



GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

KOBE UNIVERSITY

ROKKO KOBE JAPAN

201601a

組織アイデンティティと組織同一化との接合に関する一考察
－医療技術専門職を事例として－

林 薫

Current Management Issues



組織アイデンティティと組織同一化との接合に関する一考察

—医療技術専門職を事例として—

林 薫

1. はじめに

本研究の目的は、分析レベルが異なるとされている組織アイデンティティ概念と組織同一化概念との関係性はどのようなものかという問題意識から、両者の接合の可能性を考察することにより組織アイデンティティの構築プロセスと組織同一化の組織アイデンティティの構築に対する役割とその定義を再確認することである。まず、組織アイデンティティが構築される過程を組織アイデンティティ概念の基になっているエリクソン(E.H.Erikson)¹のアイデンティティ概念や現象学、実存主義、弁証法の知見を援用して詳細に見ていく。当然ながら本研究は哲学について真正面から議論するものではない。哲学の知見の援用と事例として病院の医療技術専門職が統合していくときの組織アイデンティティの構築プロセスを見て、組織アイデンティティと組織同一化の両概念の接合がどのようになされてるのか、又、組織同一化の定義と組織同一化の規定因の役割を考察していくものである。

2. 既存研究の検討

組織アイデンティティと組織同一化概念は、成員と組織に関する概念でもある。それは、社会心理学においても基本問題として議論されてきた。Allport (1924) は、個人心理ではない集団の心理は存在しなく、集団行動は集団成員の個人行動の集積であるとして組織の心理や行動を間主観的な生成物であり具体的には存在しないものとしている。一方で McDougall (1921) は、集団精神が集団をまとめる絆となり、集団が行動するのに必須なものとして集団精神という主体性を持った客観物が存在するとしている。この様に組織アイデンティティ、組織同一化の基本となった社会的アイデンティティ・アプローチ²より更に以前から、この問題は議論をされてきた。

¹ エリクソンは、アメリカの心理学者であり、アイデンティティ概念を提唱した。アイデンティティとは、同一性と訳される概念が基になり「人格的に同一性をもっているという意識的な感情」や、「自己概念、価値観、人生観などの人格的側面を基礎として成立する自己に対する感情」とされる。アイデンティティ概念は、人が成長していく過程で「自分とは何か」といった問いを通しての心理的・社会的な危機を乗り越えるために用いられる概念であり「私はどのような存在であるか」、「私は何を行なっているのか」、「私は何になりたいか」という問いが概念の中心となる。フロイトの精神分析の流れをくみ、人生を8つの発達段階に分類し、それぞれに発達課題があるという“ライフサイクル論”も提唱した。

² 社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリー化理論をまとめて社会的アイデンティティ・アプロー

組織アイデンティティ概念に関して見ると、Albert & Whetten (1985) は「我々は何者か」という問いに対して共有された答えとしての中心性、独自性、連続性の3つを満たすような組織の特徴を組織アイデンティティと定義した。これは個人の集合である組織を1つの主体として捉え、組織アイデンティティを客観的なものとして見なしている。また、Hatchi & Schultz (2002) は組織アイデンティティと組織文化、組織イメージの関係性を機能的に説明し、Dutton & Dukerich (1991)、Gioia, Schultz, & Corley (2000a) も、組織アイデンティティがイメージにより変化することから、組織アイデンティティを1つの実在物としてコントロールできるものとしてマネジメントの可能性を示している。このように、ほとんどの研究者が組織アイデンティティを客観・集団レベルとしてマネジメントができるものとしている。一方で、Tajfel (1978) によれば組織アイデンティティを含む上位概念の社会的アイデンティティを、「価値や感情的な特徴を伴う、集団の成員としての知識から得られる個人の自己概念の一部」としている。このように社会的アイデンティティ・アプローチの研究者は社会的あるいは組織アイデンティティを成員個人からの主観的な概念としている。つまり前者を客観・集団レベル、後者を主観・個人レベルとして2つのパースペクティブで組織アイデンティティを捉えているのである。すなわち、同じ組織アイデンティティにおいても分析レベルの違う議論がおこなわれてきている。

それでは、組織同一化に関してはどうか。Ashforth & Mael (1989)は組織同一化を「組織との一体性や帰属していることの認知」と捉え再定義した。その他にも Dutton et al. (1994) の「知覚される組織アイデンティティの特徴と同じものを個人の自己概念への取り込み」や「自分自身を組織の一部として知覚する心理状態」(Rousseau, 1988) などと定義されている。これらから組織同一化概念は、組織に対しての個々の成員が“認知”する主観的なものだと考えられる。一方で、組織同一化研究は測定尺度を開発して組織同一化に対する様々な先行要因、結果要因を導き出し組織同一化を客観的なものとして表してきた。

Ashforth, Harrison & Corley (2008) は、アイデンティティを定義するプロセスを同一化と呼ぶのと同様に、組織の成員としてアイデンティティを認知するプロセスを組織同一化として、組織アイデンティティを定義する手段としての可能性を示唆した。そうすることで Ashforth et al. (2008) は、組織アイデンティティと組織同一化の接合も同時に説明はしているが、両概念の関係の詳細は説明されていない。一方で、組織アイデンティティと組織同一化の間には、高尾(2013) が述べるように、組織アイデンティティ概念は、組織全体としてアイデンティティを問題とするものとして、組織成員の組織への同一化とは分析レベルが異なるとし、両概念の弁別性の主張がなされてきた。前述したように先行研究では、組織アイデンティティ、組織同一化の両概念ともに客観・集団レベル、主観・個人レベルのパースペクティブが混在する。しかし、従来考えられていた主なパースペクティブを見ると、組織アイデンティティは客観・集団レベルで、組織同一化に関しては主観・個人的な視点のものという捉え方にあり、両概念を分析レベルが異なるとして研究者のあいだで弁別して議論が主になされてきたのではあるが、詳細に見ると前述したように両概念ともにパースペクティブが混在していることが理解されるのである。両パースペクティブは理論上や実践でもしばしば混ざり合っただけでアイデンティティ全体の概念モデルを形づくってきた。しかしながら、これまで両概念の関係性を詳細に説いた研究はほとんどない。

そこで本研究は、組織アイデンティティと組織同一化概念がどのように接合されるのかをアイデンティティ概念と哲学の知見を用いて客観、主観の観点から解釈主義シンボリズム・マネジメントの可能性を通しての考察を試みる。

3. 研究課題設定と研究方法

3.1. 問題意識とリサーチ・クエスチョン

本研究の問題意識は「組織アイデンティティ概念と組織同一化概念との関係性はどのようなものか」である。組織のアイデンティティに関する過去の研究を概観すると組織アイデンティティ研究と組織同一化(組織アイデンティフィケーション)研究の2つに分類される。前者は組織全体のアイデンティティを議論するものが主な研究であり、後者は組織の成員が組織に同一化する研究を主にして両者は分析レベルが異なると考えられ別々に議論されてきた。しかし、これまでの議論では、両概念は関係があるのか、あるとしたらどのような関係なのかを調査した研究がほとんど行なわれていないのが実状である。従って、この問題を検討する価値があると思われる。そして、この問題を明らかにするためにリサーチ・クエスチョンとして、

RQ: 組織アイデンティティ概念と組織同一化概念はどのように接合しているのだろうか。

を設定して本研究に取り組んだ。

3.2. 理論的アプローチとケースの説明

本研究のリサーチ・クエスチョンを解く研究方法として定性的方法である2つの方法を使用した。1つは、理論的アプローチでアイデンティティ理論や哲学的理論を演繹して研究課題にアプローチを試みた。もう1つは、インタビュー・データを使用して文脈を踏まえてケースの意味を解釈する Geertz (1973) の分厚い記述³を用いる。これらの2つの方法から得られたものを統合してトライアングレーション⁴で研究課題に取り組んだ。

ケースのインタビューは、病院の医療技術部での医療技術専門職の組織統合していく過程での組織アイデンティティの変化に関する成員の意見を主に聞いたデータで解釈した。リサーチ対象は国立大学病院のA大学附属病院である。医療技術部長に研究趣意書を提出し、インフォーマントと病院の名は匿名とすることを誓約した。そして個人的にインフォーマントと交渉して了承を得て、2014年9月から12月までの期間でA大学附属病院の14名の医療技術部成員に対するインタビューを実施した。インタビューは、一人当たり約40分から1時間でICレコーダに録音しテキストデータに変換して使用した。

4. 組織アイデンティティ構築プロセスの理論的検討

4.1. アイデンティティ概念からのアプローチ

アイデンティティは心理学者の Erikson (1959)によって提唱されたものであり、同一性と訳される概念で、人が成長していく過程で「自分とは何か」といった問いを通しての心理的・社会的な危機を乗り越えるために用いられる概念であり、Erikson(1959)は少なくとも同一性(アイデンティティ)という概念を自己同一性(自己アイデンティティ)と自我同一性(自我アイデンティティ)に分けて使っている。自己アイデンティティとは「自分自身の中に一貫して保たれる斉一性と、この自己アイデンティティを根

³ ギアツは文化人類学者であり、蜘蛛の巣のように、人は自らが紡ぎ出した意味の織物の上に存在する生きものとし、人間行動は表面的なものでは理解することは難しく、意味を伴った文脈を含めて説明する分厚い記述の方法を適切とする。

⁴ 方法論的複眼とも言う。異なった複数の研究技法を用いて課題に取り組むこと。

本的に特徴づけるような何らかの性格と一致することによる他者との共存である。」と定義をあたえている(中西, 水野, 古市 ほか, 1985)。この場合、自己アイデンティティは、①斉一性(自分について自分も他人も同一の人と認めること)、②帰属性(自分自身は何らかの集団に属し、それと一体感もっていること)、③連続性(昔の自分も今の自分も一貫して同じであること)の3つの基準によって定義されている⁵。自我アイデンティティというのは、この自己アイデンティティが自我の統合的・総合的機能によって保たれている程度をいうのであって、自己統合性の意味をもっているとしている。

このエリクソンの自我機能は、ジグモンド・フロイト以後の精神分析的自我心理学の概念を受け継いでいるのでフロイト思想での自我の理解が必要である⁶。竹田・山竹(2008)によると、フロイト思想は「無意識論」「エロス論」「自我論」に区別され、「自我論」においてフロイトは本能的な衝動を“イド”と呼び、自我は“イド”の欲望を抑制するが、自我の抑制は必ずしも意識された判断ではなく、無意識な反応として現れる。それは、内的な規範＝“超自我”として無意識のうちに行動を左右する。こうして、“自我”“イド”“超自我”という三つの部分からなる新しい心のモデル、第二局所論⁷が提起された。“自我”は外界(現実)の社会規範に従って“イド”を抑えようとするだけでなく、“超自我”という内界の道徳規範にも従わねばならず、外界、イド、超自我の間にはさまれて激しい葛藤の渦に巻き込まれる。そのために“自我”は不安を生じ、無意識のうちに防衛機能(抑圧、置き換え、退行、反動形成などの心理的な防衛反応)を働かせ、神経症の症状を生み出すとして“自我”を説明している。

Erikson(1959)自身も、自我は、その個人が経験を組織づけ理論的な計画を立てる中枢であるとして、その自我が特定の社会的現実の枠組みの中で定義されている自我へと発達しつつあるという確信の感覚を自己アイデンティティと呼ぶとし、主観的側面からみると、自己アイデンティティとは、自我のさまざまな総合方法に与えられ自己の同一と連続性が存在するという事実と、これらの総合方法が同時に他者に対して自己がもつ意味の同一と連続性を保証する働きをしているという事実の自覚であるとしている。

これらから、個人の自己アイデンティティは「自我が自己アイデンティティを総合している程度で、自己の同一性と連続性が存在するという事実を他者にも同様に理解させ保証する働きがあるもの」とすることができる。つまり、エリクソンの自己アイデンティティの“自我機能”はこの統合機能と総合機能を示しているので、自己アイデンティティとは「自己アイデンティティの統合された状態」といえる。

それでは、ここで議論している組織アイデンティティの“組織の自我”、“組織の自己アイデンティティ”とは何なのかを考えると、“組織の自我”は、個人の自我と違い“我々”の自我であり、“我々”のレベルの視点である。“我々”が主語になるのであるが、“我々”を構成しているのはその成員である。成員のレベルから見ると“我々”は成員の集合であり、“我々”の自我は各成員達の自我の集合である。前述のエリクソンの定義で、自我が自己アイデンティティを総合する機能を持っていることから、“我々”の自我は「個々の成員の自我が持つ総合機能の集合」である。各個人の自我の総合機能の集合が、“我々”の自己アイデンティティを統合するためには総合・統合機能の一つを集約する必要がある。それが“我々”の自我、すなわち“組織の自我”であると言える。従って、組織アイデンティティは“組織の自我”(各成員達の自我の集合)が個々の成員の認知する組織アイデンティティを明示的あるいは暗黙的に相互に了解、合意させて集約・統合していくものだと理解されることが妥当である(図1、参照)。

⁵ この3つの基準が後の Albert & Whetten(1985) が述べる組織アイデンティティの3つの基準である、①中心性、②独自性、③連続性、の基礎になっていると思われる。

⁶ エリクソンはフロイトの直弟子のハルトマンの弟子である。

⁷ フロイトの精神分析概念である。第一局所論は、“無意識”、“前意識”、“意識”からなる。

Glynn & Abzug (2002) によれば、組織アイデンティティの基準とされる独自性が、その組織の選択するカテゴリーを決めるとしているが、独自性は組織アイデンティティの3つの基準の1つである。その組織アイデンティティの特徴を決めるのは組織が持っている様々な種類の特徴の中から、各々の成員が認知・選択をして(図 2、参照)、その成員間の合意・了解に基づいて組織アイデンティティは構築されてゆくのであって(図 1、参照)、ア priori に決まっているものではない。そのときの環境や成員の認知によっても合意・了解のかたちが変わるので組織アイデンティティは変化するものである。既に組織アイデンティティが存在しているときは、既存の組織のアイデンティティに賛同しない者が生じる。同じ組織の中でも各人が持つ可能性の組織アイデンティティは千差万別であるから、そういうことも起こり得る。その場合は図1のように、日々の業務をおこなう過程において成員間でインタラクティブに徐々に合意・了解が明示的(意識的)あるいは暗黙的(無意識的)、心理的におこなわれ、最終的に共有された組織アイデンティティが決定されるのであると考えられる。その結果、一時的に組織アイデンティティは構築されるが、また成員の立場や業務の環境が変わり個人の認知の仕方も変わっていくので絶えず組織アイデンティティが更新していくのである。従って組織アイデンティティは固定し安定したものではなく可変のものであると考えられる。

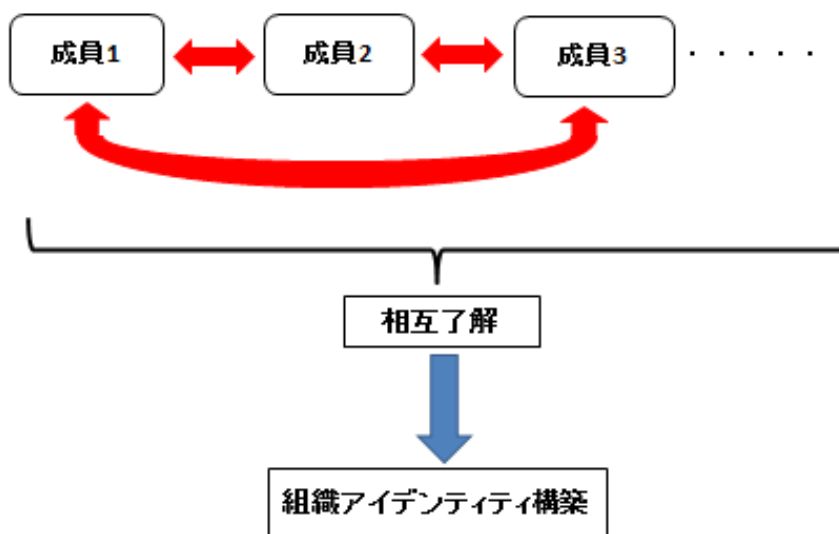
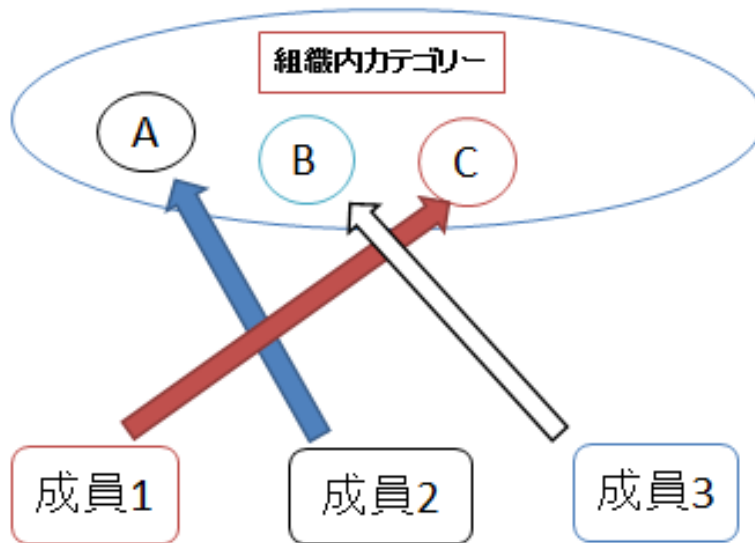


図 1、組織アイデンティティ構築モデル



各成員の主観的認識は異なる

図2、組織アイデンティティの多重性

4.2. 現象学、実存論からのアプローチ

ではなぜ、各成員が抱く組織アイデンティティが相互に納得・了解して集約・統合していくのだろうか。ある組織の組織アイデンティティが成立するとは、例えば A という成員と B という成員が相互作用しながら組織アイデンティティの把握において共通の真理(ほんとう)を見出すという過程を前提としている。各成員の主観的な固有の真理しか存在せず、はじめから超越的な真理(ほんとう)が一切存在しないなら、なぜ我々は、この組織アイデンティティは“ほんとう”であるというように双方の納得ができるのであるかを説明できない。つまり客観的な真理の認識の根拠がないにもかかわらず、なぜ成員間で相互理解の可能性をもち広い共通認識つまり共通の組織アイデンティティが成立するのかを説明できないのである。

そもそも組織が存在すると、既にアприオリに組織アイデンティティが存在すると考えるならば、すべての成員が真理(ほんとう)だと思こんでいる、さまざまな考えをひとつの普遍的なものとなるような超越した組織アイデンティティが存在するということになる。誰もが納得せざるを得ない真理(ほんとう)が、すなわち近代までの哲学の本流となった超越的な神のような絶対の真理が存在するという前提にある。それに対しては違和感を感じる。なぜなら、私達は一般的に日常生活の中で人々の考え方・ものの見方というのは人によってバラツキがあって決して一つではなく、成員それぞれに世界観があり異なっているというリアリティを日常的に感じている筈だからである。従って、成員がそれぞれ自分が属している組織の組織アイデンティティを思い描いているので、その組織アイデンティティは他の成員が思い描くものと比較すると、まったく同じものではないということは、日常の世界では基本的な事実であると考えられる。

しかし、超越的な真理がなかったとしても、各成員の考え方や意見が異なっても成員間で互いに

やりとりを繰り返すことで共通の客観的な真理に近いものに達する可能性はあると考えられる。フッサール⁸ (1935) によれば、客観性をあくまで意識のなかで妥当であり意識の中で疑えないものと思えるものとしている。つまりフッサールの「現象学⁹」的には、客観的な現実や社会の真理、この場合の組織アイデンティティは成員個人の意識の中で成立・検証をしているということである。フッサールは、真理(ほんとう)は主観の内側だけで生じる“確信”と言えるとしている。“客観”と呼び実在を確かめようとした真理(ほんとう)は、間主観的に成立する“確信”で構成されており間主観的に“確信”が大きいと真理(ほんとう)となる。それは恣意的には操作できない構造である。つまり、たまたま偶然に一致したり、恣意的に一致させたりできるものではないのである。それらは相互に関係する主観の内側だけで構築される構造を持っているのである。

フッサールの考え方は、形而上学¹⁰の“真理”概念を覆すようなものであった。“真理”とは我々の彼方に存在するものではなく、我々の間主観的に成立する相互了解・納得を見出すことだとしたのである。従って、1つの組織アイデンティティに統合してゆくには各成員間の意識的・無意識的に起こる相互了解するというプロセスが欠かせないのである。

そうであるならば、人はどうして相互了解をしようとするのかを理解する必要があると思われる。そもそも人が共感したり納得・了解するという根拠はどこからくるのであろうか。それを理解するため哲学の知見の助けを得て人が本質的に相互了解してゆく存在であるということの理解を試みる。それには人が他人と共感しあったり納得しあったりすることの意味を捉える必要があるのではないかと思われる。

フッサールの現象学的には組織の成員は各々の認識で現象を捉えるので、成員が皆了承する超越的な真理には辿り着かない。しかし、日常的に他の成員とともに「これがこの組織のアイデンティティである」とか「これは、違うとかの」とかの意味や価値の秩序をつくり、納得・了解し合っている。従って、「ほんとうの組織アイデンティティ」であるという絶対的な確証はないが、場や状況を同じにしている他の成員とともに生きる限りの真理(ほんとう)であり、間主観的領域で組織アイデンティティは成立するものであると理解できる。

そこでフッサールの少し前に活躍したニーチェ¹¹とフッサール弟子であり現象学の方法の流れを受け継いだハイデガー¹²の両方の実存論¹³を援用してのアプローチを試みる。ハイデガーが述べるのは、人間は死を恐れる、死はすべての“可能性”をゼロにするから死によって限定された存在であるとし、日常性というのは死からの逃避であり、いつでも死が訪れるという恐怖(可能性を失うこと)があることを

8 フッサールは、現象学を提唱した哲学者。ハイデガーの師で、サルトル、メルロ＝ポンティエーらに影響を与えた。

9 現象学とは、客観的世界の実在性を疑い、それは確かめようのないことだとする考えを基本にして現象そのものを理解する方法で対象にアプローチする哲学。

10 存在そのものを問題にして「なぜ、ものごとは存在するのだろうか」ということを明らかにしようとする哲学。

11 キルゲゴールの後に続く実存主義の先駆者であり、「神は死んだ」というキリスト教批判からのニヒリズム、ルサンチマン、超人や永劫回帰、力への意志という概念を提唱した哲学者。

12 フッサールの現象学や実存主義に影響を受けた哲学者で、独自の存在の意味を扱う“存在論”を考案し、人間を“現存在”として事物とは区別した。また、死があるからこそ人はより善く生きるとした死の本質を考案した。後のサルトルに影響を与えた。ヒトラーのナチスとの関係を問題視されている。20世紀最大の哲学者だと言われる。

13 キルゲゴールを創始者とする概念で、「実存は本質に先立つ」として普遍的な真理より、人は自分自身にとってかけがえのない真理が重要だとする。後にサルトルが実存論を取り入れて実存主義として定着した。ものごとの本質というのはなく、本質の意味は現実に存在していることの後に作られたものだとする概念。

忘れるために一時的で限定的である小さな存在可能性が保証された既存の世界、つまり既成的了解ができてきている世界で日常のやるべきことに没頭するとしている。このようにして世間で評価されることに没頭することをハイデガーは“頹落”と呼んだ。その本質は、本来の自分の欲望である“存在可能性”を検証することを回避しているのであって、本来ならば人は存在可能性を本質的に求める存在なのであるとしている。なぜならば、人間の“実存”を支えているのは“可能性”であり、人間は可能性の生きものである。その“可能性”は総体として人と世界を関係づけ、新たな“可能性”が新たな世界を開拓し、“可能性”の喪失がその世界を崩壊させる。それは各個人からの観点では、“欲望”として表出してくるものとしているからである。“可能性”が膨れ上がり迫ってくる状態が“欲望”であり、“欲望”は人間の“生の可能性”そのものであるということである。

これはニーチェが『権力への意志』で述べる“力への意志”と同じような考え方である。人は“可能性”を保持するために“欲望”し“力”を求める存在であるとし、生命体は自己自身の保存と成長を目指す“力”を根源に持っている。つまり、生命体(身体を持つもの)は必ず「自己拡大をする本質」があり、その“力への意志”が生の意味を与える根本であり根拠でもあるとしている。従って世界はアプリアオリに秩序が存在しているのではなく、各々が“力への意志”よってなされる自己拡大をする過程において、各々の自己拡大がぶつかり合って絡み合うことで網の目のように秩序が構成されていくのである。そして、人、あるいは組織の成員には自己拡大、すなわち成長しようとする“欲望”と表現される“可能性”を増大させるための手段として本質的に各成員間において相互に意識的・無意識的に納得・了解・一致しようとする性質があると哲学的には考えられるのである。

人は社会に生きる存在であるので、1人だけではその社会の中で“力”を持つことができないから必然的に他の人々と集団をつくるという志向があると考えられる。すなわち“力への意志”が自然に発生するのである。成長しようとする自己拡大する本性が、他のものとの交流や関係することを促し、おそらく自己拡大する“力への意志”に結びついて個人の成長や欲望が満たされるような可能性のある状況に向かう本質が人にはあるのだ。その本質を満たす、すなわち“力への意志”が成員を協働をさせ、成員の相互了解・納得をさせることで集団や組織なども構築するという、よりパワーアップ、バージョンアップする本質がある。その本質が組織統合へ向かう根拠となるのである。そして、自分の欲望を了解し、生を肯定しながらも成員どうしの中に信頼や共感が生まれてくる。これが人間が他人と共感しあったり納得しあったりすることの意味である。従って、“力への意志”に結びつかないような集団や組織の状況ならば、成員は協働も促されないし組織の統合には向かわないと考えられる。

4.3. 弁証法的アプローチ

現象学、実存論から組織の成員は“力への意志”のもと、生きるための欲望・可能性を求めて自己拡大するなかで他の成員と相互に了解・納得して協働してゆく本質があると理解されたが、成員すべての共通した“ほんとう”の組織アイデンティティが成立する過程はどのようなものかを考える。実存主義、現象学と時代は遡るが、この節では現象学を提示したフッサールの少し前に生きたヘーゲル¹⁴の思想を援用してみたい。

ヘーゲルの思想は、人は社会、共同体との関係の中で生きているということを問うた初めての思想であり、現象学、実存主義と同様にヘーゲルも人の本質として他者とつながろうとする欲望があるとしている。それは人(A)と他人(B)の間で相互に相手を了解し合うような関係を必要としているということである。

¹⁴ ドイツ観念論を完成させ近代哲学を大成させた哲学者。進化発展する歴史の視点を導入し弁証法を提言した。後のマルクスにも影響を与えた。

ある。これは、ある事柄に関しての意見の対立や差異があるときに、A の意見でも B の意見でもなく、より優れた C という意見によって一元化するする方法で実現化していく。この過程をヘーゲルは止揚(アウフヘーベン)と呼び、この方法を弁証法としたのである。これを繰り返すことでより高度なレベルの意見に集約していくことになる。組織アイデンティティの文脈に置き換えてみると、成員の組織アイデンティティに対する認識は、他の成員の認識との間で弁証法的に、より高度なレベルで相互に理解できる組織アイデンティティに止揚する。そして、その組織アイデンティティがまた別の成員の認識する組織アイデンティティとの間で弁証法的に止揚していくのである。この様に徐々に高次に組織アイデンティティが了解・納得して集約するというメカニズムであると考えられる。従って、組織アイデンティティが存在するという事は、成員が認知する「これが組織アイデンティティだ。」とする間主観的な“確信”が大きくなることにより、“ほんとう”の確たる組織アイデンティティが構築されるというプロセスを踏むのである。この弁証法の止揚(アウフヘーベン)は、人の本質である可能性の拡大、欲望がより上位へ、より優れたものへと向かう“力への意志”が心や行動の基本にあるとする概念だと思われる。従って、それがあから人は協働や相互理解をして共通の概念の組織アイデンティティを持つとするのである。ただし、ヘーゲル思想は決定論的で超越した存在を想定した進歩史観¹⁵であるが、ここではその特徴は扱わずに、“止揚”という概念だけを採用して現象学、実存論との共通点を見出し、なぜ人は相互に納得・了解して集約・統合される組織アイデンティティを獲得していくのかを吟味した。

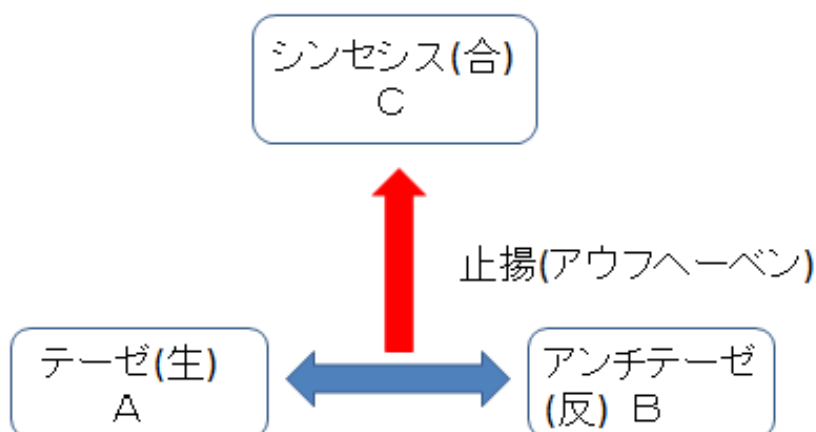


図 3、止揚(アウフヘーベン)

4.4. 解釈主義的組織シンボリズム論アプローチ

これまで見てきたように、組織アイデンティティは各成員の認知する主観的な、個人の視点から組織に対するアイデンティティが成員間で間主観的に統合していくということから社会的構成物であり、認識論パラダイムは解釈主義に則って議論される組織概念であると思われる。一方で、組織同一化は前述した主な先行研究から定量的なデータを組織現象の要因と捉えて、機能に関して議論がなされているので認識論パラダイムは機能主義パラダイムである。実際の行為は、どちらのマネジメントも管理職などが施策をおこなうために言語的、行為的、物質的なものをシンボルとして扱って操作をしていることか

¹⁵ 歴史を人間の理想の最終形態への発展過程とみなす思想。キリスト教の終末思想が元になっている。

らシンボリック行為¹⁶と捉えることができる。一般的に解釈主義的組織シンボリズムと機能主義的シンボリズム¹⁷はパラダイムが異なるので同時に議論することはありえない。坂下(2002)によると解釈主義組織シンボリズム論は、「成員がその中で行為をしている世界を成員自体が構成した意味世界だと見ている。」「意味は、組織の成員がシンボルを、自分の手持ちの“意味体系”を参照しながら解釈することから出てくる。」「シンボルの意味解釈を通じて構成されていく意味体系が成員間で間主観性を帯びるとき、それが組織文化と呼ばれている」としている。また坂下(2002)は、「文化はマネジメントできない、それは創発的に生まれる」(Martin,1985)を引用し、解釈主義的組織シンボリズムは文化を組織マネジメントの手段だとは見なさないで、組織文化マネジメントの可能性を否定する傾向が強いとしている。組織アイデンティティも組織文化と同じよう意味体系を間主観的に解釈して構築されることから、解釈主義的組織シンボリズム論ではマネジメントできないものとして扱われると思われる。

しかし、Pfeffer (1981) から示唆を得た Alvesson & Berg (1992) が提唱したシンボリック・マネジメントは、解釈主義的組織シンボリズム論からのアプローチでありながらシンボルの操作を通じて組織成員の意味解釈過程や意味構成過程をマネジメントするものである。すなわちシンボルを操作することで主観的に生成される組織文化をマネジメントできるという考え方を提唱したのである。本研究は、そのシンボリック・マネジメントに則って、組織文化と同様に意味体系を間主観的に解釈して構築されるとする組織アイデンティティも又、Martin (1985) の述べる「文化はマネジメントできない、それは創発的に生まれる」に反して、管理者などがマネジメントできる対象と考えられるとした。その上で、現実のマネジメントを考えた場合、抽象的な組織アイデンティティではなく、実際にその組織アイデンティティの特徴から導き出された具体的に操作できるシンボルは、客観性を持った組織同一化の先行要因(規定因)であると思われる。実践社会では文化のマネジメント、この場合の組織アイデンティティのマネジメントは簡単ではないからだ。よって結論を先取りすれば、組織同一化の先行要因(規定因)をシンボル(言語的、行為的、物質的なもの)として操作して間接的に組織アイデンティティをマネジメントすることが組織同一化の組織アイデンティティに対する役割であり、それが組織アイデンティティ構築プロセスに寄与すると考えられる。そこに組織アイデンティティと組織同一化の接合が見出される可能性が考えられる。

5. 事例と解釈

前章では理論的なアプローチによって組織アイデンティティの構築プロセスを見てきたが、この章ではインタビュー対象施設である A 大学病院の医療技術部¹⁸における医療専門職¹⁹の組織統合の事例を検討し、組織アイデンティティの構築プロセスや組織同一化の役割を解釈していく。医療技術部は以前、各部門の部長の医師の下に所属していた医療専門職が、近年医師から独立し医療技術部として統合され、部長は技師(士)になるという構造の変化があった組織である。各々の医療専門職には資格制度があり免

¹⁶ 坂下(2002)によると、シンボリック行為は、①ロゴやステータス・シンボルといった「物理的シンボル」、②儀礼や儀式といった「行動的シンボル」、③言語や物語や神話などの「言語的シンボル」、の使用、行使、表現だと言える。こういったシンボリック行為は「シンボリズム」と呼ばれるとしている。

¹⁷ 坂下(2002)によると、機能主義的シンボリズムは機能主義パラダイムに依拠した組織シンボリズム論であり、その特徴は、①シンボリック行為は客観的実在物として捉えられるが、それがどんな機能を果たしているか、②特定の社会構造や社会秩序が維持存続するのはなぜか、③組織文化をマネジメントすることは可能か、であり、これらが問題となる。機能主義組織シンボリズム論では、組織文化をマネジメントすることが可能だとする主張が支配的であるとされる。

¹⁸ 医療技術部は検査部門、放射線部門、リハビリテーション部門、臨床工学部門からなる。

¹⁹ 診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、臨床工学士等の専門職である。

許が与えられている。従って、専門職の明確な業務範囲の違いがあり、他の専門職の資格に関わる業務には、互いに携わることができないという特徴がある。また、コメディカルと言われていた医療スタッフの中でも看護師と薬剤師は、看護部、薬剤部として単独で部局になっている病院は多いにもかかわらず、それ以外の医療専門職は単独では部局には成り得ていないという歴史的な経緯がある。このような文脈の中で医療専門職が統合して、医療技術部という部局が創設された。この組織統合・組織創設において成員のアイデンティティの変化と、そのマネジメントについて検討する。

これまでの組織アイデンティティ構築の議論は、組織ができた後にはじめて組織アイデンティティが構築される状況などの時に、組織成員間の純粋な間主観的に起こる内生的変化であると考えられる。何故ならば、(4.1.)、(4.2.)、(4.3.)の節で解釈されたように、組織アイデンティティは成員個人が抱く組織のアイデンティティを力への意志を基にして相互に明示的・暗黙的に了解し止揚しながら総合・統合して集約されたものであり個人の認識が基本にある概念であると考えられるからである。それは次のインタビューから解釈できる。

専門職の違いによってもありますが個人でも当然、自分の組織のアイデンティティの考え方は個人々で違うと思いますね。それぞれ仕事をおこなっている業務も違いますから違って当たり前だと思うのですよね。(A氏)

この様に、組織アイデンティティは決してアプリアリに存在するものではなく意味体系を間主観的に構築される生成物と考えられる。

しかし、組織アイデンティティは内生的変化だけでなく、外部から影響を受けることが多いと思われる。その個人の認識は、何かしら他から影響を受けるという現実を私たちは日常的に経験していることから理解できる筈である。従って、組織アイデンティティは内生的変化だけでなく外生的変化も起きていると考えられる。つまり、管理者などの外からのマネジメントにより組織アイデンティティは影響される可能性がある。先程のA氏のインタビューの続きでは次のように述べている。

それを1つの方向のベクトルに持って行くのがトップの仕事だと思いますよ。そういうことがマネジメントであると私は思いますよ。いろいろな考え方の人を同じ方向に持って行かないと組織としてね、他の組織がいっぱいあるなかで自分達の組織が生き延びていけないと思います。・・・(中略)・・・経時的に組織に対する考え方は変化していきますが、ある年齢までは同じような傾向を示しますね。管理職になったときに考え方が変わる人もありますね。(立場や周りの状況により)変わっていきます。(アイデンティティは)固定的なものではなく相対的なものでダイナミックなものです。(A氏)

高尾(2013)は経営・社会環境の急激な変化によって組織そのものや組織と個人の関係性における流動性がいちじるしく増大している認識があり、環境への適合を図るための組織変革は組織アイデンティティの変化を伴う、その結果として組織同一化に影響を与えるとしている。しかし、組織変革がなくとも前述したように組織アイデンティティは絶えず変化するものであると考えられる。高尾が述べるように、確かに組織変革が原因で起こる組織アイデンティティの変化の度合いは、日常の環境・状況による変化や成員の間主観的な差の違いと比べればより大きいとは考えられる。なぜなら、Harquail & King

(2010)²⁰ が主張するように、組織の成員に各々によって組織アイデンティティは認識されるものであるが故に、認識に多大な影響を与える要因に組織変革は成り得るからである。それをどのように解釈するのかは個々のメンバー間で違いが生じるという観点に立てば、組織変革や施策は組織アイデンティティに影響を与えらると思われが、その程度は管理者が精緻にコントロールするレベルではない。何故なら個々の成員で認知の仕方が異なるので管理者が精緻なマネジメントをすることには困難が生じ、漠然としたマネジメントになる筈だからである。それは各専門職を医療技術部に統合するという文脈においても、A氏が述べているように方向性を与えるというレベルのものであるだろうと考えられる。同様にB氏やC氏も専門職組織が統合していく文脈で組織アイデンティティが成員の相互作用によって徐々に構築されていくものであると次のように主張している。

現場では協働はないけど勉強会では協働している。勉強会で今まで見えなかった他職種の動きが見えてくるというのもメリットだと思います。今まで他職種が何をやっているのか知らないことが分かってきて相互理解ができたことは大きいです。他の専門職がどんなことをやっているのか知らなかったことも知りえるようになったのだらうと思います。相互理解できるようになって仲間意識が芽生え、だんだんアイデンティティは統合されていくように感じます。(B氏)

医療技術部は過渡期というか、まだ手探りなのです。このようにやって良かったという結果ができる手前なのじゃないでしょうか。多職種をまとめて、その部で、普通の企業でもそうじゃないですか、全然当ての違う課を組み合わせて団体(組織)を創って、それで成果を出せと言われても難しいでしょう。M&Aした企業が統合しても旧企業同士の争いというがあると思いますが、医療技術部では職種が違うので、(違う職種の専門職が)いっしょになって何かをしと言われても(難しい)。実際問題、専門が違うので仕事で協働することは殆どないので(成果をだすのは難しい)。お互いを知り合って理解して行く中から共通のものが見つかって(組織)アイデンティティは段々決まっていくのではないですか。だから、協働させることが必要だと思うのです。(C氏)

また、組織の理念を一種の組織アイデンティティであるとして成員をマネジメントする手段と捉える研究もある(高尾・王, 2013)。このケースの医療技術職が所属する病院にも病院の理念があり、医療技術部の成員にも当然その理念が内包されていると思われるが、下記のインタビューのように、その内包の仕方、つまり自己概念への取り入れの仕方が個人によって異なり組織アイデンティティに対する考え方が成員それぞれにより違いがあることが理解される。それだからこそマネジメントが必要であるとA氏は主張している。

大学病院は診療・研究・教育に関しての3つの理念があり、それが目的でもあるが医療技術部では何処に一番の趣を置いているのは、今現在はやはり診療業務でしょうね。次に教育で最後に研究だと思えます。どれに趣を置くのかで個人のアイデンティティが違うと思えます。それに各部門での歴史もあるので専門職によっても違うし(同じ専門職でも)個人によっても(組織アイデンティティは)異な

²⁰ Harquail & King (2010) によると、組織アイデンティティは、組織のメンバーそれぞれによって認識されるものであるから、それをどのように解釈するのかは、メンバー間で違いが生じるとしている。従って、組織アイデンティティは所与で一つに固定されたものではなく、成員の各々によって異なるので複数の組織アイデンティティが構築されていく資質が内包されている可能性がある。

るのは感じますよ。同じようなものを持っている人とまったく違うなと思う人はいますから。だからマネジメントが要るのではないのでしょうか。方向性を決めるマネジメントが。(A氏)

エリクソンが提唱したアイデンティティ概念は、一般的に同一性や帰属性という日本語に訳されるが、実はそれ以外に“正体”や“存在証明”という意味も含まれており、アイデンティティの意味はその部分の“正体”という意味が強く、個人の“自分は何者であるか”は、ある特定のカテゴリに属することから理解されるだけでなく、各個人の心の内側から湧いてくる部分も大きく占め、決して他者に同一化、帰属するだけのものではない。同じように Hogg & Abrams (1988) も自己概念は個人的アイデンティティと社会的アイデンティティとで形成されるとして、社会に同一化、帰属することだけでなく自己概念における個人的アイデンティティの重要性を疎かにしていない。組織アイデンティティはアイデンティティ概念や現象学などの哲学の視角においても前述したように、各成員の認識する組織アイデンティティが合意・了解された弁証法的に統合されるものであるから、各成員の心の内側から沸き起こる個人的アイデンティティの部分が強く影響する。それは現象学的には各成員によって異なるものであるからで、客観的構成物のように外から施策によってマネジメントできるような性質のものではなく、精緻なマネジメントが困難な部分が多いものであると考えられる。

そうすると、これまでの外生的な組織のリーダーやマネージャーの施策が組織アイデンティティの形成において大きな影響を与えると主張している研究(Pratt & Foreman, 2000b ; Ravasi & Phillips, 2011) や組織イメージ、組織文化を変化させて組織アイデンティティを変化させる研究 (Hatch & Schultz, 2002)²¹、印象管理をおこなうことで組織アイデンティティをコントロールする研究(Alvesson, 1990; Lamertz, Heugens, & Calmet, 2005)、更に Empson (2004) の M&A 時に組織アイデンティティの変化を与えやすいとしてマネジメントの可能性を示唆している研究などは、管理職がおこなう施策に対しての個々の成員の認知の仕方が異なるので、マネジメントがある程度の方向性を指し示すが、直接的に組織アイデンティティに影響を精緻には与えることはできないと考えられるのである。

マネジメントが直接的に組織アイデンティティを精緻にはコントロールできないとすれば、どのようにして組織アイデンティティを変化させ、或いは構築させ得るのであろうか。ここに組織同一化が大きな役割を果たすと筆者は考えている。これまで組織同一化概念の研究のほとんどは、組織への同一化が生じる、あるいは強化促進する(または、減じる) 先行要因を探索する研究が主で、先行要因は例えば、外集団の顕現性(Ashforth & Meal, 1989)、組織独自性(Meal & Ashforth, 1992)、組織イメージ(Kreiner & Ashforth, 2004)、成員集合自尊心(Bartel, 2001)、組織の業績(Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007)、組織の威信(Meal & Ashforth, 1992; Kim, Lee, Lee, & Kim, 2010) などがある。また、結果要因としては組織市民行動²²、協働行動(Bartel, 2001; Cho & Treadway, 2011) などが検討されてきた。これらの研究は測定尺度²³を開発して(Meal & Ashforth, 1992; Bergami & Bagozzi, 2000; 小玉, 2011b) 要因を変数化して因果関係を考察したものである。つまり組織同一化研究は定量的な客観的研究として発展して

²¹ Hatch & Schultz (2002) では、組織文化、組織アイデンティティ、組織イメージの3者の関係を、組織文化が組織アイデンティティを表出し、組織アイデンティティを内省して組織文化が変化形成され、又、組織イメージが組織アイデンティティを映し出し、その組織アイデンティティが組織のイメージを与えるとしている。更に、組織アイデンティティを媒介として組織文化と組織イメージが相互に影響を与えあうとしている。

²² 組織市民行動とは、組織の成員が自分の職務外の仕事を自発的に行うことで、それによって組織のパフォーマンスの向上を促進するが、その仕事に対する対価は受けない行動である。

²³ 他に組織同一化の測定尺度として Cheney (1983) の OIQ 尺度などがある。

きたので、前述した組織同一化の定義(Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Rousseau, 1988)から想定された組織に対しての個々の成員が認知する主観的なものであるという捉え方に反して、実際の研究は客観的で定量的ものが主となっていることが分かる。

本研究のケースにおいても医療技術部の管理者たちの実際のマネジメントは、より具体的な因果関係が明確であることをおこなっている。それは間主観的に構築されるような生成物の組織アイデンティティ自体を操作するような漠然としたものではない。実際は客観的に明確な要因を操作し、成員に対しても明確に理解される方法で、更にそれに対する結果を提示するという施策が主となっている。例として次のようなインタビューがある。

病院の理念があり又、各部門にも理念がありますが、やはりその理念を尊重して、その方向に向かわなければダメだと思うのです。それをバラバラでやっていたらダメだと思うのです。理念の延長線上に組織アイデンティティを持って来れば良いのだと思うのですよ。・・・中略・・・でも、現実には、理念を掲げるだけではそれに気づかない人や、それに向かわない人がいるのも事実ですね。だからトップが具体的な施策を行なって方向性を示すことが大事ですね。(A氏)

研修会や勉強会で毎回テーマを考えて、例えば(医療技術部は)どうあるべきかの議論をしたりします。どういう議論になったかを纏めてスタッフにアナウンスをしてというようなことを繰り返しておこなって方向性を植え付けていっているという感じで部長や管理職はやってますね。こうあるべきだという具体的なものを提示するのです。(A氏)

これらの発言は、経営理念は大事であるが、それだけでは成員はついてこないということを表している。従って、1つに統合されたアイデンティティの構築は、成員が理解できるような具体的な施策をすることが必要であると思われる。それは今まで我々が漠然と組織アイデンティティをマネジメントするという、換言すれば1つの共有した組織アイデンティティを管理者が作り上げていくということの行為は、実際の実務では明確な客観性を帯びた具体的な様々な施策をおこなうことで成員が納得でき共有できる1つに統合した組織の特徴へ成員の同一化を促進することだと考えられる。つまり、組織アイデンティティを構築すること、或いは組織アイデンティティをマネジメントすることは、実際の経営の場面では管理者などが組織同一化の規定因を操作することによりモチベーションを高めて、成員の自尊心や威信、価値を高めることで自らの組織の特徴を明確に感じて他の集団・組織と比較において自らの組織をよりポジティブなものとして顕現性を認知することにより組織アイデンティティが形作られると考えられる。以下に組織アイデンティティの1つと考えられる経営理念を掲げるだけでは、組織成員は1つにまとまっていかなく統合組織アイデンティティ構築に向かわないので、それを乗り越えるためには具体的な施策が必要と主張するインタビューを記す。

組織が統合していくには共通の方向性を決めるモチベーションを持ち続けさせることが必要です。それにはその人がやってきたことを認めてもらえる、実績を認めて評価してもらえるようにして、社会的地位とか給料にフィードバックしてあげるといった具体的な施策が必要だと思うのですね。頑張ったら来月からの給料に反映するとかですね、そういうのが必要だと思うのですね。例えば、専門学校出身とか、医療短大出身の人が保健衛生学士を取ると、次から給料が上がるとかという施策をおこなっている病院もあります。そして修士とか博士を取ったら次の年から待遇も上がり、それなりのポジ

ジョンに上がるといったことをやっているのです。組織の方向性に向かって一生懸命やった人が報われる仕組みを作ることが大事です。社会的に評価されて本人も家族も周りの人も認めるということが必要なのです。だから理念を掲げるだけでは、ここの組織のアイデンティティはこうだとトップが言ったって、人はなかなかついて来ませんよ。おこなった結果がこう評価されて、ステイタスやプライドが上がるとかね、それで本人のモチベーションが益々上がるというように管理者や病院がやらなければならないですよ。だから研修会や勉強会に出席し発表などをおこなう職員を評価している今の施策は効いていると思いますよ。だから理念だけでは人は動かない、綺麗ごとではすまないです。そういうことが今まで医療技術部の専門職たちには無かったので必要だったのです。だから今、研修会や勉強会を評価するようになったことで、すべての専門職が1つの方向性をやっと思つようになったのですが、より具体的な身になる評価をしなくてはならないでしょう。この様な成果を出せば、このような病院としての評価を出しますよといった因果関係を明確にした制度がいるのですよ。(A氏)

A氏は、組織が1つに纏まるようになるには、経営理念を設定するだけでは自動的に纏まっていかないのが実状だと主張している。つまり管理者等が恣意的に組織アイデンティティを設定するだけでは、それに対して成員たちは同一化していかない。従って実践の場では管理者たちは、抽象的な組織アイデンティティ、換言すれば経営理念・組織理念を掲げるだけでは多くの成員の抱く各組織アイデンティティへのベクトルは揃わないのであり、むしろ経営理念・組織理念を規範として置き、それを参照して管理者が具体的な施策をおこなうことで各成員を1つの組織アイデンティティに導くというマネジメントが必要であると考えられる。各成員も施策を受けるのと同時に理念を参照して行動することで他の成員と相互作用をしながら段々と統合される組織アイデンティティを自己概念に取り入れていくと考えられる。D氏やB氏も医療技術部での実際の具体的な施策を述べて、C氏もまた、理念を掲げるだけではマネジメントが不十分であると述べている。

人事評価に関しては、既に病院で評価項目が詳細に決まっています。25項目くらいありまして、それを評価するようになってますね。その中には、仕事に対する向上心であったり、指導力であったり、その方の経験レベルに合わせて、平と主任クラスと管理職という3段階に分かれて評価されますね。病院としての人事評価のフォーマットがあるのです。私はその評価の中でも、技術者は技術・知識向上が1番だと私は思いますから、それを重点にして評価して私どもの方向性としてマネジメントしたらよいと思います。・・・中略・・・免許制度がある職業だから各専門職の仕事の境界というのはハッキリしているので越えられないです。実際の仕事では越えられないので、マネジメントの仕方とか研究や学会発表などをする者を評価するかマネジメントの方法では境界を越えて、どの専門職に対しても共通のマネジメントができると思います。(D氏)

このD氏の発言は、実際の医療技術部での職員をマネジメントする方法を述べている。医療技術部は各専門職が統合されて1つの部となったものであるから1つの組織に纏めるために部内のすべての職員に共通した具体的な評価指標が作られており、統合マネジメントは専門職の種類を問わず公平で明確な評価の必要性を主張している。また、医療技術部は技術者集団なので評価指標の中での技術・知識評価が最も重要であり、それに対して重きを置くマネジメントも大切であるとしている。更に、各専門職は専門とする領域が異なるので互いに他の業務の技術・知識を深く理解することは困難であるが、それぞれの部門で必要とされるマネジメントに関しては共通できるとしている。そのマネジメントは、職員が

認知できる明確で具体的な施策であれば専門職の壁を越えることができるものになると主張している。同様に B 氏も次のように施策の具体性を述べている。

一応それほどの科も同じように評価する仕方をしているので評価の仕方は共通はしています。キャリアに、何年目と中堅とそれ以外の主任と分けて、それぞれのスキルに対して目標をたてて、その達成率を自分でできるだけ数字でたてて、それを自己評価する、あと上司の面談評価とその考察みたいのを毎年出さなければいけないので、それは各部署が共通におこなっていると思います。その全部がたぶん部長のところに報告されているのだと思います。そこで部長が考える医療技術部の方向性に則ったものを評価して、技師達も評価される方向を向くようになって、その結果に自分達が満足していけば組織のアイデンティティが固まっていくのではないのでしょうか。(B 氏)

B 氏も共通した具体的な施策の重要性を説いている。マネジメントに関しては、専門職の壁を越えた共通の施策ができるので、異なる技術・知識を持ったすべての専門職を 1 つに統合するためには、まず組織全体に対して共通したマネジメントをおこなうことが重要であると考えられる。そして、そのマネジメントの特徴は、部長などの管理職が目指す方向性を職員に与えるために、具体的な施策によっておこなうべきだとしている。その方向性に沿って職員を評価することが大切であり、且つ、職員がその方向性に心理的に了解することで、その組織のアイデンティティが構築していくのではないかと考えられる。

専門が違っても共通できるマネジメントする方法は難しいのではないですか。簡単な方法は患者さんを重視すること。患者さんを真ん中において、具体的には、チーム医療をすることを管理者が評価して、推進するようにしてメンバー達に患者中心のチーム医療をすることによりマネジメントの共通化もできるのではないかと思います。かつこよく言えばチーム医療です。自分達が役に立っているという実感と評価されている実感を味わえるような医療技術部の具体的なシステムが必要で、主任以上の管理者は具体的な施策をおこなう必要があると思います。理念だけでは人は強いアイデンティティはできないですよ。(C 氏)

C 氏は、医療技術部は専門が異なるので共通するマネジメントは難しいと述べているが、これは技術に関わるマネジメントについて主に述べているのであって、人のマネジメントではないと思われる。しかも C 氏は、技術に関するマネジメントであっても“患者中心のチーム医療²⁴”という目的を設定することで専門職の壁を乗り越えられるとしているが、それだけでなく評価されていることを認知できる具体的な仕組みが必要だと主張している。従って、理念を掲げるだけでは統合した組織アイデンティティの構築はできないと考えられる。

同様に、E 氏や F 氏も管理者の施策は、因果関係を示すような具体的で機能的なものである必要性を主張している。

専門職のマネジメントはプライドをマネジメントすることだ。だから彼らが腐らないようにするとか、やっただけの成果の方策をするとか、その結果、人を増やしてあげるとか明確に実行してあげる

²⁴ チーム医療とは、様々な職種の医療スタッフが連携して治療やケアにあたることである。過去の医師によるパターンリズム(父権主義)の弊害を反省することで構築された医療体制。

と彼らのモチベーションが上がってくる。(その結果)病院の中で占める信頼性も高くなるでしょ、そうするとルーチンワークでないところに手を出すようになり、学会発表や自分たちの意見を言ったり、アイデアを出してくるようになります。だからマネージャーは具体的に目に見えるような施策が必要なのですよ。(E氏)

E氏は、「専門職のマネジメントはプライドをマネジメントすることだ。」としているが、これは組織アイデンティティ理論にも合致している。何故なら、自らの職業を他者と比べ、より価値のあるものとする専門職の特徴は、カテゴリーの社会的比較、外集団との比較から内集団をポジティブに扱う内集団びいきが生じるというアイデンティティ理論の特徴と良く似ているからである。それを具体的な成果によって実現する施策の重要性をE氏は主張している。具体的な施策によって各専門職の成員が“プライド”を認知できるようになると、それを実現させてくれる組織に対する同一化が強化されていくのであると考えられる。

(医療技術部を創設するときには)、地位向上という目的のために我々は統合するのだという具体的な結果を示して、そのためにいろんな施策をするのだということを彼らに理解させることが大きかった。理念だけでは今までの慣性はなかなか抜けない。地位を向上していこうという具体的な行動があってはじめて理念が生きてくる。職員が個人が身を持って感じるものがなければアイデンティティは統合していかないよ。(F氏)

F氏は、各専門職を統合して医療技術部という新しい上位の組織を創設するとき、多職種の専門職たちを説得するために抽象的な理念を掲げても人はついてこなかったと述べ、統合組織創設の利点を示す具体的な目的を提示することが重要であったとしている。例えば、統合して部になることで医療技術職員の病院での地位が向上するという目的を掲げることが統合へのベクトルとなったのである。やはり、管理者がアプリアリに、理念つまり組織アイデンティティを掲げるだけではマネジメントはうまくいかず、逆に管理者の具体的な施策の方向性が組織アイデンティティを構築していき、この事例での組織統合が実現されていくのだと考えられる。

これらが示すように組織アイデンティティをマネジメントするということは、実際は管理者が直接に組織アイデンティティを操作するというのではなく、各成員が抱えている組織アイデンティティに影響を与える具体的な要因を見つけて、それを操作することであると考えられる。それは、組織同一化研究で主におこなわれてきた組織同一化の規定因を操作することにより同一化が強まる(弱まる)という因果関係をマネジメントしているということと同じことで、その結果として成員の自尊心や威信、価値を高める。そして、それが最終的に組織アイデンティティを構築したり変化させると理解できる。

今までの議論を整理すると、組織アイデンティティは成員の相互作用における社会的構成物であり解釈主義パラダイムで議論されるものである。一方で、組織同一化は規定因を探索し、その規定を操作することにより組織同一化の結果が変化するという因果法則を探求するという機能主義パラダイムの範疇に属するものであり一般的には両パラダイムを同時に議論することはありえないが、インタビューから組織アイデンティティをマネジメントするということは、実践では組織同一化の規定因を操作することだと推測された。本研究の問題意識である、「分析レベルが異なるとされている組織アイデンティティ概念と組織同一化概念との関係性はどのようなものか」の回答が、恐らくこの推測に含有されている

と筆者は考える。両概念のパラダイムを越える接合点は何なのかを詳細に見ると1つの可能性が考えられる。

それは、前述した組織同一化の主観的な定義の中で唯一、Dutton et al. (1994) の「知覚される組織アイデンティティの特徴と同じものを個人の自己概念への取り込み」という定義だけが、客観性を保った定義であると考えることが可能であることに解決の糸口がある。なぜなら、主観的な組織アイデンティティそのものを扱うのではなく、組織アイデンティティの“特徴”という客観性を担保したシンボルを自己概念に取り入れているからである。組織アイデンティティそのものではなく、組織アイデンティティの“特徴”という客観物のシンボルを組織同一化の定義に取り入れたことにより組織同一化の定義が、解釈主義パラダイムにある組織アイデンティティ概念を、その本質を失うことなく機能主義パラダイムへ組み入れることができる客観的な操作可能概念に変換させることを可能にしたのである。この様にシンボルを使うことにより組織同一化概念が組織アイデンティティ概念を認識論パラダイムの境界を越えて、組織同一化の定義に取り入れることに成功して且つ、客観性も担保しながら組織アイデンティティが機能主義パラダイムの中に存続することが可能となるのである。つまり、組織同一化概念の定義によって組織アイデンティティが客観性を保つように自己概念化され、それを前提としたうえで客観性のある定量的に変数化された組織同一化の先行要因を操作することにより、組織同一化は管理者がマネジメントすることができる概念として、すなわち、どのように組織は維持継続していくかを見る機能主義パラダイムにおける因果関係を議論できる概念として扱おうことができると言えるのである。

要するに、組織アイデンティティは成員の主観的要素が強いのでコントロールが難しいが、組織同一化は客観的性質を帯びているためマネジメントが可能とみなすことができ、組織もしくは管理職が組織アイデンティティをマネジメントをする場合や、環境の変化により外生的に組織アイデンティティが変化するプロセスというのは、コントロール可能な組織同一化の先行要因(規定因)を操作することで行なわれるのである。多くの間主観的に構築される可能性のある組織アイデンティティの候補の中から、適切な先行要因(規定因)を選択する操作(②²⁵)によって導かれる組織同一化が強められ、そのプロセスによって組織アイデンティティが構築される。この一連の過程が組織アイデンティティのマネジメントであると考えられる(図4、参照)。

なぜならば、各成員の主観的に認知する組織アイデンティティは明示的(意識的)・暗黙的(無意識)に相互に了解、合意させて集約・統合していくものだから環境や状況に応じて各成員間の認知の仕方も異なるので、構築される多くの組織アイデンティティの候補が可能性として多種多様に存在するからである。従って、組織アイデンティティの構築過程において組織同一化の先行要因が、各成員を通じて組織アイデンティティが集約・統合すること自体のプロセス(①²⁶)に対しての心理的な各成員の方向性を選択することにもまた影響を与えるのである。このように組織同一化が組織アイデンティティの統合・総合プロセスとしての働きをすることも理解される。また、ケースのインタビューから、『**組織アイデンティティのマネジメントの実際は組織同一化の規定因を操作すること**』という事実からも組織同一化は組織アイデンティティの構築プロセスであり、組織同一化の規定因は、間接的に組織アイデンティティを定義する要因とも言える。また逆に Dutton et al. (1994) の定義のように組織同一化概念は、選択された組織アイデンティティの“特徴”を自己概念に取り入れることと定義を与えれば、組織アイデンティティと組織同一化の両概念が双方向に因果関係があり互いに規定因、結果要因となりループすることで接合させることが可能になると考えられる(図5、参照)。

²⁵ 6章の考察と結果で述べる、組織同一化の3つの働きの1つである。

²⁶ 6章の考察と結果で述べる、組織同一化の3つの働きの1つである。

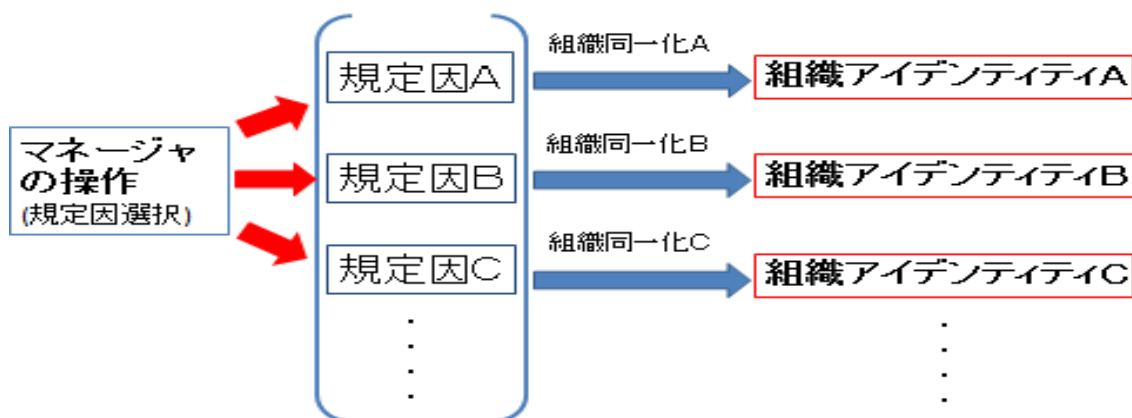


図 4、規定因操作による組織アイデンティティ選択プロセス

既に組織が先に存在していて、その組織に新たに成員が加わった時の場合は、成員が組織のメンバーとしての組織アイデンティティを概念として描く。それは、既に組織の中に存在する組織アイデンティティ概念の中に自ら踏み入れ、その中で成員が自我のかたちを創りあげてゆき、そして、その組織の各成員の自我が集約して組織の自我となって組織の自己アイデンティティを統合・総合したすべての成員の自己アイデンティティを相互了解して集約したものが更新された組織アイデンティティとなる。その組織アイデンティティの特徴を自己概念の中に最終的に取り入れて安定して組織に同一化するのである。しかし、この安定性は一時的なもので状況により変化していく性質を持つ解釈主義的な組織構築概念であると考えられる。成員たちの相互の了解が心理的(暗黙的)に成しえないとき、了解点が新たに見出さなければ、既存のアイデンティティは継続すると考えられる。

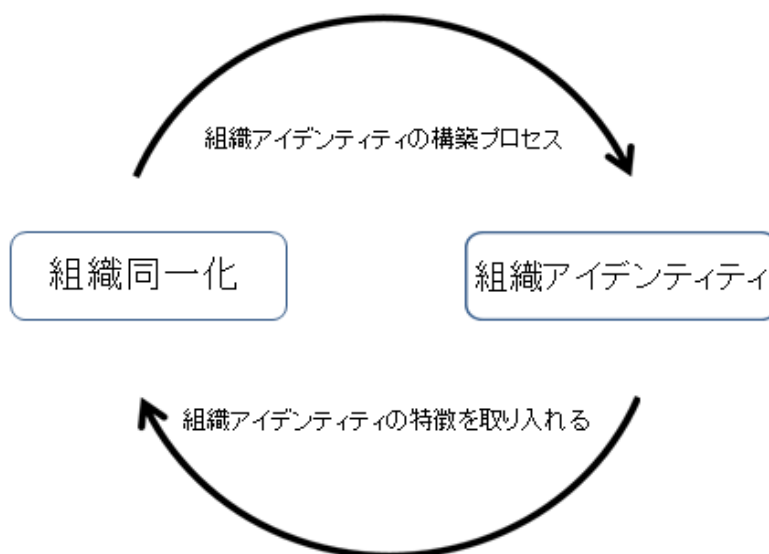


図 5、組織アイデンティティと組織同一化の関係(組織アイデンティティと組織同一化のループ・モデル)

外部からの刺激である組織変革は既存の組織アイデンティティを変更する契機である。その契機において組織同一化の規定因(先行要因)が、成員間での相互了解・合意に対して影響を与え、その結果性質を変えて成立した組織アイデンティティが変化する。つまり、組織同一化が組織アイデンティティを変化させるプロセスとなる。そして、その変化した組織アイデンティティの“特徴”を自己概念に取り入れると組織同一化がそれに伴って変化するという逆方向のプロセスも成立すると考えられる(図 4、5、参照)。

換言すれば、組織変革を含む管理者の組織アイデンティティ・マネジメントや環境変化というのは、組織アイデンティティや組織同一化が変化するプロセスの一部に外部から刺激を与えることで可能となると考えられる。その刺激を与える部分が組織同一化の規定因である。組織変革や、環境の変化や管理者の操作により、組織同一化の規定因に対して刺激を与えることや規定因を選択することで組織同一化のプロセスが変化して、固定していた組織アイデンティティが融解して変化する。それに伴って、組織アイデンティティの特徴を自己概念に取り入れて固定していた組織同一化も融解・変化する。それは同時にその変化した組織同一化が、また組織アイデンティティを定義して行くプロセスとなる。それは成員において心理的に無意識(暗黙的)におこなわれ、成員間で了解点が導き出されると新しい組織アイデンティティが構築され、固定されるのである。そして同じ様なプロセスを繰り返すのである。組織アイデンティティと組織同一化が相互に関わりあいループしながら止揚していくメカニズムなのである。

結論を先取りすれば、筆者は組織同一化というのは、安定したある時点での組織アイデンティティの特徴を自己概念へ取り入れることと成員性の認知で成り立ち、同時にそれが組織アイデンティティを定義するプロセスの一時点となっていると考える。つまり両概念がループのようにお互いに影響を与えあう対概念(組織アイデンティティと組織同一化のループ・モデル)²⁷であり(図 5、参照)、同時に両概念が止揚してスパイラルに関係していくと考えられる。この様にして両概念が接合しているのである。

図 6 は、組織同一化研究で一般的におこなわれている研究の因果関係を示した図であり、組織の成員が組織同一化を強化するプロセスである(③²⁸)。規定因を探索して、定量的な方法論で実証をおこなっている。図 7 は、本研究が主張する実際の組織アイデンティティのマネジメントは、マネージャーが組織同一化の規定因を操作することにより組織同一化を変化させ、その結果、組織アイデンティティの構築に作用することを示し、同時に組織アイデンティティが組織同一化にも影響を与えることも示している。図 8 は、図 7 の組織アイデンティティのマネジメントを、本研究で定義した、組織アイデンティティと組織同一化のループ・モデルを使って表現した図である。

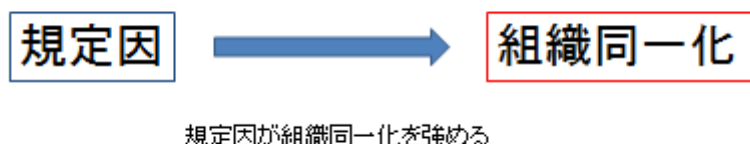


図 6、一般的な組織同一化の因果関係

²⁷ 筆者は、組織アイデンティティと組織同一化の両概念が対となって相互に影響を与えあう関係を、「組織アイデンティティと組織同一化のループ・モデル」と呼ぶことにする。

²⁸ 6章の考察と結果で述べる、組織同一化の3つの働きの1つである。

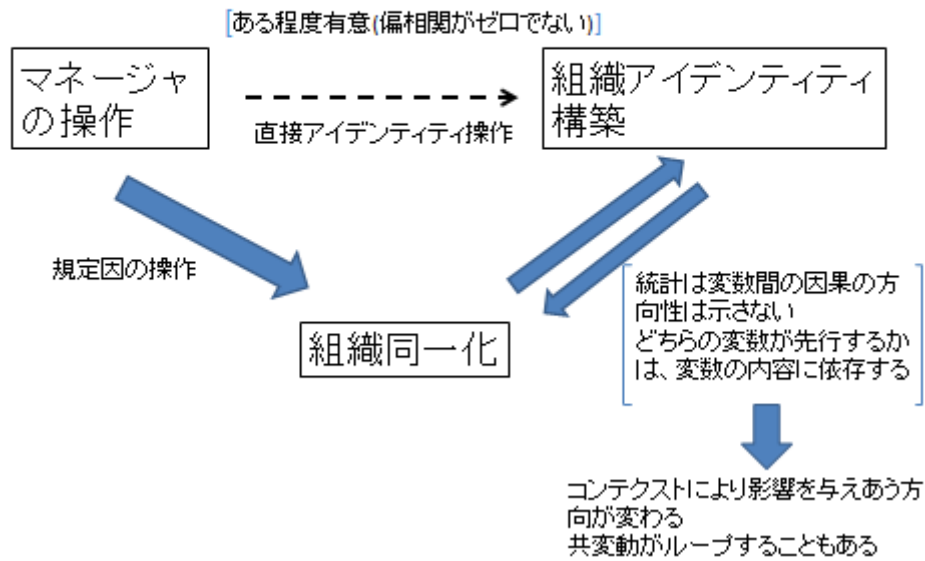


図 7、管理者の組織アイデンティティマネジメント²⁹(因果関係モデル)

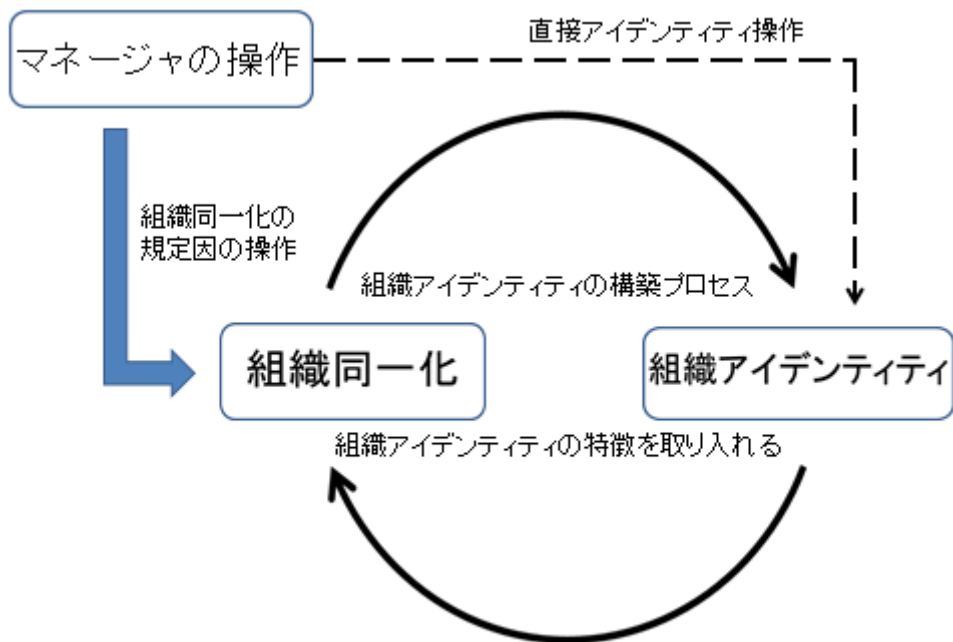


図 8、管理者の組織アイデンティティマネジメント
(組織アイデンティティ・組織同一化ループ・モデル)

²⁹ 図 7 の矢印とコメントは、統計的に因果関係を説明している。

6. 考察と結果

これらを整理すると、Ashforth et al. (2008) は、アイデンティティを獲得するプロセスが同一化であると述べているが、それと同様に考えると、組織アイデンティティを獲得するプロセスが組織同一化であると考えるのが妥当であると考えられる。そして、組織アイデンティティをマネジメントすることは、実践においては実際には、管理者などが具体的で客観性のある組織同一化の先行要因(規定因)を操作して各成員の主観的な認識を刺激し影響を与えることにより組織アイデンティティを構築および変更していく過程のことである。そして、理論の演繹と事例の解釈からの結果を詳細に見ると、組織同一化は組織アイデンティティを獲得する過程において3つの働きをすると考えられる。1つは、これまで見てきたように新しい組織ができたときに組織アイデンティティを一から構築する過程で、管理者が組織同一化の先行要因(規定因)を操作することで自尊心、威信、価値などの肯定的な自己像願望を刺激し、主観的認識を強めて間主観的に各成員の認知する組織アイデンティティを合意・了解して弁証法的に総合・統合するときに関わり影響を与える過程での働き。もう1つは、その構築される組織アイデンティティは各成員が認識したものが他の成員間で了解し止揚し統合されていくものであるから、その組織の置かれる状況・環境によって多様な組織アイデンティティが構築される可能性がいつも付きまとう。また、まったく一から構築する組織以外は、どんな成員にとっても組織アイデンティティは既に組織の中に存在している。その存在している組織アイデンティティと新たに間主観的に生成してくる組織アイデンティティとの調整がおこなわれる。それに対して組織同一化の先行要因を操作することで多様な組織アイデンティティの中から管理者が意図する組織アイデンティティを選択することに寄与する働きである(図4、参照)。最後は、組織アイデンティティは間主観的な生成物と捉えられるので絶えず変化するものであるが、環境や状況が安定すると組織アイデンティティもある程度固定されたものができる。その状態の組織アイデンティティに影響を与える組織同一化が、組織アイデンティティをより促進・強化する過程での働きである(図6、参照)。従って、組織同一化の組織アイデンティティの獲得(構築)プロセスの働きを3つに分類できる。それは整理すると下記ようになる。

- ① 組織アイデンティティ総合・統合プロセス
- ② 組織アイデンティティ選択プロセス
- ③ 組織アイデンティティ促進・強化プロセス

これらのプロセスで組織アイデンティティは各々の働きをすることになる。①は、エリクソンのアイデンティティ概念の自分が何ものであるかという“正体”、“存在証明”に関する部分であり、②と③は、“帰属”や“同一化”に関する部分になると考えられる。

組織アイデンティティをマネジメントするということは、マネジメントの対象の組織アイデンティティをこれまで述べたように組織成員の意味解釈や意味構成の構築物をマネジメントするということから、解釈主義パラダイムでは本来ありえない考え方である。つまり、組織アイデンティティを各組織成員が抱く自己概念の総体と理解し、各成員が抱く個々の組織アイデンティティ自体やその統合のすべてを操作することはできないものであると見なされるのである。しかし、インタビューから実際のマネジメントは、前述した3つのプロセスを持つ組織同一化概念の働きを操作可能で定量的な先行要因(規定因)でコントロールして、3つのプロセスの働きをいろいろな組み合わせをすることで、その結果として自尊心や威信、価値などの肯定的な自己像への欲求を変化させることにより、組織アイデンティティをマネジメントしていると捉えることが妥当であることが判明した。

フェッファーが論じたシンボリック・マネジメントもマネジメントの対象の組織リアリティを社会的構成物として扱っている。すなわち解釈主義パラダイムであるが、それにもかかわらず社会的構成物で

ある対象をマネジメントできるとする。この点で組織アイデンティティのマネジメントは、シンボリック・マネジメントに相当に近い。何故なら、解釈主義パラダイムでは一般的に組織文化などの社会的構成物のマネジメントの可能性には否定的であるが、双方ともマネジメントができると想定しているからだ。シンボリック・マネジメントはシンボルを操作することによって、共有された意味や信念の体系を管理することで社会的構成物を直接にマネジメントを可能とするが、組織アイデンティティのマネジメントは、本研究では組織同一化の概念は、組織アイデンティティの特徴というシンボルをその概念に取り入れて客観的概念、機能主義パラダイムの具体的な対象と変換している。つまり、組織アイデンティティという主観的な概念を組織特徴というシンボルに置き換えることで測定できる定量的な概念に変化して、因果関係の原因と結果として扱うことでマネジメント可能なものとしているのである。前者は解釈主義パラダイムのままマネジメントを行ない、後者は解釈主義パラダイムをシンボルを通じて機能主義パラダイムに変換することによりマネジメントをするという違いはあるが、双方ともシンボルを操作することでマネジメントすることは共通している。ただ、A氏が『**理念を掲げるだけではそれに気づかない人や、それに向かわない人がいるのも事実ですね。**』と述べていることを裏返せば、理念を掲げるだけで組織アイデンティティが変化することもあるということなので、組織アイデンティティのマネジメントの一部ではシンボリック・マネジメントと同様に解釈主義パラダイムに留まったまま社会的構成物(組織アイデンティティ)を直接にマネジメントおこなっている可能性はあると考えられる。これは、図7、図8の“マネージャの操作”から“組織アイデンティティ構築”へ向かう点線の矢印が示している直接の組織アイデンティティ操作である。

すなわち、組織アイデンティティの特徴をシンボルとして組織同一化に取り込むことにより、シンボルを解釈主義パラダイムと機能主義パラダイムを繋ぐパラダイム間のリエゾンとして扱うことで、解釈主義パラダイムの組織アイデンティティの特徴を機能主義パラダイムに変換してマネジメント可能なものとして扱い組織同一化の自己概念取り込み、因果関係の議論としてマネジメントをおこなっているのである。そこに組織アイデンティティと組織同一化の接合点が見出されるという結果を筆者は提示する。

この様に組織アイデンティティと組織同一化の関係をみると、組織アイデンティティ構築プロセスで獲得した組織アイデンティティの特徴を又、自己概念に取り入れることによって組織同一化も変化していくというように組織アイデンティティと組織同一化は互いに関係しあいプロセスがループするという全体のシステムであると考えられる。つまり、組織アイデンティティをマネジメントするプロセスの中に組織同一化の先行要因を操作するという過程が含まれて組織同一化を変化させているのである。これは又、組織同一化が組織アイデンティティを獲得するプロセスにも包含される。この様に組織アイデンティティと組織同一化は、相互にループしているプロセスであると示した(図5、図8、参照)。ある時点での組織同一化というのは、安定した時点での組織アイデンティティの特徴の自己概念への取り入れと成員性の認知で定義され、同時にその組織同一化が組織アイデンティティを定義するプロセスとなっているという結果を導きだした。しかも、それは時々々の状況で外部からの刺激や管理者などのマネジメントにより外的影響を受けるオープンなループ・システムであると考えられる。つまり両概念がループのようにお互いに影響を与えあうという対概念であることを筆者は提示した。

更に、ある組織に確固たる強い組織アイデンティティが存在するというのは、前述の組織アイデンティティと組織同一化ループ・モデルのプロセスを幾度も繰り返すことにより、相互に影響を与えながら止揚して集約していくプロセスの結果であると考えられる。より強固な組織アイデンティティと、それにより強く結びつく組織同一化が、渦を巻くように繰り返しループして組織の中に定着していくプロセ

スを、筆者はループ・モデルを発展させた、組織アイデンティティと組織同一化のスパイラル・モデルというプロセス概念として提示したい(図9、参照)。

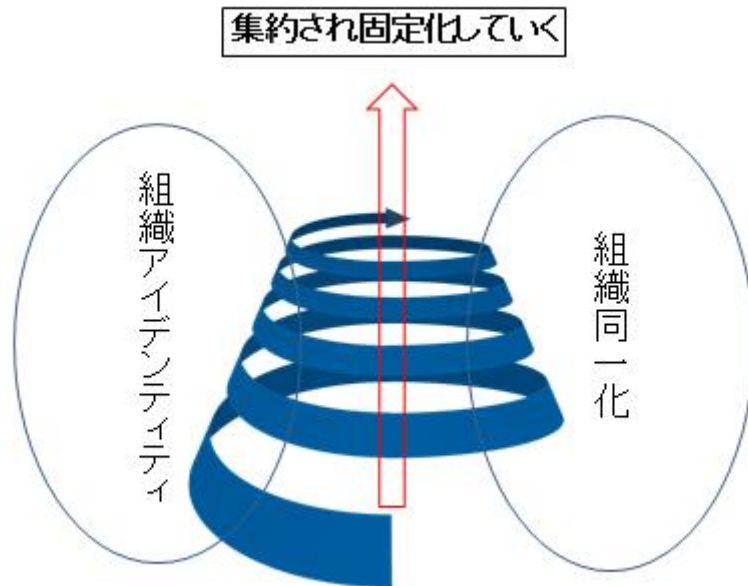


図9、組織アイデンティティと組織同一化のスパイラル・モデル

従って、このような機序によって組織アイデンティティと組織同一化概念は接合されているのだから、既存研究のように、両者は実際の実務において組織アイデンティティをマネジメントする施策においては弁別して考慮されるのではなく、又、筆者は、組織のアイデンティティに関する研究の内容によっては、解釈主義パラダイムと機能主義パラダイムの壁を越えて同時に議論するべきであるということを提案したい。何故ならば、もともと両概念のベースとなったエリクソンのアイデンティティ概念が、主観的パースペクティブと客観的パースペクティブという2つの分析視角が混在していたものであったので、Ashforth & Meal(1989) がアイデンティティ・アプローチを取り入れた組織同一化概念は、エリクソンのアイデンティティ概念の心理学的な個人の主観的パースペクティブと客観的パースペクティブが必然的に入り込んでいるからである。またそれは、先述した社会的アイデンティティ理論の系譜の初期から議論されていた社会心理学者のオールポートとマクディーガルの論争からの問題でもある。

この様にして、組織アイデンティティと組織同一化の対概念は、解釈主義パラダイムと客観主義パラダイムが混在するようになったのであると思われる。これらから、組織アイデンティティをマネジメントする場合には、その過程の段階ごとに両概念を使い分けてプロセスを理解し、それらを統合することでシステム全体での組織アイデンティティのマネジメントを理解するべきであると思われる。この様に組織アイデンティティと組織同一化を対概念として捉え、組織アイデンティティの特徴や組織同一化の先行要因(規定因)をシンボルとして扱い両者のリエゾンとすることで、両者すなわち組織アイデンティティと組織同一化概念の接合が可能になり、両概念が相互にループするように影響を与えあう関係であると考えられるという発見と、そのプロセス内での組織同一化の詳細な役割プロセスの発見とを、筆者は本研究において一考察として、理論的インプリケーションを提示した。また組織マネジメントシステム全体に関しては、この接合した対概念のループ・モデルもしくはスパイラル・モデルを用いることによって理解できるものであるという理論的インプリケーションも提示した。

7. 今後の課題

今回の研究は、組織アイデンティティと組織同一化の関係と接合点について、組織アイデンティティを解釈主義パラダイムとして、組織同一化を機能主義パラダイムであるという前提を置いて議論をした。従って、本研究は、1つの前提のもとで考察した結果として、1つの仮説を提示したものであるということになる。従って、先述した様に両概念とも両パラダイムが混在している概念であるから、本研究と異なった前提を置いて議論すると、両者の接合点と関係が違ったものになる可能性があると考えられる。それがどのようなものであるかに関しては、これからの課題とする。

参考文献

- Abrams, D., & Hogg, A. M. (1990). Social identification, self-categorization and social influence. *European Review of Social Psychology, 1*(1), 195-228.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior, 7*, 263-295.
- Allport, F. H. (1924) *Social Psychology*, Boston: Houghton-Mifflin.
- Alvesson, M. (1990). Organization: From substance to image. *Organization Studies, 11* (3), 373-394.
- Alvesson, M. & P. O. Berg (1992), *Corporate Culture and Organizational Symbolism*, Walter de Gruyter & Co.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Fundamental Questions. *Journal of Management, 34*.
- Bartel, C. A. (2001). Social comparison in boundary-spanning work: effects of community on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly, 46*(3), 391-413.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology, 39*, 555-557
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies, 44*, 972-992.
- Cheney, G. (1983) On The various and changing meanings of organizational identification. *Communication Monographs, 50*, 342-362.
- Cho, J., & Treadway, D. C. (2011). Organizational identification and perceived organizational support as mediators of the procedural justice-citizenship behavior relationship: A cross-cultural constructive replication. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20* (5), 631-653.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal, 34* (3), 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, 39*. 239-263.

- Empson, L. (2004). Organizational identity change: Managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29 (8), 759-781.
- Erikson, E.H., *Psychological Issues : Identity and Life cycle*, International University Press, 1959 (小比木啓吾訳『自我同一性』誠信書房, 1973年).
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*, Basic Books. (吉田禎吾・柳川啓一・中牧弘允・板橋作美訳 (1987) 『文化の解釈学(1)』岩波書店).
- Gioia, Schultz, & Corley (2000a). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25 (1), 63-81.
- Glynn, M. A., & Abzug, R. (2002) Institutionalizing identities: Symbolic isomorphism and organizational names. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 267-280.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relation*, 55 (8), 989-1018.
- Harquail, C. V., & King, A. W. (2010). Construing organizational identity: The role of embodied cognition. *Organization Studies*, 31 (12), 1619-1648.
- Kim, H., Lee, M., Lee H., & Kim, N. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. *Journal of Business Ethics*, 95 (4), 557-569.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Lamertz, K., Heugens, P. P. M. A. R., & Calmet, L. (2005). The Configuration of Organizational images among firms in the Canadian beer brewing Industry, *Journal of Management Studies*, 42 (4), 812-843.
- Martin, J. (1985). "Can Organizational Culture Be Managed?" ,in P.J. Frost, L. F. Moor, M. R. Louis, C. C. Lundberg & J. Martin (eds.), *Organizational Culture*, Sage Publications, Inc., pp. 95-98.
- McDougall, W. (1921) *The Group Mind*, London: Cambridge University Press.
- Meal, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their Alma Matter: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Pfeffer, J. (1981). "Management as Symbolic Action: The Creation and Maintenance of Organizational Paradigms" in B.M. Staw & L.L. Cummings(eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 3, pp. 1-52.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000b). The beauty of and barriers to organizational theories of identity. *Academy of Management Review*, 25 (1), 141-143.
- Ravasi, D., & Phillips, N. (2011). Strategies of alignment: Organization, 9 (2), 103-135.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217-233.
- Tajfel, H. (1978) Social categorization, social identity, and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp.61-76). London and New York: Academic Press.
- 小玉一樹 (2011b) 「組織同一視尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島大学マネジメント研究』11, 55-67.
- 坂下昭宣 『組織シンボリズム論 論点と方法』白桃書房 2002年

- 高尾義明 (2013). 「組織成員のアイデンティフィケーション」. 『組織論レビュー I』. 組織学会.
- 高尾義明・王英燕 『経営理念の浸透—アイデンティティ・プロセスからの実証分析—』 有斐閣 2012年
- 竹田青嗣・山竹伸二『フロイト思想を読む—無意識の哲学—』 日本放送出版協会, 2008年
- 中西信夫・水野正憲・古市裕一・佐方哲彦著『アイデンティティの心理』 有斐閣選書, 1985年
- ニーチェ (1901) 『権力への意志』 原佑訳 筑摩書房 1993年
- ハイデガー (1927) 『存在と時間』 原佑・渡邊二郎訳 中央公論新社 2003年
- フッサール (1935) 『ヨーロッパ諸学の危機と超越論的現象学』 細谷恒夫・木田元訳 中公文庫 1995年
- フロイト (1917) 『精神分析入門』 高橋義孝・下坂幸三訳 新潮社 2007年