

組織における違反と職業威信 —有職者を対象としたサンプリング調査から—

VIOLATION OF ORGANIZATIONAL RULES AND OCCUPATIONAL PRESTIGE ON AN SAMPLING OF WORKING PEOPLE

上瀬由美子¹・下村英雄²・今野裕之³・堀洋元⁴・岡本浩一⁵

¹Ph.D. (博士(文学)) 江戸川大学社会学部教授・社会技術開発センター (E-mail:kamise@edogawa-u.ac.jp)

²Ph.D. (博士(心理学)) 労働政策研究・研修機構 副主任研究員(E-mail:hsim@jil.go.jp)

³M.A. (修士(心理学)) 目白大学社会学部助教授・社会技術開発センター (E-mail:konno@mejiro.ac.jp)

⁴M.A. (修士(心理学)) 社会技術研究開発センター 研究員(E-mail: h-hori@ristex.jst.go.jp)

⁵Ph.D. (社会学博士) 東洋英和女学院大学人間科学部教授・社会技術開発センター 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、組織における違反の背景に職業威信を位置づけ、職場風土、職業属性、個人属性と合わせて関連を検討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 501 人の成人男女の回答を分析した結果、不正かばいあいの違反経験は、違反を抑制する雰囲気のある職場であるほど少なくなっていた。その一方、自分の職業について社会的責任が高いと考えている回答者ほど、違反を経験する傾向のあることが明らかとなった。

キーワード：違反 職業威信 自尊心 職業的スティグマ 職場風土

1. 問題

近年の日本社会では、職業人としてのモラルが問われる事件が頻発しているが、これには職場の風土だけでなく、働く成員自身の職業意識も背後要因として存在していると考えられる。中でも、自分の職業についてどの程度誇りを感じているかという「職業威信」は、職場の雰囲気や私欲から生じる様々な違反行為を抑制するものと推測される。そこで本研究では、有職の成人男女を対象としたサンプリング調査を行い、職業威信と職場での違反行動との関連について分析する。

職場における違反の問題は職場の属性や風土に大きく影響をうけている。たとえば上瀬・宮本・鎌田・岡本(2003)¹では、職業をもつ成人男性を対象とした調査から、職場における違反を「職場での法律違反を改善せずには放っておく」などの組織的違反と、「交通費を実際より多めに会社に報告する」などの個人的違反に大別している。そして組織的違反については、従業員規模の小さい比較的小規模な組織でおこりやすい可能性があることを指摘している。また、個人的違反は業種的には建築業やサービス業、職种的には現業職、専門職、営業職に相対的に多くみられることを示唆している。

鎌田・上瀬・宮本・岡本(2003)²では、上瀬ら(2003)¹と同様の調査データを分析し、個人的違反容認の雰囲気が命令系統の整備の低さに関連する一方、組織的違反は

属人的な風土の影響を受けていることを明らかにしている。

また、堀・上瀬・下村・今野・岡本(2003)³では、職業をもつ成人男女を対象としたサンプリング調査の結果から、違反経験や抵抗感の背景として個人のパーソナリティがあることを指摘している。ここで違反経験と関連がみられたのは、公的自意識、一面的思考、自尊感情、権威主義であった。この結果は、違反生起の原因が職場風土や職業属性といった客観的な指標以外に、そこで働く人々の個人的な要因にも影響をうけていることを明らかにしたものと見える。

ところで下村・堀(2003)⁴は、これまでの職業威信研究をレビューし、職業威信が、社会が職業について付与する序列として外側から指摘される「客観的威信」と、職業をもつ個人が自身の職業について抱く誇りとしての「主観的威信」に大別されると論考している。このうち客観的な職業威信については、主として社会学の分野で研究が蓄積されてきたが、これらの先行研究では、職業間の威信の序列は国や時代を超えてほぼ安定していることが指摘されている(原,1999 など)⁵ また Cohen(1981)⁶ や山本(1994)⁷ など社会心理学の研究者も、特定の職業に固定化されたイメージが存在していることを実験や調査によって確認している。

客観的威信と比較すると、主観的威信についての研究

は少ないが、その中で下村・木村(2000)⁸は、看護職者を対象にした調査から、職場や仕事に対する誇りが、職場の人間関係のよさと関連していることを示している。また、この調査では、職場や仕事に対する誇りの高さが職場での事故の発生のにくさにつながることも示唆している。また中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター(2002)⁹でも、職場や仕事に対する誇りを測定し、回答者の年齢が高くなるにつれて誇りが高くなることを示している。下村・堀(2003)⁴はこれらの研究結果に基づき、「自らの職業に対する『誇り』を欠くことが、組織における事故や不祥事と密接につながっていくのではないだろうか」と論考している。ただし、これら既存研究においては、主観的職業威信の測定が1項目のみによってなされているなど、測定方法に不十分な点がみられる。また違反との関連についても示唆にとどまっているため、主観的威信が職場での違反とどの程度結びついているのかについて、再度関連性を検討することが必要である。

以上の点から本研究では、職場における違反と職業威信がどのように関連するのかを明らかにすることを目的とする。またその際には、既に違反との関連が示されている職場風土や職業属性をあわせて分析し、関連の仕方や強さの差などを比較することを試みる。

この目的に沿い、本研究では有職の成人男女を対象としたサンプリング調査を行い、職業威信と職場での違反行動との関連について分析する。

なお本研究では、職業威信について主観的職業威信の測定に職業的自尊心を用いた。そして客観的職業威信の測定には、認知された職業威信尺度を用いた。さらに客観的職業威信のうち否定的な側面を測定する尺度として上瀬ら(投稿中)¹⁰の職業的スティグマも同時に用いた。

2. 方法

2.1. 調査の手続き

(1) 調査手続き

本研究では、以下の手続きで質問紙調査を実施した。調査実施期間は2003年1月31日~2月16日。調査対象者は25~59歳の勤め人男女。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。調査地域は首都圏30キロ圏(40地点)とし層化2段無作為抽出法で標本抽出を行った訪問留置法によって調査を行い、調査標本数N=862のうち有

効集計数はN=501であった(回収率58.1%)。

首都圏在住の成人男性を対象者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) 回答者の基本属性

1. 性・年代 男性255名:20代26.2%,30代29.8%,40代22.4%,50代21.6%。 $M=38.62(SD=10.85)$ 。女性246名:20代32.5%,30代22.8%,40代22.0%,50代22.8%。 $M=38.02(SD=11.14)$ 。
2. 就業形態 男性:正社員/正職員92.4%,パート/アルバイト/派遣7.6%。女性:正社員/正職員42.3%,パート/アルバイト/派遣57.7%。
3. 職種 男性:専門職7.2%,技術職21.2%,事務・管理職21.2%,サービス・販売職27.6%,現業職22.8%。女性:専門職19.5%,技術職4.5%,事務・管理職30.9%,サービス・販売職38.6%,現業職6.5%。
4. 業種 男性:建設14.2%,製造20.1%,運輸・通信9.1%,卸売・小売・飲食業13.4%,電気・ガス・水道・熱供給業1.2%,金融・保健3.1%,不動産2.4%,サービス27.2%,農林水産0.4%,公共機関6.3%,教育機関1.6%,その他1.2%。女性:建設3.7%,製造12.2%,運輸・通信3.3%,卸売・小売・飲食業17.1%,電気・ガス・水道・熱供給業0%,金融・保健9.4%,不動産3.3%,サービス39.2%,農林水産0%,公共機関4.9%,教育機関6.1%,その他0.8%。
5. 最終学歴 男性:中学2.7%,高校32.9%,短大・専門16.8%,大学43.9%,大学院3.5%。女性:中学2.9%,高校38.4%,短大・専門33.9%,大学24.1%,大学院0.8%。

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) 職場における違反

1. 違反にかかわる職場風土:堀ら(2003)³の「違反容認の雰囲気尺度」を用いた。この尺度は、「組織的違反の容認」「違反の排除」「不正かばいあい」「個人的違反の容認」の4つの下位尺度から成っている。
2. 違反に対する抵抗感:堀ら(2003)³の「違反に対する抵抗感尺度」を用いた。この尺度は「個人的違反に対する抵抗感」「組織的違反に対する抵抗感」の2つの下位尺度からなっている。
3. 職場における違反経験:堀ら(2003)³の「職場に

おける違反経験尺度」を用いた。堀らの研究では「個人的違反」「不正かばい合い」「不正の非難・回避」の3つの下位尺度が作成されているが、このうち「不正の非難・回避」については項目が2項目と少なかったため、本研究では前者2尺度のみを分析対象として用いることとする。

(2) 職業威信

1. 職業的自尊心: 山本・松井・山成(1982)¹¹の自尊感情尺度をもとに「私は自分の職業を肯定的にとらえている」など自分の職業に対する自尊心を尋ねた項目を独自に作成した。主成分分析の結果をもとに尺度項目を選定し、9項目からなる「職業的自尊心尺度」を作成した(Table_1)。回答は“あてはまる”から“あてはまらない”の4段階評定法で求め、得点の高いほど職業的自尊心が高いことを意味している。

2. 認知された職業威信: 自分の職業が世間一般からどのように評価されているかを測定する尺度で、「社会的地位」(9項目)、「社会的責任」(6項目)の下位尺度から成る(詳細については、今野ら(投稿準備中)¹²)。前者は「社会的地位が高い」「社会の発展に寄与する」など客観的な地位の高さを測定するものである。後者は「責任が大きい」「危険が大きい」など社会的な責任の高さを測定するものである(Table_2)。回答は“あてはまる”から“あてはまらない”の4段階評定法で求め、得点の高いほど各威信について社会が高く評価していると回答者自身が認知していることを示している。

3. 職業的スティグマ: 上瀬ら(投稿中)¹⁰の、職業的スティグマ自覚尺度¹³⁾(5項目)を用い、“あてはまる”から“あてはまらない”の4段階評定法で求めた(Table_3)。得点の高いほど、自分の職業が社会から否定的に評価されていると認知していることを意味している。

Table_1 職業的自尊心項目の主成分分析結果

	主成分負荷量
1 私の職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	0.764
2 私の職業は、色々な良い特徴をもっている	0.737
3 私は自分の職業に、引け目を感じるがよくある	-0.595
4 私の職業は、他の職業並みには、世の中に貢献でき	0.675
5 私の職業には、自慢できるところがあまりない	-0.773
6 私は自分の職業を肯定的にとらえている	0.635
7 だいたいにおいて、自分の職業に満足している	0.783
8 もっと自分の職業を尊敬できるようになりたい	-0.099
9 自分の職業は全くだめだと思うことがある	-0.653
10 私は自分の職業に誇りを持っている	0.805

第1主成分に対する負荷量が低かった8番の項目を除き、9項目の得点単純加算した。

Table_2 認知された職業威信の尺度項目

<社会的地位>	
1	社会の発展に寄与する
2	収入が多い
3	社会的地位が高い
4	科学や技術の発展に貢献する
5	社会的影響力が大きい
6	尊敬すべき
7	能力の高い人が就いている
8	やりがいのある
9	経済活動に欠かせない
<社会的責任>	
1	人々の生活に欠かせない
2	人の命を左右する
3	危険の大きい
4	責任の大きい
5	違反を犯してはならない
6	社会的影響力が大きい

元論文では尺度得点を用いているが、本研究では各因子に負荷量の高い項目の得点を単純加算して尺度得点とした。このため「社会的影響力が大きい」は両尺度において尺度項目として重ねて使用している。

Table_3 職業的スティグマの尺度項目

1	私の職業には、一般的に悪いイメージがある
2	私は、私の職業のせいで初対面の相手に否定的イメージを抱かれたことがある
3	私は私の職業のせいで、実際よりも低く評価されることがある
4	世間は、私の職業について偏見を持っていると思う
5	私の職業のせいで、人からあれこれ言われるのではないかと気になる

(3) 個人属性

回答者個人の基本的属性として、性別、年齢、最終学歴、配偶者有無、年収を分析対象とした。

(4) 職業属性

回答者の職業について、勤務先の従業員規模、雇用形態(正社員かパート・アルバイトか)、職位、業種を分析対象とした。

3. 結果

3.1. 職業威信と違反の関連

職業威信に関する尺度得点と、職場における違反についての各尺度得点との相関を求めた (Table_4) . これをみると、職業的自尊心は実際の違反経験とは関連が低かった . しかし抵抗感については、個人的違反、組織的違反いずれとも有意な正の相関がみられた .

認知された職業威信のうち、社会的地位については個人的違反経験との間に弱い有意な正の相関がみられたものの、全体として関連は低かった . 一方社会的責任は、

不正かばいあい経験との間に有意な正の相関がみられた . また個人的違反への抵抗感、組織的違反への抵抗感とも低い有意な正の相関を示している .

職業的スティグマは、不正かばいあいと有意な正の相関を示している . 個人的違反との相関は有意ではあるが低い値にとどまっている . また抵抗感とは、個人的違反、組織的違反いずれとも低い有意な負の相関を示している .

Table_4 職業威信と違反関連尺度の相関

	個人的違反	不正 かばいあい	個人的違反 抵抗感	組織的違反 抵抗感
職業的自尊心	-0.02 (484)	-0.08 (487)	0.19 *** (481)	0.14 ** (478)
社会地位	0.09 * (490)	0.09 (493)	0.08 (487)	0.05 (484)
社会責任	-0.02 (492)	0.16 *** (495)	0.09 * (489)	0.09 * (486)
職業的スティグマ	0.09 * (493)	0.18 *** (496)	-0.09 * (491)	-0.09 * (488)

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$
()の中の数値はNを示している。

3.2. 職業威信、回答者属性、職場風土と、違反行動の関連

職業威信以外の変数も含めて、職場での違反行動との関連について検討した . 具体的には、違反に対する抵抗感、職業威信、職場風土、個人属性、職業属性の各変数を独立変数にし、職場での違反行動経験(個人的違反、不正かばいあい)を従属変数として 変数を強制投入する形
これをみると、個人的違反には、個人的違反への抵抗感が有意な負の標準偏回帰係数を示した . その他、性別が負の、職場風土のうち個人的違反の容認が正の有意な値を示した .

一方不正かばいあいには、不正かばいあいの風土と、組織的違反容認の風土が正の、違反排除の風土が負の有意な標準偏回帰係数を示した . 職業威信の中では社会的責任が有意な正の値を示した . その他では、個人属性として年収が、職業属性として建築業種がそれぞれ有意な正の値を示した .

さらに、違反に対する抵抗感(個人的違反への抵抗感、組織的違反への抵抗感)を従属変数とし、職業威信、職場風土、個人属性、職業属性の各変数を独立変数にして、変数を強制投入する形の重回帰分析を行った (Table_2) .

の重回帰分析を行った . なお性別については男性を 1、女性を 2 とする形で得点化した . その他、配偶者有、正社員、職種(建築、製造、運輸、小売、金融、サービス、公共)、職種(専門、技術、事務、販売、現業)についてはそれぞれ該当する場合に「1」、そうでない場合を「0」とした . 分析の結果を Table_5 に示す .

その結果、個人的違反への抵抗感に有意な正の標準偏回帰係数を示したのは、違反排除の風土、現業職、年齢であった . 一方負の標準偏回帰係数を示したのは個人的違反容認の風土である .

組織的違反への抵抗感については、個人的違反容認の風土と、製造業が有意な負の値を示している .

Table_5 重回帰分析の結果(値は標準偏回帰係数)

	<違反経験>		<違反に対する抵抗感>	
	個人違反	不正かばいあい	個人違反	組織違反
個人的違反抵抗感	-0.35 ***	0.01		
組織的違反抵抗感	0.00	-0.10		
職業的自尊心	0.02	-0.01	0.00	
社会地位	-0.03	-0.04	0.04	0.02
社会責任	0.03	0.16 *	0.03	-0.02
職業的スティグマ	-0.04	0.04	0.00	0.10
組織的違反の容認	0.07	0.16 **	-0.07	0.05
違反の排除	-0.02	-0.11 *	0.13 *	-0.10
不正かばいあい	0.07	0.31 ***	-0.02	0.04
個人的違反の容認	0.12 *	-0.10	-0.17 **	-0.18 ***
性別(1男性 2女性)	-0.18 ***	0.03	0.05	-0.01
年齢	-0.03	-0.04	0.25 ***	0.10
最終学歴	0.02	-0.02	0.02	0.06
配偶者有	0.03	0.08	-0.01	0.00
年収	0.14	0.22 *	0.00	0.00
従業員規模	-0.01	0.05	0.02	0.15
正社員	-0.06	-0.01	0.00	0.05
職位	-0.04	-0.13	-0.03	-0.03
業種				
建築	-0.03	0.15 *	0.11	-0.14
製造	0.01	0.02	-0.04	-0.19 *
運輸	-0.01	-0.08	0.04	-0.11
小売	0.02	-0.02	-0.02	0.07
金融	-0.01	-0.04	-0.06	0.06
サービス	0.00	-0.04	0.07	-0.02
公共	-0.03	-0.09	0.05	0.05
職種				
専門	-0.09	-0.10	0.25	0.03
技術	-0.12	-0.01	0.30	0.12
事務	-0.03	-0.06	0.38	0.26
販売	-0.17	-0.04	0.42	0.18
現業	-0.27	-0.06	0.37 *	0.14
R2 乗	0.35 ***	0.28 ***	0.19 ***	0.22 ***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

4. 考察

4.1. 職業威信と違反

本研究では、職業威信が職場における違反行動に与える影響について、職業属性や風土との比較から分析を行うことを目的としていた。

職業威信と違反行動との相関分析の結果、職業的自尊心は、個人的違反への抵抗感の高さ、組織的違反への抵抗感の高さ、両方に結びつくことが示された。このことは、自身の職業に誇りを持つことが違反に手を染めることへの抵抗感を高めることを示している。

逆に職業的スティグマは、違反への抵抗感の低さと結びつき、さらに不正かばいあいの経験や個人的違反の経験の多さとも関連していた。他者から否定的な職業だと烙印を押された場合には、違反への抵抗感が低くなり、個人的な形でも組織的な形でも違反に手を染めることにつながりやすいものと推察される。これは、職業的ステ

ィグマを持つことが、主観的な職業自尊心の低下をもたらすために、結果として違反の抵抗感を低めることにつながったと解釈できる。この点から、社会が特定の職業についてスティグマを付与すると、そこで働く人々の自尊心低下を導き、モラル低下や違反の生起に結びついてしまう恐れがあると推察される。

客観的な職業威信のうち社会的地位については、個人的違反の経験と正の相関がみられたが値は低いものにとどまっている。一方、社会的責任は、個人的違反への抵抗感や組織的違反への抵抗感と結びつく反面、不正かばいあいの経験とも有意な正の相関を示すという結果が示された。このことから、社会的責任の高い職場にいる回答者は、違反してはいけないという抵抗感を強く抱いているにもかかわらず、実際には職場で不正かばいあいの経験をする人が多いという矛盾した姿がうかがえる。

4.2. 職場における違反の背景

職場における違反について重回帰分析を行った結果、違反の性質によって背景要因の異なることが明らかとな

った。個人的違反は、個人的違反への抵抗感が最も影響を与えていた。個人的違反を行うか否かは、個人的なモラル意識が大きく作用するものといえる。なおこの個人的違反への抵抗感に加齢によって高まることと同時に、違反を排除しようという職場の雰囲気によっても高まっていた。鎌田ら (2003)²では個人的違反の低減には命令系統の整備が重要でそれが組織における違反容認の雰囲気を抑制するとしている。本研究の結果からは、これら命令系統の整備が行われた場合、組織の風土が変わるだけでなく、そのことがそこで働く人々の個人的違反への抵抗感を高め、結果として個人的違反の経験が低減するという流れが生じることが示唆される。

一方、組織的違反のひとつである不正かばいあいの経験には、職場風土が大きな影響を与えていた。しかしながら、社会的責任という客観的職業威信も有意な正の関連を示していた。相関分析の結果と同様に、世間から社会的責任が高いと思われる職業に就いている回答者の方が、不正かばいあいの経験をしているという結果が示されたことになる。さらに不正かばいあいは、組織的違反への抵抗感とはほとんど関係がみられなかった。この点から、組織的違反は、違反への抵抗感などの個人的態度から抑制を望むことは難しく、組織自体のダイナミクスによって個人的な抵抗感は相殺されてしまうものと推察される。

鎌田ら (2003)²は属人的な組織風土が組織的違反を促進する要因であるとして注目している。本研究は、風土以外にも、職業威信が違反に関連することを確認したものと位置づけられる。加えて、威信の中でも違反行動に直接関わるのは、「世間が自分の職業について、社会的な責任があると考えている」という威信であり、しかもこの社会的責任の威信は職場での不正かばいあいの経験を増加させる可能性があることを示している。

企業の不祥事が生じた場合、「自分の仕事に誇りをもつことが違反を抑制する」とのコメントがなされる場合がある。確かに、スティグマを付与された職場では違反が生起しやすいという結果が本研究から示されている。しかしながら一方で、主観的な職業威信は個人的違反への抵抗感に結びつくものの、実際の違反の経験とはほとんど関係がなかった。むしろ、社会的責任という客観的威信を感じることで、組織的な違反を促進させることに結びつくことが示されている。

近年、警察や自動車業界、あるいは鉄道業界など、社会的責任が高いと思われる組織での不祥事が社会問題となっている。本研究の知見からは、これらの職場で働く人々が「自分の仕事には社会的責任があり、絶対に違反や事故を起こしてはいけない」と強く思い込むことが、不祥事を隠蔽したり事故を大きなものにしてしまうことにつながったものと推察することが可能である。こ

のことは、社会が特定の職業に対し清廉潔白であることを強く期待することが、逆に組織での違反を隠蔽することに結びついてしまうという矛盾した可能性を示唆するものともいえる。

4.3. 本研究の問題点と今後の課題

本研究では、社会的責任という客観的威信を感じることで職場における組織的違反に結びつくという結果が示されたが、社会的責任と違反行動との関連の値は十分に強いとはいえない。両者の関係については、社会的責任の高い職業についている回答者ほど、組織でおこる些細な違反についても敏感に認識するために、違反経験が高まったという解釈も可能である。また、社会的責任を感じることでどのようにして組織的違反に結びついているのかという点も明らかではない。加えて違反に関する個人的な抵抗感が組織のダイナミクスに抑制されるとの示唆についても、示唆にとどまっている。今後は、現場での実例を検討するなど形で、因果関係の分析も含め、職業威信と違反との関係を詳細に検討していくことが重要である。

参考文献

- 1) 上瀬由美子・宮本聡介・鎌田晶子・岡本浩一 (2003) 「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 - 」『社会技術研究論文集』, 1, 218-227 .
- 2) 鎌田晶子・上瀬由美子・宮本聡介・今野祐之・岡本浩一 (2003) 「組織風土による違反防止 『属人思考』の概念の有効性と活用 」『社会技術研究論文集』, 1, 239-247 .
- 3) 堀洋元・上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (2003) 「職場における違反と個人特性の関連」『社会技術研究論文集』1, 248-257 .
- 4) 下村英雄・堀洋元 (2003) 「職業威信と安全性拡充のための社会心理学的装置の検討」『社会技術研究論文集』1, 258-267 .
- 5) 原純輔 (1999) 「労働市場の変化と職業威信スコア」『日本労働研究雑誌』472, 日本労働研究機構, 26-35 .
- 6) Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: testing some boundaries of the processing effects of prior knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 441-452 .
- 7) 山本真理子 (編) (1994) 『ソーシャルステータスの社会心理学』サイエンス社
- 8) 下村英雄・木村周 (2000) 「労働者の職場適応感に関する研究」『日本産業カウンセリング学会第5回大会発表論文集』122-125 .
- 9) 中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター (2002)

『働く人のための快適職場意識調査に関する検討会報告書』

- 10) 上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (投稿中)「職業スティグマおよび対処法が自尊心に与える影響」
- 11) 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.
- 12) 今野裕之・下村英雄・上瀬由美子・堀洋元・岡本浩一 (投稿準備中)「職業威信の構造に関する研究」
- 13) 上瀬由美子・下村英雄・堀洋元・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係(1) 調査の枠組みと職業的威信の分析」『日本心理学会第 67 回大会発表論文集』94.
- 14) 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係(2) 尺度間の関連分析」『日本心理学会第 67 回大会発表論文集』95.
- 15) 下村英雄・上瀬由美子・堀洋元・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係(3) 違反行動の規定要因」『日本心理学会第 67 回大会発表論文集』96.
- 16) Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4th ed., Vol. 2, pp.504-553). New York: McGraw-Hill.

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開発センターの事業)の研究として行われ、その一部を筆者が再分析したものである。

本研究の一部は、2003 年度の日本心理学会 67 回大会で発表を行っている。^{13 14 15}

本尺度は次の手続きで作成されている。まず Crocker, et al.(1998)¹⁶ による社会的スティグマの苦境の内容をもとに職業的スティグマを感じている程度、ステレオタイプ脅威、帰属の曖昧性などを尋ねる 11 項目を独自に作成した。さらに回答を因子分析(主因子解)し、固有値が 1.0 以上の 2 因子を抽出した。この 2 因子についてプロマックス回転をした結果、第 1 因子は「初対面の相手には、職業を言わない方が、本当の私の姿をみもらえる」などステレオタイプに不安を感じる項目に負荷量が高く、ステレオタイプ脅威と命名された。第 2 因子は職業的スティグマの有無や経験について尋ねた項目に負荷量が高く、スティグマ自覚と命名された。本研究では、客観的職業威信のうち否定的な側面測定することが目的であったため、第 2 因子のみに因子負荷量の高かった 5 項目を職業的スティグマを測定する尺度項目として利用した。

VIOLATION OF ORGANIZATIONAL RULES AND OCCUPATIONAL PRESTIGE - ON AN SAMPLING OF WORKING PEOPLE -

Yumiko KAMISE¹, Hideo SHIMOMURA², Hiroyuki KONNO³, Hiromoto HORI⁴, and Koichi OKAMOTO⁵

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

²Ph.D. (Psychology) Vice Senior Researcher, The Japan Institute of Labour Policy and Training, (E-mail:hsim@jil.go.jp)

⁴MA. (Psychology), Associate Professor, Mejiro University, College of Human and Social Science / RISTEX, Social Psychology Research Group Sub-leader (E-mail:konno@mejiro.ac.jp)

³M.A. (Psychology) Research Institute of Science and Technology for Society (E-mail:hori@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 occupational prestige, organizational norm, and organizational attributes. Data from 501 respondents, a representative data stratified by age and gender, showed that occupational norm prevented the experience of organizational violation. Additionally, people who thought their occupation had social obligation tend to experience the organizational violation.

Key Words: violation, occupational prestige, self-esteem, occupational stigma, organizational norm