

Title	公正-不公正フレーミングから見た大局的公正知覚
Sub Title	Comprehensive fairness perceptions through the lens of fairness-unfairness framing
Author	林, 洋一郎(Hayashi, Yoichiro) 佐々木, 宏之(Sasaki, Hiroyuki) 川瀬, 萌馨(Kawase, Moka)
Publisher	慶應義塾経営管理学会
Publication year	2025
Jtitle	慶應経営論集 (Keio business forum). Vol.41, No.1 (2025. 3) ,p.39- 55
JaLC DOI	10.14991/006.20250331-0039
Abstract	<p>本研究は、公正さと不公正さの非対称性についてプロスペクト理論、義務論モデル、イメージ理論、資源保持理論などの観点から論じた。さらに、これらの理論的な展望に基づき、大局的公正知覚の測定と公正-不公正の非対称性をヴィネットを用いて実験的に検証した。2つのリサーチ・クエスチョン (RQ) が提起された。RQ1は、個人が公正さよりも不公正さに敏感に反応するという予測であり、RQ2は、公正と不公正の非対称な関係が不公正判断においてより顕著に見られるという予測である。</p> <p>「公正-不公正要素の数」と「公正-不公正フレーミング」を独立変数、(不) 公正判断を従属変数とする2元配置の分散分析を実施した。その結果、「公正-不公正要素の数」と「公正-不公正フレーミング」の主効果は有意であったが、交互作用効果は有意ではなかった。よって、RQ1は支持されなかった。次いで、「公正-不公正要素の数」の7水準において多重比較検定を行った。その結果、中立と公正水準2の間に有意差が見出された。しかし、中立と公正水準1および公正水準3との間に有意差は見出されなかった。また、中立と不公正の各水準の間に有意差は見出されなかった。なお、公正領域の3水準と不公正領域の間に違いが見出された。また、公正領域内と不公正領域内において、水準間の有意差は見出されなかった。この結果は、中立を中位点として公正と不公正の知覚に非対称が見出されるのではないかというRQ1を支持しないものであった。「公正-不公正要素の数」の7水準の平均値を棒グラフとして表したところ、不公正要素が増加しても公正知覚に変化が見られないフロア効果が示された。一方、公正要素が増加するにつれて公正知覚が強まる傾向も観察された。</p> <p>公正-不公正フレーミングの主効果は、不公正よりも公正フレーミングの方が、公正感が高いという結果であった。ヒストグラムを観察したところ、公正フレーミングは正規分布に近い形状を示し、不公正フレーミングは左に偏った分布を示した。この結果は、不公正さの測定が難しいことを示すとも言えるが、公正と不公正の非対称性も示唆する。</p> <p>本研究は、公正研究におけるヴィネット手法の限界を示した。よりリアリティのある刺激や生理的指標を用いた検討が必要である。また、公正と不公正の非対称性を考察するためには、因果非対称性の考え方が有効であると思われる。</p>
Notes	調査報告
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00069671-20250331-0039

societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

調査報告

公正—不公正フレーミングから見た大局的公正知覚¹⁾

林 洋一郎
佐々木 宏之馨
川 瀬 萌 馨

論文要旨

本研究は、公正さと不公正さの非対称性についてプロスペクト理論、義務論モデル、イメージ理論、資源保持理論などの観点から論じた。さらに、これらの理論的な展望に基づき、大局的公正知覚の測定と公正—不公正の非対称性をヴィネットを用いて実験的に検証した。2つのリサーチ・クエスチョン（RQ）が提起された。RQ1は、個人が公正さよりも不公正さに敏感に反応するという予測であり、RQ2は、公正と不公正の非対称な関係が不公正判断においてより顕著に見られるという予測である。

「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」を独立変数、（不）公正判断を従属変数とする2元配置の分散分析を実施した。その結果、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」の主効果は有意であったが、交互作用効果は有意ではなかった。よって、RQ1は支持されなかった。次いで、「公正—不公正要素の数」の7水準において多重比較検定を行った。その結果、中立と公正水準2の間に有意差が見出された。しかし、中立と公正水準1および公正水準3との間に有意差は見出されなかった。また、中立と不公正の各水準の間に有意差は見出されなかった。なお、公正領域の3水準と不公正領域の間に違いが見出された。また、公正領域内と不公正領域内において、水準間の有意差は見出されなかった。この結果は、中立を中位点として公正と不公正の知覚に非対称が見出されるのではないかというRQ1を支持しないものであった。「公正—不公正要素の数」の7水準の平均値を棒グラフとして表したところ、不公正要素が増加しても公正知覚に変化が見られないフロア効果が示された。一方、公正要素が増加するにつれて公正知覚が強まる傾向も観察された。

公正—不公正フレーミングの主効果は、不公正よりも公正フレーミングの方が、公正感が高いという結果であった。ヒストグラムを観察したところ、公正フレーミングは正規分布に近い形状を示し、不公正フレーミングは左に偏った分布を示した。この結果は、不公正さの測定が難しいことを示すとも言えるが、公正と不公正の非対称性も示唆する。

本研究は、公正研究におけるヴィネット手法の限界を示した。よりリアリティのある刺激や生理的指標を用いた検討が必要である。また、公正と不公正の非対称性を考察するためには、因果非対称性の考え方が有効であると思われる。

キーワード：公正、不公正、非対称、フレーミング

1) この論文は、2024年に開催された産業・組織心理学会第39回大会で発表された研究に基づいています。

組織の公正 (organizational justice) は、職場における様々なアウトカム変数と関連することが知られている。例えば、複数のメタ分析が、公正さは組織コミットメント (organizational commitment)、タスク業績 (task performance)、組織シチズンシップ行動 (organizational citizenship behavior=OCB) と正の関連を示し、ストレイン (strain) とは負の関連になるとされている (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001, 2013; Fassina et al., 2008)。

公正さは、このように従業員の態度や行動を説明する重要な要因と位置づけられ、精力的に研究が続けられてきた。研究の発展にともなって、公正さの概念は精緻化していった。現在は、多次元概念として、3次元あるいは4次元から測定されることが多い (Colquitt et al., 2001; Rupp et al., 2017)。3次元とは、分配的公正 (distributive justice)、手続き的公正 (procedural justice)、相互作用的正 (interactional justice) である。4次元とは、相互作用的正を対人的公正 (interpersonal justice) と情動的公正 (informational justice) にさらに区分したものである。3次元モデルは相互作用的正を対人的公正と情動的公正に区分しない立場とも言える (Rupp et al., 2017)。

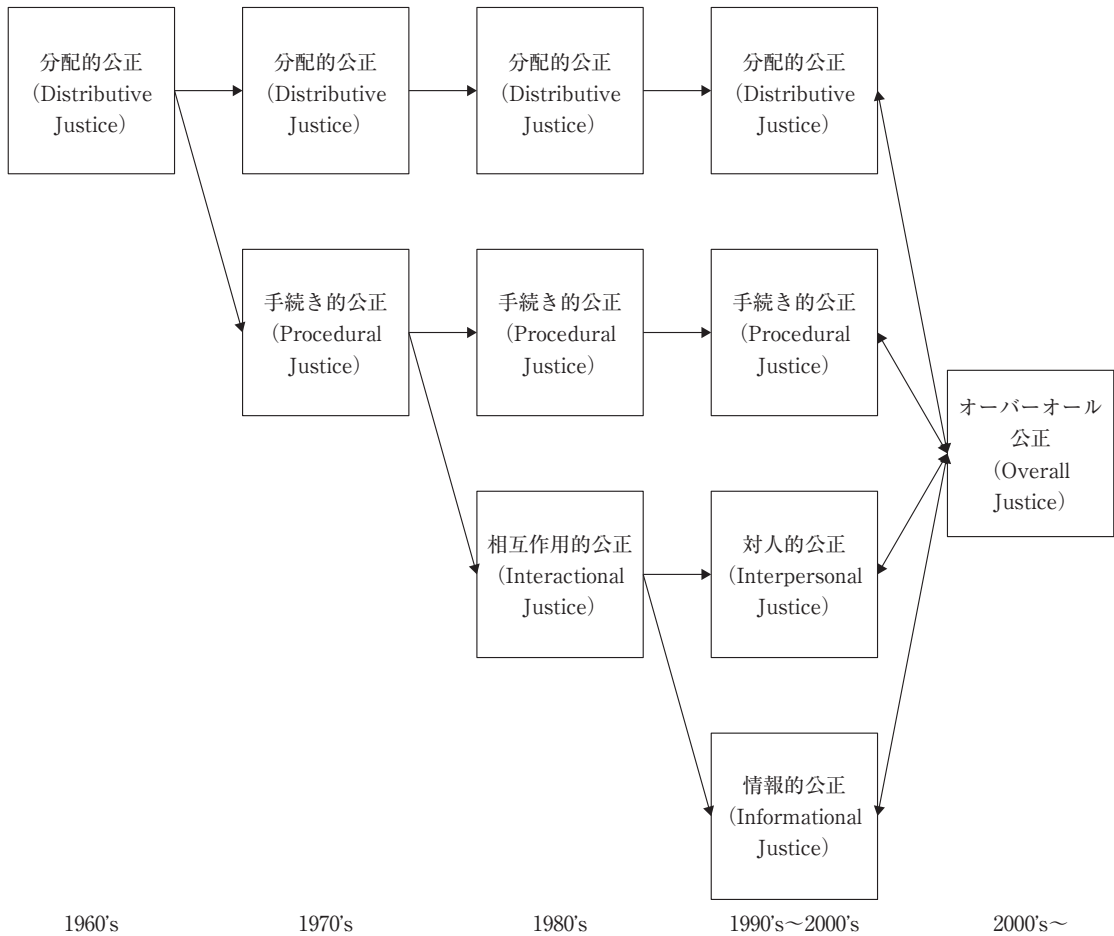
さて、分配的公正とは、最終的な分配や意思決定の帰結に関する公正知覚である。公正さを決定する原理として、衡平 (equity)、平等 (equality)、必要 (need) などの原理があるとされている (Törnblom & Kazemi, 2015)。衡平は、貢献や成果に応じて資源を分配する原理であり、平等は、個人に違いをつけずに資源を均等に山分けする原理であり、必要は、各個人の必要性 (困窮度など) に応じて資源を配分する原理である。手続き的公正とは、資源配分の帰結や意思決定手続きの決定におけるプロセスにおいて知覚される公正さを示す。Thibaut and Walker (1975) による過程コントロールや決定コントロールや Leventhal (1980) による公正判断モデルに基づき、自分の意見を表明する機会や一貫性が含まれる手続きやプロセスが公正さにつながると考えられている。相互作用的正とは、何らかの決定や資源を配分するプロセスや手続きにおける対人的な取り扱われ方の質から知覚される公正さを表す。職場であれば上司など権限者からの処遇を通して感じられる公正さに焦点を向ける。対人的な取り扱われ方は、説明や弁明といった情報要素と信頼、尊重、礼儀正しさといった対人要素に分けられる。前者を独立させた次元が情動的公正であり、後者に焦点を向けた次元が対人的公正である。また、近年、オーバーオールな公正という1次元から公正さを捉えるモデルも提起されている。

これまで議論してきた公正概念の発展を整理すると、Figure 1 のようになる。

公正と不公正の同異性

3次元モデルや4次元に基づき、公正さを測定するための様々な尺度が開発されてきた (Rupp et al., 2017)。これらの尺度の多くは、基本的に「公正」と「不公正」を一次元連続体 (continuum) とみなしてきた。この事実は、従来の研究が、公正と不公正の間に異なる特性や機能を積極的に仮定してこな

Figure 1 : 公正概念の発展



かったことを示している。例えば、Herzberg et al. (1959) は、満足と不満足が独立した次元であると主張したが、公正と不公正の間にこうした質的な違いはあまり考慮されてこなかった。

一方で、不公正さには、公正さとは異なる独自の機能や役割があるという主張も存在する (Bies, 2013; Greenberg, 2001; Gilliland, 2008; Gilliland et al., 1998)。例えば、Greenberg (2001) は、“Injustice is more salient than justice” と述べている。また、公正と不公正の違いに焦点を向け、個人は公正さよりも不公正さに注視するという研究も存在する (Cojuharenco & Patient, 2013)。こうした主張は、不公正というネガティブ事象を避けようとする心理作用に独自の役割や機能を認める立場である。こうした視点は、「フェアである」という感覚と「アンフェアである」という感覚が質的に異なり、個人の反応に与える影響力にも違いがある可能性を示唆する。公正さと不公正さの非対称性は損失回避など理論的に

説明できる部分もある。次節は、不公正さに注目する理論や考え方について論評する。

不公正さに関する理論

プロスペクト理論 (prospect theory)

プロスペクト理論は、不公正に直接に言及するものではないが、不公正さを考える上で必要となるフレーム・ワークを提供する。

人間の意思決定をモデル化したプロスペクト理論は、Kahneman and Tversky (1979) と Tversky and Kahneman (1992) によって提起されたものであり、理論の骨子は、価値関数と加重関数から成る。価値関数とは、1) 心理的な価値判断は、数学的な原点ではなく心理的な原点 (参照点) からの距離によって定義される、2) 全体としては価値関数が正の場合は上に凸であり、負の場合は下に凸である、3) 利益より損失の傾きの方が急であるという3点である。3番目の要点は、損失回避 (loss aversion) としてよく知られている。一万円をもらって得するより、一万円を落として損をした場合の方が心理的なインパクトが大きいというものである。

加重関数は、簡単に述べると、小さい確率は本来の確率よりも高く見積もられ、中くらいから高い確率は本来よりも低く見積もられる。

プロスペクト理論はネガティビティ・ドミナンス (negativity dominance) やネガティビティ・バイアス (negativity bias) といった心理現象を説明する際の最も基本的なフレーム・ワークを提供する。プロスペクト理論は不公正の独自性を直接に説明するものではない。しかし損失回避の観点に従えば、個人は公正事象よりも不公正事象により大きな心理的インパクトを感じ、これを避けようという気持ちを持つと予想される。よって、我々は、プロスペクト理論も不公正さの独自性を示唆する理論と位置づけた。

義務論モデル (deontological model)

組織の公正研究の枠組みで、不公正さに注目した視点として挙げられるのが義務論モデルである (Cropanzano et al., 2003; Folger & Glerum, 2015)。義務論モデルとは、公正さが個人にもたらす道具性や手段性を排除した考え方をとる。道具モデルによると、個人は、公正さを手がかりとして自分は損をしないという感覚を持つと説明する。また、集団価値モデルによると、個人は、公正さを手がかりとして、集団が成員を大事にしているという感覚を持つとされる。個人はこのメッセージに基づいて、社会同一性を確認すると仮定される。このように道具モデルと集団価値モデルのいずれも、公正さが利益確保や同一性確認の道具や手段として位置づけられている。これに対して、義務論モデルは、公正の実現やその価値を重視する (目標とする) 考え方である (Montada, 1998)。人は、不正や不道徳

(unmoral), または倫理的に間違っている (unethical) とされる事象に対して強い感情的な反応を示すとされるが, これは道徳的義憤 (moral outrage) と呼ばれる (Batson et al., 2009)。道徳的義憤は, 自身の損得とは独立した, 倫理や道徳を守りたいという心的傾向の存在を示すものである。

義務論モデルの枠組みに含まれる理論として, 認知的準拠理論 (referent cognitive theory=RCT) とフェアネス理論 (fairness theory) がある。両理論とも, 反事実や反実仮想 (counterfactual) を強調するという共通点を持つ。

RCT は, Folger (1986a, 1986b, 1987, 1993) や Folger and Martin (1986) によって提起された理論である。彼らは, 公正判断を 1) 「結果の判断」, 2) 「手続きへの注目」という 2 段階に区分した。第 1 段階の「結果の判断」とは, 現実の結果 (actual outcomes) が自分の理想や期待あるいは価値観などから導かれる準拠結果 (referent outcome) や認知基準 (cognitive benchmark) との食い違いや乖離 (discrepancy) が評価されるプロセスである。準拠結果は, 過去の経験や期待, 他者との比較に基づいて個人が心の中で思い浮かべる (シミュレートする) ものである。個人は, 現実の結果を評価するための参照点 (referent point) として準拠結果を利用する (Folger, 1986a, 1986b, 1987, 1993; Folger & Martin, 1986)。現実結果が準拠結果を下回っている評価された場合, 剝奪感や不満が生じる。

結果に不満を抱いた個人は, なぜ (満足できない) 帰結になったのか, 決定の手続きが正当な (justified) ものであったかを確認しようとする (sense-making)。これが第 2 段階の, 「手続きへの注目」に相当する。そして, 手続きが公正であると評価されたならば, 最終的な不公正知覚にはあまり至らない。一方で, 手続きが不公正であると知覚された場合, 現実の帰結に対して不満を感じたり, 怒りを感じると説明される。RCT は, 結果と手続きが交互作用をした結果として不公正がもたらされる説明する理論と言えよう。

フェアネス理論は, RCT の考えを発展させて, 3 種類の反実仮想を仮定した (Folger & Cropanzano, 2001)。すなわち, 個人は, 「～だったかもしれない (現実, ～ではなかった/～しなかった)」 (would counterfactual), 「～できたかもしれない (現実, ～ではなかった/～しなかった)」 (could counterfactual), 「～すべきだったかもしれない (現実, ～ではなかった/～しなかった)」 (should counterfactual) という 3 種類である。個人は, 現実と 3 種類の反実仮想の間の乖離や懸隔 (discrepancy) を, would, could, should の順番に吟味する。3 種類すべての反実仮想と現実の間に乖離が生じていた場合, 不公正が知覚されたり, 怒りを感じると説明される。

Folger et al. (2005) は, 3 番目の should counterfactual に「すべきであったかどうか」という道徳判断が含まれている点に注目した。そして, 個人は自己利益とは関わりなく, 道徳違反行為やその行為者を不公正とみなすと主張した。これは純粋な倫理観に基づく不公正判断であり, 彼らはこれを義務的反応 (deontic response) と呼んだ。また義務的な反応は, 先に述べたように, 道徳に違反した (不公正な) 行為者に対して, 強い怒りといった情動反応を示すと考えられている。

Folger et al. (2005) は、以上に論じた道徳心に基づく公正判断とそこから生じる強い情動反応を強調した義務論モデル (deontological model) を提起した。義務論モデルは、分配的公正や手続き的公正といった個別の次元を仮定しない。現実と反実仮想との差異や道徳違反を認識することによって生じる一般的な不公正知覚に注目しているため、不公正判断のインパクトや独自性を強調するモデルとも考えられる。

イメージ理論 (image theory)

イメージ理論 (image theory) は、個人の意思決定プロセスに関する理論である (Beach & Mitchell, 1987)。この理論は、意思決定プロセスを2段階に分けた。第1段階は、適合性テスト (compatibility test) である。これは、複数ある意思決定のオプションから適切なオプションをスクリーニングする作業を指す。例えば、複数の応募者から適切な人物を選考するという状況が該当する。適合性を判断するために重要な役割を果たす要素がイメージである。イメージは、適合性判断の基準となる。イメージとは、これまでの経験や状況などを通して蓄積された認知的情報であり、個人の願望や望ましい状態が反映されたものとして定義される。つまり、個人の信条、目標、価値に基づいて形成される概念的な心的表象である。例えば、暗黙のリーダーシップ論 (implicit leadership theory) は、理想的なリーダーのイメージをプロトタイプと呼び、これは時間をかけて様々な体験を経て形成されるものである (Lord et al., 1984; 2020)。個人は、このようなイメージを複数保持していると仮定される。

個人は、ある決定オプションと自己の抱く複数のイメージを照らし合わせ、ある決定オプションがイメージから逸脱するかどうかを評価する。そしてイメージから逸脱する要素の数が、個人の棄却閾 (rejection threshold) を超えた場合、その選択はイメージに合致しないオプションとして棄却される。重要な点は、ある選択のプラス面が不一致を補償しないことである。このような適合性テストをパスした選択肢が複数存在する場合、利益性テスト (profitability test) または選択テスト (choice test) に進む。利益性テストは、適合性テストを通過した複数の選択肢の中から最も適切な選択を決定する作業である。最適な選択肢は、その持つ特徴、決定が行われる環境の特徴、意思決定者の選好 (preferences) によって決まる。

Gilliland and Paddock (2005) は、イメージ理論の観点から公正判断が行われるプロセスを説明しようと試みた。個人は、自身のイメージに基づいて公正さを判断する基準を設定する。そして現実のイベントや体験を照らし合わせ、イメージと相容れない要素が棄却閾を上回る場合、不公正であると判断する。逆に、棄却閾を下回る場合は不公正でないと考え、利益性テストに移行する。イメージ理論は、分配的公正や手続き的公正の個別次元を仮定せず、イメージとのずれを基にした不公正判断を強調している。この理論では、公正よりも不公正の判断が優先されることが示されている。そのため、イメージ理論も不公正さの独自性を認める理論の一つと考えられる。

資源保持理論 (conservation of resources theory = COR 理論)

この理論は、バーンアウトやストレス反応を説明する理論として提唱された (Hobfoll, 1989; 2011)。例えば、北岡 (東口)・荻野・増田 (2004) は、「COR 理論とは人がその人にとって価値ある資源 (resources) を得たり、維持しようとしたりするために努力するものである。このリソースが失われたり脅かされたり、あるいはリソースが要求 (demand) されるものと合わなかったり、期待したほどに報われなかった時に、バーンアウトのような否定的な結果を引き起こす」と説明している。つまり、人々は、資源 (時間、エネルギー、知識など) を保護し、維持し、増やすことに焦点を向けている。そして、資源の損失はストレスや疲労を引き起こし、資源の獲得はポジティブな影響をもたらすと仮定する。

しかし、COR 理論は、バーンアウトといったストレス関連の反応だけでなく、組織行動を広範に説明する理論として位置づけられている (Halbesleben et al., 2014)。Halbesleben et al. (2014) は、COR 理論を2つの原理から説明した。第1原理は資源損失の優越 (primacy of resource loss) である。これは資源を獲得する便益よりも資源を失う損害の方が心理的に重大な価値を持つと説明するものである。このロス・セリエンス (loss salience) の考え方は、認知心理学や社会心理学の分野における知見と一致するものである (Cacioppo & Gardner, 1999; Baumeister et al., 2001; Rozin & Royzman, 2001)。プロスペクト理論における損失回避の考え方と類似した視点である。第2原理は資源投入 (resource investment) である。これは個人が資源を投入することで資源損失から自分を守り、資源損失を回復させようとする行為を指す。

COR 理論は、不公正さを直接に説明する理論ではない。しかし、我々は、COR 理論の観点からも、不公正というネガティブな情報や刺激が人々の行動の強いトリガーとなる可能性を説明できるのではないかと考える。第1原理に従えば、個人は不公正さを避けようとする動機によって特定の行動を起こすと考えられるし、第2原理に従えば、不公正な状況であっても、それを回復させようとする動機から特定の行動を引き起こすかもしれない。

その他の実証研究

Tabibnia et al. (2008) は、最後通牒ゲーム (ultimatum game) を用いて、公正な提案を受け入れる交渉と不公正な提案を受け入れる交渉では、脳の活性化する部位が異なることを示した。公正な提案を受け入れる交渉では、報酬を司る部位が活性化し、不公正な提案を受け入れる交渉では、否定感情を制御する部位が活性化することを示した。

Cojuharenco and Patient (2013) は、従業員が思い起こす公正事象と不公正な事象の間に違いがあるかどうかを検証した。その結果、被験者は不公正事象を思い起こすように求められた場合、対人的公正に関連する事象を多く報告した。一方、公正事象を思い起こす教示を受けた場合、対人的公正に関連する事象はほとんど報告されず、分配的公正に関連する事象を多く報告した。

不公正知覚とネガティビティ・ドミナンス

以上に説明してきた公正理論に従えば、不公正知覚が公正知覚とは異なる独自の心理プロセスによって生じる可能性が示唆される。これらの理論に共通する要素は、第1に、各個人は公正さを判断するための何らかの内的基準を保持している。第2に、それらの基準と現実との違いや乖離が不公正知覚の原因となる。第3に、内的基準との違いから不公正知覚までの一連の心的プロセスは、自動的に行われるという点である。

第3の、不公正知覚の自動化プロセスは、ポジティブな出来事や情報よりも、ネガティブな出来事や情報に強い影響を受けるというネガティビティ・ドミナンスやネガティビティ・バイアスの観点からも補強されうる (Cacioppo & Gardner, 1999; Baumeister et al., 2001; Rozin & Royzman, 2001; Unkelbach et al., 2020)。ポジティブとネガティブな要素が組み合わさった場合、それぞれの要素が単独で示される評価以上に、ゲシュタルトとして全体評価がネガティブになる傾向があると説明されるが、これがネガティビティ・ドミナンスである (Rozin & Royzman, 2001)。ネガティブな側面がポジティブな側面を支配し、上回ってしまう現象と言える。また、ネガティブな情報や出来事は、ポジティブや中立の情報よりも人間の注意を引きやすく、記憶に残りやすいことも知られている。この傾向は、ネガティビティ・セリエンス (negativity salience) と呼ばれることもある (Rozin & Royzman, 2001)。ネガティブな情報や刺激が人間の情報処理や意思決定プロセスに強い影響を与えるという役割は、不公正知覚や不公正さに対する反応にも当てはまると考えられる。

大局的公正知覚モデルの提案

さて、これまでは、個別次元を考慮しない公正さや不公正さについて論じてきた。我々は、このような公正・不公正の知覚を大局的公正知覚 (comprehensive perception of fairness) と呼ぶ。この概念は、自分の体験や出来事に対する漠然とした公正さや不公正さに関する知覚であると定義され、基本的に単次元の概念である。よって、大局的公正は、伝統的な公正多次元モデルとは異なる。公正多次元モデルは、意思決定や判断の認知プロセスに焦点を当てている。例えば、分配的公正は、衡平原理や必要原理、手続き的公正で言えば過程コントロールや一貫性、相互作用的公正は、説明や丁寧さといった基準がある。これらの基準が充足されているかどうかを、意識的、合理的に判断し、その結果として公正さや不公正さの知覚が形成されると説明する。よって、直感的、自動的な情報処理プロセスを重視する大局的公正とは異なる。

なお、公正さを単次元として捉える既存の概念としてオーバーオール公正 (overall justice) が存在するが (Ambrose & Schminke, 2009)、以下の2点において異なる。第1に、オーバーオール公正は、手続き的公正など個別の公正次元を組み合わせた帰結として形成されるとしており、合理的な認知過程

が強調されている。直観的認知過程を強調する大局的公正とこの点が異なる。第2に、オーバーオール公正は、公正ヒューリスティック理論の観点から説明される。Lind (2001) は、公正さが集団や組織の信頼性を診断するためのヒューリスティックとして機能すると仮定したが、個別の公正次元の知覚がオーバーオール公正を形成し、これが信頼性判断のヒューリスティックの役割を果たすと説明する。ここでオーバーオール公正は、個別の公正次元の加算によって形成されるとしている。これに対し、大局的公正は、各次元の認知に先行して直観的に(不)公正知覚が形成されると主張する。さらに、包括的公正は加算モデルの立場をとらずゲシュタルト心理学の立場に近く、部分の総和と全体は同一でないと考える。これらの点から、我々は、大局的公正をオーバーオール公正とも異なる新たな概念として提起する。

リサーチ・クエスチョン

本研究は、ヴィネットを使った実験的研究である。しかし、探索的な研究であるため、仮説ではなく2つのリサーチ・クエスチョン(RQ)を提起する。

第1のRQは、プロスペクト理論などの損失回避傾向に基づき、個人は公正さよりも不公正さにより敏感に反応すると予測する。わずかな不公正要素でも不公正さを強く感じさせるには十分なため、中立を中位点として公正さと不公正さを多段階で操作した場合、中立から不公正への移行は、中立から公正への移動よりも、(不)公正判断により大きな影響を与える。不公正領域においては一種のフロア効果が見出され、不公正要素が増加しても(不)公正判断は、あまり変化しないだろう。一方で、公正領域においては、公正要素が増加するに従って(不)公正判断は徐々に変化するだろう。

第2のRQは、RQ1で述べた公正と不公正の非対称な関係は、公正判断(公正フレーミング)よりも不公正判断(不公正フレーミング)においてより顕著に見出されるだろうと予測する。

方法

参加者とデザイン

オンライン調査を専門とする業者を通じて420人から回答を得た。女性が210名であった。参加者の平均年齢は37.50、標準偏差は7.65であった。

本研究は、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」という2要因を操作した。公正—不公正要素の数は、公正要素数1、公正要素数2、公正要素数3、中立(公正情報なし)、不公正要素数1、不公正要素数2、不公正要素数3という7水準から成る。公正や不公正の要素は、分配的公正(衡平原理)、手続き的公正(発言機会)、相互作用公正(丁寧さ)である。公正—不公正要素の数は、半

期末の人事評価面接の場面における上司の評価や対応が公正であるか、不公正であるかを変化させることによって操作した。公正—不公正フレーミングは、従属変数の質問形式を変えることによって操作された。公正かどうかを尋ねる公正フレーミングと不公正かどうかを質問する不公正フレーミングという2水準から成る。

よって、今回の実験デザインは、「公正—不公正要素の数 (7)」×「公正—不公正フレーミング (2)」の2要因参加者間計画である。

なお、公正—不公正要素の数を操作するためのシナリオ数は、取り上げる公正要素の組み合わせや公正要素の提示順序による効果を統制するために、カウンターバランスをとった。合計で31シナリオが作成された。

従属変数

ヴィネットに記述された大局的公正や大局的不公正の知覚は、7点法のリッカート尺度を使って測定された。尺度は、5項目から成る。具体的な項目は、「(不) 公平に扱われた」、「人事評価のやり方は自分にとっては、(不) 公平であった」、「全体としては、今回の人事評価は(不) 公平だとみなすことができる」、「おおむね、上司からの扱いは(不) 公平であった」、「人事評価で受けた扱いは(不) 公平なものである」である。当てはまらない(1)～当てはまる(7)の7段階で回答を求めた。信頼性係数 α は、公正判断と不公正判断のいずれも.98であった。

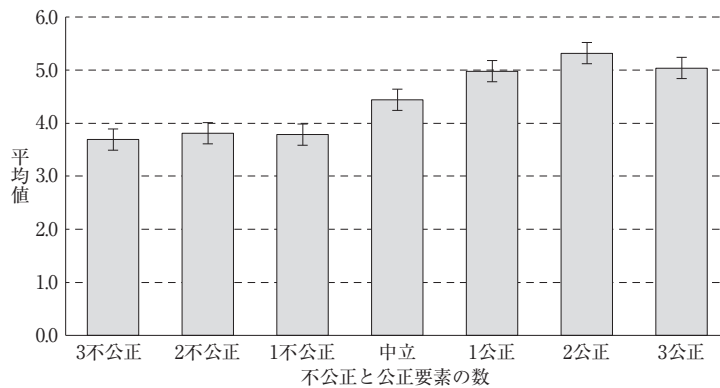
また、シナリオのリアリティを確認するための3項目が準備され、リッカート形式による7点法で測定された。 α 係数は.93であり、平均値が4.27、標準偏差が1.40であった。シナリオのリアリティにやや疑問を投げかける数値であるが、中位点である4を超えているので一定のリアリティがあると判断した。

結果と考察

RQの妥当性を確かめるために、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」を独立変数、(不)公正判断を従属変数とする2元配置の分散分析を実行した。なお、不公正項目は数値を反転させて、値が高いほど公正と判断しているという方向に統一した。分析の結果、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」の主効果は有意であった($F(6, 406) = 11.72, p < .01, \eta_p^2 = .15$; $F(1, 406) = 22.58, p < .01, \eta_p^2 = .05$)。しかし、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」の交互作用効果は有意でなかった($F(6, 406) = 1.03, p = .40, \eta_p^2 = .02$)。

RQ1は、個人は公正さよりも不公正さにより敏感に反応すると予測した。つまり、不公正要素は些少でも不公正さを強く感じさせるには十分なインパクトがあるので、中立を中位点として公正さと不

Figure 2 : 公正要素数と公正判断



公正さ多段階で操作した場合、中立から不公正へ移行は、中立から公正への移動よりも、(不)公正判断により大きな影響を与えるという予測であった。この予測 (RQ1) の妥当性を検証するために、公正—不公正要素の数の公正判断に与える主効果を検証したところ有意であった。次いで、Holm 法に基づく多重比較検定を行った。多重比較の結果、中立と公正水準 2 の間に有意差が見出された。しかし、中立と公正水準 1 および公正水準 3 との間に有意差は見出されなかった。一方で、中立と不公正の各水準の間に有意差は見出されなかった。なお、公正領域の 3 水準と不公正領域の 3 水準を対比較すると、すべての組み合わせにおいて、公正判断の平均値に有意差が見出された。また、公正領域内と不公正領域内において、水準間の有意差は見出されなかった。この結果は、中立を中位点として公正と不公正の知覚に非対称が見出されるのではないかという我々の予測とは異なり、RQ1 は支持されなかった。

しかしながら、棒グラフ形状を目視で判断すると、不公正領域においては、中立よりも不公正要素数 1 の公正知覚は低い、不公正要素数 1、不公正要素数 2、不公正要素数 3 の間には公正知覚に違いがなくフラットになっている (Figure 2)。一種のフロア効果とも言えなくはないある閾値を超えて不公正と判断された場合、それ以上の不公正要素が増えても不公正知覚は強まらない傾向があるのだろうか。一方、中立から公正要素数 1、公正要素数 2 と公正要素数が増加にともなって公正知覚が強まっているようにも見受けられる。もちろん公正要素数 3 は、公正要素数 2 よりも低いので結論は難しいが、公正領域に関しては公正要素数と公正知覚が比例する傾向があるのだろうか。この推論は統計的な根拠に基づくものではなく、目視判断によるものである。あくまでも推測にすぎない。

RQ1 が支持されなかった理由の一つは、中立性操作の失敗である。中立性は公正情報や不公正情報がないことによって操作した。しかし、中立性と不公正要素 1、2、3 の間にいずれも有意差が見出されなかった。この結果は、公正要素がない中立性条件のシナリオが、参加者から不公正な状況と知覚

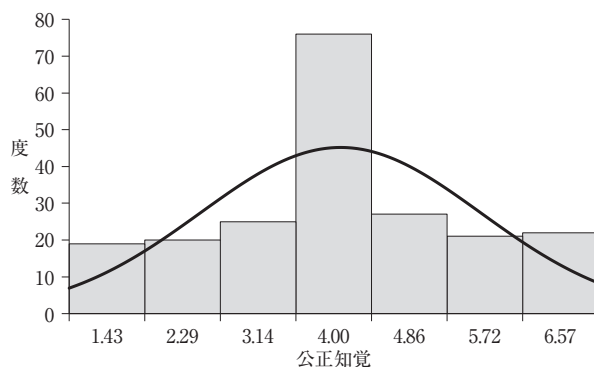
された可能性がある。また、そもそもヴィネットによる公正や不公正の操作には限界があると思われる。よって、仮説的な状況を提示して言語によって公正や不公正を操作するだけでなく、実験室実験を用いるなど、よりリアリティのある刺激に参加者をさらして公正や不公正を操作する必要があると思われる。

次に、RQ2は、RQ1で述べた公正と不公正の非対称な関係は、公正判断（公正フレーミング）よりも不公正判断（不公正フレーミング）においてより顕著に見出されるだろうという予測である。前述の通り、「公正—不公正要素の数」と「公正—不公正フレーミング」の交互作用効果が有意でなかったため、RQ2も支持されなかった。これもRQ1と同様に中立性条件が機能しなかったこと、ヴィネットによる操作がリアリティを欠いたことなどが原因と思われる。

なお、RQとしては取り上げなかったが、公正フレーミングの主効果は有意であった。公正フレーミングとは、従属変数である大局的な公正知覚の尋ね方を違えることによって操作された。すなわち、公正フレーミング条件においては、公正かどうかという観点から測定された。一方で、不公正フレーミング条件においては、不公正かどうかという観点から測定された。いずれの条件においても5項目を用いた7段階のリッカート形式で公正や不公正が測定された。そして、公正フレーミングにおいては、得点が高いほど公正となり、不公正フレーミングにおいては、得点が高いほど不公正になるように測定された。そこで公正と不公正のフレーミングが大局的な公正あるいは不公正知覚に与える影響を検討するために、不公正フレーミングの得点を反転させて、不公正フレーミングにおいても、値が高いほど公正さを示すように変換した。二元配置の分散分析の結果、「公正—不公正フレーミング」が有意であった。そして、不公正フレーミングの方が公正フレーミングよりも公正感が高かった。さらに、得点分布を詳細に検討するために、公正フレーミングと不公正フレーミングの基本統計量とヒストグラムを算出した。ヒストグラムは、リッカート形式が7点法であったので、こちらに合わせて階級数を7とした。公正フレーミングの平均値は4.08であり、標準偏差は1.59であった。不公正フレーミングの平均値は3.20、標準偏差は1.74であった。フレーミングによる違いをさらに検討するために、公正フレーミングの度数分布表（Table 1）とヒストグラム（Figure 3）、不公正フレーミングの度数分布表（Table 2）とヒストグラム（Figure 4）を算出した。不公正フレーミングの度数分布表とヒストグラムは、測定値を反転させていない。よって、公正フレーミングは値が高いほど公正が高く、不公正フレーミングは値が高いほど不公正が強いと解される。度数分布表やヒストグラムによると、公正フレーミングは、平均値近傍の度数が多く、正規分布に近い形状であった。一方で、不公正フレーミングは、当てはまらない(1)近傍の値が多く、左に偏った(右に歪んだ)分布となった。歪度は.29であった。不公正フレーミングの歪みは、参加者が不公正であると回答しにくかった事実を示している。もちろん、この結果は、不公正さを適切に測定できなかった事実を反映していると考えられる。しかし、公正と不公正のフレーミングを変化させただけでも分布に違いが生じたという結果は興味深い。

Table 1：公正フレーミングの
度数分布表

区間	級代表値	度数
1.00～1.86	1.43	19
1.86～2.71	2.29	20
2.71～3.57	3.14	25
3.57～4.43	4.00	76
4.43～5.29	4.86	27
5.29～6.14	5.72	21
6.14～7.00	6.57	22
合計		210

Figure 3：公正フレーミングにおける公正知覚
のヒストグラム

公正と不公正が質的に異なる，非対称である可能性も考えられる。

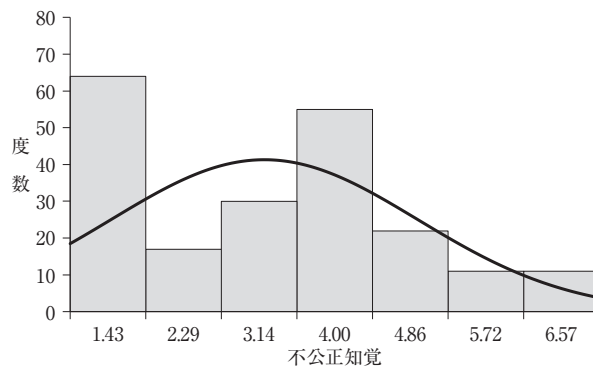
今回の研究結果は，ヴェネットを使った研究手法の限界を示している。不公正の判断は，より自動的，直感的処理が優位になると論じたが，それゆえ言語反応による捕捉が困難であると考えられる。今後は，皮膚電位反射といった生理的指標による検討も必要だろう。

また，公正と不公正の非対称を考察するのであれば，因果非対称性 (causal asymmetry) の考え方が重要である。中西 (2024) は，因果対称性を次のように定義している。「ある結果を生じさせる条件の否定が，その結果の生じさせない条件とは限らない」(中西, 2024; p.12)。さらに線形回帰との違いにも言及して，「『 $P \rightarrow Q$ 』が成り立つときに同時に『 $\sim P \rightarrow \sim Q$ 』という傾向の存在を前提とする線形回帰と異なります」(中西, 2024; p.12) と述べている。なお，「 $P \rightarrow Q$ 」は「PならばQ」を表し，「 $\sim P \rightarrow \sim Q$ 」は「PでないならばQでない」を示す。因果非対称性は，質的比較分析 (qualitative comparative analysis=QCA) を使って明らかにすることができる。大局的な公正と不公正の非対称を検証するにあ

Table 2 : 不公正フレーミング
の度数分布表

区間	級代表値	度数
1.00~1.86	1.43	64
1.86~2.71	2.29	17
2.71~3.57	3.14	30
3.57~4.43	4.00	55
4.43~5.29	4.86	22
5.29~6.14	5.72	11
6.14~7.00	6.57	11
合計		210

Figure 4 : 不公正フレーミングにおける不公正知覚
のヒストグラム



たって、QCA は、有益な分析法になりうると期待される。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 20K03299 の助成を受けたものです。

参考文献

Ambrose, M.L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94* (2), 491-500.

- Batson, C. D., Chao, M. C., & Givens, J. M. (2009). Pursuing moral outrage: Anger at torture. *Journal of Experimental Social Psychology, 45* (1), 155-160.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology, 5* (4), 323-370.
- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta Psychologica, 66* (3), 201-220.
- Bies, R. J. (2013). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct?. *Handbook of Organizational Justice, 85-112*.
- Cacioppo, J. T., & Gardner, W. L. (1999). Emotion. *Annual Review of Psychology, 50* (1), 191-214.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86* (2), 278-321.
- Cojuharencu, I., & Patient, D. (2013). Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86* (3), 371-393.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86* (3), 425.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98* (2), 199-236.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2003). Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness. *Journal of Organizational Behavior, 24* (8), 1019-1024.
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Relationship clean-up time: Using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors. *Journal of Management, 34* (2), 161-188.
- Folger, R. (1986a). Rethinking equity theory: A referent cognitions model. In H. W. Bierhoff, R. L. Cohen, & J. Greenberg (Eds.), *Justice in Social Relations* (pp. 145-162). Plenum Press.
- Folger, R. (1986b). A referent cognitions theory of relative deprivation. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna (Eds.), *Social Comparison and Relative Deprivation: The Ontario Symposium* (Vol. 4, pp. 33-55). Lawrence Erlbaum Associates.
- Folger, R. (1987). Reforming the preconditions of resentment: A referent cognition model. In J. C. Masters & W. P. Smith (Eds.), *Social Comparison, Justice, and Relative Deprivation: Theoretical, Empirical, and Policy Perspectives* (pp. 183-215). Lawrence Erlbaum Associates.
- Folger, R. (1993). Reaction to mistreatment at work. In K. Murnighan (Ed.), *Social Psychology in Organization: Advances in Theory and Research* (pp. 161-183). Prentice Hall.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*. (pp. 1-55). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Folger, R., & Glerum, D. R. (2015). Justice and deonance: "You ought". *Oxford Handbook of Justice in the Workplace, 331-350*.
- Folger, R., & Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects. *Journal of Experimental Social Psychology, 22* (6), 531-546.
- Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality? In J. Greenberg & J. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice*. (pp. 215-246). Lawrence Erlbaum Associates.
- Gilliland, S. (2008). The tails of justice: A critical examination of the dimensionality of organizational justice constructs. *Human Resource Management Review, 18* (4), 271-281.

- Gilliland, S. W., & Paddock, L. (2005). Images of justice: Development of justice integration theory. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *What Motivates Fairness in Organizations?* (pp. 49-78). Information Age Publishing.
- Gilliland, S. W., Benson, L., & Schepers, D. H. (1998). A rejection threshold in justice evaluations: Effects on judgment and decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 76 (2), 113-131.
- Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about “what, why, and how”. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (2), 210-219.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” : Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40 (5), 1334-1364.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2011). *Conservation of Resources Theory: Implications for Stress, Health, and Resilience*. Springer Publishing Company.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decisions under risk, *Econometrica*, 47 (2), 263-291.
- Kai-Ineman, D. A. N. I. E. L., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47 (2), 363-391.
- 北岡 (東口) 和代・荻野佳代子・増田真也. (2004). 日本版 MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey) の妥当性の検討. *心理学研究*, 75 (5), 415-419.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (pp.27-55). Springer.
- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. *Advances in Organizational Justice*, 56 (8), 56-88.
- Lord, R. G., Foti, R. J., & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34 (3), 343-378.
- Lord, R. G., Epitropaki, O., Foti, R. J., & Hansbrough, T. K. (2020). Implicit leadership theories, implicit followership theories, and dynamic processing of leadership information. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7 (1), 49-74.
- Montada, L. (1998). Justice: Just a rational choice? *Social Justice Research*, 11, 81-101.
- 中西善信 (2024). ソフトウェアで学ぶ QCA 〈質的比較分析〉入門 中央経済社
- Rozin, P., & Royzman, E. B. (2001). Negativity bias, negativity dominance, and contagion. *Personality and Social Psychology Review*, 5 (4), 296-320.
- Rupp, D. E., Shapiro, D. L., Folger, R., Skarlicki, D. P., & Shao, R. (2017). A critical analysis of the conceptualization and measurement of organizational justice: Is it time for reassessment? *Academy of Management Annals*, 11 (2), 919-959.
- Tabibnia, G., Satpute, A. B., & Lieberman, M. D. (2008). The sunny side of fairness: preference for fairness activates reward circuitry (and disregarding unfairness activates self-control circuitry). *Psychological Science*, 19 (4), 339-347.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975) L. (1975) *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale.
- Törnblom, K., & Kazemi, A. (2015). Distributive justice: Revisiting past statements and reflecting on prospects. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 15-50). New York, NY: Oxford University Press.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of

- uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 297-323.
- Unkelbach, C., Alves, H., & Koch, A. (2020). Negativity bias, positivity bias, and valence asymmetries: Explaining the differential processing of positive and negative information. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 62, pp. 115-187). Academic Press.

林洋一郎（はやし よういちろう，慶應義塾大学大学院経営管理研究科教授）
佐々木宏之（ささき ひろゆき，新潟国際情報大学経営情報学部教授）
川瀬萌馨（かわせ もか，慶應義塾大学大学院経営管理研究科博士課程）