

潜在的「目上迎合性」の測定ツールの開発ⁱ

The development of the measurement of Individual Differences
in Implicit “Ingratiation with Superiors”

岡部 康成¹・今野 裕之²・岡本 浩一³

¹ 修士（心理学） 社会技術研究システム 社会心理学研究グループ研究員(E-mail: y-okabe@ristex.jst.go.jp)

² 修士（心理学） 目白大学人間社会学部専任講師・社会技術研究システム社会心理学研究グループ
サブリーダー(E-mail: konno@mejiro.ac.jp)

³ 社会学博士 東洋英和女学院大学人間科学部教授・社会技術研究システム社会心理学研究グループ
リーダー(E-mail: okamotok@ristex.jst.go.jp)

本研究は、企業における組織的な不正行為に関わる心理的特徴のひとつである目上迎合性に関する潜在連合テスト（Implicit Association Test; IAT）の開発を目的とした。研究1では、目上迎合性 IAT の内的一貫性の検討（ $N=20$ ）および再検査法により継時的な一貫性の検討（ $N=15$ ）を行った。研究2では、目上迎合性 IAT と質問紙法との関連について検討（ $N=36$ ）を行った。その結果、今回作成した目上迎合性 IAT の信頼性および妥当性が確認することができた。最後に、企業における組織的違反の防止策として、目上迎合性 IAT の応用可能性について述べた。

キーワード：目上迎合性，潜在連合テスト，違反防止

1. はじめに

近年の日本では、雪印食品や日本ハムなどの偽装牛肉事件、東京電力の自主点検データ改ざん事件、三菱重工の長期にわたるリコール隠しなど、組織的な不正事件が数多く発覚し重大な社会問題となっている。このような組織的不正がひとたび発覚すれば、企業倫理を問われ組織の存続を揺るがしかねない重大な事態を引き起こす。そのため、企業は組織の健全性や組織構成員の倫理観を高く維持するためのさまざまな取り組みを行っている。

これらの取り組みの問題点として、岡部・今野・岡本（2003¹⁾は、さまざまな取り組みの効果測定の不十分さを指摘している。本来、企業倫理を高めるためのさまざまな取り組みは、結果として、企業に所属する個々の従業員の考え方や価値観などの心理的側面に広く反映されるべきものである。しかし、これらの心理的側面についての測定が不十分であるため、現在の組織の現状や取り組み後の変化を正確に把握することが難しく、その結果として取り組みの有効性や効率性が低下している可能性を指摘している。さらに、岡部らでは、不正や違反に関わる心理的特徴は自分で内省的に理解できるものではなく、自分では理解できない潜在的な心理的特徴として組織構成員に蔓延している可能性も指摘している。つまり、岡部らによれば、組織構成員の心理的特徴の把握や企業のさまざまな取り組みの効果測定のためには、潜在的な心理的特徴を測定することが重要となるのである。

そこで、本研究では、組織的な不正や違反に関わる心理的特徴を、潜在的なレベルで測定するツールを開発することを目的とした。

1.1. 2つの心理モードと違反や不正

現在の心理学では、人間の思考や感情や行為などの心理的活動には、顕在モードと潜在モードの2つのモードがあると考えられている（レビューとして、Chaiken & Trope, 1999²⁾）。顕在モードとは、意識的で制御可能な熟考型の情報処理過程であり、潜在モードとは無意識的で自動的で直感的な情報処理過程である。そして、人間のさまざまな心理的活動や行動は、この2つのモードから影響を受けているのである。

このような心理的活動の2つのモードは、性格や態度などの個人の心理的特徴とも密接に関係している（Wilson, Lindsey & Schooler, 2000³⁾; Asendorpf, Banse & Muecke, 2002⁴⁾）。つまり、個人の心理的特徴にも2つのモードがあり、概念的には1つの心理的特徴であっても、顕在・潜在の2つのモードの特徴があるということである。そして、1つの心理的特徴について、2つのモード間で一致した特徴を持っているとは限らないのである。

岡部ら（2003¹⁾は、この2つのモードのうち、不正や違反において特に重要となるモードとして、潜在モードを取り上げている。岡部らは、雪印乳業食中毒事件に対する社長の発言や事件後に役員に対して行なわれたイ

インタビューに対する回答の内容を、この2つのモードに着目しながら心理学的視点から分析した。その中で、組織構成員の倫理観の低下といった心理的特徴の変化が、長時間のうち徐々に無自覚的に生じたものであることに注目した。このように長期間をかけて徐々に形成され、しかも無自覚的であるという心理的变化は、Wilson, et.al. (2000³) が指摘する潜在モードの特徴と一致していることから、岡部らは、不正や違反と密接に関連する心理的特徴は、潜在モードの心理特徴である可能性を指摘している。そして、組織の状態の把握や不正や違反の発生の防止のために取り組みの効果測定のためには、組織構成員の潜在モードにおける心理的特徴を理解することが重要性であると述べている。

1.2. 潜在的な心理特徴の測定ツールとしての潜在連合テスト

顕在・潜在という2つのモードの心理的特徴を測定する場合には、方法にも違いがある。心理的特徴を測定する場合に、最も良く用いられる方法に質問紙法がある。この方法は、意見や記述文が自分の考えとどの程度一致するか回答してもらうという方法である。しかし、質問紙法では、内省的に熟慮した上での回答を求めため、意識的な心理的側面しか測定することができない。つまり、この方法では、回答者自身が自覚している顕在モードの心理的特徴しか測定することができないのである。言い換えれば、無自覚的な潜在モードの心理的特徴については、質問紙法では測定することができないのである。

潜在モードの心理特徴の測定方法のひとつとして、潜在連合テスト (Implicit Association Test: 以後、IAT と略す) がある。IAT とは、性格や態度や認知傾向などの心理的特徴の測定手法のひとつとして、Greenwald, McGhee and Schwarz (1998)⁵ によって開発された新しい測定方法である。この手法の理論的には知識の意味記憶ネットワークモデルを下敷きにしている。彼らは、知識がネットワーク構造として表現されるように、人物 (自己を含む) および集団に対する社会的知識も社会的知識構造 (Social Knowledge Structure) としてネットワーク構造として表現されていると仮定している。そして、これらのネットワークの特徴を、提示される刺激に対する分類課題に要する反応時間から測定する方法ことができると考えているのである。

具体的な方法を、「黒人に対する偏見」に関する IAT (Greenwald, et.al., 1998⁵) を例にあげて説明する。まず、測定対象に関連する2つの対となる4つの概念(「黒人」・「白人」と「快」・「不快」) およびそれぞれの概念に属する刺激(「黒人の写真」・「白人の写真」・「快な言葉(幸せなど)」・「不快な言葉(苦痛など)」) を選択する。IAT

では、これらの刺激を一つずつ PC 画面上に提示し、それぞれの刺激がどの概念に属しているかについて、2つのボタン押しによる分類課題を行わせる。つまり、2つの概念(たとえば、黒人と快、白人と不快) に1つの選択ボタンを共有させ、4つの概念に分かれる刺激を2つの選択ボタンで分類させているのである。IAT では、この分類課題に要する反応時間を測度としている。そして、1つの選択ボタンが共有する概念の組み合わせを変化させて(「黒人」・「快」 v.s. 「白人」・「不快」という概念の組み合わせと、「黒人」・「不快」 v.s. 「白人」・「快」という概念の組み合わせ)、同じ刺激に対する分類課題を2度行わせる。このようにして得られた同じ刺激に対する概念の組み合わせの異なる2つのブロックの平均反応時間の差を、個人の持つ心理的特徴(黒人に対する偏見) の指標とするのである。もし、黒人に対して偏見を持っていれば、「黒人」・「快」 - 「白人」・「不快」のブロックよりも、「黒人」・「不快」 - 「白人」・「快」のブロックの平均反応時間が短くなると考えられる。反対に、偏見を持っていなければ、両ブロックの平均判断時間は、同程度になると考えられる。

IAT は、Greenwald, et.al. (1998)⁵ により開発されて以降、多くの研究で用いられてきた。これらの研究では、IAT で測定される心理的特徴が、偽りの反応に影響されにくいこと (Egloff & Schmukle, 2002⁶) や自分では制御できない行動と関係していること (Asendorpf, et.al., 2002⁴) が明らかになっている。これらの理由から、不正や違反に関わる心理特徴を測定するための手法として有用であると指摘されている (岡部ら (2003)¹) 。

1.3. 違反に関わる心理的特徴

2002年の日本ハムの偽装牛肉事件や東京電力の自主点検データの改ざん、2003年の三菱ふそうのリコール隠し事件などにおける不正発覚後の報告書や再発防止策では、企業風土の問題が指摘されることが多い⁷⁾⁸⁾⁹⁾。

岡本 (2001)¹⁰ は、このような組織的な不正を生み出すような組織の風土を、属人思考の概念を用いて説明している。岡本によれば、属人思考とは、事柄の評価の際に誰がそれを行っているかという「人」情報を重視する傾向であり、属人的な組織風土では、「人」に関する事項が意思決定に大きな影響を及ぼす傾向が高いと述べている。そして、鎌田・上瀬・宮本・今野・岡本 (2003)¹¹ は、属人風土尺度を作成し、有職者に対して調査研究を行った。そして、属人風土が会社ぐるみの不正などの組織的違反の容認する雰囲気や組織的な違反の発生と関連することを明らかにしている。

さらに、鎌田ら (2003)¹¹ は、属人風土の形成要因のひとつとして、組織構成員の属人的判断傾向をあげてい

る。鎌田らによれば、属人的判断傾向とは、「意思決定場面において、提案者の属性や提案者と自分との関係性によって、意見の賛否が変化しやすい傾向」であり、属人風土とも密接に関連していると捉えている。つまり、組織の中で影響力のある人物の属人的判断傾向が強ければ、人事評価も属人的になりやすく、職場全体においても属人的傾向の強い人が重用されやすくなる。そして、組織に属人的判断傾向の強い人が多く所属するようになり、その結果、違反や不正の指示が組織的に実行される可能性が高くなるのである。このようにして、長期的に、属人風土が形成されると述べているのである。

1.4. 本論文の目的

本研究では、組織的な違反や不正に関わる心理特徴として「属人的判断傾向(鎌田ら, 2003¹¹)」に着目し、これに関連する潜在モードの心理的特徴の測定ツールを作成することを目的とした。さらに、本研究では、企業における組織的違反や不正に関する心理的特徴を測定するという応用場面を考慮し、属人的判断傾向の定義における「提案者の属性や自分との関係」の中でも、特に、「目上・目下」という上下関係に焦点を当て、「目上に従う」という認知傾向を目上迎合性と定義し、潜在的目上迎合性を測定するためのIATの開発を試みることにした。

企業とは、さまざまな階層から構成される組織体であり、組織においては階層の上位者の組織全体への影響力は強い。多くの人々が関わる組織的違反の発生においては、階層の上位者から違反の命令や隠蔽の指示が行われる可能性が高いと考えられる。実際に、三菱ふそうのリコール隠し事件においては、社内調査の過程で首脳を含む元役員らが強度不足以外の他の要因で見解をまとめるように指示した疑いがもたれている。¹²⁾ また、鎌田ら(2003¹¹)が指摘したように、上層部の人物の属人的判断傾向が強ければ、組織の風土も属人的となり、長期的にみて不正や違反を起こしやすい組織となる可能性もある。そのため、実際の企業の組織的不正の防止といった適用場面を考慮すれば、上下関係に着目すること重要な視点であると考えられる。

また、個人の視点から人間関係をみれば、企業内の階層とは、職位だけで一義的にきまるものではなく、年齢や勤続年数や部署の勤務期間や職務の経験年数なども、階層の一つとなりうると思われる。そのため、本研究では、「目上」という上下関係を包括的に示す概念を取り上げた。広辞苑(1991¹³⁾)によれば、目上とは、「地位・階級・年齢などが自分より上の人」であり、組織における階層を幅広く捉えることができる概念であるといえる。

そこで本研究では目上迎合性に関するIATを作成し、その信頼性および妥当性の検討を行った。

2. 目上迎合性 IAT の信頼性の検討

2.1. 研究 1 : 内的一貫性の検討

(1) 目的

潜在的目上迎合性に関するIATを作成し、このIATの内的一貫性について検討することを目的とした。

(2) 方法

a. 研究参加者

本研究の参加者は、女子大学生20名(平均19.7歳, SD 1.8, 範囲18歳-27歳)であった。なお、この研究に対する報酬として、参加者には1,000円を支払った。

b. 材料および装置

分類するカテゴリとして、「目上 目下」、「賛成 反対」の対照的な2つの対となる概念を選択した。その後、目上・目下についてはそれぞれ概念に属する名詞4項目を、賛成・反対についてはそれぞれ概念を表す動詞5項目を選択した(具体的な刺激項目は、Table 1の通りである)。

IATの実施にはノート型パソコン(Sony社製VAIO PCG-FX77V/BP)を使用し、刺激語の提示時間の制御および被験者の反応時間の測定は、SuperLab 2.01(Cedrus社製)によりを行った。

Table 1 目上迎合性 IAT に用いた刺激リスト

カテゴリ	目上	目下	賛成	反対
刺激	先輩	後輩	協力する	さからう
	上司	部下	同意する	抵抗する
	年上	年下	あわせる	そむく
	上級生	下級生	支持する	反発する
			したがう	はむかう

c. 手続き

本IATの実施は、被験者ごと個別に行った。被験者には、5つのIATと2つの質問紙調査を行なわせた。本研究で報告する目上迎合性IATは、これら5つのIATのうち4番目に行なわせた。

被験者には、パソコン画面中央に1つずつ順次提示される刺激語が画面左右の位置に表示された概念カテゴリのいずれに属するかについて判断し、キーボードの左右に対応するボタン(右が“_”ボタンで、左が“Z”ボタン)を押すことによってできるだけ速く正確に回答するように求めた。

目上迎合性IATは、7つのブロックから構成されており、ブロックの順序は、「賛成 - 反対」(10項目×2セット)、「目上 - 目下」(8項目×2セット)、「目上・賛成 目下・反対」の練習(18項目×1セット)、「目上・賛成 目下・反対」の本試行(18項目×3セット)、「目下・

目上」(10項目×2セット),「目下・賛成 目上・反対」の練習(18項目×1セット),「目下・賛成 目上・反対」の本試行(18項目×3セット)であった。なお,試行間隔は,400msをベースとしたが,誤答の場合には300msのフィードバック(“×”印の提示)を行ったため,700msの場合もあった。刺激の提示順序は各セット内でランダムとし,被験者間ではすべて同一であった。

d. データの整理

IATの分析に際しては,先行研究(Greenwald et al., 1998⁵⁾)を準拠し,以下の4つ基準に基づいてデータ整理を行った。第1に,「目上・賛成 目下・反対」と「目下・賛成 目上・反対」の本試行のブロックのそれぞれはじめの2試行のデータを削除した。第2に,各反応時間について,300ms以下の試行は300msとし,300ms以上の試行は3000msとした。第3に,このように算出した個々の反応時間を対数変換し,この値に基づいて各個人のブロックごとの平均値を算出した。第4に,それぞれの試行ブロックの誤反応率を算出し,誤反応率が20%を超えた被験者および平均反応時間が2000ms以上の被験者を除外することとした。ただし,本論文を通じたすべての研究において,誤反応率が20%を超える被験者や平均反応時間が2000msを超える被験者はいなかった。

この論文を通じて,各被験者の「目上・賛成 目下・反対」の本試行(第7番目のブロック)の対数変換後の平均値から,「目下・賛成 目上・反対」の本試行(第5番目のブロック)の対数変換後の平均値を引いた値を,各個人の潜在的目上迎合性とした。なお,図表での数値は理解のしやすさという点を考慮し反応時間をミリ秒で表記しているが,統計的な検定には,特に記述していない限り,原則的に対数変換後の数値を用いている。

(3) 結果と考察

各個人の潜在的目上迎合性に基づいて,全被験者の平均値を算出したところ,256.5ms(標準偏差 135.3)であった(Table 2)。

次に, Bosson, Swan & Pennbacker(2000)¹⁴⁾を参考にクロンバックの係数を算出した。まず,個人ごとに「目上・賛成 目下・反対」の本試行で提示した個々の刺激に対する反応時間から,「目下・賛成 目上・反対」の本試行のそれぞれ対応する同一の刺激に対する反応時間を減算

した(各刺激語について,「目上・賛成 目下・反対」での1回目の提示の反応時間から「目下・賛成 目上・反対」での1回目の提示の反応時間を減算し,同様に,2回目,3回目とそれぞれ対応する刺激の反応時間を減算した)。このようにして得られた52試行分の値に基づいてクロンバックの係数を算出したところ,.90という高い値を示した。つまり,今回作成した目上迎合性 IAT の内的一貫性は高いと考えられる。この結果から,この IAT を用いた更なる検討が可能であると考えられる。

2.2. 研究2:再検査法による継時的一貫性の検討

(1) 目的

安全活動や安全教育や企業風土改革などの企業内の活動に伴う組織構成員の心理的变化を捉える場合には,単なる時間の経過や状況による一時的な特徴ではない安定した個人の心理的特徴を測定できる手法でなければならない。そのため,測定手法の継時的一貫性は非常に重要である。しかし,これまでの IAT を用いた先行研究においては,一般的な質問紙法の結果と比べ,継時的一貫性が低いことが多い(例えば, Cunningham, Preacher, & Banaji, 2001¹⁵⁾)。そこで,研究2では,研究1で作成した目上迎合性 IAT について,再検査法により継時的一貫性を検討することを目的とした。

さらに,研究2では,研究1で得られた内的一貫性を,年齢の異なる対象者で再度検討することも目的とした。研究1では,大学生のみを被験者としており,被験者の年齢層が限られていたが,企業への応用的利用を想定した場合には,幅広い年齢層を通じた測定が求められる。とくに, IAT は反応時間を指標とするため,加齢による反応時間の遅延による影響が懸念されるため(Greenwald, 2001¹⁶⁾),幅広い年齢層で有用性を確認しておく必要性があると考えられる。そこで,研究2では,調査対象を幅広い年齢層として測定を行い, IAT 効果と年齢との関係や内的一貫性を検討することも目的とした。

(2) 方法

a. 研究参加者

本研究の参加者は,男性6名,女性9名の計15名(平均 33.0 歳 標準偏差 7.9 範囲 25 歳 - 58 歳)であった。

Table 2 本論文におけるすべての目上迎合性 IAT の結果

	N	目上・賛成 - 目下・反対		目上・反対 - 目下・賛成		潜在的目上迎合性		係数
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
研究1	20	641.9	91.6	898.4	170.7	256.5	135.3	0.90
研究2	一回目	577.1	97.0	803.6	169.3	226.5	105.1	0.86
	一週間後	564.3	79.1	759.3	168.6	195.0	116.4	0.89
研究3	36	679.5	99.2	986.0	170.2	306.5	121.0	0.87
	(有職者のみ)	28	678.2	102.8	967.6	170.6	289.3	102.6

IATの結果の表示はすべて,ミリ秒である。

なお、本研究への参加に対する謝礼は、支払われなかった。

b. 材料および装置

研究 1 と同様の装置および目上迎合性 IAT を用いた。

c. 手続き

研究 1 と同様の手続きにより、個別に目上迎合性 IAT を行わせた後(セッション 1)約 1 週間経過した後に(平均 7.4 日, 標準偏差 1.4, 範囲 5 日~10 日), 再度, 目上迎合性 IAT を行なわせた(セッション 2)。ただし, 研究 1 とは異なり, 本研究では別の IAT を行わず, 目上迎合性 IAT のみ実施した。

(3) 結果と考察

セッション 1 およびセッション 2 について, それぞれ潜在的目上迎合性の平均値を算出したところ, セッション 1 では 226.5 ms (SD 105.1) であり, セッション 2 では 195.0 ms (SD 116.4) であった (Table 2)。また, 個人の潜在的目上迎合性について, セッション 1 とセッション 2 の相関係数を求めたところ有意な正の相関が認められた ($r = 0.89, p < .01$; Figure 1)。このことから, 約 1 週間という時間が経過しても測定値の変化は少なく, 継時的一貫性が高いことが示唆された。

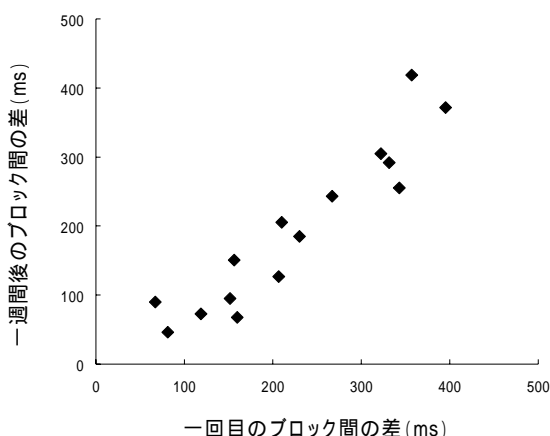


Figure 1 両セッションの潜在的目上迎合性に関する散布図

加齢による IAT 効果への影響について検討するために, セッション 1 およびセッション 2 の潜在的目上迎合性と年齢との相関係数を算出した (Table 3)。その結果, セッション 2 の反応時間と年齢との間にのみ, 正の相関が認められた ($r = .54, p < .05$)。

Table 3 目上迎合性と年齢との相関係数

		<i>r</i>	<i>p</i>
一回目	反応時間	0.37	0.17
	対数値	0.16	0.58
二回目(一週間後)	反応時間	0.54	0.04
	対数値	0.35	0.20

最後に, セッションごとにクロンバックの係数を算

出したところ, セッション 1 では .86, セッション 2 では .89 であった。研究 1 と同様に高い値を示しており, 目上迎合性 IAT の内的一貫性の高さが再確認された。

2.3. 目上迎合性 IAT の信頼性に関するまとめ

目上迎合性 IAT の信頼性を確認するために, 2 つの研究を行った。内的一貫性については, 大学生を対象とした研究 1 においても, 幅広い年齢層の参加者を対象とした研究 2 においても, 高い一貫性が示された。このことは, 今回作成した目上迎合性 IAT が, 個人の一貫した反応傾向を測定していることを意味している。また, このことから, 今回の IAT 用いた刺激語は, 対象カテゴリに属するものとして適切と考えられる。

次に研究 2 における年齢と IAT 効果の関係について, 対数値に基づいた場合には, 両セッションにおいて IAT 効果と年齢との間には, 有意な相関は認められていない。このことから, 本 IAT は, 幅広い年齢層においても十分に適用可能であると考えられる。

継時的一貫性について, 再検査法における 2 回の IAT の測定結果の間には 0.89 という高い相関が認められた。この値は, 人種偏見 IAT の Dasgupta & Greenwald (2001¹⁷) の 0.65 (期間は 1 日) や Cunningham, et. al. (2001¹⁵) の平均 0.32 (範囲 0.16 - 0.51; 期間平均 28 日) や自尊心 IAT の Bosson, et. al. (2000¹⁴) の 0.69 (期間 31 日) や Greenwald & Farnham (2000¹⁸) の 0.52 (期間 8 日) と比較してもかなり高い値であるといえる。もちろん, これらの先行研究とは被験者数や再テストまでの期間や測定対象が異なるため直接比較することはできないが, 0.89 という値は高い値であり, 今回作成した目上迎合性 IAT の継時的一貫性は十分に高いといえるだろう。

3. 研究 3: 目上迎合性 IAT の妥当性の検討

3.1. 目的

研究 1 で作成した目上迎合性 IAT と質問紙法による属人的判断傾向(鎌田ら, 2003¹¹)や上下関係重視傾向(上野, 1997¹⁹)などの尺度との関連および違反意思決定との関連から, 目上迎合性 IAT の妥当性について検討する。

3.2. 方法

(1) 被験者

男性 6 名 女性 30 名の計 36 名(平均 38.6 歳, SD 8.9, 範囲 24 歳-60 歳)であった。なお, 本研究への参加に対する謝礼は, 支払われなかった。

(2) 材料

個人の心理的特徴を測定する指標として、研究1で作成した目上迎合性 IAT と、質問紙法による属人的判断傾向尺度（鎌田ら，2003¹¹⁾）と上下関係重視尺度（上野，1997¹⁹⁾）の2つの尺度を用いた。なお、目上迎合性 IAT に使用した装置は、研究1 および研究2 と同様のものを使用した。

場面想定法による違反に関する意思決定課題およびその違反に関する原因帰属課題は、今回独自に作成し使用した。違反に関する想定場面として、「もし、あなたが、会社の直属の上司から会社のためにはなるが、自分の良心に反する手段で仕事をするように指示されました」という状況を設定した。原因帰属については、この違反場面に対して「もし、あなたが上司の指示通りに行動した後に、その行為が違反として発覚した場合には、その責任は以下の対象についてどの程度あると思いますか」という問いを用意した。責任の帰属先となる評価対象は、「本人」・「直接の上司」・「会社の上層部」・「組織の風土や体質」の4つを選択した（Table 6 を参照）。

(3) 手続き

被験者には、まず上下関係重視尺度（7 項目）および属人判断傾向尺度（賛否・好意混同傾向 7 項目、発言者重視傾向 5 項目）について、それぞれ4 件法（1.あてはまらない~4.あてはまる）で回答を求めた。その後、違反に関する想定場面（「もし、あなたが、会社の直属の上司から会社のためにはなるが、自分の良心に反する手段で仕事をするように指示されました」）について、3 段階（1.指示に従わない、2.どちらともいえない、3.指示通りに行動する）で回答を求めた後に、Table 4 で示した4 つの対象について、この行為に対する責任の程度を、6 段階（1.全く責任はない~6.全面的に責任がある）で回答させた。そして最後に、これまでと同様の手続きで目上迎合性 IAT を行なわせた。

3.3. 結果

(1) IAT と質問紙との関連

a. IAT に関する信頼性の確認

潜在的目上迎合性の平均値は、306.5 ms (SD 121.0) であった。また、目上迎合性 IAT についてクロンバックの係数をもとめたところ、0.87 という高い値が示され（Table 2 を参照）、本研究における参加者においても、研究1 で示された高い内的一貫性が確認された。また、年齢と潜在的目上迎合性の相関係数を求めたところ、有意な相関は認められなかった（反応時間 $r = .27, p = .11$; 対数変換値 $r = .20, p = .25$ ）。

b. 質問紙と IAT との関連

属人判断傾向尺度の各因子（賛否・好意混同傾向、発言者重視傾向）および上下関係重視傾向尺度について、1 項目あたりの平均値を算出し、これらの尺度の得点と潜在的目上迎合性との相関係数を求めた（Table 4）。その結果、属人判断傾向尺度の「賛否・好意混同傾向」および「発言者重視傾向」の2つの因子と上下関係重視傾向尺度との間には高い相関が示されたものの（それぞれ、 $r = .47, p < .01$; $r = .65, p < .01$ ）、本 IAT で測定された潜在的目上迎合性は、いずれの質問紙の尺度とも有意な相関は認められなかった。

(2) 違反に対する意思決定と心理傾向との関連

a. 分析対象

違反意思決定および原因帰属に関する分析については、データ収集段階において有職者である28名（男性5名、女性23名、平均年齢38.5歳、標準偏差8.5、範囲24歳 - 56歳）のデータのみを分析対象とした。

b. 違反意思決定と心理的特徴との関連

場面想定法による意思決定について、「1.指示に従わ

Table 4 各尺度の平均値と相関係数

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	相関係数		
					賛否・好意混同傾向	発言者重視傾向	上下関係重視傾向
賛否・好意混同傾向	2.31	0.50	1.43	3.57			
発言者重視傾向	1.81	0.55	1.00	3.00	0.27		
上下関係重視傾向	2.30	0.40	1.00	2.86	0.47	0.65	
潜在的目上迎合性(ms)	306.54	121.00	89.02	629.63	-0.05	-0.12	0.06

太字は1%水準で有意であることを意味している

Table 5 意思決定課題での選択肢ごとの心理特徴の平均値

	N	賛否・好意混合傾向		発言者重視傾向		上下関係重視傾向		潜在的目上迎合性	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
指示に従わない	17	2.28	0.59	1.72	0.60	2.19	0.37	258.56	110.67
どちらともいえない	6	2.21	0.35	1.97	0.43	2.31	0.29	317.42	78.95
指示通りに行動する	5	2.54	0.34	1.80	0.60	2.51	0.26	360.14	52.91

Table 6 各原因帰属項目の平均値と標準偏差および尺度との相関係数

	平均値	SD	相関係数			
			IAT		属人思考	
			目上迎合性	上下関係重視	発言者と行為混同	発言者重視
1 結局、行動してしまった本人	3.71	0.98	<u>-0.35</u>	0.05	0.13	0.09
2 指示を出した直属の上司	5.11	0.83	-0.52	-0.02	0.05	0.12
3 このような指示を出した上司を管理すべき会社上層部	5.07	1.12	-0.04	-0.16	0.24	0.07
4 上司の指示を断りにくい組織や会社の風土や体質	4.68	1.25	<u>-0.34</u>	0.20	0.20	0.23

太字は1%水準で、下線のみは10%水準で有意傾向であることを意味している

ない」を選択した参加者は17名、「2.どちらともいえない」を選択した参加者は6名、「3.指示通りに行動する」を選択した参加者は5名であった。そこで、違反意思決定課題における違反の指示に従う程度（1.従わない～3.指示通りに行動する）と各尺度値との相関係数を求めたところ、潜在的目上迎合性との間に正の相関が認められ（ $r = 0.44, p < .01$ ）、潜在的目上迎合性が高い人ほど、上司の指示通りに行動する傾向があることを示した。また、上下関係重視傾向についても有意傾向が認められ（ $r = 0.35, p = .07$ ）、上下関係を重視する人ほど上司の指示通りに行動する傾向があることも示された。

c. 原因帰属と心理傾向との関連

潜在的目上迎合性および質問紙における尺度の得点と、原因帰属課題の各対象に対する責任の程度に関する評定値との相関係数を求めた（Table 6）。その結果、潜在的目上迎合性と「直属の上司の責任」との間に有意な負の相関が認められ（ $r = -0.52, p < .01$ ）、潜在的目上迎合傾向が高くなるにつれ、不正に対する直属の上司の責任を低く評価する傾向が示された。また、潜在的目上迎合性と「本人」および「組織の風土や体質」との間に有意傾向の負の相関が認められた（本人 $r = -0.35, p = .07$ ；風土や体質 $r = -0.34, p = .07$ ）。つまり、「目上の人には賛成する」という心理的特徴を潜在的に持つ人は、たとえ発生した違反行為についても、「直接の上司」、「自分自身」、「組織の風土や体質」について批判しない傾向にあることを示している。

質問紙の尺度については、いずれの尺度においても、原因帰属課題におけるすべての対象の責任の程度との間に有意な相関は認められなかった。

3.4. 考察

研究3では、目上迎合性IATの妥当性を検討するために、潜在的目上迎合性と属人判断傾向尺度と上下関係重視尺度の2つの質問紙尺度との関連および違反意思決定との関連について検討を行った。

質問紙法における尺度との関連については、潜在的目上迎合性は2つの質問紙尺度の間には相関は認められなかった。しかし、この結果が直ちに、今回作成した目

上迎合性IATの妥当性がないということの意味しているのではない。先に述べたように、現在の心理学の研究では、心理的特徴には顕在モードと潜在モードの2つのモードがあり、両モードにおける心理特徴は必ずしも一致しないことが示されている。そのため、本研究で作成した目上迎合性IATと概念的には類似していると考えられる質問紙尺度が関連しないことは、本研究で作成したIATの妥当性の問題ではなく、質問紙によって測定される顕在モードと目上迎合性IATで測定される潜在モードが一致していないということを表している可能性があり、質問紙法では測定できない潜在的な心理的特徴を測定するためのツールを開発するという本研究の目的に合致する結果であるといえる。

次に有職者28名のデータのみを用いて、場面想定法による意思決定課題および原因帰属との関連について分析を行った。その結果、場面想定法による意思決定課題と潜在的目上迎合性の間に、有意な相関が認められた。今回の研究で用いた想定場面は、「自分の倫理観と上司からの命令」といった組織的違反や不正の発生につながる状況での意思決定場面であった。このような想定場面の意思決定において、潜在的目上迎合性の高い人は上司の指示に従う傾向が高いことが示されたことから、今回作成した目上迎合性IATの妥当性は高いといえるだろう。さらに、潜在的目上迎合性と質問紙法の尺度との間に相関がないことを踏まえれば、今回作成したIATが「目上の意見に従う」という目上迎合性の潜在モードを測定しているという解釈が妥当であると考えられる。

また、原因帰属について、潜在的目上迎合性の高い人は上司や自分自身の組織の風土や体質について責任の程度を低く見積もる傾向があることが示された。つまり、潜在的目上迎合性の高い人は、全体的に責任の所在をあいまいにしてしまう可能性があるということである。このような傾向が高い人が多く所属している組織では、不正や違反に対する自浄作用が機能せず、長期的に大きな組織的違反や不正へとつながる可能性が高い。つまり、この結果は、鎌田ら（2003¹¹⁾の指摘と一致する結果であると解釈でき、この点においても今回作成した目上迎合性IATの妥当性があると考えられる。

最後に研究3においても、研究2と同様に、幅広い年

年齢層のデータを収集したが、潜在的目上迎合性と年齢との相関は認められず、また、高い内的一貫性を示していた。この結果から、今回作成した目上迎合 IAT の信頼性が再度示された。

4. まとめと展望

本研究では、組織的な違反を促進する可能性のある個人の心理的特徴のひとつとして目上迎合性を取り上げ、これに関する潜在モードの特徴を測定するためのツールの開発を目的として、信頼性および妥当性の検討を行った。研究の結果、信頼性については、内的一貫性（研究 1・2・3）も継続的一貫性（研究 2）も高いことが示された。また、妥当性について、目上迎合性 IAT の値が意思決定課題や上司の責任を低く見積もる傾向と関連したことから（研究 3）、今回作成した IAT が潜在的目上迎合性の測定について妥当性があると考えられる。これらの結果から、今回作成した目上迎合性 IAT の信頼性および妥当性は一定水準を有するものであるといえよう。

本研究において特に注目すべき結果は、研究 3 において、潜在的目上迎合性は質問紙法の尺度と関連がなく、かつ質問紙法の尺度が違反に関する意思決定や責任の帰属との関連を示さなかったのに対して、潜在的目上迎合性は違反に関する意思決定や責任の帰属との関連を示したことである。この結果は、本研究において作成した IAT が潜在モードの目上迎合性を測定していることを示す結果であるとともに、岡部ら（2003）が指摘するように、違反に関わる心理的特徴が潜在モードであることを支持する結果でもある。さらに、本研究において開発した目上迎合性 IAT は、質問紙法では認められない違反的意思決定や違反に関する責任との関連の検出が可能であることを示している。以上のことは、本研究で開発した目上迎合性 IAT が、組織的な違反や不正の防止を目的とした安全教育や安全活動や風土改革などの効果測定において精度の高い指標であるとともに、質問紙法とは異なる側面を測定可能なツールのひとつとして有用であることを示しているといえる。

本研究における研究結果から、今回作成した目上迎合性 IAT の有用性は示されているとはいえ、社会への実装へ向け検討すべき問題も残されている。とくに、学術的研究結果を社会に適応する場合には、その影響力を考慮し信頼性や妥当性については細心の注意を払い、慎重にさらなる検討を重ねられるべきである。とくに本研究における問題点には、まず、研究全体を通じた被験者数が少なく、今回の研究だけで十分であるとはいえない点があげられる。この点については、被験者を増やすことにより、本研究結果の再現を確認が必要である。また、

今回の研究 3 において妥当性の検証に用いた意思決定は、あくまで場面想定法によるものであり、この場面想定の結果が実際の行動とどの程度関連しているのかについては不明である。今後は、社会心理学的な実験も含めたさらなる検討が必要であろう。また、潜在的な心理的特徴は、本人も気がつかないうちに形成される可能性が指摘されており（Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000³⁾）、現実社会における組織のどのような慣行や制度が潜在的目上迎合性の形成に関連しているのかについても、今後、明らかにする必要性もある。さらには、実際の企業の評価法として実装的に応用するためには、どれくらいの潜在的目上迎合性の高さが組織の危険度となるのかという点について、絶対的な基準も必要となるであろう。しかし、社会への実装に向け、これらの解決すべき問題が残されているとはいえ、今回の 3 つの研究の結果から、組織的な違反や不正の防止についての取り組みや教育や活動の効果測定のためのツールのひとつとして、今回作成した目上迎合性 IAT が有用な測定ツールとなる可能性については十分に示されたといえるだろう。

参考文献

- 1) 岡部康成・今野裕之・岡本浩一（2003）「安全確保のための心理特徴の潜在的測定の有用性」, 社会技術論文集, 1, 288-298 .
- 2) Chaiken, S., & Trope, Y. (1999). Dual-process theories in social psychology. Guilford press, New York .
- 3) Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107(1), 101-126.
- 4) Asendorpf, J. B., Banse, R., & Muecke, D. (2002). Double dissociation between implicit and explicit personality self-concept: The case of shy behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 380-393.
- 5) Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480.
- 6) Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2002). Predictive validity of an implicit association test for assessing anxiety. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1441-1455.
- 7) 日本ハム株式会社（2002）『遵法経営の確立に向けた取り組み（再発防止対策）について』 <http://www.nipponham.co.jp/topics/shiryo.html/> [2004, May 31].
- 8) 東京電力株式会社（2002）『当社原子力発電所の点検・補修作業に係る GE 社指摘事項に関する調査報告書』 http://www.tepco.co.jp/cc/press/betu02_j/images/report01-j.html

- /[2003, May 31].
- 9) 三菱自動車工業 (2004) 『ふそうハブ問題につきましてのお詫び』 <http://www.mitsubishi-motors.com/corporate/announcement/j/040506.html/> [2004, May 6]
 - 10) 岡本浩一 (2001) 『無責任の構造 - モラル・ハザードへの知的戦略』 PHP 研究所
 - 11) 鎌田晶子・上瀬由美子・宮本聡介・岡本浩一 (2003) 「組織風土による違反防止 - 『属人思考』の概念の有効性と活用 - 」, 社会技術論文集, 1, 239-247 .
 - 12) 読売新聞 (2004) 朝刊 2004/4/26
 - 13) 新村出 (1991) 『広辞苑 (第4版)』 岩波書店
 - 14) Bosson, J.K., Swan, W. B., & Pennbacker, J. W. (2000) Stalking the perfect measure of implicit self-esteem: The blind men and the elephant revisited? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(2), 760-773.
 - 15) Cunningham, W. A., Preacher, K. J., Banaji, M. R. (2001). Implicit attitude measures: Consistency, stability, and convergent validity. *Psychological Science* 121(2), 163-170.
 - 16) Greenwald, A. G. (2001, October) What's wrong with the Implicit Association Test? Paper presented at the Society of Experimental Social Psychology Workshop, Spokane, WA. <http://faculty.washington.edu/agg/pdf/IAT.TopTenList.pdf/>
 - 17) Dasbupta, N., & Greenwald, A. G. (2001) On the malleability of automatic attitude measure: Consistency, stability, and convergent validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 810-814
 - 18) Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the Implicit Association Test to measure self-esteem, and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 1022-1038
 - 19) 上野良明 (1997) 「上下関係重視傾向尺度作成の試み」 『日本社会心理学会第40回大会発表論文集』 1289 .

謝辞

本研究の実施にあたって御協力いただいた木島恒一先生には、ここに厚く感謝の意を表します。また、本研究に参加して下さった実験参加者の人々にも、大変感謝いたします。

-
- i) 本研究は、社会技術研究システム ミッション・プログラム「安全性に係わる社会問題解決のための知識体系の構築」(独立行政法人・科学技術振興機構の事業)の研究の一部として行われたものである。

The development of the measurement of Individual Differences in Implicit “*Ingratiation with Superiors*”

Yasunari OKABE¹, Hiroyuki KONNO², and Koichi E. OKAMOTO³

¹M.A. (Psychology) Research Institute of Science and Technology for Society, Social Psychology Research Group (E-mail:y-okabe@ristex.jst.go.jp)

²M.A. (Social Psychology) Lecture, Mejiro University, Faculty of Human and Social Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Sub-Leader (E-mail:konno@mejiro.ac.jp)

³Ph.D. (Social Psychology) Professor, Toyo Eiwa University, Faculty of Human Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Leader (E-mail:okamotok@ristex.jst.go.jp)

The measurement of individual differences in implicit “*Ingratiation with Superiors*” was developed to prevent violations. Study 1($N=20$) showed that the measurement exhibited good internal consistency. Study 2($N=15$) showed that the measurement had good internal consistency again and good stability(mean interval time of about7). Study 3($N=36$) examined the validity of implicit and explicit measures and show that implicit “*Ingratiation with Superiors*” was related to decision making of violation. The results suggest the implicit measure has high reliability and high validity. Finally, we discussed the utility of the implicit measure for risk management of organization.

Key Words: *implicit ingratiation with superiors, implicit association test, prevention violations*