

自律協働システムの概念

The Concept of Autonomous and Cooperative Systems

西村 友幸

(釧路公立大学)

日本経営システム学会誌 Vol.22, No.1 (September 2005) 別冊

自律協働システムの概念

釧路公立大学 西村友幸

アソシエーションと呼ばれる組織は、「協働システム」としてではなく、「自律協働システム」として概念化されるほうがより適切である。自律協働システムは、自律領域と協働領域の2つの副領域からなる。こうしたシステムの会員は、自律領域内で本務に従事する一方、協働領域内で職務を遂行する。システム生存にとって、協働領域から自律領域への「持ち帰り誘因」が重要であることが議論される。

The Concept of Autonomous and Cooperative Systems

Kushiro Public University of Economics Tomoyuki NISHIMURA

Abstract . It is more appropriate that some sort of organizations called associations is conceptualized as “autonomous and cooperative systems,” rather than as “cooperative systems.” An autonomous and cooperative system consists of two sub-domains: domain of autonomy and domain of cooperation. Members of such systems engage in their day jobs in the domain of autonomy, while having duties in the domain of cooperation. It is argued that the existence of “take-out incentives” to be brought back to the domain of autonomy from the domain of cooperation is crucial for system viability.

Keywords : Autonomous and cooperative system, Domain, In-house incentive, Take-out incentive

1. はじめに

本稿の目的は、アソシエーションと呼ばれる組織を「自律協働システム」として概念化した上で、システム生存のための処方方を提示することである。

アソシエーションは、しばしば「自発的」と形容される。このことが示唆するように、アソシエーションは、加入やその中での活動が基本的に成員の自由意思に基づく組織である[1]。われわれは、学会、各種の協会や連盟、町内会等、実に多様なアソシエーションと関わりを持っている。また、地域の成功の鍵となる社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）の蓄積に対して、アソシエーションが多大な貢献を果たしていることが次第に認識されつつある[2]。

こうした遍在性や重要性とは裏腹に、組織研究の分野において、アソシエーションに対する十分な関心は払われてこなかった。多くの学問的領域に分化された組織研究の統合を図った Thompson[3]でさえも、強制力を伴う手段的（instrumental）組織のみに焦点を合わせ、自発的な性格の組織を除外して

いる。公式組織の理論構築を標榜した March & Simon[4]の研究は、ウェーバーに代表される官僚制理論の潮流を補強するものであり、そこには自生的（spontaneous）協働の余地がほとんどない[5]。今日に至るまで、アソシエーションの研究は、官僚制組織の研究の多産性と比べて目立った成果をあげていない[1]。

本稿は、アソシエーション研究におけるこれらのギャップを埋めようとする試みである。現状打開のためになすべき数多くの事柄のうち、視角の変更は特に重要である。なぜならば、視角こそが、データの収集や知見の解釈等のための先行図式だからである。本稿は、アソシエーションを把握するための先行図式として「自律協働システム」の概念を提供している。この概念は、Barnard[6]による「協働システム」から派生したものでありながらも弁別されたものである。彼は、事業組織だけでなくそれ以外の組織もまた、自身の理論の射程圏内に入っていることを強調する（注1）。しかし、われわれが後に知るように、組織の一種であるとの理由でアソシエーションを協働システムとして把握することは、誤解

を招く結論に帰着する。自律協働システム概念は、そうした誤りを回避するために必要である。

本稿は次のように展開される。まず第2節では、自律協働システム概念を素描する。続く第3節では、他の類似概念との比較を通じて、自律協働システム概念を彫琢し独自化する。これら2つの節がシステムの状態記述[7]に充てられたものであるのに対し、第4節はシステムの過程記述[7]へと移行する(注2)。すなわち、いかにして自律協働システムは生存可能かが検討され、この目的のためにBarnard[6]によって端緒を与えられた組織均衡理論が応用される。第5節で結論を示す。

2. 自律協働システムの素描

2-1. なぜ自律協働システムか

われわれが通例、「組織」というラベルを貼る企業、病院、教会等は、Barnard[6]により「協働システム」として概念化された。協働システムは、「少なくとも1つの明確な目的のために2人以上の人々が協働することによって、特殊の体系的関係にある物的、生物的、個人的、社会的構成要素の複合体」を意味する(注3)。

Barnard[6]によれば、システムとは、構成要素が相互依存的な関連を持つがゆえに全体として扱われるべきものである。この相互依存的な関連を省みるならば、アソシエーションは、単に協働が履行されるどころのシステムではなく、自律と協働の双方が履行されるどころのシステムとして特徴づけられるほうがより適切である。

アソシエーションの実例を用いることで、この点の理解が容易になる。商店街振興組合は、商店街が形成されている地域において、小売やサービス業等を営む者が協働して諸事業を行うための法人組織である。組合は、それ自体としては紛れもなく協働システムである。だが、組合員の「本務」はあくまでも小売・サービス活動である。こうした本務は、組合から割当てられた職務ではなく、小売・サービス業者が自己の責任とコントロールの下で自律的に遂

行する性質のものである。

日常業務の周期性に拘束された小売業者は、組合活動に参画する余裕がなく、その分だけ組合の力が低下する[8]。逆もまた同様であり、過重な組合活動は本務に支障を来す。このように、自律と協働は相互に依存しており、それゆえ両者を1つのシステムの境界内に組み入れ考察することが理にかなう。

こうした解釈は、アソシエーションに関する最も有力な論者であるMacIver[9]のそれとは、2つの重要な点で異なっている。第1に、MacIverにとっては、人為的に形成されたあらゆる組織がアソシエーションと呼ばれる。しかし本研究では、アソシエーションの内包は自律協働システムである。協働システムにおいて割当てられる職務が「本務」そのものに相当する状況では、自律協働システム概念は意味をなさず、単に協働システム概念で事足りる。協働システムとしての組織に対しては、アソシエーションではなく、官僚制とかヒエラルキーとかいった別の範疇名を与えるほうがよい。

第2に、MacIverによれば、アソシエーションは基底にあるコミュニティから派生した器官(organ)である。彼は、目標や問題等を議論するのに適切なレベルは、コミュニティではなくアソシエーションであると主張する。他方、自律協働システム概念は、アソシエーションがコミュニティと相互作用することを含意している。上述のように、本研究は、単なる協働システムをアソシエーションの範疇から除外している。ある組織をコミュニティから切り離して考察することが可能ならば、それは協働システムである。自律協働システム概念を用いるのは、アソシエーションが基底のコミュニティに埋め込まれ、それゆえ両者は不可分の一体をなすと見なしているからである。

2-2. 自律協働システムの特徴

自律協働システムは、「本来的に自律した複数の人々が、共通の目的のために協働する複合体」として、ごく簡潔に定義される。以下の3項目が、自律

協働システムを特徴づけている。

- ① 会員は生産力を保有し、それを自己コントロールする。換言すれば、会員は本務を抱えている。
- ② 諸会員を相互に連結するための団体が設立されている。会員は、団体によって雇用されるのではなく、団体に加盟する。よって、そこからの脱退は失業を意味しない。
- ③ 団体の運営は会員によって担われる。一方で本務に従事している会員は、団体運営の上での役員や委員等の職位を非常勤（パートタイム）で兼務する。

再び商店街を引き合いに出して、これら3項目を確認する。小売・サービス業者は、おのおのの商業活動に従事し（特徴①）つつ、商店街振興組合の活動にも構成員として参画する（特徴③）。何らかの理由により組合から脱退したとしても、小売・サービス業者は商売の資格を失うわけではない（特徴②）。

上述した MacIver[9]の用法にしたがえば、商店の集積はコミュニティとして、組合はアソシエーションとして、それぞれ把握される。コミュニティとアソシエーションが一体不可分であることを強調する本研究は、組合のみを分析の対象とせず、組合により結節された商店の集積全体を展望することを意図している。

2-3. 理念型としての自律協働システム

上記の①～③により特徴づけられる自律協働システムは、現実から抽象された理念型[10]であり、決して現実の平均的な記述ではない。よって、実在するアソシエーションすべてが、これらの特徴を兼ね備えているとは限らない。

特徴①の叙述に際して念頭に置かれているのは、個人の会員である。しかし、実際のアソシエーションの会員には法人も存在する。法人会員の場合には、当該法人と中枢の調整団体とは、法人を代表する対境担当者によって媒介される[11]。法人の規模が小さいうちは、対境担当者と個人会員とはほぼ無差別

である。しかし、法人が大規模化するにつれ、この同一視は通用しなくなるであろう。

特徴②に関しては、団体からの脱退が本務の執行停止を意味するいくつかの実例が存在する。わが国の場合、たとえば弁護士会や公認会計士協会がそれに該当する。「現代のギルド」とでも呼ぶべきこの種の職能団体の会員は、当該団体には逆らわずに会員資格を維持するのが有利であることを知っている[12]。

特徴③に関しては、団体運営の一部が専従の職員によって担われるアソシエーションも少なくない[13][14]。そこにわれわれは、アソシエーションと官僚制の混成を見ることができる。

無論、現実に確認されるこれらの例外は、理念型を虚構として退けるための材料ではない。むしろ、理念型を基準として現実を観察し、差異を発見することは、社会事象をよりよく理解し説明するための契機となる[15]。たとえば、特徴③に関していえば、アソシエーションの内に官僚制が発達する原因の究明が期待される[16]。

理念型の採用に当たって心得ておくべきもう1つの要点は、それが模範と混同されてはならないことである。自律協働システムは、純粋に論理的な意味での構成概念であり、価値判断を伴った指導原理ではない。よって、理念型としての自律協働システムは、「自律が尊重されるべき」とか、「自律なき協働は望ましくない」とかいったことを含意しない。

自律協働システムにおいては、会員は団体に雇用されるのではなく、それに加盟する（特徴②）。会員は元来、自己を雇用している（特徴①）。したがって、団体からの脱退は解雇を意味しない（特徴②）。換言すれば、各会員は「機能的自律性」を持っている。機能的自律性とは、システムのある部分が、他の諸部分から切り離されても存続しうる可能性を指す[17]。機能的自律性が高いほど、システムの統合はより困難である。自律は、欠くことのできない規範どころか、むしろトラブルの元である。

3. 他の類似概念との比較

前節が素描した自律協働システム概念を彫琢し独自化するために、本節は他の類似概念との比較を試みる。紙面の制約上、3つの重要な概念のみを取り上げる。それらは、1. 側生組織、2. ルースリー・カップルド・システム、3. 場、である。また、1.に関連して提携についても論及する。

3-1. 側生組織

Barnard[18]によれば、公式組織には側生(lateral)組織と階層(scalar)組織、の2種類が存在する。これら2つは、公式組織の要素である(a)協働意欲、(b)共通目的、(c)伝達のうち、(b)と(c)の2点において著しい対照をなしている。側生組織の共通目的は、個人的で具体的目的に限定されているのに対し、階層組織のそれは、組織自体に内在する。伝達の方法としては、側生組織では主に協議が、階層組織では主に指令や命令が、それぞれ用いられる。

現実には、一方の極の側生組織と、他方の極の階層組織の間に、無数の中間的ないし混成的な公式組織が認められる[19]。Whetten[20]は、そうした形態を提携(alliance)と呼び、相互調節(側生組織にほぼ相当)と法人関係(階層組織にほぼ相当)の両極端の中間に位置づけている。

提携はさらに、①連合(coalition)と②連邦(federation)の2つに分けられる。①の連合と異なり、②の連邦は、参加者間の調整を担う管理組織が存在する提携である。Provan[21]にしたがって、参加者を加盟者(affiliate)、管理組織をFMO(federation management organizationの略)とそれぞれ呼ぶ。自律協働システムの会員は加盟者であると同時に、FMOの活動も担当する。こうした連邦を、Provan[21]は「参加型」と形容する。

要するに、自律協働システムは、階層組織の対極にある側生組織と同一ではなく、両者の中間に位置する提携の一種としての参加型連邦である。参加型

連邦の加盟者は、職能のある部分をFMOに委譲するが、それ以外の事項に関しては自律性を保持している。加盟者は他方で、FMOに委譲された職能の一部を担うことで協働に対して貢献する。

なお、連邦においては、加盟者が依頼人(プリンシパル)、FMOが代理人(エージェント)という関係になる[22]。よって、参加型連邦の加盟者は、FMO内でいわば「自己の代理人」としてふるまう。

3-2. ルースリー・カップルド・システム

上記の相互調節、提携、法人関係は、強度(intensity)の連続体上に位置づけられる[23]。強度は、関与および公式性のレベルを表し、結合(coupling)の概念に類似している。すなわち、相互調節は最もルースな結合として、法人関係は最もタイトな結合として、提携はそれらの中間として、それぞれ理解される。

しかし、ルースリー・カップルド・システム(以下LCSと略記)の文献を網羅的に検討したOrton & Weick[24]は、こうした理解を一元的で単純であるとして退ける。彼らによれば、LCSは要素の「独自性」と要素間の「反応性」(すなわち相互依存性)の双方が存在するシステムである。これら2つの矛盾する様態を把握するための概念として、LCSは一元的ではなく弁証法的に解釈される必要がある。

Orton & Weick[24]によれば、後にLCSの弁証法的概念へと結実するような、組織に内在する矛盾を最初に指摘したのはThompson[3]である。彼は、組織の①合理的で閉鎖的な側面と、②自然で開放的な側面、の2つを識別した上で、①をテクニカル・コアに、②を制度的レベルに、それぞれ帰属させる研究戦略を採用した。

以上のようなThompson[3]の手続、および彼が使った鍵概念を借用して、本研究は、自律協働システムが2つの領域(ドメイン)、すなわち自律領域と協働領域とにより構成されると見なす。ここで領域は、人の集合ではなく活動の観点から定義される。すなわち、自律領域と協働領域は同一の人々を共有

しているが、これら2つの副領域において行われる活動の性質は異なり、対応する様態も異なる。諸会員は、本務を遂行する自律領域では独自性を、協働領域では反応性を、それぞれ示す傾向がある。もっとも、これらは「傾向」にすぎないため、例外もありうる。自律領域において、会員は他者の実践を模倣するかもしれない。あるいは、協働領域が派閥間の抗争によって分裂してしまうかもしれない。

3-3. 場

比喩的に表現すれば、独自性と反応性の双方を示す会員は、粒子性と波動性とを有する「光」である。伊丹[25]によれば、あたかも波動としての光のような、人々の濃密な情動的相互作用の動きからなる全体が「場」と呼ばれる。一方、場の中で不可避的に現われる特異な個性は、粒子としての光にたとえられる。かくて、波動・粒子の二重性は、1つの場の境界内に並存する現象と見なされる。

本稿では、独自性（粒子性）と反応性（波動性）の矛盾は、自律領域と協働領域という2つの副領域を想定することで解消されている。この思考は、Nonaka, Toyama & Konno[26]による場の理論と親和性が高い。彼らによれば、場は「共有された文脈」を意味しており、かたや場への各参加者は「個人の文脈」を有している。個人を取り巻く状況要因は、相互作用が行われる場の境界の外側に位置づけられていることに注目すべきである。

伊丹[25]や Nonaka et al.[26]が場の概念をもつばら企業内プロジェクトの分析に用いたのに対して、秋庭[27]はそれを地域内プロジェクトに適用し、次の3つの事実を発見している。(1)プロジェクトへの参加者は通常、他の本業を持っているため、相互作用は間断的に行われる。(2)加えて、参加は強制的ではなく、自発性の原則に基づいている。(3)しかし、メンバーシップや目的はかなりの程度まで明確化されており、決して場当たりのものではない。

これらを踏まえ、秋庭[27]は、場そのものの背後にある「文脈要因」を浮き彫りにする。すなわち、場としてのプロジェクトへの参加は、それが形成されるどころの地域の諸事情に依存している。

比較的早期に場の概念に着目したのが山田[28]である。Barnard[6]の理論はまさに場の理論であることとらえる山田の発想は、以下のように要約できる。

場には、斥力と引力の2つの相反する力が働く。組織の内外で、斥力に相当するのが個人人格であり、引力に相当するのが組織人格である。それぞれの人格に即し、人間は組織との関連において、①個人的意思決定と②組織的意思決定を行っている。①は、協働への参加の是非、および参加の継続の是非に関する個人の委譲不可能な主観的決定であり、したがって組織の外部で行われる。②は、参加やその継続を与件として、組織の内部で組織目的の達成に向けて行われる決定である。それは、非人格的な性質のものであり、組織内部で委譲や分割が可能である。

整理すれば次のようである。場は、それが背景条件との関連で考察されるならば、近似的に自律協働システムとして把握される。場そのものは協働領域に相当し、そこでは組織人格が意思決定を支配している。個人人格が顕著なのは、協働領域の外側すなわち自律領域においてである。個人的意思決定は、2つの主要な決定を含む。1つは、いかに本務を遂行するかに関する決定であり、もう1つは協働への参加の是非に関する決定である。

断わっておくべきことは、上記のような考え方が、場の概念の有用性を否定するものではないことである。場の精妙な相互作用プロセスの解明は、本研究の範囲を超えており、場の研究者の手に委ねられている。組織をヒエラルキーととらえるか、それとも場ととらえるかによって、マネジメントのあり方は大きく異なるであろう[25]。場の概念がマネジメント研究の新たな地平を切り開きつつあることは疑いない。

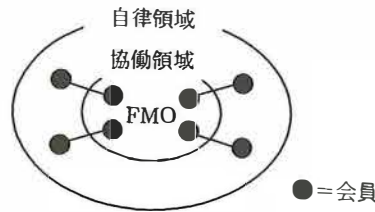


図1 自律協働システムの模型

3-4. まとめ

以上の検討を基に、自律協働システムの模型は図1のように描かれる。

自律協働システムは、自律領域と協働領域の2つの副領域からなる複合体である。会員は、自律領域内で本務を遂行する一方で、自己の代理人として協働領域内でFMO関連の職務を遂行する。また会員は、個人人格に即して、協働領域への参加の是非を検討する。

4. システムの過程記述

自律協働システムの状態記述は、図1に要約された。しかし、この青写真が直ちに実現へと至るわけではない。描写のとおり、自律協働システムの会員は、自律領域での活動と協働領域での活動という二重の役割を負う。注がれる時間、注意力、エネルギーの制約の下では、これら二重の役割は背反する。一方を取捨選択する必要に迫られた場合、会員は自己の生活にとって不可欠な本務に専念するであろう。かといって、協働を強引に達成しようとする試みは、先に述べた会員の機能的自律性ゆえに、抵抗や離脱を惹起するであろう。自律協働システムの生存にとって重要なことは、無理のない方法で会員から協働意欲を引き出すことである。

4-1. 誘因と貢献

協働意欲の源は、①協働に伴う誘因に関する主観的満足と、②協働に伴う犠牲に関する主観的評価、とを比較して得られる純満足の大きさである。一般

に、①を誘因、②を貢献と呼び、誘因 \geq 貢献となることが協働意欲を確保する条件である。こうした視角は組織均衡理論と呼ばれ、先駆者としてのBarnard[6]、そして後続のSimon[29]やMarch & Simon[4]等に遡ることができる。以下、自律協働システムという文脈状況での②貢献を、続いて①誘因を説明する。

会員は、協働領域に関与することで、その分だけ自律領域に関与する余地を減らす。これにより失われる本務の成果が、貢献の費用である。この点は注意を要する。たとえ、会員は協働そのものを忌避していなくても、本務に支障を来すと知覚すれば意欲を失う。

他方、協働領域への関与から得られる誘因は、自律協働システムの概念に依拠することで、次の2種類に分類可能である(注4)。

- (a) インハウス誘因 協働領域内で得られる会員の個人的満足であり、理想の恩恵、仲間意識、威信や名誉、事の成行きに参加している感情[6]等を指す。
- (b) 持ち帰り誘因 協働領域から自律領域へフィードバックされる誘因であり、知識、正当性、斡旋や紹介、権利、財源等、有形無形のインプットを指す。

4-2. 誘因の効果

それでは、インハウス誘因と持ち帰り誘因は、会員の協働意欲に対していかなる効果を及ぼすのであろうか。いずれか一方ではなく、両者が存在するほうが望ましいのはいうまでもない。現実にも、両者は抱き合わせて提供されていると考えるのが自然である。しかし以下では、これら2種類の誘因の効果を個別に検討する。

(1) インハウス誘因

会員が協働に関与すればするほど、インハウス誘因は増大するであろう。しかし、協働への関与は、本務に割く時間の減少を意味する。それによって本

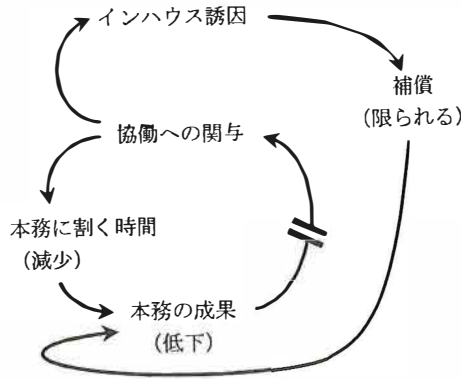


図2 インハウス誘因の限界

務の成果は低下する。会員は機会費用を支払っているのである。

インハウス誘因は、この機会費用を補償しようとする誘因である。もし、補償が十分であるならば、会員は協働することを動機づけられる。しかし、そのような状況は、有閑的な会員の場合に限定されると考えられる。たとえば、日々の商売を息子に任せており、十分な時間を持った小売業者が、インハウス誘因に惹かれて商店街の組合活動に進んで関与しても不思議ではない。その他の会員からも協働意欲を引き出そうとするならば、本務の犠牲を補償しなければならないという点で、インハウス誘因は極めて高いものになってしまう。

以上で説明したインハウス誘因の限界の構造は、図2のように示される。

(2)持ち帰り誘因

会員が協働への関与を増すほど、持ち帰り誘因は増大するであろうが、それと同時に本務に割く時間は減少する。この図式はインハウス誘因の場合と同じである。しかし、持ち帰り誘因は、協働領域から自律領域へフィードバックされ、そこで活用されるという点で、インハウス誘因とは異なる。

図3は、①本務の成果が(a)単位あたり生産性と(b)本務に割く時間、の積であること、②協働への関与は、(b)を減少させる一方で、創出された持ち

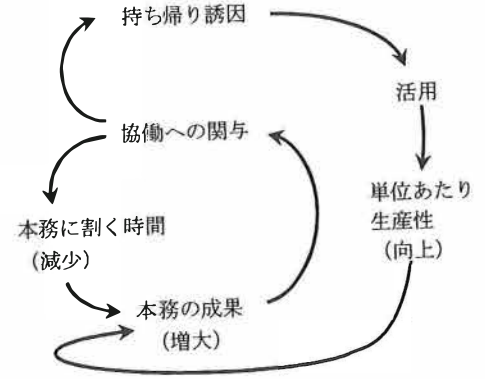


図3 持ち帰り誘因の可能性

り誘因の活用によって(a)を向上させること、を表現している。協働への関与なくしては、持ち帰り誘因は入手できない。反対に、協働への完全な関与は多量の持ち帰り誘因を創出するが、それを活用する時間が残っていないため無駄なものに終わる。本務の成果が最大となる点は、完全な自律と完全な協働という両極端の間のどこかに打たれるであろう。

5. 結び

本研究は、アソシエーションを自律協働システムとして概念化した上で、いかに会員の協働意欲を確保できるかを検討した。「持ち帰り誘因こそが重要である」というのが結論である。

ただし、持ち帰り誘因が本務の成果に及ぼす影響は、次の2つの条件がなければ潜在的なままである。第1に、持ち帰り誘因を創出するための有効な協働が行われる必要がある。トートロジーを承知の上でいえば、有効な協働とは、自律領域を補完し強化する性質のものであって、自律領域を離れて自存する性質のものではない。

第2に、持ち帰り誘因が活用されなければ元も子もない。したがって、会員の活用能力が不可欠である。この活用能力に関する手がかりは、本稿で持ち帰り誘因の1つとして扱われた「知識」についての議論の中に見出される。Cohen & Levinthal[31]は、

外部の新たな知識を評価し消化する行為主体の力量を「吸収能力」と呼び、それは先行関連知識の関数であるとする。このことから、有関的な会員よりも、本務に熱心な会員のほうが、高い吸収能力を持つといえそうである。

本研究の意義は次の2点である。第1に、アソシエーションと呼ばれる組織は、自律協働システムとして概念化するのがより適切である。またそうすることで、会員の協働意欲にとって本質的なのは持ち帰り誘因であることが理解される。仮に、本研究の出発点の概念が協働システムであったとするならば、アソシエーションから連想される自発性や非営利性といったイメージと相まって、理想の恩恵や仲間意識[6]を過度に強調する結果となったであろう。加えて、これら理想の恩恵や仲間意識に対して、インハウス誘因の名称を与えることも不可能だったであろう。同時に、持ち帰り誘因の概念も生まれなかったはずである。

第2に、本研究は、自律と協働の間の釣合いが必要であり、かつそれが可能であることを示している。自発的な協働に関する従来の研究は、協働か否かの二者択一的図式を採用した上で、協働を実現するための諸条件を探ってきた。他方、自律と協働を一つのものとして考えることで、本研究は協働の有無ではなくその程度を問題にした。本研究が推奨するのは、「ほどほどに」協働し、その持ち帰りを各自で活用する折衷様式なのである。

付記：本稿は平成14～16年度科学研究費補助金(課題番号：14597005)の助成を受けた研究成果の一部である。

注

- (1) Barnard[6], 邦訳, 日本語版への序文 36 ページ。
- (2) 状態記述とは青写真を描くことであり、過程記述とは処方を書くことである。問題解決には、1つの複雑な事態について、この2つの記述の仕方の間で絶えず変換作業を行うことが必要で

ある。Simon[7], 邦訳 250 ページ。

- (3) Barnard[6], 邦訳 67 ページ。
- (4) 誘因のこうした二分法は佐々木[30]から着想を得た。佐々木によれば、R&D コンソーシアの管理機構には、①共同研究施設を設立して会員企業がそこで共同研究開発を行うインハウス型と、②企業間の研究開発を調整する組織のみが存在し、実質的な研究開発は会員企業が持ち帰って行う持ち帰り型、の2種類がある。

参考文献

- [1] 沢田善太郎:「組織の社会学」,ミネルヴァ書房,(1997)
- [2] Putnum, R.: *Making Democracy Work*, Princeton University Press, (1993),(河田潤一訳:「哲学する民主主義」,NTT出版,(2001))
- [3] Thompson, J. D.: *Organization in Action*, McGraw-Hill, (1967),(高宮晋監訳:「オーガニゼーション・イン・アクション」,同文館,(1987))
- [4] March, J. G. and H. A. Simon: *Organizations*, John-Wiley, (1958),(土屋守章訳:「オーガニゼーションズ」,ダイヤモンド社,(1977))
- [5] Perrow, C.: *Complex Organizations*, (3rd ed.), McGraw-Hill, (1986)
- [6] Barnard, C. I.: *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, (1938), (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳:「新訳・経営者の役割」,ダイヤモンド社,(1968))
- [7] Simon, H. A.: *The Sciences of the Artificial*, (3rd ed.), MIT Press, (1996),(稲葉元吉・吉原英樹訳:「システムの科学(第3版)」,パーソナルメディア,(1999))
- [8] 石原武政・石井淳蔵:「街づくりのマーケティング」,日本経済新聞社,(1992)
- [9] MacIver, R. M.: *Community*, Macmillan, (1917), (中久郎・松本通晴監訳:「コミュニティ」,ミネルヴァ書房,(1975))
- [10] Weber, M. (富永祐治・立野保男訳):「社会科学と

- 社会政策にかかわる認識の「客観性」,岩波書店,(1998)
- [11] 山倉健嗣:「組織間関係」,有斐閣,(1993)
- [12] Olson, M.: *The logic of Collective Action*, Harvard University Press, (1965),(依田博・森脇俊雅訳:「集合行為論」,ミネルヴァ書房,(1983))
- [13] 田尾雅夫:「ボランティア組織の経営管理」,有斐閣,(1999)
- [14] 小島廣光:「非営利組織の経営」,北海道大学図書刊行会,(1998)
- [15] 野中郁次郎:「組織と市場」,千倉書房,(1974)
- [16] 西村友幸:“アソシエーションの中の官僚制——厚生労働省所管の社団法人における職員数の規定因,”非営利法人研究学会誌,pp.127-138, vol.7, (2005)
- [17] 作田啓一・井上俊編:「命題コレクション社会学」,筑摩書房,(1986)
- [18] Barnard, C. I.: *Organization and Management*, Harvard University Press, (1948),(飯野春樹監訳:「組織と管理」,文眞堂,(1990))
- [19] 眞野脩:“バーナード理論における Lateral Organization の位置,”経済学研究(北海道大学), pp.1-7, vol.39, no.1,(1989)
- [20] Whetten, D. A.: “Interorganizational Relations: A Review of the Field,” *Journal of Higher Education*, pp. 1-28, vol. 52, no. 1, (1981)
- [21] Provan, K. G.: “The Federation as an Inter-organizational Linkage Network,” *Academy of Management Review*, pp. 79-89, vol. 8, no. 1, (1983)
- [22] Freisher, C. S.: “Using an Agency-Based Approach to Analyze Collaborative Federated Interorganizational Relationships,” *Journal of Applied Behavioral Science*, pp. 116-130, vol. 27, no. 1, (1991)
- [23] Miller, K., C. R. Scott, C. Stage and M. Birkholt: in an Interorganizational System: Service Provision for the Urban Homeless,” *Communication Research*, pp. 679-699, vol. 22, no. 6, (1995)
- [24] Orton, J. D. and K. E. Weick: “Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization,” *Academy of Management Review*, pp. 203-223, vol. 15, no. 2, (1990)
- [25] 伊丹敬之:「場のマネジメント」,NTT出版,(1999)
- [26] Nonaka, I., R. Toyama and N. Konno: “SECI, *Ba* and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation,” in I. Nonaka and D. J. Teece (eds.), *Managing Industrial Knowledge*, Sage, pp. 13-43, (2001)
- [27] 秋庭太:“地域プロジェクトにおける場の形成要因,” オフィス・オートメーション,pp. 91-98, vol. 21, no. 1, (2000)
- [28] 山田保:「日本的経営と欧米的経営」,中央経済社,(1983)
- [29] Simon, H. A.: *Administrative Behavior*, (3rd ed.), Free Press, (1976),(松田武彦・高柳暁・二村敏子訳:「経営行動」,ダイヤモンド社,(1989))
- [30] 佐々木利廣:“R&D コンソーシアの組織論(3),” 経済経営論叢(京都産業大学),pp.108-138, vol. 28, no. 3, (1993)
- [31] Cohen, W. M. and D. A. Levinthal: “Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation,” *Administrative Science Quarterly*, pp. 128-152, vol. 35, no. 1, (1990)