

## 組織における研究環境の評価尺度

—論文 “Survey of Organizational Research Climates in Three Research Intensive, Doctoral Granting Universities” の分析を主軸にして—

峯 村 優 一

京都市立医科大学 医学生命倫理学 人文・社会科学教室 博士研究員

### 概要

The Survey of Organizational Research Climate (SORC) は、研究公正を保つ組織の環境を、定量的に示すことのできる妥当性のある評価尺度として認められ、多くの研究機関で用いられている。組織の管理職の人々に SORC の測定結果を与えることにより、公正さを維持する組織を作るために、組織内の人々の行動や組織の政策等をどのように改善すれば良いかについて、助言を与えることができるとされる。ウェルズ等は、ミシガン州立大学、ペンシルベニア州立大学、ウィスコンシン大学の3つの研究機関において、自然科学あるいは社会科学分野のみならず、人文科学分野の研究者を含めて、SORC を用いた合同調査を実施した。調査結果として、SORC で用いられた7つの尺度に基づいて作成された質問項目における、クロンバックのアルファ係数は一定の高い値を示し、信頼性のあることが分かった。また、各研究領域によって SORC 調査テストのスコアに変動があり、組織の管理者の注意を、スコアの低い因子に向けるように助言を与えることによって、組織環境の改善に繋げることができるとされる。本論文では、ウェルズ等の見解に反して、SORC によって得た結果を組織の管理者に与えて助言するだけでは、組織環境の改善に繋がらないことを明らかにする。また、組織文化を構成するのは、組織内の人々による認識パターンのみではなく、倫理的感受性や倫理的動機等を含むものであり、SORC では組織における研究環境を理解することができないことを示す。最後に、SORC の質問項目等をどのように改良すれば、組織における研究環境について、より正確に測定できるかを明らかにする。

### はじめに

研究者が、業務に対する誠実さを失い、研究機関あるいは研究領域における規範に反するような行動をし始めることにより、研究不正は、生じるとされる。研究公正や研究不正に関するこれまでの多くの調査は、研究者個人による意思決定が、規範や規則を逸脱しているかどうかを調べ、調査結果を分析するものだった。だが2000年以降、研究者個人の意思決定能力だけを測定するのではなく、研究者の意思決定を引き起こす

とされる環境的要因を含めて、研究公正や研究不正を調査する必要性が唱えられている。2007年に開発された The Survey of Organizational Research Climate (SORC) は、研究者が、自身の所属する組織をどのようなものと考えているか、研究公正に関する組織内での取り組みについて、どのように考えているかについて質問し、調査結果を集積、分析し、組織内の環境を評価する尺度テストである。SORC は、組織における研究環境を測定できる尺度テストとして注目され、現在多くの研究機関で使用されている。SORC の調査結果を、組織の管理者に提示して、組織の改善のために用いられることにより、組織の研究公正に繋げることができるとされる。

ジェームズ・ウェルズ等は、ミシガン州立大学、ペンシルベニア州立大学、ウィスコンシン大学の3つの研究機関において、自然科学あるいは社会科学分野のみならず、人文科学分野の研究者を含めて、SORC を用いた合同調査を実施した。ウェルズ等は、研究分野別により、尺度テストのスコアに変動が見られ、また尺度テストの信頼性が得られる結果が示されたので、SORC は、組織の研究環境を測定するために、妥当な調査方法である、と考えている。本論文では、ウェルズ等の見解に反して、SORC によって得られた結果を、組織の管理者に与えて助言するだけでは、組織環境の改善に繋がらないことを明らかにする。研究者にどのような倫理教育介入を行えば、組織における研究公正を高めるのに効果的であるか、また、組織環境を構成するのは、組織内の人々による認識パターンのみではなく、どのような特性によるものであるのかについて分析する。さらに、SORC の質問項目をどのように改良すれば、組織環境を、より正確に測定できるかについても考察する。

## SORC

大学・研究所の管理職の人々に、組織の研究環境をどのように作り維持すれば、組織を適切に管理することができるかについて、助言するために利用できる科学的な方法は、2000年初頭までなかった。2007年に開発された SORC は、組織の管理者に、研究公正を維持する組織の環境は、どのようなものであるかを示すことのできる評価尺度として、信頼性のあるものと認められ、多くの研究機関で用いられている。SORC は、組織内のリーダーシップ、社会性、コミュニケーション過程、また研究公正のリスクになる組織の政策、手続き、構造等を数値化する尺度によって評価する調査テストである。SORC を用いることにより、組織内の研究者それぞれが、所属する

研究環境についてどのように認識しているか、また調査を集計することにより、組織が、責任ある研究行為や研究公正を、どのように支援しているか等を、より正確に測定することができる。

SORC は、学科、センター、大学院プログラム等の、研究組織内の各部門が、研究環境を整備するのに貢献しているかどうかを測定するだけでなく、貢献度の低い部門に対して、研究環境を改善するよう促すためのツールとしても使用される。組織における研究環境の改善のために用いられることから、SORC の調査結果は、主に組織の管理職の人々に提供される。組織の管理者に、測定結果を与えることにより、公正さを保つ組織を作るために、どのように組織内の人々の行動様式や政策等を改善すれば良いかについて、助言を与える役割を果たすことができるとされる。

SORC は、研究者個人の行為や、意思決定能力を測定する尺度ではない。だが、SORC を用いて組織の各部門内の返答を集計することにより、研究者の集団レベルの認識、つまりそのような認識によって構成される組織の研究環境について、情報を得ることができる、とされる<sup>1</sup>。SORC を用いて調査する目的は、組織内で研究者によって共有された認識によって作られる、組織文化を明らかにすることにある。組織の構造、また組織内で作られる、研究者が共有する認識の過程を、計量化して示すことを目的としている点で、SORC は、組織内の研究者の道徳的な感覚や道徳的動機を明らかにすることに焦点を合わせて、組織の倫理環境が構成される要因を測定する尺度とは異なるものとされる<sup>2</sup>。

SORC では、組織における研究環境を作るものとされる、7つの因子が提示されている。それら7つの因子は、(1) (組織全体である) 研究施設における規制の質、(2) (組織全体である) 研究施設における責任ある研究行為 (RCR) を促進するもの、(3) (組織の) 部門/プログラムにおける公正的規範、(4) (組織の) 部門/プログラムにおける公正的社会性、(5) (組織の) 部門/プログラムにおいて、公正さを抑制するもの、(6)

---

<sup>1</sup> Brian C. Martinson, Thrush, C.R., and Crain, A.L., "Development and Validation of the Survey of Organizational Research Climate (SORC)", *Sci Eng Ethics*, 2013, 19 (3), 817.

<sup>2</sup> 組織の倫理環境を測定する尺度については、Bart Victor and Cullen, J.P., "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations", *Research in Corporate Social Performance and Policy*, vol.9, 1987 と Anke Arnaud, "Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index", *Business and Society*, vol.49, no. 2, 2010 を参照。

(組織の) 部門/プログラムにおいて、助言を与える者と助言を受け取る者の関係、(7) (組織の) 部門/プログラムにおける研究者への期待、である。これら7つの因子を基にしてSORCの質問が作られ、SORC受講者の質問への返答を集積、解析して、受講者の所属する組織は、研究環境を作るとされる7つの因子の内の、どの因子の強い影響を受けているかを示し、研究公正を保つ組織の構造は、どのようなものであるかについて明らかにすることを、SORCは目的としている。

### 調査の内容と方法

2008年に、ウェルズ等は、ミシガン州立大学、ペンシルベニア州立大学、ウィスコンシン大学の3大学から参加者を募り、SORCを用いた、研究公正を保つ組織環境に関するデータ集計、並びに比較研究の調査を行った。3大学による共同研究は、「研究公正プロジェクト」と呼ばれる、大学院評議会による大規模なプロジェクトの一環として実施された。ウェルズ等は、3大学併せて33472人の研究者に、SORCを受講してもらうように、メールで依頼した。実際にSORCを受講してもらった回答の中で、研究調査のために使用できるものとして集められたのは、15182人の受講者による回答だった。全体の受講者数に対する、各大学の受講者の比率は、ほぼ等しく、ペンシルベニア州立大学45%、ミシガン州立大学48%、ウィスコンシン大学43%であった。15182人の回答の内、細かい記入ミス等が見つかる等の理由で、最終的に研究調査に使用されたのは、11455人の回答データとなった。

本調査におけるSORC参加者の職位の割合は、大学院生(57.0%)、ポスドク(6.9%)、専任教員(36.1%)となっている。参加者の携わる研究領域を広く分けて、調査に参加した比率の多いものから順に示すと、生命科学(29.6%)、工学(15.8%)、物理/地球科学(15.4%)、人文科学(11.2%)、社会科学/心理学(10.3%)、教育学(9.5%)、ビジネス学(2.5%)、その他となっている<sup>3</sup>。広く分けた研究領域の中に、さらに細かく各学科が、(a) 生命科学(農学、生物学、医学等)、(b) 工学(化学工学、土木工学、電気工学等)、(c) 物理/地球科学(化学、コンピューターサイエンス、数学等)、(d)

---

<sup>3</sup> James A. Wells, Carol R. Thrush, Brian C. Martinson, Terry A. May, Michelle Stickler, Eileen C. Callahan, and Karen L. Klomparens, "Survey of Organizational Research Climates in Three Research Intensive, Doctoral Granting Universities", *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 2014, vol.9 (5), 77.

人文科学（芸術学、英文学、哲学等）、(e) 社会科学・心理学（人類学、経済学、心理学等）、(f) その他（建築学、図書館学、神学等）のように区分されている。

ウェルズ等は、3大学の研究者にSORCを受講してもらい、研究データを集め、研究者の職位（教員、研究員、大学院生等）や所属する学科/研究領域別に調査結果を出し、研究者の所属する組織における研究環境の特徴を示した。本調査の主要目的は、組織の研究環境を構成するとされる7つの因子を基に作られたSORCの質問を、3大学の研究者に回答してもらい、得点を算出そして分析し、研究者の職位や所属する各学科・学部の違いによって、どのように得点が変動するかを明らかにすることにある。受講者は、それぞれの問いに、(1) 全くそう思わない、(2) いくらかそう思う、(3) 適度にそう思う、(4) とてもそう思う、(5) 完全にそう思う、の5つに選択肢の中から、選んで答えることが、基本となっている。回答を受講者に強要しないようにするため、(6) 判断材料がない、とする選択肢も含まれている。リッカート式による調査方法であるSORCにおける得点方法は、「(1) 全くそう思わない」を選んだ場合は1点、「(2) いくらかそう思う」で2点、「(3) 適度にそう思う」で3点、「(4) とてもそう思う」で4点、「(5) 完全にそう思う」で5点が付けられ、「(6) 判断材料がない」を選んだ場合は、得点に反映されないようになっている<sup>4</sup>。

ウェルズ等は、7つの因子から成る尺度の信頼性を、クロンバックのアルファ係数を用いて測定している。それぞれの尺度のクロンバックのアルファ係数は、(1) 規制の質 (.843)、(2) RCRを促進するもの (.871)、(3) 公正的規範 (.867)、(4) 公正的社会性 (.871)、(5) 公正さを抑制するもの (.873)、(6) 助言する者と助言を受ける者の関係性 (.865)、(7) 研究者への期待 (.765) となっている。7つの尺度はすべて、信頼性のあるものとして示されている。

## 調査結果

研究者の職位別でみる調査結果によると、研究施設における規制の質、部門/プログラムにおける公正的規範、部門/プログラムにおける公正的社会性、部門/プログ

---

<sup>4</sup> Brian C. Martinson, Nelson, D., Hagel-Campbell, E., Mohr, D., Charns, M.P., Bangerter, A., Thrush, C.R., Ghilardi, J.R., Bloomfield, H., Owen, R., and Wells, J.A., "Initial Results from the Survey of Organizational Research Climates in the U.S. Department of Veterans Affairs Healthcare System", Plos One, 2016, 11 (3).

ラムにおける研究者への期待の因子について、大学院生の平均値が、ポスドクや教員より高かった。部門/プログラムにおいて公正さを抑制するもの、助言する者と助言を受ける者の関係、研究施設における RCR を促進するものに関する因子については、教員の平均値が、大学院生やポスドクよりも高かった。ポスドクの平均値は、研究施設における規制の質と、部門/プログラムにおける研究者への期待以外のどの項目においても、教員や大学院生より低かった。ポスドクは、自身の研究以外、組織の研究環境に関係する機会が少ないこともあり、大学院生や教員と比べて、SORC における各因子で低いスコアに留まっているのだろう、とウェルズ等は分析している<sup>5</sup>。

学科や研究分野別の調査結果では、教育学科が、規制の質、RCR を促進するもの、公正的規範、公正的社会性の4つの因子で、他の学科と比較して、最も高い平均値を取っていることが示された。ビジネス学科は、助言をする者と助言を受ける者の関係の因子で、最も高い平均値を獲得した。社会科学・心理学分野は、公正さを抑制するものについての因子で、抑制する障害が少ないことによる逆スコア換算により、最も高い平均値を記録した。人文科学分野では、研究者への期待の因子で、最も低い平均値を記録した。他方、物理学/地球科学は、研究者への期待に関する因子において、最も高い平均値を示した。エンジニアリング・自然科学分野では、規制の質と研究者への期待の因子で高い平均値を記録したが、それ以外の項目では低い平均値を取る結果となった<sup>6</sup>。すべての項目で、一貫して高い平均値を取るような学科や研究分野は見られなかったが、教育学科やビジネス学科が、比較的どの因子でも高い平均値を取る傾向のあることが示された。

統計分析によって、どの研究領域が、各尺度において、SORC のスコアが高くなり、あるいは低くなるのかについて詳細に示すことを、ウェルズ等による調査は、目的としていない。ウェルズ等が統計分析によって明らかにしようとしているのは、大学間の研究領域別の研究環境の特徴について調べる際に、ウェルズ等の調査のように、適切な研究領域に分けて行うことを示唆することである<sup>7</sup>。上述のように、ウェルズ等の調査において、各学科まで細かく分けた研究領域の区分と、広く分けた研究領域によ

---

<sup>5</sup> Wells, et al. "Survey of Organizational Research Climates in Three Research Intensive, Doctoral Granting Universities", 83.

<sup>6</sup> Ibid., 78.

<sup>7</sup> Ibid., 81.



る区分の二つのパターンがあるのだが、両パターンにおける、7つの因子の平均値は、ほぼ同じものとなっている。例えば、広く分けた区分である人文科学において、「研究施設の規制の質に関する尺度」の受講者の平均値は3.49であるが、人文科学を細かく分けた学科（芸術学、英文学、哲学）において、同尺度の平均は3.51であり、ほぼ同じ値となっている<sup>8</sup>。適切に分けられた研究領域における、7つの因子の平均値を調べることで、各領域の組織環境では、研究公正についてどのように認識し、また公正さを保つために、どのように取り組んでいるか等について明らかにすることができる、とウェルズ等は考えるのである。

### 考察と課題

SORCは、組織全体である施設レベル、また部門/プログラムレベルにおける研究公正の環境を、計量化して示すことのできる調査方法とされる。研究不正や研究に有害な要素を調べ、そのような要素を示すことができれば良いのかもしれないが、調査対象者から、研究不正や研究における有害な要素について、直接回答を得ることは困難である。SORCでは、研究者の所属する組織環境において、組織が、研究公正を保つためにどのような取り組みを行っているか、また組織が、研究者間の社会性を維持するために、協力的な環境を整えているか等、を問う質問形式になっている。SORCのような質問形式による測定法は、調査への参加者から、組織についてどのように認識しているか等に関して、率直な見解を反映する回答を得ることができ、参加者の所属する組織における、研究公正に関する環境を調べるのに効果的であると言える。

また前述のように、SORCによって得られた調査結果を、調査に参加した研究者や研究者の所属する研究組織の管理職の人々に提供することによって、組織において研究公正を改善するために、助言を与えることができるとされる。例えば、ある組織における公正的規範に関する因子の尺度の平均値が、他の多くの組織における同尺度の平均値と比較して、かなり低かったとする。そのような調査結果を、公正的規範の平均値の低かった、研究組織の管理職の人々に伝えることにより、その管理職の人々が、研究公正に関する研究会の頻度を増やしたり、研究公正に関する政策を作るための機会を多くしたりする等、改善に向けて行動するきっかけとなる、と考えられている。

ウェルズ等の研究において、SORCを用いて新たに調査されたのは、3大学間にお

<sup>8</sup> Ibid., 78-79.

ける各研究領域並びに学科の組織環境の相違によって、7つの因子を基に作られた尺度における、回答者のスコア平均値が、どのように変動するのかを示したことである。研究公正に関する組織環境の分析において、これまでほとんど含まれることのなかった、人文科学の領域を含めて調査し、他領域における平均値と比較して、人文科学領域の、7つの尺度における受講者のスコアの平均値が、どのように異なるかを示した点で、ウェルズ等の研究は、SORCの汎用性を示すのに貢献したとみなすことができる。クロンバックのアルファ係数によって、本調査で用いられた7つの因子による尺度の信頼性も確かめられており、SORCが幅広い研究領域における調査に用いる際にも、適した方法であることが、統計的にも証明されたとと言えるだろう。

上記のように、ウェルズ等によるSORC研究における成果を認めた上で、以下では、SORCの調査方法や質問形式について、改善するべきところをいくつか指摘したい。SORC受講者の回答データを、受講者の所属する研究組織の管理職の人々に送り、管理者が、データから彼らの組織の特徴を把握し、組織改善するようになる、というのがウェルズ等の考えであり、またSORC開発の狙いでもある。だが、第一に、研究データを管理者に送付し、組織の現状を理解させて、研究公正を保つ環境が整っていない部門に助言する等を行うことが、研究組織の改善に繋がるものになるかどうかは疑わしいと思われる。SORCデータを受け取る組織の管理職の人々にとって、SORCは研究組織の環境を把握し、改善のきっかけを作るためのツールにはなるだろう。しかし、研究公正を保つために必要なものが、組織に揃っていないことを把握したからと言って、どのような教育による介入や組織構造の改革を行えば良いかを具体的に示さないことには、組織環境の改善を期待することはできない。ウェルズ等の調査を含め、SORC研究において、どのような研究倫理教育を行えば、組織における研究公正を改善できるのかに関する考えや提言は、これまでのところほとんど見られない。

研究倫理教育の効果を考える場合、例えば、CITI Japanのようなウェブ上で行うことのできるE-learning研修、それとも集合型の研修のどちらの方が、組織における研究公正を高めて、倫理教育効果を出すために、適した方法であるのかについて、しっかり検討する必要があると考えられる。まず、調査に参加する研究者に、E-learning研修または集合型研修のどちらを主に受けたことがあるかについて質問する項目を、SORCに入れることを提案したい。そのような質問項目を入れてSORC調査を行えば、7つの因子による尺度におけるスコアの高い受講者は、これまでどのような倫理教育



を受けてきたのかを把握でき、スコアと倫理教育の相関を調べることができるだろう。受講者の SORC スコアと経験してきた倫理教育の相関を基に、スコアの低い受講者あるいは組織に対して、どのような倫理教育を行うと、研究公正に関する考え方や取り組みの改善につながる可能性が高まるかについて、より具体的な助言をすることができると考えられる。

また、倫理教育を受ける前後で、受講者のスコアに大きな変動が現れたのは、どの研究領域であるのかについても調査して、倫理教育効果に関する研究領域間での差異について考察するのも有益と思われる。たとえば、自然科学領域の組織の方が、人文科学領域に比べて、研究公正に関して厳密なルールが明言化されている場合が多く、集合型、E-learning 型どちらの倫理教育によっても、ある程度ルールを説明すれば、他の研究領域と比較して、より一層大きな改善のみられる結果が得られるかもしれない。そうであれば、自然科学領域の研究機関には、これまでのように集合型あるいは E-learning 型どちらかの倫理教育を行えば良いだろう。他方、人文科学領域の研究機関において、研究公正に関する倫理教育効果がこれまであまりみられない場合は、それらの研究機関に対して、一定期間集中して、研究公正に関する教育を、集合研修型による対面式で行わなければ、今後も効果の出にくい状況が続いてしまうことが考えられる。研究領域間での倫理教育効果の相違によって、各分野の研究機関に対する倫理教育の実施方法を、適宜調整して行うことが必要であると思われる。

また、組織に対する認識に焦点を合わせて作られた質問から成る SORC は、受講者が、所属する組織について、どのように認識しているかを調べ、組織環境を明らかにすることを目的としている。組織に属する人々の共有する認識によって、組織文化や組織における研究環境が作られる、とする前提を基に、組織について研究者が持つ認識の様式を把握すれば、それぞれの所属する組織の研究環境も解明できるだろう、とウェルズ等は考えている<sup>9</sup>。しかし、ウェルズ等の見解に反して、第二に、組織の文化を構成するのは、組織内で共有される認識の様式だけではないことを指摘したい。組織に所属する人々の価値観や道徳性も、組織の文化を作るのに大きく関係していると思われる。組織に所属する研究者の認識の様式が、組織の文化を構成する役割を果たすとみなす SORC では、組織内で共有される認識の様式に焦点を合わせて、研究者が、組織についてどのような考えを持っているか等に関する質問が多く作られてい

<sup>9</sup> Ibid., 80.

る。だが、SORCの質問に対する研究者の回答から、認識のパターンを把握すれば、彼らの所属する組織の研究環境を理解できるとみなす考え方は、安易であると言わざるを得ない。

研究公正に関する事柄の調査を主目的とするのであれば、組織内の人々が、組織についてどのように考えているか等の認識の形式を調べるだけでなく、彼らの価値観等の倫理的な要素についても調べて考察する必要がある。SORCには、公正的規範の因子を基に作られた尺度に関して、「あなたの部門（学科等）における研究行為は、どれくらい一貫して既存の研究施設内の政策に則っていますか」という質問があるが<sup>10</sup>、この質問に「完全にそう思います」と答えれば、採点者に「(回答者の)部門は、政策に、完全に則っている」と解釈され、回答者は最高点の5点を得ることになる。結果として、SORCにおいて、回答者の所属する組織の公正的規範の尺度における平均値は増し、組織の評価が高くなるのである。

だが、回答者が研究施設の政策に則るのは、ただ単に研究施設の罰則が厳しいからという理由による義務的なものによるのか、あるいは道徳性により、政策に則るのは当然と考え、自然に動機付けられて行っている倫理的行為なのかは、SORCの測定方法では分からない。「あなたの組織の部門の規則や罰則は、概して厳しいか」や「あなたの部門では、研究のみならず、普段の行動から、約束を守り、責任感のある行動をとる研究者が多いか」等の質問項目を別に作り、公正的規範の尺度と連動させて、公正的規範を持つ人々の倫理的動機や倫理的感受性を計測することができれば、回答者の行為における動機や配慮等も含めて分析でき、組織の構造や文化について、多角的な視点で考察することができる。研究公正を安定して維持するような組織の文化や研究環境は、単に組織内の研究者の認識の様式から成るものでなく、道徳性を持って、自然に善い行いをすることのできる研究者の持つ、価値観も含めた要素から成るものと考えられる。道徳的特性を測る尺度を含めた調査を行わなければ、組織の研究環境に関する分析に妥当性を見出すのは困難になるものと思われる。

さらに、SORCの形式に関して、質問からどのような研究公正に関する内容の事柄が問われていて、どのように答えれば良い結果が得られるのかを、回答者に把握されてしまうような内容では、良くないものと言えるだろう。どのように解答すれば、正

---

<sup>10</sup> Martinson, "Development and Validation of the Survey of Organizational Research Climate (SORC)", 831.

解あるいは高い評価を得られるのかについて、回答者が質問から理解し、質問に答えることができってしまう問題は、これまでの研究公正に関する調査やテストに共通するものである。研究公正や倫理教育に関する調査やテストであるから、正解のようなものがあることを前提に質問が作られるので、回答者がある程度どのような回答が良いかについて、推測のつくようにしなければならないことは理解できる。だが、正解や高い評価の得られる回答の仕方が、あまりに容易に分かってしまうような質問形式は見直さなければならない。

例えば、RCRの因子を基に作られた尺度に、「もしあなたが、疑いのある研究不正の事例を伝える必要のある場合、どのような手続きを、どこで行えば良いかを、自信をもって知っていると言うことができますか」という質問項目がある。この質問に、「完全にそう思う」と答えれば、RCR（責任ある行動）がとれる環境の整った組織とみなされ、RCRに関する回答者の得点並びに回答者の所属する組織の評価は高くなる。だが、上記の質問で問うているのは、あくまでも研究不正があった場合に、どのような手続きをどこで踏めば良いのかに関する知識であり、回答者が、実際に、研究不正に直面した時、しっかり行動し対応できるかどうかは、全く別の問題であると思われる。研究不正が生じた場合に、どのような手続きを行うべきかに関する知識を持っていた方が良いに越したことはないが、そのような知識があるからと言って、適正な対応ができるわけではない。

組織内で研究不正があった場合に、RCRをとれる環境が整備されているかどうかを調べるのであれば、例えば、「回答者がそのような不正の事実を、自身のプライバシーの侵害がなく、また職場での立場が悪くならないような状態で、伝える方法があるか」等を問うことは有効と思われる。また、回答者の置かれている環境や状況を調べる場合、「不正があった場合に…」等と直接的ではなく、「職場では、普段から困ったことがある時、上司や同僚のこと等を気にせず、気軽に相談できる場はあるか」等、職場環境の透明性を聞くような質問も加えた方が、回答者の研究環境において、相談窓口になるような環境が整っているかに関して、有益な情報を得られる可能性が高まるものと思われる。

組織の人々の認識の形式のみならず、彼らの倫理的感受性や倫理的動機等の要素も、研究公正を保つ組織の文化を構成するのに大きな役割を果たしていると思われる。研究公正を長く保つことのできるような組織は、組織内の人々の持つ道徳性に基づいた

価値観によって、形作られると考えられる。強制的に規範や規制を押し付けるような組織では、短期的に研究不正はなくなるかもしれないが、安定して研究公正を保つことのできるような文化は生まれにくいだろう。研究公正がしっかり根付いている組織は、どのような要素によって構成されているのかを明らかにするためにも、人々の認識パターンだけでなく、倫理的感受性や倫理的動機等の価値観まで含めた調査方法を持つように、SORCを改善するか、あるいは道徳的特性の分析を含む調査方法を備えた、新たな評価尺度テストを開発することが期待される。

## 謝辞

本研究は、国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）の研究公正高度化モデル開発支援事業（平成31年度～令和3年度）助成による研究開発プロジェクト「学際的アプローチによる研究倫理教育のモデル評価プログラムの開発と検証」の成果の一部である。本稿の執筆にあたり、研究代表者の瀬戸山晃一先生（京都府立医科大学教授）より助言を戴いた。また、研究公正と評価尺度に関する考え方について、中田亜希子先生（東邦大学）より助言を戴いた。ここに感謝の意を表す。

## 利益相反

本研究は、国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）の研究公正高度化モデル開発支援事業（平成31年度～令和3年度）助成による研究開発プロジェクト「学際的アプローチによる研究倫理教育のモデル評価プログラムの開発と検証」のもとに行われた。本研究遂行にあたり、開示すべき潜在的利益相反はない。

## 参考文献

Arnaud, Anke. “Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index”, *Business and Society*, vol.49, no. 2, 2010.

Martinson, Brian C., Nelson, D., Hagel-Campbell, E., Mohr, D., Charns, M.P., Bangerter, A., Thrush, C.R., Ghilardi, J.R., Bloomfield, H., Owen, R., and Wells, J.A. “Initial Results from the Survey of Organizational Research Climates in the U.S. Department of Veterans Affairs Healthcare System”,

Plos One, 11 (3), 2016.

Martinson, Brian C., Thrush, C.R., and Crain, A.L., “Development and Validation of the Survey of Organizational Research Climate (SORC)”, *Sci Eng Ethics*, 19 (3), 2013.

Victor, Bart and Cullen, J.P., “A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations”, *Research in Corporate Social Performance and Policy*, vol.9, 1987.

Wells, James A., Thrush, C.R., Martinson, B.C., May, T.A., Stickler, M., Callahan, E.C., and Klomparens, K.L. “Survey of Organizational Research Climates in Three Research Intensive, Doctoral Granting Universities”, *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, vol.9 (5), 2014.



