

組織の人類学に向けて

藏本 龍介

キーワード

組織人類学、組織、制度、組織化

1. はじめに

本論集は、南山大学人類学研究所主催の共同研究会「非営利組織の経営に関する文化人類学的研究」（2016～2018年度、研究代表者：藏本龍介）の成果である。

組織とは一般に、共通の目的を達成するために協働する複数の人間の集まりを指す。人間が一人でできることは限られる。しかし他人と協働することによってその限界を克服することができる。それゆえに歴史上、組織は人間生活に欠かせない一要素となってきた。それは現代社会においても同様である。それどころか、現代社会における人間の生き方は、多種多様な組織がなければ成立しえない。アメリカの経営学者 P. ドラッカー（Drucker）が言うように、現代社会はまさに組織社会であるといえる。

われわれの社会は、信じられないほど短い間に組織社会になった。しかも多元的な社会になった。生産、医療、年金、福祉、教育、科学、環境にいたるまで、主な問題は、個人と家族ではなく組織の手にゆだねられた。…（中略）…一人ひとりの命とまではいかなくとも、現代社会そのものの機能が、それら組織の仕事ぶりにかかっている（ドラッカー 2001: vii）。

それゆえに組織なるものの特徴、ダイナミズムを理解することが、「人間」なるもの、「社会」なるものの解明を目指す人類学においても重要な課題となっている。しかし、こうした一般性と重要性にもかかわらず、「組織」という問題は人類学において十分に注目されてきたとはいいがたい。こうした状況を踏まえこの共同研究会は、メンバーそれぞれが組織に関するフィールドデータや分析を持ち寄ることによって、人類学的な組織研究の可能性を議論するために組織された。筆者による研究会趣旨説明をそのまま引用すると、以下のとおりである。

現代社会は組織社会である。つまり現代社会における人間の生き方は、多種多様な組織を基盤として成立している。それは企業のような営利組織だけではない。むしろ我々が日常的に関わっている組織は、営利以外の目的の実現を目指す非営利組織であることが多い。それではこうした非営利組織は、どのように動いているのか。本研究会では

この問題を、「経営」という観点から考察する。つまり各組織はいかなる目的をいかなる手段によって達成しようとしているのか、そしてそうした試みがどのような問題に直面して、その結果、組織はどのように動いているのか、その実態を規模も目的も活動場所も様々な組織を事例として検討する。同時にそれらの事例を相互に比較することによって、現代社会における人間の生き方の一端を明らかにするのみならず、人類学における比較研究の新たな方向性を模索する。さらにその成果を社会学や経営学といった隣接諸分野に積極的にアピールすることによって、現代における人類学の可能性を探る。

ここにあるように、この研究会では当初、「非営利組織」と「経営」という概念をキーワードとして設定していた。しかし研究会が進むにつれて、こうした概念は再考を迫られることになった。第1に、「営利」と「非営利」という区分は、多分にイーミック的な概念であり、たとえば日本・アメリカ・ヨーロッパではその定義の仕方が異なる(協同組合を含むか、など)。一般的には企業(営利組織)は「利潤」を、非営利組織は「使命」を目的とするといった使われ方もするが、企業の経営理念をみても「お金もうけがしたい」とは書かれていない。もちろん、経営学者が主に対象としているような組織と、人類学者が接する組織(たとえば筆者はミャンマーの僧院を研究している)が、何らかの質的な違いがあるのは疑いない。しかし最初から「営利」「非営利」という区分を当てはめてしまうことは、両者の共通点や相違点を見えにくくしてしまう恐れがある。

第2に、「経営」という用語も問題含みである。研究会を始めた当初は、「経営」という概念を、「特定の経営主体の試行錯誤」として理解していた。しかし研究会を通じて明らかになったのは、「経営」という現象は、当事者(たとえば経営者)であっても管理統制できるものではなく、むしろ彼/彼女らの思惑を超えた事態が次々と生じる中で展開する、それ自体が一つの生命のような動的なプロセスであるということであった。もちろん、このことは経営者の経営理念や経営判断の重要性を否定するものではない。しかし経営者の経営理念や経営判断もまた、他の多くの要素に条件づけられているということである。したがって、特定の経営主体がどのように考え、何を行ったかという問題よりも、そうした考えや行動がいかに他の要素によって条件づけられているのかといった問題を含め、様々な要素が絡み合いながらある種の秩序が形成される、あるいはそうした秩序が崩れていくプロセスにこそ、焦点を当てるべきであるとの考えに至った。いいかえれば「経営という試行錯誤」から「経営というプロセス」へと関心が変化した。

第3に、「経営」という用語を採用した背景には、「カネ」という問題への特別な関心が潜在していた。つまり、財をいかに獲得・所有・使用するかという問題こそが、経営の根本的問題であると考えていた。それゆえにこの経営という問題は、社会変動が著しい近現代に特有の問題であると理解していた。しかし研究会を通じて明らかになったのは、経営というプロセスは、カネだけでなく、カネを含む多種多様な「モノ」、「ヒト」(組織の構成員)、「言説」(法制度や組織のルール、経営理念など)という諸要素が、それぞれ独自の論理をもって相互に影響を与え合いながら展開しているということであった。つまりそのダイナミズムを明らかにするためには、カネだけを独立変数として前提とするのではなく、現場においてどの要素が独立変数あるいは従属変数となっているか、それがいかに変化しているかと

いう絡み合いに注目する必要があるとの理解に至った。

以上の発見と反省はあるが、本論集のタイトルは共同研究会に合わせて「非営利組織の経営に関する文化人類学的研究」としている。しかしその射程は狭義の非営利組織研究にとどまるものではなく、「組織の人類学 (Anthropology of Organizations)」というより一般的な議論を志向している。もっとも、組織研究自体は、経済学、経営学、社会学、政治学など隣接社会科学の主要テーマの一つである。また人類学においても、少数ではあるが欧米を中心にいくつかの論集が刊行されている。そこで本論集全体の序論にあたる本稿では、これらの研究をレビューすることによって、「組織とはなにか」「組織をどのように分析できるか」という問題を整理する。もちろん、こうした定義や方法論は研究者それぞれの研究対象や研究関心に応じて構築されるべきものである。実際、本論集の執筆に際しては、各執筆者に対して事前に「組織」概念やそれを分析する方法論を限定することはしていない。本稿で試みるのは、画一的な方向性を示すことではなく、今後、人類学者が組織なるものを分析する際に参考になるような考え方や視点を紹介することにある。

以下、本稿ではまず、人類学的な組織研究の系譜を整理する (2 節)。次に、隣接社会科学の議論を参照しながら、「組織とはなにか」(3 節)、「組織をどのように分析できるか」(4 節) という問題を検討する。それを踏まえて最後に、人類学的な組織研究の可能性を検討する (5 節)。

2. 人類学的な組織研究の系譜

人類学的な組織研究について、現時点でもっともまとまった論集としては、*Inside Organizations: Anthropologists at Work* (Gellner & Hirsch (eds.) 2001) と、*A Companion to Organizational Anthropology* (Caulkins & Jordan (eds.) 2012) が挙げられる。各論集が、「組織人類学」をどのようなものとして構想しているか、その概要を確認しておこう。

まず *Inside Organizations: Anthropologists at Work* は、イギリスの社会人類学の伝統で訓練を受けた執筆者たちの成果をまとめたもので、企業、研究室、博物館、病院、農村開発プロジェクトといった事例が取り扱われている。序章において E. ヒルシュ (Hirsch) と D. ゲルナー (Gellner) が述べるように (Hirsch & Gellner 2001)、この論集の関心は、非工業社会の研究 (典型的には親族研究) で培われてきた人類学の民族誌という方法論を、工業社会の組織研究にどのように適用できるのか、という問題にある。そして組織の民族誌的研究に付随する問題として、組織内部で参与観察することの難しさ、研究成果の公表の難しさなどを指摘している。その上で最後に、組織人類学の新たな方法論として、B. ラトゥール (Latour) の「対称性人類学」が肯定的に評価されている。つまり、科学の実験室も「未開」社会のコミュニティも、ヒトやモノといったアクターのネットワークとして同じ地平で研究されるべきであるとする。

また終章で J. マアナン (Maanen) は、組織民族誌 (organizational ethnography) は北米およびヨーロッパで急速に成長している分野であるとし、その研究動向を以下の 4 つに整理している (Maanen 2001)。1 つ目は、「組織のプロセスと非公的な関係」についての研究であり、その関心は、どのように仕事のパターン化され、意思決定が行われ、行使されて

いるかといった問題である。こうした研究の典型例として、経営者の世界にできるだけ近づき、その世界とその問題を内部から分析することを目指した、アメリカ社会学者の M. ダルトン (Dalton) の研究を挙げている (Dalton 1959)。2つ目は、「組織のアイデンティティとその変化」についての研究である。ここでは「組織文化」という概念が重要になり、民族誌的な研究が最も適合的な領域であるとされる。3つ目は「組織の環境」についての研究である。社会的・制度的な環境、さらには技術的な環境が組織にどのような影響を与えているかといった問題が、現地調査だけでなく、経済指標、政府文書、統計資料といったデータも用いながら行われている。4つ目は「組織の道徳性と対立」についての研究である。具体的には①企業、政府機関、慈善団体などの「合法的」組織で発生する苦情、対立、不正行為に焦点を当てたもの、②都市ギャング、犯罪組織など、従来の社会的基準から逸脱しているとみなされる組織についての研究が紹介されている。全体として、組織論というよりは「文化の書き方」論につながるような民族誌論になっている (cf. クリフォード & マーカス(編) 1996)。

それに対し *A Companion to Organizational Anthropology* は、アメリカ人類学の伝統で訓練を受けた執筆者たちの成果をまとめたもので、理論的な志向が強い論集となっている。具体的には、「批評と理論」(Part. 1)、「方法と分析」(Part. 2)、「組織のプロセス」(Part. 3)、「グローバリゼーション、開発、近代化」(Part. 4) という4部 (26章) が所収されている。その序章において、A. ジョーダン (Jordan) と D. コールキンズ (Caulkins) が組織人類学の学説史を整理しているので、まずはそれを確認しておこう (Jordan & Caulkins 2012)。

著者らによれば、組織人類学の起源は、1920~30年代にシカゴ大学を拠点として行われた、企業を対象とした「人間関係論 (human relations)」的分析にある¹。また1940年代も引き続き、ハーバード大学やシカゴ大学で学んだ人類学者によって、北アメリカをフィールドとした研究が進む。こうした研究は「産業人類学 (industrial anthropology)」と呼ばれる。人間関係論の最も重要な貢献は、組織におけるインフォーマルな構造を重視したことにより、「インフォーマル組織」という概念をもたらした。一方で、これらの研究は機能主義に大きく影響されており、それゆえに企業組織の実際的な問題を十分に説明することができなかった。その傾向は1960年代まで続く。それ以降、1960~70年代は企業研究の倫理問題などもあり、人類学的な企業研究は停滞する²。一方でイギリスでは1950~60年代

¹ その代表的な研究が、ホーソン工場研究である。ホーソン工場研究とは、AT&Tの製造子会社ウェスタン・エレクトリックの主力工場であったホーソン工場を対象に、1924年から1932年まで約7年半続いた一連の研究群を指す。もともと疲労と仕事満足度に関する調査であったが、産業心理学よりの実験的・心理学的研究から出発して、研究は社会(人類)学的な関心に移行する。人類学者の伊藤泰信によれば、この研究の最終局面を担当した W.L. ウォーナー (Warner) は、ラドクリフ=ブラウンやマリノフスキーの元で人類学的な訓練を積んでおり、「産業人類学」の創始者とされている (伊藤 2012: 383)。

² 1950~70年代に「産業人類学」が停滞した理由について、伊藤は①第一世代の産業人類学者たちが、よその分野に引っ張られてしまったこと、②人類学の制度化によって、長期の海外でのフィールドワークに出かけるのが「本物の人類学」とされたこと、③ベトナム戦争といった社会状況の中で、政府や大企業などの大きなスポンサーの援助で調査を行うことの倫理的な正当性が問われるようになったこと、という3点を挙げている (伊藤 2012: 385-386)。

にマンチェスター学派が登場し、企業と外部の社会構造の接合・軋轢といった問題に焦点を当てる研究が現れている。またアメリカと比べるとイギリス社会人類学の方が、企業研究への志向性も強かった。ただし1970年代までは、人類学のいくつかの方法論が企業研究に採用されることはあっても、人類学は企業研究の主流からははずれていた。

こうした状況に変化が現れたのは1980年代である。まず、当人の自覚はともかく、多くの人類学者が企業に関係するようなフィールドで調査をするようになった。同時に、組織文化論や日本企業の成功についての人類学的な研究が登場した。これらの研究は、ビジネスの成功はその企業がもつ「文化」と関係があるという考えを提示したことで、人類学に対する実務家の関心が高まった。さらにこの頃、「仕事の人類学 (Anthropology of Work)」という研究群が登場し、人類学者が企業に雇われ、そこで働きながら調査することが始まった。こうした流れを受けて1994年にS. ライト (Wright) の編集による *Anthropology of Organizations* が刊行される (Wright (ed.) 1994)。この論集はイギリスで訓練を受けた研究者たちの研究をまとめたもので、①異なる組織形態における土着の経営システムの特徴、②組織における変化やジェンダーという問題、③社会的に不利な状況にある人々に対するエンパワーメントという3つの問いを軸とした議論を展開している。

その後、1990年代から現在に至るまで、組織に関する人類学的研究は急速に拡大しつつある。著者らはその理由として以下の2点を挙げている。第1に、人類学者が学界の外で仕事をする機会が増えたことである。つまり企業だけでなく、今や人類学者は行政組織や非営利組織などいろいろな組織で働くようになった。第2に、人類学的研究におけるグローバリゼーションの重要性である。グローバリゼーションの流れの中で、特定地域についての人類学的研究もまた、グローバルな理解を必要とするようになる。結果として、自らを組織人類学者であると自認していない人類学者も、複雑な組織を分析していることに気づくようになった。一方で、「組織人類学」という分野は、人類学において十分な注目を集めることに失敗している。その理由として著者らは、学問分野間の住み分けを指摘している。つまり人類学は非西洋社会の質的な研究を行い、西洋の企業は別の学問分野の研究対象であるという理解である。そのため組織人類学の重要性は隠されたままであるとする。

それでは、組織人類学はどのような分野として構想しうるのか。著者らはまず、研究対象として、企業、労働組合、中小企業、行政機関、大学、学校、医療機関、NGO、「先住民組織 (indigenous organizations)」、「仮想組織 (virtual organizations)」といった組織を例に挙げている。次に研究の焦点として、①組織間関係、②組織と環境の関係、③組織内部のダイナミクス、④その他(専門家の文化や実践共同体など)を指摘する。さらに方法論としては、組織研究に人類学的なフィールドワークは有効であるとした上で、何に注目するか——イベント(会議など)、記号(企業ロゴなど)、ドメイン(組織内部の言説、鍵概念、議論のトピックがどのように流布されているか)、ネットワークなど——に応じて、多様な展開をもつと指摘する。また複雑な組織を理解するためには、多様な理論的アプローチと方法論を用いる必要があると指摘し、当該論集に所収されている論文においては、社会学的新制度派、神経科学、状況的・文脈的アプローチ、M. ダグラス (Douglas) のグループ・グリッド分析、文化生態学といった理論が用いられていることが紹介されている。以上の考察を踏まえて、人間行動を理解するという人類学の使命を達成するためには、人類学者はグローバ

ルなコンテキストにおける複雑な組織を研究しなければならないとし、組織人類学の重要性を主張している。

以上、*A Companion to Organizational Anthropology*の序論を簡単に紹介した。それでは組織人類学の現状はどうなっているのか。アメリカの状況をみると、「ビジネス人類学 (Business Anthropology)」の興隆が著しい。「ビジネス人類学」という用語は、それ以前の「産業人類学」「仕事の人類学」といった概念を引き継ぐものであり、特に民間企業に関する応用人類学的な研究を指すものとして使用されるようになっている。特にその焦点は、①マーケティングと消費者行動、②組織文化、③グローバル・ビジネスにある。そしてビジネス人類学者とは、人類学的方法、特に参加観察といった民族誌的方法を通して、経営、マーケティング、消費者行動、組織文化、人事といったビジネス分野を研究する人類学者として定義される (Denny & Sunderland (eds.) 2015; Hasbrouck 2017; Jordan 2012; Tian et al. (eds.) 2010 など)。最近でも 2017 年のアメリカ人類学会 (AAA)、2018 年の応用人類学協会 (SFAA) ではビジネス人類学に関するワークショップが開催されている。

このように産業・ビジネス分野における人類学・民族誌の応用・事業化は、今後の人類学における重要な趨勢となっていくことだろう。一方で、人類学者の伊藤泰信は、ビジネス人類学において人類学はビジネスツールの一つとなりつつあるが、その結果、民族誌の強みが失われ、新規なビジネス的インサイトを発見しようとするのを阻害しかねないというパラドクスが生じると指摘している (伊藤 2012: 388)。また、こうした傾向は組織人類学の射程を狭めかねないという懸念もある。組織人類学の可能性は、単に「企業その他の組織をいかに経営すればいいのか」という問題についてのデータを提供することではなく、組織という現象を通じて「人間」なるものや「社会」なるものを解明しうることにあるからである。そこで次に、企業に限らない組織一般を対象とした人類学が、どのようなものとして構想できるかについて、隣接社会科学の議論を参照しながら考えてみたい。

3. 組織とはなにか

まず、「組織とはなにか」という問題がある。冒頭に記したように、一般的には「共通の目的を達成するために協働する複数の人間の集まり」として定義しうる。しかし実際には経営学、経済学、政治学、社会学、さらには研究手法に応じて、「組織 (organization)」概念は様々な形で定義されている。

まず経営学的な定義からみてみよう。経営学者の桑田耕太郎と田尾雅夫は、有名な C.I. バーナードの議論 (バーナード 1968) を踏まえつつ、以下のように定義する。

企業、大学、病院その他は、厳密には「協働体系」という。協働体系とは、「少なくともひとつの明確な目的のために、2人以上の人々が協働することによって、特殊な体系関係にある物的、生物的、個人的、社会的構成要素の複合体」である。… (中略) …すなわち「組織」とは、「2人以上の人々の、意識的に調整された諸活動、諸力の体系」と定義される (桑田・田尾 2010: 20)。

その上で、組織の境界を3つのレベルに区別している (桑田・田尾 2010: 49-54)。第1

に、厳密な意味において組織とは、参加者が提供する行動のシステムであり、参加者自身は含まれない。第2は、「意識的調整」の及ぶ範囲として組織の境界を考えるやり方で、たとえば企業であれば経営者と従業員のセットからなる。これが日常用いる意味での組織に最も近い概念であるとされる。第3に、「ドメイン」から定義するやり方もある。これは組織の存立に関与する参加者からなる空間を意味するもので、企業であれば、企業に出資している投資家、企業の商品を購入する消費者、企業に労働・サービスを提供する労働者、そして原材料・設備等を提供する供給業者などが含まれる。このように組織の境界は複数設定できるが、いずれの場合においても、組織は産業、原材料、人的資源、財務資源、市場、技術、経済条件、政府、社会・文化、国際といった環境との相互作用をもっている。こうした環境は組織に対して間接的に影響を与える「一般的環境」と、組織と直接相互作用をもつ「特定の環境」とに区別される。

こうした組織観は我々の日常的な組織概念に近いものであり、その意味でイーミック的な概念である。経営学という実務的要請と適合的な定義であるといえる。それに対し、組織のエティック的な定義もありうる。たとえば社会学者の盛山和夫は、素朴な組織観を大胆に解体する。盛山によれば、「組織論はこれまで『組織とは何か』という根源的な問いにさらされたことは少なかった。それは組織という存在が現実にも目の前に具体的に存在する——企業、官僚組織、軍隊、労働組合、学校など——ことが自明であったからである」（盛山 1995: 17）。

「現実の社会において、企業や組織が存在することは明らかである。…（中略）…だが、社会科学の現状はその正確な概念化に失敗している」（盛山 1995: 214）と指摘する。そして、組織を「制度（institution）」の一形態としてみる見方を提示し、「組織がそうであるように制度は理念的な実在であって、基本的には意味および意味づけの体系である。…（中略）…制度における意味は社会によって新しく創造された意味である。それは…（中略）…人々の思念においてのみ存在する」（盛山 1995: 221）とする。そして実際の組織（制度）は以下のように、こうした「意味の体系」と「行為の体系」「モノの体系」の相互規定的な関係として理解できるという。

ある制度においては、「意味の体系」「行為の体系」「モノの体系」が次のような仕方に関連しあっている。意味の体系は（1）それ自身、内的な一定の秩序ある意味連関を構成し、かつ（2）行為の体系およびモノの体系に属す経験的諸現象を意味づけ、（3）それらを統御する。行為の体系は、（1）意味の体系の諸<意味>を現実化し、（2）意味の体系の秩序にしたがうことによって制度的秩序を表象する。モノの体系は、（1）制度的行為の道具として利用されるとともに、（2）<意味>とその秩序を表象し、（3）（文書の場合）制度を記述する（盛山 1995: 241）。

盛山のように組織を制度の一形態としてみる見方は珍しいものではない。日本語の「組織」は英語では「organization」と「institution」両方の意味を含むことを考えても、組織と制度は不可分な関係にあるといえる。では制度とはなにか。たとえば経済学者の竹下公視は、制度を「人々や集団における関係を調整するしきたりや慣習、あるいは法や規則など」（竹下 2015: 208）と定義した上で、以下のように述べる。

人々の社会生活を明示的ないし暗黙に律している制度は、服装や言語などの慣習法的なインフォーマルなものから、家族・寺院・教会・大学・企業・政府などのインフォーマルないしフォーマルな組織を含み、さらには法治国家において立法化されるフォーマルな法制度まで、およそ社会生活のあらゆる範囲に及んでいる。実際、制度は経済・政治・社会・文化や下位組織・個別組織・組織集団・社会・世界など人間活動のあらゆる領域、あらゆる階層において見出される（竹下 2015: 209）。

以上のように一口に組織といっても、その定義は様々である。しかし上述した両者の議論を多少強引に統合すれば、以下のように定義できるだろう。第1に、「組織」とは、可視的な現象としてはヒトだけでなくモノも含めた諸アクターの協働体系である。協働体系は、秩序、構造、システム、パターンなどとも言い換えられよう。第2に、そうした協働体系は、規則や慣習（文化）といった「意味の体系」、つまり「制度」と不可分の関係にある。第3に、ある協働体系は、決して自律しているわけではなく、それぞれの「環境」に埋め込まれている。こうした「環境」もそれ自体が多様な「制度」であると考えれば、「制度的環境」と呼ぶことが可能だろう（図1）。次にこのような理解を前提として、「組織をどのように分析できるか」という問題を検討してみたい。



図1 アクター・組織・制度的環境

4. 組織をどのように分析できるか

「組織をどのように分析できるか」という問題は、以下の2つに大別できる。第1に、協働体系の実態についての問いである。どのようなアクターがどのように結びついているか、どのような制度（ルールや慣習）が形成されているのか、アクター・組織・制度的環境はどのような相互作用関係にあるのか、といった問題群である。第2に、こうした協働体系の形成・変容プロセスについての問いである。協働体系としての組織は、ある時点では均衡状態のようにみえても、それは過去から未来へと連なる「組織化」のプロセスの中にある。その意味でこれら二つの問いは不可分な関係にある。

それではこうした「協働体系の実態／組織化のプロセス」という問題に、いかに迫ることができるのか。この問題についても隣接社会科学は多くのヒントを与えてくれる。もっとも、

包括的なレビューは筆者の能力を超える。そのためここでは学説史的な展開を追うのではなく、あくまでも組織人類学にも役立つような視点を抽出する形で、3つのアプローチ——「歴史からみる」「アクターからみる」「制度的環境からみる」——を整理してみたい。

4-1. 歴史からみる

まず、歴史を重視するアプローチがある。これは演繹的・理論的分析ではなく、帰納的・記述的研究を重視するような研究である。その点で、民族誌的アプローチと親和性が高い。以下、3つの議論を紹介する。

第1に、経済学における制度論（旧制度論）と呼ばれる議論がある。その代表的な論者である T. ヴェブレン (Veblen) は、新古典派経済学的な前提、つまり目的論的で効用主義的なアプローチを批判し、C. ダーウィン (Darwin) の進化論、特に自然選択概念に依拠しつつ、組織（制度）を累積的因果の関係として分析する必要性を強調する。すなわち、「社会における人間の生活は、他の生物のそれと同様に生存のための闘いであり、しがたってまた、淘汰的適応の過程でもある。社会構造の進化は、制度の自然選択の過程であった」（ヴェブレン 1998: 212）。ここでいう累積的因果関係とは、複数のアクター間で働く相互作用を通じて、これらの諸アクターの協働体系の変化が累積的に進行することを指す。それゆえにヴェブレンによれば、この過程は最適な制度をもたらすわけではまったくない。なぜなら制度的慣性のために、環境の変化に対して制度の選択的適応がたえずズレるからである。経済学者の B. シャバンス (Chavance) によれば、こうしたヴェブレンの議論は、20世紀末に進化経済学者が展開した「制度的軌道」（制度変化の時間的経路）、「進化の経路依存性」（ある時点以降の発展経路がそれ以前の発展経路の影響を受けること、初期状態によってのちの発展経路が決まってしまうこと）といった概念の成立に大きな影響を与えている（シャバンス 2007: 25）。

第2に、経済学者の F. ハイエク (Hayek) もまた、組織（制度）が漸進的な累積によって形成されていく自己組織化のプロセスを強調する。設計主義としての社会主義を批判し自由主義を支持したハイエクは、多数の人々の相互行為の結果、人為を超えた秩序が作り出されるとし、これを「自生的秩序」と名付けた。しかしヴェブレンとは異なり、ハイエクは自生的秩序としての制度は、それゆえに一定の合理性をもつとしている。

本能的に正しいと認識されるものでもなく、また特定の目的に役立つと合理的に認識されているものでもなく、受け継がれてきた伝統的なルールがしばしば、社会の機能にとってもっとも有益なものであるということは、現代において支配的な設計主義の見方が受け入れることを拒絶しているひとつの真理である（ハイエク 1988: 225）。

第3に、政治学において1980年代以降に登場した新制度論（歴史的制度論）もまた、歴史的発展の経路や既存制度の影響を重視し、制度の持続性を強調する立場をとる（荒井2012）。具体的には「経路依存性」（過去のある時点で行われたランダムで偶発的な政策決定・選択やそれによって形成された制度は、制度・政策環境の変化等の初期条件が変更した場合でも、慣性の性質により強い耐性を帯びることで変化しにくくなるという現象）、「決定

的分岐点」(ある制度が抜本的な変革や制度変化を経験するような歴史上の分岐点)、「均衡断絶」(制度は緩やかに継続的に変化するというよりも、突然かつ急激に変化する)といった概念を用いて、制度が形成・変容する歴史的プロセスを分析する。

こうした歴史主義的なアプローチは、単に個別の組織(たとえば日本のA大学)の形成・変容プロセス(生物学でいう「個体発生」)にとどまらず、そうした組織の制度的環境(たとえば日本の大学制度)の形成・変容プロセス(生物学でいう「系統発生」)までも視野に含みうる議論である。一方で、「個体発生」のプロセスであれ、「個体発生」と「系統発生」の関係であれ、その描写には恣意的・主観的であるとの批判が常につきまとう。たとえば政治学者の河野勝は、歴史主義的なアプローチは単に歴史を重視せよという一般的な立場の表明に留まっており、過去と現在が実際にどのように結びついているのかについての体系的な理論を提示できていないと批判している(河野 2002: 64)。それに対し、より分析的なアプローチをとっているのが、以下の2つの議論、つまり「アクターからみる」および「制度的環境からみる」である。

4-2. アクターからみる

アクターからみるというアプローチは、組織(制度)を構成する個々のアクター(ヒトだけの場合もあれば、モノを含める場合もある)の相互作用に注目して、組織化のプロセスを解明しようとするものである。ここでは以下の3つの議論を紹介する。

第1に、1980年代後半から活発化している経済学的新制度論の議論である。この議論は、新古典派経済学の伝統に立脚し、「合理的な経済人」というアクターを理論的な前提として、制度(組織)なるものを捉えようとする点に特徴がある。つまり各アクターは、制度的な制約(ルールや慣習)を受けながらも、自分の利益を最大化するために最も合理的な行動をとる。そうしたアクター同士の相互作用の中から、また新たな制度が形成されていく。このように制度とアクターが相互に規定し合いながら、制度化(組織化)のプロセスは進展していくとされる(ノース 1994; 青木 2003 など)。また経済学者の青木昌彦が以下のように述べているように、こうして形成された制度はある種の合理性をもったものとして捉えられている。

社会的制度こそが複雑な環境に対処するために必然的に生まれてきた仕組みと考えることができる。したがって社会的制度とは、何者かによって意図的に設計されたものではなく、環境や社会の変化に応じて新しい仕組みが発見され、より望ましい仕組みが残ってきたという、「適応的進化」のプロセス(である—引用者補足)(青木・奥野 1996: 10-11)。

このように経済学的新制度論も、歴史的な経路依存性に注目するという点で、上述した歴史主義的なアプローチと似ている。しかしここでは制度なるものはゲームのルールであり、各アクターはそのプレーヤーとして把握される。それゆえにゲーム理論を用いた体系的な分析や複数の制度の比較などが可能になる点に特徴がある。

第2に、1980年代初頭から登場したアクター・ネットワーク論である(ラトゥール 2019 など)。B. ラトゥール(Latour)、M. カロン(Callon)、J. ロー(Law)らによって推進さ

れたこのアプローチは、「自然」と「文化」を対称的に分析する、つまり我々の生きる現実が、自然（物理的な領域）と社会（文化的な領域）がいかに関係する中で形成されているのかを明らかにするための分析手法である。元々は科学の実験室における知識の産出や技術の開発・普及の過程を分析するなかで練り上げられてきたものだが、ここで用いられているネットワークという概念は、協働体系としての組織概念と近い。こうしたネットワークは、ヒトおよびモノといった諸アクターの相互作用を通じて形成されると同時に、諸アクターの性質自体を定義する。アクターネットワーク論では、こうしたネットワークの形成プロセス、つまり諸アクターの関係が安定・持続化し、それによってアクター自体も実体化していくプロセスを、「翻訳」（あるアクターを起点として、他の諸アクターが変化し結び付けられ連動していく過程）といった概念を用いて分析する。

第3に、近年、人類学でも参照されているアセンブリッジ（アッサンブラージュ）論もこの流れに位置づけることができるだろう（cf. 内山田 2011）。この議論は元々、G. ドゥルーズ（Deleuze）とP. ガタリ（Guattari）が提出した「アジャンスマン」という概念に由来する（ドゥルーズ & ガタリ 2010）。ドゥルーズ&ガタリによれば、あらゆる存在は生へと向かう力によって「生成変化」するプロセスにある。それはヒト、モノ、環境、出来事など異質なものの同士の「あいだ」で生じ、互いを巻き込みながらそれぞれを別のものへと成らしめていくプロセスである。そして「アジャンスマン」とは、こうした「生成変化」のプロセスの中に見出しうる異種混淆体を指す。つまりそこでは異質な要素同士がそれぞれの異質性を保ったまま関わり合っており、それゆえにその集合体から離脱し、別の集合体を形成することもできる。人類学者の田辺繁治は、この「アセンブリッジ」という概念を用いて、2000年代以降のタイにおける社会運動などに顕著にみられるコミュニティの動態を分析している。つまり異質なアクター（個人やグループなど）それぞれの自主性に基づいて形成されたコミュニティは、結束性や同質性ではなく、柔軟性や異質性を特徴とし、常に外部に向かって開放されているとされる（Tanabe 2016）。

このようにアクターからみるというアプローチは、諸アクターの合理性、「翻訳」という調整、生へと向かう力といったアクターの動き方に注目することによって、組織（制度、ネットワーク、アセンブリッジ）を分析するという視点を提示している。つまり組織の境界は前提とせず、それぞれに固有の意思や特徴を備えた諸アクターの繋がりを軸に組織化のプロセスを描く。この視点は、流動性が高く、それゆえに明確な境界を想定しにくい現代社会の組織を分析するのに適合的である。一方で、その焦点は局所的な因果関係にあるため、長期的変化を分析するのには適していない。この問題についてたとえば人類学者の福島真人は以下のように述べる。

アクター・ネットワーク理論の基本的な関心は、科学技術が生成する初期段階のダイナミズムであり、そこでは多くの要素がいわば不定形な形で入り乱れるから、従来の分野別研究ではその動態はつかみにくく、それ故ネットワークという概念で分析する事に意味が出てくる。しかしそうした生成過程は、社会的な中空状態で行われる訳ではなく、既にある社会的、物質的な制約の階層構造の中で行われる。そうした諸制約と相互作用しつつ、ある種の局所的な安定化が進むと、いわば再生産モードになり、この理論

で語れる事が実はあまりなくなってくるのである (福島 2017: 24)。

同様の批判は、経済学的新制度論やアセンブリッジ論についてもいえるだろう。そしてこうした問題を乗り越える視点を提示しているのが、組織化に対する制度的環境の影響に注目した以下のような研究である。

4-3. 制度的環境からみる

制度的環境からみるというアプローチは、組織を制度的環境に開かれたオープン・システムとして捉え、こうした制度的環境との相互作用において組織なるものを捉えようとするものである。ここでは以下の3つの議論を紹介する。

第1に、経営学的組織論において1960年代以降に現れたコンティンジェンシー理論が挙げられる。それ以前の間人関係論や行動科学的組織論などは、アクター（ヒト）と組織の関係に焦点を当てる傾向にあった。それに対しコンティンジェンシー理論は、組織形態と環境（特に技術的・市場的環境）の適合（コンティンジェンシー）関係に焦点を当てる。そのため、「状況適応理論」「環境適合理論」などと訳される。その代表的な論者であるP. ローレンス (Lawrence) と J. ロッシュ (Lorsch) は、環境条件が異なる複数の産業を分析し、「組織内部の状態やプロセスが外部の要求条件に適合していれば、その組織は環境に効果的に適応できる」(ローシュ & ローレンス 1977: 186) と主張した。いいかえれば、あらゆる環境に対して唯一最善の組織は存在しない、環境が異なれば有効な組織は異なる、という主張になる。

第2に、こうした環境要因の重要性への注目を引き継ぎつつ、制度的環境の定義を拡張したのが1970年代以降に登場した社会学的新制度論（あるいは新制度派組織論）と呼ばれる一連の研究である。上述したように、コンティンジェンシー理論では、組織を取り巻く環境については技術的・市場環境を中心に上げる傾向にあった。それに対し社会学的新制度論は、社会一般あるいは業界レベルで広く通用している規範、世界観、通念といった社会的・文化的な制度もまた、技術的・市場環境と同等あるいはそれ以上に組織に影響を及ぼすと主張する(佐藤・山田 2004: 9)。たとえばこの分野の代表的な論者であるJ. マイヤー (Meyer) らは、社会に実際に存在するさまざまな組織が、効率的・合理的な構造を備えているというよりは、むしろ非効率性や「非結合」でちりばめられているという観察をその出発点にした。そして、このような組織の非合理的な側面は、組織が制度化されたルール（たとえば官僚制度）を儀式的に採用し、それらのルールが「強力な神話」として作用することによって生じると主張した (Meyer and Rowan 1977; cf. 河野 2002: 37)。こうした議論においては、「組織フィールド」(同一の制度的環境下にある組織群によって形成されるフィールド) や、「同型化」(同じ組織フィールドにある組織群は同じような制度を導入する) といった概念が重要になる。

第3に、同じく1970年代以降に登場した組織生態学もまた、こうした制度的環境を重視する議論の一つとして挙げられよう。ただし上述した二つの議論とは対照的に、この議論では組織の変わりにくさを強調する。すなわち、「組織は変わらない」「組織は環境に適応できないから、生き残れる確率ははじめから決定されている」というのがこの組織生態学の出発点である(高瀬 2015: 4)。もしもすべての組織が自由に環境に適応できるならば、世の中

は成功した組織であふれかえる。しかし、実際にはそうはなっておらず、多様な組織が成功したり、淘汰されたりしながら存在している。この問題について、たとえば代表的な論者である M. ハナン (Hannan) と J. フリーマン (Freeman) は、複数の組織からなる集合を「組織個体群」として捉えた上で、どのような環境条件が新しい形態の組織の発生率・変動率・死亡率に影響するのかを分析している (Hannan & Freeman 1977)。このように組織生態学は、特定の環境条件に適した組織が生き残ると考え、どのような組織が淘汰されずに生き残るかを分析する議論であるといえる。

以上のように制度的環境からみるアプローチは、技術的・市場的環境や社会的・文化的環境といった制度的環境に注目することによって、ある組織(群)がなぜこのような形態をとるのか、あるいはある組織がなぜ生き残るのかといった問題を分析する視点を提示している。この視点は、特定の経済制度——たとえば市場経済、再分配経済、贈与経済など (ポランニー 2003) ——においてはそれ特有の組織形態(企業、行政組織、非営利組織など)がもたらされる、あるいは特定の社会・文化においてはそれ特有の組織形態がもたらされるといった議論を可能にするものである。一方で、こうした議論は組織のあり方はそれを取り巻く制度的環境に規定されていると考える傾向にあるため、環境決定論的という批判を受けやすい。また制度的環境は組織の活動の結果として形成されるものとしてではなく、組織から自律した所与のものであると理解される傾向にある。そのため組織や制度的環境の「持続性」を分析するには適していても、その「変容」をみるのは難しいという問題がある。

5. 組織の人類学に向けて

以上、「歴史からみる」「アクターからみる」「制度的環境からみる」という3つのアプローチについて、相互の文脈をほとんど無視して羅列した。上述したように、実際に人類学者が組織を分析する際に、「組織とはなにか」「組織をどのように分析できるか」という問題にいかに応えるかは、それぞれの研究対象や研究関心によって多様でありうる。重要なのは、組織をどのような視点でみているか、自分の視点に自覚的であることである。その意味でこの3つのアプローチは、そのどれにも与しない可能性も含めて、一つの基準となりうるだろう。

そしてそれ以上に重要なのが、組織を分析することによって、どのような議論に貢献したいのか、という問題である。第1に、地域研究的な貢献が挙げられる。つまり組織という視点を導入することによって、当該地域における社会的・文化的現象をより深く理解しうる、という貢献の仕方である。第2に、人類学や組織論に対する理論的な貢献が挙げられる。人類学者が対象とする組織は、それを何と呼ぶかはひとまず保留したとしても、経営学、経済学、社会学、行政学などではあまり扱われていない対象である傾向にある。それゆえに企業研究に対するインパクトは弱いかもしれないが、組織とはなにか、あるいは組織という形で現象している社会、文化、制度なるものはなにかといった理論的問題に貢献しうる可能性がある。本論集所収の各論文も、単なる地域研究的な貢献にとどまらない理論的な問題を提起している。以下、その概要を紹介しておこう。

吉田竹也「ひとつになった乙姫と白百合の現存在——恒久平和を念願する時限結社の超

越過程」は、沖縄で戦後に結成された「ひめゆり同窓会」を分析する。「ひめゆり同窓会」は、廃校となった学校の同窓会であるという点で、いずれは解散・消滅する運命を抱えた時限組織として始まった。しかしこの組織はその後、「ひめゆり平和祈念資料館」の運営母体として公益財団法人化していく。吉田はそのプロセスを「パラドクスの脱パラドクス化」という概念を軸として読み解いていく。ここでは、組織内部の様々なアクターの存在、その相互関係といったミクロな事象と、「ひめゆり同窓会」を取り巻く様々な制度的環境の変化といったマクロな事象の両面が分かちがたく絡み合う様子が描かれる。「ひめゆり同窓会」の活動は、その歴史を通して「死者の声を代弁する」という使命観を強くしていく。その組織的な営みを民族誌的に叙述することを通じて、吉田論文は単に沖縄社会や組織化プロセスについての理解を促すだけでなく、他者の死を背負いながらいかに生きうるか（現存在）という普遍的な問題へと導く。

川浦佐知子「進化する博物館——国立アメリカンインディアン博物館 Nation to Nation 展における協働のかたち」は、国立アメリカンインディアン博物館の活動について、特に2014年に始まった企画展「Nation to Nation 展」を事例として分析する。この博物館は2004年の開館以来、先住民と協働を重ねながら、展示・保存・教育といった活動の在り方を進化させてきた。そうした協働の一つの収束点となったのが「Nation to Nation 展」である。この企画展は、国家間の取り決めである条約に焦点を当てるもので、先住民をアメリカ合衆国と対等な主権国（nation）として取り扱うという点で、画期的なものであった。川浦は、博物館の開館、企画展の準備・運営にみられる様々な協働——①博物館組織内での協働、②博物館と先住民部族・集団との協働、③博物館と一般来館者との協働——を、関連する法制度の影響も踏まえつつ詳細に分析する。それによってアメリカにおける先住民の社会的立場の変遷を明らかにすると同時に、先住民の歴史・文化がどのように眼指され、提示されるかという問題を考える上でも重要な示唆を提供している。

宮脇千絵「民族表象と経営——中国ミャオ族／モンの「文化伝承保護館」の取り組みから」は、中国ミャオ族／モンの「文化伝承保護館」の活動を分析する。2015年12月に開館したこの博物館は、あるミャオ族男性が私財を投じて建設したものである。この点において、国家政策としてつくられる他の多くの博物館とは異なるものとなっている。そこで宮脇は、この博物館の設立経緯や活動内容について、設立者の理念や資金調達を試み、博物館を取り巻く制度的環境の変化——中国において加熱する博物館のリニューアルや無形文化遺産登録などの動きなど——に注意を払いながら詳述する。その結果、この博物館においては、逆説的に、中国国家の「民族文化」解釈を忠実に内在化させていることが示される。このように宮脇論文は、現代中国における少数民族による自民族表象の試みにおける複雑なポリティクスや、国家統制の強い中国における民間組織の経営につきまとう諸問題を浮き彫りにしている。さらに川浦論文と同じく、先住民組織の特徴を考える上でも貴重なデータとなっている。

廣田緑「現代美術の新たな戦略——アート・コレクティブ：アーティストが組織をつくる時」は、インドネシアにおける複数の「アート・コレクティブ」を分析する。一般的なアーティスト集団とは異なり、「アート・コレクティブ」はその集団的主体がひとり（一組）のアーティストとして活動する点に特徴がある。人類学者であると同時に現代美術作家でもある廣田は、豊富な民族誌的データを元に、これらの「アート・コレクティブ」が、ア

トインフラの未熟なインドネシアの政府に代わってアートプログラムを実施し、現代美術とパブリックを繋げるコラボレーター、あるいはメディアーターとしての役割を担うようになった過程を描き出す。そしてその活動においては、暮らしの中で根付いた協働（ゴトンロヨン）の精神、イスラーム宿舍や塾での共同生活で身についた慣習との共通性がみられると指摘する。こうした作業を通じて廣田は、単にインドネシアの現代美術界の実態を解明するだけでなく、アーティストの協働が推移する過程や、「アート・コレクティブ」のアーティストとしての可能性に迫る。

竹内愛「ネパールの旧王都パタンにおける女性自助組織経営の展開」は、ネパールのネワール民族における女性自助組織「ミサ・プツァ」を分析する。1990年代にNGOや地方行政によって女性の経済的自立を促すために設立された「ミサ・プツァ」はその後、地元女性たちによって自発的に設立されるようになり、現在では300を超えるまでに増えている。竹内は最も組織数が多く、活動の盛んな農民カースト「ジャプ」の「ミサ・プツァ」に焦点を当て、その経営のあり方が、コミュニティ内部の他のアクターや制度的環境の影響の中でどのように変化してきたか、長期的な視点から分析する。さらにその資金調達活動——様々な経済活動、マイクロ・ファイナンスの利用、相互扶助など——が、旧来の男性中心のカネの流れに変化をもたらし、伝統的なジェンダー構造の変革をもたらしていることを明らかにする。このように竹内論文は、「ミサ・プツァ」の経営分析を通じて、伝統的なネワール社会の変容を解明すると同時に、開発援助をめぐる重要な論点——参加型開発、エンパワメント、ジェンダーと開発など——を考える上でも貴重なデータを提供している。

R. ムンシ (Roger Vanzila MUNSI) 「Perceptions and Experiences of the Healing Effects of Fundamental Faith Practices in Kakure Kirishitan Society」は、長崎の隠れキリシタン社会における「オラショ」（祈り）と「お初穂上げ」（先祖供養としての意味とカトリック教会のミサの代替としての意味を併せ持つ儀礼）を事例として、これらの宗教実践のもつ癒やしの効果を分析する。その際に重要になるのが儀礼の舞台としての「キリシタン神社」である。たとえば神社における儀礼執行のためには、隠れキリシタンのみならず、カトリック信徒や仏教徒といった住民たちの協働がみられる。このように「キリシタン神社」は地域社会と信仰の融合点としての特徴をもつ。こうした分析を通じてムンシは、隠れキリシタン社会の実態を浮き彫りにすると同時に、組織的な実践としての宗教実践の内実とその効果に迫る。

以上、各論文の概要を紹介した。いずれも「厚い」民族誌的記述を通じて、それぞれの対象となる組織の形成・変容過程を詳細に描き出している。これらの民族誌を読むことによって、読者は様々な地域研究的・理論的な含意を引き出すことができるだろう。一方で、上述したように、本論集では各執筆者に対して事前に「組織」概念やそれを分析する方法論を限定していない。そのためそれぞれ多様な定義や前提をもとに議論を展開しており、これらを統合して一つの議論を提示することは難しい。仮にそうした研究を目指すのであれば、より焦点を絞ったテーマ設定が必要になるだろう。

たとえば「官僚制」の再検討という問題がある。M. ウェーバー (Weber) は、官僚制が技術的に卓越した組織であり、合理的性格を備えているとして、(1) 規則による規律、(2) 明確な権限、(3) 明確な階統構造、(4) 行政手段の分離、(5) 文書主義、(6) 任命制、(7) 資

格任用制などに、その構造的特徴を見出した(ウェーバー 1970 など)。こうした官僚制は、その逆機能の問題が指摘されたり(マートン 1961 など)、それに代わる組織形態が様々に模索されたりしている。にもかかわらず、D. グレーバー(Graber)が現代を「全面的官僚制化」の時代と呼ぶように(グレーバー 2017: 25)、現代組織における官僚制の浸透率は著しい。では、現代組織はすべからず官僚制化していくのか。逆に「官僚制に抗する組織」(cf. クラストル 1989)はありうるのか。ありうるとしたらそれはどのような特徴をもつのだろうか。

あるいは経済制度と組織形態の関係という問題もある。上述したように、たとえばこの問題はポランニーの議論を踏まえて、市場経済制度と企業、再分配経済と行政組織、贈与経済と非営利組織が対応させられることが一般的である。しかし筆者が研究しているミャンマーの仏教僧院は、このどの類型にもうまく当てはまらない(cf. 藏本 2014)。ミャンマーには上座部仏教を背景とした布施経済(純粹贈与経済)とでも呼びうる経済制度が発達しており、それに依拠した僧院その他の非営利組織は、欧米型の非営利組織とは異なる特徴をもつように思われる。また、こうした経済制度と組織形態の「共進化」という問題も興味深い。他にも様々に設定しうるテーマがすべて、組織人類学の可能性そのものである。

参考文献

青木 昌彦

2003 『比較制度分析に向けて 新装版』、瀧澤弘和・谷口和弘訳、エヌティティ出版。

青木 昌彦・奥野 正寛

1996 『経済システムの比較制度分析』、東京大学出版会。

荒井 英治郎

2012 「歴史的制度論の分析アプローチと制度研究の展望——制度の形成・維持・変化をめぐって」『信州大学人文社会科学研究』6: 129-147。

伊藤 泰信

2012 「別様でもありえた学、別様でもありうる学——作動中の人類学をめぐる試論」、伊藤泰信ほか(編)『共在の論理と倫理: 家族・民・まなざしの人類学』、pp. 377-398、はる書房。

ウェーバー、 マックス

1970 『支配の諸類型』、世良晃志郎訳、創文社。

ヴェブレン、 ソースタイン

1998 『有閑階級の理論』、高哲男訳、ちくま学芸文庫。

内山田 康

2011 「序——動くアッサンブラージュを人類学する」『文化人類学』76(1): 1-10。

クラストル、 ピエール

1989 『国家に抗する社会——政治人類学研究』、渡辺公三訳、水声社。

藏本 龍介

2014 『世俗を生きる出家者たち——上座仏教徒社会ミャンマーにおける出家生活の民

- 族誌』、法藏館。
- クリフォード, ジェイムズ & ジョージ・マーカス
 1996 『文化を書く』、春日直樹ほか訳、紀伊國屋書店。
- グレーバー, デヴィッド
 2017 『官僚制のユートピア——テクノロジー、構造的愚かさ、リベラリズムの鉄則』、酒井隆史訳、以文社。
- 桑田 耕太郎・田尾 雅夫
 2010 『組織論 補訂版』、有斐閣。
- 河野 勝
 2002 『制度』、東京大学出版会。
- 佐藤 郁哉・山田 真茂留
 2004 『制度と文化——組織を動かす見えない力』、日本経済新聞社。
- シャバンス, ベルナール
 2007 『入門 制度経済学』、宇仁宏幸ほか訳、ナカニシヤ出版。
- ドゥルーズ, ジル & フェリックス・ガタリ
 2010 『千のプラトー』、宇野邦一ほか訳、河出書房新社。
- 盛山 和夫
 1995 『制度論の構図』、創文社。
- 高瀬 武典
 2015 「組織進化とエコロジカル・パースペクティブ——「組織エコロジー」のエコロジー」『組織科学』49(2): 4-14。
- ダグラス, ノース
 1994 『制度・制度変化・経済成果』、竹下公視訳、晃洋書房。
- 竹下 公視
 2015 「制度」、経済社会学会(編)『経済社会学キーワード集』、pp. 208-201、ミネルヴァ書房。
- ドラッカー, ピーター・F
 2001 『マネジメント (エッセンシャル版) ——基本と原則』、上田惇生訳、ダイヤモンド社。
- ハイエク, フリードリヒ
 2008 『法と立法と自由 3 自由人の政治的秩序』、渡部茂訳、春秋社。
- バーナード, C.I.
 1968 『経営者の役割』、山本安次郎訳、ダイヤモンド社。
- 福島 真人
 2017 『真理の工場——科学技術の社会的研究』、東京大学出版会。
- ポランニー, カール
 2003 『経済の文明史』、玉野井芳郎ほか訳、筑摩書房。
- ラトゥール, ブリュノ
 2019 『社会的なものを組み直す——アクターネットワーク理論入門』、伊藤嘉高訳、法

政大学出版社。

マートン, ロバート・K.

1961 『社会理論と社会構造』、森東吾訳、みすず書房。

ローシュ, ジェイ・W. & ポール・R. ローレンス

1977 『組織の条件適応理論——コンティンジェンシー・セオリー』、吉田博訳、産業能
短期大学出版社。

Caulkins, D. Douglas, and Ann T. Jordan(eds.)

2012 *A Companion to Organizational Anthropology*, Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Dalton, M.

1959 *Men who manage*, Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Denny, Rita M., and Patricia L. Sunderland(eds.)

2015 *Handbook of Anthropology in Business*, London ; New York: Routledge.

Gellner, David N.and Eric Hirsch(eds.)

2001 *Inside Organizations: Anthropologists at Work*, Oxford: Berg Pub Ltd.

Hannan, M.T. and Freeman, J.

1977 “The Population Ecology of Organizations,” *American Journal of Sociology* 82:
929-964.

Hasbrouck, Jay

2017 *Ethnographic Thinking*, New York, NY: Routledge.

Hirsch, Eric & D. Gellner

2001 “Introduction: Ethnography of Organizations and Organizations of Ethnog
raphy,” In Gellner, David N.and Eric Hirsch(eds.), *Inside Organizations: An
thropologists at Work*, pp. 1-15: Oxford: Berg Pub Ltd.

Jordan, Ann T., and D. Douglas Caulkins

2012 “Expanding the Field of Organizational Anthropology for the Twenty-First
Century,” In Caulkins, D. Douglas, and Ann T. Jordan(eds.), *A Companion to
Organizational Anthropology*, pp. 1-23, Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Jordan, Ann T.

2012 *Business Anthropology*, 2nd Edition, Long Grove, Ill: Waveland Pr Inc.

Maanen, John Van

2001 “Afterword:Natives 'R' Us: Some Notes on the Ethnography of Organizat
ions,” In Gellner, David N.and Eric Hirsch(eds.), *Inside Organizations: An
thropologists at Work*, pp. 233-261, Oxford: Berg Pub Ltd.

Meyer, John W., and Brian Rowan

1977 “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony,”
American Journal of Sociology 83(2): 340-363.

Tanabe, Shigeharu(ed.)

2016 *Communities of Potential: Social Assemblages in Thailand and Beyond*, Chiang
Mai, Thailand: Silkworm Books.

Tian, Robert Guang, Alfons van Marrewijk, and Michael P. Lillis(eds.)

2013 *General Business Anthropology*, 2nd Edition, West Palm Beach, FL: North American Business Press.

Tian, Robert, Michael Lillis, and Alfons Van Marrewijk

2010 *General Business Anthropology*, Breinigsville, PA: North American Business Press.

Wright, Susan(ed.)

1994 *Anthropology of Organizations*, London: New York: Routledge.

Keywords

Anthropology of Organizations, Organizations, Institutions, Institutionalization