

第二章 文獻檢閱

本篇論文的理論基礎採用奧爾森集體行動的邏輯，補充薩利伯瑞的交換理論和資源動員理論，分析夢想嘉年華集體行動如何形成，輔以政治企業家的理論，解釋其所提供的組織誘因和所得回饋，成為夢想嘉年華活動能持續下去的動力。

第一節 集體行動理論

一. 集體行動邏輯

〈一〉理論：集體行動邏輯是 Mancur Olson 提出，他的《集體行動的邏輯》(The Logic of Collective Action) 一書主要探討組織團體運作的必要條件，目標則是在提供成員獲得公共財 (public goods)，但他強調，集體行動所追求的公共財具有不可分割的特性，不能阻止沒有付出代價者的享用。Olson 是由理性個人為出發點¹，主張一般的個體是不會貢獻資源和時間在群眾運動上，即使團體內有人不做出貢獻，也可以利用此一方式從中獲得個人利益，這也就是搭便車 (free-rider)，進而演證出個人行為和團體利益間存在許多矛盾之處。Olson 主張「理性」的個人不可能獻身集體行動，謀求共同和團體的利益 (Olson, 1965 : 2)，除非團體成員不多，或能藉助某項強制性措施²，例如強制入會的制度也是奧爾森提出解決集體行動困境的方法之一，但由於本文案例與強制入會無關，故強制入會部份將不予探討。或特別誘因才能誘使成員為共同利益而努力。也就是說，「個體理性並不會導致集體理性」 (Sandler, 1992 : 3)，此結論徹底顛覆傳統團體理論所主張的：具有共同利益的個人，將為其共同利益或團體目標而行動 (Olson, 1971:1-2)。因此，在《集體行動的邏輯》一書中，Olson 提出以選擇性誘因 (selective incentive) 或可克服集體行動搭便車的困境。

¹ 常有人錯誤引論為理性自私的個人，這與奧爾森的論點不盡相同。理性行為是最大滿足與最小犧牲的行為，簡言之即是自利的行為(陳超塵，1996:780)

²例如強制入會的制度也是奧爾森提出解決集體行動困境的方法之一，但由於本文案例與強制入會無關，故強制入會部份將不予探討。

（二）選擇性誘因

選擇性誘因是指提供參與者利益而排除不參與者分享，只選擇性的對組織中個別成員發生作用，與公共財對整個團體一視同仁的特性不同³。選擇性誘因可能是正向的也可能是負向的。正面誘因如個人地位、個人心理滿足和回報等，負面誘因如團體制裁等(1965:60-61)。正面誘因提供了參與者的利益，而負面誘因則增加不參與者的成本。

經濟性誘因，例如工會對參加者提供種種保險、福利或年資等非集體性利益，有時甚至承擔成為謀職的責任，更重要的一點是工會受理會員對雇主的抱怨(Olson, 1971:73-80)；美國醫藥協會 (American Medical Association, 簡稱 AMA) 提供會員醫療疏失辯護的支持、發行專業刊物、舉辦研討會提供醫師們所需的技術資訊 (Olson, 1971:145-146)。

社會性誘因，諸如道德、社會地位、社會壓力等。譬如有共同利益的人是好朋友，或是共同屬於某個俱樂部，假使有人為了省錢或不想承擔責任而不參與活動，雖然在金錢上佔到便宜，但可能損失朋友間的信賴感和情誼，他的朋友們可以用社會壓力鼓勵他負起責任，不然可以用將他排除於社交圈之外作為懲罰，所以這種社會懲罰是一項用來鼓勵潛在團體的選擇性誘因，這些社會誘因會讓反抗者被排斥，順從者進入團體核心。

社交壓力在小團體中比大團體更易起作用，尤其，當一群小團體基於共同理由組成大聯邦，若這個中央聯邦組織能夠對個別構成的單位展開服務，就能夠運用社會誘因促使小組的成員為大團體的集體目標努力，換句話說，能夠運用選擇性誘因來激勵潛在團體者，是小團體的大聯盟。例如女性選民聯盟(League of Women Voters) 和七十年代的女性運動都能成功的組成聯盟，將許多小的、地方性的團體匯集成較大的團體。在女性選民聯盟中，成員可以從專心致力於地方分

³ 誘因必須具有選擇性，才能給予那些拒絕為組織利益努力的成員與那些未組織利益獻身的成員不同的待遇。(Olson, 1971:58)

會的活動而獲得團體生活的樂趣、歸屬感，透過地方分會，使得成員對聯盟的全國性目標有直接的涉入和奉獻，提高個人政治意識；女性解放運動所提供的獨一無二的選擇性誘因是個人意識的提高，它也藉地方分會提高這些誘因(鄒桃生，1987：29；謝碧澄，1994：54)。

(三) 大團體與小團體

奧爾森理論的另一個重點在於團體的大小。他對於團體的分類有兩組平行建構的類型，一組是特權團體⁴、中介團體⁵和潛在團體⁶；另一組是小團體和大團體。而特權團體和中介團體在奧爾森的分類中屬於小團體，潛在團體類屬於大團體。兩者除了量的差別，還有質的層次。量的差別在於團體規模的大小，質的不同在於心理學和社會結構的不同，因為說服、同儕壓力、道德勸說對小團體而言比較適用。奧爾森認為社會壓力和社會誘因只有在成員有面對面接觸機會的小團體中奏效。原因有二：一為潛在團體個別成員的行動無足輕重，個人的自私叛群起不了多大的作用，所以要加以痛斥當然也沒有意義。二為成員很多而互不相識，團體裡沒有真正的友誼，沒有人會因為不為團體目標略做犧牲而遭受社交壓力。

團體中對於選擇性誘因的適用性，奧爾森的看法是這樣的：

唯有在「聯邦團體」的情形下，社會誘因可以引發潛在團體的團體導向行動。當一群小團體基於共同的理由組成大聯邦，倘若這個中央的聯邦組織能夠對個別構成單位展開服務，就能夠運用社會誘因而促使個小組織的成員為大團體的集體目標而努力。換句話說，能夠運用選擇性誘因而激勵潛在團體者，必是小團體的大聯盟。要注意的是，社會誘因只有對小團體，要不就是聯邦式的大團體才能發揮作用。(董安琪，1971：69)

簡而言之，按照奧爾森的邏輯，集體行動在小團體比較容易成功，對大團體

⁴ privileged group，假如一個團體中的每一成員或至少一成員，寧願看到集體財被生產、被提供，甚至他必須負擔全部費用也在所不惜的團體。

⁵ intermediary group，假如團體中並沒有一個成員願意自行提供集體財，而此團體的成員也不是多到沒有人會注意到其他成員是否為集體財的生產而盡力。

⁶ latent group，假如團體成員不論是否為集體財的生產而盡力，都不會明顯影響其他成員，其他成員也沒有理由採取對抗措施。

而言就愈形困難，因為個人在大團體裡，愈有搭便車的動機，搭便車的行為也愈不容易被看見和指責而造成壓力。如果沒有強制力量⁷或個別選擇性誘因，他們通常連最微量的公共財也無法生產。沒有遊說也沒有行動的無組織團體便是大團體的最佳例證，這形成了一群沉默的受害者，被遺忘的團體：農場短工有迫切的共同利益，卻沒有遊說團為他們發聲；納稅大眾的需要最明顯，卻始終沒有代表；消費者的團體很大，卻沒有一個能與壟斷的生產者對抗；渴望和平的人很多，卻沒有去和代表「特殊利益」的好戰份子對抗。(董安琪，1971:169)

二. 其餘學者對 Olson 集體行動邏輯之補充

(一) 薩利伯瑞(Salisbury)的交換理論:

Olson 雖提出選擇性誘因克服集體行動的困境，但對於是誰提供此誘因以及如何提供並沒有明確指示。Salisbury 以「政治組織者(political organizer)或政治企業家 (political entrepreneur)」的角色，進一步解釋選擇性誘因如何提供。

Salisbury 的團體形成分析，其基本研究取向得自於廠商理論⁸。其理論體系包括政治企業家、利益和團體成員三項要素，以及將彼等要素結合在一起的交換活動。此交換理論假設個人之所以會進入人際關係網路，是由於他們可經此關係網路換取某些利益，而政治企業家是一切交換行動的肇始者，其投下資本創造一些財貨或勞務(利益)以滿足潛在消費者的需求，而一旦受其吸引的消費者眾，此一供需市場就告形成，反之則無法形成 (Salisbury, 1969 : 42-44)。當然在形成過程或形成時，加入的成員亦須回饋政治企業家起碼的利益以維持形成過程或已已形成之利益團體於不墜。

(二) 資源動員理論:

⁸ 試圖從「交易成本」來探討廠商存在的必要，由 1991 年諾貝爾經濟學獎得主 Ronald Coase 所提出，一般稱為新經濟制度學。

資源動員理論是一套一九七〇年以來的分析策略，強調社會運動的出現是源自於組織集結、資源匯集的過程，而非不滿情緒的抒發手段，其最重要的發現正是對外部資源的重視。

資源動員論大體可分為兩派：一派是以 Gamson 和 Tilly 為主，強調團體誘因和社會結構改變對產生集體行動的影響；另一派是以 McCarthy、Zald 和 Oberschall 為代表，他們基本上同意 Olson 的功利主義前提⁹，但主張運用策略製造選擇性誘因，以達到動員的目的。

Gamson 認為人們的行動屬於少數，影響動員的因素通常是受群體利益的作用，他把集體行動的重點擺在人際間的互動關係上，也正因人際間的互動產生了連帶關係（solidarity），使得人們的行為不再是單純的自利考慮，所以他認為社會性誘因才是集體行動的主因（王明輝，1989：11）

在 McCarthy 和 Zald 看來，集體行動形成的過程中，外來的「良心支持者」（conscience constituents）是重要的，他們所提供的資金、勞力與設備相當程度地解決弱勢者集結的困難，認為這一群社會菁英擁有滿足自己物質生活以外的「可支配資源」（discretionary resources），「他們有可能為了自己的享受和團體的進步而分配資源，儘管他們不是其中的一份子」（McCarthy and Zald, 1987：27）。反之，如果運動參與者只侷限於基層，或者說是「孤立的支持者」（isolated constituents），那麼流向社運組織的資源將是十分有限的，也就越難發起成功的動員行動（ibid:30）。Oberschall 也提到「如果資源經常是由外部來提供給動員團體，那麼搭便車的障礙就更容易克服。」（1993：57）

因此，資源動員論者將集體行動的關注焦點，從草根民眾的參與與否，轉向組織者如何進行策略動員，特別側重外部資源與領導，當成是解決 Olson 困境的方法。

⁹ 「既然社會運動是帶來集體財，很少個人會『主動』地承擔取得集體財的代價。」（McCarthy and Zald, 1987:18）

(三) 集體行動的其他誘因:

托拉克(G. Tullock) 在其革命行動的兩難《The Dilemma of Revolutionary Movement》一書中指出參與集體行動還有其他的輔助收益如「娛樂」效果等(1971)。藉由娛樂收益的提出加強集體行動的正面收益以合理化集體行動仍然普遍存在的事實。錫爾(Silver)結合了奧爾森和托拉克的看法，他將誘因分為物質收益 (Material Rewards) 和心理收益 (Psychic Income)。其中，心理收益包括了對國家、對階級的責任感、民族意識、法律規範、對人道、同胞愛、冒險犯難等 (1974)。穆勒 (E. Muller) 和歐普 (K-D. Opp) 在對紐約和漢堡兩地居民與學生做實證的研究後，主張除了社會地位、團體認同，個人心理滿足外，致力公共財的提出也是促使個人參與政治暴力行爲的原因之一 (1986：481)。芬柯、穆勒和歐普等人 (Finkel, Muller, and Opp)則進一步發現個人效能感也影響了個人決定是否參與集體的和平抗爭和暴力行爲的動機 (1989：885-903)。此外，依哈定(R. Hardin)的建議，動機也必須考慮其他超理性的動機 (Extra-rational Motivation) 如道德的規範動機 (Moral Motivation)等 (1982：101-108)。馬哥利斯 (H. Margolis)也指出，每一個人都有兩個自我，一個是自私自利的自我 (Selfish Self)，一個是團體的自我 (Group Oriented Self)，而理性的動機則在這兩個自我之中 (1982)。(傅恆德，1996)

第二節 政治企業家(Political Entrepreneurs)理論

企業家乃是以交易及製造產生利潤達到永續經營爲目的的事業經營者；創業則是認知機會籌集資源加以利用或採取行動之謂。此二概念組合起來，企業的創業乃是認知機會，籌集資源，加以利用或採取行動於交易與製造，並圖利與永續經營的行爲 (Huefner & Junt, 1994:73)。過去，政治家和企業家是兩種各擅勝場的代表，現在卻合而爲一。換言之，政治企業家就是具有企業家精神的政治人物。

一 .內容:

所謂政治企業家，依據 Bozeman & Straussman (1990) 的觀點，是指具有政

治性和策略性才能的人，以新觀念和新作為為公眾服務；Schneider & Teske (1992) 的觀點是指以創新政策與政治結盟為主要作為，改變政治的方向與迴路（flow）的人，所謂迴路，是指資源籌集、政策決定與服務遞送的流路。政治企業家「受到普變的信任，他能夠猜出誰在討價還價中弄虛作假，或者他能夠用簡單的辦法節省討價還價的時間，在某些情況下還能制訂出一種制度安排，他對所有有關者來說，比任何沒有政治企業家領導和組織時可能出現的結果更好」(王躍生，1997)。

而 Frohlich 與 Oppenheimer 在其著作《Modern Political Economy》中指出公共財並無法完全解釋集體行動，必須加入其他因素，像是選擇性誘因和組織領導人等。但該由誰提供選擇性誘因呢？因為提供選擇性誘因也是要付出成本的，如果個人真的是理性的，那他為什麼會願意付出成本呢？Frohlich 與 Oppenheimer 主張這是因為組織團體者（organizer）可以從組織中得到額外的利益（組織報酬-組織成本-選擇性誘因成本=organizer 的報酬）。由於組織者的角色非常類似企業中的企業家角色，所以 Frohlich 與 Oppenheimer 以” political entrepreneur”來稱呼”organizer”。因為這些企業家的主要行為特徵為發現機會，從事創業(新)，籌集、利用資源，甘冒風險 (Hisrich, 1994:61)，以及試圖掌控(dominance)他人與情勢(Huefner & Hunt, 1994:73)。換句話說，Frohlich 與 Oppenheimer 主張以「政治企業家」來解決集體行動的困境。

Frohlich 與 Oppenheimer 將政治企業家定義如下：政治企業家是投資自己的時間或其他資源去協調、結合其他生產要素來提供集體財(collective goods)的人。政治企業家的工作是相當困難且代價高昂的，理性的個人必須投資許多的時間、精力與資源下去，那到底是什麼原因使理性的個人願意做「政治企業家」呢？兩位學者認為其誘因有可能是物質的也可能是非物質的。物質性因素可能是希望能從中擔任組織中的職業獲取報酬，極大化組織與自己的利益；非物質性因素是可從組織中得到榮譽、權力、頌揚與名望。也就是說，政治企業家所獲得的報酬不一定是物質性的。

二. 類別:

通常政治家行領袖可以依其動機分為兩大類，一為利己型，一為利他型。利己型的政治企業家領袖與一般商業企業家有些類似，他們視「政治企業家」為一種職業，採取商業經營的手段將成本、效益概念帶入組織的經營與管理中，採用各種手段降低組織成本並謀求最大利益。此型的政治企業家領袖是自我利益導向，其將時間、精力或其他資源投入團體中，提供誘因促使團體中的成員聽從其指示，採取行動追求團體利益，一旦該團體達成組織目標後，該政治企業家領袖不但可享受一般成員都可得到的利益、回收其投資的成本，還可從中獲取更大的利益，換句話說，利己型的政治企業家領袖視組織、帶領團體與經營公司無異，採商業性手法經營團體。值得注意的是，利己型政治企業家所得到的報酬有可能是物質性的也可能是非物質性的，物質性的報酬可能是選票、財富、紅利等，非物質性的則可能是榮譽、權力、頌揚和名望。

而利他型的政治企業家與利己型政治企業家在動機方面則有很大的不同，利他型的政治企業家通常不是基於物質性的報酬而採取行動¹⁰，他們可能貧困一生，其採取行動的誘因是團體的福祉、道德感、忠誠等，且利他型的政治企業家領袖就跟史懷哲或仁慈的企業家一樣少見。

但不論是利己型或利他型的政治企業家領袖，其行為模式大致相同¹¹，都必須致力於與他人交換、進行交易、處理事務，必須迎合他人利益、價值與需求，要做一個好的領導者必須精通人性，必須適時給人甜頭提供誘因，才能吸引成員籌組組織。換句話說，不管是哪一型的領袖都必須滿足成員的利益，必須考量成本與效益，以最小的成本替組織和成員創造最大的利益。國內學者黃競涓也認為政治企業家有助於解釋集體行動的困境¹²，說明波蘭反對運動之所以成功的原

¹⁰ Norman Frolich & A.Oppenheimer, *Modern Political Economic* (N.J:Prentice-Hall,1978),p104.

¹¹ Norman Frolich & A.Oppenheimer, *op. cit.*, pp.86-87.

¹² 黃競涓，「波蘭之反對運動(一九七九至一九八九年)」，《歐美季刊》，第十一卷十期(1996年10月)，頁34-37。

因，主張政治企業家一方面可以穩固組織、開闢財源，一方面可以解決「搭便車」的現象。

利己型與利他型政治企業家的不同，主要在其行動誘因，利己型政治企業家會與團體中的成員一起分享該團體的公共財，但主要的目的是從其中獲取更大的私人利益，但利他型的政治企業家，雖然也享受該團體的公共財，但其目的並非經濟性的，而是以團體利益為主。

除從誘因分類外，政治企業家又可根據時期分為兩種：一種是組織草創時期的領袖，此型的領袖通常充滿理想性，有一定程度的使命感，要付出較高的開始成本” start-up cost”，必須用有限的資源開創組織，扮演了” founding father”的角色；另一種則是組織創立、穩定後的領袖，與草創時期的領袖相較較為利己，會以商業經營的手法來經營組織¹³。(林沛瑤，2005：37)

三. 政治企業家提供的誘因：

前述集體行動時有提及薩利伯瑞的交換理論，提出政治企業家的角色，用來解釋選擇性誘因如何提供。那究竟政治企業家能夠提供哪些誘因呢？他引用 James Q. Wilson 的組織誘因系統理論，將組織團體的利益區分為三類：

1. 物質性誘因¹⁴ (material incentives): 是看得見的報酬，像是金錢或是可用金錢衡量的東西或服務。
2. 群聚性誘因¹⁵ (solidary incentives): 是種無形的報償，起因於團體互動的樂趣，並在參與中獲得成就感，享受團體的歸屬感。另一方面，這種可的群聚關係本身也可能成為參與者追求的標的 (湯京平，2001，頁 196)。

¹³ Norman Frolich & A. Oppenheimer, op. cit., p.85.

¹⁴ 包括薪資、紅利、減稅、財產價值的改進、商品的折扣等等。

¹⁵ 以目前學界熱門的辭彙表達，即所謂「社會資本」(social capital, Fittell and Vidal, 1998；Couto and Guthrie, 1999；Maloney, Smith, and Stoker, 2000；Putnam, 2000)的建立。

3. 目的性誘因 (purposive¹⁶ incentives):也是無形的報償，源自於達成某件有價值的事情，內心所獲得的滿足感。

部分學者也支持此觀點，指出選擇性誘因不足以解釋集體行動的產生，強調政治企業家基於其個別利益促使集體行動形成更為顯著 (Folhich&Oppenheimer，1970：pp.119-20；Hardin, 1982：35-37)。

第三節 理論的應用研究

有關「集體行動邏輯」的相關碩博士論中，有些並非以奧爾森「集體行動的邏輯」所定義的集體行動。因此，研究者整理過後發現研究內容真正與奧爾森「集體行動的邏輯」相關的理論共有十篇。而國內對於與「政治企業家」為題的論文則全無，但內容中有提及「政治企業家」並加以相關論述的則有五篇，且其中四篇包含在與集體行動有關的十篇論文中，另一篇是分析政治企業家對制度變遷的所扮演的角色。至於與「夢想社區」相關的論文，研究者僅找到一篇，是周齊譜的非營利組織推動社區總體營造之機制研究—以夢想社區文教基金會為例。以下將分別敘述與此兩理論和與夢想社區相關的論文內容與發現。

一. 引用奧爾森「集體行動邏輯」的碩士論文

研究者整理出與奧爾森「集體行動邏輯」相關的碩士論文共有十篇，分別是鄢桃生的奧爾森的集體行動理論、王明輝的反公害集體抗議行動過程之探討—以後勁反五輕為例、王淑慧的台灣石油工會會員參與工會活動之研究--Olson 集體行動理論之分析應用、吳嘉詮的客運業集體行動形成與策略分析:北市民營公車六二二罷駛個案研究、涂建平的慈濟功德會做為集體行動邏輯之個案研究、謝碧瑩的全國教師會之集體行動分析、林沛瑤的集體行動的困境與策略、趙念魯的桃

¹⁶ 這裡“purposive”的意義，就是“activity”，也就是代表組織做了什麼。鞋子工廠對股東而言就是為了獲利，對高階主管而言，可能是為了獲得地位、名聲和權力。但是對“Committee Against Legalized Murder”而言，可能是為了追尋一個目標，而它努力的成果將主要能讓非會員受惠，假如會員也受益的話，將是間接和無形的，請參閱 Willson (1973)。

園縣國小教師參與教師會之研究—集體行動理論之應用、林御翔的民間集體行動的機會、動員及對政策的影響:以「一二三與農共生」運動為例、陳香妃的從集體行動看社區意識與管理制度對公寓大廈管理維護之影響—主觀滿意度與客觀績效分析 (見表 2.1)。

表 2.1 與「集體行動邏輯」相關碩博士論文

作者	時間	論文題目	研究發現
鄢桃生	1986	奧爾森的集體行動理論	<ol style="list-style-type: none"> 贊助有利於集體行動，但常常只有單次，難以連續，使得許多仰賴贊助的公益團體中途消失 奧爾森的選擇性誘因在解釋團體的形成上並不是完全有用，但在解釋它們的成長上還是有用的
王明輝	1989	反公害集體抗議行動過程之探討—以後勁反五輕為例	後勁反五輕自力救濟委員會，運用策略及資源動員民眾，發動集體抗議行動
王淑慧	1989	台灣石油工會會員參與工會活動之研究--Olson 集體行動理論之分析應用	<ol style="list-style-type: none"> 選擇性誘因與強制方法並不是最重要的因素 工會集體財才識會員參與集體行動的關鍵 工會規模與搭便車對集體行動的影響

			響與理論相符
吳嘉詮	1995	客運業集體行動形成與策略分析	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政治組織者在集體行動形成過程扮演重要角色 2. 社會性誘因在避免搭便車問題上遠比經濟性誘因為重要 3. 中低層幹部在抗爭形成過程中扮演動員催化關鍵
涂建平	2002	慈濟功德會做為集體行動邏輯之個案研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選擇性誘因為證嚴法師的關愛、佛教因果循環論、追求流行文化 2. 慈濟雖然是大團體，但實際卻是採小團體的模式，這也是慈濟集體行動成功的因素
謝碧瑩	2004	全國教師會之集體行動分析	全國教師會能突破集體行動的困境在於小團體組織、公共財效益、超理性動機和政治企業家的領導；而選擇性誘因不重要
林沛瑤	2005	集體行動的困境與策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大陸配偶運動所以成功，是在於「議題」與他們切身相關 2. 將團結性誘因與目的性誘因皆納入經濟學途徑的「利益」

趙念魯	2005	桃園縣國小教師參與教師會之研究—集體行動理論之應用	<ol style="list-style-type: none"> 1. 桃縣教師會所提供的選擇性誘因 2. 強橫的雇主有時會意外成就團結工會
林御翔	2005	民間集體行動的機會、動員及對政策的影響:以「一一二三與農共生」運動為例	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過整體政治制度、歷史文化因素與個別行動者的綜合分析，較能解釋社會運動的前因後果與對政策的影響 2. 資源動員論忽略不同團體本身既有、甚至可以自我創造的動員能力
陳香妃	2006	從集體行動看社區意識與管理制度對公寓大廈管理維護之影響—主觀滿意度與客觀績效分析	社區意識與委外管理程度對於管理維護主觀滿意度集客觀績效皆有正面之影響，但後者重要性稍大於前者

資料來源:研究者自行整理

二. 提及與「政治企業家」有關的碩士論文

研究者歸納出與與政治企業家相關的碩士論文共有五篇。其中四篇與集體行動有關，分別是鄢桃生的奧爾森的集體行動理論、涂建平的慈濟功德會做為集體行動邏輯之個案研究、謝碧瑩的全國教師會之集體行動分析、林沛瑤的集體行動的困境與策略；另一篇與集體行動無關的，則是曹正欣的以新制度主義觀點探討

1999年立法院之組織變遷(見表2.2)。

表 2.2 與「政治企業家」相關碩博士論文

作者	時間	論文題目	研究發現
鄢桃生	1986	奧爾森的集體行動理論	雖然集體財或團體目標都有可能成爲個人奉獻的誘因，政治企業家的角色也不容忽視，但是贊助也是非常重要的
涂建平	2002	慈濟功德會做爲集體行動邏輯之個案研究	靠政治企業家型領袖的經營是解決「搭便車」的方式之一
謝碧瑩	2004	全國教師會之集體行動分析	全國教師會能突破集體行動的困境在於小團體組織、公共財效益、超理性動機和政治企業家的領導；而選擇性誘因不重要
曹正欣	2004	以新制度主義觀點探討1999年立法院之組織變遷	認爲制度變遷分析之個人特徵就是政治企業家的特徵，而李登輝先生的人格特徵即爲政治企業家的特徵而主導制度變遷
林沛瑤	2005	集體行動的困境與策略—以大陸配偶運動爲例	1. 兩岸婚姻協調促進會所代表的政治企業家，夾雜著自利與道德的因素

資料來源:研究者自行整理

三. 與「夢想社區」有關的論文

研究者只找到一篇是周齊譜的非營利組織推動社區總體營造之機制研究——以夢想社區文教基金會為例，此篇的研究發現如下表 2.3。

表 2.3 與「夢想社區」相關碩博士論文

作者	時間	論文題目	研究發現
周齊譜	2001	非營利組織推動社區總體營造之機制研究——以夢想社區文教基金會為例	<ol style="list-style-type: none">1. 建商與基金會關係過於密切，讓居民認為辦活動的背後另有目的而降低參與活動意願2. 建議辦居民喜歡的活動以及成立社區發展協會3. 建議公所成立文化課專責地方社區文化相關事務

資料來源:研究者自行整理

第四節 小結

綜上所述的碩士論文研究發現，可以了解鄢桃生的論文，最早提到集體行動中，政治企業家的重要性，接著涂建平也強化政治企業家的角色，但是涂建平是以慈濟宗教團體為研究對象，這是一個常態性存在的社團，能否適用於常識性解釋的「集體行動」，作者可能需要對其定義多加解釋。林沛瑤和謝碧營的論文，

皆是以一個抗議行動當做集體行動分析的例子，強調如何動員，其走上街頭是因為集體行動人員自身利益受損，雖然其皆提到政治企業家的重要，但都沒有提到究竟政治企業家在此集體行動中得到什麼實質的利益，或者可以得到什麼反饋；似乎沒有一篇論文明確提及「集體行動」和「政治企業家」的關係，在多數論文中，政治企業家就像是集體行動中的重要動員因素之一，但僅至於此，其與集體行動成員的互惠則無人提及。而這就是本文企圖研究的部分。

另一方面，以上整理出來與集體行動相關的論文，呈現出來的大都是對於一個抗議行動的研究，如此集體行動的產生，常常僅是單次而已，而本文著眼於如何讓集體行動成爲一個互惠的循環，讓它「持續」產生，並非只是單次的集結。

因此，經由以上文獻的歸納和整理後，集體行動和政治企業家的互惠將成爲本研究的重點，假定夢想社區因爲夢想嘉年華活動，讓社區房價維持一定水準，這對居民和建商都是有利的。下一章將以此假定爲基礎，圖列研究架構和詳述研究方法與研究限制等等。