

組織論

制度と文化 Organizations, Cultures, and Institutions 組織を動かす 見えない力

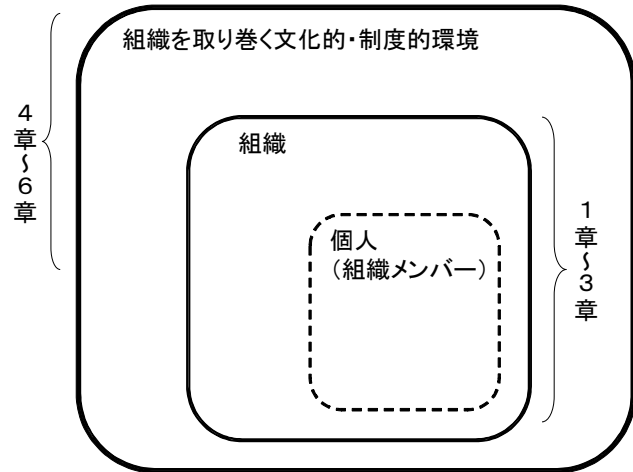
読者の多くは本書を「組織論」の教科書として読む。本書が組織論への導入は本書の目的である。――本書が組織論によって、実世界の問題の解決に役立つことを示す。

佐藤郁哉 山田真茂留

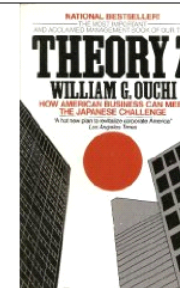
常識を覆し、
革新を生み出せるか？

それとも、古いルールに縛られ、呪縛に陥るか？
組織内外に潜む「見えない力」の論理を解き明かす。

日本経済新聞社 文庫 定価：1,200円＋税



教科書 5ページ

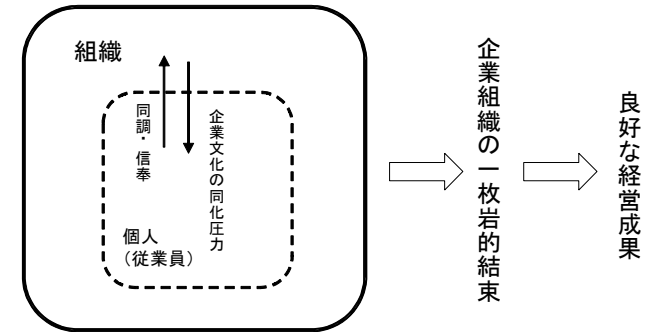


強い文化を作っていく 構成要素

- 理念
- 英雄
- 儀礼と儀式
- 文化のネットワーク

教科書 29ページ

企業文化論の基本的なストーリー 「強い企業は、強い企業文化によってつくられる」



教科書 45ページ

企業文化論の問題点

- 「文化」の意味
- 文化と業績との関係
- 組織内文化の多様性
- 模倣の功罪
- 業界文化と企業文化
- 文化の中身
- 意図的操作の可能性
- 変革の容易さ
- 価値の共有の意義

教科書 39ページ

組織文化の諸要素

- ① 儀礼
- ② 遊び
- ③ 表象
- ④ 共有価値
- ⑤ 無自覚的前提

教科書 52～54ページ

構造と文化

- 構造＝社会システム(部分の組み合わせ型)
- 文化＝象徴・意味のシステム

教科書 55ページ

新しい組織文化像にむけて ～2つの道筋～

- 統一文化仮説(天真爛漫な組織文化論)

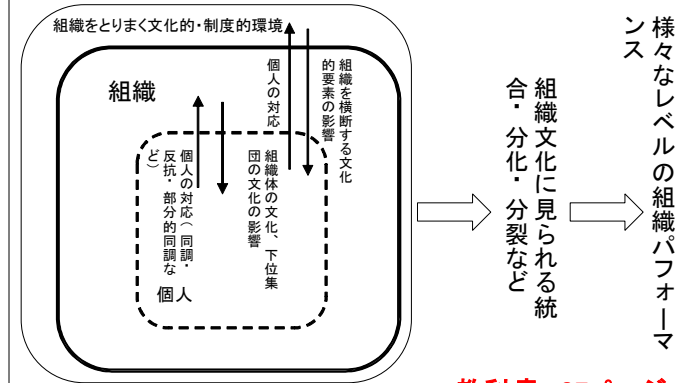


- 慎重な組織文化論
 - 組織象徴性論(組織シンボリズム論)
 - 新制度派組織理論

教科書 83ページ～

組織文化論の基本的なストーリー

「組織は文化を持つとともに、それ自体文化として存在し、かつ文化の網の目の中にある」



教科書 87ページ

組織アイデンティティの規定

「わが社はわが社だ。他社とは違う」

- ① 中核的で(本質的特性)
- ② 際立っており(他の組織との区別)
- ③ 持続的(時間的連続性)

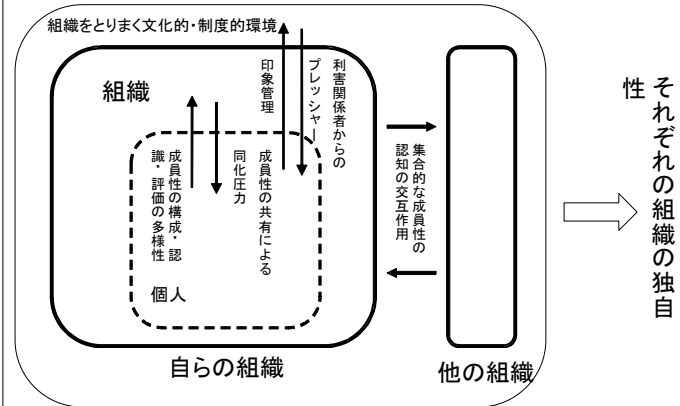
一次的先行条件

- 際立ち(独自性)、外集団の顕在性、組織内同質性と組織間異質性

教科書 100-103ページ

組織アイデンティティ論の基本的なストーリー

「組織はアイデンティティを有し、独自性を呈する」



教科書 131ページ

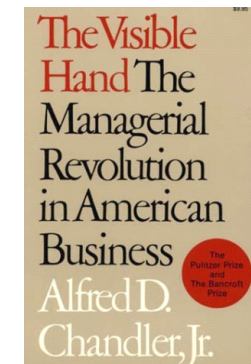
組織文化へのさまざまなアプローチ

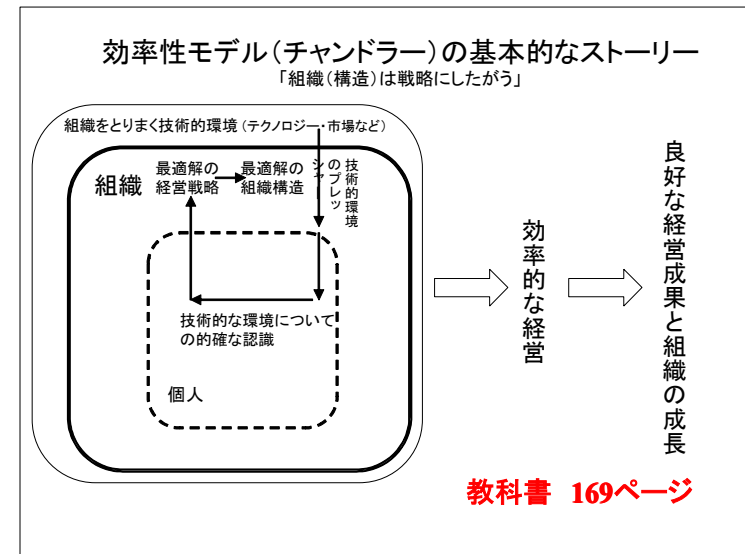
	企業文化論 (1章)	組織文化論 (2章)	組織アイデンティティ論 (3章)
統一性	◎	○	△
独自性	◎	○	◎
多様性	△	○	○

教科書 133ページ

		企業文化論	組織文化論	組織アイデンティティ論	新制度派組織理論
組織内部の文化	統一性	◎	○	△	△
	独自性	◎	○	◎	×
	多様性	×	○	○	×
組織を取り巻く文化的・制度的環境の影響			○	○	◎

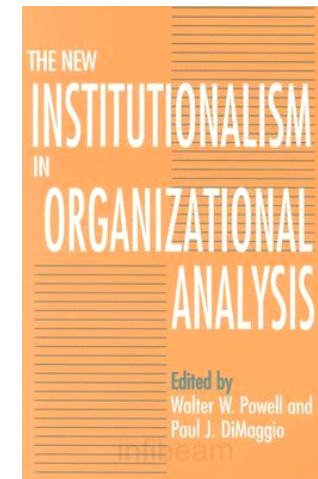
教科書 134ページ





- オーナー経営者 直接的コントロール
– (19世紀末～20世紀初め)
- 製造部門 製造によるコントロール
– (1920年代中心)
- マーケティング部門 販売とマーケティングを通じたコントロール
– (第二次世界大戦後から1950年代半ば)
- 財務部門 財務によるコントロール
– (1960年代～)

教科書 159ページ



マイヤーとローワン

制度化された組織
神話と儀礼としての公式構造

**Institutionalized Organizations: Formal Structure
as Myth and Ceremony¹**

John W. Meyer and Brian Rowan
Stanford University

「官僚制組織を典型とする公式
組織は、なぜ近代と呼ばれる時
代になって主流の組織形態に
なっていったのか」

教科書 184ページ

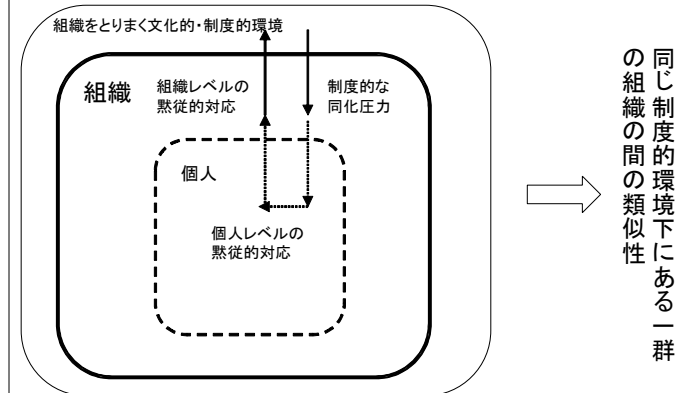
なぜ、組織は互いに驚くほどよく
似ているのか？

なぜ、特定の組織構造や慣行、
戦略が普及していくのか？

教科書 203ページ

新制度派組織理論の基本的なストーリー

「組織は流行(ファッション)にしたがう」



教科書 209ページ

合理性・効率性モデルから新制度派組織理論へ

効率性モデルの前提

最適解(正解)
の経営 → 高業績
組織の成長

↑
文化の枠組み
・基本認識
(例・合理性の神話)

現代組織理論の主流

- 新制度派組織理論
- 組織生態学(組織エコロジー)
- 資源依存理論
- 組織学習理論
- 組織の経済学
- など

ディマジオとパウエル

鉄の檻再訪:
組織フィールドにおける制度的
同型性と集合的合理性

THE IRON CAGE REVISITED: INSTITUTIONAL ISOMORPHISM
AND COLLECTIVE RATIONALITY IN ORGANIZATIONAL FIELDS*

PAUL J. DIMAGGIO WALTER W. POWELL
Yale University

- 「自明性」と「正当性」
- 合理性と合理化
- デカプリング(制度的環境と技術的
環境のすりあわせ)
- 組織フィールド
- 制度的プレッシャー(制度圧力)
- 3つのタイプの同型性
- バンドワゴン効果(勝ち馬に乗る)

- 強制的同型性
- 模倣的同型性
- 規範的同型性

新制度派組織理論の問題点

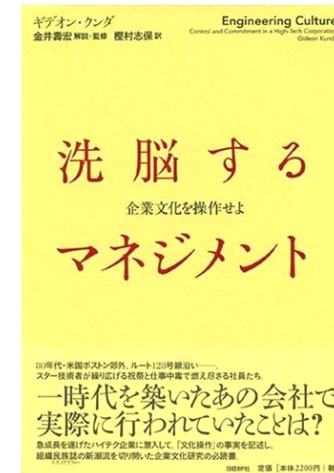
- 制度の生成や変化についての分析
- 個々の組織の対応の多様性
- マクロレベル分析への傾斜
- 個人の認知プロセスの理論化不備
- 主体的行為能力の軽視

教科書 239～241ページ

制度的プレッシャーに対する 戦略的対応(オリバーの図式)

- 黙従
- 妥協
- 回避
- 拒否
- 操作

教科書 248ページ



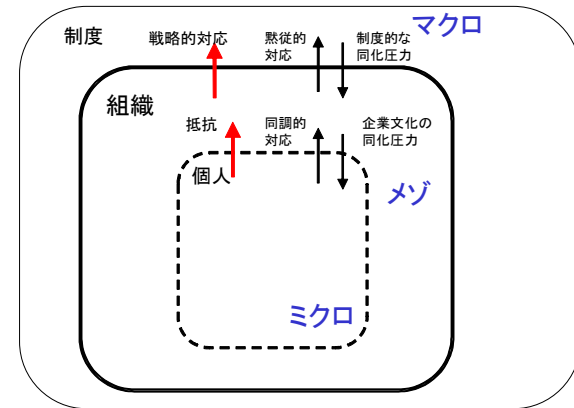
様々な組織理論の
人間観・組織観

社会化過剰 VS. 社会化過少

制度 ⇔ 組織 ⇔ 個人

マクロ メゾ ミクロ

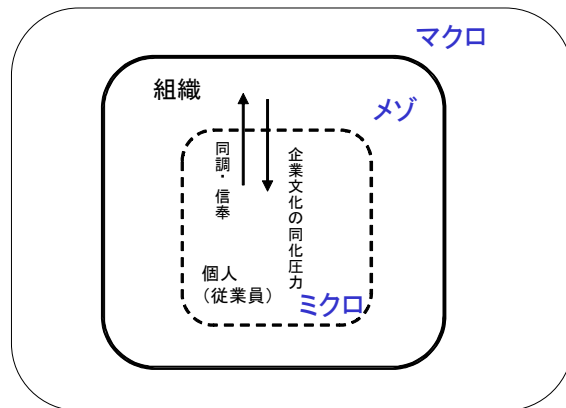
同調圧力のタイプと抵抗様式のタイプ



教科書 263ページ

企業文化論

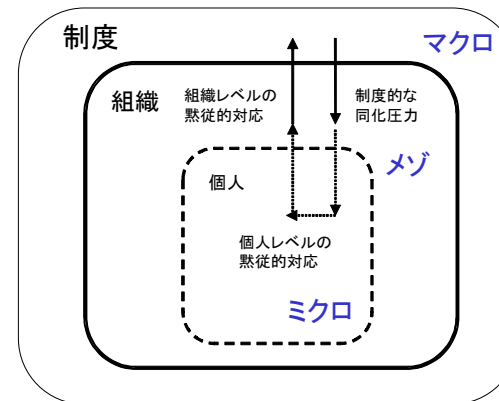
社会化過剰人間観
社会化過少組織観



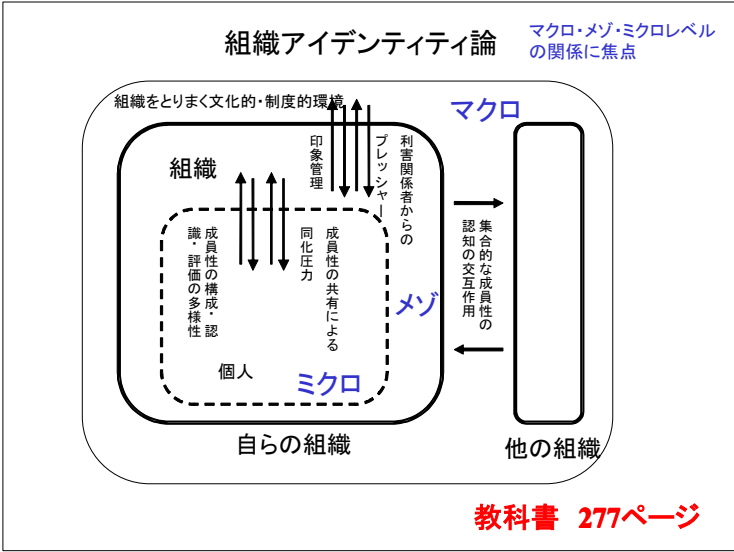
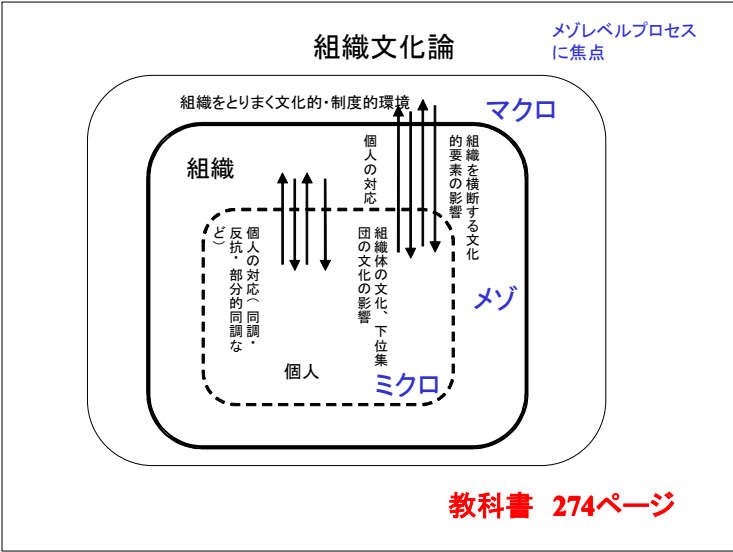
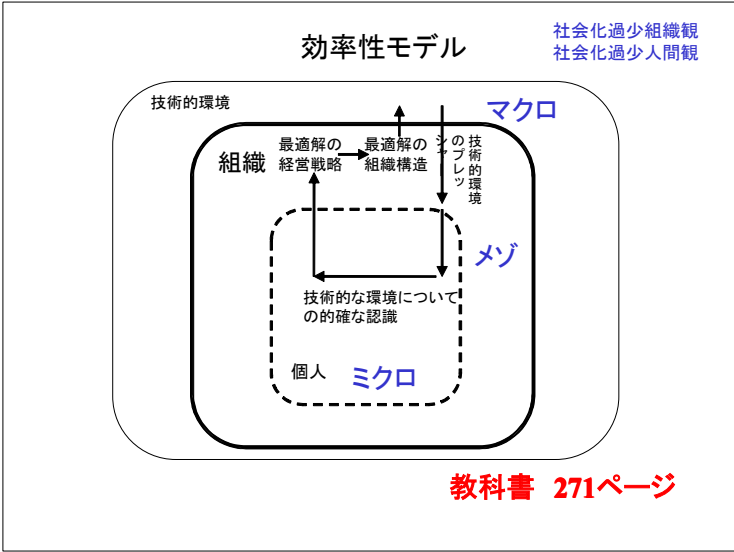
教科書 267ページ

新制度派組織理論

社会化過剰組織観
社会化過剰人間観



教科書 269ページ



- 道具箱としての文化
- 行為戦略
- 制度固有のロジック

- 文化の起業家
- 制度の起業家

