

組織の制度化に関する一考察

——ミクロ的視点からの理論構築に向けて——

櫻 田 貴 道

I はじめに

われわれは様々な制度に囲まれて暮らしている。たとえば、国家、家族、大学、企業、言語、冠婚葬祭などにおけるマナーや儀式、法律、保険などがそれである。制度がない生活を考えることはできないほどである。しかし、制度とはどのようなものなのだろうか。ここに例示した事例だけを考えても、国家、家族、大学、企業のように組織を表わすもの、また、言語、冠婚葬祭などにおけるマナーや儀式などのように習慣、習俗を表わすもの、さらに法律や規範のようにルールを表わすものがある。このように、制度は多様な概念を内包するものである。

しかし、それらのものが共通して制度と呼ばれるのには理由がある。制度とは一般的に秩序と関連づけられて論じられているのである。組織、習慣、ルールとして捉えられる制度はいずれも継続的に維持され、それに基づいて社会に一定の秩序をもたらすものとして考えられている。組織もまたそれに参加している人々の行為を秩序づけることから制度と考えることができる。

組織論においては制度学派と呼ばれる人たちが組織の制度化について論じている。組織論における制度学派は旧制度論と新制度学派に分けられる。両制度学派は組織が社会的価値の影響を受け環境適応していく様態を制度化と促している点では共通している。しかし、制度や制度化のプロセス、制度化の対象に関しての促えかたが異なることなどの違いをもっており、それぞれの理論には

問題点もある。

組織が制度化するとは何を指すのか。またどのように説明することが適当なのだろうか。本稿ではこれらの問題を考えるために主に制度形成をミクロ的な視点で捉える Berger & Luckmann [1966] と抽象的レベルで組織を定義している Barnard [1938] に依拠して組織の制度化について考察する。

次の第Ⅱ節では、組織論における制度学派的理論構成を概観することによって、その理論的相違と問題点を明らかにし、制度形成におけるミクロ的視点の必要性を指摘する。続く第Ⅲ節では、Berger & Luckmann [1966] のミクロ的視点から行われる制度化に関する理論を素描し、制度の概念や制度化のプロセスがどのようにして捉えられているかをみる。第Ⅳ節では、Barnard [1938] の組織定義に依拠しながら第Ⅲ節でみた Berger & Luckmann [1966] の制度化のプロセスとあわせて、ミクロ的視点から組織の制度化に関して考察する。第Ⅴ節ではそれまでの議論を要約し今後の課題を提示して結論とする。

II 組織論における制度と制度化

組織論において制度に関して積極的に論じているのは、旧制度論といわれる Selznick [1957] と Meyer & Rowan [1977] に始まった新制度学派である。それらの制度学派は組織の制度化における社会的な価値の影響を重視するという点で共通点を持っている。本節では、組織論的制度論において制度および制度化がどのように考えられているのかを概観し、その相違点や問題点を指摘する。

1 価値注入プロセスとしての制度化

Selznick [1957] は、目的を達成するための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。前節でも述べたように一般に制度という概念は、組織以外の習慣やルールなども含むものとして使用されている。彼は組織の制度化に関して論じるために、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)

組織は価値を取り込み制度になると考えられる。組織は目的達成のための手段選択の多様性をもつことから価値を取り込む余地を持つ。この余地はオープンエンド性と呼ばれる。

オープンエンド性の多寡は、手段選択の際の基準が技術的基準によってどの程度決定されるかということによって決まる。課業が技術的基準によってその大部分を規定される場合は、その選択をするうえで社会的価値の入り込む余地は少なくなる。反対に、技術が課業を規定しない場合には、その選択基準に他の価値が入り込む余地が大きくなる。つまり、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。

組織はそれがもつオープンエンド性に価値が入り込むことによって、反応性・順応性を持った有機体すなわち制度になる。制度としての組織は社会からの刺激に対して一時的で無作為的な反応を行うのではなく、適応的反應の構造である組織性格を形成するとされる。

この組織性格の形成は組織の社会環境への適応を促進すると同時に変化への抵抗を生み出す。組織のオープンエンド性に社会的価値が入り込むことによって既存の組織慣行が正当化されることになる。正当化によって組織内にももの見方や習慣などが共有され、その結果として環境への適応が促進される。

それと同時に、特定の価値を取り込むことによって正当化された慣行は新しい環境への適応の阻害要因となりうる。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、組織がも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い。組織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。

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。

次に、新制度学派の理論構造についてみていくこととする。

2 組織間の相互主観的ルールによる制度化

組織論の新制度学派は Meyer & Rowan [1977] によって導かれている。その理論は第Ⅲ節で取り上げる Berger & Luckmann [1966] の知識社会学に依拠しており、先に取り上げた Selznick [1957] とは異なった視点で組織の制度化について論じている。以下では彼らの理論についてみていこう。

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いう。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ぶ。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のものと考えられており、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。そして、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。しかし、それらの部門は社会から組織が当然備えるべきものとして考えられている。そのため、たとえ当該部門が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会計上評価されている。

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ト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おり、それに基づいて様々な研究が行われている。(Borum & Westenholz [1995], Christensen & Molin [1995], Rowan [1982], Tolbert & Zucker [1983], Mouritsen & Skaerbaek [1995]) 新制度学派の研究の特徴は、従来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組織の制度化について論じることである。新制度学派は制度的ルールが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、社会的正当性を獲得し生存の見込みを高めると主張する。

3 組織論における制度学派の理論的相違と問題点

第Ⅱ節では制度学派の理論について概観した。両制度論は組織の制度化に関して論じており、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、制度化のプロセスや制度化の対象や制度化の帰結については異なっている。以下では、両制度論の相違点と問題点についてまとめていくことにしよう。

Selznick [1957] は、組織が関係する利害関係者との相互作用により、組織活動のなかにある種の価値観が入り込むことによって組織が制度化すると考える。組織への価値の浸透は、環境からの刺激にたいする組織の反応を秩序化することになる。この状態を Selznick [1957] は組織性格の形成として捉える。性格の概念を用いてあらわされるのは、組織の制度化が組織の歴史を反映して形成され、発見可能な統合された型を持ち、組織内外の要求から身を守るように形成され、新しい欲求や衝動および問題を生み出すという制度化にともなう組織の性質の変化を捉えられるためである。制度化による組織の変化は、新しい環境への適応への阻害や独特の能力と無能力の獲得などの帰結をもたらすものと考えられている。このような論理構成から組織の制度化は組織の管理者が慎重に取り組むべき問題であると結論づけられる。

新制度学派においては、制度化は社会に存在する相互主観的なルールを反映する形で組織の公式構造が形成されることを指す。組織が取り込む相互主観的なルールは社会の大部分が当然性、正当性をもつものとして支持されているものであるため、それらのルールの取得は社会への適合をあらわし、組織の制度化は手放しに歓迎される。

新制度学派の理論は、旧制度論のように組織の利害関係者との相互作用で制度が構成されると考えるのではない。新制度学派では、Zucker [1988] がいうように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る。そして制度化の要因として相互主観的なルールの存在を前提とするため、理論は決定論的であると同時に静態的である。このような理由から、新制度学派の理論では制度の継続性を説明できるが、発生と変容が説明できないという理論的問題点が指摘されると同時にそれを克服するために利害関心を理論に組み込む必要性も指摘されている。(DiMaggio [1988], Jepperson [1991]) しかしながら、

新制度学派では Abell [1995] や Scott [1987], [1991] が指摘しているように、利害関心が制度、すなわち相互主観的ルールによって決定されると仮定されている。

新制度理論への利害関心の組み込みによる理論への変化の導入は、理論と現実感覚の乖離を減じようとする意図から発していると思われる。しかし、そもそも新制度学派の理論は、社会的に正当だと思われるために公式構造をつくりあげるのであり、そこには利害関心の入り込む余地はないはずであり、入れる必要もないと思われる。

新制度学派の理論的問題点は、変化を説明できないということではなく、制度的ルールの取得が組織にとって肯定的な影響だけを持つと結論づけることである。確かに、組織の公式構造が反映している相互主観的ルールの種類によってはそういったこともいえる余地はある。しかしながら、組織を取り巻く環境の変化を前提とするならば、肯定的な影響を与える相互主観的ルールだけに限定することは同時に理論の適用できる範囲を非常に限定することになる。

これらの点から、新制度学派による制度理論は組織の制度化における一般理論というよりもむしろ非常に限定された理論であるといえる。これに対して、旧制度論は最初から社会環境と組織の相互作用から形成される制度化について論じており、様々な利害関係も制度化の構成要素として位置づけられている。また、制度化の範囲は構造だけではなく、組織の制度化における多様な影響を含んだ理論となっている。Selznick [1957] の理論は組織がもつ様々な問題を把握できる力を持っている。

以上のように旧制度理論は、新制度学派よりも組織の制度化に関して理論的に多くのものを含んでおり、組織の制度化現象をより現実に即した形で捉えている。しかしながら、Selznick [1957] の理論にも問題点がないわけではない。Selznick [1957] 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、彼は管理者の責

任を説いておきながら、制度化のプロセスに関して「これらの過程はいずれも無意識のうちに、あるいは少なくとも政策制定者の気付かないうちに発生することがある。したがって、それらが組織性格のうえに与える影響は、予測し制御することが難しい。」(Selznick [1957] pp. 60-61) といつてそれ以上の考察はせず、制度化の進行するプロセスの解明を放棄してしまっている。

組織の制度化から生じる様々な問題は経営学や組織論にとっても重要な問題であり、Selznick [1957] の残した問題を解決することは大きな意義を持っている。そのためには、よりミクロ的な視点からの制度の構築プロセスを明らかにする必要がある。なぜなら、組織やその中で生み出される価値や慣行は人々の日々の相互作用のなかで構築されているからである。また、ミクロ的視点から制度形成を論じることは、制度化の多様な側面を行為者の視点から論じることになり、制度理論に関する様々な相違も整合的に論じることが可能になると思われる。そこで、次節では人々の相互作用のレベルから制度の構築を理論化している Berger & Luckmann [1966] の制度に関する考察をみていくこととする。彼らは、われわれと社会的世界との関係性から制度の構築を理論化している。

III 社会的現実としての制度

前節では組織論における制度学派の理論構成に関して概観した。旧制度論においては組織の制度化は価値注入過程として描かれている。しかし、その際価値が入り込む細かいプロセスまでは理論化されていなかった。新制度学派における組織の制度化は制度的な環境によって、組織の外側から行われ、組織は環境を受動的に受け取る存在として描かれている。Meyer & Rowan [1977] はその立論において、Berger & Luckmann [1966] の制度化の理論に依拠しているが、その理論枠組みの一部のみを組織に適用しているように見受けられる。組織の制度化は公式構造のみに限定されて論じられるべきではない。

本節では、ミクロレベルでの制度形成プロセスを促えるために Berger &

Luckmann [1966] の制度化の理論を見ていく。彼らの理論は制度形成に関してミクロ的な視点に立って論じられ、われわれの相互作用から形成される社会的現実が制度を構成すると考える。彼らは組織という制度に限定せず、人間活動に本質的に含まれる要素としての制度一般の理論を展開している。

1 社会的世界を構成する3つの機制

われわれ人間は他の生物と異なり社会的世界の中を生きている。人間以外の生物たちがもつ世界は物理的な環境に固定され融通が利かないものである。それとは異なり、様々な国や地域にそれぞれの文化や習慣があることが証明しているように人間は環境に対して融通性を持っており、それぞれの独自の世界を構築している。

しかしながら、われわれ自身がつくりだしている社会的世界は同時にわれわれの意識に客観的な現実として投げ返される。われわれがその社会のなかで生活していくためには社会的な現実は無視することは出来ない。われわれは世界をつくりだしていると同時に世界に拘束されているのである。

Berger & Luckmann [1966] はわれわれと社会的世界との関係を主観的な意識の反映としての外化と外化されたものを客観的な事実として経験する対象化、対象化されたものを学習する内在化の3つの機制によって説明する。

外化とは人間の諸活動を指している。外化された行為は人間の主観である意図や目的を反映したものである。主観的活動の反映として行われた行為は、同時に自らや他者によって記号として理解することが出来るものとして現れる。

外化された行為は誰にでも近づきうる事実としてわれわれの前に現れ客観的なものとして経験される。この客観性を獲得する過程は対象化の過程である。

内在化は諸個人が参加している社会においての外化、対象化されたものを自らのうちに獲得する過程である。言い換えれば客観的現実を主観的なものとして取り込むことである。諸個人は内在化を通じて、社会的現実を意味づけ解釈することが可能となり、社会的現実を構成するものとして社会に参加する。

客観的な現実として現れる社会はわれわれの主観性に基づく行動によってつくりだされている。われわれと社会的世界の関係は外化、対象化、内在化の3つの機制によって説明することが可能である。

社会的世界はそれを構成する諸制度からなっている。次に制度の前段階である習慣化と制度化について見ていくこととする。

2 習慣化と制度化

われわれの日々行っている諸活動は一定のパターンを繰り返す形で行われている。それらは制度と呼ばれるものに属するものである場合もあるし、個人的なレベルで繰り返されている活動もある。ある時点において個人的レベルで行われている活動も社会的に共有されて制度になる可能性も存在する。Berger & Luckmann [1966] は個人的レベルで繰り返し行われるようになる活動を習慣化として促している。

人間のすべての活動は習慣化を免れ得ない。どのような行為であれ、それはしばしば繰り返されると一つのパターンに変化し、ついでこのパターンは労力の節約ということで再生が可能になり、事実上、その行為の遂行者によってその典型として理解されるようになる。(Berger & Luckmann [1966] p. 53)

習慣化の結果として、われわれは選択範囲を狭め最小限の意思決定で活動を遂行できるようになる。それと同時に将来必要となるかもしれない意思決定のためのエネルギーを確保することが出来るようになる。

習慣化は一人の人間の継続的活動によっても引き起こされる現象である。習慣化された行為は、行為者にとっては典型として理解されていることにより繰り返されるのであるが、制度となるためには社会的にその典型として理解されることが必要となる。なぜなら、制度は社会的に広がりを持った現象をさすからである。

彼らは社会的に共有される制度について類型化概念を使って以下のように説明している。

制度化は習慣化された行為が行為者のタイプによって相互に類型化されるとき、常に発生する。いいかえれば、そうして類型化されたものこそが制度に他ならないのである。ここで強調しておかねばならないのは、制度的に類型化されたものの相互性ということ、そしてこの場合の類型性とは行為の類型性だけでなく、制度の中における行為者の類型性も含むということ、である。(Berger & Luckmann [1966] p. 54)

習慣化された行為が社会的に典型として理解されることが制度化を引き起こすことになる。社会的レベルにおいてある種の行為が対象化されるのである。制度化された行為は特定の個人に結びついた特殊な行為と考えられるのではなく、ある類型に結びつけられて個々人を越えたもの、客観的な現実を構成するものとして捉えられるようになる。

この個人的な行為の習慣化から社会的な制度に至る過程において、意味への距離が拡大するということが生じる。意味は習慣化された行為をつくりだした個人にとってはその行為の目的などを知っているため内省行為によって辿ることが可能である。しかしながら、制度の継承過程に参加する多くの諸個人にとっては記憶によって辿ることができない意味づけの不透明な現実として現れ、制度の意味も継承される必要がある。

制度の継承プロセスなどの社会的な現実を構成する際に音声記号の体系であることばが重要な役割を果たしている。ことばはその記号という性質を通じて特定個人に属している経験を同じ言語を共有している諸個人に対して客観的に近づきうることを容易にする。ことばの記号的性質によって類型化や対象化も行われる。また、制度を構成する様々な知識や規範や制度の説明図式としての正当化装置もことばによる基礎付けがあって可能になる。ことばは特定個人に属する経験の意味を対象化し、それによって他の参加者に制度の意味が伝えら

れるのである。

以上、Berger & Luckmann [1966] の制度についての議論を見てきた。彼らは社会的世界を構成する様々な制度とわれわれの関係について外化、対象化、内在化3つの機制やことばによる類型化などによって説明した。われわれの主観の反映としての行為とその行為が対象化され客観的な現実として経験されるという事実によって制度化が発生すると考えられる。

彼らが論じているのは制度一般についてであり、本稿で考察しようとしている組織という制度についても適用可能である。われわれが組織で経験する現実とは如何にして形成されるのか。組織の制度化を論じる上で、組織をどう捉えるかということも考える必要がある。次節では、Barnard [1938] の組織定義に依拠し組織の制度化について考える。

IV 組織という制度

前節で概観した Berger & Luckmann [1966] によって論じられた制度化のプロセスは、われわれと制度の関係と形成プロセスをミクロ的な視点で捉えているといえる。制度はわれわれの相互作用のなかでの外化、対象化、内在化の3つの機制によって形成され、社会的現実として経験される。しかしながら、彼らの論じている制度は制度一般についてであり、本稿で論じようとしている組織は制度概念の中に内包される下位概念として位置づけることができる。本節では、Barnard [1938] の組織概念に依拠し、組織の制度化とはどのような現象であるのかをミクロ的視点から考えていく。

1 組織の定義と組織成立の3要素

まず、組織の制度化について論じる前段階として組織というものをどのように捉えるかについて示そう。通常、われわれが組織と考えているものは様々な個別的具体的な人や設備、職務などからなるものをイメージする。しかしながら、われわれが思考する上で雑多なイメージをもとに整合的な考えを構築する

ことは難しい。そこで、Barnard [1938] の論に依拠して、組織の概念をみていこう。組織は Barnard [1938] によって非常に抽象的なレベルで把握されており、組織の制度化について考える場合に有効な組織概念を提供する。

Barnard [1938] は管理者の役割について論じるにあたって2段階の抽象化を経て組織の概念を抽出する。第1次抽象概念は協働システム概念である。協働システムは、会社、教会、病院、軍隊などの特殊的、個別的な設備や人々などから成る協働状況を物的、生物的、個人的、社会的構成要素からなる複合体として一般化し概念化したものである。これにより様々な組織が持つ異なった状況を協働システム概念として捉えることが可能となる。

組織の概念は、協働システム概念からさらにもう1段階の抽象化を経て獲得される。協働システム概念から物的、生物的、社会的などの要因を除き、全ての協働に共通する側面として組織が定義される。組織は「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) である。

上記のように定義された組織は3つの要素をもつものと考えられる。それは協働意欲と共通目的とコミュニケーションであり、これら3要素が揃うときに組織が成立する。組織は人間の諸活動から構成されると考えるため、その活動を提供しようとするための協働意欲が必要となる。また、共通目的がなければ協働意欲も発展することはない。目的があって初めて必要な特定の努力と参加する諸個人の満足が得られるかどうかを期待することができる。さらに、共通目的と協働意欲を結ぶものとしてコミュニケーションも欠くことができない。なぜなら、コミュニケーションを欠いては共通目的の理解も活動の調整も行うことはできないからである。

Barnard [1938] は以上のように、個別具体的な組織から2段階の抽象化を経て組織概念を取り出し、さらにその組織を構成する3つの要素をあげている。人間協働から成る組織は必ずこの要素を含んでいるといえる。しかしながら、第Ⅲ節で論じた Berger & Luckmann [1966] の制度と制度化に関する理論においては必ずしも目的やそれに向けた調整という要素は意識して議論されては

いない。ここで明らかにされたように、組織現象にまつわる制度化を論じる際には組織の3要素を考慮に入れる必要がある。

2 組織の制度化

Berger & Luckmann [1966] のいう制度の概念においては、人々の相互作用から形成される社会的現実形成の機制に焦点が当てられている。当然ながら、組織も人々の相互作用からなるといえる。しかし、組織を構成する相互作用は人々の集まりである集団のように方向性を欠いた相互作用ではない。先に明らかにしたように、組織は共通目的に向けて人々が調整した行動をとることによって成立するという性質を持っている。以下では、Barnard [1938] の組織定義と3要素に依拠して、ミクロ的視点から組織の現実構成に関する議論を展開する。

Berger & Luckmann [1966] の制度化においては、人々が社会的現実を内在化するプロセスは2つに分けられている。ひとつは第一次社会化であり諸個人がこの世に誕生して最初に接する世界で行われる社会化を指している。この社会化は、社会化される個人にとって絶対的で選択の余地のない客観的な現実として現われ、極めて情緒的な要素に満ちた環境のもとで行われる。もうひとつは第二次社会化であり分業によって基礎づけられた役割に特殊な知識を獲得する過程である。第一次社会化に比べれば、その知識や現実とは諸個人にとって相対的に受け取られるものである。これから議論する制度化は組織で起こる制度化であり、彼らのいう第二次社会化にあたる。

組織の制度化について考える場合には、組織の3要素のうち第一に重要なのは組織の共通目的である。なぜなら、コミュニケーションも協働意欲も基本的に目的との関連で現れるからである。目的の設定や細分化、手段の決定、役割の分担などに関わる様々な事柄がコミュニケーションを通じて外化され、協働に関わる知識やことばを発達させ制度化される要因となると考えられる。

さらにコミュニケーションを通じて行われる様々な組織決定も組織の制度化

の源泉になる。組織は目的を協働的に達成するために様々なレベルで決定を行うことになる。これらの組織決定は、その成員の組織決定に対する了解を基本的に必要とする。了解がなければ協働意欲を確保することができず、活動が保証されないためである。組織的決定は成員の了解を得ているという事実を通じて組織成員にとっての社会的現実を構成する。

組織の制度化をつくりだす知識や組織的決定が構成する現実、組織成員にとってそれぞれ異なった種類の現実を構成すると考えられる。協働にともなうて外化され共有された知識やことばは、コミュニケーションを円滑にするなど現実構成において認知的な影響を及ぼす。組織的決定に関していえば、組織成員は規範性を帯びた現実として経験する。組織は参加する諸個人が個人で行うよりも協働して行った方が効率的に目的を達することができる信じ、目的達成によって個々人が結果に満足すると考えられているために生まれるものだからであり、組織的決定に従わないことは自らも含めた組織参加者の利益を損ねることに繋がるからである。そのため組織の規範的な現実とは成員にとって認知的なものよりも意識しやすく拘束的なものとして感じられると考えることができる。

本節では、組織の制度化についてミクロ的視点から考えるために Barnard [1938] の組織定義や組織の3要素に依拠して、組織の現実構成について考察した。組織はわれわれ人間の相互作用から成るシステムであり、組織という社会体のなかでわれわれは組織的現実を構成しまたそれらを反映して活動する。組織はそれを構成する活動において形成される知識や組織的決定によって認知的および規範的に制度化されていくといえる。

V お わ り に

ここではこれまでの議論をまとめた後に今後の課題を提示する。

第Ⅱ節では、旧制度論と新制度学派の理論について概観し、理論的な相違点と問題点を指摘した。旧制度論者である Selznick [1957] は組織が組織性格を

獲得し、適応的の反応構造をつくりだすことを制度化と考える。新制度学派の Meyer & Rowan [1977] は世論などの社会に存在する相互主観的のルールを獲得し公式構造をつくりあげること制度化と呼ぶ。また、制度化の結果に関して旧制度論においては、独特の能力と無能力を獲得するものとして描かれ、制度化を必ずしも組織にとって良い結果を生み出すものとは考えられていない。これに対して、新制度学派においては、制度化は組織の適応を促進するものとして非常に楽観的な見方がとられている。新制度学派の理論的問題点は、制度化による肯定的影響のみを取り上げることであり、それにより理論の範囲を制限してしまうことである。新制度学派に比べ旧制度論は理論の射程が広いといえる。しかしながら、制度化の重要性をときながら価値を生み出す制度形成プロセスを明らかにすることを放棄してしまっているという理論的問題点を持っている。制度に関する促え方の違いや理論的問題点を解消するためにはミクロ的視点から制度形成を論じる必要がある。

第Ⅲ節では、第Ⅱ節での制度論の問題点をうけて制度形成をよりミクロ的な視点から明らかにする必要性から、Berger & Luckmann [1966] の制度化の理論を取り上げた。彼らはミクロ的な視点でわれわれと制度の関係を説明する。われわれは社会的現実を外化、対象化、内在化の3つの機制によってつくりあげると同時に影響を受ける存在である。制度は3つの機制を相互主観的に行うことによって生じる社会的現実であるといえる。われわれは主観の反映として行為し、また行為を客観的に経験することによって制度を構築するといえる。

第Ⅳ節では、組織という制度の制度化について考察するにあたって、まず Barnard [1938] の組織定義と組織の3要素について取り上げた。次にそれに基づいてミクロ的視点からの制度形成について論じた。組織という制度について論じる際には組織が持つ特有の性質を考慮に入れて論じる必要がある。組織がもつ最大の特徴は共通目的にあり、コミュニケーションによる調整や協働意欲も目的と関連して存在する。組織における制度化は、目的を達成するための相互作用のなかで現実化される知識や組織レベルの決定によって認知的および

規範的な現実形成により進行するといえる。

新制度学派が制度化の結果に関して楽観的な見方だけを示すのは、組織の共通目的を考慮しないためだと思われる。先にも述べたように、組織は共通目的に向けて調整される制度である。異なった背景や個人的な期待や利害関心を持つ参加者が組織の共通目的という協働的レベルの対象に向けて活動する。共通目的の達成が直接的に諸個人の期待を満たす場合も存在するが、多くの場合は直接的に満たしてくれるわけではない。そのため組織は制度一般とは異なり、様々なコンフリクトを産む素地を内包しており楽観的な視点のみで論じることは適当ではない。

Selznick [1957] の制度化の議論においては、TVA 研究 (Selznick [1949]) などの具体的な事例から導かれた論であるため、共通目的やコンフリクトも意識された理論となっている。しかしながら、組織の目的を無効化するような価値が入り込むプロセスをマクロ的には捉えているといえるが、ミクロ的な理論化による補完が必要である。本稿ではその議論の端緒を拓くことを意図してかかれている。

Selznick [1996] は、新制度学派の Powell & DiMaggio [1991] が制度論を旧と新に明確に区別していることが両理論の統合を妨げることになるのではないかと警鐘を鳴らしている。組織の制度化の理論においては、組織の性質に基づき活動を秩序化に導く様々なものを制度化の要因として取り上げるべきである。そのための視点としてミクロ的なアプローチが有効であると考え。本稿においては、Berger & Luckmann [1966] のミクロ的な制度理論と Barnard [1938] の組織定義と組織成立の3要素に依拠して、組織の制度化に関して考察してきた。組織を制度化させる要因には組織構造や組織文化などもあり、これらに関しても組織の性質と関連させてミクロ的視点から論じていくことが必要となるだろう。それらの要因と組織の制度化に関する研究は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*, Doubleday. (山口節郎訳『日常世界の構成』新曜社, 1977年)。
- Borum, F. & Westenholtz, A. [1995] "The Incorporation of Multiple Institutional Models: Organizational Field Multiplicity and the Role of Actors" in *The Institutional Construction of Organizations*, eds. by Scott, W. R. & Christensen, S., pp. 113-132.
- Christensen, S. & Molin, J. [1995] "Origin and Transformation of Organizations: Institutional Analysis of the Danish Red Cross" in *The Institutional Construction of Organizations*, eds. by Scott, W. R. & Christensen, S., pp. 67-90.
- 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.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. [1977] "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, Vol. 83, pp. 340-363.
- Mouritsen, J. & Skaerbaek, P. [1995] "Civilization, Art, and Accounting The Royal Danish Theater-An Enterprise Straddling Two Institutions" in *The Institutional Construction of Organizations*, eds. by Scott, W. R. & Christensen, S., pp. 91-112.
- Powell, W. W. & DiMaggio, P. J. [1991] "Introduction" in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, eds. by Powell, W. W. & DiMaggio, P. J., pp. 1-38.
- Rowan, B. [1982] "Organizational Structure and the Institutional Environment: The Case of Public Schools," *Administrative Science Quarterly*, Vol 27, pp. 259-279.
- Scott, W. R. [1987] "The Adolescence of Institutional Theory," *Administrative Sci-*

- ence Quarterly*, Vol. 32, pp. 493-511.
- Scott, W. R. [1991] "Unpacking Institutional Arguments" in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, eds. by Powell, W. W. & DiMaggio, P. J., pp. 164-182.
- Selznick, P. [1949] *TVA and Grass Roots*, University of California Press.
- [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)。
- [1996] "Institutionalism "Old" and "New"," *Administrative Science Quarterly*, Vol 41, pp. 270-277.
- 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.
- Zucker, L. G. [1988] "Where Do Institutional Patterns Come From? Organizations as Actors in Social Systems" in *Institutional Patterns and Organizations*, ed. by Zucker, L. G., Ballinger, pp. 23-52.