



TITLE:

バーナード研究(Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

飯野, 春樹

CITATION:

飯野, 春樹. バーナード研究. 京都大学, 1980, 経済学博士

ISSUE DATE:

1980-01-23

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/222424>

RIGHT:

氏名	飯野春樹 いの はる き
学位の種類	経済学博士
学位記番号	論経博第46号
学位授与の日付	昭和55年1月23日
学位授与の要件	学位規則第5条第2項該当
学位論文題目	バーナード研究

(主査)
論文調査委員 教授 渡瀬 浩 教授 高寺貞男 教授 降旗武彦

論文内容の要旨

本論文は3部10章から構成されている。第1部はバーナードの人と業績の「紹介」、第2部はかれの組織論の「解説」、第3部は主要な問題点の「解明」を、それぞれの内容としている。

第1部、第1章では、バーナードの生涯が詳細に紹介されている。筆者が「その人を知ることは、その理論を知ることにもつながるであろう」と考えるからである。かれのパーソナリティを一言でいえば、「個人重視」ということで、組織や協働、または全体主義などは二次的で付随的な重要性しかもたぬという考えであったという。

バーナードがそのいわゆる主著 *The Functions of the Executive* を公刊したのはニュージャージー・ベル電話会社の社長のときであったが、かれはこのほかにも多くの組織体の役職を兼ねていた。とくに、1942年から45年まで、その会長として「奉仕の精神を言行一致で実行し、高潔な道徳性によって指導した」USO のことが詳しく述べられる。また、かれの学問に影響した社会的キャリアのほかにも、学者との接触も紹介されている。すなわち、A. ローウェル、L. ヘンダーソン、M. コープランド、E. メイヨー、F. レスリスバーガー、G. ホーマンズなどのハーバード大学の教授たちである。

第2章の「著述一覧」は88点に及んでいる。筆者は、同様の文献リストが日本のみならず外国にもないことからいって、バーナード研究の展開にあたって重要な価値をもつであろうとして、それぞれに要旨をつけ加えている。

第2部では、「各人は自己のバーナードを読む」といわれるほど、それについて多様な解釈があるバーナード理論を「主著を著者に即して読むかぎり」それは「組織論的管理論」とする筆者自らの立場が明確に打ち出される。筆者がバーナードの「意図」が組織論的な「管理論」の構築にあったとするのは、かれにおいては、包括的な協働体系というシステムのなかの核としての「公式組織のレベルに焦点がしばられている」とみるからである。かくて、筆者はその視座を公式組織にすえる。

バーナードには、基本的問題意識として、「個人主義と全体主義の対立と統合」という問題があった。真のマネジメントの課題は組織と個人の統合である。筆者は主著の検討を通じて、この点の解明を試み、

また主著の前奏曲ともいえる1934年の論文「企業経営における全体主義と個人主義」を紹介している。バーナードにおいては、「人間」について、「組織」の場面における非人格化された人間—「協働体系」の局面におけるユニークな存在としての人間、という二面的取り扱いがされている。かれが全体主義と個人主義の二つの立場を「巧妙に受け入れ」て、その経営学体系をつくり上げることができたのは、二つの基本的概念を併用して、それらを巧みに駆使するからであるとする。

個人レベルと組織レベルの両面をつねにおさえていることは、かれが使用するその他の諸概念の規定においても明らかにみられる。筆者は意志決定、コミュニケーション、モチベーション、リーダーシップなどの諸術語について、このことを解説する。また、「管理職能」には(1)コミュニケーション・システムの提供、(2)不可欠な努力の確保の促進、(3)目的の定式化があるが、筆者はこれらは組織の諸要素に対応することを強調する。また、「組織を『全体として』維持し、存続させる全般的な過程」である「管理過程」については、基本的にいって、組織の「全体感」を認識すること—システム・アプローチが重要であるという。この過程は結局はバランスの問題、センスの問題になる。さらに審美的、道徳的な問題になる。主著の第17章「管理責任の性質」がこの部分にあたる。

要するに、筆者はバーナード理論の総合論的、全体バランス論的特徴に注目し、終始このことを強調する。学史的にいえば、バーナード理論は、権限論における法律中心思考、人間論における経済人的思考などを中心とする伝統理論をそのなかに包摂する新しい理論体系になっているという。

第3部で、筆者は「バーナード理論をめぐる諸問題」について、華々しい学界の状況をにらみながら、「原著者の立場に即した読み方」の指針を、自ら収集したかれの諸述作や資料を駆使してあえて打ち出している。まず、「協働体系」概念が「主著執筆過程」において、あとで構想されたことを実証的に明らかにしたのち、中心的概念である「公式組織」の「基本要素」について、それが「構成要素」と区別されるべきことを主張する。また「協働意志」という基本要素を認めるか否かの問題については、「協働」の意味を解説して、あくまで三要素説を採るのが正しい解釈であるという。

第8章では、主著における近代性がその後のかれの「責任優先説」によってさらに「深化」されているとする著者自らの見解が表明され、第9章で、アーウィックなどとの論争が紹介されているが、著者はこの論争について徹底的に「バーナードにくみする立場から」とくにバーナードのオープン・システム論を強調して「権限・責任均等」の原則を固執する伝統学派の古さをつく。

最後の第10章は、バーナード研究に即して、比較的筆者自身の立場といえるものを提起した部分である。組織の長期的存続の場面を考え、かつ「自律的な道徳的制度としての公式組織」という見方をするとき、三番目の管理過程として「経営理念の創造」を、四番目の管理職能として「道徳的リーダーシップ」を加える必要があるという。

論文審査の結果の要旨

バーナードの組織論には、とくに従来の経営学体系に習熟しているもの、それにとらわれているものにとっては、たしかに革命的な主張がもられている。研究者たちはとまどいを感じながらも、この画期的な理論をそれぞれに理解しようとする。バーナードの新らしさは経営学の社会学化をめざしている点にある

が、とくに最近の学界の状況は、バーナード研究を契機に、社会学や組織理論一般、さらには方法論の研究に拡散していく傾向にある。

主著の翻訳への参加、ウォルフ教授との接触、考えられるかぎりの関係文献の収集・吟味など、これまでバーナード研究一筋にかけてきた筆者は、その体系的研究成果の発表が学界から期待されていた研究者である。もともとマネジメントの問題に関心をもっていた筆者は、人間の問題を中心とする経営学プロパーの理論体系としてバーナード理論を収斂し、「組織論的管理論」の立場を表明する。実証的裏付をもった説得力のある論述であり、学界に対する貢献は大であるといわなければならない。

しかし問題がないわけではない。経営学における組織論の「独自性」は明らかにされているが、バーナードの特徴である「組織論」的性格についての理解には不明の点がある。この疑問は、筆者がその視座をおく「公式組織」の概念が「組織」や組織一般との関係で少なくとも終始明確に規定されていないことをみると、そもそも術語の概念規定の問題にさかのぼる。「協働」の意味や「協働意志」の要素性の問題はもともとバーナードにおいても明晰ではない。かれに組みするあまり、筆者の見解も動揺し、一貫していない憾みがある。

「専門化」の問題は、ウェーバーの古い官僚制的組織の対極として、パーソンズが提起した新しいプロフェッショナル組織または collegial association という類型の問題として理解するのがより適切であると思われる。このような意味で「近代的」であるとみると、責任優先の組織観の新らしさと重要性が鮮明になる。この点、「バーナードに影響を与えた知的系譜の研究」がふれられていないことが惜しまれる。

これは筆者も自ら認めているところであり、いわば望蜀の注文であろう。以上の難点は本論文のすぐれた価値をいささかも傷つけるものではない。

よって、本論文は経済学博士の学位論文として価値あるものと認める。