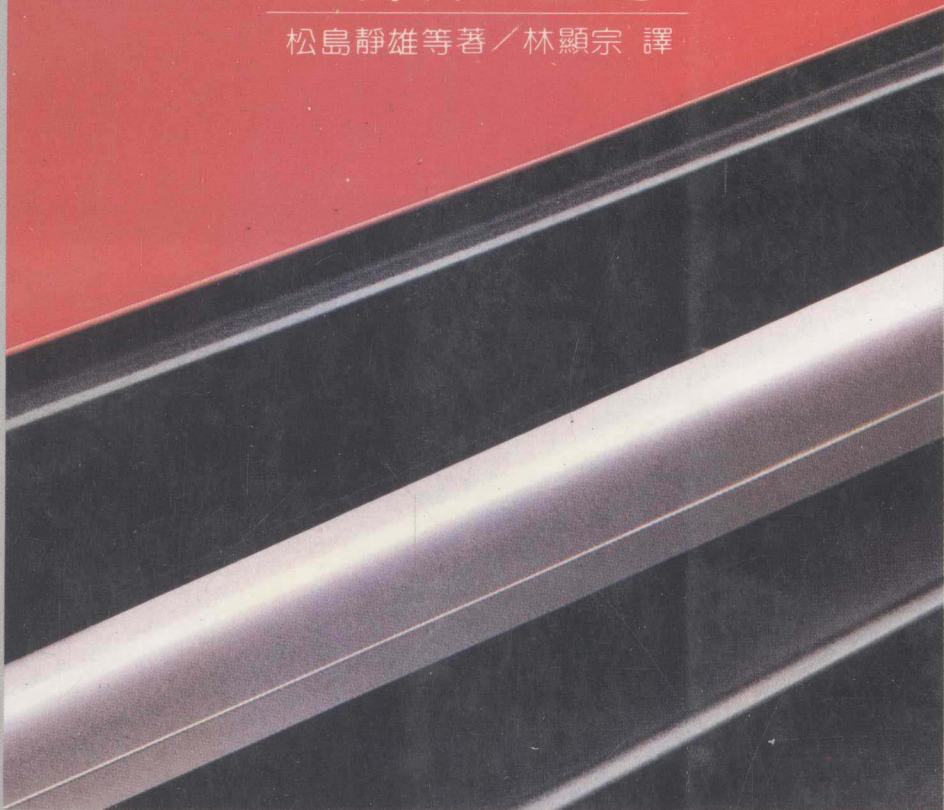


工業社會學

松島靜雄等著／林顯宗 譯



松島靜雄 等著
林顯宗 譯

工業社會學

幼獅文化事業公司印行

C 819:74



行政院新聞局核准登記證局版臺業字第〇一四三號

著者：松島靜雄等

譯者：林顯宗

校對：陳肇健·林嘉菁

出版者：幼獅文化事業公司

發行人：胡執

臺北市重慶南路一段66之1號三樓

臺北市漢中街五十一號

郵政劃撥〇〇〇二七三七—三號

印刷者：中寶印刷廠有限公司

三重市成功路41巷11弄8號

基本定價：三元四角九分

中華民國七十五年十一月出版

中華文化復興運動推行委員會

本書係 行政院文化建設委員會 合作執行

國立編譯館

「結合海內外學人從事學術著作譯述工作計劃」
約譯提經「學術著作譯述委員會」審查通過後出版。

譯者序

本書原著 松島靜雄編 一九七五 社會學講座六 產業社會學，東京大學出版會。

一九七〇年代，日本社會學界，約集合二〇〇名菁英，分門別類，編纂社會學講座一八冊，本書即此系列叢書之一。由於各章的執筆，皆經由這方面專精學者之手，因此這一套書，可說是社會學著作的一項大工程。

本書所討論的主題，諸如，疏離感、人際關係、領導才具、勞工意識等，將是我國在邁進工業化過程中，所必須同時面臨的問題，再則本書的最後一章，工業社會的發達，對工業社會學的研究，提供全盤的輪廓，復次，本書各章均附有豐富的參考文獻，有助於對各個範疇有興趣者，提供資料找尋的方便。因此筆者特為翻譯。

然而本書在譯述時，深感工業社會學領域廣濶，自覺不完善之處尚多，尚祈同好諸賢，不吝批評賜教，則本人不勝感激。

林顯宗 於政大社會系

一九八六年十月十日

目錄

譯者序

第一章 工業社會學的課題與構成…………… 一

近代集團中組織的角色…………… 一

企業的集團特性…………… 五

勞工工會的集團特性…………… 八

第二章 企業經營的組織…………… 一五

企業組織…………… 一五

經營組織的展開…………… 二一

經營組織的結構與功能…………… 二六

第三章 從業員的疏離.....三七

疏離論的類型與系譜.....三七

技術、勞工組織、疏離.....四〇

從業員的存在感，價值觀.....四六

疏離感的解除，克服——現狀與展望.....五一

第四章 人際關係.....五五

人際觀的變化.....五五

霍桑實驗.....六二

人際關係論的發展與反省.....七三

第五章 領導才具.....七九

主題的限定與定義.....七九

經營管理方式的類型與領導才具.....八一

領導才具的研究方法.....八六

規範式專門組織的領導才具.....九七

第六章 勞工意識……………一〇一

 課題與方法……………一〇一

 勞動過程與勞動條件的意識……………一〇四

 企業與勞工工會的意識……………一一二

 結語——所留下的問題……………一二二

第七章 勞工工會的結構與功能……………一二九

 勞工工會論的檢討……………一二九

 日本的勞工工會……………一四一

 勞工工會的組織與運動……………一四八

第八章 勞資關係……………一五九

 勞使關係研究的課題與方法……………一五九

 「職務的學歷別年功的勞使關係」(再編型)的解體與「展望論」……………一七六

第九章 技術革新與勞動……………二〇七

| | |
|-----------------|-----|
| 技術革新與社會變遷····· | 二〇七 |
| 美國技術革新與勞動····· | 二一七 |
| 日本的技術革新與勞動····· | 二二四 |

第十章 工業社會學的發達·····

| | |
|---------------------------|-----|
| 工業社會學成立的前史····· | 二四一 |
| 人際關係諸學派的成立與展開····· | 二四七 |
| 工業社會學的性格論爭與諸學派的形成(1)····· | 二五七 |
| 工業社會學的性格論爭與諸學派的形成(2)····· | 二六五 |
| 工業社會學的國際展開····· | 二七二 |

人名索引·····

| | |
|-------|-----|
| ····· | 二八九 |
|-------|-----|

第一章 工業社會學的課題與構成

1. 近代集團中組織的角色

日本的社會學界，以往對於家庭、農村、都市等自然發生的基礎集團，研究得比較多，但是，隨著社會的近代化，人們爲著達成自我的目的，基於人爲的意志，構築了與基礎集團性質相對的所謂功能集團。而功能集團，在人群生活中所佔的重要性顯著提高。但是，它究竟係基於何種原因而形成，對於這些因素的探究，堪稱爲時較晚。工業社會學或勞動社會學，主要研究的對象爲企業或勞工工會，如果依據社會學一般性的分類，則屬於後者應無庸贅言。事實上，這方面研究的興盛是在一九三五年以後，但是，企業或者勞工工會，係因應資本主義的發展而產生，在近代社會堪稱是典型的集團。它對於人群的生活具有強大的影響力，俱有不可忽視的存在，因此，社會學也很關心，一度把它當作研究的課題，同時也投入許多研究資金，研究的進展著實快速，研究的質與量均有可觀的成果出現。而工業社會學本身，在今日的社會學諸範疇中，可以說是成長最快速的研究部門。

但是，由於企業以及勞工工會，它的本質係由人爲有意圖地加以構成，因此，在集團的構成上，組織先行出現，然後才將人員加以配置的情形，顯現出很大的特色。當然，如家庭之類的基礎集團，也不

能夠完全缺乏組織性。親子、夫婦、兄弟等彼此之間，各自擁有其地位，而在其所佔的地位中，被期望採取怎樣的行動，這種受期待的行動模式，由傳襲加以決定，各個人在有意識與無意識之間，依據它而採取行動，以維持家庭的共同生活。如果父母親違反了受期待的行動模式，立即會使得家庭生活的運作陷入危機。但是在企業或者勞工工會裡，地位與角色體系，以及行為模式的原則，以組織的形態，在集團構成之前，已先形成理念，為近代集團的最大特色。當然，企業與勞工工會的組織，由於各自的目的不同，因此，具體上，似必呈現相當不同的情況。在此，本文先提出企業的例子，對於組織的原理，簡單地加以敘述，以便對近代集團進行理解。

在近代社會裡，所有的集團，為了有效地達成其目的，進行高度的組織化，然而這當中，企業組織，可以說是位於最高度化的階段。這種組織，深一層加以剖析，吾人將構成組織的單位，叫做普通職位（Position），換句話說，它的內容由一個個人，遂行一定的義務與責任之地位與角色所構成，因此，為極端非人格的產物，與佔有者本身完全分離。例如，就授與人事課長各種權限而言，並非授與人事課長本人，而必須解釋成授與人事課長「職位」的權限。組織雖然是由職位所構成，但是，當中授與最大的裁決權限的，在公司為董事長，在工廠為廠長，在工會為委員長等。雖然位於組織中最頂峯的職位，但事實上，光靠個人一己之力，無法行使所有的權限，因此有部長、課長、組長、職長等職務。一般將其所擁有的權限，部份的加以分割，委讓給以下的幾個職位，如此組織的構成，必然會採取金字塔的形態，這是因為憑個人一己之力，其所具有監督人與事的能力，有其限度的緣故。而來自上層所發佈的指令，最初完全以抽象的形態出現，而位於下層職位的接受者，為着使命令能適合本身工作場所的實際

情況，改編之後再往下加以落實，如此，最初抽象指示的量逐漸增加，同時也加以具體化，且往下紮根。而相對的由下所提出的部份報告，經上面加以綜合，稍加抽象化後，再往上提昇，這是一般組織內溝通的流程。

這種組織叫做直線型態 (Line type of organization)，因此，在此型態下，各職位必定有一位首長，接受首長的指令，向首長報告，這可以說是構成所有組織的原始形態，但是，今日的企業，爲了確保市場，對於生產與管理，必須不斷地加以改善，開發新成品與提高品質、降低價格等，業務相當地艱鉅，僅要求人員的監督者，是很難辦得到的。因此，直線的形態等，如果不是在相當小規模的集團裡，便很難觀察發現。一般在企業裡，產生功能組織 (Functional type of organization) 以及直線幕僚型態 (Line and staff type of organization) 等。今日的企業組織極端地高度化，所謂功能組織，爲製造部門的課長，在生產方面，接受製造部部長的指揮；在勞務方面，接受勞務部部長的督導，在銷售方面，接受銷售部部長的指揮。再則，如同各有關單位有內部業務報告之類的形態，來自工作性質的命令系統，錯綜複雜。所謂直線幕僚型態，乃是組織幕僚，擔任管理功能的一個層面，協助身爲直線的首長，從事執行本來管理功能的形態。

如此，組織乃是以權限的委讓關係爲中心，而構成的產物。如果權限不進行委讓，所有的權限集中在層峯來行使的話，會變成怎樣的情況呢？勢必所有的命令與報告，一方面在各階層重新編定，然後分送上下，因此，其中的錯誤與誤會容易發生。大體上，在集團內的溝通，頗爲費時，也別無他法。再則，由下向上的呈報也很多，層峯忙著處理這些問題，使得真正集團運作，所必須下的重大決定，喪失充

份的時間，更且這種獨裁者，如果出現生病與死亡等的情事，集團運作會急遽地陷入混亂。常見中小企業第一代的經營者很有魄力，但傳至第二代，出現公司營運沒落的事例，這種情況，是由「人」來推動的必然結果；由「組織」自然的運作，則有較多的優點。

同時，在組織裡，所有的情況與行動的原則，構成一種成規，據此，可以使得集團的運作有效率。例如無論在怎樣小的零細企業，每年必然有例行的年節慶典，定期檢討也好，定期增加工資也好，這種每年必須反覆的事情，將它確立明確的手續，使其規則化，以便事情不用一一地決定，而能夠自動加以處理，這樣來得比較有效果。再則，在企業經營裡，由於勞資之間的對立而產生的問題等，並不那樣地多，幾乎都有法令規定。最多的是薪資與年終獎金。這些事情也盡可能予以制度化，以便給與從業員感受到公平待遇的必要。再則，所接觸的問題，容易被歪曲為處罰的問題，這也可由勞資雙方將問題帶到委員會來加以審議；或者，必須聽了本人的辯解之後，才擬定處分等，將這些加以制度化，必然對「麻煩」會有相當的防制作用。但是，較之以上這些重要的是，所有的集團，進行這種組織化，團員的行為原則化，開始使得有效的集團活動成為可能，且可以獲得結果的預測與合理計劃的可能性等優點。例如，在軍隊裡，就是要撤退的話，也不能隨便改變方向；當下「向右轉」的口令時，訓練所有的軍隊均能依照原則行動，如此，使得集團全體能夠整齊地變換方向，只要是一個人行動上不遵守原則的話，會使得槍枝碰撞，立即使隊伍陷入混亂。再則，以依照這種原則而採取行動為前提，使得中隊長與大隊長，知道下怎樣的命令，會產生怎樣的結果，或者說，可以得到結果的預測性。有了結果的預測性，參謀作戰計劃等才具有意義。因此，在今日，要探求所有集團的有效運用，進行組織化，這種組織化，在官

僚的世界中，出現最發達的典型。而且官僚大都不俱融通性，稱爲科層制（bureaucracy），而今日，不僅是軍隊與企業，就是在勞工工會、學校與教會，人爲有意圖的集團構成，全部均完成了組織化的意義，現代社會可說是科層制的時代。

2. 企業的集團特性

在本文，最先所提出來的企業，在資本主義社會中，對於它的構成是以追求利潤爲目的而言，不必多加說明。在這個意義上，無論受到從業員怎樣敬佩的經營者，要是不能產生利潤，則這種經營者是不及格者。但是今日的企業生產活動，隨着技術的進步，個人所付出的勞動力多寡，其所產生的影響力減低；而相對的，依賴整體作業的程度，顯著提高。但是，無論技術怎樣地進步，將技術使用在生產過程中，仍要靠人力，技術愈是高度化，而人們本身却不能像機械那樣正確行動的話，任何技術，均無法導入生產過程。再則，技術的高度化，必須投下巨額的固定資本，不得不改變資本的有機構成，即提高盈虧的分歧點。更明簡地說，由於對企業景氣的變動，導致適應力的轉弱，許多企業以長期計劃來度過這種難關，正宛如今日所呈現長期計劃熱潮一般。但是，企業經營不進行組織化，企業的長期計劃只是一種笑柄。吾人提到今日企業的組織化達到高度階段，乃是根據這種情況。

但是，最近這種組織化的進行，以及技術革新的進展，所引起單調勞動的增加，更且，勞務管理近代化的本身，對於在內部的從業員，開始成爲產生諸煩惱之源。尤其是已近代化的工作場所內部，對各

個人的工作，大力地加以整合，產生了完全矛盾的兩種原理：凝聚各個人力量，使大力量不離散的「統合化」原理；以及各個人的作業，無限細分的「原子化」。同時，運作機構愈是膨大，愈強而有力，而個人的工作，若不以其他許多人的工作為前提的話，則完全沒有意義。單獨的一個從業員，就好像不能伸出手腳的殘障者一樣，無法發揮功能。而且，規律化、原則化進展的話，開始面臨類似機械的合理性、超個人性、與非人格性的出現，工作場所成爲一種機械式的環境，爲着要有效的推動工作，個人成爲喪失本性的怪物。如此，往往使從業員失去對工作的意願。以往，爲著每天健康地工作而追求休閒，是因爲在工作上找不出存在的意義，因此產生爲著休閒的快樂，而從事辛苦的勞動。此種現象稱爲疏離（*Entfremdung*），此爲G.W.F. Hegel與K. Marx所使用的概念：人們使用爲自己本身所創的事物，但是反而受其約束，改變了本來生活的狀態，謂之疏離。

也就是說，組織有顯在的功能與潛在的功能，有順功能與逆功能，而且這些因素容易交互地顯現，但是近代文明，在某種意義上，爲組織的產物，爲了維持提高今日生產水準，無論如何，不能夠將它捨棄，而一面除去弊害，一面謀求組織的高度化，可以說是當前所存在的課題。於是，所留下的問題在於人際關係。企業不管是由怎樣的職位所構成，行動模式雖是根據原則所設定，但是，只要它是一種集團，職位若不能由具體的人員來充塞時，集團的實效便無法發揮。這些人，就是脫離私情，根據原則來採取行動；然而與生俱來的感情，只要是活着的話，是無法捨棄的。而且，組織等，究極而言，是根據理念型所設定的產物，可以用一部份的層面表示各個部份所應具有的形態。所謂企業的實體，爲內部的人群，受種種的感情所支配。因而令人想起，這就是錯綜複雜的人際關係。

也就是說，組織內的人群，不得不依照組織所規定的規範而採取忠實的行動，但在規範的認定上，允許一定幅度的伸縮性。將這種幅度持續有效的活用，為從業員負責無旁貸的職責。一般來說從業員，在自己所擁有的權限範圍內，都想採取最有效的行動，有時尋求變通的例外規定，而可以不受處罰；有時根據情況，就是自認會受到處罰，也要採取有效的行動。因此，在這種伸縮幅度的活用方法上，組織也可以發揮本來的效果，同時也產生很大的弊害。更且，同樣是依據規則行事，但是有的是勉強遵守，有的是積極從事，在個人的自主性未確立的情況下，人們的幹勁，即士氣（*morale*），出現了問題。由這個角度來看的話，組織的最終問題，可說是還原到內部人員的問題。影響組織內人群態度最深遠的，與其說是組織本身，無寧說是人際關係的實際狀態。

但是，所謂人際關係，在今日現實的大規模企業，對從業員的態度，具有很大的影響力者，並非企業整體的人際關係，而是在基層工作場所集團的人際關係。在此姑且不論好壞，其表現出的人際關係是親密的，人們可以從事全人格的交涉。從集體到東京求職的青少年就業安定性的調查上，顯現出與末端集團的人際關係最為密切，而且，這也是防止從業員疏離感的最佳策略。再則，影響末端集團人際關係最深遠的是第一線監督者的領導方式。在本書，繼「企業經營組織」，「從業員的疏離感」，「人際關係」之後，也編列「領導才具」一章，其原因在此。

只是最近，美國的行爲科學（*behavioral science*）取代了人際關係論，急速地擴大其勢力。所謂行爲科學，在本質上，為企圖探知支配人群行爲因素的學問，因此對人群的行爲變化加以預測，要人們採取受期望的行爲，這要如何著手才好呢？更且，人們的行爲，最主要的問題在於其決定事情的意向

，因此，其特色在於欲使用科學來對這個問題加以探討，以及從事預測及促進的科學。所以說，具有濃厚的實踐性格為其一大特色。另外，其實際上的主體，在於不受社會學、心理學、文化人類學等任何傳統諸科學的架構所束縛，而對於有益闡明人群行為的因素，均企圖加以綜合，其具有綜合性之處，可說是一項重大特色。事實上，行為科學吸收了人際關係論與K. Lewin 所創設的團體動態（group dynamics）等重要的知識遺產，提出賦予人群動機以及領導才具等最重要的項目。這並非僅止於單純的基礎研究，而自從六〇年代開始，逐漸進行體系化的探討。C. Argyris [1957]，D. McGregor [1966]，R. Likert [1961, 1967] 等的研究當中，也值得注意，當中，尤其嚐試著與組織的關連，以期謀求個人的慾望與組織目的之間的均衡、調整。本書在探討經營組織，尤其是領導才具的探討時，對於新的動向，亦充分地加以考慮注意。

3. 勞工工會的集團特性

工業社會學主要探討對象之一的勞工工會，它的特性大致上也可以說和企業組織一樣，但是在具體上，二者當然有很多相異之處。也就是說，企業的組織化由位於頂點的高職位往下授權；而相反的，勞工工會以存在於底層的工會會員大眾為主體，以此為基盤而向上授權。因此，在企業的內部愈往層峯，則個人的自由裁量權愈大；愈往下，則以正式的角色行動為主導，受到組織束縛的比重增大，往往出現個性被壓抑的過程。但是，勞工工會的情況完全相反，角色、責任與權限等，只有位於指導中樞的幹部