

〈論 文〉

革新的技術の台頭とプロフェッショナリズムの変化

後 藤 将 史*

I はじめに

近年、人工知能（AI）、IoT、ブロックチェーン等の革新的技術が数多く出現し、社会を大きく変化させている。組織論研究においても、デジタル技術を中心とした革新的技術がもたらす組織・経営への影響とその新たな理論的可能性は、大きな注目を集めている¹⁾。特に、専門職の組織論（Studies on professions and organization）²⁾に関連して、AI³⁾をはじめとする新技術が人間の仕事を代替し、これまで特別な社会的地位を確立してきた弁護士や会計士などの専門職（Profession）を含む、さまざまな職業の存在意義が揺らぐとする議論がある（Susskind & Susskind, 2015）。たとえば、オックスフォード大学の研究者による研究レポート（Frey & Osborne, 2013）は、専門職も含めた米国の雇用の約半分に相当する職種でコンピューターによる代替可能性が高いと主張し、一般社会でも広く話題となった⁴⁾。たしかに、人工知能は現実の一部のタスクを代替し、ビジネスモデルなど専門職組織のあり方を変化させ始めている（Armour & Sako, 2020; Kronblad, 2020）。

* 神戸大学経済経営研究所准教授

1) 2019年から2020年にかけ、組織論を扱う以下のジャーナルが、デジタル技術を主題に含む特集号発刊に向けた論文募集を行っている：Academy of Management Discoveries, Organization Science, Organization Studies, Journal of Management Studies. その他、近接分野で Business and Society, Journal of Business Research, Leadership Quarterly 等も同様の特集号を組んでいる。

2) 本論では同分野での現在の一般的理解に従い、専門職（Profession）を次のように定義する。すなわち、専門職は下記の志向性を共通して持つ職業（Occupation）を指し、医師・弁護士など、より広くは教師・建築士・会計士などが代表例とされる（cf. Leicht & Fennell, 2008）。

- ① 理論的・科学的な専門知識を有し、それを適用し公的利益に貢献する
- ② 組織による管理を超えた、専門性に基づく裁量と自律性を中核価値とする
- ③ 職能団体を自己組織化し、その自主管理を受け職業倫理を共有する
- ④ 専門教育・資格・法規制などを通じ、独占的なサービス提供を志向する

但し、「専門職」の定義や範囲は一義的・固定的でなく、幅広い職業一般でこれらの条件を満たそうとする志向が観察される。また専門職としての社会的認知は継続的な努力により成立・維持される。その意味で、「専門職」は専門職を志向するプロセス・プラクティスの集合で成り立つ、職業をめぐる社会システムでもある。

3) ここでは、通常であれば人間の知能を必要とするタスクを遂行する（その点で定型業務を自動化するロボティック・プロセスオートメーションとは異なる）コンピューターシステムを指す（Armour & Sako, 2020）。具体的な形式としては、処理方法が単純に規則化できない一定の業務領域を、機械学習などの手法を用いて、入力データに応じ処理するアルゴリズム（ソフトウェア）を想定する。

4) 米国 O*NET データを活用した 702 種の職業の分析の結果、代替可能性 30% までと判定された低リスク業種が雇用の 33%、中間的業種が 19%、代替可能性 70% 以上の高リスク職種が 47% とされた。

一方で、オックスフォード・レポートの著者自らが主張するように、技術がもたらす結果を定めるうえで重要なのは、技術の普及や使用をめぐる社会的要因である (Frey, 2019)。近年の研究が示すように、技術が社会や組織に及ぼす影響は固定的な宿命ではなく、価値規準のせめぎ合いの中で社会的に構成される (cf. Leonardi & Barley, 2010)。では、AIをはじめ革新的技術が台頭する中で、専門職やその志向する価値規準であるプロフェッショナリズムは、どのように変化しているのだろうか。本論は、広く関心を集めるこの課題について、専門職の組織論での先行研究を整理し、今後の研究課題を検討するものである。

専門職の組織論は、従来二つの理論的系譜により検討されてきた。その一つは、社会学における職業社会学 (Sociology of occupations and professions) である (e.g. Abbott, 1988; Carr-Saunders & Wilson, 1933; Etzioni, 1969; Freidson, 1970/1994; Larson, 1977; Macdonald, 1995; Parsons, 1954; Wilensky, 1964)。第二に、経営学の組織論においても、専門職による特有の組織形態であるプロフェッショナルサービス組織 (Professional service firm) への関心から研究が蓄積してきた (e.g. Greenwood, Hinings, & Brown, 1990; Mintzberg, 1983)。近年はこれらを発展的に融合させ、制度派組織論の視点で専門職・職業を Professional logic という制度ロジック (Thronton, Occasio & Lounsbury, 2012) をめぐる組織化現象として検討する新しい研究分野が活性化している (Muzio, Brock, & Suddaby, 2013)⁵⁾。そこでは、職業的専門家は専門知識を核に自らの職業の正当性確立と排他的独占を志向し、また他職業との間での境界拡張を目指す、制度的行為 (Institutional work) の担い手とされる (Suddaby & Viale, 2011)。本論では、この統合分野を専門職の組織論と称する。AIをはじめとする革新的技術の台頭は、専門職の組織論にとって二つの点で重要である。第一に、もし革新的技術が専門職の専門知識を本格的に代替すれば、それは専門職および幅広い職業にとって重大な脅威となる。このような致命的な可能性に対して、専門職がどのように組織化し得るかを理解することは、実務的にも理論的にも緊急性が高い。第二に、技術は専門職を変化させる主要要素の一つとして意識されながら (Noordegraaf, 2011)、それが専門職の根幹をなす理念 (プロフェッショナリズム) をどう変化させるか、先行研究は十分に検討していない。技術を含む社会変化の影響を受け、プロフェッショナリズムは近年大きく変化し、様々な新しいプロフェッショナリズムの類型が提起されている (Noordegraaf, 2015)。その拡散した内容を整理し、変化の重要な構成要素であるべき技術との関係を検討することは、プロフェッショナリズムのより精緻な理解に貢献する。

本論は、次の順番に議論を進める。第一に、専門職の体現する理念型として出発点となる「純粋型」のプロフェッショナリズムを再確認する。この理念型はおおよそ所与の前提とされてきたが、今世紀に入りその変化が重要な検討の焦点となってきた (Noordegraaf, 2015)。第二に、何がプロフェッショナリズムを変化させていったか、変化要因に関する議論を整理する。第三に、変化を受けて登場した、プロフェッショナリズムの新しい類型をレビューする。具体的には、ハイブリッド・プロフェッショナリズム (Hybrid professionalism, Noordegraaf, 2007) とその後の発展型、およびコネクティブ・プロフェッショナリズム (Connective professionalism, Noordegraaf, 2020) の

5) 同分野の詳細なレビューとして、経営学の視点を主眼とした Kirkpatrick & Noordegraaf (2015), Suddaby & Muzio (2015), 主に職業社会学の視点での Saks (2016), Dent, Bourgeault, Denis, & Kuhlmann (2016) などがある。

系譜とそれぞれの差異を整理する。第四に、革新的技術の最も顕著な例として人工知能を取り上げ、プロフェッショナリズムの変化との関係を検討する。ここでは、少数ながら登場しつつある人工知能と専門職に関する萌芽的研究をレビューし、プロフェッショナリズムとの関係性を考察する。最後に、一連の議論を通じた示唆を整理する⁶⁾。

Ⅱ 原型としてのプロフェッショナリズム

プロフェッショナリズムは、クライアントが抱える複雑な問題に対して、法規制や資格などで一定の保護を受けた職業的専門家が解決策を提供する状況を問題とする (Noordegraaf, 2015)。職業的専門家は、体系化されたスキル、特に専門分野の知識を職業倫理に基づきクライアントに提供する志向を持つ (Mintzberg, 1983)。職業的専門家にとって最も重要な焦点は、個々のクライアント事案である。クライアントの多様な個別文脈に対して、専門知識を活用しどのような質の高い解決策を提供するか、職業的専門家は自らが責任と裁量を持ち専門的判断を行う。そうした事案毎に千差万別で複雑な思考を要する専門的判断に、職業的専門家の個性と価値が発揮される。だからこそ、職業的専門家にとって、他者の影響を排して自律的な判断をすることが重要となる。この点で、企業など近代官僚制組織の行動規範（職務権限・指揮命令関係・組織成果指標など）に支配される通常の組織人と職業的専門家は対照的である (Freidson, 2001)。

理念型としてのプロフェッショナリズムについて、共有された定義は無いが、多くの先行研究は次の要素を純粋なプロフェッショナリズムの特質として強調してきた (Muzio et al., 2013; Noordegraaf, 2015)。第一に、膨大な専門知識が体系化され、それを核とする組織化が行われる。典型的には、職業的専門家は専門知識を体系化した専門教育（専門職大学院・学部教育・専門学校など）を通じ、知識体系・職業文化・職業アイデンティティ⁷⁾を共有する。専門職が成熟するに従い、専門教育への入学選抜・共通の教育体験・実務での密接な指導を通じ、職業的専門家には強い文化的な紐帯が生まれ、結果として同じ志向性を持つプロフェッショナルが再生産される (Muzio, Kirkpatrick, & Kipping, 2011)。そしてそれぞれの専門職が、社会認識を共有する一つの組織フィールドを形成する (Scott, 2014)。専門職は、多くの場合、専門職組織（弁護士事務所・会計士事務所・学校・病院など）を構成する。専門職組織は企業など通常の官僚制組織と異なり、その経営管理機能の多くは一部のリーダーに集約委任され、他の多くのプロフェッショナルは専門サービス提供に専心する。

6) 本論のトピックに関係し得る理論領域（職業社会学、専門職組織論、制度派組織論、経営情報論、技術と組織行動など）は広範にわたるが、本論の焦点は特定の研究系譜の整理と今日的な示唆抽出であるため、レビュー対象とする文献の範囲には制限を設けた。具体的には、主要ジャーナル (Academy of Management の論文誌, Administrative Science Quarterly, Organization Science, Journal of Management Studies, Organization Studies, Journal of Professions and Organization) における過去 20 年間の専門職の組織論（特にプロフェッショナリズム）に直接関係する論文を中心とし、他は古典的研究や重要な事例研究などを必要な範囲で言及するにとどめた。

7) 社会的アイデンティティの一種で、自分が属する職業が役割として「どのような存在か (Who we are)」, より具体的には日々「何をする存在か (What we do)」, により規定される社会的自己認識を指す (Goodrick & Reay, 2010)。

第二に、職能団体の形成・国家による認証・大学との連携などを通じ、専門職は制度としての正当性確立を志向する。社会の変化に対応して新たに生まれた職業は、専門知識を体系化し、自主規制（業務規準・倫理基準・認証・研修など）で質の向上と均質化を図る⁸⁾。さらに広報活動を通じ社会にその専門領域の公的価値を訴え、大学など教育機関に専門教育を組織化させ、また大学との密接な関係を権威とし、究極的には法規制と公的資格制度によるサービスの排他的独占を実現する。制度化の完成度に幅はあれ、多くの職業がこのような志向性を持つ。このような専門職への制度化（プロフェッショナルプロジェクト, Larson, 1977）は社会における制度一般においても重要な地位を占め、職業的専門家は制度的プロジェクトの重要な担い手であり（DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 2014; Suddaby & Viale, 2011）、時に新たな専門職とそのフィールドを創り出す制度的企業家（DiMaggio, 1988）としてとらえられる（e.g. David, Sine, & Haveman, 2013; DiMaggio, 1991）。

このような特性を持つプロフェッショナルリズムは、従来、官僚制組織の普及とともに浸透する組織経営志向（Managerialism）と対立的な存在とされてきた（Kirkpatrick & Noordegraaf, 2015）。純粋なプロフェッショナルリズムは、自律的な職業的専門家による専門知識を核とした組織化を問題とする。そこでは自律的な判断から生まれる質の追求と、専門家としての職業倫理が重要な価値となる。一方で、組織経営志向は、権限と規定による組織単位の管理を基軸とした組織化を問題とする。そこでは専門家による個別化された解決策提供よりも、組織として所定の成果を大規模・安定的に供給することが重視され、モニタリング・成果測定・説明責任・生産性の最大化が重要な価値となる。このように対極的であるがゆえに、両者は対立的存在であり、専門職が体現する自律性は、近代化と官僚制組織の浸透に伴って組織の歯車と化した組織人が直面する人間性の危機に対する、潜在的な希望として注視されていた（Weber, 1978）。

Ⅲ プロフェッショナルリズムの変質

1 専門職をめぐる変化

20世紀後半から今世紀にかけて、専門職を取り巻く環境は大きく変化した。その結果、近年の専門職の組織論では、プロフェッショナルリズムの変質が強調されている（Greenwood & Lachman, 1996; Noordegraaf, 2011; 2015; 2020）。では、何が純粋型のプロフェッショナルリズムを変化させたのか。複数の先行研究が変化の要因を論じているが（e.g. Muzio et al., 2013; Noordegraaf, 2011）、指摘された要因は大きく3つに整理できる。

第一の要因は、経済的変化である（Kirkpatrick & Noordegraaf, 2015）。情報化と経済のグローバル化に伴い、職業的専門家が対処すべきクライアント課題は複雑性を増している。従来であれば、所定の専門知識を適用すれば大半の問題は対処可能だったが、現在では職業的専門家はより精緻かつ多様な知識を活用した貢献を求められる。特に、職業的専門家が国際的課題に対処する必要性は高まっている（Boussebaa & Morgan, 2015）。さらに、多くの分野で専門職への信頼が揺らぎ、専門職の業務に関する批判とリスクが増大している。たとえば、公認会計士による外部監査は、巨大な会計不正事件の続発の中で監査法人に対する厳しい社会的批判と制裁が伴うものとなっている（Mueller, Carter, & Whittle, 2015）。

8) 近年の動向として、データサイエンティストは最も顕著な例の一つである。

第二の要因は、規制変化である (Quack & Schübler, 2015)。西欧社会を中心に、20 世紀後半より普及した新しい公共管理論 (New public management) の理念に基づき、各国で医療や教育など専門職を含む公的サービス・規制産業において、民営化・規制緩和や経営管理手法の導入が進んだ。その結果、多くの専門職の活動に、元来重視された専門サービスの質に加え、コスト合理性・目標達成度・透明性など新たな評価基準が付加され、多数の管理的手続が導入された。そのため、変革対象となった専門職にとって、旧来のプロフェッショナリズムと新たな規準をいかに両立させていくかは、重要な課題となっていった (Mueller & Carter, 2007)。

そして第三の要因は、社会的変化である (Kirkpatrick & Noordegraaf, 2015)。人口動態変化の中で新しい価値観を持つ世代が専門職に加わり、旧来とは異なる職業倫理・ワークライフバランス・働き方へのニーズが高まる。さらに社会における正義や共有価値が変化する中で、専門職が体现すべき公的な価値も、新しい時代に合わせ変化を求められる。

これら諸変化を通じ専門職を取り巻く社会的要求は大きく変化し、純粋型のプロフェッショナリズムの危機が真剣に議論されるようになった。諸変化の根底にある潮流は、組織経営志向⁹⁾ (Managerialism) のかつてない台頭である (Noordegraaf, 2011; 2015)。Freidson (2001) は、市場原理 (Market logic) と官僚制組織 (Organization logic) に代表される組織経営志向が支配力を高める中で、専門職が体现してきたプロフェッショナリズムこそ、社会を構成する第三のロジックであるとしてその価値を強調した。Freidson の議論が代表するように、当初プロフェッショナリズムと組織経営志向は、当然の対立軸としてとらえられた (Kirkpatrick & Noordegraaf, 2015)。そこでは、職業的専門家は敵対的存在である組織管理者 (マネージャー) の台頭の中で、彼らの推し進める組織的管理の犠牲者として、またそれに対する抵抗者として描かれる (e.g. Waring & Currie, 2009)。たとえば、医療制度改革の中で、病院組織は競争にさらされ、コスト管理をはじめとする様々な経営手法を導入し、組織的役割分担を明確化し、医師にとって重要な患者のケアに加えて、組織経営や管理業務の重要性が高まる。あるいは大学改革の中で、大学教員は大学組織改革に従事し、競争的資金の確保に奔走し、社会的ニーズに即して教育内容を持続的に改善し、また透明性高く活動を報告することを求められる。

しかし、二項対立論に対しては、従来から批判も存在した。たとえば Larson (1977) は、専門職という存在が官僚制組織と経営管理を一切拒絶するものでなく、むしろ専門職の職業フィールドや専門職組織自体が、自らの発展継続のためにそれらと一定の親和性を保つことを指摘していた。そして後に同様の視点を再提起し、組織経営志向の台頭に対して専門職と組織経営志向が共存することで、一種のハイブリッドとなりつつあるとする議論が台頭した (Kirkpatrick & Noordegraaf, 2015)。それが、次項に説明するハイブリッド・プロフェッショナリズム (Hybrid professionalism) に関する一連の議論である。

2 ハイブリッド・プロフェッショナリズム (Hybrid professionalism)

制度的複雑性に対する組織・個人の対処において、一つの方向性は、複数の相容れないロジックを混合的に採用することである (Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta, & Lounsbury, 2011)。専

9) Thornton, Occasio, & Lounsbury (2012) の7つの制度ロジックにおける企業組織 (Corporation) ロジックに相当するが、市場 (Market) または政府 (State) の影響も含めて議論する例も複数ある (e.g. Freidson, 2001)。

門職の組織論研究においても、組織経営志向の台頭に対し、専門職が組織経営志向と専門職ロジック (Professional logic) とを混合化することで環境変化に対応する変化が提起された。これが、ハイブリッド・プロフェッショナリズム (Hybrid professionalism) である¹⁰⁾。

ハイブリッド・プロフェッショナリズムは、以下を特徴とする¹¹⁾。第一に、職業的専門家は環境変化に対応し生き残りを図るため、組織と共存し組織経営志向の影響を前提として専門サービスを提供する。純粋なプロフェッショナリズムは、規制などに保護された環境で職業倫理と自主基準に従って自律性をもって業務を遂行する点で、デュルケムの職業モデルに淵源を持つ。一方でハイブリッド・プロフェッショナリズムは、階層構造・権限規定・説明責任・目標管理を骨格としたウェーバー的な官僚制組織の影響下で職業的専門家が機能することを強調する点で、対比的である (Evetts, 2013)。

第二に、職業的専門家は専門職としての目的達成のために、積極的に自らと組織経営志向との関係性を再構築する。職業的専門家は、時に組織経営志向を取り入れた新しい組織形態を志向し、また新しいプラクティスを開発し、規制や職業規範を含め職業フィールドを変革する (Greenwood, Suddaby, & Hinings, 2002)。その意味で、職業的専門家は組織経営志向の台頭に伴う制度的複雑性の下で、専門職ロジックを革新する制度的企業家である (Spillman & Brophy, 2018; Suddaby & Viale, 2011)。

第三に、ハイブリッドとしての混合性は、多様な側面で出現する。Noordegraaf (2015) は、混合性の形として、組織構造・運営原理・マネジャーのあり方・組織構成員の管理手法・職業的専門家のあり方・プロフェッショナリズムのあり方の6つを挙げている。たとえば、組織構造面では、医療制度改革の中で病院組織において組織的機能分担や管理機能が発達し、また会計監査法人が多事業を持ちグループ経営機能を強化する変化がみられる。あるいは、職業的専門家のあり方の面でも、たとえば勤務医が安全・品質・コスト改善の管理活動に参加することが当然となり、そのアイデンティティも組織経営志向を加えた混合的なものへと変化する。そしてこれら6種の中でも顕著に報告されるのが、マネジャーのあり方としてのハイブリッド・マネジャーと、組織構成員の管理手法としての業務標準化である。まず、ハイブリッド・マネジャーとは、職業的専門家でありながら経営管理も組織上の職責として担う存在である (Currie, Burgess, & Tuck, 2016)。ハイブリッド・マネジャーは、自発的に個人がその役割を担うこともあるが、所属組織によって改革推進の役割を担わされることで職責として発生することも少なくない。組織経営志向を受容する改革は、多くの場合職業的専門家の抵抗に直面する。そこでハイブリッド・マネジャーは、両ロジックを理解しつつ、その衝突を緩和し変革を実現するうえで重要な役割を担う (Breit, Fossestøl, & Andreasen, 2018; Currie et al., 2016)。次に、管理手法としての業務標準化とは、専門的サービスの一部の手順・基準を形式知として明示し普及させることである。これにより、品質を保ったうえでサービス供給量を拡大でき、また非専門家でも専門サービスの成果測定と管理が容易となる。過度の標準

10) 「組織的プロフェッショナリズム (Organizational professionalism, Faulconbridge & Muzio, 2008)」もしくは「企業的プロフェッショナリズム (Corporate professionalism (Muzio, Hodgson, Faulconbridge, Beaverstock, & Hall, 2011))」とする呼称もあり、詳細な点でそれぞれの意図に違いはあるが、ここでは共通性の高さを重視しこれらを総括して議論する。

11) ハイブリッド・プロフェッショナリズムの特性に関する総括的レビューとして、Kirkpatrick & Noordegraaf 2015; Noordegraaf 2007 などがある。

化は専門職の自律性と権威を損なうが、高度な判断や複雑な事例を専門職の手に残すことで、組織経営志向との共存・折衷が試みられる (Waring & Currie, 2009)。

第四に、組織経営志向の台頭に対して職業的専門家が取る戦略は複数あり、その受容の程度に応じてハイブリッドには多様な形態がある。たとえば Lander, Koene, and Linssen (2013) は、専門職組織における制度的複雑性への反応として、黙認・妥協・回避・反抗・操作の五種を指摘している。同じハイブリッド・プロフェッショナリズムといっても、経営的手法の長所を選択的に採用するものから、消極的に形式のみ採用し実態は最小限の変化にとどめるなど、反応の幅は広い。さらに、ハイブリッド・プロフェッショナリズムが職業的専門家や専門職組織にもたらす帰結についても、多様な可能性が示されている。最も楽観的な見方は、ハイブリッド性を備えた職業的専門家 (ハイブリッド・マネジャー) が活躍し、専門職組織に肯定的な変化をもたらすとするものである (Blomgren & Waks, 2015)。一方で、ハイブリッド・プロフェッショナリズムはすべての職業的専門家が実践可能なものではなく、制度的複雑性を適切に処理できない不適応者も生む (Breit et al., 2018)。結果として、変化への抵抗と制度的複雑性は最後まで解消されず、矛盾する社会的要求間での緊張は継続するとする悲観的な観察も存在する (Ahuja, Nikolova, & Clegg, 2017)。ハイブリッド・プロフェッショナリズムは多くの場合、専門職組織に組織経営志向を導入する改革を文脈として検討される。その変革の成否は実務的には重要だが、先行研究はハイブリッド化の有効性に関して明確な解を示しているとは言い難い。

一方で、先行研究は、ハイブリッド化が専門職に引き起こす意図せざる帰結を次の3つの点で報告している。一点目は、個人レベルにおける職業アイデンティティの変化 (アイデンティティワークの活性化) である。組織経営志向の台頭は、職業的専門家に従来の職業アイデンティティと現実との矛盾を自覚させる。これに対して職業的専門家は個人レベルで職業アイデンティティを再構築し、目の前の現実を受容する (Bevort & Suddaby, 2016)。現実と理念が一致しない中で、個々が現場で職業アイデンティティを調整し調和を模索する現象は、広く観察される (Ahuja et al., 2017)。

二点目は、組織経営志向に対抗した、自律性の強化の可能性である。標準化や新たな経営手法に対し、専門職は必ずしも屈することなく、抵抗し得る (Hendrikx, 2018)。具体的には、新施策を表面的に受容しつつ実態は旧来通りを維持する (van Wieringen, Groenewegen, & van Groenou, 2017)、あるいは新施策を利用して逆に専門職としての権威と自律性を高める操作を行うことが報告される。たとえば、Waring and Currie (2009) は、病院へのナレッジマネジメント (患者のリスク事例を報告し院内で情報共有する仕組み) 導入に際し、医師たちが報告内容を意図的に操作し、真に重要な情報を選択的に共有せず、システムを超える医師の暗黙知の価値の高さを経営に印象付けた事例を報告している。

そして三点目は、専門職の再層別化 (Re-stratification, Freidson, 1994) である。専門職組織は、内部でハイブリッド・マネジャーを任命し、組織経営志向での改革のため一定の権限移譲を行うことが多い。このようなハイブリッド化した職業的専門家 (改革推進者) と通常の職業的専門家 (抵抗者) は潜在的に対立しつつ分化し、それらの層別が固定化していく可能性がある。

3 ハイブリッド・プロフェッショナリズムの発展形

ハイブリッド・プロフェッショナリズム論は、その後組織経営志向との近接性をさらに強調する

方向で発展した。そこで提示された代表的な概念が、組織化されたプロフェッショナリズム (Organized professionalism, Noordegraaf, 2011) と、組織志向のプロフェッショナリズム (Organizing professionalism, Noordegraaf, 2015) である。ハイブリッド・プロフェッショナリズムは、異物であるプロフェッショナリズムと組織経営志向が、いかに共存できるかを問題とする。これに対し、ここで示した発展形の議論は、両者の共通性と親和性を強調する点を特徴とする。

組織化されたプロフェッショナリズム (Organized professionalism, Noordegraaf, 2011) は、専門職が組織経営志向を単なる形式的な義務でなく真剣に受容し、専門職の活動の中に組織化が積極的に浸透することを強調する。その主張の骨子は、以下の点である。第一に、近年の環境変化は単なる経済的变化を超えた社会規範も含む広範かつ重大なものであり、専門職はこれに対処しその正当性を維持するためには、もはや積極的に組織経営志向に取り組まざるを得ない。第二に、プロフェッショナリズムと組織経営志向は、必ずしも完全に相反するものではない。組織化されたプロフェッショナリズムの視点では、組織化も専門職の業務にとって重要であり、また組織は職業的専門家の活動に重要な場である。そのため職業的専門家は、必要であれば組織化された活動を強化し、組織能力を高めることを必ずしもいとわない。

組織志向のプロフェッショナリズム (Organizing professionalism, Noordegraaf, 2015) は、これをさらに一步推し進め、組織経営志向的な要素が、そもそも専門職に内在することを強調するものである。そこでの焦点は、専門職の業務の周縁にある外部要因としての組織経営志向ではなく、専門職の業務に内在的に存在する組織経営志向の要素である。この視点では、職業的専門家は、組織経営志向の担い手により外部からマネジメントを強制されるのではなく、専門職の内部から自らのマネジメントを行っている存在とされる。たとえば、現代の医師は、単に病院組織で患者のケアに専心する存在ではない。むしろ、効果的な患者のケアを実現するために、院内の他の専門職と連携し最適な医療を提供する組織を積極的に構成することで成果を目指す存在である。その意味で、組織経営志向は専門職の本業である専門サービス提供に欠かせない要素である。同様の認識は複数の研究から提起されている。たとえば Postma, Oldenhof, and Putters (2015) は、社会学におけるアーティキュレーション・ワークの概念を援用し、職業的専門家が専門サービスを提供するうえで、周辺のアクターとの接点を管理し協働を促進する作用は、プロフェッショナリズムの不可欠かつ重要な一部そのものであると主張している。

4 コネクティブ・プロフェッショナリズム (Connective professionalism)

コネクティブ・プロフェッショナリズムは、Milko Noordegraaf が 2020 年に提唱した比較的新しい概念である (Noordegraaf, 2020, 先駆的議論として Noordegraaf, 2011)。Noordegraaf は、これまでの議論が想定してきたプロフェッショナリズムを、「保護されたプロフェッショナリズム (Protective professionalism)」と規定する。Noordegraaf (2020) によれば、保護されたプロフェッショナリズムとは、職業的専門家が社会から保護を受けてある形式を固定的に守ることでこそ価値を発揮してきたとする見方である。そこには、次のような共通理解がある (pp. 206-207)。まず、職業的専門家は、クライアントにとって有用な専門知識を持ち、それゆえに特別な価値ある尊敬すべき存在として権威を持つ。職業的専門家以外は専門知識を持たないため、専門的判断において、またそれを提供する方法について、職業的専門家は何が最善かを判断する自律性を認められる。そして、専門知識の範囲と質を定義し、判断や業務の基準を自ら設定し更新していくことを認

められる。一方で職業的専門家は、他の専門職による専門領域の浸食や環境変化に常にさらされる (Abbott, 1988)。職業的専門家は、これに対抗し、排他的規制・社会規範などで自らが保護される状況を保ち、専門職固有の価値規準を守るために活動する。この理解に従えば、専門職にとっての問題は、環境変化に屈して固有の価値規準を失うか、それとも自らを防衛し維持できるかの「白か黒か」(p. 206)である。

これに対してコネクティブ・プロフェッショナリズムは、専門職が外部環境と独立した内実を持つ閉鎖系でなく、環境とともに変化する開放系であることを強調する (pp. 215-219)。そこでは、プロフェッショナリズムの本質は、自らが定めた固定的な価値規準やあり方を防衛し維持することではない。むしろ、それらの内容を環境変化に応じ再構築しつつ、専門職としての領域と一体性を保ち続ける組織化作用が本質とされる。Noordegraaf は、そのようなコネクティブ・プロフェッショナリズムを3つの側面から定義している。第一に、専門性の観点で、コネクティブな職業的専門家は固定的専門知識では対応が難しい複雑なケースに対応するため、多様な専門職と協働し現実の試行錯誤から学習しつつ専門サービスを提供する。第二に、自律性の観点で、コネクティブな職業的専門家は独立して裁定するよりも、他の多様な専門職やクライアントと共に相互依存的に意思決定を行う。そこでは、専門職の自律性よりも、複雑な環境で適切な判断を下すための最適な意思決定プロセスが重要となる。第三に、権威の観点で、コネクティブな専門職は自らの地位を所与のものとし、クライアント・社会からの批判に常に向き合い、メディアなども活用し自らの生存に関わるリスクを管理する。Noordegraaf は、こうしたコネクティブ・プロフェッショナリズムを体現する例として、今日的な米国の判事・医師・科学研究者を挙げている (pp. 215-218)。たとえば、今日影響力のある科学研究者とは、孤高に研究に没頭し専門知識の創造に集中する存在ではない。彼らは多様な専門分野をカバーする研究チームを組織化し、外部ステークホルダーと折衝して資金を獲得し、探索と深化のバランスを管理し、研究進捗と外部の期待に応じて優先順位を柔軟に変更し、効果的な成果発信を通じて研究の価値を訴求し続ける。

コネクティブ・プロフェッショナリズム論に対しては、批判も存在する (Adams, Clegg, Eyal, Reed, & Saks, 2020)。特に、理念型であるコネクティブ・プロフェッショナリズムが、職種・国などに固有の差異、および歴史的経緯による制約を捨象し、極端な姿を一般化している点は複数の論者から問題提起されている (Adams, Kirkpatrick, Tolbert, & Waring, 2020)。実際にコネクティブ・プロフェッショナリズムを体現する専門職がどの程度存在しているのか、現時点で実証研究は存在しない。

それでも、コネクティブ・プロフェッショナリズム論には、以下の点で価値があると考えられる。まず前提として、コネクティブ・プロフェッショナリズムは、ハイブリッドその他の変化したプロフェッショナリズムの諸類型と排他的ではない。なぜなら、コネクティブ・プロフェッショナリズムはあくまで専門職の環境との相互作用性を問題とするものであり、相互作用の結果としてのある時点での姿が、たとえばハイブリッドなどの諸類型でもあり得ると整理が可能なためである (Noordegraaf, 2020)。つまり、コネクティブ・プロフェッショナリズム論は、従来の類型論のような、ある特定の新類型の提唱ではない。その核は、専門職が見せる、同一性を維持しつつ変化し続けるという、二律背反的な志向性である。言い換えれば、環境と深く結びつきその複雑な作用を受ける専門職が、いかに専門職としての一体統合性を保ち、その個性を維持できるか、その際の組織化のあり方を問題とする。コネクティブ・プロフェッショナリズムは、従来の議論の焦点であっ

た、専門職が見せる個々の局面での志向性を相対化し、変化自体の普遍性やそのプロセスの重要性を問題提起した点に、最大の理論的貢献がある。

Ⅳ 革新的技術がもたらす影響：AI を題材に

1 AI と専門職

これまで述べたように、プロフェッショナルリズムの変化は広く研究関心を集め、多様な類型が提起されてきた。そして、技術革新はそれらを誘発する環境変化要因の一つとして指摘されてきた (Noordegraaf, 2011)。しかし、技術革新と専門職・職業に関する先行研究は、純粹型プロフェッショナルリズムと諸類型との差異を明確にせず、またプロフェッショナルリズムを直接の題材とせず技術の影響を検討している¹²⁾。そのため、それらからプロフェッショナルリズムの変化に関して得られる示唆は不明瞭である¹³⁾。そのためここでは、まず本論が焦点としている革新的技術、特に代表例として AI を題材に絞りを絞り、専門職にもたらす変化に関する研究をレビューする。次に、それら現時点での発見を通じ、プロフェッショナルリズムの変化に関する示唆を検討する。

専門職・職業に AI がもたらし得る影響の重要性は古くから指摘されていた。特に Abbott (1988: 182-184) は、AI の実用性が限定的な段階にあった当時から、AI が進化の果てに専門職の多くのタスクを代替する未来を予言していた。但し、AI は単にタスクを自動化し代替する (Automation) だけでなく、従来は不可能であった複雑性の高い業務処理を可能とし、人間の業務を高度化 (Augmentation) する側面もある (cf. Raisch & Krakowski, 2021)。そのため代替が進展するに伴い、専門職は機械による代替に弱い職務領域を切り離し、人間の職務領域を機械では代替困難な領域に再定義する。Abbott は、このような機械による代替と人間による新領域定義の競争は続き、専門職の存続は、新領域を規定する人間の創造性にかかっていると指摘した。しかし、このような早期の問題提起にも関わらず、AI に関する経営学研究は専門職以外のトピックを含めても 2010 年代末までほぼ存在しなかった¹⁴⁾。現在、実務的な重要性および理論的な革新性の余地を理由に、新たな研究の必要性がまさに強く提唱されている段階にある (von Krogh, 2018)。

AI と専門職に関する既存研究は数少ないが、先駆的な少数の研究では、AI が専門職にもたらす

12) 技術革新と専門職・職業に関する先行研究には複数の研究系譜があるが、簡潔に整理すると主に以下の 3 点を問題としている。第一に、技術の導入は職業間の関係性を変化させる (e.g. Barley, 1986; Barrett, Oborn, Orlikowski, & Yates, 2012)。第二に、技術の台頭は、職業アイデンティティを変化させる (e.g. Lifshitz-Assaf 2018; Nelson & Iwrin, 2014)。第三に、技術の台頭は職業に対する社会的期待を変化させ (Becky, 2020; Thoren, Agerfalk, & Rolandsson, 2018)、ときに職業フィールドが再構築される (e.g. Hasselbalch 2016)。

13) なお、経営情報論では、技術が組織経営志向を体現し、技術導入が組織経営志向の台頭と制度的複雑性を専門職組織にもたらし、ハイブリッド・プロフェッショナルリズムを促進することを当然視する研究系譜が存在する (e.g. Bernardi & Exworthy, 2020)。しかし、技術は制度や制度ロジックそのものではなく、あくまで制度の構成や変化に寄与する一環境要因であり (Greenwood et al., 2002)、またその体現する内容は社会的に構成される (Lernardi & Barley, 2010)。従って、技術が一義的にハイブリッド・プロフェッショナルリズムを促進すると捉えるのは正確でなく、どのような制度ロジックやプロフェッショナルリズムが結果として構成されるかは、あくまで文脈と職業的専門家の意味認識による (cf. Goto, 2012b)。たとえば Bernardi らの事例は病院組織に組織経営志向の浸透を図る改革の渦中で導入された技術を問題としており、観察されたハイブリッド性は改革の意図に影響を受けた当該事例固有の結果であり、技術の普遍的傾向とは言えないと解釈すべきである。

重大な変化が3つの点で報告されている。第一に、AIの台頭は専門職組織の構造を革新する可能性がある。特に、Armour and Sako (2020) は、米英を中心とした弁護士事務所のサービス提供において、AIの活用で可能となる新たなビジネスモデルの登場を主張した。具体的には、専門的助言を提供し時間当たりの対価を得る伝統的な助言提供 (Legal advisory) モデルに加え、業務遂行モデル (Legal operations)、ソリューション販売モデル (Legal technology)、コンサルティングモデルの3種である。業務遂行モデルは、大規模データと技術を活用し、ある程度定型的な法的業務の大量・低コスト処理を実現し、低コストな非専門家スタッフの活用により、法的業務の成果物作成を安価で受託する。ソリューション販売モデルは、法的業務の特定分野に特化した技術ソリューションを開発し、SaaS (Software as a service) として多数のクライアントに利用料と引き換えに利用権を付与する。コンサルティングは、クライアントの法務業務全体のデジタル化による革新・効率化を支援し対価を得るものである。このような新ビジネスモデルの実現には、データサイエンスなど異なる領域の専門家を活用し、クライアントのニーズを全体像として理解し、それに適合したサービス開発と提供のために多数のステークホルダーをマネジメントすることが必要となる。そして、このような新しいビジネスモデルに適合した専門職組織は、限定的な資本集積・均質な職業的専門家による構成という伝統的な前提 (von Nordenflycht, 2010) を覆し、集中的な資本投下による共通サービス基盤の構築と、多彩な職種と協働する新たな形式を特色とし得る (Kronblad, 2020)。

第二に、AIの台頭とそれがもたらす職業存続への深刻な危機意識は、専門職の現実認識のあり方を変化させ得る。この点に関して Goto (2021a) は、日本の大手監査法人が、タスクフォースを組成しAIの研究と導入に臨む意味形成 (Sensemaking, Weick, 1995) の過程を詳細に検討した。AI技術はそれ自体が不確実な進化の途上にあり、かつ技術以外の不確定要素 (監査基準・クライアント企業の情報システム基盤整備など) との相互作用で利用可能な技術が定まる。そのような高度な不確実性と未来の不可知性を認識した監査人たちは、未来は永続的に流動し確定的なビジョンは描けず、試行錯誤とビジョン修正のサイクルが続くとする世界観を形成した。このような、アクターの主観の中での「永遠に終わらない意味形成 (Never-ending sensemaking)」は、実際に永遠に探索が続くことを必ずしも意味しない、あくまでも一時的に観察された認識である。しかし、このようなメタ認識が生まれることは、革新的技術が続々と台頭する現代の職業的専門家にとって、固定的な専門性の墨守でなく、変化する環境の理解と継続的適応が決定的に重要な主題であることを強く示唆する。

第三に、AIの台頭は専門職の職業アイデンティティを変化させ (Pemer, Forthcoming)、これと連動して制度変化の契機となり得る (Goto, 2020)。監査人の事例研究において、AIの台頭を受けてAIを正面から包摂する新しい集団的職業アイデンティティが職能団体を中心として提唱される現象が報告されている (Goto, 2021b)。そのアイデンティティの内容は、職業的専門家をAIの犠牲者ではなく、変革の主導者として不可欠なリーダーと定義するものである。具体的には、AIは単純作業を自動化し生産性を高め、職業的専門家はその自動化作業設計やデータサイエンス労働

14) Academy of Management Discoveries 誌が2018年12月から2019年1月にかけて募集したデジタル特集号のCall for paperによれば、1995年から2018年まで、経営学のトップ22誌においてタイトルまたは要旨に「Artificial intelligence」を含む論文はわずか1件しかないとされる。

者の管理を行う。それにより捻出された時間と労力を活用し、職業的専門家はAIによって可能となるより高度な分析と高付加価値な経営助言に従事する。このようにして改善した生産性とサービスの質は、さらなるサービス提供機会を担保し、職業的専門家はこのサイクルの中で正当性と継続性を保つ。このアイデンティティは、職業的専門家による自律的な判断と、生産性向上や他専門職のマネジメントを両立させ包含する点で、ハイブリッド性を示す。さらに、職業アイデンティティの変化と連動して、専門職制度自体の制度変化が理論化される現象も報告されている。Goto (2020) によれば、同じく日本の監査業界の事例研究において、職業フィールド内部での新しい集団的職業アイデンティティの結晶化と並行して、大手監査法人がAI開発と実装に取り組み、ステークホルダーに対する発信を通じ、AIと共存し価値を高める監査人という新しい肯定的な専門職像を社会的に定着させる活動が観察された。また結果として、従来とは全く異なるAIを導入した監査手法と、それを推進する新しい専門組織部門が大手監査法人に普及した。これは、AIと共存する監査という新しい専門職ロジックの理論化(Theorization)としてとらえられる。但し、制度変化の初期には、AIを利用した監査の技術的実現性や具体的方式は当事者にとっても不明確であり、その具体的内実が存在しなかった。このように、職能団体や監査法人にとって、普及すべき具体的テンプレートが存在しない中で、「AI監査」による自己革新の理論化が先行したことは、注目に値する。伝統的な理解では、具体的なイノベーションのテンプレートが登場してこそ、それを正当化する理論化が進み、イノベーションが正当性を獲得していく(Greenwood et al., 2002)。しかし、専門職を代替し得る深刻な危機感を招く技術の台頭に対して、専門職は予防的な制度変化を自ら発動した。この事例からは、二つの示唆が導出される。第一に、AIのように深刻な潜在的影響力を持つと認識される革新的技術の台頭は、それに対応するための専門職フィールド全体の制度変化をもたらし得る。そして第二に、AIのように職業の代替危機と親和性の高い革新的技術は、生存を脅かされた専門職のエージェンシーを刺激し、専門職による積極的な外部環境への働きかけ・相互作用を促進し得る。結果として、AIのような革新的技術の台頭は、専門職による防衛的な制度的戦略(Lawrence, 1999)を誘発し得る。

2 プロフェッショナリズムへの示唆と今後の論点

ここまで見たように、AIと専門職に関する現状の研究にはいくつかの切り口があるが、総括するといずれの切り口も、プロフェッショナリズムに関し共通の方向での変化を示唆している。すなわち、AIの台頭とその潜在的な専門職の代替可能性は、専門職におけるコネクティブ・プロフェッショナリズムの発現を促進している。なぜなら、生存の危機に際し専門職は技術の浸透とそれを決定づける環境要因に敏感にならざるを得ず、また自ら積極的に環境に作用し技術の影響を自らの生存に有利な方向でコントロールする志向を持たざるを得ないためである。そして環境との相互作用の中で出現する具体的な専門職の姿は、ビジネスモデル革新や組織変革を含めた組織経営志向をより強く包含する、高いハイブリッド性を持つ。前項で述べた萌芽的研究の発見は、いずれもこれらの点を示唆している。

では、そのような大きな共通の潮流を踏まえた上で、専門職の組織論研究が革新的技術の台頭に関して今後検討すべき論点は何か。AIを念頭に置くと、既存研究が示唆する、あるいは他研究領域で注目されるが検討されていない課題として、次の3点が挙げられる。第一に、オンラインプラットフォームの台頭(Davis & Sinha, 2021; Faraj & Pachidi, 2021)が専門サービスにおいても進

行すれば、それは専門職に大きな影響をもたらし得る。双方向型オンラインプラットフォームは、アルゴリズムを活用しサービスの供給者と需要者をマッチングする。プログラミングなど独占性のないサービスでは既に広く普及し、ギグエコノミーをめぐる組織化が進んでいる (Curchod, Patriotta, Cohen, & Neysen, 2020)。現状では法規制などの制約もあり、専門サービスは部分的にしか影響を受けていない状況だが、今後はプラットフォームを介したサービス提供のシェアが拡大する可能性がある。プラットフォーム化が進展すれば、たとえばサービス評価と価格設定を市場原理が支配することで、専門職の淘汰選別が進み、プラットフォーム上でのクライアント嗜好への適合が職業的専門家の生存に重要な条件となる可能性がある。これは、環境との接合性を焦点とするコネクティブ・プロフェッショナリズムのさらなる台頭につながり得る。

第二に、AIは専門職内部の再層別化を加速する可能性がある (Armour & Sako, 2020; Goto, 2021b)。AIの積極的な活用には投資や人的資源などリソースが必要だが、その確保が可能なのは、主に経営規模の大きな専門職組織に限られる。そのため、AIや革新的技術の台頭は、それら技術を導入し生産性と品質をさらに高める先進の大手と、旧来型手法に依存する中小法人や個人という、専門職内の格差拡大につながり得る。これは、同じ専門職の中でも、技術とその活用をめぐる業務内容・志向性の点で、異質な職業的専門家が併存する状況を生む。従来議論は、専門職内で一定のプロフェッショナリズムが共有される状況を想定してきたが、再層別化が進展すれば、このような前提は妥当性を失う。

そして第三に、AIや革新的技術の台頭は職業間でもプロフェッショナリズムの多様性を拡大し、多様なプロフェッショナリズムが併存する状況を生む可能性がある。たとえば、監査業界は寡占化が進み、大手法人は大規模な多国籍企業並のリソースを有する。一方で弁護士業界は、相対的に分散市場であり、大手であってもその規模と資金力は限定的である。専門職組織の主導でAI導入が急速に進んだ監査業界と、スタートアップ企業を中心に相対的に緩やかに導入が進む弁護士業界とでは、AIや革新的技術による変化の程度が大きく異なる。つまり、専門職は、それぞれの特性に応じてAIや革新的技術に対する対応可能性や志向が異なる面を持つ。従って、技術によるプロフェッショナリズム変化の度合いも、職業間で異なり得る。従来議論は、専門職全般に横断的な一つの理念型としてプロフェッショナリズムが議論されてきた。しかし、その一律性の前提が崩れ、技術への志向に応じて複数のプロフェッショナリズムが、専門職内に加え専門職間の差異として発生していく可能性がある。

V 総括

本論では、プロフェッショナリズムの変化について、これまで登場した議論を概観し、革新的技術の台頭による影響の可能性を考察した。その骨子は以下のとおりである。

まず前提として、プロフェッショナリズムには一定の理念型が想定されていたが、環境変化と組織経営志向の台頭に伴い、その変化に議論の焦点が移行した。変化したプロフェッショナリズムとして、いくつかの類型が提唱された。主な類型は、ハイブリッド・プロフェッショナリズムとその派生形であり、組織経営志向と共存あるいはそれを包摂する方向への専門職の変化を強調した。新たに提唱されているコネクティブ・プロフェッショナリズムは、これら変化を相対化し、環境との接合と適応の中で一体性を保つことを専門職の本質として強調している。AIを題材とした萌芽的

研究によれば、革新的技術の台頭は、プロフェッショナリズムの変化、特にコネクティブ・プロフェッショナリズムをさらに促進する。すなわち専門職は技術を核とする社会変化に対し、従来以上に環境と接合し、適応変化と自己の本質維持というパラドックスに取り組みざるを得ない。革新的技術と専門職に関する議論はいまだ黎明期にあり、今後積み残された課題は多い。主な重要課題として、プラットフォーム台頭による変化の可能性、専門職内・専門職間での再層別化によるプロフェッショナリズム自体の多様化・複線化の可能性が挙げられる。

組織への所属（メンバーシップ）を基軸に、一組織に長期に帰属する組織人から、ライフステージに応じて学び直す専門性を基軸に、兼業・副業含め仕事のポートフォリオを管理する職業人へと、時代の趨勢は移行しつつある¹⁵⁾。その中で、専門性を基軸とした組織化と社会秩序のあり方を探るプロフェッショナリズム論は、狭義の専門職にとどまらず、多くの職業人に幅広く関わるものとなる。そのため本領域に関する議論は今後さらに社会的重要性を高めることが予想され、今後の研究発展が期待される。

[謝辞]

本論の研究分野への関心へと発展した、制度派組織論に基づく研究についてご指導をいただきました梶山泰生先生に、この場を借りて深く御礼申し上げます。

【付記】本研究は文部科学省科学研究費（課題番号：20K13585）の助成を受けたものである。

参考文献

- Abbott, A. D., *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago, University of Chicago Press, 1988.
- Adams, T. L., S. Clegg, G. Eyal, M. Reed, M. Saks, "Connective Professionalism: Towards (Yet Another) Ideal Type," *Journal of Professions and Organization*, 7, 2020, pp. 224-233.
- Adams, T. L., I. Kirkpatrick, P. S. Tolbert, J. Waring, "From Protective to Connective Professionalism: Quo Vadis Professional Exclusivity?" *Journal of Professions and Organization*, 7, 2020, pp. 234-245.
- Ahuja, S., N. Nikolova, S. Clegg, "Paradoxical Identity: The Changing Nature of Architectural Work and its Relation to Architects' identity," *Journal of Professions and Organizations*, 4, 2017, pp. 2-19.
- Armour, J., M. Sako, "AI-enabled Business Models in Legal Services: From Traditional Law Firms to Next-generation Law Companies?" *Journal of Professions and Organization*, 7, 2020, pp. 27-46.
- Barley, S., "Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments," *Administrative Science Quarterly*, 31, 1986, pp. 78-108.
- Barret, M., E. Oborn, W. J. Orlikowski, J. Yates, "Reconfiguring Boundary Relations: Robotic Innovations in Pharmacy Work," *Organization Science*, 23, 2012, pp. 1448-1466.
- Becky, B. A., "Evaluative Spillovers from Technological Change: The Effects of "DNA Envy" on Occupational Practices in Forensic Science," *Administrative Science Quarterly*, 65, 2020, pp. 606-643.
- Bernardi, R., M. Exworthy, "Clinical Managers' Identity at the Crossroad of Multiple Institutional Logics in it Innovation: The Case Study of a Health Care Organization in England," *Information Systems Journal*, 30, 2020, pp. 566-595.

15) 例として、内閣府平成30年度年次経済財政報告など。

- Bevort, F., R. Suddaby, "Scripting Professional Identities: How Individuals Make Sense of Contradictory Institutional Logics," *Journal of Professions and Organization*, 3, 2016, pp. 17-38.
- Blomgren, M., C. Waks, "Coping with Contradictions: Hybrid Professionals Managing Institutional Complexity," *Journal of Professions and Organization*, 2, 2015, pp. 78-102.
- Boussebaa, M., G. Morgan, "Internationalization of Professional Service Firms: Drivers, Forms, and Outcomes," in *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*, Eds. By L., Empson, D., Muzio, J., P., Broschak, and B., Hinings, Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 71-91.
- Breit, E., K. Fossetøl, T. A. Andreassen, "From Pure to Hybrid Professionalism in Post-NPM Activation Reform: The Institutional Work of Frontline Managers," *Journal of Professions and Organization*, 5, 2018, pp. 28-44.
- Carr-Saunders, A. P., P. A. Wilson, *The Professions*, Oxford, University of Oxford Press, 1933.
- Curchod, C., G. Patriotta, L. Cohen, N. Neysen, "Working for an Algorithm: Power Asymmetries and Agency in Online Work Settings," *Administrative Science Quarterly*, 65, 2020, pp. 644-676.
- Currie, G., N. Burgess, P. Tuck, "The (Un) desirability of Hybrid Managers as 'Controlled' Professionals: Comparative Cases of Tax and Healthcare Professionals," *Journal of Professions and Organization*, 3, 2016, pp. 142-153.
- David, R. J., W. D. Sine, H. A. Haveman, "Seizing Opportunity in Emerging Fields: How Institutional Entrepreneurs Legitimated the Professional Form of Management Consulting," *Organization Science*, 24, 2013, pp. 356-377.
- Davis, G. F., A. Sinha, "Varieties of Uberization: How Technology and Institutions Change the Organization(s) of Late Capitalism," *Organization Theory*, 2, 2021, pp. 1-17.
- Dent, M., I. L. Bourgeault, J.-L. Denis, E. Kuhlmann, *The Routledge Companion to the Professions and Professionalism*, London, Routledge, 2016.
- DiMaggio, P. J., "Interest and Agency in Institutional Theory," in *Institutional patterns and organizations: Culture and environment*, Ed. by L. G. Zucker, Cambridge, Ballinger, 1988, pp. 3-22.
- DiMaggio, P. J., "Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940", in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Eds. by W. W. Powell, P. J. DiMaggio, Chicago: The University of Chicago Press, 1991, pp. 267-292.
- DiMaggio, P. J., W. W. Powell, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociology Review*, 48, 1983, pp. 147-160.
- Etzioni, A., *The Semi-professions and Their Organization*, New York, Free Press, 1969.
- Evett, J., "Professionalism: Value and ideology," *Current Sociology*, 61, 2013, pp. 778-796.
- Faraj, S., S. Pachidi, "Beyond Uberization: The Co-constitution of Technology and Organizing," *Organization Theory*, 2, 2021, pp. 1-14.
- Faulconbridge, J. D. Muzio, "Organizational professionalism in global law firms," *Work, Employment and Society*, 22, 2008, pp. 7-25.
- Freidson, E., *Profession of Medicine*, New York, Dodd Mead, 1970.
- Freidson, E., *Professionals Reborn: Theory, Prophecy, and Policy*, Chicago, University of Chicago Press, 1994.
- Freidson, E., *Professionalism: The Third Logic*, Cambridge, Polity Press, 2001.
- Frey, C. B., *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*, Princeton, Princeton University Press, 2019.
- (村井章子, 大野一訳『テクノロジーの世界経済史』日経BP社, 2020年)。
- Frey, C. B., M. A. Osborne, "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?" Oxford University (September 17), 2013.
- Goodrick, E., T. Reay, "Florence Nightingale Endures: Legitimizing a New Professional Role Identity," *Journal of Management Studies*, 47, 2010, pp. 55-84.
- Goto, M., "Theorization of Institutional Change in the Rise of Artificial Intelligence," RIEB Discussion Paper Series

- (Kobe University), DP2020-12, 2020, pp. 1-51.
- Goto, M., "Accepting the Future as Unforeseeable: Sensemaking by Professionals in the Rise of Artificial Intelligence," RIEB Discussion Paper Series (Kobe University), DP2021-05, 2021a, pp. 1-41.
- Goto, M., "Collective Professional Role Identity in the Age of Artificial Intelligence," *Journal of Professions and Organization*, 8, 2021b, pp. 86-107.
- Greenwood, R., C. R. Hinings, J. Brown, "'P2-Form' Strategic Management: Corporate Practices in Professional Partnerships," *Academy of Management Journal*, 33, 1990, pp. 725-755.
- Greenwood, R., R. Lachman, "Change as an Underlying Theme in Professional Service Organizations: An Introduction", *Organization Studies*, 17, 1996, pp. 563-572.
- Greenwood, R., M. Raynard, F. Kodeih, E. Micelotta, M. Lounsbury, "Institutional Complexity and Organizational Responses," *Academy of Management Annals*, 5, 2011, pp. 317-371.
- Greenwood, R., R. Suddaby, C. R. Hinings, "Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields," *Academy of Management Journal*, 45, 2002, pp. 58-80.
- Hasselbalch, J., "Professional Disruption in Health Regulation: Electronic Cigarettes in the European Union," *Journal of Professions and Organization*, 3, 2016, pp. 62-85.
- Hendriks, W., "Priced not Praised: Professional Identity of GPs within Market-oriented Healthcare Reform," *Journal of Professions and Organization*, 5, 2018, pp. 12-27.
- Kirkpatrick, I., M. Noordegraaf, "Organizations and Occupations: Towards Hybrid Professionalism in Professional Service Firms?" in *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*, eds. by L. Empson, D., Muzio, J. P., Broschak, and B. Hinings, Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 92-112.
- Kronblad, C., "How Digitalization Changes our Understanding of Professional Service Firms," *Academy of Management Discoveries*, 6, 2020, pp. 436-454.
- Lander, M. W., B. A. S. Koene, S. N. Linssen, "Committed to Professionalism: Organizational Responses of Mid-Tier Accounting Firms to Conflicting Institutional Logics," *Accounting, Organizations and Society*, 38, 2013, pp. 130-48.
- Larson, M. S., *The Rise of Professionalism: Monopolies of Competence and Sheltered Markets*. California, University of California Press, 1977.
- Lawrence, T., "Institutional Strategy," *Journal of Management*, 25, 1999, pp. 161-187.
- Leonardi, P., S. Barley, "What's Under Construction Here? Social Action, Materiality, and Power in Constructivist Studies of Technology and Organizing," *Academy of Management Annals*, 4, 2010, pp. 1-51.
- Leicht, K. T., M. L. Fennell, "Institutionalism and the Professions," in *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, eds. By R., Greenwood, C., Oliver, K., Sahlin, R., Suddaby, London, Sage, 2008, pp. 431-448.
- Lifshitz-Assaf, H., "Dismantling Knowledge Boundaries at NASA: The Critical Role of Professional Identity in Open Innovation," *Administrative Science Quarterly*, 63, 2018, pp. 746-782.
- Macdonald, K. M., *The Sociology of the Professions*, London, Sage, 1995.
- Mintzberg, H., *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1983.
- Mueller, F., C. Carter, "'We are all managers now': Managerialism and Professional Engineering in UK Electricity Utilities", *Accounting Organizations and Society*, 32, 2007, pp. 181-195.
- Mueller, F., C. Carter, A. Whittle, "Can Audit (Still) be Trusted?" *Organization Studies*, 36, 2015, pp. 1171-1203.
- Muzio, D., D. Brock, R. Suddaby, "Professions and Institutional Change: Towards an Institutional Sociology of the Professions," *Journal of Management Studies*, 50, 2013, pp. 699-721.
- Muzio, D., I. Kirkpatrick, M. Kipping, "Professions, Organizations and the State: Applying the Sociology of the Professions to the Case of Management Consultancy," *Current Sociology*, 59, 2011, pp. 805-824.
- Muzio, D., D. Hodgson, J. Faulconbridge, J. Beaverstock, S. Hall, "New and Old Professionalism: The Case of Management Consultancy and Project Management," *Current Sociology*, 59, 2011, p. 443-64.

- Nelson, A. J., J. Irwin, ““Defining What We Do–All Over Again”: Occupational Identity, Technological Change, and the Librarian/Internet–Search Relationship,” *Academy of Management Journal*, 57, 2014, pp. 892–928.
- Noordegraaf, M., “From “Pure” to “Hybrid” Professionalism – Present-day Professionalism in Ambiguous Public Domains,” *Administration & Society*, 39, 2007, pp. 761–785.
- Noordegraaf, M., “Risky Business: How Professionals and Professionals Fields (Must) Deal with Organizational Issues,” *Organization Studies*, 32, 2011, pp. 1349–71.
- Noordegraaf, M., “Hybrid Professionalism and Beyond: (New) Forms of Public Professionalism in Changing Organizational and Societal Contexts,” *Journal of Professions and Organization*, 2, 2015, pp. 187–206.
- Noordegraaf, M., “Protective or Connective Professionalism? How Connected Professionals can (Still) Act as Autonomous and Authoritative Experts,” *Journal of Professions and Organization*, 7, 2020, pp. 205–223.
- Parsons, T., *Essays in Sociological Theory*, Glencoe, Free Press, 1954.
- Pemer, F., “Enacting Professional Service Work in Times of Digitalization and Potential Disruption,” *Journal of Service Research*, Forthcoming.
- Postma, J., L. Oldenhof, K. Putters, “Organized Professionalism in Healthcare: Articulation Work by Neighbourhood Nurses,” *Journal of Professions and Organization*, 2, 2015, pp. 61–77.
- Quack, S., E. Schübler, “Dynamics of Regulation of Professional Service Firms: National and Transnational Developments” in *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*, eds. by L., Empson, D., Muzio, J. P., Broschak, B., Hinings, Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 48–70.
- Raisch, S., S. Krakowski, “Artificial Intelligence and Management: The Automation-Augmentation Paradox,” *Academy of Management Review*, 46, 2021, pp. 192–210.
- Saks, M., “A Review of Theories of Professions, Organizations and Society: The Case for Neo-Weberianism, Neo-institutionalism and Eclecticism,” *Journal of Professions and Organization*, 3, 2016, pp. 170–187.
- Scott, W., *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* (4th edn.). Thousand Oaks, Sage, 2014.
- Spillman, L., S. A. Brophy, “Professionalism as a Cultural Form: Knowledge, Craft, and Moral Agency,” *Journal of Professions and Organization*, 5, 2018, pp. 155–166.
- Suddaby, R., D. Muzio, “Theoretical Perspectives on the Professions” in *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*, eds. by L., Empson, D., Muzio, J. P., Broschak, B., Hinings, Oxford, Oxford University Press, 2015, pp. 25–47.
- Suddaby, R., T. Viale, “Professionals and Field-level Change: Institutional Work and the Professional Project,” *Current Sociology*, 59, 2011, pp. 423–442.
- Susskind, R., D. Susskind, *The Future of the Professions: How Technology will Transform the Work of Human Experts*, New York, Oxford University Press, 2015.
- Thoren, C., P. J. Agerfalk, B. Rolandsson, “Voicing the Puppet: Accommodating Unresolved Institutional Tensions in Digital Open Practices,” *Organization Studies*, 39, 2018, pp. 923–945.
- Thornton, P. H., W. Ocasio, M. Lounsbury. *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. New York, Oxford University Press, 2012.
- van Wieringen, M., P. Groenewegen, M. I. B. van Groenou, “We’re All Florence Nightingales’: Managers and Nurses Colluding in Decoupling through Contingent Roles,” *Journal of Professions and Organization*, 4, 2017, pp. 241–260.
- von Krogh, G., “Artificial Intelligence in Organizations: New Opportunities for Phenomenon-based Theorizing,” *Academy of Management Discoveries*, 4, 2018, pp. 404–409.
- von Nordenflycht, A., “What is a Professional Service Firm? Toward a Theory and Taxonomy of Knowledge-intensive Firms,” *Academy of Management Review*, 35, 2010, pp. 155–174.
- Waring, J., G. Currie, “Managing Expert Knowledge: Organizational Challenges and Managerial Futures for the UK Medical Profession,” *Organization Studies*, 30, 2009, pp. 755–778.

Weber, M., *Economy and Society*. London, University of California Press, 1978.

Weick, K. E., *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, Sage, 1995.

Wilensky, H. L., "The Professionalization of Everyone?" *American Journal of Sociology*, 70, 1964, pp. 137-158.