

Organization Structures

私達は、実は、一生のうちのかなり早い時期に、組織構造に精通するようになってきていると思われる。古典的管理階層は、私達の経歴の早い時期に組織図として現われるが、それまでも既に多くの場所でこの概念に遭遇しているのである。したがって、組織構造が、ビジネス・ソフトウェアの中で頻繁に出てきても、驚くことはない。私は数年前に多くの組織パターンに気づき、その後もずっと、繰り返し現れ続けている。

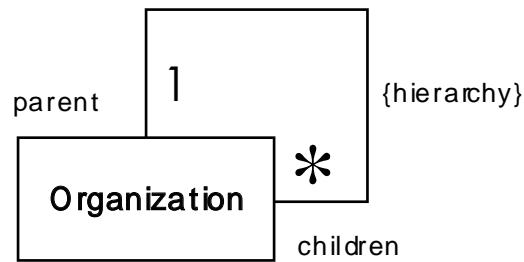
組織構造のモデル化について考え始めるよい方法は明示的な手法について考えることである。人が課に属して働き、課が集まって部に組織される会社があるとしましょう。図 0.1 は、これをあ

る明示的なモデルで示している。このモデルでは構造の各部分が別々のクラスになっている。



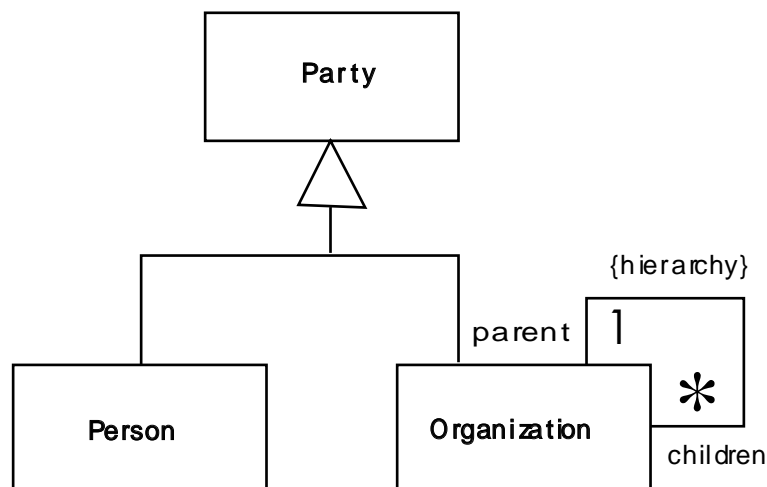
<<図 0.1 明示的で明白な組織構造>>

このような明示的な構造には 2 つの大きな欠点がある。1 つは、組織同士で共通の振る舞いが多くある場合、うまく機能しないことである。もう 1 つは、現行の組織分類も設計の中に埋め込んでいる。また、賢い奴が部と課の間にある領域を付け加えたとしたら、何かしらの変更をしないといけなくなる。



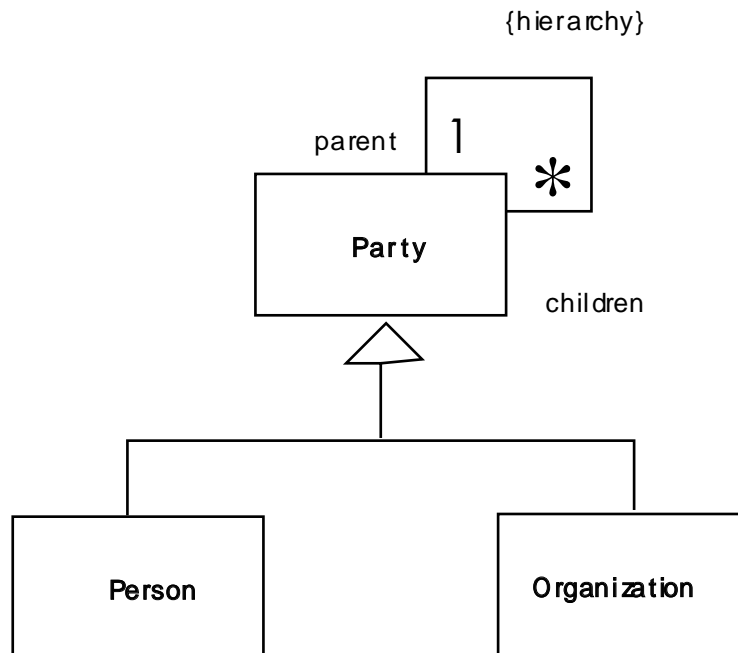
<<図 0.2 組織階層>>

これらの問題に直面した際の明示的な解決方法は、組織用のスーパータイプを作成することである。その結果、図 0.2 のような Organization Hierarchy を導かれる。組織構造間で異なる振る舞いがあまりない場合、組織階層は最良に機能する。その結果、新しい種類の組織が現れても非常に柔軟に対応できるだろう。様々な振る舞いがあれば、サブタイプを使用することができる。



<<図 0.3 組織階層に Party を加える>>

組織のためにスーパータイプを作成することはかなり明示的な手段であり。その他の共通な手段として、それほど明示的でない場合は、スーパータイプとして Party (図 0.3 のように Organization および Person 間のスーパータイプ) を用いる。そうすると、たいてい、階層的な関連において、組織間の階層関連と、人と組織との関連とはたいして違いがないことに気が付く。それで、図 0.4 のようにそれらの関連をスーパータイプにする。



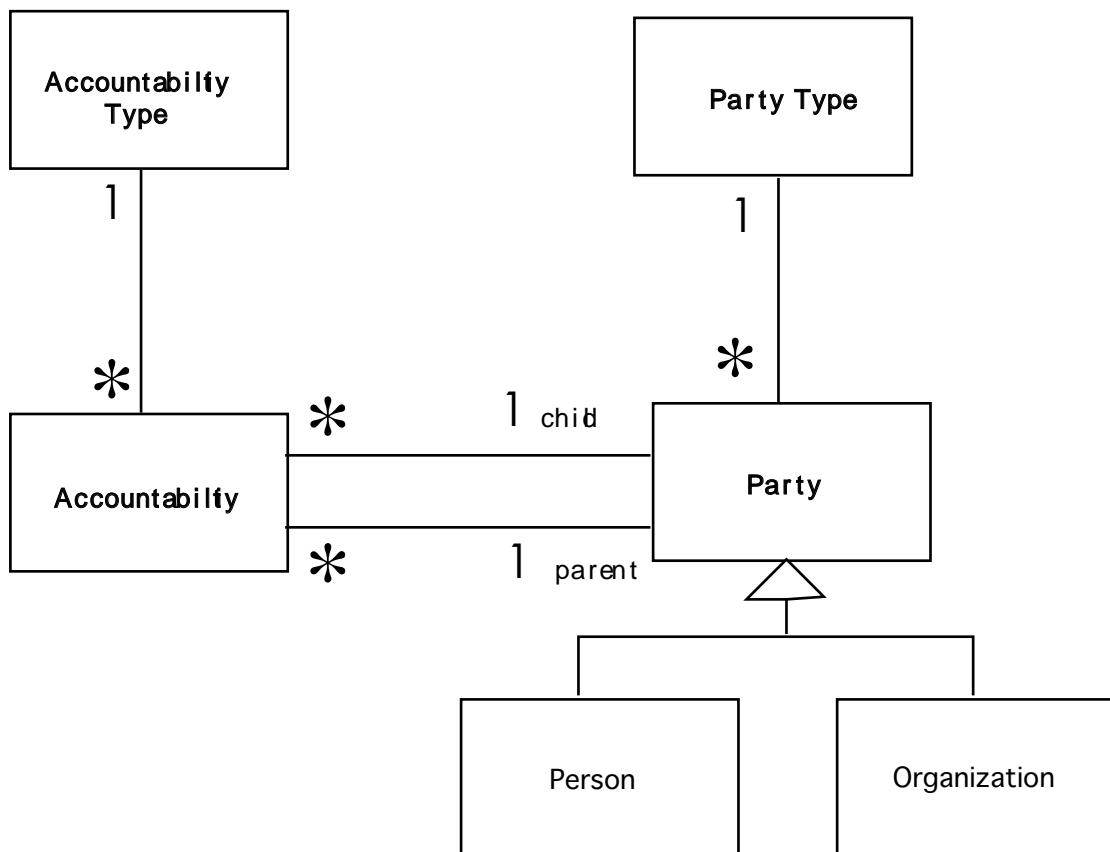
<<図 0.4 Party における階層>>

このような階層を用いることは、多くの組織に対応するためにより選択であり、それは、確かに通常の組織図を表せる。しかし、組織がより大きくなると、パーティ間に多くの複数の種類のリンクが現れるだろう。仕事の内容と地理的な場所が同時に組織される所では、行列形式の組織構造になるかもしれない。この解決方法として二つ目のパーティ階層を作成することは、明らかであるが、それは、かなり果てしないものである。読者もパーティを階層で数珠繋ぎにはしたくないだろう。

この状況は Accountability に導かれる。そこでは、パーティ間の関係それ自体をオブジェクトにする。そのオブジェクトは必要な種類のリンクによって型付けされている。(図 0.4) Accountability は組織的な構造を扱う方法としては、最も強力だが、同時に最も複雑な方法である。したがって、多くの強力なツールのように、本当に Accountability を必要としなければ、

いらないだろう。しかし、Accountability を使用すると、あらゆる種類の関係を扱うのに非常に柔軟な方法を与える。

Accountability がある場合、どのようなパーティがお互いに関係するかを表すための規則が多くある。これらの規則を理解し、実行するために Knowledge Level を使う。



<<図 0.5 組織構造のために責任能力を使用 >>

翻訳：河合 昭男
山田 正樹
長瀬 嘉秀
矢野 大介
窪田 寛之
久保 雅恵

原文名：Analysis Pattern2 by Martin Fowler