

(別紙 2)

審査結果の要旨

氏名 膳場百合子

本論文は、組織の不祥事に対して一般の人々が行う責任判断の論理を比較文化心理学的に検討したものである。これまでの欧米の心理学における責任判断のモデルは、個人主義的なものであり、一般の人々は責任や非難を出来事の発生に因果的に関与した個人に向けると考えてきた。これに対し、著者は、組織の不祥事に関する責任判断において、人々は個人の因果的関与に基づく論理だけでなく、組織を社会的なユニットと考える論理も用いるのではないかと考えた。これは、責任を担える主体として組織を想定した上で、まず組織に責任を付与し、その後で、組織成員を成員個人の因果的関与を超えて責任追及する論理である。そして、実際にこうした非西洋的な責任追及の論理の一つである「代表責任の論理」が、とくに日本人で一般的であることを実証しようとした。

著者の考えている代表責任の論理では、組織の不祥事に関する情報に触れ、その原因を組織そのものに帰属した者は、まず、不祥事の責任が組織にある、と判断するとされる。そして、このような判断を下した者は、組織を罰したいという欲求を持つが、組織に直接十分な罰を加えることがしばしば困難であるために、象徴的に組織を代表する立場にいる人物に非難を波及させていく、と著者は主張する。

この主張の妥当性を実証するため、著者は9つの実験研究を行っている。最初の4つの研究(研究 1, 2a, 2b, 3)では、判断者が組織に不祥事の責任がある、と判断するほど、判断者は、組織を代表する立場にいるリーダーをも(リーダー個人の因果的関与を超えて)責任追及することを示した。日米比較によれば、アメリカ人よりも日本人にこのような傾向が強いことも明らかになった。研究 4 と 5 では、さらに、責任波及は組織を罰することが状況的に困難なときに生じ、組織を罰することが状況的に容易なときには生じず、また、組織の罰しやすさについての情報が無い場合は、組織を罰することが困難な場合と類似した責任判断が生じること、そして、因果的に関与していなくても、リーダーは平の成員に比べて「この人は組織代表者である」とみなされやすいために、組織の不祥事に対して責められやすい、ということが分かった。さらに、研究 6,7,8 では、こうした責任の波及が、組織の行った望ましい行為の場合にも生じる(この場合には、賞賛という形をとる)ことを示した。

以上の研究成果は、単に著者の主張を支持するというだけでなく、西洋的なモデルが支配的な社会心理学の分野で、これまで知られていなかった、いわば日本的な責任判断の傾向を明らかにした点で、今後の比較文化心理学研究に大きなインパクトを与えるものである。非常に厳密な実験によって、著者の主張は裏付けられており、本審査委員会は本論文が博士(社会心理学)の学位に値するものと判断する。