慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	新制度派組織論の意義と課題
Sub Title	The significance and issues of new institutionalism in organizational theory
Author	涌田, 幸宏(Wakuta, Yukihiro)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2015
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.58, No.2 (2015. 6) ,p.227- 237
JaLC DOI	
Abstract	本稿は, 新たな実践や組織形態の普及に関して, 新制度派組織論がどのように論点を変化させていったのかを検討する。具体的には, 普及をめぐってどのような問題設定と暫定的な解答がなされ, それに対していかなる批判が提示され, 問題が再設定されていったのか, その問題の移動を追っていくことで理論の進化を捉える。新制度派組織論は, 一般的には, 正当性を通底的な概念とし, 組織の同型化を強調する文化決定論として認識されている。しかし, 制度変化が説明できないという批判に対応し, 制度ロジックを変革する制度的企業家の概念が提示された。さらに, 組織フィールドにはつねに多様な制度ロジックが競合しているという考え方を前提にして, 実践の多様性に関する議論へと進化している。本稿では, 組織同型化から制度変化へ, さらには制度的多元性へという理論的変遷を把握し, 新制度派組織論の今後の課題について示唆する。
Notes	渡部直樹教授退任記念号#論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20150600-0227

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

三田商学研究
第58巻第2号
2015年 6 月

2015年3月28日掲載承認

新制度派組織論の意義と課題

涌　田　幸　宏

＜要　　約＞
本稿は，新たな実践や組織形態の普及に関して，新制度派組織論がどのように論点を変化させていったのかを検討する。具体的には，普及をめぐってどのような問題設定と暫定的な解答がなされ，それに対していかなる批判が提示され，問題が再設定されていったのか，その問題の移動を追っていくことで理論の進化を捉える。新制度派組織論は，一般的には，正当性を通底的な概念とし，組織の同型化を強調する文化決定論として認識されている。しかし，制度変化が説明できないという批判に対応し，制度ロジックを変革する制度的企業家の概念が提示された。さらに，組織フィールドにはつねに多様な制度ロジックが競合しているという考え方を前提にして，実践の多様性に関する議論へと進化している。本稿では，組織同型化から制度変化へ，さらには制度的多元性へという理論的変遷を把握し，新制度派組織論の今後の課題について示唆する。

＜キーワード＞
新制度派組織論，制度ロジック，制度的多元性，組織フィールド，普及，実践

1．緒言

いままで社会的に認知されてこなかった新たな実践や組織形態が，にわかに市民権を獲得し，馴致化・制度化されていく。こうした現象は現代社会でもしばしば観察される。経営学の分野では，イノベーションの創出に多くの関心が集まるが，それらがどのように普及していくのかという問題も，経営学だけではなく，社会学をはじめとした多くの研究分野で重要なテーマとなっている。

イノベーションの普及において代表的な論者であるエベレット・ロジャースは，イノベーションを「個人あるいは他の採用単位によって新しいと知覚されたアイデア，習慣，あるいは対象物」と定義し，その普及を「イノベーションが，あるコミュニケーション・チャネルを通じて，時間の経過のなかで社会システムの成員の間に伝達される過程」として捉えている（Rogers,

1995，訳書，p.48-49)。しかしながら，対人関係のコミュニケーション・ネットワークを前提にした普及研究は，Strang and Meyer（1993）によって，次のような現象を十分に説明できないと批判される。①あるポピュレーション内で急速にイノベーションが広まっていく現象（ドラスティックで非構造的な普及），②イノベーションを採用する集団と採用しない集団とに類型化される現象（普及の境界の形成）。

Strang and Soule（1998）はこうした現象を分析するためには，イノベーションを取り巻く歴史的・文化的コンテキストを考慮に入れる必要があるとして，新制度派組織論に着目をしている。新制度派組織論は，普及現象を個々人の意思決定の問題として扱うのではなく，社会的集団によって共有された文化や価値，規範の影響に重点を置き，社会構築主義的な視点から，ある実践の妥当性や価値の理解が行為者間で間主観的に構築されるプロセスとして捉える点に特徴がみられる。このため，従来は当たり前でなかった実践が，にわかに自明視されるようになり，「当然ありうる選択肢のひとつ」として，社会的に認知されていくプロセスを解明するためには，まず検討すべきアプローチとして考えられるであろう。

本稿では，Meyer and Rowan（1977）などの組織同型化論を出発点にして，新制度派組織論がこの問題に対してどのような理論的変遷を辿ってきたのかを整理する。具体的には，普及をめぐってどのような問題設定と暫定的な解答がなされ，それに対していかなる批判が提示され，問題が再設定されていったのか，その問題の移動を追っていくことにする（渡部，2010)。そして，これらの考察を基にして，新制度派組織論の意味を探るとともに，今後どのような視点で研究を行う必要があるのかを示唆する。

2．組織同型化論の展開

新制度派組織論は，コンティンジェンシー理論が技術的効率性という観点から組織と環境との適合を問題としたことに対して，正当性（legitimacy）を通底的概念としている点に特徴がある。すなわち，組織は環境から正当性を調達することによって存続が可能となる，という主張である。正当性とは「社会的に構成されたシステムのなかで，ある主体の行動が望ましく，適切であり，妥当であるという一般化された知覚ないし仮定」と定義され，実利的正当性，規範的正当性，認知的正当性に区分される（Suchman, 1995)。

新制度派組織論の嚆矢となった代表的な研究は Meyer and Rowan（1977）である。彼らは，Max Weber の官僚制論に対する興味深い問題提起から論を始めている。官僚制組織の出現に関する一般的見解は，組織的諸活動を効率的に調整・統合するための最も有効なシステムとして認識されたために公式構造が普及した，というものであった。しかし，非公式組織研究の成果からも明らかなように，記述された公式組織と日々の活動との間には，実態に大きな乖離が存在する。では，実際にはそのとおりに運営されないにもかかわらず，公式構造はなぜ出現し，普及・存続しているのか。この問題に対する彼らの解答は，近代社会特有の信念を構造的要素として組み込むことによって公式組織は正当性を獲得した，というものであった。科学的知識による非人格化

した諸活動の統制様式は，「進歩」と「公平」という近代的価値を反映したものであり，そのため多くの組織が官僚制を採用し，組織同型化（organizational isomorphism）が進行したのである（竹本，1996）。

同様に，組織同型化論の先駆的論者である，DiMaggio and Powell（1983）も，Weber の官僚制論から出発する。「近代社会には多くの組織が存在するにもかかわらず，なぜその形態も実践も類似してしまうのか」。彼らは，効率化を志向した市場競争の結果ではなく，これとは別の官僚制化のメカニズムを探ろうとした。

この問題を解くために用いられた中心概念が「組織フィールドの構造化」である。組織フィールドとは「主要なサプライヤー，顧客，規制当局，類似の製品・サービスを生産する他組織といった，全体として，制度的営みの認識された領域を構成する諸組織から構成される影響力の場」であり，その構造化とは①組織間の相互作用の増大，②組織間の支配的構造と連携のパターンの出現，③フィールド内での情報量の増大，④共通の活動に関与しているという相互認識の形成，と定義される。すなわち，業界内での組織間のネットワークが緊密化するにつれて，強制的，規範的，模倣的などの制度的圧力が増大し組織同型化が生じる，というのである。

しかしながら，組織同型化論は，制度的圧力を強調するあまり，①制度の変化を説明できない，②組織間の差異を考慮していない，③行為者の主体的能力を過小評価している，といった批判にさらされることになる（ex. Powell, 1991）。新制度派組織論は，還元主義的な合理的選択論を拒絶したにもかかわらず，皮肉にも，「個々の組織の姿は曖昧になり，さらに行為者諸個人の顔ともなれば全くと言っていいほど見えてこなくなる」という合理的選択論と同様の事態になり，「意識や行動の自由がほとんど認められていない」と評されている（山田，2003，p.52）。こうした特徴を有するがゆえに，「制度に埋め込まれた行為者は，どのようにして制度を変えることができるのか」という“埋め込みのパラドクス”（Seo and Creed, 2002）も提起されるに至っている。ただし，通常，同じ組織同型化論として扱われる Meyer and Rowan（1977）と DiMaggio and Powell（1983）には，スタンスに微妙な差違がみられることにも注意を払う必要がある。まず，DiMaggio and Powell は，組織フィールドの構造化を通じて，所与とした制度的価値に収束していくプロセスを強調している[1)]。一方，Meyer and Rowan は，「脱連結」（decoupling）の主張からわかるとおり，日常的活動と記述された構造とを意識的に乖離させて組織の存続を保持するという，自律的で多様な行為戦略を前提としている。また，彼らは Berger and Luckmann（1966）に依拠し，何が合理的で効率的なのかという基準も社会的に構築された神話であるとする[2)]。しかしながら，脱連結も既存の制度を前提として展開されるものであり，制度変化がどのように起こるのか，い

1） DiMaggio and Powell（1983）のタイトルは “The Iron Cage Revisited” となっているが，高橋（2011）は，“Iron Cage” は Max Weber の『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』を英訳した Talcott Parsons の誤訳であり，日本語では「殻」と訳すのが正しいのではないかと指摘している。「殻」という意味であると，“天職義務” という制度的圧力に一方的に拘束されるということだけではなく，「他方で，いざとなれば，天職義務の行動様式という殻を盾にして身を守り，信仰も精神ももたずに，資本主義の世界で生きていくこと」（p.260）が可能となる。「殻」はこのような主体的な行為戦略の余地を残した概念ということになる。

かにして制度化された神話が構築されるのかという点については明確に語ってはいないのである。

3．制度変化に対する問題の再設定

3．1　制度的企業家と組織フィールド概念の再考

制度はどのように変化するのか。DiMaggio は，この問題に対して，人々の利害関心（interest）や主体的行為（agency）の役割を理論の中心に置くことによって解決を図ろうとした。すなわち，制度を変化させるに足る十分な資源を保有し，自らの利害を実現するために新たな組織形態や実践を創造し変革していく組織化された行為者，「制度的企業家」（institutional entrepreneurs）の活動に焦点を当てるべきだと主張したのである（DiMaggio, 1988）。ここで，暫定的な解答は，「制度的企業家といった様々な利害を持った行為者の相互作用と正当化活動を通じて制度変化と普及が促進される」ということになる。

たとえば，DiMaggio（1991）は，1920年代から1940年代における，アメリカの美術館の新たな形態の出現と広がりについて詳細な事例研究を行っている。1920年頃まで，アメリカ美術館で主流となっていたモデルは，収蔵品の収集と管理をミッションとし，作品自体の希少性から美術品を定義するというものであった。また，主要な顧客として，地域の上流階級やコレクターが想定されていた。しかしながら，1930年代を通じて，美術館の数の増大や資金援助の拡大，大学における美術史や美術教育の拡充などによって，美術館が教育担当の専門職員を多く雇用するようになると，新たなモデルが提起されるようになった。そのモデルとは，一般大衆を顧客対象とし，教育や展示をミッションに掲げ，美術品の実用性やデザイン性を重視するものであった。DiMaggio によれば，教育や学習を主眼とした専門職の充実に寄与したのが，カーネギー財団の慈善事業であったという。財団の寄付によって専門化が促進され，美術館スタッフや研究者間の全国的なネットワークが形成されることとなった。この組織フィールド全体にわたる組織の出現が，美術館の新たな形態をめぐる専門家間の交流と情報流通を増大させ，美術館改革が正当化されていったのである。

以上のような DiMaggio の研究は，組織フィールドの概念についても再考を促すものであった。彼は，フィールドの構造化の研究は，自明性を強調しコンフリクトのない状況を想定してきたが，美術館をめぐる２つのモデルの対立のように，組織フィールドはコンフリクトの存在を前提にして考えるべきだ，と論じている。組織フィールドは，それを構成する行為者間の基本認識をめぐる闘争の場として捉えられる（Fligstein, 1990）。

2）Meyer はその後，Scott との共著で，製品・サービス・機能が類似した企業群をセクター（sector）と定義している（Scott and Meyer, 1983）。これは DiMaggio and Powell（1983）における「組織フィールド」に相当する概念である。Meyer はこの共著で，セクターを制度的セクター（ルールや社会的要請に組織を合致させ，環境からの正当性獲得を基準とするセクター）と技術的セクター（効率性という基準によって，市場で製品・サービスを交換するセクター）に区分しているが，効率性という基準も社会的に構築された神話であるとする Meyer and Rowan（1977）の主張との間に理論的な矛盾がみられるように思われる。

さらに，Hoffman（1999）は，「組織フィールドは，中心的な技術や市場ではなく，環境問題のような中心的なイシュー（課題）をめぐって形成されるのであり，フィールドは，競合する利害がイシューの解釈について交渉する論争の中心となる」と主張している。彼は，組織フィールドは所与ではなく，動態的に変化するものだとして，アメリカ化学産業における政府，産業，NPOの間の訴訟過程を考察し，環境主義の形成と変遷を論じている。きっかけとなる重大事件が，フィールドのメンバーや相互作用のパターンの再構成を引き起こし，それが新たな討論の形態を出現させるのである。

このように，組織フィールドは与件的，静態的，安定的なものではなく，何をイシューとするかによって創発的に参加者が出現し，またその解釈をめぐって行為者間の闘争が繰り広げられる場として再定義される。換言すれば，フィールドは一枚岩でははく，複数の解釈枠組みが競合，併存しているのである。そのため，フィールドの多様性を前提として，どのように新たな実践や組織形態が普及するのかを解明することが問題となる。

３．２　組織フィールドの多様性と制度ロジック

こうした組織フィールドの多様性を特徴づけ，そこに関与する行為者の解釈枠組みの競合を分析するために，しばしば利用される概念装置が「制度ロジック」（institutional logics）である。この概念を提唱したFriedland and Alford（1991）によれば，資本主義，民主主義，国家，家族などの現代社会の制度的秩序の各々は，その構成原理となる中心的なロジックを持っている。たとえば，市場のロジックは資本の蓄積と商品化であり，国家のそれは法や官僚機構による人間活動の合理化と統制である。こうした制度ロジックの特徴は，信念体系，価値，規範などの文化的要素のみならず，それらと密接に関連した実践活動とを同時に含んだワンセットの概念である点であり，文化と具体的な実践・ルーティンとの相互に影響し合う関係に焦点を当てている。また，様々な制度的秩序は時に相矛盾するロジックを組織や個人に要求し，組織フィールドレベルでも，DiMaggioが例示したような，美術館の運営原理をめぐる，収集・管理のロジックと教育・展示のロジックとの間の葛藤などが観察される。こうした制度的矛盾が制度変化に導くのである（Friedland and Alford, 1991；佐藤，2003）。

制度ロジックの概念を組織フィールドレベルで用いた初期の研究が，Thornton and Ocasio（1999）およびThornton（2004）である。彼女らは，高等教育向けの出版業界を事例として，編集者ロジックから市場ロジックへと業界の支配的なロジックが変化したことによって，経営幹部の継承パターンや組織構造がどのように変容していったのかを分析している。ここで，制度ロジックは「様々な制度的あるいは社会的セクターで普及している文化的言説と具体的実践を基にした，組織と行為についての主軸となる原理」として定義され（Thornton, 2004, p.2），組織におけるパワーや構造，プロセスは環境における高次の制度ロジックによって決定される（Thornton and Ocasio, 1999）と論じられている。

こうした制度ロジックに関する見方は，あたかも組織の文化決定論の様相を呈しているように思われる。しかし，制度的企業家概念と接合されることで，どのように制度ロジックを主体的に

変革していくのかというアプローチが主流となっていく。Thornton and Ocasio（2008）も，制度ロジックによるアプローチは，従来の制度分析で強調されてきた「組織の同型化」に焦点を当てるのではなく，ロジックの多様性が組織や個人の認知や意思決定に及ぼす影響に重点をおき，行為者は制度ロジックを形成し変化させるいくつかの手段を持っていると想定する点で大きな違いがある，と論じている。すなわち，新たな組織形態や実践の普及に関する暫定的な解答は，「自らの利害関心を充足しようとする制度的企業家のようなパワーアクターによって，組織フィールドの支配的な制度ロジックが変化することによって普及が促進される」ということになる。

制度ロジックの変革に関する代表的な研究のひとつが Rao, Monin and Durand（2003）である。彼らは，フランス料理界の革新的な料理実践「ヌーベル・キュイジーヌ」の普及過程をアイデンティティ確立運動として捉え，フレンチ業界を支配してきた伝統的なロジックの変革を分析する。ここで，制度ロジックは「実践的行為を導くガイドラインを生み出す信念システムであり，アクターの明確なカテゴリー，期待，動機をつくりだし，社会的アイデンティティを構築する」ものとして定義されている。伝統的なフランス料理のロジックは，整合化（エスコフィエの原則との整合性を維持する）や洗練化（視覚的に美しく，上品に素材を仕上げる）という調理のルールや，レストランのオーナーがパワーを持ち，シェフはエスコフィエの意図を忠実に料理に再現し，創意の自由はないという役割のルールなどから構成されていた。しかしながら，1968年５月10日に勃発した学生や労働者の民主化運動を契機として反権威主義の気運が高まると，芸術や料理業界の若手リーダーたちは，これをアイデンティティの再構築と関連づけ，シェフの自律性と創造性を求める運動へと発展させていった。彼らが追求したヌーベル・キュイジーヌのロジックとは，旧来の調理技法を用いながら新たな食材に挑むなどの調理のルール（違法）を奨励し，レストラン運営の中心にシェフの役割を位置づけるというものであった。運動が提示する言説が既存のロジックとアイデンティティを揺るがす暗示（アイデンティティ矛盾的暗示）を広め，新たな役割アイデンティティを理論化することで，フランス料理業界の一流シェフの間でヌーベル・キュイジーヌの実践が受容されていったのである（Rao et al., 2003）。

４．多元的ロジックの競合と共存

制度ロジックを変容させる制度的企業家というストーリーは，一見，制度変化の問題を解決したかのようにみえる。しかしながら，これらの研究には大きな問題点が指摘される。まず，制度的企業家の位置づけの問題である。Friedland and Alford（1991）は，政治的なプロセスと制度的プロセスを統合しようとする DiMaggio（1988）の主張は，利害やパワーを制度とは独立した（institution-free）概念と想定していて，制度化の成否を適切に説明できないと批判している（p.244）。この問題への便宜的な対処法は，場面による描き分けである。制度的企業家の研究としてよく引き合いに出される Maguire, Hardy and Lawrence（2004）は，カナダにおける HIV/AIDS 医療に対する支援運動を取り上げ，治療事業の立ち上げというフィールドにおいて，企業家による運動の理論化プロセスを分析している。ここで，彼らは企業家の行為を，動機とアイデ

アの獲得の際は制度の周辺から，資源動員の局面は制度の中心から位置づけて制度変化を説明するが，松嶋・高橋（2008）は，これは研究者のご都合主義的な分析であると批判する。そして，多くの制度的企業家研究は，制度変化を説明するために，制度に埋め込まれていない企業家を想定せざるを得ないことは方法論上の陥穽であるとも指摘している。すなわち，制度に埋め込まれた制度的企業家活動をどのように説明するのかが問われているのである。[3)]

次に，制度ロジックの変化についても批判的な論点が提起されている。というのは，フィールドレベルの実践を導く支配的ロジックが放棄され，別のロジックへと代替される過程として制度変化を概念化しているからである（Dunn and Jones, 2010）。従来の制度ロジックに関する研究は，どのようにして支配的なロジックがフィールドにおいて組織を統一的に形成するかを強調する傾向にあり，これは安定性や収束を志向した初期の新制度論的図式に回帰してしまう（Lounsbury, 2007）。たとえば，Rao et al.（2003）は，フランス料理の伝統的なロジックからヌーベル・キュイジーヌの革新的なロジックへの鮮やかな移行プロセスを描いているが，新旧ロジックのコンフリクトはあまり強調されていない。これは，編集者ロジックから市場ロジックへと，高等教育出版業界の変化を分析した Thornton（2004）にも同じことが言えよう。佐藤（2003）が指摘しているように，彼女は Friedland and Alford（1991）が主張した，個々の制度が持つ固有のロジック間の競合・矛盾，それによる行為者の葛藤，ロジック間の矛盾を利用した行為戦略というダイナミックな側面を看過してしまっている。

また，複数の異なるロジックが存在することは，業界内の専門職の間でコンセンサスの実現を困難とするために，組織フィールドの安定的な収束はあまり期待できない（Dunn and Jones, 2010）。実際に，フランス料理界では，ヌーベル・キュイジーヌに完全に移行したわけではなく，一部の有名シェフの間では伝統へ回帰しようとする動きもみられているという（日仏料理協会, 2000）。また，ヌーベル・キュイジーヌは，古典的なキュイジーヌと全く別物ではなく，多分に，旧来のロジックを一部継承する形で新規のロジックが成立していくのであり，そのどちらかにどの程度軸足を置くかで多様な実践が展開されることになる。[4)] ロジックの移行という視点では，組織フィールドにおいて，多様な実践が展開されているという現象を説明できないのである。

こうした批判から，制度的多元性（institutional pluralism; institutional multiplicity）を前提とした分析アプローチが模索されるようになった。制度的多元性とは，組織が多様な制度的領域（institutional spheres）のなかで活動し，各領域が有する複数のゲームのルールのもとで同時にプレーするような状況である（Kraatz and Block, 2008）。普及に関する新制度論的問題は，制度的多元性のもとでどのように新たな実践が制度化されるのか，という点に再設定される。

たとえば，Lounsbury（2007）は，制度ロジックの移行過程を記述するのではなく，競合するロジックが併存する環境下での実践の普及とバリエーションの発生を検討している。この研究で

3）「制度的企業家」に関する研究の課題と意義については，桑田・松嶋・高橋（2015）が詳しい。

4） Rao, Monin and Durand（2005）では，フランス料理における伝統的なキュイジーヌとヌーベル・キュイジーヌとが，双方のテクニックを借用することによって，お互いのカテゴリーを浸食しあい，境界があいまいになっていったプロセスを明らかにしている。

は，アメリカの投資信託会社（mutual fund）を事例として，その異なるロジックが，独立の専門的資金管理会社との契約締結のあり方にどのような差違をもたらしたのか，という問題に着目している。ここで，投資信託会社の２つのロジックとは，受託者ロジックとパフォーマンス・ロジックである。前者は，受託者から預かった財産を大切に守るという論理であり，保守的で長期的な投資を尊重する。一方，後者は短期的な収益獲得を目指し，ハイリスク・ハイリターンの投機的な投資を目標とする論理である。Lounsbury（2007）は，ボストンとニューヨークの投資信託会社を比較し，各地域に根付いたロジックの差違が，異なる投資委託実践を地域間で生み出したことを例証している。

以上のように，制度ロジックという概念を前提とした普及に関する制度論的考察は，競合するロジックの共存という制度的多元性を扱う形で問題が再設定されていく。ただし，Lounsbury（2007）の研究は，地域の文化の違いが制度ロジックの差違を生み出し，それが投資委託実践の多様化をもたらしたという，静態的な分析にとどまっている。これに対して，1990年代のイギリスにおける教育フィールドを事例とした Ezzamel, Robson and Stapleton（2012）は，政府の規制改革による新旧のロジックの軋轢と予算編成実践の多様化を分析している。規制改革以前，初等・中等教育のフィールドには，プロフェッショナル・ロジックとガバナンス・ロジックの相異なるロジックが競合していた。ところが，1988年の教育改革法の施行によって，事業としての学校教育を志向したビジネス・ロジックが支配的になるにつれて，学校の資金調達とマネジメント様式が変化し，新しい予算編成技法が導入されることとなった。この新たな技法は，学校長に対して役割とアイデンティティの変容を迫るものであり，学校教育の現場にコンフリクトを生じさせた。既存ロジックと新規ロジックは容易には相容れず，不利な立場に置かれた教育関係者たちは旧来のロジックで予算編成を意味づけることになり，教育現場で多様な実践が展開されることになったのである。

以上のように，Ezzamel et al.（2012）の研究では，ロジック間の競合によるコンフリクトの発生とそれによる実践の多様化を記述している。規制改革のような外生的要因によって，予算編成実践の多様化を説明するという構図は，従来の環境適応的パースペクティブと同じ範疇に包摂されてしまうようにみえる。また，制度変化の源泉を外生的な事象に求めることは，制度ロジックが安定的な時期と移行的な時期とを便宜的に分けて考えることにもなる（Dunn and Jones, 2010），という批判もある。しかしながら，制度的多元性の意義を追求しようとするならば，多様なロジックが競合し併存すること自体が新たな実践を生み出し普及させるメカニズムを，行為者間の相互作用を通じたコンフリクトの発生，実践の意味づけ，新たな利害の創発という，よりミクロベースな視点で模索する必要があろう。

５．結語

制度的多元性のもとで，どのように新たな実践が馴致化され制度化されるのか。この問題に対する手がかりを得るために，制度ロジックの概念の意義について改めて考えてみよう。制度ロ

ジックを組織フィールドの分析に先駆的に応用したThornton（2004）は，この概念をMax Weberが提唱した理念型として捉えていることにまず着目する必要があろう。理念型とは，研究者が「現実世界を説明する方法的道具として創り上げる概念」であり，実際の組織をそのまま記述したものではない（野中・紺野，2003，p.105）。あくまで理論構築のための道具的概念装置である。また，理念型は，現実世界を切り分けるカテゴリーとして機能することによって，行為者が日常のモノ・コトを認識し，因果関係を把握する指標にもなる。すなわち，人々は日々の活動を，理念型というカテゴリーを参照することによって理解し，相互行為を形成しているのである。

Weber, Patel and Heinze（2013）は，制度ロジックを，分析の便宜上，研究者が与件的に同定する理念型ではなく，生きた社会的現実（lived social realities）を表象するものとして捉えるべきであると主張している。既存の研究では，代替的ロジックの存在が出発点としてすでにあり，所与のロジックの主要な指標を探索することが主眼となっている。しかし，Weber et al.（2013）によれば，こうした「指標アプローチ」は，ロジックの起源，創発，ありうる変容を明らかにできないという欠点を有している。そのため，日常の相互行為のなかで，新たなロジックがどのように表現され明瞭化されていくのかを問う，創発的な視点が必要とされるのである。

制度ロジック概念を提唱したFriedland（2009）はその意義を次のように指摘している。制度ロジックは，「特定の実体（substance）を基にして組織化された実践の束」であり，「制度的実体は直接観察できないが，制度的フィールドを構成する実践に内在する」（Friedland, 2009, p.61）。これを敷衍して言えば，制度ロジックは行為主体と独立的に環境に存在し，制約する何かではなく，行為主体の日々の活動によってその存在が認知・参照され維持される信念システムということになろう。Friedlandの意図は，「日常の実践から既存の概念に含まれない要素を見出し再解釈するために，物質性を認識装置として意図的に活用することにあった」のである（松嶋・早坂・ホームズ・浦野，2015，p.46）。

こうした見解を前提とすれば，制度的多元性とは，行為主体から外在化された制度間の軋轢ではなく，組織フィールドを構成する日々の活動のなかで見いだされていく制度ロジック間の競合である。Zilber（2011）は，「どのように制度的多元性が組織フィールドのなかで首尾良く作動するのか」という問いを提起し，制度はテキストの生産によって維持され再生産されるという，制度の言説的プロセス（Phillips, Lawrence and Hardy, 2004）に着目している。彼女によれば，フィールドの多様性は，アイデンティティとベストプラクティスの言説によって表現されるという。制度的多元性のなかで，実践の制度化を解明するためには，人々はどのようなロジックを支配的と考え，それに対していかなる実践がベストだと考え，何にアイデンティティを求めているのか，という行為者の言説を読み解いていく必要がある。また，Zilber（2011）は，制度的多元性は，制度のダイナミクスの資源であるとも語っている。つまり，「多元性は，制度変化を可能にする。というのは，多元性は支配的な制度にかわる代替案を行為者に想起させ，他の制度的に利用可能な言説を通じてそれを追求させることを可能にするからである。コンフリクトが公然となった状況では，彼らの利害を制度的に受容された言説のなかに埋め込むことによって，行為者は多元性を利用し，利害の充足をはかるのである。」（Zilber, 2011, p.1540）。

行為者は戦略的選択のための「資源」として制度ロジックを利用する（Durand, Szostak, Jourdan and Thornton, 2013）。日々の活動のなかで，行為者はロジックの対抗性や直面したイシューがもたらす矛盾を見いだし，その解決に向けて新たな実践の必要性を認識していく。そして，その実践の正当性を構築するために，関連した組織フィールで受容されたロジックや言説を活用していく。行為者はシンボルや実践を再解釈し，様々な制度ロジックを動員して自らの目的を達成しようとする巧みな存在なのである（Friedland and Alford, 1991, p.254）。したがって，制度的多元性の議論は，ある組織フィールド内のダイナミズムだけではなく，他の関連したフィールドにおけるロジックの対抗性や行為者の意図も視野に入れる必要があろう。支配的ロジックが依然として存続するというコンテキストにもかかわらず，対抗的ロジックを基にした新たな実践がどのようにして制度化していくのか。今後は，制度的多元性と多様な組織フィールドを前提として，制度変化や普及研究を検討する必要があろう。

参　考　文　献

桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳（編）（2015）『制度的企業家』ナカニシヤ出版.

佐藤郁哉（2003）「制度固有のロジックから「ポートフォリオ戦略」へ――学術出版における意思決定過程に関する制度論的考察――」『組織科学』第36巻第３号，pp.4-17.

高橋伸夫（2011）「殻――（1）“鉄の檻再訪”再訪――」『赤門マネジメント・レビュー』第10巻第４号，pp.245-270.

竹本達也（1996）「J．マイヤー組織論における近代性の視点」『ソシオロジ』第41巻第２号，pp.75-89.

日仏料理協会（2000）『フランス食の事典』白水社 .

野中郁次郎・紺野登（2003）『知識創造の方法論』東洋経済新報社.

松嶋登・高橋勅徳（2008）「制度的企業家の理論的射程」『神戸大学大学院経営学研究科　ディスカッション・ペーパー』（2008-39）pp.1-18.

松嶋登・早坂啓・ホームズ（上西）聡子・浦野充洋（2015）「反省する制度派組織論の行方」桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳（編）『制度的企業家』ナカニシヤ出版，pp.30-52.

山田真茂留（2003）「構築主義的組織観の彼方に――社会学的組織研究の革新――」『組織科学』第36巻第３号，pp.46-58.

渡部直樹（2010）「ケイパビリティ論の性格と意義」『三田商学研究』第53巻第２号，pp.83-100.

Berger, P.L. and T. Luckmann（1966）*The Social Construction of Reality: A Treatise on the Sociology of Knowledge*, Doubleday.（山口節郎訳『現実の社会的構成：知識社会学論考』新曜社，2003年）

DiMaggio, P.（1988）“Interest and Agency in Institutional Theory,” in L.G. Zucker（ed.）*Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Ballinger.

DiMaggio, P.（1991）“Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940,” in W.W. Powell and P. DiMaggio（eds.）*The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.

DiMaggio, P. and W.W. Powell（1983）“The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields,” *American Sociological Review*, Vol.48, pp.147-160.

Dunn, M.B. and C. Jones（2010）“Institutional Logics and Institutional Pluralism: The Contestation of Care and Science Logics in Medical Education, 1967-2005,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.55, pp.114-149.

Durand, R., B. Szostak, J. Jourdan and P.H. Thornton（2013）“Institutional Logics as Strategic Resources,” *Research in the Sociology of Organizations*, Vol.39A, pp.165-201.

Ezzamel, M., K. Robson and P. Stapleton（2012）“The Logics of Budgeting: Theorization and Practice Variation in the Educational Field,” *Accounting, Organizations and Society*, Vol.37, pp.281-303.

Fligstein, N.（1990）*The Transformation of Corporate Control*, Harvard University Press.

Friedland, R.（2009）“Institution, Practice, and Ontology: Toward a Religious Sociology,” *Research in the Sociology of Organizations*, Vol.27, pp.45–83.

Friedland, R. and R.R. Alford（1991）“Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions,” in W.W. Powell and P. DiMaggio（eds.）*The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.

Hoffman, A.J.（1999）“Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the U.S. Chemical Industry,” *Academy of Management Journal*, Vol.42, pp.351–371.

Kraatz, M.S. and E.S. Block（2008）“Organizational Implications of Institutional Pluralism,” in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin and R. Suddaby（eds.）*The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, Sage Publications.

Lounsbury, M.（2007）“A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalization of Mutual Funds,” *Academy of Management Journal*, Vol.50, pp.289–307.

Maguire, S., C. Hardy and T. Lawrence（2004）“Institutional Entrepreneurship in Emerging Fields: HIV/AIDS Treatment Advocacy in Canada,” *Academy of Management Journal*, Vol.47, No.5, pp.657–679.

Meyer, J.W. and B. Rowan（1977）“Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony,” *American Journal of Sociology*, Vol.83, pp.340–363.

Phillips, N., T.B. Lawrence and C. Hardy（2004）“Discourse and Institutions,” *Academy of Management Review*, Vol.29, No.4, pp.635–652.

Powell, W.W.（1991）“Expanding the Scope of Institutional Analysis,” in W.W. Powell and P.J. DiMaggio（eds.）*The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.

Rao, H., P. Monin and R. Durand（2003）“Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy,” *American Journal of Sociology*, Vol.108, No.4, pp.795–843.

Rao, H., P. Monin and R. Durand（2005）“Border Crossing: Bricolage and the Erosion of Categorical Boundaries in French Gastronomy,” *American Sociological Review*, Vol.70, pp.968–991.

Rogers, E.M.（1995）*Diffusion of Innovations*（Fifth Edition）, Free Press.（三藤利雄訳『イノベーションの普及』翔泳社，2007年）

Scott, W.R. and J.W. Meyer（1983）“The Organization of Societal Sectors,” in J.W. Meyer and W.R. Scott（eds.）*Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Sage Publications.

Seo, M. and W.E.D. Creed（2002）“Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective,” *Academy of Management Review*, Vol.27, No.2, pp.222–247.

Strang, D. and J.W. Meyer（1993）“Institutional Conditions for Diffusion,” *Theory and Society*, Vol.22, pp.487–511.

Strang, D. and S.A. Soule（1998）“Diffusion in Organizations and Social Movements: From Hybrid Corn to Poison Pills,” *Annual Review of Sociology*, Vol.24, pp.265–290.

Suchman, M.C.（1995）“Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches,” *Academy of Management Review*, Vol.20, pp.571–611.

Thornton, P.H.（2004）*Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing*, Stanford University Press.

Thornton, P.H. and W. Ocasio（1999）“Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958–1990,” *American Journal of Sociology*, Vol.105, No.3, pp.801–843.

Thornton, P.H. and W. Ocasio（2008）“Institutional Logics,” in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin and R. Suddaby（eds.）*The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, Sage Publications.

Weber, K., H. Patel and K.L. Heinze（2013）“From Cultural Repertoires to Institutional Logics: A Content-Analytic Method,” *Research in the Sociology of Organizations*, Vol.39B, pp.351–382.

Zilber, T.B.（2011）“Institutional Multiplicity in Practice: A Tale of Two High-Tech Conferences in Israel,” *Organization Science*, Vol.22, No.6, pp.1539–1559.

［名古屋大学］