

第5章

誰のために、何のために、批判するのか

第1節 クリティカル・マネジメント・スタディーズの世界

CMS とは何なのか？ あるいは、何ではないのか？ どのような特色を持ったマネジメント研究なのだろうか？

本書では、CMS に従事している代表的な研究者として見做される人物の（CMS の特徴を論じている）論攷を選び出して、彼ら当事者たちに CMS は他の研究からどのように区別される研究なのかを語らせるという形で、CMS を巡る研究状況を概観してきた。

彼らの言説には食い違いが見られるが、逆に、それらの食い違いを整理していくと共通に語られていることも多々あることがわかる。そのような共通項として、例えば、

第1に、CMS は主流派のマネジメント研究に異議を申し立てている解釈学であること、

第2に、CMS はスタディ（単数）ではなく、まさしくスタディーズ（複数）（→クリティカルの多義性）であり、さまざまな研究の緩やかな「学術コミュニティ」であること、

第3に、したがって、お互いに「対立」するアプローチも数多くあり、しかもそのことが許容され容認され、しかも「推奨」されてきたこと、

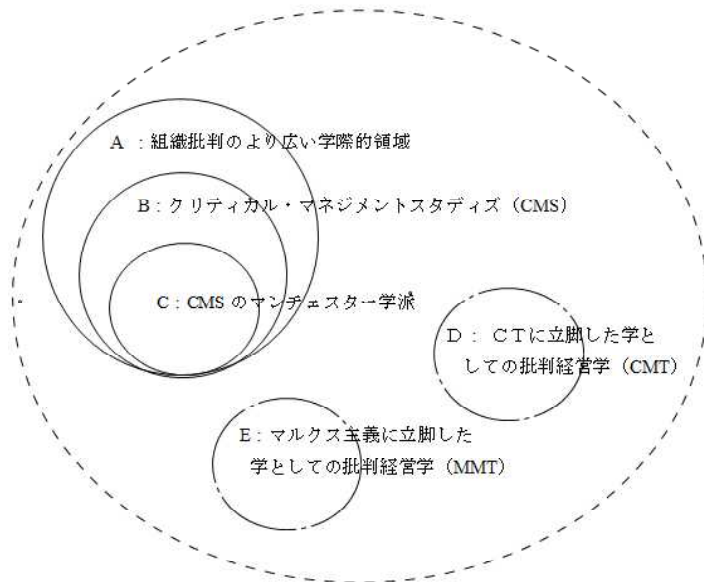
第4に、しかしながら、近年では、これまでの CMS を「否定」する「反」クリティカル・マネジメント・スタディーズとも言える研究の流れ（例えば、

第3章で紹介したクリカウワーの立場)が表面化し、クリティカル・マネジメント・スタディーズの存在意義が改めて問われていること、

そして第5に、パーカーの仕事(第4章参照)が明確に示しているように、既存のCMSに対して、研究がCMSコミュニティ内部だけに閉じこもり抽象レベルの研究に止まっているために外部に影響を与えていないという限界(→これがCMSそれ自体の限界かどうかは不明)が指摘されていること、があげられる。

以上のことを考慮に入れて、「反」CMSの立場を明確にしているクリカウワーの視点から13ページのCMSマッピングを書き直すと、つぎのように描かれるだろう(図表1)。

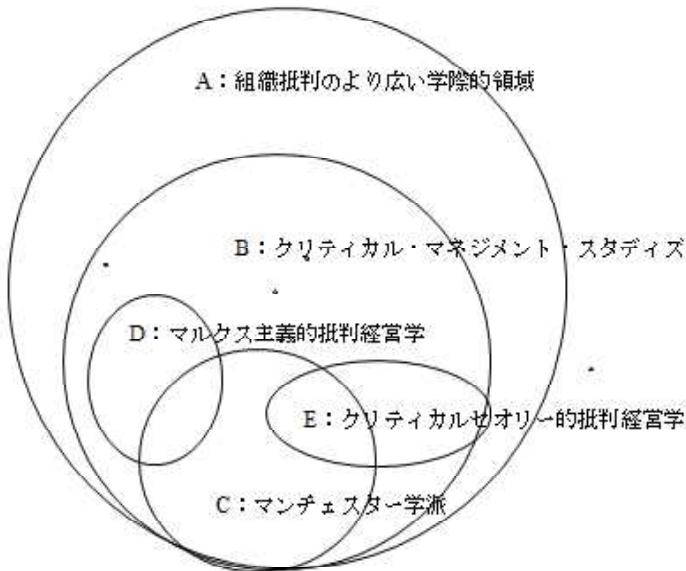
図表1



〔出典〕 宮坂作成

A、B、Cは、いわゆる一般的にCMSとして知られているマネジメント研究であり、クリカウワーは（それらの研究に伝統的なマネジメント研究を加えた）マネジメント研究から区別されるマネジメント研究として CMT と MMT を位置づけている。CMT は「CTに立脚した学としての批判経営学」（D）であり、MMT は「マルクス主義に立脚した学としての経営学」（E）である。繰り返すが、クリカウワーの理解では、「クリティカル・マネジメント・スタディーズ（CMS）はA、B、Cであり、それらに対して、「CTの発想を活かした研究（study）としての経営学批判」があり、さまざまな研究（D、E）がおこなわれている。

図表 2



〔出典〕 宮坂作成

しかしながら、クリカウワーの主張を考慮したうえで、A、B、Cに、D（CMT（「C Tに立脚した学としての批判経営学」））とE（MMT（「マルクス主義に立脚した学としての批判経営学」））を加えた研究がCMSである、と考える立場もあり得るであろう。例えば、図表2はその一例である。推察するに、パーカーはそのような理解に立っていると思われるし、アルベッソンやウイルモットも第2章で示したように、CMTやMMTという発想を厄介なものだが、それらもCMSのなかに包摂されると考えているようにも読み取れる。実際に、（クリカウワーの分類でもMMTに属するとされている）アドラー（Adler,P.）には、ウイルモットとの共著の論文がある⁽¹⁾。

ちなみに、マネジメント現象を題材にして男女の賃金格差を論じる「男女賃金格差の実証主義的研究」はジェンダー論であってもマネジメント研究ではないとすれば、これはBには入らないが、これは Aに入るのか、それともAにもは入らないのか？

また、例えば、ジェンダーという切り口から（例えば、男女の賃金格差をうみだしている経営学的な要因はなのなのか？）とマネジメント現象を論じるのはマネジメント研究であり、これはBに入る。

マッピングは色々な問題を残している。

今回の作業の成果のひとつはクリカウワーに代表される、クリティカル・マネジメント・スタディーズは「学問」ではなく「研究」である、という、《クリティカル・マネジメント・スタディーズ 批判》が展開されていることを浮き彫りにしたことである。クリティカル・マネジメント・スタディーズが「研究」である、ということは、CMSコミュニティ内部では織り込み済みの事柄ではあろうが、その事実が真正面から批判されている現状をどのように受け止めれば良いのだろうか？

これは、言い換えれば、クリティカル・マネジメント・スタディーズの「クリティカル」の意味が問われていることを示すものであり、「誰のために、何のために、批判するのか」（そしてそのような批判によってマネジメントの実

際を本当に変えていくことができるのか) というコトが CMS は問われているのである。この問いかけに応えるひとつのキーワードは「解放」概念の内容であろう。

本章では、本書をまとめる意味も兼ねて、CMS で用いられている「解放」概念をあらためて整理し、その後、マネジメント教育との関連で「クリティカル」の意味（批判することの意義）を確認する。

第2節 マクロ解放とマイクロ解放

2-1 アルベッソンとウイilmottのマイクロ解放概念の提唱

アルベッソンとウイilmottは、1992年に公表された論文“On the idea of emancipation in management and organization studies”^②のなかで、マネジメント及び組織研究における《解放》の意味を改めて確認し、ポスト構造主義者によって提起されたクリティカル・セオリーに対する批判を踏まえて、《解放》概念がマネジメント研究にとってより適切なものとなるような（言い換えれば、マネジメント研究の特殊性により柔軟に対応できるような）アプローチを展開し、「マイクロ解放」(microemancipation) という概念を提起している。何故に、彼らは、それまでの「解放」概念に加えて新たに「マイクロ解放」という概念をつくりあげたのであろうか？

解放とは、アルベッソンとウイilmottによれば、個人や集団が、彼らを抑圧している社会的・イデオロギー的条件、特に人間の意識の発達や表現に課せられている社会的に不必要な制約条件から解放されるプロセスであり、個人的及び社会的生活における人間のニーズの意味を明らかにし自律性の拡大を促進することがクリティカル・セオリーの目的である。更に言えば、クリティカル・セオリーは、最終的には、「社

会の構成員が、そのような変化の基礎となる自己認識及び社会的状況を理解しそれを育むことによって、自分の人生を変えることができるようにする」ことを目的としている。そしてこのような問題意識に基づいて研究を進めてきたのが CMS であり、「解放の考え方をマネジメント及び組織（つまり、表向きは実践的な考察を志向する研究分野）の文脈に適用し関連付けること」を具体的な目的とした彼らの論文はそのそのような流れのなかから生まれた仕事である。

主流派マネジメント研究の解放の概念に対する態度は、アルベッソンとウィルモットによれば、2つに類別化される。第1は、解放に対する即物的で「硬派な」反応であり、マネジメントが解放のような空想的な考えにいかなる形であろうとも関連することを拒否している。その流れでは、マネジメントの役割は、組織の存続・成長・収益性を確保することであり、あるいは、株主・顧客・（ある程度は）労働者を満足させること、もっと皮肉な言い方をすれば、株主・顧客・労働者をマネジャーの目に触れないようにすることである、と主張されている。「マネジメントとは労働者の生産能力を統制することであり株主の利益を守ることである、という主張にはマネジリアリストもマルクス主義者も同意すると思われるが、そのような主張には解放との関係が何も見られないのである」、と。

これに対して、第2の（もう一つの）タイプは、「現代のマネジメント理論の多くは従業員を不必要に疎外的な仕事から解放することに関心を抱いている」、という認識から生まれた類別化であり、「人間関係論から QWL プログラムや企業文化に至る」「仕事の物質的・象徴的条件を再設計して、高次のヒトのニーズ（例えば、自己実現）の実現を促進し、仕事の満足度を高め、生産性を向上させること」を「優先事項」とする「人間的マネジメント」の流れを反映した、「よりソフトな」反応に代表される。これは、アルベッソンとウィルモットの文章を借りれば、「マネジメントがこのようなニーズを満たすと思われる機会を提供することで、疎外的な労働条件からの従業員の《解放》が完了する、と言われている」ものであり、彼らの解釈では、「クリティカル・セオ

リーの立場に近い」と見えないこともないが、「まだかなりの距離」があるアプローチである。

CMS にとって「気になる」アプローチは第2のものであり、それとの異同を明確にしておくことが求められる。このような《解放》に対する「よりソフトな」アプローチは、アルベッソンとウイلمットの理解では、クリティカル・セオリーの観点からも、「留保付で (reserved) 歓迎される (welcome)」代物であり、つぎのような文章が続いている。「批判的理論家は、従業員を高次のニーズを持つ対象として認識し、思いやりと責任を持って人々を管理することの価値を高く評価する。しかし、このような『よりソフトな』アプローチは、解放の主要な前提条件についての狭く神秘的な理解に基づいているため、条件付のウエルカムである (be qualified)」・・・というのは、「このようなアプローチは、(ブルジョア) ヒューマニズムの社会的世界についてのコミュニケーション方法である言説を動員し、それによって社会的な世界を構成している」からであり、そこでは、個人の解放が個人のニーズを満たすための機会を提供することと同一視されている（しかも、この欲求の充足が、組織のパフォーマンスと共存し、特に改善される限りにおいて）。

解放には、個人や集団の自己決定のための能動的なプロセス（あるいは闘争）が必然的に含まれる、とされているために、クリティカル・セオリーの研究者たちは、アルベッソンとウイلمットの解釈では、人間的なマネジメント理論が専制的なトップダウン方式に変化をもたらすという効果に懐疑的であるが、しかしながら、必ずしも絶対的に反対しているわけではない。クリティカル・セオリーにとって、「解放は従業員に与えられる贈り物ではなく、失敗への恐れや性的・人種的差別など、社会的に不必要な制限に抵抗し、それを克服すること — しばしば苦痛を伴うが — が重要な」論点であり、「そのような抵抗がない場合、『ソフト』なマネジメント理論によって与えられる裁量権の拡大は、例えば、責任の委譲が企業文化の（中央集権的な）強化を伴うなど、従業員が自分の仕事の状況を批判的に反映する能力を弱体化するという（逆説的な）効果をもたらす、と理解されている」。

クリティカル・セオリーの立場から確認の意味を込めて言えば、「解放的な変化の実質的かつ持続的な形態は、批判的な自己省察とそれに伴う自己変革のプロセスを伴わなければならない」のであり、「この観点からすると、解放とは、やや寛大なマネジャーが指示する断片的な社会学と同一視されたり、矮小化されたりするものではなく」、「むしろ、解放プロジェクトの概念は、ジェンダー関係の変革、環境保護、職場の民主主義の発展など、より広範な問題を包含する」ものなのである。

このような理解を踏まえて、アルベッソンとウイلمットは、自分たちの「関心は、ポスト構造主義者や実務家の立場からの理論的・実践的な批判に直面したときに、クリティカル・セオリーの解放的な衝動を、修正された形ではあっても、どのように維持することができるか、その方途を探ることにある」、と述べている。彼らの関心は、「解放プロジェクトに対するクリティカル・セオリーのパノラマ的でユートピア的なビジョンの貢献を無視することなく・・・それをマネジメントと組織のより日常的な世界に関連させ利用しやすくすること」であり、そこには、「批判的理論家、ポスト構造主義者、実務家という3つの方向性の間で一種の会話をおこなうことによって、解放的なプロジェクトを進めるためのスペースがあるかどうかを探り」たい、という意図がある。

クリティカル・セオリーの信奉者がマネジメント及び組織研究の文脈において真剣に受け止めなければならない批判は3つのタームに集約的に表現されている。それらは、第1に、知性主義(intellectualism)であり、第2に、本質主義(essentialism)であり、第3に、否定主義(negativism)であり、アルベッソンとウイلمットはつぎのように具体的に例示化し文章化している。

知性主義批判

クリティカル・セオリーの中核には、「前提として」「人間の理性は解放的な力であるが、歴史的条件によって制約されたり歪められ、これらの条件のもとで、人間は、自らの必要性を判断し自らの運命を形作る能力が阻害され逸脱

されたりする、という」考え方がある。例えば、「科学技術やマスメディアの影響で、個人は受動的な対象になり、ヒトは不必要なフラストレーションや苦しみを経験するか、自主性や反省が弱められ、疎外の犠牲になっている」、と。

批判的社会科学は社会的な不幸の状況から生まれそしてそれに語りかけるものであり、その状況はこうした感情を経験している人々が無知であることそして他者によって支配されていることの両方の結果である、と解釈されている。そこには、「この不幸の経験こそがクリティカル・セオリーが啓蒙し解放しようとする人々の生活への参入を正当化するキッカケ (wedge) となる」、との解釈があった。しかし、このような「苦しみ → 批判的反省 → 解放という一連の流れ」が疑問視されている。

クリティカル・セオリーの提唱者たちの基本的な主張は、社会科学は（自律性、真のニーズの明確化、ひいてはより大きな永続的な満足を得る機会を阻害したり歪めたりする）不必要に制限された伝統、イデオロギー、力関係、アイデンティティ形成などから人々を解放することに貢献できるし、貢献すべきだというものであり、そのような「疎外された意識状態は、ヒトが知識の単なる受け手や製品ではなく、生産者であるということを考えると、極めて非合理的なもの」である、と見做されている。また、クリティカル・セオリーは（個人は、自律した個人であるという感覚を生み出す歴史的なプロセスとは無関係に存在する、孤立した意識主体である、と位置づけている）支配的で常識的な見方に疑問を投げかけ、（個人の意識を形成する）産業や科学を含む制度的なメディアが民主的にコントロールされていない場合、自由で自律的な主体の表現や自己理解は「偽りの意識」の表現である、と考えている。したがって、クリティカル・セオリーの重要な目的は、自律性の幻想を維持することに役立っている知識と実践の形態に挑戦し、その幻想を打ち砕き、それを新たな（個人主義を装った「自律性」がブルジョア・イデオロギーの柱から現実的なものへと変化する）社会関係の構造に置き換えることである。

そして、上述のコトが、アルベッソンとウイلمットによって、マネジメントの文脈で、つぎのように語られている。

「マネジメントの分野では、人間は経済的に合理的であり、テイラー主義が仕事を設計し管理するための唯一の最良の方法であるという信念が」あり、それは、『『よりソフトな』マネジメントの哲学が挑んできた強力なドグマの一つであった』。そして、「この挑戦は、(クリティカル・セオリーのもう一つの中心的なテーゼである)科学は新しいドグマを正当化するために利用される、ということを一 テイラーが自分の原理を「科学的」と表現したことを思い出して欲しい一 示している」。それがゆえに、「批判的理論家は、行動科学者は人間のニーズを批判的に理解し受け入れないために、自己決定のプロセスを否定したり、社会的に不必要な制限を加えたりするような労働条件を維持する新たな教義を展開することになる」、と指摘してきたのである。「クリティカル・セオリーの主たる傾向は、現代のマネジメント理論を、誤って自然化された現状を強化するために人間の可能性と欲求を操作しようとするテクノクラティックな思考の表現として、否定することである」。

クリティカル・セオリーの立場から言えば、「マネジメント理論家たちは、既存の仕事のプロセスの歴史的・社会的に構築された性質を評価せず、個々の従業員のニーズ(金銭、安全、自己実現など)を、これらのニーズが構築され解釈される社会的関係の構造の現れとしてではなく、人間の本質として解釈している。既存の秩序を所与のものと考えれば、個人のニーズの充足は資本主義の観点からのみ可能であり、個人と組織の統合の余地は大きく制限されることになる。現代の文脈では、科学技術の権威(テクノクラティックな意思決定方法など)や(マネジャーの専門知識を合理性の最高司祭・最高解釈者とみなす)マネジリアリズム・イデオロギーが、魔術や封建的な束縛に相当する神秘性と制限の源としてみなされている。職場においては、民主主義的な組織形態やマネジメント哲学ではなく、技術主義的な組織形態やマネジメント哲学が好まれ、自由を市場関係の完成と同一視され、自律性を高める上での大きな(思想的にも現実的にも)障害となっている」。

このような状況に対して、一般的に言えば、クリティカル・セオリーは、「既存の構造の断片的な改革によって目的性、自発性、合理性を実現する範囲は限

られている・・・が、その限界が認識され、評価される限り、取り組む価値がある、と考えている」。但し、「クリティカル・セオリーの理想を完全に実現するためには、社会構造を根本的に変え、目的性、創造性、合理性の拡大を選択的、道具的に利用するのではなく、積極的に支援、促進するようにしなければならないのであり、具体的には、人的・物的資源をどのように管理・組織化するかという意思決定において、代替手段の効率性に関する一見技術的に合理的な選択（例えば、フォーディズムとポストフォーディズム）という狭い焦点から、代替目的に関する自己意識的に合理的な選択（例えば、自律性と効率性）へと重点を移さなければならないのである」。

アルベッソンとウイلمットによれば、クリティカル・セオリーが「確立された科学、政策、実践の概念を攻撃していることを考えれば、クリティカル・セオリーが主流の理論家や実践者から疎まれてきたことは驚くことではなく・・・、そのような疎外は、明らかにリアリズムと実用性に欠けていることに関連している。クリティカル・セオリーは、これまでは、マネジメントや組織といった日常生活のミクロな動きに直接関わることには消極的であり、そのために、遠い存在であり、飄々とした理想主義者のように思われている。クリティカル・セオリーは非常に抽象的で近寄りがたいコミュニケーションの形態をとっており、エリート主義的で尊大な態度を表現していると受け取られがちであった。この流れの主要人物（ハーバーマス、アドルノ、さらにはマルクーゼなど）の仕事は緻密で複雑で理解しにくいだけでなく、現代社会の主要な制度や特徴、例えばマネジメント理論や実践の現代的な発展などのありふれた内容（detail）に対して、見下した態度をとっているように見えても仕方がないところが見られた。今日の企業で働く（管理職を含む）従業員の経験と理想的な言説（例えば、非対称的な力関係やイデオロギーの歪みのないコミュニケーションについてのハーバーマスの哲学的な考察）との間には、大きな隔たりがあったのである」。

本質主義批判

クリティカル・セオリーは「本質主義的である」として批判されている。この批判は「現象を還元して総体化（totalize）し、単一の統合されたフレームワークの解釈力に適合させようとする傾向に向けられている」。例えば、「ポスト構造主義者たちは、一つの声で語る（他の声を排除する）統合的なフレームワークの提案に内在する本質主義に不満を抱き」、「自律的な主体という考え方を攻撃」している。「ポスト構造主義の理論家は、統合された一貫性のある均質な個人という本質主義的な考え方に対して、価値観の不合理性を強調し、断片化、矛盾、決定不可能性、変化、不均質性を維持しようとしている」。

アルベッソンとウイلمットに拠れば、「（ヒューマニズム的なマネジメント及び組織研究やクリティカル・セオリーのラディカル・ヒューマニズムを含む）ヒューマニズム理論では、人間の意識の疎外された断片化された表面の下に、出てこようと努力している自律的な個人がいると想定されている」。例えば、アージリスやマクレガーのようなヒューマニズム的なマネジメント研究者には、固定されたニーズのセットが存在し、それが雇用者によって満たされると、個人の生産性と仕事の満足度が最大になると考える傾向があり、あるいは「セオリー X からセオリー Y へとマネジメント哲学が移行することによって、個人の自律的な核を解放することができる」と主張され、批判的理論家は、人間の自律性の完全な拡大は資本主義の労働組織の制約の中で収容できるという（ブルジョアヒューマニストの）考えを否定しているが、同時に、そこには、「その主体は、現在、資本主義的な労働組織の社会的に不要な要求によって疎外され、劣化している」という思想があり、「個人の核には（潜在的に）統一された合理的な自律的主体があるという考え」が根底に横たわっている。

しかしながら、そのような「前提」が、アルベッソンとウイلمットによれば、「ポスト構造主義によって問われているのだ。ポスト構造主義によれば、主観性は多様で矛盾した言説と実践の産物であり、それによって個人は日常的に、多かれ少なかれ自律的な主体として認識され、自らを識別し、それに応じて行動することができる主体でもある」。

否定主義批判

クリティカル・セオリーに対する第三の不满はその否定主義に向けられている。アルベッソンとウイلمットの文章に倣えば、「従来の信念や前提に疑問を投げかけることは重要でありそれは否定されるべきものではないが、多くの（アルベッソンとウイلمットの著作を含めた）批判的プロジェクトには一面性の傾向があり、その一面性には従来のマネジメント理論を支配する一面的な技術主義と類似している面も見られる。クリティカル・セオリーの否定性は、(1)批判の対象と主題がどのように提示されているのか、(2)研究者の関心事の妥当性をどのように証明するのか、という2つの点で問題を生じさせている」。

このネガティブな側面は、アルベッソンとウイلمットによれば、「クリティカル・セオリーの知的主義と本質主義と相まって、マネジメント及び組織研究におけるクリティカル・セオリーの存在と影響が非常に小さいことをものごとがたっているのかもしれないが、それは兎も角、このような否定的な立場は、「クリティカル・セオリーの価値観に反した価値観が支配的であることが主要原因」であるとしても、現実には、「実務家やマネジメント及び組織研究者の関心事を一律に否定したり、クリティカル・セオリーで使われている言語に親しみが持てないことが反感を買っている。特にアメリカでは、批判的な研究を発表することが難しく、批判的なアプローチが疎外され、黙殺され・・・マネジメントにおけるクリティカル・セオリーは、主流のマネジメント理論や組織理論に対する《抵抗》（さらに言えば《反対》）を行使できるような立場にはなり」えない状況に置かれている。

現在のような「知識生産における利益とイデオロギーの役割に関する考察への関心が限られていることについては、主流の研究者と門番たち（gatekeeper）に大きな責任があるが、クリティカル・セオリーの支持者にも、彼らの議論が不必要に一方的で、否定的で、非建設的であるために、責任がある」。「クリティカル・セオリーが過小評価されているのは、正統的なマネジメント及び組

組織研究が基礎としている前提条件を批判しているからだけでなく、その研究者が、基本的に思いやりがなく、結果的にコミュニケーションが取れない聖人ぶったヒト (holier-than-thou) のような態度をとる傾向があるからであり、従来の常識をただただ《否定》していると思われているからである。もちろん、従来の常識を批判的に検討することは必要であり避けられない作業であるが、批判的な研究者は、他の人にとって理解しやすく、親しみやすい方法でコミュニケーションをとる意欲がなければならないのである。批判的理論家の批判が受け入れられないのは、(1)従来の常識に傾倒している人々が認識しているような従来の常識の利点を認めていないこと、(2)自分の批判の権威を当然のものとしているという意味で傲慢であること、に起因していると思われる。クリティカル・セオリーが関心を持たれて (care) いないのは、他人のことは考えていない (uncaring) ように見えるからである。逆説的であるが、クリティカル・セオリーの研究者が、主流派、技術主義者、客観主義者、プロのマネジャーとの対話に消極的であることが、クリティカル・セオリーの過小評価を助長しているのである。クリティカル・セオリーは、その意図に反して、技術者意識を放置し続け、従来のマネジメント及び組織研究への侮蔑を持ち続けそれを助長してきたのである」。

アルベッソンとウイلمットは、上記のような批判を「クリティカル・セオリーの用語に置き換え」て表現すると、「マネジメント理念の中にある矛盾や反発を無視したり、過小評価したりする限り、マネジメント理念の完全な否定は弁証法的ではないということになる」と論じ、つぎのように述べている。「マネジメント及び組織研究の主流理論の内容とクリティカル・セオリーの解放的理念との違いに注目するあまり、両者に共通する点が見落とされている」、と。「例えば、少なくとも一部のネオヒューマン・リレーションズや企業文化の哲学は、非合理的、直感的、特異的な行動が生産的に貢献するということが仕事のプロセス設計から除外される、と考えている。ここで共通しているのは、純粋に技術的な合理性概念がいかにか創造性を阻害し、人間の組織を死に至らしめているか、という懸念である。また、ヒトは自分の裁量や自律性を拡大できる

機会に前向きに反応し、そうすることによって他者に対して責任ある行動をとる可能性が高くなる、という信念も共有されている」。

アルベッソンとウイلمットの考えでは、「従来の著作の一部に含まれているこれらの潜在的な解放的要素は、より適切に認識されるべきであり、そこに内包されている「操作的で否定的な特徴を無視することなく、より進歩的な側面を認識することが必要なものであり」、その側面は「それらのイデオロギー的効果を明らかにするための基礎として歓迎すべきものなのであり」、「そのような理論を単にマネジメント的発想のピントのずれた話として片付けるのではなく、既存の仕事のプロセスの不合理性から、限定的で矛盾しているとはいえ、ある程度の解放を提供できるかどうかはその力にかかっていることを評価することが重要である」。何故ならば、「自己決定の機会が促進されているならば、その限りではあるが、クリティカル・セオリーの中心的なテーゼである『無秩序に墮落することなく、(行動)自律性の拡大が可能である』ということがある程度確認できる」からである。

但し、同時に、「これらの要素を認めることで、例えば、企業文化論が人間の自律性を拡大するために非常に限られた可能性しか有していないということから目をそらしてはならない」、とアルベッソンとウイلمットは強調している。というのは、「批判的思考、合理的な自己解明、自律性の機会を減少させるという逆方向の影響の方がより深刻である」からであり、「クリティカル・セオリーの批判はここでも十分に意味を持つ」からであり、「ネオヒューマニズム的な関係と企業文化の楽観的なトーン、与えられた(疑われていない)枠組みのなかで(潜在的に)矛盾のない社会関係と人間の状態が描写されていること、そしてその(同じように当然と思われている)結末は、クリティカル・セオリーとポスト構造主義による持続的な批判的検討に値するものなのである」。

知的主義、本質主義、否定主義という「罪を犯している」のは、アルベッソンとウイلمットによれば、「批判的理論家だけではない」し、クリティカル・セオリーの立場から反論も可能である。しかしながら、「クリティカル・セ

オリーが普通の組織の行為者にとってより重要な意味を持つためには、これらの特徴を修正する必要がある」のだ。

と同時に、アルベッソンとウイلمットにとっては、批判を受け入れることは「分析の指針としての解放の考えを捨て去ることではない」のであり、「知識の生成がその生成を鼓舞し導く価値から完全に切り離された虚無的な企てにならないようにするためには、社会科学が解放の思想を保持」することが不可欠である、という思想がいまだに流れている。但し、それは「再構築されなければならない」。これが彼らの立場である。彼らにとっては、「普遍的なものとしての合理性に訴えることで解放の考えを正当化できないとしても、その関心事に共鳴する価値観に訴えること」は必要なのであり、そこには、「壮大な批判への関心が薄れることで」、逆に、「日常的な力関係や闘争の批判的分析への関心が高まる」ことになる、という発想が強く見られる。これが新しい視点である。

2-2 ミクロ解放とは何か — 解放概念の再構築

クリティカル・セオリーに対するポスト構造主義者の批判を踏まえて、アルベッソンとウイلمットは「ミクロ解放」の重要性を強調している。これは、「支配の手段としてだけでなく、抵抗の対象及びその促進剤として、つまり解放のための手段として提供される具体的な活動、形態、技術に注目すること」であり、この点で、「ミクロ解放観は、《抑圧的な社会秩序から明確な欲求と倫理的原則に調和した社会秩序への変化》の重要な要素として、《偽》から《真》への意識の一方向転換を求める伝統的な考え方とは著しく異なっている」。

ミクロ解放という概念では、アルベッソンとウイلمットに拠れば、「あらかじめ決められた解放の状態に向かって連続的に動くのではなく、多様な形態の抑圧から脱却する部分的で一時的な動きに重点が置かれている」。したがって、そこには、「解放のプロセスは、不確かで、矛盾していて、曖昧で、不安定なものである」、との理解がある。このことは、「権力のテクニクが作用

しているところでは《抜け穴 (loophole)》を見つけることができる」ということと意味するものであり、マイクロ解放の考え方では、「マネジメント的・組織的な統制の中に、権力技法の矛盾した性格とそのイデオロギー的再生産から生じる、抜け穴を探すこと」が必要な作業となり、研究の課題としても重要視されることになる。

解放研究の新しい方向

アルベッソンとウイilmottによれば、クリティカル・セオリーに対する批判は「マネジメント及び組織研究における解放の思想の再構築を促すもの」であり、既存の「社会秩序や・・・マネジメント・イデオロギー及び歪んだコミュニケーションなどに対する抽象的で全体化された攻撃」をとりあえず「脇に置いて」、「クリティカル・セオリー以外の視点や声を含む折衷的なフレームワークを支援する」「新しい研究戦略の開発」が CMS の課題として浮かび上がってきたのである。

このような批判と課題を踏まえ、アルベッソンとウイilmottは、どのような研究戦略が有効なのか？という問題意識に答える形で、「クリティカル・セオリーの新しいバージョン」(CMS の新しい方向付け)を具体化するいくつかの方法を指摘している。例えば、

- (a) 解放研究への民族誌学 (ethnography) の手法の応用、
- (b) 執筆と思想の伝達に対する新しいアプローチ、
- (c) 思想の解釈における新しい読解方法、

であり、これらは、彼らの認識では、新しいということに意味があるのではなく、「マネジメントと組織の理論と実践において解放のアイデアを取り戻し再認識する可能性」を秘めているが故に推奨される手法である。

人々に耳を傾ける

民族誌学調査を実施して組織の人々に語ってもらうことは、アルベッソンとウイلمットの考えでは、マネジメントや組織に関する「全体化」された説明を和らげるための重要な手段である。「民族誌学は、研究者が、行動や制度に関心を持つだけでなく、シンボルや意味にも関心を持ち、『他の文化の日常生活を注意深く観察し、記録し、関与して・・・その文化について、一部始終、記述する』研究プロセス」である。したがって、「批判的な民族誌学研究者は、マネジメントや組織に不可欠なイデオロギー、権力、コミュニケーションの歪み（言語の曖昧さを含む）を自然化する経験主義的な罠に陥ることなく、人々の言説や実践の複雑さ・曖昧さ・矛盾を素直に受け入れ、より真剣に受け止めることになる。実際に、「批判型民族誌学的手法を用いる研究者は、解釈型民族誌学的手法を用いる研究者とは対照的に、意味がいかに特権的な利益をもたらすかを敏感に察知している」。「批判的民族誌学者にとっての課題」は、現場の「行為者の」行動の「意味、象徴、価値に注目すると同時に、それらをより広範な政治的、経済的、歴史的な枠組みの中に位置づけること」である。何故ならば、「そのような枠組みによって、資料が特定の理論や言語（支配的な声）に押し込められ、経験的状况の曖昧さや変化そしてそれを説明できる複数の方法が見えなくなることが防がれる」からである。

また、「1つのテキストの中に、マネジメントに対する賛成の声と反対の声を」紹介するコーナーを「設けること」が — 余り思慮深いものではない (less heady) が — 解放的なプロジェクトの一部として提案」されている。その理由は、「綿密なインタビューを行うことで、組織のメンバーが特定の組織やそのマネジメント方法について肯定的な意見と批判的な意見の両方を持つことができるのかということについての洞察が得られる可能性が高い」からであり、「その場合、『対象者の生活の中に存在する批判的な視点や代替案の可能性を明らかにし、読み取り、他の人に見えるようにする』ことが「民族誌学者の役割」として重要視されている。

このような提案はまったく新しいものではなく、現在（組織的な仕事について広く批判的な立場から情報を収集する）民族誌学的研究は数多く」おこなわ

れている。「これらの研究は」、アルベッソンとウイلمットに拠れば、「現代の組織の抑圧的で自滅的な特徴を明らかにしそれに挑戦するためにクリティカル・セオリーを適用する可能性を示す」ものであり、「批判は経験的なデータの提示と分析によって具体化」され、「壮大な理論を説明したり確認したりするためにインタビュー記録からの抜粋を使用したり更に矮小化したりするのではなく、理論家が読者にとって解放的な共鳴をもたらすと考えられる方法でデータを解釈するために、折衷的な方法で行われ」ている。

しかし、これらの研究は、アルベッソンとウイلمットの立場から言えば、「組織的な仕事のネガティブで自滅的な側面が強調され、著者がよりポジティブで生産的な特徴を十分に認識したり探求したりしていないという点で、私たち（アルベッソンとウイلمット）が提唱するアプローチとは多少異なっている」。というのは、「このような」研究は、確かに、「(ネガティブな側面が開示されないか、自然化されているか、あるいは、著者が個人的なマネジャーの無能さの症状として解釈することで説明されている) 主流の機能主義的なマネジメント及び組織の説明を修正するために必要であり、価値があるもの」ではあるが、・・・「民族誌学には、彼らの洞察を受け入れる読者を遠ざけてしまうという危険性も潜在的に存在している」からであり、「あまりにも多くの場合、その効果は既存の先入観やドグマを崩すことではなく、独善的な優越感を伝えること」にあり、「あるいは逆に、逆説的に、批判の対象となる実践を行っている人々のジレンマや闘争を無視したり、からかったりしているようにも見える」からである。

批判的な分析には、アルベッソンとウイلمットに拠れば、相対的な力と優位性を持つ立場にある人々の（自己）欺瞞を含め、虚飾を打ち消すことが求められる。しかし、「クリティカル・セオリーを用いるものは権力者の業績にも敏感でなければならず、特にそのような自負を彼らの主観性が構成されている歴史的・実存的条件に関連づけなければならないのである」。というのは、「そうしなければ、批判は一方的で否定的なものとして簡単に解釈され、却下されてしまい、解放的な変化の価値を伝えるという使命において自滅することにな

る」からである。そのため、残された「一つの可能性は、異なる幾つかの批判的な視点だけでなく、《批判的》な視点と《非批判的》な視点（例えば、マネジリアルな視点）を組み合わせた民族誌的な研究を行うことである。これは、解放の必要性だけでなく、現代の条件や制約の下で具体的な組織の問題を効率的に管理することの価値にも注目」することであり、「このようなアプローチは、合意事項だけでなく、対立や矛盾にも言及することで、より斬新なものとなり、クリティカル・セオリーと従来のマネジメント及び組織研究とのギャップを縮める可能性を秘めている」。

文章の新しい書き方

アルベッソンとウイلمットは、「クリティカル・セオリーにインスパイアされた研究を経験的に裏付けられたよりアクセスしやすい形で発展させることは、新しい執筆スタイルによっても促進される」との視点から、「より一般的な考え方としては、実践者に優しいテキストと批判的な解放のテキストの要素を交互に織り交ぜて」執筆することを勧めている。このような構成は、批判的な要素が組み込まれる「頻度が高くても低くても構わない」し、「批判的な声が目立っても目立たなくとも構わない」のであり、彼らのなかでは、「解放を主目的としていないというマネジメント及び組織研究の伝統的な理解を踏まえれば、伝統的なトピックに関わる典型的な著作においてクリティカル・セオリーが補完的な（あるいは反対の）役割を果たしている構成が」現実的なものとして考えられている、と。

そして、CMS の立場からつぎのような具体的な構成が例示されている。今後想定される著作では、「解放は脇役に徹し、直接的に重要なことが書かれている場合にのみ、文章の中心に据える。全体的なアプローチの中で、解放と批判に強く焦点を当てるのではなく、これらの衝動はより穏やかで限定的な表現が提示され・・・おそらく、批判的な反省は、従来の常識に対する決定的で壊滅的な批判を提供するのではなく、競合する解釈の探求（とその範囲）をより

多く認め、それらを奨励する」方向で執筆され」たり、あるいは、「クリティカル・シグナリング（資本主義、男性支配、操作、歪んだコミュニケーション、抑圧など、特定の言葉を使って問題点を指摘する文章や文章の一部を使用すること）によって、疑念と批判的反省が刺激」されるスタイルを取り、それらの手法によって、「解放は、批判的な物語の全体像や、批判的な言説の中の完全な文章を提示するのではなく、テキストの一部で特定の問題に読者の注意を向けさせることで促進され、・・・そして、解放の理想は、テキストの中にコラム（interruption）や余談（aside）という形で組み込まれる」ことになる、と。

テキストの中に解放的な要素を探す

再構築された解放の概念がどのように適用されるかを示す3つ目の例はテキストの読み方である。正統的なクリティカル・セオリーは、テイラーの科学的管理、ヒューマン・リレーションズ、企業文化など、労働の生産性を高めるためにマネジャーの能力を向上させることを目的として開発されたマネジメント思想を否定する傾向がある。そのために、彼らがそれらの考えを検討することはまれであり、その操作的な内容に焦点が当てられているために、そこに含まれている（限られた）進歩的な性質あるいはその適用による矛盾した結果にはあまり注意が払われてこなかった。

しかし、アルベッソンとウイルモットの解釈では、人間的なマネジメント理論と同様に、企業文化に関する著作、そしてクリティカル・セオリーでは、人間の本质を多かれ少なかれ洗練された経済合理性へと還元する理論の妥当性に疑問を投げかけられ、「いずれの場合も、主に技術的で普遍的な合理性の概念を適用することは、創造性を阻害し、一般的に士気を低下させる作用があることが認識されている」。特に、「進歩的マネジメント理論では、従業員の創造的能力を認め、革新的かつ《責任ある》方法で状況に対応する機会を拡大することで、硬直した規則や手続きを、いくつかのコア・バリューによって設定されたパラメーター内ではあるが、柔軟性と革新を可能にするアプローチに置き

換えること」が論じられている。

アルベッソンとウイلمットはこの問題を企業文化に焦点を当ててやや詳しくくつぎのように分析している。

企業文化論者の基本的な主張は、アルベッソンとウイلمットの解釈では、限られた数の上位の企業価値に従業員が共感し、それを内在化させることで、企業業績の向上が達成できる、というものである。例えば、企業文化論者はマネジャーに万能のアドバイスを求められたとき、彼らは、『あなたの価値観を理解してください』、『あなたの会社が何のためにあるのかを決めてください』、『あなたの会社は何をしているのですか、それは皆が最も誇りに思うことなのでしょうか』と答えるだろう」が、それらは、アルベッソンとウイلمットによれば、極めて「操作的でイデオロギー的」な「処方箋」であり、マネジャーたちが、(a) 自社の性質と目的を定義し促進するために資源を投入し、(b) 自尊心と意味のある仕事の欠如を補うイメージを作り出すことによって、社会的認知と意味を求める従業員の欲求を利用するように助言されていることを示している。

彼らの解釈はつぎのように続いている。「強力な文化は、人々が自分の仕事についてより良く感じることを可能にする。営業担当者が、『タイプライターの行商で生計を立てています』ではなく、『IBM に勤めています』と言えるようになれば、きっと反響があるだろう。"ああ、IBM は素晴らしい会社ですよね"、と。彼は、自分が強いアイデンティティを持った優れた企業に属していることをすぐに理解する。多くの人にとって、それは大きな意味を持つ。次に 30 分余計に働くか、サボるかの選択を迫られたならば、おそらく働くだろう」。

これらのことは、「個人の不安感が利用されて、従業員（顧客も含む）に企業イメージを売り込んでいることを示している。しかし、その過程で、従業員は、確立された多くの組織的統制の必要性和価値を疑問視するようになる」。というのは、「ヒトは一般的に考えられているよりも複雑で、大きな可能性を秘めている」からである。「企業文化の第一人者によれば、目標は、人々が現在おこなっている仕事を正確かつ生産的におこなえるように単に訓練したり管

理したりすることではなく、彼らの仕事を、革新する能力や裁量を発揮する能力を適用したり開発したりする機会とみなすことである。文化によって定義された境界線の中で、「人々は突出して革新することを奨励される」のであり、これがクリティカル・セオリーに課題を提起している」。

このような哲学の限界と反社会的な衝動を明らかにするのは、アルベッソンとウilmottによれば、クリティカル・セオリーには容易な作業である。例えば、この哲学を実行することで、企業は、全体主義とまではいかないまでも、より非自由的な機関となり、神聖な価値観に疑問を持つ従業員を容認できなくなる、と批判できるだろう。「彼らの価値観に賛同するか、それとも退場するかだ」、と。

しかしながら、アルベッソンとウilmottによれば、本当の検討課題はここから始まる。「確かに、企業は収益性の高い成長を達成するという課題に縛られており、そのためには企業文化の強化が必要であると考えられている。しかし、従業員の革新的で創造的な可能性への配慮は、企業の要求によって歪められているとはいえ、他のマネジメント哲学では否定されている人間の成長の機会を開くものでもあるのだ」。というのは、「原則として、企業文化は、従業員が《客観的な》自律性と責任の範囲を十分に定義された範囲内で拡大することを可能に」するからであり、「そうすることで」、つまり、「企業が彼らに植え付ける期待によって」、従業員が「彼らの労働生活の質についての見通しを継続的に高めることを可能にする対象」が作りだされていくからである。

「裁量権の拡大や仕事の満足度の向上といった小さな利益は、そのようなものとして（上記のような意味で — 宮坂）評価されるべきであり、自律性、創造性、民主主義といったユートピア的なビジョンだけで測るべきではないのである。これはほとんどの組織参加者の日常生活での経験や葛藤にはほとんど意味がないのだ。企業文化哲学のより邪悪で抑圧的な特徴に注意を向ける際に、この側面を無視したり見過ごしたりしてはならない。『自律性は規律の産物である』というテーゼを権威主義的あるいは管理主義的なものとして単純に否定するのではなく、企業文化によって提供されたあるいは課された規律が集団的

自己決定という意味での自律性と一致していることを認めてはじめて、不安と不確実性によって自律性の発達が妨げられていることを認めることができるのである」。

但し、アルベッソンとウイلمットは、決して、「企業文化のアプローチが「(ミクロ)解放」として適格であると言っているわけではない」のであり、このことは、彼らにとって「はっきりさせておきたい」ことである。「反解放的な要素があまりにも顕著であり、企業の目標やマネジャーの特権を所与のものとして手段のみに集中しているため、これらの特定の制約が強固なもの」に転化している現状を反映して、批判的な考察が展開されることには十分な根拠があるが、「しかし、私たち(アルベッソンとウイلمット)が言いたいのは、企業文化を一律に否定するべきではないということ」である。企業文化は、ミクロ解放という視点から言えば、クリティカル・セオリーにとって、組織に参与しているヒトの《小さな勝利》を引き出すことも資源なのであり、「創造性、自由、意味に関する人々の機能の重要性について観察することは、企業と労働生活の優先事項と目的をより持続的に問うための基礎として」必要なことなのである。

アルベッソンとウイلمットはマネジメント研究に見られる「先進的なもの」をはじめから拒絶するのではなく、いわば「同じ土俵」に立つことの重要性を強く主張しているが、このような姿勢はパーカーの現状認識と通底している。彼らのミクロ解放論は 1990 年代後半以降 CMS のなかでどのように評価されていったのか？ それはいかなる意味があったのか？

このような疑問に答えてくれる資料がある。

2-3 マクロ解放 vs. ミクロ解放を超えて

アルベッソンとウイلمットが提唱したミクロ解放概念はその後さまざまな文献で言及されてきたが、その意味づけにキチンと応えた論攷のひとつにフォー、ペレットそしてスパイサー (Huault,I.,Perret,V.and Spicer,A.) の論文「マク

口解放とマイクロ解放を超えて。組織研究における解放再考」⁽³⁾がある。以下、フォーたちの所説を借りて、CMSにおける解放概念研究の現状を読み解くことになる。

すでに紹介したように、アルベッソンとウイلمットによれば、解放とは、「個人や集団が抑圧的な社会的・イデオロギイ的条件、特に人間の意識の発展や表現に社会的に不必要な制限を課している条件から解放される過程」であるが、そのような意味を与えられている解放は、今日では、幾つかの立場からアプローチされ論じられている。

フォーたちの整理に従えば、《解放》は、一般的には、革命家や知識人、抑圧された人々が口にするコトバである、と考えられてきたが、近年では、企業生活の中心テーマとしても認識され、現代の(modern) マネジメント・セオリーの多くが、自己発見、自由、抵抗(rebellion)といった解放的なテーマを非常に重視していることを示しているように、解放という事象は「革命家の叫びでも、世界中の抑圧された人々の夢でもなく、「実際には、多くの先進国の大企業における組織生活を理解する上での中心的な側面」として捉えられている」。

と同時に、このことは、その(組織生活における重要なテーマである)解放をどのように理解すればよいのか、と問われれば、「あまり明確ではない」と答えざるをえないような状況をうみだしている。「解放は通常、知識人が支配された人々を啓発することで達成される大規模な社会変革として考えられ⁽⁴⁾・・・、その結果、解放に関する研究は、資本主義と経営に対する大規模な挑戦を記録するか、あるいは聴衆の漸進的な啓蒙を通じて解放を煽るかのいずれかに焦点が当てられる傾向があった。しかし、このような解放へのアプローチは、あまりにも大げさだと非難され、人気がなくなっていった。なぜならば、対象者が、批判的知識人の指導のもと、進歩的な啓蒙によってのみ逃れることのできる、マネジメント知識の犠牲者として位置づけられていたからである⁽⁵⁾。そしてこのような幻滅感から、研究者たちは、人々が日常生活のなかで活動を通じて支配から瞬間的に逃れるという、よりマイナーな形態の「マイクロ解放」に

焦点を当てるようになり、個人が職場でマイクロ解放を求めるさまざまな方法を記録した研究⁽⁶⁾がおこなわれるようになったが、同時に、この研究課題に対していくつかの重要な懸念が提起され、特に、解放の形態についての考え方に制約を与え、小規模な闘争に近視眼的な焦点を当て、マネジメントに挑戦する広範な社会的闘争の多くを根本的に無視していることを懸念する声があがり、更には、マクロ解放とマイクロ解放を単純に分けてしまうと、両者の間の重要な関連性の多くが無視されてしまうと指摘され⁽⁷⁾、そのため、マイクロ解放とマクロ解放の区分は実際には不可能な二分法なのではないか、との問題提起も生まれている。「マクロ解放 vs. ミマクロ解放」という発想への疑問である。

解放を目指す闘いを研究する場合、繰り返すことになるが、フォーたちに拠れば、これまでは、クリティカル・セオリーのなかで伝統的に蓄積されてきた考え方に注目するアプローチが一般的であった。このような研究の「中心にあるのは、職場だけでなく、社会全般の根本的な変革を求める」動きである。ここには、「批判的社会科学は、コミュニケーションのパターンを歪め一連の偽りのニーズを構築し人々の間に疑わしい関係を作り出しているさまざまな形態の抑圧や制限から人々を解放することに貢献すべきである、という前提」があり、「これを達成するために、クリティカル・セオリーは、社会の広範な構造とイデオロギー構造がさまざまな抑圧的な方法で私たちの自己意識をどのように形成し制約してきたか、を批判的に振り返る能力を高めることを目指してきたのである。そのために、例えば、「マネジリアルイズムに関連したテクノクラティックな根拠に対する継続的な批判」について言えば、「既存の社会構造に少しずつ手を加えていくことで、このような変化に挑戦しようとすることは、幻想とまではいかないまでも、疑わしいアプローチである」、と考えられてきた。「その理由は、そのような断片的な変化では、既存の構造に深く根ざした支配のプロセスに十分に挑戦できない」からであり、「最悪の場合、そのような断片的な変化は、抑圧の最も重要な根本的原因を実際に変革することなく、抑圧された人々の要求をその場その場で一時的に満足させるために権力者が利用する一種のアリバイ」となっているからである。

したがって、クリティカル・セオリー的な発想では、「解放への唯一の可能な道は、既存の社会構造とイデオロギー的な座標軸に対してラジカルに挑戦する」運動であり、「このラジカルな挑戦について、次のようなことが指摘されてきた」。すなわち、重要なことは、「利潤追求、絶え間ない成長、組織におけるテクノクラティックな理性の優位性など、支配的な強迫観念を根本的に疑うこと」であり、「意味のある解放を実現するためには、社会構造（階層的關係や国際分業など）の大規模な改革と再構築が不可欠である」、と。「ここで中心的な前提は、解放には社会象徴構造全体を根本的に変えるようなラジカルな変わり目（break）が必要であり、この変化は知識人が批判的な自己反省を促すことによってもたらされ、それによって人々は自分たちが受けている抑圧の状況を知ることができるというものであった」。

このような解放ビジョンを明確に批判したのが、例えば、アルベッソンとウイルモットであり、彼らは、すでに触れたように、3つの問題点を指摘している。「第1に、マクロ的な解放に焦点を当て、人間の理性が自由に使えることを前提とした過度に知的なアプローチを採用することによって、批判的な思考の機会が得られ、それが広範な解放をもたらす」、と考えられていたこと。しかし、アルベッソンとウイルモットによれば、「多くの支配には、理性だけではなく、身体的・感情的な支配も含まれているため、必ずしもそうではない」のであり、「したがって、マクロ的な解放を検討するだけでは、抑圧的な社会構造に対する知的な挑戦が社会構造からのある種の冷笑的な距離を生み出すだけに終わり、実際には社会構造を維持することになってしまう」が、このことは無視されてきたのであった。

マクロ的解釈に焦点を当てることの第2の問題点は、「現象を全体化しようとするあまり、そのような構造に付随する多くの曖昧さや矛盾に目を向けることなく、首尾一貫した全体として扱われてしまうこと」である。その結果、何が生じるのか？ フォーたちに拠れば、「私たちが解放を求めている社会構造は、そうではないかもしれないのに、高度に統合された強固なものとして扱われ」、「そのため、研究者は、社会構造や一連の権力関係の特徴づける矛盾、

パラドックス、緊張の多くを無視」せざるを得なくなっていたのである。

解放に関する「壮大な概念の最後の問題点は、過度に否定的な見通しを助長すること」であり、これは、「研究者がマネジメントに関連する重要な進歩の多くを無視したり、退けたりすることにつなが」っている。また同時に、「クリティカル・セオリーの提唱者が、より希望に満ちた魅力的なビジョンに惹かれる可能性のある幅広い社会グループに手を差し伸べることも、不可能ではないにしても、困難に」なり、オーソドックスなクリティカル・セオリーに見られる「否定主義は、研究者が解放的な変化に必要な希望を探すのではなく、冷笑的な諦めに焦点を当てているという結果」をもたらしているのである。

フォーたちも、このように、アルベッソンとウイلمットに倣い（彼らと同様に）、クリティカル・セオリーが、知的主義、全体主義、否定主義という非難を受け、多くの人が解放の壮大なビジョンの可能性を深く疑うような事態がうまれている、という現状認識を共有している。

マクロ解放の「欠点を解決する」ことを目指して、「より限定的で慎重なアプローチの開発が試み」られてきたのはこのためであり、これは、フォーたちの理解では、「おそらく、アルベッソンとウイلمットの《マイクロ解放》という概念に最もよく表れている」。そのアルベッソンとウイلمットに拠れば、マイクロの解放は「大まかには（局所的かつ一時的な解放をもたらす）マネジメントの《抜け道》を、より狭く集中して探すことを意味する」ものであり、「そのような活動に従事するには、『支配の手段としてだけでなく、抵抗の対象や促進剤、つまり解放のための乗り物としての具体的な活動、形態、技術』に焦点を当てる必要があり、「この定式化においては、解放のプロセスは『不確かで、矛盾していて、曖昧で、不安定』であると理解されている」。

そして、「これを研究するには、人々がマネジャーの支配に挑戦するために動員する、日常的な解放のさまざまな形態に細心の注意を払う必要がある」と考えられており、「その呼びかけは、解放の研究手法に3つの重要な転換をもたらした。それは、研究方法を、距離を置いた批判的思考による知的啓蒙から、対象者の生活世界の綿密な調査、より創造的で熱心な執筆活動、そして一見主

流と思われるテキストの中に解放的な要素を探すことを含む、より関与度の高い研究形態へと再構成する試みである」。これらの戦術のいくつかは、この20年間で、多くの批評家の研究で取り上げられ、特に、職場で起こるマイクロな解放の形態を調査し、明らかにしようとする試みが重要視され、実行に移されてきたのであった。

しかし同時に、フォーたちは、返す刀で、マイクロ解放について、これまでの研究に言及する形で、つぎのような疑義を呈している。「マイクロ解放の研究は、組織における解放を追求し理解する上で、重要かつ注目すべき突破口となったことは確かである」が、しかし、近年、この言葉の有用性や、この言葉のもとでおこなわれてきたクリティカル・マネジメント・スタディーズの軌跡について、疑問の声が増えてきている」、と。

そのような疑問のひとつは、彼らに拠れば、その議論が陳腐であること（banality）に向けられていることである。これは、簡潔に言えば、「マイクロの解放は、研究者の注意をますます些細で取るに足らない抵抗の行為に向けさせる傾向があるということである」。例えば、コンツ（Contu, A.）^⑧は、このような状況を、研究者が従業員の腹のなかに溜まっている腸内ガス（flatulence）に過激な意図を見出そうとしている、と揶揄している。言い換えれば、「これらの研究の多くは、従業員が反抗的であると感じさせるような、あるいは組織の構造や実際の機能に真剣に疑問を投げかけているような、日常生活に焦点を当てる傾向がある」ということであり、このようなアプローチは、「ますます平凡な活動を検討する」ことによって、「研究者の関心と興味が」「より意味のある集団の変化を起こそうとする重要な集団的闘争から、極めて一時的で個人化された抵抗の形態へと移ってしまう結果となる」、と批判されている。

第2に、「マイクロな解放に厳密に焦点を当てると・・・特に、逸脱した活動に解放の意図の動きを見るだけでは、これらの形態が実際には意味のある解放につながらず」、逆に「支配の関係を実態としては強固にする条件を作り出していることを無視してしまうことになる」という問題がある。これに関しては、フォーたちに拠れば、2つのことが知られている。ひとつは、「さまざまな形

態のマイクロ解放が、従業員が日常的に支配の形態に直面することによって組織内に蓄積された圧力を排出する一種の《安全弁》として現実には機能する可能性がある⁽⁹⁾ことであり、そのような「圧力が、組織生活の日常的な機能に大きな影響を与えないマイナーなアクターを通じて排出されている」。「組織は、マイクロ解放のためのスペースをある程度確保することによって、システム全体が比較的円滑に機能するを確保する」術を手に入れる「ことができる」、という訳である⁽¹⁰⁾。「マイクロ解放が既存の抵抗と闘争の形態を強化するもうひとつの方法は」、それが「社会組織と革新の新しい形態を生み出す一種の創造的な実験室としての役割を果たすことであり、その結果、組織内の支配的なグループはそれを取り入れることができるのである⁽¹¹⁾。例えば、ある研究では、「組織内のさまざまな形態の小規模な闘争に関しては、マネジメント側は反対する必要はなく、逆に、受け入れられることもある」、と指摘されている⁽¹²⁾。なぜならば、「抵抗を受け入れることは、マネジメントにとって、厄介な異論に対処するだけでなく、その異論を唱えるグループが生み出した可能性のあるイノベーションから学ぶことにもつながるからである⁽¹³⁾。

マイクロ解放に「焦点を当てることに潜む第3の問題」として、「マクロとマイクロの闘争 (struggles) を人工的に分離し」「役に立たない」代物にしてしまうことが指摘されている。一方で、「組織生活における日常的な反抗に鋭い目を向け」、他方で、「より広範なマクロ的解放闘争を分析的にをひとくくりにする (bracket) ことによって、重要な重なり合いや混ざり合いの多くが脇に追いやられてしまう」、と。

マイクロ解放の研究として、職場において反マネジリアルなユーモアが見つかった事例があげられている。フォーたちに抛れば、そのようなユーモアの事例は、経営戦略に対するより広範な集団的闘争や、差し迫った脅威に直面して職業・階級・ジェンダーに基づいてアイデンティティ感覚を強化しようとする試みと関連している事象かもしれないものであり、より広範な闘争の観点から文脈を考慮せずに、抵抗のより小さな表れだけを考慮することは、全般的な解放的闘争の重要な側面を無視することを意

味している。

解放の様式 (mode) を「ミクロ」と「マクロ」に分けて考えることによって、それらの間に存在する重要な形態のほとんどが無視され、抵抗の断片的な理解につながってしまう、という訳である。

要するに、マクロ解放にはエリート主義的な色合いが強く観じられ、ミクロ解放の研究にはありきたりな (pedestrian) 説明に終始する傾向があり、「マクロ解放 vs. ミクロ解放」という二項対立的な枠組みで解放を考えることはクリティカル・マネジメント・スタディーズにとって生産的な発想ではない、というのがフォーたちの立場である。このような隘路から逃れる途はあるのか？ 例えば、アドラー (Adler, P.)⁽¹⁴⁾ は、マクロレベルの社会経済的環境が企業に代表されるメソ・ミクロレベルの組織行動を規定しているという現実を十分に認識してマネジメントを批判的に研究する、という趣旨のことを述べている。これは至極「真っ当な」「教科書的な」主張であり (主張であるが)、実は、本書の筆者 (宮坂) の感覚では、内容的に何も言っていないに等しい・・・⁽¹⁵⁾。

第3節 批判の制度化 — CMEの可能性

CMS が目指すものが主流派のマネジメント研究に対して異議を申し立てること (挑戦) であるとすれば、批判はその生命線である。しかも、CMS の場合、批判の対象がマネジメントという実践であるために、その批判は「コトバの遊び」 (抽象度の高い議論) にとどまるのではなく、マネジメントのあり方を実際に変えていくことを念頭に置いて展開されることが望ましい姿であり、それこそが意味のある行為であろう。

批判の実態を概観すると、CMS は大学においておこなわれ、特に、ビジネススクールで展開されている。CMS の研究拠点がビジネススクールであると

いうことに対しては、これまでの行論でも触れてきたように、賛否両論があり、評価が分かれている。それは批判の有効性をめぐる問題であり、特に、現在のような CMS の立ち位置に対して、CMS は体制内に組み込まれているだけではなく、体制を支える装置に転化している、との強い批判も寄せられている。

これは「批判の制度化」⁽⁴⁶⁾と称せられている問題でもあるが、批判の意味・内容を共有するという点で、マネジメント教育のあり方に繋がる課題であり、クリティカル・マネジメント・エデュケーション（批判的経営教育）（CME）として論じられている。

CME はそのような問題にどのように答えてきたのか、応えようとしているのか？ この場合、何よりもまず、「クリティカル」の内容が問われるであろうし、そのうえで更に、そのようなクリティカルなことが資本主義経済体制のもとでどこまで教えられるのか、が問われるだろう。

3-1 クリティカル・マネジメント・エデュケーション

マネジメント教育は、欧米流の理解に拠れば、大学、特にビジネススクールにおいて一連のコースやプログラムのもとで展開されている「教育の制度的・実践的な場」であるが、そのような場に、2000 年代以降に、ひとつの「モデル／実践パターン」が登場した。それは、「客観的で成文化された知識と科学的スキル」の提供と獲得に焦点を当てた伝統的なモデルである「アカデミック・リベラリズム」とは異なり、また、標準化された実践的な技術的課題を通して能力をオン・ザ・ジョブで開発することを強調する「経験的職業教育重視主義」（vocationalism）とも異なり、マネジメントの実践とマネジメントの知識を批判的に吟味し、カリキュラム及びその設計、教育のプロセス・方法において、多かれ少なかれ批判的な教育法を開発し、導入しようとするマネジメント教育であり、その志向性のために、クリティカル・マネジメント・スタディーズと関連づけられ、今日では、クリティカル・マネジメント・エデュケーション（CME）として知られるようになった流れである。

ボイエヤアルアルコウビ (Boje.D.& Al-Arkoubi,K.) の表現を借りれば⁽¹⁷⁾、「CME は、ビジネススクールにおけるマネジリアル志向に対抗するため、1990 年代 に生まれた⁽¹⁸⁾ものであり、そのマネジリアルイズムとは、パフォーマンスティヴティ (倒れるまで働く)、効率主義 (人は消耗品である)、短期的なボトムライン志向の意思決定 基準へのこだわりといったイデオロギーである。CME はこのような倫理的前提に疑問 を投げかけ」、その包囲網から「マネジメント教育を解放して、さまざまなステークホルダーの声や、環境、労働、コミュニティ、多文化主義、人種・民族の多様性、社会的関心事などの無数の問題をより包括的に扱うことを目指している」。

また、ペリトン (Perriton,L.) は、アルベッソンとウイلمットの編書『クリティカル・マネジメント・スタディーズ』発刊以降の極めて目立った傾向として、「一般的なポストモダンへの転換とともに、マネジメント教育が主流のマネジメント理論に挑戦するための重要な場として認識されるようになった」ことをあげている⁽¹⁹⁾。

付言しておく、ビジネススクールにおけるマネジメント教育が悲惨な状態にあることは、例えば、グレイ (Grey,C.)⁽²⁰⁾によれば、よく知られた事実であり、「特に MBA は、キャリアの成功 (あるいは経営者としてのパフォーマンス) に対して、識別可能なプラスの効果はほとんどないということ」がフェッフアーとフォング (Pfeffer,J.,Fong,C.) の仕事のなかで精力的に示されている⁽²¹⁾。

そして、グレイ自身はこのような現実であるが故に批判的なマネジメント教育を行う格好の機会であると論じ、その推進を強く提案している⁽²²⁾。ちなみに、パーカーは、第4章で紹介したように、CMS の野望が叶い、卒業生が管理職に就かず、代わりに協同組合で働くようになったならばそしてそれが「批判的教育の成果」として語られるようになれば、ビジネススクールの「プロジェクトへの需要」は早晚減少し、「ビジネススクーが空っぽになり、廊下に枯れ葉が積もり、屋根が雨漏りするようになったら、社会学部や高齢者向け住宅に転換され、CMS はその役目を終えることになるだろう」と皮肉を込めた (研究者としての野望がそのヒトの仕事を奪い去る蓋然性を示唆した) 文章を書き連ねてたが、グレイはそのような見通しに言及しそれとは一線を画した立場から、「それは、私自身にとってもビジネススクールにとっても、野望ではな

い。マネジメントは、何らかの形で社会的・経済的な幸福の中心であり、今後もそうであり続けるだろう。ビジネススクールは、複雑なアイデアと複雑な実践が一般的な利益のために出会うことができる場所である、と私は考えている」、と述べている。

CME の特徴としては、英語圏の人々、イギリスを中心としながらも、スカンジナビア、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、南米の研究者が多く参加していることも挙げられている⁽²³⁾。

問題は、クリティカル・マネジメント・エデュケーションの「クリティカル」の具体的な内容である。どのように教育すれば「批判的に教える」といえるのか？

これに関しては、つぎのようなことが指摘されている。主流派のマネジメントでは、クリティカルとは、学生に問題解決のスキルを身につけさせ、ビジネス環境で直面する危機や困難に対して、型にはまらない、さらには創造的な解決策を探すように訓練することだと考えられているが、CMS や CME では、批判的であることは、学生（および大学のすべての教員）が市民としての自分の主体性を認識し、世界人口の 95 % が先進企業国家共通の貧困ライン以下で生活している世界の生産・商品化システムに加担していることを自覚することを意味している⁽²⁴⁾、と。

CME は、「学校を《民主的な公共圏》と捉え、管理者、生徒、教師が《公共知識人》の役割を果たし、既存の前提に絶えず挑戦して《市民の勇気》を拡大し、公共生活を恒久的に変化させようとする」考え方に支えられているが、しかしながら、現実には厳しく CME はつぎのような事態に直面している。「倫理観を失い、地域や社会における自分の役割を認識していない学生」、「マネジメント教育の商品化」、「マネジメントの正統性を促進する教育モデルを維持する、大学の企業化」、「学長や学部長が企業の CEO のような給料を要求していること」、「大学の McUniversity」への変貌、など⁽²⁵⁾。

そして、このことはつぎのような現状認識をうみだしている。「マネジメント教育はこれまでマネジメントリズムとその基礎となる仮定（合理性、効率性、

パフォーマンス、統制、客観性など)に支配されてきたが、マネジメントの正統性を糾弾し、ビジネス・カリキュラムとその根底にある教育法を明快に批判している研究者も存在している。しかしながら、彼らの努力は、教育者、学生そして市民に約束された解放の旅を歩ませるには至っていないのが現状であり、CME は、マネジリアル資本主義の包囲網と大学の企業化と机上の空論からマネジメント教育を解き放つことができず、行き詰まりを見せている」、と⁽²⁶⁾。

CME (そして批判的教育学 (critical pedagogy : CP) の理念が改めて確認され、その実現に向けた方途が議論されているのはそのためである。

例えば、ボイエとアルアルコウビは、その CP を意識した立場から、クリティカルであることにはつぎのような6つの次元 (側面) がある、と整理している⁽²⁷⁾。

レトリック ; 批判的であること (クリティカル・シンキング) の最もシンプルなレベルは、他者の議論や意見、言語の使用を論理的、抽象的、かつ内省的に評価する能力を反映している、レトリックである。この側面はビジネススクールやマネジメント学部が教育システムの中で追求し促進しようとしているものでもあり、言説 (discourse) 分析としておこなわれている

伝統への挑戦 : 第2の側面は伝統や慣習を疑うことであり、ジェンダー、人種、民族、他者 (マイノリティに属する人々) の扱い方に関して深く浸透している前提や当然視されている態度及び見解に対して、それらが組織に組み込まれているかあるいは社会に深く根付いているかに関わらず、挑戦することを意味している。多くの場合、クリティカル・シンキングにおいても、一般的で多数派のマネジリアルなまたは市場原理的な価値観を支持する方が、批判したり反対したりするよりも簡単であるために、この次元は重要である。

脱権力 : クリティカル・シンキングでは、一つの支配的な見方に懐疑的になり、複数の声や意味や視点の違い (多義性) を求めることが要求される。これが第3の臆面であり、脱権力とは学生に「正しい」答えはひとつではないと教えることである。

客観性への懐疑：クリティカル・シンキングの第4の側面は知識とその客観性に対して懐疑的であることであり、これは、価値のない知識というものも存在せず、知識の構築や情報の処理は常に主観的であり、特定の文脈における権力構造やインタレストグループの影響を受ける、ということを経験することを意味している。そこには、どの知識が普及し、どの知識が疎外され、さらには黙殺されるかは、政治的な思惑に大きく左右される、との認識がある。

再帰性：第5の側面は再帰性であり、これは自分に対して批判的であることであり、そのためには、まず、個人、対人関係、集団の各レベルで自分自身を認識する能力が必要であり、次いで、現在の自分そして将来の自分（自分が目指すもの）について理解することが求められる。この側面はヒトの成長と変容において常に重要な役割を果たすことになる。

現実（リアリティ）を疑うこと：第6の側面は現実に対して疑問を持つことであり、教育が行われている現実に対して懐疑的であることを意味している。これは、自分の市民としての権利と批判的市民としての役割を十分に認識することであり、教育の一般的な背景に影響を与える構造的な要因を疑うことである。これらの要因には、歴史的、文化的、経済的、社会的、政治的な事実などが含まれ、現実には、「小さな」現実（生産者、消費者、そしてグローバル資本主義に加担している個人としての、学生自身の個人的な状況）だけでなく、他のリアリティ（「大きな」現実）（人々が世界的に抑圧されているさまざまな形態）もあり、そこには、ヒトは、小さなリアリティとの共犯関係を認識することで、大きなリアリティを構築する行為に積極的に参加するための勇気とスキルを身につけ、クリティカル・シンキングを修得する、という考え方が横たわっている。

そして、彼らは、CMEの基本理念として、幾つかの方向性を提示している。

① アンサーアビリティー(answerability)倫理教育 → 不道徳に対して自分をどのように位置づけるか、社会の中で他者に奉仕するために自分のアイデアや行動をどのように作り上げるかを学び、自分の回答を正当化すること、② 学習と教育は既存の現実を維持するのではなくそれに挑戦すべきだという強い信念

のもとで、解放と変容へのコミットメントを促すこと、③ 違いを認識し、それを祝福することで、深みと豊かさをもたらす、多文化主義の推進、④ 教師と生徒の両方に受け入れられ実行されている「《どちらか一方》という公理」「二元論的な考え」の克服を目指すこと、⑤対話主義と脱中心的な権力にもとづいて、「対話型コミュニティ」を構築すること⁽²⁸⁾。

課題は「このような《クリティカル》をどのようにしてマネジメント教育に反映させるのか？」に尽きる⁽²⁹⁾。但し、これは難問であり、このことに関連して繰り返し指摘されてきたことは、例えば、批判的な学者が「ほとんどの人にとって理解できない言葉で」自分たちの「考えを語」り、「結果的にその考えが実行される可能性がない」という「実態」である⁽³⁰⁾。そして、このような理論と実践のギャップを埋めるために、すでに、いくつかの提案がなされている。それらは、「将来の行動に役立つ洞察力のある意味を経験から導き出すための」カリキュラム構築であり、「大学と職場の間に強いつながりを作ること」、「学生の経験を重視すること」、「学生がボランティア団体でフィールドプロジェクトを実施し、それについてクラスで再帰的な会話をを行うクリティカル・アクティブ・ラーニングを採用すること」、「組織のメンバーの日常的な実践を調査し、彼らの生きた経験に近づくために組織エスノグラフィーを行い、収集した物語をクラスで解釈」すること、などである⁽³¹⁾。

しかし、このような提言はあくまでもクリティカルなマネジメント教育を推進する（そのような方向を是とする）立場からのものであり、クリティカルな教育を「拒否」「拒絶」するヒトが存在している（というよりも、ビジネススクールで学ぶ学生の大部分はそうである）のが現実であろう。このことはCMSのなかでも認識され、「学生の抵抗にもかかわらず自分たちの言説を「押し付け」、それを合理化し続けるような CP の「盲目的な」姿勢に対して警告」が発せられている⁽³²⁾。ボイエ&アルアルコウビのコトバを借用すれば、「この場合、CP の暗黒面が現れ、教師と学生の両方を脅かす事態が生まれる」のであり、「教師は、学生と一緒に働きそして進歩的な対話関係の利点を理解する代わりに、教条的な立場を押し付けることによって生じる負の影響に苦しみ、

他方で、「学生は、コンテンツと教育法の両方に違和感を覚え、・・・教師を疑い、卒業後のグローバル市場にどう適合するか悩むことになる」⁽³³⁾、と。

これは、資本主義体制がその体制を維持する人材を育てるために設立した典型的な教育機関であるビジネススクールにおいて既存の経済の仕組みを支えるマネジメントを批判的に（否定的に）教えることが果たして許されるのか、あるいはどこまで可能なのか、という問題として翻訳されるような根本的な疑問でもある。第3章で紹介したが、クリカウワーは CMS を批判して、「CMS の《クリティカル》の意味は、あくまでも制度としてのマネジメントを維持するための《批判》であり、・・・その文脈のなかで《批判する》ことが CMS の《批判-提供》機能なのであり、そこにクリティカル・マネジメント・スタディーズの特徴があり同時に限界もある」、いう趣旨のことを述べているが、現実の問題として、ビジネススクールにおいて展開されているマネジメント批判はどのような教育環境のなかでおこなわれているのであろうか。

3-2 批判的教育の場としてのビジネススクール

CMS はビジネススクールを主要な拠点として展開されているが、そのビジネススクールで、クリティカルな発想はどのようにして学生たちに教えられているのか？ ビジネススクールは CME の「受け皿」になっているのか？ 以下、この問題についてペリトン⁽³⁴⁾に語らせることによって、「世界のマネジメント研究者（CMS の研究者）は何を考えているのか」という問題意識のもとで整理してきた CMS の紹介作業を終えることにする。

イギリスのビジネススクール事情

アルベッソンとウイلمットが *Critical Management Studies* を編集刊行した1992年以降は、CMS がマネジメント研究のひとつの流れとなると同時に、ペリトンによれば、「マネジメント教育が主流のマネジメント理論に挑戦するた

めの重要な場として認識されて」いく日々でもあった。

そして、その流れの中で、マネジメント教育を「ビジネスのための勉強」として見做すのか、それとも「ビジネスについての勉強」とするかという議論が生まれた。これは、ペリトンの理解に従えば、CMS あるいは「CME が主導したものでなければ、所有していたものでもない」が、「ビジネススタディの目的が「ビジネスのための勉強」か「ビジネスについての勉強」かという二項対立によってもたらされた」ものであり、更にいえば、「本当に役立つ知識」概念に由来する議論であるが、「役に立つ」知識とはどのようなものなのか？ペリトンの表現に倣えば、「国家によって準備された教育」は、「生産的な労働者、利益を生む労働者、静穏な労働者になるように設計された教育内容を介して、服従 (subjection) を提供していた。つまり、単に (merely) 有用な知識」であり、「一方、本当 (really) に役立つ知識とは、人々が自律的、批判的、そして (おそらく) 反体制的な市民となることを可能にするような種類の知識」である⁽³⁵⁾。

1990年代の「CMEの理論的根拠の一部となった議論は、事実上、これらの古い (おそらく忘れられた) 議論を再構築するもの」であり、CMSにもCMEにもマネジメント教育の役割は優れたマネジャーを作ることだけではなく、より良い社会を作ることである、という同じ関心」が「現代的な表現で」通底している⁽³⁶⁾。

CMSそしてCMEの立場から言えば、「1980年代以降のビジネススクールは、企業の利益と自由市場の価値観に恥ずかしげもなく取り込まれ、マネジメントの「事実」を教えると称しながらも、資本主義を維持し正当化する「価値観」を伝えていた⁽³⁷⁾」であり、「新保守主義のより一般的で広範な社会経済的な支配に対する反応」として「より批判的な形のマネジメント教育を求める声」がクリティカルな研究者のなかからあがったのはナチュラルな動きだったのである⁽³⁸⁾。

イギリスには、クリティカルという点で言えば、CMEがCMSというより大きなプロジェクトの「単なる」分派であるという単純な構造ではなく、教育学

的前提として、成人教育に基づいたより長い歴史があり、批判的な教育はその（例えば、ランカスター大学のマネジメント・ラーニング学部 Lancaster University's Department of Management Learning）の関係者の）経験を踏まえて発達しているという経緯がある⁽³⁹⁾。

イギリスには、労働者階級を中心として行われた学習活動、学習をめぐる思想、学習機会を提供した組織など、成人の学習をめぐる一連の動きからなる、独自に生成された教育の歴史があり、それは「成人教育」として知られている。

イギリス成人教育は、産業構造の変化とともに大量に出現した労働者階級が急速に変化する社会状況と深刻な問題をもたらした階級分化を通して、様々な問題や葛藤と対峙しながら、人々の生活と密接に結びつく学習活動を基盤として蓄積させてきた、成人の学びの総体であり、その特徴は、伝統的に非職業的でありベラルな（教養主義的な）学習に特に価値がおかれてきたことにある⁽⁴⁰⁾。

1990年代以降、ビジネススクールの学者たちの無批判な姿勢が非難され、クリティカルなマネジメント教育者が望ましいという考えが生まれたが、CMEは成人教育から何を借用したのか。レイノルズとペリトンによれば、CMEの実践を支える基本的な教育的信念を特定する試みの中で、通常、次のような側面が見られた。

第1に、マネジメント教育には、理論と専門的実践の両方に埋め込まれた前提を問い直し、マネジメントと教育について道徳的かつ技術的な問題を提起することが必要であるという信念が見られること、

第2に、マネジメントを達成するための手段だけでなく、どのような目的のためにそれを追求するのかということに対する関心が生まれ、その結果、権力とイデオロギーのプロセス（マネジメントの権力が制度的な構造、手順、慣行といった社会的な構造の中に組み込まれ、人種、階級、年齢、性別にまつわる既存の不利な状況が再生産されやすくなっている現実）が教室での議論の焦点となったこと、

第3に、(個人だけではなく社会への関心を育てる) コミュニティの概念を無条件に受け入れられなくても志向すること、

第4に、公正さ、民主主義、エンパワーメントに基づいた、より公正な社会の実現が議論され、根底に解放的な目的が垣間見られること⁽⁴¹⁾。

このことは、「CME が、提供されている理論をうまく理解し、多くの場合、疑うことなく実践を再生産することを保証する機関に身を置いているにもかかわらず、マネジメント教育者がマネジメントの理論と実践の、ある意味では、「外」に身を置くことは可能(かつ望ましい)である。という信念に基づいている」ことを意味している。「最も一般的に使用されている教育ツールは、クリティカル・リフレクションである。それは、抵抗や新しい組織形態の採用を通じて抑圧的なマネジメント慣行を変えるために教師が学生と対話することは有益であり、それによって変革は可能である、と信じられている方法である」。

しかしながら、クリティカルな視点を、現実には、ビジネススクールの場においてカリキュラムなどの構築を通して具体化していくことは困難な途であったしそれは今でも続いていることが、ペリトンの文献レビューにおいて、例えば、講義の場で批判的になることの難しさがトンプソンとマクギベン (Thompson, J., & McGivern) によって論文⁽⁴²⁾の形で発表されたのは1996年であり、その後、批判的な内容を導入することの難しさや学生の抵抗についてはケアリンスとスプリングット (Kearins, K. and Springett, D.) の論文⁽⁴³⁾で検討され、ハーゲンたち (Hagen, R., Miller, S. and Johnson, M.) の仕事⁽⁴⁴⁾は批判的な学者がMBAの教室でどのような歓迎を受けるかという長年の懸念事項に取り組んだ作品であり、ミンガーズ (Mingers, J.) の論文⁽⁴⁵⁾では、学生に「批判性」の概念を紹介する経緯が論じられている、等々、赤裸々に語られている。

アメリカのビジネススクール事情

アメリカでは、1800年代後半 — イギリス職業教育に関する場当たりの議論が行われていたが — 技術的合理性に基づいた職業訓練を提供するビジネ

スクールモデルが開発され、1881年に、全米初のビジネススクールとしてウォートン・ビジネススクールが設立されている。そして1920年代半ばには、年間平均6000のビジネスマネジメント学位が授与されるようになった。これらのプログラムのほとんどは会計と財務に焦点を当てたものであり、これは、教育機関が産業が拡大したことで会計士の需要が生まれ単なる簿記以上の教育を求める産業界の需要と中流階級の親たちの自分たちの子どもを給料の高い仕事に就けたいという要求を満たす新しいカリキュラムを積極的に開発した結果であり、国の経済構造だけでなく、ホワイトカラーや中産階級の関心事と結びついて、大学のカリキュラムが作られたのである。そして、中産階級のキャリア志向にターゲットを絞った学生募集戦略が成功し、1930年代には、ビジネスが学術の世界の中で正当な学術科目とみなされるようになり、マネジメント教育はもはや目新しいものではなく、卒業生は大規模な組織に就職していくようになっていた。

しかしながら、実践的なカリキュラムと理論的な厳密さを求める学術的なニーズとの間の緊張関係が、ビジネススクールのなかで、当初から、問題となっていたことも事実である。

ペリトンの解釈に従えば、「ビジネススクールの学者たちがアカデミーに受け入れられるかどうかという」20世紀初頭からの「関心は、今日のアメリカの学術研究の特徴である厳密さと科学的方法に対する誇張された関心につながる」ものであり、「アメリカのマネジメント理論は、リベラルな科目ではなく科学を反映させることに熱心であり、数学、ブール論理、統計学、計量経済学、線形計画法、行動科学などの開発や手法を次々に取り入れ」、「1990年代にCMSが足場を築くことになる組織行動学の分野でさえもイギリスのように社会学や哲学の影響を受けやすい分野ではなかった」。「行動科学は科学的な地位を主張していたが、自分たちの研究の科学的な厳密さを強化するために、統計学や応用数学を多用していた」のであり、「イギリスとアメリカはマネジメント教育に関して共通の歴史を持っていると思われているが、実際はそうではないのである」。

アメリカにおける CMS の本格的な発展は、「1998 年にサンディエゴで開催された Academy of Management (AOM) の会議のプレカンファレンス・ワークショップとして始まったが、アメリカの研究者たちはそれ以前から CMS の動きに積極的であった」。例えば、Boje,D.,Gephart,R.Jr.,and Thatchenkery,T. (eds.), *Postmodern management and organization theory*,Sage,1996 はそのような事例のひとつであり、大西洋を挟んだ両国のクリティカルな研究者たちは「1 年後に英国で開催された初の国際 CMS 会議で研究会 (stream) を共同開催するほど、十分なネットワークを持っていた」のである。

AOM ワークショップ後、アメリカにおける CMS の主要なスポークスマンの一人となった」のがポール・アドラー (Adler,P.) である。2002 年刊行された *Organization* の CMS の特集号のなかで、彼は、CMS とは何かという問いに対して、3つの基本的な事項に関連させてアプローチしている。「批判は何に対して向けられているのか、CMS の研究者は誰のために、何の名のもとに批判しているのか」、と。「CMS の目的についての彼の声明は明確であり・・・彼は CMS が幅広い批判的な意見に開かれていることを強調」し、「クリティカル」というコトバは、特定の流派へのこだわりを示すものではなく、現在のマネジメント及びビジネスシステムの抑圧的な特徴を理解するのに役立つさまざまな理論的伝統すべての支持者を含んでいる⁽⁴⁶⁾、と述べている。というのは、アドラーによれば、「CMS には意思表示があるからであり、ビジネスの現在の目標 (すなわち利益) はあまりにも狭く、「正義、コミュニティ、人間の発展、生態系のバランス」というより広い人間の目標も考慮に入れるべきである」と主張するのが CMS である。

そのアドラーは、ペリトンの理解では、「CMS 運動の主な戦場はビジネススクールそのものである」、と考えている。しかしながら、アメリカの研究者 (アドラー) は、「イギリスの CMS 研究者がマネジメント教育をマネジメントの実践を変革するためのツールとして捉えることができると考えてきたのとは対照的に、ビジネススクールが要塞であり、植民地化しようとする試みを容易に撃退できる、と認識」している。

ビジネススクールが CME に何かを提供する機会は少なく、その「少なさは、エンロン・スキャンダル後に勃発した倫理プログラムをめぐる議論によく表れている。アドラーは、ビジネススクールの側が自責の念に駆られるという稀な機会を捉えて、ビジネススクールに「批判的な自己反省」を求めた。彼は、米国のビジネススクールでは学生に倫理教育が行われているのか、モチベーション理論では経済的利益が最高の目標とされているのではないのか、と問いかけ、市場の見えざる手が経済パラダイムで当然とされ称賛されていることに疑問を呈し、ビジネススクールの教授陣が圧倒的に保守的な政治的構成になっていることを指摘し、最後に、学生をマネジャーとしてだけではなく、将来の市民として育成することにあまりにも注意が払われていないことを指摘した」のだ。そして、彼は、CMS の立場から「改善策として、倫理コースを復活し全面に押し出すこと、ビジネス、政府、社会の歴史を国際的に比較するコースの創設、政府、組合、非営利組織を含む組織の研究の拡大を提案した」。「要するに、マネジメント教育のカリキュラムの（一部）は、マネジメントのためのものではなく、マネジメントについてのものであるべきだという提案である。しかし、エンロンをはじめとする企業スキャンダルが学界の住民を一時的に不安にさせた」が、その動きは「限定的で」あり「カリキュラム改革にまで門戸を開くには十分ではなく、CMS は、再び、支配的な教育形態の中で自らの居場所を切り開こうとする姿勢に戻ってしまったのである」。

このように、ペリトンの読み方に従えば、「CMS がマネジメント理論を批判することではなく、CMS がビジネススクールにどのように適合するか」（アドラーだけではなく）アメリカの研究者たちの「関心が集中していること」を *Organization* の特集号は示したのである。寄稿者のほとんど全員が、CMS が高等教育機関で果たす役割について悲観的であった。例えば、ザルト (Zald, M.)⁽⁴⁷⁾ は、CMS プロジェクトの 2 つの方向性を展望している。ひとつは、CMS が「特にエリート校で、容認されてはいるが、あまり真剣に受け止められていない」周辺的な (marginal) 位置を占めることであり、もうひとつは、コア・カリキュラムで何を教え、どのように研究を行うべきかを再定義するのに役立つ

ことである。しかし、ザルトによれば、アメリカの CMS 研究者の多くは組織行動学 (OB) などの「コアではない」科目を担当し、その科目がビジネススクール内ではほとんど評価されず収益への明確な貢献を示すことができないために、また教育機関に対して批判的な立場をとっているために、教育理念やコア・カリキュラムの決定から排除される可能性が高い、というのが実態である。「要するに、CMS が教育面でささやかでも影響力を発揮する可能性は低いということ」である。ザルトによれば、CMS にはビジネススクールの軌道を変えるのに必要なインパクトが欠けており、クリティカルな視点が組織や学問分野のコンテキストに影響を与えたり関連性があると見なされたりするには、その出現が時期的に手遅れだったのである。

但し他方で、近年、ヘンリー・ミンツバーグ (Mintzberg,H.) に代表される人たちがアメリカのビジネススクールモデルの基礎となる前提条件や目的を大幅に見直すことを呼びかけている。彼らの批判は、CMS の学者たちが認識しているような意味での「クリティカル」なものではないが、方法論としての科学的モデルに反対し、マネジメント教育にもっとリベラルな基盤を求めるといふ驚くべき意欲を示している。彼らのビジネススクールに対するビジョンは、リベラルアーツの要素に加えて道徳的な推論と実践的な知恵を含むアリストテレス的教育を支持している点で、CMS の視点に敵対するものではないし、ビジネススクールは、その目的を「重要で関連性のある知識を開発し、組織と経営に関する批判的な思考と探求の源としての役割を果たし、そうすることで一般的な公共の利益を促進する」方向に向けて再解釈すべきである、と提案する研究者⁽⁴⁸⁾も現れてきている。

しかしながら、ペリトンの見立てでは、確かに市場の力が変化を余儀なくされている現在、そのような変化がビジネススクールを専門的で実務と関連性の高いモデルへと押しやるのか、それともリベラルなカリキュラムとクリティカル・シンキングモデルへと押しやるのかはまだわからないが、また CMS の意見の有無にかかわらず、変化は必要であり必然であると考えられるが(変化を求める流れがあるとしても)、アカデミー全体の中での CMS グループの規模

を考えると、CMS が期待しているような路線で改革が進んでいくとは考えにくいのが現実である。

* * *

1990 年代に脚光を浴びマネジメント研究のひとつの流れとしてビジネススクールを拠点として研究がおこなわれ一定の評価を確立している CMS だが、その影響は「仲間内」にとどまり、外部の世界には必ずしも及んでいないようである。それを象徴的に示している事象が CME である。イギリスでは、成人教育という歴史があるために、CME が CMS の領域において注目されて批判的なマネジメント教育への途が議論され展望されている（「新しいボトルに入った古い議論」）が、そのようなクリティカルな伝統を持たないアメリカでは、CME はいわば「孤立化」し、その代わりに、ビジネスエシックスがその代役を果たしている（「古いボトルに入った新しい議論」）が、いずれにしても⁴⁹⁾カリキュラムの基本的な性格を変えるには至っていないのが現実である。CMS は一種の「ガス抜き」であり、逆にそのことによって、CMS は主流派マネジメント研究を内部から支えている、というクリカウワーのような批判が出てくる所以である。

批判的教育に向けた研究者の個人レベルの試み、担当科目のなかでクリティカルな発想を教えるにとどまり、カリキュラム的にコア科目になれず、ましてやカリキュラム自体をクリティカルな方向に変えるには至らず、マネジメントを変革することを目指したクリティカルな発想を制度化し継承していく態勢が構築されていないことが明らかになった。これは、資本主義体制のもとで「クリティカルであること」の限界というよりもむしろナチュラルな「成り行き」であり、経済的なことは政治的なことであることがよく示されている現象である。

CMS も、常識的な計算（1 世代 20 年）では、第 2 世代に突入している。

企業権力を社会的に統制（解放）するという視点を組み込んだマネジメントの批判的研究は、第2世代そして今後の第3世代の動きで何処まで進むのか？ 彼らには、クリティカルな発想を研究者個人のレベルに止めることなく、「ムーブメントとしての CMS」として形容される「ブーム」「流行」に終わることなく、仲間内の論争に終始することなく、わかりやすいコトバで言い換えて外部に積極的に発信し、またマネジメントの「不都合な実態」を少しでも変えるためにも批判を「制度化」して、次の世代に伝えていくことが求められている⁽⁵⁰⁾。

注記

- (1) Adler, P. & Willmott, H., “Critical Management Studies”, in *Annals of the Academy of Management*, Routledge, 2007 (https://www.researchgate.net/publication/264808848_Critical_Management_Studies アクセス 2020/11/27)
- (2) Alvesson, M. & Willmott, H., “On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies”, Vol. 17, No. 3, 1992 (https://www.researchgate.net/publication/239639123_On_the_Idea_of_Emancipation_in_Management_and_Organization_Studies アクセス 2020/12/11) 以下、引用のページ数が記載されていないが、彼らの論文を参照して纏めている。
- (3) Huault, I., Perret, V. and Spicer, A., “Beyond Macro- and Micro-Emancipation ; Rethinking Emancipation in Organization Studies,” *Organization*, 21-1, 2014 (https://www.researchgate.net/publication/281956587_Beyond_macro_and_micro_emancipation アクセス 2021/05/21) フォーたちの論文では重要な仕事に言及されている。本書でも、必要に応じて原文を参照しその内容を確認して注として明記している。
- (4) Stablein, R. & Nord, W., ‘Practical and Emancipatory Interests in the Study of Organizational Symbolism: A Review and Evaluation’ . *Journal of Management*, 11 (2), 1985, pp.13-21.
- (5) Alvesson, M. & Deetz, S., ‘Critical Theory and Postmodernism Approaches to Or-

- ganizational Studies, In Clegg,S., Hardy,C., Lawrence, T. and Nord, W. (eds), *The Sage Handbook of Organization Studies*, Sage Publications,2006.
- (6) Zanoni, P. & Janssens, M., “Minority Employees Engaging with (Diversity) Management: An Analysis of Control, Agency, and Micro-Emancipation” ,*Journal of Management Studies*, 44 (8) ,2007 (https://www.researchgate.net/publication/4913_96_213962_Minority_Employees_Engaging_with_Diversity_Management_An_Analysis_of_Control_Agency_and_Micro-Emancipation アクセス 2021/08/23)
- (7) Taylor, P. & Bain, P., “Subterranean Worksick Blues: Humour as Subversion in Two Call Centres” , *Organization Studies*, 24 (9) ,2003,pp.1487-1510. (<https://www.studocu.com/en-gb/document/university-of-leeds/fashion-marketing/taylor-bain-2003-subterranean-worksick-blues-humour-as-subversion-in-two-call-centres/15426579> アクセス 2021/10/11) ; Fleming, P and Spicer, A., *Contesting the corporation*, Cambridge University Press,2007
- (8) Contu, A., “Decaf Resistance: Misbehaviour, Desire and Cynicism in Liberal Workplaces” , *Management Communication Quarterly*, 21 (3) ,2008,pp.264-379. (https://www.researchgate.net/publication/247742227_Decaf_Resistance_On_Misbehavior_Cynicism_and_Desire_in_Liberal_Workplaces アクセス 2012/10/11)
- (9) Fleming, P & Spicer, A., “Working at a Cynical Distance: Implications for Subjectivity, Power and Resistance” ,*Organization*,10(1) .2003,pp.157-179. (https://www.researchgate.net/publication/247747515_Working_at_a_Cynical_Distance_Implications_for_Power_Subjectivity_and_Resistance アクセス 2011/11/25)
- (10) Fleming, P. & Sewell, G. , “Looking for ‘The Good Soldier Svejk’ : Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace” ,*Sociology*, 36(4) ,2002 (https://www.researchgate.net/publication/249825708_Looking_for_the_Good_Soldier_Svejk_Alternative_Modalities_of_Resistance_in_the_Contemporary_Workplace アクセス 2011/11/25)

- (11) Fleming, P., *Authenticity and the Cultural Politics of Work*, Oxford University Press, 2009.
- (12) Ford, J. D., Ford, L. W. & Amelio, A., “Resistance to Change: The rest of the story”, *Academy of Management Review*, 33 (2), 2008, pp.362-377. (https://www.researchgate.net/publication/211386071_Resistance_to_Change_The_Rest_of_the_Story アクセス 2021/04.25)
- (13) Courpasson, D. & Thoening, J-C., *When Managers Rebel*, Palgrave Macmillan, 2010.
- (14) Adler, P., “Critical in the name of whom and what?”, *Organization*, 9 (3), 2002 (<https://msbfile03.usc.edu/digitalmeasures/padler/intellcont/on%20Zald-1.pdf> アクセス 2021/05/26)
- (15) フォーたちは、その紹介と検討は本書では割愛したが、フランスの哲学者ジャック・ランシエール(Jacques Rancière)のアプローチに拠って、この誤った二分法を超えようとする試みとして、解放とは（マクロ的解放の研究が想定するような）ある種の壮大な反乱でもなく（ミクロ的解放の研究が想定するような）日常的な違反行為を通じて自由の様相を見出す一時的な試みでもなく、常識的な秩序を破壊するディスコンセンサスを生み出すことによって平等を実現しようとする個人的および集団的な解放的行動である、という立場を試論的に展開している。
- (16) Bridgman, T. & Stephens, M., “Institutionalizing critique: A problem of Critical Management Studies”, *ephemera : theory & politics in organization*, 8 (3), 2008 (<http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/8-3bridgman-stephens.pdf> アクセス 2021/09/21)
- (17) Boje, D. & Al-Arkoubi, K., “Critical Management Education Beyond the Siege” in *The Sage Handbook of Management Learning, Education and Development*, Sage, 2009, p.1.
- (18) Perriton, L. & Reynolds, M., “Critical Management Education: From pedagogy of possibility to pedagogy of refusal”, *Management Learning*, 35 (1), 2004 (<https://w>

- www.researchgate.net/publication/33041898_Critical_Management_Education_From_Pedagogy_of_Possibility_to_Pedagogy_of_Refusal アクセス 2021/10/15)
- (19) Perriton, L., “Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US ” , *Scandinavian Journal of Management*, 23 (1),2007, p. 68. (https://www.researchgate.net/publication/222430532_Really_useful_knowledge_Critical_Management_Education_in_the_UK_and_the_US アクセス 2021/10/28)
- (20) Grey,C., “Reinventing Business Schools: The Contribution of Critical Management Education” , *Academy of Management Learning & Education* ,VOL. 3, NO. 2, 2004 (https://www.researchgate.net/publication/274752997_Reinventing_Business_Schools_The_Contribution_of_Critical_Management_Education アクセス 2021/10/28)
- (21) Pfeffer,Fong, ‘The end of business schools? Less success than meets the eye,’ *Academy of Management Learning and Education*, 1(1) .,2002 (<https://jeffreypfeffer.com/wp-content/uploads/2019/10/AMLE-Sep2002-end-of-bus-26.pdf> アクセス 2021/10/18)
- (22) Grey, “Reinventing Business Schools: The Contribution of Critical Management Education” .
- (23) Contu,A., “Critical Management Education” in Alvesson,M., Bridgman,T. & Willmott.H. (eds.) , *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, pp.536-538
- (24) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.7.
- (25) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.8.
- (26) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.1.
- (27) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,pp. 10-13.
- (28) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,pp. 14-19.
- (29) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.23.

- (30) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.20.
- (31) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.21.
- (32) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.21.
- (33) Boje & Al-Arkoubi, “Critical Management Education Beyond the Siege” ,p.22.
- (34) Perriton, “*Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US*”, pp. 66-83.
- (35) Martin, I., "Reconstituting the Agora: Towards an Alternative Politics of Lifelong Learning", Adult Education Research Conference, 2000. (<https://newprairiepress.org/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2190&context=aerc>
アクセス 2021/10/15)
- (36) Perriton, “*Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US*”, p.3.
- (37) Grey, C., “Reinventing Business Schools: The Contribution of Critical Management Education” , *Academy of Management Learning & Education*, 3(2), 2004
(<https://ur.booksc.eu/book/26542926/7ebe08> アクセス 2021/11/19)
- (38) Perriton, “*Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US*”, p.5.
- (39) Perriton, “*Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US*”, pp.1-7.
- (40) 柴原真知子 「イギリス成人教育史研究における労働者階級と女性の位置 --R.Peers、T.Kelly、R.Fieldhouse の著作を手がかりに」 『京都大学生涯教育学・図書館情報学研究』 Vol.7, 2008年参照。
- (41) Perriton, “*Really useful knowledge? Critical management education in the UK and the US*”, pp.1-7.
- (42) Thompson, J., & McGivern, J., “Parody, process and practice - Perspectives for management education?”, *Management Learning*, 27(1), 1996 (<https://ur.books>
- (43) Kearins, K., & Springett, D., “Educating for Sustainability: Developing Critical Skills”. *Journal of Management Education*, 27(2), 2003. (<https://www.researchgate>.

net/publication/249669089_Educating_For_Sustainability_Developing_Critical_Skills アクセス 2021/11/12)

(44)Hagen, R., Miller, S., & Johnson, M., “The 'Disruptive consequences' of introducing a critical management perspective onto an MBA programme - The lecturers' view”, *Management Learning*, 34(2),2003 (https://www.researchgate.net/publication/30051146_The_Disruptive_Consequences'_of_Introducing_a_Critical_Management_Perspective_onto_an_MBA_Programme_The_Lecturers'_View アクセス 2021/11/12)

(45)Mingers, J.,“ What is it to be Critical?: Teaching a Critical Approach to Management Undergraduates” , *Management Learning*, 31(2),2000 (https://www.researchgate.net/publication/247747964_What_is_it_to_be_Critical_Teaching_a_Critical_Approach_to_Management_Undergraduates アクセス 2021/11/12)

(46) Adler, P. , “Critical in the name of whom and what?” , *Organization*, 9(3) ,2002, pp.387-395. (<https://msbfile03.usc.edu/digitalmeasures/padler/intellcont/on%20Zald-1.pdf> ; Adler,P., “Corporate scandals: It's time for reflection in business schools, *Academy of Management Executive*, 16(3) ,2002,pp.148-19. (https://www.researchgate.net/publication/281124323_Corporate_scandals_It's_time アクセス 2021/10/27)

(47)Zald, M. N. ,“ Spinning Disciplines: Critical Management Studies in the Context of the Transformation of Management Education”, *Organization*, 9(3),2002,pp.385-385. (https://www.researchgate.net/publication/238334575_Spinning_Disciplines_Critical_Management_Studies_in_the_Context_of_the_Transformation_of_Management_Education アクセス 2021/10/26)

(48) Pfeffer & Fong, “The end of business schools? Less success than meets the eye” , pp.78-95.

(49)パーカーによれば、ビジネスエシックスは体制内に押さえ込まれている (Jones,C., Parker,M. & ten Bos, *For Business Ethics*,Routledge,2005)。これに関する彼の所説は、拙著『道徳的主体としての現代企業』晃洋書房で検討した

ことがある。

- (50) 「CMS は、・・・ビジネススクール内で組織的な足場を得ることに比較的
成功しているが、組織外への影響力が不足している・・・。一般市民とより
密接な関係を築くことが CMS の組織的發展における次の段階である、と想
定されているが・・・ビジネススクール内での地位を強化することがそれ自
体が目的となってしまうため、一般市民との関わりの欠如という現状
をさらに悪化させる可能性が高くなっている。大規模で優れた会議への出席
や CMS 研究の出版を目的とした雑誌の増加が、職場政治という日常世界か
ら、私たちを遠ざけている」。(Bridgman,T.,Stephens, M., “Institutionalizing
critique: A problem of Critical Management Studies” ,p.258)

