[資 料]

報酬分配における分配様式に及ぼす属性水準の効果^{1) 2)}

田 中 堅一郎

日本大学

Effects of attributes on the reward allocation

KEN'ICHIRO TANAKA (*Nihon University*)

The purpose of the present study was to explore the effects of attributes on the evaluations of equality allocation and equity allocation. In Experiment I, examining equality allocation, subjects (59 undergraduate students) were randomly assigned to one of two conditions: a high level of attributes, or a low level of attributes. Subjects in a high level of attributes perceived the amount which is more than equality allocation as fair, and subjects in a low level of attributes perceived the amount which is less than equality allocation as fair. In Experiment II, to examine equity allocation, two factors were manipulated: one was the levels of contributes (high or low), and the other was levels of attributes (high or low). The effects on the levels of attributes were not significant. Nevertheless, it was found that each subject's evaluations of equity allocation were liable to change according to whether he/she emphasized levels of attributes or contributes.

Key words: attributes, contributes, equality, equity, reward allocation

問 題

報酬を分配する際その分配が分配当事者たちに“公正である”と同意されるためには、どういった点が重視されるべきであろうか。Adams (1965) は、こうした問題について、Homans (1961) の“互いに交換関係にある人々の間での分配上の正当性は、お互いの利益が各自の投資に比例しているときに得られる”という命題と、Festinger (1957) の認知的不協和理論を基礎におきながら、衡平理論 (equity theory) を提唱した。Adams (1965) によれば、人は各自の貢献度に応じた成果の配分を受けるときに“衡平 (equity)”という均衡状態に達し、貢献度に応じていない配分を受けると“不衡平 (inequity)”という不均衡状態となり、この状態は人々の嫌悪感をよび

おこし均衡状態へ達しようとする動因となると仮定した。ここで Adams (1965) は、各々の貢献度をインプット (Input) として知覚されるものと定義した。インプットが“個人がそのように知覚するもの (Adams, 1965, p. 277)”であるとするならば、インプットとみなされる要因はかなり多岐にわたることが予想される。たとえばこうしたインプットを以下の2つに分けて考えることができよう。すなわち、直接報酬の生産ないし獲得に関連するインプットと、報酬の生産ないし獲得に直接関与していないが潜在的に報酬分配に関連するインプットである。前者に相当するものとしては、各成員の業績・努力・課題遂行量・熟練度等があげられ、後者に相当するものとしては、各成員の年齢・地位・学歴等があげられよう。Cook & Yamagishi (1983) は、前者のインプットを“貢

- 1) この論文の作成にあたっては、帝京大学文学部末永俊郎教授に本研究のテーマに関して貴重な御助言をいただいた。またデータ収集に際しては、日本大学文理学部村井健祐教授、及び厳島行雄専任講師にご協力いただいた。ここに記して感謝致します。
- 2) 本研究は文部省科学研究費補助金・奨励研究A (研究課題「社会的公正さを規定する諸要因の研究」課題番号: 01790041) の一部を使用して行われた。

献 (contribution)”, 後者のインプットを“属性 (attributes)”と呼んでこれを区別した。

ところで、今までの衡平理論に関する研究において操作的に定義されたインプットは、Cook & Yamagishi (1983) が言うところの“貢献インプット”がほとんどであり、“属性インプット”についてはあまり触れられなかったといえる。しかしながら、分配者がこうした貢献インプットと属性インプットとのいずれを重視するかによって、公正な分配についての見解が異なってくると考えられる。Berger, Fisek, Norman, & Wagner (1983) は、年功や性別といった複数の基準 (multiple standards) がある場合に、各自が期待する報酬額が異なることを指摘している。山岸 (1987) は、貢献インプットによって報酬の総額が決められた場合には作業成績に基づく衡平分配を公正と考えるが、分配額が属性インプットによって決定された場合には分配者間に衡平分配に対する“公正さ”判断に関する不一致が生じることを見出した。また、Larwood, Levine, Shaw & Hurwitz (1979) は、分配者が分配を受ける側のインプットをどのように考えるかによって、分配者の選択する規範が異なると述べている。すなわち、分配を受ける側の課題遂行における得点や能力など課題遂行と直接関係する要因をインプットとみなすとき、分配者は衡平分配を選択したが、課題遂行とは間接的にしか関係しない要因をインプットとみなすとき、貢献度の差を無視して各成員に頭割りに分配する平等分配 (equality allocation) を選択した。以上のことから、貢献インプットの水準 (以下、貢献水準) のみによって報酬額が決められる場合には衡平分配がより公正だとみなされるが、属性インプットの水準 (以下、属性水準) のみによって報酬額が決められる場合には衡平分配は公正だとみなされないことが示唆されよう。

しかしながら、貢献水準のみ、あるいは属性水準のみによって報酬額が決定される設定は様々な要因が規定していると思われる現実場面においては稀であろう。むしろこうした報酬額の決定は貢献インプットと属性インプットとの各々に重みづけを加えることによって決定されると考える方が自然だと思われる。世界的にみても、望ましい昇給の方法は大まかにいって“勤続年数を中心に多少勤務成績が加味される”か“勤務成績を中心に多少勤務年数が加味されるか”のどちらかだと考えられている (総理府青少年対策本部, 1984)。それでは、貢献水準と属性水準の両方が考慮される場合、どのような事態が生ずるであろうか。Anderson, Berger, Zelditch, & Cohen (1969) は、自己の貢献インプットと特定の他者のそれを比較することによって公正判断を行う際にも、一

方あるいは双方が属性インプットを持ち込むと、両者の公正判断に不一致が生ずると述べている。例えば、優秀な成績で某国立大学を卒業したある新人社員は、売上・販売実績という点では彼の同僚たちとほとんど同一である場合でも、自分の属性インプットをより重視するならば“自分は大卒なのに高卒の連中と給料が変わらないのはどういうわけか”と不公正さを感じるかもしれない。そこで本研究においては、貢献水準のみならず属性水準が考慮される場合、分配様式への評価がどのように異なるかについて検討する。本研究では、まず実験Ⅰにおいては平等分配について、そして実験Ⅱにおいては衡平分配について検討することとした。

実 験 Ⅰ

実験Ⅰにおいては、平等分配に及ぼす属性水準の効果について検討する。ある人の貢献水準がたとえ他者と同じであっても、各々の属性水準が違うならば公正であると認知できる分配は平等分配とは食い違うのであろうか？ 一般的にいえば、たとえある所属集団に対する某成員の貢献度が他成員と同一であっても、その成員のもつ属性 (例えば、年齢、学歴、勤務年数など) が他の成員よりまさっているならば、彼にとって平等分配額は公正であると認知されにくく、公正とみなされる分配はむしろその額よりも多い額であろうと予想できる。Cook & Yamagishi (1983) は、こうした分配場面についての探索的研究を行なった結果、平等分配は属性水準の高い被験者においてよりも、属性水準の低い被験者において選択されやすいことを見出した。このことは、属性水準の高い被験者よりも、属性水準の低い被験者の方が平等分配を公正だと見なしたのではないかと考えられる。一方、属性水準の高い被験者は属性水準の低い被験者よりも平等分配を公正でないと見なしたと考えられ、属性水準の高い被験者にとってより公正な分配額は、平等分配額よりも多い額であると考えられる。そこで本実験では以下の仮説について検討する。

仮説Ⅰ：被験者が認知するもっとも公正な分配は、属性水準が高い条件 (以下、高属性水準条件) においては平等分配額を上回り、一方、属性水準の低い条件 (以下、低属性水準条件) においては下回るであろう。

方 法

被験者と要因計画 被験者は、教養科目として心理学を受講している都内の大学生30名。このうち回答の半分

以上が未記入であった一人を除いて29名（男性：12名・女性：17名）が分析の対象となった。要因計画は、属性水準（高い・低い）の1要因（2水準）である。被験者は無作為に2つの条件に割り当てられた（高属性水準条件：15名・低属性水準条件：14名）。

手続き 質問紙による場面想定法を用いた。具体的には、被験者にある分配行動の仮想場面とそれに関する質問の書かれた小冊子を配布し、叙述された場面を読んで各々の質問項目に答えるよう教示した。

小冊子の構成と条件設定 本実験で用いた小冊子は、仮想場面とそれに続く質問項目からなるもので、第I部と第II部で構成された。仮想場面の概要は以下のとおりであった。

“ある会社にAとBという社員がいる。ある時上司が、AとBにあるチームプロジェクトを行うよう指示した。二人は同じ期間働き、AとBの貢献度はほぼ同じであった。このプロジェクトの特別手当は6万円であった。プロジェクト終了後上司がやってきて、‘今回のプロジェクトの特別手当として、A君にもB君にも3万円が配分されることとなった’と言った”

第I部：ここでの仮想場面では、属性水準は設定されていない。AとBの経歴は、“AさんとBさんは同じ年齢で似たような経歴をもってほぼ同じ頃にこの会社に就職しました。”と設定された。

第II部：ここで属性水準条件が設定された。すなわち、(1)高属性水準条件：“大卒で40歳。某国立大学を優秀な成績で卒業後、すぐこの会社に入社し、勤続年数は17年”と設定し、本実験では登場人物Aに相当する。(2)低属性水準条件：“高卒で32歳。30歳でこの会社に移り、勤続年数は2年目”と設定し、本実験では登場人物Bに相当する。

被験者は、まず第I部に回答した後、次に第II部について回答した。したがって被験者は、高属性水準条件、低属性水準条件の2条件のうちのいずれか1つについて回答することになる。

質問項目 1. 操作チェック項目：設定された属性水準が被験者に正しく認知されていたかをチェックする3つの項目であり、それらは属性水準としての年齢・学歴・勤続年数に関する項目であった。すなわち、(a)年齢：“A（あるいはB）さんの年齢は、B（あるいはA）さんの年齢に比べて…”について高い—低い7点尺度、(b)学歴：“A（あるいはB）さんの学歴は、B（あるいはA）

さんに比べて…”について高い—低い7点尺度、(c)勤続年数：“A（あるいはB）さんの勤続年数は、B（あるいはA）さんに比べて…”について長い—短い7点尺度、以上3項目であった。高属性水準条件の被験者はAについて、低属性水準条件の被験者はBについて回答した。

2. 被験者が認知したもっとも公正な分配：“あなたが考える‘もっとも公正な’分配方法は具体的にはいくらになりますか”という質問に対して、“Aさん（ ）万円、Bさん（ ）万円”で答えるよう求めた。

結 果

属性水準の操作チェック 設定された場面の中で操作された属性水準（年齢・学歴・勤続年数）の有効性を確認するために、操作チェック項目（3項目）の第I部と第II部の評定値について Bonferroni の方法による t 検定³⁾を行った。その結果、すべての条件について有意な差が認められた (Table 1)。したがって本実験において属性水準の操作は成功したといえよう。

Table 1 Manipulation check of attributes in Experiment I

Attributes		High	Low
		<i>t</i> -value	<i>t</i> -value
Q 1 ^{a)}	Part 1	4.13 (0.34)	4.14 (0.00)
	Part 2	5.67 (0.60)	2.71 (1.10)
		8.42***	4.40***
Q 2 ^{b)}	Part 1	4.27 (0.44)	3.93 (0.46)
	Part 2	6.13 (0.72)	2.57 (1.45)
		8.54***	3.35**
Q 3 ^{c)}	Part 1	4.13 (0.34)	4.00 (0.65)
	Part 2	6.40 (0.61)	1.43 (0.49)
		12.59***	11.81***

Notes. : ** $p < .01$, *** $p < .001$

a). “age”

b). “school career”

c). “the length of service”

Values in parentheses are *SD*'s.

3) 名義水準 (α') はそれぞれ、 $p = .05$ のとき $\alpha' = .017$, $p = .01$ のとき $\alpha' = .003$, $p = .001$ のとき $\alpha' = .0003$ であった。

被験者が認知した公正な分配額と平等分配額との食い違い 被験者が仮想場面の登場人物AとBにとってもっとも公正であると認知した分配額と、各々の貢献水準だけから算出される報酬額 (A=3万円, B=3万円) とのズレについて検討した。具体的には、下記の(1)式で算出された D_A と D_B 値を用いた。

$$D_A = a' - a, D_B = b' - b \quad (1)$$

a : 貢献水準だけから算出されるAの報酬額 (平等分配額)

b : 貢献水準だけから算出されるBの報酬額 (平等分配額)

a' : 各被験者がもっとも公正であると認知したAの分配額

b' : 各被験者がもっとも公正であると認知したBの分配額

(1)式における D 値が正の方向に大きければ大きいほど、被験者が認知したもっとも公正な分配額は平等分配額よりも高い分配額の方へズレていることを意味する。また一方、負の方向に大きければ大きいほど平等分配額よりも低い分配額の方へズレていることを意味する。 D 値の結果について、属性水準条件 (高・低) による1要因共分散分析を行った。ここでは属性水準が設定されていない第I部の回答を統制変量(X), 属性水準が設定された第II部の回答を従属変量(Y)として、Xの値でYの値を調整した。調整後の平均値はFig. 1に示される。分析の結果、属性水準の効果は有意であった ($F_{(1,27)} = 6.13, p < .05$)。このことから、 D 値は高属性水準条件においてプラス方向に、低属性水準条件においてマイナス方向に有意にシフトしたといえよう。

考 察

実験Iでは、平等分配が属性水準の違いによってどのような影響を受けるかについて検討した。貢献水準が同じであっても、属性水準が高くなることによって、被験者の認知したもっとも公正な分配額は平等分配額と食い違いが大きくなると予想された。その結果、その食い違いの指標となる D 値に有意差が見出された。このことから、高属性水準条件の被験者は、平等分配額よりも多い金額をもっとも公正だと認知し、低属性水準条件の被験者はより少ない金額をもっとも公正であると認知したと考えられる。したがって、本実験の仮説Iは支持された。

以上のことから、本実験において平等分配に及ぼす属性水準の効果が示された。すなわち貢献水準が同じで

Fig. 1 D -value in Experiment I : the discrepancy between the allocation perceived fairest and equality allocation.

あっても、属性水準の高低によって被験者の認知するもっとも公正な分配額は平等分配額とは食い違うことが明らかになった。それでは、属性水準のみならず貢献水準も異なる場合についてはどうであろうか。そこで実験IIにおいては、衡平分配が属性水準と貢献水準の違いによってどのような影響を受けるかについて検討する。

実 験 II

前述したように、貢献水準に基づいて衡平分配を行おうとする場合でも、属性水準による評価の介入によってその分配は不公正であると認知されることがあると考えられる。このことに関して Kashima, Siegal, Tanaka & Isaka (1988) は、日本の被験者がたとえ自分の所属集団に対する実績では、ある人の貢献度が他者のそれより低い場合でも、その年齢が他者より高い場合には貢献度に相応な額 (= 衡平分配額) よりも多い報酬を公正だと判断する傾向にあることを見出した。すなわち、ある人の貢献水準が低い場合でも、その人の属性水準が高ければ衡平分配額は不公正とみなされ、最も公正とみなされる

のはその額を上回る報酬額であることが明らかになった。

それでは逆に、貢献水準が高い場合ではどうであろうか。様々な仮説が考えられようが、ここではひとまず貢献水準の低い場合とは逆の効果を考えてみることにする。つまり、高い貢献水準は低い属性水準によって打ち消されるのではないかと考えてみた。すなわち、ある人の貢献水準が高い場合でも、その人の属性水準が低ければ、公正とみなされるのは衡平分配額を下回る報酬額であると考えられる。以上のことから本実験では衡平分配について以下の仮説を検討する。

Kashima *et al.*, (1983) の結果からも、被験者が認知するもっとも公正な分配額は、属性水準の高・低によって衡平分配額と差を生ずると予想される。すなわち、

仮説II-1：高属性水準・低貢献水準条件において被験者が認知するもっとも公正な分配は、低属性水準・低貢献水準条件においてよりも、衡平分配と金銭的により大きな食い違いが見られるであろう。すなわち、高属性水準・低貢献水準条件の方が、低属性水準・低貢献水準条件よりも、もっとも公正な分配額は衡平分配額を上回る額になるであろう。

仮説II-2：低属性水準・高貢献水準条件において被験者が認知するもっとも公正な分配は、高属性水準・高貢献水準条件においてよりも、衡平分配と金銭的により大きな食い違いが見られるであろう。すなわち、低属性水準・高貢献水準条件の方が、高属性水準・高貢献水準条件よりも、もっとも公正な分配額は衡平分配額を下まわる額になるであろう。

方 法

被験者と要因計画 被験者は、専門科目として心理学を受講している都内の大学生60名（男性：23名・女性：27名）。要因計画は、貢献水準（高い・低い）×属性水準（高い・低い）である。被験者は、無作為に4つの条件に割り当てられた（各条件15名）。

手続き 実験Iに準じた。

小冊子の構成と条件設定 実験Iで用いた小冊子に準じて、第I部と第II部で構成された。被験者は第I部に回答した後、次に第II部について回答した。仮想場面の第I部と第II部は以下のように設定された。

第I部：ここでは属性水準は設定されていない。AとBの経歴は、“AさんとBさんは同じ年齢で似たような経歴をもってほぼ同じ頃にこの会社に就職しました。”と設定された。またここでは貢献水準が設定された。すなわち、登場人物Aを高貢献水準、登場人物Bを低貢献水準

とした。相対的な貢献水準の比率は2：1である。具体的な操作は、“AはBの2倍の貢献をしました。”と設定することで行われた。それに対応して分配額の設定も“…上司がやってきて、‘今回のプロジェクトの特別手当として、A君には4万円、B君には2万円が配分されることとなった’”と言った。”とした。

第II部：ここで属性水準条件が設定された。具体的な設定は実験Iに準じた。実験Iと異なっていた点は、高属性水準=Aならば低属性水準=B、高属性水準=Bならば低属性水準=Aの2通りの設定が行われたことである。したがって本実験の仮想場面の第II部は、Aが高貢献水準・高属性水準条件ならばBが低貢献水準・低属性水準条件、あるいはAが高貢献水準・低属性水準条件ならばBが低貢献水準・高属性水準条件のいずれかの設定となった。高貢献水準条件の被験者はAについて、低貢献水準条件の被験者はBについて回答した。したがって被験者は、高貢献水準・高属性水準条件、高貢献水準・低属性水準条件、低貢献水準・高属性水準条件、あるいは低貢献水準・低属性水準条件、以上4条件のうちのいずれか1つの条件について回答することになる。

質問項目 実験Iの項目に加え、以下の項目が加えられた。

1. 貢献度操作チェック項目：設定された貢献水準が被験者に正しく認知されていたかをチェックする項目であり、“チームプロジェクトにおけるAの貢献度は、Bと比較すると…”について大きい—小さいの7点尺度で回答を求めた。

2. 被験者が重視した評定基準：“あなたはここで設定された場面を考える上で、登場人物の年齢・学歴や勤続年数をより重視しましたか。それともチームプロジェクトでの各々の貢献度をより重視して判断しましたか”という質問に対して、年齢・学歴・勤続年数とチームプロジェクトでの貢献度とで100%になるように各々数字で回答するよう求めた。

結 果

属性水準の操作チェック 設定された場面の中で操作された属性水準条件の有効性を確認するために、属性水準の操作チェック項目（年齢・学歴・勤続年数に関する3項目）について検討した（Table 2）。各項目について、貢献水準×属性水準×仮想場面設定（第I部・第II部）による3要因の分散分析を行った。ここでは前者の2要因が被験者間要因、後の1要因が被験者内要因であった。分析の結果、まず年齢に関する項目では、属性

Table 2 Manipulation check of attributes in Experiment II

Contribution Attributes		High		Low	
		High	Low	High	Low
Q 1 ^{a)}	Part 1	4.14	4.00	3.87	3.86
		(0.53)	(0.00)	(0.35)	(0.53)
	Part 2	5.36	2.93	5.40	2.93
		(0.63)	(1.38)	(0.51)	(0.83)
Q 2 ^{b)}	Part 1	4.07	4.00	3.87	3.86
		(0.27)	(0.00)	(0.35)	(0.36)
	Part 2	5.86	3.00	5.87	2.64
		(0.53)	(1.11)	(0.74)	(0.50)
Q 3 ^{c)}	Part 1	4.14	4.00	3.80	3.78
		(0.53)	(0.00)	(0.41)	(0.58)
	Part 2	6.57	2.29	6.40	1.86
		(0.51)	(1.54)	(0.63)	(0.66)

Notes. a). "age"

b). "school career"

c). "the length of service"

Values in parentheses are *SD*'s.

水準 ($F_{(1,53)}=93.11, p<.001$) および属性水準×仮想場面設定の交互作用 ($F_{(1,53)}=81.85, p<.001$) に有意な差が見出されたが、貢献水準に関しては有意な差は認められなかった ($F_{(1,53)}=0.52$)。なお、属性水準の単純効果については、仮想場面の第 I 部においては有意な差が認められなかったが ($F_{(1,53)}=0.17$)、第 II 部において有意な差が見出された ($F_{(1,53)}=174.77, p<.001$)。このことは、属性水準の操作によって第 II 部の値が有意に変化したことを示している。したがって年齢についての操作は成功したといえよう。

次に学歴に関する項目では、属性水準 ($F_{(1,53)}=191.71, p<.001$)、仮想場面設定 ($F_{(1,53)}=14.24, p<.001$) および属性水準×仮想場面設定の交互作用 ($F_{(1,53)}=207.59, p<.001$) に有意な差が見出されたが、貢献水準においては有意な差は認められなかった ($F_{(1,53)}=2.44$)。したがって学歴についての操作も成功したといえよう。

最後に勤続年数に関する項目では、属性水準 ($F_{(1,53)}=285.62, p<.001$)、仮想場面設定 ($F_{(1,53)}=6.16, p<.05$) および属性水準×仮想場面設定の交互作用 ($F_{(1,53)}=241.18, p<.001$) に有意な差が見出されたが、貢献水準においては有意な差は認められなかった ($F_{(1,53)}=3.74$)。したがって、勤続年数についての操作も成功したといえる。以上の結果から、本実験での属性水準の操作

は成功したと考えられる。

貢献水準の操作チェック 設定された場面の中で操作された貢献水準の有効性を確認するために、貢献水準の操作チェック項目について貢献水準×属性水準の 2 要因分散分析を行った。その結果、貢献水準の主効果のみ有意であり ($F_{(1,56)}=208.07, p<.001$)、被験者は高貢献水準 ($M=5.94$) の方を低貢献水準 ($M=2.67$) よりも有意に高いと評定したと考えられる。したがって、本実験での貢献水準の操作は成功したといえよう。

被験者が重視した評定基準 被験者が仮想場面を考える際に、設定された属性水準と貢献水準とのどちらにウェイトを置いて評定していたかについて検討した。具体的には、被験者が属性水準へおいたウェイトについて、貢献水準×属性水準の 2 要因分散分析を行った。分析の結果、いずれの要因も有意な差は認められなかった (貢献水準の主効果: $F_{(1,56)}=0.67$, 属性水準の主効果: $F_{(1,56)}=0.59$, 交互作用: $F_{(1,56)}=0.002$)。この結果から被験者が仮想場面を考える際に、条件間で属性水準と貢献水準とのウェイトの置き方に違いがあったとはいえない。

被験者が認知した公正な分配額と衡平分配額との食い違い 実験 I と同様な方法で、各被験者が仮想場面の登場人物 A と B にとってもっとも公正と認知した分配額と衡平分配額とのズレ (D' 値) について検討した。 D' 値は以下の (2) 式によって定義された。

$$D'_A = x' - x, D'_B = y' - y \quad (2)$$

x : A の貢献度だけから算出される報酬分配額 (衡平分配額)

y : B の貢献度だけから算出される報酬分配額 (衡平分配額)

x' : 各被験者がもっとも公正であると認知した A の分配額

y' : 各被験者がもっとも公正であると認知した B の分配額

ここで、(2) の D' 値が正の方向に大きければ大きいほど、被験者が認知したもっとも公正な分配額は衡平分配額よりも高い分配額の方へズレていることを意味する。また、負の方向に大きければ大きいほど衡平分配額よりも低い分配額の方へズレていることを意味する。 D' 値の結果について、貢献水準×属性水準の 2 要因共分散分析を行った。ここでも第 I 部の回答 (X) を統制変量、第 II 部の回答 (Y) を従属変量として、第 I 部の数値で第 II 部の数値を調整した。調整後の平均値は Fig. 2 に示される。分析の結果、貢献水準の主効果のみ有意で ($F_{(1,55)}=4.05, p<.05$)、属性水準の主効果と 2 要因の交互作用と

Fig. 2 D' -value in Experiment II: the discrepancy between the allocation perceived fairest and equity allocation.

は有意な差は認められなかった（それぞれ $F_{(1,55)} = 0.0001$, $F_{(1,55)} = 2.35$ ）。したがって D' 値は、高貢献水準条件においてマイナス方向にシフトし、低貢献水準条件においてプラス方向にシフトすることが見出された。しかしながら属性水準の高低による D' 値のシフトに有意な差は認められなかった。

考 察

本実験では、属性水準が異なることによって、被験者の認知されたもっとも公正な分配額と衡平分配額との食い違いが大きくなることが予想された。その食い違いの指標となる D' 値についての分析の結果、貢献水準要因の主効果のみ有意で、属性水準要因に関しては有意な差は認められなかった。このことから被験者にとって公正な分配額は、属性水準の高低にかかわらず、貢献水準の高いときには衡平分配額よりも少し低い額であり、貢献水準の低いときには衡平分配額よりもやや高い額であると考えられる。したがって、属性水準の高低が被験者の認知する公正な分配額に影響を与えると仮定する本実験での仮説 II-1、II-2 については、いずれも支持されなかった。以上の結果から、被験者に認知されたもっとも公正

な分配額の判定には属性水準の影響が介在しているとはいえない。被験者はもっとも公正な分配額を査定する際には、属性条件の高低にかかわらず、高貢献水準を過小評価し、低貢献水準を過大評価した。その結果、被験者の判定したもっとも公正な分配額が、より平等分配額の方に近づいたといえよう。

本研究の結果について、平等分配に関して属性水準の効果がみられたにもかかわらず、なぜ衡平分配に関して属性水準の効果がみられなかったかについて明らかにすることはかならずしも容易ではない。このことについては著者は次のような説明を試みたい。すなわち、属性水準の効果そのものについての問題である。この点について示唆を与えてくれるのは、被験者が重視した判定基準について、属性水準条件間で有意な差が見出されなかったことである。このことは、高属性水準条件の被験者が低属性水準条件の被験者にくらべてかならずしも仮想場面で設定された属性水準を判定基準として認知していなかった可能性を示唆している。すなわち、個々の被験者が実際に属性水準あるいは貢献水準のどちらをより重視するかが衡平分配に対する判定により大きな効果を示し、その結果として、本研究で設定された属性水準が必ずしも大きな効果を示すに至らなかったと考えられる。またこの判定基準に関しては、条件間よりもむしろ個人間での変動が大きいと考えられ、この判定値の個人差が D' 値に影響を及ぼしていることも考えられる。

そこで新たに著者は、衡平分配に対する判定は各被験者の重視した判定基準によって変動するという仮説をもとにして探索的検討を行うこととした。すなわち衡平分配に関する D' 値は、個々の被験者がどれだけ属性水準を重視したかによって変動するであろうと仮定して再検討を行った。 D' 値は、数量化 I 類によって分析された。分析にあたって説明変数を、被験者が重視した判定基準（属性水準においたウエイト）、性別（男性・女性）、貢献水準（高・低）、属性水準（高・低）とし、外的基準を D' 値とした。分析の結果、レンジ、偏相関係数とも、属性水準（高・低）の次に大きかったのが被験者の重視した判定基準であった（Table 3）。そのカテゴリー・スコアの値から考えると、被験者の属性水準におけるウエイトがかなり高いとき（60%—80%）、 D' 値はプラス方向にシフトしやすいと考えられる。すなわち、属性水準を非常に重視する被験者においてのみ、公正な分配額は衡平分配額よりも多い額になることがうかがえる。このことは、各被験者の属性水準へのウエイトがその被験者の公正な分配額を左右していることの証左と考えてよいであろう。

以上のことから、衡平分配の判定は各被験者が貢献水

Table 3 Category scores, ranges and partial correlation coefficients in Experiment II (Hayashi's Quantification Theory type I)

Outside variables		<i>D</i> -value		
Item	Category	Category Score	Range	Partial Correlation
Weights of attrib.	0 – 9 %	.019	.265	.178
	10 – 19%	– .093		
	20 – 39%	– .005		
	40 – 59%	– .016		
	60 – 80%	.172		
Sex	Female	– .022	.057	.068
	Male	.035		
Contrib.	High	– .022	.057	.068
	Low	– .013		
Attrib.	High	– .218	.436	.470
	Low	.218		
<i>R</i>		.508		
<i>R</i> ²		.258		

Notes. "R" means multiple correlation coefficient.
 "R²" means coefficient of determination.

準と属性水準とのいずれを重視するかによって変動しやすいことが示された。

全 体 討 論

本研究の結果から、衡平分配に対する評価に及ぼす属性水準の効果は必ずしも明らかにならなかったが、数量化I類による分析によって衡平分配に対する公正さの評定は各被験者が貢献水準と属性水準とのいずれを重視するかによって変動しやすいことが示された。今後は被験者が事前にどのような判断基準をもっているか—例えば、属性水準を重視するのか貢献水準を重視するのか、平等分配指向なのか衡平分配指向なのか等—について検討を加えることも、報酬分配行動に関する研究の上で必要となってくると思われる。

また本研究では、被験者は仮想場面の中での登場人物が行う分配行動を場面の一員としての立場からではなく、第三者の立場から判断するという手続きをとった。しかしながら分配行動を判断する際には、被験者が分配場面の一員としてのいわば“当事者”から行うか、分配場面から距離をおいた第三者としての“観察者”の立場から行うかによって判断の様態も異なってくると考えら

れる。この点に関する田中(1988a, b)の研究においては、平等分配と衡平分配に対する公正さの評定に関しては“当事者”“観察者”の条件間で有意な差は見出されていないが、今後は分配場面の一員としての公正判断と比較検討を行うことも必要となろう。

要 約

本研究の目的は、2つの分配様式すなわち衡平分配と平等分配に及ぼす属性水準の効果について検討を行うことであった。平等分配に関する実験Iにおいては、属性水準条件(高・低)が操作された。その結果、属性水準は被験者が認知したもっとも公正な分配額と平等分配とのズレ(D値)に有意な影響を及ぼした。すなわち、高属性水準条件の被験者は平等分配額よりも多い金額がもっとも公正であり、低属性水準条件の被験者はより少ない金額をもっとも公正であると認知した。

衡平分配について検討した実験IIでは、貢献水準条件(高・低)と属性水準条件(高・低)とが操作された。その結果、被験者が認知したもっとも公正な分配額と衡平分配とのズレ(D'値)には属性水準の条件間に有意な差は見出せなかった。さらに衡平分配については、各被験者が属性水準か貢献水準かのどちらの評定基準にウェイトを置くかによって、D'値が変動しやすいことが示された。

引 用 文 献

- Adams, J. S. 1965 Inequity in social exchange. In I. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2, New York: Academic Press.
- Anderson, B., Berger, J., Zelditch, M., & Cohen, B. P. 1969 Reactions to inequity. *Acta Sociologica*, 12, 1-12.
- Berger, J. M., Fisek, M. H., Norman, R. Z., & Wagner, D. G. 1983 The formation of reward expectations in status situation. In D. M. Messick & K. S. Cook (Eds.). *Equity theory: Psychological and Sociological Perspectives*. New York: Praeger. Pp. 127-168.
- Cook, K. S., & Parcel, T. L. 1977 Equity theory: Directions for future research. *Sociological Inquiry*, 47, 75-88.
- Cook, K. S., & Yamagishi, T. 1983 Social determi-

- nants of equity judgements: The problem of multidimensional input. In D. M. Messick & K. S. Cook (Eds.). *Equity theory: Psychological and Sociological Perspectives*. New York: Praeger. Pp. 95-126.
- Festinger, L. 1957 *A theory of cognitive dissonance*. New York: Row, Peterson.
- Homans, G. C. 1961 *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace & World.
- Kashima, Y., Siegal, M., Tanaka, K., & Isaka, H. 1988 Universalism in lay conceptions of distributive justice: A cross-cultural examination. *International Journal of Psychology*, 23, 51-64.
- Larwood, L., Levine, R., Shaw, R., & Hurwitz, S. 1979 Relation of objective and subjective inputs to exchange preference for equity or equality reward allocation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 62-72.
- 田中堅一郎 1988 a 報酬分配場面における公正さと好ましき — 『当事者』・『観察者』の立場の違いによる効果について — 社会心理学研究, 3, 39-45.
- 田中堅一郎 1988 b 報酬分配場面における公正さと好ましき (2) — 評定基準の違いが『当事者』・『観察者』” 効果に及ぼす影響 — 日本大学心理学研究, 9, 19-26.
- 総理府青少年対策本部編 1984 世界の青少年との比較からみた日本の青年 — 世界青年意識調査 (第 3 回) 報告書 — 大蔵省印刷局.
- 山岸俊男 1987 公正判断の不一致とその解消 心理学研究, 58, 78-83.
- (1989年6月7日 受稿)
(1990年6月26日 受理)