

組織における公正研究の動向

—組織的公正研究の「4つの波」とそれらに続く 21 世紀の新たな波—*

田中 堅一郎

日本大学大学院総合社会情報研究科

Research Trend of Organizational Justice

—“Four waves” of organizational justice research and the new wave of 21st century—

TANAKA Ken'ichiro

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

This paper reviewed research on organizational justice from the perspective of the “four waves” elucidated by Colquitt, Greenberg, and Zapata-Phelan (2005), who also predicted the next, “fifth wave” research. The “First wave” consists of distributive justice research (i.e., relative deprivation, equity theory), the “second wave,” procedural justice research (i.e., Leventhal (1980)’s six rules of procedural justice), the “third wave,” interactive justice research (i.e., interpersonal justice, informal justice), and the “fourth,” integrative wave” include the group-oriented approach, the heuristic approach, and the counterfactual approach. The author discussed on organizational justice as the dependent variable, with deontic justice, and social neuroscience as the “fifth wave” of organizational justice research.

心理学的視点からの社会的公正研究は様々な領域に広がり、他領域の研究分野との共同で独自の学会まで生まれている。例えば、すでに 1989 年に設立された国際公正研究学会 (International Society of Justice Research; Sabbagh & Schmitt, 2016) は、現時点 (2016 年 11 月 25 日) で 16 回の定期大会を開催するまでに至っている。その社会的公正研究のなかでも注目されるのが組織における公正研究である。組織における公正研究は、組織的公正 (organizational justice) というキーワードで知られている¹。これは「組織の構成員が知覚する、(主として) 組織の機能に関連する公正さ」(Colquitt, 2008) と定義される。しかしながら、この術語は実際概念というより包括的概念

で、組織における公正に関連するいくつかの概念を統括する役目を担っている (Colquitt, 2008)。定義としては曖昧ではあるが、社会的公正研究の中でも、“organizational justice”で検索される研究群は数の上でも無視できなくなっている。学術雑誌でかつ査読論文に限っても、論題に organizational justice が示された論文は 2000 年前後より確実に上昇し続けている (図 1)。

組織的公正研究がそれなりの体系的な成果を上げている証左として、2005 年に Lawrence Erlbaum Association より、組織的公正研究のハンドブック (*Handbook of organizational justice*) が始めて刊行され、その後 2015 年には Oxford Library of Psychology の一環として *The Oxford handbook of justice in the workplace* が発刊されたことがあげられる。特に後者はインデックスを除いても 656 ページに至る大著である。

本稿では、これまでの組織的公正研究を回顧し、今後の研究動向を予測することを目的とする。

* 本研究は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究(C) (平成 27 年度～29 年度、課題番号:15K04040、研究代表者：芳賀 繁) の助成を受けた。

¹ 組織的公正を学術用語として始めて用いたのは、Greenberg (1987) だと思われるが、ここでは組織的公正の明確な定義がなされなかった。

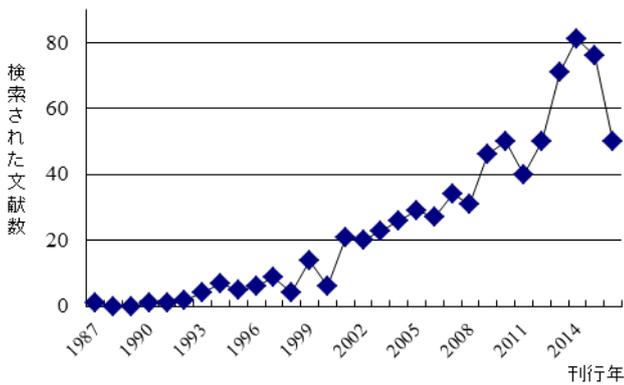


図1 学術誌に掲載された“organizational justice”が題目に示されている論文の検索性数

図注；査読論文のみを ProQuest Central で検索。検索日：2016年11月25日

1. 組織的公正研究の「4つの波」

Colquitt, Greenberg, and Zapata-Phelan (2005)は、これまでに組織的公正に関する心理学的研究を過去に遡って「4つの波 (four waves)」として以下のように展望している。

1.1 第一の波 (first wave)

第一の波は、分配的公正 (distributive justice) であり、分配や処遇・対処の結果に対する心理的反応としての公正を意味する。Colquitt et al. (2005)によれば、この波は1949年の Stouffer, Suchman, DeVinney, Star, and Williams (1949)による研究によってもたらされた。Stouffer et al. (1949)は、相対的剥奪 (relative deprivation) 理論の中で、自分が得た資源に対する満足感や不公平感は、獲得資源の絶対量ではなく、他者が得た資源との比較によって決定されることを示した。

その後、この波には、Homans (1974) の分配公正論、Adams (1965)の衡平理論が続いた。Homans (1974)はオペラント条件づけに代表される強化理論に基づいて、対人関係は自己利益を最大化される動機によって形成されると仮定し、人々にとって公正は対人相互の利益を期待する交換関係の中で、お互いの利益がそれぞれの投資に比例しているときに得られると考えた。衡平理論 (equity theory) によれば、報酬分配の公正さは、ある人のインプット (組織や職場

の当事者が貢献したり投資したもの) とアウトカム² (組織や職場から当事者が受け取ったり獲得したものの) の比率 (O_A/I_A) が他者のインプットとアウトカムの比率 (O_B/I_B) とほぼ等しくなるときに達成される。この理論は産業・組織心理学の中では最も有名な理論の一つで、社会心理学の概論書にも頻繁に登場している。

1.2 第二の波 (second wave)

第二の波は、手続き的公正 (procedural justice) であり、結果を導くまでの過程に関する公正であり、社会的過程を支配する規範あるいは基準に対する人々の心理的反応としての公正を意味する。Colquitt et al. (2005)によれば、この波の最初は、裁判の判決結果の受容のしやすさを裁判審議の手続きの公正さから論じた1975年の Thibaut and Walker (1975)の研究であった。ついでこの波に該当するのが、Leventhal (1980)の公正判断モデルである。Leventhal (1980)は、衡平理論をはじめとする分配的公正研究の行き詰まりと、それに代わる手続き的公正研究の重要性を指摘しながら、手続き的公正達成のための6つのルールを示した。6つのルールとは一貫性 (どの事例にもどの相手にも手続きの適用が一貫していること)、偏見の抑制 (手続きが偏見に基づく考えに影響されていないこと)、情報の正確さ (判断の根拠となる情報が正確であること)、修正可能性 (決定された事項を変更・修正できる機会が準備されていること)、代表性 (手続きによって影響を受ける人々の意見がその過程に反映されていること)、そして倫理性 (手続きが基本的な道徳や常識に反していないこと) である。

1.3 第三の波 (third wave)

第三の波は、相互作用的公正 (interactional justice) であり、処遇のされ方、対応のされ方 (あしらわれ方)、説明の適切さといった他者との相互作用における公正を意味する。この波は、1986年に Bies and

² アウトカム (outcome) ではなくアウトプット (output) と記されている書籍が散見されるが (e.g., Aamodt, 2007; Davis & Newstrom, 1989)、こうした記載は Adams (1965)には見当たらず、誤記である。

Moag(1986)によってもたらされた (Colquitt et al., 2005)。その後、この波の相互作用的公正は、対人的公正 (interpersonal justice) と情動的公正 (informational justice) の2つに区分されるようになった (Colquitt, 2001)³。対人的公正とは、手続きの執行者が示す尊重や配慮といった社会的感受性を特徴とする公正で、情動的公正とは手続きの執行者が適切な説明を行ったかどうか、あるいは重要な情報を伝達してくれたかといった情報に関わる公正である。

1.4 第四の波 (fourth wave)

そして第四の波は、「統合化の波」(integrative wave) とよばれ、これは人々がなぜそしてどのように公正を知覚するか、公正に対して人々がどのように反応するかについて包括的に説明する様々な論点からの研究群を表している。Colquitt et al. (2005)は、この第四の波を 1986年のFolger (1986)の研究から始まったと見なし、集団志向的アプローチ、ヒューリスティック・アプローチ、反事実 (counterfactual) アプローチ⁴の3種類に区分している。

集団志向的アプローチは、手続き的公正が達成されると人々の組織や地域への協力的行動を促進することを示した数多くの研究結果を説明するもので、Tyler and Lind (1992)のリレーショナルモデル (relational value model)、グループ・エンゲージメントモデル (Blader & Tyler, 2009; Tyler & Blader, 2003) があげられている。リレーショナルモデルでは、人々は自分たちの所属している集団で他の構成員との間で形成される関係に強い関心を持っていると仮定さ

れる。そして彼らは他者の自分に対する扱われ方を、彼らの所属集団での自己の地位についての情報と受け止める。もちろん、「扱われ方」は手続き的に公正でなければならない。このモデルでは、3つの要因 (関係の関心とよばれる) が手続き的公正にとって重要であるとみなされる。すなわち、中立性 (手続きや過程において差別がない度合い)、信頼性 (他の集団構成員が善意をもって行動する度合い)、尊厳性 (集団の構成員の地位が尊重される度合い) である。グループ・エンゲージメントモデルは、リレーショナルモデルで仮定された人々の手続き的公正への関心は道具的要因 (instrumental factor)、すなわち自分が損する・得するといった利己的な要因よりも、非道具的要因 (non-instrumental factor)、すなわち自分の所属する集団や組織から認められ尊重されるといった公的な要因に規定される、という考え方に基いている。グループ・エンゲージメントモデルによれば、集団や組織において手続き的公正が機能していれば、構成員の誇り (pride) や敬意 (respect) を呼び起こし、集団への同一視を高める。そのことによって、人々は自分の所属する集団や組織への関与 (engagement) を高め、組織に対する積極的な行動を起こすようになる。

ヒューリスティック・アプローチには、公正ヒューリスティック理論 (fairness heuristics theory; Lind, 2001)、不確定性管理理論 (uncertainty management theory; Lind & Van den Bos, 2002) が該当する。公正ヒューリスティック理論は、公正体験によってヒューリスティックな判断がなされ、肯定的態度が形成されると仮定する。すなわち、不確定性管理理論に従えば、人が情報の提示といった手続き的公正を体験することによって、そのことに認知的焦点が合わせられ、その結果人は信頼感といった周辺情報を参照しなくなり、「公正であることは善である」というヒューリスティックな判断がなされ、肯定的な態度が形成される。また不確定性管理理論では、手続き的公正は人々の不確実性を減少させると仮定される。すなわち、人々は様々な不確実な事象に遭遇するほど手続き的公正に敏感になり、自分たちの公正な処遇や対処を求めて、手続き的公正に関する情報を探索するようになるとされる。

³ Colquitt (2001)のメタ分析結果によれば、組織的公正は3つではなくむしろ4つの側面 (分配的公正、手続き的公正、対人的公正、情動的公正) から構成されるとみなすのが妥当である。しかしながら、Cohen-Charash and Spector(2001)のメタ分析では、(4側面ではなく) 3側面の方が因子モデルとしては安定しているという見解を示している。

⁴ 「反事実」という命名の由来は述べられていないが、このアプローチでは、(従来のような) 経験された公正 (不公正) を研究の対象とせず、「するべき」「あるべき」といった倫理観にもとづく公正を研究対象としているという意味合いがあると思われる。

反事実アプローチには、準拠認知理論 (referent cognition theory; Folger, 1986) や公正理論 (fairness theory; Folger & Cropanzano, 2001) が該当する。準拠認知理論では、組織や職場の人々の不公正感が生じるのは不当な処遇や対価とみなされない報酬だけではなく、適切性と正当性がカギになる。すなわち、結果の不公正だけでなく、運営方法に手続き的な適切性や正当性を欠いていたとみなされるとき、自分の報酬を不公正と感じて憤るのである。公正理論では、現実に目の当たりにしている出来事と、「本来ならばこれが正しい」という内的な倫理観との不一致を是正しようとする動機から、人は公正さに注目すると仮定される。

2. 第五の波 (fifth wave) はいつ来るのか、もう来ているのか？

Colquitt et al. (2005)が示した第四の波に続く「第五の波」はいつ来るのであろうか。あるいは波がすでに来ているとしたら、それは何であらうか。第四の波に続く (と思われる) 研究 (群) については、組織行動研究者が様々な予測を試みているが⁵、本稿では組織的公正研究の「ニューウェーブ」として、従属変数としての組織的公正、義務的公正、社会的神経科学を取り上げる。

2.1 従属変数としての組織的公正研究

Brockner, Wiesenfeld, Siegel, Bobosel, and Liu (2015) や Brockner and Carter (2016)は、これまでの組織的公正が主として原因や起因について研究されてきたことを指摘し、これからの組織的公正 (すなわち第五の波) は結果や成果の視点から研究すべきだと主張した。Brockner et al. (2015)は、従属変数として組織的公正をとらえる視点を、2つの次元 (反応の性質、焦点対象) から提示している (表 1)。反応の性質は、さらに 3 要因 (行動: どれくらい人々が公正に関わる行為を示すか、欲求: どれくらい人々が公正を欲しているか、知覚: どの程度人々が公正が高いか低

いか知覚しているか) で構成される。焦点対象は、行為を行なった人 (行為者)、行為者から何かをなされた人 (享受者)、行為を第三者の立場から見ていた人 (観察者) の 3 要因で構成される。表 1 にも示されるように、従属変数としての組織的公正研究について Brockner et al. (2015)が具体的に言及したのは、焦点対象: 行為者×反応の性質: 行動のセル (行為者の公正行動の規定要因)、焦点対象: 享受者×反応の性質: 欲求のセル (享受者の公正欲求の規定要因)、焦点対象: 知覚×反応の性質: 観察者のセル (観察者の公正知覚の規定要因)、以上 3 つのセルのみである。Brockner and Carter (2016)は、今後の「第 5 の波」の研究には、組織的公正に限らず他の研究領域で用いられているフレームワークとの関連性を模索する必要があることを指摘している。

表 1 従属変数としての組織的公正研究 (Brockner et al. (2015)の表を著者が改変)

		反応の性質		
		行動	欲求	知覚
焦点対象	行為者	行為者の公正行動の規定要因		
	享受者	享受者の公正欲求の規定要因		
	観察者	観察者の公正知覚の規定要因		

ただ、Brockner の指摘を待つまでもなく、社会的公正を職場や組織における実践的課題としてとらえたこれまでの応用研究では、必然的に組織的公正が従業員や組織構成員の態度や行動へどのような影響を及ぼすかに焦点が当てられた。したがって、こうした応用研究では組織的公正は従属変数として扱われてきた。独立変数としては、人事選抜や人事評価、従業員のモチベーションやパフォーマンス、リーダーシップ、従業員の退職などがある (van Dijke & De Cremer, 2016)。

2.2 義務的公正 (deontic justice)

義務的公正は哲学者カントの考え方を受け継いでおり、絶対的で無条件の義務として要請される道徳

⁵ 例えば、2016年8月開催の第76回アメリカ経営学会 (Academy of Management) 定例大会では、「Catching the fifth wave: The next stage of organizational justice research」というシンポジウムが行われた。

的に正しい行いを指すものである⁶。一方、従来までの社会心理学で研究されてきた正義は、何かの手段のために行う正義、自己利益のための正義、あるいは自分の地位を知るための正義といった道具や手段としての正義である。Folger (2001)や Folger and Salvador (2008)は、従来社会心理学で研究されてきた道具的な正義、あるいは正義の手段性や自己利益を強調する考え方を批判し、個人の便宜や利益とは関わりなく、人は公正や正義に関心を抱いている点を強調した。Folger (2001)や Folger and Salvador (2008)はこうした公正の側面を義務的公正と名付けた。

義務的公正の観点からは、(カント哲学的に言えば)条件付きではなく、絶対的に正しい義務として公正は存在する。言い換えると、「第四の波」で紹介された集団志向的アプローチのように権威からの意思や自己利益によって他律的に公正をとらえるのではなく、自分の理性から生ずる公正を大切にすべきだという観点である。

私たちは自分の利害とは関係がない他者の不公正に怒りを感じたり、そうした違反者を罰しようとする。こうした「義憤」に基づく行動は公正(不公正)判断のための道徳律や倫理観をわれわれが内在しているからだ主張した(e.g., Folger & Glerum, 2015; Haidt, 2001)。

それでは、内在する倫理観や道徳律は具体的に何であろうか。Haidt and Graham (2007) や Haidt (2012, 高橋 2014)の道徳基盤理論(moral foundation theory)では、人間の倫理的判断にはまず刺激に対する自動的・情動的な反応として善悪の判断がなされ(直観システム)、その後には理性という戦略的思考によって行動の理由づけが行なわれる(推論システム)という二重プロセスを仮定した社会的直観モデル(social intuitionism model (SIM); Haidt, 2001)がベースとなっている。さらに、社会的・政治的な「正しい・正しくない」についての見解の元になっている倫理観・道徳観が5つの基盤(傷つけないこと/ケア、公平/正義、内集団への忠誠、権威への敬意、

純粹さ/神聖さ)に帰属し、それは脳科学的あるいは遺伝子レベルの基盤を有していると仮定し⁷、その実証が試みられている。この5つの道徳的基盤の構成概念を測定する尺度に、道徳基盤調査票(moral foundation questionnaire; MFQ, MoralFoundation.org, 2016)があり、英語以外に様々な言語のヴァージョンがある。

2.3 社会的神経科学の波

社会的事象の心理学的反応を脳神経科学の視点から研究する領域は、社会的神経科学(social neuroscience)とよばれている。さらに、組織行動を研究対象とする組織科学においても、組織的神経科学(organizational neuroscience)という領域が生まれている(e.g., Becher & Cropanzano, 2010; Cropanzano & Becker, 2013)。このように、脳科学的研究の潮流は社会心理学や産業・組織心理学に及んでいるが、社会的公正や組織的公正研究においてもこの潮流の影響を受け、脳神経活動をターゲットにしたfMRIやPETといった画像処理を伴う研究が出てきている。

この「波」に相当する研究として、Beugré (2009)による、「神経-組織的公正モデル(neuro-organizational justice)」がある。これは、神経科学の視点から組織的公正をとらえるものである。Beugré (2009)によれば、公正(あるいは不公正)に関する出来事はまず最初に脳神経レベルでの反応を引き起こし、その反応が心的プロセスに繋がって、行動として発現する。ここでBeugré (2009)は、人間が社会を認識するための脳の機能として、Xシステム(X-system)とCシステム(C-system)という神経科学的な概念を援用している⁸。Xシステムが作動し

⁷ 脳科学研究者もこれについて言及している(e.g., 金井, 2013)

⁸ Xシステムとは、並列処理、パターンマッチングなどのシステムで、人間の連続した意識経験が生み出されるシステムとされる。Xシステムは、扁桃体、大脳基底核、前帯状皮質、外側側頭葉、腹内前頭前野などの脳内部位から構成される。Cシステムとは、記号論理を伴って意識的な思考をするシステムで、外側前頭前野、後頭頂葉、内側前頭前皮質、上側前帯状皮質、海馬、内側側頭葉などから構成される。

⁶ 林(2010)も第四の波に続く公正研究として、人々の公正への関心に道徳的動機を強調する公正道徳アプローチ(e.g., Skitka & Mullen, 2002)をあげている。

ている時の認知活動は、自動的で学習を必要としない。一方、Cシステムは、規則的な分析を可能にし、迅速な学習を得意とし、Xシステムで処理できないものを処理することがある。Beugré (2009)によれば、Xシステムには公正（不公正）のプロトタイプが備わっていて、あたかもパターン認知によって瞬時に公正（あるいは不公正）を判断するように働くとされる。

公正感（あるいは不公正感）を喚起するような出来事が生ずると、それがXシステムとCシステムの特定の部位の活動を活性化させる。もし、その出来事が見慣れてわかりやすいものであれば、Xシステムで公正あるいは不公正のプロトタイプとマッチングされて瞬時に処理される。一方、もしその出来事が見慣れないときには、XシステムからCシステムに送られて、より意識的な認知活動が行われる。すなわち、公正（あるいは不公正）の判断は、感情喚起型神経経路と認知的思考喚起型神経経路のどちらかを通過して行われる。不公正な事象を目にしたとき、感情喚起型神経経路を通過するとやりきれない思いや怒り、恨みといった感情的反応が生じ、認知的思考喚起型神経経路を通過するとより冷静で論理的な公正判断がなされる。

Dulebohn, Conlon, Sarinopoulos, Davison, and McNamara (2009)の研究は上記のモデルに符合している。すなわち、ある結果が不公正だと感じるときには、脳内の社会的認知に関わる前帯状皮質や大脳外側溝の島(insula)が活性化し、さらに手続きが不公正と感じるときには、前頭前皮質腹外側部や上側頭溝の周辺部位が活性化しており、それぞれ活性化する部位が異なっていることが見いだされた。これらの結果は、結果として公正かどうか（すなわち、分配的公正）の判断は脳神経学的にはより感情的な判断を伴っているが、手続きとして公正かどうか（すなわち、手続き的公正）の判断は記号論理的な思考を伴っていることを示している。この結果を神経科学的にみると、分配的公正の判断はXシステム優位で、手続き的公正の判断はCシステム優位であることが示唆される。

社会的神経科学の研究はまだ絶対数が少ないので、第五の波としてはまだ「さざ波」のようにしか見え

ていないかもしれない。しかし今後もこの領域の研究は多くなっていくと思われる。

引用文献

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial/organizational psychology: An applied approach, 5th edition*. Thompson Learning.
- Adams, S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York; Academic Press.
- Becher, W.J. & Cropanzano, R. (2010). Organizational neuroscience: The promise and prospects of an emerging discipline. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 1055-1059.
- Beugré, C.D. (2009). Exploring the neural basis of fairness: A model of neuro-organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 110*, 129-139.
- Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criterion of fairness. In B. Sheppard (Ed.), *Research on negotiation in organization* (Vol. 1, pp.43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blader, R.J. & Tyler, T.R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes and extra-role behavior. *Journal of Applied Psychology, 94*, 445-464.
- Brochner, J. & Carter, A. (2015). Toward the fifth wave: Justice as a dependent variable. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D., & Skarlicki, D.P. (Eds.), *The social dynamics of organizational justice* (pp. 251-284). Charlotte, NC: Information Age Publishing Inc.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M., Siegel, P.A., Bobosel, D.R. & Liu, Z. (2015). Riding the fifth wave: Organizational justice as dependent variable. In A. Brief & B. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol.35, pp. 103-121). Elsevier.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001). The role of

- justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J.A. (2008). Two decades of organizational justice: Findings, controversies, and future directions. In J. Barling & C.L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (Vol.1: Micro approach, pp.73-88). Thousand Oaks, CA; SAGE Publications.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan (2005). What is organizational justice?: A historical overview. In J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 3-56). NJ; Mahwah.
- Cropanzano, R. & Becher, W.J. (2013). The promise and peril of organizational neuroscience: Today and tomorrow. *Journal of Management Inquiry*, 22, 306-310.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw Hill, Inc.
- Dulebohn, J.H., Conlon, D.E., Sarinopoulos, I., Davison, R.B., & McNamara, G. (2009). The biological bases of unfairness: Neuroimaging evidence for the distinctiveness of procedural and distributive justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110, 140-151.
- Folger, R. (1986). A referent cognitions theory of relative deprivation. In J. M. Olson, C.P. Herman, & M.P. Zanna (Eds.), *Social comparison, social justice, and relative deprivation: The Ontario symposium* (Vol.4, pp. 33-55). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Folger, R. (2001). Fairness as deontology. In S.W. Gilliland & D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Theoretical and cultural perspectives on organizational justice: Research in social issues in management* (pp. 3-31). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Folger, R. & Salvador, R. (2008). Is management theory too “self-ish”? *Journal of Management*, 34, 1127-1151.
- 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 deontology: “You ought to be fair” In R.S. Cropanzano, & M.L. Ambrose, (Eds.) *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 331-350). NY, New York: Oxford University Press.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 1-22.
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108, 814-834.
- Haidt, J. (2012). *The rightness mind: Why good people are divided by politics and religion*. NY: New York, Pantheon Books.
(ハイト, J. 高橋 洋 (訳) (2014) 社会はなぜ左と右にわかれるのか 対立を超えるための道徳心理学 紀伊國屋書店)
- Haidt, J & Graham, J. (2007). When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. *Social Justice Research*, 20, 98-115.
- 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紀要, 7, 225-242.
- Homans, G.C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NY: Harcourt Brace Jovanovich.
(ホームズ, G.C. 橋本 茂 (訳) (1978) 社会行動 その基本形態 誠信書房)
- 金井良太 (2013). 脳に刻まれたモラルの起源 人

はなぜ善を求めるのか(岩波科学ライブラリー)
岩波書店

- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Lind, E.A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgment as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56-88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E.A. & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. In B.M. Staw & R.M. Kramer (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical review* (Vol.24, pp. 181-223). Boston, MA: JAI Press.
- MoralFoundation.org (2016). Questionnaires. <http://www.moralfoundations.org/questionnaires>. (October 6, 2016.)
- Sabbagh, C. & Schmitt, M. (2016). Past, present, and future of social justice theory and research. In C. Sabbagh & M. Schmitt (Eds.), *Handbook of social justice theory and research* (pp.1-11). New York, Springer Science+Business Media.
- Skitka, L.J & Mullen, E. (2001). Understanding judgments of fairness in a real-world political context: A test of the Value Protection Model of Justice Reasoning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1419-1429.
- Stouffer, S.A., Suchman, E.A., DeVinney, L.C., Star, S.A., & Williams, R.A. Jr. (1949). *The American soldier: Adjustments during away life: Vol. 1*. Princeton: Princeton University Press.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Lawrence Erlbaum Association.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361,
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 115-191). New York: Academic Press.
- van Dijke, M. & De Cremer, D. (2016). Justice in the work setting. In C. Sabbagh & M. Schmitt (Eds.), *Handbook of social justice theory and research* (pp.315-332). New York, Springer Science+Business Media.

(Received:January 21,2017)

(Issued in internet Edition:February 6,2017)