

従業員を「スピリチュアルに」管理するとはいかなることか——ブルデューの「象徴暴力」概念に依拠した理論的研究

Ken Kamoche and Ashly H Pinnington (2012) "Managing People 'Spiritually': A Bourdieusian Critique" *Work Employment Society* 26 (3), pp.497-513

東京大学大学院 小川 豊武

1 はじめに

組織の中で従業員が仕事にやりがい、幸福といった「意味」を見出せるかどうかは、本人のクオリティ・オブ・ライフの向上のみならず、組織のパフォーマンスの向上などへもつながる重要な課題である。常識的に考えるならば、行っている仕事にどのような意味を見出すかは、それぞれの従業員しだいであることは疑いえない。しかし、本来は個々の従業員に属するはずの「仕事の意味づけ」にも、それを方向付ける管理技法が存在する（スピリチュアル・マネジメント）。そして、管理技法に方向付けられた「意味づけ」にはある種の危険性が潜んでいる場合がある。

こうした組織における意味づけの問題を理解していくための有効な理論枠組を提供してくれるのが、今回取り上げる Kamoche and Pinnington (2012) である。本論文は経営学等において従業員管理の新しい方法として注目されている「組織におけるスピリチュアリティ (organizational spirituality)」について批判的な分析を行っている。著者によれば、組織におけるスピリチュアリティは、経営実践に精神的価値を注ぐ組織に競争優位を与える「資源」として出現してきたという。スピリチュアリティとは、宗教と区別はされるが切り離せない概念で、一般的には「意味の探求」と定義されるという。

著者の議論は、こうした組織におけるスピリチュアリティをある種のイデオロギーとみなす抽象的かつ批判的なものだが、そこには組織の中で行われている仕事への意味づけの問題の内実を理解していくための重要な論点が含まれているように思われる。

2 組織におけるスピリチュアリティと Bourdieu の社会理論

経営管理の手法として組織におけるスピリチュアリティの価値を強調する研究がある一方で、精神的価値を規定する危険性およびその含意に注目した一連の研

究も存在する。著者は後者の文脈に新しく Bourdieu の社会理論を接続させることを試みる。それは Gramsci の（強制的とは反対の意味での）「自発的な服従」概念とも関連した、Bourdieu の「共謀」概念に基づいている。著者は組織におけるスピリチュアリティが決してトップダウンにのみ働くものではなく、従業員との共謀によってはじめて作動するものであることを強調している。

本論文は、Bourdieu の資本、ハビトゥス、界といった有名な概念と比べるとあまり知られていない「象徴暴力」という概念に注目している。象徴暴力とは Bourdieu 自身の言葉から引用すれば、「暴力を行使される側である社会的行為者も共謀しないかぎり、その行為者に対して行使されないような形式の暴力」(Bourdieu and Wacquant 1992 = 2007:216) だという。これを更に厳密に言えば、「社会的行為者は知る主体でもある以上、たとえ決定作用に従属している場合でも、自分の行動の決定要因となるものを行為者の側が組み立てているその度合いに応じて、決定要因が効果を発揮するのに貢献している」となる。そして「支配の効果が生まれるのはつねに、決定要因とそれらの要因をまさに決定要因としている〔行為者の〕知覚カテゴリーとがびったりと一致する場合」(Bourdieu and Wacquant 1992 = 2007:216) なのである。

企業文化の中で意味づけを追求することは、決して利益追求などの経済的な目的のみ反映しているわけではなく、こうした決定要因（組織）と行為者（従業員）の知覚カテゴリー（物事の捉え方）の間の共謀を達成するという隠された目的も反映しているのである。著者は、象徴暴力が、社会的階層や権力の非対称性を隠蔽しながら再生産される言説に本来的に備わった、権力関係の構造を解くための重要な理論的パースペクティブを提供してくれるのだという。ここで強調されていることは、組織におけるスピリチュアリティは、従業員にそれと認識される実践の中でまさに再生産さ

れ、同時に、組織の経済的目的や権力関係を隠蔽していく可能性があるという点である。

3 経営実践の中の象徴暴力

著者によれば、こうした象徴暴力は主に3つの形態を取るという。第一に、それは必ずしも明白とは限らない社会統制のメカニズムによって作動する。第二に、何が賭け金になっているかを決定する教育の効果を作動させる。第三に、階層のような現実を否定しつつ同時に強化することによって再生産される。以下、順を追って見て行こう。

①文化的恣意性と錯誤

経営実践に精神的な価値づけを行っている「支配的グループ」（この場合、経営幹部やビジネスオーナーなど）は、組織におけるスピリチュアリティの正当性を達成するために「錯誤（misrecognition）」という考え方を利用している。組織におけるスピリチュアリティは決して自明のものではなく、支配的グループによって恣意的につくられたものである。そしてそのような事実を従業員に隠蔽して錯誤を起こすことにより、組織におけるスピリチュアリティの正当性が確保されるのである。組織の中のスピリチュアリティはこうした文化的恣意性（恣意的な意味づけ）という性質を持っている。組織は利益の追求と従業員の生産性向上を否定することによってではなく、より高次元の精神的理想のベールの裏にこうした目標を隠蔽することによって、経済的目標の正当化を行っているのである。

②教育の力

Bourdieuの教育の概念は、社会的行為者が新しいアイデンティティーを偽造し維持することを可能にする今までにない言語や業界用語の学習という意味を含んでいる。教育の作動によって、彼（女）らの行為とアイデンティティーの安定した正当性が確保されるのである。その結果、従業員（実際には管理者も）の参加は、教育の自発的な効果を通して勝ち取られる。組織におけるスピリチュアリティはもはや上から課されるものではなく、彼（女）らが自らの精神的価値観と一貫する程度において、進んで黙従されるものになるのである。

③スピリチュアリティ、イデオロギー、正当化

組織における教育は、組織におけるスピリチュアリティの再生産を可能にするシステムを隠蔽しながら、その正当性を確保することにおいて重大な役割を果たしている。組織におけるスピリチュアリティにおいて

は、精神的価値を通してフィルターがかけられた人的資源管理や商業的慣習によって、この正当化プロセスが作動する。そして、このことは、組織におけるスピリチュアリティが、道徳的・倫理的価値と社会的なふるまいを定義する権力とともに、正統的に確立された秩序として再度積極的な支持を得る結果となる。こうして、組織におけるスピリチュアリティはイデオロギー的なものとして再生産されていくのだという。

4 本論文の意義

著者の目的は、組織におけるスピリチュアリティの経営実践への利用を批判することにあるため、経営管理の立場にある人たちにとっては少々手厳しいものに見えるかもしれない。そこで、あえて批判的要素を緩和して本論文の論点をまとめてみるなら次のようになるだろう。すなわち、組織におけるスピリチュアリティは、①組織の経済的目的と乖離して働いている場合があり、②管理者も従業員も共通した知覚カテゴリーを内面化することによって作動し、③そのようなプロセスが繰り返される中で正当化され再生産されているのである。こうした論点は、組織の中で行われている仕事への意味づけが、どのようなメカニズムで生み出され、どのように維持されているのかについて多くの示唆を与えてくれるものと思われる。

冒頭で述べたように、仕事にやりがいや充実感を見出すこと自体は望ましいことだが、そこには危険性も潜んでいる。本論文は一見、きわめて個人的な営みのようにも思える仕事への意味づけという行為が、組織と従業員の相互作用によって達成されている側面に私たちの目を向けさせてくれるものである。このことは、組織の中で働く人びとが、自らの属する組織の中でどのようなコミュニケーション（意味のやりとり）が行われているのかについて気づき、真の意味で「自由」に働いていくためにも、決して看過することのできない重要な側面であるように思われる。

Bourdieu, P. and Wacquant, L. J. D. (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
(水島和則訳『リフレクシヴ・ソシオロジーへの招待——ブルデュー、社会学を語る』藤原書店、2007年)

おがわ・とむ 東京大学大学院学際情報学府博士課程。最近の主な著作に「戦後日本における「青年」「若者」像の変容——朝日新聞のメッセージ分析を事例として」(修士論文)。文化社会学、メディア研究専攻。