報酬分配における利己主義と対人魅力

東京大学¹ 奥 田 秀 宇

Self-interest in reward allocation and interpersonal attraction

Hidetaka Okuda (*Department of Social Psychology, Faculty of Letters,
University of Tokyo, Bunkyo-ku, Tokyo 113*)

The present study explored the effects of subjects' own inputs on their opinions on allocation and interpersonal attraction for others who advocated opinions on reward allocation. The main hypotheses were that high-input subjects would prefer equal to equitable allocation but evaluate others favoring equity better than those favoring equality, while low-input subjects would prefer equitable to equal allocation but evaluate others favoring equality better than those favoring equity. Subjects participated in a 4-person dilemma game, and received the scores of four members. Then they were asked for their opinions on allocation publicly, and were provided with medium-input members' allocation choices for the rating of these members' impressions. The results generally supported the main hypotheses. Although the subjects who chose self-interested allocation liked the members favoring allocation to their advantage better than those favoring allocation to their disadvantage, the subjects who chose modest allocation liked the former as well as the latter in spite that they evaluated the latter as fairer than the formers.

Key words: attitude similarity, distributive justice, equality, equity, interpersonal attraction.

集団内における報酬分配の基本的理念として、人は不公正な分配より公正な分配を好むということが前提とされて来た。Homans (1961) の公正分配 (Distributive Justice) や Adams (1965) の公平理論 (Equity Theory) が定式化されて以来、人はいかに不公正を避け、公正な分配を回復するかという点を巡って研究が進められてきたと言えるであろう。その後、公正分配に関しては一元論の立場 (Walster & Walster, 1975) と多元論の立場 (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976) とが現れたが、現実の実験においては、主に公平分配と平等分配を中心として研究が行われて来た (Schwinger, 1980)。公平分配とは、成員の貢献度を基準とした分配方法であるのに対し (Adams, 1965; Walster, Bersheid, & Walster, 1973, 1976)、平等分配とは、成員の貢献度の差を無視した分配方法である (Sampson, 1975)。

従来の実験によれば、貢献度の異なる被験者が集団の報酬を分配する場合には、公正な分配よりも自己にとって損な分配を行う傾向のあることが明らかにされている。例えば、Mikula (1974) は大学生にテストの得点をフィードバックした後でその作業に対する集団の報酬を分配させたところ、高成績の被験者は公平分配より平等分配を行い易く、低成績の被験者は平等分配より公平分配を行い易かった。Mikula の実験によれば、このような“丁寧 (polite)” 或いは“謙虚 (modest)” な分配を行う傾向は、オーストリアとアメリカの男女の大学生に

共に見られた。我が国においても、男性被験者 (広瀬, 1977; 奥田・安藤, 1983) 及び女性被験者 (相川, 1981; 久木田, 1984; 久木田・狩野, 1983; 松崎・相川・上野, 1980; 宮田, 1981; 諸井・前田, 1981; 清水, 1979) の双方とも、高貢献者は平等分配を行い、低貢献者は公平分配を行う傾向のあることが報告されている。

これらの結果から、人は自己にとって損な分配が好きだと考えるのは早計であろう。Reis & Gruen (1976) によれば、被験者が公正な分配や謙虚な分配を行うのは、他者に分配結果を知られる場合だけであり、完全な匿名が保証された時には、利己的分配を行い易かった。また、Rivera & Tedeschi (1976) によれば、被験者は通常の質問紙を用いた場合には公正な分配を好むと回答したが、生理的反応を測定すると称して本当の意見を述べさせた場合には、不公正でも自分にとって得になる分配を好むと回答した。さらに、Nederhof (1984) によれば、調査員と直に対面する面接調査よりも郵送調査のほうが、被調査者は利己的な分配を主張する傾向があった。一方、Shapiro (1975) によれば、被験者が謙虚な分配を行うのは他の成員と相互作用のあることを予期した場合であり、相互作用を予期しない場合には、利己的な分配を行い易かった。松崎他 (1980) も、基本的には同様の知見を得ている。また、狩野 (1980) は、成員が固定している集団よりも流動的に入れ代わる集団においては、利己的分配が行われる傾向のあることを報告している。

¹ 現所属 中京大学教養部。

従来、正しい分配は好ましい分配であり、公正な分配者は好まれると考えられてきた (e. g. Ajzen, 1982). しかし, Greenberg (1982) によれば, 被験者は平等分配より公平分配を公正だと評定したが, むしろ公平分配より平等分配を行った高貢献者を好意的に評価する傾向があった. また, 諸井・前田 (1981) によれば, 被験者は正当性においては公平分配を高く評定したが, 分配に対する満足度や分配者に対する好意度は, 被験者の受け取る報酬が多いほど高かった. これらのことは, 公正分配に対して被験者が最も満足しているのではないことを示唆しており, 正しい分配と好ましい分配は同じではないことを暗示している.

以上の研究から, 被験者が謙虚な分配を行うのは, 他者の期待に答えるためであり, それが正しい分配だと思っているとは限らないと考えられる. それ故, 他の成員が被験者と同じ分配を主張したとしても, その意見を公正だと判断するとは限らないであろう. 例えば, 平均的貢献度の成員が公平分配や平等分配を主張した場合には, どちらか一方の分配が他方より正しいと判断されることはないであろう. しかし, 正しさの評定には差がないとしても, 被験者にとって得な分配は好ましく, 損な分配は好ましくない. Rivera & Tedeschi (1976) によれば, 被験者は表面的には公正な分配者を好意的に評価したが, 実際には不公平でも被験者にとって得になる分配者を好意的に評価していた. そうだとすれば, 高貢献度の被験者は公平分配を主張する成員を好意的に評価し, 低貢献度の被験者は平等分配を主張する成員を好意的に評価するであろう. 特に, 利己的な分配を主張する被験者は自分が受け取る報酬に関心が強いであろうから, 被験者にとって得になる分配意見を述べた成員をより好意的に評価するであろう.

本研究では, 高貢献度及び低貢献度の被験者に対し, 中貢献度の成員が選択した公平分配及び平等分配を提示し, その分配意見の公正さとその人物の好ましさを評定させた. 主な仮説は, 以下の通りであった.

1. 高貢献度の被験者は, 公平分配より平等分配を選択し, 低貢献度の被験者は, 平等分配より公平分配を選択するであろう.
2. 高貢献度の被験者は, 平等分配より公平分配を選択した成員を好意的に評価し, 低貢献度の被験者は, 公平分配より平等分配を選択した成員を好意的に評価するであろう.
3. この傾向は, 謙虚な分配を選択した被験者よりも, 利己的な分配を選択した被験者の方が顕著であろう.

方 法

概 要

被験者は, 4人集団でジレンマ・ゲームを行った場合

の意思決定について研究するという名目で, 実験に参加した. ゲームが終了した時点で, 半数の被験者は集団の中で最高点だと教えられ, 残りの半数の被験者は最低点だと教えられた. 続いて, ゲームの賞品の分け方について集団成員相互の意見を交換してもらおうと称して, 被験者に分配意見を回答させた. その後で, 中貢献度の成員の分配意見を被験者に配り, その成員に対する印象を評定させた. その成員は, 平等分配か公平分配の何方かを選択していた. 主な従属変数は, その成員に対する好意度であった. 従って, 実験計画は2 (貢献度) $\times$ 2 (分配意見) 要因配置であり, 10人ずつ4群へ割り当てられた.

被験者

被験者は, 東京大学教養学部で心理学概論を聴講している男子学生 40人であった. 4人集団の被験者は, 無作為に2つの貢献度条件へ割り当てられた. さらに, それぞれの条件の半数の被験者は平等意見を先に提示され, 残りの半数の被験者は公平意見を先に提示された.

手続き

被験者は4人ずつ実験室に集められ, 集団における意思決定の実験に参加すると告げられた. 先ず, 被験者は相互の姿が見えないように4つのブースに分けられた. 各ブースには A—D の名前が与えられたが, 自分以外の誰が何の名前かは最後まで分からないと教示された. 実験が終わるまで, 各被験者とも声を出すことは禁止された.

被験者が行う課題は, 4人ジレンマ・ゲームであった. ゲームでは, 実験者の合図に合わせて被験者が“赤”か“白”のいずれかのカードを選択する課題を10試行ほど行い, 各自の得点を多くするように個人主義的教示が与えられた. 得点の規則によれば, 白カードを選択した場合には毎回必ず1点ずつ得点出来るが, 赤カードを選択した場合には, 他の成員が選択したカードによって得点が異なっていた. 赤カードを選択した場合の得点は, 赤を選択した人が1人だけなら2点, 赤を選択した人が2人なら1点, 赤を選択した人が3人以上ならば0点となっていた. 各被験者が赤カードを選択できるのは, 2回から5回までという制限があったので, 被験者が取り得る最高点は15点, 最低点は5点であった. ゲームの得点は, 10試行全部が終了するまで被験者には教えられなかった.

独立変数

実験で用いられた独立変数は, 被験者の貢献度 (被験者間要因) 及び集団成員の分配意見 (被験者内要因) であり, 2 $\times$ 2 要因配置であった.

被験者の貢献度 ゲームが終了した時点で, 実験者は全員の得点を集計するといって1分ほど時間を置いてから, 4人の得点を順に読み上げ, 被験者に記録させた.

実験者は、実際の被験者の得点とは関係なく、4人の得点はそれぞれ12, 10, 10, 8点であると述べた。高貢献度条件の被験者は、自分自身の得点は12点であり、集団の中で最高点であると教えられた。一方、低貢献度条件の被験者は、自分自身の得点は8点であり、集団の中で最低点であると教えられた。

集団成員の分配意見 得点のフィードバックが終了した後、ゲームの賞品をどのように分けるのが良いと思うか全員で意見を交換することになっていると称して、賞品の分配意見を被験者に回答させた。ただし、賞品が何かということについては、具体的には明らかにされなかった。被験者が回答した質問紙には次のような選択肢が含まれており、各自の意見に最も近いものを選択するようになっていた。

1. 最高点の人に全部与える（勝者独占分配）。
2. 最低点の人に全部与える（敗者独占分配）。
3. 得点には関係なく、全員に等しく与える（平等分配）。
4. 得点に比例して、高得点者に多く低得点者に少なく与える（公平分配）。
5. 3と4の中間にする（妥協的分配）。
6. その他（自由記述）。

被験者の分配意見を回収した後、他の成員の分配意見と称して、予め用意してあった2人の分配意見を順に被験者に配付した。その内の1人は平等分配を選択していたが（平等条件）、他の1人は公平分配を選択していた（公平条件）。各貢献度条件の半数の被験者には平等条件を先に提示したが、残りの半数の被験者には公平条件を先に提示した。それらの分配意見には集団成員の得点が記入されており、何方の集団成員の得点も10点であった。

従属測定

続いて、被験者に質問紙を配り、操作チェックと集団成員の分配意見の公正さ及び対人魅力を測定した。分配意見の公正さは、成員の意見は正しいと思うか誤りだと思うかという7点尺度により測定した。また、対人魅力の測定には対人判断尺度（Byrne, 1971）の邦訳版を用い、最後の2項目の和（個人的感情と実験参加）を好意度の指標とした（2-14点）。

最後に、被験者に対して集団面接を行い、質問と感想を尋ね、実験目的について説明した。その後で、実験目的に関して他の学生に話をしないように約束してもらい、実験を終了した。

結 果

操作チェック 貢献度の操作が有効であったかどうかを確認するために、被験者に自分自身の得点は高いと思うか低いと思うかを7点尺度で評定させた。その結果、高

Table 1
Subjects' opinions on allocation as a function of their inputs

Inputs of subjects	Opinions of subjects		
	Equality	Compromise	Equity
High	11	6	3
Low	4	5	11

Note. Cell entries indicate the number of subjects.

貢献度条件と低貢献度条件の平均はそれぞれ、5.20と2.50であり、この差は有意であった（ $F_{(1,38)}=172.07$, $p<.0001$ ）。このことから、貢献度の操作は成功したといえるであろう。

また、分配意見の操作を確認するために、被験者に分配選択肢を提示して、集団成員の分配意見を再認させた。その結果、誤認していた被験者はいなかった。このことから、分配意見の操作も成功したといえるであろう。

被験者の分配意見 Table 1は、集団成員の分配意見を提示される前に、被験者自身が公的に回答した分配意見である。 χ^2 検定によれば、貢献度の効果が有意であった（ $\chi^2=8.75$, $df=2$, $p<.01$ ）。高貢献度条件では、公平分配より平等分配を選択した被験者が多かったが、低貢献度条件では、逆に平等分配より公平分配を選択した被験者が多かった。このことは、被験者は利己的分配より謙虚な分配を選択する傾向があったことを示している。

集団成員の分配意見の公正さ Table 2は、被験者が各集団成員の分配意見をそれぞれどの程度正しいと思ったか、7点尺度で評定した結果である。分散分析によれば、貢献度×分配意見の交互作用効果が有意であった（ $F_{(1,38)}=4.85$, $p<.03$ ）。高貢献度条件では公平分配より平等分配を選択した方が正しい意見だと評定されたが、低貢献度条件では平等分配より公平分配を選択した方が正しい意見だと評定された。このことは、被験者にとって得な分配よりも損な分配を選択した方が正しい意見を述べたと評定されたことを示している。

集団成員の意見が被験者にとって損か得かということ、被験者自身の分配態度が利己的か謙虚かということが、集団成員の分配意見の公正さの評定とどのような関係があるかを示したのが、Table 3である。被験者にとって得な分配とは、高貢献度条件では公平分配、低貢献度条件では平等分配であり、被験者にとって損な分配とは、高貢献度条件では平等分配、低貢献度条件では公平分配である。また、謙虚な分配態度とは、被験者にとって損な分配を選択することであり、利己的な分配態度とは、被験者にとって得な分配を選択することを指している。

分散分析によれば、分配の損得×被験者の分配態度の交互作用効果が有意であった ($F_{(2,37)}=15.22, p<.001$)。謙虚な分配態度の被験者は、自分にとって損な分配を選択した方が正しい意見だと評定したが、利己的な分配態度の被験者は、自分にとって得な分配を選択した方が正しい意見だと評定した。妥協的分配態度の被験者は、その中間であった。このことは、被験者と分配意見が類似した集団成員ほど正しい意見を述べたと評定されたことを示している。

集団成員に対する対人魅力 Table 4 は、集団成員に対する被験者の好意度を示したものである。分散分析によれば、貢献度×分配意見の交互作用効果が有意であった ($F_{(1,38)}=6.30, p<.02$)。高貢献度条件の被験者は、平等分配より公平分配を選択した集団成員を好意的に評価したが、低貢献度条件の被験者は、公平分配より平等分配を選択した集団成員を好意的に評価した。このことは、被験者は自己にとって損な分配を選択した集団成員よりも、得な分配を選択した集団成員を好意的に評価したことを示している。

分配の損得と被験者自身の分配態度が、集団成員に対する好意度とどのような関係があるかを示したのが、Table 5 である。分散分析によれば、分配の損得×被験者の分配態度の交互作用効果が有意であった ($F_{(2,37)}=11.49, p<.001$)。謙虚な分配態度の被験者は、集団成員が被験者にとって損な分配を選択しても得な分配を選択しても好意度にあまり差はなかったが、利己的な分配態度の被験者は、被験者にとって得な分配を選択した成員と損な分配を選択した成員に対する評価に大きな差があった。妥協的分配意見の被験者は、両者の中間であった。このことは、利己的分配態度の被験者ほど、自己にとって得になる分配意見を選択した成員を好意的に評価する傾向があったことを示している。

考 察

本研究では、高貢献度の被験者は公平分配より平等分配を選択し、低貢献度の被験者は平等分配より公平分配を選択する傾向があった。このように、被験者が自分自身にとって損な分配を選択する傾向は、我が国だけでなく(奥田, 1984a 参照)、欧米においても同様に見られる。但し、ヨーロッパでは男女の被験者とも謙虚な分配を行う傾向があるという点で我が国と類似しているが(Mikula, 1974; Schwinger, 1980)、アメリカでは謙虚な分配は男性よりも女性に特徴的だという報告もある(Carles & Carver, 1979; Leventhal & Lane, 1970; Shapiro, 1975)。このような性差や文化差について、Gergen, Morse, & Gergen (1980) は国際比較研究を展望した結果、“人は、報酬が貢献度と比例するように自己や他者へ分配すると決まっているのではない。北ア

Table 2

Fairness of member's opinion as a function of his allocation and subjects' inputs

Inputs of subjects		Allocation	
		Equality	Equity
High	(20)	5.05	4.75
Low	(20)	4.55	5.75

Notes. Higher number indicates fairer opinion with scale values ranging from one to seven.

The number of subjects is shown in parentheses.

Table 3

Fairness of member's opinion as a function of his allocation and subjects' attitude

Attitude of subjects		Allocation	
		Advantage	Disadvantage
Modest	(22)	4.19	5.91
Compromise	(11)	4.92	4.75
Self-interested	(7)	5.84	4.17

Notes. Higher number indicates fairer opinion with scale values ranging from one to seven.

The number of subjects is shown in parentheses.

Table 4

Interpersonal attraction as a function of member's allocation and subjects' inputs

Inputs of subjects		Allocation	
		Equality	Equity
High	(20)	8.65	9.00
Low	(20)	9.20	8.40

Notes. Higher number indicates the greater interpersonal attraction with scale values ranging from 2 to 14.

The number of subjects is shown in parentheses.

Table 5

Interpersonal attraction as a function of member's allocation and subjects' attitude

Attitude of subjects		Allocation	
		Advantage	Disadvantage
Modest	(22)	8.95	8.86
Compromise	(11)	8.72	8.18
Self-interested	(7)	10.14	8.00

Notes. Higher number indicates the greater interpersonal attraction with scale values ranging from 2 to 14.

The number of subjects is shown in parentheses.

アメリカ人がヨーロッパ人よりも報酬を貢献度に従って分配しやすいとしても、おかしくはない。”(p. 134)と述べている。Gergen, Ellsworth, Maslach, & Seipel (1975)によれば、日本人はアメリカ人やスウェーデン人より平等な返報を行う傾向があり、Murphy-Berman, Berman, Singh, Pachauri, & Kumar (1984)によれば、インド人はアメリカ人よりも要求分配を行い易いことが報告されているが、分配規範に関するこのような差は、政治的・経済的・文化的風土の差を反映しているものと考えられる。公平理論がアメリカ社会の中で発展してきたのも、このような違いを抜きにしては考えられないのではなからうか。

被験者自身の分配意見と対応して、他者の分配意見に対しても、被験者自身と同じ分配意見は正しく、異なる分配意見は正しくないとして評価された。つまり、高貢献度の被験者は公平分配より平等分配を選択した方が正しいと評価したが、低貢献度の被験者は平等分配より公平分配を選択した方が正しいと評価した。もともと、被験者に提示されたのは中貢献度の成員の意見であったから、公平分配でも平等分配でも、その成員が受け取る報酬には差がなかった。従って、その成員とは係わりなく、被験者は自分自身が選択した分配意見は正しいと答えたことになるであろう。謙虚な分配を選択した被験者は、その意見によって自分自身が謙虚であることを示すためではなく、正しいと考えたからであるということになる。一方、利己的な分配を選択した被験者は、その意見が自分にとって得だからではなく、正しいと考えたからであるということになるであろう。要するに、被験者が自分と同じ分配意見を正しいと評価したのは、被験者自身が自己の分配意見を正当化したためだと考えられる。このことは、謙虚な分配態度の被験者にも利己的な分配態度の被験者にも同じように言えるであろう。

何故被験者が謙虚な分配を選択し易いのかという点については、被験者が分配に際して他者からの評価を考慮するためだと考えられている。Schwinger (1980)によれば、“分配者の側の謙虚や丁寧な行為は、少なくとも分配者が自分の個人的利益のために自分の力を行使しないことを示すために使われる”(p. 108)のである。本研究でも、分配者の行為には印象管理ないしは自己呈示としての意味合いが強いと思われる。従来より、自己のイメージを好転させる目的で謙虚な行為を行う傾向は、分配場面に限らず一般的なものだと言われているが(e.g. Goffman, 1959; Jones, 1964)、分配者は自己が謙虚であるということを他者に示すことによって他者の非難を回避するといった防衛的な面だけでなく、一方では他者からの賞賛を勝ち取るといった攻撃的な面もある。報酬の分配場面では、実験的にそのような状況が作り出されていると見做すことができる。

これまで、謙虚な分配者は利己的な分配者より好かれることが明らかにされてきたが(Feather & O'Driscoll, 1980; Greenberg, 1982; Kahn, Lamm, & Nelson, 1977; 奥田, 1984b; Watts & Messé, 1982)、評価者の分配態度との関係については明らかにされていなかった。本研究では、分配に対して謙虚な態度の被験者と利己的な態度の被験者では、他者に対する反応が異なっていることが明らかになった。謙虚な被験者は、被験者にとって得な分配を選択した成員でも損な分配を選択した成員でも他者に対する好意度に差は見られなかったが、利己的な被験者は、自己にとって損な分配を選択した成員より得な分配を選択した成員を好意的に評価した。その意味では、利己的な被験者は一貫した反応をしたと言えるであろう。自分と同じ分配意見を正しいと評価し、正しい分配を選択した人物を好意的に評価したのである。

ところが、謙虚な被験者は、自分にとって得な分配より損な分配を選択した方が正しい意見だと答えたのにも拘らず、前者の分配を選択した成員と後者の分配を選択した成員に対する対人魅力に差はなかった。つまり、正しい分配を選択した人物と正しくない分配を選択した人物に対する好意度に差がなかったのである。このことは、公正さだけが対人魅力の規定因ではないということを示唆している。少なくとも、分配意見が正しいということと同様に、その分配が被験者にとって得になるということが、対人魅力に関係していると言えるであろう。Walster, Walster, & Berscheid (1978)の公平理論によれば、人は本来利己的であるが、集団は公平な分配システムを進化させ、成員にそのシステムを受容させると主張している。そうだとすれば、被験者は他者に対しては正しい分配を求めるであろうが、自分自身については正しい分配と得になる分配の両方を求めるであろう。本研究において、謙虚な被験者が被験者にとって得になる分配を選択した人物と正しい分配を選択した人物を同じように好意的に評価したのも、分配が公正かどうかということと、分配が被験者にとって損か得かということが、両方とも重要であったと解釈できるであろう。

本研究の実験状況では、ほとんどの被験者が謙虚な分配を選択したが、場合によっては利己的な分配を選択する被験者もいれば、一貫して謙虚な分配を選択する被験者もいるであろう。今後の方針として、そのような個人差変数の効果についても検討する必要があると考えられる。Major & Deaux (1982)が指摘するように、公正理論においては個人差変数が公正決定や不公正に対する反応とどのように関係しているか説明するための枠組が設定されていなかったため、人口統計学的変数を除いて心理学的変数が注目されることはほとんどなかった。しかし、本研究で明らかになったように、謙虚な行動をとっ

た被験者と利己的な行動をとった被験者では、他者に対する反応も明らかに異なっていた。もし、状況によらず被験者の分配行動に一貫性があるならば、ある場面における分配意見を調べることによって、その人物の後の反応を予測することが出来るであろう。さらに、いかなる状況でも一貫して謙虚な反応をする人と、場合によっては利己的な行動をとる人とは、他者に対する反応がどのように異なるかも知るかにできるであろう。

要 約

本研究の目的は、集団内の報酬について公平分配や平等分配を主張した人物に対する対人魅力に関して、被験者自身の貢献度の効果を検討することであった。主な仮説は、高貢献者は公平分配より平等分配を選択するが、他者に対しては平等分配より公平分配を選択した人物を好意的に評価し、低貢献度の被験者は平等分配より公平分配を選択するが、他者に対しては公平分配より平等分配を選択した人物を好意的に評価するであろうということであった。被験者は4人集団でジレンマ・ゲームを行った後で、全員の成績を教えられた。続いて、被験者はゲームの報酬の分配方法について意見を求められ、その後で中貢献度の成員の意見を提示され、その成員に対する印象を評定した。その結果、全体として仮説は支持された。但し、利己的な分配を選択した被験者は、被験者と異なる分配意見の成員よりも同じ分配意見の成員の意見を正しいと評定し、その成員を好意的に評価したが、謙虚な分配を選択した被験者は、自分と異なる分配意見の成員よりも同じ分配意見の成員の意見を正しいと評定したにも拘らず、両者に対する好意度には差がなかった。

引 用 文 献

- Adams, J.S. 1965 Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol.2. New York: Academic Press. Pp.267-299.
- 相川 充 1981 報酬分配における個人決定と集団決定について 心理学研究, **52**, 113-119.
- Ajzen, I. 1982 Equity in attitude formation and change. In J.Greenberg & R.L.Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior*. New York: Academic Press. Pp.161-186.
- Byrne, D. 1971 *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Carles, E.M., & Carver, C.S. 1979 Effects of person salience versus role salience on reward allocation in a dyad. *Journal of Personality and Social Psychology*, **37**, 2071-2080.
- 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.
- Feather, N.T., & O'Driscoll, M.P. 1980 Observer's reactions to an equal or equitable allocator in reaction to allocator input, causal attributions, and value importance. *Journal of Experimental Social Psychology*, **10**, 107-129.
- Gergen, K.J., Ellsworth, P., Maslach, C., & Seipel, M. 1975 Obligation, donor resources, and reactions to aid in three cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, **31**, 390-400.
- Gergen, K.J., Morse, S.J., & Gergen, M.M. 1980 Behavior exchange in a crosscultural perspective. In H.C.Triandis & R.W.Brislin (Eds.), *Handbook of crosscultural psychology*. Vol.5. Boston: Allyn & Bacon. Pp.121-153.
- Goffman, E. 1959 *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday & Co.
- Greenberg, J. 1982 Countering inequity with equity: Over-rewarding generosity and under-rewarding greed. *Journal of Experimental Social Psychology*, **12**, 181-185.
- 広瀬幸雄 1977 集団目標達成が地位分化並びに報酬分配に及ぼす効果について 実験社会心理学研究, **17**, 14-21.
- Homans, G.C. 1961 *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace & World.
- Jones, E.E. 1964 *Ingratiation: A social psychological analysis*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Kahn, A., Lamm, H., & Nelson, R.E. 1977 Preferences for equal or equitable allocator. *Journal of Personality and Social Psychology*, **35**, 837-844.
- 狩野素朗 1980 Distributive Justice における日本人の平等主義と他者志向性 日本心理学会第44回大会発表論文集, 7.
- 久木田 純 1984 集団間関係並びに個人・集団の達成度が集団内・集団間の報酬分配に及ぼす効果 実験社会心理学研究, **23**, 125-146.
- 久木田 純・狩野素朗 1983 集団間ならびに集団成員間の好意度と報酬分配 日本グループ・ダイナミックス学会第31回大会発表論文集, 7-8.
- Leventhal, G.S. 1976 Fairness in social relationships. In J.W.Thibaut, J.T.Spence, & R.C.Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology*. Morristown, N.J.:General Learning Press. Pp.211-239.
- Leventhal, G.S., & Lane, D.W. 1970 Sex, age, and equity behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, **15**, 312-316.
- Major, B., & Deaux, K. 1982 Individual differences in justice behavior. In J. Greenberg & R.

- L. Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior*. New York: Academic Press. Pp. 43-76.
- 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.
- Mikula, G. 1974 Nationality, performance, and sex as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **29**, 435-440.
- 宮田加久子 1981 分配の公正に関する実験的研究 日本心理学会第 45 回大会発表論文集, 763.
- 諸井克英・前田 恒 1981 報酬分配の正当性に関する研究(2) 日本グループ・ダイナミックス学会第 29 回大会発表論文集, 48-49.
- Murphy-Berman, V., Berman, J. J., Singh, P., Pachauri, A., & Kumar, P. 1984 Factors affecting allocation to needy and meritorious recipients: A cross-cultural comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, **46**, 1267-1272.
- Nederhof, A. J. 1984 Visibility of response as a mediating factors in equity research. *Journal of Social Psychology*, **122**, 211-215.
- 奥田秀宇 1984 a 報酬分配における自己呈示行動 水原泰介・辻村 明(編) コミュニケーションの社会心理学 東京大学出版会 Pp. 43-58.
- 奥田秀宇 1984 b 報酬の分配意見が対人魅力に及ぼす効果 心理学研究, **55**, 22-28.
- 奥田秀宇・安藤清志 1983 貢献度の高低が分配意見と対人魅力に及ぼす効果 日本グループ・ダイナミックス学会第 31 回大会発表論文集, 9-10.
- 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.
- Rivera, A. N., & Tedeschi, J. T. 1976 Public versus private reactions to positive inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, **34**, 895-900.
- Sampson, E. E. 1975 Justice as equality. *Journal of Social Issues*, **31**, 45-61.
- Shapiro, E. G. 1975 Effects of expectations of future interaction on reward allocation in dyads: Equity or equality. *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.
- Schwinger, T. 1980 Just allocations of goods: Decisions among three principles. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction*. Bern: Hans Huber Publisher. Pp. 95-125.
- Walster, E., Bersheid, E., & Walster, G. W. 1973 New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, **25**, 151-176.
- Walster, E., Bersheid, E., & Walster, G. W. 1976 New directions in equity research. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 9. New York: Academic Press. Pp. 1-42.
- Walster, E., & Walster, G. W. 1975 Equity and social justice. *Journal of Social Issues*, **31**, 21-43.
- Walster, E., Walster, G. W., & Bersheid, E. 1978 *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Watts, B. L., & Messé, L. A. 1982 The impact of task inputs, situational context, and sex on evaluations of reward allocators. *Social Psychology Quarterly*, **45**, 254-262.

——1984. 9. 6. 受稿, 1985. 1. 12. 受理——