理の形成プロセスの分析、つまり組織倫理がいかにより、いかに形成されるのかを明らかにする上で、構造化理論を応用することは、その複雑な全体を把握するために非常に有効でありかつ非常に有意義であるといえよう。

## 5. むすびにかえて—組織不祥事の組織倫理的研究の重要性と残された課題—

本稿では、これまで組織不祥事分析において組織倫理的研究がひとつのその切り口としていかに重要であるかを主張、検討してきた。そして、特に、今日のような倫理が曖昧あるいは欠如してしまっていると言われる社会では、「組織倫理はいかにあるべきか？」もさることながら「組織倫理は現在いかにあり、それはいかに形成されていったのか？」を明らかにする研究がとりわけ重要であろうことを主張した。さらには、十分とは言えないが若干の先行研究の検討から、その組織倫理の形成プロセスの分析には、構造化理論を応用したモデルが有効でありかつ有意義であることがわかった。

しかし、本稿の検討は、無論本研究の端緒でしかなく、まだまだ残された課題が山積している。とりわけ以下の3点は、重要かつ早急な解決課題と言えよう。

まず、1つ目は、そもそもの今日の世界観の確からしさである。本稿では、高名な三人の思想家、社会科学者の議論を拝借し、今日の世界観・社会観としている。たしかに経験的には頷ける点が多い。しかし、本当に確かか？ 実証研究もふまえ、さらなる検討が必要であろう。

つぎに、2つ目は、組織倫理の形成プロセス分析モデルのさらなる検討の必要性である。たしかに、本稿で取り上げた研究は、有意義でかつ有効性を持っていた。しかし、議論をし尽くしたとはいえず、より細やかな議論と精緻な独自のモデル構築に関する検討がさらに必要である。また、それゆえ、もちろん本議論は、リサーチ段階には遠く及ばず、モデル構築と共に、いかにリサーチするかについても検討が必要である。

そして、最後が、本モデルの経営実践への政策提言可能性である。本稿で主張したように「組織倫理がいかにあるのか？ いかに形成されたのか？」を明らかにすることは意義深い。しかし、明らかにした後いかにすべきか？ も明らかにすることと同様に重要であり、また大きな問題である。つまり本稿で言うところの「いかにあるべきか？」そして「優れた倫理をいかに導入するか？」といった研究といかに接続していくかが問題となるだろう。

以上のように、本稿の議論は、ようやく端緒に着いたばかりであり、さらなる検討が必要であるこ

とは言うまでもない。

#### 注

- 1) 拙著『組織不祥事—組織文化論による分析—』文眞堂, 2007年, p. 7。
- 2) 西日本新聞 HP 汚染米・事故米関連ニュース, <http://www.nishinippon.co.jp/> (2008年9月末日現在)
- 3) MacIntyre, A., *After Virtue: A Study in Moral Theory*, 2nd ed., University of Notre Dame Press, 1984 (篠崎榮訳『美徳なき時代』みすず書房, 1993年)。
- 4) *Ibid* (上掲訳書, p. v)。
- 5) *Ibid* (上掲訳書, p. 23)。
- 6) *Ibid* (上掲訳書, p. 160)。
- 7) 本節は, 拙稿「第14章 新しい組織理論の動向について」佐久間信夫, 坪井順一編『現代の経営組織論』学文社, 2005年, pp. 222-225を大幅に加筆修正したものである。
- 8) 碓井崧, 丸山哲央, 大野道邦, 橋本和幸編『社会学の理論』有斐閣, 2000年, p. 360。
- 9) 本節は, 拙稿「組織不祥事と組織アイデンティティ」『専修大学経営研究所報』174, 2008年, p. 19, 拙著『組織不祥事』文眞堂, 2007年, p. 109を大幅に加筆修正したものである。
- 10) Giddens, A., *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Blackwell Publishing, 1991 (秋吉美都, 安藤太郎, 筒井淳也訳『モダニティと自己アイデンティティ: 後期近代における自己と社会』ハーベスト社, 2005年), Giddens, A., *The Consequences of Modernity*, Polity Press, 1990 (松尾精文, 小幡正敏訳『近代とはいかなる時代か?—モダニティの帰結』而立書房, 1993年)。
- 11) Giddens, A., *op. cit.*, 1991 (前掲訳書, 2005年), Giddens, A., *op. cit.*, 1990 (前掲訳書, 1993年)。
- 12) 拙稿, 前掲論文, 2008年。
- 13) Blader, S. L., A. Wrzesniewski, C. A. Bartel, "Identity and the Modern Organization: A Invitation," in C. Bartel, S. L. Blader, A. Wrzesniewski (eds), *Identity and the Modern Organization*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2007, Bartel, C. A., A. Wrzesniewski, B. Wiesenfeld, "The Struggle to Establish Organizational Membership and Identification in Remote Work Contexts," in C. Bartel, S. L. Blader, A. Wrzesniewski (eds), *Identity and the Modern Organization*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2007.
- 14) Weick, K. E. & K. M. Sutcliffe, *Managing the Unexpected*, John Wiley & Sons, Inc., 2001 (西村行功訳『不確実性のマネジメント』ダイヤモンド社, 2002年, p. vii). HROとして彼らがとりあげるのは, たとえば, 原子力航空母艦, 原子力発電所, 化学プラント, 航空管制システムなどである。
- 15) 上掲訳書, Reason, J., *The Risks of Organizational Accidents*, Ashgate Publishing Limited., 1997 (塩見弘監訳/高野研一, 佐相邦英訳『組織事故』日科技連出版社, 1999年). リーズンによれば, 安全文化とは, 「安全にかかわる諸問題に対して最優先で臨み, その重要性に応じた注意や気配りを払うという組織や関係者個人の態度や特性の集合体」であり, 報告する文化 (reporting culture), 公正・正義の文化 (just culture), 柔軟な文化 (flexible culture), 学習する文化 (learning culture) という4つの下位文化によって構成されるとされている。
- 16) 広島大学大学院マネジメント専攻編『企業経営とビジネスエシックス』法律文化社, 2004年, pp. 28-29。
- 17) 上掲書, p. 29。
- 18) 拙著, 前掲書, pp. 146-147。
- 19) Seemann, S., S. Laske, M. Kornberger, "The Constitution of Ethics: Discourse, Practice and Conflict in a Health-Care Center," 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.
- 20) *Ibid.*, p. 192.
  - 21) *Ibid.*, p. 193.
  - 22) *Ibid.*, pp. 198–204.
  - 23) 本節は、拙著、前掲書、2007年、pp. 74–83を大幅に加筆修正したものである。詳細は、拙著、前掲書を参照のこと。
  - 24) Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, Hutchinson, 1976 (松尾精文ほか訳『社会学の新しい方法基準』而立書房、1987年、p. 104), Giddens, A., *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, The Macmillan Press, 1979 (友枝敏雄ほか訳『社会理論の最前線』ハーベスト社、1989年、p. 60).
  - 25) Giddens, A., *op. cit.*, 1979 (前掲訳書 p. 60).
  - 26) *Ibid.* (前掲訳書、p. 290).
  - 27) Giddens, A., *Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Polity Press, 1984, pp. 174–179.
  - 28) Giddens, A., *op. cit.*, 1979 (前掲訳書、p. 298).
  - 29) *Ibid.* (前掲訳書、p. 71).
  - 30) *Ibid.* (前掲訳書、p. 173).
  - 31) *Ibid.* (前掲訳書、p. 75).
  - 32) Giddens, A., *op. cit.*, 1976 (前掲訳書、p. 174).
  - 33) Giddens, A., *op. cit.*, 1979 (前掲訳書、p. 87).
  - 34) *Ibid.* (前掲訳書、p. 87).
  - 35) *Ibid.* (前掲訳書、p. 87).
  - 36) Giddens, A., *op. cit.*, 1976 (前掲訳書、pp. 175–176).
  - 37) Giddens, A., *op. cit.*, 1979 (前掲訳書、p. 69, 71). 友枝敏雄著『モダンの終焉と秩序形成』有斐閣、1998年、p. 133, 池上嘉彦著『記号論への招待』岩波書店、1984年、pp. 145–147。
  - 38) Messner, M., “Being Accountable and Being Responsible,” in Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske and M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
  - 39) *Ibid.*, p. 54.
  - 40) *Ibid.*, p. 54.
  - 41) Dillard, J. F. and K. Yuthas, “Ethical Audit Decisions: A Structuration Perspective,” *Journal of Business Ethics*, 36–1/2, 2002.
  - 42) *Ibid.*, p. 53.
  - 43) *Ibid.*, pp. 54–55.
  - 44) 拙著、前掲書、2007年。

#### 参考文献

- 朝倉輝一著『討議倫理学の意義と可能性』法政大学出版局、2004年。
- Barley, S. R., “Technology as An Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and Social Order of Radiology Departments,” *Administrative Science Quarterly*, 31, 1986.
- Barley, S. R., “The Alignment of Technology and Structure through Roles and Networks,” *Administrative Science Quarterly*, 35, 1990.

- Barley, S. R. & P. S. Tolbert, "Institutionalization and Structuration : Studying the Links between Action and Institution," *Organization Studies*, 18-1, 1997.
- Bartel, C. A. A. Wrzesniewski, B. Wiesenfeld, "The Struggle to Establish Organizational Membership and Identification in Remote Work Contexts," in C. Bartel, S. L. Blader, A. Wrzesniewski (eds), *Identity and the Modern Organization*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 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『日常世界の構成—アイデンティティと社会の弁証法—』新曜社, 1977年).
- Blader, S. L., A. Wrzesniewski, C. A. Bartel, "Identity and the Modern Organization : A Invitation," in C. Bartel, S. L. Blader, A. Wrzesniewski (eds), *Identity and the Modern Organization*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2007.
- 出見世信之著『企業倫理入門—企業と社会との関係を考える—』同文館, 2004年。
- Carter, C., S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice : Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- Dillard, J. F. & K. Yuthas, "Ethical Audit Decisions : A Structuration Perspective," *Journal of Business Ethics*, 36-1/2, 2002.
- Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, Hutchinson of London, 1976 (松尾精文, 藤井達也, 小幡正敏訳『社会学の新しい方法基準』而立書房, 1987年).
- Giddens, A., *Studies in Social and Political Theory*, Hutchinson, 1977 (宮島喬ほか訳『社会理論の現代像—デュルケム, ウェーバー, 解釈学, エスノメソロジー—』みすず書房, 1986年).
- Giddens, A., *Central Problems in Social Theory : Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, The Macmillan Press, 1979 (友枝敏雄, 今田高俊, 森重雄訳『社会理論の最前線』ハーベスト社, 1989年).
- Giddens, A., *Constitution of Society : Outline of the Theory of Structuration*, Polity Press, 1984.
- Giddens, A., *The Nation-State and Violence*, Polity Press, 1985 (松尾精文, 小幡正敏訳『国民国家と暴力』而立書房, 1999年).
- Giddens, A., *The Consequences of Modernity*, Polity Press, 1990 (松尾精文, 小幡正敏訳『近代とはいかなる時代か?—モダニティの帰結—』而立書房, 1993年).
- Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, 2nd. ed., Hutchinson, 1993 (松尾精文, 藤井達也, 小幡正敏訳『社会学の新しい方法基準—理解社会学の共感的批判』而立書房, 2000年).
- Giddens, A., *Sociology*, 3rd. ed., 1997 (松尾精文ほか訳『社会学改訂第3版』而立書房, 1998年).
- Giddens, A., *The Third Way : The Renewal of Social Democracy*, Polity Press, 1998 (佐和隆光訳『第三の道—効率と公正の新たな同盟—』日本経済新聞社, 1999年).
- Giddens, A., *Modernity and Self-identity : Self and Society in the Late Modern Age*, Blackwell Publishing, 1991 (秋吉美都, 安藤太郎, 筒井淳也訳『モダニティと自己アイデンティティ : 後期近代における自己と社会』ハーベスト社, 2005年).
- Glaser, B. G. & A. L. Strauss, *Awareness of Dying*, Aldine Publishing Co., 1965 (木下康仁訳『死の Awareness 理論と看護—死の認識と終末期ケア—』医学書院, 1988年).
- Hatch, M. J., *Organization Theory : Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, 1997.
- Hatch, M. J. & M. Schultz, "The Dynamics of Organizational Identity," in M. J. Hatch & M. Schultz (eds), *Organizational Identity*, Oxford University Press, 2004.
- Hatch, M. J. & M. Schultz, (eds), *Organizational Identity*, Oxford University Press, 2004.

- Hatch, M. J. with A. L. Cunliffe, *Organization Theory*, 2nd. ed., Oxford University Press, 2006.
- 広島大学大学院マネジメント専攻編『企業経営とビジネスエシックス』法律文化社, 2004年。
- 池上嘉彦著『記号論への招待』岩波書店, 1984年。
- 片瀬一男, 菅原真枝, 高橋征仁著『道德意識の社会心理学』北樹出版, 2002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, 2007年。
- 河野哲也著『善悪は実在するのか—アフォーダンスの倫理学』講談社, 2007年。
- Lyotard, J.-F., *La condition postmoderne*, Les edition de Minuit, 1979 (小林康夫訳『ポストモダンの条件—知・社会・言語ゲーム』水声社, 1986年)。
- MacIntyre, A., *After Virtue: A Study in Moral Theory*, 2nd ed., University of Notre Dame Press, 1984 (篠崎榮訳『美徳なき時代』みすず書房, 1993年)。
- 拙稿「組織文化論における自己組織性アプローチの可能性について—機能主義とシンボリック解釈主義の境界を越えて」『専修大学経営研究所報』136, 2000年。
- 拙稿「ミクロ・マクロ・リンクの組織論に関する一考察—個人的分析モデル構築のための試行錯誤」『専修大学経営研究所報』148, 2002年。
- 拙稿「組織における不祥事の組織文化論的分析に関する一考察—A. ギデンズの構造化理論を用いて」『専修大学経営研究所報』158, 2004年。
- 拙稿「組織における不祥事の組織文化論的分析に関する一考察—2—医療組織のケースを中心に, 安全文化と関わらせて」『専修大学経営研究所報』166, 2005年。
- 拙著『組織不祥事—組織文化論による分析』文眞堂, 2007年。
- 拙稿「組織不祥事と組織アイデンティティ」『専修大学経営研究所報』174, 2008年。
- 松野弘, 堀越芳昭, 合力知工編著『企業の社会的責任論の形成と展開』ミネルヴァ書房, 2006年。
- Messner, M., “Being Accountable and Being Responsible,” in C. Carter, S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner, (eds), *Business Ethics as Practice: Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- Mitchell, L. E., *Corporate Irresponsibility*, Yale University, 2001 (斎藤裕一訳『なぜ企業不祥事は起こるのか—会社の社会的責任』麗澤大学出版会, 2005年)。
- 水尾順一著『セルフガバナンスの経営倫理』千倉書房, 2003年。
- 水谷雅一著『経営倫理学の实践と課題—経営価値四原理システムの導入と展開』白桃書房, 1995年。
- 日本経営倫理学会監修, 水谷雅一編著『経営倫理』同文館, 2003年。
- 小笠原英司著『経営哲学研究序説』文眞堂, 2004年。
- 奥村宏著『会社はなぜ事件を繰り返すのか』NTT出版, 2005年。
- Olikowski, W. J. & J. Yates, “Gerne Repertoire: The Structuring Communicative Practices in Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 39, 1994.
- 大庭健, 永井均, 安彦一恵著『なぜ悪いことをしてはいけないのか?』ナカニシヤ出版, 2000年。
- 大月博司・高橋正泰編著『経営組織』学文社, 2003年。
- Reason, J., *The Risks of Organizational Accidents*, Ashgate Publishing Limited., 1997 (塩見弘監訳/高野研一, 佐相邦英訳『組織事故』日科技連出版社, 1999年)。
- 斉藤憲監修『企業不祥事典—ケーススタディ150』日外アソシエーツ, 2007年。
- 佐久間信夫・坪井順一編『現代の経営組織論』学文社, 2005年。
- Seemann, S., S. Laske, M. Kornberger, “The Constitution of Ethics: Discourse, Practice and Conflict in a Health-Care Center,” C. Carter, S. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, M. Messner (eds), *Business Ethics as Practice* :

- Representation, Reflexivity and Performance*, Edward Elgar Publishing, 2007.
- Schultz, M., *On Studying Organizational Cultures*, Walter de Gruyter, 1994.
- Smircich, L., "Organizations as Shared Meanings," in L. R. Pondy, P. J. Frost, G. Morgan, T. C. Dandridge (eds.), *Organizational Symbolism*, JAI Press, 1983.
- 高浦康有稿「ビジネス・エシックスの方法論的基礎づけ—解釈主義アプローチの検討を中心として」『日本経営学会誌』第7号, 2001年。
- 高浦康有稿「センスメーカーする組織—三菱ふそうハブ欠陥事件から何を学ぶか」『日本経営倫理学会誌』第13号, 2006年。
- 田中朋弘, 柘植尚則編『ビジネス倫理学—哲学的アプローチ』ナカニシヤ出版, 2004年。
- 友枝敏雄著『モダンの終焉と秩序形成』有斐閣, 1998年。
- 友枝敏雄・山田真茂留編著『Do! ソシオロジー—現代日本を社会学で診る』有斐閣, 2007年。
- Weick, K. E., *The Social Psychology of Organizing*, 2nd. ed., 1979 (遠田雄志訳『組織化の社会心理学』第2版, 文真堂, 1997年)。
- Weick, K. E. & K. M. Sutcliffe., *Managing the Unexpected*, JohnWiley & Sons, Inc, 2001 (西村行功訳『不確実性のマネジメント』ダイヤモンド社, 2002年)。