

分配行動と文化差

清泉女学院大学 向田久美子

Cultural Differences on Distributive Behavior

Seisen Jogakuin College MUKAIDA, Kumiko

本稿では、分配行動に関する比較文化研究のレビューを行う。これまでの研究の多くは、文化差を“個人主義 - 集団主義”の次元で説明しており、個人主義文化圏では公平分配が、集団主義文化圏では平等分配が好まれるという知見を見出している。しかしながら、この知見と相容れない結果も少なくなく、分配行動には状況要因や被験者要因、それぞれの国の社会経済的背景などが影響していることが示されている。今後は、従来の二元論的な枠組みを超えた多面的な文化比較研究を行うことで、これらの要因の影響を特定していくことが必要になるとと思われる。

【キー・ワード】分配行動、文化差、個人主義 - 集団主義

This paper is a review of the cross-cultural studies about reward allocation and distributive justice. Most of them have used individualism-collectivism as an explanatory framework and showed that equity-based allocation is preferred in individualistic societies and equality-based allocation is preferred in collectivistic societies. However, there are several studies whose results are contradictory to this finding. Distributive behavior is affected not only by cultural norms but also by other factors such as the situation, participants, and the socio-economic background of each culture. Future research needs to examine how each factor will affect distributive behavior.

【Key Words】Distributive justice, Cultural differences, Individualism-Collectivism

1. はじめに

どのように報酬を分配することが公正であり、また人々に好まれるのかという問題について、これまで多くの研究が重ねられてきた。本稿では、報酬分配に関するこれまでの研究を概観し、今後の課題について検討する^{注1}。

2. 報酬分配とは？

報酬分配 (reward allocation) や分配の公正さ (distributive justice) に関する研究は、公平理論 (Adams, 1965; Homans, 1961; Walster, Berscheid, & Walster, 1973) に端を発する。公平理論では、個々の貢献 (input, performance) に応じて報酬を分配することを公正と考えていた。このような分配の仕方を公平 (equity) 分配という。しかし、研究が進むにつれ、貢献度に関わりなく、各人

に等しく報酬を分配する平等 (equality) 分配の存在も明らかにされるようになった (Leventhal, Micheals, & Sanford, 1972)。

分配研究の多くはこの 2 つの規範, すなわち “公平か平等か” に焦点を当てている。しかし, それ以外にも, 困っている人に多く分配する必要性 (need) 規範など, 数多くの規範があることが指摘されており (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976), どの規範が優先されるかは状況や文化, 社会経済的背景などによって変わってくる (奥田, 1994) 注²。

報酬分配の典型的な課題は, あるシナリオを読んで, 仮想的に報酬を分配したり, 提示された分配方法を評価するというものである。2~3 人のメンバーがある仕事に取り組んだ結果, 何らかの報酬を得るとするのがシナリオの基本的パターンであるが, 各人の貢献度や必要性などは変えてあり, それによって被験者の分配行動や分配への評価がどのように変わるのかを見ようとする。

3. 比較文化研究

1) 個人主義 - 集団主義

分配行動に関しては, 数多の比較文化研究もなされており, 文化によって優先される分配規範が異なることを示している。その違いを説明する要因として, 最も多く取り上げられてきたのが, Hofstede (1980) の “個人主義 - 集団主義” である。

これまでの研究は, 個人主義文化圏の国 (アメリカやイギリス, オーストラリア) では総じて公平分配が好まれ, 公正とみなされやすいことを示している。一方, 集団主義文化圏の国 (中国や日本, 韓国) では比較的平等分配が好まれるが (Kashima, Siegal, Tanaka, & Isaka, 1988; Leung and Park, 1986; Mahler, Greenberg, & Hayashi, 1981; Tansky, White, & Baik, 1997), この傾向は被分配者が内集団メンバーのときに強くなり (Bond, Leung, & Wan, 1982; Hui, Triandis, & Yee, 1991; Leung & Bond, 1982), 外集団メンバーへの分配では逆に公平規範が用いられることを見出している (Leung & Bond, 1984)。このような違いは, 個人主義文化圏では個人の達成や獲得が重視されるのに対し, 集団主義文化圏では集団の和や人間関係の維持が重視されるためと説明されることが多い (Leung, 1988; Triandis, 1989)。

しかしながら, このような知見と一致しない結果もいくつか見出されている。例えば, 個人主義のアメリカの対極にあるとされる南米のコロンビアにおいて (Hofstede, 1980), アメリカと同様に公平分配が好まれ, 公正とみなされやすいことが示されている (Marin, 1981)。集団主義と言われる日本人が, アメリカ人と同程度に公平分配を好むという結果もある (Kim, Park, & Suzuki, 1990)。学生サンプルを使った研究が多い中, 組織に属する社会人を対象に行った研究 (Chen, 1995) では, 中国人がアメリカ人以上に公平分配を好むことも示されている。

また, 個人レベルで個人主義 - 集団主義を測定した研究もあるが, アメリカ人と日本人の示す集団主義のレベルに違いが見られなかったり (Leung & Iwawaki, 1988), 分配行動との関連が見られなかったり (Tower, Kelly, & Richards, 1997) している。

このように矛盾した結果が出ていることからわかるように, 個人主義 - 集団主義という単一の次元ですべての分配行動の差を説明することは難しいと言えるだろう。Fischer & Smith (2003) が行

った比較文化研究のメタ分析によれば、集団主義文化圏と個人主義文化圏の分配行動には、小さいながらも有意な差が見られるという。しかしながら、その差を説明する概念としては、個人主義 - 集団主義よりもむしろ、Hofstede (1980) の権力関係 (power distance) や Schwartz (1994) のヒエラルキーといった、水平 - 垂直次元 (Triandis, 1995) 注³ のほうが有効であることを示している。それに加えて、分配行動がさまざまな調整要因によって影響を受けることも明らかにしており、今後はこうした調整要因の影響を特定していくことが課題になるとと思われる。

2) 状況要因

分配行動の違いを、文化規範という広範な概念ではなく、優先目標や分配者 - 被分配者関係などの状況要因によって説明しようとする研究者もいる (Leung, 1997; Leventhal, 1980)。

() 優先目標

分配研究の先駆者の一人である Deutsch (1975) は、生産性を第一目標とする状況では、公平分配が好まれるのに対し、集団の和の維持を第一目標とする状況では、平等分配が好まれるという仮説を提出した。生産性重視は個人主義と、集団の和の重視は集団主義と結びつけられることが多いが、必ずしも常に対応しているとは限らない。例えば、Leventhal et al. (1972) では、個人主義文化圏においても“葛藤を避けるように”と教示されると、平等分配に近づくことが示されている。つまり、どの目標が優先されるかは、状況によって変わってくると考えられる。

Deutsch の仮説は、その後多くの研究によって実証されてきた (Leung & Bond, 1984; Leung & Park, 1986)。日本人学生を対象にした Murakami (2003) も、生産性や達成を目標とする場合には公平分配が好まれるのに対し、集団の維持を目標とする場合は公平分配が好まれることを確認している。米中比較研究を行った Chen, Meindl, & Hunt (1998) は、アメリカ人学生も中国人学生も、相互依存性が低く、生産性を重視する状況では公平分配を好むが、相互依存性が高く、集団の和を重視する状況では平等分配を好むことを明らかにしている。

さらに、企業で働く中国の社会人を対象に、社長として社員にどのような報酬分配をするのがふさわしいかを判断してもらったところ、平等分配よりも公平分配のほうが強く支持されるという結果になった (Chen, 1995)。このことは、計画経済から市場経済への移行に伴い、中国企業がより一層生産性や個人の達成を重視するようになったことの現われとみなされている。これらの結果が示しているのは、文化というよりもその時々状況が優先目標を左右し、それによって分配行動も変わっていくということであろう。

() 分配者 - 被分配者関係

分配行動に影響を与えるもう一つの状況要因として、分配者と被分配者の関係が挙げられる。従来の研究では、分配者と被分配者との関係には2つの典型的なパターンが見られる。1つは分配者が同時に被分配者でもあるパターンであり、もう1つは分配者が被分配者とは異なるパターンである。前者の場合、被験者は自分がメンバーの一人であると仮想して、自分と相手に報酬を分配することを求められる。後者の場合、上司などの第三者がメンバーに報酬を分配し、被験者はそれを評定するか、自分が分配者だったらどう分配するか答えることを求められる。

Leung (1997) が述べているように、分配者が同時に被分配者である場合には、集団主義文化圏では分配相手が内集団(友人)か外集団(見知らぬ人)かによって行動が変わってくる。Zhang & Yang (1998) は、中国の成人学生を対象に、この問題についてより詳細に検討を行っている。その結果、見知らぬ人、知人、同僚、友人、きょうだいというように、分配相手との関係性が深まるにつれ、公平分配から平等分配に近づいていくことが明らかにされた。さらに、分配相手が親になると、自分よりも相手に多く分配する利他分配が見られることも示された。相手が内集団メンバーの場合には、相手とのよい関係を維持するため、平等分配(もしくは利他分配)が好まれるが、外集団メンバーの場合は、そうした配慮が必要なく、公平分配がなされると考えられている。

一方、第三者が分配をする場合はどうだろうか。この場合、被分配者が分配者と同じ集団のメンバーであるかどうかは、分配行動にあまり影響しないと言われている(Leung, 1997)。むしろ重要なのは、被分配者同士の関係やその状況における優先目標ではないかと思われる。しかしながら、この点について厳密に検討した研究はまだあまり見られない。

現実の社会や組織で報酬分配がなされる場合、分配者が同時に被分配者になることは少なく、上位の立場にある者が下位の立場の者に分配することが多いように思われる。現実場面での分配行動を予測したり、組織運営への応用を図っていくには、第三者の立場からの分配について、さらに研究を重ねていくが必要になるだろう。

3) 被験者要因

上記で紹介した研究のうち、社会人を被験者にしたものは Chen (1995) のみであり、大多数の研究は学生サンプルを用いている。しかし、集団主義文化圏では、学生サンプルと社会人サンプルの結果が大きく異なることが示されている(Fisher & Smith, 2003)。具体的には、社会人の場合は公平分配をより強く支持するのに対し、学生の場合は比較的平等分配を好む傾向があるという。

集団主義文化圏では、社会に出て働く経験を重ねるにつれ、貢献度に応じた報酬分配を公正とみなす傾向が強まっていくのかもしれない。しかしながら、この点はまだ推測に過ぎず、今後の研究によって明らかにしていく必要があると思われる。

4) 社会経済的背景

報酬分配には、それぞれの国や文化が置かれている社会経済的背景も影響することが示されている。Fisher & Smith (2003) は、各国の経済指標と分配行動とに関連が見られることを明らかにしている。具体的には、収入格差の少ない社会では平等分配が、収入格差の大きい社会では公平分配が好まれる傾向にあるという。

また、日本ではあまり必要性規範が考慮されないのに対し(Kashima et al., 1988)、インドでは重視される傾向があることがわかっている(Berman, Murphy-Berman, Singh, 1985; Murphy-Berman, Berman, Singh, Pachauri, & Kumar, 1984)。インドのように貧富の差が激しい国と、日本のように総じて中流意識の強い国では、必要性の受け止め方が異なっているのであろう。

4. アジアにおける分配行動

Leung & Bond (1982; 1984) の米中比較研究をはじめ、アジアを対象とした分配行動研究も数多くなされているが、その多くは、個人主義 - 集団主義の視点から、欧米との違いを浮き彫りにすることを目的としている。そのため、両者の共通点よりも差異のほうが強調されやすく、“欧米 = 個人主義 = 公平分配”、“アジア = 集団主義 = 平等分配”といった固定した枠組みで語られることが多かったように思われる。

ここでは、日本人を対象とした比較文化研究を取り上げ、問題点を具体的に検討してみたい。まず、Kashima et al. (1988) の研究では、オーストラリア人に比べて、日本人は平等分配を好む傾向があると述べられている。しかしながら、日本人だけで見ると、平等分配よりも公平分配のほうを公正とみなしていることがわかる。日米比較を行い、日本人が平等分配を好むと主張した Mahler et al. (1981) では、実施した3つの課題のうち、有意差が見られたのは1つだけに過ぎず、残り2つの課題では日本人学生もアメリカ人学生と同程度の公平分配を行っていた。また、日本とアメリカ、韓国を比較した研究では、国による行動の差が見られないものもあれば (Leung & Iwawaki, 1988)、いずれの国でも公平分配が好まれるが、その程度が韓国よりも日本とアメリカにおいて強い (Kim et al., 1990) ことなどが見出されている。

これらの研究は、“日本人 = 集団主義 = 平等分配”という枠組みが、必ずしも常に当てはまるとは限らないことを示している。このことは、他のアジア諸国についても言えることであろう。同時に、同じアジア圏における分配行動であっても、そこにはさまざまな差異が見出されるものと思われる。アジア圏内で丹念な文化比較を行うことは、従来の二元論的な枠組みを越える一つの有効な方法になるのではないかと思われる。

これまでのところ、分配行動についてアジア圏内で比較検討した研究はわずかしかない。その一つが、奥田・沙 (1990) による日中比較研究である。日本では男女ともに協同状況では平等分配を、競争状況では公平分配を選択する傾向があるが、中国では状況の影響は見られず、性差、すなわち男性よりも女性のほうが公平分配を好む傾向があることが示されている。こうした知見が安定したものなのかどうかは、今後の研究によって明らかにしていく必要があるだろう。

5. まとめ

分配行動に関する比較文化研究は膨大な数に上り、最も研究が充実している分野の一つと言えるかもしれない。しかしながら、その多くは、個人主義 - 集団主義という枠組みでなされてきたために、両文化圏の共通性や各文化圏内での差異は見過ごされがちであった。

今後は、こうしたステレオタイプの枠組みに陥ることなく、分配行動における状況要因の特定や、サンプルの違いによる効果などについて、実証的に検討していく必要があると思われる。

注

1. 分配については膨大な研究がなされているため、本稿で取り上げる研究はその一部に過ぎない

ことをお断りしておく。

2. 本稿で詳しく論じることは控えるが、その他の要因として、分配されるものの質（ポジティブかネガティブか、物質的なものか精神的なものか）、分配される人の年齢（年長者か否か）、被験者の性別、発達段階などが指摘されている。
3. 水平 - 垂直次元とは文化差を表す一次元の尺度であり、垂直次元では地位の特権や不平等が認められるのに対し、水平次元では個人間の平等が強調される。

参考文献

- Adams, J. S. (1965) Inequity in social change. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.2, pp.267-299). New York: Academic Press.
- Berman, J., Murphy-Berman, V., & Singh, P. (1985) Cross-cultural similarities and differences in perception of fairness. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 16, 55-67.
- Bond, M. E., Leung, K., & Wan, K. C. (1982) How does cultural collectivism operate? The impact of task and maintenance contributions on reward distribution. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 13, 186-200.
- Chen, C. C. (1995) New trends in rewards allocation preferences: A Sino-U.S. comparison. *Academy of Management Journal*, 38, 408-428.
- Chen, C. C., Meindl, J. R., & Hui, H. (1998) Deciding on equity or parity: A test of situational, cultural, and individual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 115-129.
- 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.
- Fischer, R. & Smith, P. B. (2003) Reward allocation and culture: A meta-analysis, *Journal of Cross-cultural Psychology*, 34, 251-268.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Homans, G. C. (1961) *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hui, C. H., Triandis, H. C., & Yee, C. (1991) Cultural differences in reward allocation: Is collectivism the explanation? *British Journal of Social Psychology*, 30, 145-157.
- 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.
- Leung, K. (1988) Theoretical advances in justice behavior: Some cross-cultural inputs. In M. H. Bond (Ed.), *The cross-cultural challenge to social psychology*: 218-229. Newbury Park, CA: Sage.

- Leung, K., & Bond, M. H. (1982) How Chinese and Americans reward task-related contributions: A preliminary study. *Psychologia*, 25, 32-39.
- Leung, K., & Bond, M. H. (1984) The impact of cultural collectivism on reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 793-804.
- Leung, K., & Iwawaki, S. (1988) Cultural collectivism and distributive behavior. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 19, 35-49.
- Leung, K., & Park, H. J. (1986) Effects of interactional goal on choice allocation rule: A cross-national study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37, 111-120.
- Leventhal, G. S. (1976) The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz and E. Walster (Eds.) , *Equity theory: Toward a general theory of social interaction. Advances in experimental social psychology* (Vol.9, pp.91-131) . New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980) What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.) , *Social exchange: Advances in theory and research* (pp.27-53) . New York: Plenum.
- Leventhal, G. S., Michaels, J. W., & Sanford, C. (1972) Inequity and personal conflict: Reward allocation and secrecy about reward as methods of preventing conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 88-102.
- Mahler, I., Greenberg, L., & Hayashi, H. (1981) A comparative study of rules of justice: Japanese versus American. *Psychologia*, 24, 1-8.
- Marin, G. (1981) Perceiving justice across cultures: Equity vs. equality in Colombia and in the United States. *International Journal of Psychology*, 16, 153-159.
- Murakami, F. (2003) Coexistence of equity and interpersonal harmony among recipients: Reward allocation as an instrument for group management. In K. Yang, K. Hwang, P. B. Pedersen, and I. Daibo (Eds.) , *Progress in Asian Social Psychology* (pp.217-231) . London: Praeger.
- 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.
- 奥田秀宇 (1994) 社会的公正 明田芳久・岡本浩一・奥田秀宇・外山みどり・山口勸 ベーシック現代心理学 社会心理学 有斐閣 pp. 111-124
- 奥田秀宇・沙蓮香 (1990) 分配行動と対人魅力に及ぼす状況・性差・文化的要因の効果 社会心理学研究 , 6 , 33-41 .
- Schwartz, S. H. (1994) Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Tansky, J. A., White, M. M., & Baik, K. (1997) On cultural differences in decisions on pay allocation: Comparison of students in Virginia and South Korea. *Psychological Reports*, 80,

562.

Tower, R. K., Kelly, C., & Richards, A. (1997) Individualism, collectivism and reward allocation: A cross-cultural study in Russia and Britain. *British Journal of Social Psychology*, 36, 331-345.

Triandis, H. C. (1989) Cross-cultural studies of individualism and collectivism. In J. Berman (Ed.), *The Nebraska symposium on motivation*: 41-133. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

Triandis, H. C. (1995) Individualism and collectivism. San Francisco, CA: Westview Press. (『個人主義と集団主義』 神山貴弥・藤原武弘(編訳), 北大路書房, 2002年)

Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973) New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Zhang, Z., & Yang, C. (1998) Beyond distributive justice: The reasonableness norm in Chinese reward allocation. *Asian Journal of Social Psychology*, 1, 253-269.