

発展途上国における‘近代的’工業労働力の形成

その概念と分析視点の検討*

はじめに

過去半世紀余にわたる途上国の経済発展の経験は、経済開発における人的資源の究極的な重要性を、ほぼ余すところなく示し続けてきたといっても、決して過言ではなからう¹⁾。つまり抽象的には、いくら豊かな国際資本移動の可能性が存在したとしても、そこに十分信頼に足るだけの人的資源が存在しない限り、国際間の資源移転は、ほとんど実現しえない。それゆえ「後発国の利益」もまたなかなか結実せず、南北間の経済格差は、容易には縮小しえない現実となっている。

この人的資源の開発と質の向上は、広く教育制度の充実や、社会の構造やその流動性、あるいは歴史・文化などとも深く関わっていることは、改めて指摘するまでもない。しかしそうした一体化したシステム全体を包括的に取り扱うのは容易ではないがゆえ、ここでは問題をごく一部に限定し、工業化に際し工場労働としての適切・不可欠な資質とは何なのか、あるいはまたそうした資質を備えた労働力、つまり近代的工業労働力の形成とその社会的背景、ならびにその経済発展との関わりについて、これまでどのような見解が存在するのかを、ごく簡単に整理しておきたい。

* 本稿は近刊を予定している書物の第1章への収録が確定しているが、(1)ここで展望されている分野が非常に多岐にわたるため、その道の専門化から少しでも多くのコメントを受けたいことと、(2)関連する参考文献の数が著しく多いので、教材用としても早く開放して欲しい旨の希望が周囲に強かったゆえ、とりあえず暫定稿としてのDPの形で印刷に付すことにした。したがって一部に、「本書」や「本章」等の紛わしい表現が含まれているが、御容赦願いたい。

¹⁾ 一方には、当然資本蓄積の不足を強調する見解が広く存在したが、他方では早くからこうした人的資源や人々の態度の重要性に気付いていた経済発展論の文献も、数少ないながら存在した。例えば Hagen[1962]や Singh[1964、第18章]などを参照のこと。

なおその場合、必ずしも網羅的な展望ないし文献自体の紹介ではなく²⁾、むしろどのように問題は捉えられるべきかという観点ないし考え方の整理に、その重点が置かれよう。以下一応3つの角度から論点は整理されるが、それらもごく便宜的なものであり、1つの研究が、必ずしも1つの領域内にとどまるとは限らない。ただ今後の我々自身の分析との関連もあり、中心にはコミットメントの概念が据えられる。

先にも指摘したごとく、コミットメントという用語は、今日では主に「組織に対するコミットメント」(Organizational Commitment)を指すことが多い。しかし1950年代・60年代には、むしろ「雇用(被傭)に対するコミットメント」、さらにいえば新しい生産組織たる「工場制度に対するコミットメント」を意味することの方が多かったといっ

す。すなわちその意味では、このコミットメントなる語は、いわゆる「定着労働力」(Committed Labor)の概念に対応していたのである。そしてこの概念を手掛かりとする近代的工業労働力の議論は、その背後において深く近代化論の問題意識と関連していたことが知られる。

今こうした第1の領域に対し、近代的工業労働力をめぐる第2の領域は、いわゆる伝統的X理論に基づく労務規律および熟練の形成こそが、究極的にはやはり労働の質を規定する最大の要因に他ならないとする立場である。さらにいえば、そうした考え方に

対応する「規律ある労働力」は、文化や個性の差異とは関わりなく、普遍的に等しく形成され得るものであると想定されていることも重要であろう。最後に第3の領域としては、組織や市場メカニズムに対するコミットメントを、重要視する議論がある。この場合のコミットメントは、第1の領域ではしばしば集計レベルで論じられたのに対し、個人レベルで、とりわけそのモチベーションを規定するものとして、Y理論的立場より「意欲的労働力」の重要性が、語られることが多い。

以下、こうした各分野の代表的既存研究について、ごく簡単に回顧しておきたい。ただその場合、第1の領域にせよあるいは第2の領域にせよ、特に50年代の工場労働力に対する見方は、戦前期の質の評価や考え方の影響を強く受けていたことは、ほぼ間違いない。それゆえ我々は、まず戦前期の途上国の工場労働力に対する見方の検討から始めよう。

1. 雇用と工場制度に対するコミットメント(I)

例えばインドの戦前期の工場労働力(Factory Labor)に対する見方は、先にも言及した王

²⁾ インドに関する包括的研究展望としては、少し出版時点は古くなるが、Sheth & Patel [1979]やGupta [1982]などが、十分よく内外の文献を渉獵しているといえよう。

立労働委員会の報告書(Royal Commission on Labour in India[1931])などにも典型的に認められるように、低い労働生産性と弛緩した労務規律の2つの特徴によって、性格づけられていたといっても決して過言ではない。

こうした特質は、それ以前の Broughton[1924]などでもほぼ同様に指摘されていたがゆえ、なにも王立労働委員会が初めてというわけではない。しかし上記の報告書には、詳しい証言集が付されていたこともあって、以後頻繁に引用されることとなり、例えば Jathar & Beri[1941]など標準的啓蒙書では、ほぼ例外なくこうした評価が、疑うべからざる事実として定説化するに到っている³⁾。

その場合、指摘されるような低い労務規律や労働生産性の主たる原因は、工場労働力の大半が、農村出身の労働者であることに求められている。つまり工業部門への被傭後も、都会の生活や工場での労務管理に十分なじめず、絶えず出身農村との強い紐帯が存在したことが指摘されている。かくして工業労働力の質という側面をも勘案するとき、工業部門の労働力は常に供給不足の状態にあったというのが、基本的な認識である。

第2次大戦後、多くの植民地が独立を実現するとともに、それら新興諸国の経済発展に対する実証研究もまた、急速に本格化した。なかでも工業部門の競争力を大きく左右する労働力の質、ないしいわゆる近代的工業労働力の形成の問題は、先にも指摘したごとく、工業化をめぐる中核的課題の1つであり、50年代初めより活発な研究が展開されるに到っている。

なおその場合の出発点、つまり工場労働力の質に対する評価や基本的な認識は、完全に戦前のそれを受けついでいたといってもよい。それゆえ近代的な工業労働力の形成とは、如何にして安定的な労働力、いわゆる定着労働力(Committed Labor)を創出しようかという点に、その主要な関心事は絞られたのであった。

より具体的には、それは更に2つの関心領域に大別されよう。すなわち1つは、工場労働力はなぜ出身農村との強い紐帯を維持しようとするのか？またその結果、工場における労務規律や労働生産性には、どのような影響が認められるのか？といった問題である。他方2つには、社会の価値観や宗教は、労働倫理の形成に、どのように関わっているのか？さらにまたそれは延いては、工場生活や工場文化とどのような関連を有しているのか？といった幅広い問題である。

(a) 不安定な就業状態と農村との紐帯

この第1の領域の問題は、まさに Moore & Feldman[1960]達によって早くから提起・検

³⁾ インドの工業に関する代表的経済書のなかで、Buchanan[1934]はやや例外的に、多少寛大な評価をしているといってもよいかもしれない。

討されてきた課題である。すなわちそこで最も重視されたのは、工業部門とりわけ近代工場組織での「雇用に対するコミットメント」の有無の問題であった。つまり近代部門における雇用状態への積極的評価や心理的肯定感、またその結果として雇用の継続を望む心理状態等々こそが、高い労働生産性への鍵を握るものと考えられている。

なぜならば、そうしたコミットメントこそが、仕事への積極性を生み、また雇用の安定性を保証する基盤に他ならないからである。それゆえそれは更に、労務規律の改善や長期雇用に基づく熟練の形成等にも十分貢献しうるものと想定されよう。

だが逆にいえば、ムーア(W. Moore)達が雇用へのコミットメントの重要性を強調する背景には、現実には低い労務規律や不安定な就業状態が、途上国の工業部門に幅広く存在していたことを意味していたといつてよい。したがって彼らのコミットメントの概念もまた、それらに対応し、包括的かつ抽象性の高いものとなっている。

すなわちコミットメントとは、生産組織や社会システムに存在する様々な規範(Norms)を内部化してゆく過程そのものに他ならないと定義されているように、それは単に現在の雇用状態を維持したいという消極的心理状況だけにとどまらず、工場組織の有する管理制度や時間の概念、あるいは機械主導型の生産速度など、様々なルールやその背後に存在する広義の価値観等々を、共有し且つ積極的に支持してゆく意識・心情を指している。

しかもそれは更に、社会の分業体制や階層化あるいは所有構造など、社会システムそのものの規範に関する内部化をも含んでいるがゆえ、工業化や産業社会への移行に対するコミットメントと解すれば、それはきわめて近代化の概念に近い。

このように 50 年代および 60 年代の前半に、経済発展論の分野でコミットメントの問題が論じられるときには、それは主に新しい生産組織たる工場制度に対する心理的な、また意識面での適応化(とりわけ農村出身の工場労働者の)の問題が、当然議論の中核を占めた。ただ概念自体は、労働者個人の心理や意識にまつわるものであるにもかかわらず、コミットメントの程度や阻害要因などが論じられるときには、しばしば集計(マクロ)概念として議論されることが多かった点に、この期の研究動向の 1 つの特色が指摘されよう。

もっともそうはいっても、実証的にコミットメントの実態を把握するには、まず何らかの量的指標が必要であった。その結果最もしばしば採用されるに到った代理変数は、欠勤率ならびに離職率であった。なぜならば自らの意志に基づく欠勤や離職には、職場での価値観やルールに対する心理的葛藤や違和感などが、最もよく反映されているものと想定されうるからである。

そしてインドの場合、すでに戦前からこうした関係の情報が比較的豊富であったこと

もあり、工業化とコミットメントの関連を明らかにする恰好の研究対象地域として、集中的に分析されるに到ったといつてよい⁴⁾。その先鞭は、まず Myers[1958 ; 第 3 章]によって付けられたといえよう。

そこでは主に 2 次資料に基づき、離職率は必ずしも高くはないものの、出身農村との強い紐帯にまつわる高い欠勤率が広く散見され、結果的に工業労働力としては、ごく部分的にしかコミット出来ていない (Partial Commitment) 状況が指摘されている。同様に離職率に関しては、Morris[1960]や Lambert[1963]でも、必ずしも高くはないことが示されている。

なお高いとか高くないとかは、相対的概念であるがゆえ、戦前日本の繊維産業のデータや⁵⁾、Slichter[1919]の第 1 次世界大戦期のアメリカの数値などとも比較するとき、確かに必ずしも高いとはいえないことが知られよう。

この離職率は、一般にコミットメントの程度を適確に反映する指標として、多用されている。しかし逆に、離職率が低いからといって、それは必ずしもコミットメントが高いことを意味するものではない点にも、十分留意しておく必要がある。なぜならば、マクロの労働市場全体に著しい超過供給 (大量の過少雇用や失業) が存在するならば、労働者は一度得た職務を、容易には手放そうとはしないからである。

その結果、単に勤続年数が長期化するだけでなく、Lambert[1963]も指摘するように、特定の職務に就いているということ自体が、その労働者にとってあたかも 1 つの個人財産を有しているかのごとき意識と行動を生みだしていることすら、しばしば指摘されるのである。例えばそのことが時には欠勤に際し、労働者自身が自分の家族や知人を代替工として送り込む (中国でもしばしば短期の < 頂替 > として同様な現象が観察される) ことの土壌にもなっているとさえ考えられるのである。

しかし雇用の長期化が、そうした「就業 = 資産」意識を増長させるのか、あるいはまた逆にコミットメントを高めうるのかは、かなりの程度労務管理の在り方にも依存していることは、疑いない。例えば日本の場合には、たとえ離職率が高くとも、コミットメントもまたきわめて高かったことが知られているのである。

それゆえ離職率を真に支配する要因は何なのか、更にもしコミットメントとも関連があるならば、それは直接的な因果関係なのか否かといった問題が、アメリカの事例等を

4) なお付言しておけば、中国の工場労働力のコミットメントに関する研究は、皆無に等しい。農村から都市への移動が困難であったためか、あるいは都市の労働力で十分足りたゆえか、はたまた欠勤率などの情報が存在しなかったのか、その理由は定かでない。ただし改革開放以後は、組織へのコミットメントに関する研究が、わずかながら開始されつつある。

5) 例えば、大量の若年女子労働者層を抱える綿紡績業や製糸業での離職率は、他産業に比べ著しく高かったことが知られている。その具体例は清川雪彦[1989]やサキソンハウス・清

中心に、より詳しく研究されている⁶⁾。特にコミットメントを媒介項に、職務満足度と離職率の関係や、作業能力・実績と離職行動の因果関係などが、統計的にも詳しく検討されている。

しかし結論は、必ずしも一意的ではなく、状況によって逆方向の関係が存在したり、無相関が認められたりし、これまでのところ十分な仮説や理論が打ち立てられるまでには到っていない。例えば、我々のパネル調査の分析結果でも、中国の場合(本書第7章)には、コミットメントの低い人々の方が離職率が高いのに対し、インドの事例(本書第4章)では、逆に離職した人々の方が、より高いコミットメントを有し、より意欲的であったことが知られている。

つまりこの離職率とコミットメントとの関係は、それ程単純ではなく、むしろ企業のおかれている状況や労務管理政策等の在り方に、より大きく左右されうるものと判断されよう。言い換えれば、この問題に関して現時点では、より多くのパネル調査や離職者個々人の追跡調査等々が、地道に積み重ねられる必要のあることが示唆されているとあってよいのであろう。

いずれにせよ、離職率はコミットメントと何らかの関係を有しているのに対し、欠勤率の場合には、コミットメントだけでなく、労務規律の問題とも直接関連しているがゆえ、高い欠勤率は、より深刻な問題をはらんでいるといえよう。こうした欠勤率の実態に関する包括的研究としては、Vaid[1967]やSharma[1970]などが挙げられよう。

なお欠勤率の概念は、本来勤務を予定していた労働力の不在(欠勤)状況を把握しようとするものであるが、その定義は明快であっても、現実には、「予定していた」とはどこまでを指すのか、あるいは臨時工や日雇い契約の代替工もその対象に含まれるのか否か、さらには予定外の有給休暇の場合はどう処理すべきかといった点で、かなりの差異が生じてくる。

事実インドの場合にも、労働局のデータ(詳しくはSeal[1964]参照)と統計局作製の工業統計の数値では、その情報収集の目的も異なり、同じ数値とはならない。

ところで欠勤率がコミットメントの代理変数としてしばしば採用されるのは、そこには近代工場制度に対する(非)適応化の程度が、つまり労務管理政策に対する受容度や、工場における時間管理あるいは合理性最優先の価値観などに対する心理的適応化の程

川雪彦[1986]、ならびにその引用文献などを参照されたい。

⁶⁾ 例えば離職率と職務満足や作業能力等との関係については、Hulin[1966][1968]やBluedorn[1982]、あるいはLucas, et al. [1987]やMcEvoy & Cascio[1987]、更にまたFern, et al. [1989]などを参照のこと。なおこうした先進国を分析対象とする文献は、一般に膨大な数に及ぶので、比較的参考文献を多く含む論文や、一部に既存研究の整理や研究展望を含む論文等を、優先的に挙げることにする。

度が、よく反映されていると想定されうるがためであることは、すでに指摘した。

その場合、特に農村出身の出稼ぎ労働者にとっては、このような工場生産やそのシステムに対する適応化はより困難な問題であり、したがって高い離職率は、専ら彼らの農村との強い紐帯に起因するものといわれてきた。事実そうした通説は、戦後の発展論にあっても広く受け容れられてきたが、まず我々は、そもそも工場労働力のどの程度が、農村からの移住労働力（含む出稼ぎ）であったのか、そしてまた彼らは、真に農村との強い紐帯を有していたのか否かという点を、いくつかの調査事例から簡単に確認しておく必要がある。

例えば Lambert[1963 ; 37 頁]の調査母集団では、7 割がプーナ（ブネー）市以外の出身労働者で占められている。しかしその大部分が農村出身か否かについては、情報はない。また Sheth[1968 ; 90 頁]の場合には、調査対象工場労働者の 60%が農村からの出稼ぎ労働力によって、更に Bhatt[1969 ; 23 頁]では 66%が農村の出身者で占められている⁷⁾。

つまりこれらから判断するとき、1960 年代のインド工業労働力の 6 ~ 7 割は、農村部からの移住労働力ないし出稼ぎ労働力によって占められていたと考えてよいように思われる。またこうした高い数値は、当時の工場労働者には、通例多くの臨時工や未熟練労働者が含まれ、それらは超過供給状態にある農村部より、きわめて低い賃金率により調達可能であったという事実の反映結果でもあったと解されよう⁸⁾。

それでは、果たしてそうした労働者達は、出身農村との間に緊密な往来関係を有していたのであろうか？あるいはまた、なぜ欠勤率を高めてまでも、そのような関係を維持しようとしたのであろうか？

いま通説によれば、農村に基盤を持つ労働者達は、たとえ都市の工場に定職を得ても、都会や工場での生活に十分なじめなかつたばかりでなく、いつストライキやレイオフで職を失うかもしれず、他方でまた不慣れな環境ゆえに病気や事故に遭う恐れも強く、そうした事態に立ち到った際の保証機能として、共同体意識の強い農村との絆を十分に確保しておきたいがためであるといわれてきた。

しかし農村には慢性的な過剰就業が存在し、しかも村外への流出労働力は、圧倒的に中・下位カースト層が多かったという事実を念頭におくとき、たとえ大家族制の存在を前提としても、果たして農村には、本当にそのような機能を果たしうる余力が存在しえたのであろうか？

⁷⁾ また Niehoff[1959 ; 31 頁]の場合、サンプル・サイズは小さいがその 7 割を、Holmström[1976 ; 28 頁]の場合は南インドの事例だが、4 割弱を農村出身者が占めていたことが知られる。

⁸⁾ 例えば James[1959] [1960]は、この種の労働力の労務規律の問題を、特に重要視している。

いま工場労働力の農村とのつながりを示すいくつかの調査データによれば、たとえ 60 年代であっても、UNESCO[1961 ; 54-55 頁]や Bhatt[1969 ; 28 頁]に示されているように、年にわずか 1 回程度の帰村状態であったにすぎない。しかもその理由は主に、結婚式や葬式、祭りなどへの参加、あるいは家族の揉め事等の解決などのためであり(Vaid[1967 ; 64-65 頁]、Bhatt[1969 ; 29 頁]、Gupta[1982 ; 82 頁]など)、必ずしも農作業やその手伝いのためではなかったことが知られる⁹⁾。

つまり初期のコミットメントに関する研究で、しばしば示唆されたのとは異なり、高い欠勤率は必ずしも農村との強い紐帯に起因しているとは考えられないのである。他方、大野・清川[1990 ; 本書第 2 章]では、逆に農村との結びつきが強い農村から都市への季節工場労働者の事例が検討されているが、その場合でも彼らの欠勤率の方が、却って低いことが示されている。それゆえ、この欠勤率の問題は、より広く労務管理一般の視点から改めて検討される必要があると思われる。なお同様な問題意識から、欠勤率を職務満足度等との関連において捕捉しようとする試みがあることも指摘しておこう¹⁰⁾。

以上コミットメントの問題を、それぞれ離職率ないし欠勤率といった指標により捉えようとする際の問題点を指摘してきたが、最後にその実態を広く扱った論文や研究展望として、Kannappan[1970]や Sheth[1971]、あるいは先の Sheth & Patel[1979]や Gupta[1982]などを挙げておきたい。他方でまた、政策的観点からコミットメントないしモチベーションを高める目的で、労働者や労働組合の労務管理や企業意思決定への部分的参加 (Participative Management) を促す試みもあり、それらに関する Bhattacharya[1986]や Sodhi, et al.[1995]などの分析があることも、付言しておこう。以下本書では、このコミットメントの問題は、離職率や欠勤率等々の代理変数を通してではなく、幅広い職務意識の一環として位置づけ、把握してゆきたいと考える。

(b) 工場制度と労働倫理の形成

途上国における低い労働生産性や低服務規律の原因は、労働密度や勤続期間など雇用状態の不安定性の問題に直接は還元され、それは更に工業部門での雇用に対するコミットメントの問題に帰着しうるとというのが、上記の見解の基本的な視点であった。

したがってその典型例は、農村からの移住労働力に最もよく認められるはずであると

⁹⁾ なお Gupta[1982 ; 82 頁]では、「農作業の目的」の理由は 15%で第 4 位を、また Bhatt[1969 ; 29 頁]ではわずか 4%を占めているにすぎない。

¹⁰⁾ 後述するように、職務満足度の概念には、種々の難しい問題が含まれており、必ずしもその後十分に展開されているとはいえないが、例えば Nicholson, et al. [1976]や Morgan & Herman[1976]をはじめ、Sharma[1970]あるいは Singh & Kumari[1988]やその参考文献等を参照のこと。

いう立場であったのに対し、高い欠勤率や離職率あるいは低い労働生産性は、何も農村出身の労働力に限られることなく、広く工業労働力一般に認められる現象であるがゆえ、その原因もより広く、途上国の社会全体の問題として捉えられるべきであるという見解が、他方で早くから存在していた。

すなわち、そもそも工場制度ならびにその生産方法には、当然そうした生産システムを開発・発展させた社会の文化や人的資源の水準が色濃く反映されているがゆえ、ただ単に工場設備のみを途上国へ移植したとしても、十分な生産性をあげないことは、ほぼ自明の理であるという見解に他ならない。

例えば、そうした工場生産を支える労働力の場合、その操業形態に相応しい労働観や、時間の概念あるいは分業などに対する観念が十分形成されていることが、望ましいと考えられる。言い換えれば、それらに相応しい日常の生活態度や労働倫理等が期待されているといってもよい。あるいはそれは逆にみれば、労働者の工場制度に対するコミットメントの問題でもあると読み換えてよいであろう。

今こうした見解は、すでに序章でも触れたいわゆる近代化論の立場とも容易につながるものであることは、明瞭であろう。すなわち工場制度ないし工場文化に十分適合的な社会生活や社会意識への変容こそが、工業化を長期的に支える基盤に他ならないとする視点である。それは更にいえば、ヴェーバーが近代資本主義の成立には、プロテスタンティズムの労働倫理こそが必要不可欠であったとする問題にも淵源を発していると考えられるのである。

つまり近代的工業労働力の形成には、プロテスタンティズムの精神ないしその労働倫理が不可欠にして、且つそれでなければならなかったのか否かという長年のヴェーバー論争は¹¹⁾、その後経済史的観点や原義の解釈をめぐる論争を越え、大きく2つの方向へ発展した。すなわちその1つは、現代社会を対象に、果たしてプロテスタントの人々は、カトリック教徒や無宗教者達のそれとは明瞭に異なる労働倫理を¹²⁾、そもそも有しているのか否かという検証作業、いわゆるPWE(Protestant Work Ethic)論争の問題である。

他の1つは、より広くキリスト教に限らず、他の宗教や文化の場合にも、労働観の如何(在り方)が、経済発展の始動ないしはその遅速に深く関わっているのか否かという

¹¹⁾ 序章の注15の文献に加え、カトリシズムとの比較考察を行ったRobertson[1959]や、ヴェーバーの相関概念にすら否定的なSamuelsson[1961]なども、追加的に挙げておこう。

¹²⁾ 労働倫理(Work Ethic)には、本来「働かざる者は食うべからず」といった労働に対する規範的意味合いとともに、*Ethos*の概念に起源を有する慣習・習俗といった側面の要素も含まれるため、労働観(Work Belief, Work Value)とほぼ同義に用いられることが多い。ここでもあまり厳密な区別はせず、時には互換的に用いられる。

問題である。これらいずれの分野とも、1961年のMcClelland[1961]の斬新な分析を契機に、その後大きく進展したといわれる。

まず前者の場合、その主な分析対象は、問題の性格上、アメリカやイギリス、オーストラリアなど先進キリスト教国に限定されており、その主要な関心も、プロテスタント倫理尺度(PE Scale)の導出¹³⁾、ならびにそれによるカトリック教徒との異同の確定などに絞られている。あるいはそうした労働倫理を強く有する人々の、失業者に対する態度や職務満足度やコミットメントとの関連についても、種々考察されている¹⁴⁾。

またこうした分析は、当然プロテスタンティズムの労働倫理の問題だけでなく、より広く労働に対する便宜手段的態度や、搾取の対象としての賃労働、あるいは逆に自己実現の手段としての労働や組織内協働作業の最重要視といった様々な労働観の存在やその相互関係などの問題へと発展してゆかざるをえない¹⁵⁾。そしてそれらが、他の文化の労働倫理の問題にまでその視野を広げるとき、後者の領域の問題と重なり合ってくるのである。

例えば機械技術の移転に際しても、その技術が生成された市場条件とは大きく異なる経済に移転された場合、その技術の本来有する生産性が十分に達成されえない事例は、あまた存在する。したがってましてや工場制度のように、文化の一端を体現する制度や組織の場合、それが異文化社会へ移植されたとき、移転された制度・組織ないしはそれを受け容れた文化・社会の少なくともいずれか一方(もしくは双方)が、かなりの程度適応化しない限り、十分にその機能が発揮されえないことは、容易に想像されよう(Theodorson[1953])。

そして更にいえば、この第2のアプローチでは、工場制度の途上国への定着は、その労働力こそが鍵を握るものと理解されている。なぜならば、そこでの基本的問題意識は、まさにヴェーバーによって提起された資本主義と労働倫理の問題に端を発しているからに他ならない。

すなわちヴェーバーの言うように、もし近代資本主義の成立に、プロテスタンティズムの労働倫理が深く関わっていたのであれば、ほぼ同様な労働倫理が全く異なる文化(宗教)をもつ社会にも存在するとき、それらは今日の資本主義ないしはそれを支える

¹³⁾ しばしば利用されるPE Scaleとしては、Blood[1969]やMirels & Garrett[1971]、Wollack, et al.[1971]、Ray[1982]などがある。またそれらの比較や紹介をしたものとして、MacDonald[1972]やCook, et al.[1981; 第7章]、Furnham & Lewis[1986; 第8章]などを挙げておく。

¹⁴⁾ 例えばKosa & Rachiele[1963]やWanous[1974]、Stone[1976]、Leid & Pritchard[1976]、Rim[1977]、Kidron[1978]、Ganster[1980]、Furnham[1982]などを参照のこと。

¹⁵⁾ PWE以外の労働観を確認したものとしては、Buchholz[1976][1978]、Dickson & Buchholz[1979]、Furnham[1984]などを指摘しておこう。

工場制度や企業家精神の発達と、やはり深く関連しているのか否か。あるいはまた逆に、日本やアジアの新興工業国（NIES）のように、ほぼ経済発展に成功した国々では、同じような労働文化が観察されるのか否かといった点に、主要な関心が絞られているのである。

なお周知のように、「近代」資本主義の発生を促したプロテスタンティズムの労働倫理としては、しばしば「勤勉」や「儉約」、あるいは「節制」や「正直」等々の徳目が指摘されてきた。ただし McClelland[1961]の場合には、それらを直接分析するのではなく、その背後に存在する達成動機（Achievement Motivation）の強さに着目し、そうした企業家精神の形成に直結する高い「達成欲求」は、様々な文化や宗教心により、また種々の教育的背景（とくに幼児期の）により、どのように異なるかを各種の代理変数を用いて明らかにしている。

その後、こうしたモチベーションと労働文化の問題は、類似の問題意識をもつ他の研究分野でも種々展開された一方、労働倫理と経済発展の核心的問題は、近代化論の隆盛とも相俟って、各種の異なる文化や宗教の下でどのような関係が存在するのかが、より広い視野から検討されるに到っている。

例えば Goldthorpe[1975]の場合には、アフリカを主たる対象に、上記の問題が幅広く議論されているのに対し、Morris[1967]にあっては、ヴェーバー以来のヒンズー教文化は経済発展に適さないという通説（Punekar[1989]や Kapp[1963]など）に疑義を呈し、ヒンズー教の価値観は、必ずしも経済成長の観念と抵触するものではないことを論じている。

また特に日本については、プロテスタンティズムとは関連なく資本主義的発達を遂げたがゆえ、その労働倫理や集団主義的工場経営に関する宗教・文化面からの考察は、数多く存在する（例えば Bendix[1966]や島田燦子[1990]、Coates[1987]等々）。しかも近年は単に日本の経験だけでなく、韓国や台湾あるいは香港やシンガポール、中国等々の華人（華僑）社会を広く含むアジア諸国で工業化が急速に進展しつつあることもあり、儒教文化と資本主義の発達という新しい観点からの問題が議論されつつある¹⁶⁾。

例えば金日坤[1984]や溝口雄三・中嶋嶺雄[1991]、あるいは林嘉言[1994]や Chen[1995]などは、その代表的な一例といえようが、そこでは勤勉や儉約は、個人の労働倫理にとってはもとより、集団の維持・発展にとっても有用な社会規範とみなされている。さらには儒教倫理そのものが、組織や人に対する忠誠心の強調や人的ネットワークの重視、あるいは教育や啓蒙活動の奨励等々、様々な意味でむしろ後発資本主義の発展にとり、き

¹⁶⁾ こうした異文化の労働倫理と資本主義の精神の関係を論ずるには、まずヴェーバーの決定論主義が克服されなければならない。それに関しては Kolko[1959]や Bendix[1967]などを参照のこと。また Rose[1985]等は、当然そうした前提のうえに立って問題が提起されて

わめて有利な倫理体系を有することが指摘されている。

こうした論点は今後、印象論的問題指摘の枠を越え、実証的にも十分論証される必要があるが、非西欧社会の工業化の問題ないし近代化の枠組みを考えるうえで、きわめて貴重といえよう。同様にプロテスタンティズムの労働倫理の問題から出発し、やはり異文化間での発展の遅速の問題を考える際、各社会に存在する「信頼(Trust)」財という一種の公共財の役割に着目するアプローチもまた、近年展開されつつあることを付け加えておこう(例えば Arrow[1974]や Casson[1991]、Fukuyama[1995]、荒井一博[1997]等々)。特にこのアプローチでは、ゲーム論などの理論的体系化への模索が試みられているところにも、その1つの特色が存在する。

なお最後に、これまで我々は「文化」という用語を、ごく茫漠的かつ常識的意味合いで使用してきたが、本書では今後も度々使用されるがゆえ、ここで正確な定義を与えておきたい。すなわち文化とは、特定の集団(例えば民族や国民、社会階層等々)において、共通の理解や感情あるいは了解・評価などをもたらす「意味の体系」ならびにその具現的な形態を指す。

したがって芸術や宗教、言語などは言うに及ばず、より広く道徳や習慣・風俗、さらには制度や社会的価値意識なども、そこには含まれているといてよい。ただこうした広い意味内容を持つ文化という概念が、経済学との関わりにおいて強調されるべき側面は、しばしば人により異なり、その制度的側面がとりわけ重視されたり(Hodgson[1988]など)あるいは社会全体の生活能力の規定要因としても理解(金日坤[1984])されたりする。しかし我々の場合には、特に職務意識との関連で、その社会的価値体系の規定要因としての側面が重要視されていることを付け加えておきたい¹⁷⁾。

2. 労務管理と労務規律の重視：伝統的アプローチ

以上の議論は、途上国における工業労働力の低生産性や低労務規律の原因を、発展途上国固有の要因、例えば農村社会との強い結びつきや、工場制度やその生産形態に対する文化的な抵触等々に求めようとするものであった。

しかしその紹介の過程でもいくつか明らかになったように、一般に必ずしも農村との紐帯はそれ程強いとはいえないこと、しかも仮にかなり強い紐帯が存在したとしても、そのことが直ちに高い欠勤率や低い労務規律につながるものではないこと等々が知られた。さらにはまた、ヒンズー教文化の労働倫理(儒教文化のそれはいうに及ばず)と

いる。

¹⁷⁾ したがって「労働文化」とか「工場文化」と言うとき、それは労働に関する慣習や倫理ならびにそれらにまつわる価値意識の体系を、また工場制度や工場生産の技術体系等に付

いえども、必ずしも近代的工業労働力の形成とは、直接矛盾・抵触するものではないともいわれる。それゆえこうした諸事実を念頭におくとき、何も途上国の工業労働力の低生産性を、特殊社会的な要因に結びつけずとも、従来の経済学の枠組みの中で十分処理可能であるとする見解は、早くから他方で存在していた。

つまり途上国労働力の低生産性は、労働者がその技術や職務に十分習熟していないことを意味するものと解されること、あるいはまたその低い労務規律は、工場内で十分にインセンティブ・システムやモニタリング（監視活動）の機能が働いていないことの結果にすぎないという理解が、その基本的な捉え方である。

すなわち換言すれば、近代的工業労働力の形成にあたっては、熟練と労務管理こそが最も重視されねばならないという立場に他ならないのである。そのこと自体は別に新しいものではないが、その背後にある考え方、つまり途上国の場合といえども、その労働力は基本的に合理的「経済人」として捉えうるという X 理論の立場に立つものであることには、十分留意しておく必要がある。

すなわちそこでは、労働は負の効用を持つものとみなされ、それ自体が生き甲斐や喜びとなるわけではない。それゆえ働くことの意味は、他の自己実現の目的のために、便宜的に生活の糧を得るための手段として捉えられている¹⁸⁾。したがってその場合、与えられた賃金率に対し最小限の努力（労働）が提供されるがゆえ、それを最大化するのは、経営者側の仕事となる。

通常、こうした X - 非効率性に対し講じられる 1 つの措置は、監視機能の強化である。つまり一種の取引費用(Transaction Cost)を払うことにより達成される努力均衡の最大化をめぐる種々の分析は、しばしばゲーム論的な枠組みの中でなされてきた（例えば Leibenstein[1987]など）。もとよりそうした一連の分析は、途上国農業の刈分け小作制やそのリスクなどに関する様々なゲーム論的分析と、軌を一にするものであることはいうまでもない。

また労働者の努力ないし能力を最大限に引き出すもう 1 つの措置としては、インセンティブ・システム導入の問題がある。これもまた経営者側の努力・工夫如何に依存するところが大きい。とりわけ途上国の低質労働力の場合、賃金インセンティブの導入により、その生産性向上や熟練の形成に対する誘因効果は、きわめて大きいものがあると考えられてきた。

しかしながら、例えばインドの場合、当然出来高給制が採用されて然るべき職種に

随する価値評価のシステム等々を、意味するものと解されたい。

¹⁸⁾ こうした態度のことを、本書の以下の職務意識分析では、「便宜手段的態度」と呼称する。

あっても、時間給が採用されていたり、あるいは高い欠勤率に悩まされているといいな
がらも、それに対するインセンティブ面での対策が、十分講じられていなかったり(India,
Labour Bureau[c1961] [c1980]などの調査結果を参照のこと)、そもそもこうしたインセン
ティブ・システム一般に対する経営側の理解や努力は、必ずしも十分ではなかったとい
わざるをえないのである¹⁹⁾。

そのことの1つの理由は、適切な出来高給制を敷くには、ある程度の時間研究や作業
評価に基づく標準作業量の確定をはじめ、より厳格な品質検査や作業能率の算定などが
要求され、そうした厳密な作業管理が十分には行われていなかった面が指摘されよう。
しかしそれ以上に大きなもう1つの要因は、強大な力を持つ労働組合が、インセンティ
ヴ・システムの導入に対し否定的であったという側面が、決して看過されてはならない
のである(Nanda[1967])。

しかしいずれにせよ、こうした状況下では、インセンティブ賃金に関する研究もまた、
それ程多いものではない。例えば Pathak[1969]や Suri[1970]などでは、詳しい試験的事例
が報告されているものの、一般には政府の賃金政策の勧告等に含まれるインセンティ
ヴ・システムをめぐる議論等が多く、そうした場合でも欧米の先行研究に関する言及が
中心を占めているところに、1つの特徴を有する²⁰⁾。

他方、今日の熟練の問題にあってもまた、技術そのものが大きく標準化され且つ自動
化されつつある現在、かつてのような職人的技能は、それ程強く必要とされなくなっ
ていくといつてよい(こうした広義の熟練概念は清川雪彦[1988a]を参照)。したがって熟
練の形成を目的とした長期雇用という概念は、もはやあまり意味を持たないといえよう。

しかも戦前日本の経験などを顧みるとき、たとえ勤続年数の短い農村出身の若年女子
労働力であっても、もし指導・訓練体制が十分整い、且つ検査や工程管理の制度がよく
確立しているならば、かなり複雑な技能を要する作業といえども、数年を経ずして十分
習熟可能なことが示されている²¹⁾。もっともその場合、優れた中間管理者層の存在と
ある程度しっかりした労務管理体制の確立が、その前提条件とならざるをえないかもし
れない。

¹⁹⁾ 中国の場合も、改革開放政策前の等級賃金制の下での状況は、ほぼ似たようなもので
あったといえよう。詳しくは山本恒人[2000]や廖樹本[1985]などを参照のこと。また文化大
革命期には、労働者相互間の生産性競争や模範工モデルによる動作研究の普及などがとりわ
け推奨されたが、それらはきわめて精神的な党主導の奨励刺激政策であったといえよう。

²⁰⁾ 例えば Mankiker[1967]や Datar[1967]、Sud[1972]など。その他 Sheth[1967]や
Agarwal[1967]なども参照のこと。

²¹⁾ 戦前日本工業の中核を占めた繊維産業にあつて、最も熟練を要するといわれた製糸業
の繰糸技術の場合でも、訓練と管理如何では、3～5年程度でほぼ熟練工の域に達した(平
均的資質の場合)といわれる。詳しくは例えば清川雪彦[1988b][1989]やその脚注文献を参

このように考えてくるとき、伝統的経済学の枠組みで近代的工業労働力の問題を考察しようとするれば、究極的には労務管理の重要性、ならびに最も基本的な工業労働力の特長たる「規律ある労働力」(Disciplined Labor)育成の問題に、行きつかざるをえないといえよう。

すなわち Morris[1965 ; 6 頁]によれば、「規律ある労働力」とは、(1)仕事の内容を理解し、その技術的要求に応え得ること、ならびに(2)職場内での一連の規則を遵守し得ることと同時に(3)価格メカニズムによるインセンティブにも反応し得ることなどの特性を備えた労働力であるとされる²²⁾。そして彼の見解では、インドの工業労働力といえども、こうした基本的な特性は通常具備しており、もしそれが十分実現していないとすれば、それは経営者側の管理能力に大きな問題のある場合が多いことなどが指摘されている。

なお Lewis[1954]や Fei & Ranis[1964]あるいは Todaro[1969]など、代表的な労働移動モデルにあって、農村より移動する労働力に関し、こうした最も基本的な近代工業労働力としての要件は、どのように想定されていたのかは、必ずしも明らかではない²³⁾。すなわちモリスのように、供給側の労働力には、当初よりそうした最小限の特性は備わっていると考えていたのか、あるいは多少の問題があっても、それらは経営者側の努力により克服可能であると想定していたのか、はたまた移動先の産業としては、当面それ程労務規律が必要とされない産業での被傭が仮定されていたのかは、不明である。

いずれにせよ、こうした労働力の特性・質が工業化の隘路ともなりうるという認識は、ほとんどなかったといつてよい。しかし現実には、多くの途上国では低い生産性や低い労務規律に悩まされ、戦前の日本や NIES に見られる工業化の経験は、むしろ例外といえよう。なお日本の場合、労務規律の形成には初等教育がきわめて有効であり、また技術教育や実業教育も、中間管理者・監督者層の科学的労務管理の実施に大きく貢献していたという事実は、きわめて示唆に富むものと思われる²⁴⁾。

照されたい。

²²⁾ なお Balsara[1962]の場合の Discipline の概念は、労務規律というよりは労務管理一般に近い。

²³⁾ より正確には、農村 - 都市の地理的移動モデルのトーダロの場合には、都市雑業層や零細工業への就業(特に2段階移動の第1段として)も、想定されていたものと思われる。また農工間産業移動モデルのレーニス・フェイの場合には、定義上、都市農業部門からの移動や、農村の農村工業への就業なども存在しよう。他方、ルイス・モデルの伝統部門には、都市のインフォーマル・セクターや零細商業なども含まれるがゆえ、前2者の混合的移動の性格を示すものと思われる。しかしいずれの場合も、その主たる関心対象は、農村の農業部門から都市の近代工業への移動であることは、改めて指摘するまでもない。

²⁴⁾ 前者に関する経営者側からの証言については、例えば神津善三郎[1974 ; 第3章]を、また後者の具体的事例は、清川雪彦[1988b]などを参照のこと。

他方、確かに本書の第2章でも指摘されるように、途上国の労務管理には多くの問題があり、その責めの大半は、経営者側の管理能力の不足に由来していることもまた事実である。とりわけ近代的工業労働力として不可欠な厳格な労務規律の確立すら十分に出来ないのであれば、その責任は大きいといわねばなるまい。

だが同時に途上国の場合、例えばインドの工場では、様々なカースト・グループや相異なる出身地の地縁グループが存在し、異なった意識や態度・利害を有するだけでなく、時には各地の方言や慣習の差異が融和や交流の障壁となったり、あるいは政治的信条を異にする複数の労働組合と各結び付くなど、狭義の労務管理の統制枠を越えた社会的・文化的細分化の現実を反映する様々な規範や価値観あるいは葛藤が存在することもまた否定出来ない（例えば Chattopadhyay & Sengupta[1969]を参照）。

こうした各種の多様性や異質性の存在は、Seth[1968]も指摘するように、しばしば工場内にインフォーマル・グループの結成を促し、昇給や昇進に際して情実や不公正のはびこる温床ともなりがちである。また仮にそれが、恣意的採用や解雇の問題にまでつながらなくとも、職務や職位の私物化や取引対象化などが進展し、Lambert[1963]の示唆するとき「職務＝資産」意識（自分の職務・被傭は自己の財産ゆえ、個人裁量でその維持や補充が可能と思う意識）の醸成などを助長する結果となり易い。

このように途上国の近代化や工業化過程の労務管理には、それなりにそれ固有の難しい問題が内在する。言い換えれば、伝統的 X 理論を前提とする統制（Control）- 服従（Compliance）の枠組みに基づく労務管理では、制御困難な社会的・文化的要因が強く存在し、工場制度という新しい社会組織に対する効率的適応化には、より広く機能主義的職務観の形成やモチベーションの長期的維持等々が必要不可欠とならざるをえないのである。それらは今日いうところの、人的資源管理（Human Resource Management）の問題にも深くつながっていると見てよい。

3. 組織および市場原理に対するコミットメント（II）

この人的資源管理の考え方は、80年代以降、とりわけ途上国の場合には90年代以後、強調されるようになった。そこで注目される中心的理念ないし構成概念は、コミットメントや自己規律、あるいはチームワークや協調などといった諸概念であり、それらは容易に想像されるように、日本企業の華々しい成長という実績の影響を受け展開されるに至った労務管理論であるといっても、決して過言ではないのである。

すなわちその根底に内在する視点としては、人的資源の開発や活用は、長期的な観点からなされるべきであること、ならびに文化や社会が異なれば、当然それに応じ最適な生産組織の在り方も異なり、それゆえそこでの人材開発や管理もまた、それに相応しい

形態が存在するもの、と考えられていることなどが、指摘されねばならない。

もとよりこうした考え方は、先進国で発達したものではあるが、コミットメントや自己規律あるいはチームワークといった諸概念は、何も先進国に限らず、農村共同体的文化を持つ途上国においてこそ、より不可欠な労務管理上の視点に他ならないともいえよう。事実それらは、かつての近代化論の中でも、工業文化への変容指標の1つとして、早くから指摘されてきた特性なのでもある。

他方、その後途上国への直接投資が急増したことや多国籍企業等の広範な展開もあり、より一層近代的工業労働力の必要性は痛感されるに到っている。そしてその育成に際しては、工業文化への大きな隔たりなどを勘案するとき、厳格な労務管理に基づく熟練労働力の養成等を目指すよりも、むしろ長期的な観点から、Y理論的視点に立ち、主体性や自主的判断力を備えた「意欲的労働力」(Motivated Labor)の着実な育成こそが、最も期待されているといつてよい。

それゆえ言い換えれば、如何にしてモチベーションを高め、且つそれを持続させ得るかということこそが、近代的工業労働力育成問題の核心とならざるをえないのである。それらはこれまで広く、「組織や市場原理に対するコミットメント」の問題などとして捉えられてきたといえよう。

なお先のコミットメント(I)の議論では、欠勤率や離職率など各個人の就業状態の安定性を示す外的指標が主に用いられてきた。つまりそこでは、本来ならば工場労働やその生産システムに対する各個人の心理状況や反応・態度などが、直接測られて然るべきところを、逆にそれらの反映結果たる欠勤率や離職率など、客観的に観察可能な指標が援用されている。加えてまたそれらは、本来個々人の行為結果に対するミクロ情報であるにもかかわらず、しばしば企業や産業レベルに集計されたうえ論じられることも多かった。

こうしたコミットメント(I)の分析概念の特質に対し、他方かねてより、個人レベルでの意識や心理・態度などを直接分析し、コミットメント本来の概念に基づく労働力の質や労働意欲などを分析しようとする領域もまた存在していた。もとより今日でもやや角度を変え、新しい展開を見せつつあるのは、この後者のコミットメント(II)の領域である。そこでは、組織へのコミットメントや市場原理に対する心理的肯定感や積極的態度などを基本に、労働意欲を喚起・促進する要因が、個人の意識面を中心に幅広く検討されている。

(a) 職務満足とモチベーション²⁵⁾

労働力にとって、仕事に対する積極性や労働への意欲が、決定的に重要なことは多くを論ずるまでもない。これまでそうした労働意欲は、職務満足とは正の相関関係にある、あるいは少なくとも高い労働意欲は、高い職務満足を前提(十分条件)として初めて得られるものと、長らく考えられてきた²⁶⁾。

しかし現実には、職務満足度は低くとも意欲の高い労働力が多く存在することや、逆に臨時雇用や季節労働力の場合、一般に職務満足度は高いものの、本来の意味で必ずしも意欲的な労働力とはいいい難い側面が強いことなどが知られている。つまり労働意欲と職務満足度の関係は、それ程単純明快ではないことが、次第に明らかにされつつあるとあってよい。

なお通常、欠勤率や離職率に関しては、職務満足度が高いほど、低くなることしばしば指摘されてきた²⁷⁾。しかしこれとても、欠勤率の高さは一般に職務不満足を原因としているのではないことや、離職率と職務満足の関係も、本来は相互に独立なものであるという主張も多い。事実本書の第4章でも、満足度の高い層がより多く離職するという知見が得られている。

このように職務満足が意味するところは、かなり複雑であり、そうした錯綜した関係を整理する1つの手掛かりは、Maslow[1943][1954]の欲求の階層性(Need Hierarchy)という概念に求められた²⁸⁾。つまり満足、言い換えれば「欲求の充足」に際しての欲求そのものの意味内容を問い直すことにより、満足の意味や質をも規定し直すこと、あるいは異なった欲求内容(水準)と職務満足を改めて関連づけることであった。

²⁵⁾ Motivation は、しばしば「動機づけ」と訳され、動機(Motive)とは区別されることも多い。しかし個別具体的な事例ではともかく、抽象的性格が強くなるにつれ、両者を区別することは難しくなる。そこで本書では、やや広い意味でモチベーションという語を用い、必ずしも厳密に両者を区別することはしない。これはモチベーションの内実(Content)を重視するマズロー(A.H.Maslow)やハーツバーグ(F.Herzberg)、マクレラン(D.McClelland)などの立場と、その過程(Process)を重視するポーター(L.W.Porter)やヴルーム(V.H.Vroom)たちの視点の相違もあり、概念化もやや複雑なためである。ここでは後者の見解については触れないが、詳しくは一般的な解説書、西田耕三ほか[1981]や田尾雅夫[1993]などを参照のこと。

²⁶⁾ Hawthorne 工場での実験の影響もあり、すでに1930年代には、Hoppock[1935]など、早くもそうした視点に立った職務満足の研究(総括してインセンティブ・アプローチともいわれる)が存在している。同じくShanthamani[1988]も参照のこと。

²⁷⁾ 例えばArgyle[1974]やNicholson, et al.[1976]、Morgen & Herman[1976]、Hulin[1968]などを、またインドに関してはSinha[1965]などを参照のこと。

²⁸⁾ マズローの欲求階層説をめぐる妥当性やその計測可能性等に関する展望論文としては、Wahba & Bridwell[1976]やSchneider & Alderfer[1973]などが、またもう少し広い視点からの展望としては、Salancik & Pfeffer[1977]等が参考になろう。

例えば Daftuar[1982]は、前者の観点からマズローの安全欲求や社会的欲求等々の概念を、職務満足との関連で操作概念化し、異なる職位毎に直接計測しようと試みているのに対し、Srivastava[1984]の場合には、まず職務満足を計測し、それらが、各欲求階層とどのような対応（相関）関係にあるのかを、職階別に確定しようとしている。

しかし総じていえば、こうした流れとは逆に、Sharma & Kaur[2000]などにも代表されるごとく、途上国の場合、マズローのこのような欲求の線型的階層性が、そもそも存在するのか否かに関して、きわめて否定的な見解が多いといえよう。

他方、このマズローの欲求階層説とも斉合的にして、且つより現実的な Herzberg, et al.[1959]の職務満足に関する 2 要因説もまた、大きな影響力を有した。すなわち職務上の満足感には、人間的成長や自己実現など内面的な要素が深く関わるのに対し、不満感の場合には、逆に労働条件や環境要因など外的条件（衛生（Hygiene）要因と呼ばれる）が、支配的要因となるという考え方である²⁹⁾。

言い換えれば、満足 - 不満足は、それぞれ没満足と没不満足を各起点とし、一次元上にはないということに他ならない。そしてそれらをそれぞれ規定する要因もまた、共通ではなく、異質にして対照的要因なのである。

こうした 2 要因説に基づく実証分析としては、東アジアに関する原口俊道[1995]の研究のほか、インドに関しては Mukherjee[1985]や Dayal & Saiyadin[1970]、さらには Rao & Ganguly[1971]や Sinha[1973]などがある³⁰⁾。なおこの後 2 者は、貧困著しい途上国にあっては、ハーツバーグらの 2 要因説は成立しないという結論を得ている。

確かに、本書の各章でも「職務満足」なる構成概念はしばしば登場するが、いずれもかなり特異な動きをし、少なくともモチベーションないしコミットメントとの間に、通常因果関係を見出すことは困難である。つまり職務満足という概念の内容は、一般にその置かれている状況や周囲・環境内での相対的位置関係などに強く支配されるがゆえ、安定的な職務意識上の位置を得るには到っていないといえるのである。

(b) 個人の近代化と機能主義的職務観

他方、近代的工業労働力の要件ないし「意欲的労働力」の前提条件として、市場メカ

²⁹⁾ 同様に Herzberg[1966]や Grigaliunas & Herzberg[1971]も参照のこと。またこの 2 要因説に関する展望的性格の論文としては、Hinton[1968]や、Wolf[1970]、Armstrong[1971]などを挙げておく。なお前記の 2 つの要因は、Job-content 対 Job-context という文脈でもしばしば捉えられることに注意。

³⁰⁾ また Mukherjee[1985]の第 5 章には、簡単な研究展望が含まれる。ただし自身の分析は、2 要因説の検証を避け、Job Descriptive Index を援用している。なおインドの職務満足に関する包括的研究展望論文が、ICSSR より 1972 年(D.Sinha)と 78 年(J.B.P.Sinha)に出されているといわれるが未見。詳しくは前掲 Daftuar[1982; 13 頁]を参照のこと。

ニズムに対するコミットメント、すなわち経済的合理主義の支配に対する肯定感ないしは心理的許容といった態度・意識を重要視する立場がある。

それは、産業化（近代化）の進展とともに、そこに住む人々の近代性意識が高まる一方、人々の意識や態度の変容がまた産業化を促進させるという観点から、「個人の近代化」(Individual Modernity)の果たす主導的役割に着目する見解である。

もとよりこれは、近代化におけるミクロ的側面を重視する近代化論の1つの立場であり、直接工業労働力の問題を扱ったものではない。しかしそこで論じられている近代性意識には、時間観念や計画概念の習得、あるいはより高度な教育や職業に対する強い志向性、さらには未知の経験や体験への意欲等々、近代的工業労働力が備えていなければならない種々の要件が、その一部として含まれているがためである。

本書では、こうした経済的合理性に対するコミットメント、ならびにその前提となる合理的・科学的な態度や意識を、職務意識の側面に限定し、「機能主義的職務観」の問題として捉えているが、その背後には広く「個人の近代化」という問題が存在しているといってもよいのである。

このような「個人の近代化」論は、トルコに関する Lerner[1958]の研究や、アフリカ・西インド諸島に関する Doob[1960]の、またメキシコ・ブラジルに関する Kahl[1968]の諸研究を起点に、Inkeles & Smith[1974]達により、途上国6カ国の計5,500人の近代性意識が、教育水準や都市在住経験、あるいは工場勤務の有無等々の属性別に、数量的に把握されたことによって、大きな展開を見せたともいわれる。

しかしそれと同時に、この大量観察による多国間比較は、(1)そもそも個人の近代化とは一体何なのか、その関連要因は一体全体因果関係を示すものなのか、それとも単なる相関関係にすぎないのか、といった根本理念をめぐる大きな論争が生じた³¹⁾。

他方でまた、(2)Inkeles 達の計測法をめぐり、その尺度の妥当性(Validity)や信頼性(Reliability)の検討、あるいは類似尺度の提示やより一般的な計測方法(因子分析など)の探求など、測定上の問題にも大きなエネルギーが割かれたのであった³²⁾。しかし Taub & Taub[1989]も批判するように、この「個人の近代化」論には、どこか自明のことないし同義反復的なもの(Tautology)を計測している感は、ぬぐい去り得ないところがあるといえよう。

なおインドを対象とした近代化に関する分析は、必ずしも多くはない。例えば、ほぼインケルス(A.Inkeles)達の枠組みに沿った Singh[no date]の計測や、タタ(Tata)製鉄所の事

³¹⁾ Inkeles 自身の解説や反論を再録した論文集 Inkeles[1983]のほか、Bernstein[1971]や Portes[1973]、Suzman[1973]等々、数多く存在する。

³²⁾ 例えば Schnaiberg[1970]や Coughenour & Stephenson[1972]、Armer & Schnaiberg[1970]、

例をとりあげた Ames[1969]のほか、Gusfield[1967]や Pathak[1970]などが在る。

ところで、こうした社会の近代化に伴う個人の近代化を計測する手法とは逆に、個人の近代化こそが、社会の発展を促進する基底的要因に他ならないという視点から、その個人の近代化を始動させる契機ないし動因の探求に主眼をおいた研究分野も存在することに、言及しておく必要がある。

その典型は、Hagen[1962]や Atkinson & Hoselitz[1957]などに見られるように、経済発展の開始は、そこに住む人々の意識や態度・人格(Personality)の転換を不可欠とし、そうした変化こそが、近代的工業労働力の形成や企業家精神の創出を準備する基盤に他ならないという見解である。

McClelland[1961]、McClelland & Winter[1969]の場合には、それを更に一步押しすすめ、そうした人格とは「自立精神の習得」と並んで、強い「達成動機」(Achievement Need)を有する人格を意味し、それらは幼少期の教育によって作り出されるものと考えられている。

もとよりこうしたモチベーションの意義を重視した考え方は、企業家精神の問題だけでなく、経営者の性格パターン分析にも応用可能であったから、種々の分野で多くの実証分析を生み出し、インドの場合にも Kakar[1974]や Punekar & Savur[1969]などは、この流れに沿ったものといえよう。またこれは広い意味では、かつてヴェーバーによって提起された問題を、より柔軟且つ広い視野から再構築しようとする問題意識にもつながっているといつてよいのである。

なお、社会の近代化が個人の近代化を促進すると捉えるにせよ、逆に個人の人格の近代化が経済発展を促進すると考えるにせよ、いずれの場合にもそのミクロとマクロの関係は、十分具体的に措定されているとはいえない。したがって両者によるそれぞれの個人特性に関する計測結果は、奇妙にもかなり強い類似傾向を示すことが、また指摘されねばならないであろう³³⁾。

そこで本書の場合、この「個人の近代化」の問題は、ごく具体的な形で部分的に捉えられているにすぎない。すなわち、近代性意識の反映としての機能主義的職務観のほか、第3章や5章では、仕事と家庭の優先度などを濾過した家族観や、女子労働力に対する見方に反映されるジェンダー意識などが導入、検討されている。またモチベーションは、それそのものを直接測るのではなく、各構成概念の総合として把握することが試みられている。

Cohen & Till[1977]、Rau[1980]など、この分野でも数多く存在する。

³³⁾ 例えば McClelland[1977]のほか、やや広く前掲 Taub & Taub[1989]や Goldthorpe[1975]なども参照のこと。

(c) 組織へのコミットメントと文化

最後に、近代的工業労働力の要件として、モチベーションを重視する立場の1つに、「(生産)組織に対するコミットメント」(Organizational Commitment)を強調する視点があることは、広く知られていよう。なおこの組織に対するコミットメントは、本来なら、仕事そのものに対するコミットメントとは区別されて然るべきであるが、実際には両者の識別はそれ程容易ではないがゆえ³⁴⁾、ここでは後者をも含めた広い概念として理解しておく。

この「組織へのコミットメント」は、通常(1)所属する組織にその一員として留まり続ける強い意欲・帰属感を有するだけでなく、(2)併せて組織に対する忠誠心や強い献身的意志を擁する状態を指し、(3)しかもそうした心理状況は、組織の掲げる目的や理念、あるいはそこで支配している価値体系等を積極的に首肯する一体感によって支えられている態度・意識を意味している³⁵⁾。

だがこのように定義されるコミットメントは、先に我々が定義した工業労働や工場制度一般に対するコミットメントの概念(本章第1節参照)と、きわめて近い概念である。ただより抽象度が低く、ごく限定された対象に対する意識・態度であること、それゆえ具体的な労務管理の在り方などが大きな意味を持つと同時に、各個人の職務意識等の問題としても把握可能であることなどに、その大きな特徴を有するといつてよい。

こうした「組織へのコミットメント」という概念は、1980年代以降先進諸国を対象とする経営学の分野で、活発に展開され且つ精緻化されてきたといえよう。しかしそれは、もとより根底においては、古くからのプロテスタンティズムの労働倫理と労働意欲をめぐる問題とも通底していたばかりでなく、60年代以来の途上国における近代的工業労働力形成の問題とも、背後で深く関連していることはいうまでもない。

例えばインドの場合、こうした観点からの代表的な分析としては、Gupta[1982]や職務満足との関連で捉えた Sharma[1971]、Mukherjee[1985]などが挙げられよう。

途上国の場合、この「組織に対するコミットメント」がとりわけ重要なのは、それが近代的工業労働力の形成に必要不可欠なモチベーションの問題と深く結びついているからに他ならない。すなわち「意欲的労働力」の育成こそが、長期的な意味で真の生

³⁴⁾ なお Gupta[1982]では、一応両者は区別されている。また組織人としての「仕事へのコミットメント」(Work Commitment)の視点や、「職務との一体感」(Identification)の問題などが加わると、更に識別は困難となる。こうした諸概念の整理に関しては、Chappell[1980]や Morrow[1983]などを参照のこと。

³⁵⁾ 定義としては Dubin, et al.[1975]や Arnold, et al.[1991]などを参照のこと。また関連する文献としては、Kidron[1978]や Grusky[1966]、Mottaz[1988]をはじめ、膨大な数に

産性が高く規律もまた豊かな労働力の育成に、言い換えればモチベーションこそがそれに直結した要因なのである。

それというのも、ただ単に強い統制と支配だけでは不十分なことは、すでによく知られているが、加えて必ずしも高度な学校教育や技術知識を要しない生産の場合でも、強い労働意欲は不可欠にして、且つまたしばしば技術改良や生産性向上の十分条件ともなり得るからである。その意味において、高い労働意欲形成の基盤となるコミットメントの有無は、非常に重要なのである。

なおコミットメントは、一般に仕事そのものの意義やその内容・本質への関心よりも、報酬等の労働条件により強く拘泥する「便宜手段的態度」とは、背反的立場にあると考えられている。しかし途上国の場合には、必ずしも両者は常に相矛盾するものではないことも、また知られていよう³⁶⁾。

ところで、80年代以降この「組織に対するコミットメント」の問題がとりわけ注目されるに到った1つの大きな契機は、日本製造業の急速な発展とその事由に関する考察にもあったと思われる。すなわち日本の躍進は、労働力の質の高さ、特に企業に対する強い帰属感や忠誠心に支えられた労働力の質に求められるものと考えられ、コミットメントの問題の重要性が改めて認識されるに到ったといっても、決して過言ではないのである。

だがそのことは、同時に他方で日本という社会ないし文化の固有性という問題にもまた、目を見開く契機になったことは疑いない。さらにいえば、コミットメントの問題は、当然企業文化(Corporate Culture)と深く関わってはいるものの、ただそれだけに留まらず産業組織や市場競争などを通じ、国民文化(National Culture)全体の問題とも密接につながっているのかもしれないという問題意識が生じたことだけは確かである³⁷⁾。

それはまた他方で進展しつつあったホフステード(Hofstede[1980] [1991])らの職務観や労働意識に直接影響を与える4つの社会意識(文化)の因子に基づき、各国の「文化」を類型化するという一連の調査研究とも結びつき³⁸⁾、文化と経営・職務意識の問題は、新たな展開を見せるところともなった。

昇る。

³⁶⁾ 「便宜手段的態度」の詳しい分析は、Agassi [1979] [1982]などに見られる。なお本書でも、先進国の場合とは異なり、かなり特異な動きをすることが、観察されよう。

³⁷⁾ 文化とは、先にも定義したように、特定集団に共通な「意味の体系」であるがゆえ、その集団の構成員や範囲により、企業文化となったり、あるいはまた国民文化ともなりうる。なお本書で単に「文化」というとき、それは原則的に後者を指している。また我々の場合、必ずしも幼年期に形成された価値観だけにはこだわらない。

³⁸⁾ ホフステードも含め、文化と比較経営学に関する展望論文としては、Ajiferuke & Boddewyn[1970]や Ronen & Shenkar[1985]、S ndergaard[1994]などが挙げられよう。

すなわち当初、40カ国のIBM従業員を対象に、地位・特権に対する評価認識、あるいは不確実性に対する態度や個人(集団)主義観、さらにはジェンダー意識などから「文化」を捉え、各国従業員個々人の職務観や労働意識に反映される異なった文化を識別・分類する作業は、その後2つの方向へ拡充された。つまりまずその1つは、ホフステード・モデルの適用対象国の拡張や、複数企業の従業員への調査範囲の拡大、あるいは宗教的差異の陽表的導入や計測方法の精緻化等々の発展・拡充である³⁹⁾。

さらに今1つは、こうした文化的差異が企業組織の在り方に与える影響を捉えるとともに、そこから人的資源管理(HRM: Human Resource Management)や組織展開(OD: Organizational Development)あるいはコミットメントなどの差異や最適化に関する分析を推し進める方向である。

なおこの後者のアプローチ・問題意識を途上国に適用したものとしては、例えばKanungo & Mendonca[1994]やJaeger[1986]、Kedia & Bhagat[1988]、Rohmetra[2000]等々が挙げられよう。

このような経営文化に関する新しい研究動向は、経済発展の問題を考察する際にも、文化的要因(儒教精神やイスラム教など宗教的問題をも含め)は、決して看過しえない重要な側面であり、且つまたその場合国際比較は必要不可欠な視点であることを、明確に含意しているといつてよい。

そのことは今我々の問題にひきつけていえば、近代的工業労働力の形成には、モチベーションの高い労働力の育成が最も有効であり、その意味でもコミットメントの大きさ(高低)を左右する経営理念や労務管理の在り方はとりわけ重要である。そしてその企業文化や労務管理は、これまでも見てきたように深く国民文化の問題とも関わっているのである。

それゆえ近代的工業労働力の育成もまた、国によりすなわち文化の相違により、遅速が生ずるのは当然といえよう。本書ではこうした点をもふまえ、コミットメントの問題も含め職務意識全体の観点から、途上国の工業労働力の質という問題を考察していきたい。

³⁹⁾ 例えばNewman & Nollen[1996]やShackleton & Ali[1990]、Dorfman & Howell[1988]、Ali[1988]、Safranski & Kwon[1988]等々をはじめ、比較経営学の分野には数多く存在する。

(著者名あいうえお順)

- 青木昌彦 [1989] 『日本企業の組織と情報』東洋経済新報社 .
- 荒井一博 [1997] 『終身雇用制と日本文化 ゲーム論的アプローチ』中央公論社 .
- 大野昭彦・清川雪彦 [1990] 「インドにおける工場労働者の定着をめぐる サラスワ
ティ製糖工場の季節労働者の場合 () () 」 『アジア経済』31 巻 3 号 (3 月) ,
45 - 57 頁 , 4 号 (4 月) , 61 - 75 頁 (本書 第 2 章) .
- 尾高煌之助 (編) [1989] 『アジアの熟練 開発と人材育成』アジア経済研究所 .
- 金日坤 [1984] 『儒教文化圏の秩序と経済』名古屋大学出版会 .
- 清川雪彦 [1988a] 「アジア諸国に対する技術提携と熟練労働力の育成 日立精機の経験
を素材に 」 『アジア経済』29 巻 6 号 (6 月) , 27 - 38 頁 .
- 清川雪彦 [1988b] 「技術知識を有する監督者層の形成と市場への適応化 日本製糸業に
おいて学校出教婦の果たした役割 」 『社会経済史学』54 巻 3 号 (9 月) , 309 -
341 頁 .
- 清川雪彦 [1989] 「製糸業における広義の熟練労働力育成と労務管理の意義」 『経済研究』
40 巻 4 号 (10 月) , 299 - 312 頁 .
- 清川雪彦・トラン ヴァン トゥ [1994] 「アジア諸国における近代技術の導入と工業化」
中兼和津次 (編) 『講座現代アジア 第 2 巻 : 近代化と構造変動』東京大学出版会 .
- 神津善三郎 [1974] 『教育哀史 子守・工女・半玉の学校』銀河書房 .
- 小嶋正己 [1988] 『中国社会主義賃金の展開』千倉書房 .
- サキソンハウス, G . ・清川雪彦 [1986] 「日本綿紡績業における労働力の質とその需給
について インドとの比較による 1 つの評価 」大川一司 (編) 『日本と発展途上
国』勁草書房 .
- 島田樺子 [1990] 『日本人の職業倫理』有斐閣 .
- 白木三秀 [1995] 『日本企業の国際人的資源管理』日本労働研究機構 .
- 住谷一彦 [1970] 『マックス・ヴェーバー 現代の思想的視座』日本放送出版
協会 .

- 田尾雅夫 [1993] 『モチベーション入門』 日本経済新聞社 .
- 西田耕三・若林満・岡田和秀 (編) [1981] 『組織の行動科学 モティベーションと意思決定』 有斐閣 .
- 林嘉言 [1994] 「中国近代化における儒教文化の役割」 『教養論叢』 (慶応大学・法学部) 97号 (7月) , 200 - 163 頁 .
- 原口俊道 [1995] 『動機づけ・衛生理論の国際比較 東アジアにおける実証的研究を中心として』 同文館 .
- 麼樹本 (編) [1986] 『三十五年職工工資発展概述』 北京：労働人事出版社 .
- 溝口雄三・中嶋嶺雄 (編) [1991] 『儒教ルネッサンスを考える』 大修館 .
- 山本恒人 [2000] 『現代中国の労働経済 1949～2000 「合理的低賃金制」から現代労働市場へ』 創土社 .

欧文参考文献 (著者名 ABC 順)

- Agarwal, J. N. [1967] "How Managers View Incentives." *Indian Journal of Industrial Relations* 2(4, Apr.), pp.493 - 501.
- Agassi, Judith Buber [1979] *Women on the Job: The Attitudes of Women to Their Work*. Toronto: Lexington Books.
- Agassi, Judith Buber [1982] *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*. Toronto: Lexington Books.
- Ahmad, Zainal Ariffin, and Mirza S. Saiyadain [2000] "Factors Contributing to Absenteeism: Malaysia - India Comparison." *Indian Journal of Industrial Relations* 36(2, Oct.), pp.159 - 173.
- Ajiferuke, Musbau, and J. Boddewyn [1970] "'Culture' and Other Explanatory Variables in Comparative Management Studies." *Academy of Management Journal* 13(2, June), pp.153 - 163.
- Ali, Abbas [1988] "A Cross-national Perspective of Managerial Work Value Systems." In *Advances in International Comparative Management: A Research Annual*, vol.3, ed. R. N. Farmer and E. G. McGoun. London: JAI Press.
- Ames, Michael M. [1969] "Modernisation and Social Structure: Family, Caste and Class in Jamshedpur." *Economic and Political Weekly (Special Number)* 4(28 & 29 & 30, July), pp.1217 - 1224.

- Argyle, Michael [1974] *The Social Psychology of Work*. Harmondsworth: Penguin(白水繁彦・奥山正司 (訳) 『労働の社会心理』法政大学出版社, 1983年).
- Armer, Michael, and Allan Schnaiberg [1972] "Measuring Individual Modernity: A Near Myth." *American Sociological Review* 37(3, June), pp.301 - 316.
- Armstrong, Thomas B. [1971] "Job Content and Context Factors Related to Satisfaction for Different Occupational Levels." *Journal of Applied Psychology* 55(1, Feb.), pp.57 - 65.
- Arnold, John, Ivan T. Robertson, and Cary L. Cooper [1991] *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. London: Pitman Publishing.
- Arrow, Kenneth [1974] *The Limits of Organization*. New York: Norton(村上泰亮 (訳) 『組織の限界』岩波書店, 1976年).
- Atkinson, John W., and Bert F. Hoselitz [1957] "Entrepreneurship and Personality." *Explorations in Entrepreneurial History* 10(2, Dec.), pp.107 - 112.
- Balsara, Fali N. [1962] *Discipline and Disciplinary Actions in Modern Industries*. Bombay: The Companies & Management-Personnel Training Institute.
- Bendix, Reinhard [1966] "A Case Study in Cultural and Educational Mobility: Japan and the Protestant Ethic." In *Social Structure and Mobility in Economic Development*, ed. N. J. Smelser and S. M. Lipset. Chicago: Aldine Publishing.
- Bendix, Reinhard [1967] "The Protestant Ethic: Revisited." *Comparative Studies in Society and History* 9(3, April), pp.266 - 273.
- Bernstein, Henry [1971] "Modernization Theory and the Sociological Study of Development." *Journal of Development Studies* 7(2, Jan.), pp.141 - 160.
- Bhatt, Bhal J. [1969] *Labor Market Behavior of Factory Workers in Bombay*. Madison: Industrial Relations Research Institute, Univ. of Wisconsin.
- Bhattacharya, Amit Madhab [1986] *Role of Industrial Labour in Economic Development*. New Delhi: Criterion Publications.
- Blood, Milton R. [1969] "Work Values and Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 53(6, Dec.), pp.456 - 459.
- Bluedorn, Allen C. [1982] "A Unified Model of Turnover from Organizations." *Human Relations* 35(2, Feb.), pp.135 - 153.
- Broughton, G. M. [1924] *Labour in Indian Industries*. London: Oxford Univ. Press.
- Buchanan, Daniel H. [1934] *The Development of Capitalistic Enterprise in India*. New York: Macmillan Co.(岡倉古志郎 (訳) 『印度の近代工業』河出書房, 1943年).
- Buchholz, Rogene A. [1976] "Measurement of Beliefs." *Human Relations* 29(12, Dec.), pp.1177 -

1188.

- Buchholz, Rogene A. [1978] "An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society." *Journal of Applied Psychology* 63(2, Apr.), pp.219 - 227.
- Casson, Mark [1991] *The Economics of Business Culture: Game Theory, Transaction Costs, and Economic Performance*. Oxford: Clarendon Press.
- Chappell, Neena L. [1980] "Paid Labor: Confirming a Conceptual Distinction between Commitment and Identification." *Sociology of Work and Occupations* 7(1, Feb.), pp.81 - 116.
- Chattopadhyay, Gouranga, and Anil K. Sengupta [1969] "Growth of a Disciplined Labour Force: A Case Study of Social Impediments." *Economic and Political Weekly (Special Number)* 4(28 & 29 & 30, July), pp.1209 - 1216.
- Chen, Min [1995] *Asian Management Systems: Chinese, Japanese and Korean Styles of Business*. London: Routledge(長谷川啓之ほか(訳)『東アジアの経営システム比較』新評論, 1998年).
- Cherrington, David J. [1980] *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. New York: AMACOM.
- Coates, Norman [1987] "The 'Confucian Ethic' and the Spirit of Japanese Capitalism." *Leadership and Organization Development Journal* 8(3, no month), pp.17 - 22.
- Cohen, Jere, and Amnon Till [1977] "Another Look at Modernity Scales: Reanalysis of the Convergent and Discriminant Validities of the Armer, Kahl, Smith and Inkeles, and Schnaiberg Scales." *American Sociological Review* 42(2, Apr.), pp.373 - 378.
- Cook, John D., et al. [1981] *The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*. London: Academic Press.
- Coughenour, C. Milton, and John B. Stephenson [1972] "Measures of Individual Modernity: Review and Commentary." *International Journal of Comparative Sociology* 13(2, June), pp.81 - 98.
- Daftuar, Chittranjan N. [1982] *Job Attitudes in Indian Management: A Study in Need Deficiencies and Need Importance*. New Delhi: Concept Publishing.
- Datar, B. N. [1967] "Government Policy on Incentives." *Indian Journal of Industrial Relations* 2(4, Apr.), pp.483 - 493.
- Dayal, Ishwar, and Mirza S. Saiyadin [1970] "Cross-cultural Validation of Motivation-hygiene Theory." *Indian Journal of Industrial Relations* 6(2, Oct.), pp.171 - 183.
- Desai, K. G. [1966] "Absenteeism in Industry." *Indian Journal of Social Work* 27(1, Apr.), pp.17 - 23.
- Dickson, John W., and Rogene A. Buchholz [1979] "Differences in Beliefs about Work between Managers and Blue-collar Workers." *Journal of Management Studies* 16(2, May), pp.235 - 251.
- Doob, Leonard W. [1960] *Becoming More Civilized: A Psychological Exploration*. New Haven: Yale Univ.

Press.

- Dorfman, Peter W., and Jon P. Howell [1988] "Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited." In *Advances in International Comparative Management: A Research Annual*, vol.3, ed. R. N. Farmer and E. G. McGoun. London: JAI Press.
- Dubin, Robert, Joseph E. Champoux, and Lyman W. Porter [1975] "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-collar and Clerical Workers." *Administrative Science Quarterly* 20(3, Sept.), pp.411 - 421.
- Fei, John C. H., and Gustav Ranis [1964] *Development of the Labor Surplus Economy: Theory and Policy*. Homewood, Ill: Irwin.
- Fern, Edward F., Ramon A. Avila, and Dhruv Grewal [1989] "Salesforce Turnover: Those Who Left and Those Who Stayed." *Industrial Marketing Management* 18(1, Feb.), pp.1 - 9.
- Fukuyama, Francis [1992] *The End of History and the Last Man*. New York: Free Press (渡辺昇一 (訳) 『歴史の終わり(上)(下)』三笠書房, 1992年).
- Furnham, Adrian [1982] "The Protestant Work Ethic and Attitudes towards Unemployment." *Journal of Occupational Psychology* 55(4, Dec.), pp277 - 285.
- Furnham, Adrian [1984] "Work Values and Beliefs in Britain." *Journal of Occupational Behaviour* 5(4, Oct.), pp.281 - 291.
- Furnham, Adrian, and Alan Lewis [1986] *The Economic Mind: The Social Psychology of Economic Behaviour*. Brighton: Wheatsheaf Books Ltd.
- Ganster, Daniel C. [1980] "Individual Differences and Task Design: A Laboratory Experiment." *Organizational Behavior and Human Performance* 26(1, Aug.), pp.131 - 148.
- Gellner, David [1982] "Max Weber, Capitalism and the Religion of India." *Sociology* 16(4, Nov.), pp.526 - 543.
- Glenn, Edmund S. [1981] *Man and Mankind: Conflict and Communication between Cultures*. Norwood, N. J.: ALEX Publishing.
- Goldthorpe, J. E. [1975] *The Sociology of the Third World: Disparity and Development*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Grigaliunas, Benedict S., and Frederick Herzberg [1971] "Relevancy in the Test of Motivator-hygiene Theory." *Journal of Applied Psychology* 55(1, Feb.), pp.73 - 79.
- Grusky, Oscar [1966] "Career Mobility and Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly* 10(4, Mar.), pp.488 - 503.
- Gupta, Om Prakash [1982] *Commitment to Work of Industrial Workers: A Sociological Study of a Public Sector Undertaking* New Delhi: Concept Publishing.

- Gusfield, Joseph R. [1967] "Tradition and Modernity: Misplaced Polarities in the Study of Social Change." *American Journal of Sociology* 72(4, Jan.), pp.351 - 362.
- Hagen, Everett E. [1962] *On the Theory of Social Change: How Economic Growth Begins*. Homewood: Dorsey Press(野村忠 (訳) 『社会変動の理論：経済成長はいかにして始まるか』時事通信社，1969年).
- Herzberg, Frederick [1966] *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World (北野利信 (訳) 『仕事と人間性・動機づけ 衛生理論の新展開』東洋経済新報社，1968年) .
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara B. Bloch Snyderman [1959] *The Motivation to Work*. New York: Wiley(西川一廉 (訳) 『作業動機の心理学』日本安全衛生協会，1966年).
- Hinton, Bernard L. [1968] "An Empirical Investigation of the Herzberg Methodology and Two-factor Theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 3(3, Aug.), pp.286 - 309.
- Hodgson, Geoffrey M. [1988] *Economics and Institutions: A Manifesto for a Modern Institutional Economics*. Cambridge: Polity Press (八木紀一郎ほか (訳) 『現代制度派経済学宣言』名古屋大学出版会，1997年).
- Hofstede, Geert [1980] *Culture's Consequences: International Difference in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications(萬成博・安藤文四郎 (監訳) 『経営文化の国際比較 多国籍企業の中の国民性』産業能率大学出版部，1984年).
- Hofstede, Geert [1991] *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill Ltd.(岩井紀子ほか (訳) 『多文化世界 違いを学び共存への道を探る』有斐閣，1995年).
- Holmström, Mark [1976] *South Indian Factory Workers: Their Life and Their World*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Hoppock, Robert [1935] *Job Satisfaction*. New York: Harper & Brothers (Reprint Edition; New York: Arno Press, 1977).
- Hulin, Charles L. [1966] "Job Satisfaction and Turnover in a Female Clerical Population." *Journal of Applied Psychology* 50(4, Aug.), pp.280 - 285.
- Hulin, Charles L. [1968] "Effects of Changes in Job-satisfaction Levels on Employee Turnover." *Journal of Applied Psychology* 52(2, Apr.), pp.122 - 126.
- India, Ministry of Labour and Employment, Labour Bureau [c1961] *Incentive Systems: Principles and Practice in India*. Simla: Govt. of India.
- India, Ministry of Labour, Labour Bureau [c1980] *Report on Incentive Schemes in Indian Industries*.

- Chandigarh: Govt. of India.
- India, Royal Commission on Labour in India [1931] *Report of the Royal Commission on Labour in India*.
Calcutta: Govt. of India.
- Inkeles, Alex [1983] *Exploring Individual Modernity*. New York: Columbia Univ. Press.
- Inkeles, Alex, and David H. Smith [1974] *Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries*.
Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press.
- Jaeger, Alfred M. [1986] "Organization Development and National Culture: Where's the Fit?"
Academy of Management Review 11(1, Jan.), pp.178 - 190.
- Jaeger, Alfred M., and Rabindra N. Kanungo (eds.) [1990] *Management in Developing Countries*.
London: Routledge.
- James, Ralph C. [1959] "Labor Mobility, Unemployment, and Economic Change: An Indian Case."
Journal of Political Economy 67(6, Dec.), pp.545 - 559.
- James, Ralph C. [1960] "The Casual Labor Problem in Indian Manufacturing." *Quarterly Journal of
Economics* 74(1, Feb.), pp.100 - 116.
- Jathar, G. B., and S. G. Beri [1941] *Indian Economics: A Comprehensive and Critical Survey*, vol. , 6th ed.
London: Oxford Univ. Press.
- Kahl, Joseph A. [1968] *The Measurement of Modernism: A study of Values in Brazil and Mexico*. Austin:
Univ. of Texas Press.
- Kakar, Sudhir [1974] *Personality and Authority in Work: The Dynamics of Subordinate Behaviour in an Indian
Organization*. Bombay: Somaiya Publications.
- Kannappan, Subbiah [1970] "Labour Force Commitment in Early Stages of Industrialisation."
Indian Journal of Industrial Relations 5(3, Jan.), pp.290 - 349.
- Kanungo, Rabindra N., and Manuel Mendonca, (eds.) [1994] *Work Motivation: Models for Developing
Countries*. New Delhi: Sage Publications India.
- Kapp, K. William [1963] *Hindu Culture, Economic Development and Economic Planning in India: A
Collection of Essays*. Bombay: Asia Publishing House.
- Kedia, Ben L., and Rabi S. Bhagat [1988] "Cultural Constraints on Transfer of Technology across
Nations: Implications for Research in International and Comparative Management." *Academy
of Management Review* 13(4, Oct.), pp.559 - 571.
- Kidron, Aryeh [1978] "Work Values and Organizational Commitment." *Academy of Management
Journal* 21(2, June), pp.239 - 247.
- Kolko, Gabriel [1959] "A Critique of Max Weber's Philosophy of History." *Ethics* 70(1, Oct.), pp.21
- 36.

- Kosa, John, and Leo D. Rachiele [1963] "The Spirit of Capitalism, Traditionalism, and Religiousness: A Re-examination of Weber's Concepts." *Sociological Quarterly* 4(3, Summer), pp.243 - 260.
- Kuznets, Simon [1966] *Modern Economic Growth: Rate, Structure, and Spread*. New Haven: Yale Univ. Press (塩野谷祐一 (訳) 『近代経済成長の分析 (上) (下)』東洋経済新報社, 1968年).
- Lambert, Richard D. [1963] *Workers, Factories, and Social Change in India*. Princeton: Princeton Univ. Press.
- Leibenstein, Harvey [1987] *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press (鮎沢成男・村田稔 (監訳) 『企業の内側 階層制の経済学』中央大学出版部, 1992年).
- Lerner, Daniel [1958] *The Passing of Traditional Society: Modernizing the Middle East*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Lewis, W. Arthur [1954] "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour." *Manchester School of Economic and Social Studies* 22(2, May), pp.139 - 192.
- Lied, Terry R., and Robert D. Pritchard [1976] "Relationships between Personality Variables and Components of the Expectancy-Valence Model." *Journal of Applied Psychology* 61(4, Aug.), pp.463 - 467.
- Lucas, George H., Jr., A. Parasuraman, Robert A. Davis, and Ben M. Enis [1987] "An Empirical Study of Salesforce Turnover." *Journal of Marketing* 51(3, July), pp.34 - 59.
- MacDonald, A. P., Jr. [1972] "More on the Protestant Ethic." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 39(1, Aug.), pp.116 - 122.
- Mankiker, N. S. [1967] "Government Policy on Wage Incentives." *Indian Journal of Industrial Relations* 2(4, Apr.), pp.476 - 483.
- Maslow, Abraham H. [1943] "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 50(4, July), pp.370 - 396.
- Maslow, Abraham H. [1954] *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers(小口忠彦(監訳) 『人間性の心理学』産業能率短期大学出版部, 1971年) .
- Maslow, Abraham H. [1971] *The Farther Reaches of Human Nature*. New York: Viking Press(上田吉一 (訳) 『人間性の最高価値』誠信書房, 1973年) .
- McClelland, David C. [1961] *The Achieving Society*. Princeton: D. Van Nostrand Co.(林 保 (監訳) 『達成動機 企業と経済発展におよぼす影響』産業能率短期大学出版部, 1971年) .

- McClelland, David C. [1977] "The Psychological Causes and Consequences of Modernization: An Ethiopian Case Study." In *Essays on Economic Development and Cultural Change in Honor of Bert F. Hoselitz*, ed. M. Nash. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- McClelland, David C., and David G. Winter [1969] *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press.
- McEvoy, Glenn M., and Wayne F. Cascio [1987] "Do Good or Poor Performers Leave ? : A Meta-analysis of the Relationship between Performance and Turnover." *Academy of Management Journal* 30(4, Dec.), pp.744 - 762.
- Mirels, Herbert L., and James B. Garrett [1971] "The Protestant Ethic as a Personality Variable." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 36(1, Feb.), pp.40 - 44.
- Moore, Wilbert E. [1951] *Industrialization and Labor: Social Aspects of Economic Development*. Ithaca: Cornell Univ. Press.
- Moore, Wilbert E., and Arnold S. Feldman (eds.) [1960] *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas*. New York: Social Science Research Council.
- Morgan, Lillie Guinell, and Jeanne Brett Herman [1976] "Perceived Consequences of Absenteeism." *Journal of Applied Psychology* 61(6, Dec.), pp.738 - 742.
- Morris, Morris David [1955] "Labor Discipline, Trade-unions, and the State in India." *Journal of Political Economy* 63(4, Aug.), pp.293 - 308.
- Morris, Morris David [1960] "The Labor Market in India." In *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas*, ed. W. Moore and A. Feldman. New York: Social Science Research Council.
- Morris, Morris David [1965] *The Emergence of an Industrial Labor Force in India: A Study of the Bombay Cotton Mills, 1854 - 1947*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Morris, Morris David [1967] "Values as an Obstacle to Economic Growth in South Asia: A Historical Survey." *Journal of Economic History* 27(4, Dec.), pp.588 - 607.
- Morrow, Paula C. [1983] "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment." *Academy of Management Review* 8(3, July), pp.486 - 500.
- Mottaz, Clifford J. [1988] "Determinants of Organizational Commitment." *Human Relations* 41(6, June), pp.467 - 482.
- Mukherjee, Bishwa Nath [1970] "A Factor-analytic Study of Job Satisfaction." *Indian Journal of Industrial Relations* 5(4, Apr.), pp.429 - 439.
- Mukherjee, Indrani [1985] *Industrial Workers in a Developing Society: A Sociological Study*. Delhi: Mittal Publications.
- Myers, Charles A. [1958] *Labor Problems in the Industrialization of India*. Cambridge, Mass.: Harvard

- Univ. Press(隅谷三喜男 (訳) 『インド産業化の労働問題』アジア経済研究所 , 1961 年).
- Nanda, A. C. [1967] “How Unions View Incentives.” *Indian Journal of Industrial Relations* 2(4, Apr.), pp.501 - 510.
- Newman, Karen L., and Stanley D. Nollen [1996] “Culture and Congruence: The Fit between Management Practices and National Culture.” *Journal of International Business Studies* 27(4, 4thQ), pp.753 - 779.
- Nicholson, Nigel, Colin A. Brown, and J. K. Chadwick-Jones [1976] “Absence from Work and Job Satisfaction.” *Journal of Applied Psychology* 61(6, Dec.), pp.728 - 737.
- Niehoff, Arthur [1959] *Factory Workers in India*. Milwaukee: Milwaukee Public Museum.
- Ouchi, William G. [1981] *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing (徳山二郎 (監訳) 『セオリーZ 日本に学び日本を超える 』CBS・ソニー出版 , 1981 年).
- Pathak, Vijay K. [1969] “Wage Incentive, Productive Efforts, and Perception Change.” *Indian Journal of Industrial Relations* 4(4, Apr.), pp.482 - 507.
- Pathak, Vijay K. [1970] “Organisational Setting, Value Attitudes and Modernisation of Management.” *Indian Journal of Industrial Relations* 6(1, July), pp.41 - 68.
- Portes, Alejandro [1973] “The Factorial Structure of Modernity: Empirical Replications and a Critique.” *American Journal of Sociology* 79(1, July), pp.15 - 44.
- Punekar, S. D., and Manorama G. Savur [1969] *Management White-collar Relations*. Bombay: Popular Prakashan.
- Punekar, V. B. [1989] “Work Values and Industrial Development: A Comparison of the Indian and the Japanese Experience.” *Indian Journal of Industrial Relations* 24(3, Jan.), pp.245 - 257.
- Rao, G. V. Sarveswara, and T. Ganguly [1971] “A Study of Perceived Need Satisfaction and Importance of Highly Skilled and Skilled Personnel.” *Indian Journal of Industrial Relations* 6(3, Jan.), pp.277 - 287.
- Rau, William C. [1980] “The Tacit Conventions of the Modernity School: An Analysis of Key Assumptions.” *American Sociological Review* 45(2, Apr.), pp.244 - 260.
- Ray, John J. [1982] “The Protestant Ethic in Australia.” *Journal of Social Psychology* 116(1, Feb.), pp.127 - 138.
- Rim, Y. [1977] “Significance of Work and Personality.” *Journal of Occupational Psychology* 50(2, June), pp.135 - 138.
- Robertson, H. M. [1959] *Aspects of the Rise of Economic Individualism: A Criticism of Max Weber and His*

- School*. New York: Kelley & Millman.
- Rohmetra, Neelu [2000] "Cultural Diversity and Ethical Behavior at Workplace: An Analysis." *Indian Journal of Industrial Relations* 35(3, Jan.), pp.301 - 326.
- Ronen, Simcha, and Oded Shenkar [1985] "Clustering Countries on Attitudinal Dimensions: A Review and Synthesis." *Academy of Management Review* 10(3, July), pp.435 - 454.
- Rose, Michael [1985] *Re-working the Work Ethic: Economic Values and Social-cultural Politics*. London: Batsford Academic and Educational.
- Safranski, Scott R., and Ik-Whan Kwon [1988] "Religious Groups and Management Value Systems." In *Advances in International Comparative Management: A Research Annual*, vol.3, ed. R. N. Farmer and E. G. McGoun. London: JAI Press.
- Salancik, Gerald R., and Jeffrey Pfeffer [1977] "An Examination of Need-satisfaction Models of Job Attitudes." *Administrative Science Quarterly* 22(3, Sept.), pp.427 - 456.
- Samuelsson, Kurt [1961] *Religion and Economic Action* (translated by G. French from *Ekonomi och Religion*, 1957). London: Heinemann(田村光三ほか(訳)『経済と宗教 ひとつのマックス・ウェーバー批判』ミネルヴァ書房, 1971年) .
- Schnaiberg, Allan [1970] "Measuring Modernism: Theoretical and Empirical Explorations." *American Journal of Sociology* 76(3, Nov.), pp.399 - 425.
- Schneider, Benjamin, and Clayton P. Alderfer [1973] "Three Studies of Need Satisfaction in Organizations." *Administrative Science Quarterly* 18(4, Dec.), pp.489 - 505.
- Seal, K. C. [1964] "Survey of Absenteeism Pattern." In *Labor Survey Techniques*, ed. Labour Bureau, Min. of Labour & Employment. Delhi: Govt. of India.
- Shackleton, Viv J., and Abbas H. Ali [1990] "Work-related Values of Managers: A Test of the Hofstede Model." *Journal of Cross-cultural Psychology* 21(1, Mar.), pp.109 - 118.
- Shanthamani, V. S. [1988] "The Perceived Level of Worker's Job-satisfaction in a Factory." *Indian Journal of Industrial Relations* 23(3, Jan.), pp.360 - 372.
- Sharma, Baldev R. [1968a] "Commitment to Industrial Work: The Case of the Indian Automobile Worker." *Indian Journal of Industrial Relations* 4(1, July), pp.3 - 32.
- Sharma, Baldev R. [1968b] "Commitment to Industrial Work: A Methodological Note." *Indian Journal of Industrial Relations* 4(2, Oct.), pp.215 - 223.
- Sharma, Baldev R. [1970] "Absenteeism: A Search for Correlates." *Indian Journal of Industrial Relations* 5(3, Jan.), pp.267 - 289.
- Sharma, Baldev R. [1971] "Company Satisfaction." *Indian Journal of Industrial Relations* 7(2, Oct.), pp.189 - 203.

- Sharma, Baldev R., and Kamaljit Kaur [2000] "Determinants of Managerial Motivation in a Public Sector Manufacturing Organisation." *Indian Journal of Industrial Relations* 36(2, Oct.), pp.141 - 158.
- Sheth, N. R. [1967] "Social Implications of Wage Incentive Schemes." *Indian Journal of Industrial Relations* 2(4, Apr.), pp.460 - 474.
- Sheth, N. R. [1968] *The Social Framework of an Indian Factory*. Manchester: Manchester Univ. Press.
- Sheth, N. R. [1971] "The Problem of Labour Commitment." *Economic and Political Weekly* 6(9, Feb. 27), pp.M35 - M39.
- Sheth, N. R., and P. J. Patel [1979] *Industrial Sociology in India*. Jaipur: Rawat Pub.
- Singh, A. P., and Patiraj Kumari [1988] "A Study of Individual Need Strength, Motivation and Job Involvement in Relation to Job Satisfaction, Productivity and Absenteeism." *Indian Journal of Industrial Relations* 23(4, Apr.), pp.409 - 428.
- Singh, Charan [1964] *India's Poverty and Its Solution*. Bombay: Asia Publishing House(なお本書の初版は , *Joint Farming X-rayed* のタイトルの下で , 1959 年の出版である) .
- Singh, Shatrughan [no date] *Industrialization and Attitude Change: A Comparison in Rural and Urban Settings*. Bhagalpur: Bharat Book Depot (ca. 1972).
- Sinha, Durganand [1965] "Job Satisfaction and Absenteeism." *Indian Journal of Industrial Relations* 1(1, July), pp.89 - 99.
- Sinha, J. B. P. [1973] *Some Problems of Public Sector Organizations*. Delhi: National Publishing House.
- Slichter, Sumner H. [1919] *The Turnover of Factory Labor*. New York: D. Appleton & Co.
- Sodhi, J. S., et al. [1995] *In Search of Participation: A Study of Some Successful Companies*. New Delhi: Shri Ram Center for Industrial Relations and Human Resources.
- Srivastava, A. K. [1984] *Job Motivation: Managers, Supervisors, Workers*. New Delhi: Deep & Deep Publications.
- Stone, Eugene F. [1976] "The Moderating Effect of Work-related Values on the Job Scope – Job Satisfaction Relationship." *Organizational Behavior and Human Performance* 15(2, Apr.), pp.147 - 167.
- Stroebe, Wolfgang, and Bruno S. Frey [1980] "In Defense of Economic Man: Towards an Integration of Economics and Psychology." *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 112(2, June), pp.119 - 148.
- Sud, D. C. [1972] *Incentives in Industry*. Bombay: Tata McGraw-Hill Publishing.
- Suri, G. K. [1970] "Initial Impact of a Wage Incentive Scheme on Productivity: An Investigation." *Indian Journal of Industrial Relations* 6(2, Oct.), pp.111 - 132.

- Suzman, Richard Michael [1973] "Psychological Modernity." *International Journal of Comparative Sociology* 14(3 & 4, Sept. & Dec.), pp.273 - 287.
- Sundergaard, Mikael [1994] "Hofstede's Consequences: A Study of Reviews, Citations and Replications." *Organizational Studies* 15(3, no month), pp.447 - 456.
- Taub, Richard P., and Doris L. Taub [1989] *Entrepreneurship in India's Small-scale Industries: An Exploration of Social Contexts*. New Delhi: Manohar.
- Taylor, Frederick W. [1947] *Scientific Management*. New York: Harper and Brothers.
- Theodorson, George A. [1953] "Acceptance of Industrialization and Its Attendant Consequences for the Social Patterns of Non-western Societies." *American Sociological Review* 18(5, Oct.), pp.477 - 484.
- Thompson, Paul, and David McHugh [1995] *Work Organisations: A Critical Introduction*, 2nd ed. London: Macmillan Press.
- Todaro, Michael P. [1969] "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries." *American Economic Review* 59(1, Mar.), pp.138 - 148.
- UNESCO [1961] *Social and Cultural Factors Affecting Productivity of Industrial Workers in India*. Delhi: UNESCO Research Centre on Social and Economic Development in Southern Asia.
- Vaid, K. N. [1967] *Papers on Absenteeism*. Bombay: Asia Publishing House.
- Verma, N. M. P., and Reshma Bano [1998] "Determinants of Women Workers' Participation: Notes on Some Interdisciplinary Controversies." *Indian Journal of Industrial Relations* 34(1, July), pp.80 - 96.
- Wahba, Mahmoud A., and Lawrence G. Bridwell [1976] "Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 15(2, Apr.), pp.212 - 240.
- Wanous, John P. [1974] "Individual Differences and Reactions to Job Characteristics." *Journal of Applied Psychology* 59(5, Oct.), pp.616 - 622.
- Wolf, Martin G. [1970] "Need Gratification Theory: A Theoretical Reformulation of Job Satisfaction/Dissatisfaction and Job Motivation." *Journal of Applied Psychology* 54(1, Feb.), pp.87 - 94.
- Wollack, Stephen, et al. [1971] "Development of the Survey of Work Values." *Journal of Applied Psychology* 55(4, Aug.), pp.331 - 338.

