

平成 21 年 6 月 15 日現在

研究種目：若手(スタートアップ)
 研究期間：2007～2008
 課題番号：19830089
 研究課題名(和文) フェアか? アンフェアか?: 組織におけるアシメトリックな対概念
 研究課題名(英文) Fair? or Unfair?: The asymmetrical concepts in Organization
 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：70453495

研究成果の概要

これまでの組織的公正研究は、公正かどうかという観点からその価値を操作してきた。しかし、本研究は、個人がフェアではなくアンフェアな側面に注目するという仮定に基づいて研究を構築した。その結果、公正さと不公正さに分けて考えることの妥当性が支持された。ただし公正より不公正さの方が個人の行動を引き起こすより強力なパワーを持つという仮説は支持されなかった。しかしながら不公正さがアウトカム変数に対して独自の寄与を持つことは示された。最後に、公正さと不公正さの弁別概念妥当性をより厳密に検証する必要性が示唆された。

交付額

(金額単位：円)			
	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,320,000	0	1,320,000
2008 年度	1,350,000	405,000	1,755,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,670,000	405,000	3,075,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会心理学

キーワード：①公正 ②不公正 ③社会系心理学 ④情動 ⑤非対称性

1. 研究開始当初の背景

これまでの公正研究は、公正知覚と不公正知覚を一次元的な概念と位置づけた。したがって研究者達は、不公正と公正を区別して定義する試みや不公正が個人のアウトカムに与える独自の寄与についてあまり検討してこなかった。同様に、プロスペクト理論などに代表されるように、ポジティブとネガティブの非対称性(特にネガティブ・ドミナンス)を強調する先行理論や研究と公正 - 不公正の違いを結びつける試みが皆無であった。

2. 研究の目的

(1) ポジティブな情報よりネガティブな情報をより重視する、ネガティブティ・ドミナンスの考えに従って、個人は、「公正さではなく不公正さをヒューリスティクスとして利用し、また不公正情報をより重視する」と仮定した。よって公正さと不公正さの区別について理論的に検討する。

(2) 従来の研究は、公正さが個人の反応を導く動機づけモデルを仮定していた。こ

れに加えて、不公正に動機づけられて個人が特定の行動を表出する因果モデルを仮定した。この因果モデルを、質問紙に基づくサーベイを用いて実証的に検討する。

3. 研究の方法

(1) 理論研究 (文献研究)

ポジティブな情報よりもネガティブな情報がより重視されるという命題を論じた先行研究を展望した。文献検索に当たっては、この問題を論じた最近のふたつの展望論文に注目した。ひとつは、Baumeisterら(2001)による論文である。これはよい出来事より悪い出来事の方がパワフルであるという内容を扱っている。もう一つはRozinら(2001)による論文である。これはネガティビティ・バイアスについて主として論じたものである。この論文を引用している他の論文も含めて文献収集につとめた。

(2) 質問紙調査

大学生を対象とした質問紙調査を実施した。採取されたデータを使って、仮説の検証が行われた。Ambroseら(2009)の一般公正尺度をベースに不公正感尺度を作成し、公正尺度と不公正尺度の予測力を比較した。

(3) シナリオ実験

公正より不公正のほうがドミナントな効果を持つという基本仮定を実証するためにヴィネットを用いた実験研究を行った。特に、公正な条件より不公正な条件においてフレーミング効果が見出されるかどうかを検討した。

4. 研究成果

(1) 理論研究

① 代表的な研究 : ポジティブな誘因(valence)よりネガティブな誘因の方が個人の反応により強いインパクトを持つというポジティブとネガティブの非対称性(positive - negative asymmetry)を論じた心理学的研究を展望した。はじめに非対称に示す代表的な心理学的研究が4つに分けて整理された。

第1に、最も代表的な理論としてプロスペクト理論でも述べられている、損失回避性(loss aversion)が紹介された。Kahnemanら(1979)は、人間は同額の利益から得る満足より、損失から受ける苦痛のほうがはるかに大きいと証明した。

第2に、情動(emotion)の観点からも、ポジティブよりネガティブの方がより強いインパクトを持つことが示されている。例えば、肯定的な情動より否定的な情動に関する言

語の方が多いという報告がある。Averill(1980)は、558個の情動に関する言葉を被験者に提示し、ネガティブかポジティブかの判定を行わせた。その結果、62%がネガティブと38%がポジティブと分類された。

また、ネガティブな情報に接すると個人はその原因などを明らかにしようとするということが知られている(Taylor, 1991)。つまりネガティブな情動が喚起されると認知処理プロセスがより活発化し、さらにポジティブな情報以上に後続する行動により強いインパクトを持つことが知られている。

第3にソーシャル・サポートとソーシャル・コンフリクトを比較した研究によると両者の相関はかなり高いけれども、独立した因子であることが示されている。なぜならそれぞれ異なるアウトカム変数に対して増分妥当性(incremental validity)を示しているからである。またソーシャル・ネットワークにおいて支援的な出来事と気分を害する出来事のどちらが抑うつ傾向などを予測するかどうかを検討したところ、前者がより強い予測力を示した(Fioreら, 1983)。

第4に、Pratt(1991)らは、ストループ課題を用いた研究の中で人間とはポジティブよりネガティブな特性に自動的に(無意識に)より注意を振り向けることを証明した。彼らはこの現象を自動警告性(automatic vigilance)と命名した。

こうしたネガティブ・ドミナントな現象が生じる理由として次のふたつが知られている。ひとつは、日常生活は基本的に好ましいものであり、悪い出来事が目立つからという説である。もう一つは、進化論的な視点に基づくものであり、ネガティブな情報を注視した方が適応上に有利である(生き残れる可能性が高い)からという説である。

② ネガティビティ・ドミナンスの形態 : Rozin(2001)らは、ネガティビティ・ドミナンス(彼らはネガティビティ・バイアスと呼んでいる)を次の4形態に分けた。これは不公正と公正の非対称の研究を進めていく上でも有益な視点であると考えられる。

第1の形態は、ネガティブ効力(negative potency)である。客観的に見て同じ大きさ(magnitude)で正負の異なる出来事に接した場合、負の出来事の方が正のそれより強い効力と顕現性(salience)を示すと考えられている。例えば、保有効果がネガティブ効力に該当する。これは同じアイテムであっても人は何かを獲得するために支払う額より、手放す額の方をより高く算定する現象を示す。第2の形態は、負の傾きの急勾配(greater steepness of negative gradients)である。これは、ネガティブ効力にも近い概念であるが、正の出来事と負の出来事が個人に及ぼす

心理的効果を比較すると、後者の方がより急速で極端であることを示している。

③非対称性の研究方法：Rozin (2001)は非対称を研究する方法を次の5つに区分した。第1の方法は、物理的にみて等価なポジティブな事象とネガティブな事象を比較するものである。この場合、どちらの事象をより受け入れ可能であるかといった質問を被験者に投げかける。例えば、1000円をもらうのと失うのではどちらの方がよりインパクトがあるかという方法である。

第2の方法は、正と負の等価な事象を組み合わせた場合に、最終評価はその代数的総和に一致するのではなくネガティブ情報の方がより最終評価への寄与が大きいということを示すものである。

第3の方法は、ポジティブな事象とネガティブな事象の交互作用効果を明らかにするものである。ポジティブ刺激とネガティブ刺激がミックスされた場合、よりネガティブになるというパターンである。

第4の方法は、あるネガティブな概念に対してその反義語が存在しないことを示すものである。例えば、トラウマの反義語は存在しないなどが考えられる。

第5の方法は、予測的妥当性の違いを示すことによってネガティブ事象の効力を証明する方法である。例えば、楽観的な性格と悲観的な性格を比べた場合、疾病回復に対して前者と後者によって予測力が異なるというようなケースである。

(2) 質問紙調査

本研究は、質問紙を使用した調査である。基本的に上記の研究方法で考えると、第5の方法を念頭において実施したものである。

はじめに公正さは、Ambroseら(2009)の包括的公正スケールを用いて測定した。ただし、公正バージョンと不公正バージョンの2種類を作成し、この区分に従って質問紙も2種類を作成した。不公正バージョンは、公正バージョンの公正を不公正に違えることによって作成した。この2種類の質問紙に回答者をランダムに割り当てた。公正さと不公正さは、大学側の対応に関してどのように感じるかという形式で回答をお願いした。次に、アウトカム変数は、社会的同一性、大学満足感、組織コミットメント、適応、学習意欲が測定された。ここで公正項目と不公正項目の相対的な影響力を検討した。

東京の4年制私立大学と北陸地方の短期大学における心理学講義の一部を用いて調査は実施された。回答に対しては謝礼としてエクストラ・クレジットが与えられた。最終的に274名から回答が得られた。回答者の属性について述べると、大学生サンプルは、男子

が38人、女性が89人である。短大生サンプルは、男性が14人で女性が145人であった。質問紙は、公正 - 不公正項目に加えて前述のアウトカム変数が測定された。

はじめに新たに作成した不公正スケールであるが α 係数が、.89と受容可能な水準の値を示した。よって尺度としてある程度の有効性が示された。

次に、我々は、重回帰分析を用いて公正と不公正がアウトカム変数に及ぼす影響力の強さを分析した。結果は、基本的に公正尺度の方が不公正尺度よりもすべてのアウトカム変数に対して強い効果サイズを示した（これは標準偏回帰の値に基づいて判断）。

さらに個別の公正要因（結果の公正、手続き的公正、情動的公正、対人的公正）が全般的公正に与える影響力についても相関分析を行った。その結果、結果の公正と手続き的公正に関していえば、不公正スケールより公正スケールのほうが全般的公正知覚に及ぼす効果量が大きい、情動的公正に関しては、両者の間で大きな違いはなく、対人的公正に関しては、公正スケールより不公正スケールの方が全般的公正により強い関連性を示す傾向が示唆された。

以上の結果から本研究の知見の結論について述べると、第一に、公正スケールとは独立に不公正スケールを構築できる可能性が示唆されること、第二に、本研究で測定したような従来のポジティブなアウトカム変数に対しては、不公正さではなく公正さの予測力の方が強かった。これは研究対象者が大学生であったということと公正に関する処遇を尋ねる場面が、大学生活ということが関連しているとも考えられる。つまり職場場面であれば不公正さの印象度はさらに強かったとも考えられる。また、アウトカム変数に反組織行動のようなネガティブ変数を仮定した場合、不公正さの関連がより強く見出されたかもしれない。第三に、全般的公正と各公正次元の相関を比較した場合、対人的次元に限定してみると、公正さより不公正さの間で関連の違いがないあるいは関連が強いという結果は極めて興味深い点である。この点についてはさらに理論的、経験的に議論を深めていく余地があると思われる。

(3) シナリオ実験

本研究は、質問紙を利用したシナリオ実験である。操作された要因は以下のふたつである。公正（公正／不公正）と目標フレーミング（ポジティブ／ネガティブ）である。どちらの要因も被験者間である。フレーミングとは、ある論題に対する判断が提示のされ方によって異なる傾向を示す。フレーミングには、リスク・チョイス・フレーミング、特性フレーミング、目標フレーミングの3種類があ

る。我々は、この中でも目標フレーミングを取り上げた。目標フレーミングとは、同一の情報ポジティブに提示されるか、ネガティブに提示されるかの違いを示す。そしてネガティブに提示された場合により説得効果が高いことが示されている。例えば、乳がんの自主検診を受けたほうが、治癒率の高い初期がんの発見確率を高める（ポジティブ表現）と乳がんの自主検診を受けないと治癒率の高い初期がんの発見確率を低める（ネガティブ表現）という2パターンが考えられる。この例でいえば、後者のほうが説得効果が高いというものである。

本研究は、採用、病院、成績評価の3場面を取り上げた。ここでは解釈可能な結果が見出された成績評価場面について紹介する。被験者は、心理学の講義を受講している受講者という場面のシナリオを読んでもらった。はじめに公正さは、その講義の成績評価システムが基準に基づくものかどうかという観点から手続き的公正が操作された。次に、平常評価や期末試験に加えてボーナス課題が与えられるが、これを受講すると80%の確率で成績がアップするか（ポジティブ表現）、20%の確率で成績がダウンするか（ネガティブ表現）という方法によってフレーミングが操作された。

東京の4年制私立大学における経営学の講義の一部を用いてシナリオ実験は実施された。回答に対しては謝礼としてエクストラ・クレジットが与えられた。123名から回答が得られた。

分散分析による分析の結果、公正とフレーミングの交互作用効果は見出されなかった。しかしながら公正さとフレーミングの主効果は見出されたので、今回のシナリオの妥当性がある程度見出された。また仮説が指示されなかった理由として、公正さの操作とフレーミングの操作を同一シナリオ内で行ったため、何らかの交絡が生じた可能性が考えられる。

(4) 総括

理論研究においては、近年のポジティブとネガティブのアシンメトリーを議論した社会心理学理論との関連性をつける端緒が得られた。一方で、質問紙調査とシナリオ実験は必ずしも仮説を支持する結果が得られなかった。しかしながら今後の研究の重要な方向性が示された。

はじめに質問紙調査からは、公正と不公正の違いを質的に定義する必要が示唆された。例えば、不公正さはより対人的な要素において強く知覚される現象であるかもしれない。また、不公正の知覚はより道徳感や倫理感に基づく反応かもしれない。

次に、シナリオ実験から不公正さのドミナ

ントな効果は見出されなかったが、シナリオの妥当性はある程度は示されたと思われるので、今後はこの点をさらに探求していきたい。

公正の研究成果は膨大であるが、不公正研究の成果は些少である。今後も今回の成果をベースに、さらにリサーチを進めていく予定である。

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 2 件)

①関口倫紀・林洋一郎、組織的公正研究の発展とフェア・マネジメント、印刷中、経営行動科学、査読有

②林洋一郎、組織における公正研究の展望、産業・組織心理学研究 21, 131-154, 2008, 査読有

[学会発表] (計 7 件)

①Sekiguchi, T., & Hayashi, Y. Self-esteem and justice orientation as moderators for individual-level and group-level justice effects. Paper presented at the 2008 Annual Meeting of the Academy of Management, Anaheim, California, August 8-13, 2008. (審査付)

②Hayashi, Y., Watanabe, N., & Nishida, T. The interactive effect of three commitment components on organizational citizenship behavior and withdrawal behavior: A Japanese investigation. 韓国人的資源管理学会, 2008年度大会(6月14日-15日), 釜山大学(釜山), 韓国

③林洋一郎・渡辺直登・西田豊昭・佐野達. 3次元組織コミットメントのコンパインド・エフェクト: Meyer & Herscovitch (2001)説の日本における再検証, 2007年11月10日-11日, (立教大学)

④関口倫紀・林洋一郎、集団内・集団間公正が職務態度・行動に与える影響: モデレーター要因の検討を中心に、産業・組織心理学会第23回大会, 2007年9月1日-2日, 明治大学)

⑤林洋一郎. 公正研究の理論的展開と展望, ワークショップ「公正研究の概要と今後の方向性」, 日本社会心理学学会第48回大会, 2007年9月22日-24日, (早稲田大学)

⑥Hayashi, Y., & Sekiguchi, T. The Effects of Individual and Group Levels of Fairness on Employee Outcomes: A Scenario Study. Paper presented at the 10th International Conference of Center for International Business. School of Business, Kyoto, August8-9, Japan, 2007.

⑦Hayashi, Y., Watanabe, N., & Nishida, Y. The Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Participative Team Climate on the Relationship between Organizational Justice and Strain. 韩国人的資源管理学会 2007 年度大会 (6 月 22 日 - 23 日), 東亜大学 (釜山), 韓国

[図書] (計 3 件)

①林洋一郎, 印刷中, 組織的公正の測定: 項目反応理論の適用, 野口裕之・渡辺直登 (編著), 組織・心理テストの科学, 白桃書房

②林洋一郎, 2007, 組織市民行動, 潮村公弘・福島治 (編著), 社会心理学概説, (pp. 213-219), 北大路出版.

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

○取得状況 (計 0 件)

[その他]

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: 70453495

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者