

がなく、情報の共有をうまく行うことができないコミュニケーションシステムの不具合と、第二に、「消費者の声を汲み取ることが苦手」「閉鎖的な対応」といった、主にクライアントを対象とした会社の外部とのコミュニケーションがうまく行えない組織外とのコミュニケーション不足という2つの要因に整理された。

従来から、組織の中では縦方向のコミュニケーションに歪みが生じやすいことが知られている(淵上, 1992; Ansari & Kapoor, 1986; Glauser, 1984; Rosen & Tesser, 1970)。分析の結果は、幾重もの階層構造を抱える大企業におけるコミュニケーションの難しさを示したものとも考えられる。

しかし、安全な組織風土の醸成には、「情報に立脚した文化(informed culture)」を構成することが鍵となる(Reason, 1997)。つまり、正確な情報を組織内外から集め、分析し、活用する能力が、組織にとって必須である。そのためには、コミュニケーションによって正確な情報が共有される必要があるし、正確な情報共有を可能にするコミュニケーションシステムが整っていないなければならない。

分析結果から、風通しの悪いコミュニケーションのために、問題事象が発生する前後の防護がなく、その上、上記のチームレベルの要因に見られた同調や服従、追従といった問題事象が助長されたことが考えられる。

2. 組織構造

組織要因の中には、組織構造にかかわる問題も明らかとなった。具体的には、「セクショナリズム」「部門の硬直化」といった縦割り構造の弊害と、「強力なオーナーシップ」「ワンマン体制」といったトップの強力なパワー行使とが見られた。これらは、前述のコミュニケーションの問題とも密接に関わり、問題事象発生に結びつくと考えられる。また、前述のチームレベルで見られる集団的浅慮に関しては、強力な指示的リーダーの存在が集団的浅慮を助長することが知られており(古川, 1988)、現場要因の背景にこういった組織構造の問題が潜んでいるといえる。

3. 企画・計画

企画・計画といったいわば会社の経営方針もまた、問題事象の発生を導く組織要因として認められた。具体的には、「コストカット」「成長性より収益性」「効率重視」といった利益至上主義、「リストラの行き過ぎ」といった人員管理の失敗、「IT化さえ行えばよい」「隠蔽用のソフト作成」といったIT化の弊害、及び「自社イメージの重視」「企業としての保身優先」といった会社本位主義がみられた。これらの結果から、長引く景気低迷をはじめとする厳しい経営環境のなかで、効率性と収益性の行き過ぎた追求が問題事象の発生に拍車をかけたことがわかる。

4. 防護システム

3つの事例に共通して、「チェック体制が弱い」「ずさんの調査機能」といった不適切な防護システムによって、問題事象が発生及び拡大したことがわかった。大企業とは思えないリスクマネジメントの甘さは、先に述べた利益追求の経営方針や、これから述べる安全軽視の経営体制によって派生した問題といえよう。

5. 教育・指導

最後に、分析の結果は、経営幹部の信念や態度が、不正行為発生を助長するようなものであったことも示した。具体的には、「消費者無視トップ志向」「消費者無視の縄張り意識」といった内部志向の重視と外部志向の欠如、「モラルの低下」「行動規範や法令順守の希薄化・不徹底」といった教育・指導不足、「幹部の保身」「トップの怠慢」といった幹部の指導力のなさ、「大企業のおごり」「ブランドのおごり」といったブランドへの甘え、及び「国頼み」「市場無視の半官半民気質」といった官僚的態度である。このような幹部の信念や態度は、組織のコミュニケーション、構造、及び方針といったものに深く関係し、組織全体に反映されるものであることがわかる。組織における問題事象の発生を食い止めるためには、まずは、組織の幹部が、組織外の情勢に敏感になり、クライアントに耳を傾け、安全に関わる問題に対して最優先とする考え方をもつ必要があるといえよう。

総合考察

分析により確かめられたことの一つは、個人・チームの現場要因が単独で問題事象発生に結びついたのでなく、その背景にある組織要因の影響をうけて、結果的に問題事象発生に至ることが確かめられた。しかし、Reason(1997)が、組織要因から現場要因を経由し事故発生に至るという因果構造を仮定したのに対し、本研究の結果は、組織要因と現場要因は、互いに影響を与え合う相互依存的な関係を持つことも示唆する。上記のように、例えば、会社本位主義やコストの圧縮といった現場要因は、組織全体の利益至上主義や人員管理及び IT 化による失敗といった組織要因と、また、慣行への追従、同調、服従、過小評価といった現場要因は、組織全体のコミュニケーションシステムや縦割り構造といった組織要因と、密接に結びついているであろう。今後は、現場要因と組織要因が問題事象発生においてどのような相互作用を起こすのか、両者の関係性を検討する必要がある。

また、分析が示すもう一つのことは、コミュニケーションや IT 化の問題が、組織における問題事象に潜在していることである。近年、組織においては機械にかかわるハード面の改善は進み、事故防止に一定の貢献を果たしてきた。今回の分析においても、システムレベルでの現場要因は見当たらず、個人やチーム特有の心理が問題事象発生の直接の引き金となっていた。しかし、IT 技術はコミュニケーションシステムや防護システムとしてもっとうまく利用することが可能であるはずであるし、また、IT 化の陰の部分も考慮した利用を考えていく必要もある。今後は、IT 技術をうまく利用した問題事象の防護システムのあり方を検討していく必要がある。

引用文献

- 安藤寿康 2001 自然とエラー性格心理学の立場より 大山正・丸山康則（編著）『ヒューマンエラーの心理学』 Pp. 131-137.
- Ansari, M.A., & Kapoor, A. 1986 Organizational context and upward influence tactics. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 40, 39-49.

- Glauser, M.J. 1984 Upward information flow in organizations. *Human Relations*, 37, 613-643.
- Janis, I.L. 1982 *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fasoos*, 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin.
- 芳賀 繁 2000 『失敗のメカニズム』 日本出版サービス
- 湖上克義 1992 部下の影響戦略・部下とリーダーの関係性に及ぼすリーダー行動の効果 心理学研究, 心理学研究, 63, 107-113.
- 古川久敬 1988 『集団とリーダーシップ』 大日本図書
- 鎌田晶子・上瀬由美子・宮本聡介 2002 組織風土と違反の容認～因果モデルを用いた検討 産業・組織心理学会第18回大会発表論文集 170-173.
- 正田 亘 1986 『ヒューマン・エラー』 エイデル研究所
- 正田 亘 1997 『人間工学』 恒星社厚生閣
- Reason, J. 1997 *Managing the risks of organizational accidents*. Brookfield, Vt: Ashgate. (塩見弘(監訳) 高野研一・佐相邦英(訳) 1999 組織事故 起こるべくして起こる事故からの脱出 日科技連)
- Reason, J. 1998 Organizational controls and safety: The varieties of rule-related behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 289-304.
- Rosen, S., & Tesser, A. 1970 On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, 33, 253-263.
- 山内桂子・山内隆久 2000 『医療事故—なぜ起こるのか、どうすれば防げるのか』 朝日新聞社
- 山口裕幸 2003 組織の問題事象の発生メカニズムに関する社会心理学的研究—鉄道事故の事例分析を通して— 厚生労働科学研究研究費補助金労働安全衛生総合研究事業平成14年度総括・分担研究報告書 Pp. 7-16.

倫理的ジレンマにおける個人の倫理的意思決定プロセスに関する心理学的研究

池田 浩

(九州大学大学院人間環境学府)

古川 久敬

(九州大学大学院人間環境学研究院)

問題

1 はじめに

自動車のリコール隠しや牛肉偽装など、我が国の代表的な企業による組織倫理に悖る不祥事がマスメディアにおいて報道され、我が国を揺るがしている。そして、我々消費者にとって馴染みのある企業の不祥事が内部告発によって明るみになり、国民の多くが不安や不信感を隠せない状態である。

なかでも、雪印食品や日本ハムによる牛肉偽装事件は、狂牛病対策の制度を利用して、外国産牛肉を国産と偽り政府に買い取らせ、さらに販売する食肉産地を偽るという事件であった。このような不祥事は、消費者の信頼こそが企業の生命線であるにもかかわらず、それに背くものであった。

いったん企業不祥事が発生すると、顧客離れや売り上げ減少、利益の落ち込み、社員の志気低下などから、経営状態は一転して悪化する。またこうした企業は、消費者や国民、社会の信頼を損ね、長年培った企業の信用・ブランドを失墜し、あげくの果てには経営破綻に陥る。

近年のトラブル隠しや隠蔽、虚偽報告などの枚挙に暇がない不祥事を概観すると、組織における経営者レベルだけではなく、現場の従業員レベルによる違法・不正行為が原因であったとも言える。これは、従業員の組織倫理観の欠如、すなわちモラルハザードを色濃く反映しているものと思われる。

このことを受けて、近年多くの企業組織が、企業不祥事からの教訓としてコンプライアンス（法令遵守）体制強化の必要性を一層強く認識し始めている（梅津, 2001; 田村, 2002）。その重要な取り組みとは、法令遵守を基礎とした倫理制度や倫理綱領の整備とそれに伴う組織成員の組織倫理観の確立である（高・Donaldson, 1999; 田中, 1998）。

しかしながら、現代の企業活動は、規制撤廃などから急速にグローバル化し、かつ経営環境の急速な変化に伴って極めて複雑化している。このような状況下では、組織成員が個々の企業活動・行動を社会的、あるいは倫理的に正しいかどうかを適切に判断することが難しくなっている（田中, 1998）。

このように、組織の不祥事に代表される問題事象は、組織成員の倫理観の欠如によるところが多い。本研究は、組織における「問題事象」の発生に関わる個人の倫理観に焦点を当て、倫理ジレンマ¹⁾状況における個人の倫理的意思決定プロセスについて検討する。

1) 倫理的（モラル）ジレンマとは、「互いに相容れない複数の道徳的な要求があるが、どの要求も無視するわけにはいかない状況」（Sinnott-Armstrong, 1997）、「同じくらいの正当性がある行動や判断が2つあり、個人がどちらを選んだり行ったりしたらよいか分からない状況」（Fry, 1994）などの定義がある。

2 本研究で着目する倫理観

組織成員のモラルハザード（倫理観の欠如）を規定する要因について議論する前に、まず本研究で着目する組織倫理の概念について整理しておこう。これまで組織倫理観と企業倫理観とはほとんど同義のものとして捉えられてきており、またそれらは多くの研究者によって多様に定義されておる。例えば、中村（2001）は、企業倫理を「企業内における人間行動ならびに社会における企業行動に関し、厳格な倫理的基準に基づく諸要件の充足を求め、その達成にとって有効なあらゆる具体的な措置を積極的に推進しようとする社会的行動（p.59）」と広義に定義している。同様に、田中（1998）は「ビジネスにおける誠実性である（p.24）」と簡潔に定義し、またそれは人間としての「個人倫理」と専門職倫理を含む「職業倫理」とは区別して捉える必要があることを指摘している。

これらの定義を概観すると、組織倫理には2つの側面を考慮する必要があると思われる。その1つは、同じ業界内でルールに照らし合わせた時にフェアな行為であるか否かである。しかしながら、これだけでは十分ではない。業界内で暗黙に容認された行為であっても、それが社会的な規制やルール、あるいは究極的には法令に基づいていないことも十分ありうる。このことから、その考慮すべき第2の点は、組織内外での行為が、社会的あるいは法的規制に遵守しているか否かである。これらの議論をまとめると、本研究では、組織倫理を「ビジネスにおいてフェアな行為であり、かつまたそれが社会や法的規制を遵守した行為」と定義する。

3 倫理的意思決定プロセス

企業組織における安全衛生管理システムを構築するためには、組織における多くの問題事象の発生契機に直接的に関わる個人の倫理的意思決定プロセスについて着目する必要があるであろう。なぜなら、倫理観の取り組みとして組織体制や制度、あるいは倫理綱領の整備といったハード面がいくら充実したとしても、個人が倫理的行動を遵守する保証はないからである。つまり、重要なポイントは、個人の倫理的意思決定メカニズムに影響を与える心理的要因を明らかにし、そしてその心理的要因に基づいたマネジメントを行う必要があると思われる。

そこで本研究では、主に社会心理学の観点から組織成員の倫理的意思決定に影響を与える諸要因について整理する。そして、それらを踏まえ本研究で着目する仮説モデルについて議論する。

さて、個人の倫理的意思決定プロセスに影響を与える要因に関する従来の研究を概観すると、個人属性やパーソナリティなどの「個人レベル」、組織風土や経営理念などの「組織レベル」の2つに大別することができると思われる（e.g. Loe, Ferrell, & Mansfield, 2000; Trevino, 1986）。

個人レベル 倫理的ジレンマ状況における組織成員の倫理判断やそれに基づいて生起する倫理的行動には、個人特性などの個人差要因が影響を与えていることが多くの研究から明らかにされている。例えば、Trevino & Youngblood（1990）は、個人の倫理的行動を予測する変数として Rotter（1966）の Locus of control を取り上げ、内的なコントロール感（internal locus of control）の高い個人ほど、モラルジレンマ状況において何が倫理的に正しいのかより熟考することを明らかにしている。その他にも、Hegarty & Sims（1978; 1979）は、「経済価値指向」や「権威主義傾向」の高い個人ほど、倫理的逸脱行動に着手することを見出している。

また、個人の倫理的行動を最も予測する変数として取り上げられているのが、個人の倫理意識であろう。それに関する代表的な研究として、Kohlberg（1984）による道徳的発達理論（cognitive

moral development) では、個人の道徳観を3つの水準、すなわち個人の損得に基づいて行動することが正しいとされる「前慣習的レベル」、集団や社会のルールに基づいて行動することが正しいとされる「慣習的レベル」、そして上記の集団や社会の規範やルールを超越し、個々人が妥当性と普遍性の原理、原則に基づいて行動することが正しいとされる「脱慣習的レベル」に分類されている。そして、この道徳性のレベルが高い個人ほど、倫理的判断に基づいて実際に行動することが指摘されている。

このような個人の倫理意識を測定する取り組みとして、先の Kohlberg の道徳的発達理論に基づく DIT²⁾ (Defining Issue Test; Rest, 1979) や企業倫理意識尺度 (Froelich & Kottke, 1991) などが開発されている。松井 (2002) は、大学生を対象に Froelich & Kottke (1991) の企業倫理意識を測定し、そして集団主義傾向と経営状態 (順調か不振) との関係性について検討している。その結果、経営状態が順調であると教示された大学生集団では集団主義傾向と企業倫理意識との関係は見られなかったものの、経営状態が不振であると教示された大学生集団では、集団主義傾向が強いほど、企業倫理意識を弱めさせることが示されている。

また最近、我が国においても成人用の倫理意識尺度の開発が行われている。蘭・河野・松野・樽木 (2002) は、先の Kohlberg (1984) の道徳的発達の3つの水準に基づいて尺度の開発を行い、「懲罰からの自己防衛」、「帰属集団の正当性・組織防衛」、そして「普遍的倫理意識」の3因子を確認し、またそれらの因子は Kohlberg の道徳的発達理論でいう「前慣習的水準」、「慣習的水準」、「脱慣習的水準」にそれぞれ対応していることを示している。さらに、蘭ら (2002) は、4つの社会的ジレンマ課題を用い、倫理意識下位尺度得点の高さが個人の倫理的行動を予測できることを示している。

組織レベル 一方、組織成員の倫理観に影響を与える「組織レベル」の要因については、倫理綱領、組織 (倫理) 風土 (Victor & Cullen, 1988; Cullen & Victor, 1993) などの要因が取り上げられている。なかでも Hegarty & Sims (1978; 1979) は、意思決定に関するシミュレーション実験の結果から、組織成員の倫理的逸脱行動は、(1) 報酬が付随することでさらに強化されること (Worrell, Stead, Stead, & Spalding, 1985)、(2) 他企業との競争状態が激しいときほど活性化されること、(3) 組織倫理に関する経営理念が不明瞭なときほど生じられること (Worrell, Stead, Stead, & Spalding, 1985; Stead, Worrell, Spalding, & Stead, 1987) を見出している。

また、近年では、企業不祥事の多くの事例が組織ぐるみで行われていることから、組織における倫理風土を測定する尺度も開発されてきており (Cullen, Victor, & Bronson, 1993; Cullen, Victor, & Stephens, 1989; Peterson, 2002; Victor & Cullen, 1998)、我が国においても、倫理的風土が組織成員の倫理的意識決定に影響を与えることが明らかにされている (山田ら, 2003)。

以上のように、組織成員の倫理的意識決定プロセスに影響を及ぼす要因として、これまで多くの個人要因あるいは組織要因について検討されてきた。しかしながら、いくつか重要な課題が残されていると考えられる。

第1に、山田ら (2003) や中野 (2003) が指摘しているように、たとえ組織成員が倫理的な判断をしたとしても、必ずしもそのまま倫理的行動に直結するとは限らないといった問題が存在する (Trevino, 1986)。例えば、倫理的な問題に直面し、個人がそこで適切に倫理的か否か判断し

²⁾ Rest (1979) によって開発された DIT とは、モラルジレンマ課題における個人の道徳的判断の傾向から、道徳的水準を算出するものである。具体的な課題は、Rest (1979) の巻末に提示されている Appendix を参照のこと。

たとしても、必ずしも個人はその判断に基づいて行動しないのである。換言すると、従来検討されてきた個人特性や組織風土（倫理風土）を用いるだけでは、倫理的判断とそれに基づく行動との乖離を生じさせる心理メカニズムを明瞭に説明するには一定の限界があると思われる。

第2に、従来の倫理観の研究パラダイムにおいては、そのほとんどが倫理的判断（e.g., Froelich & Kottle, 1991; 松井, 2002 など）あるいは倫理的行動（e.g., Hegarty & Sims, 1978; 1979）のどちらか一方しか扱われてきていない。第1の問題点として議論した、倫理的ジレンマ状況における、個人の倫理的判断と倫理的行動との乖離現象が存在することを踏まえれば、両者を扱ってしかるべきであると考えられる。

第3の問題は、個人の有する倫理観の捉え方について、それが比較的安定した個人特性的なものなのか、あるいは状況に応じて変化する状況依存的なものかについてもこれまで明瞭に意識されていない。例えば、日常倫理観が高く、また正義かも強い個人に至っても、倫理的ジレンマ状況に遭遇したとき、様々な圧力に屈し、倫理的逸脱行動に着手する可能性がある。実際、近年の不祥事は、まさにこのような現象を呈していたものと思われることから、個人特性としての倫理観と状況における倫理的判断とを区別して検討する必要があると考えられる。

以上の3つの問題点に関する議論を踏まえ、本研究では、倫理的判断と倫理的行動との乖離を生じさせる要因の一つとして、「隠蔽への過信」と「不正が発覚した場合のリスク認知」に着目する。隠蔽への過信とは、「バレないであろう」と「気づかれるはずがない」といった心理状態である。とりわけ、雪印食品による牛肉偽装事件の背景には、牛肉の知識に乏しい倉庫会社で保管していたことが知られており（北海道新聞取材班, 2002; 産経新聞取材班, 2001）、これは、倉庫会社に保管することで不正を隠せると過信していたものと思われる。このように、不正が明るみにならないといった根拠のない見積もりから生じるバイアスは、倫理的に逸脱した行動を引き起こすと思われる（王, 2003）。

また、「隠蔽への過信」だけでなく、倫理的に逸脱した行為が発覚した時に被る処罰や深刻度の見積もりの甘さ、すなわち「不正が発覚した時のリスク認知」も倫理的行動に関係すると思われる（和田, 2003）。例えば、雪印乳業の集団食中毒事件では、経営上層部による商品の自主回収や社告掲載の意思決定の遅れが、その後の深刻な事態を引き起こした。つまり、不正を隠蔽していたことが明るみになることで、その後どのような事態に陥るか、またどの程度深刻な事態を引き起こすかが、極めて不確実性に富むものであるため、その見積もりや判断が甘くなったものと思われる。このように、倫理的に逸脱した行動が明るみに出た際に、当事者の個人がどの程度後に処罰を被るか、あるいは将来に大きな支障をきたすかについての予測は、倫理的に逸脱した行動を抑制すると考えられる。

このように、倫理的判断と行動との乖離には、「隠蔽への過信」と「発覚後のリスク認知」の2つの要因によって説明できると思われる。また、従来の研究から明らかにされた、倫理的意思決定に影響を与える個人要因や組織要因などの諸変数は、上記の2つの要因の見積もりの甘さを引き起こしていたとも考えることもできる。

以上の議論から、本研究では、倫理的ジレンマ状況における個人の倫理的意思決定について検討する。具体的には、(1) 個人の倫理意識尺度（蘭ら, 2002）の因子構造の確認とその有用性について検討し、(2) 個人特性としての倫理意識尺度、ジレンマ状況における倫理的判断、そして隠蔽への過信および発覚後のリスク認知が、倫理的行動に与える影響について検討することを目的とする。本研究において仮定する個人の倫理的意思決定のモデルを Figure1 に示す。

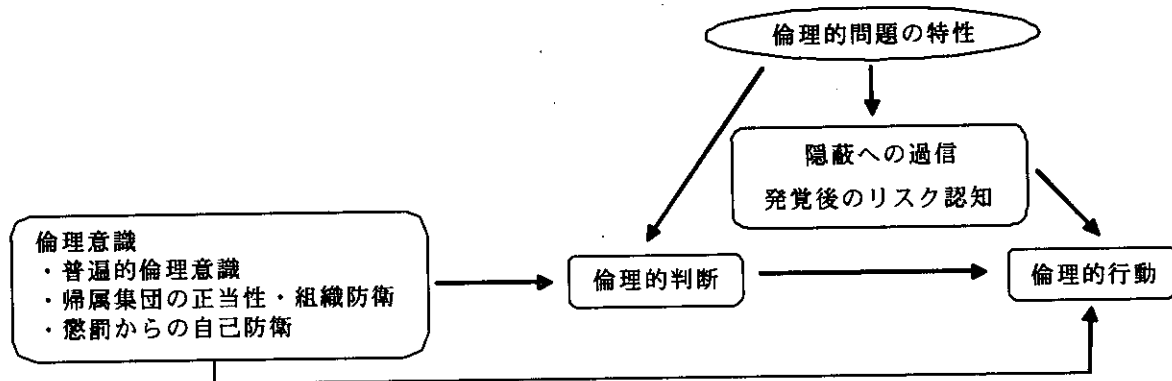


Figure 1 本研究における仮説モデル

方法

1 調査の実施

2004年1月下旬に福岡県内の専門学校、ならびに佐賀県内の大学において授業時間を利用した集団一斉調査を行い、184名から有効回答を得た（男性62名；33.7%、女性122名；66.3%）。平均年齢は、19.78歳（ $SD=1.79$ ；range18-34）であった。

2 質問紙の構成と測定尺度

本研究で使用した質問紙は3つの内容から構成されていた。まず、個人特性要因を測定するために「倫理意識尺度」（蘭・河野・松野・樽木，2002）および成人用 Locus of Control 尺度（鎌原・樋口・清水，1982）を測定した。

次に、倫理的ジレンマ課題を用いた場面想定法を用い、各ケースにおける個人の「倫理的判断」、「不正隠蔽への過信」、「発覚後のリスク認知」、そしてその状況で着手すると考えられる「倫理的行動」を測定した。最後に、性別および年齢の個人属性を尋ね、質問紙調査を終了した。

(1) 個人特性要因

倫理意識尺度 倫理的意識尺度は、成人向けに倫理的態度を測定するために蘭ら（2002）によって作成された。ここでいう倫理的意識とは、Kohlberg（1969）の道徳性発達理論に依拠し、自分自身の利益や欲求に合うよう行動することが正しいとされる「前慣習的水準」、現実の所属集団や社会の慣習的秩序や他者からの期待に沿うよう行動することが正しいとされる「慣習的水準」、さらに先の現実の所属集団や社会における規範を超えて、個々人の妥当性と普遍性を持つ原則に照合して、自己の原則を維持するよう行動することが正しいとされる「脱慣習的水準」に基づいて作成されている。

この尺度は18項目から構成され、調査対象者に対して「まったくそう思わない（1点）」から「強くそう思う（5点）」の5件法で評定するよう求めた。

Locus of Control 尺度 ローカス・オブ・コントロールとは、自分の行動から生起する結果が自分の力で統制しているのか、あるいは外的な力によって統制されているのかの認知様式（桜井，

1999)を意味し、Rotter (1966)によって提唱された概念である。本研究で用いられた Locus of Control 尺度は、Rotter (1966)の概念をもとに、鎌原ら (1982)が成人用として作成した尺度を使用した。この尺度は18項目から構成され、その中身も「内的統制 (internal control)」項目と「外的統制 (external control)」項目に分けられる。内的統制とは、自分の能力や信念からコントロールされていると考える程度を、そして一方、外的統制とは、運や他者などの外的要因によってコントロールされていると考える程度を意味している。本研究では、それぞれ9項目について、調査対象者に「そう思わない (1点)」から「そう思う (4点)」までの4件法で評定するよう求めた。

(2) 倫理的ジレンマ課題

個人の倫理的意識決定プロセスは、大きくある状況における「倫理的判断」とそこで実際に着手する「倫理的行動」の2つに大別される (山田・福永・野村・長塚・中野, 2003)。とりわけ、倫理的な判断が、そのまま実際の倫理的な行動に結びつくとは限らず、両者には乖離が生じることも指摘されている (Trevino, 1986)。そのため、従来の研究のごとく倫理的ジレンマ状況における個人の倫理的判断だけに限定することは必ずしも、適切ではないと考えられる。

本研究では、このような問題点を踏まえ、倫理的ジレンマを扱ったショート・ケース (vignette) を用いて、個人の「倫理的判断」と「倫理的行動」を測定する。また、これに加え、倫理的行動を規定する要因として、ジレンマ状況において倫理的逸脱行動を犯したときに、その行為を隠蔽できる過信の程度 (隠蔽への過信)、そしてその行為が発覚した時に、自らが被ると考える被害の確率の程度 (発覚後のリスク認知) を測定する。

なお、本研究では、3つの倫理的ジレンマのショート・ケースを用いた³⁾。ケース1では「部下の強引な営業行為の場面」、ケース2では「上司の不正行為」、そしてケース3では「顧客からの不条理な要請の場面」であった。これらのケースは、いずれも法に背く行為を扱ったものであった。なお、これらのケースは、企業組織において、どのような他者との間で倫理的問題が生じやすいかに基づいて作成された。中野 (2002) は、企業組織の管理者が倫理的問題に遭遇する場面として、「顧客や消費者 (42.6%)」が最も多く、次いで「従業員・部下 (20.4%)」や「上司 (9.3%)」との間で生じる事を報告している。この報告を踏まえて、本研究ではケース1を「本人と部下」、ケース2を「本人と上司」、そしてケース3を「本人と顧客」と設定した。また、具体的なケースの内容は、山田ら (2003) において用いられた内容を一部改変して用いられた。

各ケースにおいて測定された要因は以下の通りである。

倫理的判断 各ケースの内容それぞれについて、一人の人間として考え方を尋ね、それが法を遵守していると考えている程度を倫理的判断の指標とした。各ケース3項目ずつについて、調査対象者に「あてはまらない (1点)」から「非常によくあてはまる (5点)」の5件法で評定するよう求めた。

隠蔽への過信 隠蔽への過信は、まず調査対象者に各ケースで当事者として想定してもらい、そして仮に非倫理的な行動を行ったときに、その行為がどの程度組織内の他者に知られないと思うかの程度について尋ねた。ここでの組織内他者とは、具体的に「会社内」、「上司」、「同僚や部

³⁾ 本研究で取り上げた倫理的ジレンマに関するショート・ケースは、山田ら (2003) が使用したものを一部改変して使用した。彼らのショート・ケースは、ある企業の社員19名に対するインタビュー調査から見出された倫理的問題に基づいて作成されたものである。

下」を設定し、それら3項目に対して、調査対象者に「必ず知られる(1点)」から「絶対に知られない(5点)」の5件法で評定するよう求めた。

発覚後のリスク認知 発覚後のリスク認知とは、倫理的に逸脱した行為が組織内に知られたときに、それによってどの程度自分が被害や処罰を受けると考える程度である。各ケースそれぞれについて、「仮にあなたが不正行為を行ったことが、会社や上司に知られた」と想像してもらい、自らが受ける被害や処罰を受けられる程度の7項目について、調査対象者に「あてはまらない(1点)」から「非常にあてはまる(5点)」の5件法で評定するよう求めた。

倫理的行動 最後に、各ケースで当事者におかれたとして、そこで現実にとるであろう行動について尋ねた。これは、各ケースいずれも3項目からなり、調査対象者に「あてはまらない(1点)」から「非常にあてはまる(5点)」の5件法で評定するよう求めた。

(3) 個人属性

最後に、調査対象者の個人属性として、「性別」および「年齢」について尋ねた。

結果

1 倫理意識尺度の基本統計量と因子分析の結果

Table1には、倫理意識尺度の各項目に関する平均値と標準偏差が示されている。各項目を見ると、項目11や18などは比較的低い平均値の値が見られたものの、天井効果やフロア効果などは認められず、総じて正規分布をなしていた。

次に、倫理意識尺度の因子構造について確認するため、18項目全てを対象とし、重みづけのない最小二乗法を用いた因子分析を行った。その結果、スクリープロットを見ると、第3因子と第4因子間の固有地の落差が大きいことから(1.83から1.39)3因子構造を採択し、バリマックス回転を施した。因子付加量が.400に満たない項目を除外し、再度因子分析を行った結果の各項目の因子付加量をTable2に示す。

第1因子は、「14 先輩には理不尽なことでも逆らえない」、「12 自分の組織で落ちこぼれることが不安だ」、「8 上司の命令はいつでも絶対だ」など5項目から構成されており、上司や先輩などの目上の圧力に従って行動することを示していることから、「懲罰からの自己防衛」に関する因子と命名した。

第2因子は、「10 上司が不正なことをしていても、出生のためなら見て見ぬふりをするのも大事だ」、「9 自分の組織を守るためには、時には国民に事実を隠す必要もある」、「17 業者から多少の接待を受けることは、仕方ないことと思う」など5項目から構成されていた。これらの項目内容は、集団や組織の価値に基づいて行動することが正しいことを示すものであることから、「帰属集団の正当性・組織防衛」に関する因子と命名した。

第3因子は、「3 正義感は強い方だ」、「1 昔から責任感は強い方だ」、「5 貧しくても正義を貫きたい」などの4項目から構成されている。これらの項目内容は、自己の普遍的な倫理基準に基づいて行動することが正しいことを示すことから「普遍的倫理意識」に関する因子と命名した。

次に、各因子についての内的整合性を確認するため α 係数を算出したところ、「懲罰からの自己防衛」因子は $\alpha = .72$ 、「帰属集団の正当性・組織防衛」因子は $\alpha = .69$ 、そして「普遍的倫理意識」は $\alpha = .61$ を示していた。

Table1 倫理意識尺度項目の基本統計量

No	質問項目	Min	Max	Means	SD
1.	昔から責任感は強い方だ	1	5	3.09	0.92
2.	長いものには巻かれろの主義だ	1	5	2.75	0.77
3.	正義感は強い方だ	1	5	3.11	0.86
4.	公務員は国民に奉仕する義務があると思う	1	5	3.22	0.99
5.	貧しくても正義を貫きたい	1	5	3.01	0.83
6.	個人の感情よりも規則を重んじる方だ	1	5	2.61	0.81
7.	言っても聞かない人には体罰も時には必要だ	1	5	2.77	1.00
8.	上司の命令はいつでも絶対だ	1	5	2.27	0.82
9.	自分の組織を守るためには、時には国民に事実を隠す必要もある	1	5	2.41	0.90
10.	上司が不正なことをしていても、出世のためなら見て見ぬふりをすることも大事だ	1	5	2.36	0.82
11.	敵ならば、何をしても構わない	1	5	2.07	0.82
12.	自分の組織で落ちこぼれになることが不安だ	1	5	3.22	1.05
13.	落ちこぼれた者には、少々しごきがっても仕方ないと思う	1	5	2.35	0.85
14.	先輩には理不尽なことでも逆らえない	1	5	2.41	0.86
15.	先輩にいじめにあうかと不安だ	1	5	2.36	1.03
16.	先輩から理不尽な指導を受けたら講義する	1	5	2.76	0.87
17.	業者から多少の接待を受けることは、仕方ないことと思う	1	5	2.94	0.70
18.	公務員の不祥事は、全ての国民に明らかにする必要はない	1	5	2.00	0.90

Note: n=184

Table2 倫理意識尺度に関する因子分析結果(重み付けのない最小二乗法, バリマックス回転)

No	質問項目	Fac1	Fac2	Fac3
第1因子 懲罰からの自己防衛に関する因子				
14	先輩には理不尽なことでも逆らえない	.693	.083	-.061
12	自分の組織で落ちこぼれになることが不安だ	.597	.295	.097
8	上司の命令はいつでも絶対だ	.546	.247	-.054
2	長いものには巻かれろの主義だ	.442	.175	-.010
15	先輩にいじめにあうかと不安だ	.433	.377	.019
第2因子 帰属集団の正当性・組織防衛に関する因子				
10	上司が不正なことをしていても、出世のためなら見て見ぬふりをするのも大事だ	.245	.720	.051
9	自分の組織を守るためには、時には国民に事実を隠す必要もある	-.101	.555	.011
17	業者から多少の接待を受けることは、仕方ないことと思う	.153	.502	.077
7	言っても聞かない人には体罰も時には必要だ	.262	.493	.021
11	敵ならば、何をしても構わない	.210	.488	-.014
第3因子 普遍的倫理意識に関する因子				
3	正義感は強い方だ	.066	-.053	.705
1	昔から責任感は強い方だ	-.034	-.042	.649
5	貧しくても正義を貫きたい	-.101	.086	.422
4	公務員は国民に奉仕する義務があると思う	.263	.133	.408
寄与率		.122	.115	.075
固有値		3.780	1.955	1.830

Note: 因子負荷量がいずれの因子においても.400に満たない項目は省略した。

2 性別ごとに見た倫理意識尺度得点の差異の検討

次に、男女別に倫理意識尺度得点の平均値と標準偏差を算出した。これらの値を Table3 に示す。それによると、倫理意識の得点の平均値は、男性と女性との間に大きな差異はあまり見られなかった。男性・女性別に倫理意識下位尺度得点について *t* 検定を行ったところ、普遍的倫理意識および懲罰からの自己防衛については、性別に有意な差異は見られなかった（それぞれ

Table3 性別ごとの倫理意識尺度得点の差異

	懲罰からの自己防衛	帰属集団の正当性・組織防衛	普遍的倫理意識
男性 (n=61)	2.63(0.74)	2.76(0.66)	3.20(0.76)
女性 (n=121)	2.59(0.56)	2.38(0.48)	3.06(0.52)
<i>t</i> ₍₁₈₀₎	0.35	4.42**	1.42

Note: ***p* < .01

$t_{(180)}=1.42, n.s.$; $t_{(180)}=0.35, n.s.$)。これに対して、帰属集団の正当性・組織防衛についてのみ、女性 ($M=2.38$) よりも男性 ($M=2.76$) の平均値の方が高く、統計的にも有意差が確認された ($t_{(180)}=4.42, p<.01$)。

Table4 ケース1 (部下の強引な営業行為の場面) における各変数の基本統計量

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 懲罰からの自己防衛	2.60(0.63)	(.72)							
2. 帰属集団の正当性・組織防衛	2.51(0.57)	.463**	(.69)						
3. 普遍的倫理意識	3.11(0.61)	.074	.096	(.61)					
4. Locus of Control	48.77(5.88)	-.167*	-.292**	.152*	(.66)				
5. 倫理的判断	3.48(0.73)	-.218**	-.425**	.024	.123 [†]	(.73)			
6. 隠蔽への過信	3.78(0.76)	-.081	-.128 [†]	-.009	.149*	.230**	(.78)		
7. 発覚後のリスク認知	3.18(0.66)	.145*	.038	.017	.128 [†]	.154*	.160*	(.82)	
8. 倫理的行動	3.37(0.71)	-.117	-.300**	.113	.169*	.402**	-.210**	.369**	(.57)

Table5 ケース2 (上司の不正の場面) における各変数の基本統計量

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 懲罰からの自己防衛	2.60(0.63)	(.72)							
2. 帰属集団の正当性・組織防衛	2.51(0.57)	.463**	(.69)						
3. 普遍的倫理意識	3.11(0.61)	.074	.096	(.61)					
4. Locus of Control	48.77(5.88)	-.167*	-.292**	.152*	(.66)				
5. 倫理的判断	3.27(0.72)	-.449**	-.463**	.018	.125 [†]	(.64)			
6. 隠蔽への過信	2.60(0.87)	-.033	-.169*	-.176*	-.212**	-.106	(.78)		
7. 発覚後のリスク認知	3.21(0.73)	.084	.089	.021	.049	.042	-.247**	(.84)	
8. 倫理的行動	3.21(0.74)	-.207**	-.252**	.040	.114	.482**	-.271**	.207**	(.53)

Table6 ケース3 (顧客からの不条理な要請の場面) における各変数の基本統計量

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 懲罰からの自己防衛	2.60(0.63)	(.72)							
2. 帰属集団の正当性・組織防衛	2.51(0.57)	.463**	(.69)						
3. 普遍的倫理意識	3.11(0.61)	.074	.096	(.61)					
4. Locus of Control	48.77(5.88)	-.167*	-.292**	.152*	(.66)				
5. 倫理的判断	3.11(0.80)	-.222**	-.340**	-.005	-.093	(.74)			
6. 隠蔽への過信	2.66(0.93)	-.022	-.202**	-.089	-.234**	-.290**	(.87)		
7. 被害へのリスク認知	3.17(0.76)	-.009	-.066	-.010	.074	.195**	-.143 [†]	(.89)	
8. 倫理的行動	3.38(0.76)	-.076	-.166*	.001	.151*	.639**	-.287**	.265**	(.64)

Note1: 変数1から3は、倫理意識下位尺度を示す。

Note2: 括弧内は、信頼性係数(α)を示す。

Note3: Locus of Controlは、得点が高いほど内的統制傾向が強いことを示す。

Note4: ** $p<.01$, * $p<.05$, [†] $p<.10$

3 各ケースにおける各変数の基本統計量の検討

次に、個人特性要因の「倫理的意識尺度」および「Locus of Control 尺度」と、「倫理的判断」、「隠蔽への過信」、「発覚後のリスク認知」、そして「倫理的行動」との相関係数、基本統計量を各ケースごとに Table4、5、6 に示す。

まず、各要因の平均値について見てみると、それぞれのケースによって倫理的判断や発覚後のリスク認知、そして倫理的行動の平均値に大きな差異は認められない。しかし、隠蔽への過信は、ケース 2（上司の不正の場面： $M=2.60$ ）およびケース 3（顧客からの不条理な要請の場面： $M=2.66$ ）よりも、ケース 1（部下の強引な営業行為： $M=3.78$ ）において高い値を示している。これは統計的にも有意な差があることが確認された（ $F_{(2, 182)}=71.39, p<.01$ ）であった。

次に、倫理意識下位尺度とケースごとの倫理的判断および倫理的行動との関係性について見ると、「懲罰からの自己防衛」および「帰属集団の正当性・組織防衛」は、倫理的判断、倫理的行動との間にいずれのケースにおいても負の相関関係が見られる。ただし、倫理意識下位尺度のなかでも普遍的倫理意識は、いずれのケースの倫理的判断および倫理的行動と全く関係性は認められない。また、倫理的判断や倫理的行動の予測変数として設定した Locus of Control は、ケースによって倫理的判断や倫理的行動と有意な相関係数を示しているものの、ほとんど関係性はないか、あるいは弱い関係性にとどまっていた。

本研究において、倫理的行動を予測する変数として設定した隠蔽への過信および発覚後のリスク認知は全てのケースで同程度の値を示していた。すなわち、隠蔽への過信は倫理的行動を負の関係性を示し、不正が他者に知られると考える個人ほど、倫理的な行動をとることを示唆していた。また、発覚後のリスク認知は倫理的行動と正の関係性を有し、不正を行って他者に知られた時に自らが処罰を受けると考える個人ほど、倫理的行動をとることを示唆していた。

なお、いずれのケースにおいても倫理的判断と倫理的行動の間には、有意な正の相関係数が見出され、特にその傾向はケース 3 の顧客からの不条理な要請の場面において一層顕著であった（ケース 1： $r=.402, p<.01$ ；ケース 2： $r=.482, p<.01$ ；ケース 3： $r=.639, p<.01$ ）。

4 倫理的行動を規定する心理的要因の検討

次に、個人の倫理的行動を規定する心理的要因について検証するために、各ケースごとに倫理的行動を基準変数とし、第 1 step でコントロール変数の性別と年齢、第 2 step で個人特性変数の倫理意識下位尺度および Locus of Control 尺度、そして第 3 step で状況依存変数の倫理的判断、隠蔽への過信、そして発覚後のリスク認知を順次投入する階層重回帰分析を行った。その結果を Table7 に示す。

まず、ケース 1 の部下の強引な営業行為場面における倫理的行動について、第 1 step で投入したコントロール変数は、有意な説明力が得られなかったものの、性別のみに有意な標準偏回帰係数が認められた（ $\beta=.132, p<.10$ ）。次に、個人特性変数を投入した第 2 step では、7%の説明力の増加が見られ、倫理意識下位尺度のなかでも帰属集団の正当性・組織防衛（ $\beta=.208, p<.01$ ）、普遍的倫理観（ $\beta=.128, p<.10$ ）が有意な標準偏回帰係数を示していた。続いて、第 3 step では、18%の説明力の増加が見られ、状況依存変数のうち倫理的判断（ $\beta=.281, p<.01$ ）および発覚後のリスク認知（ $\beta=.299, p<.01$ ）が倫理的行動に対し有意な標準偏回帰係数を示していた。

ケース2の上司の不正場面における倫理的行動について、第1stepで投入したコントロール変数からは有意な決定係数は得られなかった。第2stepでは、7%の説明率の増加が見られ、懲罰からの自己防衛で $\beta = -.178$ ($p < .05$)、帰属集団の正当性・組織防衛で $\beta = -.200$ ($p < .05$)を示していた。さらに第3stepでは、およそ19%の説明率の増加が見られ、倫理的判断 ($\beta = .416$, $p < .01$) が最も高く、次いで隠蔽への過信 ($\beta = -.177$, $p < .05$)、発覚後のリスク認知 ($\beta = .137$, $p < .05$) と有意な標準偏回帰係数を示していた。

最後に、ケース3の顧客からの不条理な要請場面における倫理的行動について、第1stepでは、いずれのコントロール変数も有意な関係性を持たず、また説明力も低いものであった。第2stepでは、わずか0.3%のみの説明力の増加にとどまっており、個人特性変数についても全く関係性は示されなかった。第3stepでは、一転して42%もの説明力の増加が見られ、特に倫理的判断が高い標準偏回帰係数 ($\beta = .623$, $p < .01$) を示し、また発覚後のリスク認知でも $\beta = .143$ ($p < .05$) を示していた。

Table7 各ケースにおける倫理的行動を基準変数とする階層的重回帰分析結果

説明変数	各ケースにおける倫理的行動								
	ケース1 (部下の強引な営業行為)			ケース2 (上司の不正の場面)			ケース3 (顧客の不条理な要請)		
	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3
コントロール変数									
性別	.132 [†]	.062	.009	.075	.008	.034	.087	.048	.080
年齢	-.007	-.013	.013	.089	.082	.067	.050	.046	.040
個人特性変数									
懲罰からの自己防衛		-.080	-.068		-.178 [*]	-.029		-.049	.076
組織防衛		-.208 ^{**}	-.149 [†]		-.200 [*]	-.038		-.099	.095
普遍的倫理意識		.128 [†]	.116 [†]		.096	.048		-.027	-.033
Locus of Control		.091	.030		.027	-.001		.108	.082
状況依存変数									
倫理的判断			.281 ^{**}			.416 ^{**}			.623 ^{**}
隠蔽への過信			.049			-.177 [*]			.084
発覚後のリスク認知			.299 ^{**}			.137 [*]			.143 [*]
R^2 (adjusted)	.007	.078 ^{**}	.262 ^{**}	.001	.073	.260	.003	.006	.430
F	0.16	3.50 ^{**}	8.02 ^{**}	1.02	3.33 ^{**}	7.96 ^{**}	0.78	1.17	15.84 ^{**}
ΔR^2		.071	.184		.072	.187		.003	.424
F for ΔR^2	.159	4.39 ^{**}	15.30 ^{**}	1.02	4.44 ^{**}	15.53 ^{**}		1.36	43.43 ^{**}

Note1: コントロール変数における性別は、男性=1、女性=2とした。

Note2: Locus of Controlは、得点が高いほど内的統制傾向が強いことを示す。

Note3: ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

考察

本研究では、倫理的ジレンマ状況における個人の倫理的意識決定に着目し、(1) 個人の倫理意識尺度（蘭ら, 2002）の因子構造の確認とその有用性について検討し、(2) 個人特性としての倫理意識および Locus of control、ジレンマ状況における倫理的判断、そして隠蔽への過信および発覚後のリスク認知が、倫理的行動に与える影響について検討した。

1 個人の倫理意識に関する検討

本研究では、個人の特性的倫理観を測定するため蘭ら（2002）の倫理意識尺度について検討した。因子分析の結果では、蘭ら（2002）と同様の因子が得られ、またこれら Kohlberg（1984）の道徳性発達水準に対応するものであった。具体的には、前慣習的水準に対応する懲罰からの自己防衛（ $M=2.60$ ）と慣習的水準に対応する帰属集団の正当性・組織防衛（ $M=2.51$ ）は同程度の低い平均値を示し、脱慣習的水準に対応する普遍的倫理意識（ $M=3.11$ ）は最も高い平均値を示していた。この結果は、本研究で対象とした被調査者のほとんどが、最も高い水準の道徳性を意味する自己の普遍的原理・原則に基づいて行動の良し悪しを判断していることを示していると考えられる。

また、かつて成人の倫理観を測定した Froelich & Kottke（1991）による企業倫理観尺度では、「企業サポート」と「企業を保護するための虚偽」の2因子が見出されており、これらは本研究で用いた倫理意識尺度でいう「帰属集団の正当性・組織防衛」の因子に符合するものと判断することができる。このことから、本研究で扱った蘭ら（2002）の尺度が、倫理観の水準の程度を視野に入れ、そして幅広い個人の倫理観を測定しているものであることを裏付けられると考えられる。

次に、性別ごとに個人の倫理意識尺度得点の差異について検討した。その結果、懲罰からの自己防衛および普遍的倫理意識については、大きな差異は見られなかった。しかし、帰属集団の正当性・組織防衛の因子では性別による有意差が見出され、女性よりも男性において平均値が有意に高いことが示された。このことは、男性のほうが、集団や組織を擁護しようとする意識が強いことを示している。換言すると、男性ほど、帰属している集団の優先する考え、あるいは正当化する方法が社会や集団外に対する関心に欠けたものであったとしても、それに基づいて行動することが正しいと考えることを示唆している。

このことと関連して、従来、性差の観点から倫理観の差異について検討した研究を概観すると、性差によって倫理観に差異がないとする知見（e.g. Browning & Zabriskie, 1983; Callan, 1992; Hegarty & Sims, 1978; Serwinek, 1992）、あるいは男性よりも女性のほうが倫理的であるとする知見（e.g. Ruegger & King, 1992; Tyson, 1992; Whipple & Swords, 1992）など、必ずしも一貫した知見が得られていない。ただし、これらの研究では、倫理観を測定する尺度などが一致していないことから明確に言及することはできないが、本研究で得られた結果から考察すると倫理意識を構成する因子によってその性差を整理することができると思われる。

2 各ケースにおける各変数の基本統計量の検討

次に、3つのケースにおける各変数の基本統計量について検討した。まず、各変数の平均値について考察すると、各ケースにおける倫理的判断、発覚後のリスク認知、そして倫理的行動の平均値に有意な差は見られなかった（Table 4, 5, 6）。中野（2003）は、倫理意思決定における倫理的判断や倫理的行動などは、倫理的問題自体の特性に影響を受けることを指摘しているが、本研究で得られた結果を見ると、少なくとも用いたケースによってこれら変数は影響を受けていないことを示している。

その中でも、隠蔽への過信だけは、ケースによって差異が見られた。すなわち、上司の不正場面（ケース2）および顧客からの不条理な要請の場面（ケース3）では、全体的に不正を行うことで組織内の他者に知られると考える程度が高いことを示していた。一方、部下の強引な営業行為（ケース1）において非倫理的行動を行ったとしても、それはほとんど他者に知られないと考える程度が高かった。この結果は、次のように解釈することができるだろう。すなわち、このケースでは、調査対象者は営業課長を担い、部下の営業成績がそのまま調査対象者の給与や昇進の評価に反映される場面であった。当然のことながら、部下の営業成績が振るわなければ上司の給与や昇進は見込めず、何としても部下に成績を上げさせたいと感ずるであろう。また部下が直接行う不正であれば、管理者として自ら覆い隠すこともできると考えられる。

次に、倫理意識下位尺度と倫理的判断および倫理的行動との関係性について考察すると、懲罰からの自己防衛および帰属集団の正当性・組織防衛と、各ケースの倫理的判断および倫理的行動の間には負の関係性が見出された。この結果は、懲罰から自分を防衛することが正しいとする意識、あるいは集団の考えや方針に基づいて行動することが正しいと考える個人ほど、法や社会的ルールに反した判断あるいは行動につながることを示唆している。ただし、普遍的倫理観と倫理的判断および倫理的行動の間にはほとんど関係性は見られなかった。これは、必ずしも個人の有する普遍的な倫理原則に基づいて行動することが正しいと感ずる個人でも、倫理的ジレンマ状況において、必ずしも倫理的判断や行動をとるとは限らないことを示している。換言すると、その他の説明変数が、倫理的判断や行動に影響を与えていることを示唆していると解釈することができよう。

3 倫理的行動を規定する心理的要因の検討

本研究では最後に、個人の倫理的行動を規定する心理的要因を明らかにするために、各ケースにおける倫理的行動について、第1stepでコントロール変数、第2stepで個人特性要因の倫理意識下位尺度およびLocus of Control、そして第3stepで状況依存変数として、各ケースにおいて測定される倫理的判断、隠蔽への過信、発覚後のリスク認知を順次投入する階層的重回帰分析を行った。

ケース1およびケース2の倫理的行動の回帰式では、コントロール変数を統制した後の第2stepにおいて倫理意識下位尺度は一定の説明力を持っていたものの、第3stepで投入された状況依存変数、すなわち倫理的判断、隠蔽への過信、発覚後のリスク認知の方が高い説明力を有していた。この結果は、倫理的ジレンマに遭遇したとき、特性としての倫理意識よりもむしろ、その状況における倫理的判断や不正を犯した際のリスクの見積もりが、個人の倫理的行動を規定しているこ

とを示唆していると思われる。従来の研究では、個人の倫理的行動を予測する変数として、特性としての倫理意識（蘭ら, 2002; Froelich & Kottle, 1991; 松井, 2002）や倫理的状況における倫理的判断（山田ら, 2003）のいずれの一方しか扱われず、2つの倫理観を明確に区別されていなかった。本研究では、こうした問題点を踏まえ倫理的行動に対して両方の変数を同時に検討することを試みたことから、組織における不正や隠蔽等の問題事象を抑制する方策に対して、有益な示唆が得られるものと考えられる。

ところで、各ケースごとに分析の結果を考察すると、まずケース1の部下の強引な営業行為に対する倫理的行動については、帰属集団の正当性・組織防衛が負の関係性、そして普遍的倫理観は正の関係性を有していた。しかし、これらの関係性よりも、このケースにおける倫理的判断や発覚後のリスク認知の方が強い関係性を示していた。この結果は、組織防衛や普遍的倫理観が倫理的行動に一定の影響力を有するものの、その状況でいかに倫理的判断や発覚後のリスク認知を行えるかが、倫理的行動につながると言えるであろう。

ケース2は、上司が調査対象者に出勤簿の改ざんを命じる場面であった。当然のことながら、このような状況下では上司からの圧力が強く働くことと推察される。この場面における倫理的行動は、個人特性の倫理的意識はほとんど関係をもたず、倫理的判断や隠蔽への過信、そして発覚後のリスク認知と関係性を示していた。特に、隠蔽への過信が倫理的行動と負の関係性を有していたことから、上司の圧力から出勤簿の改ざんが他者に知られないのであれば、そのような非倫理的な行動を行いやすいことを示唆するものである。ただし、ケース1と同様、その状況における倫理的判断が倫理的行動に対して最も影響力を示していたことは、いかに倫理的であるかの判断が最も重要であることを示唆するものであると思われる。

最後に、顧客からの不条理な要請の場面のケース3では、個人特性の倫理的意識はいずれの回帰式ではほとんど関係性を示さず、倫理的判断が強い影響力を持っていた。またこのケースでは、重決定係数の値 ($R^2=.430, p<.01$) から裏付けられている。また、このケースでは顧客とのやり取りのため、不正が表出する可能性は比較的高いと推察される。すなわち、不正をすることで得られる利益や他者からの圧力があまり存在しないため、当該個人がどの程度倫理的かを判断することが重要であることを示唆している。

また、全てのケースを通して Locus of Control と倫理的行動との関係性は見出されなかった。従来の研究では、内的統制の傾向が強い人ほど倫理的判断を貫き通すといった知見（Trevino & Youngblood, 1990; 山田ら, 2003）や Locus of Control と倫理的判断や行動と関係性はないとする知見（Hegarty & Smis, 1978; Singhapakdi & Vitell, 1990）などがあり、一貫した結論煮た至っていない。本研究から得られた結果からでは明確に結論付けることはできないが、Rotter（1966）の概念に基づいた一般的特性としての Locus of Control 尺度（鎌原ら, 1982）にとどまらず、企業組織の職務に関わる Locus of Control 尺度を用いることで再度検討する必要があるだろう。

4 本研究のまとめと今後の課題

以上のことから、本研究で得られた結果をまとめると、第1に個人特性としての倫理意識尺度は、蘭ら（2002）と同様の因子が確認され、またそれが安定した尺度であることが確認された。また、第2に、倫理意識尺度の中でも、帰属集団の正当性・組織防衛のみ女性よりも男性が高い

ことが示された。そして第3に、倫理的ジレンマ状況では、個人特性としての倫理意識は決定的な予測因ではなく、むしろ倫理的問題を含む状況においてどれだけ個人が倫理的かどうか判断すること、さらに不正を行ったときにどれだけ自らが処罰を受けると判断できるかが、倫理的行動につながると結論付けることができよう。

ただし、本研究の調査対象者は、現実の企業で働く成員ではなく、大学生ないしは専門学校の学生であった。本研究で得られた結果をそのまま現実の企業組織に一般化することは、慎重に考慮する必要があり、今後現実の企業組織においても体系的に調査する必要があるであろう。

また、本研究では、山田ら（2002）において用いられたケースを一部改変し使用した。しかしながら、ケース自体の特性、換言すると倫理的問題の特性が倫理的判断等の諸変数に与える影響も否めない。したがって、組織の問題事象を広範囲に整理し、そこから得られたケースについても今後検討を重ねる必要があるであろう。

5 実践的提言

安全衛生管理システムの構築に向けて、本研究で得られた知見から組織の問題事象の発生契機を抑制するためには、まず第1に、ほとんどの組織成員が不正を犯す可能性を秘めていると認識し、日常の倫理意識の向上だけでなく、現実には起こりうる倫理的問題を判断しうる倫理トレーニングの実施が必要であると考えられる。このことは、本研究のデータからも示されるように、たとえ高い倫理意識を有していたとしても、倫理的問題に直面したとき上司からの圧力や不正に犯すことから得られる利益、あるいは不正がバレないという心理状態から組織の成員は非倫理的行動に着手する可能性が示唆されていた。

第2に、組織成員に対して日頃、不正を犯したときに被る処罰を十分意識化させる必要があるであろう。たとえば、このことをリアリティに認識しなければ、不正が深刻なことではないと甘く判断する恐れがある。

このように、組織の問題事象の発生契機を抑制することは、企業組織が存続していくための必要不可欠な取り組みである。顧客や社会に対して誠実さを維持することは、短期的な成果に直結しないけれども、長期的な成果やブランドの創造に貢献するものと考えられる。

引用文献

- 蘭千寿・河野哲也・松野良一・樽木靖夫 2002 倫理意識尺度の開発 防衛大学校紀要（人文科学）, 81, 201-235.
- Browning, J., & Zabriskie, N. B. 1983 How ethical are industrial buyers? *Industrial Marketing Management*, 12, 219-224.
- Callan, V. J. 1992 Predicting ethical values and training needs in ethics. *Journal of Business Ethics*, 11, 761-769.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Bronson, J. W. 1993 The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Cullen, J.B., Stephens, C., & Victor, S. 1989 An ethical weather report: Assessing the

- organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18, 56-62.
- Froelich, K. S., & Kottke, J. L. 1991 Measuring individual beliefs about organizational ethics. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 377-383.
- Fry, S. 1994 *Ethics in nursing practice: A guide to ethical decision making*. Geneva: International Council of Nurses.
- 鎌原雅彦・樋口一辰・清水直治 1982 Locus of Control 尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討
教育心理学研究, 30, 302-307.
- Kohlberg, L. 1984 *The psychology of moral development*. San Francisco: Harper Row.
- 高 巖・Donaldson, T. 1999 ビジネス・エシックスー企業の市場競争力と倫理法令遵守マネジメント・システム 文眞堂
- Hegarty, W. H., & Sims, H. P., Jr. 1978 Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63, 451-457.
- Hegarty, W. H., & Sims, H. P., Jr. 1979 Organizational philosophy, policies and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 64, 331-338.
- 北海道新聞取材班 2002 検証・「雪印」崩壊 その時、何がおこったか 講談社文庫
- Loe, T., Ferrell, L., & Mansfield, P. 2000 A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 25, 185-204.
- 松井資夫 2002 倫理観を麻痺させる「集団主義」のメカニズム（職場の心理学〔63〕）プレジデント, 2002.11.18, 108-109.
- 中村真理子 2001 リスクとしての企業倫理ー日本企業とコンプライアンス 日本リスク研究学会誌, 13, 58-64.
- 中野千秋 2003 企業倫理の制度化と組織風土ー組織における個人の倫理的意識決定に及ぼす影響ー 2004 年度組織学会年次大会報告旨集（統一論題「組織倫理の時代」） Pp.113-120.
- Peterson, D. K. 2002 Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17, 47-61.
- 王晋民 2003 リスクに対する判断を歪めるもの 岡本浩一・今野裕之（編著） リスクマネジメントの心理学 事故・事件から学ぶ 新曜社 Pp.125-156.
- Rest, J. 1979 *Development in judging moral issues*. Minneapolis, MI: University of Minnesota Press.
- Rotter, J. B. 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Ruegger, D., & King, E. W. 1992 A study of the effect of age and gender upon student business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11, 179-186.
- 桜井 茂 1999 ローカス・オブ・コントロール 中島義明・安藤清志・子安増生・坂野雄二・繁榎算男・立花政夫・箱田裕司（編） 心理学辞典 有斐閣 Pp.905-906.
- 産経新聞取材班 2001 ブランドはなぜ墮ちたか 角川文庫
- Serwinek, P. J. 1992 Demographic and related differences in ethical views among small businesses. *Journal of Business Ethics*, 11, 555-566.
- Singhapakdi, A., & Vitell, S. J. 1990 Marketing ethics: Factors influencing perceptions of