

組織における違反の現状) -組織属性・個人属性との関連分析-

VIOLATION OF ORGANIZATIONAL RULES AND ETHICS / ANALYSIS OF ITS
RELATIONSHIPS TO ORGANIZATIONAL ATTRIBUTES AND PERSONAL TRAITS

上瀬由美子¹・宮本聡介²・鎌田晶子³・岡本浩一⁴

¹Ph.D.(博士(文学)) 江戸川大学社会学部助教授・社会技術研究システム (E-mail:kamise@edogawa-u.ac.jp)

²Ph.D.(博士(心理学)) 常磐大学人間科学部助教授・社会技術研究システム (E-mail:smiya@tokiwa.ac.jp)

³M.A.(修士(心理学)) 社会技術研究システム 社会心理学研究グループ(E-mail:kamada@ristex.jst.go.jp)

⁴Ph.D.(社会学博士) 東洋英和女学院大学人間科学部教授・社会技術研究システム 社会心理学研究グループリーダー
(E-mail:okamotok@ristex.ist.go.jp)

本研究では、組織における違反の現状を明らかにするとともに、組織や個人の属性との関連を分析することを目的としている。サンプリングによって抽出した492人の成人男性の回答を分析した結果、組織的な違反を容認し不正をかばいあう雰囲気は全体の約1割、組織的違反を実際に経験したものは1割前後であった。違反容認の雰囲気が低かったのは大企業や公的機関であり、これらの組織に所属する回答者は違反に対する抵抗感も高かった。また年齢と、転職・転勤などの経験も違反に対する態度に影響を与えていた。

キーワード：違反 組織 組織属性 個人属性

1. 問題

本研究では、職業をもつ成人男性に職場に関する調査を行い、組織における違反の現状、および違反に影響与える組織的・個人的属性を分析した。

1999年に発生したJCO事故、2000年の雪印乳業の食中毒事件、2002年の雪印食品の牛肉偽装事件など、会社や団体組織が起した法律違反によって安全な市民生活が脅かされる事件が、近年社会問題化している。様々な業種で生じた違反や不祥事が連続して報道されたため、事件を受け止めた側は「同様の違反が多く組織で行われているのではないかと不安を感じた。また、それぞれの事件が発覚した際は「氷山の一角」といった表現が用いられる場合が多かった(例えば毎日新聞2002年8月17日号)。組織が起こす違反は重大な社会問題であり、早急に違反を低減し排除する必要がある。しかしながら組織の違反については表面化した事件だけに焦点があてられやすく、全体として違反がどの程度生起しているのか、実態はほとんど把握されていないのが現状である。

また、表面化した事件では深刻な法律違反に注目が集まっているが、組織における違反を解消するためには、これまで見逃されがちであった小さな違反行為についても併せて検討し、違反自体の構造を明らかにする必要がある。例えば、遅刻欠勤や仕事の手抜きなどは法律に触れる深刻な行為ではない。しかし社内規定に照らし合わ

せれば違反であり、場合によっては事故につながる可能性もある。

これらの問題をふまえ、本研究では職業をもつ成人男性を対象としたサンプリング調査を行い、組織における違反の現状を明らかにすることを第1の目的とする。偏りのない標本から回答を得ることで、違反の現状を正確に把握できるものとする。また回答者には彼らが所属する組織(職場)の違反について、「職場における違反容認の雰囲気」「職場における違反に対する抵抗感」「職場における回答者自身の違反経験」の3側面から質問する。これらを多面的に分析することで、組織における違反の実態をより正確に把握できると考える。また違反にかかわる現象を広く把握することを念頭に置き、違反の経験や抵抗感については「職場の事故を監督官庁に届けない」といった深刻なものから「職場の電話を私的な用事で使う」など軽いものまでを取り上げて尋ねる。

ところで、社会における違反行為の低減と排除を念頭に置いたとき、社会全体としての違反の現状を把握するだけでなく、どのような組織で違反が多いのかを具体的に明らかにすることが重要であろう。これまで事件や不祥事を起して問題になった業種は、外務省や警察などの「公的機関」、JCOなどの「電気・ガス・水道・熱供給業」、雪印食品などの「製造業」と様々である。また問題が発生した職種も「事務・管理職」あるいは「現業職」と多様である。組織の規模も小さなものから大企業まで

と幅がある。本研究は特定の業種・職種を対象として調査を行うのではなく、サンプリングの手法を用いて様々な職に就く成人男性に回答を求める。彼らの職場の現状を尋ね、多くの組織を対象とした分析を行うことにより、組織の属性と違反との間に関連性があるか否かを明らかにできると考える。違反の多い組織・違反の少ない組織を特定できれば、違反抑制要因の明確化に近づくであろう。以上の点をふまえ、本研究では、回答者が所属する組織(職場)の属性別に違反の実態を分析することを第2の目的とする。

一方、違反の問題は必ずしも組織要因のみに左右されるわけではない。遅刻や手抜き行為といった違反は、それを容認する組織の問題もあろうが、行う個人の属性も関連していると考えられる。例えば、上瀬・矢野(2002)¹⁾では遵法意識には年齢による影響が大きいことが指摘されている。組織における違反経験や抵抗感などについても同様に年齢の影響が大きいことが推測される。また配偶者や子供の有無、職位、勤務年数、転職経験、配置転換の有無等によっても違反に対する抵抗感や経験が異なることが予想される。また、職場の外で社会的ルールを守るか否かについて分析することも必要であろう。職場での違反と、職場以外の違反との間に高い関連性が見出されるならば、違反の生起は成員自身の特性に大きく影響を受けていると考えられるためである。以上の点をふまえ、本研究では違反と個人属性との関連を検討することを第3の目的とする。

2. 方法

2.1. 調査の手続き

(1) 調査実施時期および調査対象者

本研究では層別サンプリングした首都圏在住の成人男性を対象とした質問紙調査を行った。調査実施期間は平成14年7月19日～8月5日。調査対象者は25～59歳の男性勤め人。ただし、商工自営業の経営者・家族従業員、親族以外に従業員がいない家族経営など労使関係がないと想定される場合は対象外とした。また、自由業も所属がない場合は対象外とした。パート・アルバイトの場合は、週3日以上同一勤務先に勤務していれば対象者とした。

(2) 標本抽出手続き

調査地域は首都圏40キロ圏。標本抽出法は確率比例層化二段無作為抽出。調査地点数は50地点(1地区正規標本15人)。調査手法は訪問留置法を用いた。調査標本数は750人、このうち492人から質問紙が回収され分析対

象となった(回収率65.6%)。調査は株式会社マーケティング・サービスが実施した。

2.2. 分析項目

本報告では、以下の項目を分析対象とした。

(1) 違反に対する態度

1. 職場における違反容認の雰囲気：上瀬ら(2002)²⁾の尺度項目を修正・加筆して用いた。「飲酒運転などが容認される雰囲気がある」など22項目(Table1参照)について、回答者自身の職場にどのくらいあてはまるかを「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の5件法で尋ねた。回答は「あてはまる」を5点～「あてはまらない」を1点として得点化した。
2. 職場における違反に対する抵抗感：「勤務中に職場を離れて私的な用事をすませること」など22項目(Table2参照)を挙げ、職場で各行為が行われることについてどの程度抵抗を感じるかを尋ねた。設問文の最後には、「あなた自身やあなたの部署内の特定の誰かがそのようなことをした場合というよりも、一般的に組織内でそのような行為が行われた場合、あなたがどのようにお感じになるかお答えください」との記述を付記した。回答は「非常に抵抗を感じる」「やや抵抗を感じる」「あまり抵抗を感じない」「まったく抵抗を感じない」の4件法で尋ね、「非常に抵抗を感じる」を4点～「まったく抵抗を感じない」を1点として得点化した。
3. 職場における回答者自身の違反経験：「交通費を実際より多めに会社に請求したことがある」など18項目(Table3参照)を挙げ、現在の職場で経験したことがあるか否かを尋ねた。回答は「はい」「いいえ」で求めた。

(2) 職場属性

職場の属性として「従業員規模」「業種」「職種」について尋ねた。

(3) 個人属性

個人属性については、職場関連と回答者自身の個人属性に関するものの2側面から尋ねた。このうち職場関連の個人属性は、「職位」「転職経験・転職回数」「勤務年数」「勤務地移動経験」「勤務地の移動回数」「配置転換経験と回数」、回答者自身の個人属性は「年齢」「最終学歴」「配偶者の有無」「子供の人数」「年収」について尋ねた。

(4) 日常生活での違反行動

「ごみやタバコのポイ捨て」「税金を払わない」など、職場以外の場所での13の違反行動について挙げ、過去1年以内にとった行動についてをつけるよう求めた。

Table 1 職場における違反容認の雰囲気

	N	あてはまる	どちらか といえは あてはま る	どちらとも いえない	どちらか といえは あてはま らない	あてはま らない (%)
交通費などの金額をごまかせない雰囲気がある	(492)	35.8	22.0	22.0	8.3	12.0
打ち合わせには遅刻できない雰囲気がある	(490)	22.7	24.5	26.1	14.1	12.7
勤務時間中にさぼれない雰囲気がある	(490)	19.0	19.4	27.3	17.3	16.9
不祥事の原因を自分たちで究明しようとする雰囲気がある	(489)	16.0	19.0	40.3	11.7	13.1
小さな不正でも見過ごさない雰囲気がある	(491)	13.2	21.2	29.7	19.3	16.5
× 出勤時間に少々遅れてもとがめられない雰囲気がある	(490)	12.2	19.8	18.8	19.6	29.6
× 与えられた仕事は多少遅れても許される雰囲気がある	(491)	4.7	17.5	24.2	27.5	26.1
× 会社の電話を私用に使ってもよとする雰囲気がある	(490)	6.7	14.9	24.7	23.1	30.6
× 無断欠勤が厳しく追及されない雰囲気がある	(492)	8.3	12.0	16.5	18.5	44.7
社会人として誠実であるより、組織への貢献をとる雰囲気がある	(492)	4.9	14.6	43.5	16.5	20.5
職場の備品を持ち帰ってもとがめられない雰囲気がある	(491)	4.9	9.2	17.9	20.4	47.7
上司が不正を行っても、部下のあいだでは見て見ぬふりをする雰囲気がある	(491)	4.5	7.5	31.0	20.6	36.5
効率のためなら少々の違反を許容する雰囲気がある	(490)	3.9	7.3	16.1	17.6	55.1
職場の同僚が不正を行っても、それを表沙汰にせず、仲間でフォローしあうとする雰囲気がある	(491)	4.1	7.1	37.7	17.1	34.0
表沙汰にならなければ、職務マニュアルや内規などを無視しても何も言われない雰囲気がある	(491)	3.3	6.1	20.6	20.2	49.9
職場内で互いの不正をかばいあう雰囲気がある	(490)	2.7	5.9	29.2	23.3	39.0
業績を上げるためなら不正を認める雰囲気がある	(491)	3.7	4.7	16.9	17.5	57.2
仕事の手抜きが大目に見られる雰囲気がある	(488)	2.7	5.7	16.8	25.8	49.0
過剰な税金対策を容認する雰囲気がある	(489)	3.1	4.9	22.5	15.1	54.4
飲酒運転などが容認される雰囲気がある	(492)	2.8	4.3	8.7	11.8	72.4
会社ぐるみの不正が行われている雰囲気がある	(491)	3.3	2.6	13.6	13.4	67.0
カラ出張が容認される雰囲気がある	(487)	1.6	2.7	12.1	14.4	69.2

注) 項目の前の印は、以下の尺度項目として使用したことを示している。
 組織的違反容認 不正かばいあい 違反の排除 × 個人的違反容認

3. 結果

3.1. 違反に対する態度

(1) 職場における違反容認の雰囲気

職場において、違反を容認する雰囲気がどの程度あるか尋ねた結果を Table 1 に示す。ここでは「あてはまる」と「ややあてはまる」を併せた肯定率の高い順に、回答を並べかえて表示した。表の上位に位置するのは「交通費のごまかしができない」「遅刻できない」など、違反を容認しない雰囲気を指摘した項目である。その下には「遅刻」「仕事の遅れ」「私用電話」といった、ルーズな職業態度を容認する雰囲気の項目が続いている。一方「同僚が不正を行っても仲間でフォローする」「上司の不正を見て見ぬふり」「職場内で不正をかばいあう」などのいわゆる組織全体の不正については、肯定率は1割程度と低めである。

上瀬ら(2002)では、違反容認の雰囲気を測定する項目を因子分析し、「個人的違反容認の雰囲気」「組織的違反容認の雰囲気」の2因子を抽出し、尺度化を行っている。本調査では新項目を追加したため、改めて因子分析を行った。その結果、固有値の推移から4因子が抽出された。第1因子は「効率のためなら少々の違反を許容する雰囲気がある」「過剰な税金対策を容認する雰囲気がある」など組織的違反を容認する雰囲気の項目に負荷が高く、「組織的違反容認」と命名された。第2因子は「同僚が不正を行っても表沙汰にせず、仲間でフォローしあう雰

囲気がある」「互いの不正をかばいあう雰囲気がある」など不正をかばいあう雰囲気を示す項目に負荷が高く「不正かばいあい」と命名された。第3因子は「交通費などの金額をごまかせない」「小さな不正でも見逃さない」など不正が出来ないあるいは見逃さない雰囲気に関する項目に負荷が高く、「違反の排除」と命名された。第4因子は「出勤時間に遅れてもとがめられない」「無断欠勤を追及されない」など個人的な違反やルーズな職場態度について容認する雰囲気に負荷が高く、「個人的違反容認」と命名された。

この結果をもとに、各因子にのみ負荷量が0.40以上の項目の得点を単純加算する形で、「組織的違反容認」「不正かばいあい」「違反の排除」「個人的違反容認」の各尺度得点を算出した(尺度項目については Table 1 参照)。

(2) 職場における違反に対する抵抗感

本調査では、職場で違反をすることについてどの程度抵抗感を感じるかについてたずねている。その結果は Table 2 に示すようになった。ここでは、「非常に抵抗がある」「やや抵抗がある」をあわせた肯定率の高いものほど上に位置するよう表示した。

多くの項目で肯定率が9割以上に達し、違反抑制の態度が全体として高いことがわかる。しかし「サービス残業」「私用電話」「勤務中に私的な用事をすませる」などは肯定率が6~7割と相対的に低めである。特にサービス残業は抵抗感がないとするものが4割にのぼり、日常的に行われていることが示されている。また、「領収書の

Table 2 職場における違反に対する抵抗感

	N	非常に抵抗を感じる	やや抵抗を感じる	あまり抵抗を感じない	まったく抵抗を感じない (%)
残業をしたのに残業届けを出さないこと(サービス残業)	(483)	20.1	38.5	31.9	9.5
職場の電話を私的な用事で使うこと	(489)	18.8	49.1	26.8	5.3
勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませること	(492)	22.6	52.0	20.7	4.7
作業効率を上げるために、職務規定で定められた手続きを省略すること	(484)	38.0	45.9	13.4	2.7
領収書の日付を書き込まないで、会社に提出すること	(487)	51.5	32.4	13.8	2.3
残業時間を多めに申告すること	(488)	52.9	33.6	11.9	1.6
職場の人の飲酒運転を大目にみること	(489)	58.9	28.2	10.4	2.5
職場の上層部が、職場の不祥事を外部に漏らさないよう部下に指示すること	(484)	53.1	36.2	8.9	1.9
交通費を実際より多めに会社に請求すること	(488)	58.0	31.8	8.4	1.8
公の仕事を受注する際に、業界内であらかじめ価格を相談しておくこと(談合)	(485)	58.8	32.0	6.8	2.5
職場の備品を無断で持ち帰ること	(488)	51.0	39.8	8.0	1.2
同僚の不正をかばうためにうその報告をすること	(489)	62.0	29.4	6.3	2.2
会議や打ち合わせに遅刻すること	(489)	45.6	45.8	7.0	1.6
会社が倒産を防ぐために、公にならないような形で法律を破ること	(483)	57.8	34.2	7.0	1.0
会社に都合の良いように、領収書の金額を書き換えること	(485)	65.8	26.6	6.6	1.0
株主総会のときに、総会屋などにあらかじめお金を払っておくこと	(483)	73.1	20.7	5.6	0.6
職場で起こった事故を、監督官庁に届けずにおくこと	(485)	61.4	32.4	5.4	0.8
上司が行った不正を、部下が見て見ぬふりをする	(486)	57.6	36.4	5.6	0.4
会社が利益追求のために、公にならないような形で法律を破ること	(488)	67.6	27.7	3.9	0.8
職場で行われていた法律違反を、改善せずに放っておくこと	(485)	59.4	35.9	3.9	0.8
監督官庁から指導を受けたが、何もせずそのままにしておくこと	(485)	63.9	33.2	2.3	0.6
届けを出さずに、黙って仕事を休むこと(無断欠勤)	(489)	83.6	13.9	1.8	0.6

注) 項目の前の印は、以下の尺度項目に使用したことを示している。
 組織的違反の抵抗感 個人的違反の抵抗感

Table 3 職場における回答者自身の違反経験

	N	はい (%)
職場の電話を私的な用事で使ったことがある	(490)	63.1
残業したのに残業届けを出さなかったことがある(サービス残業)	(485)	61.0
勤務中に職場を離れて私的な用事を済ませたことがある	(489)	54.0
会議や打ち合わせに遅刻したことがある	(490)	44.1
職場の人の飲酒運転を大目に見たことがある	(490)	26.9
作業効率を上げるために職場規定に定められた手続きを省略したことがある	(488)	26.4
職場の備品を無断で持ち帰ったことがある	(489)	20.2
同僚の不正をかばうためにうその報告をしたことがある	(487)	13.8
交通費を実際より多めに会社に請求したことがある	(490)	13.1
上司が行った不正について、見て見ぬふりをしたことがある	(486)	12.6
職場の上層部から、職場の不祥事を外部に漏らさないよう指示されたことがある	(487)	11.7
職場で行われていた法律違反を、改善せずに放っておいたことがある	(486)	10.1
残業時間を多めに申告したことがある	(489)	7.6
会社から言われて、領収書の日付を書き込まないで提出したことがある	(489)	6.7
同僚が領収書の金額を書き換えて報告しているのを見たことがある	(488)	6.1
職場で起こった事故を監督官庁に届け出なかったことがある	(486)	5.8
監督官庁から指導を受けたが、何もせずそのままにしておいたことがある	(485)	4.3
届けを出さずに黙って仕事を休んだことがある(無断欠勤)	(490)	5.1

注) 項目の前にある印は、以下の尺度項目として使用したことを示している。
 組織的違反行為の経験 個人的違反行為の経験

日付を書き込まない」「残業時間を多めに申請」など、経費申請についての違反も抵抗感は低めである。

「上司が行った不正を部下が見て見ぬふりをする」「職場の事故を監督官庁にとどけない」「倒産を防ぐために公にならないような形で法律を破る」「談合」など会社ぐるみの不正について抵抗感の無いものが6~10%程度みられる点も注目される。

続いて、これらの項目について因子分析を行い、固有値の変化から3因子を抽出した。第1因子は「職場で起こった事故を監督官庁に届けずにおくこと」「上司が行った不正を、部下が見て見ぬふりをする」など職場全

体にかかわる不正についての抵抗感を尋ねた項目に負荷量が高く、「組織的違反の抵抗感」と命名された。第2因子は「交通費を実際より多めに会社に請求すること」「残業時間を多めに申告すること」「勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませること」など職場で個人が行う違反に対する抵抗感を尋ねた項目に負荷量が高く、「個人的違反の抵抗感」と命名された。第3因子は「残業をしたのに残業届けを出さないこと(サービス残業)」のみに負荷量が高かった。そこで第1・第2因子のみを尺度化の対象とし、各因子のみに負荷量が0.40以上の項目を尺度項目として選定した(尺度項目についてはTable 2参照)。

Table 4 違反尺度間の相関

	組織的違反容認	不正かばいあい	違反の排除	個人的違反容認	組織的違反の抵抗感	個人的違反の抵抗感	組織的違反行為の経験
不正かばいあい	r 0.52 *** (N) (486)						
違反の排除	r -0.22 *** (N) (484)	r -0.13 ** (485)					
個人的違反容認	r 0.45 *** (N) (484)	r 0.42 *** (485)	r -0.26 *** (483)				
組織的違反の抵抗感	r -0.29 *** (N) (473)	r -0.26 *** (474)	r 0.24 *** (473)	r -0.19 *** (472)			
個人的違反の抵抗感	r -0.28 *** (N) (479)	r -0.19 *** (480)	r 0.29 *** (479)	r -0.23 *** (478)	r 0.57 *** (471)		
組織的違反行為の経験	r 0.49 *** (N) (476)	r 0.42 *** (477)	r -0.17 *** (475)	r 0.23 *** (475)	r -0.34 *** (467)	r -0.26 *** (473)	
個人的違反行為の経験	r 0.11 * (N) (483)	r 0.20 *** (484)	r -0.16 ** (483)	r 0.31 *** (482)	r -0.25 *** (472)	r -0.35 *** (480)	r 0.36 *** (477)

*印は、*** p<.001 **p<.01 *p<.05を意味している。以下のTableについても同様である。

Table5 従業員規模別にみた違反得点

	1 1~9人			2 10~29人			3 30~99人			4 100~299人			5 300~999人		
	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)
雰囲気:組織的違反容認	63	6.94	(3.83)	65	7.43	(3.68)	74	8.30	(3.54)	59	7.29	(3.24)	61	7.11	(3.17)
雰囲気:不正かばいあい	63	9.17	(3.97)	65	9.95	(3.30)	76	9.78	(2.82)	58	9.67	(3.29)	61	9.44	(3.15)
雰囲気:違反の排除	64	14.66	(4.94)	64	16.17	(4.27)	74	15.14	(4.03)	59	15.66	(3.89)	60	16.47	(4.39)
雰囲気:個人的違反容認	63	10.46	(3.75)	65	10.11	(4.04)	75	10.40	(3.69)	58	9.98	(3.33)	61	10.21	(3.56)
組織的違反の抵抗感	60	26.93	(5.19)	61	27.31	(4.53)	74	27.28	(4.84)	57	28.82	(3.24)	60	27.43	(3.16)
個人的違反の抵抗感	63	18.59	(3.96)	64	19.64	(2.80)	74	18.78	(3.66)	58	19.43	(3.04)	59	19.36	(2.82)
組織的違反行為の経験	57	9.26	(1.85)	65	9.23	(1.85)	74	9.09	(1.55)	59	9.02	(1.61)	59	9.53	(1.64)
個人的違反行為の経験	62	7.92	(1.54)	64	7.94	(1.53)	76	7.89	(1.44)	58	7.83	(1.29)	60	8.42	(1.53)

6 1000~2999人			7 3000人以上			F 値	下位検定結果
N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)		
45	6.27	(3.20)	113	5.57	(2.46)	6.16 ***	7,6<5,4,3,2
45	8.84	(3.34)	113	8.46	(3.27)	2.20 *	7<2,3
45	16.20	(3.62)	113	17.54	(3.96)	4.37 ***	1<5 2,3<7
44	9.25	(3.86)	113	8.72	(3.29)	2.79 *	7<2,5,3,1
45	28.98	(3.55)	111	28.61	(3.34)	2.83 *	1<7,4 3,2,5<6
46	19.37	(3.72)	111	19.97	(2.80)	1.73	
46	9.28	(1.61)	112	8.87	(1.48)	1.27	
46	8.20	(1.73)	113	8.08	(1.62)	1.10	

さらに回答を単純加算する形で「組織的違反の抵抗感」「個人的違反の抵抗感」得点を算出した。

(3) 職場における回答者自身の違反経験

職場における回答者自身の違反経験はTable3に示すようになった。「サービス残業」「勤務中に私的な用事」「会議や打ち合わせに遅刻」はつけたものが4~6割と多い。「同僚の不正をかばうためにうその報告」「上司の不正をみて見ぬふり」「上層部から不祥事を外部にもらさないように指示された」「職場の法律違反を放置」は1割程度存在している。

これらの項目のうちつけた割合が5%以下だった「監督官庁から指導を受けたが何もせずそのままにしておいたことがある」と、自分の経験以外を尋ねている「同僚が領収書の金額を書き換えて報告しているのを見たことがある」を除いた16項目について因子分析を行った。固有値の変化から2因子が抽出された。第1因子は「職場で行われていた法律違反を、改善せずに放っておいたことがある」「上司が行った不正について、見て見ぬふりをしたことがある」など職場全体にかかわる不正を行った経験に負荷量が高く、「組織的違反行為の経験」と命名さ

れた。第2因子は「勤務中に職場を離れて私的な用事を済ませたことがある」「職場の備品を無断で持ち帰ったことがある」など個人的に行った違反の経験について尋ねた項目に負荷量が高く、「個人違反行為の経験」命名された。各因子について負荷量が0.40以上の項目をその因子を測定する項目として選定し、得点を単純加算する形で尺度得点を算出した(尺度項目についてはTable3参照)。

(4) 尺度間の相関

違反にかかわる尺度の相関を求めたところ、Table4に示す形になった。いずれの尺度間にも有意な相関が示されており、職場での違反容認の雰囲気が抵抗感の低さに結びつき、また実際の違反経験にも結びついていることが示されている。

3.2. 職場属性と違反の関連

(1) 従業員規模

回答者が所属する組織全体の従業員規模を7段階で尋ね、違反尺度との関連分析をした結果をTable5に示す。全体として従業員規模が大きくなるほど、組織的にも個

Table6 業種別にみた違反得点

	1 建設業			2 製造業			3 運輸・通信業			4 卸売・小売・飲食業			5 電気・ガス・水道・熱供給業			F 値	下位検定結果
	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)		
雰囲気:組織的違反容認	50	7.5	(4.42)	126	7.0	(3.16)	54	6.7	(3.09)	54	6.6	(3.24)	6	7.2	(3.13)		
雰囲気:不正かばいあい	50	9.5	(3.48)	126	9.4	(3.19)	54	8.5	(3.17)	54	9.7	(3.57)	6	11.2	(1.72)		
雰囲気:違反の排除	49	15.6	(4.12)	125	16.2	(4.48)	55	15.9	(3.63)	54	15.6	(4.55)	6	16.2	(5.56)		
雰囲気:個人的違反容認	50	9.8	(3.76)	125	10.0	(3.53)	54	9.5	(3.32)	54	9.9	(3.48)	6	10.8	(4.96)		
組織的違反の抵抗感	46	26.9	(4.61)	125	27.9	(4.33)	52	27.7	(3.86)	51	28.1	(3.57)	6	29.5	(3.56)		
個人的違反の抵抗感	48	19.4	(2.74)	125	19.2	(3.62)	54	18.3	(3.16)	54	19.9	(2.95)	6	19.3	(1.97)		
組織的違反行為の経験	50	9.5	(1.67)	123	9.1	(1.69)	54	9.1	(1.87)	50	9.1	(1.60)	6	9.5	(1.64)		
個人的違反行為の経験	49	8.1	(1.61)	126	8.1	(1.55)	55	8.0	(1.47)	53	7.8	(1.50)	6	8.0	(1.10)		

	6 金融・保険業			7 不動産業			8 サービス業			11 公的機関(役所)			12 教育機関(学校)			F 値	下位検定結果
	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)		
36	6.3	(3.05)	7	9.3	(4.31)	86	7.5	(3.61)	33	4.5	(1.12)	9	6.3	(2.12)	3.77 **	11<他	
36	7.9	(2.97)	7	11.4	(4.31)	86	9.8	(3.32)	33	8.1	(2.81)	9	10.4	(2.24)	2.92 **	6,11<2,1,4,8	
36	17.4	(4.15)	7	17.9	(2.97)	86	16.1	(3.97)	33	17.3	(4.86)	9	15.9	(2.32)	1.23		
36	8.0	(3.23)	7	11.9	(3.63)	86	10.4	(4.03)	33	8.5	(2.75)	9	9.9	(3.10)	2.66 *	6<3,1,4,2 11<8	
34	28.4	(4.04)	7	24.7	(4.82)	86	28.1	(3.96)	33	28.7	(3.66)	9	27.4	(4.53)	0.85		
35	19.5	(2.81)	6	18.8	(3.19)	85	19.2	(3.54)	33	20.7	(2.63)	9	18.8	(2.59)	2.16 *	3<4 8,2<11	
36	8.8	(1.50)	7	10.0	(2.65)	85	9.2	(1.60)	33	8.9	(1.18)	9	(8.33)	(0.50)	0.65		
36	8.0	(1.50)	7	7.4	(1.13)	85	8.1	(1.68)	33	7.5	(1.42)	9	(8.33)	(1.41)	0.93		

注) 網掛け部は人数が少ないためF分析から除外した。

Table 7 職種別にみた違反得点

	1. 専門職			2. 技術職			3. 事務・管理職			4. 営業・販売職			5. 現業職			F 値	下位検定結果
	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)		
雰囲気:組織的違反容認	28	6.25	(3.13)	94	6.29	(2.88)	115	6.17	(2.96)	122	7.17	(3.66)	104	8.15	(3.65)	6.42 ***	3,1,2<5
雰囲気:不正かばいあい	28	9.68	(3.66)	95	9.05	(3.07)	115	8.65	(3.08)	122	9.44	(3.48)	104	10.08	(3.31)	2.86 *	3<5
雰囲気:違反の排除	28	15.61	(4.56)	95	16.58	(4.01)	113	16.65	(4.31)	122	16.12	(4.23)	104	15.03	(4.27)	2.55 *	5<2,3
雰囲気:個人的違反容認	28	10.04	(4.14)	94	10.06	(3.68)	114	8.90	(3.36)	121	9.91	(3.86)	105	10.30	(3.46)	2.42 *	3<5
組織的違反の抵抗感	28	27.93	(3.74)	95	28.15	(3.71)	114	28.36	(3.76)	118	27.47	(4.07)	97	27.36	(4.95)	1.16	
個人的違反の抵抗感	28	19.14	(2.97)	95	19.33	(3.69)	113	20.02	(2.98)	120	19.34	(3.01)	102	18.58	(3.34)	2.69 *	5<3
組織的違反行為の経験	28	8.93	(1.82)	94	8.90	(1.30)	114	9.08	(1.53)	119	9.24	(1.71)	100	9.28	(1.78)	0.94	
個人的違反行為の経験	28	8.32	(1.49)	95	8.18	(1.50)	113	7.79	(1.42)	122	8.34	(1.64)	104	7.72	(1.44)	3.57 **	5<1,4

人的にも違反を容認しない傾向が示されている。逆に100人未満の小さな会社では不正を排除せずに容認しあう雰囲気が高い。また、組織的違反に対する抵抗感も、10人未満の会社では低くなっている。ただし、実際の違反経験自体には企業規模による明確な差はみられない。

(2) 業種

業種による尺度得点の差を検討した結果、Table 6 に示すようになった。公的機関(役所など)と、金融・保険業で相対的に違反を容認する雰囲気が低い。特に、公的機関では「組織的違反の容認」が極端に低くなっている。また公的機関の回答者は、個人的違反に対する抵抗感も高い。それに対し建設業やサービス業では個人的違反に対する抵抗感が低い。ただし実際の違反経験については、業種の差はみられていない。

(3) 職種

回答者が職場でどのような仕事をしているか「技術職」「営業・販売職」など5つのカテゴリーに分けて尋ね、回答者が職場でどのような仕事をしているか、「技術職」「営業・販売職」など5つのカテゴリーに分けて尋ね、違反に関する尺度の差を検討した(Table 7)。現業職(製造・加工・組立・運転・工事など)は、事務・管理職(経営管理・総務・人事・経理・一般事務など)に比べて、職

場の雰囲気を違反に容認的と評定している。回答者自身の抱く個人的違反の抵抗感もそれに対応しており、現業職は個人的違反に対する抵抗感が低い。ただし、実際の違反経験についてみると、現業職よりもむしろ専門職や営業職の方で個人的違反の経験が多い。一方、組織的違反経験については職種による大きな差はみられない。

3.3. 違反と個人属性との関連

(1) 職位

回答者の職位によって、違反意識が異なるか検討した結果を Table 8 に示す。職位による差が大きかったのは職場の雰囲気に関する尺度得点で、主任や一般職員では、「不正かばいあい」を高く、「違反の排除」を低く評定している。係長クラスは「違反の排除」を高く、「個人的違反の容認」を低く評定している。課長クラス以上の管理職になると、「不正かばいあい」が低い一方で、「違反の排除」も低い。

実際の違反経験をみると、個人的違反経験は部長以上の管理職で高く、地位が上がり職場での裁量が任されるにつれ、個人的違反が多くなっていく様子がうかがえる。ただし職位の高いものは勤務年数が高いことから、相対的に違反経験が増加した可能性もある。

Table 8 職位別にみた違反得点

	1 社長・役員クラス			3 部長・所長クラス			4 課長・室長クラス			5 係長クラス		
	N	MEANS	(S.D.)	N	MEANS	(S.D.)	N	MEANS	(S.D.)	N	MEANS	(S.D.)
雰囲気:組織的違反容認	43	6.47	(3.46)	66	6.65	(3.00)	89	6.47	(3.43)	59	6.22	(3.26)
雰囲気:不正かばいあい	44	8.59	(3.97)	66	8.92	(3.15)	89	8.35	(3.21)	59	8.47	(3.27)
雰囲気:違反の排除	44	14.91	(5.38)	66	16.80	(3.75)	89	16.61	(4.27)	59	17.49	(4.16)
雰囲気:個人的違反容認	45	9.76	(3.77)	66	10.26	(3.82)	89	9.27	(3.56)	58	8.26	(3.45)
組織的違反の抵抗感	43	27.60	(4.58)	65	27.49	(3.68)	88	28.64	(3.65)	59	28.29	(3.72)
個人的違反の抵抗感	44	18.93	(4.21)	65	19.66	(2.82)	87	19.77	(2.68)	60	20.17	(2.98)
組織的違反行為の経験	42	9.24	(1.79)	64	9.22	(1.51)	87	8.87	(1.40)	60	9.30	(1.88)
個人的違反行為の経験	42	8.31	(1.42)	65	8.38	(1.44)	89	8.21	(1.42)	60	7.93	(1.54)

6 主任クラス			7 一般職員			8 その他			F 値	下位検定結果
N	MEANS	(S.D.)	N	MEANS	(S.D.)	N	MEANS	(S.D.)		
48	6.90	(3.62)	170	7.49	(3.33)	13	7.31	(3.68)	1.75	
48	9.54	(3.08)	170	10.41	(3.04)	13	8.23	(3.32)	6.08 ***	4,5,1,3<7
48	15.75	(4.24)	168	15.54	(3.93)	13	14.92	(5.02)	2.90 **	1<4,3 7,6<5
48	10.10	(3.28)	168	10.27	(3.67)	13	10.00	(3.21)	2.80 *	5<1,6,3,7
47	27.40	(4.37)	162	27.64	(4.47)	12	28.42	(3.48)	0.96	
47	18.68	(4.08)	167	18.98	(3.22)	13	19.00	(3.58)	1.81	
48	9.23	(1.68)	166	9.14	(1.68)	13	9.23	(1.48)	0.56	
48	8.02	(1.54)	170	7.74	(1.61)	13	8.23	(1.64)	2.17 *	7<3

注) 網掛け部は人数が少ないためF分析から除外した。

Table 9 勤務年数と違反得点の相関

	N	r
雰囲気:組織的違反容認	(487)	-0.15 ***
雰囲気:不正かばいあい	(488)	-0.12 **
雰囲気:違反の排除	(486)	0.07
雰囲気:個人的違反容認	(486)	-0.03
組織的違反の抵抗感	(476)	0.07
個人的違反の抵抗感	(483)	0.13 **
組織的違反行為の経験	(479)	0.01
個人的違反行為の経験	(486)	0.10 *

(2) 転職経験・転職回数

転職経験者は転職経験のないものよりも「組織的違反容認」(t=2.95 p< .01)「不正かばいあい」(t=2.20 p< .05)「個人的違反容認」(t=2.47 p< .05)を低く、「違反の排除」(t=2.15 p< .05)を高く認識しており、職場が違反に厳しいと評定している。一方、転職経験のないものは職場の雰囲気を違反容認的に捉えており、実際に個人的違反行為の経験も高くなっている(t=2.93 p< .01)。なお転職回数別にみた各違反尺度得点には差はみられなかった。

(3) 勤続年数

勤務年数と違反尺度得点の相関を求めた結果、Table 9 に示すようになった。これをみると、勤続年数の長い

者ほど「組織的違反容認」「不正かばいあい」の雰囲気を低く評定している。また勤務年数の増加につれ、個人的違反の抵抗感が高くなるが、個人的違反経験は高くなっている。

(4) 勤務地の異動経験

勤務地異動経験者は未経験者と比べ、職場の雰囲気について「違反の排除」(t=3.51 p< .001)を高く評定し、組織的違反の抵抗感も高くなっている(t=2.87 p< .01)。逆に未経験者は「不正かばいあい」(t=2.48 p< .05)「個人的違反容認」(t=3.28 p< .01)を高く評定し、組織的違反の抵抗感も低い。

(5) 勤務地の移動回数

勤務地の移動経験による差がみられたのは個人的違反経験 (F=2.94 p< .05)のみである。下位検定の結果、移動経験4回よりも経験3回のものの方が、個人的違反経験が低いことが示された。

(6) 配置転換経験と回数

Table 10 に示したように、配置転換経験者は組織的違反に対する抵抗感が強い。配置転換経験者の配置転換回数別に違反尺度の得点を比較したところ、「組織的違反容認」(F=2.97 p< .05)「違反の排除」(F=4.43 p< .01)「個人的違反容認」(F=4.19 p< .01)の3尺度で回数の主効果がみられた。下位検定の結果、「4回以上」の群は「1回」「2回」「3回」群より「組織的違反容認」「個人

Table10 配置転換の有無別にみた違反得点

	ある			ない			t 値
	N	MEAN	(S.D.)	N	MEAN	(S.D.)	
雰囲気:組織的違反容認	208	6.76	(3.50)	278	6.96	(3.26)	-0.64
雰囲気:不正かばいあい	207	9.22	(3.44)	280	9.33	(3.23)	-0.35
雰囲気:違反の排除	206	16.30	(4.09)	279	15.92	(4.39)	0.97
雰囲気:個人的違反容認	207	9.55	(3.59)	278	9.96	(3.70)	-1.21
組織的違反の抵抗感	206	28.30	(3.52)	269	27.54	(4.49)	2.02 *
個人的違反の抵抗感	204	19.65	(3.05)	278	19.08	(3.41)	1.92
組織的違反行為の経験	206	9.32	(1.71)	272	9.02	(1.57)	1.94
個人的違反行為の経験	206	8.17	(1.58)	280	7.93	(1.50)	1.74

的違反容認」が低く、「違反の排除」が高いことが示された。この点から、配置転換の回数は、職場の雰囲気を違反に厳しいものと認知することに結びついていることが示唆された。

(7) 年齢

年齢は、個人的違反の抵抗感のみに関連しており ($F=3.92$ $p<.001$)、下位検定の結果 50 代後半は他の年齢層を引き離して抵抗感が高くなっていった。また、30 代前半と 30 代後半の間にも有意な差が見られ、30 代前半の方が個人的違反の抵抗感が低かった。

(8) 最終学歴

学歴は、個人的違反の経験に影響を与えていた ($F=3.76$ $p<.05$)。下位検定の結果、中学卒業の回答者は、短大・高専・専門学校卒、あるいは大学・大学院卒の回答者よりも個人的違反の経験が少なく、高校卒業の回答者は短大・高専・専門学校卒の回答者よりも個人的違反の経験が少なかった。

(9) 配偶者の有無

配偶者の有無別にみると、配偶者のないものの方が職場の雰囲気について「組織的違反容認」($t=2.08$ $p<.05$) 「不正かばいあい」($t=3.39$ $p<.001$)を高く評価しており、個人的違反の抵抗感は低かった($t=2.03$ $p<.05$)。

(10) 子供の人数

子供の人数別にみると「不正かばいあい」に差がみられ ($F=4.39$ $p<.01$)、「1人」よりも「子供がいない」「3人以上」の方が、また「3人以上」よりも「2人」の方が不正かばいあいを高く評価していた。また個人的違反行動の経験にも差がみられ ($F=2.84$ $p<.05$)、「3人以上」が「いない」「2人」よりも経験が高かった。

(11) 年収

年収は 130 万未満から 1200 万以上の 7 カテゴリーで回答を求め、該当者が少なかった 130 万未満を除いた 6 群の比較を行った。年収の主効果がみられたのは「組織的違反容認」($F=6.01$ $p<.001$) 「不正かばいあい」($F=7.73$ $p<.001$)、「個人的違反の経験」 ($F=4.67$ $p<.001$)であった。下位検定の結果、「組織的違反容認」は 800 万未満の群の方が 800 万以上の群よりも高く、「不正かばいあい」は 1200 万以上群の方が 800 万未満群よりも低く、800 ~ 1000 万未満群よりも 600 万未満群の方が低く、400 ~ 600 万未満群の方が 130 万 ~ 400 万未満群よりも低く評価していた。「個人的違反の経験」は 400 万未満が他層と比べて低く、逆に 1000 万以上 1200 万未満では 1000 万未満の群よりも経験が高かった。

(12) 日常生活での違反行動

日常生活の 13 の違反行動について をつけた場合を 1 点、つけない場合を 0 点とし、各回答を単純加算する形で「日常生活の違反得点」を算出した。「日常生活の違反得点」と、各違反尺度との相関を算出したところ、ほとんどの項目で有意な相関が示された。職場の雰囲気については「組織的違反容認」($r=0.19$ $p<.01$)、「不正かばいあい」($r=0.15$ $p<.00$)、「違反の排除」($r=-0.14$ $p<.01$)で、「個人的違反容認」($r=0.09$ $p<.1$)のみ値が有意ではなかった。違反抵抗感とは「組織的違反の抵抗感」($r=-0.28$ $p<.01$)、「個人的違反の抵抗感」($r=-0.26$ $p<.01$)で、日常的な違反をしていないものほど職場での違反に抵抗感が高いことが示された。また、職場での違反行為経験との相関は、「組織的違反行為の経験」($r=0.28$ $p<.01$)、「個人的違反行為の経験」($r=0.31$ $p<.01$)であり、職場での違反傾向は日常生活の違反傾向と結びつきが強いことが示された。

4. 考察

4.1. 組織における違反の現状

本研究では職業をもつ成人男性を対象としたサンプリング調査を行い、違反の現状を明らかにすることを第1の目的とした。「職場における違反容認の雰囲気」「職場における違反に対する抵抗感」「職場における回答者自身の違反経験」の3側面から職場における違反について尋ねた。

違反にかかわる雰囲気については、「組織的違反容認」「不正かばいあい」「違反の排除」「個人的違反容認」の4因子構造が抽出された。「組織的違反容認」に関連する項目の肯定率は6~8%であり、多様な組織の中で1割弱がこの雰囲気をもっていることが示された。割合としては高くはないが、その実数を考えたときには見逃せない値であろう。表沙汰になった事件以外にも、組織的違反は潜在的に存在していると結論づけられる。また、「不正かばいあい」は肯定率が1~2割であるが、組織的違反との相関が高く、一度生じた組織的違反は成員同士のかばいあいによって内部に隠されてしまう場合が多いと推察される。一方、「遅刻」「仕事の遅れ」など「個人的違反容認」は項目の肯定率が2~4割と高く看過される職場が少なくないことが示された。

一方、違反に対する抵抗感、違反経験はいずれも「組織的違反」「個人的違反」の2因子構造を示し、回答者が違反を判断する際に、組織が主体で起す違反なのか、個人が起す違反なのかを区別していることを示唆している。また抵抗感については、ほとんどの項目で抵抗を感じるものが9割前後に達している。しかし、実際の違反経験をみると「作業効率を上げるために規定を省略」26%、「不正をかばうためにうその報告」13%、「不祥事をもらさないよう指示された」12%、「事故を監督官庁に届けない」6%など等と、実際に経験したものが少なくないことが明らかとなった。

違反というデリケートな現象を扱うにあたり、本研究では回答者の匿名性が比較的保たれる質問紙法を用いて実態把握を試みた。しかしながら問題の性質上、回答に偏りが生じた可能性も捨てきれない。今後は、類似の調査を行うことにより回答傾向の信頼性を検証するとともに、現状をより正確に把握するための研究手法を工夫する必要がある。

4.2. 違反にかかわる組織の属性

本研究の第2の目的は、組織の属性別に違反の実態を分析することであった。回答者の所属する組織(職場)属性ごとに実態を分析したところ、業種・職種・従業員規模などによって違反のあり方が異なることが明らかとなった。

組織的な違反を容認しやすいのは従業員規模が小さい組織で、反対に大企業では容認の雰囲気は低かった。職種の別には現業職に高く、公的機関では低かった。大企業や公的機関は違反の規定が明確になっていて、これが組織的違反を抑制する雰囲気を強めていると推察される。

また個人的違反についてみると、公的機関の回答者は抵抗感が高く、逆に建設業やサービス業の回答者は抵抗感が低かった。公的機関では成員自身の行動が厳しく規定されており、これが違反することへの抵抗感を強めていると推察される。職種別に分析すると、現業職は個人的違反の抵抗感が低かった。一方、実際の個人的違反経験については、専門職や営業職の方が高かった。尺度得点の相関分析では違反に対する抵抗感と違反経験の間に負の相関がみられていたが、上記の点から実際に違反するか否かは抵抗感だけでなく、違反可能な環境にあるか否かも重要と考えられる。

以上の点をまとめると、組織的違反の潜在的な可能性が高いのは従業員規模が小さな組織であり、一方、個人的違反が原因となって問題が生じやすい組織は業種的には建設業やサービス業、職種の別には現業職・専門職・営業職であることが示唆される。ただし、違反抵抗感と違反経験が直線的な関連を示さなかった点から、組織における違反の問題は、抵抗感を左右する風土のような側面からだけでなく、違反を抑制する具体的なシステムについて検討していくことが有効と考えられる。なお、本調査では業種・職種によっては該当標本が少なく、層別ごとの分析が十分には行われていない。今後は業種・職種による遵法意識や違反の内容の違いを明らかにし、違反抑制に有効なシステムを個別に検討する必要がある。

4.3. 違反にかかわる個人属性

本研究の第3の目的は違反と個人属性との関連を検証することであった。両者の関連分析の結果、転職・転勤・配置転換の経験が職場の雰囲気認知や抵抗感に影響を与えていることが明らかとなった。各経験者は組織的違反容認の雰囲気を低く認知し、組織的違反に対する抵抗感も高い。この点から、ひとつの職場に長く勤めるよりも、複数の職場を経験することが違反抑制の要因になると考えられる。特定の企業内であっても、ひとつの部署や支店に長期的に勤務するより、一定の間隔をおいて転勤や配置換えをすることが違反抑制に有効といえる。ただし、転職や配置転換がどのようなメカニズムを経て違反認知に影響を与えるのかは本研究では明らかではない。引き続きシステムや心理要因との関連を具体的に明確化することが求められる。

一方、個人的違反の抵抗感は、年齢が若い・配偶者のいないもので低く、中間管理職で高いなど、年齢による

影響が強いことが示された。組織的違反容認の雰囲気についても、勤務年数の少ない・配偶者のいないものは、高く評定しやすいことが示されている。若年層の遵法意識が低いとの既存研究結果(上瀬・矢野, 2002)¹⁾から考えると、一般的な違反への抵抗感の低さから、組織での違反についても容認的と認知してしまうという解釈が成り立つ。しかしながら、実際の個人的な違反経験については、高学歴・管理職・既婚・高年収のもので高い。これは実際に違反行為を行うか否かには、抵抗感といった認知的な問題よりも、管理する・されるという自由裁量にかかわる要因や違反に伴う個人的利益や損失の問題が影響を与えているためと推測される。この推測は職場属性の分析で、比較的自分で仕事を統制しやすいサービス業や営業職で個人的違反が高かったことと対応している。ただし、本研究では今までの経験を振り返る形で違反経験を尋ねたため、年齢や勤務年数の長いものの方が、個人的違反経験を高く回答した可能性もある。今後は期間を限定する形で過去の違反経験を尋ね、改めて違反と年齢との関連分析を行う必要がある。

さらに日常生活での違反傾向の分析からは、職場の違反経験・抵抗感と職場外での違反の間に有意な相関がみられていた。このことから、職場での違反行為には回答者自身の特性が関連していると推察される。また日常生活の違反傾向が、職場での個人的違反経験だけでなく、

組織的な違反を受け入れる背景になっていたことも注目される。本稿では個人特性の中から日常生活での違反傾向のみを取り上げて分析を行ったが、今後はその他のパーソナリティ特性や、職業意識、あるいは違反阻止に関連した個人的スキルなども含めて違反生起の背景を詳細に検討し、違反に対する具体的な回避策を提出することが必要と考えられる。

参考文献

- 1) 上瀬由美子・矢野恵美(2002)「大学生の遵法意識と心理的背景」『日本社会心理学会第43回大会発表論文集』, 296-297.
- 2) 上瀬由美子・鎌田晶子・宮本聡介・岡本浩一・下村英雄(2002)「組織風土と違反の容認(2) - 違反容認傾向と組織風土の関連 - 」『日本心理学会第66回大会発表論文集』, 1184.

本研究は、社会技術研究システム ミッションプログラム「安全性に係わる社会問題解決のための知識体系の構築」(平成13~14年度は日本原子力研究所の事業、平成15年度からは科学技術振興事業団の事業)の研究として行われた。

VIOLATION OF ORGANIZATIONAL RULES AND ETHICS / ANALYSIS OF ITS RELATIONSHIPS TO ORGANIZATIONAL ATTRIBUTES AND PERSONAL TRAITS

Yumiko KAMISE¹, Sousuke MIYAMOTO², Akiko KAMADA³, and Koichi OKAMOTO⁴

¹Ph.D. (Literature) Associate Professor, Edogawa University, College of Sociology · RISTEX
(E-mail:kamise@edogawa-u.ac.jp)

²Ph.D. (Social Psychology) Associate Professor, Tokiwa University, College of Human Science · RISTEX
(E-mail:smiya@tokiwa.ac.jp)

³M.A. (Social Psychology) Research Institute of Science and Technology for Society
(E-mail:kamada@ristex.jst.go.jp)

⁴Ph.D. (Social Psychology), Professor, Toyo Eiwa University, Faculty of Human Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Leader (E-mail:okamotok@ristex.jst.go.jp)

The present investigation explores the current state of organizational violation, and examines its relation with both corporate climate and individual trait differences. Four hundred and ninety-two corporate employees responded to our survey. About 10% of the respondents admitted their corporate climate to be permissive of cover-up of violation, and 10% reported experiencing their involvement with organizational violation. The mood of covering-up was prevalent among giant corporate and governmental agencies. Employees to these organizations showed high sense of resistance to organizational violation at the same time. Significance of age and experience of job change was discussed in terms of their relation to attitude to violation.

Key Words: violation, organization, organizational attribute, personal trait