

Title	経営学の統合的性格について(故小島三郎教授追悼号)
Sub Title	On the Integrated Nature of Sciences of Business Administration(Memorial Issue of the Late Professor Saburo Kojima)
Author	関口, 操(Sekiguchi, Misao)
Publisher	
Publication year	1986
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.28, No.特別号 (1986. 4) ,p.96- 107
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19860410-04053905

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.

経営学の統合的性格について

関 口 操

1. はじめに

経営学が対象とする企業活動や経営体の機能と構造を識れば識るほどその複雑多様な状況を総体として把握しようとする意欲に駆られる。同様に、そのような複雑多様な状況に対する幾つかのアプローチやその成果として引出されてきた幾つかの仮説や理論を検討すればするほど、それらの諸アプローチの基礎となる研究方法を見直し、多くの仮説や理論を全一的に組替えようとする衝動におそわれる。

故小島三郎教授が経営学の領域で辿った道もまたそのような研究の道ではなかったかと思う。経営学説の研究と経営学が絶えず配慮しなければならなかった現実的課題を意識してきた昭和40年代の後半までとその後の関心をみても、おそらくは決して異った別々の道を選んだのではなかったと思われる。昭和48年に公刊した『現代経営学総論』は丁度その中間点に位置したものでなかったかと考えられるのである。つまり、此の『総論』のはしがきで次のように述べている。「しかし、確かに経営学の研究には、一方においてこのような著しい発展と隆盛が明確に認識せられ、人々の注目を集めているのであるが、同時に他方においてこの経営学に対し、それが現在大きな転換期または反省期にさしかかっているという声の存在することも事実である。我々はそのような論議の原点を最近における方法論的反省にみることができるのであり、より具体的にいえば、この科学の独自性¹⁾と、他の隣接諸社会科学との統合の問題の論議にみる¹⁾ことができる」経営学がかかえてきた宿命的な課題を科学として取扱うためにはどうしても科学方法論に依拠せねばならなかったといえるだろう。

その具体的な展開はここでは触れるつもりはないが、提起された経営学領域における社会註科学

1) 小島三郎『現代経営学総論』昭48、参照

との関連についてはなお言及せねばならない余地があるので、本稿はこの問題領域における若干の基本問題に取組んでみよう。

2. 経営学と関連諸科学との関係

アメリカ経営学(マネジメントの科学的領域)における行動諸科学の役割は意思決定論や組織理論、またコントロールの理論の領域で単に機能側面を説明するだけでなく、それらの機能の背後に押しやられた人間行動を表面に引き出し、それらの諸機能と人間行動を関係づけることによって逆機能の側面を認識できることを可能にした。例えば、R. K. マートンが官僚制組織の諸機能の逆機能現象を明らかにしたのは社会学的アプローチにもとづくものであった。

また、動機づけの理論においても、単に経済的に動機づけられるという経済理論、特に企業理論における経済人の仮説は、心理学や社会心理学のアプローチによって多様な欲求充足、参加やコミュニケーション、意思決定のプロセスなどを解明することにより、人間のおよび社会的要因を組入れることによってより複雑なモチベーション理論を展開してきた。C. アージリス、R. リッカー、D. マグレガーそしてF. ハーズバーグやA. マズローなどの諸研究がそれである。

対照的に西ドイツにおける経営経済学はその固有の生存権を賭けて、経済学や経営科学との交渉をもちながらその科学の目標たる経営経済的実践に対して利用可能な知識と手法を提供する²⁾という限定された領域を必死になって守り続けてきたために行動諸科学との間に深い溝をつくり出してきたのである。

しかし、1970年代を迎える時点で、E. ハイネンやH. ウルリッヒに代表される隣接諸科学に対する経営経済学の開放の主張は決定的な影響を経営経済学の研究方法に与えた。経営経済学が経済学(国民経済学)の基礎づけでは経営経済的実践における有意義な知識と手法の応用に接近することはできなかったのである。例えば、販売経済における買手行動の欠落や経営における人間や組織の一義的な捉え方が、現実的問題解決への条件提供に余り貢献できなかったことはいうまでもない。

しかし、このような問題提起は経営経済学の科学的性格に関する認識の差異にもとづくものであって、限りなき論争に巻き込まれるだけである。したがって、本稿を進めるに当たっては必然的に経営経済学が何を主張しているのか、そしてまた経営学として隣接諸科学への開放とその成果の統合を期待するのはどのような科学戦略なのかを明確にしていかなければならない。

此処で経営学を社会科学の一環として、かつまた現実科学ないし実在科学として取扱うことを前提として論をすすめることにする。その理由については行論の内容、展開において見出されるが、科学戦略を明らかにするためにも以上の前提を立てて論述を限定しておきたい。

2) H. ラフュー・B. アベル編著『現代科学理論と経済学・経営学方法論』小島三郎監訳、昭57、99頁参照

3. 社会科学としての経営学の形成

さて、経営学として現実の経営活動や行動に関する諸関係や諸過程を先ず第一に説明するために知的処理を行う。G. シャンツ流にいえば、「実在に関して、批判的に問題を仮説あるいは理論という形で設定するというようにあらわされる。³⁾」つまり経営活動や行動に関する諸関係、諸過程の仮説、理論を組立てることによって、現実の経営活動や行動を説明するのである。しかもその説明が適切であるかどうかは検証によらなければならない。ここでは仮説や理論が正しいかあるいは誤っているかは問わない。何故ならば、より正しい理論を構築することより、現実をより適切に説明し、より良く理解するための理論形成で十分であるからである。

これらの前提に立って、経営学が経営経済学ないし経営の経済理論から行動諸科学の諸特質を付加してより包括的な知識体系を表明してきた過程は何であったかにつき言及してみよう。

私は社会科学としての経営学という課題についてはこれまで二度取組んできた。最初は、関連諸科学、とりわけ社会学や社会心理学との交渉を通じて経営管理論の枠組の中にそれらの知識体系を統合化する傾向を示唆した⁴⁾こと、二番目は社会科学としての経営学が経済学や行動諸科学との交渉を開放することによって、自からの特有な経営、管理的な観点を背後に押しやり、しかる後に隣接諸科学との統合を論理的必然性の問題としてその可能性を探ってみたのであった⁵⁾。その骨子は後述するところであるが、経営学の独自性からの解放によって目的論的性格より離れ、現代の複雑多様な経営活動とその行動をよりよく説明しうる社会科学としての総合性に重きをおく必要性を強調したものである。

ところで、このような社会科学としての経営学の総合性を求めるようになった経過はどのようなものであったかを明らかにすることが本節の課題でもあるので、その主たる経緯について指摘しておかなければならない。

アメリカの科学的管理が能率性の追求とコストの論理に適っていたために恰も経営学の統合基準として経済性をそれに求めてきた。科学的管理の諸技術が I. E. と装いを新たにし、さらに経済性工学と展開してきたところからみてもその工学的性格を認識できるのであろう。しかし、そのために却って無視されてきた人間関係や社会関係の科学的認識がこの分野で重視されるようになってきた。社会学や社会心理学について産業経営の場において明らかにされてきたのが、官僚制組織の逆機能、小集団内の人間行動パターン、社会的コントロール、個人と組織の統合そして職務拡大といった諸問題であった。これらの諸問題の実証的研究を通じて組織理論や管理の理論の内容が充実さ

3) 同書, 114頁

4) 拙著『現代経営管理論の形成過程』昭45, 参照

5) 石坂巖編『社会科学への発想 第6章 経営学』昭58, 参照

れ、体系化された知識として経験的に一般化された経営学の知識体系と合体して社会科学としての経営学が形成されはじめた。もちろん、未だ十分なものには至っていないが、より一層の内容の充実と体系化、さらに研究方法を確立することが要求されるところである。

他方、ドイツにおける経営経済学は国民経済学とは関連しながらも独立の社会科学としての方法と内容範囲を確立しようと努力してきたものの、所詮は経済学の一分野としての経営経済学から完全に離れることはできなかった。経営社会学が第1次世界大戦後の大規模工場内の社会的問題を社会科学的に取扱った知識体系を経営経済学は組込むことがなかった。労働の所有からの疎外、人間労働それ自体の疎外および作業場所からの疎外といった疎外問題や上司一部下という社会関係、規律、従属関係そして依存関係の社会的問題を経営経済学は関心を持たなかったのである。

しかし、第2次世界大戦後はアメリカの行動諸科学の成果がアメリカの経営学の内容を豊富にし、実践的目的に有効な知識体系を提供しはじめたこともあって、ドイツの一部の経営経済学者は先にも述べたように行動諸科学の成果を積極的に組込む努力を重ねた。しかし、これまで経営経済学では経済的合理性による組織の取上げ方から組織理論へと展開するには未だ十分な実証研究による発見事実は不足しているし、唯その必要性を主唱しているに過ぎない。経営社会学と経営経済学が併存しているといえるだろう。しかも、社会科学の領域において細分化傾向が強くみられるようになり、それぞれの学科は相互に関係しないという傾向がある。この経営経済学と経営社会学の併存とその相互関係の欠如は何に帰因するのであろうか。此处にこそ問題の所在を求めなければならない。つまり、此处では経営経済学が国民経済学と同様に他の社会諸科学と積極的に交渉することによって、実在科学として現実をよりよく説明するための統合的努力を行わねばならず、徒らに特殊な経営経済学を主張することによって、経済主体が経済性原則にのっとった経済的合理性を求める行動に関心をもつ規範論にとどまるということを顧みなければならないだろう。

かくて、社会諸科学の交渉を持ちながらも、現実の企業活動および行動をより良く説明するための経営学は、それらの諸科学を統合するに当ってその統合原理を明確にする必要がある。その統合への最も単純の考え方は、「さまざまな社会科学のそれぞれの関心が、人間の行動および行為に向けられている⁶⁾」という共通の関心に依拠している。経営学と社会諸科学の統合については後述するところであるが、経営学の発展過程において経営学として取扱ってきた主要な課題は、社会学、社会心理学、政治学、文化人類学における人間行動と行為にかかわる知識を利用することによって理解を一層深めることができたのである。その過程で取上げた仮説や理論の検証も老大な実証的研究、調査によってテストされ、またそれら諸理論の相互関係が見出されてきたのであった。

企業の経営行動や行為についての発見事実や検証された部分的な仮説、理論は次第に集積されてきたし、それらの部分的統合も行われてきたが、未だそれぞれの社会諸科学の領域内での主張を保

6) H. ラフェー・B. アベル編著、前掲書、121頁

持している。

アメリカにおいて、マネジメント・ジャングルの問題提起とその統合への道を模索したコンファレンスにおける不統一の発言や、政策科学への学際的協力関係などが試行されてきたことは社会科学としての経営学形成への一段階であるといえよう。

4. 経営学における社会的側面

経営経済学はいうに及ばず、アメリカの「科学的管理法」公式組織の設計原則論そして経営管理論などが経済的合理主義を求めてきたことは明らかである。コスト、収益、利潤、能率化および専門化といった概念用具が経済学のそれと同一であり、“経済人”を前提としていることも同様である。

このように経営学が対象とする現実の企業経営の行動や行為の経済的側面を説明し得たとしても、より広範でかつダイナミックな経営行動や行為の实在を説明し、理解するには一面的にならざるを得ない。社会諸科学からの経営行動や行為にかかわる調査、研究が進展するにつれて、それらの社会関係や社会的側面の認識が深まるとともに一義的な経済的観点からの説明や理解が決して十分なものでないことがより一層認識せられるに至った。

例えば、職場における労働者の感情的、非合理的な行為の理解には、その根拠となる労働者の欲求が単なる経済的欲求充足だけではなく、社会的欲求や自尊の欲求が満たされているか否かという基本的認識が広く行きわたってきたことによってより良き説明が裏付けられるようになった。

事実、社会的欲求や自尊の欲求は他の人々との関係において充足され得るし、また個人のパーソナリティの形成も他の人々との交渉を通じて発展してきたと理解し得るのである。

また、小集団における個々人の行動がインフォーマルなリーダーのもつ規範や影響力にもとづくこともあれば、社会的統制による場合も認められ、個々人の相互作用によって強く影響を受けるものと解せられる。しかし、職場という職位、職務にかかわる集団においては、さらに公式の権限、リーダーシップおよび統制の影響力が個々人の行動を制約する。

つまり、職場における個々人の行動は合法的な職位権限にもとづく統率やコントロールの下で職務達成のための行動が規制されるとともに、インフォーマルな規制や協力関係の中に組入れられるのである。

かくして、公式組織に関する社会関係の側面が、初期の経営学の経済的合理主義にもとづく組織原則論だけでは説明し、理解できないという組織問題の重要な局面として浮上してくるのである。後になって主要な課題として検討されるようになった職務拡大や職務充実も、社会学や社会心理学の知識なくしては考えられない対応である。因みに、職務拡大は単純課業の反復からもたらされる

労働の疎外感を取除くために職務の範囲，課業のパラエティを増加することであり，職務充実が職務内容に関する責任の度合を付加することである。

このような問題状況こそ，技術的，経済的合理性にもとづく組織設計の原則論に社会的，人間的配慮の欠けていたことに帰因しているのである。ところで，職務拡大や職務充実のために職務の再設計を試みた会社でも，成功した場合と不成功に陥ったケースがある。結果として，労働移動や早退，遅刻などが減少し，モラルの向上，品質，生産性の増大が認められたケースもあれば，職務拡大，職務充実の理解不足のために実効があがらないケースもあったという。

多くの事例の調査の結果，職務再設計を成功させた諸要因は職務担当者たる個々人の特徴，職務とテクノロジーへの配慮および管理上の配慮であったといわれている。ここで重要と考えられるのは特に管理上の配慮である。つまり，達成されるべき課業の重要性を増し，その遂行においてオートノミーを増大させ，かつまたその結果のフィードバックと自己評価を可能ならしむような配慮が重要であったと考えられたのである。換言すれば，そのような管理上の配慮がなされるのは，いわゆる参加的リーダーシップ・スタイルと目されるところで行われた職務再設計であり，職務充実を成功に導いたといえるだろう。組織問題における参加のアイデアが科学的にも実践上にも広く根ざしてきたといえるだろう。組織問題に対する社会科学的研究の成果としての参加の理論は管理理論の内容を広くかつ充実したものに仕上げてきたのである。例えば，部下の潜在能力を信頼し，管理者は部下に依存していることを認識し，かつまた個人的権威から生ずるマイナスを避けたいというものであった。また，高い業績をあげている経営者が採用する最も重要な方法の一つは参加を広範に活用している場合であり，そのことは，例えば作業目標や予算の設定，経費の統制，作業の組織化などあらゆる面に適用されていることが明らかにされている。しかも決定事項への同意を得るために従業員に参加しているかのような感情をもたせる試みは却って危険であり，部下の意図への深い関心や部下の意見を聞こうとする心構えが必要であることを強調している。決定に参加する機会をつくり上げると共に部下の能力の信頼，責任を担わせようとする意思そして高度な作業への期待を含む部下に対する支持的な態度が必要なのである。

かくして，何故に職務拡大，職務充実が必要とされるようになったかの組織状況はどのようなものであったのか，その問題性の社会関係や社会的プロセスを分析，理解せねばならなかったのである。こうした努力の過程において，産業内のデモクラシーと組織の有効性との関係を明らかにしうる原則を求めることになるだろう。

ともあれ，ここでは経営学における社会的側面として経営者，管理者と従業員の関係を中心に若干の側面にしか言及していない。特に直接的に組織内の個々人の行動に関する心理学的な側面や期待理論には触れていない。しかし，経営学に社会諸科学の成果を組込むことによって，規範科学ではなくて実在科学としての経営学の性格を保持することが可能となるであろう。

5. 経営学への政治、文化的視点の導入

これまで述べてきたように、経営学ないし経営経済学が行動諸科学との交渉をもち、社会的側面が経営学の課題を中心にその知識体系の中に大きな地位を占めるに至った。ここではさらに、企業経営に対する政治的な側面や各国の企業経営の行動、行為の差にみられる文化的基礎に言及してみよう。

企業の経済的存在理由は適切な製品・サービスの安価な提供ということが消費者に容認されて始めて正当化されてきた。したがって、企業はその目的に即して熟練した労働力と進歩せる技術を用いると同時に生産と流通を効率的に行わなければならない。能率性が要求され、労働力と技術の適用のためには企業活動を通じて収益をあげ、それを再投資せねばならない。そのために能率性と収益性が目的と置換えられ、その目的達成のために収益拡大やコスト低減を第一義的に指向させる結果となった。企業の経済的機能という事業目的に対する手段的な副次目的は消費者に対する寄与のリターン、市場メカニズムによる需給関係よりもむしろ収益優先、コスト低減の努力よりも価格操作による利益確保という不公正な競争へと企業を追いやってしまう。アメリカの独占禁止法がその効果は十分ではなかったにせよ消費者利益を擁護するために不公正な取引を禁止することになったのは、企業の一義的な収益性追求に対する批判であり、政治的な利害調整機能を経済活動に行使するものであった。価格に対する政府の介入が消費者にとってプラスとなるかあるいは競争者を保護するものであるかは諸々の条件によって差異はあるものの議論の多いところである。しかし、競争秩序を守るという政府介入の建前から価格形成に対してますます干渉を加える傾向にあることは否定し得ない。対照的にイギリスでは産業国有化を背景に資源の海外依存度の高まる中で政府の指導、統制はより拘束的であった。投資、物的資源の利用、雇用などに対する広範な統制を要求し、その結果、イギリス企業の経営活動が抑制され成長の機会も封じ込められたのであった。

逆に、西ドイツや日本における経済的復興と高度な経済発展にみられる両国政府の経済政策は共に企業活動に活力を与え、その経済的機能を十分に発揮できる条件をつくり上げてきた。その補助金政策や産業保護、育成についての政府の介入はよきにつけ悪しきにつけ他の国々から評価、批判されてきたところである。

もとより政府の企業に対する指導、規制および助成の諸政策は各国の政治理念や行政目標の差異によりそれらの程度は異なるにせよ、企業活動の結果が国民生活に大きな影響を与えるようになった今日、生活水準の向上や生活安定のために、例えば物価、賃金、インフレーションおよび雇用などの諸問題に政府が意図的に介入するようになってきている。しかも、それらの生活関連問題は直接、間接的に企業の行動や活動にかかわっている。したがって、企業経営にますます深くかかわり

合いを持ってきた政治や行政上の影響力を経営学としても看過することはできない。

かつては経営学にとっては与件として考えられた企業外の環境条件が企業の経営行動や活動に大きく影響することが認識されるにしたがって、環境は最早経営学における与件ではなくして企業の行動と活動を理解し、説明する上では不可欠な諸要因である。しかもそれらの環境要因の取扱い方は単なる関係論として位置づけられるものではなくて、企業の行動や活動と相互に影響し合い、相互とも変化し合う関係として認識されるようになってきたのである。このような相互関係は政治という外部環境要因について良く妥当するものであり、政治的行動に関する理解と知識が経営学の知識体系の中に組込まれる必要がある。換言すれば、経営学は政治学とより一層の交渉をもつことによって政治学的視点も理解しなければならないということである。

次に、文化的視点についてはどのように経営学の知識体系の中に組入れられるであろうか。このような文化的視点が各国の経営実態の比較による特徴を明らかにすることにあるが、その実践的要求は外国への直接投資や現地経営活動を適切に行い、その成果を期待するところにあった。そのためには、単なる情報のみならず、各国の経営行動や行為の特徴を明らかにし、理解するための人文、社会科学の方法と知識に依拠しなければならない。しかし、全体としての企業行動や経営方法を理解するためには多くの研究方法上の障害があることはいうまでもない。そこで、企業経営にかかわる主要因を柱として全体状況を理解し、説明することが可能ならばその方法を試みるのもあながち無益ではないであろう。その試みとして、個人、社会および文化の諸要因とそれらの相互作用を通じて全体的な現象を理解しようとする方法を経営現象に適用し、各国の経営現象を比較、研究することによってそれぞれの同似性と異質性を明らかにすることを挙げておこう。

このような方法は、特に文化的要因を中心に社会的要因、個人的要因とのかかわり合いを把握しようとするものである。例えば、経営社会の構造は欧米のそれと日本の経営社会の秩序との間に差異が認められ、それらの差異が何によってもたらされたのかを明らかにするために各国の文化—社会的な生活様式—との関係で個人、社会の特徴を体系的に検討することになる。

このような各国の経営現象の差異を典型的に示しているのが経営参加の問題である。この経営参加の程度、様式は例えばアメリカ的なもの、西ドイツの方式そして、フランス的、日本的なもの等々その方式と程度が異なっている。

経営参加はいうまでもなく経営社会における支配—従属関係の改革を意味するものであるから、その改革に対してどのような反応がみられたか、またその改革がどのような方式、範囲、程度によって実現されたかという特殊状況を確認し、何故そのような結果に立ち至ったかを明らかにするためには、各国それぞれの文化との関係を分析、検討せねばならないわけである。

例えば、ヨーロッパ諸国のうちでフランスほど産業デモクラシーへの実現の進歩が遅れてきたところはないと云われてきた。ドゴール大統領が「参加」の思想について強く執着してきたにもかか

ならず、ドゴールの大統領辞任によって少なくとも経営社会における参加は実現できなかったという。それ程、フランスの行政や産業社会の構造は集権的独裁制であったと理解し得るのである。その理由として、経営者は恩恵的な意味での参加を与えることを考えていたが、労働組合は共同経営にかかわることによって集団、部門からの制約を受け、自由を相対的に喪失し、リスクの負担を受けざるを得ない状況に追いやられることになると考えていた。つまり、経営者は支配＝服従関係を道徳的次元で観ており、それだけに経営参加に伴うリスクと責任とを強制しがちである。加えて、フランスにおける諸社会関係の官僚制は秩序と安定性の維持にプラスに作用するというフランス流の集権主義が根づよくはびこっているものと解せられる。

労働組合は、他方、殆んど法的に保護されていないから法的権利も小さく、団体交渉も限定されている。労働総同盟に代表されるように、階級闘争に基礎をおく組合は目先の要求に目標を限ってはならないとして、賃金や労働条件のような些細なことの存在とはならないという硬直的な姿勢をとっている。かくして、フランスでは家父長的集権制にこだわる経営者と資本主義社会の変革なしに資本家との協力は不可能とする労働総同盟との間にみられる典型的パターンにおいては、実質的な経営参加の実現はあり得ないことになる。さらに、各国の経営参加への潮流の影響やフランス社会の関係に対する内外の批判にもかかわらず、労使ともにそれらを無視しつづけてきている。

このような労使の現状変革への拒否的態度、なすべき妥協となすべきでない妥協の選択できない程の頑固さがフランス文化の底流にあるのであろうか。硬直さ、停滞そして変革への拒否といった態度が、主要な制度のすべてに浸透しているとするならば、その原因をフランスの生活様式（つまり文化）と社会構造および個々人との関係で明らかにしようとするところに文化論的視点が投げかけられるのである。その方法に関しては、個人の基本的パーソナリティと文化を意味する制度との関係を明らかにする方法や社会的性格と人間の性格形成との関係に注目する方法などを含む文化人類学的視点がここでいう文化論的アプローチである。

しかし、フランスにおける経営参加の問題をこのような方法で明らかにするためにはなお多くのフランス文化を構成する諸制度、社会的特性および基本的なフランス人のパーソナリティに関する知識が必要となろう。しかし、これまで文化論的アプローチに欠けていた歴史的な考慮や政治、経済学的分析にも目を向けなければ複雑な経営実態はよりよく理解できないだろう。現代の企業経営の行動や活動のダイナミックな性格は経営学に対してもまた多面的な課題を含む知識体系を付加せざるを得なくなっている。ただ、単に新しい課題を付加し、その内容も多様化するだけでは社会科学としての経営学が分解してしまうおそれがある。そのような分解作用をくい止めるためにも多様な知識体系をもつ現代経営学を文字通り総合科学としてその統合的観点を見出すための試みを重ねなければならない。

6. 経営学と社会諸科学の統合可能性

これまで述べてきたように現代の企業経営は経済的機能とともに社会的な諸機能を果たしつつあるという事実にもとづいてその存在理由が認められてきた。経営学もこれらの事実を受けて経営行動と活動を説明し、理解するための知識体系を統合する方向性を見出すことになる。つまり、経営行動と活動の経済的、社会的そして政治的な側面を統合する方法について挑戦しなければならない。

ところでこれまで「統一社会科学」を試みた提唱があった。また経営管理の統一理論のために多くのアプローチの協力と統合を期待する提唱もあった。しかし、それぞれの専門的領域からの反対はその対象と研究方法上の差異によって統一ないし統合は不可能であるというものであった。

しかし、社会諸科学間の協力は部分的に試みられており、とりわけ経済学と社会学の統合は早くから論理的必然性の問題であると主張されてきた。また近時、経営経済学と社会諸科学の統合を理論的に行う試みも主張されてきた。われわれもまた、このような方向での統合の可能性を見出そうと考えるものである。

しかし、例えば、ジャンツの指摘するように、「行動科学的、あるいは社会科学的な問題設定が、経営経済学という学科の一部領域をなすに過ぎない」、「このような問題設定とまったく関係のない、あるいはほとんど関係のない多くの諸問題—たとえば、原価計算、貸借対照表の作成、あるいは資金調達—が存在している。したがって同時に、それが統合への努力の限界を示唆している」⁷⁾ことも承知している。にもかかわらず、その統合原理の設定の仕方によってまた関係のない問題は存在しないという理由によって統合の可能性を見出そうとするわけである。

さて、経営管理の観点から経営行動や活動の経済的、社会的かつ政治的現象に関する知識を体系化することはできる。しかし、此処にいう経営管理の観点というのは曖昧であり、そのために統合基準が必ずしも明確でなく、各知識を結び付けることはできても理論的一貫性を保持することは困難である。したがって経営管理の観点からという経営管理の事象を社会科学として主張するにはその資格要件を欠き、また暗黙裡に収益性を追求するという価値基準を設定しているが故にどうしても技術論的性格—目的に対する手段の選択—を帯びがちである。また経済性原理を研究の指導理念とする経営経済学が「経済主体を経済性原理に則った合理的な行動に導くことが、そこでの関心事であるのに、その一方で、実際の行動は顧みられないままにされている」⁸⁾という実在科学ではなく

7) 同書、127頁

8) 同書、117頁

尚、本論の主張の骨格については石坂巖編『社会科学への発想』の第6章 経営学(拙稿)にもとづいていることを付記しておきたい。

て規範科学であるような性格をもつことも指摘されている。

実在科学としての経営学がそのような価値基準から離れて、経営行動と活動のプロセスを可及的に客観的な記述に置換えなければならない。というのも、企業行動を記述する経済学の方法との違いを持たせるからである。経済学は「経済人」を前提とし企業行動を記述するが、企業経営の構造やプロセスは極端に単純化されている。経営学はその構造やプロセスを明示しながら企業の経営行動や活動を説明する理論の構築を目指さなければならない。しかもその理論は経営行動と活動の経済的、社会的な機能を継続的に果たしていることが仮定されているものである。

さて、企業経営の経済的、社会的機能が行使されている事象を明らかにするために、企業の経営体の構造と機能の行使を判断し、決定し、実行する人々の集団に注目し、それらを分析する必要がある。その分析スキームは個人—社会—文化という文化人類学の方式にならって、「経営人」—経営社会構造—経営文化という方式で経営行動と活動を記述し、理解しようとするものである。ここで「経営人」は経営行動に関する意思決定を行う経営者、経営者集団、より広範に管理者、従業員をも含めた集団をも指すものである。他方、経営社会の構造とは経営体の組織構造にみられる役割関係や制度的な利害関係者をも含んでいる。経営文化はそれを構成する様々な制度を対象とし、その運営様式を明らかにしなければならない。

この分析方式に即して、分析対象たる問題領域を設定すると、それら領域の課題を主として経済学、社会学そして文化人類学の知識体系や研究方法などによって特殊な分析がおこなわれる。例えば、経営スタイル、意思決定プロセス、職務構造の社会的側面、経済的、政治的および社会的諸制度などの諸関係および相互作用などの中に求められる特殊課題や相互関係が明らかにされる。

このように個々の社会諸科学の特殊課題間の仲介者として作用する社会学の領域を想起してみよう。その領域において、社会学は異なった環境にある異なった社会的要因、課題の間の具体的な諸関係を研究する。これにならって、企業の経営行動と活動を理解していく上で異なった課題や異なった制度的各局面諸関係を具体的に明らかにすることによって、それぞれの企業が異なった経営行動を何故にとったのか、その異なった経営行動は如何にして行われたのかを説明し、理解することが可能となるだろう。

さらに、経営行動を理解していくためには経営構造を通じて経済的、社会的機能を担う人々の価値観や態度と特殊な諸機能との関係も明らかにする必要がある。経営行動の原則ともいべきその方向性を決定する者、諸機能の相互関係を調整し、継続的に機能遂行を維持し動機づける者、そして個々の機能を意欲的に遂行する者などそれぞれの役割集団がかもしたす諸関係を明らかにすることによって全体としての動的な経営行動を説明しようとするからである。しかもそのような役割集団を構成する人々の価値観や判断というものは、同時代の文化—生活様式—に影響を受けていると同時に経営構造の諸機能もまた文化の影響を強く受けて作用する。いわば経営行動に内包された

経済的、社会的機能とその機能を果たす人々のパーソナリティは文化と深いかかわりをもっていると考えられる。

かくして、単なる機能論や管理論でもない実在科学として経営学が企業の経営行動の主たる側面とそれらの相互作用を通じてどのように機能するか、またそのような機能は何によって影響されながら継続的、相互補完的に作用するかを説明する知識を体系化することが要求されてくるのである。ここに、経済学と社会学との協力のみならず、経営行動をよりよく説明し得る文化人類学との協力関係もまた必要となってくる。

経営学が対象とする企業の経営行動と活動の複雑多様な事象を単純化された関係方式でその特徴をとらえることはむずかしい。しかも多くの要因を統一的に体系化することも唯一のアプローチによっては不可能である。多様な側面をもちながらも統合された経営行動の理論を展開するには諸科学間の理論が巧みに協力し合う以外に方法は見出せない。ここに総合科学の名に値する広義の人類学の思考様式と科学的研究の様式が異なった対象と側面に対する一致した諸科学間の協力関係の存在を見出すことができ、それらの統合原理を設定する可能性をより確実なものにしつつあるのである。