

工場・企業および官僚制組織の民俗学

—その経験的調査方法と位置付け—

イレーネ・ゲッツ

Irene Götz

翻訳：及川 祥平／クリスチャン・ゲーラット訳

はじめに一研究史の整理と学際的結合

近代、とくに後期近代社会において、工業及びサービス業の労働は、人びとの毎日の、毎週の、そして人生の大きな部分を占めている。各個人のアイデンティティは、労働を通して、とりわけ企業への帰属を通して形成される。この点は職場や職業を変えることで発生するアイデンティティクライシスや、不安定で「流動的」かつ自己中心的な労働状況を特徴とする現代の後期近代的労働世界においてしばしば発生する失職状況 [Moser 1993, 1998, 2001] にも示されている（これについては例えば [Gruber, Löffler, Thien Hrsg. 2003, Hess, Moser Hrsg. 2003, Schönberger, Springer Hrsg. 2003] を参照）。もし、集団的なアイデンティティにとって、エスニシティや宗教、年齢や家柄よりも、各自が生計を維持する方法こそが重要であるとするならば、「工業化社会の城塞」 [Schiffauer 1996 : 26] としての工場・企業や官僚制組織に対する民俗学／ヨーロッパエスノロジーからの注目が他の分野に比して遅かったということは驚くべきことである。これらに関する民俗学／ヨーロッパエスノロジー的研究においては、変化をせまる恒常的な圧力のもとで発生する新たなコミュニケーション・テクノロジーと労働形態のみならず [Hirschfelder, Huber 2004]、根本的な階級制度的秩序と社会的に重視される価値観、ならびに、性別や環境、文化に規定される社会的役割のイメージが議論される。

しかし、「アイデンティティ」と「文化」の主要な発生地として、複雑な組織における労働生活を捉えるためには、前提として、分野内の秩序化が必要とされた ([Lauterbach 2000, Warneken 2001] 参照)。そのような秩序化はまず、約50年前にはじまる。過去への関心が強く、工業化への敵視を前提とする農民研究に限定された関連地平を離れつつ、「科学技術世界の民俗文化」 [Bausinger 1961 (初版)] を肯定的に捉えることに端を発し、1970年代には文化概念の拡張と日常というパラダイムへの転換が行なわれた。新たな視点の確立に要した前提としては、さらに2点をあげることができる。すなわち、集落や小さな自治体のような複雑な社会的構築物の微視的分析を民俗学が体験したこと、そして、その微視的分析において様々なツールやアプローチ（それらは「質的社会研究の方法」と呼ぶことができるだろう）が試みられた、ということである。

それにも関わらず、ドイツ語圏における経済的組織と官僚制組織は、長らくの間、経験的研究の関連枠組における単なる特殊ケースでしかなく、民俗学の「テラインコグニタ（未知の領域）」とされてきた（例えば [Brauns 1965] 等の諸研究を参照）。手工業研究は、その生業としての衰退を意識しながら、工業化以前の労働形式の調査を優先した。労働者文化研究はたいていの場合、企

業以外の労働者の日常に関心を注いでいた。したがって、両者は現代的な労働世界の研究を可能とする流れには、寄与するところがなかったのである（[Götz 1997]27頁以下参照）。結局のところ、かつての社会における労働者文化の消滅は避けられないものだった。そのため、それまでのイデオロギッシュに下層労働者を思いやる「スタディング・ダウン」的な視点 [Schwartzmann 1993 : 27-36] への固定化は弱められ、「上層」への、そして最終的には全体としての組織への視点の転換が可能になっていった。1998年、ドイツ民俗学会のテーマ別の専門部会が「単数形の労働者文化」から「複数形の労働者文化」へと名称変更したことは、民俗学的労働研究の視点および対象領域の拡張ならびに移転を意味し、上記パラダイムシフトの表明として理解できる（[Götz, Wittel 1999]参照）。

この民俗学内の変化（[Warneken 2001]も参照）は、外部からの刺激によって発生した。1970年代末以来、経営学においては、質的な方法・理論の強力な促しのもとで対象記述が行なわれるようになり、同時に、経済的行動の主体としての「人間」に新たな評価が与えられた。この視点の変化は、まずアメリカにおいて引きおこされたが、それには以下の背景がある。第一に、「後期近代の危機」（例えば合理性の神話の崩壊）と呼ばれる状況の発生、第二に、ポスト物質主義的価値への志向性の増大（例えば「意義ある労働」への関心）、第三に、グローバルなコミュニケーション結合の拡大と世界市場における日本企業製品の成功が引き起こした社会変革がある。このような変革は西洋的なマネジメントスタイルへの反省的考察を促し、また、模範的な「企業文化」の探索を導いた。経済的な経過の影響についてのマネジメント理論と、その実践に関する新たな流行として「組織文化」の構想とその喧伝が行なわれた際、経済学は文化人類学的モデルと方法に大きく影響を受けた（[Helmerts 1993a]参照）。もちろん、実用志向で経営者のな成功法を追求する経営学等の諸分野が人類学的方法を用いることは、却って事実をゆがめた結論を導くことにもなった。したがって、民俗学者・民族学者は（とくに後者は「身近な社会のエスノロジー（Ethnologie der Nähe）」[Nothnagel 1993]の模範例の探索において^{註1}、自身の分野に特有の理論的・経験的作業によって、そのような問題ぶくみの状況の修正を試みた（例えば[Götz, Moosmüller 1992, Helmerts 1993 a, 1993b]参照）。その際、とりわけ、1930年代の高名な「ホーソン研究（Hawthorne Studies）」[Roethlisberger, Dickson 1939]にまでさかのぼるアメリカの産業民族学的研究（企業や役所、病院あるいは工場のエスノグラフィ）の体験が役立てられた^{註2}。また、1970年代以来アメリカ民俗学で実施されている「オキュペイショナル・フォークロア・スタディーズ」（[Bendix 1995 : 168-175]参照）は、ドイツ語圏では1990年代初期以来形成されている現代志向に基づく労働世界エスノグラフィを生み出していたが、ここからも有益な手掛かりが与えられたのである。

1章 研究領域と接近法

1節 「組織文化（Organisationskultur）」概念について

民俗学／ヨーロッパエスノロジーにおいて「企業文化」や「組織文化」が話題となる場合、これらのカテゴリーは、経済学における手段の使用とは異なって、単に企業組織も文化的領域として観察することができるということに目を転じさせる、ゆるやかな概念としての役割を果たす。文化概念は、ここでは一致的で強固に継ぎ合わされた理論的フレーム概念であるよりも、むしろ、特定の全体的な観察法と接近法として強調される。文化的研究は、従来のマネジメント研究と相違して、企業が文化をもつかどうか、それは良きものか否か、適切か否か、強固なものか脆弱

なものか、従業員の指導にあたって有効なものか否か、企業が新しい文化や異なる文化を必要としているか、あるいはそもそも問題として企業に文化が必要か、といった問いをたてることはしない。文化学的眼差しから捉えた場合、いわゆる「組織文化」は、集団に規定されている価値や規範、考え方や態度を意味する。それは第一に、企業の内外の世界に生きる人間についての考察から生み出された概念であり、第二には企業のメンバーの知覚やふるまいを特徴づけ、第三に、象徴的形式で存在し、第四には、企業の伝統として継ぎ送られ、現実化のつど変容を経験する。組織文化は巨大な文化システム内における産業的サブカルチャーであり、企業の専門や情勢、組織や歴史、環境に応じて様々に姿をあらわす。

組織文化は相互に関連しあう異質な領域を有し、それらには構成員の多様なパースペクティブと志向性から接近する必要がある。第一には、上層と下層、すなわち、企業上層部と被雇用者や労働者のパースペクティブの間にたつて文化を観察すること、第二には、公的な(公表されている)文化と、非公式の(隠された)文化の相違を見分けることが肝要である。さらに言えば、エティックな(外的)パースペクティブとイーミックな(内的)パースペクティブの両者の相補的次元から理解することも求められる。

企業の生活世界は、組織文化をその大きな構成要素としている。「生活世界」は第一には自明で伝統的な知識^{訳注3}、振る舞い、相互的な主体の体験によって形成される日常実践を意味する。「具体的・歴史的な社会-文化的生活世界」は「日常的思考」によって統制されている。生活世界の内側のパースペクティブからは、それは「確かで、社会的に証明された」ものとして体験される[Berger, Luckmann 1987: 17]。「日常的思考」は「日常世界におけるふるまいを調整する知識」に基づき、日常世界を有意味で理解可能なものとして現出させる[Berger, Luckmann 1987: 21]。工場における日常的知識と日常的思考は、組織文化の中心的次元である。したがって、それは第一に、主観的解釈や行動の方法としてのみ理解されるものであり、第二には歴史的・社会文化的コンテクストのもとでのみ、この主観的な解釈と行動は発生し、また、再構成され得るのである。それゆえ、組織文化の調査の中心は、その企業の一人ひとりの被雇用者、従業員である。彼は、社会的文脈、企業的サブカルチャーの型(Muster)、そして個々の解釈とふるまいのネットワークから生み出される文化のダイナミズムの交点なのである。企業における日常のふるまい、日常的思考、日常的知識は、個々の相互的参加者であるインフォーマントのパースペクティブからエスノグラフィックに記述されねばならない。それらの企業および企業の日常の総合的状況の解釈を追体験することが、基本的な課題となるのである[Götz, Moosmüller 1992]。

それに関して、さらに踏み込んだ工業事業体の文化学的調査は、ハーバーマスのな用語で表現するならば「目的合理的(zweckrational)」企業経営のもとに編成される労働組織「システム」の中の「生活世界」、もしくは、そのような生活世界の形成や維持をめぐる行なわれる(例えば[Habermas 1988(2巻)])。企業の「生活世界」は、「規範」に方向づけられ、「相互の了解を志向する」コミュニケーション、それに伴う全ての行為の領域を意味する。それは成果の産出とシステムの存続に向けて「目的合理的」に整除されたものではなく、むしろ、社会的特質として表現され、人と人との接触をもたらすことで、企業生活を送る人びとに寄与するものなのである。

2節 テーマ領域と目下の問題の所在

最新の民俗学的(民族学的)組織研究においては、四つの一般的接近法ならびにアクセントと問題意識がうかがえる。

1. 理論や方法論をめぐる論文

あらゆる研究が、この新しいフィールドをめぐる当面の問題意識のために十分な理論的コンセプトと接近法を打ち建てるのに苦心しているが、こうした領域においては、それぞれのアプローチの中で、経験的素材による分析の起点、中心点もしくは到達目標を形成していくことが適切といえる。ここでは新たな問いを切り拓く具体例として、そのような議論を取り上げてみたい。そのような研究の中では、とりわけ、文化的手段とモデルの経済的組織・官僚制組織への応用可能性、あるいは、民族学の場合には、一般的な西洋の社会 (Gesellschaft) への応用可能性が議論されている(「アンソロポロジー・アット・ホーム」[Nothnagel 1993] 参照)。このような研究において議論されるのは以下の諸点である。まず、研究の基礎的な文化概念、または企業の経営改善等に向けた応用的研究におけるフィールドワークの前提ないし条件について、もしくはそのような応用的研究の問題設定が文化研究に取り組む諸学問の自己イメージにもたらす影響といった問題である。以上の議論は、思弁的・抽象的議論に終始するものではない。すなわち、経験的資料に依拠しながら進められている(例えば [Helmers 1993a, 1993b, Götz 1997, Warneken, Wittel 1997]、<http://www.arbeitskulturen.de>)。

2. 従業員文化へのアプローチ

経験文化学を看板にかかげるテュービンゲン大学のルードヴィヒ・ウーラント研究所によって、保険会社やソフトウェア開発企業、自動車業界、電子工業などを対象に行なわれた新たなフィールドワークは、様々な民俗学の調査の中でも特別な位置を占めている [Warneken 1991, Hesslinger 1997, Wittel 1997]。これらの研究は、流行している経営学的な「企業文化」という概念を捨て、新たな「従業員文化」という概念を形成するに至った。「従業員文化」は、主に被雇用者の生活世界におけるインフォーマルな文化として解釈されている [Wittel 1997: 133-135]。この「抵抗的」で団結を促す従業員文化と「ヘゲモニーの道具としての企業イデオロギー」 [Wittel 1997: 85] の緊張の度合いについての先入観は、階級志向的な労働文化研究の「左派」的伝統に近い [Bachmann 2000]。組織メンバーに特有な(対抗)文化を探索する過程で、研究者は、民俗学的カノンに注目した。例えば、コーヒーの飲み方、壁の装飾や階級を象徴するものとしての服装、仕事場の中のちょっとしたスペースの生活世界に即した利用、上流企業的イデオロギーの特異な伝達形式が記述されたのである。

3. 異文化コミュニケーション

とりわけミュンヘン大学の民俗学と結びついた新たな研究のアプローチは、異文化コミュニケーションの形式と特徴という問題に取り組むものであった。例えば、他国からやってきた労働者、サラリーマン、あるいは、会社の上層部・指導者層に注目したのである(とりわけ、[Roth 1996, Kartari 1997, Moosmüller 1997])。企業、官庁、病院や学校・幼稚園のような社会的施設(例えば [Götz, Menzel 1996])、あるいは、警察や裁判所は、このような研究においては、異文化間のコンフリクトが顕在化するフィールドと見なされた。その中で、強制的な「意思を一伝えあう-義務」に基づく文化間の衝突^{訳注4}、特に、被雇用者、客、クライアントや患者の間にある、実存的かつ文化的な価値と行動をめぐる相違が関心を集めるようになった。「親会社」の組織文化は以下のような場合に無数のコンフリクトをひき起こす。例えば、企業のグローバルな拡張努力のなかで、またはそれぞれの従業員(と顧客)の帰属文化が二つないし複数にわたる状況のなかで、労働についての異なる文化モデル、多様なプランニング・指導・コミュニケーション・情報伝達

のスタイルや、特定の技術・資源・生産物についての異なる評価形式、ならびに、異なる消費習慣・言語規則・自己像や他者像に対し、十分に注意が払われないような場合である(例えば、[Götz 1997、2000、Kartari 1997、Moosmüller 1997、Hermeking 2001、Podsiadlowski 2002])。

東西ドイツの「統合」のあと^{訳注5}、「西ドイツ人」(Wessis)による買収は東ドイツ企業に多くの葛藤をもたらした。そのみならず、ポスト社会主義的な労働世界の普遍的な問題[Roth 2006]や東ヨーロッパからの労働移民[Roth Hrsg. 2002]なども、しばしば民族誌的な研究テーマとなっている(例えば、[Rottenburg 1994、Wieschiolek 1999])。

4. サラリーマン文化の歴史学的研究

本稿では現代志向の組織エスノグラフィを紹介してきたが、近年の歴史学的なサラリーマン文化の民俗学的研究にも言及すべきだろう。この研究が対象にする現象は、サラリーマンの文化的な志向性や創造性(例えば、協会・団体の活動[Vereinsaktivität])、それに労働者と自らを差異化しつつ形成されはじめたサラリーマンという階層の自画像である(例えば[Köhle-Hezinger 1986]、特に[Lauterbach 1998])。文化史的な企業研究は(例えば[Braun 1965、Köhle-Hezinger、Ziegler 1991])、現代志向の研究により強く刺激を与える可能性がある。組織文化の歴史的次元へのより深いアプローチを導くのである。歴史的次元への関心は、社史、歴史的な絵画素材、アーカイブズの資料(例えば、協会の文書、服務規定、業務報告、書簡)などへと参照すべき資料を広げることにもなる。

2章 「文化」としての組織研究のための指標

どのように、そしてどのような資料によって、企業や官僚制組織の文化的次元は理解できるのだろうか。どのような指標が、組織文化の多様な水準と局面を指し示すことになるのか。以下で示す資料の例は、これらの中でもより議論の深まっている企業研究の成果から引くことにする。

研究のはじめには、公的な(公表されている)組織文化、会社の外向けあるいは内向けの自己描写が分析されるべきである。

ここで公的な文字素材が活用される。例えば、社史、社内報、マーケティングコンセプト、従業員情報、営業報告、通達書、情報掲示板、広報誌、広告の文書やポスターなどである。企業の中を歩けば、全体的な施設、個々の建築物、各部署の空間的構成、部屋割、そしてステータスシンボルとしての動産や服装、ならびに従業員の態度(歓迎式、公式な言語規則)を観察することができるし、対外的な技術や商品のプレゼンテーションにはその企業に固有のスタイルや雰囲気が表示されている。企業幹部との対話においては、公的な基本方針、価値、行動規則が見出され、かつ整理される。後には、この対話に基づいて、労働の日常の中でこれらが職業活動においてどのように受け入れられ、現実化されているかが調査される。

さらなるステップでは、非公式で覆い隠されている組織文化の記録の描写が行なわれる。すなわち、労働の日常における生活世界的局面である。これらは公的な企業文化への関係のもとに位置付けられるが、そのような公的側面からはまったく自律的に展開されることもある。これらの領域は、とりわけ、いわゆるゼロックスロア(コピーの形式によって流通する決まり文句、ジョーク、逸話)のような資料や落書きなどから獲得される適切なヒントによって理解可能となる。従業員との対話や、特に個々のあるいは集合的な視点についての多くの示唆を含む手がかりとして

の語りは、非公式の企業文化を理解する上で不可欠の資料となる。

参与観察と従業員へのインタビューからは、たび重なる伝達を通してすでに集団の所有物となっている語りも、労働関係、労働の意味、ならびに職業や企業の理想像を知る手がかりとしての個々の個人的な物語をも集めることができる。企業で流通するこれらのコミュニケーションの機能を分析する場合、特にコミュニケーションへの参加者、語りのきっかけと状況に注意をむけなければならない。とりわけ、以下の問いは考慮されるべきである。すなわち、企業における語りは、どの程度まで、その集団の中での一個人のアイデンティティを守り、連帯 (Solidaritätserlebnisse) への欲求を満足させ、あるいは仕事場での衝突を解決する助け [Lehmann 1978] となるのだろうか。また、肉体的・精神的・社会的要求に基づくすべての行動様式は「生活世界的なちょっとしたスペース」の自由な空間でどの程度まで創り出され得るのか。

制度化された会合、例えば、会議や講習会、そしてとりわけ企業の祝典のような儀式化した演出、ならびに、その他の高度にシンボリックな機会、例えば、企業におけるクリスマスなどは一つの好機といえる。そこでは、一方では、会社の公的でシンボリックなメッセージが明らかとなり、他方では企業の構成員による労働の現実をめぐる見解が、間接的に打ち明けられるのである。以下に、その象徴的な実践 (Praktik) をめぐる話者自身の主観的な評価—ここでは大手パン屋の支店で働く店員の語り—を浮き彫りとし、(コン)テキスト化させる解釈の例を示す ([Götz 1997] 参照。とりわけ、163-185頁)。

「Sさん(社長の妻であり、販売部のリーダー)のことですね。ええ、よく知っていますよ！以前はかなり頻繁にお店に来ていましたね。でも、今は稀にしかみかけません。昔は何ごとも親密だったものです。時にはクリスマスの日にさえも先代のSさん(社長の母)がお店にみえていましたね。そして、お若いほうのSさん(社長の妻)は、優秀な販売スタッフには、クリスマスとイースターにとても大きな花束を自宅まで送ってくださったんです。私はちょうど4年そこにいましたが、クリスマスには我が家に大きなクリスマスブーケが届いたものです。4年の間、クリスマスとイースターには花束が届きました。その後はそういうことはなくなってしまいました。」「優秀な」販売スタッフだけが、このような功績の承認を受けていたとインフォーマントは強調した。インフォーマントが最初のSさんからの花束に電話でお礼を伝えたとき、「この花束のことはどこにも言わないこと」と念を押されたという。

この販売スタッフの語りは、第一に、公にされた企業の理想像へのコメントとして読解される(コンテキスト1)。この点は、当該企業が1992年に700名もの従業員を擁する大型のパン屋に成長したあとも、依然として「大きな家族のような会社」として理解されていたことを物語っている^{訳注8}。それは「冷たく、官僚制的な匿名性」(「従業員の手引き」から)の中では避けられるべきものであり、このような状況下では、末端の従業員であっても、経営者家族と個人的なコンタクトをもつことができる

むしろ、このフィールドで収集された無数の物語 (Geschichte) においては、「従業員には近づき難い、企業における『父』」というモチーフが職場の現実を映し出している。これに依るかぎり、経営者との直接的なコンタクトは従業員にとって(あまり)可能ではなかった。しかし、先述の理想像に基づくかぎり、両者の親密なあり方が望まれていたといえるだろう。このインフォーマントの語りには、今の職場の現実(コンテキスト2)への意識もうかがえる。つまり、徹底的に合理化された支店の経営で、「良きもの」、つまり彼女のように職業訓練をうけた永年勤続の働き手が、日々、彼女よりも給料が高いことすらある大学生のアルバイトに取っ

て代わられているという現実である。彼女は、ノスタルジックな物語 (Geschichte) のなかで、「大きな家族のような会社」—ユートピアを過去に投影しながら、企業自身の打ち出す尺度 (理想像) と合理化された現場の現実とを対比させたのである。当時の親密で家族的な企業環境の中では、個々人の業績が評価され、(花束などの) 個人的な意思表示を通して報いられていたのである。

このような個別の語りは、現在の職場の現実という非明示的なコンテキストに基づいており、そのようなコンテキストへの意味づけとしても理解できる。このようなコンテキストは、研究者による参与観察と文章記録の分析を通して解釈する必要がある。この場合、例えば、販売スタッフが業績に応じた報酬を受けてはいなかったこと、(比較的控えめな) 賞与や贈り物は記念祝典のようなごく限られた催しにしかなかった (その場合も全員に記念のコーヒーカップの贈呈が行なわれ、個々人に花束が渡されるようなことはなかった) ことが明らかになる。とりわけ、ただちに注意をひくのは、インフォーマントからは支店の販売スタッフは営業所の幹部に電話ができるかのように語られていたが、実際には、彼女たちと幹部との間には5段階のヒエラルキーが設けられており、直接に連絡をとることは不可能だという点である。

加えて、この現実逃避的な語りの「強固に個別化する機能」(コンテキスト3、語りの機能 [Lehmann 1978] 参照) は^{訳注7}、販売スタッフに、語りという生活世界的行為の中で、そして、うわべ上はまだ規格化されていなかった過去の労働文化の中で、自身をとりわけ優れた労働力として強調することを極めてわずかながら可能にするのである。最初の彼女の語りは、もう一つのクリスマスをめぐる、現在の職場の現実についての認識を直接的に照射する物語 (Geschichte) とは対照的である。それによれば、ボス (Sさん) はクリスマスにだけ店を訪問するのだといい、その目的はクリスマスセールの売り上げを喜ぶためでしかないというのである。Sさんは(スタッフとの人間関係ではなく)「お金が甘く鳴り響く」音にしか興味がないのだ、などと、インフォーマントはクリスマスソングのパロディーによって語っている。クリスマスは二つ目の物語 (Geschichte) の中に純粹に合目的な出来事として登場する。「会社の母」が贈り物を通して「大きな家族のような会社」(Betriebsfamilie) 内の人間関係のケアを行なう生活世界的な象徴空間として、ではないのである。二番目の物語 (Geschichte) の中で、ぼんやりと突っ立っているだけでただ気に障るだけのボスの訪問によって販売業のストレスが高められており、販売スタッフは苦しめられている。このストレスによって、インフォーマントは本来であれば和やかな気持ちで団欒を楽しめるクリスマスの夜になってもまだ、会社から「昔」もらったクリスマスブーケが飾られたままのクリスマスツリーのもとで、落ち着いた気持ちのままである。

この微視的分析の実践例によって説明したかったことは、組織文化およびその単独の局面もまた(ここでのライトモチーフは前述の「大きな家族のような会社」である)、クリフォード・ギアーツ [Geertz 1983] にならって、複雑な意味の網の目として把握されるということである。その網の目の単独の構成要素は網の目から切断することはできず、他の要素との相互関係やそのコンテキストにおいてのみ描写することができるのである。さらに、この事例からは以下の点を指摘することができるだろう。意味の全体としての組織文化は、生活世界的なシンボリックな実践のみから明らかにされるものではない。むしろ、その基本となる仕事の作業手順をふまえることで解釈可能になるのである ([Applebaum 1984: 2-3] 参照)。仕事の作業手順は社会的な価値観と

つながる、習慣化された行為の意味連関である。組織への新規参入者は、文化的順応プロセス（Enkulturationsprozess）において^{註8}、そのような意味連関を身につけねばならない。したがって、このような作業手順もまた、企業の内外からの規制力によって形成される文化的実践であるということが明らかになる。

上記の例においては、企業によって細部にわたって整理され、且つ、合理化されることによって、販売スタッフの仕事は、発信者も受け手も互いの名も知らないまま発せられる指示によって制御可能であるかのようである。この状況が一般的な規格化傾向の結果であるとみなせるならば、女性の販売スタッフの語りにはより広い意味を見出すことができるだろう。この規格化の傾向は、賃金政策やパートタイム・スタッフの雇用の増加傾向とともに、小売販売の仕事からスタッフの個人的な裁量や人間的な交流の余地を徐々に奪い、これらの仕事を特別な資格のいらぬ（女性の）単純労働として位置付けていく（[Götz 1997] の3章3節、および231-241）。

したがって、企業エスノグラフィにおいては、一方では客観的ファクター（例えば、賃金政策、仕事の組織化の様態、作業手順など）もともに記述されねばならない。社会経済的な、そして文化的なマクロコンテクストを取り入れるには、企業の外部、例えば、工場組合や官庁、労働組合の資料を利用することが肝要である。あるいは、特に異文化間の研究に際しては、労働や指導スタイルについて各国でなじみとされているイメージや性役割理解の相違に注意を払うべきである。他方、個々人で、そして集団的に行なわれた労働についての被雇用者の主観からは、とりわけ時間と業績についての観念が解き明かされるべきであろう。

このような視点のもとでは、例えば、企業における社会的関係の網の目とステータスシステム（インフォーマルな上下関係）についても半構造的インタビューによって掘り下げることができる（[Schmidt-Lauber 2006] 参照）。研究者のフィールド観察に際し、半構造的な質問調査を行なう場合は、とりわけ集団の内輪な情報（例えば語りと「キーワード」）を取り上げることができる。特に、後者の「キーワード」は、「ある集団の中心的問題を凝縮された形式で表現している」ことがある（[Mulder van de Graaf, Rottenburg 1989 : 29] 以下の頁）。インフォーマントは、可能なかぎり企業のヒエラルキー内の様々な領域から選択されるべきである。また、子会社やかつての所属企業の仕事仲間、隣人、ビジネスパートナー、あるいはライバル企業の従業員をも、さらなる対話パートナーとして加えることができる。これまでの研究者の体験をふまえて言えば、他の分野から鞍替えしてきた人、新人や一匹狼的存在は、有益で「問題を熟知した」有益なインフォーマントといえる [Lamnek 1993（下巻）：289]。なぜならば、これらの人びとは、企業内で自明とされていることに違和感を有し、あるいは批判的な眼差しで企業を見つめているからである。

3章 組織における民族誌的研究法について

1節 フィールドワークのいくつかの基礎的原則

ここまで示してきた指標と資料に関する部分からは、具体的な研究計画が明らかではない。研究計画のあり方は、様々なプロジェクトに応じて相違するし、選択されたアプローチと問題設定（上記参照）によってもかわってくる。その際、民俗学／ヨーロッパエスノロジーにおけるすべて

の組織研究に共通しているのは、「組織」と「文化」という複雑な対象に向かう上で適切であるところの、フレキシブルなエスノグラフィックアプローチを選択していることである。エスノグラフィックなフィールドワークにおいては、問題設定や方法、資料などを、フィールドの現実的状況にあわせて検討し直していくことになる。そのためには、既存のイメージを対象に割り当てることに努力するのではなく、むしろ第一には、経験的研究のプロセスの中でフィールドについての仮説を帰納的に形づくっていくことが重要である（[Fischer 1981 : 67] 以下の頁）。しかし、事前の予備知識は研究プロセス、あるいは、フィールドにおける具体的な問題設定に影響を与える。そのような予備知識が、研究者の先入観として基本的な研究実践に与える影響について考えることもその研究のプロセスの一部となるし、論文の中で明記されねばならない。

基本的には、特定の全体社会的問題（例えば、社会文化的な遠因をもつ東西ドイツ間の、あるいは移民とドイツ人との葛藤）についての研究者の関心は、先行研究から提供される仮説（例えば、複数文化間の軋轢を映しだす鏡としての企業という視点）と擦り合わせることで、適用可能性のある問題設定へとつながっていく。そのような問題設定は、以下で示すような比較を行なうことによって具体化していくことができる。

- ・ 研究に際する事前の知識と企業の現実との比較
- ・ 研究者の価値観と、フィールドにおいて主張されている価値観、そして日々の仕事の中で現実に実践されている価値観との比較
- ・ 公的な組織文化と非公式の組織文化との比較
- ・ 企業内ヒエラルキーの「上位」にある人びとの価値観と、「下位」にある人びとの価値観の比較
- ・ ローカリティの比較（地方の支店あるいは他の企業）
- ・ しばしば対比される事象の比較（例えば、男性の世界と女性の世界、理想と現実、語りの中で構成される「昔」と「今」等。上記参照）

以上のような比較を行なうためには、研究者がフィールドに対して一定の距離を保つことが必要不可欠である。フィールドワークという方法は、研究者がまず「第三者」として異なる社会文化的組織に赴き、やがてその組織に参加することで、そこでの価値秩序、規範、習慣、儀礼を学習する、いわば第二の社会化ないし文化的順応によって適切に「機能」といえる [Fischer 1981 : 70]。研究者は、最初は第三者としての距離から異文化に出会い、自身の熟知した文化と比較する。そして、自身の文化との相違を確認することで、新たな文化を自身に理解可能なものとしていくのである。

したがって、フィールドワークによる組織の記述・分析は、企業の文化が、国や地域の文化などの大きな枠組の中にある、一種の独得なサブカルチャーであるということを前提にしている。それゆえ、それは第三者的観察者としての研究者によって、エティックで外部的な「他者的眼差し」のもとで表現される。研究者は、企業の日常に参加することで、成員の価値観やイメージへの理解を深めていき、時間とともにイーミックな視点をも手に入れることができるのである [Fischer 1981 : 67]。

ここで示した解釈的－理解的な研究アプローチの結果として、研究者は自分自身をエスノグラフィックな文化分析の凝固点とすることができる。つまり、彼自身が「組織文化」を「構成」していることになるのである。研究者らは、企業の成員の観念を理解し、大きな文脈のもとで解釈し、最終的には文化学的カテゴリー（第三者的視点）に立ち返りつつ緻密にテキスト化する努力をす

る。結局のところ、研究者が行なうのは、フィールドの他者的な視点と内的な視点を調停し[Geertz 1983]、企業のヒエラルキー内の上層・下層の多様な視点を関係づけることであり、それは「構成的な作業」といえるのである。組織を外部の視点から研究するのであれ、内部から可能なかぎり全体的な視点にたつて個々の点を議論する場合であれ、フィールドに対してまったく先入観をもたず、理論的にも自由に研究を行ない得ることがこの種の研究の前提とされる。しかし、研究実践の中では、確実に大きな制約を体験することになる。重要なのは、利害関係者（例えば経営陣や労働組合）によって研究者が独占されないことである。研究者が、全体的なアプローチの特徴であるところのパースペクティブの転換や相互に補足・修正しあう諸方法（観察、インタビュー、記録やモノ資料の分析）の複合を効果的に実践するためには、軽率にも企業の収益性の展望に影響を受けたり、他の利害関係者（例えば労働組合）からの影響をそのまま受けいれてしまうことのないよう警戒すべきである。

このエスノグラフィックなアプローチの中心は、もっとも容易に固有の文脈を理解し、また、パースペクティブの転換を可能とする参与観察である。これは、研究者が多様な役割と機能を担いながら企業の日常に参加することを意味する。例えば、研究者は実習生、臨時雇い、時間制の従業員として企業に入り込む。組織の一員になるからには、安全規則や守秘義務を遵守する必要があり、あるいは、実際には責任問題との関連で研究者の専門知識不足が問題となる場合もあり、研究者の活動は制限される（新たな可能性としての「実地観察」については[Lindner 1981 : 63]以下の頁と、[Mulder van de Graaf, Rottenburg : 30-31]参照）。

研究者として、労働の現実の枠の内側とインサイダーにしか明らかではないコミュニケーションの輪（Kommunikationszirkel）、そして、集団の結束に接近するためには、経験上、その臨時的な職員になることが有益である。その職員になることは観察の余地を制限し、また、注意力を仕事内容にも振り分けなくてはならなくなる。しかし、結局のところ、それは「話の仲間に入る」ための入場券となる。すなわち、対等の対話パートナーとして受け入れられるようになるのである。それに加えて、臨時職員になることによって体験に即した問題提起が可能となり、また、労働中の出来事への感知力を研ぎ澄ますことにも著しく寄与する。

重要なのは、確実な親密さを企業との間に取り結びながら、一人ひとりの従業員とのつながりを深め、適切なインフォーマントを選び出すことである（上記を参照）。その際、焦点化するフィールドの選択と同様に、形式化しない方法であるところのフィールドワークは、偶然の原則を考慮することが重要である。研究者が足を踏み入れた世界のどこかを焦点として際立たせようとする際、とりわけ企業において研究者の調査がごく限られた範囲に統制されているような時、それが、可能性の限られたものであるからこそ、現実に深く接近し、そこから微視的分析によって値を導き出そうとするプロセス（[Geertz 1983]とりわけ31頁参照）が決定的に重要になるといえる。すなわち、フィールドの中でどこに焦点をおくのかという選択とそれへのアプローチの正当性を説明する作業、個別のケーススタディがどのように一般化できるかという可能性と有効性の射程の検討作業といった一連のプロセスである。

原則として、参与観察は相互的で対等のコミュニケーション形式として構想されねばならない[Lindner 1981 : 62-65]。すなわち、そこでは企業の成員も同様に彼の利害意識や考え方を主張すると考えてよいのである。この点は、彼らが研究者を、その労働の日常から「有益」と信じ得る役割に割り当てられるようなときがわかりやすい。研究者は、例えば、「徒弟」、関心事の弁護士、「コンサルタント」[Novak 1994]としての役割を割り振られるし、「スパイ」として情報収集の手段とされることもある。それとは反対に、それらの目的をもって侵入してきたものと誤解されるよ

うなこともある。インフォーマントが、研究者という存在、そのふるまいや問いかけ、観察の特殊な流儀に対してどのように反応するかということは、偶然ではなく、むしろその社会的な経験の水準に基づいている。そして、それとともに、相互作用のプロセスにおいて明瞭化するサブカルチャーに枠づけられた基準と価値を提示しているのである。

企業文化への第一の手がかりは、私たちの『ゲートキーパー』から手に入れることができる。『ゲートキーパー』は多くの場合、影響力の大きい機能の保持者であり、それゆえにしばしば、フィールドワークの前提を確定しようとすることがある。(中略) A社の人事部長は自身で対話パートナーを選択しようとした。(中略) なぜならば、彼は、意義深く代表的な情報を提供できるのが誰であるかを判断できるのは自分であると思っているのである。彼は、「誤解」を回避したいと称して(中略)、インタビューに先だってインフォーマントへの質問を閲覧することを希望した。彼は私たちがアンケート調査を望まないことに失望をあらわにし、私たちの学術性に疑念を抱いた(中略)。このリアクションは、A社の企業文化の二つの特徴として、私たちが手に入れた最初の手掛かりであった。すなわち、全部門・全従業員が全体的に厳しく管理されていること、そして、ヒエラルキーの頂点にいる人々こそが企業内の真実の状態を理解しているという考え方の存在である[Mulder van de Graaf, Rottenburg 1989 : 26]。

とりわけ、研究者と対象者がまだ親しくないような調査の開始段階におけるフィールド体験について言えば、「対象者ないし対象集団にフィールドワーカーが入って来ることで生じる『違和感』への反応の体験こそが、基本的な行動学的データ」の一つとして重要であるといえる([Devereux 1976 : 143] および[Lindner 1981 : 61] 以下の頁参照)。企業から調査の許可を得るプロセスは、多くの場合、人事課への書類の送付ではじまる([Lamnek 1993 (下巻)], 290頁以下の事例を参照されたい)。大抵、研究者は人事課から他の部署へ、そこからまた別の部署、さらに別の部署へとたらいまわしにされることになる。しかし、このプロセスこそ、組織のコミュニケーション文化を知る上での有益な手掛かりになる。そして、ここからは、この組織の「面倒」な側面や、組織の利益になるか否か判然としない「時間のかかる」質的研究に対する企業の考え方も明らかになる(例えば[Schwartzman 1993 : 48-51])。

そして、フィールドへの滞在期間が増加する中で、相互の役割関係は変化する。研究者もとりわけ初期には、(膨れ上がる)不安や不確実性、無知や偏見によって知覚が制限され、ゆがめられてしまうがために、上記の問題に陥りがちである[Lindner 1981]。どの程度まで企業研究が先鋭的な「リサーチ・アップ」状況であるかも、議論を要する。従来は下層および中間層に注目していた民俗学者は、企業研究において出会うことになる、経済的力を有し、良い教育をうけ、学門に対して懐疑的な指導者層に対して、根本的に新しい形式の劣等感的な恐怖をおぼえるのだろうか? 訳注⁹ その場合、この恐怖感は固有の克服戦略とテキスト化戦略を導くのだろうか? [Warneken, Wittel 1997]

そこからのいくばくかの影響は、フィールドの焦点やインフォーマントの選択、場合によっては研究の構想にまでも及ぶ(上記の事例を参照)。例えば、企業の幹部もしくは人事課など、フィールドの「上層から」アプローチしていくのか(例えば[Novak 1994, Götz 1997])、もしくは「下から」、つまり企業の職場委員会^{訳注¹⁰}や個々の従業員を「ゲートキーパー」として研究するのかにも関わってくる。例えば、研究フィールドにおける労働組合と企業の委員会の助けによってフィールドにはいったブルクハルト・ヘルゲゼン(Burkhard Hergesell)は、経営陣にバレないように、休

暇中の学生アルバイトとして観察調査を行なわねばならないと考えた[1994: 23-24]。ここでは、以下の点も肝要になる。すなわち、フィールドに固有の所与の条件に基づいて、オープンな立場から参与観察を行なうのか、密かな参与観察を行なうのか、を決断することである。前者が倫理的であり、また実際的な理由(質問や行動の自由)においても可能なかぎり選択されるべきものといえる。どちらを選ぶにせよ、その選択の理由は明らかにされるべきであるし、その選択の結果についても反省的に考察されねばならない([Lamnek 1993 (下巻): 292 - 295]参照)。もちろん、その際、自己反省と方法的反省が自己目的化して自己陶醉に陥ってしまうような事態は許されない。

2節 対話的分析

フィールドワークについては、フィールド滞在と分析フェーズを交互に行なう対話的分析の帰納的方法が、これまでの研究蓄積のなかでその有効性を確認されている。分析フェーズで獲得できる最初の成果と新たな仮説は、「対話的」に、つまり、フィールドとの新たな相互作用的プロセスのもとで検討できる。分析フェーズにおいて残された疑問点は、その次のフェーズで、例えば、直接的に(事後)インタビュー([Honolka, Götz 1999]の2章参照)を行なったり、あるいは間接的に集中的な観察調査を行なうことで明らかにすることができる。これに関し、データ保存の中心的メディアは、インタビューの音源とともに、参与観察の開始とともに記述されはじめたフィールド日記において行なわれるべきである。フィールド日記には、特にまだ問題設定が無指向的な状態にある参与観察の初期段階などには、予備的理解をふまえて無意識に目にとまったものすべてを記録せねばならない。

これまでプロトコルは、詳細であればあるほど良い。何故ならば、大抵の場合、まず、研究プロセスの中で、どの観察がとりわけ意義深いものだったかが明らかになる。現実のプロトコルの内容に関しては、以下の観点がある([Girtler 1984: 133-134])。

- ・ 人々の被調査者化可能性を規定する変数(主題に応じてどこまでの人物を調査対象とし得るか)
- ・ 参加者の相互作用(中略)
- ・ フィールドの中心的要素としての社会的状況の記述。例えば、出来事のおきた場所、時間、出来事を構成する諸条件等…。
- ・ 観察の規則性ないし一回性(中略)
- ・ 普通ではない、もしくは逸脱的なふるまい方についての参加者のリアクション(中略)
- ・ 発言されたことと行なわれたこととの間に相違は確認可能か否か[Lamnek 1993 (下巻): 302]。

公式の許諾を得た観察に際しては、出来得る範囲で、フィールドで簡単なメモをとること(場合によっては自身の短い音声記録でも良い)、また、まだ記憶を呼びおこすことができるであろう観察終了直後には詳細な記憶のプロトコルを作成することの意義は従来の研究からも明らかである。プロトコルには、第一に、聞いたことと見たこと、第二には自身の感覚、例えば、フィールドや自身に投影される役割への忌避感など、第三にはリフレクティブな考察と解釈のアイデアという順序で、コンピューターに記録するように書き留めることが重要である。パソコンを使う場合は、実際の時系列的なフィールドプロトコルを打ち込み終えて、分析を行なう段階では、

任意に、体系的な観点のもとでデータを配列しなおしたり、整理することができる。

インテンシブで帰納的な分析作業に際しては、データの選別と比較作業を通して、内容に関する分析カテゴリーとさらなる疑問点がプロトコルの余白に書き込まれる。このカテゴリーに則して、プロトコルはさらに細かく分割され、整理される。同様に分解され、分類されたインタビューのトランスクリプトと企業の記録と一緒に組み合わせることで、下位カテゴリーから上位カテゴリーにわたる緊密な証拠の網の目が生み出されるのである。この網の目は意味の体系である。最終的には、この意味の体系をこそ、フィールドへの新たな滞在を通して再形成し、または濃密化しながら、テキスト化すべきなのである([Lamnek 1993 (下巻) : 296-303]参照)。

研究プロセスの終了の時期は、第一には、実際のな所与性(例えば、企業の指導者層との調査期間についての取り決めやあらかじめ与えられていた条件、研究者自身の学務等の都合)に依存する。それよりも重要なのは、注意深い資料批判(とりわけ、データの妥当性と信頼性について)を経て、体験に則し、かつ「厚い」記述を為し得るほどの「理解」に、いつ到達したのかという点である[Geertz 1983]。フィールドへの滞在は、合計わずか6週間で十分なこともあるし、1年の期間を要すこともある([Helmerts 1993a : 170]参照)。

むすびにかえて—新たなフィールド、新たな問題

工場・企業や官僚制組織というフィールドは、その特徴や独自性のゆえに、文化学におけるどのような理論的・方法論的課題に答えを与えてくれるのだろうか。第一に、民俗学者・ヨーロッパエスノログイストは、工場や企業というフィールドでエスノグラフィを書こうとするとき、以下の不慣れた問題に直面するとされている。すなわち、フィールドへの接近の難しさ、「実地観察」に加えられる制限、内部のエキスパートがもつ専門的知識についての研究者の勉強不足、そして、「リサーチ・アップ」状況である。エスノグラフィックな組織研究がはらむこれらの典型的な問題は、研究者の従来の自己意識や役割理解、そして「フィールド」理解に再考をせまるものである。このようなフィールドにおいて、エスノグラフィの記述者は、「上層」と「下層」の相互作用的関係であるヒエラルキー構造のなかに分け入っていくことになるのであり、この点は、従来「下層」への眼差しを優先してきた民俗学の視界を拡張することになる。

さらに言えば、応用志向の問題もまた、これまで継承されてきた文化学的な自己理解に変化をせまる。応用志向に対して禁欲的態度を保持すべきというトレーニングをうけてきたフィールドワーカーは、企業というフィールドの体系が内在させる利用への圧力によって、否が応でもこの点を考えさせられることになる[Wischmann 1999]。ここで肝要なのは、研究成果をうけて、フィールドからの通常の「還流」を待ち、それを「リスタディ」の方法で記録にとることだけではなく、むしろ、プロジェクトの基礎的構想の段階ですでに、この問題を設定するか、そして設定し得るか(もしくは取り去るか/取り去り得るか)を熟慮することである。この仮決定は調査の計画と推移に影響を及ぼすからである。倫理的な理由からも、フィールドからの応用の圧力には注意すべきものがある。研究者やその知識を自身の目的や内部抗争に利用しようとする利害関係者による試みは、高度な社会的管理と競合の圧力が猛威をふるっている企業においては、とりわけ、他の集団の実存的な不利益や、嫌われているインフォーマントへの制裁を容易に導いてしまうこともある。調査によって集積された知識を適切に取り扱うためには、社会的でコミュニケーション的な技巧と高度な責任意識を必要とする。

もし、応用志向について研究し、その成果によって企業になんらかの貢献をしようとするならば、これまでの民俗学的トレーニングでは学ばれることのなかった資格が必要になることもあり得るかもしれない。この応用志向についての研究は、上で述べた、研究が自由であるべきことと齟齬を生じる可能性もあるが、必ずしもそうとは限らない。新たな職業的フィールド(企業民族学者、多文化間コンフリクトのマネージメント)の成長について、そして、文化学者にとっての応用志向的研究とはそもそもどういうことなのかという問いについては、まず第一に、企業経済にとって「目的合理的」な「システム」ではなく、むしろ、企業の「生活世界」に触れる必要があることを指摘しておきたい。これについては、アメリカ的な「応用人類学(Applied Anthropology)」の長年の体験を参照することができるだろう ([Schwartzman 1993]、<http://www.arbeitskulturen.de> 参照)。

民俗学・ヨーロッパエスノロジーの理論形成にとって、企業と官僚制組織は示唆に富んだ研究領域であるといえる。「工業化社会の城塞」[Schiffauer 1996: 26]として、現在志向のフィールドワークの普遍的な問題、および後期近代の一般的な社会的課題を、まるで集光鏡のようにありありと可視化してくれるからである(例えば、改革の中の労働社会、グローバリゼーションの問題[Hirschfelder, Huber 2004]参照)。そして、企業は、ますますトランスナショナル化する下請け企業、傘下の系列会社(子会社)、国立の公共機関や労働組合、企業間組合、異なる国や環境からやってくる従業員との結合によって多様化している複雑なフィールドである。ここにおいて、フィールドワーカーは、「マルチサイテッドエスノグラフィ」[Welz 1998]の意味で、ますます(社会的観点においてだけでなく、むしろ空間的にも)可動的であらねばならない。そのようなフィールドワークの文脈では、エスノグラファーは以下のような問題を解決せねばならない。すなわち、フィールドの全体から研究に相応しい部分をどのように選択し、それらの部分にどのように集中するのか、そして、そこで観察された出来事は一回的で特殊なものであるのか、選択されたフィールド以外にも一般化することができるのかといった問題である。出来事の一回性/固有性は、観察された出来事を典型的文脈のなかに位置付けることを難しくしてしまうのである。これらは従来の研究において存在しなかった新たな問題ではないが、ここで述べているような研究においては焦眉の問題となるのである。しかし、研究者は、「組織文化」の(脱)構築に臨むことで、企業の改善のための新しい「魔法」を探している経営者たちの文化化戦略について、様々な理解を得ることができる。そして、どれほど道具化されているとはいえ、これまでエスノグラファーの理解にとって不可欠の補助器具であった文化学的な文化概念についても、その可能性と限界を再考することができるであろう。

訳注

- 1 ここで「身近な社会のエスノロジー」と訳した Ethnologie der Näheは、ノートナーゲル・デトレフの提唱した言葉であり、異文化研究の伝統をもつ民族学が、研究者にとって身近な社会・文化の研究に向かうべきことを主張したものである。
- 2 ホーソン研究とは、シカゴのウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場において実施された一連の実験と調査である。
- 3 ここで「伝統的な」と訳したtraditionalは、一般的に「伝統的な」という意味で使用されるtraditionellとは相違し、静的な「伝統」理解ではなく、過去が変容の契機を含みながら持ち伝えられている／いく側面を重視した動的な概念として、研究者が使用するタームである。
- 4 ドイツは、多様な文化と民族の人が住む国家である。総人口は8千万人程度であるが、うち、150万人がトルコ人、100万人が中国人、67万人がポーランド人、57万人がイタリア人、35万人がルーマニア人、32万人がギリシャ人となり、これに他の国からの移民がつづく。ドイツ国籍をもつ移民が総人口に占める割合は12%、ドイツの国籍を持たない移民は8%である。諸民族・諸文化の間には、宗教、世界観、価値観などに大きな差異があり、それに対する対処方法は移民の同化から平行社会に至るまで様々である。無論、異文化摩擦が発生することがあるが、多くの場合、それは解決せずに避けることができるものの、会社で働いたり、法廷闘争に巻き込まれたり、または入院するなど、どうしても他人とのコンタクトを避けられない状態が発生する。すなわち、ここでいう「伝え合わなければならない」義務の発生するシチュエーションである。
- 5 1990年、東西ドイツという、第二次世界大戦後の50年間に文化的乖離の進んでいた二つの国家が再統一された。政治体制も経済制度も全く異なっていたため、両国の人口や文化には大きな相違が生まれていた。西ドイツは民主主義で市場経済システムがあったが、東ドイツは共産主義・権威主義的支配体制で、統制経済がしかれていた。文化的な差異は言うまでもないが、西ドイツ人と東ドイツ人のあいだでは、とりわけ経済的な統一が様々な葛藤を生んだ。東ドイツの統制経済的な会社は競争力が弱かったため、破産したり、西ドイツの会社や投資家に乗っ取られ、従業員のリストラも相次いだ。東ドイツ人は無知で怠惰であるという偏見は西ドイツに流布し、東ドイツ人は会社の競争力を上げるために西ドイツから派遣されてくる指導者やコンサルタントを、偉ぶった「知ったかぶり」として不満を募らせた。こうした両者の偏見や経済・文化的な差異は現在でも存在する。
- 6 「家族のような会社」という比喩は、人間関係は親しさ、信頼、忠誠心などを特徴とし、問題や葛藤が生じても直接的なコミュニケーションで解決するかのような雰囲気の意味する。
- 7 個別化する機能と訳したindividualisierende Funktionは、アルブレヒト・レーマンの用語であり、語りが発話者自身の「個」性を主張する側面をもつことを意味する。
- 8 ここで文化的順応と訳したEnkulturationは、直訳すれば「文化化」となる。意味するところは、社会化(Sozialisation)と近似するが、社会ではなく、なんらかの文化のなかに人が包摂されていく側面を捉えるものである。
- 9 かつての民俗学的フィールドワークにおいて、研究者はインフォーマントよりも権威的な位置にあった。村人の話者は多くの場合、研究者より教育程度が低く、財力もなく、社会的な地位が低かった。この状態は研究者に自信を持たせ、精神的にも余裕をもつことができた。しかし、インフォーマントが執行役や大企業の社長であれば、状況は全く異なる。インフォーマントのうけた教育は少なくとも研究者と同等程度であり、多くの場合に経済的・社会的な地位は研究者より高い。インタビューとフィールドワークに慣れている研究者には、このような関係の相違が精神的な問題になることがあり、それは研究成果にも反映する。
- 10 Betriebsrat(職場委員会)とは、労働組合と違い、一つの企業の成員で構成される団体である。もっとも、労働組合と協力することもある。ドイツの経営体規則法(Betriebsverfassungsgesetz)によると、5人以上の正社員がいる企業の社員はBetriebsratを選挙する権利がある。Betriebsratは社員の代表であり、その使命は社員と執行役の間の媒介者であり、社員や労働者を守る法律や規則(労働時間法、事故防止法、職場差別に対しての法律など)、法令の順守を保障することや重度障害者、外国人、高齢の社員の統合に力を貸すことなどがある。

参考文献

- Applebaum, Herbert. "Theoretical Introduction." In *Work in Market and Industrial Societies*, herausgegeben von Herbert Applebaum, 1–32. New York, 1984.
- Bachmann, Götz. "Der Belegschaftskultur-Ansatz und die Links-Volkskunde. Ein Blick zurück nach vorn." In *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisationen*, herausgegeben von Irene Götz und Andreas Wittel, 35–52. Münchner Beiträge zur Volkskunde 26. Münster / München / New York / Berlin, 2000.
- Bausinger, Hermann. *Volkskultur in der technischen Welt*. 2. Auflage. Frankfurt a. M., 1986.
- Bendix, Regina. *Amerikanische Folkloristik*. Eine Einführung. Berlin, 1995.
- Berger, Peter L., und Thomas Luckmann. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt a. M., 1987.
- Braun, Rudolf. *Sozialer und kultureller Wandel in einem ländlichen Industriegebiet (Züricher Oberland) unter Einwirkung des Maschinen- und Fabrikwesens im 19. und 20. Jahrhundert*. Zürich / Stuttgart, 1965.
- Devereux, Georges. *Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften*. Frankfurt a. M. / Berlin / Wien, 1976.
- Fischer, Hans. "Zur Theorie der Feldforschung." In *Grundfragen der Ethnologie*, herausgegeben von Wolf Dietrich Schmied-Kowarzik, 63–78. Berlin, 1981.
- Geertz, Clifford. *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*. Frankfurt a. M., 1983.
- Girtler, Roland. *Methoden der qualitativen Sozialforschung. Anleitung zur Feldarbeit*. Wien, 1984.
- Götz, Irene. *Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht*. Münchner Beiträge zur Volkskunde 19. Münster / München / New York / Berlin, 1997.
- . "Brotlose Kunst? Der Faktor Unternehmenskultur." In *Kursbuch Arbeit*, herausgegeben von Jan Engelmann und Michael Wiedemeyer, 293–303. Stuttgart / München, 2000.
- Götz, Irene, und Peter Menzel. *Kulturkontakt – Kulturkonflikt im Kindergarten. Untersuchungen zur interkulturellen Situation in Münchner Kindergärten. Ein Forschungsprojekt im Auftrag der Ausländerbeauftragten der Landeshauptstadt München*. München, 1996.
- Götz, Irene, und Alois Moosmüller. "Zur ethnologischen Erforschung von Unternehmenskulturen. Industriebetriebe als Forschungsfeld der Völker- und Volkskunde." *Schweizer Archiv für Volkskunde* 88 (1992): 1–31.
- Götz, Irene, und Andreas Wittel (Hrsg.) *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation. 9. Tagung der Kommission Arbeitskulturen (ehem. "Arbeiterkultur") in der DGV am 8./9. Mai 1998 in München*. Münchner Beiträge zur Volkskunde 26. Münster / München / New York / Berlin, 2000.
- Gruber, Sabine, Klara Löffler, und Klaus Thien (Hrsg.) *Bewegte Zeiten. Arbeit und Freizeit nach der Moderne*. München / Wien, 2002.
- Habermas, Jürgen. *Theorie des kommunikativen Handelns*. 2 Bde. Frankfurt a. M., 1988.
- Helmers, Sabine. "Beiträge der Ethnologie zur Unternehmenskulturforchung." In *Unternehmenskultur in Theorie und Praxis. Konzepte aus Ökonomie, Psychologie und Ethnologie*, herausgegeben von Meinolf Dierkes, Lutz von Rosenstiel, und Ulrich Steger, 147–187. Frankfurt a. M. / New York, 1993(a).
- (Hrsg.) *Ethnologie der Arbeitswelt. Beispiele aus europäischen und außereuropäischen Feldern*. Bonn, 1993(b).
- Hergesell, Burkhard. *Arbeiterkulturen im Betrieb. Interethnische Beziehungen zwischen Produktionsarbeitern. Eine empirische Studie*. Frankfurt a. M., 1994.
- Hermeking, Marc. *Kulturen und Technik. Techniktransfer als Arbeitsfeld der interkulturellen Kommunikation*. Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 10. Münster / München / New York / Berlin, 2001.
- Hess, Sabine, und Johannes Moser (Hrsg.) *Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten*. (Kuckuck, Sonderband 4) Graz, 2003.
- Hesslinger, Eva. "Betriebsfeiern als Spiegel des Betriebsalltags? Zum Problem der Repräsentation komplexer Settings durch einzelne Kultursegmente." *Schweizerisches Archiv für Volkskunde* 93 (1997): 137–168.
- Hirschfelder, Gunther, und Birgit Huber (Hrsg.) *Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen*. Frankfurt a. M., 2004.
- Honolka, Harro, und Irene Götz. *Deutsche Identität und das Zusammenleben mit Fremden*. Opladen / Wiesbaden, 1999.
- Institut für Europäische Ethnologie, und Kommission Arbeitskulturen der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde

- (Hrsg.) *Das Innenleben der Organisation. Ethnographisches Wissen in der Organisationsberatung. Eine Tagung des Instituts für Europäische Ethnologie in Berlin, 16.-18. Feb. 2001, Teilabdruck der Tagungsbeiträge.* (<http://www.arbeitskulturen.de>)
- Jeggler, Utz, (Hrsg.) *Feldforschung. Qualitative Methoden in der Kulturanalyse.* Untersuchungen des Ludwig-Uhland-Instituts der Universität Tübingen 62. Tübingen, 1984.
- Kartari, Asker. *Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb.* Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 2. Münster / München / New York / Berlin, 1997.
- Köhle-Hezinger, Christel. "Beamtenkultur" - Die Beamten der Maschinenfabrik Esslingen (ME)." In *Tübinger Beiträge zur Volkskultur*, herausgegeben von Utz Jeggler, 127-155. Tübingen, 1986.
- Köhle-Hezinger, Christel, und Walter Ziegler (Hrsg.) "*Der glorreiche Lebenslauf unserer Fabrik!*". *Zur Geschichte von Dorf und Baumwollspinnerei Kuchen.* Weißenhorn, 1991.
- Lamnek, Siegfried. *Qualitative Sozialforschung.* 2 Bände. 2. überarbeitete Auflage. Weinheim, 1993
- Lauterbach, Burkhart. *Angestelltenkultur. "Beamten"-Vereine in einem deutschen Industrieunternehmen vor 1933.* Münchener Beiträge zur Volkskunde 23. Münster / München / New York / Berlin, 1998.
- . "Die Volkskunde und die Arbeit. Rückblick und Vorschau." In *Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation*, herausgegeben von Irene Götz und Andreas Wittel, 19-34. Münchener Beiträge zur Volkskunde 26. Münster / München / New York / Berlin, 2000.
- Lehmann, Albrecht. "Erzählen eigener Erlebnisse im Alltag. Tatbestände, Situationen, Funktionen." *Zeitschrift für Volkskunde* 74 (1978): 198-215.
- Lindner, Rolf. "Die Angst des Forschers vor dem Feld. Überlegungen zur teilnehmenden Beobachtung als Interaktionsprozeß." *Zeitschrift für Volkskunde* 77 (1981): 51-66.
- Moosmüller, Alois. *Kulturen in Interaktion. Deutsche und US-amerikanische Firmenentsandte in Japan.* Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 4. Münster / München / New York / Berlin, 1997.
- Moser, Johannes. "*Jeder der will, kann arbeiten*". *Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit.* Wien / Zürich, 1993.
- . "On the Cultural Meaning of Work in Postindustrial Societies." *Ethnologia Europaea*, Nr. 28 (1998): 55-66.
- . "@ftermining. Wirtschaftsanthropologische Überlegungen zu ökonomischen Transformationsprozessen in einer Bergbaugemeinde in den Alpen." *Österreichische Zeitschrift für Volkskunde* LV/104 (2001): 137-162.
- Mulder van de Graaf, José, und Richard Rottenburg. "Feldforschung in Unternehmen. Ethnographische Explorationen in der eigenen Gesellschaft." In *Teilnehmende Beobachtung. Werkstattberichte und methodologische Reflexionen*, herausgegeben von Rainer Aster, Hans Merkens, und Michael Repp, 19-34. Frankfurt a. M. / New York, 1989.
- Nothnagel, Detlev. "Anthropologische Feldforschung in Organisationen. Überlegungen zu einer Kulturanthropologie der 'modernen Welt.'" *Anthropos*, Nr. 88 (1993): 459-476.
- Novak, Andreas. *Die Zentrale. Ethnographische Aspekte einer Unternehmenskultur.* Bonn, 1994.
- Podsiađowski, Astrid. *Multikulturelle Arbeitsgruppen in Unternehmen. Bedingungen für erfolgreiche Zusammenarbeit am Beispiel deutscher Unternehmen in Südostasien.* Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 12. Münster / München / New York / Berlin, 2002.
- Roethlisberger, F.J., und J. Dickson. *Management and the Worker.* Cambridge, 1939.
- Roth, Klaus, (Hrsg.) *Mit der Differenz leben. Europäische Ethnologie und Interkulturelle Kommunikation.* Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 1. Münster / München / New York / Berlin, 1996.
- (Hrsg.) *Vom Wandergesellen zum "Green Card"-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa.* Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 14. Münster / München / New York / Berlin, 2003.
- (Hrsg.) *Arbeitswelt Lebenswelt. Facetten einer spannungsreichen Beziehung im östlichen Europa.* Freiburger Sozialanthropologische Studien 4. Münster u.a., 2006.
- Rottenburg, Richard. "From Socialist Realism to Postmodern Ambiguity. East German Companies in Transition." *Industrial and Environmental Crisis Quarterly* 8, Nr. 1 (1994): 71-91.
- Schiffauer, Werner. "Die Angst vor der Differenz. Zu neuen Strömungen in der Kulturanthropologie." *Zeitschrift für Volkskunde*, Nr. 92 (1996): 20-31.
- Schmidt-Lauber, Brigitta. "Das qualitative Interview oder: Die Kunst des Reden-Lassens." In *Methoden der Volkskunde*

- *Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie*, herausgegeben von Albrecht Lehmann und Silke Göttsch, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, 169–188. Berlin, 2007.
- Schönberger, Klaus, und Stefanie Springer (Hrsg.) *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt a. M. / New York, 2003.
- Schwartzman, Helen B. *Ethnography in Organizations*. Qualitative Research Methods 27. Newbury Park / London / New Delhi, 1993.
- Warneken, Bernd Jürgen. *Lebenswelt in der Arbeitswelt. Informelle Kommunikation im computerisierten Büro. Projektgruppe des LUI für empirische Kulturwissenschaft der Universität Tübingen unter Leitung von Bernd Jürgen Warneken*. Düsseldorf, 1991.
- . "Arbeiterkultur, Arbeiterkulturen, Arbeitskulturen." In *Grundriß der Volkskunde, Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie*, herausgegeben von Rolf Wilhelm Brednich, 3. Auflage., 26–35. Berlin, 2001.
- Warneken, Bernd Jürgen, und Andreas Wittel. "Die neue Angst vor dem Feld. Ethnographisches research up am Beispiel der Unternehmensforschung." *Zeitschrift für Volkskunde*, Nr. 93 (1997): 1–16.
- Welz, Gisela. "Moving Targets. Feldforschung unter Mobilitätsdruck." *Zeitschrift für Volkskunde* 94 (1998): 177–194.
- Wieschiolek, Heike. "... ich dachte immer, von den Wessis lernen heißt siegen lernen!" *Arbeit und Identität in einem mecklenburgischen Betrieb*. Campus Forschung 781. Frankfurt a. M., 1999.
- Wischmann, Maike. *Angewandte Ethnologie und Unternehmen. Die praxisorientierte ethnologische Forschung zu Unternehmenskulturen*. Interethnische Beziehungen und Kulturwandel 36. Hamburg, 1999.
- Wittel, Andreas. *Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie*. Berlin, 1997.