

松 本 和 良
まつ もと かず よし

学位の種類 教 育 学 博 士

学位記番号 教 第 1 6 号

学位授与年月日 昭和 4 8 年 1 2 月 1 2 日

学位授与の要件 学位規則第 5 条第 2 項該当

学位論文題目 社会学的組織理論
—組織における人間性回復の問題—

論文審査委員 (主査)
教授 佐々木 徹郎 教授 塚本 哲人
助教授 田原 音和

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、「組織の時代」といわれている現代において、人間性の回復をいかにすべきかという問題意識のもとに、社会学一般理論およびこれまでの内・外の社会科学の分野において展開されてきた組織論を検討し、それらの批判の上に、「新構造派」の立場から組織論を体系づけようとしたものである。

論文の構成は次のとおりである。

第 1 章 方法論的考察

- 第 1 節 社会科学の独自性
- 第 2 節 価値関係的態度
- 第 3 節 社会進歩の基準
- 第 4 節 行為理論
- 第 5 節 組織の中範囲理論と構造派の立場

第2章 組織理論の基礎

第1節 組織の概念規定

第2節 組織研究の系譜 —その1—

第3節 組織研究の系譜 —その2—

第4節 組織の類型論

第3章 組織の構造

第1節 組織の体系性

第2節 組織と組織体系の志向

第3節 組織と組織体系の構造的特徴

第4章 組織の変動

第1節 組織的対立の問題

第2節 組織と専門化の問題

第3節 組織と人格体系の問題

第4節 職場集団の問題

第5節 労働組合の問題

第5章 組織に関する事例研究

第1節 大衆行動の指導と組織

第2節 消防組織とその指導

第3節 組織帰属と社会意識

第4節 官僚制的対立と地方選挙

結 論

第1章の方法論的考察では、組織研究の基礎となる社会学の基本的立場について述べている。著者は、組織における人間性の回復という問題意識をもって組織現象にアプローチする場合、このような価値意識を基礎にした認識が果して科学的客観性を保ちうるかどうか、もし保ちうるであれば、それはいかにして可能かを問う。著者によれば、社会科学の独自性は、その対象である社会現象が、意味を含む点にある。そのため、社会科学の方法の中心は、単なる直観、科学的技術ではなく、理解である。この論証にあたって、著者はソローキンとウエーバーの見解を参考としている。

つぎに、価値を前提としつつも、研究者の主観的曲解を避け、認識の客観性を確保するためにはどうすればよいか。著者はこの点についてミュルダルの立場を検討し、価値判断による価値前提は社会科学研究にとって重要であるとする考え方に賛意を表しつつも、価値前提の選択に研究者の任意性を認めて価値の相対主義に陥っていると批判する。著者は、社会学における前提となるべき窮極

の価値は社会進歩の立場であるとする。著者によればそれは本質的に人格的意味的であり、知性的創造的である人間行為が自己実現の過程により量的に拡大し、質的に発展しながら高度な調整をとおして次第に組織化され能率的なものとなり、全体的調和がもたらされることを意味する。社会進歩は自由な知性的創造力の解放という理想社会への接近度において測定されるべきものである。著者は新明正道の行為理論を基礎に、社会学的研究においては行為の秩序志向だけでなく進歩志向を重視すべきことを説く。

つぎに、著者は、社会学において組織研究はどのような位置づけを与えられるべきかを論ずる。組織研究は全体社会の研究と深くかかわっているが、それは全体社会を問題とするというよりもその対象は全体社会の1部分であるという意味において、また、一般法則を探求するというよりも、一般法則と経験的事実の認識を媒介する方法論に立たなければならないという意味において著者は、組織の研究は「中範囲理論」とであると主張する。この点からその立場を志向するものとして、組織における構造派の主張を高く評価する。ここではマートン、ダーレンドルフ、エチオニ、ブラウ＝スコット、モーザリス、タウスキーなどの方法論や立場が参考とされている。

第2章の「組織理論の基礎」は、概念規定、組織研究の歴史的系譜、組織の類型論について論じている。著者は組織の社会的性質をあげている。すなわち組織は人間の行為関連であること、特定の目標を達成するための目的集団であること、用具的(instrumental)行為が卓越している社会的集合体であること、全体社会を構成する部分体系であること、に特色をもつ。また組織は官僚制と同義として解される場合が多いが、官僚制は組織の行政装置ないし管理的手段であって、組織自体ではないが、両者は深くかかわっている。著者は、組織を第一義的に特定目標を達成させるために、多少とも計画的に考案された協働的活動をとまなう人間の社会的行為の単位であると規定して、とくに全体社会との関連を重視した。

第2章の第2節と第3節は、著者の立場を確立するために組織研究の歴史的展開をとりあげている部分である。ここでは、組織を全体社会との関連でみたテンニエス、デュルケム、ウエーバー、高田保馬、菅野正、間 宏の所説、組織の効率や有効性に注目した研究としてのテーラーの理論、メーヨー学派の人間関係論、フォーマルな組織の研究としてのバーナードの理論、さらに尾高邦雄、青沼吉松、渡瀬浩などの日本の研究、さらに組織構造の研究としてのエチオニ、ブラウ＝スコット、パーソンズ、さらに青井和夫、綿貫譲治、佐藤慶幸等の研究などについて詳細な批判的検討が加えられている。著者は、これらの学説のうち、とくに組織構造の研究を摂取し、全体社会との体系的関連をふまえて、新構造派の立場を明らかにした。それは、組織における合理性の論理だけでなく、人間性の論理にも関心を向け、現象分析の必要に応じて、組織を体系モデルとして論ずるとともに、またこのような体系モデルを離れても分析しようとするものである。それは組織の安定や均衡だけでなく、その変動や進歩の過程にも探求の目を向けるものである。

第2章第4節では社会的行為との関連において、人間の基本的な生活欲求と生活価値の性質に着目しながら、組織の類型設定が行なわれている。著者は、生活欲求を緊急性により生活基本的なものと生活副次的なものに分ける。生活価値はその性質から生活手段的なものと生活表現的なものに分けられる。この2つの基準から、生活基本的・生活手段的組織としての経済生産的組織、生活基本的・生活表現的組織としての家庭福祉的組織、生活副次的・生活手段的組織として政治行政的、治安司法的、教育訓練的組織等、生活副次的、生活表現的組織としての宗教思想的組織、学問研究的組織、芸術芸能的組織、娯楽運動的組織があげられている。

第3章と第4章では、組織の構造と変動が論じられている。この問題に対する著者の基本的前提は、組織は、(1) 社会体系としてみる事ができる、(2) 組織はそれに固有な志向を内在的に保有する、(3) 組織は官僚制という特殊な管理的手段ないし行為装置を備えている場合が多い、(4) 組織はその存続と発展のために対立や緊張による構造変動への契機を潜ませているということである。第3章はこのうち組織の体系性、志向性、官僚性の分析にあてられている。用具的行為の優位する協働関係の体系としてみる場合、組織体系の特質は、それを構成する諸要素間の機能的相互依存のもとで、一定の自己維持的な均衡を目指している点にある。著者は、パーソンズ、ソローキン、ホマンズの理論を参考にしながら組織体系はその目標志向によって制度化された役割分化を中心に合理性の論理によって貫かれることを明らかにしている。つぎに、組織には、一方で目標志向とそれに規定された合理性への志向、有効性や効率への志向、秩序や規律への志向がみられるが、他方で人間主体の人格体系にもとづく人間性への志向、進歩志向、さまざまな価値志向が見出される。著者は、ここではバーナード、バーンズ、パーソンズ、アージェリス、清水盛光などを参照に議論を展開している。組織と官僚制との関係については、官僚制の諸特徴と、とくに官僚制によって顕在化しやすい組織の二重構造の問題、すなわち社会体系としての面と人格体系としての面の矛盾対立を指摘している。ここではウエーバー、プレサウス、トンプソンなどの官僚制研究をおもな参考とする。

第4章でとり上げているのは組織の変動である。組織はつねに構造的に安定し、体系的に均衡を保つとみなすことはできない。全体社会的状況として現代の組織における官僚制と職務の専門化過程と矛盾の問題や、それが人格体系に与える影響、職場集団の内的体系と外的体系とのフィードバック、組織内部での対立組織の作用などが組織の変動とかかわってくる。著者は、組織の変動の契機は、しばしば環境との関連において組織内部に生起する緊張や対立であると論定する。著者によれば、対立は、一方、組織の創造や発展の契機となり、組織に統一をもたらす面をもつが、他方、組織の統合を分裂させ、組織体系のホメオスタシスを混乱に導き、組織を破壊する面をもつ。そして、これは組織を構成する人間の人格的統一と深く結びついている。対立が組織にとって発展をもたらすか、それとも解体へ導くかは、組織の構造的特徴によって左右されるとみ

る。すなわち組織が開かれた体系であり、柔軟な構造をもつ場合においてのみ、対立は制度化され、組織の環境への再適応のメカニズムを準備し組織の進歩や発展のために寄与するのである。ここでは、ジンメル、マルクス、ダーレンドルフ、コーザなどの社会的対立の理論が参考とされている。

第4章第2節は、現代社会における組織の構造的緊張の問題を分析している。すなわちそれは官僚制と職務の専門化過程の相克である。これまでの官僚制において求められるのは管理技術的知識であり、官僚制的組織はこれを基礎に階層化されている。これに対して、現代社会が必要とする専門知識は科学技術的なものである。社会においては古い形式の官僚制的構造が支配し、新しい専門知識を基礎とする現代の職務の専門化過程と矛盾するに至る。著者は、トンプソンやウエーバー、デュルケムの所説を参考にしながら、この矛盾に対して古い官僚制が示す防衛的行為、例えばイデオロギー的操作、故意の演出や個人の官僚制症状を分析する。そして、現代の専門化は仕事の専門化ではなく、訓練された特殊の能力と専門知識による「人間の専門化」であって、これは組織成員の能力を開発し高度化することによって職場における自己実現の機会を拡大し、その人間性を豊かにする方向をもつとみている。著者は、フロム、アドルノ、マートン、プレサウスなどの指摘した人間疎外の現象は、古い官僚制と人格体系の矛盾を示すものであるとみている。著者によれば、古い官僚制と職務の専門化の過程とは、職場集団内部の外的体系と内的体系とのフィードバックにも作用を及ぼす。すなわち、前者の支配する場合、フィードバックは阻害されて組織の二重構造の矛盾が顕在化する。これに対して、後者の下では、組織体系と人格体系の矛盾は消滅するのである。著者は、ホマンズ、ホワイト、バーンズ、マグレガーの業績を参考にしながら、この点の論証を行なっている。さて、組織内部に存在する対立的組織の役割はどのようなものであろうか。著者は、その例として労働組合をとりあげる。労働組合は経営組織への対抗組織として、人間的要求の実現を目標とする組織で、人間性の論理に立ち、合理性の論理に立つ経営組織と対立関係にある。この意味で、労働組合は組織に構造的緊張や対立をもたらす。しかし、労働組合はそのよって立つ原理、古い形式の官僚制とは異なる運営方式によって、組織に人間性回復のための進歩をもたらす契機となるものである。ここでは、ウエッグ、タンネンバウム、パールマン、エチオニ、ミヘルスなどの労働組合、権力に関する理論が参考とされている。

第5章は、組織に関する事例研究として、大衆行動の指導と組織、官僚制組織の例としての消防組織成員の意識、労働組合指導者の意識、対立の下にある2つの官僚制組織間の構成員の意識比較をとりあげている。後の3つの事例は八戸市、秋田市における実地調査の結果を基礎としたものである。

以上の考察を通して、著者は結論として、現代の組織の下における生活において、人間性を疎外させる根本原因は、合理性の論理に支配される組織の経営管理自体にあるのではなく、古い形

式の官僚制構造とその支配であると論定する。そしてこの人間疎外の事実はとくに組織が防衛機構を発達させた場合に顕著になり、その悪循環はやがて組織を閉ざされた体系としてその構造を硬直化させ、環境に対する再適応のメカニズムを失わせる結果を招くのである。したがって、組織における人間性の回復と組織の進歩は、古い官僚制構造の支配を現代の職務の専門化過程に基礎をおく構造によっておきかえるところにある。新しい組織は、開かれた体系として、機能的相互依存を中心とする新しい原理に立脚することが要請されるのである。

論文審査結果の要旨

本論文は、人間性回復の見地から、組織理論の体系化を試みたものである。その論述には著者の立場が一貫して示されており、その企画はかなり実現されているとみてよい。ただ、若干の難点の存在を無視することはできない。まず論文構成上の問題からみると、第2章の組織理論の基礎で展開された概念、理論が、第3章や第4章の組織構造論と変動論に充分生かしきれなかったとみることができる。また、第5章の事例研究は、その前で取り上げられた理論的探求とどのように関連するかが明確でないことが指摘できる。また内容からみると、概念に若干の混乱も認められる。例えば、組織の変動をみる場合、組織と組織との対立と組織内との対立が明確に区別されずに、組織的対立という概念で総括されているのである。また、主張の論証に一層の肉付けが必要と思われる点も存在する。労働組合が何故進歩的であるのかは、職務の専門化過程という問題と関連して述べるならば、もっと説得力をもったであろうと考えられる。

しかし、この論文の優れた特色は、これらの難点を補ってあまりあるものを示している。本論文は、少くとも次の諸点において、すぐれた創見を示していると認められる。すなわち、ややもすれば技術的、部分的に取り扱われがちであった組織理論を、社会学一般理論との関連において体系的に位置づけた点は従来の組織研究にあまり見られない特色である。また、自己の立場の立証にあたって利用した社会学一般理論は、必要と思われるものをおおむね網羅し、その処理の手法にもなみなみならぬ力量が示されており、著者の社会学理論についての理解の幅と深さをよく示しているといえよう。またこの論文には著者の立場とする新構造派の見地が、全体を通じて論理的に貫ぬかれており、組織研究をば新しい展開を期待できるような水準に進めたものとみることができよう。さらに、この研究は、現代社会の問題状況について明確な指摘を行ない、人間性回復の方向を示唆することができた点において思想的にも有意義な貢献をしたとみることができよう。人間のあるべき姿や、人間の創造的行為の発展や、そのための組織に最も深くかかわり合いをもっているのが教育である。ここに示された組織理論は、教育の研究にとっても、またその実践にとっても、その発展のために重要な寄与をしたものと認められる。

以上の理由をもって、本論文の提出者に、教育学博士の学位を授与することを適当と認める。