

多元的現実論からの経営現象解明の可能性
—自己実現と企業の儀式—

The applicability of the theory of multiple realities
to the analysis of organizational phenomena
—self-actualization and corporate rituals—

博士後期課程 経営学専攻 1991年度入学

鳴 田 照 夫

TERUO SHIMADA

目次

- I はじめに
- II Y理論型人事管理戦略の限界
- III 意味の性格と精神世界との関係
- IV 企業文化論の意義とその限界
- V 現実世界の三元構造
- VI 儀式の一般論とその役割
- VII おわりに —企業と儀式—
(注)

I はじめに

組織の人間化に係わる一つの基本問題として、組織における生活の多元性を取り上げ、組織においての儀式の意味を掘り下げることを本論文の目的とする。

組織と人間をめぐる諸問題の心理学的解明は、これまで主として、勤労働機論ないし行動科学的な人事労務管理論を軸に果たされてきた。そして、この領域での研究成果が、目標管理、組織開発などの具体的手法を通じ、現実の組織及び個人にもたらした利益も大きかった。しかし、勤労働機の刺激による機能的成果の極大化のみによって、現代社会において深まりつつある実存的空虚²⁾を解

決し、組織の真の人間化をはかれるであろうか。その解決のためには、経営現象研究の中においても、日常世界の次元の他に、神話や祭典に代表される超俗の世界への脱出という新しい次元をつけ加える必要があるのではないだろうか。こうした問題意識に基づいて、企業と儀式がどのように関係し、儀式が組織の人間化の為にどのように寄与するのかという問題を検討するのが本論文の中心テーマである。

このテーマを取り上げる理由に、企業に関わる二つの疑問点があった。一つには、企業は様々な儀式を行っている点である。朝礼、新年会、歓送迎会、運動会、社員旅行、忘年会など、数々の儀式的諸行事があるが、本来功利主義的合理性を追求する企業において、一見矛盾するこれらの諸行事が行われるのはなぜか。

二つめに、企業に働く者にとって、儀式的諸行事は、それを抜きにしたなら単調になりがちな職場生活に、区切りとはずみをつけると同時に、生活を楽しくするように見えるのはなぜか、という疑問である。

ところで、現在の我々をとりまく環境を見ると、男性のみならず女性においても、職場生活を送る者の数は増加の一途にある。

また、組織に所属する労働者の大多数は、労働時間内にとどまらず、その余暇の多くをも、心理的に組織拘束的に過ごさざるを得ないことも、よく知られていることである。さらに、大都市の中に職場を持つ労働者の中には、郊外から片道九十分以上の通勤時間をかけて職場に行くものも、少なくない状況にある。こう見てくると、我々の職場生活を真に充実したものにしなければ、我々の生活そのものの真の充足は、ありえない状況が分かるのである。

では、職場生活を真に充足することが可能であるのか。可能だとすると一体どうすべきなのか。

さて、我々の歴史を振り返った時に、我々は協同社会を形成し、集団で生活してきた。しかし、その欲求の中には、現代人にとって不可解に見える儀式等の象徴的活動が含まれており、しかもその活動は、重要な役割をもっていたことは、エミール・デュルケム (Durkheim, E.) が『宗教生活の原初形態』で論じ始めた聖俗論の展開において、明らかにされてきた通りである。

しかし、近代産業社会は、人間の合理的側面および日常性のみを考察の対象とし、職場における人間を、その枠内でのみ取り扱ってきた為に、一見不合理な儀式が、職場に存在し続けているにもかかわらず、その真の意味は、感覚的に受容されるにとどまり、知的理解にまで達することはなかった。

ところが、この間隙を埋めるものとして、近年企業文化論が論じられ、そこにおいて、英雄、神話、儀式といった、超俗の世界の概念が、人事管理の中心的要素として、取り上げられるようになったのである。しかし、企業文化論に於て取り上げられ、論じられる儀式は、企業文化における文化サブシステムの一つと言うに過ぎず、また、企業文化論は、従業員のパフォーマンスの改善を意図する文化戦略であり、決して職場で働く側からみて、上述の欠落を埋めようとするものではない。

そこで、組織と人間をめぐる諸問題に、根源的にアプローチするために、非日常的世界をも取り

込んで、考察の対象とすると共に、そこにおいて最もきわだった事象であるところの儀式を取り上げ、その本来の意味するところを明らかにし、儀式を正しく職場生活の中に取り入れることによって、人々が、意義ある職業生活を送りうる可能性が開けることを明らかにしたい。

II Y理論型人事管理戦略の限界

機能的成果本位のこれまでのアプローチをまづもって吟味する為に、これまでの人事管理論から検討を進めて行くことにする。

組織行動論の基本的枠組みは、能力と動機づけの積で表されるパフォーマンスの改善である。そして、その中核となるものは動機づけにかかわる問題である。この動機づけ理論には二つの流れがある。一つは、人間が特定の行動をする際の、目標達成の過程を究明しようとするプロセス・セオリーであり、もう一つは、個別的行動の基盤となるところの、ないし動機の内容を明らかにしようとするコンテンツ・セオリーである。

プロセス・セオリーの代表は、期待理論であり、ブルーム(Vroom, V.H.)やローラー三世(Lawler III, E.E.)によって展開されてきている。この理論の骨子は、努力とその成果の誘意性を、行為者が知的に考慮するところから、特定の行動へのポテンシャルが生じると説くところにある。初めにも触れたように、これから組織と人間について論じようとするものは、基本的枠組みが日常世界を超えた次元をも視野の内に取り込んだそれであるのに対し、期待理論は、日常世界の合理的ないし、知的側面に焦点をあてているところに、論点があるので、合理・非合理間の交流統合を講ずるといふ要請には、合致しないこと明かである。一方、コンテンツ・セオリーは、欲求理論に代表される。欲求理論には、様々あるが、中でも、マズロー(Maslow, A.H.), アルダーファ(Alderfer, C.P.), ハーズバーグ(Herzberg, F.)などが、経営理論にも広く取入れられていることは周知の通りである。各論者に共通する点は、人間の欲求構造は階層的であるということである。低次欲求から順に、マズローは、生理的欲求、安全の欲求、社会的欲求、自我の欲求、自己実現の欲求と5階層に、アルダーファは、生存の欲求、関係の欲求、成長欲求の3階層に、ハーズバーグは、衛生要因と動機づけ要因の2階層に、それぞれ分けた。マズロー、アルダーファ、ハーズバーグと順に進むにつれて、現実適用性はしだいに高くなる。しかし、シャイン(Schein, E.H.)によれば、これらの理論は有用な概念や欲求の階層構造の可能性を提示した功績は認めるとしても、個人差の問題や発達過程との関連についての説明が不十分で、概括的にすぎ実用性に乏しいと批判される²⁾。

つとにシャインは、管理者の人間観と管理戦略は密接に関係することを示唆した。そして、今までの有力な人間観は、三つのカテゴリーに分けることができるとした。「合理的経済人仮説」「社会人仮説」「自己実現人仮説」の三つである。そして、これはそのままマズローの欲求階層説に対応するものでもあった。「合理的経済人仮説」は、主として経済的動機で行動する人であり、マズローの生理的欲求や安全の欲求に対応し、「社会人仮説」は、社会的動機が支配的な人であり、社会的欲求に、「自己実現人仮説」は、自己実現が主たる動機であるから、自己実現欲求に、それぞれ対応して

いる。つまり、人事管理戦略は、従業員の主たる欲求に働きかける時、その効果を最大に出来るのである。シャインは、これらの人間観を一律に適用すべきでなく、個々人別々に当てはめるべきだとして「複雑人仮説」を提唱している³⁾。

マグレガー (Mcgreger, D.) は、従来の人事管理戦略の人間観は、X理論 (シャインの「合理的経済人仮説」に相当) に立つものであり、それをY理論 (シャインの「自己実現人仮説」に相当) に立った人事戦略を取ることで、従業員のパフォーマンスを向上できると論じた。Y理論は、企業目標と個人目標を統合させる戦略であり、従業員の自我欲求や自己実現欲求に働きかけ、大幅に権限を部下に委譲し、従業員の自己統制による管理を押し進めることによって、企業目標の達成と従業員自らの成長をはかり、ひいては自己実現にまで達し得るとした⁴⁾。

しかし、マズローにとっての至高動機とは、自己存在の価値に目覚めることであった。マグレガーは、X理論をY理論に交換することにより、パフォーマンスを高めうると論じたが、個人におけるパフォーマンスの改善は、自己確認ないしアイデンティティ (identity) の増強に資するが、同時に他方で、敗者における自己確認の低落の機会を増大させ、その対応現象としての勝者における優位性の物象化 (より大きい昇給や賞与など) をもたらし、敗者の人間性を疎外する。従って、自己存在の価値に目覚めるという敗者にとっての至高動機は、達成されないこととなる。

III 意味の性格と精神世界との関係

ところで、フランクル (Frankl, V.E.) は、「人間は劣等感によって心理的に病むばかりでなく、また無意味感によっても病むのである⁵⁾」と述べ、人間にとって意味に対する根源的な欲求のあることを指摘している。また、「意味を求める緊張は人間に不可欠のものであり、これを忘れるとたんなる均衡化、適合化、最適化といった機械論的で静的な思考様式におちいってしまう。意味——絶望の軸は成功——失敗の軸とはことなるもので、いくなれば互いに直交するものである。成功者がつねに意味を発見し、失敗者が常に絶望を味わうものではない。成功——失敗という現世的・俗的・存在的軸に対して、意味——絶望は超俗的・聖的・実存的軸だからである⁶⁾」と述べ、意味と成功とは異なることを指摘する。さらにフランクルは、マズローにおける至高欲求であるところの自己実現欲求にしても、「我々にとって追求のはるかかなたにある究極の意味への意志」を喪失した人間の欲求であり、幸福や平安への欲求もたんなる「派生的状態」にすぎないし、主客が分裂した「心のおごり」の産物であると疑問を投げかけている。また、青井和夫も「『意味』、すなわち『人生の意味』は個体からでるものではない。なぜなら意味とは存在を超越したものであり、それは自己を超えた何物かに身を委ねなければつかめないものだからである⁷⁾」と意味の本質的な性格を述べている。そしてさらにマズローもこの点に付いての理論化に悩んでいるふしがあるとして「マズローは、B (成長 becoming) 認識の極地として至高経験をあげる。だが、その中には高度の緊張・興奮・不眠と、完全な安静・静寂・熟睡が混在しており、性的オルガスムスも、麻薬による夢遊状態も、創造性にあふれる直感も、ヨガの行者の静謐も、全てがその中に投げ込まれていた。したがって、至

高経験（B認識）の危険性、つまりそこにみられる無為・無責任・社会連帯の欠如・価値判断の中止、過度の審美主義が、最後には人間と社会を「死」（タナトス）にみちびかないかという恐怖を表明せざるをえなかったのである⁹⁾と指摘し、「このような結果になったのは、かれの至高経験の中に低層心理と高層心理が混在し、しかも両者がそれぞれ徹底的に追求されていないところにある⁹⁾」として、高層および低層両方向への理論的突破を果たさなければならないと言っている。

そして高層への突破とは、先に引用したところからも分かるように、人生の意味は人の絶えざる希求であり、超越者を前提とするところの存在者の自己確認にほかならない。それはさらに現存在分析の立場からすれば、絶対的人間救済としての宗教へと向かうこととなる。また低層への突破とは何か。青井和夫は、「われわれの意識には、主客の二元的分極作用の働いている意識層、記憶をやどす半意識層（ないしは前意識層）、抑圧された記憶の貯蔵庫たる無意識層が考えられるが、これで終るのではない。その底に心的生活の基礎となる集合的無意識と、さらにそれを突き破ったところに鈴木大拙のいわゆる「宇宙的無意識」とも名づける層がある。フロイトの無意識が個人の生活史の貯蔵庫たる個人的無意識だとすれば、集合的無意識は人類の発達史の貯蔵庫たる人類に普遍的な無意識（C・G・ユングのいわゆる集合的無意識はこれである）であり、宇宙的無意識は動物の進化史の貯蔵庫たるすべての動物に普遍的な無意識だといってよい。さらに生物一般に下ることもできるだろう。¹⁰⁾」と我々の無意識の深層では、人類、動物、植物へとつながりがあることを述べる。

こうして、我々の心理ないし精神世界は、個我を超えて高層と低層へと連なっているというのである。しかし、もはやそれは日常世界の枠を超えているのである。

IV 企業文化論の意義とその限界

さてフランクは「成功——失敗軸」と「意味——絶望軸」は直交していると述べた。この座標にてらせば、Y理論はパフォーマンスの向上を意図する故に、「成功——失敗軸」上の人事管理戦略として位置づけることができる。とすると意味への志向を盛り込むためにはどうすべきなのか。

近年、価値・理念・英雄・神話・儀式などの超俗的事象まで視野に組み込んだ経営研究の新動向として、企業文化論がさかんに論じられていることは初めにも触れたが、企業文化論の主たる管理戦略は、「企業の価値」管理である。そこでは、英雄、神話、儀式などを手段としてもちいて、企業の立場から文化管理を行う。

すなわち第一に、企業は、環境に適合した理念を定め、価値体系を作らなければならない。ピーターズ（Peters, T. J.）とウォータマン（Waterman, R. H.）は、経営に関するただ一つの万能薬的な助言を求められたら、自社の価値体系を確立することだと述べる¹¹⁾と言う。この価値体系をトップから末端社員まで及ぼさなければならないのである。

次に第二として、英雄を作る。英雄の影響をディール（Deal, T. E.）とケネディー（Kennedy, A. A.）は次のように述べる。（一）成功を手の届く人間的なものにする。（二）役割モデルを示す。（三）会社を外部の世界に象徴的に示す。（四）会社を特別なものと思わせ続ける。（五）行動の基準を定

める。(六) 社員の行動意欲を促す¹²⁾。

第三に、儀礼と儀式を日常レベルの文化管理戦略として使う。ディールとケネディは述べている「強い文化の会社には、取るに足りない問題はひとつもない。業務を遂行するうえで生じるあらゆる事象が管理の対象になる。¹³⁾」、どのような行動が望ましいか、許容できる行儀作法の基準、様々な業務の正しい手続き、そしてしばしば、社員の遊び方や楽しみ方の、少なくともその枠組みをも決定するのが儀礼であり儀式などである。これらは文化を具体的なまとまりのある形にする¹⁴⁾のである。また儀式には、ささいな昼食会から、表彰式、お祭騒ぎまで様々ある。ピーターズとウォータマンも述べているように、業績の良い会社ほど金銭によらない報奨策を多用し、それらの企業では、褒賞のピン、ボタン、バッジ、メダルをつける機会を捜しているように見える¹⁵⁾のである。

そして第四に伝達の問題である。強い文化を作るためには伝達は欠かせない。ディールとケネディは、情報の担い手たちを、日常世界の現実を説明し意味を与える語り役、過去の出来事から教訓を引き出して説明する聖職者、組織全体に連絡網を作り、すばやく上司に伝える耳打ち役、日常の些細な出来事を伝えるうわさ屋、有能な経営幹部の下につき、社内情報を常に知らせるスパイなど、彼らは組織の基本的な信念を強め、英雄の象徴的な価値やその行いや偉業を伝える物語を広めることによって称揚し、変化を促す新しい風潮をもたらす、緊密な支配機構を提供するのである¹⁶⁾と述べている。

以上、企業文化論の構成要素の概要を述べてきたわけであるが、企業文化論が価値を中心とした人事管理戦略を取り出したのは、人間が意味づけを求める存在であるとの認識があったからであった。では組織における人間の意味づけが全てに亘ってなされたであろうか。否である。なぜなら、企業文化論では日常業務で僅かでも成功したら称えられ、表彰され、意味が付与されるとしても、ここにおける意味づけは、成功——失敗軸に沿った意味づけであり、敗者は成功者より常に少ない意味しか与えられることはないからである。企業文化論が価値を中心とした人事管理戦略をとることによって、パフォーマンスの向上と成功者への意味付与に寄与した点は評価できても、宇宙が個我に与える意味を喪失しているからである。この欠落を補うのは、組織における人間的現実をコスモス・ノモス・カオスという三元的構成においてとらえなおすアプローチに依ることである。

V 現実世界の三元構造

これまでの勤労働機論にせよ、行動科学的人事労務管理論にせよ「実用世界」の範囲に考察の対象を限定してきた。しかし、すでに見たように、意味は個体を超えた「超越者」を前提にしており、実用世界に意味をもたらすものは、異次元の現実である。そこで多元的現実論の歩みを次に見ることとする。

日本には古くから「ウタゲ」と呼ばれるものがあつた。人々は温泉や磯、丘につどい、そこで酒を飲み交わし、歌をうたい、踊りをおこなっていたと推定される。こうした「ウタゲ」は、春秋の特定の場所で行われていた。こうした行事は、日常生活の退屈さをまぎらわし、明日への労働の活

力を養う「ハレ」の機会であった。これに対し、日常生活を「ケ」と呼んで分類した¹⁷⁾。こうした二元論的現実観は西洋にもある。現実世界を聖と俗に最初に分けたのは、デュルケム(Durkheim, E.)である。デュルケムは、社会が社会として維持されるためには、会合し集中しなければならない。この集中は道徳的生活を高揚し、理想的な概念を析出して、新たな生活を描き出すとして、聖なる世界が俗なる社会から生まれると説いている。この聖と俗は全く異質のものなのである¹⁸⁾。下って、エリアーデ(Eliade, M.)も現実世界を聖と俗に分けている。エリアーデは、聖なる世界こそ真実の世界であり、それは中心を必要とし、混沌たる物質性の中に世界を創造し、現実の意味を与えるとする¹⁹⁾。

しかしながら、こうした二元論で、現実世界を捉えるのでは不十分で、コスモス(聖)・ノモス(俗)・カオス(乱)の三元構造として捉える方がより現実世界を的確に捉えていると考えられ、この点については上野千鶴子が詳しく検討している²⁰⁾。

バーガー(Berger, P.L.)は、現実世界をコスモス・ノモス・カオス・の三元構造として捉えた。コスモス・ノモスは秩序の世界であり、カオスは混沌の世界である。ノモス(日常世界)は、常にカオス(混沌)の危険にさらされ、コスモスがカオスの危険からノモスを救いだしていると説明する。バーガーにとって、ノモスは意味の体系であった。しかし、ノモスは常にその意味を失う危険がある。「人々は忘却する。だからこそ、繰り返し、繰り返しそれを思い起こさねばならない²¹⁾」のであり、そこで「聖なるコスモスは、人間とは別のはるかに強力な実在として人間に対面する。だがこの実在は人間に呼びかけ、彼の生活を究極的に意味の豊かな秩序の中に位置づける²²⁾」必要が生まれるのである。

宮田登も、人が生きるということは「ケ」を維持することだが、「ケ」は常に「ケガレ」となり、「ケガレ」は放置すると最悪の自体、死に至る。だから、「ケ」を回復するために、人知を超える靈力を想定して、その力によって「ケガレ」を回復しようとする。それが「ハレ」の場であると述べている²³⁾。

VI 儀式の一般論とその役割

このように、日常世界(ノモス)をコスモスへむけて高層突破させ、カオスへ向けて低層突破させる制度的通路ともいうべきものが、儀式にほかならない。儀式には二つの役割がある。(一)外部世界に効果を及ぼすことを意図する。(二)行為者自身の経験に効果を及ぼす。前者には「神だのみ」や「雨乞い」など、後者には「祭り」や「カーニバル」などがあり、人々はそれらを通じて解放感を味わい、衝撃的体験に遭遇する²⁴⁾。

儀式は国家とも密接に関係する。国家は、人間集団の単位としては強固ではないから、常に形を補強する必要がある。儀式は国家の理念を可視させる装置だからである²⁵⁾。

リーチ(Leach, E.)は、儀式自体に三つの局面があると指摘している。(一)形式性、(二)乱痴気、(三)役割転換である²⁶⁾。形式性はコスモスに、乱痴気はカオスに対応する。ジェネップ(Genep,

A.V.)は、儀式の過程を(一)分離、(二)移行、(三)統合で説明している²⁷⁾。

ターナー(Turner, V.W.)は、儀式に表れるジェネップの移行に相当する部分は、曖昧な状況であるとして特別に境界性(リミナリティ)と名付けて取り上げる。例えば成人式などの隔離期間で、この期間に協同生活を送るものたちの間には、生涯に亙る友情が生まれる場合が多い。さらにターナーは、平等な個人で構成される未組織の、ないし組織が完全でない、そして相対的に未分化な共同体あるいは仲間集団をコムニタスとしてリミナリティと区別した²⁸⁾。コムニタスとは祭りやカーニバルで表される状態であり、カオスの大規模な現れである。

こう見てくると儀式自体に、カオス、コスモスの両面に同時にかかわる慣習が存在し、また儀式には、カオスへの低層突破を強調したもの、コスモスへの高層突破が強調されるものとあることがわかる。また、国家の儀式においては見えないものを可視させる装置、通過儀礼の場合は役割転換、コムニタスの場合には平等がそれぞれ強調される。

カオスは、ノモスにとっては秩序の破壊ではあっても、儀式においては連帯の契機であり、コスモスは儀式においては、精神的価値秩序の確認である。

Ⅶ おわりに 一企業と儀式一

つまり、儀式はコスモスとノモス、カオスとノモスの間に介在して、ノモスでは直接体験できない体験(連帯)、また直接知覚することのできないこと(意味)を、日常世界にもたらすことによって、人々に生気を賦活せしめるのである。

そうすると、現行の企業文化論は、人間のコスモス的側面のみを、しかも経営戦略論に偏って強調してきていることがわかる。ここに、カオス的側面をも取り入れると同時に、人間の存在論的充実を期する方向で、組織と人間の問題を扱うことを通じて、はじめて人間にとっての真の価値づけがなされるのではなかろうか。即ち、各人の存在は誰も否定できないのみか、存在は他の存在からの行為(達成)を価値あらしめる基盤を提供しているのであり、自己の存在価値は他者の存在価値を前提として成立していたのであった。この他者との関係に目覚めさせる契機がカオスの儀式行動にほかならない。それを踏まえてこそ、狭く限定された既存の価値基準に身も心も振りまわされることなく、多次的で多様な無限の可能的存在として人間を解放せしめ、各人の個性を生かすことができるものと考えられるのである。

こうして、高層へ向かって意味を求め、また低層へ向かって連帯を求め、聖(コスモス)・乱(カオス)両界に自由に連絡をつけることにより、日常職場活動における全人格的関与が達成され、真の人間の連帯と、個々人の意味の充実を保証しうる組織を築くことができると思えるのである。

(注)

1) Frankl, V.E. "The will to meaning," Charles E. Tuttle Company. 1969, 大沢博訳, 「意味への意志」, プレーン出版, 1981年。

- 2) Shein, E. H. "Organizational Psychology", 3rd edition. Prentice-Hall. 1980. 松井資夫訳『組織心理学』, 岩波書店, 1981年95-97頁。
- 3) 同上訳 [書], 58-81頁参照。
- 4) McGregor, D. "The Human Side of Enterprise", McGraw-Hill Book Co. 1960. 高橋達男訳『企業の人間的側面』, 産業能率短期大学出版部刊, 1966年。
- 5) Frankl, V. E. "Theorie und Therapie der Neurosen" Urban & Schwarzenberg, Wien. 1956, 霜山徳爾訳『神経症II』, みすず書房, 1961年10頁。
- 6) Frankl, V. E. "Psychotherapy and Existentialism" Washinton Square Press. 1967 高島博・長沢順治訳『現代人の病』, 丸善, 1972年36-37頁。
- 7) 青井和夫『小集団の社会学』東京大学出版会, 1980年, 202頁。
- 8) 同上 [書], 203-204頁。
- 9) 同上 [書], 204頁。
- 10) 同上 [書], 207頁。
- 11) Peter, T. J. and Waterman R. H. "In Search of Excellence" Harper & Row. 1982, 大前研一訳『エクセレントカンパニー』, 講談社, 1978年469頁。
- 12) Deal, E. and Kennedy, A. K. "Corporate Cultures" Addison-Wesley Publishing Company, 1982 城山三郎訳『シンボリック・マネジャー』, 新潮社, 60-62頁。
- 13) 同上訳 [書], 87頁。
- 14) 同上訳 [書], 86-87頁。
- 15) Peters, T. J. and Waterman, R. H. 前掲訳 [書] 453頁。
- 16) Deal, E. and Kennedy, A. K. 前掲訳 [書] 121-146頁。
- 17) 伊藤幹治『宴と日本文化』中央公論社1984年。
- 18) Durkheim, E. "Les Formes Elementaries de la Vie Religieuse, Le Systeme Totemique en Australie" Paris. 1912. 古野清人訳『宗教生活の原初形態』, 岩波書店, 1941年313頁。
- 19) Eliade, M. "Das Heilige und das Profane" Rowohlt, Hamburg. 1957 風間敏夫訳『聖と俗』, 法政大学出版局, 1969年5-57頁参照。
- 20) 上野千鶴子『カオス・コスモス・ノモス』『思想』岩波書店1977年十月号所収。
- 21) Berger, P. L. "The Sacred Canopy," Doubleday & Company, New York. 1967 藪田稔訳『聖なる天蓋』, 新曜社, 1979年59頁。
- 22) 同上訳 [書], 39頁。
- 23) 宮田登『神の民族誌』, 岩波書店, 1979年185-186頁。
- 24) 青木保『儀礼の象徴性』, 岩波書店, 1984年150-154頁参照。
- 25) 同上 [書], 217-234頁参照。
- 26) 同上 [書], 264頁。
- 27) Gennep, A. V. "Les Rites De Passage-Etude Systematique Des Rites-", Emille Nourry, Paris. 1909. 秋山さと子・彌永信美訳『通過儀礼』, 思索社, 1977年, 第4章参照。
- 28) Turner, V. W. "The Ritual Proces — structure and Anti-Structure", Aldine Publishing Company, Chicago, 1969. 富倉光雄訳『儀礼の過程』, 思索社, 1976年, 250-251頁