

2) Whistle blowing へのモチベーション

組織のマネジメント特性が個人の行動に与える影響について、特にモチベーション研究が重要な示唆をもたらしている。

これまでの whistle blowing の研究で、個人が whistle blowing を行わないのは、whistle blowing によって、仕事やキャリアを危険にさらすことを避けるためであること (Miceli & Near, 1984; 1985)、昇進を志向する個人は、whistle blowing を行わない傾向にあることが示されている。これらの結果に対して、職務モチベーションの知見は有用である。

職務モチベーション研究では、組織成員の行動は、その行動が各個人の価値を置く事柄の実現に役に立つ程度、および各個人がその価値を重要視する程度に規定されることを示した (古川, 1979)。これより、whistle blowing が、個人が重要視する事柄に対して役立つ場合は、モチベーションが高まるが、逆に whistle blowing が、個人の重要視する事柄に対して妨げ (コスト) となる場合には、モチベーションが低下するといえる。

また、whistle blowing が、ある事柄にとって役立つとしても、whistle blowing を行う個人がその事柄を重要視していない場合は、モチベーションは高まらない。逆に、whistle blowing が、ある事柄にとって妨げになる場合も、個人がその事柄を重要視していれば、モチベーションは高まるだろう。

したがって、本研究では、仕事に関する事柄に対して whistle blowing が役立つ、もしくは妨げとなる程度を「whistle blowing の有益性」認知とし、ならびに仕事に関する事柄を個人が重要視する程度を「仕事に関する事柄の重要性」認知として検証する。そしてこの 2 変数より、「whistle blowing のモチベーション」を算出し、このモチベーションが、問題事象の特性とともに、whistle blowing に与える影響を検証する。

3) 問題事象の原因帰属

whistle blowing は、組織成員が、他者の問題事象の行為を見ることによって生起する。

これまでの研究において、他者の問題事象を見た個人が、その問題事象の原因を行為者の能力や努力などの内的な要因によるものか、あるいは、個人をとりまく職場環境や他者からの影響などの外的な要因によるものか、その推測のあり方によって、問題事象に対する行動が規定されることが示されている。例えば、管理者の原因帰属のスタイルが、部下の行動に対する援助行動や罰などの対応に影響を与えていた (Mitchell & Kalb, 1982)。

これらの知見より、組織内の他者の問題事象を観察した個人が、whistle blowing をするか否かは、問題事象の原因を推測する帰属のスタイルに規定されることが示唆される。

また、問題事象の当事者の内的な要因に原因を帰属することは、自動的に、あまり考えることなく生じるが、当事者の外的な要因への原因帰属は、内的な帰属より注意深い分析の結果生じるとされている (Gilbert, Pelham, & Krull, 1988)。

これより、外的な帰属スタイルは、原因を当事者自身に求める責任追及型の見方ではなく、当事者を取り囲む環境から原因を明らかにする原因追求型の見方に対応するだろう。そして、この外的な帰属スタイルによって、問題事象の原因が当事者の外的な要因である職場や組織管理に帰属された場合、問題事象の消失と防止には当事者を取り囲む文脈へ働きかけることが必要となる。

したがって、従業員が、問題事象の原因を当事者への帰属する (以後、当事者帰属) だけではなく、組織や文脈への帰属を行うこと (以後、文脈帰属) によって、組織への働きかけである

whistle blowing の生起に差異が生じるであろう。

よって、本研究では、目撃した問題事象の生じた原因帰属として、当事者の能力や努力不足にあると推測する「当事者帰属」と、当事者の置かれた文脈にあると推測する「文脈帰属」を取り上げ、これらの帰属スタイルが問題事象の特性とともに、whistle blowing に与える影響を検討する。

これらの議論より、本研究では、①whistle blowing へのモチベーションの構造を明らかにする。そして②組織内部の whistle blowing が、促進、もしくは抑制される状況を明らかにする。

このときには、問題事象の特性として「当事者の数」と「行為者との関係」、個人内要因として「whistle blowing のモチベーション」および、「原因帰属スタイル（文脈帰属・当事者帰属）」が whistle blowing に与える影響を検討する。

II 方法

調査対象者

F市の私立医療機関の看護師 166名に質問紙を配布し、149名を分析の対象とした（有効回答率 89.76%）。平均年齢は 28.0歳（21 - 53歳）、看護師の経験年数の平均は 5.7年（0.6-30年）、女性 143名（96.0%）、男性 6名（4.0%）であった。

調査時期 2003年1月

手続き 場面想定法を用いた質問紙法により、回答者は「当事者との関係（長期・短期）」×「問題事象当事者（個人・集団）」の 4条件に無作為に割り当てられた。具体的には、各 4条件に対応する事例を用意し、1部の質問紙に 1事例を用いて配布した。その後、質問紙の事例の種類によって、回答者は 4条件に分類された。（質問紙の配布と回収は、病院ならびに各部署に協力を得て行った。）

質問紙の構成

質問紙の構成は、以下の事例と質問項目から構成されていた（資料 1 参照）。

① 事例

実際に生じた組織での問題事象に関する新聞記事を参考に事例を決定した。事例の概略は、以下のものである。『ある看護師（回答者）が、他スタッフが間違っって患者の血液型とは違う血液型の血しょう製剤を輸血するところを目撃する。回答者は、その間違っった当事者からあとはまかせられると言われるが、その後、その間違っいの当事者が輸血の間違っいを隠そうとしていることを知る』。

事例中に、問題事象の「当事者の数」、及び回答者と「当事者との関係」の 2×2 の 4条件を設定した。「当事者の数」は、当事者が医師一人の「個人条件」と当事者が医師と看護師二人の「複数条件」の 2条件である。また、「行為者との関係」は、回答者が組織に長期雇用で契約をしている「長期条件」と、組織と一年間契約を結び、終結まで残り 20日という「短期条件」の 2条件である。

これらの4条件は、事例中に示され、回答者は事例によって4群に分類された。

② whistle blowing の実行意図（組織内部・組織外部）

事例の出来事を見たときに、回答者が whistle blowing を行うと思う程度を尋ねて、その得点を実行意図の指標とした。whistle blowing には、組織内部および組織の外部を対象とする経路の違いがあることを考慮し、組織内部への whistle blowing を「問題事象の行為者」、「職場の同僚」、「(回答者の) 直属の上司」、「組織の上層部」に対する報告として4項目を尋ねた。また、組織外部への whistle blowing は、「報道機関」および「警察」に対する報告として2項目を尋ねた。

組織内外への whistle blowing は、ともに5件法(1 “全く行わないと思う”～5 “必ず行うと思う”)を用いた。この得点が高いほど回答者の見た問題事象を明らかにする行動を行う意図が強い。尺度の信頼性は、組織内部への whistle blowing は $\alpha = .687$ 、組織外部への whistle blowing は $\alpha = .808$ であった。

③ 問題事象の原因帰属（文脈帰属・当事者帰属）

事例中で、回答者が見たことになっている他スタッフの医療上の間違いについて、問題事象が生じた原因は「当事者の注意不足」や「当事者の確認不足」のような当事者自身であると推測する程度、および、「病院の薬剤管理の問題」や「病院のルールの不適切さ」のような当事者をおかれた文脈にあると推測する程度を5件法で尋ねた(1 “全くそう思わない”～5 “非常にそう思う”)。

分析の際には、当事者要因を尋ねた2項目の平均値を当事者帰属の得点とし、文脈要因を尋ねた2項目の平均値を、文脈帰属の得点として算出した。

④ whistle blowing の有益性認知

“組織内の誰かに自分が見た問題事象を明らかにした場合、その行動は仕事に関わる事柄に対して、どの程度役立つか、もしくは妨げとなるか”を7件法で尋ねた(+3 “非常に役立つ”～-3 “非常に妨げとなる”)。

仕事に関する事柄としては、病院が患者に対して誠実であること、職業人として誠実であること、自分の組織内での評価を保つこと、そして人間関係を保つことなどを用いた。そして15項目の平均値を「whistle blowing の有益性」の認知得点とした($\alpha = .818$)。

この得点が高いほど、whistle blowing が利益をもたらし、得点が高いほど、whistle blowing がコストをもたらすことを意味する。

⑤ 仕事に関する事柄の重要性認知

「whistle blowing の有益性」認知で用いた、仕事に関する事柄15項目について、回答者が重要だと思う程度を、5件法で尋ねた(1 “全く重要でない”～5 “非常に重要だ”)。そして15項目の平均値を「重要性」得点とした($\alpha = .880$)。この得点が高いほど、個人は仕事に関わる事柄を重要だと価値づけしている。

⑥ whistle blowing へのモチベーション

期待理論に依拠して、「whistle blowing の有益性」の得点を仕事に関する事柄の「重要性」得点で重み付けるために、各15項目において「whistle blowing の有益性」得点と「重要性」得点の積を算出し、その平均値を「whistle blowing のモチベーション」得点とした。この得点が高いほど、whistle blowing へのモチベーションが強い。

⑦ 属性

その他、性別、年齢、看護師の経験年数、病院の勤続年数、役職名についてたずねた。

III 結果

1 尺度得点

まず、分析で用いる各尺度の平均値、標準偏差、および得点範囲を Table 2 に示した。

Table 2 より、組織内部への whistle blowing の実行意図の平均値は 3.41 であり、多くの回答者が、「ある程度行う」と認知していたことが分かった。一方、組織外部への実行意図の平均値は、1.18 であり、多くの回答者が「行わない」と認知していたことがわかった。

また、whistle blowing の有益性については平均値が 0.65 となっており、自分が組織内部へ whistle blowing をした結果は、有益でも妨げでもない「どちらでもない」と認知している可能性が高い。そして、原因帰属の得点は、当事者帰属の平均値が 4.84 とかなり高いことから、問題事象が生じた原因には、当事者自身の原因が関わっていると強く推測されていた。

Table 2 各尺度の平均値と標準偏差 (N=149)

		平均値 (標準偏差)	得点範囲
1	内部へのwhistle blowing	3.41 (0.93)	1~5
2	外部へのwhistle blowing	1.18 (0.50)	1~5
3	whistle blowingの道具性認知	0.65 (0.67)	-3~+3
4	仕事に関する事柄の重要性認知	3.81 (0.57)	1~5
5	文脈帰属	3.53 (1.07)	1~5
6	当事者帰属	4.84 (0.47)	1~5

2 「仕事に関する事柄の重要性」認知と「Whistle blowing の有益性」認知、そして「whistle blowing へのモチベーション」認知

仕事に関する事柄の「重要性」認知が、どのような側面によって構成されているのかを調べるために、因子分析（最尤法・バリマックス回転）を行い、4 因子を採択した（資料 2 参照）。

第一因子は、組織の医療の質、組織の誠実さを高める事柄であり、「組織の倫理」因子とした。また、第二因子は、組織内や問題の当事者との人間関係を保つ事柄であり、「対人関係の維持」因子とし、第三因子は、回答者の人柄や仕事の評価を高める事柄であり「評価の獲得」因子とした。第四因子は、看護師としての誠実さと正直さを高める事柄で「職業人の倫理」因子とした。

因子分析の結果より、回答者が価値をおく仕事に関わる事柄は、組織の倫理、対人関係、組織内での自分の評価、そして職業人としての倫理という 4 つの側面に分類できることが分かった。そして、この 4 分類結果をもとに、「重要性」認知、「whistle blowing の有益性」認知、そして「モチベーション」を 4 側面に分類し検討した。

まず、これら仕事の 4 側面に対して回答者がどの程度重要だと思っているかを調べるために、「重要性」認知の得点から、因子ごとの平均得点を算出し Fig. 2 に示した。Fig. 2 より、回答者は、「職業人の倫理」、「組織の倫理」、「評価の獲得」、そして「対人関係の維持」の順に、重要性を認知し、価値を置いていることが分かった。

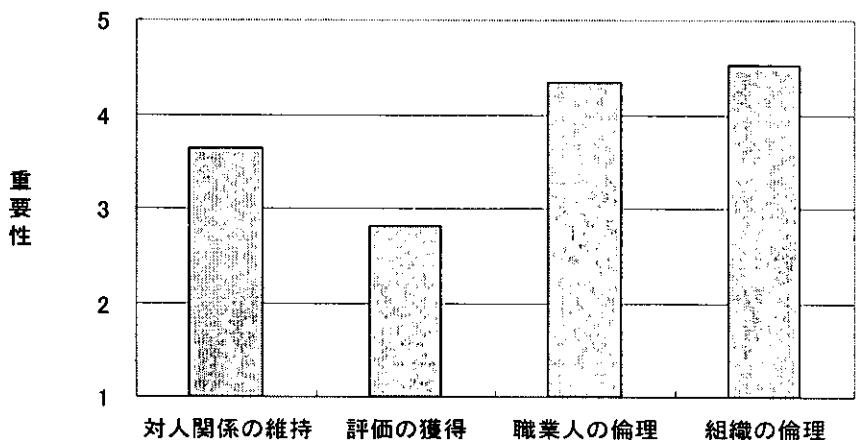


Fig. 2 仕事に関する事柄の重要性

次に、これらの仕事に関する事柄の 4 側面について、回答者が「whistle blowing の有益性」をどのように見積もっているかを調べるために、4 側面ごとに「whistle blowing の有益性」認知の平均得点を算出し Fig. 3 に示した。これより、「職業人の倫理」や「組織の倫理」に対して、whistle blowing は有益であると認知されているが、「対人関係の維持」や「評価の獲得」に対しては、有益ではなく、妨げになると認識されていることが分かった。

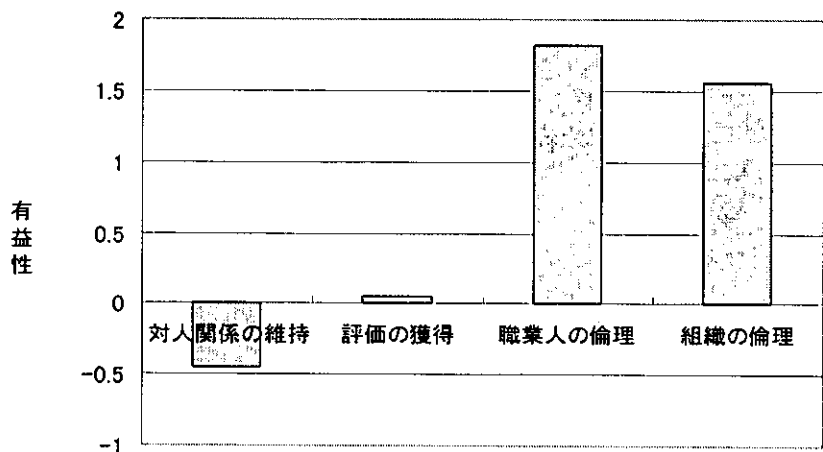


Fig. 3 whistle blowingの有益性

以上の、仕事に関する 4 側面の「重要性」認知と「whistle blowing の有益性」の認知から、回答者が重要視している「職業人の倫理」や「組織の倫理」に対しては、whistle blowing は役立ち、有益であると認識されていることが分かった。

最後に、これらの仕事に関する 4 側面の「重要性」と「whistle blowing の有効性」から、「whistle

blowing へのモチベーション」を算出した。ここでは、仕事に関する事柄の 15 項目について、「whistle blowing の有益性」の得点を、仕事に関する事柄に対する「重要性」認知の得点で重み付けを行った。そして、15 項目の「whistle blowing へのモチベーション」得点から、仕事に関する事柄の 4 分類に従い、得点を Fig.4 に示した。

Fig. 4 より、whistle blowing へのモチベーションがどこから生じているかが明らかになった。つまり、「職業人の倫理」や「組織の倫理」を高めるために有効だと回答者が予測することによって、whistle blowing への正のモチベーションが生じ、その一方で、「対人関係の維持」には、whistle blowing は妨げとなるという回答者の予測によって、負のモチベーションが生じていた。

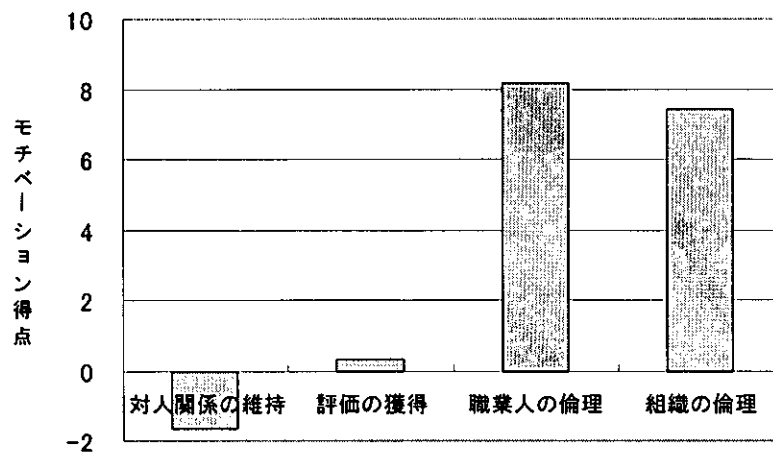


Fig. 4 whistle blowingへのモチベーション

3 個人のモチベーションが whistle blowing に与える影響

次に、個人のモチベーションが、組織内部への whistle blowing の実行意図に与える影響を検討する。本研究では、「当事者との関係」が長期か短期か、そして「当事者の数」が単独か複数かの 4 つの条件を設定した。ここでは、問題事象の特性の相違と、モチベーションとが相互作用して、組織内部への whistle blowing に与える影響を調べるために、独立変数を「当事者との関係」、「当事者の数」、そして「モチベーション」とし、従属変数を「組織内部への whistle blowing」した 3 要因分散分析を行った (Table 3, Table 4, Fig. 5)。

その結果、モチベーションの主効果、2 次の交互作用が有意であった。これより、モチベーションが高い群は、モチベーションが低い群よりも、有意に組織内部への whistle blowing を実行する意図が強いことが分かった。また、2 次の交互作用から、下位検定を行った結果、モチベーションが組織内部への whistle blowing に与える影響が、問題事象の特性により異なることが分かった。

つまり、当事者との関係が長期であるときは、単独である場合に、モチベーションは、whistle blowing の実行に影響を与えていた。そして、当事者との関係が短期であるときは、当事者が単独である場合ではなく、複数である場合に、モチベーションが whistle blowing の実行に影響を与えていた。

Table 3 whistle blowingへのモチベーション(低群・高群)、当事者の数(単独・複数)、そして当事者との関係(長期・短期)における組織内部へのwhistle blowingの平均値

		長期		短期	
		単独	複数	単独	複数
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
whistle blowingへのモチベーション	低群	2.81 (0.90) N=25	3.46 (0.96) N=19	3.25 (0.74) N=19	3.21 (0.98) N=16
	高群	3.97 (0.76) N=12	3.59 (0.99) N=20	3.54 (0.90) N=17	3.79 (0.80) N=21

Table 4 組織内部へのwhistle blowingの分散分析(N=149)

	df	F値
A (モチベーション 低・高)	1	12.85**
B (当事者との関係 長期・短期)	1	
C (当事者の数 個人・集団)	1	
A × B	1	
A × C	1	
B × C	1	
A × B × C	1	4.63*
誤差	141	-
全体	149	-

注) * $p < .05$, ** $p < .01$

注) F値は有意であったものだけを示した

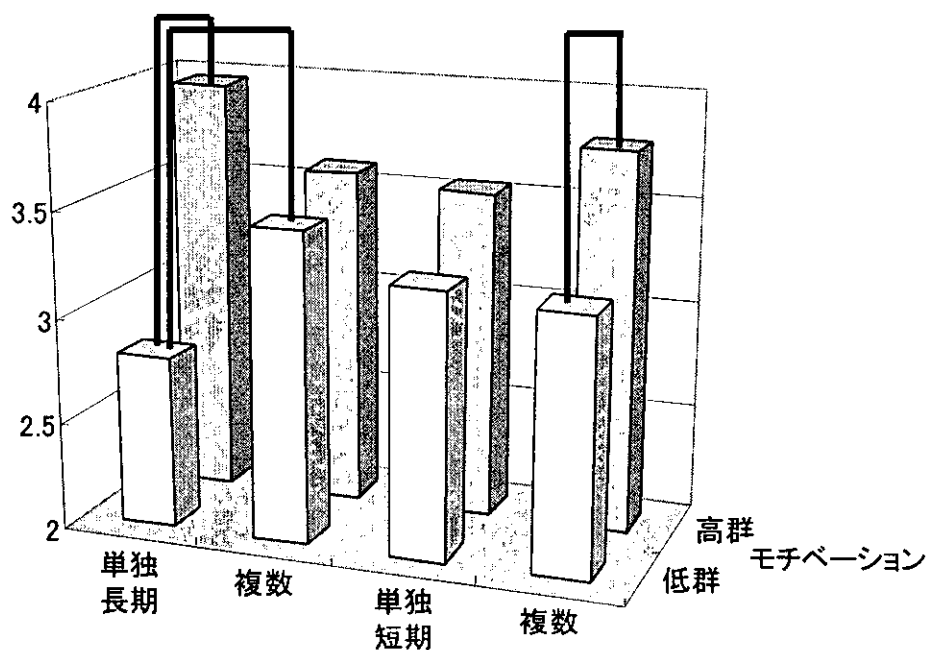


Fig. 5 各群における組織内部への whistle blowing の平均値

4 問題事象の原因帰属が組織内部への whistle blowing に与える影響

次に、問題事象の原因帰属が、組織内部への whistle blowing の実行意図に与える影響を検討した。モチベーションの検討と同様に、「当事者との関係」、そして「当事者の数」の問題事象の特性の差異と「原因帰属」が、組織内部への whistle blowing に与える影響を調べた。

そのため、原因帰属の「文脈帰属」と「当事者帰属」の平均値を用いて、文脈帰属の得点高群と得点低群、当事者帰属の得点高群と得点低群に分類した。この「文脈帰属」の得点とは、回答者が事例中で見た問題事象の原因を推測するときに、当事者を取り巻く職場の要因である組織のルールや備品管理に原因を求める程度である。また、「当事者帰属」とは、文脈帰属とは異なり、問題事象の原因を、当事者の自身の注意不足や確認不足にあると推測する程度である (Table 5)。

Table 5 原因帰属の項目および尺度得点

項目	平均値 (標準偏差)
当事者帰属	
当事者の注意が不足していたこと	4.83 (0.54)
当事者が血液型の確認を怠ったこと	4.85 (0.44)
合計平均	4.84 (0.47)
文脈帰属	
病院の血しょう製剤の管理に問題があったこと	3.16 (1.29)
異型輸血を防ぐ為のルールが、不適切だったこと	3.91 (1.15)
合計平均	3.53 (1.07)

次に、独立変数を「文脈帰属 (低・高)」、「当事者との関係 (短期・長期)」、そして「当事者の数 (単独・複数)」とし、従属変数を「組織内部への whistle blowing」とした 3 要因分散分析を行った (Table 6, Table 7, Fig.6)。

その結果、「当事者との関係」と「文脈帰属」の交互作用が有意であった。下位検定の結果、問題事象の原因を、当事者を取り囲む文脈にあると推測する程度が高く、問題事象の当事者との関係は短期で、今後継続して同じ職場で働かない場合は、他の場合に比べて、whistle blowing を実行する意図が高かった。

そして、「当事者帰属」についても、文脈帰属と同様に 3 要因分散分析を行った。その結果、組織内部への whistle blowing は、どの群間においても有意な差はなかった。これより、当事者帰属を行う程度は、組織内部への whistle blowing の実行意図と関連しないことが分かった。

Table 6 問題事象の原因帰属(低群・高群)、当事者の数(単独・複数)、そして
当事者との関係(長期・短期)における組織内部へのwhistle blowingの平均値

		長期		短期	
		単独 M (SD) N	複数 M (SD) N	単独 M (SD) N	複数 M (SD) N
文脈帰属	低群	3.13 (1.00) N=21	3.70 (0.88) N=23	3.18 (0.80) N=19	3.11 (0.99) N=14
	高群	3.25 (1.05) N=16	3.28 (1.05) N=16	3.63 (0.80) N=17	3.79 (0.78) N=23
当事者帰属	低群	3.42 (0.82) N=6	3.30 (0.99) N=5	2.90 (0.96) N=5	3.08 (0.99) N=4
	高群	3.14 (1.05) N=31	3.56 (0.97) N=34	3.47 (0.79) N=31	3.59 (0.91) N=33

Table 7 組織内部へのwhistle blowingの分散分析(N=149)

	文脈帰属		当事者帰属	
	df	F値	df	F値
A (原因帰属 低・高)	1		1	
B (当事者との関係 長期・短期)	1		1	
C (当事者の数 単独・複数)	1		1	
A × B	1	5.55*	1	
A × C	1		1	
B × C	1		1	
A × B × C	1		1	
誤差	141	-	141	-
全体	149	-	149	-

注) * $p < 0.05$

注) F値は有意であったものだけを示した

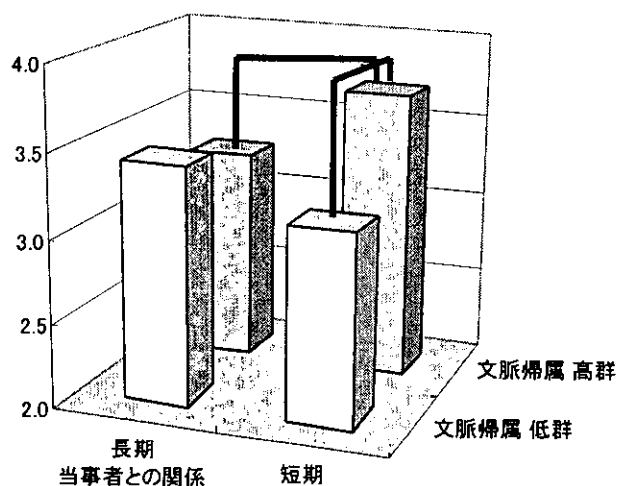


Fig.6 組織内部へのwhistle blowingに与える
当事者との関係と文脈帰属認知の交互作用

IV 考察

本研究では、①whistle blowing へのモチベーションの構造、②組織内の whistle blowing を促進、もしくは抑制する規定要因の検討を行った。

Whistle blowing へのモチベーションの構造

本研究では、まず、仕事に関する事柄を分類するために、重要性認知の得点を用いて因子分析を行った。その結果、「組織の倫理」、「対人関係の維持」、組織内の「評価の獲得」、そして「職業人の倫理」の4つの因子が明らかとなった。

そして、個人がこれらの仕事に関する4側面を重要だと認知している程度を検討したところ、「組織の倫理」、「職業人の倫理」、「対人関係の維持」、そして組織内の「評価の獲得」の順で、重要視していた。次に、この仕事に関する事柄の4分類について、whistle blowing が役に立つ、もしくは妨げとなる程度を検討した。その結果、「職業人の倫理」、「組織の倫理」、「評価の獲得」を実現するには、whistle blowing は役立つと認知されていたが、「対人関係の維持」を実現するには、whistle blowing は妨げになると認知されていた。

また、whistle blowing へのモチベーションについても、仕事に関する事柄の4分類を行った。その結果、「職業人の倫理」、「組織の倫理」を実現するための whistle blowing へのモチベーションは、高い正の値を示していた。「評価の獲得」については、ゼロに近い正のモチベーションであった。また、「対人関係の維持」のために whistle blowing を行うモチベーションは、負の値を示していた。この負のモチベーションは、対人関係の維持や組織内での良い評価の獲得の実現を志向した場合、whistle blowing は、妨げになると認知されていたことから生じたと推測される。

したがって、組織の倫理や職業人としての倫理の実現を源泉とした whistle blowing へのモチベーションが高い正の値を示し、全体的なモチベーションを高めていた一方で、特に「対人関係」を源泉とした whistle blowing へのモチベーションは、全体的な whistle blowing へのモチベーションを引き下げていたと示唆される。

この結果は、whistle blowing を行わない理由は、仕事やキャリアの妨げとなることや、組織内の他者からの報復を恐れていることによるという Miceli ら（1984；1985）の結果と一致するものである。whistle blowing の実行により、仕事上の対人関係や評価への悪影響がもたらされるという組織成員の認知は、whistle blowing へのモチベーション、そしてその実行を妨げていると予測される。

今後、組織内への自発的な whistle blowing を促進するには、このような対人関係や人物評価に対して whistle blowing がネガティブな結果をもたらすという現状を変えること必要だろう。現在、いくつかの企業組織が、組織内部に専門の通報窓口を設置する、外部組織に窓口を依頼するなどの対応を始めている。これらの対策は、今ある whistle blowing に対するマイナスのモチベーションを解消するために、用いられるべきだろう。

また、本研究の結果より、職業人としての倫理や組織の倫理を実現するためには、whistle blowing は有用な手段であることが確認された。今後、組織内での whistle blowing を促進するためには、このような whistle blowing の新しい価値付けを組織が行うことも重要だろう。

組織内部への whistle blowing が促進、もしくは抑制される状況

ここでは、問題事象の特性が、whistle blowing へのモチベーションや問題事象の原因を文脈に帰属する傾向と相互作用して、whistle blowing の実行意図に与える影響を検討した。

その結果、組織内部への whistle blowing が、抑制される状況と促進される状況が、明らかになった。

まず、抑制される状況とは、以下のものである。①回答者は、組織内で何らかの問題事象を目撃することになるが、その問題事象が「1人単独」で行われており、その当事者と回答者の関係は、今後同じ組織で継続して仕事を続けていく関係であった。そして、さらに回答者の whistle blowing へのモチベーションが低かった。この3つの条件がそろったとき、組織内部への whistle blowing の実行意図は、著しく低くなり、抑制されることが明らかとなった。

次に、組織内部への whistle blowing が促進される状況とは、②回答者は、問題事象を目撃するが、回答者は一年間の短期契約のため、当事者や組織との関係は継続的ではなかった。そして、回答者は、問題事象の原因を、当事者の置かれた文脈にあると推測する傾向にあった。この2つの条件がそろったとき、組織内部への whistle blowing の実行意図は、促進され高くなることが分かった。

この結果より、個人内要因である whistle blowing へのモチベーションと文脈帰属傾向は、組織内部への whistle blowing の実行意図に対して、正の関連を示し、また、状況要因である問題事象の特性は、単独では whistle blowing の実行意図に関連しないが、他の変数との相互作用によって、組織内部への whistle blowing を規定することが明らかとなった。

今回、当事者との関係や当事者の人数が、whistle blowing をする人物に与える心理学的な過程について検討することはできなかった。しかし、Cundlash et al.(2003)は、whistle blowing 行う個人は、目撃した問題事象の特性によって、原因帰属ならびに whistle blowing の結果の予測が影響を受けることを示唆した。

これより、本研究での「当事者との関係性」、つまり組織との契約関係は、その差異により、個人が仕事に関する事柄を重要だと思える程度が異なることが示唆される。また、「当事者の人数」の差異により、whistle blowing がもたらす結果の予測が異なると推測される。

今後、モチベーションや原因帰属が whistle blowing を規定する意思決定過程の検討、そしてその意思決定過程に問題事象の特性が及ぼす影響を検討することが必要である。そして、この組織内で生じる問題事象と whistle blowing の意思決定過程に、組織のマネジメントなど組織の特性が与える影響についても検討が必要だろう。

引用文献

- Cundlash, Douglas, & Martinko 2003 The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107-123..
- Gilbert, D. T., Pelham. B. W., & Krull. D. S. 1988 On cognitive busyness when person perceivers meet persons perceive. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 733-740.
- 古川久敬 1979 管理者による職場管理目標の設定過程とリーダーシップ行動 実験社会心理学研究, 19(1), 15-24.

- Keenan, J. P. 1990 Upper-level managers and whistleblowing : Determinants of perceptions of company encouragement and information about where to blow the whistle. *Journal of Business & Psychology*, 5, 223-235.
- 久保利英明 2002 社内告発制度は不祥事抑止に効果あり エコノミスト (10月8日号)
- Miceli, M. P., & Near, J. P. 1984 The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*, 27, 687-705.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. 1985 Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- 内閣府 2003 公益通報者保護法関係資料 (未行刊) .
- Near, J. P., & Miceli, M. P. 1995 Effective whistle-blowing. *Academy of Management Review*, 20, 679-708.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. 1996 Whistle-blowing : Myth and reality. *Journal of Management* . 22, 507-526.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. 1997 Whistle-blowing as antisocial behavior. In Giacalone, R.A & Greenberg, J(Eds.), *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks,CA, US; Sage Publications, Inc. Pp. 130-149.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. 2002 What makes whistle-blowers effective? Three field studies. *Human Relations*, 55, 455-479.
- Paul, R.J., & Townsend, J. .B. 1996 Don't kill the messenger? Whistle-blowing in America-A review and recommendations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 9, 149-161.
- Reason, J. 1998 Achieving a safe culture : theory and practice *Work & stress*, 12, 293-306.
- Sasou, K., & Reason, J. 1999 Team errors : definition and taxonomy. *Reliability Engineering and System Safety*, 65, 1-9.
- Somers, M., & Casal, J. D. 1994 Organizational commitment and whistle-blowing. *Group and Organization Management*, 19, 271-284
- 田中堅一郎 2002 組織機能不全行動に関する心理学的研究の展望—職場の機能を阻害する従業員の「困った」行動— 広島県立大学論集, 5(2), 47-64.

(資料1：調査票)

調査協力をお願い

私たちは、組織における報告行動について研究を行っています。

今回の調査は、病院内で生じる出来事について、看護に携わる方々がどのような捉え方をなさるかを検討しようとするものです。ここでの分析結果をもとにして、患者の皆様が安全な医療を提供する医療環境、そして医療者の皆様が働きやすい医療環境の実現を目指す上での、貴重な資料とさせていただきます。

この質問紙では皆様がお感じになったことをありのままお聞かせください。

お答えいただいた皆様のご回答は、すべて統計的に処理されます。したがって、皆様のご回答が、外部にもれることや個人を特定して利用されることは決してございません。

ご回答の際には、回答について誰かと話し合うことはなさらずに、あなたご自身のお考えを、率直にお答えくださいますよう、お願い申し上げます。

この調査に関してご質問などございましたら、
下記までご連絡下さいますよう、お願いいたします。

【連絡先】

調査責任者 九州大学大学院人間環境学研究院

教授 古川 久敬

調査担当者 九州大学大学院人間環境学府行動システム専攻

藤村まこと

〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

TEL : 092-642-4156

E-mail : makotpde@mbx.nc.kyushu-u.ac.jp

まずある事例を読んでいただきます。

これから、あなたの勤める病院で事例のような出来事が起きた場合のことを想像していただきます。「もし私が病院でそんな出来事を体験したら…」と、できるだけその出来事が現実起こったものとして、イメージしてください。

【事例】

私は、ある病院に勤務している看護師です。

今の病院では、病棟の異動は稀にしかありませんので、私は現在勤めている病棟にあと数年は勤務することになると思っています。また、私も、仕事に慣れた今の病棟にできるだけ長く勤め続けたいと思っています。

そんなある日、私は次のような出来事を経験しました。

その日私は、夜勤で病棟にいました。そして、病棟に勤務する A 医師から、消化器系疾患で入院している患者 P さんに、A 医師が直接血しょう製剤を輸血したことを聞きました。その後しばらくして、私は患者 P さんの様子を見るため病室へ行きました。

そこで私は、患者 P さんの名札を見て、血液型 A 型と書いてあること、そして、A 医師が輸血した血しょう製剤は B 型であることに気付きました。A 医師は、間違った血液型の血しょう製剤を輸血していました。

私はすぐに輸血をとめて、A 医師を呼びました。急ぎかけつけた A 医師は、患者の容態から異型輸血による副作用があることを確かめ、その副作用に対する処置を行ないました。私は A 医師のこれらの処置を介助しながら見ていました。そして一通り処置の終わった A 医師は「患者の容態も落ち着いたから、あとのことは私にまかせてほしい」と私に言いました。

翌日、私はいつものように病院に出勤しました。そして患者 P さんのカルテを見てみました。そのカルテには、A 医師が輸血した B 型の血しょう製剤のことは何も書かれておらず、A 型の血しょう製剤が輸血されたことが記入されていました。

また、他の看護師に話を聞いたことですが、病棟のスタッフや患者に対して A 医師は、その夜に患者の容態は消化器系疾患により一時的に悪化したと説明していました。

A 医師は、スタッフや患者に対して、間違っって異型輸血をしたことを隠そうとしています。

先の事例をよく心に留めながら、問1から問3の質問にお答え下さい。

問1 あなたが事例のような出来事を実際に体験した場合、あなたは、下記の①～⑧の行動をどのくらい行うと思いますか。「1 決して行わないと思う」から「5 必ず行うと思う」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

	決して行わないと思う	少し行うと思う	ある程度行うと思う	かなり行うと思う	必ず行うと思う
① 異型輸血をしたA医師と直接話をする	1	2	3	4	5
② 職場の同僚に知らせること	1	2	3	4	5
③ 自分の直属の上司に知らせること	1	2	3	4	5
④ 病院の上層部に知らせること	1	2	3	4	5
⑤ 患者の家族に知らせること	1	2	3	4	5
⑥ 報道機関に知らせること	1	2	3	4	5
⑦ 警察に知らせること	1	2	3	4	5
⑧ 何もせずそのままにしておくこと	1	2	3	4	5

問2 あなたは、下記の①～④の項目を「事例の異型輸血が生じた原因」だとどのくらい思いますか。「1 全くそう思わない」から「5 非常にそう思う」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

	全くそう思わない	少しそう思う	ある程度そう思う	かなりそう思う	非常にそう思う
事例で異型輸血が生じた原因は・・・					
① A医師の注意が不足していたこと	1	2	3	4	5
② A医師が血液型の確認を怠ったこと	1	2	3	4	5
③ 病院の血しょう製剤の管理に問題があったこと	1	2	3	4	5
④ 異型輸血を防ぐ為のルールが、不適切だったこと	1	2	3	4	5

問3 あなたが病院内の誰かにA医師について知らせたと考えてください。

あなたの知らせたという行動は、下記の①～⑮の項目にどのくらい「役立つ」、もしくは「妨げとなる」と思いますか。「+3 非常に役立つ」から「-3 非常に妨げとなる」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

病院内の誰かにA医師について知らせることは...	非常に妨げとなる	かなり妨げとなる	少し妨げとなる	どちらでもない	少し役立つ	かなり役立つ	非常に役立つ
① 私がA医師との人間関係を良くすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
② 私が病棟内の人間関係を良くすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
③ 私が病院内の人間関係を良くすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
④ 私が同じ病院で仕事を続けていくことに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑤ 私が病院内の立場を守ることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑥ 私が病院内の地位を高めることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑦ 私の仕事に関する評価を良くすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑧ 私の人柄の評価を良くすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑨ 私が看護師として患者に対して誠実であることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑩ 私が看護師として正直であることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑪ 病院が医療上の間違いを防止することに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑫ 病院が医療の質を高めることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑬ 病院が社会から受ける評価を高めることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑭ 病院が患者に対して説明責任を全うすることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
⑮ 病院が患者に対して誠実であることに	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

あなたの日常の仕事を思い浮かべながら質問にお答え下さい。

問 4 あなたが仕事をしていく上で、下記の①～⑮の項目をどのくらい重要だと思いますか。「1 全く重要でない」から「5 非常に重要だ」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

	全く重要でない	少し重要だ	ある程度重要だ	かなり重要だ	非常に重要だ
① 私が病棟の勤務医との人間関係を良くすること	1	2	3	4	5
② 私が病棟内の人間関係を良くすること	1	2	3	4	5
③ 私が病院内の人間関係を良くすること	1	2	3	4	5
④ 私が同じ病院で仕事を続けていくこと	1	2	3	4	5
⑤ 私が病院内の立場を守ること	1	2	3	4	5
⑥ 私が病院内の地位を高めること	1	2	3	4	5
⑦ 私の仕事に関する評価を良くすること	1	2	3	4	5
⑧ 私の人柄の評価を良くすること	1	2	3	4	5
⑨ 私が看護師として患者に対して誠実であること	1	2	3	4	5
⑩ 私が看護師として正直であること	1	2	3	4	5
⑪ 病院が医療上の間違いを防止すること	1	2	3	4	5
⑫ 病院が医療の質を高めること	1	2	3	4	5
⑬ 病院が社会から受ける評価を高めること	1	2	3	4	5
⑭ 病院が患者に対して説明責任を全うすること	1	2	3	4	5
⑮ 病院が患者に対して誠実であること	1	2	3	4	5

あなたの勤めておられる病院について、問5から問7までお答え下さい。

問5 あなたが勤めておられる病院には、下記の①～④の仕組みがありますか。各項目を読んで「ある」、「ない」、「不明」のいずれかひとつに○を記入してください。

① リスクマネジメントを担当する部門や職員	ある ・ ない ・ 不明
② 『医療上の間違い』の報告について文章化された規則	ある ・ ない ・ 不明
③ 『医療上の間違い』を見たとき、そのことを知らせる専門の窓口	ある ・ ない ・ 不明
④ 患者に対する説明責任について文章化された規則	ある ・ ない ・ 不明

問6 あなたの勤めておられる病院では、日常の業務の中で下記の①～⑧の各項目が行われていると思いますか。「1 全くそう思わない」から「5 非常にそう思う」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

	全くそう 思わない	少しそう 思う	ある程度 そう思う	かなり そう思う	非常に そう思う
私が勤めている病院では・・・					
① 『医療上の間違い』を必ず報告するように、指示されている	1	2	3	4	5
② 『医療上の間違い』を報告する手順が、明確に示されている	1	2	3	4	5
③ 『医療上の間違い』が、積極的に報告されている	1	2	3	4	5
④ 『医療上の間違い』の報告を、教訓としてスタッフ間で共有している	1	2	3	4	5
⑤ 『医療上の間違い』の報告から、具体的な防止策を話し合っている	1	2	3	4	5
⑥ 『医療上の間違い』の防止について、率直な意見交換が行われている	1	2	3	4	5
⑦ 『医療上の間違い』は、あってはならないものと思われる	1	2	3	4	5
⑧ 『医療上の間違い』をした個人は、責任を問われる	1	2	3	4	5

問 7 あなたの勤めておられる病院では、医療上の間違いを隠す出来事があったことを、病院の上層部が知ったとき、以下の①～⑥の各項目が行われると思いますか。「1 全くそう思わない」から「5 非常にそう思う」の中からあてはまる番号をひとつ選び、○を記入してください。

私が勤めている病院は・・・	全くそう思わない	少しそう思う	ある程度そう思う	かなりそう思う	非常にそう思う
① 事実を明らかにするために、調査を実施する	1	2	3	4	5
② 報告者や間違いを隠したスタッフに対して、公正な対処を行う	1	2	3	4	5
③ 報告者が、病院内で不当な扱いを受けないように対処する	1	2	3	4	5
④ 報告者が望めば、報告者を特定できないように匿名性を守る	1	2	3	4	5
⑤ 調査の結果をもとに、病院内のスタッフに事実を伝える	1	2	3	4	5
⑥ 調査の結果をもとに、患者とその家族に説明を行う	1	2	3	4	5

最後に、あなた自身についてお尋ねします。

あてはまるものに○をつけるか、または数字や文字を記入してください。

① 年齢	() 歳
② 性別	(男性 ・ 女性)
③ 看護師の経験年数 (1年未満の方は月数のみ記入ください)	() 年 () ヶ月
④ 現在の病院に勤めた年数 (1年未満の方は月数のみ記入ください)	() 年 () ヶ月
⑤ 役職がある方は、役職名をご記入ください	()

最後に書き忘れがないかをご確認ください。
ご協力心より感謝申し上げます。

(資料2：分析結果の補足資料)

資料 仕事に関する事柄の重要性認知の因子分析の結果(最尤法・バリマックス回転)

	I	II	III	IV
I 組織の倫理				
病院が医療の質を高めること	.88	.08	.05	.19
病院が患者に対して誠実であること	.84	.08	.04	.24
病院が医療上の間違いを防止すること	.78	.18	-.01	.07
病院が患者に対して説明責任を全うすること	.68	.25	.11	.23
病院が社会から受ける評価を高めること	.48	.08	.20	.01
II 対人関係の維持				
病院内の人間関係を良くすること	.17	.90	.20	.11
私が病棟内の人間関係を良くすること	.12	.82	.20	.20
私が病棟の勤務医との人間関係を良くすること	.17	.73	.11	.17
私が同じ病院で仕事を続けていくこと	.15	.46	.40	.09
III 評価の獲得				
私の人柄の評価を良くすること	.05	.08	.89	.11
私の仕事に関する評価を良くすること	.11	.15	.88	.19
私が病院内の地位を高めること	.04	.19	.60	-.04
私が病院内の立場を守ること	.16	.39	.46	.08
IV 職業人の倫理				
私が看護師として患者に対して誠実であること	.27	.21	.13	.91
私が看護師として正直であること	.33	.28	.13	.74
固有値	3.07	2.68	2.48	1.67
寄与率	20.45	17.89	16.53	11.14