

# 組織目的と団体目的に関する一考察

磯 山 優

## A Study on Purpose of Organization and Purpose of Association

ISOYAMA, Masaru

### Abstract

This article argues on purpose of organization and purpose of association. Generally, in the organization, it is supposed that there is a purpose which members of the organization share with each other. But this idea is problematic, because the members of the organization have personal purposes and these are different from the purpose of the organization. Indeed, organization differs from association and these two social relations are composed dual structure. And these social relations have different purposes. Purpose of organization is to maintain the association and to achieve the purpose of the association. On the other hand, association has a peculiar purpose: for example, firm aims to earn money, hospital aims to save life. Members of association as a purpose of association suppose such a purpose of association, even though content of this purpose is intended differently from each member.

Keywords : purpose of organization, purpose of association, personal purpose

キーワード : 組織目的、団体目的、個人目的

## 1. 問題の所在

「組織」という用語は、経営学だけでなく社会科学全般において広く用いられている用語である。この組織の概念について、経営学においては Barnard があげた「組織とは意識的に調整された諸力の体系である」（Barnard:1938, 訳書75）という定義を用いることが多い。この「意識的に調整された」ということと関連して、組織においては目的<sup>1)</sup>が重要であると考えられている。Barnard も組織が成立する要因の一つとして、「共通目的」を取り上げている。

しかし、組織における目的を組織の中心概念とした場合、組織における目的とは何か、という問題が残る。Barnard 以降、組織には組織の参加者によって信じ込まれている目的が存在しているという見解が一般的になっている。このような目的が存在すると同時に、組織に参加している個人は、その個人に特有の目的、すなわち個人目的も持っていると考えられている。この組織の目的と個人目的は常に一致するとは限らず、Barnard はこの個人に特有な目的と、組織における目的との乖離をいかに小さくするかが管理者の重要な職能であるということを指摘している。

そこで本論では、組織における目的の概念がこれまでどのように考えられていたかを再検討し、それを踏まえて組織における目的はどのように理解されるべきなのかについて考察する。

## 2. 組織の目的に関する諸説の検討

これまで多くの論者が、組織の目的の概念について議論してきている。そしてその議論の多くは、Barnard の見解に基づいている例が多い。そこで、本論ではまず Barnard の見

解を概観し、それからいくつか特徴的な見解について検討する。

### (1) Barnard の見解

Barnard は、組織の要素として伝達（コミュニケーション）、貢献意欲、共通目的の三つをあげ、このうち特に共通目的については組織の定義の中に含まれているとしている（Barnard:1938, 訳書85）。この共通目的が協働において存在しない場合、「…いかなる特定の努力が個人々に必要なのか、また多くの場合に彼らがどんな満足を期待しうるのかを知ることも予想することもできない…組織が目的を持つことが必要なのは自明のことである」（同上89）と Barnard は目的の重要性を強調している。そして、「目的が与えられても、目的が組織を構成する努力を提供する人々によって容認されるのでなければ、協働的活動を鼓舞することにならない」（同上90）ことから、その目的が組織を構成する人たちにどのように解釈されているかが問題だとしている。この点について Barnard は石を動かす人たちを例にして、「…石を動かすことが…それぞれにいかなる意味を持つかはここでは問題でなく、その組織全体にとっての意味を彼がいかに考えるかということこそが問題なのである」（同上90）と述べている。このような点を踏まえて、Barnard は組織の目的について「…協働体系の基礎として役立つ客観的目的は、それが組織のきめられた目的であると貢献者（もしくは潜在的貢献者）によって信じ込まれている目的である」（同上91）と述べている。

### (2) Weber を踏まえた見解

上で見たような Barnard とは異なる立場から、Weber を踏まえた議論の一つとして中條（1998）の議論があげられる。中條の議論の

特徴は、Weberの『社会学の根本概念』で述べられている社会的関係にはいくつかの次元があり、組織は集団や団体とは異なる次元の社会的関係であるとしている点である<sup>9)</sup>。中條によると、「団体は管理スタッフにより団体としての秩序が維持され、団体としての統一的な活動が遂行されている状態である。それゆえ団体とは閉鎖性ゆえに境界をもち、団体の秩序維持を任務とするリーダーや管理スタッフにより統一体としての団体維持強化が継続的に図られている社会的関係」（中條：1998, 184）である。これに対して「組織とは団体の運営に関わる社会的関係であり、それは具体的には団体の維持と団体目的の達成のための社会的関係」（同上193）である。そして「団体があって組織がある。団体は組織に先立って存在する…」（同上201）と述べている<sup>9)</sup>。そのため、たとえば「我々は企業、学校、病院、軍隊などという団体の目的を知っている。企業は営利目的で経済活動をする団体である。学校は教育、病院は医療、軍隊は戦闘といったことを目的とする団体だと理解している」（同上205）と述べている。そして、「組織の目的の第1は、団体の維持への志向性である。…第2は団体目的の達成ということへの志向性である」（同上207）と、組織の目的には二種類あることを指摘している。

また沢田（1997）は、中條同様にWeberの議論を踏まえつつ、組織の目的については中條とは異なる方向で議論を展開している。沢田は、EtzioniやSilverman、Cohen、March & Olsenらの議論を検討した上で（沢田：1997, 191-209）、組織の構成員が共通の目的を持つことや、さらに組織の目的を特定することは困難であると述べている。

これらの見解を踏まえた上で、沢田は組織

についての議論をBarnardやTockqueville、Parsonsの議論の特徴を備えた「協働の組織理論」と、Weber、Foucault、Goffmanらの議論の特徴を備えた「支配の組織理論」の二つに分類し、それぞれの理論において組織の目的の扱いが異なるということを指摘している<sup>9)</sup>。すなわち、「協働の組織理論」については「成員のあいだには共通した組織目標が存在している。この共通目標を実現するための協業のシステムを持つことが組織の基本的性格である」（同上215）としているのに対して、「支配の組織理論」については「…組織内に合意された組織目標は存在しない。もし組織に組織目標が存在するとすれば、それは組織内で支配的地位にある個人や集団が、強制や（強制よりは洗練された）権力技術を用いて、他の成員に賦課した目標である」（同上216）としている。そして、沢田自身は組織を定義する際に「組織成員はなんらかの組織目標にしたがって行為しているとは限らない」（同上228）と述べている<sup>9)</sup>。

### （3）「一次理論」から見た組織の目的

盛山（1995）は、組織論はこれまで「組織とは何か」という根源的な問いにさらされたことは少なかったと主張し、この問いに関連して「組織の目標とは何か」という点について言及している。盛山は、組織の目的を「組織の成員が共通に抱いている目標」（盛山：1995, 24）だとする考え方には、以下の二点において問題があることを指摘している。第1に、組織の成員の範囲を明確に規定することができない以上<sup>9)</sup>、「…成員が不確定であれば、成員が共通に抱いている目標としての組織目標も不確定にならざるをえず…」（同上24）、第2に、「かりに成員の範囲の問題を克服できたとしても、…成員が組織の目標だ

と考えていることと、成員か組織を通じて達成したいと考えている自己目標」（同上24）を区別しなければならない、という二点をあげている。そのため、盛山は先にあげたBarnardの組織の目的についての議論を評価しつつも、「…一般には成員の範囲が不確定であり同質的でないことから、当然ながら関係する諸個人の間で何が『組織目標』かについての理解が異なっているだろう」（同上25）という点と、「…人々（や研究者）はいかにして『組織目標』を知りうるか、という問題が生じる」（同上25）という二点をあげて、Barnardの見解には満足できないと述べている<sup>7)</sup>。

そこで盛山はSchutzの議論を出発点として、「行為者自身が自らをとりまく世界について抱いている了解の内容」（同上179）を一次理論と呼び、「…基本的には行為者一人一人において独自のものである」と考えている（同上179）。そして社会的世界は純粋に経験的な実在と、「…一次理論によって存在せしめられるさまざまな理念的実在…」（同上191）から構成されており、一次理論は「…社会的な世界そのものを構成しているもっとも究極的な要因」（同上192）となる。また、二次理論とは「…仮に想定される、どの社会的世界にも内属しないような超越的な視点からの社会的世界に対する知識」（同上194）であり、「二次理論とは、社会的世界を一次理論が構成している仕組みを対象として探求するものであり、それが究極的に位置する視点は仮想の視点であるがそれは仮想するに値する視点だと思われる…」（同上195）と述べている<sup>8)</sup>。

このような一次理論と二次理論を峻別することの重要性を指摘した上で、盛山は「組織

の目標とは、一次理論のレベルにおいて人々（必ずしも成員だけではない）の間で『組織目標』として信じられている内容にはかならない」（同上216）と主張する。そして、「…そのように信じ込まれている内容は仮想的であると同時に『客観的』な現実を構成し、人々の諸行為を統御する…人々は単に自らの個人的目標だけの観点から組織に関わり合うのではなく、しばしば『組織目的』の観点からそうするのである」（同上216）と述べている<sup>9)</sup>。

### 3. 組織目的と団体目的

組織の目的について考察することは、組織そのものをどのように考えるかと深く関わっている。本論では、組織を「団体の運営に関わる社会的関係であり、それは具体的には団体の維持と団体目的の達成のための社会的関係」ととらえる中條の議論に依拠しながら、考察を加えていきたい。

中條の議論に基づくと、組織目的の取り扱い、他の論者と比較して以下の3点において大きな特徴がある。第1に、組織と団体は二重に形成された社会的関係であることから、団体目的と組織目的は別個の存在となるという点である。他の議論のように団体と組織を分けずに議論している場合に想定されている組織目的は、ここでは団体目的に相当する。第2に、団体目的が営利の追求や教育、医療、戦闘など多種多様であっても、組織の目的は①団体維持と、②団体目的の達成という二つの目的に限定される、という点である。第3に、機能団体のような目的合理的な団体においては、団体の目的がどのような目的とは無関係に、組織の目的は団体の目的が存在して初めて存在する、という点である。このことは上であげた組織の目的のうち、②は言

うまでもないことであるが、①にも同様なことが当てはまる。なぜならば、中條の考えによると組織は団体があってこそ存在するのであり、組織が存在する前からすでに団体は存在しているということになる。そうであるならば、団体が目的を失って消滅すれば、それは組織が維持すべき団体が消滅することを意味しており、そのような組織も自動的に消滅すると考えられるのである。

このように組織と団体という二重の社会的関係を想定し、組織目的と団体目的を分離して考えると、組織目的が組織構成員によって共有されているかどうか、個人の目的と乖離しているかどうかは問題ではない。なぜならば中條が述べているように、「組織という社会的関係は、程度の差こそあれ、関係の強制的ないし拘束的な性格をその特徴とする。個人の内面的な抵抗感の存在はともかく、必要な行為を確保するような社会的関係を継続的に維持することが組織の本質となる。これは団体内の秩序を維持し、規律や規範を高め、命令に対する受容を確保することである。人々から確実に行為を引き出すということが必要であり、これは人々の服従心と結び付く。服従している状態というのは、諸個人の心理的な反発がない状態ではなく、心理的な反発や抵抗の存在にも拘らず、命じられた行為をしてしまうというところにある」(中條：1998, 217) からである。

ただ、中條の議論では団体目的の扱いが明確でない。組織目的を団体目的と別に設定することによって、組織目的の問題は解決できるかもしれないが、今度は団体目的が団体構成員によって共有されているのかどうかといった問題が残される。そして、この点については盛山の一次理論の議論が重要であると考え

られる。すなわち、盛山が組織目的として指摘している目的こそが中條の議論における団体目的のことであり、この団体目的は、一次理論のレベルにおいて人々に信じ込まれている目的に他ならない。その内容が団体構成員の間で同一とは限らないが、たとえ構成員各個人の間で内容が異なっても、各人が個人目的と同時に何らかの形で団体目的を認識しているのは事実であろう。そして、盛山が組織において議論したのと同様に、団体目的は人々の行為を統御することになるのである。

#### 4. 今後の課題

本論では、これまで組織目的と考えられていた目的は、実は団体目的であって、組織目的は団体維持と団体目的の達成の二つに限定されるということを示した。そして、このように組織目的を限定することで組織目的が組織構成員に共有されているか否かは関係なく、組織は目的達成のために組織構成員から必要な行為を引き出せることということを示した。このような議論を踏まえると、これまでの経営学における組織の扱い方、さらに経営学のあり方そのものも変化していくように思われる。

本論の冒頭で、組織という用語は経営学だけでなく社会科学全般において広く用いられていると述べた。本論でも、考察の過程において多くを社会学での議論に依拠しており、経済学においても組織の概念を用いた議論は展開されている。では、経営学における組織の概念の独自性はどこにあるのであろうか。

この問題は、経営学の独自性は何であるのかという問題とも関連してくるので一朝一夕に解答が得られるとは思えないが、少なくとも、企業の組織の問題を扱うことに経営学に

における組織の概念の独自性を求める必要はない、と言えるであろう。

経営学がこれまで最も主要な分析対象として企業を扱ってきたのは紛れもない事実であり、現在も多くの研究者が企業を対象として経営手法や組織について研究している。一般的に経営学は企業経営のための学問体系であると理解されているし、研究者の中にもこのように理解している例が少なくない。このように企業を主要な分析対象とすること自体に特に問題はなかろうが、逆に経営学や経営組織論の分析対象を企業に限定する必要もなかろう<sup>10)</sup>。団体としての企業、そして企業組織が重要であることに疑いの余地はないが、社会は企業だけで構成されているわけではない。また、企業組織において有効である管理や戦略が他の団体の組織においても有効であるとは限らない。本論で見たような組織目的のうち、団体維持に関連した管理や戦略で、企業において有効であったものが他の団体においても有効であることは十分にあり得る。しかし、団体目的の達成という組織目的については、それぞれの団体で目的が異なるのであるから、団体ごとに特有の管理や戦略があっても当然なのではないか。

そうであるならば、今後は企業に限定されない組織一般における管理の問題などについて考察していく必要があるし、同時に個別の団体における組織の管理の問題については、それぞれの団体に固有の問題として考察していく必要があると思われる。そのため、今後経営学の立場から組織について考察する際には、団体についての議論を踏まえながら組織に特有な社会的関係のあり方やその制御などについて考察していく必要があるし、このようなことを研究していくことが今後の課題で

あるといえる。

注

1) 本論では「目的」という用語を使用するが、日本語において「目的」という用語と類似した用語として「目標」という用語がある。『広辞苑（第五版）』によると、「目的」には「(1)成し遂げようと目指す事柄。行為の目指すところ。意図している事柄。…(2)意志によってその実現が欲求され、行為の目標として行為を規定し、方向づけるもの。」という意味が当てられている。これに対して「目標」には「目じるし。目的を達成するために設けた、めあて。的(まと)」という意味が当てられており、目標は目的の下位概念として用いられているような表記がなされている。しかし、どちらの用語を用いるかは、のちに見るように論者によってまちまちであり、また「目的」と「目標」を厳密に使い分けることが議論の内容に深く影響を関わってくるとは考えにくいので、本論ではあえて使い分けるということは行わない。ちなみに、外国語においてもたとえば英語においてpurpose/goal、ドイツ語においてdasZiel/der Zweckなどのようにいくつかの用語が存在している。しかし、これらの用語を各論者が厳密に使い分けているようには見受けられない。たとえば、Simonを見てもpurposeとgoalを使い分けているとは考えにくい。例としてSimon (1976) p.262参照。

また、本論は後に見るように目的を人間の行為から説明する立場に立っているが、このような立場に立たない議論も存在する。その代表的な例としてシステム論から目的について議論を展開するLuhmannの議論があげられる。Luhmann (1990) 参照。

2) 特に中條 (1998) の9章を参照。また、中條とは異なるアプローチから企業を例にとりながら、「企業は組織を持つ」と表現することによって企業と組織の二重性について述べた例として今井 (1987) を参照。今井はこのような組織は、「手法的な組織概念によって特徴づけられる」と述べている。

また、このような中條の議論はBarnardの議論における協働体系と組織の議論を連想させる。Barnardは、協働体系を「…少なくとも一つの明確な目的のために二人以上の人々が協働することによって、特殊の体系的関係にある物的、生物的、個人的、社会的構成要素の複合体である」(Barnard:1938, 訳書67) と定義し、「多少とも明確な目的を持ち、注意をひき、名称を挙げられ、確認されるほどに永続的な協働体系の数は非常に多い。その目的の性格のいかんによって、それらのものは、たとえば教会、政党、友愛団体、政府、軍隊、企業、学校、家庭のような非常に多様な数個のグループに大まかに分類できる」(同上67-68) と指摘している。そして、このように多様な協働体系に共通な側面が「組織」であり(同上68)、「意識的に調整された人間の活動や諸力の体系」(同上75) と組織を定義している。このうち協働体系についての記述は、表面的にはこの後に見る中條の団体についての記述とさほど大きな違いは見られない。しかし、もちろん中條とBarnardの議論は大きな違いがあり、中條は組織をシステムと考えるBarnardの議論について中條 (1998) の13章で批判している。また、Barnardは協働体系の共

通部分を組織としているのに対して、中條は団体と組織の社会的関係は二重に存在するとしていることは大きな違いであるといえる。

- 3) なお、Weberは「規則によって対外的に制限され閉鎖された社会的関係は、その秩序の維持がその実施を特に目的とする特定の人間によって保証されている場合、これを『団体』と呼ぶ」(Weber: 1922, 訳書78)と定義している。また、組織についてはいくつかの箇所述べているがそのうちの一つをあげておくと、「…指導者の命令に服従することに慣れ・支配とそれをもたらす利益にあずかることによって支配の存立に個人としてみずからも利益を感じている・一群のひとびとが、ひき続き命ぜられるままに動き、かつ、支配の維持に役立つような命令権力や強制権力の行使に参加するということ…」(Weber: 1922, 訳書27)を組織であると述べている。他の箇所においても共通しているのは、Weberは組織を「命令権力の分配」と見なしていたということである。この点については、佐藤(1991)を参照。
- 4) 沢田は「協働の組織理論」の特徴として共通した組織目標の存在の他に、①諸個人が組織に加入したり離脱することはその個人の自由意志に基づいていること、②その組織は自由な個人によって構成される連合体であること、③組織構成員の活動を調整するのは強制力をとまわらないリーダーシップであること、をあげている。同様に「支配の組織理論」の特徴としては合意された組織目標が存在しないことの外に、①諸個人の組織への加入や離脱は自由意志に基づくとは限らないこと、②組織内には不平等な権力関係が存在すること、③組織構成員の活動は権力を有する集団や個人によって統制される、ということをあげている(沢田: 1997, 215-216)。
- 5) 沢田の議論は、中條と同様にウェーバーの議論に依拠しながら展開されており、中條の議論とかなり類似している点もある。しかし沢田と中條の議論の間には大きな違いも存在している。沢田は「協働の組織理論」と「支配の組織理論」を明確に区別しつつも、ウェーバーの『社会学の根本概念』で展開される団体と秩序の概念は、「支配の組織理論」に限定されない弾力性をもっていると主張する(沢田: 1997, 216)。そして、団体の概念は支配と協働という近代組織のふたつの基本的な特性を包含する可能性をもった概念であると述べている(同上227)。すなわち、沢田の組織の概念はWeberの述べた団体概念の延長線上に存在する概念であり、組織と団体が異なる社会的関係にあるとしているわけではない。この点は団体と組織の間に質的な違いがあることを強調している中條の議論とは決定的な違いがあると考えられる。
- 6) 成員が規定できない理由について盛山は、①組織において成員と成員外を分かつ明確で一義的な基準が存在せず、成員であるかどうかは心的態度のあり方に依拠している、②組織のルールや決定に関連させて成員かどうかを確定する方法も考えられるが、組織の成員を確定できないのに組織の決定が確定できるのは奇妙なことであり、さらにルールに服すべき人々を確定することもできない、ということをつけている。盛山(1995) 19-22ページを参照。なお盛山のこのような議論に対して、中條は「…盛山が使う『正規の』とか『非常勤の』とか『臨時の』とか『卒業生、元教職員、名誉教授』という表現その

ものが見事な成員と非成員の区別ではなかるうか」(中條: 1998, 298)と述べて、組織の成員を規定できると主張している。

- 7) また、誘引と貢献のバランスを理論の中心に置いているサイモンの理論において、組織に複数の目標が存在するという設定は、貢献の対象が「組織目標でなければならないはず」であり、複数の目標が存在することで組織目標が一義的に定義できないということは「自己破壊的な設定」であることを指摘している。盛山(1995) 26ページを参照。
- 8) なお一次理論と二次理論については、盛山(2000)の119ページ以降も参照。
- 9) ちなみに盛山の議論について、中條は「盛山の議論は心理主義になってしまっている。…社会的関係の拘束性は単なる心理の問題ではない。…本人がどのように信じ込むかは無関係に、一定の社会的関係が構造化された制度として個人を拘束しているのである」(中條: 1998, 298)と批判している。
- 10) 日置はこの点について、「…本来経営学は社会システムの制御について知識を体系化したものであり、利益のあるなしで学問体系を分けて考える必要はない…」(日置: 2000, 125)と主張している。この点について筆者も全く同感である。

#### 引用・参考文献

- Barnard, Chester I. (1938) *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA.: Harvard University Press. (山本安次郎・田村毅・飯野春樹訳『新訳経営者の役割』、ダイヤモンド社、1968年。)
- 中條秀治(1998)、『組織の概念』、文眞堂。
- Etzioni, Amitai (1961) *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*, New York: Free Press. (綿貫譲治監訳『組織の社会学的分析』、培風館、1966年。)
- (1964) *Modern Organizations*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall. (渡瀬浩訳『現代組織論』、至誠堂、1967年。)
- 今井一孝(1989)、『現代の経営組織—構造と形成—』、中央経済社。
- 日置弘一郎(2000)、『経営学原理』、エコノミスト社。
- Luhmann, Niklas (1968) *Zweckbegriff und Systemrationalität: Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen*. (馬場靖雄・上村隆広訳、『目的概念とシステム合理性』、勁草書房、1990年。)
- Olson, Mancur (1965) *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press. (依田博・森脇俊雅訳『集合行為論—公共財と集合理論—』、ミネルヴァ書房、1996年。)
- 佐藤俊樹(1993)、『近代・組織・資本主義—日本と西欧における近代の地平—』、ミネルヴァ書房。
- 佐藤慶幸(1991)、『官僚制の社会学(新版)』、文眞堂。
- 沢田善太郎(1997)、『組織の社会学—官僚制・アソシエーション・合議制—』、ミネルヴァ書房。
- Schutz, Alfred (1932) *Der Sinnhafte Aufbau der Sozialen Welt*, Wien: Verlag Springer. (佐藤嘉一訳、『社会的世界の意味構成』、木鐸社、1988年。)
- 盛山和夫(1995)、『制度論の構図』、創文社。
- (2000)、『権力』、東京大学出版会。
- Simon, Herbert A. (1976) *Administrative Behavior* :

*A Study of Decision Making Processes in Administrative Organization (3rd.ed.)*, New York: The Free Press. (松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』、ダイヤモンド社、1989年。)

鈴木秀一 (1997)、『増訂版 経営文明と組織理論』、学文社。

Weber, Max (1922) "Soziologische Grundbegriffe", *Wirtschaft und Gesellschaft*. (清水幾太郎訳『社会学の根本概念』、岩波書店、1972年。)

—— (1922) "Soziologie der Herrschaft", *Wirtschaft und Gesellschaft*. (世良晃志郎訳『支配の社会学 I』、創文社、1960年。)