

新時代の組織

——持続と変化——

中村 義 寿

序

I 持続の諸相

- (1) 合理的システムとしての組織
- (2) 人間システムとしての組織
- (3) オープン・システムとしての組織

II 変化の諸相

- (1) 組織の境界の変化
- (2) 組織戦略の変化
- (3) 組織形態の変化
- (4) 組織の構成要素の変化
- (5) 組織認識の変化

結

序

「組織」(Organization)は20世紀以来、社会システムの中心的主体として今日に至っている。しかし、組織としての特質を持続させつつも新世紀になって、組織においては企業や国家レベルで拡大する相互依存関係、知識システムおよび知的労働者への依存度の増大、企業とそのメンバーとの関係の変化等を含めて種々の面で変化が起きてきている。ここでは、スコット¹⁾らの所論を参考にしつつ、組織におけるこの持続の側面と変化の側面の中心的部分を取り上げ、検討してみたい。

I 持続の諸相

組織は一般に「合理的な、人間固有の、そしてオープンなシステムとして機能する²⁾」とされるが、組織のこれら側面は我々のみるところ、

組織の成立以来、基本的なところで不変であり、持続の諸側面と考えることができる。

(1) 合理的システムとしての組織

組織は、特定目的の追求に志向した社会構造類型であるとともに、明らかに、人類史上最も成功した《社会的発明》のひとつであろう。組織をつくり、デザインする人々は、その限定された特定の目的を強調するとともに、(何を運営し、誰を雇い、参加者の諸活動をいかに分割し、調整するか等々を意思決定するに際しての)明確な基準を提供する合理的な「目的-手段計算」を選択する。もちろん、特定化された目的は、社会的正当性に値するために、より広い「社会的機能」を果たしているとみなされる必要がある。

組織たることの第二の説明となるのは、「公式化」(Formalization)へのその傾向である。公式化は、当面の問題に関連する利害関係を排

除するべく、「毎日の生活の利害から離れて、個々人の恐怖や喜びから離れて、秘密裡の権力闘争から離れて、そして陰謀から離れて」設定された（意思決定と行動を導くための）一般的規則や手続きを創出することを含んでいる。この公式化は、ウェーバーの類型³⁾とは逆に、実質合理性に形式合理性を緊密に関連づけることで、また支配しようとする状況の細部にまで規則と手続きが徹密に介入することによって進行する。

現代世界の歴史とは、「明確で特定化した目的を追求し、そしてまた、そうするために公式化された構造や手続きを展開する」社会集団が期待以上に成功してきた歴史であろう。公式の構造および手続きは、仕事（と遊びや政治、そしてこれらの改革）を推し進めてきた支配的な様式である。組織すること、すなわち特定の目的を定義し、公式化された構造を展開することができなければ、何事であれ現代世界においては重きを置かれぬ。このことは、体系的に構造化されない自発的現象として、しばしば組織に対立して定義される「社会運動」に対しても妥当する。特定のリーダーシップとそれを支える常軌的な手段を開発することで「組織化」されなければ、それらは存続しえない。成功する社会運動は、社会運動組織を生む⁴⁾。組織を「高度に多様化した社会の中であって事をなさしめ、個人の能力を超えた目的の達成を可能にする主要な装置」としたパーソンズの主張⁵⁾は今日でも真実であり続けている。

(2) 人間システムとしての組織

組織は、現代社会において特定の目的を追求するために選択された形態であるが、ある目的の追求のために組織を作ることが当の目的自体の変革にも通じるのである。また、ミヘルス⁶⁾

からセルズニック⁷⁾、そしてペロー⁸⁾に至る研究者らが到達した結論として、組織はメディアとして捉えられ、このようなものとしての組織はしばしば、そこにおけるメッセージまで変革するのである。

この変革の理由についてであるが、それは生き残りに向けての「組織の要求」という機能主義者の仮説にしばしば基づくものである。しかし、その主張は、自らの利益が組織の命運に結びついた人々の「成長」を意味するものとして容易に再構成される。組織の生き残りは、多数の参加者およびステークホルダーの共有価値となるのである。組織は単に現在の利益に奉仕するだけでなく、新しい利益をも創出する。

一方でコールマンは⁹⁾、メンバー提供の諸資源から離れて組織が別個に自身の資源をいかに獲得するようになるかについて次のように説明する。組織目的への奉仕に向けてメンバーは、その時間とエネルギーを含めて諸資源を組織に提供する。と同時に、彼らはその利用に関して統制権を失う。各人が自身の諸資源の利用について拒否権を留保できたならば、集合組織に結びついた利点は失われるであろう。企業組織はこの意味で、「メンバーへ有限責任を提供する」という利点を享受するのである。そしてこの利点は、（メンバーの側の）限られた統制権という犠牲の下に生じるのである。

なお、組織をメディアとのアナロジーで考えることは有用であると思う。マクルーハンはかつてマスメディアについての有力な分析の中で、「メディアはメッセージである」との格言を造った。彼は、20世紀の代表的マスメディアであるラジオ、映画、テレビの特徴と、それらが伝えるコンテンツへのその影響に注目した。そして、「どんなメディアのメッセージであれ、それは人事（human affairs）に差し入れ

る尺度や速度、あるいは型における変化である」と述べ、メディアを非常に広く「我々自身の拡張である」と定義づけた¹⁰⁾。彼のテーゼはより深くは、特定のどんなコミュニケーション・メディアよりも「組織」に関わるものであろう。

組織は、我々が目的を追求するにおいての尺度、速さそして型を有意義に創るのである。個人とその関心の間には、目的が追求される仕方のほか、(しばしば目的そのものの性格をも変化させる) その構造と手続きを伴った組織が存在するのである。

(3) オープン・システムとしての組織

1950年代後半に現れたオープン・システム・アプローチはすぐさま、社会科学の多くの領域の変革となって働いた。しかし、組織研究の領域ほどその影響力が強かった領域はなかった。そして、組織研究の初期においては、環境はインプットである「諸資源」とアウトプットたる「受取者」として認識されていた。組織は、その構造的調整と生存機会に影響する「課業環境」に直面している。条件適合論者ら(Contingency theorists)は、その課業環境に適応する構造を採る組織がより成功である、と主張した¹¹⁾。その後の研究者は、環境は諸資源の池(pool)とアウトプットの流し(sink)以上のものであるとした。すなわち、環境は政治権力や経済的競争の場所(loci)でもある。ここに、資源依存(Resource-dependence)モデルにおいては、希少資源をめぐる競争の意義が強調される¹²⁾。次いで、制度論者ら(Institutional scholars)にあっては、組織は、正当なプレイヤーとして認知されるためにいかに適切な構造をデザインし、いかにビジネスを行うかに関わる文化的、認知的そして規範的諸様式によって影響されるものである¹³⁾。このよ

うにして、組織の環境をめぐる概念は、ここ数十年の間にその範囲を確実に広げてきた。そして、環境の経済的、政治的、文化的諸側面は重要な研究課題となった。

組織の環境はまた、当初の組織中心型からより広いシステム、特に「組織社会」(Organization sets)¹⁴⁾、「組織的人口」(Organization populations)¹⁵⁾そして「組織領域」(Organization fields)¹⁶⁾を検証するまでに研究者が研究の範囲(分析レベル)を引き上げることで広げられてきた。現代の研究者は、組織が水平的結合とともに垂直的結合(例えば、所有と支配の結合)によって、そしてまたローカルな影響とともに超ローカルな要因によって影響されている程度を視野に入れている。イノベーションの源泉と新しい組織づくりの方法に関するアイデアは、地球の他のサイドからインターネットによっても到来する。そして、経済的競争はもとより、専門家基準や政治体制に至るまでその支配は、国内レベルを超えたグローバルなものになる¹⁷⁾。

現在まで続くオープン・システム革命の中で、組織がその環境に開かれている程度やその多様な開かれ方、別言すれば、組織が生き、動き、存続するそのコンテキストによって組織が影響され、浸透され、構成される程度を我々は学び続けている。

環境が変わり、しかもグローバルな要素を含むまでにそれが拡大するとき、組織もまた変わらねばならない。もっとも、組織はいかなる環境の中においても重要な存在であることに鑑みれば、変化の進行過程の多くは、外生的(exogenous)発展というよりもむしろ内在的(endogenous)発展とみなすべきかもしれない。組織はそれ自身の居場所(nest)をつくり、また塞ぎ、その行動は、関連する他の組織の居場所に影響する。これらの過程を理解する

ことは、過去半世紀を通じて我々の研究の中心であったし、これからもまたそうあり続けるであろう。

II 変化の諸相

以上に見たように、組織の特徴には重要な継続性が認められる。しかし、その一方で、今日機能している組織にはまた重大な変化も認められる。我々は、それを5つの側面から考えてみたい。(1)組織の境界の変化、(2)組織戦略の変化、(3)組織形態の変化、(4)組織の構成要素の変化、そして最も根本的なものとしての(5)組織認識の変化、がこれである¹⁸⁾。

(1) 組織の境界の変化

研究者はウェーバー¹⁹⁾以来、そのとりまく環境と組織を区分するにおいて「境界」の役割を重視してきた。ティリーによれば、取り巻く伝統文化の影響を緩和するために組織は、「範囲の設定」(境界およびそれを横切るフローの監視)を強いられてきた²⁰⁾。境界と境界設定過程を検証する中で研究者らは、「行為者」(明確な役割、メンバーであることの基準、アイデンティティ)、「関係」(相互作用の頻度、コミュニケーションの型、ネットワーク)、「活動」(職務、日常業務、協議)そして「規範的・法的基準」(所有権、契約、正当な支配権)等に焦点を当ててきた。

しかるに、かつて堅固で安定的であった境界が今日、透過的で流動的となった多くの兆候がみられる。組織は常にその公式の境界外の行為者と交換に関わるが、《境界なき組織》²¹⁾が口にするほどに、現代の多くの組織においては、境界は不明確となってきている。先述したように、研究者の多くが分析レベルを「組織社会」

あるいは「組織人口」あるいは「組織領域」にまで移してきているが、見方を変えればこのこと自体、組織の境界というものの意義が低下した諸局面に本格的に取り組むことでもある。そして実際、より意味のある単位、すなわち利害の更なる関連行為を編み込むそれを見出す試みがなされてきている。

ペローは²²⁾、このような経過の中心にあるのは権力(Power)であると主張した。そして、その権力、確実性および利得の果てしなき追求の中で企業組織とりわけ大規模企業組織は、他の単位(家族、近隣、仲間集団、地域社会)がかつて遂行してきた一連の諸活動を包摂しながら、「社会を吸収した」と主張した。組織の境界は広がって、種々の諸活動を巻き込むまでになった。我々はしかし、そこにはもうひとつの違った過程が働いていると考えている。組織が社会をだんだんと巻き込むように働いてきていることは事実であるが、社会もまた忙しく組織を吸収しているのである。スコットも言う、「社会構造の諸側面がますます合理化される(特殊化、技術化、そして専門化の進展)につれて、組織が自身を弱める必要が少なくなったし、より広い社会構造の諸要素を自身の境界内に編入しやすくなったのである。組織は、合理化された多くの社会的要素を集めるとともに、これらによって透過もされる『持ち株会社』のようにだんだんとなってきたのである」²³⁾と。

(2) 組織戦略の変化

組織の境界の安定性と固定性についての我々の思考が変わることで、環境との相互作用のための適切な戦略についての思考も修正されることになる。我々はここで、二つの戦略類型を区別したい。内部化(Internalization)と外部化(Externalization)がこれである。

この場合、これまで何十年間にもわたって組織は、その業績と生き残りに影響する重要な行為者（人材）、資源（物財）そして過程を編み込もうとする、内部化戦略を追求してきた。スコットによればかかる戦略は一般に、（相互に重なり合うところもあるも）二つのタイプに分けられる。①「吸収」(Absorption)と②「写像」(Mapping)である²⁴⁾。

①「吸収」は、以前に組織の境界外にあった諸要素を内部に引き入れるものである。併合される要素には例えば、労働者、専門スタッフという形での専門的知識・熟練、一貫した垂直的統合たる情報処理、生産、マーケティングおよび分配の吸収、等が含まれる。多部門形態の登場によって、資金需要の少なくともある側面の内部化もなされる。

②「写像」のほうは、環境の中における対応物(counterparts)に効果的に関われるように、決定的な環境行為者の特性を十分に映したり、似せたりする行為者ないし単位を組織に展開させる過程である。労働組合と交渉するために組合経験者が雇われ、環境保護会社と交渉するために環境工学者が雇われる、といった場合がこれである。

そして、組織が依存している外部要素は構造の中に吸収されるか写し取られるかして内部化されるべき、というのがこれまでの組織設計においては自明の理となっていた。

しかし、組織は近年ますます外部化戦略を追求するようになってきた。多くの現代の傾向、例えばダウンサイジング、リストラクチャリング、臨時工・パート労働の利用、多様な製品とサービスに関して自身のシステムよりも契約や合併に依存すること等の現代の潮流は、この戦略を示している。大複合企業は、自身の機能を整理し、核となるビジネスに焦点を当て、ま

た、精巧な内部労働市場の創出を通じて従業員
の忠誠心を育ててきた会社は、市場を介した従業員戦略を志向するようになった²⁵⁾。キャロルらは²⁶⁾、アメリカにおける平均的規模の会社は1960年には平均60人の従業員を擁していたが、1990年には34人になった、としている。この傾向は裏返せば、経済における新しい中小企業群の重要性が増し、大企業のそれが減少したということでもある。

外部化は、内部組織的支配よりも、市場メカニズムへの依存度が増大したことを表すものであり、新自由主義的経済観とも軌を一にした戦略である。それはまた、公的・私的両組織の経営者の間で《所有権は支配を保証しない》ということがますます実感されてきていることにも示されている。ここに、公式に独立した人々と資源へより大きな影響力が行使されるという場合がしばしば生まれてくる。スコットも言うように「例えば、大統領や首相は悲しいことに、官僚部局に対して弱い支配しか行使しえないということを学び、会社経営者はしばしば、その部門や部署をマネージし、調整するのが困難になる」²⁷⁾のである。

(3) 組織形態の変化

いつの時代にも多様な組織が存在するであろうが、組織化するにおいて時代として優先される形態はある。欧米では、産業革命の初期段階では完全な「所有経営者」企業が支配的であった。これら企業者の企業は、核となる技術の周辺に構築され、少数の労働者の直接的監督という基礎の上に成り立っていた。その後、生産過程が改善され、システムが大きくなるにつれて、そして、組織がその生産物およびサービスの分配過程に巻き込まれるにつれて選択されるようになったのが、中央集権的形態である。こ

の形態は、人間、貨幣、原材料のより大きな集合体を合理的にマネージする人である（自身は所有者ではない）専門経営者たる新しい人達の到来と結びついていた²⁸⁾。

職能ラインにしたがって諸部門が作られ、それぞれが専門の経営者によってマネージされた。そして彼らは、中枢管理機構によって調整され、指揮された。この統一職能的組織に体现された基本の論理は、「中央調整型専門化」のものである。

20世紀のはじめに、統一化・集権化された企業はそれぞれに、規模のみならず（供される製品やサービスの）範囲においてもその業務を拡大する。そして諸活動の多様化が進展するとともに、活動の多様性と複雑性の増大に対処するために企業は、「多角分業」形態に再組織化され始めた。一製品あるいは一サービスに努力と配慮を合わせるように事業部が作られた。そして、機能的分化は事業部内で起こった。事業部は、業務事項についての意思決定権を認められた自身の経営管理者をそれぞれにもつことで、実質的な自律性が与えられた。しかし、事業部門は、総合本部すなわち事業部間の資源配分を決めるという主に財務的統制を行いながらどの製品およびサービスを拡大し、あるいは縮小するかに関する戦略的決定を行う総合本部によって監督された。そして、中枢経営者と部門経営者双方にとっての経営意思決定の複雑性を削減すべく、戦略的決定と業務的決定の分離という二層構造が設計された²⁹⁾。しかし、この構造は、日常業務問題とノウハウからトップマネジメントを隔離する結果ともなった。

戦略経営者と業務経営者のこの分離はアメリカでは、関連的多角化の戦略追求から多様な産業集団に及ぶ非関連ビジネスの獲得へ移行する中、多角分業企業が「コングロマリット」に転

換した1970年代および1980年代の初めに高水準に達した。しかし、同一産業内で市場占有率を増大させる企業努力を削減し、結果として、非関連領域の製品の中での企業拡張を強いることになるコングロマリットの業績はやがて期待はずれのものとなる。そして、1980年代末から1990年代初頭にかけてこれら企業の多くは解体され、各部門が活発な会社支配市場の中で盛んに売られるまでに至った。市場関係者や投資家によって多様化がより進んだ企業よりも焦点型企业が選好されたことで、結果的に彼らは非関連多角化に乗り出した企業数の実質的削減に加担することになった³⁰⁾。

ところで、このような中で（多角化と規模の優位によって増大した）「特化と焦点」の優位を達成すべく、競争戦略と協調戦略を同時に結合することによって生き残った小企業群は常に存在してきた。ここに、「柔軟性、信任、そして関係の取引」をその強みの特徴としてもつネットワーク型組織が、1990年代に生存可能な、固有の組織類型として認められ始めた³¹⁾。このような例としては、日本の家族型繊維製品業者、織物からオートバイにいたるまで幅広い製品を作っている北イタリア地区、シリコンバレーの半導体工場等、多岐にわたっている。そしてこの戦略は、規模のより大きい会社によってもその後採用されることが多くなってきており、これらの会社ではしばしば異種の組織との長期の共同や戦略的提携がみられる。

もっとも、研究者の間では、ネットワーク形態は単一の組織モデルを意味するのか、あるいは境界付けられた諸形態の集合体なのかについては意見は一致していない。ここに、ハリソンは4種のネットワーク・モデルを区別している³²⁾。

① 安定的で、はっきりと境界付けられた

企業の周りよりもむしろ、特定のプロジェクトの周辺に仕事が組織化される《技能ベースの産業》。例えば、「建設業」である。

② 同じ地域の中小企業が、速さとイノベーションに力点が置かれる市場のなかで相互に協調し、また競争している《小規模企業に導かれた産業地区》。例えば、北イタリアの「エミリアン・モデル」(Emilian model) である。

③ 単一の指導的組織の周辺に非常に多くの供給業者が環状に組織化されている《大企業主導の生産システム》。例えば、下請業者との緊密な連携に依存している「トヨタの生産システム」である。

④ 実際に新プラントを建設するか現実に在るものをそのまま取得するのに伴う費用全体を引き受ける必要がなく、しかも関連の活動や市場の範囲を管理可能かつ多様な範囲に及ぼそうとしている《独立企業間での戦略的提携》。

ここにおいてハリソンは、②の「小企業の産業地区」については、それが独立した安定的な型なのか、支配的形態の出現に向けて動く過渡的形態なのかは不明、としている。

一方、垂直的そして水平的「系列」の如き、日本において機能しているネットワーク形態、ハンガリーに出現した企業グループの複合ネットワーク、そしてアメリカにおける半導体産業やバイオテクノロジー産業を再検討したところからブライスらは³³⁾、追求される目標、権限関係、技術、市場を含めて、これらのネットワークの核心的特徴の間には大きな違いがある、と結論づける。更にクラークマンは³⁴⁾、「諸関係の実質、継続性、法的性格」が重要であるとしている。ともあれ、ここにおけるネットワークの概念は広く使われている一方で、それは多様な形態を含むものである。

(4) 組織の構成要素の変化

新しい型の組織では、これまでのような（職務が分化され、明確に特定化され、サブユニットに組織化されるとともに部門に集められる）安定的な作業調整に依存する度合いがますます低くなってきている。会社や政府機関が大規模化し、複雑になってきても19～20世紀を通じて「職務」が組織の中心的構成要素であることには変わりがなかった。それは、組織にとってはその基本単位として、個々人にとってはキャリアの階段として役立ってきた。組織は多種の職能、スタッフとラインの区別、多層の経営者、マトリックス構造等を組み込みながら多くの変化を経てきたし、これら変化は一般的に、組織構造の複雑性を増大させるものであったが、組織化の基本的単位としての「職務」自体を忌避するものではなかった。

しかるに新しい組織においては、職務は重要な組織単位としての「プロジェクト」によってとって変わられるところとなる³⁵⁾。職務と違いプロジェクトは、恒久的な分業を前提とせず、個々人と課業をリンクさせる短期の実行計画を提供する。プロジェクトは、以前は一緒に働いていなかったであろう、また、同じ組織に雇用されていなかったであろう個々人の、しかもプロジェクトごとに変わる分業体制を構築することが期待される個々人の《チーム》によって実行される。雇用保障はプロジェクトの期間に限られるかもしれないし、個々の労働者はプロジェクトからプロジェクトに移ることによって、場合によっては雇い主を移動することによってそのキャリアを形成することにもなる。個々の労働者によって担われるスキルは、新しい状況や変化する需要に適合するために継続的に再形成されるので、これら新しいシステムの合言葉は《柔軟性》ということになる。こ

これらのシステムは、変化する需要や状況にすばやく適合することを組織に許すその能力のために広く求められている。しかし、失業や報酬の不安定化につながる可能性が高まるという意味で、それらは個人にとっては厳しい結果ともなりうる³⁶⁾。

「職階制」(Hierarchy)は、《固定した資産》によって遂行される別々の作業を統制し、調整するために必要である。しかし、職務の特殊化の度合いが低下し、労働者がより多様なスキルを身につけるとともに、自らの働きと他者のそれらを調整するための更なる責任を考えると、組織において階層的な要素の必要性は低下する。何を言い、どのように行うかを定めることはもはや専門スタッフやマネージャーの独占の特権ではなくなり、決定権は組織全体に広く配分される。チームは自主管理責任の一端を担うことになる。知的労働者は一般労働者から分離されず、権限と裁量はトップの階層に留保されない。職階制は、平準化され、構造上の設計は、垂直的結合より水平的なそれ優位の方向に移行する³⁷⁾。ここに、職階制への依存度の縮小は組織再設計における重要な第一歩となる。

(5) 組織認識の変化

組織における変化についてこれまで概観してきたところを重ね合わせるとき、我々はもうひとつの重要な変化を見て取ることができよう。組織の実体概念から関係もしくは過程的概念への移行がこれである³⁸⁾。実体主義者らはこれまで、事物あるいは実在の優先を強調してきた。この場合、二つの下位タイプを区別できる³⁹⁾。「自主的行動体としての組織」と「相互作用する実体としての組織」がそれである。前者は、ウェーバーからバーナードそしてサイモンに至る系譜に典型的に見られるように、組織の固有

の特性ならびに独立した行動能力を強調するとともに、組織を他のタイプの社会構造から区別する諸要因を強調する。他方、後者は、しばしば組織のオープン・システム観と結びつくものであり、この観点に立てば、組織は分離した単位と見られ続けるも、変化する環境—それが技術的なものであれ、政治的なものであれ、あるいは取引的なものであれ—に反応して変わる属性をもつものとして捉えられるのである。

しかるに、まだ少数派ではあるが、組織研究者の多くが今日、組織はそれが組みこまれている取引の脈絡から分離し得ないものと見なされるという、そして、その意味やアイデンティティを出会いや関係性のなかで果たす役割から引き出すという「関係アプローチ」を採り始めるようになってきた⁴⁰⁾。現代の組織論者の中でワイクは、実体である「組織」(Organization)から一連の過程である「組織すること」(Organizing)への移行の価値を主張した中心人物である。彼は言う、「我々は、ほんの一瞬ちらっとみられるということで、『凍結した』あるいは安定的と見える進行中の過程を認識するか、時間の長いスパンで見ると、その過程が継続的に変化しているのを認識するかである。要は、説明さるべき決定的な事象は過程、その構造化、変更そして解体である」⁴¹⁾と。

徐々にではあるが着実にこの視点は、現象学者から経済学者に至るまで組織研究者に幅広く受け容れられるようになってきた。もっとも、組織されているのは何かについては研究者の間で異なる。例えば、一連の活動、日常業務、主題(text)、契約、財務ポートフォリオ、等々である。スコットも言う、「関係アプローチは構造よりも過程を、存在よりも生成を歓迎する。進行しているものは、大いに異なる。ある解釈では、それはシンボルとことばである。他

では、関係ないし契約であり、はたまた資産であったりする。しかし、関係アプローチにおいては、構造が存在するとすれば、それは継続的に創出され、また再創出されるからである。そして、世界がもし意味を持ちうるならば、それは、行為者が意志や価値を、また、それによって自身および他者のアイデンティティを構築そして再構築するからである」⁴²⁾と。

結

以上において我々は、現代の組織についてその持続と変化それぞれの中心的な諸側面をみてきた。この場合、変化の程度については、ここではアメリカの場合を主に念頭に置いているためやや誇張してきたところもある。特に、境界なき組織や消えゆく職階制についての主張の如きは、我々が理解しようとしている世界の小さな一部を押し広げるものとして、悪くすれば、野心的経営者や経営コンサルタントの希求を代弁するようなものとして、明らかに誇張である。

とはいうものの、大きな変化が進行し、その変化が加速してきていることは明らかである。そして、その変化の動因は、本論では言及できなかったが技術とりわけ情報通信技術（ICT）の発展やグローバリゼーションおよびその下での競争の激化等の複合作用によるものである。組織は、ますますこれら技術変化や国際政治経済変化の影響を受けるところになってきているし、その影響が拡大していくであろう多くの理由も存在している。

なお、最後になるが社会学者とりわけ組織研究者の任務という点に触れてスコットは次のように述べている、「……社会学者は『倍の解釈学』に挑戦されている。組織の学徒として我々は、我々の世界を理解し説明するために

コンセプトと認知的解釈を採用せねばならない。しかし、実世界の行為者は、これらコンセプトや説明を自分に有利になるように意味あらしめ、そして自分に有利なように世界の変更を試みがちである。かくて我々研究者は、継続的に学ぶところを手直しすることになる。しかしそのとき、多分、この間接的な仕方では、我々は組織のよりよい世界の構築に貢献できるのである」⁴³⁾と。

この点については我々は、スコットの主張を一步進め、組織研究者はまずもって「認識のうえに、さらなる理性的な吟味、評価、判断、要請、拒否を置くものでなければならぬ」⁴⁴⁾と考える。そして、ここにおける提言が実践に投げ返され新しい現実をつくり、そこからまた研究者の新しい仕事が始まるというような相互作用が生み出されることが重要であると考えている。

註

- 1) Scott, W. R.: "Organizing for a New Century", in: Leoni, R., Usai, G. (eds.), *Organizations Today*, New York, 2005.
- 2) Ibid., p. 26.
- 3) Weber, M.: *Economy and Society: An Interpretive Sociology*, 2 vols., in: Roth, G., Wittich, C. (eds.), New York, Bedminster Press, 1968.
- 4) Zald, M. N., McCarthy, J. D.: *Social Movements in an Organizational Society: Collected Essays*, New Brunswick (NJ), Transaction Books, 1987.
- 5) Parsons, T.: *Structure and Process in Modern Societies*, Glencoe (IL), Free Press, 1960.
- 6) Michels, R.: *Political Parties*, Glencoe (IL), Free Press, 1949.
- 7) Selznick, P.: *TVA and the Grass Roots*, Berkeley (CA), University of California Press, 1949.

- 8) Perrow, C.: *Complex Organizations: A Critical Essays*, 3rd ed., Glenview, (IL), Scott, Foresman, 1986.
- 9) Coleman, J. S.: *Power and the Structure of Society*, New York, W. W. Norton, 1974.
- 10) McLuhan, M.: *Understanding Media: The Extensions of Man*, New York, Signet, 1964.
- 11) Lawrence, P. R., Lorsch, J. W.: *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.
- 12) Pfeffer, J., Salancik, G. R.: *The External Control of Organizations*, New York, Harper & Row, 1978.
- 13) March, J. G., Olsen, J. P.: *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*, New York, Free Press, 1989.
- 14) Blau, P. M., Scott, W. R.: *Formal Organizations: A Comparative Approach*, San Francisco, Chandler, 1962.
- 15) Hannan, M. T., Freeman, J.: "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, No. 82, 1977, pp. 919-64.
- 16) DiMaggio, P. J., Powell, W. W.: "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field", *American Sociological Review*, No. 48, 1983, pp. 147-60.
- 17) Djelic, M. -L., Quack, S.: *Globalization and Institutions: Redefining the Rules of the Economic Game*, Cheltenham(UK), Edward Elgar, 2003.
- 18) Scott, W. R.: op. cit., p. 31.
- 19) Weber, M.: op. cit.
- 20) Tilly, C.: "Welcome to the Seventeenth Century", in: DiMaggio, P. J., *The Twenty-First-Century Firm, Changing Economic Organization in International Perspective*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2001, pp. 200-9.
- 21) Ashkenas, R., Jick, T., Kerr, S.: *The Boundaryless Organization: Breaking the Chains of Organizational Structure*, San Francisco, Jossey-Bass, 1998.
- 22) Perrow, C.: "A Society of Organizations", *Theory and Society*, No. 20, 1991, pp. 725-62.
- 23) Scott, W. R.: op. cit., p. 32.
- 24) Scott, W. R.: op. cit., pp. 32-3.
- 25) Cappelli, J. P.: *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Boston, Harvard Business School Press, 1999.
- 26) Carroll, G. R., Hannan, M. T.: *The Demography of Corporations and Industries*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2000.
- 27) Scott, W. R.: op. cit., p. 34.
- 28) Chandler, A. D. Jr.: *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge (MA), Belknap Press of Harvard University Press, 1977.
- 29) Williamson, O. E.: *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York, Free Press, 1975.
- 30) Davis, G. F., Diekmann, K. A., Tinsley, C. H.: "The Decline and Fall of the Conglomerate Firm in the 1980s: The Deinstitutionalization of an Organizational Form", *American Sociological Review*, No. 59, 1994, pp. 547-70.
- 31) Powell, W. W.: "Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organizations", in: Staw, B. M., Cummings, L. L., *Research in Organizational Behavior*, No. 12, Greenwich (CT), JAI Press, 1990, pp. 295-336.
- 32) Harrison, B.: *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, New York, Basic Books, 1994.
- 33) Bryce, D. J., Singh, J. V.: "The Future of the Firm from an Evolutionary Perspective", in: DiMaggio, P. J. (ed.), *The Twenty-First-Century Firm: Changing Economic Organization in International Perspective*, Princeton(NJ), Princeton University Press, 2001, pp. 161-85.
- 34) Kraakman, R.: "The Durability of the

- Corporate Form”, in: DiMaggio, P. J. (ed.), *The Twenty-First-Century Firm: Changing Economic Organization in International Perspective*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2001, pp. 147-160.
- 35) Powell, W. W.: “The Capitalist Firm in the 21st Century”, in: DiMaggio, P. J. (ed.), *The Twenty-First-Century Firm: Changing Economic Organization in International Perspective*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2001, pp. 33-68.
- 36) Blair, M. M., Kochan, T. A.: *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Washington (DC), Brookings Institution, 2000.
- 37) Ostroff, F.: *The Horizontal Organization: What the Organization of the Future Looks Like and How it Delivers Value to Customers*, New York, Oxford University Press, 1999.
- 38) もっとも、経営学生成期の代表的論者の一人であるニックリッシュ (Nicklisch, H.) にみる動態的組織観の如きは既に、ここにおける関係的・過程的組織概念に通じるものを有していることは注目すべきである。ニックリッシュの組織観 (そしてその土台としての人間観) については、市原季一『経営学論考【市原季一著作集Ⅴ】』(1975年・森山書店) 30-37ページ参照。
- 39) Emirbayer, M.: “Manifesto for a Relational Sociology”, *American Journal of Sociology*, No. 103, 1997, pp. 281-317.
- 40) Ibid., p. 287.
- 41) Weick, K. E.: *The Social Psychology of Organizing*, Reading (MA), Addison-Westley, 1969.
- 42) Scott, W. R.: op. cit., p. 39., cf. Scott, W. R.: “Organizations: Overview”, in: Smelser, N. J., Baltes, P. B., *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences: Organizational and Management Studies*, No. 16, Amsterdam, Pergamon, Elsevier Science, 2001, pp. 10910-17.
- 43) Scott, W. R.: op. cit., pp. 40-1.
- 44) 市原, 前掲書, 7-8ページ参照。