

現代アメリカ教育行政学における グリーンフィールドのアプローチ

大津尚志

T.B.Greenfield's approach to educational administration in America

Takashi Otsu

Since the 1950s educational administration in America had been dominated by the spirit of positivism in the form of the 'Theory Movement'. The aim of the movement was to establish ultimately a general theory which would produce control over the administrative behaviors on an objective scientific basis. But Greenfield insists that the value-free science within the limits of positivism elides the moral complexity that flows through the administrative context and sets aside the central issues which lie at the heart of the administrative world.

目次

- I. はじめに
- II. グリーンフィールドの社会的現実と組織に関する見方
- III. 事実と価値
- IV. グリーンフィールドの提案
- V. 終わりに

I. はじめに

サイモンなどによって主張された論理実証主義に基づく合理的な行政行動に対する考え方に刺激されアメリカにおける教育行政学の分野において1950年代ごろから理論運動(Theory Movement)が起こった。これはのちにHalpinによって新運動(New Movement)とも呼ばれたが実証主義的パラダイムと呼ばれる枠組み内での教育行政研究の方法論を提供した。この特徴は(1)客観的認識に基づく普遍的法則(2)仮説・演繹理論(3)価値自由(4)概念の操作主義(5)合理的目的思考的管理(6)あらゆる種類の組織に応用できる包括的な概念、などを追及することされている¹⁾。それが理想とする理論がどのようなものであるかは、次のグリフィスの言葉によくあらわれている。「行政行為の理論は今お互いに数個に見えるものを統一された概念を作るように関連づけることを可能にするだろう。科学の大きな仕事は宇宙に秩序を負わせることであった。・・・これが教育行政の分野における理論の大きな仕事である。まだ公式化されていない一連の原理の中で、明らかに、別個の行為の間に相互関係を認識することが可能であり、組織的枠組み内での個人の行為を予測することが可能であり、そしてより効率的で、より効果的な計画をもたらし決定をすることが

可能であろう²⁾。」しかし、この運動は当初から理念先行の感は拭えず、理論の抽象性、理論の不毛に関する疑問が出されていた。1974年に発表されたグリーンフィールドの従来の論理実証主義に立脚しない、現象主義的といわれる個人の主観に重きをおく新しいパラダイムは一種の驚きをもって迎えられ、従来の教育行政研究の方法論に反省と自覚を促した。本稿では実証主義パラダイムと対照しつつグリーンフィールドの教育行政学に対するアプローチを紹介し、その意義について考察したい。両者を根本的に分かつものは認識論的には社会的現実(組織)に対する見解の相違であり、方法論的には自然事象とは異なる社会事象である行政問題に科学一元論的なかかわりあいでの見解の相違である、と思われる。これらのことには価値と事実あるいは、存在と当為に関する問題が深くかかわってくる。これらの点に注目しながら考察をすすめていきたい。

II. グリーンフィールドの社会的現実と組織に関する見方

組織をどのようにとらえ、解釈するのか、に関する二つの違ったもの見方は相反する理論を生み出す。実証主義的パラダイムで一般に受け入れられている考え方は、組織をその中にいる人間の基本的な要求を満たす、

自然に存在して必然的な秩序であると見て、そこでは組織は現実のものであり、人間の行動、感情、目的とは独立してある、という仮定の上になつている。グリーンフィールドはこうした仮定こそがその中で行動し、悩む人間から注意をそらし、誤った組織の理解へと導く、と論ずる。彼が提案した仮定は、社会的現実が人間が発明した社会形態に基づき、人間がそれらを作り、それらに現実性と権威を与えると説明される以外には必要で不可欠な形をもたない人間の心のなかのイメージだと言うことである。以下に、彼が命題風にまとめた組織観とそれに対する彼のコメントを見てみたい³⁾。

命題1：組織は人によって完成され、人はその中で行なわれていることに責任があるということ。

組織は物事の自然の秩序の中に書き込まれていない。それらは人間の行為—現在と過去と未来—の結果である。……

命題2：組織は意思、意図、価値の表現である、ということ。

それら（組織）は、やりたいことを行い、もしくはやらねばならぬと思っていることをする人々の表現である。組織は行為の枠組みを提供する存在の様式(mode)である。……組織の力は、人間の行為を変化させる力に存在する。……どのように意図が行為となり、どのように一人の人の意図と行為が他の人の意図と行為を誘発するのかを理解することが必要だ。組織は人間をコントロールする何かでなく、人間がコントロールするものである。……人間が意思や意図を発動させるやり方、そして自分自身を抑制させるやり方は複雑である。組織内にあるということを知ることは、他人を自分の意思に従わせるかの、そして他人の意思に従わされるかの問題である。

命題3：組織は生成(becoming)であり、存在(being)ではない、ということ。

組織に関しては究極の現実というものはなく、あるのは不変に流転の状態のみである。組織は行為の結果であると同時に原因である。我々は過去の状況から行動し、我々が未来に意図するものへと動いていく。社会的現実が絶えず作られ、そして再形成され、存在していたものは存在するものとなり、そして双方とも将来あるべきものを形成する。……

命題4：事実は人間の行為と関心によって存在するようになる以外には存在しない、ということ。

一方では自然の法則による物理的世界の堅固な物体に対応する現実の段階と、他方ではユニークな人間個人の主観的経験に対応する現実の段階がある。……もし人が完全で明瞭な物理的世界の知識さえ望むことができないのなら、そこにあるものからばかりでなく、主観的現実の内側にあるものからも事実がおこってくる社会的世界においていったいどうやって知識は可能なのか？……存在するものはそれを知る人の心次第である。

命題5：人は行為し、その後その行為を判断するであろう、ということ。

事実というものは、それが何であれ、我々にとってそれに対する判断ほど重要ではない。……合理主義者が理解していないことは事実は何も決定しない、ということである；事実に関して決めるのは人間である。……当為(ought)は存在(is)から生まれてこない、ということである。事実は存在するが、それらはわれわれに何をすべきかを語ることはできない。社会的世界において、事実は活発にはたらく利益(active interest)によって実在するようになるか、もしくはそれによって少なくとも焦点をあてられるようになり、行為者によって正しいことを示すために、または‘真理’を示すために、組織化される。それで事実は絶えず組み替えられ焦点を当てなおされ、新しい角度から見られ、そしてそれによって新しい真理を示す。こうした仮定は歴史が作られた過程にまさに類似している。歴史を書いたのは歴史家であり、過去や過去に含まれると考えられる事実が書いたのではない。過去自体は沈黙している。Collingwoodが言うように‘どの新しい世代も独自のやり方で歴史を書きなおさなければならない’ということである。Franchiniは言う、「……事実は現在の生活の利益によって焦点をあてられるようになり、それらによって構成され、そして再構成」と。Croceは言う、「過去の事実は過去の利益に答えるのでなく、現在の利益に答える⁴⁾。」と。これらの歴史家が絶えず新しい、より良い、そして最後のものよりより最終的な歴史を作ることに関して言っているに違いないことは、組織内で行なわれている、解釈の過程と社会的真理の形成とに一致する。社会生活の事実は、我々がそれに関して言いたいことに役に立つ。

命題6：組織は、シンボルで織り上げられ言語で表現される、基本的に任意の現実に対する定義であるということ

組織は、どうあるべきかということについての個人に対する言明である；それらは他の人によって個人に対して定義される文脈であり、個人が自分たちに対して定義する文脈である。・・・文脈としての組織の考え方は言語との類比によって理解されうる。そのような類比は単に意味を明らかにする便利な道具ということだけでなく、言語は現実を理解する過程の核心にあり、我々が自分自身や他の人や物理的世界をコントロールしようとする過程の核心にある、ということが明らかであるからだ。しかし言語は抽象である；言語は実在の実体としては存在しない。人は英語に、他のどんな言語にも顔をあわせて会うことはできない。言語は文脈として存在し言語を可能にする意味の枠組みとして存在する。同じ関係が組織と行為の間にも存在する。組織は文脈であり、可能性である；行為は実在するものであり、明確なものである。それで、我々は言語(language)は言葉(talk)であるように組織は行為することであると、言うことができる。・・・組織の構造として我々が言及するものは、行為や言葉によって作られるなにかであり、行為や言葉がいやしくも起こるに必要な何かである。構造は実在的な行為と言葉の中にのみ存在する。この言葉と行為に対する文脈がこの実在的な存在を許すために必要なのだ。人々が彼らの行為に対する文脈として仮定しなければならないのが組織である。

命題7：人間の行為に対する文脈として表現される組織は、意味、道徳的秩序(moral order)、権力へと還元される、ということ。

組織的現実におけるこの三位一体は、あるモデルにおけるそれぞれ独立した変数と理解されるべきでなく、むしろその実在物自体の様相もしくは局面と理解されるべきである。・・・組織の形成において、我々は意味と道徳性、そしてある人々が自分たちの意味と道徳性を他の人に押しつける権力について Giddensが「非均衡(asymmetries)」と呼ぶものに気付かなければならない⁵⁾。組織の研究はこれらの非均衡を研究し、彼らの行為が彼らに行動することを可能にさせるまさにその実体を作り上げる人々の意味を理

解することにむかわなければならない。

命題8：組織が目指しているはずの目的を達成させるための科学技術はない、ということ。

人間は行為できるが、組織は何ができるのか？・・・しかしこれらの行為は組織の目標を達成するのだろうか。組織が価値の表現であり、生存のための指令であるかぎりにおいて、それらの行為にはできることではない。我々は自分たちの行為において、いろいろな方法でそれらを達成しようとするが、価値や生存は生かされるものであり、達成されるものではない。Marchは次のように論ずる⁶⁾。「真理や美のように、正義は存在している状態というより、むしろ理想である。我々はそれを達成することはできない：我々はそれを追及するのだ。その追及において我々は、よって生きている社会通念に対する責任を取る。現代の社会科学批評家が容易に明らかにしたようにモデルは中立的でない。」行為は一つのものであり、組織は別の何かである。組織は人間にとっていかにあるべきか、いかに行動すべきか、に関する指令(instruction)である；それらはどんな道徳的秩序が最上であるか、という告示(announcement)であり、そしてそれらは非均衡な形で権力を分配する企画(scheme)である。この指令、告示、企画は、勿論人間が作ったものであるが、しかしそれらは、人々が互いにかかわりあうことを許す、自分たちの意図をあるやり方、または他のやり方で実行することを許す行為のためのモデル、すなわち文脈の範囲内に据えられる。・・・個人がどのように究極的な組織目標が達成されるべきかを決定するようになるとき、彼らは夜まで議論させられる。なぜなら彼らは何をすべきかではなく、どのようにあるべきかを議論するからである。この袋小路を前にして我々に開かれた多分唯一の選択は我々が求める活動に対する我々が従っていると考える指令に対する、社会の夢と我々がよって生きる社会通念に対する責任を取ることである。

命題9：行政官を訓練する方法は、宇宙と地上での彼らの生活に対する予言的又は超絶的な見方(vision)を彼らに与える以外にはない、ということ。・・・行政官の訓練は、人生に対する訓練であり、人生—そのアイロニー、喜び、悲劇—への洞察をもっている人々のみが行政官にふさわし

いということ認めることである。再び我々には問題が残される：どのようにしてそのような洞察は行動に移されるのか？

実証主義研究の持つ組織観は、組織を實在のものと考え、それが個人を動かしているかのようにとらえるが、グリーンフィールドの組織観は存在論的現実性は持たず、人間の発明になる社会的現実だと考える。それゆえ組織に対する責任があるのは人間であり、それを変えるのも人間である。組織の最小限の単位は個人であるとし、個人をその基礎におく。システム的な概念ではその中に入る人間に秩序を与える組織の力と構造を仮定し、社会的秩序はシステム内でうまく機能する役割のために保たれる、と考える。グリーンフィールドは自分達がどう働くべきかということに関してお互いが心のなかにいなく考え(idea)のために、社会的秩序は保たれている、と考える。つまり社会的システムを客観的な現実とみなすのではなく、個人の心に受け入れられた(また強いられた)イデオロギイ的社会秩序であり道徳的秩序(moral order)だと考える。平たく言えば、たとえば学校が学校たる所以は、個人が心の中で学校に対してこうあるべきだと抱いている理念、あるいはイメージのためであると考えているのである。組織は人の意図、意思の表現であるゆえその意図、意思、価値とそこから引き出される行為をよく理解する必要がすることになる。そして道徳的秩序は心の内にあるため、それが何であるか、どうあるべきかについては意見の一致を見ない。当然、秩序だった理論を期待できない。組織は人間の発明した社会的現実ととらえるために、組織を変革するという事は、一般に言われるように組織の構造や与えられた目的を変えることでなく、個人がもつ意味と目的を変革することであるという。従来の組織観では「社会的現実と、その受け入れられている説明を退ける人々は、彼らが疑問に思う現実をうけいれて、彼らのそれに対するかかわりあい(commitment)を明らかにするまで特別な扱いを受ける⁷⁾」が、グリーンフィールドの組織観では人の多様な価値観、意図を前提としているので秩序からの逸脱は当然のこととみなされる。リーダー(行政官)に求められることは従来のように組織の目標を達成すべく効果的に人を動かすことでなく、その組織内の人々の様々な価値を理解し、調整し望ましい状況を提示できる能力であろう。それゆえ行政は哲学的であると、ホジキンソンやグリーンフィールドは言うのであろう。組織はあるがままに存在するという実証主義的組織観は体制側にくみしやすく、組織に対して必要とされる忠誠心は正邪の考え方を動かし、個人は責任感を楽

にして「個人はもはや自分の行為の著作者でなく、より大きな現実の代理人⁸⁾」にしてしまいがちである、と指摘している。

III. 事実と価値

実証主義科学は一般的にある主題を記述し、説明し、予測し、そして検証されることだと言われている。すなわちあるがままの観察事項を正確に記述することであり、その記述のもとになる原因、メカニズム、因果関係を説明することであり、それによって将来起こりうる結果を予測することである。そしてだれが行なっても同じ結果が得られる、ということである。しかし上記の科学が合理性を持ちうるのは事実の問題に関してだけで、価値の問題はその尺度では説明できない。グリーンフィールドは事実は存在するが、それらの事実は何も語らず、事実だけではなにも決まらず、事実に関して決定するのは我々であると考えている。そしてこの決定の過程は大いに価値の選択の過程でありそして行政の過程でありうると考える。サイモンは「どんな推論の過程によっても、事実的命題を倫理的命題から引き出すことはできないし、また、倫理的命題を直接事実と比較することはできない—なぜなら、倫理的命題は事実よりむしろ『当為』を主張するからである。それゆえ、倫理的命題の正しさを経験的あるいは合理的にテストしうる方法は存在しない⁹⁾」として検証不能な価値の領域をその守備範囲からはずした。そして「事実的命題を正当と認める過程は、価値判断を正当と認める過程とはまったく異なっている。前者はそれが事実と一致することによって、後者は人間の認可によって正当と認められるのである¹⁰⁾」と論じた。つまりサイモンは、手段と目的、事実と価値、をはっきりわけるとは難しいとしながらも、それぞれ前者を行政の領域とみなし、「民主的な制度は、それが価値判断を正当と認める手続きとして、もっとも正当化される¹¹⁾」として価値の領域を政治にあずけた。教育行政学における理論運動は、それまでのいわゆる「むきだしの経験主義」(長年の経験と勘だけがたよりの実証的科学的裏付けのない経験主義)に変わるしっかりした理論をこうしたサイモンの行動科学の中に求めた。

グリーンフィールドは論理実証主義に基づく教育行政の研究を「行政の科学(science of adminidtration)」と呼んでいるが、この行政の科学は価値を排除してみずからその間口を狭めてしまった。サイモンが行政の核心は行動である、としたことを評価しながらもグリーンフィー

ルドは、「(1) 行政の科学は、科学としてはたらかず理解の増加をもたらさなかった、(2) 権力関係を無視し、教育上の実質的な問題を無視する行政問題を扱うことに満足してきた。(3) 行政の現象的な現実—権力を行使して意思決定をする経験—に置くのではなく、組織のうえに置いてきた。人より組織を社会のなかの真の行為者とみなしてきた。(4) 人間の選択と合理性の研究の価値を減じてきた。決定は合理的で論理的な言葉で十分説明でき得るのかのように扱うべきであると主張してきた。このことは行政の科学に客観性と公共性の仮面の下で、そうしていることを否定しながら、内密に価値を取り扱うことを許してきた¹²⁾」と総括する。社会的文脈の中で何が正しい行為かということに行政の科学がもし答えることができないのならば、行政は倫理的な問題であるという概念で研究を進めるべきだと主張する。グリーンフィールドがしばしば引用するウィトゲンシュタインの「話をするのが不可能なことについては、人は沈黙せねばならない¹³⁾」という命題にもかかわらず、「客観性という隠れ蓑は、科学者たちに、そうしているとは見えぬに、価値に介入するのをゆるし、あるがままのやり方を解説することから、あるべきやり方を支持する方向へと容易に移行させる¹⁴⁾」と彼は指摘する。そしてその組織観から指摘されると同じように行政の科学は普通は現状維持の側に見いだされ、その中立性への要求にもかかわらず、「科学」は社会の認可者としての役割をもって、科学的合理的な意思決定が可能という信念を一般に定着し、意思決定の不安をぬぐい、行政官の決定に対するその責任感をとりのぞく役割をする、と論じている。グリーンフィールドは「科学と合理性は、個人的な選択と責任の放棄に対する説得力ある反駁できないいいわけを提供する¹⁵⁾」という理由である。

グリーンフィールドは理論運動以来の著作を検討して社会的事実、理論、研究、と文化や社会の価値との関係について、3つの立場があると指摘している。それは、「(1) 科学は価値と何の関係もない。価値は完全に科学と外因的である。価値を限定されその中で動くべき方向を与えられてはじめて作用できる。(2) 実際に社会を支配している合意を受けた実用的な価値があるために、行政の科学は、それらの価値から方向を求め、社会と学校のような制度がその目的を達成できるように働く。(3) 事実と価値は決して分離できず、科学者と職業的行政官は彼らが事実として持つ知識と彼らがリーダーとして選ぶ価値の‘バランス’に対する判断力をたえず働かせねばならない¹⁶⁾。」という3つの立場である。これらの3つの立場はすべて、第一の立場さえも、価値のスタンスを取っ

ていると言う。(1)の立場は理論運動の初期の頃ほど今日でははやらない。(2)はシステマ的な考え方で、システムは価値を、科学は事実を用意し、よい解決をもたらすように見えたが、その実、その科学的知識は委任された価値の前提を達成するに最も効果的な手段を選びたいと願う行政官に都合よく開かれているにすぎないということである。(3)はグリーンフィールドにとって一番くみしやすいがバランスのとれた判断を通じてのみ科学の事実は社会的個人的な価値の枠組みのなかに組み込めることを認識する考え方である。今日では純粋な実証主義者の姿は少なく、「実証主義の限界を弁えた上でその意義を探ろうとする修正された実証主義者の姿をそこに認めることができる¹⁷⁾」と指摘されている。価値対価値、事実対価値のバランスをとることは、科学的な正確さを持ってなされることではないし、「そのバランスを引き出すのは行政官の判断であって、彼の科学ではない。このようにして再び学問的実務者としての行政官が直面する究極の問題は価値判断であり、その性質は哲学的である¹⁸⁾」とグリーンフィールドは論ずる。

ところで行政官(administrator)という言葉でグリーンフィールドは教育長、校長または教頭、視学官¹⁹⁾などを想定しているが、彼らのする価値判断とはどのようなものなのか。サイモンは意思決定を価値的要素と事実的要素に分け、その区別を政策(policy)の問題と管理(administration)の間に通常引かれる境界線とした²⁰⁾。しかし教育の目標は、究極的には政策において「青少年の心身の発達」とか「自己実現」といったきわめて抽象的な表現であらわされることが多い。この抽象的な価値が政治あるいは行政の中でいつからどこで具体的な目標に変わるのか、ということにも目を向ける必要があろう。「教育目的の考察はそれへの手段と同じくらい多く、行政者たちの注意を引き付けるべきである²¹⁾」とグリーンフィールドは訴える。

IV. グリーンフィールドの提案

「教育行政の研究に今必要とされるものは、第一にこの分野の知的混乱を直視する誠実さであり、その次に新しい様式で研究をはじめめる勇気である。そのような研究を導くために、我々は社会的現実の構成における主観性と科学における解釈の必然性の両方を認める解釈学的科学の現存する伝統に向かいさえすればよい。それは合理主義と実証主義の狭くてますます不毛な道に対する最上の代案である²²⁾」とグリーンフィールドは述べている。

ウェーバーは「解釈的社会学は基本的単位としての個人とその行為をその‘原子’と考える。・・・このアプローチにおいて個人はまた上限であり意味ある行為の唯一の保有者である。・・・一般に‘国家’‘協会’‘討建制度’などのような概念は人間の相互作用のあるカテゴリーをあらわしている。それゆえこれらの概念を‘理解し得る’行為に変えるのが社会学の仕事である²³⁾」と述べている。「ウェーバーの方法は設定された社会における行為者がそれを理解しているように現実のイメージを造り上げることであり、これらのイメージにそった行為が、予期するものであろうとなかろうと、どのような結果をもたらすかを示すことである²⁴⁾」とグリーンフィールドは説明する。「原子やアメーバはそれを信じる理由があっても話すことができない。しかし人間は話すことができ、彼らは自分たちが経験し、その経験をどのように理解するようになったかを言うことができる。誰も他の人の経験を体験することはできない。が、我々はそれを理解できるようになるかもしれない。社会的現実において我々が見ることができるものは、物語るすることができる。社会的データを物語るすることができる²⁵⁾」とも説明している。つまり「データから離れて開発された理論を検証するためにデータを選ぶのではなく、むしろデータから理論を構築するという新しい型の研究(research)を求める²⁶⁾」ということになる。言語のもつ意味の不確かさは科学にとってはマイナスであるが、言語は人間とその社会の理解に対する障害ではなく有力な手段であるとグリーンフィールドは考えている。彼は与えられた社会状況での色々に異なる行為者の見通しから社会的現象をみる調査研究を行なうことを勧める。研究者を社会状況の解釈者となり、人間の状況を厳格な科学的裏付けはないにしても、‘説明’できる。そしてその説明の分析からその状況はどのように変わることができ、また変えられるべきか、という展望が開けてくると彼は信じる。したがって重視するのは抽象的な概念の操作ではなく、実地に即した綿密なケーススタディとなるはずである。また歴史との比較、法律的世界からの知恵、哲学の含蓄をも利用するように勧める。そして人が持つ意思や価値に他の人を従わせたり逆に従わされたりする権力関係はどこからくるのかを問い、そしてそれに責任の伴うことも強く指摘する。「行政研究において我々がもっとも理解する必要のあることは、一方で命令の力であり、他方で従属もしくは反抗の反応である。組織としての学校研究において我々がもっとも知る必要があることは、教師や行政官であることの現実とそれが及ぼす子ども達の生活への結果である²⁷⁾。」

行政官の訓練に関しては、「より実りのある訓練は、実

務についている行政官と共に働き、彼らにその現実の研究や考察を通して、彼らの仕事の性質への深い洞察—その矛盾や可能性への深い洞察—を与えることを目的とするアプローチを通して達成されるかもしれない。我々は行政的訓練のための新しいモデルを一責任、正しい判断、考察を正当に必然に行政行為の一部と認めるような新しいモデル—求めねばならない²⁸⁾」としている。

以下にグリーンフィールド自身が研究課題と考えているものを提示しておく²⁹⁾。

1. 組織の社会的現実はどうのように作られ維持されるのか？行政官と他の人々はこのプロセスに何の寄与をするのか？
2. 行政の現実を作るにおいて言語の役割は何か？我々はホジキンソンの二つの命題³⁰⁾を真剣に考えることによってこの問題に答えは始めているかもしれない：「言語は基本的な行政手段である。」そして「言語は権力を持ち、権力を隠している。」
3. 行政官の性格は明らかに大きな重要性を持つ。我々はそれを伝記や歴史から学ぶかもしれない。
4. 法律は価値の葛藤の調停の上に作られる。その方法を見習い、その知識の実体から学ぼう。
5. 我々は価値の性質や正しい価値の問題といった哲学的問題をより十分に考えなければならない。
6. 行政において何が善であり、正である行為となるかという問題は、単に自分のために答えるのではなく、文脈において、特別の教育的問題と政策をもって、答えなければならない。
7. 我々はより深く行政のキャリアを理解しなければならない。だれが我々の学校を運営するのか？何が彼らに行政の地位の段階を昇らせる動機になるのか。そうしながら彼らに何が起こるか。上はどのような道につながっているのか。・・・どのように彼らは我々が学校と理解する組織をつくるのか？
8. 我々は組織において命令することと従うことの実現を理解する必要がある。我々は権力をふるうこと、そして多くが並んでいる中から決定を理解する必要がある。そして我々はそのような権力の決定に苦しむものはなんであるか、を理解しなければならない。

V 終わりに

グリーンフィールドの世界は、個人の多様性に基礎を置くために、アナキー理論とタイトルを冠する論文も

あるように、一口で言うなら無秩序の世界であり、いやしくも理論と名のつくものには明快な論理性を求めることを当然と考える実証主義者にとっては異物のように突きささるかもしれない。それは根気のいる作業を教育行政学者と行政官に突き付けるようであるが、科学の名の下で行なわれてきた教育の省力化、無責任に対する反省でもある。ヨガや易経や禅などの東洋精神によせる彼の関心も合理性万能の西洋文明のなかでは見えない真理をそこに期待しているのかもしれない。グリーンフィールドは直接具体的な解答を提出したとは言えないが、組織に関する今までにないイメージを作り上げるのに成功し、それは我々に人間と教育に対するより深い洞察と研究に対するヒントを与えたところに意義があると思われる。グリーンフィールドのいわゆる「行政の科学」に対する攻撃はときにはあまりに鋭いため、それに対するアンチテーゼのように考えられがちであるが、そうではなくむしろ相補的なように思われる。彼が反対するのは実証主義科学の間口の狭さであり、彼がしたことはそれが実証主義科学が語ることでできないものの為に、別の物差しを当ててみた、ということであると思われる。それは「私の主な論議は組織に関するあらゆる真理を単一の客観的な非政治的な自己のない科学と呼ばれる真理にあわせようとすることに反対するのである³¹⁾。」と彼が言うことからも明らかであろう。グリーンフィールドのアプローチはその論議の過程で実証主義科学に基づく教育行政学を検証、批判した。このことは結果として実証主義パラダイムと言われるものを浮かび上がらせ、そしてまたグリーンフィールドの現象学的パラダイムと言われるものを出現させた。最後にホジキンソンの言葉で結びとしたい。

「これらのことが結局どうなったかという、グリーンフィールドによってはじめられたゲームはまだプレー中であるということである。どちらの側につくこともできるし、変わるエトスのいろいろな分裂や競争者のエネルギーとともに、その混乱は大きくなったり小さくなったりするけれど、まだタイムはかかっていない³²⁾。」

註

- 1) 河野和清『現代アメリカ教育行政学の研究』多賀出版、1995年、p.211参照。また河野和清「アメリカ教育行政学におけるパラダイム論争」(名和弘彦監修『現代アメリカ教育行政の研究』溪水社、1992年、p.200以下、p.202)参照。
- 2) Griffiths, Daniel E., Towards a Theory of Administrative Behavior (Campbell R.F., and Gregg, R.T., (eds) Administrative Behavior in Education (New York, Harper, 1959, p.388)
- 3) Greenfield, Thomas B., The Man Who Comes Back through the Door in the Wall, Discovering Truth, Discovering Self, Discovering Organizations, (Greenfield, Thomas B., and Ribbins, Peter, Greenfield on Educational Administration, Routledge 1993, p.92, at 103 ~ 112)
- 4) Bauman, Hermeneutics and Social Science: Approaches to Understanding (London: Hutchinson, 1978), pp.42-43, (cited in Greenfield, supra note 3, at 108)
- 5) Giddens, New Rules, pp.129, 157, (cited in Greenfield, supra note 3, at 110)
- 6) March, J.G., Model Bias in social Action (Review of Educational Research v.42, n.4 at 414.) (cited in Greenfield, supra note 3, at 110 ~ 111)
- 7) Greenfield, Thomas B., Against Group Mind, An Anarchistic Theory of Organization. (Greenfield, supra note 3, p.122, at 126.)
- 8) Ibid., at 128.
- 9) ハーバート・サイモン著、松田武彦、高柳暁、二村敏子訳『経営行動』、ダイヤモンド社、1989年、p.57
- 10) ハーバート・サイモン、前提書、p.69
- 11) ハーバート・サイモン、前提書、p.69
- 12) See, Greenfield, Thomas B., The Decline and Fall of Science in Educational Administration (Greenfield, supra note 3, p.134, at 151.)
- 13) ウイトゲンシュタイン著、奥雅博訳、「論理哲学論考」(『ウイトゲンシュタイン全集1』、大修館書店、1975年、p.120)
- 14) See, Greenfield, Thomas B., Re-forming and Re-valuing Educational Administration, Whence and When Cometh the Phoenix? (Greenfield, supra note 3, p.169, at 177.)
- 15) Greenfield, supra note 12, at 141 ~ 142.
- 16) See, Greenfield, Thomas B., Science and Service, The Making of the Profession of Educational Administration (Greenfield, supra note 3, p.199, at 209.)
- 17) 川島啓二「現代アメリカ教育行政学の方法論争—T・B・グリー

- ンフィールドの“挑戦”(『教育行財政研究』第15号、1988年、p.154以下、p.162)
- 18) Greenfield, *supra* note 16, at 211.
 - 19) Greenfield, Thomas B., *Theory about Organization, A New Perspective and its Implications for Schools*, (Greenfield, *supra* note 3, p.1, at 2.)
 - 20) See, ハーバート・サイモン、前提書註9)、p.73.
 - 21) Greenfield, *supra* note 16, at 219.
 - 22) Greenfield, *supra* note 12, at 157.
 - 23) Weber, Max, *From Max Wever : Essays in Sociology* (Thans. Gerth and Mills, Routledge and Kegan Paul, 1947, at 55)
 - 24) Greenfield, Thomas B., *Organization Theory as Ideology*, (Greenfield, *supra* note 3, p.75, at 82.)
 - 25) Greenfield, Thomas B., *Organizations as Talk, Chance, Action and Experience*, (Greenfield, *supra* note 3, p.53 at 66.)
 - 26) 河野和清「アメリカ教育経営学における現象学的アプローチ」(『日本教育経営学会記要』第30号、1988年、p.91以下、p.97)
 - 27) Greenfield, *supra* note 24, at 87.
 - 28) Greenfield, *supra* note 12, at 156.
 - 29) *Ibid.*, at 157.
 - 30) Hodgkinson, Christopher, *Towards a Philosophy of Administration*, (Basil Blackwell), 1978, p.199, at 204. なお、ホジキンソンに関しては曾余田浩史「ホジキンソンの教育経営学」(岡東壽隆『スクールリーダーとしての管理職』東洋館出版社、1994年、p.205以下)参照。
 - 31) Greenfield, *supra* note 3, at 119.
 - 32) Hodgkinson, Christopher, *Foreward*, (Greenfield, *supra* note 3, at xiv)