

『語る組織』 研究報告特別セッション：

Boje (2008) から考える日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究

組織ディスコース研究部会

研究部会主査 高橋正泰 (たかはし まさやす) 東京富士大学

幹事 四本雅人 (よつもと まさと) 長崎県立大学

増田 靖 (ますだ やすし) 光産業創成大学院大学

寺本直城 (てらもと なおき) 東京経済大学

後藤謙太郎 (ごとう けんたろう) 静岡大学

中村暁子 (なかむら ときこ) 北海学園大学

高木俊雄 (たかぎ としお) 横浜市立大学

深見嘉明 (ふかみ よしあき) 東京理科大学

1. はじめに (高橋正泰・四本雅人)

ヨーロッパを中心に、近年ではアメリカでも「ディスコース」への関心が社会科学において高まりつつある。ディスコース分析においては、実体概念から関係概念へと捉え直すことによって、人々がどのように意味世界を構成するのか、そして、社会的行為がどのように生成されるのかを明らかにすることが可能になる。こうした方法論・分析手法をもって、昨今の多様化する組織現象、および情報の調査分析を進展させることで経営学のさらなる発展に資したいと考え、2005年からの「組織と情報技術への解釈的アプローチ研究部会」、2007年からの「言語派組織情報研究部会」を前身とし、2011年に「組織ディスコース研究部会」として発足した。なお、研究部会メンバーは本研究部会を「IMI (=意味) 研究会」と呼んでいる。

2. 研究部会の活動内容 (高橋正泰・四本雅人)

研究部会の具体的な活動としては、研究会(研究発表会)の開催と、経営情報学会全国発表大会での研究部会セッションや個別のワークショップ、シンポジウムの開催などを行っている。

また、本研究部会のメンバーにより、David Grantら(2004)の編集による *The SAGE Handbook of Organizational Discourse* を翻訳し、『ハンドブック 組織ディスコース研究』(監訳：高橋正泰・清宮

徹)として、2012年に同文館出版より出版。2019年には『組織のディスコースとコミュニケーション：組織と経営の新しいアジェンダを求めて』(清宮徹)を同文館出版から、そして、「経営組織論シリーズ」『マクロ組織論』(監修：高橋正泰、編著：高木俊雄・四本雅人)、『ミクロ組織論』(監修：高橋正泰、編著：竹内倫和・福原康司)、2020年には同シリーズ『組織のメソドロジー』(監修・編著：高橋正泰、編著：大月博司・清宮徹)を学文社から出版。2023年には、David Boje (2008) *Storytelling Organizations* を翻訳し、『語る組織—ストーリーテリング・オーガニゼーションズ—』(監訳：高橋正泰・増田靖)として、同文館出版より出版した。この『語る組織』について、2023年経営情報学会全国研究発表大会(東京理科大学)にて「『語る組織』研究報告特別セッション：Boje (2008) *Storytelling Organizations* から考える日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究」を開催したので、研究報告内容を紹介する。

3. 『語る組織』 研究報告特別セッション第1 報告：経営組織論と物語—組織文化論・組織シンボリズム・組織ディスコース論— (四本雅人)

本報告では、経営学、とりわけ経営組織論において、『語る組織』の鍵概念である「物語」がどのように登場し、扱われてきたかを概観した。

経営学において「物語」が研究の対象となる契機は、1980年代に登場した企業文化論／組織文化論においてである。企業組織を民族学的視点から分析し、文化的特性を描き出した Deal and Kennedy (1982) では、文化的ネットワークを担う者として語り部の存在が言及され、会社にまつわる数々の物語を組織メンバーに伝えることによって、会社の慣例や価値理念を人々の記憶に継承するとされた。同じく80年代に登場した組織シンボリズムの研究では、物語が細分化され、物事の起源を示す神話、組織の英雄に纏わる武勇伝、組織の大きな転機に関する伝説、そして、組織の日常についての昔話である民話について言及された (Trice and Beyer, 1985)。組織文化論と組織シンボリズム研究における物語は、機能主義的観点においては、組織メンバーのマネジメントのための手段であり、また、解釈主義的観点では、組織文化という組織メンバーにとっての意味世界を解釈するための手掛かりであった。

物語や語りをより研究の中心に据えたのは、90年代後半から2000年代に入って登場した組織ディスコース研究である。組織ディスコースとは、組織生活に関し、事実であると我々がみなすことを記述し、表現し、解釈し、理論化するために用いる言語とシンボリックな媒体であり、言説的実践・言説的行為としての「語り」や「対話」が注目されることとなった (Grant, Keenoy and Oswick, 1998)。組織ディスコース研究では、語りや対話などの言説的行為がどのように組織化に影響するかを明らかにしていく会話分析や、言説的行為の背後にある権力と支配的イデオロギーを明らかにしていく批判的ディスコース分析、テキストの相互言説性により、組織というリアリティがどのように生産・再生産されるのかを明らかにしていく間テキスト分析などが展開された。

4. 第2報告「Boje『語る組織』の理論編」(寺本直城)

本報告では、『語る組織』の理論編である第1部「語る組織の複雑性」について報告した。第1部は、序章、第1章「システム思考から複雑性思考へ」、第2章「いかに対話主義は創発を生み出すか」、第3章「語る組織における集合的記憶の類型」という

4つの章から構成されている。しかし本報告では、各章で論じられている、Bojeの理論そのものについてというよりもその前提となっているBojeの考え方について議論した。本節では、その中でも報告者が最も重要であると考ええる前提について論じる。

それは、そもそも「なぜ‘Storytelling’なのか」という問いである。日本語でいうところの「物語」や「語り」、「語ること」について論じたいということであれば、最近の社会科学における流行りのキーワードでいえば、storyやstorytellingよりもnarrativeだろう。実際、Bojeも本書のなかで、皮肉たっぷりに「セージ社が本書のタイトルにストーリーの使用を許可してくれたこと、ストーリーをナラティブの監獄から解放してくれたことに感謝申し上げます。私が *Narrative Methods for Organizational and Communication Research* (2001) を執筆したとき、ストーリーではなく、ナラティブを使用するように言われました (本書, p. i)」と書いている。まるで、読者たちに言いつけるように、つまり、2001年の時点では出版社としては売れ行きの問題から、ストーリーという言葉ではなくナラティブという言葉を使うよう言われたのであって、それが出版界や学術界では日本語でいうところの「物語」「語り」などに相当する言葉としてはナラティブ (narrative) が支配的であることの証左でもある。しかし、またBojeの告げ口が示すように、少なくともBojeは意図的にnarrativeとstoryやstorytellingという言葉を使い分けたくらうでstoryやstorytellingという言葉を選好しているのである。

それではBojeのこの使い分けはどのような意図によるものなのだろうか。この使い分けの意図はかなりBojeのオリジナリティによるものであるといえる。Bojeはstoryを「語られる内容」、Storytellingを「かたり (名詞)」あるいは「かたること (動名詞)」であり語る行為を指し示すものと捉えている一方、narrativeを「完結した物語・話」を指し示す言葉として捉えている。この2つは全く異なる概念というよりは相互に関連する別々の概念であるといえる。前者は拡散していき、秩序だっておらず (語りの無秩序)、遠心的に脱中心化していく性質を持つもので、生活世界においてたびたび見られ、生成に関連する。他方で、後者は統制され、それゆえに秩序だっており (物語的秩序)、普遍性を志向し、

それゆえに不変である。そして、組織は物語的秩序 (narrative) と語りの無秩序 (storytelling) の均衡を実現する。

この組織は物語的秩序と語りの無秩序の両方から成り立っているという Boje の考え方から考えるに、Boje は narrative を軽視しているわけではないことがわかる。しかしながら、Boje にとって、そして我々にとって重要なのは、storytelling なのである。我々が、組織について、経営について、そして社会について考えるとき、論文でもエッセイでも、さらにはそれについての物語でも、そこには、ある意味のプロットのようなものが存在する。私が本節について書くときにも、「さあ、どこから書いたものか」「どの順序で書けばよいだろうか」と考え、首尾一貫した完璧な説明をしようと試み、さらには報告したときには何を話したのだろうかという形で現在から過去に戻り、振り返りの視点から構成している。多くの組織や経営、社会についての物語はそういった性質を持っている。Boje はこれを BME (Beginning-Middle-Ending) 的回顧物語と呼んでいる。BME は日本語では三幕構成などとも呼ばれ、ハリウッド映画などの物語には必須の順序である。日本語話者ならば起承転結のほうが身近かもしれない。つまり、型にはまり、線形的な順序を持ち、後知恵により再構成された物語である。これらは普遍的で秩序だっており、つまり narrative なのである。いままでの組織や経営、そして社会に関係する議論は narrative に偏重してきた。他方で、実際に組織や経営、社会を構成する人々の生活世界で繰り広げられる「語り」は、それほど秩序だっておらず、あちこちに飛び回り、拡散し、生成する。そんな特徴をもつ storytelling は今まで組織論では議論されてこなかったのである。組織や経営、社会を議論するのに、narrative だけでは片手落ちであり、もう片手にある storytelling がこそ重要となるのであり、だからこそ、Boje は 'storytelling organization' を執筆したのである。

「Boje『語る組織』の理論編」では、以上のような前提をもとに、組織における語りによる意味形成のダイナミクスやその方法、そして集合的記憶について議論した。

5. 第3報告「Boje『語る組織』の戦略編」(後藤謙太郎・中村暁子・高木俊雄)

本報告では、『語る組織』の戦略編である第2部「語る組織の戦略」について、3名の報告者が報告を行った。第2部は、第4章「ポリフォニー的戦略の語り」、第5章「文体論的戦略の語り」、第6章「時空間的戦略の語り」、第7章「建築術的戦略の語り」、第8章「ポリプ的戦略の語り」という5つの章から構成されている。

5.1 ポリフォニー的戦略の語り・文体論的戦略の語り・時空間的戦略の語り (後藤謙太郎)

第2部では、第1部で Boje が提唱した理論に関して、戦略論へ適用するためにこれまでの研究の系譜を辿りながら議論を展開している。

まず、第4章「ポリフォニー的戦略の語り」では、第1部で議論したポリフォニーの概念を戦略論へ適用することについて論じている。ポリフォニー的戦略の語りとは、組織のあらゆるステークホルダー(競合を除く、当該組織内外の関係者)によって、記述され、視覚化され、あるいは口述される語りのことを含意する。Boje は、これまでの一般的な戦略は、1つの理論しか持たない1人の戦略専門家などによって記述された単声的な物語によるものであると批判している。そのため、戦略学派が、ポリフォニー的戦略の語りにはほとんど注意を向けてこなかったことを指摘している。この章では、戦略学派の再分類が行われる。

さらに第4章では、企業の戦略物語のなかに、ポリフォニー的語りを見つけ出す科学捜査という調査方法が提案される。Boje は、戦略物語における科学捜査は、語りの謎を解く手がかりの捜査と定義する。さらに、科学捜査を実施することにより、支配層によって記述された歴史と歴史から排除された者たちの系譜を辿ることができると指摘している。

次に、第5章「文体論的戦略の語り」では、文体論の方法が戦略論に適用される。この方法は企業のイメージ・マネジメントに適用されている。文体論的戦略の語りは、イメージの編成、口述、印刷物、映像、ウェブサイト、演劇的身振りなどによりイメージを表現する対話主義と定義されている。この

語りは、ブランディングとしてのマーケティング論では研究されている。しかし、そこでは多文体論も対話主義も議論されていないことを Boje は指摘している。また、この章では、呼びかけ (Althusser, 1988), ドラマツルギー (Goffman, 1959), 三層の物語といった、3つの文体論を抽出している。

そして、第6章「時空間的戦略の語り」では、時空間の概念が戦略論に適用される。Boje は、アインシュタインの相対性理論を用いたバフチンの10の時空間 (Bakhtin, 1981) の概念を再分類し、戦略論に適用している。また、未体系性理論と時空間的対話主義をいくつかの伝統的な戦略学派と統合し、時空間的戦略の語りとして10の時空間を提示している。この時空間的戦略の語りは、多様な様式で物語られる時間と空間の多様な並置あるいは時間と空間の組合せの対話主義として定義される。また、マクドナルドの広告戦略として、フォークロアの時空間が適用されていることについても論じている。戦略学派の詳細な定義などについては、本書を手に取り確認していただきたい。

5.2 建築術的戦略の語り (中村暁子)

第7章の特徴は、「建築術的戦略 (architectonic strategy)」に着目する点である。建築術とは、イマヌエル・カント (Kant, 1781/1900) やミシェル・フーコー (Foucault, 1977), ミハエル・バフチン (Bakhtin, 1981) の議論を理論的背景に持つ概念であり、語る行為やそこで語られる美学的ディスコース、認知的ディスコース、倫理的ディスコースにより、戦略論における理論や実践が多様なディスコースに回答して変更していく点に着目する必要性を示唆するものである。ディスコースが新たなディスコースを生み、さらに別のディスコースへと変化していくことを、Boje は「応答責任」という概念で説明する。加えて、誰かのディスコースを出発して別のディスコースが生まれていくさまを「建築術」を用いて捉えており、この章では経営学や戦略論の領域の学術研究や、実務における戦略の実践において、この建築術がどのように行われてきて、今後の議論に求められる観点であるという主張を行っている。

この目標を達成するために Boje は、先述した「建築術」や「応答責任」を柱として、これまでの戦略

論で繰り広げられてきた研究を (再) 分類して体系化することと、実務や実践における社会的ディスコースが戦略論における物語やディスコースにどのように関連づけられているのかを説明し、今後の戦略論において「物語戦略学派」への学術的進歩の重要性を論じていくといった構成で論を進めている。

前者の建築術的なアプローチで行われた戦略論での議論を (再) 分類して体系化する取り組みにおいては、これまでに行われた戦略論における「学派」の分類は、研究の典型的な箇所に焦点を当てたり、本来ならば分類されるべき著者/議論が分類されていなかったり、恣意的に分類されているといった課題とも言える点を指摘する。学術研究の成果や著者を「学派」に分類することの難しさに理解を示しつつも、学術的な議論はポリフォニー (多声的) というよりも、議論が何かの議論を受けて創発されて新たな議論へと発展していき、時には新たな学派が生まれていくというように、議論の発展は建築術的であることが理解された。

後者の実践に目を向けた議論では、国際的スポーツブランドのナイキのスウェットショップ問題を例示しながら、エンロン事件後から勃興した企業の戦略や実践において倫理観を重要視する潮流を受けて新たにナイキが取り組みを進めている、すなわち建築術的な物語の創出が行われたことを示した。

この章から理解される重要な指摘は、建築術的な物語の生成である。学術/実践のいずれの領域においても多声的に議論が次々と浮かび上がってくるのではなく、建築術的にディスコースが紡がれて、物語が生まれているということ気付かされる。この点が第7章の示唆なのだと考える。

5.3 ポリプ的戦略の語り (高木俊雄)

第8章では、ポリプ的戦略の語りについて議論している。ポリプとは、ヒドラ (イソギンチャクなど) の群棲のことをさしている。Boje はこのポリプを語りに関する研究において用いた。しかしながら、なぜこのポリプを用いなければならないのであろうか。このことについて Boje は、現実には複雑性の特性を持ち、そして原因-結果や回顧の意味形成から生み出すことはできないためであるとしている。すなわち、現実には多重対話 (Bakhtin, 1981) であるため、誰か一人の完全な、あるいは断片化された

回顧的な感覚による経験によって成立しているのではなく、むしろ多様に形成されている。したがって、ある者の現実と、他の者との現実が同時に存在し、それらが互いに意見を示すことなどにより、多様性が形成されていくためである。そのため、原因-結果や回顧的意味形成ではない視点から検討する（つまり、ポリプ）必要があるといえる。

一方で経営管理の権限構造の源泉は、1つの現実への回帰であるため、モノロギ的な論理であって、ある現実を示す一方で他の現実を示しているとは言えない。このことに対してポリプの観点から検討することで、経営管理主義とグローバル資本主義の負の一面についても検討できると Boje は述べている。例えば本章において、トムズ・オブ・メイン社の事例が示されている。この企業の創業者であるトム・チャペルはハーバードの神学校を卒業した後に、妻とともにトムズ・オブ・メイン社を創業した。その後、同社は成長と利益が当初の事業計画を上回ってしまったがゆえにトムは「利益への強迫観念」というビジネス慣習から抜け出し、自身の価値（Boje はこれを「超越論的論理学」と名付けている）に基づいた行動をとった。それは例えば利益の10%をチャリティや慈善事業に寄付したり、従業員に対する育児手当であったり、従業員のボランティア休暇の取得を提供したりするものであった。このようなことは、株主至上主義といわれるような米国企業の価値観とは異なった行為であるが、ポリプの視点から検討することにより、一元的な価値観ではなく、そこで発生するさまざまなリアリティについて知ることができると Boje は考えるのである。

6. 第4報告「Boje『語る組織』の組織変革編」 （深見嘉明）

本報告では、第3部「語る組織へのコンサルティング」の概要を紹介するとともに、ここで提案されるコンサルティングの方法について、実践的な適用可能性を含め批判的な検討を行った。さらに、語る組織のコンサルティングの観点から、日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究に対する批判的考察も行っている。

第3部は、第9章「語る組織へのコンサルティング」、第10章「語る組織への超組織開発コンサル

ティング」という2つの章から構成されている。第9章は単一組織に対するコンサルティング、第10章は超組織開発と呼ばれる複数組織のネットワークやコミュニティの開発の実践の歴史を踏まえ、いくつかの超組織開発のための語りコンサルティング・アプローチを比較検討している。

Bojeの理論は難解であるし、「ポリプ」「ホースセンス」といった独自の用語が用いられることもあってとっつきにくいと思われがちである。しかし戦略編で紹介された“*I'm Lovin' it!*”をスローガンとして用いるマクドナルドの事例などがあるように、経営管理主義的な認識や統制を活用する事例は枚挙に暇がなく、かつこのような統制を効果的に実現するために「ミッション・ビジョン・バリュー」（Drucker, 2002）といった企業文化論がお手軽に導入されるという構造は強化されていると思える。当然ながら企業に対して提供されるコンサルティングの多くも、現在を統制することが目的とされている。

しかしあらゆるものがインターネットに接続され（IoT）、多様なデータが収集され、AIアルゴリズムで処理された結果が供給されるという現代の社会や経営環境において、経営管理主義に基づくモノロギ的な語りではなく、マルチステークホルダーによる多元化の討論を通じた「創発の概念」（Stacey, 2006, p. 139）が求められるのではないか。21世紀に入って以降、データドリブンな社会・産業を推進しようという多くの試み（Society 5.0やIndustry 4.0）と、その実現のために整備されてきた参照アーキテクチャやデータ空間、技術標準仕様や法制度、多様なステークホルダーにおける集合的關係性の計画的変革（Culbert et al., 1972）という超組織開発（Transorganization Development）こそが、現在コンサルティングに求められる機能なのである。

7. 第5報告「Boje『語る組織論』の有効性と 限界、その後の展開と日本における展開」 （増田 靖）

本報告では、まず第4部「語りの方法」を概観した。次に、それらについて批判的な考察を行い、『語る組織』の理論と方法論の有効性と限界について議論した。そして、Bojeの『語る組織』以後の展開を紹介した。さらに「語る組織論」あるいは「批判

的組織ディスコース研究」の観点から、日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究の今後の展開についても議論した。

第4部は2つの章から構成されている。第11章「テキストを超えて生の現場の語りの方へ」では、Bojeの家族を調査対象にして、著者自らの経験に焦点を当てて調査・記述するオートエスノグラフィの手法を採用している。そして、生の現場の語り論と批判的アンテナラトロジーが語る組織の理論と方法論として提唱されている。第12章「ソクラテス式語りシンポジウムに招待されたのは誰か?」は、同書の構想と構成に大きく影響を与えた、哲学者、文豪、研究者をソクラテス式語りシンポジウムに招待し、同書の理論と方法論を議論するという、対話的想像力を探究する実践的方法で書かれている。

『語る組織』の有効性(貢献)としては、まず、近代の統制と秩序の力である「物語」に対して、多様性と無秩序の力である「語り」という概念を提示し、近代を克服するとともに、システム思考から未体系性に代表される複雑性思考へのパラダイムシフトを試みていることである。これにより、閉じた発想へと移行することが可能となる。次に、言語行為における複雑性を対話主義と名づけ、経営戦略論の研究と、実際の企業の戦略の分析に適用したことである。さらに、実際のコンサルティングにも適用できる語る組織を開発する実践方法を構想していることである。最後に、第4部で自ら実践している新しい方法論を提唱していることである。

一方『語る組織』の限界としては、まず理論構築の段階での哲学の濫用とも呼べる、先行哲学・理論の誤解が目立つことが挙げられる。独自性の高い新理論を提唱しているだけに、先行哲学・理論を誤解して用いていることは、理論の信頼性を揺るがすことにも繋がり、残念な点である。また、Boje自身も『語る組織』以降には量子論的世界へ踏み込んでいくが、同書の段階では複雑性思考に留まっていたことも同書の限界と言えるであろう。

『語る組織』以降は、Bojeはそれまで以上に精神的に活動を行っている。まず、語る組織の実践として、クオンタム・ストーリーテリングを提唱している。これは量子時代の経営実践とも呼ばれる。これ

も実際に、ストーリーテリングと量子力学を用いたコンサルティングとして展開されている。また、倫理的で持続可能な変革経営戦略を実現するための原則として、トゥルー・ストーリーテリングを実践している。さらに、グローバリゼーションによって土地から疎外された、人々と土地との関係を持続可能な方法で再構築する、ガイア・ストーリーテリングも推進している。これらはいずれも、研究所が設けられ、教育とコンサルティングが行われている。

最後に、日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究の今後の展開について報告した。日本語そのものに対する認識の問題から、日本人の日本語による実践の軽視の問題を議論した。そして、イマヌエル・カント(Kant, 1781/1956)の認識論と本居宣長(1934)の認識論をモーリス・メルロー＝ポンティ(Merleau-Ponty, 1945)の身体論で結合させた、日本語の特性を反映した知覚・認識モデルの構築の試み(増田, 2022)について説明して報告を終えた。

8. おわりに(高橋正泰・四本雅人)

以上、2023年経営情報学会 全国研究発表会(東京理科大学)で開催した『語る組織』研究報告特別セッション:Boje(2008) *Storytelling Organizations* から考える日本の組織ディスコース研究と批判的マネジメント研究」の報告内容を紹介した。本研究部会では、不定期で研究会(研究発表会)を開催しているので、関心をお持ちになった方は、研究会にご参加いただくと幸いです。

参考文献

- 清宮徹『組織のディスコースとコミュニケーション:組織と経営の新しいアジェンダを求めて』同文館出版, 2019年。
- 高橋正泰監修・高木俊雄・四本雅人編『マクロ組織論』学文社, 2019年。
- 高橋正泰監修・竹内倫和・福原康司編『ミクロ組織論』学文社, 2019年。
- 高橋正泰監修編・大月博司・清宮徹編『組織のメソッドロジー』学文社, 2020年。
- 増田靖『『語る組織論』序説—Boje(2008). *Storytelling Organizations* から考える言語論的課題と展開—』『明治大学経営論集』第69巻, 第1号, 2022年。

189–223 ページ.

本居宣長『玉勝間』(上・下) 岩波書店, 1934年.

Althusser, L., "Ideology and Ideological State Apparatuses," in Rivkin, J. and Ryan, M. (eds.), *Literary Theory: An Anthology*, Blackwell Publishers, 1988, pp. 294–304.

Bakhtin, M. M., *The Dialogic Imagination: Four Essays by M. M. Bakhtin*, Holquist, M. (ed.), University of Texas Press, 1981. (邦訳 a : 伊東一郎・北岡誠司・佐々木寛・杉里直人・塚本善也訳『ミハイル・バフチン全著作第五巻 小説における時間と時空間の諸形式』水声社, 2001年. 邦訳 b : 伊東一郎訳『小説の言葉』平凡社, 1996年.)

Boje, D. M., *Narrative Methods for Organizational and Communication Research*. Sage, 2001.

Boje, D. M., *Storytelling Organizations*. Sage, 2008. (高橋正泰・増田靖監訳『語る組織—ストーリーテリング・オーガニゼーションズ』同文館出版, 2023年.)

Culbert, S. A., Elden, J., Mcwhinney, W., Schmidt, W., and Tannenbaum, B., "Trans-organizational Praxis; A Search beyond Organizational Delevopment," *International Associations*, XXIV, issue 10, October 1972.

Deal, T. E., and Kennedy, A. A., *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Addison-Wesley Publishing Company, 1982. (城山三郎訳『シンボリック・マネジャー』新潮社, 1983年.)

Drucker, P., *Managing in the Next Society*, Truman Talley, St Martins, 2002.

Foucault, M., *Language, Counter-Memory, Practice: Selected Essays and Interviews by Michel Foucault*, Bouchard, D. F. (ed.), trans. and intro., Cornell University Press, 1977.

Goffman, E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, Penguin Books, 1959. (石黒毅訳『行為と演技: 日常生活における自己呈示』誠信書房, 1974年.)

Grant, D., Keenoy T., and Oswick, C., "Defining Or-

ganizational Discourse: Of Diversity, Dichotomy and Multi-Disciplinarity," Grant, D., Keenoy, T., and Oswick, C. (eds.), *Discourse and Organization*, Sage, 1998, pp. 1–13.

Grant, D., Hardy, C., Oswick C., and Putnam, L. L., *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*, Sage, 2004. (高橋正泰・清宮徹監訳『ハンドブック 組織ディスコース研究』同文館出版, 2012年.)

Kant, I., *Kritik von der Reinen Vernunft*, Flix Meiner, 1781/1956. (邦訳 a : 篠田英雄訳『純粋理性批判』岩波書店 (上・中), 1961年, (下), 1962年. 邦訳 b : 原佑『純粋理性批判』平凡社 (上・中・下), 2005年.)

Kant, I., *Critique of Pure Reason*, introduction by translator, Meiklejohn, J. M. D., special introduction by Dixon, B. V. B., The Colonial Press, 1781/1900 (First edition 1781; revised edition, 1900).

Merleau-Ponty, M., *Phenomenologie de la Perception*, Gallimard, 1945. (中島盛夫訳『知覚の現象学』法政大学出版局, 1967年.)

Stacey, R., "Complex Responsive Processes as a Theory of Organizational Improvisation," in Shaw, P., and Stacy, R. (eds.), *Experiencing Risk, Spontaneity and Improvisation in Organizational Change: Working Live*, Routledge, 2006, pp. 128–141.

Trice, H. M., and Beyer, J. M., "Using Six Organizational Rites to Change Culture," in Kilmann, R. H., Saxton, M. J., Serpa, R., and Associates (eds.), *Gaining Control of the Corporate Culture*, Jossey-Base, 1985, pp. 370–399.

組織ディスコース研究部会連絡先

連絡先: 幹事・四本雅人 (長崎県立大学)

E-mail: res.soshiki@jasmin.jp