報酬分配における個人決定と集団決定について

広島大学 相 川 充¹

Individual vs. group decisions on reward allocation

Atsushi Aikawa (*Department of Psychology, Faculty of Education,
Hiroshima University, Naka-ku, Hiroshima 730*)

The purpose of this study was : (a) to compare individual decision with group decision on reward allocation and (b) to compare pairs of strangers (Exp. I) with pairs of friends (Exp. II). In both experiments, 38 female undergraduates performed tasks in pairs and received a monetary reward for their performances. At first, the subjects individually decided how to allocate the joint reward (individual decision), and afterwards they decided by mutual agreement (group decision). The main measure used was the manner of allocation. Main results were : (a) at the individual decision level, high input subjects used equality allocation and low input subjects used equity allocation in both experiments ; and (b) at the group decision level, pairs of strangers (Exp. I) reached an agreement in equity allocation, and pairs of friends (Exp. II) in equality allocation. These results were discussed in terms of the subjects' motivation in the reward allocation situation.

Key words : reward allocations, equity theories, equality allocations, individual decisions, group decisions, friendship.

何人かの協力で得た報酬を、成員間でいかに分配すべきかという問題は、われわれが日常しばしば直面することである。社会的相互作用を、社会的行動の交換とみなし、その結果もたらされるものを報酬と規定するならば、報酬をいかに分配すべきかという問題は、個人と個人、あるいは個人と集団との影響過程の解明に重要な手掛りを与えるものと思われる。この報酬分配の問題を“分配の公正さ (distributive justice)”として論じたのは Homans (1961) であるが、彼の提言を受け継ぎ、さらに発展させたものとして、Adams (1965) の衡平² (equity) 理論は位置づけられるであろう。

衡平理論に拠れば、個人は不衡平 (inequity) を避けるために、貢献度 (input) に応じた報酬分配、すなわち衡平分配を行う、と仮定される。この仮定は、一般には支持されている (例えば、Rothbart, 1968; Leventhal & Michaels, 1969; Marwell, Ratchiffe & Schmitt, 1969) が、あらゆる場合に妥当するわけでもない (Morgan & Sawyer, 1967; Leventhal & Lane, 1970 など)。衡平分配以外に、貢献度の差を無視し、報酬を等しく分配する平等 (equality) 分配が行われる場合も

あることが明らかにされている。特に、二者間の報酬分配では、貢献度の高い条件の側に、この傾向が見い出されている。この点に関して Shapiro (1975) は、被分配者との将来の相互作用が期待されるときに、貢献度の高い分配者が平等分配を行うと指摘した。彼の実験手続き上の不備な点を修正してなされた松崎他 (1980) の研究では、被分配者との将来の相互作用が期待されるとき、貢献度の高い条件は、自己への分配率を低める傾向のあることが見い出されている。

しかし、松崎他 (1980) の研究で仮説が支持されたのは、分配者が衡立を隔てて隣りに存在する状況 (実験 I) のみであった。被分配者が分配場面に存在しない状況 (実験 II) では、仮説は支持されず、将来の相互作用への期待の有無に関係なく、大抵の被験者が平等分配を行う結果となった。つまり、被分配者が分配場面に存在せず、しかもその被分配者との将来の相互作用も期待されない条件においてさえ、平等分配がみられたのである。また、清水 (1979) の研究では、目標達成の高低を考慮に入れ、被分配者との将来の相互作用が期待されないときの報酬分配を検討しているが、目標点の高低に関係なく、貢献度の高い者が平等分配を行うという結果であった。これらのことから、被分配者との将来の相互作用への期待は、貢献度の高い者の分配率を低める要因であるにしても、平等分配を引き起こす直接の要因ではないと思われる。

¹ 本論文をまとめるにあたり、御指導を賜りました、広島大学教育学部小川一夫教授に深く感謝致します。

² equity の訳語に“公平”あるいは“平等”を当てる研究者もいるが、本研究では、松崎・相川・上野 (1980) の脚注 2 に従い、“衡平”とした。

ところで、被分配者との将来の相互作用への期待が、貢献度の高い者の平等分配を引き起こす理由について、Shapiro (1975) は、分配者が被分配者に、自分がいかに思われるかに関心を払うからだとして説明している。また、Reis & Gruen (1976) は、被分配者が分配様式を知る際に、貢献度の高い分配者は、被分配者からの社会的承認を得ようと、肯定的な自己呈示 (self-presentation) の現われである平等分配を行うと述べている。いずれも、貢献度の高い分配者の平等分配は、被分配者からの肯定的評価の獲得を意図した結果であると解釈されている。しかし、分配者が被分配者からの肯定的評価の獲得を意図するのは、将来の相互作用が期待されるときだけに限らないであろう。被分配者との将来の相互作用が期待されなくとも、共有の報酬を一方的に分配するという状況が、あるいは共有の報酬を一方的に分配される被分配者の存在が、分配者を、被分配者からの肯定的評価の獲得へ動機づけると考えられる。分配者にとって、将来の相互作用は、被分配者による評価のフィードバックの機会を意味し、将来の相互作用がないのは、その機会がないだけで、被分配者の評価自体がないことまでは意味しないのではないだろうか。

さらに、以上のような考察をもとに、従来の実験パラダイムを再検討してみると、まず、被験者は、もうひとりの被験者 (サクラの場合もある) に比べて明白な差異のある貢献度 (課題遂行量など) について、情報を与えられ、そのうち、両者に共有の報酬を一方的に分配するというのが典型的である。二者の間に、分配に関する何の相互作用もなく、分配に関して個人決定をしていると言えよう。このようなパラダイムは、将来の相互作用への期待の有無とは別に、分配者に、分配行動を通じて被分配者から評価されると意識させるのではないだろうか。

以上のような点から、一方的な個人決定が、分配者の肯定的な自己呈示欲求を喚起し、被分配者からの肯定的評価を得ようと動機づけ、その結果が、貢献度の高い者の平等分配となって現われたと仮定されるのである。

そこで本研究では、まず、一方的な個人決定が、肯定的評価の獲得を意図した分配を引き起こす過程について検討し、次いで、分配者が被分配者との相互作用としての意見交換を通じて、集団決定を行う場合の報酬分配について検討したい。さらに本研究では、分配決定に影響を及ぼすと考えられる報酬分配の参加者同士の関係性についても、二つの実験を通じて考察する。

実 験 I

初対面同士での報酬分配に関する個人決定と集団決定とを比較検討する。

報酬分配に関する一方的な個人決定は、既述したよう

に、分配者を、自己に有利な分配へと動機づけるより、むしろ肯定的評価を得る方向に動機づけるであろう。その結果、貢献度の違い以外は同一条件である二者間の報酬分配において、両者の間に意見交換が行われないとき (個人決定)、貢献度の高い者は平等分配を、低い者は衡平分配を行うと予測される。

他方、報酬分配の参加者間での意見交換は、彼らを、分配者、被分配者という関係から、両者ともに分配者という関係へ変化させるであろう。この両者が、貢献度の違い以外は同一条件であるなら、両者は、貢献度の差を考慮に入れた衡平分配に合意するであろう。なぜなら、衡平理論によると、平等分配は、貢献度の高い者には過少報酬 (under reward)、低い者には過剰報酬 (over reward) となり、ともに不衡平を引き起こすことになるからである。従って、報酬分配に関して、意見交換が行われるとき (集団決定)、報酬分配の参加者は、衡平分配の方向で合意すると予測される。

方 法

被験者 女子大学生 38 名。互いに未知である 2 人を 1 組とする。一方の被験者は貢献度の高い条件、他方は低い条件とする。

手続き 被験者は 1 人ずつ実験室に入り、衝立を隔てて着席した。実験者は、2 人の被験者が同時に見える被験者の背後に位置した。課題は、本実験とは関係のない調査結果のコーディング作業であった。

実験の目的は、共同作業ならびに報酬の有無が、個人の作業能率に及ぼす影響を検討することであり、被験者は“共同作業—報酬あり”条件に属すること、課題のコーディング作業は、実験者が教授から依頼された仕事であり、課題遂行に対して教授から金銭的報酬が支払われることなどを、最初に教示した。

コーディング方法の説明後、被験者はできるだけ多くかつ正確に作業するよう注意され、15 分間 (この時間は被験者に知らせない) 課題を遂行した。

課題遂行ののち、遂行結果の質と量に対応するものとして、コーディングの誤数とコーディング完了ページ数をもとに得点化すると告げた。実験者が得点化を装っている間、被験者は偽りの実験目的に応じた質問紙に回答していた。

貢献度操作のために、遂行結果について偽りの情報を与えた。高貢献度条件が 349 点 (貢献度約 70%)、低貢献度条件が 152 点 (貢献度約 30%) であった。合計遂行得点が 501 点であったので、1,000 円支払うと教示し、現金 (100 円硬貨 9 枚、10 円硬貨 10 枚) を封筒に入れ、各被験者に渡した。次に、各自に 1,000 円渡したが、2 人で 1,000 円なので、封筒の中から自分の取り分を取って帰るよう教示を与え、自己の取り分と相手の取り分を紙片に書かせた。これを意見交換前の個人決定とした。

Table 1
Remainder values subtracting the value of
operational equity from the reward
actually allocated to self in Exp. I

Level of input	Exchange of opinion	
	Before	After
High	-161.05 (65.36)	-66.84 (77.94)
Low	-18.42 (33.29)	+66.84 (77.94)

() = SD

Note: 0, +200, and -200 would mean total equity, total equality for Low input, and total equality for High input, respectively.

次いで、2人で相談して各自の取り分を決定するよう指示を与えた。ただし、相談は筆談によるものとした。紙片に双方の取り分を書かせ、1回記入するごとに交換させた。合意に達した際の主張を、本研究では操作的に意見交換後の集団決定とした。最後に、質問紙を配布し、分配額に対する満足度、貢献度の意識の程度などについて回答を求めた。

結果と考察

本研究では、衡平、平等両分配様式との関係で、分配額の変化を見てゆきたい。そこで、結果の分析は、各被験者の分配額と衡平分配との隔りを考慮する方法と、両分配様式を行っている人数を考慮する方法とを併用する。

Table 1 は、各被験者の分配額と、操作的に定義される衡平額（貢献度に応じた分配額。高貢献度条件では 700 円、低貢献度条件では 300 円）との差を算出し、意見交換の前後で比較したものである (Fig.1 参照)。0 が衡平を、+200 が低貢献度条件の平等を、-200 が高貢献度条件の平等を示す。正の値は衡平以上の、負の値は衡平以下の分配額を意味する。

Table 1 に関して、意見交換前の両貢献度条件間に有意差 ($t=8.25$, $df=36$, $p<.001$) が認められた。貢献度の高低別に、意見交換の前後を比較すると、両貢献度条件とも有意な変化が見られた (高貢献度条件, $t=5.03$, $df=18$, $p<.001$; 低貢献度条件, $t=4.34$, $df=18$, $p<.001$)。これは、両条件とも、意見交換により自己の分配額を増加させたことを示している。

Table 2 は、各分配様式を行った被験者の人数の変化を表わしたものである。各分配様式の範囲は、高貢献度条件の 680—720 円、低貢献度条件の 280—320 円を衡平分配、480—520 円を平等分配、これ以外は、その他の分配様式とした³。

Table 2
The number of subjects who chose each manner
of allocation before and after exchanges of
opinion in Exp. I

		After					
		Equity		Equality		Other	
		H, L	H, L	H, L	H, L	H, L	H, L
Before	Equity	1, 8	0, 1	0, 4	1, 13		
	Equality	7, 0	2, 0	5, 0	14, 0		
	Other	3, 3	1, 2	0, 1	4, 6		
	Total	11	3	5	19		

Note: H and L mean High and Low input conditions, respectively.

Table 2 に関して、意見交換前の三つの分配様式の間、両貢献度条件とも有意な差が認められた (高貢献度条件, $\chi^2=14.64$, $df=2$, $p<.001$; 低貢献度条件, $\chi^2=13.38$, $df=2$, $p<.005$)。高貢献度条件の平等分配 (14 人) が、衡平分配 (1 人) やその他の分配 (4 人) に比べて、有意に多く行われている (各々 $CR=3.10$, $p<.001$; $CR=2.12$, $p<.02$)。低貢献度条件では、衡平分配 (13 人) が、平等分配 (0 人) よりも有意に多く行われており ($CR=3.33$, $p<.001$)、その他の分配 (6 人) とは傾向差 ($CR=1.38$, $p<.10$) が認められた。すなわち、意見交換前の個人決定では、高貢献度条件は平等分配を、低貢献度条件は衡平分配を行う傾向があると言える。

意見交換後の 3 つの分配様式の間には、傾向差が認められた ($\chi^2=5.48$, $df=2$, $p<.10$)。衡平分配 (11 人) は、その他の分配 (5 人) との間に必ずしも有意な差は見られなかった ($CR=1.25$) が、平等分配 (3 人) よりも有意に多かった ($CR=1.87$, $p<.05$)。従って、意見交換後の集団決定では、衡平分配が行われる傾向にあると言えるであろう。

次に、意見交換の前後を比較してみよう。高貢献度条

³ Shapiro (1975) は、貢献度に比例した分配額の下 2% 以内を、各分配様式の範囲とした。被験者の計算違いなどを考慮してのことであるが、2% という数には理論的根拠はない。

相川 (1980) は、被験者 80 名に対する質問紙で、貢献度 70% と 30% で 1000 円を衡平分配する際の許容範囲を尋ねた。その結果、647.38—716.75 円、283.13—366.88 円は衡平分配と見なしようとの回答を得た。

本研究では 10 円未満の分配は、手続き上不可能であったので、Shapiro (1975) の考えや相川 (1980) の結果を参考にしつつ、便宜的に、全報酬額 1000 円の 2% である 20 円を許容範囲とした。

件では、意見交換の前後に有意な変化が認められる ($\chi^2=11.98$, $df=2$, $p<.005$) が、低貢献度条件では認められない ($\chi^2=3.13$, $df=2$)。これは、高貢献度条件では意見交換により、平等から衡平の方向へと分配様式を変化させた者が多いのに対し、低貢献度条件では、衡平分配を変えた者が少ないことを意味している。

報酬分配の際、貢献度をどの程度、考慮したかを、意見交換の前後に分けて質問紙で尋ねた。その回答を、貢献度の高低 (2) × 意見交換の前後 (2) で分散分析したところ、各要因の主効果 (各々 $F=11.85$, $df=1/36$, $p<.01$; $F=7.76$, $df=1/36$, $p<.01$)、両要因の交互作用 ($F=42.96$, $df=1/36$, $p<.005$) が有意であった。下位検定の結果⁴、高低両貢献度条件の意見交換前後の間に、有意差が認められた (高貢献度条件の意見交換前、7 ポイント尺度上で $\bar{X}=2.79$, 意見交換後 $\bar{X}=4.00$, $t=2.66$, $df=36$, $p<.02$; 低貢献度条件の意見交換前 $\bar{X}=6.74$, 意見交換後 $\bar{X}=3.74$, $t=6.61$, $df=36$, $p<.001$)。また、意見交換前の高低両貢献度条件の間に、有意な差 ($t=6.33$, $df=72$, $p<.001$) が認められたが、意見交換後の両条件間には認められなかった。これらの結果は、貢献度の高低、意見交換の前後で、貢献度を考慮する程度が異なり、しかも、高貢献度条件では、より考慮する方向へ、低貢献度条件では、より考慮しない方向へと、その変化の方向が逆であることを示すものである。貢献度の考慮の程度は、平等分配よりも衡平分配の方が、分配様式を変えないときよりも変えるときの方が、高まるという仮定のもとに測定されたので、この結果は、次のように解釈できる。つまり、意見交換前において、貢献度の高い者の平等分配は、自己の貢献度が相手より高いことを知るだけで可能であったが、低い者の衡平分配は、自己の低い貢献度を十分に考慮する必要があった。他方、意見交換後において、貢献度の低い者は、衡平分配を続行したので、意見交換前ほど貢献度を考慮する必要がなく、高い者は、平等から衡平へと分配を変化させるために、意見交換前以上の考慮を必要とした、と考えられるのである。

自己への分配額に対する満足度の評定は、両貢献度条件とも高い値になっている (高貢献度条件、7 ポイント尺度上で $\bar{X}=6.47$, 低貢献度条件 $\bar{X}=5.47$) が、高貢献度条件の方が、より多くの満足度を示した ($t=2.22$, $df=36$, $p<.05$)。

以上述べてきたように、意見交換前の結果は、貢献度の高い条件で平等分配が、低い条件で衡平分配が行われており、予測を支持するものであった。意見交換後の結果も、報酬分配の参加者間の意見交換により衡平分配に合意する、という予測を支持していると言ってよいであ

⁴ 本研究における分散分析後の下位検定 (t 検定) は、瀧野 (1965) に拠る。

Table 3
Remainder values subtracting the value of operational equity from the reward actually allocated to self in Exp. II

Level of input	Exchange of opinion	
	Before	After
High	-184.21 (36.46)	-160.53 (69.92)
Low	+5.79 (45.11)	+160.53 (69.92)

() = SD

Note: 0, +200, and -200 would mean total equity, total equality for Low input, and total equality for High input, respectively.

ろう。貢献度の考慮の程度に関する評定結果は、分配額や分配様式による予測の支持の傍証となっている。

実 験 II

友人同士での報酬分配に関する個人決定と集団決定とを比較検討する。

従来の研究では、被験者が級友同士であれば平等分配を行う傾向のあること (Morgan & Sawyer, 1967)、また、被験者が寮友同士であれば、たとえ相手の不平等分配を認知しても、未知の者同士と異なり、競争的反応を示さないこと (Morgan & Sawyer, 1979) などの報告がある。

しかし、貢献度の低い者の平等分配は、高い者の過少報酬を意味するので、一方的な個人決定では、たとえ友人同士でも否定的評価を生む可能性があると考えられる。従って、友人同士の場合も、分配に関して意見交換が行われないとき (個人決定)、貢献度の高い者は平等分配を、低い者は衡平分配を行うと予測される。これに対し、報酬分配に関して意見交換が行われるとき (集団決定)、両者は、従来の結果に示されている如く、平等分配の方向で合意すると予測される。

なお、本実験では、以上の予測を検証するとともに、実験 I の結果との比較を行う。

方 法

実験 I にはほぼ準ずる。ただし被験者は、互いに友人であると認知し合っている女子大学生 38 名。質問紙の項目も、被験者の変化に対応させ、実験 I と多少異なった。

結果と考察

本実験では、互いに友人であると認知し合っている者同士を被験者にしたので、一種の操作チェックとして、質問紙での“一諸に食事をとるか”、“悩みを打ち明ける

Table 4

The number of subjects who chose each manner of allocation before and after exchanges of opinion in Exp. II

		After							
		Equity		Equality		Other		Total	
		H, L	H, L	H, L	H, L	H, L	H, L		
Before	Equity	0, 1	0, 10	0, 2	0, 13				
	Equality	2, 0	12, 0	2, 0	16, 0				
	Other	0, 1	2, 4	1, 1	3, 6				
	Total	2	14	3	19				

Note: H and L mean High and Low input conditions, respectively.

か”などの4項目で、両者の親密度について回答を求めた。その結果、4項目とも高得点でしかも、二者間の相関が高く、互いに相手との親密度を高く評定していた。

実験Iと同様、各被験者の分配額から衡平額を引いた値を、意見交換の前後で比較したのが Table 3 である (Fig. 1 参照)。意見交換前の両貢献度条件間に、有意な差 ($t=13.90$, $df=36$, $p<.001$) が認められた。貢献度の高低別に、意見交換の前後を比較すると、低貢献度条件には有意な変化が認められた ($t=6.88$, $df=18$, $p<.001$) が、高貢献度条件では認められなかった ($t=1.31$, $df=18$)。

Table 4 は、実験Iと同様に、各分配様式を行った被験者の人数の変化を表わしたものである。意見交換前の3つの分配様式の間に、両貢献度条件とも有意な差が認められた (高貢献度条件, $\chi^2=22.85$, $df=2$, $p<.001$; 低貢献度条件, $\chi^2=13.38$, $df=2$, $p<.005$)。高貢献度条件の平等分配 (16人) は、衡平分配 (0人) や、その他の分配 (3人) より、有意に多く行われている (各々 $CR=3.75$, $p<.001$; $CR=2.75$, $p<.001$)。低貢献度条件では、衡平分配 (13人) が、その他の分配 (6人) とは傾向差 ($CR=1.38$, $p<.10$) であるが、平等分配 (0人) よりも有意に多く行われている ($CR=3.33$, $p<.001$)。すなわち、意見交換前では、初対面同士と同様、高貢献度条件は平等分配を、低貢献度条件は衡平分配を行ったのである。

意見交換後の3つの分配様式間にも、有意差が認められた ($\chi^2=14.01$, $df=2$, $p<.001$)。平等分配 (14人) が、衡平分配 (2人) や、その他の分配 (3人) よりも有意に多く行われている (各々 $CR=2.75$, $p<.001$; $CR=2.43$, $p<.001$)。従って、意見交換後は、平等分配が行われる傾向にあることが明らかになった。

次に、意見交換の前後を比較すると、高貢献度条件では有意な変化が認められず ($\chi^2=2.00$, $df=2$)、低貢献

度条件では認められた ($\chi^2=14.17$, $df=2$, $p<.001$)。これは、高貢献度条件では意見交換により、平等分配を変化させた者が少ないのに対し、低貢献度条件では、衡平から平等へと分配様式を変化させた者が多いことを意味している。

実験Iと同様、貢献度の考慮の程度についての質問に対する回答を、貢献度の高低 (2) × 意見交換の前後 (2) で分散分析した結果、各要因の主効果 (各々 $F=74.11$, $df=1/36$, $p<.005$; $F=18.13$, $df=1/36$, $p<.01$)、両要因の交互作用 ($F=39.52$, $df=1/36$, $p<.01$) が有意であった。下位検定の結果、意見交換の前後とも、両貢献度条件間に有意差が認められた (意見交換前の高貢献度条件, 7ポイント尺度上で $\bar{X}=1.79$, 低貢献度条件 $\bar{X}=6.89$, $t=5.10$, $df=72$, $p<.001$; 意見交換後の高貢献度条件 $\bar{X}=2.32$, 低貢献度条件 $\bar{X}=4.16$, $t=3.83$, $df=72$, $p<.001$)。貢献度の高い条件では、意見交換の前後で貢献度を考慮する程度に有意差はなく ($t=1.44$, $df=36$)、低い条件では、意見交換後に有意に減少していた ($t=7.44$, $df=36$, $p<.001$)。つまり、意見交換前、貢献度の高い者の平等分配は、自己の貢献度が相手より高いことを知るだけで可能であるが、低い者の衡平分配は、自己の低い貢献度を十分に考慮する必要があったのである。この点は初対面同士と同様であるが、意見交換後、貢献度の高い者は平等分配を主張し続けたので、貢献度の考慮の程度に変化を示さなかったのであろう。貢献度の低い者も、衡平から平等へと分配を変化させたので、意見交換前ほど貢献度を考慮する必要がなかったのであろう。このことは、意見交換の繰り返しが、貢献度の考慮に、どの程度影響を与えたかについての質問に対する回答において、貢献度の低い条件の方が、高い

Fig. 1. Remainder values subtracting the value of operational equity from the reward actually allocated to self in Exps. I and II.

条件より影響があった(高貢献度条件, 7ポイント尺度上で $\bar{X}=3.16$, 低貢献度条件 $\bar{X}=5.42$; $t=3.86$, $df=36$, $p<.001$)という結果にも反映されている。

自己への分配額に対する満足度評定は, 両貢献度条件とも高い値(高貢献度条件, 7ポイント尺度上で $\bar{X}=5.95$, 低貢献度条件 $\bar{X}=4.89$)を示し, 両条件間には有意差はなかった。

以上述べてきたように, 友人同士の報酬分配を扱った本実験において, 意見交換前の個人決定では, 貢献度の高い条件は平等分配を, 低い条件は衡平分配を行うという結果であった。また, 意見交換後の集団決定では, 平等分配に合意する者が多いという結果となり, 予測は支持された。

次に, 実験Ⅰの結果との比較を行おう。Fig. 1 は, 実験Ⅰ, 実験Ⅱで求めた, 各被験者の分配額と衡平額との差を図示したものである。まず, 意見交換前での貢献度(高, 低)×二者の関係性(初対面, 友人)の分散分析を行ったところ, 貢献度に有意な主効果($F=229.67$, $df=1/72$, $p<.01$)が認められたが, 二者の関係性には主効果が認められなかった。両要因の交互作用は有意である($F=4.66$, $df=1/72$, $p<.05$)が, これは貢献度の効果によるものである。次に, 貢献度別に, 二者の関係性(初対面, 友人)×意見交換(前, 後)で, 各々分散分析を行った。高貢献度条件では, 二者の関係性, 意見交換の両要因に有意な主効果が認められ(各々 $F=11.67$, $df=1/36$, $p<.01$; $F=20.52$, $df=1/36$, $p<.01$), 両要因の交互作用も有意であった($F=7.34$, $df=1/36$, $p<.05$)。低貢献度条件も同様に, 両要因の主効果(各々 $F=22.00$, $df=1/36$, $p<.01$; $F=64.56$, $df=1/36$, $p<.01$)と, 交互作用($F=5.41$, $df=1/36$, $p<.05$)とが有意であった。また, 意見交換後の初対面同士と友人同士に, 有意な差が認められた($t=3.82$, $df=36$, $p<.001$)。

以上の両実験の比較より, 意見交換前には, 初対面同士も友人同士も, 貢献度の高い条件では平等分配が, 低い条件では衡平分配が行われ, 意見交換の結果, 初対面同士は, 高貢献度条件の変化により衡平の方向で, 友人同士は, 低貢献度条件の変化により平等の方向で合意したことが明らかとなった。

全 体 的 考 察

本研究は, 従来の研究において, 報酬分配の参加者間に, 意見交換などの相互作用がなく, 個人決定による報酬分配であったことに注目し, これが貢献度の高い者の平等分配を, 低い者の衡平分配を引き起こすと予測した。意見交換前の結果は, 二者が, 初対面同士であっても友人同士であっても, 貢献度の高い者は平等分配を, 低い者は衡平分配を主張しており, 予測を支持するもの

であった。過去の研究からは, 初対面同士と友人同士とは, 異なる分配決定がなされると示唆されており, この結果は興味深いものである。

二者間での報酬分配において, 個人が状況により衡平あるいは平等のどちらを選択するかは, 個人が何に, より強く動機づけられているかによって決定されるであろう。共有の報酬を一方的に分配する個人決定という状況は, 個人を, より有利な報酬分配へと動機づけるよりも, むしろ, より肯定的評価の獲得へと動機づけたと考えられる。個人決定は, 評価者である被分配者が存在する状況であり, そのような状況において, 個人は, Reis & Gruzen (1976) が言う如く, 社会的承認を得ようと, 肯定的な自己呈示を試みるからである。しかし, 友人同士であれば, 分配者にとっての肯定的な自己呈示の必要性は, 初対面同士の場合より稀薄であると思われるが, 本研究の結果では, 両者に有意な差は認められなかった。

交換における公正さの判断には, “分配の公正さ”もさることながら, “誰が報酬を分けるのか” “各成員の分配決定への影響力はどの程度なのか”そして “なぜ, あるいは誰がそう決めたのか”など, 分配規則の明確化とその施行という分配過程に関わる “手続き上の公正さ(procedural justice)”も重要であるとの指摘がある(Folger, 1977)。この観点からすると, 協力して得た報酬を一方的に分ける個人決定は, 分配規則を明確にすることなく分配を行うことであり, 公正さに欠けることになる。従って, 個人決定の際, 個人は手続き上の公正さに欠けると判断し, その結果, 分配決定への影響力を極度に制限された他者の存在を強く意識するのである。このようなことから, 個人決定は, 友人同士であろうと, 個人を, より肯定的評価の獲得へと動機づけたと, 推測される。

集団決定に関して, 本研究では, 初対面同士は衡平分配に, 友人同士は平等分配に合意すると予測したが, 結果は, これを支持するものであった。集団決定において, 個人が, 他者の意見を尊重しつつ自己の分配決定を行えば, 分配決定を通じて他者から否定的に評価される可能性は, 個人決定に比べて少ない。また, 他者は, 被分配者として分配者を評価する存在ではなく, むしろ, 対等な集団成員として存在する。従って 参加者の課題は, いかに相互の利益を最大にし, かつ互いが満足のゆく分配を行うかに絞られる。このとき, 参加者が初対面同士であれば, 参加者は分配の妥当な基準を求め, 互いの比較を通じて貢献度の違いに注目することになる。こうして, 貢献度の違いを考慮に入れた衡平分配が選択されたのであろう。

これに対し, 参加者が友人同士の場合, 過去に繰り返された相互作用があるので, 当該の分配事態における貢

献度を単独に考慮せず、過去の相互作用における貢献度と関係づけたと考えられる。貢献度の明白な差異にもかかわらず行われる平等分配は、衡平理論からすれば不衡平であるが、友人同士にとっての平等分配は、過去の相互作用との関係で、衡平であると認知されたとも考えられる。しかし、過去の相互作用での貢献度の考慮が、必ずしも、当該の分配事態での平等分配を導くとは限らない。Deutsch (1975) の、平等分配は団結という対人目標を増進させる、という指摘にもあるように、平等分配は友好関係の維持という機能を果す。従って、友好関係を維持しようと動機づけられているであろう友人同士にとって、報酬分配で得る金銭的報酬よりも、友好関係の維持自体が報酬になったと解釈するのが妥当であろう。

以上のように本研究は、一方的な個人決定が、初対面同士でも友人同士でも、肯定的な自己呈示欲求を喚起し、その結果が分配決定に反映することを示した。また、集団決定は、評価者としての被分配者の存在をなくし、両者とも満足のゆく分配を可能にすることを明らかにした。なお、本研究は、肯定的評価の獲得を意図した分配は、将来の相互作用が期待されなくとも、個人決定という分配状況自体により生起することを示したのであり、将来の相互作用への期待という要因を否定したものではない。

最後に、本研究での問題点として、集団決定が、手続き的には分配額のみを記入した紙片による意見交換での合意であったことが挙げられる。本研究では、この手続きをもって集団決定としたのであるが、非言語的な情報をも含む対面事態での決定に比べて、交換される情報量が極めて少なく、限定された意味での集団決定ということになろう。また、自己呈示の“他者に対して公的自己の創造あるいは維持を行うこと”という定義 (Goffman 石黒訳, 1974) からすると、分配者が実験者に対して、肯定的な自己呈示を試みることも考えられる。実験者の存在に対する効果を、いかに克服するかという問題も重要であると思われる。このような点に、今後の検討が要請されるであろう。

引用文献

- Adams, J. S. 1965 Inequity in social exchange. I. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2. New York: Academic Press.
- 相川 充 1980 報酬分配に関する衡平理論の実験的研究—二人間の相互作用が報酬分配に及ぼす効果について—広島大学修士論文 (未刊)。
- Deutsch, M. 1975 Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Folger, R. 1977 Distributive and procedural justice: Combined impact of “voice” and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.
- ゴッフマン 石黒毅(訳) 1974 行為と演技—日常生活における自己呈示—誠信書房 (Goffman, E. 1959 *The presentation of self in everyday life*. Garden City, New York: Doubleday.)
- Homans, G. C. 1961 *Social behavior: Its elementary forms*. Routledge & Kegan Paul.
- Leventhal, G. S., & Lane, D. W. 1970 Sex, age, and equity behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 312-316.
- Leventhal, G. S., & Michaels, J. W. 1969 Extending the equity model: Perception of inputs and allocation of reward as a function of duration and quantity of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 303-309.
- Marwell, G., Ratchiffe, K., & Schmitt, D. R. 1969 Minimizing differences in a maximizing difference game. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 158-163.
- 松崎 学・相川 充・上野徳美 1980 報酬分配における将来の相互作用への期待の効果—被分配者の存在との関連において—心理学研究, 51, 120-127.
- Morgan, W. R., & Sawyer, J. 1967 Bargaining expectations and the preference for equality over equity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 139-149.
- Morgan, W. R., & Sawyer, J. 1979 Equality, equity, and procedural justice in social exchange. *Social Psychology Quarterly*, 42, 71-75.
- Reis, H. T., & Gruen, J. 1976 On mediating equity, equality, and self-interest: the role of self-presentation in social exchange. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12, 487-503.
- Rothbart, M. 1968 Effects of motivation, equity, and compliance on the use of reward and punishment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 353-362.
- Shapiro, E. G. 1975 Effect of expectation of future interaction on reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 873-880.
- 清水 徇 1979 目標達成と報酬分配 日本心理学会第43回大会発表論文集 709.
- 瀧野千春 1965 分散分析における単純効果の検定について 奈良学芸大学紀要 人文社会科学 第13巻 163-170.