

ヴェーバー組織理論の構造

—— 組織分析の原点を求めて ——

高 巖

目 次

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 問題提起 | 3. 組織変革と総合的組織分析の視座 |
| 1. 組織分析と正当的支配の理念型 | 結び |
| 2. 組織事象の顕在層と潜在層 | |

問題提起

アーサー・ケストラーの有名な創造の理論にも述べられているように、あらゆる創造的行為は、これまで進んできた道を、もしくは、これまで学んできた考え方を一時的に逆戻りし、より初期のあまり特化していない状態に戻り、そこから新たな方向へと進むことによって展開されるものである。たとえば、迷路に入って道に迷った時、人はどのような行動をとるであろうか。先へ先へと進めば、道はますます分からなくなり、袋小路に陥ってしまうであろう。そのような時は、これまできた道をいったんとってかえし、初期のまだ迷っていなかった所へ帰るのが、彼の一番の得策であろう。

これは、いわば「前進のための逆行」や「飛躍のための後退」であって、あらゆる領域における創造的行為の基本原則なのである。それは、我々がここで問題にしようとする組織論においても、基本となる原則なのである。今日、組織論は新しい課題に直面しており、コンティンジェンシー理論、マトリックス組織論、経営戦略論等、さまざまな方向が模索されている。これは、組織論の新たな展開、すなわち創造が必要とされている現われであろう。

そこで本稿では、特にマックス・ヴェーバーの組織理論を検討する。その意図は、彼の理論が組織論の系譜において、より初期のあまり特化されていないものと解されるからであり、創造のための「後退」の最適の帰着点と考えられるからである。また、ヴェーバーの組織理論は、一般的に、合法的支配の純化されたものとしての「官僚制的支配」に矮小化され、議論されてきた嫌いがあるが、そのような偏った議論を是正するためにも、彼の理論の全体像を捉え直し、その理論のもつ現代的意義——実践上および理論上の意義——を明示することにした。これが、「前進のための逆行」を意図して、いま彼の理論の現代的意義を明示しようとする所以である。

このような本稿の目的を果たす手順として、まず、『経済と社会』において、彼が構成した「正当的支配」の三つの「理念型」を明らかにしよう。その場合、組織における基本的な現象を、彼が「支配」に求めた背景およびその「支配」を「正当的」支配と彼が呼ぶ理由、その二つを確認した上で、正当的支配の三つの類型を構成している「分析枠」の全体像を示すことにしよう。そして、次に、この「分析枠」が、照射しようとする現実の組織事象の問題を考え、ヴェーバー理論の特徴を探ることとする。照射される現実の組織事象は、目に見える顕在的な位相と、具体的には捉えられない潜在的な基底的構造の二つに大別されると予想されるが、両者ともに、三つの支配の理念型から照らし出されるものである。それ故、彼の理論の特徴は、研究対象を顕在的事象と潜在的な事象に大別する点、およびそれらを三つの視角から照射する「分析枠」の多面性という点に求められることとなる。

この二つの特徴を基として、ヴェーバー理論の実践的および理論的な意味

での現代的意義を浮彫りにしたい。一方の実践的意義とは、彼の理論が組織の潜在的な基底的構造をも含めて、もしくはそれに重点を置いて、革新的組織を捉える視角をもっているところに関連した意義である。それは特にカリスマ的支配の理念型に顕著である。他方の理論的意義とは、今日までの組織論の歴史的動向が、全体として彼の多面的な「分析枠」の中に包括されるという点に関連した意義である。

1. 組織分析と正当的支配の理念型

まず、次の三つの問題を扱う事から始めよう。すなわち、第一に、M. ヴェーバーが組織における現象を「支配」(Herrschaft)に特定化した背景、第二に、その特定化された「支配」を彼が「正当的」支配と呼ぶ理由、そして第三に、正当的支配の三類型、つまり合法的支配、伝統的支配、カリスマ的支配の三類型、およびその三類型の各々がもつ分析の多次元性、これら三つの問題である。

第一の問題を検討するに当たって、まず我々は近代社会の二つの構造原理に着目しなければならない。その二つとは「市場」と「組織」である。この二つの原理に着目する理由は、ヴェーバーが、「組織」を「市場」との対比において捉えようとしているからである。理念上、「市場」はそこにおける個人(Individuen)が、独立自由に自己自身の利益を求め、競争的に有利な交換の機会を見い出そうとする社会空間である。そこには、個人を超えた共通の目的もなく、それ故に個人のレベルを超えたところからの、つまり間主体のレベルからの強制や規制は何ら存在しないのである。自由な競争とその競争を保証する法のみが、「市場」を貫徹する原則なのである。

しかしもちろん、このような理念上の「市場」が、純粋な状態で現実に存在するというわけではない。現実的には、「市場の自由」は実現されておらず、ヴェーバーもそれを認め、伝統的規制、因襲的規制、法的規制、自発的規制の存在を指摘している程である。それ故、完全に自由な「市場」とは、あくまでも一つの「理念型」(Idealtypus)⁽⁹⁾として意味をもつにすぎないも

のなのである。

ただし、我々が現実の「市場」を現実の「組織」と対比するとき、現実の「市場」の特質を規制の存在に求めるかといえ、おそらくそれには求めないであろう。何故なら、「市場」と「組織」との対比は、我々にどちらに規制が存在し、どちらにそれが存在しないかという「ものの見方」を無意識の内にとらせるからである。

そこで、ヴェーバーは、無意識の内に「市場」と「組織」の違いに我々を着目させた、このような「ものの見方」そのものに目を向ける。そして、その「ものの見方」をはっきりと意識し、しかもそれを一面的に高昇することによって——同時に「実在の一定の要素の思想的⁽⁴⁾高昇」によって——「組織」における基本的な現象を「理念型化」していったのである。すなわち、彼は「市場」に対比される「組織」の基本的な現象を、規制もしくは「支配」に求め、それを「理念型」として構成していったのである。ヴェーバーが「組織」における現象を「支配」に特定化した背景は、このように理解されよう。

さて、ここでの第二の問題は、この特定化された「支配」を「正当的」支配と彼が呼んだ理由である。

ヴェーバーによれば、支配とは単に「他人に対して『力』や『影響力』をおよぼしうるあらゆる種類のチャンス⁽⁵⁾」を意味するものではない。「支配」の支配たる所以は、その「支配」を正当と見做す上で必要な、被支配者の「一定最小限の服従意欲、すなわち服従することに対する（外的なまたは内的な）利害関心⁽⁶⁾」の存在如何にあったのである。ヴェーバーは、この事を踏まえて、「支配」を「特定の（またはすべての）命令に対して、拳示しうる一群の人々のもとで、服従を見出しうるチャンス⁽⁷⁾」と定義したのである。「命令に対して服従を見出しうるチャンス（可能性）」、すなわち、支配者の意思に基づく命令を、あたかも自己の行為の格率であるかのように服従する可能性、これこそ、「支配」を支配たらしめる要諦だったのである。

「支配」の持つこのような意味内容を明示するために、ヴェーバーは組織における「支配」を「正当的支配」と呼んだのである。正に、彼にとっては

正当性を獲得した「支配」こそ、「市場」に対比される「組織」の基本的な現象だったのである。⁽⁸⁾

このように、組織における「支配」の支配たる所以はその支配に対する「正当性」の存在にあるとしたヴェーバーは、さらに、その「正当性」の存在から「正当性」の質的相違へと彼の関心を移し、自らの論理を先へ進めていったのである。すなわち、正当性の根拠の違い、およびその違いを生み出す人間の「価値観の総体」の違い——現実の組織事象を背後から支えている潜在的構造の違い——に従って、彼は正当的支配を三つに、すなわち合法的支配、伝統的支配、カリスマ的支配の三つに類型化していったのである。

これが、我々の第三の問題に関連した「正当的支配の三類型」である。この三類型についての最も適切な説明は、ヴェーバー自身の次の記述に求めることができよう。

正当的支配には三つの純粹型がある。換言すれば、支配の正当性の妥当は、原理的に次のようなものでありうる。すなわち、

1. 合理的な性格のものであることがある。すなわち、制定された諸秩序の合法性と、これらの秩序によって支配の行使の任務を与えられた者の命令権の合法性とに対する、信仰にもとづいたものでありうる（合法的支配）。——あるいは、
2. 伝統的な性格のものであることがある。すなわち、昔から妥当してきた伝統の神聖性と、これらの伝統によって権威を与えられた者の正当性に対する、日常的信仰にもとづいたものでありうる（伝統的支配）。——あるいは最後に、
3. カリスマ的な性格のものであることがある。すなわち、ある人と彼によって啓示されあるいは作られた諸秩序との神聖性・または英雄的力・または模範性、に対する非日常的な帰依にもとづいたものでありうる（カリスマ的支配⁽⁹⁾）。

上述の三つの正当的支配、すなわち三つの面をもった支配形態は、さらに、それぞれ次の11の次元から整理することができよう。

- ①正当性の根拠
- ②組織の行動特性
- ③組織の行動志向
- ④組織の構造特性
- ⑤組織の専門化
- ⑥組織内の権限配分様式
- ⑦組織内の報酬配分様式
- ⑧組織内の情報伝達様式
- ⑨組織内の人員配分様式
- ⑩リーダーの特性
- ⑪フォロアーの特性

表-1 正当的支配の「分析枠」 一経済組織に適用した場合一

次元 \ 支配	合法的(官僚制的)支配	伝統的支配	カリスマ的支配
①正当性の根拠	制定された規則	伝統の神聖性	カリスマの証し
②組織の行動特性	漸進的 (ただし、伝統的支配に対して「外部から」改革をすすめる)	旧守的 (「永遠の昨日」を守りつづける)	革新的 (人間を「内部から」革命し、いっさいの事物を根本的に改革する)
③組織の行動志向	合理的日常的経済志向 〈利潤志向〉	伝統的日常的経済志向 〈生活志向〉	非日常的活動志向 〈創造志向〉
④組織の構造特性	目的合理的な階層構造	伝統的な階層構造	非定型的な構造
⑤組織の専門分化	職務の複雑な専門分化 〈個人に特定化されたもの〉	職業の専門分化 〈身分に特定化されたもの〉	非専門分化 〈多能型の個人〉
⑥組織内の権限配分様式	「地位」に基づいた配分 〈地位〉	「伝統」および伝統によって許される範囲内での「ヘルの恣意」による配分	証された「カリスマ性」に 応じての権威の獲得 〈能力〉
⑦組織内の報酬配分様式	「地位」に基づいた貨幣報酬と年金(勤続年数)の配分 〈地位(勤続年数)〉	「伝統」および伝統によって許される範囲内での「ヘルの恣意」による実物報酬の配分	「必要」に応じての配分 〈能力・必要〉
⑧組織内の情報伝達様式	文書主義 〈形式的伝達〉	定期的会合や口頭 〈儀礼的伝達〉	口頭 〈実践的伝達〉
⑨組織内の人員配分様式	外部からは自由な契約、内部においては規定に従った昇進 〈契約・規定〉	「世襲制」および伝統によって許される範囲内での「ヘルの恣意」による内部の移動 〈世襲・ヘルの恣意〉	内も外も、カリスマ性の存否によって選抜 〈能力〉
⑩リーダーの特性	上司 (制定された秩序の合法性に従って、没主観的に服従を要求する)	ヘル (伝統に従って、もしくは伝統によって許される範囲内において人格的な服従を要求する)	予言者・英雄・デマゴーク・企業家 (カリスマの証しによって、フォロアーの価値観を変え、主体的に人格的な服従を義務に転換する)
⑪フォロアーの特性	官吏 (制定規則によって正当づけられた上司の指令に対して服従する)	しもべ (伝統によって正当づけられたヘルに対して、人格的恭順をもって服従する)	使徒・従士・腹心 (カリスマに対し、自らの義務として、全人格的に服従する)

もちろん、この11の次元の設定は、ヴェーバーの記述そのものによるものではない。それは、彼が意識的・無意識的に設けた諸相を、筆者の主観によって整理したものである。若干の問題もあろうが、ヴェーバーの意図した分析枠の基本的な構造は、これら11の次元をもって網羅し得ると考える。このような方法論上の前提に立つならば、彼の提示した「支配の三類型」および各々の類型に共通する11の次元は、特に経済組織に適用した場合、次の表のようにまとめることができよう(表-1)。

個々の具体的内容については、この後で述べることとし、ここでは、表-1にまとめた、この三類型と次元の全体構造が、現実の「組織事象」を整理する単純な枠組ではなく、それを照射する「分析の枠組」となっていることを確認しておきたい。ヴェーバーは、このような三つの面、つまり多面的な「分析枠」を構成する事によって、多様な組織事象を単純化して扱おうとしたのである。

2. 組織事象の顕在層と潜在層

正当性を背景とした「支配」、それは「市場」に対置された「組織」の基本的な現象として、ヴェーバーが自覚したものであった。その「支配」という

現象を核として、彼は三つの正当性の根拠に対応した三つの支配形態を提示し、組織分析の枠組——「照射体」——を構成していったのである（表一1）。

そこで次に、我々はこの「分析枠」が捉えようとした「組織事象」を我々自身の解釈に従って示すことにしよう。その事象とは、組織の顕在的な四つの位相と潜在的な基底的構造から成るものである。すなわち、組織行動、組織構造、組織内過程、組織内人間関係の四つの顕在的位相と「正当性」に関する基底的な潜在的構造がそれである。まず、四つの位相を一つ一つ示し、その後、我々はそれら顕在層の事象と潜在的基底的な構造との関係を説明し、ヴェーバー理論の特徴を探ることにしたい。

表一1を手がかりとして、まず「分析枠」が捉えようとする第一の顕在的な位相、すなわち組織行動を見ることにしよう。ここにいう組織行動とは、組織を構成する個々人の行動ではなく、組織全体の行動のことである。表一1の②、③の二つの次元、すなわち組織の行動特性と行動志向が、この組織全体の行動という組織事象の位相を捉える二つの視角である。現実の組織行動は、この二つの次元を通じて、次のように把握されよう。つまり、それは、漸進的で利潤獲得を志向したものであるか、もしくは、旧守的で毎日の生活維持を志向したものであるか、さらには革新的で眼前の営利に拘束されない創造的活動を志向したものであるか、という問いによって把握されることになる。

ヴェーバーの「分析枠」が捉える第二の顕在的位相は、組織構造である。ここにいう組織構造とは、階層別と機能の専門分化によって特徴づけられるものである。それ故、それは組織の構造特性、組織における機能の専門分化という表一1の④、⑤の二つの次元から捉えられよう。現実の組織構造は、それが目的合理的な階層構造と職務の複雑な専門分化をもったものなのか、もしくは伝統的に構成されてきた階層構造と職業の専門分化をもったものなのか、さらには定型的な構造をもたず、専門分化も存在しないものなのか、これらを問うことによって、組織構造のもつ意味が理解されるのである。

組織行動および組織構造に続く第三の組織事象の顕在的位相は、組織の内

部における資源 (resources) の配分過程である。ここにいう「資源」とは、組織を運営する上で必要不可欠となる物資源、情報資源、人資源、さらには貨幣や権限などの関係資源を意味している。それらが、組織内部にうまく配分され、活用されてこそ、組織はそれ自らの機能を果たすことができるのである。我々は、組織事象のこの位相を、組織内過程と呼ぶことにしよう。

組織内過程という位相は、表一1に示した⑥、⑦、⑧、⑨の権限、報酬、情報、人員における配分様式という四つの次元から分析される。たとえば、組織内における「権限」と「報酬」が、制度化された組織構造の地位に応じて配分されるのか、世襲や家長の恣意に応じて配分されるのか、それともそこに参加してくる人の能力 (カリスマ性) や必要に応じて配分されるのか、このような見方によって現実の組織内過程は把握されるのである。同様に、「情報」は、形式的に伝達されるのか、儀礼的に伝達されるのか、実践的に伝達されるのか、また、「人員」はどのように補充・選抜・配置されるのか、これらを問うことも、第三の位相に光を当てる視角なのである。

ヴェーバーが、「組織」の基本的な現象を「支配」に求めたことはすでに述べたが、その「支配」現象に最も深い関連をもつのが最後の位相、つまり組織内人間関係である。すなわち、組織におけるリーダーとフォロアー（ここでは幹部）との関係が、組織事象の第四の顕在的な位相である。

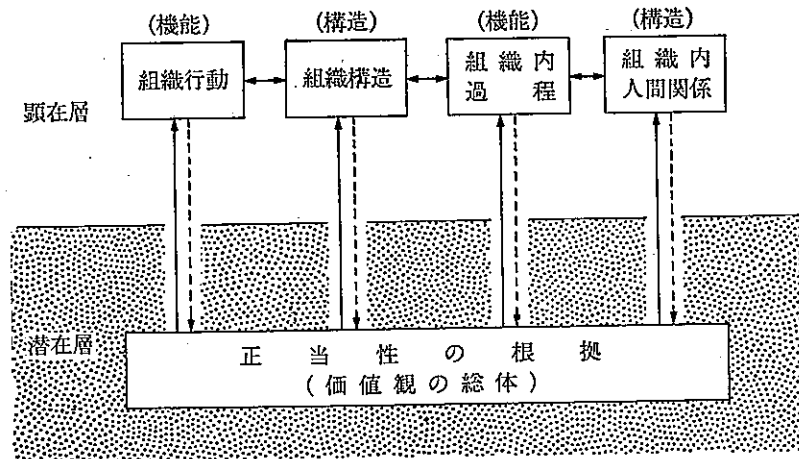
ヴェーバーの「分析枠」が捉えようとするこの位相は、リーダーの特性とそれに対応するフォロアー（幹部）の特性という表一1の⑩、⑪の二つの次元によって捉えられる組織事象である。各々は、三つの正当的支配との関連で次のように問われよう。

すなわち、その人間関係は、制定された規則を基本とし、一切の人間の恣意と情緒を認めないもの、非人格的なものなのか。それとも、神聖な伝統に従って、リーダーのその地位における正当性を認め、フォロアーが彼に誠実の感情をもって仕える人間関係なのか。それとも、リーダーの非日常的な天賦の資質をフォロアーが認め、彼らが全人格的にリーダーに服従しようとする関係なのか。それは制定された規則や伝統の神聖性による権威、もしくは

その権威を与えられたリーダーに対するフォロワーからの服従ではなく、リーダーその人が、身をもって示したカリスマ性に対するフォロワーからの主体的な服従なのであろうか。このような問いをもって、組織事象を扱う時、組織内人間関係という位相が具体的に浮かび上がってくるのである。

ヴェーバーの「分析枠」が捉えるこのような四つの位相は、すべて顕在的な組織事象である。そこには、さらにこの四つの顕在的な組織事象の底流をなす潜在的な局面があると我々は考えたい。何故なら、上に見てきた組織事象の位相は、すべてその背後に「正当性の根拠」とそれを正当と認める人間の「価値観の総体」を前提としているからである(図一¹⁾)。

図一 「分析枠」が照射する組織事象の顕在層と潜在層



このような解釈の上に立つならば、彼の「分析枠」が照射しようとした組織事象は、顕在層と潜在層の両者を含めたものと言えるのである。それ故、我々は両者の関係を次のように考える。すなわち、顕在層における四つの位相は、構造と機能について捉えた組織事象であり、潜在層はこの顕在層の四つの位相を背後から支え、各々の位相に働きかける組織の基底的な構造であると。

ヴェーバーの「分析枠」が把握する顕在的組織事象の四つの位相と潜在的

組織事象との関係を以上のように整理してくると、そこにヴェーバー理論の特徴が浮かび上がってくる。我々は、その特徴を次の二つに求めたい。その第一は、「正当性の根拠」およびそれを認める人間の「価値観の総体」という組織事象における潜在的もしくは基底的構造に、ヴェーバーが光を当て、それとの関係で顕在的組織事象の各位相を捉えようとしたことである。しかも、特にこの基底的構造の意味を彼が最も重視したという点にその特徴を見る。

第二は、組織事象の顕在層および潜在層を捉えるヴェーバーの「分析枠」そのものの多面性に存する特徴である。すなわち、ここにも見てきたように、彼の「分析枠」の多面性は現実を整理する単純な枠組ではなく、また一つの支配形態の理想型から現実を捉えようとする枠組でもなく、三つの支配形態の理想型から現実を多面的に照らし出し、現実の意味を明らかにする「照射体」なのである。この点こそ、ヴェーバー理論の大きな特徴なのである。これまで一般に、彼の組織理論の中でも、合法的支配の純化された「官僚制的支配」が、組織論者達の関心を集めてきたわけであるが、そのためにヴェーバー理論は、正当の支配の一つである「官僚制論」に矮小化されて議論されてきた嫌いがある。その意味でも、彼の「分析枠」の多面性をもう一度再確認する必要がある。

3. 組織変革と総合的組織分析の視座

ヴェーバー理論の特徴を、我々は彼が組織の潜在的基底的構造を重視し、それとの関連で顕在的な位相を捉えようとしたこと、およびその両組織事象を捉えようとした「分析枠」そのものの多面性に求めた。そのような二つの特徴と関連して、ヴェーバー理論の実践的および理論的な二つの現代的意義をここで示したい。

実践上の現代的意義を考えるに当たっては、まず現代という時代そのものの内容を問う必要がある。何故なら、現代という時代のあり方が意義の内容を規定してくるからである。組織現象、特に企業の組織現象に関する限りで

の現代は、全体として一つの成長の壁に突き当たった時代である。各々の経済組織が自らの活動の場とした特定の「市場」は、ほとんど飽和状態に達し、さらに地域社会や政府からの規制も高まりつつある。それ故、企業は様々な戦略をもって、この苦境を乗り越え新たな道を見い出そうと努力しているのである。現代とは、そのような時代である。

現代のこの時代背景を踏まえて、ヴェーバー理論の実践上の現代的意義を問うならば、それはこれまで特に議論されてきた彼の「官僚制論」の中に存するものではなく、むしろ「カリスマ論」の中に存するものと言えよう。つまり、新たな技術革新がこれから本格的に展開されようとしている現代、各々の企業組織が苦境を突破しようとしている現代、そのような時代にあつて、見事な成功をおさめている組織を分析するためには、「カリスマ的支配」という理念型からの接近が大きな意味をもつのである。たとえば、既存の秩序や伝統を打破し、新たな活動空間である「市場」を構成する組織は、明らかに革新的創造志向を自らの特徴としているはずである。そのような組織の顕在的な事象の各位相、およびその基底的構造における革新的な変化は、「カリスマ的支配」という一つの「分析枠」から捉えられてこそ、その意味が十分に認識されるのである。⁰³

もちろん、我々は、現代の組織論が、革新的組織を捉える方法を、何らもっていないと主張しているのではない。最近のコンティンジェンシー理論や経営戦略論の分析枠は、かなり精緻化されており、一面では多分ヴェーバーのそれを越えた枠組であろう。しかしそれでも、彼のカリスマ論は現実の革新的な組織事象を見る上で、依然として重要な意義をもっているのである。すなわち、その理由は彼の理論の第一の特徴と関連するが、彼が組織の潜在的基底的構造の変革をも含めて、革新的組織の特性を捉えようとしたところにある。それには、最近の組織論者達の関心が、一般的に組織構造やテクノロジー等の可視的な顕在的な事象の変化に集中しているのと大きな違いがある。むしろ、現代に必要な問題関心は、組織の潜在的な構造、すなわち組織における人間の「価値観の総体」、それ自身の変革と顕在的な組織事象の変

革の双方に向けられるべきものであろう。

「価値観の総体」における変革をも問題にすべしとする理由は、混迷する現代にあつて、新たな活動空間を見い出す組織が、多くの場合既存の価値観にとらわれない新規のもの、もしくはその意味で、まったく新たな「価値観の総体」に支えられた組織だからである。もちろん、既存の組織が新たな活動空間を見出し、そこへ参入して来る場合もあろう。しかしそのような場合でも、既存の組織は新たなリーダーの配置や新たな部門の設置によって、事実上、既存の組織の潜在的基底的構造とは異なった新たな価値の導入を行なっているのである。ヴェーバーは、特にこの人間の価値観の変革による創造的な力の威力を認め、カリスマ的支配の理念型を構成し、さらにそれをもって現実の組織事象を照らし出し、その意義を明示しようとしたわけである。

そこで、潜在的な基底的構造という精神世界の変革が如何にして顕在的な現象世界の変革を実現してゆくのかを考えてみよう。まず、「価値観の総体」という基底的構造の変革には、カリスマ的指導者としての予言者、英雄、デマゴーク、企業家などの出現が大前提となる。彼らは、自らの非日常的な天賦の資質を人々の前で示す事により、人々の価値観を内面から変革し、それまでの人々の権威に対する考え方や革新に対する考え方を一変させてしまうのである。すなわち、指導者の権威の正当性は、制定された規則や神聖不可侵とされた伝統に基づくべきものではなく、それは指導者のカリスマ性そのものに、もしくは革新性そのものに基づくべきものであるという考え方を一変されてしまうのである。このカリスマ的指導者の下に、考え方を革新した前衛的少数者達、たとえば使徒、従士、腹心、経営幹部などが、彼に仕える事を、いわば彼らの「義務」として集まり、そこに組織の原初形態を構成するのである。この時、組織の基底的構造が革新の意義を正当視するものへと成長してゆき、顕在的な現象世界の変革をも実現してゆくのである。

成長の壁に突き当たった現代にあつて、組織、特に企業組織の興亡には、ますます眼を見張るものがある。この興亡を決する鍵の一つが、組織におけるこの「価値観の総体」のあり方にあるということをも明らかにするためにも、

組織の潜在層と顕在層の双方を、その射程に入れた「カリスマ的支配」という「分析枠」からの接近が、特に重要な現代的意義をもつものではなからうか。つまり、混迷する時代において見事な成功をおさめている組織を分析し組織変革の方法を提示するためにも、この「分析枠」からの把握が、実践上大きな意義をもつものではなからうか。ヴェーバー理論における実践上の現代的意義を、我々はこのような点に求めるのである。

実践上の意義に続き、我々は理論上の意義を次に考えることにしよう。それは、彼の多面的な「分析枠」の包括性に求められる意義である。つまり、これまでの組織論の問題関心のほとんどを包括してしまうところに存する意義である。

それでは、それが包括する組織論の問題関心とは何であろうか。この点から整理してゆくことにしよう。それは、組織の外部環境の変化、内部環境の変化に関連して発展してきた問題関心であり、次の三つに大別できるものである。

- 1) 組織構造や生産過程に関する合理化の問題
- 2) 組織におけるインフォーマルな人間関係の問題
- 3) 外部環境と組織との適合関係に関する問題

第一の合理化に関する問題が組織論の主要な関心となった今世紀初頭の外部環境は、多くの潜在的な需要をもっており、企業にとって非常に良好なものであった。それ故に、できるだけ目的合理的に多くの財を生産することだけが、組織論の最大関心事となったのである。第二のインフォーマルな人間関係の問題が取り扱われ始めた1930年代においても、外部環境は非常に良好であり、そこにおける需要の存在は所与のものとしてとられていた。しかし、形式的な合理化が進行したことによって、組織の内部環境は大きく変化し、成員の公式的な組織に対する帰属意識は減退していったのである。しかしまた、その一方で、成員はインフォーマルな人間関係を組織内に構成し、その「共同社会関係」(ゲマインシャフト)へと帰属意識を高めていったのである。現実のこのような変化に対応して、組織論の関心もそこへ向けられることと

なった。第三の組織の環境適合が問題関心の中心に捉えられた1960年代は、外部環境の変化が著しくなった時代である。もはや、そこにおいては外部環境は所与のものではなくなったのである。変化する環境に如何に対応してゆくかという組織変革の問題が、ここに至って組織論の最大関心事となった。概略して、これまでの組織論の関心は以上の三つに整理されよう。

ヴェーバー理論の特徴として、「分析枠」の多面性、すなわち合法的、伝統的、カリスマ的という三つの面からの分析をすでに指摘したが、この多面性が上述の三つの問題関心を包括してしまうのである(表一2)。

表一2 組織論における問題関心の推移

	20世紀初頭～	1930年代～	1960年代～
主要な問題関心	組織構造や生産過程の合理化に関する問題	組織におけるインフォーマルな人間関係の問題	外部環境と組織との適合関係に関する問題
外部環境(目標)	所与のもの	所与のもの	最大の関心事
内部環境(人間関係)	所与のもの	最大の関心事	ほとんど所与
主要な研究	M.ヴェーバーの官僚制論、F.テイラーの科学的管理法、H.ファヨールの管理過程論、ギューリック=アーウィックの分業と調整に関する研究。	F. J. レスリスバーガーやE:メイヨー等の人間関係論、R. K. マートンやP. ヘルズニック等の組織社会学的研究。(その後の行動科学)	バーンズ=ストーカー、J. ウッドワード、ローレンス=ローシュ等のコンティンジェンシー理論、タビストック研究所の社会-技術システム論、H. I. アンゾフの企業戦略論。
ヴェーバーの「分析枠」	合法的支配の枠組	伝統的支配の枠組	カリスマ的支配の枠組
ヴェーバーの問題関心	目的を所与とした目的合理的な組織の問題	目的を所与とした一体感意識に基づく「共同社会関係」の問題	価値合理的に目的を変革し、新しいものを創り出してゆく組織の問題

すなわち、合法的支配の枠組は目的を所与とした目的合理的な組織を捉えようとする照射体であり、伝統的支配のそれは一体感意識に基づく「共同社

会関係」を捉えようとする照射体であり、さらに、カリスマ的支配の枠組は目的変革的な組織を捉えようとする理念型なのである。このように組織論におけるこれまでの問題関心が、すっぽりとヴェーバーの多面的な「分析枠」の中に包括されるのを見る時、彼の問題関心の広さと鋭さが再認識せられるのである。ヴェーバー理論における理論上の現代的意義とは、まさにこの点に求められるのである。

多様な組織事象を捉えるためには、必ず何らかの問題関心が必要とされる。それ故に、まず問題関心を決定するという事が、組織研究の内容を大きく決定してゆくのである。問題関心やそれに基づく視角が、ある時代の偏ったものであれば、対象の把握も偏ってこよう。また、それがあつた時代の歪んだものであれば対象の把握も歪んでこよう。このような偏りや歪みを克服するためにも、常に全体を捉えようとする総合的な「分析枠」が必要となるのである。

もちろん、組織研究の如何なる問題関心も、時代の制約から解放されることはない。しかしそれでも、その制約を超えて客観的に全体を見渡す努力を研究者はしなければならないのである。それによつてこそ、公平な現象の認識が可能となるからである。その意味で、ヴェーバーの「分析枠」の包括性は、十分に現代的な意義をもつたものと言えるのではなからうか。

結 び

本稿では、ヴェーバー理論の二つの現代的意義を明らかにしてきた。すなわち、一つは実践的な意味での意義、一つは理論的な意味での意義である。

現代のように混迷した経済環境下にあつても、成長している組織は数多くあるが、そのような組織の成長を分析する枠組が現在求められている。ヴェーバー理論における「カリスマ的支配」の理念型は、この時代的要請に答える「分析枠」であり、ここに我々は彼の理論の実践上の意義を認めるのである。また、純理論的に彼の組織理論の「分析枠」を眺めてみると、その枠組の包括性に気がつくであろう。それは、時代状況に応じて問題関心を変えてきたこれまでの組織論と異なり、超時代的に全体を捉える包括的で総合的な

「分析枠」をもつた理論なのである。我々は、この点を、ヴェーバー理論の現代的な純理論上の意義とした。

しかし、このような現代的意義と同様に、彼の理論の限界をも我々は認めるべきであろう。その限界の一つは、「市場」に対置される「組織」の基本的な現象を、彼が「正当的」支配に特定化したところから生ずるものである。何故なら、如何なる場合においても観点を特定化すれば、ただちにそこに「見えない部分」も特定化されるからである。

彼が見ようとした組織事象は、顕在層の四つの位相およびその背後の潜在的構造であつたが、それらとともに「支配」という社会的事象に関連したものであつた。それ故、彼の理論の限界は、非社会的事象の意義が過少に評価される場所にあつた。たとえば、彼の「分析枠」が照らし出す「組織内過程」の問題を考えてみよう。そこでは、組織を運営するための物財と貨幣の配分様式が捨象されていた。ただ、成員の満足を引き出すための物財と貨幣、すなわち「報酬」の配分様式が扱われていただけである。これは、明らかに非社会的事象の意義が、彼の「分析枠」の射程から外れていたことを示す一例であろう。

ヴェーバー理論の限界は、さらに理論的な意義としてすでに指摘した枠組の包括性にも存している。つまり、本来的にその枠組は経済組織に止まらず、歴史上の様々な支配形態をもつた組織を把握するためのものであり、その意味で近代以降にのみ発達した企業組織の分析には、あまりにも広すぎる「分析枠」なのである。

このような限界をもつたヴェーバー理論であるが、その限界を意識し理論をさらに精緻化してゆくならば、その理論のもつ現代的意義が真に生かされてくるのではなからうか。

本稿の目的は、ヴェーバー理論の現代的意義を示すことであり、その意義をこれからどのように具体的に生かしてゆくかは、本稿の目的を越えた別の課題である。現代組織理論の様々な成果を十分に踏まえた上で、今後はそのような課題にも答えてゆく必要がある。

<注>

- (1) A. ケストラー、『機械の中の幽霊』日高・長野共訳、ベリかん社、1969年、219頁—265頁。
- (2) M. ウェーバー、「経済行為の社会学的基礎範疇」『ウェーバー(世界の名著)』富永健一訳、中央公論社、1975年、327頁—328頁。
- (3) M. ウェーバー、『社会科学方法論』富永・立野共訳、岩波書店、1972年、78頁において、理念型を次のように定義している。それは「一つの思想像であって、歴史的事実であるのでもなければ、まして『本来の』事実であるわけではなく、況んやそれは実在が類例としてその中に配列されるべき一図式の役目を果たすためにあるのでもない。かえってそれは一純粹に理想的な極限概念の意味をもつのであり、我々はそれによって実在を測定し、比較し、以ってその経験的内容の中の一定の意義ある部分を明瞭ならしめるのである。」
- (4) M. ウェーバー、同上書、72頁。
- (5) M. ウェーバー『支配の諸類型』世良晃志郎訳、創文社、1970年、3頁。
- (6) M. ウェーバー、同上書、3頁。
- (7) M. ウェーバー、同上書、3頁。
- (8) ヴェーバーは、西洋中世の自由都市を基軸として『都市の類型学』を著わした。その都市を非正当の支配の形態とみなし、さらに、都市の特色の一つを恒常的財貨交換の場(すなわち、市場)に求めた。この点に、彼の「市場」と「組織」の対比が窺われよう。M. ウェーバー『都市の類型学』世良晃志郎、創文社、1964年。
- (9) M. ウェーバー、前掲書、1970年、10頁。
- (10) M. ウェーバー『支配の社会学』(I・II)世良晃志郎訳、創文社、1970年・1972年の内容より作成。
- (11) このように解釈する理由は、ヴェーバーが、支配もしくは権威の正当性を、被支配者の内面からの受容に求めているからである。たとえば、M. ウェーバー、同上書、32頁などに、その考え方が窺われよう。
- (12) 現実の支配形態は、三類型の混合・変形したものであるから、このような枠組が必要となるのである。M. ウェーバー、同上書、29頁、460頁。
- (13) カリスマの革新的性格は、M. ウェーバー、同上書、411頁—416頁に詳しい。

- (14) たとえば、R. E. Miles & C. C. Snow, *Organizational Strategy, Structure and Process*, McGraw-Hill, 1978や H. I. Ansoff, *Strategic Management*, The Macmillan Press Ltd., 1978 [邦訳『戦略経営論』中村元一訳、産業能率大学出版部、1980年] など。
- (15) ここにいう「企業家」とは、イノベーションの「遂行をみずからの機能とし、その遂行に当って能動的要素となるような経済主体のこと」を意味する。J. シュムペーター『経済発展の理論』塩野谷・中山・東畑共訳、岩波書店、1937年、164頁。
- (16) M. ウェーバー、前掲書、1972年、400頁—401頁。
- (17) M. ウェーバー『社会学の根本概念』清水幾太郎訳、岩波書店、1972年、66頁—70頁。