

組織論における制度学派の理論構造

櫻 田 貴 道

I はじめに

組織論における制度学派は、その理論構成において社会的な価値と組織の関係を中心に据えているという特徴を持つ。組織論においては、価値に関することは非科学的であり、科学的に扱えないものであるとして避けられる傾向にある。価値は所与とされ、積極的には議論されない。

価値などの象徴的な存在は、組織にとって無視できないものである。なぜなら、組織はそれを取り囲む社会から経済的な要素だけでなく、価値的な要素でも評価される側面を持つからである。社会からの高い評価は、取引や人材確保などを含めた組織の様々な活動を円滑に行うことを可能にする。

組織論における制度学派は、組織論へ価値的なものを持ち込んだという点において非常に重要な貢献をしたといえる。本稿では、制度化に関する論理に焦点を当てて制度学派の理論構成や構成概念を取り上げる。制度学派はその理論構成の違いから大きく分けると旧制度論と新制度論に分けることができる。両制度論はその理論が解こうとする問題や基となる学問的背景も異なっているため、旧制度論と新制度論を別々にみていく必要がある。また、それぞれを分けて検討することによって同じく価値を中心に据えている両理論の比較検討も可能になる。

次の第Ⅱ節では旧制度論者の Selznick [1957] の理論とその構成概念を概観する。第Ⅲ節では新制度学派の理論とそれを構成する概念を見ていく。第Ⅳ節では、両制度理論の理論的な含意がもつ相違の比較検討を試み結論とする。

II 旧制度論

Selznick [1957] は、新制度学派の出現によって旧制度論者と呼ばれるようになった。彼は、それまでの管理論が管理能率の向上や部下との円滑な人間関係の構築によって組織成員からの積極的な貢献を得ることに向けられていると指摘する。そして、そのような対人関係的な仕事の他に管理者がしなければならない管理の他の重要な側面が見逃されているという。その仕事とは、組織に社会の価値を取り込むことである。彼は、それを組織が制度になると表現する。これから彼の主張を理解するためにその理論を構成する諸概念を見ていくこととする。

1 組織と制度

Selznick [1957] は、組織が社会の価値を取り込み持続的な社会的価値を担う制度になることを指摘している。また、そのための管理者の仕事や責任についてもその著書の中で言及している。一般に制度という概念は、組織なども含むものとして使用されている。これに対して、彼はその主張を展開する上で、組織と制度という概念について次のように分析的に区分し、定義する。

「組織」は、一つの使い捨て可能な道具であり、ある特定の仕事をするために特別に考案された合理的機械である。他方、「制度」は社会の必要な圧力から生まれた自然発生的所産——反応性・順応性をもった有機体——である。(Selznick [1957] p. 5)

組織は目的を達成するために合理的に設計されたものとして捉えられ、制度は合理的に設計された組織が時間の経過とともに組織内外の社会的な圧力を受け、社会と有機的に結びつき、組織内外の欲求や期待を満たすものとなり使い捨て可能ではなくなると考えられている。旧制度論において、組織が制度になる様態を組織が独自の性格を獲得していく過程として描かれている。次に制度化のプロセスについてみていくこととする。

2 制度化——組織性格の形成——

Selznick [1957] は、組織が社会的圧力を受け、反応性・順応性を持った有機体すなわち制度になると指摘する。これは組織が社会からの刺激に対して対応するのに、一時的で無作為的な反応を行うのではなく、適応的反応の構造を形成するというを意味している。その適応的反応の構造を彼は心理学で使用される性格の概念を援用し、組織性格の概念で捉えている。以下では、組織性格の概念についてみていこう。

性格の概念は、歴史性（性格が個人の歴史的発達を反映している）、統合性（発見可能な統合された型が存在する）、機能性（個人を脅かす内外の要求から防衛する機能を果たすように形成される）、動的である（自我の再構成によって、新しい衝動、欲求、問題を生み出す）という4つの属性を持つものとして心理学において使用されていると彼は指摘する。そして、組織の制度化をそれらの4つの属性と関連させて、以下のようなプロセスとして描いている。

1. 技術的・合理的・非人格的・課業志向的フォーマル体系（いわゆる「組織」）は、個人や集団の間で起こる反応的相互作用によって条件付けられる。
2. 時の経過に伴い、この反応的相互作用が型にはまってくる。一つの社会構造が生み出されたのである。この型は歴史的なものであり、それは特定の組織における特殊な経験を反映している。またそれは機能的であり、組織がその内外の社会環境に自己を順応させるのを助ける。さらにそれは動的であり、新しい活動勢力、ことに特定の職務あるいは政策に関わり合いを持つ人々からなる利害関係集団を、組織内部に生み出す。
3. 組織は価値を注入されたとき、すなわち、単に道具としてばかりではなく、直接的な個人的欲求充足の源泉として、また集団の一貫性を象徴する媒体として重要視されるようになるとき制度となる。この注入によって、組織のはっきりとした独自性がつくり出される。制度化がかなり進んでいるときには、特殊なものの見方、習慣、さらにはその他のかかりあいが統

一されて、組織の生涯をあらゆる面で色づけ、それによって、フォーマルな整合や指令だけではとうてい達成できないような高度の社会的統合を組織に付与する。(Selznick [1957] pp. 39-40)

以上のように、彼は性格形成に関する心理学の知見を適用し、組織の制度化のプロセスを説明する。制度化とは、各組織に固有な組織性格を獲得することと同義である。組織は環境適応に際して、特有の反応構造を形成する。旧制度論では、これを組織が制度化すると呼ぶ。制度化によって、組織は組織内外の諸価値を取り込んで社会環境に順応する。そして、制度化した組織は、組織内外の人々の欲求を満たすようになり生存能力を高め、組織内にはものの見方や習慣などが確立され、その結果として特殊な能力を獲得すると考えられている。

このような組織の制度化は、組織が成立したときから自然に起こる出来事であるという。制度化が起こる原因を彼は組織のオープンエンド性の存在に求めている。次にオープンエンド性と制度化の関係についてみていくこととする。

3 オープンエンド性と制度化

組織は社会からの価値を吸収し制度になる。組織が社会からの価値を獲得する理由を旧制度論では組織のオープンエンド性に求める。オープンエンド性とは、組織の目的を達成するための手段選択における裁量の余地のことである。つまり、オープンエンド性が大きい場合は、前節で説明した性格形成的な制度化がおこる程度も高くなるということである。

オープンエンド性は、組織目的を達成するときに必要な技術的要因の大きさによって決まる。課業が技術によってその大部分を規定される場合、その選択をするうえで技術が選択の理由となる。その場合、選択基準は技術基準になり他の諸価値が選択理由として入り込む余地がなくなる。反対に、技術が課業を規定しない場合に、その選択基準に他の価値が入り込む余地ができる。純技術的に手段選択の基準が与えられないことが、手段選択をするに当たっての基準の選択可能性を生み、とかく正当性や根拠を必要としがちな組織において他の

基準が入り込む余地と必要性を生むことになる。

組織の活動は様々な欲求や価値基準を持った人間によって行われるために技術的基準によってのみ構成されることはない。そのため、どのような組織であっても制度化が起こることになる。

次節では、組織の制度化という経験がもたらす問題とそれにとまなう管理者の役割についてみていこう。

4 制度化の帰結と管理者の役割

組織のオープンエンド性への価値の浸透、すなわち制度化は組織に環境への適応と変化への抵抗という2つの帰結をもたらす。

組織による社会的価値の取り込みは組織の社会環境への適応を促進する。組織内のみにみれば、オープンエンド性に社会的価値を取り込むことによって既存の組織慣行が正当化される。そして、それは新しい環境への適応の阻害要因になる。社会的価値は組織慣行を正当化する形で組織に組み込まれていると同時に既存の組織慣行はそれに従事する組織メンバーの利害関係とも結びつくため変革に対しての大きな抵抗を生むことになる。また、組織が持つオープンエンド性に入り込む価値は必ずしも組織にとって有益なものに限られるわけではなく、組織の目的を骨抜きにするような手段を選択させるような価値が入り込む場合もありうることも問題となる。

以上のように、旧制度論において制度化は組織にとって正と負の両方の帰結を導くものとして描かれる。制度化は必ずしも組織の長期的な発展にとってよい方向にだけ導くものとしては捉えられていない。このことから彼は組織に入り込む価値を監視、選択し組織を望ましい方向に導く管理者の役割の重要性を指摘するのである。管理者は組織の進むべき方向、組織の制度体としての価値を見定め、それを可能にする組織のルールや構造をつくりだす役割を担うものとなる。

以上、本節では旧制度論の理論構造を見てきた。組織はオープンエンド性の

存在によって社会からの価値を吸収し、それによって独自の能力や無能力を生み出す構造をつくりだすものとしてとらえられる。組織が制度化するとその手続きや慣行に価値が入り込んでいるために、改革に対する抵抗を生むことになる。そのため、管理者は制度化に関して組織の長期的な発展も視野に入れて組織を望むべき方向に導く必要がある。

次節では、新制度学派の理論構造についてみていくこととする。

III 新制度論

新制度学派は、1960年代後半に出現した Laurence & Lorsch [1967] などのコンティンジェンシー理論に対する形で1970年代後半から出現した。それらの研究は、その置かれている環境を考慮するオープンパースペクティブの立場をとっている。それらの理論が組織の環境として捉えたのは、その研究対象が主に企業に置かれるためか、技術や規模といった環境の要因が重視されて、それに関連する組織構造に注目した研究が主であった。

これに対して、新制度学派は社会の価値や規範などの文化的な要素が組織に与える影響を考慮する。このような社会の価値への注目は旧制度論と共通している。しかし、研究の焦点や関心などが異なっており、直接的に旧制度論の議論を発展させているわけではない。新制度学派は、組織の公式構造が法律やパブリック・オピニオンなどの制度的要因によって規定されると論じ、制度的要因と組織構造の関係に注目する。以下では、新制度学派の理論とその構成概念について概観する。

1 基本的理論枠組み

Meyer & Rowan [1977] の論文は、新制度学派を導くことになった最初のものである。先にも述べたように、新制度学派は、オープンシステムパースペクティブの立場で組織と環境の関係に焦点を当てる。それ以前のオープンシステムパースペクティブの立場で組織と環境の関係に焦点を当てていたものは、

環境として技術的なネットワーク関係や環境管理活動などの技術的な要因を中心に考えていた。しかし、Meyer & Rowan [1977] は、近代社会においては、技術的な要因だけではなく、社会や文化などの高度に発達した制度的な文脈によって組織構造が規定されると論じる。この主張は新制度学派の主張の骨子であり、それを基にして多くの諸研究が現れた。ここでは、最初に Meyer & Rowan [1977] の主張について詳しく見ていき、制度学派の主張を構成する他の重要な概念も説明する。

Meyer & Rowan [1977] は、高度に制度化された文脈が組織構造を決定すると述べている。高度に制度化された文脈においては、様々な文化がそうであるように、認識や価値を規定するものがルールのような形態で存在している。彼らは制度的文脈の中でそのように組織構造に影響を与えるルールを制度的ルールと呼んでいる。制度的ルールは目的や手段の適切性を示し、個人や組織の裁量を超えた基準として当然と考えられており、相互主観的に社会に存在しているものとされる。

このように人々に当然と考えられている制度的ルールによって組織構造が決定されるという側面を強調することが新制度学派の大きな特徴である。これらの制度的ルールは、法律や世論などの形で社会に存在するといわれる。組織構造は、技術や機能などの理由によって説明されるのではなく、人々が持っている価値や信念などの文化的な影響力によって決定されていると説明される。

そのような象徴的な価値評価の例として、彼らは、人事部門、R&D、広告部門などの会計上の評価をあげている。それらの部門は、直接生産とは関係ないものであるが、組織が当然備えるべきものとして考えられていることによって、たとえ実際に組織の利益に貢献していないとしても、形式的な生産機能を与えられ評価されているという事実を取り上げている。

彼らは、上記の例のように制度的な文脈の中で評価されることによって、組織が社会から正当性を得ることの利益を指摘する。組織を取り巻く様々な制度的ルールを取り入れ、正当性を得ることによって、組織の内部参加者やスタッ

クホルダーに対して社会的に適合している、正当であると示すことができる。組織は社会からの信頼を獲得し、借入金、寄付、投資などをより得やすくなることになる。その結果として、組織は生存の見込みを高めることができる。

以上述べたことは、新制度学派の基本的枠組みになっている。それまでの組織論のように技術などの環境要因ではなく、社会の規範や価値などの制度的な要因に注目している。それらは制度的ルールとして相互主観的に社会に存在し、組織はそれらを取り込むことによって、社会からの正当性を獲得する。組織は正当性を獲得することによって生存の見込みを高めると主張される。

新制度学派では相互主観的ルールの確立による制度化に議論の焦点を当てているが、相互主観的ルールを共有する組織の範囲は無制限ではなく、組織フィールドの概念によって限定される。次に、その概念についてみていくこととする。

2 制度的ルールの生成——組織フィールド——

新制度学派においては、制度的ルールが確立していきそれによって組織が影響を受けると論じられる。彼等は、旧制度論とは異なり単一組織の制度化に焦点を当てるのではなく、類似した組織群の制度化を問題とする。そのため制度的ルールの生成される場も単一組織を越えた組織間での相互作用の中で捉えられる。彼等はその範囲を組織フィールドの概念で表す。

組織フィールドを Scott [1991] は、以下のように定義している。

類似した生産物もしくはサービスを生産している組織集合を同定し、さらに、重要な取引相手、財政の源泉、統制集団、専門職業的もしくは同業者のアソシエーション、他の規範的もしくは認知的影響の源泉も含んでいる。(Scott [1991] p. 173)

組織が取り込むべき制度的ルールは、類似した組織の相互作用やそれらの組織に影響を持つ上位組織など様々な集団から生成される。新制度学派では、制度的ルールや正当性と組織構造を結びつけて考えるため、それらを発生させる

範囲がすべて組織の置かれている環境と考えられている。

3 制度的ルールの相互主観化と普及

新制度学派では組織フィールド内でルールが生成され普及し、正当性と相互主観性を獲得してフィールド内の組織が同型化すると論じられる。この主張は Tolbert & Zucker [1983] の経験的研究によって裏付けられている。彼女らの研究は、機能的な理由からではない、正当性の普及によって組織構造が決定することを示している。以下でそれを紹介する。

彼女らは、公式構造の普及について調査する目的で、1880年から1935年のあいだのニューヨーク、マサチューセッツ、オハイオの3州における市民サービス改革について調査している。調査期間の初期の段階では、改革を採用する都市の間には共通の特徴があり、その改革を必要とするような都市が持つ規模や人種構成などの構造的特徴と深く関連していた。しかし、調査期間の後期において改革を採用した都市は、改革を必要とする都市の構造的特徴とは関係なく進行していた。この結果から、彼女らは、調査期間の初期におこった革新の採用は、革新採用前における組織内の既得権益を守ろうとする利害関係者とのコンフリクトや革新に関しての組織内の合意によって決定されるが、後期に革新を採用した市は、初期に採用した市で引き起こされた議論により正当性が確立することによって、機能的必要性とは異なる理由、つまり、改革の採用が近代的市政として当然備えるべきものとして考えられるようになったことにより制度化が進んだと論じている。

このように新制度学派では、相互主観性と正当性の確立によって、組織の同型化が進むと考えられている。次に、制度的同型化を生ずる組織のルール取得の諸類型についてみていく。

4 制度的ルール取得の諸類型

DiMaggio & Powell [1983] は、制度的同型化を引き起こすルール取得の諸

類型を3つに分類している。それは、強制的同型化、模倣的同型化、規範的同型化である。

強制的同型化は、当該組織が依存している組織や社会からの文化的期待などによってかけられる公式的、非公式的压力から生じる同型化である。強制的同型化を引き起こす压力の具体的な例としては、法律や消費者団体の意見等を含んだ世論などが挙げられる。模倣的同型化は、環境の不確実性から生じる同型化である。これは、組織が目的をはっきり認識できない、技術を十分に理解できていないときに、組織に成功している他組織を模倣しようとする压力がかかることによって生じる同型化である。規範的同型化は、主に専門職業から生み出される同型化である。専門職業化は、仕事をより合理的に扱うために仕事の方法や状態を定義するための認知的基礎を提供する。大学や研究機関などは、研究を通じてある事柄に関して合理的に扱う方法を生み出す。規範的同型化は、諸組織がそれらの知識を取り込むことによって進行する。

次にこれまで本節で見てきた諸概念を含んだ形で提示されている制度化モデルを取り上げる。

5 制度化モデル

これまでみてきたように、新制度学派では、相互主観的なルールの存在によって制度化を説明しており、当然と思っているというような認識のレベルや当然そうすべきであるというような規範的な力によって組織構造が決定していると説明される。

組織の公式構造は、組織内の状況に合うように合理的に選択されたものと考えられるのではなく、その構造的特徴を備えることが正当だと思われるために採用されると論じられる。このような論理構成を採る新制度学派の制度化を説明する様式には、人々の選択に関する裁量の余地は存在しないことになる。

選択の余地が存在しているとしても、新制度学派においては、その選択の基となる選好自体が、Scott [1987] [1991] や Abell [1995] が指摘しているよう

に、しばしば、制度によって決定されると仮定される。

しかし、このような制度化の説明様式は、制度の継続性に関する説明には苦勞しないが、どうしてある革新や構造が新たに制度化していくのかなどの制度の変容や発生について説明することが難しいという問題点を持っている。

このような問題を克服するために、最近では制度論に変化の説明要素として人々の利害関心やそれによるコンフリクトを組み込むべきだという主張がされている。(Scott [1987] [1991], DiMaggio [1988], Jepperson [1991])

Meyer & Rowan [1977] 以降の様々な経験的研究の成果もあり、制度的ルールが人々の利害関心などによって形成されていることも明らかになってきているということもこのような主張の基となっている。

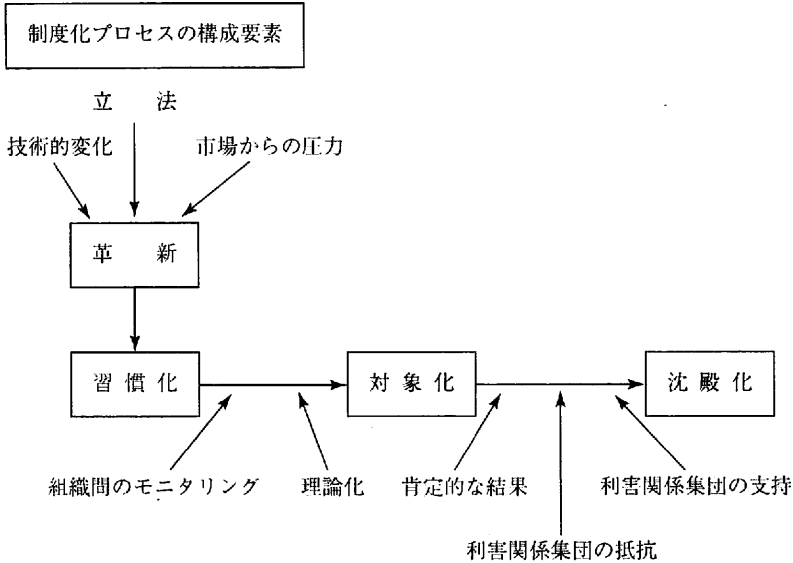
そのような中で Tolbert & Zucker [1996] は、利害関係やコンフリクトを含んだ形での制度化のモデルを提示している。それは、習慣化 (Habitualization)、対象化 (Objectification)、沈殿化 (Sedimentation) という3つの段階からなる。制度化は、時間の経過とともに社会において正当性が確立されていき、当然なものとして受け入れられていく過程としてモデル化されている。以下に示す図は、それを図式化したものである。

以下で第1図の各段階の特徴を詳説する。

習慣化の過程は、前制度化段階 (Pre-institutionalization stage) に位置づけられる。この段階では革新に伴った新しい組織構造が現れる。その構造を採用する組織は、同じような問題に直面しているという特徴を持っている。それらの組織は比較的少数からなる組織集合であり、構造の普及は模倣によって行われることが主な特徴となる。

対象化の過程は、中制度化段階 (Semi-institutionalization stage) に位置づけられる。この段階は、革新を理論化することへの圧力が高いという特徴を持っている。革新によって作りだされた組織構造を採用する組織は、習慣化の過程の時とは異なり、正当化の確立が進行することによって、類似していない組織集合にまで広がる。

第1図



出所：Tolbert & Zucker [1996] p. 182.

沈殿化の過程は、全制度化段階（Full-institutionalization stage）に位置づけられる。革新によって作りだされた組織構造の拡散は、規範的圧力によって行われる。なぜなら、理論化の成功によって正当性が確立し、その構造を採用すべき組織群が明らかになるからである。そのため、この段階では組織構造は適切な採用者として理論化されたグループ全域で採用され、構造は現実的に完全に普及し、構造の永続化が保たれる。この段階の特徴である構造の完全な制度化は、相対的に低い抵抗、継続する文化的支持や支持集団による奨励や期待された結果との肯定的な相関に依存する。

このように制度化は深さと広さを持つものとして扱われる。制度化は、初期の比較的狭い範囲での同質な組織における試行錯誤による革新の出現、組織間でのモニタリングによる模倣や革新の理論化を通じての正当性の獲得による中範囲の普及、利害関係者の支持や抵抗に依存して広がる広範囲における普及

というように正当性や利害関係者の抵抗の有無という正当性の確立する段階と結びつけられると同時に、制度化は広がりを獲得していく過程としても描かれている。

新制度学派の制度化のモデルは、このように制度化を制度化の初期段階においては、人々の利害関心やそれによる試行錯誤によって進行し、制度化の後期の段階には理論化による正当性の確立などによって人々の利害関心から離れて当然のものとして受け入れられていく過程によって完了するものとして描いている。

以上、本節では新制度学派の理論と諸概念を見てきた。新制度学派においては、類似した組織群やその他の正当性の源泉における相互主観的なルールの確立と普及、ルールによる正当性の確立やその当然視により、組織が制度化してくると論じられる。

IV 結びにかえて

以上、新旧両制度学派の理論についてみてきた。制度学派は、組織論においてとかく技術的なものに注目する傾向にある中で、組織に影響する社会的価値について積極的に扱っている。新旧両制度論で明らかにされたように、組織にとっては社会的な価値は無視できない重要な要素である。制度学派による社会的価値の強調は組織論にとって重要な貢献であるといえる。

第Ⅱ節では旧制度論、第Ⅲ節では新制度学派の理論について丹念に見てきた。両制度論は組織に影響を与える社会的価値の影響に注目している点は共通している。しかし、理論的には大きな違いが存在することがわかる。

新制度学派は Berger & Luckmann [1966] の知識社会学を基礎にしており、制度がもっている意識しない当然さの側面を強調する。組織の制度化は公に正しい当然なものとしてされているルールである。そして、制度化されるものとして捉えられているものは組織の公式構造である。新制度学派においては、経験的研究でもそうであるが、類似した多くの組織の公式構造に焦点を当てて構造の

普及を調べる。

セルズニックは、合理的に設計された組織が制度化すると捉える。公式構造がさらに制度化されると言い換えることもできる。そして、組織が制度化される要因として捉えられるのは社会的に当然視され、正当だと思われるものだけではなく、組織の利害関係者からの圧力などの正当性には関係ない圧力も含まれている。新制度学派では、利害関心は当然性や正当性を破壊するものとして位置付けられており、制度化に関して正当性を強調する立場から正当性、当然性を持たないルールによる制度化に関しては理論の範囲外となってしまう。

組織という制度は、「意識的に調整された人間の活動と諸力のシステム」(Barnard [1938] p. 78) と定義されるように、目的を持って創られ、目的に向けて意識的に調整される側面が存在する。その過程では、組織参加者の利害関心を刺激する構造を積極的に組み込んで維持していこうとする。組織を取り囲む環境を見ても、組織への制度化を生み出す圧力は社会的に正当化されているものだけとはいえない。この意味で、旧制度論のほうが制度化に関してより組織の現実に即しているといえるだろう。

また、両理論はその論理構成から組織の制度化が引き起こす帰結についても異なった見解を示している。新制度学派においては、組織の制度化は環境への適応を表し、肯定的に受け止められる。新制度学派においては、世論への一致は望ましいものになる。これに対して、旧制度論では世論への一致は必ずしも歓迎されるわけではない。旧制度論においても制度化の結果は環境適応を表しているが、組織にとってよいものであるかどうかは長期的な観点から判断しなければならないとされる。世論は社会の多くの人の意見を反映したものであるが、それが組織にとって重要な価値を持っているとは限らない。単に世論へ同調するのではなく、その組織がもっている社会的に必要とされる機能を果たす上で必要な能力を強化するかどうかを見極め、組織の舵取りをしていくことは必要となるだろう。

旧制度理論は、組織の制度化に関してより多くのものを含んでいるといえるだろう。しかし、その理論が実践可能なように精緻化されているとはいえない。彼は制度化した組織としての理想像を提示し、管理者がそれを目指すべきであるということを繰り返し述べている。しかし、その理想像と組織の実態を結ぶための議論はほとんどなされていない。

組織の制度化をルールの生成やそれによって生じる組織行動の一定のパターンへの安定化と捉えるなら、それを発生させるさまざまな要因を検討していく必要がある。新制度学派は、その点に関して不十分である。旧制度論は捉えている範囲は広いといえるが、管理者の責任を説いておきながら、大部分において管理者が気づくことができずに制度化が進行するというなど制度化のメカニズムに関して十分に議論しているとはいえない。

新制度学派は、組織論において技術的要因を重視する傾向に対して価値の有する影響を改めて指摘したという点で重要な貢献をしたといえる。しかし、組織とその制度化という問題に関する議論としては旧制度論より後退しているといえる。

組織の制度化に関しては、現在の諸組織を取り囲む現状を見ても非常に重要な問題である。新旧制度論ともにそれらの問題を明らかにしているとはいえない。さらに制度論を発展させるには、新旧制度論の制度に関する定義も含めて検討することが必要となってくるだろう。本稿ではそれらの問題を扱いきれなかった、今後の課題としたい。

参考文献

- Abell, P. [1995] "The New Institutionalism and Rational Choice Theory" in *The Institutional Construction of Organizations*, eds. by Scott, W. R. & Christensen, S., pp. 3-14.
- Barnard, C. [1938] *The Function of the Executive*, Harvard University Press. (山本安二郎・田杉競・飯野春樹訳【経営者の役割】ダイヤモンド社, 1968年)。
- Berger, P. L. & Luckmann, T. [1966] *The Social Construction of Reality*, Double-

- day. (山口節郎訳『日常世界の構成』新曜社, 1977年)。
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. [1983] "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 147-160.
- DiMaggio, P. J. [1988] "Interest and Agency in Institutional Theory" in *Institutional Patterns and Organizations*, eds. by Lynne, G. Zucker, Ballinger, pp. 3-21.
- Jepperson, R. L. [1991] "Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism" in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, eds. by Powell, W. W. & DiMaggio, P. J., University of Chicago Press, pp. 143-163.
- Lawrence, R. P. & Lorsh, W. J. [1967] *Organization and Environment*, Harvard University Press. (吉田博訳『組織の条件適応理論』産業能率大学出版部, 1977年)。
- Meyer, J. W. & Rowan, B. [1977] "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, Vol. 83, pp. 340-363.
- Scott, W. R. [1987] "The Adolescence of Institutional Theory," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 32, pp. 493-511.
- [1991] "Unpacking Institutional Arguments" in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, eds. by Walter, W. P. & DiMaggio, P. J., pp. 164-182.
- Selznick, P. [1957] *Leadership in Administration*, Harper & Row Public. (北野利信訳『組織とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1963年)。
- Tolbert, P. S. & Zucker, L. G. [1983] "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform 1880-1935," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, pp. 22-39.
- [1996] "The Institutionalization of Institutional Theory" in *Handbook of Organization Studies*, pp. 175-190.