

組織概念の再検討 —— 盛山 (1995) の検討から ——

村 上 伸 一

1. 序

組織とは何かという問いかけは、あまりにも根源的すぎて盛んに議論されるということは少なかった。例えば、March & Simon (1958) はフォーマル組織とは何かということについて、定義するよりも例示したほうが簡単だし、有益だろうと主張した。そのような状況下で、比較的多くの組織研究者が依拠してきたのは、Barnard (1938) の組織定義である。とりわけ日本ではそうした傾向が顕著だった。もっとも、彼の組織の定義に関しても、最近論争が生じたように (例えば、加藤, 1996, 第17章; 村田, 1995), 根源的であるだけに、そもそも難しい問題を抱えざるをえない。

盛山 (1995) は制度について考察する中で、組織の概念についても考察を加えた⁽¹⁾。彼は「組織とは何か」という問いには2つの問題がかかわっているという。それは、(1)組織のメンバーとは誰のことか、(2)組織の目標とは何か、という問題である。彼によれば、これまでの組織論はこの2つの問題について、それが明確にできることをほとんど自明のこととして問題視してこなかった傾向があるという。後述するが、この見解には、日本の組織理論研究の独自性を示すバーナード研究の潮流 (詳しくは、村上, 1996) を形成してきた研究者から、異論が提起されるように考えられる。

本稿の目的は、盛山 (1995) の組織概念に関する根源的な議論に検討を加え (次節)、さらに、その検討結果を踏まえ、Barnard の組織概念を再検討し新たな知見を得る (第3節) ことにある。なお、本稿における組織とは、特に断らない限り、フォーマル組織をさす。

2. 盛山(1995)の組織概念に関する議論の検討

本節では、盛山(1995)の組織概念に関する根源的な議論の検討を行う。そのために、まず彼の議論を簡潔に要約しておこう。

2. 1 盛山(1995)の組織概念に関する議論の要約

(1)組織のメンバーとは誰のことか、(2)組織の目標とは何か、という問題は、組織の概念に関する本質的な疑問を投げかけるものなのだが、そうしたことにこれまで組織論は気づいたことがなかった、と盛山(1995, 第1章)は断言する。

まず、組織メンバーの範囲について、である。第1に、意思決定に関与しうる正式の権利を持つ者を組織メンバーと考える。株式会社の場合、最高意思決定機関は株主総会であるから、株式会社のメンバーは株主になる。誰が株主になるかは、株式市場における取引によって決まるから、企業は市場によって浸透され、メンバーを基準とする内部と外部との区別は永続的な意味をもったものではなくなる、と盛山は考える。

第2に、企業の遂行する事業そのものに価値を見出してコミットする者をメンバーと考える。このように考えれば、従業員や経営者が株式会社のメンバーになると考えられるかもしれない。しかし、少なくとも従業員の何人かは基本的に所得を得るために雇用されているのであり、企業の遂行する事業の価値にコミットしているのではないだろう、と盛山は考える。そもそも、このメンバー確定基準は、外的基準によっては定められず、移ろい易い心的態度のあり方に依拠しているので、結局メンバーの範囲は確定できない、というのが盛山の見解となる。「組織目標の共有」に準拠することも、同じ理由により不可能である、と盛山は述べる。

第3に、組織のルールや決定に服することが期待されている者をメンバーと考える。盛山によれば、大学という組織の場合、学生には、教職員が従うべき服務規程に従うことは全く期待されていないが、「学生心得」的なルールの他、入学、進級、卒業等の要件や手続きに関するルールが存在して適用される。このように、諸ルールには様々なものがあり、それぞれに応じて適用されるべき人々の集合が異なっている。それをど

こかで適当に区切っても、普遍的に妥当なメンバーの範囲が得られる訳ではない。

以上の考察から、組織を定義するのに、そのメンバーの範囲を確定することから始めようとするのは、一般的に不可能であり、むしろ本末転倒していることを示唆している、と盛山は考える。組織はメンバーによって同定されるのではなく、それを構成する諸ルールによって同定される、と彼は考える。組織は諸ルールによって構成されている、と考えたほうがよいというのである。このように考えれば、大学も、メンバーの概念に依存することなく、多様なルールの複雑な構成としてその組織を概念化できる、と盛山は主張する。

次に、組織の目標について、である。第1に、市場モデルにおける企業は「利潤の最大化」を目標にしていると仮定されているが、現実にはそのようなものとしては理解できないことはよく知られている、として盛山はこれを退ける。

第2に、現代の多くの組織は会社の定款のように、自らを成立させるルールの中に、その設立目的を明記していることを盛山は指摘する。その明記された目的を目標としてよいかもしれない。しかし、そうしたルールをもたない組織もあるだろうし、これら明記された目的は多分に精神的・理念的なもので、実際の組織活動と直接関係していないという問題もあるとして、これも退けられる。

第3に、組織メンバーが共通に抱いている目標が組織目標だという考えが検討される。Barnard (1938) は、何が組織目標であるかについてメンバーが共通に抱いている観念こそ「組織目標」であると考えていたようだ、と盛山は述べる。そして、Barnard の考えは真実に近いが、このままでは満足すべきものではないと考える。その理由の1つは、メンバーの範囲が不確定であり同質的ではないから、メンバー間で「何が組織目標か」についての理解が異なっているだろうからである。さらに、組織目標がメンバーによって「信じ込まれている」ものであれば、それはいかにして外在的で客観的な存在になりうるのか、という疑問が提起される。

結局、組織論は、組織にはメンバーがいて目標があると前提しているが、これまでのところ組織メンバーも組織目標も明確に定義することに

成功していない。それは、そもそも組織の概念化に成功していないことだ、と盛山は考える。彼の議論はこれで終わらない。批判にのみ留まらないのである。では、彼はこの難問にいかにか挑むのか。

盛山(1995, 第8章)は、組織目標に関する議論から始める。彼は、行為者自身が自らをとりまく世界について抱いている了解の内容を一般に「1次理論」と呼ぶ。彼によれば、組織目標とは、1次理論のレベルにおいて人々(必ずしもメンバーだけではない)の間で「組織目標」と信じ込まれている内容であるという。むしろ、その内容はメンバー間で同じであるとは限らない。さしあたり重要なことは、そのように信じ込まれている内容は仮想的であると同時に「客観的」な現実を構成し、メンバーの行為を統御するということである、と盛山は述べる。メンバーは自らの個人的目的の他にも、自らを超えた超越の実体である会社や国家や民族の観点を自らのものとする、というのである。

次に、盛山は組織の概念とメンバーの問題を以下のように解く。彼は、組織が協働のシステムであるという通常概念は基本的に間違っていないと述べる。しかし、その概念は単なる諸個人の相互作用のシステムという概念と区別されなければならない。というのは、区別されなければ、組織を市場と分かつ原理が与えられないからである。その区別は、協働が自然的実在としてではなく理念的実在としての性質のものであることを認めることによって与えられる、と盛山はいう。「人々が実際に行為しているものとしての協働の体系ではなく、理念的に考えられた、そして1次理論による意味解釈を賦与された協働の体系が組織を構成するのである」(盛山, 1995: 218)。

盛山によれば、組織が協働のシステムとしての体裁を有するためには、(1)「組織の決定」という集合的決定の観念とそれを操作的に定義する手続き規則が存在し、(2)その決定を遂行するための機構が備わっていなければならない、という。つまり、「いかなる行為が組織内のものであるか」とか「組織としての決定なのか」というようなことについての基本的な了解が関係者間で成立していなければならない。これが成立して、組織は実体をもった存在となる、と盛山は述べる。

もしも、そうした関係者間の了解の成立を無視して現象をみるなら、そこに存在するのは個々人のばらばらの諸行為である相互行為にすぎな

い、と盛山は考える。その場合、組織の境界は見出せ得ない。したがって、逆にいえば、組織がその外部と境界づけられるのは、その境界づけを意味あるものとみなしている人々の自らをとりまく世界について抱いている了解の内容によってなのである。それ以外の根拠は究極的には何もない、と盛山は述べる。組織メンバーという概念の問題も、こうした観点から解明される。つまり、雇用関係が通常の市場の取引と区別されるのは、まさにそうした区別をしている人々の自らをとりまく世界について抱いている了解の内容にあると彼は考えるのである。

2. 2 盛山（1995）の組織概念に関する議論の検討

(1)組織のメンバーとは誰のことか、(2)組織の目標とは何か、という問題は、組織の概念に関する本質的な疑問を投げかけるものなのだが、そうしたことにこれまで組織論は気づいたことがなかった、と盛山（1995、第1章）は断言した。前者は同意できるが、後者の断言は正しくはないと考えられる。とりわけ、日本の組織理論研究の独自性を示すバーナード研究に専心してきた研究者には、この盛山の主張は受け容れられまい。

彼の組織目標に関する議論から検討しよう。Barnard（1938）は、何が組織目標であるかについてメンバーが共通に抱いている観念こそ「組織目標」であると考えていたようだ、と盛山は述べた。そして、Barnardの考えは真実に近いが、このままでは満足すべきものではないと考えた。その理由の1つは、メンバーの範囲が不確定であり同質的ではないから、メンバー間で「何が組織目標か」についての理解が異なっているだろうからである。さらに、組織目標がメンバーによって「信じ込まれている」ものであれば、それはいかにして外在的で客観的な存在になりうるのか、という疑問が提起される。

盛山（1995、第8章）は、このような疑問にどのように答えたのだろうか。彼は、行為者自身が自らをとりまく世界について抱いている了解の内容を一般に「1次理論」と呼ぶ。彼によれば、組織目標とは、1次理論のレベルにおいて人々の間で「組織目標」と信じ込まれている内容であるという。むろん、その内容はメンバー間で同じであるとは限らない。同一でないものが1次理論の中でいかにして共通で客観的なものとして見えるかという点については後に論じるが、さしあたり重要なこと

は、そのように信じ込まれている内容は仮想的であると同時に「客観的」な現実を構成し、メンバーの行為を統御するという点である、と盛山は述べる。メンバーは自らの個人的目的の他にも、自らを超えた超越の実体である会社や国家や民族の観点を自らのものとする、というのである。

同一でないものが1次理論の中でいかにして共通で客観的なものとして見えるかという点についてであるが、盛山(1995, 第10章: 262-263)の議論は以下の通りである。

では人々が、制度に関して異なる内容の知識を持ちながら、なおかつそこに単一の制度があると理解できているのはなぜか。この問いは、厳密には、「なぜそのようなことがしばしば起こるのか」という問いでなければならない。なぜならすでにみたように、ある行為者が、自分が理解している制度とある他者が理解しているそれとが異なっていることに気づくことは、決して稀ではないからである。実際人々はお互いに自分たちの制度に関する知識が完全に同一であることを確認したことは一度もないし、確認しあうことは絶対的に不可能である。にもかかわらず、そこに単一の制度があるかのように了解できるのは次の理由によってであると思われる。すなわち、(1)制度という存在が、先に述べたその本質(超越的普遍性)にしたがって、本来的に誰にとっても同一のものである、という前提(初発仮説)が存在し、(2)その前提は、それと明白に矛盾する眼に見える出来事(誰かが「そうでない」と言ったり、誰かが私の想定する制度によって規定されている諸行為とは矛盾する行為をとったりする)が起こらない限り、維持されるからである。

上記引用文には制度という言葉が出てくるので、まず最低限度の説明をしなければなるまい。「制度そのものは書かれざるものであり、観念であって、本来は直接見ることはできない」(盛山, 1995: 235)。盛山(1995, 第10章)によれば、制度とは、具体的な個人々人を超えた存在であり、その拘束は等しく人々に適用される、という了解であるという。人々は1次理論レベルでこのような「集合的実在」を想定しているという。さらに盛山(1995, 第9章)によれば、制度には次の3つの基本型が存在する。すなわち、(1)制度体、(2)ルール、(3)様式(モード)、であ

る。制度体は、国家、軍隊、会社、教会などの「組織」と、家族、共同体、市場などの「共同社会」とに分けられる。様式とは、差別、階層、地位、流行などのように、明確な制度化を確立してはいないが、公共的な意味をもって人々の諸行為を拘束し、ある秩序を一定程度現実化するような制度をさす。

組織目標の議論に戻そう。盛山によれば、1次理論のレベルにおいて人々の間で「組織目標」と信じ込まれている内容は関係者間で同じであるとは限らない。しかし、その内容は本来的に誰にとっても同一のものだ、という前提（初発仮説）が存在し、その前提は、それと明白に矛盾する眼に見える出来事が起こらない限り、維持されるのである。そのように維持される内容は仮想的であると同時に「客観的」な現実を構成し、メンバーの行為を統御するということである。

盛山の説明に従えば、利潤追求説も会社の定款に書かれている目的も、組織目標になりうる。つまり、彼が批判する組織論の現状、すなわち、組織目標を明確に定義することに成功していない組織論の現状は、少なくとも誤った定義が確立されてはいないということではあろう。

盛山の議論は極めてリアルな説明力をもつ、と私は評価したい。現実の組織目標を捉えるために、今のところ最も有効な考えだと思う。しかし、それが規範的な組織目標論の価値を減ずることはないと思う。規範論が1次理論を育成していくことは十分に考えられることだからである。

次に、組織メンバーについての盛山の議論に検討を加えよう。組織がその外部と境界づけられるのは、その境界づけを意味あるものとみなしている人々の自らをとりまく世界について抱いている了解の内容によってである、と盛山は述べる。それ以外の根拠は究極的には何もないという。組織メンバーという概念の問題も、こうした観点から解明される。つまり、雇用関係が通常の市場的取引と区別されるのは、まさにそうした区別をしている人々の自らをとりまく世界について抱いている了解の内容にあると彼は考えるのである。

その内容の同一性については先の組織目標の議論と同様であろう。結局、組織目標もメンバーも人々がそのように信じ込んでいる内容になるというのである。

では、盛山は組織をどのように捉えるのか。組織はメンバーによって同定されるのではなく、それを構成する諸ルールによって同定される、と彼は考える。組織は諸ルールによって構成されている、と考えたほうがよいというのである。私には、強力な組織構造論の一種にみえる。盛山(1995, 第9章)によれば、ルールは、制度的意味の間の関連構造を定め、意味と行為およびモノを関連づけている。広い意味のルールの集合が制度的秩序を構成する。

さらに、組織概念は単なる諸個人の相互作用のシステムという概念と区別されなければならない、と盛山は考える。というのは、区別されなければ、組織を市場と分かつ原理が与えられないからだという。その区別は、協働が自然的実在としてではなく理念的実在としての性質のものであることを認めることによって与えられる、と盛山はいう。「人々が実際に行為しているものとしての協働の体系ではなく、理念的に考えられた、そして1次理論による意味解釈を賦与された協働の体系が組織を構成するのである」(盛山, 1995: 218)。

しかしながら、盛山は次のようにも述べている。「現実存在する市場とは、1次理論的理解に支えられた一定の約束事の上に展開しているのであって、決してばらばらの諸個人の相互行為ではない」(盛山, 1995: 220)。確かにそうだろう、と私も考える。とすれば、組織と市場は区分されないことになる。したがって、彼はより細部を詰めなければならなくなる。盛山によれば、組織が協働のシステムとしての体裁を有するためには、(1)「組織の決定」という集合的決定の観念とそれを操作的に定義する手続き規則が存在し、(2)その決定を遂行するための機構が備わっていなければならない、という。つまり、「いかなる行為が組織内のものであるか」とか「組織としての決定なのか」というようなことについての基本的な了解が関係者の間で成立していなければならない。これが成立して、組織は実体をもった存在となる、と盛山は述べる。

より明確に盛山は組織について述べている。組織とは、「(1)制度体としての『共同決定』をなすルールとその決定を遂行するルールとを具備しており、(2)成員と非成員とのかなり明確な区別と成員補充手続きをもち、(3)そのようなルールと成員から構成された超個人的で本来的に永続的な1個の『行為主体』として概念化される」(盛山, 1995: 244)。

この主張は先の大学の例の説明と適合するのだろうか。大学は、メンバーの概念に依存することなく、多様なルールの複雑な構成としてその組織を概念化できる、と盛山は主張した。学生は自分たちの行動にかかわる決定にも参加できるとは限らない。そして、多くの大学は、学生を共同決定に参加させない、という共同決定に関する明示的なルールももたないだろう。盛山の組織概念に関する最終的な総括には、私は首肯しがたい。むしろ、途中の議論のほうが示唆に富んでいるように思われる。

では、私はどのような組織概念が適切だと考えるのか。それがなければ、本稿は建設的な貢献を果たせまい。次節でこの問いに答えるための考察を行う。

3. 組織概念の再検討

盛山の組織に関する議論は、当然彼も言及したBarnardの議論の再検討につながる根源的な考察であった。組織目標に関しては、盛山の議論はBarnardの議論を発展させた今のところ最も適切な議論だと考えられた。そこで本節では、Barnardの議論とは異なる前節の盛山の組織メンバーとそもそもの組織概念についての議論の検討を踏まえ、Barnardの議論を再検討し、より適切と考えられる組織概念を提起するための知見を得たい。

3.1 組織メンバーについての考察

Barnard (1948, chap.5) は、顧客が組織に対して持っている関係は従業員のそれとは全く異質なものと普通思われているが、実は何も変わらない、と詳しく説明している。彼は、従業員からサービスを引き出す方法を顧客の場合に適用して、組織のマテリアルとしては両者は本質的に同じであることを示す。その方法とは、(1)顧客を協働関係に誘引すること、(2)活動を継続的に引き出すこと、(3)顧客のモラルの維持、(4)誘因システムの維持、(5)抑制システムの維持、(6)監督と統制、(7)検査、(8)教育と訓練、の8つである。

理解しにくいと思われる点のみ簡単に触れよう。(3)について、Barnardは、次のように説明している。従業員の間でモラルを維持

することは、態度、公平な処遇、作業条件、刺激、誘因に依存している。顧客の側のモラル——協働すること、すなわち、購買することへの欲求と意欲——の維持も全く同じものに依存しており、それが達成されれば、「グッドウィル」と呼ばれる。したがって、顧客が影響を受けるのは、誘因（価値、価格）、処遇の仕方、協働関係を持たなければならない人々の種類（販売員たちの質）、販売活動の作業条件（場所、清潔さ、光、空気、混み具合など）である。

(4)については、具体的に8つの要因が挙げられる。それらは、物質的誘因、個人的で非物質的な機会、好ましい物的（作業）条件、理想の恩恵、社会結合上の魅力、習慣的な購買条件と習慣的なやり方に対する適合性、広く参加しているという感情、心的交流の状態、である。

(5)について、「その種の取引を思いとどまらせる」ということが、その1つの表現であると彼は述べる。それは、価格や在庫、無愛想や差別、無作法な扱いまで含まれるという。

(6)について、顧客も従業員と同様に監督され統制されなければならない、と彼は述べる。その最も顕著な場合が小売り信用取引である。

(7)について、顧客の検査は、電話会社、ガス会社、電力会社などでは重要な職能であり、また、例えば肥料のような特殊材料を納入する業者についても重要な職能である、と説明される。

Barnard は、自分は顧客の扱い方が従業員のそれと類似しているなどと言っているのではなく、自分が用いる組織の定義では協働行為の本質は両者において同一であると言っているのだ、と断っている。異質なものと見られていたものが、同じものであることが明らかにされるならば、それは知性の力における偉大な進歩である、と彼は力を込めて述べる。そして、その偉大な進歩は自分の定義した組織の概念によって達成されたものであることを彼は説明する。Barnard (1948, chap.5) は、Copeland (1940) のBarnard (1938) 批判に対する反論 (Barnard, 1940) から論争的色彩の濃い部分を除いたものではあるが（詳しくは、加藤、1996、第17章）、この彼の記述には気魄が十分に感じ取れる。

株式会社の場合、Barnard は、経営管理者、一般従業員の他に、出資者、供給者、そして顧客まで、通常、組織メンバーと呼ばれている貢献者とする。それは、組織概念の定義から確定されるから、盛山

(1995)の本末転倒批判の対象にはならない。

以上のように、Barnardと盛山がいう組織メンバーとは合致しない。その理由は、組織概念にまで溯らなければならない。

3. 2 組織の概念についての考察

周知のように、Barnardは、組織を「2人以上の人々の意識的に調整された活動や諸力のシステム」(1938:81)と定義する。組織は、「触知しえない非人格的な何か」(1938:75)であり、「物理学で用いられるような『重力の場』あるいは『電磁場』に類似している『概念的構成体』」(1938:75)なのである。この点を説明する脚注7を1部引用しよう。

組織はちょうど電磁場が、電力あるいは磁力の場であるように、人「力」の場である。いずれの場合にも、その効果の証明は、これらの諸力を記述あるいは規定するために用いられうる総てのものであり、これらの証拠の生ずる範囲が諸力の場を規定するといわれる。

(Barnard, 1938:75)

ただし、場(field)といっても、組織は空間的には全く漠然としている、という印象を多くの管理者はもち、「どこにもない」という感じが共通に感じられる、とBarnard(1938:80)は述べている。

概念的構成体としての組織概念は、「人々が実際に行為しているものとしての協働の体系ではなく、理念的に考えられた、そして1次理論による意味解釈を賦与された協働の体系が組織を構成する」(盛山, 1995:218)という盛山の考えに近いと考えられる。もちろん、盛山の考えのほうが行為について意味の体系の観点から深い洞察を加えた分、明確な認識を示し得たと考えられる。57年という時間の間に組織に関する根源的な考察も歩を進めているのである。

盛山は、組織と市場とを区別するために、より明確に組織について述べた。すなわち、組織とは、「(1)制度体としての『共同決定』をなすルールとその決定を遂行するルールとを具備しており、(2)成員と非成員とのかなり明確な区別と成員補充手続きをもち、(3)そのようなルールと成員から構成された超個人的で本来的に永続的な1個の『行為主体』として概念化される」(盛山, 1995:244)。

私はこの彼の最終的な組織概念に疑問を呈し、途中の議論のほうが示唆に富むと考えたが、Barnardはそもそも組織と市場取引とを区別しない。フォーマル組織は階層組織と側生組織とに分けられ、市場取引は後者の側生組織となる。株式会社の場合、顧客との間に成立する組織はこの側生組織である。Barnardは、組織の中で最も単純なものに、2人の間の財の交換があると述べ(Barnard, 1948, chap.5)、物々交換は側生組織の最も単純なケースであり、短命であると説明する(Barnard, 1948, chap.6)。この物々交換は盛山の総括的な組織概念では対象とされない。

Barnardがフォーマル組織と区別するのは、インフォーマル組織である。インフォーマル組織は、その具体的活動の組織的結果が意志あるものでも、意図されたものでもないのがその特徴とされる(Barnard, 1948, chap.6)。それは組織として無意識的である、と説明される。逆にいえば、フォーマル組織は組織として意識的であるということになる。意識的であるということは、何らかの組織目的の存在を推定させる。ただし、側生組織の目的は、合意の当事者たちに私的なもので、合意によって創立された組織に固有なものではないし、合意が目的そのものになることはない。側生組織において意識される目的は、私的な個人的動機になる。もちろん、意識するのは当事者たちである。側生組織では、協働の共通の目的が本当にあると参加者に信じ込ませる管理職能などは不要なのである。

ここで、われわれは次のような疑問を覚える。組織と市場を区分すべきなのか。区分する意味は何か。区分しないデメリットは何か。今後に残された課題である。

今のところ、私はBarnardの組織概念を支持する。市場取引は側生組織とされ、市場も組織の論理から説明される、という画期的な組織理論体系を彼は構築したのである。インフォーマル組織はフォーマル組織成立に必要で、フォーマル組織はインフォーマル組織を生む。こうした相互関係はフォーマル組織の2タイプにもみられる。階層組織は側生組織を伴い、それがなければ存続できないのである。

ただし、その基盤的議論に盛山の1次理論概念が活かせると考える。盛山の1次理論概念を組み込み、私は次のようにBarnardの組織概念

を考えることが適当だと思ふ。すなわち、理念的に考えられた、そして行為者自身が自らをとりまく世界について抱いている了解の内容による意味解釈を賦与された協働の体系が組織という概念構成体を構成する。盛山にとっては、自身の論理構築上の途中の議論であるが、そこにおいて、当たり前といえれば確かにその通りと答えたくなるような基盤的な重要な指摘を盛山は行った。行為について意味の体系の観点から深い洞察を加えることによって、組織概念に関する基盤的な考察の上での一定の貢献を盛山は果たした。

では、そこでの組織メンバーとは誰か。現実的に最も有効な議論は盛山の議論だと考える。つまり、人々が組織メンバーと考えている、まさにそうしたメンバーについて抱いている了解の内容にあるとするのが、最も現実的なこの問題の解答だろうと私は判断する。もちろん、だからといって、Barnardの議論の価値は減じない。減じないどころか、今後その価値を増していくだろう。やがて、Barnardの考えは異質なものは見なされなくなり、1次理論化していくだろうと私は予想する。一般の人々にも「バーナード革命」⁽⁴⁾が生じる可能性がある。

4. 結——残された課題——

本稿は、盛山(1995)の組織に関する根源的な考察に検討を加え、その検討を踏まえ、Barnardの組織概念の再検討を試みた。本稿が明らかにしえたことは、結論として、盛山の1次理論概念を組み込み、次のようにBarnardの組織概念を捉えることが適当であるということである。すなわち、理念的に考えられた、そして行為者自身が自らをとりまく世界について抱いている了解の内容による意味解釈を賦与された協働の体系が組織という概念構成体を構成する。

組織目標と組織メンバーに関する議論では、盛山の考えが最も現実的有効性が高いと評価した。行為について意味の体系の観点から深い洞察を加えることによって、組織に関する根源的な考察に一定の貢献を盛山は果たしたと私は考える。

ここでの検討を通じて、次のような本質的な問題も提起される。組織と市場を区分すべきなのか。区分する意味は何か。区分しないデメリット

トは何か。組織に関する根源的問題に注意を向ければ、今後に残された課題が多いことをわれわれは理解する。

今のところ、側生組織概念で市場取引まで組織の観点から捉えようとするBarnardの議論を私は支持する。それにしても、彼の論理体系の一貫性には驚嘆させられる。概念構成体としての組織概念は成功を取めた。われわれは組織といえ、永続的な階層組織を思い浮かべがちだが、そもそも組織の本質は瞬時の短命なものなのかもしれない。協働の共通目的が本当にあると参加者に信じ込ませることがその基本的役割である経営管理は、組織を意図的に永続させる手段だった。では、瞬時に成立して消えゆく組織だけにこの社会がならなかったのは、経営管理が有効に機能したからなのか。別稿で論じたい。

〔注〕

- (1) 盛山 (1995) はあくまでも、書名からも明らかなように、制度論に関する考察である。本稿は彼の考察の内、組織に関する部分のみを取り上げる。この意味で、盛山 (1995) への検討という観点からみれば、本稿は限定的な検討ということになる。ただし、当然ながら、盛山 (1995) 自身も制度論のすべてを論じるものではなく限定的な議論である。とりわけScott & Meyer (1994) やScott (1995) に代表される最近の組織制度分析(「新」制度論も含む)については、第1章注7で「新制度学派のインパクトを受けたかたちで社会学でもPowell and DiMaggio編 [1991] など、制度としての組織の新しい研究関心が生じている」(盛山, 1995: 271-272)とだけ記すのみである。日本におけるこの空白は何としても埋めなければなるまい。この領域に幾分考察を加えた私も(村上, 1994)、他日を期したい一人である。
- (2) こうした観点から、浜田 (1994) は現代の顧客満足理論へのバーナード理論の展開を考察している。
- (3) 「バーナードがこの構想を抱いた1930年代とは異なり、これ以外に現代では労働組合と国家ならびに地方行政官庁や公共団体をも構成員に加えることが必要であろう」と眞野 (1978: 65) が指摘したように、現代ではメンバーはもう少し拡大していると捉えられる。
- (4) この表現の由来については、飯野 (1978: 3) が詳しい。

〔参考文献〕

Barnard, C.I. 1938. *The functions of the executive*. Cambridge, MA:

- Harvard University Press. (山本・田杉・飯野訳『新訳・経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968.)
- Barnard, C.I. 1940. Comments on the job of the executive. *Harvard Business Review*, spring: 295-308.
- Barnard, C.I. 1948. *Organization and management: Selected papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (飯野監訳『組織と管理』文真堂, 1990.)
- Copeland, M.T. 1940. The job of an executive. *Harvard Business Review*, winter: 148-160.
- 浜田照久 1994, 「組織概念と顧客満足—バーナード理論の展開」『経済学研究 (北海道大学)』第44巻第3号。
- 飯野春樹 1978, 『バーナード研究』文真堂。
- 加藤勝康 1996, 『バーナードとヘンダーソン—*The Functions of the Executive*の形成過程』文真堂。
- 眞野脩 1978, 『組織経済の解明』文真堂。
- 眞野脩 1987, 『バーナードの経営理論』文真堂。
- March, J., & Simon, H.A. 1993. *Organizations* (2nd ed.). NY: John Wiley & Sons (1st ed., 1958). (土屋訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977.)
- 村上伸一 1994, 「組織存続のメカニズム」『経済学研究 (北海道大学)』第44巻第3号。
- 村上伸一 1996, 「1970年代から1980年代の2つの大きな日本独自の組織理論研究の潮流—経営学者の研究を中心に—」『北星論集 (経済学部)』第33号。
- 村田晴夫 1995, 「バーナード理論と有機体の論理」経営学史学会編『経営学の巨人』文真堂。
- Powell, W.W., & DiMaggio, P.J. (Eds.) 1991. *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- 佐藤嘉倫 1996, 「書評 盛山和夫著『制度論の構図』」『社会学評論』第46巻第4号。
- Scott, W.R. 1995. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scott, W.R., & Meyer, J.W. 1994. *Institutional environments and organizations: Structural complexity and individualism*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 盛山和夫 1995, 『制度論の構図』創文社。