

組織論の認識変化と合理性のメタ理論

高橋正泰

目次

- I 序
- II 学史研究の方法と位置づけ
- III 機能主義からの出発
 - 1. 機能主義と組織論
 - 2. 機能主義的組織論と合理性
 - (1) 伝統的組織論における合理性概念
 - (2) 修正された組織の合理性
- IV 解釈主義からの挑戦
 - 1. 解釈主義の台頭
 - 2. 解釈主義的組織論と合理性
- V 結び

I 序

経営学における組織論の研究は現在多岐にわたっているが、その基本命題は「組織は合理的である」というメタ理論によって特徴づけられる。これらの組織論を検討、理解する際には、時間の流れにしたがって時系列的にかつ学説別に、あるいはアプローチ別に範疇分けをして検討することが通例である。その意味で学史的研究の重要性は十分認識できる。その際、歴史・社会的問題を含めて考察するものもあるが、大部分の検討は、提唱する論者の理論フレームワークと使用される諸概念を中心として研究されている。しかし、ここでは少し視点を変えて、これまでの研究者が組織現象を組織の理論として構築するとき、その理論を展開するためにメタ理論である組織の合理性をどのように認識して

いるかを軸に、その背後にある科学観、および科学研究方法を考察しつつ、学史的に組織現象を検討しようとするものである。学史研究の方法にはいくつかの方法が考えられるが、それらを簡単に整理しながら本論の位置づけと問題意識を明らかにしつつ、組織論の認識変化を考察することにする。このような視点からみてみると、組織論の組織を捉える認識進歩が認められるようである。

II 学史研究の方法と位置づけ

ある学問を理解するためには、その学問の生成発展の歴史を検討することが不可欠の作業である。その視点からみれば、学史的研究とはまさにその学問そのものを研究することに他ならないといえる。雲嶋（1966）によれば、学問の史的考察の意味は、これまで生成発展してきた諸学説もしくは諸学派の個別的特性を明らかにするとともに、過去の諸理論を顧みることにより学問の現状を明らかにし、且つ理論体系の確立と進むべき正しい方向を見極めるという理論的確立のための手段として理解することにある。その際の学史研究の基本的姿勢は、

1. 史的考察をなす際の選択基準
2. 学問の進路を見究める未来志向的態度

である。1.の選択基準に関しては、量的見地からではなくある学説が学問の発展上で重要な役割を演じたかどうかであって、且つその学問が何を意味するかを明らかにすることを指摘している。2.の未来志向的態度は、すべての歴史的認識がつねに現在の立場からなされるべきであることを示している。過去、現在、未来は単なる時間的経過ではなく、すべてが同時的存在として理解されるところの一環した現在を考えることであり、学史研究は学問の理論的形成の基礎的研究をなすべきものとして理解されるのである。現状を基礎として過去の学説をふりかえり、これを批判的に吟味して今後の学問の進むべき方向ないし課題を理解することが学史研究において可能となるのである。

以上の立場にたったとして、その方法はいかなるものが考えられるであろうか。研究方法として、以下の方法が考えられている（雲嶋、1966:16-25）。

1. 文献史的方法

過去にあらわれた研究者のうち、重要と思われるものの生い立ちを概説するとともに、それぞれの主たる著書および論文を年代順に配列して文献考証をおこない、すすんでそれらの内容を概説するという方法。この方法は、回顧的記述といえる。

2. 問題史的方法

過去における主要な学説の内容を、それらが成立した歴史的背景との関連において選択し、各学説の価値をそれらの成立を要請せる歴史的動機にさかのぼって判定しようとする方法であり、評価の相対主義と没未来志向的性格が内在している。

3. 方法史的方法

過去における主要な学説をたんに回顧記述的に問題とするのではなく、また問題史におけるがごとく過去における個別的理論の展開をたんに歴史的背景との関連において把握するのでもなく、学史研究をおしすすめるためには、何よりもまず、これまであらわれた主要な学説の方法に関する内面的発展の関連を把握することこそが必要である。換言すれば、経営管理に役立つ各種の個別的理論をばらばらな形で理解するのではなく、一つのまとまりのある理論体系にまでねり直すために何よりもまず必要なのは、けっして新たな個別的理論の展開ではなく、むしろ、それらを統一的に把握することの出来る固有の研究方法の確立である。その方法は主要学説の研究方法来に注目し、この意味において、研究方法における内面的発展を明らかにする方法である。ここでは、文献史、問題史の方法が前提とされる。

以上の方法史的研究には、「客観説」と「主観説」の立場が考えられており、「主観説」として、アプローチを基準とする Koontz (1961) の学派分類があげられている。雲嶋にあっては、学史研究の方法は客観説にたった方法史的方法が望ましいとしている。しかしながら、方法史的研究の特徴である固有の研究方法の確立に限っていえば、安易に同意することはできない。各学問分野に

において、それぞれが固有の研究方法をもつとすれば、究極的には学際的研究の可能性をその固有の研究方法が故に放棄せざるをえなくなるかもしれない。また、その研究方法と科学性の問題も十分に検討する必要があるだろう。

さらに、その研究方法を整理する選択基準の客観性についても、可能かどうかは不透明である。主観主義的な立場からいえば、研究者が提示する理論は突き詰めると研究者の思惟の産物であり、社会的構成物とならざるをえない。そこに用いられる研究方法も、したがって主観的な方法を選択せざるをえないであろう。もしそうであるとすれば、いかにして客観的基準を学史研究者が提示できるのであろうか。科学研究における主観性の排除は、社会科学の伝統として鋭意探求されてきた。それは自然科学の方法を用いることによって、飛躍的な進展が20世紀に入ってもたらされたが、完全に主観性を排除するには至っていない。むしろ、主観主義者からの批判にさらされ、ジレンマに陥っているか、あるいはその批判を無視するかの態度をとっているかのように見える。

田中(1979)は、経営学を人間の認識過程から説明しようとする研究を、経営学が科学的認識の産物であることを認めながらも人間が現実社会、とりわけ経済的諸事実から無関係でないことにより否定している。このことから田中(1979)は、学史研究の方法として総合的把握の方法を主張する。この方法では、学説の歴史的運動法則がその経営学史の究極的な研究対象であるとされる。この歴史的運動法則とは、その時代における社会経済的背景との結びつきのなかで、経営学の存在を基本的に規定している土台にまで深くほり進んで経営学説を明らかにすることによって、その生成発展のなかにみられる規則的な連関(=法則性)を意味している。

また、海道(1983)は認識の発展史としての学史研究を、ある完全な理論への展開の歴史であるという規範的な性格と学説の分類的体系化において、社会的経済的基盤が究明されていない点で排除する¹⁾。したがって、理論と歴史はたがいに有機的に関連しているという根本的な考え方にもとづいて、歴史的ア

1) 海道(1983)は、この認識発展史としての学史研究として、Schönpflug(1933)ら
をあげている。

アプローチと理論的アプローチの統合としての学史研究を主張する。しかしながら、歴史的アプローチにおける視点として、経済的基盤の運動法則の解明が主張されるところでは、客観的に把握される一般法則にもとづいた経営学が措定され、規範的性格を露呈する。もちろん、この規範的性格はさきに批判した認識発展史としての規範的性格とは主張上異なると解されるが、経済的運動法則が客観的であるとしても、なにゆえにそれを研究者は主観性を排除して理論構築が可能であり、学史研究においてもまた可能かは、十分に理解されない。「人間は合理的である」²⁾ としても研究者のレベルにおいても認知限界が存在するのであるから、完全情報下での客観性をもって研究成果としての理論を構築できるとは、はなはだいい難いように思えるのである。

これらの議論には、いずれも科学としての経営学を考えると、そこには一般的法則性もしくは客観的法則性と固有の科学的方法論が措定されている。ここでの単純な疑問は、いずれもが諸理論を検討する際にその歴史的・社会的背景や影響を強調しているにもかかわらず、人間が織りなす社会的現象のなかに自然現象と同様な客観的法則性が存在するということを前提としていることである。このことは、とりもなおさずいわゆるモダン・サイエンスを特徴づけている機能主義的な考えから出発していることになる。研究者が構築する理論を考えると、社会科学の研究が自然科学の研究方法と同じ立場に立つことに対しては、はなはだ疑問を提示せざるをえない。もちろん、科学研究における伝統、とりわけ客観的把握および法則性の存在を完全に否定することはできないが、だからといってここで提示した疑問も消えるわけではない。学史的研究方法としては多くの批判を浴びることを覚悟しつつ、経営学における組織論を認識進歩の観点より、このような問題意識をもちながら、機能主義的概念である組織のメタ理論としての「合理性」を考えつつ、これまでの組織理論をその理論の系譜を辿りながら、整理検討することにしたい。

2) これらの議論については、佐伯(1986)が参考になる。

Ⅲ 機能主義からの出発

1. 機能主義と組織論

組織理論では常に合理性が追求されてきた。この組織の合理性の追求から、科学的管理法以来、「経験主義的」・「論理実証主義的」な方法を取り入れることによって、組織現象を説明することのできる規則性の探求が、組織論においては専ら研究の主題であった。さらに、「批判的合理主義」と称される反証主義は、一般的意味においても組織論を含む社会科学の学問分野に大きな影響を及ぼした³⁾。論理実証主義と批判的合理主義には科学定立の実証には相違はあるものの、基本的には客観主義であり、法則定立的である。認識論的にいえば、「実証主義者」は構成要素間の規則性や因果関係性を探求することによって、社会的世界に生起することを説明したり、予測したりしようとする特性をもっている。つまり、この考え方は本質的に「自然科学を支配している伝統的アプローチ」に基礎をもっているのである (Burrell=Morgan,1979:5 訳8)。組織論における機能主義はこの実証主義の立場をとり、機能主義的組織論は組織現象を客観的に法則定立的に捉えようとする。そして、組織研究の分野における支配的展望は社会システム論と客観主義の密接で相互作用的な関係によって特徴づけられる (Burrell=Morgan,1979:123 訳153) のである。

2. 機能主義的組織論と合理性

(1) 伝統的組織論における合理性概念

経営学の組織理論の先駆けである科学的管理法にはじまる伝統的組織論は、クローズド・システムを前提として、機能主義的立場から組織の完全合理性を追求してきた。とりわけ、公式組織の理論である官僚制組織論は、その特徴が突出している。官僚制組織論は、機能分化すなわち専門化から規則と手続きによる組織合理性を、目的達成のための手段に関連させている。したがって、組

3) Popper (1959), Lakatos (1971) など多くの業績がある。

組織の理想形態としての理念型官僚制組織は、完全合理性に支配された組織形態となる。ここにおいて、組織は全人格的な個人を要求するわけではない。組織が必要とするのは、各個人がもっている専門的能力であり、非人格的な個人である。したがって、組織は人間の組織というより機能分化に基づく職務の組織であり、機能的合理性組織である。この組織内の個人は、科学的管理法で仮定されたとする「経済人モデル」とともに暗黙のうちに完全合理的人間の特徴をあらわしている。この人間観は、機能主義的な法則性の追求から形式合理性に支配された機械的な組織観をもたらした。この組織モデルでは、機械としての人間が想定されており、人間の主体性や動機、そして認知の問題はその研究の対象外に追いやられ、もっぱら機能的に結びついた職務の体系・権限や責任の体系としての組織構造と組織の一般原則が研究されることになった。

(2) 修正された組織の合理性

しかし、これらの完全合理性組織モデルは、クローズド・システム観により、組織内外の不確実性を考慮することなく、所与である組織目的のために組織内部の目的合理性の問題を対象にしてしまったことにより、現実の組織現象との乖離を認めざるをえなくなった。このような伝統的組織論の限界から、Barnard (1938) は個人の動機的側面に立ちかえり、協働体系としての公式組織をオープン・システム観にもとづいて組織論を展開した。ここにおいて個人は、組織人格と個人人格をもつものとして把握され、誘因と貢献の理論から組織に参加する人間の機能的側面である組織人格を協働の局面から組織は要求することになる。もちろん人間が持つとされる二重人格としての個人人格と組織人格は並列されるものであるがゆえに、組織には人間の動機的側面である個人目的が持ち込まれ、それは個人に対する組織の関係において意味をもつことになる。個人的動機は主観的なものであるが、共通の目的により個人的解釈がどうであれ、組織の協働的側面から非人格的、客観的なものとなる組織の目的定式化の問題⁴⁾が重要となる。したがって、個人の動機的側面から組織の能率を、

4) 組織の目標形成については、Cyert=March (1963) における議論が注目される。

そして組織の目標達成の側面から有効性を Barnard (1938) は論じ、組織の合理性はこの観点から理解されることになる。

さらに Simon (1957) は、Barnard (1938) の組織均衡の理論を継承しつつ人間の認知限界に焦点をあてた。Simon はこの人間の認知限界から意思決定を事実前提と価値前提とに区別し、主観的である価値前提をとりあえず組織分析から排除して目的に関する手段の問題を「制約された合理性」のもとで論じ、組織内の個人を「経営人」モデルと仮定した。経営人は、経済人が完全合理性のもとで最適化基準によって行動するのに対して、制約された合理性から満足化基準にもとづいて行動する人間である。さらにこの「制約された合理性」の概念をもとに、March=Simon (1958) は伝統的組織論の器械的側面と組織内意思決定と参加の意思決定の動機的制約から個人の組織内行動を説明することによって、合理性に対する認知限界を論じた。したがって、この観点から官僚制組織論を代表とする技術的合理性の組織モデルは、動機的制約から組織内に意図せざる結果引き起こすという組織の逆機能 (Merton, 1940; Selznick, 1949; Gouldner, 1954) により不完全な合理モデルに修正を余儀なくされることになる (Simon, 1957)。これらの近代的組織論もしくは行動科学的組織論と称される組織論は、オープン・システム・モデルとしての組織を、組織が要求する完全な技術的あるいは目的合理性を人間行動の主観的側面、すなわち価値前提にかかわる動機的制約から、いかに達成することが出来るか、を論じている。しかし、このパースペクティブ内ではあくまでも人間の行動は合目的的であって、人間は目的を自らのうちにもち、それを達成するべく手段を選択する存在である。

さきに述べた意思決定の基準である最適化と満足化の概念は、Thompson (1967) によれば、組織に対する合理的モデルと自然システム・モデルに対応する。彼は、合理的モデルであるクローズド・システムと自然システム・モデルであるオープン・システムの統合モデルの構築により、組織のテクノロジー観点から組織の問題を集大成する。Thompson にとっては、組織とは業績達成の合理的手段としてのクローズド・システムとともに不確実性に直面するが同

時に組織の合理性基準に支配されるオープン・システムとして把握される。組織は合理性基準を満足するために、技術レベルでは確実性に対してアプローチしなければならない、かつ環境の要件を満足するために柔軟で適応的でなければならない (Thompson, 1967:12 訳15)。その組織がもつ二律背反する要求に応えるのは、媒介として管理機能であり、それによって組織は環境の不確実性を減少させようとする。つまり、完全な技術的合理性はクローズド・システムの論理を用いて不確実性を除去することによって閉鎖性を確保しようとする。したがって、合理性の基準によって支配される組織は作用する変数を減少させることにより、テクニカル・コアから可能な限り不確実性を取り除くことが必要となるのである。

因果関係に関する完全な知識と、関連する全ての諸変数をコントロールすることによって可能な技術的な合理性は、手段的基準と経済的基準によって評価されるが、組織の合理性はこの技術的合理性のみでは不十分である。組織的合理性には、さらに(1)インプット活動、(2)テクノロジー活動、(3)アウトプット活動という相互関連した主要な構成活動を含んでおり、インプット活動とアウトプット活動は環境要素との間に相互依存の関係にある。それゆえに、組織の合理性はクローズド・システムの論理に完全に適合するのではなく、オープン・システムの論理を必要とするのである (Thompson, 1967:19 訳24)。かくして、組織の合理性は、(1)組織が直面しなければならない制約要因と、(2)組織が対応しなければならないコンティンジェンシー要因、ならびに(3)組織がコントロールすることのできる諸変数 (Thompson, 1967:24 訳30) によってもたらされる。また、そこにおける人間はきわめて多くの変数の影響下にある多元的な存在であり、人間の多様性が組織の中で発揮されるようになると組織の合理性の攪乱要因となる。人間の行為は、(1)願望、基準、ならびに因果関係についての知識あるいは信念をもっている個人と、(2)様々な機会要因や制約要因を提供する状況との相互作用から生まれ、そしてその相互作用は個人の知覚あるいは認知によって媒介される (Thompson, 1967:101-102 訳129-130)。人間の願望や信念は文化的同質化によって影響されるが、実際、目的志向的組織

のもつ合理性の規範は、文化の基本的な諸価値や志向性とは相容れないものと理解される。オープン・システムとしての組織を制度として評価する場合、組織の適合性が重要となり、準拠集団の概念が注目される。このように、人間の行為もまた、組織に関係する変数として Thompson はその組織理論に組み込むのである。

これらの理論の延長線上にあるとされる一連のコンティンジェンシー理論もまた、オープン・システムとしての組織が対処しなければならない制約要因及びコンティンジェンシー要因を特定することによって、環境との適合関係を模索した⁵⁾。コンティンジェンシー理論は、組織内部での不確実性の削減の問題よりもむしろ、組織内外の関係要因、特に外部環境のコンティンジェンシー要因を固定することによって、容易に組織の合理性を獲得しようとした。その結果、この初期のコンティンジェンシー理論は、静態的な組織構造の分析の域から脱することができず、組織の主体的行為を取り込むことができなかった。戦略的選択の観点からこの欠点を克服しようとしたネオコンティンジェンシー理論は、組織デザイン論における貢献は認められるものの⁶⁾、組織主体を十分に論じきれてはいないようである。ここでの議論は、組織の合理性の問題よりは、環境との適合性による組織の有効性の議論にウエイトがおかれた。したがって、組織の合理性に関しては、新たな展開はほとんど見られない。

伝統的組織論にはじまる機能主義的組織論に共通するのは、クローズド・システム、オープン・システムにかかわらず、そのシステム論にあり、その目的志向的な機能的組織観である。例えば、官僚制組織論にはじまる組織の構造-機能分析は、社会システムを構造によって記述し機能によって説明することにある(今田, 1986)。したがって、最適化基準による完全合理性から満足化基準を前提とする制約された合理性への認識変化は認められたが、組織はあくま

5) コンティンジェンシー理論は確かに伝統的組織理論の「唯一最善の方法」という考え方を放棄し、個々の環境と組織の適合関係を考えたが、このことは一般理論への中範囲理論であると位置づける議論がある。

6) コンティンジェンシー理論において不確実性を扱っている代表的な議論としては、Galbraith (1973, 1977) などがある。

でも客観的合理性を追求するものとして扱われ、かつ人間は制約はされているが合理的であると仮定されているのである。組織は、組織自体の、また環境および人間のもたらす諸変数との相互関係において捉えるシステム観に支配されており、その諸関係は機能的に連結されている。

これら機能主義的組織論にあっては、組織現象はその当事者である組織メンバーからは不完全情報による、かつ情報処理能力の不十分さから客観的現象として認知できないまでも、基本的には客観性を確保できるものとして、理論構築に際して研究者は考えているように思われる。もちろん、文化的もしくは社会的要因として価値的側面を扱ってはいるものの、それは人間の認知的側面からみても組織を理解する上では不十分であることは明らかであり、組織の要である人間の精神的側面が十分考慮されているとはいえない（Pondy=Mitroff, 1979）⁷⁾。ここに新たな視点から組織を研究する理論が現れてくるのである。

IV 解釈主義からの挑戦

1. 解釈主義の台頭

科学観は変わりつつある。機能主義を特徴づける社会哲学の経験主義と実証主義は、次々に押し寄せる解釈主義、構造主義、ポスト経験主義の挑戦を受けている（Skinner, 1985）。社会科学である組織論もその例外ではなく、実証主義の主張に代わる新しい主張が注目されてきているのである。このような新しいアプローチの基本的な視点は、「自然科学が社会分野の学問のいとなみに十全にして適切なモデルを提供する」という想定に疑問を投げかけている。人間の行為が自然の出来事とまったく同じ方法で見られ説明されるということは原理的に十分な根拠があるのであろうか。人間の行為の説明と自然の出来事の説明とは論理的に異なる営みであって、それゆえ「あらゆる成功的な説明は同一

7) Pondy=Mitroff (1979) は、Boulding (1968) のシステムの階層モデルを用いて、組織のオープン・システム・モデルから文化モデルへの新しいメタファーを論じている。

の演繹的モデルに従わなければならない」という実証主義の論点は、基本的に誤りであるということが示唆されるのである (Skinner, 1985)。人間の行為の説明には社会的な行為の意味を、その行為を実行する主体の観点から捉え直して解釈することを含んだアプローチが求められているのである。

反証主義によれば、理論は人々の心理学的影響とは何のかかわりなく、理論の客観的価値は、それを生み出したり、理解する人の心とは独立である (Lakatos, 1978)⁸⁾。しかし、Lakatos の提示した研究プログラムという方法論には、科学者の決断や選択という事柄が含まれる。この理論選択の基準は明確にされておらず、理論変化は科学者の決断によってしか説明されない。客観主義の考える科学とは、客観的意味での知識や思想であり、科学が理想とする最終目的は「絶対的真理」あるいは「客観的真理」であって、人間主体とは切り離された存在である。しかしながら、この实在論的な立場には、致命的な矛盾がある。科学理論が人間の形成物であり変化し発展するものであるのに、科学理論の対象である世界は本質的なあり方が変化しないということである。科学理論はあくまでも社会的なものであるにもかかわらず、科学の最終目標は真理である。人間が考える科学とは関係なく、真理がなんであるかは世界の本質によって定まっている。したがって、客観主義、实在論によれば、科学は最終目標に到達した瞬間、社会的形成物からそうでないものに突然変化してしまうことになるのである。新たに台頭した反実証主義的アプローチは、人間の活動を理解する際に妥当かつ有用とされる「観察者」の立場に立つ実証主義に反し、参加者の行為の準拠枠を用いることによってのみ人間活動が「理解」されると考えるのである。したがって、この立場に立てば、社会科学は客観的であるというよりはむしろ主観的に構成される。実証主義 (反証主義も含む) が合理主義、客観主義をとるとするならば、反実証主義は相対主義にたつといえるかもしれない。合理主義者は対立する理論の優劣を比較する際にどの時代にも通用する普遍的な一つの規準があると主張するのに対し、相対主義者はある理論が他の理論よりも良いと判断できるような普遍的・非歴史的な合理性の規準があ

8) Chalmers (1982:121訳199) による。

ることを否定する。すなわち、科学理論に関してどの点が良い、どの点が悪いと見なされるかは、個人によって集団によって異なる。知識を求める目的は、当該の個人や集団が重視している価値に依存するとされる (Chalmers, 1982)。

組織論で頻繁に使用されるパラダイムは、信念の集合により形成されるいわば世界観であり基本的なものの見方である (Morgan, 1980, 1983c; 高橋, 1988)。その提唱者である Kuhn (1962, 1970) のパラダイム論⁹⁾ は、Kuhn 自身は相対主義的立場を否定するものの、多分に相対主義である。それ故に、反証主義から痛烈な批判を浴びることになる。Kuhn にとって、何が科学上の問題となるかはパラダイムに依存するし、ある分野が科学としての資格があるかないかは通常科学として伝統を支えることができるかである。理論選択においては論理的に従わなければならない基準はなく、科学集団内部では集団が認めている制度、広さ、単純さなどの価値が存在し、個々の科学者の選択を導くがこうした価値を共有していても、個々の科学者は同じ具体的状況においてさえ異なる選択を行う可能性はありうる (Chalmers, 1982:108 訳180-181)。Kuhn によって描かれる科学進歩は、前科学—通常科学—危機—革命—新しい通常科学—新しい危機—・・・である。これまでの経緯からすれば、科学の進歩は確かに認められるが、その進歩が絶対的真理に向かっているという確証はないのである。

この観点からいえば、組織論で議論されている組織の問題はメタファーであって、パラダイムのレベルではないのである。ただ、この相対主義的な立場に立てば、これまで組織論の考え方である機能主義とは決別せざるをえない。現象学、解釈学、現象学的社会学、知識社会学、エスノメソドロジーに代表される解釈主義によれば、世界はあるがままに理解され、社会的世界の基本的性質は主観的レベルから説明される。研究に関する立場は、「観察者」ではなく、研究者は研究の参加者の枠の中で、すなわち個人的意識や主観性の領域、および社会的意味のネットワークの範囲のなかで科学及び理論を記述するのである。研究しようとする現象 (あるいは「現実」) は、人間個人の外部にあり、個人

9) Kuhnのパラダイム論については、中山編 (1984) を参照されたい。

の意識に関わりなく存在するという実在論的立場ではなく、個人の意識の産物となる。

2. 解釈主義的組織論と合理性

この組織の解釈的視点は、行為の準拠枠にみることができる。Silverman (1970:126-127)は、以下のことを指摘している¹⁰⁾。

1. 社会科学と自然科学とでは対象に関する全く異なった秩序を扱っている。厳密性と懐疑的態度の原則は双方にあてはまるのであるが、これらの展望が同じであることを期待すべきではない。
2. 社会学は、行動を観察するよりはむしろ行為を理解することに関心をもっている。行為は、社会的現実を定義づける意味から生ずる。
3. 意味は、社会によって人々に与えられる。共有された志向性は、制度化されるようになり、社会的事実として後の世代の人たちによって経験される。
4. 社会が人間を規定すると同時に、人間もまた社会を定義する。意味についての特定の配置は、日常の行為における継続的な再確認によってのみ維持される。
5. 相互作用を通じて人間も社会的意味を修正し、変化させ、変換される。
6. こういうわけで人間の行為の説明を行うためには、関係者たちが自分たちの行為に寄与する意味を考慮にいれなければならないことになる。どのような方法で日常世界が社会的に構成されかつ、現実やルーティンとして知覚されるのかということが社会学的分析の重大な関心事となる。
7. 実証主義的説明では、行為が、外的でしかも拘束的な社会的諸活力ないし非社会的諸力によって決定されると主張されるのであるが、このような説明は受け入れがたい。

10) ここでの Silverman (1970) の引用は、Burrell=Morgan (1979) の邦訳240ページによる。しかし、この時点では基本的に Silverman は機能主義であり、完全な解釈主義の立場ではなく、この以降に解釈主義に転向するとされる (Burrell=Morgan, 1979)。

このような社会学的解釈主義の態度は、組織シンボリズムの視角と共通する¹¹⁾。この組織シンボリズムのアプローチは、組織文化の研究において認められてきた考え方である。社会・文化に関する組織の研究は、人間関係論においてすでに研究されてきてはいるが、そのインフォーマル組織は自発的でかつ機能的な展開の帰結であり、したがって複合組織がシステムとして適応し、存続するのに必要な存在としてとらえられている。たしかに、人間関係論の組織は「費用と能率の論理」によるフォーマル組織と「感情の論理」によるインフォーマル組織として理解され、組織に社会関係の様式を認めはしているものの、前者は「経済的機能」を果たすために、後者は「社会的機能」を果たすためのものであって、この相互作用・相互依存の関係にある両者の調和が必要であるとされる。この二重の組織論理にもとづく「社会人」モデルは、あくまでも機能主義の論理にのっとったものにしかすぎない。組織の中で協働する個人は、社会的存在として位置づけられてはいるが、それは協働する集団にあって彼らの社会的欲求を満足するという目的合理性をもった機能的存在であって、それ以上のものではない。

組織の文化研究にみられる新たな視点は、人間のシンボリックな側面に強い関心をもっている。組織は目的を達成するための機能的存在ではなく、むしろ共有されたシンボルと意味のシステムとして理解される。シンボルは意味のある関係の中で連結されており、それはある状況下で人々の活動がどんな関係にあり、意味をもつかを示している。ここにおいては、個人が自分の行動をいかに理解し、解釈するか、そしてこれらの行動がいかに関連するかについて組織の分析を集中する。したがって、そこでの組織研究は、(1)組織は何を成し遂げ、また(2)組織はいかにして能率的にそれを成し遂げるかという視点よりは、(1)組織はいかにして成し遂げ、(2)組織化される意味は何か、という解釈的視点に重点をおく。つまり、組織は、意味、信念を生み出し、伝説、神話、そして物語を養成し、儀式、儀礼、セレモニーによって運営されると考えられてい

11) 組織シンボリズムについては、高橋(1985a, 1985b, 1986)を参照のこと。

る¹²⁾。

それゆえに、組織は客観的・技術的合理性を基準とするよりは、組織のもつ意味や価値体系、そして組織が生む価値の基準にしたがう解釈的な合理性にしたがう。そして、この意味創出は組織メンバーによってもたらされる。人間は学習を通して社会化され、社会的・文化的特質を成長の過程で身につけ、その規範（個人が形成する認知マップもしくは思考パターン）にしたがって現実を構成し、客観的世界との対比を通して常に現実を再解釈し、再構成する¹³⁾。したがって、人間の行動は「限られた合理性」による意思決定の結果というよりは、むしろ行った行動を人間は解釈し、正当化する。さらに、この事後的な正当化の過程をとおして、組織の合理性が形成されるのである。個人の意思決定とその結果である行動は、ある時点での、ある状況下での入手情報（認知マップというフィルターにかけられた認知情報）とシンボリックに構成される現実との結果であって、必ずしも客観的合理性の論理に支配されるものではない。個人にあっては、世界は常に主観的に構成されるのであって、その意味において合理的なのである。

このような主観的合理性から、組織理論における解釈的研究には以下の4つの仮説が含まれる (Isabella, 1990:9-10) とと思われる。第一は、組織メンバーは自ら住む現実を能動的に創造し、将来の行動の基となる「実体的記録とシンボリックな記録 (material and symbolic record)」を創造することである。

第2の仮説は、個人が共有することのできる準拠枠が集団内に存在し、社会的交換を通して創造され、もしくは時間を超えて取り決められる認知的合意が集団の支配的論理あるいは支配的現実を意味することである。

第3は、集団の管理者の見方は、組織変革のあいだに発生する認知的シフトの中心として現れるので、特に重要であることである。管理者は組織において重要な認知機能を果たしており、管理者を支配している現実はその他の組織メンバー

12) このような組織の考え方については、Meyer (1984) が参考になる。

13) Berger=Luckmann (1967) の解釈主義のパラダイムと同じ視座であるといえる。

の現実の解釈に影響を及ぼす¹⁴⁾。組織のもつ意味や重要性は社会的構成体によって描かれ、それが組織メンバーの描く現実である。

最後の仮説は、解釈は後天的に形成されるということである。解釈は起こっている最中ではなくて、出来事の後で形成される傾向にあり、解釈的探索はしばしばすでに起こった出来事に基づいて形成され、時間とともに共通した見方が現れる。

このような仮説を受け入れるとすれば、組織の合理性は、客観的・技術的合理性というより、意味創出の主観的・解釈的合理性を優先すると仮定される。組織は、組織メンバーによりシンボリックに構成され、その了解から個人の認知をパイプとして、存在すると思われる客観的現実¹⁵⁾からある程度遊離した基準にしたがって行動すると考えられ、それゆえに組織内の個人は現実の再解釈を必要とするのである。このような循環過程を「解釈的循環」と呼ぶ(Heidegger, 1927)。このような立場から、社会行動の理解を求めて依拠すべきモデルの一つとしてテキスト解釈というモデルがある。このモデルでは原因の追求とか法則の定立とかはまったく問題にならない。部分によって全体の理解を求め、そしてその部分の理解は全体の意味に部分が寄与する仕方では求むるという循環過程だけが問題となる(Gadamer, 1975)のである。

この解釈的研究の基本的な視座は、「人間は、人間が生きていく社会において適応し、順応し、かつ自己生存のために、学習を通して社会的・文化的規範を受け入れ、そして社会的な生活手段を身につけることによって社会メンバーとして成長した社会的存在である」¹⁶⁾にある。それゆえ、人間は社会的価値を言語・儀式・神話・伝説等を媒介として記憶し、認知マップを各自で作成する。

14) このような管理者についてのとらえ方については、Deal=Kennedy (1980), Pfeffer (1981) が参考となる。

15) なぜなら解釈学・現象学的な立場では、そもそも客観的、主観的という二分法自体を否定している。

16) これらについては、高橋(1985a)を参照のこと。また、ここから考えられる解釈主義的組織研究の新しい人間観については、Pondy=Mitroff (1979) もしくは高橋(1985b)を参照されたい。

そして、個人の外界からの情報は、認知情報として各自のもつ現実の中で解釈される。各個人は、それによって現実社会を理解し、了解し、行動する。したがって、組織現象もまた、同様の意味・解釈の循環プロセスから組織の現実として組織メンバーからは理解される。組織は目的合理性もしくは技術的合理性達成のための手段的道具であるという機能主義的組織論を十分評価できるが、他方で組織行動は人間行動の集合であり、人間から独立ではないのであるから、この意味において組織は共有されたシンボルあるいは意味のネットワークをもつ社会的構成体であり、組織の価値体系としての意味形成が重要であると理解される。

組織は常に目的指向的で手段的な存在であるとともに、シンボリックな存在でもあり、シンボリックな側面が解釈主義では強調される。したがって、組織の合理性は組織メンバーの現実によって実現され、その有効性が解釈されるという、あくまでも主観的に組織の合理性は判断されるのである。ただし、このことは各個人の構成する組織の現実が事実としての現実と常に異なっているとは限らない。一致する可能性はありうるし、そのための手段を社会は社会的・文化的規範として、ひいては組織の規範としての組織文化を組織は創出すると考えられる。個人は現実として組織を理解し、組織行動を展開し、技術的・手段的かつ機能的組織を主観的・解釈的レベルにおいて理解し、この解釈は循環プロセスを経て常に組織を社会的に再構成するのである。しかしながら、この個人のもつ組織の現実とは、決して個別的ではなく、組織の意味形成のプロセスからある程度共有されたものである。このことは、一般に組織文化と呼ばれているものである。それゆえ、組織現象は中立的な観察者の立場から組織メンバーによって把握されるのではなく、彼は常にその組織主体の一員として組織を捉えるはずである。このように組織現象は組織内の各個人の描く共有された組織の現実として、また組織の合理性もそのコンテクストの中で理解されることになるのである。

さらに、この立場は理論構築においても同様であり、研究者は当事者である研究者と組織現象を相互作用を含むものとして、研究プロセスの外にたつて絶

対的な方法で組織を研究することを疑問視しなければならないであろう。したがって、科学は基本的に相互作用のプロセスであり、研究者と研究される対象を結びつける仮定と実践のネットワークを理解することが求められる¹⁷⁾。ここに、機能主義的組織論とは異なる視座が組織論にもたらされるのである。

V 結 び

これまで組織論の系譜にしたがって、要約的ではあるが組織のメタ理論である合理性を中心としていくつかの考え方を検討してきた。組織を理論的に把握する組織論の認識は、確実に進歩してきている。それはさまざまなラベルを貼ってはいるものの、またこれまでの理論の焼き直しのごとく見えるかも知れないが、確実である。機能主義的組織論の論理は、組織論が成立して以来圧倒的な支持を受けてきたが、社会科学の発展によりその限界もまたみられるよになった。それは解釈主義のところまで議論したことであるが、基本的な科学観であり、支配的なパラダイムにある。社会科学における真理とはなんだろうか。人間の生み出した現象に、自然科学的な真理、法則性が存在するのであるだろうか。この疑問は依然として完全には払拭されてはいないようである。社会科学の研究方法を、今田(1986)は、観察-帰納-検証、仮説-演繹-反証、意味-解釈-了解の方法に要約し、そして変換理性の哲学からそれぞれの次元の組合せにより実際の研究はなされるとしている。このような立場から、彼は本稿の解釈主義で論じたことを、自己組織性の理論を展開することにより自省的解釈主義として主張している。この概念は今後の組織論の研究には意義深いものであり、これまでの機能主義との決別がみられるようである。

現時点では、科学に対する様々な見方あるいはパラダイム¹⁸⁾があり、そこに現在の科学論や科学方法論の混在と混乱があると思われる。これらの現状から

17) これらの議論については、Morgan (1980, 1983a, 1983b), Pinder=Bourgeois (1982) においてメタファーの問題も含め、参照されたい。

18) 例えば、Morgan (1990) を参照のこと。

すれば、唯一絶対の基準を見いだせず、したがって多くの考え方が共存できるという解釈主義のところでもみてきたような相対主義の考え方にしたがった方が、組織論を考えていく上では生産的であるようである。その意味からすれば、解釈的機能主義の組織論が考えられてもよいようである。

組織論の認識視点を、第一に学史研究との位置づけを考え、組織研究者が組織現象をいかに把握しているか、すなわち合理性をどの様に論じているか、したがって、組織に関わる人間及び組織の認知の問題をいかに扱っているか、から検討してきた。従来の実証主義、客観主義、合理主義の立場に立つ機能主義は、組織論の成立以来圧倒的な勝利をおさめてきたが、明らかに、その本質的要件により内部崩壊の危機に陥り、新たな研究視点の挑戦を受けているのである。組織理論においての新しい考え方である組織に関する解釈主義的研究の代表的研究の一つとして組織シンボリズム¹⁹⁾があるが、これら解釈主義的組織論の本格的展開はこれからである。

参考文献

- Barnard, Chester I. (1938) *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (山本安次郎・田杉 競・飯野春樹 訳『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社, 昭和43年).
- Berger, Peter L., and Thomas Luckmann (1967) *The social of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Anchor Books (山口節郎 訳『日常世界の構成—アイデンティティと社会の弁証法』新曜社, 昭和52年).
- Boulding, Kenneth E. (1968) General Systems Theory —The Skeleton of Science. in Walter Buckley (ed.), *Modern Systems Research for the Behavioral Scientist*, Chicago:Aldine Publishing Company.
- Burrell, G., and G. Morgan (1979) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann (鎌田伸一・家内一頼・野中郁次郎 共訳『組織理論のパラダイム—機

19) 例えば, Turner (1989, 1990) を参照のこと。

- 能主義の分析枠組一』千倉書房, 昭和61年)
- Chalmers, A. F. (1982) *What is This Thinking Called Science?* (2nd. ed.) University of Queensland Press. (高田紀代士・佐野正博 訳『新版 科学論の展開—科学と呼ばれているのは何なのか?—』恒星社厚生閣, 昭和60年).
- Cyert R. M., and J. G. March (1963) *A Behavioral Theory of the Firm.* Englewood Cliffs, N. J. :Prentice Hall. (松田武彦・井上恒夫 訳『企業の行動理論』ダイヤモンド社, 昭和42年).
- Dandridge, Thomas C., Ian Mitroff, and William F. Joyce (1980) Organizational Symbolism: A Topic to Expand Organizational Analysis. *Academy of Management Review*, 5-1:77-82.
- Deal, Terrence E., and Allen A. Kennedy (1982) *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life.* Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company (城山三郎 訳『シンボリック・マネジャー』新潮社, 昭和58年).
- Gadamer, H. G. (1975) *Wahrheit und Methode.Grundzuge einer philosophen Hermeneutik* (Tubingen 1960;fourth edn 1975) ;trans. W. Glyn-Doepel as *Truth and Method* (London 1976).
- Galbraith, Jay R. (1973) *Designing Complex Organizations.* Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company. (梅津祐良 訳『横断組織の設計』ダイヤモンド社, 昭和55年).
- Galbraith, Jay R. (1977) *Organization Design.* Reading, Mass.: Addison-Wesely Publishing Company.
- Gouldner, A. W. (1954) *Patterns of Industrial Bureaucracy.* New York:The Free Press Glencoe. (岡本秀昭・塩原 勉 訳・編『産業における官僚制』ダイヤモンド社, 昭和38年).
- Heidegger, M. (1927) Sein und Zeit. (原 祐・渡辺二郎 訳『存在と時間』中央公論社.
- 今田高俊 (1986) 『自己組織性—社会理論の復活—』創文社.
- Isabella, Lynn A. (1990) Evolving Interpretations as a Change Unfolds: How Managers Construe Key Organizational Events. *Academy of Management Journal*, 33-1:7-41.
- 海道ノブチカ (1983) 「経営学史の方法」『経済経営論集』(桃山学院大学), 第24巻 第3号.
- Koontz, H. (1961) The Management Theory Jungle. *Journal of Academy of Management*, 4-3:174-188.
- Kuhn, T.S. (1962) *The Structure of Scientific Revolutions.* Chicago: The

- University of Chicago Press. (中山 茂 訳『科学革命の構造』みすず書房, 昭和46年).
- Kuhn, T. S. (1970) *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: The University of Chicago Press. "Postscript" in 1970 edition.
- 雲嶋良雄 (1966) 『経営管理学の生成』同文館.
- Lakatos, I. (1971) History of Science and Its Rational Reconstruction. in R. C. Buck, and R.S.Cohen (eds.) *Boston Studies in the Philosophy of Science, vol.8*, 91-136. Dordrecht:Reidel Publ. Co., Reprinted in Worrall and Currie (1978) vol. 1, 102-138.
- March, James G., and Herbert Simon (1958) *Organizations*. New York: John Wiley & Sons, Inc. (土屋守章 訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 昭和52年).
- Manning, P. K. (1979) Metaphors of the Field: Varieties of Organizational Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 24-4:660-671.
- Merton, Robert. K. (1940) Bureaucratic Structure and Personality. *Social Force*, 23:405-415.
- Merton, Robert. K. (1957) Bureaucratic Structure and Personality. in Robert K. Merton (ed.), *Social Theory and Social Structure* (rev.ed.). New York:The Free of Glencoe. (森 東吾・森 好夫・金沢 実・中島竜太郎 訳『社会理論と社会構造』, 昭和36年).
- Meyer, John W. (1984) Organizations as Ideological Systems. In Thomas J. Sergiovanni, and John E. Corbally (eds.), *Leadership and Organizational Culture: New Perspectives on Administrative Theory and Practice*, 186-205. Urbana and Chicago: University of Illinois Press.
- Morgan, Gareth (1980) Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 25-4:605-622.
- Morgan, Gareth (1983a) More on Metaphor: Why We Cannot Control Tropes in Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, 28-4: 601-607.
- Morgan, Gareth (1983b) Research as Engagement: A Personal View. In Gareth Morgan (ed.), *Beyond Method*, 11-18. Beverly Hills, CA:Sage.
- Morgan, Gareth (1983c) Reserch Strategies: Modes of Engagement. In Gareth Morgan (ed.), *Beyond Method*, 19-42. Beverly Hills, CA:Sage.
- Morgan, Gareth (1990) Paradigm Diversity in Organizational Research. In John Hassard and Denis Pym (eds.), *The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*, 13-29. London

and New York:Routledge.

Morgan, Gareth, Peter J. Frost, and Louis R. Pondy (1983) Organizational Symbolism. In Louis R. Pondy, Peter J. Frost, Gareth Morgan, and Thomas C. Dandridge (eds.), *Organizational Symbolism (monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations)*, 1:3-35. Greenwich, Conn.:JAI Press.

中山 茂 編著 (1984) 『パラダイム再考』 ミネルヴァ書房.

Parsons, Talcott, and Edward A. Shils (eds.) (1951) *Toward a General Theory of Action*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (永井道雄・作田啓一・橋本 真 訳『行為の総合理論をめざして』 日本評論社, 昭和35年).

Pfeffer, Jeffrey (1981) Management as Symbolic Action: The Creation and Maintenance of Organizational Paradigms. In Lerry L. Cummings, and Barry M. Staw (eds.) *Research in Organizational Behavior*, 3:1-52. Greenwich, Conn.: JAI Press.

Pinder, C. C., and V. W. Bourgeois (1982) Controlling Tropes in Administrative Science. *Administrative Science Quarterly*, 27-4:641-652.

Popper, K. R. (1959) *The Logic of Scientific Discovery*. London:Hutchinson. (大内義一・森 博訳『科学的発見の論理 (上・下)』 恒星社厚生閣, 昭和46年).

Pondy, Louis R., and Ian Mitroff (1979) Beyond Open System Models of Organization, In Barry M. Staw (eds.) *Research in Organizational Behavior*, 1: 3-39. Greenwich, Conn.,: JAI Press.

佐伯 胖 (1986) 『認知科学の方法』 東京大学出版会.

Schonpflug, F. (1933) *Das Methodenproblem in der Einzelwirtschaftslehre*. Stuttgart. (古林喜楽 監修,大橋昭一・奥田幸助 訳『経営経済学』 有斐閣, 昭和45年).

Selznick, Philip (1949) *TVA and The Grass Roots*. Berkley:University of California Press.

Selznick, Philip (1957) *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. New York:Happer & Row. (北野利信訳『組織とリーダーシップ』, ダイヤモンド社, 昭和50年).

Silverman, David (1970) *The Theory of Organizations*. London:Heinemann.

Simon, Herbert A. (1957) *Administrative Behavior* (2nd. ed.). New York: Macmillan. (松田武彦・高柳暁・二村敏子 訳『経営行動』ダイヤモンド社, 昭和40年).

Skinner, Quentin (1985) Introduction: the return of Grand Theory. In

- Quentin Skinner (ed.), *The Return of Grand Theory in the Human Science*. 1-20, Cambridge: Cambridge University Press. (加藤尚武訳「序：グランド・セオリーの復権」(加藤尚武 他 訳)『グランドセオリーの復権—現代の人間科学—』産業図書, 昭和63年).
- 高橋正泰 (1985a) 「組織における文化研究の意義—組織の新しいメタファーの提言—」『商学討究』(小樽商科大学), 第35巻第4 特別号.
- 高橋正泰 (1985b) 「組織シンボリズムの方法論」『商学討究』(小樽商科大学), 36巻第2号.
- 高橋正泰 (1986) 「組織シンボリズムの展開」日本経営学会編『現代経営学の新動向』(経営学論集56), 千倉書房.
- Thompson, J. D. (1967) *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill. (高宮 晋監訳『オーガニゼーション イン アクション』同文館, 昭和62年).
- Turner, Barry A. (1989) "Introduction." In Barry A. Turner (ed.) *Organizational Symbolism*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Turner, Barry A. (1990) The Rise of Organizational Symbolism. In John Hassard and Denis Pym (eds.), *The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*, 83-96. London and New York: Routledge.