

組織学習論への新たなアプローチ-自己組織性の観点から-

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2013-11-21 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 寺島, 健一 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/16164

組織学習論への新たなアプローチ

——自己組織性の観点から——

A New Approach to Organizational Learning Theory: Viewpoint from Self-organity

博士後期課程 経営学専攻 2010年度入学

寺 島 健 一

TERAJIMA Kenichi

【Abstract】

Organizational learning is one of the key areas in the organizational theory. From the self-organity viewpoint, this study explores the dynamism and emergent properties. In specific, this research mainly focuses on two aspects of organization, namely “emergence” and “autonomy”. Furthermore, this paper uncovers the process by which growing pain, so called “Yuragi (fluctuation)”, occurs when the organization changes.

The main purpose of this study is to discuss the preliminary proposition of the “Yuragi” process. On the basis of the organizational learning theory, existing organizational learning literatures, the organizing process and the self-organity have been reviewed. This study contributes to the organizational learning literature by partially clarifying “the principle order through Yuragi (fluctuation).”

【Key Words】 組織学習 (organizational learning), 自己組織性 (self-organity), ゆらぎをとおした秩序 (principle order through Yuragi (fluctuation)), 実践共同体 (communities of practice), 意味交渉 (negotiation of meaning)

I はじめに

組織論研究の主要な分野の1つに、組織学習がある。この分野では、心理学や社会学、文化人類学などを応用し、さまざまなアプローチにより研究が行われている。その組織学習において、学

習のダイナミズムや創発性に焦点を合わせるために、自己組織性の観点から研究を行うことが、本研究の狙いである。本論文の目的は、その予備的考察を行うことにある。

組織においてある状態へとコントロールをしようとしていたことが、意図的にはコントロールすることができず、しかし自然とその状態へなっていくことがある。以下は筆者が情報システムのアウトソーシングを受託しているある企業の品質管理部門にいたときの実体験である。

その事業部では、情報システムの開発および運用品質を向上されるため、品質会議を毎週開いていた。その事業部で開発・運用を行っている対象のハードウェアは、大型汎用機から PC まで幅広く、そのシステムも社内基幹業務から顧客向けのインターネット・サービスまで多岐にわたっていた。このため、事業部内で統一的な品質向上策を打ち出していくことは困難であった。

このため、品質管理部門としては、品質会議の場で各現場部門からボトムアップで問題提起することを望んでいた。しかし、各現場部門は品質管理部門が責任を持ってトップダウンで改善指示をしていくことを望んでいたマネジャーも数名いた。トラブルを起こしてしまったときに顧客へ障害報告を行い謝罪に行くのは現場部門のマネジャーであった。現場部門から問題提起していくことは、自分たちの負担が増してしまう上、それでもトラブルを起こしてしまったら、顧客へ謝罪に行くのは自分たちだからであった。品質会議は欠席者も多く、品質管理部門としては何とかして出席するメリットを考え用意していったが、効果はほとんどなかった。

その後、品質会議への出席状況が悪かったある現場部門のマネジャー A 氏が、顧客企業へ常駐して顧客のシステム管理者とともに情報システムの障害管理を行うことになった。これまでとは逆に障害報告を聞く立場になり、実際に多くの障害報告を受けていた。

そのマネジャー A 氏がまたもとの現場部門のマネジャーに戻ってから、品質会議の様子が変わり始めた。顧客企業へ常駐していたマネジャー A 氏が、品質会議を活用しはじめたのであった。自部門で抱えている問題を提起して他に似たような問題を抱えていないかを相談したり、大規模なイベントの前に事前に不安点を話し合うようになってきた。それにより、品質管理部門では行うことができなかった品質会議の活性化が、実現していった。

彼らは気まぐれに自身の考え方を変えたのではなく、また、このようなことは筆者だけの特殊な体験ではない¹。組織は存続のために、新しい知識を生み出したり、自らのあり方を変えるのである。すなわち、組織は自らを変化させる性質を持っているのである。この性質は自己組織性と呼ばれている。自己組織性の概念を利用することにより、組織の自律的な面や創発的な面を研究することが可能になると考えている。先の体験談には、どのように行為や意味が変化していったのか、その結果価値観がどのように変化したのか、という点は描かれていない。しかし、突然変化したの

¹ Roe & Schuman (2008) で描かれているカリフォルニア電力危機の際のカリフォルニア独立系統運用者 (California Independent System Operator: CAISO) の対応も、これに類するものと考えられる。

ではなく、めまぐるしく変化していったことが推測される。そのように、特に新しい知識が生まれたり、組織自体が変わっていく時の産みの苦しみを「ゆらぎをとおした秩序（principle order through Yuragi (fluctuation))」形成のプロセスを明らかにすることができると考えている。

組織はさまざまな活動をとおして、自らの活動を改善したり新しい活動を生み出している。これらは単なる刺激に対する反応ではない。過去の経験から未来の活動を生み出しているのである。つまり、組織は日々の活動をとおして学習をしているのである。そのため、本研究の基礎を組織学習に置くことにする。「組織学習」という、個人の学習と区別した概念によって、単なる個人の学習の総和以上のものであることを示唆しているからである。次節にて既存の組織学習研究についての考察を、主に学習プロセスの観点から行う。第3節では自己組織性についての考察を行う。最後にまとめとして本研究の可能性についての評価を行う。

II 既存の組織学習研究についての考察

1. 古典的な組織学習論

組織学習という概念は、「組織は学習する一組織が個としての人間と同じ学習過程を経験する」（Cyert & March, 1963: 171, 訳180）が始まりと言われている。そして、学習する主体が組織を構成している個人としているミクロ視点の組織学習論と、学習する主体が組織自体であるとしている組織学習であるマクロ視点の組織学習論が存在している。ここではミクロ視点の組織学習論の代表的な研究として、Argyris & Schön, Hedburg, Fiol & Lyles の研究を、マクロ視点の組織学習論の代表的な研究として March の研究を、そしてこれらの研究を体系的にレビューしている Huber の研究を取り上げる。

①ミクロ視点の組織学習論

ミクロ視点の組織学習論は、学習する主体が組織を構成している個人としている組織学習論である。しかし、組織学習が単なる個人学習の総和とはしていない点は重要である。

Argyris & Schön は、組織学習を、「誤りを発見し修正するプロセス」（Argyris, 1977: 116）と定義している。また、組織が現在の方針を続行することや目的を達成することを可能にするプロセスであるシングルループ学習と、誤りを発見するだけでなく自身のプログラムと同様に背後にある方針や目標を問うダブルループ学習に分類している（Argyris, 1977: 116）。そして、組織はシングルループ学習は得意であるがダブルループ学習は苦手としており（Argyris, 1977: 116）、ダブルループ学習を阻害している要因を取り除くことが研究の中心となっている。

Hedburg は、完全な学習サイクルには世界観が維持される調整学習（adjustment learning）、解積システムが修正される代謝学習（turnover learning）、刺激と反応を操作するメカニズムが再構築される転換学習（turnaround learning）の3つのモードがあるとしている（Hedburg, 1981: 9-10）。また、新しい反応とメンタルマップの道を作るアンラーニングの重要性を指摘している（Hedburg, 1981: 18）。

Fiol & Lyles は、「よりよい知識と理解を通じて行為を向上させるプロセス」(Fiol & Lyles, 1985: 803) と、組織学習を定義している。そして、同様に単に過去の行動の反復に過ぎない低次の学習と、複雑なルールの開発や新しい行為に関する結合である高次の学習に分類している (Fiol & Lyles, 1985: 810)。

②マクロ視点の組織学習論

マクロ視点の組織学習論は、学習する主体を組織としている組織学習論である。

March は、組織学習を、「過去のことからの推論を、行為を導くルーティンへ成文化すること」(Levitt & March, 1988: 319) と定義している。学習の主体を組織のルーティンとしており、そのルーティンの変化を学習としているのである。自身の直接経験のみならず他者の経験からも学習し、その経験を解釈するための概念フレームワークやパラダイムを開発することもトピックに含めている (Levitt & March, 1988: 319)。そして、適応プロセスには新しい可能性の「開発 (exploration)」と古い確実性の「活用 (exploitation)」の 2 つの種類が存在し、開発と活用の適切なバランスが必要であるとしている (March, 1991: 71)。このことは、活用を続けていくとルーティンが固定されてしまい、やがて悪影響を及ぼす「能力の罠 (competency trap)」(Levitt & March, 1988: 319) の存在を指摘している。

③組織学習論の体系的レビュー

これらの組織学習論を広範囲に渡りレビューを行った Huber は、組織学習を「情報処理を通して学習すれば、取り得る行動の範囲は変化する」(Huber, 1991: 89) としている。彼は、組織学習を知識獲得、情報分配、情報解釈、組織記憶の 4 つで構成されている情報処理プロセスとみなしている (Huber, 1991: 88)。

これら古典的な組織学習論において、組織は学習するということが明らかにされている。そして、ミクロ視点の組織学習論においては、例えば現在の価値観の範囲内にある学習されやすいもの (低次の学習) と、現在の価値観そのもののような学習されにくいもの (高次の学習) があることも示されている。また、マクロ視点の組織学習論においては、学習することはプラスの結果ばかりではなく、マイナス面もあることが指摘されている。しかし、ミクロ視点・マクロ視点どちらの組織学習論においても、どのようなプロセスで学習するかについては言及されていない。

2. 組織的知識創造論

Nonaka & Takeuchi は、それまでの組織学習を①「刺激-反応」という行動主義的コンセプトにとらわれている、②依然として個人の学習というメタファーを使っている、③広く含意されている見方によれば、組織学習とは適応のための受動的な自己変化である、④組織内部あるいは外部の誰かがダブルループ学習を実行に移す最適の時間と方法を「客観的に」知っていると仮定している (Nonaka & Takeuchi, 1994: 45-46, 訳65-66) と批判している。そして、いかに知識が作られるかという問題意識から、知識創造のプロセスとして SECI モデルを提示した。野中らは、知識を

認識論的次元として暗黙知 (Polany, 1966) と形式知へ、存在論的次元として個人と集団へ、それぞれ分割し、知識が暗黙知と形式知の社会的相互作用を通じて創造されるという前提に基づき、SECI モデルとして「共同化 (socialization)」、「表出化 (externalization)」、「連結化 (combination)」、「内面化 (internalization)」の4つの知識変換モードを示した (Nonaka & Takeuchi, 1994: 62, 訳91-92)。そして、組織的知識創造とは、暗黙知と形式知が4つの知識変換のモードを通じて絶え間なくダイナミックに相互循環するプロセスである (Nonaka & Takeuchi, 1994: 70, 訳105) とした。また、同時に個人から集団へ高い存在レベルへ上昇することにより、暗黙知と形式知の相互作用がより大きなスケールで起こる (Nonaka & Takeuchi, 1994: 訳72, 108) とした。

彼らはプロセスとしての学習を示したが、知識を暗黙知と形式知へと二分し、知識創造を形式知と暗黙知の変換プロセスにしてしまった。その結果として、その後は暗黙知から形式知への変換の「場」が強調されていってしまう。Polanyi は、「暗黙的認識をことごとく排除して、すべての知識を形式化しようとしても、そんな試みは自滅するしかないことを、私は証明できると思う」 (Polanyi, 1967: 20, 訳44) と主張しており、知識には暗黙知と形式知があるといった単純な考察はしていないと思われる。

3. 状況的学習論

Lave & Wenger は、さまざまな徒弟制の研究から、単なる1つの活動として物象化された学習ではなく、学習をあらゆる活動の一側面とみなすことができる社会的実践であることを主張した (Lave & Wenger, 1991: 37-38, 訳13)。新参者が実践共同体への十全的参加者になるプロセスを通じて学習の意味が形作られ、その社会的プロセスは知性的技能 (knowledgeable skills) を包摂している (Lave & Wenger, 1991: 29, 訳2) としている。

彼/彼女らは、「あたかも、たまたまどこか特定のところで生じた、独立の、物象化可能 (reifiable) な過程であるかのように、実践に埋め込まれているだけのことではない。学習はこの生きられた世界での生成的な社会的実践の欠くことのできない一部なのである」 (Lave & Wenger, 1991: 35, 訳9)、つまり、独立した行為としての学習ではなく、実践と切り離すことができないという学習観の上に立っている。そして、「知識とは、類型化図式によるパターン化と匿名化による理解であり、言葉による類型化と抽象化が高度に抽象化された象徴を構成している (Berger & Luckmann: 31-41, 訳47-63)、つまり知識は、人々の相互作用を通じて構築されており、人々の解釈へ影響を与えている、という知識観を示していると考えられる。また、知識と実践も切り離すことはできないのである。ここではモノとしてではない知識が、学習の対象となっているのである。

さらに Wenger は、実践 (practice) による学習として、実践共同体での実践を参加 (participation) と物象化 (reification) による意味交渉 (negotiation of meaning) のプロセス (Wenger, 1998: chap2) とし、さらなる理論化を行っている。この共同体のつながりは、「共同の仕事 (joint enterprise)」、「相互の関与 (mutual engagement)」、「共有のレパートリー (shared repertory)」

が源泉である (Wenger, 1998: 72-73)。共有のレパトリーは、その共同体が過去に生み出したり採用したりしたルーティン、言葉、道具、物事をする方法、物語、ジェスチャー、シンボル、ジャンル、行為、概念などが含まれており、そして将来はそこでの実践の一部になっていくものである (Wenger, 1998: 83)。

しかしその後、実践共同体の定義は「あるテーマに関する関心や一群の問題、熱意を共有し、その分野の知識や専門的技術を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」(Wenger et. al, 2002: 4) と変化していってしまう。そして、実践よりも共同体へと議論の中心が移っていき、「実践共同体は知識の暗黙的な側面と形式的な側面を結び合わせることができると、知識を成文化する (codify) には最適な場所である」(Wenger et. al, 2002: 9) というように、実践による知識の創造から、知識の変換へと焦点が変わっていってしまう。

そのような実践共同体の理論であるが、プロセスとして学習を捉えており、実践へと焦点を合わせ直す、すなわち意味交渉という概念に立ち返ることによって、意味や行為の変化を描写することができる可能性があると考えられる。

4. センスメイキングと組織化

組織学習に関してのみならず、組織自体に関して動態的捉えているのが、Weick の組織化である。Weick は、学習は、継続的した、暗に含まれた組織化の特徴 (Weick & Westley, 1996: 456) としており、組織化のプロセスを組織学習と見ることができる。

Weick による組織のイメージは、「崩壊するのをどうにか抑え、常に再建を余儀なくされている組織像」(Weick, 1979: 44, 訳58) である。組織化とは、「意識的な相互連結行動 (interlocked behaviors) によって多義性 (equivocality) を削減するのに妥当と皆が思う文法」(Weick, 1979: 3, 訳4) である。その組織化のプロセスは、イナクトメント (enactment) (経験の特定の部分をさらに注意するために囲い込むこと)、淘汰 (selection) (その囲い込まれた部分にいくつかの解釈をあてがうこと)、保持 (retention) (解釈された断片を将来適用するために蓄えること) によって、大部分が占められる (Weick, 1979: 45, 訳58-59)。それは自然淘汰の過程に似ており、生態学的変化 (ecological change) がイナクトしうる環境 (enactable change) すなわちセンスメイキング (sense-making) の素材を提供する。イナクトメントは自然淘汰における変異に相当するが、組織メンバーは環境を創造する上で積極的な役割を果たしているため、あえて区別している。そして、外的環境と直接やりとりをする唯一のプロセスであり、これ以降のすべてのプロセスは、編集された素材やイナクトメントによって抜粋されたエピソードに働きかけるものである。淘汰はイナクトされた多義的なディスプレイに多義性を削減しようとしてさまざまな構造をあてがう。このあてがわれる構造は、過去の経験から形成された因果マップの形をとる。保持はイナクトされた環境の貯蔵である。(Weick, 1979: 130-132, 訳168-172)。ここでの淘汰過程は必ずしも誤りがないとはいえず、淘汰は適応を促進するだけでなく、それを妨害もしうる (Weick, 1979: 127, 訳165) 点を

強調している。

このように、Weickは進化論の観点から自然淘汰としての組織化を描いている。また、センスメーカーという概念には認識だけでなく行為も含まれており（Weick, 1995: 30, 訳40-41）、意味のみならず行為も多様化するのである。

このことは、後に考察する自己組織性にかなり接近していると思われる。しかし、相違点も存在している。Weickによると、保持は記憶（Weick, 1979: 208, 訳270）ととらえているようであり、認知的な観点から保持を論じていると考えられる。また、組織化というプロセスを重視しているためであると考えられるが、センスメーカーをするための道具（例えば実践共同体における共有のレパートリーのような）を形成していくという考慮が不足しているように思われる。

5. 組織学習研究についてのまとめ

これらのレビューをまとめると、以下の点を指摘することができる。

第1に、古典的な組織学習論でのマクロ的視点の組織学習論以外については、基本的にミクロ的視点ベースの理論となっていることが挙げられる。ミクロ的視点がなければ、意味や行為の変化を描写することは困難であると考えられる。

第2に、古典的な組織学習論以外については、組織学習の学習プロセスを研究対象としていることである。この点において、古典的な組織学習論では先の実体験についての考察を行うことは困難であると思われる。

第3に、古典的な組織学習論以外については、組織学習のプロセスを独立した行為として扱っていないことが挙げられる。組織的知識創造論は知識創造プロセスのモデルを提示しているが、これはモデル化したために独立していると思われる。このことについては知識についての考察を行った後に、結論づけることとする。

最後に、組織的知識創造論以外については、学習を主として知識の獲得ととらえていることである。ただし、状況的学習論に関しては、意味交渉プロセスにおいてその共同体が過去に生みだした共有のレパートリーを新たに作り出すとしており、新しい知識を生みだすことも示唆していると考えられる。また、センスメーカーと組織化についても、Weickは組織学習研究について、学習が知識の発展を伴うという考えは、学習がセンスメーカーと類似点があるという主張とうまくとけ込む（Weick, 1991: 122）とも主張しており、ここでも新しい知識を生みだすことを示唆していると思われる。

ここで、知識についての考察が必要となってくると思われる。組織学習であるという以上、知識は共有されることが前提となる。では、知識が共有されるとは、どういったことであろうか。Berger & Luckmannによると、人は対面的状況においては、不断の交渉関係にあるそれぞれの類型化図式が設定され、それが対面的状況から遠ざかるにつれ、次第に匿名的なものとなる（Berger & Luckmann, 1967: 31, 訳47-48）。つまり、知識は人々の関係性の中に構築されるので

ある。このことは、学習が独立した行為ではないことも示唆していると考えられる。

また、知識を獲得するとは、どういったことであろうか。例えば、私がある書籍を購入したとき、知識を獲得しているのであろうか。それとも、それを読み理解したとき、知識を獲得しているのであろうか。知識は利用することを前提として獲得するものであるため、理解したとき知識を獲得していると考えたほうが理にかなっていると思われる。では、理解するとはどういうことであろうか。

Polanyiは、数学理論を例に挙げ、数学理論はそれに先立つ暗黙的認識 (tacit knowing) に依拠して構築されるしかない (Polanyi, 1967: 20, 訳44) としている。理論を構築するために暗黙的認識が必要であるということは、その理論を理解するためにも暗黙的認識は必要であり、数学理論とそれに先立つ暗黙的認識の間の関係を構築、つまり生みださなければならないはずである。従って、知識を獲得するということは、その知識とそれに先立つ暗黙的認識の間の関係を生みだすことであり、この関係も知識であるから、新しい知識を生みだすことでもあると考えることができるのである。以上のことから、本研究での組織学習を、「組織での実践の中で新しい知識を生み出すこと」として定義する。

Ⅲ 自己組織性に関する考察

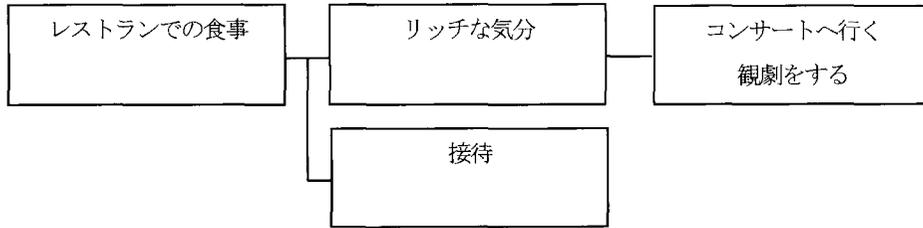
1. 行為による自己組織性

今田によると、自己組織性とは「システムが環境との相互作用を営みつつ、みずからの手でみずからの構造をつくり変える性質を総称する概念」(今田, 2004: 1) である。その本質は、自己が自己の仕組みに依拠して自己を変化させることにあり、そのとき重要なことは、環境からの影響がなくても、自己を変化させうることにある (今田, 2004: 1) としている。

自己組織性には「制御図式」によるサイバネティックな自己組織性と、「ゆらぎ図式」によるシナジェティックな自己組織性がある (今田, 2004: 11) という。サイバネティックな自己組織性には、サイバネティクスやセカンドオーダー・サイバネティクスがあり、シナジェティックな自己組織性は、散逸構造やシナジェティクス、オートポイエシスなどを挙げるができる。これらは情報理論や工学、熱力学、生物学からの概念であり、確定した自己組織性を扱っている。しかし、社会は不確定な自己組織性の世界である (今田, 1986: 7) とし、今田はゆらぎ図式による、行為による自己組織性を独自に理論化している。社会科学系の自己組織性理論には、吉田による情報理論を利用した自己組織性、ルーマンによるオートポイエシスを利用した自己組織性の理論なども存在している。

行為による自己組織性は、行為の意味を問い直す行為である自省的行為を重要視 (今田, 1886: 264) しているという特徴を挙げることができる。例えば、レストランで食事をするこの意味を考えたとき、「リッチな気分を味わう」かもしれないし、「接待である」かも知れない。リッチな気分を味わうのであれば、「コンサートへ行く」ことや「観劇をする」ことも行為として考えること

(図1) 行為の意味を問う例1



行為の意味を問うことによってさまざまな行為が生まれる (今田, 1987: 33)

(図2) ゆらぎを通じた秩序形成

A氏 社内勤務	A氏 客先常駐	A氏 社内復帰	
	会議の意味の変化 (A氏)	会議の意味の変化 (事業部)	
均衡状態		ゆらぎ	秩序化

ができる。このようにして、行為の意味を問うことによってさまざまな行為が生まれる (今田, 1987: 33) (図1) ののである。

また、この自省的行為は、「行為の意図せざる結果」によって働くことも想定されている (今田, 1986: 229)。このことは合理的行為が行きすぎた結果、行為の意図せざる結果が生じてしまい、自省作用が働くことを想定しているのである。

2. 自己組織性理論の適用可能性

先の体験談も、「会議に出席する」という行為の意味があるきっかけによって問われ、意味が変わっていくことにより、新しい行為が生まれてきたと考えることができる。それによって価値観なども変わっていき、品質会議のあり方が変わっていったのである。そのプロセスはここに記述しているほど単純ではないであろうが、これがゆらぎをとおした秩序形成である (図2)。

行為の意味を問うことによってさまざまな行為が生まれるということは、新たな知識が生まれているということである。これが組織において行われれば、それは組織学習であると考えられることができる。

しかし、行為による自己組織性理論にも、問題点は残されている。行為の次元を慣習的行為、合理的行為、自省的行為に3分類し、システムの次元である構造、機能、意味をそれぞれ問う理論モデルを示している (今田, 1986: 289) が、メタファーの域を脱していないといった指摘もされ

ている。

IV おわりに

本研究の基礎を組織学習に置き、既存の組織学習研究についての考察を学習プロセスの観点から行ってきた。そこでは、実践共同体における意味交渉の概念を、本来の議論へ立ち返ることによって、行為や意味の変化から価値観の変化へ連なる事象を描く事への可能性があきらかになった。そして、組織化とセンスメイキング、および自己組織性についての考察を行い、行為による自己組織性の観点を導入することにより、同様に行為と意味それぞれの変化から価値観の変化へ連なる事象を記述することへの可能性もあきらかになった。このことは、メタファーではない「ゆらぎをとおした秩序」を明らかにすることへ、一定の意義があると思われる。

とくに、自己組織性の、環境からの影響がなくても自己を変化させうる性質は重要であると考えられる。Pfeffer & Salancik は、組織の環境を、(1)取引を通じて関わっている、相互連結している個人や組織の全体システム、(2)直接相互作用している個人や他の組織の集合、(3)組織の知覚と象徴による環境（イナクトされた環境）の3つのレベルを区別している（Pfeffer & Salancik, 1978: 63）。すなわち、組織の環境は他の組織などによって構成されているのであり、環境が変化したということは、他の組織が変化したと考えることができるのである。このことは、組織は環境へ適応するためだけに変化しているのではないことを意味しているのである。

自己組織性の観点を取り入れることによる実務上のインプリケーションとして、変化の「きざし」としての「ゆらぎ」をつぶさないことを挙げることができる。「ゆらぎ」は、意味を問うきっかけとなり、古い価値観などが変わっていくことを意味しているが、古い価値観から見た場合は「ノイズ」としてとらえられてしまう。もちろんノイズである可能性もあるが、「ゆらぎ」を制御してしまうと、変化の目を摘み取ってしまうことになる。先の実体験においても、これまでの会議のあり方と異なることをノイズとしてとらえてしまえば、変化の芽を摘んでしまったことになるのである。

また、環境適応ではない変化としての、組織変革論へのインプリケーションも、挙げるができると思われる。組織学習と同様に、組織変革にも環境適応としてではない組織変革の可能性を考えることができる。

今後の研究課題として、第1に、自己組織性における「行為」、「センスメイキング」、実践共同体における「実践」の概念の比較研究の必要性を挙げるができる。それぞれは類似している概念であるが、その理論的根拠までは比較するに至っていない。それぞれがどこまで同一で、どの点に差異があるのかを分析した上で、自己組織性の観点を取り入れる必要があると考えている。第2に、アイデンティティについての考察の必要性を挙げるができる。価値観が変化するということは、アイデンティティにも影響を及ぼしているのである。実際、自己組織性、センスメイキング、実践共同体それぞれアイデンティティについての考察も行っている。本論文ではアイデンティ

ティについては触れておらず、今後の課題として残されている。

【参考文献】

- Argyris, C. (1977), "Double Loop Learning in Organizations", *Harvard Business Review*, September-October, 1977: 115-125.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967), *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Anchor Books, (山口節郎訳『現実の社会的構成 知識社会学論考』新曜社, 2003年).
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963), *A Behavioral Theory of the Firm*, Prentice-Hall, (松田武彦監訳『企業の行動理論』ダイヤモンド社, 1967年).
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985), "Organizational Learning", *Academy of Management Review*, 10: 803-813.
- Hedburg, Bo L. T. (1981), "How Organizations Learn and Unlearn", in P. C., Nystrom & W. H. Starbuck (Eds.) *Handbook of Organizational Design Volume 1*, Oxford University Press: 3-27.
- Huber, G. P. (1991), "Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures", *Organization Science*, 2: 88-115.
- 今田高俊 (1986), 『自己組織性 —社会理論の復活—』, 創文社.
- 今田高俊 (1987), 『モダンの脱構築 —産業社会のゆくえ』, 中公新書.
- 今田高俊 (2004), 『自己組織性と社会』, 東京大学出版会.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991), *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press, (佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習 正統的周辺参加』産業図書, 1993年).
- Levitt, B., & March, J. G. (1988), "Organizational Learning", *Annual Review of Sociology*, 14: 319-340.
- March, J. G. (1991), "Exploration and Exploitation in Organizational Learning", *Organization Science*, 2: 71-87.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*, Oxford University Press, (梅本勝博訳『知識創造企業』東洋経済新報社, 1996年).
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper & Row Publishers.
- Polanyi, M. (1966), *The Tacit Dimension*, The University of Chicago Press, (高橋勇夫訳『暗黙知の次元』ちくま学芸文庫, 2003年).
- Roe, E., & Schuman, P. R. (2008), *High Reliability Management: Operating on the Edge*, Stanford Business Books.
- Weick, K. E. (1979), *The Social Psychology of Organizing 2nd ed.*, McGraw-Hill, (遠田雄志訳『組織化の社会心理学 (第2版)』文真堂, 1997年).
- Weick, K. E. (1991), "The Nontraditional Quality of Organizations Learning", *Organization Science*, 2: 116-124.
- Weick, K. E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Sage Publications, (遠田雄志・西本直人訳『センスメイキング イン オーガニゼーションズ』文真堂, 2001年).
- Weick, K. E., & Westley, F. (1996), "Organizations Learning: Affirming an Oxymoron", in Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (Eds.) *Handbook of Organizational Study*, Sage: 441-458.
- Wenger, E. (1998), *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002), *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, (櫻井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス』翔泳社, 2002年).