

〔第24回 学術集会シンポジウム1〕

物語る組織をつくる —組織論研究から家族看護実践へのメッセージ—

埼玉大学大学院人文社会科学研究所

宇田川元一

本報告の目的は、ナラティブ・アプローチの思想と実践を元に、組織の中で物語ることの重要性とその実践可能性について考察をすることにある。ナラティブ・アプローチは、医療や看護、臨床心理の実践の中でこれまで様々な議論が展開されてきた。この中で、極めて意義深い実践がいくつも開発されてきたのは言うまでもない。その重要性は多岐にわたるが、とりわけ重要な点は、異なる立場にある患者と支援者が、いかにしてどちらか一方の物語にのみ巻き取られることなく、相互が協働的に問題に関わる関係性を構築できるのかを中心的に考察してきたことにあるだろう。すなわち、支援者の立場から一方的に患者の「問題」を解決しようとする実践から、支援者も患者も、ともに問題を共有する、問題への参加者であり、その中で、対話的な関係を構築しつつ支援を展開することの重要性が示されてきたことにある。これをもう一步敷衍するならば、患者と支援者が、これまで制度的に作られてきた役割分担、すなわち、旧来の関係性に対して、対話を通じて新たな関係性へと再構築される語り直しの過程として見ることができるだろう。

だが、一方で、支援者の語りを様々な場面で耳にするにつけ、別次元での問題が生じていることを経営学者の立場からは認識している。すなわち、こうしたナラティブな実践が、現実的には自分の所属する組織においては実践できず、あたかも夢物語のように響いているという問題である。すなわち、「組織の問題」、とりわけ「知識と実践できることとの間のギャップ」(Pfeffer and Sutton, 2000)が残されているということである。そして、その問題に対

して、どのようにアプローチしたら良いのかが見えず、結果的には、支援方法は進歩するものの、実践が伴っていない問題が見え隠れしているのである。

この点に対して、本報告では、組織論の観点から、新たな支援の組織の在り方として、「物語る組織」の視点を検討した。物語ること、語り(narrative)に着目することは、必ずしも組織を分析するための手法の議論に限定されるものではない。むしろ、本報告を通して強調した点は、組織を変革する実践としての語りへの着目である。例えば、Bate(2004)の病院組織の変革におけるストーリーテリングの研究に見られるように、我々は語りに媒介されて、自分たちが何者であるのか、あるいは、組織の中で何者であるのかが生成してくる。ここから見えてくるのは、「我々」という社会的存在を生成させる語りが変わることが、組織が変わることなのである。Bate(2004)の研究はリーダーによる語りにフォーカスしたもののだが、一方で、組織の日常における語りに着目することも重要である。例えば、報告者が調査している札幌なかまの杜クリニックにおける実践などでは、旧来の支援者の専門性の語りとは異なる、弱さの語りがなされることを通じて、関係性が変容する姿を見ることができる。いずれにしても、組織の日常への違和感が語りという行為を通じて語られるときに、組織は変わっていくのである。今後は、実際にこうした「物語る組織」を実践していく具体的な方策が必要であろう。例えば、「弱さの語り」や、そうしたことを語ることを支援する在り方を明らかにしていくことを、今回の報告を踏まえた今後の研究課題としたい。