

中国企業従業員の内報告発に対する態度

Organization Members' Attitudes towards whistle-blowing among Chinese Company Employees

王 晋民¹⁾・駱 心怡²⁾

Jinmin WANG and Xinyi LUO

本研究では、中国の有職者に対して内報告発や内報告発者に対する態度、内報告発の理由認知、内報告発の行動傾向について調べた。その結果、内報告発に対する態度の8因子、内報告発者に対する態度の3因子、そして内報告発の理由認知の6因子が確認された。また組織不正を知った場合、内報告発したいと答えたのが全体の約27%で、実際に告発できると答えたのが全体の約13%であった。政治社会文化による内報告発に関連する意識行動への影響が示唆された。

内報告発 (Whistle-blowing) とは「違法・非道徳的・規則に反する行為に関する情報をその行為を制止できる個人や組織に開示することである」(Near & Miceli, 1985)。また、このような情報を開示する人は内報告発者と呼ばれる。法律上ではそれぞれ「公益通報」、「公益通報者」と表現され、2006年4月から施行された「公益通報者保護法」においてはより厳密な法的定義がなされているが、本論文では、広い意味で不正行為に関する情報の開示・提供について、組織内部での通報と組織外部への通報を合わせて内報告発と呼ぶ。

内報告発は不正行為に対して倫理的な側面と実践的な側面の意義が挙げられる。前者は不正行為が不正・不当な行為を正し、法や倫理的な規範を維持する効果がある。後者は実際に消費者や社会全体が受ける損害を防いだり、不正行為を行った人や組織に対して懲罰を与えたりして、

消費者や社会全体の利益を守る効果がある。

近年、三菱自動車のリコール隠し問題や雪印牛肉偽装問題、東洋ゴムの検査不正など組織不正が数多く報道されており、内報告発が不正行為の重要な対処手段として考えられている。

内報告発に関する実証研究が行われており (Miceli, Near, & Dworkin, 2008; 岡本・王・本多, 2006), 日本人有職者を対象とした内報告発に関する心理学的研究も報告されており (例えば, 王・宮本・今野・岡本, 2003, 2004; 王, 2009), 日本における組織内の内報告発や不正行動に対する組織構成員の態度などが検討されている。王ほか (2003, 2004) では、内報告発や内報告発者、内報告発者保護の法律に対する意識や態度、それらと回答者の個人特性との関連性などを取り上げている。また、王 (2009) では、内報告発保護法の施行前後の有職者の意識や態度の変化について調べている。このような心理学的調査でデータを蓄積して検討をすることによって、不正行為に対する内報告発行動の要因が明らかになることが期待できよう。一方、内報告発に関する心理学的な知見を統合するために、政治社会文化的に異なる国や地域のデータとの比較検討も必要である。つまり、内報告発という様々な国でみられる人間の行動に関して、人々のそれに関する態度や行動に対する個人心理特性と状況特性の効果は異なる社会制度や社会風土によってどのように影響されるか、どのような共通性や相違性があるかを解明することによって、内報告発行動に対する理解が

連絡先：王 晋民 jwang@cis.ac.jp

1) 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*

2) 千葉科学大学危機管理学部危機管理システム学科 (卒)
*Department of Risk and Crisis Management System,
School of Risk and Crisis Management, Chiba Institute
of Science*

(2016年9月30日受付, 2016年12月16日受理)

深め、また効果的に利用することも可能となる。

本研究は中国の有職者の内部告発に対する態度を取り上げ、その特徴について検討を行う。中国における内部告発（中国語では「挙報」という）の特徴として、Gong（2000）が以下の4点を指摘している。(1) 機能として、中国において内部告発は政治的な機能と社会的な機能を持っている。つまり、政府にとっては、内部告発は官僚の汚職腐敗を対処するような社会的コントロールの効果があり、また一般の人々にとっては内部告発が官僚などの職権乱用や不法行為、不作為に対する法的武器になる。(2) 中国における内部告発は、通報者は不正行為が行った組織の構成員でなくても、通報できるようになっている。(3) 政府も内部告発を促すように、通報窓口を公開したり、内部告発者に奨励金を支払ったりする。(4) 内部告発を呼び掛けており、また内部告発者を保護することを訴える一方、内部告発者の保護に関する具体的な対策が不十分で、内部告発者が報復されるリスクが大きい。

このように、政治社会文化の状況において日本と大きく異なる状況において、中国の普通の有職者が内部告発に関してどのように考えているか、どのような特徴があるかは興味深い。異なる政治社会文化における組織不正や内部告発に対する態度や行動傾向での共通性や特異性を明らかにすることによって、内部告発に関する影響要因が特定され、より効果的に不正行為を対処したり、防止したりすることが可能になろう。以上のことから、本研究は中国の企業従業員の内部告発に対する態度について調べ、その特徴を検討することを目的とした。

方法

調査対象者

中国重慶市に在住し、年齢が20歳以上、企業に勤める中国人常勤従業員72人を調査対象者とした。重慶市出身の著者の1人が現地に行き、以上の条件に合致する友人・知人に調査概要を説明して、調査参加を依頼した。また、これらの対象者に彼らの友人・知人にも調査に参加してもらうように依頼した。

質問票の内容

調査票は以下のような質問項目から構成された。①内部告発に対する態度に関しては王・宮本・今野・岡本（2003）の29項目が使用された。②内部告発者に対する態度については、王ほか（2003）や王（2009）において内部告発者に対する態度の質問が8項目であったが、ここで「内部告発を行う人は頑固な人である」と「内部告発を行う人は自己主張の強い人である」の2項目が追加され、計10項目が使用された。③内部告発の理由については、社会倫理や被害の回避、組織の健全性の維持などの側面から「法や社会倫理をきちんと守らなければな

らないと考えるから」、「多くの人を被害から守りたいから」、「組織が健全になってほしいから」など20項目が用意された。以上の項目においては、回答者が自分の考えと一致するかについて5件法で回答するように設定した（1:非常にそう思う, 2:そう思う, 3:どちらともいえない, 4:そう思わない, 5:まったくそう思わない）。④組織不正に対する内部告発の行動傾向や内部告発する場合の通報先などに関して、「所属組織に不正行為があった時に内部告発したいか」、「実際に自ら通報の可能性」、「組織内通報する場合の通報先」、そして「組織内の通報が効果ない場合、組織外部へ通報するか」の4項目が用意された。⑤人口統計学的特性として年齢層、性別、学歴などの項目も設けられた。以上の質問項目はすべて中国語に翻訳し、質問票が中国語で表記された。翻訳は、中国語を母国語とした著者2人によって行われた。著者の1人が中国語への翻訳案を作成してからもう1人の著者が検討に加わって、2人が協議して中国語の表現を決定した。

調査時期

2015年8月から12月。

調査手続き

調査参加者に個別に依頼して調査票に匿名で記入を求め、後日回収した。

結果と考察

回答者の状況

回収状況 有効回収数55人（男性34人、女性21人）であった。

回答者年齢層 20歳台30人、30歳台17人、40歳台7人、50歳以上1人であった。

学歴 中卒2人、高卒6人、大卒35人、大学院卒12人であった。

雇用形態 正社員・正職員22人、契約・嘱託社員30人、派遣社員3人であった。

職位は一般社員・職員34人、係長級13人、課長級5人、部長級以上3人であった。

内部告発に対する態度

内部告発に対する態度の29項目に対する因子分析（主因子法、バリマックス回転、固有値1以上基準、以下同様）を行った。その結果、以下の8因子が抽出された。F1：信頼の破壊、F2：強行必要性、F3：組織のダメージ、F4：組織健全化、F5：社会的正義、F6：奨励の必要性、F7：組織内での必要性、F8：情報不確実性（表1）。

表1 内部告発に対する態度の因子分析の結果

態度尺度の項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
内部告発で、組織の中に隠し事が多くなる。	0.806	-0.093	0.074	0.02	-0.207	-0.115	-0.183	0.048
内部告発で、組織の中の信頼関係が壊れてしまう。	0.759	-0.206	0.056	0.034	0.016	-0.097	0	0.347
内部告発で、組織の人たちがみんな保身的になる。	0.751	-0.316	0.145	-0.057	0.219	0.168	0.001	-0.055
内部告発は、組織に対する裏切りである。	0.7	-0.15	0.271	-0.131	-0.208	-0.048	0.35	0.079
不正を見ても組織のために黙っておくべきである。	0.59	0.142	0.183	-0.193	-0.09	0.457	-0.312	0.039
告発によって企業が倒産したり、組織がなくなったりする場合でも、内部告発はすべきである。	-0.106	0.802	-0.092	0.093	0.237	0.013	0.146	-0.245
組織内部で上司や関係部署に通報して、それでも改善されなければ監督官庁やマスコミなど外部機関に告発してもよい。	-0.196	0.719	-0.07	0.256	0.062	0.069	0.185	0.095
内部告発は、組織の違法行為を止めさせることができる。	-0.178	0.709	-0.015	0.384	-0.043	0.316	-0.042	0.061
告発の目的が正しければ、どこに通報してもよい。	-0.193	0.635	-0.11	0.311	-0.166	0.011	0.257	-0.247
内部告発は、一般的に言えばよいことである。	-0.065	0.557	-0.007	0.024	0.473	-0.016	-0.006	-0.141
組織の中に不正があった場合、どんなに困難であっても組織内部で解決すべきである。	0.324	-0.472	0.059	0.06	-0.372	0.362	0.298	0.159
内部告発すると、結局告発した本人が損をする。	0.089	-0.015	0.781	0.172	-0.13	-0.157	-0.167	0.135
内部告発で、社会がギスギスする。	0.342	-0.056	0.661	-0.23	0.189	-0.077	0.125	0.11
内部告発で、組織の効率が下がる。	0.513	-0.194	0.661	-0.057	-0.109	0.106	0.052	-0.12
内部告発者を報復から守ることが必要である。	0.162	0.073	-0.641	0.291	0.162	0.135	-0.037	0.354

表1 内部告発に対する態度の因子分析の結果(続き)

態度尺度の項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
内部告発は、同僚に対する裏切りである。	0.299	-0.233	0.52	0.042	-0.108	0.086	0.128	0.327
内部告発しやすい環境が出来ると、組織自身が法律や道徳を守るようにもっと努力する。	-0.008	0.195	0.035	0.846	0.193	0.268	0.138	0.082
内部告発しやすい環境が出来ると、組織自身をもっと積極的に不正行為を正すようになる。	0.049	0.352	0.082	0.781	0.253	0.127	0.157	-0.028
内部告発しやすい環境が出来ると、組織内の不正を未然に防ぐことができる。	-0.273	0.21	-0.276	0.656	0.028	0.018	0.148	0.179
内部告発は、社会的正義である。	-0.04	-0.029	-0.116	0.261	0.827	0.051	0.047	-0.164
内部告発は、社会全体にとって有益である。	-0.091	0.296	-0.128	0.161	0.767	0.211	-0.098	0.171
組織にとって、内部告発を奨励する必要がある。	-0.005	0.056	-0.144	0.401	0.296	0.665	0.21	0.143
社会にとって、内部告発を奨励する必要がある。	0.023	-0.051	-0.277	0.392	0.325	0.654	0.137	0.008
内部告発者に対して、組織が報復してもしかたがない。	0.069	0.227	0.59	0.002	-0.133	0.597	-0.016	-0.095
日本社会にとって、内部告発は必要である。	-0.389	0.413	-0.141	0.22	0.047	0.513	0.188	0.264
組織が自ら不正を正すことができないから、内部告発が起こる。	0.139	0.113	-0.104	0.291	-0.122	-0.012	0.794	-0.068
今後、内部告発が頻繁に行われる方がよい。	-0.207	0.234	0.165	0.142	0.075	0.234	0.766	-0.128
私が所属する組織にとって、内部告発は必要である。	-0.181	0.459	-0.002	-0.104	0.395	0.143	0.503	0.354
内部告発には、不正確な情報が多い。	0.195	-0.198	0.047	0.138	-0.093	0.082	-0.127	0.807

各因子におけるそれぞれの回答者の点数を直感的にするために、因子得点の代わりに各因子に配分された複数の質問項目で評定値の平均値を算出し、それぞれの回答者の各因子における得点として用いた。

この平均評定値の全回答者の平均評定値(1:非常にそう思う, 2:そう思う, 3:どちらともいえない, 4:そう思わない, 5:まったくそう思わない)と中性反応の値(5件法評定で「どちらとも言えない」に対応する評定値3)との違いについてt検定を行った。その結果、「信頼の破壊」($t(54) = 5.028, p < .001$), 「組織のダメージ」($t(54) = 5.836, p < .001$), 「組織健全化」($t(54) = 2.073, p < .05$), 「情報の不確実性」($t(54) = 6.915, p < .001$)の平均値が3より有意に小さく、「そう思う」方向だと判定された(図1)。この結果は、内部告発の良い効果と悪い効果の両面性を認識していることが示される。

さらに、各因子に対する平均評定値の比較をするため、被験者内1要因8水準の分散分析を行ったところ、因子要因の効果が認められた($F(7,378) = 9.909, p < .001$)。多重比較の結果(Bonferroni法, $\alpha = .05$)、第8因子の「情報不確実性」が「信頼の破壊」と「組織のダメージ」以外の因子より点数が低く、そう思う程度が有意に高く、また第7因子の「組織内での必要性」が第1因子と第3因子と比べて点数が高く、そう思わない程度が有意に高いことが示された。

日本人有職者に対する調査(王, 2009)において、内部告発に対する態度の因子としてF1:組織破壊, F2:組織健全化, F3:強行正当性, F4:有益・正義性, F5:奨励必要性, F6:保護必要性, F7:背信性が挙げられている。一方、今回の結果は8因子となっており、日本人の結果になかった「情報の不確実性」という因子が他の因子と比べて「そう思う」程度が高く、比較的に重要であることが示された。これは中国では内部告発ができる人に関する制度上の制限が少なく、内部告発の内容が不正確なケースが多いことからだと推測できる。

内部告発者に対する態度

同様に、内部告発者に対する態度の10項目に対する因子分析を行った結果、以下の3因子が得られた。F1:心暗い, F2:心広い, F3:強い自己主張(表2)。各因子での全回答者の平均評定値と中性反応値3とのt検定の結果、「自己主張」因子のみにおいて、平均評定値が3より有意に小さく($t(54) = 3.990, p < .001$)、内部告発者の自己主張が強いという記述に対する反応が「そう思う」方向だと確認された(図2)。さらに、各因子に対する平均評定値の比較をするため、被験者内1要因3水準の分散分析を行ったところ、因子要因の効果が認められた($F(2,108) = 9.926, p < .001$)。多重比較の結果(Bonferroni法, $\alpha = .05$)、第3因子の「強い自己主張」がほか

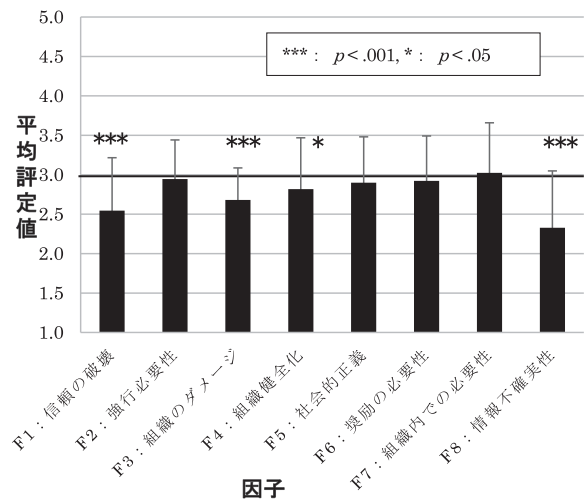


図1 内部告発に対する態度の各因子での平均評定値

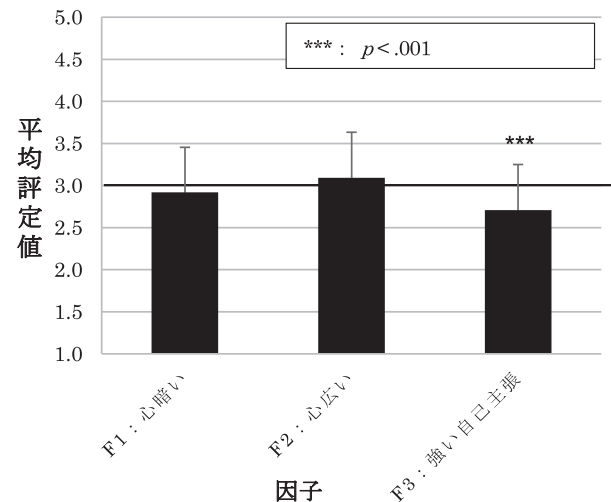


図2 内部告発者に対する態度の各因子の平均評定値

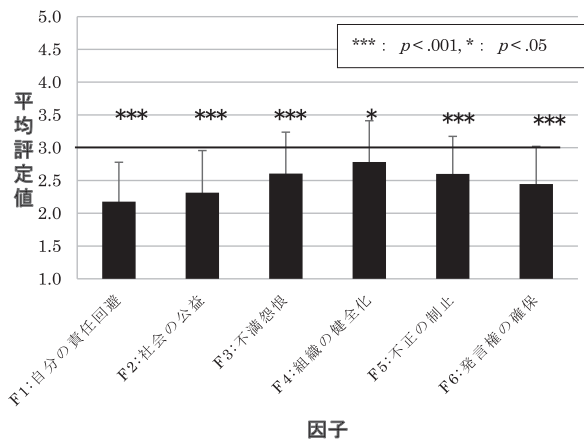


図3 内部告発の理由の各因子の平均評定値

表2 内部告発者に対する態度の因子分析の結果

態度尺度の項目	F1	F2	F3
内部告発を行う人は暗い人である.	0.881	0.031	0.12
内部告発を行う人はずるい人である.	0.838	0.054	0.129
内部告発を行う人は生意気な人である.	0.821	0.065	-0.084
内部告発を行う人は賢い人である.	0.585	0.492	0.31
内部告発を行う人はいい人である.	0.176	0.824	0.186
内部告発を行う人は頑固な人である.	0.252	-0.67	0.361
内部告発を行う人は心の広い人である.	0.169	0.669	0.269
内部告発を行う人は自己主張の強い人である.	-0.085	-0.04	0.878
内部告発を行う人は責任感のある人である.	0.194	0.397	0.676
内部告発を行う人は愉快な人である.	0.513	0.231	0.563

の2つの因子の点数より低く、そう思う程度が有意に高いことが示された。

日本人有職者に対する研究(王, 2009)においては、内部告発者に対する態度がF1:ずるい・暗い, F2:賢い・いい人の2つの因子から構成されると報告されているが、自己主張に関する質問項目が用いられておらず、自己主張に関する因子の存在の確認ができなかった。本研究は日本人有職者で確認された2因子と類似した因子が見られたほかに、強い自己主張という因子も確認され、しかもこの因子はほかの2因子よりそう思う程度が高く、より重要であることが示唆された。この因子は中国人有職者においてのみ見られるものか、日本人有職者においても存在するかについては、今後さらに確認する必要がある。

内部告発者の理由に関する認知

以上と同じように、内部告発の理由に関する20質問項目に対する因子分析を行った。その結果、以下の6因子が得られた。F1:自分の責任回避, F2:社会の公益, F3:不満怨恨, F4:組織の健全化, F5:不正の制止, F6:発言権の確保(表3)。また、各因子での全回答者の平均評定値と中性反応値3と比較した結果、全ての因子において平均評定値が3より有意に小さく(F1~F6の順で、 $t(54)=10.164, p<.001$; $t(54)=7.925, p<.001$; $t(54)=4.639, p<.001$; $t(54)=2.571, p<.05$; $t(54)=5.181, p<.001$; $t(54)=7.156, p<.001$)、それぞれの因子での反応は「そう思う」方向だと確認された(図3)。

各因子に対する平均評定値の比較をするため、被験者内1要因6水準の分散分析を行ったところ、因子要因の効果が認められた($F(5,270)=8.956, p<.001$)。多重比較の結果(Bonferroni法, $\alpha=.05$)、第1因子の「自分の責任回避」が第3因子、第4因子、第5因子、第6因子より点数が低く、そう思う程度が有意に高いこと、また、第2因子の「社会の公益」が第4因子、第5因子より点数が低く、そう思う程度が有意に高いことが確認された。

以上のことから、内部告発の理由として6種類のことがすべてありうると判断されるが、そのうち、特に「自分の責任回避」と「社会の公益」が内部告発の理由として認識されていることが示唆された。

内部告発行動傾向等について

以下の内部告発行動に関連する4つの質問に対する回答の結果を算出した。

まず、①「所属組織に不正行為があった時に内部告発したいか」に対して、「ぜひ通報したい」が1.8%、「通報したい」が25.5%、「通報したくない」が23.6%、「絶対に通報したくない」が7.3%、「わからない」が41.8%であった(図4)。

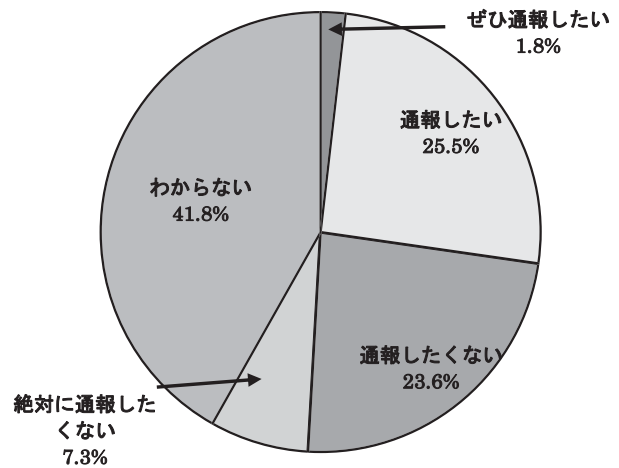


図4 「不正行為を知った時に、通報行動したいか」に対する回答の割合

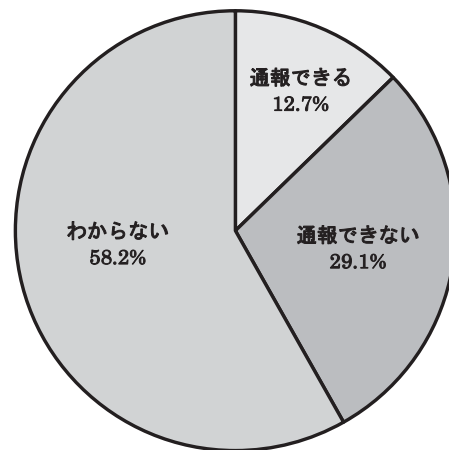


図5 「不正行為を知った時に、自ら通報ができるか」に対する反応

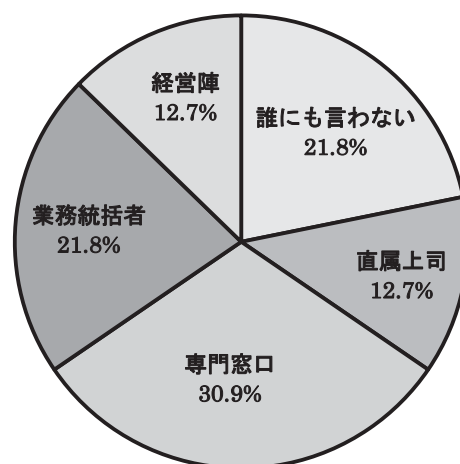


図6 「不正行為を知った時の内部通報先は」に対する回答の割合

表3 内部告発の理由判断の因子分析の結果

態度尺度の項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6
不正行為をやめさせないと、自分に責任が及ぶから。	0.855	0.199	0.134	-0.039	0.026	0.223
不正行為をやめさせないと、自分も不正行為を強要されるから。	0.821	0.219	0.276	0.020	0.055	0.038
告発者自身が被害者になる可能性があるから。	0.776	0.139	0.139	0.251	0.100	-0.120
不正や違法行為と明確に一線を画したいから。	0.710	0.205	-0.018	0.100	0.139	0.352
公的な財産や公衆の安全と安心を守りたいから。	0.535	0.188	-0.292	0.351	0.017	0.187
法や社会倫理をきちんと守らなければならないと考えるから。	0.160	0.885	-0.052	0.073	0.177	-0.021
社会公益を守りたいから	0.139	0.777	-0.140	0.120	0.324	0.126
特定の思想信条を持っているから。	0.322	0.710	-0.066	0.312	-0.141	-0.008
労働組合や監察部門が見て見ぬふりをしているから。	0.507	0.668	-0.094	0.030	0.080	-0.015
組織の中の特定の人に対する恨みがあるから。	0.008	-0.024	0.857	-0.126	0.137	0.019
組織に対する恨みがあるから。	0.038	-0.143	0.849	-0.049	-0.006	0.140
組織が嫌いだから。	0.179	-0.251	0.741	0.181	-0.140	0.322
組織のやりかたが気に入らないから。	0.377	0.212	0.580	-0.310	-0.271	0.000
組織が好きだから。	-0.134	0.226	0.015	0.858	0.105	-0.013
組織が健全になってほしいから。	0.226	0.102	-0.172	0.779	0.211	-0.061
多くの人を被害から守りたいから。	0.466	0.041	-0.023	0.718	-0.060	0.146
不正行為をそのままにしておく、組織自体が危なくなるから。	0.091	0.035	-0.094	0.199	0.853	0.061
「不正や犯罪行為を止めさせるのが当然だ」と考えるから。	0.097	0.362	0.097	0.016	0.759	-0.082
人の注目を浴びたいから。	0.097	-0.014	0.138	0.120	-0.139	0.869
組織の中でもっと自分の発言力がほしいから。	0.275	0.085	0.294	-0.201	0.278	0.660

また、②「実際に自ら通報の可能性」に対して、「可能」が12.7%、「可能でない」が29.1%、「わからない」が58.2%であった(図5)。

そして③「組織内通報する場合の通報先は」に対して、「直属上司」が12.7%、「専門窓口」が30.9%、「業務統括者」が21.8%、「経営陣」が12.7%、「誰にも言わない」が21.8%であった(図6)。

最後に④「組織内の通報が効果ない場合、組織外部へ通報するか」に対して、「通報する」が12.7%、「通報しない」が45.5%、「わからない」が41.8%であった(図7)。

以上の結果のうち、「所属組織に不正行為があった時に内部告発したいか」に関して「ぜひ通報したい」と「通報したい」を合わせて28%未満という結果や「実際に自ら通報する可能性」に関して「可能」と答えた人が13%未満という結果から、中国の企業の従業員の内部告発に対する行動傾向として、行動したい、または実際に行動できると考える人がまだまだ少数派であることが示された。また、組織外部への通報を考える人が13%未満という結果から、所属組織外部への通報が特に難しいことが示された。市場経済の導入や職業選択の自由の拡大などによって内部告発が行われやすくなったと思われるが(Gong, 2000)、今後内部告発に関連する法規の整備、内部告発に関する啓蒙活動が必要であろう。

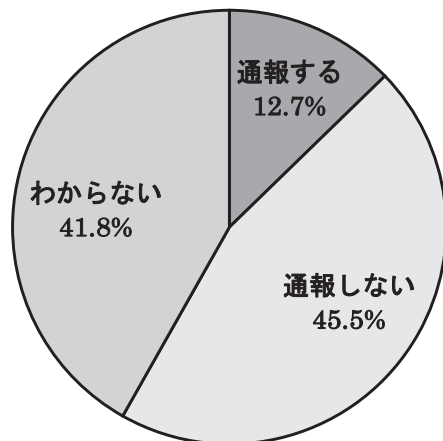


図7 「内部通報が効果ない場合、外部通報を行うか」に対する回答の割合

まとめ

中国企業の従業員に対する調査の結果、以下のことが明らかになった。組織内に不正があった場合、約27%の人が内部告発をしたい、約13%の人が実際に内部告発を行うことができると答えている。内部告発の理由について、6因子が抽出されすべてが関係していると判断される。内部告発における情報の不確実性、内部告発者の強い主張性が独立した評価軸として認められた。日本の有職者の結果と類似する一方、内部告発や内部告発者に対する態度の因子構成や内部告発行動傾向において相違も見られた。一方、調査対象者の数が少なかったため、結果の信頼性がまだ不十分であり、また個人特性との関連性については調べられなかった。今後対象者を増やしたり、個人特性や他の状況要因を導入したりして、さらに詳細な検討が必要である。

謝辞

本研究の一部はJSPS 科研費24530791の助成を受けた。また、研究の一部は日本応用心理学会第83回大会で報告された。

引用文献

- Gong, T. (2000). Whistleblowing: What does it mean in China? *International Journal of Public Administration*, 23, 11, 1899-1923.
- Miceli, M.P., Near, J.P., & Dworkin, T.M. (2008). *Whistleblowing in organizations*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Near, J.P., & Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing, *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- 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.
- 王晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一(2004). 内部告発者保護法に対する態度と個人特性, 社会技術研究論文集, 2, 343-352.
- 王晋民(2009). 内部告発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.
- 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

Organization Members' Attitudes towards Whistle-blowing among Chinese Company Employees

Jinmin WANG¹⁾ and Xinyi LUO²⁾

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

2) *Department of Risk and Crisis Management System, School of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science*

In this study, attitudes towards whistle-blowing and whistle-blowers among Chinese salaried workers were examined. The results confirmed 8 aspects in attitude towards whistle-blowing, 3 aspects in attitude to whistle-blowers, and 6 kinds of reasons for whistle-blowing. About 27% of the total respondents showed that they would like to blow the whistle if they know about organizational misconducts, but only about 13% said they will actually do that. These results suggest that political, social, and cultural factors may influence people's thinking and behavior tendency about whistle-blowing.