組織における不正行為と組織風土

○王 晋民¹・岡部康成²

(¹千葉科学大学危機管理学部・²浜松学院大学現代コミュニケーション学部)

キーワード: 不正行為 組織風土 内部告発

Organizational Wrongdoing and Organizational Climates

Jinmin WANG¹ and Yasunari OKABE²

(¹ Faculty of Risk & Crisis Management, Chiba Institute of Science,

² Faculty of Modern Communication Studies, Hamamatsu Gakuin University)

Key Words: wrongdoing, organizational climate, whistleblowing

目 的

組織的不正を如何に防ぐかが重要な課題であり, また組織不正の影響要因の解明が必須である。岡本・鎌田 (2006) が属人思考をその要因の1つとして確認しており, また星野ほか (2008) が職場での不正・違反放置の風土とコンプライアンスシステムの整備や派閥的な行動, 道徳的リーダーシップなどとの関連性を指摘している。これに関連して内部告発も組織的不正の抑制に対して有効な手段として考えられ, 適切な内部告発が行われやすい環境作りが求められている (岡本・王・本多・ハワード, 2006)。しかし, これらに関する心理学的な実証研究がまだ少なく, より詳細な検討が必要である。本研究は組織における属人風土と職場での不正・違反放置の風土やコンプライアンスシステムの整備との関連性や内部告発との関係について検討することを目的とした。

方 法

【調査対象者】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。

【調査手続き】参加者に講演要旨と一緒に「安全促進に関する意見調査」の質問票を配布し, 匿名での記入を依頼してから回収箱で回収した。

【質問票の内容】組織風土に関連して, 属人風土尺度 (岡本・鎌田, 2006。以下属人尺度と呼ぶ) の 5 項目, 職場での不正・違反放置の風土 (星野ほか, 2008。以下放置尺度と呼ぶ) の 8 項目, コンプライアンスシステムの整備 (星野ほか, 2008。以下整備尺度と呼ぶ) の 3 項目, そして内部告発に関する 2 項目を用いた。また, 回答者の人口統計学的特性として年齢, 性別, 職位などに関する項目も用意した。そのほか, 安全管理やリスク管理に関する質問項目もあったが, 本稿ではその分析を割愛する。

【調査時期】2015 年 2 月。

結果と考察

【回収状況】有効回収数は 39 (有効回収率が 65.0%) であった。男性 37 名, 女性 1 名, 性別不明 1 名であった。平均年齢が 57.14 歳 ($SD = 10.46$), 平均勤続年数が 18.55 年 ($SD = 14.34$), 職位は, 部長・所長以上が 12 名, 課長・室長が 14 名, 係長以下が 12 名, 不明が 1 名であった。

【尺度の信頼性】組織風土の 3 尺度の Cronbach の α 係数を算出したところ, 属人尺度が 0.81, 放置尺度が 0.91, 整備尺度が 0.74 で, 各尺度の信頼性が確認された。

【組織風土の 3 尺度の平均評定値】属人尺度平均値 = 2.59 ($SD = 0.69$), 放置尺度平均値 = 1.74 ($SD = 0.70$), 整備尺度平均値 = 3.75 ($SD = 0.76$) であった。評定は 5 件法が用いられたため, これらの尺度での得点と「そう思わない = 1」「そう思う = 5」の間の「どちらとも言えない = 3」との差に対する t 検定の結果, 何れも有意であった ($ps < .001$)。つまり, 所属組

織において, 属人風土や不正・違反の放置が少なく, コンプライアンスシステムが整備されているとの回答結果であった。

【尺度の評定値と職位】3 尺度の評定値のそれぞれに対して職位 1 要因 3 水準の分散分析を行ったが, 何れにおいても主効果は認められなかった。一方, 各尺度の項目ごとに検討した結果, 属人尺度の 2 項目においては職位の主効果が確認された。つまり, 「私の会社 (組織) では, 会議やミーティングで, 同じ案でも, 誰が提案者かによってその案の通り方が異なることがある」 ($F(2, 35) = 3.795, p < .05$) では, 課長・室長 (3.14) が部長・所長以上 (2.17) より有意に高かく ($p < .05$), 係長以下 (2.92) が両者との有意差は確認できなかった。また, 「私の会社 (組織) では, 仕事ぶりよりも好き嫌いで人を評価する傾向がある」においては, 部長・所長以上 (1.75) より係長以下 (2.50) が有意に高く, 課長・室長 (2.29) が両者との有意差は見られなかった。職位によって, 所属組織における属人風土の特定の側面の現状に対する判断が異なる可能性が示されている。

【組織風土の 3 尺度間の関連性】属人尺度と放置尺度との間 ($r = .688$), 属人尺度と整備尺度との間 ($r = -.413$), 放置尺度と整備尺度との間 ($r = -.502$) の積率相関係数が有意であった ($ps < .01$)。

【組織風土の 3 尺度と内部告発関連項目との関連性】内部告発に関連する項目との積率相関係数を算出したところ, 「私の会社 (組織) では, 不正行為について上司や社内の担当部署に通報しても, 今まで通り仕事ができる雰囲気がある」の項目と属人尺度 ($r = -.392, p < .05$), と放置尺度 ($r = -.578, p < .01$) との間に負の相関, 整備尺度 ($r = .478, p < .05$) との間には正の相関が確認された。また, 「私の会社 (組織) では, 明らかな不正行為について官庁やマスコミへの匿名通報があった場合, 通報者を評価する雰囲気がある」の項目と属人尺度 ($r = -.509$), と放置尺度 ($r = -.573$) との間に負の相関, 整備尺度 ($r = .530$) との間には正の相関が確認された ($ps < .01$)。

以上の結果は, 会社などの組織において属人思考を抑制することやコンプライアンス制度の整備することによって不正・違反行為の放置が減少し, また適切な内部告発行動が行われやすくなる可能性を強く示唆した。

引用文献

- 岡本浩一・王 晋民・本多・ハワード素子 (2006). 内部告発のマネジメントーコンプライアンスの社会技術 新曜社
岡本浩一・鎌田晶子 (2006). 属人思考の心理学ー組織風土改善の社会技術 新曜社
星野崇宏・荒井一博・平野茂実・柳澤秀吉 (2008). 組織風土と不祥事に関する実証分析 一橋経済学 2, 157-177.

【謝辞】本研究は JSPS 科研費 24530791 の助成を受けたものです。