



Title	ウィリアムソン研究(その3)・・・複合階層組織の形態発展段階モデル (1)
Author(s)	齋藤, 直機
Citation	北海道大學 經濟學研究, 31(3), 161-174
Issue Date	1981-11
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/31561
Type	bulletin (article)
File Information	31(3)_P161-174.pdf



[Instructions for use](#)

ウィリアムソン研究 (その3) ……複合階層組織の形態発展段階モデル (1)

齋藤直機

(目次)

1. 序
2. 内部請負制度と雇用関係
 - 2.1 単純階層組織と内部請負制度
 - 2.2 内部請負制度と取引関連の接近…… (1)
 - 2.3 内部請負制度と取引関連の接近…… (2)
 - 2.4 内部請負制度と雇用関係
3. 機能別部門組織形態
 - 3.1 垂直的統合と雇用関係
 - 3.2 機能別部門組織形態……構造的分析 (1)
 - 3.3 機能別部門組織形態……構造的分析 (2)
 - 3.4 機能別部門組織形態……統制的側面
4. 機能別部門組織形態と多数事業部制組織形態
 - 4.1 機能別部門組織形態と取引関連的な困難
 - 4.2 多数事業部制組織形態……構造的分析
 - 4.3 多数事業部制組織形態……取引関連の接近
 - 4.4 多数事業部制組織形態と M 型仮説
5. 複合階層組織の原型モデル

1. 序

われわれは、既にウィリアムソン (O. E. Williamson) が、彼の近著、「市場と企業組織」(1980)において展開している、企業組織形態発展段階モデルのビルディング・ブロックをなす、単純階層組織 (simple hierarchies) の構造 (静態) 的特性を捉える試みを行なった。

そして、当該モデルの示す構造的特性が、水平的チーム (peer group

associations) の経験する取引関連的な困難を如何に克服するかにつき、彼の分析枠からの視点と経営管理論のテーマたる分化 (differentiation) と統合 (integration) という視点とを平行させて解明することを試みた。

その結果、われわれは、これら2つの視点の相関性がきわめて高いことを見出すことができた¹⁾(齋藤, 1981)。

ところで、企業組織形態発展段階モデルを考えるにあたり、ウィリアムソンは、単純階層組織の基礎の上に、内部請負制度 (inside contracting system) と垂直的統合 (vertical integration) とを比較し、後者の優れている点を指摘した上で、垂直的統合型の取引ネットワークとして捉えられる機能別部門組織形態 (Unitary form organization)、さらには、多数事業部制組織形態 (Multidivisional form organization) への発展の必然性を主張している。

従って、ここでは、これら複合階層組織としての企業組織形態発展の過程を前稿同様、経営管理論のテーマたる、分化と統合という視点を平行させつつ、ウィリアムソンの分析枠からの接近を試みることにする。

- 1) そこにおいては、同時に単純階層組織を、複合階層組織 (complex hierarchies) における単位組織として捉えようとするならば、その構造的次元に関する多様性を認める必要があることも指摘した。

2. 内部請負制度と雇用関係

2.1 単純階層組織と内部請負制度

ウィリアムソン (1980, pp. 157-158) によれば、単純階層組織が遭遇する取引関連的な困難は、その規模、もしくは取引ネットワークの拡大によって齎らされる。規模の拡大は、内的取引環境の複雑性を増大させ、そのことは1つには、コミュニケーション・センターにおける意思決定と情報処理能力の限界 (合理性の限界) 要因と対になって、取引関連的な困難を引き起すのである (Williamson, 1980, p. 158)。

この取引関連的な困難は、権限の委譲と、諸活動の分化によって、対処可能である。

しかし、少なくとも、一次の階層構造が前提となるような、単純階層組織 (simple (or single stage) hierarchies) による限り、それらの方法は合理性の限界と結びつく管理上の困難を経験し (Williamson, 1980, p. 158), さらには、取引主体の示す機会主義的行動の克服 (換言すれば、全体的統合(調整)に関する困難) を、予想させることになる (Williamson, 1980, p. 158)。

ウィリアムソンは、この問題に対処するにあたって、バトリック (J. Buttrick, 1952) によって注目された、内部請負制度 (inside contracting system) の概念を登場させて、問題の性質を明らかにしている²⁾ (Williamson, 1980, p. 158)。

2.2 内部請負制度と取引関連の接近……(1)

ここで、中間生産物に対する需要の増加と製造工程に関する技術変化が、単純階層組織形態によっては、対処しきれない問題を抱えた場合を考える。

そのような、言わば、外的取引(市場)環境の複雑性/不確実性に対処する能力を増大するために、追加的固定資本と運転資本の準備が必要となったとする。

この場合に、それらの生産者が、内部的な請負業者となることによって、取引関連的な困難に起因する市場媒介的な資本調達³⁾の隘路を克服し、しかも資本提供者たる企業家が、危険を担う (Williamson, 1980, p.96 (注13)) と同時に、資本市場の内部組織化を図るようなシステムが、内部請負制度 (inside contract system) である (Buttrick, 1952, pp. 205-207)。

そして、その初期の段階においては、このシステムは、原材料、機械などの生産財の所有者たる企業家と、それらの管理運用、生産に携わる内部請負業者との間の自律性はともに高いシステムであった (Buttrick, 1952, pp. 205-206; Williamson, 1980, pp. 158-162)。

つまり、理論的には、このシステムは、外的取引環境の複雑性/不確実性の増大に対処するにあたって採用される、取引の内部組織化(もしくは垂直的統合)の、初期的段階とみなされるシステムであり、そのことに伴って引き起される、内的取引環境の複雑性/不確実性に適応するにあたっては、分

化 (differentiation) の機能に依存しようとしている訳である。

しかし、ここで注意すべきことは、このシステムは、それが克服すべく創出されたと全く同様の困難を経験することである (Buttrick, 1952, p. 221)。

つまり、外的取引環境の複雑性／不確実性の一層の増大—この場合には需要の増大と技術変化に関連する—と、それに対処するための規模の拡大が、内的取引環境の複雑性／不確実性の増大をもたらし、そのことがこのシステムに対し、管理 (management) 上の制約要因を課することとなるのである (Buttrick, 1952, pp. 213, 221)。

言い換えるならば、ここでも、分化 (differentiation) の増大が、統合 (integration), もしくは、調整 (coordination) の困難性を引き起こすことになるのである。

2.3 内部請負制度と取引関連的接近……(2)

以上のように、内部的取引契約システム (inside contracting system) は、その当初は各部門 (contractors) 間、および各部門と中央経営管理部門 (management) との間に、未だ十分な内部組織化の行なわれていないような取引ネットワークのタイプと考えられる。このシステムは、その規模のある段階迄は、経済性を達成することが予想されるが (Buttrick, 1952, p. 207), 上述したように、管理という制約要因に遭遇することになる。

この制約要因は、ウィリアムソンの分析枠を構成する分析枠と平行させる性格を有するが (Williamson, 1975 a, pp. 27-34), 彼に従うなら、そのような内部請負制度の経験する取引関連の困難は、当該システム全体を対象とした。権限関係をその柱とする、雇用関係を伴う、複合階層組織 (complex hierarchy もしくは multistage hierarchy) への移行により克服されることになる (Williamson, 1980, pp. 162-163)。

2.4 内部請負制度と雇用関係

内部請負制度の経験する取引関連的な困難は、上にみたように、独立性、自律性の高い、各部門 (contractors) 間、および各部門と中央管理部門 (management) との間に、統合的、統一的な雇用関係という契約方式を確立する

ことによって克服される(Williamson, 1980, pp. 162-163)。

ところで、ウィリアムソンの展開しているこの雇用関係の概念は、サイモン(H. A. Simon, 1957, chap. 11)の雇用関係に関する見解を、内部組織における組織過程、もしくは管理過程的な側面から捉えて発展させた概念であり、その本質は、内部組織化(もしくは構造化)された労働関係と解せられるものである。

そして、このような本質を有する雇用関係は、これを、市場媒介的、あるいは内部組織化の程度の低い、労働関係(労働契約)と比べると、

1) 契約上の不完全性、2) 紛争の解決、3) コミュニケーション、以上3点に関して比較優位を示すのであり(Williamson, 1980, pp. 164-167)、内部請負制度が経験する、取引関連的な困難を克服する根拠は、雇用関係の有する、まさにそれらの点に求められることになるのである³⁾(Williamson, 1980, p. 163)。

1) グレイクユナに(V. A. Graicunas, 1973, 1972)による、組織における人間の「結びつき」(relationship)と“span of attention”に関する議論は、ここでの関連事項と考えられる。彼は、組織における理論的に考えられる人間の「結びつき」の可能な数を n =監督を受ける部下の数(number of persons supervised)として、 a =(上司と部下の)1対1の結びつきの数(number of direct single relationships) $=\max.=\min.=n$, b =部下2人に関する「結びつき」の数(number of cross relationships) $=(\max.=n(n-1), \min.=n(n-1)/2)$, c =部下の間の集団を構成する「結びつき」の数(number of direct group relationships) $=(\max.=n(2^{n-1}-1), \min.=2^n-n-1)$ を求め、さらに $d=a+b$, $e=a+c$, $f=a+b+c$ を計算した結果、 $c(\max.)$, $f(\max.)=\max.(a+b+c)$ に注目し、部下の数が4を超えると「結びつき」が急速に複雑化することを指摘している(Graicunas, 1972, p. 187 (Fig. 3))。彼は、これに関連して分化(specialization)の増大に伴う調整(co-ordination)に対する負荷の増大に言及しているが(Graicunas, 1972, p. 187)、その主旨は、内的取引環境の複雑性と合理性の限界に関するウィリアムソンの見解と一致する。なお、計算式中、 $\max.$ は最大値、 $\min.$ は最小値を示し、 b, c の計算に際しては、順列、組み合わせ(および二項定理)に関する理論を応用して導出される。

2) 以下の議論は、19世紀末から20世紀初頭にかけて、ウインチェスター連発銃会社(Winchester Repeating Arms Company)によって採用されていたシステムに関する、バトリック(J. Buttrick)の経営経済史的研究に基づいている。

当時、このシステムは、米国ニューイングランド地方における、他の多くの製造業プラントで採用されていたことが、バトリックの記述にみられる (Buttrick, 1952, p. 206, P. 206 (注3))。

- 3) 問題を、構造化された労働市場と、構造化されていない労働市場とに二分化した場合に、効率的側面からの説明に比し、雰囲氣的側面からの説明は困難を伴うようである (Williamson, 1980, pp. 100, 131, 132-133)。

3. 機能別部門組織形態

3.1 垂直的統合と雇用関係

雇用関係を伴う、取引の内部組織化の過程として、垂直的統合 (vertical integration) の概念が、最初に検討される (Williamson, 1980, pp. 162-169)。

即ち、ここで、垂直的統合とは、財の生産に伴うところの、工程的、過程的な問題に関連すると考えられ、ウィリアムソン理論においては、それが、技術的問題としてよりは、むしろ、これら中間生産物の生産に携わる取引主体の経験する、取引関連的な困難の問題として捉えられていることに注意したい (Williamson, 1980, pp. 140-141)。

そして、この場合、垂直的統合のタイプとして、前方統合 (forward integration) と、後方統合 (backward integration) とのいずれか、もしくは双方が考えられるが (Williamson, 1980, 第5章)、そのいずれにあって、内部請負的な組織化の方法によっては、既述のような取引関連的な困難が経験され、それ故、ここでも、雇用関係に依存するような、内部組織化の程度の高い組織形態 (構造) への変更が、強調されることになる。

機能別部門組織形態 (Unitary form organization) がそれである (Williamson, 1980, pp. 167-169, 223-224)。

3.2 機能別部門組織形態……構造的分析 (1)

この企業組織形態モデル (機能別部門組織形態) は、ウィリアムソン理論においては、明確な雇用関係をビルト・インする複合階層組織の1モデルとして、¹⁾「自然な、組織化のタイプとされ、次のような構造的特性を有する。(Williamson, 1980, pp. 223-225, 249)。

- (1) 規模：中，小規模。
- (2) 相互依存性 (interdependence)：部門 (subsystem) 間の相互依存性が大である。
- (3) 権限 (意思決定) 構造：戦略的，管理的もしくは業務的意思決定が未分化 (垂直的分化が不完全) である。
- (4) 諸活動の構造化：職能 (過程) 別〔例えば，購買，製造，販売〕組織化が強調される。
- (5) 統制的側面：雇用関係を前提とする。
- (6) その他：多数事業部制組織におけるサブシステムの組織化にも利用される。製品系列は単一系列である。

3.3 機能別部門組織形態……構造的分析 (2)

さて，上に掲げた構造的特性からは，ウィリアムソン (1980, pp. 224-225) によって指摘される，機能別部門組織形態の示す，規模の経済性と分業の利益の実現の前提となる，各部門に対する統制可能性は，次のように説明可能である。

まず，第1に，上に掲げた構造的特性から，過程別部門化による，各職能部門間の相互依存性の大きいことと，意思決定に関する垂直的分化の不完全性が結びつけて考えられる。

第2に，このことは，機能別部門組織が，トップ・マネジメントによる集中的意思決定，統合的，統一的な経営管理を可能にするような，構造的特性を有していることと解されることとなる。

つまり，ここで，単純化の危険を敢えて覚悟するならば，その構造特性上機能別部門組織は，垂直的，水平的双方の統合化を図ることが潜在的に可能なシステムである，ということができる。

3.4 機能別部門組織形態……統制的側面

かくして，本質的には，未だ統合化の程度の低い内部請負制度の示す取引関連的な困難が，その構造的側面からは，統合化の程度を高めることが潜在的に可能な，機能別部門組織への形態変更によって克服されることとなる。

しかし、ここで、それら取引関連的な困難の克服にあたり、構造的要因が、きわめて重要な説明変数となることが、認められるものの、併せて、それ以外の要因—その重要なものが経営管理者の質的側面である (Child, 1977 pp. 174-175)—も考慮すべきである。

ここで、経営管理者の質的側面とは、ウィリアムソン理論からは、企業の組織形態を所与とした場合に、雇用関係の作動を含む、経営管理の過程的側面に関わる問題と解することができる。

それ故、ウィリアムソン (1980, p. 224) によって指摘される、各部門に対する統制の可能性は、構造上の特性のみならず、組織過程、管理過程の面からもとらえられなくてはならないこととなる。

ウィリアムソン (1980, pp. 224-225) による、部門間の統制可能性に関する指摘は、以上のことを示唆していると言い得る。

- 1) 構造的諸特性の項目は、前稿同様、Porter et al. (1975, p. 223) の分析枠によった。
- 2) 機能別部門組織形態が示す、規模の経済性と分業の利益に対する言及については、Ansoff and Brandenburg (1971, p. 718) を参照されたい。そこでは、分業は、分業に基づく協業の齎す利益たる、Synergy として捉えられている。
- 3) Koontz et al. (1980, p. 361) は、トップにおける緊密な制統手段 (means of tight control at top) たることを、機能別部門組織化 (functional organization grouping) の利点の一つにあげているが、その根拠は、ここに求められる。
- 4) 構造上の特性から説明される統制可能性は、ウィリアムソン理論にあっては、統制的側面に関連する雇用関係の順調な作動と相俟って、課業の特異性 (もしくは、specialism) の、齎す取引関連的な困難の克服可能性に結びつくことにもなる。(Williamson, 1980, 第4章)。

ここで、Koontz et al. (1980, p. 361) が、機能別部門組織化の示す、専門化の原則に従う (follows principle of occupational specialization) という利点は、こうした議論のなかで考えることができる。

4. 機能別部門組織形態と多数事業部制組織形態

4.1 機能別部門組織形態と取引関連的な困難

次に、機能別部門組織形態が、現状の規模においては対処しきれないよう

な、外的取引環境の一層の複雑性/不確実性に直面した場合を考える。

このことは、言いかえれば、内的取引環境の複雑性/不確実性を増大させる要因であり、ここで、内的取引環境の複雑性/不確実性の増大は意思決定および情報処理の必要性を減じるか、意思決定および情報処理能力を増大させるかの、いずれかもしくは双方を含むような組織設計戦略によって対処される (Galbraith, 1973, p. 15)。

ところで、機能別部門組織は、上述したように、その構造上、潜在的には垂直的、水平的、いずれの統合度も高いシステムである。それ故、組織設計戦略としては、階層的照会に依存することが考えられるが、このことは、上級管理者もしくはトップ・マネジメントに対し、調整上の負荷の増大を結果することになる。この負荷の増大を克服する組織設計戦略がいくつか考えられるが(Galbraith, 1973, p. 15)、そのうちの1つに、slack 資源の創出による意思決定、および情報処理の負荷の軽減が考えられる。

しかし、このことは、ウィリアムソン (1980, p. 226) によれば、取引関連的な困難—ここでは、主として、合理性の限界に起因する“control loss”—を克服するものではないとされる。けだし、そのような組織設計戦略による調整の必要性の緩和は、そのことに要するコスト面と、収穫逦減の観点とから、組織効率上に問題を有するとされるからである (Williamson, 1980, p. 226)。

つまり、以上の事に関するウィリアムソンの見解は、機能別部門組織が、外的市場環境の複雑性/不確実性に対処するにあたり、統合上の成果を享受出来るような規模を超えて、垂直的統合、もしくは、放射状の拡大が行なわれる場合には、内的取引環境の複雑化/不確実性の増大と、経営管理能力(合理性)の限界とが対になって取引関連的な困難を引き起すものと解されるのである。加えて、内部労働市場として特徴づけられる、組織内的取引関係が、少数者間取引関係に移行し、そのことが機会主義と結びつくことも、取引関連的な困難を引き起こすことになる。

かくして、このような取引関連的な困難のあらわれである、“control loss”

および「経営者の裁量の行動」を、組織形態の変更もしくは、組織革新によって克服する方法が探られなければならないこととなる (Williamson, 1980, pp. 225-228)。

ここで、組織形態を所与とした場合の、垂直的統合、および、規模拡大に伴う取引関連的な困難に関するウィリアムソン (1980, 第7章) の議論展開にも注目しなくてはならないが、その場合にも、それら取引関連的な困難の克服にあたって、組織革新の果たす意義が、重要であることが再度強調されている (Williamson, 1980, p. 218)。

4.2 多数事業部制組織形態……構造的分析

以上の如く、機能別部門組織が有する構造的特性たる、相互依存性の高さと、意思決定の未分化という側面は、当該システムの統合的経営管理を可能とする潜在可能性を有するが、それらの特性は垂直的統合、および規模の拡大を伴うような、取引環境の複雑性不確実性の増大に遭遇する場合には、取引関連的な困難を引き起すことになる。(Williamson, 1980, p. 252 (注1))。

そのような取引関連的な困難を克服する企業組織形態として、ウィリアムソン (1975 a, 第7, 8章; 1980, 第8章) は、多数事業部制組織形態 (multi-divisional form organization, もしくは, multidivisional structure) をあげている。

ここで、まず最初に、ウィリアムソン (1980, 第8章) の記述に従って、当該組織形態モデルの有する構造的特性を列挙しよう。²⁾

- (1) 規模：大規模。
- (2) 相互依存性 (interdependency)：準分解可能なシステム (near-decomposable system) である。
- (3) 権限〔意思決定〕構造：戦略的、管理的 (業務的) 意思決定の分離が行なわれる。
- (4) 諸活動の構造：スタッフを有する総合本社 (general office もしくは peak coordinator's office) と、複数の事業部 (divisions) から成る。
- (5) 統制的側面：事業部別業績評価。

(6) その他：雇用関係を前提とする。製品系列は多角化される。

4.3 多数事業部制組織形態……取引関連的接近

さて、上で問題とした規模と複雑性の増大下で、機能別部門組織形態を採用する企業の経験する取引関連的な困難は、上記の諸特性を有する多数事業部制組織形態に沿って取引ネットワークの再編成を行なうことにより、如何に克服されるであろうか。

われわれは、ここでも、単純化の危険を敢えて覚悟するならば、多数事業部制組織形態の有する上記の構造的諸特性は、取引環境の複雑性／不確実性の増大と、取引主体の側の合理性の限界という取引関連的な困難を、意思決定ならびに、諸活動の分化 (differentiation) によって、克服を図るようなシステムであると言うことができる。

そして、この場合にも、当然問題となるのは、分化 (differentiation) によって齎られるところの、局部(部門)的利益の増大を図るという機会主義的な側面の克服に関するものである。

このことは、言い換えるならば、全社的な統合 (integration) に関わる問題であり、統制的側面の device に関連する問題である (Williamson, 1980, p. 290 (注28))。

4.4 多数事業部制組織形態と M 型仮説

われわれは、それ故、ここでまず最初に、総合本社 (general office) が、スタッフの協力を得て行なう、各種の戦略的統制手段を考慮しなくてはならない (Williamson, 1980, pp. 49-51, 240-244)。

それと同時に、それら戦略的統制手段と関連せしめられる、多数事業部制組織形態が、profit center 相互間の収益力の差に従って資源配分の活動を行なう特性にも注意しなくてはならない (Williamson, 1980, pp. 244-246, 254 (注16))。

そして、それらの議論と、併せてこのシステムの有する雇用関係の作動を前提とするならば、サブシステムたる各事業部によって示される、少数者間取引関係と結びつく機会主義的行動によって引き起こされる取引関連的な困

難が、このタイプの組織形態を採用することによって、克服可能であると結論づけることができるのである。

かくして、以上の議論から、ウィリアムソンの、多数事業部制組織形態に関する「M型仮説」が、導き出される (Williamson, 1975 a, p. 164; 1980, p. 247)。

即ち、

「M型 (多数事業部制組織形態：筆者注) の線に沿って大企業を編成し運営するほうが、U型の組織構造 (機能別部門組織形態：筆者注) を採る場合にくらべて、新古典派の利潤最大化仮説に近い目標追求と最小費用行動をもたらすであろう (Williamson, 1980; p. 247)。」

ここにおいて、ウィリアムソンが重視するのは、総合本社の行使する戦略的統制手段の重要性であることを再度強調しておこう⁴⁾。

- 1) さらに、分化と統合の問題に関して、Williamson (1970, p. 135 (注1); 1975 a, p. 166 (注1)) によって、引証されている、ホラとテンパスの例え話を参照されたい。
- 2) 構造的諸特性の項目は、Porter et al. (1975, p. 223) の分析枠によった。
- 3) 「戦略的決定は、総合本社の職務として保留されるが、これは資源配分過程への党派的影響を弱める。」というウィリアムソン(1980, p. 231) の見解は、ここでの関連事項である。
- 4) このことは、構造的分析に加えて機能的分析の重要性を物語るものである。小室論文 (1967) を参照されたい。

5. 複合階層組織の原型モデル

本稿においては、ウィリアムソン (1980) の企業組織形態の発展段階モデルのなかから、内部請負制度 (inside contracting system)、機能別部門組織形態 (U-form structure)、および多数事業部制組織形態 (M-form structure) への展開をとりあげた。そして、彼の記述に従って、これらのモデルに対し、構造的特性を捉えること、および彼の分析枠からの接近を試みることで、以上2つの作業を試みた。

そして、本稿においても、前稿同様、特にそれらのモデルに対する彼の分

析粋からの接近を、経営管理論の分野において関心事たる、分化 (differentiation) と統合 (integration) という視点からの接近と平行させる試みを行なった。¹⁾

その結果、まず、第1にここにおいても、ウィリアムソンの理論展開が、分化と統合という伝統的観点からも解釈が可能である。

次いで、第2に、企業組織形態の革新もしくは再編成という、企業の構造的側面に関する研究が、取引関連的な困難の克服という観点から説明出来る。

第3に、組織効率、構造的側面と同時に組織過程、管理過程に関する側面と関連を有する、統制手段の作動に大きく影響されることが明らかとされている。

第4に、ウィリアムソンは、「雰囲気的側面」からの接近を重視しているが、企業組織形態モデルの中でも、とくに、その規模と絡めて、集計度のレベルを高めて巨視的な分析が行なわれるものに関しては、組織効率からの接近がとられており、「雰囲気的側面」からの分析は、未だ十分な展開をみていない。

第5に、多数事業部制組織形態の採用は、その構造的側面と同時に、戦略的統制の過程的側面をも考慮に入れる事により始めて適応性の高い組織化の方法であることが明らかとされている。

われわれは、以上のウィリアムソン理論に従えば、彼の企業組織形態発展モデル中、上の第5に掲げた、多数事業部制組織形態が、中心的位置づけを有しているものと考えてるのである。

- 1) ここで、これらの分析的視点が、分析対象となるそれぞれの企業組織形態のいかなるレベルに向けられたかを、識別しておくことが有益である。つまり、多数事業部制組織形態においては、その視点は、通常、機能別部門組織形態による編成がおこなわれているサブシステムとしての各事業部と、総合本社との間の管理過程に向けられたに対し、機能別部門組織形態においては、サブシステムとしての各機能部門とトップ・マネジメントとの間の管理過程に向けられたのである。

Bibliography

- 1) Anoff, H. I., and R. G. Brandenburg, "A Language for Organization Design: Part II," *Management Science*, vol. 17, No. 12, 1971, pp. 717-731.
- 2) Buttrick, J., "The Inside Contract System," *The Journal of Economic History*, vol. XII, No. 3, 1952, pp. 205-221.
- 3) Child, J., *Organization: A Guide to Problems and Practice*, Harper & Row, 1977.
- 4) Galbraith, J. R., *Designing Complex Organizations*, Addison-Wesley, 1973.
- 5) Graicunas, V. A., "Relationship in Organization," in L. Gulick and L. Urwick (eds.), *Papers on the Science of Administration*, Institute of Public Administration, 1973, reprinted by Augustus M. Kelley Publishers, 1972, pp. 183-187.
- 6) 小室直樹 ≡構造機能分析の原理—社会学における一般分析理論構築の準備—, ≡社会学評論, vol. 18, No. 3, 1967, pp. 22-38.
- 7) Koontz, H., O' Donnell, C., and H. Weihrich, *Management*, 7th ed., McGraw-Hill, 1980.
- 8) Porter, L., Lawler III, E., and J. Hackman, *Behavior in Organizations*, McGraw-Hill, 1975.
- 9) 齋藤直機 ≡ウィリアムソン研究 (その2)……単位モデルと条件適合的接近, ≡経済学研究 (北海道大学), 31-2, 1981, pp. 1-16.
- 10) Simon, H. A., "A Formal Theory of the Employment Relation," in H. A. Simon, *Models of Man: Social and Rational*, John Wiley & Sons, 1957, pp. 183-195.
- 11) Williamson, O. E., *Corporate Control and Business Behavior: an Inquiry into the Effects of Organization Form on Enterprise Behavior*, Prentice-Hall, 1970.
 _____, 岡本, 高宮訳「現代企業の組織革新と企業行動」丸善, 1975 a.
- 12) _____, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications……A Study in the Economics of Internal Organization*, The Free Press, 1975 b.
 _____ 浅沼, 岩崎訳「市場と企業組織」, 日本評論社, 1980.