

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：32525

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24530791

研究課題名(和文) 組織における不正行為の防止のための心理学的研究

研究課題名(英文) Empirical Studies for Prevention of Wrong-doing in Organizations

研究代表者

王 晋民 (Wang, Jinmin)

千葉科学大学・危機管理学部・教授

研究者番号：10302431

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は主に以下の成果を得られた。(1)不正行為に対する負の態度は公正敏感さや道德規範意識など個人心理属性のほか、評価者自身や家族などが被害を受ける可能性によって影響されることが確認できた。(2)個人の不正行為に対する判断が所属する組織の倫理風土に影響されることが確認できた。(3)不正行為の理由説明だけが不正行為に対する負の評価が強くなるが、組織のイメージを維持するように理由説明する場合、負の評価が軽減されることが確認できた。(4)中国の有職者の内部告発に関する態度が日本での結果と類似する一方、社会文化的な影響を受ける可能性が見られた。

研究成果の概要(英文)：The main results of this study are as follows. (1) In addition to justice sensitivity and moral norms awareness, it was confirmed that the possibility of affectedness by the fraud leads stronger negative evaluation of the wrong-doing. (2) Individual's judgment against the misconduct is influenced by ethical climate of the organization. (3) Merely giving an explanation of fraud leads to stronger negative evaluation on the fraud, but giving an explanation while trying to keep the reputation of the organization makes negative evaluation weaker. (4) Chinese company employees' attitudes towards whistle-blowing are similar to those obtained from Japanese employees while the differences suggest the influence of sociocultural factors.

研究分野：社会心理学 産業組織心理学

キーワード：組織不正 不正行為 組織風土 倫理風土

1. 研究開始当初の背景

近年、製品データ改ざんや食品偽装など組織における不正行為が数多く報道され、特に今まで信頼されていた名門企業まで組織不正が発覚されたことが組織不正の深刻さを示し、組織における不正行為に対する対応策が求められている。組織不正行為の効果的な抑止策には、法規制の整備のほか、心理学や経営学などの視点からの分析と対応も必要である。こうした背景から、これまで心理学や経営学の方野における不正行為や内部告発などに関する研究を踏まえ、不正行為に関するより多くの実験調査データに基づいて組織構成員の不正行為に対する態度と行動の影響要因について複数の角度から検討することの必要性が指摘された。

2. 研究の目的

本研究は企業などの不正行為に対する組織風土の影響や組織構成員の不正行為に対する態度・行動の影響要因について検証することを目的とした。当初、潜在的行為者の状況認知・行動傾向と不正行為の実行可能性との関連性、組織構成員の不正行為に対する態度の影響要因、組織構成員の内部告発者に対する潜在的態度の検証を具体的な目的としたが、研究推進の過程において、不正行為に対する基本的な態度や職場の組織風土との関連性の解明がより実践的な意義が大きいと判断し、具体的な検証目的を以下のように再構成した。異なる種類の不正行為に対する態度の検証、正義規範、公正敏感さおよび不正による被害可能性の不正行為に対する態度への影響の検証、属人風土、法令制度の整備、不正行為放置傾向の不正行為に対する態度への影響の検証、組織倫理風土による組織構成員の不正行為に対する態度・行動への影響の検証、不正行為の理由説明による不正行為に対する態度への影響の検証、内部告発に対する意識と態度の普遍性の検証。

3. 研究の方法

前述した6つの検証目的に対応して、本研究は有職者や大学生を対象者とした6つの実験調査を実施した。各実験調査の実施方法は以下の通りである。

- (1) 異なる種類の不正行為に対する態度に関する調査では、大学生の75名に対して集団調査を行った。質問用紙に4種類の不正行為に関する小話とそれぞれの後ろに態度に関する質問6項目が印刷された。4種類の不正行為としてある会社の外国工場での児童労働、大学生の試験におけるカンニング、ある会社の偽ブランド靴の製造販売、ある食料品店の食品偽装に関する架空の事例を用いた。不正行為に対する態度の項目は、不正行為の悪さ、不正行為の多発性、不正行為による社会的被害、不正行為による自分の被害、不正行為に対す

る社会的批判、自分が不正行為を行う行動傾向であった。さらに、社会意識に関する考えを13項目をも使用した。すべての項目に対して5件法評定を用いた(全く当てはまらない:1,よく当てはまる:5)。

- (2) 正義規範、公正敏感さおよび不正による被害可能性の不正行為に対する態度への影響に関する実験は、大学生117人を対象として実施された。組織による不正行為(食肉加工会社による食品偽装)の事例を読ませ、それに対する負の感情(怒り)、非倫理性評定を測定した。被害可能性として3条件(各実験参加者はそのうちの1条件だけが充てられた)を設定した。つまり、その不正行為は外国の店か(参加者のいる)東日本の店か、自分や家族がよく利用する店かでの出来事とした。また、個人心理特性として、正義規範尺度(宮川ほか,2011)や公正敏感さ尺度(Schmitt et al.,2005)を用いて(5件法)正義規範と公正敏感さを測定した。
- (3) 属人風土や法令制度の整備の不正放置傾向と不正行為に対する態度に関する調査は、企業等の安全管理・リスク管理の専門家を対象としたリスク管理関連のシンポジウムの参加者60名を対象として、会場で実施した(有効回収率65.0%)。質問票の内容として、属人風土尺度(岡本・鎌田,2006)、不正行為放置尺度及びコンプライアンスシステム整備尺度(星野ほか,2008)を使用し、組織不正や内部告発に関する質問項目について回答させた。
- (4) 組織倫理風土による組織構成員の不正行為に対する態度・行動への影響の実験調査はウェブ調査の形で行われた。対象者はインターネット調査会社に事前登録している日本国内に居住している有職者1500人。年齢を5区分(20代以下,30代,40代,50代,60代)し、各層において男女150人ずつとした。年齢、性別で層別してサンプリングし電子メールで参加依頼をした。調査票の構成は組織倫理風土尺度(Victor & Cullen,1988)、属人風土尺度(岡本・鎌田,2006)、不正行為放置尺度(星野ほか,2008)を使用した(5件法評定)。組織不正の事例として「ゴム製品が製造している会社が防振ゴムの性能データの改ざん」と「製菓会社が違法で認可された製造方法と異なる方法による製品製造」を使用し、回答者にこれらの不正行為に関する記述を読ませ、それぞれの不正行為に対する非倫理性評定(moral perception)、危害(harmful)、嫌悪(disgusting)、怒り(anger)、不正の一般性、社会的な批判の強さ、自分の所属する組織における発生の可能性や回答者本人または組織構成員がそれに対する態度、内部告発の可能性について回答させた。

- (5) 不正行為の理由説明による不正行為に対する態度への影響に関する実験は、ウェブ調査の形で行った。対象者はインターネット調査会社に事前登録している日本国内に居住している有職者 1200 人。年齢を 5 区分(20 代以下, 30 代, 40 代, 50 代, 60 代)し, 各層男女 120 人ずつとした。年齢と性別で層別してサンプリングし電子メールで実験への参加を依頼した。組織における不正行為(製薬会社による薬のリスク情報隠し, 食肉加工会社による食品偽装の 2 種類)の記述を読ませ, 後述の作業をしてから不正行為に関する 12 の質問項目に答えさせた。これらの項目は, 不正行為自体, 不正行為を行った組織に対する倫理知覚, 不正に関する道徳的な判断, 社会的批判, 一般性, 自分自身や家族, 友人が被害を受ける可能性, そして不正行為に対する嫌悪と怒りに関する感情的判断であった。作業は, 不正行為がなぜ行われたかについての理由説明であり, 3 つの条件が用意された。会社のイメージが悪くならないように理由を作成する, 単純に理由を作成する, 理由を作成しない(代わりに, 国名を記入する作業を行う)。
- (6) 内部告発に対する意識と態度の普遍性に関する調査は, 中国重慶市の企業従業員 72 名(有効回収率が 76.4%)を対象にして質問紙法調査を行った。調査協力者の現地にいる家族の知人の紹介で複数の組織に所属する従業員に参加してもらった。調査票の構成は王ほか(2004)を参考にして, 内部告発, 内部告発者に関する質問項目, 内部告発の理由に関する質問項目, 所属する組織に不正行為があった場合の内部告発に関する行動傾向に関する項目などが用いられた。調査は 2015 年 9 月~10 月に行われた。

4. 研究成果

前述の 6 つの実験調査に対応して, 以下のように研究成果について説明する。

- (1) 異なる種類の不正行為に対する態度に関する調査では, 不正行為に対する態度の悪さ, 多発性, 社会的被害, 自分の被害, 社会的批判, 自分が該当不正を行う傾向の 6 側面において 4 種類の不正行為間の違いが認められた。不正の種類別に 6 態度評定値の間の相関に関しては「悪さ」と「行動傾向」との間の負の相関はカンニング事例でしか認められず, また「悪さ」と「自分の被害」や「社会的批判」との正の相関はカンニング以外の事例で認められた。さらに, 社会意識の 3 因子(F1: 社会全体への考慮, F2: 自身の行動, F3: 社会への関心)に関しては, F3 は偽ブランド鞆事例のみで「社会的被害」や「社会的批判」との正の相関が認められたが, 他の事例では無相関であった。また, 食品偽装と児童労働の事例で

は F1 が「行動傾向」との負の相関が確認できたが, 他の事例では無相関であった。これらの結果は不正行為に対する態度は不正行為の具体的な種類・性質によって影響され, 不正行為に関する検討する際に考慮する必要があることが実証された。

- (2) 正義規範, 公正敏感さおよび不正による被害可能性の不正行為に対する態度への影響に関する実験の結果, 食品偽装が自分や家族などが利用する店で行われた条件ではそれに対する怒りと非倫理性の知覚が最も強く, 外国で行われた条件では最も弱い。日本国内のどこかで行われた条件では他の両条件の間であった。つまり, 不正行為に対する負の感情や倫理判断は判断者自身の被害を受ける可能性によって影響される。また, 個人心理特性として正義規範や公正敏感さのいずれも不正行為に対する怒りと道徳的違反の知覚と正の関連性が確認された。これらの結果から不正行為によってそれぞれの個人が被害を受ける可能性を指摘することや正義規範と公正敏感さを高めることによって不正行為に対する負の評価が強くなり, 不正行為が行われにくい環境が作れる可能性が示唆された。
- (3) 属人風土や法令制度の整備の不正放置傾向と不正行為に対する態度に関する調査では, 以下の結果が得られた。組織風土の各尺度間の関連性について, 属人尺度と不正行為放置尺度との間($r = .688$), 属人尺度と整備尺度との間($r = -.413$), 不正行為放置尺度と整備尺度との間($r = -.502$)に高い相関が見られた。属人風土が組織における不正行為の放置との高い関連性が確認された。また, 所属組織の属人風土の程度に対する判断は職位によって異なり, 職位の高い人が属人風土の程度を低くみる傾向が見られた。これらの結果は日本の組織において, 属人風土によって不正行為への対処が取られず, 不正行為が多く, 大きくなる可能性や職位によって所属の組織に対する属人傾向の認識にズレがあることによる組織における意思決定への影響がある可能性も示唆された。
- (4) 組織倫理風土による組織構成員の不正行為に対する態度・行動への影響のウェブ調査の結果, まず組織倫理風土尺度から 5 つの因子(下位尺度)が抽出され, それぞれ「法令・規則順守」, 「利益追求」, 「思いやり」, 「個人倫理判断」, 「効率優先」と解釈された。これらの因子の構成が米国での先行研究(Victor & Cullen, 1988)の結果と一部異なるが(例えば本研究で得られた「法令・規則順守」因子は, 組織の内外における法令・規則を含まれているが, Victor & Cullen (1988)の場合, 組織外部の法令と組織内のルールが別のものとして捉えられ

ている),概ね一致している。組織倫理風土の各因子の評価値と不正行為に対する反応との間の関連性については、「法令・規則順守」因子は不正行為への「負の感情」($r=.288$),「道徳的不当」評価($r=.310$),「社会的損害」評価($r=.211$)の何れとの間に正の相関,「利益追求」因子は「道徳的不当」判断($r=-.169$)との負の相関,「個人倫理判断」因子は「負の感情」($r=.149$),「道徳的不当」($r=.115$),「社会的損害」($r=.113$)との何れとの間に正の相関が確認された。また,呈示された事例と同じような不正行為が自分の組織で発生する場合,自分や組織構成員がその不正行為の悪さに対する評価や不正行為を制止したり,公益通報したりする可能性についての評定値と組織倫理風土の「法令・規則順守」,「思いやり」,「個人倫理判断」と「効率重視」因子との間には正の相関,「利益追求」との間には負の相関が確認された。また,組織倫理風土尺度の各因子と属人風土や不正行為放置尺度との関連性も確認された。これらの結果からは,組織倫理風土尺度を使って組織の倫理風土をモニターし,それぞれの因子(下位尺度)の高いレベルを維持することによって不正行為が発生しにくい環境を作る可能性が示唆された。

- (5) 不正行為の理由説明による不正行為に対する態度への影響に関する実験の結果,組織不正に対する「負の感情」と「倫理的不正」,「被害が出る可能性」の評価に対する不正理由説明の効果が確認できた。つまり,回答者が不正行為のあった組織の構成員と仮定し,「自社のイメージをなるべく悪くならないように」不正の理由について説明させる場合,単純理由説明条件や理由説明なし条件より,不正行為に対する負の感情の評定が有意に軽減された。また,自社のイメージを悪くならないように理由説明条件と理由説明なし条件では,単純理由説明の条件より,不正行為の非倫理性の評価が低い。さらに,単純理由説明条件では理由説明なし条件よりも,不正行為の被害がでる可能性が高く判断されることが確認された。これらの結果は単純に不正の理由を説明することでは,不正行為に対する説明寛容効果(Folkes & Whang, 2003)が見られず,逆に不正行為の非倫理性と被害が出る可能性に関しては説明なし条件よりも強く感じる。一方,組織のイメージを維持しようと考え理由説明を行う場合,理由説明なし場合との違いが見られず,単純理由説明条件よりも不正行為に対する負の感情や倫理的不正の程度の判断が弱くなることが確認された。これらの結果は従来の説明寛容効果と違って,組織構成員の不正行為の理由説明によって必ずしも不正行為

に対するより寛容的にならない。逆に,組織不正が生じた組織において,組織のイメージ維持をしないよう,徹底的に原因を調べることによって,不正行為への負の評価が強くなり,結果的に不正行為が生じにくい環境が作れる可能性が示唆された。

- (6) 中国の有職者の内部告発に対する態度に関する質問紙法調査の主な結果は以下のものであった。内部告発に対する態度に関する因子分析の結果,以下の8因子が得られた。つまり,「信頼の破壊」,「強行必要性」,「組織のダメージ」,「組織健全化」,「社会的正義」,「奨励の必要性」,「組織内必要性」,「情報不確実性」であった。各因子での平均評定値と中性反応の値(5件法において「どちらとも言えない」に対応する評定値3)と比較した結果,信頼の破壊,組織のダメージ,組織健全化,情報の不確実性において統計学的に「そう思う」方向だと判定できる。内部告発の良い効果と悪い効果の両面を認識していることを示される。また,内部告発者に対する態度に関しては「心暗い」と「心広い」,「責任感がある」の3因子が得られたが,各因子での平均評定値と中性反応値と比較した結果,「責任感がある」のみに対して「そう思う」方向だと判定で,内部告発者に対する認識が「責任感がある」人であることが確認された。さらに,内部告発の理由に関しては「自分の責任回避」,「社会公益」,「不平不満」,「組織の健全化」,「不正の制止」,「発言の確保」の6因子が得られた。各因子での平均評定値と中性反応値と比較した結果,全ての因子において「そう思う」方向だと判定でき,内部告発の理由としてこれらの可能性があることが示された。これらの結果からは,王ほか(2004)が報告した日本の有職者の結果と類似する一方,内部告発や内部告発者に対する態度の因子構成の相違も見られた。社会文化的な影響の可能性が示唆された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計1件)

王 晋民 内部告発者が評価されているか：内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度の比較 千葉科学大学紀要,7,25-30 (2014-02-28) 査読あり

〔学会発表〕(計9件)

王 晋民 組織倫理風土と不正行為に対する態度との関連性 産業・組織心理学学会第32回大会 2016年9月3-4日 立教大学

王 晋民 組織における不正行為を暴くか：中国企業従業員の内部告発に対する

る態度の調査 日本応用心理学会第 83 回大会 2016 年 9 月 1-2 日 札幌市立大学

Jinmin Wang The Effects of Account Giving on Attitude toward Organizational Unethical Acts. The 6th Annual Conference on Management and Social Sciences (ACMASS 2016), August 09-11, 2016, Hawaii.

Jinmin Wang Effects of Affectedness, Justice Sensibility and Justice Norm on Anger at Organizational Wrongdoing. The 31st International Congress of Psychology 2016 (ICP2016)24, July 24-29, 2016, Yokohama.

王 晋民・岡部康成 組織における不正行為と組織風土 日本心理学会第 79 回大会 2015 年 9 月 22-24 日 名古屋国際会議場

王 晋民 異なる不正行為に対する態度の比較 日本心理学会第 78 回大会 2014 年 9 月 10-12 日 同志社大学

Jinmin Wang Explicit and implicit attitudes toward whistle-blowers. The 13th European Congress of Psychology, July 9-12, 2013, Stockholm.

王 晋民 不正行為の悪さ判断に対する理由作成と被害者利益の効果 日本心理学会第 76 回大会 2012 年 9 月 11-13 日 専修大学

Jinmin Wang The Relationship between Account-giving and Moral Judgment for Corporate Wrong-doing. The 30th International Congress of Psychology, July 22-27, 2012, Cape Town.

〔その他〕

ホームページ等

http://www.cis.ac.jp/~kyoin_info/RR/jwang.html

6. 研究組織

(1) 研究代表者

王 晋民 (WANG, Jinmin)

千葉科学大学・危機管理学部・教授

研究者番号：10302431