

組織均衡と組織経済
—組織による効用の創造・変形・交換プロセスを捉える視点—

木佐森 健司¹

Organizational Equilibrium and Organization Economy
- A perspective from the process of utility creation, transformation and exchange in organization -

Kenji KISAMORI

Abstract

This paper revisited the differences in the organizational equilibrium between Barnard (1938), Simon (1976) and March and Simon (1958), which have been pointed out by Mano (1990). As a result of the examination, we found that not only the basic assumptions on humans, but also the basic assumptions on organizations are different, accordingly the compositions of organizational theory are also different, and we also revealed that due to the difficulty in the analysis, the process of utility creation, transformation and exchange in organization are not inherited to the subsequent theories. To solve this problem, we used the rules of the method, which was presented by Latour (1987) as a clue to conduct our analysis.

1. 序論

本稿の目的は、組織による効用の創造・変形・交換プロセスをメカニズムの中心に置く組織理論のありかたについて、再検討することにある。

眞野(1990)によれば、Simon(1976)が『経営行動』において「組織の均衡」と題して論述し、March and Simon(1958)による『オーガニゼーションズ』で「組織均衡についてのバーナード・サイモン理論」と呼ばれた理論は、Barnard(1938)の立場に立つと、誤解に基づいて発展・形成された理論であった。また、そこで取りこぼされたのは、組織による効用の創造・変形・交換プロセスであった。本稿は、改めて眞野

(1990)による検討の道筋を辿り、Simon(1976)ならびに March and Simon(1958)と Barnard(1938)の間に存在する相違点を明確にした(第2節)。

これらの相違点について本稿が改めて検討を加えた結果、三つの点が明らかにされた。第一に、両者は人間に関する基本的仮定に加え、組織に関する基本的仮定が異なっていることにより、射程の相違が生じている。第二に、この相違は組織と人間のいずれかを理論の中心に置くかという、より基礎的な側面における違いをも産み出していた。第三は、これらの相違点が存在するにも関わらず、Barnard(1938)の射程が直接展開されなかった理由として、組織の

¹ 経営学部経営学科講師

経済に関する十分な分析方法が存在していなかったことが考えられることである(第3節)。

以上の検討を踏まえると、Barnard(1938)が当初目指していた、組織による効用の創造・変形・交換プロセスを中心とした組織理論を整備するためには、人間だけではなく、物を含む効用の形成過程を捉える記述ならびに分析の方法が必要となる。その方法を獲得するため、本稿は組織と類似性を持つ社会という対象をヒトとモノによって形成される集合体を成り立たせている連関として見いだしたLatour(1987)が採用した経験的事実を記述するための方法に着目し、検討を進めた(第4節)。

検討の結果、組織による効用の創造・変形・交換プロセスをメカニズムの中心に置く組織理論の再構築は、改めて実際に生じた協働状況の具体的な展開を跡づける中で、基本仮定のいずれが適切であるか確認することを通じて新たな原理を見いだしていくことが必要であると明らかにされた(第5節)。

2. サイモンの誤謬

Simon(1976)は『経営行動』において、「組織の均衡」と題した第6章はチェスター・バーナードの考えを繰り返したものである、と述べている。この言及に対し、眞野(1990)は、サイモンが繰り返したとみなす組織の均衡概念こそが、バーナードとサイモンの最もおおきな相違点であるとみなし、その違いと、相違が生じた理由を明らかにしている。本節はその検討を辿り、眞野が見いだした相違点と、その論理を改めて明確にする。

2.1 バーナードの組織均衡から失われたもの

眞野(1990)によると、Barnard(1938)は組織が均衡を保つ前提となる組織における効用の余剰は、二つの過程を通じて産み出され、確保されると考えている。第一の過程は、組織と組織参加者の間に存在する価値の相違に由来する誘因と貢献の交換である。組織にとって価値が低く、参加者にとって価値の高い対象を誘因として参加者へ配分する。また、それ

とは反対に、組織にとって価値が高く、参加者にとって価値の低い対象を誘因として受け取る。このような交換を通じ、効用の余剰が生じる。第二の過程は、組織における諸要素の組合せを通じた組織と環境との関係維持である。管理職能、技術、説得をはじめとする諸要因の組合せから働きかける要因が見いだされることを通じて行われる環境の調整、いわば創造的能率を追求することで効用の余剰が生じる。

これに対し、Simon(1976)は均衡のメカニズムを組織参加者による貢献の合計が誘因として支出される対象を保証する、という観点を基礎として、二つの過程に着目して効用の余剰について検討する。一つ目の過程は、組織の目的を顧客の要求に応じて変えることである。二つ目の過程は、組織の目的を最高に達成するよう資源を利用するため、従業員に対して最大の誘因を与えることである。つまり、ここではBarnard(1938)による第一の過程について十分な言及をすることなく、第二の過程を細分化することで効用の余剰を検討している。

更に、March and Simon(1958)ではその傾向が更に強化され、効用の余剰を生み出す、あるいは貢献の確保と支出に関するメカニズムは、焦点の中心から外されることになる。そこで中心となるのは、組織参加者による主観的な誘因と貢献効用のバランスである。そこでは、個人が不満を話し始める従業員の満足度がゼロの点と、個人が組織を離れる誘因と貢献の差がゼロになる点に着目し、その行動に影響を与える諸要素に関する考察が中心となる。その結果、組織均衡に関するバーナード=サイモン理論は動機付けの理論として位置づけ直されることになる。

以上の眞野(1990)による検討を改めて整理すれば、組織の均衡をめぐる諸理論は、Barnard(1938)は組織の側における誘因と貢献の効用のバランスの解明を中心的な課題として位置づけていたのに対し、その後の検討は、参加者の主観的評価における誘因と貢献の効用のバランスの問題へと転換することで、当初の射程が失われていったといえる。

2.2 人間に対する基本的過程の相違

両者の相違が生じた理由について、眞野(1990)は理論構築に先立つ人間に対する基本仮定の相違に着目し説明を試みている。

Barnard(1938)は、理論で対象とする人間を、過去及び現在の物的・社会的要因である無数の力や物を具体化している単一の独特な独立した全体として捉えている。従って、組織が対象とする人間の意思決定は、科学の対象となる領域を超えた、技芸の領域にも及ぶことになる。他方、Simon(1976)は、理論で対象とする人間を、管理人モデルを基礎として捉えている。意思決定には、価値的側面と事後的側面の二つがあるが、管理人モデルとしての人間は、価値的側面が捨象され、事後的側面に焦点が当てられている。従って、組織が対象とする人間の意思決定は、主としてこの事後的側面に限られる。

前者のように人間を捉えた場合、価値的側面が捨象されていないため、組織参加者は多様な価値を保持したまま、組織と関わることを考えられる。また、組織自体の目的と、参加者が幽している個人の目的の相違点が存在したまま、組織形成がなされることも考えられる。従って、組織が行う効用の余剰形成は、この価値観の相違へ働きかけることで行われる。他方、後者のように人間を捉えた場合は、価値判断の伴う決定がなされた後の、手段と目的の連鎖における選択のみが焦点となる。従って、組織参加者における価値の相違を組織が活用することはできないため、自ずと組織における効用の創造・変形・交換に対する視点は排除されることになる。

3. 相違点の再検討

ここまでの検討を振り返れば、眞野(1990)はBarnard(1938)が組織の均衡において、効用の創造・変形・交換に着目する一方、Simon(1976)及び March and Simon(1957)においてはそれを軽視することになった理由を、双方の基本的な人間に対する仮定の相違から明らかにしてきたといえる。しかし、一連の検討を振り返ると、考慮すべきもう一つの側面が残

されていると考えられる。

Barnard(1938)に対する整理を振り返れば、そこでは効用の余剰を産み出す二つの過程が重視されていた。一つは、組織ならびに各組織参加者の間における価値観の相違を活かした効用の余剰確保である。もう一つは、組織による諸要因の組合せによる余剰確保である。眞野(1990)が注目した人間に対する基本的仮定の相違は、前者の側面に対して影響を与える。なぜなら、既に価値観が調整されていれば、価値観の違いは利用できないためである。ただし、眞野(1990)は後者の側面については十分な言及を行っていない。本稿はこの点を掘り下げることで、改めて組織による効用の創造・変形・交換に対する考慮が失われた理由について検討を進める。

3.1 組織に対する基本仮定

眞野(1990)が注目した人間に対する基本仮定に加え、組織の均衡を扱う Barnard(1938)と、Simon(1976)ならびに March and Simon(1957)の間に見いだすことができるもう一つの相違点は、組織の定義である。両者は、組織の定義に人間を含むか否かという点で異なっている。

March and Simon(1957)は、その冒頭を次のように始め「本書は、公式組織の理論に関するものである。公式組織とは何かということについて、この言葉を定義するよりも、例をあげたほうがより簡単であるし、おそらくより有益であろう。US スチール株式会社は公式組織である。赤十字も、街角の食料品店も、...(中略)...われわれは、経験的な現象を扱っているのであり、現実の世界は、きれい事の分類にピタリと当てはまるような都合のよさをもってはいないのだ(March and Simon, p. 3)。」我々の、いわば常識に訴えることで組織を定義する。

しかし、Simon(1976)においては、より積極的な定義を試みている。Simon(1976)はその第一章において組織を「諸個人の行動が一まえに示された方向に沿って一ある種の均衡を保っている諸個人の体系であるとみなされる (Simon, 1976, p. 23)」と定義する。

しかし、実際の第六章では改めて「結局のところ、組織は人々の集合体であり、組織が行うことは、人々によってなされるのである(Simon, 1967, p. 142).」と定義を行う。

これらの論述を踏まえると、March and Simon(1957)における組織とは常識において理解されるところの何者か、Simon(1967)における組織は人々の集合体を指していると理解できる。

Barnard(1938)もまた、March and Simon(1957)と同様に次のように述べることで組織の定義を試みる。

「公式組織を、さしあたり厳密に定義しないで、そのうちでも比較的重要と思われるものについて描写してみよう。たとえば政府、政府の各部門、教会、大学、労働組合、産業会社、交響楽団、フットボール・チームのように、役員や明確な指導者がおり、おおむね表現できる存在理由をもち、明確な名称をつけることもできるし、その名称で呼ぶのがつねであるような協働的努力の結合体であると(Barnard, 1938, p. 4).」つまり、例示による定義である。

ただし、その後の検討を通じ、Barnard(1938)は次のように述べることで最終的に、March and Simon(1957)ないし Simon(1967)とは異なる対象を組織として定義している。「そこで、もしこのような考え方を押し進めるとすれば、組織とは意識的に調整された人間の活動や諸力の体系と定義される。この定義によれば、具体的協働体系にみられる物的環境や社会的環境にもとづく多様性、および人間そのもの、あるいは人間がこのような体系に貢献する基礎に由来する多様性のすべてが、組織にとって外的な事実や要因の地位に追放され、かくして抽出された組織は、あらゆる協働体系に共通する協働体系の一側面であることが明白となる(Barnard, 1938, p. 75).」

この定義の特徴は、組織と人間の関係にある。そして、組織にとって外的な事実や要因の地位に追放された人間等については、次のように言及し「それは組織にとっては外的であるが、関連する協働体系にとっては外的でない。われわれは二つの体系を扱っていることに留意しなければならない。すなわち、

(1)その構成要素が、人間、物的体系、社会的体系および組織からなる包括的協働体系と、(2)協働体系の部分であり、調整された人間活動のみからなる組織、がそれである(Barnard, 1938, p. 75).」その地位をより明確にしている。

上記から明らかなことは、Simon(1976)における組織とは人々の集合体であったが、Barnard(1938)によって人々の集合体は組織とも異なる協働体系の一部にすぎない。組織とは人間をその内に含まず、あくまでその活動ないし諸力によって構成された体系である。言い換えれば、前者における組織の構成要素は人間であり、後者における組織の構成要素は活動ないし諸力である。つまり、両者は眞野(1990)が指摘するように、人間に関する基本仮定に違いがあることに加え、組織の基本仮定についても明確な相違がみられる。

3.2 組織理論の構成

この検討を踏まえると、組織における効用の創造・変形・交換に対する視点が排除されるに至った、もう一つの理由を新たに見いだすことができる。組織の定義に関する相違は、組織と人間のいずれかを理論の中心に置くかという、より基礎的な側面における違いを産み出す。両者の定義がこのように異なった場合、組織参加者と組織の間において交わされる誘因と貢献の交換、ならびに効用の創造・変形・交換もまた、異なったプロセスにおいてなされると考えられる。

Barnard(1938)の場合は、組織に人間は含まれていないため、組織に対する参加者同士が行う効用の交換は、必ず組織を経由してなされる。従って、その交換のプロセスを理解するためには、貢献を行う人間を対象としたそのメカニズム、貢献を受け取り誘因を提供する組織のメカニズム、誘因を受け取る人間を対象としたメカニズムの三点を少なくとも捉えることが求められる。その結果、理論の中心は組織となる。つまり、効用の創造・変形・交換プロセスは個人の中に収まることはなく、個人とは独立した

組織に固有のメカニズムとして考察し、組織そのものにおける誘因と貢献の効用のバランスを捉える理論を必要とすることになる。

他方、Simon(1976)の場合、組織の構成要素そのものに人間が含まれている。従って、その交換プロセスを理解する上では、貢献を行う人間を対象としたそのメカニズムと、誘因を受け取る人間を対象としたメカニズムの二点を解明することで、そのプロセス全体を捉えることができる。その結果、理論の中心は人間となり、組織は組織現象を通じて見出される間接的对象となる。つまり、組織を定義する上で個人をその内部へ含めることは、究極的には、誘因と貢献のやり取りを、個人間の関係へ還元する可能性を残すことにつながる。また、その傾向は March and Simon(1957)においてより強固になる。両者にとって、組織とは自明な存在であり、それ故、検討の対象は組織に関連した諸現象へと絞られる。以上のように組織そのものの重要性が低下することの結果として、組織による効用の創造・変形・交換に対する考慮は射程から徐々に外れてゆくことになる。

以上の検討を踏まえると、本稿は眞野(1990)によって見出された相違点は、改めて次のようにまとめることができる。両者は組織に対する基本仮定、ならびに人間に対する基本的仮定が異なり、念頭に置いた組織理論の構成が異なっている。そのため Barnard(1938)が目指した組織による効用の創造・変形・交換プロセスは、Simon(1967)ならびに March and Simon(1958)達によって人間によるプロセスへと回収され、組織としてのメカニズムは十分に解明されないという結果を導いた。

3.3 組織の経済

ただし、組織による効用の創造・変形・交換プロセスの解明が十分に追求されなかった理由は、理論の構成に内在する上記の相違点に加え、もう一つの理由が考えられる。それは、組織経済を捉える分析方法の不在である。

Barnard(1938)は「組織は協働的な人間活動の体系

であって、その機能は、(1)効用の創造、(2)効用の変形、(3)効用の交換である。組織は協働体系を創設することによってこれらの機能を完遂することができるが・・・(中略)・・・効用の創造、変形、および交換という見地からすれば、協働体系には、(a)物的経済、(b)社会的経済、(c)個人的経済、(d)組織の経済、という四種の異なる経済が存在する(Barnard, 1938, p. 251)」と述べ、組織経済こそが効用形成の核となることを示している。

しかし、その一方で組織の経済をはじめとする諸経済を捉える上では「組織の経済のただ一つの計算書は成功か失敗かであらわしたものであり、組織の経済に関するただ一つの分析は組織行動に関する意思決定の分析である(Barnard, 1938, pp. 254-255)」と、分析上の困難があることを認めている。

ここでは、二つの困難が想定されている。第一の困難は、数量化である。協働体系における経済について、Barnard(1938)は「理論経済学は、組織的観点とは別に、これらの四経済を横切り、それらのある部分を含み、他の部分を排除しているというのが、ここでの考え方である。一般に、経済学は意識的な交換面、いいかえれば、一般に貨幣で評価される面に関係するのである(Barnard, 1938, p. 251)」と述べる一方「組織効用の経済に関する測定単位は存在しない(Barnard, 1938, p. 255)」ことを指摘している。つまり、組織経済とは、単純化し、数値化することが困難な効用によって構成されていると指摘している。

第二の困難は、効用のやり取りを、人間と人間の関係に限定せず、人間と物財、人間と社会の関係において、あるいは物財と社会の関係に対しても捉えることが求められていることである。

これらの課題を解決するためには、第一の課題に対しては、組織経済は数量化が困難であり、定量的な調査ではなく、定性的な調査を通じてその具体的な内容を捉えることが求められる。また、第二の課題に対しては、人間と人間だけではなく、人間と物財、人間と社会、物財と社会の間における効用のやり取りを捉えるための方法が求められる。つまりそ

のいずれも新たな方法を準備することが条件となる。

この点を踏まえれば、Simon(1976)ならびに March and Simon(1958)が Barnard(1938)の射程を引き継ぐことができなかつたもう一つの理由を考えることができる。それは、そもそも組織経済を直接、分析することが困難であり、唯一の分析方法が組織行動に関する意思決定の分析であれば、そのメカニズムは組織参加者の意思決定をその近似として用いるという方法が考えられるためである。

4. 経験的事実を記述するための方法

本稿はここまで、眞野(1990)の考察を辿り、その先に検討を進めることで、Barnard(1838)によって目指された、組織による効用の創造、交換、変形が十分に追及されてこなかった理由を解明してきた。具体的には、眞野(1990)が見いだした人間に対する基本仮定のみならず、組織に関する基本仮定も異なっており、そもそも両者が構築した組織理論の構成が異なっていたこと、また肝心の効用創造、交換、変形のプロセスについて、分析の困難と意思決定をそれに代えることが Barnard(1938)自身によって指摘されていたことの二つを、理由として考えられることが明らかにされた。

従って、当初目指された射程を追求するためには、人間と組織に対する基本仮定を再確認することに加え、効用の創造、交換、変形の過程を記述するための方法と、それに基づく分析の方法を見いだすことが条件となる。具体的には、組織が支配ないし調整する物財、社会関係、個人的活動に対する関わりを通じて、これらの要素間で、組織を通じた効用の生成・変化・消滅といった、一連の形成過程を定性的な方法において捉えることが求められる。

その具体的な方法として、本稿は Callon(1986a; 1986b)によって翻訳の社会学、あるいはアクター・ネットワークの社会学、Latour(1987; 2005)によって、経験的事実を記述するための方法の規則と原理、あるいはアクター・ネットワーク理論として呼ばれるに至った、一連のアプローチに着目したい。なぜな

ら、これらのアプローチでは、定性的な調査を通じ、調査の対象となる社会が人間のみの集合として形成されていたのではなく、ヒトとモノの集合として形成されていたことを再発見すると共に、その連関を辿ることで対象となる事物の生成・変化・消滅する一連の過程を捉えることに成功してきたためである。

4.1 方法の「メタ」規則・方法の規則・原理

企業を生み出し、経営するといった人々とは別に、外部からその営みを捉えるとはどのようにすれば実現できるのか。この問いと構造的には同じ問いに、科学ないし技術を作り、研究するといった人々を対象として取り組んできたのが「科学・技術・社会」と呼ばれる領域であった。この領域で Latour(1987)が見いだした方法は、調査の対象となる経験的事実を、その外側にいる人が、より遠くまで、より長く、より独立に後を追うことであった。そのための方法の規則は、『『作成段階』の科学を研究し、規制の科学や技術を研究しない。そのために、事実や機械がブラックボックス化する前の時点に行くか、ブラックボックスを再び開く論争の後を追う(Latour, 1987, p. 435)。』ことである。

その作業を通じて獲得された知見、原理の一つは、「私達は科学や技術や社会と直面することは決してなく、ありとあらゆる弱い連関と強い連関に直面する(Latour, 1987, p. 437)」ということであった。例えば、ホタテ貝の養殖プロジェクトを対象とした調査では、研究者、漁師といった人間に加えて、非人間であるホタテ貝そのものが、連関の中で現れてきた。そして、これらのアクターは、関係するアクターの間で共通点と相違点を同時に産み出す、翻訳(translation)と呼びうるプロセスを通じて、生成・変化・消滅を産み出していた(Callon, 1986a)。

4.2 協働状況における経験的事実の記述

上記で取り上げた一連の調査・研究は、対象となる領域を科学ないし技術から、企業ないし事業へと広げてゆくことができる。その作業を試みることに

よって、組織経済の解明に向けて三つの示唆を得ることができる。

第一は、定性的な調査を実施するための具体的な方法である。Latour(1987)は、科学や技術を生み出し、研究するといった人々とは別に、外部からその営みを捉えるため、安定化し広く受け入れられる以前の科学や技術をめぐる論争を辿ることを方法として採用した。企業を生み出し、経営するといった人々とは別に、外部からその営みを捉えるためには、企業が安定化し、広く受け入れられる以前の協働状況を辿ることで、その営みを解明する方法として鑄直すことができる。

第二は、調査を通じて人間と人間、あるいは人間と物財、ないし社会との間における効用の創造・形成・交換の具体的なプロセスの解明である。上記の調査で見いだされた原理の一つであるアクター・ネットワーク、あるいは集合体の概念を用いることで、協働状況に置いて生み出される協働体系の諸要素を捉え、それらが効用を生み出すプロセスを、翻訳の概念を用いて理解することができる。

第三は、協働体系ならびに、組織の概念を再検討する機会を獲得することができる。Barnard(1938)は、自らの企業における協働の経験を通じて、協働体系、組織といった諸概念を生み出してきた。この方法において改めて他の企業を調査することを通じて、それらの概念がどのような位置づけを持つものであるか、アクター・ネットワーク、翻訳といった概念とともに位置づけなおすことができる。

この作業を通じ、最終的にはBarnard(1938)が組織経済として捉えた効用の創造・変形・交換プロセスを具体的に捉えることができると考えられる。その作業は、このメカニズムを基礎とした組織理論構築の出発点を提供することになる。

5. 結論

改めて振り返れば、本稿は組織による効用の創造・変形・交換プロセスをメカニズムの中心に置く組織理論のありかたについて再検討することを目的とし

ていた。以下では、検討の結果をまとめ、考察を行うと共に、今後の課題についてとりまとめる。

5.1 結果

眞野(1990)が指摘した一連の誤解は、誤謬を含め誤りといった観点から理解するよりもむしろ、異なる人間に対する基本仮定と、組織に対する基本仮定に基づき、異なる構成の組織理論を構築したために生じたものであった。また、その際に射程から外された組織経済における効用の創造、交換、変換の過程は、射程の相違に加え、調査の困難さが重なることで、その探究が困難になっていた。

この状況を解消するための方向性として、Latour(1987)が提唱した、経験的事実を解明するための「メタ」規則に着目した。この規則に従い、企業とその経営を調査することで、組織経済における効用の創造、交換、変換の過程を具体的に捉えるとともにそのメカニズムの解明を通じ最終的には協働体系の概念を鑄直す可能性を持っていることを示した。

5.2 考察

上記の検討を踏まえると、本稿では検討を行わなかった関連する課題についても示唆を得ることができる。Barnard(1938)による組織経済の概念については、複数の理解可能性があり、また論理的な整合性について課題を持っていることが川端(2003; 2005; 2006)によって整理され、代替の理解可能性が提示されている。この課題は、本稿で整理したアプローチを用いた再調査を通じて、改めて検討に付すことができると考えられる。

5.3 課題

本稿に残された課題は、二つある。第一の課題は、企業の経営を対象とした経験的事実の記述である。そのために、具体的な協働状況を辿ることが求められる。第二の課題は、この調査を踏まえLatour(1987)が整理するところの原理に該当する、協働を理解するための新たな概念を生み出してゆくことである。

引用文献

- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*, Harvard University Press. (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳) 『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968年)
- Callon, M. (1986a). Some elements of a sociology or translation: Domestication of the scallops and the fishermen of St Brieuc Bay, in Law (ed.) *Power, Action and Belief: A New Sociology of Knowledge?* pp. 196-223, Routledge & Kegan Paul
- Callon, M. (1986b). The Sociology of an actor-network: The case of the electric vehicle, in Callon (ed.) *Mapping the Dynamics of Science and Technology: Sociology of Science and Technology*, pp. 19-34, The Macmillan Press.
- 川端久夫 (2006). 「側生組織の理論と小泉良夫: バーナード理論研究散策 (6)」『熊本学園商学論集』13(1) 51-75.
- 川端久夫 (2005). 「組織経済の理論と眞野脩: バーナード理論研究散策 (5)」『熊本学園商学論集』12(1) 173-203.
- 川端久夫 (2002). 「バーナード理論研究散策 (2)」『熊本学園商学論集』9(2) 85-102.
- Latour, B. (1987). *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*, Harvard University Press. (川崎勝・高田紀代志訳 『科学が作られているとき』産業図書, 1999年.)
- Latour, B. (2005). *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-network theory*, Oxford University Press.
- 眞野脩 (1999). 「バーナードとサイモンの組織均衡論: サイモンの誤謬」『経済学研究 (北海道大学)』39(4) 511-520.
- March, J. G., and Simon, H. A., (1958). *Organizations* (土屋守章訳 『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977年.)
- Simon, H. A. (1976) *Administrative Behavior*, 3rd Edition, Alfred A. Knopf. (松田武彦・高柳暁・二村敏子訳 『経営行動』ダイヤモンド社, 1989年.)