

制約を捉えなおす

——制約と組織についての理論的レビュー——

川 村 尚 也

1. はじめに

本稿では、経営・組織理論のミクローマクロリンケージへ向けた一つの試みとして、経済主体にとっての「制約」という概念に着目し、Simon (1976) Thompson (1967), Pfeffer & Salancik (1978), Schein (1985), Giddens (1984), Hannan & Freeman (1989) などの諸説に見られる「制約」概念をレビューすることによって、その新たな展開の可能性を検討する。筆者は既に、地理学において人間の時空間行動の構造分析に利用される「時間地理的制約」という概念を「経済主体が物的資源および時空間資源を利用する上での制約」と再定式化し、この視点から、企業・組織行動の新たな分析枠組の探究 (川村, 1995 a), あるいは都市形成プロセスの組織論的分析 (川村, 1995 b) などを試みているが、本稿の狙いはこうした先行研究の理論的基礎づけにある。

これまでの経済・経営理論では、Simon (1976) を除いて、「制約」という概念を正面から取り上げたものは多くない。このため多くの研究者や実務家は、予算制約内での最適化行動をとる「経済人」のモデルに代表されるように、1) 所与で一定の期間は変わらない、あるいは変わりにくいもの、2) 経済主体のなんらかの行動を阻害するもので、少ないほど良いもの、3) 経

制約を捉えなおす（川村尚也）

経済主体によって明確に意識されている、あるいは少なくとも意識化できるもの、といったスタティックで明示的な制約観を暗黙のうちに前提にしているように思える。しかしながら、「制約」概念に着目して上述の諸説を詳細に検討すると、そこにはこうした常識的な制約観とは少し違う、もっとダイナミックで暗黙的な制約のイメージを見いだすこともできるように思われる。以下ではこうした新たな制約観を4つの命題によって整理してみたい。

2. 命題1：組織は制約の束である

第1の命題は、命題1 a「組織は個人の行動を制限する制約の集合体である」と、命題1 b「組織は、その行動を制限する環境の諸制約の全集合として捉えることができる」という2つの下位命題に分解される。このうち1 aは直観的に自明であろう。組織は公式の標準業務手続きや非公式の慣行、暗黙の組織文化などによって、その構成員の行動を制限する。例えば Thompson (1967) は「人間の行為は、(1)願望、基準、ならびに因果関係についての知識あるいは信念を持っている個人と、(2)さまざまな機会要因や制約要因を提供する状況との相互作用から生まれる⁽¹⁾」と述べて、組織をこうした機会要因や制約要因を提供する状況の一つとして捉えている。

次に命題1 bについて検討してみよう。経済主体と制約の関係についての検討は、なにをおいてもまず H. A. Simon の組織的意思決定理論の吟味から始めなければならない。サイモンの理論構築は、まさに人間にとっての制約を主軸として展開されているといえる。本稿ではその代表作である『管理行動 (administrative behavior)』(Simon, 1976) を取り上げて、その制約観をみていくことにする。サイモンによれば、合理的な意思決定を行う経済主体にとって「決定は諸制約の全集合を満足させる行為のコースの発見

(1) 訳書 p. 130

にかかわっている⁽²⁾」ものであり、そうした経済主体は『もしあなたが私に諸制約を決めることを許してくれるなら、だれが最適化基準を選ぼうと私はかまわない』⁽³⁾』と考える。したがってサイモンは経済主体にとっての行為の目標という概念について、「実生活の意思決定の事態では、一つの行為のコースは、それが受容されうるには、諸要求あるいは諸制約の全集合を満足させなければならない。ときとして、これらの要求の一つが選び出されて、行為の目標と呼ばれる。しかし、多くの複数の制約からの一つの選択は、大部分は恣意的である。多くの目的にとって、諸制約の全集合を行為の⁽⁴⁾目標と呼ぶのがより有意義である」と論じている。さらに「一人の人間の目標はおそらく別の人間の制約である⁽⁵⁾」、「もし、双方の諸制約の集合を満足させうる実行可能集合がゼロでないなら——、そのときには……彼らはまさに共通の目標をもつ⁽⁶⁾』と論じて、『組織目標』の句を広く制約の諸集合を意味するものとして用いるならば、組織はまさに目標⁽⁷⁾（広く共有された制約の諸集合）をもつ、すなわち「組織の決定に関しては、満足な行為のコースを限定する諸制約の大部分ではないにしても多くが、組織の役割に関連しており、……組織目標の句は……組織の役割によって課される諸制約あるいは制約の諸集合をさす⁽⁸⁾……』と主張している。

(2) 訳書 p. 345。またコースの発見にあたって制約が果たす役割として、「満足できる解を探索する過程で、行為の諸目標——すなわち解によって満たされなければならない諸制約——は、二つの仕方⁽¹⁾で指導的役割を果たすであろう。第一に、諸制約は、提起される解を合成する（選択肢の産出）の⁽²⁾に直接用いられよう。第二に、諸制約は提起された解の満足度をテストする（選択肢のテスト）の⁽³⁾に用いられよう。」（訳書 p. 330）と述べている。

(3) 訳書 p. 328

(4) 訳書 p. 329

(5) 訳書 p. 331

(6) 訳書 p. 332

(7) 訳書 pp. 332-333

(8) 訳書 p. 346

制約を捉えなおす（川村尚也）

以上のサイモンの制約観から考えると、彼が「われわれは、人間による選択の過程を『諸前提から結論を引き出す』過程とみる。だから分析の最小の単位として役立つのは、意思決定そのものよりもむしろこの前提（そして、⁽⁹⁾どんな意思決定においても、数多くの前提が結合される）なのである」、あるいは「組織の設計は、建築の設計とあまり違わない。そこには、多目的をもつ大規模で複雑なシステムをつくり出すことが含まれている。……組織を設計するためには、競合するまた相矛盾する配慮や要求を調和させることが必要である」、と述べるときの、「前提」や「競合するまたは相矛盾する配慮や要求」といった概念を、「制約」と読み換えることは十分可能であろう。

こうした制約観を組織の環境制約への適応という議論に展開したのが Thompson (1967), Lawrence & Lorsch (1967) らに始まるコンティンジェンシー理論である。ここではその理論的枠組を提供した J. D. Thompson の『オーガニゼーション・イン・アクション』（Thompson, 1967）を取り上げて、その制約についての考え方をみてみたい。トンプソンによれば、「組織が環境の影響に対して開かれている場合には、組織的行為に関わるいくつかの要因は制約要因となる……。何らかの一定期間にわたって、これらは変数ではなくて、当該組織が適応しなければならない固定的な条件となる……。このような要因のいくつかはコンティンジェンシー要因になり、変化する場合もあれば変化しない場合もあるが、組織はこれらを任意にコントロールすることはできない……。」そこで組織は、⁽¹¹⁾1)閉鎖、緩衝化、平準化、予測、割当などの方法による、コア・テクノロジーの環境からの隔離、⁽¹²⁾2)顧客・サプライヤー・競争者・規制機関によって構成される「タスク環境」(Dill, 1958) の構成要素との相互作用の管理、および 3)技術・顧客・

(9) 訳書 p.8

(10) 訳書 p.21

(11) 訳書 p.29-30

(12) 例えば「合理性の規範の下では、組織は代替的な方法を維持することによって、

製品によって規定される自らの「ドメイン(活動領域)」(Levine & Whyte, 1961)のデザインによって、これらの環境による制約を管理しようとする。そして、環境の同質性および安定性の程度という次元を取り上げて、タスク環境による制約の特性が異れば、組織の適応のしかたもそれぞれ異なる、と主張している。このようにトンプソンにとって、組織が適応しようとする「環境」とは、組織的合理性を阻害する制約の集合体にはほかならない。これはサイモンの「諸制約の全集合としての組織目標」という考え方に極めて近い。そして組織と制約の関係をこのように捉えた場合、組織の行動を制限している環境の様々な制約を明らかにすることによって、ちょうど写真のネガからポジをおこすように、組織の輪郭が浮き上がってくる。これが命題1b「組織は、その行動を制限する環境の諸制約の全集合として捉えることができる」の意味である。

3. 命題2：個人・組織は制約を緩和するために新たな制約をつくる

この命題2は、新しい制約の形成を、既存の制約を緩和するための経済主体の行動に着目して分析する視点を定式化しようとするものである。この命題も少し考えれば非常に広く受け入れられていることがわかる。たとえばSimon (1976)によれば、人間の能力には「合理性の限界 (bounded rationality)」と呼ばれる限界があり、組織は外部環境による制約と共に、こうした人間の能力の限界による内部的な制約にも直面している。彼は「管理組織によって達成される能率の水準を決定する要因は……(a)実行する能力の限界と、(b)正しい決定をする能力の限界が含まれる」と述べ、⁽¹³⁾「管理の諸原則が扱わなければならない合理性の『制約』⁽¹⁴⁾として、「第一の側面として、個

組織に対するタスク環境の要素のパワーを最小化しようとする。」(訳書 p. 40)

(13) 訳書 p. 47-48

(14) 訳書 p. 48

制約を捉えなおす（川村尚也）

人は、もはや意識の領域には存在しない技能、習慣、反射運動によって制約される。……第二の側面として、個人は、彼の抱く価値および意思決定のさいに彼に影響を与える目的の認識によって、制約される。……第三の側面として、個人は、彼の職務に関連した事柄についての彼の知識の程度によって、制約される⁽¹⁵⁾と論じている。さらに「人の認知能力には限界があるため、合理性を行使するにさいして大きな制約が課される」⁽¹⁶⁾として、「(1)合理性は、各選択につづいて起こる諸結果についての、完全な知識と予測を必要とする、実際には、結果の知識はつねに部分的なものに過ぎない。(2)これらの諸結果は将来のことであるがゆえに、それらの諸結果を価値づけるにさいして、想像によって経験的な感覚の不足を補わなければならない。しかし、価値は、不完全にしか予測できない。(3)合理性は起こりうる代替的行動のすべてのなかで選択することを要求する。実際の行動では、これら可能な代替的行動のうちほんの二、三の行動のみしか思い出さない⁽¹⁷⁾」といった合理性の限界を指摘している。

サイモンは、こうした合理性の限界による制約の存在こそが、組織が成立する原因であると考え。彼は「意思決定の刺激それ自体は、より大きな目的に役立つように統制されうるものであり、個人の一連の意思決定は、十分に練られた計画へと統合されうるものである。意思決定の環境を注意深く統制することは、選択の統合を可能にするのみでなく、選択の社会化をも可能にする。社会的な制度は、個人に社会的に課せられた刺激のパターンにその個人の行動を従属させることを通して、個人の行動を秩序化するもの、とみることができよう。まさにこのような諸パターンにおいてこそ、組織の意義と機能を理解することができるのである⁽¹⁸⁾」と述べ、「管理理論は、人間の合

(15) 訳書 p. 48-49

(16) 訳書 p. 27

(17) 訳書 p. 103

(18) 訳書 p. 137-138

理性には実際には限界があり、これらの限界は静止してはず、個人の意思決定がそこで行われる組織的な環境に左右されるという事実から、必要とされるのである。個人がその決定において合理性（組織目標から判断して）へできるかぎり近づくように、この環境を設計することが、管理のなすべき仕事である⁽¹⁹⁾と主張している。

ここで前節にみたサイモンの組織観を考えれば、サイモンにとっての組織とは、環境の制約および個人の合理性の限界による制約を緩和するためにつくられる人工物（Simon, 1977）ということができる。また最近では野中（1990）が、組織は個人の知識創造能力の限界を克服するために創造されると主張して、組織的知識創造の理論を展開しているが、ここでもサイモン同様に、組織とは個人の能力の制約を緩和するためのもの、とする組織観がみられる。そしてこうした制約観に命題1を考え合わせれば、命題2「個人・組織は制約を緩和するために新たな制約をつくる」が導き出される。

この命題2を組織と環境との関係に適用したものが、Pfeffer & Salanick（1978）の資源依存モデルである。かれらは「組織行動を理解するには、その行動の文脈を理解する必要がある。組織の生存の確率はその有効性によって規定される。組織の有効性は、組織が必要な資源と支援を依存する諸利害集団の要求をどのようにマネージするかによってきまる。組織の生き残りの鍵は、資源を獲得し維持する能力である⁽²⁰⁾」と主張して、その分析枠組の重要な構成概念として、組織有効性と組織環境に加えて制約を挙げている。かれらによれば「所与の状況に対するある一つの反応が、反応者の相違とは無関係に、他の反応よりより起こりやすい場合には、行為が制約されているといえる。つまり、ある状況に対する反応がランダムでない場合には、そこに制

(19) 訳書 p. 304

(20) pp. 3-4

制約を捉えなおす（川村尚也）

約が存在するといえることができる。」⁽²¹⁾かれらは Thompson (1967) による組織の環境適応の枠組を拡張して、組織は他の組織への資源依存度を低下させることによって、資源環境のコントロール力と自律性を獲得しようとする主張している。「集団や公式組織などの大規模な社会ユニットは、一般的に政府や消費者、組合や競合者などの他者の利害によって制約されている」と⁽²²⁾述べていることからあきらかなように、かれらのいう資源依存関係とは、組織にとっての環境の制約にはかならない。こうした資源依存関係のマネジメントの方法としては、組織の規模拡大や多角化、他組織の吸収合併などによる組織単体としての環境制御力の強化、ジョイント・ベンチャー・役員交換・連合・提携・同盟・カルテルなどによる複数組織間での共同行動構造の確立や、新たな法律や社会的制裁の確立による環境の創造などが挙げられている。これらはいずれも組織にとっての新たな制約であり、組織が環境による制約（資源依存）を緩和するために新たな制約をつくる事例と捉えることができる。

また、組織が環境適応および内部統合のために創造する、よりインフォーマルで目に見えにくい制約に「組織文化」がある。Schein (1985) は「組織文化」を「ある特定のグループが外部への適応や内部統合の問題に対処する際に学習した、グループ自身によって、創られ、発見され、または、発展させられた基本的仮定のパターン——それはよく機能して有効と認められ、したがって、新しいメンバーに、そうした問題に関しての知覚、感覚、の正しい方法として教えこまれる。」と定義し、「リーダーが行なう真に重要な唯一の仕事は、文化を創造し、⁽²³⁾管理することである」と論じている。

この命題2の制約観は、最近の社会学における社会構造の再生産について

(21) p. 14

(22) p. 15

(23) 訳書 p. 4, 傍点原著

の議論で重要視されている。Giddens (1984) は社会構造を「再帰的に組織化された諸規則 (rules) と諸資源 (resources)⁽²⁴⁾」と定義し、「社会的行為の生産と再生に用いられる規則や資源は、同時に社会構造を再生産するための手段でもある⁽²⁵⁾」と述べて、「エージェントと構造の構成 (constitution) は2つの独立した所与の現象群として二元論に捉えるべきではなく、二面性として捉える必要がある。社会システムの構造的特性は、それらが再帰的に組織化するさまざまなプラクティス (実践) の手段であると同時に結果でもある。構造は個人の外部に存在するなものかではない。記憶され、社会的プラクティスとして具象化されることによって、ある意味で個人の内面的なものとなる⁽²⁶⁾」とする構造化理論 (structuration theory) を提唱している。

4. 命題3：制約は行動を制限すると同時に促進する

命題3は、経済主体の特定の行動を促進した要因を、それ以外の行動を制限した要因 (=制約) に着目して分析する視点を定式化しようとするものである。これは例えば1980年代におけるわが国の大規模小売店の郊外立地を促進した要因を、その論理的対偶である「都心立地を制限した要因」から考えるという視点である。こうした「都心立地の制限要因」としては「都心部では地価が高騰し、出店コストがかさむようになった」、「大店法による規制が厳しい」、「地価高騰による都心周辺地区での人口および職場の減少によって、都心部での売上の伸びが頭打ちになった」ことなどを挙げることができる。そしてこれらを裏返すと「出店コストが低く、大店法の規制が緩く、売上の増加が見込める」という「郊外立地の促進要因」が明らかになる。

この命題3の典型的な例としては、Simon (1977) の情報処理論を用い

(24) p. 25

(25) p. 19。規則とは「行為の諸手続き (procedures of action)」と意味する。
(p. 21)

(26) p. 25

制約を捉えなおす（川村尚也）

た意思決定モデルが挙げられる。このモデルによれば、組織とは意思決定のための情報処理負荷を削減する装置であり、それによってはじめて管理者の合理的な意思決定が可能になり、組織としての行動が行われることになる。また Pfeffer & Salancik (1978) も「行為への制約は、しばしば望ましくないもの、創造性と適応を制限するものと考えられている。しかしほとんどの場合、行動は制約なしには不可能である。なぜなら制約は選択と意思決定のプロセスを促進するからである⁽²⁷⁾」と述べ、学生の授業選択を制限する、履修科目数の上限を定めた規則や、授業時間数の限界（同時に2つの授業は受講できない）、各科目の内容の違いなどの制約を例にとり、「（一つの学期だけでも）科目選択の仕方は数百万もあるが、これらすべての制約によって、実際に選択可能なオプションは数えるほどしかない。学生は非常に限定された選択肢群から選択すればよく、面倒な情報処理問題に直面する必要はない。物理的現実や、社会的影響、情報・認知能力、個人の選好などによって、行動はほとんど不可避免的に制約されている。そして多くの場合、特定の行動を促進するように制約は操作される⁽²⁸⁾」と論じている。

また Giddens (1984) は社会構造の行動制約的側面に重点をおいてきたこれまでの構造主義社会学に対して、「社会構造は常に行動を可能にする⁽²⁹⁾ (enabling) と共に制約する (constraining)」と主張している。彼はこうした文脈でデュルケムの制約観を検討し、その一例としてデュルケムは始め社会化 (socialization) の制約的側面を強調したが、後には社会化は制約すると同時に行動を可能にするという両方の側面を持つことに気づいた、と論じている。ギデンスが指摘しているように、たとえば最初の言語の修得においては、個人はだれもそれを選択できず、また言語は個人の思考と行動を制約

(27) p. 15

(28) p. 15

(29) pp. 169-179

するが、言語の修得は同時に人間の認知的・実践的能力を飛躍的に拡大させることもまたあきらかであろう。

こうした制約の二面性は、組織の多様性を生み出す。Hannan & Freeman (1989) は、米国の金融業界の例などを取り上げて「法的規制などの制約によってつくられた複数の組織群の間の境界が、規制緩和などによって崩れると、それまでそれぞれの境界内部に局地化されてきた競争が組織群をまたがって激化し、弱い組織群が淘汰されたり、より有効な組織形態が模倣され、組織の多様性が減少する。逆にさまざまな制約によって社会構造にいくつもの穴 (holes) が存在すると、組織の多様性は増加する」と主張している⁽³⁰⁾。また Powell (1991) も「多数の、相互に対立する制約が存在することによって、多様な組織形態が生まれる⁽³¹⁾」と論じている。こうした事例も、制約が特定の行動（組織群間競争）を制限すると同時に別の行動（組織群内競争）を促進する、という命題3の一つの事例といえる。

5. 命題4：制約は時間と共に暗黙化し意識化されることによって変化する

われわれの身の回りには、既に自明のものとして意識されなくなった暗黙の制約が多くある。Schutz (1962, 1970) や Berger & Luckman (1967) らの現象学的社会学が指摘した、個人の社会化 (socialization) や、社会的慣行の沈澱化 (sedimentation)、制度化 (institutionalization) などの現象や、Giddens (1984) が社会構造の再生産の中核的プロセスとして重要視する行為のルーチン化 (routinization) などがその例である。Hannan & Freeman (1989) は「現代社会においては、信頼できる業績を達成する能力を保有していることを実際に証明、あるいは合理的に主張することができ、

(30) p. 61

(31) p. 197

制約を捉えなおす（川村尚也）

さらにその実際の行動を合理的に説明できる集合的行為者が好まれる。」と主張し、「信頼性と納得性を達成するためには、組織の構造は高度に再生産可能でなくてはならない。」と論じている。その上で「一般に組織は、制度化（institutionalization）のプロセスと、高度に標準化されたルーチンの形成によって、構造の再生産能力を獲得する。制度化は両刃の剣であり、それは組織に自明の特徴を付与し、組織の構成員が組織目的や権限関係などに常に疑問を抱かなくても済むようにさせることによって、集合行動のコストを大幅に低下させる。しかし制度化は一方で慣性を生む。システムを再生産可能にする諸要因そのものが、組織を変化に抵抗させる」と主張して、自明化された制約は組織の構造再生産能力を向上させる一方で、環境変化に応じた自己変革を阻害する「構造的慣性（structural inertia）⁽³²⁾」を生み出すことを指摘している。⁽³³⁾

こうした暗黙の制約は、意識化されることによって変化する。Schein (1985) は、組織文化は「繰返し機能するため、いつか、当然のことと考えられ、意識のものぼらなくなる」⁽³⁴⁾と述べ、それを発見し理解することで組織文化を変革することができる⁽³⁵⁾と論じている。また Giddens (1984) は「社会的プラクティスの生産と再生産に関わる規則のほとんどは、行為者に暗黙的に把握されているにすぎない。かられはどのようにやればよいのか (how to 'go on') を知っている。ある規則を意識的に定式化することは、すでにそれを解釈していることであり、そのこと自体で、規則の適用形態を変更する」と述べて、制約の意識化がそれを変化させることを指摘している。これらの議論から、最後の命題4「制約は時間と共に暗黙化し、意識化されるこ

(32) 構造的慣性は、組織の規模が大きくなるほど、また組織の年齢が高くなるほど強化される (Hannan & Freeman, 1984)。

(33) p. 74-75

(34) 訳書 p. 12

(35) pp. 22-23

とによって変化する」を導き出すことができる。

6. むずびにかえて

本稿を終えるにあたって最後に触れておきたいのが、Simon (1976) の「価値判断」あるいは「倫理的前提」の概念である。サイモンは「決定が最終目標の選択につながっているかぎり、それを『価値判断』と呼び、決定がそのような目標の実行を意味するかぎり、それを『事実判断』と呼ぶことにしよう⁽³⁶⁾」として価値判断と事実判断を区別した。彼によれば「意思決定過程は『与件』とされるある倫理的⁽³⁷⁾前提から出発しなければならない……。この倫理的⁽³⁷⁾前提は、問題になっている組織の目的を記述する。」このため、「決定は事⁽³⁸⁾実的内容とともに倫⁽³⁸⁾理的内容をもつ」が、「倫理的⁽³⁹⁾が言葉は、事⁽³⁹⁾実的な言葉に完全には変ええない」ため、「管理者の決定は科学的手段によって評価⁽⁴⁰⁾されえない」とされる。そして管理科学は「それが真⁽⁴¹⁾実か虚⁽⁴¹⁾偽かを……テストして決めることができ」る事⁽⁴¹⁾実的命題のみを対象とする、と結論づけている。本稿のはじめで指摘した、経営・組織理論の領域で「常識的な」、スタティックで明示的な制約概念の源流は、おそらくここに見い出すことができるだろう。

しかし以上の議論を踏まえると、このようにサイモンが管理科学の対象から除外した「価値的」前提には、意識されなくなった暗黙の制約が多く含まれていると考えることができる。彼は「合理性の限界は変わりうる限界⁽⁴²⁾」で

(36) 訳書 p. 7

(37) 訳書 p. 61

(38) 訳書 p. 57

(39) 訳書 p. 57

(40) 訳書 p. 59

(41) 訳書 pp. 56-57

(42) 訳書 p. 49

制約を捉えなおす（川村尚也）

あり、「制約の自覚が、それ自体、その制約を変えるであろう⁽⁴³⁾」と述べて、制約には自覚されない暗黙の制約があること、その意識化が制約の変化をもたらすことを指摘しているが、価値的前提をそうした暗黙の制約と捉えるには至っていない。本稿の命題 2, 3, 4 で提示した、制約のよりダイナミックで暗黙的な性質は、個人や組織などの経済主体が、サイモンが「好みの表現⁽⁴⁴⁾」と片付けてしまった「価値的」前提を可能な限り事実的前提に分節化して新たな制約を生み出していく活動、すなわち個人や組織による新たな知の創造（野中、1990；野中・紺野・川村、1990）によって生まれてくるものと考えられるだろう。

参 考 文 献

- Berger, P. L., and T. Luckmann. (1967) *The Social Construction of Reality*, Doubleday, New York.. (邦訳 山口節郎訳『日常社会の構成』新曜社 1977年)
- Dill, W. R. (1958). "Environment as an Influence on Managerial Autonomy," *Administrative Science Quarterly*, 2 : pp.404-443
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Stucturation*, Polity Press, Cambridge, U.K.
- Hannan, M. T., and P. Freeman (1984). "Structural Inertia and Organizational Change," *American Sociological Review*, 49 ; pp.149-164
- . (1989). *Organizational Ecology*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- 川村尚也 (1995 a). 「企業の時間地理的制約」甲南経営学会（編）『企業社会と外計情報』所収 千倉書房
- . (1995 b). 「都市形成過程の組織論的分析の試み——明治期の神戸を事例として——」日本経営学会第69回全国大会予稿集 大阪経済大学
- Lawrence, P.R., and J. W. Lorsch. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Harvard University Press, Boston. (邦訳 吉田博訳『組織の条件適応理論』産業能率短期大学出版部 1977年)
- Levine, S., and P. White (1961) "Exchange as a Conceptual Framework for the Study of Interorganizational Relationships," *Administrative Science*

(43) 訳書 p. 49

(44) 訳書 p. 315

- Quarterly*, 5 : pp.583-601
- 野中郁次郎 (1990). 『知識創造の経営』日本経済新聞社
- . 紺野登・川村尚也 (1990) 「組織的知の創造の方法論」『組織科学』 Vol 24 No.1
- Pfeffer, J. and G. R. Salancik. (1978) *The External Control of Organization*, Harper & Row
- Powell, W. W. (1991). "Expanding the Scope of Institutional Analysis," in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. pp.183-203, eds. W.W. Powell and P.J. DiMaggio, The University of Chicago Press, Chicago.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Francisco. (邦訳 清水紀彦・浜田幸雄訳『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社 1989年)
- Schutz, A. (1962). *Collected Papers I: The Problem of Social Reality*. edited and introduced by Maurice Nathanson, Martinus Nijhoff, The Hague, Netherlands. (邦訳 渡辺光・那須壽・西原和久訳『アルフレッド・シュッツ著作集 第1巻 社会的現実の問題[I][II]』, マルジュ社 1983年, 1985年)
- (1970). *On Phenomenology and Social Relations*. edited by Helmut R. Wagner, The University of Chicago Press. (邦訳 森川眞規雄・浜日出夫訳『現象学的社会』紅伊国屋書店 1980年)
- Scott, W. R (1992). *Organizations; Rational, Natural, and Open Systems*, 3rd. edition, Prentice-Hall International
- Simon, H. A. (1976). *Administrative Behavior*, 3rd edition, Free Press, New York (邦訳 松田武彦・高柳暁・二村敏子訳『経営行動』ダイヤモンド社 1989年)
- (1977). *The New Science of Management Decision*, revised edition, Prentice-Hall, Inc. (邦訳 稲葉元吉・倉井武夫『意思決定の科学』産業能率短期大学出版部 1979年)
- (1981). *The Sciences of the Artificial*, 2nd edition, The Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA (邦訳 稲葉元吉・吉原英樹訳『新版システムの科学』パーソナルメディア 1987年)
- Thompson, J. D. (1976). *Organization in Action*, McGraw-Hill, New York (邦訳 高宮晋監訳, 鎌田伸一・二宮豊志訳『オーガニゼーション イン アクション』同文館 1987年)