

行政理論と組織理論の再結合？

——行政学のスカンジナビア学派の意義と限界——

原田 久

はじめに

第1章 行政学のスカンジナビア学派の視点——手段・文化・神話

第2章 行政学のスカンジナビア学派の理論的整理と批判的検討

おわりに

はじめに

行政学とはいかなる学問か？ 西尾 勝『行政学の基礎概念』（東京大学出版会、1990年）に所収された「行政と組織」によれば、アメリカ行政学は歴史的には行政理論と組織理論との接近、融合そして離反を経て今日に至るといふ。その上で西尾は「行政学の核心が行政官僚制の集団作業にあるとすれば、行政官僚制を取り巻く環境条件に関する行政理論と行政官僚制の構造的機能的特質に関する組織理論とが有機的に結合されなければならないであろう」（西尾1990：72）と述べている¹⁾。

同書が出版されたのは筆者が大学院に進学した頃であり、行政理論と組織理論との有機的結合という課題に大いに触発されたことを憶えている。ただ、西尾の組織論に関する記述に関しその当時から違和感を覚えていたのは、サイモン（H. A. Simon）らの管理組織理論を現代組織理論として紹介していた点である。

たしかに、初期のサイモンは行政、特に地方自治体を素材にして伝統的な組織理論に対峙する理論を構想した。終戦直後には共著の教科書『行政学（Public Administration）』（1950年）も執筆している。しかし、その後はコンピュー

1) ただし、初出は辻 清明ほか編『行政学講座第1巻 行政の理論』（東京大学出版会、1976年）である。

タ・サイエンスや人工知能等に関心が移り、この時期以降の彼の研究成果が行政研究において引用・参照されることは少ない²⁾。そのため、ここでいう“現代”とは、サイモンに関していえば1950年代までのことであり、しばしば好んで引かれるエッツィオニー、リンドブロム、トンプソン、ローレンス&ローシュらによる組織論あたりまでを含めても1970年代までの話である。したがって、なるほど1960年代から1970年代までに行政研究をスタートさせた世代では、彼らの理論がモダンな理論であり行政研究に有用だとして参照されたことは疑いを容れない³⁾。また、筆者のように西尾（より年上）の世代を指導教員として行政研究をスタートさせた研究者は、院生・助手時代に「サイモンを読みなさい」という指導をおそらく一度は受けたはずである（原田2005）。しかし、21世紀に入り10年近くが経過した現在、西尾の見解に抛りつつ当時の組織理論を“現代”の組織理論として講義し続け、その後の展開に無頓着であるとするれば、それは明らかな知的怠惰であろう。

今日の行政研究が組織理論と乖離したと言われて久しい。サイモンとの共著『オーガニゼーションズ』等で知られる組織研究の泰斗マーチ（J. G. March）は、既に10年以上も前、組織理論を参照しつつ理論構築を試みるアメリカ行政学の知的伝統が途絶えたことを嘆いた（March 1997）。また、近年の各国の行政研究者の知的関心は、行政官僚制内部の統制・調整・共働の問題よりは、むしろガバナンス論など行政官僚制と外部環境との関係や外部環境そのものに移行・拡散しつつある。さらに、メソドロジーの点では、ミクロ経済学を範とする実証的な方法論的個人主義が行政研究にも浸透しつつある。

伝統の喪失、知的関心の拡散、実証的な方法論的個人主義の浸透という状況下において、言葉の本来の意味での“現代”の組織理論を体系的に摂取した行政研究は今日構想可能なのか？これが本稿の問題関心である。

もちろん、個別の研究レベルでは、サイモン以降の組織理論を援用した行政研究は存在する。また、1990年代以降の新公共管理（New Public Management, NPM）に関する研究は、行政官僚制内部の管理事象を記述・分析して

2) 日本行政学におけるサイモン研究の金字塔というべき書物（橋本2005）においても、引用・参照されているサイモンの業績（共著含む）は、*Administrative Behavior, Organizations, Public Administration* という「前期3部作」（原田2005：86）が中心である。

3) 例えば、手島1964、村松1963、今村1978。また、アメリカ行政学説を丹念に追い続けてきた今里 滋が「〔アメリカ〕行政学における組織研究の新展開」として紹介するのは、「新しい行政学」運動前後の議論など1970年代中葉までである（今里1997）。

いるといえるかもしれない。しかし、組織の資源依存理論で知られるフェッファー (J. Pfeffer) からすれば、「公共管理論と組織研究とのほとんど完全な分離」は明白であるという。例えば、現代公共管理論の理論的到達点を示す『オックスフォード公共管理論ハンドブック』(Ferlie et al. 2006) について、彼は、組織理論と公共管理論とのあいだでは研究対象や問題関心が重複するにもかかわらず、組織理論の影響をほとんど見いだしえなかったと述べている (Pfeffer 2006)。

行政研究と組織理論との関係の再構築に関し興味深いのは、先に引用したマーチがスカンジナビア諸国における行政研究に関心を向けていることである。マーチは、スカンジナビア諸国における行政研究が組織理論をベースに展開されていることを高く評価している (March 1997: 693)。また、マーチの主張に賛同するドイツの行政学者ヤン (W. Jann, ポツダム大学) も、行政研究に際して組織理論の成果を援用することが有益だと唱える一人である。彼が好意的に参照しているのが、後に詳述する「スカンジナビア学派 (skandinavische Schule)」による研究である。

ヤンの行政研究におけるアプローチの重点は、組織間関係に軸足を置いてきた公共政策論と組織内部の効率性等に関心を限定してきた公共管理論の再統合——組織内関係と組織間関係の連繫——にある (Bogumil und Jann 2009: 293-294)。すなわち、彼の目指すところは、公共セクターにおける内部統制と外部統制という2つのパースペクティブを統合することである。行政にとっては複雑な組織の内部制御という組織内関係・構造のみならず、行政と社会・経済との組織間関係が重要である。したがって、ヤンによれば、政治学の下位分野としての行政学と組織論とのあいだには従来考えられてきた以上に共通する研究領域が横たわっている。例えば、公共政策論では、国家あるいは行政による社会制御能力の問題に関心を集中させる。しかし、かかる組織間関係のみならず、政策に関わる公私のアクターの組織内関係にも関心を拡大することにより、効果的な政策が形成・実施されうる組織内部の条件についての理解が深まるのではないかとヤンは主張しているのである。

幸い、筆者は、2007年10月から1年半の間ヤンの所属するポツダム大学経済・社会学部において客員研究員として在外研究に従事した。その間、ヤンがボグミル (J. Bogumil) とともに2005年に上梓した『ドイツの行政と行政学：行政学入門』の改訂稿にコメントをする機会を得た (Bogumil and Jann 2009: Vorwort der Autoren zur zweiten Auflage)。本稿の執筆は、当該コメントを契機

とするヤンとの意見交換が一つのきっかけとなっている。

そこで、以下では、まず、行政学の「スカンジナビア学派」と称される行政への組織論的アプローチを、代表的な論者に依拠しつつ紹介する（＝第1章）。その上で、彼らが提示する3つの視点の相互関係を検討するとともに、かかる視点を有機的に連繋させる研究戦略を提示してみたい（＝第2章）。最後に、実証的な行政分析において今日の組織理論を参照することがどの程度有益なのかを示唆し、本稿の結びとしたい（＝おわりに）。

第1章 行政学のスカンジナビア学派の視点 ——手段・文化・神話

本章では、まず、行政学のスカンジナビア学派といわれる行政への組織論的アプローチについて概説する。その上で、当該学派が組織研究にあたり提示する3つの視点、すなわち「道具 (instrument)」・「文化 (culture)」・「神話 (myth)」のうち後2者について、それぞれ代表的な論者の主著を繙きながら述べてみたい。

第1節 行政学のスカンジナビア学派・概説

ヤンによれば、行政学の「スカンジナビア学派」とは、ノルウェー、スウェーデン、デンマークのスカンジナビア系諸国の研究者及び研究グループ（あるいは少なくとも彼らの積極的参加）によってなされた政治学的行政研究の総称である（Jann 2006：121）。その特徴は、①組織研究との密接な結びつき、②行政実務との結びつき、③独自の新制度論的アプローチの採用、の3点であるという。

かかる学派が形成された最初の契機は、ノルウェー議会のイニシアティブにより開始された、大規模な「権力研究 (power study)」(1972～82年)である。ここでの研究関心は、ノルウェーの公的決定過程に関わる組織がどの程度あるいはどのようにして政治的な不平等を生み出し固定化させているのかを解明することであった。クリステンセンらによれば、「その研究の焦点は、組織を代表するアクターに向けられていた。つまり、彼らの思考・行動様式、彼らの決定前提 (decision premise) 及び決定行動がアクターの属する組織的コンテクストによってどのように形成されているのか」(Christensen and Laegreid 2004：682)であった。その際、しばしば参照された理論的フレームワークは、先の引用に用いられていた「決定前提」という語からも推察されるように、サイモ

ンの「限定合理性 (bounded rationality)」であった。

この研究には有力な政治学者が参画した。その代表的人物がヨハン・オルセン (J. P. Olsen, オスロ大学名誉教授) である。また、この調査の時期にオルセンと交流を深めたのが、スカンジナビア学派へのよき理解者であるマーチ (J. G. March) であった。政治学者と組織論者のコラボレーションは、政策決定過程を記述するモデルとしてしばしば引用される「ゴミ缶モデル (garbage-can model)」(Cohen et al. 1972; March and Olsen 1986)⁴⁾へと結実し、権力研究に理論的基礎を提供した。

ただ、ここで問題なのは、今日の政治学者や行政学者が、オルセンらの初期の理論的成果であるゴミ缶モデルにのみ関心を向けたり、あるいはゴミ缶モデルと後述する社会学的あるいは規範的新制度論とをしばしば同一視したりする点である。こうした態度をとり続ける限り、スカンジナビア学派による組織論的アプローチの有用性を理解することはできない。なぜならば、「マーチとオルセンによる最近の研究では、ゴミ缶のアイデアはマイナーな地位を占めるに過ぎない」(Olsen 2001: 193) からである。また、ゴミ缶モデルと社会学的な新制度論は緩やかにしか結びついていない。ゴミ缶モデルは、基本的に制度フリーな状況を描くためのモデルであった。これとは対照的に、彼らのその後の研究における「中核的クエスチョンは、制度はどこから生まれるのか、……制度がどのように維持され変化を遂げるのかである」。したがって、今日的観点からすれば、行政学のスカンジナビア学派の理論的到達点は『制度の再発見』(March and Olsen 1989)⁵⁾だというべきであろう。クリステンセンらは、同書の価値を、政治学における経済学的パースペクティブに対してオルタナティブを提起したことにあると述べている (Christensen and Laegreid 2004: 684)。

その後、ノルウェーと並んでスウェーデンでも類似の権力研究 (1985~1990年) が着手され、ここでもオルセンは主導的役割を演じた。しかし、スウェーデンの権力研究では主としてアメリカの政策研究が参照され、行政学が果たした役割は少なかったといわれる。ただ、そうした中でも、行政改革の条件と効

4) ゴミ缶モデルは政治学で最も参照されてきたモデルの一つであろう (邦語文献として、宮川 1994)。しかし、ゴミ缶モデルは、組織の意思決定の無秩序さを記述するメタファーとして用いられるにとどまり、ゴミ缶モデルのシミュレーションそのものやそこから導かれるインプリケーション (8つ!) が正確に理解されてきたとは言いがたい。参照、Bender et al. 2001; 稲水 2006。

5) 邦語文献として、森田 2007: 168。

果とを取り上げた興味深い実証研究が登場した。その代表的研究がブルンソン (N. Brunsson, スtockホルム大学経済学部教授) による組織研究である。ブルンソンの『欺瞞 (Hypocrisy) の組織』(Brunsson 1989) は、ヤンによれば、先に述べたマーチ・オルセン『制度の再発見』と並ぶ「組織論・行政学における現代的古典の2冊」(Jann 2006: 126) と高く評価されている。

さらに、2007年には、オルセンの理論的影響を受けたクリステンセン (T. Christensen, オスロ大学政治学部教授) らによる『組織理論と公共セクター』(Christensen et al. 2007) が公刊された。クリステンセンらの主たる学問的関心は、「組織的フレームワーク——ここには組織内部のファクターのみならず組織環境に関係するファクターも含まれる——が、フォーマルな公的組織における意思決定プロセスやそのアウトカムにどのような影響を与えるのか」(Christensen et al. 2007: 14) に向けられている。彼らの行政組織研究において興味深いのは、与えられた目的を達成するための合理的な手段として組織を捉える合理主義あるいは道具主義からの視点に加えて、2つの異なる視点を提示し行政組織を立体的に描いてみせるところである。これらの視点は、単純化していえば、行政組織行動の記述・分析に関する「上から (von oben)」、 「内あるいは下から (von innen oder unten)」あるいは「外から (von außen)」の視点と表現することができる (Jann 2006: 133)。

このうち、「上から」の視点とは以下の通りである。その特徴は、組織を目的実現のための合理的な「道具 (instrument)」として捉えるところにある。かかる点からすれば、組織成員は与えられた目的達成のために合理的に行動しているように映る。そのため、組織行動の記述・分析にあたっては、政治的リーダーやその他のアクターの選択や意図、及び、彼らの選択や意図がフォーマルな構造を通じて表明される方法が重要になる。

次に、「内あるいは下から」の視点の特徴は、組織内部で徐々に形成される「文化 (culture)」に着目するところにある。かかる点からすれば、組織成員は組織内で固有に形成されるインフォーマルな規範、期待あるいは要請に従って行動しているように映る。そのため、組織行動の記述・分析にあたっては、長期にわたり組織内で形成された文化や伝統が組織行動にいかなる制約をもたらすかが重要になる。

最後に、「外から」の視点の特徴は、組織につき、経験的な検証や説明を欠いているにもかかわらずもっともらしい真実として語られ信じられている「神話 (myth)」に着目するところにある。かかる点からすれば、組織成員は組織

環境からもたらされる要求や期待に沿って行動しているように映る。そのため、組織行動の記述・分析にあたっては、現在の組織環境において支配的な価値や規範が重要になる。

以上、本節では、オルセンやブルンソンなど行政学のスカンジナビア学派と総称される行政研究の特徴を概観してきた。同学派の特徴は、要約して言えば、行政組織の記述・分析にあたり、組織を目的達成のための合理的手段として捉えるオーソドックスな視点に加え、組織内で形成された「文化」や組織外で形成された「神話」に着目した視点を設定するところにある。

そこで、第2節以降では、行政学のスカンジナビア学派が提示する3つの視点のうち、「上から」の視点に対するアンチテーゼとして展開されてきた「下から」の視点に基づく議論と「外から」の視点に基づく議論とを、それぞれ代表的な論者に依拠しながら検討しよう。

第2節 「下から」の組織行動分析——マーチ・オルセン

マーチ・オルセンによる「下から」の組織行動論の出発点には、オーソドックスな「上から」の視点だけでは個々の組織成員による選択行動を十分説明していないという認識がある。彼らは、伝統的な組織観に倣って組織を単に（例えば、組織のリーダー等によって外部から設定された）目的達成のための手段ないし道具として捉えるのではなく、「制度 (institution)」として理解する。ここでいう「制度」とは、「相対的に安定したルールや組織化された実践の集合体」(March and Olsen 2006a: 3)であり、組織成員が交代しても相対的に不変である、意味 (meaning) やリソースの構造に組み込まれている。そして、個人の選好・期待や変化する外部環境に対して一定の頑強さを備えている。

あらゆるフォーマル組織がここでいう「制度」に相当するのではない。組織内部では、フォーマルなルールや構造と並んでインフォーマルな規範や価値が醸成される。これらが組織成員の行動にとって少なくともフォーマルなルールやこれによる動機付けと同程度の重要性を備えるに至ったとき「制度化」されたといえることができる。インフォーマルな規範や価値は、一定の状況に置かれた組織成員に対し、役割、アイデンティティ、所属、共通の目的、因果関係についての信念あるいは規範的信念等といった意味の構造に照らして「適切な (appropriate)」行動を指南するという点で「社会構成的 (constitutive)」性格を有する。つまり、内生的に形成された「制度」が行動を説明し正統化するこ

とで、組織成員の思考や理解を枠付けると捉えられている。

ここでいう「制度」は、当該組織に身を置くものが学習し徐々に内面化するものであるが故に外部からの認識が難しい。しかし、クリステンセンらは、当該組織に長期間在籍する（あるいは在籍した）生き字引的存在へのインタビューや行政組織文書を繙くこと等により、外部からの理解が可能になると述べている（Christensen et al. 2007 : 38）。

さて、オルセンらが提示する、制度化されたフォーマル組織における組織成員の行動論理が、有名な「（組織成員が自らの置かれた状況に自らを適合させるという意味での）適切さの論理（logic of appropriateness）」（March and Olsen 2006a）である。表1は、「適切さの論理」を、オーソドックスな組織理論が想定してきた組織成員の行動論理である「（目的達成という結果を実現するという意味での）結果の論理（logic of consequence）」と比較したものである。この表から分かるように、「結果の論理」が想定する組織成員は、行動とその結果についての現実的な期待との間に首尾一貫性を維持するという意味で「現実の理解に長けた（in touch with reality）」人間である。他方、「適切さの論理」が想定する組織成員は、行動と自らの社会的役割との間に首尾一貫性を維持するという意味で「アイデンティティの理解に長けた（in touch with identity）」人間ということが出来る（March and Olsen 1989 : 161）。

表1：組織成員にとっての2つの行動論理

結果の論理	適切さの論理
1. 私にとっての選択肢は何か（選択肢）	1. これはどのような状況か（認識）
2. 私にとっての価値は何か（選好）	2. 私はどのような人間か（アイデンティティ）
3. 私の価値にとって私の選択肢は何をもたらすか（期待）	3. このような状況では私のような人間は何を行うのが適切か（ルール）
4. 最良の結果をもたらす選択肢を選択	4. 最も適切なことを行う

出典：March and Olsen 1989 : 23 ; March 1994 : 2-3, 58 ; March and Olsen 2006a : 690-691 に基づき筆者作成

その際、「制度」は、特定の状況における組織成員の行動をルールやアイデ

ンティティに適合させる上で重要な役割を演じている (March 1994 : 71)。組織は、ルールやアイデンティティの内容を規定し、またそれらを想起する「適切」なきっかけを付与することで組織成員の行動を方向付けている。

このように、オルセンらによれば、組織成員は、通常、目的達成のための計算に基づいた合理的な選択行動をしているのではなく、フォーマル・インフォーマルなルール、ルーティン、及び標準作業手続 (standard operating procedure) に従って行動している。つまり、組織成員は、①彼らが直面した状況、②自らのアイデンティティ、及び③行動のルールの3者をマッチングさせようと努めていることになる。したがって、オルセンらによれば、この心理的マッチングは「経済学というよりはむしろ法学の知的伝統」に近い作業ということになる (March and Olsen 2006a : 694 ; March and Olsen 1989 : 25)。

ここで興味深いのは、上で述べた心理的マッチングがしばしば「直感的 (intuitively)」(Christensen et al. 2007 : 41) に行われる点である。これは、必然的に未来志向となる「結果の論理」とは対照的に、「適切さの論理」が過去志向であることの端的な表れである。この心理的マッチングの行われ方は一様ではない。かかる心理的マッチングが行われるのは、例えば以下のような場合である。

- ①過去の経験からの学習 (過去の行動が組織内でいかなる賞罰をもたらしたかの想起),
- ②専門知識,
- ③特定の規範や価値の浸透,
- ④最近使用された、あるいは修正が加えられたルールやアイデンティティの再使用,
- ⑤ (一般化可能あるいは望ましいと考えられる) 他のアクターや組織による経験の脱文脈化 (decontextualization)。

このように、心理的マッチングという知的作業は、目的達成のための最適な手段選択というよりは、組織内部におけるインフォーマルな価値・規範の社会化を通じて形成された文化的バイアスを伴う営為である (March and Olsen 2006b : 7)。しかも、組織成員は制度化された価値・規範に従った行動をとれば組織内において「適切」な処遇を受けることにつながるため、「適切さの論理」に従うことは当該組織のみならず組織成員にとってもメリットがある。制

度化された文化・価値が徐々に強固になる理由の一つは、この互惠性の故である。ただし、組織成員が相互に矛盾・衝突する複数のルールやアイデンティティを有することもあるし、特定の状況、ルールあるいはアイデンティティが曖昧に感じられることもある。だからこそ組織は、様々な機会を捉えて組織成員が「適切」なルールやアイデンティティを学習するよう促すことになる。

オルセンは、人間のアプリオリな性格から議論を始めるモデルよりは、むしろメゾ・レヴェル——すなわち制度のモデル——に焦点を当てる必要があると述べている（Olsen 1996：92）。すなわち、制度をモデル化する利点は、人間を非常に様々な意思決定行動をなし得る存在と描くことができる点にある。オルセン曰く、「人間のモチベーションや行動様式が実に多様だと観察することは、行政理論にとってプラスに働くだろう」（Olsen 2004：75）。ただ、既に述べてきたところから推察されるように、彼らの議論の本質は、他のアプローチを否定するというよりはむしろこれを補完するところにある（Olsen 2008：192；March and Olsen 2006b：16）。

第3節 「外から」の組織行動分析——ブルンソン

マーチ・オルセンは、先に触れた「結果の論理」に沿って組織成員の実際の行動をうまく説明できないことを述べるにあたり、組織における意思決定プロセスが持つシンボリックな意味を以下のように強調している。「決定過程は神聖な儀式（ritual）であり、意思決定は政治や社会の重要なシンボリックの事象である。決定に関する神聖でシンボリックで確約的な構成要素は、制度が共通の文化やビジョンを発展させるうえで重要な側面である。そして、この共通の文化やビジョンが効果的な行動、統制、イノベーションにとっての主要なメカニズムとなるのである」（March and Olsen 1989：49）。クリステンセンらは、「制度的環境における社会的に創出された規範」を「神話」と名付け、組織環境からもたらされる組織改革の「神話」ないし「レシピ」——その典型例がNPMであろう——が組織内部における十分な検討を経ないままなぜ（そしてどのように）受容され普及するのかを考察している（Christensen et al. 2007：Ch.4）。

しかし、組織行動のシンボリック、儀式的あるいは神話的側面を組織環境との関係でクリステンセンら以上に強調するのが、先に触れたブルンソンである。以下の記述は、彼の主著である『欺瞞の組織』（Brunsson 1989）⁶⁾、オルセンとの共著『組織改革』（Brunsson and Olsen 1993）、及び近著『意思決定の帰結』（Brunsson 2007）に依拠している。

ブルンソンの組織理論の特徴は、組織環境論を徹底的に推し進め、組織環境からの正統性を調達することなしに組織は存続できないという点から議論が説き起こされるところにある。組織の外部環境に対する「開放性 (openness)」は、組織の正統性にとっての重要な基礎を構成すると同時に脅威でもある (Brunsson 1989 : 150)。ブルンソンによれば、組織は2つの点で組織環境に依存せざるを得ないという。すなわち、①金銭・人員など、組織行動に必要な各種リソース、及び、②組織の存続についての外部からの支援の調達である (Brunsson 1989 : Ch.1)。そのため、組織存続のために必要となる組織の正統性は、一方で①財・サービスの供給による組織環境とのリソースの交換や、②組織環境とのシンボリックな同調性 (accord) を創出する組織能力に依存している。

ブルンソンは、組織の理念型として、正統性の調達に関する2つの方法のうち前者にのみ依存する組織を「活動組織 (action organization)」, 後者にのみ依存する組織を「政治組織 (political organization)」と区分する。後者は、定義上、相互に矛盾する諸規範をできる限り反映することだけが自らの正統性の基礎になる。そのため、「政治組織」にとっての最大の課題は、組織環境における相互に矛盾する諸要求にどのように応えるのかである。

組織環境における矛盾する諸規範への対応を可能にするのが、「政治組織」によるアウトプットとしての「発言 (talk)」や「決定 (decision)」である。物理的な財・サービスのみが、組織環境からの諸要請に応える組織行動ではない。組織は、組織環境からの異なる要請に応えるために財・サービスをそれぞれ別の機会に産出したり、異なる要請に対応する部局を別個に設けたりすることがある。しかし、組織はそれだけにとどまらず、「発言」や「決定」という非物理的・イデオロギックなアウトプットを通じて外界の矛盾する諸規範に対応することができる。ここでは、「発言」や「決定」は、実際になしえない行動を補完する (compensate) 役割を担うことになる (Brunsson 2007 : 115)。

ブルンソン曰く、「発言、決定、及び産出物は、環境から正統性と支持を調達するために政治組織によって用いられる、相互に独立した手段である。……政治組織においては、発言、決定及び行動は〔「活動組織」において期待されているように〕結びつく必要はない。逆に、それらの間には不一致が見られる

6) ブルンソンによる『欺瞞の組織』の公開にあたっては、スタンフォード大学滞在中におけるマーチとの意見交換が有益だったという。参照、Brunsson 1989 : Ⅶ。

……。欺瞞 (hypocrisy) とは政治組織における行動の基本類型である。つまり、政治組織は、ある人の要求に応える発言を行い、別の人の要求を満たす決定を行い、それ以外の人の要求に沿った財を供給するのである」(Brunsson 1989 : 27. なお、括弧内筆者)。

『欺瞞の組織』では、スウェーデンの地方自治体における予算策定過程や都市計画策定過程がケース・スタディの対象として選択されている (Brunsson 1989 : Ch.3~7)。ここからも分かるように、行政組織は、組織環境からの相互に対立する要求に対処しつつ「発言」や「決定」を通じて正統性を調達することに腐心してきた「政治組織」の最たる例である。

ただ、注意すべきは、「政治組織」のイデオロギ的な行動特性を「欺瞞」という表現等を用いて批判する意図がブルンソンにない点である。彼曰く、「矛盾する諸要求にさらされている組織の存続にとって、組織の非統合は積極的な効果を持っている」。敷衍すれば、「組織の構造、プロセス及びイデオロギーは、伝統的には、組織内の調整にあたっての重要な手段 (instrument) として、すなわち、満足いくアウトプットを確保する効果的な生産に必要な存在とみなされてきた。私は、これらの現象を手段としてではなく結果として記述しよう。これらの現象は、それ自体として重要な組織のアウトプットである」(Brunsson 1989 : 10)。彼の理解からすれば、環境からの矛盾する諸要請にさらされる現代組織の本質は、財・サービスの生産ではなく、その前段階あるいはそれに至るプロセスとしての「発言」や「決定」に見出されねばならない (Brunsson 1989 : 174-175)。「相互に矛盾する諸要求に対処する基本的な方法は、政治〔個々の組織内における異なる利益の対処方法〕と実際の行動とを分離・独立させること、すなわち両者を“切り離す (decouple)” することである」(Brunsson 1989 : 33. なお、括弧内筆者)。決定と行動とを切り離すことは、問題なのではなく「一つの解決方法とも解釈できる」(Brunsson 1989 : 188)。そして、「欺瞞」は、組織環境に存在するコンフリクトの所産であり、アクターの意図とはしばしば無関係である (Brunsson 2007 : 120)。

仮に「欺瞞」がなければ、一方の利益は十分満たされようが、他方の利益は全く満たされないままである。「欺瞞」があるからこそ、双方の利益がそれなりに満たされるのである。また、組織に利害関係を有するアクターの大半は、組織行動に直接関わったりこれを見聞きしたりする術を持たない「見物人 (spectator)」(Brunsson 2007 : 119) である。そのため、彼らは、組織による「発言」や「決定」に接することで組織による実際の行動がなされたと受け取

る。組織行動に直接関わるアクターと「見物人」とが異なる利害関係にあるとき、「欺瞞」は促進される（行動は組織行動に直接関わるアクターに向けられ、「発言」と「決定」は「見物人」に向けられる）。

このような観点に立脚すれば、例えば、各国の行政改革が「挫折」「失敗」あるいは「未完」に終わるのはなぜかという問いに対する答えは、通俗的なそれとは180度異なったものとなろう。組織における「発言」・「決定」と実際の「行動」とが不一致だとする批判への対処方法は、将来の組織改革を約することである。組織改革を実行する際の最大のリスクは、組織改革が首尾よく進んでしまうことである。なぜならば、組織改革が首尾よく進めばさらなる改革はもはや必要なく、上述の不一致に対処できないからである。とはいえ、組織環境には相互に矛盾する規範的要請が存在するため、「政治組織」において当該リスクが現実化する可能性は低い。結果として、改革は典型的に失敗、挫折、あるいは未完に終わり、次なる改革を招来する素地となる（Brunsson 1989 : 205 ; Brunsson and Olsen 1993 : 40）。ブルンソンからすれば、組織の「欺瞞」は、「改革が首尾よく進むためには失敗しなければならない」というパラドックスの源泉であると同時にその解決方策でもある。改革は次の改革の引き金なのである（Brunsson and Olsen 1993 : 44）。「改革の実施に注がれるあらゆる関心や、問題を解決し改革プロセスを統制する政治組織（political organization）に関するあらゆる発言は、実際の事柄とは必ずしも関係しない。むしろこれらの態度は、組織に関する神話（myth）を反映している。実際のところ、神話は非常に有用で効果的なのである」（Brunsson 1989 : 148）。

以上、本章では、行政学のスカンジナビア学派を概観した上で、行政組織分析における伝統的な「上から」の視点とは異なる、「下から」及び「外から」の視点について代表的論者に依拠しながら論じてきた。このうち、「下から」のアプローチとは、組織内にインフォーマルに醸成される文化・規範に照らした「適切さの論理」による組織行動に注目するものであった。また、「外から」のアプローチとは、組織が自らの存続のために外部環境からの支持を調達せざるを得ないことに着眼し、組織が実際の行動に至る前段階である「発言」や「決定」を通じて組織環境からの矛盾する要請に応えたと説くものであった。いずれも、組織を目的達成の手段として捉えようとする合理的な組織観とは異なる組織観を提示している点が特徴である。

そこで、次章では、3つの視点は相互にどのような関係にあるか、また3つ

の視点からの行政分析はどの程度有用なのかを論じてみたい。

第2章 行政学のスカンジナビア学派の理論的整理と批判的検討

本章では、行政学のスカンジナビア学派における3つの視点が相互にどのような関係にあるのかを整理するとともに、実証的な行政分析における有用性と課題とを探ってみたい。そこで、まずは、3つの視点を総合し行政の記述・分析に用いようとするクリステンセンらの見解を議論の出発点にしよう。

(1) 3つの視点の関係：組織行動における二層の関係

クリステンセンらは前章で取り上げた「上から」「内または下から」及び「外から」という「3つのパースペクティブは、公的組織の活動を眺めることのできる、異なる解釈“レンズ (lens)”」(Christensen et al. 2007: 166)だと述べている。アリソン『決定の本質 (Essence of Decision)』を彷彿させるこの表現を文字通り理解すれば、彼らは、行政の記述・分析にあたって特定の要素や局面をクローズアップする視点を3通り用意しているということになる。他方で、クリステンセンらはかかる3つの視点は「公的組織の意思決定行動」という「従属変数 (dependent variable)」を説明する「説明要因 (explanatory factor)」であるとも述べている (Christensen et al. 2007: 14)。しかも、クリステンセンらは、行政組織においては3つの「パースペクティブ」から導かれる要素のうち一方が他方を規定する関係にはなく、「異なるパースペクティブから導かれる要素 (element) 間にはダイナミックな互恵的影響という動的なプロセス」や「共進化 (co-evolution)」(Christensen et al. 2007: 175) の関係が見いだせるとも述べている。つまり、3つの「パースペクティブ」は相互に影響し合う関係にあるという。

以上の要約から分かるように、クリステンセンらが3つの「パースペクティブ」を研究者の学問的関心により任意に設定されうる視点の意味で用いているのか、それとも、操作的でありかつ相互に多重共線性が見いだされてはならない独立変数 (independent variable) の意味として用いているのかは判然としない。また、「上から」の「パースペクティブ」と「下から」の「パースペクティブ」については、組織成員の（一見対照的な）行動論理が提示されているのに対し（参照、表1）、「外から」の「パースペクティブ」についてはこれらの行動論理に匹敵するものを導くことが困難である。したがって、クリステンセ

んらのように3つの「パースペクティブ」を同列に扱うことはできない。

むしろ、今日の組織論の区分から眺めれば、「上から」及び「下から」の視点は、組織内部における人・集団の行動や動機及びそのマネジメントを分析する「マイクロ組織論（あるいは組織行動論）」の領域に包含されると捉えることができる。この点については、オルセンらも、例えば、「結果の論理と同様、適切さの論理は明らかに個人の行動論理である」(March and Olsen 1998 : 952)、「適切さの論理は、人間行動についてのパースペクティブである」(Olsen 2008 : 193)と明確に述べている。他方で、「外から」のそれは組織全体の行動やそのマネジメントを考察対象とする「マクロ組織論」の範疇に位置づけることができる⁷⁾。組織論におけるマクロ・ミクロの2分法に依拠するならば、マイクロ組織論に整理された2つの行動論理は、マーチ・オルセンの理解に従えば競合関係と位置づけられる。さらに、マイクロ・レベルで他方に優位した行動論理に依拠した行動選択とマクロ・レベルにおいて最終的に選択される組織行動とは、さらなる競合関係にあると捉えることができる。したがって、3つの視点は、相互並列関係ではなく二層的關係にあると整理できる。すなわち、論理的に言えば、組織内部において組織成員が「結果の論理」と「適切さの論理」のうちいずれかの行動論理に従った行動選択を行った後、当該行動選択と組織環境からの要請に基づく組織行動のうちいずれかが最終的に選択されるということになる。

この「組織行動における二層的關係」という整理に基づけば、行政組織の行動分析とは、想定される2つのレベルの競合結果がいかなる条件のもとで生じうるのかを仮説として提示し、ケース・スタディ等を通じて当該仮説を検証することだということになる。

(2) ミクロ・レベルにおける行動論理の競合関係

「組織行動における二層的關係」の分析という研究戦略を設定する場合、最初の課題となるのは、マイクロ・レベルにおいて、組織成員の内的動機に関する2つの行動論理のうち一方が他方に優位する局面を類型化して提示することである。また、その前提として、2つの行動論理が相互排他的であることが望ましい。

そこでオルセンらは、組織における特定の状況においていずれの行動論理が

7) ミクロ組織論とマクロ組織論の区分については、参照、二村 2004 : 2。

支配的になるかについて、以下の3つの基準を示している（March and Olsen 2006a : 703-705 ; March and Olsen 1998 : 952-953 ; Olsen 2006 : 10 ; Olsen 2004 : 77）。

- ① どちらの行動論理が行動の処方としての明確な行動オプションを示しうるのかという「明確性（clarity）」、
- ② 当該行動論理に従うことを可能にする各種リソースが存在するのかというリソースの調達可能性、及び
- ③ 組織内における経験の蓄積の程度。

①の行動の処方についての明確性については、特定の状況においてより明確な処方を提示する行動論理がそうでない行動論理よりも支配的になる。例えば、直接の個人的利害に関わらない局面では、組織成員は効用最大化よりはむしろルールや前例志向となる。個人の利益よりもルールのほうが明確のようにも思えるが、状況によっては適用すべきルールから明確な行動の指針を読み取ることができない場合もある。

②のリソース、そのうち時間というリソースの調達可能性についていえば、デッド・ラインがさし迫った意思決定の場合には、効用計算に多くの時間を要する「結果の論理」よりは、むしろ直感的な性格を有する「適切さの論理」が支配的となる。この点で言えば、「適切さの論理」の利点は、複雑な状況下であっても短時間の意思決定を可能にする点である。例えば、オルセンらは、1960年代末のノルウェーの石油会社半国有化に際し、政府が新規の政策立案を迫られたにもかかわらず「適切さの論理」に従った判断を行ったと述べている（Olsen 1996 : March and Olsen 1989 : Ch. 2）。オルセンらによれば、「新しさに対する最もスタンダードな組織的対応は、利用可能な一組のルーティンを見つけることである」（March and Olsen 1989 : 35）。また、人的リソースについては、異なるプロフェッションを有する人材の採用が組織内における異なる行動論理の普及につながる。

③さらに、特定の状況についての経験が一定期間積み重ねられ、アクターが長期にわたり在職し、相互交渉が頻繁となり、情報が共有化され、「制度記憶（institutional memory）」が蓄積し、環境が安定していればいるほど、ルールや標準作業手続に従った行動が支配的となる。ただし、ルールや標準作業手続に従うことが致命的な結果を招来する場合には、「適切さの論理」に基づく行動

が容易に放棄されることもある。

以上述べた説明は、2つの行動論理のうちいかなる局面でいずれが優先されるかについて、必ずしも明確にあるいは網羅的に述べるものではない。この点については、オルセンらも認めるところである (March and Olsen 2006a : 705)。しかし、この点と同程度に問題なのは、2つの行動論理は相互排他的といえるのか、逆にいえば、2つの行動論理の双方に従ったと受け取れる組織成員の行動が存在しうるのか否かである。

前章で掲げた表1では、2つの行動論理が形式的にはあたかも截然と区別されるように示されている。しかし、例えば、ゴールドマンは2つの行動論理が相互排他的だと考えてはいない。ゴールドマン曰く、「前者〔結果の論理〕へのコミットメントは後者〔適切さの論理〕へのコミットメントを排するが、逆はそうではない」と批判する。なぜならば、「後者〔適切さの論理〕の側に立つ者は、前者〔結果の論理〕の側に立つ者とは対照的に、複数の事柄を考慮に入れることができると考えられるからである。後者は“排他的に”行動と何かをリンクさせるわけではない。つまり、後者はアイデンティティを強調するが利益を排除するわけではない」(Goldmann 2005 : 39. なお、括弧内筆者)。

クリステンセンらも「公的組織において適切 (appropriate) な行動が手段的な (instrumental) 行動論理に従って行動することと同義のケースもある」(Christensen et al. 2007 : 168-169) と指摘する。クリステンセンらがこれに相当する事例として掲げているのは、1980年代のスウェーデンの行政機関における3ヶ年度予算の導入のケースである。当時、5つの機関が政府の意向で3ヶ年度予算の導入を迫られていた。そのうち、この要請に対して比較的積極的に応じた機関が中央統計局であったという。彼らは、その理由の一つとして、以前から同機関の「文化的伝統が経済的・道具的な思考法 (mindset) に基づいて」いたことを挙げ、これが改革の導入を容易にしたと述べている。

なるほど、オルセンら自身も認めているように「2つの論理は相互排他的ではない……。おそらく、あらゆる特定の行動は2つの要素を含んでいる……。両者の関係はしばしば微妙である」(March and Olsen 1998 : 952)。だからこそ、オルセンらはある局面でいずれの論理が適用されたかを「解釈」する方法や類型を提示しようと試みているのである。しかし、2つの行動論理のうち一方が適用されたと解釈できる局面の類型化は、現段階では必ずしも網羅的とはいえない。そのため、オルセンは、理論的な推測の正しさを検証するための経験的研究が必要だと述べている (Olsen 2008 : 200)。

(3) マクロ・レベルにおける最終的な行動選択

次に問題となるのは、マクロ・レベルにおける最終的な組織行動が、マイクロ・レベルにおいて選択された行動論理に依拠する行動選択と一致するのかである。

既に詳しく述べたブルンソンの見解に依拠すれば、マイクロ・レベルにおけるいずれかの行動論理に沿った行動選択とマクロ・レベルにおける組織全体としての最終的な組織行動との関係は、「ダブル・スタンダードあるいはダブル・トーク (double talk)」(Brunsson 1989: 7) とみることが可能である。すなわち、組織は、内部向けと外部向けとで異なるイデオロギーを維持できる。また、マイクロ・レベルにおける支配的な行動論理に基づく行動選択を凌駕する、単一で明確な要請が組織環境に存在することも稀である。この立場に依拠すれば、原則としては、いずれの行動論理が選択されようとも、マイクロ・レベルにおける行動選択とマクロ・レベルにおける最終的な組織行動とは不一致であるが両立しうる関係にあるということが出来る（原則的不一致・両立）。

マイクロ・レベルにおけるいずれかの行動論理に依拠した行動選択とマクロ・レベルにおける最終的な組織行動との関係が原則的には不一致関係にあるとしても、両者の一致あるいは近似関係が想定され得ないわけではない。ここでは、ディマージオ (P. J. DiMaggio) らによる「制度的同型化 (institutional isomorphism)」論 (DiMaggio and Powell 1983; 安田ほか 2007) の議論を参考にしながら、考えられ得る近似・一致類型を提示してみたい。

その類型の一つ目は、マイクロ・レベルにおいて組織成員の専門的職業化による「適切さの論理」が支配的になり、かつ組織環境においても組織を超えたプロフェッショナルなネットワークが形成されている場合である。これは、ディマージオらの「制度的同型化」の類型のうち「規範的同型化 (normative isomorphism)」をもたらす要因と同根である。ディマージオらによれば、「規範的同型化」とは主に専門的職業化から生み出される同型化である。「規範的同型化」において組織フィールド (organizational field) 内の組織が相互に似通ってくるのと同様に、マイクロ・レベルで選択された「適切さの論理」と組織環境からの諸要請とが一致・近接する場合もありうる（規範的一致・近似）。

もう一つの類型は、依存的組織関係にある上部組織や組織環境から強制の結果として、組織環境からの要請を受容し、マイクロ・レベルにおける支配的な行動論理に依拠した行動選択を放棄する場合である（強制的な一致・近似）。これは、先に引用したディマージオらの「制度的同型化」の類型のうち「強制的同

型化 (coercive isomorphism)」をもたらす要因と同根である。しかし、この類型の場合、局面によっては、組織環境から強制された要請に従う組織行動を装いながら、ミクロ・レベルにおいて選択した行動論理に準拠し続ける可能性もある。そのため、強制的な一致・近似と先に述べた原則的不一致との差異は流動的である。

(4) 行政組織の実証分析における有用性

本章の最後に、行政学のスカンジナビア学派が、行政組織についての行動仮説を導出した上で、経験的データ等を用いた仮説の検証を可能にする（狭義の意味での）理論 (theory) の提示に成功しているのか否かを検討したい。

この点に関し、ゴールドマンは、マーチ・オルセンによる「適切さの論理」が、時には視点というレベルで語られる一方、時には科学的検証に耐えうる狭義の意味での理論としても用いられており、議論の混乱を招いていると批判している (Goldmann 2005)。実際、ゴールドマンが指摘するように、オルセンらの記述には、「適切さの論理」を、政治現象を経験的な証拠を用いつつ——引用符つきながらも——「説明 (explain)」する理論として用いているかのごとき記述がみられる (例えば、March and Olsen 1998 : 952)。先に掲げた石油政策に関する事例分析では、2つの行動論理のうちいずれが行政現象をよりよく説明可能かを比較している。他方で、オルセンらは「説明する」という表現よりは「解釈する (interpret)」という表現を好んで用いることも事実である (例えば、March and Olsen 1996)。

組織成員の内的動機を他者が「解釈」という作業は、きわめて主観的な精神的営為である。なるほど、彼らの「解釈」に賛同する主体の多寡は計算可能かもしれない。しかしそれは推論についてのデータ等を用いた科学的検証とは明らかに異なる。しかも、オルセンらのいう「制度」は、それぞれの組織においてインフォーマルにかつ時間をかけて醸成される固有のものであり、実証分析にあたって必要な操作化が困難である。オルセンらの事例分析の仕方に緻密さがなく莫とした印象を覚えるのはその故であろう。ロックマン (B. A. Rockman) は、彼らの研究関心が「〔合理的選択理論と比較すれば〕研究デザインの細部に気を配るといよりは、むしろ分厚い解釈主義的な観察」(Rockman 2001 : 14. なお、括弧内筆者) に向けられていることを適切に指摘している。

したがって、行政学のスカンジナビア学派が提示する「理論」は実証研究に

耐えうる操作性に欠けており、現状では視点としてのオールタナティブを提示するという意味を持つに過ぎない。

以上、本章では、行政学のスカンジナビア学派における3つの視点が相互にどのような関係にあるか、そして彼らの「理論」が実証的な行政分析にどの程度有用なのかを探ってきた。前者の問題については、ミクロ・レベルでは「結果の論理」と「適切さの論理」という2つの行動論理が競合関係にあると同時に、マクロ・レベルでは、選択された行動論理に基づく行動選択と最終的な組織行動とは原則不一致・両立の関係にあることを提示した。後者の問題については、行政学のスカンジナビア学派が展開する「理論」は、実証的な行政分析に耐えうる操作性に欠けていることも指摘した。

おわりに

オルセンやブルンソンを代表格とするスカンジナビア諸国の行政研究者は、組織を目的達成の手段・道具として捉えようとするオーソドックスな見解とは異質の組織観に基づいた研究を構想するものであった。本稿では、彼らの研究をヤンに倣って行政学のスカンジナビア学派と位置づけ、行政を「上から」のみならず「下から」及び「外から」眺めるという彼らの視点について概観した。彼らの議論に依拠するならば、組織のミクロ・レベルにおける2つの行動論理のうち一方が優位する局面を類型化したり、組織のミクロ・レベルで選択された行動論理に依拠する行動選択とマクロ・レベルにおける最終的な組織行動との一致・不一致の関係を類型化したりする研究戦略が構想可能である。と同時に、行政学のスカンジナビア学派が提示する「理論」には実証的な行政分析を行うために必要な操作性が備わっていないことも明らかにした。したがって、現状では、行政学のスカンジナビア学派は行政分析の新しい（狭義の意味での）理論を提示したとはいえない。

しかし、オルセンは、「記述（description）は理論（theory）ではない」あるいは「記述は説明（explanation）ではない」という立場に依拠して彼らの研究に批判を加える論者（Bender et al. 2001）を「知的帝国主義の伝統」に棹さす者だと断罪する。厳密な仮説・検証モデルに依拠した理論を構築することは、たしかに重要である。しかし、それは「学問の一部に過ぎない」（Olsen 2001：196）。「良いリサーチ・クエスチョンを提起したり、政治組織や制度が実際に

どのように作動するかをエスノグラフィックに詳細に説明したり、実に興味深い経験的事実に基づいて理論的な推測を行ったりすることは、大いに有意義である。このような問いの設定や観察や推測は、これらに関するあらゆる要素が首尾一貫した強力な理論に昇華されないときですら、政治学をしばしば進展させてきたのである」(Olsen 2001 : 194)。

組織間の政治的相互作用を行政官僚制内部の構造や機能と絡めて記述・説明しようとする行政学者は、プリズムの中で分散し屈折し反射する光線のごとき組織現象の多様さをしばしば目の当たりにする。「上」「下」そして「外」という3つの視点から行政にアプローチし、その多様な姿を知的な驚きとともに多様なまま描こうとするオルセンらの愚直さに共感する行政研究者は、決して少なくないであろう。

引用文献

(1) 外国語文献

- J. Bogumil und W. Jann (2009) *Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland : Einführung in die Verwaltungswissenschaft*, 2. Aufl. (Wiesbaden : VS-Verlag).
- J. Bender, T. R. Moe, and K. W. Shotts (2001) "Recycling the Garbage Can." *American Political Science Review (APSR)* 95 : 169-190.
- N. Brunsson (2007) *The Consequences of Decision-Making* (Oxford : Oxford University Press).
- N. Brunsson (1989) *The Organization of Hypocrisy* (New York : John Wiley & Sons).
- N. Brunsson and J. P. Olsen (1993) *The Reforming Organization* (London : Routledge).
- T. Christensen and P. Laegreid (2004) "Public Administration Research in Norway." *Public Administration* 82 : 679-690.
- T. Christensen et al. (2007) *Organization Theory and the Public Sector* (London : Routledge).
- M. D. Cohen, J. G. March, and J. P. Olsen (1972) "A Garbage Can Model of Organizational Choice." *American Sociological Quarterly* 17 : 1-25.
- P. J. DiMaggio and W. W. Powell (1983) "The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48 : 147-160.
- E. Ferlie et al. (2006) *The Oxford Handbook of Public Management* (Oxford : Oxford University Press).

- K. Goldmann (2005) "Appropriateness and Consequences : The Logic of Neo-Institutionalism." *Governance* 18 : 35-52.
- W. Jann (2006) „ Die skandinavische Schule der Verwaltungswissenschaft,“ in : J. Bogumil et al. (eds.) *Politik und Verwaltung* (Wiesbaden : VS-Verlag) : 121-148.
- J. G. March (1997) "Administrative Practice, Organization Theory, and Political Philosophy : Ruminations on the Reflections of John M. Gaus." *Political Science and Politics* 30 : 689-698.
- J. G. March (1994) *A Primer on Decision Making* (New York : Free Press).
- J. G. March and J. P. Olsen (2006a) "The Logic of Appropriateness", in : M. Moran et al. (eds.), *The Oxford Handbook of Public Policy* (Oxford : Oxford University Press) : 689-708.
- J. G. March and J. P. Olsen (2006b) "Elaborating the New Institutionalism", in : R. A. W. Rhodes et al. (eds.), *The Oxford Handbook of Political Institutions* (Oxford : Oxford University Press) : 3-20.
- J. G. March and J. P. Olsen (1998) "The Institutional Dynamics of International Political Orders." *International Organization* 52 : 943-969.
- J. G. March and J. P. Olsen (1996) "Institutional Perspectives on Political Institutions," *Governance* 9, pp. 247-264.
- J. G. March and J. P. Olsen (1989) *Rediscovering Institutions* (London : Macmillan) (遠田雄志訳『やわらかな制度』(日刊工業新聞社, 1994年)).
- J. G. March and J. P. Olsen (1986) "Garbage Can Models of Decision Making in Organizations", in : March, and R. W. Baylon (eds.), *Ambiguity and Command : Organizational Perspectives on Military Decision making* : 11-35 (遠田雄志ほか訳『「あいまい性」と作戦指揮 : 軍事組織における意思決定』(東洋経済新報社, 1989年) 13~40頁).
- J. P. Olsen (2008) "Explorations in Institutions and Logics of Appropriateness", in : J. G. March, *Explorations in Organizations* (Stanford : Stanford University Press).
- J. P. Olsen (2006) "Maybe It is Time to Discover Bureaucracy". *Journal of Public Administration, Research and Theory (J-PART)* 16 : 1-24.
- J. P. Olsen (2004) "Citizens, Public Administration and the Search for Theoretical Foundations." *Political Science and Politics* 37 : 69-79.
- J. P. Olsen (2001) "Garbage Cans, New Institutionalism, and the Study of Politics." *APSR* 95 : 191-198.
- J. P. Olsen (1996) "Political Science and Organization Theory" in : R. Czada et al. (eds.), *Institutions and Political Science* (Amsterdam : VU University Press) : 87-107.
- J. Pfeffer (2006) "Like Ships Passing in the Night : The Separate Literatures of Organization Theory and Public Management." *International Public Management*

Journal 9 : 457-465.

B. A. Rockman (2001) "Theory and Inference in the Study of Bureaucracy", *J-PART* 11 : 3-27.

(2) 日本語文献

稲水伸行 2006 : 「マルチエージェントシミュレーターを使ったゴミ箱モデルの再検討」 *行動計量学* 33 卷 2 号

今村都南雄 1978 : 『組織と行政』 (東京大学出版会)

今里 滋 1997 : 「アメリカ行政学の回顧的展望 : 事例研究と組織研究」 *法政研究* (九州大学) 63 卷 3・4 号

手島 孝 1964 : 『アメリカ行政学』 (日本評論社)

西尾 勝 1990 : 『行政学の基礎概念』 (東京大学出版会)

橋本信之 2005 : 『サイモン理論と日本の行政』 (関西学院大学出版部)

原田 久 2005 : 「書評 : 橋本信之著『サイモン理論と日本の行政』」 *季刊行政管理研究* 110 号

二村敏子 2004 : 『現代ミクロ組織論』 (有斐閣)

宮川公男 1994 : 『政策科学の基礎』 (東洋経済新報社)

村松岐夫 1963 : 「サイモンの『行政行動』について」 *法学論叢* (京都大学) 72 卷 6 号

森田 朗 2007 : 『制度設計の行政学』 (慈学社)

安田 雪・高橋伸夫 2007 : 「同型化メカニズムと正統性」 *赤門マネジメント・レビュー* 6 卷 9 号