

MMRC
DISCUSSION PAPER SERIES

MMRC-J-88

オルドリッチの組織進化と
社会ネットワークの議論に関して

東京大学ものづくり経営研究センター
安田 雪

2006年7月



東京大学21世紀COE [整備済]
ものづくり経営研究センター

オールドリッチの組織進化と 社会ネットワークの議論に関して

東京大学ものづくり経営研究センター
安田 雪

2006年7月

「企業組織の進化と社会ネットワーク」と題した講演でオールドリッチは、彼の専門である組織進化論の視点から、組織進化論に社会ネットワーク分析の概念を応用した独自の研究について、議論を展開した¹。また同時に、組織進化論的アプローチの基本概念について、簡潔な説明を加えた。

講演の趣旨は、アントレプレナーの発展には幅広い社会ネットワークと活発なソーシャル・キャピタルが重要であるが、単なる人的関係はそのままでは有用なソーシャル・キャピタルたり得ず、それがにソーシャル・キャピタルとしての機能を持つには、行為者のタスク、行為者がおかれた環境、行為者が属する集団内部の構成とともに、外部とのつながりなどに対する多角的な思考が必要であるというものである。

講演はまず、ホッキョクグマがなぜ白いかという問いかけから始まった。ホッキョクグマは何を食すのか、彼らの食料であるアザラシは何色か、北極の環境はどのようなものかといった問いかけをしたうえで、ホッキョクグマが白いのは生存競争の結果だと結論づける。これは進化概念をわかりやすく具体的に示す巧みな導入である。そのうえで、これまでの自身の研究では、分析の対象としてアントレプレナー、企業組織、企業群、企業群のコミュニティの4つを設定し、それぞれが形成するネットワークと、様々なレベルで見られる淘汰などの組織進化との関連を取り上げてきたと述べた。

¹ ノース・カロライナ大学のハワード・E. オールドリッチ教授（以下敬称略）により「組織進化と社会ネットワーク」と題する講演会が、2006年6月26日（月）18時30分～20時に、三菱ビル10FコンフェレンススクエアMプラスにおいて行われた。本稿は、当該講演の内容を要約し、内容に対する批判的検討と評価を行うものである。

アントレプレナーとは、自らが直接保持しない資源を用いて起業や企業としての存続行動を行うものだと定義したうえで、社会ネットワークは、アントレプレナーによる情報その他へのアクセスや到達を可能にする道具的側面と同時に、行為者の行為を制約し「埋め込む」ものでもあるという二面性を述べた。さらに、この二面には、本質的な緊張関係が存続していると指摘し、ネットワークが、行為者にとって道具的な存在とみなされながら、同時に、行為に対する拘束を課す外部環境的な存在ともみなされうるという両義性に言及した。

つづいて「六次の隔たり概念」を紹介した。“世界は狭い (small world) か” という問いを提示し、例えば誰にも 100 人の知人がいると想定すると、重複がなければ、たった 4 回の人的介在だけで百億人にアクセスできると告げる。A は 100 人と直接つながることができる。さらにその 100 人全員がそれぞれ 100 人とつながっている。この 2 次の段階で A は一万人にアクセスできることになる。3 次で 1 万人×100 人=百万人、4 次で百万人×100 人=一億人、5 次で一億×100 人で百億人となり世界中の全ての人間とつながるのである。しかし、当然ながら、人間関係はこれほど単純ではない。オールドリッチは、この関係の範囲拡大モデルの不適切さの理由として、ネットワークに対する三つの制約因を指摘した。第一が同質原理 (Homophily)、第二が不確実性と限定合理性、第三が信頼と機会主義である。

注目すべきは、ここでオールドリッチが、拡大モデルの不適切さの原因として、関係の「重複性」(Redundancy) の概念を飛び越えて、重複を引き起こす原因である同質原理 (Homophily) の概念に言及したことである。オールドリッチの定義によれば、同質原理とは、人々の接触は、同じ興味や立場をもつ、似通った人々との間に生じやすいということであり、関係の淘汰は同質原理によって起こる。ここでオールドリッチは、アントレプレナーのチーム構成の問題に言及する。筆者にとって疑問であったのは、オールドリッチの同質原理の定義が、人間は性向や志向として似通った人々との接触を好むという本来の同質原理の定義とやや異なっていたことである。オールドリッチの定義には人々の志向が含まれておらず、これは同質原理の定義としては異例である。したがって、同質的な人々を志向する結果、同質的接触が増加し、同質的集団が形成されるのか、あるいは接触機会の多さの結果、同質集団が形成されるのか、不分明なままであり、詳しくは後述するが、オールドリッチの議論の枠組みにおける、行為の結果と原因の切り分けの不明確さの一端がうかがえる定義である。

第二の不確実性と限定合理性に対するオールドリッチの言及は、筆者にはやや疑問である。なぜならば、ネットワークの重複を説明する要因としては、これらの説明力は、さほど高くないのだ。人間関係の認知の限界については Killworth (2005) が巧みに指摘しているが、人は誰しも誰か (たとえば松井秀喜) に到達するための最短の人脈経路を理解しているわけではない。不確実性と限定合理性はネットワーク内の情報伝播の効率性に影響を与える要因で

オールドリッチの組織進化と社会ネットワークの議論に関して

はあるが、ネットワークの拡大そのものに影響を与える要因とは考えにくい。

自分の友人達は信頼できるとしても、友人の友人は信頼できる人物なのか、わからない、ましてやその先の友人の連鎖の 4 人目以降につらなる人物の信頼性の判断は非常に難しいといった、第三項の信頼と機会主義も、ネットワークを考える上で重要な要因ではあるが、重複性の説明因としてはやや弱い。

さらに、伝達される情報内容の信頼性も問題として議論された。基本的には、関係構造は単純ではなく、人間関係の拡大や連鎖は複雑で、それが即ソーシャル・キャピタルとして機能するわけではないというのがオールドリッチの立場であるが、報告の前半にあたるここまでの話はきわめてわかりやすいものの、論理的な展開にはやや弱さもみられたように思える。

以上をふまえて、オールドリッチは、起業を考えている、あるいは起業直前の状態であるアントレプレナーのチーム構成を 1998 年から 2000 年にかけて調査した研究 (Ruef et. al, 2003) を紹介した。この調査の結果は、同質原理を強烈に支持するものであり、大多数の起業家たちが、複数でチームを組む場合に同質要素を持ち合わせたもの同士で結びつくことを選んでいた。パネル調査の結果においても、起業家チームの性別構成は時間を経てもなお堅固であると示された。

時点 1 (Wave1) と時点 4 (Wave4) (間隔は不明) 間のチーム構成のクロス表が提示されたが、時系列の変化をみても、男性一人から男性一人、女性一人が女性一人、男性のみ複数、女性のみ複数、女性複数が女性のみ複数、男女混合は男女混合というように、元のチーム構成をそのまま維持しているチームが大多数を占めている²。また、人種と同質性原理がきわめて強く作用しており、ランダムに組み合わせを行った際と比較すると、40 倍の確率で同一人種の者同士が組んでいるのに対し、性別ではランダムな組み合わせと比較して、同性の組み合わせは 4 倍の確率で存在していると述べた。

なお、このチーム構成員の同質原理の調査結果について、講演では白と黒の丸を描いた極めて単純な図が示され、同じ属性を持つ者同士がチームを形成し、また同質原理に基づいたチームが安定的であることが論じられたが、実際の Ruef らの論文は、ポワソン回帰を用いたきわめて緻密かつ詳細なものであり、講演のレベルを厳密で学術的なものよりもやや易しくしたことがうかがえる。Ruef らの論文においては、チーム構成に影響を与える要因として、同質原理の他に、機能性、地位に対する期待、ネットワークの拘束と生態学的拘束と、あわせて 5 つの要因が指摘されている。

² Wave1 と Wave4 のチーム構成をしるしたクロス表は配付資料に含まれており、当日も提示されていたが、「結果は過重してある」と記されているものの、過重方法の詳細は不明である。また、一部の分布と N が一致していない。

アメリカ国内の性別、人種、職業などの分布と比較すれば、アントレプレナーのチーム構成は、決してランダムに構成されているわけではなく、同質性が極めて高いという結果を導いたこの研究が、同じくノースキャロライナ大学で最後の教鞭をとっていたピーター・ブラウ教授の影響を受けていることは明かである。ブラウとシュワルツによる「交差する社会圏」(“Crosscutting Social Circle”, Blau & Schwartz, [1997]) は、米国人の人種別構成と対比し、米国の婚姻関係における人種的同質原理の高さを指摘した研究である。まさしくオールドリッチらの研究は、ブラウの婚姻関係を、アントレプレナーのチーム構成へ展開したものと位置づけられる。

ここでオールドリッチは、同質原理の長所と短所について考察する。同質的集団の長所には、「居心地のよさ」「意思疎通の容易さ」「信頼性と確実性」などがあり、短所は「排他的になる」「似通った価値観ばかりの人々になるため質の高い決断が出来ない」などである。オールドリッチはこれらをふまえ、同質原理が良いとも悪いとも断定せず、長短両側面を理解することが重要だと述べる。

オールドリッチは、性別、人種、職業による連帯は堅固で、このような同質要素によって結ばれた連帯は強力かつ安定的であると同時に、部外者に対して排他的であり、新規性に欠けるというマイナス面も持ち合わせているゆえに、チームの強い連帯を保持した上で、一つの価値観に囚われない柔軟な組織づくりができるかどうか、企業の成長に大きく影響すると論じる。企業が有効に機能するためにはネットワークに属するだけでなく、多角的な視点から物事を理解する能力を磨き、活発なソーシャル・キャピタルを獲得することが不可欠だ。そうすることによって幅広い組織間関係を結ぶことが可能になり、企業のより良い発展が期待できる。

さらにオールドリッチは二番目の研究事例として、パトナムが「ボウリング・アローン」(“Bowling Alone” Robert Putnam [1999]) で指摘した、米国人の組織所属率の低下によるソーシャル・キャピタルの減衰を論じたうえで、組織所属だけではなく、複数組織への所属における重複性削減の重要性について述べた。ここで、アントレプレナーの成功の秘訣として、オールドリッチは構造的空隙効果の重要性に言及する。構造的空隙議論においては、問題はどの組織に所属しているかではなく、いくつの異なる組織に、関係に重複性のない状態で所属しているかである。

異なる組織では異なる人々とつながることが可能になり、ネットワークに空隙が増し多様な情報にアクセスできる。そして、異なる組織への帰属は、他の人と他の人をつなぐ役割を担うこととなる。オールドリッチらの企業所有者が自発的団体にどの程度所属しているかを調べた研究 (Davis, et. al., [2006]) を引用し、所属団体とそのメンバーの重複性を低減すべきだ

オールドリッチの組織進化と社会ネットワークの議論に関して

と述べている。これらの研究をつうじ、アントレプレナーシップと組織進化を理解するうえで、社会ネットワークの概念活用の有効性を確認して講演は終了した。

オールドリッチの報告は、組織進化と社会ネットワークの枠組みを融合させたきわめて興味深い講演であったし、無料一般公開ということもあり聴衆が特定できない（研究者に限定されない）という前提を踏まえて、大変に理解しやすい内容構成であったことは高く評価すべきである。研究の詳細をより深く論じて欲しいという印象を持つ聴衆がいたことは確実であるが、会合の性質に鑑みれば、やむを得まい。

以上の制約を了承しつつ、あえて筆者が評価をするならば、オールドリッチの報告には大きく三つの弱点がある。第一の問題は、ネットワークの紐帯は、組織進化の原因であるのか、それとも結果であるのかを、オールドリッチが明確にしなかった点である。これは既に言及した、重複性を論じないままに同質原理の議論を展開した部分にも、そして以下で述べる第三の問題点にも関連した問題点である。

同質的な紐帯は組織進化を促すものなのか、あるいは組織が進化する過程で同質的な紐帯しか残らないのであろうか。この点は先だって開催された京都におけるオールドリッチの講演においても聴衆から疑義が呈されたが、オールドリッチ氏はデータ取得の困難を理由に明言を避けた。これらの問いを実証するには、時系列の紐帯変化と組織進化の複雑なデータが必要であり、容易ではない。データ取得の困難はもっともである。しかし、理論家としてのオールドリッチが、組織進化論の枠組みのなかで紐帯をいかに位置づけているのかを明かにしなかったことは、筆者にはきわめて残念である。

第二の弱点は、言及されたオールドリッチらの実証研究におけるパフォーマンス指標の欠如である。アントレプレナーのチーム構成における同質原理が、起業後の業績などのパフォーマンスや、生存、淘汰といかなる関係にあるのかについて、最後までついに明かにされなかった。これもデータの制約上、実証的な研究を展開するのはきわめて困難だと思われるが、ぜひ考察が必要であろう。言及された研究において、アントレプレナーのチームが構成される過程が確認された以上、次なる課題は、まさに、どのようなチーム構成のアントレプレナーが生き延びていくのかを明かにすることだ。もちろんこれはオールドリッチの研究の瑕疵ではなく、将来成し遂げられるはずの、オールドリッチに続くアントレプレナーとネットワーク研究者に残された今後の課題である。

第三に、コンティンジェンシー理論の研究者に顕著にみられる傾向だが、オールドリッチの議論は、環境すなわち外部状況に対する個体の依存を過度に重視する論理的基盤をもつため、理論の因果関係やメカニズムが不明確になり、議論が拡散しがちである。現象の要因を、個体を取り囲む状況と、状況のなかに潜む膨大な要因に帰するこの分析枠組みにおいては、あ

まりにも「状況依存性」が強すぎ、現象の説明要因の特定を避ける傾向がみられる。実際に、質疑応答の議論においても、現象の説明要因を特定することよりも、むしろ環境依存性と状況の複雑性を理解することの重要性が強調されていた。

以上、いくつかの問題点を述べたが、オールドリッチの講演は、組織生態学、ネットワーク分析、スモールワールド、信頼、アントレプレナーシップと、同質原理が支配するアントレプレナーのチーム構成、といった多様かつ新しい理論や概念枠組、操作定義を駆使しつつ、実証研究にまで落とし込んだレベルで議論を展開した大変に優れたものであった。

最後に、えてして日本国内では経営学者にのみ研究分野として認知されがちな組織生態学やアントレプレナーシップ研究が、組織社会学のなかで重要な位置づけをもつことを、オールドリッチがその身をもって明かにしたことを、筆者は高く評価したい。組織論やアントレプレナーシップの研究にとりくむ日本の社会学研究者は、残念ながら現在のところ多いとは言えず、これらのフィールドは経営学の一部であると認知されて久しいのが実情である。筆者は、経営学の若き学徒はもちろん、多くの有望な社会学徒の当該領域に対する関心を惹起せしめたオールドリッチに、心からの感謝を表明したい。非英語圏の聴衆を対象に、わかりやすく最新の議論を展開する、彼の研究者、教育者としての力量も高く評価されるべきであろう。

理論、実証、方法論、三者に対するオールドリッチの知的好奇心とエネルギーが生み出した研究成果の一端をうかがえる機会として、有益な講演会であったと考える。

参考文献

- Blau, M. Peter and Joseph E. Shwartz (1997) Crosscutting Social Circles. Academic Press.
- Davis, Amy E., Linda A. Renzulli, and Howard E. Aldrich (2006) "Mixing or Matching? The Influence of Voluntary Associations on the Occupational Diversity and Density of Small Business Owner's Networks." *Work and Occupations*. Vol.33:42-72.
- Killworth, Peter, Christopher McCarty, Russel H. Bernard and Mark. House (2006) "The Accuracy of Small World Chains in Social Networks." *Social Networks*. Vol.28:85-96.
- Putnam, Robert (1999) Bowling Alone New York : Simon & Schuster,
- Ruef, Martin, Howard E. Aldrich, and Nancy M. Carter (2003) "The structure of Founding Teams : Homophily, Strong Ties, and Isolation Among U.S. Entrepreneurs" *American Sociological Review* Vol.68:195-222.