

PAUL J. DIMAGGIO, WALTER W. POWELL

「鉄の檻再考:組織的分野における制度的アイソモルフィズム(同型)と集団的合理性」(要約)

American Sociological Review, Vol. 48, No. 2 (Apr., 1983), pp. 147-160

- ・ 組織の同型(化)を制度概念により説明しようとした論文(制度理論)

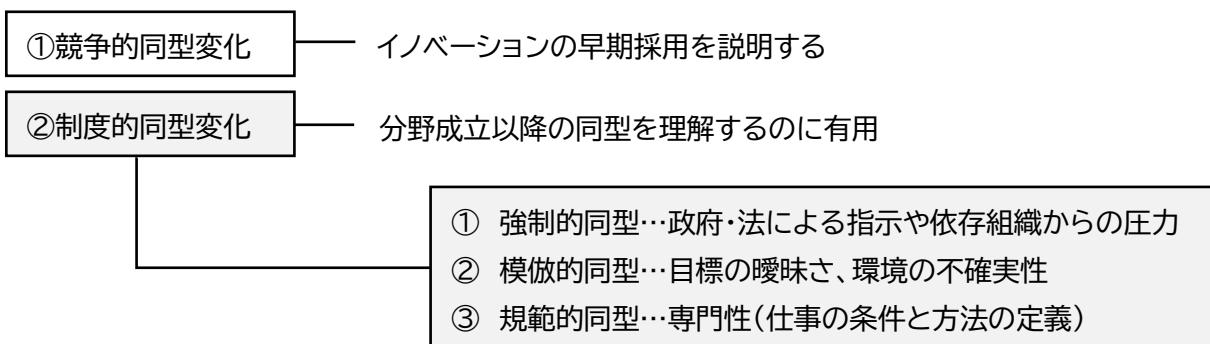
問題意識

- ・ 組織の同型化=組織慣行(実践)の均質化
- ・ 資本主義精神の浸透(M. Weber, 1905) 形式的合理性→精神なき専門人を生む
- ・ 同型化により組織や実践の多様性が損なわれることは良くないという価値判断(多元主義)¹

同型化をどのように説明するか

- ・ ある分野が確立されると、その構成員(組織)と新規参入者は均質化(同型化)する
- ・ 組織は新しい慣行(実践)を目指して生まれるが、長期的には均質化の機制が働く²
- ・ 自然淘汰(機能主義)も、エリートによる統御も同型化を十分に説明できない

同型化の種類



予測因子

- ・ 特定の組織や資源、資格への依存の程度。目標の明確化、代替モデルの数の程度 など

ソーシャルワークにおける論点

- ・ 均質化・形式化による実践の固定化・硬直化
- ・ 形式・価値の共有によるイニシアチブ(コレクティブ、コミュニティ)の促進・普及要因³

1. 「効率の悪い組織形態は存続する」(仮訳 p.15) または実質的合理性からの乖離
2. 「同じ事業分野の異なる組織が実際分野に構造化されると(私たちが議論するように、競争、州、または専門性によって)強力な力が出現し、それらを互いにより類似させるようになる。…イノベーションは広がるにつれてパフォーマンス向上ではなく、正当性の要件となる」(仮訳 p. 3)
3. 「(採用が儀式的なものであっても) スタッフは、長期的に組織内の権力関係を変える可能性のある機能の擁護に関与するようになる」(仮訳 p.5)