

大学経営研究の分析枠組みに関する一考察（2）： 社会学的新制度論の可能性と限界を中心に

平塚 力

0. はじめに

本稿は経営学、とくに非営利組織論の立場から、わが国の大学における経営改革の分析モデルのあり方を問う基礎的な考察である。

最初に本稿の背景について説明する。今日を起点としてわが国の高等教育政策をふり返ると、1990年代は非営利組織である大学を自律的な経営体とするための制度改革が開始され、それに対応する形で2000年代は大学において経営改革が進んだ期間である。そしてそうした改革過程には二つの特徴が見出される。一方はそれが政府によって主導されたという点であり、他方は制度改革における政策的な柱が大学の経営的自律に据えられたという点である。

まず政府によって主導されたという点については、わが国において高等教育システムの秩序維持を担ったのは文部（科学）省である。そして戦後の独立・復興期から1980年代までの高等教育政策の課題は、産業界からの人材需要および急拡大する家計からの高等教育需要への対応であり、政府はそれに計画主義による量的管理（定員管理）で対応した（黒羽, 2001）。しかし1990年代を分岐点として、文部（科学）省はそれまでの計画主義による大学定員の量的管理を放棄し自由化（自律的な大学経営）

路線に転じた（天野, 1995）。

2002年8月になされた中教審答申「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について（以下「質保証答申」）は「大学間の自由な競争を促進するため、今後は抑制方針を基本的には撤廃する」とした。加えて、2005年1月、中教審答申「我が国の高等教育の将来像」は『『高等教育計画の策定と各種規制』の時代から、『将来像の提示と政策誘導』の時代』への移行を宣言した。

次に政策的な柱が大学の経営自律性に据えられたという点については、国立大学法人化に象徴されるように、2000年代の高等教育政策は大学の自律化を目指していた。たとえば国立大学法人法の審議過程（2002年4月25日第154回国会参議院文教科学委員会）において、遠山文相は「これまでの行政機関の一つの形態としてあった国立大学でありますよりは、これは大変困難な作業ではございますけれども、法人格を持たせていく、そして自律性を高めていく、そのことが非常に大事ではないかなと考えている」と、法制定の意図を述べた。それではなぜ1990年代以降に政府が進めた大学の制度改革において、大学の経営的自律が課題とされたのか。それには、産業構造のグローバルな変化が関係している。

まず考察における理念型として産業構造を基準に、製造業に代表される産業（工業）社会をオールド・エコノミー、IT産

業に代表されるポスト産業（工業）社会をニュー・エコノミーとし（ロバート, 2002）、両者を比較する（表1）。

オールド・エコノミーにあつては経済成長という文脈のもと、規模の経済や範囲の経済といった「合理性」が価値の源泉となり、それを実現するため巨大資本のもとで仕入れから販売までを自社内に囲いこむ垂直統合という戦略が採用された。これに対してニュー・エコノミーにあつては、経済の成熟という文脈のもと、企業は他社が模倣し難い革新的な付加価値を供給することで市場占有を目指したが、そこでの価値の源泉はネットワーク（収穫増増）の経済にあつた。その際、企業がそうした戦略を用いた背景には、革新的な価値を意図的に出現させることが可能となったという事情があり、それがモジュール化を基盤としたオープン・イノベーションという制御方法であつた。

モジュール化とは、全体システムを複数のサブ・システム—これをモジュールという—に分割し、モジュールのインターフェイス（接続原則）を標準化することでモジュール単位での修正や変更を容易にし、モジュール個々の機能向上の総和としてシステム全体の品質や機能を向上させようとする制御方法である（青島・武石, 2004: 34-35）。そしてこのモジュール化によって、閉鎖的、集権的、固定的であつたオールド・エコノミーの産業構造は、特定ミッション

のもとに複数のモジュール（産業アクター）が連結した開放的、分権的、流動的なネットワークとなつた（國領, 1995）。そしてモジュール間の相互作用が全体システムに新たなイノベーションを引き起こすように、自律した産業アクターの相互作用を通して技術革新を引き起こそうとする仕組みがオープン・イノベーションである（米倉・星野, 2015）。

そこで大学とオープン・イノベーションとの関係については、大学教授職は近代に制度化されて以来、科学知識と専門職という国家成長にとっての戦略的資本を供給するメタ専門職であり、それによって産業界はニュー・エコノミーのオープン・イノベーションの川上において知識と専門人材を供給する産業アクターとしての役割を大学が自らの判断で果たすよう要求した（経団連, 2001a, 2001b）。そこで政府は外部社会の要請に自律的に応答する大学、自律的な行動を可能にする大学改革というロジックに基づき、自律分散型の高等教育システムを完成させるべく大学の管理法制を改め、大学を自律的な経営体へと誘導したのである。

次に1990年代以降において、わが国の大学を自律的な経営体とするための法制度改革を具体化させた政策を遡っていくと1998年10月の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の

表1. 産業構造の歴史的比較

	オールド・エコノミー	ニュー・エコノミー
該当する社会	産業（工業）社会	ポスト産業（工業）社会
経済の文脈	成長経済	成熟経済
産業構造の特徴	閉鎖的、集権的、固定的（計画や制度によって制御された経済）	開放的、分権的、流動的（グローバルなアクターによって構成された流動的な経済）
価値の源泉（原理）	合理性・計画性（規模の経済、範囲の経済）	イノベーション（ネットワークの経済）
技術革新の方法	クローズド・イノベーション	オープン・イノベーション
経済の制御方法	制御者による集権的管理	中間組織（ネットワーク）の活用

出典：ロバート（2002）、米倉・星野（2015）の論旨をもとに筆者作成

中で個性が輝く大学—（以下「21世紀答申」）」にたどり着く。

答申は大学に自律性が求められている背景として、「高等教育機関全体で社会の多様な期待や要請等に適切にこたえ」ること、および「教育研究における国際的な通用性・共通性の確保と国際競争力の強化に努めていかなければならない」ことをあげた。またその際に課題としたのが、大学が「教育研究上の要請にこたえて自律的かつ機動的に運営」し得るような「自律性の確保」であり、そのための政策的手段が法改正を含めた「各種制度の柔軟化」であった。

次に答申が提言した改革施策をみていくと、主要な施策の一つが「責任ある運営体制の確立」であり、それは「新しい自主・自律体制の構築」、すなわち「開放的で積極的な新しい自主・自律体制を構築すること」とされ、その具体的な中身とは「全学の教育研究目標・計画を学長が中心となって責任を持って策定し、それを学内外に明示する仕組み」など、大学内部の部局間関係および学長権限の明確化であった。加えて答申は大学がこれらの提言にどのようにむきあうべきかに言及し、「すべての大学等において共通的に取り組んでいくことが必要な事項のほか、各大学等がその理念・目標に沿って自主的に判断することが適切な事項も含まれている」とした。つまり外部に対しては「自律的」であり、学内での目標達成においては「主体的」であることが、この答申が求めた大学像であった。そこで本稿は、自らが期待する大学像へ誘導しようと制度改革を進める政府と、それに対する大学側の反応との相互行為を分析すべく、それに有効なモデルを構築しようとするものである。

最後に本稿の目的と構成を説明する。本稿の目的は、政府との依存関係にある大学が、自らが埋め込まれた諸制度に対してどのような経営行動をとるのか、その分析モデルを社会学的新制度論に準拠して確定させる

ことにある。その際、本稿の考察対象が制度と大学との関係性であることから分析のモデルを制度論に求める。そして制度を機能性向上の道具ととらえるのが合理的選択論である（ピーターズ, 2007; 75-109）。対して、規範などの非合理性に注目し、文化的な規範を介した社会秩序の発生という観点から制度を論じたのが社会学的新制度論であり（佐藤・山田, 2004; 196-202）、後の1章で述べるように本稿は大学側の制度適応を認知的で解釈的な組織現象ととらえることから、分析モデルを社会学的新制度論に求める。なお本稿では、社会学的新制度論の基礎を築いたジョン・マイヤー（John, W. Meyer）について、マイヤーが名を連ねた研究、またはマイヤーの問題意識を継承する研究については、総じて「マイヤー社会学」と表記する。

ただし本稿が社会学的新制度論に準拠しようとしても、「わが国の高等教育組織分野では一部を除いて不思議なほどに新制度主義の認知が遅れている」（藤村, 2022; 2）という現状であり、準拠には慎重を期せざるを得ない。そこで本稿は、社会学的新制度論に準拠して、政府による1990年代以降の大学管理制度改革に対する大学側の適応行動に関する仮説および論点を構築することで、大学経営研究における分析モデルとしての可能性を提示する（1章）。そのうえで分析モデルとしての社会学的新制度論の限界を明らかにし（2章）、その限界を克服するための本稿としての代替モデルを述べる（3章）。

1. 社会学的新制度論に準拠した 研究事例

1. 1. 「他律的な自律化」のパラドクス

(1) 問題設定

組織が複数集まった社会的な状態を組織
個体群という。そして社会秩序の構成また
は再構成には、管理者によって制御される
場合と、管理者が存在または関与せず、構
成者の自律分散的な相互行為によってなさ
れる「自己組織化」(今田, 1986)とがある。

2000年代とは、個々の大学によって構成
される組織個体群の秩序が、1990年代を分
岐点として旧から新へと変革する「再秩序
化」の過程であった。その際、1990年代以
降の高等教育の政策過程(羽田, 2021; 15-
28)をみれば、そうした再秩序化が、大学
個々の自発的なミッション選択による「自
己組織化」であったとはいえない。そこで
本稿は、2000年代のわが国の大学における
経営自律化を目指した改革について、それ
が政府の政策誘導によって生じたことから
「他律的な自律化」という概念を用いて仮
説化する。

次に本稿が定義した「他律的な自律化」
について説明する。たとえば先の「21世紀
答申」が求めた大学像を探っていくと、そ
れは「自律的な大学」のみならず「主体的
な大学」であった。そこで辞書(金田・池
田編1988『国語大辞典』第2版)によって
語意を確認すると、自律的とは「自分の規
律に従って行動したりすること。自分で自
分を制御すること」、対して主体的とは「[他
にたよらず]自分から(積極的に)活動し
てゆくようす」であり、両者は似て非なる
概念である。また自律とは、他者の支配か
ら脱し、自身の立てた規範にしたがって行
動することであるから、それは「自由」と
いう概念に通じる。

自由という概念には「消極的自由」と「積

極的自由」という二つの側面がある(バー
リン, 1969; 295-390)。このうち消極的自由
とは、「他人によって自分の活動が干渉さ
れない程度に応じて、わたくしは自由だ」
という表現が意味するように、自らが他者
から干渉されていないという側面を「自
由」とみなす概念である(バーリン, 1969;
304, 311)。これに対して積極的自由とは、
「理性的な行為であり、自分が自身の主人
でありたい、自らのあり方を外的な力では
なく自分自身で行いたい、客体(他者の奴
隷)ではなく主体でありたい」(バーリン,
1969; 319-320)という表現が意味するよう
に、理性(目的論・道徳論)の自己決定性、す
なわち私が自分の価値規範に沿って私のあ
り方を決定し、私を規律するという概念で
ある。それでは以下のような事例は、どの
ように解釈すればよいのか。

18世紀後半、ドイツの諸領邦において
は啓蒙専制主義という統治形態が出現し
た。この統治形態の特徴は、臣民利益(公
共福祉)の拡大という大義が権力の源泉で
あり、それによって啓蒙専制主義国家は臣
民福祉への配慮義務を負う後見人的な性格
を有した(石部, 1969; 1181)。こうした啓
蒙君主の例としては、「君主は、自己の支
配下にある人民の絶対的主人であるどころ
か、その第一の下僕」(屋敷, 1999; 17)と
述べたフリードリヒ二世(在位1740.5.31-
1786.8.17)が有名である。

ただしこの統治原理にはその先がある。
臣民と啓蒙君主とは社会的な契約関係に
あり、君主は臣民を幸福にする義務を負う
一方で、臣民は臣民を幸福にしようと為
政に励む君主の政策に従わなければならない
(木村, 2000; 16, 60, 180-181)。そうした契約
関係のなかで、君主は臣民の後見人として
その成長を期して教育を施すが、同時に臣
民に対して教育を受ける義務を課し、臣民
の精神的・身体的能力を国家発展のために
使用する(石部, 1969; 107, 109-10,
112-3)。

以上を整理すると、臣民が自らの理性的・身体的な向上のために「主体的」に行動しているという範囲では「積極的な自由」に見えるが、その前段において、臣民は自らのあり方を「自律的」には決定していない。つまりそこでの臣民とは、国富のために啓蒙君主によって「操作される客体」であり、また君主による臣民への啓蒙とは、ヒューマニズムに基づく臣民の理性的な開放ではなく、国家君主としての功利的動機によってなされたものである。それでは権力が、国民を自らが意図する方向へと誘導するという行為は、理論的にどのように正当化されるのか。

マスグレイヴの財政理論によれば、権力が有する欲求は「公的欲求」と称され、それを実現しようとする行為は、次の二つの場合に正当化される。一方は「社会的欲求」の充足であり、これは私的欲求の総和であるものの、市場の失敗という資源配分の技術的な欠陥によって市場がこの種の欲求を充足することができないため、公的予算によって措置される（マスグレイヴ, 1961: 9-10）。

他方は「価値欲求」の充足であり、前述の社会的供給の充足が私的な消費者選好と一致する資源の配分を達成するための調整政策であったのに対して、これは権力の意思と消費者選好とが一致しない場合の資源配分を実現するための調整政策である。

通常、「民主的な社会においては、なんらかの社会的欲求を充足する決定は、独裁的な形で課せられることはできない」（マスグレイヴ, 1961: 14）。ただし「消費者主権は一般的な準則であるが、民主的社会的含意のなかで知識あるグループがその決定を他のひとびとに強いても、それが是認される場合が生じる」（マスグレイヴ, 1961: 20）。それは、私的な消費者選好に反してまでも公的欲求を実現することが、結果として「社会全体の厚生に寄与する」場合、換言すれば財・サービスから得られる

利益が個人を超えて「そのサービスが与えられる特定の場所ないし社会に住むすべての人々に帰属する」場合に、権力者は財政による財やサービスの供給が正当化される。なぜなら私的な消費者選好に委ねた場合、そうした財・サービスの供給は期待できないからである。その結果、全体的な利益の実現においては、「市場機構の代わりに政治的過程がおきかえねばならず、また個人は集団の決定に従わされねばならない」（マスグレイヴ, 1961: 13-14）。こうして、「価値欲求」の充足においては、権力が私的な消費者選好に介入しそれを是正することが正当化される。

ただしこの理論は人道的・倫理的な問題を内包している。それは、全体合理性の名のもとに、理性的人間が非理性的な人間を支配することを容認する権力の専制という問題である。

（2）「他律的な自律化」のパラドクス

マスグレイヴの財政理論にみられる、全体合理性の名のもとに展開する権力の専制について、視点を変え二者間のダイアド関係として読み解いていく。

バーリン（1969: 323）は、一見すると私が彼の理性的な成長（「積極的自由」）を支援しているかのごとき行為が、実は私が自らの利益を得るために彼を操っているような行為を、「積極的自由」のパラドクスとして以下のように説明した。

彼は「より高次の自己」という目標に到達する自由、すなわち積極的自由を有している。そして私は彼が自ら進んで追求することが当然視されるような彼にとって利益のある高次の目標を彼に示す。そしてそうした目標は、もし彼が啓蒙され私と同じくらい理性的で、何が彼の利益かを理解できる人間であったならば決して私には抵抗せず、自らの意志で進んで同一化するような目標である。それゆえ彼のそうした目標達

成行為は強制されたものではなく自発的な行為なのだ。その結果、善意の他者である私は、彼の『『真実』の自我の名において、彼を「嚇し、抑圧し、拷問にかけることができる。」(バーリン, 1969; 321-323)

こうした現象がパラドクスとされる所以は、彼の行為は一見すると自律的と思えるが、その実態は情報の非対称性によって他人である私が善しと考えたものに彼が自分で自分を束縛する自己教化である(バーリン, 1969; 312)。それは、彼に利益が発生することを根拠に、私が求める人間像を彼に強制することが正当化されるとしても、そうした行為が彼にとっての自律的な自己実現(積極的自由)であるとは必ずしもいえない(バーリン, 1969; 323-324)。換言すれば、「高次の自分」に成長しようとする彼の主体的な行動は「積極的自由」に見えるが、その全過程を俯瞰すれば、彼は期待された人間像へと到達するために、私によって制度化された訓練メニューに沿って「主体的」に自己教化するのであり、私によって決定された人間像を、それがあたかも彼自身が設定した人間像として同一化するという行為は、彼にとっての「積極的自由」とはいえない。

この「積極的自由」は、先述の18世紀後半のドイツにおける啓蒙専制主義の実態を読み解く概念として援用できる。これについては同時代ドイツの哲学者カントの表現を借りて説明すれば、啓蒙君主に見出された『『温情主義的干渉(パターンリズム)は想像しうる限り最大の専制主義』』であって、「温情に満ちた改革者は、他の人間ではなく、自分自身の自由意志で採用した目的にしたがって、そのひとつとを型にはめようとするのである」(バーリン, 1969; 329)。

このように啓蒙的で温情的な権力は、臣民福祉の実現を自らの存在目的(権力行使の大義)として標榜しつつ、自らが理性的であることによって、非理性的である臣民

に代わって何が彼ら・彼女らにとっての高次の自由なのか、それに至るにはどうすれば良いのかを定め、高次の自由に自発的に至るよう臣民を駆り立てるのである。しかし積極的な「自由とは、自己支配であり、自分の意志に対する障害の除去である」(バーリン, 1969; 345)から、臣民の行為は自分で自分を高次の世界へと導こうとする自律的な行為に見えるものの、その実態は啓蒙君主の期待する人間像に自発的に同一化する他律的な行為であり、そこに自律性をめぐるパラドクスが存在する。

以上をメタファーとし、啓蒙君主をわが国の政府、臣民をわが国の大学に置き換えると、政府が進めた1990年代以降の制度改革に対する大学側の適応行動については「他律的な自律化」のパラドクスという仮説を提起することができる。

この仮説は二つの要素から構成される。一方は大学が自らの経営改革において主体(I)なのか客体(me)なのか。他方は、大学は経営改革における目標設定から目標達成までの一連プロセスにおいてどの部分を担うのか、である。これを総合すると「他律的な自律化」においては、政府が目標設定(大学があるべき姿の決定)を行うことから、そこでの大学は自らの経営改革であっても政府の客体(me)である。また目標達成の段階において、大学は所与としての目標(政府が定めた大学像)への自己同一化に「主体的」に励むという点において行為の主体(I)となる。以上をもとに本稿が1990年代以降の大学管理制度改革に対する大学側の適応行動を、表2に基づいて説明する。

まず目標設定の段階において、誰が大学のあるべき姿を決定するのかについてである。大学の目標を大学が自らで決める場合は「自律的」、他者が決める場合は「他律的」となる。次に目標達成の段階であるが、それを大学が強制される場合は「客体的」、大学が自らの意思で進んで行く場合は「主

表2. 目標設定と目標達成を基準とした大学の経営改革の類型

		目標達成の段階 (大学はどのような態度で目標に臨むのか)	
		客体的	主体的
目標設定の段階 (設定者は誰か)	他律的 (設定者は政府)	I	II
	自律的 (設定者は大学自身)	III	IV

出典：筆者作成

体的」となる。その際、大学には学問の自由という法的前提があることで、たとえば「私立大学等改革総合支援事業（2013年度開始）」「スーパーグローバル大学創成支援事業（2014年度開始）」など、その事業名称に「支援」が冠されていることから読み取れるように、政府が大学に対して財政投資を行う際の大義は、大学のコントロールではなく、大学の「自律的」な経営改革に対する支援である。

また大学の経営改革における制約条件としては、政府は2000年代において大学の基盤経費を削減する一方、「21世紀COEプログラム（2002年度開始）」、「特色ある大学教育支援プログラム；特色GP（2003年度開始）」、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（2015年度開始）」など機能別に競争的資金を用意し、そうした財政的な「支援」によって大学がふさわしいミッション（機能）を自発的に選択するよう誘導した。つまり基盤経費が削減されたわが国の大学が、学内の財政均衡を維持し生存を継続するには、政府が設定した大学像に同型化し、競争的資金を獲得せざるを得なかったのである。

1990年代以降の大学管理制度改革においては、「21世紀答申」にみられたように政策上の建前は大学の自律的かつ主体的な行為に対する支援であるからその位置は象限IVである。しかしその実態は政府が設定した「自律的な大学」という目標（大学像）

に、大学が「主体的」に同一化するるのであるからその位置は象限IIとなり、ここに「自分の利益によって動いていると信じながら、しかも実際には、かれの生活を、自分のものではない目的に捧げているという」矛盾（フロム, 1965; 133）が存在している。

このように政府という他者によって設定された「自律的な大学」という自己像に、大学が主体的に同一化するという側面から判断すれば、わが国の大学における2000年代の経営改革とは、他律的な組織現象であり、それを以て本稿は「他律的な自律化」のパラドクスと命名する。

そこでこの概念に基づきわが国の大学における1990以降の経営改革のプロセスを説明する。まず大学の経営改革の起点には「自律した大学」という政府が制度改革において期待する大学像（政策目標）があり、そしてそこでの「自律」の真意としては「自己規律的」というより「主体的」または「自動的」と解釈するのが適切である。これについては、明治時代の森文相期においては帝国大学に対して政府の期待に自発的に従うよう求めたが、そうした政策手法は「自動」と評された（寺崎, 2000; 122-123）。つまり1990以降の大学の経営改革において政府が期待したのは、「自動」と評された森文相期の帝国大学管理政策のように、政府が期待する大学像という刺激スイッチを押せば、大学側が反応し期待された大学像に自動的に同型化するようなオートマ

ティックな制御であった。そしてウエーバー(1972; 86)によれば、こうした組織現象は「或る命令を下した場合、習慣的な態度によって、特定の多数者の敏速な自動機械的な服従」であるという意味において、政府による大学の「規律」といえる。

それでは「自律」の意味がなぜ「自動的」や「主体的」でなければならないのか。それは大学には学問の自由が存在し、政府は大学の教育や研究には干渉できないという法制的な建前と、大学という高度な専門性を有する組織を政府が直接コントロールすることは困難であるという管理上の現実である。そこで用いられるのが、インセンティブを用意し、大学を政府の期待する大学像に主体的または自動的に同型化させるという財政を介した政策誘導である。これは、①政府は用途を制約しない基盤経費を削減することで大学側が競争的資金を獲得せざるを得ない状況をつくりだしたうえで、②大学への資金助成プログラムを立案し、③そこに政府が期待する大学像を盛り込み、大学側がそれを満たした場合に資金助成を行うという、政府による外発的な動機づけを利用した大学のコントロールである。

(3) 大学が「他律的な自律化」のパラドクスを見過ごす原理

ここからが本章の目的である、わが国の大学における経営改革の分析モデルとしての社会学的新制度論の可能性に関する考察である。まず前提となる問いとしては、わが国の大学は自らに関する「他律的な自律化」のパラドクスをなぜ見過ごすのかであり、その答えは専門職としての大学を規律するために政府が用いる戦略と、それに対する大学理事者側の適応戦略、によって説明できる。

まず政府が用いる戦略についてである。大学は専門職組織であり、専門職は高度な知識と技術を用い、またサービスの評価は

受益者の主観に左右される。これによって専門職については行為と結果の因果関係を一律に判断することが困難となり、企業のような売上を以て成果を客観的に判定する一元的な評価はなじまない。そこで専門職の評価においては、あるルールに沿った行為は合理的な結果をもたらすという約束事が規範化され、制度化されたルールの順守度という間接的な指標に基づき政治的な評価がなされる(Meyer & Rowan, 1977; 353)。その象徴が職業資格制度であり、ここでは、形式(手続き)合理性の獲得を以て目的(機能)合理性の獲得と読み替える文化的なレトリックがなされる(コリンズ, 1984; 42, 43, 164-165)。ただし制度におけるレトリックはそうした機能に関するレトリックに留まらず、今度は権力によって道徳に関するレトリックがなされる。

道徳に関するレトリックは、「あるひとびとによって加えられる強制を正当化するのに有機体的な暗喩」(バーリン, 1979; 321)と説明される。それは、たとえば私が彼に期待する人間像(役割期待)を、あたかも彼の内心から生まれた欲求として彼に思いこませるような人間規律のためのレトリック(フロム, 1965; 223-225)である。

次に大学理事者側の戦略についてである。まず権力によるレトリックを大学が懐疑しない原理については、被管理者が自らの利害によって、管理者による命令を無自覚的に受け入れるというバーナードの論理によって説明できる。

- ◆ (b) おおのの個人には「無関心圏」が存在し、その圏内では、命令はその権威の有無を意識的に反問することなく受容しうる。(c) 集団として組織に貢献している人々の利害は、個人の主観あるいは態度に、この無意識圏の安定性をある程度まで維持するような影響を与えることとなる(バーナード, 1968; 175)。

つまり自らの利害のために権力関係に自発的に参加する者は、権力者の命令が容認し得る範囲にあるならば、無意識的にそれを受け入れるのである。

そこで論点を、大学理事者が組織の存続のために命令を自明的に受容するという側面に移すと、大学のような専門職に対しては制度化されたルールへの順守という形式合理性に対する評価がなされ、その順守度に応じて職業特権や公的資源が付与される。その際、ルールが機能的に有効か否かは重要ではない。重要なのはルールへの順守を通じて自らの文化的な正当性を立証することであり、それ自体が自己目的化される。なぜなら制度化されたルールには期待や信念などの社会規範が反映されており（Meyer, 1972; 111-112）、そうした社会規範を充たすことが職業特権や公的資源の付与に値する正当な存在と認められるための必要条件となるからである。つまり大学のような専門職組織においては形式合理性、すなわち制度化されたルールへの順守という儀礼こそが組織の生存戦略なのである（Meyer & Rowan, 1977; 353）。

生存戦略としての儀礼性の真骨頂とは、言語化された制度的ルールを、あたかも実在するかのごとく物象化してとらえ、組織内に機能や部門を形成する点にある。マイヤー社会学は、こうした言語表象と対象物とを同一視するような情報处理的な認知行為を「パッケージ化」や「ラベルの貼り付け」と命名する（Meyer & Rowan, 1977; 344, 349-350）。つまり専門職組織が資源を得て生存するうえでは、言語化された制度的ルールが実際に何を意味するのかよりも、そのようなラベルが付された機能や構造を組織内に用意できるか否かが重要となるのである。その結果、物象化によるラベル貼りが奏功し、組織の生存が保障される限りは、自らが貼っているラベルへの懐疑は生じないのである。

以上を以てわが国の大学が「他律的な自

律化」のパラドクスを見逃す原理を説明すると、その起点は、人間は日常をプラグマティックな動機に従って生活しているため、その関心はルーティーン・ワークを遂行するための実務的知識に向けられるという人間の日常的現実である（バーガー&ルックマン, 1977; 72）。そして日常のなかで制度から利害を得ているわれわれは、いったん制度が成立してしまえば、それを疑問視することなくそれを自明のものとして受け入れ、かつ自らがそれを自明視していることに気づかない。これは現象学でいうところの自然的態度である（バーガー&ルックマン, 1977; 32-47）。

たとえば、企業の係長職にある私にとって、課長から命じられた業務が、会社全体においてどのような意味を持ち、なぜ今それをしなければならぬのかという前提的な知識よりも、命じられた業務を成功させるために日常のなかで慣習（ルーティーン）化された知識（以下「常識」）の方が重要である。仮に私が前提的な知識までフィードバックしなければ日常業務を遂行できないならば、そのたびに業務は中断し、その生産性は低下する。そこで私は、前提的な知識から切り離され、慣習（ルーティーン）として親しんだ「常識」をそらんじることごとく日常業務を遂行しつつも、「常識」を自明視している自分には気づいていない。このように自然的態度とは、日常的慣習に支配されながらも、それを自覚し得ないわれわれ人間の認知的態度を説明する概念である。

そこでこの自然的態度という概念に基づけば、歴史的に教育への中央統制が強いわが国においては、政府が大学改革の目標設定者（大学像の規定者）であることは、わが国の大学が明治以来の経験を通して学習した「常識」であり、また大学は自らの目標を必ずしも独力で構築しているわけではなく、制度を「模範解答」として目標を獲得することも珍しいことではない。そして

これらのことは目標設定の段階において、自らが他律的な存在（me）であることを、大学が無自覚的に了解していることと同意である。

次に目標達成の段階において、大学は「自らがいかにして永続するか」という日常生活者としての問題意識のもとに、その関心を政府が大学への職業特権や財政援助について規定した「制度化されたルール」にむけ、政府が要求する大学像を物象化し、主体（I）として自らをその大学像に同型化させることで職業特権や財政援助を確保し永続するのである。そして制度的同型化が奏功して永続を勝ち取る限り、自らが生きる日常的現実への自己反省を封印し、従来の自然的態度を保持するのである。以上が、わが国の大学が「他律的な自律化」のパラドクスを見過ごす原理である。

1. 2. 制度適応における大学間の認知的な能力差

人間の行為は、自らが認知し理解した範囲でしかなし得ないという意味において認知的であり、それによって大学経営研究においては制度化された環境に対する大学間の「認知的な能力差」という新たな論点が生まれる。

最初に議論の前提としてマイヤー社会学の鍵概念である「制度化」について説明する。「制度化」とは組織や社会が、価値規範を介して一つの全体として秩序化された状態を指す（セルズニック, 1963; 22, 27）。ただしマイヤー社会学が制度化という概念を見出したのは、近代における専門職業の制度化（専門職業化）という社会構造である（Meyer & Rowan, 1977; 345）。そしてマイヤー社会学が示した「制度化」という概念に、価値規範への同型化による全体秩序の発生という、社会科学としての新規性と汎用性があったことで領域を超えて流布したが、その一方で、それが社会（非営利・公共）セクターに位置する「専門職業の制度

化」に由来した概念であるという事実は埋もれた歴史となった。

そこで専門職の制度化という現象が生じた歴史的舞台を確認すると、それが生じたのは知識を生産労働に活用することで機能的合理性を高めた近代社会であり、近代国家は自らの統治エージェントとして専門職を需要し、その供給のために職業資格の制度化を図った。その際、職業資格の制度化が意味することは、近代における労働の専門分化（社会的分業）と、社会的資源配分の属性（身分）主義から業績（能力）主義への変化であり、それによって教育が地位上昇のための投資先となり、大学は専門職の養成機関として権威化した（ベル, 1975; 473-474, 541）。

先述のように、専門職業に関する資格制度においては、人間の認知能力の限界によって、形式（手続き）合理性を目的（機能）合理性に読み替える文化的レトリックがなされ、制度化されたルールの順守度という形式（手続き）合理性は職業特権を得るための必要条件となった。そしてマイヤー社会学は、そうした専門職である教育組織のなかに、制度化されたルールを儀礼（形式）的に順守することで組織としての継続を勝ち取るという生存戦略や、同じ制度的ルールによって管理される教育組織は、個々の組織属性の相違を超越して制度が求める機能や構造を採用し同型化するという論理を見出した。

そこでこれらの論理を机上論的に解釈すると、教育組織は永続するための生存戦略として、制度化されたルールを儀礼的に順守し、そうした行為の全体集合として教育組織の機能や構造は同型化する、との結論に至る。しかしこの解釈には二つ欠陥がある。それはこの解釈が、①すべての教育組織が制度化されたルールに対し一律に同様な反応をとると仮定している点、②教育組織側の反応を受動的で機械（ルーティーン・ワーク）的な情報処理とみなしている点である。

教育組織全体が制度化されたルールに同型化したとしても、そこに至るまでの意思決定の過程は組織個々の文脈（学習能力や経営体力）に応じて多様と考えるのが合理的である。つまり教育組織の制度化されたルールへの適応過程を分析する場合には、教育組織間の「認知的な能力差」を考慮しなければならないのではないかという問題の提起であり、この問題の解法として社会学的新制度論には活躍の余地があるというこの本稿の主張である。

たとえば、大学生にとって高等教育を受けることは職業特権を得るための手段でもある。そして制度に基づいて行動する者が、いかなる行為が賞罰対象となるのかを経験から学習するように、大学生にとって教育という制度には、職業特権を得るために自らはどのように成長すべきかの「模範解答」が内包されている（Meyer, 1970）。その結果、大学生は制度を参照して自らを再構成することで制度が正解とみなす状態に到達することが可能になる。これはスコットが示したように、制度が有する認知的な機能であり、制度の参加者にとって制度とは一義的には従うべき規則や規範であるが、その背後に存在する思想や論理を理解できる者にとっては、当該の状況においてどう対応すればよいのかを教えてくれるScript（台本）として利用できるのである（スコット, 1998:64-73）。そこで先の大学生の例でいえば、大学生は制度を参照し、将来どのような特権が得られるのか、その特権を得るための条件として制度はいかなる自己像を要求しているのか等の見通しを獲得し、その自己像に自らを同一化させるのである（Meyer, 1970; 567, Meyer, 1972; 59-60）。

このようにわれわれが将来において参加を望む集団を定め、その価値基準を事前に内面化し、将来の集団への参加に備えるような先回した自己形成は、「予期的社会化; anticipatory socialization」と称される（マートン, 1961; 240-248）。そして大学生

が制度をScript（台本）として利用して予期的社会化を遂げるという現象が意味することは、制度は参加者に対して存在する目的や目標を指し示し、参加者を、目的を自覚した新たな主体（Subject）として創発するということであり、そしてそうした主体の創発機能は、大学の管理または支援制度にも内包されていると考えるのが妥当である。

ただし制度的な創発性は万人に一律に作用するわけではない。なぜなら「制度が自明視されるような環境において、アクターは賞罰や義務感からでなく、そうするのが『自然』であるために、他の選択肢を検討することなく、制度的定型を遂行する」（三浦, 2000; 36）からであり、大学が経営改革において政府が示した政策ラベルを、あたかも実在物のごとく物象化し、それを疑うことなく内部に取り込むこと自体は自然な行為なのである。

以上を理解したうえで社会学的新制度論を再度確認すると、大学における経営改革については認知能力に起因した個体間格差という論点が浮上する。まず「組織は、制度化された神話の規則から逸脱したときに失敗するため、技術的効率性とは別次元で、正当性の維持にかなりのコストをかけている」（Meyer & Rowan, 1977; 352-353）、すなわち脱連結decouplingという二重コストの負担である。そうした二重負担にもかかわらず、制度化された公式の組織構造が機能的であるというのは「合理化された神話」であることから、制度的言説を額面通りに受け取り公式構造のみを全力で構築しても、それが大学としての技術的な実践において機能するという保証はなく、最悪の場合、受益者ニーズへの技術的な不適応によって組織の生存を脅かすことになる。逆に制度的言説の背後に存在するロジックを理解し、そこから自らの利害とその獲得方法を把握し得る認知能力を持った大学は、制度をScript（台本）として自らの経営戦略に

利用できる。つまり同じ制度的環境に位置しても制度対応の仕方は必ずしも同じではなく、ミクロ的な認知能力の差によって自然的態度に基づく受動的で機械的な情報処理と、それを脱した能動的で有機的な意味解釈に分かれるのである。

大学間にこのような認知的な能力差があるなかで、2000年代以降の政府による大学への財政的な誘導は一律的な競争主義によってなされている。その際、財政的な誘導においては経営資源に恵まれ有利な条件にある大学がその優位性によって競争に勝ち、さらに有利な立場に立つという「マタイ効果」が生じる（佐藤2018; 246, 256-257）。しかも2000年以降の大学管理制度、なかでも私立大学の管理制度は、歴史的に形成された個体間の経営体力差および認知的な能力差を不問としたまま、体力や能力が弱い大学が順に高等教育市場から退出していくことを前提に再構築されている（日本私立学校振興・共済事業団, 2007）。

以上によって「認知的な能力差」は、一律的で同一的とみなされがちな大学の制度適応を究明する際の新たな論点といえる。

1.3. 大学経営の分析枠組みとしての社会学的な新制度論の可能性

スコットが示したように、制度には規制的な機能、規範的な機能、そして認知的な機能という、三つの機能が内包されている（スコット, 1998; 56-73）。前節の一つ目の研究事例は、制度の規制のおよび規範的な機能が大学に作用する原理を仮説化したものであり、二つ目の研究事例は、制度の認知的機能をもとに、大学経営における制度適応には個体差があるということを仮説化したものである。

そこで大学経営を研究するための分析モデルのあり方を整理すると、まず専門職組織としての大学の組織構造や資金助成のあり方はマクロ的な制度によって規制される。つまり制度の規制的な機能が発揮され

るのである。ただしそうした規制的な側面は、制度が機能的に合理的であるという前提によって影響力を発揮するものであって、①制度が機能的に合理的であるということが神話であること、②機能的であるか否かを人間が評価するうえでは形式（手続き）合理性を目的（機能）合理性に読み替える文化的レトリックがなされること、から判断すれば大学による制度的規制への適応は、社会からの規範的な圧力、すなわち制度の規範的な機能への応答へと変質している。そして規制的な理由であれ、規範的な理由であれ、制度の変化とそれに対する大学側の変化の相似性に関する理論は、制度と大学との均衡関係論であり、そうした均衡関係論においては、大学側の制度適応を刺激に対する機械的な反応とみなす情報処理モデルで説明できる。

次に論点を制度の認知的機能に移すと、制度化されたルールは言語表象（言葉）を介して大学に伝達され、大学がそれを受領するパターンには、言語表象（言葉）をあたかも実在物のごとく内部に取り込む「物象化」と、言語表象（言葉）を咀嚼し自らの文脈に沿って再構成する「意味解釈」の二つがある。そして「物象化」は刺激と反応の相似性だけが分析対象となることから機械的な情報処理モデルによって説明できるのに対して、「意味解釈」は一連の解釈プロセスが分析対象となることから情報処理モデルではその具体的なプロセスがブラック・ボックスとなり分析モデルとしての限界を露呈する。その結果、本稿が制度適応において大学が行っている「意味解釈」を分析するには、社会が価値規範に対する人間のミクロ的な認知行動から構成されるという視座が必要となる。その際、マイヤー社会学はBerger & Luckmann (1967) の知識社会学の視座に準拠したことで（スコット, 1998; 21, 48）、社会の秩序化を、知識（言語表象）を介したミクロ認知的な相互作用のレベルで把握することが可能である。

よって制度適応としての大学の経営改革を、マイクロ認知的の行為から生じる組織現象ととらえる研究においては、マイヤー社会学を基礎に発展した社会学的新制度論は分析枠組みとしての可能性を有している。

ただしマイヤー社会学自体は、教育組織の制度適応をマイクロ認知的に究明しているわけではない。そこで本稿は、大学による制度適応をマイクロ認知的に究明するための前提として、次章において大学経営研究における分析枠組みとしての社会学的新制度論の限界について考察する。

2. 大学経営研究における分析枠組みとしての社会学的新制度論の限界

2.1 制度の秩序生成に焦点化した文化的均衡論

制度的同型化論に象徴されるように、マイヤー以来の社会学的新制度論は、行為者が制度を与件としたうえで制度に自己を同一化させる集合的な結果として、組織個体群に秩序が生成する原理を説明した。ただしその反動として、制度に埋め込まれた行為者による制度変革を説明できない点が限界として指摘された（松嶋・浦野, 2007）。こうした意味において、社会学的新制度論は、制度化されたルールへの同調による秩序生成を論じた均衡論ではあるが、ルールからの逸脱による秩序変革を論じた不均衡論ではない。しかし本稿においては社会学的新制度論が制度変革を論じない点を、分

析枠組みとしての限界とはみなさない。なぜなら営利組織と非営利組織とでは生存環境が異なるからである。

たとえば、わが国における大学、学部、学科の新增設に関する規制のように、政府の公教育制度に埋め込まれた教育組織においては、市場参入は政府によって規制される一方で、財政は政府投資に支えられることで、経営資源を獲得するための環境と技術的成果（顧客満足）を得るための環境とが異なり、組織生存における成功の基準が二元的となる。そこで市場のような顧客へ技術・製品・サービスを提供する環境が「技術的環境」、組織の存続に必要な権限や経営資源を得るための環境が「制度的環境」としてそれぞれ定義された（Meyer, Scott & Deal, 1981; 151-154）。

続いてマイヤー社会学は、この二つの環境からどのように影響を受けるかは、組織の特徴に応じて異なるという論理を導き、これによって教育組織は技術的環境からの統制は弱い、制度的環境からの統制は強い組織類型に配置された（表3参照）。

表3に基づく、制度的環境からの拘束が強く技術的環境からの拘束が弱い教育組織と、制度的環境からの拘束が弱く技術的環境からの拘束が強い企業とでは生存環境が異なり、制度からの拘束性が強い教育組織の場合、制度への同型化が組織生存における優先的な課題となるため、行為者による制度変革を論じない点は必ずしも分析枠組みとしての限界を意味しない。

表3. 組織に対する二つの圧力

		Institutional Controls		
		Stronger		Weaker
Technical Controls	Stronger	公共事業, 銀行, 総合病院	製薬業	製造業
	Weaker	精神科クリニック, 学校, 法律事務所, 教会	ヘルスクラブ, チャイルドケア	

出典：Meyer & Scott (1991 : 124 Fig5.1)

本稿の問題設定からすれば、焦点は制度構成者による制度変革ではなく、制度構成者が実際に、どのように制度に対応しているのか、その認知的行為の実態である。ゆえに本稿におけるマイヤー社会学の限界とは、それが制度構成者における制度対応の認知的な実態に踏み込まない点である。この点についてDiMaggio & Powell (1983)は次のように指摘する。

- ◆ ジョン・メイヤーとその弟子たちに関連する制度化のアプローチは、神話と儀式的重要性を仮定しているが、これらのモデルがどのように発生し、当初は誰の利益になるのかを問うことはしていない。正当化されたモデルの発生と、組織的分野の定義と精緻化に明示的に注意を払えば、この問いに答えることができるはずである (DiMaggio & Powell, 1983; 157)。

つまりマイヤー社会学は、制度的ルールが教育組織に一齐に普及する論理は明らかにしたが、起点となる制度的ルール自体は与件として扱うため、制度的ルールが誰の、どのような利益によって登場し、普及するのかという制度的同型化のプロセスがブラック・ボックスとなっている。DiMaggioらはこうした点を限界として指摘したのである。

2.2 制度的同型化の実プロセスに踏み込まない背景

マイヤー社会学は、制度的同型化の論理を明らかにしながらも、なぜ制度的同型化の実際のプロセスの究明には進まなかったのか。その理由は、マイヤー社会学が主に米国の公教育システムを研究対象としていたためである。

近代国家としての成り立ちをみた場合、米国は移民国家として公共をコミュニティにおいて市民自らが担ったのちに近代国家

が誕生し公共サービスを提供した。そうした歴史性によって国家としてのマクロ的な合理性は国家的集権主義ではなく、自由主義または地方分権主義によって達成され、そうした属性は「脆弱な国家と強力な社会」と称される (藤村, 1995; 225)。

かくして米国は、分権的な自由主義によってマクロ集合的な合理性を維持するが、その手段として採用されたのが職業資格の制度化である。その結果、同国においては学歴や職業資格が能力証明として実態視されるようになり、そうした文脈のなかで教育システムの制度化を機能的な非合理性によって説明するマイヤー社会学は、それまで実態視していた資格社会が虚像であることを暴露する理論としてインパクトを持った (藤村, 1995; 207-208, 221-222, 224-228)。

その際、マイヤー社会学は、公的助成によって成り立つ教育組織という専門職組織を研究対象としていたことで、焦点は市場での技術的交換ではなく政府との制度的交換に据えられた。そして、政府との制度的交換は制度的同型化という静態的な均衡論によって説明できたことで、政治的諸アクターの権力関係や利害など制度的同型化の実際の内面的プロセスに言及する必然性がなかった (藤村, 1995; 215-216)。

以上が、マイヤー社会学が制度的同型化の内面的プロセスに踏み込まなかったこと背景である。そこで次章では、こうした限界を克服するための代替案について検討する。

3. 社会学的新制度論の限界への代替案

3.1 先行研究

(1) 制度に対する組織の能動性

Oliver (1991) は、社会学的新制度論と資源依存理論とを比較することで、前者の

限界と、それを克服するための代替案を明らかにしている。

Oliver (1991; 148-150) によれば、社会学的新制度論の限界は、組織を制度の客体とみなす受動的な組織観に起因している。すなわち、パワーが制度管理者の側に一方的に発生するという前提に立つことで、組織側の利害は制度によって定義されることとなり、結果、研究における焦点は組織の制度に対する遵法的な行動、すなわち制度を自明視した非選択的な行動に据えられることになる。

対して資源依存理論とは、オープン・システムとしての組織が生存に必要な資源を外部に依存しているという状況に関する論理である。組織にとって交換関係における資源の一方的な依存は自らの生存における不確実性であり、そこからの服従という権力関係が生じる。ただし組織は外部への資源依存から生じる不確実性に主体的・能動的に対応し得るのであり、資源依存理論は、そうした組織の対外部な対応戦略を論じて

いる（渡辺, 2007; 95-96）。

資源依存理論は組織に能動性と戦略性を認め、組織を制度に従うだけでなく制度に働きかける主体的な存在とみなす。Oliver (1991; 152-159) は、こうした組織観に基づき組織の制度対応を規定する五つの先行要因、制度対応において組織がとり得る五つの戦略、および状況に応じた組織の戦略選択について説明している。

まず組織の制度対応を規定する五つの先行要因（表4）とは、組織における制度的環境への適応の成果を決定づける要因であり、それは制度的環境への適応戦略を立案するための前提として、組織の特徴や環境の特性を分析し、制度的環境からの「圧力がなぜかけられているのか、誰がかけているのか、こうした圧力は何なのか、どのような手段でかけられているのか、そして、どこでかけられているのか」（Oliver, 1991; 159）について把握することを目的としている。

表4. 組織の制度対応を規定する先行要因

先行要因	バリエーション
Cause；組織が制度に従う理由 (生存に必要な経営資源の確保)	A；制度的な正当性の確保 B；技術的な合理性（経済的な資源）の確保
Constituents；組織成員	A；成員の組織参加目的の多様度 B；組織目的達成における成員への依存度
Content；組織としての価値規範	A；制度的な組織目的と内部的な組織目的との整合性 B；組織としての裁量・自律性の獲得度合
Control；組織統制の手段と浸透度	A；法制（強制）化の程度 B；統制制度の浸透度
Context；環境の不確実性	A；将来の不透明性 B；他者との相互関連の複雑性

出典；Oliver (1991；160) を一部修正のうえ引用

表5. 制度対応において組織が行使し得る戦略

戦略	戦術	例
黙認	習慣化	制度の無意識または盲目的な順守
	模倣	制度モデル意識的または無意識的な模倣
	順守	制度の意識的な順守
妥協	バランス	利害関係者の期待のバランスをとる
	鎮静化	相手の要求を鎮める
	交渉	交渉を通じて譲歩を引き出す
回避	隠蔽	制度順守を偽装し、制度からの逸脱を隠蔽する
	緩衝	組織の一部を制度的な統制から外す
	逃避	組織の目標、活動、領域を変更し、制度的統制から逃れる
反抗	棄却	制度的に押付けられた規範や価値を無視する
	挑戦	制度的に押付けられた規則や要件に異議を申し立てる
	攻撃	制度およびそれを押付ける外部者を攻撃する
操作	取り込み	影響力のある利害関係者を取り込む
	影響	影響力を行使し制度の価値や規準を作り替える
	支配	制度の構成要素やプロセスを支配する

出典：Oliver（1991：152）を一部修正のうえ引用

次に五つの戦略（表5）とは、制度対応の基本方針である「戦略」と、具体的施策である「戦術」から構成され、組織が文脈（他者との権力・パワー関係）に応じていかなる戦略を採用し得るかが示されている。

これをパワーが低い順から概説すると、「黙認」とは組織が制度的圧力に屈服せざるを得ない状況での戦略である（Oliver, 1991; 152-153）。以下、「妥協」とは自らも譲歩するが相手にも譲歩させることで自己の利害の極大化を目指す戦略（Oliver, 1991; 153-154）。「回避」とは「適合の必要性を排除しようとする組織の試み」であり制度的圧力から逃れようとする戦略（Oliver, 1991; 154-155）。「反抗」とは、制度的環境が求める価値規範や行動原理よりも、自らの価値規範や行動原理が重要である場合、反抗することそれ自体が組織の生命力を高める場合、に用いられる戦略

（Oliver, 1991; 156-157）。そして最後の「操作」とは制度的環境からの圧力に対する最も能動的な反応であり、制度的環境に働きかけ、自らに対する期待や、それを表現・強制しようとする情報源を積極的に変更するなど、制度的環境そのものをつくり変えようとする戦略である（Oliver, 1991; 157-159）。

ただしOliverは、組織がいかなる戦略を採用し得るかは、文脈、すなわち組織が発揮し得るパワーに規定されることとして、分析においては政府と専門職組織との権力的なパワー関係が、その時々々の文脈に応じてどのように変化しているのかを考慮することが必要となる。そしてこのことは、Oliverが組織の制度対応を規定する先行要因（表4）としたうちの五番目のContext（環境の不確実性）に該当する。

そこで最初に権力の定義と種類について

整理すると、権力とは「或る社会的関係の内部で抵抗を排してまで自己の意志を貫徹するすべての可能性」と定義される（ウェーバー、1972; 86）。また権力関係の種類については、合法的な階層関係、すなわち垂直的な命令-服従関係と、自らの利害や選好を達成するうえでの他者への影響力、すなわち水平的な交換関係とがあり（大月、1990）、本稿は前者を垂直的パワー関係、後者を水平的パワー関係とする。ただし、政府が制度を介して専門職組織に影響力を行使する際の原理は複雑であり、政府は専門職組織を法制的に管理し得る垂直的なパワーを持つと同時に、特権付与や財政援助など専門職組織側の資源依存性を背景とした水平的なパワーを有しており、さらにそうした付与や援助は、専門職が政府から制度的な正当性、すなわち規範（文化的な資源の贈与を得ていることを前提になされる。

そこでこの複雑な構造をエツィオーニ（1966; 13, 27, 30, 36）の権力論に基づいて整理すると、権力の類型には強制的権力、報酬的権力、規範的権力の三つがあり、専門職組織がオープン・システムとして生存に必要な資源を政府に依存することで、政府は専門職組織に対する報酬的な権力（水平的なパワー）を保持する。その際、報酬の給付条件は法制度（制度化されたルール）によって規定されることから、政府は法制度を定め、専門職組織に制度化されたルールの順守を求める強制的な権力（垂直的なパワー）も有している。さらに制度化されたルールには、期待や信念などの社会規範が反映されていることから（Meyer, 1972; 111-112）、その順守を求めることは、専門職組織に対し文化（社会道徳）的な正当性を求めることと同意であり、それによって政府は専門職組織に対する規範的な権力も有している。

その際、規範的な権力とは「前提を設定する力であり、行動を形成し方向付け

る規範や標準を定義する力」（DiMaggio & Powell, 1983; 157）であって、さらにスコットが指摘するように制度には認知的な機能が内包されていることから、規範的な権力の本質とは制度のScript（台本）機能のように、ある状況において・何を・どう解釈すればよいのかを規定する「認知的なパワー」であり、これこそが政府が専門職組織を「規律」する際の行為の起点である。

以上を整理すると、①専門職組織がオープン・システムとして政府との経済的交換を成立させるには、②制度化されたルールの順守、すなわち強制的な交換を成立させる必要があり、③それにはさらに政府からの文化的な期待や要求を充足させること（規範的な交換）が先行要件となる。その際、政府はある状況において・何を・どう解釈すればよいのかを規定する「認知的なパワー」を有しており、モノの見方に影響を与えることで、専門職組織を規律する。こうして政府と専門職組織との間では③、②、①の順で三種類の交換が重層的に並存しているのである。そして重層的な交換のうち、③は②および①の先行要件という理由によって専門職組織が存続するうえでの戦略的な課題となる。

そこで③の具体的な意味についてみると、専門職組織が制度化されたルールを儀礼的に順守するのは、③-政府との規範的な交換を通じて文化的な正当性という希少な資産を得ることが、②の必要条件であることがその理由である。つまりは、政府との政治的・経済的資源の交換を成立させるには、先に制度的な正当性という政府しか供給できない文化的な資源を獲得していることが条件となるのである。そしてそこでの政府は、専門職組織に対する認知的なパワーを発揮し、専門職組織がどうあるべきか、その認知枠組みを規定し、政府が期待する専門職組織像に自発的に到達するよう規律するのである。

次にパワー関係が、その時々文脈に応

じてどのように変化するのかという視点である。これについては政府と専門職とのパワー関係は、政府—専門職組織間での財政援助と専門サービスとの交換において、どちらが希少な資源なのかによって相対的に決定される。たとえば、潤沢な税収の中で大学教員が不足するという文脈では、大学教員のパワーが相対的に上昇し、税収が落ち込む中で大学が飽和状態にあるという文脈では政府のパワーが相対的に上昇する。

以上、本稿は資源依存理論の能動的な組織観と、文脈に応じた戦略の行使という視点を獲得したことで、先に確認した社会学的新制度論の限界を克服し得る。

(2) 言説を介した知的専門職業の制度化

社会学的新制度論は、行為者が制度化されたルールをScript（台本）として利用し得る点を明らかにした。その際、制度化されたルールとは政治的な言説であり、マイヤー社会学が準拠する社会的構成主義の視座（Meyer & Rowan, 1977; 343）からすれば、制度的同型化とは、教育組織が相互作用を通じて政治的な言説を客観的な事実として物象化し、それに対する自己同一化の結果として生じるのである。

先述のように、制度的同型化の歴史的起源は近代における専門職業の制度化であった。そして近代の西洋で知的専門職が出現する社会的な構造を、言説（ディスコース）を介した国家と知的専門職との相互作用という観点から究明したのがフーコー（Michel, Foucault）である。

フーコーは、近代社会の特徴を合理性実現のために専門分業化した社会、すなわちネットワーク的な網の目関係の社会に求めた。そしてそこでの国家と知的専門職との関係とは一方的な権力関係ではなく戦略的な互惠関係であるとし、知的専門職側の制度対応を、ディスコース（言説）を介した認知的な現象とみなした（ミルズ, 2006;

55)。

フーコーにみられる、上記のようなマイクロ認知的な権力論は二つの点で特徴を持つ。一点目はボトムアップ型の誘導モデルである。具体的には、国家は専門技術に関しては素人であることから、その時々文脈に応じた誘因を、言説を介して専門職に伝達し、国家の意思に自発的に従うように仕向けるポジティブな権力となる（檜垣, 2006; 17, 20, 25)。

二点目は、専門職に権力への抵抗を認めるラディカル性であり、そこでの権力関係とは、静的な実在（構造）ではなく、対立、拮抗、同調などの無限の多様性をもった動的な関係であり、作用と反作用が衝突し、抵抗するダイナミックな関係—マイクロ物理学—とされる（柳内, 1990; 905-906)。

つまり戦略的な互惠関係のもとで、国家は制度的言説を介して専門職を自らの利害に沿うように誘導する一方、専門職の側は自らの利害に基づいて制度的言説に隠された権力性をマイクロ認知的に読み取り、戦略的に対応するのである。そして両者が利害の実現のために、言説を介して相手に働きかけるマイクロ認知的行為のダイナミズムこそが、本稿が目指す大学経営研究の焦点なのである。

3.2 本稿の分析モデル

最後に本稿が採用する分析モデルについて説明する。まず変数については、Oliver (1991) に示された、組織の制度対応を規定する先行要因、および制度対応において組織が行使し得る戦略を簡易化して準用する。

つぎに分析モデルの前提について説明する。制度的同型化とは専門職業の制度化から見出された概念であり、本稿では制度的同型化の実プロセスを、政治的諸アクターが、自らの利害を実現するための社会的な相互作用と位置づける。それではそうした相互作用からどのようにして集合的な秩序が生

じるのであろうか。これについては、集合的秩序は制度的な言説を介したマイクロ認知的な相互作用から生じるというのがその答えである。しかしマイヤー社会学は、政府が制度的な言説を駆使して働きかけるマイクロ認知的な過程を所与として分析対象とせず、政府が発した制度的言説に対する教育組織側の情報处理的な自己同一化のみを分析対象としたことで限界が生じた。そこで本稿は政府と専門職組織との権力関係について、政府を社会統治のプリンシパル、専門職をそのエージェントとみなすとともに、政府を独立変数、専門職組織を従属変数とする視座を放棄し、以下のような前提に立つ。

- ①プリンシパルとしての政府と、エージェントとしての専門職組織とは戦略的な互惠関係にあり、双方が自らの利害に基づいて行動する。
- ②政府と専門職との間には、職業の制度化に由来した権力関係が存在する。
- ③政府と専門職との権力関係には、専門性に由来した情報の非対称性が存在する。
- ④政府から専門職に対する権力は、制度化された言説を介して行使される。
- ⑤政府と専門職は、その時々々の文脈に応じて行使する戦略を変える。
- ⑥専門職組織には個体差があり、すべての組織が同様の戦略を行使するわけではない。

上記のうち、②は政府が専門職に対して三つの権力—生存に必要な権限や経営資源を給付する報酬の権力、報酬給付に関するルールを設定する強制的権力、報酬給付の前段においてルールの順守度に応じて文化的正当性を認定する規範的権力—を有している、という側面である。以下、③は政府が自らの利害を実現するには専門職組織からの助力を確保しなければならないという側面、④は政府から教育組織への権力の行使は言説の制度化または制度化された言説を介して行使されるという側面、⑤は政府および専門職組織の戦略には文脈に応じたバリエーションがあること、そして⑥は専門職組織における制度対応には経営資源に応じた能力差があり必ずしも同一のプロセスや結果に至らないこと、をそれぞれ意味している。

最後に本分析モデルについて説明する（図1）。このモデルは政府と専門職組織との戦略的な互惠関係において、政府は政治的言説を介して専門職組織に誘導的に働きかける一方、専門職組織は自らの制度対応を規定する先行要因に制約される形で、五つのレパトリーの中から選択し政府に対して政治的に対応する。ただしそこでのレパトリー選択は、個々の組織の経営資源に規定されるため、すべての組織において同一の選択がなされるわけではない。

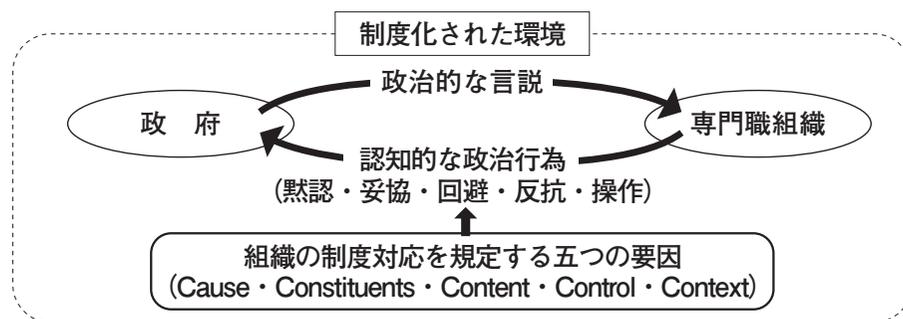


図1. 大学の制度対応に関する分析モデル

出典：Oliver (1991；152,160) を参照のうえ筆者作成

結論

本稿は経営学、とくに非営利組織論の立場から、わが国の大学における経営改革の分析モデルのあり方を問う基礎的な考察であり、政府との政治的、財政的な依存関係にある大学が、自らが埋め込まれた諸制度に対しどのような経営行動をとるのか、その分析モデルを社会学的新制度論に準拠して確定させることが目的であった。

1章では、わが国の大学経営を研究するための分析枠組みとしてマイヤー社会学および、それを基礎に発展した社会学的新制度論の可能性について、二つの研究事例を用いて考察した。

一つ目は、わが国の大学における1990年代以降の経営改革を、政府による大学の管理制度改革および財政援助との関係において究明するために本稿が設定した「他律的な自律化」のパラドクスという仮説に関する考察であった。この仮説の中心は、経営改革の一連プロセスにおいて目標設定段階における自律性の有無と、目標達成段階における主体性の有無であり、それによって大学の経営改革プロセスは四つ（象限Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）に類型化された。

1990年代以降の制度改革における政策上の建前は、大学の経営改革が自律的かつ主体的な行為であることを前提とすることから、その位置は象限Ⅳである。しかしその実態は、政府が設定した「自律的な大学」という目標（大学像）に、大学が「主体的」に同一化するのであるから、その位置は象限Ⅱとなる。そして他者によって設定された「自律的な大学」という自己像に、大学が「主体的」に同一化するという側面から判断すれば、それは政府に誘導された他律的な現象であり、この点を以て本稿は「他律的な自律化」のパラドクスと命名した。

また本稿は、大学側がそうしたパラドクスを問題視し難い理由についても考察した。大学は「自らがいかにして永続するか」という問題意識のもとに、その関心を政府が

大学への職業特権や財政の援助について規定した「制度化されたルール」にむけ、政府が要求する大学像に対して自らを「主体的」に同型化させることで永続を勝ち取り、その帰結として大学が永続し得る限り、日常に存在する「他律的な自律化」のパラドクスを疑わない自然的態度を保持する、との結論を導いた。

二つ目は、制度適応における大学間の認知能力差という論点であった。人間の行為は、自らが認知し理解した範囲でしかなし得ないという意味において認知的であり、スコットが示したように制度は認知的な機能を有し、たとえば教育制度のなかに職業特権を得るためにどのように成長すべきかの「模範解答」が内包されているように、制度は参加者に対して目的や目標を与え新たな主体（Subject）を創発するという機能が内包されていた。ただし制度から「模範解答」を読み取れるか否かはミクロ的な認知能力に規定され、そのあり方は受動的で機械的な情報処理と、それを脱した能動的で有機的な意味解釈に分かれた。

以上の二つの事例をもとに、本稿は分析モデルとして有効性を発揮し得る対象として、①社会学的新制度論の代名詞とされた「制度的同型化」、すなわち言語表象（言葉）をあたかも実在物のごとく内部に取り込む「物象化」現象、②言語表象（言葉）を咀嚼し自らの文脈に沿って再構成する「意味解釈」現象、の二つを示し、社会学的新制度論には、そうした言語表象（言葉）を介した大学と制度との認知的な相互作用を分析するための枠組みとしての可能性が開けている、と結論づけた。

2章は分析枠組みとしての社会学的新制度論の限界に関する考察であり、先行研究は制度に埋め込まれた行為者による制度変革を説明できない点を限界として指摘した。しかし本稿においては社会学的新制度論が制度変革を論じない点を、分析枠組みとしての限界とはみなさなかった。なぜなら営

利組織と非営利組織とでは生存環境が異なるからである。制度的環境からの拘束が強く技術的環境からの拘束が弱い教育組織と、制度的環境からの拘束が強く技術的環境からの拘束が強い企業とでは、生存環境が異なるため、教育組織について制度変革を論じない点は必ずしも分析枠組みとしての限界を意味しないからである。本稿の問題設定からすれば、焦点は制度構成者による制度変革ではなく、制度構成者が実際に、どのように制度に対応しているのか、その認知的な実態である。ゆえに本稿における社会学的新制度論の限界とは、それが制度構成者における制度対応の認知的な実態に踏み込まない点であった。

その際、制度的同型化の実プロセスに踏み込まなかったのは、マイヤーらの研究の動機が、合理的な能力証明として認知されていた米国の教育制度が、機能的な非合理性によって維持されていたことの究明に置かれていたことで、その論点がマクロ社会の秩序化を制度的同型化という静態的な均衡状態に据えられ、政治的な諸アクターの権力関係や利害など、制度的同型化の実プロセスに踏み込む必然性を持たなかったことがその理由であった。

3章は、2章で確認した大学経営の分析枠組みとしての社会学的新制度論の限界に対する本稿の代替案に関する考察であり、最初に Oliver (1991) に基づき、組織に能動性と戦略性を認め、組織を制度に従うだけでなく制度に働きかける主体的な存在とみなす資源依存理論の視座、および組織または制度的環境における文脈に応じて組織が発揮し得る五つの戦略を採用することとした。そのうえで政府と大学との相互作用を、言説を介したマイクロ認知的な現象とみなし、両者が自ら利害の実現のために、言説を介して他者に働きかける戦略的行為の動態を、本稿における大学経営研究の論点とした。

以上を踏まえ分析に際しての五つの前提を設定し、最後に政府と大学との政治的な

相互作用を認識論的に分析するためのモデルを確定させた。

最後に、本稿の意義と課題を述べる。社会学的新制度論の基礎をつくったマイヤー社会学は、社会的構成主義の視座に準拠しており、本稿はそうしたマイヤー社会学の視座と論理に準拠し、大学の組織個体群の秩序生成を、知識（言語表象）を介したマイクロ認知的な相互作用の帰結としてとらえたことで新たな仮説や論点を見出した。ゆえに社会学的新制度論には、政府と大学間で展開されるマイクロ認知的で解釈的な相互作用の究明において分析枠組みとしての可能性が開けており、またそうした研究こそが本稿が目指すべき大学経営研究である。ただしわが国においては本稿のような研究は発展途上であり、その道のりは険しい。その理由は、社会科学としての大学経営研究の例外性にある。

大学の経営現象を究明する研究者は、大学という自らの研究対象の内部に埋め込まれ、そこから生活の糧を得ている。それにもかかわらず、自らの日常的なバイアスから独立し、大学という研究対象を外部者的な第三者として批判的に観察するという態度は、近代科学が想定しない科学的営為である。

大学とは、われわれ大学の研究者が利害を得ている日常世界である。そして政府が大学改革の目標設定者（大学像の規定者）であることは、大学の研究者が自らの日常生活から経験的に学習した「常識」であり、また政府によって打ち出された諸ルールが「合理化された神話」であることを理解していたとしても、自らの生存戦略として「儀礼的に同型化」する。そうした状況ゆえに、大学経営の研究を究明しようとしても、日常の生活者としての利害や自然的な態度によって、経営学者が第三者として企業の経営行動を研究するには、科学者としての批判性や客観性を発揮し難い。つまり大学経営の研究者は、自らが研究対象

に埋め込まれていることで、自己言及のパラドクス－自己に関する具体的な言及と抽象的な言及を同時並行的に行うことで生じる論理矛盾－に陥り、日常生活者としての自然的な態度によって、科学者としての研究対象（大学経営）への批判的かつ懐疑的な態度が駆逐されてしまうのである。その結果、1990年代以降のわが国における政府と大学との関係が、18世紀ドイツの啓蒙君主と臣民または19世紀ドイツの開明官僚と大学教授職との関係と相似形であることが見逃される。

そうした状況のなかで、大学理事者が制度適応の切り札として学内にIR (Institutional Research) 部門を設置し日常の業務遂行のための知識を探求することはあっても、本稿が「他律的な自律化」のパラドクスとして仮説化したように、自らが埋め込まれた制度的環境の矛盾に気づき、その矛盾が出現する原理を解明しようとする学術研究へと発展することは稀である。つまり大学という日常世界に生活する者でありながら自らの自然的態度を克服し、日常生活者としての懐疑を学術研究へと一歩前進させた点が本稿の意義である。ただし今回は仮説と分析モデルを確定させたに過ぎず、その有効性は実証されていない。そこでこの二つを実証することが本稿における今後の課題である。

参考文献

天野郁夫 1995. 「高等教育システムの構造変動：計画モデルから市場モデルへ」『大学論集』24, pp.119-134.

青島矢一・武石彰 2004. 「アーキテクチャという考え方」藤本隆宏・武石彰・青島矢一編『ビジネス・アーキテクチャ：製品・組織・プロセスの戦略的設計』有斐閣, pp.27-70.

Barnard, C. I. 1938. *The functions of the executive*, Harvard University Press. バーナード著 山本安次郎, 田杉競, 飯野春樹訳 1968. 『新

訳 経営者の役割』ダイヤモンド社.

Bell, D. 1973. *The coming of post-industrial society ; a venture in social forecasting*, Basic Books. ; ベル著, 内田忠夫ほか訳1975『脱工業社会の到来：社会予測の一つの試み』下巻, ダイヤモンド社.

Berlin, I. 1969. *Four essays on liberty* Oxford University Press A galaxy book, 191, Oxford paperbacks バーリン著；小川晃一ほか共訳 1979 『自由論, 新装版』みすず書房.

Berger, P.L. & Luckmann, T. 1967. *The social construction of reality ; a treatise in the sociology of knowledge*, Anchor Book.; バーガー&ルックマン著, 山口節郎訳 1977. 『日常世界の構成：アイデンティティと社会の弁証法』新曜社.

Collins, R. 1979. *The Credential society ; an historical sociology of education and stratification*, Academic Press. コリンズ著, 大野雅敏・波平勇夫訳 1984. 『資格社会：教育と階層の歴史社会学』有信堂高文社.

DiMaggio, P. J. & Powell, W.W. 1983. The Iron Cage Revisited; Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, pp.147-160.

Etzioni, A. 1961. *A comparative analysis of complex organizations : on power, involvement, and their correlates*, Free Press of Glencoe. ; エツィオーニ著, 綿貫讓治監訳 1966. 『組織の社会学的分析』培風館.

藤村正司 1995. 『マイヤー教育社会学の研究』風間書房.

藤村正司 2022. 「はじめに」広島大学高等教育研究開発センター編『高等教育研究叢書：新制度主義の興隆と高等教育研究 1970-2010年 科学的研究の前進的プログラム』166, pp.1-8.

Fromm, E. 1941. *Escape from freedom*, Rinehart. フロム著, 日高六郎訳 1965. 『自由からの逃走』創元社.

檜垣立哉 2006. 『生と権力の哲学』ちくま新書598.

羽田貴史 2021. 「2010年代における高等教育政策決定過程の変容」, 『高等教育研究叢書』159, pp.9-31.

- 今田高俊 1986. 『自己組織性：社会理論の復活』創文社.
- 石部雅亮 1969. 『啓蒙の絶対主義の法構造：プロイセン一般ラント法の成立』有斐閣.
- 経済団体連合会 2001a. 「2001年度経団連規制改革要望－経済社会の構造改革と行政改革の断行に向けて－（4.教育分野）」
- 経済団体連合会 2001b. 「国際競争力強化に向けたわが国の産学官連携の推進～産学官連携に向けた課題と推進策～」
- 國領二郎 1995. 『オープン・ネットワーク経営：企業戦略の新潮流』日本経済新聞社.
- 黒羽亮一 2001. 「高等教育政策の着想と挫折」『戦後大学政策の展開；新版』玉川大学出版, pp.101-124.
- 木村周市朗 2000. 『ドイツ福祉国家思想史』未来社.
- 松嶋登, 浦野充洋 2007. 「制度変化の理論化；制度派組織論における理論的混乱に関する一考察」『国民経済雑誌』196（4）, pp.33-63.
- Merton, R. K., 1957. *Social Theory and Social Structure*, The Free Press. (森 東吾・森 好夫・金沢 実・中島竜太郎訳, 1961. 『社会理論と社会構造』, みすず書房.
- Meyer, J. W. 1970. The Charter : Conditions of Diffuse Socialization in Schools. Scott, W. R (ed) *Social Processes and Social Structures*, pp.564-78, Rinehart & Winston.
- Meyer, J. W. 1972. The Effects of the Institutionalization of Colleges in Society. Feldman, K (ed) *College & Student*, pp.109-126, Pergamon.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. 1977. Institutional organizations : Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), pp.340-363.
- Meyer, J. W. & Scott, W. R. 1991. The Organization of Societal Sectors; Propositions and Early Evidence, in : Dimaggio, P. J. & Powell, w. w. (eds) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. The University of Chicago Press. pp. 108-140.
- Meyer, J. W. & Scott, W. R. & Deal, T. E. 1981. Institutional and Technical Sources of Organizational Structure ; Explaining the Structure of Educational Organizations. Herman D. Stein (ed), *Organization and the Human Services*, Temple University Press, pp. 151-178.
- Mills, S. 2003. Michel Foucault, Routledge. ; ミルズ・サラ著, 酒井隆史訳 2006. 『ミシェル・フーコー』青土社.
- 三浦聡 2000. 「行為の論理と制度の理論－国際制度への三つのアプローチ－」『国際政治』124, pp27-44.
- Musgrave, A, R. 1959. *The theory of public finance ; a study in public economy*, McGraw-Hill
- マスグレイヴ著, 大阪大学財政研究会訳 1961. 『財政理論 I ; 公共経済の研究』有斐閣.
- 日本私立学校振興・共済事業団学校法人活性化・再生研究会 2007. 「私立学校の経営革新と経営困難への対応」; https://www.shigaku.go.jp/s_center_saisei.pdf 2022.09.23閲覧.
- Oliver, C. 1991. Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*,16 (1), pp.145-179.
- 大月博司 1990. 「組織におけるパワー現象と組織文化」『経営学論集』60, pp.229-235.
- Peters, G. B. 2005. *Institutional Theory in Political Science; The New Institutionalism, Continuum*. ピーターズ著, 土屋光芳訳2007. 『新制度論』芦書房.
- Robert, R. 2000. *The Future of Success*, Alfred A. Knopf. ロバート著, 清家篤訳 2002. 『勝者の代償: ニュー・エコノミーの深淵と未来』東洋経済新報社.
- 佐藤郁哉 2018. 「英国の研究評価事業一口に苦い良薬かフランケンシュタイン的怪物か？」『50年目の「大学解体」20年後の大学再生；高等教育政策をめぐる知の貧困を越えて』京都大学学術出版会, pp.223-306.
- 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.

Selznick, P. 1957. *Leadership in administration ; a sociological interpretation*, Harper & Row. セルズニック著；北野利信訳1963. 『組織とリーダーシップ』ダイヤモンド社.

Scott, W R. 1995. *Institutions and Organizations*, Sage Publications. スコット著・河野昭三・板橋慶明訳 1998. 『制度と組織』税務経理協会.

寺崎昌男 2000. 『日本における大学自治制度の成立;増補版』評論社.

渡辺深 2007. 『組織社会学』ミネルヴァ書房.

Weber, M. 1922. *Soziologische Grundbegriffe, Wirtschaft und Gesellschaft*, Mohr. ウェーバー著・清水幾太郎訳 1972. 『社会学の根本概念』岩波書店 (岩波文庫；白34).

柳内隆 1990. 「『外の思考』と権力-M.フーコーの権力理論を中心に」『法と政治』41 (4), pp881-928.

屋敷二郎 1999. 『紀律と啓蒙—フリードリヒ大王の啓蒙絶対主義』ミネルヴァ書房.

米倉誠一郎・星野雄介 2015. 「オープン・イノベーションとは？」米倉誠一郎・清水洋編『オープン・イノベーションのマネジメント：高い経営成果を生む仕組みづくり』有斐閣, pp.3-34.

キーワード：日本語 大学経営研究、分析枠組み、社会学的新制度論

*ABSTRACT***A Study on the Analytical Framework of University Management Research (2) : Focusing on the Possibilities and Limitations of the Sociological New Institutional Theory**

Tsutomu HIRATSUKA

This paper is a basic study of the effectiveness of sociological new institutional theory as an analytical model for management reform in Japanese universities from the standpoint of non-profit organizations.

Sociological New Institutionalism is characterized by its microcognitive explanation of the emergence of society as the result of human beings following the same social norms. Therefore, this paper considers university management as a cognitive phenomenon based on the sociological new institutional theory, and investigates the following three issues.

The first is to present the potential of sociological new institutionalism as an analytical model in university management research. In Chapter 1, we construct hypotheses and arguments regarding the adaptive behavior of universities to the reform of the university management system since the 1990s in accordance with sociological new institutionalism. The second is to identify the limitations of sociological new institutionalism as an analytical model (Chapter 2) . The third is to overcome the limitations of the analytical framework identified in Chapter 2, and to describe an alternative model for this paper in Chapter 3.

Keywords: University Management Research, Analytical Framework, Sociological New Institutionalism