

# 職場における違反と個人特性の関連<sup>1)</sup>

## A STUDY OF RELATION OF VIOLATIONS AND PERSONALITY TRAITS IN WORK PLACE

堀 洋元<sup>1</sup>・上瀬由美子<sup>2</sup>・下村英雄<sup>3</sup>・今野裕之<sup>4</sup>・岡本浩一<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 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技術員  
(E-mail:h-hori@ristex.jst.go.jp)

<sup>2</sup> 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社会心理学研究グループ非常勤研究員  
(E-mail:kamise@edogawa-u.ac.jp)

<sup>3</sup> 修士 (心理学) 日本労働研究機構・社会技術研究システム社会心理学研究グループ非常勤研究員  
(E-mail:hsim@jil.go.jp)

<sup>4</sup> 修士 (心理学) 目白大学人間社会学部専任講師・社会技術研究システム社会心理学研究グループ  
サブリーダー(E-mail:konno@mejiro.ac.jp)

<sup>5</sup> 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:okamoto@ristex.jst.go.jp)

本研究では、職場における違反と個人特性との関連について明らかにすることを目的としている。サンプリングによって抽出された 501 名の有職者男女の回答を分析した結果、1)職場において 3 割から 5 割の人が個人的違反を経験しており、不正かばいあい経験は 1 割前後、不正の非難・回避経験は 2 割前後存在することが明らかになった。2)職場における違反と個人特性との関連を検討した結果、違反に対する抵抗感には自尊感情や関心の狭さが、違反経験には公的自意識や認知的複雑性が影響を与える個人特性として特定された。個人特性は本来変容しにくいものとしてとらえられているが、変容可能なソーシャルスキルとして置き換えることによって、職場における違反抑止のための心理学的装置として応用可能である。

**キーワード：**違反経験，違反に対する抵抗感，個人特性

### 1. 問題

#### 1.1. 企業の不祥事 違反はどこで起きているのか？

本研究では、有職者男女を対象に質問紙調査を行い、職場における違反の現状および違反と関連のある個人特性についての分析結果から、社会問題の解決に向けての提言を行う。

近年 企業による不祥事が相次いで起こり、その結果、不祥事を起こした企業の存続問題のみならず、わたしたち一般市民の安全な生活までもが脅かされることが社会問題となっている。たとえば、2002 年に起きた東京電力での原子力発電所のトラブル隠しでは、周辺住民の安全に脅威を与え、首都圏では運転停止による電力供給不足を懸念させる事態となったことは記憶に新しい。また雪印乳業では、食中毒問題の対応を誤っただけでなく、子会社である雪印食品が牛肉偽装事件を起こすなど、企業ブランドの存続を危ぶむほどの不祥事が続いている。このような企業による不祥事について共通して言えるのは、企業の利益を最優先するがために社会的信用の柱となる企業倫理を逸脱している点である。

しかし、わたしたち一般市民にとって、このような組織による不祥事はマスコミ報道によって可視化されるの

であり、表面化した不祥事だけが組織による違反・不正行為の産物すべてではない。むしろ、表面化する以前から組織内に潜在化している可能性がある。

このような不祥事に結びつく原因のひとつとして違反が考えられる。違反には一従業員による些細な不正から経営者による重大な法律違反までさまざまなものが存在すると思われるが、その実態はほとんど明らかにされていない。そこで本研究では、職場における違反の実態について明らかにすることを第一の目的とする。

本研究では、職場における違反を態度としてとらえ、2 つの側面から違反について測定する。1 つは違反の認知的側面であり、組織における違反に対してどの程度抵抗を感じているかについて尋ねる。もう 1 つは違反の行動的側面であり、組織におけるさまざまな違反経験の有無について尋ねる。

本研究では、態度的側面を「職場における違反に対する抵抗感」、行動的側面を「職場における違反経験」として測定する。

#### 1.2. 違反と個人特性

上瀬・宮本・鎌田・岡本・下村<sup>1)</sup>による調査では、職場における違反には組織ぐるみで行われるものと個人に

よって行われるものがあることが示唆されている。中でも個人的違反は、個人特性 - 違反を犯しやすい人物であるかどうか - による影響も大きいと考えられる。同様に、組織的違反についても違反の容認しやすさを左右する個人差変数があると考えられる。

そこで本研究では、いくつかの個人特性を質問項目に加え、違反に対する抵抗感や違反経験との関連について検討することを目的とする。そして違反と関連のある個人特性を明らかにすることによって、職場における違反を抑止するための方略を提言したいと考える。

違反との関連があると予想されるものとして本研究で取り上げた個人特性は以下のとおりである。

### (1) 認知的複雑性

ものごとの認知において多次元の認知要素を複合して認知する傾向(ないしは能力)を認知的複雑性という(岡本<sup>2)</sup>)。たとえば、認知的複雑性が低い人の場合、あるものごとを評価するときにひとつの基準のみで判断すると考えられる。しかし、認知的複雑性が高い人の場合は、ものごとを評価するときに複数の基準を用いて判断すると考えられる。これが仮に職場における違反行為に関して判断するのであれば、認知的複雑性が高い人の方が抵抗感が高く、違反経験は少ないであろう。

本研究では、認知的複雑性に関する尺度を新たに作成し、違反との関連を検討する。

### (2) 自意識特性

自分自身に注意を向けることは、その場で適切とされる事柄や規範への意識を高め、逸脱行動を抑制することが知られている。この自己への注目には個人差があることが知られているが、その一側面である公的自意識の高い者は周囲からみられた自分について常に敏感であることが指摘されている。したがって、公的自意識の高い人は、職場にあるさまざまな規範に合った行動をとること予想される。逆に、違反に対して容認的な職場であれば、違反に対する抵抗感は低く、違反経験は多いことが予想される。一方、私的自意識の高い人は違反容認的な雰囲気職場であっても自己の内的規範に注目しやすいため違反に対する抵抗感が高く、違反経験は少ないことが予想される。本研究では、菅原<sup>3)</sup>の自意識尺度を用いて違反との関連を検討する。

### (3) 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求

菅原<sup>4)</sup>によると、公的自意識の高い人は他者から承認を受けようとする際に自己顕示的で積極的な対人行動傾向と、他者から拒否されることを回避しようとする内気で消極的な対人行動傾向の2つに分類されることを見出している。ひとつは、他者から賞賛されたい欲求(賞賛

獲得欲求)であり、もうひとつは他者から拒否されたくない欲求(拒否回避欲求)である。

職場において不正を目の当たりにすると賞賛獲得欲求の高い人は人前でよくありたいと思うため、違反に対して抵抗を感じたり、実際に違反をしないであろうと思われる。一方、拒否回避欲求の高い人はだれからも嫌われないため、違反を目の当たりにしてもそれを容認してしまうことが予想される。そこで本研究では、菅原<sup>4)</sup>の賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度を用いて、違反との関連を検討する。

### (4) 自尊感情

自尊感情とは、人が自分自身についてどのように感じるかということであり、自分の能力や価値に関する評価的感情をさす。この自尊感情の一側面と考えられる職業自尊心が違反と関連があることが明らかになっている(堀・上瀬・下村・今野・岡本<sup>5)</sup>)。このことから、個人の自尊感情も違反との関連がみられると予想される。

自尊感情が高い人ほど、違反に対する抵抗感が高く、違反経験は少なくなることが予想される。そこで本研究では、山本・松井・山成<sup>6)</sup>が作成した自尊感情尺度を用いて違反との関連を検討する。

### (5) 共感性

相手の立場に立ってものごとをとらえる個人特性をして共感性がある。共感性には認知的要素と情動的要素があり、他者の視点や役割をとるといった認知面と相手の気持ちを考慮する情動面から成り立っている。共感性の高い人は相手の立場に立ってものごとを考慮するため低い人に比べて援助行動、すなわち向社会的行動(相手のためになる行動)をする傾向にある。この向社会的行動と対比される行動として反社会的行動がある。職場における違反行為は反社会的行動のひとつとしてとらえることが可能である。

よって、共感性と違反について以下のような関連が予想される。すなわち、共感性が高い人は共感性が低い人に比べて違反経験が少なく、違反に対する抵抗感は高くなることが予想される。そこで本研究では、桜井<sup>7)</sup>によって翻訳されたデイビスの多次元共感測定尺度の中から、「視点取得」および「共感的配慮」項目を用いて違反との関連を検討する。

### (6) 関心の狭さ

福富・松井・成田・上瀬・宇井<sup>8)</sup>は、成人男性を対象とした調査においてミーイズム傾向(自己中心的な傾向を示す個人差変数)が、買春のような反社会的行動に結びついていることを指摘している。本研究で問題としている違反も反社会的行動のひとつとしてとらえることが

可能である。福富らはミーイズムを4つの側面に分類しているが、そのうちの「自分さえよければ」という関心の狭さ傾向は、組織における個人的違反でも関連が深いと推測される。つまり、関心が狭い傾向にある人ほど、違反に対する抵抗感が低く、違反経験が多くなることが予想される。そこで本研究では、福富他<sup>8)</sup>のミーイズム傾向尺度の中から、「関心の狭さ」尺度項目を用いて、違反との関連を検討する。

### (7) 権威主義

権威主義とは、さまざまな事象を権威によって意味づける考え方であり、権威に対する自己卑下や盲目的服従、弱いものいじめの態度や行動としてあらわれる。

岡本<sup>2)</sup>は、職場における形骸化した権威主義に対して警鐘を鳴らしている。「職場で潜在的な問題が起こっているとき、それを発議して、その発議を受け容れさせることができるかどうか」(岡本<sup>2)</sup>)というのは権威主義の問題としてとらえることができる。このことから、職場における違反をとらえる際にも考慮すべき個人特性と考える。すなわち、権威主義的な人ほど上司や同僚の不正を黙認しやすいため違反に対する抵抗感は低く、自らも同調するため違反経験が多くなることが予想される。これまで権威主義を測定する尺度はいくつかあるが(たとえば Adorno<sup>9)</sup>)、項目文に不適当なものが多くワーディングが冗長なため、本研究では Lane<sup>10)</sup>が作成した Four-Item F Scale を著者らが日本語訳したものをを用いて違反との関連を検討する。

### 1.3. 違反と個人特性との関連

(財)経済広報センター<sup>11)</sup>によると、企業に勤める会社員320名を対象にした調査の中で、企業の不祥事が発生する原因は「問題があっても指摘しにくい組織風土(53.8%)」や「経営者の自覚が乏しいこと(53.1%)」、「企業倫理や企業の行動基準が明確でないこと(36.9%)」といった回答が上位にあげられていた。また日本能率協会グループ<sup>12)</sup>では、新任取締役301名を対象にした調査の中で、企業の不祥事となる原因について「企業トップの認識の甘さ(74.4%)」や「企業の風土(73.1%)」、「直接問題となった事業・部門責任者の判断能力(43.2%)」について「従業員一人ひとりの倫理観の欠如(30.2%)」をあげている。

企業などの組織における違反行為は、違反容認的な組織風土や経営トップの誤った判断のような組織全体もしくは上層部の問題としてとらえられることが多いが、そもそも企業などの組織を構成している従業員一人ひとりの問題としてもとらえることが可能である。しかし、組織における違反と個人特性について検討している研究は少ない(たとえば、赤塚・芳賀・楠神・井上<sup>13)</sup>)。そこで

本研究では、組織における問題を個人レベルでとらえるため、個人差変数としての個人特性と違反との関連について検討することを第二の目的とする。

### 1.4. 本研究の目的

本研究は有職者男女を対象にサンプリング調査を行い、職場における違反の実態を明らかにすることを第一の目的とする。つぎに、組織における違反に関連がある個人特性について明らかにすることを第二の目的とする。そして、明らかになった知見をもとに社会問題の解決に向けた提言を行う。

## 2. 方法

### 2.1. 調査期日

2003年1月下旬～2月中旬。

### 2.2. 調査対象地域

首都圏30km圏以内を調査対象地域とした。

### 2.3. 調査対象者

25歳～59歳までの有職者男女を対象とした。本研究における有職者とは、1)同一勤務先に2)週3日以上勤務している者である。パート・アルバイトの場合でも、上記2つの条件を備えていれば調査対象とした。

対象者が1)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)、2)無職、3)学生、4)主婦、に該当する場合は対象外とした。また、自由業でも所属がない場合は対象外とした。

標本抽出は性別(男女)と年齢(20代、30代、40代、50代)による層化2段無作為抽出を行った。調査地点数は40地点で1地区あたりの標本数は11～13名だった。

質問紙を配付する前に上記の基準による対象者スクリーニングを行った結果、調査対象者は862名だった。うち有効回答者は501名(男性255名、女性246名)で、実質回収率は58.1%だった。

### 2.4. 質問尺度および項目

#### (1) 個人属性

- a. 性別
- b. 年齢
- c. 最終学歴 中学校, 高等学校, 短大・高専・専門学校, 大学, 大学院, の中から該当するもの1つを選択するように求めた。
- d. 配偶者の有無
- e. 年収 130万円未満, 130万円以上400万円未満,

400万円以上600万円未満, 600万円以上800万円未満, 800万円以上1000万円未満, 1000万円以上, の中から該当するもの1つを選択するように求めた。

## (2) 個人特性

個人特性に関する項目は, それぞれの質問項目に対して, 「あてはまらない」「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る」「あてはまる」の5段階で評定するように求めた。

回答を「あてはまらない」は1点～「あてはまる」は5点として得点化した。

a. **認知的複雑性尺度** 「ものごとを多面的にとらえるのが得意だ」「何かを決めるとき, いろいろな方向から考えることが多い」「人に頭が固いと言われる」「人に融通が利かないと言われることがある」など10項目から構成された。

b. **自意識尺度** 菅原<sup>3)</sup>の尺度を使用した。公的自意識は11項目, 私的自意識は10項目から構成されている。

c. **賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度** 菅原<sup>4)</sup>の尺度を使用した。賞賛獲得欲求は5項目, 拒否回避欲求は4項目から構成されている。

d. **自尊感情尺度** 山本他<sup>6)</sup>による尺度を使用した。自尊感情は10項目から構成されている。

e. **共感性尺度** 桜井<sup>7)</sup>による尺度を使用した。視点取得は7項目, 共感的配慮は7項目から構成されている。

f. **関心の狭さ尺度** 福富他<sup>8)</sup>による尺度を使用した。関心の狭さ尺度は5項目から構成されている。

g. **権威主義尺度** Lane<sup>10)</sup>が作成したものを著者が日本語訳したものを使用した。権威主義尺度は4項目から構成されている。

## (3) 職場における違反

職場における違反に対する態度を以下2つの側面から測定する。

### a. 違反に対する抵抗感

違反に対する抵抗感に関して「職場の備品を無断で持ち帰ること」「会社の上層部が, 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」「職場で起こった事故を監督官庁に届けずにおくこと」など14項目についてたずねた。回答は「まったく抵抗を感じない」「あまり抵抗を感じない」「やや抵抗を感じる」「非常に抵抗を感じる」の4段階で評定するように求めた。回答を「まったく抵抗を感じない」は1点～「非常に抵抗を感じる」は4点として得点化した。

### b. 職場における違反経験

職場における違反経験に関して「職場の電話を私的な用事で使ったことがある」「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」「同僚の不正をそれとな

く注意したことがある」など22項目についてたずねた。経験があれば「はい」、経験なければ「いいえ」で回答した。

## 2.5. 調査手続き

標本抽出後, 調査実施1週間前までに対象者に対して調査協力の案内状を送付した。訪問時に職業スクリーニングを行った後, 訪問留置法による質問紙調査を実施した。

## 3. 結果

### 3.1. 分析に用いた尺度

分析に際して, 以下のような手続きで尺度化を行った。

#### (1) 組織における違反

##### a. 違反に対する抵抗感

違反に対する抵抗感について, 否定層が5%以下の項目を除いた11項目について主因子法, Varimax回転による因子分析を行った。その結果, 固有値の変化から2因子を採用した。その際, どちらの因子にも負荷量が.40以上だった1項目を除外した。第1因子は「職場の備品を無断で持ち帰ること」や「職場の電話を私的な用事で使うこと」など5項目が含まれていたため「個人的違反に対する抵抗感」と命名した。第2因子は「公の仕事を受注する際に, 業界内にあらかじめ価格を相談しておくこと(談合)」や「職場で起こった事故を, 監督官庁に届けずにおくこと」など5項目が含まれていたため「組織的違反に対する抵抗感」と命名した。

尺度化には, 各因子に含まれる項目を単純加算したものをを用いて尺度得点とした(尺度項目についてはTable 1を参照)。

##### b. 職場における違反経験

職場における違反経験について数量化 類を用いて尺度化を行った。分析にあたり, 肯定率(「はい」と回答した人の割合)が5%以下の項目, 必ずしも違反経験とはいえない項目(「仕事を円滑に進めるために自腹で経費を払う」など), 分析過程で解釈が難しくなると思われた項目, 分析過程で極端な値を示した項目は分析から除外した。この結果選出された15項目をもとに数量化 類を行った。第2軸までの重み係数を布置したところ, 4つの項目群が抽出された。そのうち「職場の人の飲酒運転を大目に見たことがある」と「作業効率を上げるために, 職務規程で定められた手続きを省略したことがある」からなる項目群は該当する項目2つと少なく, かつ項目群としての解釈が困難だったため尺度の対象外とした。

この結果, 3つの項目群を尺度化した。1つめは, 「交通費を実際より多めに会社に請求したことがある」や「残

業時間を多めに申請したことがある」など7項目が含まれていたため、「個人的違反」と命名した。2つめは、「同僚の不正をかばうためにその報告をしたことがある」や「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4項目が含まれていたため「不正かばいあい」と命名した。3つめは、「同僚の不正をそれとなく注意したことがある」と「上司や同僚からもちかけられた不正を断ったことがある」の2項目からなり、「不正の非難・回避」と命名した(項目についてはTable 2を参照)。

尺度化については、「はい」を2点、「いいえ」を1点として得点化した。

## (2) 個人特性

### a. 認知的複雑性

尺度化を行うために、まず10項目による因子分析を行った。その結果、第2因子までの負荷量がいずれも.40未満であった1項目を除外した。改めて9項目を用いて主因子法、Varimax回転による因子分析を行った。固有値の推移から2因子を採用した。

第1因子は「ものごとを多面的にとらえるのが得意だ」や「発想が豊かである」、「何かを決めるとき、いろいろな方向から考えることが多い」など5項目からなることから「多面的思考」と命名した。第2因子は「人に頭が固いと言われる」や「人に融通が利かないと言われることがある」、「思い込みが激しい」など4項目からなることから「一面的思考」と命名した。

尺度化は、各因子に含まれる項目を単純加算したものを尺度得点とした。ただし、負荷量がマイナスの項目は逆転項目とし、「あてはまる」を1点～「あてはまらない」を5点として得点化した。

### b. 自意識尺度

菅原<sup>3)</sup>にもとづいて公的自意識11項目および私的自意識10項目をそれぞれ単純加算したものを尺度得点とした。

### c. 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度

菅原<sup>4)</sup>にもとづいて賞賛獲得欲求5項目および拒否回避欲求4項目をそれぞれ単純加算したものを尺度得点とした。

### d. 共感性尺度

4次元構造による因子的妥当性や信頼性など尺度構成上の手続きが必ずしも十分とはいえない(戸田<sup>14)</sup>)ため、視点取得と共感的配慮の項目ごとに内的整合性を求めた。視点取得に含まれる7項目のうち、信頼性係数を低くしていると思われる2項目を除外した結果、5項目による信頼性係数は十分高いものとなった( $r = .80$ )。共感的配慮に含まれる7項目のうち、信頼性を低くしていると思われる項目はみられなかったため、そのまま7項目を採用した( $r = .67$ )。

最終的に視点取得5項目、共感的配慮7項目をそれぞれ単純加算したものを尺度得点とした。

### e. 関心の狭さ尺度

福富他<sup>8)</sup>にもとづいて5項目を単純加算したものを尺度得点とした。

### f. 権威主義尺度

権威主義に関する4項目について主成分分析を行った。その結果、いずれも.40以上の負荷量を示したため4項目を単純加算したものを尺度得点とした。

Table 1 職場における違反に対する抵抗感の平均(M)および標準偏差(SD)

	n	M	SD
職場で起こった事故を、監督官庁に届けずにおくこと	498	3.54	0.66
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	498	3.51	0.67
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)	494	3.47	0.72
交通費を実際より多めに会社に請求すること	497	3.43	0.78
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	497	3.42	0.76
残業時間を多めに申請すること	497	3.37	0.75
職場の備品を無断で持ち帰ること	498	3.36	0.74
作業効率を上げるために、職務規程で定められた手続きを省略すること	497	3.16	0.79
勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませること	498	3.10	0.81
職場の電話を私的な用事で使うこと	498	3.03	0.81

個人的違反に対する抵抗感      組織的違反に対する抵抗感      nは回答者数。

## 3.2. 職場における違反の実態

### (1) 職場における違反に対する抵抗感

職場において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尋ねた結果をTable 1に示す。ここでは平均値の高い順に回答を並べ替えて表

示した。平均値の高い項目ほど職場における違反に対する抵抗感が高いことを示している。総じて抵抗感が高いといえるが、平均値がもっとも高い項目は「会社で起こった事故を、監督官庁に届けずにおくこと」で、ついで「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」、「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)」の順でいずれも組織的違反に対する抵抗感の項目が上位を占めている。一方、下位3項目をみると、もっとも平均値が低いのが「職場の電話を私的な用事で使うこと」で、ついで「勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませること」、「作業効率を上げるために、職務規程で定められた

手続きを省略すること」であり、うち2項目が個人的違反に対する抵抗感の項目が含まれている。このことから、職場における違反に対する抵抗感は概して高いが、個人的違反に対する抵抗感よりも組織的違反に対する抵抗感の方が比較的高いことが示された。

Table 2 職場における違反経験の割合 (%)

	n	%
職場の電話を私的な用事で使ったことがある	500	58.4
勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませたことがある	501	53.1
会議や打ち合わせに遅刻したことがある	500	36.0
職場の備品を無断で持ち帰ったことがある	501	28.7
同僚の不正をそれとなく注意したことがある	501	26.3
上司や同僚からもちかけられた不正を断ったことがある	499	19.4
交通費を実際より多めに会社に請求したことがある	500	16.4
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	500	14.0
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	501	14.0
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したことがある	500	11.0
残業時間を多めに申請したことがある	499	10.6
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	501	7.8
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)	501	6.0

個人的違反 不正かばいあい 不正の非難・回避 nは回答者数.

(2) 職場における違反経験

Table 2 は、職場における違反経験について「はい」と回答した人の割合が高い順に並べたものである。過半数が経験したことのある項目は「職場の電話を私的な用事で使ったことがある」と「勤務時間中に職場を離れて私的な用事を済ませたことである」であり、いずれも個人的違反に含まれる項目であった。相対的にみると、個人的違反の経験がもっとも多く、

中には「私的な用事での電話使用」や「勤務時間中に私的な用事を済ませる」、「会議や打ち合わせに遅刻」などは3割から5割の人が経験していた。ついで違反をとがめたり断る経験に該当する不正の非難・回避が2割前後、そして違反を容認する経験に該当する不正かばいあいが少ないながらも1割前後存在していることが明らかになった。

Table 3 違反尺度間の相関

	個人的違反に対する抵抗感	組織的違反に対する抵抗感	違反経験1 個人的違反	違反経験2 不正かばいあい
組織的違反に対する抵抗感	.474 **			
違反経験1 個人的違反	-.412 **	-.212 **		
違反経験2 不正かばいあい	-.075 †	-.215 **	.350 **	
違反経験3 不正の非難・回避	-.015	-.057	.210 **	.379 **

上段:相関係数(r)  
下段:回答者数(n)  
\*\* p<.01 \* p<.05 † p<.10

(3) 違反尺度間の関連

Table 3 は、職場における違反に対する抵抗感と違反経験に関する尺度間の相関係数を求めたものである。すべての尺度間で有意な差がみられていないが、職場における違反に対する抵抗感と違反経験との間

に負の相関がみられている。また、職場における違反に対する抵抗感に関する尺度間(個人的違反に対する抵抗感,組織的違反に対する抵抗感)に正の相関が、違反経験に関する尺度間(個人的違反,不正かばいあい,不正の非難・回避)にも同様に正の相関がみられている。これらの結果から、職場におけ

る違反に対する抵抗感の高さが違反経験の少なさに結びついていることが示された。

Table 4 個人特性と職場における違反の関連

	個人的違反に対する抵抗感	組織的違反に対する抵抗感	違反経験1 個人的違反	違反経験2 不正かばいあい	違反経験3 不正の非難・回避
多面的思考	.020 493	.062 490	.064 495	.026 498	.089 498
一面的思考	.000 493	-.063 490	.050 495	.117 ** 498	.132 ** 498
公的自意識	-.087 484	-.028 482	.142 ** 486	.124 ** 489	-.004 489
私的自意識	.012 487	.143 ** 484	.050 489	.030 492	.043 492
賞賛獲得欲求	.063 488	.021 484	-.010 490	.006 491	.096 * 491
拒否回避欲求	.031 491	-.008 488	.056 493	.111 * 496	-.035 496
自尊感情	.192 ** 483	.174 ** 480	.003 485	-.074 488	.097 * 488
視点取得	.093 * 491	.135 ** 488	-.047 493	-.013 496	.045 496
共感的配慮	.252 ** 484	.237 ** 481	-.101 * 486	.027 489	.072 489
関心の狭さ	-.262 ** 491	-.260 ** 488	.114 * 493	.115 * 496	-.030 496
権威主義	.034 491	-.021 488	.030 494	.152 ** 497	.123 ** 497

上段: 相関係数(r) \* p<.05

下段: 回答者数(n) \*\* p<.01

### 3.3. 職場における違反行動と個人特性の関連

職場における違反行動と個人特性との関連について尺度間の相関係数を算出した (Table 4)。

#### (1) 違反に対する抵抗感との関連

個人的違反に対する抵抗感との間に有意な相関がみられた個人特性は、「自尊感情」、「視点取得」、「共感的配慮」、「関心の狭さ」だった。つまり、自尊感情得点や視点取得得点、共感的配慮得点の高い人ほど個人的違反に対する抵抗感が高く、関心の狭さ得点が低い人ほど個人的違反に対する抵抗感が高くなることが明らかになった。

組織的違反に対する抵抗感との間に有意な相関がみられた個人特性は、「自尊感情」、「私的自意識」、「視点取得」、「共感的配慮」、「関心の狭さ」だった。つまり、自尊感情得点や私的自意識得点、視点取得得点、共感的配慮得点の高い人ほど組織的違反に対する抵抗感が高く、関心の狭さ得点が低い人ほど組織的違反に対する抵抗感が高くなることが明らかになった。

### 3.4. 職場における違反行動に影響を及ぼす個人特性

ここでは、職場における違反 (違反に対する抵抗感および職場における違反経験) と個人特性および

#### (2) 職場における違反経験との関連

個人的違反経験との間に有意な相関がみられた個人特性は、「公的自意識」、「共感的配慮」、「関心の狭さ」だった。つまり、公的自意識得点や関心の狭さ得点の高い人ほど個人的違反経験が多くなり、共感的配慮得点の低い人ほど個人的違反経験が多くなることが明らかになった。

不正かばいあい経験との間に有意な相関がみられた個人特性は、「一面的思考」、「拒否回避欲求」、「公的自意識」、「関心の狭さ」、「権威主義」だった。つまり、一面的思考得点や拒否回避欲求得点、公的自意識得点、関心の狭さ得点、権威主義得点の高い人ほど不正かばいあい経験が多くなることが明らかになった。

不正の非難・回避経験との間に有意な相関がみられた個人特性は、「一面的思考」、「賞賛獲得欲求」、「自尊感情」、「権威主義」だった。つまり、一面的思考得点や賞賛獲得欲求得点、自尊感情得点、権威主義得点の高い人ほど不正の非難・回避経験が多くなることが明らかになった。

個人属性を用いて重回帰分析を行った。それぞれの違反行動 (個人的違反に対する抵抗感、組織的違反に対する抵抗感、個人的違反経験、不正かばいあい、

不正の非難・回避)に影響を及ぼす個人特性および個人属性変数を特定するために Stepwise 法を用いて変数を投入した。

Table 5 に職場における違反行動(違反に対する抵抗感および職場における違反経験)を被説明変数として重回帰分析を行った結果を示す。これらの結果から以下のことが明らかになった。

Table 5 に職場における違反行動(違反に対する抵抗感および職場における違反経験)を被説明変数として重回帰分析を行った結果を示す。これらの結果から以下のことが明らかになった。

Table 5 職場における違反行動に影響を与える個人特性 (Stepwise 法による重回帰分析の結果)

	個人的違反に対する抵抗感	組織的違反に対する抵抗感	違反経験 1 個人的違反	違反経験 2 不正かばいあい	違反経験 3 不正の非難・回避
多面的思考					
一面的思考					.093 *
賞賛獲得欲求					
拒否回避欲求					
公的自意識			.129 **	.117 *	
私的自意識					
自尊感情	.120 **	.124 **			.108 *
視点取得					
共感的配慮		.112 *			
関心の狭さ	-.198 **	-.155 **			
権威主義	.104 *			.134 **	
性別(男1,女2)	.090 *	.179 **	-.215 **	-.165 **	-.279 **
年齢	.260 **		-.143 **		
最終学歴					
配偶者(有1,無2)					
年収			.194 **	.124 *	
R <sup>2</sup>	.163	.123	.150	.101	.113

\* p<.05

\*\* p<.01

(1) 違反に対する抵抗感に影響を与える要因

個人的違反に対する抵抗感は、「女性」の方が高く、「年齢」が上がるほど高くなっている。また「自尊感情得点」や「権威主義得点」が高いほど個人的違反に対する抵抗感が高い。

組織的違反に対する抵抗感は、「女性」の方が高く、「自尊感情得点」や「共感的配慮得点」が高いほど組織的違反に対する抵抗感が高い。また「関心の狭さ得点」が低いほど組織的違反に対する抵抗感が高い。

(2) 職場における違反経験に影響を与える要因

個人的違反経験は、「男性」の方が高く、「年齢」が低くなるほど、「年収」が高くなるほど多く、「公的自意識得点」が高いほど多い。

不正かばいあいは、「男性」の方が多く、「年収」が高いほど多く、「権威主義得点」や「公的自意識得点」が高いほど多い。

不正の非難・回避経験は、「男性」の方が多く、「自尊感情得点」や「一面的思考得点」が高いほど多い。

4. 考察

4.1. 職場における違反の実態

本研究では有職者男女を対象にしたサンプリング調査を行い、職場における違反の実態を明らかにすることを第一の目的とした。職場における違反を認

知的側面と行動的側面からとらえ、前者を「職場における違反に対する抵抗感」、後者を「職場における違反経験」と操作的に定義した。職場における2側面からなる違反の実態について尋ねた。

職場における違反に対する抵抗感は因子分析の結果、「個人的違反に対する抵抗感」と「組織的違反に対する抵抗感」の2因子構造を示した。このことは職場の中で個人が主体となって引き起こされる違反と、組織が主体となって引き起こされる違反の2種類が存在することを示唆している。回答の平均および分散から、職場における違反に対する抵抗感はその項目についても高く、どの回答者もほぼ同程度の抵抗感を示していることが推察される。

一方、職場における違反経験は数量化 類による分析の結果「個人的違反経験」と「不正かばいあい」、「不正の非難・回避」の3つに分類された。「不正かばいあい」と「不正の非難・回避」は組織的違反に該当すると考えられるが、「不正の非難・回避」は組織的違反を断ったり注意した経験を含む項目群である。幅広い年代の有職者による回答から職場における違反経験の実態をみると、「電話の私的利用」や「勤務時間中の私的用事」のような個人的違反は5割以上の人が経験していた。また、不正を見て見ぬふりをしたり、かばいあう経験をした人は少ないながらも1割程度存在していた。その反面、同僚や上司による不正を注意したり断った経験のある人が2割前後みられた。このことから、広くどの職場にも大きな

り小なりの違反が存在していることを指摘することができる。このような違反の実態が、すべてわれわれ一般市民に影響を及ぼすような不祥事や事件にまで至るとは限らないが、その可能性がないとは言えないであろう。

職場における違反に対する抵抗感と違反経験には負の関連が示された。相関係数を求めた結果、違反に対する抵抗感の高さが違反経験の少なさに結びついていることが示された。このことから、職場における違反を違反に対する態度ととらえると「違反に対する抵抗感」は認知的側面、「違反経験」は行動的側面としてとらえることができる。

本研究では、職場における違反尺度を作成するにあたり、尺度としてまとまりのない項目がいくつかみられた。そのため、職場における違反に関して網羅的にとらえられていたか、今後の研究で再検討していきたい。

#### 4.2. 職場における違反に関連のある個人特性

本研究では職場における違反に関連がある個人特性について明らかにすることを第二の目的とした。

まずはじめに職場における違反と個人特性との相関係数を求めた結果、違反と結びつく可能性のある個人特性が明らかになった。「職場における違反に対する抵抗感」との間に正の関連がみられたのは「私的自意識」、「自尊感情」、「視点取得」、「共感的配慮」、負の関連がみられたのは「関心の狭さ」であった。「職場における違反経験」との間に正の関連がみられたのは「一面的思考(認知的複雑性)」、「公的自意識」、「賞賛獲得欲求」、「拒否回避欲求」、「関心の狭さ」、「権威主義」、負の関連がみられたのは「共感的配慮」であった。職場における違反に対する抵抗感と違反経験は、負の関連がみられるのにも関わらず、個人特性との関連では予想したように認知的側面と行動的側面の両面での関連性がみられたものは少なかった。すなわち、本研究で測定された個人特性は職場における違反のいずれか一側面との結びつきが強いことが明らかになった。すなわち、自分自身が持っている基準に注目しがちな人(私的自意識)や自分の能力や価値に対する評価を重要視しがちな人(自尊感情)、相手の立場に立って物事を判断しがちな人(視点取得)には違反に対する認知的側面との結びつきがみられた。また、頭が固いと言われがちな人(一面的思考)や周囲からみられた自分に敏感な人(公的自意識)、周囲の人から拒否されることを回避しようとする人(拒否回避欲求)、権威主義的な人には違反に対する行動的側面との結びつきがみられた。このことから、職場における違反を多面的にとらえることの有用性が示唆された。

つぎに職場における違反に影響を与える個人特性を特定するため、重回帰分析を行った。その結果、違反の認知的側面にのみ影響を与える個人特性として「共感的配慮の高い人」、「ものごとに対する関心が狭くない人」が特定された。とくに「共感的配慮」は組織的違反に対する抵抗感にのみ影響があること

から、職場における周囲の人々への配慮が行き届いている人ほど、「上層部が不祥事を外部に漏らさないようにすること」のような組織的違反に対して抵抗を感じていることが読み取れる。

一方、違反の行動的側面にのみ影響を与える個人特性として「公的自意識が高い人」、「一面的思考が高い人」が特定された。公的自意識は、違反容認経験(個人的違反、不正かばいあい)に影響を与える個人特性として特定された。このことから、周囲から見られた自分について敏感な人ほど、私的な違反や組織の不正を見てもそれを容認してしまう可能性があるといえる。

両側面ともに影響を与える個人特性として「自尊感情の高い人」、「権威主義の高い人」が特定された。自尊感情の高い人は認知的側面のみならず、行動的側面においても違反に対して抵抗を感じ、違反を非難したり回避した経験が多いといえる。本研究で用いた自尊感情とはその個人そのものの評価的感情をさすが、職場における違反について論じるためには、その人の行っている職業についての評価的感情(職業的自尊心)との影響についても今後検討していきたい。権威主義に関する尺度は項目数が少ないため、内的整合性があまり高くなかった。また尺度の構成概念に関しても検討が必要であると思われる。

#### 4.3. 職場における違反を防ぐために何ができるか?

本研究では、職場における違反がどのくらい起きているのか、そしてそれらの違反と関連のある個人特性にはどのようなものがあるのかについて検討した。それらの知見から、職場における違反をどのようにして抑止していけばよいかについて提言したい。

職場における違反は、個人的は違反であれ組織ぐるみの違反であれ、至るところで起こっているという実態を明らかにした。このことから、どの職場においても「自分のところだけは大丈夫」という安全神話は捨て去るべきだと考える。

1999年に起きたJCOでの臨界事故は監督官庁に届け出をせずに製造工程を違法に修正した結果大惨事に結びついた。小さな違反をくり返したことが、後に取り返しが着かない事態を招くことになったのである。この事例からも引き出されるように、どのような些細な違反でもそれが肥大化してしまう危険性を従業員や職員ひとりひとりが想定しておく必要がある。

本研究では、職場における違反と個人特性との間に関連があることが確認された。望ましい(すなわち、職場における違反の抑止要因となる)個人特性が明らかになれば、職場における違反の発生を事前に防ぎ、社会に対しても安全な組織として機能していくことができる。個人特性は本来変容しにくいものとしてとらえられているが、変容可能な「ソーシャルスキル」として置き換えることによって、職場における違反抑止のための心理学的装置として応用可能であろう。

## 5. 結論

本研究では、職場における違反の実態および職場における違反と個人特性との関連について明らかにすることを目的とした。サンプリングによって抽出された501名の有職者男女の回答を分析した結果、以下のような知見が得られた。1)職場において3割から5割の人が個人的違反を経験しており、組織的違反に該当する不正かばいあい経験は1割前後、不正の非難・回避経験は2割前後存在することが明らかになった。2)職場における違反と個人特性との関連を検討した結果、違反に対する抵抗感には自尊感情や関心の狭さが、違反経験には公的自意識や認知的複雑性がそれぞれ影響を与える個人特性として特定された。個人特性は本来変容しにくいものとしてとらえられているが、変容可能なソーシャルスキルとして置き換えることによって、職場における違反抑止のための心理学的装置として応用可能であろう。

## 6. 参考文献

- 1) 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回大会論文集』 1184.
- 2) 岡本浩一 (2001) 『無責任の構造』 PHP新書.
- 3) 菅原健介 (1984) 「自意識尺度(Self-consciousness scale)日本語版作成の試み」『心理学研究』 55 184-188.
- 4) 菅原健介 (1986) 「賞賛されたい欲求と拒否されたくない欲求 - 公的自意識の強い人に見られる2つの欲求について - 」『心理学研究』 57 134-140.
- 5) 堀洋元・上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (2003) 「職業的威信と職場における違反の関連(2) - 尺度間の関連分析 - 」『日本心理学会第67回大会論文集』 95.

- 6) 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982) 「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』 30 64-68.
- 7) 桜井茂男 (1988) 「大学生における共感と援助行動の関係 - 多次元共感測定尺度を用いて」『奈良教育大学紀要』 37 149-154.
- 8) 福富護・松井豊・成田健一・上瀬由美子・宇井美代子・八城薫 (2000) 「成人男性の性に関わる意識と行動(1) - 『援助交際』と買春に関する意識と経験 - 」『日本心理学会第64回大会発表論文集』 208.
- 9) Adorno, T.W., Frankel-Brunswick, E., Levinson, D.J., & Sunford., R.N. (1950) *The authoritarian personality*. New York: Harper & Brothers(田中義久・矢沢修次郎・小林修一(訳) (1980) 『権威主義的パーソナリティ(現代社会学大系12)』 青木書店).
- 10) Lane, R. E. (1955) Political personality and electoral choice. *American Political Science Review* 49 173-190.
- 11) 経済広報センター (1997) 「企業の不祥事に関する『会社員の声』アンケート調査について」  
<http://www.kkc.or.jp/japanese/release/1997/re10514.html> [2003, May 23].
- 12) 日本能率協会グループ (2002) 「第5回 新任取締役の素顔に関する調査結果」.  
<http://www.jma.or.jp/release/28.html> [2003, May 30].
- 13) 赤塚肇・芳賀繁・楠神健・井上貴文 (1988) 「質問紙法による不安全行動の個人差の分析」『産業・組織心理学研究』 11(1) 71-82.
- 14) 戸田弘二 (2001) 「共感性・他者意識」堀洋道(監)・吉田富二雄(編) (2001) 『心理測定尺度集』サイエンス社 118-137.

- i) 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。

## A STUDY OF RELATION BETWEEN VIOLATIONS AND PERSONALITY TRAITS

Hiroto HORI<sup>1</sup>, Yumiko KAMISE<sup>2</sup>, Hideo SIMOMURA<sup>3</sup>, Hiroyuki KONNO<sup>4</sup>, Koichi OKAMOTO<sup>5</sup>

<sup>1</sup>M.A. (Social Psychology) Technical Staff, Research Institute of Science and Technology for society(RISTEX) (E-mail:h-hori@ristex.jst.go.jp)

<sup>3</sup>Ph.D. (Literature) Associate Professor, Edogawa University, RISTEX (E-mail:kamise@edogawa-u.ac.jp)

<sup>2</sup>M.A. (Social Psychology) Japan Institute of Labor, RISTEX (E-mail:hsim@jil.go.jp)

<sup>2</sup>M.A. (Social Psychology) Lecturer, Mejiro University, RISTEX (E-mail:konno@mejiro.ac.jp)

<sup>3</sup>Ph.D. (Social Psychology) Professor, Toyo Eiwa University, RISTEX (E-mail:okamotok@ristex.jst.go.jp)

This paper examines clarifying about relation of the violation in place of work and the personality traits. five hundred and one employees randomly sampled in metropolitan area within 40km responded to our survey. The results of the research suggested that (1) about 30 to 50 percent of the respondents reported experiencing of personal violation in work place and about 10 percent cover-up of violation, about 20 percent blaming and avoiding injustice, (2) violation in work place are predicted by public self-consciousness and cognitive complexity.

**Key Words:** Violations, sense of opposition in organizations, Personality traits,