慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	ザンクト・ガレン・アプローチの新展開 : H. ウルリッヒからJ. リュエッグ・シュテュルムへの学説的展開
Sub Title	
Author	柴田, 明(Shibata, Akira)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2006
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.49, No.3 (2006. 8) ,p.17- 37
JaLC DOI	
Abstract	近年，経営学の分野，あるいは企業経営の現場で注目されている事柄の１つに，企業独自の強み，あるいは自律性，アイデンティティーの問題がある。これらは企業の成功の鍵を握っているとさえ言われるのであるが，定式化が容易でないために，理論的な取り扱いに関して関心が高まっている。以上の状況を踏まえ，本稿ではスイス，ザンクト・ガレン大学で伝統的に展開されているザンクト・ガレン・アプローチの学説的展開，とくにウルリッヒの学説からリュエッグ・シュテュルムの学説への理論的進展のプロセスを検討する。というのも，リュエッグ・シュテュルムの学説が，ウルリッヒの学説に欠けていたシステムのアイデンティティーの問題を克服し，１つの解決策を示そうとしているからである。そこで本稿では，まずザンクト・ガレン・アプローチの出発点であるウルリッヒの学説の問題状況と内容を検討し，それが抱える問題点を指摘する。つづいてシステム理論の新展開，特にルーマンの社会システム理論の及ぼす影響を確認しながら，それをメタ理論のひとつとして自身の理論を展開する，リュエッグ・シュテュルムの学説を検討する。リュエッグ・シュテュルムは，ザンクト・ガレン学派の伝統であるシステム・アプローチに依拠しつつも，ルーマンの社会システム論の構成主義的展開に注目し，構成主義の認識論に基づいて自身の学説を展開している。その中で「現実の秩序」と「現実の構成」という概念を用いて，組織独自のアイデンティティーが形成されていくプロセスを描き出したのであった。しかしながら本稿では，このリュエッグ・シュテュルムの学説が，ウルリッヒの学説からの理論的進展という意味で満足なものではないことを論証する。
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20060800-0017

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

三田商学研究
第49巻第３号
2006 年 8 月

2006年５月11日掲載承認

ザンクト・ガレン・アプローチの新展開

── H. ウルリッヒから J. リュエッグ・シュテュルムへの学説的展開──*

柴　田　　明

＜要　　約＞

近年，経営学の分野，あるいは企業経営の現場で注目されている事柄の１つに，企業独自の強み，あるいは自律性，アイデンティティーの問題がある。これらは企業の成功の鍵を握っているとさえ言われるのであるが，定式化が容易でないために，理論的な取り扱いに関して関心が高まっている。以上の状況を踏まえ，本稿ではスイス，ザンクト・ガレン大学で伝統的に展開されているザンクト・ガレン・アプローチの学説的展開，とくにウルリッヒの学説からリュエッグ・シュテュルムの学説への理論的進展のプロセスを検討する。というのも，リュエッグ・シュテュルムの学説が，ウルリッヒの学説に欠けていたシステムのアイデンティティーの問題を克服し，１つの解決策を示そうとしているからである。そこで本稿では，まずザンクト･ガレン･アプローチの出発点であるウルリッヒの学説の問題状況と内容を検討し，それが抱える問題点を指摘する。つづいてシステム理論の新展開，特にルーマンの社会システム理論の及ぼす影響を確認しながら，それをメタ理論のひとつとして自身の理論を展開する，リュエッグ・シュテュルムの学説を検討する。リュエッグ・シュテュルムは，ザンクト・ガレン学派の伝統であるシステム・アプローチに依拠しつつも，ルーマンの社会システム論の構成主義的展開に注目し，構成主義の認識論に基づいて自身の学説を展開している。その中で「現実の秩序」と「現実の構成」という概念を用いて，組織独自のアイデンティティーが形成されていくプロセスを描き出したのであった。しかしながら本稿では，このリュエッグ・シュテュルムの学説が，ウルリッヒの学説からの理論的進展という意味で満足なものではないことを論証する。

＜キーワード＞

ザンクト・ガレン学派，組織論，管理論，ウルリッヒ，リュエッグ・シュテュルム，システム論，システムのアイデンティティー，構成主義，現実の秩序，応用科学

１．序

近年，環境変化のスピードはますます速くなっており，それに伴い，環境の複雑性の度合いも

＊　本稿の作成にあたり，親身になってご指導頂いた指導教授である榊原研互教授に心より感謝したい。また，演習の場で貴重なご意見を頂いた諸先生方，大学院生の皆さまに，感謝を申し上げたい。

ますます高まっている。企業にとっては，こうした中でいかに環境適応力を高め，イノベーションを達成していくかが最重要課題の１つであり，成功への鍵となる。特に現代企業に求められているのは，その企業独自の知識，資源といった「強み」あるいは企業独自の「アイデンティティー」を確立し，維持することであろう。企業が持つ「強み」「アイデンティティー」に関しては，現在の経営学においても，ナレッジ・マネジメントにおける議論[1)]や「コア・コンピタンス[2)]」，「ケイパビリティー」といった概念のもとでさまざまに検討されてきたし，いまも重要なトピックの１つである。しかしその一方で，企業独自の「強み」「アイデンティティー」といったものは企業において自生的に形成されるものでもあり，それを理論的に定式化することは決して容易ではない。特に，従来の主流派の組織論は，客観性と法則定立性の追求といった科学観に影響され，組織外部から見た客観的な組織像を展開して来た[3)]。また，外部から見た組織像という点から，必然的に管理者のための理論となっており，統制，コントロールといった側面が重視されていた。したがって，企業の内部から形成されていくアイデンティティーに対して満足のいく説明を与えることができなかったように思われる。

以上のような問題状況を念頭に置き，本稿ではドイツ語圏の経営経済学（Betriebswirtschaftslehre）において一潮流を形成しているザンクト・ガレン・アプローチの学説的展開を示したいと思う。ザンクト・ガレン・アプローチとは，スイス，ザンクト・ガレン大学（Universität St. Gallen）のウルリッヒ（H. Ulrich）を創始者として，彼と彼の後継者たちを中心として展開されたアプローチであり，その伝統は現在においても受け継がれている[4)]。ウルリッヒは，それまで一大パラダイムを形成していたグーテンベルク（E. Gutenberg）の学説に代表される，従来の経営経済学が持っていた一面性を批判し，一般システム理論やサイバネティクスの成果を応用しながら，経済科学の枠にとらわれない学際的で統合的な管理論，組織論を構築したのであった。そしてその出発点となったのが，1968年に出版されたウルリッヒの著作「生産的社会システムとしての企業[5)]」である[6)]。

ウルリッヒの学説は彼の弟子やその他のザンクト・ガレン大学の研究者たちによって受け継がれ，強化されていったが，時代や環境の変化，そしてシステム理論の新しい展開といった状況に

1）代表的なものとして Nonaka/Takeuchi（1995）がある。

2）例えば以下を参照。Hamel/Prahalad（1994）

3）Burell/Morgan（1979）によれば従来の組織論の大部分が「機能主義者のパラダイムと呼んできた脈絡の中に位置づけられる」という。Burell/Morgan（1979），邦訳150ページ。

4）ザンクト・ガレン大学の研究者たちはザンクト・ガレン学派と呼ばれている。また丹沢（2002）において現代ドイツ経営経済学の一潮流としてザンクト・ガレン・アプローチが紹介されている。

5）Ulrich（1968）ドイツ語圏の経営経済学においては，ザンクト・ガレン学派のアプローチをシステム志向的経営経済学（systemorientierte Betriebswirtschaftslehre）と呼ぶのが一般的であった。しかし近年では，彼ら自身がシステム志向的経営経済学ではなく，システム志向的マネジメント論（systemorientierte Managementlehre）という名称を用いている。それについて詳しくは Ulrich（1985）を参照。

6）グーテンベルグの学説に対しては，ウルリッヒだけでなくさまざまな研究者たちが批判的な検討を加え，新しいアプローチを提示した。またそこに論理実証主義，批判的合理主義といった現代科学哲学の影響も重なり，ドイツ経営経済学において第４次方法論争が展開されたのであった。第４次方法論争については例えば小島（1986），榊原（1992）を参照。

影響され，ザンクト・ガレン・アプローチにも変化が見られるようになってきた[7]。そのような，いわば新しいザンクト・ガレン・アプローチを代表するものとして，リュエッグ・シュテュルム（J. Rüegg-Stürm）の組織に関する学説が挙げられる[8]。リュエッグ・シュテュルムは，現在ザンクト・ガレン大学教授であり，組織行動を専門にしている。彼はザンクト・ガレン・アプローチの継続的発展に取り組んでおり，21世紀のザンクト・ガレン・モデルを提示した『新しいザンクト・ガレン・マネジメントモデル[9]』を出版し，さらにザンクト・ガレン大学で用いる学部生向けのテキストである『マネジメント論入門[10]』の編集に携わるなど，今やザンクト・ガレン学派をリードしている中堅の指導的研究者である。

本稿ではウルリッヒの学説とリュエッグ・シュテュルムの学説を取り上げ，その２つの学説の理論的進展のプロセスを見ていくことにする[11]。なぜこの２つの学説を取り上げるのかといえば，冒頭に示された現代企業を取り巻く問題状況に対して，リュエッグ・シュテュルムが１つの解決策を示そうとしているからである。ウルリッヒの学説は，それまで経営経済学において支配的であった経済志向性から帰結される一面性を打破するという意図を持っていたにせよ，リュエッグ・シュテュルムの評価によれば，それは結果として管理者のための管理論であり，制御やコントロールのための理論となっていた。しかしながら，企業のアイデンティティーといったものは，管理者による計画や統制によって生み出されるものとは必ずしも言えず，その意味でウルリッヒの学説では以上の問題状況を克服し得ないと考えられる。リュエッグ・シュテュルムは，「現実は客観的に存在するものではなく，人々が作り出したものである」という構成主義（Konstruktivismus）の認識論に注目し，ルーマン（N. Luhmann）の構成主義的な社会システム理論をメタ理論の１つとしながら，新しい組織像を提示している。そこでは，組織外的な視点ではなく組織内的な視点から，組織の構築プロセスが示されている。そしてその中で，組織独自の「アイデンティティー」がどのように作り出されていくのか，というプロセスが示されているのである。

近年では，かつてザンクト・ガレン学派に属し，ウルリッヒらとの共同研究も多いプロープスト（G. Probst）がナレッジ・マネジメントの研究に取り組んでおり[12]，また現在ザンクト・ガレン大学教授であるクロー（G. v. Krogh）が，野中郁次郎らと共同でナレッジ・マネジメントに関する著作[13]を出版しているように，ザンクト・ガレン学派の研究者によって企業組織における知識に関する研究がさかんになされており，またその展開に対して世界的な関心が高まっている。この

7） ザンクト・ガレン学派の展開を示したものとしては，例えば長岡（1992）を参照。またザンクト・ガレン・アプローチに対する批判的な考察については榊原（1994a）を参照。

8） 彼の学説について本稿では Rüegg-Stürm（1998），Rüegg-Stürm（1998a），Rüegg-Stürm（2003）を参照した。

9） Rüegg-Stürm（2003a），Rüegg-Stürm（2005）

10） Dubs/Euler/Rüegg-Stürm/Wyss（2004）

11） 本稿では，学説研究と学説評価に関して，理論の問題解決のプロセスならびに問題状況の変容の歴史という分析視角を採用し，２つの学説の進展を認識進歩のプロセスとしてとらえている。このような見方については，榊原（1994），Popper（1972）を参照。

12） 例えば Probst/Raub/Romhardt（2000）を参照。

13） Krogh/Ichijo/Nonaka（2000）またクローのナレッジ・マネジメントの見解については以下も参照。Krogh/Roos（1995）

意味で，本稿でザンクト・ガレン・アプローチの学説的展開を検討することは，こうした議論を理解するうえでも１つの手がかりとなると思われる。

本稿では，まずウルリッヒの学説を検討しその問題点を示した上で，それを克服し解決策を提示しているリュエッグ・シュテュルムの学説を検討する。そして，リュエッグ・シュテュルムの学説が問題を克服し前進的な問題移動を成し遂げたのか，といった観点から，彼の学説を批判的に評価しようと思う。[14)]

２．ウルリッヒの学説

2.1　ウルリッヒ学説の問題状況

上述のように，1968年にウルリッヒは『生産的社会システムとしての企業』を出版した。彼の問題状況は，グーテンベルク学説に典型的に見られるような，経済学的な観点主導の経営理論によっては孤立断片的な企業像をとらえることができるだけであって，複雑で多様な要素から構成されている企業という事象をとらえきれないし，またそれは結果として企業経営に関するばらばらな知識を生み出すだけであり，実務家や企業経営の実践に対して有効なインプリケーションとはなりえない，というものであった。

ドイツ語圏の経営経済学においては，従来から企業の経済的側面の解明という視点の下に，分析的説明モデルが展開されてきた。このようにして，ドイツ語圏の経営経済学は一種の閉じた体系を構築し，科学性を確保してきたのである。一方で，戦後ドイツ語圏の経営経済学は，アメリカ経営学の成果を摂取することにも熱心だったが，アメリカ経営学においては古くから組織と管理の問題が中心的トピックだったのであり，その分野に関してはドイツ語圏の経営経済学より一歩ぬきんでていた。ザンクト・ガレン大学はスイスにあり，ドイツ語圏に属しているが，古くからドイツ語圏の経営経済学との結びつきが強いとはいえ，戦後ドイツとの関係が薄れたこともあり，[15)] アングロ・サクソン系の経営学に対する関心をも維持させてきた。[16)] ウルリッヒは，ドイツ語圏の経営経済学を意識しつつも，アングロ・サクソン系の経営学の成果をも全面的に視野に入れ，従来の経済的な観点のみを重視した経営経済学を批判し，学際的で総合的，統合的な企業管理論を構築しようとしたのである。[17)]

ウルリッヒは，アングロ・サクソン系の管理論を導入することから，実践に役立つ科学という発想，すなわちプラグマティズムの思想に基づいている。彼によれば経営経済学とは「目的志向的な社会システム，とりわけ企業におけるいわゆる管理者たちによる意味ある実践的行為にとっ

14)　なお，本稿ではウルリッヒの学説とリュエッグ・シュテュルムの学説のドイツ経営経済学における方法論争上の位置づけに関する考察については，紙幅の関係で省略することとした。ザンクト・ガレン学派のシステム志向的経営経済学の学説史的考察については柴田（2004）を参照。

15)　しかし市原（1954）によれば，スイスの経営学は確かにアメリカ経営学と結びついたが，「……わが国ほどのことはない」という。市原（1954），228ページ。

16)　長岡（1992），40ページ。

17)　ウルリッヒは，「『経営経済学は経済科学であり，したがってあれこれの問題にかかわってはならない』という叙述を，ジョーク（Witz）であると考えている」と述べている。Ulrich（1972), S. 44.

ての必要な前段階[18]」とされる。つまり彼によれば，経営経済学は実務家，あるいは将来実務に携わることになる学生たちにとって，有益となるような諸認識を提供することをその任務とする。それは「教育（Lehre）」と呼ばれ，探求（Forschung），理論形成（Theoriebildung）とともに経営経済学の重要な任務であるとされる[19]。探求と理論形成は，ある問題設定（Problemstellung），つまり実践で起こっている問題に基づいてなされるが，しかし，実務家の問題は個別にさまざまであり，経営経済学がそのすべてに対応することはできないので，経営経済学には，個別的な問題を解決するのに十分な手がかりを持つほどに諸認識を一般化することが求められるというのである。

このように，ウルリッヒは実務家や学生の養成（Ausbildung）を重視しており，彼らが立てる「問題設定」に対して，教育が有益な認識を提供することになるのである。このような「問題志向性（Problemorientiertheit[20]）」の観点に立てば，実践行為者が用いる認識が経済学に基づくのか，社会学に基づくのか，心理学に基づくのか，といったことは実践行為者にとっては問題ではなく，むしろ「問題解決にとって必要な認識のすべてを，理路整然と作られた，まさに『問題志向的な』形で伝えること[21]」が求められる。したがって，必然的に経営経済学は学際的な性格を持つ「応用科学[22]」とみなされるのである。

さらに，従来の科学において典型的であった，われわれの関心のある現実の事態や出来事を記述し，それを因果分析的に説明するという「説明モデル」は，システム・アプローチをとる経営経済学にとっては不要であるとされる。なぜなら，企業のような複雑な社会的システムは，単一因果的に説明できるものではないからであり，またサイバネティクスは，システムの現状ではなく生成，機能などを問うからである。従って，自然科学におけるような「説明モデル」を追求するのではなく，むしろ未来の現実のための「形成モデル」を追求しなければならないという。それは「技術学」に似たものであり，「形成学（Gestaltungslehre[23]）」と呼ばれるものである。

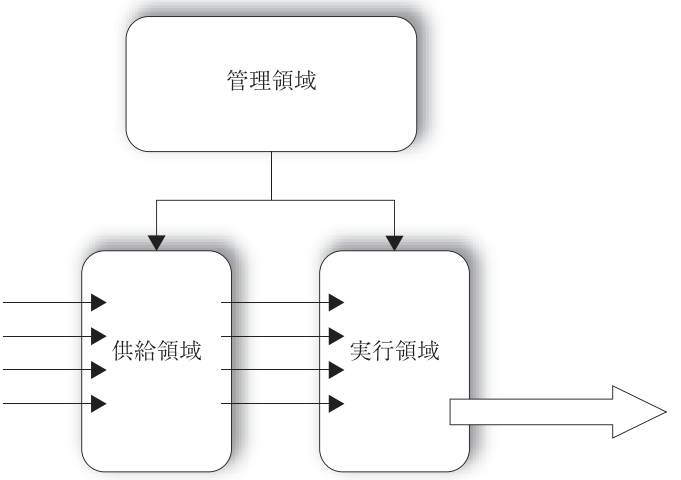
2.2 ウルリッヒ学説の内容

以上の問題状況に基づき，ウルリッヒは一般システム理論とサイバネティクスに基づいた企業論を展開する。以下にその特徴を示そう[24]。

まずウルリッヒによれば，企業は，動態的，開放的，複雑的，目的志向的，といった一定の特性を持つシステムであると解釈される。ウルリッヒが依拠した一般システム理論は，環境との関係でシステムを捉えようとする，オープン・システム・モデルであった。よって，企業システムはスーパー・システムである環境との結びつきが重要となり，また企業をブラック・ボックスと

18） Ulrich（1972）, S. 44.
19） Ulrich（1968）, S. 14.
20） Vgl. Ulrich（1968）, S. 18-21.
21） Ulrich（1968）, S. 19.
22） 彼の応用科学観については例えば Ulrich（1981）, Ulrich（1982）を参照。
23） Ulrich（1972）, S. 47.
24） Vgl. Ulrich（1968）, Kapital 2-6. Ulrich（1972）, S. 49-53. またウルリッヒの学説については今野（1991），110－148ページも参照。

図１　企業の３つの課題領域[25)]



して見ることで，環境との財，貨幣，情報のやり取りといったインプット・アウトプット関係が理解される。さらに，企業システムは環境から見ればサブシステムであるが，企業システム内部では，さらに機能別にサブシステムが形成されることになる。

また企業システムは，オペレーショナルな実行の領域（Vollzugsbereich）と供給の領域（Versorgungsbereich），そしてそれらの領域の上位にある管理の領域（Führungsbereich），という形に区分される（図１参照）。これらの区分は，各サブシステムそれぞれに適用されることになり，管理システムや制御システムのオペレーショナルな領域を多層的にイメージすることができるようになる。当然それらのサブシステムはオープン・システムであり，他の機能領域や企業の環境とのやり取りがあるとされる。

さらに，ウルリッヒは企業システムを物質的次元，社会的次元，コミュニケーション的次元，価値的な次元に区別している[26)]。物質的次元では，財の投入－産出モデルが考えられており，システムの最適形成という観点が前面に出ている[27)]。社会的次元やコミュニケーション的な次元では，人間の相互作用が考えられている。また価値的な次元では，企業－環境関係が貨幣価値に従って把握される。この価値的な次元は，従来の経営経済学に対する配慮とも考えられるが，この次元はあくまで他の次元との関連で取り扱われるのであり，包括的な枠組の一側面という位置づけが与えられることになる。

そしてウルリッヒは，管理者たちにとって典型的な問題状況を浮き立たせるために，形成問題と制御問題を，システムが達成すべき目標決定の問題，目標にふさわしく行為する能力のあるシステムの形成問題，システムにおける目標志向的行為の実行問題，という３つのカテゴリーに区

25）　Ulrich（1972），S. 50.
26）　Ulrich（1968），S. 49f.
27）　長岡（1992），42ページ。

分する[28]。ここで特徴的なことは，企業目標は所与ではなく，決定されるべきデータであるととらえられていることである[29]。

以上のことから，システム志向的な経営経済学は企業に対する構造的形成モデルあるいは組織的形成モデルを導き出すことができ，企業構造に関する実践的な「類型学（Typologie）」を手に入れることができるとされている。また「経営経済学は，普遍的なマネジメント論，すなわち目的志向的な社会システムの形成と制御の普遍的な学問へと発展するために，その歴史上，初めてそれを可能にするアプローチを見出したのであった[30]」というように，このような一般システム理論とサイバネティクスに基づく管理論は，その対象を企業だけでなく社会における他の組織体にまで広げ，壮大なマネジメント論を展開しようとしていたことが窺えるのである。

以上，ウルリッヒによって展開されたシステム志向的な企業管理論を概観したが，彼によれば企業システムは構造化されたシステム，目的志向的なシステムであり，システム志向的な企業管理論はこの目的志向的な社会制度としての企業の形成，制御と発展を追求することになるのである[31]。オープン・システム・モデルのもとでは，環境からインプットを受け取り，環境へアウトプットを提供する，ということが企業システムの第一の特徴なのであり，その内部のフローに関しては，決定された企業目標に従いサイバネティックにコントロールすることが重要とされていた。よって，ウルリッヒの学説は結果として，企業システムを管理，コントロールといった側面から形成しようとしていたといえよう。

2.3　ウルリッヒ学説以降のザンクト・ガレン・アプローチの展開

ウルリッヒは『生産的社会システムとしての企業』の出版以来，精力的にシステム志向的なアプローチによる著作, 論文を発表していく。また彼の弟子であるマリク(F. Malik)，プロープスト，ゴメツ（P. Gomez）らも，単著あるいは共著でシステム志向的なアプローチを展開していった[32]。

しかしながら，当初はウルリッヒによって展開されていたシステム・モデルが踏襲されていたが，1979年のマリクによる「現代の進化論から見た管理論[33]」，1981年のマリク／プロープストによる「進化論的マネジメント[34]」を契機として，ザンクト・ガレン・アプローチは徐々に変貌を遂げることになる。それらの論文の内容は，師匠であるウルリッヒの学説を批判するものであった。マリクやプロープストが批判したのは，これまでのさまざまな管理論が合理的な計画やコントロールが可能であると暗に前提している，という点である。これには，システムを厳格に管理しようとすることを暗に理想としていたウルリッヒのサイバネティクス的な管理論も含まれる。

28）Ulrich（1968), S. 51.

29）以上の点に加え，Ulrich（1972）では，企業におけるイノベーション問題を際立たせるために，反復的任務と革新的任務（repetitive und novative Aufgabe）が重要であることが指摘されている。

30）Ulrich（1972), S. 60.

31）Ulrich（1984), S. 99ff.

32）例えば以下を参照。Ulrich/Krieg（1972), Gomez/Malik/Oeller（1975), Gomez（1978）またウルリッヒ以降のザンクト・ガレン学派の動向については長岡（1992），43ページ以下を参照。

33）Malik（1979）

34）Malik/Probst（1981）

彼らは，ハイエク（F. A. v. Hayek）の自生的秩序の考え方に影響を受け，「企業を含めた社会システムは，それが確かに人間の行為の成果であるが，しかしながら概して人間の意図や計画の結果であるとは必ずしもいえない，という意味で自己組織的で自己規制的なシステムである[35]」と定式化したのであった。彼らによれば，これまでの管理論は合理的な計画やコントロールに関する認識を追求し，完全なる認識に基づいて完全な制御が可能であるとしてきたが，組織は創発的，進化論的な特性を持っているので，それは人間の計画や意図とはかけ離れたものとなる可能性がある。つまり組織には常に意図せざる帰結が生まれる可能性があるので，管理論はその点を考慮しなければならないというのである。

マリクやプロープストが以上のような主張を行う背景にあったのは，システム論の進展である。ウルリッヒが依拠した一般システム理論は，ベルタランフィー（L. v. Bertalanffy）流のオープン・システム・モデルであったが，システム理論上でアイゲン（M. Eigen）のハイパーサイクル理論，ハーケン（H. Haken）のシナジティックス理論，フェルスター（H. v. Foerster）のセカンド・オーダー・サイバネティクスといった新しい理論が登場しつつあった。それらの理論は「自己組織化」のモデルであり，従来の制御志向的なシステム・モデルとは一線を画すものであった[36]。マリク／プロープストらの問題提起とシステム論の進展から，ザンクト・ガレン学派の研究者たちは従来のオープン・システム・モデルから離れ，自己組織的なシステム理論にのっとったマネジメント論を展開するようになる[37]。そしてそれら新しい発想の中でも特に影響を与えたのが，ドイツの社会学者ルーマンの社会システム理論である[38]。ザンクト・ガレン学派の研究者たちはこのルーマンの理論に多大な影響を受けているが，リュエッグ・シュテュルムもルーマンの理論を自身の学説のメタ理論の１つとしてあげている[39]。そこで次章では，ルーマンの理論に関連させながらリュエッグ・シュテュルムの学説を取り上げることにする。

３．リュエッグ・シュテュルムの学説

3.1 メタ理論としてのルーマン社会システム理論

リュエッグ・シュテュルムはルーマンの社会システム理論をメタ理論の１つとしているが，

35） Malik（1979），S. 314.

36） 河本（1995）は，システム理論の歴史を３つの世代に区分し，ベルタランフィーの一般システム理論やその他の理論を第一世代，自己組織化に関する理論を第二世代，そしてオートポイエーシスに関する理論を第三世代としている。

37） これを背景として，ウルリッヒらは1983年に「第１回ザンクト・ガレン研究討議；社会システムにおけるマネジメントと自己組織化」という学際的な研究会議を開催し，ハーケンやフェルスターといった論者を招いて自己組織化現象に関する共同研究を行った。詳細については以下を参照。Ulrich/Probst（1984）

38） ルーマンの研究活動は長年に渡っており，また時期により主張を変化させているので，彼の社会システム理論を簡単に説明することは非常に困難であるが，彼の社会システム理論を話題にする際にもっとも参照される文献は Luhmann（1984）である。ザンクト・ガレン・アプローチとルーマン理論との関係については，長岡（1997），長岡（1998）を参照。

39） もう１つのメタ理論として挙げられているのが，ギデンズ（A. Giddens）の構造化理論である。以下を参照。Rüegg-Stürm（2003），S. 90-107. Cf. Giddens（1979）

ルーマンの社会システム理論の特徴の１つとして，自己言及システム（selbstreferenziertes System）という概念が挙げられる。

ルーマンによれば，システム論のパラダイムは，「全体－部分図式」，ベルタランフィーの一般システム理論に端を発する「システム－環境理論」を経て，「自己言及システムの理論」に至るとされる[40]。自己言及とは「……そのシステムの諸要素の構成において，ならびにそのシステムの基本的なオペレーションにおいて，……システムそれ自体に依拠することによって成就している[41]」ことであるという。この自己言及システムの理論においては差異（Differenz）が重要な意義を有し，システムと環境との差異がシステムの成立に際して不可欠の契機とみなされる。自己言及システムとは，このシステムと環境との差異を当のシステムにおいて不断に構成するシステムに他ならない[42]。

この自己言及という概念は，それまでのシステム－環境図式とは異なる原理に基づいている。例えば，ローレンス（P. R. Lawrence）とローシュ（J. W. Lorsch）によって展開されたコンティンジェンシー理論は，システム論的に見ればオープン・システム・モデルに依拠していると考えられるが，ルーマンによれば彼らは自己言及の問題を見過ごしているという[43]。これは，コンティンジェンシー理論が想定するような，組織システムが環境に対して反応する，という事態は不適切であり，むしろシステムは自己と環境との差異に反応している，ということを意味している。このことを，長岡（1997a）はサーモスタットのメタファーを使って説明している。「サーモスタットは環境の状態（室温）に反応してモーターを作動させ，室温が設定温度に達したらモーターのスイッチを切る……。しかし，目標温度が設定されていないと，サーモスタットは室温に反応せず，従ってまたモーターも作動しない。だから正確に言うならば，サーモスタットは室温に反応するのではなくて，室温と設定温度の差異に反応する。そして室温が設定温度と一致する時，すなわち室温と設定温度の差異が消える時，サーモスタットは反応しないという反応をする……[44]。」

このメタファーが示しているのは，システムが環境それ自身（室温）を観察し，それをもとに行動するのではなく，システム自身（設定温度）がまず存在し，それと環境との関連，つまりシステムと環境との差異に基づいてシステムは行動する，ということである。これがまさにルーマンのいう「システムと環境の差異」であり，自己言及システムとは「自分自身を根拠にして[45]」活動するシステムなのである。この事態は，システム自身，すなわちシステムが持つ固有のアイデンティティーに関する考察が，これまでのオープン・システム・モデルにおいて欠けていたことを示している。ルーマンは言う。「自己言及システムの理論への転換は，システム理論の焦点を

40）Luhmann（1984），邦訳6－16ページ。
41）Luhmann（1984），邦訳12ページ。
42）ヴィルケ（H. Willke）は，この自己言及システムの特徴として，操作上の閉鎖性（operative Geschlossenheit），観察（Beobachtung），コミュニケーション（Kommunikation），構造的カップリング（strukturelle Kopplung），学習（Lernen）を挙げている。Vgl. Willke（1999）
43）Vgl. Luhmann（1975）
44）長岡（1997a），129ページ。
45）橋爪（1994），27ページ。

コントロールから自律性へとシフトさせる。指導的な関心はもはやシステムをコントロールする方法，変化を計画し，実施させる方法，あるいは障害を克服する方法にあるのではない。むしろ主として問題となるのは，それ自身システムの要求に調和していない環境の内部で，どのようにしてあるシステムが自身の再生産を遂行できるのかを理解することにある。また他の言葉で言えば，あるシステムがノイズを，内的プロセスの自己言及的ネットワークを動かし続けるような情報へと変換することができるか，を理解することにある[46]」と。

上で述べられたシステムの自律性やアイデンティティーは，企業というシステムにおいては「強み」や知識といったものに対応していると思われる。というのも，企業組織の強みや知識とは，まさに組織が環境に適応し，生存，成長していくための能力であり，つまりそれは，組織が自らを再生産できる能力，自己変革を可能にする能力のことを指しているからである。環境において，システム自身がもつ強みやアイデンティティーと環境との差異を認識しながら行動し，それに基づいて自らのアイデンティティーを強化していく，ということが企業システムにも求められているのであり，それはまさしく自己言及システムの作動様式を表していると言えるのである。そうなると，今度はこの「アイデンティティー」を，システムがどのように構築していくのか，といった問いが生まれるはずである。この問いに答えることができるのであれば，ウルリッヒ学説が抱えていた問題点をある意味で克服し，前進的な問題移動を成し遂げたといえよう。次節で，その問題解決を図っていると考えられるリュエッグ・シュテュルムの学説を取り上げる。

3.2　リュエッグ・シュテュルム学説の内容

リュエッグ・シュテュルムは，2001年に組織に関する著作『組織と組織変化――構成主義的観点からの理論的探索』を出版した。そのタイトルから見て取ることができるように，彼は構成主義の認識論に着目している[47]。この構成主義という認識論を一言で説明するのは非常に困難であるが，バードマン（Th. Bardmann）の言葉を借りれば，構成主義の認識論に共通する発想は「行為し，認識する主体から独立した『自明に』あるいは『客観的に』与えられた確実な現実というものは放棄されるべき」であり，「それに対して，現実は『作られる』ないし『発明される』こ

46）　Luhmann（1983），p. 994.

47）　構成主義の認識論に関して詳細は Rüegg-Stürm（2003），S. 26-33 を参照。また構成主義は，社会的構成主義（social constructionism），構築主義（constructivism）などさまざまな名称が用いられており，それらに対する一致した見解があるわけでもないように思われる。例えば Knorr-Cetina（1989）によれば，構成主義の認識論は(1) Berger/Luckmann（1966）に代表される社会構成主義（Sozialkonstruktivismus），(2) 神経生物学やシステム論等に由来する認識論的構成主義（Erkenntnistheoretischer Konstruktivismus）（ラディカル構成主義とも呼ばれる），(3) 人類学やエスノメソドロジーに由来する構成主義の経験的プログラム，という 3 つに区分される。また，ドイツ語圏の経営経済学においてシュタインマン（H. Steinmann）らが依拠しているエアランゲン学派の構成主義的な科学哲学もそのヴァリエーションに含まれるという。このように，構成主義の認識論に関しては種々さまざまな見解が乱立しており，現状では統一的なアプローチが見出されないのであるが，歴史学，心理学，ジェンダー論，家族療法，文化人類学といった分野で応用されている。社会構成主義についてはたとえば Burr（1995），Gergen（1994），高橋（2003）を参照。認識論的構成主義（ラディカル構成主義）については，たとえば von Glasersfeld（1987），Schmidt（1991）を参照。

とがその出発点となりうる[48]」というものである[49]。ルーマンの社会システム理論も，従来の科学が前提としてきた「主客二元論」を放棄し，「社会と同様に世界は内側からのみ描写することができる[50]」と述べているように，対象を外側から客観的に見るという世界外的な視点を放棄している。この意味でまさにルーマンの社会システム理論も構成主義に属するといってよいであろう。そしてルーマンの社会システム理論の構成主義的な展開が，リュエッグ・シュテュルムの学説に影響を与えているのである。

ウルリッヒの学説との関連で言えば，リュエッグ・シュテュルム学説の問題状況の１つに，管理者と企業システムの関係の問題がある。ウルリッヒの学説では，管理者が企業システムの外側から命令し，コントロールするという，いわば主観－客観関係が保持されていた。企業システムは所与として実在するものととらえられ，管理者はそれを合理的に管理できるということが暗に前提とされていたのである。しかしながら，マリクやプロープストらも批判していたように，企業システムを完全に管理，制御することは不可能である。企業システムは，機械のようなトリビアルなシステムではなく，多くの人間からなる，複雑でトリビアルでないシステムなので，システムの制御は一人の管理者によるものでなく，状況に応じてさまざまな人間が相互に制御し合っている。そういったシステムの特性を考慮に入れるならば，管理者は外部的な立場にいるのではなく，社会的な現実構成プロセスの共同参加者あるいは共同関係者という位置づけとなるのであり，いわば主観－主観関係が問題となる[51]。そういった問題状況から，リュエッグ・シュテュルムは構成主義的な発想を取り入れようとするのである。

またリュエッグ・シュテュルム学説においても，ウルリッヒの学説において仮定されていた「応用科学」志向が維持されている。その際，ウルリッヒも想定していたように，応用科学の課題は「いわば実践に代わって実践問題を解決すること[52]」ではなく，しっかりとした認識論的基本想定に基づいた「応用志向的コンセプトあるいはモデル，すなわち複雑な現象を適切に扱うことを可能にし，それを容易にさせるような，地図，パースペクティブや方向付けの知識という意味での説明[53]」を提供することにあるという。

以上を踏まえ，リュエッグ・シュテュルムの学説の内容をまとめてみよう。

(1) リュエッグ・シュテュルムはザンクト・ガレン・アプローチの伝統を受け継ぎ，企業を１つのシステムととらえている。ただし，システムの要素についてウルリッヒが設備，人間を挙げていたのに対し[54]，リュエッグ・シュテュルムはシステムの要素を「根本的に時間化することが有効

48) Bardmann (1994), S. 45.
49) Burr (1995) においては，構成主義認識論に共通する思考として，1)自明の知識への批判的スタンス，2)歴史的および文化的な特殊性，3)知識は社会過程によって支えられている，4)知識と社会的行為は相伴う，という点が挙げられている。Burr (1995)，邦訳3－7ページ。
50) Luhmann (1990), S. 11.
51) Rüegg-Stürm (2003), S. 79.
52) Rüegg-Stürm (2003), S. 18.
53) Rüegg-Stürm (2003), S. 19.
54) Ulrich (1968), S. 197.

である」とし，それを「出来事（Ereignis）の，あるいはコミュニケーションの構造化された流れ」[55]であるとした[56]。組織メンバーは，この出来事の流れ，コミュニケーションの流れを止めないよう継続させる必要がある。ここで，「観察（Beobachtung）」の概念が用いられる。観察の概念は，ルーマンがスペンサー・ブラウン（G. Spencer Brown）の論理学に依拠して定式化したものである[57]。ルーマンによれば観察とは「ある一方を表示し，他方を表示しないことのために，区別を適用すること」[58]である。この区別を適応する際には，差異図式（Differenzschema）が必要となる。この差異図式は，例えば男性か女性か，合法か非合法かを区別する際の判断基準であるが，組織メンバーは組織の中で，このような観察による区別のオペレーションを行い，重要な事柄とそうでない事柄を区別しているのである。区別のオペレーションによって出来事は「さらなるオペレーションのために用いられうる情報を持つ出来事や情報になる」[59]のであり，またこの差異図式は，観察のオペレーションを通して回帰的に作り出され，それが次の観察のオペレーションに用いられる[60]。

(2) 以上の観察概念は，従来の管理論において通例であったような，企業はどのように観察されるのか，という問題設定が，企業はどのように観察しているのか，という問題設定へと180度転換されているという意味で，システムの内的な視点や自律性を掘り下げることができる力を持っている。この概念に基づいて組織を考えると，システムの要素である出来事は「それが観察される時，すなわち出来事がそれ自体として観察する人間によって知覚され，解釈される時にのみ出来事になる」[61]と言える。つまり組織メンバーが観察し，行動することで，出来事を重要であるものとそうでないものとに区別し，それに情報や意義，意味を与え，さらなる行動への指針を提供することになり，さらにそれが区別の差異図式に帰ってくることになる。このことにより，組織における出来事の流れは継続していくのである。

(3) 以上のように，組織においてはメンバーが観察を行うことでシステムの要素としての出来事が生成されるが，この出来事が組織を存続させるように絶え間ない流れになっているのはなぜだ

55) Rüegg-Stürm（1998）, S. 6.

56) ルーマンも「……システムは，その諸要素から，したがってその諸出来事から構成されている」と述べている。Luhmann（1984），邦訳75ページ。

57) スペンサー・ブラウンは「区別を設けよ（draw a distinction）」と述べている。Spencer Brown（1969），邦訳 3 ページ。また観察は「言語において区別を遂行すること」とも定義される。Knorr-Cetina（1989），S. 89. さらにこれについては von Krogh/Roos（1995）, p. 53-54 も参照。ルーマンの観察概念については，たとえば Luhmann（1984），Luhmann（1990），田中（1993），清水（1997），Kneer/Nassehi（1993），長岡（2001）を参照。

58) Luhmann（1990）, S. 230.

59) Rüegg-Stürm（2003）, S. 164.

60) またこの区別は，観察の可能性の条件であると同時に，当の観察には姿を現さない「盲点（blinder Flecke）」であるとされる。観察者は区別を利用するが，彼はこの区別を用いてこの区別を指し示すことができず，したがってこの区別を観察することはできない。観察者は選び出された区別に拘束されており，用いられた区別を他のものから区別することができず，したがって指し示すことができないのである。その盲点は，第二の観察者の観察によってのみ区別されるとされる。そしてその第二の観察者による観察も，他の観察者によってのみ観察されるのである。よってこのことから，特権を与えられた観察者の立場はもはや存在しないということができる。

61) Rüegg-Stürm（2003）, S. 84.

ろうか。これに関してリュエッグ・シュテュルムは，「現実の構成（Wirklichkeitskonstruktion）」と「現実の秩序（Wirklichkeitsordnung）」という２つの概念を使って説明している。

現実の構成とは「規則的に行われる社会的実践活動を通して，企業が確実に存続するような形で出来事の流れを継続的に補足することを強いられている，行為者のアクティブな行動」，あるいは「現実を演出する（Inszenierung）プロセスであり，行為者の可視的な行動[62]」である。したがって現実の構成とは，組織メンバーによる可視的で具体的な行動であるが，その行動は発生と同時にすぐ消えてしまう[63]。よって，行動を次の行動に連結させる，つまり出来事の流れを進行させるために，先の観察のオペレーションを必要とするのである。

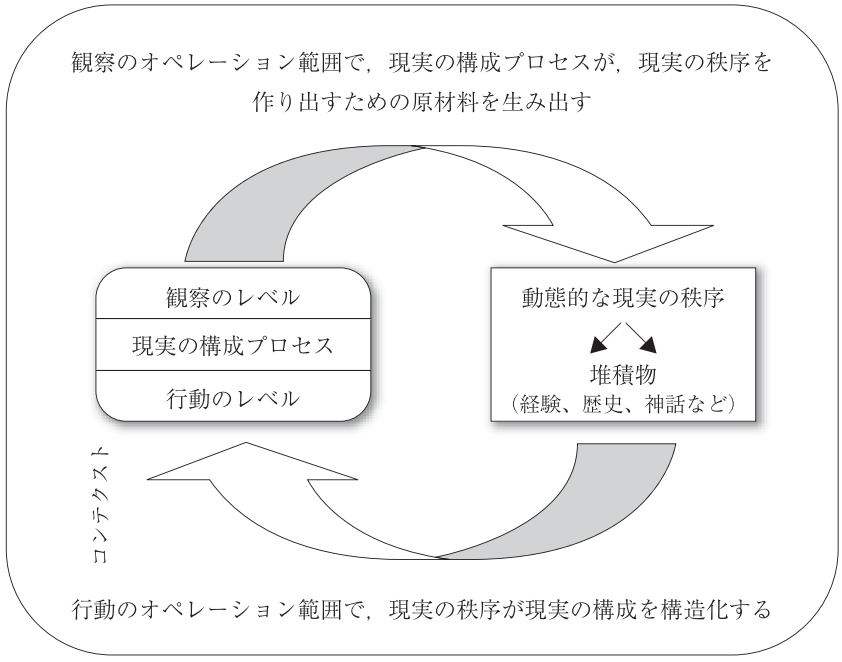
人間が出来事の流れを観察する場合，「体験の流れをセグメントに切り分け」，その体験のセグメントを「比較しながら関係付けること」を通して「特定の断片を相互に同じものと，その他の特定の断片を異なるものと定義し」，「ある特定の区別がおろそかにされる時に[64]」出来事の結合が規則性を帯び，例えば理論のような時間を超えて続く不変的なものが発生する。リュエッグ・シュテュルムは，このような不変のものを「解釈パターン（Deutungsmuster）」と名づけている。解釈パターンとは「出来事の流れを調べる際に繰り返し投入され，そこで回帰的に制作される差異図式が，相互に関連付けられて利用される時の不変性（Invarianz[65]）」であり，さまざまな差異図式が結合して一定不変になったものである。

われわれが現実であると考えているものは，差異図式の創造的構成や回帰的結合，つまり解釈パターンに基づいているのであり，これは究極的にはわれわれの言語に中に現れているという。例えば言語で表された（その組織の）歴史や物語，神話は，「複雑な解釈パターン」であり，組織メンバーの方向付けに影響を与える構造であるとも考えられる。つまりそれは「人間が行動に際して利用し，それを通していわば日常事象に『織り込む（einweben）』もの」であり，「カオス的な世界の中で規則性や，意味ある現実を制作することを可能にするような差異図式の構成や回帰的結合[66]」である。そのことにより，われわれは現実についての安定的な理論，あるいは知識を作り上げているのである。リュエッグ・シュテュルムによれば，この理論あるいは知識が「現実の秩序」である。例えばコミュニケーションが行われる場合，人間は差異図式や解釈パターンを利用することで，ある特定の現実の秩序を引き合いに出している。そして，その現実の秩序は，コミュニケーションを行うことで回帰的に制作され，強化される。またそれは，組織内のさまざまなグループ，すなわち共同体（Gemeinschaft）ごとに「ローカル理論（lokale Theorie[67]）」という形で現れ，それら共同体内での活動に現れることになる。

リュエッグ・シュテュルムによれば，現実の構成は観察のオペレーションと行動からなる。観

62） Rüegg-Stürm（2003），S. 8.
63） ルーマンによれば，動態的に活動するシステムの要素は，すでに発生した時点で消え去るのであり，それに従えばいわば現存しないものである。Luhmann（1984），邦訳16ページ。
64） Rüegg-Stürm（2003），S. 189.
65） Rüegg-Stürm（2003），S. 190.
66） Rüegg-Stürm（2003），S. 191.
67） Rüegg-Stürm（2003），S. 185.

図 2　現実の構成と動態的な現実の秩序によって回帰的に産み出されている組織[69]



察のオペレーションはすぐ次に続く行動の選択をコントロールするのであり，すぐ次に続く行動は，日常事象への貢献を果たし，次の観察のオペレーションにとっての原料となる。そして次に続く行動を接続させることに，現実の秩序がいわば日常事象に織り込まれ，それによって回帰的に制作されることが表わされているのである。このような現実の構成と，先に示された現実の秩序の関係が，図 2 にあらわされている。[68]

またこの現実の秩序は，期待（Erwartung）の構造でもある。ある行為者がもつある一定の期待を別の行為者も期待するだろう，ということをある行為者が期待してもよい場合を，ルーマンは「期待の期待（Erwartungserwartung）」という概念で示しているが，[70] 期待はコンテクストにおけるメンバー間のコミュニケーションの中で作られ，それはコミュニケーションが逸脱することのないようにするための軌道ともなりうる。[71] この期待の構造により，組織の出来事が円滑に流れ，組織の安定性が保たれるのである。

(4) リュエッグ・シュテュルムによれば，企業は組織的ルーティーン（organisationale Routine）から成り立っている。組織的ルーティーンは，「個々人の習慣が企業において回帰的に結び付け

68）この現実の秩序と現実の構成は，ギデンズの構造化理論における構造と行為の二元性と同様に，相互の構成関係にあるという。ギデンズの構造化理論については Giddens（1979）を参照。
69）Rüegg-Stürm（2003）, S. 9.
70）Luhmann（1984），邦訳566－568ページ。
71）Willke（1999）, S. 325.

られ，その結果日常事象がルーティーン的な性格や習慣的なプロセスの形態をとる[72]」時に発生する。企業組織の出来事の流れは，作業の円滑化，コンフリクトの回避などのために，実際はルーティーン的な性格を帯びている。組織的ルーティーンは「出来事の流れの安定化や促進に導く[73]」のであり，ルーティーンが存在しているがゆえに，例えばある部署での作業は毎回まったくの最初から計画される必要がない。また，観察次元においてもルーティーンが発生する。なぜなら「組織において何が，どのように観察されるのかについては，偶然的に進行するのではなく，習慣的に進行する[74]」からである。つまり，一般化された行動の期待や，長い期間有効であると見なされた解釈パターンが形成されると，観察の操作も習慣的，安定的性格を帯びるようになる。例えば，報酬やポスト付与，解雇，昇給に関する判定基準などにおいて，観察のルーティーン化が生じるとされている[75]。

企業組織は，分業形態，例えば組織図などに従い，さまざまな共同体を生じさせているが，それらは「互いにその行動習慣と観察習慣，その言語使用，知識や専門知識の点で異なっている[76]」のであり，それら共同体はルーティーン共同体（Routinegemeinschaft）――たとえば市場開拓部門，イノベーション部門など――であるといえる。そして各共同体内でコミュニケーションなどを通して関係が構築され，組織的ルーティーンが生じる。その中で共同体ごとに観察のオペレーションが行われ，解釈パターンが積み重なり，現実の秩序が発生するのである。各共同体の現実の秩序は，企業全体の現実の秩序から発展分化したものであり，内的な論理を持っている。リュエッグ・シュテュルムはこれらを「ローカル理論」あるいは「下位の現実の秩序（Sub- Wirklichkeitsordnung[77]）」と呼んでいる。例えば，商品開発部門の人間と，営業部門の人間では，「異なる方言を話している[78]」，すなわちそれぞれ異なる差異図式を持っており，異なる現実の秩序を持っている。しかし，各共同体の現実の秩序は企業全体の現実の秩序によって結び付けられているのであり，類似性を持っている。この意味で企業組織はホログラフィックに構成された，「重複性（Redundanz[79]）」を持ったシステムだといえるのである[80]。

以上，リュエッグ・シュテュルムの学説を簡潔にまとめた。ルーマンの自己言及システムとの関連で言えば，リュエッグ・シュテュルムの言う「現実の秩序」が，理論や知識という形であらわされた，システムの自律性，あるいはアイデンティティー，「強み」であることがわかる。こ

72） Rüegg-Stürm（2003），S. 213.
73） Rüegg-Stürm（2003），S. 227.
74） Rüegg-Stürm（2003），S. 223.
75） 組織的ルーティーンについては例えば Nelson/Winter（1982）も参照。
76） Rüegg-Stürm（1998），S. 10.
77） Rüegg-Stürm（1998），S. 12.
78） Rüegg-Stürm（1998），S. 11.
79） Rüegg-Stürm（2003），S. 220. また重複性の概念については Probst（1987），S. 81f. も参照。
80） また，これらルーティーン共同体は，アリーナ（Arena）と呼ばれる。アリーナとは，いくつかのプロセスが習慣的に実行される，生きた行動空間，ローカルな労働世界であるとされ，日常的労働に当てられている日常アリーナ（Alltagsarena）と，長期的視野に立って変化をも考慮に入れた変化アリーナ（Wandelarena）に分けられる。Vgl. Rüegg-Stürm（2003），S. 227f.

の「現実の秩序」は，組織メンバーの行動の中に，意識的であれ無意識的であれ刷り込まれているものであり，この「現実の秩序」を背景にもった組織メンバーが，観察や行動によって環境に働きかける。この働きかけの際に，現実の秩序が参照され，それに基づいて現実の出来事が生成されていく。そしてその出来事の生成が，現実の秩序にフィードバックされ，現実の秩序がさらに強化されるのである。これら一連の現象は，まさにシステムがシステム自身，すなわち現実の秩序と，環境との差異に基づいて行動していることを表している。このことから，現実の秩序と，組織メンバーの行動である現実の構成との循環関係が明らかとなり，この意味で企業組織はルーマン的な意味で自己言及的なシステムであるといえるのである。

3.3　リュエッグ・シュテュルム学説の評価

以上，リュエッグ・シュテュルム学説の内容を示した。われわれはここで，彼の学説を評価しなければならない。

まず，ウルリッヒの学説からリュエッグ・シュテュルム学説への展開を再確認してみよう。ウルリッヒは一般システム理論のオープン・システム・モデルから企業をシステムと理解し，環境とのインプット・アウトプット関係としての企業システムを提示した。そこではサイバネティクスの制御モデルを手がかりにしたシステムの最適形成という観点から企業の目標決定，システム形成などが論じられており，実質的には，管理者が企業をコントロールするための手段を提供していたといえるのである。しかし，オープン・システム・モデルは環境とのやり取りでシステムの行動が決まる，という意味でウルリッヒの学説はどちらかと言えば環境決定論的であり，システムの「自己」,「アイデンティティー」に関する考察が欠けていた。

それに対してリュエッグ・シュテュルムの学説においては，ルーマンの社会システム理論に基づき，オープン・システム・モデルではなく自己言及的なシステムとして企業がとらえられていた。リュエッグ・シュテュルムの学説においては，ウルリッヒの学説のようにシステムが所与として存在する，という実在論的な仮定はとられず，組織における個々人の観察というオペレーションから,「現実の秩序」と呼ばれる組織的なアイデンティティーが構築されていくプロセスが提示されていたのである。

このように，リュエッグ・シュテュルムの学説はシステムのアイデンティティーの問題に対してそれなりの説明を与えようとしている。つまり，リュエッグ・シュテュルムの言う「現実の秩序」は，企業においては「強み」,「知識」といったものにたとえられるのであり，それは「強み」「知識」を説明するための１つのモデルとも理解できるのである。

しかしその一方で，リュエッグ・シュテュルムの構成主義的な解決は，別の問題を生み出すように思われる。[81)]

経営経済学の目的について，リュエッグ・シュテュルムの学説においても，ウルリッヒの学説と同様の目的が掲げられていた。すなわち実践に対し，個別的な問題を解決するのではなく，実

81)　もっとも問題となるのは，強みやアイデンティティーがそもそも経験的に確証できるのかどうか，という点であると考えられるが，この点については本稿では触れないことにする。

務家に問題の定義についての理解を促す観点，その解決のための理解の手がかり，といったものを提供することがその目的とされていたのである。その目的のもと，リュエッグ・シュテュルムの学説において提示された企業組織のモデルは，システムのアイデンティティーの形成プロセスを描き出していた。しかし，それはあくまでヒューリスティックなモデルであり，普遍妥当的に一般化することはできない。なぜなら，彼の依拠する構成主義によれば，客観的な法則定立は不可能であるからである。したがってこのモデルの将来にわたっての有効性を保証することは構成主義に基づく限り決して可能ではなく，この意味でまさしく彼が言うように「個別事例研究あるいは比較研究[82]」，すなわち記述科学へと移行することになるのである。リュエッグ・シュテュルムによれば，そこでは「さまざまに集計された記述の間にある相互関連を再構成することによって解釈的に洗練し，掘り下げることが必要となる[83]」という。つまり，構成主義的なシステム志向的アプローチは，過去に起こったこと，あるいは現在起こっていることを記述することしかできず，しかもその記述の実践に対する有効性の根拠を与えることはまったくできないのである。

ウルリッヒの学説においては，「応用科学」のもと，個別的でさまざまな問題に直面している実務家に対して，彼らすべてに対して役立つように一般化された諸認識を提供することが目的とされていた。この意味で，ウルリッヒの学説において経営経済学は「技術学」に似た「形成学」であったのである。

しかしながら，リュエッグ・シュテュルムの学説においては，実践に対する態度が曖昧になる。というのも，彼がウルリッヒと同じように一般化された諸認識を提供するというのであれば，それは彼が依拠する構成主義の発想と明らかに矛盾することになるし，一般化された認識を提供することを断念するならば，記述に対する有効性を保証することができず，結果として実践に対する有用性を確保できないからである。また後者の場合，研究者のまったく恣意的な主張が許容されることになり，結果としてウルリッヒが問題としていたような，企業経営に対する無関連的でばらばらな知識が生み出される，といった状況が生じても不思議ではない。

このような問題は，リュエッグ・シュテュルムが依拠する構成主義の認識論に由来するものである。彼が構成主義を採用するに至ったのは，これまでのように対象を外部から観察するのではその対象の本当のありようをとらえられないからであり，その意味でまさに「内部から」その対象の「ありのままの姿」をとらえようとしたからである。しかしながら，ありのままの姿をとらえるといっても，われわれの能力には限界があり，すべての要素を記述することは不可能であるので，その記述は必ず何らかの選択的見地に立った限定的なものにならざるを得ない。この意味でわれわれの記述は，その対象を再構成し，解釈したものであるに過ぎないのである。この再構成的，解釈的記述が，実在との対応関係を問われないというのであれば，まさに記述者の恣意的，主観的解釈にとどまるものとなり，「ありのままの姿」とはかけ離れたものとなるであろう。

以上のことから，リュエッグ・シュテュルムの学説は，システムの自律性の理論的な定式化という新たな問題を付け加えることでウルリッヒの学説の克服を目指したものといえるが，応用志

82） Rüegg-Stürm（2003）, S. 68.
83） Rüegg-Stürm（2003）, S. 65.

向性という観点から見れば問題の多いものであり，この意味でリュエッグ・シュテュルムの試みは成功しているとはいえず，ウルリッヒの学説から前進的な問題移動を果たしたと言えないのである。

4．結

以上，本稿で示した内容をまとめれば以下のようになる。

(1) 本稿では，ザンクト・ガレン・アプローチの理論的展開が近年企業経営の現場で注目されている企業独自の「知識」「強み」といったものを解明する手がかりになるのではないか，という問題意識から，ウルリッヒとリュエッグ・シュテュルムの学説の理論的進展のプロセスを検討することとした。

(2) ウルリッヒの学説はオープン・システム・モデルに基づき，環境とのインプット・アウトプット関係から開放システムとしての企業システムを描き出していた。そこでは主として制御，コントロールという観点からシステムの最適形成の問題が扱われており，結果として管理者のための管理論になっていた。そしてそこには，システムのアイデンティティーについての説明が欠けているという問題があった。

(3) リュエッグ・シュテュルムの学説は，オープン・システム・モデルから自己言及システムのモデルへとパラダイム転換を果たしていたルーマンの社会システム理論をメタ理論とし，「現実の構成」と「現実の秩序」からなる企業システムを描き出していた。これは，ウルリッヒの学説が抱えていたシステムのアイデンティティーに関する問題を克服する試みとみなされる。というのも，ここで言う現実の秩序とは，企業組織独自の知識や理論だからである。

(4) しかしながら，システムのアイデンティティーを定式化するというリュエッグ・シュテュルムの試みは，モデルの有効性を保証することができない単なる記述科学へと移行している，という点で応用可能性に問題があり，この意味で彼の学説は前進的な問題移動を果たしたとはいえない。

リュエッグ・シュテュルムの学説が構成主義と呼ばれる認識論に注目していることに言及したが，すでに1989年の時点でウルリッヒが構成主義的な発想への移行を示唆している。「われわれが意識しなければならないことは，認識論のレベルから見てシステム理論が存在論的なイメージからますます乖離していったことであり，それが今日では広い範囲である種の人間的知覚と理解されることである。したがって，今日では多くのシステム論者が構成主義へと向かうのである……[84]」とウルリッヒは述べている。

84)　Ulrich (1989), S. 16.

これに関連して，ザンクト・ガレン・アプローチの主張は，企業システムのオペレーショナルな次元から，人間の価値規範，意味といった，社会や企業における規範的な次元の考察へと重点を移動させているように思われる。

このように，ザンクト・ガレン・アプローチの中でも時代の変化とともに方法論的な変化が見られるのであるが，われわれはこの展開が本当に実り豊かなものかどうかをさらに批判的に検討する必要があるといえよう。それとともに，序で示したように近年ザンクト・ガレン学派の研究者たちによって企業組織の知識に関する研究が行われ，関心が高まっているが，そうした主張がザンクト・ガレン学派のシステム・アプローチとどのような関連性を持っているのか，今後さらに詳細に吟味する必要もあるだろう。

参　考　文　献

Bardmann, Th.（1994）, *Wenn aus Arbeit Abfall wird. Aufbau und Abbau organisatorischer Realitäten*. Frankfurt.

Berger, P./Luckmann, T.（1966）, *The Social Construction of Reality — A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York.（山口節郎訳『現実の社会的構成－知識社会学論考』新曜社，2003年。）

Burell, G./Morgan, G.（1979）, *Sociological Paradigmas and Organizational Analysis*, Heinemann.（鎌田伸一／金井一頼／野中郁次郎訳『組織理論のパラダイム――機能主義の分析枠組――』千倉書房，1986年。）

Burr, V.（1995）, *An Introduction to Social Constructionism*, Routledge, London.（田中一彦訳『社会的構築主義への招待――言説分析とは何か』川島書店，1997年。）

Dubs, R./Euler. D./Rüegg-Stürm, J./Wyss, C. E.（Hrsg.）（2004）, *Einführung in die Managementlehre*, Band 1-5. Bern.

Gergen, K. J.（1994）, *Realities and Relationships — Soundings in Social Construction*, Harvard University Press.（長田素彦／深尾誠訳『社会構成主義の理論と実践　関係性が現実を作る』ナカニシヤ書店，2004年。）

Giddens, A.（1979）, *Central Problems in Social Theory*, Macmillan, Southampton and London.（友枝敏雄／今田高俊／森重雄訳『社会理論の最前線』，ハーベスト社，1989年。）

von Glasersfeld, E.（1987）, *Wissen, Sprache und Wirklichkeit, Arbeiten zum radikalen Konstruktivismus*, Braunschweig/Wiesbaden.

Gomez, P.（1978）, *Die kybernetische Gestaltung des Operations Managements*, Bern.

Gomez, P./Malik, F./Oeller, K. H.（1975）, *Systemmethodik*, Bern und Stuttgart.

Hamel, G./Prahalad, C. K.（1994）, *Competing for the future*, Boston.（一條和生訳『コア・コンピタンス経営――大競争時代を勝ち抜く戦略』日本経済新聞社，1995年。）

橋爪大三郎（1994），「構造とシステム」山之内靖ほか編『岩波講座　社会科学の方法X　社会システムと自己組織性』岩波書店。

市原季一（1954），『ドイツ経営学』森山書店。

河本英夫（1995），『オートポイエーシス――第三世代システム』青土社。

Kneer, G./Nassehi, A.（1993）, *Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme, Eine Einführung, München*.（館野受男／池田貞夫／野崎和義訳『ルーマン社会システム論』新泉社，1995年。）

Knorr-Cetina, K.（1989）, Spielarten des Konstruktivismus, in: *Soziale Welt*, 40. Jg., S. 86-96.

von Krogh, G./Roos, J.（1995）, *Organizational Epistemology*, London.

von Krogh, G./Ichijo, K./Nonaka, I.（2000）, *Enabling Knowledge Creation: How to Unlock the Mystery of Tacit Knowledge and Release the Power of Innovation*, Oxford.（同訳『ナレッジ・イネーブリング：知識創造企業の五つの実践』東洋経済新報社，2001年。）

小島三郎（1986），『現代科学理論と経営経済学』税務経理協会。

今野登（1991），『現代経営経済学――多元論的展開――』文眞堂。

Luhmann, N.（1975）, *Soziologische Aufklärung* 2, Opladen.

――――（1983）, Insistence on Systems Theory, in: *Social Forces*, Vol. 61, No. 4. p. 987-998.

――――（1984），*Soziale Systeme — Grundriß einer allgemeinen Theorie*, 1. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.（佐藤勉監訳『社会システム理論（上）（下）』，恒星社厚生閣，1993年，1995年。）

――――（1990），*Soziologische Aufklärung* 5, Wiesbaden.

Malik, F.（1979），Die Managementlehre im Lichte der modernen Evolutionstheorie, in: *Die Unternehmung*, 33. Jg., S. 303-316.

Malik, F./Probst, G.（1981），Evolutionäres Management, in: *Die Unternehmung*, 35. Jg., S. 121-140.

長岡克行（1992），「ドイツ語圏のシステム指向的経営経済学」吉田和夫／海道ノブチカ編著『ドイツ経営学の進展』千倉書房，39－55ページ。

――――（1997），「自己言及的システムとしての組織」海道進／吉田和夫／大橋昭一編著『現代ドイツ経営経済学』税務経理協会，103－120ページ。

――――（1997a），「ルーマンの自己言及的システムの理論の形成過程」『東京経大学会誌』，第202号，125－148ページ。

――――（1998），「自己組織化・オートポイエーシスと企業組織論」経営学史学会編『経営学研究のフロンティア――経営学史学会年報　第5報――』文眞堂，161－178ページ。

――――（2001），「形式と操作と観察――ルーマンの自己言及的システムの理論のアーキテクチャー――」『東京経大学会誌――経済学――』，第225号，273－286ページ。

Nelson, R./Winter, S.（1982），*An Evolutionary Theory of Economic Change*. Belknap, Cambridge MA.

Nonaka, I./Takeuchi, H.（1995），*The Knowledge-Creating Company*, New York.（梅本勝博訳『知識創造企業』東洋経済新報社，1996年。）

Popper, K. R.（1972），*Objective Knowledge: An Evolutionary Approach*, Oxford/Clarendon Press.（森博訳『客観的知識』木鐸社，1974年。）

Probst, G. J. B.（1987），*Selbstorganisation*, Berlin.

Probst, G. J. B./Raub, S./Romhardt, K.（2000），*Managing knowledge: building blocks for success*, New York.

Rüegg-Stürm, J.（1998），Neuere Systemtheorie und unternehmerischer Wandel, in: *Die Unternehmung*, 52. Jg., Heft 1, S. 3-17.

――――（1998a），Implikationen einer systemisch-konstruktivistischen《Thoery of the Firm》für das Management von tiefgreifenden Veränderungsprozessen, in: *Die Unternehmung*, 52. Jg., Heft 2, S. 81-89.

――――（2003），*Organisation und organisationaler Wandel. Eine theoretische Erkundung aus konstruktivistischer Sicht*, 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden.（1., Aufl. 2001.）

――――（2003a），*Das neue St. Galler Management-Modell, — Grundkategorien einer integrierten Managementlehre*, 2., durchgesehene Auflage, Bern/Stuttgart/Wien.（1., Aufl. 2002.）

――――（2005），*The New St. Gallen Management Model*, New York.

榊原研互（1992），「行動理論的経営経済学の再検討」『三田商学研究』（慶應義塾大学），第35巻第1号，84－96ページ。

――――（1994），「経営経済学史の課題と方法」鈴木英壽先生古希記念事業会編著『現代ドイツ経営学研究』森山書店，75－89ページ。

――――（1994a），「進化論的経営経済学の再検討――ザンクト・ガレン・グループの諸説を中心に――」『三田商学研究』（慶應義塾大学），第37巻第2号，129－139ページ。

Schmidt, S. J.（1991），Der Radikale Konstruktivismus: Ein neues Paradigma im interdisziplinären Diskurs, in: Schmidt, S. J.（Hrsg.），*Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus*, 4. Aufl., Frankfurt am Main.（1. Aufl., 1987），S. 11-88.

柴田明（2004），「K. ブライヒャーの統合的マネジメント構想の基本的枠組み」『人間文化研究』（名古屋市立大学大学院人間文化研究科）第2号，99－113ページ。

清水太郎（1997），「ルーマンの社会システム理論」井上俊他編集委員『岩波講座　現代社会学別巻　現代社会学の理論と方法』岩波書店，185－200ページ。

Spencer-Brown, G.（1969），*Laws of Form*, London.（山口昌哉監修，大澤真幸，宮台真司訳『形式の法則』朝日出版社，1987年。）

高橋正泰（2002），「組織論とディスコース――Organization Theory and Discourse――」『経営論集』（明治大学経営学研究所）第49号第3・4合併号，67－82ページ。

――――（2003），「社会的構成主義と組織論」『経営論集』（明治大学経営学研究所）第50巻第2号，235－249ページ。

田中耕一（1993），「コミュニケーションと社会システム理論 ── N. ルーマン ──」児玉幹夫編著『社会学史の展開』学文社，145－162ページ。

丹沢安治（2002），「現代ドイツ経営経済学における２つの潮流」経営学史学会編『経営学史辞典』文眞堂，21－24ページ。

Ulrich, H.（1968）, *Die Unternehmung als produktives soziales System — Grundlagen der allgemeinen Unternehmungslehre*, Bern und Stuttgart.

────（1972）, Der systemorientierte Ansatz in der Betriebswirtschaftslehre, in: Kortzfleisch, G. v.（Hrsg.）, *Wissenschaftsprogramm und Ausbildungsziele der Betriebswirtschaftslehre, Bericht von der wissenschaftlichen Tagung in St. Gallen vom 2-5 Juni 1971*, Berlin. S. 43-60.

────（1981）, Die Betriebswirtschaftslehre als anwendungsorientierte Sozialwissenschaft, in: Geist, M. N./Köhler, R.（Hrsg.）, *Die Führung des Betriebes*, Stuttgart. S. 1-25.

────（1982）, Anwendungsorientierte Wissenschaft, in; *Die Unternehmung*, 36. Jg., Nr. 1. S. 1-10.

────（1984）, *Management*, Hrsg.von Thomas Dyllick u. Gilbert Probst, Bern/Stuttgart.

────（1985）, Von der Betriebswirtschaftslehre zur systemorientierten Managementlehre, in: Wunderer, R.（Hrsg.）, *Betriebswirtschaftslehre als Management- und Führungslehre*, Stuttgart. S. 3-32.

────（1989）, Eine systemorientierte Perspektive der Unternehmungsorganisation, in: Seidel, E./Wagner, D.（Hrsg.）, *Organisation*, Wiesbaden. S. 13-26.

Ulrich, H./Krieg, W.（1972）, *St. Galler Management-Modell*, Bern.

Ulrich, H./Probst, G.（eds.）（1984）, *Self-Organization and Management of Social Systems. Insights, Promises, Doubts, and Questions*, Springer.（徳安彰訳『自己組織化とマネジメント』東海大学出版会，1992年。）

Willke, H.（1999）, Unternehmen als selbstreferentielle Systeme: Wie denken Organisationen? in: Gomez, P./Müller-Stewens, G./Rüegg-Stürm, J.（Hrsg.）, *Entwicklungsperspektiven einer integrierten Managementlehre*, Bern/Stuttgart/Wien. S. 313-332.

［商学研究科後期博士課程］