

グループダイナミックス  
集團力學に關する一考察 (承前)

——其方法論的前提に就いて——

津久井佐喜男

(承前)

五 永續的變化の創出

六 集團力學の方法論的前提に就いて

五 永續的變化の創出

一、力の場の變化

望ましい事態を齎らすということの意味を論議する場合、到達されるべき目標ではなく、現在水準から望ましい水準への變化として考慮されるべきである。斯様にして計畫された變化は望ましい水準<sup>2</sup>に於て平衡を保つ力の場によつて最初の水準<sup>1</sup>に於ける平衡に對應する力を排除することに於て成立する。総合的な力の場は<sup>1</sup>と<sup>2</sup>間の領域に於て少く共變化されなければならぬ。

集團力學に關する一考察

力の場の變化技術は位相空間に於ける表示丈けからでは充分な推定を下し得ない。或河の流れの速度水準を變化するためには、その河床が狭められるか、廣められるか、整流されるか、岩石を除去するかしなければならぬ。此様な實際的變化はどの様にすれば最もよく齎らしうるかを決定するには、一個の質を考慮する丈けでは充分でない。全環境が検討されなくてはならない。社会的均衡を變化せしめるには、全社会的場を考慮しなければならぬ。即ち其の集團及び下位集團、並にそれらの關係や價值體系などである。全體としての社会的布置が考究されなければならぬ。其様に再體制化されれば社会事象も異つた相に於て流れてゆくものである。位相空間による分析は、どの様にしてこのことが叶えられるということよりも寧ろどの様な効果型が完成されなくてはならないかということを指摘するものである。

二、準定常的過程及び社会的習性に就いて

社会的習性は通常變化の障礙という風に考えられている。社会的習性は力の場という表現ではどういふことを意味し、又習性を打破するということはどういう意味を有つものなのか。社会的定常的過程が準定常的平衡によつて決定されるものならば、其水準を變えるために附加される力を期待することとなる。我々は現在水準 $L$ に於ける合力は零であることを承知してゐる。(  $F_{L,x}^* = 0$  )

$L_{T,n} \nabla 0$  を附加することは、 $n$  の方向に於ける水準を異つた水準  $(L + \Delta)$  に動かす筈であり、變化量  $\Delta$  は次の式で決められる。

$$(9) \quad |F_{(L+\Delta),T}^*| = |F_{L,n}|$$

社会的習性という概念は、 $F_{T,n}$  の適用に拘らず、(如何なる形の)内部的抵抗の水準も變化するから、社会過程の

水準は△よりもわずかしき變化しないであろうということを意味する。此の内部的抵抗に打ち克つには、習性を打破し、慣習を氷解するに充分な力を必要とする。

社会的習性から變化えの斯様な内部的抵抗の存在を抹殺しようとする試みが出来ることが出来る。社会的習性は恐らく、 $f_{T,n}$ を附加することが一つの認知しうる様な變化を來さない様な峻しい勾配をもつ事例に關聯をもつにすぎない。何故合力の場はLの直接隣接の領域で斯かる峻しい勾配を示すものかという疑問に習性の問題を轉換してう。社会的習性の理論は、歴史的恒常性が一つの附加的力の場を創り出すものである事を明示する。その力の場は現在水準を、その水準に社会過程が維持されている他の如何なる力にも付け加えて維持する傾向を有つものである。斯かる理論には二つの意味がある。一つは附加的力の場の實在を確認することであり、他は其歴史的起源に關係してである。茲では主として附加的力の場の性質に關心を示すものである。或る水準に於ける社会生活の展開は屢々體制化された制度を樹立するものであり、それらは或る社会的水準に於ける既得権と同等なものである。社会的水準の第二の可能的源泉は價值體系即ち集團の氣風と關聯してくる。

### 三、個人行爲及び集團標準

以上力の場の考察に當り、力の適應點として一個人乃至一つの全體としての一集團を眺めて來たが、次に其個人と社会的過程の水準との關係を考察してみることにする。

個人pは其行爲の個人的水準( $L^p$ )に於て、集團標準( $L^{Gr}$ )を或量n( $H^{Gr} \cdot L^p$ )によつて表示する水準とは異なるものである。斯かる差異は異質の文化に於いて、夫々の度合で許容されたり、或場合は獎勵されている。若し或個人が集團標準から餘りにもかけ離れようとするならば、その困難さが増大することを知る。彼は嘲笑され、

嚴格に處遇され、遂には其集團からの追出しに合うであろう。従つて多くの人々は、其の所屬する若くは所屬しようとする集團の標準と密接な接觸を保つてゐる。換言すれば、集團水準は狀況を規整する力としての  $f_{L,g}$  や  $f_{L,s}$  から生ずる單なる一平衡水準ではないのである。

屢々此水準自體價值を要求する。それは個人を集團標準線上に維持する  $f_{P,L}$  を有する中心的力の場に對應する正の誘意性となる。

#### 四、社会的價值を有つ集團水準及びそれを有たない集團水準と變化えの抵抗

一集團水準の價值性格は寧ろ共通であるが、過程の全ゆる型に適用されるものではない。或る水準が價值を獲得する若くは獲得しない理由がどの様なものであつても、その差異は變化の問題にとつて重要なことである。

$G_r$  及び  $G_r^1$  集團にとつて其合力の場は  $L$  の社会的價值さえ考慮に入れなければ圖 XI の  $b$  に對應すると假定しよう。

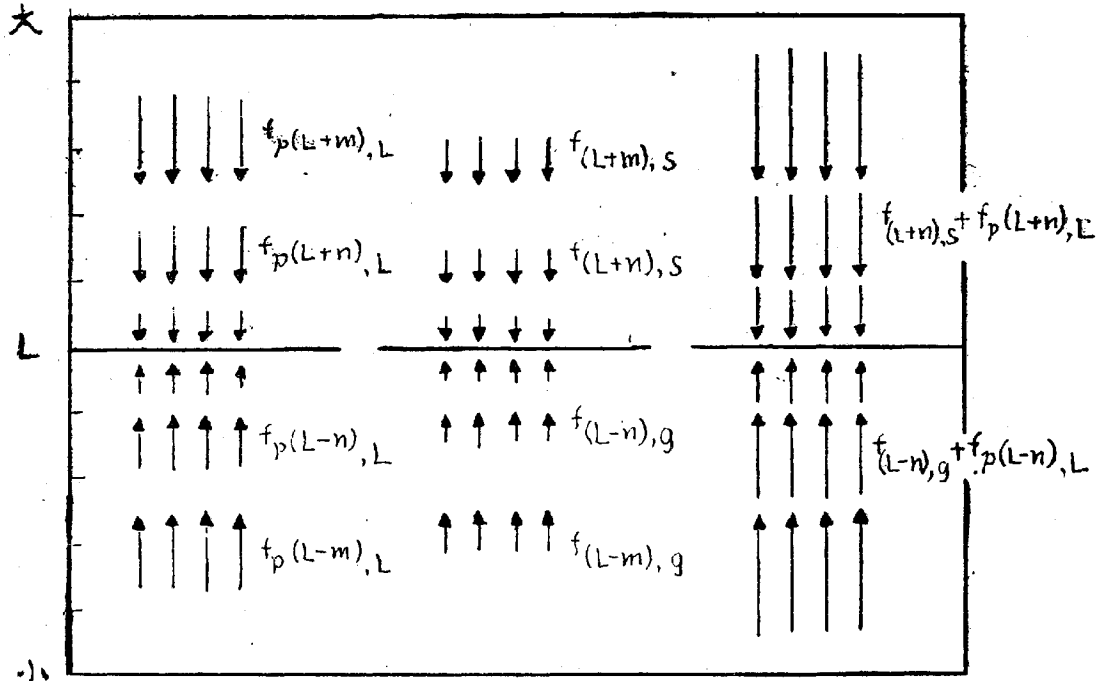
$G_r^1$  の場合は、水準  $L$  は成員に對し社会的價值を有すると假定する。但し  $G_r$  の場合はそうではない。此の價值は圖 XI の  $a$  に示される力の場に對應するであろう。

$f$  が其個人に於いて  $g$  に向う彼の行爲を變化させる爲めに用いられたと假定すれば、 $G_r^1$  に於ける變化の量は反對の力  $F_{(L+g),a}$  の勾配によつて決定されるし、 $G_r$  に於ては結合された反對の力  $F_{(L+g),a} + F_{P,L}$  (圖 XI C) によつて決定されるであろう。

このことは次のことを意味する。

(10) 一集團標準の社会的價值が大なる程、此水準から去ろうとする個々の集團成員の抵抗は大となる。

社会的習性の多くの事例は社会的價值を有する集團標準に關聯して居る様であり、變化えの抵抗は往々(10)の定理に



- a. 集團標準(L)の誘意性に對應する個人に於ける力  
 b. より低い若くはより高い水準に向う集團標準に於ける力  
 c. a及びbの總合として生ずる力の場

第Ⅻ圖 集團標準が社会的價値を有つ場合と、其れを有たない場合の力の場

よつて説明されうる。此理論が正しいものであるならば、社会的習性を打破することに就いて更に推定を下し得る。

五、變化しつゝある社会的行爲の個人的、集團的進行

個人にとり變化えの抵抗が部分的には集團標準の價値に依存するものならば、集團標準の價値の強度を減ずるか又は社会的價値を有するものとして個人に認知されている水準を變える様な手續をとれば變化えの抵抗は減少される筈である。第二の點は對面集團に於ける各個人を接近させる所謂集團運行の變化なるもの、効果に對する理由となる。

單なる個人の方が類同の氣持の個人の集團よりも一層可塑的であるという風に期待し勝ちであるが、指導性の訓練や、食習慣の變化、勞働生産、犯罪、偏見、アルコール中毒などの實驗に於ては、個人別に變化するよりも集團形成された個人を變化することの方が通常簡單であることが示される。(19)

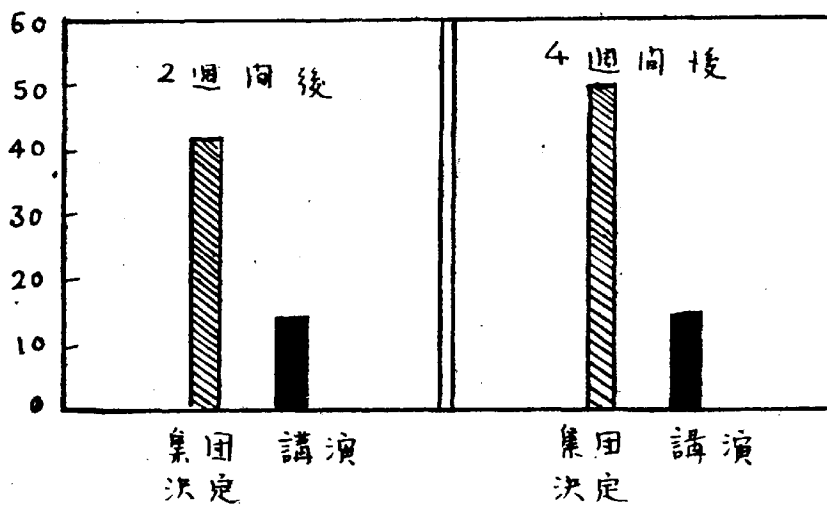
集團價值が不變である限り、個人が強力に變化に抵抗する程、彼は集團標準から益々遠く離れ去つて行くこととなる。若しも集團標準自體が變化されるならば、個人と集團標準の關係に基く抵抗は消去される。

六、三段階としての變化

—集團標準の不凍結、運動、凍結—

集團行動の高位水準への變化は屢々短期的なもので終つて了うことが多い。即ち一寸した打撃をうけても集團生活は直に元の水準を戻つて了う。このことは異つた水準への到達として集團行動に於ける計畫化された變化の對象を限定することだけでは充分でないことを示すものである。新水準の永續性若くは望ましい期間中の持続性というものは寧ろ對象の中に包含されるべきである。従つて成功する様な變化は次の三つの相面を含んでいる。即ち(必要ならば)現在水準 $L^1$ の不凍結であり、新水準 $L^2$ への動きであり、新水準への集團生活の凍結である。どの様な水準も力の場によつて決定されるから、永續性というものは新しい力の場が變化に對して比較的安定的に出來上つていゝことを意味する。

又現在の水準の不凍結ということとは場合によつては全く異つた問題を含むものである。オルポートは偏見除去の爲めには所

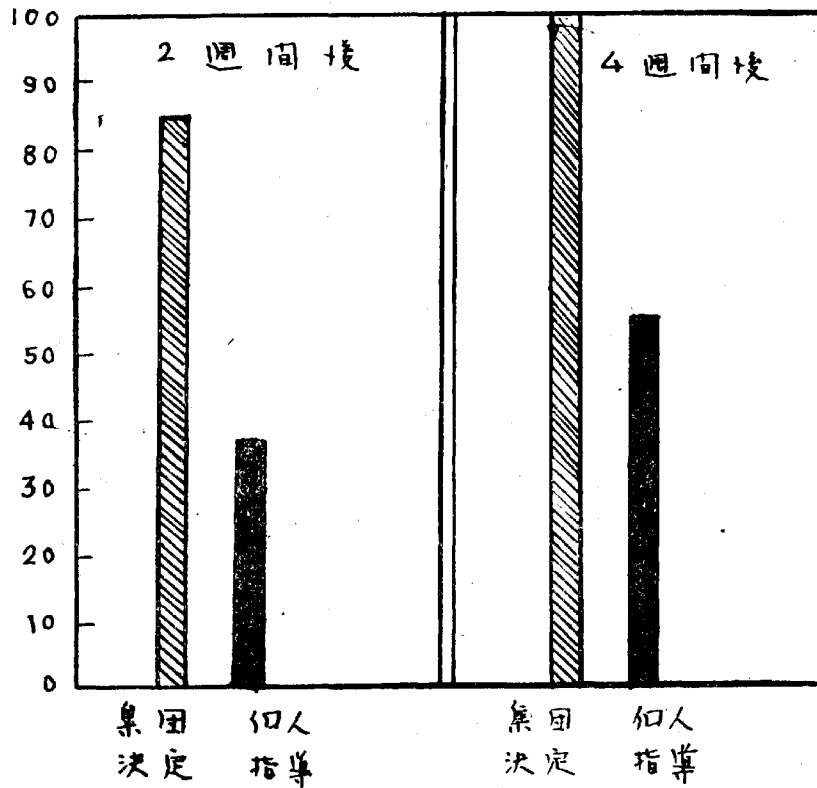


第XII圖 集團決定及び講演後の新鮮な牛乳消費高の増大を報告して來た母親たちの比率

謂淨化が必要であることを述べている。つまり自己満足や自己正義觀の殻を打破するためには、時には故意にその情緒的雰圍氣を攪亂することも必要なのである。同じことが新水準の凍結の問題にも妥當する。或場合には、安定的循環過程と同様の一つの體制的秩序を確立することが可能である。

が優れていることを示している。

集團力學に關する一考察



第Ⅲ圖 オレンジジュースを與える際の集團決定若くは個人指導に應ずる母親たちの比率

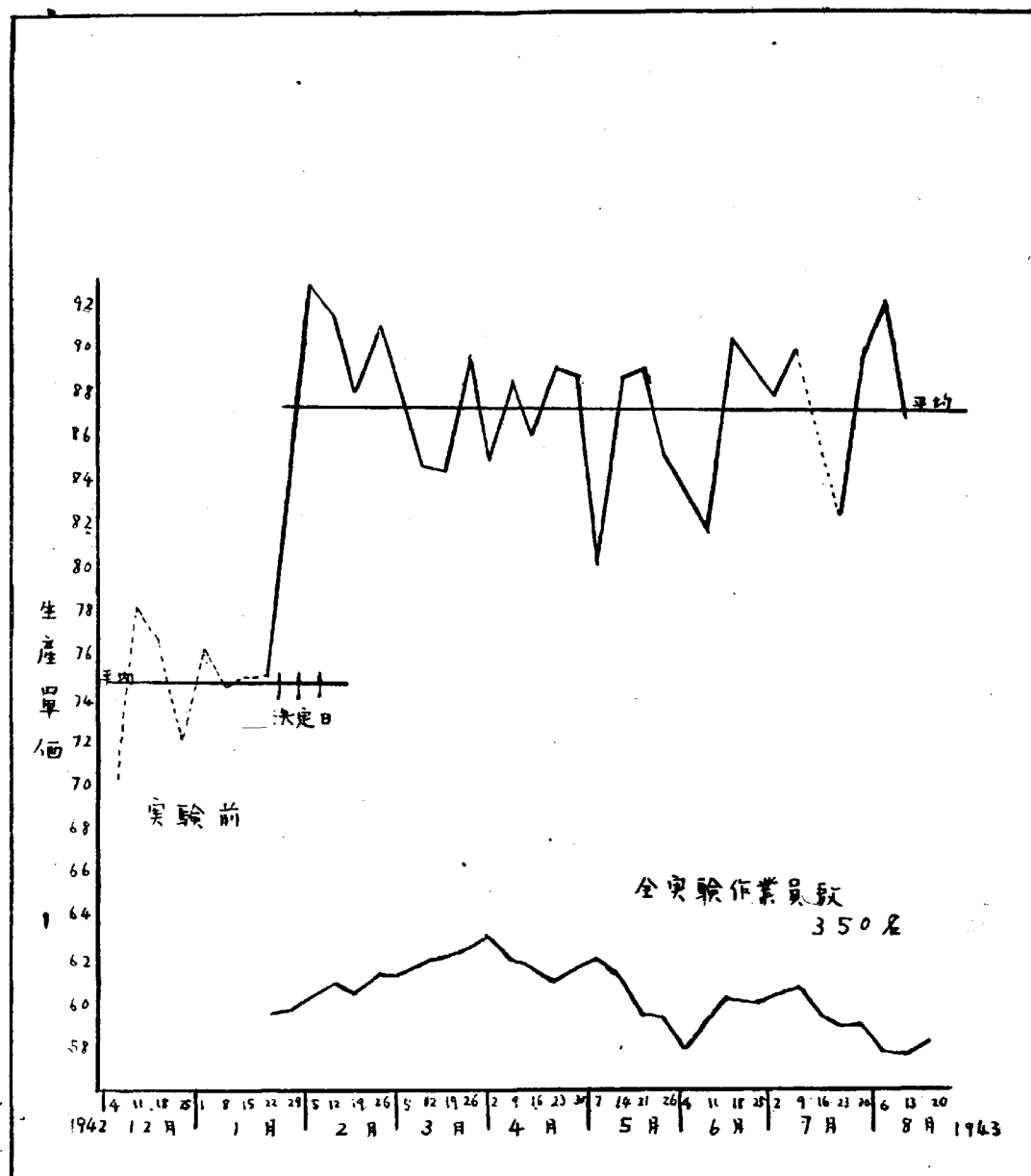
七、一つの變化手續としての集團決定

茲に於てレヴィンはラドケ及びクライスリッヒの「食習慣變化に關する實驗」のデータを用いて、家庭の主婦たちに就いての集團決定の過程を説明して行くのである。彼等の中の或人々は新鮮な牛乳を多量に攝取することの價値に就いての講演を聴かされ、又或人々は牛乳攝取の増大を決定する様に徐々に指導してゆく様な討議に参加させられたのである。<sup>(13)</sup>

その間にはなんらの高壓的營業政策もとられず、事實斯かる壓力は慎重に回避され、こうしてこの二集團に對しては全く同等の時間を充當したのである。牛乳攝取の變化は二、四週間後に於て照合された處、圖Ⅱに於て明かな様に、それは集團決定の方

又個人的取扱の効果と集團決定の效果の比較として乳幼児への給食の處方や、オレンジジュース、肝油などを適當に飲ませるための個人的教示を與えられたものと、一集團として六人の母親たちにより實行された討議及び決定の手續によるものとの間に實驗を試みたのである。前者の場合榮養士は一人一人の母親に就いて二十五分間かゝり、後者の場合にも六人の母親の一集團に同等の時間をかけた。

圖Ⅻは集團決定手續が優位であることを示している



第XIV圖 裁縫作業員の集團決定の効果



る。四週間経つと決定集團のどの母親も全て勧められた量の肝油を小供たちに與えていたのである。二週間と四週間との間には兩手續の間に著しい差異が見られる。

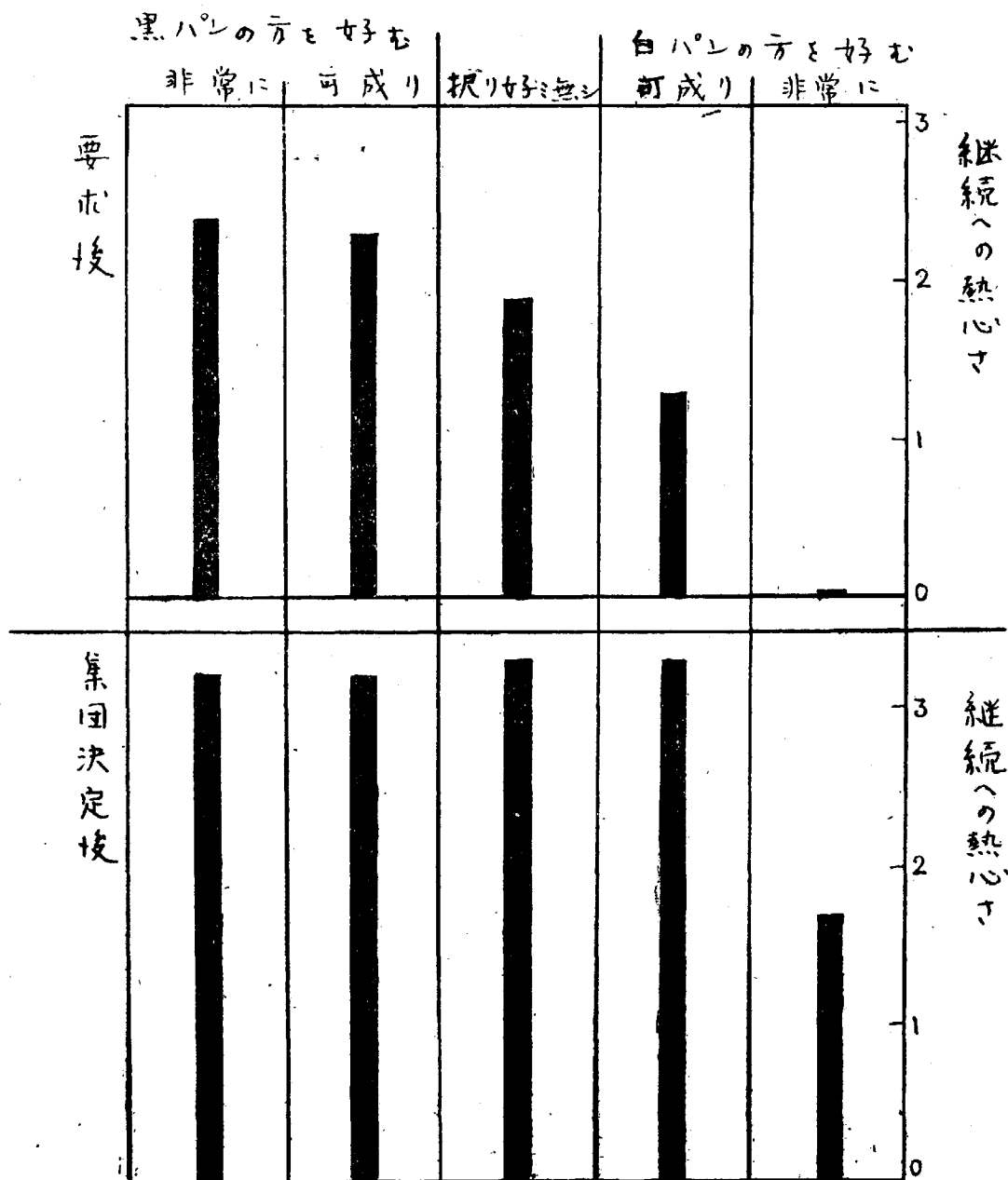
圖XIVはバヴェラスにより報告された工場に於ける一作業組の三つの集團決定の効果の例である。<sup>14)</sup>これは九ヶ月に亘り測定された變化の永續性に關する好例でもある。

従つて管理者が集團決定によつて工場生産を向上しようとして突進して行つても失敗する。社会管理にあつても醫療と同様に特效薬はなかくない。各事例共慎重な診斷を必要とする。即ち或場合にはその手續は比較的容易に實施されるが、或場合には熟練及び一般的條件の前提を必要とする。然し乍ら集團決定の實驗は社会變動に就いての一般問題を明確にするには充分進歩しているといえよう。

計畫化された社会變動は不凍結、水準の變化、新水準の凍結から成り立つていることが想定出来るという風に述べて來たが、此三段階で集團決定は集團手續の一般的利點を獲ち得るのである。若しも個人的手續を用いるならば、價值的標準に於ける各人の依存度に對應する力の場は變化への抵抗として作用する。然し乍ら集團標準を變えることに成功するならば、此の同じ力の場は個人の變化を促進する傾向を有し、且つ新しい集團水準に個人行爲を安定させる傾向を有つものとなる。

或場合には此の對面集團の價值體系は、より大なる文化構造の價值と衝突する。又其集團をより大なる構造から分離させることは必要なことなのである。イデオロギーや行動變換に於けるキャンプ、職場などの効果は部分的には斯様な「文化的離島」を變換期間中設定しうる可能性があるかどうか懸つてゐる。職場の受け容れられる下位文化が強力であり、而も一層隔離されている程、個人とより大なる集團の標準との關係に基く變化への抵抗の型を一層小さなものとしてゆくであろう。

又ウイラーマンによつても集團決定の變更を促進する理由の一斑が明かにされている。<sup>(15)</sup> 圖XVは白パンから黒パン消費への集團變化をとることの熱心さの度合を示すものである。其變更が單純に要求された場合、その熱心さの度合は黒パンに對する個人的嗜好の程度によつて大いに開きがあつた。然し乍ら集團決定の場合、其の熱心さは個人的嗜好から割合に獨立したものでしようである。即ち各人は主



第XV圖 嗜好と集團をして要求後並に集團決定後繼續せしめる熱心さとの關係

として所謂集團成員として行爲する様である。

集團決定を有利とする第二の要因は動機と行爲の關係に就いてある。教示特に討議は望ましい方向に動機を仕上げるのに全く有効である。然し動機だけでは變化を齎らすのに充分ではない。動機と行爲の結合を前提としなければならぬ。此結合は決定によつて準備され、決して教示や、討議によつては準備されないものである。このことは少く共部分的には、五、六分しかかゝらない決定の様な過程が來るべき何ヶ月の間行爲に影響を與えることが可能であるといふ他の逆説的事實に關する説明でもある。

決定は動機を行爲に結合し、同時に一つの凍結効果を有つものである。それは部分的には彼の決定を固執しようとする個人的傾向に依存し、又部分的には集團への委任に依存する。此の第二要因の重要性は、常時一緒に在る様な學生の協同の場合と、時偶互に顔を合はせる同一地域の主婦や、互に接觸の機会のない農家の主婦たちとは夫々異つてくる。然し乍ら諸實驗は互に再び出遭はない様な人々の構成集團の個人行爲に關する決定でさえも効果的であることを示している。

新しい水準の永續性を全面的に決定の凍結効果に歸することは不當である。多くの場合他の要因の方がより重要である。それは社会的場の再編成の問題、特に社会過程を系統立てなくてはならないという問題に發展してゆくのである。社会生活の多くの相面は準定常的過程として考察されうる。即ちそれは力の布置という嚴密な意味で一個の準定常的平衡状態と見做されうる。此らの力は同一視され而も量的に測定されなくてはならない。従つて此段階にあつては充分な概念的 분석が必要條件となつてくる。

社会的力の科学的處理に當つては、社会過程の性質に適切な而も數學的處理への媒介として技術的に適切な分析用具を必要とするのである。このことの意味は所謂社会的場としての社会的事態の表示にある。社会過程の或相面は

「位相空間」と稱する座標系によつて取扱はれる。

そうして社会的均衡を取扱う爲めに位相空間を使用する場合には、次の様な分析上の技術的疑問を明確にして置くことが必要であると述べている。即ち過程の所與水準に於ける對立する力の強度の關係、隣接領域の内外の力の場の構造、變動及び個人差の成文的條件、力と能力及び力と緊張の關係などである。

斯かる技術的分析を行うことによつて、計畫化された社会變動や變化への抵抗の問題を一層精密な方法で定式化することが出来る。又變化を齎らす特殊な對象を撰び出す問題や、等量の變化を齎らす様な異つた方法、及び此らの方法の第二効果の差異等に關する一般命題をも可能ならしめるものである。變化への抵抗の原因の一つは個人と集團標準の價值との關係にあるという理論も生ずる。

此理論は變化への社会的均衡の或る種の型の抵抗や水準の不凍結、運動、凍結などに就いて、又態度や行爲を變へることの集團手續の效果に關する結論を許容することとなる。この分析用具は集團生活の文化的、經濟的、社会的、心理学的事象に利用される。又工場や作業組、作業員個人などの生産水準といつた様な過程にも適用される。即ち個人の能力や國力の變化、文化的價值を有つ或は有たない集團標準、一集團の行動及び集團間、個人間、集團と個人間の關係などである。

此の分析は集團生活のどの様な相面にも又全ゆる大いさの社会的單位に對しても同様な現實性を認めるものである。尙ほ其適用は過程及びその占めている全事態の構造的性質に依存する。

此の準定常的平衡に關する考察は社会科学部門に於ては心理学の領域に先ず現はれた分析的概念に基いている。心理的力、緊張、力の均衡としての葛藤、力の場、誘導の場といつた様な概念は個人心理学の領域から社会学や文化人類学の領域に屬する過程、事件を徐々に其適用範圍を擴充して來たといえる。

尙ほレヴィンは計量経済学による均衡の取扱い方はその發生事情、哲學的基盤も異つたものであろうが、如上の心理学的考察と充分兩立しうるものであると述べている。

そうして比較的容易に數量的に測定可能な經濟的資料と、心理学的、文化的事件にあつてはその數量的豊饒性が邪魔になることによつて此の領域に於ける調査方法を分離する傾向があるのではないか。恐らく此の様な事態が計量経済学者をして人間や文化のない経済学を發達せしめ、同様に數學的傾向の強い心理学者をして有機體のない学習理論の發展を試みさせたのである。然し乍ら位相空間による社会過程の事象の處理と方法論的に類似しているものとして計量経済学的處理を注目して行つて差支えないと思う。何れにしても豫測にとつて最終的には本來的性質を具えた全社会的場に關聯して行くことが必要であることは認めなければならぬ。従つて社会的場の或事象の個別的分析手續の限界なるものを意識しているならば、その手續は有効且つ必要なものであると述べている。

慥かに計量経済学は集團生活の基礎的事象を取扱う爲めの有力な分析用具を發展させて來て居る。上記の考察が正當なものであるならば、それは計量経済学と手を結ぶことが出来ることを意味するし、又例えば經濟的均衡の問題を取扱う方法、若くは競争的布置に於ける集團事象の取扱い<sup>(11,16,17)</sup>などが他の社会生活の領域に適用されない理由は何ら存在しないと思う。

計量経済学の有する分析用具は、個人心理学という制限領域内に於てのみ完成された課題である社会的力の測定という仕事を進めて行く上の大きな助力となるであろう。同時に此の<sup>(4)</sup>仕事は、社会的力に關する分析的概念及び理論の充分な發展と、原則として方程式による數量化、及び具體的事例の測定という三段階を意味するものである。そうしてレヴィンは集團生活の取扱いの第一段階は第二、第三の課題に對して既に社会科学の種々なる分野が共同研究出来る程度に發展して來ていると考える。そうして経済学にとつて此の統合は人間の文化的、心理学的性質を考慮するこ

との可能性を意味し、従つて具體的事例を分析し、正確な豫測を樹てることの可能性を大いに改善することが出来ることを意味するものである。

経済学は或點でその分析手續を複雑化する用意がなければならぬ。特に前記の三段階手續の箇所で詳論した認識の問題を承認しなくてはならない。

社会科学の統合は経済学をして實驗的手續がテスト理論及び新洞察の發展に對し提供する非常な進歩を受け入れ易いものとするであろう。實驗的、數學的手續の結合は光学や電氣工学、その他の物理学の領域に於ける主要な手段であつたが、同様な結合が社会科学の統合を現實化する爲めに豫定されているかの様である。

## 六 集團力学の方法論的前提に就いて

以上社会科学に於ける場理論として包括されうる集團力学に關するレヴィンの基本的見解並に實驗結果を一應紹介して來たのであるが、レヴィン構想其自體を知悉することに就いての意義を承認することに何ら吝かではない。<sup>19)</sup>然し乍ら社会集體の構造と機能の取扱い方を貫徹している集團力学理論の科学方法論としての立場に就いては、之を全幅的に容認するには餘りにも多くの問題點がその科学性、精密性の背後に取り残されている。資本制労働過程に於ける社会管理々論として、その具體的適應が經營に於ける「人間關係」論、インフォーマルな組織（心理学的環境論）に於ける具體的社會行動理論に具象化し、或は教育の場に於ける學習効果の觀點から社会的力の測定乃至は學級經營の基礎理論として我國に於ても其知識的一般化を見る様になつたと云える。

そこで先ず此のゲンタルト心理学構想の行動理論に昇華されたものとしての位相空間により集體構造及び其機能を明確化し社會行動の法則を定立しようとする方法論的前提を檢討してみることとする。此の過程に於て當然レヴィ

ン構想の各論的展開の一部には觸れてゆくこととなるが、尙ほそれに引續いて特に工場生産の理論を中心的課題として検討を進めて行くこととする。

其科学方法論一般に就いて

産業に於ける人間關係の科学としての産業社会心理学の流れを汲む心理学、社会学、経済学、文化人類学などの各領域に於ける学者の方法論的立場は夫々の差異はあるにしても基本的にはホーソン工場實驗(9)に始まるメイヨーの方法論的傾向として之を人間關係論に於ける正統派、或はメイヨー学派乃至狹義のハーヴァート・グループと稱し得よう。此に對し方法論的に労働經濟学の立場に立脚する一派がある。此をストーンに倣つて利害關係葛藤学派(The Conflict Of Interest School)<sup>(20)</sup>として置こう。我々此兩学派の論争に方法論の展開過程に於ける現實的效果と其問題意識の原初的萌芽を讀みとることが出来る。其の代表的なものとしてハーヴァート大学の經濟学者ダンロップ(John F. Dunlop)とコーネル大学の社会学者ホワイト(William F. White)との間に行はれた「産業及び労働關係評論」一九五〇年四月號に於ける「産業關係分析のための構圖——二つの見解」という論文に於いてその集約的態様を知ることが出来る。<sup>(21)</sup>就いては其結論的な項にのみ觸れ乍ら要約的にその方法論的批判を展開して行くこととする。

何んとなれば、茲に管理々論、組織論に於ける實證主義的、心理学主義的方法論と辨證法的思惟方法の對決を見るからである。より類型化したれば觀念論的立場と唯物論的立場、微視的立場と巨視的立場としてその論争過程を眺め得るのである。個々の学者を此兩学派の何れかに類型的に分屬せしめるといふ飛躍と誤謬に對する絶えざる注意が肝要であることは勿論であるが。

先ずダンロップによる構圖は

(一) 組合と經營という二つ或はそれ以上の組織體

(二) これらの組織體がその下で相互に依存し合う全體的狀況 (total situation) の二項を含むことを必要とする。特に其れを動的過程に於て捉えたものでなければならず更に

(三) 一定の産業關係の發生の事情

(四) 其の關係の展開方向

の二項の附加されることの必要性を論斷し、個々の經營乃至組合の内部に於けるコミュニケーション、人間關係を重視するホワイトの立場に對し、個々の經營や組合がその中に位置附けられている經濟的、技術的、社会的環境及び此の環境内部に於ける兩者の相互作用を重視して行こうとする方法論的立場を強調する。續いて正統派の有する缺陷として

(一) 經營、組合の内部に於ける人間關係を重視するけれども、これらの人間關係の質は組織乃至環境に包含される他の要因の質により決定されるものであり、それらは斯かる要因を包含する全體的狀況の如何によつて變化しうるものである。従つて全體的狀況が明確化されて始めて説明されるべきものである。この全體的狀況を人間關係論という表現で不明確にして了解。

(二) この方法論は作業員の行動、意欲、感情等を中心課題として、産業關係に於ける研究として特に個人と組織との關係が問題となる領域に於てのみ適切でありうる。然し乍ら会社、組合などの政策、方針は常に組織そのものによつて決定される。

(三) 此方法論的立場に於ては勞働組合という存在を無視した研究——ホーソン研究——に出發しているので、それは組合の存在しない謂はば限定された局面に於てのみ妥當である。特に經營の側に於て異常な關心の有たれるのも充分納得の行くことであり、就中人事管理者にとつて有用な道具とはなるうが、産業關係一般に於ける方法論



としては限定されたものとならざるを得ない。

(四) 若しも各人間に自由なコミュニケーションがもたれるならば、全ての産業関係上の葛藤が解消されるであろうという假説の上に此派の見解は成立している。局限された作業場面に於ては相對的に顧慮されうるが、より廣般な局面に於ける産業關係に於ては全く無力である。勞使間の紛争が兩者間のコミュニケーションの不足から生ずるといふことが出来ようか。紛争葛藤は兩組織體の相互の他に要求に應じ得ない處に發生するのであり、その調停はコミュニケーションや人間關係の調整だけで成就されうるものではない。

(五) その哲學的根據として正統派、メイヨー派所屬の人々の鬭争罪惡觀、乃至は融和的統一を全社會過程に構築して行こうとする處に缺陷が存する。集團間の競争及び鬭争こそ近代民主社會の礎石であり、人間關係論的方法論は寧ろ勞使の對立を前提とする産業民主主義に逆行するものである。一作業集團とこれに對する個々作業員との間の關係に重點を置く研究方法は團體交渉の現象を説明する根據とはなり得ない。

以上がダンロップの結論の要旨であるが、此に對しホワイトは人間關係の研究は不斷に發展變化の途上にあるから、メイヨー主義批判を以て正統派方法論を全面的に論難することは失當である。われわれは会社と其經營に屬する施設に於て直接當面する組合とは相關的、相互依存的社會體制であると考える。そうして此社會體制を構成する各部分分は成員間の關係から成立している。これらの各部分も亦相互依存的である。従つて社會體制の一部分の變化は諸他の全ての部分に影響する。更に社會體制の諸部分が相互に關係し合つてゐる事實を時間的經過に於て明かにして行かなければならない。大略以上の觀點に立つてホワイトは産業關係の研究として次の五つの人間關係の領域を取り出してゐる。即ち

#### (一) 經營内に於ける階層的組織

#### 集團力學に關する一考察

- (二) 組合内に於ける階層的組織
- (三) 經營、組合相互間の關係
- (四) 經營内部の専門職員の組織と管理機構
- (五) 全作業過程に於ける勤勞者間及び經營幹部間の關係

此等各領域に於ける研究は當然これらの人々の行動、感情、相互作用の動機及び過程、態度、人格構造などを包含するものとなつてくる。同時に斯様な研究方法が特定の施設乃至組合を對象とするものである限り、その限界は容認されるべきであるが、この限界設定こそ眞の意味で科学的態度であり、この具體的特殊的事例研究の中から限定された領域に於ける確實有効な理論的構圖を構築することによつて、次の段階としてこれを補正擴大して一般的抽象的段階に於けるより廣汎な領域に適用しうるものである。従つて志向する所は決して限定領域の研究にのみ役立ちうる底のものではないという立場が強調されている。

従來の經濟學者の産業關係に於ける研究が類型化的考察に終始し、一般現象の大局的把握乃至問題の單純化という偏倚を有ち、具體的腹雜な構造と機能を有する構成體を擬人化して丁い單位行動的なものとする傾向が強かつたことは否定出來ない。然し乍ら成員行動は全て最高幹部と雖も社會體制の相互依存的な人間關係複合體の一員であるという條件を離れることは不可能である。其行動は従つて人間關係複合體の分析を通じてのみ明確に把握しうるものである。經濟學の領域に在つては古典派からケインズ經濟學派に至る迄斯かる行動分析に必要な理論的構圖を提供してはいない。心理学、社會學、或は文化人類學の技術、方法論を援用しなければ、この領域に於て何らの効果を擧げ得なかつたではないかと論ずる。(拙稿「經濟的行動の心理学的分析に關する基本的問題の考察」商學討究第四卷第二號参照)

從來の研究方法が極めて大局的であり、ダイナミックとは云え精々其沿革乃至歴史という時間的要因を導入した程度であつた。本來所與の産業關係がどの様にして先行状態から結果されたかを明確にしなければならぬし、産業關係に關する研究をして一個の科学たらしめるには未來行動乃至事象を豫見しうる法則定立的なものたらしめなければならぬ。その爲には結果の實驗的檢證を必要とするし、又それによつて始めて可能なものとなる。

大略以上の如き反論をホワイトは展開し最後にその意圖する方法論上の立場として、その方法論は飽く迄具體的、特殊的事例研究ではあるが、これは決して研究對象である施設、組合の如きものが外界から遮斷され、孤立化して實在するものとして捉えようとするものではなく、環境要因としてその影響は充分に考慮されていることを明かにしている。然し乍ら環境要因の處理はすぐれて心理学的操作概念としての手續の中に消去されている。即ち其要因は社会的實在としての實體概念ではなく、内部的機能としての人間關係に作用する行動的環境要因として、主體構造の内界機制として問題與件を構成することとなる。従つて自明なことではあるが、これらの要因は現實的社会行動の内に顯現化される特徴的事實として追究こそされ、要因の具節的意味内容自體は何ら當面の課題を構成する與件とはならない。要は環境要因を考慮する、しないの問題ではなくして、考慮に入れる有効な方法はどの様な方法論的立場に於てより精確を期しうるかということであり、茲に於て正統派の立場は人間關係、人間行動に効果を有する、少く共効果として顯現される限度に則して環境要因を處理して行こうとする極めて實驗心理学的方法にその特質があるといえる。

正統派方法論に就いては何れ後論する。ホワイトは極めて心理学的である所の方法論特にゲントルト心理学原理による行動理論をその方法論的支柱としてその構圖を描いて行くが、その環境要因に關する心理学的環境（行動的環境

境)に關してはユフカの構想に沿う所が多分にある。ユフカは物理学的環境(Physical Environment)に心理物理的環境(Psychophysical Environment)を對置せしめ、更に別の表現として地理的環境(Geographical Environment)に行動的環境(Behavioral Environment)を對置せしめてゐる。<sup>(22)</sup>

尙ほ本論争に對してはその末尾にイエール大学のバッキ、マサチューセツ工科大学のブラウン、カリフォルニア大学のフィッシャー、ハーヴァート大学のホマンズ、カリフォルニア大学のカー、イエール大学のリチャードソン、以上六人の論評が或は一学派支持の立場から、或は兩学派方法論の折衷妥協的立場から述べられているが、茲には直接觸れない。

たゞ私としては本論争を通じてその何れか一派の方法論的優越性乃至正當性を速斷するという態度は回避されるべきであると思う。たゞ本論争過程を通じて見出される若干の問題點は人間關係論(社會關係論)に於けるレヴィンの集團力学理論えの問題提起としての示唆を呈示するから、その限度に於て本論争の理論的支柱を方法論的考察の手掛りとして行くこととする。

既に社會學者としての立場から尾高も指摘する所であるが、<sup>(23)</sup>ダンロップは問題解決の現實性及び實用性という觀點からその方法論的優越性を主張するのに對し、ホワイトは終始方法論としての手續の科学性、精密性に於てその優越性を固執すると共に、前者が「産業關係」という言語の意味内容として全社会的狀況に於ける組織對組織の關係を置くのに對し、後者は産業施設内部の人間關係をより基本的内容として捉えて行こうとする。茲に研究對象のズレが既に方法論以前の問題として存するのである。従つて本論争は同一産業關係領域に適用されうる方法論上の優位性に關してではなく、寧ろ多くの關係領域の中で何れの領域が一層重要視されるべきかという點、従つて何れの領域に重點を置くことがより優れているかという方向に於て論議されている。

第二點として現象的に異次元の領域が産業關係という言葉の下に意味付けられているということである。

茲に於てわれ／＼の方法論的問題は兩派の何れが基本的産業關係であるかの科学的態度決定の問題に轉移されるが、同時にこのことはその方法論の現實的效果、効用性乃至社会政策的立場に重點を置いて、科学的處理方法をかゝる視角から逐次精密化、體系化して行こうとする立場と、此に對し飽く迄科学方法論としての具體的事例研究の科学的手續の精密性、科学性を基礎的な態度として、その現實的效果を一般的抽象的段階に高めて行こうとする立場との間に於ける態度決定の問題となる。

この點に就いて問題をもう少し掘下げてみると、兩方法論の相互補完的關係は全く可能性がないものであろうか、無いものとすればわれ／＼は勢い前述の態度決定の問題に當面せざるを得ない。然し乍ら此可能性が在りうるといふ方法論的見透しが立つならば、それは如何なる方法論的展開に於て可能なのか、そうしてその現實的効用性と科学的精密性が相對的に一致しうるのか。別言すれば、方法論上如何なる補完態様を以て相互の方法論的確實性、精密性が現實的効用性の内に、一般的且つ具體的に可能であるかという點に今後の人間關係に關する科学方法論の出發點を設定したい。このことは同時に人格の構造的特質をその機能的特性との關聯に於てどの様に把握して行くかという問題をも併せ含むものである。以下此の點を中心として其方法論的検討を續けて行くこととする。

レスリスパイガーによる工場の構造は、社会體制として技術的組織と人間的組織に大別され、人間的組織は更に個人と社会組織に分類される。社会組織に就いては此をフォーマルな組織とインフォーマルな組織に系統立てられ、フォーマルな組織のもつ費用、能率の論理に對してインフォーマルな組織のもつ感情の論理を對置せしめてゐることは周知の通りである。<sup>(9)</sup>人間關係論正統派の立場の結論として第一に擧げられる點は人間行動が常にこのインフォーマルな集團の内側で營まれ、且つその集團によつて條件付けられるということである。<sup>(24)</sup>

第二に人間を抽象的に經濟人、技術的人間の如く類型化して一面的に把握する方法論の非科学性を追究し、全體的人間としての把握こそ社会行動の理論的究明に必要なものであるという點である。

第三に作業員の行動を指導性、交通、事態、障碍、状態、方向、動機、抵抗、緊張の如き心理学的生活空間 (Life Space) に於けるトポロジ的用語並びに解析方法を以て説明、記述するという方法論的用具を驅使して、その傾向として經營の側面からインフォーマルな領域に於ける作業行動 (労働過程) を人間關係 (社会關係) 的に分析して行くというコースをとることを擧げなければならない。

如上の結論に導かれる正統派の方法論が全く心理学主義的であり、就中行動理論として實驗社会心理学的體統を成すものであることは瞭然である。蓋し其の科学的處理方法の精密性と實驗的操作に於ける高度の科学性の點でウントの實驗心理学創始以來、社会科学關係領域に於ける先進科学としてたどつて來た過程を顧れば、それが技術行動学的な人間關係究明の具に供せられるべき科学發展段階としての社会的歴史的必然性を認めざるを得ない。そのミクロ的理論の精密性は個人心理学の領域に於て既に充分檢定済みである。

然し乍ら正統派の心理学主義的方法論の人間關係論展開過程にあつて注意されるべき重要な點が取殘されている。それはレヴィン方程式としての  $B = f(P \cdot E)$  に於て、産業關係 (社会關係) に於ける人間存在の歴史的社会的構成體によつて媒介される要因の把握が果してどの様にして組成されているか。換言すればこの方式に於て階級的生活體としての人間關係の要因分析はどの様にしてなされているのかという點である。具節的「人格」理論乃至環境理論を包む心理学主義的方法論に於ては、資本制生産過程に於ける人間労働の二重構造に基因する社会關係の二重性としての歴史的社会的體制要因は果して如何に考えられているのかという點である。<sup>(25)</sup>

正統派が社会體制 (Social System) として經營を措定する出發點に於て「既にかゝる歴史的社会的條件から游離

して行くという論理的過程を有つものなのである」と指摘する見解も成立するが、かゝる巨視的要因分析と微視的要因分析が心理学的環境構造理論の中に其接合點を設定することは全面的に不可能であろうか。(此點に關する理論的考察及び實驗的操作、その計畫法に就いては別の機会に譲る。) 従つて斯かる立場に立つ正統派は經營者社会学乃至アメリカ的經營学としての一面的評價を獲ち得ると共にその限界性を露呈するものである。即ちそこに見出されるのは特定の施設に於ける内部的關係としての規律、規範、價值體系乃至集體凝集に就いてであり、社会體制の組織的問題との結合は意識的、計畫的に遮斷されているといつても差支えない。集體的協同、結合の關係を管理々論の中心的課題としてソシオメトリカルに分析するという特質である。

斯くして正統派的立場に於てはフォーマルな組織、インフォーマルな組織及びこれらに對應する理念的組織の相互が機能的適應に於ける平衡を獲得した場合に始めて、此等の組織體としての社会構造は社会的均衡を保持することが可能であるとなし、精神物理的平衡、其安定性の確立を究極目標として、レヴィン理論に見られる如き社会的力の測定技術が展開されてくる。然し乍ら正統派が且ては抽象的類型化として排除した經濟人、技術的人間に代つて欲求乃至感情の論理體系を有する一人格パーソナリテイ概念に於いて充分に歴史的社会的人間構造が科学的に把握されているであらうかという疑點。次に正統派が現實の人間組織として措定するものはインフォーマルな組織であるが、斯かる心理学的環境としてのみ處理される環境、組織に於て極めて高度の現實性を有する歴史的社会的人間構造、その人間關係が把握し盡せるであらうかという疑點。

茲に於て正統派論客としてのレヴィンの集團力学的方法論の具體的検討が問題として取り擧げられなければならぬが、論點をより明確にするために對立学派としての The Conflict Of Interest School の方法論的見解を整理してみることとする。

前述の論争経過に於て明かな如くダンロップに於て代表される労働經濟学者（主として）の立場にわれ／＼は資本と労働の正常な關係は利害の對立關係、階級闘争としての社会發展過程であるとする點を認めざるを得ない。従つて全體社会としての社会體制こそ中心的課題であらねばならない。飽く迄も總體としての經濟體制を一單位として取扱うという方法論的立場である。

正統派的立場が現存する體制的秩序の枠内で事態の變化が可能であるとするのに對してこれは基本的體制變換の必然性を法則的に定立しようとするのである。従つて正統派が人間關係に於ける非合理的、非經濟的要因を重視するのに對し、此派は積極的に經濟的動機の優先性を主張する立場をとる。此派をストーンは利害葛藤派と稱えたことは前述の通りであるが、<sup>(21)</sup>早瀬は階級關係の方針として人間關係の方針に對置せしめて<sup>(27)</sup>いる。

利害葛藤派の見解は經濟的要因を基礎的なものと見做し、諸他の關聯事象は此基礎構造からの派生的副次的事實と認承する點に於て個人的差異はあるとしても、それは一應水準の問題としてマルクス理論による方法論的影響に立つものである。マルクスに於ては力關係が社会の對立的主要源泉であると考えられ、資本主義體制の構造分析を通じて對立物の發展経過としての階級闘争により如何にして社会的葛藤が發生するか、充分に論ぜられている。即ち階級闘争の不可避性、社会行動の決定的要因としての經濟的利害及び闘争自體が力關係、その配分から導出されるという結論に到達する。利害葛藤派に於てはマルクス理論的立場の階級闘争の不可避性に關しては多くの異論が存しようが、その他の點に於て方法論的立場、その主張點は多分にマルクスの立場に立つものといえよう。労働と資本の利害對立の源泉は力關係であるとする視軸がその基本的假説として樹てられている。

斯様にして正統派の協同的、結合的關係論の立場と、對立的、分離的、闘争的關係論の立場とが産業關係に於ける對立的機能として社会過程の構造的な性格の内に共存していることゝなる。



尙ほこれら利害葛藤派の立場のみならず、正統派の流れを汲む一派の学者の中には所謂マイヨ主義に對し方法論的批判を加えているものも少からず見當る。例えばムーアは問題領域を勞使關係、經營體とその外部の全體社会との關係といつた領域に迄擴充して、全體狀況としての巨視的構想を展開して行くことの必要性を訴えている。<sup>(23)</sup>

又ブルーマーは産業關係を全社会的な組織、勞使の對立關係の問題であるとする立場をとつて<sup>(24)</sup>

扱て産業關係に於ける人間關係の問題を研究する現段階として正統派的立場に見られる様に個々の具體的施設乃至組合内部の人間關係を操作的實證的に解明して行くという方法論は元より必要なことではあるが、微視的分析乃至ソシオメトリックス的成果の獲得に急なる餘り産業關係に於けるマルクス理論的立場の方法論的吟味に對し全く拒否的であつたり、或は人間關係論による極めて素朴な階級對立解消の迷妄に陥ることの危険性は充分に警戒されなければならぬ。微視的觀點或は巨視的觀點の二者擇一的方法論的認識はそれ自體科学體系の未成熟を招來するであろう。經營的觀點に立つ人間關係論は同時に社会政策的觀點からの葛藤解決と何ものかを媒介することによつて結合され、且つそうすることによる産業社会心理学の體系的齊合が構成されて行かなければならない。正統派の方法論は産業の社会的構造を微視的に分析することとなり、利害葛藤派のそれは社会の産業的構造の發展的動態を巨視的視角から認識して行くこととなる。

若し兩方法論が相互補完的關係に立たねばならず、且つ其様な理論的根據が成立し得、同時に可能なものならば其次元に於て果してどの様な方法論が必要とされるか。更に産業關係という概念を具體的に如何に規定したならば方法論的に至當なものたりうるか。

社会的技術的人間關係と、資本制生産關係に於て歴史的社会的に規定される勞働と資本との對立關係を人間關係一

般の中に解消して了うことえの疑義である。

では資本制生産過程に於ける労働の二重構造的な性格に基く所の人間関係の二重構造的な性格をどの様な方法論に於て具體的實驗操作の場面に採り入れて行くことが出来るかという課題に當面する。即ち資本制生産關係に於ける人間關係の二重性は協同と對立とである。一面的に前者の重要性を主張する處に正統派の理論的立場が、後者のそれに利害葛藤派の理論的立場がある。此の協同と對立という二重性を現象化せしめている法則的事實をマルクス理論的に分析して行くならば、存在様式の斯かる自己矛盾こそ發展、運動の基礎的事實であり、協同現象は對立の本質の一時的現象的なものとして辨證法的に捉えられることとなる。即ち對立矛盾の發展的自己運動の過程として協同現象が眺められるのであり、現象形態としての協同事象は本質的に對立矛盾關係の法則により貫徹されて居る。換言すれば發展過程としての葛藤こそ絶對的本質的なものであり諸他の事象は全く相對的現象的なものとして矛盾關係の發展過程に於ける一時的なものとなる。茲に於てレヴィン構想に人間關係に於ける二重構造的な如何にして導入しうるかという方法論的問題を中心として、その方法論的検討、實驗計畫法の確立、假説の定立、實驗、結果の吟味という研究手續の段階に入ることとなる。

要約

産業に於ける人間關係の科学として正統派及び利害葛藤派は、前者が觀念論的立場に後者が唯物論的立場に立つものとして常に平行的で交錯する所がないという結論の導き方それぞれ自體に論理的飛躍と非科学的態度が見られる。方法論的要請としては相互補完的であるべき論理的基盤に立つていえる。正統派はその方法論的主體性を堅持し乍ら此の論理的補完の要請を如何にしてその方法論の展開過程の中に具體化しうるかということが今後の主要課題であ

るべきである。何故ならば元來兩派の立場は論理的に同一社会過程に於て發生する事象を方法論的に夫々の觀點から把握しようとするものであるから。従つて協同、結合の關係は對立、分離の關係に於て、又後者は前者の分析によつて、相互に補完されうるといふ論理的聯關に在る。斯様な論理的一貫性による方法論の具體的展開が今迄の産業社会心理学的方法論の領域に於ては見當らない。

このことは方法論の重要な缺陷であるし、レヴィン理論検討の出發點でもあつた。換言すれば社会過程そのものは體制的秩序として協同的結合的のみ存立し得ない。同様に對立的分離的のみ存立し得ないものであるか。對立と協同との辨證法的過程として微視的分析を通じての協同結合的關係は巨視的長期的認識に對して充分に補完的であり得るか。論理的聯關に於ける相互補完性は集團力学構想として具體的實驗場面に如何にして操作的に導入し得るか。

以上の諸點に對しわれは集團力学理論の實驗手續としてレヴィンにより試みられた「工場生産」の問題に就いて方法論の具體的検討、實驗計畫法の確立、假説の定立、實驗、結果の吟味という次の段階に入らねばならない。(未完)

一九五四・六・五

#### 附記

本稿は小樽商大商學討究第五卷第一號所載の「集團力学に關する一考察」を承けて居り、更に遡つては同第三卷第三號所載「労働科學方法論序説」及び同第四卷第二號所載「經濟的行動の心理學的分析に關する基本的問題の考察」と一連の系列に置かれるべきものである。尙ほレヴィン構想の各節に展開されている具體的資料の検討に就いては改めて發表することとし、茲ては方法論一般の問題提起に止るものであることを斷つて置きたい。

#### 註

1 Cassirer, E: Substance And Function.

集團力学に關する一考察

- 2 津久井佐喜男：「經濟的行動の心理學的分析に關する基本的問題の考察」小樽商大商學討究第四卷第二號 二三頁
  - 3 Wolfgang Koehler : The Place Of Value In A World Of Fact 1938.
  - 4 Cartwright, D., and Festinger, L. : A Quantitative Theory Of Decision, Psychol. Rev., 1943, 50, 595—621.
  - 5 Lewin, Kurt : The Conceptual Representation And The Measurement Of Psychological Forces 1938.
  - 9 Lippitt, R. and White, R. : The "Social Climate" Of Children's Groups. In R. Barker, J. Kounin, and H. Wright(Eds.) : Child Behavior And Development 1943.
  - 7 Lippitt, Ronald : An Experimental Study Of Authoritarian And Democratic Group Atmospheres 1940.
  - 8 Lewin, K., Lippitt, R., and White, R. : Patterns Of Aggressive Behavior In Experimentally Created "Social Climate" 1939.
  - 6 Roethlisberger, F. J., and Dickson, W. J. : Management And The Worker 1939.
  - 10 Lewin, K., Dembo, T., Festinger, L., and Sears, P. : Level Of Aspiration. In J. M. Hunt (Ed.) : Personality And The Behavior Disorders 1944.
- (以上前號—小樽商大商學討究第五卷第一號所載—關係分)
- 11 Lange, D. : Price Flexibility And Employment 1945.
  - 12 Lewin, Kurt : Resolving Social Conflicts 1948.
  - 13 Radke, M., and Klisurich, D. : Experiments In Changing Food Habits 1947.
  - 14 Maier, N.R.F. : Psychology In Industry 1946.
  - 15 Lewin, Kurt : Forces Behind Food Habits And Methods Of Change 1943.
  - 16 Hicks J. R. : Value And Capital 1939.
  - 17 Samuelson, P. A. : The Stability Of Equilibrium : Linear And Non-linear Systems, Econometrica, 1942.
  - 18 Von Neumann, J., and Morgenstern, O. : Theory Of Games And Economic Behavior 1944.
  - 19 Lewin, Kurt : Frontiers In Group Dynamics 1947.
  - 20 R. C. Stone : Conflicting Approach To The Study Of Worker-Manager Relation 1952.
  - 21 "Framework For The Analysis Of Industrial Relations : Two Views." Industrial And Labor Relations Review. VOL. 3.

No. 3. April. 1950. p.381—412.

- 22 Kurt Koffka : Principles Of Gestalt Psychology 1953.  
23 尾高邦雄「産業に於ける人間關係の科學」  
24 D. G. Moore : Industrial Relations And The Social Order 1946. p.331. 1951. p.p.102. 135—140.  
25 津久井佐喜男「人格理論に就いて」小樽商大人文研究第五輯  
26 木元進一郎「厚生資本主義と人間關係」一三一頁  
27 早瀬利雄「産業社會學に於ける二つの方針」横濱大學論叢 第五卷 第五、六合併號  
28 W. E. Moore : Industrial Relations And Social Order 1951.  
29 H. Blummer : Sociological Theory In Industrial Relations 1947.