

ネットワーク時々組織

宇野 斉

法政大学社会学部

1 制度組織と認知組織

現代において、一般的に組織として最も想定されやすいことは、制度的に識別できることである。例えば法人と言い換えてもよい。その定めるところにより、存在理由やメンバーを確定しうる。組織の話をする場合、ある法人の全体またはその一部が取り上げられる。これをここでは制度組織とする。ネットワーク組織と言われる場合には、複数の組織のネットワークに関する話題になっている。

バーナードの言う組織は、複数のメンバーによる協働のための諸力のシステムであり、そこには共通目的、協働意欲、コミュニケーションがある。これは制度的に存在する必要がない。これをここでは認知組織とする。認知組織は状態である。そのメンバーが組織状態であること認知する必要は無い。第三者からでもそう見ればそうであるという場合も多い。

制度組織ではメンバーは確定しうるが、認知組織では誰がメンバーであるかをメンバーが相互に確定しうるとは限らない。

2 ネットワークと認知組織

人々による、あるいは制度組織の一部の人々によるネットワークは認知組織よりも緩い関係である。例えば、認知組織で共通目的がない状態と言える。日常のコミュニケーションと、コミュニケーションおよびその中で起こる何かや誰かへの貢献意欲はあるが、その状態のメンテナンスを越える活動は無く、パフォーマンスを上げるような共通目的は無い状態である。

友人関係は、コミュニケーションやその関係の維持に関する貢献意欲はあるとしても、共通目的が存在すると相互に認知されない限り、組織行動をと（ってい）るとは言いがたい。

制度組織内のメンバーはまず公式関係によりリンクされておりネットワーク状態にある。しかし、制度上目的と手段の体系におけるポジションにそれぞれが割り付けられている状態である。この目的は制度組織の目的であり、常にそれらのメンバーの共通目的になっているとは必ずしも言いがたい。

公式関係がある前提の上に、非公式な関係とそれによるネットワークも存在しうる。それらは制度組織の枠組みに必ずしも拘束されず、なされるべき事のプロセスや、スピードを重視した責任者を経ないコミュニケーションなどによって形作られる。このようなネットワークは制度組織の外まで広がっている事もあり得る。

新卒社員がある部署に配属になった当初、協働意欲はあるかも知れないが、他のメンバーとのコミュニケーションはなく、その部署における公式な共通目的の共有化すらなされているとは言いがたい。とはいえ、コミュニケーションを通じてしかネットワークのメンバーになるプロセスは存在し得ず、特にネットワークのメンバーとして認められない限り、その能力を発揮しがたい。

3 ネットワーク上に生じる組織

ある範囲のネットワーク状態のメンバーに共通目的が生じた時、それは認知組織である。ただし、それがそうであると本人たちが自覚するかどうかはわからない。つまりメンバーの組織であるかどうかの認知に関わらない。そういう状態が生じていて協働により共通目的が達成されると、その共通目的による認知組織状態は終了し、ネットワーク状態に戻る。

例えば、友人関係にあるネットワーク状態において、「〇〇をしよう」と言うようなある目的が共有されるならばその共通目的への認知組織状態になる。

また、制度組織のメンバーは公式目的が達せられるように、あるいは、それがより容易になるように、その時々を目的を達するような非公式を含むネットワークにおけるメンバーによって、共通目的を設定しその達成のために協働する。この協働のプロセスは認知組織である。

あるいは、取引交渉する複数の制度組織の代表たちは、その交渉の結果を得るまでの間、

その交渉結果を得るといふ共通目的のために意欲を持ってコミュニケーションし協働するのであり、認知組織状態にある。

4 ネットワーク時々組織

前節の意味で、認知的にはネットワーク時々組織が、実は常態である。制度組織がありメンバーがいるとしても、非公式なネットワークが存在してるとしても、そのネットワークの中で共通目的ごとに認知組織が始まっては終わる。あるいは、制度組織をまたいでも認知組織は始まっては終わる。

認知組織が終了した場合にも、ネットワークは存続しうるし、それによって以降の組織化のベースとなり得る。そのメンテナンスのために、特段の用向きが無くてもコミュニケーションをとる行動は一般的に見られる。

制度組織の新メンバーは、共有する物事もあまり無い状態では、ネットワーク・メンバーとして扱われる前提のコミュニケーションが成り立っていない。本人に共通目的や協働意欲があっても、既存メンバーから他の既存メンバーと同等には扱われない。

このように制度組織と認知組織、それを介在している公式／非公式ネットワークを識別して考える事によって、組織とネットワークに関する議論の整理をしやすくすることが可能となる。また、メンバーが実際にそういう意識をもって相互に確認し行動することで、より有効性が高まると考えられる。

例えば、制度組織において制度としてそうなっているからとメンバーに働きかけても、必ずしも有効ではない。制度組織の中でも先にネットワーク化がなされていて、目的が共有しうる状態であれば、より意欲的に取り組む可能性は高まり、協働の効果もそれに従う。制度組織がリーダーシップやチームを重視し、認知組織の規定としてのネットワーク化を進めようとする理由がここに見いだされる。

(参考文献、資料)

当日配布予定

(謝辞)

本発表の着想と思考は主に在外研究中(2007-2008年度)に得られた。そのプロセスを可能にいただいた次の皆さんに感謝する。

Dr. Brian Moeran, the Creative Encounters, and the Department of Intercultural Communication and Management(ICM(IKL)), Copenhagen Business School.

Dr. Bonaventura Ruperti e il Dipartimento di Studi sull'Asia e sull'Africa Mediterranea, Università Ca'Foscari Venezia.

法政大学社会学部.

以上