

多様な観点から提出された 各種組織論についての分類枠組み

廣 田 俊 郎

I 序

古来、世界が多様なものから成り立つことはさまざまに語られてきた。中国の陰陽五行説、ギリシャの4大元素説、アリストテレスの4要因説などである。世界は、多様な要因から成り立つだけでなく、多様な関係からも成り立っている。そうした多様な要因と多様な関係を踏まえた様々な動きが、世界での変化をもたらしている。ところで世界と呼ばれるもの自体も多様である。ビッグバンから始まって、物質や生物が存在し、変化と成長を遂げる「自然の世界」がまず存在する。次に、世界の中の人々が見聞きし、経験を踏まえてイメージを形成する「表象の世界」も考えられる。さらに、人々のイメージに基づく意思によって具体化され、物質化されて存在するに至る「客観の世界」を見いださう。そのうえで、そうした客観の世界を学的に認識し、考察した結果として構成される「対象の世界」も考えられる。最後に、真実に存在する世界としての「実在の世界」が考えられる。それが真実に存在することをいかにして知ることかと言えば、個人の表象の世界は一面的なイメージに過ぎないので実在とはいえないが、多くの人が共有するイメージについては実在していると呼んでも良い面をもつと見なすことにより「実在の世界」が成立しうると考えられる¹⁾。また、人々が自らの表象に基づいて具体化する「客観の世界」については、自分だけが意思の具体化を図るのではなく、他のすべての人間もそうしようとするため、万人の意思が会合するものとして「客観の世界」が生成される。ただし、そこでは、すべてについて等級がつけられ、「エリート」と「落ちこぼれ」との差が歴然とつけられる。そうした現実を真なるものとは受け入れ難く感じる場合、真の意味での「実在の世界」は、そうした現実を超えたアイデアの世界であるとの考え方も示される。

このように多様にとらえられる世界のなかで、人々は、社会を形成する。その場合の社会のとらえかたは、世界のとらえ方と同様、多様である。ルソーによれば、社会における基本的関係として「共同関係」と「相互関係」を考えることができる(作田 [1969])。ここで「共同関

1) 山田 [1985] pp.5-30参照。

係」とは祭において民衆が関わり合う関係であり、「相互関係」とは、役割の分化と分業の進展のもとで相互に結びついたり、交換しあったりする関係である。テニースのゲマインシャフトとゲゼルシャフトという社会のとらえ方も示されてきた。前者では、「信頼に満ちた親密な水入らずの関係」が形成され、諸個人は、本質的かつ全面的に結合している。後者では、潜在的には闘争状態にあるものの、その闘争が現実化しないように契約や協定を結んで相互肯定の関係を形成している。こうした多様な要因と関係から成る社会を説明する理論として、さまざまな理論が示されてきた。パーソンズのAGIL図式もその1つである。ただし、パーソンズの見解は、社会の統合的な面に焦点を置きすぎているとして、社会での抗争や闘争に焦点を置いて社会の動態を説明しようとするジンメルやダーレンドルフなどの理論も示されてきた。つまり、社会の秩序形成の起因をめぐって統合理論と闘争理論とが示されてきた。

このように多様な要因と関係から成る現代の社会・経済システムのもとに存在する数多くの組織体も、それ自体、社会・経済システムのサブシステムであり、多様な要因と関係から構成されている。つまり、組織体も多元的に組織化されており、そうした多元的側面を組織化するうえでの多様な観点が見られる。そういう多様な観点から各種の組織論が提出されてきたのであり、その結果、組織をめぐる議論は、相互のあいだの討論が不可能と思われるぐらい、用語が異なり、問題関心も異なるという「バベルの塔」的な状況が生み出されてきた²⁾。本来的には、そうした状況を打開して、各種組織論の間の関連づけが示されることが望ましい。そのためには、多様な組織諸理論といえども、組織体の基本プロセスや基本構造について共通の面を有するということが手がかりとして、それらの関連づけの可能性を探ることができるのではないかと考えられる。その際、そうした可能性を探るに当たって、体・用・相というカテゴリーを用いたもので、次節では体・用・相なるカテゴリーについての検討と、そうしたカテゴリーを用いてとらえられる組織体についての検討を行いたい。

II 組織体をとらえるための体・用・相というカテゴリー

1. 体・用・相というカテゴリー

ある対象の本質をとらえようとするときに、対象を、体・用・相というカテゴリーに区分して考察するという方法が考えられる³⁾。その方法では、対象を存在そのもの(体)と、その動き(用)とから理解し、それを踏まえて、そのもののさまざまな姿(相)を説明しようとする。そういう考え方のルーツは、大乘仏教の世界観に求められる。これらの語を言葉として表現したのは、仏典の1つである『大乘起信論』が最初である⁴⁾。その教義のなかに含まれる「大乘」

2) リード [1992] p.37参照。

3) 坂本 [1982] p.163およびpp.168-175参照。

4) 『大乘起信論』は、東大寺を本山とする華嚴宗で重んじられるとともに、真言宗でも重視され、空海は

とは、大きな乗り物を意味（それに乗って悟りを得る）し、仏教で重要な「真如」とは何かについて、体大（そのもの自体が大きいこと）、用大（そのはたらきが大きいこと）、相大（そのもつ特性が大きいこと）という特性をもつと主張している。こうした体・相・用というカテゴリーは、真如について当てはまるだけでなく、あらゆるものに適用できると考えられる。

こうした体・用・相というカテゴリーは、仏教の考え方にとどまらず、日本語の言葉のとらえ方にも影響を及ぼしている。国立国語研究所の編集による『分類語彙表』では、日本語の語彙を体・用・相・その他の4つに分けている。「体」は体言で名詞を表し、「用」は用言で動詞を表し、「相」は形容詞や副詞などを表し、「その他」は接続詞や感動詞などを表している。日本語が、このように分類されるということは、世界の事物や現象も同様に分類して考察できることを示唆している。

2. 体・用・相というカテゴリーでとらえられる組織

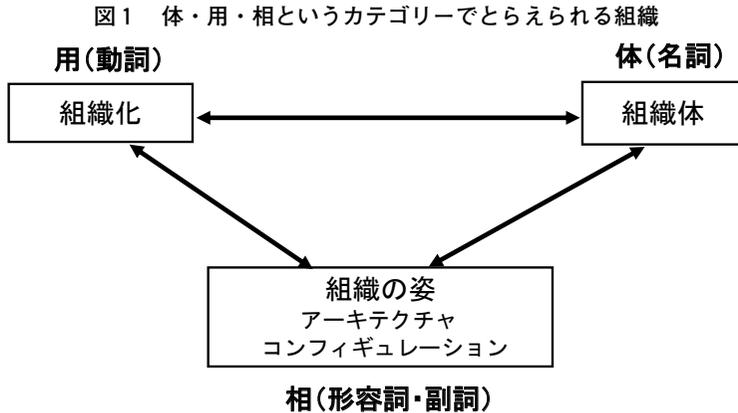
「組織」という言葉も、さまざまな事物や現象と同様に、「体」に対応するもの、「用」に対応するもの、「相」に対応するものに区分できる。体に当たるのは、実体や構造であり、組織体そのものやその構成要素を意味する。用に当たるのは、機能であり、プロセスや活動を意味する。「体」は「用」を必要とし、「用」によって「体」が形作られる。その結果、さまざまなバラエティが形成されるのであり、それが「相」である。その相に当たるのは、アーキテクチャやコンフィギュレーションなどであり、現実に現われるさまざまな姿のことである。体と用がペアになったものがシステムであり、そのシステムには、いろいろな姿（相）が見られる。

組織については、まず組織化という動きが見られる。バーナードは、共通目的、コミュニケーション、貢献意欲が組織の形成にとって不可欠な3つの要素だと述べた。これらの相互作用によって、組織をまとめ上げる動きが形成されるのであり、このような組織化は、「組織」についての「用」の面を示している。そのような組織化を通じて、組織体が形成される。この組織体については、どのようなドメインをもつ存在であり、どのような側面をもつ存在かが問われる。バーナードの場合は、この組織体の面を協働体系なる言葉で表現し、それは、物的要因、生物的要因、心理的要因、社会的要因などで構成されていると主張した。このように、全体として、どのような領域に関わる存在であり、その構成要素はどのようなものかを示す組織体は、「組織」についての「体」の面を示している。さらに、そうした組織化を経て形成された組織体には、さまざまな姿が考えられ、大規模な組織体、小規模で活気ある組織体、伝統のある組織体、誕生間もない組織体などのさまざまな姿は、組織体の「相」の面を示している。この「相」の面を表すのが、組織のアーキテクチャであり、コンフィギュレーションであり、組織形態や

ㄨ、その注釈書である『釈摩訶衍論』の影響を強く受けていた。現存する『大乘起信論』の冒頭には、もとのサンスクリット文献から、三蔵法師が翻訳したことを示している。坂本 [1982] pp.168-174参照。

組織デザインの面であると考えられる⁵⁾。

以上の説明では、「用」の面として、組織化の面を取りあげたが、形成される組織体のさまざまな活動や機能の面も「用」の面である。構造－機能主義とは、ある構造を有する実体について、その果たす機能が効果的な場合には、存続・発展できることを示した考え方である。



〔出所〕筆者が作成。

3. 体・用・相というカテゴリーの背後にある存在論

以上のように、組織について体・用・相の各側面を考えることができる。そのように、ある対象について、その体・用・相を考察する場合に依拠する存在論的立場としては、さまざまな実体が客観的に存在しているとの実在論の立場に基づく場合がまず考えられる。つまり、「体」なるものが、まず存在し、それがどのような「用」を及ぼすか、あるいは、その「体」が存続するには、どのような「用」が必要かという観点から考える場合がある。構造－機能主義の議論は、このような立場から展開されている。

それとは異なり、存在論としては、唯名論的立場に基づいて、存在とは実在するものというよりも、人々の認識の中にあるという立場もある。仏教における唯識論では、すべてが「こころ」の産物であるとしてとらえている⁶⁾。こうした立場では、「こころ」の働きという「用」を通じて、他人の存在、各種組織体の存在などの「体」的なイメージが形成される。

ワイクも、組織に関わる現象については、動詞で語るべきだと強調している⁷⁾。つまり、「用」

5) 廣田 [2017] p.61参照。

6) 横山 [2016] pp.34-57参照。

7) ワイク [1997] p.58では次のように述べている。「組織について語るとき、名詞をたくさん使いたくなる。しかし、そうした名詞は記述すべき状況にあらぬ安定的イメージを与えてしまうようだ。組織を理解しようとするなら、名詞を根絶すべきだと言いたい。組織の研究者が名詞の利用を控え、惜しみなく動詞や動名詞を使用するようになれば、過程というものにもっと注意が払われ、それをどう理解しどう管理したら良いか、いっそう明らかにされるであろう。」なお、この点は、竹中 [2013] p.48でも言及されている。

の面から考察を開始すべきことを主張している。また、人々の間の相互作用などの、「用」がまず見られ、そうした相互作用を通じて、社会が形成されるとするシンボリック相互作用論のような見方もある⁸⁾。ジンメルも、社会は、その構成要素たる個々人の相互関係や相互作用に基づいてはじめて統一体としての姿を取りうることを示した⁹⁾。こういう場合は、「用」から「体」が生み出されると考えており、その場合の「体」とは、素朴な実在ではなく、社会的に構築されたものである。ただし、シンボリック相互作用プロセスでは、「用」が最初にあるといっても、そこでの相互作用という「用」は何らかのシンボリックという「体」を手がかりとした相互作用であるという面がある。

Ⅲ 組織体についての基本プロセスと基本構造

以上で考察したように、体・用・相というカテゴリーを組織体に適用する場合、「用」に当たるものとして「プロセス」や「機能」を考えることができる。また、「体」に当たるものとして、構造を有する実体としての組織体を考えることができる。さらに、「相」に当たるものとしては、組織形態を含む、組織体のさまざまな現われを考えることができる。ただし、この「相」の部分の考察については、後で行うことにして、ここでは、組織体の基本プロセス（「用」）と基本構造（「体」）とはいかなるものかを明らかにしたい。組織体の「用」の部分とは、組織体として求められる活動やプロセスのことである。まず、それらを明らかにした後に、組織体の「体」の部分としての、構造を有する実体部分にはどのようなものがあるかを検討したい。

なお、組織構造研究のフロンティアをなすアストン研究では、組織体の考察を活動要因（activity variables）と構造要因（structural variables）とに分けて検討を行っていた。前者の活動要因に当たるのは、組織体の「用」の部分である。その内容は、各種プロセスに当たるものであり、①アイデンティフィケーション（組織の憲章など）、②資源転換、③ワークフロー、④コントロール、⑤ホメオスタシス実現などが挙げられる。それに対して、後者の構造要因に当たるのが「体」の部分であるが、その内容として、①専門化、②標準化、③公式化、④集権化、⑤コンフィギュレーション、⑥フレキシビリティなどが挙げられる。

アストン研究では、組織体が直面するコンテキストと組織の構造要因との対応関係の解明を試みたと一般に位置づけられている¹⁰⁾。とはいえ、アストン研究でも、組織体の構造要因のみならず活動要因（プロセス要因）への着目も行っていたのである¹¹⁾。つまり、初期の組織研究

8) ブルーマー [1991] p.97参照。そこでは、「社会とは、静態的にも動態的にも、またどんな種類の均衡状態をとってしようとも、それが一つのシステムであるとは考えず、無数の連携的な行為から成るものと考えられる。」と述べている。

9) 阿閉 [1979] p.65参照。

10) バレル＝モーガン [1986] p.199参照。

11) ビューほか [1953] pp.299-301参照。

としてのアストン研究でも、プロセスと構造の双方についての解明に取り組んでいた。こうした初期の組織研究も念頭に置きつつ、組織体の基本プロセスと基本構造についての検討を進めることにしたい。

1. 組織体の基本プロセス

(1) テクノロジー・プロセス

組織体についての基本プロセスの1つは、テクノロジーを活用しながら、有用な製品やサービスを提供することである。このプロセスを中心として組織体をとらえる場合、組織は有用な製品やサービスを提供するための活動の体系であると見なされる。トンプソン [2012] の場合、組織体が用いるテクノロジーを3つのタイプに分け、それぞれが特有な組織構造を形成すると見なしている。

このプロセスに基づく成果に着目して、各種組織体は、結局、人々の何らかの欠乏や欠如を解消させるという機能をもたらししていると見なされる。病院は、人々の健康の欠如を解消させるために、大学は、知識に対する渴望を満たすために存在している。企業の場合は、各分野での製品やサービスのニーズに応じて、有用な製品とサービスを提供するために存在している。

(2) 人的貢献プロセス

組織体についての基本プロセスのもう1つは、組織成員が正当と見なした指示を承認し、遂行を目指して貢献していくプロセスである。このプロセスを中心として組織体をとらえる場合、組織は影響力の体系と見なされたり、意味の体系と見なされたりする¹²⁾。前者の影響力の体系と見る場合は、組織におけるトップ・マネジメント層の立場に立ち、いかにして影響力を及ぼすかに焦点を合わせる。それに対して、後者では、組織での様々な取り組みが、各層でどのような意味を持つかをとらえ直そうとする。こうした人的貢献のプロセスでは、「感情労働」が求められる場合があることをホックシールド [2000] は強調している¹³⁾。

キュール [2013] では、組織体がいかに機能するかを、目標、階層構造、成員資格という3つの組織的成分 (ingredients) によって説明できると主張している。この主張も、組織体における重要なプロセスの1つが、人的貢献のプロセスであるというとらえ方に基づくものである。

すなわち、キュール [2013] では、組織体は、まず何らかの目標を設定すると考えている。目標は、究極的には、組織体の存在根拠であり、組織体で起こるすべてのことからは、目標の観点から理解される。こうした目標は、各種組織活動の基準としても役立つ。どの分野におい

12) 大橋 [1972] では、2節「意味の体系としての組織」、3節「影響力の体系としての組織」、と区分したうえで、組織におけるリーダーシップのあり方を論じている。

13) ホックシールド [2000] p.170参照。

てであれ、組織体は、その目標の達成を通じて、その存在を正当化しようとする¹⁴⁾。

組織体を機能させるのに次に必要なのは、階層構造である。一連の目標が設定された場合、それらを達成するには、各目標に対するその下位目標、さらにその下位の目標を達成する必要がある。そのような目的-手段の連鎖構造を支えるものとして階層構造が作りあげられる。

このように形成された階層構造での各職位が、ある範囲のタスクに責任をもつという、比較的シンプルな組織体の理解に基づく、残る問題は、それぞれの職位に適切な人員を充てることである。つまり、組織体を機能させるには、適切な成員の選任も必要とされる。各職位で必要とされる課題を適切に対処できる成員には、どのような点が求められるのかを検討することにより、求められる成員資格とはいかなるものかが明らかにされる。組織成員の側では、与えられた成員資格を保持し続けられるように組織内での行為に取り組むのを通じて、組織での人的貢献のプロセスが遂行される。

（3）統治プロセス

組織体の基本プロセスの一側面として、組織体とは社会から稀少で貴重な資源を委託されたものであるため、その運営が適切に行われるとともに、結果として適切なアウトプットを生み出さなければならないという面がある。組織体は、その活動についてのアカウントビリティが求められるのである。こうした主張が強調される背景として、組織メンバーのモラル・ハザードなどの機会主義的行為がしばしば見られがちだという事態の存在を指摘できる。

トンプソン [2012] が、支配的連合体の形成による問題解決プロセスとして組織のダイナミクスをとらえるのは、この側面をとらえようとしたものである。

（4）メタ・プロセス

筆者は、上記の3つのプロセスが組織体における基本プロセスと見なしているが、同様な見解をバレル＝モーガン [1986] のコンティンジェンシー・モデルについての要約記述のなかに見いだすことができる。そこでは、戦略的コントロール下位システム、業務的下位システム、人的下位システム、管理的下位システムの4つの下位システムを組織の代表的な下位システムと見なしている¹⁵⁾。本節での3つのプロセスのなかのテクノロジー・プロセスに対応するのが業務下位システム、人的貢献プロセスに対応するのが人的下位システム、統治プロセスに対応するのが戦略的コントロール下位システムと管理下位システムだと見なすことができる。

ところで、以上のテクノロジー、人的貢献、ガバナンスという3つのプロセスのいずれとも関わり、それらを基盤として支えるプロセスが組織には求められる。

この点について、ピコーほか [1999] の場合、組織には、人々が直面する種々の財の稀少性

14) キュール [2013] p.12参照。

15) バレル＝モーガン [1979] pp.206-208参照。

の克服が期待されており、組織体では、稀少性の克服のための「分業と専門化」がまず目指されると主張している。ただし、分業と専門化から得られる利得を活かすために「交換と調整」への取り組みも必要だと述べている。また、スコット [1985] も、分業と調整という2つの基本的な力がすべての組織で働くとして述べている¹⁶⁾。さらに、ミンツバーグ [1983] でも、すべての組織化された人間活動には、さまざまな仕事の「分業」と目指す活動を達成するための各種の仕事についての「調整」という根本的に対立する2つの必要条件が求められると述べている¹⁷⁾。

以上の議論で強調されたように、組織体にとって基盤的なメタ・プロセスの第1は、専門化と分業のプロセスである。テクノロジー・プロセス、人的貢献のプロセス、統治プロセスのいずれについても、各プロセスのための専門化がなされ、分業がなされるのを前提としている。次に、組織体にとって基盤的なメタ・プロセスの第2は、調整のプロセスでもある。それは、各部署同士の資源と情報をめぐる交換のプロセスを通じて遂行される。さらに、組織体でのメタ・プロセスの第3は、組織の中でのコミュニケーションのプロセスである。コミュニケーションを通じて、テクノロジー・プロセス、人的貢献のプロセス、統治プロセスの運用が可能となる。さらに、インセンティブの提示というメタ・プロセスも必要であり、これは、人的貢献プロセスにおいて特に重要な面であると考えられる。

2. 組織体の基本構造

以上で述べた組織体の基本プロセス（「用」の部分）をもたらすのが、組織体の「体」の部分であり、それは、組織体の基本構造によって分節化されている。そうした組織体の基本構造をなす組織体の基本部分とはどのようなものかは、以下のように示されてきた。

(1) テクニカル・コアと境界連結部門

トンプソン [2012] の場合、組織体とは、テクニカル・コアと境界連結部門との結合成果なのだと見なしている。つまり、組織体は、テクニカル・コアと境界連結部門という2つの部分で構成されていると見なしている。ここで、テクニカル・コアとは、製造業の場合であれば、工場を中心とする、ものづくりに関わる部分であり、境界連結部門とは、購買部門、人材採用部門、マーケティング部門などである。

(2) ミンツバーグのファイブ

それに対し、ミンツバーグ [1983] は、組織体が戦略尖、中間ライン、作業核、テクノ構造、支援スタッフという5つの基本部分から成り立つと主張した¹⁸⁾。その5つの基本部分は、「ミ

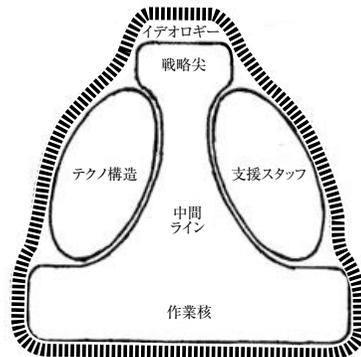
16) スコット [1985] p.5参照。

17) ミンツバーグ [1983] p.2参照。

18) ミンツバーグ [1983] pp.9-19

「ミンツバーグのファイブ」と呼ばれている。それを示したのが、以下の図であるが、ミンツバーグは、これらの5つの基本部分を取り巻く部分として、組織の伝統や信念を伝えるイデオロギーの働きにも注目している。

図2 ミンツバーグのファイブ



〔出所〕 ミンツバーグ [1991] p.155参照。

（3）ドメイン、目標、職務の体系、環境やコンテキスト

以上では、トンプソン [2012] とミンツバーグ [1983] の主張に基づいて、組織体を構成する重要な部分にはどのようなものが考えられるかを示した。渡瀬 [1983] の場合は、組織体の主要構成部分を管理層、作業層、専門職と区分している¹⁹⁾。以上のような組織体の構成区分は、いずれも職務の体系を、それぞれのやり方で区分したものである。

組織体としては、そうした職務の体系を通じて、ある分野での活動を遂行しようとする。そのように、組織体を取り組む活動分野の全体像を示したドメインも、組織体を特色づける重要な側面である。すなわち、組織体のドメインとは、社会の中のどの領域に関わって使命を果たそうとするかを示すものであり、大学、政党組織、病院、企業は、それぞれ異なるドメインを定めている。企業については、業種ごとにドメインが異なる。組織体は、その戦略を通じて、どのようなドメインに関わろうとするかを定めている。

当該組織体がドメインを定めた後、前述した各種基本プロセスを遂行するに当たり、その目的や目標とはいかなるものかを設定しておくことも必要である。目指そうとする目標を明確化するプロセスは、「戦略」を明らかにするプロセスでもある²⁰⁾。そのようにして目標と戦略を定めた後は、各種基本プロセスの遂行を支える基本要素の確保も必要である²¹⁾。そうした基本要素としては、資源・情報・心理的エネルギーなどの要因が挙げられる。工場や設備、本社ビ

19) 渡瀬 [1983] pp.178-190参照。

20) 廣田 [2017] p.174参照。

21) 廣田 [2016] p.8参照。

ルなどの資源、最新技術や市場ニーズについての情報などを駆使しながら、組織体成員の心理的エネルギーに基づいて活動が繰り返されている。なお、資源は「体」に、情報は「相」に、心理的エネルギーは「用」に、それぞれ対応づけることができる²²⁾。

ドメインや目標を定め、活動のための基本要素を確保した後は、組織体を取り巻く環境やコンテキストがどのようなものなのかを把握し、適切な対応を試みる必要がある。組織体を取り巻く環境やコンテキストも、組織体を特色づける重要な側面である。そのように重要な環境やコンテキストには、技術的・経済的な面と、制度的・文化的な面とがある。

IV 多元的組織体の組織化に用いられる多様な観点

前節では、組織体の基本プロセスや基本構造が多元的なものであることを示した。そういう多元的な基本プロセスと基本構造をもつ組織体について、多様な観点のもとに組織化が試みられてきた。そうした多元的組織体の組織化に当たって用いられる多様な観点にはどのようなものがあるかをここで検討することにした。

1. 3つのシステム観

以上のような基本側面をもつ組織体は、さまざまな要素や関係をシステムとしてまとめたものである。そのシステムをめぐって、ルーマンは2つのパラダイム転換が見られたことを明らかにした。その結果として、3つのシステム観が考えられることになる。その第1は、システムは全体と部分から成ると考えるシステム観である。この考えのもとに、組織体では、管理を担当し、全体を統括する部門と、現場の各職能ごとに専門化された部門とに区分している。その第2は、システム的环境への対処が重要であり、システムは、環境との関係でとらえられると考えるシステム観である。この考えのもとに、組織体では、環境変化に対処するためのマーケティング部門や、購買部門、人材採用部門を設けている。その第3は、既存のシステムに基づいて新たなシステムが自己準拠的に生み出されると考えるシステム観である。こうした3つのシステム観の存在を踏まえると、組織にも、3つのシステム観のそれぞれでとらえられる面が存在していると想定できる。このように3つのシステム観が考えられることが組織を論ずるのに多様な観点が必要な第1の理由である。スポーツ・チームの場合を考えてみても、将来への布石を考慮して新人を活用するか、観客の反応を考慮して采配を考えるか、など多様な取り組みが必要となる。ミンツバーグ [1983] では、組織を戦略尖、作業核、中間ライン、テクノ構造、支援スタッフの5つの基本部分 (five basic parts) に区分したが、これらの5つの部分

22) 坂本 [1982] p.175参照。なお、同書での主張とは、古来、質量、構造、機能というカテゴリーを用いて考察がなされてきたが、質量は「体」、構造は「相」、機能は「用」に対応するというものであった。その主張は、ここでの主張につながるものだと考えられる。

を、第1のシステム観のもとに、組織として必要な部分を区分したものと見なすことができる。とはいえ、戦略尖は、第2のシステム観のもとでより重要であり、テクノ構造は、第3のシステム観のもとでより重要であるとも考えられる。ミンツバーグが示した組織体の5つの部分を、3つのシステム観のそれぞれに対応させることが可能なのである。

2. 目指した機能の追求にともなう逆機能の発生への対処の必要性

組織化を行うのに多様な観点が必要な第2の理由は、一元的な観点のもとに組織化を図るときに発生しがちな逆機能を解消するには、他の観点にも配慮した取り組みが必要だからである。たとえば、バーナードも、複雑な組織には公式組織の設定が不可欠ではあるが、それとともに個人的な接触などに基づく非公式組織も不可欠であると述べている。非公式組織の存在によって、組織内のコミュニケーションが促進され、協働への意欲や客観的権威の安定が高められ、公式組織の凝集性も高められる。他方で、非公式組織は、ある程度の公式組織を必要とし、それなしには非公式組織は永続も発展もできないと述べている。

ホジソン [1997] も、組織についての言及ではないが、交換制度という経済システムについて同様な主張を行っている。純粹に契約だけを重視するという考え方にに基づく「純粹な」市場制度や交換制度は、実際には機能しないのであり、発展した交換制度については、非契約的要素（たとえば、誠実さや礼儀正しさという価値の重視）が本質的に重要性をもつことを指摘している²³⁾。こうした面を、ホジソンは「不純性原理」(the impurity principle)と呼ぶ。「不純性原理」とは、各システムには、システムの全体を特徴づけるものではないが、そのシステムが機能するのに必要な「非純粋性」が含まれなければならないという考え方である²⁴⁾。

カール・ポランニーの「二重の運動」(double movement)という概念も同様な論理を示したものである。ポランニー [1975] によれば、19世紀以来の近代社会のダイナミクスは「二重の運動」(double movement)に支配されていた。一方で、あらゆるものが市場経済活動の中に取り入れられた。労働という名で人間が、土地という名で自然が売りものになり、貨幣も市場経済の中に入って来た²⁵⁾。他方で、労働力の商品化擬制にともなう諸問題を克服するため工場法、社会立法が生み出され、貨幣が市場経済の中に入って来たのに基づく不安定性を克服するべく、中央銀行制度が生み出された²⁶⁾。このように、一方で市場経済化への動きが見られるとともに、他方で社会を防衛するための対抗的な動きが見られた。

以上の説明は、組織体というよりも、より大きな社会での対抗運動の存在の必要性を示しているが、ベンソン [1977] は、組織体には、既存の姿を常に崩しかねない諸矛盾が付きま

23) ホジソン [1997] p.173参照。

24) ホジソン [1997] p.176参照。

25) ポランニー [1975] p.179参照。

26) ポランニー [1975] p.181参照。

ていることを示した。そのため、組織体の進む方向は、関連する人々の対抗的な利害や考え方とともに、人々が社会的仕組みを作り出し、維持するためのパワーに依存しており、弁証法的に定められる²⁷⁾。組織体は、合理的に関連づけられた構造体であるが、それは非合理的なコンテキストのもとに置かれている。そういう状況のもとで社会的、政治的プロセスを繰り返すことにより、新たな組織の姿(目標、構造上の仕組み、テクノロジー、非公式的關係など)が作り出される。このように、そうした対抗運動の相互作用を通じた弁証法的プロセスが作用する場として、組織体がとらえられる。

セオ [2002] の場合は、組織体を取り巻く諸制度のあいだの矛盾に着目する。そうした矛盾に対して、組織の側では従来、見られなかった新たな実践を開始する。その結果、今までになかった社会的相互作用が作り出され、それを踏まえた社会的構築の結果として、新たな制度化が進められる、それにより、今までとは異なる「全体性」をもった組織が作りあげられる。このようにして、弁証法的なプロセスを通じた組織変革が達成される²⁸⁾。

組織体が最初に直面する諸制度のあいだの矛盾の例には、非効率、適応性の欠如、諸制度間の両立不可能性、諸利害の調整不順などが挙げられる。それらの矛盾に対して、変革のエージェントが意識的な反省察を踏まえた行動の転換を行い、それが新たな集合行動につながるように実践を積み重ねることによって制度変革がなされると考えられる。

3. 内部統合と外部対処の必要性

ルーマン [1992] での公式組織の理論では、「成員の動機づけ」のため、成員資格の付与という一般化された動機づけの活用を図り、期待内容の公式化を図ることによって内的な統合を図ることを重視している。それとともに、「非成員に対するシステムの自己表現」を通じて、組織が環境に承認され、受け入れられるように外的な問題への適応を図ることも重要だと主張している²⁹⁾。「成員の動機づけ」を通じて組織内部の統合を図るとともに、「非成員に対するシステムの自己表現」を通じて、組織外部環境への対処を行うことが求められる。1970年代以後、隆盛となった制度派組織論の意義は、後者の観点から理解することができる。

バーナード [1969] の場合は、協働体系が存続するには、有効性と能率という2つの基準が重要であることを主張した。有効性とは、組織体と外部環境とのバランスが保たれていることであり、能率とは、組織体と内部者とのバランスが保たれていることである。バーナード [1969] も内部統合と外部対処の双方が必要であることを指摘したのである。

27) ベンソン [1977] p.8参照。

28) セオ [2002] p.225参照。

29) ルーマン [1992] pp.152-168参照。

4. 技術的・経済的環境への対応と制度的・文化的環境への対応の必要性

組織体の組織化に当たっての重要な観点の1つは、技術的・経済的環境に対して、どのように対処すれば良いのかという問題意識である。この問題意識のもとに、稀少な生産要素や資源をいかに効果的に獲得するかに気を配り、市場での競争に打ち勝とうとしている。

他方で、組織体の組織化に当たっての重要な観点のもう1つは、制度的・文化的環境の要求に対して、どのように対処すれば良いのかという問題意識である。この問題意識のもとに、政治的、法的な環境のもとで、正統性の観点のもとに組織化を行わなければならない面もある。

V 多様な観点から提示された各種組織論

渡辺[2007]、オルドリッチ[1992]などによって、さまざまな組織論学派が識別されている。それらの文献での要約を参照することにより、各種組織論の提唱者、主張、主要概念などを、以下の表のように示すことができる。

表1 多様な観点に基づき提示されてきた各種組織論

	提唱者	主張	主要概念
官僚制論	ウェーバー	客観的で合理的な決定を行うための仕組みを各人の権限と責任を明確化することにより作り出せる	官僚制, 文書化された組織規則, 逆機能, 合法的支配
人間関係論	メイヨー	組織のあり方は, 情緒, 派閥, 非公式な規範による影響を受ける	非公式組織, 人間関係, モラール(士気), 感情の論理
意思決定論	サイモン	集団の仕事に対して, 組織化された努力を適用するために適切な意思決定を行うのが経営	意思決定, 意思決定前提, 価値前提, 事実前提, 組織影響力, 定型的意思決定
コンティンジェンシー理論	トンプソン, ローレンス=ローシュ, ベロー	環境状況に最も適合した組織構造を有する組織体が最良の成果を達成する	オープン・システム, ワン・ベスト・ウェイはない, 情報処理モデル, 適合
資源依存理論	フェッファー=サランシク, パート	組織は自給自足的な存在ではなく, 必要な資源を確保するために他の組織に依存している	協働戦略, 取り込み, 連合形式, 戦略的提携, 組織間関係
制度派組織論	トルバート=ザッカー, マイヤー=ローワン	組織における制度変化は, 競争や能率よりも, 国家や専門団体によって制度的に正統とされたものによって定められる	組織フィールド, 正統性, 合理化された神話, 強制的同型化, 規範的同型化, 模倣的同型化
ポピュレーション・エコロジー	ハナン=フリーマン, デラクロワ=キャロル	旧組織の失敗・死・消滅と新組織の形成・誕生という新旧の交代変化による組織の形態変化	個体群密度, 正当化, 競争, 出生率, 死亡率, 淘汰過程
取引費用論	コース, ウィリアムソン	市場取引ではなく, 組織の統治のもとでの交換が選択されるのはなぜか	取引費用, 組織の存在理由, 市場の失敗, 統治メカニズムの選択, 限定された合理性

組織のネットワーク理論	オールドリッチ, ウズィー	組織間関係から成るネットワーク全体の構造によって組織の行為が影響される	組織セット, 経済行為の社会的埋め込み, ネットワーク型組織, 埋め込まれた紐帯
-------------	---------------	-------------------------------------	--

[出所] 渡辺 [2007], オールドリッチ [1992] での記述をもとに筆者が作成。

表1のなかのコンティンジェンシー理論と制度派組織論は、ともに環境によって組織体のあり方が大いに影響されるのを主張するという点では共通しているが、経済的・技術的要因に対してはコンティンジェンシー理論が、文化的・制度的要因に対しては制度派組織論が対処の仕方を明らかにしようとするというように、それぞれの理論が解明しようとする側面は異なっている。

さらに、コンティンジェンシー理論は、単一の組織体が直面する環境から影響を受けてその組織形態が定まるのを解明するのに対し、ポピュレーション・エコロジーは、業界全体での組織形態の変化を解明しようとするものであり、各理論の研究対象は、組織体のレベルのものもあれば、業界全体のレベルのものもある。

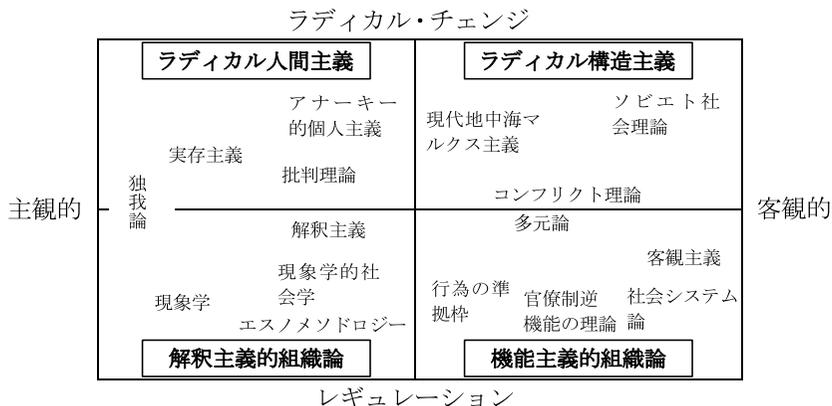
VI 多様な組織諸理論を分類するためのさまざまな枠組み

以上のように、多様な組織諸理論が提出されてきた。それらの主張は、それぞれ興味深いものとはいえ、それらを、そのまま提示するだけでは、組織諸理論が互いにどのように関連しているのかを明らかにできず、組織の多様な動きを理解したいと願う人々に混乱を生じさせてしまう可能性がある。そのため、多様な組織諸理論を分類するための枠組みが必要となる。

1. バレル=モーガン [1979] の分類枠組み

まず、バレル=モーガン [1979] では、次のような枠組みを示した。

図3 バレル=モーガン [1979] の分類枠組み



[出所] バレル=モーガン [1979] p.36参照。

客観的な観点から現状を説明しようとする理論は機能主義的組織論と位置づけられる。それに対して、現状を主観的な観点から説明しようとするのが解釈主義的組織論である。また、現状を変革する動きを客観的な観点から説明しようとするのがラディカル構造主義であり、主観的な観点から、現状変革の動きを論じようとするのがラディカル人間主義である。

2. ディーツ [1996] およびアルヴェッソン＝ディーツ [1999] の分類枠組み

ただし、Deetz [1996] では、バレル＝モーガン [1979] による分類枠組みには問題があり、その最大の問題は、主観的－客観的の対比だと述べている。その点を「退屈で誤解を招く主観的－客観的問題」という節を設けて批判している。なぜならば、主観的－客観的という対比を行う場合、客観的と分類された例では、自らの研究が「客観的研究」だという理由をもって他のアプローチに対して支配的な地位にあるかのようにふるまうという問題が生じがちだからである。さらに、そうした対比によって、あらゆる研究が主観的な探索からもたらされるものだという見過ぎさせてしまうという問題も生じがちである。主観的－客観的という対比区分には、このような問題があることを踏まえると、組織研究を区分するための観点としては、固定的な言語ゲームに基づいているのか、複数の言語ゲームに基づいているのかに着目するのがよいと主張される。そこで、主観的－客観的というバレル＝モーガンでの対比区分に対して、ローカル・創発的／エリート・事前計画的という対比区分が示される。さらに、ラディカル・チェンジの社会学／レギュレーションの社会学という対比については、異議／同意という対比が設定される。それは、ラディカル・チェンジとなるか、レギュレーションにとどまるかという結果の面を問う前に、既存の枠組みに異議を唱えるか、同意するかの面をまず問うべきだと考えられたからである。

図4 ディーツ [1996] およびアルヴェッソン＝ディーツ [1999] の分類枠組み

		異議			
ローカル／ 創発的	弁証法的研究, ポストモダン, 脱構築主義者	批判的研究, 後期モダン, 改良主義			
	解釈主義的研究, プレモダン, 伝統的	規範的研究, モダン, 進歩的	エリート／事前計 画的		
		同意			

〔出所〕 Deetz [1996] p.198参照。Alvesson and Deetz [1999] p.190参照。

3. アストリー＝ヴァン・デ・ヴェン [1983] の分類枠組み

他方、Astley & Van de Ven [1983] では、組織体のあり方が定まるのは、決定論的にか、

それとも主意主義的にかという次元にまず着目する。そのうえで、考察対象がマクロ的なものか、それともミクロ的なものかという対象次元にも着目する。こうした2つの次元に基づいて、各種の組織論を配置したものが図5である。決定論的な観点のもとに、マクロな対象の動きを説明しようとするのが自然選択視角であり、この立場に属するものとして、ポピュレーション・エコロジー、産業経済学、経済史などが位置づけられる。次に、主意主義的な観点のもとに、マクロな対象の動きを説明しようとするのが集合体行為視角であり、この立場に属するのがヒューマン・エコロジー、政治経済学、多元主義などである。

この見方では、マクローミクロという分析対象レベルについての区分を追加した点がその特徴である。

図5 アストリー=ヴァン・デ・ヴェン [1983] の分類枠組み

	決定論的	主意主義的
マクロ	自然選択視角 [学派] ポピュレーション・エコロジー、産業経済学、経済史	集合体行為視角 [学派] ヒューマン・エコロジー、政治経済学、多元主義
ミクロ	システム構造視角 [学派] システム理論、構造-機能主義、コンティンジェンシー理論	戦略的選択視角 [学派] 行為理論、意思決定理論、戦略経営論

[出所] アストリー=ヴァン・デ・ヴェン [1983] p.247参照。

4. スコット [1992] の分類枠組み

さらに、スコット [1992] では、どのような属性をもったシステムを対象とする理論なのかに基づいて、各種の組織論を分類している。

図6 スコット [1992] の分類枠組み

	合理的システム	自然システム	
クローズドシステム	科学的管理法	人間関係論	社会心理的
	官僚制理論 伝統的管理論	バーナードの協働体系論 人間関係論	構造的
オープンシステム	限定された合理性 エージェンシー理論	ワイク、組織学習	社会心理的
	コンティンジェンシー理論	社会-技術システム論	構造的
	取引費用論	ポピュレーション・エコロジー、資源依存論、制度派組織論、ポストモダン組織論	エコロジカル

[出所] スコット [1992] p.102の表に基づき、筆者が修正して表現。

スコット [1992] の分類枠組みでは、対象とする組織体がクローズド・システムのものか、それともオープン・システムのものかという観点と、対象とする組織体が合理的システムなのか、自然システムなのかという観点とを組み合わせ、4つの大きな理論領域を区分している。ただし、その4つの理論領域を、社会心理的なマイクロ領域の解明を目指すもの、マクロの組織構造など構造的な面の解明を目指すもの、1つの組織体を越えた業界全体などのエコロジカル（生態系的）な対象の解明を目指すもの、というように、さらに細分化している。

5. 各種組織論の分類枠組みの比較

以上で示した各種組織論についての分類枠組みを相互に比較できるように表示したものが表2である。その表では、組織体を形成する動きとしての「用」について2つの次元を想定している。第1の次元は、組織体を形成する「用」の働きの向きをめぐるものである。この次元での対極として、個人の主観や主意に基づいて組織体の形成が図られるのか、それとも組織体を取り巻く環境の側からの影響によって決定論的に組織体の形成が行われるのかが考えられる。組織体の形成にかかわる「用」についての第2の次元は、その「用」の様態である。つまり、ラディカル・チェンジとして組織の形成が行われるのか、レギュレーションとして組織の形成が行われるのかである。

表2 各種組織論の分類枠組みの比較

論者	「用」に関して		「体」に関して	
	用の向き (第1次元)	用の様態 (第2次元)	体のレベル (第3次元)	体の範囲 (第4次元)
バレル＝モーガン [1979]	主観的 客観的	ラディカル・チェンジ レギュレーション		
ディーツ [1996] およびアルヴェッソン＝ディーツ [1999]		同意 事前計画的 異議 創発的		ローカルな探索 エリートによる全体カバー
アストリー＝ヴァン・デ・ヴェン [1983]	主意主義的 決定論的		マクロ マイクロ	
スコット [1992]		合理的システム 自然システム	エコロジカル 構造的 社会心理的	クローズド・システム、オープン・システム

〔出所〕筆者が作成。

さらに、各種組織論が対象とする組織体の「体」については、2つの次元を識別できる。そこで、第3の次元として、その体のレベルが問題とされる。つまり、マクロ的な現象を対象とするのか、マイクロ的な現象を対象とするのかである。ただし、別な分類によると、社会心理的な現象を対象とするのか、構造的な現象を対象とするのか、エコロジカルな現象を対象とするのかが問われる。社会心理的な現象を対象とするのは、マイクロ・レベルの研究であり、構造的

な現象を対象とするのは、組織体の全体レベルの研究である。さらにエコロジカルな現象を対象とするのは、単一組織体のレベルを超えた業界全体というレベルの研究である。さらに、第4の次元として各種組織論が対象とする組織体の「体」の範囲がどのようなものが問題とされる。すなわち、解明しようとするのが、クローズド・システムのように限られた範囲のなかでの組織のあり方なのか、オープン・システムのように、環境との相互作用を活発に行う組織のあり方なのかである。さらに、解明しようとするのが、組織エリートによる組織全体へのかかわりなのか、現場集団によるローカルなかわりなのか、という面での分類もある。

Ⅶ 状況変化との関わりで出現してきた組織諸理論

以上で示したように、多様な組織諸理論は、さまざまな分類枠組みに基づいて分類されうる。他方で、そうした分類枠組みによる整理を試みるアプローチとは異なり、組織が直面するコンテキストの変化に基づいて、それまでとは異なる組織論が主張されるようになったことを示そうとする見解も考えられる。

1. モダン、シンボリック、ポストモダンなどの観点に基づく組織諸理論

ハッチ [2017] の場合、組織に関わる基本要素には、環境、社会構造、テクノロジー、組織文化、物的構造、パワーが挙げられると指摘したうえで、それらの基本要素をとともなう組織体が、モダン、シンボリック、ポストモダンなどの多様な観点のもとに、組織についての多様な議論が展開されるに至っていることを示している。ここでモダンとは、1960年代と1970年代における組織のとらえ方であり、一般システム理論、社会-技術システム論、コンティンジェンシー理論などで採用された観点である。バレル=モーガン [1979] では機能主義社会学、アルヴェッソン=ディーツ [1999] では、規範的研究、モダンで進歩的な研究と呼ばれた諸研究である。こうしたモダン組織論では、合理性を追求し、効率の達成を目指している。次に、シンボリックとは、1980年代における組織のとらえ方であり、現象学的社会学、イナクトメント理論、制度派組織論などで採用された観点である。シンボリック組織論では、人々が自分たちの状況をどのように解釈するかに基づいて、新たな現実が生み出されることを強調している。

さらにポストモダンとは、1990年代以降における組織のとらえ方であり、モダンの観点では、現実とは、既に存在している唯一のものだにとらえるのに対し、ポストモダンの観点では、現実とは、絶えず変動し、流動的で多元的なものだにとらえ、現実よりもイメージ、客観よりも主観を重視している。なお、リオタールによれば、知識には2つの形態があり、それは「物語としての知（ナラティブ）」と「科学知」である³⁰⁾。前者は、神話や物語が伝統的社会で果たし

30) Power [1990] p.114参照。リオタール [1986] pp.7-28参照。

たのと同様な正当化機能を有している。それに対し、後者は、事実の裏づけによる権威を優先して、神話などによる権威の裏づけを放棄した。その結果、科学知は、それが真実の知であることを裏づける、何らかの別な種類の「物語」に依存せざるを得なくなった。そうした別な種類の「物語」として選ばれたのが、近代においては啓蒙が進められ、進歩が達成されているとの「大きな物語」（グランド・ナラティブ）であった。そうした「大きな物語」に準拠する科学をリオタールは「モダン」と呼んでおり、「ポストモダン」とは、そうした物語に対する不信感のもとで伝統的な「大きな物語」への依存に異議を唱えようとする知である。こうしたポストモダンの観点は、フェミニスト組織論、アクター・ネットワーク論、組織文化の脱構築論などで採用されている。

2. 組織体が直面するコンテクストの変化にともなう課題変化に対応した組織化

リード [1999] によれば、組織体は、直面するコンテクストの変化に対応して、①合理性の追求、②共同体の重視、③市場への対応、④パワーの重視、などの主たる課題についての変化をたどってきた³¹⁾。すなわち、20世紀初頭の夜警国家から産業国家への移行にともない、科学的管理法に基づく合理的組織化観点が示された。そして、企業家的資本主義から福祉資本主義への移行にともない、人間関係論に見られるごとく感情の論理にも配慮した組織化観点が示された。さらに、経営者資本主義からネオ・リベラル資本主義への移行にともなう市場競争の激化のもとで、市場競争との関わりを意識した組織化の理論形成が試みられ、取引費用や効率性に着目した取引費用論や、エージェンシー理論、ポピュレーション・エコロジーなどの組織化観点が示された。また、リベラル集団主義から交渉的会社主義への移行にともない、取引費用や効率性だけでは説明できない現象を、パワーの活用に基づく組織化という観点に基づいて説明を図る試みも示されてきたと主張された。

VIII 結 論

以上では、組織体の基本プロセスと基本構造として、どのような面が挙げられるか、についての議論を踏まえつつ、各種組織論が示されてきたことを明らかにした。その後、そうした各種組織論を分類する枠組みにはどのようなものが示されてきたかも検討した。そのうえで、新たな観点のもとに新たな組織論が3つのシステム観および状況やコンテクストの変化などに対応して、多様な組織諸理論が多様な観点に基づいて示されてきたことを述べた。

組織についての多くの研究を通じて、組織の動態や構造を示す理論として、官僚制論、人間関係論、意思決定論、コンティンジェンシー理論、資源依存論、制度派組織論、ポピュレーシ

31) Reed [1999] pp.27-39参照。

ョン・エコロジー、取引費用論、組織のネットワーク理論などのさまざまな理論が示されてきた。ただし、それらの諸理論を相互に関連をもつ知識の体系として位置づけるには、まず組織体についての基本プロセスや基本構造とはいかなるものかについての検討が必要である。そのうえで、各種の組織論が、その基本プロセスや基本構造とどのように関連しているかの解明が必要である。そのうえで、いかなる観点の変化やコンテキストの変化に対応して、それぞれの理論が示されるようになってきたのかの解明も必要である。そうした関連づけがなされないならば、各種の組織論は、それぞれの見方を示しただけの知的な主張にとどまってしまう。その結果、なぜそのような理論がそういう形式で主張されたのかを何らかの根拠に基づきながら説明することができなくなる。本論文では、各種組織論が生み出されるもととなった観点や状況を再検討することにより、各種組織論の相互関連づけを可能とするような組織論の分類枠組みとしては、どのようなものが示されてきたかを検討した。そのうえで、冒頭で提示した体・用・相というカテゴリーとも関連づけながら各種の分類枠組みの特徴の比較を試みた。

【参考文献】

- 阿閉吉男 編 [1979] 『ジニメル社会学入門』 有斐閣新書。
- Aldrich, Howard E. [1992] "Incommensurable Paradigms? Vital Signs from Three Perspectives," in Michael Reed and Michael Hughes (eds.) *Rethinking Organization - New Directions in Organization Theory and Analysis*, Sage Publications.
- Aldrich, Howard E. [1999] *Organizations Evolving*, Sage Publications. (H・E・オールドリッチ [2007] 若林直樹 + 高瀬武典 + 岸田民樹 + 坂野友昭 + 稲垣京輔 訳) 『組織進化論』 東洋経済新報社。)
- Alvesson, Mats and Stanley Deetz [1999] "Critical Theory and Post Modernism: Approaches to Organizational Studies," in Steward R. Clegg and Cynthia Hardy (eds.) *Studying Organization: Theory & Method*, Sage Publications.
- Astley, W. Graham and Andrew H. Van de Ven [1983] "Central Perspectives and Debates in Organization Theory," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, No.2.
- Barnard, Chester I. [1938] *The Function of the Executive*, Harvard University Press. (C・I・バーナード [1968] (山本安次郎・田杉 競・飯野春樹 訳) 『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社。)
- Benson, J. Kenneth [1977] "Organizations: A Dialectical View," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No.1.
- Blumer, Herbert [1969] *Symbolic Interactionism*, Prentice-Hall. (ハーバート・ブルーマー [1991] (後藤将之 訳) 『シンボリック相互作用論』 勁草書房。)
- Burrell, G and G. Morgan [1979] *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Heineman. (パレル, ギブソン&ギャレス・モーガン [1986] (鎌田伸一・金井一頼・野中郁次郎 訳) 『組織理論のパラダイム』 千倉書房。)
- Clegg, Stewart R. [1990] *Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*, Sage Publications.
- Deetz Stanley [1996] "Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy," *Organization Science*, Vol. 7, No.2.
- Delacroix, Jacques and Glenn R. Carrol [1983] *Organizations in Industry: Strategy, Structure, and Selection*, Oxford University Press.
- 船津 衛 [1976] 『シンボリック相互作用論』 恒星社厚生閣。

- Greenwood, Royston and C. R. Hinings [1996] "Understanding Radical Organizational Change: Bringing together the Old and the New Institutionalism," *Academy of Management Review*, Vol. 7, No.2.
- グロホラ, E. [1985] (高宮 晋監修/清水敏充 訳) 『組織戦略論』産業能率大学出版部。
- Hassard, John and Denis Pym (eds.) [1990] *The theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*, Routledge.
- Hatch, Mary Jo with Ann L. Cunliffe [2013] *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives, Third Edition*, Oxford University Press. (M・J・ハッチ [2017] (大月博司・日野健太・山口善昭 訳) 『Hatch組織論』同文館出版。)
- 廣田俊郎 [2016] 『企業経営戦略論の基盤解明』税務経理協会。
- 廣田俊郎 [2017] 「企業の組織と戦略を知る」「よくわかる現代経営」編集委員会編『よくわかる現代経営』ミネルヴァ書房。
- 廣田俊郎 [2017] 「【書評】Stefan Kühl著 *Organizations: A Systems Approach* (Gower Publishing, 2013年刊)』『関西大学商学論集』第62巻第2号。
- Hochschild, Arlie [1983] *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press. (A・R・ホックシールド [2000] (石川 准・室伏亜希 訳) 『管理される心—感情が商品になるとき』世界思想社。)
- Hodgson, Geoffrey M. [1988] *Economics and Institutions*, Polity Press. (G・M・ホジソン [1997] (八木紀一郎・橋本昭一・家本博一・中矢俊博 訳) 『現代制度派経済学宣言』名古屋大学出版会。)
- 菊澤研宗 [2006] 『業界分析 組織の経済学 新制度派経済学の応用』中央経済社。
- Kühl, Stefan [2013] *Organizations: A Systems Approach*, Gower Publishing.
- Lyotard, Jean-François [1979] *La condition postmoderne*, Les éditions de Minuit. (ジャン=フランソワ・リオターール [1986] 『ポストモダンの条件—知・社会・言語ゲーム』水声社。)
- Luhmann, Niklas [1964] *Functionen und Folgen formaler Organisation*, Duncker & Humblot. (ニクラス・ルーマン [1992] (沢谷 豊/関口光春/長谷川幸一 訳) 『公式組織の機能とその派生的問題』【上巻】新泉社。)(ニクラス・ルーマン [1996] (沢谷 豊/長谷川幸一 訳) 『公式組織の機能とその派生的問題』【下巻】新泉社。)
- Meyer, John and Brian Rowan [1977] "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No.2.
- Mintzberg, Henry [1983] *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Prentice-Hall.
- Mintzberg, Henry [1989] *Mintzberg on Management*, The Free Press. (H・ミンツバーク [1991] (北野利信 訳) 『人間感覚のマネジメント』ダイヤモンド社。)
- Morgan, Gareth [1986] *Images of Organization*, Sage Publications.
- 中尾佐助 [1990] 『分類の発想—思考のルールをつくる』朝日選書。
- 大月博司・藤田 誠・奥村哲史 [2001] 『組織のイメージと理論』創成社。
- 大月博司・高橋正泰 編 [2003] 『経営組織』学文社。
- 大橋 幸 [1972] 「組織とリーダーシップ」岡部慶三・竹内郁郎・鮑戸 弘 共編『社会心理学』第5章所収宗, 新曜社。
- ピコー, アーナルド, ヘルムート・ディートル, エゴン・フランク [1999] 『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』白桃書房。
- Polanyi, Karl [1957] *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press. (カール・ポラニー [1975] (吉沢英成/野口建彦/長尾史郎/杉村芳美 訳) 『大転換—市場社会の形成と崩壊—』)
- Powell, Walter W. and Paul J. DiMaggio [1991] *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press.
- Power, Michael [1990] "Modernism, Postmodernism and Organizations," in Hassard, John and Denis Pym

- (eds.) [1990] *The theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*, Routledge.
- Pugh, D. S., D. F. Hickson, C. R. Hinings, K. M. Macdonald, G. Turner and T. Rupton [1963] "A Conceptual Scheme for Organization Analysis," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 8, No.3.
- Reed, Michael [1992] *The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects*, Harvester Wheasheaf.
- Reed, Michael and Michael Hughes (eds.) [1992] *Rethinking Organization - New Directions in Organization Theory and Analysis*, Sage Publications.
- Reed, Michael [1999] "Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain," in Steward R. Clegg and Cynthia Hardy (eds.) *Studying Organization: Theory & Method*, Sage Publications.
- 坂本賢三 [1982] 『「分ける」こと「わかる」こと』講談社現代新書。
- Saloner, Garth, Andrea Shepard and Joel Podolny [2001] *Strategic Management*, John Wiley & Sons. (ガース・サローナー／アンドレア・シェパード／ジョエル／ポドルニー [2002] (石倉洋子 訳)『戦略経営論』東洋経済新報社。)
- 作田啓一 [1969] 『個人と社会』日高六郎・城塚 登 編『岩波講座 哲学V 社会の哲学』第I章所収, 岩波書店
- 佐藤郁哉・山田真茂留 [2004] 『制度と文化 組織を動かす見えない力』日本経済新聞社。
- 沢田善太郎 [1997] 『組織の社会学』ミネルヴァ書房。
- Scott, William G., Terence R. Mitchell and Philip H. birnbaum [1985] *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis*, Richard D. Irwin. (W・G・スコット/T.R ミッチェル/P・H・バーンバウム (鈴木幸毅 監訳, 百田義治・鈴木好和・名取修一・日高克平 訳)『組織理論—構造・行動分析』八千代出版。)
- Scott, W. Richard [1987] "The Adolescence of Institutional Theory," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 32, No.4.
- Scott, W. Richard [1992] *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, Third Edition, Prentice-Hall.
- Seo, Myeong-Gu and W. E. Douglas Creed [2002] "Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective," *Academy of Management Review*, Vol. 27, No.2.
- Silverman, David [1971] *The Theory of Organisations*, Basic Books.
- 菅野 仁 [2003] 『ジンメル・つながりの哲学』日本放送出版協会。
- 田尾雅夫 編著 [2003] 『非合理組織論の系譜』文眞堂。
- 竹中克久 [2013] 『組織の理論社会学—コミュニケーション・社会・人間—』文眞堂。
- Thompson, James D. [1967] *Organizations in Action: Social Science Base of Administrative Theory*, McGraw-Hill. (ジェームス・D・トンプソン [2012] (大月博司・廣田俊郎訳)『行為する組織 組織と管理の理論についての社会科学的基礎』同文館出版。)
- Tolbert, Pamela S. and Lynne G. Zucker [1999] "The Institutionalization of Institutional Theory," in Steward R. Clegg and Cynthia Hardy (eds.) *Studying Organization: Theory & Method*, Sage Publications.
- 宇井伯寿・高崎直道 訳注 [1994] 『大乘起信論』岩波文庫。
- Uzzi, Brian [1996] "Th Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: the Network Effect," *American Sociological Review*, Vol. 61, No.4.
- van den Berghe, Pierre L. [1963] "Dialectic and Functionalism: Toward a Theoretical Synthesis," *American Sociological Review*, Vol. 28, No.5.
- 山田 晶 [1985] 『世界の意味』『新 岩波講座 哲学 世界と意味』第1章所収, 岩波書店。
- 渡瀬 浩 [1983] 『組織と人間』同文館出版。
- 渡辺 深 [2007] 『組織社会学』ミネルヴァ書房。
- Weik, Karl E. [1979] *The Social Psychology or Organizing*, Second Edition, McGraw-Hill. (カール・E・ワイク [1997] (遠田雄志 訳)『組織化の社会心理学〔第2版〕』文眞堂。)