The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	「組織化された無秩序」に関する理論的考察
Author(s)	竹本, 達也
Citation	大阪大学, 1997, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.11501/3128809
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

課程博士学位論文

「組織化された無秩序」に関する理論的考察

大阪大学大学院人間科学研究科
社会学専攻　　竹本　達也

博士学位論文；「『組織化された無秩序』に関する理論的考察」

目次

序章　１

１章　組織文化論の系譜とその視点　７

　１節　組織文化としての「国民」文化　７

　２節　組織文化としての「企業」文化　１２

　３節　浮かび上がってくる視点ー「より抽象的な」組織文化　１６

２章　Ｎ．ディトマソの組織文化論　１９

　１節　国民形成という視点　１９

　２節　想像上の帰属対象　２５

　３節　連帯感形成と公式構造　２９

３章　公式構造の成立理由　３３

　１節　ウエーバー流「官僚制化」の議論　３３

　２節　ウエーバー官僚制論のもうひとつの解釈　３６

　３節　マイヤーによる公式構造出現の説明　４４

４章　公式構造に内在する純粋性と「組織化された無秩序」　５２

　１節　近代における「公式組織の誕生」　５２

　２節　想像された共同体としての組織　５８

終章　むすびにかえて　６３

注

「組織化された無秩序」に関する理論的考察

序章

いまかりに「パラダイム」という用語を「ある研究分野における支配的な理論ないし見解」といったごく日常的な意味で使用するとすれば、今日の組織研究がパラダイムの「転換期」にさしかかっているということはもはや疑う余地がないだろう。この分野において少なくともここ数十年の間に執筆された論文や出版された書物の題名をざっと眺めるだけでも、組織理論や分析の「革命」「変換」「変化」「交替」といった言葉を容易にみつけることができる。ではいったい、組織研究に発生しつつあるいわゆるパラダイム変換とはいかなる性質のものなのだろうか。

その題目もきわめてストレートに「組織理論；研究における新興パラダイム」と名付けられた小論の中で、D．クラークはこの点について簡潔にこう書いている。「いかなる代替的メタファーが出現しようとも、そこでは機械的メタファーが徹底的に攻撃される。‥秩序は、われわれが日常生活を扱いやすくするために組織に持ち込んだ幻想でしかない。」① クラークが指摘しようとしているのは、M．ウエーバーの官僚制論に代表されるようなこれまでの組織理論が依拠するいくつかの論点ー「熟慮された計画・データにもとづいた意思決定・力強いリーダーシップ・責任ある行為・説明義務・即応性・効率そして費用効果」② といった視点ーが「実践の論理とはあまりにかけ離れた」③ものでありその点でもはや支持できるものとはいえない、ということである。「私は、古典的パラダイムの否定の過程がすでに『退却不可能な地点』にまできてしまっていると考えている」④。かわって彼が期待を寄せるもの、それが「組織の研究と理解を、無秩序性の方向へと導こうとしている」⑤視角にほかならない。

ちなみにここで厳密な議論を展開しようとするなら、従来の理論で想定されている秩序が「幻想である」ゆえ支持できないという斬り方をクラークがしていること自体を、まずは問題にするべきかもしれない。というのも彼のような批判の仕方は、「なにが幻想でなにが現実か」という論争を引き起しかねないものだからである。いったいどうして、クラークだけが幻想と真実を見分けることができる、などといえよう。彼の論理をふまえるなら当然のことながら、彼の観察もまた幻想に囚われているといいうるのである。研究者（いやもっと一般的には人間）の主観的認識の妥当性にまでさかのぼるこれらの議論は本来、哲学や科学論の分野で扱われるべき性格のものかもしれないが、後でもみるように⑥、実は組織分析の分野においてもきわめて重要な意味をもっている。しかし当面は、つまりクラークの発言に関してみていく際には、これ以上かかわり

あう必要はないだろう。なぜなら彼の真意は、専ら秩序の側面のみを視野に収めそれ以外の側面を例外的「逸脱事例」として等閑視してきた従来の組織理論パラダイムの限界を強調することにあるのであって、研究者には真の「現実」と偽の「現実」（すなわち「虚構」）または「例外」と「例外でないもの」を判別する能力がそなわっているなどと指摘することにあるのではないのだから。そしてクラークの発言をそのように解釈しなおせば、それがなるほど一定の説得力をもっているということも容易にわかるだろう。

確かに、成員の一挙手一投足・職務遂行が規則により厳格に統制されるとか諸権限が錯綜・矛盾することなく特定化されるとかいった「古典的パラダイム」における論点が問題をはらむものであることは否定できない。M．リプスキー⑦やA．ウィルダフスキー⑧といった論者によってすでに明らかにされているように、そうした指摘がもっともよく妥当すると思われる行政機関ひとつとってみてもそこにはかなりの「逸脱行為」「無秩序状態」が散見されるからである。リプスキーらの考察を要約すればその事情はこうである。第１に、常に対面状況におかれる「一望監視装置」的職場などは別にして、そもそも監督者は成員の職務遂行を四六時中監視できるわけではない。第２に、職務執行にあたって行政職員が諸法規を順守しようにも、規則や部局⑨に関する法的規定は内容が曖昧であったり互いに矛盾するものであったりするために、どうしても成員による個人的意思決定といったものが介在せざるをえない。かくしてかなりの程度の裁量的職務執行が「日常的に」出現してくる。

とはいうもののだからといって、すべての組織事象がことごとく「無秩序だ」と主張するならそれはまた、極論だとのそしりを免れるものではないだろう。いくら「無秩序状態」が散見されるとはいえ、組織の成員は好き勝手にしたい放題をしているわけではおそらくない。学校・企業や政党・軍隊・役所といった組織、より精確にいうなら作業班・部局・施設・機関・法人で働く成員の行為には、例えば新宿や渋谷といった繁華街の至るところで繰り広げられる人間模様やラッシュアワーに駅を行き交うひとびと・居酒屋の客のそれとは性質が異なるものとしてとらえるよう私達に迫る「なにか」がある。いやより積極的に、そこには「ある種の秩序」がある、とすらいってよいのかもしれない。（「それは幻想だ」「現実ではない」といわれてしまえばそれまでのことだが、先述したようにこの点はいまはもちだすべきではない。）K．ウエイク⑩やM．コーエン＝J．マーチ＝J．オルセン⑪らの用いる「組織化された無秩序」(organized anarchy)という概念は、そうした視点を絶妙に表現したものにほかならない。

近年とみに注目を集めるようになったこの概念の使い方についてウエイクと

その他の者（マーチら）とでは細かい点で違いは存在するものの、彼らがこの概念で意味せんとする要点は殆ど同じといってよいだろう。「･･･新しい提案は、組織にはまったく秩序が存在しないといおうとするものではない。組織は無秩序なものかもしれないが、それはあくまでも『組織化された』無秩序である」[12]「組織にはなんらかの秩序があるけれども、それは合理的官僚制モデルが示唆するほどには浸透していない。反対に、組織は不確定性を内に含んだ不完全なシステムだが、ある程度の秩序は存在する」[13]。「組織は、一貫性のある構造としてよりも、多様なアイデアの緩やかな集合体として考えた方がふさわしい。･･･参加者は、あちこちの決定場面に振り当てる時間と労力をその都度やりくりし、･･･顔触れが刻々と変わるのである。その結果、組織の境界はゆらぎ移ろう」[14]。「緩やか」で「ある程度」で「なんらかの秩序」。ただちに気が付くように、彼らの主張のポイントはこの形容詞にある。古典的パラダイムが（「無秩序」に対置されるべき性質のものとして）「秩序」を強調しそれゆえ結果として成員行為の機械的・被拘束的な側面しか視野に入れられなかったのに対してウエイクやマーチらは、「秩序」が（従来言われてきたほど明確なものではなく）むしろもっと曖昧で漠然とした性質のものだと指摘するわけである。

実は、このようなウエイクやマーチらの主張の内容それ自体は、すでに誰もが知っているごくあたりまえのことでありなんら目新しいものではない。しかしながら、これまでの多くの組織研究がこの「あたりまえのこと」をうまく説明する理論を開発できないできたことを思えば、その説明を行いうるこの「組織化された無秩序」という視点のもつ新鮮さというものを理解するのもそう難しいことではないだろう。そしてまさにこの点、すなわち「日常的感覚」「常識的知識」の理論への取り込みにこそ、今日の組織研究におこりつつあるパラダイム変換の本質があるといってもおそらく過言ではあるまい。本章冒頭にも登場したクラークにいわせるなら、「新しい視角の観点からすれば、（これまで等閑視されてきた）逸脱事例が組織生活における標準的な事例となる。以前のパラダイムは、新しいパラダイムからすれば、逸脱事例を記述していることになる･･･。」[15]

ちなみに一見するとこの立場は、組織を機械ではなく有機体とみる「自成体系モデル」に近いものにも思えるのだがそうではない。ウエイクらは、組織理論において「自成モデル」と称されている見解へと回帰しているわけでは決してない。「自成モデル」が前提している、組織が均衡や存続といったニーズを志向するといった主張ーそしてこの主張ほど批判を浴びてきたものも少ないのであるがー[16]は、ウエイクらには見られない。彼らは、成長や存続・環境適応と

いった組織レベルの動向にではなく、成員の認識や行為といった個人レベルの動向に徹底的に注視しようという態度をとるのである。

とはいえ、一連の「パラダイム変換」を両手を挙げて歓迎するというわけにも残念ながらいかない。確かに「組織化された無秩序」という視点は組織研究にとって実に興味深いものなのだが、現在のところはまだ、ただのスローガンにとどまっているとの印象が拭えないのである。例えば、ウエイクは秩序の源泉として「タイミング・参加・イデオロギー・言語・共有されたイメージ」から「規則・規定・標準作業手続き‥」などありとあらゆるものを羅列しているにすぎないし、マーチらもせいぜい次のような指摘をしているにすぎない。すなわち、秩序を生み出すような要因は「組織の業務手続きに定式化されているかもしれないし、法令のなかに読みとられるのかもしれないし、あるいはまた正当な決定手続きに関する非公式的な規範であるのかもしれない」。それではいったい、個人の行為に一定の秩序を与える要因換言すれば、個人の行為を組織成員の行為へと転換する要因とはなにものなのだろうか。「無秩序」が「組織化」されているというのはどういう意味なのだろうか。ウエイクやマーチらがこれらの点に関して十分な議論を行っているとは、およそ言いがたいものがある。そこで以下本論考においては、彼らに代わって、こうした問題を掘り下げることによって「組織化された無秩序」という概念をさらに体系化してみようと思う。

さきにもふれたようにわたしたちはふつう、個人の行為に散見される以上の「秩序」を組織成員の行為に見てとっている。この観察が「正しい」のか「正しくない」のかはさておくとして、わたしたちが２つの行為を区別するのにはそれなりに根拠があるように思われる。その根拠とは、成員資格や人事あるいは地位・職階・業務計画などに関する明文化された規定一口にいえば公式構造の有無である。一般に、個人の集合体例えば「群衆」などには、「組織」と呼ばれるものとは異なり、その参加資格・権限・人事などに関する規定や階層制は存在しない。つまり組織の成員の行為は、公式構造を完全に順守しているわけではもちろんないのだがしかし、制裁や罰則のおそれがないような場合つまり個人的恣意・選好を追求できる場合ですら、公式構造にどうにか「沿う」ものだと考えることができるのである。この「制裁や罰則のおそれがないような場合ですら」という点が重要である。わたしたちの日常的感覚・生活体験からいってもあるいは研究者の目からみても、常時監視されているわけでもないのに成員が極端な逸脱行為をしない、言い換えればその職務執行が原則として「ある一線」だけは越えずに公式構造と「つかず離れず」の微妙な関係を維持している、という主張は妥当なものとして受け入れることが許されるのではないだ

ろうか。そして、無秩序が「組織化されたものだ」といえるとしたら、その基本的意味もおそらくここにあるのではないだろうか。

いま用いた「沿う」とか「ある一線」とか「つかず離れず」といった表現が漠然としたいささか苦しい表現であることは認めざるをえないのだが、ここでこれらの表現を厳密に定義してみたり「つかず離れず」の状態を事細かに描写してみたりしたところでなにか生産的なことにつながるとは思えない。それよりはるかに重要で意味があるのは、こうした「組織化された無秩序」逆にいえば“漠然とした秩序”がどのような性格のものなのか・それはいかなるメカニズムで形成されるのかについて、一通りの説明を試みることであろう。そうだとすると、ここで明らかにするべき問題をとりあえず次のように設定し直すことができるかもしれない。それはすなわち、成員をして公式構造を守るよう方向づける要因はいったい何なのか、という問題である。いうまでもなくここには、解明されるべき２つの点が含まれている。個人行為をまとめ成員行為として方向づける要因について。及び、その要因と公式構造の関係について。この２点である。

ただちに了解されるように、第１の問題で考えられている要因とは人間をいわば内面から動機づけその行為を制約するような性質のものであり、より直截的には個人的属性とでもいえるものでもある。そしてこの属性を理解しようとするのであれば、どうしても心理学や社会心理学に頼らざるをえないようにも思える。じっさい個人の欲求や動機・パーソナリティといったものは心理学や社会心理学にとっての主要テーマである。しかしだからといってこのことは、心理学の観点から以下の考察を展開せねばならないということを意味するわけでは決してない。というのも、「ゆるやか」ながら成員行為に一種の秩序・漠然とした方向性が見てとれるということは、そうした属性が個々人に単純には還元されない側面を含みもつということを明確に物語っているからである。考えてもみるとよい。四六時中監視されるというわけでもないのに、成員が公式構造の規定を尊重しそれを中心に一定の秩序を形成するということは、逆にいうと、公式構造が成員たちの心理なり動機なりになんらかの影響を及ぼしているということである。その一連の作用をさぐること、それがここで扱うべき第２の問題にほかならない。つまり個人的属性をあくまでも公式構造との関連でみていくというかぎりで、ここでの考察は心理学や社会心理学などではなく、きわめて組織社会学的な分析になっているのである。[19]そして以上の点について考えていくうえで何よりも参考になるのが、組織研究における組織文化論である。それらは、成員行為に影響を及ぼし一定の枠をはめるような知覚・認識・心理や価値・文化的要素といったものに注目しさまざまな議論を展開している。

そこで以下では、蓄積されたこれらの業績をふまえて考察していくことにしたい。もとより一口に「組織文化論」といってもその内実は多岐にわたり、そのすべてが依拠できる説得力をもつものだとは思えない。そこでまずは、その業績の簡単な整理と検討からはじめるのが妥当だろう。

第１章　組織文化論の系譜とその視点

「文化」は実に複雑な概念であり、それゆえいかに形容詞を付してその意味するものを限定しようとも、それをたいして限定できるわけではない。ましてやその形容詞が「組織」という、同じく多義的で複雑な内容を含むものであってみればなおさらそうだろう。しかし逆にいえば、「組織文化」という概念はその多義性ゆえに、「漠然としたまとまりや秩序」「組織化された無秩序」という非常に説明しにくいものを説明するのに適しているともいえる。ではいったいこれらは、「組織化された無秩序」についての理解を深めるのに、どのような理論的枠組を提供してくれるのだろうか。この点をみていくためにここでは簡単な遺産整理からはじめる。その際いささか強引ながら、組織文化論の殆ど無数に存在するともいえるバージョンを大きく２つのタイプに大別して扱うことにする。１つは成員の行動パタンを「国民文化」や「国民性」といった観点から説明しようとするものであり、もう１つは成員の行動パタンを「企業風土」「組織風土」すなわち個々の組織において形成された「文化的特徴」から説明するものである。現在広くみられる組織文化論を類型化するにはもちろん他の分類の仕方も存在するのだが、ここでの関心はあくまでも先行組織文化論の理論的前提や主張の概略を整理しその射程を確定することにあるのであって、分類そのものを課題にしているわけではない。それゆえ、この分類の仕方が妥当なものであるかそうでないかについてふれる必要はないだろう。以下、順にみていくことにしたい。

第１節　組織文化としての「国民」文化

このアプローチをとる考察のうち先駆的役割を果たすものが、1964年に出版されたM．クロジェの大著『官僚制的現象』[1]であるということに異を唱えるひとはおそらくいないだろうと思われる。（もっともクロジェの業績は、ただ「国民文化」アプローチの草分け的存在であるというばかりでなく、組織成員の志向する価値等の描写にとどまりそれゆえあまり省みられないでいた「人間関係論」に再び光を当てるという意味においても、特筆されるべき性質のものなのだが。）この中でクロジェは、いかなる組織の成員も「国民的特性(national traits)」[2]という要因をとどめているからその行為パタンはこの要因によって把握できるのだ、と説明した。この場合「国民的特性」というのは、端的にいってしまえば、ある国の国民がもつ一般的な性格・性向のことである。クロジェは自分が観察した組織の成員の性向ー具体的には、対面的接触を嫌うとか自主

独立・自律を善しとするといった傾向ーをフランス人に特有のものだと仮定し、そうした文化的要因がフランスの組織の成員行動に無視しえない影響を与えていると結論づけたわけである。

いかなる成員であろうとそれがいずれかの「国籍」をもついじょう、その成員はいずれかの「国民的特性」をもつとの考え換言すれば成員行為の背後にある文化的要因すなわち「組織文化」は「国民的な特性」で代用できるという考えは、一見するとなるほど確かに納得できるものではある。じっさいのところ、組織の成員についてであれあるいは個人についてであれ、ある人物の行動パタンを理解するのに、まずその人物の「国籍」に注目し次いでその国の「典型的な国民性」というものを思いううかべ最後にその「国民性」からその人物の行為や行動パタンを演繹する、というこの観察手法それ自体は古くから見られるものであって決して目新しいものでもクロジェのオリジナルでもない。文化人類学や政治学における比較体制研究などではむしろ、こうしたアプローチは使い古されてきたものという感じすらする。ただ、それをはじめて本格的に組織分析に利用してみせたという点にクロジェの業績の意義がある。じじつそれ以降、彼に触発される形で組織の国際比較に取り組む研究が多く見られるようになった。その研究の多くが「日本的組織形態」「日本的経営」の解明に取り組み、その「特異さ」の理解の仕方をめぐる論争を展開してきたということは、改めて指摘するまでもないだろう。③

しかし、成員行為の背景にある「国民的特性」が特異なものであるかないかという問題以外に、ここで注意すべき問題がある。それは「国民性」という視点の設定そのものの妥当性をめぐる問題である。ふれたように「国民性」「国民文化」というアプローチは既に長い歴史をもっているのだが、それだけにまた、そのアプローチに依拠する議論はそれまでに引き起されてきた批判や問題をも一気に引き受けることになっているということも否定できないのである。④ じっさいクロジェの観察に対しても、いくらでも批判や疑問を投げかけることが可能である。

例えば、彼がある性格について「フランス人に特有の性向である」というとき、その「フランス人」とはいったい「誰」のことをさしているのだろうか。ここには、いまやフランス共和国の国籍を取得しているチュニジアやモロッコやマルチニークからの移民も含まれるのだろうか。アルジェリアからきたイスラム教徒についてはどうだろうか。いちいち例を挙げることはできないが、こうした民族的・宗教的出自の違いのほか性別・世代・受けた教育・家族構成や収入・従事している職業といった違いによってもじつにさまざまな「フランス人」を思い描くことができるように思われる。そうした差異を等閑視してフラ

ンス国籍の有無だけでくくって当該の人物の行動を類型化することは、はたしてどれほど生産的なのだろうか。じつは『官僚制的現象』においてクロジェが観察しているのは、主としてパリ近郊の大組織に勤務する、平均以上の教育を受けた中産階級の労働者たちなのである。なるほどこうした労働者はフランス国内では多数派であってそれゆえ支配的な「国民性」というものを形づくっているといえるのかもしれない。しかしだからといってその支配的な文化的傾向を「フランス人的なもの」だというなら、そこにはかなりの無理があるといわざるをえまい。

「フランス人」という視点が仮に採用できるものだとしても、フランス人の文化的特性が「自律的・孤高的な態度」にあるという指摘に対しても当然また議論の余地はあるだろう。というのも、『官僚制的現象』のなかでもふれられているように、クロジェはこのフランス人らしさをL．ベルノーやR．ブランカール・J．デゥボ・J．ピッツ・E．ゴブロといった人類学者や哲学者による考察を根拠に定式化しているのだが、こういった論者の多くがほかならぬ「フランス人」なのだから。つまりこの特性は、「フランス人によるフランス人論」を下敷きに描出されたものなのである。この点は注意する必要がある。例えば「フランス人」らしさの指摘が（当のフランス人にではなく）「日本人」に委ねられたとしたら、孤高志向とは別の特性ーファッションセンスがいいとか人権問題に敏感だとか中華思想が強いとかいった特性ーが挙げられるかもしれない。注意すべきは、フランス人気質についてそれが自律性好みであるという指摘を肯定せねばならない論理的根拠は何ひとつ存在しない、ということである。しかもベルノーやブランカールらの観察それ自体が、他者（一般のフランス人）に施したラベリングであるという点も否定できまい。結局のところ、ある特定の国名ーそれが「フランス」であれ「ドイツ」であれであれ「イギリス」であれなどーを挙げてその国民の一般的性格すなわち国民性について記述するという作業は、主観的なラベリング・単なる先入観の吐露におわりかねない危険を孕むものだといえるように思われるのである。

ちなみにクロジェの名誉のために付け加えておくと、もちろんこのことに彼が気がつかなかったわけではない。いやそれどころかクロジェは、それまでに試みられていたいくつかの文化比較ー例えばH．テーヌ・M．ドゥブレ・ルプレー学派の流れをくむE．ドゥモランやC．モールといった論者による「フランス」国家論などーが「意味論的複雑さ(semantic complexities)」によって「歪められた」「ドグマティックで偏屈に政治的」なものであるとして痛烈に批判し、「民族心理学（Völkerpsychologie）の内在論的伝統と手をきる」必要があると十分承知していた。にもかかわらずクロジェの分析は結果として、

「フランス人」の生得的特性についての印象描写・ラベリングになってしまっている。みてきたようにこのことは、否定しようもないことだ。ではいったいなぜクロジェは、自分が批判した当の「民族心理学」的議論に入り込んでしまったのだろうか。いやこれは、クロジェひとりが責められるべき問題ではあるまい。以上のような問題が無視しえないものとして存在するにもかかわらず、成員の行動パタンを左右する「組織文化」なるものを考えていくにあたって、「国民文化」「国民性」で代用するアプローチがなお根強い支持を受けているのはいったいなぜなのだろうか。

いうまでもないが、ここにはそれなりの理由がある。その理由に関してG.ホーフステードは、驚くほどの率直さでこう述べている。「‥このように、文化の違いを研究する場合、パスポートに記載された国籍を用いることには十分な注意を要する。しかしそれでも、現在のところ、国を単位として比較することがもっとも現実的なやり方である。‥‥国籍を基準にすることは手っ取り早いやり方である」。つまりホーフステードの認めるところによれば、「政治的単位としての国家は国民についてのありとあらゆる統計を持っている」ことに加え「自国の文化についてたずねる質問紙調査のデータも、たいていは国の機関を通じて収集されている」から「国を単位としてデータを集めることは有機的に同質な社会を単位としてデータを集めるよりもはるかに易しい」。かくして、ひとつの国に複数の民族集団・言語集団・宗教集団が存在するという事実を脇においてでも、分析単位として「国民」を使用せざるをえないというのである。

検証に必要な統計や調査データを取るのに都合がいいからそれに付随する問題にも敢えて目をつぶる、という態度は一種本末転倒の印象をわたしたちに抱かせるものではあるが、少なくとも「国民特性」の描写にまつまる批判ーすなわちそれが主観的なラベリングにすぎないという批判ーだけは免れることができるというのもある程度事実なのかもしれない。というのも、ホーフステードらは「国民性」をいろいろな測定変数に置き換えるという試みに精力を注ぐことによって、例えばクロジェが「フランス人的特性」と表現したものを、職場の権力格差・規則化の程度・個人主義的価値の志向性及び性価値という4つの指標を組み合わせてより「客観的」に定式化しようというのであるから。それが何についてであろうと、ある文化的差異が主に「国籍」の次元にだけ還元されるようにするには「国籍」以外の要因を共通にしておく必要があるのだが、この必要を満たすためにホーフステードたちが着目したのが、I.B.M.という世界的展開を見せている多国籍企業である。つまり彼らは、30数カ国のI.B.M.社員に対する質問票調査を通してそれぞれの国の「国民性」を4変数の

スコアによって析出しようというわけである。組織文化を「国民特性」で代用するにあたって単なる印象描写におわりかねない「国民特性」をなんらかの指数で表示することによってなるべく「客観性」を確保しようという努力は、なにもホーフステードらだけが取り組んでいるわけではなく、例えば安積＝ヒクソンらに見られるように他の研究者によってもなされている。もっとも安積らの場合は、イギリス・スェーデン・日本の３カ国の組織を取りあげ、そこで働く従業員にホーフステードらの調査とは異なる項目の質問票調査を施しているのであるが。

もちろんこうした作業が全く無意味なものとは言い切れないのだが、しかし本質的な問題が解決されているわけではないということに注意する必要がある。ホーフステードらについていえば、なぜ職場の権力格差・規則化の程度・個人主義的価値の志向・性価値の４変数が基本的指数として選択されたのかという点やＩ．Ｂ．Ｍ．というこれ自体すでに特種性を帯びた企業ーこの会社は通常どこの国においても「外資系企業」として位置付けられており、それゆえ（「典型的な国民性」というよりもむしろ）それなりに独特な性向をもった人物が採用されているといえようーが調査対象になっているという点でなお納得いくものではないし、安積らについても同様の疑問を表明することができる。彼らの調査について一例を挙げれば、「日本のサンプル企業」は「日本の標準県として」の栃木県にある従業員数100人以上の製造業を抽出しているのだが、栃木県が選び出されたのは「労働人口中農業従事者の占める割合・平均個人年間所得・電話普及率等数々の面から見て栃木県は大体中位にある」からだとされている。それらの面からみればなるほど栃木県は平均的な「日本」を代表しているのかもしれない。しかしいったいなぜ、例えば自家用車の保有率などではなく「電話普及率」が、サービス業ではなく「農業従事者の割合」が基準に設定されたのだろうか。おそらくこうした点に関しては、もはや理論的根拠は殆ど存在しないであろう。

これ以上、調査手法やサンプル抽出の詳細に入ってその限界を検討していくつもりはない。いまここでは、ただ次のことを指摘しておくだけで十分であると思われる。すなわち、「国民文化」「国民特性」というものを数値化・操作化しようという動きが結果として、分析単位を「国民」から個々の組織へと変換させるのにつながったということである。この変化を理解するのはそう難しいことではない。組織成員によって志向される価値や規範がスコア化して把握できるとするのであれば、わざわざ「国籍」を持ち出す必要はなくなってしまうからである。じっさいホーフステードや安積らのプロジェクトが一段落を迎えた1970年代末以降は、「企業」を分析の単位に据える傾向が強まっていく。

これが組織文化論のもう1つのバージョン、すなわち「企業風土」論と総称されるアプローチである。

第2節　組織文化としての「企業風土」

この視点をとるアプローチによれば組織成員の行為に影響を及ぼしているのは、国民性よりもむしろ、それぞれ個々の組織（多くの場合「企業」）に特有に発現する文化的特性である。それらは、T．ディール＝A．ケネディ[11]やT．ピーターズ＝R．ウォーターマン[12]あるいはE．シャイン[13]といった実にさまざまな理論家によって「企業文化(corporate culture)」「企業風土(corporate climate)」などとして定式化されている。[14]

1980年代に入って議論されて以降一種のブームといってもよいくらい注目を集めるようになったこの「企業風土」という概念は、どの論者によっても殆ど同じ定義のされ方をされているということができる。「組織文化とは、組織構成員によって内面化された価値・規範・信念のセットである」[15]「企業文化とは・・・企業に参加する人々に共有されている価値観と、共通の考え方・意思決定のしかた・また共通の行動パターンの総和ということができよう」[16]「集団の文化とは、共有された基本的想定のパタンとして定義できる。そのパタンは、外的適応とか内的統合といった問題に対処する際にその集団によって学習されたものであるが、有効に作用すると認められることから、そうした問題に関する正しい見方・考え方・感じ方として新参者に教え込まれていく」[17]。シャインもいうように、こうした一連の定義におけるポイントは「共有された」の部分にある。つまり、組織の成員の抱くさまざまな価値観・解釈図式のうち成員誰もが揃ってもっているものを、企業文化とみなすわけである。

「組織文化」をこのように「企業や組織で共有された価値」と見る場合なによりも注意しなくてはならないのは、このアプローチもまた（国民文化アプローチ同様）研究者の主観による創出という可能性を免れるものではないという点であろう。多くの研究者がまさにこの「共有された価値」を特定するためにさまざまな企業を対象にした実証的調査を試みているのだが、どんなに調査手続きを厳密化しようとも把握される「組織文化」とは質問票の項目次第で微妙に変化しうるのである。このことは、試みられた調査のいずれについてもいえることだ。

例えば加護野らは、［スタッフ部門に優秀な人材が投入されている］［仕事の面白さや課題への挑戦が士気を盛り上げている］［社内の和を乱さないように無理のない資源配分が行われる］［体系的な数値・情報が重視される］など

の50項目を示し、「それぞれの項目に対応して『まったくその通り』から『まったく違う』までの５段階の選択肢」から１つを選ぶような質問票を作成している。いったい、使われている「優秀な」とか「無理のない」とか「体系的な」とかの形容詞はどう理解したらよいのだろうか。「士気が盛り上がる」「重視される」とは具体的にどのような状態を指していると考えたらよいだろうか。基本的にはどうとでも解釈できる微妙なニュアンスをもつこれらの言葉を前にすれば、被験者ならずとも少なからぬ戸惑いを覚えるに違いない。そもそも加護野らの提示するのが、なぜ五者択一であって四者択一でも七者択一でもないのだろうか。

実はすでに何人かの論者が指摘しているように、こうした調査においては「質問のされ方にならって回答する」傾向がみられる。どんな項目についていかなる表現を用いて尋ねるかは調査する側が決めるわけだから、回答というものは事実上調査者によってかなりの程度操作されていることになるのだ。一例を挙げれば、組織文化を定量的に把握する研究者の関心は「まず業績の差の原因となる要因をとりあげること」にあるから「たとえば従業員が日本画が好きであるか油絵が好きであるかということは」そもそも質問から外されている。しかし、絵画の嗜好は業績には影響を及ぼすものでないと、いったい誰が断言できよう。（もちろんだからといって、影響を及ぼしていると私は主張しているわけでは決してない。）影響はあるかもしれないしないかもしれないというのが、おそらくもっとも妥当な見解だろう。これらの点を殆ど考慮せずしかもただ「業績への影響」だけを視野に入れて作られたもの、これが調査する研究者の発する質問なのである。こうしてみると、組織における「共有された価値」というものも、研究者の政治的・社会的・文化的関心に基づいて脚色されたものだといえるのかもしれない。つまり、組織成員が共通して備えている「価値」というものの具体的な内容については云々できないのではないかとの疑いが生じてくるのである。そしてこの疑いは、「共有」に関する説明をみていくなら、より一層確実なものになっていく。

先にもすでに見たように、組織文化を「その組織の成員に共通している文化的要素」（この文化的要素とは価値・認識・解釈図式といったものを指している）とみるこのアプローチにおいて、鍵となっているのは（そういった文化的要素が）「共有されている」という部分である。では、ある組織の成員殆どすべてが揃いも揃って特定の文化的要素を備えているというのは、いったいいかなる事情によるのだろうか。このことを理解するには、例えばシャインの著作が『組織文化とリーダーシップ』と銘打たれているということを想起してみるとよいかもしれない。つまり、このことからも容易に推察がつくように、成員

が共有する価値観すなわち「企業文化」とは組織のリーダー・指導者によって形成され成員の間に広められていくと考えられているのである。「文化とリーダーシップは、同じコインの表と裏である。リーダーは集団や組織を創造するときに、文化も創造しているのである」[21]。確かにいかなる組織も、そのはじまりはというと、某年某月某日にそれと名指しうるような個人や数人のグループによって創設されたものだといってよいだろう。そして、こうした「事実」が否定しようのない迫力をもって迫ってくるために、組織リーダーがなんらかの価値観を成員間に普及させるのだとするシャインらの指摘について疑問を抱くことも少ないかもしれない。しかしだからといって、彼らの議論に問題がないというわけではもちろんない。

K．グレゴリーらが正当にも指摘しているように、シャインに代表される議論の根本的な難点は「文化の同質性と凝集性を強調する」[22]ところにある。創業者やトップが特定の価値観なり解釈図式を浸透させるのだという主張は、裏返せば、成員ー末端の従業員にいたるまでーがリーダーの提唱する価値観や解釈図式を受け入れるようになると主張することにほかならない。この主張をさらに一歩進めるなら、成員が「洗脳される」という結論、すなわちもともと自分の持っていた価値観を「捨て去り」リーダーが誘導したり押し付けたりする価値観を持つようになるという結論が浮かび上がってくるのだが、人があたかもロボットのごとく易々と「他者の声」に従うとしている点をとっても、またリーダーの方がそれ以外の成員すなわち従業員よりも主体性・能動性に富んでいると前提している点をとっても、この結論はそう簡単に支持できそうものではない。

こうした批判をかわすべく最近精密化されているのが、個々の成員が試行錯誤や学習によって互いの認識や価値観を収斂させていくという視点にほかならない。それによれば、成員はそれぞれが「世界の存在とあり方についてのイメージ」[23]をもってはいるのだが、それらは「頻繁な対面的相互作用」や「書類・会議・電話・コンピュータネットワークなどを通じて」他の成員に「知識」として日々伝達され交換されてもいる。つまり「組織的に利用可能な知識のプール」[24]があらかじめ広がっている。そしてそれらのうちのあるものに基づいた経験が「新製品や新技術に具現化する」などして「環境における予想できない変動や多様化に対応することを可能にする」とき、端的にいえば業績の向上をもたらしたとき、その経験はその後踏襲されるべきいわば成功例として記憶され、その経験をもたらした「知識」はノウハウとして「蓄積」されていく。こうした「組織的な知識獲得の方法は、潜在的に利用可能な知識のプールのなかに保存されている有用な知識を発見し、それを組み合わせて、それを組織的に利用

可能な形に転化するプロセスである」[25]。つまり、個々の成員のもつさまざまな価値や認識の中からある種のものが、その組織の成員がもつべき価値・認識としてピックアップされ、「マニュアル化や概念化・格言化・規則化」されていく。こうしたプロセスによって、特定の価値観や認識ーここでいう「知識」ーが成員間に徐々に広まってゆきやがては皆に共有される、という主張を展開するわけである。

なるほどこの視点では、価値観や解釈図式が一方的に押し付けられるという露骨な「洗脳」の論理が影を潜めてはいる。つまり、成員の主体性という側面に最大限配慮しているという意味においては、より洗練されたものだとの印象を与えてはいる。しかしながら、本質的にはこのような主張もまた同様の難点をもっている、ということはおそらく否定できないだろう。というのもこうした「学習論」「知識創造論」のポイントは収斂すなわち、成員の蓄積する知識が次第にある種の共通性を帯びてゆくという論理にあるのだが、この論理が成り立つには、成員が知識を蓄積するにあたってある程度一致した判断基準をあらかじめ備えていると仮定しておかなくてはならないからだ。それはそうだろう。ある知識についてそれが有益であるとか無益であるとかあるいは業績向上に関係あるとかないとかを成員がそれぞれ各自で認識・判断するなら、換言すれば蓄積すべき知識についての選定基準が一本化されていないなら、各々の成員がピックアップする知識にはいつまでたっても共通性など発現すまい。「その基準を明確にすることによって非生産的な社内政治プロセスを軽減し、アイデアや概念のオリジナリティで人間が機動的に集まり、概念を結晶化するスピードを速めることができる。また正当化の基準が組織内に広く共有されていると、組織末端においてもアイデアを評価することが可能となり正当化の俊敏性が高まる。」[26] しかし容易に理解されるように、（知識なり解釈図式なりの）共有性が（業績とか有効性に関する認識の）共有性によって形成されるという論理は、一種の同義反復に陥っている。その知識が利用に値するか否かについての基準は、いったいどのようにして共有されていったというのだろうか。結局のところ、成員が「学習」によって共有価値を形成していくという視点も、この点について説得力ある説明をしているとは言いがたいように思われる。

さらに、もし知識の蓄積や学習という「プロセス」を強調するのであれば、鍵とされた「共有された」という形容詞がもはや殆ど意味をなさなくなっているということにも気付くべきであろう。価値観なり解釈図式なり知識なり世界観なりが、日常の経験すなわち「実験・直感やひらめき・模倣・対話・他者からの批判や反省・外部での教育や訓練など」[27]において（一挙にではないにしても）「変化する」というのであれば、それらはいったいいつの時点で「共有さ

れる」といえるのであろうか。むしろ、特定の価値・解釈を成員が「共有した」状態というのが一時的なものであって「共有」価値が存在しないのが常態だとすらいえるのではないだろうか。もしそうだとすると、価値の「共有性」という性格にこだわる必要ははたしてあるのだろうか。こうした場合むしろ別の性格を「組織文化」としてとらえ直した方が生産的なのではないだろうか。

いずれにせよこれまで見てきたかぎりいえるのは、成員に「共有された価値観」といった意味で「組織文化」を語るアプローチもまた多くの無視しえない弱点を孕んでいるということである。だとすると、成員の行動パタンに影響を与えているであろう「組織文化」の観点から「組織化された無秩序」を考えていくにしても、それらに無条件に依拠するわけには到底いくまい。つまりこれらのもつ弱点を乗り越えた「組織文化」論というものが必要となってくるのだが、それはいったいどのような議論であろうか。その糸口をさぐるためにこれまでみたことを簡単に整理してみよう。

第3節　浮かびあがってくる視点ー「より抽象的な」組織文化ー

例えばフランス人気質といった「国民特性」を「組織文化」と位置付ける際にまず問題となったのは、「国民」概念そのものが深く考慮されることなく使用されていたという点であった。しかしこれは、前言を翻すかのように思えるかもしれないが、実はそれほど致命的なものではない。なぜなら「国民」概念を厳密化して使用しさえすれば、換言すれば、分析単位をより限定するーつまり国民ではなく民族や人種といったレベルに焦点を当てるーことによって、この問題自体はひとまずクリアできるのだから。ホーフステードが指摘したように、「国民」「国籍」の視点はきわめて技術的な理由から用いられているにすぎない。逆に言えば、敢えて「国籍」にこだわらなくてはならない論理的必然性など殆ど存在しないとすらいえるのである。とすればなおのこと、「国民」概念の問題はいまはそう重要視するべきものではなくなってくる。

むしろここで注意する必要があるのは、もう1つの問題すなわち特性の描写に関する主観の問題であろう。研究者がいかに慎重になろうとも、外部からの観察者であるかぎりその記述する「特性」（「民族」のであれ「人種」のであれ「国民」のであれ）とは観察者の「印象の吐露」という性質をもつものであって、外国を旅行した観光客の見聞録と本質的には変わるところがないとすらいえる。そしてこの点は、定量測定的な手段を駆使する場合でも同様であった。繊細な調査を繰り返した結果統計的数値としてある具体的な価値なり認識なりが捕捉できようとも、それが「本当に」成員のものかどうかは言い切れない。

つまりある文化的特性について、それをその組織に特有のものだというとき、「特有ではない」ともいいうる論理的な可能性が常に開かれているのである。この点については、どうおりあいをつけたらよいだろうか。ましてや、そうした特性が成員に共有されているとの主張に至っては、うまく説明されているとはいいがたいものであった。これらのことをふまえるなら、考察の過程で浮かびあがってきた重要問題は次の２つにまとめることができるように思われる。すなわち、特性や価値・解釈図式の具体的内容に関する問題、及び「共有」性に関する問題。「組織文化」を意味ある概念にするには、なによりも先にまず、これらの問題を解決することが必要となってくる。ではいったい、いかなる角度からそれらに接近していけばよいだろうか。

この点を考える際の第１のヒントは、これまでの組織文化論においては個々の特性や価値が「共有」の対象として扱われているということ、言い換えれば、成員に「共有されている」のがきわめて具体的な内容をもった特性や価値とされているということ、に着目することにあると思われる。成員が「共有する」特性や価値の具体的な内実に踏み込もうとするからこそ、その内実や共有性にまつわる議論ーなぜ共有されるに至ったのかとか成員がもつ価値は「それ」以外にもあるだろうとか「それ」は研究者が創出したものであるとかいった疑念の表明ーを引き起こしてしまうのではないだろうか。そしてすでにみたように、成員がもつ価値や特性の個々の内容についての把握・特定が困難極まるものであるとするなら、［議論を巻き起こすようなそうした作業にわざわざ取り組む必要がはたしてどこまであるのか］という素朴な疑問を抱かずにはいられないだろう。

この疑問を決定的なものにしているのは、その文化的特性は「共通している／共有されている」という指摘がそもそも他者に対する参与観察を土台にしているという点である。容易に推察されるように、参与観察という手法を採用するかぎり、観察される当の被観察者たちが意識してもいないようなものを彼らの有する文化的特性として抽出してしまうこともありうる。ある文化的特性が当人たちには意識されていないとすれば、彼らの行為に影響を与える要因としてその特性に注目しても意味はないように思えてくる。というのも、本人すら意識していないような要因が彼の行為を左右しているという見方自体かなり疑わしいものだからである。これから「組織文化」を考えていく際の第２のヒントはまさにここにある。「組織文化」とは何よりもまず、成員自身が意識している文化的特性でなくてはならないのだ。[29]

いま仮に、それぞれの成員が自己に見いだしている文化的特性を「組織文化」とみるなら、「共有性」の説明に内在していた理論上の問題もただちに氷解し

てこよう。「自分たちには･･･という文化的特性なり雰囲気なりが備わっている」と各々がいわば勝手に思い込んでいるとすれば、それが個々の成員の間に広まっているともいないともいえる事態が生じるからである。つまり説明上は、「共有されている／いない」の問題に触れずにすむことができるのだ。しかもそれが抽象的なものだと考えればなおさらのことだ。もちろん、「抽象的」といっても程度問題ではあるのだが。ただそれでも、特性内容の特定という問題や成員間の伝播・共有性の問題を視野に入れた場合、従来の議論で考えられていたものよりさらに抽象性に富みかつそれぞれが自己のものとして思い描く文化的特性を「組織文化」と想定するだけの意義は、少なくはないものと思われる。

ただ注意すべきなのは、「組織文化」を“個々の成員の意識にあり、より抽象的な文化的特性”とみる見解はあくまでも説明にあたっての論理上の要請から導きだされているにすぎない、という点であろう。つまりこの見解は、上でみた２つの問題を解決するために必要ではあっても、それ以外の点でも満足いくものだとは限らないのだ。いやより率直にいえば、組織文化を成員による抽象的な自己規定的なものとみなすべしというここでの提案は、別のいくつかの問題を新たに引き起こすものでもあるのだ。一例を挙げれば、これまでに試みられた調査のデータからは具体的な価値や特性が数値として表れているという事情をどう説明するかといった問題などがそうである。そうした問題は、組織文化を“抽象的なもの”とする視点の有効性を占う上でも重要なものだといえる。しかし有効性を云々するには何よりもまず先に、この視点を体系的なものにしておく必要があろう。そこでまずは、「抽象的」にして「成員自身が意識している」組織文化というものをさらに洗練させることに専念したい。文化的要素が「抽象的」であるとはいったいどう考えたらよいであろうか。組織成員に意識されている文化的特性とはどういうものだろうか。

こうした問題をさらに深く掘り下げて行くにあたり、実に興味深い組織文化論がある。Ｎ．ディトマソが最近展開している議論である。彼女は、「国民」形成のアナロジーを用いて「組織文化」をとらえ、それが漠然たる「連帯意識」であると論じている。この議論は、共有性を持ち出さない一方で組織成員の行動パタンを左右する「組織文化」を定式化してみせているという点で、これまでの組織文化論の陥った袋小路を脱しているばかりでなく、「組織化された無秩序」を考える本考察にとってもきわめて有益な視点を提供してくれているように思われる。そこで以下では章を改めて、ディトマソの議論を検討していくことにしたい。

第2章　N．ディトマソの組織文化論

第1節　国民の形成という視点

『象徴的メディアと社会的連帯感；企業文化の生成』と題された論文においてN．ディトマソもまた、他の多くの論者と同様に、文化が行動パタンから規則・ルール・習慣・言語・宗教はては服装・食物にいたる広範な内容を網羅する多義的な概念であるという点を十分認めている。そのうえで、「組織文化」というものをとりあえず組織アイデンティティと同義のものすなわち「似たような目的や形態を備えた、ほかの社会的システムや組織からその組織を区別し特色づけるもの」と定義付けしてみせている。

「組織」にしろ「文化」にしろその概念には各研究者ごとのさまざまな定義のされ方が存在する以上、ここでこのディトマソの定義そのものを取り上げて検討を加えてみてもあまり意味はないであろう。大切なのは、「組織文化」とは何かという点ではなくむしろ、「組織文化」という概念を議論においてどのように使用しているかという点なのだから。じっさいいまの定義を見るかぎりでは、ディトマソのそれは先にみたシャインやホーフステードらのものとどこがどう異なるのかいまひとつはっきりしないが、その説明をおっていくなら従来の「組織文化」論とはいささか趣を異にするものであることがわかる。さて、ではいったいディトマソの議論において「組織文化」概念はどのように用いられているのであろうか。

理解のために結論を先取りしていうなら、彼女の議論の要点は「組織文化」を「連帯感形成のプロセス」（a process of building solidarity）としてとらえるところにある。このことは、国民形成（nation=building）の観点を「組織文化」の考察に持ち込んでいる点に明確にみてとることができよう。つまりディトマソは、「国民形成のアナロジー」を用いて「組織文化」を語るわけである。そこでまずは、寄り道のように思われるかもしれないが、その「国民」「国民形成」についての説明をみておくことにしたい。それはディトマソの「組織文化」論の核をなすものであるだけに、しっかりとおさえておく必要があるものと思われる。

ディトマソによれば、まずはじめに国民（nation）と国家（state）が区別されねばならない。彼女の理解では「国家」とは、国境や境界に囲まれた一定の領域と、その境界の防衛・維持を司る中央集権化された政治的実体（a political entity）から成ると考えることができる。これは、その領域内の人々に対して暴力を独占的に行使することができる。これに対して「国民」とは、宗

教・言語・習慣・儀式などによって創出される、それらへの忠誠と統合の意識③（consciousness of unity and loyalty to the governmental authority）をもつ成員をいう。「意識」といういじょうそれは、原則的には個々の成員の頭の中に存在するものである。つまりディトマソのいう国民とは、皆がそれぞれ互いに対して抱く連帯感（一言でいえば「われわれ」という意識）なのだが、それはあくまでも個々人の思い込みの色合いが濃いものなのである。

ここで主張されているのが、皆の意識の中身が同じだとか共有されているといった点ではないことに注意する必要があるだろう。「国民の正当性がすべての人に内在化（internalized）されていなければならないということを意味するものではない」④。従って極端なことをいえば、そうした連帯感をもたない者は、たとえ国籍上はある国家の国民と規定されていたとしても、ここでいう「国民」ではないといえるのかもしれない。「国民とは、（そうした連帯の）感覚があるときにのみ存在する」⑤。（こうしたケースとして例えば、資本主義国家にいる自称「革命戦士」や環境保護の活動家などを挙げることができるだろう。彼らは『人民』や『労働者階級』や『地球市民』の一員としてデモに参加したりストライキをうったりするのだが、そのとき自らを例えば「フランス国民」の一人としては考えていないことが決して少なくない。）もちろん実際にはこうした例は少ない。というのも、国民としての連帯感をもつよう国家が被治者に暴力的に迫るからだ。そして実はこの強要こそ、連帯感の有無の目安になりうるものなのである。「国民形成は、暴力に支えられた正統化・制度化のプロセスではある。しかしながら、暴力が秩序維持に必要とされる限り国民形成が成功していることにはならないのだ。」⑥

大切なのは、被治者の連帯意識がきわめて「抽象化された」ものであり、誰が仲間で誰が仲間でないかといったその具体的な境界が問題視されることは少ないという点である。ディトマソによれば、国民形成の鍵となっているのは市民権の拡充(the extension of citizenship)にほかならない。歴史をふりかえれば明らかなように、市民権を与えられるということは権力者の恣意の及ばない自由な活動領域を確保するということであり、徴兵と徴税を柱とする国家形成への協力に対する「見返り」として生活の中に一種の治外法権を獲得してゆくことであった。「国家は国民形成が成し遂げられるのに先だって存在するものだと一般には考えられている」⑦。この意味で形成された「国民」とは、国家形成プロセスの結果として、いわばあとから浮かび上がって来たゲシュタルトないし副産物のような存在なのである。つまり、人々は「さまざまな根源的で個人的な文化」というものを抱え込んだまま国民に「なった」のであり、国民はその発生メカニズムからして人々の帰属意識に強く訴えかける性質のもので

はなかったとみることができるだろう。

国民形成についてのディトマソのこうした見解をもっとわかりやすく説明するには、B．アンダーソンの議論を引用するのがいちばんの近道かもしれない。じっさい一見してわかるようにディトマソの「国民」概念は、アンダーソンが『想像の共同体』[8]で展開したそれとかなりの部分重なりあうものになっている。つまりどちらも「国民」を、意識や想像の産物としてとらえるわけである。（念のため申し添えておけば、ディトマソ自身はどういうわけかアンダーソンには一切言及していない。）例えばアンダーソンは、国民について次のように定義している。すなわち、「友愛・権力・時間を、新しく意味ある形でつなげようという模索」[9]の結果小説・新聞などの印刷物を媒介に「想像された共同体」、それが「国民」であると。「（市場によって普及しうる、技術的に複製された）出版語は、・・・国民意識の基礎を築いた。・・・フランス語、英語、スペイン語といっても、口語はきわめて多様であり、これら多様なフランス口語、英口語、スペイン口語を話す者は、会話においてはお互い理解するのが困難だったり、ときには不可能であったりするのだが、かれらは、印刷と紙によって相互理解できるようになった。この過程でかれらは、かれらのこの特定の言語の場には、数十万、いや数百万もの人々がいること、そしてまた、これらの数十万、数百万の人々だけがこの場に所属するのだということをしだいに意識するようになっていった。出版によって結び付けられたこれらの読者同胞は、こうして、その世俗的で特定で可視的な不可視性において、国民的なものと想像される共同体の胚を形成したのである。」[10] 人々が国民を想像するようになったのは18世紀以降でありこの時期は、それまで「人々の精神を支配」[11]していた聖なる宗教的共同体・王朝／王国・メシア的時間観念が「資本主義」「コミュニケーション技術」などの爆発的な発達によって衰退していった時期に重なるものだとアンダーソンは指摘する。国民にせよ宗教共同体にせよどちらも人々に「存在の日常的宿命性に一定の意味を付与」[12]する、換言すれば「自らについて考え、かつ自己と他者を関係づけることを可能に」するという点である種の類似性をみてとることも不可能ではないであろう。もっともアンダーソン自身は、「国民」がこれらの「古い共同体」にとってかわったわけではないと繰り返し念を押し、この２つの共同体の間に見られる違いについても注意深く言及してはいるのだが。「聖なる言語で結ばれたこうした古典的共同体は、近代国民の想像の共同体とははっきり違う特性をもっていた。決定的な違いのひとつは、古い共同体が、その言語の固有の神聖性についてゆるぎない自信をもっており、したがって、誰をこの共同体の成員と認めるかについてもはっきりとした考えをもっていたことにある。」[13] 実はこうした指摘は単に「国民」についてのみでなく組織

について考えていく上でも興味深いものなのだが、それについての検討は後に持ち越すとして、いまここではディトマソの「組織文化」論の確認という当面の課題に立ち返ることにしよう。[14]

ディトマソによると、国民形成についての以上のような視点を組織分析に持ち込んだ場合まずいえるのは、「国家」とは異なって組織はその成員に独占的暴力を行使できないということだ。組織のルールは、なによりもまず国家法により規制される。しかも組織の場合そこへの参加・そこからの脱退が、国家への帰属（その領域内で生まれること）とは違って、原則として個々人の自由に委ねられている。人はそれぞれの価値や歴史といったものを伴って組織に加わるのであって、組織の成員として生れつくわけでは決してない。そしてまさにこの点こそが組織文化と国民形成を同じ図式で語ることを可能にしているとディトマソは強調するわけである。つまり組織文化もまた、国民同様さまざまな個人の文化的特性を「超越した」（transcend）ところに成立する連帯感・仲間意識として考えられるというわけだ。[15]その際に重要なのは、この感覚もまた「誰と連帯しているのか」という点に関しては普段は問題にはならないということ、言い換えれば、仲間とそうでない者の間の境界線が抽象的なものにとどまっているという点である。ディトマソの指摘を敷延するなら成員の意識する「われわれ」は、組織横断的に非成員にまで及んでいる場合（漠然と『われわれサラリーマンは･･･』などと感じているとき）もあれば、逆に組織分断的に一部の成員を含んでいない場合（『私ら現場のもの･･･』といった感情を抱いているようなとき）もありうるわけである。

「国家」形成の残余として形成されたために「国民」が人々の間に強力な一体感を獲得するのは難しい、という指摘はそれなりに理解できるにしても、組織文化が個々の成員の帰属意識をよび起こしにくいというのはいったいなぜなのだろうか。「あの」組織にではなくわざわざ「この」組織に入る決心をした人物は、その組織成員の一員として強く意識すると考えるのが自然ではないだろうか。しかしながら、ディトマソにいわせれば答えはノーである。その根拠として彼女の持ち出すのが、行為者の実践と日常性・非日常性についてA．ギデンスの展開している議論である。

承知のようにギデンスは、パーソンズやアルチュセール流の行為論ー簡潔にまとめてしまえば「行為主体の自己了解や」「人間の主体的行為」に「あまり注目しない社会理論」ーを批判的に検証したうえで、パーソンズらとは殆ど逆の主張を展開している。[16]ギデンスのみるところでは、人々の行為とりわけ日常的な行為というものはパーソンズらが考えるのとは違って、価値・規範が内面化されることによって引き起こされるというよりも、意識されてはいるが言葉

にはならないような暗黙知のようなものによってもたらされるものなのである。ギデンスはこれを「実践的意識」と呼ぶのだが、「無意識」とは別ものとして位置付けられている点に留意する必要がある。「実践的意識」とは「非言説的ではあるが無意識ではない知識」であり、彼はこれを「言説的意識」すなわち「意識できて意識にとどまることの可能な意識」と対をなすものとして整理している。[17] ギデンスが「無意識」への言及を巧妙にも避けているのはいうまでもなく、それぞれの行為者が自らを取り巻く「社会的諸条件についての十分な知識をもっている」という理論的大前提からである。[18] いずれにせよ彼によれば、日常においては「（R．D．）レインによって存在論的保証とよばれたものを個人が体験する」のであって、そのとき相互行為は「なんら問題がない」として「自明視」されている。「緊張処理の様式が有効に働くときには、行為の自省的評価への影響は目立たない。存在論的な保証が発動するのは、慣習にたいして行為者が暗黙に抱いている信頼をよりどころとするためである」。[19] ディトマソもまたギデンス同様、というよりギデンスの以上の議論を援用して、日常的状況における成員の行為は強く動機付けられているわけではないとの主張を鮮明にするわけである。

いうまでもなく、本来成員の行為を動機付けるのは組織目標・成員資格・規則などであり、これが成員にその組織への帰属や一体感を惹起するものなのだが、ディトマソによると、「日々の実践」において成員はそういったものを「単に黙認しているにすぎないのかもしれないし無自覚的に受け入れているのかもしれない」。[20] 決まり切った日課が支配的な状況では、行為はいわば惰性的に営まれるにすぎず行為の理由など深く省みられることがない。言い換えれば、組織目標や成員資格といったものは自明視され、その具体的内容がいちいち吟味されることは殆どないというのである。なるほどこのことは、私達の体験からいっても十分納得できるように思える。例えば、現在何を行っていてこれからどうすべきなのかについて私達がもめるのは、それまでの平穏無事な状況が一変して非日常的な場面に直面したときである。日々の行為を慣習的に繰り返しているときには、組織目標や成員資格などに関する規定が存在するということこそ意識されてはいるものの、その中身についてはというとなんら問題のないものとして当然視されていることが多い。

しかし正直なところここまでくると、ディトマソのいう組織文化は彼女自身が当初いっていた「個々の組織を特色付けるもの」[21] としての意味はもはやもち得ないような気もしてくる。というのは、組織アイデンティティたる組織文化とは「連帯意識」（すなわち成員が知覚する「われわれ」）なのだが、今までみてきたところによると、そもそも成員たちは自分の帰属やアイデンティティ

について普段は自明視して過ごしているらしいからだ。このことと、「文化」概念は多義的なものであるからそれ自体について定義してもあまり意味をなさないということをあわせて考えてみるなら、「組織文化」については漠然としたものか明確なものかの２分法でとらえるのがどうやら正しいのかもしれない。じっさい興味深いことにディトマソの用いる「組織文化」概念は、それが「強い（strong）」「弱い（weak）」という形容詞つきで論じられるときに真骨頂を発揮している。従来の組織文化論では、「強い組織文化」「弱い組織文化」とはそれぞれ成員が組織価値・理念・目標を明確に自覚している状態とそうでない状態をさしているのだが、彼女はこれをほぼ１８０度逆転させるのである。国民と国家についての先の議論を思い返してみるとよくわかることだが、秩序維持のために権力を発動したり組織価値・目標をたえず唱導したりすること自体が、連帯感が成員に欠けていることをなによりも如実に物語っているのである。それゆえディトマソによると、組織幹部がそのリーダーシップを発揮することにより価値や目標をそれぞれの成員に自省させる組織こそ「弱い組織文化」をもつものであり、反対に「強い組織文化」とは個々の成員が「組織目標を自明視している」という点で「国民に類似しているのである」[22]。実はディトマソのこの結論は、２点において誤解を招き易いものになっていることを別にすれば、成員間の価値の共有性を安易に前提していない点でほかの組織文化論よりもはるかに説得力をもっているように思われる。従って、彼女の考察を「組織文化」についての議論に利用するにあたっては、混乱しやすい点をはっきりさせておくのが大切だろう。

そのうち第１は、「強弱」の区分けに関するものである。ディトマソの結論をこのままみると、この区分けがあたかも固定的かつ絶対的なものとの印象を受け易い。しかし、状況によってあるものへの帰属を明確に自覚したりしなかったりするとの彼女自身の主張にてらしあわせるなら、この区分けも変動的・相対的なものであり組織文化は「強くなったり弱くなったりする」と理解するのがおそらく適切であろう。そして、ここがいささかややこしい第２点めなのだが、彼女の使う「強い」「弱い」という形容詞は、ごく通俗的な表現を用いて分かり易く言い換えるなら、それぞれ「希薄・抽象的な」「濃厚・具体的な」といったものに相当するものである。平時すなわち成員が「われわれ」を漠然としか考えていないとき、彼は「われわれの文化」についてもまた漠然としか考えていない。個々の文化的特性をもつか否かで「われわれ」とそうでない者（「彼ら」）を識別しているわけではないから、少々の変化が文化的要素に生じても（業務遂行の際のしきたり・規則・ユニフォームなどが変わっても）相変わらず「われわれ」という意識を抱き続けるのである。ディトマソが「強い」

と表現するのは、帰属意識のまさにこの持続性をふまえてのことだと思われる。形のぼやけた曖昧なものの方が、そうでないものよりも個々の変化を吸収してしまうから、ある種の耐震性があって「強い」と考えるのはなるほどそれなりに理にかなっているのかもしれない。

それはさておき、これらの点を補ってディトマソの議論をふりかえるなら、組織文化がいかにとらえにくいものであるかがわかるだろう。このとらえにくさはひとえに、連帯意識の変幻自在性言い換えればあたかも太陽表面上の黒点が散らばったり一点に集まったりするように、組織成員の帰属意識がおおざっぱなものになったり明確になったりするという事情、に由来するものだといえる。こうした「組織文化」観は、当たり前といってしまえばそれまでのことなのだが、データとして把握するときには具体的な数値として表れながらそれとは特定しにくいという事情を実にうまく説明してくれるように思われる。

第2節　想像上の帰属対象

さて、以上のようなディトマソの議論をふまえて「組織文化」というものを考えるなら、それが個々の成員行動パタンに与える影響についてもおのずと明らかになってくるだろう。すなわち、「組織文化」とはそれぞれの成員に共有された価値というよりもむしろ互いに他の成員を仲間として認識することによって出現する「われわれ」意識すなわち一種の「想像の共同体」なのだが、そうした意識が、個々の成員の私利・個人的選好につき動かされた行動を結果として抑制する作用を果たしているというわけである。こうした「われわれ」は個々の成員に強く意識されている場合もあれば弱い場合もあるのだが、いずれの場合でもそれぞれの成員行為を一定の方向へと向かわしめるものなのだ。ディトマソはこれを「自己犠牲」（self-sacrifice）という観点から論じている。「人はしばしば、自らの信ずるもののために私利を喜んで放棄（forego）する。自己犠牲は国民形成が果たす機能の一部なのである。･･･愛国心や宗教から－あるいは校風といったものからすら－発現する、目標という感覚（the sense of purpose）は、私利のためというよりもむしろ、集団のためのものなのである。公的利益（the common good）への帰属は、誇りであり喜ばしいこと（willingness）なのだ。」(23)

しかしこうした結論をみるなら、ただちに次のような疑問が沸いてくるかもしれない。すなわちそれは、このディトマソの主張は例えばパーソンズが展開した「規範的秩序」の視点とたいして違わないのではないか、という疑問である。この疑問はある意味において正鵠を射ている。じっさい、「象徴的メディ

アと社会的連帯感」というその論文名からもうすうす推察されるように、一連の考察を進めるにあたってディトマソの脳裏からこびりついて離れなかったのは実はほかでもなくパーソンズの理論なのである。彼女は、この論文の終わり近くになってパーソンズについてこう書いている。「彼（パーソンズ）は、私が文化についてこれまで議論してきたのと同じ意味で、行為を形づくり導く規範的秩序を考えている。」[24]「パーソンズの理論は錯綜しておりそれについての批判もなされているのだが、それでもやはり私は、パーソンズが『価値委託』（value commitments）と呼んだもののもつ（ゼロサムではない）変動サム的性質という考えを組織に応用して論じることにしたい」[25]。そしてディトマソは、パーソンズ流の政治的保守主義というレッテルをはられることを意識してか、同様の主張が「ラジカル」な立場からもなされているとしてL．アルチュセールの名まで挙げてみせるのである。[26]

一見するとこれはきわめて奇妙な印象を我々に与えるものになっている。というのもこれまで確認してきたことからも明らかなように、ディトマソが議論の中で採用したのはギデンスの視点であって、そのギデンスはというとほかでもなくこのパーソンズ・アルチュセールらの見解とは殆ど逆の立場をとっているということができるのだから。なるほど見方によっては、ギデンスの視点とパーソンズのそれは容入れないものでは決してないともいえるかもしれない。しかしながら、行為主体をどう位置付けるかという点に限ってみるなら、両者は微妙なズレをみせる関係にあると見るのがおそらく妥当だろう。というのも、すでに先にもふれたことだが、ギデンスは主体的行為による社会的条件の生産・再生産という側面を重視するのに対して、パーソンズやアルチュセールはそうではなくて価値・規範の内面化による行為の制御という側面を強調するのだから。ギデンスの言い方を借りればパーソンズらは「主体は客体によって制御されるという立場へと到達している」[27]。こうした２つの異質な議論をたいして検討することなくひとつの説明の中に取り込もうとするディトマソの態度は、単に乱暴であるばかりでなく、その説明自体が不十分な性質のものであるとの批判を免れるものではないようにも思えてくる。

とはいえみてきたようにディトマソの「組織文化」論は、これまでの「組織文化」論に比べてきわめてユニークなものであり、仮に不十分であるからといっても直ちに黙殺するわけにはいくまい。そこで、いまただちにとりくまれるべき課題としてディトマソ議論の「修正」が浮上してくる。もちろんここでの関心は、ディトマソによるギデンスやパーソンズ・アルチュセール理論の解釈の妥当性を測定することにあるのではない。従って、いまギデンスやパーソンズらの学説を取り上げ検討していくつもりはない。関心はあくまでも、ディトマ

ソ自身の議論が内在しているかに見える一種の「齟齬」をどう説明するかという点にある。いったいどうしてディトマソの議論がこのような事態になっているのだろうか。実は、やや弁解めいて響くであろうが端的にいってしまえば、一方で（ギデンス流に）行為者の主体に重きをおきながら他方では（パーソンズ流に）価値による行為の拘束を結論するディトマソの議論は、その本質においてはなんら矛盾するものではないのだ。このことを理解するには、この「価値」の本質について展開されていた主張を想起するとよいだろう。

これまでみてきた通りディトマソが一貫して論じてきたのは、「組織文化」が「国民」同様、想像の産物だとの見解であった。この見解によれば、それは基本的には個々人の想像上の「われわれ」すなわち抽象的な自己規定の意識・感覚であって、それに違反したからといって制裁が発動されるような基準といった性質のものではないのである。つまりそれが行為を方向づけるといっても、逸脱しないよう行為者を統制するとか「いかに行為すべきかを特定するとかいうのではなくむしろ、必要とされたときに行為の原則（principles）を呼び起こす（evoke）ものなのだ」。この「必要とされたとき」というのは、繰り返すまでもないが、非日常的な状況言い換えれば存在論的安心感が脅かされるような状況をさしている。そのとき人はそれまではっきりとは自覚・認識していなかった自らの帰属やアイデンティティというものに思いを馳せるようになり、自らの思い浮かべる「われわれ」というものをいわば行為の準拠枠とするようになる。しかしこの「われわれ」は、あくまでも個々の成員の想像上のものにすぎない。従って、「価値」に従うといってもそれは自分の想像・構成した価値に自分で従うということにしかならない。つまりこうした主張は必ずしも「主体」への視線を放棄しているわけではないといえるのである。この意味でディトマソの立場は、本人がいうのとは違って、パーソンズなどよりもはるかにギデンスに近いといってもよいように思う。

さて「組織文化」をディトマソの指摘したようにとらえるなら、それが成員行為に影響を及ぼしているということは比較的簡単に納得できるだろう。いや単に［影響を及ぼしている］という点のみでなく、どのような影響を及ぼしているかという点に関しても推察がつくだろう。おそらく人は、彼が「われわれ」という強い自覚をもっている場合には、換言すれば強力かつ明確な帰属意識を有している場合には、自らが所属するその組織の成員としてふさわしい（と自分で思う）行動をするであろう。また逆の場合、すなわちその組織へのはっきりした一体感がもてない場合には、彼の行動は「そうでない場合に比べたら」私利や個人的選好の占める割合が多いであろう。もっともそれは程度問題でしかなく、この場合でも個人的私利がひたすら追求されるということは少ないで

あろうが。繰り返し強調しておくなら、これは従来の組織研究でいわれてきた「組織への貢献・コミットメント」という視点とは同じものではない。それらの視点は組織の目標・価値・規則などを所与のものとして説明し、そのうえでそれらへの成員の一体化すなわち成員行為の規制・拘束という結論を下すのであるが、ここで採用する視点によれば、個々の成員の行為に影響を与えるのは彼自身の想念が作っている「われわれ」であって、それゆえその「影響」を「規制」「拘束」とはたしてどこまでいえるか多いに疑問の余地が残るものなのである。

さて本題に戻るとしよう。こうした推察は、組織研究や社会心理学の分野においてこれまでに提出されている考察のいくつかとも一致するものになっている。たとえばマーチ＝オルセンは、説明上「見ること」（seeing）と「好むこと」（liking）を区別しておいてから、この２つが「組織への統合度」というものと密接に関連したものであると論じている。「組織への統合度」とはマーチらによると「ある人が組織の責任を受け入れ、組織の行為が基本的に自分の行為であるとか自分の信頼する人々の行為であると感ずる」程度をいう。ちなみにこの逆が「疎外」という状態である。この統合度とはいままでの論点にからめていうなら、帰属意識・連帯感であり「組織文化」に相当するものとみてよいだろう。マーチらが指摘するのは、次のような興味深い命題群である。すなわち、組織成員は「組織に統合されていればいる程、自分が好むものを見る」し逆に「組織から疎外されていればいる程、自分が嫌いなものを見る」。また「組織に統合されていればいる程、自分が見るものを好む」し逆に「組織から疎外されていればいる程、自分が見るものを嫌いとなる」。またＪ．ダットン＝Ｊ．ドゥケリッチ＝Ｃ．ハルクァイルらも「組織のイメージと成員の同一性」と題された最近の論文において同様の主張を展開している。彼らの考察するところによれば、「成員の、組織に対する認識上の親しみ（cognitive connection with his or her work organization）はそれぞれの人物が組織に対してもつイメージから生み出されている」。もちろん、ほかにもこうした主張を展開している例は、例えば認知心理学や社会心理学のこれまでの業績を振り返るなら、いくつも見つかるかもしれない。だとすると、同様の主張が他にもなされているという点をここでいくら繰り返してみたところであまり生産的なことではないだろう。もしこの主張に説得力をもたせようとするなら大切なのは、例を挙げつらうことなどではなく、その説明をより精密化することであるように思われる。ではどの点をいかに精密化すればよいだろうか。ここで問題を整理してみるなら、連帯意識・帰属感情の「発生」にまつわる問題が浮かび上がってくるであろう。

第3節　連帯感形成と公式構造

ディトマソのであれマーチらのであれあるいはダットンらのであれこれまでの一連の議論において重要な位置を占めていたのは、個々の成員のもつ組織への統合の意識であった。つまりこの意識が成員の行動パタンにさまざまな影響を与えていると考えることができるのだが、それではこの意識の「出現」にかかわっているのはいったいいかなる要因なのだろうか。どのようなメカニズムで「われわれ」という連帯意識が発現するとみればよいであろうか。これまでの説明によれば、状況の日常性が崩壊したときつまり成員の存在論的安心感が危機にさらされたときに、それまでは曖昧にしか意識されていなかった帰属がにわかに明確に自覚されるようになる。しかしこの説明は、帰属意識の強弱について語るものではあっても、帰属意識がそもそもなぜ発生するのかについては何もふれてはいないのである。

この点を考えていく際に、ディトマソによって使用されていたアナロジーが「国民」形成についてのものだったということを思い起こすのが好都合かもしれない。というのも国民そのものについては、それが形成（想像）されるのはなぜか・どのようにして形成（想像）されるのかという点にふれた議論が既に存在するからである。それは、国民に関してディトマソと殆ど同じ視点をとっているあのアンダーソンによるものである。すでに本章第1節でもふれておいたようにアンダーソンによれば、国民が想像されるのはそれが人々に「存在の日常的宿命性に一定の意味を付与しさらにはさまざまの仕方でそこからの救済を提供した」[34]からにほかならない。この論点を敷延するなら、人は「自らについて考えかつ自己と他者を関係づけることを可能」[35]にしてくれるなにか存在論的基盤とでも呼べるようなものを本性的に必要としているということができるであろう。だからこそ、王国や宗教共同体といった「古い」共同体の崩壊に応じる形で新しい共同体（国民）が想像されるに至ったと考えることができるわけである。しかもアンダーソンの指摘によれば、国民は小説や新聞といった印刷物をメディアとして想像される。人々は「出版語によって彼ら自身の数千の同類の存在を一般的にありありと心に思い浮かべるようになった」[36]。

国民形成についての考察を「組織文化」を論じる際にアナロジーとして用いるというこれまでの立場をもし堅持・踏襲するとすれば、当然ながらこの形成メカニズムについてもまたそのアナロジーを用いることができよう。すなわち、組織成員が「われわれ」というものを想像するのは彼が人として本来的にもっている存在論的確実感への要求からであり、その想像は文字として印刷されたものをメディアとしてなされるのだ、と考えることができるのである。組織の

場合、印刷されたものとはいうまでもなく、明文化された規則・目標及び役職・人事・階層制についての規定である。これらを組織研究において使い慣らされた用語で一言で言い表せば「公式構造」となる。つまり連帯意識生成に関する説明図式として成り立つのは、組織成員が組織の公式構造を媒体として自己理解という本能的な欲求を満たすべく「われわれ」を想像する、という説明なのである。

実はこの説明は、単に連帯形成についての理論的空白を埋めてくれるばかりでなく、成員行為と公式構造の間の不即不離の関係ー成員が公式構造の極端な無視に走ることもなく、かといって機械的に従属し一挙手一投足を委ねることもないという関係ーを考えていこうとする本論考全体のテーマにとってもきわめて有益なものになってもいる。というのもこの説明によって、この論文での中心テーマのひとつでありながらこれまで事実上殆ど考察してこなかった点すなわち「公式構造と成員行為の関連」についても同時に説明がなされているのだから。ここで序章において2つの課題が定式化されていたということを思い返していただきたい。これまで専ら論じてきたのは、いまさらいうまでもなく「組織文化」についてである。つまりこれまでは、組織文化がいかに成員の行動パタンにかかわっているかという点については一通りみてきたのだけれども、その行為がどうして公式構造に沿っているのか・その「まわりに集まる」のはなぜなのかという、序章で挙げておいたもう一方の課題については扱ってこなかった。「組織文化」は、確かに組織成員の行為に影響を及ぼすものではあるが、それだけでは成員行為が公式構造に沿うという点を説明することはできない。「組織文化」がその形成にあたって公式構造を土台にしているとの、以上で指摘してきたような視点をとることによってはじめて、成員行為が公式構造と密接に関係しているという点を説明できるわけである。

とはいえこれで何か問題が解決したわけではないということを急いで言い添える必要があるだろう。以上のような説明は、改めて確認することでもないのだが、そのすべてが根本的には国民形成の「アナロジー」を用いることによって構築されたものである。アナロジーというものは一般には、ある点での類似性を思いつくことによって別の分野での説明をそっくりそのまま「借用」したものであり、その意味においては所詮、知的方向性を与えてくれるヒント・導きの石でしかない。つまりそれは、思いつきや瞬間的なひらめきを活性化してくれる知的ヒントではあっても、その妥当性を理論的に保証してくれるものでは決してないのである。取り組まれるべき真の重要な問題は実はここに潜んでいるといえよう。国民のアナロジーはいったいどこまで組織分析に持ち込むことが許されるのだろうか。言い換えれば、そのアナロジーははたして組織研究

についても妥当するものなのであろうか。以降の議論はこの、妥当性の測定という観点から展開されていかねばなるまい。考察の手順は比較的容易に定式化できるであろう。組織の公式構造が連帯感を形成するメカニズムについて、国民形成のアナロジーすなわちナショナリズム論の適用が妥当ではないと思われる点を抽出して、その点を確定すればよい。それではいったい、組織における連帯感形成と国民としての連帯感の形成の相違点とはどこに指摘できるだろうか。

何よりも最初にいえるのは、国民は排他的なもの、アンダーソンにいわせれば「限られたものとして」想像されるということであろう。「たとえ10億の生きた人間を擁する最大の国民ですら、可朔的ではあれ限られた国境をもち、その国境の向こうには他の国民がいる。…いかなる国民も自らを人類全体と同一に想像することはない」とアンダーソンはいう。これに対して、人はいかなる組織の成員であれ、原則として他の組織にも同時に参加しうる。古くはG.ジンメルによって明らかにされているように、組織の場合成員資格は交錯していることが少なくないのである。さらにアンダーソンのナショナリズム論をふまえるなら、国民はひとびとの死をもかけた愛着を生み出すことが少なくない。一方、組織のために進んで死のうとする人は例外的な人でありいたとしてもおそらくごく少数であろう。

しかし何よりも決定的と思われる国民と組織に関する相違点は、連帯感形成に用いられるメディアの質的相違に由来するものだ、と。国民という連帯意識の場合、その想像に介在しているのは言語つまり生得的・原初的なものであるのに対し、組織の場合には介在しているのは公式構造である。大切なのは、後者は前者とは異なり、具体的にそれと名指しすることのできるような個人なりグループなりが作ったという意味できわめて人工的なものなのである。いったいどうして、人工的なものを媒体として「われわれ」が想像できるなどと主張できるのだろうか。

なるほど先述したように人は、本来的に存在論的安心という要求があるゆえ、そうしたものを想像する生き物なのかもしれない。しかしながら、たとえそうだとしても、ただそれだけでは連帯感が形成されるとの主張を説得力あるものにすることはできないように思われる。いくら人が「われわれ」という自覚を本能的に抱くものだとしても、他人が創作したものをもとにそうした自覚をはたしてもつものだろうか。もつとしたらそれはどうしてなのだろうか。国民をアナロジーとして組織分析に導入するのが妥当なものかそうでないか、その理論上の問題点は根本的にはまさにこの一点に集約できるといっても決して過言ではあるまい。つまり、成員は連帯意識を生成するのだともし主張するのであ

れば、この点をうまく説明せねばならないのである。それでは、いかなる説明が可能だろうか。

この点に関してここで、1つの仮説を提出してみよう。それは、公式構造がそもそも連帯感を形成しやすい性質をもつという考えである。仮に、媒体そのものが人々の共同性意識を喚起するのに適した要因を備えているとすれば、それが人工的なものであろうとそのことはたいした障害ではなくなってくる。つまり人に生来備わっている、存在論的安心感を確保したいとの性向に加えて、公式構造それ自体のもつある性格が作用することによって、「われわれ」という連帯意識が創出されると考えるわけである。当然のことながら、この仮説はさらに精緻化される必要がある。公式構造のもつ特性すなわち「われわれ」という共同性を想像するのに適した特性とはいったいどのようなものとみたらよいであろうか。人は、それが人工的なものである「にもかかわらず」共同体を想像するに際してなぜそれを媒体として利用するのだろうか。これらの点をみていくにあたっては、公式構造の形成にさかのぼって議論するのがよいだろう。それが何か特別な特性を帯びているとしたら、その特性は公式構造が出現する経緯そのものに求めることができると思われるからだ。

組織が公式構造を発達させていくという現象、言い換えれば、業務内容・規則・人事規定・階層などに関して明文化されていくという現象についてこれまでもっともよく知られている理論とは、いうまでもなくM．ウエーバーに代表されるような「官僚制」理論である。そこで次の章では、そうした議論の検討を手初めに、公式構造が作られていく理由・その背景を浮き彫りにしてみようと思う。

第3章　公式構造の成立理由

第1節　ウエーバー流「官僚制化」の議論

今日の一般的な理解によれば職務の内容やその目的・役職・人事といったものが制定されるのは、それによって生産性を向上させることができるからである。こうした主張の裏付けとしてもっとも頻繁に引用されるのがウエーバーの官僚制理論である、ということを否定する人はおそらくいないだろう。確かに彼の考察において次のような記述を見いだすことができる。「官僚制的組織が進出する決定的な理由は、昔から、他のあらゆる形に比べてそれが純技術的にみて優秀であるという点にあった。」① つまり彼によれば、「精確性・迅速性・明確性・文書に対する精通・継続性・慎重性・統一性・厳格な服従関係・摩擦の防止・物的および人的費用の節約」② という観点において、官僚制組織の方がそうでないものよりもすぐれているというのである。

ちなみにここでウエーバーの使う「官僚制」概念について深く立ち入るべきではないだろう。というのもM．アルブロウが指摘しているように「ウエーバーは決して官僚制の定義を下さなかった」③ のだから。いやそれどころかアルブロウによれば、「官僚制」という概念の使用にあたっては「ウエーバーには首尾一貫していない面があった」④。じっさいウエーバーの議論をひもとくなら、「官僚制」が行政機関を言い表すものとして使われている一方で、官吏による管理・支配の機構としてもあるいは合理的・能率的な組織一般を指すものとしても使われていることが容易にわかる。⑤ もっともいうまでもなく、本考察の文脈においては、合理的組織形態をいうものとしてウエーバーの「官僚制」に言及しているのであるが。

さてここではさらに、以下の点を強調しておくことにしよう。それは、公式構造の成立理由がその技術的優秀性つまり生産性向上機能にあるとの見解をとるのがなにもウエーバーに限られたものではない、ということである。例えば知られているように、C．バーナードは組織を「意識的に調整された人間の活動や諸力の体系」と定義したうえで、「人々が共通目的の達成をめざすとき」にそれが「成立する」ーここでいえば［公式構造が作られる］ーのだと論じた。⑥ つまりバーナードによると、「公式的な協働体系」とは目的達成にとってのさまざまな「制約を克服する」ために作られるものなのである。このことをバーナードは、一人では動かせない石も他人の助けを借りることにより可能になるという、きわめて単純な例え話を使って説明してみせている。⑦ またH．サイモンはより直截的に、公式構造による調整がなされるのは「能率の増大」のため

であると指摘しているし⑧J．トンプソンらも同様に「計画化や詳細な計画、あらかじめ規定された権限あるいはその規則や決定を実施しうるような公式的な権限というもの」は「手段的合理性の基準に関して」「高いスコア」をあげるゆえに制定されるのだとの主張を展開している⑨こうした例を他にも数多いがそれらをこれ以上挙げる必要はもはやあるまい。

これらの説明を一貫して支配しているのは、改めて指摘するまでもなく目的ー手段の論理であり、より洗練された言い方をするならそれは、組織創設者・集団のもつ意図の解釈である。つまりある個人なり集団なりが「生産性を向上させる」という意図で公式構造を整備すると理解しているわけである。なるほど公式構造成立に関するこのような理解は、あまりに見慣れたものであるだけにいまさら疑問を投げかける余地もないようにも思われるのだが、しかし、あらためてよく考えてみるとそこにいくつかの難点を指摘するのは十分可能であるように思われる。その第一のものは、生産性や能率・向上・高いスコアといったものの定義に関するものである。

いまみた説明では、「生産性」「能率」「向上」といったものはすべて、彼（あるいは彼ら）の考える「生産性」であり「能率」であり「向上」であることになる。つまりこの説明において決定的に重要な意味をもってくるのは、「彼・彼らの考える」という形容詞なのだが、ではいったい、彼（あるいは彼ら）は「生産性」「能率」「向上」といった概念についてはどう考えているというのだろうか？。実は以上のような説明においてはこの点がまったくといってよいくらい論じられていないのである。いうまでもないことだが、「生産性」「能率」「向上」などの用語が何を意味するかについては人によりさまざまであり、いささか乱暴な言い方をしてしまえば、「生産性」や「能率」といったものは組織創設者・集団の数だけ存在することになる。そのような状態にもかかわらずただ、彼（彼ら）が「生産性の向上や能率の⑩改善を目指している」とだけしか触れないとしたらそれは説明としてはあまり説得力をもつものではないということができるだろう。

公式構造の成立を技術的優秀性や生産性向上といった視点で説明する際の難点の第二は、いまみたことと関係したものである。組織創設者・集団は、自分（たち）が「生産性」や「能率」についてどう考えているかを、目的・規則・階層制・人事規定などの形で記述していることがじっさいには少なくない。つまり事態はみてきた説明とはむしろ逆であって、生産性を向上するべく公式構造が作られるというよりもむしろ、まさに公式構造の中でそれらがはじめて定義されているといえるようなのだ。しかも「生産性」に限っていうなら、組織成員による業績達成度に関するM．リプスキー⑪やP．ブラウ⑫による優れた観察

がすでに明らかにしているように、それは操作的な性質を免れるものではなくいかようにも測定しうるものになっているという点を見逃すべきではない。

またさらに注意しなくてはならないのは、たとえ生産性といったものを向上させる必要があるにせよ、だからといって「敢えて」公式構造を作らねばならない必要は論理的には特にない、ということである。つまり従来の説明には少なくとも２つの点で論理的難点が含まれている。１つは、公式構造というものが（その定義上明らかなように）単なる記述でしかないのに、それがすべからく実行されるものと想定しているという点である。記述は必ずしも行動に移されるとは限らない。それは実行に移されるなら生産性を上げるかもしれないものだが、ただ作られたというだけならそれは所詮紙上に書かれた設計図にすぎないのだ。逆に考えれば、もし高い生産性や能率を追究したいのであれば、わざわざ記述などしなくともすぐ実行すればよいということだ。２つ目の難点はまさにこの点にある。容易に理解されるように、公式構造の成立は生産性向上の十分条件ではあっても必要条件ではない。じっさいのところ、生産性向上を目指すのであれば、公式構造を整備するほかにもとるべき途はいろいろあるだろう。一例を挙げれば、全権を掌握した人物すなわちワンマンによる精力的な管理・監督・統制といったものがそれである。強力なリーダーシップの発揮によってもかなりの程度の生産性が期待できる[13]ということは、おそらく完全に否定することはできまい。つまり、かりに生産性向上のためであるとしても、多くの方策の中から公式構造整備という方策が「敢えて」選び取られたというその訳が説明されねばならないのに、この点が十分触れられているとはいいがたいのである。いったいどうして、さまざまな規則や部局・業務・役職についての規定ないし制度を備えた組織の方がそうでない組織より「生産性が高い」などといえようか。規則・規定が制定されたのに実行されないまま放置される例は決して少なくないし、逆に、そうした明文規定がなされていないにもかかわらず「生産性」を確保していると考えられる例すら今日多々存在している。これらの点を斟酌するなら、公式構造の成立理由を従来のように説明することはかなりの粗雑さを含んでいるといえるようにも思われるのである。

それでもこうした考察への反論として、つまり公式構造の成立を生産性とからめて理解しようとする従来の説明を擁護するものとして、次のような指摘がなされるかもしれない。すなわち、生産性を確保する上で「組織の規模」という障害をクリアするために公式構造が作られる、という指摘である。「10人の組織では口頭による連絡や統制が可能であろうが1000人もいる組織となると規則類の成文化の必要が生じてくるに違いない・・・」[14]。生産性とは何かという、いまみてきた問題は別にすれば、確かに大規模組織においては成員間の対面的

接触の機会は少なく、その意味において「記述」としての公式構造が有効であるとのこの指摘は魅力的なものではある。とはいえしかし、それでもやはりこの指摘についても欠陥を指摘しないわけにはいくまい。この場合それは、まさにこの「記述性」への視線にあるといってよいだろう。既にみた点すなわち、規則についてであれ階層制についてであれ公式構造はただの記述でしかないという点をここで思い返して頂きたい。記述というものは一般に、読まれるなり実行に移されるなりしてはじめて対面的接触による指示・指令に代わりうる。逆にいうと、記述化それ自体がただちに「連絡や統制」につながるわけでは決してない。結局のところ、階層制や規則・人事等についての明文規定は生産性確保や技術的優秀性ゆえに作られるのだとの主張は、かなり根拠薄弱なものであるといってもよいのではないだろうか。

既述したように、そうした主張の源流はウエーバーの議論に求めることが可能なのだが、念のために申し添えておけばここで私は体系的にして緻密なウエーバーの労作をなにも全否定しようなどというのではない。（そのような無謀なことはおそらく誰にもできまい。）大切なのは、膨大な著作を著す者に往々に有りがちなように、実は彼の議論もまた幾つかの読み方を許容しうるものになっているということだ。つまり、技術的優秀性や生産性向上といった観点から官僚制組織の出現（すなわち本論でいう公式構造の成立）を語るウエーバーの説明にはなるほど支持しがたいものがあるのだが、彼の議論からは公式構造成立に関してもうひとつの説明をも抽出可能であるように考えられるのだ。まさにこのオルタナティブな説明こそ、生産性向上以外の観点から公式構造の出現を論じうるものとして注目に値するものだと思われる。その意味においてウエーバーのかの有名な官僚制論は依然、無視しえない重みをもつ業績であることには違いない。では、それではいったい、もう一方の説明とはいかなるものなのだろうか。ここでウエーバーの考察をごく簡単に検討し、その論理を浮き彫りにしてみよう。

第２節　ウエーバー官僚制論のもうひとつの解釈

官僚制組織に関するウエーバーの子細な考察が展開されているのが『支配の社会学』という標題のもとであるということはいまさら改めて確認するまでもないことだが、そこで官僚制が合法的支配の一バージョンとして位置付けられているということはいまここで繰り返し指摘しておくだけの意義はあるように思える。というのもそれによって、ウエーバーが官僚制組織について議論しているのは支配の３類型化という理論的文脈においてであるということ、言い換

えれば、官僚制的支配とカリスマ的支配・伝統的支配との間のある種の同質性に彼が言及しているということがはっきりと確認できるからである。つまり結論を先取りしていうなら、ウエーバーの官僚制理論に関する従来とは異なる解釈とは、官僚制の合理的・実務的側面にではなく、前近代的な側面すなわちカリスマや伝統との間の連続性・共通性に徹底的に注目するものなのである。前述したように彼の「官僚制」概念はいささか曖昧なものであるゆえ、それについてはさまざまな角度から斬ることが可能であろうし、また許されるであろう。そこでまずは簡単に、官僚制の出現についてのウエーバーの説明をとらえ直しすことからはじめたい。

すでにふれておいたように従来の解釈によれば、ウエーバーはそれを技術的優秀性からすなわち近代における貨幣経済の発展やそれに伴う業務の増大を効果的・効率的に消化する必要から出現したと論じているとされるのだが、なによりもまず注意すべきなのは、官僚制に基づいて（すなわち公式構造を整備して）業務に着手した方がそうでないより経済的コストが安くつくという見解がウエーバー自身によって明確に否定されている、という点である。「公けの金庫の現金支出･･･は勿論、特に名誉職的な名望家行政と比べるとき、官僚制的行政の場合にはずっと高くなるのが普通である･･･。」(16) 「官僚制化および民主制化なるものは、国家行政に関する限り、（非官僚制的諸形態に比べて）通常より『経済的』な性格をもっているにかかわらず、国庫の現金支出の増大を意味することになる。」(17) これまでの解釈からすると意外なことかもしれないが、ウエーバー自身は「一定度の貨幣経済的発展」が純官僚制的行政が「存続してゆくための通常的前提」であるにしても「創出のための前提」ではない、とみているようなのだ。(18)

さらに、業務の増大が公式構造の整備を引き起こしたという見解についても、ウエーバーの歯切れは実はあまりいいものとはいえない。「都市国家にとっては、その規模が比較的小さい限界内にとどまっている限り、金権政治的・合議制的名望家行政への傾向がどこでも適合的な傾向なのである。けだし、行政の官僚制化の本来の地盤は、古来行政事務の発達の特殊な様態に、しかもまず第一には、その量的発達にあったからである。･･･もっともこれは、歴史的に知られている本来の大国家組織が、官僚制的行政を当然にもたらした、という意味ではもちろんない。」(19) このあとで彼は、「官僚制的な性格」を欠いていたにもかかわらず「長期にわたって存続しつづけ」たり逆に「官僚制化の進行にもかかわらず、いな、まさに官僚制化の実現過程中に」崩壊したりした歴史上の証拠としてカリフ国家や神聖ローマ帝国などにふれている。つまり業務の「量的発達」が公式構造を生み出すことにつながっているわけでは必ずしもない、

とウエーバーはきわめて慎重な態度をとっているのである。[20]

ちなみに業務に関していうなら、彼が重要だとみなすのはその「外延的・量的な拡大」ではなく、「内包的・質的な拡大と内面的な展開」[21]なのだ。とはいえこれを、単に「業務の複雑化」とみるのはおそらく適切ではないだろう。複雑化はむしろ「量的な拡大」として分類されるべきものだからだ。ウエーバーが「内面的発展」という表現で強調しようとしているのは、ある業務がまわりの人々に影響を及ぼすことによってさらに別のことを「業務」として認識させるに至るような、業務のもつ一種の自己増殖作用だといってもよいかもしれない。つまり、あることが業務として位置付けられることによって、それ以外のさまざまな生活分野も業務すなわち扱われるべき課題として、ひとびとに次第に認識されるようになる、というわけである。ウエーバーによるとこうした「行政一般に対する要求」もまた、近代国家における「官僚制化の方向に働いている」。「・・・一般的需要状態に反作用を及ぼすことによって、以前には知られていなかった・あるいは私経済的にまたは地方的に充足されていた・種々さまざまの生活上の需要に対して、組織的・共同経済的・地域間的な、従って官僚制的な、配慮を行うことが不可欠であるという主観的意識を強化するようになる。純粋に政治的な諸契機の中では、強固で絶対的な治安に慣れた社会のもつ・あらゆる領域における秩序と保護とに対する要求の増大が、官僚制化の方向に向かって特に持続的な作用を及ぼす」。[22]

ただしここで留意すべきは、以上のような主張はどちらかというと公式構造のいわば再生産に言及するものではあっても、成立そのものに言及するものとはいえない、という点である。いまみておきたいのはまさにこの後者の点なのだ。しかもこれまでに明らかになったのは、ウエーバー自身はその技術的優秀性を官僚制出現の本質的要因とはどうもみていないらしいということである。ではいったい官僚制はどうして作られたとウエーバーはいうのであろうか。この点をみるべく、あらためて彼の議論にもどって吟味してみよう。

ちなみにあらかじめ一言ふれておくなら、ウエーバー自身がその成立の［決定的な］理由を特定しているとは実はいいがたいものがある。もっとも、彼が洋の東西を問わずに多くの歴史的事象に言及しつつその繊細な考察を進めていったという点を思えば、これも当然といえば当然のことといえよう。というのもウエーバーの目には、そもそも「現実の諸現象」は「一切が相互移行的であり流動的」[23]なものと映ったのであり、それゆえ彼にしてみれば、個々の歴史的事象を引き起こした具体的な要因を特定してみたところでそれはそれほど重要な意味をもちえないとすらいえるようだからである。もちろん、ことは官僚制分析についても同様である。ウエーバーによると過去においても現在においても、

官僚制的な組織原理と非官僚制的な組織原理は「交錯しあっていたし、また・・・交錯しあっている」。「これら一切の組織原理が流動的であり相互移行的であるという事情に注目しておく必要があることはいうまでもない。・・・・・歴史的現実は殆ど常に混合形態をとって現れ、極限的ケースの間を動揺してきたし、また今でも動揺している」[24]。知られているようにまさにこの態度が、あの有名な「理念型」という概念の使用につながっているのである。これらの点をふまえて官僚制の出現に関するウエーバーの見解を結論づけるとすれば、その成立には「極めて種々さまざま」な契機が関係している、というものがもっとも妥当なものなのかもしれない。（しかも、そもそも彼が主として試みているのは、歴史分析ではなく、「力」（macht）の一ケースとしての「支配」についての分析だったという点も忘れてはなるまい。この意味では、歴史的因果関係の解明を彼に要求するというのは、いささか酷であろう。）

とはいえそれでも、官僚制の本格的な成立に際してウエーバーがとりわけ重要だと考えているらしい契機を特定できないわけではない。それには次のような叙述に着目してみるとよいだろう。「・・官僚制はこのように疑いえない技術的優秀性をもっているわけであるが、それにもかかわらず、官僚制はどこにおいても比較的後代の発展の所産であった。官僚制の発展を遅らせることにあずかって力があったものとしては、まずもって一連の障碍があったのであるが、これらの障碍は、一定の社会的・政治的諸条件の下でようやく終局的に力を失ったのである。」[25]「むしろここで決定的なことは、専ら官僚制的に組織された支配集団に対する被支配集団の水準化ということのみである。」[26]つまりまず確認できるのは、官僚制出現の本質的要因としてウエーバーが「社会的差別の水準化」というものを挙げているという点である。

彼が念を押しているところによればこの場合の差別の水準化とは、「能動的参与の増大」すなわち支配される者が支配する側になれる、ということを意味するのではない。そうではなくてここでいう水準化とは、「『権利の平等』の要求」すなわち支配権の行使にあたっては平等に等しく扱って欲しいとの被支配者の要求が普及することを指しているようだ。「『権利の平等』と恣意に対する権利の保障の要求とは、往時の家産制的支配にみられる・恩恵に発する個人的な自由裁量を排斥して、行政の形式的・合理的な『没主観性」を要求する」[27]。これはいってみれば、規則に基づく「人による偏頗のない・したがって厳に『没主観的』な」[28]支配を被支配者が要求するということにも等しい。そしてたったいま確認したところによると、まさにこうした要求が官僚制を成立させたとウエーバーは主張していることになる。これはいったいどういう意味なのだろうか。いうまでもなく、この点を理解していく際のポイントはこの「要求」な

るものにある。はたしてそれはいかなる性質のものなのだろうか。

留意すべきなのは、この要求が単なる［権利拡大・自由の要求］ではないということである。これは、「支配への被支配者の能動的参与」ではないとのウエーバーの強調からも明らかだろう。それではいったいどんな「要求」だというのか。実は「支配の社会学」の冒頭付近での記述からもうかがえるように、それは「自己義認（selbstrechtfertigung）の要求」なのである。この「自己義認の要求」なる概念は、ウエーバーによると次のようなものである。「ごく簡単な観察をしただけでも、二人の人間の運命や境遇が例えば健康・経済状態・社会的地位その他いかなる点に関してであれ任意の点で顕著な対照をなしている場合、この相違が『偶然の』理由から生まれたことがいかに歴然としていようとも、恵まれた境遇にある方の者は自己に有利なこの対照を『正当』なものとみなし、自己の状態を自分の『功績によって得た』ものと考え、相手方の状態を何らか『自業自得』のものとみなしたいという欲求を禁じえないものであることが分かる。㊵」これらの発言から見る限り「自己義認」とは、ある意味では自己存在の根拠づけ・自己確認だといえよう。ウエーバーの考えによれば、それを誰もが欲求している。つまり、人には自己の運命・状態について［なぜそうなったのか／なのか］をどうにかして根拠づけ、理解し、納得せんとする一種の本能的欲求が備わっているというわけである。自己存在についての手掛かりを得たいというこの欲求、それはいってしまえば、人が生まれながらに有している“存在論的安心感”すなわち“自己存在についての確実感”への希求にも等しいものなのだが、これまでにみてきたウエーバーの主張によると、官僚制を出現せしめたのはまさにこの欲求だということになる。つまり、ひとが自己存在についての確実感を得るべく作り上げたもの、それが官僚制というわけである。

規則に帰依することによって人が自己義認を「獲得」できるのは、規則がある特性を有しているからにほかならない。規則を描写するに際してウエーバーがいかなる形容詞を使用していたかという点から、その特性に関する彼の見解をいくらかでもはっきりさせることができるであろう。使われていた形容詞は「形式的に抽象的な」「即対象的な」「没主観的な」「一般的な・多少とも明確な・多少とも網羅的な・習得可能な」などであった。これらはすべからくある種の［交換可能性］を意味している。つまりこれらの表現を総動員することによってウエーバーが強調したかったのは、いつでも誰にでも等しく適用されうるという意味で、規則がある種の普遍性・超越性を帯びているということだったと思われる。こうした普遍性・超越性は、一種の絶対的なものとして人に認識されうるものでもある。換言すれば、それは人が自己の運命や現状について

理解するときの地平とでもいうべきものとして作用するといえるようだ。つまり規則というものは、非人格的・抽象的であるゆえに誰にも適用可能な普遍性や超越性を備えており、まさにその性質がある種の絶対的・究極的なものとして人々が自己定義するときの基盤になっていると考えられるわけである。

しかしここで次のような疑問が生じるかもしれない。それは、もし人のもつ自己義認の要求が生来のものだというなら、官僚制が近代以前に成立しなかったのはいったいなぜなのか、という疑問である。ウエーバーは官僚制が近代の産物だと繰り返し指摘している。「これらの制度（官僚制的な官庁と経営）は、政治的および教会共同体の領域においては近代国家に至って始めて、私経済の分野においては資本主義の最も進歩した諸組織において始めて、完全な発達をとげるに至ったものである。」[30] それなら、前近代の人はいったいどうして規則を動員することにより自己義認の要求をみたそうとしなかったのだろうか。言い換えれば、規則なしでどのようにして自己確認をしていたのだろうか。この点を解明するには、ウエーバーがカリスマや伝統と並べるかたちで規則を範疇化しているということを想起するのがよいだろう。

彼によれば、人が自己義認の欲求を「獲得する」ときに利用している／利用してきたものには、規則の体系・カリスマ・伝統の３つがある。つまり人は「制定された合理的規則」への「服従」・カリスマのもつ「未曾有なるもの」に対する帰依・「慣習化したもの」への「服従」といった方法によって自己義認すなわち自己存在の根拠づけを行うというのである。この意味では規則は、カリスマや伝統と同様、人が存在論的確実感を確保する際に動員する用具とみることができるであろう。もちろん、規則はカリスマなどとまったく同じ[31]というのではない。というのもウエーバーによれば、カリスマが人々に服従されるーすなわち自己の運命や境遇を説明するに足りるものと人々に認められ、志向されるーには、それが「現実に作用したかどうか」、換言すれば「奇蹟・成功・従者や臣民の幸福」といった形で現実への影響力を本当に及ぼしているのかどうかを「実証しなければならない」[32]のに対して、「制定された規則」はそうした実証性は普通要求されないものなのだから。とはいえいずれにしても、自己の運命を根拠づけるときに助けになっているという点では、それらは機能的に同等のものだといえるようである。じっさいウエーバーには次のような記述がある。「近代的な職務誠実の特殊的性格にとって決定的なことは、それが･･･非人格的・即対象的目的に向けられているということである。もちろんこの即対象的目的の背後には、一つの共同体において実現されているものと考えられている『文化価値理念』、すなわち『国家』『教会』『地方団体』『政党』『経営』のごときものが、右の目的をイデオロギー的に神化するものとして、地上

的なあるいは超地上的な人格的ヘルの代用物として、存在しているのが常である。(33) 端的にいうなら規則のもつ特性とは、カリスマのもつ非通常的・非日常的な性質や伝統のもつ神聖性にも通じているというのだ。つまり一連のウエーバーの議論から浮かび上がってくるのは、近代に入って崩壊したカリスマ・伝統に代わる新たな帰依対象として規則というものがひとびとの間に帰依を獲得していく、という図式なのである。これは見方を変えるなら、近代に入ってカリスマ・伝統的支配と入れ代わる形で合法的（官僚制的）支配が発達していったということになるだろう。官僚制が近代において出現したという主張が意味するのは実はこのことではないだろうか。いずれにしても、いままでみてきたことをふまえてみても、ウエーバーが官僚制（すなわち公式構造）成立の理由を存在論的安心感を得んとする人々の欲求に求めているらしいということは、おそらく否定できないだろうと思われる。

この場合、規則に帰依し自己存在を確認する者とは第一義的にはまず官僚が挙げられよう。官僚の地位や身分といったものにウエーバーがしきりに言及しているということを思い返してみるとよい。彼がいわんとしたのは、官僚が規則にその運命を預けそこから自己の存在意義を引き出しているという点であった。つまり自己の行動や運命を理解する際に、端的にいうなら自己存在を定義する際に、官僚が規則というものに依拠するというわけである。「『没主観的』目的の支配とこの目的に対する合理的な考量と献身とが常に行動の規範として存在している･･･。特に国家的行政の領域においては、･･･『国家理性』という特殊近代的な・厳密に『没主観的な』観念が官僚の行動の最高・最終の指標として重視されているのである」(34)。

もっともこのことは一挙手一投足を規則に従わせるということを意味するのではない。というのもウエーバーの指摘するところによれば、それらは一般的で「多少とも明確な」もの逆にいえば抽象的で漠然としているのだから。それでは、「近代職務執行が規則によって拘束される」とのウエーバーの発言(35)をどう理解したらよいのか？．実はこの点もいまみた文脈ーすなわち、規則が（官僚の個々の具体的行為ではなく）彼の存在そのものを規定するという意味ーで理解するのが適切ではないだろうか。規則は、官僚が存在のより処としてそれを利用する限りにおいて、彼を「拘束」する。この見解によれば官僚は、制定された規則の存在そのものは尊重しつつも、その内容に従うわけではない。つまり制定された規則は、官僚の身分や存在というものに対しては確かに究極的な存在ではあるのだが、官僚の個々の行為について自由裁量の余地を残さないものではないのである。

重要なのは、規則から自己の存在論的確実感をうけとっているのが官僚だけ

ではないということである。ウエーバーによれば人一般が「自己義認の要求」をもっているのだから、被治者も規則から自己存在についての手ごたえを当然得ていると考えるべきだろう。そしてすでに推察がつくように、先にふれた「平等の要求」「『没主観性』の要求」[36]とはまさにこのことなのだ。つまり（官僚ではないという意味での）一般の被支配者は、「その場あたりの解決を原理的に拒否する」換言すれば自らが抽象的で誰にでも適用されうる規則により治められていると考えることにより、自己の現状に納得するようになるというわけである。この意味では人は、身の回りにますます規則が普及していくことを願望するとさえいえよう。先に確認した「業務の自己増殖」も実はこうした事情によるのかもしれない。いずれにせよ以上の検討をふりかえってみるなら、官僚制を成立にいたらしめた重要な要因として人々の自己確認の要求を位置付けるウエーバーの視線を抽出できるのではないだろうか。

ウエーバーの業績に関する学説整理を本格的に展開するだけの準備も能力もいまは持ち合わせていないから深入りするわけにはもちろんいかないのだが、それでも、ウエーバーの議論をこのように解釈し直すならいくつか納得できる点もみつかる、ということを付け加えておこう。その一例を挙げれば彼の議論が被り続けている、“逆機能の無視”という批判[37]に関するものがある。これまでのところ支配的なのは、官僚制成立理由をその技術的優秀性から説明するものとしてウエーバーの議論をとらえたうえで、「官僚制が十分機能しないことがあるというごく自明のことを考察し損なっている」とウエーバーを批判する動きである。じっさい彼は、逆機能について深く論じようとはしていない。「官僚制的装置が、これまた、個々のケースに適合した処理を阻むような一定の障碍を生み出す可能性があるし、また事実生み出しているのであるが、この点についてはここで詳論すべき限りでない。」[38]こうした彼の態度はある意味できわめて不自然なものだといってよいだろう。官僚制の特徴について緻密にして体系的な考察を行ったウエーバーが、その実際の働きを考察することにそう関心を示さないのはいったいなぜなのか？。しかしながら、もしウエーバーが規則をカリスマや伝統と同じく“人々の存在を根拠づける媒体”と位置付けているとすれば、この点の疑問はただちに氷解するように思われる。というのも、一連の考察における彼の関心は規則が“人々の自己理解”に対して及ぼす影響にあるのであって、その“現実”への影響にあるのではないのだから。つまり、個々の規則が実際に執行される／されないという点は、彼の主張にとってはなんら本質的な論点にはなりえないものなのだ。しかも彼のみるところ規則は、カリスマと違って、現実への影響を実証できなくとも人々に志向されるものである。こうした点をとってみても、ウエーバーが「官僚制の逆機能」を掘り下

げなかった訳を理解できよう。

もちろん、ウエーバーの議論をここで行ったように解釈し直すことに対しては、あまりに換骨奪胎にすぎるとの批判が加えられるかもしれない。しかしここで関心があるのはあくまでも、官僚制成立すなわち公式構造が作られていく理由・背景についてであって、ウエーバーの議論についてもその解明の範囲内で検討しているにすぎない。さて、では公式構造の出現メカニズムに関しては、上でみてきたウエーバーの議論で納得することができるだろうか。実は答えは肯でもあり否でもあるように思われる。肯なのはいうまでもなく、公式構造の成立を大筋で論じているからである。しかし、公式構造が記述物であるという指摘を思い出してみるなら、規則がなぜ記述化されるのかという点にまでヨリ踏み込んだ説明が準備されねばなるまい。人々が自己確認の要求をもつにせよ、そしてその要求を［規則への帰依・服従］という形で充足するにせよ、その際に規則がわざわざ記述されねばならないのはいったいどうしてだろうか。ウエーバーの説明に完全には満足するわけにはいかないのは、本論文にとって重要なこの点には結局のところふれていないからである。こうなると、公式構造が記述される理由についての議論、すなわちウエーバーによる説明をさらに精緻化した議論が、検討の素材として必要となってこよう。そうした議論として以下では、J．マイヤーのそれをとりあげ考えていくことにしたい。

第3節　マイヤーによる公式構造出現の説明

例えば1980年代に書かれたいくつかの論文において具体的にふれられているように、マイヤーは「近代」を19世紀後半以降と考え「進歩(progress)」「公平(justice)」という概念が「人間の営みの究極的目的として自明視される」時代と規定する。つまり近代においてはこの２つの概念が、ちょうど前近代において「神」概念がそうであったように、超越的・普遍的価値として志向されているというのである。そして組織の公式構造については、これらの概念や価値を記述したものだとマイヤーは指摘してみせる。しかしいったいなぜ、「進歩」と「公平」なのだろうか。そもそもこれらの概念は何に由来するのであろうか。そしてなぜそれらは記述されるというのだろうか。これらの問題を明らかにするという方法によって、公式構造出現に関するマイヤーの議論の輪郭をつかむことにしよう。

彼に言わせれば確かに、ウエーバーをはじめとするほかの多くの論者同様、この時代の一面を「合理化(rationalization)」という言葉でとらえることはできる。「合理化」とはこの場合、「科学と専門知識」に基づいて「行為を再

構成すること」であり端的には、現実の科学的把握といいかえてもよいだろう。[40] 科学的知識を動員することにより、自分を取り巻く現実のこの世界が「標準化された非人格的法則」に従っていることが明らかにされる。つまり、「客観的・法則的であり発見可能な不変原理に基づいて構成されているという意味で自然世界は、単一普遍である」ことが暴露されるのだ。[41] これは、現実世界がひとつの完全な体系（コスモス）を作っているということを意味している。しかしいうまでもなく、その中心には人間がいる。科学的法則・原理をうまく利用しさえすれば私達が自分たちの意図・目的に沿うように「自然世界を作り替える」ことができるのだから。こう考えるなら、「有能で目的を遂行しつつある個人(the competent, achieving individual)」の「出現」こそ「合理化」の本質だといえるかもしれない。[42]

しかしだからといって、例えばウエーバーのいうような「神々の争い」状況ー各人のより所とする究極的立場が錯綜している状態ーが発生するものだろうか。マイヤーにいわせればおそらく答えは否であろう。「西洋合理化の根源には個人の強力な存在論的立場があるとするウエーバーの議論は、一面的でしかない。」[43] そもそも西洋においては「キリスト的信仰(Christianity)」における「神」がひとびとの「精神的世界(the spiritual world)」に深く入り込んでいたから、合理化が進行してもウエーバーの指摘するような混乱した状況には至らないとマイヤーは指摘するわけである。もちろん、「神々の争い」という状況がじっさいに散見されるのか否か（あるいは、されたのか否か）は今扱うべき問題ではない。そうした状況はあったのかもしれないしなかったのかもしれない。定義や主観の問題を思えば、おそらくどちらともいえるだろう。いずれにせよいまここで関心があるのは、そんな問題にではなく、マイヤーの説明の仕方に対してである。

彼によれば、近代においてなるほど科学・専門知識が発達してきたのだが、他方で「神」が依然としてひとびとに対して「究極的な道徳権威(ultimate moral authority)」として君臨しつづけているとみることができる。むろん、前近代におけるように「神」そのものが君臨しているわけではなく、それ（「神」）についての言説・その影響に関して語られたものといういわば間接的な形でではあるのだけれども。それが「進歩」「公平」という概念であるわけだ。その意味ではこれらの概念は、近代における「神」の代理物とみることもできよう。では、科学や専門知識の発達にもかかわらず「神」が残存するというのはいったいなぜなのだろうか。あるいはマイヤーは、近代における「合理化」の意義を等閑視する政治的保守主義・反合理主義の立場をとっているのだろうか。[44] 「神」がひとびとの精神的世界に入り込んでいるということは、ひとびとが共

通価値に拘束されることを意味するのだろうか。これらの点を明らかにするためには、「神」に関するマイヤーの説明をみていくのがよいだろう。

例えば、一九八七年及び八九年にそれぞれ発表された論文「西洋文化的文脈における存在論と合理化」（J・ボリらとの共論）と「キリスト教界の概念；西洋の特殊性に関する覚書」の中でマイヤーは、西洋という「文化的文脈(cultural accounts)」における「神」について次のような点を指摘している。「唯一神という特質は、時代を経るにつれ精巧なものになっていく。つまりますます普遍的・抽象的になり人間の活動から切りはなされていく。神は、至るところに存在する(pervasive)が、無活動的(inactive)である。すなわちある意味では、それは死んでいる(dead)。それ以外の精神的な存在は･･･もはやありえない。」[45]

神が「生活から切りはなされる」とか無活動だとか死んでいるというのは、それが実際には見たり聞いたりすることができないという意味で非現実的な存在だということをさしている。つまり神は、各人の頭の中にのみ思い描かれる想像物でしかない。しかも神は、普遍的なもの・唯一のものとして想像される。その想像の背景には、それ以外の存在を排除・否定しようする私達の意図があるといってよいだろう。この意味では神は、「イデオロギー的な建造物(ideological edifices)」であり、私達人間が「作り出している(create)」ものなのだ。しかしそれが思い描かれるのは、社会や自然や私達に大きな影響を及ぼす「究極的権威(ultimate authority)」としてである。「万物の創造主」というよく知られた言説をもちだすまでもなく、そこではひとが神により作られていることになる。それにしても、いったいなぜひとはわざわざ自分の存在に対する「究極的権威」なるものを「作る」のだろうか。

マイヤーの議論から推測するなら、それには自己に関してより確実な存在論的意味を入手せんとする、なにか本能的なものが関係しているといえるかもしれない。すべての言説がそこに「投錨される(anchored)」ような結束点を想定するなら、そこから引きだされる自己存在の意義もまた少しは確実なものになる。いいかえれば、自分の「存在論的価値を定義する」[46]のが（自分ではなく）ほかならぬ（神という）究極的なものだと考えることで、ひとはある種の安心感を抱く。だからこそマイヤーによれば、神はひとびとに志向される「権威」になり、ひとは神の作る「コスモスの一部分になりそれに服従する」[47]のである。

ここで重要なのは、それでも「神」はあくまで「抽象的な」ものとして想像されるという点である。それが明確で具体的な形をもつものならまだしも、抽象的なものに究極的価値を込めるというのは一見すると納得しにくいかもしれない。しかし、そこに次のような一種の逆説が働いていると考えるなら、容易

に合点がいくだろう。つまり「神」という概念により意味されるものが具体性を欠いているがゆえに、自己の存在や社会的意味あるいは「進むべき道・真理・人生について」一口にいってありとあらゆる実存的問いについて、各人がそれぞれ自分にとってもっともらしい答えをそこから引き出すことが可能となる。それが空虚で抽象的であるにもかかわらずというよりもむしろ、空虚で抽象的であるからこそ「神」概念は、存在や生についての究極的意味地平を提供できるというのである。

もちろんひとは、自分の存在意義について絶えず問い続けているわけではない。慣れ親しんだ日常生活に耽溺しているような場合には、そうした問いかけは普通おこらないものだ。ただ、ひとたび悩みや疑問が持ち上がったとき、それがいかなる種類の問いであろうとも答えてくれるものそれが神である。すべてがそこから生まれそこへかえってゆくような、存在の源泉として思い描かれる神。そして「社会的存在論について多くを語る」この「包括的(sweeping)で全包含的(all-encompassing)な余地」こそ、ひとを強く魅了する。かくして各人は、自らの存在論的意義をそこから見いださんとひたすら神を凝視し続ける。[48] とはいってももちろんマイヤーは、ひとが神に一挙手一投足を委ねるとか拘束されるといっているわけではない。既にみたように、神はひとの作る「抽象的な」想像物であり、いうなれば内容を欠いたスローガンでしかないのだから。

厳密な宗教学的・神学論的見地からみれば、以上のような「神」についての解釈は十分ではないかもしれない。だが今は、マイヤーの議論において神がどう扱われているかを確認することに集中しよう。そしてここまでのところ、合理化が進行しても「神」は生き残るとする彼の見解も、きわめて妥当であるように思えてくる。というのも、合理化プロセスは現実を操作しうる主体的行為者として個人というものを登場させるのだが、その個人はというと生きていくうえでなんらかの精神的支柱を多かれ少なかれ常に必要としており、それを提供するのがほかならぬ「神」だからである。より積極的には以下のようにいうこともできるだろう。すなわち、物理的科学的法則によって世界が細分化され無味乾燥な因果関係を突き付けられれば突き付けられるほどひとは、自己存在に方向性や意味を与えてくれるような神コスモスに生きるようになる、と。実はこれこそマイヤーの強調したかったことだといってよいだろう。

彼によると西洋の近代を一貫して彩ってきたのは、神の作りあげる「観念的・抽象的」コスモスと合理化がもたらす「現実の経験的」コスモスという２つを互いに「連結(link)する」という傾向だった。つまり近代においてひとは自分たちを、神の体現するような究極的価値をすら科学的に計測できる合理的行為者だと考えたり、あるいは逆に、自分たちは「神」の名のもとに科学・専門知

識を駆使し自然を操作する「責任がある」道徳的存在だと意識したりするというのである。

マイヤーにいわせればこのとき登場するのが、「進歩」「公平」という概念なのである。これらは、「道徳的価値をどれくらい蓄積しているかを説明し」自分たちの行為が神という究極的価値の実現に向かうものであるか否かを「査定する」「用語(term)」であり、2つのコスモスを連結するのに「役に立つパースペクティブ」[49]になっているとマイヤーはいう。この「役に立つ」という表現はいいえて妙だと思われる。というのも「進歩」にしろ「公平」にしろこの概念は、一方では神への忠誠度や達成度があたかも把握・操作可能であるかのよう装うことで、科学的世界観をもち自然世界の主人公として振る舞うに至った私達にも説得力をもって迫り、他方で私達がなおも神の道徳的権威のもとに生きているということをも十分言い表せるのだから。

いずれにせよここで確認しておくべきことは、近代においては「進歩」「公平」という観念が「神」と同じ作用をしているとのマイヤーの指摘であろう。つまり彼の考えでは、合理化に伴って私達は神の究極性を「進歩」「公平」なる言説に込めるようになった。これらの言説は現世における神の影響を言い表すものなのだがそれだけにまた、究極的価値としてひとびとに存在の意義や生の意味を示すものになっているというのである。もちろん神同様、「進歩」「公平」概念もまた抽象的なものであり続けるのだが。

マイヤーの以上のような主張は、前近代にたいする近代の連続性と特異性の両方に配慮した、いってみれば折衷案である。（それが何についての議論であろうと）多くの折衷案というものがそうであるように、彼の主張もまた当たり前といえば当たり前のことを無難に指摘しているだけのようにも思える。そもそも近代自体が多様な様相をふくんだ時代であることを考えるなら、それも仕方のないことなのかもしれない。[50]しかしながらそれでも、公式構造成立の背景を考えていくここでの作業にとってはきわめて重要な意義をもっている。はじめにもふれておいたように、マイヤーが強調するところによれば組織の公式構造とは、「進歩」「公平」といった超越的な概念言い換えれば神的価値をもつ言説を記述化したものにほかならない。そして一連の主張をたどってきたいま、「神話」すなわち「進歩」「公平」という言説が記述される理由は、比較的容易に理解できるであろう。

彼のみるところそうした言説は、合理化の進む時代においてひとびとに存在論的安心感を提供するコスモスになっているのだが、そもそも究極的価値の作るコスモスというものは「見えない(invisible)」ものであったら使いものにはならない。現実の生活を営むなかでもなお自分の「魂や実在が究極的な道徳

権威と直接につながっている」とひとが実感できなくてはならない。それにはコスモスが可視的な形で「表現(represent)」される必要がある。前近代において神コスモスが、イコン・ステンドグラス・聖書・注解書あるいは教会の塔や内装などの形で可視化・成文化されたという事実は、こうした事情をなによりも如実に物語っている。そして、マイヤーが着目するのもまさにこの点なのである。つまり彼にいわせれば神話が記述されるのは、それがコスモスであるがゆえに日常にもちこまれる必要があるからにほかならない。「この意味で西洋の組織構造は、具体的な問題に対する合理的な反応としてというよりむしろ、広く根付いた文化的規定(cultural prescriptions)を儀式的に制定したもの(ritual enactments)としてみられるべきであろう。」[51] それが近代に入って公式構造として記述されるのは、コスモスの中心が近代において神から「進歩」「公平」へと変換したからである。「19世紀後半以降」の「公式組織」の勃興には「人間個人や社会についてのイデオロギー的概念の全般的変形(a general transformation)が伴っている。」[52] いってみればそれは、聖書・注解書の書き換えといった事態にも等しいようにも思える。

コスモスは見えなくてはならないという指摘は一見すると、今までの主張ー抽象的であるからこそそれは究極的意味地平たりえるというものーと矛盾するようにも見えるのだが、決してそうではないことに注意する必要があるだろう。可視的であるということは、具体的であるということと同義ではない。前者は形態についての語彙であるのに対して、後者は内容についての語彙であるといえる。つまり、両者は基本的には別物でありうるわけだ。じっさいマイヤーは、「進歩」「公平」に関する記述が「一般化のきわめて高いレベルで言い表わされ」[53]たものであるという点に注意を促している。このためにその記述が実際の活動には役立たないという現象が起きてくるのだが、構造について言う際マイヤーが「儀式的」という形容詞を用いるのは、それが単にコスモスの「顕示(manifestation)」[54]にすぎずなんら実用的なものではないということを強調するためだと考えることができるだろう。

このことは、彼がデビュー論文「制度化された組織ー神話や儀礼としての公式構造」[55]においてウエーバー流の官僚制論やコンティンジェンシー論を痛烈に批判しているということからみてもはっきりしている。マイヤーによるとこれらの理論は、技術的作業活動を調整・統制するための「最も効果的な方法」として公式構造を考えている。言い換えれば、組織における「任務・部局・地位・計画のリスト」[56]すなわち公式構造はまさに技術的作業を遂行するために有効なものとして記述化されたと仮定している。公式構造は業務遂行に有効だとの主張を裏返すなら、それら公式構造なくして業務は支障をきたしかねないという

ことになる。マイヤーが批判するのはまさにこの点である。つまり、技術的業務遂行に対する公式構造がじっさいにすべからく実行に移されると想定せざるをえないようなのだ。マイヤーにしてみれば、この想定は到底受け入れることができない。非公式集団研究の経験的調査が明らかにしているように、「規則はしばしば敗られ決定はたびたび実行されないままにおわる」[59]からである。説明に際しては「組織の公式構造と日々の業務活動ははっきりと区別されねばならない」とマイヤーは力説してみせている。そしてその立場を維持して考察された結果明らかにされたのが、以上のような議論なのだ。究極的意味地平である「神話」を「挙行する（celebrate）」[58]ものとしての公式構造。こうした視点は、記述という側面から公式構造に斬り込むマイヤーならではのものだといえる。

ちなみに確認しておくなら、マイヤーは「技術的優秀性」から官僚制の成立を説明するものとしてウエーバーの官僚制論を批判しているのであって、先節でみたようなウエーバーの「もうひとつの視点」まで否定しているわけではない。彼がいうには「複雑な関係のネットワークの管理や協働・統制の実行といったものに焦点をあわせているために先行理論家は、公式構造のオルタナティブなウエーバー的起源（an alternative Weberian source of formal structure）を見逃している」[59]。公式構造の出現についてのウエーバーのオルタナティブな説明とは、マイヤーにいわせれば、ウエーバーの正当化への視線にほかならない。その意味では、公式構造の成立に関する２人の見解は本質的には同じものだといえる。いや、より精確にいえば、マイヤーの議論は先節で確認したウエーバーの自己義認への視線を精密化したものにほかならない。いずれにしても確認できるのは、公式構造の成立についての主な説明はこれまでのところただ一種類しか提出されていない、ということであろう。かりに複数の説明が存在しているとすればそれらを考量してとりわけ説得力をもつものを選び出さねばならないのだが、ウエーバーとマイヤーが本質的には同じ見解であるならその選択作業も不要となってくる。また、現時点では彼らの説明以外には提出されたものがないことから、当面はそれらを検討のたたき台として用いることができるように思われる。いや、「技術的優秀性」の視点のもつ理論上の問題を考えればより積極的に、これらを採用するべきなのかもしれない。つまり公式構造の出現に関する一応の総括としては、近代における人々の精神的支柱を可視化したものだとの見解をとるのが適切であるといえるようなのだ。

さていまこのように結論できるとすれば、それを第２章の終わりに挙げておいた仮説ーすなわち、公式構造そのものが連帯感の形成に適した性質を有している、という仮説ーと考えあわせてみたとき、いかなることがいえるであろう

か。この点については章を改めて検討していくことにしたい。

第４章　公式構造に内在する純粋性と「組織化された無秩序」

本章においてははじめに、公式構造の出現に関する前章で抽出した視点の射程を確定しておいてから、そのあとでこれまでの議論の総括を試みてみようと思う。射程を確定するとは要するにその妥当性を吟味するということである。いうまでもなく、ある理論の妥当性を検討するのには、それが実証的に説得力をもつものであるかどうか言い換えれば現実にあったものであるかどうかをみていくのがもっとも望ましい作業ではあるのだが、これはややもすると（すでに序章や第１章で直面したような）「現実」をめぐる主観の問題に再び私達を引き戻しかねないものである。そこでここでは、先行理論を視野にいれながら、これまでに展開してきた議論を発展させ肉付けするという方法によって、それに説得力をもたせるよう努めたい。つまり妥当性を、主に理論的な側面において確保しようというわけである。

とりわけ視野にいれようと思うのは、“公式組織”の歴史的発展についてだけでなく、さらに大きな「近代」という文脈についてなされている発言である。端的にはそれらを近代化論と総称してもよいだろう。それらの発言は、ウェーバー流「技術的効率性」の視点の強力さ・幅広い浸透の陰に隠れて組織研究においてはこれまでどちらかというとあまり注意されていなかったものなのだが、ウェーバー流の視点が疑問にさらされたいまはるかに重要性を増してきたように考えられる。そして私見によればそれらはいずれも、公式構造を精神的コスモスの可視体とみる本論の見解を肯定するものでこそあれ、容入れないものでは決してないといえる。以下ではこの点から検討していくことにしよう。

第１節　近代における「公式組織の誕生」

すでにみてきたように、マイヤーが神について一貫して論じていたのは、それが前近代において皆に志向される概念になっていたという点だった。これは言い換えるなら、神概念を核にキリスト教界(Christendom)なる「精神的共同体（a spiritual community）」が創出されたということになる。今や近代に入って、核となる概念は（「神」から）「進歩」「公平」に変わったとはいえ、それらは神同様の究極的価値としてひとびとに志向され続けているのだから「そのまわりに」キリスト教界に相当するような共同体が形成されていると指摘することが論理的にはできるはずだ。マイヤーが指摘していたのは、公式構造とはまさにその精神的共同体を可視化したものであるということだった。

この視点すなわち、公式構造を聖なるコスモスの可視体とみなしそれゆえ公

式構造の出現を近代的な事象として説明する視点は、なるほど宗教的組織に関してみればきわめてオーソドックスなものであり、そのかぎりでは疑念の余地なくうけいれることができるように思われる。じっさい宗教社会学や宗教組織研究の多くは、まさにこの視点が妥当なものであるということを明らかにしている。

例えば小野がカトリック教会組織について観察しているところによれば、教会は「キリストを通して地上に天の国を開始し、世界の中で可視的に成長しつづけることを目的として」設立されたものと見ることができる。「カトリック教会はその設立の当初から二重の性格をもって生まれた。教会憲章は次のように説明している。『唯一の仲介者キリストは、ご自身の聖なる教会（信仰・希望・愛の共同体）を一つの見える組織としてこの地上に設立し、これを絶え間無くささえ、この教会を通してすべてのひとに真理と恩恵を広められ』つつあるのであって、位階制度をもって構成された社会とキリストの神秘体、見える集団と霊的共同体、地上の教会と天上の善に富む教会、これらは二つのものとみなされるべきではなく、人間的要素と神的要素とからなる複雑なひとつの実在を形成しているのである。」これらの視点が、前章で確認しておいたマイヤーの議論と軌を一にするものであるということはもはや明らかであろう。このことは、少なくとも宗教組織に関しては公式構造を地上における霊的共同体とみることができる、ということを意味しているように思われる。では、非宗教的な組織すなわち行政機関・企業・学校・軍隊など一般的な組織へと目を転じた場合、いったい何がいえるであろうか。

まず合意が得られると思うのは、これらの組織がとりわけ近代に入って登場しはじめた、という点についてである。この意味で、聖なるコスモスの可視化という観点から公式構造の出現を説明する立場が一般組織にたいしてもつ妥当性は、近代化という文脈において検証することができるだろう。検証といういじょう当然のことながら、ここでは「近代化」を（マイヤーの使う意味ではなく）彼とは違う立場をとるバーナードやトンプソンらがいう意味で、すなわち、専ら業務の増大や関係の複雑化一口にいってしまえば社会構造の発展として用いることになる。つまりバーナードやトンプソンらーすなわち本論と対局的立場にある論者ーのみる近代化という事象をどう説明するかによって、ここでの説得力を確保しようと思うのである。

彼らは、社会構造の発展に効率的に対処する道具として公式組織が成立したとみるわけであるが、ただちに理解できるように、バーナードらのこの見解には実は２つの側面が含まれている。１つは機能分化という側面であり、もう１つは能率・効率性の追求という側面である。大切なのは、このどちらの側面に

重きをおいて近代化というものをとらえようと、近代と前近代のある種の連続性を無視できないということ、言い換えれば公式構造についてのマイヤーの指摘の組織一般に対する妥当性についても否定はできないということである。順にみていこう。

機能分化の意味については改めてここで繰り返すまでもないだろう。すでに多くの歴史学者や社会学者が指摘しているように、前近代においては主として宗教的組織ーもっと具体的にいえば教会ーが担っていた業務が、近代に入って行政・学校・医療団体あるいは企業といったさまざまな組織へと分担されるようになった。この意味では近代化とは、「私的なものから公的なものを分離すること」②換言すれば、宗教の領域に委ねられていた諸機能の専門化・分散化ととらえることができるわけである。これは非常に単純に考えるなら、宗教の各生活領域への浸透ともいえるだろう。こうした観点を発展させた代表的論者にはR．ベラーがいるのだが、彼が明らかにしているような「市民宗教」といったものがひとびとの社会生活に広く介在しているとすれば、公式構造を論じるにあたって組織が宗教的なものであるか非宗教的なものであるかはたいして問題ではなくなってくる。じっさいのところ、マイヤーが議論のなかで使っていた「神」（あるいは「進歩」「公平」）とはベラーが「宗教」にたいして与えている「人を彼の存在の究極的条件に関係づける象徴的な形態」③という定義が見事に該当するものでありこの意味では、マイヤーの議論はベラーのそれと本質的には重なりあうものだといえる。つまり機能分化という観点で近代化をとらえるにしても、マイヤーの説明の射程を宗教的組織だけに限定する必要はなにもないように考えられるのである。

なるほどこの点については、「宗教」をどう定義するかで有効性に対する見方は当然分かれる、との反論が加えられるかもしれない。確かに「宗教」を、ここでみたように存在論的意味の付与という機能的側面から定義するのではなく、P．バーガーらのように神聖さすなわち「人間ではないが人間とかかわる神秘的で恐れ多い力の資質」④に注視する「本体論的定義」を採用するなら、組織一般について“それが宗教的な要素を引きづっている”という主張は成り立たなくなってくるようにも思える。こうなると、マイヤーらの視点が非宗教的組織にも妥当するということもできないことになろう。しかし、宗教の「本体的定義」は「機能的定義」と容入れないものではない、という点に注意する必要がある。宗教を本体論的に定義するバーガー自身、宗教が「規範喪失に対するもっとも効果的な防波堤のひとつ」⑤であるという点にふれざるをえないでいる。この意味では宗教の「本体的定義」とは、「機能的定義」の特殊バージョンであるともいえるだろう。逆にいえば、宗教を「ひとびとに生の意義を与え

るもの」としてみる点では、バーガーらもここでの立場と同じものだといえるわけである。

さてそれでは、能率の追求といった観点から近代化を位置付けてみた場合はどうであろうか。実はこの点に関連しては、すでに第3章第1節において次のことを確認しておいた。すなわち、生産性・能率・効率性などの概念はバーナードやサイモンらの議論[6]の中で曖昧に位置付けられているということ、そして、そうした概念はまさに公式構造の中で定義されていることがある、ということである。ここではそれらをふまえ以下のことを指摘するだけで十分であろう。つまり、効率にしろ能率にしろそれらは本質的には想像的なものであり、その意味で近代は前近代的な要素を依然として備えている、と。

例えばC．カストリアディスが明らかにしているところによると「歴史は生産的ないし創造的想像力をのぞいてはありえないし、考えられない」[7]。彼の観察ではこれまでの「あらゆる」社会は、「集団としてわれわれは何者なのか、相互にわれわれは何であるのか、どこに・何の中にわれわれはいるのか、われわれは何を望んでいるのか、われわれは何を求めているのか、われわれには何が欠けているのか、といういくつかの基本的な諸問題に答えを与えようとしてきた」[8]。そうすることによって社会ひいては個々人は自己存在を明らかにしてきたのだが、カストリアディスにいわせれば重要なのは、その際に定式化される「問い」や「答え」それ自体がすでに想念的な性質を帯びているという点である。近代的合理性の典型たる経済の分野では、「ニーズ」という概念ーそしていまの文脈でいえば効率や能率性といった概念ーも実のところ社会的な想像物でしかない。「単なる『基本的ニーズ』の充足という段階をとっくの昔にすぎてしまったシステムにおいては、生産と消費の成長を続けていく理由は、もはや合理性のなかには見出せず、量的な成長を社会の目標として位置付けるような想像的意味の中にしか見出せない」[9]。この点で近代世界の生活については、「古代のあるいは歴史的な文化のどのようなものとも同じだけの、想念上のものに依存している」[10]と考えられるわけである。

またR．ニスベットなども、カストリアディスほど急進的ではないにしても、私達の経験がメタファーを使用しつつ「想像すること」に根差したものであるとの主張を展開している[11]。それらを詳述する暇はないが、要約すれば、「概念化および抽象化という精神の力」が私達の歴史において一貫して不可欠のものでありつづけた／ているというのである。その意味では、近代と前近代の類似性がやはり指摘できるであろう。そしてこうした指摘をふまえる限り、それらの連続性に注目して議論を展開しているマイヤーの立場は決して特異なものではないように思われる。つまりカストリアディスやニスベットらの主張によっ

ても、ここで依拠しようと思う公式構造に関する視点が間接的ながら支持されていることが首肯されるであろう。

さて以上のようにいえるとすると、第2章で示唆しておいた仮説の検証が次に着手されるべき作業としていよいよ浮上してこよう。それが「進歩」というものであれ「公平」というものであれ、ひとびとの志向する究極的価値・道徳的権威を可視化したものが組織の公式構造だというならそれは、ひとびとが連帯感を抱くという事象とどのように関係しているのだろうか。

まず指摘しておく必要があるのは、公式構造は本質的にはひとびとの一挙手一投足を統制・規定するようなものではない、ということである。このことは意外な見方だと思われるかもしれない。というのも私達はふつう、公式構造を記述するのが組織創設者・リーダー・監督者など一言でいうなら権力をもち支配的地位にある特定の者であり彼らは何とかして他の関係者を被支配者・従業員として統制・動員せんと細かい規定を準備する、というイメージを抱いているのだから。しかしマイヤーの議論に依拠するここでの立場からいえば、そうしたイメージを維持し続けることは不可能であるように思われる。

すでにみてきたように、彼の指摘によればコスモスーここでは「進歩」「公平」観念の作るそれーは本来抽象的で漠然としている。このことは、コスモスをいかに具体的に明文化しようとその記述とは別の記述の仕方が幾通りもありうるということを意味している。つまり、コスモスについての記述が具体的になればなるほどますますその記述の「レトリカルな性質」[12]が前面にでてこざるをえないのである。被支配者・従業員の目には具体的な記述はもはや、支配者・監督による（コスモスの）恣意的な解釈としてしか映らない。それは、コスモスを支配者・監督の個人的利益・選好に基づいて書き直したという点で不純なものだとすらいえよう。こうした不純性を内包する記述を前にして、いったい誰がみずからの存在論的意味などよみとろうとするだろうか。このような場合行為するにあたって被支配者・従業員は、記述された字句すなわち公式構造を自分なりに理解し直そうとする。そうすることによって彼らは、その公式構造を出現に至らしめた究極的価値すなわち、公式構造の背後に控えている精神的コスモスに彼らなりに近付こうと試みるわけである。

可能性としてはもちろん、逆に記述が抽象的なものにとどめられるということも考えられるだろう。そうすることで「進歩」「公平」といった価値のもつ究極性・絶対性を出来る限り保存できる一言い換えればコスモスを変にいじらずにそのままの形で可視化したものとして、自分の行った記述に説得力を与えることができる一ため、組織創設者や監督者はむしろ好んで抽象性に富んだ公式構造を準備するとすらいえるかもしれない。このような場合には被支配者・

一般成員による我流の解釈が基本的に許されることになるのだが、このことが［各自の利益に都合のいいように解釈する］ということを意味しているのではない点に注意する必要がある。

マイヤーが主張を展開するにあたって大前提としたのは、ひとびとが精神的コスモスを常に必要とし「各人がそれぞれに道徳的立場をもっている」[13]ということであった。この前提をここでも受け入れるとするなら、彼らは彼らなりに自己存在に意味や意義を与えてくれるような究極的な価値をその記述からよみとろうとする、と考えるべきだろう。つまりいずれにしても結論として導き出せるのは、記述がひとびとの行動を統制するようなものにはなりえない、という点なのである。「（組織）構造とはこの意味で、完全に合意を獲得するような(completely consensual)ものでは決してない。違う観点からみた、同じ構造についての違う定義や記述というものがいつも存在している」[14]。

以上の点をふまえた上で改めて公式構造をとらえ直してみると、それがもつ（人によって作成されたものと言う意味において）人工的な性格もたいして目立たない、ということがいえるように思われる。つまり、それが具体的なものであろうと抽象的なものであろうと、公式構造はその「人間くささ」をはるかに希薄化されていると考えられるのである。公式構造について「人工的」な色彩や「人間くささ」が表立っては意識されないというのは、いうまでもなく、それが神にも通じる究極的価値を実体化しているという点である種の超人性を帯びているからにほかならないのだが、このように公式構造をとらえるなら、ひとびとが「われわれ」なる連帯感を想像する際にそれを媒体として利用するという見解も理解しやすいものになるのではないだろうか。ここで第２章で取り上げたアンダーソンの議論を思い返していただきたい。アンダーソンが指摘していたのは、存在論的な手ごたえをひきだすべくひとびとが近代において国民を想像するようになったということであった。この議論のうちとりわけいま注目したいのは、ひとびとが国民の想像にあたって「心からの自己犠牲的な愛」[15]を抱くという論点である。彼によるとそれには「言語の原初性」が大いに関係している。「いかなる言語であれひとは誰も、言語がいつ生まれたのか、その誕生日を知ることはできない。それぞれの言語は地平なき過去からぼうっと浮き出てくる。知恵をもつ人が話す人であるかぎり、言語の起源が種それ自体より新しいと想像することは難しいだろう。こうして言語は、他の殆どいかなるものよりも深く現代社会に根を下ろしているように思える」[16]。つまりアンダーソンが強調せんとしているのは、言語が生得的・宿命的なものであるゆえそれを媒体として想像される国民も「純粋性の観念をともなって」いるということなのである。「それが選択されたものではないというまさにその故に、無私無

欲の後光がさしている[17]。だからこそひとは「自ら選んだのではない自分の国のために死ぬ」ことも いとわないほどの愛着を感じるのだ、とアンダーソンは説明してみせた。もちろん可能性としては、生得的でない他の言語を習得する、ということも当然ありうるわけだが、「人生には限りがあるから」じっさいには「すべての言語は一定のプライバシーをもつことになる[18]」のである。

アンダーソンが言語に込めたこうした純粋性を、これまでに確認してきた公式構造のもつ超人性にもみてとるのはそう無理なことではあるまい。どちらについても、それと特定できるような個人の意図や選好とはおおよそ無縁なものでありそれゆえに一種の宿命性を帯びている、との見解が成立しうるのだから。そして、まさにそれゆえにひとびとは、「われわれ」を想像する際の媒体として公式構造を利用するのではないだろうか。つまり、公式構造が「作られたものであるのもかかわらず」連帯感形成を担いうるのはこうした事情によるといえるのではないだろうか。これは、第2章で提示しておいた仮説ーすなわち、ひとびとが共同性を意識するのは公式構造そのものの側にもそれなりの性質が備わっているからだ、というものーを補強するものだと思われる。

第2節　想像された共同体としての組織

実はこれまでみてきた過程で明らかになったのは、公式構造を備えた組織すなわち公式組織を国民同様に「想像された共同体」として把握することができるということにほかならない。第2章で取り挙げたようにディトマソが国民と同じに扱っていたのは「組織文化」だったのであるが、いまや、やや錯綜してきたかの観があるこれらの概念を以下のように整理することができるだろう。「組織」とは記述された公式構造から成員が想像する連帯感であり、それは広義の「組織文化」に等しい、と。なによりも大切なのは、それが「想像されたもの」だという点である。この意味において「組織」は、「国民」ときわめて近い関係にあるといえる。

いま指摘したことは、従来の組織研究からみれば到底受け入れがたいものかもしれない。というのもこれまで、組織とりわけ公式組織は何か具体的な目的のために作られた道具だと考えられていたのだから。しかし、そうした考えが現在にいたるまで一貫して「目的」の特定に失敗してきたということに注意する必要がある。このことが示唆しているのは、組織にはそもそも目的など存在しないのではないか、ということではないだろうか。道具的組織観におそらくもっとも一致すると思われる軍隊組織ひとつとってみても、最近次のような指摘がなされている。「海兵隊の中核価値は、ブーツキャンプでたたき込まれる

義務に対する献身すなわち忠誠に象徴されるような、神・合衆国・海兵隊そして仲間に対する信頼を基盤とする自己犠牲である[19]。この記述における「中核価値」とは、組織分析の分野では普通「組織目的」や「目標」として呼びならされているものである。引用箇所から明らかなのは、軍隊の中の軍隊といわれるような海兵隊ですら明確な目的など有していないということであり、そこでは「真・善・美というような普遍性[20]」が「追求」されているらしいということである。この観察はそれほど異質なものだろうか？．おそらく答えは否ではないだろうか。近代化に関連してこれまでに確認してきたことを想起してみるとよい。

私達が考えてきた近代化とは、私的な生活と公的生活の分離すなわち「両親からのみならず自らの過去を構成しているもろもろの大きな共同体や伝統からも自らを分離して、自律的な独立独行のうちに『自己をみつけること』[21]という一面を確かに含んでいるのだが、それだけでなく同時に、「共同体や伝統に積極的にアイデンティティーを見出すことによって」自己を充実させようという一面も含んでいるのだった。これらの点をふまえるなら、「その把え方が聖なる時間と聖なる空間という原始的な観念から進歩とナショナリズムという近代的な理念に変化したとしても」、「宗教的な象徴体系」が「空間と時間の同一性の意識を与えるように作用する[22]」ということが比較的容易に理解できるように思われる。ここでナショナリズムと並んで「進歩」が挙げられているのはきわめて意味深いものがある。共に“ひとびとに存在論的意義を保証するものとして想像される”という点に注目して組織と国民を同一線上に置くここでの見解を、あたかも裏付けしているようではないか。

しかしそうだとすると、ここで次のような疑問が沸いてくるかもしれない。少なくともアンダーソンが明らかにしていたところでは、国民は排他的なものでありかつ「深い愛着」をひきおこすものだった。これらの点は組織についてどう説明されるだろうか。以下ではこれらに答えるという形で、本考察の骨格をなす「組織化された無秩序」に関して一つの像を素描してみることにしたい。それに際しては、なによりも先にまず、国民の排他性についてのアンダーソンの説明をみておく必要があるだろう。

まず注意すべきなのは、国民への愛着が単に言語の原初性のみでなくある程度は物理的空間性によっても支えられているということである。つまり国民が「限られたもの」として想像されるのには、「国境」が大いに関係しているのである。クレオール人ー彼らは宗主国スペインと「言語・出自を共通にする」にもかかわらず、しかもその多くは出版物にはどちらかというと無縁であったにもかかわらず、「我々国民という観念を発展させ」「スペインを外敵と再定

義することになった」のであるが一の例を引きながらアンダーソンがまずはじめに着目したのは、「『自然』地理的、あるいは政治的・行政的市場圏」という要因である。「南アメリカにおける行政単位の形成は、本来かなり偶然的・恣意的なもので、そのときどきに行われた軍事的征服の空間的限界を定めたものにすぎない。しかしやがてそれらの単位は、地理的・政治的・経済的要因の影響下に、しだいに確固たる実体となっていった」[23]。

もっとも彼は、それらの単位は「それ自体としては」愛着を生み出すものではないと、慎重に言い添えてはいるのだが。つまりアンダーソンの分析するところによると「空間的限界」すなわち「行政単位」に対してひとびとが愛着を醸し出すのは、旅や巡礼というものによってそれらの内部を動き回るからなのである。ここでいう旅や巡礼はなにも宗教的なものに限らない。いやむしろ、役人の地方への赴任・異動といった「世俗的な」旅こそが国民意識の生成にはより重要だとすらいえるのかもしれない。「彼は、五等級の役人としてA町に派遣されて役人としての経歴を開始し、四等級で中央に戻る。ついで三等級でB州に赴任し、さらに二等級でC副王領に行き、最後にはその巡礼を一等級で首都において終える。・・・彼はその上昇螺旋の道程において、意欲的な巡礼仲間としての同僚の役人たちに出会う。彼が聞いたこともないような場所、会いたいとも思わない家族出身の同僚の仲間たち。しかし彼らと行を共にするうち、そしてとりわけ単一の国家語を共有するとき、相互連結の意識ー（なぜ我々は・・ここで・・一緒にいるのか）ーが芽生える」[24]。

以上のことからわかるのは、可視的言語すなわち出版物によって生成される「われわれ」という連帯感に限界的な性質を付与するのが空間的な移動による地理的な限界の確認という経験だ、という点である。つまり巡礼によって、地理的限界が実在するのだと意識されるようになりその意識が、生得的な言語と相俟って、想像される「われわれ」に否定しがたい実在性を与えるというのである。そしてこの論理を、組織としての「われわれ」という想像について当てはめて考えるとき言えるのはおそらく、組織が［国民と比較した場合には］ひとびとの愛着をそれほど獲得はしない、換言すれば、「限られたもの」としての性格ははるかに後退している、ということであろう。

第一に、成員の想像をかきたてる媒体つまり公式構造自体が、既にみたように、普遍的・抽象的・究極的な観念を背景に成立したものであるために、ある種の超空間性を帯びている。「進歩」や「公平」といった観念は、国境のこちら側では支持されているがあちら側ではそうではない、という性質のものではない。つまりこうした「普遍的教理」「普遍的イデオロギー」は、あらゆる地域・分野に普及していくことによって「世界的規模」の均質・収斂・同型化を

引き起こしうるものなのである。いうまでもなくここには、それらの概念が抽象性を内在しているということがからんでいるのだが、こうした概念を可視化したものであるだけに公式構造は、超地域的な類似性をも見せている。このことを理解するには、例えば「ボランティア」や「地球環境の保護」や「男女差別の撤廃」といったテーマの“流行”を見るだけでも十分であろう。そうしたテーマは、国にしろ各行政機関にしろ企業にしろ学校にしろ実にさまざまなところで、規則（『男女雇用機会均等法』『ボランティア休職制度』）・人事階層制（『リサイクル推進本部』『セクハラ対策室』）において明文化され法制化されつつある。これは裏返せば、公式構造が（人工性だけでなく）空間的限定性をも克服しつつあるということを意味しているように思われる。㉕

第二に、成員の物理的移動すなわち「世俗的巡礼」自体が、今日はるかに頻繁化・拡大化しつつある。政府間交渉の常態化・多国籍企業の世界的展開をみてみるとよい。役人にしろ社員にしろ成員は、国境というものに殆どとらわれることなく文字どおり世界中を飛び回っており、あるいは最近ではパソコンやインターネットといった通信網を駆使して互いの物理的距離を極端に短縮している。ある人物が［いまここに］いるからといって彼は、別のところにいる他の人物と話ができないわけではないのだ。しかもこれらの事態に加えて、新聞・テレビ・ラジオ（場合によっては映画）といった従来からの手段の驚くべき充実も忘れるべきではない。これらは、当事者と非当事者・前線と後衛の区別を曖昧にする作用を以前よりも一層強めてきている。人はいまや茶の間にいながらにして、地球の反対側で起こる内戦や飢饉・地震といった自然災害や事件・事故を殆ど同時進行の形で見たり聞いたりしている。自分があたかも［そこ］にいて行動しているかのような疑似体験の感覚を、誰もが容易に抱くことが可能なのだ。これらのことをすべて考量するなら、［いま／ここ］といった時空の限界を今日のひとびとはさほど意識してはいない、といえることがわかるだろう。これに、公式構造自体が抽象的で普遍的な内容のものでありそれゆえ世界的な類似性を見せつつある、との先の指摘をかさねてみよう。結局のところ明らかになるのは、公式構造から想像された「われわれ」は超空間的な色彩を帯びているということであり、ひとびとがその想像物にはそれほどの愛着を駆り立てられないということではないだろうか。今日頻繁に耳目を引くようになった“地球市民”“世界市民”といった表現は、こうした事情を典型的に物語るものではないだろうか。もちろんいうまでもなく、こうした漠然とした帰属意識は、日常性が危機にさらされ不安が高められた状態下ではにわかに明確なものとして自覚されるようになるのだが。

最後に以上の点を、本考察で扱う「組織化された無秩序」という概念にあら

ためて引き付けて考えておくのがよいだろう。ひとびとに思い描かれる連帯感の本質はいったい何か。ディトマソの議論を吟味していく過程でも確認できたようにそれは、「自己犠牲」というものであると考えられる。奇しくも、本節冒頭で引用した海兵隊に関する記述にもこの単語は登場していた。ちなみにその記述は以下のように続いている。「…その忠誠や自己犠牲は、言葉を換えていえば、利己主義ではなく、利他主義である。海兵隊の場合それは、仲間に対する愛ではないだろうか。」[26] この観点をふまえるなら、人は「われわれ」という共同体を想像することによって、自己の個人的選好・私利の露骨な追求を中断させるような心的メカニズムを作動させていることになる。このメカニズムの有無や真偽それ自体を問題にするのであれば、それは心理学にまかせるのが適切であろう。序章で述べておいたように組織研究としての本考察が明らかにせんと取り組んできたのは、そうした心理的傾向が仮にみられるとしてその傾向が、きわめて組織的な事象である公式構造の成立・存在といかなる関係をもっているのか、という点である。そしてすでに繰り返し強調してきたようにこの「われわれ」という意識は、普遍的価値ー進歩であれ公平であれあるいは「正義・勇気・自由・愛など」であれーが公式構造として可視化されることによって生み出されるものだと考えることができる。この普遍的価値の内容を特定しようと試みてもあまり意味はないだろう。もともとそれは、抽象的で漠然としたものでしかないと考えられるのだから。

むしろそれよりはるかに重要だと思われるのは、こうした究極的な価値が後から作られる連帯感すなわち公式構造を媒体として想像される「われわれ」とは画然と区別できるようなものではない、という点の確認であろう。進歩にしろ愛にしろ正義にしろもともとは具体性を欠いた空虚なものである。つまりその内容はひとびとの想像で満たされているにすぎない。この意味では、こうした究極的価値もまた想像の産物だといえるわけである。

自らの行為を方向づける“価値”を実は自分自身で作り出しているという図式。こうした観点で組織事象をとらえる場合それは、成員が機械的に規則に従うとみる古典的な組織分析の欠陥のみならず、各成員が恣意裁量を堪能しているとみる非公式集団研究の難点をも越えた組織分析の道を開くものだといえるように思われる。かつて非公式集団研究は、組織が組織たるゆえんいいかえればひとびとの共同体としてのまとまりを[27]うまく説明できなかったために鋭い批判を浴びたのだが、ここでみたように、ひとびとが公式構造の内容を突き抜ける形で世界社会の一員としての帰属意識とでも呼べるものを（なんとはなしにではあるが）抱いていると考えるなら、そうした批判もかわすことが十分可能であろう。

終章　むすびにかえて

この論考では、「組織化された無秩序」というきわめて“奇妙な”概念を、公式構造が成立するメカニズムに注目しつつ考えてきた。その際に「公式構造」というものを、「業務内容や人事・階層制などのついての規定」を表すものとして用いてきた。こうした点も含め、組織研究全体からみたここでの試みの位置というものを簡潔にみておきたい。

承知のように、組織研究においては「公式構造」に相当する術語として「公式組織」「官僚制」「官僚制組織」などがあり、どちらかというとこれらの方が「公式構造」よりもなじみがあるという点は否定しようがないのだが、ここでは敢えてそれらを用いることはしなかった。その理由は比較的単純なものである。第一に、意味を限定できるからである。ウエーバーの議論を検討する際にもすでに示唆しておいたように、非能率的な業務遂行の手段・行政機構・官吏による統制や合理的支配ーそしてここには当然、抑圧と支配のための仕組みという側面も込められているーなど実に多義的な内容が、「官僚制」というたった一語で表現されうる。逆にいえば、「官僚制」という用語を用いるやいなや田立に、その多種多様な論点を整理・分類し、自分がこれから論じようとする意味を限定する作業に取り掛からねばならなくなる。概念の精密化という作業は、それはそれで有意義なものには違いないのだが、ただそのためだけに時間と労力を費やすわけにもいかないのである。もちろん、「公式構造」もまたある程度の曖昧さを含む用語であるということは否定できないのだが、「官僚制」のそれに比べたら多義性はより小さいといってよいだろうと思われる。[1] なにしろ、後者は、それ自体が組織学説研究や組織社会学の一大テーマになってきたくらいなのだから。

また「官僚制組織」「公式組織」といった用語を考察の中で本格的に使用するとすれば、まず最初にそれらを定義しておかねばならなくなるのだが、そもそも組織研究が「組織とはいかなるものか」を明らかにすることを究極的課題にしているという点を思い返して頂きたい。考察に先立って「ここでいう組織とは･･･である」と定義するならそれは、トートロジーであるとか論点先取であるとかいった批判を免れないのではないだろうか？。例えばR．スコットは組織を「合理体系」「自成体系」「開放体系」の３つの観点から３通りに定義してみせているのだが、[2] いずれの観点をとるにせよ残りの２つ観点は必然的に排除されてしまう、ということはただちに理解されるであろう。つまり、例えば組織を合理的な道具だと定義するやいなや、組織のもつ非合理的な性質は論じようがなくなってしまうのである。こうした問題を避けるためにも、ここで

は「官僚制組織」や「公式組織」ではなく「公式構造」という用語を採用しておいた。みてきたようにその結果、「組織」を想像的共同体とみる視点を抽出することができたのだが、この視点は組織研究全般にとってみても意義あるものだと考えられる。

少し前まで組織研究を席巻していたのは「組織」を外部環境との関係でとらえる「開放体系モデル」だったが、このモデルは今日かつてほど注目を集めなくなったばかりでなく、むしろ公然と批判さえされはじめてきている。その理由は「環境」概念の特定の失敗であるといってよいように思う。『組織連関理論』と題した論文集が1980年代に入るころにA．ネガンディによって編まれているのだが、その論文集は次のようなきわめて深刻な告白で閉じられている。「‥一方では、境界（boundary）という概念が組織間の関係を考察する際に欠くことのできないものなのだが、しかしもう一方では、この概念を理解するためのわれわれの理解はぽっかりと抜け落ちている。それゆえ、組織と環境の相互作用や組織連関関係を精緻化するための概念を組み立てる作業にはまったくといってよいほど進歩がない‥‥。③」つまりネガンディが嘆くところによると、組織と環境をどう区分けするかという問題が彼ら研究者を「きわめて不安定な状況」にさらしているのである。境界すなわち組織内部と外部の線引きを前提してきた分析者のこうした自己批判が、以降の研究動向に影響を与えているといっても消して過言ではあるまい。今日注目されつつある組織の自己展開モデルなどは確かに、境界を前提せずに済むという点では意味があるのかもしれないが、組織をあたかも有機体であるかのように見る立場に欠陥があるということもまた否定できないだろう。問題の本質は、組織を空間のメタファーで語ってきたということにあるものと考えられる。

学校を「組織」として語る場合、そこには児童は含まれるのだろうか。保護者も含まれるのだろうか。教育委員会の主事についてはどうだろうか。地域住民や第３セクター職員は行政組織の内部にいるのだろうか。それとも外部にいるのだろうか。ある企業にとっての内部とは、単に社員と同義なのだろうか。出入り業者や下請け企業についてはどうみたらよいのだろうか。これらについて考えていくとき、バーナードの次の指摘には興味深いものがある。「組織は空間的にはまったく漠然としたものであるという印象を多くの管理者はもっているであろう。『どこにも存在しない』というのがその共通の感じである。‥‥（企業などの組織）の位置は間接的なものにすぎない。また政治的および宗教的組織の場合は、単なる位置さえ、かろうじて意識されるにすぎない。これらの体系には空間的ひろがりの概念を用いることができないのである。④」では分析にあたっては、組織をどうみるべきだろうか。バーナード自身はこの点を明

らかにはしていない。空想的・想像的な共同体として組織をみることにより、物理的・空間的実体としての組織観のもつ問題点もクリアできるのではないだろうか。鉄の檻として組織をとらえることにあまりにも慣れてしまったために、こうした組織観はいささか突飛に感じられるかもしれない。しかし、最近の一部の組織研究者が組織環境を“成員の認識により生み出されたもの”と位置付けることに関心を示しはじめたという事実をみるとよい。こうした動きは、成員の想像的な活動が分析の重要な鍵であるという点を示唆しているのではないだろうか。

とはいえもちろん、ここで提出した視点が完璧なものだと主張できるわけではない。ここで主に依拠してきたのはマイヤーの議論なのだが、キリスト教の「神」観念を軸に展開された彼の指摘は非西洋的な文脈においてはたしてどれくらい説得力を有しているのだろうか。あるいはここでは、人が存在論的安心感を志向するということを大前提としてきたのだが、こうした前提は妥当なものなのだろうか。残された問題はいずれも無視しえない重要性をもつものばかりであるが、こうしたものについての検討は今後の課題としたい。

注

序章

1 D．クラーク「組織理論；研究における新興パラダイム」『組織理論のパラダイム革命』（寺本義也ほか訳）Y．リンカーン編　白桃書房1990 P.74

2 同書P.49

3 同書P.54

4 同書P.80ちなみにクラークは古典的パラダイムを指すのに「ウエーバー学派」という表現をしている。これは、今日支配的な組織理論の欠点をウエーバー個人に還元することはできないという意味でも妥当な表現だと思われる。

5 同書P.75

6 第1章における議論をみよ。

7 M．リプスキー『行政サービスのディレンマ』(田尾雅夫ほか訳)木鐸社1986

8 A．ウィルダフスキー『予算編成の政治学』（小島昭訳）勁草書房1972
畠山弘文『官僚制支配の日常構造』三一書房1989など

9 リプスキーらが指摘しているところでは、とりわけ現場において慢性的な人員不足がみられるからである。

10 K．ウエイク「不完全な組織化システムにおける秩序の源泉：最近の組織理論の主要研究テーマ」クラーク前掲書収録P.115～P.153

11 M．コーエン=J．マーチ=J．オルセン「組織的選択のゴミ箱モデル」『あいまいマネジメント』J．マーチ編（土屋守章ほか訳）日刊工業新聞社1992

12 ウエイク前掲論文　クラーク前掲書P.119

13 同論文P.133

14 コーエン=マーチ=オルセン前掲論文P.163

15 クラーク前掲論文P.73

16 批判は主に次の2点に要約することができる。すなわち、均衡や存続をいまだかつて定義できないでいる、組織に擬人法を適用している、と。同様の批判は、組織学習論といわれるアプローチにも向けられている。「組織が学習するというのは比喩であって、学習そのものの主体は、あくまでもその組織の中の個人である。分析レベルを移行することが新しい洞察をもたらす利点が弊害を上回る場合にのみ、レベルを越えての同じ概念の使用を限定すべきであろう。」金井壽宏「統合概念にまつわるクロスレベルイシュー」組織科学29－4 1996

17 ウエイク前掲論文P.118

18 マーチ=オルセン『組織におけるあいまいさと決定』（遠田雄志ほか訳）有斐閣1986　P.57

19組織研究とは組織構造の属性を考察対象にしたものであって、個人の心理を扱うものは本来組織研究ではない、とP．ブラウは断じている。詳しくは以下を参照のこと。Blau,"Theories of Organization" in the International Encyclopedia of Social Science Vol.11 Macmillan&Free Press 1968

1章

1 M.Crozier The Bureaucratic Phenomenon Tavistok 1964

2 ibid.P.211

3 日本的特異性に最初に注目したのは、C.Abegglen の The JapaneseFactory The Fress 1958だとされているが、以後多くの論者が論争を展開している。詳しくは、W．フルイン「日本的経営をめぐる国際的論争について」組織科学13ー3　1979などを見よ。

4 国民文化という概念についてトムリンソンは、それが「文化的複数性」をとらえ切れていないと鋭く批判している。J，トムリンソン『文化帝国主義』（片　岡信訳）青土社1993の特にⅢ章参照。

5 Crozier op.cit.

6 ibid,P.211

7 G．ホーフステード『多文化世界』（岩井紀子ほか訳）有斐閣1995 P.12

8 G.Hofstede=B.Neuijen et."Measuring Organizational Culture"Administrative Science Quarterly 35 1990 やM．モーリスほか「組織における社会的差異；フランス西ドイツイギリスの比較」組織科学13ー4　1979 など

9 安積仰也ほか「日本の組織構造」組織科学12ー4　1978

10同論文P.5

11T，ディール＆D．ケネディ『シンボリックマネージャー』（城山三郎訳）新潮社　1987

12T．ピーターズ＆R．ウオーターマン『エクセレントカンパニー』（大前研一訳）講談社　1983

13E.Schein Organizational Culture and Leadership Jossey-Bass 1992

14例えばMoranらは組織文化と企業文化を別の概念で把握しようとしているがその区分けが相対的なものでしかないということに注意する必要がある。詳しくはE.Moran.et"The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate" Human Relations Vol.45 1992

15加護野忠男ほか編『リストラクチャリングと組織文化』白桃書房1993 P.67

16河野豊弘『変革の企業文化』講談社現代新書1988 P.15

17Schein op. cit. P.12

18加護野前掲書参照

19例えばP．ブルデュー「世論なんてない」『社会学の社会学』（田原音和監訳）藤原書店1991やL.Hill"Taking Bureaucracy Seriously"Hill edi.The State of Public Bureaucracy Sharpe1992など。

20河野前掲書P.58

21Schein op.cit.P.15

22K.Gregory "Nativeview Paradigm"A.S.Q.28 1983 やR.Rose "Organizations as Multiple Cultures" H.R.41 1988 あるいはS.Sackmann et."Culture and Subculture" A.S.Q.37 1992などを見よ。

23いわゆる組織学習論と総称されるアプローチである。主なものとしてK.Starkey edi, "How Organizations Learn " Thomson Buisuness Press 1996がある。

24野中郁次郎「リエンジニアリングを超えて」組織科学28－1－1994 P.24

25加護野忠男「組織変動と認識進歩」組織科学22－3－1988 P.55

26野中郁次郎「知識創造理論の現状と展望」組織科学29－4－1996 P.79

27加護野前掲論文 P.55

28こうした問題に関する考察は、とりわけ文化人類学の分野で蓄積されてきている。例えばL．ストロース『悲しき熱帯』など参照。

29組織文化論としてこの点に留意したものには、B.Schneider"Organizational Climates " Personal Psychology 28 1975がある。なおギデンスは以下のように指摘している。「社会的行為者のおのおのは本人がメンバーである社会の再生産の諸条件について十分な知識をもっている」「すべての社会的行為者はどんなに温厚な人であっても、自分たちを抑圧する社会形態にある程度気づいている」『社会理論の最前線』（今田高俊ほか訳）ハーベスト社1989のそれぞれP.5とP.77

2章

1 N.DiTomaso "Symbolic Media and Social Solidarity;The Foundations of Corporate Culture"DiTomaso&S.Bachrach ed. Research in the Sociology of Organizations Vol.5 JAI Press P.105～P.134 1987

2 ibid.P.110

3 ibid.P.124

4 ibid.P.112

5 ibid.P.124

6 ibid.P.112

7 ibid. P. 113

8 B. アンダーソン『想像の共同体』（白石隆ほか訳）リブロポート1987

9 同書 P. 59

10同書 P. 81

11同書 P. 58

12同書 P. 58

13同書 P. 29 あるいはP. 41「とはいえ、想像の共同体が、単純に宗教共同体と王国から生まれ成長して、これにとって代わるようになったと考えるのは近視眼的にすぎよう。聖なる共同体・言語・血統の衰退の下では、世界理解の様式に根本的変化が起こりつつあったのであり、これこそが、なによりもまず、国民を『考える』ことを可能にしたのであった。」その変化とはアンダーソンによると、時間感覚の変化である。中世においては「原因結果の無限連鎖あるいは過去と現在との根底的分離」とは無縁なものとして時間はとらえられていたのだが、こうした同時性の感覚は「時計と暦によって計られる」「均質で空虚な」時間という感覚にとってかわられたというのである。

14本論文の３章及び４章をみよ。

15DiTomaso op. cit. P. 106

16ギデンス『社会理論の最前線』前掲箇所

17同書 P. 27

18同書 P. 5

19同書 P. 240　レインは、自分が「存在論」という用語を哲学的な意味においてではなく、きわめて経験的な意味で使用しているのだと強調している。詳しくは、R. D. レイン『引き裂かれた自己』（阪本健二ほか訳）みすず書房1975を参照のこと。なおじっさいには、ギデンスの用いる「存在論的安心」とはレイン本人のものより意味が広いといってよいかもしれない。ギデンスによれば「存在の本質に関する安心とは、殆どの人が自己のアイデンティティの連続性に対して、また、行為を取り囲む社会的物質的環境の安定性に対して抱く確信をいう。信頼という観念にとってきわめて重要な、人とものごとの有す信憑性に対する意識は、存在論的安心感の基盤をなしており、それゆえ両者は心理学的に密接に関係しているのである」。詳細はギデンス『近代とはいかなる時代か』（松尾精文ほか訳）而立書房　1993 P. 116を参照されたい。

20DiTomaso op. cit. P. 114

21ibid. P. 110

22ibid. P. 124

23ibid. P. 125

24ibid. P. 126

25ibid. P. 127

26なおDiTomasoは、論文"Sociological Reductionism from Parsons to Althusser" American Sociological Review 47 1982において彼らの主張について詳細な検討を行っている。

27ギデンス『社会理論の最前線』P. 57

28DiTomaso op. cit. P. 128

29従来の組織研究では、成員行為は専ら誘因ー貢献の図式で論じられているのだが、この図式が内在している功利主義的仮定が組織事象には妥当しないとの批判も多い。こうした視点が後で見るウエーバー流の古典的組織論の土台を形成しているということは改めて指摘するまでもないだろう。

30マーチ＆オルセン『組織におけるあいまいさと決定』の第４章以降

31同書P101

32J. Dutton&J. Dukerich&C. Harquail"Organizational Images and Member Identification" A. S. Q. 39 1994

33ibid. P. 239

34アンダーソン『想像の共同体』P. 58

35同書P. 59

36同書P. 133

37同書P. 18

38G．ジンメル『集団の社会学』（居安正ほか訳）ミネルヴァ書房1973における社会圏の交差という概念を思い出してみるとよい。

３章

１ウエーバー『支配の社会学 I』（世良晃志郎訳）創文社1979 P. 91 邦訳には濱島朗によるものもあるのだが本論文では世良訳を採用した。これに特に深い意味はない。

２同書P. 91

３M．アルブロウ『官僚制』（君村昌訳）福村出版1976 P. 53

４同書P. 56

５分業と分権についてもウエーバーには混同が見られるようだ。C．オッフェによると、ウエーバーにおけるこうした曖昧さが「つい最近まで文献学的・理論的な論争のきっかけであった」。オッフェ『後期資本制社会システム』（寿福真美編訳）法政大学出版局1988 P. 122以下参照。

6 C．バーナード『経営者の役割』（山本安次郎ほか訳）ダイヤモンド社新訳版1991の第７章「公式組織の理論」を見よ。彼は組織の存立要件として「有効性と能率」を挙げているが、彼のいう「有効性」とは「協働行為の確認された目的を達成することであり、達成の程度が有効性の度合を示すのである。」ここで「確認された」が、公式構造として記述されたという意味で使われていることに注意されたい。これは本論文34ページでまさに指摘していることである。

7 同書３章を参照。

8 H．サイモン『経営行動』（松田武彦ほか訳）ダイヤモンド社1989新版

9 J．D．トンプソン『オーガニゼーション・イン・アクション』（高宮晋監訳）同文館　1987のP.66以下参照のこと。

10 A.Gouldner"Discussion"American Sociological Review"13 1948 P398

11 リプスキー『行政サービスのディレンマ』P.78

12 P.Blau　The Dynamics of Bureaucracy　Chicago 1955

13 例えばウエーバーの触れているカリフ国家の例を思い返してみるとよい。本論文37ページを見よ。また逆に、分権化が進行するほど生産性が上がるとの指摘すらなされている。そのように指摘したものに、J．リップナック＆J．スタンプス『チームネット』（鶴田栄作監訳）富士通ブックス1994など。

14 安積仰也ほか「日本の組織構造」組織科学12－4　1978 P.2

15 同じように複数の読み方を許すものとしてマルクスがいる。例えばGouldnerは、それが行為論としても構造論としてもよめるとして、それぞれの視点を確認してみせた。The Two Marxism;Contradictions and Anomalies in the Development of Theory　Seabury Press 1980

16 ウエーバー「支配の社会学」P.91

17 同書P.107

18 同書P.74

19 同書P.84

20 同書P.84

21 同書P.88

22 同書P.89「需要は、量的にも質的にも、供給に見合いながら増加している。もし、対象者が固定されていればありえないことであるが、対象者は一層多くの、そしてより進んだサービスを求めるようになるであろう。」こうした点についてリプスキーは『行政サービスのディレンマ』において詳しく分析している。とりわけ第３章を参照されたい。

23 ウエーバー前掲書P.140

24同書P.140
25同書P.106
26同書P.109
27同書P.99
28同書P.93
29同書P.28
30同書P.60
31この「用具」というのはなにも実体的な物体を意味するわけではもちろん、ない。
32同書P.50
33同書P.64
34同書P.98 なお、官僚についていわれる秘密主義・文書主義も、こうした視点からみると、よりよく理解できるように思われる。
35ウエーバーが規則というとき、それは各階層間の権限を規定するものとしていわれることが少なくない。もちろんこれは、彼自身の概念の混乱によるものにはかならない。
36ここには、教育による資格観念の普及というものも関係しているというべきであろう。
37「（訓練された無能力といった）ヴェブレンやデューイの概念が指しているのは根本的な二価性であって、どんな行為も、それが何を達成するかの見地から考えてみることもできるし、また何を達成しえないかの見地から考えてみることもできる。･･･ウエーバーの論議は、ビューロクラシー構造が達成するもの、すなわち正確さ・信頼性・能率ばかりに関心を払っているが、この同じ構造は（この）二価性が提供するもうひとつの視角から検討することもできる。」R．マートン『社会理論と社会構造』（森好夫ほか訳）みすず書房1964 P.182もっともここでみるように、ウエーバーの議論自体にも幾つかの視角から検討可能であろう。とりわけアメリカを中心とする経営学・組織研究において、ウエーバーが官僚制を「合理的機械」と見ているという言説が普及・支持されている一因としては、彼の著作の紹介のされ方があるのかもしれない。承知のようにその議論を紹介したのはパーソンズらであるが、それは翻訳というよりもパーソンズによる文献解読といったものにはるかに近い。
38ウエーバー前掲書P.92
39主なものとして次の論文がある。“Myths of Socialization and Personality”1986 in Reconstructing Individualism T.Heller et.edi.Stanford U.P,

1986 "Self and Life Course"1986 in Institutional Structure G,Thomas et,edi,SAGE 1986 "Social Environments and Organizational Accounting "1986 in R.Scott et.edi. Institutional Environments and Organizations SAGE 1994 "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account " 1987 in Scott ibid, "Institutional and Organizational Rationalization in the Mental Health System "1986 in Scott ibid. "Conceptions of Christendom ; Notes on the Distinctiveness of the West" 1989 in M.Kohn edi.CrossNational Research in Sociology SAGE 1989

40Meyer "Ontology"P.21

41ibid.P.25

42"MentalHealthSystem"P.220

43"Ontology"P.21

44実はこうした神概念は左翼の代表的論客カストリアディスによっても用いられている。詳しくは『社会主義の再生は可能か』（江口幹訳）三一書房1987の特にP.298以下参照のこと。

45Meyer"Ontology"P.25

46ibid.P.18

47"Christendom"P.403

48"Ontology"P.23

49ibid.P.26

50それゆえMeyerが反合理主義者であるとか保守主義者であるとかいうことは不適切であろう。むしろカストリアディスとの共通性すら指摘できる。

51"Ontology"P.27

52Meyer"Conclusion;Institutionalization and the Rationality of Formal Organizational Structure" in Meyer et,edi, OrganizationalEnvironments SAGE 1992 P.261

53"Institutionalized Organizations ; Formal Structure as Myth and Ceremony " in A.J.S.83 P.340--P.363

54ibid,P.343

55注の53を見よ。

56ibid,P.342

57ibid,P.343とP.341

58ibid,P.355

59ibid,P.343

4章

1小野豊明「カトリック教会の組織」組織科学15--1　1981P.12

2R.ブラウン『テクストとしての社会』(安江孝司ほか訳) 紀伊国屋書店1989 P.61

3R. ベラー『社会変革と宗教倫理』(河合秀和訳) 未来社1981 P.51

4P. バーガー『聖なる天蓋』(薗田稔訳) 新曜社1979 P.38

5同書P.135　なお彼自身定義の違いが本質的な問題でないということに言及している。同書末尾の補論「社会学における宗教の定義」参照。

6本論文34ページ。

7カストリアディス『社会主義の再生は可能か』P.310

8同書P.311

9J.トムリンソンによるカストリアディスの解説。『文化帝国主義』P.314

10カストリアディス前掲書P.330

11R, ニスベット『歴史とメタファー』(堅田剛訳) 紀伊国屋書店1987

12J,Meyer "Rationalized Environments" in Scott et. edi, op.cit, P.37

13Meyer"Ontology" in Scott et. edi, op.cit, P.26

14"Conclusion" in Meyer et. edi. op,cit, P.263

15アンダーソン『想像の共同体』P.242

16同書P.248

17同書P.247

18同書P.255

19野中郁次郎『アメリカ海兵隊』中公新書1995 P.194

20同書P.194

21ベラー『心の習慣』(中村圭志ほか訳) みすず書房　1991　P.199

22ベラー『社会変革と宗教倫理』P.249

23アンダーソン『想像の共同体』P.96

24同書P.100

25いわゆるグローバリゼーション現象である。組織研究の観点からグローバリゼーションを論じたものにJ.Urry&S.Lasch The End of Organized Capitalism　Cambridge 1987などがある。

26野中前掲書P.194

27非公式集団研究の代表的なものにM. ダルトン『伝統的管理論の終焉』(高橋達男ほか訳) 産業能率短大出版　1969がある。

終章

1 組織の公式構造概念をめぐっても、もちろんいろいろな見方があるのだが、ここでとりあげることのほどもないように思われる。詳しくは、D. Pugh & J. Hickson et, "The Context of Organization Structure" A. S. Q. 14 1969などを参照されたい。

2 R, Scott Organizations; Rational, Natural and Open systems Prentice Hall 1992

3 A. Negandhi edi, Interorganization Theory Kent UP 1980 P. 260

4 バーナード『経営者の役割』P. 83