

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 12 日現在

機関番号：32675

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2013

課題番号：22730487

研究課題名(和文)組織的公正におけるデュアル・プロセス：認知合理的アプローチと直感的アプローチ

研究課題名(英文)Dual processing process in organizational justice: rational approach and intuitive approach

研究代表者

林 洋一郎 (HAYASHI, Yoichiro)

法政大学・キャリアデザイン学部・准教授

研究者番号：70454395

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円、(間接経費) 690,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、組織における公正さについて検討するものである。伝統的な公正研究に従えば、個人の公正や不公正の判断や公正さに対する反応は、合理的で理性的な意思決定過程に基づくものとみなされてきた。本研究は、こうした伝統的な視点だけでなく、公正さや不公正さの判断やその影響過程が直観的なプロセスを経て行われる可能性について検討した。いくつかの研究を通して、公正研究における直観的なプロセスの重要性が示唆された。今後は、合理的アプローチと直観アプローチ統合し、組織的公正を発展させる必要性が認識された。

研究成果の概要(英文)：The traditional approach for organizational justice has focused on rational and conscious decision making process among human beings. In addition to this approach, the present study argued the intuitive and or unconscious as well as traditional approach mentioned above. Several studies suggested that insight into intuitive process might contribute to understand fairness and unfairness. Future research should try to integrate rational and intuitive approach, which lend itself to further comprehend organizational justice.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・社会心理学

キーワード：公正 不公正 非対称 デュアルプロセス

## 1. 研究開始当初の背景

組織的公正は、従業員を様々な行動に動機づける力があることが実証されてきた (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001)。この動機づけプロセスを説明する理論として、つぎの3つがよく知られている。

第1は、道具モデルと呼ばれる。これは経済合理性 (Sullivan, 1989)を強調した考え方でありコントロール・モデル (Thibaut & Walker, 1975)ともよばれる。このモデルにおいて、個人は自己利益を最大化するように動機づけられると仮定されている。公正さは長期的には利益を得ることができる見通しを与えてくれるが、この利益の源泉となる組織を維持しようという動機から組織に貢献する (組織へ反発を弱める) と考えられる。

第2は、社会的交換モデルである (Gouldner, 1960; Cropanzano & Mitchell, 2005)。このモデルにおいて、従業員は組織と社会的交換関係を結んでいると見なされる。そこで従業員は公正さを知覚すると組織との互酬的な交換関係に信頼感を持つ。さらにそうした組織に返礼しようという気持ちから組織への貢献を強める。

第3は、関係性モデルと呼ばれる (Lind, Tyler, & Huo, 1997; Tyler, 1999; Tyler & Lind, 1992)。このモデルによると、従業員は公正に処遇されると組織から尊重されているという感覚を抱くと考えられる。この感覚は、従業員の社会的同一性を強め、自尊心を高めると考えられる。それゆえ組織の価値を高めることは自尊心を維持に役立つ。こうした自尊心を維持・高揚させようという動機から組織への貢献を行うと考えられている。

各モデルの妥当性は繰り返し証明されてきたが、いずれのモデルも、個人が効用を計算し合理的に意思決定を下すという点においては共通である。しかしながら Haidt (2003)が道徳判断プロセスを究明する中で直感アプローチの有効性を強調したように、組織的公正研究においても認知合理的アプローチだけでなく、より直感的で自動化されたプロセスに注目するアプローチも不可欠であると考えられる。

## 2. 研究の目的

前節の研究開始当初の背景で述べたように、組織における公正研究は合理主義的な人間観に基づき発展してきた。そこで本研究は、コントロール・モデル、社会的交換モデル、関係性モデルなどを参考にしつつも、公正さが個人の反応に与える影響過程を新たな視点も導入しながら再検証する。これが第1の研究目的である。

しかし個人の意思決定は意識的で統制されたプロセスばかりではなく、直感的で自動的なプロセスによっても支えられていると考えられている (Evans, 2000)。こうした問題意識に従って、本研究は、直感的な判断と公正さの関連についても明らかにすることと

する。これが第2の研究目的である。

## 3. 研究の方法

2種類の質問紙調査と2種類のシナリオ実験が実施された。いずれも実証的な研究である。本稿は、その中でも研究課題に最も近い知見が得られた、首都圏の病院に勤務する看護師を対象とした調査と大学生に対して実施した実験的な研究のふたつを主に取り上げる。いずれの研究も基本的に仮説検証型の研究であり、収集されたデータは統計的に解析され、その検証が行われた。

## 4. 研究成果

### (1) 看護師を対象とした調査

この研究は、認知的合理的な人間観に基づく研究アプローチに分類されるものである。本調査は、2012年の1月と7月に、同一回答者に対して2回行われた。いずれも首都圏の3か所の一般病院からデータ収集された。質問紙は所属部長を通じて配布・回収が行われた。そして以下のような仮説を導出した。

仮説1: 促進焦点は、組織の公正さとバーンアウトやワーク・エンゲイジメントの関連を媒介する。すなわち組織の公正さは、促進焦点を強め、そして促進焦点はバーンアウトを弱めあるいはワーク・エンゲイジメントを強める。

仮説2: 予防焦点は、組織の公正さとバーンアウトやワーク・エンゲイジメントの関連を媒介する。すなわち組織の公正さは、予防焦点を弱め、そして予防焦点はバーンアウトを強めあるいはワーク・エンゲイジメントを弱める。

回答者の性別は女性が121名、男性が2名である。職能資格は、正看護師が108名、准看護師が15名である。平均年齢は39.64歳で、標準偏差は、9.89である。看護職経験年数の平均は15.37年で、標準偏差は、9.80であった。

ブートストラップ法を用いた多重媒介モデルを分析した結果、仮説1は支持されたが、仮説2は棄却された。

仮説1が支持されたという本研究結果は、組織の公正さは、促進焦点を媒介して、バーンアウトやワーク・エンゲイジメントなどのウェルビーイングに対して間接的に影響を与える可能性を示唆するものである。組織の公正さと組織的アウトカムの関連が促進焦点に媒介される点を証明した研究は少ないと思われるので、この点についてはさらに検討を進める余地があると思われる。

一方で、組織の公正さと予防焦点の関連が見られなかった。この結果は、公正項目の測定法が関与しているのではないかと推測し

た。すなわち、本研究は、組織的公正項目を「公正かどうか」という点から測定している。「不公正かどうか」という形式で参加者の公正知覚を問うたならば、予防焦点と公正知覚の間に関連性が見出されたかもしれない。公正さと不公正さの非対称性については、今後、さらに検証の余地があると思われる。

研究の限界であるが、回答者の大部分が、女性の看護師である。よって結果の一般化可能性についてはさらなる検討が求められる。また、公正と制御焦点の関連についてのより精緻な理論的説明が必要であると考えられる。

## (2) フレーミングと公正さに対する交互作用効果

この研究は、どちらかといえば直観的な情報処理に関する公正研究に分類される。本研究の基本課題は、不確実性下においては、直感的な意思決定スタイルやそれに起因する意思決定バイアスが顕著になるのではないかというものである。そのような直観的な意思決定スタイルとしてフレーミング効果に注目した。フレーミング効果とは、頑健な心理現象として知られており、どのように意思決定問題が提示されるかによって個人の嗜好する意思決定方略は異なると考えられている。つまり現実には、条件やパラメータは全く変化していないにも関わらず、意思決定課題の提示方法が単に変化するだけで、個人の嗜好や判断が変わる。具体的には、利得が強調される状況においては、利得が確実に見込まれる選択肢を嗜好する。逆に損失が強調される状況においては、リスク志向の選択肢を嗜好する。

こうしたフレーミング効果の様相が、状況の不確実性や実験参加者のパーソナリティによって変動するかどうかについて検討した。本研究は、状況の不確実性を操作するにあたって公正さに注目し、パーソナリティを操作するにあたって自己効力感と不安を取り上げた。

公正さが不確実性を操作するかどうかについては、不確実性管理理論の観点から説明可能である。不確実性理論によれば、個人は不安を感じると、所与の状況や自分の経験とは直接に関係のないことであっても公正に扱われたかどうかを重視すると考えられている。公正に扱われた場合、不確実の感覚を和らげることができると考えられている。よって、不公正に扱われた個人は、不確実感を強め、こうした不確実性の感覚は、フレーミング効果に影響を与えると予想される。そこで本研究は、(不)公正さをフレーミングと交互作用を起こしながら個人の反応に影響を与える要因と仮定した。

また、本研究は、フレーミングと交互作用を起こしながら個人の反応に影響を与える要因として、(不)公正さに加えて、パーソナリティにも注目した。フレーミングと交互

作用を起こしながら個人の反応に影響を与えるパーソナリティとして自己効力感と特性不安というふたつのパーソナリティを取り上げた。そして以下の、ふたつの仮説を導出した。

仮説 1：手続き的公正が個人の意思決定に与える効果は、ネガティブ・フレーミングの場合の方がポジティブ・フレーミングの場合よりも顕著である。

仮説 2：手続き的公正とフレーミングが個人の意思決定に与える効果は、パーソナリティ(自己効力感と特性不安)によって調整される(3 要因交互作用効果の仮説)。

研究方法は、ヴィネットに基づくシナリオ実験である。日本の大学生 363 人が参加した。女性が 293 人、男性が 70 人であった。実験のデザインは $2 \times 2 \times 2$ の3要因被験者間計画であった。パーソナリティは、シナリオ実験を実施した1週間後に別途、測定された。従属変数は、行動意図、適格さ、公正さ、結果の好ましさ、満足感であった。

仮説を検証するために、3 ステップからなる階層的重回帰分析を実施した。分析はシナリオごとに行われた。なお分析にあたりパーソナリティ変数は標準化された。ステップ1においては公正、決定フレーミング、パーソナリティ(自己効力感、特性不安)が説明変数として投入された。ステップ2においては、公正 $\times$ フレーミング、公正 $\times$ パーソナリティ、フレーミング $\times$ パーソナリティが追加され、ステップ3では公正 $\times$ フレーミング $\times$ パーソナリティが追加された。

分析の結果、公正 $\times$ フレーミングの効果は有意でなかった(仮説1を不支持)。一方で、公正 $\times$ フレーミング $\times$ 自己効力感あるいは特性不安の有意な3要因交互作用効果が、いくつかのシナリオや従属変数にまたがって見出された。さらに、3 要因交互作用の特徴を明らかにするために単純傾斜分析が実施された。図1は、それらの結果の一つを示したものであるが、自己効力感の高低によって公正 $\times$ フレーミングの交互作用の有様が変化すると明らかにされた。これにより公正さが個人の反応に及ぼす効果は、状況がポジティブにフレームされるか、ネガティブにフレームされるかによって変わってくるのが明らかになった。しかしこの効果は、パーソナリティによっても変化すると明らかにされた。

公正 $\times$ フレーミングの2要因交互作用効果が支持されなかった理由として、第1に、公正のインパクトが非常に強いことがあげられた。第2に、公正 不公正という公正の操作が意思決定に与えるインパクトが大きいため、フレーミングの効果を減じてしまったという理由が考えられた。第3に、今回の研究におけるフレーミング課題の処理の仕

方にその理由を求めた。フレーミング効果に関する先行研究の多くは、「アジアの病気」などコンテキスト・フリーな状況で、望ましいと判断される選択肢を選ぶという形式である。今回のように、公正さを含むより現実的な状況の判断において、フレーミング効果は、コンテキスト・フリーな状況でより顕著になるのかもしれない。

また、公正さ×フレーミング×パーソナリティ（自己効力感と特性不安）3要因交互作用効果の主な知見は、公正さが個人の意思決定に与える効果の強度は、ポジティブ・フレーミングとネガティブ・フレーミングによって異なるが、それがパーソナリティの高低によって逆転するというものであった。例えば、figのように自己効力感の低い個人は、ポジティブなフレーミングでメッセージが送られた場合に、公正さの影響を被る。一方で、自己効力感の高い個人は、ネガティブなフレーミングでメッセージが送られた場合に、公正さの影響の影響を強く受ける。

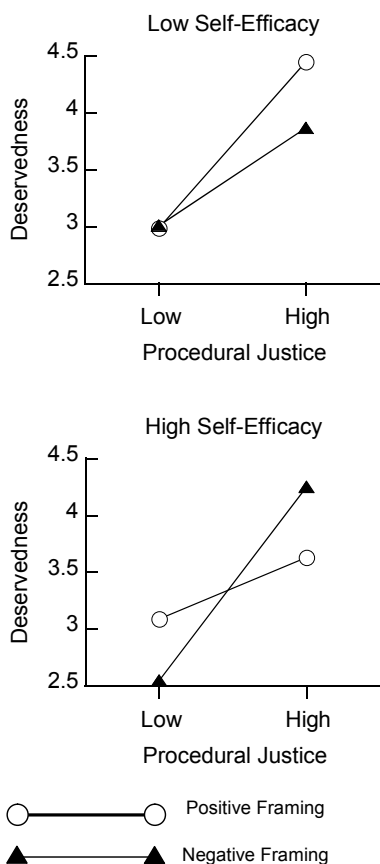


Fig. 手続き的公正、決定フレーミング、効力感が適格さに与える3要因交互作用効果

研究の限界は、第1に日本人サンプルから得られた結果という点である。これは他の文化などにもどのくらい当てはまるかなど、一般化可能性について不明である。第2に、ヴェネットによるシナリオ実験である点（この方法は、被験者の意識的で合理的な判断を導く可能性が強い）が、指摘された。今後は、

プライミング、time-pressure, emotion-eliciting stimuliなどの技法を用いて、無意識で直観的な意思決定過程を扱う必要性などが指摘された。

### (3) 研究成果のまとめ

本研究は、公正判断やそれに続く反応や意思決定について合理的プロセスと直感的プロセスがあるのではないかと予想し、それを検証するためにいくつかの調査や実験を行った。

看護師を対象とする調査研究は、制御焦点（促進焦点と予防焦点）が公正知覚とバーンアウトやワーク・エンゲイジメントの関連を媒介する効果について検証を行った。分析の結果は、予防焦点のみに媒介効果が見出された。この結果は、公正と不公正の非対称性が関係しているのではないかと考察した。

そこで筆者は、この考察をベースとして公正さと不公正さの非対称性を検証するための探索的な研究を行った。この研究は、公正さを独立変数、公正知覚を従属変数とする1要因被験者間計画の研究である公正さは「とても不公正」、「不公正」、「公正」、「公正」というように4水準に区分された。分析の結果、公正と不公正の間を除きすべての水準間で有意な違いが見出された。これは公正さの天井効果を示すものかもしれないが、個人が公正さにより敏感である可能性を示すものであり興味深い結果であった。このように今後の研究は、伝統的な合理的人間観に基づく研究を進めるとしても、公正さと不公正さの非対称性を考慮したモデルの検証が求められるのではないだろうか。

次に、不公正さとフレーミングの関連を探ることによって、公正判断やその効果の直感的な処理プロセスを明らかにした。この研究をさらに発展させるとすればIATなどを使って公正や不公正さ判断の潜在的な処理過程を明らかにする必要があると思われる。

認知的合理的な人間観に基づく公正研究と直感的な公正判断に関する2つの研究アプローチは決して排他的なものではなく、互いに補完する関係にある。今後もこの2種類の研究アプローチに従って研究を進めていく必要がある。

### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 6 件)

Sasaki, H & Hayashi, Y. (2014). Justice orientation as a moderator of the framing effect on procedural justice perception. *Journal of Social Psychology*, 154, 251-263. 査読有

Sekiguchi, T., & Hayashi, Y. (2014). Self-Esteem and Justice Orientation as Moderators for the Effects of Individual-Targeted and Group-Targeted

Justice. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 238–266. 査読有

Sasaki, H., & Hayashi, Y. (2013). Moderating the interaction between procedural justice and decision frame: The counterbalancing effect of personality traits. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147, 125-151. 査読有

Hayashi, Y. & Sasaki, H. (2012). Situational and dispositional factors moderating three types of framing effects: mortality salience and regulatory focus. *Tohoku Psychological Folia*, 71, 42-56. 査読有

林洋一郎 (2012). 組織における正義・公正の問題 *組織科学*, 46, 46-57. 査読有

林洋一郎 (2010). 組織的公正研究におけるマルチ・レベル・アプローチ：集合レベル概念の測定法に注目して *法政大学キャリアデザイン学部紀要*, 7, 225-242 査読無

[学会発表](計 14 件)

中川知宏・林洋一郎 不公正経験は自己統制意欲を低減するか？日本社会心理学会第 54 回大会，2013 年 11 月 3 日（沖縄国際大学）

川嶋伸佳・林洋一郎・大淵憲一 職場の内集団および自己に対する不公正な処遇が精神的健康に与える影響 *日本社会心理学会第 54 回大会*，2013 年 11 月 2 日（沖縄国際大学）

林洋一郎・関口倫紀・大崎泰子 組織における公正が従業員のウェルビーイングに与える影響：制御焦点の媒介効果に注目して *産業・組織心理学会第 29 回大会* 2013 年 9 月 8 日（京都橘大学）

Nakagawa, T., & Hayashi, Y. Effect of trait and state self-control on deviant behavior: A short-term panel study, Paper presented at the 13th European Congress of Psychology, Stockholm, Sweden, July 10th, 2013.

大崎泰子・林洋一郎 一般病院における患者暴力尺度の開発：患者暴力と看護師のバーンアウトとの関連性について 第 43 回日本看護学会（看護管理領域），2012 年 10 月 3 日（国立京都国際会館）

林洋一郎・謝 暁静 公正知覚が転職意志に与える影響：日中比較分析 *産業・組織心理学会第 28 回大会* 2012 年 9 月 2 日（文教大学）

中川知宏・林洋一郎 シナリオを用いた自己統制の測定：Piquero and Bouffard (2007)を基盤として *東北心理学会第 66 回大会・新潟心理学会第 49 回大会合同大会*，2012 年 7 月 15 日（新潟大学）

蔡イン錫・間嶋崇・服部泰宏・林洋一郎（共同報告） 契約、そして組織内での人権・

自由・正義 *組織学会 2012 年度研究発表大会* 2012 年 6 月 16 日（立命館大学）

林洋一郎・前田有希子・中川知宏 職場における公正知覚の測定：項目選定のための理論的 フレームワークの定義 *産業・組織心理学会第 27 回大会*，2011 年 9 月 4 日（中村学園大学）

Sekiguchi, T., & Hayashi, Y. Self-Esteem and Justice Orientation as Moderators for the Effects of Individual-Level and Group-Level Justice, the association of *journal of business studies*, Nagoya, Japan, July 26th, 2011

Hayashi, Y., Nakagawa, T., & Sasaki, H. Dual Processing and Decision Frames: the Role of Intuitive Versus Rational Processing in Framing. Paper presented at the 12th European Congress of Psychology, Istanbul, Turkey, July 5th, 2011.

林洋一郎・佐々木宏之 意思決定フレーミング効果に及ぼす公正さの役割：パーソナリティの調整効果に注目して(2) *東北心理学会第 64 回大会*，2010 年 9 月 11 日，（宮城学院大学）

佐々木宏之・林洋一郎 意思決定フレーミング効果に及ぼす公正さの役割：パーソナリティの調整効果に注目して(1) *東北心理学会第 64 回大会*，2010 年 9 月 11 日，（宮城学院大学）

Nakagawa, T., Hayashi, Y., & Umezaki, O. Effect of social self-regulation and group identification on university adjustment. Paper presented at the International Congress of Applied Psychology 2010, Melbourne, Australia, July 13th, 2010.

## 6 . 研究組織

### (1)研究代表者

林 洋一郎 (HAYASHI, Yoichiro)

法政大学・キャリアデザイン学部・准教授  
研究者番号：70454395