

自発的協働の誘因は何か

— 集合行為論と持ち帰り理論の比較テスト (1) —

西村友幸

1. はじめに

「組織を構成する人間の協働は、自発的なものである」とはBoulding (1953)の言である。もしそうであれば、本稿のタイトルにある「自発的協働」という術語は重複表現に映ってしまう。本稿がこの表現を躊躇なく用いるのは、「自発的」という形容詞に①自由意思による、②無給の、という2つの意味を持たせているからである。Boulding (1953) が主張するように、どんな強制力によっても、自己の意思を持ち意識する存在である人間を無理に働かせることはできない。①自由意思による、という条件のみを満たせばよいのであれば、人間の協働はたいてい（奴隷制や徴兵制の場合でさえもある意味では）自発的であるといえなくはない。だが、①に加えて②無給の、という条件をも勘案すれば、自発的協働は、奴隷制や徴兵制といった見るからに異質の様式からだけでなく、現代社会における協働のもっとも支配的な様式である「雇用契約にもとづく協働」からも区別されることになる。

協働は公式組織の中で、あるいは公式組織によって行われる (Barnard, 1938)¹⁾。自発的協働が行われる公式組織とはどんなものかということについて

1) Barnard (1938) は、「公式組織とは、意識的で、計画的で、目的をもつような人々相互間の協働である。このような協働は、今日ではどこでもみられるし、また避けえないものであるため、あたかも他の協働の仕方がまったくないかのごとく、『個人主義』とのみ比較されるのがつねである」と述べている (p. 4, 訳書p. 5)。Williamson (1990) は、Barnard (1938) が関心を持ったような意識的で計画的で合目的的な協働を「誘引された (induced) 協働」と呼び、これを市場という制度

て、その属性をあげるよりも具体例をあげたほうがより簡単であろう。NPOはその種の公式組織である。町内会・自治会、PTA、クラブもそうである。March and Simon (1958)によれば、こういった「自発的」組織の中で、われわれ人間は子供も成人も同様に、余暇の時間の大部分を過ごしている。人間の余暇活動すなわち「3次活動」の時間と、有給の仕事に代表される「2次活動」の時間はほぼ同じ長さであることが知られている²⁾。自発的協働は、個々には雇用契約にもとづく協働と比べると零細かもしれないが、総体としては無視できない勢力を占めているのである。

協働の力は、個人の協働しようとする意欲にかかっており、そうした意欲の源泉となるのは組織が個人に対して提供する「誘因」である。あらゆる種類の組織において、適当な誘因を提供するということが、その存続上最も強調されなければならない任務となる (Barnard, 1938)。本稿は自発的協働の誘因について理解を深めることを目的とする。上記のとおり、雇用契約にもとづく協働と自発的協働の間の決定的な違いは、金銭の授受の有無である。自発的協働が、金銭以外の誘因によって支えられている（もしくはそうならざるをえない）ことは議論の余地がない。では、金銭以外の誘因とは具体的にどのような誘因なのか。

最も単純な特定の仕方としては、誘因のリスト (Barnard, 1938; Clark and Wilson, 1961; 伊丹・加護野, 1989) を用意し、そこから金銭および金銭の等価物を消去する方法がある。たとえば、3種類の誘因を提示したClark and Wilson (1961) のリストを使うと、(a)物質的 (material) 誘因を除く、(b)連带的 (solidary) 誘因と(c)目的的 (purposive) 誘因の2つが自発的協働の主な誘因と特定される。(b)の連带的誘因は交流や居心地の良さ、帰属意識などの報酬であり、(c)の目的的誘因は組織が達成しようとする善なる目的に共鳴する喜び

あるいは秩序のように共通の意思なくして成立する「自発的 (spontaneous) 協働」と対比させている。

2) 「平成23年社会生活基本調査」の結果を参照。

(<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/h23kekka.htm>)

である。

消去法から得られた以上のような解は、われわれの常識によくなじむものであり、これを強硬に否定することは困難である。しかし、リスト提供者の1人であるBarnard (1938) が「各種の誘因はいろいろな名前で知られているが、ここでは例示するのがわれわれの目的であるから、このリストで完全であるというつもりはない」(p. 142, 訳書p. 148)と断っているとおおり、自発的協働にとって特に重要な誘因が既存のリストに必ず記載されている保証はない。この場合、消去法によって導かれた解は次善のものにすぎなくなるであろう。本稿はまさにそうした記載漏れの可能性を追及しており、総目録をながめる代わりに、自発的協働という特殊な研究文脈の中で培われた新旧2つの理論を活用し、よりよい認識への到達を図る。

本稿で用いられる2つの理論とは、集合行為論 (Olson, 1965) と持ち帰り理論 (西村, 2004a; 2004b; 2005a; 2005b) である。

Olson (1965) の集合行為論によれば、自発的協働は、協働の目的や利益すなわち「集合財」の生産にかかる費用や負担と引き換えに、それとは異なる個別の誘因すなわち「選択的誘因」が諸個人に与えられる場合に形成される。集合財の生産を、選択的誘因によって人々を動員したことの「副産物」ととらえる集合行為論は、またの名を副産物理論という。

西村 (2005b) は、集合行為論を「独創性と重要性を備えた自発的協働に関する研究の金字塔」(p. 177) と称賛しつつも、Olsonの論理に対する5つの疑問を提起している。そのうえで、自発的協働は、協働過程の中で得られる「インハウス誘因」よりも、そこから仕事や家事といった人間の本務的活動(上述の「2次活動」)へとフィードバックされる「持ち帰り誘因」によって強く促進されるという代案を提出している。持ち帰り誘因の重要性を強調するこの視角を、本稿では持ち帰り理論と呼ぶ。

選択的誘因と持ち帰り誘因のいずれが自発的協働の意欲をより強く喚起するのであろうか。言い換えれば、集合行為論と持ち帰り理論はどちらがより妥当なのか。比較以前の問題として、各理論の単体としての妥当性はどうか。

つまり、選択的誘因は集合財よりも強力で、持ち帰り誘因はインハウス誘因よりも強力であるというそれぞれの主張は確かなのか。これら一連の質問に答えるためには何よりも証拠が必要である。本稿は、場面想定法から得られたデータで2つの理論の効力を経験的にテストする。

2. 予備的考察

本節では、集合行為論における2つの誘因、持ち帰り理論における2つの誘因を順に定義し、しかる後に、自発的協働の誘因に関する統合的枠組を提示する。

2-1 集合行為論における2つの誘因

組織均衡論の公準によれば、「誘因」とは、組織によって、あるいは組織を通じて、参加者に対してなされる支払である (March and Simon, 1958)。すでに言及したとおり、集合行為論は、自発的協働の誘因を「集合財」と「選択的誘因」とに二分している。これら2つの範疇概念はそれぞれ、Olson (1965) によって次のように定義されている。すなわち、

集合財, df = たとえ n 人からなる集団 X のどの個人 X_i がそれを消費しても、当該集団内の他者が利用できなくなることはないような財。別名「公共財」(p. 14, 訳書p. 13)。

一方、

選択的誘因, df = 集合財のように、全体としての集団に対して無差別的ではなく、むしろ集団内諸個人に対して選択的に作用する誘因 (p. 51, 訳書p. 43)。

すぐ上の定義が示すように、選択的誘因は集合財ではないという特徴を持つ。つまり、選択的誘因は「非集合財」——Olson (1965) も実際にこの表現を用いている——と言い換えることができる。同時に、集合財は「非選択的誘因」と言い換えることができる。こうした言い換えの成立は、「誘因」と「財」という名詞のペアもまた互換可能な同義語と見なせることを意味する。用語統一

の観点から、本稿では以下、集合財を極力「集合的誘因」と表記することにする。

組織への参加者は、組織から誘因を受け、見返りとして組織に対して支払すなわち「貢献」を果たす (March and Simon, 1958)。Olson (1965) によれば、集合財あるいは集合的誘因に対して支払わない人、いわゆる「フリーライダー」といっても、その誘因の消費の分け前から排除されたり遠ざけられたりすることはない。他方、選択的誘因の場合、フリーライダーの発生は抑止され、組織均衡論の公準どおり、組織と個人の間で誘因と貢献の交換が繰り返されることになる。

Olson (1965) は具体的に、以下の2種類の選択的誘因を特定している。

- (i) 私的もしくは非集合的生産物
- (ii) 社交的またはリクリエーション的便益

2-2 持ち帰り理論における2つの誘因

すでに言及したとおり、持ち帰り理論は、自発的協働の誘因を「インハウス誘因」と「持ち帰り誘因」とに二分している。自発的組織への貢献はパートタイムのものであり (Simon, 1997)、参加者すなわちボランティアはたいてい、普段は別の「本務」に従事する。本務が遂行される場合は「自律領域」、協働が遂行される場合は「協働領域」と概念化される (西村, 2004a; 2004b; 2005a; 2005b)。自発的協働 (の誘因) について正しく考察するには、協働領域の背後に隠れていた自律領域にもサーチライトを当てる必要があるというわけである。かくして、インハウスと持ち帰りという誘因の二分法が導かれる³⁾。それぞれの誘因は次のように定義されている (西村, 2005b, p. 190)。すなわち、

3) 「インハウス」と「持ち帰り」のラベルを最初に生み出した功績は、佐々木 (1993) に帰属する。佐々木は、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種類があることを発見している。

インハウス誘因, df =協働領域内で得られる人々の個人的満足。

一方,

持ち帰り誘因, df =人々が協働領域から自律領域へと持ち帰り, そこで活用するインプット。

西村 (2004b) は, Barnard (1938) の誘因のリストを頼りに, インハウス誘因の例として, 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などをあげている。このことは, Barnardのリストから「物質的誘因」を消去して残った諸種の誘因⁴⁾は, 概してインハウス誘因に仕分けられることを示唆している。もう一方の持ち帰り誘因は, 既存の誘因リストの中にそれらしきものが見当たらないという意味で, いわば「裏メニュー」である。持ち帰り誘因は, 上の定義に見られるとおり協働領域から自律領域へとフィードバックされる誘因であり, たとえば知識, 正当性, 斡旋や紹介, 権利など, 有形無形のインプットを指す (西村, 2004b)。

2-3 統合的枠組

集合行為論における集合的誘因と選択的誘因は対概念であり, 当然ながら両者は相互に排他的である。持ち帰り理論におけるインハウス誘因と持ち帰り誘因という対概念に関しても同じことがいえる⁵⁾。しかし, 2つの対概念の間に

4) Barnard (1938) はまず, 誘因を(1)個人に特定の提供されうる「特殊的誘因」と(2)個人的なものではなく, 特定の提供されえない「一般的誘因」とに大別する。その上で, 各カテゴリーに含まれる具体的な誘因を例示する。特殊的—一般的という二分法と, Olson (1965) の選択的—集合的という二分法の間には類似性が認められる。

5) もっとも, 西村 (2004a) が指摘するように, インハウス誘因が同時に持ち帰り誘因にもなっており, 2つを差異化することが困難な場合がなくはない。たとえば, 参加者が協働領域で他の参加者と親しくなることは, 心的交流 (インハウス誘因) だけでなく, 本務に新たな機会を提供する人脈づくり (持ち帰り誘因) の機能も果たしているかもしれない。同様の事態は, 集合的誘因か選択的誘因かの判別に際しても想定されるであろう。しかし, 少なくとも分析上の区分としては, 集合的—選択的という二分法は十分に有効であり, インハウス—持ち帰りという二分法も等しく有効である。

	インハウス	持ち帰り
集会的	集会的／インハウス ① ②	集会的／持ち帰り ③ ④
選択的	選択的／インハウス ⑤ ⑥	選択的／持ち帰り ⑦ ⑧

図1 誘因の4タイプ

は相互排他性はない。新旧の理論は、同じ誘因の集合を別々の切り口で二分しているにすぎないからである。したがって、自発的協働の誘因は図1のように2つの切り口を直交させることで4つのタイプに分類可能である。

既述のとおり、Olson (1965) は選択的誘因を(i)私的もしくは非集会的生産物と(ii)社会的またはリクリエーション的便益とに細分化している。前者は図1では右下のセル④に、後者は左下のセル⑥に、それぞれ該当する。図1はこういった対応関係だけでなく、集合行為論が視野に収めきれない弱点領域をも知らせてくれる。集合行為論における集会的誘因(集合財)とは、たとえば農業団体の場合には「その会員に有利な立法」である(Olson, 1965)。この立法は、もし制定されれば会員の本務すなわち農業を潤したり守ったりすることになるので、図1では右上のセル③(集会的／持ち帰り誘因)に該当する。集合行為論にしたがえば、立法はしかしながら、その制定に尽力した会員だけでなく、傍観していた会員、そして非会員にも便益をもたらす。このため、合理的な個人は立法を助長するようには行為しない。立法の成就のためには、選択的誘因、すなわちセル⑧の私的もしくは非集会的生産物(農業セミナーの開催や安価で良質な肥料・飼料の提供など)、あるいはセル⑥の社会的またはリクリエーション的便益(慰安旅行など)によって人々を動員することが不可欠なのである。以上の理論的説明から、集合行為論はセル①の集会的／インハウス誘因に関しては沈黙しており、誘因全体の4分の3しか語っていないことが

わかる。

同じような欠落は持ち帰り理論の側にも見られる。持ち帰り理論にしたがえば、町内会・自治会は、親睦などのインハウス誘因——集合的か選択的かを問わず——を提供することよりも、「生活の質の向上」という持ち帰り誘因を提供することでより活性化する。協働領域における「域内の生き甲斐」の感得ではなく、自律領域の支援に力点を置くのである（西村，2004a）。ただし、自律領域の支援とはいうものの、たとえば陳情活動を通じた地域社会への利益誘導といった政治戦略はおそらく考慮されていない。図1の右上のセル⑧（集合的／持ち帰り誘因）は、持ち帰り理論の射程から外れていたと見なしてよい。

このように、図1は自発的協働の誘因に関するより完全な見取図と考えられるので、以下でわれわれはこれに即して実証的調査と分析を進めていく。

3. 仮 説

本稿が集合行為論と持ち帰り理論をテストしようとするのは、これらの理論がいずれも反直感的な性格を帯びているからである。理論が観衆の抱いている仮定を否定するとき、彼らはその理論を「面白い」と感じる（Davis, 1971）。集合行為論（Olson, 1965）は、「ある集団内の諸個人は、彼らが合理的であるかぎり、その集団の目的の達成を目指して行為するであろう」という常識的考え方を覆し、「ある集団内の諸個人は、彼らが合理的であるかぎり、その集団の目的の達成を目指して行為しない。彼らを動員するには集合的誘因とはまた別の選択的誘因が不可欠である」というアンチテーゼを呈した。持ち帰り理論（西村，2004a; 2004b; 2005a; 2005b）は、自発的協働が行われる場としての「協働領域」の背後にある「自律領域」にもサーチライトを当てることによって、「自発的協働はインハウス誘因よりも持ち帰り誘因によって強く促進される」という意表を突く知見を示した。それぞれの理論的含意は、次のような仮説に置き換えることができる。

【仮説1】自発的協働への参加者は集合的誘因よりも選択的誘因を選好する。

【仮説2】自発的協働への参加者はインハウス誘因よりも持ち帰り誘因を愛好する。

これら2つのテストすべき仮説の交点には、次のような疑問が待機している。すなわち、自発的協働への参加者は、選択的誘因と持ち帰り誘因のどちらを愛好するのかという疑問である。集合行為論と持ち帰り理論の双方の予測が正しければ、図1のセル①（選択的／持ち帰り誘因）が最も強く愛好されることになる。この点では、新旧2つの理論の予測は収束する。だが、セル①の次に愛好される誘因に関して、新旧2つの理論の予測は分岐する。集合行為論は、図1の上半分よりも下半分のほうが強力な誘因であることを示唆している。この旧理論にしたがえば、セル①の次に愛好されるのはセル③になる。

【仮説3a】自発的協働への参加者は選択的／持ち帰り誘因の次に選択的／インハウス誘因を愛好する。

他方、持ち帰り理論は、図1の左半分よりも右半分のほうが強力な誘因であることを示唆している。この新理論にしたがえば、セル①の次に愛好されるのはセル②になる。

【仮説3b】自発的協働への参加者は選択的／持ち帰り誘因の次に集合的／持ち帰り誘因を愛好する。

4. 方 法

4-1 サンプル

北海道内の大学の経済学部学生（3・4年生）が調査に参加した。調査は2015年1月、「非営利組織論」の講義時間の冒頭に行われた。回答内容の不備等の理由により数名を分析から除外し、最終的に90名を分析の対象とした。

4-2 手 続

調査方法として、場面想定法が用いられた。場面想定法は、あるシナリオで描写された社会的場面の中に自分がいると想定して、その場面での自分の認知、

感情、行動などを推測する質問紙実験である（村田・山田・佐久間編著，2007）。質問紙は図2のとおりであった⁶⁾。図2に登場する「豊明会」のモデルは、実在した同名の自発的組織である（古関，2003）。豊明会が実際に行っていた図2の①～④の4種類の活動は、図1で概念的に区分された誘因①～④と一対一の対応関係にあると見なされた⁷⁾。

中小企業の経営者（および家族・従業員）を会員とする「豊明会」という任意団体があります。豊明会は主に次の4つの活動を行っています。

①「豊かな暮らしに明るい未来！」というスローガンを喧伝
 ②中小企業にとって有利な法律をつくるための政界工作
 ③会員対象の芸能人のショーやコンサート
 ④会員（もっぱら経営者）に対する仕事紹介サービス

【設問】あなたは中小企業の経営者で、豊明会の存在を聞きつけたところだと仮定して下さい。豊明会への入会にあたって、上記①～④のどの活動がどれほど魅力的に映るでしょうか。魅力度の高いものから低いものへと順番に並べて下さい。

魅力度順位			
1	2	3	4

図2 質問紙

- 6) 実際に用いられた質問紙では、豊明会が行う活動の③が「会員（もっぱら経営者）に対する仕事紹介サービス」、④が「会員対象の芸能人のショーやコンサート」となっていた。本稿執筆に当たって、③と④の項目を入れ替え、図2のとおりとした。
- 7) 豊明会は実在した組織なのだから、その会員資格を有した中小企業の経営者も実在していたことになる。なぜ彼らから直に意見を聞き出そうとしなかったのか、という疑問が提起されても不思議ではない。この疑問に対しては、豊明会の解散（2000年12月）から長い年月が経過しているため、調査に協力してくれそうな実

5. 結 果

①～④の4種類の誘因（活動）に対する被験者90名の選好は、順位データとして図3に示されている。

すでに言及したとおり、集合行為論は図3の上半分よりも下半分のほうが強力な誘因であることを予測する。そこで、図3の左側の（インハウスという属性を共有した）①と③の組、右側の（持ち帰りという属性を共有した）②と④の組をそれぞれ比較すると表1のようになる。①と③に対する被験者の選好には違いがあることが、カイ二乗検定によってわかった ($\chi^2=17.634$)。さらに、残差分析によって、①を1位に選んだ被験者が有意に少ないこと、それを4位に

		インハウス				持ち帰り			
集合的		得票数				得票数			
		1位	2位	3位	4位	1位	2位	3位	4位
		4	9	29	48	27	36	18	9
		①				②			
選択的		得票数				得票数			
		1位	2位	3位	4位	1位	2位	3位	4位
		20	14	29	27	39	31	14	6
		③				④			

図3 4種類の誘因に対する被験者の選好

際の会員を多数見つけるのがもはや容易ではないこと、またたとえ運良くそれに成功したとしても、昔のことゆえ記憶違いによる回答のバイアスが生じてしまう可能性があることを指摘しておきたい。当事者の回顧的な自己報告におけるバイアスについてはSmith et al. (1999) を参照。

選んだ被験者が有意に多いこと、反対に◎を1位に選んだ被験者が有意に多いこと、それを4位に選んだ被験者が有意に少ないことが明らかになった。しかし、◎と④に対する被験者の選好には有意な違いが見られなかった($\chi^2=3.655$)。以上の結果、【仮説1】「自発的協働への参加者は集合的誘因よりも選択的誘因を選好する」は一部支持されたといえる。

他方、持ち帰り理論は図3の左半分よりも右半分のほうが強力な誘因であることを予測する。そこで図3の上側の(集合的という属性を共有した)◎と◎の組、下側の(選択的という属性を共有した)◎と④の組をそれぞれ比較すると表2のようになる。◎と◎に対する被験者の選好には違いがあることが、カイ二乗検定によってわかった($\chi^2=62.523$)。さらに、残差分析によって、◎を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に少ないこと、それを4位に選んだ

表1 集合的誘因と選択的誘因のクロス集計表

インハウス					持ち帰り					
誘因	1位	2位	3位	4位		誘因	1位	2位	3位	4位
◎	<i>4**</i>	9	29	48**	集合的	◎	27	36	18	9
◎	20**	14	29	<i>27**</i>		選択的	④	39	31	14

$$\chi^2=17.634 (p < .01)$$

$$\chi^2=3.655$$

注) 残差分析の結果、観測度数が期待度数よりも有意に多い場合にはセルの数字を太字に、有意に少ない場合にはそれを斜体になっている。 $**p < .01$

表2 インハウス誘因と持ち帰り誘因のクロス集計表

集合的					選択的					
誘因	1位	2位	3位	4位		誘因	1位	2位	3位	4位
◎	<i>4**</i>	<i>9**</i>	29	48**	インハウス	◎	<i>20**</i>	<i>14**</i>	29**	<i>27**</i>
◎	27**	36**	18	<i>9**</i>		持ち帰り	④	39**	31**	<i>14**</i>

$$\chi^2=62.523 (p < .01)$$

$$\chi^2=31.137 (p < .01)$$

注) 残差分析の結果、観測度数が期待度数よりも有意に多い場合にはセルの数字を太字に、有意に少ない場合にはそれを斜体になっている。 $**p < .01$

被験者が有意に多いこと、反対に⑥を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に多いこと、それを4位に選んだ被験者が有意に少ないことが明らかになった。また、③と④に対する被験者の選好には違いがあることが、カイ二乗検定によってわかった ($\chi^2=31.137$)。さらに、残差分析によって、③を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に少ないこと、それを3位もしくは4位に選んだ被験者が有意に多いこと、反対に④を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に多いこと、それを3位もしくは4位に選んだ被験者が有意に少ないことが明らかになった。以上の結果、【仮説2】「自発的協働への参加者はインハウス誘因よりも持ち帰り誘因を選好する」は支持されたといえる。

表3は当初の4類型に戻って、それぞれの誘因に対する被験者の選好を示したものである。カイ二乗検定によって、被験者の4つの誘因に対する選好には違いがあることがわかった ($\chi^2=108.978$)。さらに、残差分析によって、①選択的／持ち帰り誘因を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に多いこと、それを3位もしくは4位に選んだ被験者が有意に少ないこと（反対に④集合的／インハウス誘因を1位もしくは2位に選んだ被験者が有意に少ないこと、それを4位に選んだ被験者が有意に多いこと）がわかった。ここで問題となるのは、①の次に選好されたのは⑥と③のいずれだったのかということである。表3か

表3 4種類の誘因のクロス集計表

誘 因	1位	2位	3位	4位
①集合的／インハウス	4**	9**	29	48**
②集合的／持ち帰り	27	36**	18	9**
③選択的／インハウス	20	14*	29	27
④選択的／持ち帰り	39**	31*	14*	6**

$$\chi^2=108.978(p < .01)$$

注) 残差分析の結果、観測度数が期待度数よりも有意に多い場合にはセルの数字を太字に、有意に少ない場合にはそれを斜体になっている。* $p < .05$, ** $p < .01$

らは、㉔選択的／インハウス誘因を2位に選んだ被験者が有意に少ないこと、㉕集合的／持ち帰り誘因を2位に選んだ被験者が有意に多く、それを4位に選んだ被験者が有意に少ないことが読み取れる。㉑の次に選好されたのは㉕であることがわかった。㉕の次に選好されたのが㉔だったのである。以上の結果、【仮説3a】「自発的協働への参加者は選択的／持ち帰り誘因の次に選択的／インハウス誘因を選好する」は支持されず、【仮説3b】「自発的協働への参加者は選択的／持ち帰り誘因の次に集合的／持ち帰り誘因を選好する」が支持されたといえる。集合行為論の予測よりも持ち帰り理論の予測のほうが精確だった。

6. 考 察

本研究では、集合的誘因よりも選択的誘因のほうが強く選好されるという集合行為論の予測が半面の真理であること、インハウス誘因よりも持ち帰り誘因のほうが強く選好されるという持ち帰り理論の予測が真理であること、また選択的誘因よりも持ち帰り誘因のほうが強く選好されることが確かめられた。

しかし、上田(1995)が指摘するように、行動の目標となる何らかの対象すなわち「誘因」の魅力度は、必ずしもその対象に固有の性質ではなく、人間の動因(欲求など)や人間と対象とを取り囲む状況にも依存する。Barnard(1938)も次のように述べている。「ここで興味ある1つの事実は、人はそれぞれ違った誘因、あるいはその組合せによって動かされるし、時が異なればまた違った誘因、あるいはその組合せによって動かされるということである。人々は自身のもつ欲求について不安定であるが、これは一部彼らの環境の不安定を反映する事実なのである」(pp. 148-149, 訳書p. 155)。本研究は、自発的協働の誘因に関するパイロット調査としては有意義かもしれないが、そこから得られた知見が通用する境界条件を明記していないという点で不十分なものである。条件性の付与ないしドメインの限定は、理論の健全な発展にとって重要な意味を持っている(加護野, 1980)。もちろん、それによる理論の複雑化は避けがたい。なるほど、単純な理論はしばしば実践家に広く受け入れられるとい

う傾向がある (Dubin, 1976)。しかし、理論の理解しやすさと妥当性は必ずしも相関しない。条件性を捨象した、普遍的に真であるかのような理論は結局のところ、実践家が直面する特殊な状況において無力であることを露呈してしまうのである (Luthans, 1976)。理論と実践の間の関係を実りあるものにするためには、実践家が直面している「状況」を診断できるような方法で研究が実施され、論文が執筆されなければならない (Christensen and Raynor, 2003)。

そこで、本稿が採用したような普遍主義的アプローチにとって代わるコンティンジェンシー・アプローチの登場が要請される。コンティンジェンシー・アプローチは、ある変数 X が別の変数 Y に対しておおよそ効果は、何らかの第三の変数 W に依存すると考える。したがって、 W が低い場合の X の Y に対する効果は、 W が高い場合の X の Y に対する効果とは異なるものになるはずである (Donaldson, 2001)。

続編における研究は、こうしたコンティンジェンシー・アプローチに依拠して行われる。ただし、そこでも依然として集合行為論と持ち帰り理論が対比される。自発的協働の誘因に対する第一次的接近という便宜のために、本稿においては、これら新旧2つの理論は単純な一般命題を含意しているモデルとして扱われた。しかし、普遍主義的というラベルを貼られたモデルであっても、たいてい何らかの仮定にもとづき構築されている。そうした基底にある仮定を考慮するならば、普遍主義的モデルはコンティンジェンシー・アプローチにきわめて近似した形をとるといえる (Moberg and Koch, 1975)。実際、集合行為論にも持ち帰り理論にも、注意深く分析すれば誘因のタイプ (変数 X) とその魅力度 (変数 Y) の間の関係をモデレートする第三の変数 W の存在を確認し得るのである。次稿では、集合行為論と持ち帰り理論をコンティンジェンシー理論として再解釈した上で、2つの理論の妥当性をテストする。

参考文献

- Barnard, C. I. (1938) *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA: Harvard University Press. (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年)。
- Boulding, K. E. (1953) *The Organizational Revolution: A Study in the Ethics of Economic Organization*, New York: Harper & Brothers. (岡本康雄訳『組織革命』日本経済新聞社, 1972年)。
- Christensen, C. M. and Raynor, M. E. (2003) "Why Hard-Nosed Executives Should Care about Management Theory," *Harvard Business Review*, Vol. 81, No. 9, pp. 66-74. (野口みどり訳「よい経営理論, 悪い経営理論」『DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー』第29巻第5号, pp. 20-33, 2004年)。
- Clark, P. B. and Wilson, J. Q. (1961) "Incentive Systems: A Theory of Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 6, No. 2, pp. 129-166.
- Davis, M. S. (1971) "That's Interesting! Towards A Phenomenology of Sociology and A Sociology of Phenomenology," *Philosophy of the Social Sciences*, Vol. 1, No. 4, pp. 309-344.
- Donaldson, L. (2001) *The Contingency Theory of Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dubin, R. (1976) "Theory Building in Applied Areas," In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 17-39, Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1976) *Introduction to Management: A Contingency Approach*, New York: McGraw-Hill.
- March, J. G. and Simon, H. A. (1958) *Organizations*, New York: John Wiley & Sons. (土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977年)。
- Moberg, D. J. and Koch, J. L. (1975) "A Critical Appraisal of Integrated Treatments of Contingency Findings," *Academy of Management Journal*, Vol. 18, No. 1, pp. 109-124.
- Olson, M. (1965) *The Logic of Collective Action*, Cambridge, MA: Harvard University Press. (依田博・森脇俊雅訳『集合行為論』ミネルヴァ書房, 1983年)。
- Simon, H. A. (1997) *Administrative Behavior* (4th Ed), New York: Free Press. (二村敏子・桑田耕太郎・高尾義明・西脇暢子・高柳美香訳『経営行動【新版】』ダイヤモンド社, 2009年)。
- Smith, A. K., Bolton, R. N. and Wagner, J. (1999) "A Model of Customer Satisfaction with Service Encounters Involving Failure and Recovery," *Journal of Marketing Research*, Vol. 36, No. 3, pp. 356-372.

- Williamson, O. E. (1990) "Chester Barnard and the Incipient Science of Organization," In O. E. Williamson (Ed), *Organization Theory: From Chester Barnard to the Present and Beyond*, pp. 172-206, New York: Oxford University Press. (飯野春樹監訳『現代組織論とバーナード』文眞堂, 1997年)。
- 伊丹敬之・加護野忠男 (1989) 『ゼミナール経営学入門』日本経済新聞社。
- 上田泰 (1995) 『組織の人間行動』中央経済社。
- 恩藏直人・富田健司編著 (2011) 『1からのマーケティング分析』碩学舎。
- 加護野忠男 (1980) 『経営組織の環境適応』白桃書房。
- 古関忠男 (2003) 『言いたい事は山ほどある』モッツ出版。
- 佐々木利廣 (1993) 「R&Dコンソーシアの組織論(3)」『経済経営論叢』第28巻第3号, pp. 108-138.
- 田中敏 (2006) 『実践心理データ解析 [改訂版]』新曜社。
- 西村友幸 (2004a) 「自律協働体系としてのボランティア組織」『公益法人研究学会誌』VOL. 6, pp. 47-58.
- (2004b) 「地域における自律と協働—組織均衡論の応用—」『釧路公立大学地域研究』第13号, pp. 147-161.
- (2005a) 「自律協働システムの概念」『日本経営システム学会誌』第22巻第1号, pp. 23-31.
- (2005b) 「集合行為論の再考—自発的協働の理解に向かって—」『釧路公立大学地域研究』第14号, pp. 177-196.
- 村田光二・山田一成・佐久間勲編著 (2007) 『社会心理学研究法』福村出版。