

アクターネットワーク論による 組織再編の分析

——組織再編がもたらす組織成員の行動変化プロセスの分析

伊藤 精男

(九州産業大学准教授)

組織構造は「分業と調整手段のパターン」であるが、成員の行動の有り様を決定する大きな要因となる。したがって、組織再編という組織構造の変更は、成員の行動変化をもたらす可能性を有する。本稿では、ある企業組織における組織再編事例を分析し、組織再編によって成員の行動変化がどのようなプロセスで生起するかをアクターネットワーク論 (ANT) の視座から探求した。社会的事象を様々なアクター (actor) が参加するネットワークとして理解する ANT の視座から、組織をハイブリッドな実践コミュニティとして捉える視点が提供された。これによれば、組織再編とは、人的アクターおよび非人的アクターからなるハイブリッドな実践コミュニティの変更であり、そのネットワークの有り様を変更することに他ならない。そして、その結節点としての組織成員は、ネットワークの有り様が変わることによって、結果として、行為可能性が変わり行動変化につながるという可能性を指摘できた。これは、組織再編による成員の行動変化を人的アクター (社会的あるいは心理的側面に焦点を当てたもの) に注視して論ずることが多かった既存の組織論とは異なり、非人的アクターをも踏まえて一体として考察する新たな分析可能性を示したものと言える。

【キーワード】 職業社会, 労働者生活, 産業・企業

目次

- I はじめに
- II 組織再編と成員の行動変化に関する諸研究
- III 理論的視座
- IV 組織再編事例
- V 分析および考察
- VI 結論

I はじめに

企業組織等における組織構造とは、「分業と調整手段のパターン」(沼上 2004) である。それは、成員間の分化と統合の枠組みとしてその相互作用に安定的なパターンをもたらし、成員の行動の有り様を決定するものともなり得る。したがって、

組織再編という組織構造の変更は、成員の行動変化をもたらす可能性を有するが、これに関する既存研究では、概して成員の社会的あるいは心理的側面に焦点を当てたものが大部分であったと言い得る。

しかしながら、現実の人間行動とは関連する他者の行動のみならず、自然物あるいは道具その他の人工物などを含む空間内で行われる状況に埋め込まれた実践に他ならず、それらの影響を無視することはできないと考えられる。例えば、岩谷 (2008) や川床 (2008) は、作業プロセスに組み込まれた人工物が人の職務行動を方向づけていることを明らかにしているが、人とアーティファクト (道具を含む人の活動を組織する媒体) とは切り離して考えることができないこと、その両者を含ん

だ活動システムとして捉えるべきことを示唆するものである(石黒 2001)。主に個人の動機や意図等に注目してきた既存研究にはこの視点が欠落しており、人工物等の非人的要素の影響についてはブラックボックスのままであり、成員の行動変化を考えるうえで重要な要因を見逃している可能性がある。

この点において、アクターネットワーク論(Actor Network Theory, 以下 ANT と略記)の視点は、既存の組織論とは異なる分析可能性を期待させる。人間、モノ、社会、技術など互いに異質な存在が、「相互に入り混じりながら、切り離すことのできない状態で存在している」といった認識(土橋・上野 2006)を示すハイブリッド概念を中心に据える ANT によれば、組織とは人・モノ・社会的なもの・技術的のものが入り混じったハイブリッドのネットワーク(hybrid networks)として立ち現れるものであり、それらを不可分の統一体として捉える必要があると解釈される。ANT では、社会的現象を様々なアクター(actor)が参加するネットワークとして理解しようとするが、モノ、社会、技術なども人と同等のアクターであると捉え、ひとつのアクターの変化は全体に影響を及ぼすものとする。したがって、組織再編をこのようなハイブリッドのネットワークのデザイン変更であると捉えるならば、人的アクターのみに着目するだけでは不十分である。すなわち、人という対象もそれが含まれるアクターネットワークのあり方とともに捉える必要があり、組織成員の行動変化もその観点から問い直すことが求められる。これは既存研究とは異なる分析可能性を示すものであり、非人的アクターの影響をも含めた新たな解釈への契機を開くものである。

そこで本稿では、ある企業組織における組織再編事例のアクターネットワーク論的分析を試み、組織再編によって組織成員の行動変化がどのようなプロセスで生じするかを ANT の視座から探求することを目的とする。なお、組織構造の有り様は、人材育成や戦略創発効果をも有するものではあるが(沼上 2004)、本稿では主に生産性の向上という観点に注視して考察する。もちろん、一事例に基づく知見は限定的ではあるが、仮説的知見

の提示という意味において有益であると思われる。

II 組織再編と成員の行動変化に関する諸研究

組織再編に関する既存研究では、組織構造の変更によって成員の行動変化がどのように生じするかを把握しようとする共通の問題意識を有しつつも、それが抽象化された次元にとどまっている状況にあると言える。例えば、NTT の組織再編を職能別組織から事業部制へと組織構造が変革された事例と捉える吉田(1994)は、組織構造の変更だけでは組織の変化を完全に把握することはできないとして、組織成員におけるパワー・文化・創発的ネットワーク等の変化を調査する必要があるとし、同様に NTT の組織再編を取り上げた河野(1994)も、成員の行動の有り様を規定する組織マインドに着目してその変化を指摘したが、いずれも具体的な行動変化プロセスまでには分析が及んでいない。また、企業の戦略変更と組織構造の変更実態を検証した研究においても(例えば、Whittington and Mayer 1997; 上野 2004)、環境変化に対応した戦略変更と組織構造の変更に関連が見られ、そこに多様性が存在することを指摘したものの、それが具体的に成員の行動変化にどのように反映されたかまでは言及していない。

一方、組織構造の変更と成員の行動変化との関係を成員の社会的あるいは心理的側面に焦点を当てて考察する視点も見られる。古川(1988)は、組織構造が組織成員に及ぼすコントロールの根幹を成す重要要因であるとして、組織構造がまず職場の集団過程(例えばコミュニケーション、意思決定、リーダーシップなど)に影響を与え、それが個々の成員の反応(モチベーション、満足感など)や職務行動を規定していくという多段階の影響過程を想定する。このような視点に拠る研究として、フラットな組織構造への変化が成員の心理的側面に与える影響に注視するもの(例えば、横田 1998)、組織再編による人的ネットワーク構造の変化がもたらす人間関係の有り様の変化や成員間に流通する情報の質や量の変化に注視し、それが組織の生産性向上やイノベーション能力に与える

影響を探るもの等があるが（例えば、高木・遠山・露木 2008）、これらも組織成員の行動変化プロセスを具体的に把握できたとは言い難い。

一方、組織構造の変更と成員の行動変化プロセスを具体的に説明しうるものとしての組織ルーティンに着目した研究もみられる。Miles, Miles and Snow (1998) は、「組織構造は、ルーティンが完全に開発され利用される時、その潜在的な能力を達成する」と指摘し、構造と行動をつなぐ組織ルーティンの機能に注目する。組織ルーティン概念は、認知的あるいは行動的側面から捉えられてきたが、行動的側面に注視した場合、標準化された組織能力と言い得る反復的行動パターンであると捉えられる (Cohen and Bacdayan 1994)。それは組織行動のあらゆる局面において多様に見られ、組織成員の行動規制と認知規制の基盤となって成員の行動を方向づけるものと考えられる (大月 2007)。組織ルーティンは行動硬直化メカニズムとなりうるとの指摘もあるが (Becker 2004)、変化につながる側面も指摘されている (Feldman and Pentland 2003)。この視点を共有する大月 (2010) は、組織における新たな体制の構築が既存の体制を維持してきた組織ルーティンの再構築につながると指摘し、組織ルーティンを介して組織構造の変更が成員の行動変化へとつながる可能性を示唆している。ただし、組織ルーティン研究は、長期間の観察が必要とされることやルーティンの可視化が困難である等の理由から概念的あるいは理論的研究に留まっているものが多く、また、その視点も人的アクターを注視したものであると言える。

そのような中、従来の組織ルーティン研究では注視してこなかった非人的アクターへの注目を強調する Feldman and Pentland (2005) は、ANT の視座から組織ルーティンを捉え直すものとして注目される。この点において、組織ルーティンの変更に関して Lessig (1999=2001) が提起した「アーキテクチャ」概念に注目した吉野 (2011) の議論は興味深い。「アーキテクチャ」とは、人の相互行為は規範や威嚇などに拠らず、また、必ずしも主観化を必要とせず特定の環境を構築することで管理されうること、つまり、行動を方向

づけることが可能であるとするものである。吉野 (2011) は、この概念によって組織成員に一定の行動パターン、すなわち組織ルーティンを確保するマネジメントの可能性が切り拓かれることを指摘し、成員の行動変化を職場のレイアウトを含めた物的環境（非人的アクター）のアレンジメントという切り口からも分析しうるとしている。

既存研究では、組織再編によって組織成員の行動変化がどのようなプロセスで生起するかについては、具体的に説明できたとは言い難い状況にあると言える。また、その説明は、概して人的アクターにおける社会的あるいは心理的側面に注視したものが多く、一部に非人的アクターとしての物的環境への言及が見られるものの、アーティファクトあるいは非人的アクターへの注目は十分とは言えない状況にあると言える。

Ⅲ 理論的視座

1 異種混交のネットワークと人の行為能力

本稿での分析枠組みである ANT について、分析に必要とされる範囲内で改めてその考え方を見ておきたい。ANT には多様な考え方が見られるが、ここでは代表的な理論と事例を提示しているミシェル・カロンを中心に考察する。

ANT では、社会的現象を様々なアクターが参加するネットワークと捉え、人や自然物、人工物といった各アクターは不可分なものとして異種混交のネットワーク (hybrid networks) を形成しているとする関係論的な視点から見ることを基本的立場とする (Callon and Law 1997=1999)。アクターネットワークは単なる人のネットワークではなく、人・モノ・社会・技術・自然などを含むものであり、複数のアクターが相互連関を持って存在する状態を示す概念である (Callon 1986b)。各アクターはネットワークの構成要素として対等に扱われる。そこでは、人は自律的なアクターとして単独で存在するものではなく、常に、人を取り囲む環境としての自然物や人工物というアクターと関係を結びつつ、それらと不可分のネットワークを形成しながら行為していると捉えられる。つ

まり、人は自分以外の人間や自然物・人工物と不可分に結合した存在である (Callon 2004)。例えば、Callon and Law (1997=1999) が示す以下の例はその考え方を端的に説明している。

「有能な研究所の所長アンドルー」と言う場合、研究所の所長という困難な仕事は「アンドルーという個人」のみによって遂行されているのではなく、アンドルーを取り囲む様々な人工物 (メモ、レポート、電話、コンピュータ等々) や他の人間 (同僚、秘書等) がアンドルーと不可分に結びつき協働することで初めて可能となっているとする。つまり、それは「アンドルー本人+様々なモノや人工物+他の人々」から成る存在であり、そうした「集合体として形成されたアンドルー」こそが、研究所の所長という仕事を遂行しているとする。ここには、人の行為能力 (agency) に関する根本的見直しが含意されている。すなわち ANT では、人の行為能力を自分以外の人間や自然物・人工物と不可分に結合した関係性の中で捉えるものとなる。そこには、「ある個人が発揮する行為能力を、その個人の内側に宿る何か、あるいは個人の内的属性のようなものとして了解してしまう」暗黙とも言い得る捉え方への異議が見られる (土橋 2006)。

ANT に対しては、各アクターの布置を関係論的に記述し説明するのみであり、ある事象をもたらした責任を特定のアクターに求めずその全体にあるとする、非決定論的な分析視角であるとの指摘もある (足立 2001)。しかしながら、個人を取り囲み、その個人と不可分に結びついている非人的アクターをも含めて人の行為能力を捉える点において、ANT の視座は有益であると言い得る (綾部 2006)。

2 ANT による組織変革の捉え直し

ANT の源流は Callon (1986b) や Latour (1987=1999) 等の科学技術社会論的研究である。その後様々な分野に広がりを見ているが、現状では ANT に依拠した具体的なフィールドワークやその社会的実践への活用といった研究事例は必ずしも多いとは言えない。

経営学分野における研究としては、会計学的研

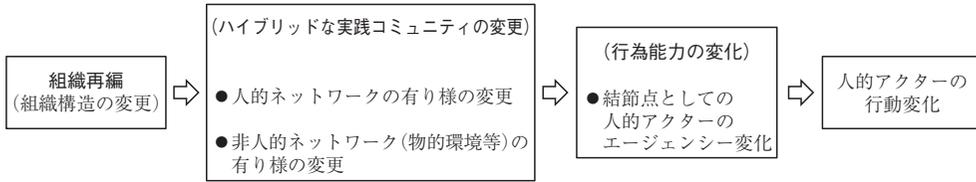
究 (Robson 1991 など)、ナレッジ・マネジメント (Hull 1999 など)、組織学習 (Fox 2000; 長岡 2003 など)、技術研究 (Orlikowski 2000 など)、イノベーション研究 (Harrisson and Laberge 2002; 入江 2006; 竹岡・太田 2009 など)、市場分析 (Callon and Muniesa 2005 など)、情報テクノロジー研究 (土橋 2006 など)、社会制度分析 (Bridgman and Willmot 2006; Hardi and MacKenzie 2007 など)、情報システム学 (木佐森 2009 など)、技術経営 (木佐森 2010 など) 等への応用を見ることができる。なお、組織論に係わるものとしては組織分析への応用を検討した Lee and Hassard (1999)、Czarniawska and Hernes (2005) や Alcadiapani and Hassard (2010)、ANT と実践コミュニティ論を関連づけて考察した小松 (2007) 等の論考が見られる。さらに ANT に依拠して組織変革を考察したものとしては、組織変革を考察するアプローチの一つとして ANT を取り上げた Van de Van and Poole (2005) や、ビジネスプロセス変更の失敗理由を ANT の視点から考察した Sarker, Sarker and Sidorova (2006)、プロジェクトにおけるマネジメント変革を ANT の視点から分析した Pollack, Costello and Sankaran (2013) 等を挙げるができるが、現状では ANT に依拠して組織再編を分析した論考は見出せない。

ANT を応用して組織再編を分析する試みは、主に人的アクターに注視してきた既存の組織論とは全く異なる視点に立つものである。Callon (2004) は、人を明確に規定されたアイデンティティをもつ存在としてではなく可変的で多様なプロフィールを有するものとして描く必要性を指摘するが、それは、人の行為能力は環境との関係によって変わり得ること、どのような環境を構想するかによってその行為可能性を変え得ることを示唆するものでもある。そこに、組織再編による成員の行動変化を人的アクターのみならず非人的アクターをも含めて考える新たな可能性をみることが出来る。

3 ハイブリッドな実践コミュニティの変更としての組織再編

Lave and Wenger (1991=1993) によって示さ

図1 事例分析の枠組み



れた実践コミュニティ (community of practice) の概念によれば、「実践」とは人々が協同して何かを生産・創造したり、保守・管理するなどといった活動を行うことである。実践コミュニティは、その「実践」を行うために組織化されたもので、ある特定の「実践」を共有することを特徴とする。それは必ずしも制度的に規定されたものであるとは限らないが、その概念からして職場を実践コミュニティと捉えることは妥当であろう。

Lave and Wenger (1991=1993) では人的アクターに注視していたと言い得るが、この実践コミュニティは人のみで構成されるものではなく、人・自然物・人工物などが不可分に結合したハイブリッドな実践コミュニティ (hybrid community of practice) であると捉えられる (Callon 2004)。すなわち、実践コミュニティは、ある「実践」へ向けて人・自然物・人工物のネットワークが形成されたものであり、このコミュニティへの参加とは、ハイブリッドなネットワークへの参加に他ならない。したがって、組織再編とはこのハイブリッドな実践コミュニティとしての職場の変更であると考えられ、人はそのネットワークの有り様が変わることによって、結果として行為可能性が変わり行動変化につながる可能性を有することになる。

先に示した吉野 (2011) の指摘もこの視点から説明することが可能であろう。上野・ソーヤー (2009) は、そのような空間のデザイン変更を実践コミュニティにおける成員間のアクセスにおける「アーキテクチャ」変更であるとして、それが成員間の社会的分業の組織化を変え得る可能性に言及している。ハイブリッドな実践コミュニティとしての職場は、人の居場所でもあるが、組織再編によってそれが具体的にどう変化し、成員の行動変化にどうつながったかを捉えるうえでそれは有益な視点となり得る。

4 事例分析の枠組み

「アクターの実践を追う」が ANT の方法論的原則であるが、その分析方法や記述の仕方において統一性は見られない¹⁾。そこで、本稿では組織成員の行為能力が組織再編によってどのように変化し、どのような行動変化が生じたかを、前述した Callon and Law (1997=1999) によって示された「集合体として形成されたアンドルー」の例に倣ってネットワークの有り様の変化に注視して分析を行うものとした²⁾。

上記Ⅲ1～Ⅲ3の議論に基いた本稿における事例分析の枠組みは図1に示すとおりである。この枠組みに沿って分析を進めていく。

IV 組織再編事例

1 事例の概要

本稿では、具体的事例としてS社における組織再編事例を取り上げる。S社は主に清掃用具のレンタルサービスを行う社員数1500名ほどの企業である。そのうち、直接部門である営業部門は、大別して会社・商店等を担当する業務部門（売比率約80%）および一般家庭を担当するホームサービス（以下HSと略記）部門（同10%）、その他新規事業部門（同10%）で構成されている。今回、対象とするのはHS部門である。

HS部門は、社外の業務委託者（略称「Fさん」；非社員）が主に顧客と接し、社員が彼らを管理・指導する業態であるところに特徴がある。HS部門の社員は約90名、「Fさん」は約700名である。HS担当の社員は、一人につき平均10名前後の「Fさん」を担当している。「Fさん」の仕事は、一定地区の顧客を定期訪問し、契約商品の交換・回

収、代金回収、帳票類の管理、および情報提供と若干の営業活動を行うことである。報酬は、取り扱う商品の売上金額に対する歩合制である。「Fさん」の多くは家庭の主婦であり、HS担当の社員は「Fさん」の自宅を原則週に一度訪問し、担当する顧客分の商品・帳票類・代金等の回収・補充を行うほか、「Fさん」との同行営業の実施、担当する「Fさん」を集めての学習会の開催など様々な支援を行う。

業務委託契約解除による「Fさん」の入れ替わりは多く、HS担当者は、慢性的な募集業務と委託契約締結後の教育・フォローに追われ、安定的に業務展開できる体制構築が難しい状態が続いていた。そして、それがHS事業の伸長を阻害する要因の一つともなっていたが、抜本的な解決策を見出せない状況であった。組織再編当時、HS部門は20年程度の歴史を有していたが、業績は思うようには伸びず、その打開策が模索されていた³⁾。組織再編前は約50箇所ある営業所の所長の下に業務、HSの両部門が配置されていたが、営業所長のHS部門への取り組みは必ずしも積極的とは言い難い状況もあり、経営陣はそこにも問題点があると捉えていた。本稿で対象とする組織再編はそのような中で実施された。

2 分析方法の構図

HS部門の組織再編は2001年4月から2006年3月まで実施運用され、筆者の解釈では、期待通りの展開が望めないままに再・再編されることとなった、一定の結果が示された事例である。

この事例を取り上げた理由は、筆者の位置取りのユニークさにある。筆者は、かつてS社におよそ20年間所属した経験を有し、この組織再編が行われた当時は在職中であった。現在は外部に出た部外者であるが、この組織再編が行われた背景とその結果について、内部者としての視点と外部者としての視点の双方を併せ持つ位置取りにある。本稿は組織エスノグラフィーに基づく分析であるが、内部者による虫瞰図的分析と外部者による鳥瞰図的分析の双方を含むものと言える。内部者は、客観的第三者には観察することが非常に難しい日常的な様々な知識を有するのみならず、感

情的 (emotive) あるいは感覚的 (sensory) な次元においてもそれらを理解することが可能である (Ohnuki-Tierney 1984)。筆者は当時、内部者として組織内の様々な情報を日常的に知り得る立場にあり、また、何度もHS担当者に業務同行した経験を有する。すなわち、本稿における解釈は、彼らの職務内容および直面している事態について内部者の日常感覚として実感していたものに基づくものと言い得る。ちなみに、その日常感覚は当時多くの組織成員に共有されていたと言えるものである。もちろん、反証可能性が保証されていない点については限界を有するが、内在的な視点に基づく解釈はその確からしさ (plausibility) において客観的第三者によるものと比して高いものと言い得る。具体的分析に当たって、S社成員への半構造的インタビューの内容をも活用するが、それは2003年10月、筆者が行ったヒアリング調査の中で得られたものの一部である。その実施経緯は次のとおりである。

その当時、筆者は人事制度再構築の担当者として、それらの現状を含めて幅広く成員の意見を聞き取るヒアリング調査を実施していた。当時は、組織再編されたHS部門の運用がなかなか軌道に乗らないことが組織内で指摘されていた時期にあたるが、ヒアリング調査においてもそれに係わる意見は数多く提出されていた。なお、HS担当者に対するヒアリング調査はブロック単位で合計5回実施した。営業所会議室を使用し、各回8～12名を対象としたグループインタビューを行った。一回あたりの所要時間は約2時間程度であり、その内容はICレコーダーに録音された。また、HS担当者以外の者については、同様の趣旨で個別にヒアリング調査を実施したものであり、発言内容はICレコーダーに録音された。データ分析にあたっては、インタビュー時に記録した聞き取りメモを録音内容で再確認しながら聞き取り記録として要約したうえで、その内容に分析を加えた。

3 「営業所の一員」から「間借り人」への変化

ここでは、組織再編の内容を示したうえで、それが当事者にどのように受け止められ、どのような変化をもたらしたかについて、半構造的インタ

図2 S社組織概要 (再編前;一部省略)

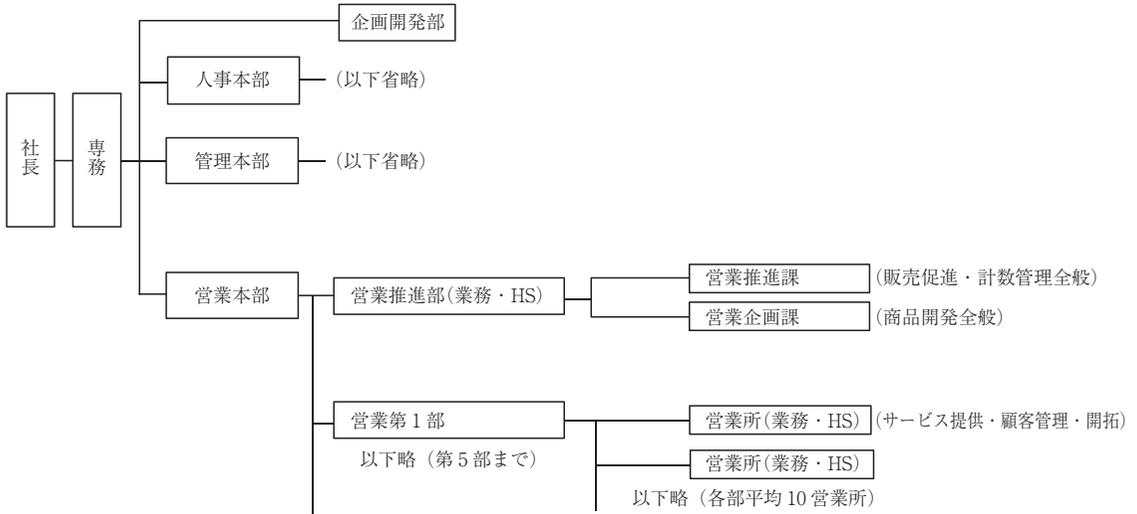
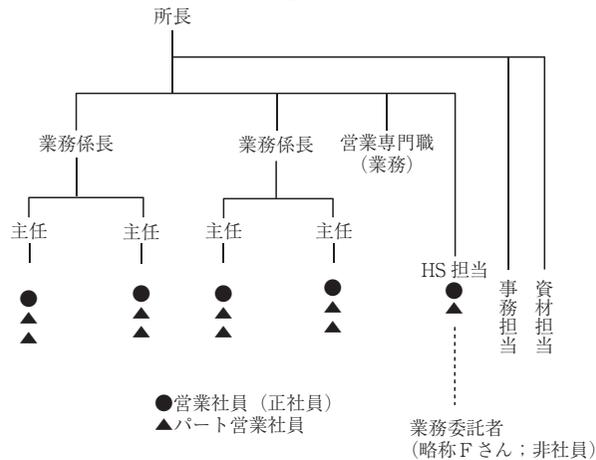


図3 営業所組織構成 (再編前)



ビューの内容(要旨)を提示しながら把握する。ここで示す言説は、収集されたものの中から、その内容が概ね他で示されたものの多くを代弁しており、かつ筆者が捉えていた実感に近いと解釈したものである。なお、ここに示す以外のHS担当者の業務内容や仕事の手順、「Fさん」との関係性のあり方、使用する帳票類あるいは評価内容等については変化がないことから、ここでは組織再編によって変化が生じたものに焦点を当てていくことにしたい。

(1) 組織再編のプロセス

再編前の組織構造は図2に示すとおり、概ね機能別組織と言い得るものであった。業務部門・HS部門ともに全社的な営業戦略は営業推進部にて策定され、それをライン組織である各営業所にて運用していた。再編前の営業所の組織構造は図3に示すとおり、営業所長の下に業務・HS両部門が配置され、営業所長がそれぞれの予算・実績上の成果責任を有していた。HS部門には係長・主任がないことから、その分営業所長の直接的関与が求められ負担も大きかったものと言える。

再編された組織構造は図4に示すとおり、「一

図4 S社組織概要 (再編時；一部省略)



部事業部制」(沼上 2004) とも言い得るものであった。業務部門はほぼ従来どおりであったが、営業所長の下には業務部門のみが配置されその成果責任のみを有することになった。一方、HS部門は新設されたHS推進部で独自に展開する体制とした。HS事業全般にわたる営業戦略をHS推進担当スタッフ(営業推進部から一部分離・移行)が策定し、それを「HS長—HS担当—(Fさん)」のラインが運用することとした。全社を10ブロックに分け、ブロックごとにHS長が配置された。HS長は一人につき平均5拠点を担当し、そのブロックの成果責任を有した。このHS部門の組織再編は、HS部門に対する営業所長の取り組み度の低さを問題視していた経営陣による意向を反映したものであった。それは、以下の言説に窺える。

HSは長年やっているけど、なかなか思うように業績が上がっていない。事業の構造的な問題もあるけど、売上比率からしても営業所長も業務部門に力が入っていて、HSにはさほど力が入っていないという問題が大きかったと思う。そこで、まずは専門的にHS部門を担当する組織を独立させて「てこ入れ」というのが、今回の組織再編の趣旨。事業部制とまではいかないけど、それに近い考え方をしている。現状はまだただけど、体制が整ってきたら徐々にその方向に持っていく……(HS推進部長 T氏；要旨、2003年10

月15日)

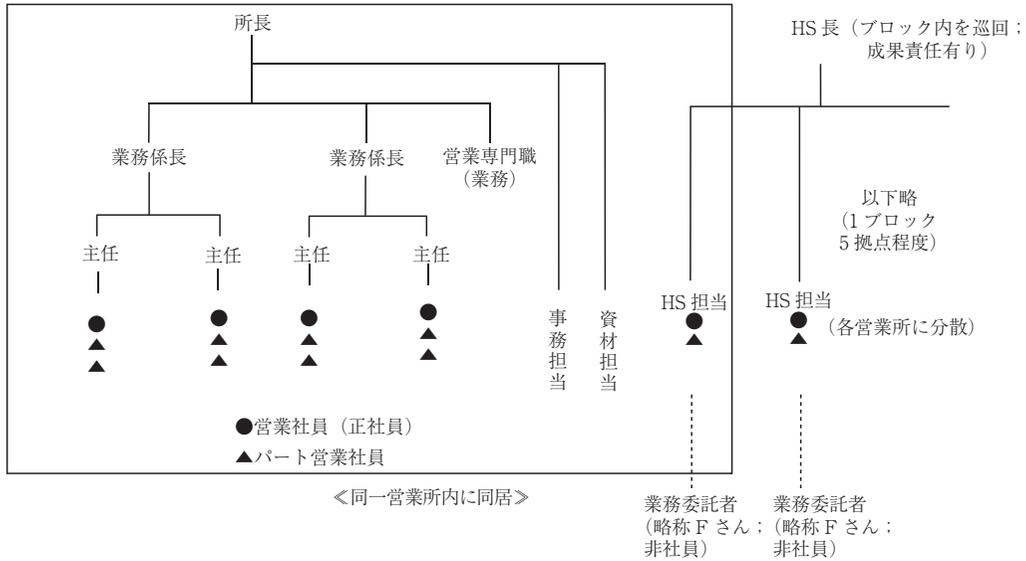
再編時の営業所の組織構造は図5に示すとおりである。HS事業の売上規模から、当面は、1拠点につき平均2名程度のHS担当は、業務部門の各営業所に同居する形で分散して配置され、HS長がブロック内を巡回する形態で管理していくこととなった。それは、HS推進部長 T氏の言説にみるとおり、売上規模が拡大して体制が整うまでの「過渡的とも言い得る形態」と言えた。

(2) 各アクターの有り様の変化

この組織再編によってHS担当者の具体的な業務内容自体が変わることはなかったが、それは、彼らに多くの変化をもたらした。まず、再編前は営業所長との間で処理されていた事項がHS長との間での処理へと変更された影響は大きかった。常駐していない形態のHS長は1拠点につき週一回程度の訪問が精一杯であり、物理的な限界があった。この「過渡的とも言い得る形態」はHS長にとって負担が大きいのであったが、HS担当者にもHS長の不在に伴う仕事のやりにくさをもたらすものであった。

以前は、何でも所長に相談して即決してもらっていたけど、HS長に変わって小回りが利かなくなったと思う。特に突発事項に対しては対応が遅れる……HS長も忙しくてバタバタしているようで、

図5 営業所組織構成 (再編時)



無理が言えないこともわかっている。必要なことは電話で対応するが、週に一度会える程度だから、コミュニケーションという意味ではちょっとちぐはぐな感じがする…… (HS 担当パート営業社員 J さん；要旨，2003 年 10 月 10 日)

私も毎日ブロック内の巡回でいっぱいいっぱいという感じで、特に突発的な事態には十分に対応できていないと思う。そんなときは、(営業所の) 所長に支援をお願いしているけど、やっぱり遠慮はある。彼らにとっては直接的なメリットがあるわけでもないし……それは正式な役割関係としての支援要請ではなく、あくまでも個人的な人間関係に頼ったものだから、やっぱり個人的に疎遠な所長には頼みにくいところもある…… (HS 長 N 氏；要旨，2003 年 10 月 14 日)

一方、個人差はあるものの営業所長の方にも戸惑いが見られ、HS 担当者との距離感を模索していたと言える。それは、組織図的に示された指示命令関係と、現場で要求される意思決定のスピードや具体的支援といった現実的に必要とされる係わり方が不整合を起こしていることを示唆するものであった。

これまで自分の部下だったわけだし、現在も同じ営業所の建物の中にいるわけだから、彼らが困っている状況を見たら支援してあげたいのが人

情……でも、自分の権限を越えてしまうようなことはできない。(担当の) HS 長の考え方と違うことはできないし、結局それで彼らに迷惑がかかるようなことになってみずいから……目立たない程度に気遣っているという状況です (営業所長 K 氏；要旨，2003 年 10 月 2 日)

組織再編による指示命令関係の変更は、単に HS 長と営業所長に相互の遠慮を生じさせたことに止まらず、そこから派生する具体的な仕事のやりにくさを HS 担当者にもたらすものであった。それは、彼らが再編前には明確に意識しているとは言い難かった、業務部門の社員との協働関係の中で彼らからの支援を受けながら業務遂行がなされており、それが仕事の仕方(組織ルーティン)を構成していたという状況を明らかにさせた。

……業務部門の営業社員からの情報が入ってこなくなった点はマイナスです。それに以前は何かと業務の社員が私たちを手伝ってくれていたけど、それは明らかに少なくなってきたと思う。随分所長・係長にも助けてもらっていたけど…… (今の体制になってみて初めて) それまでは業務の人たちに見えないところで助けてもらっていたんだということを実感する……だからといって予算を落とすわけにはいかないから、なんとか頑張らないと…… (HS 担当パート営業社員 F さん；要旨，

2003年10月17日)

再編前は営業所長が必要と判断すれば、その指示によって業務係長や業務部門社員が様々な支援を行うことは日常的に見られることであり、極めて柔軟な対応がなされていたと言える。再編はその状況を変えていった。

組織が変わる前は、業務部門の者もそれとなく気にかけてHS担当者を手助けしていたと思う……同じ営業所の一員だし、営業所としての売上成績としては共通の目標をもっているわけだから、協力できるところは協力してやってきた……もちろん彼らからも役に立つ情報をもたらったりしてお互い様という意識があった……それに比べると(再編後の)今は微妙に違う感じになっている。お互い様という意識がなくなってきた感じ……(業務営業係長T氏;要旨,2003年10月22日)

組織再編に伴って、同時に営業所内のデスクの移動も実施された。これまではオープンフロア内で机を並べていたが、一応の組織上の区切りをつけるという意味合いで簡易パーテーションを置いて一定の空間が確保された。しかしながら、それは意図せざる結果を生じさせた。次に示すHS担当者の感想は、組織再編に伴い自らの立場や居場所感覚が変化したことを象徴的に表現したものと言える。ここに示された彼らの孤立感とも言い得る意識は、この組織再編がもたらしたものを示唆するものと言える。

組織体制が変わったことで、自分たち(HS担当)の立場というか居場所というのか随分変わったように思う。象徴的なのは、事務所内のデスクの配置。以前は、業務部門とHS部門という担当分野の違いはあっても、同じオープンフロア内で机を並べていて、同じ「営業所の一員」という感覚でいたが、今は、机もパーテーションで仕切られてしまって、なんか「間借り人」という感覚になってしまった……違う組織の人間になってしまったから、仕方ないといえばそうだが、些細なことかもしれないけど、ちょっとしたパーテーションでも仕切られてしまうとなんとなく心理的な壁というかお互いに遠慮してしまうようなところもある……(HS担当者T氏;要旨,2003年10月31日)
なお、このような状況下においても、全社レベ

ルで見ればHS部門の業績は低下することなく一度も予算未達には至らなかった。しかしながら、当時の筆者の実感からするとそれはHS担当者の意地とも言い得る「頑張り」に支えられた結果であるとも言えた。営業所長・係長や業務部門社員からの支援が期待できなくなり、かつ不在であることが多いHS長による具体的支援が不足する事態となったHS担当者は、それらを埋め合わせるべく、以前にも増して自らの行動量を増やすことで対処していたと言える。

確かに困難な状況だが、担当者はすごく頑張っていると思う。組織が変わったことで予算を落とされたと言われたくないという気持ちが強いようだ……プライド、意地でしょうね。実際、予算はクリアしているし……(HS長M氏;要旨,2003年10月23日)

HS部門の業務内容は「Fさん」との関係性の構築・指導といったマネジメントの側面が大きく、組織内では比較的難易度が高いと認識されていた。したがって、その担当者には職務能力が高いとされている者が配置されるとの認識が組織内では一般的であり、それは自他共に認めるところでもあった。HS担当者の「頑張り」は、そのような彼らのプライドに拠るところが大きかったと言える。しかしながら、その「頑張り」は彼らの疲弊を心配する声も聞かれるほどのものであった。

まだ体制が整っていないだけに中途半端なところがあって、きめ細かい対応ができるか心配です……私からみると、(HS担当の)彼らは本当に頑張っていると思う。でもかなり無理をしていることも事実。このままでは長続きしないんじゃないかと心配している……(営業所長O氏;要旨,2003年10月2日)

V 分析および考察

1 ハイブリッドな実践コミュニティにおける変化

この事例において、HS業務という「実践」を共有するハイブリッドな実践コミュニティを構成する主なアクターは、HS担当者、HS長、営業所長、業務係長および業務担当社員、職務情報、

空間デザインとしての物的環境（デスク配置、パーティション）である。いずれのアクターもハイブリッドなネットワークの一つの結節点として捉えることが可能である。ANTでは人的アクターのみではなく、非人的アクターに着目した分析も可能であるが、非人的アクターは人に関する環境条件として取り扱うことが妥当であるとの指摘もあり（綾部 2006）、ここではHS担当者に焦点を当てて、そのネットワークが組織再編によってどう変化しその行為能力を変えていったかに着目した分析を行う。

組織再編によってハイブリッドな実践コミュニティとしての職場は大きく変化した。HS担当者は、「本人+様々なモノや人工物+他の人々」から構成されるハイブリッドのネットワークの中の一つの結節点として（各アクターの布置連関のアレンジとして）形成されているが、組織再編はそのハイブリッド性を大きく変更させていった。

再編によって、営業所長や業務係長・業務担当社員は事実上ネットワークから離脱した。これに伴い、HS担当者は彼らが有していた職務情報へのアクセスも不可能となったと言える。さらに、組織再編に伴い実施された営業所内のデスク配置変更とパーティションの実施は、職場のレイアウトを含めた物的環境のアレンジメント（吉野 2011）あるいは空間デザインの変更（上野・ソーヤー 2009）であるが、それは物的アクターの変更としてハイブリッドな実践コミュニティの構成に少なからぬ影響を与え、HS担当者の職場を大きく変化させるものとなった。すなわち、この組織再編によって、「支援可能性を有する『営業所長+業務係長+業務担当社員』+彼らに付随する職務情報+HS担当者+オープンフロア空間への配置」というハイブリッドのネットワークの中の一つの結節点である営業所の一員として形成されていたHS担当者が、「『常駐せず支援可能性に乏しいHS長』+『HS担当者+パーティションで仕切られた空間への配置』」での結節点としての間借り人へと変更されたとの解釈が可能であろう。

2 行為能力 (agency) の変化

相互構成的な関係性の変更は、結節点の有り様

を変えていく。組織再編によってHS担当者の行為可能性は大きく変化していった。自明化していたとも言える営業所長等からの人的支援や情報提供がなくなり、かつHS長の具体的支援も不足する状況は、HS担当者に仕事の仕方（組織ルーティン）の変更を余儀なくさせた。HS担当者は孤立感を深めつつ、意地とも言い得る自らの「頑張り」すなわち行動量の増加で対処せざるを得なくなっていたと言える。

新たな「HS長+HS担当者」ネットワークには、両者のみで業務遂行が可能であるとの前提があったと思われるが、再編前には業務部門の支援を受けて業務遂行がなされていた事実への認識不足があったと言える。しかも、「過渡的とも言い得る」形態はそれをさらに困難なものとした。その意味では、HS長と営業所長等がネットワークの一員となれず、相互の遠慮を生じさせた新たな組織構造は、以前に比して柔軟性に乏しく、結果的にHS担当者に掛かる負荷は大きいものにならざるを得なかった。HS担当者から見れば、ネットワークを離脱した営業所長等にはアクセスできず、また、物理的な限界から支援可能性に乏しいHS長もアクティブなアクターとはなり得ないものであった。

また、職場のレイアウトを含めた物的環境のアレンジメントあるいは空間デザイン変更という側面から見れば、HS長が常駐しない営業所への分散配置という形態自体が、HS担当者に自らの立場と心理的な居場所感覚に違和感をもたらすものであったと推察される。デスク配置変更とパーティションの実施という物理的な位置づけ変更は、それを更に強化するものと言えた。「日常的にも行き来が減った」（業務営業係長T氏）というように、この措置は人および情報の流れを分断するものであった。それは、物理的な実体を伴ってHS担当者に「心理的な壁」（HS担当者T氏）をもたらし、「間借り人」という表現に象徴される孤立感とも言い得る意識を増幅させていった。HS担当者は、職務遂行において営業所長や業務部門社員へのアクセスができない状況にあったが、この空間デザイン変更は、成員間のアクセスにおける「アーキテクチャ」変更（上野・ソーヤー

2009)として日常的な行き来にも少なからず影響を与えるものとなった。それはHS担当者の居場所感覚を変え、彼らの行動変化を後押しする無視できないアクターとして機能したと言い得る。

3 組織再編からもたらされた成員の行動変化

組織再編とは、人的アクターおよび非人的アクターからなるハイブリッドな実践コミュニティの変更であり、そのネットワークの有り様を変更することである。ここでの解釈は必ずしも構造決定論に拠るものではないが、組織構造は構造的リソースとしてアクセス可能なネットワークをデザインし、「実践」を方向づけるものと言い得る。この組織再編は、結節点としてのHS担当者に旧ネットワークによる「実践」へのアクセスを妨げ、新たなアクセスを誘発する「一定の特殊性を備えた環境」(土橋 2006)をもたらすものであったと解釈できる⁴⁾。

さらに、HS担当者という人的アクターが、空間デザインの変更としてのデスク配置変更およびパーティションという非人的アクターと不可分に結合した存在としてその行動を変化させていったとの解釈は、人的アクターの動機・意図という一要因に還元することなく、ハイブリッドのネットワーク変更の視点から行動変化を再検討する契機を開くものと言い得る。成員の行動は、空間やモノといった非人的アクターにも多くを負っており、それらとの行為遂行的な関係を見る必要がある(足立 2009)。HS担当者の意地を生じさせた背景も、このようなアクター間の相互構成から考察できよう。すなわち、HS担当者の新たな「実践」は、このような関係性の中で生じたものであり、そのひとつでも欠けば結節点としての彼らの行為可能性は違ったものになったと言い得る。

この組織再編は、HS担当者に行動変化をもたらし、期待した業績も確保できたとも言い得るが、それは当初の想定とは異なるものであった。すなわち、この「一定の特殊性を備えた環境」は、HS担当者に疲弊を招く可能性が懸念されるものであり、安定した高い生産性の継続を期待する観点からすれば、成功したとは言い難いものであったとの解釈も可能であろう⁵⁾。

VI 結 論

本稿の目的は、ある企業組織における組織再編事例のアクターネットワーク論(ANT)的分析を試み、組織再編によって組織成員の行動変化がどのようなプロセスで生起するかをANTの視座から明らかにすることであった。

ANTの視座から、組織再編をハイブリッドな実践コミュニティの変更であると捉え、その結節点としての組織成員は、ネットワークの有り様が変わることによって、結果として行為可能性が変わり行動変化につながるという可能性を指摘できた。これは、主に人的アクターに着目する既存の組織論とは異なる、非人的アクターをも踏まえて一体として考察する新たな分析可能性を示したものと言い得る。もちろん、これは一事例に基づく仮説的知見であるため、他の事例での考察を必要とすることは言うまでもない。

ANTでは、各アクターは相互に影響を与えるものの独立していると見なされ、その意味では合目的な構造が想定されていない。そこに合目的なものを導出するためには、人によるアクター間のネットワークの再編が必要とされるが、それは、可能性を現実にするための具体的なアクターの布置連関によって、望まれる現実を実現していく有効な道筋を与えることでもある(土橋 2006)。言い換えれば、それは人的あるいは非人的アクターの再結合(re-association)あるいは再結集(reassembling)によって新たなハイブリッドのネットワークを生成していくことであると言い得る(Latour 2005)。

上記の視点は、実務的にも有益なものとなり得る。例えば、本稿において組織成員の行動変化を考えるためには人的アクターのみ注目するのではなく、非人的アクターである空間設計を含む様々なアーティファクトへの着目が重要な要素となることが示されたが、この知見は、デスクやパーティションといったモノの配置によって成員間の協働やコミュニケーションの有り様が変わり得ることを示唆するものである。紺野・華(2012)はコラボレーションの場としてのオフィス設計の重

要性を指摘しているが、本稿で示された知見は、そのような点においても応用可能なものとなる。

また、人の行為能力 (agency) を人的アクターと非人的アクターが一体となったハイブリッドのネットワークの視点から考察することは、成員の組織行動を考えるうえで応用可能性が高いものと思われ、ANT を応用することによる新たな研究の可能性を期待させるものと言える。

※本稿の掲載に至るまで、貴重なご意見をいただいた匿名の査読者の方々をはじめ、編集委員ほか関係者の方々には大変お世話になりました。この場を借りてお礼を申し上げます。

- 1) ANT では、ネットワークを繋げるプロセスに注目する。代表例は Callon (1986a) による翻訳概念である。これによれば、ある焦点化されたアクター (翻訳家) が他のアクターをネットワークに取り込んでいくプロセスとして描かれる。ここでは、ネットワークの形成・変更を問題化、関心付け、取り込み、動員のモメントから構成されるダイナミックな過程として捉える。ANT では人、人工物、自然物を対等に扱うことからここには一種の擬人化が見られるが、それらは存在論的側面においては等価性を有すると仮定し得ても、行為的側面に関しては必ずしも等価とは言えず、むしろ非人的アクターは、人に関する環境条件として取り扱うことが妥当であるとする指摘も見られる (綾部 2006)。同様に、非人的アクターのみで形成されるネットワークがあるとすれば、それは誰が記述しうるのかの疑問も提出される (青山 2008)。しかしながら、非人的アクターを意図を有するという捉え方ではなく、関係性のネットワークの中で形づけられて行為の媒体となるものとして捉える視点、それが人の行為可能性を変え得るものとして評価されている点については注目すべきであろう (ギギ 2011)。
- 2) これは、組織再編における行動変化の当事者を焦点化したアクター (翻訳家) とする分析であると言える。ただし、これは必ずしも Callon (1986a) による翻訳の4つのモメントにこだわるものではない。松嶋 (2006) は、翻訳概念を翻訳家によって描かれる単線的な図式に見えらるゝとして、多様なアクターが相互に行為能力 (agency) を変化させながら関係を結んでいく有り様を捉える必要があると指摘する。本稿はこの指摘を参考としている。
- 3) S 社は HS 部門に関しては後発企業であった。ここには圧倒的市場占有率を有する先発企業が存在し、その中での業績向上はなかなか困難な状況であった。
- 4) 構造、ルーティンなどは、成員の相互作用のためのコンテキストを与えるが、決定済みのことと未決定のことを並存させる即興 (improvisation) によって構造などが修正されていく側面があることが指摘されている (Eisenberg 1990; Weick 1998)。本稿での議論がそれとどう関係づけられるかは更に考察が必要とされるが、本稿で取り上げた事態が組織再編がなければ起こりえなかったであろうことを考慮すれば、構造的リソースが成員の「実践」へのアクセスを方向づける大きな要因であることは指摘されなければならない。
- 5) 本稿で示した状況はその後も改善されることはなく、この再編は運用に無理があると判断され再・再編された。HS 担当者の疲弊への懸念は組織内では広く共有されていたが (例えば、営業所長 O 氏の言説など)、それが経営陣に組織の再・

再編へと決断させる大きな理由となった (再・再編後の筆者による役員へのインタビュー内容に拠る)。

参考文献

- 青山征彦 (2008) 「アクターネットワーク理論が可視／不可視にするもの——エージェンシーをめぐる」『駿河台大学論叢』第 35 号, pp.175-185.
- 足立明 (2001) 「開発の人類学——アクター・ネットワーク論の可能性」『社会人類学年報』第 27 号, pp.1-33.
- (2009) 「人とモノのネットワーク モノを取りもどすこと」田中雅一編『フェティシズム論の系譜と展望』京都大学学術出版会, pp.175-193.
- 綾部広則 (2006) 「自然・人工物の社会理論を求めて」『季刊 iichiko』第 91 号, pp.6-48.
- 石黒広昭 (2001) 「アーティファクトと活動システム」茂呂雄二編著『実践のエスノグラフィ』金子書房, pp.59-95.
- 入江信一郎 (2006) 「社会—技術ネットワークの相互的構成：イノベーションの分析実践を探求する」『科学技術社会論研究』第 4 号, pp.30-41.
- 岩谷洋史 (2008) 「仕事場における資源としてのインスクリプションの役割——酒蔵を事例として」『ソシオロジ』第 53 巻第 1 号, pp.55-72.
- 上野直樹・ソーヤーりえこ (2009) 「実践共同体のマテリアリティと構造化された資源——状況的学習論の観点」『組織科学』第 43 巻第 1 号, pp.6-19.
- 上野恭裕 (2004) 「日本企業の多角化経営と組織構造」『組織科学』第 37 巻第 3 号, pp.21-32.
- 大月博司 (2007) 「組織ルーティン変化の影響要因」『早稲田商学』第 413・414 号, pp.125-146.
- (2010) 「組織変革と組織ルーティンのダイナミック性」『早稲田商学』第 423 号, pp.99-123.
- 川床靖子 (2008) 「精密部品の加工実践における多層的ヴィジョンの状況的構成」『大東文化大学紀要〈社会科学〉』第 46 号, pp.217-235.
- 木佐森健司 (2009) 「経営学におけるアクター・ネットワーク理論の展開と可能性——情報システム学において再現された二分法への批判」『日本情報経営学会誌』第 29 巻第 2 号, pp.64-75.
- (2010) 「技術経営における『技術と社会』の解明に向けて——アクター・ネットワーク論を手がかりに」『六甲台論集 経営学編 (神戸大学)』第 56 巻第 4 号, pp.35-52.
- ギギ, ファビオ (2011) 「行為者としての『モノ』——エージェンシーの概念の拡張に関する一考察」『同志社社会学研究』第 15 号, pp.1-12.
- 河野昭三 (1994) 「民営化と組織マインド——NTT は変わったのか?」『組織科学』第 27 巻第 4 号, pp.57-65.
- 小松秀雄 (2007) 「アクターネットワーク理論と実践コミュニティ理論の再考」『神戸女学院大学論集』第 54 巻第 2 号, pp.153-164.
- 紺野登・華類 (2012) 「知識創造のワークプレイス・デザイン——『ネットワークが職場』時代のイノベーションの場」『日本労働研究雑誌』第 627 号, pp.44-57.
- 高木里実・遠山亮子・露木恵美子 (2008) 「組織変革と共同発明関係のスマールワールド化——前川製作所『独法化』『再編期』を対象として」『組織科学』第 42 巻第 2 号, pp.33-46.
- 竹岡志朗・太田雅春 (2009) 「イノベーション研究におけるアクター・ネットワーク理論の適用可能性」『日本情報経営学会誌』第 30 巻第 1 号, pp.52-63.
- 土橋臣吾 (2006) 「インターネットを使い倒す——集合体としてのユーザーとヘビーユースというふるまい」上野直樹・土

- 橋臣吾編『科学技術実践のフィールドワーク——ハイブリッドのデザイン』せりか書房, pp.212-231.
- ・上野直樹 (2006)「序文」上野直樹・土橋臣吾編『科学技術実践のフィールドワーク——ハイブリッドのデザイン』せりか書房, pp.6-20.
- 長岡健 (2003)「経営教育への状況論的アプローチ——アクターネットワーク理論からの正統的周辺参加論の再概念化」『産能大学紀要』第24巻第1号, pp.19-44.
- 沼上幹 (2004)『組織デザイン』日本経済新聞社.
- 古川久敬 (1988)『組織デザイン論——社会心理学的アプローチ』誠信書房.
- 松嶋登 (2006)「企業家による翻訳戦略——アクターネットワーク理論における翻訳概念の拡張」上野直樹・土橋臣吾編『科学技術実践のフィールドワーク——ハイブリッドのデザイン』せりか書房, pp.110-127.
- 横田絵理 (1998)『フラット化組織の管理と心理——変化の時代のマネジメント・コントロール』慶應義塾大学出版会.
- 吉田孟史 (1994)「NTTの組織変革のプロセス——環境変化・学習の慣性・構造の慣性」『組織科学』第27巻第4号, pp.45-56.
- 吉野直人 (2011)「組織ルーティン概念の精緻化に伴うマネジメントの論点の変化にかんする理論的検討」『六甲台論集経営学編(神戸大学)』第57巻第4号, pp.17-33.
- Alcadipani, R. and Hassard, J. (2010) "Actor-network Theory, Organizations and Critique: Towards a Politics of Organizing," *Organization*, 17(4), 419-435.
- Becker, M.C. (2004) "Organizational Routines: A Review of the Literature," *Industrial and Corporate Change*, 13(4), 643-677.
- Bridgman, T. and Willmot, H. (2006) "Institutions and Technology: Frameworks for Understanding Organizational Change: the Case of a Major ICT Outsourcing Contract," *Journal of Applied Behavioral Science*, 42(1), 110-126.
- Callon, M. (1986a) "Some Elements of a Sociology of Translation: Domestication of the Scallops and the Fishermen of Saint Brieuc Bay," in J. Law, (ed.), *Power, Action and Belief: A New Sociology of Knowledge*, London: Routledge and Kegan Paul, pp.196-233.
- Callon, M. (1986b) "The Sociology of an Actor-network: The Case of the Electric Vehicle," in M. Callon, et al. (eds.), *Mapping the Dynamics of Science and Technology: Sociology of Science in the Real World*, London: The Macmillan Press, pp.19-34.
- (2004) "The Role of Hybrid Communities and Socio-technical Arrangements in the Participatory Design," *Journal of the Center for Information Studies*, 5, 3-10.
- and Law, J. (1997) "After the Individual in Society : Lessons on Collectivity from Science, Technology and Society," *Canadian Journal of Sociology*, 22(2), 165-182 (林隆之訳「個と社会の区分を超えて——集団性についての科学技術社会論からの視座」岡田猛他編『科学を考える——人口知能からカルチュラル・スタディーズまでの14の視点』北大路書房, pp.238-257, 1999).
- and Muniesa, F. (2005) "Economic Market as Calculative Collective Devices," *Organization Studies*, 26, 1229-1250.
- Cohen, M.D. and Bacdayan, P. (1994) "Organizational Routines are Stored as Procedural Memory: Evidence from a Laboratory Study," *Organization Science*, 5(4), 554-568.
- Czarniawska, B. and Hernes, T. (eds.) (2005) *Actor-network Theory and Organizing*, Liber & Copenhagen Business School Press.
- Eisenberg, E. M. (1990) "Jamming: Transcendence through Organizing," *Communication Research*, 17(2), 139-164.
- Feldman, M.S. and Pentland, B.T. (2003) "Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change," *Administrative Science Quarterly*, 48, 94-118.
- and —— (2005) "Organizational Routines and the Macro-actor," in B. Czarniawska, and T. Hernes, (eds.), *Actor-network Theory and Organizing*, Liber & Copenhagen Business School Press, pp.91-111.
- Fox, S. (2000) "Communities of Practice, Foucault and Actor-network Theory," *Journal of Management Studies*, 37(6), 853-867.
- Hardi, I. and MacKenzie, D. (2007) "Assembling and Economic Actor: The Agencement of a Hedge Fund," *Sociological Review*, 55(1), 57-80.
- Harrisson, D. and Laberge, M. (2002) "Innovation, Identities and Resistance: The Social Construction of an Innovation Network," *Journal of Management Studies*, 39(4), 497-521.
- Hull, R. (1999) "Actor Network and Conduct: The Discipline and Practices of Knowledge Management," *Organization*, 6(3), 405-428.
- Latour, B. (1987) *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*, Cambridge: Harvard University Press (川崎勝・高田紀代志訳『科学が作られているとき——人類学的考察』産業図書, 1999).
- (2005) *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-network-Theory*, Oxford University Press.
- Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, New York: Cambridge University Press (佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』産業図書, 1993).
- Lee, N. and Hassard, J. (1999) "Organization Unbound: Actor-network Theory, Research Strategy and Institutional Flexibility," *Organization*, 6(3), 391-404.
- Lessig, L. (1999) *Code and Other Laws of Cyberspace*, New York: International Creative Management Inc (山形浩生・柏木亮二訳『CODE——インターネットの合法・違法・プライバシー』翔泳社, 2001).
- Miles, R.M., Miles, G. and Snow, C.C. (1998) "Good for Practice: An Integrated Theory of the Value of Alternative Organizational Forms," in G. Hamel, C.K. Prahalad, H. Thomas, and D.O'Neal (eds.), *Strategic Flexibility: Managing in a Turbulent Environment*, John Wiley & Sons, pp.93-113.
- Ohnuki-Tierney, Emiko (1984) "'Native' Anthropologists," *American Ethnologist*, 11(3), 584-586.
- Orlikowski, W. J. (2000) "Using Technology and Constituting Structures: A Practice Lens for Studying Technology in Organizations," *Organization Science*, 11(4), 404-428.
- Pollack, J., Costello, K. and Sankaran, S. (2013) "Applying Actor-network Theory as a Sensemaking Framework for Complex Organisational Change Programs," *International Journal of Project Management*, 31(8), 1118-1128.
- Robson, K. (1991) "On the Arenas of Accounting Change: The Process of Translation," *Accounting, Organizations and Society*, 16, 547-570.
- Sarker, S., Sarker, S. and Sidorova, A. (2006) "Understanding Business Process Change Failure: An Actor-network Perspective," *Journal of Management Information Systems*, 23(1), 51-86.

- Van de Van, A. H. and Poole, M. S. (2005) "Alternative Approaches for Studying Organizational Change," *Organization Studies*, 26(9), 1377-1404.
- Weick, K.E. (1998) "Improvisation as a Mindset for Organizational Analysis," *Organization Science*, 9(5), 543-555.
- Whittington, R., Mayer, M. (1997) "Beyond or behind the M-form? The Structures of European Business," in H.Thomas, D.O'Neal, and M.Ghertman, (eds.), *Strategy, Structure, and Style*, John Wiley & Sons.

(投稿受付 2013 年 1 月 15 日, 採択決定 2015 年 7 月 24 日)

いとう・もりお 九州産業大学経営学部産業経営学科准教授。最近の著作に「人材育成研究における身体の意義——新人の組織社会化を例として」『人材育成研究』第8巻第1号, 2013年。人材育成論, 人材マネジメント論専攻。