Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2024-04-28

組織はいかに語られうるか? : 組織論の限界と可能性

竹中, 克久

(Citation)
社会学雑誌,18:128-139

(Issue Date)
2001-03-31

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/81010969

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/81010969

組織はいかに語られうるか？

――組織論の限界と可能性――

竹中克久
神戸大学大学院文化学研究科博士課程

はじめに――ポストモダニズムと組織論

近代的な現象に最近ある一つの接頭辞が付くことが多い。それは「ポスト」という接頭辞である。

例えば「フォーディズム／ポストフォーディズム」（レギュラシオン学派）、「工業社会／ポスト工業社会」（D・ベル）、「資本主義／ポスト資本主義」（P・F・ドラッカー）、あるいは社会学全域としては「近代／ポスト近代」である。

このような試みは全て「ポスト」という接頭辞を付することで「何か」からポスト「何か」への変遷を説こうとするわけなのであるが、そこでの「ポスト」という接頭辞は二つの意味を有している。

例えば、「フォーディズム／ポストフォーディズム」という議論の場合、フォーディズムとはある一つの「存在」する形態、あるいは少なくとも理念型として想定できる対象である。それはチャップリンの「モダンタイムズ」で風刺されるような、労働の単純化・細分化という形容で語られるものである。それに対する「ポスト」フォーディズムも、フォーディズムと同様、一つの新たな形態あるいは理念型を指している。それは、労働のフレキシブル化という形容で語られるトヨティズムであったり、カルマリズムであったりする。つまり、労働において構想と実行が分離し、つまりは専門分化したフォーディズムに対して、いわば労働が「脱」分化し、労働者が熟練化し、多様化したポストフォーディズムへという移行である。「工業社会／ポスト工業社会」という移行も、一つの形態から新たな形態への移行として分析可能である。それは、物的生産を重視した工業社会から知識や情報といったものを重視する社会への移行として語られる。また、「資本主義／ポスト資本主義」も文脈を同じくしており、知識を主たる資源とする社

会への移行を説いている。つまり、ここでの「ポスト」という接頭辞は「アフター」ないし「ネクスト」という意味であって、時代的時間的な変遷を意味している。

ただ、「近代／ポスト近代」という軸は上述のものとは事情を異にする。ここでは、近代社会に対してポスト近代社会が存在、あるいは理念型として想定されているわけではない。ポストモダニズムとは、近代への懐疑を示し、近代あるいは近代的な概念を問い直すことであって、ポスト近代社会の分析を行うわけではないからである。例えば、近年ミクロな分野においては、自我やアイデンティティといった概念が、そしてマクロな分野では国民国家あるいは社会という概念そのものが、今や懐疑的にとらえられ、その概念の有効性に疑問符が付せられている。この背景にはポストモダニズムがあるのである。

ポスト近代的な試みが、このように二つの方向性を持つとするならば、組織論も二つの方向性を有することになる。一つの方向性は今後「ポスト近代」という時代（もしそれがあるならば）に現れうる、また現れつつある新しい現象を語るというものである。これは主として、「ポスト」組織と考えられるネットワークを分析するという方向である。しかし、その際には、ネットワークという対象が、近代的な組織論が対象としてきた組織という枠組みに収まりきらないことが必要であるし、また、分析レベルでは近代的な組織論の分析概念であるビューロクラシー／アソシエーションという概念に還元できない対象でなければならないだろう。

もう一つの方向性は、ポストモダニズムが近代という対象を再検討したように、組織という近代的な概念、さらにはそれを扱ってきた近代組織論そのものをも問い直すということである。近代的な組織論は組織という対象を自明視してきた感がある。そのことを反省するならば、それは組織という対象を相対化し、その接近への多様化を図るという試みとしてあらわされるだろう。

本稿では、組織論の可能性を双方向に探索する。まず一章では、「ポスト＝アフター」組織として考えられる概念に組織論の可能性を見出そうとする。それに続く二章では、組織論者が暗に持っている仮定を問い直し、組織を語る際に立脚するパラダイム、そして組織を形容するメタファー、あるいは組織を観る際のフレームといったものに、組織論者が自覚的になることを提唱し、近代組織論がほとんど触れてこなかった組織の側面の分析に可能性を求める。さらに三章では、組織を「組織化」という用語で置き換えて分析する、いささか挑戦的な試みをK・E・ワイクの議論を紹介しながら、ここにも可能性を感じたい。最後に、結論にかえて組織の概念はいまだ有効であり、むしろこれから組織論者として為さねばならないことが多分に残されてい

ることを示唆して議論を締めくくる。

一　組織に代わる概念はあるか
――システム、ネットワーク

組織論者にとっての悩みは、組織という概念がそもそも有効なのか、組織論は何ができるのか、ということである。グローバリゼーションという文脈における国民国家の概念の意義低下と同様に、ネットワーク化という文脈における組織の概念は意義を低下させているかのようだ。組織という概念はもはや時代遅れなのであろうか。何か組織に代わる他の概念がコア概念となるのだろうか。組織論の発祥から実に一〇〇年あまり、近代というその時代に組織論が語ってきた組織とは何だったのであろうか。

M・ウェーバーが組織、あるいはビューロクラシーという現象を扱って一世紀近い時間が経過した。彼は当時「全般的ビューロクラシー化」の悪夢にうなされていたという。しかし、ウェーバーの見た悪夢は逆夢だったのであろうか。現代の我々が接している組織はビューロクラシーばかりではない。むしろ、ネットワークが隆盛を極めているように、近年ではビューロクラシーを発見することのほうが困難なのかもしれない。もちろん、ウェーバー自身、ビューロクラシーのみを論じていたわけではない。彼は「自発的結社Verein」にも着目していた。彼と同様に、ビューロクラシー、あるいはビューロクラシー化に対して、それを抑制する組織の存在を論じるものは多い。例えば、T・パーソンズも、晩年にさしかかる頃に「合議制的アソシエーション collegial association」という概念を掲げている（Parsons 1979a; 1979b）。ビューロクラシーという用語が、多くの論者に共通の概念となっているのに対して、それに対抗する組織形態は、各論者によって様々に命名されている。しかし、組織の理念型として二つの形態を掲げるのはある程度通説となっている。端的に述べれば、一方は垂直的で命令にもとづいた組織形態であり、他方は水平的で合意にもとづいた組織類型である。前者はビューロクラシー、後者はアソシエーションという用語で指し示される。

ともかくも、組織論は伝統的にこの二種類の組織について語ってきた。それは組織論の発祥から一世紀近くの時が流れた現在もかわらぬ事実である。その間に多くの新しい組織が現れたが、その多くは、ビューロクラシー／アソシエーションという二つの概念で分析可能なものであり、その意味ではこの両概念は非常に有効性の高い概念であったといえる。しかし、裏をかえせば、組織論はこの両概念で分析できるもののみを研究対象としてきたともいえよう。そこに、組織論の有効性と限界の双方を垣間見ることができる。組織とはビューロクラシー／アソシエーションを指

すのではなく、ビューロクラシー／アソシエーションを組織として語り続けてきたのが組織論であった。実に一〇〇年近くも、組織論は二つの組織しか語ってこなかったのである（佐藤、一九九八）。

しかし実際、組織に代わりうる概念も登場している。例えば、以前より考えられてきたものではシステムという概念であり、近年ではネットワークという概念である。組織という概念はこれらの概念にその路を譲らざるを得ないのだろうか。両概念を概観しつつ、組織という概念との関係を見てみよう。

システム　組織の概念にとってかわる候補の一つがシステムである。この概念は以前より組織論においては、組織概念と等価的に扱われてきたという経緯をもっている。それは、C・バーナードしかり、T・パーソンズしかり、である。もちろん、N・ルーマンもその流れのなかに加えても良いだろう。多様な組織をシステムとして分析することは、組織というシステムと、市場や技術といった環境との関係分析に一石を投じ、組織相互の比較や社会における組織間関係の分析を可能にさせた。この点は、システム概念が組織論にあたえた大きな貢献といえよう。このシステムという概念は、それがもつ高度の抽象性ゆえに、広い射程をもっているものと考えられ、あらゆる組織を議論の俎上にのせることができた。しかし、ここにはシステム論特有の問題点も存在する。つまり、システムという概念は常にシステム以外のもの、すなわち環境との差異を形成することで成立しているものであり、環境に比べて、常にシステムは安定的であり、統一的であり、複合性が低い。つまり、組織をシステムとしてみる、というのは常に一面的である。というのも、組織の統一的で、安定的で、複合性の低い秩序的な側面のみの分析に終始するのである。システム論によって「環境」とラベリングされる側面の分析は行われない。しかし、組織という現象を見れば見るほど、いかに組織が非統一的で、不安定で、複合性が高く、無秩序なのかが見えてくる。実際の組織にはシステムとして観察できる秩序的な側面ももちろんあるが、環境とされる側面もまた組織として語りうる反面なのである。

組織という概念とシステムという概念は範囲を異にしている。組織は、不安定で、無秩序な側面も有している。システムは、安定的で秩序的な側面のみを分析する概念である。もちろん、双方が重なり合う領域もあろうが、決して組織即システムではない。両者はその意味からすれば代替不可能である。組織という概念がシステムという概念に路を譲る必要性もなければ、路を譲ることも不可能なのである。むしろ、組織をシステムとして、すなわち組織＝システムとして、両者を恣意的に重ね合わせてきたところにこ

そ、近代組織論の決定的な限界があった。

ネットワーク　組織に代わりうる概念の二番目のものはネットワークという概念である。この概念は、システムという概念に比べれば、まだ若い概念である。[1] このネットワークという概念は、組織という概念に比べてより柔軟なものであり、近代組織論がターゲットにしてきた、いわゆる「固い」ビューロクラシーとは趣を異にするものをその分析の対象に含むことができる。さらには、ともすれば組織を恒久的な事物として、その静態的な分析に終始していた近代組織論に対して、ネットワーク論は、いわば一時的な現象をも含み込み、動態的な分析を目指すものである。ネットワークはシステムと異なり、いわば無秩序な側面をも含み込んだ概念である。なるほど、従来のツールでは分析できない現象を扱いうる利点を有している点においては、このネットワークという概念には可能性があるのかもしれない。ところが、今田高俊らも指摘するように、ネットワークという用語は実に多くの異質なものを指すものとして使用されている。つまり、ネットワークという概念は、その概念のもつ射程範囲の広さゆえにまた、マーケットや群衆などといった人々の結合体との差異が稀薄になるという弱みをもっていることも否定できないのである。[2]

つまり、組織という概念をネットワークに置き換えることには非常に高い代償がともなうことになる。社会学は伝統的に、集団、組織、群衆などといった概念を厳格に区分して考えてきた。ネットワークという概念は、これらを十把一絡げに包含するものであり、組織という概念をはるかに超えた一般的で広い概念である。

さて、ここまでの話をまとめると、システムは組織を語る上で一面的であり、ネットワークは組織を語る上で一般的であるということである。両概念とも、組織に代替可能というわけではない。しかし、システム論あるいはネットワーク論が、組織という同じ研究対象に現れでたことで、我々は偶然にもあることに気づく。というのは、システム、ネットワークという概念は双方とも、組織という概念にとって代わる概念ではない。しかし、双方とも、組織を語る上で、語りうる概念だということだ。つまり、組織即システムでもなければ、組織即ネットワークでもない。しかし我々は、組織をシステムとして、あるいはネットワークとして語りうるのである。

ネットワーク論が示唆したところは、実際の組織も確かにネットワークという形態に変わってきているということだけでなく、我々研究者の「観点」あるいは「語り方」が代わったのであって、ネットワークという「観点」あるいは「語り方」が追加された、ということなのである。組織をシステムとして観る、組織をネットワークとして観る、

これらは組織を観る際の多様な観点の一つでしかなく、その観点を選択した研究者の意図が含まれている。

しかし、一方では、何が組織かそして組織とは何か、という問いかけも事実、近年では盛んに発せられている。[3] このような試みは、組織に定義を試み、確固とした一つの姿を追求するという営みである。もちろん、組織の定義が錯綜しているなかで、我々組織論を研究する者としてはこのような反省的な試みは必須であろう。しかし、その試みと同時進行で別の試みもまた行われる必要がある。つまりは、語りうる多様な可能性のなかで最善（one best way）の定義を行う、という営みとは少し離れ、むしろ多様な観方をある程度許容するという方向性である。

次章では、この研究者の「観点」に眼を向けることで、組織論に残されている課題と可能性をみてゆく。

二　多様化する組織の語り方
――パラダイム、メタファー、フレーム

「組織」という対象はただ一つだけである。にもかかわらず、多種多様な研究が行われ、組織の類型論はよく論じられてきた。著名なものでは、ウェーバーの類型（合法的／伝統的／カリスマ的）、あるいはA・エツィオーニのそれ（強制的／功利的／規範的）などがある。しかしまた、組織の類型ではなく、組織を観る際に組織論者がどのような暗黙的仮定に立脚しているか、あるいは組織を何に喩えて観ているか、さらにはどんな認識枠組みを通して組織を観ているか、という点から、組織論や組織論者を対象とした類型もあり、そちらを概観することを本章の意図としたい。

例えばそれは古く知られるところではG・バレルとG・モーガンの試みである（Burrell and Morgan 1979）。バレル＝モーガンは『社会学的パラダイムと組織分析』において、社会学における多様なパラダイムと組織分析のパラダイムが密接に結びついていることを明らかにした（Burrell and Morgan 1979）。彼らは「あらゆる組織の理論は何らかの科学哲学ならびに社会の理論に依拠している」（Burrell and Morgan 1979 : xii）として議論を始める。彼らは、社会科学の性質に関する諸仮定を、存在論（唯名論―実在論）、認識論（反実証主義―実証主義）、人間性（主意主義―決定論）、方法論（個性記述的―法則定立的）という四つの仮定のセットとしてとらえ、便宜上、大きく「主観―客観」という次元で対極化する。また、他方の次元として、社会の性質に関する諸仮定について「レギュレーション―ラディカル・チェンジ」という次元を対極化する。レギュレーションの社会学は、なぜ社会が一つの実在として維持されるのかを理解しようとするのに対して、ラディカル・チェンジの社会学は、人間の発

展の可能性を制限し阻害するような諸構造から人間を解放することに関心をもつとする。この「主観―客観」そして「レギュレーション―ラディカル・チェンジ」という二つの次元でパラダイムを整理すれば、主観的かつラディカル・チェンジという「ラディカル人間主義 radical humanism」、主観的かつレギュレーションという「解釈主義」、客観的かつラディカル・チェンジという「ラディカル構造主義 radical structuralism」そして客観的かつレギュレーションという「機能主義」という四つのパラダイムが規定される。そして、四つのパラダイムのどこに位置するかで、組織論者による組織の観方がまるで異なることを明らかにした。伝統的に組織論は機能主義者のパラダイムに圧倒的に集中しているが、他のパラダイムからの研究の重要性を彼らは論じている。

その後、モーガン単著の試みでは様々なメタファーを組織という研究対象に適用して、多様な組織の観方を提供している（Morgan 1986［1997］）。このメタファーという概念は、モーガンが一九八〇年の論文において、パラダイム―メタファー―パズルソルビングという三つのレベルの概念を提唱したことから始まっている。先のバレルとの共著はパラダイムという研究者のもつメタ理論的な基本仮定のレベルにあるのに対し、メタファーは各研究者が組織や管理をいかに観察し、認識するかというレベルにある（Morgan 1980）。さて、モーガンによって、組織を語るメタファーは数多く用意されている。例えばそれは「機械」「有機体」「サイバネティック」といったおなじみのものから、「文化」「政治」「サイキック・プリズン」「流転 flux and transformation」「支配の道具」といったものにも及ぶ。もちろん、それぞれのメタファーには有効性と限界がある。また、矛盾するようなメタファーの組合せも確認できよう。しかし、これだけの語り方の多様な可能性があるのが、「組織」という対象であるのである。

またケースバイケースで、組織に対するフレームあるいはパースペクティブを柔軟に渡り歩く指針を主にマネージャーに提供しているL・G・ボルマン、T・E・ディールによる著作も加えても良いかもしれない（Bolman and Deal 1984；1997）。彼らは、アプローチないしはフレームという言葉で多様な組織の観方を示唆している。フレームとは窓、あるいはレンズのようなものであり、見えるうちのある像を捨象するがそれでいて別の像をより鮮明に写しだすものである。彼らは四つのフレーム（構造的、人的資源的、政治的、シンボリック）を用意し、様々な組織の観方、語り方を論じるのである。

ここで、確認しておかねばならないのは、「組織」そのものが変わったかどうかは重要ではない、ということだ。ただ、組織の語り方を代えることは可能であり、むしろ組

織論が反省すべきは、今まで非常に少ない語り口しかもっていなかったことにある。

例えば、バレル＝モーガンの文脈でいえば、機能主義以外の組織論がそれほどあっただろうか。もっとも、マルクス主義に影響を受けた組織論は、ラディカル構造主義的であったし、労働社会学と呼ばれる分野でのそれはラディカル人間主義に近い。しかし、組織論の主流はやはり機能主義であったといって過言ではない。組織をレギュレーション志向で客観的事物と捉えることに抗した組織論はいまだ多くはないのである。

さらに、モーガンの文脈で言えば、我々は暗に組織を合理的な「機械」あるいは生動する「有機体」として考えてはいないだろうか。確かに「組織は機械である」「組織は有機体である」と明言することは、いまや希有かもしれない。しかし、近代的な組織論が採用してきた「装置」「システム」といった言葉は、そもそも機械的あるいは有機的なイメージをかき立てる言葉であった。もちろん、それは確かに正しいが、一つの側面であり、一つの正しさにしか過ぎない。なかなか、社会学者一般、さらには組織論者もそのイメージの持つ力から自由になるのは困難である。はたしていままで組織を「文化」として捉えるという試みはあっただろうか。組織の中の文化について触れるもの（組織▽文化）[4]は数多いが、組織それ自体を文化として観る（組織＝文化）ものは少ない。組織は合理的なものであるという見解を確固として持つ者は、文化という非合理的nonrationalなものと組織を重ね合わせてみることをしないのである。また、組織を「流転」と捉える試みはどうか。もちろん、アソシエーションからビューロクラシー、またその逆にビューロクラシーからアソシエーションという変動や、構造変動を含み込んだシステム論などには、少し「流転」的な側面があるかもしれない。ところが、「流転」が常態であると論じるものは少ない。組織を秩序的なものであるという見解を持つ者は、絶えざる「流転」としての組織の像を観ることはないのである。

また、ボルマン＝ディールの「シンボリック・フレーム」もいまだ未開拓な分野である。構造的フレームをはじめとして、シンボリック・フレーム以外の三つのフレームには、組織を目的合理的なものとする仮定がある。ところが、確固とした目的や合理的な手続き、といったものの目的合理性は意外に低い。合理的な意志決定を行っているはずのミーティングは、実はシンボリックなアリーナであって、合理的な計画は実はセレモニーであって、組織構造は単にドラマを活き活きと演じるためのステージである、と観るのが「シンボリック・フレーム」である。

バレル＝モーガンそしてボルマン＝ディール、彼らに共通しているのは、観方、語り方の多様性である。繰り返す

が、実際の組織が変わったり、増えたりといったことが問題なのではない。我々の観方、語り方が代わった、あるいは増えたということが重要なのである。それはそのまま、組織論のこれからの課題であり、可能性であるといえる。

三　組織を組織化としてみる

前章では、組織論者の観方、語り方の多様性に組織論の可能性を見出した。それとは別に組織論には新たな胎動も見受けられる。例えば、K・E・ワイクのそれは組織論に新たな息吹を与えるだろう。

まず、ワイクは組織という名詞を避けようとする。代わりに組織化 organizing という動名詞で語ろうとする。そこには、彼のどんな意図が含まれているのだろうか。それは彼の次の文章に全て表現されているだろう。

> 組織について語るとき、多くの名詞を使いたくなる。しかし、そうした名詞は記述すべき状況にあらぬ静態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いいたい。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、仮定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よいか、いっそう明らかにされるであろう。
>
> （Weick 1979：44＝一九九七、五八）

組織とは、組織化（動名詞 organizing）であり、過程であり、流れである。またその流れというのも、一定の速度で流れる均質的なものではなく、時に速く、時に遅く流れるばかりか、流れのスタート地点とゴール地点も移りゆく、というのが組織の流れである（Weick 1979：42＝一九九七、五五）。

反省するに、組織論は、徹頭徹尾「組織された organized もの」の社会学であった。「組織されたもの」としてのビューロクラシー、そしてアソシエーションという二つの概念を軸に、二者の動態を分析することが主要な焦点だった。しかし、もう一つの動態、つまり「組織されていないもの」から「組織されたもの」への動態（＝organizing）が論じられることは少なかった。「組織」という固定化されたスナップショットを語るのではなく、「組織化」あるいは「脱組織化」というムービーを語る必要があろう。というよりも、そもそも「組織」というスナップショットは現実にはほとんど見あたらないのではなかろうか。このことについては、ワイクの次の一言が示唆的である。

組織という言葉は名詞で、神話である。組織なるものを探しても、見つからないだろう。見つかるものはせいぜいコンクリートの壁の内側で生ずる互いに結びついた事象であり、これらの事象の連鎖やバイパスそれにタイミングのフォームである。しかし、組織について語るとき、そのフォームが誤って実体とされてしまうのだ。

（Weick 1979：88＝一九九七、一一四）

伝統的に、組織論は停止しているものを撮り続けてきた。というよりも、撮ったスナップショットを組織と言い続けてきた。よく、組織図などが描かれるが、これはいったい何を表しているのだろうか。組織が安定的なものである、という見解は組織論が造りあげた迷信であるということも可能かもしれない。

もっとも、ワイクの主張は極論ではある。全ての組織にこの論法が有効というわけではない。しかし、その反面、ワイクの議論が有効性をもち、そればかりかワイクの議論でなければ解くことが困難な現象も存在している。例えば、それは企業の中での「革新innovation」の局面である（田中、一九九〇）。革新の局面においては、目標をはじめとした何もかもがあいまいである。J・G・マーチらのいうようにまさに「ゴミ箱」に、様々な「問題」と「解」が投げ込まれ、「参加者」の誰かがエネルギーと時間を投入する。この三者が出会う場が「選択機会」なのである。論理必然的に革新が行われるのではなく、「タイミング」や「文脈」といった変数が重要なのである。こうした局面では、従来の近代的な目的合理性の議論では何も見えない。むしろ、単に組織の「病理」として片づけられるような局面である。システムとして観たときの「環境」あるいは「残余カテゴリー」に属するこのような現象、これも含めてこそ組織なのであり、それを語る組織論であるといえよう。

組織をスナップショットにするか、ムービーにするか。これも組織論者が選択することである。もちろん、近代組織論者が写真家であったように、ワイクは映画監督である。双方とも、組織を語るに利点と限界をもっている。しかし、組織論に新たな可能性を見出そうとすれば、両者の議論を対等に取り扱うことが必須であろう。

結論にかえて——組織論の可能性

さて、本稿がこれまで行ってきたのは、組織という概念の有効性を今一度問い直し、また組織論そのものを反省することであった。この試みの結論を述べるなら、以下のようなものになる。

まず、組織という概念はこれからも有効な概念である。

ただし、それは組織という言葉に代わりうる言葉が見つからない、といういわば消極的な理由からであるが。システム、ネットワークといった概念に取ってかわることはない。なぜなら、システムは組織のある一面だけを抽出する分析概念であり、ネットワークは組織以外のものも含む分析概念であるからだ。ただ、組織とはシステムとしても、ネットワークとしても語りうる、ということは重要である。組織とはそれだけ多様な語りの対象であるのである。

次に、組織論も今後とも有効である。むしろ、為さねばならないことは膨大である。組織という対象を自覚的に主題化し、かつ多様な観点から相対的に語らねばならない。また、多様な観点ということからいえば、組織を組織化という用語に置き換えるような手法も一つの観点として採用されるべきである。

組織論を展開するにあたって、組織という対象を要素分解し定義するという、いわば還元主義的な科学として、「客観的」であることは必要である。しかし、それと同時に、組織を語る際に何に喩えて、あるいはどのような眼鏡をかけてその対象を観ているのかということに自覚的になる、という意味で「主観的」にアプローチすることも必要である。本稿は、主として後者の「主観的」な側面に組織論の可能性を求めた。

註

（1）もっとも、ネットワークという言葉自体は、以前から用いられていた。しかし、もともとネットワークという言葉は、いわゆるコネや闇の人間関係を指すものとして用いられており、近年のように好意的な意味で使われてはいなかった（今井・金子、一九八八）。

（2）ネットワークという概念の下に、多様な形態が混ざり合っていることを指摘するものは数多い（片桐・杉野、一九九九、今田、一九九四、鵜飼、二〇〇〇）。

（3）例えば組織論者の中條秀治や沢田善太郎、あるいは制度という側面から切り込んだものとして盛山和夫の著作があげられよう。（中條、一九九八、沢田、一九九七、盛山、一九九五）。

（4）組織論において、「文化」という対象は二つの文脈で扱われている。一つは、グローバル化にともなって企業組織などが進出したときに、当地の文化に影響を受ける、という文脈で用いられる。もう一つは、組織のなかの一つの変数として文化をとらえるもので、組織の慣性や硬直性の分析の際に対象とされるものである。本稿では、後者の意味の「文化」に限定して論じている。

文献

Bolman, L. G. and Deal, T. E., 1984, *Modern Approaches to Understanding and Managing Organizations*, Jossey-Bass Inc.

———, 1997, *Reframing Organizations*, Jossey-Bass Inc.

Burrell, G. and Morgan, G., 1979, *Sociological Paradigms and*

Organizational Analysis, Heinemann.
中條秀治、一九九八、『組織の概念』文眞堂。
今田高俊、一九九四、『混沌の力』講談社。
今井賢一・金子郁容、一九八八、『ネットワーク組織論』岩波書店。
片桐新自・杉野昭博、一九九九、「組織とネットワークをめぐる基本概念の整理」、組織とネットワーク研究班『組織とネットワークの研究』関西大学経済・政治研究所。
Morgan, G., 1980, "Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory," in *Administrative Science Quarterly*, 25.
———, 1986 [1997], *Images of Organizations: The Executive Edition*, SAGE publications Ltd.
Parsons, T., 1979a,「現代アメリカ社会についての一社会学者の見解」(＝一九八一、溝部明男「T・パーソンズにおける『合議制的アソシエーション』と『専門職』をめぐって」『哲学研究』五四二号、京都哲学会)。
———, 1979b,「社会システム理論と組織理論」(＝一九八〇、間々田孝夫・友枝敏雄訳『現代社会学』一三、講談社)。
佐藤俊樹、一九九八、「マックス・ウェーバーの忘れ物　これまで社会学が二種類の組織しか語ってこなかった理由」『経営学・入門』宝島社。
沢田善太郎、一九九七、『組織の社会学　官僚制・アソシエーション・合議制』ミネルヴァ書房。
盛山和夫、一九九五、『制度論の構図』創文社。
田中政光、一九九〇、『イノベーションと組織選択』東洋経済新報社。
鵜飼孝造、二〇〇〇、「ネットワーク論」、碓井崧・丸山哲央・大野道邦・橋本和幸編『社会学の理論』有斐閣。
Weick, K. E., 1979, *The Social Psychology of Organizing* (*second edition*), Addison-Wesley Publishing Co., Inc. (＝一九九七、遠田雄志訳『組織化の社会心理学(第2版)』文眞堂)。