

組織シニシズム尺度 (Organizational Cynicism Scale) の 開発と妥当性, 信頼性の検討

松田与理子*

Development, Validity and Reliability of Organizational Cynicism Scale

Yoriko MATSUDA*

Two questionnaire-based studies were conducted to develop and validate a multidimensional measure of Japanese Organizational Cynicism Scale. In study 1, with 333 Japanese employees from a variety of organizations, items were developed, and four factors were extracted by exploratory factor analysis. Confirmatory factor analysis was used to establish the dimensionality of the second-order factor structure of the new measure. In study 2, with 940 Japanese employees from a variety of organizations, the factor structure was replicated and measurement invariance was tested and confirmed across 2 groups. Correlation analysis and covariance structure analysis were used to examine the construct-related validity of Japanese Organizational Cynicism. Tested hypotheses concerned personality cynicism, organizational justice, perceived organizational support, job satisfaction, work engagement, organizational citizenship behavior and negative affect as key antecedents and consequences of the construct. The hypotheses were all supported determining the construct-related validity. Directions for future research are discussed.

key words: Organizational Cynicism, construct-related validity, reliability, antecedents, consequences

問 題

近年, 米国の職場では, 組織に対する従業員の不信感が蔓延しており (Abraham, 2004; Brandes, Castro, James, Martinez, Matherly, Ferris, & Hochwater, 2008), そのような不信感が従業員の仕事に対する意欲や熱意に負の影響をもたらすことが報告されている (Saks, 2006)。例えば Kouzes & Posner (2005) は, 企業業績や財務実績, 従業員の成果を予測する指標として近年着目されている従業員「エンゲイジメント」の実態を従業員の不信感の表れとして取り上げている。従業員の「エンゲイジメント」を会社に忠誠的で生産性が高く仕事に献身

的な状態と定義づけ, 米国の調査会社が 2005 年に実施した調査では, 「仕事に対して非常に高い熱意を感じている」米国人従業員は 27%, 「熱意を感じていない」が 56%, 「熱意を感じていないだけでなく不満や反感を抱いている」は 17% であった。同調査会社は, これら 17% の非生産的な従業員による経済的損失を約 3,500 億ドルと推定しており, 現在企業が抱える大きな課題の 1 つとなっている (Kouzes & Posner, 2005)。その背景には, 1980 年代後半以降, 米国企業が実施してきたレイオフ (一時帰休, 人員整理), 不採算事業や部門の縮小などのダウンサイジングによって, レイオフの生き残り組 (layoff survivor) に雇用不安や過重労働が重くのし

* 桜美林大学 健康心理・福祉研究所
Health Psychology and Welfare Research Institute, J. F. Oberlin University, 3758
Tokiwa-machi, Machida-shi, Tokyo 194-0294, Japan

かかっていること、その一方で、経営層への不当な高額報酬が横行していることなどが挙げられる。1990年代後半には、組織行動学の領域において、職場に従業員の不信感が蔓延するこのような現象を説明する概念として組織シニシズム (organizational cynicism) 研究が始まった (Naus, 2007)。Andersson (1996) によると、ネガティブな概念である組織シニシズムは、職務満足感や組織コミットメントといったポジティブな概念と異なり、組織や管理者にとって扱いが難しい問題であるとして経営研究において敬遠されてきた概念である。

シニシズムの語源は紀元前4世紀の古代ギリシャにおけるキュニコス学派に遡るが、近年では、人間は正直さや誠実さに欠け、自己の利益を追求するものだといった信念を持ち、皮肉な態度をとるさまを表す (Oxford English Dictionary 2007より)。組織文脈に特有である組織シニシズムの統一した定義はまだ確立されていないが (Treadway, Hockwater, Ferris, Kacmar, Douglas, Ammeter & Buckley, 2004), 概して、組織に対する否定的な態度と定義づけられている。Andersson (1996) は、組織シニシズムを組織に対する焦燥、絶望、幻滅、軽蔑、不信で特徴づけられる従業員の態度とし、組織の誠実性、公平性は組織の利益のもとに犠牲にされるという考えによって生起すると論じている。Dean, Brandes & Dharwadkar (1998) は、組織シニシズムを組織に対する否定的な信念と感情、そのような信念と感情に一致した批判的な行動で構成される態度と定義づけ、組織内の状況に依存した経験がその基盤となり、個人が新しい経験に直面することで時間とともに変容する状態 (State) であると論じている。

これまでの実証研究から、心理的契約、組織サポート、組織公正性といった社会的交換理論を基盤とした概念が組織シニシズムの主要な規定要因として報告されている (Cole, Bruch & Vogel, 2006; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Treadway et al., 2004; Wu, Neubert & Yi, 2007)。また、組織コミットメントや職務満足感との関連を検討した研究が複数見られ、組織シニシズムがこれらの概念に負の影響もたらすことが確認されている (Abraham, 2000; Bedeian, 2007; Bernerth, Armenakis, Field & Jack, 2007; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003;

Treadway et al., 2004)。組織シニシズムは、従業員個人のレベルではバーンアウトにつながり、対人的には、乏しいコミュニケーションスキルの徴候と所属感の低下を示し、組織的には、非倫理的な行動や変革への抵抗につながる (Brandes, Dharwadkar & Dean, 2000)。また、ネガティブ感情を伴う組織シニシズムが高い従業員は、仕事環境から感情的に孤立し距離を置き、否定的で敵意を持ち、同僚などに対してあからさまに批判的な態度を示すが、そのような従業員のシニカルな態度は職場グループのポジティブな感情共有を阻害する要因になりうると Walter & Bruch (2008) は警告している。Hochwarter, James, Johnson & Ferris (2004) による米国人ホワイトカラー労働者を対象とした調査では、調査回答者の50%が職場における自己をシニカルであると捉えていた。

本邦でも、1990年代のバブル経済の崩壊を受け、リストラの名のもとに人員整理が行われてきた。また、同時期に成果主義が導入され、勤労者の職務をより明らかにし個人の成果を重視することで企業の効率化が進められてきた。成果主義にはさまざまな問題が指摘されているが、大竹・唐渡 (2003) は、成果主義賃金制度の導入そのものは労働意欲に影響を与えないと報告している。一方で、評価基準や制度の変更などについて従業員に明確な説明がされていない、成果をあげるための自由裁量権は与えられずに成果だけ求められるといった場合には、従業員の組織への不公正感や不信感が高まることが報告されている (津崎・倉田・荒井, 2008)。2001年の日欧米企業実態調査では、「上司を信頼できる」、「人事評価について上司から十分な説明がある」、「同僚を信頼できる」、「職場は温かくなじみやすい」と回答した欧米企業従業員はそれぞれ 71%, 60%, 76%, 80% であったのに対し、日本企業従業員の回答は 45%, 35%, 46%, 48% であった (佐久間, 2003)。さらに、産業人の「信頼」の経年変化 (1982~2006年) を調べた 2007年(財)社会経済生産性本部「産業人メンタルヘルス白書」では、「会社の最高経営層に信頼感を持っている」と回答した割合が測定当初の55%から2006年には37%まで低下していた。高橋・河合・永田・渡部 (2008) は、このような従業員の組織に対する信頼の低下が見られる現代の職場環境を「不機嫌な職場」と表し、協力関係を阻害

する企業風土の蔓延、現場と管理職の狭間で疲弊する中間管理職の問題、生産性や創造性の低下といった問題を指摘している。前述の「エンゲイジメント」調査において日本人従業員のうち「仕事に非常に熱意を感じている」はわずか9%で調査対象となった14カ国のうちシンガポールと並んで最低であり、24%が不満や反感を抱いていた。これら24%の非生産的な従業員による経済的損失は、年間約21.5兆円(US \$232 billion)と推定されている(The Gallup Organization, 2005)。また、2007年労働調査協議会「仕事と企業文化に関する国際調査」では、日本人従業員のうち「会社発展のため最善をつきたい」という最善派は19%で調査対象となった8カ国中最下位であった。これらを踏まえると、本邦でも組織の中に従業員の否定的な態度である組織シニシズムが存在し、従業員の職務態度や行動に負の影響を与えている可能性が考えられる。

以上のような背景から、本邦においても組織シニシズム研究に着手することに意義があると考えられるが、組織シニシズムを測定する尺度はまだ見当たらない。そこで本研究では、日本版組織シニシズム尺度を作成し、その妥当性、信頼性を検討することを目的とした。

研究 I

目的

研究 I の目的は、海外の先行研究を参考に本邦における組織シニシズムの概念を構成し、日本版組織シニシズム尺度を作成することである。さらに、因子的妥当性と内的整合性による信頼性を検証する。

方法

調査手続き 本研究では、Web形式の調査票を用いて質問紙調査を実施した。機縁法によって企業に勤務する勤労者に調査協力を依頼し、Web調査票のURLを依頼先にメール配信する方法を用いた。42通の依頼メールを配信し、100名の回答を回収した。回収途中、調査への協力を得られた回答者複数名から、組織に対するネガティブな質問への回答を職場で依頼することの難しさが挙げられた。そこで以降は、約100万人のモニターを保有するWeb調査専門会社に調査を委託することとした。調査会社には、企業に勤務する年齢20~60歳の男女を対象に200回答を目標として依頼し、調査会社

より該当者に調査協力への依頼メールが配信された。モニターへの調査協力依頼に際して、調査目的、調査期間、調査実施主体、個人情報の取り扱い、問合せ先等が明示され、調査協りに同意する場合のみ回答画面に入ることが可能となる形式がとられた。調査協りに同意し、調査期間内に完全回答が得られたモニター数は233名となり、機縁法による回答数100を合わせて計333回答を分析の対象とした。

回答者の属性 回答者333名(男性61%、女性39%)の平均年齢は39.97歳(SD 10.20, range 23-61)、職位は一般社員58.9%、主任・係長クラス19.2%、課長クラス8.7%、部長・次長クラス10.5%、その他2.7%、平均勤続年数は10.89年(SD 10.13, range 0-42)であった。

調査期間 2009年5月20日~7月31日まで

調査内容 本研究では、先行研究と同様に、組織シニシズムを「態度」と定義づけ概念を構成することとした。評価の側面を含んだ人間の心的状態に関する構成概念である態度として組織シニシズムを定義することで、パーソナリティの特性とは異なる、組織内の経験や時間と共に変容可能な状態と捉えることが可能になる(Brandes, Das & Hadai, 2006)。先行研究の多くは認知(信念)の要素に焦点を当てた尺度開発を行っているが、Brandes(1998)は、組織シニシズムをより包括的に捉えることを目的に、認知(信念)、感情、行動で構成される態度として尺度を作成している。本研究における組織シニシズムは、Brandes(1998)に準じた態度として構成した。具体的には、所属する組織に対する従業員の否定的な態度であり、1) 組織は誠実ではないという「信念」2) 組織に対する怒り、不快感といった負の「感情」3) 否定的な信念と感情を反映した批判的「行動」で構成される。さらに、シニカルな従業員は職場における従業員間の関係性も否定的に捉えているといった可能性を想定し、4) 職場の関係性に対するネガティブな「知覚」を加えた4つの下位概念で組織シニシズムを構成することとした。尺度項目の作成は、実証研究で使用されている尺度を文献調査によって収集し、本研究の概念定義に関連があると思われる項目を検討する方法を用いた(例えば Cole et al., 2006; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; McCarthy & Garavan, 2006; Pugh, Skarlicki & Passell, 2003; Vance, Brooks & Tesluk, 1995)。あ

きれて目をぐるっと回す (rolling eyes), 肩をすくめる (I shrug my shoulders) など日本人にはあまり見られない動作が含まれた項目を除外し, 新たに追加したものを含め 55 項目を作成した。心理学を専攻する大学教員と社会人大学院生数名, さらに複数企業の管理職者に意見を求め, 経営層の高額報酬に対する批判や経営層による搾取を表す項目など, 本邦には不適切であると指摘された項目を削除し, 最終 50 項目の組織シニシズム尺度試作版を作成した。回答は「あてはまる (5 点)」から「あてはまらない (1 点)」の 5 段階評定とし, 得点が高いほど組織シニシズムが高いことを表す。

倫理的配慮 本研究 (研究 I および研究 II) は, 桜美林大学研究倫理審査委員会の承認を得て行われた。調査対象者には, 調査の趣旨, 調査への協力は自由意志であること, 匿名性の保持, 厳重なる個人情報取り扱い等を Web 調査に進む前段階で明示し, 調査への回答をもって調査への同意とみなした。

分析方法 4 つの下位概念を想定して作成した組織シニシズム尺度試作版から想定した概念構成が見いだされるかを確認するために, 探索的因子分析を行った。その結果から項目を選定し, 確証的因子分析を用いて最終的な構成概念と因子の妥当性の検証

を行った。モデル適合度の指標には, 近年推奨されている CFI (Comparative fit index), TLI (Tucker-Lewis index), RMSEA (Root mean square error of approximation), SRMR (Standardized root mean square residual), モデル比較には AIC (Akaike's information criterion), BIC (Bayes information criterion) を用いた (Brown, 2006)。 χ^2 検定は多くの研究で記述がある一方, その問題点が指摘されているため (Kline, 2005), 本研究でも χ^2 値を記述するとともに考察は行わないこととした。信頼性の算出には, クロンバックの α 係数を用いた。分析には, 統計パッケージソフト SPSS 17.0 J 及び Amos 17.0 J を用いた。

結果

探索的因子分析 組織シニシズム試作版 50 項目全ての平均値と標準偏差 (SD) を算出した結果, 2 項目において床効果 (1SD マイナスした場合に 1.0 よりも低い値) が見られた。次に, 50 項目全ての歪度と尖度を算出した結果, 歪度の絶対値は 0.55 以下, 尖度の絶対値は 1.09 以下であり, 歪度と尖度の値が ± 2 以下の場合には正規分布に近いとする基準を満たすものであった (Kunnan, 1998)。そこで床効果を示した 2 項目を除外し, 48 項目について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。

Table 1 組織シニシズム尺度の因子分析結果 (主因子法・プロマックス回転)

項目番号・項目内容	I	II	III	IV
因子 I: 組織に対する疑念 ($\alpha = .83$)				
39 この会社は, 従業員に約束したことを実行しないと思う	.831	-.017	.013	-.034
37 この会社が従業員を公正に扱っているとは思えない	.722	.182	.008	-.121
22 この会社で何かを変えることは不可能だと思う	.634	.204	-.116	.131
因子 II: 冷やかな職場 ($\alpha = .90$)				
48 私の職場は楽しい雰囲気ではない	-.184	.918	.130	-.015
30 私の職場の人間は, 冷ややかな態度を示している	.006	.860	.065	-.061
45 私の職場には, 冷ややかな雰囲気が流れている	-.062	.851	.016	.073
因子 III: 組織に対する負の感情 ($\alpha = .91$)				
9 この会社は, 私をイライラさせる	.093	-.008	.820	.020
35 この会社は, 私を腹立たしい気持ちにさせる	.084	.005	.794	.058
19 この会社は, 私にストレスを感じさせる	.155	.028	.720	-.030
因子 IV: 組織に対する批判的構え ($\alpha = .82$)				
7 この会社のイメージを崩すような実態を友人や知人に話したくなる	-.180	.025	.024	.939
28 この会社のイメージを崩すような実態を社外の人間に話したくなる	-.141	.063	.009	.938
15 この会社の決定を同僚と一緒に冗談の種にする	.250	-.144	-.001	.545
因子間相関				
I	1.000	.704	.773	.752
II		1.000	.647	.598
III			1.000	.718

Table 2 モデルの適合度

	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (CI: 90%)	AIC	BIC	χ^2	df	p
ヌルモデル				.358 (.347-.369)	2,895.231	2,940.928	2,871.231	66	.000
1 因子モデル	.79	.74	.079	.181 (.169-.194)	689.855	781.250	641.855	54	.000
4 因子モデル	.99	.99	.031	.035 (.011-.053)	127.607	241.851	67.607	48	.032
2 因子モデル	.99	.99	.033	.036 (.013-.054)	127.169	233.797	71.169	50	.026

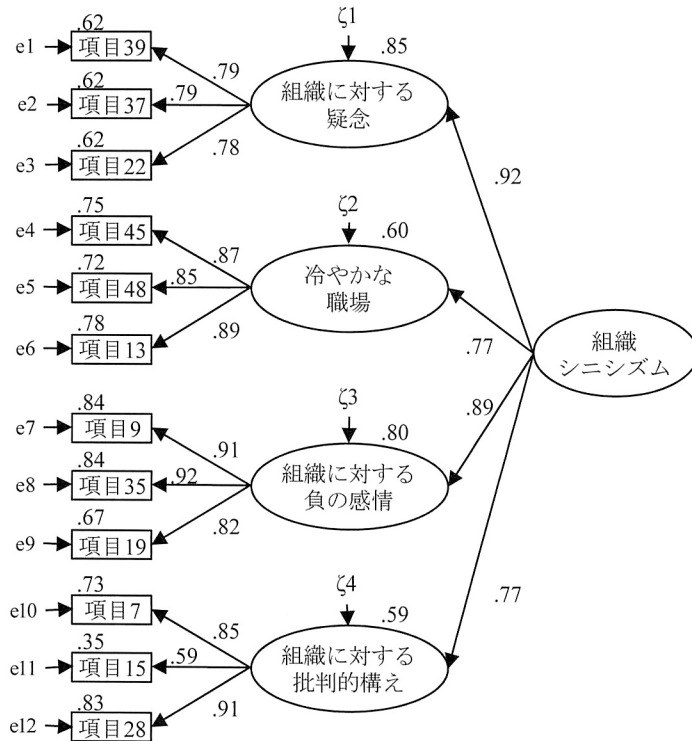


Figure 1 組織シニシズム尺度の2次因子構造

固有値 1.0 以上の基準では 5 因子が得られたが、固有値落差、因子寄与率、スクリープロットなどを総合的に検討し、4 因子が適切であると判断した。全ての因子の負荷量が 0.4 に満たない項目、2 つ以上の因子に高い負荷量を示した項目を削除し、再度因子分析を行った結果、最終的に 41 項目が残った。第 1 因子には「信念」、第 2 因子には「知覚」、第 3 因子には「感情」、第 4 因子には「行動」を表す項目がそれぞれ含まれていた。因子名は順に「組織に対する疑念」、「冷やかな職場」、「組織に対する負の感情」、「組織に対する批判的構え」と命名された。組織のネガティブな側面を捉える本尺度への回答負担を軽減することが今後の運用上必要と思われるため、各因子につき因子負荷量及び信頼性係数が高い 3 項目を選定し、計 12 項目 4 因子からなる組織シ

ニシズム尺度を作成した。クロンバックの α 係数は、「組織シニシズム」=.93、「組織に対する疑念」=.83、「冷やかな職場」=.90、「組織に対する負の感情」=.91、「組織に対する批判的構え」=.82 で十分な信頼性が確認された。Table 1 に最終的な因子分析の結果を示した。

因子の妥当性の検討 組織シニシズム尺度の因子の妥当性を検討するために、ヌルモデル、全ての項目が 1 因子に負荷するモデル、4 因子モデル、4 つの下位尺度を 1 次因子とし「組織シニシズム」を 2 次因子とする高次因子モデルを構成した。最尤法による確証的因子分析を行った結果を Table 2 に示した。CFI, TLI はともに .95 以上、SRMR と RMSEA はともに .08 以下であればモデルの適合が良いとされ、AIC は相対的なモデルのよさを示す指

標で値が小さいほど適合が良く，BIC は値が小さいほど倹約性が高いとされている (Brown, 2006; Kline, 2005)。4 因子モデル (CFI=.99, TLI=.99, SRMR=.031, RMSEA=.035, AIC=127.607, BIC=241.851)，2 次因子モデル (CFI=.99, TLI=.99, SRMR=.033, RMSEA=.036, AIC=127.169, BIC=233.797) はいずれもこれらの基準を満たす高い適合度を示し，パラメータはすべて 0.1% 水準で有意な値を示した。SRMR と RMSEA では 4 因子モデルの適合度がやや高く，AIC と BIC では 2 次因子モデルの適合度がやや高かったが，構成概念の解釈のしやすさ，モデルの相対的適合度の良さといった点を考慮し，最終的に Figure 1 に示した 2 次因子モデルを採択することとした。

研究 II

目的

研究 II の目的は，研究 I で作成した組織シニシズム尺度の因子再現性，因子不変性，信頼性，妥当性を検証することである。妥当性については，先行研究で組織シニシズムとの関連が実証されている概念を外的基準とし，本尺度との関係を検討することによって，構成概念妥当性を検証する。

パーソナリティ特性との関連 社会科学におけるパーソナリティのシニシズムは，Cook & Medley (1954) が作成した敵意性を測定する Ho 尺度をその背景とし，人間全般に対する生得的な不信感として定義されている (Dean et al., 1998; 井澤, 2005)。パーソナリティのシニシズムと組織シニシズムの間に正の関連が確認されているが (Brandes, 1998; Hochwarter et al., 2004)，組織シニシズムは状態的 (state-like) であり，二つの概念が異なるものであると結論づけられている。

組織シニシズムを規定する要因

組織サポート 従業員と組織間の社会的交換に基づいた組織サポートは，組織が従業員の貢献を評価してくれる，彼らの Well-being を配慮してくれることに対する従業員の認知である (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986)。組織サポートと組織シニシズムの関連を調べた研究では，組織サポートの直接的あるいはネガティブ感情を介した負の影響が確認されている (Byrne & Hochwarter, 2008; Cole et al., 2006)。

組織公正性 組織公正性は，最終決定に至る過程や手続きに対する公正知覚である「手続き的公正」，意思決定や配分資源の公正さに関する「分配的公正」，権威者から受ける対人的な処遇に関する「対人的公正」の 3 つに分類される (林, 2008)。これまでに組織公正性の組織シニシズムに対する負の影響が確認されており，中でも対人的公正の影響が大きいことが報告されている (Bernerth et al., 2007; Brandes, 1998; Wu et al., 2007)。

組織シニシズムがもたらす結果要因

職務満足感 職務満足感は，個人の仕事と仕事の経験の評価によりもたらされる喜ばしいもしくは肯定的な感情と定義される (田中, 1998)。組織シニシズムと職務満足感の関連を調べた研究では，いずれも有意な負の関連を報告しており，組織シニシズムが高い従業員は職務満足感が低いことが明らかにされている (Abraham, 2000; Vance et al., 1995; Wanous, Reichers & Austin, 2000)。

ワークエンゲイジメント 組織コミットメントと隣接した概念であるワークエンゲイジメントは，従業員の健康や Well-being の影響要因として近年着目されており，仕事に関連するポジティブで充実した状態を表す (小杉・鈴木・島津, 2006)。これまでのところ，組織シニシズムとの関連は明らかにされていないが，組織コミットメントと組織シニシズムの間に負の関連が報告されていることから，ワークエンゲイジメントと組織シニシズムの間にも負の関連が想定可能であろう。組織シニシズムと従業員の Well-being との関連を含めた研究も視野に入れ，本研究ではワークエンゲイジメントを取り上げることとした。

組織市民行動 組織市民行動は，従業員による組織の効果的機能の促進に貢献するさまざまな行動であり，強制されたものでなく，従業員の正式な職務でもないものと定義されている (田中, 2002)。Andersson & Bateman (1997) の研究では，架空の組織に対する組織シニシズムと組織市民行動を行う意図との間に負の関連を見出し，Jordan, Schraeder, Field & Armenakis (2007) は組織市民行動の下部尺度「愛他主義」とは負の関連があったが，「支援」とは関連が見られなかったと報告している。Brandes (1998) と Abraham (2000) の研究では二つの概念に有意な関連は見られなかった。このように，

組織シニシズムと組織市民行動の関連については現在のところ一貫した結果は見られていない。

ネガティブ感情 組織シニシズムとネガティブ感情の関連では、ネガティブ感情を組織シニシズムのパーソナリティ的規定要因としてその影響を調整した研究が見られたが (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Wanous et al., 2000), 態度として構成された組織シニシズムには感情的要素が含まれることから、組織シニシズムがネガティブ感情を引き起こすといった関係も想定できるであろう。

これらの概念を外的基準とし、以下の仮説を設けて組織シニシズムとの関連を検証することとした。

仮説 1. パーソナリティ的シニシズムは組織シニシズムと正の関連がある。

仮説 2. 組織サポートは組織シニシズムと負の関連がある。

仮説 3. 組織公正性は組織シニシズムと負の関連がある。

仮説 4. 組織シニシズムは職務満足感と負の関連がある。

仮説 5. 組織シニシズムはワークエンゲイジメントと負の関連がある。

仮説 6. 組織シニシズムは組織市民行動と弱い負の関連がある。

仮説 7. 組織シニシズムはネガティブ感情と正の関連がある。

方法

調査手続き 研究 I と同様に、インターネット調査専門会社に調査を委託した。企業に勤務する年齢 20~60 歳の男女を対象に回答数約 1,000 回収を目標として依頼し、調査会社より該当者に調査協力への依頼メールが配信された。モニターへの調査協力依頼に際して、調査目的、調査期間、調査実施主体、個人情報取り扱い、問合せ先等が明示され、調査協力を同意する場合のみ回答画面に入ることが可能となる形式がとられた。調査協力を同意し、調査期間内に完全回答が得られたモニター数は 940 名であった。

回答者の属性 回答者 940 名 (男性 51%, 女性 49%) の平均年齢は 39.51 歳 (SD 10.28, range 21~60), 職位は、一般社員 66.3%, 主任・係長クラス 17.2%, 課長クラス 9.3%, 部長・次長クラス 5.3%, その他 1.9%, 平均勤続年数は 10.54 年 (SD 9.07,

range 0~41), 学歴は、高校・専門学校卒 37%, 短大・大学卒 56.3%, 大学院卒 6.4%, その他 0.3%, 勤務先の従業員規模は、29 名以下 22%, 30~99 名以下 16.4%, 100~499 名以下 21.3%, 500~999 名以下 9.1%, 1,000 名以上 31.2% であった。

調査期間 2009 年 8 月 10 日~9 月 30 日まで

調査内容 1. 組織シニシズム: 研究 I で作成された 12 項目 4 因子の組織シニシズム尺度を用いた。回答は「あてはまる (5)」から「あてはまらない (1)」の 5 段階で評定された。

2. パーソナリティ的シニシズム: 井澤 (2005) によって作成された 1 因子 6 項目のシニシズム尺度を用いた。回答は「非常にあてはまる (5)」から「全くあてはまらない (1)」の 5 段階で評定された。

3. 組織サポート: 加藤 (1995) によって邦訳された Eisenberger et al. (1986) の Perceived Organizational Support を用いた。本研究では、1 因子 16 項目のうち加藤 (1995) による項目反応理論分析の結果をもとに 9 項目を選定した。回答は「非常にそう思う (5)」から「全くそう思わない (1)」の 5 段階で評定された。

4. 組織公正性: 西田 (2000) によって作成された組織公正性尺度を用いた。下位尺度「手続き的公正性」「対人的公正性」各 5 項目で構成されている。回答は「非常にそう思う (5)」から「全くそう思わない (1)」の 5 段階で評定された。

5. 職務満足感: 田中 (1998) によって作成された職務満足感尺度を用いた。下位尺度「キャリアへの満足感」(4 項目)「対人関係への満足感」(3 項目)「能力発揮への満足感」(3 項目)、「全体的職務満足感」(4 項目)で構成されている。回答は「とてもそう思う (5)」から「全くそう思わない (1)」の 5 段階で評定された。

6. ワークエンゲイジメント: Shimazu, Schaufeli, Kosugi, Suzuki, Nashiwa, Kato, Sakamoto, Irimajiri, Amano, Hirohata, Goto & Kitaoka-Higashiguchi (2007) によって邦訳された Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) の Utrecht Work Engagement Scale を用いた。原著版では 3 因子各 3 項目が確認されているが、日本語版では 1 因子 9 項目

が報告されている。回答は「いつも感じる(6)」から「一度もない(0)」の7段階で評定された。

7. 組織市民行動：田中(2002, 2004)によって作成された日本版組織市民行動尺度を用いた。下位尺度「対人的援助」(8項目)「誠実さ」(8項目)「職務上の配慮」(6項目)「組織支援行動」(8項目)「清潔さ」(3項目)で構成されている。本研究では、このうち「清潔さ」を除く4つの下位尺度を使用することとし、田中(2004)の分析結果をもとに各因子から因子負荷量が高い3項目計12項目を選定した。回答は「つねに行う(5)」から「まったく行わない(1)」の5段階で評定された。

8. ネガティブ感情：田中(2008)によって邦訳された「肯定的感情」「否定的感情」を測定する Thomas & Diener (1990) の Brief Momentary Mood Checklists (簡易気分調査票) 日本語版を用いた。本研究では「否定的感情」(5項目)を使用した。回答は「非常にあてはまる(6)」から「全くあてはまらない(0)」の7段階で評定された。

分析方法 確証的因子分析、共分散構造分析のいずれにも最尤法を用い、モデル適合度指標には、研究Iと同様に CFI, TLI, RMSEA, SRMR, AIC を用いた。分析には、統計パッケージソフト SPSS17.0J および Amos17.0J を用いた。

結果

因子再現性と信頼性の検証 組織シニズム尺度の因子再現性を検証するために確証的因子分析を行った結果、モデルの適合度は $\chi^2=294.80$ (50), CFI=.97, TLI=.96, SRMR=.038, RMSEA=.072 といずれも前述の基準を満たす値を示した。 α 係数は「組織シニズム」=.93, 「組織に対する疑念」=

.79, 「組織に対する負の感情」=.92, 「組織に対する批判的構え」=.82, 「冷やかな職場」=.91 で高い信頼性を示した。パラメータ (.60-.94) は全て 0.1% 水準で有意であった。

因子不変性の検証 組織シニズム尺度の因子不変性を検証するために、Brown (2006) に準じて、以下の手順で性別を用いた多母集団同時分析を行った。まず男女別々にモデルの適合度を確認したうえで、因子不変性の強度は、第1モデル(M1): 等値条件なし、第2モデル(M2): 1次因子の因子負荷量(λ)を等値制約、第3モデル(M3): λ に加えて2次因子の因子負荷量(γ)を等値制約、第4モデル(M4): γ に加えて2次因子の分散(ξ)を等値制約、第5モデル(M5): ξ に加えて1次因子の誤差分散(ζ)を等値制約、第6モデル(M6): ζ に加えて観測変数の誤差分散(δ)を等値制約する6つの条件下で検証した。適合度の指標には、CFI, TLI, SRMR, RMSEA, AIC, χ^2 値の尤度比検定を用いた。分析結果を Table 3 に示した。いずれのモデルも、CFI (.96-.97), TLI (.96), SRMR (.035-.043), RMSEA (.050-.054) と高い適合度を示した。AIC が最も小さく良い適合度を示したのは、第4モデルであった(AIC = 469.552)。 χ^2 値の尤度比では、誤差分散に制約を設けた第5、第6モデルで有意差が見られたため、因子不変性は確認できなかったが、第4モデルでは有意差が見られなかったことから本尺度の測定不変性が確認された。

組織シニズムと属性要因との関連 これまでの研究では、組織シニズムと属性要因との関連は明らかにされていないが、本研究では属性変数と組織シニズムの関係を分散分析、*t* 検定を用いて検討した。その結果、職位と企業従業員数において組織シニズム得点に有意な差異が見られ、性別では有

Table 3 男女による組織シニズム尺度の因子不変性検証

	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (CI: 90%)	AIC	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
男性 (n=461)	.97	.96	.035	.076 (.064-.088)	237.196	181.196	50			
女性 (n=479)	.97	.96	.046	.078 (.067-.090)	252.332	196.332	50			
因子不変性 (等値条件)										
M1: 等値条件なし	.97	.96	.035	.054 (.049-.060)	489.528	377.528	100			
M2: 1次因子負荷量(λ)	.97	.96	.037	.052 (.046-.058)	476.930	380.930	108	3.40	8	.91
M3: 2次因子負荷量(γ)	.97	.96	.038	.051 (.045-.057)	471.486	381.486	111	0.56	3	.91
M4: 2次因子の分散(ξ)	.97	.96	.037	.051 (.045-.056)	469.552	381.552	112	0.07	1	.80
M5: 1次因子の誤差分散(ζ)	.97	.96	.039	.051 (.045-.056)	475.201	395.201	116	13.65	4	.00
M6: 観測変数の誤差分散(δ)	.96	.96	.043	.050 (.045-.056)	487.058	431.058	128	35.86	12	.00

意傾向が見られた。一般社員は、役職者（係長以上）と比べて有意に得点が高く ($F(2,937)=8.02, p<.001$)、従業員数「100～499名規模」の企業従業員は、「99名以下規模」の企業従業員よりも有意に得点が高く ($F(3,936)=3.22, p<.05$)、男性は女性よりも有意に得点が高い傾向にあった ($t(938)=1.72, p=.086$)。

組織シニズムと外的基準の相関関係 組織シニズム尺度の構成概念妥当性に関する仮説1から仮説7を検証するために、外的基準との間に積率相関係数を求めた。分析の結果、組織シニズムとパーソナリティのシニズムの間に有意な正の相関が確認されたことから ($r=.396$)、仮説1は支持された。また、組織サポート ($r=-.456$)、組織公正性 ($r=-.509$)、職務満足感 ($r=-.569$)、ワークエンゲイジメント ($r=-.282$) のいずれにも組織シニズムとの間に有意な負の相関が確認されたことから、仮説2、仮説3、仮説4、仮説5は支持された。さらに、ネガティブ感情 ($r=.641$) と組織シニズムの間に有意な正の相関が確認されたことから、仮説7は支持された。係数は全て0.1%水準で有意であった。組織シニズムと組織市民行動にも有意な負の相関が見られたが ($r=-.122, p<.001$)、組織市民行動の下位尺度である誠実さとの間には有意な相関は見られなかった。組織シニズムの下位尺度におい

ても、組織市民行動の下位尺度と有意な相関がないといった結果も見られた。よって仮説6は部分的に支持された。各下位尺度間の相関係数および外的基準尺度の α 係数をTable4に示した。

組織シニズムと規定要因との関連 組織サポート、手続き的公正、対人的公正を観測変数とし組織シニズムを潜在変数とするMIMIC (Multiple Indicator Multiple Cause) モデル (豊田, 2007) を作成し、共分散構造分析を行った。分析の結果、モデルの適合度は $\chi^2=448.34$ (83), CFI=.96, TLI=.95, SRMR=.043, RMSEA=.068 と高い値を示した。組織サポート (-.22)、手続き的公正 (-.14)、対人的公正 (-.30) から組織シニズムに対して、いずれも0.1%水準で有意な負のパスが確認された。因果係数をFigure2に示した (組織シニズム下位尺度の観測変数記載は省略)。これらの結果は仮説2、仮説3を支持するものである。

組織シニズムと結果要因との関連 組織シニズムとその結果要因との関連については、項目数が多いことから、各尺度について、複数の項目をまとめた変数 (Parcel) を作成し分析に使用するItem parceling 手法を用いた (Kishton & Widaman 1994)。Parcelの作成は、Coffman & MacCallum (2005) の手順に従い Domain-representative method を用いた。共分散構造分析の結果、SRMRと

Table 4 組織シニズム尺度と外的基準間の相関と外的基準尺度の α 係数

	α 係数	組織シニズム	組織に対する疑念	組織に対する負の感情	組織に対する批判的構え	冷やかな職場
シニズム	.83	.396***	.372***	.292***	.383***	.274***
組織サポート	.95	-.456***	-.496***	-.311***	-.445***	-.272***
組織公正性	.90	-.509***	-.535***	-.347***	-.479***	-.341***
手続き的公正性	.81	-.409***	-.489***	-.277***	-.393***	-.210***
対人的公正性	.94	-.486***	-.464***	-.334***	-.451***	-.378***
職務満足感	.93	-.569***	-.519***	-.384***	-.567***	-.427***
キャリア満足感	.86	-.434***	-.479***	-.282***	-.445***	-.243***
対人関係満足感	.80	-.493***	-.425***	-.311***	-.451***	-.460***
能力発揮満足感	.85	-.405***	-.344***	-.282***	-.403***	-.321***
全体的満足感	.93	-.521***	-.435***	-.371***	-.537***	-.392***
ワークエンゲイジメント	.94	-.282***	-.230***	-.228***	-.266***	-.216***
組織市民行動	.82	-.122***	-.073*	-.138***	-.071*	-.126***
対人援助	.76	-.114***	-.061	-.076*	-.068*	-.174***
誠実さ	.82	.034	.062	-.071*	.057	.068*
職務上配慮	.86	-.128***	-.017	-.184***	-.038	-.189***
組織支援行動	.86	-.128***	-.158***	-.063	-.130***	-.076*
ネガティブ感情	.92	.641***	.494***	.486***	.639***	.517***

*** $p<.001$, * $p<.05$

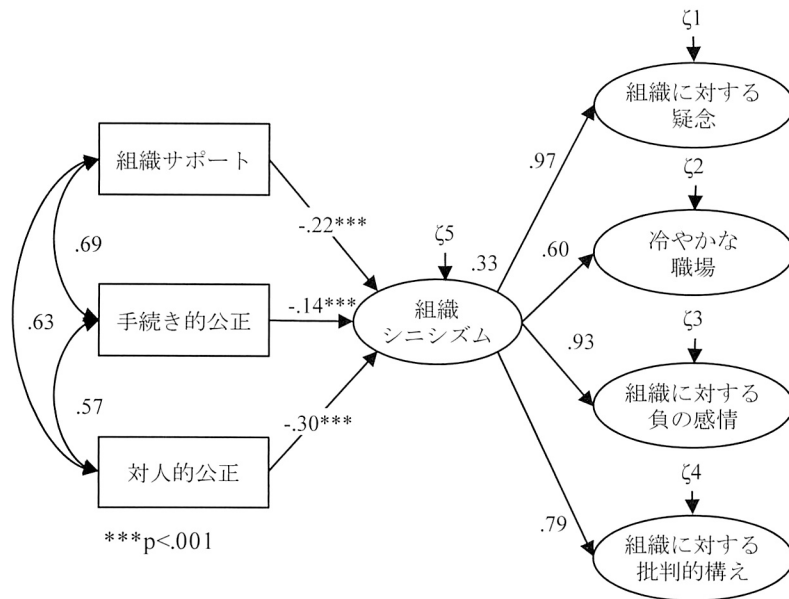


Figure 2 組織シニズムと規定要因との関連モデル

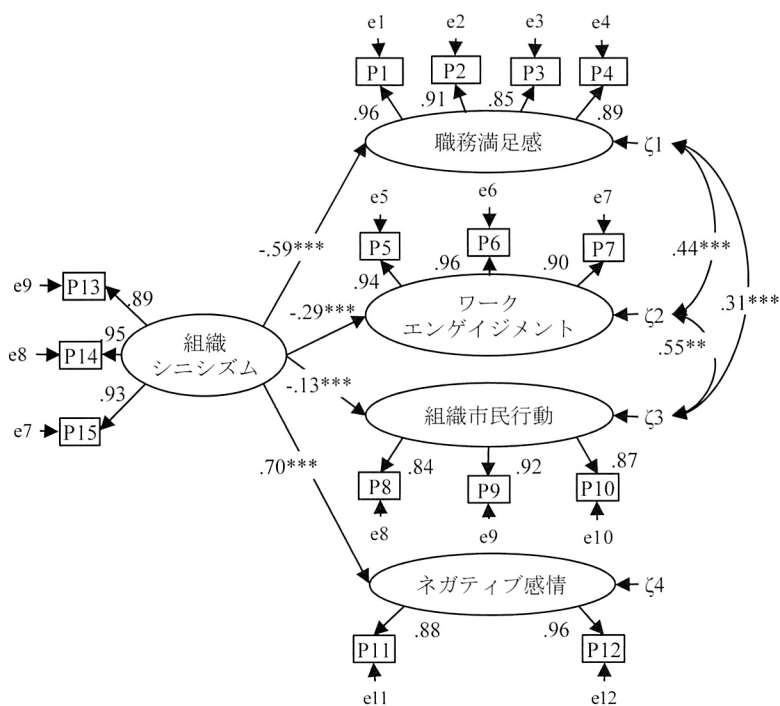


Figure 3 組織シニズムと結果要因との関連モデル

RMSEA の値が基準よりも大きいことから、修正指標を検討し、職務満足感、ワークエンゲイジメント、組織市民行動の攪乱変数間に相関を設定した。誤差変数間の相関設定には注意を要するが、ワークエンゲイジメントが職務満足感の規定要因、職務満足感

が組織市民行動の規定要因となることが複数の研究で報告されていることから、組織シニズムでは説明できないこれら3つの概念間の関係を示唆するものと考えられる。最終的なモデルの適合度は $\chi^2=280.70(83)$, CFI=.99, TLI=.98, SRMR=.032,

RMSEA=.050 と高い値を示した。組織シニズムから職務満足感(-.59), ワークエンゲイジメント(-.29), 組織市民行動(-.13)に対して有意な負のパス, ネガティブ感情(.70)に対して有意な正のパスがいずれも0.1%水準で確認された。因果係数をFigure 3に示した。これらの結果は, 仮説4から仮説7を支持するものである。

考 察

本研究の目的は, 日本版組織シニズム尺度を作成し, その妥当性と信頼性を検証することであった。探索的因子分析及び確証的因子分析の結果から, 組織シニズム尺度は, 組織に対する否定的な態度と仮定された概念を反映する12項目4因子の2次因子構造を有することが確認された。また, 別のサンプルでも2次因子モデルが良い適合度を示したことから, 本尺度の因子再現性が確認された。 α 係数は, 研究I, 研究IIのいずれにおいても高い値を示したことから, 本尺度の信頼性が確認された。

多母集団同時分析の結果, 本尺度の測定不変性が確認された。誤差分散に等値制約を設定した二つのモデルで χ^2 値の尤度比に有意差が見られたため, 因子不変性は確認できなかったが, 1次因子の誤差分散等値制約モデルでは, CFIの値が低下しておらず(.97), 尤度比は有意でもほぼ良好なモデルと考えられる(Chen, Sousa & West, 2005)。また, 観測変数の誤差分散等値制約モデルは過度に制約が厳しいことからその使用は必須でないとの指摘が見られる(Brown, 2006)。

相関分析, 共分散構造分析のいずれにおいても, 組織シニズム尺度と外的基準の関連について設けた仮説を支持する結果が得られたことから, 本尺度の構成概念妥当性が確認された。組織シニズムとパーソナリティ的シニズムの間には, Hochwarter et al. (2004)の研究で確認された相関(.38)と同程度の正の相関(.40)が見られた。この結果は, 組織シニズムとパーソナリティ的シニズムを関連はあるが異なる概念とする先行研究を支持するものである。規定要因として仮定した組織サポート, 手続き的公正, 対人的公正は, 組織と従業員, 従業員と上司の間の社会的交換であり, 従業員の貢献に組織(又は上司)が応えていない, あるいは組織(又は上

司)が従業員を公正に扱っていないと捉えることが高い組織シニズムにつながる可能性が示された。また, 先行研究と同様に, 組織シニズムに最も大きな影響を示したのは対人的公正であった。対人的公正には「私の上司は私の行動や成果を的確・公正に見ている」といった項目が含まれており, 上司との社会的交換がもたらす影響の大きさを表していると考えられる。

組織シニズムは, 結果要因として仮定した職務満足感に強い関連を示した。先行研究で一貫して報告されているように, 本邦でも組織シニズムが高まることで職務に対する満足感が低下することが示された。ワークエンゲイジメントと組織シニズムの関連を検討した先行研究は見られないが, 本研究では, 組織シニズムが従業員の仕事とのポジティブな関わりを低下させる可能性が示された。一方, ワークエンゲイジメントへの影響は職務満足感への影響ほど大きくないことから, 第3の概念が介在している可能性を含め, 2つの概念の関係性をさらに検討する必要がある。組織シニズムと組織市民行動の間には弱い負の関連が見られたが, 下位尺度間では有意でない相関係数も確認され, 結果が一貫していないという点で先行研究を支持したものと考えられる。興味深い点として, 組織市民行動の下位尺度「誠実さ」と組織シニズムの間に有意ではないが正の相関が見られた。誠実さには「不必要に手を休めないよう心がける」といった項目が含まれている。Naus (2007)は, シニズムと労働倫理の間に強い正の相関($r=.79$)が確認されていること, 労働倫理が高い勤勉な従業員は, 組織が従業員に誠実に応えることを強く期待する傾向にあることを指摘している。そして, 組織への忠誠心が高く仕事に熱心な従業員ほど, 組織との関係が不均衡であると認知した場合に組織シニズムが生じやすくなる可能性について言及しているが, 組織シニズムが高まっても労働倫理は低下しない可能性も考えられる。これらを踏まえ, 組織市民行動との関連をさらに検討する必要がある。ネガティブ感情は, 組織シニズムとの間に強い正の関連を示した。近年, 他者の特定の感情表出を知覚することで自己も同じ感情を経験する現象である情動伝染に関する研究が組織学領域でも始まっており, グループメンバー間, リーダーとフォロワー間における情動伝染が報告さ

れている (Barsade, 2002; Totterdell, 2000)。組織シニズムが高い従業員のネガティブ感情が他の従業員に情動伝染する可能性や、組織シニズムの直接的あるいはネガティブ感情を介した従業員の Well-being への影響などについて、今後検討していきたい。

これまでに組織シニズムと職位の関係を調べた研究は見られないが、本研究では、一般社員は役職者よりも組織シニズムが有意に高く、職位が上がるにつれ組織シニズムの得点が低くなるといった線形の関係が確認された。組織シニズムには上司の公正性や組織サポートが影響をもたらす可能性が示されたことから、組織シニズムと職位の関係を解釈するうえで、組織と従業員、従業員と上司の間の社会的交換に着目することが有用と思われる。この場合の社会的交換とは、従業員が組織にとって有益となる職務関連行動に従事する見返りに、組織または上司は従業員の社会的、自尊的欲求に応える社会情緒的資源を提供することである (Liden, Bauer & Edrogan, 2004)。社会情緒的資源は、従業員が組織あるいは上司に評価されている、威厳を込めて扱われているといったメッセージを発するが (Cropanzano & Mitchell, 2005)、一般社員には役職者と比べてそのような社会情緒的資源が不足している可能性が考えられる。

高城・福井 (2007) は、組織内の情報伝達を組織内の「風通し」と表現し、組織の「風通し」に対する一般社員の認識について検討している。調査の結果、一般社員は組織上層部よりも組織の風通しを低く評定しており、組織上層部の情報伝達に問題があると評価していることが示された。また、役職者が職場内で適切な情報伝達を行っているかどうか、一般社員の組織上層部に対する評価に影響を与えていることが示された。一般社員は、職位の違いによる性質上、会議や意思決定への参加機会が役職者よりも少なく、入手できる情報も上司の裁量に依存するため、組織の中で自己が求める情報が役職者よりも入手しづらいことが考えられる。それに加えて職場の「風通し」が悪い状況では、組織の中でコミュニケーションや支援の不足が生じ、組織の方針や戦略、目標が十分に伝わらない不明瞭な状況の中で、一般社員が職務に関わらなければならない可能性が高い。以上から、一般社員は、役職者と比べて組織

や上司から受け取る社会的情緒資源が少ない、つまり上司の公平性や組織からのサポートへの知覚が低く、その結果、組織シニズムが高まる可能性が考えられる。従って、一般社員の組織シニズム低減には、組織または上司が提供する社会情緒的資源を増やす方策の検討が有用と考えられる。

本研究には以下の課題があげられる。第一に、本研究の対象者として主に Web 調査会社のモニターを使用した。日本のインターネット世代別普及率が 20 代で 97.2%, 30 代で 96.3%, 40 代で 95.4%, 50 代で 86.1% であること、企業のインターネット利用率が 99.5% にのぼることからも (総務省「平成 21 年通信利用動向調査」)、20 歳～60 歳の企業従業員を対象とした本研究で従来の書面式ではなくインターネットを使用したことによる測定誤差は少ないと考えられる。また、インターネット調査では社会的望ましきの影響が低下し自己開示が高まることでより正直な回答が得られる、公にすることに抵抗がある質問への回答率が高まるといった利点も報告されている (Joinson, Woodley & Reips, 2007)。一方、対象者が登録モニターである点については、サンプルの代表性に留意する必要がある。モニター調査の利点として、全国規模で性別や年齢の偏りがほぼ見られないサンプルが回収できたことが挙げられる。しかし、モニターに登録する個人は調査に積極的な集団であると考えられるため、本研究で作成した組織シニズム尺度の一般化には今後さらに大規模な調査が必要である。第二に、本研究では、一時点で実施した調査結果に基づいて因果モデルを設定したことから、本研究で得られた因果関係は理論的な仮定の域を超えず、今後継続的な調査によって実証的な因果関係を明らかにしていく必要がある。最後に、本研究で組織シニズムの外的基準として取り上げた変数以外にもさまざまな要因との関連が考えられたため、それらの概念との関連についても今後順次研究を進めていくことが必要である。

これらの課題が残されているが、本研究の意義として以下のような点が考えられる。企業は、組織シニズム尺度を従業員の信頼感や職場機能の低下といった兆候を感知するためのバロメータとして活用し、組織シニズムの発生を防ぐ、あるいは組織シニズムが職場内に蔓延するリスクを低減するための対策を講じることが可能となる。さらに、組織シ

ニシズムから強いネガティブ感情が生起する可能性が示唆されたが、ネガティブ感情は抑うつや免疫力の低下といった健康問題につながることから (Salovey, Rothman, Detweiler & Steward, 2000), 従業員の Well-being 状態を把握するうえでも本尺度を活用することが可能と思われる。このような可能性を含め、今後、本邦の組織研究および産業保健領域において組織ニシズム尺度を活用した多くの実証研究が望まれる。

引用文献

- Abraham, R. 2000 Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, **126**, 269-292.
- Abraham, R. 2004 *Organizational cynicism. Definitions, bases, and consequences*. New York: The Edwin Mellen Press.
- Andersson, L. M. 1996 Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, **49**, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. 1997 Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, **18**, 449-469.
- Barsade, S. G. 2002 The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, **47**, 644-677.
- Bedeian, A. G. 2007 Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, **6**, 1, 9-32.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Jack, W. H. 2007 Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, **43**, 303-326.
- Brandes, P. M. 1998 Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. *Dissertation Abstracts International*, **58** (11-A), 4339.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. 2008 The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, **14**, 233-247.
- Brandes, P., Das, D., & Hadai, M. 2006 Organizational cynicism: A field examination of using global and local social exchange relationships and workplace outcomes. In Graen, G. B., & Joan, A. (eds.), *Sharing network leadership*, CT: IAP, pp. 191-224.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. 2000 Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Paper presented at the 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*.
- Brown, T. A. 2006 *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. 2008 Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, **23**, 54-72.
- Chen, f. F., Sousa, K. H., & West, S. G. 2005 Teacher's Corner: Testing Measurement Invariance of Second-Order Factor Models. *Structural Equation Modeling*, **12**, 471-492.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. 2005 Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate behavioral research*, **40**, 235-259.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. 2006 Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, **27**, 463-484.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. 1954 Proposed hostility and Pharisaeic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, **38**, 414-418.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. 2005 Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, **31**, 874-900.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. 1998 Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, **23**, 341-352.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986 Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507.
- 林 洋一郎 2008 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.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. 2004 The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, **10**, 44-58.
- 井澤修平 2005 日本人における敵意性と冠動脈疾患の関連性 早稲田大学大学院人間科学研究科博士論文 (未刊)
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. 2003 The ef-

- fects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, **24**, 627-647.
- Joinson, A. N., Woodley, A., & Reips, U-D. 2007 Personalization, authentication and self-disclosure in self-administered internet surveys. *Computers in human behavior*, **23**, 275-285.
- Jordan, M. H., Schraeder, M., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. 2007 Organizational citizenship behavior, job attitudes, and the psychological contract. *Military Psychology*, **19**, 59-271.
- 加藤尚子 1995 組織サポート尺度の分析 産業・組織心理学会第 11 回大会発表論文集, 77-79.
- Kishton, J. M., & Widaman, K. F. 1994 Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: an empirical example. *Educational and psychological measurement*, **54**, 757-765.
- Kline, R. B. 2005 *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- 小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人 2006 Work engagement に関する心理学的ストレス研究からの検討 産業ストレス研究 **13**, 185-189.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2005 Leading in Cynical Times. *Journal of Management Inquiry*, **14**, 357-364.
- Kunnan, A. J. 1998 Approaches to validation in language assessment. In Kunnan, A. J. (Ed.), *Validation in language assessment*. Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 1-16.
- Liden, R. C., Bauer, T. N., & Erdogan, B. 2004 The Role of Leader-Member Exchange in the Dynamic Relationship Between Employer and Employee: Implications for Employee Socialization, Leaders, and Organization. In Coyle-Shapiro, J. A-M., Shore, L. M. Taylor, S. M. & Tetrick, L. (eds.), *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, pp. 226-250.
- McCarthy, A., & Garavan, T. 2006 Postfeedback Development Perceptions: Applying the Theory of Planned Behavior. *Human Resource Development Quarterly*, **17**, 245-267.
- Naus, F. 2007 *Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maastricht, The Netherlands.
- 西田豊昭 2000 職務満足, 組織コミットメント, 組織公正性, OCB が職場の有効性に及ぼす影響 経営行動科学, **13**, 137-158.
- 大竹文雄・唐渡広志 2003 成果主義的賃金制度と労働意欲経済研究 **34**, 193-206.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. 2003 After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, **76**, 201-212.
- 労働調査協議会 2007 「仕事と企業文化に関する国際調査」〈<http://www.rochokyo.gr.jp/html/2009bn.html>〉
- Saks, A. M. 2006 Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, **21**, 600-619.
- 佐久間 賢 2003 問題解決型リーダーシップ 講談社現代新書.
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. 2000 Emotional states and physical health. *American Psychologist*, **55**, 110-121.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002 The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness*, **3**, 71-92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. 2007 Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, **57**, 510-523.
- 総務省 2009 「平成 21 年通信利用動向調査」http://www.soumu.go.jp/main_content/000064217.pdf
- 高城美穂・福井宏和 2007 企業内における組織間の風通しに関する検討—第一線職場の役職者による情報伝達が職員に与える影響—*INSS Journal*, **14**, 11-15.
- 高橋克徳・河合太介・永田 稔・渡部 幹 2008 不機嫌な職場—なぜ社員同士で協力できないのか 講談社
- 田中堅一郎 2002 日本版組織市民行動尺度の研究 産業・組織心理学研究, **15**, 77-88.
- 田中堅一郎 2004 日本版組織市民行動尺度の妥当性と信頼性, および項目特性についての検証 産業・組織心理学研究, **18**, 15-22.
- 田中健吾 2008 簡易気分調査票日本語版 (BMC-J) の信頼性および妥当性の検討 大阪経大論集, **58**, 271-275.
- 田中美由紀 1998 職務満足感とストレス反応との関連

- の検討 産業ストレス研究 5, 72-81.
- The Gallup Organization 2005 Grim news for Japan's managers. <<http://www.gallup.com>.>
- Thomas, D. L., & Diener, E. 1990 Memory accuracy in the recall of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, **59**, 291-297.
- Totterdell, P. 2000 Catching moods and hitting runs: Mood linkage and subjective performance in professional sport teams. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 848-859.
- 豊田秀樹 2007 共分散構造分析 [Amos 編]—構造方程式モデリング 東京図書
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. F., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. P. 2004 Leader political skill and employee reactions. *The leadership quarterly*, **15**, 493-513.
- 津崎克彦・倉田良樹・荒井一博 2008 平成不況期の人的資源管理改革による従業員意識の個人化 一橋社会科学, **4**, 183-214.
- Vance, R., Brooks, S., & Tesluk, P. 1995 Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change efforts. *Paper presented at the Tenth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.
- Walter, F., & Bruch, H. 2008 The Positive Group Affect Spiral: A dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, **29**, 239-261.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. 2000 Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, **25**, 132-153.
- Wu, C., Neubert, M. J., & Yi, X. 2007 Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: The mediating role of justice perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, **43**, 327-351.
- 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 2007 「産業人メンタルヘルス白書」2007年版

(受稿: 2009.11.13; 受理: 2011.2.23)