The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	組織論における多様なパラダイム
Author(s)	君塚, 大学
Citation	年報人間科学. 1982, 3, p. 95-107
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/6288
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

〔研究ノート〕

組織論における多様なパラダイム

君塚大学

一　はじめに
二　機能主義組織論におけるひとつの問題
三　行為準拠の組織論――シルヴァーマン――
四　三つの代替アプローチ――バレル＝モーガン――
五　おわりに

一、はじめに

これまでの組織論は機能主義的システム論的パラダイムによるものが圧倒的に多かった。組織というものは、特定の諸部分の密接な連関体であり、これらの諸部分によってシステム要件が分担・充足され、内・外の変動に対応して自動的に均衡が回復(homeostasis)されるものである。こうみるところに、そのパラダイムの基本的特徴がある(1)。

たしかに、こうしたシステム論とは異質な例外的研究がなかったわけではない。周知のように、ホーソン実験以後の人間関係論におけるインフォーマル集団を重視する研究、グールドナーA.W.Gouldnerの山猫ストライキの研究、意思決定を中心にみたマーチ＝サイモンJ.G.March & H.A.Simonの組織論、パワー関係を集点にすえたクロジエM.Crozierの組織論などがある。わが邦では比較的早くからマルクス主義の強い影響があったせいか、システム論的組織論がまったくのドミナンシーをもてたわけではない(2)。これに対し、西欧、とくにアメリカではパーソンズT.Parsonsの強い影響のもとで機能主義的システム論的組織論が支配的であったといわれる(3)。

ところが、このシステム論的パラダイムにもとづくアプローチでは捉えにくいことがある。それは、例えば、組織の諸部分（最終的には個々人）が相対的に独自な目的を追求し、組織からの役割期待に単純に同調するわけではないこと、組織目標はかならずしも自明ではなく、すべての成員に合意されているとはかぎらないこと、諸部分のあいだの関係は自動均衡回復的ではなく、作為的なコントロールに依っていることなどの諸現象である。

そこで、システム論的アプローチに代わるものが出てくるのも蓋し当然の成り行きと言えよう。その一つは行為論的あるいは解釈的アプローチと呼ばれるものである。これは、諸部分・諸個人の意識的な状況定義や目標設定、手段選択、実行などの相互行為過程とし

て組織を下から見ようとするものである。組織に関わる個々人は、単なる「組織人格」ではなく、それぞれの個人史と知識ストック、価値意識や目的志向性をもっている。これらの人間たちによる相互行為を介して創発する構造として、このかぎりの意味において組織が成り立つと見られているのである。したがって、このアプローチは、組織を既に創発してしまった構造としてではなく、創発の途上にあり、再創発の過程にある相互行為の積み重ねとして把握しようとするのである。

組織論へのこうした解釈的アプローチに促されて、最近、他のパラダイムからのアプローチの可能性も追求されるにいたっている。この可能性の視点に立って、従来の議論を整理するバレル＝モーガンによれば、こうしたアプローチからの議論は未だ実質的な組織論を形成するにはいたっていない。しかし、芽はすでに出ていると言われる。このノートでは、組織論におけるこれらの多様なパラダイムを俯瞰したい。何らかのまとまった結論を導くことに目的があるのではないことを予め断っておきたい。

二、機能主義組織論におけるひとつの問題

組織論ではすでにコンティンジェンシー理論が主流となっている。これと基本的には同じパラダイムに依りつつも、この理論が抱えもつ三つの主要な不満点を明示し、それを克服しようとする野心的な試みが「統合的コンティンジェンシー理論」としてある(4)。指摘された不満点とは、第一に、従来のコンティンジェンシー理論が環境への組織の適合性を分析する際、組織構造のみに注目し、組織過程や個人属性をも含む組織の内部特性全体を考慮していない点。第二に、組織の有効性・機能が組織目標の達成という側面のみから考えられ、「成員の動機の満足や組織的統合の維持という相互に対立をはらむ複数の要件の充足度という視点からとらえ」られていない点。第三に、組織構造が環境に適合しているか否かの識別という静学にとどまり、環境への適応プロセスの動学を欠いていた点である(5)。

ここでは第二の点にのみ注目したい。というのも、第一、第三の点の克服が従来の理論を補完し、完成するのに役立つのに対し、第二の点の徹底的な追求は、逆に、その理論が可能となるための先決要件のひとつに抵触し、その理論を否定しかねないと思われるからである(6)。

第二の点が示唆することは二つありうる。一つは、複数の機能要件があること。いま一つは、組織の有効性は成員たちのあいだで一価ではなく、多価であることである。しかし、ここにおける示唆は単に、バーナード C.I.Barnard の言う有効性（effectiveness）と能率（efficiency）との二元性やパーソンズの言うA、G、I、L要件の複数性について言及しているだけではなかろう(3)。仮に共通の組織目標が合意され、確定されていたとしても、使われた手段の技術的、経済的、道義的性格についての判断のくいちがいのために、effectiveness の判断が成員間で一致しないことがある。また、経験

的にはよくあるように、組織目標が曖昧なとき、または合意されていないときには、なおさらeffectivenssの判断は一致しない。efficiencyの場合、その判断が一致しがたいことは言うまでもない。組織の有効性の秤量は、実に多くの要素が錯綜する複雑な価値判断にほかならないから、成員・関与者のあいだでは単一的・一価的とはなりにくく、対立を含む多価的となりやすい。有効性の判断が一価的となるためには、非常に厳しい条件が必要なのであって、現実にはその条件を充たしにくいものである。第二の不満点はこう読めるのである。

ところで、コンティンジェンシー理論の主要関心のひとつは、コンテクト変数（サイズ、技術など）を含めた広い意味での環境と組織との適合性を特定化することである。では、その適合・不適合を判断する基準は何と考えられているのであろうか。適合関係についてのコンティンジェンシー理論の仮説を検証しようとするペニングス J.M.Pennings の研究を野中らがレヴューするところ[3]で、適合関係を判断する二つの方法が示されている。そのひとつは、大多数の組織は環境適合的な構造をとっているはずだから、統計的モードを示す組織構造が適合的だ、と判断する仕方である。しかし、適合性は必ずしも統計的モードに表示されない、とされ、この方法は正当にも否定される。いまひとつの方法は、「構造と環境が有効性に対しておよぼす効果の交互作用（interaction）」があるか否かの調査による。つまり、相乗的に有効性を結果すれば、適合的だということである。この方法をペニングスのみならず、従来の多くのコンティンジェンシー理論家も、そして統合的コンティンジェンシー理論の提唱者も採用している。

ところが、一方で適合関係が有効性で判定され、他方で、先述のように、有効性判断が多価的であるとき、いったい適合関係という概念そのものが一般的に可能なのか、という疑問がおこりえよう。そして、この問題はさらにコンティンジェンシー理論そのものの権利にまで及ぶと思われる。

適合・不適合の判定ができるためには、あるひとつの有効性判断を採用せねばならない。一つひとつの有効性判断にもとづいて、その各々について適・不適を判定できるにすぎない。つまり、あるタイプの環境に対してはあるタイプの組織が適合的である、というような適合関係の一般化はできないのである。しかるに、コンティンジェンシー理論は一般化をめざす。これは不可能な事ではあるまいか。なるほど、判断の内容はどうあろうとも、形式としての有効性概念がありうるから、適合関係を一般的に命題化することができると思われるかも知れない。けれども、それでは「適合的な組織は機能的に有効である」というような同語反覆以上のことは言えないことになる。コンティンジェンシー理論が求めてきたのはこのような同語反覆の命題ではないはずである。

それでは、コンティンジェンシー理論が適合関係を一般化できると想定するところにはどんな前提があるのであろうか。上の考察から次のことが推論できよう。すなわち、あるひとつの特殊な有効性判断のみが当該組織にとって有意味であって、他の有効性判断は採

るに足りないと暗黙に前提している。あるいは、有効性判断の一価性が自明視されているということである。

前者の場合、実務家的問題関心ならともかく、理論家的関心にとって、それが不当であることは言うまでもなかろう。問題は後者の場合である。有効性判断の一価性を自明視するということは、やや論理飛躍的に言えば、成員・関与者たちの判断の一元性、成員・関与者たちの「組織人格」への還元、利害・価値志向の一致・共同性、協働目標・役割・地位関係の合意、組織自体の客体的存立、外在的・超越的なシステム要件の実在、組織固有の運動メカニズムの存在、これらを公準としていると思われる。つまり、機能主義的システム論パラダイムに立っているということである。

説明すべき点は、このように自明視された前提にこそある。組織の存立・存続ということのなかに、すでに有効性判断の一価性が成り立っていると含意することはできない。たしかに、一価性が成り立っている場合もある。けれども、そうでないこともある。もはや、従来のシステム論が依拠していた一面的な前提に立つことはできない。組織は完成した一価性として存立するとはかぎらず、常に流動性のもとで解体の危機に瀕しつつ不断に（再）創出される過程として把握されるのである。このような視角から、機能主義的システム論の自明の一面的前提を問題化しようとするのがシルヴァーマン D.Silverman の試み(9)である。次節では彼の主張をみよう。

三、行為準拠の組織論——シルヴァーマン——

シルヴァーマンによれば、社会学者の間での根本的な論争は客観主義的なシステム論と主観主義的行為論との対立である(10)。ダーレンドルフ R.Dahrendorf が触発した秩序論と闘争論との論争もあるけれども、「真の論争」はこれではない。それは、「組織をひとつの全体システムの問題として超越論的に見て、人間の行為をシステム要件の反映として見る」システム論と「組織を、行為者が自分自身や他者の行為に意味賦与するときに起こる相互行為の観点から洞察する」行為論との対立にある、と彼は言う。

ところが、彼はこの論争に対して鮮明な態度を執っていない。一方では、従来の組織論を主導して来た機能主義的システム論に対して、現象学やエスノメソドロジーのような比較的新しい社会学的準拠枠に依拠する代替的アプローチを対置するのがより生産的だとする(11)。しかし、他方では、双方のアプローチはそれぞれ相対的な利点をもっており、同じコインの表と裏——「社会が人間をつくる」、「人間が社会をつくる」——をそれぞれ強調するものだとして、相互の補完性を認めるのである(12)。

こうしたアンビヴァレントな立場を執りつつも、彼は、人々の状況定義・意味賦与・相互行為を核とする行為準拠論的組織理論を提起する。そのための前提的規準として次の七項目をかかげている(13)。

前提的規準

第一に、社会科学と自然科学的方法との峻別。自然科学的方法は人間から外在的な諸現象を客観的論理でもって解明する。けれども、社会現象は人々の意識的・主観的な行為と切り離しえないから、この解明には自然科学的方法を採用できない。社会科学は、環境に対する人間の意味づけや行為という人間に内在する主観的論理を理解することを方法的な鍵とする。この点で、これは自然科学的方法とは明確に区別されなければならない。こうシルヴァーマンは言う。ここで彼はウェーバー M.Weber からシュッツ A.Schutz に受け継がれてきた理解的方法を採っている。けれども、その「理解」がいかにして可能なのか、そして、「理解」によっていかに社会科学を構成しうるのかについて、彼は十分に論究していない(14)。

第二に、(a) 行動ではなく、行為を研究する、と言われている。彼によれば、社会学は客観的に観察できるデータとしての行動ではなく、社会的行為を理解するものである。それは (b) 意味から生まれる行為である。行為は、行為者による状況への意味づけ、目的志向のもとで選択される。ここでシルヴァーマンは、いわゆる「主観的に思念された意味」を想定している。では、「意味」は文字通り私的に構成されるのであろうか。次をみよう。

第三に、社会的事実としての意味。人々に「共有される意味志向」は制度化され、後の世代には社会的事実として体験される、彼はこうみている。「社会的現実はわれわれがそこで社会化される言語において『先定義』されているのである。」彼は、デュルケームの「集合表象」やパーソンズの「社会化」、シュッツの「類型化」の概念をとりこもうとしている。そうすると、まず、「行為者の主観的な意味づけ」という場合、それは行為者に独自な主体的意味なのか、それとも「集合表象」の現われなのか、区別する必要があろう。「意味」を捉えなおす必要がある。

第四に、意味は社会的に維持されると言われている。意味づけの特定の仕方は日常的な相互行為における不断の再強化によってのみ維持される。このことは、次の五とともに、意味が人々の相互行為のもとで間主観的に支えられていることを示しているわけである。

第五は、社会的に変動する意味である。ここで彼は、周知のバーガー P.L.Berger たちの議論を導入する。すなわち、社会的な意味空間は、革命や文化ショックやマージナル・グループによって変えられるだけでなく、日常の生活においても知識ストックを超える問題的状況によって変えられるのである。

第六に、意味にもとづく説明が必要だとされる。これは前項の一と二からの当然の帰結である。彼は、周知のシュッツのいう「目的動機」と「理由動機」という観点からの行為理解を説明の基礎として主張するのである。

第七として、実証主義の拒否。ここでいわれる実証主義とは、人間の行為を、行為者の主観的な意味づけではなく、外在的な拘束物(例えば、システム要件や社会的事実など)に決定されるものとして説明する方式である。この意味での実証主義の拒否とは、実質的に前項と同じであろう。

このような七項目の規準テーゼは、すでに一九六〇年代にひとつの大きな流れとなった現象学的社会学に棹さすものである。それを今ここで復誦する必要はない。けれども、シルヴァーマンがシステム論の牙城である組織論の領域にあえてその流れを導こうとしたことは、彼も随所で言うように、ともすれば陥りやすい組織の物象視（reification）に警鐘をならすといういみで、意義のないことではない。しかし、要は、その規準テーゼでもってどれほど組織現象を解明できるかである(15)。

相互行為の諸側面

こうした規準テーゼのもとで、シルヴァーマンは、基準的な相互行為を次の点から分析しようとする(16)。

第一に、状況定義と同調の性格。彼はラプトン T.Lupton の著者 On the Shop Floor から多くのヒントを得ている。これは、Wye 服飾会社と Jay 電器会社の事例を素材にして、社会的現実を定義してゆく相互行為のパターンの比較研究である。前者の従業員たちは経営側に対して同調的・順応的であるが、後者では対立的である。ラプトンはこの相異を様々な具体的要因でもって分析する。シルヴァーマンはこれをより一般化するわけである。すなわち、相互行為は、先行する相互行為の帰結としての関係パターンや規範を初期条件とする。これへの行為者の同調の性格や程度は、行為者が状況さに対してもちこむ志向、特に「自明視された世界」観によって規定される。また日常的な体験から得られた自覚的な知識によっても影響される。そして、行為者の状況定義はかれの体験によって不断に再形成される創出的な性格をもつものであるから、同調の性格も不変ではない。

第二に、戦略・戦術。行為者による主観的な状況把握が具体的な行為の内に表現されるとき、それを戦略あるいは戦術といいうる。それは、目的志向性に強く裏打ちされているから、無自覚的に役割期待にそうものではない。しかしまた、文化的規範に違う戦略・戦術は採りにくいことも事実である。

第三の論点は制度化についてである。どのような状況定義・見解が制度化されるのであろうか。シルヴァーマンは次のものを挙げている。（a）行為者たちが共通してもつ「自明視された世界」観に基礎づけられた状況定義。（b）行為者に固有の目的と整合する状況定義。（c）同調をとりつけてきた既成の状況定義のパターンと同型の見解。（d）十分な戦略と資源を援用できる者の状況定義。（e）正当性獲得能力をもつ者の状況定義。これらが制度化されやすいといわれる(17)。

第四に、正当性問題。制度への服従は常に問題を含んでいる（problematic）。安定しているかに見える制度も、時には「ヒーロー、予言者、救済者」によって、あるいはもっと頻繁に日々の生活世界の流れの内に出てくる問題的な状況によって、するどく脅かされている。つまり、正当性問題が常に不可避的におこりうる。こうシルヴァーマンはみている。

第五として、相互行為の複雑さは、ゲーム・モデルでも戦略モデルでも捉えられない、とシルヴァーマンは主張する。ゲーム・モデ

ルは先行する歴史を等閑視して固定的ルールを前提にしているし、戦略モデルは闘争の側面のみを見て同調を見逃すからである。つまり、相互行為は、そのコースが「先規定」されているけれども、同時にルールが更新され、リアリティの新しい定義が創出する過程でもある。

組　織

それでは、こうした相互行為から成る組織はどう捉えられるのか。シルヴァーマンは組織に関する三つの問題をテーマにする。それらは、組織の起源、組織内での行為の性格、組織変動である(18)。

彼によれば、組織の起源を説明するとき、考慮しなければならないのは社会の性格である。システム論は組織を社会の下位システムとして、社会の分化的進化過程に位置づける。これに対し、行為準拠論は、特定の状況定義のもとで特定の目的志向をもつ特定の人や集団によって組織が創立されるとみる。それゆえ、まず問題にするのは、これらの人々は誰か、どんな状況定義か、目的は何かである。次に、その組織の内での期待のパターンや権威のタイプが、その社会に特徴的な知識ストックや創立者の意図とどう関連しているかを問う。ここでシルヴァーマンは、システム論とは逆に、人間の意識的作為の所産としての組織を強調したいのであろうが、それ以上のインプリケーションがどこにあるのかわれわれにはやや不可解である。

組織における成員の行為は、しばしば考えられがちな役割システムへの一体化とはかぎらない、こう行為準拠論はみる。なるほど、役割システムは行為者たち相互の期待の制度化としてある。けれども、それが行為者たちの共有する価値を体現する程度は様々にありうる。すべての者の共有価値か、ほんの一部の者のそれを体現するか、あるいはまったく誰のものをも体現しないかである。こうした役割連関を行為の場として遂行される行為のパターンは、組織への行為者の包絡の仕方によっていろいろ変わる。シルヴァーマンは、この包絡のタイプをエッチオーニ A.Etzioni から借りて、規範的、疎外的、道具的と分けている。また、行為の性格は、仕事上の満足、物質的報酬、安定性確保などの、成員の個人的な目的のあり方にも左右されると言われる。そしてさらに、これらの包絡や目的は、行為者の個人的体験と社会的に制度化された知識ストックをもとにしてなされる状況への意味づけに規定されるのである。つまり、行為は、直接・間接に、役割システム、包絡、目的志向、個人的体験、制度化された知識ストックに規定されるとみられている。

次に、組織変動は、その源泉が組織の外にあるか内にあるかで、形式的には区別される。組織の外部での政治的、法的、経済的などの変動が組織に波及する。また、組織内部での相互行為から、目的達成の挫折などの体験を介して、不同調、新しい状況定義が生まれ、コンフリクト過程を経て組織変動を結果する。シルヴァーマンはグールドナーの山猫ストライキの研究を参照しつつ、こう一般化するのである。

さて、以上の議論は、組織の理論というより荒削りの枠組みというのが適切であろう。このなかで、シルヴァーマンは何を言いた

かったのか。組織が常に行為者たちの状況定義に基礎づけられているというごく当然のことが言われている。しかし、そこには、組織を一旦は状況定義・意味づけに遡って捉えるべきであり、これと切り離して組織を物象視すべきでない、という主張がある。彼によれば、比較的洗練された少数の機能主義者を除いて、多くの組織論者は、「組織が自己を維持し、環境に適応する過程の没意図的・非人格的な性格を強調して来た。このことは、組織を成員の定義や目的と無関係なモノとして捉えるという意味で、組織の物象視（reification）を意味する(19)。」

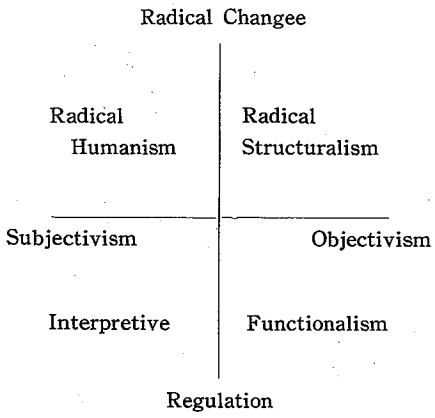
このようなシルヴァーマンの議論は、バレル＝モーガン G.Burrell & G.Morganによれば、組織分析における「機能主義パラダイムから解釈パラダイムへ」の変換を試みるものである(20)。彼らによれば、それは未成就とされる(21)。けれども、それは彼らにとって、機能主義システム論以外のパラダイムで組織論を構成することができるのかどうかを考えるキッカケとなったようである。われわれにあっては機能主義を否定しないこそすれ、満足するものでもない。新たな可能性に目を配りたい所以である。次節で彼らの示唆をみよう。

四、三つの代替アプローチ――バレル＝モーガン――

バレル＝モーガンは、どんな組織論も科学方法論に基礎づけられているとみる。この見方に立って、組織の諸理論の布置を鳥瞰するのである。導入される座標軸の第一は、科学方法論に係わる客観主義――主観主義である。これは四つの下位項目からなる。一つは、存在論で社会実在論と唯名論。二つに、認識論上での実証主義と観念論との対極。三つに、人間存在論において、人間は基本的に外在的社会条件に規定されるとみる決定論と、本質的に意識的な行為主体とみる主意主義との対峙。四番目に、方法論で、現象を諸要素に分析し、それらの連関を測定し、法則化する法則定立的方法 Nomothetic と、「理解」によってのみ社会現象を把握できるとする表意的方法 Ideographicとの対立。これら四つの対極線はそれぞれ独立というより密接な結びつきをもっているから、客観主義――主観主義に一括される。

第二の座標軸は、社会理論上の秩序論とコンフリクト論との対立を源泉とする。バレルらによれば、五〇年代から六〇年代にかけての論争を介して、この対立は終息したかにみえる。例えばコーザー A.Coser のコンフリクトの機能論に典型的に示されるように、コンフリクト論は秩序論に包摂されていったし、コーヘンP.S.Cohen も二つの理論は互いに排他的なものではないと結論づけるようになった。しかし、バレルらは、それは従来のコンフリクト論が十分にラディカルではなかったためであり、いまや、曖昧となった対立点を鮮明にする必要があるとする。そのためにはターミノロジーを変えて「調整 Regulation」論と「ラディカル変動 Radical Change」論とするのが適切だと言う。コンフリクトを経て、社会は計画的に調整されるものなのか、根柢的に変動しうるものなのかという対立

である(22)。



これら二つの座標軸は独立だから、それらをクロスさせて、四つのパラダイムができる。それは、機能主義、解釈的パラダイム、ラディカル人間主義、ラディカル構造主義と呼ばれる(図参照)(23)。

さて、それでは四つのパラダイムそれぞれのもとで、組織論はどんな議論を展開してきたのであろうか。従来の組織論は機能主義のもとで開花し実を結んできた。これは周知であろう。以下では、それ以外のパラダイムのもとでの組織論の現況と可能性とをバレルらの議論に依りつつみたい。

A、組織現象への解釈的アプローチ

バレルらによれば、解釈的パラダイムには唯我論、現象学、現象学的シンボリック相互作用論、エスノメソドロジー、解釈学がふくまれる。これまでこのパラダイムから組織現象は殆ど研究されてこなかったと言われる。前節で記したシルヴァーマンの試みも、実在論、決定論的要素（前提的規準の三）が混在しているゆえに機能主義の枠から脱けきっていないとされている。ところが、バレルらによれば、このパラダイムからすれば、そもそも行為者たちから超越する外在的実在としての組織という概念が成り立たない。それゆえ組織の理論が可能だという観念じたいが自己矛盾なのである。「現象学的社会学者と組織論者とは互いに相容れない異った世界に住んでいるのである(24)。」

こういうバレルらに従って、このパラダイムから組織論は不可能だと結論づけてよいものか。われわれはそうとは考えない。なるほど、このパラダイムの原理からすれば、客観的実在としての組織はないであろう。しかし、行為者たちの相互行為によって成る間主観的存在としての組織が行為者たちにおいても観察者においても概念構成的に考えられるのである。この意味での組織の間主観的形象化の原理論的解明こそ、言い換えれば、組織の存立構造論こそこのパラダイムに相応しいと思える(25)。

B、組織へのラディカル人間主義アプローチ

このパラダイムには、唯我論のある部分、アナーキズム的個人主義、フランス実存主義、批判理論がある。この立場からの組織論はいまのところ萌芽以上のものではないが、それをバレルらは、やや奇をてらいがちに、「反組織論 Anti-Organization Theory」と呼ぶ。なぜ「反」なのかは、このアプローチが現実の組織を、個人と社会の中間にある物象化された（reified）組織であり、人間に解放ではなく疎外をもたらす媒介物だと見ているからである。それゆえこの組織批判の文脈では、組織の特定の経験的形態の詳細な分析ではなく、特定の歴史的全体性（全体社会）の特質を映し出している

「組織化の様式」を把握することが最優先されている。

こうした組織批判をさらに体系的に押し進めようとするバレルらが今後解明すべき点とするのはこうである。

①組織のなかで支配的でかつ最も価値あるものとされている認識様式としての「目的合理性」という概念。

②合理的行為の実行を監視する「ルールとコントロール・システム」。

③人間の能力を豊かにするのではなく、狭い領域に閉じこめ、拘束する「役割」。

④理性的な「討議」ではなく「歪められた意志疎通」を反映する「言語行為」。

⑤こうした役割、ルール、言語行為を労働者が自動的に受け容れる「イデオロギー的機制」。

⑥抑圧ではなく解放する力としての「技術」の再建。

⑦労働、レジャー、稀少性、利潤性などの概念における、人間と世界との関係の「物象化的錯認」。

これらの問題提起でバレルらが照準にしているのは労働組織である。けれども、それらのうちのいくつかはほかのタイプの組織にもあてはまるであろう。しかし、実のところ、これらの問題はすでにずっと以前に提起され、何ら目新らしいものではない。では、すでに解決済みか。基底体制還元論のこたえは別として、これまでのこたえ方の特徴は、対立的な二元的契機の調和あるいは「対抗的相補性」（塩原勉）の追究にみえる。指向性における目的合理性と価値合理性。ルールにおける抑制と可能化。役割におけるKnechtとHerr。言語における権力と自由。イデオロギーにおけるやすらぎと覚醒。技術における冷たさと豊潤。概念における物象化と流動化。しかし、総じて、組織における相剋と相剰（真木悠介）の二元性そのものをコントロールする組織のあり方はどんなものなのか。いまはまだ、例えば自主管理論あるいはアソシアシオン論[26]として示唆されている段階であろう。

C、ラディカル組織論

おだやかならぬ名をもつこの組織論は、バレルらのいうラディカル構造主義からのものである。このパラダイムには、ロシア社会理論、マルクス主義的構造主義、ダーレンドルフやレックスJ.Rex、ミリバンドR.Milibandなどのラディカル・ウェーバー主義が位置づけられている。この組織論もいまだ萌芽的でしかない[27]。バレルらの整理によれば、この組織論での考え方の特徴は、社会構成体としての全体性を強調し、組織とくに経済組織を全体性内部での深い矛盾がもっともはっきりと顕現する場であると見、全体性における危機が組織に波及すると見ることにある。それゆえ、この種の議論は、組織そのものではなく、組織をとりまく全体社会の政治的状況に重心を置く。これを組織論と呼べるかわれわれには疑問であるが、ここで、それを概括しておこう。

これまでの組織論は経営者的問題関心に立って、意識的・無意識的に労働における人間性の毀損に手をかしている。それはまた、マルクスが開示した階級関係やウェーバーが力説した利害や価値をめ

ぐる闘争の普遍性を見逃がし、国家などのマクロ社会的歴史的要因を無視している、こうそれは批判する。

ところで、言うまでもなく、マルクス主義的構造主義とラディカル・ウェーバー主義とはかなり違う知的系統に立つ。バレルらによれば、この違いは組織論の文脈では次の点にある。前者は土台たる経済構造を分析の中心にすえ、そこにおける矛盾を主要な説明道具として、現代社会を独占資本主義と分析する。これに対し、後者は政治的管理構造に注目し、全体社会の権力構造の内での国家装置の発達、行政手段の集中を重視して、現代社会をコーポラティズムとして分析するのである。したがって、コンフリクトや変動の説明が、前者ではカタストロフィ的なアナロジーの形をとり、後者では団体抗争的なアナロジーの形をとっている。

ところで、こうしたバレルらの整理をみてくると、ラディカル組織論には、組織そのものの分析ではなく、組織を包む全体社会の経済的あるいは政治的構造と組織との関係の説明だけがあるかのような印象をうける。事実、彼らは組織分析の研究を何らレヴューしていない。しかし、実際にはそうした研究がなされていないわけではない。例えば、ハイデブランド W.Heydebrand は生産力と生産関係との矛盾という概念を組織そのものに応用しようとしている(28)。組織が内的外的要求に応ずべく組織革新によって生産力を高次化しようとする立場と、既成の組織構造に既得権益をもつ立場との対立的過程として組織を分析しようとするのである。こうした見方で、実際の司法組織における対立を彼は分析する。すなわち、長期間かかる裁判を経ずに急増する係争事件を迅速に解決できる調停制度の導入拡大を主張する司法官僚と、裁判官の勢力範囲を維持し、権威を保とうとするプロフェッショナルとしての裁判官との抗争を分析する。こうした見方は、わが邦ですでによく知られている、矛盾あるいはストレン・ストレスの処理過程として組織を捉えようとする「矛盾媒介モデル」(塩原勉)とそれほど遠くない。このように、矛盾概念を組織固有の水準にもちこんで組織過程を分析する試みがすでになされている。この意味で、ラディカル組織論はすでに萌芽以上のところに進んでいると言えよう。

五、おわりに

社会学における諸パラダイムを区別する仕方は多くあろう。ここでは先述のバレルらの言う四つのパラダイムを念頭において、組織論に対するパラダイムの働きの一端を考えておきたい。前節までの議論をおおづかみに言えば、システム論的組織論は機能主義パラダイムの立場から、組織の構造や運動を、成員の意識的行為とは関係なく、客観的な実在としてのシステムの論理から説明する。これに対し、行為準拠の組織論あるいは組織の存立構造論は解釈的パラダイムの立場をとって、組織現象を常に成員たちの意識的相互行為に遡って説明するわけである。「反組織論」はラディカル人関主義の立場から、前二者で手薄となっている、現実の組織の疎外的性格や物象化を鋭く浮彫りにして、批判機能を担っている。「ラディカル

組織論」は組織現象を客観的な構造矛盾から説明する。

こう見てきたうえで、われわれが組織論を構想するとき問題となることのひとつは、唯一最良のパラダイムに依拠すべきなのか、それとも諸パラダイムを相互補完的に使うべきなのかということである。前者の途を採る場合、構成される理論的立場の一貫性を保ちやすい。けれども、そのパラダイムで首尾よく捉えられる組織現象は限られざるをえないから、理論は極めて狭い射程しかもてない。多種多様な現象を摑める唯一最良のパラダイムは、これまで記してきた四つのうちにはなさそうである。では、後者の途はどうか。説明すべき現象によく合うパラダイムを使い分ければ、たしかに、多くの現象を捉えることができて、理論は総合的になろう。けれども論理的一貫性を崩す。四つのパラダイムを縦横に使いきって、ひとつの理論を構成したとき、例えば、機能主義やラディカル構造主義のところでは人間は決定論的に扱われ、解決的パラダイムやラディカル人間主義のところでは人間が主体的、主意的に扱われることになろう。しかし、そもそも、諸パラダイムを補完的に使う場合に必要なことは、あるパラダイムからの命題を他のパラダイムからの命題が基礎づけたり、補足したりする親和的な関係になければならないことである。人間論が手直しされれば、解釈的パラダイムは、現象学がすべての学の基礎づけを目差したように、機能主義的組織論を基礎づける原理論となりうるであろう。けれども親和的な関係とは逆に、同じ現象についてのあるパラダイムからの命題を他のパラダイムからの命題が覆すような対立的な場合には、パラダイムの相互補完はむずかしい。

以上の議論からすれば、比較的射程の広い組織論を構成するためには、四つのパラダイムのどれかひとつを採ることも、相互補完することも適切ではなさそうである。いまや新しいパラダイムが必要とされる。先にも触れたように、機能主義システム論はかっての姿とは変っている。また、主観主義と客観主義とは同じ地平に立っているという鋭い洞察もある(39)。そして、人間存在論が検討に付されていることは言うまでもない。本稿は、これらメタ・セオリーの新しい展開にまで手がのびなかった。次なる課題としたい。

注

(1) 最近の機能主義システム論はこのような特徴づけでは概括できない、という主張がありうる。とくに、自動均衡回復という性格はすでに棄てられていると言われる。したがって、ここで言うシステム論は旧型である。しかし、これはシステム論的思考の特質を鮮明にすることができる。ここではこれを採っておきたい。

(2) 久慈利武「我が国の社会学における組織研究の展開」『三重大学教育学部研究紀要』第二七巻第三部、一九七六年、一七五―一八九頁。

(3) G.Burrell & G.Morgan, *Sociogical Paradigms end Organizational Analysis*, 1979.

(4) 野中郁次郎、加護野忠男、小松陽一、奥村昭博、坂下昭宣『組織現象の理論と測定』一九七八年。

(5) 同書、一頁。および加護野忠男「コンティンジェンシー理論」『基礎社会学、Ⅲ、社会集団』安田その他編、一九八一年、一八二―一八七頁参照。

(6) 第一の点は他のパラダイムを導入して克服できないことはない。し

かし、第二の点は第一の点の先決問題であって、第二の点がシステム論を否定せずに克服可能ならば、第一の点はシステム論の枠内で解決できる。第三の点はシステム論でも克服できる。

(7) 野中らは要件の多元性という解釈をとっている。前掲書、三四三—四〇九頁。

(8) 前掲書、五二—五七頁。

(9) D.Silverman, *The Theory of Organization*, 1970.

(10) ibid., pp.38—41.

(11) ibid., pp.1—7.

(12) ibid., p.40.

(13) ibid., pp.126—146.

(14) ここでは科学とはなにかという大きな問題がおこる。暫定的にわれわれは、観察者が事実と思う現象を論理整合的に説明することだと考える。論理整合性によっていわゆる客観性を確保できると思われるが、その論理整合性は間主観的に構成されるものであろう。シルヴァーマン自身は、科学（理論）を「検証可能でそれゆえ反証可能な」諸命題と考えている（P.169）。シルヴァーマンのこの理論観と理解的方法とは親和しがたいとの指摘がある。A.Sorge, "The Cultural Context of Organizational Structure : Administrative Rationality,Constraints and Choice," in M.Warner (ed), *Organizational Choice and Comnstrain*, 1977, pp. 57—78.

(15) なるほど、現象学的には、組織現象の何を問題とするのかが予めひとつの問題となる。組織論とはそもそもどんな現象を説明するものなのか。これはパラダイムの選択となにか関連するのであろうか。五の「おわりに」で少し考えたい。

(16) op.cit., pp. 196—214

(17) これらの五つは互いに独立ではなかろう。（a）～（d）は（e）の下位カテゴリーと考えられる。（a）～（d）で重なるものもある。

(18) ibid., pp. 147—174.

(19) ibid., p.219.

(20) op.cit., p.16.

(21) ibid., p.219.

(22) バレルらはこの対立の実質的内容、つまり、社会の変化が調整なのかラディカル変動なのかを区別する基準については言及していない。

(23) これらはいわば極端な理念型であって、個々の社会学的理論がどれかひとつのパラダイムにきっちり収まるわけではあるまい。事実、バレルら自身、多くの社会学理論を座標上にプロットするが、その理由づけに苦しんでいるところが多くある。

(24) ibid., p.274.

(25) 存立構造論が現実の組織現象の解明にどれ程索出的であるかはここで問わない。存立構造論はすでにシルヴァーマンの試みの内にもみえるし、わが邦では船橋晴俊によって成されている。

(26) 田中清助「マルクスにおける Assoziation の概念について」『社会学評論』七一巻、一九六七年。「アソシアオン論序説」『思想』五八二号、一九七二年。

(27) バレルらはソヴィェトの研究者による仕事をフォローすることができなかったと断っている。

(28) W.Heydebrand, "Organizational Contradictions in Public Bureaucracies : Toward a Marxian Theory of Organization," *The Sociological Quarterly*, 18, 1977, pp. 83—107.

(29) 真木悠介『現代社会の存立構造』一九七七年。

付記　本稿は草稿の段階で五六年度塩原ゼミにおいて口頭発表した。その際、ゼミのメンバーからとても有益な示唆をいただいた。記して感謝したい。