



バズワード化した制度ロジック概念に残された理論的・方法論的課題の解決に向けて：制度ロジック概念の理論的研究

四方，邦宗

(Citation)

六甲台論集．経営学編, 71(1-2):19-39

(Issue Date)

2024-09-13

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/0100491587>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100491587>



バズワード化した制度ロジック概念に残された 理論的・方法論的課題の解決に向けて

—制度ロジック概念の理論的研究—

四 方 邦 宗

1. はじめに

本稿の目的は、バズワード化していると批判されている制度派組織論の1つである制度ロジック (institutional logics) 概念の理論的含意を確認し、既存研究で残された課題を解決するために Besharov and Smith (2014) のロジック多様性の異種混淆 (heterogeneity in logic multiplicity) に注目した新たなリサーチアジェンダを検討することである。昨今、多くの企業組織では、投資家やメインバンク、取引先や業界団体、政府、さらには組織内の従業員や、その企業の入社を志望する新卒学生や中途入社の求職者など多様なステークホルダーから常に様々な要求が求められている。多様なステークホルダーから求められる多様な要求や論理を組織内でうまくマネジメントし、企業の存続・維持に繋げていくことは可能なのであろうか。

改めて Friedland and Alford (1991) に遡れば、それぞれの社会制度を特徴付ける構成原理及びそれに沿った人々や組織の実践活動には、相互に対立・矛盾する要素が多く含まれている。制度ロジックはフィールドレベルや組織内で確認される「多様な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」(Thornton, 2004, p. 2) と定義され、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)。近年の制度派組織論の研究では、このような複数の制度ロジックが存在し、コンフリクトが生じている状態に着目した研究が増加している (Kraatz and Block, 2017)。複数の制度ロジックが同時に存在する状態を認めることで、ロジックの変化や組織の多様性を産み出すための制度的な源泉についての議論を可能とし (Thornton et al., 2012)、その分析レベルも様々であり、フィールドレベルと組織レベルや個人レベルとの間の制度的矛盾の相互作用を論じるもの (Smets et al., 2012) や、実践と制度ロジックの関係性を論じるもの (Ezzamel et al., 2012)、組織内での制度ロジックの変化 (Pache and Santos, 2013) を論じるものなどが存在する。

しかしながら、課題も残る。多様なロジックの状況のもとでどのようなことが生じるのか、という点については様々な視点からの研究がなされてきているものの、複数の制度ロジック間の関係性やコンフリクトが生じる理由については、あまり多くの研究はなされていない。既存の研究では、

多くの場合、分析レベルや次元が整理されておらず、単純に複数の制度ロジックが組織に存在し、互いに対立しているという大まかな状況を捉えることしかされていない。そのため、複数のロジックが存在する同じ様な複雑な状況下で、異なる現象や帰結が生じたとしても、それがなぜ生じたのかを分析することが困難である。

他方で、制度ロジック概念は、制度派組織論の中でも、近年、非常に多くの注目を集めており、海外学術誌を中心として多くの研究が蓄積されている。いわゆるトップジャーナルに、2011年から数えて年間約120本の論文が、組織論のみならず戦略論、テクノロジーマネジメント、企業倫理、マーケティングなどの多様な領域において掲載されている（Ocasio, Thornton and Lounsbury, 2017）。このような飛躍的な注目の高まりのある一方で、制度ロジックはバズワード化しているとも批判されており（Thornton and Ocasio, 2008, p. 99）、流行ゆえに濫用の危険性をも孕む⁽¹⁾。また、海外誌での研究の蓄積に比して、日本国内での現状の研究蓄積は比較的にも相当に乏しく、派生概念の解釈も一致をみていない（庄司・井上・掛谷, 2019; 舟津, 2019; 2023）⁽²⁾。

本稿の目的は、制度ロジック概念の理論的含意を、派生概念を含めて検討し、既存研究で残された課題を解決するため、新たなリサーチアジェンダを検討することである。

先ず、制度ロジックの理論的含意を確認するために、制度派組織論の諸論争を概観しその理論的含意を振り返る。次に、本稿が依拠する制度ロジック概念の登場と勃興を概観し、派生概念である制度的多元性（institutional pluralism）、制度的複雑性（institutional complexity）の理論的含

（1）制度ロジックが特に経営学研究において大きく注目を浴びるきっかけとなった研究が Thornton and Ocasio (1999) あるいは Thornton (2004) であり、アメリカの高等教育出版業界における意思決定や行為の正統性および行動様式等が変容していたこと、具体的には、出版業界における支配的な論理が、学術的価値を重視する専門家としての「編集職の論理」から株価や市場でのインパクトを重視する「営利企業の論理」へと変容していったことを史的な分析を伴って明らかにし、その変化の表現手段として制度ロジックを用いた。ソーントン (Patricia H. Thornton) らの研究は制度変化を巧みに説明した点で貢献が大きく、制度ロジック概念が大きな関心を得るきっかけとなったのである。しかし同時に、ソーントンらの研究は制度の入れ替えモデル（松嶋・早坂, 2017, pp. 68-70）であり、制度ロジックがもたらす重要な論点を看過しているとする批判もある（e.g., Dunn and Jones, 2010; Greenwood et al., 2011）。支配的なロジックが専門家のロジックから市場ロジックへと平易にあるいは無機質に転換したかのように描かれているために、却って制度の安定性と社会化過剰な側面が強調され、制度の動態、複雑性および行為主体の実践を看過しているとする批判である。この「入れ替えモデル」を退け、制度ロジック概念を有効にするために必要な論点とされるのが、行為者の（物質的）実践への注目（松嶋・早坂, 2017）と制度的多様性あるいは制度的複雑性の前提（Greenwood et al., 2011; 涌田, 2015）である。

（2）たとえば、多様な制度ロジック下において統合的な説明を試みた Besharov and Smith (2014) の制度ロジックの分析フレームを、舟津 (2019; 2023) は、「制度ロジック多元性を測定する指標」と説明し（舟津, 2019, pp. 129-130）（舟津, 2023）、庄司・井上・掛谷 (2019) は、「制度的複雑性の状態を分類」するフレームと説明する（庄司・井上・掛谷, 2019, p. 10）。しかし、Besharov and Smith (2014) の原文においては、「ロジック多様性の異種混淆 (heterogeneity in logic multiplicity) を説明する」とされ（Besharov and Smith, 2014, p. 365, 378）, (“institutional complexity (制度的複雑性)”, Greenwood et al., 2011) や (“institutional pluralistic (制度的多元性)”, Meyer and Rowan, 1977, p. 356) を説明するフレームとも言及しておらず、研究者によって解釈の一致をみていない。

意を整理する。そして、多様な制度ロジック下における組織のマネジメントについて統合的な説明を試みた研究として、本稿では Besharov and Smith (2014) のロジック多様性の異種混淆に注目する。最終節では、ロジック多様性の異種混淆の分析視角を用い、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの視点で考察するリサーチアジェンダを検討する。近年の制度派組織論の新たな展開として、行為者に焦点を当てたミクロ的基盤の必要性が強調されており (Powell and Colyvas, 2008), 制度ロジックの併存・競合というマクロの研究と、行為者の実践というミクロ的分析は先行研究での蓄積も限られており、本稿においてリサーチアジェンダを検討する意義は大きいと考える。

2. 制度派組織論の諸論争

本節では、制度ロジックの理論的含意を、制度派組織論の諸論争まで遡って概観し検討する。Thornton et al. (2012) は、分析ツールとしての制度ロジックは、方法論的にはウェーバー (Max Weber) の理念型に依拠していると説明しており (pp. 52-57), また、制度派組織論の嚆矢となった研究も、いずれもウェーバーの近代化論を理論的参照先としているからである。時代ごとに支配的な価値のイメージに単に入れ替わる制度決定論の亜種に過ぎないと批判された制度ロジック概念を、改めて検討するために制度派組織論における諸論争に触れておくべきと考える。

制度派組織論は、DiMaggio and Powell (1983) による「鉄の檻再訪」という印象的なタイトルの論文を嚆矢の1つとした、近代化論に根ざした研究領域である。自明性を帯びた社会的事物として定義されてきた制度概念の要諦は、人々を一意規定する制度決定論ではなく、認識に先行する言語の超越性を強調し、言語的に差異化していく物質的な実践の遂行性に注目するためのものであった。ところが、制度派組織論の内でさえ、この「鉄の檻」という用語のニュアンスに惑わされ、「制度としての組織」に対する内包が歪んで受容されるという錯誤が繰り返されてきた。

この「鉄の檻」という用語に込められたウェーバーの本意をめぐっては様々な議論が存在するが、通説的には官僚制をその典型として、形式合理性 (formal rationality) にもとづいて、ルールによって人々を統治する近代の伝統的な合理主義が含まれている。宗教的倫理をはじめとした伝統的価値からの自由を約束したはずの形式的ルールが人々を支配しだした途端に、今度はルールに拘束されているという、ベシミスティック (悲観的) なイメージが喚起されてしまったのである。このとき、「鉄の檻」に対するベシミスティックなイメージの背後では、ルールをその根本で自分自身が思い込んだ「暗黙裡の基本的前提 (basic assumption in tacit)」として捉えている。だが、そう捉えれば、ルールを他律的にコントロールすることは難しく、ほかならぬ主体による「鉄の檻」の破壊を期待することは、それこそ自己反省能力のない者のないものねだりのように、本来的な問題解決にはならない。

制度はどのように変化するのか。ディマジオ (Paul 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。この問題を解くために用いられた中心概念が、制度的企業家 (institutional entrepreneurship) である。

そもそも、私たちは、なぜルールを必要とするのか、という原点に立ち戻らねばならない。昨今の不確実性に満ちた世界のなかで、私たちが生き残るためには、自らを正当化するなんらかの拠り所が必要になる。制度派組織論の嚆矢となった、もうひとつの古典的議論である、マイヤー (John W. Meyer) とローワン (Brian Rowan) との共著「合理化された神話 (rationalized myth)」(Meyer and Rowan, 1977) では、文字通り、今日の私たちを統治している形式的ルールが、近代における信憑された神話であることを指摘していた。この信憑された神話であるルールは、ウェーバーがいうように、いつでも脱げる聖なる外衣であったとしても、不確実性に満ちた世界へ裸で投げ出される恐れから、実際には脱ぐことが非常に困難となっている。そうした窮屈さが、「鉄の檻」のペシミスティックなイメージを作り上げてきたといえる。

しかし、実はその外衣を無理に脱ごうとしなくてもよいかもしれない。ルールとは、私たちを閉じ込める「檻」であるとともに、不確実性という嵐の中を行軍する人々を守る「甲冑」や「楯」の役割をも果たしてきたからである。だからこそ、ウェーバーは、形式合理性に支配された社会を「鉄の殻 (Stahlhartes Gehäuse)」と喩えていたのである⁽³⁾。このときルールとは、暗黙裡の前提として私たちを縛るものではなく⁽⁴⁾、自明の社会的物 (social fact taken for granted) として、人々に様々に利用されると考えたほうがよいといえる。つまり、ルールが私たちを拘束する強制力が大きくなるほどに、今度はルールを利用する戦略的行動もまた強力なものになる。

このように制度派組織論における諸論争の反省を踏まえいくつかの研究方向性が存在するなか、共通した理論的課題を見出すこともできる。それは、制度化された主体による制度変化はいかに可能なのかという問いである。これが、後に Seo and Creed (2002) で命名された、埋め込まれたエージェンシーのパラドクス (the paradox of embedded agency) であり、研究の主流も、制度外部のエリートを置いて制度変化を求める議論から、内生的な制度変化の探求にシフトしていった。こ

(3) DiMaggio and Powell (1983) のタイトルは “The Iron Cage Revisited” となっているが、高橋 (2013) は、“Iron Cage” はウェーバーの『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』を英訳したパーソンズ (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、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、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が可能となるため、「殻」は主体的な行為の余地を残した概念ということになる。

(4) ここでいうルールとは、バーガー (Peter Berger) らをはじめとした社会構成主義の論者が想定するような「自明の社会的物 (social fact taken for granted)」として、人々に様々に利用されると考えたほうが適切である。マイヤーもまた、こうしたニュアンスを示すために、あえて「ルールのようなもの (rule like status)」(Meyer and Rowan, 1977, p. 341) という回りくどい表現を選んでいった。

うした研究関心の高まりとともに、*Organization Studies* 誌では 2007 年に制度的企業家の特集が組まれ、同誌史上、最多投稿数を記録した (Garud, Hardy and Maguire, 2007) のである。

しかし、制度的企業家という概念には、より重要な伏線があったことを見過ごしてはならない。それは、制度派組織論において、この概念を提唱した DiMaggio (1988) が目指していた、制度概念の原点回帰であった。DiMaggio (1988) によれば、人々は制度化されるほど、戦略的なエージェンシーを獲得し、同じように制度化に反応して多様な利害を持つ人々 (補助的制度) の組織化を行うことで、新たな制度を生み出す (pp. 12-13)。それが、DiMaggio (1988) における制度的企業家にはかならない。そういう意味では、埋め込まれたエージェンシーのパラドクスを問おうとすること自体が、制度派組織論が有する本来の理論的含意から外れていたのである。

制度派組織論の嚆矢となった研究は、いずれもウェーバーの近代化論を理論的参照先としており、制度の説明に対して「鉄の檻」(DiMaggio and Powell, 1983)、「ルールのような」(Meyer and Rowan, 1977) という用語を使っていた。ところが、こうした用語が持つイメージが、制度決定論という錯誤を生んだのである。そのため、DiMaggio (1988) では、概念を説明するために使われた用語の外延に惑わされ、理論的内包を錯誤する形而上のバトスを指摘した上で、あえてエリートというイメージを持った「企業家」という用語をアイロニカルに使った。しかし、そのことが新たな錯誤を生んでしまった。*Organization Studies* 誌上で記録された最多の投稿もまた、そうした錯誤が生み出した皮肉な結果とも考えられるわけで、Hwang and Powell (2009) は、無用な議論を助長した「企業家」という用語を用いたことが、そもそも間違いであったとさえ言い、その後、制度的企業家の理論的含意は、「企業家」という用語を捨てることで議論が深まっていく。次節では、制度的企業家のブームの後、新たなブームを起こす概念である制度ロジックを概観していく。

3. バズワード化した制度ロジック概念

3.1 制度ロジックの登場と勃興

制度的企業家のブームが下火となった後、新たな概念が登場した。それが、制度ロジックである。制度ロジック概念は、海外学術誌を中心として多くの研究が蓄積されており、とくに注目を浴びるきっかけとなったのが AOM の 2013 George R. Terry Book Award を受賞した Thornton, Ocasio and Lounsbury (2012) であり、制度ロジックの勃興を取り上げた。だが、興味深いことに当のソーントンらは、制度ロジックに対してシニカルな態度も示している (Thornton and Ocasio, 2008, p. 99)。理論的考察が不十分なまま受容され、概念の真意が損ねられることを危惧しているのである。

この概念自体は、先述のように Friedland and Alford (1991) が提唱していたものであり、「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である」(p. 232) と定義されてきた。例えば、西欧とは、資本主義市場、官僚制国家、民主主義、核家族、キリスト教を主要な制度ロジックとする社会と説明される (Friedland and Alford, 1991, p. 248)。Thornton

and Ocasio (1999) では、アメリカの高等教育出版業界における専門性から商業主義へという支配的な制度ロジックの変遷に注目した。具体的には、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た。著名な研究者とのコネクションの多寡という要因を例にすると、学術的価値が重視されていた時代では強い因果関係がみられたが、株価の上昇に貢献する出版が重視される近年では弱い因果関係しかみられなかった。このように複数の制度ロジックを並べ、組織への影響を比較分析するという経験的研究のリサーチ・デザインが、制度ロジックを利用した研究の爆発的な増殖をもたらしたのである。

ところが、当の本人たちによれば、制度ロジックはバズワードにすぎないとも言う (Thornton and Ocasio, 2008)。というのは、彼らのリサーチ・デザインから暗示されているように、制度ロジックの概念を利用する研究では、時代ごとに支配的な価値のイメージが喚起される。こうしたイメージは、制度の入れ替えモデル (replacement models) を暗示し、そこでは制度に埋め込まれた主体が前提とされており、制度決定論の亜種に過ぎないと批判されていたからである (e.g., Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta and Lounsbury, 2011)。

もちろん、それは彼らの本意ではなかった。Thornton et al. (2012) は、改めて分析ツールとしての制度ロジックは、方法論的にはウェーバーの理念型に依拠していると説明している (pp. 52-57)。制度ロジックの提唱者であるフリードランド (Roger Friedland) も、制度ロジックの理論的根拠は、ウェーバーが残した「神々の闘争」で知られる価値領域 (value spheres) 概念にあるとする (Friedland, 2014, p. 220)。ウェーバーの言う価値領域とは、前近代からある経済、政治、芸術、性愛、科学という価値合理性 (value rationality) の理念型を指している (Friedland, 2014, p. 222)。手続き合理性が貫徹する近代では、むしろ貫徹するほどに、矛盾する価値領域が混合 (blend) された実践が作られ、それまで潜在してきたコンフリクトが生じ、そのコンフリクトが新たな価値領域の参照を生み、新たな実践を作り出していく。つまり、究極的な価値領域の理念型である制度ロジックは、排他的に置き換えられるようなものではなく、二律背反的な実践を産出し続けるのである (早坂, 2015)。制度ロジックが理論的に含意していた理念型の概念規定を踏まえれば、Thornton and Ocasio (1999) の目的もまた、単なる制度ロジックの入れ替えを記述したものではなかったことが読み取れるであろう。彼らの事例では、アメリカの高等教育出版業界における専門性の重視から商業主義への移行する傾向が示されていた。ただし、専門性と商業主義という制度ロジックが入れ替わったのではなく、実践におけるそれらの混合の度合いに差が見られたのである。

ここまで述べた通り、制度派組織論において、制度はどのように変化するのかという問題に対して、制度的企業家や制度ロジックの概念が登場するが、時代ごとに支配的な価値のイメージが喚起されたため、制度の入れ替えモデルが惹起され、制度に埋め込まれた主体が前提とされており、制度決定論の亜種に過ぎないと批判されることとなる。手続き合理性が貫徹する近代では、むしろ貫徹するほどに、矛盾する価値領域が混合された実践が作られ、新たな実践を作り出していくのであ

る。この混合の度合いを分析ツールとしての新たな理念型を提示したのが Besharov and Smith (2014) である。これについては後節において触れる。

3.2 制度ロジックの派生概念

制度ロジック概念を有効にするために必要な論点とされるのが、行為者の（物質的）実践への注目（松嶋・早坂, 2017）と制度的多様性あるいは制度的複雑性の前提（Greenwood et al., 2011; 涌田, 2015）であるとされているため、今節では、制度ロジックの派生概念について整理していく。

Friedland and Alford (1991) は、制度ロジックを、「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である」（p. 232）と定義し、Thornton and Ocasio (1999) は、「社会的に構築される、個々人が物質的な生活を生産または再生産し、時間と空間を組織し、また彼らの社会的現実の意味を与える、物質的实践、過程、価値、信念、規則のパターン」と再整理した（Thornton and Ocasio, 1999, p. 804）。

近年では、制度ロジックの有する基本的な特徴について、Ocasio et al. (2017) は、次の論点を提示している。1つは、「制度ロジックはシンボリックであると同時に物質的でもある」（Friedland and Alford, 1991）。そして、「制度ロジックは相互に関連する複数の異なる次元によって構成される。」（Thornton et al., 2012）、もう1つは、「制度ロジックは様々な分析レベルにおいて定義される。」である。制度ロジックが初めて提唱された時、その関心は主に社会レベルの分析にあったと考えられるが（Friedland and Alford, 1991）、現在では世界レベル（Ansari et al., 2013）、フィールドレベル（Thornton and Ocasio, 1999）、組織レベル（Busco et al., 2017）など、様々なレベルの分析に用いられている。

そして、最後に、「制度ロジックは歴史依存的であり、変化する」（Ocasio et al., 2017）という特徴である。制度的な秩序は時間の経過によって変化していく。それに伴い、様々なレベルの制度も制度ロジックも同時に変化する。これは、制度が時間的に変化するという事（少なくとも明示的には）検討していなかった初期の制度派組織論と明確に異なる部分である⁽⁵⁾。

近年の制度派組織論の研究では、このような複数の制度ロジックが存在し、コンフリクトが生じている状態に着目した研究が増加している（Kraatz and Block, 2017）。複数の制度ロジックが同時に存在する状態を認めることで、ロジックの変化や組織の多様性を産み出すための制度的な源泉についての議論を可能とし（Thornton et al., 2012）、また、エージェンシーの問題や制度のミクロなプロセスについて検討するための理論が提供された。特に複数のロジックが形成され、相互に

(5) Thornton and Ocasio (1999) あるいは Thornton (2004) の歴史的分析は制度変化を巧みに説明した点で貢献が大きかったが、同時に、当時の支配的なロジックへと平易に転換したかのように描かれ、却って制度の安定性と社会化過剰な側面が強調され、制度の動態、複雑性および行為主体の実践を看過しているとする批判（いわゆる「制度の入れ替えモデル」（松嶋・早坂, 2017, pp. 68-70））を受けることになるのも、制度ロジックが歴史的依存であり変化を前提としていることに一因があるともいえる。

関連し、影響を与えるメカニズムについての理解を深めることを目標として多くの研究がなされてきている (Ocasio et al., 2017)。

その分析レベルも様々であり、フィールドレベルと組織レベルや個人レベルとの中の制度的複雑性の相互作用を論じるもの (Smets et al., 2012) や、実践と制度ロジックの関係性を論じるもの (Ezzamel et al., 2012)、組織内での制度ロジックの変化 (Pache and Santos, 2013) を論じるものなどが存在する。

制度ロジックは様々な分野に影響を及ぼしているが、1つの組織に対して常に1つのロジックが支配的な影響を及ぼしているわけではない。Friedland and Alford (1991) でも述べられているように、制度的秩序は多様であり、様々な制度的秩序が、時には同時に矛盾するようなロジックを組織や個人に要求する。このような多様なロジックの存在に直面する組織が、各ロジックが有する複数のゲームのルールに同時に反応するような状況は「制度的多元性 (institutional pluralism)」(Kraatz and Block, 2008) と呼ばれる。Kraatz and Block (2008) は組織的対応の主たる類型としてコンフリクトの源の排除、ドメインの区分化、積極的な緩衝、新たな秩序の構築の四つが挙げられると整理している。しかし、これらの研究はどちらかというと個別事例を扱うなかで、抽象化された組織的反応のパターンを提示するにとどまっている側面がある。

制度的多元性と類似した概念として制度的複雑性 (institutional complexity) がある。相異なる複数の制度ロジックが同時に存在するとき、それらのロジックからの要求が常に同時に満たせるとは限らない。Lounsbury (2007) は、アメリカの投資信託会社業界において、受託者から預かった資産を保全することを規範とする受託者ロジックと短期的なリターンを追求することを目指すパフォーマンスロジックとの間にコンフリクトが生じた状況を分析している。受託者ロジックに基づけば、受託資産を減らさないことが最も重視されるので、保守的で長期的な投資が重視される。一方、パフォーマンスロジックに基づけば、短期的なリターンを得るために高いリスクの投資も積極的に行うことが推進される。このように2つのロジックは相異なる要求を持っているため、受託者ロジックとパフォーマンスロジックは投資信託業界においてコンフリクトを引き起こした。Lounsbury (2007) の分析は、これら2つのロジックのコンフリクトが生じた結果、コンフリクトに対応するために投資信託業界における実践の多様化が引き起こされたことを明らかにしている。制度的複雑性は、制度的多元性が単に組織が様々な制度ロジックに直面することを表しているのに対して、Lounsbury (2007) で分析されているような、複数のロジックがコンフリクトを起こし、そのコンフリクトに対して個人や集合的アクターがどのような対処を行うか (Greenwood et al., 2011) という点に、より焦点が絞られた概念である。

Greenwood et al. (2011) は、1980年代後半から2010年初頭までの制度ロジックの先行研究(明示的に制度ロジックに言及しているか関係なく、制度ロジックがもたらす複雑な組織状況を論じた実証研究)を包括的にレビューしている(表1・図1参照)。具体的には、組織が複数の次元の制度ロジックからさまざまな圧力を受け(制度的多様な状態)、そこから生じるコンフリクト(制度的複雑な状態)にどのように対応するかについて検証している。グリーンウッド (Royston

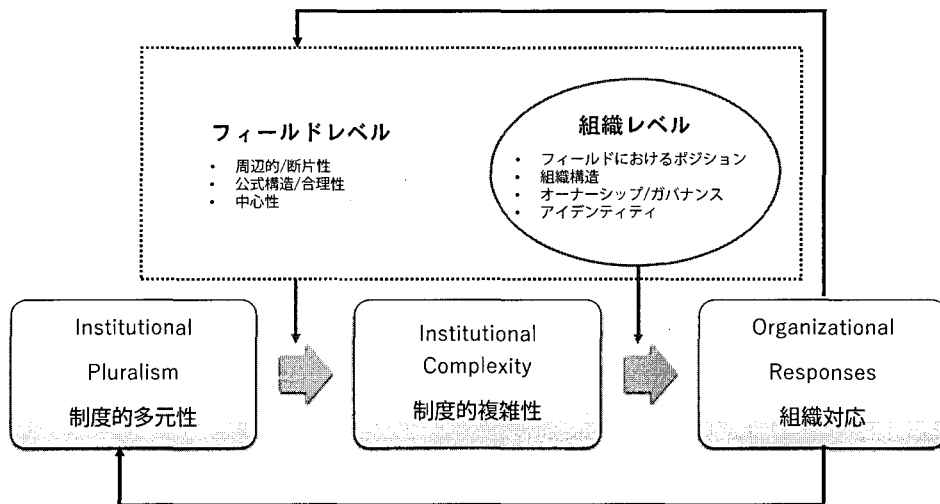


図1 制度複雑性の分析フレームワーク

出典：Greenwood et al. (2011) より筆者一部改

表1 制度ロジックと制度複雑性に関する主要論文

研究者 (年)	分析レベル	概要・焦点	研究方法
Battilana and Dorado (2010)	組織	ボリビアにおけるマイクロファイナンス (ハイブリッド組織) における相反する制度ロジックの組み合わせ。組織がハイブリッド性を維持する条件を考察。	比較事例研究
Binder (2007)	組織	米国の社会サービス部門における同組織内の制度的プレッシャーに対して、多様な方法で対応。	定性研究
Chung and Luo (2008)	企業グループ間 (フィールド)	台湾企業グループにおける企業再編の過程でのコスト圧力を上回る制度ロジックの優位性	定量研究
Cooper, Hinings, Greenwood and Brown (1996)	組織	カナダの法律事務所が専門家ロジックから市場ロジックへ移行。その過程で代替組織の出現に繋がる。	比較事例研究
D'Aunno, Succi, and Alexander (2000)	社会 (フィールド)	米国の医療ローカル市場における制度ロジックの異種混濁。制度的プレッシャーにより、旧来の制度化された仕組みの放棄に繋がる。	定量研究
D'Aunno, Sutton, and Price (1991)	フィールド	米国の医療業界。制度的環境下で一貫した制度ロジックから矛盾したロジックに変換。	定量研究
Djelic and Alnamo (2005)	フィールド	グローバル携帯業界における制度ロジックが転換されるプロセスを調査。ロジック混濁の生成とロジック共存の過程を考察。	定性研究/ 比較事例研究
Dunn and Jones (2010)	フィールド	米国の医学教育界における、複数のロジックは異なるグループによって支持されている。科学とケアのロジックは時間の経過とともに、共存を維持したまま乖離を引き起こす。	定性研究/定量研究
Edwards and Delbridge (2011)	フィールド	ヨット業界における専門家ロジックと市場ロジックのコンフリクト。二つのロジックは相互依存しながら、多様な程度で両立と非両立的に共存する。	歴史的事例研究
Glynn and Lounsbury (2005)	フィールド	アトランタ交響楽団における制度ロジックの変化は、批評家の言説と審査に影響を与える。	定量研究
Goodrick and Reay, in press (1852-)	専門化団体 (組織)	米国の薬剤師の専門職としての仕事の变化を説明する目的で、一連の制度ロジックから導出された専門職の概念に関する考察。	歴史的事例研究
Green, Babb and Alpaslan (2008)	フィールド	米国スタンダード・アンド・プアーズ1500銘柄に関する調査。企業統制のレトリックは制度ロジックの競争を形成し、支配的な利害関係者グループを確立する。	事例研究
Greenwood, Diaz, Li and Lorente (2010)	産業 (フィールド)	地域国家のロジックと家族・血族のロジックは、組織が市場のロジックにどのように対応するかに影響を与える。宗教の存在も大きい。	定性研究/定量研究
Heimer (1999)	組織	米国の医療業界における調査。法律のロジック、医療ロジック、家族・血族のロジック間の競争があり、専門機関は、組織内の意思決定プロセスに影響を与える。	定性研究
Hoffman (1999)	フィールド	米国化学業界における、長期にわたる制度ロジックの多様性を考察。	定量研究
Kitchener (2002)	フィールド	米国医療業界における事例研究。専門化ロジックから市場へのロジックへの移行が組織の正当性の基盤を揺るがし、組織間の合併の失敗を引き起こす。	事例研究
Lok (2010)	フィールド	英国企業における制度ロジック生成プロセスにおけるアイデンティティ構築の役割。新しい制度ロジックの実践を経てアイデンティティへの影響を考察。	歴史的定性研究
Lounsbury (2002)	フィールド	米国ファイナンス業界における調査。規制のロジックから市場ロジックへの移行により、専門家集団のステータス移動が可能となる。	歴史的定量研究/ 定性研究
Lounsbury (2007)	フィールド	米国の金融部門における組織内行動や適合の新しい実践は、競合する制度ロジックによって形成される。	定量研究
Luo (2007)	個人	独・英・ベルギーにおける調査。国家のロジックは、従業員研修の学習モデルに対する個人特性や個人の興味・関心を形成する。	定量研究
Marquis and Lounsbury (2007)	フィールド	米国銀行業界における制度ロジック間の競合は、新しい専門職起業家精神を刺激することにより、制度ロジックの変換への抵抗を促す。	定量研究

研究者 (年)	分析レベル	概要・焦点	研究方法
Meyer and Hammerschmid (2006)	個人	オーストリアの公共セクターにおける調査。法的保守型官僚ロジックから管理ロジックへの移行が、個人が自身の社会的アイデンティティを主張する言動に反映される。	定量研究
Meyer and Hollerer (2010)	フィールド	オーストリアにおける企業群の調査。株主に還元される価値の意味付けは、制度ロジックによって形成され変換する。	定量研究
Miller, Le-Breton-Miller and Lester (2010)	組織	米国フォーチュン1000の企業を調査。経営者アイデンティティと制度ロジックの違いは、同族経営企業と独立系創業者の戦略的行動の違いに反映される。	定量研究
Nigam and Ocasio (2010)	フィールド	米国医療業界における調査。業界関心と環境適応の感性はフィールドレベルの制度ロジックの出現と適合につながっていく。	事例研究/定量研究
Pache and Santos (2011)	組織	フランスの社会セクターにおける調査。組織は、競合するロジックに対してロジックの実践を通して適合し対応する。	比較事例研究
Purdy and Gray (2009)	フィールド	米国の訴訟事例を調査。競合するロジックが拡散するメカニズムや、フィールド内での複数のロジックの存続を維持する条件について考察。	事例研究/定性研究
Rao, Monin and Durand (2003)	フィールド	フランスの伝統的なヌーベルキュイジーヌに関する調査。伝統的な調理法や文化・慣習・アイデンティティに関する存続活動は、ロジックと業界での権威の変容に繋がる。	歴史的記述研究/ 定量研究
Reay and Hinings (2005)	フィールド	カナダの医療ケア業界における調査。専門職ロジックから市場ロジックへの移行は業界の根本的な変化をもたらすが、旧来の支配的なロジックも際立つ。	事例研究
Reay and Hinings (2009)	フィールド	カナダの医療ケア業界における調査。複数のロジックの永続性が確認され、現場の業務従事者の協同によるロジックの維持について考察。	事例研究
Scott, Ruef, Mendel and Caronna (2000)	フィールド	米国の医療業界における調査。専門職ロジックから市場ロジックへの移行は、医療システムの劇的な変化に貢献することとなる。	歴史的比較事例研究/ 定量研究
Shipilov, Greve and Rowley (2010)	組織	カナダの上場企業の調査。複数の制度ロジックとその根拠にあるロジックの拡散が、企業ガバナンスにおける実践を考察。	定量研究
Thornton (2002)	産業 (フィールド)	米国高等教育出版業界における、学術的価値を重視する教育編集職ロジックから株価や市場でのインパクトを重視する営利企業のロジックへの移行が、出版企業の組織構造の環境適応に影響を与える。	定量研究
Thornton (2004)	産業 (フィールド)	米国の高等教育出版業界の調査。社会レベルの支配的なロジックは、組織の意思決定や組織行為の正統性および行動様式の変容をもたらす。	歴史的記述研究/ 定量研究
Thornton, Jones and Kury (2005)	産業 (フィールド)	米国の会計事務所、建築設計事務所、高等教育出版業界における調査。制度ロジックの変化が、組織の安定性と組織ガバナンスの変化のパターンに影響を与える。	歴史的比較事例研究
Thornton and Ocasio (1999)	産業 (フィールド)	米国の高等教育出版業界における調査。教育出版ロジックから市場ロジックへの移行により、経営陣承継の位置づけ・関係性・コスト意思決定要因の変化を及ぼす。	歴史的記述研究/ 定量研究
Townley (2002)	フィールド	カナダ、アルバータ州政府の一機関対象の調査。文化的ロジックと経済的ロジック間の衝突によってもたらされる、競合・衝突したロジックに対する組織反応に関する考察。	事例研究
Tracey, Phillips and Jarvis (2011)	組織	英国の社会公共部門における、相反するロジックの組み合わせが新たな組織形態を生み出す過程。起業家プロジェクトの失敗の後、ハイブリッドなロジックが組織内に残存。	事例研究
van Gestel and Hillebrand (2011)	フィールド	オランダの公共雇用サービスに関する調査。支配的なロジックが確立された後も、複数の制度ロジックが引き続き機能。一時的な安定と変化のプロセスが継続。	事例研究
Zajac and Westphal (2004)	フィールド	米国の金融セクターに関する調査。企業ロジックから代理店ロジックへの移行は、実践を通じた金融市場も認識に影響を与え、金融市場の反応を変化させる。	定量研究

出典：Greenwood et al. (2011) より筆者一部改

Greenwood) らは、これまでの制度ロジックに関する既存研究が、ロジックの変化や複数（通常は2つ程度）のロジックの存在が組織全体にどのように影響するかの方に注視しており、個々の組織がどのように制度ロジックがもたらす複雑性に対応するかについて論じられていないという問題意識から、フィールドレベルとそのフィールド下における、組織のポジションや組織構造、組織を牽引するオーナーシップや組織体制であるガバナンスや組織のアイデンティティという組織レベルの分析を通して、複数の制度ロジックが組織内でどのように生成され組織がそのような制度的矛盾にどのように対応するかについて検証している。加えて、複数の競合する制度的要求に対処するために組織実践する戦略と組織体制のバリエーションについても検討を行った。この包括的レビュー及びそこで導出された分析フレームワーク（図1参照）は、制度的矛盾を体系的に分析する意味で、特に分析レベルを整理し制度多様な状態が制度複雑性を生成しそれに対する組織対応を同定した意味で貢献がある。

3.3 制度ロジックの残された課題

このように、組織が複数の次元の制度ロジックからさまざまな圧力を受け（制度的多様な状態）、そこから生じるコンフリクト（制度的複雑な状態）にどのように対応するかという点については様々

な視点からの研究がなされてきている。Greenwood et al. (2011) は、組織が複数の制度ロジックからさまざまな圧力を受け、そこから生じるコンフリクトにどのように対応するかについて、フィールドレベル、組織レベルで検討を行った。しかし、制度的多元性の提唱者自身が、現在ではこれら制度的複雑性の概念との区別がなされず、互換性のある概念であることを認めており (Kraatz and Block, 2017)、これらの理論的含意を改めて整理して議論する必要がある。

複数の制度ロジック間の関係性そのものについてはどのような種類が存在するだろうか。この点については、実はあまり多くの研究はなされていない。制度的複雑性の研究では、この場合、単純に複数の制度ロジックが組織に存在し、互いに対立しているという大まかな状況を捉えることしかされていない。そのため、同じ制度的複雑性という状況下で異なる現象や帰結が生じたとしても、それがなぜ生じたのかを分析することが困難である。数少ない複数の制度ロジック間の関係について言及している研究の1つである Goodrick and Reay (2011) は、複数のロジックは常に大きなコンフリクトを産み出すわけではなく、互いに干渉しない場合や、むしろ互いを補完するような場合があることを示した。しかし、彼らの研究は制度ロジック間の関係性が対立以外にも存在するということを示したものの、対立している状況をより細かく複数の分析レベルで分類することはできていない。

これまでの制度ロジックに関する研究は、組織内の複数のロジックの多様性がもたらす含意について異なる結論付けをしている。一部の先行研究では、組織内の複数のロジックの存在が組織内のコンフリクトや対立と関連付けているが (Battilana and Dorado, 2010; Zilber, 2002)、ロジックの共存 (McPherson and Sauder, 2013) やロジック混合 (Binder, 2007) とする研究もある。さらに、複数のロジックの存在が組織のパフォーマンスを脅かし、最終的にはその組織の終焉につながるという研究もあれば (Tracey, Phillips and Jarvis, 2011)、ロジックの多様性がその組織に革新性をもたらし永続的に持続可能にすると主張する研究もある (Jay, 2013; Kraatz and Block, 2008)。さらに、組織内のロジックの多様性が、フィールドレベルでのロジック間の移行を容易にすることを示す研究もあれば (Haveman and Rao, 1997)、組織内で複数のロジックが共存することで、フィールドレベルで多様性が持続することを示す研究もある (Reay and Hinnings, 2009)。

しかし、既存研究では、これらの異なる現象が生じる組織内の状態や条件についての考察はほとんどない。たとえば、複数のロジックの存在が一部の組織では内部競争を引き起こし、他の組織ではシームレスに混淆される理由は既存研究では説明ができない。また、ロジックの多様性が一部の組織では組織の停滞や終焉をもたらすが、他の組織では成長と生存を促す理由も説明ができない。組織内のロジックの多様性がフィールドレベルの制度ロジックの変化をもたらすこともあれば、フィールドレベルでのロジックの安定性と永続性を促進する理由についての考察は限られている。

こうした研究方向の分散を是正すべく、多様な制度ロジック下における組織のマネジメントについて統合的な説明を試みた研究として、本稿は Besharov and Smith (2014) に注目する。彼女らの重要な主張は、制度ロジックの多様性の本質は、組織内で複数のロジックが、どのように複数に、即時に、例示化 (instantiation) されるかに依るものだとすることである。既存の研究では、ロジック

クの多様性の浸透を示しているが、この現象を比較的均質なものと扱う傾向がある。他の先行研究では、複数のロジックが組織の内部でどのように現れるかに大きな違いがあることが示唆されている。例えば、いくつかの組織では、複数のロジックが組織の重要なミッションと戦略に影響を与える (Pache and Santos, 2013) 場合もあれば、他の組織では単一のロジックが組織を支配し、他のロジックがその周辺を補完している場合もある (Jones, Maoret, Massa, and Svejenova, 2012)。

既存の研究では、複数のロジックが組織の内部でどのように現れるかに大きな違いがあることが示唆されている。ベシャロフ (Marya Besharov) らは、複数の制度ロジックが存在する状況下における異種混濁性 (heterogeneity) の度合いを説明するために、両立性 (compatibility) と中心性 (centrality) という2つの視点を提示する。Besharov and Smith (2014) の新たな分析フレームでは、既存研究である制度的多元性 (Kraatz and Block, 2008), 制度的複雑性 (Greenwood et al., 2011) で説明できなかった現象を解決することができる。

4. 分析ツールとしてのロジック多様性の異種混濁

本節では、Besharov and Smith (2014) の提示したロジック多様性の異種混濁の分析視角を詳細に検討する。

Besharov and Smith (2014) では、複数の制度ロジックが存在する状況下における異種混濁性の度合いを説明するために、両立性と中心性という2つの視点を提示する。また、これらの視点に対して影響を与える要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの3つのレベルに分け、両立性と中心性という2つの変数の高低の組み合わせによって、複数のロジックが存在する状況下での現象を4つの類型で表現している (図2参照)。

両立性が低く、中心性が高い場合は「競合」状態となる。この場合には、一貫性のない複数のロ

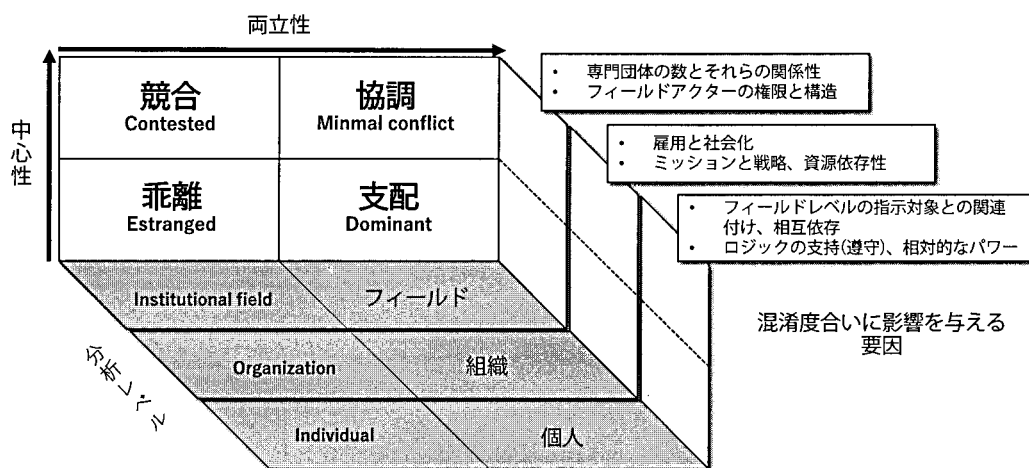


図2 ロジック多様性の異種混濁の分析フレームワーク構造

出典: Besharov and Smith (2014) を基に筆者作成

ジックが組織内に存在するが、それらが等しく組織にとって重要なロジックとなるため、制度ロジック間に非常に大きなコンフリクトが生じる。近年組織論の分野で取り上げられることの多いハイブリッド組織などもこのパターンにあたると考えられる。両立性も中心性も低い場合は「乖離」状態となる。この場合も、競合状態と同様に一貫性のない複数のロジックが存在しているが、1つのロジックのみが組織機能に対して関連性が高いとみなされている状態であるため、競合状態よりもコンフリクトの程度が弱い。制度派組織論の初期の研究でみられたデカップリング (Meyer and Rowan, 1997) などの状態が乖離状態のパターンの1つである。

両立性も中心性も高い場合は「協調」状態となる。この場合は、複数の制度ロジックが等しく組織機能に対して関連を持っているが、それらが概ね組織の行動に整合的に例示化されているため、生じるコンフリクトの程度は軽度である。

両立性が高いが中心性が低い場合には「支配」状態となり、中心的な1つのロジックを補助するように他のロジックが機能するため、コンフリクトはほとんど生じない。

(1) 両立性 (Compatibility)

両立性は、制度ロジックを用いた研究において当初から重要視されていた、ロジック間の非一貫性や矛盾の度合いに関する変数である。制度的複雑性の中心的な前提が制度ロジック間のコンフリクトであることから、この変数が含まれることは理にかなっている (Haveman and Rao, 1997; Rao, Monin and Durand, 2005; Stark, 1996)。

両立性は「複数のロジックの複数の即時な例示化が一貫性と組織の行動の強化を伴う程度」 (Besharov and Smith, 2014, p. 367) と定義される。ロジックの例示化とは、特定の制度ロジックが行動や実践などに含まれることである。このフレームワークは制度ロジックが複数存在する状態を前提にしているため、組織の行動や実践には同時に複数のロジックが例示化されている。そのため、組織全体としてロジックの例示化された行動や実践の間に一貫性があり、それらが組織の行動を強化するのであれば、それは複数のロジック間の両立性が高いといえる。両立性とは複数のロジック間の両立性を示していると考えられるが、ロジック間の両立性は直接観測できないため、ロジックの例示化や組織行動という観測可能なものにもとづいて定義がなされている。また、両立性の中でも、目的に関連するものと、目的を達成する手段に関連するものが存在し、目的に関連するものの方がより両立性に重要であると指摘されている。

また、両立性への影響要因について、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルに分けて説明ができる (図2)。フィールドレベルにおいて大きな影響を持つ要因として、確立した専門家団体の存在があげられる。特に、専門家団体の数と、団体間の関係性によって影響の仕方が変化する。専門家グループはそれぞれ特有のロジックを保有しているため、専門家団体が複数存在し、それらの間で資源やパワーの争奪が生じている際には、各専門家団体のもつロジック間のコンフリクトが発生して両立性が低下する (Abbott, 1988; Dunn and Jones, 2010; Jones and Dunn, 2007)。一方、1つの専門家団体が明確に支配的な存在としてある場合など、専門家団体間の競争が少ない場

合には、フィールドレベルでは単一のロジックが支配的になり、両立性が高くなる (Barley and Tolbert, 1991; Freidson, 1970; Starr, 1982)。

組織レベルの実践と特徴は、フィールドレベルよりも両立性に与える影響が強い。その中でも雇用と社会化の実践が、組織内の人員について影響を与えるために両立性にも同時に影響する。例えば、Battilana and Dorado (2010) は、特定のロジックの影響の弱い人材をあえて雇用し、その後組織のミッションなどへの社会化を促すことで、元々の組織の制度的秩序に両立した人員が増加した事例を提示している。これは最初から特定のロジックの影響の強い専門性の高い人材を雇用した場合などと比較して、雇用と社会化によって両立性を増加させる事が可能となることを示している。

個人レベルの影響要因はさらに強い影響を両立性に与える。前述した通り、フィールドレベルの要因も組織レベルの要因も、組織成員が影響されるロジックに対して影響を与えることで両立性を変化させることが前提されているため、個人レベルの要因は最も基本的な部分である。個人レベルの要因の1つ目は専門家団体などの、フィールドレベルのロジックに関連するアクターとの紐帯(ちゅうたい:強い結びつき; strong ties)の度合いである。紐帯が強ければ、そのアクターの持つロジックに強く影響を受けているため、組織内の他のロジックとコンフリクトを起こす可能性が高く両立性が低下する可能性が高い。逆に、紐帯が弱ければ、組織内の制度的秩序にしたがって社会化され、両立性が上昇する (Glynn, 2000; Greenwood et al., 2011; Jones and Livne-Tarandach, 2008; McPherson and Sauder, 2013)。また、組織成員間の関係の近さや相互依存度も両立性に影響する。相互依存度が高ければ、組織成員は複数のロジックがより整合的になるよう行動しようとする事が知られている (McPherson and Sauder, 2013; Smets et al., 2012)。

(2) 中心性 (Centrality)

制度派組織論では、初期の頃から、制度的環境からの要求が組織機能に中心的なものと周辺的なものに分離されることが指摘されてきた (Meyer and Rowan, 1977)。近年の制度的複雑性や制度的多元性ではその議論がさらに展開され、複数の制度的要求が中心と周辺に分割されるのではなく、複数の要求を同時に組織の中心的な活動とするような場合があることが明らかとなってきた (Pache and Santos, 2013)。複数の制度ロジックの組織機能への影響の仕方に関する変数が中心性である。具体的には、中心性は「複数のロジックが、それぞれ等しく有効で組織機能に対して関連しているとみなされる程度」(Besharov and Smith, 2014, p. 369)と定義される。複数のロジックが組織の中心的な特徴に対して例示化されている場合には中心性が高く、1つのロジックのみが組織のコアな活動に例示化されているような場合には中心性が低くなる。中心性についても、両立性と同じように、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルという3つのレベルで影響要因を説明できる。

フィールドレベルの要因としては、分散的な中心化 (fragmented centralization) によるフィールドの構造が存在する。分散的な中心化が起こっているフィールドでは、異なるロジックを現す複数の集団が、組織の中心的な業務に対するロジックの影響を強めようとするため、中心性が上昇する (e.g., D'Aunno, Sutton and Price, 1991) (e.g., Greenwood and Suddaby, 2006, Heimer, 1999)

(Thornton et al., 2005, Tracey et al., 2011)。

フィールドレベルの要因と相互作用する形で、組織レベルの要因はさらに影響の仕方を変化させる。その要因として、組織のミッションと戦略があげられる。ミッションと戦略はフィールドにおける組織の立ち位置を決定することで中心性に影響を与える。複数の専門性が求められるタスクを前提とする戦略をとったり、ミッションを変化させて異なるロジックを担う新たなフィールドレベルのアクターを組織に関与させることで中心性が上昇する (DiMaggio and Powell, 1983; Oliver, 1991; Pfeffer and Salancik, 1978)。また、組織がどのような資源に依存するかによっても中心性が変化する。重要な資源を得るために、特定のアクターなどに頼らねばならない場合には、そのアクターの制度的な要求に応える必要が生じる。一方、そのような依存性が存在しない場合には、特定のアクターからの要求を無視したり、抵抗したりすることができる (Dunn and Jones, 2010)。これらの差異が中心性に影響する。

個人レベルの要因としては、ロジックへの支持と組織成員の相対的なパワーの2つがあげられている。ロジックへの支持は、個人の社会的ネットワークと組織内でのポジションの2つに要素によって左右される要因である。個人がフィールドレベルのアクターと強い紐帯を持つ場合にはロジックへの支持も強くなり (Greenwood et al., 2011)、弱い紐帯しか持たない場合にはロジックへの支持が弱くなる。また、フィールド内に存在するロジックの影響を受けやすい例えば外部との折衝役としてのポジション (上級管理職) などに就いていればロジックへの支持は強くなるが、外部の影響を受けにくいようなポジションについていれば (Townley, 2002)、ロジックからの影響に余裕を持って対応できるためロジックへの支持が弱くなる。ロジックへの支持とは「特定の」ロジックへの支持度合いを示しているため、実際に中心性への影響を測る際には、組織内に存在する全てのロジックについて支持度を測定しなければならない。全体として1つのロジックへの支持が強い場合には中心性が低下し、逆にすべてのロジックへの支持が同程度である場合には中心性が上昇する。また、組織内で個人の持つ相対的なパワーについても同様に中心性に影響する。各ロジックを代表するようなアクターが同程度のパワーを持っている場合には中心性が上昇するが、パワーに差が存在する場合には、より大きなパワーを持つアクターの担うロジックが組織機能の中心に例示化されやすくなるので、中心性が低下する。

このように、Besharov and Smith (2014) では、複数の制度ロジックが存在する状況下における現象の度合いを説明するために、両立性と中心性という2つの変数を提示し、これらの変数に対して影響を与える要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの3つのレベルに分けた。このフレームワークを用い、複数の制度ロジック間の関係性によって、組織内のコンフリクトの状態を分類し、複数の制度ロジック下における組織の状態が異なる場合には、異なる現象が生じることを示している。複数のロジックが存在する状況下での4つの類型は、組織が直面する複数の制度ロジック間のコンフリクトの分析に活用でき、制度多元性 (Kraatz and Block, 2008)、制度複雑性 (Greenwood et al., 2011)、および制度ロジックの混合 (Battilana and Dorado, 2010; Jay, 2013; Pache and Santos, 2013) で説明できなかった現象を説明することができる点では、理論的

な貢献があると言える。

5. おわりに

前節では、多様な制度ロジック下における組織のマネジメントについて統合的な説明を試みた研究として、Besharov and Smith (2014) に注目し、その理論的貢献の可能性を確認した。ベシャロフらは、制度的複雑性の環境下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、中心性と両立性の2つの概念を提示した。中心性とは「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」と定義され (Besharov and Smith, 2014, p. 369)、両立性は、「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」と定義し (Besharov and Smith, p. 367)、Besharov らはこの2つの概念からマトリックスを構築し、コンフリクトの多寡を表現し、この状態を「ロジック多様性の異種混淆」とした。さらに、中心性と両立性の変数に対して影響を与える要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの3つのレベルに分けている。

近年の制度派組織論の新たな展開として、行為者に焦点を当てたミクロ的基盤の必要性が強調されている (Powell and Colyvas, 2008)。個々の行為者は日常的実践を通じて、どのように制度を創造、維持、破壊をしていくのか。このような制度ロジックの併存・競合というマクロ的研究と、行為者の実践というミクロ的分析は、それぞれ異なった背景と性格を有しているが、むしろ別々に展開されるべきものではない。異なるロジックが競合する多様な制度ロジックが混在する状況下では、個人のアイデンティティの問題が、特に先鋭化すると考えられる。即ち、フィールドレベル・組織レベルの支配的ロジックによって、しばしば、周縁的ロジックに依拠する個人のアイデンティティは脅かされ、その妥当性を維持する努力やアイデンティティ自体を変容させる試みに迫られるからである。

では、制度ロジックの実践に関する先行研究において、制度矛盾が混淆した状態の度合いとその要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの3つのレベルで検討した報告はあるのだろうか⁽⁶⁾。加えて、Besharov and Smith (2014) のフレームワークは複数の制度ロジック間の関係

(6) 本邦においては、謝 (2020) が、マテリアルフローコスト会計 (Material Flow Cost Accounting, 以下、MFCA) 導入企業の事例分析を通して、制度ロジックを分析視角に MFCA を導入する際の組織反応を、初導入・製造現場による抵抗・再導入という3つの段階で検討を行っている。MFCA には、「環境と経済の離反」(東田・國部, 2014) という問題が指摘されており、環境部門が主導した MFCA が、時間の経過に伴い、生産管理部門や生産現場に委ねられるようになり、その結果、環境負荷削減手法としての重要性が低下し、コスト削減手法として活用されるようになり、さらに、マテリアルロスコストの額が相対的に低いことから、MFCA に基づく活動の優先順位が低下してしまう過程を分析している。舟津 (2020) は、研究開発組織から別の事業組織への企業間知識移転を伴う協働 R&D プロジェクトおよび大学と企業の産学連携プロジェクトを、制度ロジックの分析視角を用いて経験的な研究を行っている。しかしながら、これらの事例では (謝, 2020; 舟津, 2023)、制度矛盾が混淆した状態の度合いとその要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルという複数のレベルでの検討は行っていない。

性について分析する上で有用である一方、検討が不十分な部分もある。

最後に Besharov and Smith (2014) のフレームワークを拡張し、既存研究で残された課題に対する新たなリサーチアジェンダについて検討することとしたい。Besharov and Smith (2014) のロジック多様性の異種混淆では、複数の制度ロジックが存在する状況下における現象の差異を説明するために、両立性と中心性という2つの変数を提示し、これらの変数に対して影響を与える要因を、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルの3つのレベルに分けた。このフレームワークを用い、複数の制度ロジック間の関係性によって、組織内のコンフリクトの状態を分類し、複数の制度ロジック下における組織の状態が異なる場合には、異なる現象が生じることを示した。

しかしながら、両立性と中心性はどの程度互いに独立した変数となっているかについて十分に検討がなされていない。例えば、個人レベルの影響要因に関して、2つの変数のどちらにも紐帯の強さが重要な要因の一部に含まれている。また、組織レベルの要因についても通常は組織のミッションや戦略が組織の雇用形態などに大きな影響を与えると考えられる。このように、2つの変数への影響要因として考えられているものの間に、相互依存性が存在するため、両立性と中心性の間にも相互依存が存在しうするため、両立性と中心性を別の変数として分けて検討する必要がある。

次に、影響要因間の相互関係についても検討する必要がある。制度ロジック自体が互いに関連する複数の次元によって構成される概念であるため、多様なロジック環境下において、ロジックの影響を検討するためには、複数のレベルの互いに関連する要因を検討することが重要である。この点については既存研究でも、フィールド・組織・個人レベルの間をまたぐような分析が未だ少ないため (Besharov and Smith, 2014, p. 377; 庄司・井上・掛谷, 2019, p. 14, 17; 舟津, 2023), 今後の研究が必要となる。

本稿では、制度派組織論の1つの概念で、近年、非常に多くの注目を集めている制度ロジック概念を深耕し、既存研究で残された課題の解決に向けて新たなリサーチアジェンダの必要性を提示した。多くの制度派組織論者を巻き込んだ諸論争を引き起こし、パスワード化しているとも批判された制度ロジックの本来の含意は、様々な二元論の根底をなす分析ツールとしての理念型であり、個人と組織の活動、および我々の社会的現実の意味を与えるものであり、多様な価値や論理からコンフリクトが生じ、別のものに排他的に置き換えられるような単純な概念モデルではなく、多様な立場の利害関係者や社内外のステークホルダーから求められるロジックの異種混淆な状況の度合いを分析することで、制度的矛盾な状態を変化させる要因は何か、制度的矛盾の状態変化に伴って変化するものは何か、組織における行為者の実践が検証可能だということが示唆された。

今後は、事例検討を通して⁽⁷⁾、先行研究では説明できなかった制度ロジックにおけるフィールド

(7) 四方・松嶋 (2021) では、従業員への健康投資により企業価値向上を実現しようとする経営ツールである健康経営銘柄の認定制度の制度化プロセスを制度ロジックの分析視角で検討を行っている。具体的には、我が国において政府主導で健康経営が構想された際に、従業員の心身の健康という健康ロジックと、営利目的の企業が追求する証券市場における健康経営銘柄の認定を通じて、健康経営の目的は従業員の心身の健康というより、企業の経済性に対するお墨付きを与える制度にもなっており、健康ロジックと経済ロジック

レベル・組織レベル・個人レベルの3つの視点での新たな含意を導出の蓄積が必要になる。今後の課題としたい。

参 考 文 献

- Abbott, A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press.
- Ansari, S., Wijen, F. and Gray, B. (2013) "Constructing a Climate Change Logic: An Institutional Perspective on the "Tragedy of the Commons", *Organization Science*, 24(4): 1014-1040.
- Barley, S. R. and Tolbert, P. S. (1991) "Introduction: At the Intersection of Organizations and Occupations," *Research in the Sociology of Organizations*, (8): 1-13.
- Battilana, J. and Dorado, S. (2010) "Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations," *Academy of Management Journal*, 53(6): 1419-1440.
- 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): 364-381.
- Binder, A. (2007) "For Love and Money: Organizations' Creative Responses to Multiple Environmental Logics," *Theory and Society*, 36: 547-571.
- Busco, C., Giovannoni, E. and Riccaboni, A. (2017) "Sustaining Multiple Logics within Hybrid Organizations: Accounting, Mediation and the Search for Innovation," *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 30(1): 191-216.
- D'Aunno, T., Sutton, R. I. and Price, R. H. (1991) "Isomorphism and External Support in Conflicting Institutional Environments: A Study of Drug Abuse Treatment Units," *Academy of Management Journal*, 34(3): 636-661.
- DiMaggio, P. J. (1988) "Interest and Agency in Institutional Theory," in L. G. Zucker (ed.) *Research on Institutional Patterns: Environment and Culture*: 3-21.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983) "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Dunn, M. B. and Jones, C. (2010) "Institutional Logics and Institutional Pluralism: The Contestation of Care and Science Logics in Medical Education, 1967-2005," *Administrative Science Quarterly*, 55(1):

クの主従の逆転を含んだ混合が生じていたことを制度ロジック概念で分析している。当時の医療費を抑えるための企業の従業員への健康維持・増進を行うという健康ロジックに基づいた健康経営の初期の構想が、企業経営者からの理解を得ることができないという危機感から、従業員の健康増進という本来の目的を、株価上昇という経済的ロジックの象徴に誘導し、経営者に対する証券市場における優良企業であるというお墨付きを与える巨大な認定制度に変容させていく制度化プロセスがあった。こうした制度化プロセスには様々な問題点が指摘されてきたが、それでも健康経営が広く受け入れられ実践されてきたのは、心身の健康が究極の価値として無視し得るものではないという根拠から来るものでもある。今日の健康経営は、経済ロジックを支配的なロジックとして実質的に置きつつ、健康経営を取り巻く複数の専門家団体の特有のロジックやそれらから生じるコンフリクトを抱えつつも表向きには健康ロジックをうまく利用することによって制度化され、実践されてきたとさえ言える。このことから、健康経営が認知・浸透されていくプロセスと認定取得を目指す企業動向及び組織成員を検討することは、ロジック多様性の異種混淆のフレームワークを用いて、フィールドレベル・組織レベル・個人レベルで考察することが可能であろう。

114-149.

- Freidson, E. (1970) *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*, Transaction Publishers.
- Friedland, R. and Alford, R. R. (1991) "Bringing Society Back in: Symbols, Practices and Institutional Contradictions," in W. W. Powell and P. J. DiMaggio (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press: 232-263.
- Friedland, R. (2014) "Divine Institution: Max Weber's Value Spheres and Institutional Theory," in P. Tracey, N. Phillips and M. Lounsbury (eds.) *Religion and Organization Theory*, Emerald Group Publishing Limited: 217-258.
- Garud, R., Hardy, C. and Maguire, S. (2007) "Institutional Entrepreneurship as Embedded Agency: An Introduction to the Special Issue," *Organization Studies*, 28(7): 957-969.
- Glynn, M. A. (2000) "When Cymbals Become Symbols: Conflict Over Organizational Identity Within a Symphony Orchestra," *Organization Science*, 11(3): 285-298.
- Goodrick, E. and Reay, T. (2011) "Constellations of Institutional Logics: Changes in the Professional Work of Pharmacists," *Work and Occupations*, 38(3): 372-416.
- Greenwood, R. and Suddaby, R. (2006) "Institutional Entrepreneurship in Mature Fields: The Big Five Accounting Firms," *Academy of Management Journal*, 49(1): 27-48.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. and Lounsbury, M. (2011) "Institutional Complexity and Organizational Responses," *The Academy of Management Annals*, 5(1): 317-371.
- Haveman, H. A. and Rao, H. (1997) "Structuring a Theory of Moral Sentiments: Institutional and Organizational Coevolution in the Early Thrift Industry," *American Journal of Sociology*, 102(6): 1606-1651.
- Heimer, C. A. (1999) "Competing Institutions: Law, Medicine, and Family in Neonatal Intensive Care," *Law and Society Review*, 33(1): 17-66.
- Hwang, H. and Powell, W. W. (2009) "The Rationalization of Charity: The Influences of Professionalism in the Nonprofit Sector," *Administrative Science Quarterly*, 54(2): 268-298.
- Jay, J. (2013) "Navigating Paradox as a Mechanism of Change and Innovation in Hybrid Organizations," *Academy of Management Journal*, 56(1): 137-159.
- Jones, C. and Dunn, M. B. (2007) "Careers and Institutions: The Centrality of Careers to Organizational Studies," in H. Gunz and M. Peiperl (eds.) *Handbook of Career Studies*: 437-450.
- Jones, C. and Livne-Tarandach, R. (2008) "Designing a Frame: Rhetorical Strategies of Architects," *Journal of Organizational Behavior*, 29: 1075-1099.
- Jones, C., Maoret, M., Massa, F. G. and Svejenova, S. (2012) "Rebels with a Cause: Formation, Contestation, and Expansion of the de Novo Category "Modern Architecture" 1870-1975," *Organization Science*, 23(6): 1523-1545.
- Kraatz, M. S. and Block, E. S. (2008) "Organizational Implications of Institutional Pluralism," in R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddby, and K. Sahlin-Andersson (eds.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*: 243-275.
- Kraatz, M. S. and Block, E. S. (2017) "Institutional Pluralism Revisited," in R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, and R. E. Meyer (eds.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*: 2nd Edition: 532-557.
- Lounsbury, M. (2007) "A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalizing of Mutual Funds," *Academy of Management Journal*, 50(2): 289-307.

- McPherson, C. M. and Sauder, M. (2013) "Logics in Action: Managing Institutional Complexity in a Drug Court," *Administrative Science Quarterly*, 58(2): 165-196.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1977) "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Ocasio, W., Thornton, P. H. and Lounsbury, M. (2017) "Advance to the Institutional Logics Perspective," in C. Oliver, T. B. Lawrence, and R. E. Meyer (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*: 2nd Edition: 509-531.
- Oliver, C. (1991) "Strategic Responses to Institutional Processes," *Academy of Management Review*, 16(1): 145-179.
- Pache, A. C. and Santos, F. (2013) "Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics," *Academy of Management Journal*, 56(4): 972-1001.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978) *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row.
- Powell, W. W. and Colyvas, J. A. (2008) "Microfoundations of Institutional Theory," in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin and R. Suddaby (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*: 276.
- Rao, H., Monin, P. and Durand, R. (2005) "Bordercrossing: Bricolage and the Erosion of Categorical Boundaries in French Gastronomy," *American Sociological Review*, 70(6): 968-991.
- Reay, T. and Hinings, C. R. (2009) "Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics," *Organization Studies*, 30(6): 629-652.
- Seo, M. G. and Creed, D. W. E. (2002) "Institutional Contradictions, Praxis, and Institutional Change: A Dialectical Perspective," *Academy of Management Review*, 27(2): 222-247.
- Smets, M., Morris, T. I. M. and Greenwood, R. (2012) "From Practice to Field: A Multilevel Model of Practicedriven Institutional Change," *Academy of Management Journal*, 55(4): 877-904.
- Stark, D. (1996) "Recombinant Property in East European Capitalism," *American Journal of Sociology*, 101(4): 993-1027.
- Starr, P. (1982) *The Social Transformation of American Medicine*, Basic Books.
- Thornton, P. H. (2004) *Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing*, Stanford University Press.
- Thornton, P. H. and Ocasio, W. (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*, 105(3): 801-843.
- Thornton, P. H., Jones, C. and Kury, K. (2005) "Institutional Logics and Institutional Change in Organizations: Transformation in Accounting, Architecture, and Publishing," *Research in the Sociology of Organizations (Special Issue, Transformation in Cultural Industries)*: 125-170.
- Thornton, P. H. and Ocasio, W. (2008) "Institutional Logics," in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin and R. Suddaby (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*: 1st Edition: 99-129.
- Thornton, P. H., Ocasio, W. and Lounsbury, M. (2012) *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure and Process*, Oxford.
- Tracey, P., Phillips, N. and Jarvis, O. (2011) "Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model," *Organization Science*, 22(1): 60-80.
- Weber, M. (1930) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons, Trans.). New York:

Charles Scribner's Sons. (Original work published 1920).

Zilber, T. B. (2002) "Institutionalization as an Interplay between Actions, Meanings, and Actors: The Case of a Rapecrisis Center in Israel," *Academy of Management Journal*, 45(1): 234-254.

四方邦宗・松嶋登 (2021) 「経済化する健康経営：健康経営銘柄の制度化プロセスに対する批判的検討」『国民経済雑誌』223(5)：11-31.

謝江龍 (2020) 「マテリアルフローコスト会計と制度ロジックの交錯」『日本情報経営学会誌』40(1-2)：136-148.

庄司豊・井上秀一・掛谷純子 (2019) 「組織内における複数の制度ロジックとその関係性の分類」『現代社会研究』21(1)：5-18.

高橋伸夫 (2013) 『殻：脱じり貧の経営』ミネルヴァ書房.

早坂啓 (2015) 「制度の象徴性と物質性に関する学説史的検討：超越論的認識論における二律背反概念を通じて」『経営学史学会年報』22：92-102.

東田明・國部克彦・篠原阿紀 (2017) 「可視性の創造と変容：マテリアルフローコスト会計の実践の時系列分析」國部克彦・澤邊紀生・松嶋登編『計算と経営実践：経営学と会計学の邂逅』有斐閣：117-136.

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：文献調査に基づく理論研究」『赤門マネジメント・レビュー』18(4)：117-146.

舟津昌平 (2020) 「制度ロジック多元性下において科学と事業を両立させる組織の対応：産学連携プロジェクトを題材とした事例研究」『組織科学』54(2)：48-61.

舟津昌平 (2023) 『制度複雑性のマネジメント：論理の錯綜と組織の対応』白桃書房.

松嶋登・早坂啓 (2017) 「市場取引の神々：計算と交換を支える制度ロジックスの超越と内在」國部克彦・澤邊紀生・松嶋登編『計算と経営実践：経営学と会計学の邂逅』(3章). 有斐閣.

涌田幸宏 (2015) 「新制度派組織論の意義と課題」『三田商学研究』58(2)：227-237.