The Japanese Journal of Experimental
Social Psychology. 2014, Vol. 53, No. 2, 108–115
DOI: 10.2130/jjesp.1205

受　稿　日：2012年 4月 5日
受　理　日：2013年 5月29日
早期公開日：2013年 9月30日

〔原　　著〕

向社会的行動における競争的利他主義の検討[1)]

阿　形　亜　子　　釘　原　直　樹
大阪大学大学院人間科学研究科　　大阪大学大学院人間科学研究科

要　　約

近年，好ましい人物であるとの評判を獲得できることが向社会的行動を引き出すという競争的利他主義（Van Vugt, Roberts, & Hardy, 2007）が，多くの研究で注目を集めている。そこで本研究では，個人の貢献にともない評判が形成されうる状況がパフォーマンスを促進するかどうかを検討した。発展途上国に寄付する物品を作成する場面を用いて，貢献量を他者に呈示できる個人条件と，自己の貢献量が提示できない集団条件を設定し，実験をおこなった。併せて，作業量に伴って参加者自身に金銭報酬が与えられる物質的報酬条件との比較をおこなった。その結果，寄付物品作成場面を用いた潜在的報酬条件において，集団条件よりも個人条件でパフォーマンスが高まり，評判が形成されうる状況が寄付行動を促進することが示された。一方，潜在的報酬条件と物質的報酬条件の間で，パフォーマンスに差はみられなかった。最後に，実験操作の問題点について考察し，向社会的行動の促進要因としての評判の効果について議論をおこなった。

キーワード：向社会的行動，動機づけ，評判，競争的利他主義

問　　題

近年，NGO・NPO 活動の高まりなど，市民による地域活動が数多く見られる。2011 年に発生した東日本大震災でも，直接現地で支援するボランティア団体だけでなく，全国各地から支援金が送られた。それらは日本だけでなく，海外からも寄せられていた。さらに，被災者に直接届けられる支援金だけでなく，被災地で活動するボランティア団体への資金援助が，寄付の形で募られることも多い。特に最近ではインターネットの普及により，遠隔地であってもwebサイトを通して簡単に募金による支援ができるようになっている。直接現地で行動できなくても，遠隔地から支援ができることから，このような一般市民による寄付行動の需要は増していると考えられる。それでは，このような向社会的行動のインセンティブとして何があるだろうか。向社会的行動を生じさせる動機としては，これまで返報性や共感など，様々な研究がおこなわれてきたが（e.g., Cialdini, Brown, Lewis, Luce, & Neuberg, 1997; Trivers, 1971），近年新たな動機として，競争的利他主義（Van Vugt, Roberts, & Hardy, 2007）が検討されている。競争的利他主義によれば，援助行動などの向社会的行動は，周囲からの良い評判を獲得することに寄与するという。そこで本研究では，この競争的利他主義に着目し，周囲からの良い評判の獲得という潜在的報酬が向社会的行動を促進するのか，寄付場面を用いて検討をおこなった。

競争的利他主義

向社会的行動には，真に利他的な動機と，利己的な動機が存在するという（Batson, Ahmad, Powell, & Stocks, 2008）。真に利他的な動機は，他者の困窮した状況を改善したいという目的に基づくものであり，利己的な動機とはその行動をおこなう際に生じる利益を目的としてその行動が生じることを指す。後者の立場に基づけば，自

第 1 著者連絡先　e-mail: tenkotokaito@yahoo.co.jp

1）本論文の実験結果は，第 1 著者が大阪大学人間科学部に提出した 2006 年度卒業論文のデータを再分析したものである。またそのデータの一部は，日本社会心理学会第 48 回大会（2007 年）発表に用いられた。

分の地域へのボランティア活動（例えば，ゴミ拾いや登下校時の声掛け）は，自分の住む環境を改善するという自己利益を生むために生起すると考えられる。

ではなぜ，自分の住む地域の環境改善といった直接的な利益がないにもかかわらず，人は自分の住む環境とは全くかけはなれた地域への支援行動をおこなうのだろうか。このような，自らのコミュニティとは関係のない人々への向社会的行動を説明する理論として，競争的利他主義がある（Van Vugt et al., 2007）。競争的利他主義は評判から利他主義を説明する進化理論であり，自らのコストをかけ他者に利するような向社会的行動を，個人の資質を宣伝するシグナルの一種として解釈する。競争的利他主義は，動物行動学の分野において発達したコストリー・シグナリング理論（Zahavi, 1975, 1995）に基づいている。コストリー・シグナリング理論の古典的事例は，雄のクジャクの羽である（Zahavi, 1975）。雄のクジャクの羽は，その持ち主を育ちにくくし，スムーズな動きを妨げ，敵から見つかりやすくし，生存率を低下させる。それはそのクジャクにとってハンディキャップである。しかしながら，大きな羽を持っていることは，その個体が羽によるハンディキャップを補うだけの健康状態や体力といった資質を備えていることを示す。そのため，大きな羽を持つクジャクの雄は，ハンディキャップを背負うかわりに，雌のクジャクから選ばれやすくなるのである。

Roberts（1998）は雄のクジャクの羽と同じように，向社会的行動も一時的にはコストがかかるものの，その行動によって，共同体に貢献できる資質を持つ人物であるという評判が生じるのに役立つと述べている。向社会的行動をおこなう人物は好ましく判断され，相互作用をする仲間や配偶者として選ばれやすくなる。ここでの「評判」は他者が作る当該人物の評価のことを指す。人々は，時に，自らの良い評判を獲得するため，戦略的に利他行動をおこなう（e.g., Bliege Bird & Smith, 2005; Semmann, Krambeck, & Milinski, 2004）。

これまでの研究において，競争的利他主義は向社会的行動の進化的発達だけでなく，現代の社会でみられる環境行動や集団間援助にも当てはまることが明らかにされている。高い地位を望む人ほど，よりエコ志向の製品を購入したり（Griskevicius, Tybur, & Van Den Bergh, 2010），上位階層の集団が自らの地位を維持するために，下位集団を援助するといったことがある（Nadler, Harpaz-Gorodeisky, & Ben-David, 2009）。また，Hardy and Van Vugt（2006）は集団に対して多くの貢献をした人物は，他の集団メンバーにより良い評判が形成されるだけでなく，リーダーとして選ばれやすいことを示している。

我が国の研究では，原田（1980）の研究結果が興味深い。その実験では，実験者が課題のパズルを床に落とし，それを参加者が拾うか否かという行動に関して，周囲に衝立を介して1名の他者がいる非対面条件と，衝立がなく，1名の他者がいる対面条件，他者がおらず1人のみの個人条件を比較している。その結果，個人条件と非対面条件では援助行動の生起率に差はみられず，むしろ，個人条件や非対面条件では，対面条件よりも援助生起率が低いことが示された。この研究結果は，向社会的行動における評判の重要性を示唆していると思われる。また，社会的判断の二重過程モデル（Evans, 2008）では，人の社会的判断は，ヒューリスティックや感情・情動による判断と，利得を考慮した合理的判断の2つに分かれると仮定されている。例えば，向社会的行動の主要な原因の一つとされる共感や同情は，前者の感情・情動による判断に該当するだろう。一方，競争的利他主義は，向社会的行動が自己の評判形成の手段となることから，合理的判断に該当すると考えられる。以上のようなことから，「利他的な人物である」との他者による評判は，非物質的ではあるが，その行動に影響することが推測される。それでは，評判は，どのような心的メカニズムを経て向社会的行動に影響するのだろうか。

評判は，向社会的行動を促進するか？

Karau and Willimas（1993）は，動機づけを引き出す個人の成果を，賃金のような外的な報酬と満足感や楽しさなどの主観的な報酬に分類している。向社会的行動に潜在的にともなう他者からの評判の獲得は，非物質・潜在的な報酬である。しかしながら，満足感や楽しさとは異なり，外部に存在するため，外的な報酬に該当すると考えられる。そのため，評判の獲得が期待されることは潜在的な非物質的報酬ではあるが，外的報酬と同様に向社会的行動を促進すると予測される。

また，Vroom（1964）によれば，個人の動機づけは，ある成果を得るのに高水準の遂行が道具的であると知覚される程度に依存するという。つまり，自分の遂行が，報酬を得るのに役立つと認知したとき，人はある行動の遂行水準を高めようと動機づけられるのである。亀田（1997）や Karau and Willimas（1993）も，個人の努力と，個人が得られる成果の随伴性が遂行を左右すると指摘している。例えば，集団状況においては，個人状況に比べ，他者がどれくらい努力するかが分からないため，集団全体として得られる成果が予測しにくい。もし他者の努力が少なければ，集団全体の成果も減少するので，自分の受け取る利益は少なくなってしまう。このように，個人

の成果と個人の努力が随伴しないときには，動機づけが低下することになる。概して，自分の行動によって何らかの成果が得られると期待するとき，当該の行動が促進されるのである。以上のことから，向社会的行動において，評判獲得という潜在的な報酬が遂行量に随伴し，評判が得られる可能性が高いと期待されるときにその行動が促進されると考えられる。それに対し，自分の遂行と，得られる評判の関係が不明瞭なときには，促進はおこらないだろう。本研究では，実験場面として発展途上国への寄付物品の作成を取り上げ，評判という潜在的報酬の影響を検討する。寄付行動は利他行動の中でも，社会的に望ましい行動として人々に共有されている（高木，1983）。そのことから，自分の貢献量にともなって，良い評判が得られるとの認識がなされると考えられる。そして本研究では，寄付物品作成のパフォーマンスを従属変数とする。貢献量を他者に明示できるようにし，個人の遂行水準にともなって，評判が形成される個人条件と，個人の遂行水準と評判に随伴性がなく，集団の名義で評判が形成される集団条件を設定し，仮説を検証する。実験仮説は次の通りである。

仮説　寄付行動において，集団条件と比較して，個人の貢献量を他者に明示できる個人条件でパフォーマンスが高まる。

作業としては，「発展途上国に寄付するための色鉛筆セットの組み立て」を用いた。これは，①寄付される物品として現実的であること，②動機づけを反映したパフォーマンスの指標となること，の2点を考慮したためである。

また，上記仮説の検討に際し，本実験では報酬の随伴性によりパフォーマンスが変化することを確認するために，同じ作業であるが寄付行動とは知らせず，金銭，つまり物質的報酬が与えられる物質的報酬条件を設定した。金銭報酬が与えられるときには，それらは有形であり，確実に自己に直接の報酬が返ってくることから，潜在的な無形の報酬である評判にくらべ，報酬に対する合理的判断がされやすいと考えられる。そのため，金銭が作業成果としてともなう物質的報酬条件におけるパフォーマンスは，亀田（1997）や Karau and Willimas（1993）が指摘するような報酬の随伴性の効果を明確に反映するだろう。

さらに，本研究では，実験場面として用いた寄付行動と関わりがあると示唆される個人特性を取り上げ，潜在的報酬条件におけるパフォーマンスとの関連を探索的に検討する。他者意識尺度（辻，1993）は，他者に注意を焦点づけている状態を他者意識と定義し，その個人差を測定するものである。他者意識は，辻（1993）によれば3つの異なる内容に分けられる。それは内的他者意識，外的他者意識，空想的他者意識である。内的他者意識とは，他者の内面的状態や非言語的情報に敏感であり，それらを理解しようとする意識や関心のことを指す。また外的他者意識とは他者の外面に意識や関心を向け，それに注意を焦点づけることである。最後に空想的他者意識とは他者について考えたり空想をめぐらせたりしながら，その空想的イメージに注意を焦点づけ，それを追いかける傾向を意味する。内的他者意識と外的他者意識は現前する他者への意識や関心であり，現前の人物を正しく認知しようとするところに特徴がある。対して空想的他者意識は，他者の内面的要素にも外面的要素にも向けられる可能性があり，連想的関心であるので，他者が現前するかどうかとは無関係である。本実験場面として用いた寄付行動では，被援助者は，通常自らの眼前にいることは少ない。そのため，3つの他者意識のうち，眼前にいない他者への意識の向けやすさを示す空想的他者意識が，最もパフォーマンスに何らかの影響を及ぼすと予測される。

実　　験

方法

参加者　本実験に参加した参加者は，学部生36名（男性25名，女性11名）であった。平均年齢は男性18.68歳（SD=0.80），女性18.27歳（SD=0.47）であった。参加者は講義中の依頼により集められた。

実験条件　実験条件として，集団要因（個人条件 vs. 集団条件の2水準）と，報酬要因（物質的報酬条件 vs. 潜在的報酬条件の2水準）を設定した。どちらも参加者間要因であった。

質問紙

(a) 作業に関する項目について，実験者からの評価懸念と課題の面白さを測定した。まず，評価懸念項目については，個人条件において個人単独のパフォーマンスが評価され，集団条件において集団全体のパフォーマンスが評価されることを参加者が認識しているかを確認するために，設定した。評価懸念は，個人の遂行量がモニターされる個人条件において集団条件よりも高くなるだろう。これは，本実験では個人状況と集団状況を設定することにより，報酬の随伴性について操作をおこなったため，確認する必要があった。課題の面白さについては，課題の適切さを確認するために設定した。これは，動機

づけの低下を測定するには，課題そのものはあまり面白くない退屈な課題であるほうがよいといわれている（e.g., Kerr, 1983）ためである。これらの項目は，小窪（1996）が用いた尺度を参考にし，“自分の作業量を後で他の人に知られると思いましたか”，“全体として今日の作業は面白かったですか”の2項目を作成した。回答は7件法でおこなった。

（b）対人魅力尺度の測定を，次の理由によりおこなった。本研究では，3名の女性が交替で実験協力者を務めた。そこで，実験協力者の魅力が，課題への動機づけに影響することも考えられるため，彼らの印象について対人魅力尺度（林，1978）を用いて回答を求めた。これは他者のパーソナリティを認知するときに用いる判断の枠組みについて，三つの基本的次元にわけて，構成したものである。これらのうち，個人的親しみやすさ次元から“明るい―暗い”，社会的望ましさ次元から“まじめな―ふまじめな”を用いた。また好意度と信頼度についての2項目を作成・追加した。回答は7件法でおこなった。

（c）他者意識尺度は，辻（1993）によって作成された，他者への注意の向けやすさや注意を向ける方向を測定するための尺度である。この尺度は内的他者意識（7項目），外的他者意識（4項目），空想的他者意識（4項目）の3因子から成る。回答は「全くそうだ」（5点）～「全くちがう」（1点）の5件法で行った。

実験課題　実験課題として，色鉛筆12色セットの組み立てを用いた。色鉛筆は色別に机の上のトレイに置いてあった。参加者はそのトレイから全ての色を1本ずつ取り出し，ビニールの袋に詰め，袋に封をした。

実験協力者　本実験における実験協力者（サクラ）は仮説を知らない女性3名（平均年齢23歳）であった。実験中の洋服は白いシャツと黒いズボンとした。また，実験者は大学生の女性1名であった。服装の影響を統制するため，白衣とスニーカーを着用して実験をおこなった。

手続き　実験は，実験者1名と，3名の実験協力者のうち1名の計2名によっておこなった。本実験では，実験参加者は男女共にいたが，実験協力者は女性のみであった。実験協力者と参加者の性別の組み合わせの影響を考慮し，ユニセックスな服装（白いシャツと黒いズボン）で実験をおこなった。なお，出来るだけ特定の条件で性別に偏りがないように実験参加者を実験条件に配置した。物質的報酬・個人条件では男性5名と女性3名，物質的報酬・集団条件では男性7名と女性2名，潜在的報酬・個人条件では男性7名と女性3名，潜在的報酬・集団条件では男性6名と女性3名が参加した。

また実験であるという意識が実験操作に干渉する可能性が高いため，ディセプションにより本当の寄付作業であるように教示した。参加者がその作業を実験だと認識し，作業した色鉛筆セットが寄付されるものであるということに疑いを持つと，潜在的報酬条件におけるパフォーマンスが参加者の動機づけを反映しない可能性がある。本研究では，架空の実験のために待機していると思っている参加者に，実験協力者がその実験とは関係のない別の作業を依頼するという状況を設定した。実験は，博物館にある一室で実施された。博物館の職員が，少しの間作業を手伝ってくれる人を探しており，そこに偶然居合わせた参加者に依頼するという状況でおこなわれた。

実験場所に到着した参加者は，実験者に廊下で待つように指示された。2分後（待っている間に），博物館職員に扮した実験協力者が現れ，参加者に“実験を待ってる間に別室でおこなっている作業を手伝っていただけませんか”と声をかけ作業への協力を要請した。続いて，作業が実験とは関係がないことを参加者に明確に示すため，次のような操作をおこなった。実験協力者が参加者に声をかけた直後，実験者が廊下に現れ，実験者に対しても“少しでよいので，参加者の方に手伝ってもらってもいいですか”と作業への協力の承諾が求められた。実験者は，“実験が始まるまでなら良いですよ”と実験協力者に同意した。併せて，参加者に関しても同意が確かめられた。そして，実験設定の信憑性を高めるために，“総合学術博物館作業部資料室”と偽の室名が書いてある部屋に入室させた。その後，入室名簿に名前と日付を記入させた。

報酬要因については次のように操作した。物質的報酬条件では作業に対して報酬が支払われることが教示された。さらに，物質的報酬・個人条件では“報酬はあなたの作業量に応じて支払われる”とし，物質的報酬・集団条件では“報酬はそれまで参加した人全員の分の作業量を確認してから，それに見合った報酬を人数分で分けてもらう”とした。作成した色鉛筆セットの用途については説明しなかった。潜在的報酬条件では“完成したものは発展途上国に寄付される”と教示された。さらに，潜在的報酬・個人条件では“個人名で寄付される”とし，潜在的報酬・集団条件では“大学名義で寄付される”と教示をおこなった。また，室内の壁に飢餓に苦しむアフリカの子どもが載っているポスターなどを掲示し，さらに机の上に海外援助に関するボランティア雑誌を並べておいた。

集団要因については下記のように操作した。個人条件では実験室（総合学術博物館作業部資料室）入室の際の

名簿は白紙であり，完成した課題を入れる袋にはなにも入っていない状態であった。よって実験協力者は容易に参加者の名前とパフォーマンスを確認できる。集団条件では入室の際の名簿にはあらかじめ5名の名前が書かれてあった。また完成した課題を入れる袋には，個人のパフォーマンスを実験協力者が把握不可能と参加者に思わせるために，あらかじめ62個の完成品が無造作に入れてあった。

入室名簿への記入後，参加者は作業台の前の椅子に座るよう誘導された。実験協力者は参加者と机を挟んだ向かいの席に着席し，作業の説明をおこなったあと，1つ作ってみせた。作業は鉛筆を12色の色別に分けてあるトレイから，鉛筆を各色1本ずつ取り出してビニール袋に詰め，鉛筆セットを完成させることであった。完成品は机の横に取り付けてある袋に入れるよう指示された。

作業の説明が済むと，参加者を単独で作業させるため，隣室の実験者が実験協力者の携帯電話を鳴らした。実験協力者はその電話に出たあと，参加者に急用のため席を外す旨を伝え，部屋から退出した。その後15分間にわたって参加者は作業をおこなった。15分後，実験者が入室し，作業の終了を告げ，当初，架空の実験がおこなわれると伝えてあった別室に案内した。そこで，作業後質問紙への回答を要請した。また，作業後質問紙への回答の際，先ほどの作業が実験であったことを簡潔に伝えた。質問紙への回答が終わると，別室での作業が実際の実験であったことを再度伝え，作業後質問紙の回答をもって実験が終了したことを伝えた。その後，デブリーフィングをおこなった。デブリーフィングでは，実験目的と内容について詳細な説明をおこなった。また，それらの実験目的の性質上，職員から作業を要請されるという形をとったことを述べた。次に，参加者自身が実験操作について気づいたことがあるかどうかを確認した。最後に，実験結果のフィードバックを希望する参加者には，連絡先の記載を求めた。参加者からの質問がある場合には，それに回答した。

結　　果

参加者のパフォーマンス（作成した色鉛筆セット）の平均値は13.72個（SD=3.44）であった。課題の面白さの7段階尺度の平均値は4.83（SD=1.52）であり，実験課題は若干面白い課題であると認識されていた。

操作チェック　集団要因の操作に関して，実験設定における参加者の評価懸念を確認するための分析をおこなった。その結果，個人条件（M=4.94, SD=2.21）の方が集団条件（M=2.78, SD=1.93）よりも評価懸念が高かった（$t(34)=3.14, p<.01$）。

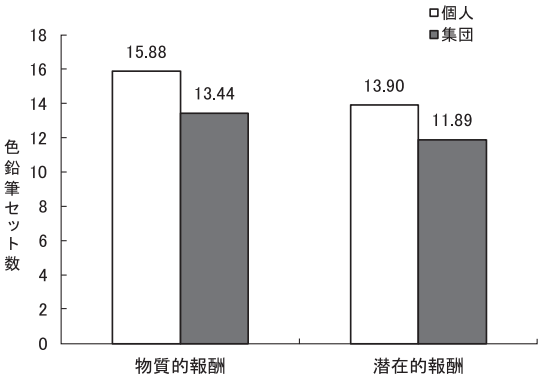

図1　参加者が作成した色鉛筆セットの個数

実験協力者の印象　実験協力者3名の間での対人魅力差を確認するため，各項目得点について3水準1要因分散分析をおこなった。その結果，好意度（$F(2, 33)=1.62$, *n.s.*），信頼度（$F(2, 33)=0.79$, *n.s.*），明るさ（$F(2, 33)=1.21$, *n.s.*），まじめさ（$F(2, 33)=0.14$, *n.s.*），いずれの得点にも差はみられなかった。

パフォーマンス　集団要因と報酬要因の2要因分散分析をおこなった結果，交互作用効果は非有意であった（$F(1, 32)=0.04$, *n.s.*）。また報酬要因の主効果も非有意であったが（$F(1, 32)=2.59$, *n.s.*），集団要因の主効果は有意傾向であり（$F(1, 32)=4.09, p<.051$），個人条件（M=14.78, SD=3.61）の方が集団条件（M=12.67, SD=2.99）よりもパフォーマンスが多かった（図1）。平均値は，それぞれ物質的報酬・個人条件で15.88（SD=3.27），物質的報酬・集団条件で13.44（SD=3.32），潜在的報酬・個人条件で13.90（SD=3.78），潜在的報酬・集団条件で11.89（SD=2.57）であった。

他者意識　パフォーマンスと他者意識尺度との関連を調べるため，実験条件別にパフォーマンスと他者意識尺度の3因子それぞれとのピアソンの相関係数を算出した。その結果，物質的報酬条件・個人条件および物質的報酬条件・集団条件では，内的他者意識，外的他者意識，空想的他者意識の全ての因子においてパフォーマンスとの有意な相関関係はみられなかった。潜在的報酬条件・個人条件では，内的他者意識（$r=-.88, p<.01$）・空想的他者意識（$r=-.67, p<.03$）とパフォーマンスとの間に負の相関関係がみられた。外的他者意識との関連はみられなかった。潜在的報酬条件・集団条件では，内的他者意識，外的他者意識，空想的他者意識の全ての因子においてパフォーマンスとの有意な相関関係はみられなかった。

考　　察

本研究の目的は，競争的利他主義（Van Vugt et al., 2007）に基づき，周囲からの良い評判の獲得という潜在的報酬が向社会的行動を促進するのかを検討することであった。実験では，貢献量を他者に明示できるようにし，個人の遂行水準にともなって，評判が形成される個人条件と，個人の遂行水準と評判に随伴性がなく，集団の名義で評判が形成される集団条件を設定し，仮説を検証した。実験の結果，報酬の種類によらず集団条件よりも個人条件でパフォーマンスが高い傾向がみられ，仮説（寄付行動において，集団条件と比較して，個人の貢献量を他者に明示できる個人条件でパフォーマンスが高まる）は支持されたと考えられよう。競争的利他主義によれば，評判獲得の可能性は，向社会的行動のインセンティブとなることが示されている。物質的報酬が，個人の遂行にともなって与えられることがパフォーマンスを促進するように，「寄付に対して貢献する人物」であるとの評判が獲得できる状況では，寄付行動が促進されることが示された。また，物質的報酬条件においても，個人条件よりも集団条件でパフォーマンスが下回る傾向がみられ，報酬の随伴性がパフォーマンスに影響することが確認された。物質的・集団条件では，報酬が集団単位で与えられ，個人の作業量と報酬の随伴性が低下したため，パフォーマンスが低下したと考えられる。

一方で，物質的報酬条件と潜在的報酬条件のパフォーマンス間に主効果はみられなかった。この原因としては，参加者の人数が少なかったことが挙げられる。また有意差はみられなかったものの，個人条件と集団条件のいずれにおいてもパフォーマンスの平均値は潜在的報酬条件よりも物質的報酬条件で高かった。このことから，本実験においては，物質的報酬条件のほうが潜在的報酬条件よりもパフォーマンスを促進する効果は高かった可能性も見受けられる。本研究では参加者の人数が少ないことから，第2種の誤りが生じ，物質的報酬条件と潜在的報酬条件のパフォーマンスの差がみられなかったのかもしれない。ただし，潜在的報酬と物質的報酬の相対的な効果は実験状況に依存するため，物質的報酬が潜在的報酬より効果を持つという結論を下すには，より体系的な検討が必要である。

次に，自己意識特性とパフォーマンスの関連を調べたところ，潜在的報酬条件・個人条件においてのみ，内的他者意識との間に強い負の相関関係が，空想的他者意識との間に比較的強い負の相関関係がみられた。外的他者意識との相関関係はみられず，また他の実験条件ではいずれの因子でもパフォーマンスとの相関関係はみられなかった。先行研究において，他者意識尺度は多次元共感特性尺度（Davis, 1983）との関係が確認されている（辻，1993）。多次元共感性尺度はファンタジー，同情的関心，視点取得，個人的苦悩の4因子から成る共感特性尺度であるが，内的他者意識は同情と視点取得との弱い相関関係がみられており，空想的他者意識も視点取得との弱い相関がみられている。しかしながら，本研究では，内的他者意識と空想的他者意識の高い者ほど，寄付行動のパフォーマンスが低下するという，通常，向社会的行動で想定される，「他者の立場になれるほど，援助しやすい」という説と逆の結果になった。他者の立場を想像しやすい人ほど，評判獲得される状況でも，パフォーマンスは高まらなかった。他者の立場に立ち，同情から向社会的行動をおこないやすい人は，逆に競争的利他主義が指摘するような評判獲得の可能性ではパフォーマンスが促進されないのかもしれない。しかしながら，相関係数の値については，慎重な解釈が必要と考えられる。分析の結果，潜在的報酬条件・個人条件で，空想的他者意識とパフォーマンスの間に–.67の相関関係がみられた。さらに，内的他者意識とパフォーマンスの相関係数は–.88であり，非常に高い値となっている。本研究では，分析に用いたサンプルの数が10名であったことから，このように高い相関係数となった可能性は高い。また，第1種の過誤により，有意な結果となった可能性もあるだろう。本研究では，探索的な検討に留まったが，他者意識と競争的利他主義の関連性をより明らかにするためには，実験参加者を増やし，他者意識の高低で群分けをして検討するといったことが必要であろう。

本研究の限界点としては，参加者の人数が少なかったことや，性別の影響を統制できなかったことが挙げられる。競争的利他主義の元となったコストリー・シグナリング理論では，雄が雌に選ばれる際に有利となることが評判の効果の中心にある。それを踏まえると，競争的利他主義は，女性よりも男性のほうで起こりやすいことも示唆されよう。しかしながら，Griskevicius, Tybur, Sundie, Cialdini, Miller, and Kenrick（2007）の研究では，配偶者を選ぶ状況を喚起された場合に，女性の方がボランティアなどの向社会的行動をよりおこないやすいことが明らかにされている。本研究では，男性の参加者が多く，性別の効果に関しては検討していない。今後，女性の参加者を増やし，寄付行動のような日常行動で生じる競争的利他主義における男女差を検討することも必要だろう。また，Deutsch and Lambertti（1986）によれば，社会的承認欲求の高い人ほど，当該の援助行動が社会的に賞賛されているか否かの影響を受けるという。社会的承認欲

求の高い人はより自分の評判のために向社会的行動をおこないやすいかもしれない。本研究では探索的に他者意識を取り上げたが，他のパーソナリティ変数と競争的利他主義との関連を調べることも有用と考えられる。そして，本研究では寄付行動を対象とし，競争的利他主義を検討した。寄付は，個人でおこなう向社会的行動であるが，今後は，NPO や NGO のように，継続したメンバーによる向社会的行動に関して検討してみるのもよいだろう。共同体で継続した人間関係がある場合には，貢献によって，優れた資質を持つ人物であるという評判の獲得はより重要となると考えられる。

本研究の意義としては，ディセプションを用いて，実際の寄付行動であると参加者に思わせたことがあげられる。競争的利他主義に関する先行研究では，事例研究や，実験状況で公共財ゲームにおける集団への向社会的行動を従属変数として検討したものが多く（e.g., Hardy & Van Vugt, 2006），これまで現実場面に近い形で検討した研究はあまりみられない。本研究の結果は，集団内メンバーに利する行動だけでなく，広く他の向社会的行動においても競争的利他主義がみられることを示したと考えられる。また，Van Vugt and Hardy（2010）によれば，良い評判が形成されるのには，貢献という行為にかかったコストが重要であり，その貢献が実際にどれくらいの効果を持ったかは重要でないことが示されている。本研究でも，寄付行動のように被援助者に対する自らの援助効果が些細なものであっても，どれくらいコストを払ったかを提示できる状況であれば，潜在的な評判獲得の可能性は貢献を引き出すことが示されたといえよう。

また，原田（1980）が指摘するように，従来の研究は，緊急事態に関するものが主流であった。席をゆずることや寄付をするといった非緊急事態での向社会的行動の研究は少ない。本研究では身近な向社会的行動を扱った点で，実際の寄付場面への応用が期待できよう。例えば，ネット上で寄付する場合には，名前とともにその人の寄付金額が表示されるようにすることが挙げられる。このように本研究では，非緊急事態の向社会的行動のうち，寄付行動を取り上げた。では，緊急事態では競争的利他主義は生じるだろうか。緊急事態は新奇な状況であることが多く，援助コストも高い（原田，1980）。また実際の事例をみても，競争的利他主義のように競争して向社会的行動を行うというよりは，傍観者効果のほうが問題となりやすい（e.g., Latané & Darley 1970; 竹村・杉崎訳，1997）。緊急事態では，競争的利他主義は生じにくいように思われるが，現在のところ緊急事態はあまり検討されておらず，今後の研究が期待される。

謝　　辞

本研究の実施にあたっては，東京未来大学の大坊郁夫先生に丁寧なご指導をいただきました。また，論文の審査過程において，匿名の主査及び2名の副査から多くの貴重なコメントをいただきました。記して心より感謝を申し上げます。

引用文献

Batson, C. D., Ahmad, N., Powell, A. A., & Stocks, E. L. (2008). Prosocial motivation. In Y. S. James & W. L. Gardner (Eds), *Handbook of motivation science*. NY: Guilford Press.

Bliege Bird, R., & Smith, E. A. (2005). Signaling theory, strategic interaction, and symbolic capital. *Current Anthropology*, **46**, 221–248.

Cialdini, R. B., Brown, S. L., Lewis, B. P., Luce, C., & Neuberg, S. L (1997). Reinterpreting the empathy-altruism relationship: When one into one equals oneness. *Journal of Personality and Social Psychology*, **73**, 481–494.

Davis, M. H. (1983). Mesurering individual differences in empathy: Evidence for multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, **44**, 113–126.

Deutsch, F. M., & Lamberti, D. M. (1986). Does social approval increase helping? *Personality and Social Psychology Bulletin*, **12**, 149–157.

Evans, J. (2008). Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition. *Annual Review of Psychology*, **59**, 255–278.

Griskevicius, V., Tybur, J. M., Sundie, J. M., Cialdini, R. B., Miller, G. F., & Kenrick, D. T. (2007). Blatant benevolence and conspicuous consumption: When romantic motives elicit strategic costly signals. *Journal of Personality and Social Psychology*, **93**, 85–102.

Griskevicius, V., Tybur, J. M., & Van Den Bergh, B. (2010). Going green to be seen: Status, reputation, and conspicuous conservation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **98**, 392–404.

原田純治（1980）. 援助行動に関する実験的研究―傍観者介入に及ぼす状況要因の効果　心理学研究，**51**, 275–278.

Hardy, C. L., & Van Vugt, M. (2006). Nice guys finish first: The competitive altruism hypothesis. *Personality and*

Social Psychology Bulletin, **32**, 1402–1413.

林　文俊（1978）．対人認知構造の基本次元についての一考察　名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），**25**, 233–247.

亀田達也（1997）．合議の知を求めて―グループの意思決定―　共立出版株式会社

Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, **65**, 681–706.

Kerr, N. L. (1983). Motivation loss in small groups: A social dilenmma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, **45**, 819–828.

小窪輝吉（1996）．パフォーマンスへの内的誘因が社会的手抜きに及ぼす効果　実験社会心理学研究, **36**, 12–19.

Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why dosen't he help?*: New York: Appleton-Century-Crofts.（ラタネ，B. & ダーリー，J. M.　竹村研一・杉崎和子（訳）（1997）．冷淡な傍観者―思いやりの社会心理学―　ブレーン出版）

Nadler, A., Harpaz-Gorodeisky, G., & Ben-David, Y. (2009). Defensive helping: Threat to group identity, ingroup identification, status stability, and common group identity as determinants of intergroup help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, **97**, 823–834.

Roberts, G. (1998). Competitive altruism: From reciprocity to the handicap principle. *Proceedings of the Royal Society Biological Sciences*, **265**, 427–431.

Semmann, D., Krambeck, H.-J., & Milinski, M. (2004). Strategic investment in reputation. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, **56**, 248–252.

高木　修（1983）．順社会的行動の動機の構造　年報社会心理学，**24**, 187–207.

Trivers, R. L. (1971). The evolution of reciprocal altruism. *The Quarterly Review of Biology*, **46**, 35–57.

辻平治朗（1993）．自己意識と他者意識　北大路書房

Van Vugt, M., & Hardy, C. L. (2010). Cooperation for reputation: Wasteful contributions as costly signals in public goods. *Group Processes & Intergroup Relations*, **13**, 101–111.

Van Vugt, M., Roberts, G., & Hardy, C. L. (2007). Competitive altruism: Development of reputation-based cooperation in groups. In R. Dunbar & L. Barrett (Eds.), *The Oxford Handbook of Evolutionary Psychology*. Oxford: Oxford University Press. pp. 531–540.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford: Wiley.

Zahavi, A. (1975). Mate selection - a selection for a handicap. *Journal of Theoretical Biology*, **53**, 205–214.

Zahavi, A. (1995). Altruism as a handicap: The limitations of kin selection and reciprocity. *Journal of Avian Biology*, **26**, 1–3.

Competitive altruism and prosocial behavior

AKO AGATA (*The Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)
NAOKI KUGIHARA (*The Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

This study examined the effect of reputation in prosocial behavior in the context of donating to charity. Two kinds of reward conditions were set up. In the potential reward condition, participants were explained that the rewards they earn by their completing a simple task would be sent to starving African children, and in the material reward condition, participants were entitled to keep their rewards. It was predicted that the degree of performance would be greater in the individual situation, where individual contribution was evident, rather than the group situation in which each individual's contribution was not clear, and participants were likely to be concerned about how they would be seen by an observer (i.e., experimenter). The results confirmed this expectation, as participants performed better in the individual situation than the group in both the potential reward and the material reward conditions, although the difference between conditions was not significant. These findings were discussed from the view point of competitive altruism (Van Vugt, Roberts & Hardy, 2007).

Key Words: prosocial behavior, motivation, reputation, competitive altruism