

# アメリカにおける教育経営理論研究の発展に関する一考察

村 田 俊 明

## 一、序

本稿は日本の学校経営研究に多大の影響を与えてきているアメリカ教育経営研究の展開とその理論的志向への過程を概観し、教育経営研究の課題と方向をさぐろうとするものである。一般に経営研究の課題は教育の分野ばかりでなく、あらゆる分野領域における経営事象、即ち、政策決定、管理過程の有効な運用であると言える。また、経営理論はあらゆる分野の経営事象に共通な仮説的枠組として成立しうる。しかし、「経営」がその行為の効率化をめざす政策の技術・方途であり、目的との間にコンフリクトを生ずることがある。究極的には、教育経営の特徴を明確にし、一般経営理論はどこまで適用可能であるかを確定していくことが教育経営研究の重要な方向と言えよう。今回は教育経営研究の「科学的性格」の形成過程を追うことにする。教育経営理論研究の展開は、主に社会学、心理学などに基礎をおく行動科学 (behavioral science) の諸成果によるところが大きい。教育経営における「理論」研究の動きは、1950年以降活発になってきてると言え、①実証的調査研究 (empirical research) が重視され、②概念思考 (conceptual thinking) への関心が示されてきている。この理論研究の行方は教育経営の一般理論モデルの実現にあると思われる。ここでは①現代組織論研究の一般システム論への志向、②一般システム論構築の背景、③教育経営理論の位置と課題の三点に視角を設定することにした。

## 二、現代組織研究における一般システム論への志向

### (1) 現代組織論研究の展開

アメリカにおける経営学の発展に伴ってなされてきた組織研究の焦点は「組織をどうみるか」への根本的な問いであった。W. J. Scott は組織論を、①古典的組織理論、②新古典的組織理論、③現代組織論に分類し、その差異及び現代組織論の進むべき方向を提示している。(註1)

古典的組織理論はF. W. Taylorに代表される組織論である。彼の問題意識は企業労働者の組織的怠業の根本原因は何かということであり、怠業を解決するために、標準作業量を科学的に設定

する方法を考案することであった。彼の理論には(i)差別出来高払い制、(ii)作業の科学、(iii)課業管理がある。しかし重要なことは彼が組織を管理者層と作業層に分けた職能的組織とみていることであり、その基盤を標準化の原理に求めていることである。このように技術学的性格を強く有した科学的管理論は「何のための」合理化であるかという問題、即ち、「組織とは何か」の点で新古典的理論としての人間関係論に批判されていくことになった。これは人間関係的アプローチによって、組織における人間行動の協働的側面に研究の視点をあてたものであり、ホーソン工場における実験は人間関係論を生み出す契機になったのである。E. Mayo や F. J. Roethlisberger は科学的管理論の誤りを示し、新たなモチベーション理論を提示したと言える。<sup>(註2)</sup> 科学的管理論におけるモチベーション理論は次の三つの仮説あるいは管理観を基盤とするものである。即ち(1)労働者は賃金の増大という刺激によって動機づけられる「経済人」である。(2)労働者は賃金の支払いを受けるかわりに、経営者や管理者の命令に従って作業しなければならない存在である。従って(3)作業標準の設定、作業方法・条件の改善など作業に関する計画的な職能に参加することはありえない存在である。労働者は「働く機械」としてのみ考えられ欲求・欲望をもつ心理学的、社会学的な存在であるとは考えられない。科学的管理論は経済的刺激にのみ動機づけられる人間、即ち機械モデルとして人間をとらえたものであり、人間関係論は組織のなかの労働者を安定感や所属感の要求を満たそうとして行動する心理学的、社会学的存在として認めたというべきである。このようなモチベーション理論を背景に1950年頃には頂点に達した人間関係論もまた欠陥ないしは限界を有していた。第一に非公式組織に偏重しがちであったこと。それゆえ合理的に組織目標を達成しようとする公式組織あるいはその成員を無視しがちであったこと。第二に非公式組織のなかに人間は安定感・所属感を有するものであるとしたため、自分のもっている能力を最大限に発揮し、人間的成長をはかりたいという「自己実現の要求」があることを軽視しがちであったこと。第三に組織における人間のモラルは生産性を決定するものであり、人間のモラルは満足度によって高低が決定するとした。しかし満足度と生産性の間には必ずしもこの関係は成立しないことがわかった。これら人間関係論は後のモチベーション理論に影響を及ぼすことになったと言えよう。<sup>(註3)</sup> 科学的管理論が人間を一つの機械モデルとみなし、人間関係論が組織の重要な部分として非公式組織を位置づけ、人間的要素の重要性を指摘したのであるが、さらに組織の本質論への問いへ立ち戻らせたのはC. I. Barnard である。彼はその<sup>(註4)</sup> 著者において、組織は単なる機械、設備、工程などの物的体系ではなく組織目的に支配されて行動する人間の協働的行動の体系であるとみた。即ち組織の本質は「意思決定」の過程にあると主張する。このことは人間を生理学的機械として捉えるのではなく、自立的意思決定者として捉えることを意味している。組織における多くの自立的意思決定者の意思決定の過程を究明することこそが組織論の重要な課題とみたのである。現代組織論は科学的管理論、人間関係論を含み、その欠陥を補う意味を有した組織論であり、Barnard 以後の組織論の総称である。彼によって方向づけられた現代組織論のアプローチについて W. G. Scott は「組織を研究する唯一の有意義な方法は組織を一つのシステムとして研究することであるという前提条件を受け入れる基本的概念で形成されていることである。」<sup>(註5)</sup> と述べて、現代組織研究のシステム理論への志向を指摘している。種々様々な要素、要因を含む現代組

織はそれらを一つの全体として、組織目標に向け作動させようとするところにシステム理論的研究の必然性が内在しているというべきである。現代組織論の重要な問題として①何がシステムの戦略的諸部分であるか、②何が戦略的諸部分の相互依存性の本質であり、③何がシステムにおける諸部分を結びつけ、それらの調整を促進する主要なプロセスであるか、④何がシステムによって求められる目標であるか、⑤どのような研究手段・方法がシステムの研究に用いられるべきであるかがあげられる。またこれらの課題へのアプローチは①概念分析を基盤にし、②統合的性格を有することである。<sup>(註6)</sup> このように現代組織研究はその大勢を一般システム論への志向性に見ることができよう。そこで次にこの一般システム論台頭の背景をさぐっておくことにする。

## (2) 一般システム理論設定の背景

一般システム理論の思想的脈絡は機械論、有機体論、情報論の発展の中にみとめることができる。A.Whiteheadは1925年「有機体論」の哲学(philosophy of “organic mechanism”)<sup>(註7)</sup>をあらわし、機械論の不適合性を指摘した。また同25年から翌26年にかけてL.von Bertalanffyは「生物学での有機体論」の概念を唱え、「著者は1920年 初め生物学の実際研究と理論の明らかなギャップにとまどいをおぼえはじめた。当時広くゆきわたっていたのは……機械論的アプローチで、それは生命現象における本質的なものを無視するか、もしくは積極的に否定するように見えた。著者は生物学での有機体論の概念を唱えたのだが、これは全体としてあるいはシステムとして生物を考察することを強調し、生物科学の主目標はそのいろいろなレベルでオーガニゼーションの諸原理を発見することにあるとするものであった。」<sup>(註8)</sup>と述べ、生物学における従来の機械論的把握は不十分であり、生物を一個の有機的全体、システムとして把握、種々のレベルにおける生物体の組織原理を発見することが重要であると指摘したのである。また彼はシステム理論的アプローチの必要と実行の可能性について、「単独にとり出せる因果連鎖と分割的取扱いという機械論的図式では特に生物、社会科学での理論的問題や現代工学の提起する実際問題を扱うのに不十分なことがわかってきたという事実がある。その実行可能性はいろいろの新しい発展から生じてきた。それらは理論的、認識論的、数学的等々の発展であり、それらはまだ始まったばかりとはいうもののシステム理論的アプローチの実現性をますます増してきた。」<sup>(註9)</sup>と述べている。有機体の特質は諸要素が複雑にからみあって組織された全体となっていることである。したがって古典科学の物理主義的理論では有機体の解明は不可能である。ここにL.von Bertalanffyの主張する有機体論の生物学の必要性が生じた。生物体におけるシステム全体の諸要素、諸過程の相互連関の原理解明に基礎を置く彼の考えは「理論生物学」の形になってあらわれた。<sup>(註10)</sup>さらに彼は生物学の領域においてのみならず、あらゆる分野・領域のシステムにたいして適用しうる一般システム理論(General System Theory)の構築を提唱した。一般システム理論は生物学、物理学、化学など異なった分野における多くの現象のモデルの構造に類似性と同形性が明確になるにつれて構想されてきたものである。機械論的科学では現れなかった秩序、オーガニゼーション、全体性、目的論などの問題が一般システム理論の中心テーマとなったのである。1937年Bertalanffyはシカゴ大学におけるC.W.Morrisの哲学ゼミナ

ールでこの一般システム理論の構想を提唱したが評価されず、第二次大戦後、即ち1947年、ウィーン大学において、「科学の意味と統一性」(The Meaning and Unity of Science)<sup>(註11)</sup>について論じ一般システム理論を再び提示し、以後注目を集めるにいたった。一般システム理論が空理空論として評価されえなかった理由は、第一に、同形性は数学がどんな種類のものにも応用できるという自明の理の単なる例にすぎず、したがって $2+2=4$ がリングにもドルにも銀河にも同じようになりたつという『発見』以上の何の意味ももたないゆえにとるにたらないということであり、第二に、表面的な相似 社会を一個の『有機体(生物体)』とみなすなじみの比喻のような は実際の相違をカモフラージュし、誤っており人倫上好ましくない結論にさえ結びつくから偽りであり誤りに導くものと解されたからであった。またシステム理論の高次のレベルから低次のレベルへの「還元不能性」は物理、化学などの領域で成功を収めている分析的 手法を阻害するものであると解されることにもよっていた。<sup>(註12)</sup>しかし一般システム理論への誤解がとけるにしたがってBertalanffy の主張は経済学者K. E. Boulding の賛同を得ることになった。Boulding も経済学、社会科学の立場から多くの異なった分野に広い応用可能性をもつ「一般経験論」(General Empirical Theory)を唱えていたのであった。このようにして1954年には一般システム理論の発展推進のための学会(The Society of the Advancement of General System Theory)がアメリカ科学振興協会(AAAS)の年会で発足し、後に「一般システム研究会」(The Society for General Systems Research)と改名された。ここには先に述べた二者の他に生物学者のA. Rapoport 及び生理学者のR. W. Gerard が名を連ねていた。1956年には学会の年報「一般システム」(General Systems)がRapoport の編集で発刊され、異なった分野からの研究成果が発表されるようその場を提供してきている。一般システム研究会はその目的及び役割を1954年発足の際に次のように定めている。

①いろいろな分野の概念、法則及びモデルの同形性を研究し、各分野間の有益な転用をはかること。②理論的なモデルの欠けている分野で適切な理論モデルの発展を促すこと。③異なった分野での理論的な努力の重複を最少限にとどめること。④専門家間のコミュニケーションの改善を通じて、科学の統一化を促進すること。<sup>(註13)</sup>一方W. B. Cannonのホメオスタシスの研究、Van NeumanとMorgensternのゲーム理論、N. Wienerのサイバネティックス、C. Shannonらの情報理論など一般システム理論の基盤をつくる多くの研究が発場してきている。

### 三、教育経営理論研究の現状

#### (1) 教育経営理論研究の試みと全国的研究組織

行動諸科学の発展とその成果をふまえた1950年代からの教育経営理論研究の焦点は教育経営の経験主義的性格からの脱脚であり、その基盤は第二次大戦までに蓄積された経営学の諸成果によるところが大であった。また全国的教育経営理論研究組織結成の動きが活発化するのもこの時期である。

最初の完全な教育経営理論設定の試みは、モート(P. R. Mort) によってなされたとみなさ

れる。1946年には、彼の著書『教育経営の諸原理』<sup>(註14)</sup>が発刊されている。人間関係論的視点に立つた彼は、従来「原理」と言われてきたものが経験的教訓の寄せ集めであり、その論理的一貫性に欠けていることを指摘したのである。彼によれば原理とは文化に含まれる価値体系であり、行動の評価基準となるものであった。彼は14の原理を示しているが、相矛盾する諸価値をどのように取り扱うかの枠組をどう設定するかという点に問題が残されていると言える。モート以前に注目されるのは、カバリー(E.P.Cubberly)の『公教育経営』<sup>(註15)</sup>であるが、これは実践のガイドとしての基本原理を提出したものである。彼は教育経営上のあらゆる決定は当然教育長の権限にゆだねられるものであり、教員は教育長の優れた識見に基づくリーダーシップに従って行動すべきものと考えた。これは明らかにテイラーの科学的管理論の立場からの主張であった。前述のモートの著書が出版された翌47年2月には「全米教育経営大学教官会議(National Conference of Professors of Educational Administration)」が開催された。また、以後毎年8月に教育上のリーダーシップに関する10日間の研修会が開かれることになり、その機関誌“Educational Leaders; their function and Preparation”が発刊された。NCPEAが設立されたことにより、経済学、心理学、社会学あるいは実業・工業界などからの出席者を得て、研究成果の発表・研究方法の検討がなされ、教育経営の教授者達の学際的な関心(the interdisciplinary interests)<sup>(註16)</sup>を呼び起こすことになった。このような教育経営における理論研究が進むなかで、1950年、シアーズ(J.B.Sears)は、『経営過程の本質』(The Nature of the Administrative Process)を著した。彼は経営の管理過程の動態化をはかり、教育経営組織に個有な管理過程理論の構築をめざしたと言える。彼の著書は経営管理論の最初の一冊であり、人間関係論、意志決定論の影響がみられる。他方、同年にはケロッグ財団(Kellogg Foundation)の財政援助により、教育経営協同プログラム(The Cooperative Program of Educational Administration)が誕生した。これは最初AASA、NACRASなどが、教育長制度の改善を意図する五つの実地調査会議を援助したところから出発したものである。翌51年夏までには、CPEAによるプロジェクトセンターがハーバード大学、<sup>(註17)</sup>コロンビア大学など八大学に設立され、①教員養成・現職教育のためのプログラム改善すること。②社会諸科学を含む学際的研究方法によって、大きな社会的諸問題に対するより大きな対応性を開発すること。③現場の経営者に研究成果を浸透させること。<sup>(Sensitivity)</sup>④教育及び経営に関する新しい知識を発見すること。⑤教育経営分野にかかわる大学及びその他の研究諸機関の継続的協力体制及びコミュニケーションの維持発展に寄与することになった。<sup>(註18)</sup>教育経営研究機関として注目になるもう一つの機関は、総合大学教育経営会議(The University Council for Educational Administration)である。この研究開発組織は、1958年、教育経営者の養成を促進させるための問題、研究方法、組織、情報、資金の調達などあらゆる面で総合大学間で協力することを目的としていた。1958年には、ハルピン(A.W.Halpin)の編集によりUSEA最初の研究セミナーの成果『教育経営理論』(Administrative Theory in Education)が公刊された。またグロス(N.Gross)の“Who Runs Our Schools?”は調査研究データによる報告で社会学者に大きな影響を与えたと見えよう。翌59年にはD.E.グリフィス(D.E.Griffiths)

は“Administrative Theory”の中で理論の本質へのアプローチを試みている。その他60年代になって、教育経営理論の究明をめざしたものには、キャンベル(R.F.Campbell)とフェバー(C.F.Faber)の“Administrative Behavior; Theory and Research”(1961)、リップサム(J.M.Lipham)の“Organizational Character of Education”(1964)、エリクソン(D.A.Erickson)の“The School Administrator”がある。

以上述べてきたように、教育経営理論研究はアメリカ経営学、及び各種教育経営研究組織結成の成果により、大幅な進展をみせてきているとはいえ、教育経営の完全実質的な理論研究はまだまだこれからの課題であると言えよう。

## (2) 教育経営理論の位置と課題

教育経営理論の実現をめざす際に、正当な「理論」の定義は重要な第一点である。

モア(H.A.Moore)は「経営理論」を「経営(Administration)の本質を説明する諸原理(principles)から導き出された一連の仮説」<sup>(註19)</sup>であると述べている。したがって理論の目的は実在するもの即ち、事実(What is)を説明することであって、そうあるべきあるいはそうすべきこと即ち、当為(What ought to be)を推測することではないと言える。理論は諸事象を予測説明する一般原理(general principles)であるというべきである。また今日、経営理論家のあいだで最もよく承認されている心理学者のファイグル(H.Feigl)は、理論は純粋に論理数学的(logico-mathematical)な手続きによって導き出される一連の仮説、即ち、より大きな一連の経験的法則であると定義している。<sup>(註20)</sup>彼によれば、理論はこれら経験的法則についての説明を準備するものであり、その法則によって特徴づけられる。もともとは比較的異なった問題領域を統合するものであるということが出来る。理論は道具(a tool)であり、いまだ混沌とした状態にあるものに一定の秩序を与える枠組である。理論は公理(axioms)ではなく、不断の修正が加えられる必要のある一時的仮説枠である。コラダルチ(A.P.Coladarchi)及びゲッツェルス(J.W.Getzels)も同様なことを指摘している。<sup>(註21)</sup>したがって、理論と実践の間には一般に認められているような二分法は存在しないし、経験的実験によってのみ仮説の有効性が試されるのである。理論が完全か否かを問うことより、いかなる生産性を有するものかを問うことのほうが有意味である。その意味で、教育経営におけるすぐれた理論とは何か。この問いへの解答をさがすことが必要である。トンプソン(J.D.Tompson)は理論としてふさわしいものの規準を、①理論の変数と不変数が一般的意味での適合性というよりはむしろ論理操作的に選択される。②正当な理論は一般化されうる。ゆえに抽象性を有している。③教育と経営に伴う諸価値は理論体系それ自体のなかに組み入れられないが、その理論体系はそれらの諸価値を諸変数として取り扱う。④正当な理論は基礎社会科学、行動科学に基盤をおく。⑤正当な理論の焦点は相互諸関係より諸過程にある、<sup>(註22)</sup>と述べている。また、グリフィス(D.E.Griffiths)によれば、個人的経験法則、夢(dream)、哲学、分類法(taxonomy)などは「理論でないもの」であり、理論の本質、機能は①行為へのガイド、②事実蒐集のためのガイド、③新しい知識への

ガイド、④経営の性格を説明するもの、にあるとしている。<sup>(註23)</sup> このようにトンプソン、グリフィス等によって、理論の性格は明らかにされてきているが、それらの理論的規準のすべてに教育経営理論が到達しているとはいいがたい。

教育経営理論研究の成果は、研究対象領域別視点からみれば、社会システム論、リーダーシップ論、意思決定論、組織論等に関わるものとして分類することができよう。1950-60年代になされたこれら教育経営研究の中で注目されるのは社会システムの社会学的・心理学的概念に基礎をおく Getzels-Guba model (以後 GGM に省略) であり、教育経営研究における社会システム論の価値を確立したものと言える。これは社会システムを①諸役割 (roles) によって構成されている組織 (institution) と目標達成の期待 (expectation)、②パーソナリティ (personality) を有する個人とシステムに対する要求 (demand) の二側面からなる組織行動の二次元的理論であった。<sup>(註24)</sup> その他シカゴ大学の中西部経営研究センター (The Midwest Administration Center) では、教育経営研究の理論化に貢献する 14 の研究が Administrator's Notebook に報告された。ヒルズ (R. J. Hills)、ヘンクレイ (S. P. Hencley)、リップハム (J. M. Lipham) アボット (M. G. Abbott)、パワーズ (T. E. Powers)、ウィロワ－ (D. J. Willower) 等の研究が注目される。<sup>(註25)</sup> 近年、GGM を用いてなされる研究は激減している。これはこのモデルが社会行動の全てを解明することはできず、以後の研究成果による改訂の必要を意味していると言えよう。この例は Getzels-Thelen model (以後 GHM に省略) による GGM の拡大にみることができる。<sup>(註26)</sup> 即ち、GHM の特徴は社会システムにおける役割、期待、行動に関わるエートス (ethos)、習俗 (mores) や価値 (values) からなる人類学的次元と人間有機体としての生物学的次元を GGM の社会学的・心理学的次元に関連づけている点にある。しかしながら、各次元のあいだに生ずるコンフリクトをいかにして除去するかという問題が残っている。さらに最近では、一般システム論に基づいて、経営組織の諸次元をトータルシステム (total system) としてとらえる動きがある。この一般システム論はさらなる理論モデルの拡大をめざしたものと言えよう。教育経営理論研究の現状において、特定の局面に焦点づけられた諸成果による仮説的理論モデルがさらに蓄積される必要がある。

#### 四 結

以上、アメリカにおける教育経営理論の動向の一視点を述べたが、教育経営研究に必要とされるものは、教育経営の概念の明確化と同様、そこにおけるより広範囲な領域を含み込む一般理論の設定が必要であるといえる。教育経営の諸領域における研究成果は蓄積されつつあるが、さらにより多くの成果を生み出していくことが一般理論の設定を可能にするものであると言える。なお本稿二は、修士論文、『学校経営の最適化に関する研究』第一章、第1、2節を部分的に加筆修正を加えたものである。

(註及び参考文献)

- ① W.J.Scott, "Organization Theory; An Overview and an Appraisal, Journal of the Academy of Management vol. 4 No. 1, 1961
- ② E.メイヨー、村本訳『産業文明における人間問題』、F.J.レスリスパーガー『経営と勤労意欲』
- ③ R.リッカート、C.アージリス、D.マグレガーらによって人間関係の行動科学として研究された。
- ④ C.I.Barnard, "The Function of the Executive" 1938
- ⑤ W.J.Scott, "Organization Theory" 1961 p.33
- ⑥ Ibid, p.33
- ⑦ デモクリトス、ラズトリイ等があり、一切の生成変化の過程を物質的機械的因果関係に基づいて説明しようとする立場
- ⑧ L.von Bertalanffy, "General System Theory" 1968 長野・太田訳『一般システム理論』1973 p.9
- ⑨ 前掲書 p.9
- ⑩ L.von Bertalanffy, "Theorische Biologie" 1932
- ⑪ Ibid, p.251
- ⑫ 前掲書 p.11
- ⑬ 前掲書 p.12
- ⑭ P.R.Mort, "Principles of School Administration" 1946
- ⑮ E.P.Cubberly, "Public-School Administration" 1916
- ⑯ W.R.Flesher and A.L.Knoblanck, "A Decade of Development in Educational Leadership, 1958
- ⑰ その他、オレゴン大学、スタンフォード大学、テキサス大学、シカゴ大学、オハイオ州立大学、ジョージペアボディティチャーズカレッジに設立された。
- ⑱ "A Decade of Professional Effort to Heighten Administrative Understanding and Skills" 1961 p.13
- ⑲ "Professional Administrators for America's Schools" 1960 p.4
- ⑳ H.Feigl, "Principles and Problems of Theory Construction in Psychology" 1951 p.182
- ㉑ A.P.Coladarchi and J.W.Getzels, "The Use of Theory in Educational Administration" 1955
- ㉒ J.D.Tompson, "Modern Approaches to Theory in Administration" 1958 p.p 20-39
- ㉓ D.E.Griffiths, "Administrative Theory" 1959 p.p 13-29
- ㉔ (i) J.W.Getzels, "A Psycho-Sociological Framework for the Study of



Educational Administration 1952

- (ii) J.W. Getzels and E.G. Guba, "Role, Role Conflict and Effectiveness; An Empirical Study" 1954, "Role Conflict and Personality" 1955, "The Structure of Roles and Role Conflict in the Teaching Situation" 1955
- (25) (i) R. J. Hills, "The Representative Function" 1959  
"A New Concept of Staff Relations." 1960
- (ii) S. P. Hencley, "The Conflict Patterns of School Superintendents" 1960
- (iii) J. M. Lipham, "Personal Variables of Effective Administrators" 1960, "Organizational Character of Education" 1964
- (iv) M. G. Abbott, "Values and Value Perceptions in Superintendent-School Board Relationships" 1960
- (v) T. E. Powers, "Administrative Behavior and Upward Mobility," 1966
- (26) J. W. Getzels and H. A. Thelen, "The Classroom Group as a Unique Social Systems" 1960