

經濟論叢

第129卷 第1・2号

アイデンティフィケーションと

アイデンティティ	渡 瀬 浩	1
組織間関係戦略と企業業績	赤 岡 功	16
アメリカにおける失業保険制度の成立	井 本 正 人	41
現代カナダ農業の構造と農民層分解	松 原 豊 彦	68
関一の都市財政論	関 野 満 夫	94
商品価値測定における諸問題	中 西 貢	114

経済学会記事

昭和57年1・2月

京都大學經濟學會

アイデンティフィケーションとアイデンティティ*

——「組織と人間」の問題——

渡 瀬 浩

I 問 題

われわれはさきに、経営組織体と、その外部集団との関係の問題として、経営と家族の関係に関心がもたれるべきことを述べた¹⁾。社会科学的な経営組織論では、「組織と人間」という視点が何よりも重要であるが、それならば、「人間」について、はじめから「組織人」に限定するのではなく、むしろ、その広い生活領域に着目しなければならない。この意味で、経営組織体はオープン・システムとみられなければならない。さらに、「広い生活領域」のなかでも、まず取り上げられるべきものは家族集団であるはずである。これらのことを、「経営組織論と集団類型論」という、いわば学問論の次元で述べた。

内容論としては、「安定の場としての external collectivity はこれからどうなるのか」という問い方で、家族集団の問題を今後の課題とすることを表明した。「組織の時代」だからといって、非組織的な人間集団（非合理的な組織といわれることもある）としての家族の存在や機能を軽視してはいけない、というのがわれわれの立場である。理知的人間、流動的社会——古典的術語でいえば、ゲゼルシャフトの時代——などの説明の端的なものとして、「一時的社会論」が、現在クローズ・アップしているが、われわれは「社会全体の直線的、均等的発展を主張する進化論」として、これに批判的である。

われわれの主張を積極的に展開しようとするれば、それは「生活拠点論」にな

* この論文は、昭和56年10月26日の、早稲田大学における、組織学会大会における報告に若干の加筆をしたものである。

1) 拙稿、経営組織論と集団類型論、「経済論叢」第126巻 第1・2号、昭和55年、1ページ。

るであろうということも示唆しておいた。その際、われわれは多元的社会論の立場から、まず、人間の複数集団への同時所属の現実を注視すべきこと、つぎに、したがって、人間の生活が経営組織体におけるそれで完結するものではないことを主張しようとした。むしろ、家族集団の方が生活拠点ではないかということをおうとした。

「生活拠点」という言葉は学術用語ではないと思われるが、常識的で、便利な言葉である。この言葉が使われる場合、少し立ち入って分析すれば、大体において、次の二つの含意があるようである。(1)領域の複数性、(2)それらの間の重要性の格差。「拠点」そのものは、ある意味で、多くの領域のうちで、もっとも重要性が大なる領域である。しかし、そうでない領域もあるから、拠点論はそれらの領域との関係を問うときの問題意識にはじまる²⁾。

人間の歴史をさかのぼって、家族(ないし地域集団)が唯一の、したがって統合的な生活場面であったときは、生活拠点論はありえなかった。途中の詳細な歴史のことはともかく、現代の、企業と家計の分離ないし職住分離が端的になった産業社会では、いわゆる職場、つまり経営組織体も——ある意味では、この方が——重要な生活領域になる。しかし、たとえ産業社会でも、人間はまるまる会社のために働き、そこに生き甲斐(正確にいえば、そのすべて)を見出すのではない。自分のためにつとめているのである。かくて、はげしい生存競争の場といわれる経営組織体も、われわれのいう重要性において、必ずしも第一位を占めるものではないであろう。

職場はいわば戦場(front)であり、自己犠牲を強いられるところである。したがって、そこで働く人々には、別の生活場面がなければならない。いわゆる基地(base)である。「拠点」とは、この意味の生活の「拠りどころ」である。拠点としての家庭は、憩いと成育の場である。しかし、そこは、たしかに主体によるコントロールがほとんど完全に行われる場面であるとしても、あくまでも基地であるにすぎない。自らを囲い込み、「たてこもる」ところであり、こ

2) 大谷幸夫、生活拠点の構造、「ジュリスト・増刊総合特集」第18号、昭和55年、39ページ。

の意味で、パッシブな生活場面である。

産業社会では、人間は家族をはなれて、職場でアクティブな生活をするのが要請されており、人々がその生涯の大部分を組織人として過しているのも現実である。かくて、ここでの生活もまた重要である。拠点とは「主体の存在、あるいはその尊厳を表明するものとして存る」³⁾といわれるが、そうであれば、経営組織体もまた生活拠点であるといわなければならないだろう。「経営参加」ということがいわれるが、現実がそのようなものでないから、自己実現が保証されるような、組織の再編成または構造転換(われわれのモデルでいう HO から SO への転換)が要求されているのである。

このような状況を鳥瞰するとき、人間の主体性または自己実現の場面はどこにあるとみるべきであろうか。われわれは経営組織体(一般的に言えば機能集団)と、その外部社会、とくに家族集団(一般的に言えば基礎集団)との関係の問題として考察しようとする。

II アイデンティフィケーション

社会学はもともと、個人の問題と、社会の問題に対して、平行した関心をもっている。現代の組織社会において、個人の「主体性」の問題が重要なテーマになってきたのは、ロバートソン(R. Robertson)もいうように、組織体——部分社会——の側で権力の行使があって、それへの「帰属」、したがってオーソリティの問題が大きな関心事になっていることと平行している⁴⁾。“identification”は「帰属」に、“identity”は「主体性」に、それぞれ置きかえることができる。

メンバーに対する、組織の統制は、組織論では、オーソリティ(authority)といわれる。これは権力(power)の、少くともむき出しの行使ではなく、従

3) 前掲論文。

4) R. Robertson, Aspects of Identity and Authority in Sociological Theory, in R. Robertson and B. Holzner (ed.) *Identity and Authority*, 1980, chap. 7.

属者の側における一定の判断ないし意思決定がある場合で、バーナード (C. Barnard) のいう、命令の「受容」(acceptance) である。サイモン (H. Simon) の組織論では、組織が個人の意思決定の前提に対して行う「影響」(influence) が重要な課題になっているが、外的影響としてのオーソリティ (われわれのいう権力) を内在化するための、心理に対する内的影響が “identification” と呼ばれている⁵⁾。「主体性」の問題に興味をもつわれわれとしては、それと平行したものとしての「帰属」をまともに取り上げているサイモンに注目しないわけにはいかない。

オーソリティ論では、周知のように、ウェーバー (M. Weber) が重要であるが、いまの文脈では、ロバートソンの解釈が傾聴されるべきである。すなわち、合理的構造としてのビュロクラシーにおけるオーソリティ (合理的・合法的権威) を主張するウェーバーの念頭には、まさに identification があったのであって、そこでは identity はすでに排除されていたというのである。ロバートソンは、個人と社会の問題に対する取り組み方について、デュルケム (E. Durkheim) やジンメル (G. Simmel) との比較で、ウェーバーの特徴を指摘している。ウェーバーは社会の発展または歴史の現実をまえにした個人 (の行為) に焦点をあてたというのである。つまり、ウェーバーには、近代合理主義の人間観があったという⁶⁾。

ウェーバーと同様に、identity ではなく、identification を重視するサイモンについても、合理主義的人間観があるといわれている。以下、この点から、サイモンにおける identification 論をみてみよう。

サイモンの組織論では、方法的にも内容的にも、個人に焦点があてられている。ところで、組織と対置されるのは人間またはパースナリティではない。目的をもった個人である。かれは「個人目的」(individual goals) という。とも

5) H. Simon, *Administrative Behavior*, 2nd. ed., 1947, とくに chap. VII および X, 松田武彦他訳「経営行動」, 昭和40年。

6) R. Robertson, *op. cit.*

に目的をもったものとしての、組織と個人が対置されているわけである。再言すると、組織との関係での人間は、サイモンの場合、自分自身の目的をもった個人である。そして、identification とは「組織において自分が意思決定をする場合の価値指標として、個人がかかる自分自身の目的に代えて、組織の目的をとること」⁷⁾である。

かくて、組織と対置されていた、自らの目的をもっていた個人は、いまや、組織と文字どおり一体化するのである。サイモンは identification を “loyalty” (忠誠心) ともいっているが、われわれは “commitment” (誓約)⁸⁾ とみることもできると思う。パーソンズは「優越的社会システムに対する拡散的愛着 (diffuse attachment)」⁹⁾ といっている。われわれは「組織体への服従の予約」と理解する。この意味の「帰属」である。

まず、組織とは一応、無関係の、むしろ、それと対決すると思われる全人的パースナリティから、自らの目的をもった、組織と対置された個人へ、それから、さらに、組織に一体化した人間へと、サイモンの人間概念は、このように特殊化され、限定されたものになっている。

以上は identification という精神分析学ないし心理学のタームで述べられた人間モデルである。このように単純化された人間モデルを、かれは自らのモデルとしての「管理人」(かんりじん, administrative man) の属性として説明している。

管理人は周知の如く、満足基準で行動する人間であるが、また、現実の世界 (real world) を空虚な (empty) ものとして、ほとんど無視する人間でもある。反面からいえば、かれはもっぱら組織における人間として、ただ「関係がある (relevant) もの」に「注意の焦点」(focus of attention) をしぼり、それに一体化する。ここにいう「関係があるもの」(の代表的なもの) とは、さきの説明でも明らかなように、組織の目的 (または組織の維持) である。「能率

7) H. Simon, *op. cit.*, p. 218.

8) 拙著「経営組織の基礎理論」, 昭和46年, 63ページ以下。

基準」といってもよい⁹⁾。

管理人は意思決定をするとき、その価値指標として、迷わず組織目的を採用し、これに準拠する。かくて組織の目的合理性が保証される。サイモンは組織の目的合理性の確保のために、人間の、組織への一体化が促進されるべきだとするのである。

念のためにいえば、参加の問題ないし組織均衡論においては、サイモンもパースナリティとか、独立性 (independence) とか、自己の特徴付け (self-characterization) などといって、この場合には、無限定の、全人的な人間論を考えていると解される¹⁰⁾。また、機械モデルの人間観を批判していることも周知のところである。

にもかかわらず、サイモンが「帰属」を強調するかぎり、かれの組織論における人間モデルには「主体性」の意味合いは全くないといわなければならない。エツィオーニは、サイモンの組織論では人間の問題は扱われていないという。その意味で、新「古典学派」とされているのである¹¹⁾。

ところで、このような人間無関心、非主体性論は、論理実証主義のもとに精緻な組織理論を構築するための、やむをえないコストとみななければならない。したがって、われわれとしては、サイモンが identity に配慮していないことを批難することはできないと考える。もちろん、主体性を重視する組織論もありうるし、それも一つの学派であろう。また、サイモンの分析科学としての組織理論が、「ひとを自由に協働させる、自由意思をもった人間の協働の力を信じる」¹²⁾バーナードの協働の哲学としての組織論とむしろ異質のものになっているのも事実である。われわれは、サイモンの組織論は、それらと、学問の世

9) H. Simon, *op. cit.*, pp. xxivf., p. 210

10) J. March and H. Simon, *Organizations*, 1958, p. 94, 土屋守章訳「オーガニゼーションズ」, 昭和52年。

11) A. Etzioni, *Modern Organizations*, 1964, p. 25, p. 31, 渡瀬浩訳「現代組織論」, 昭和42年。

12) C. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938, p. 296, 山本安次郎他訳「新訳・経営者の役割」, 昭和43年。

界で「分業」——クーンツ (H. Koontz) の「統一」論¹³⁾に対して——するものとみられるべきであるとする。

III アイデンティティ

identity の問題を最も明確に取り上げたのは象徴的相互作用論 (symbolic interactionism) であるといわれる。ミード (G. H. Mead), ジェームズ (W. James), デューイ (J. Dewey), クーリー (C. Cooley) などである。この学派は、個人と社会の相互依存関係を研究するにあたって、とくに人間の心のなかにメスを入れ、しかも、その主体性を重視する。ロバートソンは、この学派に対するジンメルの影響をとくに強調し、ジンメルは「個人と社会の対立関係、および、かかる対立の内化という、その観念において、identity という概念が社会的にもつとも適切に位置づけられる正当な領域に光をあてた」としている¹⁴⁾。

ジンメルが着目した点はフロイド (S. Freud) にもみられるのであって、しばしば、ジンメルは「社会学界のフロイド」といわれる。ところで、ロバートソンは両者の関係に因んで、用語の整理をしている。前節で述べた identification は伝統的なフロイド的意味のもので、正確には identification “with” である。自我がとくに優越者に一体化し、従属する場合である。identification のいま一つの場合は identification “of” であり、自我の社会への関係 (リンク) を表わす。“with” でもよいが、ただし相手が対等者である。ロバートソンによれば、この identification of の関係にあることが、個人の identity の確立の前提条件であるという。そして、(ego) identity を主題とした広義のネオ・フロイド学派としてのエリクソン (E. Erikson) の考えとも一致するという¹⁵⁾。

13) H. Koontz, Making Sense of Management Theory, in H. Koontz (ed.), *Toward a Unified Theory of Management*, 1964.

14) R. Robertson, *op. cit.*

15) R. Robertson, *op. cit.*

個人の自由、とくに個性化を、何よりも尊厳なものとして、このことをベースに展開されているジンメルの社会学は、たしかに identity の社会学といえるであろう¹⁶⁾。しかし、かれが個人と対置したものは、基本的には、全体社会である。この、いわゆるマクロ社会レベルでの対等者間の identification with を背景に、identity が考えられたことになるであろう。つまり、個人と全体社会の中間の、部分社会（集団）に対しては比較的に関心がなく、とくに組織体に対する認識があったとは思われない。かくて「個人と社会」という総論的枠組みにおける identity 論にとどまっているとみるべきである。

ジンメルは、個人と社会の関係について、いわゆるコンフリクト・モデルの立場である。この立場は、組織体についての観念においてとくに顕著であるようである。かれはいう。「一体としての集団にはリーダーが必要であり、多数の従属者と極く少数の上級者がいることになる。しかし、各個人はメンバーとして発揮しうるよりも、より高い能力をもち、より高い地位につくことができることが多い」と。また「全人 (man's individual wholeness) ということと集団のメンバーとしての役割との間のコンフリクトは、個人の能力と社会的地位とがうまく調和することを不可能にする。したがって、自由と平等とを、正義にもとづいて、綜合することを不可能にする。このコンフリクトは社会そのものの論理的前提であるからである」¹⁷⁾と。

ジンメルには、その全人論、個性尊重の故に、いわば「反組織」（端的に言えば「組織悪」）の思想があると思われる。したがって、組織に対する identification などは、かれの場合、恐らく、認められないことになるであろう。ただ広大なマクロ社会における identity が主張されることになる。組織論者としてのサイモンが伝統的なフロイド的意味の identification を重視し、強調するのはコントラストをなす。

サイモンは部分社会としての組織体を主題とする。しかも、その構造につい

16) 家坂和之編著「現代社会学における人間の問題」昭和54年、第6章。

17) K. H. Wolff, *The Sociology of George Simmel*, 1950, pp. 77-78 f.

て、基本的に公式組織 (formal organization) を重視する。かくて、人間の問題とはかかわりなく、その理論が展開されることになる。組織体についても、いろいろのアプローチがありうるが、そのすべてが、全人としての人間に対する配慮、ないし、そのような人間モデルを要求されるわけではない。分析科学の方向にリファインされるときは、相当に限定された人間モデルが必要になるのである。identity ではなく、identification の方に関心をもつサイモンの組織論の学問的性格は理解されなければならない。

ジンメルが主体性の問題を重視したことは上に述べたが、ロバートソンは、一般的に言えば、社会学は、極く最近までは、この問題に対する認識に欠けていた、という。とくに、オーソリティの問題に因んで、三つの学派に対する不満を表明している。第一のものは、すべてのオーソリティが正統化 (legitimation) されるかの如く、“legitimate authority” という考えをする。第二のものは、逆に “authoritarianism” や単なる支配のタームでオーソリティを考える立場であり、第三がこれらの中間の “Modern Man” の立場である。

第三のものでは、現代における個人の在り方、ないし人間概念としては「現代の組織形態の適応的産物」(adaptive product of modern organizational forms) とか「社会的・構造的付随物」(social-structural contingency) などという概念になっており、結局、目的合理主義の人間が想定されているという¹⁸⁾。

ところで、われわれとしては、サイモンの人間モデル、また組織論がこの第三の学派に相当すると解するのである。なお、第二は古典的組織論、第一はバーナードの組織論がそれぞれ該当するということになろう。

サイモンの組織論は、その合理主義の人間モデル——identification 視点——の故に、精密科学としてほとんど完成されたものになっている。さきに述べた如くである。と同時に、人間の主体性の問題を重視する立場——identity 視点——からは、それには批判されるべき余地があることも認めなければならない。基本的には、人間について、その生活関心または注意が、優越的な社会

18) R. Robertson, *op. cit.*

システムに対する一体化のみに向けられた、このように限定された存在という理解にとどまっていることにもとづく弱点といえよう。

ロバートソンは、三つの学派を批判するものとして、フランクフルト学派ないしハーバマス (J. Habermas) と、象徴的相互作用学派をあげている。そして、後者に対するジンメルの影響を強調している¹⁹⁾。われわれのコンテキストでいえば、サイモンとジンメルが²、したがって、組織人と全人が²、対照されていることになる。

IV 要 約

“identification” についても、“identity” についても、いずれも充分の吟味が行われたとは思わないが、このあたりで、組織論的にまとめておきたい。

まず、“identity” ないし「主体性」というと、一見 (すなわち常識的、直観的には)、非社会的カテゴリーのものとみられやすい。とくに、他方の identification すなわち帰属と対照されるときにそうである。この社会的または社会関係的なものと極端に対照されて、個人の主体性というとき、いわば現実社会から超然とした (detached) 生き方が考えられることがある。これは全くの誤解である。ジンメルの場合、identity とは個人と社会の媒介者 (mediator) となっている。

かくて、ともに社会関係的な概念としての identification と identity は、それぞれに理解されるべきか、互いにどのような関係になるのか、ということが問題になる。

まず、われわれの考えそのものを卒直に述べておく。現代の組織社会では、組織体、とくに経営組織体への帰属はまぎれもなく現実である。われわれは良かれ悪しかれ、時間的、心理的に、その大部分をそこに包含されて生活している。われわれは identification の事実から目をそらすわけにはいかないのである。むしろ、この事実を直視すべきである。この点で、identification を「一時

19) R. Robertson, *op. cit.*

的」なもの、そのような組織人の生活を「仮りの人生」とする、いわゆるモラトリアム思考²⁰⁾をわれわれは採らない。

同時に、いかなければならぬことは、組織社会であっても、われわれの全人としての生活は経営組織体での生活をもって完結するものではないということである。とくに意識や心の面では、その「うち外」にあるものが多いと考えられるべきである。「部分的包含論」(partial inclusion) のカット＝カーンは「生物システムの場合の身体における器官とはちがって、個人が組織体のメンバーとして包含されるのは、その全体ではない」「軍隊組織の場合のように、人間が社会システムから肉体的には脱出できないときですら、かれの心理的生活空間 (psychological life space) はその軍務を超えて拡がる」「組織での役割が特定する人間の行動は、かれの心理的一断面にのみかかわるものである」²¹⁾という。

われわれの考えは以上の如くである。では、われわれは identification と identity をどのように理解していることになるか。まず、identification であるが、経営組織体に対するそれは、いうまでもなく成人の場合である。フロイドの場合の概念内容も必ずしも明確ではないといわれるから、われわれは、いわゆる大人の、組織体（広義には集団）への忠誠心と解してよいと思う。つまり、乳幼児期に焦点をあてた前成説 (preformation theory) の立場を採らない。サイモンもむしろラスウェル (H. R. Lasswell) の方を重視しているようである²²⁾。要するに、identification は経営組織体の従業員としての意識であるから、そのようなものとしての自分、つまり自己アイデンティティ (self identity) の概念と重なってしまうのである。

次に、identity であるが、これはいまいった self identity に対して、自我アイデンティティ (ego identity) といわれるものである。この点は一義的で

20) 小此木啓吾「モラトリアム人間の時代」、昭和53年。

21) D. Katz and R. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 1966, p. 50.

22) H. Simon, *op. cit.*, p. 205.

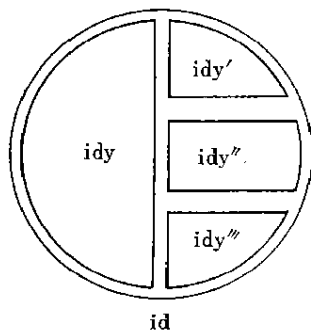
あるといわれる²³⁾。エリクソンを解説した小此木教授はいう。「そもそも精神分析学は、フロイド以来、精神の構造と機能の中核を形成する時期としての、乳幼児期の精神発達を、初めはリビドー発達論の形で、ついで自我発達論の形で解明してきたが、人間の精神生活そのものは、決して幼児期をもって終結するものではないから、出生より死にいたるまでの自我の行方を歴史的・社会的世界にいて追求することが、当然の課題となる。エリクソンはこのような人間の生活段階の推移を人生の周期 life cycle と名づけている」²⁴⁾と。ego identity つまり identity はこのような後成説 (epigenesis theory) にもとづく自我の発達理論における中心概念である。

identification と identity の関係であるが、これはいまや self identity と ego identity の関係となる。そして、自我 (ego) は複数の自己 (self) の「統合」の主体である——ミードの I と me の区別および関係——。もとの identification, identity に戻して図示する

と第1図の如くである (それぞれ idy, id として示す)。組織体における人間、つまり組織人は idy である。この資格または存在様式も明らかに全人 (円全体で、id に相当する) の一部で、組織人であることはまさに現実である。同時に、それは全人における一部である。

また、この図は、idy を仮りの姿とみて、自分の本来の生き方を、より素晴らしいものとして、どこかほかの世界で画く、青い鳥を夢みるモラトリアム

第1図



23) 小此木啓吾, 前掲書, 86-87ページ。草津 攻, アイデンティティの社会学, 「思想」, 昭和53年11月, 108ページ。

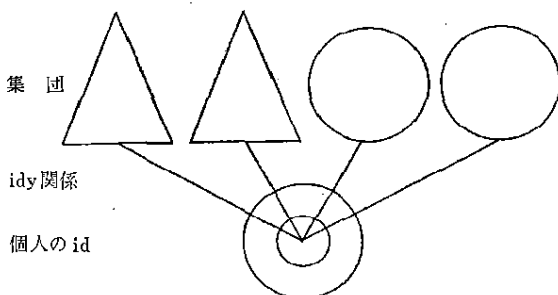
24) 小此木啓吾「フロイトー人類の知的遺産66」, 昭和53年, 370ページ。

思考を斥けている。すなわち、右半分も極めて現実的に考え、他の組織体や集団への所属ないし関係の場面とみるのである。idy', idy'', idy''' などである。このように複数（この場合、4つ）の idy を考えるが故に、それらを統合するものとして id があるとするのである。

以上述べたことは、いわば人間の発達論のことで、ほとんど個人の問題になっている。第Ⅰ節にかかげた、われわれの課題は、人間の主体性または自己実現の場はどこか、ということであった。この場合でも、方法論的個人主義をとるときは、これまで述べたような個人論は極めて重要である。しかし、組織体とか集団などの社会形象が研究対象であるから、第1図を第2図のように書きかえるのがよい。

第1図で示したことは、われわれの「心のなか」は複数の self identity または identification の構造またはシステムをなしているということである。第2図では、かかる帰属の「対象」に焦点をあて、個人の、複数の集団（組織体を含む）への帰属の関係が示されている。社会関係または紐帯をあらわす線がそうである。

第2図



三角形（ピラミッド）は組織集団すなわち組織体、円（サークル）は非組織の集団である。それぞれ経営組織体、家族が典型である。両者の関係如何ということが、われわれのテーマであるが、本稿はそれを考えるための基本的図式

の提示にとどまっている。要するに、「主体性」ということは、自ら4本のひもをいかに操って、自らを統合するかということであり、ただ一つの生活場面で、したがって一つの「帰属」について、考えられるものではない、ということとは明らかになったと思う。

以上で本論を終るが、若干の付言をしたい。第2図では、いわゆる多元的社会論の考えが示されている。多元的社会論にも、複数の集団を全く同列にみるものと、比重をつけて並べるもの——とくに国家について、ラスキとマッキーバーのちがい——がある。

われわれは後者の立場をとる。因みに、サイモンも「個人は、複数の集団に対する相互作用の頻度にバイアスを与える態度をもっている」²⁵⁾といって、かかる意味合いのことをいっている。ともかく、加重的配列論にもとづいて、経営組織体と家族の位置付けを試みるのが、われわれの次の仕事である。

つぎに、第2図はまた、有名なジンメル「集団の交叉」を思い出させる。「複数」の集団規範ということ、また、それらが多ければ多いほど、それらに所属する個人としては、一つのものからの影響が相対化されるから、かえって自由の余地がふえ、個性が伸張するというわけである²⁶⁾。すなわち、かれの関心は、このように、あくまでも個人の問題にある。identity は個人と社会（いまの場合、そのうち、とくに集団ないし組織体が重要である）の媒介者とされているが、基本的に、個人視点が非常に強い。組織社会学（社会学的組織理論）の立場とは異なった、社会学の一般理論または基礎理論の特徴であろう。

しかし、ジンメルも、その理論体系の核である個性尊重ないし「質的個人主義」をかたくなに固執しようとはしなかった²⁷⁾。晩年の著作「社会学の根本問題」の、しかも最後のパラグラフは次のような願望でしめくられている。「私は信じたい。まったく自由なパースナリティとまったくユニークなパース

25) J. March and H. Simon, *op. cit.*, p. 68.

26) G. Simmel, *Soziale Differenzierung*, 1890, 居安正訳「社会分化論」, 昭和45年。

27) 家坂和之編著, 前掲書, 第6章。

ナリティという理念は個人主義の最後の言葉ではないと。私は考えたい。人類の努力は、人格が自己を肯定し、その存在の価値を証明するような多様な社会形式をつくるであろうと。他日幸運にも、かかる多様な形式が調和ある全体にまとまるであろう。そのとき、矛盾やコンフリクトは人類の努力に対する障害になることをやめ、人類の努力の強さの新らしい証明を鼓舞し、新らしい創造に導くであろう。」²⁸⁾

ジンメルも、未来の新らしい社会形式に、個人と社会の協力を期待している。ここには、いわばハーモニー・モデルがうかがわれる。ところで、バーナードは、既述の如く、「協働の哲学」という信念の表明をもって結論とした。しかし、かれの「経営者の役割」の意図は、個人主義と社会決定論のいずれにも傾くことなく、現実の組織体の場における、それらの調整を経営者の役割とすることであった²⁹⁾。これにくらべると、ジンメルが画いた協力の形式は、われわれのいう SO モデルの域を出ていないと思われる。ジンメルには、協働の哲学ではなく、生の哲学があった。

(昭和56年11月3日)

28) K. H. Wolff, *op. cit.*, p. 84.

29) C. Barnard, *op. cit.*, p. 21.