

Title	社会-組織-個人のシステムの关系的分析枠組
Sub Title	Analytical framework on systematic relations among society, organization and individual
Author	若林, 満(Wakabayashi, Mitsuru)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1973
Jtitle	慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.13 (1973. ) ,p.41- 51
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000013-0041">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000013-0041</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 社会-組織-個人のシステムの关系的分析枠組

Analytical Framework on Systematic Relations among  
Society, Organization and Individual

若 林 ・ 満  
Mitsuru Wakabayashi

## はじめに

人間行動を、個人と社会の相互関係から解明しようとするテーマは、社会諸科学の永遠の課題であろう。ところが現代が「組織の時代」であり、「組織革命」を基盤として展開されているという事実は<sup>(1)</sup>、社会を論ずる側からも個人を論ずる側からも、ややもすると見のがされがちである<sup>(2)</sup>。一方、組織に関心を持つ人々は、そこで提出される課題や諸事実の発見に急なあまり、組織が社会や個人に対して持つ関係については、やや限定的な論及に留まっているように思える<sup>(3)</sup>。

本稿は細やかな試みではあるが、これら三者の相互依存関係をなんとか統一的に把握しようとし、そのための概念的枠組を若干の統一基準のもとで構築しようとするものである<sup>(4)</sup>。社会、組織、個人の三者が統一的に把握される場合の準拠点は二つある。第一の点は、この三者が相互にある程度独立した境界を有しているシステムとしてとらえられる、というところにある。従って三者ともシステム一般の持つ特質を備えているものとみなされ、これが第一の準拠点となる。第二は三つのシステムがすべて、行為（「行動」と特に区別しない）という共通要素を含んでいる、という点である。この意味で三者は、すべて「行為体系」(systems of action)と呼ぶことができる。しかし諸行為が組織化される焦点は三者三様であるため、この点が同時に各々の独立性が保持される根源ともなる。

体系化の焦点となるものは、各々のシステムが本来的に直面しなければならない、機能上の要請の内にある<sup>(5)</sup>。個人は生物的有機体として、組織は諸個人の集合体とし

て、社会は諸組織の相互依存的秩序体として、それぞれ異なった機能上の問題に直面している。それ故この三者は、各々の要請に対して問題解決的に組織化されている体系である、と考えることができる。また、社会、組織、個人の各体系は行為諸体系における「組織化のレベル」をも同時に表示している。

以下ではまずシステム一般の属性から行為体系の四つの機能上の下位体系が導出される。次いでこれらの下位カテゴリーに従って、各レベルで行為が組織化される様態が論じられ、最後に各レベル間の関係が、主として組織と個人の間を中心として展開される。

- (1) Boulding, K., *The Organizational Revolution*, Harper & Row, 1953, 岡本訳, 「組織革命」, 日本経済新聞社。
- (2) 例えば, T. パーソンの巨大な体系には組織論はほんの僅かしかない。Cf. *Structure and Process in Modern Societies*, Free Press, 1960
- (3) 伝統的管理論においては組織・心理的側面への論及がわずらわれている。
- (4) 社会学と枠組理論の関係については, Cf., Parsons, T., *Some Comments on the State of the General Theory of Action*, *Ame. Soc. Review*, 18 (1953) 参照。
- (5) Parsons, T., *The Social System*, Free Press Paperback 1964, pp. 25-36

## 一. システムと機能

システムの持つ一般的性質については、数々の専門的論述がなされている<sup>(1)</sup>。ここでは対象を行為体系とし、主としてこの体系の機能上の問題に焦点を当ててゆく<sup>(2)</sup>。第一の点は「境界過程」(boundary process)と

呼ばれるところのものである<sup>(9)</sup>。体系は環境や他のシステムとの間に、インプット・アウトプットの相互交換関係<sup>(4)</sup>を持っている。一つの体系からのアウトプットは他の体系へのインプットでなければならない<sup>(5)</sup>。従って常に有利な、また最少限有害でないインプットを得るためには、体系は他の体系へのインプットとなる自らのアウトプットを制御し、フィードバックしてゆかなければならない。行為諸体系の相互依存も、このような関係でむすばれたオープンシステムとしてとらえることができる。

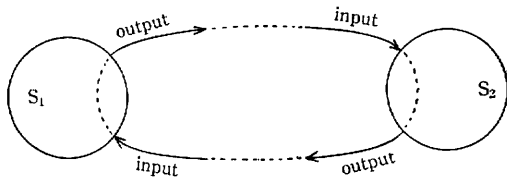


図 1

図1に示したような関係を体系の外部的過程の特質とすれば、次には、与えられたインプットをもとにして、一定のアウトプットを産出するという、変換の内部過程が問題となってくる。体系はその内部に、変換を可能とするような、下位体系の諸メカニズムを備えていなければならない。このような内部の分化は、体系の機能約要件に従うものと考えられるので、これを「機能分化」(functional differentiation)と呼ぶことにする。B. M. Grossは変換の内部過程のあり様を図2のように表現しているが<sup>(6)</sup>、彼は体系内部の機能分化を更に追求し、それを行為体系に即して特定化することを行ってはいない。

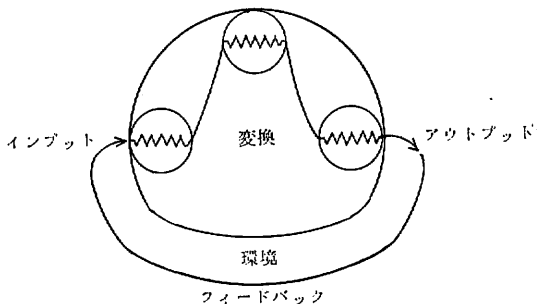


図 2

一方、T. パーソンズが早くから、行為体系の内部過程そのものに焦点を当て、その図式的表現に取り組んできたことは、周知の通りである。彼によれば、行為体系は「諸生活体システム」(living systems) 全体の一下位クラスに属するものとされる。この下位クラスの特徴

は、人間行動のユニークさの内にあり、その行動が「文化的に構造化されたシンボリックなコード」により制御されている点であるという<sup>(7)</sup>。また機能という考え方は、生活体に固有なもので、体系が、第一に環境との間に、第二には体系内部の諸要素との間に成立せしめている、相互依存関係の特質を規定する分析上の概念であると考えられている。

パーソンズは体系の機能分化を次のように考える。体系はまず問題解決に当って、環境に働きかける部分と、その成果を内部で処理する部分とに分化する。これが機能分化の第一の軸である。しかし、生活体にとって環境は、充足目標が恒常的に保証されているような場ではない。従って、体系は第二の軸として、目標設定と、それを獲得するための何らかの手段的部分とに、更に分化する必要がある。この二つが体系の最も基本的な内部分化であり、これらの軸によって切り取られる領域が体系の内部機能を決定する。図3は上の記述を図式化したものである。やや機械的ではあるが<sup>(8)</sup>、以下、図示されたような四つの「機能的要件」(functional requirements)を、体系の内部過程の分析基準として用いてゆく。この四つの機能的部分は、全体体系に対する下位体系である。体系全体の活動、即ち内部過程は、これらの下位体系の相互関係としてとらえられる。

	instrumental	consummatory
external (environmental)	Adaptation (A: 適応)	Goal-attainment (G: 目標達成)
internal (system)	Pattern-maintenance (L: パターン維持)	Integration (I: 統合)

図 3

- (1) 一般に Ashby, W. R., Bertalanffy, L. von, Boulding, K., 等がシステム論者として引用されるが、本稿のシステム思考は、T. Parsons の他、次のものを多く参考としている。Katz, D. & Kahn, R. L., The Social Psychology of Organization, John Wiley, 1966; Buckley, W., Sociology and Modern Systems Theory, Prentice Hall, 1967; Gross, B. M., The State of Nation, Tavistock, 1966, 酒井訳, 「社会システム論」, 同文館。
- (2) オープンシステムの特色を解説したものとしては、Katz and Kahn, op. cit. pp. 14-29, 参照。
- (3) Parsons, T., and Smelser, N. J., Economy and Society, 1956 富永訳「経済と社会 I」, 岩波書店, pp. 80-108
- (4) ここでいう「交換」は、G. ホマンズの exchange theory とは次元を異にする。equity theory が示

すように、ホマンズの「交換」概念は reciprocity (グルドナー) や complementarity または performance/sanction (パーソンズ) 等と同値である。Cf. Homans, G., Social Behavior as Exchange, Ame. J. Soc., 63 (1953); *ibid.*, Social Behavior: Its Erementary Forms, 1961; Gouldner, A. W., The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, ASR, 25 (1960)

- (5) Parsons, T., *op. cit.*, 1960, p. 17
- (6) Gross, B. M., *op. cit.*, p. 36
- (7) Parsons, T., Some Problems of General Theory in Sociology, in Theoretical Sociology, ed., by J. C. Mackinney & E. A. Tiryakian, 1970
- (8) まったく同様な定式化が、行為論的アプローチから行われていることは周知の通りである。Cf. Parsons, Bales & Shils, Working Papers in the Theory of Action, Free Press, 1953

## 二. システム分析 I

「分析I」では、社会体系、組織的体系、パーソナリティ体系の各々が、相互に独立的に論じられる分析上のレベルが問題とされる。この場合、ある一つの体系は他の二つの体系に対して、相対的に closed なものとみなされる。例えば、社会体系の内部過程にとっては、組織は制度的構造に「貢献」する要素であり、パーソナリティは役割遂行者としてのみ問題とされる。このようなとらえ方が、構造機能論の特色の一つであると思われる<sup>(1)</sup>が、後述の「分析II」においては、三者のよりダイナミックな接合関係が、「分析I」からの発展として問題とされる。

### 1. 社会体系

社会体系は諸組織の相互依存の体系である、と定義することができる。組織の相互依存関係は、相当期間一定のパターンとして構造化され、制度的秩序を作り出す<sup>(2)</sup>。組織が諸個人に主たる関心を持っているのに対して、制度は諸組織の行動に焦点をおいている。諸組織の相互依存関係の構造化、即ち制度化は、先に述べた機能的下位

体系の分化の軸にそって進行するものと考えられる<sup>(3)</sup>。このような分化は、図4に示したように、社会体系の制度的下位体系を作り出す。

制度とは、諸組織間で行われるインプット・アウトプットの相互交換関係の秩序である。極度に複雑な諸組織の相互依存関係の部分的抽象が特定の制度であり、諸制度の相互依存関係が社会体系のプロセスとなる。経済と政治の下位体系は、体系全体への諸要素の配分（その配分の仕方はどうであろうとも）という機能上の問題と関係している。前者にとっては財とサービスの配分の問題、後者にとっては権力の配分の問題が、それぞれの下位体系の構造化の焦点となる。所与の生産諸要素のもとでの経済的配分の秩序としては、完全な市場メカニズムから構造化された配分まで、一連の連続体が考えられる。この連続体上での位置の決定は資本の処分権という政治的体系からのインプットにより左右される。即ち、何をどの程度生産するか、という決定は、資本という形をとった、政治的体系からの投入により一部決定され、経済的体系の仕事は、それを可能にする諸要素の、「経済的」配分を達成することとなる。

政治的権力の配分構造も拡散的（市場的）なものから集権的なものへと、一応の連続体が考えられる。この上での位置の決定には、統合的下位体系からの調整的インプットを必要とする。権力の源泉は無数<sup>(4)</sup>であるから、それらが相互にどのように調整され、秩序づけられているか、という点（成層の秩序または階級）が、政治的権力の配分を左右する第一次の基準となる。配分の焦点という点からすると、民主主義＝市場経済というパターンの特色の一つは、権力配分と財・サービスの配分の水準が、投票（貨幣による「投票」を含む）という非常に拡散された権力（購買権力を含む）によって決定される、ということのうちに在る。しかしその基盤はあくまでも、資本の分散と多層的成層化の内に存在している<sup>(5)</sup>。

統合的制度和文化的制度は文字通り、体系の統合と維持に関与している下位体系である。統合的制度の機能は緊急調整であり、決定的分裂の一時的回避であって、溶解的合一化にあるのではない。代表的な制度化は裁判制度であるが、機能上の重要性としては、団体交渉、委員会、苦情処理、話し合の場や調停の諸制度、更には、病院、リハビリテーション施設、刑務所、隔離施設等々の方が、より実質的なものであろう。統合の下位体系は、特定の至高価値により裏づけられた時、より強固なものとなる。この場合、存在一般や秩序の定義、特に諸悪や成層の秩序について、万人が受け入れることのできる定

機能的要件	分化の契機—制度化の焦点	制度的下位体系
適 応(A)	分業—交換秩序	経済的の制度
目標達成(G)	多目標—一元化	政治的の制度
統 合(I)	相互封鎖—調整	統合的の制度
維 持(L)	諸信念—価値の体系化	文化= 動機づけ制度

図 4

義を与えるような、究極的価値の存在が統合のきめ手となる。このような価値の共有をよりどころとすることなくしては、永続的な統合化は不可能である。維持体系は諸価値にもとづいて、一定水準の動機づけを付与し、それを維持する下位体系である。学校、宗教組織、親族組織等々の文化制度がその全体を構成する。図5は以上の関係を相互に関連づけたものである。より詳しい展開については、「経済と社会」を参照されたい<sup>(6)</sup>。

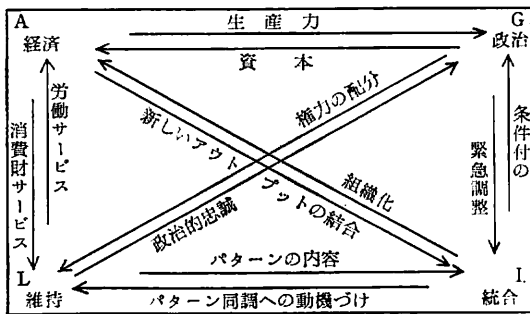


図5

## 2. 組織的体系

組織は役割の体系である。諸役割は特定の目標に対して組織化され、諸個人によって遂行される。この限りでは個人と組織は、役割を媒介とした部分的な包摂関係にある。組織の目標は、常に一定のアウトプットを「生産」することにあるが、組織が集合体一般と区別される境界は、この目標の特定化と達成手段の技術化の程度の内にある。例えば、成員の諸欲求の単なる受容器でしかないような第一次集団は、通常、組織とは呼ばれない。組織化の度合を測定するもう一つの目安は、役割の分化度であろう。この場合、代表権を持つ対外的リーダーと、正当的な対内的行政幹部の固定化が、主要な要件となる。組織の生産物は、経済的機能の優位な組織の場合は、「財とサービス」であり、政治的組織では他者の行為を統制するための諸々の「意思決定」である。また教育組織等にあっては「社会化された諸能力」や「価値」がその主要な生産物となる。組織の分類は、上述のように当該組織の目標が、全体社会の体系に対して第一次的に関与している、機能の上から行うことができる。

組織は合理化が極度に押し進められた特殊な社会体系である<sup>(7)</sup>。この特殊性は「組織化の経済」の追求度、または「役割期待の限定性」に比例して増大する。以下では、先に使用した機能的下位体系のモデルに従って、このような特殊な社会体系たる組織の内部過程の分析を試みてゆく。

カットとカーンは組織の機能的下位体系として、次の五つを考えている<sup>(8)</sup>。

- ①生産・技術体系 (Production or technical sub-sys.)
- ②支持的下位体系 (Supportive sub-sys.)
- ③維持下位体系 (Maintenance sub-sys.)
- ④適応的下位体系 (Adaptive sub-sys.)
- ⑤管理的下位体系 (Managerial sub-sys.)

上のリストは本稿のシエマと多くの点で共通なものを持つ。以下、四つの機能的要件という点から、これらを整理統合してみよう。

● 目標達成の下位体系：組織は、目標達成に対して体系化されたものであるが、その究極的目標は、一定のアウトプットを「生産し続ける」、ということにある。従って組織は、目標達成の直接的な力である、固定した生産・技術体系を、まずもって確立していなければならない。これは設備・人間技術の複合である<sup>(9)</sup>。体系化は、最もハードな機械=専門技術レベルから、最もソフトな知識=対人技術レベルまで、大きな広がりを持つ。その上この下位体系は、生産にかかわる他の機能、即ち計画、開発、研究、マーケティング、販売等カットらのいう適応の下位体系をも含んでいる。生産体系に行為者が組み込まれる場合は、技術という側面においてだけではない。行為者は他者の意思決定に、何に程か服さなければならない。従って、目標の下位への細分化や、権限の配分という機能上の問題に際して、意思決定の問題が大きくクローズアップされてくる。

● 維持下位体系：生産活動が継続して回転してゆくためには、それを維持してゆく「支持的」手段が必要となる。生産の体系は、設備と人間技術の結合であったから、維持的機能の中心は、設備にとっての原料の調達と、人間技術の発動のための動機づけ、という二点に集中する。従ってこれは、カット等のいう支持体系と動機づけの体系の両者を含むことになる。

● 適応的下位体系：目標達成にとって必要な、生産諸手段の獲得に対して開かれた下位体系が、適応の下位体系である。組織の場合でいうと、このような下位体系とは、人員の獲得と新しい設備の入手を可能とするものである。一般的に表現すれば、投資(人と設備)の下位体系、ということになる。生産に対する意思決定の関係と同様、ここでも役割配分という意味での、人的資源の採用と、その配置ということが、重要な問題となる<sup>(10)</sup>。これは組織の「成長」に不可分の関係にある。

● 統合下位体系：適応や統合は優れて有機体的下位体系である。機械的体系は、完全にプログラムされたもの

で、自から新しい秩序や状態へと、「成長」することは出来ない。統合の下位体系は、目標達成に当って、プログラム化されていない様々な要素を考慮し、調整し、時には新しい目標やプログラムの採択を許可することによって、拡大された全体の統一を計ってゆこうとする。カット等によれば、これは管理的下位体系と呼ばれている。

第6図は、以上の四つの下位体系と、それらの相互依存関係を図式化したものである。図式化の焦点は、組織＝経済的側面ではなく、組織＝行動的側面に置かれている。次にこの図式を簡単に説明しておこう。

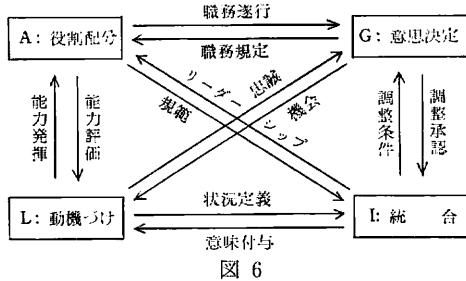


図 6

①適応的下位体系(A)における、行動の組織化の焦点は、採用-配置の問題にある<sup>(11)</sup>。組織は成長のために、新しい生産力としての人間に、常に投資し続けねばならないが、どのような人間行動を組織化すべきかを決定するのは、目標の内容と、分業化という集合体にとっての緊急事態である。役割配分は、最も機会的な場合は、労働市場経由の「使い捨て」的な欠員補充である。しかし、発展する組織にあっては、新しい役割の創造と、組織内労働市場の拡大（人材育成）が、重要な問題となる。いずれにしても、組織上の役割を第一次的に規定する要因は、1. 目標体系からの職務規定や職務要求、2. 統合体系からのリーダーシップのパターン、3. 本人の発揮できる能力、の三つである。

②目標達成の下位体系(G)における、行為の組織化の焦点は、生産目標である。適応体系が、労働市場（または資本市場）に対して開かれているのと同様、この下位体系も、商品市場に対してオープンである。従って、目標設定は環境条件に大きく依存することになる<sup>(12)</sup>。経済組織であれば収益率が問題となるだろうし、教育組織であればその他に、合格率、就職率、研究水準に対する外部の評価等々が、目標設定に対して影響を与える。いずれにしても、一旦目標が設定されると、目標達成に対して生産要素が組織化される。ここにおいて、目標と生産活動をつなぐものとして、意思決定の問題が表面化してくる。先に計画、開発、マーケティング等々のスタッフ的

機能が、目標達成の下位体系に含まれるものとして論じられたが、この点を考慮すると、目標-生産の間には、様々なレベルで、異なる系列からの意思決定が、関与してくることが明らかとなる<sup>(13)</sup>。意思決定は、図6からすると、次の三点から論じることができる。1. 技術的レベル：このレベルは職務遂行上の科学的、論理的妥当性が決定の基準となるもので<sup>(14)</sup>、スタッフ的役割に意思決定が専門化する<sup>(15)</sup>。

2. 管理的レベル：公式、非公式な権限配分の意思決定のレベルである。組織内の社会的・政治的環境への意思決定は、政治的影響力の構造を作り出す<sup>(16)</sup>。3. 道徳的レベル：目標変更、調整や安定の維持にかかわる意思決定であり、より高次の原理の採択に関与する<sup>(17)</sup>。この三者は決定の基盤を相互に異にするので、連続的なハイラーキーの中に、一元的に位置づけることはできない。即ち、意思決定のハイラーキーは、少なくとも三つの側面において非連続的である、ということになる。

③統合の下位体系(I)における行為の組織化の焦点は、バーナードの用語を使えば、「有効性」(effectiveness)と「能率」(efficiency)の調整、という問題になる<sup>(18)</sup>。組織は、個人的目標や満足が全く無視されてしまう程有効であれば、永続しないし、逆に協働目標が骨抜きにされてしまう程能率的であれば、そもそも存在の意味がなくなる。C. アーギリスは、この問題を統合理論として展開しているが<sup>(19)</sup>、問題の焦点はあくまでも両者の相互依存にある。これを規定している第一次的な条件は、1. 維持体系への動機づけ要因のインプットの状態、2. 組織目標や組織要求と他の要素（組合等）との調整、3. 適応体系への効果的なリーダーシップの提供、という三点である。

④維持下位体系(L)についてカーンは、組織におけるモチベーションのパターンとして、次の六つの型を分類している<sup>(20)</sup>。1. 法的規範への同調または規則の遵守、2. 体系の道具的報酬、3. 個人の道具的報酬、4. 役割本来の満足、5. 組織目標や価値の内面化、6. 第一次集団への参入、がそれである。またエッチオーニは、組織における役割取得の動機づけを、疎外的、打算的、規範的の三つのタイプに分類している<sup>(21)</sup>。ハーツバーグは、臨床的に「仕事への動機づけ要因」を、単に疎外的感情を回避するだけでしかない、種々の「衛生要因」から区別する<sup>(22)</sup>。本稿の図式からいえば、動機づけの側面は 1. 評価的報酬、2. 権力や意思決定への機会の配分、3. 仕事そのものへの意味付与、という三つの面から論じなければならないことになる。

組織へ参入する、パースナリティの動機づけパターン

は、その大部分が、組織外での個人の諸経験を通じて形成される。組織は、このようにして形成された既成の動機づけパターンを、各種の報酬をシンボリックに操作することによって、有効に利用しようとする。それ故、組織における独自の維持体系の発展は、どちらかといえば後手であり、既成の動機づけが利用できなくなった時、はじめて考慮の対象となる。現在話題となっている各種の組織改革が、なんらかの意味で、動機づけパターンを問題としているということは、興味深いことである。

以上論じてきたように、組織行動は、直接関接に様々な要因との相互依存関係において生起している。従って、組織上の諸問題や課題も、このような相互依存関係の枠組を通じて理解するべきである。しかし、相互依存の内実を構成している具体的要素は、組織ごと、問題ごとに異なっている、ということはいうまでもない。このような個別的問題は、分析枠組により抽象され、この枠組を通して他の要素と関係づけられた時はじめて、全体的関連から論ずることが可能となる。

### 3. パースナリティ体系

今までの議論においては、社会、組織の各体系は、それぞれが持っている、下位の要素の組織化されたものとして定義された。即ち、社会体系は、諸組織の制度的体系であり、組織は、役割における諸行為者の体系であった。ここでは、パースナリティをも同様に、諸欲求の組織化された体系、と考え、欲求の構造化の問題から話を進めてゆく<sup>(23)</sup>。欲求の根源を探し求めたり<sup>(24)</sup>、諸欲求のリストを作成すること<sup>(25)</sup>は、ここでの関心事ではない。本稿の一貫した焦点は行為であるから、問題となるのは、行為における「欲求」(needs)と「状況」(context)との関連である。従って、パースナリティは、諸欲求の状況関連に構造化された体系、として定義されてくる。パースナリティは、欲求充足の強さや、充足の優先順位に関して、時間とエネルギーの、その人独自の配分様式として、体系化されているのである。

本稿の論理展開からゆくと、社会、組織の場合と同様この場合も、欲求の構造化に対応する、パースナリティにとっての機能的要件が、次の問題となってくる。

出発点として、A. マスローが提出した、欲求ハイラーキーのモデルを取り上げてみよう。彼の主張の要点は、人間の欲求は段階的に構造化されており、あるレベルの欲求は、それに先行する諸段階が充足されてはじめて開発される、という点にある。いうなれば、欲求の発展段階説である<sup>(26)</sup>。段階説一般の困難性と同様この場合

も、「発達」と「機能」が混同されており、「残存」や「武士は喰わねど……」といった問題に対しては、原理的に一貫した説明を与えることができない。ここでは欲求の発達段階よりも、マスローの提出した、パースナリティの機能上の諸側面を重視する。欲求に関しては、「十分に発達したパースナリティの所有者は、文化的に共有されているすべての諸欲求の複合を、何程か有している」というような、一般的言明を承認することで十分であろう。パースナリティの「志向」(orientation)は、機能的に分化し、様々な欲求に答えるべく、体系化される。従って次の問題は、パースナリティの機能的分化の状態をとらえる、枠組を作り出すことである。図8を中心としてこの問題を進めてゆこう。

機能的要件	マスローの 欲求リスト	欲求構造化の下位 カテゴリー
適 応(A)	生理的欲求 保護・安全の欲求	認知的能力の下位体系
目標達成(G)	自我の欲求	目標実現能力の下位体系
統 合(I)	社会的欲求	情緒的安定の下位体系
維 持(L)	自己実現の欲求	意味づけの下位体系

図 8

① 認知的能力の下位体系： マスローのいうような、生理的欲求ないしは保護安全の欲求充足のために、パースナリティがまずもって構造化させなければならないものは、合理的で科学的な知識の体系である。最も一般的な形で、これを「知性」(intelligence)と定義しよう。このような事態が最も明白に現われるのは、自給自足や未開社会または幼児の生活においてであるが、十分に発達したパースナリティの場合でも、この領域は社会の進歩とともに、常に拡大されてゆかねばならない。パースナリティ体系における、この領域での中心的課題は、現代社会では、「専門化された知性」という点に求められよう。

② 実現能力の下位体系： この下位体系の分化は蓄積された認知的能力の技術化に依存している。①と②の差違は、純粋科学と応用科学の差に例えられよう。マスローによれば、この段階の欲求<sup>(27)</sup>は、自尊心や自信を獲得したい、自己の価値に対する正当な評価を得たい、といった「自我の欲求」の水準を示すものであるが、このような欲求の充足のためには、「技術的優秀性」ないしは文化的に認められた「成功」が、まずもって保証されていなければならない。それを形成しているのが実現能力の下位体系である。プリミティブな場合は生物学的卓越性がその基盤となる。このような能力には文化的差異

が著しいが、現代社会では貨幣と広義の権力に対して、当該パーソナリティがそなえている接近能力として論ずることができる。

③ 情緒的安定の下位体系：情緒的安定にとっての危機は、他者との相互依存関係の途絶状態において最も顕著である。従ってパーソナリティにとっての分れ道は、自己の実現能力をとことんまで押し進める事によって、関係を保持しようとするか、それとも自己の志向を制限し、他者に受容されることによって、関係を保持することを望むか、というバランス・メカニズムで示される。マスローのハイラーキーでは、このレベルは「社会的欲求」とされているが、より正確には「関係的欲求」と表現されるだろう。機能の上からは、このレベルは、パーソナリティの自己統一能力たる、諸機制の体系として考えられる。情緒的均衡状態は、集団成員として受容されたり、相互の友情を交換しあえるような、帰属ないし一体感が提供される場において、最も良く達成される。しかしこの場合でも「関係承認⇔義務履行」というバランス・メカニズムは、依然として保持されている。

④ 意味づけの下位体系：この下位体系はマスローの自己実現の欲求に対応する。仕事の上で創造的、自己実現的であるためには、自己の諸行為が、環境に対して持つ意味や、他者の働きかけが、自分に対して持つ意味の解釈が、ある程度の積極性をそなえたものとして、内在化されていなければならない。仕事や行為の意味づけが、積極的であるにしろ、「退後的」<sup>(28)</sup>であるにしろ、いずれにしても、組織に参加し続けることをモチベートしている力は、この体系が与える「状況の定義づけ」(definition of situation)の内にいる。その頂点は、存在一般の意味や、人間性の定義にまでつながっている<sup>(29)</sup>。以上の四つの下位体系<sup>(30)</sup>は、社会体系の場合と同様、ある一定の内的相互依存のパターンを形成しているものと考えられるが、現在の本稿の状態では、残念ながら、そのような相互依存関係を特定化することはできない。もしこれが可能となれば、そこから、パーソナリティの構造化の諸形態(パーソナリティ型)を、導出することが可能となろう。

- (1) Dahrendorf, R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1959, 富永訳, 「産業社会における階級および階級闘争」, pp. 170-173
- (2) 社会体系の秩序をこのような点からとらえた社会学者の嚆矢は E. デュルケムである。「社会分業論」参照。
- (3) パーソンズにあっては、分化の方向と時間的パースペクティブは「進化論」的に与えられている。

Cf. *Evolutionary Universals in Society*, ASR, 29 (1964)

- (4) ここでは権力概念を広義に用い、他者の意向を「支配」しうる契機をすべてこの範ちゅうに入れる。権力概念については、ラスウェル、ミルズの他、T. Parsons, *On the Concept of Political Power* 参照。
- (5) 「体制」の強さの吟味をこの点から考えることもできよう。Cf. Parsons, T., *Distribution of Power in American Society*, 1957, 岸田訳, 「アメリカ社会における権力の分布」, アメリカーナ, 1958年8月号。
- (6) Parsons T., *op. cit.*, 1956, p. 103.
- (7) Price, J.L., *Organizational Effectiveness*, 1968 森本訳「組織効率」, 産業能率短大, p. 2
- (8) Katz and Kahn, *op. cit.*, pp. 39-47
- (9) Seiler, J. A., *Systems Analysis in Organizational Behavior*, 1967, 小林訳, 「組織と人間行動」, 丸善, pp. 27-39
- (10) 現代組織における役割配分の方法を論じたものとしては、Dunnette, M. D., *Personnel Selection and Placement*, 1966, 豊原, 北村訳, 「採用と配置」, ダイアモンド。
- (11) *ibid.*, その他 Schein, E. M., *Organizational Psychology*, 1965, 松井訳, 「組織心理学」, 岩波書店, 第二章参照。
- (12) 組織目標の外的性格については、Etzioni, A., *Modern Organizations*, 1964, 渡瀬訳, 「現代組織論」, 至誠堂, pp. 7-29; Barnard, C., *The Function of the Executive*, 1938, 山本, 田杉, 飯野訳, 「経営者の役割」, ダイアモンド, p. 92
- (13) Parsons, T., *op. cit.*, 1960, p. 95, 意思決定の多元性については、Simon, A., *Administrative Behavior*, 1945, 松田, 高柳, 二村訳, 「経営行動」, ダイアモンド, pp. 57-77 および Barnard, C., *op. cit.* 参照。両者はそれぞれ、合理性の分野と価値の分野及び論理性と道徳性の両領域での意思決定にふれている。
- (14) Simon, A., *op. cit.*, もち論「合理性」は制約性や不確定性という条件を含む。Cf. Cyert, R. M. & March, J.G., *A Behavioral Theory of the Firm*, 1963 参照。
- (15) 経営管理論ではラインの意思決定に対するスタッフの補助的役割が論じられる。Cf. Allen, L. *Management and Organization*, 高宮監訳, 「管理と組織」, ダイアモンド, 第十, 十一章。しかし他者の決定を「決定的」に左右しうる場合、または他者の決定の責任を立案者が引き受けなければならない場合、彼は意思決定を行っていると考えて良い。
- (16) Price, J. L., *op. cit.*, 第三章 (政治的システム) 参照。
- (17) 管理者の道徳的レベルでの意思決定については Barnard, *op. cit.* 十七章参照。
- (18) *ibid.*, pp. 20-22
- (19) Argyris, C., *Integrating the Individual and*



the Organization, 1964 三隅, 黒川訳, 「新しい管理社会の探求」, 産業能率短大。

- (20) Kahn, R. L., Motivational Basis of Organizational Behavior, in Readings in Organizational Behavior and Human Performance, ed. by Cummings and Scott, 1969
- (21) Etzioni, A., A Comparative Analysis of Complex Organization, 1961, 綿貫監訳, 「組織の社会学的分析」, 培風館, 第一章。
- (22) Hertzberg, F., Work and the Nature of Man, 1966, 北野訳, 「仕事と人間性」, 東洋経済新報社, 4.5 章。
- (23) 社会, 組織, パースナリティの抽象的構造は三者とも同一である。それらはいずれも, 内外の諸環境からの問題提起に対して, その解決の優先順位が, 時間とエネルギー配分に関して, ハイラーキカルに構造化されたものである。
- (24) 例えば, イド・ホメオスタシス性の欲求等。
- (25) 心理学ではマレーの欲求リスト, 人類学ではマリノウスキーのそれが有名。
- (26) Maslow, A. H., Motivation and Personality, 1954, 小口監訳, 「人間性の心理学」, 産業能率短大, 五, 六章参照。
- (27) ここでは「自我の欲求」と「社会的欲求」のレベルが入れ換えてある。
- (28) Hertzberg, F., op. cit., 第4章。
- (29) 例えば, 「プロテスタントの倫理」, 「アメリカン・ビジネス・クリード」等。
- (30) 佐野, 楨田, 関本はパースナリティの諸側面を, 能力的, 指向的, 情意的, 力動的の四つに分類している。この四つは本稿の A, L, G, I レベルとほぼ対応する。佐野, 楨田, 関本, 「管理能力の発見と評価」, 日本経営出版参照。

### 三. システム分析 II

「分析 I」の展開を基礎として, 次には, 社会, 組織, 個人のシステムの関係についての分析手順を論じてみよう。「システムの」ということは, 諸要素の相互依存関係の一般的表現である。一つの体系は, それがある程度の独立的な境界の内部で, 一つの統合体として機能しているとしても, その体系は境界を通じて, 構造化のための要素を, 他の体系(環境)から取り込み続けなければ, 継続して存在することはできない。このことは, 他の体系にとってもまったく同じことであり, 両者の境界過程は independence・interdependence の関係にある, ということができる。「分析 I」では, 一体系内部での, このような関係 (intra-system interdependence) が考察されたので, ここでは, システムレベル間での, 相互依存関係 (inter-system interdependence) が問題となる。

### 1. 文化体系

社会, 組織, パースナリティの相互依存関係を統一的にとらえるためには, 結合の契機として, 文化体系が新たに導入されなければならない。文化的要素は, すべての社会的行為の構成要素であるが, それ自身は行為しない, 即ち意図的, 志向的存在ではない, という意味で, 非行為的体系に属する<sup>(1)</sup>。文化的要素は, 主観性に対してはあくまでも「文化的客体」である。このような文化的要素は, 信念や観念と呼ばれるものであり, ハイラーキカルな構造を持つ文化体系の中に, 論理的に一貫した形で配置される<sup>(2)</sup>。信念体系の特徴は, 学習され, 伝播され, 共有されるという点にあって<sup>(3)</sup>, コミュニケーションを通じて機能する。この体系は, パースナリティと社会体系を結合せしめる, 仲介者として位置づけられる。その結合様式は, 下図に示されたように, 共通な文化的要素の社会体系への「制度化」(institutionalization) と, パースナリティへの「内面化」(internalization) によって表現される。このようなシンメトリカルな関係は, 役割行動の一貫性によって検証されよう。

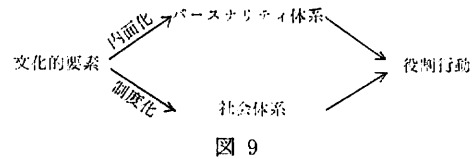


図 9

役割行動は, 行為の組織化の度合に応じて, 様々なレベルで観察される。しかし以下では紙幅の関係から, 組織的体系における行動に限定し, それを社会体系とパースナリティ体系の相互依存関係から論じてゆく。この両者の関係を接合せしめている文化の体系は, 図10のような形において定義することができる<sup>(4)</sup>。

機能的要件	文化的コントロールのハイラーキー	制度化の諸相
パターン維持(L)	高 究極的価値	憲法, 宗教・哲学的価値
統 合(I)	↓ 道徳的規範	政治, 経済, 教育等の諸理念
目 標 達 成(G)	↓ 組織目的	イデオロギー, 生産目的
適 応(A)	低 経験的知識	経験科学

図 10

### 2. 組織行動

組織における行動を, 本稿のように, 異なる二つのシステムの相互関係としてとらへようとする論者の一人に, C. アーギリスがいる<sup>(5)</sup>。彼は, 組織的体系とパースナリティの相違をまず概念化した上で, あらためて,

組織における諸行動の解明にせまろうとする。アージリスは、パースナリティを独自の維持の全体としてとらえ、機能上の側面として、活動力、能力、自我欲求、防衛メカニズム、自己実現等をカテゴライズする。次いで組織を、それ自身一つの公式的要請をそなえた全体として把握し、目的、意図された合理的行動、構造分化、権限と命令の体系、といった諸側面において強調する。しかし彼は、ここでもう少しふみ留まり、独立した両者の相互依存関係に、徹底したメスを入れることなく、両体系の持つ要請の本来の不一致という仮説から、一躍、統合化の理論へと飛躍してしまう。そして、様々な技術的な管理上の提案、及びそれに対応した経験的事実の論述に進んでゆく<sup>(6)</sup>。しかしここでは、両体系の相互依存を、更に立ち入って把握するために、組織行動の分析図式という抽象的な理論展開を、一層推進することにしよう。

第11図は6図に8図を組合わせたものである。この三つの図の相互関係は、特定のパースナリティを持った個人や諸個人(8図)が、組織との相互依存関係に参入(11図)することにより、組織はそれ自身の機能的要件を、結果として充足する(6図)、というように理解することができる。11図の内部に挿入された二本の半円の弧は、図10に示した文化体系の、機能上の姿の表現である。外側がシンボリックなコミュニケーションにもとづく、行為のエントロールのハイラーキーを示し、内側が情報のコード化の発達段階を示している<sup>(7)</sup>。

の持つ諸欲求は、何らかの組織上での活動を媒介することなくしては、ほとんど充足され得ない。パースナリティの欲求実現を司る技術的知識の体系( $G_1$ )は、組織目標によって決定される組織上の役割( $A_2$ )、を遂行することによって与えられる評価的報酬によって、バランスされる( $G_1$ - $A_2$ の相互依存)。この場合、パースナリティの充足目標と、実現能力との関係は、自給自足者のように直接的ではなく、「技術の価格」、ないしは、「他人の技術を支配しうる力」を媒介とした、間接的・迂回的關係で結ばれている。従って貨幣と権力は、一般化された実現能力として、最も広く追求されるメディアとなる。組織の側からすれば、この点は、目標達成に対して、最も大きな貢献度を持つ能力を、いかにして採用し、適切に配置し、そこから必要な力を引き出すか、という問題となる<sup>(8)</sup>。

②パースナリティと組織との目標の不一致は、次の段階として、統合の問題を生む。マロースのいう、パースナリティの社会的欲求は、組織においては、目標達成にかかわる意思決定の機会や、特権の配置状態とバランスされる。組織は関係の報酬を操作し、彼をあるレベルで受容することと引換えに、より一層の個人的コミットメントを引き出そうとする( $I_1$ - $G_2$ の相互依存)。目標を同じくしない程度に応じて、機会の配分が制限され、関係が拒否され、他の面での機能性が認められない限り、遂には、成員権の剥奪にまで進む。

③づれていない唯一の関係は、両維持体系の相互関係である。なぜなら両者は、交換関係にもとづく相互依存の関係ではなく、「共有」の関係にあるからだ。この場合は共有の程度や巾が大きな問題となろう。価値意識の相違や変化という問題は、このレベルの共有度にあり、最高次の動機づけパターンが異質のために、組織と個人が共通のコントロール・ハイラーキーで結合されない、という問題が生ずる。この点からすると現代社会は、「結合の多元性」をその特徴の一つとしているともいえる。

④組織における統合下位体系は、このような問題に主として関与しなければならない。両者の平行状態の固定化や、決定的分裂の回避は、通常最も共通点の多い、認知的知性的レベルまで下がったところでの一致、ないしは調整という点において求められる<sup>(10)</sup>。次いで、そこで得られた結論や条件が、より高次のコントロールシステムを再調整してゆくという形をとる( $A_1$ - $I_2$ の相互依存)。

以上が図11の説明であるが、次の問題は、図11を使って現実の組織行動を分析してゆくことである。しかしここでは、それが不可能のため、このような相互依存関

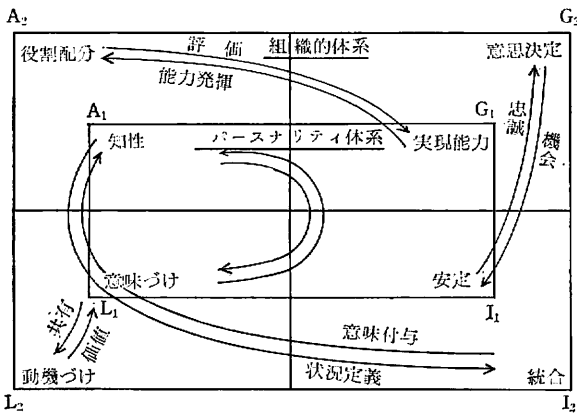


図 11

次に上の図を説明しよう。

①パースナリティと組織の「づれた」結合関係は、多くの論者が指摘するように、両体系の持つ目標の不一致という事実から生まれる<sup>(8)</sup>。現代社会では、パースナリ

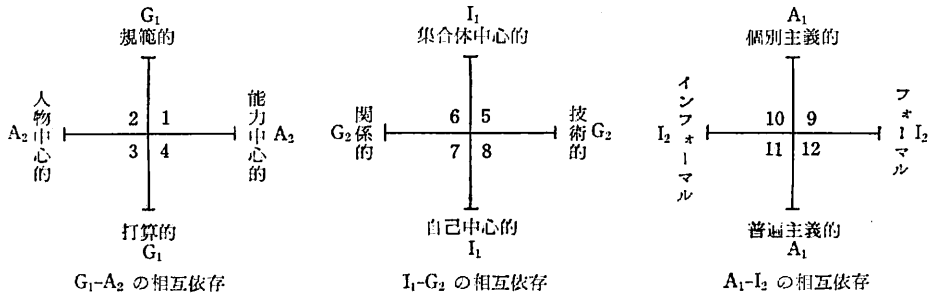


図 12

係のパターン化に際して作用すると思われる、次のような構造化変数について述べておくことにとどめよう。

- ・ 打算的-規範的： 与えられた達成目標が、手段的に意義のあるものと考えられているか、またはそれ自身価値のあるものと考えられているか、というパーソナリティの志向区分<sup>(11)</sup>。
- ・ 人物中心-能力中心： 役割配分の決定が行為者の属性中心か遂行能力中心か、という区分<sup>(12)</sup>。
- ・ 集合体中心-自己中心： 彼は組織中心的な価値に従って自己を統合しているか、それとも自己中心的な道徳に従って、それを行なっているか、という区分<sup>(13)</sup>。
- ・ 関係的-技術的： 配分されている意志決定の領域が、人間関係の分野であるか、技術的分野であるか、という区分。
- ・ 個別主義的-普遍主義的： 一つの基準を、すべての他者に様に適用しようとする、普遍主義的志向か、それとも多くの基準を、その時々に見あって使い分けようとする個別主義的志向か、という区分<sup>(14)</sup>。
- ・ フォーマル-インフォーマル： 調整の手段や手段が、公式的承認を得ているか否か、という区分。

組織とパーソナリティの相互関係のあり方は、厳密に言えば、組織ごと、集団ごとに異なっている。従って経験的問題は、上の様な図式を用いて、パターン化の類型、例えば 4-8-12 という組合せからなる単純作業集団等々、を発見し、それらの形成や変化の過程をとらえることが中心となろう。

- (1) もう一つの非行為的体系は「自然的体系」である。
- (2) Kroeber, A. L. and Parsons, T., *The Concept of Culture and of Social System*, ASR, 23 (1958)
- (3) Parsons, T., op. cit. 1964, p. 15
- (4) Parsons, T., *Pattern Variables Revisited: A Response to Robert Dubin*, ASR, 25 (1960)
- (5) Argyris, C., *Personality and Organization*, 1957

伊吹山, 中山訳, 「組織とパーソナリティ」, 日本能力率協会。

- (6) Argyris, C., op. cit. 1964
- (7) Parsons, T., *The Point of View of the Author*, in *The Social Theory of Talcott Parsons*, ed. by M. Black, 1961; *ibid. Societies*, 1966, 矢沢訳, 「社会類型-進化と比較」, 至誠堂, p. 41
- (8) Argyris, C., op. cit., 1957, pp. 109-120; Barnard, C., op. cit. pp. 33-36
- (9) Dunnette, M. D., op. cit.
- (10) 団交, カウンセリングはその好例。
- (11) Etzioni, A., op. cit. 1961
- (12) Parsons, T., *Toward a General Theory of Action*, 1954, 永井, 作田, 橋本訳, 「行為の総理論をめぐって」, 日本評論社。
- (13) *ibid.*
- (14) *ibid.*

### おわりに

本稿を閉じるに当たって、① 以上のような問題設定がしめる理論上の位置と、② これが与えることのできるパースペクティブについて簡単に触れておこう。

① 枠組論が、はたして「理論」であるかどうかという問題<sup>(1)</sup>は別としても、この種の試み一般は、どうしても抽象的で、「誇大的」<sup>(2)</sup>なものとなる傾向を持つ。というのは、このアプローチにおいては、関心の焦点はあくまでも、経験的対応を持つ限りでの諸概念と、それら相互の関係づけの内にあり、より多くの概念を、相互に矛盾なく、一貫したものとして結合できればできる程、その枠組の有効性が高まる、といった体系的性格が、生命となっているからである。本稿では残念ながら、枠組論についての方法論上の問題に言及することができなかった<sup>(3)</sup>。要約して言えば、この問題に関する論点の中心は行為諸体系の持つ、全体的で相互依存的な性格を、どこまで承認するかという点と、それを説明ないしは理解するために、研究者はどのような道具的準備をなすべきと

考えられているか、という二点となろう。また枠組理論は、発見的アプローチといささかも矛盾しない。一般化された概念の関係枠は、発見に対する洞察やアイデアを与え、逆に新しい発見は枠組を豊かにし、より一貫したものと修正する。

本稿の展開の基礎となっている、パーソンズ等の所論は、一般に構造機能主義として言及されるが<sup>(4)</sup>、先にも述べた通りここでは、それを越える細やかな試みとして、「分析Ⅱ」が提示された。構造機能論の基本的性格は、その良し悪しは別として<sup>(5)</sup>、均衡理論であり、また上等な均衡理論であるべきである。というのは、行為の社会学の分野では、一般的合意が得られる程の均衡理論すらまだ確立されていない、といっても過言ではないからだ。「分析Ⅱ」で意図されたことは、独立的な二つのシステムの接合関係としての均衡化過程の分析、ということにあった。ダーレンドルフやロックウッドの批判から明らかとなった、構造機能主義の問題点は、それが均衡化過程の分析理論を欠いている、という点なのだ。このように考えると、「逆機能」と「均衡化過程」は、分析的内容を同一にする、ということが判明してくる。

② パースナリティ、組織、社会を相互に独立的なものとして焦点化し、改めて三者の関係づけを問題としようとする視点は、大きな現代的意義を有しているように思える。我々は、新しい価値、特に科学的価値、の創造を

媒介として、将来、パースナリティへの価値の内面化→諸行為の組織化→組織関係の制度化、という方向で、必要に応じて計画的な社会変革のプログラムを作成する可能性を見い出さなければならなくなるだろう<sup>(6)</sup>。しかしその際、各体系の独立的性格とその相互依存関係が、明確に把握されていないならば、具体的成果はおろか、有効性が乏しく、緊張の大きい矛盾した計画を吟味するに足る、分析的手段をも欠くことになってしまう。出発点にもどっていえば、問題の中心は依然として、諸レベルでの社会過程の動態を、パースナリティ、組織、社会の各体系の相互依存関係から解明する、というところにある。

- (1) Rudner, R. S., *Philosophy of Social Science*, 1966, 塩原訳「社会科学の哲学」, 培風館, p. 75
- (2) Mills, C. W., *The Sociological Imagination*, 1959, 鈴木訳, 「社会学的想像力」, 紀伊国屋書店。
- (3) この点については、佐藤勉「社会学的機能主義の研究」, 厚生閣, 参照。
- (4) 新明正道, 「社会学的機能主義」, 誠信書房。
- (5) 小室直樹, 「構造機能分析と均衡分析」, 社会学評論19巻4号。  
同, 「構造機能主義の原理」, 社会学評論, 18巻3号参照。
- (6) 組織化、制度化は「体制化」とは概念的に独立である。