

1970年代から1980年代の2つの 大きな日本独自の組織理論研究の潮流 ——経営学者の研究を中心にして——

村 上 伸 一

1. 序

国際化の動きは日々その速度を増しているようである。世界各国の国際化の動きは、単に各国の文化や制度から人々の生活様式や価値観にまで至る様々な要因の世界共通化を促していくという側面ばかりではなく、その国固有の諸要因の独自性を際立たせ、より高めていくという側面ももつ。世界のボーダーレス化が実質的に進行する中で、われわれはともすれば、国際化がもたらす世界共通化に目を奪われがちになるが、各国の独自性が明確になっていくことも忘れてはなるまい。

真理を探究する学問の世界ではどうだろうか。本稿の執筆は、日本の組織理論研究を主にアメリカ合衆国の研究との比較の観点から、わが国固有の特徴を明らかにしたいという動機から始まる。ただし、ここでの考察対象はほとんど経営学者の研究に限られるし、時代も1970年代から1980年代に限定される。さらに、この分野の日米両国のこの20年間に発表された研究業績すべてを検討したものでもない。アメリカ合衆国においては、経営学会(The Academy of Management)の活動(学会誌と学会大会での発表)に、そして日本においては組織学会の活動(学会誌と学会大会での発表)に注目すれば、両国の組織研究の1傾向は捉えられると考えられよう。私はそれらの学会活動にのみ注意を限定することは決してなかったが、両学会活動に限ってみても、これまでその中のごく限られた研究成果を選択し検討してきただけにすぎない。したがって、本稿はそもそもの執筆動機を満たそうとする最初の試みではあるが、極めて限定的な一断面を明らかにするということになる。研究業績の私の選択の仕方が当初の本稿執筆動機をどの程度満たすのか。たとえ極めて

限定的な一断面を明らかにしようという試みといえども、当然問われる点である。

日本の経営学史学会は1993年に設立されたが、それ以前から研究は存在していた。日本経営学史研究への道は1970年代後半によく確立されたと吉田(1992:222)は指摘している。しかしながら、最近の研究がその対象にされることはほとんどない。本稿は1970年代から1980年代の最近の研究に注目した。既述の限定下で、日本の大きな組織理論研究の潮流の内、少なくとも2つは独自性が高い潮流だろうと私は考えた。本稿の目的は、この2つの大きな潮流を概観し、その発生から展開の理由と背景について明らかにすることにある。まず次節で、第2次世界大戦後の日本の組織理論研究の一般的な特徴を明確にした上で、第3節で、本稿の目的を達成しよう。最後に第4節で、この2つの潮流の検討結果を踏まえ、今後の日本の組織理論研究を展望するための諸要因に言及したい。

2. アメリカ合衆国の研究動向の反映としての戦後の日本の組織理論研究

——戦後の日本の組織理論研究の一般的特徴——

日本の組織研究は経営学者、社会学者、行政学者、政治学者、心理学者、法律学者、経済学者さらに工学者などによって行われてきた。アメリカ合衆国においても同様である。日本では、経営学者が半数を占める組織学会の会員構成からみても、少なくとも数の上からは経営学者が最も有力な研究者といえよう。本稿はその多数を占める経営学者の組織理論研究に考察対象をほぼ限定する。したがって、理論研究の対象たる組織は、⁽¹⁾圧倒的に企業、その中でも株式会社である。

今日、企業は資本の価値増殖のために利潤追求を行う個別資本の単位とみなされると同時に、国民経済や社会を構成する独立的な組織の単位ともみなされる。企業のもつこうした特徴から、企業を個別資本の単位とみなす資本論的経営学あるいは経営形態論と企業を組織の単位としてみる組織論的経営学という2つの流れが成立する(占部, 1980:130; 若林, 1987:第5章)。日本の経営学は、アメリカ経営学(経営管理論)、

ドイツ経営学(しばしば経営経済学に限定される)、そしてマルクス経済学に立脚する批判経営学(個別資本説)に大別されて説明されることがある。アメリカ経営学(経営管理論)は組織論的経営学、批判経営学は資本論的経営学に分類され、ドイツ経営学は両者を含んでいる。わが国では第2次世界大戦まではドイツ経営学が主流で、アメリカ経営学と批判経営学は傍流をなしていた(森本, 1978)。

日本の経営学では、経営学成立当初から組織論的経営学がその主流を形成していた(占部, 1980:130)。わが国で最初に経営学の構想が示されたのは、1904年に執筆され1906年に発行された『商業大辞書』の中の「商業学」の項においてであり、執筆者は英独留学から帰国した1909年に、東京高等商業学校(現在の一橋大学の前身)で「商工経営」の講座を開設した上田貞次郎であった(眞野, 1978:1; 占部, 1980:130, 488; 吉田, 1992)。彼は『経営経済学総論』(1937年)で、「経営とは『経営する』ことであり、『経営する』とは、事物を組織的計画的に処理することを意味する」と述べ、続けて「だから『経営経済』は、1つの統一したる意思の下に計画的に行はるる経済上の組織である」として、経営学は組織としての企業をその認識対象とすることを主張した(眞野, 1978:2-7; 占部, 1980:130)。

上田門下には東西の両雄、ベルリンのH. ニックリシュに学び彼を恩師と呼んだ東京商大(1920年に東京高商は大学に昇格)の増地庸治郎と同じくニックリシュとフランクフルトのF. シュミットの下で研究した平井泰太郎がいる(吉田, 1992)。平井は東京高商専攻部卒業後直ちに母校の神戸高商(1929年に商業大学に昇格, 1949年に神戸大学)の教壇に立ち(吉田, 1992)、1949年の日本初の経営学部開設に尽力した(山本, 1977)。わが国の経営学の普及発達に努めた平井は1932年に『経営学入門』を出版し、「経営は、統一性と継続性とを有する組織の存在によって成り立つものである」と述べ、企業が組織の特性をもつ点に経営学独自の認識対象を求めた(眞野, 1978:7-16; 占部, 1980:130, 488)。

日本経営学会は神戸高商の滝谷善一がその口火を切る形で1926年に、上田、増地、平井らの5氏を常務理事として発足した(山城, 1969:303)。ドイツの経営学会設立に遅れること2年(山本, 1977:35)、アメリカ合衆国の経営学会設立には10年先んじた発足だった(Academy of

Management Handbook, 1992)。因に 1941 年に理事長制がとられ、初代は滝谷(上田は 1940 年に死去)、2 代目は 1946 年に平井(増地は 1945 年に死去)が就任した(山本, 1977:112)。

この経営学会創立総会に 29 歳で東京大学から参加した馬場敬治は、それから 33 年後の 1959 年に組織学会を創立した(山本, 1988b:i)。1924 年に科学的管理法の批判的考察を発表した彼は、1927 年に『産業経営理論』を公刊する。その中で彼は、統一的支配の下にある組織を研究対象とするのが産業経営学であると考えた(岡本, 1980:54)。その後 1934 年に出版された『経営学の基礎的諸問題』では、経営学の認識対象は価値の流れと統一的に結びついている組織としての産業体であると主張した(岡本, 1980:56)。ドイツの経営経済学の圧倒的影響下にあり、それに基礎を置きながら方法的検討に着手し始めた日本の経営学の草創期に、当初からドイツ経営学と同じくらいアメリカ経営学に着目し、組織論的視点を濃厚にもった彼の思考は、当時の日本の学会ではユニークなものになった(岡本, 1980:55)。1941 年の『組織の基本的性質』で彼は、20 世紀は技術の時代であると共に組織の時代であるとの認識を示す。こうして産業体を越えた組織一般の探求が、いわば経営学の基礎理論を求め形で展開され始め、戦後、明確なものになっていくのである(岡本, 1980:56)。

このように当初から組織論的経営学が主流を形成していた日本の経営学は、第 2 次世界大戦後は時代が進むにつれ、アメリカ経営学が有力になり、本稿が限定する 1970 年代までには主流を形成していた。既述のように、1959 年には組織学会も成立し、馬場の死後、1963 年には 2 代目会長に東大と一橋大学の教授も務めた高宮晋が就任した。主流を形成した研究者の名前をここで挙げることは多数にわたるため控えるが、戦後からコンティンジェンシー理論(Lawrence & Lorsch, 1967) 登場以前の 1960 年代までの約 20 年間の組織理論研究の代表的なものを具体的に挙げれば、人間関係論、管理過程論(詳しくは、二村, 1989)、バーナードからサイモン、さらにマーチなどへ連なる「近代組織論」(詳しくは、占部, 1974; 占部・坂下, 1975; 原沢, 1989)、人間関係論と関連性をもつモチベーションやリーダーシップ研究(例えば、伊藤, 1962)のマイクロ組織理論(詳しくは、二村, 1982)、中でも自己実現パラダイムで括る

ことができる人間資源論（詳しくは、二村、1982）などになる。

1970年代に入ってもこれらの研究は続けられたが、何といっても1970年代はわが国でもコンティンジェンシー理論研究が開花し大きな影響力をもった時代だった。情報処理モデル(Galbraith, 1973)やネオコンティンジェンシー・アプローチ (Miles & Snow, 1978) も即座に注目された。1980年代には、研究者数はまちまちだが、O. E. ウィリアムソンの取引コスト論、組織学習論、組織文化論、組織エコロジー論、K. ワイクの理論、J. マーチとJ. オルセンの意思決定のごみ箱モデル、さらに組織認知論などの研究が加わった。⁽²⁾興味深いことは、これら米国の研究の影響下の中にあって、自己組織性概念やその関連でドイツのN. ルーマンやチリの学者が一部で注目されたことである。

もちろん、ドイツ経営学の研究も続き、イギリスなどドイツ以外の西欧の研究、さらにソビエト連邦（当時）の研究も日本に紹介され検討されたが、そのインパクトの大きさはアメリカ合衆国の研究に較べれば小さなものに留まったと考えられる。つまり、戦後の日本の組織理論研究は、ちょうど日本の政治あるいは経済さらには文化までがアメリカ合衆国の強い影響下にあったように、アメリカ合衆国の組織研究動向を熱心に観測し追跡し、敏感にそれに反応する研究者が研究を先導し、アメリカ合衆国の組織研究の影響下にある研究が質量共に増大していく時期が長く続いたのである。

1980年代の先端研究の中には若干新しい傾向が見出せそうな面もあるが、この時期を含め、戦後の日本の組織理論研究の一般的特徴は、時期や研究者によるその程度の違いはあれ、アメリカ合衆国の組織研究動向の反映と捉えられると私は考える。これが私の戦後の日本の組織理論研究を捉えるための思考モデルである。このモデルは決して私の独自のものではない。日本の組織研究者に最も広範に捉えられている、いわば常識的なものだと私は推測している（例えば、山本、1977）。

例えば、終身雇用、年功序列、企業別組合の3つの要因で特徴づけられることの多い「日本的経営」にしても、その研究は1958年に公刊されたJ. C. アベグレンの『日本の工場』に始まるのである（占部、1980：489-490）。この日本独自の研究対象は、時計の振り子のように、時々の各国の経済状態や企業業績によってその評価が揺れ動いた。綿密な調査結果

から伝統的な「日本的経営」論に鋭い疑問を投げかけた小池(1977, 1981)を始め、当然多くの日本の研究者が様々な研究を展開させた。そして、様々な展開された「日本的経営」論にも、例えば、パスカル&エイソス(1980)やオオウチ(1981)のようなアメリカ合衆国の研究者の著作が貢献している。日本独自の研究対象に関する研究にしても、アメリカ合衆国の研究動向に影響を受けてきたのである。

既述の戦後の日本の組織理論研究を捉える思考モデルは、日本の組織理論研究を否定的に示すものとの誤解が生じ易いだろう。しかし、このモデルは日本の組織理論研究には独自性が少なく、いわばアメリカ合衆国の研究の追従あるいは模倣に終始した研究のピラミッドを生み出したただけだ、というようなその価値を否定するためのものではない。米国の研究動向をつかみ理解し紹介し検討するという作業は決して軽視されるべきものではなく、むしろ、研究に欠くべからざるものとして評価されるべきものなのである。⁽³⁾

もちろん、この絶え間ない学説研究の上に、独自の問題の発見・識別、独自に発見した問題や既存の問題の解明ないしは解明度の向上、あるいは既存の解明法よりもより優れた解明法の創造へと研究者はその歩を進める。しかし、歩を進めるべきその道は実に険しい。理論の精緻な検討から、理論的發展という険しい道を志向したり歩を進めたのは、一部の研究者に留まらないが、全体としてみれば戦後の日本の組織理論研究がアメリカの組織理論研究と比較してこの点で脆弱であることは認めざるを得ない。次節では、この面での日本独自の組織研究の潮流について論じる。

3. 1970年代から1980年代の日本の組織理論研究の2つの大きな独自の潮流

1970年代から1980年代の日本の組織理論研究の中で、前節で示した戦後日本の組織理論研究の一般的特徴を捉える思考モデルを基準にして、一般的特徴とは多少とも異なり、独自性を示す組織理論研究の潮流をわれわれは見出すことができる。私は少なくとも、次の2つの潮流はその中に含まれると考える。1つは、C. I. バーナードの組織理論に関する研

究であり、もう1つは、加護野忠男や野中郁次郎たちによって進められた組織進化に関する理論研究である。この他にも、例えば、日本経営論における小池(1977, 1981)や三隅(1966, 1978)のリーダーシップPM理論等の独自性の高い研究は存在するが、本稿は上記の2つに考察の焦点を絞る。さらに、ここで注意しておかなければならないことは、本稿では理論研究の「潮流」に限られている点である。1人の研究者の1つの論文が独立的な形で高い独自性を示すことがあることはいうまでもないが、ここでは、このようなケースは含めていない。あくまでも、特定研究主題に関して2人以上の研究者同士の相互作用関係が存在した組織理論研究を対象にし、それを「潮流」という言葉に込めてみた。

3.1 C.I.バーナードの組織理論研究

本稿で限定されている時期に日本を訪れ多少とも研究状況を知るアメリカ合衆国の組織研究者は、バーナード理論を主たる研究対象としたり、そのみに専心している研究者が日本の経営学者の中には1人や2人ではないことに驚いたようだ。また、この時期アメリカ合衆国の大学院に学んだ日本人学生の中には、アメリカではバーナード理論を中核にして講義する教授はいない、というようなことを口にする者もいた。しかし、最近ではアメリカ合衆国にもバーナード理論に深い関心をもつ研究者の集まりであるバーナード・ソサイエティが創設され、経営学会の年次大会に例会を開いている。また、主著出版50周年にあたる1988年には訪日経験のあるカリフォルニア大学バークレー校のO.E.ウィリアムソンの下でスタンフォード大学からJ.マーチ、W.R.スコット、J.フェファーも駆けつけたバーナード理論に関するセミナーが開かれ、その成果が1990年に出版されている(see, Williamson, 1990)。したがって、1995年の現在では、バーナーディアンとバーナード理論研究者を呼ぶことが普及している程の日本の1つの研究状況を知ったアメリカ合衆国の研究者も、本稿で限定されている時期に日本の状況を知ったアメリカ合衆国の研究者のように驚くことはないかもしれない。

「経済学において『ケインズ革命』がうんぬんされるように、経営学や組織論においても『バーナード革命』が主張されても誇張ではない」と高く評価し、「組織理論といえばバーナードが、バーナードといえば組織

理論が連想されるほどまでに普及した」と山本安次郎がバーナードの主著『経営者の役割』（1938年）の新訳版の序で述べたのは1968年のことであった。彼は続けて、バーナード理論が日本で普及したことに貢献したのは主著の旧訳書だった、と述べる。主著の最初の翻訳書が田杉競を監訳者として出版されたのは、1956年のことである。その「訳者序」で田杉は本書は組織の基礎理論の文献の数少ないクラシックの1つに数えられるものなのだが、それにもかかわらず、アメリカの学界でサイモンを除いてバーナード理論を発展させようとするものが出ないのは、余りにも他者が追従できない程に顕著に抜きん出た名著だからでもあろうか、と馬場敬治の言を引用して述べている。

バーナードを見出し、その理論を展開しようとしたのは、日本では馬場が最初であった（吉田，1992：150）。彼は戦後いち早く1950年に「米国に於ける組織理論の新展開」を『経営評論』に発表し、「バーナード＝サイモン理論」を批判的に検討し、注目すべき組織理論と評価していた（岡本，1980：58-59）。自身の経営学説を根本において独自性の高い組織学説として確立していくことに確信を深めたのは、この「バーナード＝サイモン理論」があったからこそと山本（1980：63）は指摘している。彼は組織学としての経営学を構想していた。それは、バーナードの協働システムを広義の組織、フォーマル組織を狭義の組織とする組織学である（山本，1986：39；飯野，1988：10）。しかし、馬場の指導を受けた岡本康雄（3代目組織学会会長）によれば、わが国の経営学界の大勢ははるかにこれに遅れ、「バーナード＝サイモン理論」が熱心に研究されるようになるのは、1960年代に入ってからだという（岡本，1980：59）⁽⁴⁾。

周知のように、サイモンの『経営行動』（1965年に、松田武彦、高柳暁、二村敏子によって翻訳書出版）は1945年に⁽⁵⁾、マーチとサイモンの共著『オーガニゼーションズ』（1977年に土屋守章によって翻訳書出版）は1958年に出版されたが、「バーナード＝サイモン理論」研究には、戦後、学界に登場した占部都美の研究が欠かせない⁽⁶⁾。彼は、創始者としてのバーナード、後続のサイモン、およびマーチらそれ以降の研究者の諸成果を近代組織論の系譜の中に方向づけ、組織均衡論、意思決定論などの諸領域の研究を深め⁽⁷⁾（飯野，1988：10）、多くの後継者を育成した。

馬場敬治の勧めで1956年から本格的にバーナードに取り組んだ山本

安次郎は、ドイツ経営学で育つたためにアメリカ経営学を過小評価していたことを知った(山本, 1988a)。彼はバーナード理論を、経営、組織、管理の「3層構造理論」と名づけ、それは自己の経営学理論と極めて類似していると考えた(山本, 1977; 飯野, 1988: 10)。1961年の馬場の死後、彼は関西部会から組織学会を支え、1968年には、田杉、飯野春樹と共に、主著の新訳版を出版し、1972年には田杉と共に『バーナードの経営理論』を編纂した。

日本バーナード協会(田杉競会長)が発足したのは、1974年。主著の新訳版出版から6年後のことである。1988年時に70名の会員を擁し、これまでに7冊の出版物を刊行している。晩年のバーナードにインタビューしたW. B. ウォルフの著作の翻訳書が2冊。1986年のバーナード生誕百年記念の出版物が4冊。4冊とは、バーナード自身の論文集(Wolf & Iino, 1986)とその翻訳書、ウォルフとサイモンの2人と日本の研究者の執筆による論文集(加藤・飯野, 1986)、そして生誕百年記念の大会の記録(飯野, 1988)である。さらに、主著出版50周年を記念する形でのバーナードの『組織と管理』の新訳版も1990年に出版された。

わが国のバーナード研究のその質・量はまさに「驚異的」(山本, 1988: 30)といわざるをえない。例えば、組織学会の機関誌『組織科学』は1975年にバーナード特集号を刊行したが、巻頭言が山本で、論文は責任と権威について論じる飯野、道徳の問題を考察する坂井正廣、コミュニケーションこそ中心概念と強調する平雄之、組織均衡論の解体を主張する川端久夫、理論批判を展開する権泰吉、そして文献解題の高沢十四久の6氏によって執筆された。また、バーナード協会の出版物の中の生誕百年記念の17編からなる論文集『バーナード』は4部構成で、第1部は「社会科学とバーナード理論」。サイモン、山本、岡本、の経営学者に加え、社会学から吉田民人と塩原勉が、行政学から今村都南雄が論稿を寄せている。第2部は「バーナードの方法」。「バーナードの挫折」を論じる北野利信や村田晴夫、そして加藤勝康の3人が執筆した。第3部は「バーナード理論の諸問題」。執筆者は組織道徳と組織文化を論じる飯野や、その組織経済概念こそが中核の重要性をもつと力説する眞野脩に加え、吉原正彦、庭本佳和。第4部は「現代社会とバーナード理論」。理論の意義を論じる三戸公と土屋守章に、植村省三、そしてウォルフの論稿からな

る。

上記は研究者の1部にすぎない。研究も多岐にわたっている。このような状況下「バーナード教」といった類いの言葉も聞かれるようになる(飯野, 1988:15)。山本(1986:20)に「筆者は元よりバーナード学者ではない」といわせるのは、「わが国ではすでにバーナード協会が発足して、専門のバーナード学者と見られ自らも自認する人々さえ現出し、バーナードについては微に入り細に亘って研究され、1字1句バーナードに即して忠実に解釈し解明しようと努力する人も見られるほど」の状況になったからである。このようなバーナード学者の筆頭に挙げられるのは、協会のオーガナイザーの飯野であり、滋賀大学で山本にバーナード研究へ誘われた加藤だろう。飯野、加藤、さらには眞野たちはウォルフの支援・助力の下、書簡を含め様々な資料を収集し、主著の形成過程を分析するなどして、バーナード理論研究を深めていった。

本稿の限定時期における、おそらく他国に類をみない、ウォルフも山本も驚く程の日本の「バーナーディアン」たちの活動は、バーナード協会内部に留まることなく、非協会員にも影響を与えるだけの大きな組織理論研究の潮流を形成した。これは紛れもない事実である。私がこの潮流に日本の独自性をみるのは、純然たるバーナーディアン、あるいは半ばバーナーディアンたちの人数と費やしたエネルギーと影響力、そして長期にわたる期間においてである。もちろん、アメリカ合衆国にもサイモンのような後継者やウォルフのようにバーナードにインタビューをしたり、資料を集め、著作をものにした研究者もいたにはいたが、この時期の日本の状況とは較べようもないものである。

最後に、このような潮流がなぜ他国に対する独自性を示す程になったのか、について検討しよう。第1に、組織あるいは組織現象を考える上で、明確な組織概念、組織定義を求める傾向が強かったということが考えられる。例えば、マーチ&サイモン(1958)はフォーマル組織とは何かということについて、定義するよりも例示したほうが簡単だし、有益だろうと主張したが、日本の研究者には組織研究の基礎として明確な定義を求める人々が多かったし、そうした研究風土だったことがうかがえる。やや防衛的な研究風土を思い浮かべるかもしれないが、バーナードの組織理論は組織定義を研究の基盤と考える研究者に他者とは較べもの

にならないものと高く評価された。そして、基盤を掘り下げていく研究が進むのである。

第2に、バーナードの著作の難解さが挙げられる。これは実用性が重んじられるアメリカの経営学界では相当の障害になると考えられる。しかし、日本では逆だった。以下に引用する山本(1986, 22-23)は好例である。

正直に言って、戦前にドイツ経営経済学を学んだものはアメリカ経営管理学を余り高くは評価していなかった。事実、アメリカ経営管理学は理論的であるよりも実用的であり、実務的であるのが常であった。専門の学者でないバーナードについてもその書名からしても余り期待はしていなかった。ところが、実際にバーナードの主著を読み進んで見て、その経営学的構想の雄大さに驚かされたのであった。……中略……バーナードのこの主著に筆者は本格的な経営学のモデルを発見し、われわれの道の誤りでないことの証明と解し、勇気づけられたのであった。

理解容易で実用性あふれる著作が、見下される傾向は何も学界だけに限らなかったように思う。「純」文学の世界でも哲学の入門書でも、分かり易く、おもしろい、という点が他の点と同様の正当な評価を得たのは、最近のこのように思われる。

第3に、権威主義的指向と同一化指向を挙げたい。よく分からない場合に頼りにするのが権威であり、自分が認める人間や比較的多数者への追従ないし同一化である。バーナードを日本でいち早く紹介、評価したのは後に組織学会を創立した馬場だった。その後翻訳もされた。主著の翻訳者のほとんどは京大系である。また、経営学のメッカである神戸大学の占部も近代組織論の創始者としてバーナードを高く評価した。さらには、戦後の個別資本学説の新時代に登場した三戸もバーナードを高く評価するに至る。指導的研究者の多くが、その限界を認識しながらも、その比重に違いはあれ、バーナード理論を評価した。ここに権威主義的指向が作用する。こういう状況でバーナードに関する諸研究も増えてくる。かくて、多くの研究者に難解ではあるが、まずバーナード理論研究から着手しようとか、少なくともある程度はバーナード理解に努力しよう、という考えも広がっていく。ここに同一化指向を私はみたい。もっ

とも、それは研究への導入期のことであり、その「まず」が終わりがないように、「ある程度」が相当の程度までに進んだのではあるが。

第4に、例題解法としての研究ということが挙げられる。バーナード理論はかなりの権威づけがされていった。組織研究者ならば、最低限度の知識が必要と認識される状況に入った。そこで、解かれるべき意義のある問題として、バーナード理論解釈が広く認められていくのである。いわばバーナード理論解釈は例題解法のようになっていく。何はともあれ、せめて1つや2つは例題を解いおこう、という動きが広がるのも自然のように私には思われる。

第5に、協会の統一的な正統的バーナード解釈というものはなく、「各人は各人のバーナードを読むことができる」(山本, 1988: 30)状況にあるということを挙げたい。既述のように、バーナード理論はかなりの権威づけがされていった。したがって関連議論が意義深いことは確実なものになった。しかも、肝心の解き方については、まだまだ「正解」が用意されず、フロンティアも広がっていたのである。議論が活発に生じた。かつての飯野と平との論争(飯野, 1978)や、比較的最近の飯野と加藤との間のバーナードの組織の定義という極めて根本的な問題に関する論争(例えば、加藤, 1988; 村田, 1995; 吉原, 1986)は活発な議論内の1つにすぎない。こうした点に、バーナード研究の潮流が信じられない程の研究者の数を示し、長期にわたって進行した理由の1つを私は考えたい。

最後に、最初に挙げた要因とかかわるが、日本で培われてきた学問の進め方によることも挙げておきたい。既述のように、日本の経営学はドイツ経営学の強い影響の下にスタートした。ただし、戦後は、アメリカ経営学が主流を形成していく。そうした状況で、ドイツ経営学研究で培われた文献研究法をバーナード研究は全く問題なく、もちろんアメリカ経営学の中で受け入れていく。伝統的な文献解釈的研究にとって実に格好の対象だったともいえよう。文献解釈的研究の伝統は、多量の経験データの統計学的解析へと加速していくアメリカ経営学、組織論の1動向に研究者を過敏には反応させずに、これだけの独自性をもつ大きな潮流を形成させた1つの要因だったのかもしれない。

3.2 組織進化に関する理論研究

次に、1980年代前半の加護野忠男や野中郁次郎の組織進化に関する理論研究をとりあげる。この時期に組織進化を主題とした研究は彼らだけではないかもしれないが(例えば、村上、1985)、彼らの研究が先行していたことは確かであり、少なくとも、この時期「潮流」として捉えられるものは、私の知る限り、彼らの研究だけである。

1つの潮流を形成した彼らの研究集団は、野中から始まる。彼は1972年にカリフォルニア大学バークレー校で組織のコンティンジェンシー理論を志向する実証研究によりPh.Dを取得し、1974年にその研究成果を『組織と市場』という書で日本の学界に問うた。その3年後の1977年に、日本の組織を対象とした理論構築とそれに基づいた実証研究を行うという目的のもとに、1つの研究集団が形成された。皆、教壇に立ってまもない若手であった。彼ら、野中、奥村昭博、そして占部門下の加護野、小松陽一、坂下昭宣の5氏は、1978年に『組織現象の理論と測定』という共著を出版した。そこで彼らは、膨大な組織研究文献のサーベイを行い、「統合的コンティンジェンシー・モデル」を提起した。

既に明らかなように、この研究集団を形成させた理論潮流はコンティンジェンシー理論であった。日本のコンティンジェンシー理論研究について、組織学会の機関誌『組織科学』でみると、1967年出版のJ.D. トンプソンの『オーガニゼーション・イン・アクション』(1987年に高宮監訳の翻訳書出版)の書評は、翌年1968年にいち早く稲葉元吉によって執筆されている。同じく1967年出版のP.R. ローレンスとJ.W. ローシュの『組織と環境』(1977年に吉田博による翻訳書)の書評は、1970年に北野利信によって執筆されている。その後、1974年に北野が論文を発表し、1976年に特集号が出て、再び北野が論文を載せた他、野中も論文を寄せている。1975年には、J.W. ローシュとJ.J. モースの『組織とそのメンバー』(1977年に馬場昌雄、服部正中、上村祐一による翻訳書)の書評が出版1年後にして早くも二村敏子によって執筆されている。こうした研究状況下で野中らの研究集団が形成されたのである。

その後、1981年から1年間の加護野のハーバード経営大学院での研究を1つの契機にして、加護野、野中、奥村、そして榊原清則共著の『日米企業の経営比較』が1983年に公刊される。この研究はその書名が示す

通り、日米経営比較の実証研究なのであるが、これまで研究を進めてきたコンティンジェンシー理論を国際比較の出発点として利用し、この理論の一層の深化をめざそうとするものでもあった。彼らによれば(1983: 10-11)、経営学の理論的な骨格は欧米特に米国で生みだされたものだが、現代経営学の基盤となっているコンティンジェンシー理論も、1960年代前半に英国で生み出され、主として米国で精緻化されていった理論である。そこで、日本の企業についてもこの理論が適用できれば、この理論の有効領域を拡大し、この理論をより一層一般化することに貢献することになる、と彼らは考えたのである。このように、彼らの理論志向は1980年代に入ってもコンティンジェンシー理論の深化・拡大にあった。

彼らは日米企業の戦略志向の違いを、米国型のプロダクト志向と日本型のオペレーション志向とに区別して明らかにする(加護野ほか, 1983: 103)。米国型のプロダクト志向戦略は次のような特徴をもつ。環境の機会やリスクを精緻に分析し、機動的な資源展開を行う。最も機動性をもつ財務資源を重視し、より特定のドメインの定義を行う。個別事業分野での競争優位の確立方法もより演繹的・論理的に行われ、事業分野の収益予測も明確化される必要がある。他方、日本型のオペレーション志向戦略は次のように説明される。競争優位を帰納的でインクリメンタルに確立しようとする。自由度の高い方向照射的なドメインの定義を行い、オペレーションでの経験蓄積を基軸とした資源の蓄積を重視する。あらゆる階層での学習を活発化させるために、人的資源へのインパクトを考えた長期生存志向的な資源展開が行われなければならない。

次に、彼らは日米企業の組織編成原理の特徴を、米国型のピュロクラティック・ダイナミクス対日本型のグループ・ダイナミクスという概念で集約する(加護野ほか, 1983: 103)。ピュロクラティック・ダイナミクスとは、公式化された組織階層を構築して、ルールや計画を通じて組織的統合と環境バラエティに対応する組織編成の方法であり、日本型のグループ・ダイナミクスとは、価値・情報の共有をもとに成員間ならびに集団間の頻繁な相互作用を通じて組織的統合を達成し、環境バラエティに対応する方法である。

もちろん、両国内部で、企業の環境適応方法には違いがみられることは彼らも指摘している。既述の2つの包括的次元は、国内の企業間差異

図1 環境適応の4類型

	グループ・ダイナミクス	ビュロクラティック・ダイナミクス
オペレーション志向	H型	B型
プロダクト志向	V型	S型

(出所) 加護野ほか (1983: 230)

を捉えることもできるというのである。彼らは、図1のような2つの次元を組み合わせた4つの企業組織の環境適応の類型を示す。ここから議論を展開する彼らは、コンティンジェンシー理論、さらに情報プロセッシング・モデルの観点からはH型適応やV型適応は非合理的な行動とみなされてしまうことを理解する。コンティンジェンシー理論をより一般化するためには、いくつかの条件を満たさなければならない。一般的なコンティンジェンシー理論はこれらの適応類型の合理性を説明できるものでなくてはならないのである。

ここに、より一般的な理論として可能性をもつと彼らに考えられたのが、K. ワイク (1979) の進化論モデルであった (加護野ほか, 1983: 248)。彼らはそのモデルを素描して全体の議論を終えるが、この彼らの共著が出版された半年後の1983年10月に、加護野の「文化進化のプロセス・モデルと組織理論」が『組織科学』に発表された。

この論文でも、加護野は社会文化進化のプロセスに注目した点に特徴がある。D. キャンベルのモデルを最初に組織論に導入したワイク (1979) の進化論モデルに依拠する。彼は組織の進化を、知識だけでなく行動様式も含め、それらがバリエーション (変異) の発生、選択、淘汰というプロセスで変化していくプロセスだと考える。ここでいう進化とは、発展、高度化などの1つの方向を示す概念ではなく、変化という意味と同義である。また、それは革命的という言葉との対比で漸進的変化を意味することがあるが (e.g., Miller, 1982), ここでは両者をともに含む。組織内の様々な現象は、このプロセスと何らかのかかわりをもつ、と彼は主張する。

図2 環境適応の4類型の特徴

	ブルー・ダイナミクス	ビュロクラティック・ダイナミクス	
オペレーション志向	<p>H</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 頻繁な相互作用, 価値・情報の共有, 緊張の醸成, 対人関係のネットワーク (2) ルースに連結された連結ピン型組織, パワーの組織内分散 (3) 組織内部での相互作用的な学習と学習の共有 (4) 宣教師型リーダーシップ (方向と理念の共有促進) (5) 受動的・帰納的・インクリメンタルな適応 (6) オペレーションの効率化, 製品特性の小さな差, シナジー, 適応のスピード (7) 現場情報, 顧客との接触による情報 (8) 一体感, 調和 	<p>B</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 規則, プログラム, 階層, 機能的分業, 職務に応じた報酬 (2) 職能別組織, トップとエリート・スタッフへのパワーの集中 (3) エリートによる学習, システム, マニュアル, 規則による伝承 (4) テクノクラート型リーダーシップ (5) 受動的・量の適応, ドメインの防衛 (6) 生産効率, コスト優位 (7) 定量的情報 (8) 規則, 職務, 手続の遵守 	<ol style="list-style-type: none"> (1) 組織的統合と情報プロセシングの手段 (2) 影響力の分布と組織の形態 (3) 知識・情報の蓄積と伝承 (4) トップ・マネジメントのリーダーシップ (5) 機会や脅威への対処方法 (6) 環境適応の鍵と競争優位 (7) 情報志向 (8) 価値志向
プロダクト志向	<p>V</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 頻繁な相互作用, 価値情報の共有, チーム, タスク・フォース, 技術や製品へのコミットメント (2) 小さなチームの連合体, 意思決定センターの分散 (3) チームあるいは個人による学習とモデリングによる共有 (4) 企業家型リーダーシップ (5) 能動的・実験主義的・断続的な適応 (6) 製品のユニークさ, 先行イノベーション (7) 鮮度の高い顧客, 技術情報 (8) リスクへの挑戦, ベンチャー・スピリット 	<p>S</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 階層, 自己充足化, 垂直的情報チャネル, 計画, 目標, 実績主義の報酬 (2) 事業部門組織, 資源配分権限のトップへの集中 (3) エリートによる学習, システムによる伝承, 事業の買収 (4) 將軍型リーダーシップ (5) 演繹的・分析的・計画的適応 (6) 戦略的一貫性 (7) 体系的予測情報 (8) 首尾一貫性, 計画の遵守, 目標の達成 	

(出所) 加護野ほか (1983: 233)

変異過程では、新しい知識や行動様式が多様に発生し、組織の均衡が保たれなくなるが、これなしには進化は始まらない。逆にいうと、進化させるためには、組織に緊張や「遊び」や偶然性などを取り込み不均衡状態にしなければならないのである。次に適応的な変異を選択し、不安定性やあいまいさを削減し組織に安定を取り戻す必要が生じる。その有用な変異を蓄積し組織の知恵とするのが保持の過程である。このような循環を経て、組織は進化するというのである。

次に加護野は、組織の進化プロセスの違いが組織の生存能力にとってどのように意味をもつかについて具体的に明らかにするために、代表的な進化プロセスの類型を検討する。この類型は日米の大企業の環境適応プロセスの経時的比較分析（加護野ほか、1983）から抽出されたものである。つまり、既述の類型は進化プロセスの類型になるのである。

加護野は進化プロセス・モデルの組織理論上の意義を次のように指摘する。第1に、このモデルは、組織の環境適応の動的なプロセスとその多様性を捉えることができる。第2に、伝統的な組織論が均衡、整合性、統一性という側面を過度に強調していたことに警鐘を与える。第3に、組織内の混乱や不整合の積極的な意味を明らかにできる。第4に、社会的認知プロセスの重要性を明らかにできる。第5に、組織学習の2面性を明らかにできる。さらに加護野によれば、進化プロセス・モデルは次のような実践的な示唆をするという。第1に、このモデルは急激に変化する環境下での実験主義的行動の効用を暗示する。第2に、ルース・カップリングの効用を示唆する。第3に、間接的な組織運営の有効性を示唆する。第4に、意識的な不均衡の創出の意義を示唆する。

この後1985年に、「加護野忠男兄は私に最初に進化論についての目を開かせてくれた」と「はしがき」に書かれた野中の『企業進化論』が出版されたが、この1980年代前半の組織進化に関する研究の潮流に私はわが国の研究の独自性をみる。その理由を以下に述べる。

組織のコンティンジェンシー理論に対しては、それが組織のダイナミックな適応過程を捉えられない静態的なものであるという中核的批判が存在していた。ハンナン&フリーマン（1977）により唱道された組織エコロジー論は、コンティンジェンシー理論のもつ「適応万能」視座への疑問から始まるが、コンティンジェンシー理論への中核的批判に応えよ

うとする 1980 年代以降米国で最も影響力の大きかったパラダイムの 1 つである。このパラダイムの分析レベルはマイクロからマクロにまでわたるが、最も一般的な分析レベルは個々の組織レベルではなく、組織の集合体としての組織個体群というウルトラマクロ・レベルだった。このパラダイムは、個体群内の組織の消滅率によってその個体群の環境適応を考えるが、それを説明するものは昔からよく知られている C. ダーウィンの進化的フレームワークである⁽¹⁰⁾。

加護野の進化プロセス・モデルは、個々の組織レベルでの組織のダイナミックな適応過程を組織エコロジー論とも、タッシュマン&ロマネリ (1985) とも異なる論理体系で説明した。その論理体系の中核に K. ワイクの進化モデルがあったにせよ、日米比較の研究から問題意識をもち、ワイクのモデルに行き着き、それを組織進化のプロセス・モデルに発展させた点に私は独自性をみたい。様々な示唆は、時間的には少し遅れる形をとるがほぼ同時期のタッシュマン&ロマネリ (1985) と結果的に類似性ももち、このことは加護野が明らかにしたモデルの意義が高いことを示す証左であるとも考えられよう。

その後、1990 年には、組織エコロジー論の発展という形で組織進化を考える J. V. シン編著の『組織進化』が出版されたり、1994 年には、組織エコロジー論とコンティンジェンシー理論の動態化議論とを統合するような幅の広い見方も示す J. A. C. バウムと J. V. シンの共編著の『組織の進化的ダイナミクス』が出版された。しかし、タッシュマン&ロマネリ (1985) は別にして、米国の組織進化論はポスト・コンティンジェンシー理論として一大潮流を形成した組織エコロジーを経由したために、議論の幅は広がっただろうが、その議論は、日本の学界において「進化」があまり口にされなくなり、最先端の理論研究テーマからは離れ、学説史の対象になりかけ始めそうな時期、1990 年代に入り活発なものになったように思われる。その論理体系さらに米国における進化研究の隆盛期に先んじた研究テーマ選択の進取性に着目し、私は 1980 年代前半の加護野たちの組織進化研究に米国との比較における独自性をみるのである。

4. 結

本稿でとりあげた2つの大きな潮流はともに、C. I. バーナードやK. ワイクといったアメリカ合衆国の研究者の存在なしには、ありえないものであった。この点を捉え、2つの潮流もまた、戦後の日本の組織研究の一般的なモデルと変わらないのではないかと考えられるかもしれない。私は2つの潮流に戦後の日本の組織研究の一般的なモデルとは異なる独自性を見出した。確かに、それらはアメリカ合衆国の研究者の存在なしには形成されなかった潮流であったが、同時に、既に明らかにした通り、それらの潮流の形成・展開時期のアメリカ合衆国の学界にはほとんどみられない独自性をもっていたことも考慮されなければならない。

戦前の経営学はドイツ一辺倒といってよかったようだ。戦後は、ドイツからアメリカ合衆国へとお手本は移り、組織論的経営学のアメリカ経営学が主流になり、経営学者が主体となって組織学会も成立する。繰り返すが、私はアメリカ合衆国の組織研究動向を速やかに正確に把握し、深い検討を加える現代学説研究の意義を高く評価するものである。不可欠な研究と考えている。逆に、外国にみられない、すなわち、日本独自の研究だからといって、全く独り善がりの、世界の研究動向と全く関係をもたない研究が差異をもつというただそれだけの理由で価値をもつとも考えない。独自性と価値の問題は今後多くの考える余地が残されている。

2つの潮流の1つ、バーナード研究は既述の通り、最近アメリカ合衆国でも関心をもつ研究者が日本に遅れて出てきたようでバーナード・ソサイエティも創立された。組織進化研究は、その論理体系は異なるが、アメリカ合衆国の学界でほぼ同時期といってよい時期に動きがみられる。したがって、決して独り善がりの研究潮流ではない。この点で、2つの潮流を独自の潮流と評価してとりあげたことに、間違いはなかったと考えている。私は「少なくとも2つ」と述べた。より広範に日本や欧米の文献を検討すること、さらに、独自性のその程度を明確に示す測定手段の開発も今後に残されている大きな課題である。

しかしながら、日本の経営学史研究は吉田(1992)の「日本経営学史文献考」によれば、山本(1977)と古林(1977)をもって「ここに、日

本経営学史研究への道も漸く確立されたように思われる」(吉田, 1992: 222)という状況のようなのである。当然ながら最近の学説研究に触れる研究は少ない。組織進化研究の加護野は、経営学の創始者・上田からすると、第2世代の増地や平井, 第3世代の占部や市原に続く第4世代であるが、日本経営学史研究では「最近の学説研究」といっても第3世代までの学説研究が精々なのである。そこで本稿は、日本経営学史研究においてまだ検討があまりなされていない最近の日本の組織理論研究分野を対象にして、極めて限定的ではあるが、米国との比較の観点から、最近の日本独自の組織理論研究の潮流を選択し検討を加えたのである。

研究者の世代を上記のように考えると、パーナード研究は第3世代が主流だったようだ。今後の日本の組織研究は第3世代から第4世代へと徐々に移行しながら進められるのであろうが、最近アメリカ合衆国の研究への反応はかつてのような力強さが感じられないというのが私の印象である。例えば、1980年代の米国で様々な論争を生み出しながら一大潮流を形成した組織エコロジーに基づく日本の実証研究は高瀬(1991)のみである。

学問と国家の盛衰。これも大きなテーマではある。戦後、急速に経済成長を遂げ、日本が少なくとも物質的には豊かになるにつれ、アジアの隣国から多くの留学生が日本で組織研究の道に入るようになった。ドイツからアメリカへ。そしてアメリカからどこへいくのか。日本を含む現代のアジアの視点がどのような形で形成され、組織研究を推進していくのか。この問題には留学生出身の研究者が大きな役割を果たしていくのだろう。もう1点。忘れてはならないのは、国際的な研究者間のネットワークの形成あるいはその強化の今後の日本の学界への影響である。何やら成長著しいアジアとその役割が期待される国際連合のイメージが脳裏に浮かぶが、これは組織研究も現在の世界の動向の中で進展することを示しているにすぎない。

さらに、世界的に拡がる女性の視点の重要性が、日本で具体的にどのように確立され組織理論に反映されていくのか、というのも今後の注目点の1つである。わが国の女性研究者の数は増大傾向にはあるのかもしれないが、現在でも本当に少ない。この点からしても、女性研究者の先

駆けにして戦後の組織理論研究のトップ・ランナーの1人、二村敏子の研究活動は高く評価されよう。

われわれは遅くとも、経営学の第5世代が活躍するころには、次の日本の組織理論研究の特徴を把握できるはずである。それは果たして、どの程度多様性を許容して個々の独自性と自由な創造力を次々に生み出していくことができる理論研究ワールドなのだろうか。

[注]

- (1) 坂井(1979:3)は、経営学は決して企業のみを研究対象にしていないが、その社会的影響力という観点から特に注目しなければならない対象であると捉えていると述べている。坂井の見解は私を含め、比較的多くの経営学者に共通する考えである。
- (2) これらの諸理論を知る上で、Scott(1992)が有益である。
- (3) その理由を明確に示す。研究とは何か、ということから始めよう。研究とは未解明の問題の発見と解明の試みである。未知の世界を明らかにし、既知のものとしていく挑戦である。したがって、われわれはまず、既に発見されている問題とは何か、そしてそれが解明されたか、あるいはどの程度まで解明が進んでいるのか、について知っておかなければならない。戦後の組織研究において、その質と量の両面でアメリカ合衆国を凌ぐ国はなかった、とみる組織研究者の数はそのように認識しない研究者の数よりもはるかに多いだろう。多分それは日本だけではない。したがって、組織研究者であろうとすれば、否応なくアメリカ合衆国の研究動向は把握し、理解しなければならないのである。もちろん、研究はその速度は別にして、止まることなく進展するのが一般的であるから、研究動向の把握も休みなく、できるだけ速やかになされる必要が生じる。ただし、把握したその研究成果に誤謬があるかもしれない。そこで、検討が欠かせないものになる。そしてその結果を発表し、研究推進に貢献しようとするのは、研究者の当然の努めであろう。この検討自体が学説研究であるし、この検討が鋭く精緻な学説研究が対象の研究を進展させるのである。

上記の研究過程については、ごみ箱モデル(March & Olsen, 1976)が提起されてから20年にもなろうかという現在、いかにも古めかしい捉え方であるとの批判を受けるかもしれない。このモデルは意思決定論の範疇に含まれるものだが、半ば直観的なそうした批判への応答の

試みは別の機会に譲りたい。

- (4) 確かに馬場は早くからバーナードに注目していたが、平井泰太郎の高弟の1人である眞野脩は「上田博士とバーナードとを繋ぐ環を、上田博士の直系の弟子の1人でもあった平井泰太郎教授に求めた」(眞野, 1978: 7-8)。眞野は、バーナードの協働システムは平井の経営概念そのものであると指摘し、さらに、「上田教授によって種がまかれ、平井教授によって経営学的見方の展開として育てられた経営学の方は、バーナードの組織経済の均衡概念を手掛かりとして次の展開が可能になった」(眞野, 1978: 25)と考えた。
- (5) この第3版(1976)には、「第1版への序」も付いているが、その日付は1946年12月になっており、このことは、第1版が1945年ではなく、1947年であることを示している。しかし、一般に第1版は1945年とされ、第3版の奥付の著作権明示も、1945, 1947, 1957, 1976とされている。ただし、このように版を数えると、1976年版は第4版になってしまうが、もちろん1976年版には第3版と明記されている。本稿は第1版に限り、著作権明示に従う。
- (6) 占部は近代組織論のみならず企業形態論の研究も行った。日本の経営学説を批判的に検討する裴(1982)は「日本経営学の発展に大きな働きをなした」(裴, 1982: 295) 占部学説を制度論的経営学と命名し、T. ベブレンよりもJ. R. コモンズにより近接していると指摘している。
- (7) 近代組織論と他の理論との識別法や近代組織論の範囲等について詳しくは、原沢(1989)を参照されたい。
- (8) Hassard(1993)は1950年代の英国のソシオ・テクニカル・アプローチから検討を始めて米国のコンティンジェンシー理論への展開を考察する。コンティンジェンシー理論が生まれる上での英国の研究について、詳しくはHassard(1993)を参照されたい。
- (9) このパラグラフは村上(1991b: 163-164)からの引用である。
- (10) 組織エコロジー論について、詳しくは、例えば村上(1991a)を参照されたい。

謝辞

草稿に対し眞野脩教授から有益なコメントを頂戴した。コメントに十

分にはお応えできなかった反省も込めつつ、深謝申し上げたい。さらに、国際共同プロジェクトへお誘いいただいた J. Hassard 教授にも感謝申し上げます。というのも、本稿は組織理論の国際比較プロジェクトの代表者 J. Hassard 教授からのお勧めで執筆した Murakami (1995) の日本語バージョンだからである。ただし、想定される読者の日本の状況に関する知識の相違を主たる理由にして、英語版と日本語版は幾分異なる点がある。

[参考文献]

- Abegglen, J. C. 1958. *The Japanese factory: Aspects of its social organization*. Glencoe, IL: Free Press. (占部訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958。)
- Academy of Management Handbook* (3rd ed.). 1992.
- Barnard, C. I. 1938. *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (山本・田杉・飯野訳『新訳・経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968。)
- Barnard, C. I. 1948. *Organization and management: Selected papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (飯野監訳『組織と管理』文真堂, 1990。)
- Baum, J. A. C., & Singh, J. V. (Eds.) 1994. *Evolutionary dynamics of organizations*. NY: Oxford University Press.
- 裴富吉 1982, 『日本経営学史』白桃書房。
- 二村敏子 1975, 「書評 J. W. Lorsch & J. J. Morse, *Organizations and their members*, 1974」『組織科学』第9巻第3号。
- 二村敏子(編) 1982, 『組織の中の人間行動』有斐閣。
- 二村敏子 1989, 「管理過程論の系譜」土屋守章・二村敏子編『現代経営学説の系譜』有斐閣。
- Galbraith, J. 1973. *Designing complex organizations*. Reading, MA: Addison-Wesley. (梅津訳『横断組織の設計』ダイヤモンド社, 1980。)
- Hannan, M. T., & Freeman, J. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82: 929-964.
- 原沢芳太郎 1989, 「近代組織理論の展開」土屋守章・二村敏子編『現代経営学説の系譜』有斐閣。
- Hassard, J. 1993. *Sociology and organization theory: Positivism, para-*

- digms and postmodernity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 飯野春樹 1978, 『バーナード研究』文真堂。
- 飯野春樹(編) 1988, 『人間協働』文真堂。
- 稲葉元吉 1968, 「書評 J. Thompson, *Organizations in action*, 1967」
『組織科学』第2巻第1号。
- 伊藤森右衛門 1962, 『経営者リーダーシップ論』評論社。
- 伊藤森右衛門 1970, 『経営リーダーシップ論』丸善。
- 加護野忠男 1983, 「文化進化のプロセス・モデルと組織理論」『組織科学』
第17巻第3号。
- 加護野忠男・野中郁次郎・榊原清則・奥村昭博 1983, 『日米企業の経営比較』日本経済新聞社。
- 加藤勝康 1988, 「人間協働, この未知なるものへの知的挑戦」飯野春樹編
『人間協働』文真堂。
- 加藤勝康・飯野春樹(編) 1986, 『バーナード』文真堂。
- 北野利信 1970, 「書評 P. R. Lawrence & J. W. Lorsch, *Organization and environment*, 1967」『組織科学』第3巻第4号。
- 北野利信 1974, 「組織の条件理論」『組織科学』第8巻第1号。
- 古林喜楽(編) 1971, 『日本経営学史』第1巻, 日本評論社。
- 古林喜楽(編) 1977, 『日本経営学史』第2巻, 千倉書房。
- 小池和男 1977, 『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較』東洋経済新報社。
- 小池和男 1981, 『日本の熟練』有斐閣。
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. 1967. *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University. (吉田訳
『組織の条件適応理論』産業能率大学出版部, 1977。)
- Lorsch, J., & Morse, J. J. 1974. *Organizations and their members: A contingency approach*. NY: Harper & Row. (馬場・服部・上村訳
『組織・環境・個人』東京教学社, 1977。)
- 眞野脩 1978, 『組織経済の解明』文真堂。
- 眞野脩 1987, 『バーナードの経営理論』文真堂。
- March, J., & Olsen, J. P. 1976. *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen, Norway: Universitetsforlaget. (遠田・ユング抄訳『組織におけるあいまいさと決定』有斐閣, 1986。)

- March, J., & Simon, H. A. 1993. *Organizations* (2nd ed.). NY: John Wiley & Sons (1st ed., 1958). (土屋訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977。)
- Miles, R. E., & Snow, C. C. 1978. *Organizational strategy, structure, and process*. NY: McGraw-Hill. (土屋・内野・中野訳『戦略型経営』ダイヤモンド社, 1983。)
- Miller, D. 1982. Evolution and revolution: A quantum view of structural change in organizations. *Journal of Management Studies*: 131-151.
- 三隅二不二 1966, 『新しいリーダーシップ』ダイヤモンド社。
- 三隅二不二 1978, 『リーダーシップ行動の科学』有斐閣。
- 森本三男 1978, 『経営学の原理』中央経済社。
- 村上伸一 1985, 『進化過程における組織改革とルース・カップリング』日本経営学会編『政府と企業』千倉書房。
- 村上伸一 1991a, 『組織エコロジーのマネジリアル・インプリケーション』『組織科学』第25巻第1号。
- 村上伸一 1991b, 『第4章 経営組織論』小林末男責任編集, 工藤・二村・宮川編『現代経営学総論』創成社。
- Murakami, S. 1995. *Two unique streams of Japanese organization theory studies during the 1970s and 1980s: A view of management*. Paper presented at the 6th Asian-Pacific Researchers in Organization Studies International Colloquium, Cuernavaca, Mexico.
- 村田晴夫 1995, 『バーナード理論と有機体の論理』経営学史学会編『経営学の巨人』文真堂。
- 野中郁次郎 1974, 『組織と市場』中央経済社。
- 野中郁次郎 1985, 『企業進化論』日本経済新聞社。
- 野中郁次郎・加護野忠男・小松陽一・奥村昭博・坂下昭宣 1978, 『組織現象の理論と測定』千倉書房。
- 岡本康雄 1980, 『馬場敬治組織理論』『組織科学』第14巻第1号。
- Ouchi, W. G. 1981. *Theory z*. Reading, MA: Addison-Wesley. (徳山監訳『セオリーZ』CBS ソニー出版, 1981。)
- Pascale, R. T., & Athos, A. G. 1980. *The art of Japanese management*. NY: Simon & Schuster. (深田訳『ジャパニーズ・マネジメント』講談社, 1981。)
- 坂井正廣 1979, 『序章』坂井・村本・山田・河合『経営学入門』有斐閣。

- Scott, W. R. 1992. *Organizations: Rational, natural, open systems* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Simon, H. A. 1976. *Administrative behavior* (3rd ed.). NY: Macmillan (1st ed., 1945). (松田・高柳・二村訳『経営行動(新版)』ダイヤモンド社, 1989。)
- Singh, J. V. (Ed.) 1990. *Organizational evolution: New directions*. Newbury Park, CA: Sage Publication.
- 『組織科学』1975, <特集> バーナード, 第9巻第3号。
- 『組織科学』1976, <特集> 組織と条件適応——コンティンジェンシー理論——, 第10巻第4号。
- 高瀬武典 1991, 『「構造的慣性」の概念をめぐる経験的研究』平成2年度科学研究費補助金研究成果報告書。
- Thompson, J. D. 1967. *Organizations in action*. NY: McGraw-Hill. (高宮監訳『オーガニゼーション・イン・アクション』同文館, 1987。)
- Tushman, M. L., & Romanelli, E. 1985. Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol.7. Greenwich, CT: JAI Press.
- 占部都美 1974, 『近代組織論Ⅰ』白桃書房。
- 占部都美 1980, 『経営学辞典』中央経済社。
- 占部都美・坂下昭宣 1975, 『近代組織論Ⅱ』白桃書房。
- 若林政史 1987, 『株式新社論』白桃書房。
- Weick, K. E. 1979. *The social psychology of organizing* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Williamson, O. E. (Ed.) 1990. *Organization theory: From Chester Barnard to the present and beyond*. NY: Oxford University Press (expanded ed., 1995).
- Wolf, W. B. 1973. *Conversations with Chester I. Barnard*. Cornell University. (飯野訳『経営者のこころ』文真堂, 1978。)
- Wolf, W. B. 1974. *The basic Barnard: An introduction to Chester I. Barnard and his theories of organization and management*. Cornell University. (飯野監訳『バーナード経営学入門』ダイヤモンド社, 1975。)
- Wolf, W. B., & Iino, H. (Eds.) 1986. *Philosophy for managers: Selected papers of Chester I. Barnard*. Tokyo: Bunshindo. (飯野監訳『経

「営者の哲学」文真堂、1986。）

山本安次郎 1977, 『日本経営学50年』東洋経済新報社。

山本安次郎 1980, 「馬場敬治博士と組織学会」『組織科学』第14巻第1号。

山本安次郎 1986, 「バーナード理論と経営学本格化の道」加藤・飯野編『バーナード』文真堂。

山本安次郎 1988a, 「バーナード生誕百年に際会して」飯野編『人間協働』文真堂。

山本安次郎 1988b, 「馬場敬治博士遺作集に寄せて」組織学会編『馬場敬治博士遺作集』組織学会。

山城章(編) 1969, 『経営学小辞典』中央経済社。

吉田和夫 1992, 『日本の経営学』同文館。

吉原正彦 1986, 「知のスパイラルと公式組織」加藤・飯野編『バーナード』文真堂。

Two Unique Streams of Japanese Organization Theory Studies During the 1970s and 1980s: A View of Management

Shin-ichi MURAKAMI

This paper was originally motivated by the intent to clarify the unique features of Japanese organization theory studies compared with American studies. However, this paper focuses attention on the works of management theorists during the 1970s and 1980s. Within these limits I think we have at least two unique streams that are a little different from the general characteristics of organization theory studies in Japan after the Second World War. These are both C. I. Barnard's organization theory and organizational evolution theory studies. This paper reviews these two unique streams of studies, and clarifies the reasons and processes of their development. Further, it points out some factors which serve to predict the future direction of Japanese organization studies based on this discussion.