

氏 名 よこ やま ち げん
横 山 知 玄
学位(専攻分野) 博 士 (経 済 学)
学位記番号 論 経 博 第 324 号
学位授与の日付 平 成 18 年 3 月 23 日
学位授与の要件 学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当
学位論文題目 現 代 組 織 と 制 度
——制度理論の展開——

論文調査委員 (主 査)
教 授 日 置 弘 一 郎 教 授 藤 井 秀 樹 助 教 授 若 林 直 樹

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、現代の組織を「組織」と「制度」に分ける。制度とは制度をうみだす人々の日常生活知を環境ととらえ、そこから成員の組織行動・組織構造を生成する組織過程が明らかにされるとする。

現代組織が制度を生み出す資源としてみずからの環境を、組織間の相互作用の場で、社会的に構成する点を強調して制度理論の新たな知見を展開し、事例研究をもとに実証的に組織行動と構造を生み出す制度構築過程を論じる。

本論文は、情報化社会の到来以降の多くの組織が歴史的使命を終え、新しい時代に向かって組織の再構成が求められる状況に対応するが、組織の再構成は社会システムとして多くの歴史的要件(母斑)を色濃く残しつつなされなければならない。

例えばかつてのムラの共同作業・共同分配や家の論理にみる儀礼や観念が会社にもちこまれて日本的経営の原型として集団主義や年功制となった。日本的経営は環境の慣習的な信念を資源にして組織化されたがゆえに環境と適合し、正当化された。現代組織は、グローバルな社会変動を背景に、技術から制度的環境へ概念の力点が移り、市場もまた経済合理性以上に信頼や安心という意味での合理性に移りつつあり、組織の環境はともに新たな正当性が求められる。本論文は、日本的経営などを含めて環境を主観的で象徴的な意味からとらえ、組織の構造や行動を生み出す原型や資源をもとに再び環境を構築する視点から「新たな合理性」を究明することにある。

環境は、遡れば仏教の唯識でいう「感情の貯蔵庫」に相当すると主張し、社会的に構成された世界であるとする。心的作用によってできる環境は実体がない。しかし、その環境は、人の行動や組織の行動を規制しながら多くの経験が蓄積された場であり、その感情の貯蔵庫から再び組織の相互作用を通して環境に働きかけ、実体のない経験の世界を意味ある世界として社会的に構成される世界である。組織の環境とは、非合理的な心の感情から意味世界として規定され構築された環境をさす。これが制度の起源となるもの(制度的環境)で、これが組織環境の新しい合理性の起源とされる。

このような理論枠組みの下で事例研究がなされる。企業組織であれ、行政組織であれ、組織は交渉という相互作用の場(組織フィールド)の環境にうめこまれ規制をうけながら、また他の組織とともに環境を相互に媒介し、再び環境に働きかけ、相互作用の場から新たな意味ある合理性として環境をさらに補強・強化することを検証する。事例として、起業家の田園風景に対する心の象徴世界が起源となり、それが組織間の相互作用を通して修正されつつ環境を形成し、新規事業の組織を創成するプロセスが追われる。ここでは主観的な象徴の意味が資源となる。

行政組織の事例では、一職員による町並みの景観に象徴的な意味を付与し、町並み保存の意味を広く働きかけて組織化し、コミュニティの新たな環境を構成した。環境の拘束力によって行政組織の町並み保存行政が促進され、行政組織の機構改革につながった。企業と行政との連携では、偶然に形成された組織間相互作用により、行政サービスを民間企業と展開し、その過程で行政の行動が環境に規制され、相互に収斂していく事例を挙げている。都市の行政組織では、地域の人々の象徴的な意味が運動によって環境を構成し、その環境による新規の行政サービスが生み出された。

組織の環境は、制度の資源として相互作用の場で「類似した意味」が形成され、組織間に普及する。この環境は組織間で補強・強化され、媒介される。このことから組織の制度としての環境は相互的に組織間で構成され、それによって組織の構

造と行動はより環境適合的になることが実証された。組織の構造的類似性は主観的な意味が組織間の場で媒介され、補強・強化される過程で構成されるといえる。したがって組織環境は類似性を普及させるだけでなく市場をふくめて主観的な意味をもとにした正当性を提供する制度の起源であるとみられる。

このように制度理論の理論展開を事例研究の知見に基づいて制度の起源に逆のぼる試みから「組織—制度」の形成過程を追求した。環境は制度として主観的な意味の世界から認知によって構築された世界であり、環境の規制力と組織の相互作用によって組織の行動と構造が修正されより適合的になり、その過程において環境による組織行動・構造の正当化が行われる。

論文審査の結果の要旨

本書の研究の特徴は、これまで環境形成という政治過程について弱点をもっていたとされてきた初期の制度理論について、組織は環境を組織間で構成しているとする論点を強調し、また、環境は規制的であるのかあるいは認知的かの争点について、規範的な性格とともに規制性、また認知的な視点をともに強調した点にある。

組織の環境の扱いは、一般工場から行政や病院、またレストランや製薬会社などの具体的組織の環境として、これまでに組織の外側にありながら組織内にもちこまれて内在化された「技術的環境」と「制度的環境」という概念によって展開され、この概念によって多様な組織分析がなされてきた。技術的環境は競争的な市場から求められる合理性で、多くの場合、存続のために合理的生産や合理的な技術管理が要請され、とくに生産技術の開発などに関するプレッシャーをうける。また、制度的環境とは組織の外部にある日常生活の慣習的な信念や象徴的な意味をさす社会的で文化的な環境をさし、これが企業などの組織にもちこまれて制度の資源となることから制度的環境とよばれる。

このような環境概念を媒介として、それを制度成立の予見となすという制度学派の理論的枠組みを踏襲しつつ、組織の事例分析を行っている点に本論文の特徴がある。

これは、これまでの組織論が変数間の因果連鎖を逆転することによって、望ましい結果を得るという管理への応用を試みているのに対して、組織に関与する諸集団の成員の主観的な価値意識による組織の変動を考えるという点で、異質な理論となっている。この領域、新制度学派の代表的な論者である W. スコットの所説に依拠しつつ事例研究によって、その現実への応用可能性を確認するという作業であると理解できる。

もちろん、この試みは、単にスコットを機械的に日本の現象に適用したというのではなく、環境として語られる組織の関与者の主観的な価値意識についての分析枠組みを拡張しようとする試みを含んでいる。実際に取り上げられる組織は、企業・行政組織・住民組織など多岐にわたり、その相互作用と価値意識から、日常の社会的現実がどのように構成されているかの例示をさまざまに取り上げている。このような意味で、新制度学派の日本の現象への適用可能性を追求したという意味での意義は大きい。

他方で、新制度学派の持つ固有の理論的弱点を引き継いでいることも明らかである。主観的な価値意識から出発して、相互作用によって制度化が進行すると考えるために、変革主体がどのように機能しているのかといった要素はみえにくくなる。主体的に変革しようとする個人や集団を抽出し、それが制度化の過程でどのように機能しているかという点を事例研究で抽出しようとする努力は見られるものの、変革主体を全ての事例において抽出し、分析することはなされない。新制度学派そのものの前提を崩すことは困難であるために、変革主体抽出の試みにとどまつ、十分な説得力を持っているとはいえない。

さらに制度を手がかつとした分析は、それが妥当する事例ではかなり有効であるが、すべての組織現象を説明するために有効であるとはいえない。つまり、事例の選択は、新制度学派の理論が有効であるか否かを基準としてなされるという傾向は否定できない。

もちろん、このような難点は新制度学派のパラダイムそのものに内包されているものであり、それを克服できないことを論難するよりも、新制度学派による現象分析の可能性を示した点により大きな意義を見いだすべきである。その意味では、組織論に対して、十分な貢献をしていると考えられ、本論文を博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成17年12月27日論文内容と、それに関連した試問を行い、合格と認めた。