

(続紙 1)

京都大学	博士 (経済学)	氏名	櫻田貴道
論文題目	組織における制度形成とリーダーシップ —制度化プロセスおよび逆機能の防止に関する理論的考察—		
(論文内容の要旨)			
<p>本論文では、制度学派組織論研究者セルズニックの問題関心を基本的に引き継ぎ、そこに新制度学派組織論、組織文化論の新たな成果を取り込みつつ、組織で起きる制度化の機序と逆機能に陥らない条件の考察がなされている。そして管理者の制度形成に関わるリーダーシップの重要な働きを明らかにすることが目的とされている。セルズニックは、組織におこる逆機能の問題を組織の制度化によるものと考え、制度形成を主体的に行うことによって逆機能を防ぐことを考える理論を提出している。しかしながら、制度化に伴う帰結を示唆し、理想的な制度を形成することの意義を論じているものの、相互作用論の基礎づけが不足し、規範的な主張に終わった。本論文では、彼を批判継承する社会学的新制度論、組織文化論、制度的リーダーシップの理論成果を受けつつ、組織内での制度が組織文化変容を通じて主体的に形成されるメカニズムの解明が目指された。さらに制度化の管理において、組織文化改革を通じた管理者の発揮する制度的リーダーシップの持つ経営学的な重要性が最終的に論じられている。</p> <p>第1章では、まずこうした本論文の目的と問題意識が提示されている。第2章では、セルズニックは制度化に主体的に関与する必要性についての示唆をするものの、その過程を明確に示さなかったという理論的課題が示された。第3章では、彼の議論を継承発展させた新制度学派組織論の展開と課題が論ぜられた。この学派は相互主観性の視点の元で相互作用による制度化の分析枠組を提起したものの、外部の文化環境による組織群の同型化現象分析に焦点を当て過ぎており、文化決定論に陥った。不十分に終わった組織内制度化プロセス分析が重要なことが示された。第4章では、バーナードおよびバーガーとルックマンの組織における相互作用論を受けつつ、組織内の制度化について、相互作用を通じた相互主観性の構築及び、共通の知識、規範、価値の内在化を進めるプロセスとして概念化されることが示された。第5章では、この観点に立ち組織文化の生成変動と管理のプロセスを検討すると、自成的な制度晶出を主体的に行うことが可能とする観点が導出された。組織文化は起源の異なる二層の意味体系から構成される。つまり①組織の目的と公式構造に関わる公式的意味体系と、②個人目的に関わり非公式的な構造の生成と連関する非公式的な意味体系である。そして双方が複合的な相互作用をしながら組織文化の生成変化のメカニズムを構成することが明らかになる。第6章では、この視点に立ち、組織の制度化は、組織と個人が文化の生成変容過程を通じて価値、規範、慣行などの意味論的な形成過程を展開するというモデルで示されることが明らかになった。第7章では、このような制度化モデルをもとに、管理者の理想的な制度形成すなわち制度形成にかかわるリーダーシップについて論じられて、それが組織内の文化の生成変容を通じて制度の形成転換を先導することであることが示された。この枠組を用いて、先行するオライリーらの成功企業の価値共有についての代表的研究事例に関して再検討すると、その一定の有用性を示すことが出来た。すなわち理想的制度形成が組織での重要な価値観を基礎にした様々な経営慣行を整合的に形成する過程と再解釈することが可能となった。</p>			

(続紙 2)

(論文審査の結果の要旨)

経営組織論において制度学派組織論の基礎を築いた研究者セルズニックは「官僚制の逆機能」という合理的な組織の機能不全という古典的な組織パラドックスを提起した。他方で、彼はリーダーが組織に価値注入することで制度化を図ることも示した。本論文の持つ意義は、この理論的課題に対して、新制度学派組織論、組織文化論などの現代組織論の理論的成果を取り入れつつ、組織における制度慣行形成を相互作用論的に再定式化し、そこにおける制度変革のリーダーシップのあり方という新たな分析視点を提示した点にある。彼を継承するDiMaggio & Powell以降のいわゆる社会学的新制度学派組織論は、組織の制度が、文化環境により規定されたり維持される慣性を持ったりする面に注目したために、「文化決定論」の難点を持った。本論文は、組織内部の制度化プロセスに再注目した。そして成員が相互主観的な意味解釈やそれに基づく組織文化の共有を行いながら、実際の制度や慣行の解釈と共同の実践を図るといった分析枠組を示した。これによりセルズニックの言うリーダーによる組織への価値注入という議論を相互主観的組織論の生み出した現代的成果を取りこみながら大きく発展させている。すなわち組織リーダーがそうした意味解釈や文化共有において主導性を発揮すると、組織の価値的な統合を図り、制度慣行の構築や変革にも主導力が発揮できるとするという意味論的な展開を行ったと評価できる。そして組織の機能不全は、制度や慣行の解釈や実践に関するこうした相互作用過程のうち起こるといった視点を明らかにした。つまり本論文は、価値統合におけるリーダーシップが組織機能不全に対して持つ効果について現代組織論の観点から再評価しているという意義を持っている。

しかし、本論文は、制度化とリーダーシップに関する理論的分析の展開と記述において、やや不明確であるという課題を持つ。その課題は、以下の3つの理論的課題につながっている。第一に、本論文は、制度的リーダーシップの機能について、文化や価値の統合の面に偏って捉えたので、ビジョン形成、正統性調達、イノベーション促進に関して不十分な議論をしている。第二に、本論文では、組織文化を機能主義的な視点からみており、コントロール対象としてのみ捉えるので、その構造的なダイナミズムやその多様性、内容変動に関する議論がやや不足している。第三に、大規模官僚制の機能不全と文化硬直の現象は、大企業時代には重要なテーマだったが、ベンチャーのイノベーション役割、中小企業の持つ独自の経済的役割の再評価の進む現代では必ずしも全体的な問題ではない。そのために本論文は現代の組織経営への実践的含意が弱い。けれども、こうした難点については、必ずしも筆者だけの問題ではなく、制度と組織をめぐる相互主観的な経営組織論の持つ共通の理論的課題がその背景にある。今後は、中小企業を含めた組織経営課題について実証的・理論的研究を積み重ねることによって、課題の解決が進むと思われる。組織における制度と慣行の形成のメカニズムとそこでの変革リーダーシップという本論文の示した理論的分析と構築された分析枠組の持つ意義は高い。よって、本論文は、京都大学博士(経済学)を授与する価値があるものと認める。平成23年3月29日論文内容とそれに関連した口頭試問を行った結果合格と認めた。