

組織研究におけるメカニズム・アプローチの展開(I)

—米国における議論と課題—

齋 藤 靖

1 はじめに

本稿の目的は、組織現象をプロセスとして理解する一つのアプローチであるメカニズム・アプローチ (mechanism-based approach) に関する、米国の組織研究での議論の展開と課題を検討することにある。なお、ここで取り上げる組織研究とは、おもに経営学における組織研究のことを指す。

組織現象はいかに理解すれば良いのだろうか。この問題は、組織研究における重要な課題の一つとして位置づけられるものであり、これまで様々な議論が展開されているが、そのなかに、組織現象をプロセスとして理解しようとする一連の研究が存在する。例えば、初期の代表的な研究として、Andrew Van de Venを代表とするイノベーション・プロセスに関する研究 (ミネソタ研究) (Van de Ven and Huber 1990; Van de Ven and Poole 1995; Van de Ven et al. 1989, 2000) や、Andrew M. Pettigrewによる戦略プロセス研究 (Pettigrew 1985, 1987, 1990, 1997) などをあげることができる。

また、近年では、「プロセス組織研究に関する視点 (Perspectives on Process Organization Studies)」という名称のもとで、組織現象の多様な側面をプロセスとして理解するための研究が継続的に展開されている (Carlile et al. 2013; Hernes and Maitlis 2010; Schultz et al. 2012)。これらの研究は、それまでの組織研究で多く見られるような、組織を静態的で安定的な実体として捉えるのではなく、動態的で継起的に変化する生成過程としての組織化 (organizing as process in the making) と捉える視点として組織現象の理解を体系化しようという試みのもと進められている (Langley

and Tsoukas 2012)。

このように、組織研究においてプロセスとして組織を理解するアプローチは重要な位置を占めていると考えられるが、本稿では、これら組織現象をプロセスとして理解する研究の一つのアプローチとして、メカニズム・アプローチを取り上げ、米国の組織研究においていかなる議論が展開され、どのような課題が残されているのかについて検討する。

米国の組織研究において、明示的にメカニズム・アプローチを採用していると言及している研究や、メカニズム・アプローチとはどのようなアプローチなのかという方法論について詳細に検討した研究はほとんど存在しない。そのようななかで、2004年にミシガン大学ビジネススクールの Kathleen Sutcliffe と7名の大学院生によって、「組織化された行為のメカニズム (Mechanisms of Organizaed Action)」というタイトルのもとで行われたセミナーは、管理や組織の理論および理論構築においてメカニズム・アプローチの意義を評価することが目的とされた方法論的研究であり、このアプローチを直接的に取り扱った唯一の研究であるといつて良い。そこで本稿では、このセミナーでの研究成果 (Anderson et al. 2006)¹⁾での議論と、Anderson et al. (2006) が所収されている *Journal of Management Inquiry* の第15巻・第2号における Gerald F. Davis および Klaus Weber の議論 (Davis 2006; Weber 2006) を中心に整理・検討を行う。

以下では、次の順序で議論を展開する。第2節では、組織研究の歴史的変遷を振り返り、とりわけ近年はメカニズムを明らかにするような問題駆動型の研究が多くなってきたとする議論について整理する。第3節では、メカニズム・アプローチの特徴と分析枠組み、このアプローチを暗黙的に採用している組織研究についての議論を整理する。第4節および第5節では、メカニズム・アプローチの意義、および、問題点とその解決法について展開されている議論を整理する。最後の第6節では、第5節までの議論において未だ解決されていない問題点を指摘し、今後の課題を展望する。

1) この論文の Kathleen Sutcliffe 以外の筆者は、このセミナーに参加していた7名の大学院生である。

2 組織研究の変遷

経営学における組織研究は歴史的にどのように変化しているのだろうか。この点についてGerald DavisとChristopher Marquisは、組織研究の比重が、1980年代を境にしてパラダイム駆動型の研究 (paradigm-driven work) から問題駆動型の研究 (problem-driven work) へと移行していると主張している (Davis and Marquis 2005)。パラダイム駆動型の研究とは、一般性があるとされる理論から演繹された仮説を構築し、その仮説を検証するタイプの研究であり、事象はおもにこの仮説を検証するためのコンテキストに過ぎないという立場をとっている。それに対して問題駆動型の研究とは、ある特定の事象を足がかりとして「なぜ〜か」という疑問 (why-question) を導出し、その疑問に対する説明を提示するタイプの研究である²⁾。

以下では、Davis (2006) およびDavis and Marquis (2005) の議論に基づき、組織研究がパラダイム駆動型の研究から問題解決型の研究へ移行している点と、このように移行した理由について整理する。

2-1 組織研究の変遷

1950年代の後半から1960年代にかけて、組織理論は単一のパラダイムに従うという期待のもとで研究が進められてきた。具体的には、Herbert SimonやJames March、James Thompson、Paul LawrenceとJay Lorschなどの研究が代表的なものとしてあげられる。これらの研究では、組織を理解するという全体的な問題を調査可能な下位の問題群に分解し、それらを再び組み合わせ直すことによって組織に関する誇大理論 (grand theory) を構築することが試みられていた。

しかし、1960年代後半以降になると、このようなパラダイムと部分的には重なり合いつつも、それとは異なるパラダイムに従った複数の理論が台頭してきた。Oliver Williamsonに代表される取引コスト理論や、Jeffrey

2) 社会科学全般を射程に入れた場合、問題駆動型の代表的な研究として、Karl Marxによる『ルイ・ボナパルトのブリュメール18日』や、Max Weberによる『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』をあげることができる (Davis and Marquis 2005)。

PfefferやGerald Salancikに代表される資源依存理論、Jon MeyerやBrian Rowan、Paul DiMaggioに代表される新制度派理論、Michael HannanやJohn Freemanに代表される個体群生態学理論など、多様な視点に基づく組織理論が展開され、それらが共存するようになったのである。

1980年代に入ると、これら複数のパラダイムの検証プロセスを通じた選択淘汰による新たな誇大理論の創出が試みられた。しかし実際には、組織理論が単一のパラダイムに収斂されることはなかった。さらに1990年代に入ると、個体群生態学理論の研究者を除いて特定のパラダイム内で累積的な研究が行われることはほとんどなくなり、問題駆動型の研究が好まれるようになった。

この点についてDavis and Marquis (2005) では、1991年から2001年までに学術雑誌*Administrative Science Quarterly*（以下.ASQ）に掲載された89本の論文の内容について検討している。彼らの分析によれば、89本の論文のうちの約11%（10本）のみが特定の理論、おもに組織の個体群生態学モデルに基づく研究だった。それに対して、その他の約89%（79本）は、理論的には折衷主義的な態度から時事的な問題を取り扱い、また、組織を取り巻く経済的・社会的諸力と個人あるいは集合体との関係性について取り扱った研究で占められていた。すなわち、特定の現象から「なぜ〜か」という疑問を導出し、その疑問に対して、特定の視点にとらわれることなく結果変数へと導くメカニズムを説明する研究が大半を占めるようになったのである。

2-2 問題駆動型研究への移行理由

では、組織研究がパラダイム駆動型研究から問題駆動型研究へと移行してきたのはなぜなのだろうか。Davis and Marquis (2005) では、この点について3つの理由が提示されている。

第1に、とりわけ1980年代の米国において、多様な組織形態が出現してきたということがある。それまで、大規模組織が永続的かつ機能的な組織形態として考えられ、この種の形態に基づく組織理論の構築が行われてきた。

しかし1980年代以降になると大規模組織（とりわけ製造業のコングロマリット）がその姿を消すようになり、それに代わって、ネットワーク型の形態（企業提携）やインターネット小売業者、前産業化時代型の制度、選択と集中による特定の産業に特化した企業など、様々な組織形態が出現してきた。また、組織的意思決定を形成する際に果たす金融市場の役割が増大することになった。これらの変化によって、変数間の統計的な関係が安定的なものではなくなってしまったのである。

第2に、米国および米国の大規模組織の特異性である。例えば、産業地区（industrial districts）は米国では存在しないと考えられている一方で、他国においては垂直統合した大規模組織を代替する制度として長期にわたって強固な地位を維持している。また、米国の経営者は、所有と経営の分離によって株主から保護されているけれども、米国（や英国）以外では、大部分の大規模企業の所有が設立した家族や政府等の支配的な株主によって占められている。さらに、米国には企業集団（business groups）はほとんど存在しないけれども、他国経済においては広く行き渡っている。これらの例が示すように、米国における企業組織の特異性が相対化されることによって、組織理論が単一のパラダイムに収斂される可能性が小さくなったのである。

第3に、社会科学の進展によって、現在では、「組織の理論」というものが存在するという観念は浅はかな科学主義に基づいたものだと考えられるようになってきていることがある。組織は一般理論（general theory）に従うような種類のものではなく、組織現象をそのような何かしらの雛型に当てはめることは、かえってその現象の理解を曖昧にしまうと考えられるようになってきたのである。例えば、1900年代初めの米国Westinghouse社は、10万人以上の従業員を抱える創業100年ほど経過した巨大なコングロマリットだったが、その後、この企業が提供する財・サービスや、企業規模、社名、本社所在地などが劇的に変化してきた。このような変化は組織論のいかなる単一の枠組みに当てはまるものではなく、したがって予測可能な現象ではなかったのである。

3 メカニズム・アプローチとは

組織研究におけるこのような変化によって、研究者は、特定の社会（組織）現象を「説明する」ことに関心を向けるようになった。また、社会（組織）現象に一般理論が存在するという考えが否定的に捉えられるようになった。このような状況に対して、さらに精度の高い統計分析を試みる研究者がいる一方で、メカニズム・アプローチを採用する研究者がいる（Davis 2006）。とりわけここで問題になるのが、統計分析的アプローチとメカニズム・アプローチの違いである。

そこで、以下ではまず、統計分析的アプローチと対比しながらメカニズム・アプローチがどのようなものであるのかについて説明する。つづいて、Anderson et al. (2006) において、彼らがメカニズム・アプローチの代表的な研究として取り上げたPeter HedströmとRichard Swedbergによる分析枠組み（Hedström and Swedberg 1998）について述べる。最後に、この分析枠組みに沿って、組織研究において研究者が意図しているか否かにかかわらずメカニズム・アプローチが採用されている研究を紹介する。

3-1 メカニズム・アプローチ

Anderson et al. (2006) によると、社会的メカニズムを明らかにするとは、ある観察された関係性の背後にあるプロセスを説明することである。すなわち、ある事柄（X）が別の事柄（Y）を導くプロセスを説明することである。それに対して、統計分析の場合には、観察されたXとYの関係性に着目するにとどまる。

社会現象ではないけれども、Andersonらは、メカニズムの具体例として腕時計の働きを取り上げている。観察される関係性のみに着目する場合、Xは時計のつまみを回すことであり、Yは時計の針が動くことである。つまり、時計のつまみを回すことと、時計の針が動く（ある程度の間は動き続ける）ことの関係性が成り立つ。統計分析的アプローチでは、このような関係性を明らかにするだけで十分である。それに対してメカニズム・アプ

ローチでは、時計のつまみを回した場合に、表面的には観察できない時計内部の各部品がどのように相互作用することで最終的に時計の針が動いているのかという全体像を明らかにすることが目指される。

この例が示すように、メカニズム・アプローチは現象の表面的な関係性の把握では満足せずに、関係性の背後にあるプロセスまで詳細に理解することを重視するのである。つまり、インプットからアウトプットへ変換される全体的なプロセスを明らかにすることで、個々の変数やそれら変数間の特定の結びつきといった、観察可能な現象の表面的なレベルでの関係性についての理解を超えて、現象の全体像を詳細に把握することが可能となるのである。

また、統計分析的アプローチとは異なり、メカニズム・アプローチでは社会現象の一般性・普遍性には限界が存在するという立場をとっている (Anderson et al. 2006)。すなわち、社会的メカニズムを明らかにすることは、「時として真なる理論 (sometimes-true theory)」 (Coleman 1964) を明らかにすることであると捉えられているのである。このことは、次の2つの点を示唆するものである。

第1に、メカニズム・アプローチは、中範囲の理論を生成するための方法として考えられる (Davis 2006; Weber 2006)。社会 (組織) 的メカニズムは、特定のインプットが特定のアウトプットを導く物理学における決定論的法則のようなもの、すなわち誇大理論 (grand theory) ではなく、境界条件 (boundary conditions) の存在が前提とされた、より地に足のついた理論として考えることができる (Anderson et al. 2006; Weber 2006)。

第2に、明らかにされたメカニズムを評価する際の重要な基準は、理解可能性である。上述のように、メカニズム・アプローチでは社会現象に一般性・普遍性が存在するとは考えていない。このことはすなわち、統計分析的アプローチが前提にしているような予測可能性および外的妥当性が研究の評価基準として位置づけられていないことを意味する。メカニズム・アプローチでは、「特定の研究が社会現象についての理解に対してどのような貢献をするのか」といった、理解可能性が研究の評価基準として重要な

指標となるのである (Davis 2006)。

3-2 分析枠組み

では、社会（組織）的メカニズムはいかにして解明することが可能なのだろうか。Andersonらは、社会的メカニズムを解明する際の視点として、社会学者のPeter HedströmとRichard Swedbergが提示した分析枠組み (Hedström and Swedberg 1998) を紹介している。図1は、彼らが提示した分析枠組みを図示したものである。

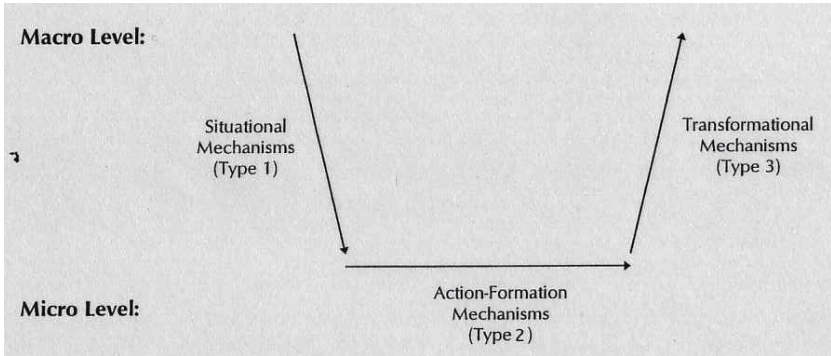


図1 Hedström and Swedberg (1998) における分析枠組み

[出所] Hedström and Swedberg (1998: 22)。

HedströmとSwedbergは、社会的メカニズムを3つに類型化している (Hedström and Swedberg 1998: 21-23)。それらは、(1) 状況メカニズム (situational mechanism) と (2) 行為形成メカニズム (action-formation mechanism)、(3) 転換メカニズム (transformational mechanism) である。これら3つの分類は、James Colemanによるマクロ-ミクロ-マクロモデル (Coleman 1986) に基づくものである。このモデルの重要な点は、マクロレベルの変化や変動を適切に理解するためには、マクロレベルの現象間の関係性を単に明らかにするのではなく、ある時点におけるマクロの状態が個人の行為にいかに関与し、これらの諸行為が後の時点における新たなマクロの状態をいかに生み出すのかということを明らかにしなければならない、という点にある。これは、統計分析的アプローチではなくメカニズ

ム・アプローチを採用すべきであることを示唆するものである。Hedström and Swedberg (1998) において彼らは、統計分析的アプローチよりもメカニズム・アプローチを採用することの重要性を指摘し、同様の主張が内在しているColemanのモデルに基づいて、3つのタイプの社会的メカニズムを提示しているのである。

まず、状況メカニズムとは、マクロレベルからミクロレベルへの移行プロセスに該当する (図1のType 1)。個々の行為主体は特定の社会的状況に埋め込まれており、そのような社会的状況は行為主体に対して特定の方向に影響を与える。状況メカニズムは、マクロレベルでの現象あるいは条件が個人に与えるこのような影響プロセスのことを指す。次に、行為形成メカニズムとは、ミクロレベル内で作用するプロセスに該当する (図1のType 2)。特定の状況において、個人は特定の願望や信念、行為機会を持つ。行為形成メカニズムは、これら特定の願望と信念、行為機会の組み合わせが特定の行為をいかに生み出すのかという、(社会) 心理学的なメカニズムのことを指す。最後に、転換メカニズムとは、ミクロレベルからマクロレベルへの移行プロセスに該当する (図3のType 3)。ミクロレベルに属する多くの個人は何らかの相互作用 (相互行為) を生み出す。転換メカニズムは、多くの個人の相互作用 (相互行為) が、意図するか否かにかかわらず、ある種の集積的な帰結へといかにして転換するのかという、そのメカニズムのことを指す。

3-3 組織研究における具体例

HedströmとSwedbergによって分類されたこれら3つのタイプのメカニズムは、もともと社会学における一つの分析枠組みとして提示されたものである。では、必ずしもメカニズム・アプローチを採用していると明言しているわけではないけれども、実際には社会 (組織) 的メカニズムを明らかにしている米国の組織研究にはどのようなものがあるのだろうか。この点に関して、Anderson et al. (2006) では、2004年にミシガン大学で開催され

3) 研究発表を行ったのは、Wayne Baker と Stuart Bunderson、Jerry Davis、Jane Dutton、Mary Ann Glynn、Bob Quinn、Jeffery Sanchez-Burks、Grethcen Spreitzer、Klaus Weber、Karl Weick の 10 名の研究者である。

たセミナーにおいて発表された研究³⁾のうち、Karl Weickを除いた研究者の研究内容が3つのメカニズムの観点から分類されている。以下では、3つのタイプのメカニズムに対応するこれらの研究例を紹介する。

なお、Hedström and Swedberg (1998) では、ミクロレベルを「個人」、マクロレベルを「社会的状況 (条件、事象)」としている。すなわち、ミクローマクロの関係性を「個人—社会」の関係性として捉えている。それに対して、Anderson et al. (2006) では、ミクローマクロの関係性を、「個人—組織フィールドや国家」の関係性として捉えている場合のみならず、「個人—組織」の関係性として捉えている場合や、「組織—組織フィールドや国家」の関係性として捉えている場合があることに若干の注意が必要である。すなわち、Andersonらは「個人」と「社会」の間に存在する主体として「組織」というメゾレベルの概念を加えているのである。

(a) 状況メカニズム (situational mechanism)

まず、マクロレベルからミクロレベルへの移行プロセスに相当する状況メカニズムを展開している研究として、Klaus Weberの研究とJeffrey Sanchez-Burksの研究を取り上げる。Weberの研究では、ドイツと米国のバイオテクノロジー企業によって公に向けて採用されている自己呈示戦略 (self-presentation strategy) が、それぞれの国の文化によっていかに影響を受けるのかという点について説明している。彼は、異なる場所にある企業は異なる問題に直面し、それらの企業は異なる文化的道具を採用しなければならないという考え方に基づいて、生態学的適合というものが、企業が利用する文化的資源を決定する一つの重要なメカニズムであると述べている。彼の研究は、ミクローマクロの関係性を「企業組織—国家」として捉え、国家の違いがそこに埋め込まれている企業組織の採用する戦略の違いを生み出している点について明らかにしている。

それに対してSanchez-Burksの研究では、ミクローマクロの関係性を「個人—国家」に対応させ、国家の文化と組織内の個人の行動の間に作動するメカニズムについて言及している。彼は、異なる文化では異なる関係性スキーマ (特定の状況において何が生じるはずであるかということについて

の期待)が構築され、異なる文化に埋め込まれた個人は特定の状況に異なった方法で対処すると述べている。例えば、プロテスタントのイデオロギーが支配的な米国では、職場において個人が何かしらの関係性を築こうという関心を控える傾向にあると彼は述べている。

(b) 行為形成メカニズム (action-formation mechanism)

次に、ミクロレベル内で作用するプロセスに相当する行為形成メカニズムを展開している研究として、Wayne Bakerの研究とJane DuttonおよびGretchen Spreitzer、Bob Quinnの研究を取り上げる。Bakerは、ネットワークの観点から普及のメカニズムについて議論している。一つの例として彼は、米国大企業の間における企業統治 (corporate governance) の実践の普及メカニズムについて言及している。Jerry Davisの研究を取り上げている。Davisは、企業統治の実践の採用に影響を与える社会的メカニズムとして社会的結びつき (social cohesion) を見いだした。すなわち、焦点となっている企業は、以前に企業統治の実践を採用した企業との結びつきが緊密であるほど、抱えている不確実性や情報を共有していることによって、企業統治の実践を採用する可能性が高いというのである。

Bakerによる研究の分析レベルが「組織」であるのに対して、Duttonらによる研究の分析レベルは「個人」である。彼女らは、自己の変化とアイデンティティの変化の間にみられる正のフィードバックの関係性について理論化している。具体的に彼女らは、多様性を持った他人から自己に関連したフィードバックを収集するプロセスは、自分が所有しているけれども気づいていないような能力を浮き彫りにし、このような新しい能力に気づくことによってアイデンティティはポジティブな方向へと移行し、各人は自身の仕事を遂行する際にそれらの能力を利用することが可能になると述べている。

(c) 転換メカニズム (transformational mechanism)

最後に、ミクロレベルからマクロレベルへの移行プロセスに相当する転換メカニズムを展開している研究として、Mary Ann Glynnの研究とJ. Stuart Bundersonの研究を取り上げる。Glynnは、植民地時代から現在に至るまで

に遂げてきた組織名称の変化プロセスおよびその変化の理由について説明している。この研究では、組織の名称の長期的な変遷を検討することによって、特定の種類の名称がある臨界点以上に普及すると、それまでそのような名称を採用していなかった企業によるその種の名称の採用が劇的に増加するという「正当性の閾値 (legitimacy threshold)」メカニズムの存在が明らかになった。例えば、1980年代にはM&Aの結果としてそれぞれの企業の頭文字からなる名称への変化が多くみられた。このような変化がある閾値に達した後は、M&Aを経験していないような企業までもが同様の名称を採用するようになった。彼女の提示したこの転換メカニズムでは、ミクローマクロの関係性は「組織—社会」に対応している。

それに対してBundersonの研究では、ミクローマクロの関係性を「個人—組織」に対応させている。彼は、個人の役割背景が社会的ネットワークの構造に与える影響のメカニズムを明らかにした。この研究では、特定の役割において経験豊かな個人が役割の境界を越え、他の役割の個人とコミュニケーションをとり、集団においてより中心的な存在となり得るような、専門家パワーの増大メカニズムが明らかにされた。

4 メカニズム・アプローチの意義

Andreson et al. (2006) において彼らは、社会 (組織) 的メカニズムを解明し、理解することに研究者がより多くの努力を払えば、組織理論はもっと豊かなものになると主張している。では、なぜこのように主張することが可能なのだろうか。観察可能な現象の表面的なレベルでの関係性の背後にあるプロセスを詳細に検討することにどのような意義が存在するのだろうか。本節では、メカニズム・アプローチが社会 (組織) 現象を説明・理解するための有意義なアプローチであるといえる3つの理由を提示する。

4-1 因果関係の精度

第1に、メカニズム・アプローチを採用することによって因果関係の精度

を向上させることができる。この点に関して、Andersonらは以下のように述べている。

もしわれわれが2つの変数XとYを観察し、それらの変数間に何らかの連関 (association) を観察する場合、われわれはXとYが相関関係にあるということを知るにすぎない。XがYを引き起こすのか。それともYがXを引き起こすのか。あるいは、われわれは疑似相関を観察しているのであって、それら2つの変数の相関関係は第3の変数Zによって生じているのだろうか。このような問題に答えるためには、XとYの関係性を研究することを超えて、なぜ、どのようにしてこのような関係性が生じているのかという問題に取り組む必要がある。(Anderson et al. 2006: 103)

メカニズム・アプローチを採用することは、単に変数間の相関関係を理解することを超えて、変数間に因果関係が存在するのか否か、存在するとした場合にどちらが原因でどちらが結果となりうるのかを特定する可能性を高める。それは、Hedström and Swedberg (1998) の分析枠組みおよびその枠組みの背景にあるJames Colemanによるモデル (Coleman 1986) が提示するように、マクロレベルの変化や変動を適切に理解するためには、マクロレベルの現象間の関係性を単に明らかにするのではなく、ある時点におけるマクロの状態が個人の行為にいかに関与し、これらの諸行為が後の時点における新たなマクロの状態をいかに生み出すのかということ明らかにしなければならないということに関連する。すなわちこのことは、必ずしもマクロレベルの現象それ自体が因果のパワー (因果の矢印) を生みだしているのではなく、ミクロレベルの諸行為が (も) 生みだしているということを示唆している。マクロ—ミクロ—マクロの視点を用いることによって、因果関係の特定という側面も含めて、特定の社会 (組織) 現象の全体像を詳細かつ豊かなかたちで理解することが可能になるのである。

それに対して、統計分析的アプローチでは、マクロ変数間の関係性を明

らかにすることはできるけれども、因果の矢印は原理的には特定できない。統計分析的アプローチのこのような特徴についてAndersonらは厳密な議論を展開しているわけではない。しかし、この点に関して、沼上 (2000) による重回帰分析の批判的議論を参考にして補足的に説明すると次のようになる。重回帰分析では、回帰モデルを構築する際に説明変数と被説明変数を確定しなければならない。説明変数と被説明変数を確定するということは、すなわち因果の方向性を確定するということであるが、この作業は、納得性が高いと思われる諸仮定（たとえば、変数Xは変数Yよりも時間的に先行している、など）に基づいて研究者が行っている。すなわち、因果の方向性はモデル構築の際に研究者が確定しているわけであって、（サンプル抽出された）諸現象それ自身が因果関係を語ってくれるわけではないのである。したがって、研究者によって特定化された回帰モデルに基づいた重回帰分析では多様な変数の変動しか明らかにできないのである。とりわけ質問票調査など同一時点ですべての変数について回答してもらうような場合には、ごく一部の例外（原理的に結果変数に先行すると判断できる変数が存在する場合）を除いて因果の矢印を特定化することは原理的に不可能である。

沼上による以上の議論をふまえると、統計分析的アプローチを採用したとしても因果関係（因果の矢印）を特定することはごく一部の例外を除いて原理的に不可能であり、単にマクロ変数間の相関関係の有無を明らかにするにとどまるということがわかるだろう。

4-2 創発現象の説明

第2に、メカニズム・アプローチを採用することによって、創発 (emergence) 現象を説明することができる。つまり、ミクロ現象の単なる集計ではないようなマクロ現象を明らかにすることができるということである。これは、Hedström and Swedberg (1998) が提示した3つのメカニズムのうち、転換メカニズムに関連する議論である。

Gerald Davisは、組織研究の強み、あるいは組織研究のあるべき姿として

次の2つの点を主張している (Davis 2006)。第1に、組織研究にとって重要なことは、特定の理論的枠組に着目するのではなく、集計プロセスを理解することである。集計プロセスを理解するということは、個々の行為主体 (個人や組織) が、いかにして集合体 (collectives) の行為や構造の形成に至るのかを理解することであり、これはすなわち、ミクロレベルからマクロレベルへの移行メカニズム (Hedström and Swedberg (1998) が提示した3つのメカニズムのなかの転換メカニズム) を綿密かつ丁寧に特定するということを意味する。

では、なぜ集計プロセス、すなわち、ミクロレベルからマクロレベルへの移行メカニズムを理解することが重要なのだろうか。Davisはその理由として、集計プロセスを綿密かつ丁寧に特定する作業を行うことによって、ミクロ現象の単なる集計として理解することができないようなマクロ現象を明らかにすることができる点をあげている。これが、組織研究にとって彼が重要なこととして考える第2の点である。つまり、ミクロレベルの複雑な相互作用によって、各構成要素の振る舞いからは予測することが不可能であるような、マクロレベルでの創発現象を詳細に説明することができるのである。

Davis (2006) では、このような創発現象の具体的な研究例として5つの研究が取り上げられている。ここでは、そのなかでも組織理論における重要な研究の一つとして位置づけることができるJames MarchとHerbert Simonによる研究 (March and Simon 1958) を取り上げてみよう⁴⁾。彼らは、愚かなメンバーから賢い階層組織が成立する創発的なメカニズムについて言及している。組織を構成する個々のメンバーには合理性の限界が存在し、組織が全体として達成しなければならないタスクは各メンバーの理解を超えている。しかし、認識・管理可能なタスクに分割し、これらのタスクの成果を全体のタスクへと再度集計するプロセスによって、組織が全体として

4) 彼は、James March と Herbert Simon による研究の他に、Mancor Olson による集合行為論および Thomas Schelling による人種による居住地の分離に関する研究、Everett Rogers によるイノベーションの普及過程に関する研究、Duncan Watts による小さな世界の問題に関する研究を取り上げている (Davis 2006)。

達成しなければならぬタスクを、実際にうまく成し遂げることができるようになるのである。

4-3 理論と実践の架橋

第3に、メカニズム・アプローチを採用し、特定の組織現象のメカニズムを深く理解することは、組織理論を実際の管理行為に翻訳する（落とし込む）ための一つの優れた方法である（Anderson et al. 2006）。すなわち、このアプローチを採用することによって、特定の組織理論に基づいた実際の管理行為が優れた組織パフォーマンスへと結びつく可能性を高めるといっているのである。

理論と実践の溝をいかにして埋めることができるか、ということについては、実践的な性格の強い経営学という分野の研究者の間で常に議論的になっており、そのような問題に対してこれまで様々な主張が展開されてきた。しかし、現時点において統一的なコンセンサスが得られているわけではない。このことは、理論と実践の溝を埋めることが単純なことではないということの意味している。この点について、Andersonらは、Karl Weickの主張（Weick 2003: 453）を引用しながら、次のように言及している。

Weick (2003) では、次のような主張がなされている。実践家が理論家に対して行っている主要な批判とは、「理論家は実践について講釈をたれるけれども、文脈 (context) を省き、制約 (constrain) を見過ごし、誤った事柄を当然のごとく考え、統制 (control) を過大に評価し、達成不可能な理想を前提とし、ダイナミズムを過小評価し、理解可能な事象を理解不可能な変数に翻訳する」というものである。

(Anderson et al. 2006: 109)

ここで実践家が批判している理論家とは、とりわけ統計分析的アプローチを採用している理論家のことを指していると考えてよいだろう。統計分析的アプローチでは、変数間の安定的・蓋然的な関係性を明らかにするこ

とに主眼がおかれ、それに加えて「儉約の理念」(ideal of parsimony) が重視されるために、少ない変数で説明力の高いモデルであることに大きな価値がおかれる (Elster 1989)。そのため、現実の世界を取り巻く複雑な文脈 (context) や制約 (constrain) は考慮に入れられない一方で (であるからこそ)、関心のある変数による統制能力を過大に評価し、組織における動態的なダイナミズムを過小に評価する傾向がある。実践家の理論家に対する「理論家は現実のことをまったくわかっていない」や「現実とは理論どおりにはならない」、「理論など学んでも無駄だ」といった日常的によく表出されるこの種のネガティブな感情や見解は、理論家の誰もが統計分析的アプローチ (あるいは思考法) を採用しているといった印象・偏見に基づくものであると考えられる。

それに対して、メカニズム・アプローチを採用した場合には、実務家によるこの種の批判をある程度は解消できる可能性がある。なぜなら、メカニズム・アプローチが採用される場合には文脈や明確な境界条件 (boundary conditions) が考慮に入れられるため、組織理論を実際の管理へとうまく翻訳する (落とし込む) ことが可能になるからである。メカニズムはXからYへの詳細な移行プロセスを理解可能にし、このプロセスを作動させるために実際に必要なことを認識できるようにするのである。

この点についてAndersonらは、J. R. HackmanとR. Wagemanによる総合的品質管理 (total quality management、以下、TQM) に関する研究を参考例として取り上げ、次のように説明している (Anderson et al. 2006: 110)。TQMを導入した場合、導入の初期は成功を収めるにもかかわらず、その後、組織内にTQMに関する不満が生じることがある。これは、TQMを実施する際に、経営陣が中間管理層に対して実際にそれがどのような機能を果たすのかに関する明確な説明を提示しないことに起因するのである。この例から、理論 (TQM) それ自体は必ずしもいかなる組織のパフォーマンスを向上させるわけではないという意味では、実践家を完全に満足させるものではないことは明らかである。しかし、TQMの機能を経営陣が中間管理層へ明確に説明するか否かといった境界条件を含めた包括的なメカニズムを理

解することによって、実践家に対してより有意義な形での理論の提供を実現することができるのである。

5 メカニズム・アプローチの問題点と解決策

前節では、社会（組織）現象を理解するにあたり、統計分析的アプローチよりもメカニズム・アプローチのほうが有意義である点について述べてきたが、その一方で、メカニズム・アプローチを採用する際の問題点も存在する。以下では、Anderson et al. (2006) および Weber (2006) での議論を中心に、メカニズム・アプローチに関わる3つの問題点とそれを克服するための解決策について言及する。

5-1 探究停止のタイミング

第1の問題は、メカニズムの探求をいつ停止するかという点である。メカニズム・アプローチを用いた研究では、XがYをいかにして引き起こすのかということについて説明することが重視される。しかし、ある一つの問いに対して特定の説明がなされた場合でも、研究者はさらに多くの新たな問いを生み出すことが可能である。すべての説明はつねに中間的なものであり、さらに説明されるべき新たな要素が含まれているという意味で開かれているのである。

この点に関して、Anderson et al. (2006) では、例として普及メカニズムに関する研究をとりあげている。この研究では、構造的等価（structural equivalence）（例えば、他人と同じネットワークの地位にあるという状態）が普及を生じさせるメカニズムについて説明している。ただ、ここからさらに、構造的等価の背後にありそれを生み出すのはどのようなメカニズムによってであるか、という問いを提示することができる。この問いに対して、社会的比較（social comparison）が構造的等価を生み出すメカニズムとして考えられるかもしれない。しかし、ここからさらに遡って、社会的比較を生じさせる認知メカニズムや、さらにその背後にある神経メカニ

ズムはどのようなものであるか、というように、幾重にも問いを積み重ねていくことが原理的には可能なのである。

このような問題に対して、Andersonらは3つの解決法を提示している。第1に、既存研究の蓄積との関連でメカニズムの探究をどこで止めるかを決めるという方法である。これは、研究している領域や分野でこれまで明らかにされたことを特定し、その一步先を探究することに関連させてメカニズムの探究をどこで止めるか決定するというものである。例えば、新制度派理論において、同型化のメカニズムでは正当化がカギであることがすでに明らかになったとしよう。この場合、正当性獲得の条件およびメカニズムが次に明らかにすべき一步先のテーマとして設定可能であり、そのようにテーマを設定することで、少なくとも当面はそのメカニズムを明らかにすることのみに注力すればよいことになる。

第2に、隣接した分析レベルを調査するという方法である。これは、関心を持っている分析レベルの上位あるいは下位の分析レベルとの関連でメカニズムを検討するというものである。例えば、もし研究者の関心が個人の行動を理解することにある場合には、個人よりも上位の分析レベルである集団構造（プロセス）か、あるいは、下位の分析レベルである個人の認識や感情との関連でメカニズムを検討することになる。より具体的な例の一つとして、Andersonらは、オーケストラ集団のモチベーションに関する研究をとりあげている。これまで男性が支配的なメンバーだったオーケストラに女性メンバーが増加したため、オーケストラ集団のモチベーションが低下してきたという現象の背後にあるメカニズムとして次の2つの観点からの説明が可能である。一つは、上位の分析レベルとしてのオーケストラ組織の文化や規範であり、もう一つは、下位の分析レベルであるオーケストラ集団を構成する個人々人である。この方法は、研究者の専門領域に近い諸問題にのみ時間とエネルギーを投入できるという意味で建設的な方法である。

第3に、研究者自身の関心やスキル、研究の目的との関連からメカニズムの探究をどこで止めるかを決めるという方法である。研究者自身が興味を

駆り立てられるような問題を追求するならば、そのような問題に没頭できるだろうし、そのことによって満足感も得られるだろう。反対に、それほど興味を駆り立てられるような問題でない場合には、没頭もできず、そのことによる満足感も得られないはずである。このような観点から、研究者が没頭でき、そのことによって満足感が得られる範囲内にメカニズムの探求をとどめるということは可能であろう。あるいは、どの研究者も、問題の設定や採用する方法、説明すべき現象に関して、自身の強みを発揮できる範囲に限度があるはずである。そのような範囲に適合させるかたちでメカニズムの探求の範囲を設定することも可能であろう。

また、研究によってその目的も多様である。研究者のなかには、記述的な研究を行う者いれば、規範的な研究を行う者、解釈的な研究を行う者もいる。あるいは、特定の独立変数を理解することに関心を持つ研究者がいる一方で、それとは反対に従属変数を理解することに関心を持つ研究者もいるだろう。このように、研究計画の目的を明確に認識することによって、研究者がいつどこでメカニズムの探求を停止すべきかに関する決定を促進する可能性を高める。

5-2 動態的プロセス

メカニズム・アプローチの第2の問題は、上述したHedströmとSwedbergによる分析枠組みに関するものである。Andersonらは、Hedström and Swedberg (1998) での分析枠組みを組織研究に適用することによって、かえって動態的な変化プロセスを把握することが難しくなってしまう点を指摘している (Anderson et al. 2006: 108-109)。HedströmとSwedbergはメカニズムを状況的メカニズム・行為形成メカニズム・転換メカニズムに分類しているが、このことによって、研究者は問題となっているある一時点にのみ焦点を絞ってしまい、他の時点を含めたより全体的な変化プロセスについて考察する余地が失われてしまう可能性がある。

このような問題を解消するために、Andersonらは、Stephen BarleyとPamela Tolbertによる構造化プロセスに関する分析枠組み (Barley and

Tolbert 1997) に基づく、新たな分析枠組みを提案している。図2はBarleyとTolbertによる分析枠組みを、図3は新たな分析枠組みをそれぞれ図示したものである。

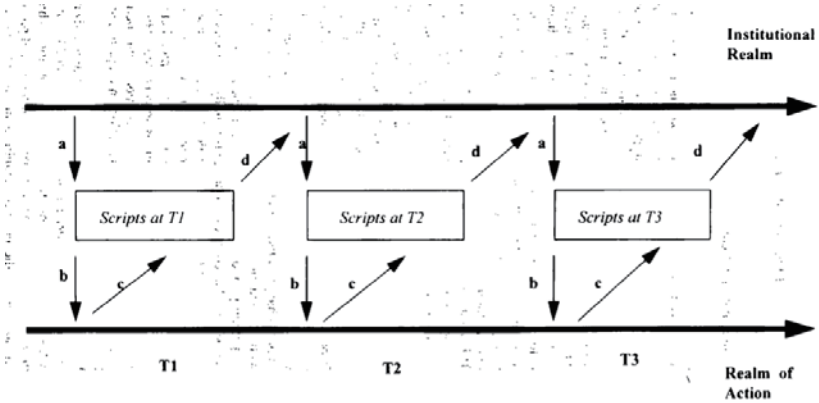


図2 Barley and Tolbert (1997) における分析枠組み

[出所] Barley and Tolbert (1997: 101)。

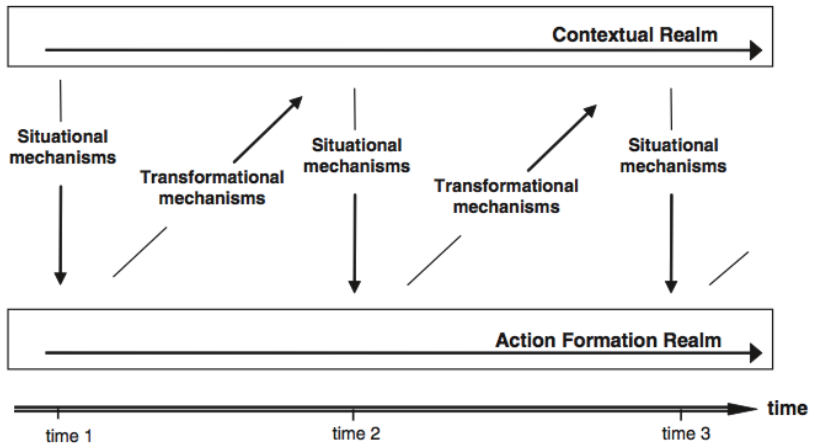


図3 Anderson et al. (2006) における新たな分析枠組み

[出所] Anderson et al. (2006: 110)。

図2に示すBarleyとTolbertによる構造化に関する分析枠組み⁵⁾は、制度が行為を制約し、反対に行為が制度を維持・修正する継起的なプロセスを記述する一般的なモデルである。重要な点は、制度の領域 (Institutional Realm) と行為の領域 (Realm of Action) の双方における右矢印が示すように、時間的な流れが明確に考慮されていることである。HedströmとSwedbergの枠組みにこの要素を組み込んだものが図3の新たな分析枠組みである。Andersonらは、文脈の領域 (Contextual Realm) と行為形成の領域 (Action Formation Realm) の双方に時間的な展開を明示することによって、マクロ・ミクロの連続的な相互作用のサイクルを明らかにすることができると主張している。

5-3 パラダイムの構築

メカニズム・アプローチの第3の問題は、理論的パラダイムを取り扱う (新たなパラダイムを構築したり、特定のパラダイムを用いた経験的調査を実施する) 必要性を完全に捨て去ってしまう危険性があるという点である。前述したように、Davis (2006) やMarquis and Davis (2005) の議論では、近年の組織研究はパラダイム駆動型の研究から問題駆動型の研究へ移行しており、学術雑誌に掲載されている論文において理論的な枠組みに言及したものが減少していることが主張されている。このことは、実際に理論的なパラダイムを軽視する傾向にあることを示している。この点に関してKlaus Weberは、メカニズムを過度に経験主義的な立場で使用することによって、組織研究とより一般的な社会理論などとの距離が広がってしまう可能性があり、組織研究の知的基盤を弱めかねないと警告している (Weber 2006)。

このような問題に対してWeberは、研究者が第1に関心を持つべきことは理論的問題であって、経験的な現象を説明することではないことを主張している。すなわち、メカニズムを明らかにすること自体を主要な研究目的とするのではなく、理論構築という難問に取り組むための道具 (toolkits)

5) BarleyとTolbertによるこの分析枠組みは、Anthony Giddensによる構造化モデルに基づいている (Barley and Tolbert 1997)。

としてメカニズム・アプローチを採用すべきだということである。

この点に関して具体的に彼は、Mary Ann Glynnとともに、メカニズム・アプローチの分析枠組みを一つの道具として利用しながら、その枠組みの中に制度理論と意味生成 (sensemaking) の議論を統合した議論を展開している (Weber and Glynn 2006)。図4に示すとおり、彼らの議論は、HedströmとSwedbergの分析枠組みの行為形成メカニズム (ミクローミクロ) に意味生成の議論を組み込んでいる点と、状況的メカニズム (マクローミクロ) の中に、既存の制度理論で想定されているメカニズムの他に、呼び水 (priming) メカニズムと編集 (editing) メカニズム、誘発 (triggering) メカニズムとよばれる3つのメカニズムを追加的に組み込んでいる点がとりわけ特徴的である。

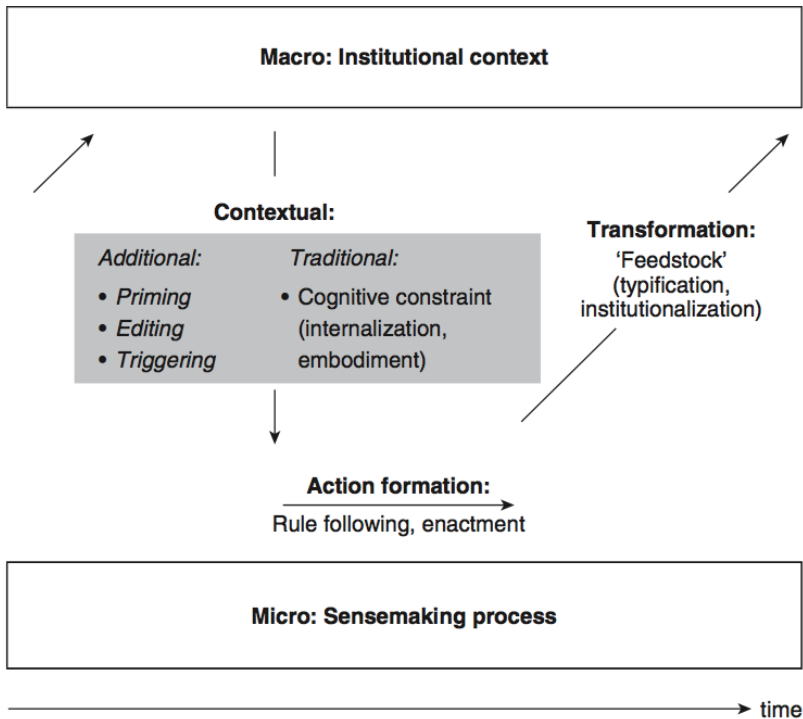


図4 Weber and Glynn (2006) における分析枠組み

[出所] Weber and Glynn (2006: 1641)。

なお、道具としてメカニズム・アプローチを採用する際のポイントとして、研究者は内的に一貫した理論を精確に表現するような科学エンジニア (scientific engineer) のような存在ではなく、理論構築のために多少の不正確性や曖昧性を内包した異質なメカニズムを組み合わせることを目指す日曜大工人 (bricoluer) のような存在であるべきだと彼は主張している (Weber 2006)。このような研究態度をとることによって、新たな可能性や感性を刺激・創造するような理論化のプロセスを持続させる⁶⁾ことが可能になるのである。

6 残された問題点および課題

本稿では、社会 (組織) 現象を理解するための一つのアプローチであるメカニズム・アプローチに関する、米国の組織研究での議論の展開について整理した。具体的に、米国の組織研究では、(1) 組織研究においてメカニズム・アプローチとして分類可能な研究が増加してきた背景、(2) メカニズム・アプローチの分析枠組み、(3) メカニズム・アプローチの意義、および問題点とそれに対する解決策について議論がなされてきた。

しかし、これらの議論において未だ解決されていない問題および課題が存在する。そこでこの節では、米国の組織研究において展開されたメカニズム・アプローチに関する議論における問題点および課題を3点提示する。

6-1 組織研究の変化

第1に、組織研究における歴史的な変化の点である。Davis (2006) および Davis and Marquis (2005) では、組織研究の比重が、1980年代を境にしてパラダイム駆動型の研究から問題駆動型の研究へと移行していると主張している (第2節)。しかし、組織研究の比重は本当にこのような形で移行していると言えるのだろうか。彼らの主張の根拠が、1991年から2001年までに学術雑誌ASQに掲載された論文の内容にのみ基づくものであるという点か

6) Klaus Weber は、このようなプロセスによって構築される理論のことを、生成的な理論 (generative theory) とよんでいる (Weber 2006: 191)。

ら、この主張に対する2つの問題を指摘することができる。

第1に、組織研究に関する学術雑誌はASQ以外にも数多く存在するという点である。すなわち、ASQではそのような組織研究の変化があったとしても、それはASQに特有の変化であるかもしれないし、米国の組織研究に特有の変化であるかもしれない。例えば、欧州の組織研究に目を転じてみれば、1980年代移行も、組織文化や組織シンボリズム、組織ディスコース、ナラティブなど、パラダイム駆動型の研究の動きは見られる。

第2に、2002年以降の組織研究がどのように推移しているのかという点である。1991年から2001年のASQに掲載された研究（あるいは米国の組織研究）に問題駆動型の研究が多く見られたとしても、それが現在まで続いているとは限らない。実際に、2001年以降の組織研究においてもパラダイム駆動型の研究の動きは存在するように思われる。上述した欧州で展開されている組織研究の展開はもちろん、例えば、米国および欧州の双方において、新制度派理論に関する研究を数多く見ることができる。

以上のことから、一つの学術雑誌の約10年間の内容を検討しただけで組織研究にパラダイム駆動型の研究が少なくなったと結論づけることは問題である。この問題を克服するためには、組織研究に関する他の多様な学術雑誌について、2002年以降の動向も含めた詳細な検討を行う必要がある。

さらに、メカニズム・アプローチとの関連で言えば、問題駆動型の研究とメカニズム・アプローチが関連づけられているという点についても更なる考察が必要である。すなわち、メカニズム・アプローチは組織研究における一つのパラダイムとして位置づけることはできないのか、という問題である。これが、次に指摘する問題点である。

6-2 パラダイムの構築

第2に、メカニズム・アプローチに基づく研究を問題駆動型の研究と結びつけて考えている点である。Davis (2006) やDavis and Marquis (2005) では、組織研究のタイプをパラダイム駆動型の研究と問題駆動型の研究に分類し、メカニズム・アプローチは近年多く見られるようになってきた問題駆動型

の研究を遂行する際に利用されていることが述べられている (第2節)。また、Weber (2006) では、研究者は理論的な問題に関心を持つべきであって、経験的な現象をメカニズムによって説明することに主眼を置くべきではないとし、理論構築という難問に取り組むための道具 (toolkits) としてメカニズム・アプローチを採用すべきであるとの主張が展開されている (第5節の3)。

以上の主張は、メカニズム・アプローチを組織研究の一つのパラダイムとして位置づけていないことを意味するものであるけれども、果たしてこのように結論づけて良いだろうか。米国の組織研究ではこの点についてより深い考察を進めた論考はないけれども、欧州の組織研究や他の学問領域における研究では、メカニズム・アプローチが組織研究 (あるいは社会科学的研究) における一つのパラダイムとして位置づけられている。

一つの例として、フィンランドの組織研究者であるKalle Pajunenの研究を簡単に取り上げてみよう (Pajunen 2004, 2008)。彼は、メカニズム・アプローチを科学哲学における実証主義 (positivism) ともポスト・モダニズム (post-modernism) とも異なる、实在論 (realism) 的観点と関連付けながら考察を行い、組織研究の一つのパラダイムとして位置づけた上で、具体的な事例として、フィンランドのコングロマリット企業の失敗メカニズムを解明している。

Pajunenが主張するように、实在論の立場としてメカニズム・アプローチを考えるならば、例えばWeber and Glynn (2006) での議論のように、メカニズム・アプローチの分析枠組みを一つの道具 (toolkits) として利用しながら、その枠組みの中に、新制度派理論と意味生成 (sensemaking) といった社会構成主義的観点に立脚した議論を組み込むようなことは本来困難であるとも考えることができるだろう。言い換えれば、もしこのような議論を展開するのであれば、存在論および認識論にまで立ち返った上での整合性ある緻密な議論の展開が必要になるのである。

このように、メカニズム・アプローチに基づく研究は、組織研究における一つのパラダイムとして考えることが可能である。メカニズム・アプロ

ーチに対する米国の組織研究者による認識をより深く考察するためにも、このアプローチに関して、存在論および認識論にまで立ち返った詳細かつ批判的な検討が必要になるとと思われる。

6-3 動態的プロセス

第3に、メカニズム・アプローチの分析枠組みと動態的なプロセスを明らかにすることの関係についてである。Anderson et al. (2006) において、Hedström and Swedberg (1998) の分析枠組みでは、メカニズムを状況的メカニズム・行為形成メカニズム・転換メカニズムに分類してしまうことによって、全体的な変化プロセスについて考察する余地が奪われてしまうという問題を指摘し、その問題を克服するために、マクロ・ミクロ両レベルに時間的な流れを明確に考慮したBarley and Tolbert (1997) に基づいた新たな分析枠組みが提示された (第5節の2)。

しかし、AndersonらによるHedström and Swedberg (1998) およびBarley and Tolbert (1997) で提示された分析枠組みに対するそれぞれの評価には、上述したような存在論および認識論のレベルにおける問題の可能性の他に、次の2つの問題がある。第1に、前者の分析枠組みについては、メカニズムを3つのメカニズムに分類することによって、研究者が3つの中の特定のメカニズムに焦点を当ててしまうことが問題だと述べているけれども、このことは、研究者の焦点の当て方に問題があるだけであって、必ずしもHedströmとSwedberhの分析枠組み自体に問題が内在しているわけではないと理解することも可能である。

第2に、後者の枠組みについては、確かにマクロ・ミクロ双方のレベルに時間的な流れを明確に考慮しているけれども、この分析枠組みに基づいて実際にどのようにして社会（組織）現象を分析・記述するか、実際にそれが可能なのか、という点については未だ曖昧さを残している。まず、時間的な流れを示す矢印がある場合とない場合では、実際に社会現象を分析・記述する際にどのような違いがあるのか明確ではない。矢印が存在するBarleyとTolbertによる分析枠組みに基づいたとしても、実際に分析・記述

を行う際にはHedströmとSwedbergによる3つのメカニズムを組み合わせる
いくことになるのではないだろうか。もしそうであれば、矢印があるか
ないかという分析枠組み上の違いが重要であるというよりも、むしろ具体的
な分析・記述の作業をいかに行うかという点での精緻な考察が重要になる。

この点に関してBarley and Tolbert (1997) では、彼らの分析枠組みに沿
って実際に調査を行う際の4つのステップが提示されている (Barley and
Tolbert 1997) 。各ステップは以下のとおりである。

- (1) 調査対象の期間に変化が生じているような制度を特定し、これに
照らして調査対象を選択する。
- (2) 調査対象における行為の流れを示し、特定の時期に特有のスクリ
プト (scripts) ⁷⁾を抽出する。
- (3) 行動・相互作用パターンの変化の根拠を示すスクリプトを検討す
る。
- (4) 観察データの (スクリプトの変化に関する) 発見事実と、関心の
ある制度変化に関する他のデータ源を関連づける。

しかしこの調査方法には次のような問題がある。それは、Barley and
Tolbert (1997) においても彼ら自身が言及しているように、このような調査
ステップでは制度の客体化 (objectification) ・外在化 (externalization) プ
ロセス、すなわちHedströmとSwedbergによる分析枠組みの中の転換メカニ
ズム (ミクロレベルからマクロレベルへの移行プロセス) を分析・記述す
ることができないという点にある (Barley and Tolbert 1997: 112) 。異なる
時点におけるスクリプトの相違を見だし、その相違を制度的諸力との関
連において明らかにすることは可能であるけれども、このステップのみで
は、ミクロレベルにおける個々の行為主体が如何に相互作用しながら新た
な制度を構築し、それが如何にして客体化・外在化するのかという点につ

7) ここでは、スクリプト (scripts) を、観察可能で繰り返し起る活動、または特定の環
境に特徴的な相互作用のパターンと定義している (Barley and Tolbert 1997: 98)。

いては何ら明らかにすることができないのである。

このように、たとえ分析枠組みの中に時間的な流れを明確にするような矢印を導入したとしても、実際の社会現象の動的なプロセスを分析・記述することができないような方法であれば、その分析枠組みは単なる絵に描いた餅に過ぎない。とりわけ社会現象の動的な側面を明らかにするためには、ミクロからマクロへの転換メカニズム（客体化・外在化プロセス）を分析・記述することが重要であり、今後、そのための有効な調査方法について具体的な形で検討される必要がある。

[参考文献]

- Anderson, Peter J. J., Ruth Blatt, Marlys K. Christianson, Adam M. Grant, Christopher Marquis, Eric J. Neuman, Scott Sonenshein and Kathleen M. Sutcliffe, 2006, "Understanding Mechanisms in Organizational Research: Reflections From a Collective Journey," *Journal of Management Inquiry*, 15(2): 102-113.
- Barley, Stephen R. and Pamela S. Tolbert, 1997, "Institutionalization and Structuration: Studying the Link between Action and Institution," *Organization Studies*, 18(1): 93-117.
- Carlile, Paul R., Davide Nicolini, Ann Langley and Haridimos Tsoukas eds., 2013, *How Matter Matters: Objects, Artifacts, and Materiality in Organization Studies*, Oxford: Oxford University Press.
- Coleman, James S., 1964, *Introduction to Mathematical Sociology*, New York: Free Press.
- Coleman, James S., 1986, "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action," *American Journal of Sociology*, 91(6): 1309-1335.
- Davis, Gerald F., 2006, "Mechanisms and the Theory of Organizations," *Journal of Management Inquiry*, 15(2): 114-118.
- Davis, Gerald F. and Christopher Marquis, 2005, "Prospects for Organization

- Theory in the Early Twenty-First Century: Institutional Fields and Mechanisms,” *Organization Science*, 16(4): 332-343.
- Elster, Jon, 1989, *Nuts and Bolts for the Social Science*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hedström, Peter and Richard Swedberg, 1998, “Social Mechanisms: An Introductory Essay,” Peter Hedström and Richard Swedberg eds., *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, 1-31.
- Hedström, Peter and Richard Swedberg eds., 1998, *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hernes, Tor and Sally Maitlis eds., 2010, *Process, Sensemaking, and Organizing*, Oxford: Oxford University Press.
- Langley, Ann and Haridimos Tsoukas, 2013, “Introducing *Perspectives on Process Organization Studies*,” Tor Hernes and Sally Maitlis eds., *Process, Sensemaking, and Organizing*, Oxford: Oxford University Press, 1-26.
- March, James G. and Herbert A. Simon, 1958, *Organizations*, New York: John Wiley.
- 沼上幹, 2000, 『行為の経営学：経営学における意図せざる結果の探求』白桃書房。
- Pajunen, Kalle, 2004, *Explaining by Mechanisms: A Study of Organizational Decline and Turnaround Processes*, Ph.D. Dissertation submitted to Tampere University of Technology.
- Pajunen, Kalle, 2008, “The Nature of Organizational Mechanisms,” *Organization Studies*, 29(11): 1449-1468.
- Pettigrew, Andrew M., 1985, *The Awakening Giant: Continuity and Change in Imperial Chemical Industries*, Oxford: Blackwell.
- Pettigrew, Andrew M., 1987, “Context and Action in the Transformation of the

- Firm,” *Journal of Management Studies*, 24(6): 649-670.
- Pettigrew, Andrew M., 1990, “Longitudinal Field Research on Change: Theory and Practice,” *Organization Science*, 1(3): 267-292.
- Pettigrew, Andrew M., 1997, “What is a Processual Analysis?,” *Scandinavian Journal of Management*, 13(4): 337-348.
- Poole, Marshall Scott, Andrew H. Van de Ven, Kevin Dooley and Michael E. Holmes eds., 2000, *Organizational Change and Innovation Processes: Theory and Methods for Research*, New York, NY: Oxford University Press.
- Schultz, Majken, Steve Maguire, Ann Langley and Haridimos Tuokas eds., 2012, *Constructing Identity in and around Organizations*, Oxford: Oxford University Press.
- Tsoukas, Haridimos and Christian Knudsen eds., 2003, *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*, Oxford: Oxford University Press
- Van de Ven, Andrew H. and George P. Huber, 1990, “Longitudinal Field Research Methods for Studying Processes of Organizational Change,” *Organization Science*, 1(3): 213-219.
- Van de Ven, Andrew H. and Marshall Scott Poole, 1995, “Explaining Development and Change in Organizations,” *Academy of Management Review*, 20(3): 510-540.
- Van de Ven, Andrew H., Harold L. Angle and Marshall Scott Poole eds., 1989, *Research on the Management of Innovation: the Minnesota Studies*, New York, NY: Harper and Row.
- Weber, Klaus, 2006, “From Nuts and Bolts to Toolkits: Theorizing With Mechanisms,” *Journal of Management Inquiry*, 15(2): 119-123.
- Weber, Klaus and Mary Ann Glynn, 2006, “Making Sense with Institutions: Context, Thought and Action in Karl Weick’s Theory,” *Organization Studies*, 27(11): 1639-1660.

Weick, Karl, 2003, “Theory and Practice in the Real World,” Haridimos Tsoukas and Christian Knudsen eds., *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*, Oxford: Oxford University Press, 453-475.