

# M. アルベッソンの批判的経営組織論 のフレームワーク

—現代経営組織論の一潮流の検討のためのノート—

國島弘行

## 1. はじめに

1960年代の初頭に、H. クーンツ(H. Kootz)は、経営学の研究領域の拡大と研究方法の多様化にもとづく理論的混乱を指摘し、それを「マネージメント・セオリー・ジャングル」と評価した。さらに、1980年代に入って、彼は、ジャングルがさらに深まったとし、かつて6つに分類していた学派を11の学派に整理し直している<sup>1)</sup>。

理論的多元化は、経営組織論でも同様に展開している。企業目的を達成するためのなすべき仕事としての職能の合理的編成を基礎に権限と責任の秩序体系として組織を捉える伝統的組織論、組織を感情をもった人間の体系として社会心理学的あるいは行動科学的に捉える人間関係論、組織を意思決定を行う人間の体系としてシステム論的に捉える近代的・行動科学的組織論などが展開している。さらに、1970年代には、環境の不確実性に企業が直面するなかで、企業環境との係わる社会・技術システム論、コンティジェンシー理論、戦略論、内部組織の経済学などが台頭した。

これらの組織論あるいは経営学はほとんどのものが技術的合理性を探究し保証しようとするものである。1980年代に入り、それらへの懐疑の観点からの研究が注目されている。ゆらぎや神話などをキーワードにする反合理主義的なポスト・モダニズム的経営学の展開<sup>2)</sup>、技術的合理性と実践理性との対抗関係の中で組織を捉えるオルターナティブ＝批判的組織論の理論化、資本主義的生産関係との関係で技術・労働・管理の相互関係を検討する労働過程論の議論の深まり<sup>3)</sup>などがあげられるかもしれない。

ここでは、経営組織論の新たな一潮流としてのオルターナティブ＝批判的組織論を取り上げる。この理論は、フランクフルト学派＝批判理論にもとづいており、批判的組織論、オルターナティブ組織論、ラジカル組織論、反組織論などと呼ばれている。この生まれて間もない組織論の研究者としてJ. Benson, G. Burrell. G

.Morgan, S. Clegg, D. Dunkerly, G. Salaman, M. Zey-Ferrellなどがあげられる<sup>4)</sup>。ここでは、M. アルベッソン(Mats Alvesson)の『組織論とテクノクラート意識』を取り上げ、彼の組織分析の批判的フレームワークを紹介し、若干の検討課題を述べ、その理論的検討のための準備作業としたい<sup>5)</sup>。

## 2. 批判的組織論の命題

アルベッソンは、批判的組織論が取り組んでいる主要な課題と具体的に展開している方向性とを、6つの命題として提示している<sup>6)</sup>。以下に紹介する。

第1命題：組織のなかでは、技術合理性とその合理性の否定との間の緊張状態が存在している。

後者の要素は「実践理性」(practical reason)として理解されうる。しかし、不明確で不完全に示されているにすぎない合理性の形態を強調するために、「否定」(negation)の概念を選んでいる。また、この概念は、技術的合理性に対する緊張状態を強調する。否定あるいは実践的理性は、抑圧の諸条件の廃止によって個人や社会の生活に「幸福」あるいは「自由」を構築する努力のための基盤をもたらす合理性を示す。技術的合理性の目的は、蓄積(resources)を最大化し、不足(shortages)を最小化することにある。対して、実践理性は、自由の最大化と抑圧の最小化を進めるのである。

かくして、2つの合理性は、二元論というより、弁証法的である。このような原理的合理性の間の矛盾は、「客観的」にも「主観的」にも本質的には拡大しうる。矛盾の範囲は、技術的諸問題、市場の状態そして階級的諸条件によって規定されている。労働条件の確立とのかかわりで、違った技術が異なった程度の自由をもたらすと考えうる。自由の程度が少なくなればなるほど、中心的合理性とその否定との矛盾はますます強くなる。企業あるいは(別の次元では)国家の市場状況は、本質的に直接的であろう。つまり、競争の激化が利潤の最大化を短期的に強制することで、矛盾が強まる。

労働者階級は、支配の主要な諸条件に社会的・イデオロギー的に本質的に統合され、技術的合理性に従った諸要求を採用し、提出するだろう。たとえあるとしたら、技術的合理性の支配に反対する抵抗が違った結果をもたらさう。管理者や技術的合理性の執行者からなる中核的階層によってなされる戦略的選択にもと

づいて、抵抗が緊張状態を強めるか弱めるかのいずれかになる。経済、市場、技術の発展にとともに、利害関係者の行動が、中心的な合理性の範囲で明確に設計された戦略を遂行することを困難にする矛盾をもたらす。実際に、そのような矛盾は必然的にその合理性を変化させる。このような技術的合理性の実現に際する修正は、つぎの3つのタイプが指摘される。

A. 技術的合理性とその否定との間の矛盾は小さくしうる。従業員の側での積極的反対（貧困な労働条件から生じるサボタージュやストライキなど）あるいは受け身の抵抗（アブセンチズムや順法闘争など）の形態での反作用は、否定の表現として理解できるのだが、その原因となっている諸条件を強制的に変化しうる。言い換えれば、企業経営者や技術・行政エリートなどの技術的合理性の実行者が、ある程度まで、反作用の原因を削減することに歩み寄ろうとする。しかし、彼らが、不満や疎外などの否定の表現に関心があるのでなく、さらなる技術的・組織的発展の道の障害になることだけに興味があるのである。また、精神的不健康や社会的苦痛のような反作用は、通常、技術的合理性の実現を妨げない。しかし、因果関係が明らかになり、それらの強まりから積極的反対を伴った批判が高まれば、エリートは技術的合理性の実現の妨害の結果を処理しなければならなくなる。職務充実、社会・技術システム論、民主的リーダー・シップなどの組織原理は、それに対応するものである。ただし、それらは、技術的合理性の範囲内での否定を表示する側とのマイナーな調整の問題である。

B. しかしながら、この合理性にもとづいて、否定の妨害的表明が、矛盾を減らさず維持あるいは悪化させる方法で取り扱われることができる。このような方法には、労務管理（作業の監督）や作業の質の低下をさらに強化することがある。これは、否定の表明を処理することが簡単である際に、中心的な合理性の維持を促進する戦略でありうる。

C. 秩序を破壊しないために否定の表明が避けられうる他の方法は、手段的合理性の充実すなわち消費の拡大を訴えることである。これは、技術的合理性によって生じた利潤が妨害される結果を示すような方法で語られうる。消費文明は、技術的合理性の支配と密接に結びついており、その正当化に貢献している。そこでは、消費活動での必要性を一層専念して満足させることで、創造的で満足できるような労働環境への参加のような個人の自己実現の他の可能性をなくしてしま

う。それは、否定的思考と行動を中和化する最も明白な方法である。

第2命題：作業過程に対する技術的合理性の支配は、支配的社会階層の利益に一致している。

「支配的社会階層」とは、大資本の所有者、企業経営者、技術一行政エリート、中核的政治家、労働組合のエリートなどを意味し、技術的合理性の実行者であるとみられうる。技術的合理性の否定は、労働者や低いレベルの従業員の利益により一致している。一般的には、職務満足は、組織階層に準じている。地位が高ければ、満足は大きいのである<sup>7)</sup>。

第3命題：技術的合理性の支配にもとづいて構築されている社会と組織実践は、技術的合理性によって引き起こされた矛盾と批判を覆いかくすことを可能にする高度に発展したイデオロギーを要求する。

これが意味するものは、この合理性を削減することを目的としている「妨害的」(disturbing)思考と行動が制限され、阻止されることである。

手段的合理性の主張者は、この合理性の支配への合意を、企業政策と結びつけた事柄とともに一般的・社会的条件をも含めて要求する。主要な組織論は、とくに経営管理分野では、研究と展開において合意の形成に貢献している。

合意を達成する第1の方法は、理論的レベルで、手段的合理性の実現との関連で問題を強調することである。とくに、社会工学的観点が目或や価値の自由な議論を吸収するようになると、「テクノクラート意識」(technocratic consciousness)<sup>8)</sup>が現れるといわれる。そこでは、政治的フレームワークや社会規範に係わるコミュニケーションと、技術的問題解決との区分をなくす。それは、一次元的思考であり、支配的条件の否定の可能性をみる弁証法的思考を排除するのである。

その第2の方法は、技術的合理性の支配に人間的次元を添える諸概念を展開することである。A. マズロー(A. Maslow), D. マグレガー(D. McGregor), E. シェイン(E. Schein)などの近代的人間関係論は、技術的合理性の支配の要求するヒューマニズムを展開し、拡大する。この組織論は、具体的実践より概念や理念でより大きな影響をもつ。そこでは、合意の形成のために、つぎの方法が用いら

れる。この理論の人間の性格が支配的条件への疑問や批判的反應を忘れることを助け、民主的リーダー・シップのような人間的な言葉や技術を学ばせこの条件への人々の批判的見解を中和することを容易にする<sup>10)</sup> ことである。

第4命題：大多数の人々の利益と同様に人間の精神構造に一致する組織実践は、技術的合理性の主導性を破壊しなければならない。

特殊な場合を除けば、この主導性は後期産業の労働生活のニーズと一致しない。この合理性は克服されなければならず、人間の「自由な」発展のような価値はけして実現されないだろう。

そうであれば、支配的合理性の範囲内のヒューマニズムの「構造的」蓄積から導きだされる組織論と労働生活研究の分野での問題解決的思考は、ほとんど使えない。技術的合理性の支配は自然の法則によって規定されているのではなく、社会的諸要因に根拠をもつのである。したがって、それを乗り越えることは可能なのである。批判的組織論の目的は、組織実践に貢献することであり、環境の技術的変換ばかりでなく、組織におけるコミュニケーション権能の増大を含む、集団的行動者の意識的自己変換をも言及することにある。少なくとも、それは、実践的理性にもとづく生産活動の構造化と組織実践を規定する制約を克服する知的要求を生みだそうと試みる。

このような活動の一つの重要な特徴は、組織のなかでのメンバーの自由なコミュニケーションと種々の目的と価値の自由な選択とから成り立っている。これは、組織の実践計画を統括するであろう。能率、生産力、利潤の最大化は、絶対的基準ではありえず、自然のある法則に明確に規定されうるものでもない。オルターナイヴ組織論が絶対的なガイドラインを述べることは、批判的組織論を特徴づける弁証法思想と両立しない。この理論の焦点は、支配的实践とその背後にある合理性の手段化との否定を見出すことの可能性である。しかし、以下の諸理念がより注目され、たぶん優先権を与えられる組織実践は、実践理性と矛盾しない。

－参加と民主制が中心的価値である。

－作業自体に内在する価値が、少なくとも、手段的行動の可能性における作業と同様の重要性がある。言い換えるならば、学習・発展・意味充足・満足は、商

品の多量の供給に特徴づけられる高生産性や消費者指向的レジヤーと同様に、確かにきわめて重要な諸理念である。

一労働過程は、あらゆる従業員にとって高質化された職務内容と人格的決定とを許容する方法で設計される。

ほとんどの場合、このような価値と優先権は、適合的とみなされる技術、規模、管理・意思決定構造に関するある結論を規定するであろう。

第5命題：企業と準産業組織は、技術的合理性の再生産の手段として考察される。同時に、それらは、社会におけるその合理性の支配によって規定され、依存する存在として検討される。

言い換えれば、組織（組織の中核的階層）は、この合理性と経済的・社会的・文化的コンテクストのなかでのその具体的表現形態とを創造し、維持し、普及させることである。そこでは、科学技術の発展、経済合理性や生産性の最大化などの諸局面が自らを強制的に動かしていき、合理的で、自由な政治的コミュニケーションを達成する機会を減少させる。資本主義における生産力のさらなる発展の必然性は、テクノクラート意識を一般化しがちになる。それと技術的合理性との関連によって、企業、正確には企業内での種々の階層が客体と同様に主体を形成する。つまり、企業は、この合理性を再生産しその支配に貢献する一方で、この合理性に支配されている。かくして、企業は、技術的合理性の支配の表現でもある。

この主体的／客体的次元は、企業における実行者の区分を出発点としている。企業の中核的階層（行動が合目的で環境に影響を与える主たる実行者）は、客体というより、主体である。逆に、現代企業のより低いレベルで働いている従業員は、客体すなわち受け身を強いられる。彼らは、市場や生産工程の要求と企業の中核的階層によって出された要求とに適合することを義務づけられた、統制される作業員である。もちろん、この区分は、部分的には権限の問題であるが、高度に発展した大規模技術の要求でもある。

主体の次元（合目的行動の範囲）は、単一企業の階層内だけでなく、異なった企業の種々の層の間でも違っている。労働者が、限界づけられた範囲で、主体として独自に行動する機会が存在しうる。それは、労働者集団の力や具体的経済・

政治状況に規定される。しかし、経営者は主体的行動を取るより大きな機会を持っている。それも、競争状態、企業規模、労資の力関係に規定される。したがって、科学と技術が生産過程における本質的要因であり、競争における重要な役割を演じている今日の経済において、大企業の主導者は自らの強力な地位を見出すのである。

主体的次元に係わる諸局面は、技術的合理性の実現、すなわち技術的合理性が実践に導入される過程として有効であるばかりでなく、イデオロギーの生産にもこの合理性が取り込まれる。合理性とその支配がもたらす現実とについての理論や理念は、大部分技術的合理性の主要な実行者によって影響される。

第6命題：組織の機能化は所与の歴史的・社会的コンテクストを支配するその合理性の範囲内で把握されなければならない。

通常、組織が仕事をする方法や組織における個人の状況を理解するためには、組織レベルだけではできず、組織の実行者が「環境の要求」や「環境」変化に対する責任と対応として考慮する環境概念を補足する。しかも、この環境概念はあいまいなものでしかない。「外界が組織の構造と機能化に衝突するようになると、それは利害、価値、階級意識、イデオロギー、市場の発展などの源泉としてではなく、組織の『環境』として概念化する」<sup>11)</sup>。伝統的組織論は、組織が分離した、目標指向的な、限定されないシステムであるという仮定によって、組織自体を分析の中心的構成要素として専念することを正統化するのである。組織文化論が、組織を文化と見たり、組織が独自の文化をもつとするのも端的な例である。

また、反組織論のバーレルとモルガンも組織レベルの意義を単なる社会総体の反映として捉えている<sup>12)</sup>。東西世界によって展開しているような「総体性」の相対的に異なったタイプが同じ作業組織に一般化する事実は、製造諸条件や組織の問題が技術や生産目的などの関連で自分の論理を持っていることを示すのである。

企業の内的諸関係とくに労資関係と作業組織の編成とは、全国・地域レベルでの、労働市場や従業員の性別の分業の条件、政治的・文化的条件、賃金や給与を処理する問題によって規定されている。クローズドな組織概念のフレーム・ワー

クやただ散漫な環境を取り入れ組織論でおこなう分析は、このような局面を理解しえない。「技術的合理性」の概念は、ある程度まで、組織と社会との二つのレベルの二元論を回避し、双方の自由な移動を可能にする。この概念は、社会と組織のレベルの間の関係の分析を維持する橋を提供する。それは、また、組織の中での生活と外での生活とを関連づける便宜的な手段を提供する。この合理性は、労働生活を条件づけるだけでなく、レジャーや消費の形態や内容にも重要な影響を与える。

### 3. 技術的合理性の組織への影響

アルベッソンは、批判的組織論のキーワードとしての技術的合理性が経営組織に「総体」としてもたらすものを積極面と否定面から指摘している<sup>13)</sup>。

積極的観点からの、技術的合理性と経営組織との関係

1. 技術と科学の援助によって、自然を形態変化させる。
2. 消費者に対して社会的有益性を供給する。
3. 技術や科学にもとづいて諸個人を訓練し、その種の知識や思考（神秘的思考とはまったく異なった世界）を彼らに身につけさせる。
4. 生物的・文化的・歴史的諸要因もとづいた必要性と欲求を充足する<sup>14)</sup>。

否定的観点からの、技術的合理性と経営組織との関係

1. 自然を人間の使用にとって役に立つものに変えてしまうための人間の自然に対する支配を最大化することは、巨大な社会的支配を要求する。そこでは、人間の自由、人格的發展、思想が手段的合理性のもとに従属する。
2. これは、ある個人的そして社会的パターンといけにえとを要求する。より低い階層に属する人々にとって、この過程は、「社会的構成要素」が技術的發展の一部として客観化されている作業過程に適合する人格的發展をもたらす。個人の人格は、永久にこの過程に規定される。
3. 社会的・精神的構造に技術的利益の優越性への同意をもたらす方法で個人の社会生活を編成し、個人を社会化するためには、人間を生産する動物としてだけでは用いれないのである。生産の物的機能化と支配的合理性の正当化はともに、

自然の形態変化の過程の成果のために必要性、少なくとも強い欲求を要求する。そのような必要性や欲求は、ある程度まで、生物的諸要因に条件づけられている。しかし、「ゆたかな社会」では、それらは、文化的諸環境によって教え込まれている。この文化的規定性は、技術的合理性と、その範囲内で達成されうるものとの調和を要求することのようなものであろう。

つまり、このような技術的合理性の支配は、作業過程を対象とするだけでなく、レジャーや消費の領域まで対象としている。後者に対する技術的合理性の支配は、アドバーダイジング、セールス・プロモーション、そして消費者操作の方法の他の努力を媒介しておこなわれている。消費者は、企業などの「外的利益関係者」であるが、通常企業などのなかで活動しており、正確には「外的」ではない。したがって、企業や準産業組織の総体としての生産システムは、手段合理性の範囲内で必要性を満足させる方法で、人々のリアクションのパターンや行動を含む文化的諸条件を規定するのである。

#### 4. 批判的組織論の意義

アルベッソンは、伝統的組織論（従来の機能的組織論という意味で）との対比によって、批判的組織論の意義を明らかにしようとしている<sup>15)</sup>。以下に紹介する。批判的組織論は、伝統的組織論によって提出された諸問題により良く答えるという意味で代替性をもつものではない。つまり、本質的な点は、批判的組織論が解放的認識関心 (emancipatory knowledge interest) にもとづいているということである。研究が解決すべき重要な問題は、できうる限り能率的に技術的困難をいかにして克服するかということにはなく、H. マルクーゼ (H. Marcuse) の以下の指摘に端的に示されているという。「能率的・生産力的支配の対象になっている人々が自由の諸条件をいかにして創造することができるのか」<sup>16)</sup>。

伝統的組織論は、組織開発論や社会・技術システム論などにもみることができるよう、明確に範囲づけられ技術的に展開しうる諸問題に専念するのが通常である。したがって、伝統的組織論は、技術的合理性に従属しており、それを所与で不可避な制約および絶対的基準として考えている。批判的組織論は、根本的、広大、かつ現実的に語られている諸問題と諸局面を取り扱い、狭義の「構造的」

努力をおこなう希望にもとづいている。そこでは、技術的合理性が取り扱われるべき問題とみなしている。

さらに、J. ハーバーマス(J. Habermas)の基本的諸概念<sup>17)</sup>を用いて、双方の組織論の比較がなされている。伝統的組織論は、目的合理的行為システムのなかに属する問題群として組織の機能化をみなしている。最適な技術的・手段的機能化が関心の基本的対象なのである。批判的組織論にとっては、組織は、シンボリックな相互行為システムすなわち人間の活動に関する社会的規範とフレームにかかわる諸行為、諸条件、諸論述の観点から説明すべき研究分野を構成する。価値のシステムと、そのようなシステムの抑制されていないコミュニケーションとの問題が、本質的な論点である。批判的組織論は、組織の機能化がかかわりをもつ「コミュニケーション能力」(communicative competence)を増すことを試み、かくして抑圧的諸条件によって邪魔されずに議論をする機会をもたらす。このような議論の上で、組織実践の目標、価値、優先権に関する合理的選択がなしうる。言い換えれば、組織における手段合理性とその否定との弁証法的展開を支えることを目的としている。その点では、中心的な組織論とそのイデオロギーとの対する批判は、それらが一種の「コミュニケーション阻害」(communicative disturbance)を象徴するが故に、重要な意味をもつのである。

社会、作業活動、組織におけるイデオロギーと支配に関する主要な諸条件を研究し、明らかにすることによって、批判的組織論は、「コミュニケーション能力」を増大し、抑圧的組織構造を乗り越えるに至る際の基本的前提要件を形成する思考の基軸を発展させることに貢献するのである。

## 5. むすび

アルベッソンが指摘しているように、従来の経営組織論あるいは経営学のほとんどは、「技術的合理性」をキーワードとして展開してきている。例えば、経営学の父F. テーラー(F. Taylor)は、機械技師として、標準化思想などの機械工学の「技術的合理性」を管理に持ち込んだのである。また、狭義の伝統的組織論は、その展開過程で、所有と経営の分離、政治と行政の分離を主張し、経営や行政の中立性と「技術的合理性」を指摘し、組織論の技術学的性格＝「技術的合理性」を論じている<sup>18)</sup>。さらに、近代的組織論の代表者であるA. サイモン(A. Simon

）は、論理実証主義の立場から、意思決定の基準としての行動前提として価値前提 (valuer premise) と事実前提 (behavior premise) とを指摘し、価値前提は規範的なものであるという理由で組織科学の対象から排除する<sup>19)</sup>。したがって、彼は、所与の目的のもとでの「技術的合理性」を問題にするのである。

これらの「技術的合理性」は、資本主義企業の経営組織では、資本合理性の一部として存在しているにすぎず、また、彼らの「技術的合理性」が今後本当にそうなのか検討される必要がある。。なぜなら、企業の目的は利潤であり、それは市場での競争によって強制されているからである。したがって、組織や管理の技術的合理性は企業の利潤目的の制約のもとでしか展開しえないのである。従来の組織論で展開してきた「技術的合理性」は、現実には、本来の技術的合理性を内包する資本合理性＝目的合理性を意味するとともに、その主張は社会工学的観点から目的や価値の自由な議論を吸収するように<sup>20)</sup> 資本合理性の正統化のためのイデオロギー機能も果たしていると思われる。それゆえ、アルベッソンが技術的合理性を企業目的にしていることには疑問をもたざるをえないのである。

ところで、自然法則にもとづく技術的合理性は存在しえないのだろうか<sup>21)</sup>。それが存在しえなければ生産力の発展はありえない。アルベッソンの技術的合理性もまた資本合理性を意味するのである。ただし、組織の技術的合理性は資本合理性のうちに内包されている。つまり、「資本家の指揮は内容からみれば二重であって、また形態から見れば専制的である」<sup>22)</sup>。

企業と社会の支配原理としての技術的合理性という概念は、「技術発展自体は良いことであるという神話」<sup>23)</sup> に反対する反技術論に迷いこんでいく。企業目的から利潤追求を排除し、その前提である私的所有と二重の意味での労働者とも考察の対象から外してしまったために、技術自体とその資本主義的利用（所有・使用・分配）との区別ができていないのである。技術的合理性なしには、公害の克服すらおこなえない。技術の発展は「全面的に発展した個人」を技術的に可能にする。「自由の国」では、客体化されていた人々は、主体として自然の法則と社会の法則とを自らの支配のもとにおき、利用するのである。したがって、論理的に、技術的合理性と人間の「自由な」発展とは矛盾しないのである。

また、コミュニケーション能力を増大させ、それに対する抑圧的条件を排除し、義論によって組織実践の目標、価値、優先権に関する合理的選択をなすという考え

方は重要である。ただし、それが資本合理性への規制力を発揮しえてである。でなければ、そこでの合意形成は資本への正統化でしかなくなってしまうのである。

アルベッソンの批判的組織論は、反技術主義的性格を内包しながらも、学ぶべき部分を多く持っているように思える。ここでは、アルベッソンの組織の批判的フレームワークを紹介し、そこでの検討課題の一部を提起したに留まる。さらに今後、伝統的組織論に対する彼の個別分析と、他の批判的組織論との関係との検討のなかで深めていきたい。

注

(1) 中村, 丸山, 権編『現代の企業経営』ミネルヴァ書房, 1989年, 81および96頁。

(2) 高瀬武典「組織の合理性とイノベーション」『組織科学』Vol. 22 No. 3 1988.

(3) Wood, S. ed, The Degradation of Work?, 1981. Wood, P., The Nature of Work, 1983.

(4) Burrell, G. & Morgan, G., Sociological paradigms and Organizational Analysis, 1979. Clegg, S. and Dunkerly, D., Organization, Class and Control, 1980. Salaman, G., Class and Corporation, 1981. Zey-Ferrell, M. and Aiken, M. ed, Complex Organizations, 1978.

(5) アルベッソンは、スウェーデン1956年生まれ、Linkoping 大学経営・経済学部産業組織学科及びLund大学応用心理学科に所属している。著書は、Alvesson, M., Organization Theory and Technocratic Consciousness, 1987, Consensus, Control and Critique, 1987.

(6) Alvesson, Organization Theory and Technocratic Consciousness, pp. 245~257.

(7) *ibid.*, pp. 110 ~141.

(8) Habermas. J., Toward Rational Society, 1971.

(9) Marcuse, H., One Dimensional Man, 1964.

(10) Alvesson, M., Organization Theory and Technocratic Consciousness, pp.

143 ~186.

- (11) Salaman, G., Towards a Sociology of Organizational Structure, Zey-Ferrell, M. and Aiken, M. ed, Complex Organizations, 1978, p. 26.
- (12) Burrell, G. & Morgan, G., *op. cit.*, p. 311.
- (13) Alvesson, M., *op. cit.*, pp. 257~259.
- (14) *ibid.*, pp. 73 ~83.
- (15) *ibid.*, pp. 259~261.
- (16) Marcuse, H., *op. cit.*, p. 6.
- (17) Habermas, J., *op. cit.*
- (18) 國島弘行「F. ウイロビーの『行政の経営学』」『商学討究』Vol. 38, No. 3-4, 小樽商科大学, 1983年3月。
- (19) Simon, H., Administrative Behavior, 1945, pp. 45 ~60.
- (20) Alvesson, M., *op. cit.*, p. 250.
- (21) *ibid.*, p. 252.
- (22) K. マルクス「資本論」第1部『マルクス・エンゲルス全集』第23巻a, 大月書店, 435頁。
- (23) Alvesson, M., *op. cit.*, p. 250.