

## 7 経営学史における組織と時間

### ——組織の発展と個人の満足——

村田 晴 夫

#### I. はじめに

本大会の統一論題「経営学の貢献と反省—21世紀を見据えて—」にたいして、「経営学史における組織と時間」の観点から応えたい。

経営学が刻んできた歴史は、企業文明（村田 2010a, i 頁；村田 2010b, 105 頁）と呼ぶべき20世紀文明の形成と発展に貢献し、かつその文明の時間を写しとっていることが本稿の基本的な主張である。企業文明の特色は機械論的時間（ニュートン時間<sup>1)</sup>）の優越である。しかし組織の本質をなすのは有機体の時間である（村田 1984, 第4章第5節「組織の均衡——バーナードの時間観に基づいて」）。そのことが覆い隠されて、企業のおかれている全体状況を見る経営学の眼差しが機械論的時間に偏ることになる。ここに反省がある。その反省の観点から、21世紀を見据えて、経営学史の新たな未来への生成を「マネジメントの解釈学」として提起したい。ここで「有機体の時間」とは、ホワイトヘッド＝バーナード理論に基づいてこれまでにわたしが主張してきた「有機体の論理」（村田 1995a；村田 1984, 第4章第5節）を踏まえたものである。

そして、副題に掲げられた「組織の発展と個人の満足」は、今回の統一論題の組織論領域において与えられた課題である。このテーマは、人間とはいかなるものか、組織とはいかなるものか、そしてそれらの関係はいかように捉えられるのか、という根本的な問題を提示する。本稿の主題「組織と時間」はまさにここに関わってくる。

企業文明には光もあるが影もある。この度のフクシマ原発事故はその影の

部分の現われであった。「具体性置き違いの誤謬」（Whitehead 1967, p. 51, 翻訳書, 67頁；Barnard 1938, p. 239n, 翻訳書, 250頁）、これである。抽象的観念なくして論理的思考はありえない。そして意思決定や経営判断には分析と抽象化を踏まえないならぬが、意思決定自体は総合なのである。分析的知識は科学の方法によって鮮明化される。しかし、科学それ自体は抽象化された前提の上に立っている。にもかかわらず科学のもたらすものをそのまま具体者に置き換えることの誤謬、これが経営において自覚されていなければならない。ここにわれわれの経営学史における反省の視点がなければならない。

それぞれの組織にはそれぞれの時間がある。組織の時間は、企業文明に根差しつつ、企業文明に促されて立ち上がり、一つひとつの組織が自らの独自の時間を生み出し、組織の活動をなす。その成果はそのつど企業文明に返される。

企業文明の時間と組織の時間が交差するところに自己を超越する時間が入り込む。そのときに「具体性置き違いの誤謬」をおかしてはならない。<sup>2)</sup>

放射性廃棄物の時間は文明の時間を超える。それは組織の時間をはるかに超越する、マネジメントの及ばない無機的時間である。このことがわたしに「組織と時間」というタイトルを選ばせた理由である。

#### II. 経営学の歴史と企業文明——貢献と反省——

##### 1. 組織論の二つの流れの中で

###### ——組織論の機械論的な展開と有機体論的な展開——

上に述べたように、20世紀の文明は企業文明と呼ばれるであろう。それは、人々の生活様式が企業によって提供され、支えられ、展開してきたこと、そこに絶えず新しい市場が形成され、市場を中心とした活動がビジネスによって具体化されること、そして人々の共有する思想が経営的心性（ビジネスマインド）（村田 1995b）によって支配されるようになってきたことを意味する。経営学はかかる企業活動の展開とともに誕生し、育ち、発展してきた。

企業文明の形成と展開の歴史においては、基本的には機械論的時間が優越

しており、それが同時にまた、経営管理論を主軸として語られる経営学の歴史の主流となってきたのである。経営学は企業文明の形成と展開に貢献し、その歴史はまた企業文明の形成と進展の思想的側面を表しているのである。

科学的管理法に表われる人間観は経済人のそれであり、利己心に基づく経済合理性を基本に据えて組織も設計して行こうとする。一定の価値観と目的を前提として、人間も組織も機械的な機能面で捉えることになる。このような人間観・組織観を、機械論的と呼ぶ。機械論的とはすなわち科学的・合理的ということであり、人間の有機体としての具体性は捨象されている。

それにたいして人間を物的要因と心的要因そして社会的要因の統合体として捉え、その生かされてある諸連関において、生きている有り様そのものとして捉えようとする見方を有機体論的と呼ぶ。有機体論的見方においては、人間自体の価値、目的、情緒性をそのまま認めて行こうとするのである。そしてさらに、それらの心的な要因を組織においても同様に捉え、人間と組織の内側から垂直的にそれらの諸連関を捉えて行く。人間の欲求自体がどこから来るのかも問われることになろう。このことは直ちに合理性を排除することではない。合理性においてもまた常に、価値・目的・情感という要因が伴っていると考えるのである。

企業文明において、そしてまた経営管理思想の歴史において、機械論的時間が優越してくるとは言え、部分的には有機体論の考え方があったのであり、そのことは組織論の歴史を見ることによって窺い知ることができる。

既にわたしは20世紀の時代の管理思想の歴史区分を試みておいた(村田 1990, 第9章「時代と管理」)が、それを基礎として、また若干の追加も加えて、組織観そしてシステム論から見た20世紀企業文明の管理思想の歴史的流れにおける機械論と有機体論の絡み合うところを概観しておきたい。

#### (1) 機械論的組織観の幕開け——20世紀の初めから第一次大戦まで——

テイラー (F. W. Taylor) による科学的管理法以来、実践へと進む管理の理論と技術の客観的合理性が追究されてきた。それは新しい資本主義社会の進展に刺激を与え、逆にまた、その資本主義的展開の具現である企業文明から刺激を受け取ってきたのである。

またファヨール (H. Fayol) においては、『産業ならびに一般の管理』

*Administration industrielle et générale* という彼の著書の表題に表われているように、組織一般の管理という視野の広がりを持っていた。

テイラー、ファヨールにおいては、組織は目的追求のための合理的手段として設計されるものであった。この流れは基本的にいまなお引き継がれている。

マックス・ウェーバー (Max Weber) においては、組織の最も合理的な形態として近代官僚制組織が考察された。

これらによって代表される時代、すなわち20世紀の初め頃からほぼ第一次大戦に至る時代は企業文明の世紀の幕開けであり、科学的合理主義の管理時代の幕開けである。そして機械論的組織観の始まりの時代である。

#### (2) 有機体論的組織観の展開

——戦間期 (第一次大戦後から第二次大戦まで) ——

目的達成への客観的合理性と、そして満足の充足という主体の過程をとものに内包する組織の人間的な考察を基盤に据えて理論化したのがバーナード (C. I. Barnard) であった。それにわずかに先だって、フォレット (M. P. Follett) が有機体の思潮を告げていたことも言うておかねばならない。

バーナードの時代は第一次大戦と第二次大戦の間の時代であり、有機体論への眼差しが見られる時代であった。バーナードの人間観はいわゆる全人仮説 (飯野 1978, 112頁) と呼ばれているが、言い換えればこれは有機体として人間を見るということである。有機体としての個人とは、人間の多様な満足の有り様がそのまま捉えられることになるのである。バーナードはこの満足の達成を *efficiency* と呼んだ。これは実に象徴的な用語である。この時代はまた、メイヨー (G. E. Mayo), レスリバーガー (F. J. Roethlisberger) による人間関係論、社会人仮説が現われる時代でもあった。

そしてニックリッシュ (H. Nicklisch) もまたこの時期に当たることに注意しておこう。

#### (3) システム論あるいは構造志向の展開

——第二次大戦後、ベトナム戦争まで——

第二次大戦後には、システム論の展開が盛んになる。

ベトナム戦争のころまでのこの時代における一つの特徴は、構造としての

システムがあって物質と情報の流れを処理する、という観念が中心に置かれたことである。この時代は、言語の構造から人類学的構造への志向が見られるのであり、システム論においてもまた構造志向的であった。

サイモン (H. A. Simon) は自らがこの時代のシステム論の発展に貢献した。制約された合理性という考え方、経営人という人間観、そして方法論的には論理実証主義に立つ彼の観念に示されるのは、第二次大戦後のこの時代における豊かさを含んだ一つの実証的知見の展開であった。

#### (4) 構造から過程へ——ベトナム戦争後——

ベトナム戦争をはさむそれ以降の時代には各分野で、過程への指向性が現われてくる。構造中心の指向性から過程を重視する指向性へと変化し、展開して行くことが見られるのである。プリゴジン (I. Prigogine)、ルーマン (N. Luhmann) が代表的である。ホワイトヘッド (A. N. Whitehead) の哲学 (その主著のタイトルが『過程と実在』である) への回帰が見られるのもこの時代である。

この傾向は組織論でもまた、マーチ (J. G. March)、ウェイク (K. E. Weick) ら、意味指向、文化価値指向の組織論が盛んになってくると同調する。わたしはこの時代を「有限性の時代」と呼んだ (村田 1990)。私見によれば、ベトナム戦争期からそれ以降の時代は、それまで楽観的に無限と信じていた自然環境の実質が、にわかには有限なるものであることがつきつけられ、合わせて人間の繁栄と文化の興隆にも限りがあることが自覚されてきた時代なのである。ベトナム戦争期は日本における公害の時代とも重なるが、それを通して科学技術に対する問い、資本主義への問い、生きる意味への問いと関心が高まり、そしてそれらの関心が次第に変質し、社会主義国家の崩壊の時代へと繋がり、グローバリゼーションの時代に入るのである。

この時代に起こった組織論の新しい潮流には、暗黙のうちにそういう時代潮流が反映しているのである。

稲村 毅はこの時代の組織論の新しい傾向を「非合理主義的組織論」として整理している (稲村 1994)。

庭本佳和はこの時代におけるバーナード理論の復権をマーチとウェイクから見ている (庭本 1995)。

しかしなお、人間は有限性を覆い隠す別の道を見出そうとする。その現われが既に読みとれる。ひとつが情報技術であり、もうひとつが生命技術、そして他のひとつが原子力技術である。いずれも当面の時間を超えた過剰な継続性を技術論的に求めている。それらの諸技術の展開の様相が示しているのは、有限性の自覚を欠いていること、したがって美的調和から遠ざかっていることである。

上に示したような、そして世界史的な変化も起こった1990年代からの様相にたいして、企業文明における経営管理思想のどのような時代区分が設けられるであろうか。わたしは、この1990年代からの時代に予想される問題を提起しておいた。人間性の問題、文化多元性の問題、そして環境問題である (村田 1995a)。経営思想あるいは管理思想において、これらの問題を包括する有効な思想が現われているであろうか、あるいは今後現われるであろうか。今後の課題である。

以上で、経営学の企業文明に対する貢献について語った。以下では反省について語る。そしてそこから21世紀を見据えて、新しい経営学を語る。企業文明への貢献と反省、そして21世紀を見据えての新しい経営学の展望を結ぶキーワードは「具体性置き違いの誤謬」である。

## 2. 具体性置き違いの誤謬——バーナードの警告——

先にも述べたように、企業文明とともに歩んできた経営学の歴史において、反省すべきことの根本にあるものは、経営の現場と、そしてまた経営学の発展の流れの中で、具体者の実像を捉える眼差しに欠けたことである。バーナードにはそれがあったにも関わらず、その後の展開には受け継がれることが余りにも乏しかった。

バーナードが注意している「具体性置き違いの誤謬」というのは次のことであった。すなわち、分析的知性の作業は抽象化を伴うのであるが、それによってもたらされる知をそのまま組織と経営管理における実践総合の具体的知と置き換えることである (Barnard 1938, p. 239n, 翻訳書, 250頁)。

「具体性置き違いの誤謬」Fallacy of Misplaced Concreteness は A. N.

ホワイトヘッドの哲学的知見に基づいている (Whitehead 1967, p. 51, 翻訳書, 67頁)。ホワイトヘッドによると、近代科学は次のような抽象化された前提の上に成立している。すなわち、物質はそれ自体として無感覚、無価値、無目的であって、外的関係によって決められた運動をするだけだ、というものである。このような考え方をホワイトヘッドは「科学的唯物論」と呼ぶ (Whitehead 1967, p. 17, 翻訳書, 23-24頁)。

近代科学が根本前提に置くこういう考え方は一つの抽象化された前提の上に立っているというべきである。その抽象化ゆえに近代科学は精緻な理論を手にしたのである。それは評価されなければならない。問題はその抽象化されたところまでをそのままただちに具体的現実の経験そのものの意味であると取り違える陥穽に陥ることである。

これが「具体性置き違いの誤謬」である。

われわれの日常の思考には抽象化が不可欠である。文明社会には、その時代における一定の抽象思考の様式がある。そしてそれを批判するのが哲学の役割だというのがホワイトヘッドの考え方であった (Whitehead 1967, pp. 58-59, 翻訳書, 77-78頁)。

そしてパーナードによる組織理論は、組織を「有機体の論理」によって理論化し、意味づけるものとして、画期的であった (村田 1995a)。「有機体の論理」はホワイトヘッドの「有機体の哲学」を踏まえている。

組織は意識によって秩序化される協働の場である。二人またはそれ以上の人々が、意識的に調整された活動の場で協働する。組織の協働活動は感覚的であり、価値的であり、目的的事であることを含んでいる。それゆえこのように捉えることは、有機体の論理の要件を満たしている。

それでもなお、パーナードは全体状況の把握について慎重である。「具体性置き違いの誤謬」について自らをも含めて警告しているのである。

これに対して、科学的思考の方法をそのまま組織の活動に当てはめたときに、科学的に抽象化された概念を前提することになる。その場合には、組織からは、感覚的なものが切り捨てられ、価値の側面は対象から外され、目的は与件として前提されて、目的をそれ自体として論ずることは理論上は切り離される。

テイラーの科学的管理法、そしてサイモンの組織理論を想起されたい。

テイラーの場合には、機械論的時間が対象になり、有機体のリズムは捨象された。サイモンにおいては、価値前提が考察の対象の外におかれた。

有機体の時間のリズムを機械論的時間に置き換えることによって成立する科学の理論は、具体的現実から科学的思考の目で抽象化したものである。そのこと自体が退けられるのではなく、その理論とそこから得られる成果をそのまま現実の存在そのものの具体化であると信ずることが誤謬なのである。

機械論的時間の優越は「具体性置き違いの誤謬」を無視することになる。「具体性置き違いの誤謬」にたいする警告を経営思想において活かすことができなかつたこと、これが反省である。

### Ⅲ. 組織の時間と文明の時間——21世紀を見据えて——

#### 1. 組織の時間と個人の時間、そして文明の時間

協働システムが一つの有機体であって持続性を持ちうるのは、協働システムの統合を担う公式組織の持続性による<sup>3)</sup>。

有機体の論理から見ると、組織(協働システム)は、人間、社会、自然との関係において生成されていると考えられねばならない。生成されつつ自らを生成する、これが過程として在るということである。それによって、組織の時間はこれら三元の総合として現われ、組織独自の時間を紡ぎ出す。これが組織一般の有機体の論理であるが、われわれの課題である企業文明の軸足から見れば次のような三元の時間になる。

① 人間有機体に対応する時間、② 市場における競争原理のルールに対応する時間、そして③ 自然環境に対応する時間である。

現代企業組織においては、組織合理性の時間は競争原理の時間が支配する。人間個人の時間は、自らの有機体の時間から離れて、この組織合理性の時間に適応させられる。組織合理性を受け入れる限りにおいて、個人は自由を感じるであろう。その意味で、機構的全体主義に取り込まれているのである (村田 1990, 第9章第6節「機能的個人主義即機構的全体主義」)。ここにも企業文明における抽象化が忍び込んでいる。個人の当面の満足は充足しても、個

人の主体性は機構的制度に取り込まれていて、主体的創造性は育たない。そうして組織の創造性は失われ、企業文明が退落するであろう。

自然環境を傷つけることは、自然的世界の時間に企業文明の時間が侵入することを通して起こるのであり、そしてそこに参加するのが企業組織の時間なのである。

科学技術がもたらす企業組織の時間は、フクシマ原発事故で見ると、組織の時間を超えている。

このように、組織の時間は自己の時間を超えて文明の時間となるのである。それがなお文明の時間をも超えるとされるのが放射性廃棄物の時間である。しかもこれが「具体性置き違いの誤謬」と重なるときに、最も重い責任が発生するであろう。

## 2. 新しい学としての経営学「マネジメントの解釈学」

21世紀の文明はますます危機に立つであろう。金融資本主義の世界が拡大し、文化価値の多様化と抗争が進む。そしてマックス・ウェーバーのいう通り、精神のない専門化だけが進んで行って、人間性は見失われる。そして自然環境の傷は深くなるばかりであろう。このような21世紀の文明の頹廃を見ざるを得ない。

新しい学としての経営学が21世紀を見据えるものであるためには、それらの諸問題に対応する学でなければならない。本稿では近代科学技術に対する「具体性置き違いの誤謬」に焦点をあてたが、その視点は広く以上の問題をも包摂していると思う。

そのような新しい学へのステップとして本稿で提唱するのは、仮に「マネジメントの解釈学」と呼びたいものである。

「マネジメントの解釈学」が持つべき要件は、第一に「具体性置き違いの誤謬」の克服である。そのためには、機械論的な組織論を排除するのではなく、それを包括する一段高次のものを生み出すことである。この包括の論理がバーナード理論を出発点とする「有機体の論理」である。したがって「マネジメントの解釈学」は、バーナード理論のエッセンスを「解釈学」として捉え直すことから始まるであろう。

バーナード理論の頂点は管理責任の性質を以下のように論じたところにある。すなわち、経営における最高の責任は組織道徳の創造にある。それは「共同目的 common purpose に共通な意味を与え」て協働への信念を人々の間に生み出すものである。道徳性は「ふかく過去に根ざし、未来永劫に向かっている」のであり、そこから「人々の目的を形成する精神」を生み出すことなのである (Barnard 1938, pp. 283-284, 翻訳書, 296-297頁)。

「マネジメントの解釈学」の基点はここにある。それは、経営の理念と意味を全体状況において解釈して実践へのマネジメントにおいてそれを具体化することなのである。

稲村 毅は先に引いた論稿 (稲村 1994, 118頁) で、非合理主義的組織論の展開で語られる諸流派は、「目的合理性の否定」という関門を設けていることに疑問を呈している。同感である。また分析的論理を排除して解釈主義的な現象学的認識論の上に立たざるを得ないというのはどうであろうか、という問題提起はまことにそのとおりでであろう。

わたしがここで提唱したいのは、分析的論理を内包するマネジメントの解釈学である。

近代科学の知見には十分な敬意を払うことは当然である。そのもたらす意味を「適切に解釈する」<sup>4)</sup> (Whitehead 1967, p. 17, 翻訳書, 24頁) ことがたいせつなのである。その解釈においては、近代科学の知見、あるいは分析的論理から得られる知見は、全体状況の中におかれて解釈されなければならない。その全体状況を語るものが有機体の論理である。

「有機体の論理」として提示されたのは、①組織は人間によって受け容れられていなければならないこと、②組織は社会において受け容れられていなければならないこと、③組織は自然的世界の中で受け容れられていなければならないこと、であった (村田 1995a)。

マネジメントの解釈学はそこから出立する。組織の受容と生成の関係が解釈されなければならない。組織とその活動が受け容れられるためには、受け容れる側に主体的調和と満足がなければならない。「受け容れる」という主体的調和の意味は、外から横並びに見るだけでは見えないであろう。感覚、価値、そして目的といった心的要因が内側から垂直的に解釈されなければなら

ない。それぞれの意味が総合されて組織活動の生成へと結ばれて行くのである。

フクシマ原発事故を見れば、これは人間にも、社会にも、自然にも、受け容れられないものであろう。ここで人間は、未来の人間たちを含むことに気づかされる。「組織の発展と個人の満足」という論題はこのような意味にも拡大されよう。

新しい経営学にとって、マネジメントの解釈学がいかなる性格のものであるか、略述すれば以下のごとくである。

#### (1) 企業文明における経営の哲学的批判、すなわち「具体性置き違いの誤謬」の反省

組織の時間と文明の時間とがどのように交差するのか、そして人間の時間、自然の時間との交差はいかなる様相かを解釈することを通して「具体性置き違いの誤謬」を反省すること、すなわち企業文明における経営の哲学的批判への土壌を準備すること。これが出発点であり、また帰結点でもある。以下はそのステップである。

#### (2) 有機体の論理による解釈

組織の時間はそのつどひとつの価値の実現である。その価値が、人間に、社会に、そして自然によって受け容れられつつ、組織は自らを創造するのである。有機体の論理によってそのつど、これが解釈されなければならない。

そのとき、「受け容れられる」ということの解釈の前提には、組織の目的、価値、感覚への吟味が要請されている。すなわち、(a) 組織の目的が受け容れられていること、(b) 組織が実現する価値が受け容れられること、(c) 組織の時間に美的調和があること、が要請されるであろう。

人間に受け容れられるかという問いを中心に考えてみよう。この問いは、社会的受容の問題そして自然的世界による受容の問題へ繋がって行く。

先に示唆しておいたように、人間への問いは未来の人間たちも含む。これは文明論的課題と連結する。経済人、工作人を超えて、生活世界における人間として、未来の人間たちを含めて全人的に吟味されなければならないであろう。

そして目前の問題としては、その組織活動が、人々の目的形成の精神にど

のように反映されるのか、これが解釈されなければならない。

ビジネスが人々に受け容れられるとき、人間自身の新しい生活世界がそれによって生成される。そして生活世界はさらに新しいビジネスチャンスを生み出す。進行して行くビジネスが、いかなる関わりを人間に対して持つのか。それはいかなるビジネスチャンスをもたらすのか、解釈学的に循環する。

#### (3) 文明の解釈と解釈学的循環

マネジメントの解釈学は経営学史の解釈を大きな柱とする。経営学は21世紀の文明にも貢献するであろう。マネジメントの解釈学は21世紀の文明の解釈に関わらなければならないが、そのことは経営学の歴史を解釈することを通して行われよう。それゆえ、マネジメントの解釈学はまた、21世紀の経営学の歴史によって生成されるのであり、そしてそれは21世紀の文明によって媒介される。これは一つの解釈学的循環である。

#### (4) 多様な先行的価値観にたいして

予想される多様な価値観は、解釈の状況に多様性をもたらすであろう。そのために要請される方向性の基準あるいは背景となるのは、① 価値と目的における整合性と ② 美的調和の感覚であり、③ 歴史における悲劇を背景化して共有しておくことである。

#### (5) 経営思想と創造性

経営と経営思想の歴史を、マネジメントの解釈学を土台として解釈すること。

以上を総合して、経営思想の豊かさと、柔軟な創造力を養うことが求められる。

## IV. むすび

フクシマ原発事故は、「具体性置き違いの誤謬」によるひとつの現実である。経営学史において、バーナードはそのこと、「具体性置き違いの誤謬」を明瞭に訴えていた。組織に働きかけるすべての経営的判断は、あくまでも全体状況に対する理解を背景としている。科学的知識は全体状況の中におかれて理解されなければならない。このことは経営学史の上に点としての位置づ

けでしか見えなくなり、継承され、展開され、発展される線としての力にはならなかったように見える。

人類は20世紀において科学技術の巨大な力を手にし、それを中心に据えて組織を造り、企業活動を発展させてきた。

近代組織は合理性を追求し、それ自身巨大な力を産み出す機械として機能した。そこからは次第に組織のリズムを中心として生活のリズムが造り出され、それらの全体は市場のリズムとなって、いまやグローバルに世界を覆い尽くす。そして支配関係は逆転して、市場のリズムによって支配されるようになってきた。

単に「いま」という時間だけが強調され、その機械論的時間が人間を支配する。人間の時間は近代組織の時間に吸収され、人間は自らの時間を忘れて精神なき専門人と化した。それでよいのだろうか。「いま」しか考えない利他的現在形の意識においては、時間のもつ重要な意味が無視され、忘却される。

そのことをまざまざとえぐり出したのがフクシマ原発事故であった。

近代企業の造り出す時間は、今や未来世代をも支配しようとする様相を示している。

科学技術の時代は企業活動によって担われる。そしてそれは新しい文明をもたらし、企業文明と呼ぶべきものを形成してきたのがこの20世紀であった。その始まりはテイラーの科学的管理論であった。経営学はその企業文明の展開とともに発展し、あるいは企業文明の展開に大きく貢献してきた。

バーナードによる組織論の創始は、機械論的近代を包摂しうる有機体論の内容を示していた。しかし、バーナードのこの最も重要な理論基盤は主流にはならなかった(三戸 2000)。それだけではなく、われわれはバーナードの哲学的含意を十分に発展させることがなかった。これが反省である。庭本佳和の「近代科学論を超えて」(庭本 1983)から、『バーナード経営学の展開—意味と生命を求めて—』(庭本 2006)に至る論稿があったし、他にもこの方向への研究は多くあった。またわたし自身も拙著『管理の哲学』(村田 1984)以下の諸論稿でも展開してきたが、それらを踏まえて、近代科学知と実践を解釈するマネジメントの解釈学を打ち立てることが21世紀の経営学でなければならない。

われわれが担うべき新しい学としての経営学の視点は、科学技術を否定的に扱うことではなく、その抽象性を解釈において具体化のマネジメントに結びつけることに貢献することである。そのマネジメントの解釈学は、経営思想によって育まれるというのがわたしの考えである。

経営学史はその解釈の場を準備するとともに、経営思想と経営実践の解釈を通して、新たな経営学史の時間を生み出すのである。

ここでは語ることが出来なかったもう一つの問題は、21世紀の文明論的予見の問題である。その一つの焦点は人口減少の問題である。組織のありようが問われる。それも含めて、マネジメントの解釈学の課題の一つである。

マネジメントの解釈学は経営思想と相互に関連する。そしてその故に、経営的心性には豊かな理解力が追加されなければならないのである。それに加えて、目的形成の精神力と美的調和への感覚が求められるであろう。

#### 注

- 1) 本稿ではニュートン時間を機械論的時間と言い換えている。ニュートン時間と有機体の時間については、提示した文献(村田 1984, 第4章第5節)を参照されたい。ニュートン時間では時間はそれ自体として一様に流れて行くと考えられるが、有機体の時間は諸要因の相互連関において生み出されるものである。
- 2) 吉原正彦は同様の主張を生活世界との関連で論じている(吉原 2012年)。
- 3) 本稿では協働システムと組織は厳密な区別をしないで用いている。
- 4) ホワイトヘッドは「適切に解釈されれば、(科学的唯物論は)間違った考えではない」と述べている。

#### 参考文献

- Barnard, C. I. (1938), *The Functions of the Executive*, Harvard University Press. (山本安次郎・田杉 競・飯野春樹訳『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968年。)
- Whitehead, A. N. (1967), *Science and the Modern World*, The Free Press (first ed. 1925). (上田泰治・村上至孝訳『科学と近代世界』松籟社, 1981年。)
- 飯野春樹 (1978), 『バーナード研究』文眞堂。
- 稲村 毅 (1994), 「非合理主義的組織論の展開を巡って」経営学史学会編, 経営学史学会年報第1輯『経営学の位相』文眞堂。
- 庭本佳和 (1983), 「近代科学論を超えて」『大阪商業大学論集』第65号。
- 庭本佳和 (1995), 「現代経営学とバーナードの復権—バーナード理論研究の過去と現在—」経営学史学会編, 経営学史学会年報第2輯『経営学の巨人』文眞堂。
- 庭本佳和 (2006), 『バーナード経営学の展開—意味と生命を求めて—』文眞堂。
- 三戸 公 (2000), 「経営学の主流と本流—経営学百年, 鳥瞰と課題—」経営学史学会編, 経営学史学会年報第7輯『経営学百年—鳥瞰と未来展望—』文眞堂。
- 村田晴夫 (1984), 『管理の哲学』文眞堂。
- 村田晴夫 (1990), 『情報とシステムの哲学』文眞堂。

- 村田晴夫 (1995a), 「バーナード理論と有機体の論理」経営学史学会編, 経営学史学会年報第2輯『経営学の巨人』文眞堂。
- 村田晴夫 (1995b), 「転機に立つ現代文明—『有機体の論理』へ向けて—」プロセス研究シンポジウム, 田中 裕他『ホワイトヘッドと文明論』行路社。
- 村田晴夫 (2010a), 村田晴夫・吉原正彦編『経営思想研究への討究』文眞堂。
- 村田晴夫 (2010b) 「人間・社会・自然における企業の地位—事業の目的と使命—」日本経営学会編『社会と企業：いま企業に何が問われているか』(経営学論集80集)。
- 吉原正彦 (2012) 「経営学の思想と方法」経営学史学会編, 経営学史学会年報第19輯『経営学の思想と方法』文眞堂。

### 第Ⅲ部 論 攷