



続・組織目的概念の学説史的(再)検討 : 機能主義でも解釈主義でもなく

竹中, 克久

(Citation)

社会学雑誌, 22:134-151

(Issue Date)

2005-03-31

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCOI)

<https://doi.org/10.24546/81011035>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81011035>



続・組織目的概念の学説史的(再)検討

——機能主義でも解釈主義でもなく——

竹中 克久

日本学術振興会特別研究員

はじめに——本稿の目的と意図

組織が組織であると認められるメルクマールにされる概念——すなわちこれを有すれば組織であるとされる概念——を多くの候補の中から二つあげるとするならば、一つは合理性であり、もう一つは本稿で扱う目的であろう。また、この両者の結びつきは非常に固い。例をあげるならば、目的合理性という概念がそうである。目的はその達成のために多数の手段を喚起する。そして、その手段のなかで最適なものを選択するときに基準となるのが合理性である。筆者は以前、組織目的を当事者間で構築されるシンボリック・メディアの一つとして再定義した。それと同時に、合理性という概念に対しても、その目的の正当性を保証するもつとも広く浸透した神話としての位置づけを行い、その絶対的・本質的な特性を解体した(竹中、二〇〇一)。また、本稿の前稿にあたる「組織目

的概念の学説史的(再)検討」においては、組織目的概念に対して、組織の記憶の記念碑としての「シンボリックなモニュメント」という位置づけを行った(竹中、二〇〇三)。そして、シンボリック・モニュメントとしての位置づけを与えた組織目的という概念について理解を深めるためには、シンボル概念を彫琢することが不可欠であることを示唆した。その彫琢はいかなるかたちで行われるべきであろうか。本稿ではその彫琢の一例を示そうと思う。

ここで本稿の構成を簡単に述べておこう。まず第一節では、機能主義に基づく組織論であると考え得るパーソンのそれを、パーソンズ自身はもとより、そのパーソンズに影響を与えた／受けた論者の組織や組織目的の定義について言及する。本節で対象として取り上げる論者は、C・I・バーナードをはじめ、M・ウェーバー、A・エッティオーニらである。続く第二節では、パーソン

ズと相互に影響を与えあいながら、特異な組織目的観を保持したバーナードとエツィオニの存在を再びクロージアップする。そして、結論として、組織目的とは、組織の当事者間で行われるコミュニケーション・プロセス（組織化）のなかで構築されるシンボリック・メディアであり、またこの組織目的というメディアは組織「内部」の成員と「外部」のオーディエンスを媒介するものであることを示す。

一 組織論者としてのパーソンズ

まず、主要な組織論者による組織の定義を参照しよう。とりわけ、本稿では主にパーソンズの組織論に言及することになるため、パーソンズに影響を与えた／受けた論者による定義が中心となる。

しかし、パーソンズは厳格な意味では組織論者ではない。彼は行為論者もしくは社会システム論者である。さらには機能主義者かどうかについても曖昧である。その曖昧さは、なぜ私は機能主義者と呼ばれねばならないのか……と述懐していたところに起因する。しかし、彼が機能主義者という肩書をもつことは少なくとも許されるはずである。次に、彼は組織論者なのか、というハードルがある。確かに、彼が明示的に組織を主題化した論考

は多くはない。しかし、彼の理論遍歴のなかで、病院、政治、大学などを研究する姿勢を凝視すると、常に組織の問題が見え隠れしているのである。そのため、本節で組織論者、しかも機能主義的組織論者としてのパーソンズ像を提示することも許されるはずなのである。

そのパーソンズが自身の組織論を展開するにあたって、直接に影響を受けた論者は少なくとも二人いる。まずは、パーソンズにとつての「先人」であるウェーバーである。パーソンズにとつてウェーバー理論との出会いは、自らの研究生活において決定的に重要なことであった。そして、彼はウェーバーの『経済と社会』を英訳する作業を通じて、アメリカにウェーバー理論を紹介する作業に従ったのである。

そして、次にパーソンズと交流をもった組織論者に「同時代人」であるバーナードがいる。バーナードとの直接的な出会いがいつであったかを、筆者は確認できる資料を現時点では持ち得ていない。ただ、おそらくは一九三六―七年の間であったのではないか、という憶測は可能である。ともかくもこの時期に直接的な出会いがあり、その後お互いの主著、すなわちパーソンズの『社会的行為の構造』(Parsons 1937)やバーナードの『経営者の役割』(Barnard 1938)が相次いで出版され、その後は数多くの書簡を通じ、二人は相当の親交を持った。

そして、パーソンズの理論の影響を受けた側の論者として、筆者はエツイオーニを挙げようと思う。彼は自らの著書の謝辞において、多くの先人（F・セルズニックやR・K・マートン）にその影響を受けていることを認め、彼らに一通りの賛辞の言葉を述べている。しかし、その一方で「いかに私がタルコット・パーソンズの分析図式に多くを負っているかは、本書の中で、パーソンズとその協力者たちの著作が頻繁に引用されていることから察しがつくであろう」（Ezraoni 1961 = 一九六六、iv）とパーソンズから受けた影響を明言している。

これらの論者の組織論を検討することで、パーソンズが自らの機能主義的な組織論をどのように構築し、それがいかなるかたちで影響を与えていったのが明らかになるであろう。また、機能主義の組織論にとってもっとも重要かつ特徴的な概念は目的であるという仮説を筆者は提示している（竹中、二〇〇三）。そのため目的概念がどのように取り上げられてきたのか、その点に着目して論をすすめてみたい。

(1) ウェーバー

まず最初に登場するのはウェーバーである。パーソンズが、彼の理論の影響を受けていることは、ウェーバーの『経済と社会』を英訳したという事実に基づくまでも

なく、自他共に認めるところであろう。ところが、そのウェーバーは「組織」という用語をほとんど使用しない。そのため、ビュロクラシーという用語を組織と同一に考える見解や、経営（Betrieb）や団体（Verband）を組織としてとらえる見解もある。見解もある、というよりもそのような見解の一つはパーソンズの訳出に因るところが大きい。彼はウェーバーの『経済と社会』を訳出する際に、意図的に異なる用語を当てはめたことは有名な話である。その一つが「組織」という本稿にとって重要な用語なのである。彼は経営（Betrieb）を組織（organization）と訳した。そのうえで、ウェーバーが明示的に組織（Organisation）という語を用いる箇所⁽⁵⁾についても、同じく組織（organization）という訳語を当てたのである。

さて、このウェーバーとパーソンズの関係を見るにあたって、沢田善太郎はパーソンズ組織論の「発展」とウェーバー理論との関係性について興味深い見解を提示している（沢田、一九八六⁽⁶⁾）。沢田は「彼『パーソンズ』の組織理論の発展をウェーバー官僚制克服の過程として整理すると、①『社会的行為の構造』（一九三七）に見られる方法的批判の時期、②官僚制論の内部修正の時期（一九四〇～六〇年代中頃まで）、③彼が現代社会の組織類型としてアソシエーションを明示し、官僚制に対置するようになった時期（一九六六年以降）」という三つの時期が考えられる」

(沢田、一九八六、一三一「括弧内筆者」と述べる。そして、パーソンズが全体社会との関連で組織をとらえるようになったのは、②③の時期であるとする。

①の段階は、とりわけ理念型という方法論に対する批判がもつとも顕著であった時期として考えることができる。その理念型に対しては、後年、パターン変数などの概念の導入によってパーソンズは新たな理論的段階に到達した。

また、本稿で重視する組織論に関して言えば、パーソンズはウェーバーに対して、その「全般的ビュロクラシー化」という悲観的見通しにも強い不満を抱いていた。ビュロクラシーの有する強固な目的合理性は、確かにウェーバーの基本的前提ともいえる「脱呪術化し合理化する近代社会」という社会像に裏付けられたものであり、パーソンズにとつてもなかなか乗り越えにくい「壁」であったに違いない。この壁は、②あるいは③という段階を経て、最終的に最晩年の「合議制のアソシエーションcollegial association」に関する議論が可能になるまで、パーソンズにとつては高い壁であった。

しかし、最晩年に結実する合議制のアソシエーションの議論を可能にさせたのは、実のところこの初期の専門職profession研究に端を発している。例えば、彼は一九三九年に「専門職と社会構造」(Parsons 1939a)を発表する。

この論文のなかでパーソンズは、専門職の例として主に医師を取り上げている。いわゆるビュロクラシーのなかでは官職に基づいて、権限は人に分配され、制度化されている。そしてその範囲内でのみ「個人的能力」を発揮できる(Parsons 1939a: 39)。そしてビジネスマンをはじめとする彼らは「利益追求社会acquisitive society」のなかで「経済人」として、利己的に振る舞う。それに対して、医師、エンジニア、法曹、教育者をはじめとした「専門職」は金目当ての利己的な報酬を超越したところにあり、患者たちへの「サービス」を提供するものと考えられている(Parsons 1939a: 43)。前者が「利己的」であるとするならば後者は「愛他的」である(Parsons 1939a: 45)。そしてこの専門職の存在こそが、ビジネスの世界やビュロクラシーにおける管理に対する「もつとも重要な分枝branch」(Parsons 1939a: 48)なのであると、パーソンズは指摘している。

その後、パーソンズは、医療社会学や政治に関する社会学論を積み重ねてゆき、G・M・プラットとの共著による『アメリカの大学』(Parsons and Platt 1973)あたりから合議制のアソシエーションという概念を頻繁に提示するようになる。ここに来て、パーソンズは、目的合理的に形成されたビュロクラシーの全般的進行政化というウェーバーのテーゼを完全に否定できたのである。

(2) エツィオーニ

エツィオーニは、組織の三類型（強制的／功利的／規範的）を提唱したことで有名な論客である。近年ではコミュニティアリズムに関する研究に自らの関心をシフトさせているが、一九六〇年代には、『組織の社会学的分析（原題は *A Comparative Analysis of Complex Organizations*）』（Ezioni 1961）と『現代組織論』（Ezioni 1964）という組織論にとって重要な著作を公刊している。なるほど、彼は組織論の教科書のなかで大きく取り扱われるような人物ではないかもしれない。しかし、本稿では、重要な組織論者であると考えるに足る根拠がある。それは、パーソンズを中心とする機能主義的組織論の流れのなかで、彼こそが一時代の完成型ないし修了の地点にいとと考えられるからである。もちろん、構造や機能といった概念を中心に組織論を展開していくという流れは、未だその豊かな水流を保ち続けている。それはアストン・グループに代表されるような構造変数測定を中心とする研究であったり、コンティンジェンシー理論であったりする。現在でも、L・Donaldson (Donaldson 1996) などはその水流のなかで船頭の役割をつとめている。しかし、後述するように当時の機能主義的な組織論は、全体社会における組織の類型化について

論じるという極めて重要な特徴を有しており、その意味ではエツィオーニの理論は非常に興味深い存在なのである。

簡単にエツィオーニという人物を振り返ってみよう。一九二九年にドイツのケルンにて、ユダヤ人として生を受け——その後のプロセスは想像にかたくない——、イスラエルのヘブライ大学にて修士号を取得している。彼はまず、ウェーバーとパーソンズの理論に忠実な存在であった。言葉を換えれば、熱心なウェーバーリアンであり、パーソニアンであったのである。その後、カリフォルニア大学バークレー校にてセルズニックに師事し、その後はコロンビア大学にてマートンを同僚にもつという機能主義の毛並みの「良さ」を持ち合わせている。さらには当時の「正当的」な機能主義全盛期において自らの組織理論を構築した功績は他の追従を許さない。その彼の組織論をひとまず機能主義を代表する組織論の一つとして詳しく見ていきたい。

まず彼は『組織の社会学的分析』において、組織の定義をパーソンズの論文に求め、また同じ箇所でウェーバーにも言及している。

「……という組織とは、パーソンズ (Parsons [1956] 1960: 17) に従って、特定の目的達成に何よりもまず

没頭している社会単位を意味する。また、本書で扱われる組織は、複雑な組織であり、ウェーバーが「ビュロクラシイ」として明確化した諸特徴の多くを備えている。したがって、本書でいう組織は「複雑なビュロクラシイ的組織」を意味する。

(Ezioni 1961: xi=一九六六、一二九「傍線部筆者」)

また、「現代組織論」にも、次のようなくだりがある。

一定の社会環境のもとにあつて、特定の目的を追求し、そのために役立つような構造をもった社会単位を組織と考えている。

(Ezioni 1964=一九六七、五「傍線部筆者」)

エツィオーニは自らの立場を「構造論的アプローチ structuralist approach」と呼んでいる。そして、ウェーバーに「最も有力な構造論の創始者」(Ezioni 1964=一九六七、七七)という称号を与えている。さて、構造論的組織論とはいかなるものであろうか。

エツィオーニはまず、F・W・テイラーを中心とする古典学派(科学的管理法)、またE・メイヨーを中心とする人間関係論を組織論として未熟であると批判する。双方は全く相容れない理論であるようにも見受けられるが、

実際のところは経営者(上位者)と労働者(下位者)との矛盾を認めるに至っていない点で一致している。古典学派も人間関係論もこのような矛盾やジレンマを解決不可能なものとしてとらえず、組織固有の問題である矛盾の本質に気づいていない。確かに、ある時点までは、経営者と労働者の欲求は収斂することがあるかもしれない。その際には統制ということとはほとんど必要とはならない。しかし、この両者の欲求が完全にかみ合うことは非常にまれなことであり、組織としては、規律や命令に同調するものには正のサンクションを、そしてそうでないものには負のサンクションを与えることで統制を行わねばならなくなる。その結果、このようなエツィオーニの視点は組織の統制という点に向けられることになる。

その統制の問題を論じるにあたって、エツィオーニは組織の権力による統制↑個人のそれに対する関与という図式を見いだし、その間の服従関係complianceという概念を中心に据えたのである。そして、この服従関係を基準として、組織を強制的組織/功利的組織/規範的組織に類型化する。服従関係とは「ある行為者が、他の行為者の権力によって裏付けられた指示に従って行動する関係、および、指示に従って行動する従属行為者がその権力にたいしてもつオリエンテーションとの両者を意味する」(Ezioni 1961: 3=一九六六、一二)。エツィオーニは

服従関係に着眼点をおくことによって、組織における権力の種類と分布とを問題にするという意味での構造的側面と、それに対しての各行為者の組織に寄せる関与の程度を問題にするという意味での動機的側面という両側面を視野に入れた研究を展開するのである。

エッソーニの組織論は、先ほども述べたように、強制的組織／功利的組織／規範的組織という類型から始まる。強制的組織では権力として、強制的権力が使用される。苦痛を与えたり、極限的には死を与えるといったりする肉体的処罰から、そういう権力を適用するという脅迫などがこれにあたる。そのような権力に対して、成員は疎外的関与で応え、強制的服従関係が生まれる。実際の組織としては刑務所、拘禁的精神病院や、捕虜収容所などが強制的組織である。また、組織の目的としては、命令の目的が適合する。次に、功利的組織では権力として、報酬的権力が使用される。俸給、賃金やサービスなどの物質的資源がこれにあたる。それに対して、成員はホドホドの関与、つまり打算的な関与によって応えることになり、功利的服従関係がみられる。企業や、平時における軍隊などがこれにあたり、目的としては経済的目的をもつことが適合的である。最後に規範的組織では規範的権力や社会的権力が用いられる。リーダーへ登用したり、威信のシンボルとなるものを配分したりといった

規範的なものや受容や肯定的な反応を操作することによる社会的なものがこれにあたる。成員は道徳的な関与を抱き、規範的服従関係が生じる。教会や大学、戦時の軍隊といった組織がこの類型の組織として考えられている。目的としては文化の創造、維持、応用といった文化的な目的が適合するのである。以上の類型をまとめたものが【表1】である。

【表1】では、エッソーニの組織類型は上記のようになる。しかし、これでは単純な類型論に過ぎない。これをどう評価すればよいのか。もう一度、【表1】を参照しよう。現実の組織は、図の対角線上に並ぶ網かけのセル①、⑤、⑨が「適合的な型」として一般的により多く見受けられるのにたいして、2、3、4、6、7、8といった「非適合的な型」はほとんどみられない。適合的な関係とは、権力以外の要因から生じた成員の関与の種類と、その組織

関与の種類

	疎外的	打算的	道徳的
権力の種類	強制的 ①	2	3
	報酬的 4	⑤	6
	規範的 7	8	⑨

【表1 組織の有効性モデル】

(Etzioni 1961: 12) より作成

において優勢な権力とが一致している関係である。それに對して、非適合的關係とは両者が一致しない關係であり、その結果、組織の有効性は低いものになる。しかし、組織は有効的に作動するように外部からの圧力がかかるため、非適合的な型は適合的な型に移行する傾向がある。学校で体罰（強制的権力）が行われているにもかかわらず、生徒は学校以外の環境、つまり家族やコミュニティといったものの影響を受け、道徳的関与を抱こうとするという、表でいえば3にあたる組織を仮定してみよう。この組織の移行の可能性としては、①か⑨が考えられよう。①への移行は、そういった生徒の関与を無視し、逆に軍隊のごとき統制を加えることで、生徒は道徳的な関与から疎外的な関与を示すにいたる、という方向性である。それにたいして、⑨は教師が理想的なリーダーシップをとって、体罰を追放することで、権力を強制的なものから規範的なものへ転換をはかる方向性である。

エッティオーニを評価するならば、次の点であろう。つまり、以前の組織論では、構造と動機の関係は論議されなかった。しかし、エッティオーニは組織の構造（権力の種類や権力の分布）は成員の動機（関与の種類）に大きく作用され、この型の関与にはこの型の権力が適合的であるという関係を見いだしたことである。その意味では、エッティオーニを、個人の動機が組織構造を決定する、と

いう意味で組織のコンティンジェンシー理論として位置づけることも可能であると考えられる。また、服従関係というものを機軸に、目的やカリスマの分布など多くの変数分析を行ったことも特筆されるべきところであろう。

(3) パーソンズ

さて、いよいよパーソンズを組織論者の一人に数えよう。ウェーバー理論との衝撃的な出会い、同時代人バーナードとの交流、そしてマートン、セルズニックを経由して行き着いたところのエッティオーニへの帰着。このプロセスにおいて、パーソンズ自身はいかなる組織論を打ち立てていたのであろうか。

パーソンズは一九五〇年代に入るところから、組織に関する理論的論文の発表を行うようになる。それが、「組織理論に対する社会学的アプローチ」(Parsons [1956]1960)「フォーマル組織の一般理論におけるいくつかの構成要素」(Parsons [1958]1960)である。便宜上、前者を第一論文、後者を第二論文と呼ぼう。

パーソンズは、第一論文において、ウェーバーを未だ意識していたのか、「現代産業社会においてとりわけ重要な位置を占め——『ビュロクラシー』という用語が適用されることが最も多い集合体の類型」として組織を考え、議論を開始する。彼は組織の定義を以下のように行つて

いる。

組織とはシステムであり、その目的の達成として他のシステムによって何らかの仕方でも利用されうる特有の何かを「生産」するシステムである。すなわち、ある組織のアウトプットはほかの組織にとってインプットなのである。

(Parsons [1956]1960: 17 [傍線部筆者])

バーナードが、組織の構成要素として、有効性 *effectiveness*、コミュニケーション、能率 *efficiency* の三要素を掲げていたのは有名な話である。そして、人間そのものを構成要素として掲げずに、「活動や諸力のシステム」として捉えていたところも、当時としては画期的なことであった。第一論文においても、このシステムという概念はパーソンズにそのまま受け継がれているし、コミュニケーションはもちろん、有効性や能率といった概念にも、パーソンズは注意を払っている。もちろん、パーソンズ独自の概念も多く登場する。例えば、個人の満足という意味での能率を引き出すために、強制や誘導、セラピーなどといった独自の概念提起も行っている。

そして、注目すべきは、以下のように述べているところである。

組織とは、もちろん、常に自らが存在する社会のより大きな社会構造の部分である。組織にはある程度の多様性が不可欠であり、この多様性がより広い社会的基盤の機能となっている……しかしながら、この種の多様性を論じるにあたっては、まず組織を組織化された目標「目的」ないし機能のタイプの観点から類型化しなければならない。

(Parsons [1956]1960: 44.5 [括弧内・傍線部筆者])

続いて、彼はそれぞれのような目標をもっているかという基準によって、組織を類型化する。その目標とは適応的 *adaptive*、道具的 *implementive*、統合的 *integrative*、パターン維持 *pattern-maintenance* である。この類型には、同時期に彼が考案した A G I L 図式の原型を垣間見ることが出来る。そして、適応的目標を有する組織の例として、経済的生産を志向する企業組織をあげ、道具的目標を有する組織として、政治的目標を志向する政治的組織をあげる。また、このような政治的組織の側面は銀行などの組織の一面として現れることも述べている。統合的組織については、「有効性ではなく能率」(Parsons [1956]1960: 45)、すなわち人間の満足を志向するものであるとし、裁判所や病院を例にあげている。最後に、パターン維持(志向の組織)

として、「文化的」「教育的」「表出的」機能を有する教会や学校をあげている。この類型化の傾向は第二論文、そしてその後の理論展開においてAGIL図式に沿うかたちでますます顕著に現れてゆく。

しかし、C・ペローはエッティオーニやパーソンズによる組織の類型化については、厳しいコメントを寄せている。ペローはパーソンズの類型論（AⅡ経済組織……企業、GⅡ政治的組織……軍隊や政府、IⅡ統合的組織……病院や裁判所、LⅡパターン維持組織……大学や教会）やエッティオーニの類型論（強制的組織……刑務所や拘禁的精神病院、功利的組織……企業、規範的組織……教会、学校）などは、〈同一タイプの組織は同一の構造および／または目標をもつはずである〉という命題を導き出したにすぎず、新たに学ぶべきものは何もなかったと述べる。つまり、類型が構造か目標かのいずれかに基づいて構成されるとしたら、それは同語反復にすぎず、「適切な類型論は、目標あるいは構造のいずれからも概念上独立した組織上の特徴に基づくべき」（Perrow 1972＝一九七八、二二五）であると述べている。

なるほど、このペローによる指摘はもつともであり、パーソンズやエッティオーニの組織論は精錬されたものではないと片づけてしまうことも可能かもしれない。パーソンズをはじめとした機能主義的な組織論は「行為↓集

団・組織↓全体社会というマクロ方向への分析レベルの上昇にともない、高次の目的概念を創発」できるところと、「組織が全体社会のなかで果たしている『機能』を目的と読み替えるところに特徴がある（竹中、二〇〇三、一六六）。

ただ、パーソンズはやはり行為論者であり、社会システム論者であった。その彼にとって、もつとも関心を寄せた研究対象は「社会」であった。パーソンズの場合は社会的行為というミクロな次元から出発し、最終的にはマクロな社会の分析を志向していた。その彼にとって、メゾという次元は通過点であり、組織論という対象は研究の最終目的ではなく手段であった。

では、組織という研究対象が目的であったバーナードやエッティオーニの場合はどうであったか。実は、バーナードやエッティオーニに言及しながら、機能主義組織論者パーソンズという姿を浮き彫りにするために、筆者は彼らの非常に洞察に優れた部分について、多くを語ることを避けてきた。すなわち、あえて機能主義の捉え方から「漏れ落ちる」部分をバーナード理論とエッティオーニ理論の双方から排除してきたのである。次節ではその「漏れ落ちた」箇所について考察を加えたい。

二 組織目的とは

機能主義でも解釈主義でもなく

パーソンズはバーナードから大きな影響を受けていたことはすでに述べたところである。しかも、ウェーバーと異なり、彼は同時代人であったため、直接の交流があった。ウェーバーについて述べた箇所を取り上げた「専門職と社会構造」は、「コント」(Parsons 1939b)「社会的行為における理念の役割」(1938)とともに、バーナードに送付している。バーナードはパーソンズ宛の書簡のなかで、「私が思うに、この論文『「専門職と社会構造」——筆者補足』は、私が見てきたどんな社会学的なトピックのなかでも、最も正確に描写された論考である。賞賛されるべきものであるし、また求められていたものだ」と、強い興味を示している。

その後も、パーソンズはN・J・スメルサーとの共著である『経済と社会』を執筆する際にも、頻繁にバーナードにコメントを求めている。その関係は、バーナードが一九六一年に没するまで続いた。⁽⁸⁾

パーソンズにとっては、この時期は『社会体系論』『経済と社会』という二つの大著を書き終えた時期であり、組織というメゾ的な研究対象を、マクロな研究対象に接合することが何より肝要なことであった。しかし、その

ため組織論者であるバーナードとは、この時期が分水嶺になったのである。

ここでバーナードによる組織の定義、あるいは組織目的の定義を振り返ってみよう。

フォーマル組織を二人以上の人々の意識的に調整された人間の活動や諸力のシステムと定義する

(Barnard 1938: 73 = 一九五六、七六)

組織とは、単純なものであろうと複雑なものであろうと、つねに、調整された人間努力の非人格的なシステムである。そこにはつねに、調整および統一の原理としての目的がある。そこではつねにコミュニケーション能力が不可欠であり、人格的な意欲が必要であり、さらに目的の統合と貢献の継続とを維持するに当たって有効性と能率が必要とされる。

(Barnard 1938: 94-5 = 一九五六、九八九)

しかし、バーナードとパーソンズの決定的な分水嶺は、目的概念の相違にある。⁽⁹⁾パーソンズは全体社会との関係性を重視したがゆえに、目的を他のシステムに対するアウトプットであると定義した。そのため、組織の成員が主観的に思い描く「目的」に関しては、それほどの注意

を払うことはなかった。むしろ、組織を全体社会のなかで「役割」を果たす行為者のように扱うためには、組織成員の目的が共有されていることが大前提であり、分析の対象には成り得なかった。

それに対して、バーナードは目的概念に対して、非常に特異なスタンスをとっている。それが次のような言明である。

……協働システムの基礎として役立ちうる客観的目的は、それが組織のきめられた目的であると貢献者（もしくは潜在的貢献者）によって信じ込まれている、目的である。共通の目的が本当に存在しているという信念をうえつけることが基本的な管理職能である。

(Barnard 1938: 91 = 一九五六、八七〔傍線部筆者〕)

つまり、客観的な目的あるいは組織の目的というものは、虚構のものである。極言すれば組織の成員に共有されてもいないのである。その目的というものが「本当に存在している」と「信じ込まれて」いれば、何ら問題はないのである。

パーソンズはバーナードのようなスタンスをとらなかった。第二論文において詳細に展開される組織同士のアウトプットに関心を払うために、組織「内部」の分析に

はそれほどの注意を払うことは少なかったのである。そのため、各組織を有機体ならびに行為者のように目的アウトプットをもった存在としてとらえたのである。しかし、組織を有機体＝行為者としてみることに一定の限界がある。組織を有機体＝行為者としてみること自体は組織を理解するための手段の一つではあるが、それには必ず固有の限界がつきまとう。

組織を有機体＝行為者としてみれば、目的をもって行為したり、価値に準じて行為をしたり、という形容が可能である。しかし、我々は目的や価値といった有機体＝行為者に妥当する概念を問題化しようとするわけであるから、必然的に慎重なスタンスをとらざるを得ない。

にもかかわらず、組織には目的があるように見え、かつ組織それ自体が行為者のように見える、というこの不思議な現象を垣間見ること、我々は初めて何が議論されねばならないのかを理解することができると。

実に逆説的であるが、目的はある。しかし、それは組織に備わったものではない。(組織の成員も、非成員も含めて)我々が、共通に〈組織とはX(ラージエックス)〉という目的をもっているにちがいない」という見解でまず我々は一致しているわけであり、重要なのはX自体が決して一致しているわけではないということである。というよりも、Xが一致しているかどうかを判断する術は

ない。実際には、ひとびとは他人がXと答えそうなものを予期してXと答えるのである。その結果、自らの目的x（スモールエックス）とは異なる組織目的のXが生まれ出てくる。

この問題は、次に、なぜにひとびとは個人目的のxでなく組織目的のXを希求するのか、という問題にシフトする。それは、組織秩序という互いの行為が安定化した状態、すなわちコミュニケーション・プロセスのなかで多義性を縮減された状態を個人が希求するからであると考えることができ。無秩序・不安定な状況を回避したいというその欲求が個人目的のxのなかに入り込んでおり、そのためには組織目的のXを獲得しなければならぬ、という志向性を組織の成員が共有するのである。

Xは抽象的・シンボリックなものである。というより抽象的・シンボリックでなければならぬ。シンボリックに一般化されているがゆえに、Xとして成り立ちうるのである。

他方、エッティオーニも目的概念に関しては、非常に慎重である。彼の組織の定義を見る限り、ある特定目的の存在は組織には欠かせないものである。もちろん、エッティオーニが想定している目的とは成員によって共有されているわけではない。それは例えば、刑務所という強制的組織を考えてみれば、わかりやすい。囚人と看守の目的が共有されているはずなどまずないのである。では、

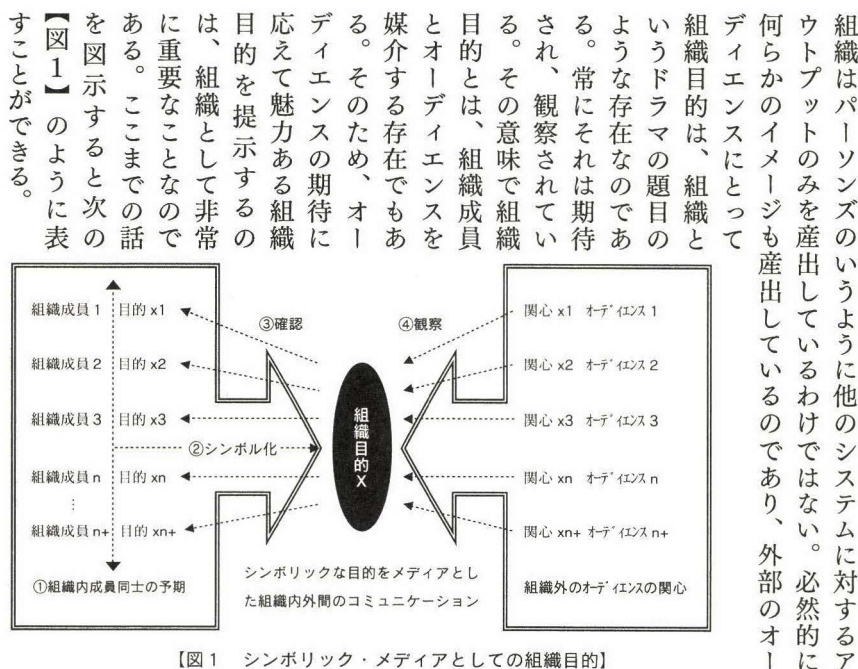
エッティオーニはどうして組織の目的を知りうるのだろうか。『組織の社会学的分析』には、次のような言明がある。

組織によって明言されている目的はその実際の目的を知る指標になりうる。しかし、研究者は、組織の明言された目的を、実際の社会学的目的として無批判に受け入れてはならない。なぜなら、組織というものは「外部向けの」目的で「公共的」目的を掲げる傾向があるからである。……したがって、組織の目的の研究においては、進行中の組織プロセス、とりわけその「生産」「プロセス」を吟味探求することが必要である。

(Etzioni 1961: 72 = 一九六六、五六)

〔括弧内・傍線部筆者〕

この言明は非常に考え抜かれたものであり、興味深い。なぜ組織が「外部向けの」目的を掲げる傾向をもつのか、あるいはもたざるを得ないのか。筆者はこの傾向こそが複雑な組織という現象を読み解く鍵になりうると考えている。先のバーナードの目的概念が、組織の成員同士が協働するために、虚構の目的をシンボリック・メディアとして創造したのと同様のことが、今度は組織の成員と外部のオーディエンスのあいだで行われているのである。



非常に矢印が多く複雑になっているが、まず、「①組織内成員同士の予期」が行われている。この段階では、個人目的 x のみがあり、相互に安定化したコミュニケーションを継続させることは不可能になっている。そのため、「②シンボル化」が起こり、組織目的 X が生まれる。これにより、組織目的 X がシンボリックなメディアとして働き、自らの位置や役割を「③確認」できる。それにより、組織内では比較的安定したコミュニケーションが遂行される。

さらには、組織目的 X はオーディエンスと組織の間のコミュニケーションも媒介する。「④観察」によって、魅力のない組織目的であれば、オーディエンスは組織を支持しないばかりか、組織に無関心となる。オーディエンスの無関心こそが、組織が最も恐れている事態の一つである (Takenaka 2004)。若干の例外はあるものの^⑩。

おわりに——本稿における結論

本稿で繰り返した議論は、組織目的に関するものである。前稿で確認したように、機能主義と解釈主義の想定する組織目的の概念は大きな相違を示すものであった。極めて単純に言えば、機能主義の有する目的概念を用いれば、組織とその環境との相互作用を分析することが可

能である。また、解釈主義の有する目的概念を用いれば、組織内部の成員同士のより詳細な相互作用の分析可能である。また、前稿で述べたように、シンボルについて、機能主義者はシンボルを「社会的秩序の維持装置」として捉えるところに特徴があるのに対して、解釈主義者はシンボルを「個人がそれらを通して自らの世界を創造するのに不可欠なメディア」として捉えるところに特徴がある (Morgan et al. 1983)。その文脈に照らし合わせれば、パーソンズは組織を目標という観点で組織を類型化し、そのインプット・アウトプットによって、社会の秩序を明らかにしようとしたといえる。また、エッティオーニは支配・服従関係から組織を類型化し、非適合的な型は適合的な型に移行するという組織秩序の傾向を論じた。他方、解釈主義的な立場のみでは組織目的という創発特性をとらえることが困難であるという前稿で得られた知見より、本稿では、バーナード理論とエッティオーニ理論における、機能主義にも解釈主義にも属しきれない部分に着目することにより、組織成員間、そして組織とそのオーディエンス間で構築されるシンボリック・メディアとして組織目的を位置づけた。この立場に基づくことで、機能主義のように、組織を組織目的というかたちのアウトプット産出システムとして捉えるのではなく、イメーシ産出ないし遺漏システムとして組織をとらえなおす理

論的フレームワークを提起することができたのではないかと考えている。

しかし、残された課題は少なくない。このような理論的なフレームワークが実践的なフィールドワークと結びついたとき、その妥当性ははじめて検証されうるであろう。理論と実践の間に存在するコミュニケーション、いわば第三のコミュニケーションの解明を今後の課題にしたい。

註

(1) 本稿は、『社会学雑誌』二〇号に発表した「組織目的概念の学説史的(再)検討」の続編にあたる。

(2) それは、L・J・ヘンダーソンによるいわゆる「パレート・セミナー」や「社会学二三番講義」であったかもしれないし(加藤、一九九六)、P・キャボットの再三の呼びかけに応じて参加した「ウィークエンド・コンファレンス」であったかもしれない(吉原、一九九七)。吉原正彦は、一九三七年三月八日付のバーナードのキャボット宛の手紙に、バーナードがセツションを楽しんだことを述べ、同日のW・B・ドーナムに宛の手紙には、チャールズ川を渡り、パーソンズやA・N・ホワイトヘッドたちと親しく懇談しとても素晴らしい時を過ごしたことを述べられていることを、ベイカー・ライブラリーにおける「キャボットコレク

ション」「ドーナムコレクション」を調査するなかで発見している。

(3) ウェーバーの組織概念をどのように捉えるかという点においては、未だ論争は終わってはいない。中條秀治は、大著『組織の概念』（中條、一九九八）のなかで、ウェーバーの組織概念について詳細な検討を行っている。

(4) ほかに、支配 (Herrschaft) を imperative co-ordination というように、日本では命令的対等関係とでも訳せそうな用語を当てている。確かに、権力を服従者の意図の存在があつて成り立つという理解に立てば、domination よりも的確にウェーバーの意図を掴んでいたのかもしれない。

(5) 『支配の諸類型』や『支配の社会学』のなかにはウェーバーが明示的に組織という用語を使用している箇所がいくつかある。列挙すれば、以下の通りである。「行政幹部が存在しており、それが継続的に秩序の実施と強制を目ざす行為をしているという事実は、あらゆる支配形態において、従順性を維持してゆくために死活的な重要さをもっている。『組織』という言葉で意味されているものは、このような行為の存在にはかならない」(Weber 1976 = 一九七〇、一三三)、「……指導者の命令に服従することに慣れ・支配とそれのもたらす利益とにあずかることによって支配の存在に個人としてみずからも利益を感じている・一群のひとびとが、ひき続き命ぜられるままに動き、かつ、支配の維

持に役立つような命令権力や強制権力の行使に参加するということ(『組織])、がこれである」(Weber 1976 = 一九六〇、二七)、「……あらゆる支配関係において、被支配者の事実上の従順性が永続的に存在するために極めて決定的なことは、とりわけ行政幹部が存在し、また、秩序の実施と支配への服従の(直接または間接の)強制とを旨とする行政幹部の行為が存在する、という事実である。支配を実現するこのような行為を確保することが、『組織』という言葉で意味されているものにかならない」(Weber 1976 = 一九六〇、五一)。このほかに、ウェーバーは『組織』すなわち命令権力の分配」(Weber 1976 = 一九六〇、二七)、と端的に述べている箇所もある。

(6) また、この論考の中で、沢田は機能主義による組織分析の次元を三つに分けて紹介している。それは、「全体社会をシステムとしてとらえ、その構成要素である諸組織を、それが全体社会に対して果たす機能に着目して分析する次元」「組織それ自体をシステムとしてとらえ、組織を構成する諸要素の果たす機能を分析する次元」「組織をそれに関与する諸個人に対して果たす機能の脈絡から分析するという次元」の三つである。

(7) ハーバード・アーカイブスに保存されていた、パーソンス宛のバーナード書簡(一九三九年一〇月二七日)。

(8) バーナードの訃報を伝える新聞記事も、ハーバード・ア

「カイブスのパーソンズ・コレクションのなかに保存されていた。

- (9) もちろん、両者が目的と呼ぶものは原語も異なっている。パーソンズはgoal、バーナードはpurposeという用語を使用する。しかし、組織論においてこれらの用語を意識的に使いわけるのはほとんどない。

- (10) 例えば、戦略的にオーディエンスの関心を無化させることで、様々な「不祥事」を隠蔽したり、様々な「財」をやりとりが可能になったりする組織などである。また、これらの組織は周到な情報戦略によって、オーディエンスの関心を別な側面に集中させる術も心得ている。

文献

- Barnard, C. I., 1938, *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (＝一九五六、山本安次郎他訳『経営者の役割』ダイヤモンド社)。
中條秀治、一九九八、『組織の概念』文眞堂。
Donaldson, L., 1996, *For Positivist Organization Theory*, London: Sage Publications.
Etzioni, A., 1961, *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*,

New York: The Free Press. (＝一九六六、綿貫讓治監訳『組織の社会学的分析』培風館)。

- , 1964, *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc. (＝一九六七、渡瀬浩訳『現代組織論』至誠社)。

加藤勝康、一九九六、『バーナードとヘンダーソン——*The Function of the Executive*の形成過程』文眞堂。

- Parsons, T., 1937, *The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Specific Reference to a Group of Recent European Writers*, New York: The Free Press. (＝一九七六、八九、稲上毅他訳『社会的行為の構造』木鐸社)。

- , 1938, "The Role of Ideas in Social Action," *ASR*, 3: 653-64.

——, 1939a, "The Professions and Social Structure," *Social Force*, 17: 457-67.

- , 1939b, "Comte," *Journal of Unified Science*, 9: 77-83.

- , [1956]1960, "A Sociological Approach to the Theory of Organization," *Structure and Process in Modern Society*, New York: The Free Press: 16-58.

- , [1958]1960, "Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization," *Structure and Process in Modern Society*, New York: The Free Press: 59-96.

Parsons, T. and Platt, G. M., 1973, *The American University*,

Harvard University Press.

Petrow, C., 1972, *Complex Organizations: A Critical Essay*, Glenview, Ill.: Scott, Foresman. (= 一九七八、佐藤慶幸監訳『現代組織論批判』早稲田大学出版部)。

沢田善太郎、一九八六、「組織理論」中久郎編『機能主義の社会学理論——パースンズ理論とその展開』世界思想社、一二五—三七。

竹中克久、二〇〇一、「不断に再生産される組織——コミュニケーションを軸とした組織概念の再考」『ソシオロジ』四六(二)、五七—七二。

——、二〇〇三、「組織目的概念の学説史的(再)検討——シンボル概念の彫琢をめざして」『社会学雑誌』二〇、一六—三七五。

Takenaka, K., 2004, "New Norms in Contemporary Organizations: Strategy, Ethics, and Accountability," *CDAMS Discussion Paper*, 04/22E: 1-8.

吉原正彦、一九九七、「人間関係論とバーナード理論の結節点——バーナードとキャボットの交流を中心として」経営学史学会編『アメリカ経営学の潮流』文眞堂、九〇—一二〇。

Weber, M., 1976, *Wirtschaft und Gesellschaft* (5 Aufl.),

Studienausgabe, Tübingen: J. C. B. Mohr. (= 一九六〇—二

世良晃志郎訳『支配の社会学Ⅰ・Ⅱ』= 一九七〇、世良晃志郎訳『支配の諸類型』創文社)。

付記

本稿は、日本学術振興会特別研究員(平成一五—一七年度)として特別研究員奨励費の交付を受けた研究成果の一部である。