

■書 評

海老澤栄一著

『組織進化論—行動・過程・創造』

(白桃書房・1992年)

専修大学商学部助教授 内 野 明

今日の社会環境が激しく変化しつつあることは周知の事実である。しかし、国が、企業が、そして個人がどのように環境変化に対処していくべきかの処方箋は、その必要性とは裏腹に、極めて難しい問題であろう。環境変化を受動的に受けとめ、これに対応する組織の問題については、既に多くが語られてきた。また昨今では、単に環境変化を受け入れるだけでなく、より積極的に環境に働きかけを行う組織対応の必要性が語られるようになってきている。しかしながらこれらの問題は、病気にかかってからの対症的治療から、健康体を積極的に維持する健康法の問題と構造が同じでありながら、より困難なのである。人間の健康法は曲がりなりにも存在するが、組織の積極的健康法の処方箋は極めて困難であろう。

本書は、組織を環境との間でエネルギーや資源を交換しつつ生きる“有機体”とみなし、自らがその生存可能性を高めるべく進化すべきものと規定している。このような組織の進化には、組織全体の目標や目的を事前に設計し、その設計にしたがって組織を調整し、導いていく『目的所与型』の組織進化と、組織目標や目的がかなり抽象的に設定され、時の経過すなわち組織行動の進化とともに、事後的にその修正を許容する『目的探索型』の組織進化とがある。

後者を表現を強めていえば、「事後的な設計を許す進化」であり、常に組織が「可能性を探求し、目標を探索する」組織進化であるといえよう。

目的所与型の組織進化は、プログラムされた目的に向かって合理的に動くという意味では効率的で、科学的である。しかし、プログラムそのものの正統性、真実性に疑問がもたれるような今日の下では、たとえ進化の方策が定式化されたとしても有効な処方箋は期待できない。これに対し本書では、目的探索型の組織進化を導く方策を求めて、組織、組織のマネジメント、組織間ネットワークの具体的事例を踏まえて必要な概念を系統的に整理し、われわれにあるべき組織進化の方向を示している。そして具体的組織の場における“われわれ”のチャレンジを促している。

目的探索型の組織進化のためには、環境に対して常に組織をオープンにし、環境から入りにくい異質な情報すなわち新奇性を取り入れ、現在の平衡状態を超えた非平衡状態を意図的に創出し、環境と組織、環境と組織を構成する個人、さらに組織の個人間の「相互の生存の可能性を高める」相互作用、自己触媒機能を通して、より高次の平衡性、より進化した状態での組織の安定性を得ていかなければならない。この場合無秩序化と秩序化、散逸構造と平衡構造とがともに進化の要素として必要とされており、要素間の相互作用、相互進化を可能とする自己触媒機能とともに、相補性を構成するのである。“われわれ”のチャレンジと表現したのは、組織の創造的進化のためにはこれを支える“個”のありかたが大きく問われ、本書では組織とともに創造的個人について多くを語っているからである。