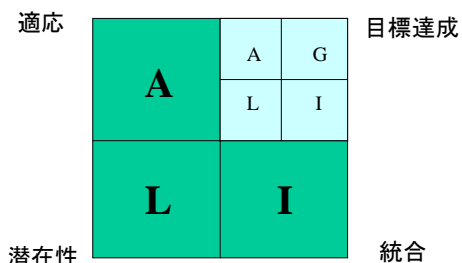


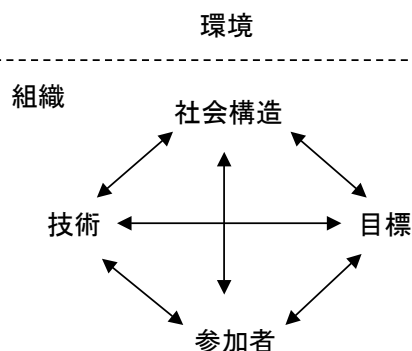
組織論

- 組織とは、全体社会のなかで、特定のタイプの目標を達成するために組織された社会システムである(パーソンズ)



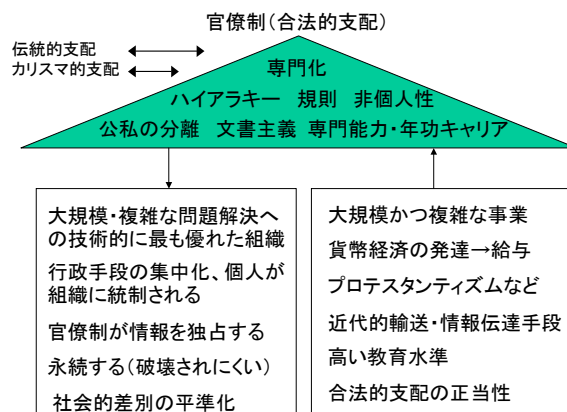
- 組織とは、目標に志向し、境界を維持する、社会的に構成された活動システムである(アルドリッチ)

- 目標志向性
- 境界維持
- 活動システム

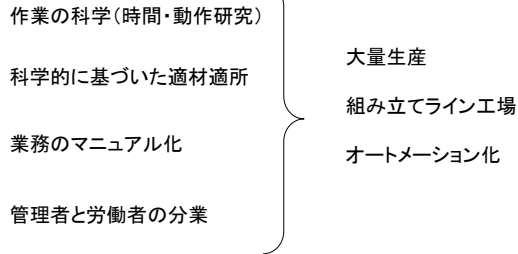


組織観と組織のモデル

- 内部組織の理解
 - 閉鎖システムモデル
 - 合理的システムモデル、自然システムモデル
- 組織と環境(組織の進化、組織と制度)
 - 開放システムモデル
- 組織間関係
 - 開放システムモデル



テラーの科学的管理法



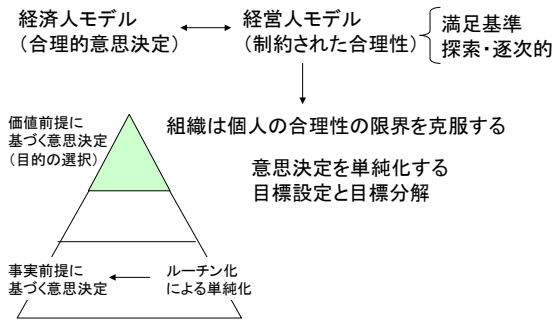
ファヨルによる管理の5要素

- 予測(計画)、組織、命令、調整、統制

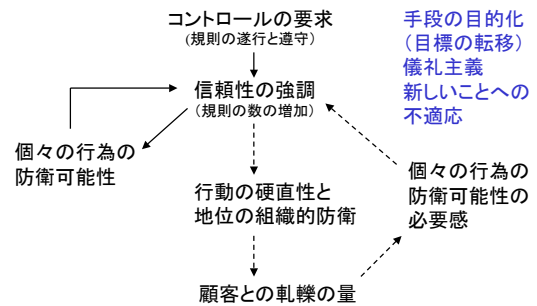
組織設計＝分業と調整のあり方を決めること

1. 部門化の原則(分業)
2. スカラー原則(調整)
3. 命令の統一(一元化)の原則(調整)
4. 管理の幅の原則(調整)
5. スタッフ・ライン原則(調整)
6. 例外原則(調整)

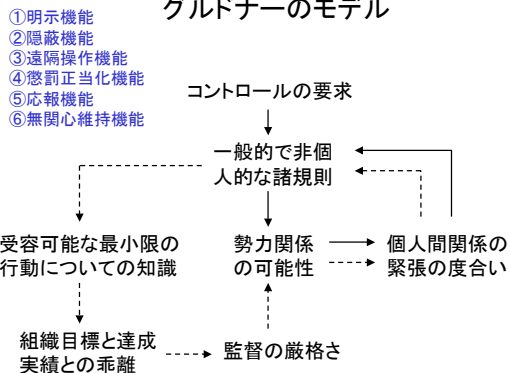
サイモンの経営行動の理論



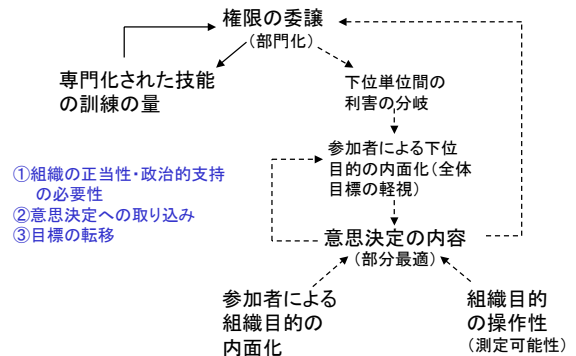
マートンのモデル

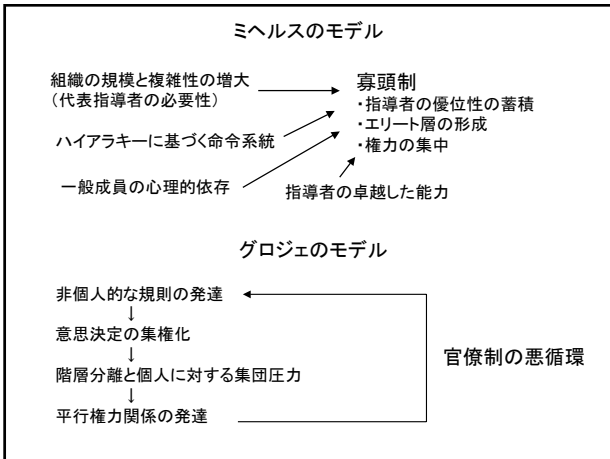


グールドナーのモデル

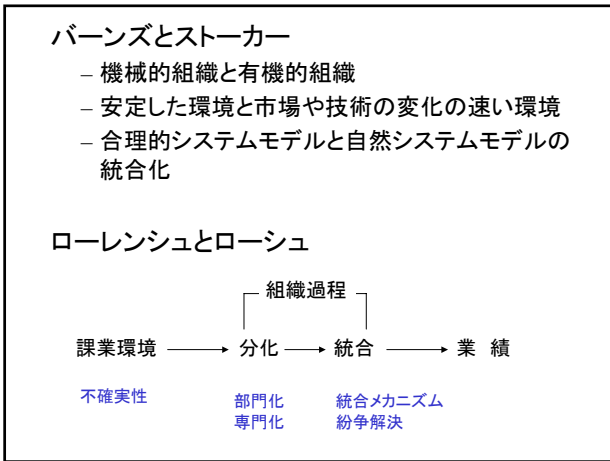


セルズニックのモデル



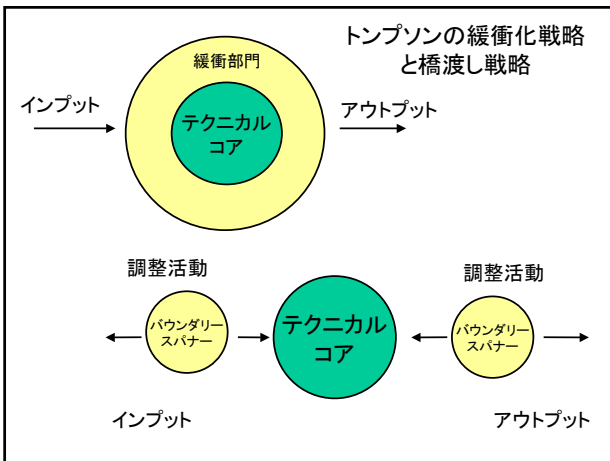


- **メーヨーと人間関係論**
 - ホーソン実験
 - 労働者のモラル(士気)の重要性
 - 心理社会的欲求と組織の非公式構造
- **バーナード「協同システムとしての組織」**
 - 協同(貢献)意欲、共通目的、伝達
 - 公式組織と非公式組織
 - 権威の受容理論
- **パーソンズの3つの下位システム**
 - 技術システム、管理システム、制度システム
 - 階層的な連結関係の質的な分離



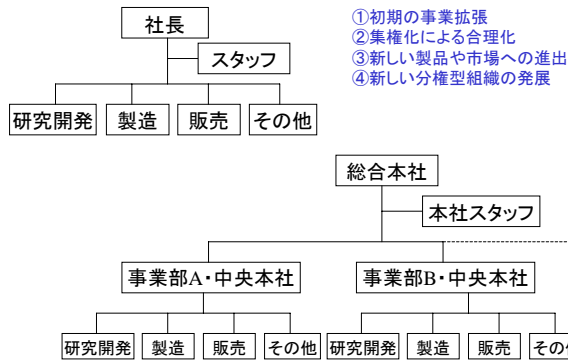
ウッドワード「生産技術と組織構造」

	組織階層	トップの管理範囲	管理職比率	最下層管理職	組織の形
小バッチ (非公式・有機的)	少ない	小さい	少ない	管理範囲中	フラット
大量生産 (公式・機械的)	中	中	中	管理範囲大	高く広い
連続生産 (有機的)	多い	大きい	多い	管理範囲小	非常に高く狭い



- ブラウ「組織規模と組織構造」**
- (1) 組織の規模が拡大するにつれて、部門や機能などに基づく細分化が起こる。ただし、細分化のスピードは、組織の拡大とともに減速する。
 - (2) 組織の細分化が進展すると、管理(間接部門)の割合が大きくなる。
- 部門の中は人材の均質化、部門間でみると多様化
 部門の拡大 → 人材均質化 → 管理コストの減少
 部門数の増加 → 部門間の多様化 → 調整コストの増大
- 組織の拡大 → 規模の経済 → 組織効率の向上
 調整コストの増大 → 間接部門の肥大化 → 組織効率の低下

チャンドラー「組織は戦略に従う」



組織生態学(組織生態学)

- なぜこれほどまでに様々な種類の組織が存在するのか→進化論的接近
- 進化プロセス(変異→淘汰→保持)
- 組織単体ではなく、特定の形態の組織の個体群全体の動き(出生死滅のダイナミズム)
 - 組織群: 存続のために必要な資源が似ている組織のグループ
- 組織単体の力を超えた大きな法則性

• 構造的コンティンジェンシー理論

- 組織は環境変化に適合できる
- 環境変化に対し、既存の組織は構造・形態を変えて生存していくことができる

• 組織生態学

- 組織は環境変化に適合できない
- 環境変化に対し、既存の組織は滅び、代わりに新形態の組織が新たに出現してくる

組織年齢と生存率・死亡率(組織の寿命)

- 誕生時の脆弱性(右下がり曲線)
 - 自然淘汰
 - 小規模の脆弱性
- 青年期の脆弱性(逆U字型曲線)
 - 授かり効果
- 加齢(陳腐化)の脆弱性(右上がり曲線)
 - 構造慣性
 - モメンタム

組織慣性(構造慣性)

• 内的要因

- 埋没コスト(工場、設備、人員、能力…)
- 組織内のボトムアップな情報伝達
- 組織内部の権力構造

• 外的要因

- 参入障壁、退出障壁
- 環境の情報入手の困難性
- 正当性への配慮

