

「組織の組織」論の構想

山 倉 健 嗣

I. はじめに

組織論は近年多様化の様相を呈している。それが、組織論をとりまく現代社会の動きや隣接学問の動向と関連していることは明らかである¹⁾。しかし諸学説が一見乱立しているように思えるものの、いくつかの重要なテーマを発見することはそれほどむずかしいことではない。

その一つに、組織変化・組織変革に関する議論がある。組織移行管理 (Management of Organizational Transition) の問題やイノベーションおよび戦略変革マネジメントの議論はそれにあたる²⁾。進化論の立場やポリティクスを重視した立場等より、多くの論者によってすでにとりあげられてきた³⁾。

それに並んで、組織論のなかに新たな動きが台頭してきた。組織論を、個別組織の行動・構造・変化の解明という枠をこえて、組織の集合・集合体 (Population of Organizations) を対象とする組織研究の新たな展開である⁴⁾。それは個別組織の能力をこえた社会問題の出現であり、きわめて今日的課題である技術革新や地域開発に対しても組織レベルをこえた集合体レベルでの対処が求められていることの反映ともいえよう。また、産業・コミュニティレベルにおける本格的組織論必要性の高まりでもあっ

た⁵⁾。

本稿ではこうした状況をふまえ、比較的とりあげられることの少なかった第二の領域について、その重要性を喚起し、その課題と展望を明らかにすることにしたい。かかる意味で、この論文は、問題解決的であるよりは、問題提示的である。「組織の組織」論 (Theory of “The Organization of Organizations”) は決して確立された Domain ではなく、むしろこれからつくりあげるべき Domain であると考えられるからに他ならない。

II. 組織間関係論の新たな流れ

まず、われわれはこうしたテーマをとり扱ってきたと考えられる組織間関係論 (Interorganization Theory) の新しい動きに着目することにした。周知のごとく、組織間関係論は60年代から始まり70年代に急速な展開が行われた組織論の一分野である⁶⁾。すでにわれわれは組織間関係論に関するすぐれたレビューをもっている。D. Whetten, J. Galaskiewicz, C. Mulfordなどが含まれよう⁷⁾。私自身も、1981年の時点で組織間関係論の対象・射程・分析モデル・応用について検討したことがある⁸⁾。ここでは、80年代における次の4つの展開に焦点をあてることにしたい。

第一の展開として、組織間関係の分析単位の変化があげられる。この動向は一言でいうならば、「Micro から Macroへ」とでも称することができる。その意味では、組織間関係のマクロ分析の進展とでもいうことができる。したがっ

* 本稿は昭和61年度組織学会研究発表大会報告に加筆・修正したものである。報告に際し、コメンテーターをおひきうけいただいた佐藤慶幸先生 (早稲田大学) に深く感謝したい。

て、組織間関係論は、「組織と環境」(Organization and Environment) 論の一環としてではなく、むしろ組織の集合体とりわけ組織間の全体的特性—組織間の構造特性や組織間の共同行動 (Joint Action)—を分析する方向へ展開されることになった⁹⁾。従来の組織間関係論が、個別組織の観点から、それをとりまく環境にいかに対応していくのか、また環境をいかに自らに有利な方向に操作していくのかに焦点をあてていた。近年の議論は組織の集合体そのものを分析しようというところに特色があるといつてよいであろう¹⁰⁾。かかる視点から、そのためのコンセプトや分析手法を開発してきた¹¹⁾。

第二には、組織間関係論の新たな分析枠組・モデルの出現である。特に、重要なモデルとしては、Astley and Fombrun の Collective Strategy モデル¹²⁾、Meyer・Scott や DiMaggio & Powell の制度化モデル¹³⁾をあげることができる。双方のモデルとも、70年代の支配的モデルであった Pfeffer and Salancik によって集大成された資源依存モデル (Resource Dependence Model) に対する批判として提示されている点に共通点をもつ¹⁴⁾。

Collective Strategy モデルは、組織の集合レベルにおける共同行動や協力体制に焦点をあてている。資源依存モデルのように、個別組織の観点から組織間関係を取り扱うといった「自己中心性」の視点を重視するのではなく、組織の集合体の行動・構造・戦略に注目している。しかも個体群生態学モデルが強調する組織間の競争よりも組織間の共同行動・協力体制を重視している。こうした観点より、組織間共同行動の類型を、同種組織間のむすびつきであるのか異種組織間のむすびつきであるのか、また相互関係が直接的であるのか間接的であるのかにより、索出し、その類型の特色について整理を試み¹⁵⁾、テレコミュニケーション産業や金融業といった産業分析も行っている¹⁶⁾。

一方、制度化モデルは、組織が制度化された組織間関係のなかにうめこまれていることを前

提とし、制度化された関係としての組織フィールドの特性に注目している。組織フィールドの構造化 (Structuration) がなぜ生成・展開するのかについて解明している。組織が制度化された環境との同型化に向かう傾向があることを仮定し、組織フィールドの同型化に注目、強制型・模倣型・規範型といった3つの同型化について論じている¹⁷⁾。組織間システムの多様性減少機能に注目しているといつてよい。社会における伝播 (Diffusion) 問題への新しい視角を与えるであろう¹⁸⁾。

第三に注目すべき点は、組織間関係のプロセス志向アプローチの台頭である¹⁹⁾。それは一時点における組織間関係のスナップショットに注目するのではなく、組織間関係の継時的・ダイナミックな側面を分析しようとするものである。かかる動きは、組織の集合体レベルにおける組織開発論 (特に組織開発のプロセス) の展開とも深く関連している。そこで組織間関係システムの組織化されていない状態から組織化された状態への移行プロセスを、問題設定—目標設定—構造化という3つのフェイズとしてとらえ、各フェイズの要因を明らかにしている²⁰⁾。

第四に、上記の動きと深く連動しながら、組織間システムの組織化に注目する研究の急速な展開しかも組織化の主体である媒介組織に焦点をあてた研究の台頭である。ここでとりあげられるテーマはまさにこれに他ならない。「組織の組織」論は組織間関係論の最近の発展方向であると考える²¹⁾。

III. 「組織の組織」論の内容

では、「組織の組織」論はどのような内容をさすのであろうか。組織の組織ということばはきわめて多義性をふくんだことばであるからである。そこでまず、このことばのもつ意味を明らかにすることからはじめることにしよう。「組織の組織」というコンセプトは高田保馬氏によって社会秩序の問題として社会構造論の一

環としてとりあげられ²²⁾、国家および慣習の問題として展開された。そしてそれをうけた塩原氏は「組織の組織」論こそ実質的な社会理論であることを主張している²³⁾。また間氏は日本の使用者団体の研究が「組織の組織」の研究を意味することを明らかにしている²⁴⁾。一方、コミュニティ組織の研究や産業組織の研究も「組織の組織」の研究であったと考えられる²⁵⁾。（特に Stigler が自らの著書に *Organization of Industry* とつけていることは象徴的である。）

こうしたこともふまえ、われわれは、「組織の組織」論を、組織集合体の「組織化」をとり扱う領域であると考えたい。すなわち、組織の集合体 (*Collectivity of Organizations*) を分析単位とし、その組織化に分析の焦点をあてることになる。したがって、多数の組織がいかに一定の意思のもとに調整され、いかなる調整の仕組みをつくりあげるのが問われなければならない。こうした意味で、「組織の組織」論は、組織間関係の「組織化」論であり、組織間調整論とでもいうことができよう²⁶⁾。そこでこの内容をより明らかにするために、分析単位、組織化の意味、分析視角などについて若干の検討を行うことにしたい。

「組織の組織」論の分析単位は、何よりも組織の集合体あるいは集団であり、そこにおける組織間関係（連結）である²⁷⁾。したがって他組織との関連で、当該組織の構造・行動を分析するのでも、組織セットモデルのように当該組織とそれに関連する組織との関係のネットワークを分析するのでもない。また組織と他組織との *dyadic* な関係のみを分析するのでもない。それよりは、複数組織からなる組織間システム（構造および行動等）、具体的には、特定の問題ごとに形成される組織間ネットワークや地理的範囲における組織の集合体を分析単位とする。その意味で、「組織の組織」論は、組織分析と社会分析との橋渡しとしての位置づけを占めていることになる²⁸⁾。従来 *Action Set*, *Inter-organizational Network*, *Transorganizational*

System, *Organizational Field* というコンセプトでとり扱われてきたものは含まれることになる²⁹⁾。ここでは、こうしたコンセプトのもつ相違よりも、その共通性に焦点をあてることにしたい。先にのべたように、組織間関係のマクロレベルの分析とでもいうことができるであろう。

次に、組織化の意味内容を明らかにし、「組織の組織」論の問題領域を索出することにしよう。ここでいう組織化とは、組織の集合体において、規則や規範が形成・維持していくことを意味する。アナロジカルに言うならば、組織集合体の「公式組織」「非公式組織」の形成・維持とでもいえよう。すなわち、組織化とは規則および規範による組織間の調整を意味する。したがって組織と組織との関係がいかに調整されていくのかは重要な問題となる。また組織化論では、組織間の対立や競争よりも、組織間の協力や協調が重視される。

以上のように、組織化は組織間の規則や規範の形成・維持であり、不確実性を減少していくことである。そこで組織間秩序の形成・維持がとりあつかわれる。また組織間の規則の形成および規範の形成は組織間関係のパターン化、安定化であることから、組織間構造および見えない構造ともいうべき組織間文化の形成を意味する³⁰⁾。こうした構造の存在によって、個別組織は規制され、自らの判断基準が与えられることになる。

したがって、「組織の組織」論では、組織間の規則・規範の形成・維持の規定因やそのメカニズム、変化プロセスの解明はきわめて重要である。組織間規則・規範がいかに形成・変化するのかに焦点があてられることになる。そこで、組織間構造および組織間文化の研究は主要なテーマをつくりあげることになる。組織の集合体レベルにおける構造論・文化論の再生であるともいえよう。組織間関係論で従来最もとりあげられてきたトピックは組織間調整メカニズム（協定, *Cooptation*, *Association*, 合併など）の個別的研究であった³¹⁾。ここではそれよりも、

組織間の協力行動・協力体制に焦点をあてた調整メカニズムの統一的説明や組織間構造形態(階層型; 同盟型; 相互調節型)の解明を中心にとりあげることになる³²⁾。われわれは組織間規則・解明にとどまらず、組織間規範の問題も積極的にとりあつかう³³⁾。こうした規範の問題はなぜ組織間において、当然であると思われるものの見方や考え方が形成・維持されるのかを問うことにもつながる。

また組織間調整のプロセスは重視されなければならない。われわれは一定の状態よりもそれに至るプロセスを強調するからである。組織間の組織化されていない状態から組織化されている状態への移行を問題にすることになる。

ではどのような分析視角から、かかる対象をとり扱っていくのであろうか。Astley & Van de Ven は組織論を整理する軸の1つとして、決定論(Determinism)と自由意思論(Voluntarism)の立場を設定している³⁴⁾。われわれは、組織の集合体がそれをとりまく環境によって決定されると考える(環境)決定論の立場ではなく、それが環境から独立した主体としてむしろ自らを構成していく自由意思論の観点を重視したい。Astley and Van de Ven に従い、Collective Action View にもとづく理論として、「組織の組織」論を考えることにしたい³⁵⁾。したがって、個体群生態学モデル(Population Ecology Model)とは分析単位は同一であるけれども、分析視角のちがいにより区別することができよう³⁶⁾。

そこで組織間システムの変化の要因は環境の変化ではなく、組織間の内部要因(内部のワーキング)にもとめることになる。組織間システムは環境に対する単なる反応者ではなく、環境でさえも積極的に変更しようとする存在として考えるわけである。

そこで、組織の集合体は単なる構成単位の寄せ集めではない。構成組織は異なった利害や価値をもちながら、組織の集合体としてはまとまった全体(Integrated Whole)を構成している存在である³⁷⁾。そこで組織間システムと構成組

織とのダイナミックな関係を問うことが必要とされる。

こうした視角に立つならば、組織間の合意(規則や規範)はバーゲニングや妥協をつうじて形成・変化していく³⁸⁾。こうしたプロセスにより、組織間協力行動を保障する仕組みがつくられるといえよう。そこでより豊かな理論展開を展開するための分析モデルを必要としている。その場合、資源依存モデルや Collective Strategy モデルに十分な配慮が行われなければならないであろう³⁹⁾。

IV. 組織間媒介組織の研究

「組織の組織」論は広範な問題領域をとり扱う。基本概念ともいべき組織間構造・組織間文化については若干の検討を行ったことがある⁴⁰⁾。ここでは諸組織を調整・媒介する組織(以下媒介組織とよぶ)に関する研究について整理することにしたい。媒介組織に焦点をあてて組織間関係の組織化を分析しようとするものである。それは、組織間関係の公式的システムの研究であり、「組織の組織」論の中核的テーマにもなる。

こうした研究は、組織間関係論においては、Litwak & Hylton 以来の古くからのテーマであったが、最近関心が高まっているテーマでもある⁴¹⁾。Metcalf; Stern; Leblebici and Salancik; Provan; Staber 等の研究がそれに他ならない⁴²⁾。連結組織(Linking-pin Organization)、調整組織あるいは調整機関(Coordinating Organization)、ネットワーク組織(Network Organization)、仲介組織(Intermediary Organization)と称せられているものが含まれる。かかる分野は、経営史・社会学・政治学でも注目されている領域でもある。経営史では、Galambos⁴³⁾によって業界団体の歴史一般化して第二次組織の議論として、社会学では、コミュニティの福祉団体やボランティアアソシエーションの研究の一環として、また政治学では圧力団体

論や政治構造論としてとりあつかわれてきている。具体的には、業界団体 (Trade Association)、産業振興のための組織、全米体育協会 (NCAA)、異業種交流グループ等を対象として展開されてきた⁴⁴⁾。このテーマでは、同種組織の媒介組織のみならず、異種組織の媒介組織もとり扱われる。その組織は一時的組織である場合もあれば、継続的組織である場合もある。媒介組織の研究は、組織間構造形態として、連邦型 (Federation Type) に注目し、しかもその管理組織に焦点をあてる⁴⁵⁾。

では媒介組織の研究はどのような問題領域をとり扱うのであろうか。従来の研究をふまえて検討することにした。第一のテーマは媒介組織の組織特性に関する研究である。成員資格・権限配分および理事会・事務局に関する決定が論じられる⁴⁶⁾。成員資格 (メンバーシップ) の問題は組織への加入・脱退 (参加) にかかわる問題であり、なぜ参加するのか、いかなる手続きとして行われるのかである。また権限配分問題は決定事項の権限がどこに賦与されているのかの問題であり、それが媒介組織であるのか、また構成組織であるのかの問題である。それとともに、媒介組織の決定機関・執行機関である理事会および事務局の構成や規模および役割についても検討されなければならない。構成組織の数や構成組織間のパワー関係等との関連においてとり扱われることになる。このテーマは媒介組織のルールでもある規約分析としてとり扱われることになる⁴⁷⁾。

第二のテーマは媒介組織の機能にかかわっている⁴⁸⁾。媒介組織は次のような機能を担うと考えられる。まず、媒介組織は組織間のコミュニケーションネットワークの中心的位置を占めることによって、構成組織間の情報交換を円滑にはかる。いわば組織間の共通問題についての情報交換の「場」をつくることである。第二の機能として、単なる情報交換にとどまらず、ネットワークの「中心」であることにより、組織間の意思統一をはかり、共同行動を確保するとい

ったことがある。これは、組織間調整の機能とでもよべるものであろう。

第三には、組織間の機能的なつながりにとどまらず、組織間の価値的つながりをつくりだすことである。すなわち、組織間の協調・連帯といった価値を創出するという機能である。構成組織間に我々意識や信頼感といった目にみえないものを醸成することである。

以上が媒介組織の対内的機能、いわば構成組織との関係における役割であるとするならば、次の機能は媒介組織の対外的機能とでもいうことができよう。媒介組織は政府や地方自治体に対し、政治的影響力を行使するといった機能を担うとともに、政府・地方自治体からの脅威に対し、メンバーに対する防波堤としての役割を担う⁴⁹⁾。その意味で、媒介組織はそれ自体として環境に対する影響力の主体であるとともに、環境圧力のターゲットともなっている。

したがって媒介組織がいかなる機能を担っているのか、どの機能を重視しているのかについての検討が行われなければならない。特に、時間的経過のなかで、媒介組織の機能が変化していくかは重要な問題である。

第三の研究は、媒介組織の類型の索出である。既存の研究で掲げられた類型基準としては、①媒介組織が担う機能によるもの⁵⁰⁾ (単一機能であるのか複合機能であるのか; 親睦型か共同目標型かなど) ②媒介組織の成立理由によるもの⁵¹⁾ (任意型か委任型か) ③媒介組織のメンバーからの「自立」の程度によるものなどがある。どのような基準が適切であるのかはどのような問題を分析しようとするのかといった認識目的と大いに関連している。

第四の研究は媒介組織の生成と発展に関する研究であり、主たるテーマといってよいであろう。なぜ媒介組織が生成してきたのか、発展したのかを問うことになる。まず媒介組織の生成をもたらす要因としては、個別組織では処理できない環境条件の変化がある。それとともに、構成組織が多数であることも考慮すべきである

う。こうした要因とともに、構成組織間の力関係も無視しえないであろう。発展の問題も環境要因と内部要因との相互作用においてとり扱うことになる。Provan, Stern, Staber, Galambos等の研究が参考となろう⁵²⁾。

第五には、媒介組織のパワーと構成組織のオートノミーにかかわるテーマである⁵³⁾。それは、媒介組織と構成組織との相互依存関係でとりあつかうことになる。どのような条件のもとで、構成組織の自律性が確保されるのか、媒介組織がパワーをもつのかをとう。これを分析する枠組としては、資源依存モデルが有効であろう。媒介組織がもっている資源・役割が構成組織にとって重要であればあるほど、しかも媒介組織以外から確保できなければできないほど、構成組織のオートノミーは低くなる。一方構成組織がもたらす資源・役割が媒介組織にとって重要であればあるほど、構成組織のオートノミーは高くなるといえよう。こうした視点とともに、媒介組織がメンバーに対してどのような代行機関であるのかの性格づけの分析も必要であろう⁵⁴⁾。

第六の研究は、媒介組織の環境に対する影響力に関する研究である。それは政治過程論や圧力団体論とも深く関連している。すなわち、いかにして媒介組織が好都合な社会的・政治的環境をつくりだしていくのかを問うことであるとともに、どのような条件のもとで、ポリティカルアクションをとるのかを問わなければならない。前者の問題では、媒介組織と他組織との関係のネットワークや連合形成といった要因⁵⁵⁾が、後者の問題では、環境からの脅威の程度、構成組織間の問題共有やコンフリクトの程度等が十分に配慮されなければならない⁵⁶⁾。こうした意味で、協同行動のもとでのネットワークの動員化や協同行動を保障するメカニズムをとうことになるろう。

第七のテーマは媒介組織の有効性（成果）である。どのような基準で評価するのかにかかわる。媒介組織のとり扱った問題ごとに評価する

のか、また全般的に評価するのか等も問題となるろう。比較的手薄な領域であったと思われる。

こうしたテーマをより具体的に展開していくために、業界団体 (Trade Association) に焦点をあてることにしたい。従来組織間関係論は企業レベル (特に水平的関係) において展開されることが少なかった現状を考えると、重要なテーマとなろう⁵⁷⁾。また日本組織の解明においても、個別組織とくらべると、第二義的な意味しか与えてこなかったが、業界団体が企業と政府との仲立ち役であることを考えると、産業政策の形成と実施において、業界団体に焦点をあてる意味は大きいといわなければならない⁵⁸⁾。しかも個別企業戦略の形成に対して、社会的条件づくりをしている存在として、業界団体を考えると重要である。こうした課題に関しては、Staber や Hunt 等の研究が注目し値する⁵⁹⁾。Staber の Ph. D. 論文は、業界団体の包括的な理論的・実証的研究であり、組織特性や成長についての優れた研究である。Hunt はアメリカ家庭電器工業会の研究において、かかる団体の品質・規格の自己規制をもたらす要因として、事務局のパワー・市場構造・政府規制という脅威の回避をかかげている。そこで先ほどの媒介組織の研究などもふまえながら、業界団体の組織特性・機能・成長などのテーマについての考察を行わなければならないであろう。

むすびにかえて

われわれは、「組織の組織」論の現状と課題について検討を行ってきた。「組織の組織」論を組織間関係論の80年代の展開方向としてとらえ、その問題領域や分析視角を明らかにした。そして「組織の組織」論の重要なテーマである組織間媒介組織の研究の射程・展望を試みた。

「組織の組織」論を今後展開していくためには、単なるものを見方をこえて、一層の分析枠組の開発が求められているといえよう。それとともに経験的研究の積み重ねも必要としている。

注

- 1) 組織論の現状については, J. Pfeffer, *Organizations and Organization Theory*, Pitman, 1982. を参照のこと。
- 2) 稲葉・山倉 “組織革新論の展開”, 組織科学, 19-1, 1985年。
D. Nadler, “Managing Organizational Transitions”, *Journal of Applied Science*, 1981. N. Tichy, *Managing Strategic Change*, John Wiley, 1983. J. M. Pennings (ed.), *Organizational Strategy and Change*, Jossey-Bass, 1985.
- 3) 進化論については, 野中郁次郎『企業進化論』, 日本経済新聞社, 1985年。
R. Burgelman and L. Sayles, *Inside Corporate Innovation*, Free Press を参照のこと。ポリテクニカルアプローチについては, A. M. Pettigrew, *The Awakening Giants*, Blackwell 1985.
- 4) W. G. Astley and Van de Ven, “Central Perspectives and Deviates in Organization Theory”, *Administrative Science Quarterly*, 28, 1983.
- 5) P. M. Hirsch, “Organizational Analysis and Industrial Sociology”, *American Sociologist*, 10, 1975. E. O. Laumann, J. Galaskiewicz and P. Marsden, “Community structure as inter-organizational linkages”, *Annual Review of Sociology*, 4, 1978.
- 6) W. M. Evan (ed.), *Interorganizational Relations*, Penguin, 1976. 拙稿 “組織間関係論の生成と展開”, 組織科学, 15-4, 1981.
- 7) D. Whetten, “Interorganizational Relations: A Review of the Field”, *Journal of Higher Education*, 52, 1981. J. Galaskiewicz, “Inter-organizational Relations”, *Annual Review of Sociology*, 11, 1985. C. Mulford, *Interorganizational Relations*, Human-Sciences Press, 1984.
- 8) 拙稿 (1981) 参照のこと。
- 9) H. Aldrich and D. Whetten, “Organization-sets, Action-sets and Networks”, in Nystrom and Starbuck, *Handbook of Organizational Design*, Vol. 1, Oxford Univ. Press, 1981. P. Dimaggio, “Structural Analysis of Organizational Fields: A Blockwell Approach”, *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 8, JAI Press, 1986.
- 10) 組織論の「自己中心性」についての批判は, 佐藤慶幸『アソシエーションの社会学』, 早大出版局, 1982. 『ウェーバーとハバーマス』, 世界書院, 1986.
- 11) S. K. Paulson, “A paradigm for the Analysis of Interorganizational Networks”, *Social Networks*, 7, 1985.
- 12) W. G. Astley and C. J. Fombrun, “Collective Strategy: Social Ecology of Organizational Environments”, *Academy of Management Review*, 8, 1983. W. G. Astley, “Toward an Appreciation of Collective Strategy”, *Academy of Management Review*, 9, 1984.
- 13) W. R. Scott and Meyer, *Organizational Environments*, Sage, 1983. および P. J. Dimaggio and W. Powell, “The Iron Cage Revisited”, *American Sociological Review*, 1983.
- 14) J. Pfeffer and G. Salancik, *The External Control of Organizations*, Harper and Row, 1978.
- 15) W. Astley and Fombrun, *op. cit.*
- 16) W. Astley and C. Fombrun, “Technological Innovation and Industrial Structure”, in Lamb (ed.) *Advances in Strategic Management*, Vol. 1, 1983.
- 17) Dimaggio and Powell, *op. cit.*
- 18) 組織の「模倣」としての側面を強調するといっ
てよい。
- 19) T. G. Cummings, “Transorganizational Development”, *Research in Organizational Behaviour*, 6, 1984. B. Gray, “Conditions Facilitating Interorganizational Collaboration”, *Human Relations*, 38-10, 1985.
- 20) B. Gray, *op. cit.* および J. E. McCann, “Design Guidelines for Social Problem-solving Intervention”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 19-2, 1983.
- 21) それ以外に無視しえない動きとして, 兼任重役の研究, Stakeholder Perspective がある。J. Pennings, *Interorganizational Directorates*, Jossey-bass, 1981. R. Freeman, *Strategic Management*, Pitman, 1984.
- 22) 高田保馬『社会学概論』, 岩波書店, 1951.
- 23) 塩原 勉『組織と運動の理論』新曜社, 1976年。
- 24) 間 宏『日本における使用者団体の研究』, 日本労働協会, 1971年。
- 25) コミュニティ組織については, R. Warren et al, *The Structure of Urban Reform*, Lexington, 1974. G. Stigler, *Organization of Industry*, 1971.
- 26) 組織間調整論については, D. Rogers and D. Whetten, *Interorganizational Coordination*, Iowa State University Press, 1982. 組織間調整の領域およびフレームワークを明らかにしている。
- 27) M. R. van Gils, “Interorganizational Relations and Networks”, P. J. Drenth (ed.) *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 1984. 異なる分析単位の区別については, D. Whetten, *op. cit.* および L. Gamm, “An Introduction to Research in Interorganizational Relations”,

- Journal of Voluntary Action Research*, 10(3-4), 1981.
- 28) T. G. Cummings, *op. cit.*
 - 29) Action Set, Interorganizational Network については, Aldrich and Whetten を参照のこと。Transorganizational System は T. Cummings, Organizational Field については, Dimaggio and Powell を参照のこと。
 - 30) 組織間構造, 組織間文化については, 拙稿 “組織間関係の国際比較”, 横浜経営研究, 特別号, 1984.
 - 31) J. Pfeffer and G. Salancik によって種々の調整メカニズムの包括的研究への整理・統合が行われていることは注記したい。
 - 32) 組織間構造形態については, D. Whetten, (1981), 山倉 (1984) を参照のこと。
 - 33) 組織間規範の問題は 組織間信頼関係形成の問題ともむすびついている。
 - 34) Astley and Van de Ven (1983), *op. cit.*
 - 35) Astley and Van de Ven (1983) および Van de Ven and Astley, “Mapping the Field to Create a Dynamic Perspective on Organizational Design and Behaviour”, edited by Van de Ven and W. Joyce, *Perspectives on Organization Design and Behaviour*, John Wiley & Sons, 1981.
 - 36) 個体群生態学モデルについては, M. T. Hannar and J. Freeman, “The Population Ecology of Organizations”, *American Journal of Sociology*, 82, 1977.
 - 37) Astley and Van de Ven (1983), Van de Ven and Astley (1981).
 - 38) L. S. Gottfredson and P. E. White, “Inter-organizational Agreements”, in *Handbook of Organizational Design*, Vol. 1, Oxford Univ. Press, 1981.
 - 39) どのような立場から統合していくのかがきわめて重要なポイントになろう。しかも何を説明しようとするのかも重要である。
 - 40) 拙稿 (1984) 参照。
 - 41) E. Litwak and L. Hylton, “Interorganizational Analysis: A hypothesis on coordinating agencies”, *Administrative Science Quarterly*, 6, 1962. P. Mott, *Anatomy of a Coordinating Council*, Univ. of Pittsburgh Press, 1968.
 - 42) J. L. Metcalfe, “Organizational Strategies and Interorganizational Networks”, *Human Relations*, 29, 1976. R.N. Stern, “The Development of an Interorganizational Network: The case of intercollegiate athletics”, *Administrative Science Quarterly*, 24, 1979. R. N. Stern, “Competitive Influences on the Interorganizational Regulation of College Athletics”, *Administration Science Quarterly*, 26, 1981. H. Leblebici and G. Salancik, “Stability in Inter-organizational Exchanges”, *Administrative Science Quarterly*, 27, 1982. K. G. Provan, “The Federation as an Interorganizational Linkage Network”, *Academy of Management Review*, 8, 1983. V. H. Staber, *The Organizational Prospectives of Trade Associations*, Ph. D., 1982.
 - 43) L. Galambos, *Competition and Cooperation: the Emergence of a National Trade Association*, Johns Hopkins Press, 1966.
 - 44) 業界団体については, Staber (1982)・L. Galambos (1966) の他に, V. H. Staber and H. Aldrich, “Trade Association Stability and Public Policy”, in *Organization Theory and Public Policy*, edited by R. Hall, Sage, 1984. H. Leblebici and G. Salancik, “Definition of “an organization” and the nature of collective goods”, unpublished paper, 1985. 産業振興のための組織としては, Metcalfe (1976), T. Cummings et al, “Managing Organizational Decline”, *Human Resource Management*, 22-4, 1984. NCAA については, Stern (1979, 1981) を参照。異業種交流グループについては, 寺本 “ネットワーク組織による技術革新”, 組織科学, 19-1, 1985.
 - 45) Provan (1983) を参照のこと。
 - 46) Staber (1982), Leblebici and Salancik (1985) 等。
 - 47) 組織特性と行動との関係の分析も重要である。
 - 48) Staber (1982), Staber and Aldrich (1984), J.R. Schermerhorn, “Open Questions Limiting the Practice of Interorganizational Development”, *Group and Organizational Studies*, 6, 1981. D. Whetten (1981).
 - 49) Provan (1983), *op. cit.*
 - 50) Staber and Aldrich (1984), Galambos (1966).
 - 51) Provan (1983), *op. cit.*
 - 52) Provan (1983), Stern (1979), Aldrich; *Organizations and Environments*, Prentice-Hall, 1979, Staber and Aldrich (1984), Staber (1982), Galambos (1966).
 - 53) Provan (1983), Stern (1981) の他に, J. Pfeffer and A. Leong, “Resource Allocations in United Funds”, *Social Forces*, 55, 1977. K. Provan, “Interorganizational Cooperation and Decision Making Antonomy in a Consortium Multihospital system”, *Academy of Management Review*, 9-3, 1984.
 - 54) B. M. Mitnick, *Agents in the Environment*, Working Paper 490, Univ. of Pittsburgh, 1984.
 - 55) Galaskiewicz (1985) および D. Knoke, “Organizational Sponsorship and Influence Reputation of Social Influence Associations”, *Social*

- forces*, 61, 1983.
- 56) H. Assael, "The Political Role of Trade Associations", *Journal of Marketing* 32, 1968.
- 57) Whetten (1981), Galaskiewicz (1985), *op. cit.*
- 58) W. G. Ouchi, *The M-form Society*, Addison-Wesley, 1984.
- 59) Staber(1982), M. S. Hunt, "Trade Associations and Self-regulation: home appliances", in R.E. Caves and M. J. Roberts (eds.) *Regulating the Product*, Ballingar, 1975.

〔やまくら けんし 横浜国立大学経営学部助教授〕