

浦井先生の 5.22 コメントに触発されて思うこと

村田 晴夫

浦井先生の 5 月 22 日のコメント、知的な刺激に溢れています。
いくつかの感想を書いてみました。大きくは「標準化」と「組織と象徴」です。

I. 標準化について

1. 大量生産が本格化する 20 世紀、そのメルクマールは第一次世界大戦、そしてアメリカである。大量生産には標準化が不可欠である。テイラーとフォードが挙げられる。問題は、大量生産と大量消費の時代の到来とそれがもたらす人間の生活と精神の状態について、当時から議論があったということ。H. フォードの理想像は、産業文明によって人間を苦役から解放し、標準化され、自動化された世界で人間活動が標準化にからめとられるのではなく、真の人間らしさを享受できる世界、というものでした。(例えば坂本清『フォードシステムともの作りの原理』学文社、2016 年、9 頁)

そのような理想主義がなかなかそのようには進まなかったことは、トマス・モア以来の近代ユートピア思想の歴史がそれを示しています。

ともあれ、標準化ということは「象徴作用」と捉えることができます。

標準化と大量生産の考え方とその有りようそのものは、多品種少量生産への移行などの経営史上の出来事に見られるように、さらに複雑化して行きますが、ここにもまた「象徴理論」から捉えなおす作業が経営学の問題として考えられると思います。

2. 経営学という営みについて、学の標準化の観点から

経営学を、企業研究に中心を置いて捉える見方と、企業に限定せずに、組織一般における「管理」を対象とする方向で捉えようとする見方がある。

また、アメリカ経営学、ドイツ経営学、と呼ばれるように、経営学という一般名詞で呼ばれる学は、いくつかの分派から成り立っている。アメリカ経営学は組織管理論が中心であり、ドイツ経営学は経営経済学が中心である。

そういう経営学においては、標準理論あるいは標準経営学というものは無い。ただし、これが標準的な経営学である、という教科書的な主張はありうるでしょう。

この点では、経済学とは随分異なるのでしょうか。

一般理論という言葉は、何を意味していますか。一般均衡理論ということであればわかりませんが、標準理論、一般理論、それはどういうイメージでしょうか。また方法論的にはどのように考えられるのでしょうか。

II. 組織論における「象徴」と「美」の諸問題

3. ホワイトヘッドにおける「象徴」の定義を挙げておきます。Symbolism—its meaning and effect—, pp.7-8.

The human mind is functioning symbolically when some components of its experience elicit consciousness, beliefs, emotions, and usages, respecting other components of its experience. The former set of components are the 'symbols', and the latter set constitute the 'meaning' of the symbol. The organic functioning whereby there is transition from the symbol to the meaning will be called 'symbolic reference.'

人間の精神が為す経験において、その経験のある種の組成が、その経験の他の組成に関して、意識、信念、感情、慣習、をひきだすとき、人間の精神は象徴的に働いているのである。これら二組の組成のうち、前者が「象徴」、後者が、その象徴の「意味」である。象徴から意味への移りゆきの有機的機能が「象徴的関連付け」と呼ばれることになる。

4. 「公式組織」に関するバーナードの有名な定義によれば、

A formal organization is a system of consciously coordinated activities or forces of two or more persons.「公式組織は意識的に調整された、二人またはそれ以上の人々の活動または諸力のシステムである」(Barnard, C. I., *The Functions of the Executive*, 1938, p.73)

この定義の「意識的に調整された」に注目されたい。これは象徴作用である。ホワイトヘッドの「象徴」の定義を重ね合わせてみると、以下のことが浮かんでくる。

村田の人間・組織・社会階層性の理論、人間←→組織←→社会←→自然、に関して。その中で「組織」は社会の中に包摂されるのではないかとの意見に対して、象徴のレベルの相違という観点で応えることができるであろう。そこからさらに組織の有機体性に関して次の課題「ルソーの一般意志 *volonté générale*」に繋がる：

5. ルソーの一般意志に関連して触れられた論説、興味深く読ませていただきました。

私は、組織にもそれぞれ独自の意識があるのだと考えています。組織体(協働システム)はまた有機体なのです。

バーナード理論の用語では、「協働 cooperation」が基本的です。協働を成り立たせている場が組織なのです。そこに意識が形成されています。そのような全体が「協働システム cooperative system」と呼ばれます。ここにそれぞれ協働意志が働いています。協働意志は、広い意味を持っていて、生活、あるいは生活意志、ということになります。

守永先生、浦井先生は「一般意志と憐み」と言われるのですが、憐み=感情ということからすれば、協働意志もまた「意志と情緒」を根本にしたものですから、共通してきます。「一般意志と憐み」が即ち「理性と感情」か、もっとよく考えてみたいと思います。

前便で私はユングに触れたのですが、それはこの辺りに関連してくるという思いがあります。いきなりユングでもありませんが、考え方の背景には、ユングもありうるでしょう。

6. 美について(未完)

象徴体系と感情および情緒ということ、個の主体性はまさしくそこに生起する・・・そして「美がそれを導く」と。同感です。

ホワイトヘッドは「美」を一段高く評価していると、私は思っています。