

同型化メカニズムと正統性*

—経営学輪講 DiMaggio and Powell (1983)—

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983).

The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields.

American Sociological Review, 48, 147-160.

安田 雪[†]・高橋 伸夫[‡]

(1) 同型化——組織フィールド内で生じる同質化

組織論のほとんどの研究では、多様な組織が存在していることが研究の出発点、前提となってきた。そして、環境や技術等の条件の違いによって、それに適した組織の構造や行動が異なるために、組織は適応したり、淘汰されたりすると説明されてきた。いわゆるコンティンジェンシー理論しかり、個体群生態学しかりである。

それに対して、この論文では、なぜ、組織の形態や行いがこれほど同質的なのかという問いが掲げられる。それに対して考えられる答のひとつは、これまでの組織論同様に、合理性あるいは経済的な効率性による説明であろう。これまで経営学あるいは経済学が広く用いてきた説明のスキームでもある。たとえば、官僚制は資本主義経済において合理的か

* この経営学輪講は DiMaggio and Powell (1983) の解説と評論を安田・高橋が行ったものです。当該論文の忠実な要約ではありませんのでご注意ください。表 1 も安田・高橋が解説のために整理、創作したものです。したがって、本稿を引用される場合には、「安田・高橋 (2007) によれば、DiMaggio and Powell (1983) は……。」あるいは「DiMaggio and Powell (1983) は……(安田, 高橋, 2007)。」のように明記されることを推奨いたします。

† 東京大学大学院経済学研究科 yyasuda@ninus.ocn.ne.jp

‡ 東京大学大学院経済学研究科 nobuta@e.u-tokyo.ac.jp

つ技術的に最も効率的であるが故に、普遍的な組織形態として普及していくという主張は、合理性や効率性が適切に測定されるならば、説得的である。

しかし、この同質化現象に対して、合理性や効率性とは別の説明要因はないのだろうか。合理的であるかどうかにかかわらず、効率が向上するかどうかにかかわらず、組織が結果的に同質的な組織形態を構成することもあるのではないだろうか。もしあったとき、それはどのような要因によるものなのだろうか。

そこで、組織の同質化が起こる領域として「組織フィールド」という概念がまず提示される。組織フィールド (organizational field) とは、あらゆる行為者間の相互作用を通じて構造化される「全体として (in the aggregate) 制度的営み (institutional life) の認識された一領域を構成するような諸組織」と定義される。具体的には、類似のサービスや生産物を供給する諸組織、サプライヤー、生産物の消費者、規制当局、認定団体などあらゆる利害関係者が含まれる。「環境」ではなく、組織フィールドという概念を用いるのは、この概念が、組織間の関係性とその変容を明示的に捉えるからである。組織の同質化は、この「組織フィールド」内において生じる。

関連する行為者たちの全体性を考察する組織フィールドの概念を使うと、フィールド内で直接結合している者たちのみならず、代替可能な位置を占める構造的に同値な者たちも識別することができる。直接結合している者同士の類似性はわかりやすい。それに対して、一見わかりにくい、構造的に同値な者たちの類似性を考察するためには、この全体性を考察する組織フィールドの概念が有効なのである。同じ組織フィールド内で組織が同質化することを【同型化 (isomorphism)】と呼ぶが、同質化の過程を理解するためには、この同型化の概念が重要である。

(2) 合理性・効率性から正統性へ

この論文では、組織フィールドの中で機能する同型的組織変化のメカニズムを表1のように分類している。まず同型化は (a) 競争的同型化と (b) 制度的同型化に大別される。

(a) 競争的同型化

競争的同型化は、個体群生態学で言われるように、環境の機能的特性に適合した、似通った組織形態を持つ個体が選択されると主張する。このように、競争的同型化は、環境と

表 1 同型的組織変化のメカニズム

メカニズム＝同型的組織変化の源泉 (source of isomorphic organizational change)		
競争的同型化 (competitive isomorphism)	強制的同型化 (coercive isomorphism)	依存している組織からの圧力 社会の中での文化的期待 例) 法的な規制
制度的同型化 (institutional isomorphism)	模倣的同型化 (mimetic isomorphism)	組織はより正統的あるいは、より成功していると認識している類似の組織を後追いしてモデル化する。不確実性は模倣を助長する。
	規範的同型化 (normative isomorphism)	主に職業的専門化 (professionalization) に起因するもので、① 大学の専門家による公式の教育と正統化、② 職業的ネットワークの成長と洗練が重要。人員の選別も重要なメカニズム。

の機能的適合を強調する。

(b) 制度的同型化

それに対して、制度的同型化の概念は、正統性を示した組織が環境から選択されると主張する。つまり、機能的適合ではなく、文化・社会的適合を強調する。この制度的同型化は、さらに三つのタイプ—— (i) 強制的同型化、(ii) 模倣的同型化、(iii) 規範的同型化——に分けられる。

(i) 強制的同型化とは、依存関係にある他の組織や、社会の文化的期待によって行使される公式及び非公式な圧力の結果として生じる同型化である。具体的には、メーカーが環境規制に従うために公害防止技術を採用するといった法的強制力を伴う場合が挙げられる。また、子会社が親会社の業務慣例に従う場合、独占企業によって供給されるインフラを導入せざるをえない場合なども、強制的同型化に相当する。さらに、フリースクールが外部機関と交渉するために校長を置くといった、それほど明示的に押しつけられるわけではない場合も含まれる。縦割りの硬直的な外部の組織とうまくやるためには、組織には、公的

に決められた役割にそった管理権限と責任者を形だけでもおいておく必要がある。こういう圧力は、より民主的で平等な組織形態の発展を妨げる。

(ii) 模倣的同型化とは、不確実性を回避するために組織が他の組織をモデルとして模倣することによって生じる同型化である。組織の運営技術が稚拙だったり、目標が曖昧であったり、環境がシンボリックな不確実性を創出するような場合には、組織は他の組織をモデルとする。例えば、19 世紀後半の日本の近代化には、留学制度を通じた模倣が重要な役割を果たした。アメリカ企業が業績不振に対処するために、日本の QC サークル制度を導入したのも典型的な例である。組織は自分たちの組織フィールドにおいて、より正統で、より成功していると思われる組織をモデルとする。組織フィールドにおいて中心的な組織は、当該組織が好むと好まざるとに関わらず、他の組織からモデルにされる。中心的な組織の構造や施策は、組織フィールドの至るところで模倣される。

(iii) 規範的同型化は、主に専門的職業化から生み出される同型化である。専門的職業化とは、ある職業に従事する人々が、自分たちの仕事の進め方や状態を規定するための、そして、自分たちの職業的自律性を正当化するための基盤を確立しようとする集団的な戦いである。専門的職業化も同型化を促すが、それは主として、規範を伝達する大学や専門教育機関と、組織を超えたプロフェッショナルのネットワークによる。大学や専門的教育機関は、個人を代替可能にし、代替可能な人々の集合をつくり出す。また、同業他社からの引き抜きや、各社共通の昇進慣例などを通じて生じる人材フィルタリングも、人々の同型化を促進する。例外的な経歴を持つ者も、キャリアの形成過程において徐々に社会化され、同質的になる。

ここで重要なのは、制度的同型化（強制的同型化、模倣的同型化、規範的同型化）が、個々の組織にとって必ずしも効率の向上に結びつかない点である。組織の効率が向上すると、えてしてそれは、その組織が組織フィールド内の他の組織に似通ってきて、その類似性が酬われたためだとされる。他の組織と類似している組織が、他と交渉しやすく、キャリア形成に熱心なスタッフを集めやすく、評判の良い正統な組織とみなされやすく、公的な助成金や援助も受けやすくなるのは確かである。だが、このような条件はいずれも、同じ組織フィールドにおいて、同質化傾向の強い組織が、より逸脱的な組織よりもより効率的なものごとを行っているとは保証するものではない。

すなわち、環境は組織に対して「正統性 (legitimacy)」を賦与する存在であるとともに、制度的規則（規制、規範、文化的信念など）を満たさない場合には、制裁を課す存在でも

ある。¹ つまり、組織にとっては環境において正しいと思われる構造や行動様式を具備することが生存のためのカギとなる。組織が他の組織と同様の体裁を取り繕うことは、生存のために必要な資源を確保する際に決定的な要因になりうる。その結果、同じ環境に直面している組織は、効率が向上するか否かにかかわらず、正統性を獲得しようとして、同質的な形態になるのである。

(3)同型化を予測する仮説

では、どのように組織は同質的になるのだろうか。そして、どのような条件があれば、組織フィールドに同質性が増すのだろうか。これらの疑問について、この論文では、同型的変化が起こるメカニズムを考察することから、同型的変化についての仮説を、検証可能な形式を持つ一連の命題として導出してみせる。

組織そのものの同型化に関する仮説は A グループ、組織フィールドの同型化に関する仮説は B グループになる。

A-1 組織は、他の組織に依存すればするほど、構造、雰囲気及び行動が、依存先の組織に似る。

A-2 組織が必要とする資源を依存している組織が中央集権的であるほど、その組織は依存先の組織に似るようになる。

A-3 目的と手段との関係が不確実であるほど、組織は、成功していると思う他の組織を模倣する。

A-4 組織の目的が曖昧なほど、組織は、成功していると思う組織を模倣する。

A-5 組織メンバーの選抜時に、応募者の学歴を重視すればするほど、組織はその組織フィールドの他の組織に似る。

A-6 同業種組合や専門職のグループに管理職が熱心に参加している組織ほど、組織フィールド内の他の組織に似てくる。

B-1 組織フィールドがその不可欠の資源を単数あるいは少数の似通った供給先に依存

¹ この論文は社会学で新制度学派と呼ばれる分野での代表的な業績のひとつである。従来、主に組織と環境の関係を技術機能的観点から捉えていたのに対し、新制度学派は組織が価値や規範といった認知・文化的観点から組織と環境の関係を捉えようとする。

しているほど、同型化が進む。

B-2 組織フィールド内の組織が、行政組織や官僚との関わりが強いほど、組織フィールド全体の同型化が進む。

B-3 組織フィールドにおいて、モデルとなりうる組織の数が少ないほど、組織フィールド内の同型化が急速に進行する。

B-4 技術の不確実性が高く、目的が曖昧なほど、同型的変化の速度は高まる。

B-5 組織フィールドにおいて、職業的専門家の程度が高いほど、制度的同型化が盛んに起こる。

B-6 組織フィールドの構造化が著しいほど、同型化が進む。

これら一連の仮説において、変数同士の単なる線形関係を想定しているわけではなく、変数同士の関係が非線形なこともありうるし、程度には上限もあるだろうと述べる。さらに、同型化をいかに計るか、指標にどのような作業定義を与えるべきかという問題にも触れる。組織はある側面では極めて多様であり、他の側面では同質的である。組織フィールドの技術レベルや環境にもよる。実証にあたってはこれら様々な検討作業が必要なことを示唆し、同型化についての理論から導出しうる、検証可能な仮説の一部を、今後の追求すべき問題として提示している。

ただし、この論文では仮説検証を行っていないし、その後も、彼らの共著による検証論文は書かれなかった。この論文が出版された 1983 年以降も Powell は社会学の新制度学派の論客として活躍しつつ、出版業、NPO、バイオテクノロジーの産業集積などに関する多彩な研究を発表し続けているが、² 同型的変化の仮説検証はしていない。一方、DiMaggio は文化社会学の碩学として、芸術団体、美術館などを対象に優れた文化組織研究の蓄積を重ねているが、その後の彼の研究は、緻密な計量的分析ではなく、フィールドワークに基づいた定性的、解釈重視の分析になっている。彼らは共著の書籍を 1991 年に発表しているが、この論文で提示された理論、仮説の多くは、今なお十分に検証されていないままである。

² 近年では、Powell が White らとともに発表した「ネットワークダイナミクスと組織フィールドの進化」と題する論文 (Powell, White, Koput, & Owen-Smith, 2005) が注目に値する。ボストン近郊におけるバイオ産業クラスターの発展過程に関する膨大な時系列データを、ネットワーク分析の高度な技法を駆使して分析した研究であり、組織フィールドの形成過程が詳細に記述されている。

(4) Weber の「鉄の檻」

それでは、この論文のきわめて印象的な題「鉄の檻^{おり}再訪」(“The iron cage revisited”)の意味について考えてみよう。実は、この論文は、Weber (1905)『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』の最後の部分の紹介から始まっている。「訳者解説」(大塚, 1991)に依拠すれば、Weber (1905)の主張は次のようになる。

キリスト教的禁欲は、まず中世修道院の世俗外的禁欲の倫理を生み、さらに宗教改革後は、ピューリタニズムの世俗内的禁欲倫理の姿で平信徒の間にまで広がり、それが、当時興隆しつつあった中産的生産者層の人々に受け入れられていった。こうして、ピューリタニズムのもっていた反営利的な倫理的諸信念の中から、近代資本主義の成長を内面から力強く押し進める「資本主義の精神」とくに世俗内的禁欲のエートスが生まれ育っていった。

こうして近代の資本主義は、禁欲的プロテスタント(ピューリタン)たちが営利を敵視していたヨーロッパで生まれたのであり、「資本主義の精神」の誕生は、食欲などとはまったくレベルの異なる、しかも合理化では説明しきれないエートスの転換であった。プロテスタンティズムの宗教意識に由来する天職義務あるいは世俗内的禁欲の思想は「資本主義の精神」の核であるが、実は、各人が職業活動を、神から与えられた召命として意識すべきであるとし、また無条件にそう考えていることは、まったく非合理的なことなのであって、経営者あるいは労働者が「資本主義の精神」を身につけたのは、長い年月の教育の結果であった。

「資本主義の精神」は、経営という社会関係に適合的な人間類型を生み出していくことができたようなエートスだったのである。このような行動様式を身につけた労働者が大量に存在して、はじめて資本主義的な産業経営の一般的成立が可能になる。しかし、こうして世俗内的禁欲あるいは天職義務に基づく各人の営みが、合理的産業経営を土台とする資本主義の社会的機構を作り上げてしまうと、信仰のような内面的な力はもはや必要なくなる。宗教的倫理の束縛から解放されて利潤追求行動と結びついた「資本主義の精神」は、資本主義の社会機構の形成に向かって一層強力になり、やがて鋼鉄のようになったメカニズム——鉄の檻——が逆に世俗内的禁欲あるいは天職義務を外側から強制するようになる。いまやその「資本主義の精神」自体さえもしだいに忘れ去られていき、精神を失った天職義務が規定した行動様式だけが亡霊のように残存する。

こうした結論が『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』の最後の部分には記

述されている。現代社会においては、数も種類も膨大な組織が存在している。にもかかわらず、この論文が主張するように、こうした多様なはずの組織に意外なまでの同質性が観察されるのであれば、実は、現代社会においては「資本主義の精神」はますます失われ、Weber が指摘していた鉄の檻が、いまや制度的同型化のメカニズムとしてのみ残存しているとはいえないだろうか。Weber (1905) はこの名著を次のような文章で終えている。

将来この鉄の檻の中に住むものは誰なのか、そして、この巨大な発展が終わるとき、まったく新しい預言者たちが現れるのか、あるいはかつての思想や理想の力強い復活が起こるのか、それとも——そのどちらでもなくて—— 一種の異常な尊大さで粉飾された機械的化石と化することになるのか、まだ誰にも分からない。それはそれとして、こうした文化発展の最後に現れる「未人たち」にとっては、次の言葉が真理となるのではなかろうか。「精神のない専門人、心情のない享楽人。この無のものは、人間性のかつて達したことの無い段階にまですでに登りつめた、と自惚れるだろう」と。—— (Weber, 1905, 邦訳, p. 366)

これが 100 年以上も前に書かれたことに驚かされる。最近、経済犯罪で摘発された「経済人」たちが、逮捕される直前まで、これが資本主義だ、自分たちこそが資本主義のプロなのだとしてテレビカメラに向かって尊大に主張していた姿を彷彿とさせる。同時に、この格調高い邦訳文には、凜とした和服をお召しになり、穏やかでありながらも熱意あふれる講義をなさっておられた訳者の姿がだぶって見える。

参考文献

- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Powell, W. W., White, D. R., Koput, K. W., & Owen-Smith, J. (2005). Network dynamics and field evolution: The growth of interorganizational collaboration in the life sciences. *American Journal of Sociology*, 110(2005), 1132-1205.
- Weber, M. (1905). Die protestantische Ethik und der >>Geist<< des Kapitalismus. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, Band XX, XXI. 邦訳, M・ヴェーバー(1991)『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』(ワイド版岩波文庫). 大塚久雄 訳. 岩波書店.

[2007 年 10 月 3 日改訂]

赤門マネジメント・レビュー編集委員会

編集長 新宅 純二郎

編集委員 阿部 誠 粕谷 誠 高橋 伸夫 藤本 隆宏

編集担当 西田 麻希

赤門マネジメント・レビュー 6巻9号 2007年9月25日発行

編集 東京大学大学院経済学研究科 ABAS/AMR 編集委員会

発行 特定非営利活動法人グローバルビジネスリサーチセンター

理事長 高橋 伸夫

東京都千代田区丸の内

<http://www.gbrc.jp>