



エチオニ「複合組織論」の意義とわが国の経営研究におけるその展開(1)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 渡瀬, 浩 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00002194

エチオニ「複合組織論」の意義と わが国の経営研究におけるその 展開 (1)

渡 瀬 浩

(1) 序

組織論の研究対象は文字どおり、千差万別である。私はとくに日本の学界を念頭においてそう考えている。そして、これまで度々このことを指摘してきた。ところが、ディルによれば、事情はアメリカも全く同じであるという。すなわち、彼は「新規の、成長しつつある研究分野がそうであるように、この場合もユニオン・ショップはない。誰でもやれるのだ⁽¹⁾」といている。

私が組織研究についての乱脈ぶりを慨歎する裏には、これこそ組織研究の主流でなければならぬと考えるものを自らもっていることが含まれていることはいうまでもない。その内容についてはすでに発表したことがあるが、ここでその素描を試みれば次のようになるであろう。⁽²⁾

- (1) 非公式組織論または人間関係論の批判——従来、それが過大評価されていたことの訂正
- (2) 従って、公式組織論のリヴァイヴァル、換言すれば、技術的な意味におけるビュロクラシーの重要性の認識

(1) W. R. Dill, Desegregation or Integration? Comments about Contemporary Research on Organizations (New Perspectives in Organization Research, edited by W. W. Cooper, H. J. Leavitt, M. W. Shelly II).

(2) 拙著「経営の社会理論」1963年（大阪府立大学経済研究双書第11冊）及び「経営組織と社会構造」1966年（税務経理協会）とくに第1部

- (3) しかし、組織についての用具説を訂正して、何らかの意味の構造的なものとして把握すること
- (4) そうすることによって(a)非公式組織も含まれることになる。すなわち、組織の全体の中に正しく位置づけられることになるし、(b)人間（非公式組織の構成要素）の複数組織への分属を契機として、当該組織と全体社会の関係の問題がクローズアップされることになる。そして、少くとも社会学的組織論としてはこの最後の点が必要であると考えなければならない。

ところで、以上4つにわけて述べたことはほとんどそのまま、エチオニの組織論の立場でもあることは、彼の学説内容を知るひとにとってはすでに明らかなことであろう。たしかにそうである。しかし、私が以上のような内容をもつ組織論の構想を明確な形でもったのは、それをまとめた拙著「経営の社会理論」(1963年)をさかのぼる1955年頃である。そして、根本的な形では、私の社会学研究の当初からであるといえる。つまり、社会有機体説の批判の意味をもつ高田保馬博士のいわゆる高田社会学の研究に入った時からであるといえる。上に「明確な形で」といったのは、この根本的立場をとくに組織の研究というタームで展開しはじめたという意味である。⁽³⁾

⁽⁴⁾ エチオニの組織論は1960年ごろからあらわれたと思う。そして、私

(3) 拙稿「経営有機体と社会有機体」1955年(長崎大学「商経論集」第1集)

(4) Amitai Etzioni, *Two Approaches to Organizational Analysis: A Critique and a Suggestion* (Administrative Science Quarterly, Sept., 1960) do. *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, 1961. do. *Modern Organizations*, 1964.

尚、*Modern Organizations* に対する書評として私が目を通したものは次の2つである。

Oscar Grusky の書評 (*American Journal of Sociology*, July, 1965)

Richard A. Peterson の書評 (*American Sociological Review*, Aug., 1965)

そして、とくに私の関心をひいた点は、ピーターソンがエチオニの組織目的論(第2章)と、公式組織論者や非公式組織論者の学説研究の部分(第3、

が読んだのは一昨年のものである。ただし、前掲拙著をまとめる直前に、彼の「組織と社会の研究における新しい方向」(New Directions in the Study of Organization and Society — Social Research, No. 2, Vol. 27, 1960) を読んで感銘を受けたので、前出の(1)及び(4)の点についての私見を支持するものとしてすでに引用している(46頁)。しかしながら、彼の組織論の内容を体系的に知ったのは前に述べたように最近のことである。そして、その所説が前記私の組織論にほとんど近いことが明らかとなった。すなわち、立場としては構造論、方法としては社会学的である。ただ、対象としては、彼は比較組織論であるから組織一般を取扱っている。私はとくに経営の組織論に関心をもっているため、この点は必ずしも同じではない。にもかかわらず、彼の組織論に対して私は大いに同感の念をもち、自説を支持するものとして飛びつかざるをえないのである。このように考えて、私は、まず、エチオニの組織論の意義を要約し、次に、わが国の経営組織についてその展開を試みたいと思う。

(2) 第三組織論

エチオニは組織論における自己の立場を「構造論」(Structuralist Approach) と称している。そして、それは「公式学派」(Formal School) または「科学的管理学派」(Scientific Management School) と、「非公式学派」(Informal School) または「人間関係学派」(Human Relations School) との総合であるという。彼は「組織」(organization) についての自分の定義を述べるに当たって、公式学派の研究対象である

第4章) が統合されうるにもかかわらず、されていないと指摘している点である。

〔追記〕 A Comparative Analysis of Complex Organizations は最近、綿貫教授によって邦訳が出された。(培風館) その「訳者あとがき」に詳細な著作目録が紹介されている。また、その書評としての拙稿も参照されれば幸いである(「週刊読書人」11月7日号)。さらに、Modern Organizations の方は目下私が翻訳を急いでおり、近く出版の予定である。

「公式組織」(formal organization) はエンティティとしての組織の一部であるといっている。このことはもちろん「非公式組織」(informal organization) についてもいえるわけである。かくて、エチオニは従来の二つの組織論について、その一面性または抽象性にあきたらず、両者を総合して多面的または具体的な組織の研究を志しているということがいえるのである。

さて、総合といっても、エチオニの場合、非公式学派に対する批判がよりきびしいのである。つまり、人間関係学派の検討が彼の構造論が生み出された機縁になっているのである。この検討の結果、人間関係学派における「調和」(harmony) または「均衡」(equilibrium) の思想、家族的人間結合を経営内において代償しようとするためにおこる封鎖的経営観、さらには賃金という物質的モチベーションの軽視などが批判されるのである。この点は、彼が構造論の先駆者としてのマックス・ウェーバーに依拠するといっている点、及び自分がいう組織とは「複合的官僚制的組織」(complex bureaucratic organization) であるといっている点の二点と共に、むしろ公式学派に傾斜した総合であるとみることを許す見解であると思う。

しかしながら、より重要なことは、構造論からみると、二つの学派とも共通点をもっているということである。それは、組織の必要と従業員満足、合理性と幸福、経営の立場と労働者の立場などといわれる両当事者間に矛盾や解決不可能なディレンマがないとみる見解が共通にもたれているということである。もっとも、公式学派はあたかも完全競争の市場理論の「組織的対応物」(organization's counterpart) として、均衡を自然的なものと考え、非公式学派は「理想的状態がとくに構成さるべきである」とする点では異なっている。にもかかわらず、組織を調和とみて根本的矛盾を認めない点では共通であるというのである。

かくて、エチオニは二つの学派は均衡の内容においてのみ異なって

いとみる。とくに非公式学派には社会工学のスキルを経営者に示そうという暗黙の意図がある。従って、構造論は労使何れにも組しない立場で、社会科学はそのような利害をもった道具 (vehicle) ではないことを強調しなければならないというのである。つまり、「疎外と対立」 (alienation and conflict) は不可避であり、しかも、ときには望ましきものですらあることを指摘するのであるというのである。

構造論の構造論たる所以は実にここにあるのである。そして、かかる立場における組織は、その中で多くの社会集団が相互作用するものであるが故に、当然、「複合組織」 (Complex Organization) になるのである。そして、彼は既述の如く、「エンティティとしての組織」ともいっている。ところで、このよな組織観はすぐに社会有機体説を想起せしめるのである。しかし、「有機体」という概念は単位の全面的没入を含んでおり、現実の経営組織は単位たる労働者の移動を少くとも潜在的に前提として成立しているが故に、有機体として経営組織を考えることは正しくない。社会学的素養のない経営学者の一般に陥入る弊である。私も強く反対している。しかも、私は組織の用具説に飽き足らず、何らかの構造的なものを構想していた。エチオニが構造論といっている立場、または複合組織とか、エンティティという考え方がまさに私の求めていたものに当る。すなわち、用具観における目的—手段の視点による概念を超え、しかも有機体までには至らぬ真の組織概念はこれをおいてほかはないと考えるからである。

内容的にいえば、対立を含んだ、反均衡論のものとなっていることはすでに述べた如くである。ところで、私がここでいいたいことは次の点である。用具説はとくに固有の経営学者の関心をそそる。しかし、社会学者、とくに社会学的関心をもつ経営学者は有機体説に魅力を感じずるようである。素人や経営者がそうであることはいうまでもないし、その事情はよくわかるのである。しかしながら、そもそも有機体説は社会学史の視点からみても前世紀のものでしかない。その理由はす

で述べた。かくて、正しい意味の社会学的な組織論は有機体説的たることにおいてではなく、むしろ、他の点に求められねばならない。すなわち、有機体説とは逆に、組織のほかに社会または全体社会を認識して、後者の中での組織の位置づけ、社会のコンテキストにおける組織の構造、変動、発展を研究することこそ組織の社会学的研究の名に値いするものなのである。

私はかく信じているし、エチオニもまたこの点において間然するところがない。それは彼の組織論の内容に即してみてもいえることであるが、ディルがサイモン、ヘアーを含む7人の組織研究者を、その引用文献などによって類型化する際に、エチオニがJ. D. トンプソンと共にとくに社会学的研究者とされているし——その時の資料はエチオニ編集の「複合組織・社会学的読本」(Complex Organizations: A Sociological Reader, 1961)⁽⁵⁾である——また、エチオニの「現代組織論」(Modern Organizations)が「現代社会学理論叢書」(Foundations of modern Sociology Series)中の1巻として出されたことはたしかに適切なことである。

ところで、私は、このような形式的側面からの評価ではなく、内容的側面を指摘しておきたいと思う。さて、組織の本質は「従属関係」(compliance relation)であるが、その構成要素は上級者の「権力」(power)と、下級者の「態度」(involvement)である。そして、従属関係すなわち組織の中心たる権力については、エリート・アプローチ、マルクスのアプローチ、及び規範的アプローチ(ウェーバーとデュルケムの総合)があって、それぞれ、威圧と財と象徴が排他的に重視された。しかし、現代社会学者としてのエチオニは、それらは統制様式を異ならしめるものではあるが、その何れかにアプリオリな優越性が認められることはないとして、終始三つの権力の対等性を維持せしめているのである。従って、従属関係そのものについても、三つの類型

(5) W. R. Dill, *ibid.*

のもとに分析されることになる。この点は、エチオニにあっては、社会学的ということは、経営学とか行政学などちがって、「非規範的で経験的」(secular and empirical) であることという点が強調されているようである。

しかし、同時に、組織における権力源泉の探求において、組織がその中におかれた「社会秩序」(social order) が重視されていることも見逃してはならないのである。つまり、組織の三類型はそれぞれ社会秩序の類型を代表するものとされているのである。(とくに比較組織論として) 彼はいう、「組織は社会秩序の一般問題がその中で経験的に研究されうる集合体である。また、組織は、近代社会における社会秩序が組織内及び組織間の相互作用に大いに基礎づけられているが故に、その研究のための『戦略的場所』(strategic site) である」と。このように、組織すなわち従属関係は「社会秩序の組織的等価物」(organizational equivalent of social order) であるが故に、組織の研究は社会秩序の研究に貢献するのである。要するに、エチオニは組織をより大なる社会の投影とみる。組織構造がかかる視点より分析されると同時に、とくに組織の変動については環境論として研究を進めるのである。

私がエチオニの組織論を社会学的という所以はとくにこの点にあるのである。さらに、他方の、下位者の態度についてはこの点が明確且つ具体的である。彼が態度というものは組織に参加する以前の、いわゆる市民の態度である。つまり、この意味において、社会秩序の次元で考えられ、それを前提として、従属関係すなわち組織の構造及び変動が研究されている。さらに、組織参加者としても、とくに下層のものが重視され、その移動が注目されているのである。いずれにしても、社会学の中心テーマ (cardinal themes) はエチオニもいう如く、社会秩序である。かくて、組織を研究対象とするときでも、それを上で述べた意味で開放的な存在とみることが必要なのである。とくに、人間関係学派がそれを封鎖的にみているのであるから、エチオニがこれに

反対しているのは大いに理解できるし、私も全く同感である。

エチオニの構造論が公式学派と非公式学派の総合であるということはずでに述べた。そして、かくて総合された組織構造の中で、対立や疎外がむしろ本質的なものとみられていることも前に述べた如くである。そこで、このような複合組織という考えは、いかなる意味で二つの組織観を「総合」したことになるのかという問題を考えてみたい。つまり、「複合」という表現の上からだけでなく、内容的に総合の意味を考えてみたいのである。

組織の問題を考える場合に、「組織と人間」という視点は基本的に重要である。しかし、私はこのことを本格的に取扱うつもりはない。ここでは、公式学派も非公式学派も人間を分析的に取扱ったために抽象的、一面的になったのではないかという点を指摘したいのである。このことをバーナードの人間論に即して説明しよう。現代の組織論研究者で、組織と人間の問題を詳細に取上げた学者の一人としてバーナードをあげることができるという点では誰も異論はないと思うし、とくに、私は彼が組織研究の出発点として人間の分析を試みている点、及び、組織の構成要素を、人間そのものではなく、その「活動」(action)として、「非人間的なもの」(non-personal, de-personalized) または「機能的なもの」としている点に賛意を表するものである。⁽⁶⁾ 組織の単位というものは、もともとこのようなものであるはずであり、他の公式組織学派のものもバーナードのようにとくに規定はしていないが、少なくとも人間そのものであるとは考えていないはずである。「経済人」とか「生理学的人間」というのがまさにそれに当るのである。

これに反して、非公式学派における組織の構成要素は人間そのものである。それはバーナードが活動の「荷い手」(agent)、または組織力(organization forces)の「源泉」(sources)としている「個人」(individual ——人間 person ともいう)にほかならない。それは彼によれば、

(6) C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938.

独特の (unique), 個性的な (personal) もので, 客観的実在 (objective entity) であり, 全体的なもの (whole thing) である。私はそれを個々の従業員における「人間そのもの」といったのである。つまり, 機能や活動の荷い手である。人間関係学派はとくにそれを情感をもつ人間 (human being) というわけである。

さて, 広義の人間を, その活動の側面と, 人間そのものの側面に分析することによって, はじめて二つの学派が成立しうるのである。(「人間そのもの」とか「全体的なもの」といえば, それは他方の「活動」に対立するものとはいえないであろう。すなわち「ダイコトミーにおける一つの類型」というよりも「二分される以前のもの」というべきである。バーナードも前者を individual といい, 後者を person といっているが, しかも両者を同じもののように取扱っている。私はこれらの詳細な点については立入って考察しないことにする) すなわち, 公式学派と非公式学派の分化は人間観の分化なのであり, しかも対立した人間観をとっているのである。いわゆる合理的人間観—機能的人間観と, 非合理的人間観—情感をもつ人間という見方のちがいである。従って, 二つの学派の組織観はその人間観によって根本的に規定されてくる。つまり, 公式学派では, 賃金上昇とそれに呼応する能率増大という機能的関係が, 非公式学派では, 満足が生産性を昂めるといふヒューマンな関係が排他的に重視されるのである。そして, それぞれ機能主義と人間主義が充足され, 組織がそのようなものとして, つまり一面的なものとして考えられる限り, それらの組織はその限りで完結的で, 他の無視された側面からの不満にさらされるはずはないのである。要するに, いずれも一面的人間観に立脚する一面的組織観であるが故に, はじめからいわゆる楽天主義的結論が約束されていたわけである。

しかしながら, 現実の人間は両面的であり, 組織もそうである。疎外や対立があるのは当然であり, それを根本的に現実の組織から排除

することは不可能である。このことを卒直に認めるものには、二つの学派における、それぞれの内部的、自律的な「調和」がフィクションとして映ずることになるのは当然である。エチオニは人間を分析していない。それは現実の人間を注視し、現実の組織をみようとしたからである。このことが二つの学派について、その総合を企てたさせたのである。思うに、人間の分析や、いわゆる個人心理の解剖が現代の大きな風潮である。心理学や社会心理学ではそういう仕事がむしろ中心になるであろうし、大概の組織論も心理学的に偏向しているようである。しかし、社会学におけるこの問題への基本態度としては、分析を個人または人間の次元までは進める必要があるが、その内部には立入らないというのが正しい。エチオニも分析はしないが、人間の次元は大いに重視している。つまり、社会的である。この点からも、当然に、構造論になるし、また、抽象的な二つの組織が総合された複合組織は本質的に対立を内含しているものとなるのである。

私は組織論が社会的であるためには組織を封鎖的に考えないで、開放的に取扱うことが必要であるといった。開放的に取扱うということは全体社会関連の思考をすることであるが、そのことは、方法論的個人主義に立脚する限り、必然的に、複数の集団や組織への人間の同時所属または分属に注目することになるということである。このような思考方法をとることは、組織間関係 (**inter-organizations**) としての労使関係 (組織としての経営と、組織としての労働組合の関係すなわち **Management-Union Relations**) の問題を考えるためにも必要である。

経営の組織論としていえば、それを構成しているメンバーについて、全面的に経営組織に没入しているとみるのではなく、経営の従業員であると「同時に」他の諸アソシエーションのメンバーでもあるという点に注目することが必要である。静態論としてのこの同時所属は、動

態論としては、エチオニのいわゆる従属者の「態度」が「他のアソシエイションにおけるメンバーシップという組織の外部要因によって決定される」ことになるから、結局、組織構造の変動要因とみられることになる。エチオニが組織の基本的変数である権力、態度及び目的の三つについて上のような環境的要因を重視していることはすでに述べたところで、ここでいっておきたいことは、彼はこのような環境論において「環境によって設定された拘束条件」(constraints set by this environment) という見方をしている点である。しかも、同じことを「社会統制」(social control) とか「制度化」(institutionalization) ともいっている点がとくに重要である。

「制度」(institution) といえば、経営学者の多くが資本と経営の分離によって生れた「自律的」経営または経営自主体を指すものとしてこの概念を用いていることが思い出される。そして、それは「組織」とくに「組織体」と同一視されているのである。私は制度社会学(デュケム)の観点かみて、制度概念のエッセンスは「自律性」ではなく、むしろ、「他律性」にあると考えるが故に、いわゆる経営自主体や組織体が制度の名で呼ばれることには強く反対してきたのである。つまり、経営組織が外から、または、外部要因によって「拘束」(constraint, contrainte — デュルケム)を受ける側面が実は制度の名で呼ばれるべきである。換言すれば、組織の「制度論」とは「環境論」でなければならぬのである。

環境論というのは対外「関係論」であるから、組織の制度論は決して、組織体論とか組織の実体論でない。もちろん、「制度化されたもの」を一つの実体とみれば、両者は関係はある。しかし、それも、他律的文脈での実体ということであって、自律的存在としての実体ではない。キューバーは制度概念には「名目概念」(nominalistic conception) と「実体概念」(realistic conception) の二つがあるという。⁽⁷⁾そして、ノ

(7) J. F. Cuber, Some Aspects of Institutional Disorganization (Am. Sociol. Rev., Aug., 1940).

ミナリズムの立場から、「家族」という総称単数名詞 (generic noun) の中に表現されている価値の抽象的核心 (abstract nucleus of values) が制度であって、前者のような特定の集団が制度ではないというのである。この区別は実に重要であるが、エチオニも全く同じことをいっている。すなわち、制度概念には二つのものがある。「ある種の組織類型」(certain types of organizations) についても使われるし、「結婚や財産のような行動を文化的に規定する規範的原理」(a normative principle that culturally defines behavior such as marriage or property) についても用いられるという。従って、混乱を避けるために、組織と同じ意味においては、制度概念を用いないという。しかも、エチオニの「組織」は「組織体」ともいわるべき一種の実体概念なのである。要するに、エチオニは「組織」を実体論的に考えると共に、それを決して封鎖的にみず、社会との関連を重視し、しかも社会からの拘束を制度の問題としてみようとしているのである。とくに、組織目的の内容が社会環境における価値によって規定されるというのである。社会学的制度論のオーソドックスなものであるというべきである。

これまで、私はいくつかの点について、エチオニの組織論が社会学的であることについて述べてきた。しかも、彼の組織論は第一の組織論たる公式学派と、第二の組織論たる非公式学派の総合として、第三番目に提示されたものであった。ところで、史観として「第三史観」というものが高田保馬博士によって主張されていることは周知のところである。それは人口の量的、質的構造をもって歴史の究局の要因とみるが故に、人口史観ともいわれるが、また「社会学的史観」でもある。私は史観の世界における、このような視点を組織論の世界にもってきて、エチオニの組織論を特色づけることができると思うのである。すなわち、それを、社会学的なものであり、「第三組織論」と呼ぶことができると思うものである。

最後に、私はエチオニの組織論についての私自身の一つの不満を述べておきたいと思う。それは彼のシステム論についてである。彼の複合組織はまたシステムでもある。そして、彼のシステム論が構造論であり限りにおいて、私もすでに述べたように全く異論はない。公式組織と非公式組織への分析は、レスリスバーガー、ディクソンの提唱のときにすでに「社会システムとしての経営」(industrial plant as a social plant)の分析としてであったことは周ねく知られているとおりである。⁽⁸⁾

しかしながら、翻って、組織研究のモデル論としての彼の所論に接すると、少くとも全面的に賛成しかねる点があるように思われるのである。彼は組織のモデルとしてまず、「ゴール・モデル」(Goal Model)があるという。ミヘルスのモデルがそうであるが、彼自身はこのモデルを採らない。すなわち、「システム・モデル」を主張する。⁽⁹⁾これは、「目的活動の最大満足」(maximum satisfaction of goal activity)に志向する前者と異なり、「種々の組織的必要性に対する(資源の)最適分配」(optimum distribution among the various organizational needs)に志向するものである。何となれば、組織を「多元機能的単位」(multifunctional unit)と考えるからである。

ここまでは問題はない。ところで、このシステム・モデルには、一般のシステム論者が考えていると思われる「残存モデル」(survival model)のみでなく、「有効性モデル」(effectiveness model)もあるのである。そして「有効性」とは彼によれば、目的(goal)実現の程度にかかわるものである。エチオニが残存モデルのほかにもこの有効性モデルを設定し、しかも、その意義を大いに認めていることからいえば、彼

(8) F. J. Roethlisberger and W. J. Dickson, *Management and the Worker*, 1939.

(9) マック・ガイヤーはエチオニのシステム・モデルを“Viability Model”と呼んでいる。

J. W. McGuire, *Theories of Business Behavior*, 1964, p. 175.

は自ら否定したゴール・モデルにその限りで再び接近しているのではないだろうかという点が私の問題としたい点である。

有効性モデルを採用する限り、「目的」観念に支配されざるをえないし、エチオニ自身の立場もそうになっている。とくに、私はエチオニの有効性モデルに依拠して、日本の経営組織の構造を研究するに当って、終始、目的論を中心に進めている。リッターはエチオニのモデル論を批判して、ゴール・モデルとシステム・モデルは分離できないし、対立したものではなく、密接な関連があるという。そして、一つのモデルのみで組織を理解することはできないといい、とくに、職務、分業、配置などについてはゴール・モデルを採用している⁽¹⁰⁾のである。

もちろん、私もエチオニがゴール・モデルの欠陥として指摘している点に関する限り異論はない。すなわち、彼はゴール・モデルには「規範的偏見」(normative biases)があるとして、そのことを次の三点について述べているのである。第一に、「価値の投影」(Value Projection)と彼がいう問題である。マルクスが誤った点であり、ウェーバーが批判した点である。第二に、「自由主義の影響」(Effects of Liberalism)と彼が称する問題であり、ゴール・モデルによるときは、非現実的な、ユートピア的な期待、つまり「進歩の理念」(Ideas of Progress)に支配されるという。第三は「知的おとし穴」(Intellectual Pitfall)という危険の存在である。組織の研究者は、研究対象である組織の、とくにプロフェッショナルと、教育、所得、社会的威光、年齢などについて類似性があり、互いに同じ学校の出身で、友人同士という場合すらある。このように客観的たるべき観察者と行為者の間の類似性は前者に対して「自然的共感」(natural sympathy)を持たせることになるというのである。

二
三
一

私はリッターと共に、ゴール・モデルを全面的に捨てるというこ

(10) J. A. Litterer, *The Analysis of Organizations*, 1965

尚、ピーターソンのエチオニ批判(註4)参照

とについてはエチオニに反対したいと思う。しかし、上に述べたようなゴール・モデルに対する彼の批判そのものは全く正しいと思う。私も規範的偏見は持ちたくないし、その限りでは、ゴール・モデルを排析するものである。事実、私はエチオニのいう三点をもったものとしてのドラッカー経営学については批判の立場を表明しているのである。

詳しくは、私のドラッカー研究に譲らざるをえないが、ドラッカーの経営学は第一に、客観的な科学というよりも、価値判断に支配された哲学になっている。第二に、レイノーその他もいうように、ドラッカーの思想の中には「進歩的単純化」(progressive simplification) という自由主義の思想がある。第三に、ドラッカー自らいう如く、冷静な観察者の域を出て、むしろ経営者のためのコンサルタントになっているのである。⁽¹¹⁾

この様に、エチオニがゴール・モデルの欠陥として指摘していることは全くそのままドラッカー・モデルに妥当するのである。エチオニもドラッカー経営学を頭においてゴール・モデルを批判したのかもしいれない。私もエチオニと共にドラッカー・モデルに対してはきびしく批判したい。その限りで、ゴール・モデルについては、エチオニと共にこれを排撃するのである。にもかかわらず、基本的には有効性モデルを採用し、このモデルの中に内含されているはずの目的観念を捨てるわけにはいかないのである。このことをゴール・モデルも「併用」といういい方であらわすことが正しいか否かは問題であろうが、リッターのエチオニ批判もあることであるから、少なくとも一つの問題点であると思うのである。なお、私はゴール・モデルに未練をもつ

(11) H. Watase, La critique de l'œuvre de P. Drucker par J. Reynaud ~ Une caractéristique de la Sociologie du travail en France, Bulletin of University of Osaka Prefecture, Series D. Vol. x, 1966. 本稿を受取ったエチオニは、私のドラッカー観に大体賛成という私信を送ってくれた。そして、彼のドラッカー観は A. Etzioni, Industrial Sociology-The Study of Economic Organizations (in: T. Moranian et al., ed., Business Policy and its Environment, 1965) にすでに明らかにされていることを知った。

206 エチオニ「複合組織論」の意義とわが国経営研究におけるその展開(1)

限りにおいて、残存モデルに対しては、エチオニ以上に消極的評価をすることになる。それは、エチオニの関心が主として比較組織論にあり、私の関心が経営組織の近代化論にあることからきていることである。