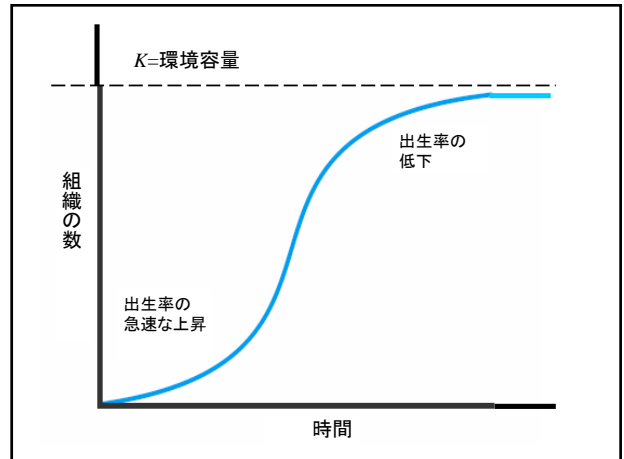


組織論



組織の出生率の時間的变化

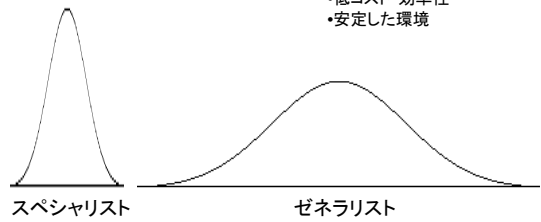
- 組織の出生率が加速する原因
 - 新しい形態の組織が誕生してくることによって、似たような組織を誕生させる知識やスキルが確立されてくる
 - 先に誕生した組織が、後から誕生する組織の手本になる
- 組織の出生率が鈍化する原因
 - 先に誕生した組織が資源をたくさん獲得できるようなプロセスによって(先行者利益)、新しい組織が誕生したときの利用可能な資源が欠落してくる
 - 先に誕生した組織に対して、後から誕生してくる組織が競争で勝てなくなる

$$\frac{dN}{dt} = rN \left(\frac{K - N}{K} \right)$$

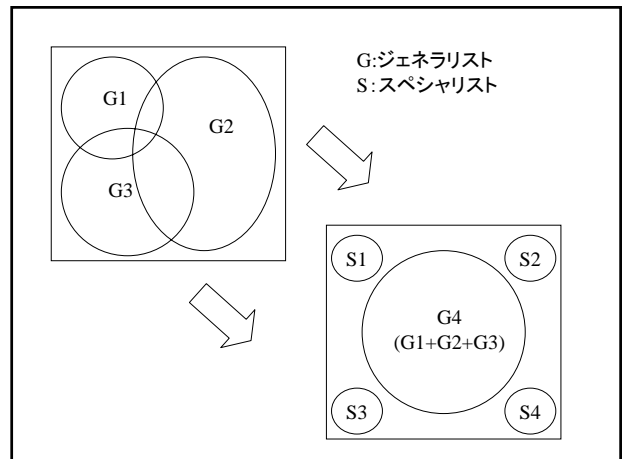
K=環境容量

r戦略(先発者)
 • 迅速な参入能力
 • 先行者利益
 • 不確実性の高い環境

K戦略
 • 後発的参入
 • 低コスト・効率性
 • 安定した環境



	単一の範囲 Specialist Strategy (operates in one niche)	広い範囲 Generalist Strategy (operates in several niches)
早期参入 r-Strategy (early entry into environment)	rスペシャリスト	rゼネラリスト
後期参入 K-Strategy (late entry into environment)	Kスペシャリスト	Kゼネラリスト



組織エコロジー(自然選択・適者生存)

- なぜこんなに多様な組織が存在するのか
 - 進化論・生物学・生態学のアプローチ
 - 個体組織群の環境(ポピュレーション、コミュニティ)のダイナミックな動き(進化)
 - 組織は年齢とともに慣性・モメンタムを強くする

(新)制度派理論(組織は流行に従う)

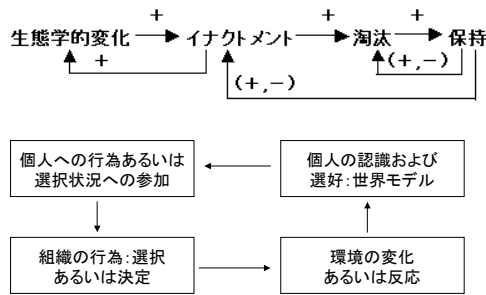
- なぜ組織は互いに驚くほど似てくるのか
- なぜ特定の組織構造・戦略・経営手法が普及していくのか
 - 組織が組み込まれている社会的環境からの制度的圧力(社会的に構築された現実)
 - 組織は自分自身を合理化(正当化)する

現実の社会構成(社会的構築)

- 社会構造=社会的に構築され「客観化」された意味のシステム→固定化・制約条件
 - あたりまえのように存在していると思われるものの多くは、人々の主観とコミュニケーションによって社会的に構築されたもの
 - 株式市場の動き
 - 組織の文化・組織構造
 - 職業の社会的ステータス

• 組織は外部環境をイナクト(主体的に創造)し、その環境に従って行動する

- 組織にとっての環境は客観的なリアリティではない



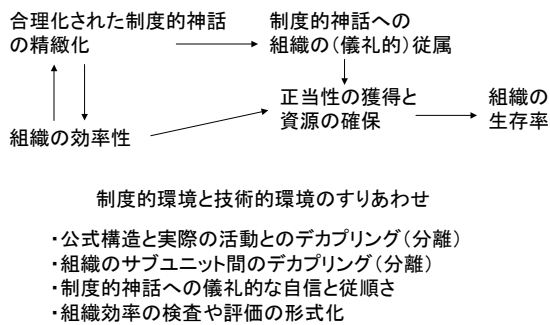
旧制度派組織理論(セルズニック等)

- 組織=制度(特定の価値が染み込んでいったもの)
 - 共通の価値観を持った「制度としての組織」の永続性

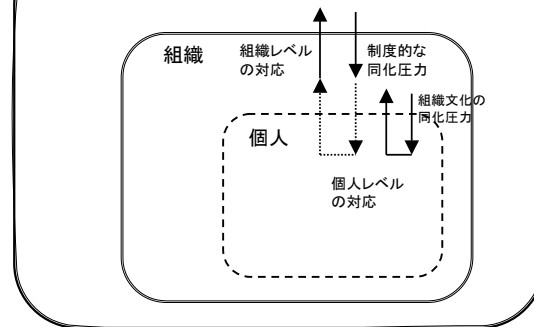
新制度派組織理論(マイヤーとローワン等)

- 制度=人々や組織によってあたりまえの「常識」として共有されたものの見方考え方
 - 社会的なしくみやきまりへの同化圧力とそれへの黙従的対応

制度としての環境(マイヤーとローワン)



組織を取り巻く文化的・制度的環境
組織フィールド、一般的な社会規範など



制度環境の3つの構造

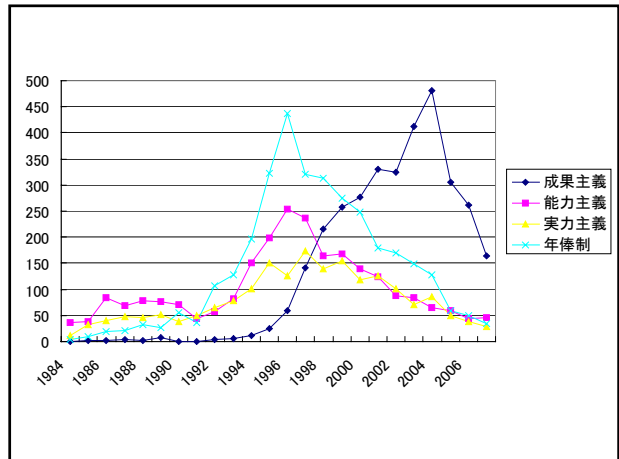
	規制的	規範的	認知的
服従の基礎	便宜性	社会的義務	自明性
メカニズム	強制的	規範的	模倣的
論理	道具性	適切性	正統性
指標	規則・法律・ 制裁	認可・認定	普及と 同型化
正当性の基礎	法的制裁	道徳的支配	文化的支 持・認知

制度化プロセスへの戦略的対応

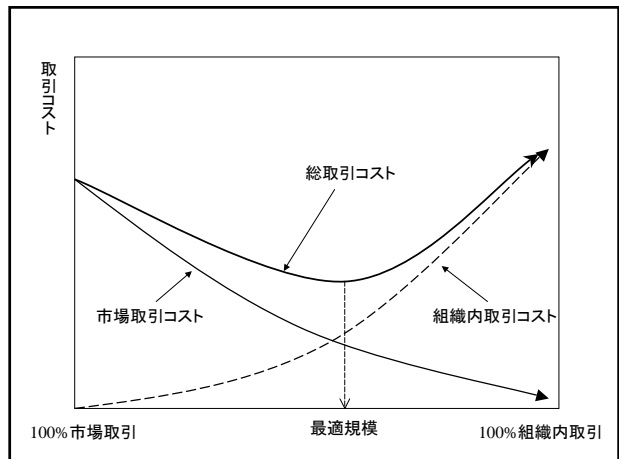
- 黙従・黙諾(習慣化、模倣、服従)
 - 制度的環境に対して受動的に従う
- 妥協(調整、沈静化、交渉)
 - 制度化に伴う異なる利害対立をおさえる
- 回避(隠匿、緩衝、逃避)
 - 秘密裏に従わなかったり、制度から距離を置く
- 反抗(棄却、対抗、攻撃)
 - 制度的環境を無視したり、疑問を投げかける
- 操作(吸収、影響、管理)
 - 主体的に制度化に働きかけていく

マネジメント・ファッション

- 特定の手法の人気の上昇と下降(釣鐘型の動き)
 - 非効率的手法の普及も含む
- 供給側(ファッション・セッター)、需要側(ファッション・フォロワー)
- 合理性と進歩的経営に対する社会規範
- パフォーマンスギャップ、マジカルな問題解決への囑望、他のファッションの終焉(新旧交代)
- 人気の上昇: 迷信的学習、情緒的高揚
- 普及、バンドワゴン効果
- 人気の下降: 真の学習効果、情緒の高揚の終焉

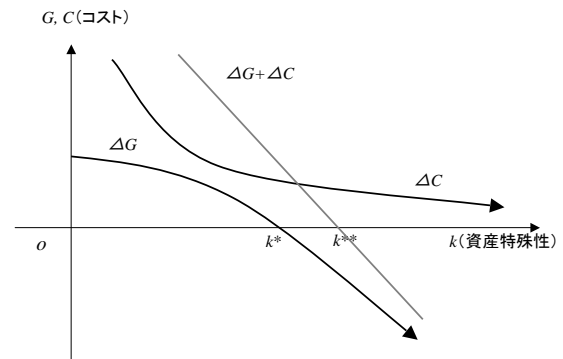


- 組織間関係
 - 合併および買収(M&A)、ジョイントベンチャー(合弁)、戦略的提携、企業集団・系列、コンソーシアム、フランチャイズ、アウトソーシング...
 - 垂直統合・垂直分離、水平分業、関連・非関連多角化
- 市場か組織(階層)か
 - Make or Buy、見えざる手か見える手か
 - 市場の失敗: フリーライディング、社会ジレンマ、情報の非対称性、逆選択、モラルハザード、ホールドアップ問題、スイッチングコスト...



- (NC1)すべての人間は効用最大化しようとする。
~~(NC2)すべての人間は完全な情報収集・情報処理・情報伝達能力を持ち、それを用いて合理的に行動する~~
 (TC1)すべての人間は自分の利益のために悪德的に行動する可能性がある(機会主義)
 (TC2)すべての人間は情報収集・情報処理・情報伝達能力に限界があり「合理的であろうと意図するが、限定的でしかありえない」

資産特殊性・不確実性・頻度 → 取引コストの増減



組織構造・組織境界・中間組織

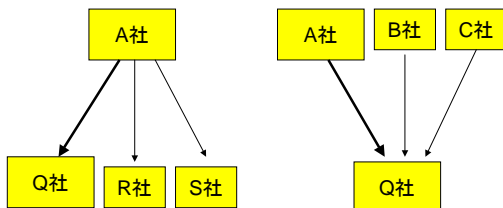
- 職能別組織(U型)と事業部制組織(M型)
 - 資本市場の一部内部化、市場原理の導入
- M&Aや企業提携
- 企業集団・企業系列(中間組織)
 - アジアの企業集団(チェボルなど)
- 垂直統合、水平分業
- フランチャイズ組織

組織と組織はなぜ連結するのか

- 組織間の相互依存性の高まり
 - 利害衝突の可能性
 - 依存度や不確実性を低減し、資源確保を安定化させたい
 - 橋渡し戦略(組織間の連結)の利用 = 制約条件の吸収
- 特に緩衝化戦略で依存性を克服できない場合
- 協同的相互依存、競争的相互依存

依存性とパワー

- 資源の重要性(相対的取引量と緊要性)
- 資源への自由裁量(アクセス、コントロール)
- 資源コントロールの集中度



相互依存性の直接的吸収

- 合併・買収(M&A)
 - 垂直統合
 - 協同的相互依存の吸収・解消
 - 水平統合
 - 競争的相互依存の吸収・解消
 - 多角化
 - 特定の組織(サプライヤーや顧客など)に対する依存性の低減