

James G. March and Johan P. Olsen,

Ambiguity and Choice in Organizations, Universitetsforlaget, 1976.

OR学会の多くの会員にとって、著者の1人 J. G. March の名前はあるいは馴染みが薄いかも知れないが、彼は H. A. Simon (1978年度ノーベル経済学賞受賞者)らとともに組織の研究に行動科学を導入し、近代組織論を確立・発展させた碩学である。本書は、その彼の最新の著書であるということ、しかもその内容が画期的であるということにより、組織の研究者のみならず多くの研究者・管理者にとって注目すべきものである。

本書の意図するところは、現在の決定理論ではうまく説明しえないが、かといってさほど特異でもない組織現象——たとえば第1次臨時行政調査会答申などのように多大の人材、金、時間をついやした決定が実施されずに終わり、さほどの反省もみられない——をも包摂しうる新しい理論的枠組を呈示することである。

(1)

組織において何かを決定する場では——いつもの会議のように——単に意思を決定するばかりではなく、たとえば、参加メンバーのイデオロギーの開陳とか相互の信頼あるいは敵対関係の確認・再調整といったさまざまな意思決定的でないことが行なわれる。また組織は、必ずしも明晰の中にあるわけではない。少なからぬ組織において、その目標がコンシステントではないか不明瞭であり、因果関係も不明確で、事象の解釈も限定的ではなくメンバーの参加パターンも流動的である。

代替案が設計され、それぞれの結果が推定され、さらに目標に照らして評価され選択されるというこれまでの決定理論は、上述のような複雑でしかもあいまいな状態でなされる組織の意思決定を記述するにはあまりにも安直である(第1章)。

(2)

代って彼らは組織における決定を、時空空間内の主として、(1)選択機会の流れ、(2)選択機会に流入する問題の流れ、(3)同じく解の流れ、および(4)参加者の流れ、

の合流した何らかの結果とみなす。これを称して“ゴミ箱 (garbage can) モデル”という。言いえて妙である。

彼らは、これにもとづいて構築した組織決定のシミュレーションモデルを使って、いくつかの興味ある命題を導出している(第2章)。さらに彼らは何人かの研究者の協力を得て、北欧および米国の主として大学の実際の意思決定をこのゴミ箱モデルを用いて記述し、分析している(第6章～第17章)。

(3)

組織の決定とあいまいさに関連して生ずるいくつかのトピックスについての理論的考察が本書の前半部分で行なわれている。まず、組織メンバーの選好体系のあいまいさに関連してそれらの注意配分パターンについては第3章で、事象のあいまいな解釈のもとでの組織の学習については第4章で、それぞれ興味深い考察がなされている。所与の目標、コンシステンシーおよび合理性の三種の神器より祀られる現行の決定理論に根本的な疑問を投げかける第5章——なんと、そのタイトルは“The Technology of Foolishness”——はラディカルである。

管理とは、(1)で述べた主として4つの決定要因の流れのパターンとタイミングとをコントロールすることであると彼らは考える。そしてその拠り所とはといえば組織に内在する種々のあいまいさである。しかし、このあいまいさの程度は組織によって異なり、それが大学よりも小さいと思われる企業組織において彼らの考え方がそのまま妥当するかどうかは問題となるであろう。

論理の飛躍がすくなくなく文意が把握しにくい、といった表現上の難点はあるものの、本書はいたるところユニークなアイデアにあふれ、読者の頭脳に快い衝撃を与え、もって研究活動、いや広く精神活動をリフレッシュするであろう。(遠田雄志 法政大学)