

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 16 日現在

機関番号：23803

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24730328

研究課題名(和文) 制度の創造・変革を担うリーダーシップに関する理論的・経験的研究

研究課題名(英文) A theoretical and empirical study of the leadership working on the creation and change of institutions

研究代表者

浦野 充洋 (URANO, Mitsuhiro)

静岡県立大学・経営情報学部・助教

研究者番号：10613614

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、制度派組織論に立脚しながら、制度の創造や変革を担うリーダーシップを探究することにあった。この目的のもと、第一に、近年の制度派組織論で議論されてきた制度的実践という概念を中心に、制度の創造や変革のメカニズムを考察した。第二に、旧制度派組織論に遡り、制度的リーダーシップを考察した。本研究を通じて、これまで制度の創造や変革の根拠として制度外生的な要因を密輸入し、制度から人々の行為を説明するという理論前提との間で矛盾を抱えてきた制度派組織論に対して、内生的に制度の創造や変革を捉える視座を提示するとともに、制度的リーダーシップを制度的実践の中に再定位した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to explore the leadership that works on the creation and change of institutions, based on institutional theory. To this end, the study first considered the mechanism by which institutions were created and changed endogenously, particularly focusing on institutional work, which is currently discussed in institutional theory. Second, it revisited the institutional leadership, which had been proposed by the old institutionalism. Institutional theory presupposes that all actors are embedded in institutions. Smuggling exogenous elements, however, to explain the creation and change of institutions, institutional theory had a contradiction between its assumption and explanation. Resolving this contradiction, this study presents a framework for analysing the creation and change of institutions endogenously and sets the institutional leadership within the institutional work.

研究分野：経営学

キーワード：制度派組織論 実践論的転回 制度的実践 制度的リーダーシップ

1. 研究開始当初の背景

経営組織論のなかで、制度の創造や変革のメカニズムを理論的に検討してきたのが、制度派組織論である。しかし、その理論的枠組みに課題を抱えてきた。

もともと制度という概念は、自由な個人を前提にする方法論的個人主義を退け、現世界に投企された人々の実践を捉えるための概念であった。制度派組織論も、功利主義的な個人を前提にする制度派経済学とは異なり、社会的な文脈に埋め込まれた人々の行為を体系的に説明することを目指してきた (Greenwood, Oliver, Sahlin and Suddaby, 2008b)。しかし、制度派組織論を特徴付ける、自由な個人ではなく制度から人々の行為を説明しようとする視座が、問題を生み出してきた。制度に埋め込まれた人々が、いかに制度の変化を志向するのかという「埋め込まれたエージェンシーのパラドクス」である (Holm, 1995)。特に 1990 年代以降、埋め込まれたエージェンシーのパラドクスが、制度派組織論の取り組むべき理論的課題とされ、多くの論者がその解消に取り組んできた。

この理論的課題に対して、先行研究では、変化の根拠を制度以外の技術的環境 (Seo and Creed, 2002) より上位の制度的環境 (Greenwood and Suddaby, 2006)、マクロの制度とミクロの行為者のコンフリクト (Zucker, 1988)、制度間の矛盾が表出させる利害対立 (Friedland and Alford, 1991) といった制度外生的な要因に求めてきた。しかし、そもそも制度派組織論は、自由な個人を否定し、制度から人々の行為を説明する視座であった。変化を制度外生的な要因に求めてしまえば、制度派組織論を特徴づけるその視座が失われてしまう。

この問題に対して、その後の制度派組織論で、特に注目を集めてきたのが、制度の創造や変革を担う主体としての制度的企業家である (e. g., Garud, Hardy and Maguire, 2007)。しかし、制度的企業家を表する研究もまた、制度の創造や変革に対する動機や能力を備えたヒロイックな企業家を前提に議論が進められてきた。つまり、従来の研究と同様に制度変化の根拠として制度外生的な要因を置いてしまったのである。

2. 研究の目的

本研究の目的は、第一に、制度派組織論に立脚しながら、制度の創造や変革を担うリーダーシップを説明するための理論的枠組みを構築すること、第二に、構築された理論的枠組みをもとに経験的な調査研究を遂行することで実践的な含意を追求していくことにあった。

先述したように、制度派組織論では、制度の創造や変革のメカニズムの解明に取り組んできたが、その理論的枠組みに制度外生的要因を密輸入するという問題が繰り返されてきた。これに対して、制度内生的な説明を

徹底するための視座として、制度の創造・維持・崩壊を目指した個人や組織の目的的行為を実践のうちから捉えようとする制度的実践 (institutional work) という概念が提唱された (Lawrence and Suddaby, 2006)。この概念は、近年の社会科学で分野横断的に議論される実践論的転回を基底に据えている。しかし、実践論的転回の議論が十分に尽くされていない状況下で、制度的実践が実践論的転回の含意を接收して、従来の課題を乗り越えられるとは限らない。実際、これまで埋め込まれたエージェンシーのパラドクスを巡って、様々な解消策が試みられてきたが、制度派組織論の理論前提と矛盾する視座しか提示されてこなかったのであった。制度的実践の概念化も同様の問題を抱える可能性を孕んでいる。こうした問題意識のもと、本研究では、第一に、制度的実践の精緻化を通じて、制度の創造や変革のメカニズムを理論化することを目指してきた。

本研究では、制度的実践という最新の概念を検討する一方で、今日では旧制度派組織論と呼ばれる古典的研究のレビューを計画するとともに実行してきた。旧制度派組織論に位置づけられるセルズニック (Philip Selznick) は、制度化を担う制度的リーダーシップを論じていたためである。今日の制度派組織論には、セルズニックに回帰しようとする動きもあるが (e. g., Kraatz, 2009)、制度的リーダーシップの含意が十分に考察されているとは言い難い。そのため、本研究では、第二に、制度的実践の視座のもとで、改めて旧制度派組織論を再解釈していくことで、制度の創造や変革を担うリーダーシップのあり方を再定位することを目指してきた。

本研究では、以上の検討を通じて構築された理論的枠組みをもとに、経験的な調査研究を遂行していくことで実践的な含意を追求してきた。

3. 研究の方法

まず、制度派組織論を巡る理論的な検討に関しては、今日、注目を集める制度的実践の最新動向から、旧制度派組織論と呼ばれる古典的な議論にまで遡ってレビューすることを計画し実行してきた。

制度派組織論は、今なお数多くの研究が発表され続け、例えば 2014 年の *Academy of Management の Organization and Management Theory Division* の報告では、半数以上が制度派組織論に関係するものになるなど、その全体像を掴むのが困難になりつつある。しかし、数多くの研究が発表されてきた領域であるがゆえに、欧米のジャーナルなどで幾度も特集が組まれており (e. g., *Organization Studies*, Vol.28, No.7, 2007 年; *Journal of Management Inquiry*, Vol.20, No.1, 2011 年)、体系的なハンドブック (Greenwood, Oliver, Sahlin and Suddaby, 2008a) も編まれている。そこで、まずは、

こうした特集号やハンドブックを糸口にしなが、体系的に議論を整理し、特に制度的実践に注目しながら、最新の制度派組織論の動向に関するレビューを行った。

旧制度派組織論に関しても、先述したように今日、改めて再評価する動きがあり、研究が発表され続けている。さらに、セルズニックによって新制度派組織論に対する再批判も行われている。こうした近年の研究をフォローし、それらを手がかりにしながら、セルズニックの古典的研究を読み解いていくことで、制度的リーダーシップの再解釈を行った。

上記の検討を通じて構築された理論的枠組みをもとに、本研究では経験的な調査研究の遂行してきた。研究方法としては、インタビュー、フィールドワークを通じて得られた内部資料、アンケートを通じて得られたデータ、雑誌記事や新聞記事など公刊された二次資料をもとに分析を行った。

4. 研究成果

本研究の成果は、これまで制度の創造や変革など制度変化の根拠として制度外生的な要因を密輸入し、制度から人々の行為を説明するという理論前提との間で矛盾を抱えてきた制度派組織論に対して、内生的に制度変化を捉える視座を提示するとともに、制度的リーダーシップを制度的実践の中に再定位置したことにある。

以下では、(1)制度変化のメカニズム、(2)制度的リーダーシップに区分して、より具体的な理論的検討の内容と、その理論的検討にもとづいた経験的な調査研究に関して述べていく。最後に本研究期間中に新たに見出された課題として取り組み始めた(3)方法論に関する検討について述べる。

(1) 制度変化のメカニズム

制度内生的な変化のメカニズム：系列の歴史的変遷

新制度派と呼ばれる学派としては、新制度派組織論の他に新制度派経済学が存在する。本研究では、新制度派経済学と比較しながら新制度派組織論を検討することで、制度内生的な変化のメカニズムを探求した。具体的には、両理論が、ともにカーネギー学派に根ざしていたことを手がかりに、合理性と正統性の観点から両理論が等閑視してきた効率性概念を検討した。その結果、制度内生的に利害を追求していくことで、制度アレンジメントに含まれる潜在的な矛盾がコンフリクトとして顕在化し、変化への動機が得られることが示された。

以上の検討を通じて構築された制度変化を捉えるための理論的枠組みをもとに、戦後から今日に至るまでの系列の歴史的変遷の分析を行った。さらに、日本の電子取引の例外的な成功事例であるNCネットワークを取り上げ、今後の系列のあり方に関して考察し

た(雑誌論文)。

変化の制度化：シャープ株式会社の緊急プロジェクト制度

埋め込まれたエージェンシーのパラドクスが課題となってきたように、これまで制度は組織を硬直化させると考えられてきた。その背景には、制度派組織論が制度の原型として官僚制を置いてきたことがあげられる(e.g., DiMaggio and Powell, 1983)。本研究では、制度的実践を中心に、官僚制を表現する際に用いられてきた「鉄の檻」に代表されるメタファーに注目しながら、制度概念で見失われてきた理論的内包を検討した。その結果、制度の内から実践を捉えたとき、制度は人々にとって客観的な存在として立ち現れており、客観的に映じた制度が、人々に働きかけるという視座が示された。

この視座のもと、これまで数々のイノベーションを生み出してきたことで有名なシャープ株式会社の緊急プロジェクト制度の分析を行った。その結果、緊急プロジェクトには、これまで組織を硬直化させると考えられてきた官僚制の原則が組み込まれていたものの、その官僚制の原則こそが、数々のイノベーションを生み出してきたことが明らかになった。その上で、マネジメントの観点からも分析を行い、イノベーションを創出する組織を、いかに制度化できるのかを検討した(雑誌論文)。

さらに、研究者自身の制度的実践として、方法論に関する考察も行った。具体的には、上述の研究に繋がったシャープ株式会社のフィールドワークを分析対象として、調査対象者と研究者がいかなる関係にあるのかを考察した(雑誌論文)。

制度の作動：製造業Y社における業務改革

上述の制度的実践の検討を通じて得られた制度が人々に働きかける、制度の作動という視座をもとに製造業Y社のフィールドワークを行った。具体的には、同社の業務改革がいかに遂行され、そのことが従業員にいかなる影響を及ぼしているかを調査した。

その結果、同社の業務改革は、個人単位の貢献の要求、利害の一元化、管理主義といった人的資源管理論に固有の考え方によって駆動されていたことが明らかになった。さらに、人的資源管理論に固有の考え方によって業務改革が駆動されることで、従業員がより自律的に成長を志向するように求められてきていたことが示された(雑誌論文)。

制度の差異化と同質化：人事制度改革

これまでにあげてきた研究は、制度の変化に焦点をあてたものであったが、制度を参照したとしても必ずしも差異化するとは限らない。むしろ、新制度派組織論の多くの研究

では制度の同質化が強調されてきた。こうした差異化と同質化の分水嶺を探るべく、流行に従うと言われる人事施策に関する分析を行った。具体的には、16業種209社の人材育成、採用、キャリアデザインの施策に関して、産業ごとの差異化と同質化の程度を分析した。分析はクラスター分析を行い、そのクラスターをもとに多様性指標によって差異化と同質化の程度を検討した。

その結果、例えば、小売業では全ての施策においてかなり同質化が進んでいる一方で、電気機器産業では、人材育成に関しては同質化が見られるものの採用施策に関しては差異化が起きているなど、産業や施策によって差異化と同質化の程度が異なることが示された。(雑誌論文)

(2) 制度的リーダーシップ

事業変革のマネジメント：明豊ファシリティアネットワーク株式会社の事業転換プロセス

本研究では、セルズニックによって提唱された制度的リーダーシップを検討するとともに、制度的リーダーシップに対する理解を深めるために、今日の制度派組織論のなかで議論される制度を言語として捉える研究のレビューを行った。その結果、制度的リーダーシップに求められる役割は、第一に組織を取り巻く利害にかなうように組織目標を掲げ、利害を言語的に統制していくことに求められる。しかし、組織目標が掲げられ利害関係が調整されたはずの組織も、いったん制度化されてしまえば、そこに新たな利害が見出される。それゆえに、第二に、誰を利害関係者と認め、その利害関係者と、どのような関係を取り結ぶのかという、再制度化に向けた臨界的決定が必要とされていることが示された。

こうした理論的枠組みのもと、経験的な調査研究として、オフィスやビルのファシリティアマネジメントを手がける明豊ファシリティアネットワーク株式会社の事業転換プロセスの分析を行った。具体的には、経営者によって掲げられた組織目標が、いかなる利害を触発することで事業転換が促されてきたのか。こうした事業転換のなかで、経営者による、いかなる臨界的決定によって再制度化が果たされてきたのかを分析した(図書)

事業の創造と変革のマネジメント：ベンチャー企業とインキュベーション施設

当初から計画していた上記の明豊ファシリティアネットワークの分析に加えて、新たな調査サイトを探索し、調査研究を行った。具体的には、ベンチャー企業2社の調査を行い、創業の経緯、および、事業の推移を分析した(その他)

さらに、以下の論点とも重複するが、制度の創造を支援する補助的的制度として、起業を支援するインキュベーション施設の調査研究を行った。この研究では、特にインキュ

ベーション施設のビジネスモデルの観点から考察した(その他)

事業創造と創業支援：社会的企業

事業の創造、および、その支援のあり方を検討するために、社会的企業の調査研究を行った。本研究では、アジアで唯一、法律を定め、国家的な政策として社会的企業を推進してきた韓国を中心に調査を行った。現地での調査をもとに韓国の社会的企業、社会的企業を支援する中間組織、社会的企業を推進する行政の施策について、日本との違いについて考察を行った(雑誌論文)

(3) 方法論に関する検討

研究期間の当初より方法論に関する議論に取り組んでおり、上記(1)においてもその研究成果について述べた。しかし、分析の途上、分析対象との関係性にかんする方法論について、制度派組織論を超えて、より深く検討する必要があるが見出された。そこで、近年、分析対象との関わりや、分析を通じて社会に何を提示できるのかという研究の含意を巡って議論が展開されている批判的経営研究(Critical Management Theory)の検討に取り組んだ。この成果の一部は、上記の社会的企業の論文に含まれている(雑誌論文)

批判的経営研究の検討に関しては、当初の予定に入っておらず、研究期間の最終年度から開始したために体系的なレビューには至れていないが、その検討は制度派組織論の枠組みを大きく超えるものでもあり、今後の課題として継続的に取り組んでいきたい。

<引用文献>

- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983) "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields" *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 2, pp.147-160.
- Friedland, R. and Alford, R. R. (1991) "Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions" in Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, pp. 232-263.
- Garud, R., Hardy, C. and Maguire, S. (2007) "Institutional Entrepreneurship as embedded agency: An introduction to the special issue" *Organization Studies*, Vol. 28, Issue 7, pp. 957-969.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. and Suddaby R. (eds.) (2008a) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, Sage Publication.

Greenwood, R., Oliver, O., Sahlin, K. and Suddaby, R. (2008b) "Introduction" in Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. and Suddaby R. (eds.) *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, Sage Publication, pp. 3-46.

Greenwood, R. and Suddaby, R. (2006) "Institutional entrepreneurship in mature fields: The big five accounting firms" *Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 1, pp. 27-48.

Holm, P. (1995) "The dynamics of institutionalization: Transformation processes in Norwegian fisheries" *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 3, pp. 398-422.

Kraatz, M. S. (2009) "Leadership as institutional work: A bridge to the other side" in Lawrence, T. B., Suddaby, R. and Leca B. (eds.) *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organization*, Cambridge University Press, pp. 59-91.

Lawrence, T. B., Suddaby, R. and Leca, B. (2009) "Introduction: Theorizing and studying institutional work" in Lawrence, T. B., Suddaby, R. and Leca B. (eds.) *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organization*, Cambridge University Press, pp. 1-27.

Seo, M. and Creed W. E. D. (2002) "Institutional contradictions, praxis, and institutional change: A dialectical perspective" *Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 2, pp. 222-247.

Zucker, L. G. (1988) "Where do institutional patterns come from? Organizations as actors in social systems" in Zucker L. G. (ed.) *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Ballinger Publishing Company, pp. 23-49.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 9 件)

尹大栄・岸昭雄・浦野充洋・金川幸司 (2016)「社会的企業の日韓比較: 社会的企業を巡る定義と行政支援の観点から」『経営と情報』第 28 巻第 2 号, pp. 23-33 (査読無し).

鈴木竜太・服部泰宏・浦野充洋・森永雄太 (2015)「人事施策の同質化と差異化に関するディスカッションノート」『Works Discussion Paper Series』No. 3, pp.

1-16 (査読無し).

Matsushima, Noboru and Mitsuhiro Urano (2015) "Institutional work that ensures innovation" 『神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパー』2015-5, pp.1-36 (査読無し).

櫻井雅充・浦野充洋 (2014)「HRM が構成する現実: ERP パッケージ導入を通じた給与計算業務改革」『日本情報経営学会誌』Vol.34, No.2, pp.97-110(査読有り). <http://ci.nii.ac.jp/lojnavi?name=nels&lang=ja&type=pdf&id=ART0010296524>

松嶋登・浦野充洋 (2013)「イノベーションを創出する制度の働き」『国民経済雑誌』第 207 巻第 6 号, pp.93-116 (査読無し)(「イノベーションを創出する制度のはたらき: シャープの緊急プロジェクトを作動させる官僚制」桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳 (編)『制度的企業家』ナカニシヤ出版, pp. 55-84, 2015 年).

矢寺顕行・浦野充洋・松嶋登 (2013)「効率性の追求が生み出す系列の内生的変化: 二つの新制度派の葛藤を超えて」『経営と情報』第 25 巻第 2 号, pp.21-44 (査読有り)(「新制度派組織論と新制度派経済学の葛藤を超えて: 系列取引における効率性の追求を通じた歴史的変遷」桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳 (編)『制度的企業家』ナカニシヤ出版, pp. 137-173, 2015 年).

櫻井雅充・浦野充洋 (2013)「製造業 Y 社における各種プロジェクトの設立: プロジェクト活動を通じた人材育成」『広島経済大学地域経済研究所ディスカッションペーパー』No.47, pp.1-9(査読無し).

櫻井雅充・浦野充洋 (2012)「製造業 Y 社における給与計算業務改革: ERP パッケージ導入がもたらした仕事と役割の変容」『広島経済大学地域経済研究所ディスカッションペーパー』No.46, pp.1-10 (査読無し).

Kanai, Toshihiro, Noboru Matsushima and Mitsuhiro Urano (2012) "Knowledge production connected to the social construction of the Urgent Project System in Sharp Co.: Revisiting social constructionism" 『神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパー』2012・20, pp.1-17 (査読無し).

〔図書〕(計 1 件)

桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳 (編) (2015)『制度的企業家』ナカニシヤ出版 (松嶋登・早坂啓・ホームズ (上西) 聡子・浦野充洋「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」pp. 30-52; 浦野充洋「言語的統制としての制度的リーダーシップ: 組織目標に触発された利害を調整する臨界的決定」pp. 110-136).

〔その他〕

浦野充洋(2016)「株式会社アイ・ビー・ビー」木村隆之編『福岡市の起業家支援及び起業家活動に関する研究報告書』pp. 11-18〔ケース〕.

浦野充洋(2016)「株式会社 Girls, be Ambitious」木村隆之編『福岡市の起業家支援及び起業家活動に関する研究報告書』pp. 67-75〔ケース〕.

浦野充洋(2016)「ブルーバースデザイン株式会社」木村隆之編『福岡市の起業家支援及び起業家活動に関する研究報告書』pp. 80-84〔ケース〕.

6. 研究組織

(1)研究代表者

浦野 充洋 (URANO, Mitsuhiro)

静岡県立大学・経営情報学部・助教

研究者番号：10613614