

マネジメントシステムの普及と制度化

—制度派組織論アプローチ—

The Diffusion and the Institutionalization on a Management System
—Researching from the Institutional theory—

水野 清 Kiyoshi MIZUNO

概 要

コンティンジェンシー理論が、技術や規模、市場といった技術的要因と組織構造との関係について注目したのに対し、制度派組織論はオープン・システムとしての組織に着目し、社会に広く浸透している価値や規範といった文化的要因との関係に重点をおいて研究している。

新制度派組織論の貢献は、オープン・システムとしての組織観を精緻化したことにあるといえる。すなわち組織の環境適応というときに、それまで技術的環境が中心となっていたのに対し、社会全体の価値観や規範、思考基準などといった文化的要素にも着目する必要性を提示している。

こうしたことをふまえ、グローバルスタンダードを採用する組織の意図に注目しながら、日本における ISO14001 の普及プロセスの事例を検討した。多様な組織群の自律的な意図・目的は互いに異なるものではあるが、それぞれが異なった経路で同一の制度的圧力との整合性をもっていた。そのことが、制度的圧力の強化をもたらし、ISO 14001 の加速度的な普及につながったことを事例に確認した。

キーワード

マネジメントシステム management system

ISO14001 international organization for standardization 14001

制度派組織論 institutional theory

制度化 institutionalization

正統性 legitimacy

同型化 isomorphism

目 次

- 1 はじめに
- 2 制度派組織論の系譜
 - 2.1 旧制度派組織論
 - 2.2 新制度派組織論
 - 2.3 旧制度派組織論と新制度派組織論の比較
- 3 ISO14001 の普及プロセス
 - 3.1 普及初期
 - 3.2 普及加速期
 - 3.3 普及安定期
 - 3.4 小括
- 4 おわりに

1 はじめに

制度は社会内部の個人がある行為を行う場合に、

社会的に認知され確立された標準的な行為の様式であり、個人の行為を規制する。このように公式に承

認された役割期待のルールにしたがって形成された具体的な行為の様式は、それが社会の規範の秩序として確立されるとそれは制度体になる(『現代社会学辞典』)。

制度派組織論は「組織はすべて制度的環境に埋め込まれているという基本的仮定から出発し、組織構造や組織成果は制度的環境の影響を受け、組織は制度的環境から正統性¹⁾を確保し、社会的支持を得る限りで存続可能になると考える。制度派組織論では、制度的環境は、制度に制約を与える存在でもあり、同時に組織の活動を正統化し活性化する存在でもある」(佐々木, 2003)という視点から組織について研究している。

新たに生み出されていく組織的実践が社会的に認知され普及していく過程では、さまざまなアクターが関与し、それぞれの意図に基づいて、そこに新たな価値を見出し、結果的にその正統性を高めていくと考えられる(水野, 2012)。パワーのある専門家によって理論化されるのではなく、制度を戦略的に利用しようとする様々なアクターたちの相互作用のなかで、次々に見いだされる意味を取り込みながら、制度的実践の普及と進化が展開されていくのである。(涌田, 2009)

ISO 14001(環境マネジメントシステム)や ISO 9001(品質マネジメントシステム)などのマネジメントシステム²⁾の普及を分析した既存研究の多くは、新制度派組織論の枠組みを用いて国際規格の普及プロセスを分析している。ISO 14001の取得という「同一の」制度的圧力に多くの組織がさらされたのであるが、その制度的圧力自体は、業界団体やコンサルティング業界などの「多様な」組織群(組織フィールド)の異なる意図によって支えられていたという側面は注目に値する(水野, 2012)。

本稿では、次の第2節で、旧制度派、新制度派組織論の系譜について論を進め、第3節ではISO14001の普及プロセスを事例に、その理論的枠組みをあらためて検討する。最後の第4節では、制度派組織論の問題点と今後の展開を提示する。

2 制度派組織論の系譜

組織の分野では1960年代後半からコンティンジェンシー理論に代表される組織と環境の関係を積極的に取り扱うオープン・システムとしての組織の研究が現れた。こうした流れの中で組織論における制度理論は新たな展開を見せる。コンティンジェンシ

ー理論が、技術や規模、市場といった技術的要因と組織構造との関係について注目したのに対し、制度派組織論もオープン・システムとしての組織に着目して研究しているが、社会に広く浸透している価値や規範といった文化的要因との関係に重点をおいて研究している。

2.1 旧制度派組織論

旧制度組織論はアメリカの社会学者であるSelznick(1957)によって展開された。Selznickは、ある特定の仕事をするために考案された合理的機械としての組織と、社会的に必要な圧力によって生まれた反応性・順応性を持った有機体としての制度、に区分している。こうして組織が制度となることによって、社会的に存在理由を認められることになる。この組織から制度へと移行するプロセスを制度化(institutionalization)とよび、以下の3段階によって説明している(Selznick, 1957)。

①技術的・合理的・非人格的・課業志向的フォーマル体系は、個人や集団の反応的相互作用によって制限されている。

②時間が経過し、この反応的相互作用が定型化し社会構造が創出される。この定型化は歴史的であり、特定の組織の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適応させるのを支援する。加えてそれは動的であり、新しい活動勢力、ことに特定の職務あるいは政策に携わる関係者からなる利害関係集団を生み出す。③組織は価値を付与されたとき、単なるツールとしてだけではなく、直接的な個人的欲求充足の源泉として、集団的完全性の媒体として重宝視されるとき制度となる。この付与によって、組織の明確な独自性が創出される。制度化がかなり進行している場合、特殊な見地・習慣等が統合されて、すべての側面を彩り、それにフォーマルな整合や指令の息をはるかにこえた社会的符号を付与する。

このように組織は制度化を通じて組織内外の諸価値を取り込んで社会環境に適応する。また、こうした社会環境から価値を吸収することによって組織は独自性をもつことができると指摘している。

2.2 新制度派組織論

新制度派組織論は、最初にMeyer & Rowan(1977)によって基本的な考え方が提示され、その後実証研究を含む様々な研究結果が蓄積されていった。新制

度派組織論が展開される以前の1960年代前半までの組織論は、組織の目的に適応させるために組織内成員の活動を調整し、管理することに主眼が置かれていた。すなわちクロズド・システムとして組織を見なしてきた。そして1960年代後半から組織と環境との相互作用によって組織デザインのあり方が決定するというコンティンジェンシー理論が登場した。

コンティンジェンシー理論では組織と環境の関係を考慮するオープン・システムのパースペクティブで、環境要因として主に技術や規模といった技術的要因が重要視されてきた。例えば、Lawrence & Lorsch(1967)は、技術的・市場的条件の違うプラスチック産業、食品産業、容器産業における組織内の分化と統合の程度と組織の業績について研究をおこなっている。またMiles & Snow(1978)は、市場環境に適応するために戦略・組織構造・技術の違いによって防衛型(defender)、探索型(prospector)、分析型(analyzer)、受身型(resctor)という四つの環境適応タイプがあることを指摘している。

一方、1970年代後半に登場する新制度派組織論は、コンティンジェンシー理論と同様にオープン・システムの視点で組織を捉えているが、環境要因として社会に広く認知されている価値や規範といった文化的要因を重要視している。そして、こうした環境を制度的環境とよび、その環境によって組織構造が規定されるとしている。

Meyer & Rowan(1977)は、環境と組織の関係について組織を取り巻く環境を技術的環境と制度的環境に大別し、なかでも制度的環境への対応を重要視している。すなわち組織の公式構造は、組織の持つ合理性によって意図的に形成されるものではなく、社会から正統性を確保するために、制度的ルール(institutional rule)への適合を目指した結果として形成されるという。制度的ルールとは、「典型(typification)や解釈(interpretations)が交換されることによって社会につくられた類型」(Meyer & Rowan, 1977)である。こうした構造化を規定する制度的ルールを神話とよび、広く社会に浸透している信念であることをあらわしている。例えば、官僚制を導入する理由として、官僚制が必ずしも機能的であるから選択されるのではなく、官僚制を導入することで組織が機能的になるということが社会一般に広く浸透し、「神話」として存在するために、それに適応するために選択されるとしている。

DiMaggio & Powell(1983)は、制度的ルールの形成される同種の組織群からなる範囲である組織フィールド(organizational field)でおこる3つの異なる同型化の存在を指摘している。すなわち、強制的同型化(coercive isomorphism)、模倣的同型化(mimetic isomorphism)、規範的同型化(normative isomorphism)である。それぞれの特徴を以下のとおり確認しておこう。

① 強制的同型化

他の組織への依存や社会からの文化的期待などによって生ずる公式、非公式のプレッシャーによって同型化されること。法律や規則、世論などによる同型化がその例。

② 模倣的同型化

組織のもつ技術があまり理解されていない時や組織目的が曖昧な時、あるいは環境が不確実な時などに、組織に他組織の行動を模倣しようというプレッシャーがかかり起こる同型化。

③ 規範的同型化

主としてプロフェッショナル化することから発生。専門職化することにより形成される組織を超えた専門家のネットワークから規範を獲得しようとすることから同型化。

Meyer & Rowan, DiMaggio & Powellの研究から、以下の点が新制度派組織論の特徴としてあげられる。まず、組織は制度的環境から正統性を確保することによって社会的支持をえることによって存続が可能になる。この点は旧制度派組織論と共通の特徴である。また、制度的環境の特徴から、社会の価値や規範といった文化的要素が組織に与える影響を考慮している。技術的環境による影響と組織構造との関係について言及しているコンティンジェンシー理論に対し、新制度派組織論は新たな視点で組織－環境モデルを構築している。

また、制度的環境から正統性を確保するためにある特定の組織構造が選択されるとしている。換言すれば、ある構造的特徴を備えることが正統だと思われるために採用されるのであり、同一の制度的環境下にある組織フィールド内では、お互いに正統性を確保しようと同一方法を目指すために同型化に進むのである。

このように、新制度派組織論の貢献は、オープン・システムとしての組織観を精緻化したことにあるといえる。すなわち組織の環境適応というときに、それまで技術的環境が中心となっていたのに対し、社

会全体の価値観や規範、思考基準などといった文化的要素にも着目する必要性を提示している。また秩序を自明視する認知的視点というこれまで見落とされていた重要な次元を持ち込んだことも大きな貢献であるといえる(山田, 2003)。

2.3 旧制度派組織論と新制度派組織論の比較

これまで、旧制度派・新制度派組織論を検討し、両者の特徴と問題点を指摘してきた。両者がどのような共通点を持ち、また相違点を持つかについてもいくつかの検討がなされている。Scott(1995)は、制度理論の多くが、規制的(regulative)、規範的(normative)、認知的(cognitive)という制度的諸要素を同等に扱うよりもむしろ、特に重要と考える1つを強調していると指摘している。そして彼はこれら3つの要素を制度の「支柱(pillars)」とよび、以下のように区分している。

まず規制的支柱は、制度の拘束性や秩序化といった側面を強調する。規範的支柱では、社会生活に持ち込まれる規範的な規則が強調される。そして、認知的支柱では、制度の持つ現実の性質を構成する規則や意味形成の認知枠組みといった認知的要素を重要視する。そして、制度は文化(cultures)、社会構造(social structures)、ルーチン(routine)という3つの媒介を通じて伝播されるという。

こうした Scott による区分の特徴は表1のようにまとめられる。

表1 制度の三側面

出所：東(2004)より作成

	規制的	規範的	認知的
服従の基礎	便宜性	社会的義務	当然性
メカニズム	強制的	規範的	模倣的
論理	道具性	適切性	伝統性
指標	規則, 法律, 制裁	免許, 認可	普及, 異種同形
正統性の基礎	法的裁可	道徳的支配	文化的支持, 概念的正確性
文化的媒介	規則, 法律	価値, 期待	カテゴリー, 類型化
社会構造的媒介	統治システム, 権力システム	政治体制, 権威システム	構造的異種同形, アイデンティティ
ルーチン媒介	規約, 標準の手順	服従, 義務の履行	実行プログラム, スクリプト

DiMaggio & Powell(1991)、は旧制度派、新制度派組織論の特徴を表2にまとめている。彼らは、旧制度派組織論では、影響力の問題、提携、そして競争価値は、パワーと非公式の構造と共に中心であった。新制度派組織論の焦点は反対に、合法性への強調、組織フィールドの埋め込まれた状況、そして中心的に分類、ルーチン化、スクリプト³⁾、スキーマ⁴⁾が問題となされている。

前述したように新制度派組織論は制度環境から圧力を受け入れる受動的なモデルであるという批判がなされた。一度制度を受け入れると組織は安定的になるが、絶えず変化している現実社会においてこうした視点が有効的であるかは疑問が残る。変化の激しい環境において組織はつねに有機的に変化を繰り返すことが求められている。しかし、新制度派組織論ではこうした視点に欠けている。

こうした状況から、制度派組織論の新たな展開として、個別組織に焦点を合わせる旧制度派組織論に再注目されるようになった(Oliver, 1991; Scott, 1995)。こうした考え方は、新制度派組織論と区別されてネオ制度派組織論(neo-institutionalism or neo-institutional theory)と呼ばれている。

表2 旧制度派と新組織派の分類

出所：DiMaggio & Powell(1991)より作成

	旧制度組織論	新制度組織論
関心のコンフリクト	中心的	外周的
慣性の原因	既得の利害	合法的命令
構造的な強調	非公式構造	公式構造のシンボリックな役割
組織の埋め込み先	ローカル・コミュニティー	フィールド, セクター, 社会
内面化の性格	協働	構成
制度化の対象	組織	フィールドまたはセクター
組織のダイナミクス	変革	持続
功利主義的という批判の基礎	関心収集の理論	行動の理論
功利主義的という批判の根拠	予期せぬ結果	反応できない行動
認識の重要な形成物	価値, ノルマ, 態度	分類, ルーチン
社会心理学	社会化理論	帰属理論
基本的命令への認識	コミットメント	習慣, 実際の行動
目的	置換される	不明瞭
アジェンダ	方針に適応	訓練的

3 ISO14001 の普及プロセス

水野(2012)をもとに、日本における ISO 14001 普及プロセスを、①普及初期(1996 年～1999 年)②普及拡大期(2000 年～2004 年)③普及安定期(2005 年以降)に区分し振り返ってみよう。

3.1 普及初期

ISO 14001 の普及は、日本では 1996 年の規格発行と同時に始まった。1992 年、地球サミットにおいて「環境と開発に関するリオ宣言」がなされ、世界的に環境問題への意識が高まっていた。これが一部制度的な圧力として働いていた。

しかし、現在の認証取得数に至るまでには少なからぬ紆余曲折があった。当初、産業界はこれを強制的な環境監査の実施ととらえて、拒否反応を示した。時間が経つにつれて、次第にマネジメントシステムとしての理解が深まったが、それには 2 年の歳月を要した。大手の電機・電子業界の企業が、ISO 9001 の取得に出遅れて国際取引に影響が生じた経験から、欧州企業との取引には ISO 14001 も必要になると予測し、ISO 14001 を取得し出し急速に普及が進んだのは、2000 年以降のことであった。

それに加えて地方自治体(行政)は、環境政策の延長、首長の政治的ツール等として ISO 14001 を取得するようになった。普及初期に ISO 14001 を取得したこれらの 2 つの組織・団体は、次第に普及を促す制度的圧力の源泉となった。具体的には、企業活動のサプライチェーンを通じて取引企業への取得圧力がかけられることや、地方自治体(行政)との取引のなかで取得圧力がかけられることがあった。

ここで、参考までに、行政との取引という観点から、国土交通省における公共工事への ISO 9001 適用(入札参加条件)の検討事例を確認しておこう。国土交通省は、「公共工事に ISO 9001 を適用することは、公共工事の品質保証がシステムとして明確になり、品質に関する透明性が確保される」として、1994 年度から各種調査やパイロット工事(1996-1997 年度)および試行工事(2000-2002 年度)を実施した。結果的には、2004 年 9 月「ISO 9001 の認証取得を入札参加条件としない」とする旨の通達を出すこととなるが、この間、図 1 のとおり、こうした影響が普及のカーブに顕著に表れていることが見て取れる。

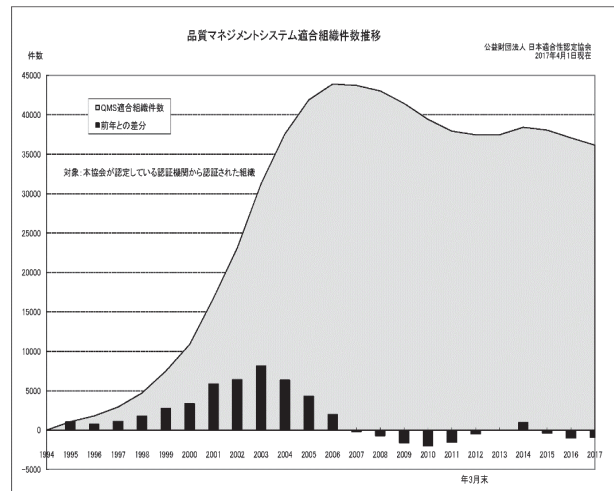


図 1 日本における ISO 9001 認証取得組織の推移 (出所：日本適合性認定協会資料)

3.2 普及加速期

2000 年からの 5 年間には、認証取得数が年間平均 2,600 件と順調に推移した、特に 2004 年から 2005 年にかけての約 1 年半の間は、年間約 4,000 件という急激な伸びを見せた。こうした普及の加速は、ビジネス機会や雇用創出のために取得支援業界が出現したことが大きく影響していた。コンサルティング会社は支援ビジネスを成り立たせるという目的のために、本の出版やセミナーの開催を通して間接的な取得圧力を増加させた。

また、審査認証機関・研修機関は雇用創出や組織存続のためにセミナーや情報提供を通して間接的な取得圧力を増大させた。また、取得数が増加するにつれて、取得支援業界に参入する企業や団体が増加し、取得支援業界の競争が激しくなる。そのため、ビジネス機会をとりあつて、ますます間接的な圧力が強められていった。

このように日本では、自律的な個別組織の実践と制度的圧力が相互に作用する過程を通じて ISO 14001 は普及していった(三木,2008)。

3.3 普及安定期

そして 2004 年末には、ISO14001 の改正版が発行された。この改正は小規模なものとして限定的ではあったが、日本の認証取得数の伸びはその後鈍化を始め、2008 年をピークにして横這い、減少に転じている。(図 2 参照)

その理由としては様々あるが、組織がマネジメントシステムの実施によって十分な成果をあげられずにいた(有効性審査の課題)ことが、その一因である。

また、厳しいコストダウンを迫られる企業にとって、ISO 14001 登録の維持管理にかかる直接的・間接のコストが重荷になってきたことは否めない。登録企業の離脱傾向のなかで、ISO 14001 審査員は、登録企業を引き留める(自らの雇用を確保する)ため、行き過ぎた規定外の活動も一部にはあった。こうした事情が審査員の質・力量を低下させていたとの指摘もある。マネジメントシステムの審査登録(認証)を提供する認証機関に対する要求事項を規定した ISO17021(審査機関, 審査員の質・力量確保)が 2006 年 9 月に発行された背景には、さまざまな事情が内在していた。

ISO 14001 審査員は 1 万名程度といわれているが、現在の認証取得組織が 2 万組織であることに鑑みれば、明らかに過剰状態である。ISO 14001 の認証取得組織数のピークを過ぎた後の減少カーブ(図 2 参照)が、ISO9001 の認証取得組織数の減少カーブ(図 1 参照)に比し、なだらかのこの要因の 1 つとして、こうした ISO 審査員の離脱抑制圧力があつた。

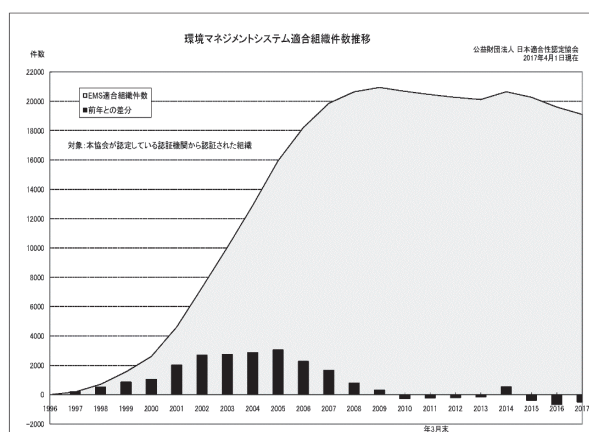


図 2 日本における ISO 14001 認証取得組織の推移
(出所: 日本適合性認定協会資料)

3.4 小括

企業は、環境に関する社会的責任を果たし、社会からの信頼を得るため、環境報告書を作成したり ISO14001 を採用してきた。法的拘束力はないにもかかわらず、日本の大企業では、環境報告書を作成・公表する企業が一般的である。ISO14001 に関しては、大企業だけではなく中小企業も ISO14001 を採用しているし、海外と取引のない組織にまで ISO14001 は普及しているという現状がある。

本節では、グローバルスタンダードを採用する組織の

意図に注目しながら、日本における ISO14001 の普及プロセスの事例を検討した。多様な組織群の自律的な意図・目的は互いに異なるものではあるが、それぞれが異なった経路で同一の制度的圧力との整合性をもっていた。そのことが、制度的圧力の強化をもたらし、ISO 14001 の加速度的な普及につながった(三木, 2008)ことを本事例の検討により確認した。

4 おわりに

制度派組織論は、Selznick に代表される旧制度派組織論と Meyer & Rowan、DiMaggio & Powell などの研究者に代表される新制度派組織論に区分されている(DiMaggio & Powell, 1991)。これら両者の違いは、まず旧制度派組織論が個別組織を対象とし規範的側面を中心に制度理論を分析しているのに対し、新制度派組織論はマクロ的なレベル(組織フィールド)で研究を行っている。そして制度の認知的側面に焦点を当てている。こうした研究は組織の非合理的側面を強調する面がある(DiMaggio & Powell, 1991)。そしてこうした非合理性が実際の組織活動において見受けられることから、制度派組織論は制度化と秩序形成、価値観の共有といった説明に有効である(岩橋, 2003)。

しかしながら様々な問題点も含んでいる。制度的環境からのプレッシャーに受動的であること、そして個別組織の行動について言及できないことが批判を受けている。こうした問題点を解決するため、旧制度理論と新制度理論の両者の視点を併せ持つネオ制度派組織論と呼ばれる研究も進んでいる。

新制度派組織論は、新たな組織形態や実践がどのように普及し制度化されるのか、ということをもつ主要なテーマとして掲げてきた。今後は、ネオ制度派組織論の議論もふくめ、更なる実証的研究を進め本理論の精緻化を図っていきたい。

注

- Suchman(1995)は、正統性とは、規範、価値、定義などの社会システムのなかで、ある主体の行動が、望ましく、適切で、妥当であると一般化された認識」と定義した。Aldrich and Fiol(1994)は信頼や信用について、認知的正統性(cognitive legitimacy)と社会政治的正統性(sociopolitical legitimacy)の二類型に分類し、企業家による資源動員を検討している。また、Suchman (1995)は、正統性を実利的正統性(pragmatic legitimacy)と倫理的な正統性(moral legitimacy)と認知的正統性(cognitive

legitimacy)の三類型に分類しており、こうした分類による、企業家の利害関係者との相互作用による正統性の付与・獲得については水野清(2013)にて詳述。

- 2) マネジメントシステムの特徴は3点。①トップ(経営者)の関与が重要<マネジメントシステムの構築及び実施、並びにその有効性を継続的に改善することに対して経営者が責任を持つ。そのため、必要に応じて適切な資源(人、資金など)の提供が求められる。>②継続的な改善(PDCAサイクル)③組織に合ったシステムの構築<組織や企業の活動は様々。マネジメントシステムの規格では満足すべき要求事項は定めているが、その実現方法までは規定していない。>
- 3) スクリプトは、出来事がどのように進行するはずかという予備的な知識のこと。よく例にひかれるのはレストランスクリプトで、レストランに入る時には人は一連の予期をもっている。コートを掛ける、席に案内される、メニューを渡される、オーダーする、等々である。しかし、実際の出来事には殆ど必ず、スクリプトに含まれない多くの状況的な要因が同時にかかわる。出来事の認識、理解、記述は、そこに起動されたスクリプトによる、それら諸要因の関係づけと摺り合わせである。
- 4) 知識を体制化する枠組みをスキーマと呼ぶ。人間は外界からの情報を処理する過程で、構造化されたスキーマを用いると考えられている。スクリプトと同様の概念。

引用文献

- Aldrich, H.E. and Fiol, M.C. (1994), "Fools rush in? The institutional context of industry creation", *Academy of Management Review*, Vol.19, No.4, pp.645-670.
- DiMaggio, P. j and W.W Powell (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, Vol.48, pp. 147-160.
- Lawrence & Lorsch(1967)"Organization and Environment", Harvard Business Press, 1967.(吉田博訳 『組織の条件適応理論』産業能率短期大学出版部, 1977年)
- Meyer, J, W. and B. Rowan (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" *American Journal of Sociology*, Vol.83. No. 2, pp. 340-363.
- Miles & Snow(1978)"Organizational Strategy, Structure, and Process", McGraw-Hill, 1978.(土田守章・内野崇・中野工訳 『戦略型経営：戦略選択の実践シナリオ』ダイヤモンド社, 1983年) .

Oliver, C., "Strategic Responses to Institutional Processes," *Academy of Management Review*, Vol. 15 No. 1, 1991.

Scott, R. S.(1995)"Institutions and Organizations, Sage Publications", (河野昭三・板橋慶明訳 『制度と組織』 税務経理協会, 1998年) .

Selznick, P(1957)"Leadership in Administration", Harper and Row, (北野利信訳 『組織とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1963年) .

Suchman, M.C.(1995), "Managing Legitimacy : Strategic and Institutional Approaches," *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, pp.571-610.

東俊之(2004)「制度派組織論の新展開—制度派組織論と組織変革の関係性を中心に—」『京都マネジメントレビュー』6号, pp.81-97.

岩橋建治(2003)「組織論における制度理論の展開」経営学史学会編『現代経営と経営学史の挑戦』文眞堂.

佐々木利廣(2003)「組織の境界」松本芳男編『経営組織の基本問題』八千代出版.

佐藤郁哉・山田真茂留(2004)『制度と文化：組織を動かす見えない力』日本経済新聞社.

三木朋乃(2008)「制度的圧力の生成・変容のメカニズム-日本における ISO 14001 の普及事例分析」『組織科学』Vol.41.No.3, pp43-54.

水野清(2012)「日本における ISO 50001 の普及の可能性～省エネ法・ISO 14001 の普及事例との関連から～」『日本情報経営学会誌』Vol.32.No.4, pp37-48.

山田真茂留(2003)「構築主義的組織観の彼方に—社会学的組織研究の革新—」『組織科学』Vol.36.No3, pp.46-58.

涌田幸宏(2009)「組織フィールドの形成と意味ネットワークの焦点化—古民家再生イノベーションを例として—」『日本情報経営学会誌』Vol.30, No1, pp77-87.

参考文献

Rogers, E. M. (2003), *Diffusion of Innovations*, 5th ed., New York: The Free Press. (三藤利雄訳 『イノベーションの普及』翔泳社, 2007).

白水繁彦(2011)「イノベーション社会学：普及論の概念と応用」御茶の水書房.

三木朋乃(2011)「グローバルスタンダードの普及プロセス：広域地方公共団体による ISO14001 の採用意図に注目して」『立教ビジネスレビュー』4, pp.55-66.

水野清(2013)「社会企業家の正統性の獲得による資源動員の研究」『日本情報経営学会第67回大会予稿集』pp.176-179.

涌田幸宏(2016)「制度化のフレームワーク構築の試論」『商学論纂』57(5・6), 中央大学商学研究会, pp.337-361.

涌田幸宏(2015)「新制度派組織論の意義と課題」『三田商学』Vol.58.No.2,pp227-237.

(原稿受理年月日 2017年12月1日)