

内部告発者が評価されているか — 内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度の比較 —

Are Whistle-blowers Evaluated Positively? The difference between Explicit and Implicit Attitudes toward Whistle-blowers

王 晋民

Jinmin Wang

組織における不正行為の抑制と対応は組織の危機管理の重要課題である。内部告発は不正行為を抑制するための有効な手段として考えられるが、実際に行われることが困難である。その原因の一つとして内部告発者に対する態度が挙げられる。本研究では内部告発者に対する態度について質問紙調査の形で調べる顕在的態度と潜在的連合テスト (IAT) で調べる潜在的態度を測定した。その結果、顕在的態度では、内部告発者に対して主にポジティブな反応であることが確認されたが、潜在的態度ではポジティブな反応とネガティブな反応のいずれも確認されなかった。顕在的態度は社会的影響を受けやすく、潜在的態度は社会的影響を受けにくいことから内部告発者に対する評価はポジティブ的ではないことが示唆された。

1. はじめに

近年、内部告発 (whistle-blowing) によって組織不正が明るみになり、不正行為を行った組織や個人が制裁された事例が数多く報道されている。2000年発覚した三菱自動車工業のリコール隠し事件や2002年に発覚した東京電力の原子力発電所トラブル記録の改ざん・隠蔽事件、2007年に発覚したミートホープ社の食肉偽装事件などがその典型である。

内部告発には不正行為をやめさせるだけでなく、組織不正を抑止する効果があると考えられる (王・宮本・今野・岡本, 2003)。社会公益のために、組織内部の不正行為について内部告発がなされやすくなる必要がある。

内部告発は社会全体の利益、公益のために行われることから、公益通報 (public interest disclosure) とも呼ばれている。組織の構成員が組織不正を知り、組織内で解決

できないと判断される場合、最後の手段として内部告発をすることが考えられるが、現実には内部告発をすることは困難なことである。その理由の1つはまず組織からの不当な報復が挙げられる。

内部告発者を組織からの不当な報復から保護するための包括的法律、「公益通報者保護法」が2006年4月から施行された。しかし、この法律が施行された後においても、内部告発者の保護が不完全であることが指摘されている (例えば、読売新聞, 2013; 朝日新聞, 2013)。今後、法の改正などによって内部告発者の保護を改善する必要がある。

内部告発が困難であることのもう一つの原因として、組織構成員の内部告発や内部告発者に対する態度が考えられる。これら態度は内部告発しようとする人の態度とその人が見た周りの人々の態度と考えられる。なぜなら、人間の態度と行動との関連性に関する熟考行為モデル (Ajzen & Fishbein, 1980) によれば、ある人が特定の行動をするかどうかは行動の意図によって影響されるが、その行動の意図はさらに該当行動に対する自分自身の態度とその行動に対する周囲の人々の態度に対する認知に左右されるのである。

連絡先：王 晋民 jwang@cis.ac.jp

千葉科学大学危機管理学部危機管理システム学科

Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

(2013年9月30日受付, 2013年12月4日受理)

組織の中で、自分がもし特定の行動をしたいとする場合、周りの人々が自分に対してポジティブな態度を示すか、ネガティブな態度を示すかということを推測し、この周りの人々の態度(社会的規範)は自分の行動に影響を与える。内部告発の場合、自分が内部告発者になれば、組織のほかの構成員が自分に対してポジティブな態度を示してくれるだろうと考えられる場合、内部告発する可能性が高くなり、逆に、内部告発者に対してネガティブな態度が示されるだろうと考えられる場合、自分が疎外されたりすることを避けるために、内部告発する可能性が低くなると思われる。

内部告発や内部告発者に対する態度に関しては、マスメディアの報道においては、内部告発を肯定するような論調が多く見られ(例えば、朝日新聞, 2002), 内部告発に対するポジティブな世論が形成されているように見える。内部告発者に対する態度についての研究も報告されている(王・粕川, 2008; 王・宮本・今野・岡本, 2003)。

王・粕川(2008)は組織構成員の内部告発者に対する態度に関する研究において、有職者の内部告発者に対する印象について調べ、「内部告発者」「内部通報者」「公益通報者」の3種類の呼称間の比較をしていた。その結果、呼称間の違いが見られたものの、全体として内部告発者に対する印象はポジティブであるとの結論が得られた。また、内部告発者への親近感に関しても、王ほか(2003)と王(2009)では、内部告発者と「一緒に仕事したくないか」に関して、いずれも5件法での評定平均値は3より小さく、同僚として拒否しないことを示唆している。これらの結果は、組織構成員が内部告発者に対してポジティブな態度を持っていることを示している。

ところで、近年の研究によって人々が特定の対象に対する態度は顕在的態度と潜在的態度の2種類に分けられることが明らかになった。顕在的態度は、回答者本人が意識し、自らコントロールできる自己報告による態度である。潜在的態度は、自ら意識できず、自己報告や内省ができないような態度である。

顕在的態度と潜在的態度の違いとして、まず、顕在的態度は、統合的なプロセスによって行動に影響を与えるが、潜在的態度は対象概念と感情価の連合として考えられ、対象概念が取り上げられた場合、感情価も活性化され、その感情価が対象概念に対する認知判断に影響を与えと考えられる。感情価はポジティブな場合、好意な判断が行われ、感情価はネガティブな場合、ネガティブな判断が行われる傾向がある(尾崎, 2006)。

また、顕在的態度と潜在的態度の行動に対する影響の違いについて、顕在的態度は意図的な行動傾向、潜在的態度は自発的な行動との関連性が強いことが指摘されている(Rydell & McConnell, 2006)。

さらに、顕在的態度は社会的状況や社会規範による影

響を受ける可能性が強いが、潜在的態度はこのような影響を受けにくい。例えば、人種差別的な態度や言動は、社会倫理的規範から逸脱されるので、社会的に非難される。例え特定の人種に対する顕在的態度がネガティブなものであっても、言葉や用語に社会的な差別・偏見が含まれていない公平さのことを言わなければならない、いわゆるポリティカル・コレクトネス等の理由で、修正される可能性が高い。逆に、潜在的態度は、本人が意識的にコントロールされていない態度なので、社会規範による影響がほとんど考えられない。そのため、顕在的態度と潜在的態度は必ずしも一致しないことが見られる。潜在的なネガティブ態度の場合、対象に対する認知判断はネガティブになる可能性が十分考えられる。

潜在的態度の測定手法として、GreenwaldらはIAT(潜在的連合テスト Implicit Association Test)を開発し、確立した(Greenwald, McGhee, & Schwarz, 1988)。IAT測定は、対象カテゴリーの対(例えば、白人の名前・黒人)と属性カテゴリーの対(例えば、快・不快)の言葉を画面上に提示し、左右の二つのキーを押してカテゴリー判断をさせる。対象カテゴリーと属性カテゴリーのそれぞれのカテゴリーの反応キーの組み合わせに対応する分類課題に要する反応時間を算出することにより、どちらの対象カテゴリーがどちらの属性カテゴリーと相対的に強く連合しているか(IAT効果)を調べることができる。

前述した内部告発や内部告発者に対する態度はすべて質問紙法で測定されたもので、顕在的態度である。つまり、「内部告発」や「内部告発者」に対して顕在的態度ではポジティブな態度が示されたが、潜在的態度はどのようなものかはまだ不明である。従って、内部告発や内部告発者に対する潜在的態度を調べることが重要である。

このことに関しては、内部告発に対する潜在的態度の研究として、小林・松村・岡本・西田(2005)の研究が報告されている。組織不正に関する通報行動に対して、質問紙で顕在的態度、IATで潜在的態度の測定が行われた。その結果、顕在的態度と潜在的態度のいずれにおいても不正に従うより不正を通報することに対してポジティブであることが確認された。

但し、小林ほか(2005)の研究は通報行動、つまり「内部告発」について検討しているが、「内部告発者」に対する潜在的態度については触れていない。通報行動自体と通報行動を行う人物に対する態度が異なる可能性がある。その場合、通報または内部告発行動自体に対して好感を持つが、通報人物に対しては好感を持たないことがありうる。

そこで、本研究は、内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度を測定し、顕在的態度と潜在的態度が一致するかどうかについて検証する。

2. 方法

2. 1 実験参加者

千葉県内にある私立大学の日本人大学生32名(男性26名, 女性6名)。平均年齢は20.2歳であり, *SD* (標準偏差) は1.1であった。

2. 2 実験材料

実験では, 実験参加者に用意された小話を読ませた。小話は, ある場面において内部告発をした人と内部告発しなかった人に関する説明であった。告発者・非告発者の具体的なイメージを持たせるために, 小話と同じページに告発者・非告発者のそれぞれに対応する顔画像が印刷された。顔画像を見せながら小話を読んでもらった。

小話の内容は以下のようなものであった。産業廃棄物の処理をしているN社は, 数年前からコストダウンのため, 産業廃棄物を海に不法投棄するという不正行為を行っている。投棄は密に行っており行政を含め会社以外の人には知られる可能性が非常に低い。AさんとBさんは別の部署から産業廃棄物の処理を担当する部署に移動してきた。二人とも不法投棄について疑念を抱いている。同僚に確認したところ以前社内においても問題になったが, 結局何も変わらず改善されないまま今現在も不法投棄が続いている。結局, Aさんは新聞社に内部告発した。一方, Bさんは責任を感じながらも告発をしなかった。

告発者と非告発者に対する顕在的態度を測定するための質問項目として, 王・粕川(2008)を参考にして, 対人認知25項目(積極的—消極的, 人の悪い—人の良い, など), 親近感3項目(一緒に仕事をしたいか, 好きか, 友達になりたいか)を使用した。

潜在的態度の測定にはIATの手法を用いた。具体的に, 告発者・非告発者の顔画像の判断と快・不快の言葉カテゴリー判断課題を行い, 告発者・快(非告発者・不快)が同じキー押し反応条件と告発者・不快(告発者・快)が同じキー押し反応条件での反応時間をそれぞれ測定し, 両条件間の差を潜在的態度の指標とした。ここでは快(希望, 楽しい, 歓喜など)・不快(絶望, おそろしい, 失敗など)の単語はKim & Oe (2009)と同様の計16語を使用した。

IATによる測定はパソコン(Dell Dimension 4700C), 液晶モニター(Acer P205H), 反応キーとしてキーボード(Topre PJ08J0)を用いた。顔画像と快・不快の言葉刺激の提示と反応時間の記録の制御用ソフトウェアはCedrus社製のSuperLab Proを使用した。

2. 3 実験手続き

実験室での個別実験であった。実験者が実験について説明してから, まず実験参加者に小話の冊子を読んでも

らった。そして, 告発者・非告発者の顔画像を記憶しているかどうかについて, 画像を再認してもらった。その後, 告発者と非告発者に対する顕在的態度の測定(冊子を用いた質問紙への記入)と潜在的態度の測定(IAT測定)を行った。顕在的態度と潜在的態度の測定の順序, 告発者と非告発者に対応する顔画像, 潜在的態度を測定する際の左キーと右のキーに対応する判断などを実験参加者間でカウンターバランスを取った。実験時間は1人当たりおよそ30分~40分であった。

3. 結果

3. 1 顕在的態度について

3. 1. 1 対人認知

対人認知尺度の25項目における告発者と非告発者に対するそれぞれの平均評価値を算出した(Table 1)。告発者と非告発者の平均評価値の間に統計的に有意な違いが認められるかどうかについて *t* 検定を行ったところ, 16項目において有意差が認められた($ps<.05$)。つまり, 以下の16項目において, 非告発者より告発者への評価値が有意に高かった。「積極的」「生意気な」「責任感のある」「軽率な」「恥知らずの」「うきうきした」「堂々とした」「分別のある」「親しみやすい」「意欲的な」「自信のある」「短気な」「親切な」「勇敢な」「強い」「動的な」「派手な」である。

3. 1. 2 親近感

親近感に関する3項目における告発者と非告発者に対するそれぞれの平均評価値を算出した(Table 2)。告発者と非告発者の平均評価値に対する *t* 検定を行ったところ, 何れの尺度でも告発者と非告発者間の有意差が認められた($ps<.05$)。非告発者より告発者に対して「一緒に仕事がしたい」「好き」「友達になりたい」の程度が高かった。

3. 2 潜在的態度について

3. 2. 1 データの確認と前処理

各実験参加者の全試行における誤答率を算出し, すべて7%以下であったので, 全員のデータを用いて以下の解析を行った。川上・吉田(2010)の方法を参考にして実験参加者ごとに, 反応時間の外れ値の変換を行った。つまり, 告発者+快(非告発者+不快)条件と告発者+不快(非告発者+快)条件での平均反応時間を算出し, 「平均反応時間 $\pm 3SD$ 」の境界値を設定した。そして, 境界外の反応時間は近隣の境界値と入れ替えた。

3. 2. 2 反応時間による比較

全実験参加者の告発者+快(非告発者+不快)条件の平均反応時間と告発者+不快(非告発者+快)条件の平均反応時間を算出し, *t* 検定を行った。その結果, 告発者+快(非告発者+不快)条件(581.5ms)と告発者+不快(非告

発者+快)条件(616.8ms)の間に、有意差は認められなかった($t(31)=2.028, n.s.$)。

3. 2. 3 IAT指標による比較

反応時間の個人差を統制するため、実験参加者ごとに、平均反応時間からズレの割合を算出し、反応時間差の基準化を行った。つまり、告発者+快(非告発者+不快)条件の平均値から告発者+不快(非告発者+快)条件の平均値を引き、その差分を両条件を合わせた全試行の平均値で除した。この値をIAT指標とした(川上・吉田, 2010)。ここでは、IAT指標が正の数値であれば非告発者よりも告発者にネガティブな態度を持つと解釈できる。

全実験参加者のIAT指標の平均値を算出したところ、平均値は -0.052 であった。この平均値と0との違いについて t 検定を行ったところ、有意差は見られなかった($t(31)=1.944, n.s.$)。

3. 3 顕在的態度と潜在的態度との相関

3. 3. 1 対人認知とIAT指標

IAT指標と告発者に対する印象評定の間の相関係数を算出した。そのうち「感じの悪い—良い」($r = -0.403, p < .05$)と「気長な—短気な」($r = 0.450, p < .05$)だけ有意になり、告発者に対して潜在的態度がポジティブなほ

Table 1. 対人認知尺度における告発者と非告発者に対する評定値とその比較

No.	尺度項目	告発者	非告発者	t 値	自由度	有意確率
1	積極的な—消極的な	1.75	5.25	-13.57	31	$p < .01$
2	人の悪い—人の好い	4.87	4.34	1.98	30	$n.s.$
3	なまいきでない—なまいきな	3.94	3.19	2.49	31	$p < .05$
4	ひとなつこい—近づきがたい	3.94	3.84	0.28	31	$n.s.$
5	にくらしい—かわいらしい	3.81	4.03	-1.16	31	$n.s.$
6	心のひろい—心のせまい	3.93	3.78	0.52	31	$n.s.$
7	非社交的な—社交的な	4.56	4.09	1.27	31	$n.s.$
8	責任感のある—責任感のない	2.46	4.56	-6.05	31	$p < .01$
9	軽率な—慎重な	3.53	5.06	-3.94	31	$p < .01$
10	恥知らずの—恥ずかしがりの	3.59	4.48	-3.37	30	$p < .01$
11	重厚な—軽薄な	3.91	3.68	0.93	30	$n.s.$
12	沈んだ—うきうきした	4.28	3.68	2.07	30	$p < .05$
13	堂々とした—卑屈な	2.72	4.5	-6.64	31	$p < .01$
14	感じのわるい—感じのよい	4.47	3.91	1.89	31	$n.s.$
15	分別のある—無分別な	2.97	3.81	-3.38	29	$p < .01$
16	親しみやすい—親しみにくい	3.34	4.22	-2.35	31	$p < .05$
17	無気力な—意欲的な	5.75	3.5	10.23	31	$p < .01$
18	自信のない—自信のある	5.5	2.94	8.16	31	$p < .01$
19	気長な—短気な	4.53	3.22	4.08	31	$p < .01$
20	不親切な—親切な	4.62	3.91	3.01	31	$p < .05$
21	勇敢な—臆病な	2.28	5.13	-7.73	31	$p < .01$
22	強い—弱い	2.66	4.94	-6.60	31	$p < .01$
23	理性的な—感情的な	4.28	3.47	1.81	31	$n.s.$
24	動的な—静的な	2.19	5.19	-9.18	31	$p < .01$
25	派手な—地味な	3.22	4.97	-4.83	31	$p < .01$

注：7段階評価が用いられ、各尺度の左端は1で、右端は7に対応していた。

Table 2. 親近感尺度における告発者と非告発者に対する評定値とその比較

No.	尺度項目	告発者	非告発者	t 値	自由度	有意確率
1	〇さんと一緒に仕事がしたくない	2.41	2.97	-2.74	31	$p < .05$
2	〇さんのような人が嫌い	2.47	3.13	-4.71	31	$p < .01$
3	〇さんのような人と友達になりたくない	2.53	2.91	-2.34	31	$p < .05$

注：5段階評価が用いられ、値が大きいほど負の評価となる。

ど感じの良い、ネガティブなほど短気であると評定する傾向が認められた。一方、IAT指標と非告発者に対する印象評定の間に有意な相関は認められなかった。

3. 3. 2 親近感とIAT指標

IAT指標と告発者・非告発者に対する印象評定の間の相関係数を算出したが、告発者・非告発者のいずれにおいても有意な相関は認められなかった。

4. 考察

本研究は内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度を比較し、特に潜在的態度はどのようなになっているかを検討した。

まず、顕在的態度においては、告発者に対して非告発者より親近感ですべてに良い評価が見られた。この結果は、王・宮本・今野・岡本(2003)や王(2009)の結果とも一致している。顕在的態度は社会的状況や社会規範に影響されやすいことから、内部告発者が公益のため行動しているから評価すべきだ、仲間として受け入れるべきだとの社会規範の影響が考えられる。

また、顕在的態度のうち、対人認知の評定では、「積極的」「責任感のある」などの項目において非告発者と比べて告発者に対する評価点数が有意に高いことが見られた。これらの項目は、人物の「理性的な側面」を反映していると考えられる。一方、「生意気な」「軽率な」「恥知らずの」「短気な」「派手な」の項目においても、非告発者より内部告発者に対する評価点数が高く、よりネガティブに評定されている。これらの項目は人物の「感情的な側面」を表しているように見られる。以上の結果から、内部告発者に対する顕在的態度は理性的な面ではポジティブに、感情的な面ではネガティブに判断されている可能性が示唆された。

一方潜在的態度では告発者に対してポジティブ・ネガティブな態度のいずれも確認できなかった。つまり、顕在的態度では内部告発者をポジティブに評価していても、潜在的にポジティブに評価していないことが示唆された。潜在的態度は社会的状況や社会規範の影響、回答者の意図的操作による影響がほとんど考えられないので、回答者の本当の態度として考えられる。

小林ほか(2005)の結果において通報行動に対する潜在的態度がポジティブであったが、本研究では類似した結果は得られなかった。

なぜ潜在的態度ではポジティブ・ネガティブな態度は見られなかったのだろうか。その原因の一つとして、まず、小林ほか(2005)では、内部告発(「通報行動」)に対する態度、本研究では内部告発者に対する態度を測っていた。行動そのものに対してポジティブになっていても、行動を行う人に対して感情的にネガティブに判断することが考えられる。また、行動自身がよいが、自分の

周りに起こってほしくないということが考えられる。

もう一つの原因として小林ほか(2005)では有職者を対象者としていたが、本研究では実験参加者が大学生であった。大学生は組織における人間関係や利害関係、内部告発や内部告発者の意味や内部告発者に対してイメージがはっきりしていない可能性が高いので、ポジティブな態度やネガティブな態度は形成されていないことが考えられる。これを検証するために、今後、有職者を対象とした研究を行う必要がある。

本研究の結果から内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度との違いが確認された。顕在的態度と潜在的態度のどちらも行動に影響を与える可能性があるので、顕在的態度においても内部告発者に対するポジティブな評価になれば、公益のための内部告発がより行われやすい状況になると考えられる。今後、内部告発や内部告発者に対する潜在的態度の測定と変容についてさらに検討する必要がある。

参考文献

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 朝日新聞(2002). 内部告発のススメ 踏み切れぬ人に支援の動き 現実の壁、迷う良心 2002年10月01日 朝刊
- 朝日新聞(2013). 内部通報、報復の恐怖 不正経理、左遷懸念し社外へ告発 オリンパス社員 2013年09月10日夕刊
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. K. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- 川上直秋・吉田富二雄(2010). 集団成員への関下単純接触が集団間評価に及ぼす効果—IATを用いて— 心理学研究, 81, 364-372.
- Kim, J. & Oe, T. (2009). Meta-stereotype as an indicator of intergroup attitude: How Japanese perceive they are viewed by Koreans Japanese. *Psychological Research*, 51, 4, 279-285
- 小林知博・松村憲一・岡本浩一・西田豊明(2005). 「組織の不正」通報に対する顕在的・潜在的態度の測定 日本社会心理学会第46回大会発表論文集
- 尾崎由佳(2006). 接近・回避行動の反復による潜在的態度の変容 実験社会心理学研究, 45, 98-110.
- Rydell, R. J., McConnell, A. R. (2006). Understanding implicit and explicit attitude change: A systems of reasoning analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91,

6, 995-1008.

王晋民 (2009). 内部告発者に対する有職者の態度—「公益通報者保護法」施行前後の比較 千葉科学大学紀要, 2, 9-17.

王晋民・粕川正光 (2008). 内部告発者に対する認知傾向 日本心理学会第72回大会発表論文集, 191.

王晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一 (2003). 社会心理学の観点から見た内部告発 社会技術研究論文集, 1, 268-277.

読売新聞 (2013). 「内部告発」浸透進まず…法施行7年 2013年9月6日 [<http://www.yomiuri.co.jp/job/news/20130906-OYT8T00303.htm?from=popin>] 2013.11.21

謝辞 本研究の実施において、科研費（課題番号：24530791）の助成を受けた。また、データ収集に関しては、千葉科学大学白岩朋徳氏に大変お世話になりました。記して感謝の意を表します。

Are Whistle-blowers Evaluated Positively? The Difference between Explicit and Implicit Attitudes toward Whistle-blowers

Jinmin Wang

*Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management,
Chiba Institute of Science*

Prevention of wrong-doing is one of the most important issues in organizations, and whistle-blowing is considered as a useful mean to punish and deterrent to wrong-doings. It is still often observed in many situations that people hesitate to blow the whistle when they know wrongdoings. Because people's willingness to take a certain action is strongly influenced by social norm, a prospective whistle-blower's decision to blow or not to blow the whistle will be effected by others' attitudes toward whistle-blowers. In this study, university students were presented with a brief story depicting a whistle-blower and a non-whistle-blower, and then asked both to fulfill a questionnaire measuring their explicit attitudes toward the two figures, and take an Implicit Association Test (IAT) measuring their implicit attitudes to the whistle-blower and non-whistle-blower. The results indicate that compared with the non-whistle-blower, the whistle-blower is positively evaluated in explicit attitude measured by the questionnaire, but there was no significant difference in implicit attitude measured by IAT.