

企業行動を通じた制度ロジック多元性の論点の考察

メタデータ	言語: 出版者: 明治大学大学院 公開日: 2024-03-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 羽中田,実 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/0002000302

企業行動を通じた制度ロジック多元性の論点の考察

A consideration of discussion points for institutional complexity through corporate behaviors

博士課程後期 経営学専攻 2022 年度入学

羽 中 田 実

HANAKATA Minoru

【論文要旨】

The purpose of this paper is to organize the theoretical transitions of the concept of institutional logics and the concept of institutional complexity, and to clarify future research points in the new institutional theory about enterprise activities.

Companies are affected by the legitimacy and diverse institutional environments in the organizational field to which they belong, but that legitimacy can change with the times and the environment. Also, they are accepting legitimacy and diverse institutional environments in the organization field, while they are working on adaptation (survival) by interacting with related organizations and companies.

For such corporate behavior, explanations incorporating various elements of corporate behavior based on the pluralism of institutional logic are effective.

Based on this recognition, this paper considers conflict as a key concept, I present three future research topics : the relationship between conflict and corporate behavior in the organizational field, the relationship between hierarchical structure and corporate behavior in the organizational field, and the relationship between innovation and corporate behavior in the organizational field.

【キーワード】 新制度理論・制度ロジック・制度ロジック多元性・コンフリクト・企業行動

I はじめに

本稿の目的は、制度ロジック (institutional logics) 及び制度ロジック多元性 (institutional complexity) について理論的変遷を整理したうえで、新制度理論における今後の論点を明らかにすることである。

現代の企業はSDGsに代表される諸々の社会的責務についても関与が求められ、経済的妥当性に加えて社会的要請を取込んだ企業行動が必要となる。本稿で扱う新制度論については、非営利団体の活動についての分析に用いられる事例があるが、企業行動の説明の上でも重要である。特に、市場競争により優劣が決まる一般的な産業と比較して、経済的妥当性のみならず社会的な要請の取込みが求められる産業における企業行動の説明に有用である。

企業は属する組織フィールド (organizational field) におけるレジティマシー (legitimacy) の影響を受けているが、そのレジティマシーは時代や環境とともに変化することがあり、企業はこのような変化に対して組織フィールドにおけるレジティマシーや多様な制度的環境を受入れ、関連する組織や企業と関わり合いながら適応 (生き残り) に取り組んでいる。このような状況における企業行動を説明するには、効率性の原理を前提として企業行動を分析する従来の経営学とくに組織理論では、経済的妥当性のみではない他の要素も含む企業行動を説明するには不十分であり、組織フィールドにおけるレジティマシーの原理を前提とした新制度論や複数のロジックを前提とした制度ロジック多元性による企業行動の多様な要素を取り込んだ説明が有効と考える。そこで本稿は、多様な制度的環境により起こるコンフリクトを鍵概念とし、企業行動を考察するための制度ロジック多元性についての今後の論点を示していきたい。

本稿は、第II章においてレジティマシーの形成と同型化の概念について先行研究を整理する。次に第III章は、組織フィールドにおける制度変化や行為主体の活動を説明するために示されている制度的企業家について整理する。そして、第IV章は制度ロジック及び制度ロジック多元性についてFriedland and Alford (1991) をはじめとした先行研究を整理する。このような理論的な進展がある新制度論ではあるが論点も示されており、第V章は先行研究における制度ロジック多元性の論点を整理し、第VI章においては第V章で示された論点を企業行動の視点を加えて考察し、今後の論点を示す。まとめとして、本稿の貢献と今後の進め方を第VII章で示した。

II 制度理論の基礎概念

1 レジティマシーの形成

新制度論の基礎概念を示したMayer and Rowan (1977) は、組織構造は「合理化された組織的なルールを反映して生まれる」とし、組織的ルールは「組織が組み込み、レジティマシー、資源、安定を獲得し、生存の見込みを高める Myth として機能する」(p.340) と述べて、組織構造と組織的ルールの関係及びレジティマシーを含む組織的ルールの性質を示している。

ここ用いられている Myth とは、「制度化された製品、サービス、技術、政策そしてプログラムが強力な Myths として機能し、多数の組織はそれら (myths) を儀式的に採用する」(p.340) と説明され、そして組織は制度環境の Myth とともに同型化 (isomorphic) する構造であり、レジティマシーを保つ内部の調整とコントロールを減らすものであるとしている。レジティマシーと Myth との関係や組織フィールド¹におけるレジティマシーを含む組織的なルールの影響を指摘している²。

また Mayer and Rowan (1977) は、制度的ルールの組織的な構造と実際の技術的な活動への影響の可能性が本稿の議論の基本である (p.341) と述べ、官僚制による効率化を前提としたうえで 6 つの命題 (proposition)³ と組織をコントロールする要因として合理性 (rational) や効率性 (efficient) とともにレジティマシーを示している (p.342)。また、井上 (2011) は、「Mayer and Rowan (p.343) は、Weber の合理=合法的支配という正統性理解を援用し、近代における公式構造の起源が、近代社会の『規範としての合理性 (norms of rationality)』(p.343) という神話 (制度) にあると説明する。」(p.82) と指摘しており、Mayer and Rowan (1977) におけるレジティマシーの概念の背景にはマックスウェーバーによる「合理=合法的支配」があることがうかがえる。

Mayer and Rowan (1977) については、制度的環境における多様性が時に互換性の無い内部組織の調整においてどのようにして明らかになるかを強調した (Besharov and Smith 2014, p.364) との評価がある。一方で涌田 (2015) によれば、「制度変化がどのようにして起こるのか、いかにして制度化された神話が構築されるかという点については明確に語っていない」(229-230 頁) との指摘がある。

制度に関わる人々のなりわいにより生み出される製品などを Myth としていることは、このような実践が組織フィールドにおいてレジティマシーを得る組織的なルールとなり、この多数の意見やアイデアを基にした組織的なルールは強力かつ神格化された絶対的なものとなることを示している

¹ 組織フィールドについては、The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism の第 4 章で詳細に議論されているが、そこでは定義として「組織フィールドは、共通の意味システムに参加する組織のコミュニティであり、その参加者は、フィールド外の主体とよりも頻繁に、そして運命的に相互作用する Scott (1995)。」が示されている (pp.130-131)。

² Mayer and Rowan (1977) は、同型化について「その構造は互いにかつ進行中の活動から脱連結 (decoupled) する」(p.340) と述べて、脱連結の概念を示している。

³ 6 つの命題は以下である。(Mayer and Rowan (1977), pp.345-359) 命題 1. 合理的な制度の規則が活動するドメイン (領域) で起こると、正式な組織はそれらの規則を構造的な要素として取り込むことで形をなし拡大する。命題 2. 社会がより現代化するほど、その領域での合理的な制度の構造がより広がり、合理的な制度を含む領域の数がより増える。命題 3. 社会的に正当化され合理化された要素をその正式な構造に組込む組織は、彼らのレジティマシーを最大化し、彼らの資源と生存能力を増加させる。命題 4. 制度化された組織における統制と協調の試みは摩擦とレジティマシーの喪失につながるので、構造の要素は活動から分離され、お互いにも分断される。命題 5. 組織の構造が制度的な神話から分岐するほど、内部的かつ外部的に信頼、満足および誠意の入念な表明を維持する。命題 6. 制度化された組織は、内部の管理者と外部の関係者による検査と評価を最小化する。

と考える。一方で、Mayer and Rowan (1977) の考察は、官僚制がもたらす組織の合理性を前提とし、組織フィールドにおけるレジティマシーによる組織の同型化を示している。そこでは、後述の DiMaggio への批判とも共通するが、組織フィールドにおける制度変化のプロセスについては明確に示されておらず、この点が論点であると考ええる。

2 同型化

制度理論における同型化のメカニズムやその類型は DiMaggio and Powell (1983) によって示されている。DiMaggio and Powell (1983) は、レジティマシーは同型化 (isomorphism) の要因であるが組織の効率化とは必ずしも結びつかず、レジティマシーは制度的な圧力として組織フィールドに影響を与えるものとしている。このことについて安田・高橋 (2007) は、「環境は組織に対して『正統性 (legitimacy)』を付与する存在であるとともに、制度的規制 (規制, 規範, 文化的信念など) を満たさない場合には、制裁を課す存在である。」(428-429 頁) と述べている。

DiMaggio and Powell (1983) は、組織形態の違いに注目するのではなく、なぜ組織の形と実践の同質化 (homogeneity) があるのかとの問をあげ、同質化がおこる領域として組織フィールドを示し「全体として組織的な営みが認められるひとつの領域を構成する組織」と定義している。そして、同質化をもっともよく示すメカニズムは、同型化であると述べ、競争的同型化 (competitive isomorphism) と制度的同型化 (institutional isomorphism) を示し、競争的同型化は、市場や適合性を持つ合理的な仕組みを想定したものであるが、現代社会の組織を十分に描くものではなく、制度的同型化によって補完されなければならない (pp.148-149) と述べている。

次に、制度的同型化が行われるメカニズムとして、強制的同型化 (coercive isomorphism)、模倣的同型化 (mimetic isomorphism)、規範的同型化 (normative isomorphism) の三種類と、同型化の類型の仮説として、組織レベルでの同型化についての仮説 (A グループ 6 個) 及び組織フィールドレベルでの同型化についての仮説 (B グループ 6 個) を示している (pp.154-156)⁴。

Mayer and Rowan (1977) は、組織をコントロールする要因として官僚制がもたらす組織の効率性と合理性を前提として (p.342) 示していたが、DiMaggio and Powell (1983) は、制度的同型化は個々の組織にとって必ずしも効率化をもたらすものではないとの考え方を仮説とともに示している。組織フィールドについて、Mayer and Rowan (1977) は正当化を含む組織的なルールの影響や組織の構造的な脱連結 (decoupled) がある場として示し、DiMaggio and Powell (1983) は、組織フィールドを制度的同型化が行われる仕組みを構成する基礎概念としている。

このような新制度論に対して、「制度的圧力を強調するあまり、①制度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」(涌田 2015, 229 頁) との指摘や、制度的企業家の行動プロセスを示した Battilana et al. (2009) は「変化の説明では、

⁴ 具体的な 12 個の仮説は安田、高橋 (2007), 429-430 頁において日本語訳されている。

制度の創造, 拡散, 安定におけるアクターと行動の役割は不明瞭である。(中略) 過度に社会化され習慣の再生産を隷属的に専念し個人の意思を避けるもの」(pp.66-67)と述べている。すなわち, 組織フィールドにおける制度変化について, だれがどのように起こすのかについては明確に示されていないとの批判である。この点について, DiMaggioは制度化のプロセスをおこなう主体的行為者として制度的企業家 (Institutional Entrepreneur) を示し, 制度化はアクターがその目的を達成するための政治的努力の産物であると述べている。この制度的企業家については, 次章で考察する。

Ⅲ 制度的企業家

本章は, DiMaggio (1988) が制度化のプロセスをおこなう主体的行為者として示した制度的企業家 (Institutional Entrepreneur) について, その概念と制度的環境に埋め込まれたアクターとしての行動プロセスの条件や要件を Battilana et al. (2009) から示し, 関連する理論的課題について示す。

DiMaggio (1988) は, 「人間は組織生活において安定性と予見可能性を好むことを仮定している」と指摘し, 制度化はアクターがその目的を達成するための政治的努力の産物であると述べて, 結果としての制度化と非常に政治的なプロセスとしての制度化を示している。この政治的なプロセスとしての制度化については, 新たな制度の創造はリソース等が高いレベルで必要であるとして, それを実現する主体的行為者として制度的企業家を導出している。また, 制度的企業家の活動を補助するものとして, 補助的なアクターが正当化され制度化された組織フィールドに関係した自律性の程度 (Degree of Autonomy) を得て存在するとしている (pp.8-15)。この制度的企業家について涌田 (2015) は「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」(230頁) であると指摘している。DiMaggio (1988) による制度的企業家については, 政治的努力との表現にコンフリクトについての示唆や, 組織フィールド内の行為主体の存在についての示唆があると考えられる。

制度的企業家の実践の条件や要件については, Battilana et al. (2009) が示している。彼女らは制度的企業家を, 「初めは制度環境の変化を意図したかにかかわらず, 現在の制度から分岐する変化 (divergent change) をはじめ, 積極的に参加し変化を実現するエージェント」(pp.66-70) と説明したうえで, それを可能にする2つの条件 (アクターは変化を始めることと, その変化の実現に積極的に参加すること) を示している。制度的企業家の要件は, 3つのフレーミング (診断的, 予知的, 動機づけ) の側面を持つ変化に向けたビジョンの提示, 対話の活用, 資源の可動化を用いた仲間の動員・提携・協力の育成を示している。補足として制度的企業家の考察を進めるために, フィールド⁵の特徴とアクターの社会的地位の二つの分野の重要性を示し, 特に社会的地位については, アクターのフィールドでの認知とその実践に必要なリソースの利用の両方に影響するた

⁵ 原書は organizational field の用語ではなく単に field の語句が用いられているため, ここでは原書の引用に際してはフィールドとのみ表記している。

め重要である (pp.74-83) と指摘している。そして、制度的起業家が制度より分岐する変化の実施プロセスをどのように管理するかは、フィールドの特性とアクターの社会的地位の両方に影響される (p.86) と述べている。

ここでは、DiMaggio (1988) により導入された制度的企業家を制度から分岐する変化をキーワードとし、現存する制度の変革または新たな制度の創造につながる変化を主導するアクターとしてとらえている。そして、同型化がおこなわれる組織フィールドの制度変化のプロセスを、制度的に埋め込まれた (embedded) 企業の制度変化に対する行動として示していると考えられる。

なお、制度に埋め込まれたアクターが制度を変更することはいかにして可能かを問う「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス (the paradox of embedded agency)」と言われる理論的課題が指摘されている。(松嶋, 高橋 2015, 6 頁) 組織フィールドが同型化のプロセスにより安定化した状態となっている場合でも、組織フィールドにおいて変化が起こることがあり、そのような場合にどのようなメカニズムによって変化が起こるのかを問いかけているものである。この問いに対しては、新奇性 (novelty) を持ち込む主体として企業家を用意することや、制度を企業家がイノベーションを生み出す源泉として積極的に読み換えていくこと等の説明が理論的な反論とともに述べられている (松嶋, 高橋 2015, 7-12 頁)。本稿は、制度ロジックにおける制度や、多様な制度的環境を前提とした制度ロジック多元性におけるコンフリクトの考察をおこなうことにより、制度の創出や変更が行われるプロセスを考察していく。そのため、ここでは制度論理の理論的課題として、「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス」があること示すことにとどめる。

IV 制度ロジック

1 制度ロジックと制度ロジック多元性

制度ロジックは Friedland and Alford (1991) により示された概念であり、その定義は、「個人と組織が物質的実存を再生産および時空間を組織化する基礎となる超組織的な活動のパターンであり、同時に、その活動のカテゴリ化および意味付与の基礎となる象徴システム」(舟津 2019, 2 頁, 原文 Friedland and Alford, 1991, p.232) と示されている⁶。制度ロジックは、全ての組織が均一の行動をとらないことを説明するために、制度的環境の多様性を前提とした概念である。(涌田 2015, 松嶋 2017, 舟津 2019) 例えば、涌田 (2015) は「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の枠組みの競合を分析するための概念装置『制度ロジック』(institutional logics)」(231 頁) と説明している⁷。

⁶ Thornton & Ocasio (1999) は、制度ロジックの定義を「社会的に構築される、個々人が物質性を(再)生産し、時間と空間を組織し、また社会的現実の意味を与える、物質的実践、過程、価値、信念、規則のパターン」(舟津 2019, 2-3 頁, 原文 p. 804) と示している。

⁷ 松嶋, 高橋 (2015) は「Friedland and Alford (1991) は、制度に複数のロジック (institutional logics) を見立て、それらの間に矛盾を用意することで主体がコンフリクトを経験し、制度変革へ動機づけられるという論理を提示した。しかし、この論理に立てば今度は、企業家は制度ロジック間の矛盾に従い、制度ロジック

そして、Friedland and Alford (1991) は、この制度的環境の多様性を前提とした制度ロジック多元性 (institutional complexity) を示している。この制度ロジック多元性は、「組織に対して複数の制度ロジックが影響をもたらしている状態を指す」(舟津 2019, 6 頁) との説明や、「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 (Kraats and Block, 2008)」(涌田 2015, 233 頁) との説明がある。

この制度ロジック多元性について Friedland and Alford (1991) は、制度は潜在的に相反するものであり、それゆえに複数のロジックが個人と組織に可能であり、確立されたパターンに順応したりまたは分離したりすることができるメカニズムを形作る制度の規則 (order) の内容と説明している (pp.242-244)。そして、この制度ロジック多元性の考え方が必要となる理由として、「利益が制度的に形作られるからであり」、続けて「行動は効率化を超えた象徴的なシステムとの関係での行動で意味をなし、象徴的なシステムは行動との関係で意味をなす」(pp.245-247) ことを指摘している。

このような制度的環境の多様性は、制度的な不一致を生むものであり、この不一致について Friedland and Alford (1991) は「私たちの社会において最も重要な政治的 (political) なコンフリクトの基礎である。(中略) 制度的な社会構造が変質するのはこのような政治 (politics) を通じてである」(p.256) と指摘し、制度ロジック多元性において重要なコンフリクトの含意につき言及している。そして、このような組織や個人の行動により、制度の不一致により生まれるコンフリクトは「制度的な社会構造の変質」をもたらすものであり、このことは「制度の変質 (transformation) はそれゆえに、新たな社会的関係と新たな象徴的な規則 (orders) の創造と関連している。(中略) 制度は、行為が方向づけられる目的だけでなく、達成されるべき目的による手段 (means) を内容とする」(pp.250-251) と述べている。このように制度ロジック多元性は、多様な価値観を含むものであり、ロジック間でレジティマシーをめぐるコンフリクトが発生することを議論の前提としている。そしてコンフリクトの結果は、制度をささえる社会的関係や規則に影響を与えるものと考えらる。

また、経済取引について Friedland and Alford (1991) は見解を述べている。市場 (market) は「単純な分配のメカニズムだけでなく、価値を創造しかつ計測する制度的に固有の文化的なシステムである。経済生活のもっとも重要な側面の多くは明示的な価格を持っていない。市場への参加は、自分が何を望んでいるのかを表現することと同じである」(p.234) と述べ、単純な経済的妥当性だけでは決まらない経済活動の複雑さや、そこでの個人的な主体的の役割を示唆している。つまり、「単純な分配メカニズム」によらないということは、いわゆるミクロ経済学における市場均衡の理論だけでは説明できないということであり、ミクロ経済学でみられることがある単純な数学的

ク間の最適均衡を予定調和的に論じる進化論に陥ってしまうとも指摘されている (Beckert, 1990, p780)。」(p.24) と述べ制度ロジック多元性についての考察を進めていない。

なモデル化にはなじまないということも含意すると考える⁸。

このように、制度ロジック多元性が前提とする基本的な概念と、組織フィールドにおける制度変化とアクターの行動と、コンフリクトの肯定的な面について Friedland and Alford (1991) は示している。そしてさらに進めて、Friedland and Alford (1991) は「社会分析の主な役割は、このような不一致を理解し、組織と個人の行動を形作る条件を明らかにすることである」(pp.254-256) と述べている。すなわち、制度ロジック多元性は、コンフリクトによる制度の変質が新たな社会的関係を生むと捉えており、レジティマシーの形成過程において多数の意見やアイデアに支えられた制度を取込むものであると考える。特にコンフリクトについては、その根拠が個人の主観にあるとの指摘や、個人と組織の行動は物理的な側面だけでなく、象徴的な側面との関係があるとの指摘は重要と考える。また、経済取引における「単純な分配のメカニズムだけではない」との見解は、経済的妥当性のみならず社会的な要請の取込みが求められる企業行動の背景説明を、制度ロジック多元性から行うことが可能であることを示唆していると考えられる。一方で、Friedland and Alford (1991) は組織フィールド内で階層化したアクター間の役割については触れていないと考える。

以下では、制度ロジック多元性の理論的前提を確認したうえで、制度ロジック間のコンフリクトを主題として考察するフレームワークを提示した Besharov and Smith (2014) のレビューを行い、本稿の考察につなげていく。

2 制度ロジック多元性の理論的前提

制度ロジックは、前出の定義にもあるように活動領域のカテゴリ化をおこない分析単位としている。そして Thornton and Ocasio (1999)⁹ は、制度ロジック多元性における活動領域として Friedland and Alford (1991, p.242) を引用し、個人 (individuals)、組織 (organizations)、社会 (society) が三つの階層を構成するとし (p.805)、「個人・組織・社会が三つの Nested Level¹⁰ を構成し、そこでは組織と社会レベルの制度が個人の行動に対してより高いレベルの機会と制限を段階的に規定する。」(p.805) とより具体的に述べている。舟津 (2019) は、制度 (マクロ)・組

⁸ 組織の能力 (capability) を経済的に価値化してとらえる資源ベース論や組織のパワーを経済的に価値化してとらえる資源依存論が説明する企業行動について、この象徴的側面と物質的側面を構成要素とする考え方をを用いて説明することが可能である。

⁹ Thornton and Ocasio (1999) は、アメリカの高等教育出版業界における専門性 (editorial logic) から商業主義 (market logic) へとという支配的な制度ロジックスの変遷に注目し、アメリカの高等教育出版業界を対象に歴史比較分析を行い、専門家から市場へと支配的なロジックが変遷することで、経営継承 (managerial succession) の有無のタイミングに影響を与える要因にみられた変化を分析している (松嶋 2017, 64 頁 英語名称は筆者追記) との評価や、その変化の表現手段として制度ロジックを用いた (舟津 2019, 4 頁) との評価がある。

¹⁰ Friedland and Alford (1991) は、nested について「個人的な行動は、社会的な文脈においてのみ説明することができる。しかし、その文脈は、個人の意識と行動を通じてのみ理解される。組織と制度が、高次のレベルの制約と個人的行動の機会を漸次特定する “nested” として私たちはこのような分析レベルを認識する。」(p.242) と説明している。

織（メゾ）・個人（ミクロ）の三つの分析単位を採用し（p.3）¹¹、「制度と組織あるいは個人とのインタラクションを重視する制度論においては理論的基盤ともいえる重要な観点である。」（p.12）と述べている。このように制度ロジック多元性は、組織フィールドの分析単位として活動領域のカテゴリ化や階層化を行い、階層構造においてマクロレベルが有する組織フィールドのレジティマシーはミクロ単位へ影響することを前提としていると考える。

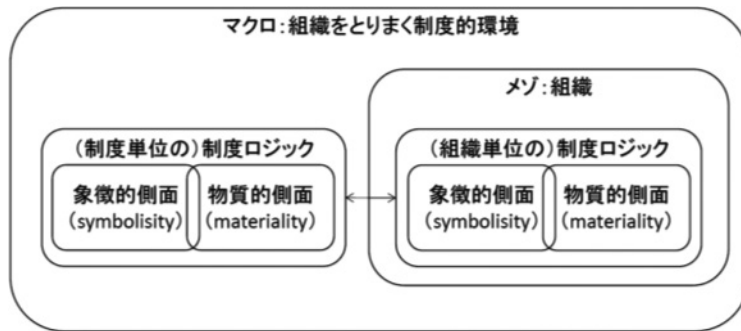
次に、IV-1にて述べたように制度ロジック多元性は制度ロジックの複数の存在（制度的環境の多様性）を前提として多様な制度的領域での活動をとらえるものであり、この多様性は組織フィールドにおいてコンフリクトを引き起こし得ることが前提となっている。この点について、舟津（2019）はさらに進めて、「制度ロジック多元性は組織にとって新奇性をもたらす契機であるとも指摘されている。（中略）イノベーションとは異質なものが共存・併存しながら合一していくことであると捉えると、イノベーション論と制度ロジック多元性は、理論上の理論構成において極めて近似した部分を有する。」（16頁）と述べている。このように、制度ロジック多元性においては、イノベーションにつながるコンフリクトを有する制度環境を前提としていると考える。

このような制度ロジックに対する議論については、制度理論における多数の論文を納めている、*The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* はそのイントロダクションにおいて、“a buzz word”化していると述べているが、一方で制度ロジックは組織行動への探求に関して力強い研究課題（research theme）となっていると述べ（p21）、そのSection1-3を“*Institutional Logics*”と題し詳細な記述を行っている。

最後に、制度ロジックの議論を進めるにあたり議論の基盤となる制度的環境について整理する。制度についてFriedland and Alford（1991）は、「制度は、物質的かつ象徴的に同時に考えなくてはならない（中略）主観的、機能的、目的論的な方法での社会分析に意義を持たせさせるためには、制度的な矛盾の概念は不可欠である。」（p.241）と述べて捉え方の方向性を示したうえで、「制度的な変化は物質的かつ象徴的な世界の同時の変化である。」（p.246）と述べている。この含意に注目し舟津（2019）は、「制度論で用いられる『制度』とは、『組織を取り巻く文化的環境』（佐藤、山田、2004、5頁）という定義のように無形的・暗黙的な側面を含むものであると理解され、（中略）つまり物質的側面と、無形的・暗黙的つまり象徴的側面の双方を含む定義となっている。」（3頁）と指摘したうえで組織における制度ロジックのイメージ図（図表1）を示し、図表1にある経済的分配といった物質的側面と象徴的側面を考察することが必要であると指摘している。

この点について、Friedland and Alford（1991）は、市場は「単純な分配のメカニズムだけでなく、価値を創造しかつ計測する制度的に固有の文化的なシステムである。」（p.234）とも述べており、Thornton and Ocasio（1999）は、制度ロジックの構造について「制度ロジックは物質的と

¹¹ 舟津（2019）は、「制度ロジック概念の提唱者であるFriedland and Alford（1991）は資本主義市場、官僚主義的国家、民主主義、核家族、キリスト教の五つを、特筆すべき制度ロジックを有する典型的制度セクターであると捉えた。」（3頁）との補足説明を加えている。



図表 1 組織における制度ロジックのイメージ図 出典：舟津 (2019), 4 頁

象徴的の両方がある。」(p.804) と述べている。すなわち、制度ロジックは、単に経済的な要素だけでなく歴史的や文化的な要素を含む制度的環境を前提としていると考えられる。

3 制度ロジック多元性におけるコンフリクトの分析

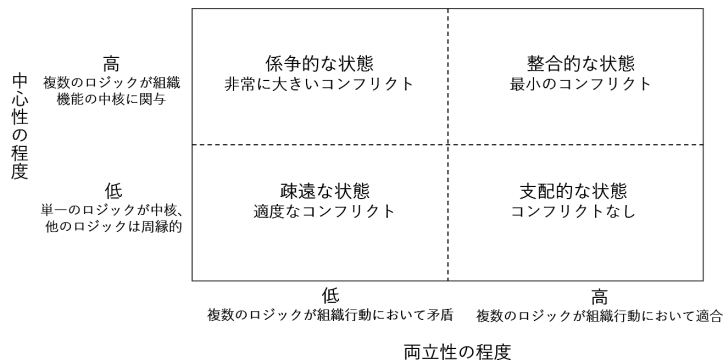
制度ロジック多元性は、Besharov and Smith (2014) により制度ロジック多元性のコンフリクトを分析するキーワードやそのコンフリクトの不均一さを表す分析方法（フレームワーク）が示されて理論的な研究が進展している。

Besharov and Smith (2014) は、目的を組織内の制度ロジック多元性のタイプを説明するためのフレームワークを提示する¹²。そして、制度ロジック多元性による内部のコンフリクトの多様な示唆を説明する手段を示し (p.364), 4つの仮定を示している (pp.366-367)。一つ目は、社会レベルの制度ロジックは多様な方法で組織のなかで現れるとの仮定、二つ目はほとんどの組織は多数のロジックを具現化するとの仮定、三つ目はロジックが認識と行動に影響を与えるとしても、アクターはロジックがどのように組織に例示化されるかに影響を与えることができるとの仮定、四つ目は組織内の特定のロジックの普及は、ロジック間の関係と同様に、時間を超え状況を超えて変化するとの仮定である。これらの仮定から読み取れることは、彼らにとっての制度ロジック多元性が前提とする多様な制度的環境とは、組織フィールドにおけるアクターの活動による様々なロジックの発生とそれらに起因するコンフリクトを想定することである。

彼らはまた、制度ロジック多元性の組織内での変化をあらわす特徴として、両立性 (compatibility) のロジックと中心性 (centrality) のロジックを示し、分析階層レベル (Institutional field, Organization, Individual) における影響を示している。両立性の定義は「複数の制度ロジックの実体化が組織の行動に合致、または組織の行動を強化する程度」(舟津 2019, 14 頁, 原文 p.367) であり、中心性の定義は「複数の制度ロジックが組織の機能に等しく有効となる、または関連があるとみなされる程度」(舟津 2019, 14 頁, 原文 p.369) である。

¹² 制度ロジックの定義は、前出の Thornton and Ocasio (1999) の定義を用いている。

そして Besharov and Smith (2014) は、上記の二つの概念を用いて「多様なロジックが組織内にあらず不均一性 (heterogeneity) を理解するために」フレームワーク (図表 2) を提示し、ここでコンフリクトに議論を集中させる理由は、「コンフリクトの問題は組織における複数ロジックの研究の中心的な関心であるためにコンフリクトの意味合いに焦点をあてる。」(pp.370-371) ことであると述べている。彼らは、提示したフレームワークについて「どのように複数の制度ロジックが組織とフィールド¹³ レベルでの結果に影響するのかについての研究に貢献する」(p.375) と説明している。このフレームワーク (図表 2) は、コンフリクトの 4 つの状態を示しており、両立性の程度と中心性の程度を用いてコンフリクトが組織フィールドに与える影響の説明がなされている。(pp.371-374) ここに、制度ロジック多元性において制度ロジック間のコンフリクトを主題として考察するフレームワークの提示がなされている。



図表 2 制度ロジック多元性における組織内コンフリクトの多寡

出典：舟津 (2019), 14 頁 (原文 Besharov and Smith 2014, p.3) を加筆修正

Besharov and Smith (2014) について、舟津 (2019) は「制度ロジック多元性が生み出すコンフリクトの多寡を決定する要因について考察を行い、中心性 (centrality) と両立性 (compatibility) の二つの概念を提示した。」(13-14 頁) と評価している。制度ロジック間のコンフリクトを分析するために両立性と中心性の概念を示したうえで、制度ロジック多元性において組織フィールドにおける制度ロジックの不一致によるコンフリクトをあらゆるフレームワークを示し、コンフリクトの多寡により組織フィールドの状態を基にした各セグメントの特徴を示したことは評価できる。

一方で、Besharov and Smith (2014) については、「制度ロジックそのものがどういう構成要素をもつか、それが他のロジックとの関係においてどう作用するのか、という側面は (意図的に) 捨象している。」(舟津 2019, 14 頁) という限界についての指摘がある。彼らは自らも述べているように、今後の研究の論点として同じ組織内に違った種類のロジック多元性を持つことの意味についてコンフリクトを鍵概念として考察することが、多様な制度的環境下における企業行動の考察を

¹³ 原文において filed との用語が用いられているため、フィールドと表記する。

進めるために必要と考える。

V 制度ロジック多元性の論点

1 先行研究における制度ロジック多元性の論点

本章は、先行研究を踏まえて制度ロジック多元性の論点につき示す。Friedland and Alford(1991)は、経済取引を単なる分配だけで評価するのではなく、文化的な面も含めた(図表1での物質的側面と象徴的側面)制度としての考察の必要性を示していた。そして、コンフリクトを鍵概念とした多様なロジックの関係性について、Besharov and Smith(2014)は相対的な関係性(前掲の図表2)を示し、理論的前提として階層構造(マクロ・メゾ・ミクロ)を固定的な構造としていた。

このような制度理論の進展に沿って、Besharov and Smith(2014)は制度ロジック多元性の今後の論点として、①二つ以上のロジックを埋め込んだ組織の分析、②組織全体に統一したロジックを扱うのではなく同じ組織内の違った種類のロジックが多元性を持つことの分析、③ロジックとエージェントの交流が組織内のロジック多元性へどのように影響するのかについての洞察、④組織内のロジック多様性のカギとなる特徴に対する他の要素による影響の理解、⑤複数の目的、価値、アイデンティティの問題に対応する他の倫理的伝統を持った組織の多様性への制度的な接近(アプローチ)(pp.377-378)の五つの論点をあげている。

舟津(2019)は、制度ロジック多元性の今後の論点として、①制度(マクロ)・組織(メゾ)・個人(ミクロ)の三つの分析単位としているなかで、いかなる制度セクターの影響を受けて組織単位の制度ロジックが生成されるかという論点、②制度ロジック多元性下における組織の対応を検討するにおいてはその対応がいかに組織の意図によってなされるものであるか、同時に「埋め込まれた」無意識の部分を含むのか、といった論点、③単一の制度ロジックのみならず制度ロジック同士の関係もいかに記述するのか、という三つの論点をあげている(12-15頁)。

本稿は新制度理論における今後の論点を示すことを目的としており、多様な制度的環境により起こるコンフリクトを鍵概念として企業行動の説明を行うことを目指している。そこで、本稿で確認してきた制度理論の進展と、ここにあげた先行研究における今後の論点を受けて、企業行動を説明する制度ロジック多元性の論点として以下の3つを示す。

組織フィールドに多様な制度的環境を取込むことは、制度ロジック多元性により制度理論の考察の範囲となった。Besharov and Smith(2014)があげた論点にもあるように、二つ以上のロジックを埋め込んだ組織フィールドにおけるアクターの行動について考察することは、組織フィールドにおける様々な制度ロジックがあるなかで、アクターの行動がこの制度的多様性とどのような関係性にあるかを考察することである。すなわち、多様なロジック間から生まれるコンフリクトとアクターとしての行動(企業行動)との関係性につき理論的考察を行うことは、組織フィールドにおけるレジティマシーの影響や多様な制度的環境による影響を取込んだ企業行動の考察を行うものである。この点については次章の一つ目の論点として深掘りする。

制度ロジック多元性は組織フィールドの分析単位として活動領域のカテゴリ化を行い、レジティマシーのセクター間の還元があることを前提としている。舟津（2019）はこの階層構造に対する論点として「いかなる制度セクターの影響を受けて組織単位の制度ロジックが生成されるか」と述べている。制度的環境の多様性のもとで、企業行動は社会的な要素を持つ階層（マクロ・メゾ・ミクロ）を固定的なものとして、企業は自らの経済的影響力に支えられて自らがマクロ階層となる組織フィールドを形成する場合等がある。すなわち、セクター間の還元について組織フィールドにおける階層構造と企業行動の関係からコンフリクトを鍵概念として理論的考察をおこなうことは、分析単位としての階層構造と組織フィールドにおける多様な制度ロジックの影響を受けた企業行動との関係に対する理論的な説明につながると考える。この点については次章の二つ目の論点として深掘りする。

制度ロジック多元性においては、イノベーションにつながるコンフリクトを有する制度的環境があると指摘されている。この点については、技術革新などを通じて企業が事業的成功をめざす「イノベーションマネジメント」につながるもの指摘がある（舟津 2019, 16 頁）。イノベーションは企業の競争力向上につながるものであり、企業は組織フィールドにおいてコンフリクトがあるなかで生き残るために、自らイノベーションに取り組む場合もあれば、イノベーションをもたらす新規参入者を自らのサプライチェーンに取り組む場合もある。このような企業行動と、組織フィールドにおけるイノベーションとの関係が論点として考えられ、この点は各々の企業が均一な行動をとらない制度的環境の多様性を前提とした制度ロジックの概念を用いた企業行動についての説明につながると考える。この点については次章の三つ目の論点として深掘りする。

次章では、ここにあげた制度ロジック多元性の論点に対して企業行動の視点を加え、具体的な今後の論点を示す。

VI 考察

本稿は、市場競争により優劣が決まる一般的な産業と比較して、経済的妥当性のみならず社会的な要請の取込みに求められる産業における企業行動の説明を目的としている。企業は関連する組織フィールドにおけるレジティマシーの影響や多様な制度的環境による影響を受け取引形態を構築するが、そのレジティマシーは時代や環境とともに変化することがある。そこでは、企業は組織フィールドにおけるレジティマシーや多様な制度的環境を受入れながら、関連する組織や企業と関わり合いを通じてその行動として適応（生き残り）に取り組んでいる。このような企業行動は、既存の制度ロジック多元性に新たな視点を加えるものと考え、コンフリクトを鍵概念としてV-1で示した制度ロジック多元性の論点について企業行動の視点を加え、具体的な今後の論点を示す。

制度ロジック多元性は、制度的環境の多様性を前提としたものであり、この制度的環境の多様性は、企業行動の考察において基本となるものである。II-1において指摘したように、制度はひとつのなりわいから形作られるものであり、コンフリクトは「制度的な社会構造の変質」を生むも

のであることを前提として、具体的な論点を導出していく。

1 一つ目の論点

組織フィールドにおけるコンフリクトと企業行動の関係についての考察が一つ目の論点である。Besharov and Smith (2014) は、図表 2 (制度ロジック多元性における組織内コンフリクトの多寡) で両立性と中心性を特徴として多様なロジックが組織内に存在する場合の分類が示し、それぞれの状態は制度と行為の主体との関係性として現れているがその結果については今後の論点としている。この点を受けて、組織フィールドに多様なロジックが存在する場合に、このコンフリクトをともなう制度的多様性と企業行動との関係を、企業行動の結果を含めて考察することが論点と考える。

企業による組織フィールドにおける複数の制度ロジック間のコンフリクトの調整は、組織フィールドにおけるレジティマシーを受けたものとなる。このレジティマシーは既存のものの場合や、時代や環境の変化を含んだ場合や、企業自らが変化をもたらす(働きかける)場合などが考えられる。特に企業が自ら働きかける場合は、IV -3 で述べた中心性のメカニズムによって説明される複数のロジックが中核的なロジックへ集約されていくことへ企業行動として関与することが考えられる。企業行動では国内市場だけでなく海外市場へ進出していくことにより、より大きな市場を狙う場合もある。この場合はひとつの組織フィールド(国内市場)に比べて市場規模が大きくなるが、新たなコンフリクトや環境変化への対応が求められる。一方で、拡大した市場で認められる(収益をあげる)ことは、企業にとっては自らの活動が他の組織フィールドにおいても認められたことを意味する。自らが属する組織フィールドにおけるレジティマシーに加えて、他の組織フィールドにおいても認められる(レジティマシー)を確保していることは、企業が組織フィールドにおいてコンフリクトを調整する際に、企業はより強力なレジティマシーに支えられた行動を行うことができる。その為に企業は、コンフリクトの対処に同型化をもたらすレジティマシーを活用するだけでなく、自らが有利となるレジティマシーの獲得や既存のレジティマシーへの働きかけをおこなうと考えられる。

また、制度的環境の多様性を前提とした制度ロジック多元性のもとでは、組織フィールドにおいては参加者間で自律的(autonomy)にコンフリクトが調整される同型化によってコンフリクトが終息する場合も考えられる。一方で企業行動では、組織フィールドにおけるコンフリクトは企業間の関係のひとつであり、そこでは経済的妥当性の実現を目指した事業ロジックだけでなく、組織フィールドにおけるレジティマシーの実現を目指した専門性ロジックなど社会的な要請を受けた複数の制度ロジックを含んだ競争や交渉があり、これらを踏まえて企業行動の結果がもたらされる。

それでは、“失敗”とは何を意味するのだろうか。企業行動においては、複数の制度ロジックの存在を考慮していない(リスク評価不足による)ことによるリソースの浪費や技術不足などによる結果としての事業性の喪失の場合もあれば、複数ロジックを気にせずに自らが属する組織フィールドにおける単一ロジックによって同型化していく場合もある。企業は自らが置かれた状況のなかで、

自らのロジックと他のロジックとのコンフリクトの関係性を把握し、企業行動として自らが望む状態へ働きかけたり、コンフリクトの状態を受入れるために自らの能力やリソースを調整したりする。そして失敗は、経済的妥当性を欠いた企業行動や社会的な要請に反した企業行動の結果となり、企業の衰退を招くとも考えられる。

この論点は組織フィールドにおけるコンフリクトと企業行動の関係ととらえ、今後の研究において具体的な事例から企業の収益性等の数値による活動の分析を行い、その分析結果と前掲の図表2で示されたコンフリクトの多寡との関係性を考察するとともに、組織フィールドにおける制度やレジティマシーと企業行動の関係を考察する。この論点では、コンフリクトを通じた組織フィールドにおける制度やレジティマシーと行為の主体としての企業との関係を考察することで、企業行動についての新たな理論的視点を示したい。

2 二つ目の論点

組織フィールドにおける階層構造（マクロ・メゾ・ミクロ）と企業行動との関係についての考察が二つ目の論点である。制度ロジック多元性は、セクター間の還元を含む分析階層としてマクロ・メゾ・ミクロとの分類を示し、その属性は固定的である。企業行動は、自らが属する組織フィールド内で完結する場合（例えば垂直統合のサプライチェーンや特殊関係性を持った契約関係）もあれば、企業行動の規模が大きく他の組織フィールドに属するセクター（企業や個人）との関係（取引）を通じて行われる場合がある。

制度的環境の多様性のもとで、企業行動は社会的な要素を持つ階層（マクロ・メゾ・ミクロ）を固定的なものとしてせず、企業は自らの経済的影響力に支えられて自らがマクロ階層となる組織フィールドを形成する場合や、企業が社会的な要素を持つ国家等をマクロ階層とした既存の組織フィールドのレジティマシーや制度に対しコンフリクトを通じて影響を与える場合がある。そして、企業は各々の制度ロジックが持つレジティマシーによる組織フィールドへの影響を利用したり、企業は制度に対して働きかけを行ったりすることで、マクロ階層に立つ場合もある。また、組織フィールドは企業行動や多様な制度的環境によるコンフリクトを通じて既存のレジティマシーや制度が影響を受け、既存の階層構造が変化する場合や、階層分類の入れ替わりが起こる場合がある。

この論点は、組織フィールドに参加するひとびとが形作る社会的な要素を持つ構造と企業行動との関係を考察するものであるため、上記のような組織フィールドにおける階層構造と企業行動の関係ととらえ制度理論を用いて整理する。現状の制度ロジックは、国家をマクロ階層と考えているが、企業が新興国を凌駕する経済力を持つ場合やその活動が先進国でも協調を求めてくる先進的な技術力を持つ場合もある。この論点では、企業の大きな経済力や技術力に支えられた組織フィールドを超えた活動が、セクター間の還元を含む階層分類に与える影響を考察するとともに多様な制度環境における企業行動を考察し、企業行動についての新たな理論的視点を示したい。

3 三つ目の論点

組織フィールドにおけるイノベーションと企業行動の関係についての考察が三つ目の論点である。IV-2において、制度ロジック多元性は自らがもたらす新奇性により、イノベーション論との近似があることが示されるとともに、「制度多元性もたらすコンフリクトそのものがイノベーションの契機でもあり得る」（舟津 2019, 18 頁）との指摘がある。イノベーションは企業の競争力向上につながるものであり、企業は組織フィールドにおいてコンフリクトがあるなかで生き残るために、自らイノベーションに取り組む場合もあれば、イノベーションをもたらす新規参入者を自らのサプライチェーンに取り組む場合もある。

このようなイノベーションをもたらすも役割を担うものとして DiMaggio 示した制度的企業家についても考えてみたい。第三章で示した制度的企業家の先行研究において、制度的企業家は組織フィールドの多様性を想定しておらず、そのために制度ロジック多元性が生む多様な関係を説明することができるものではないとされている。しかし、組織フィールドにおけるイノベーションの可能性を持つことは、変化に対応していくためにそこでの参加者の期待することのひとつであると考えられる。すなわち、制度的企業家を組織フィールドにおけるイノベーションをもたらす役割を担うと考えることで、イノベーションにつながるコンフリクトや変化をもたらすひとつのアクターとしての役割を持つ場合を想定することは可能である。

また階層構造においてミクロの属性を持つ SMEs¹⁴ は、組織フィールドにおける同型化の考え方では単に同型化の対象である。一方で、階層構造においてマクロの属性を持つ企業は、自らが収益をあげる組織フィールドにおいて活力の維持が必要である。そのために企業行動において SMEs をはじめとした新規参入企業や新技術開発を行った既存の企業をサプライチェーンに得てイノベーションを取込む（SMEs にとっては参入する）ことは、企業相互の利益にかなう企業行動となり、ここでは SMEs の自らの企業行動の戦略も考えられる。

この論点は、組織フィールドにおけるイノベーションを扱うためイノベーションと企業行動の関係ととらえ、今後の研究においては Henderson and Clark (1990) による製品アーキテクチャと製品を構成するコンポーネントとの関係からイノベーションと組織との関係を考察の参考にする。そして、技術の要素が行為の主体に与える影響をコンフリクトととらえて、イノベーション（変化）の対応主体としての企業行動や制度に埋め込まれた主体としての制度的企業家の役割について考察する。組織フィールドを活力ある状態に保つためにイノベーションの契機になる役割を持つ企業の存在の有効性を考察し、企業行動について新たな理論的視点を示していきたい。

Ⅶ まとめ

本稿は、制度理論の制度ロジックについて論点の変遷を整理したうえで、前章で制度ロジック多

¹⁴ SMEs は Small and Medium Enterprises の略。いわゆる中小企業のこと。

元性の論点について企業行動の視点から考察し、具体的な今後の論点を示した。企業は国際的な取引を行い時には小さな国家を凌駕する経済力を持つ巨大企業から、独自の技術力を持ちニッチ市場で競争力を持つ企業、地元で根差した SMEs まで様々である。そして、企業行動は組織フィールドにおけるレジティマシーに働きかけたり、利用したりする場合がある。本稿では、このような多様な企業行動に通底するものとしてコンフリクトの役割があると考え、コンフリクトを通じて行われる企業行動の論点を示した。この点は制度ロジックの議論に対して企業行動を手掛かりに新たな視点を織り込むものであり、本稿の学術的な貢献の一つと考える。また、制度的企業家については、組織フィールドにおいてマクロ階層に位置する企業が自らの活力を維持するために取込む対象となる場合や、イノベーションをもたらす行為主体として捉えなおすことで、その可能性について示したことも本稿の学術的な貢献の一つと考える。

今後は、市場競争により優劣が決まる一般的な産業と比較して、経済的妥当性のみならず社会的な要請の取込みが求められる産業において論点の深堀をおこないたい。具体的には、本稿であげた論点を私の研究対象である民間航空機産業が関わる領域の事例を用いて考察し、企業行動について他の産業へも適用できる新たな視座を提示していきたい。

企業が社会的公器としての役割を果たすことは不変であるが、社会的公器に求められることは変化している。この変化に対応する企業行動を説明するロジックを提示していきたい。そこでは、Friedland and Alford (1991) は、「適切な社会理論は、3つの階層の分析で機能しなくてはならない。個人の競争と交渉、組織のコンフリクトと協調、制度の矛盾と相互依存である。」(p.240)と述べている。これらに応えられるよう考察を行いたい。

参考文献

(洋文献)

- Battilana, J. E. Bwaxenbaum, B.Leca (2009), "How actors change institutions : Towards a theory of institutional entrepreneurship", *The Academy of Management Annals*, Vol. 3, No1, 2009, pp.65-107.
- Besharov M. L. and Smith W. K. (2014), "Multiple institutional logics in organizations : Explaining their varied nature and implications", *Academy of Management Review*, 39(3), pp.364-381.
- DiMaggio J. P. and Powell W. W. (1983), "The Iron cage revisited : Institutional Isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48, pp.147-160.
- DiMaggio J. P. (1988), "Interest and Agency in Institutional Theory", In L. Zucker (eds.), *Institutional Patterns and Organizations*, Cambridge, MA, Ballinger, pp. 3-22.
- 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*, The University of Chicago Press, pp.232-263.
- Herbert A. Simon (1962), "The Architecture of Complexity", *The American Philosophical Society*, Vol. 106, No. 6, pp.467-482.
- Meyer, J.W. and Rowan, B (1977), "Institutionalized organizations : Formal structure as myth and ceremony" *American Journal of Society*, 83(2), pp.340-363.
- Melissa Wooten, Andrew J. Hoffman (2008), "Organizational Fields : Past, Present and Future", R. Green

- wood, C Oliver, K Sahlin and R Suddaby (eds.), *The Sage hand book of organizational institutionalism*, London UK, Sage, pp.130-147.
- Myeong-Gu Seo and W. E. Douglas Creed (2002), "Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change : A Dialectical Perspective", *The Academy of Management Review*, Apr., 2002, Vol. 27, No. 2, pp. 222-247.
- Oliver E. Williamson (1979)," Transaction-Cost Economics : The Governance of Contractual Relations," *The Journal of Law & Economics*, Vol.22, No.2, pp.233-261.
- Powell W. (1991), "Expanding the Scope of Institutional Analysis," in W.W. Powell and P.J. DiMaggio eds. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, *The University of Chicago Press*, pp.183-203.
- Rebecca M. Henderson and Kim B. Clark (1990), "Architectural Innovation : The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No.1, Speed Issue : Technology, Organizations and Innovation (March 1990) , pp.9-30.
- Royston Greenwood, Christine Oliver, Kerstin Sahlin and Roy Suddaby (2008) " Introduction", R. Greenwood, C Oliver, K Sahlin and R Suddaby (Eds.), *The Sage hand book of organizational institutionalism*, London UK, Sage, pp.1-46.
- Thornton P. H and Ocasio W. (1999)," Institutional logics and the historical contingency of power in operations : Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990", *American Journal of Sociology*, 105 (3), pp.801-843.
- Thornton P. H and Ocasio W. (2008)," Institutional Logics", R. Greenwood, C Oliver, K Sahlin and R Suddaby (eds.), *The Sage hand book of organizational institutionalism*, London UK, Sage, pp.99-129.
- Witold J. Henisz and Bennet A. Zelner, Legitimacy (2003), "Interest Group Pressures and Institutional Change : The Case of Foreign Investors and Host Country Governments", *William Davidson Institute Working Paper*, Number 589, pp.1-49.
- Zucker, L.G.(1977) " The Role of Institutionalization in Cultural Persistence" *American Sociological Review*, Vol. 42, No5, pp.726-743.
- Zucker, L.G.(1991) "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence" in W.W. Powell and P. DiMaggio (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, pp.83-107.

(和文献)

- 井上祐輔 (2011),「制度化された新制度派組織論」『日本情報経営学会誌』Voi31 No.3, 81-93 頁。
- 入山章栄 (2019)「社会学ベースの制度理論『常識という幻想』に従うか、活用するか、それとも塗り替えるか」『世界標準の経営理論』ダイヤモンド社, 518-537 頁。
- 中川絏一 (2007),「製品アーキテクチャ研究の嚆矢—経営学輪講 Henderson and Clark (1990)」『赤門マネジメント・レビュー』, 6 卷 11 号 (2007 年 11 月)。
- 舟津昌平 (2017),「現場に根差したイノベーション正統化プロセス」『日本経営学会誌』第 39 号, 26-36 頁。
- 舟津昌平 (2019),「制度ロジック多元性下における組織のイノベーションマネジメント」『赤門マネジメント・レビュー』(2019 年 6 月)。
- 松嶋登 (2017),「制度ロジックの組織化と制度としての組織, 統一理論 サブテーマ②社会の中での組織の機能」『経営学論集第 87』60-69 頁。
- 松嶋登, 高橋勅徳 (2009),「制度的企業家というリサーチ・プログラム」『組織科学』Vol.43 No.1. 43-52 頁。
- 松嶋登, 高橋勅徳 (2015),「制度的企業家のディスコース『埋め込まれたエージェンシーのパラドックス』の超越」桑田耕太郎, 松嶋登, 高橋勅徳 編著『制度的企業家』ナカニシヤ出版, 5-29 頁。

松嶋登, 浦野充洋 (2017) 「制度変化の理論化 制度派組織論に関する一考察」『神戸大学 Discussion Paper Series』1-27 頁。

松嶋登, 早坂啓, 上西聡子, 浦野充洋 (2015), 「反省する制度派組織論の行方 制度的企業家から制度ロジックへ」桑田耕太郎, 松嶋登, 高橋勅徳 編著『制度的企業家』ナカニシヤ出版, 30-52 頁。

安田雪・高橋伸夫 (2007), 「同型化メカニズムと正当性—経営学輪講 DiMaggio and Powell (1983)」『赤門マネジメント・レビュー』6 卷 9 号 (2007 年 9 月)。

涌田幸宏 (2015), 「新制度派理論の意義と課題」『三田商学研究』, Vol.58, No.2 (2015 年 6 月), 227-237 頁。