

経営組織論における組織概念

A Concepts of organization in organization theory

中 村 修

要約 経営学において統一的に使用されていない組織という言葉について、用語使用の際の背景について考察する。とくに社会的制度、社会的組織、社会的システムといった用語について取り上げ、さらに組織社会学および社会学の成果から得られた知識について若干付け加える。

はじめに

この小稿は経営組織論における組織概念のある局面をいくつかあげて、配列したものである。経営学においては組織という言葉は、統一のかつ一義的に使用されていない。極端な場合には企業＝組織として、ほとんど同義語となっていることが多い。さらに組織はシステムと同じものと扱われることも多い。それぞれの使用法も間違っているというのではない。ただ、最初は企業といていたのが会社となり、やがて組織という言葉を用いて、

ビジネス行動を説明してしまうといった事情がよくある。日常的にはそれでよいが、少なくとも経営の組織論においては正確さを欠くことになるだろう。ここで我々は組織の用語をとくにドイツ語圏の文献をより多く参照して、どのように示すかを試みる。それは組織概念の一元化を図るのではなく、組織の用語を用いるときにどのくらいの背景があるかを考察することである。

1. 組織概念の複数性質

ドイツ語圏の文献における傾向として、組織を2つまたは3つのカテゴリーの中で説明する。しかし、すべての説明が同一内容を示すとは限らず、いくらかの相違が存在する。その場合、分類の基準がはっきりしていない。

たとえば、1) ①構造としての組織、②組織化の活動としての組織および組織化の結果としての組織、③具体的な社会的構成体としての組織というような区分が見られる。

もちろんこれだけでは組織とは何かを理解

できるはずはないが、一つの区分様式としての見本を示した。①においては、社会システムのエレメント（およびその特性）の間の関係がどうなっているかを示すものとなっているけれども、社会システムとはなにか、エレメント、エレメントの間の関係などの説明はない。

②においては、組織ではなくて組織化とはどういうものかの説明はない。そして組織化の結果できた組織が、公式的な構造なのであり、それは目標指向的なものであるとする説明が付加されているが、それもこれ以上のものを語っていない。ここでも、公式的な構造とはなにか、こういう構造はどういう経過で目標指向的なものとみなすかについては触れていない。

③の社会的構成体（社会学的用語によれば社会的形象）とは何かの説明はない。またこの構成体が一定の標識を持つとされているが、それはどういうことなのか、何についての標識かは何も言っていない。

我々はこのような組織の説明方式を批判しているのではない。ただ、組織の説明のためには、上述したような言葉がすでに理解できたものとしてあることを指摘しなければならない。さらにこの3つの区分の相互関係はどうなっているかもはっきりしない。その上、これらの用語を用いなければ説明の解明は可能でないのかどうかという点についても何も知ることはできない。

とりわけこの説明において、①は古くから社会学でなされていた考えであり、②は経営学的な（正しくは経営科学的という表示がなされているが）組織論に見られるとする。③において、今日の傾向が見られるという。つ

まり、社会的構成体のなかでどれかの特定のクラスを取り上げて、それを組織ということになるが、その場合に、「社会的システムの特別の組織的特性」をどうして決めるかについては何ら決め手がないという。それでここでもまた、突然に、組織が社会的構成体と同じになるのだが、我々はこれだけではその関係の手がかりを得ることはできない。そのために、社会的システムの特性を調べることが必要とされるのだが、その点もまたどうしてそうなるのか知らせていない。

もう一つの組織の3区分における説明様式を示すが、²⁾ここにおいても組織概念が日常用法においても科学的用法においても同じように、社会的構成体のことを指していると述べている。しかしながら組織は3つのことを含むものだとして次のような内容をあげている。①活動としての組織化（設立、変更）、②構成体の特性としての組織性、③組織化の産物としての組織体（社会的構成体）。

この場合に、組織の概念としては組織体を用いたい、だからといって他の概念が放棄されるのではなくて、組織性も必要であるとする。その理由は、それが種々な組織における組織的なものを示しているからだという。それによって構成体の特色づけがはっきりしてくることになる。しかしまた、組織を活動という大きな経過の中で捉えようとすれば、組織化も考えに入れなくてはならないとも語られている。

ということは組織を考察することは結局、この3つの要素を見ることにほかならない。ここでも構成体という用語を中心にして話が發展していることを知るのだが、その用語についての説明は省略されている。さらに、構

成体と組織性を区分する明快な考えは示されていない。我々はここでも組織性の特色づけを果たす標識設定の問題に向かっているようであるが、まだその検討には入らない。

組織概念の区分問題につき、二分割的な見方を示す例を示してみる。³⁾それは①組織化の意味での活動と、②この活動の結果としての組織との区別である。とくに結果は制度および（政治、社会その他の）事情の中に具体的に現れているものを指しているようである。

ここで我々の関心を引く言葉に次のようなものがある。「企業もまたそれ自体、社会構成体なのであり、組織として把握される」と。この場合にも明らかに社会構成体という用語が突然現れてくる。しかしその内容ははっきりしない。同時に、結果としての組織はすでにある形をなして、ある状態になっているのであり、これをとくに、「そこに通用している組織的（経営形成的）規則のシステム」だとみなしている。したがって、組織は規則もしくは制度だということにもなる。

同様な考えをするものに次のような説明がある。⁴⁾すなわち、組織は目的の達成に向けられた手段・方策の全体であり、そのことによって、①社会システムの構造ができるし、また②そのシステムに帰属する人間の活動、手段の投入、情報処理の順序立てがなされる。

しかしこの説明はむしろ組織を用具と見る単一的な思考と見ることができる。つまり、社会的システムの目的を達成するための手段として組織を見ることになる。この際にも社会的システムの用語は何の解明も加えられて

はいないし、構造（化）や、順序立て（秩序づけ）などの説明もない。

いうまでもなくこの組織説明は、制度的な組織概念に対比されるものであるが、そういう意味では組織を2つの区分で考えていることになる。とくに、制度的概念は英語圏の文献に現れる。ここでは組織は社会的構成体のことであり、企業、学校、政党、行政機関などの制度に対する上位概念である。そこでまたこのときにも、社会構成体という言葉の意味について知る必要が出てきていることを知ることになる。

上述したような組織の意味を区分するにあたり、説明に使用する用語が分かっている必要はない。もちろんそれぞれの著者は別のところで、多かれ少なかれ、それらの用語について説明を加えたり、別の形で言及しているから、そこを参照すれば、自然と理解できるはずである。我々は、この点につき、組織の説明の不備を非難しているのではなく、いかに困難かの程度を例証するために語ったに過ぎない。これは言葉の持つ避けられない運命である。ある事柄を説明するためには別の言葉を用いなければならないし、またそこで用いられた言葉に対する説明が必要となってくるかもしれない。とすると、説明は無限に続くのであり、定義はできないことになる。要するに組織の概念をさしあたり「簡単に」表すことは、かなり難しいことだという教訓を得ることになる。このときに、別の表記方法による説明を提唱するものもあるかもしれないが、それは我々の知識の範囲外にあるものとする。

2. 組織概念におけるいくつかの用語

我々の課題は組織の概念を説明している過程のなかで、概念の明快さを獲得することも望ましいと考えるが、実は、そこに使用される説明の中心的用語のなかにどのような事柄が含まれるかを知ることである。ここではとくに、中心となる用語のいくつかについて説明することにする。そこから自然と、我々の関心事項が発見されることになる。

およそ産業社会が進展するにつれて、いわゆる大企業が出現してきた事実があり、他方でこれを材料にしての研究が存在することもまた当然である。その代表的な学問が社会学であることは学問の歴史の教えるところであるが、我々は社会学そのものを扱うのではない。要するに経営（もしくは企業）という大きな組織が課題とされているときに、この経営が先程の組織概念の説明に見られるように組織として表示されるとともに、その説明用語として、社会的制度、社会的組織、社会的システムを採用されていることに思い起こしてみる。

このことは次のように理解されることになる。⁵⁾経営をそのような種々な名称をもって説明すると、「具体的な社会的事象もしくは具体的な社会的構成体の認識の定義をそのときに応じて行う道を開く機会」を得ることができるのだという。これは最初にある社会的現象を想定しておいて、それを社会的構成体というような表示のもとにおくことを示す。その中にももちろん経営も、公共機関も、労働組合、その他の団体も含まれることになる。しかし、それだけでは区別ができないので、次にそれぞれの事象について別の見方をするこ

とにより、それに都合のよい表現を用いたのが、社会的制度、社会的システム、社会的組織ということになる。社会的構成体は社会学の歴史の教えるところによると、ヴィーゼ（Leopold von Wiese）の用語法であって社会的形象というのが正しいそうであるが、⁶⁾我々は今この表示にこだわらない。

要するに、ある数の人間によって構成される社会的単位、もしくはそのような人間の間の社会的な関係を規範、役割、行為期待などの体系としてみる社会的単位を示すために、社会的構成体として指定したに過ぎない。初めに人間の集合、その関係、またその体系などをまとめた表現を獲得したのが社会的構成体だとすることになるが、この用語を採用することにより、漠然としていた社会的関係に何らかのまとまりを与えたことになる。

次に社会的制度についての理解に移る。これは種々な行動様式もしくは行動形式の集合したもの（行動様式の複合）をいう。それは社会の要求ないしは社会の中心となっている活動がある一つのまとまりのある役割となっているときにいう。役割の複雑な構造という人もある。社会にはそれぞれの特別の領域ごとに多くの制度が存在する（たとえば、家族、宗教、教育、政治、経済など）。一般的に、社会学のテキストの通りである。⁷⁾この行動の複合体は、かなり長期間にわたって一定の行動規範、つまり規範に従っているから、行動している当人のところで、またその人の周囲においても、あたかも永続的な行動単位があるような印象が出来上がってくることになる。

社会的制度と同じような意味内容が、社会

的組織と社会的システムのもとでも考えられるが、区別はある。それは観察する側の特別な立場を示すものである。社会的システムというときには、種々な行動要素（エレメント）の結合状態の様式がどうなっているかに関心がおかれる。さらに拡大して言えば、一定の環境条件のもとでの協力と存続を目的とした、個々の行為エレメントの統一のある合同活動に関心のなかに入れるということである。

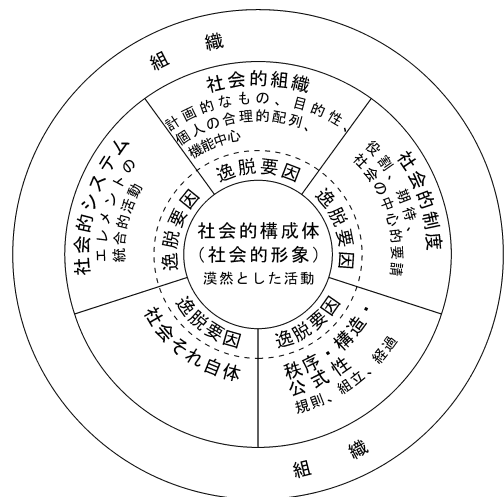
社会的制度のもとでは、我々の重心は、多数の行動者が事実上様々な行動規則に従っていて、しかもその規則からほとんど逸脱しないという事実におかれる。社会的組織というときには「計画されたもの」ということが協調される。内容としては社会的制度と似ているが、社会的組織においては、「計画的な少なくとも傾向的には合理的な個人の配置」をいうことになる。あるいは、「一定の目的を達成するための、行動単位の合理的配列」ということもできる。

この種の行動単位のみとまり、もしくは個人の計画的な配列は、いわば一つの統合された形、あるいは体系をなしていると見ることができるから、これを行動システムと表現することができる。この体系のなかに、この単位の占めるべき位置ないしは立場が仮定されている。しかし、この位置は個人が勝手に自己の関心のなすがままに決めるからできるというのではなく、組織の目的を考慮してそれに必要とされるように思われる機能は何かに基づいて決まってくるのが特色である。それゆえに個人の最適な機能能力を計ってみてこの地位は占められることになる。

実際に、定義の問題は別にして、ことに、

我々の対象とする経営組織も社会的組織だという印象を強くさせるのもこの事実である。すなわち、この類の組織は、機能分割もしくは作業分割（分業）をすることと同じだというように理解できる。それは経営の規模がある一定の限界を超えてしまったということを示唆する。つまり、組織を語ることは、すでに計画的な、機能的配列を含むものであり、もしそのようなことが必要でないほどの規模の構成体なら、組織は当然我々の問題意識のなかに入っていないということになる。経営はこのようにして社会的組織となる。これは多くの人間の活動が意識的に調整された配列もしくはシステムになっているのである。これに対する個人はほとんど影響力を持たないか、あってもごくわずかな力しかないと建て前とする。

組織の概念図



3. 組織社会学からの教訓

しかしなお、この社会的組織の解釈をめぐって他の見解も存在する。その際に、社会的な組織理解を中心にすれば、他の理解はどうかという経路をとることになる。ということは組織社会学の知識がなくてはならないことを暗示する。⁸⁾これについて我々の専門知識はほとんどないが、少し説明を加えておきたい。

もともと我々の関心は社会学や組織社会学にあるのではなく、経営組織論にあることは分かりきったことである。しかも、経営組織を社会的に（あるいは組織社会的に）限定して論じる意図を持っていない。したがってある意味ではわざわざ社会的方向づけにこだわる必要はない。ところが、組織の意味を理解しようとすると、その解釈をめぐり、先程からの説明が知らせるように、どうしてもこの方面にもタッチせざるをえないことになる。

周知のように組織社会学の名称が一般的なのはドイツ語圏の特色である。今日、それは管理論と経営経済的組織論の伝統から出てくるのと同時に、アメリカで行われた経験的な産業における調査研究から出てきていることだけははっきりしている。さらに政治領域の社会学的研究（たとえば政党研究）や、それぞれ個別の組織の研究にも基盤を持つことはいまでもない。組織社会学の名称はともかく、この種類の研究はこのようにしてアメリカにもあることであり、すでに我々には経営管理論の範囲のなかから受け取られる知識としてあることがわかる。⁹⁾そうはいつてもドイツにおいては比較的新しい学問領域だとす

る考えは一般的である。

さらに組織社会学を知るための方法として、この学問と組織論とを区別することがある。¹⁰⁾組織論が組織をつくること（組織化）を教える方法・技法論であるのに対して、組織社会学は分析的な学問である。これは何も創造することはしないで、与えられた現実（状況）をよく観察して理解しようとする。したがって、2つの学問は組織という言葉について別のことを考えている。(a) 組織論は、すでに提示されたように、一定の目的に向けられた規則および秩序の体系をつくることであり、また作られた結果を組織とする。(b) 組織社会学は、経営、政党、行政体、学校などの社会的構成体を組織と表示する。とくにこの (b) における特色は、特定の目的および限定された数の目的を獲得するために多数の人間が、目的を意識し、しかも合理的な視点のなかで協力することである。さらに、この組織の理解は、組織されている状態（組織性）を取り上げる点で、またこの組織における秩序（もしくは制御システム）を考慮する点では、組織論と共通点を持つといえる。それでも組織社会学が取り扱う課題は、このような目的性や秩序（つまり組織性）ばかりでなく、それを含む以上のもの、つまり「社会的な全体性としての構成体」を含むとする。

一般的に、日常的な言葉遣いのなかで組織といわれるもの、たとえば、我々の生活領域のなかで観察される種類の任意的な集合体（結社、団体など）よりももっと広いものを含むのが社会的な組織概念だといわれる。ところが広いからといって、また無限に包括

領域を拡大するのでもない。このあたりに概念範囲の設定を難しくする原因がある。すなわち、組織は社会的組織と称される概念のなかに含められる社会的秩序形態の一部だとする見方がこれに加わる。とくにこの社会的組織は分化人類学（および社会人類学）の意味で用いられるものであり、家族、身分関係（共同体）、階級などのことを指すものである。これは社会の全体的な生活秩序を表す。我々はこれをより具体的には各民族の生活秩序や、支配秩序、経済秩序としても示すことができる。組織社会学はこの考え方に従わないとするわけである。

この際に、社会的組織を説明するために、組織の自然的成長と、人工的創作の区別を用いることがあるが、適切な解明が得られないとされる。最も広い意味で日常的に用いるときの組織は目的意識をもって創られたものとするのに対して、社会的組織は自然発生的なのだとする説明がそれである。ところがよく見ると、組織は必ずしも最初から明快な目的を意識してつくられるとは限らないことがわかる。むしろ、最初は最も小さい形の、組織化されたとはいえない状態にある。経営もそうだし、学校、病院などもみなそうである。正確な計画もなく、長い期間をかけて、次第に特定の目的に方向づけられた構成体となってくる。合理的な構造化もその間になされてくるのが普通である。政党の歴史や、行政体もしくは宗教などの歴史を調べればすぐ分かることである。発生の源泉によって組織を決めようとするのではなく、社会的構成体の現在の特色が組織を決めるということができ

る。¹¹⁾ 我々はまだ経営学的組織論（ドイツ語圏で

は経営経済学的組織論）についての討議には入らないが、ことに社会学的組織概念が経営学的組織概念と区別される基礎は、前者が（すでに存在するあるがままの）構成体を示すのに対して、後者は活動もしくは活動の結果、つまり目標方向づけられた秩序を表すことにあるとする。これはかなり概略的な区分である。経営活動におけるあらゆる事象がすべて目標指向的でもないし、秩序でもないことは分かりきっている。それゆえに、さしあたりこういうように経営学的組織論の対象を決めればどうなるとする過程に過ぎないことを知るべきである。

こう見るならば、単純化した形の経営学的組織論においては、組織という構成体は誰かに組織化された状態にある。しかし社会的構成体としての組織はそれだけにとどまらない。そこに着目するのが社会学的組織概念である。つまり、この概念は公式的な組織の組織化された局面に関心があるというよりもむしろ、「全体としての社会的構成体」に関心がある。この種の構成体としては、そのなかで経過し、流動する計画されない、また予知されないあらゆる過程をともなった構成体である。¹²⁾

このように組織社会学によると、組織理解が異なる。とくに社会的組織の解釈をめぐる相違がはっきりする。我々はどちらの解釈が正しいとか、どちらを採択するかは決めない。また、組織社会学そのものを提唱しているのでもない。そのような立場において、我々は一体、どのような組織理解をしたらよいのだろうか。当分の間、結論は保留することになるが、組織概念形成の難しさを認識させられたことに価値がある。

お わ り に

この論文は文字どおり組織という言葉にこだわって書かれている。組織という用語が説明されなければ組織論は始まらないというのではなく、組織論では組織の意味が多様であり、不可解であるために、用語使用が混乱している姿を示そうとしたのが本稿の目的である。組織の概念を三分割するドイツ語圏の文献における思考様式は英語圏のものとはいくらかずれがあること、さらに組織社会学からの思考を取り入れることにより組織的思考の複雑さが明らかにされるとともに、むしろかえって理解を難しくしている。その上、経営学的領域では、社会学や組織社会学からの成果をあまり取り入れないことも一般的傾向である。

組織の理解は上述したレベルにとどまるか

ぎり、かなり限定的であることも付記されるべきである。それは今日のネットワーク社会、グローバル化などの現状を考えると、通常の学問領域区分（経営学、経済学、社会学など）のレベルで物事を考えていたのでは十分ではない。さらにシステム思考の追求も含めると、組織を考察することをより複雑かつ困難にする。この時点で、組織はいったい存在するのだろうかという単純な質問が再検討される。抽象化したネットワークという用語を用いて組織を説明する余地も十分にある。その場合、これまでの組織の説明をいくらやっても何の意味もないのではないかといった疑問がある。こうした次元から組織の解明に入っていくのが今後の課題である。

注)

- 1) Pfeffer, D. K. : Organisationssoziologie : Eine Einführung, Stuttgart / Berlin / Köln / Mainz, 1976, S.12.
- 2) Türk, K. : Soziologie der Organisation : Eine Einführung, Stuttgart, 1978, S. 2. ここにおける用語法として、組織化 (Organisieren)、組織性 (Organisiertheit)、組織体 (Organisat)
- 3) Kosiol, E. : Organisation der Unternehmung, Wiesbaden, 1962, S.15-17. ここではとくに、S.15.
- 4) Hill, W. / Fehlbaum, R. / Ulrich, P. : Organisationslehre I, Bern / Stuttgart, 1974, S.17.
- 5) Kluth, H. : Soziologie der Großbetriebe, Stuttgart, 1958, S.18-20.
- 6) Wallner, E. : Soziologie : Einführung in Grundbegriffe und Probleme, Heidelberg, 1975, S.12.
- 7) Spencer, M. : Foundations of Modern Sociology, Englewood Cliffs, 1976, p.15.
- 8) Mayntz, R. : Soziologie der Organisation, Reinbek bei Hamburg, 1963, S. 36.
組織のような概念は政党、病院のような多様な種類のものを含んでおり、いくつかの標識に照らして初めて定義することができる。あらゆる組織にとって共通なものとして、第一に、構成員のグループと内部的役割分化をともなった全体的な統一に達する、社会的構成体が重要である。第二に、組織は意識的に特定の目的に向けられている。第三に、組織箱の目的の実現に関して少なくとも意図的に、合理的に形成されている。第一のものは構成体特性、第二は特定の方向づけ、第三は組織性ということが出来る。これが最低の組織概念標識である。
- 9) Pfeifer, D. K. : Organisationssoziologie, Eine Einführung, Stuttgart / Berlin / Köln / Mainz, 1976, S.23-24.
- 10) Mayntz, Die Organisationssoziologie und ihre Beziehungen zur Organisationslehre, in : Schnauffer, E. / Agthe, K. (Hgs.) , Organisation, Berlin / Baden-Baden, 1961, S. 29-54. ここではとくに、S. 30-31.
- 11) Mayntz, 1961, S. 31.