

## 内部告発の理由認知が内部告発者に対する態度と 内部告発に関する自己効力感に与える影響

# The Effects of Perceived Reasons for Whistle-Blowing on Attitudes towards Whistle-Blower and Self-Efficacy on Whistle- Blowing among Japanese Salaried Workers

王 晋民

Jinmin WANG

本研究の目的は内部告発の理由認知が内部告発者に対する態度や内部告発に関する自己効力感に与える効果について検証することである。2006年1月に行われた1076人の常勤有職者に対する調査データを再分析した結果、以下のことが確認された。(1) 内部告発の行動意図が内部告発者に対する態度や内部告発に関する自己効力感に影響される。(2) 内部告発者が「ずるい人」と判断される程度は、内部告発の理由として組織における「発言力を高める」ため、「組織への恨みを持っている」ためと考えるほど強く、また「法令順守のため」と考えるほど弱くなる。(3) 内部告発者が「いい人」との判断は、内部告発の理由として「組織の健全性」や「法令順守」のためだと考えるほど強くなる。(4) 内部告発の理由として「発言力希求」のためだと考えるほど、内部告発に関する自己効力感が弱く、「法令順守」のためだと考えるほど、自己効力感が強くなる。

### 1. はじめに

組織における不正行為が内部告発によって暴露され、法的・社会的制裁が下された事例が数多く報告されており、内部告発は法令違反や非倫理的な不正行為を対応する手段、また事前に防ぐ手段として広く認知されている。心理学の視点から内部告発について検討する研究も数多く行われている(例えば、Miceli & Near, 1992; 岡本・王・本多・ハワード, 2006)。

近年、日本で行われた研究として王・宮本・今野・岡本(2003)が関東1都6県に住む20代から50代の常勤有職者に対するアンケート調査を行い、内部告発の経験、内部告発・内部告発者に対する態度などと年齢層や性別、職位などの個人特性および業種や組織の規模などの組織特性との関連性について報告している。また、王・宮本・

今野・岡本(2004)においては、王ほか(2003)の調査データをさらに分析し、内部告発者保護法に対する態度と個人的特性との関連性について検討している。

日本では、内部告発者保護に関する包括的な法律である公益通報者保護法が2006年4月から施行された。この法律の施行によって内部告発に関する態度がどのように変化しているかに関しては、王(2009)が同法の施行前後の比較を行った。関東1都6県の有職者に対するウェブ調査を一回目は2006年1月、二回目は2008年2月に行い、それぞれ1000人以上の回答者からデータを集めた。法施行前後の結果を比較した結果、内部告発に対する態度では、法律の施行後、通報者保護の必要性がより強く認識されていることが示された。

内部告発や内部告発者に対する態度、また自らの内部告発の行動意図は個人要因と状況要因に影響されると考えられる。一般的に、世の中で行われる内部告発の理由についての主観的推測は、内部告発者に対する態度や自分の内部告発の行動に対して影響を与えられ、内部告発者に対する態度の影響に関しては、内部告発の理由に基づき告発者の人格が推定され、それがその人間

---

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

(2017年10月2受付, 2017年12月22受理)

に対する態度に影響すると考えられる。

王・駱(2017)が中国の有職者を対象とした調査の結果を報告している。その結果、内部告発や内部告発者に対する態度に関しては、日本人を対象とした王ほか(2003)や王(2009)の結果と類似していることが確認された。また、内部告発の理由認知に関して、以下の六つの因子が得られている。自分の責任回避、社会の公益、不満怨恨、組織の健全化、不正の制止、そして発言権の確保である。しかしながら、現時点では日本人有職者を対象とした内部告発の理由認知に関する報告は見当たらない。

ところが、自らの内部告発行動意図に関しては、内部告発の理由が自分の内部告発に対する行動に間接的に影響することが考えられる。人間の行動意図や行動自体に関する計画的行動理論モデル(the theory of planned behavior, Ajzen,1991)によれば、行動自体は行動意図に影響され、また行動意図は自分自身の態度、自分が思っている自分にとって重要な他者の態度(主観的規範)、および自分が実際に必要な行動をうまく遂行できるかに関する自己効力感に影響されると考えられる。したがって、自分自身の内部告発に対する態度が変化することや自分が内部告発と考えたら実際にできるかどうかに関する自己効力感によって、自分自身が組織不正を知った場合、内部告発をしたいという行動意図が異なることが考えられる。これらの推測に関しては、現在のところ実証データはほとんど見当たらない。

以上のように、内部告発に関する心理学的研究においては内部告発や内部告発者に対する態度、内部告発の理由認知などが報告されているが、内部告発の理由認知が如何に内部告発者に対する態度と自ら内部告発する行動意図と関連しているかについての検討は少ない。

本研究の目的は2006年1月に行われた有職者に対する調査のデータを再分析して次のことを検討することである。①計画的行動理論モデルの観点から内部告発者に対する態度と内部告発に関する自己効力感による内部告発したいという行動意図への効果を確認する。②内部告発の理由認知が内部告発者に対する態度や内部告発に関する自己効力感へ与える効果を確認する。

具体的に、まず内部告発者に対する態度を内部告発に対する態度の一部として、また自ら内部告発ができる・できないと考えることを自己効力感として捉え、それぞれの内部告発に関する行動意図、つまりどの程度内部告発をしたいかに対する効果を検証する。そして、内部告発に関する理由認知がどのように内部告発者に対する態度、内部告発に関する自己効力感に影響を与えるかについて確認する。

## 2. 方法

### 2. 1 調査対象者

関東1都6県に在住する20歳代から50歳代の日本人男女常勤有職者2280人。

### 2. 2 調査票の構成

王ほか(2003)を参考にして内部告発や内部告発者に関する質問項目が用意された。

内部告発が行われる理由は様々であるが、人々が内部告発を考える時に全体的な印象として、どのような理由がより多いか、またより重要かについて、主観的な考えを持っていると推測できる。ここでは、具体的な内部告発事例をあげずに、内部告発に関する複数の理由についての主観的な判断を内部告発の理由認知と呼ぶこととする。また、内部告発者に対する態度を測定するためには、主に対人認知の側面に関する質問項目を選定した。内部告発の理由認知に関しては20項目、内部告発者に対する態度に関しては対人認知の8項目が用意された(項目は表1、表3を参照)。

これらの各項目に対する回答は5件法が用いられた(1: そう思わない, 2: どちらかといえばそう思わない, 3: どちらともいえない, 4: どちらかといえばそう思う, 5: そう思う)。

また、内部告発行動意図に関して「自分の所属する組織の不正を知った場合、通報したいか」の質問項目が設けられた。これに対する回答には以下の選択肢が用意された(1: ぜひ通報したい, 2: 通報したい, 3: 通報したくない, 4: 絶対に通報したくない, 5: わからない)。

内部告発行動に関する自己効力感については、「自分の所属する組織の不正を知った場合、通報できるか」の質問項目が設けられた。回答には以下の3つの選択肢が用意された(1: はい, 2: いいえ, 3: わからない)。

以上の二つの質問の答えに「わからない」という選択肢を設けたのは、内部告発は非日常的な側面が強く、回答者のうち自らの内部告発に関する行動に関してイメージができていない人もいることを想定したからである。

さらに、内部告発に対する態度や内部告発者保護法に対する考え方などの項目、業種、職種、年齢層、性別などの人口統計学的特性に関する項目も設けたが、それらに対する検討について本研究では割愛する。なお、本調査データの一部を用いた検討は既に王(2009)で報告されている。

### 2. 3 手続き

東京都内にある民間調査機関の登録モニターから関東1都7県に在住する20歳代から50歳代の男女常勤有職者から層別無作為に抽出した2280人の調査対象者に電子メールで調査への参加を依頼し、指定されたウェブペ

ージにアクセスしてオンラインで回答するように求めた。調査は2006年1月に行われた。

### 3. 結果と考察

#### 3.1 回答状況

調査対象者2280人のうち1276人(56.0%)が実際に調査票ウェブページにアクセスし、回答した。未回答項目が多い回答者を除いて、有効回答数は1076人(有効回収率47.8%)であり、そのうち男性が552人、女性が524人であった。また、回答者の現在の職場での平均勤務年数は9年6ヵ月であった。

#### 3.2 内部告発の理由認知について

以下の統計処理は全てIBM SPSS (Ver.19)によって行われた。内部告発の理由認知の20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)の結果, 5因子が抽出された(表1)。第1因子F1から第5因子F5は以下の通り命名された。F1:組織の健全(例:「組織が健全になってほしいから」「組織が好きだから」), F2:組織への恨み(例:「組織に対する恨みがあるから」「組織の中の特定の人に対する恨みがあるから」), F3:法令順守(例:「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」「社会の公益を守るため」), F4:自身への責任(例:「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」「不正行為をやめさせないと, 自分に責任が及ぶから」), F5:発言力希求(例:「人の注目を浴びたいから」「組織の中でもっと自分の発言力がほしいから」)。それぞれの因子に含まれる項目の内的一貫性を検証するため, Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した結果, F1からF5までの $\alpha$ 係数はそれぞれ.806, .861, .726, .613, .591であった。第4因子と第5因子における $\alpha$ 係数が0.6前後でやや低い, 全体として信頼性が認められると判断し, それぞれの因子の得点としてその因子に含まれる各質問項目における得点の平均値(平均評定値)を使用した。各因子での平均得点を表2に示す。なお, これらの因子は基本的に王・駱(2017)の中国人有職者の結果と類似するが, 中国の結果で見られた「不正の制止」という因子はここでは単独に現れなかった。

#### 3.3 内部告発者に対する態度について

内部告発者に対する態度の8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)の結果, 2因子が抽出された(表3)。第1因子F1は「ずるい人」, 第2因子F2は「いい人」と命名された。それぞれの因子に含まれる項目に関してCronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ, 第1因子F1では.807, 第2因子F2では.741であった。信頼性が認められると判断し, 前述と同じようにそれぞれの因子の得点としてその因子に含まれ

る質問項目における得点の平均値(平均評定値)を使用した。各因子での平均得点を表4に示す。

#### 3.4 内部告発の行動意図と内部告発に関する自己効力感の評定結果

内部告発の行動意図として「内部告発をしたい」に対する複数回答の頻度を表5に示す。「絶対に通報したくない」を1, 「通報したくない」を2, 「通報したい」を3, そして「ぜひ通報したい」を4に再変換して数値データとして以下の分析で使用した。「分からない」回答を除く759人の平均値は2.867 ( $SD=0.633$ )であった。

内部告発に関する効力感として「内部告発できる・できない」に対する複数回答の頻度を表6に示す。また, 「分からない」を除く回答509人の回答について0:「内部告発ができない」, 1:「内部告発ができる」のように2値カテゴリー・データに変換し, 以下のカテゴリー回帰分析で使用した。

#### 3.5 内部告発者に対する態度と内部告発に関する自己効力感による内部告発の行動意図への効果

以下のようにカテゴリー回帰分析(最適尺度法)を行った。「内部告発をしたい」を内部告発の行動意図として捉えて目的変数に設定し, 目的変数の得点に関して, 「絶対に通報したくない」を1, 「通報したくない」を2, 「通報したい」を3, そして「ぜひ通報したい」を4に再変換して数値データとして用いた。内部告発者に対する態度の2因子を内部告発に対する態度の一部と見なし, 「内部告発できる・できない」を内部告発に関する自己効力感と見なして説明変数に設定し, 内部告発者に対する態度の2因子の得点は数値データ(1:そう思わない, 2:どちらかといえばそう思わない, 3:どちらともいえない, 4:どちらかといえばそう思う, 5:そう思う), 「内部告発できる・できない」の得点は2値カテゴリー・データ(0:「内部告発ができない」, 1:「内部告発ができる」)として使用した。カテゴリー回帰分析の結果, 調整済み決定係数 $R^2=.420$ , 分散分析の結果 $F(3,407)=99.813, p<.001$ であったため, 求められた回帰式は予測に役に立つことが確認された。標準化係数 $\beta$ 値は表7に示す。 $\beta$ 値が「ずるい人」因子では $-.092 (p<.05)$ , 「いい人」因子では $.220$ であり( $p<.001$ ), 内部告発者に対する態度がポジティブであれば内部告発したいという行動意図が強くなり, また内部告発者に対する態度がネガティブであれば内部告発したいという行動意図が弱くなることを確認できた。そして, 内部告発できる・できないという自己効力感では,  $\beta$ 値が $.543 (p<.001)$ であり, 内部告発できないよりも内部告発ができるというと答える回答者においては内部告発したいという行動意図が強くなることも認められた。

表1 内部告発の理由認知の因子分析の結果

内部告発理由の項目	平均 評定 値	標準 偏差	F1:組 織の健 全	F2:組 織への 恨み	F3:法 令順守	F4:自 身への 責任	F5:発 言力希 求	$h^2$
組織が健全にな ってほしいから	3.882	.861	0.763	-0.089	0.291	0.014	-0.153	0.698
組織が好きだか ら	3.215	.905	0.632	-0.135	0.052	-0.017	0.043	0.422
多くの人を被害 から守りたいか ら	3.642	.953	0.609	-0.113	0.207	0.16	-0.114	0.465
公的な財産や公 衆の安全と安心 を守りたいから	3.604	.853	0.584	-0.151	0.28	0.208	-0.075	0.491
不正や違法行為 と明確に一線を 画したいから	3.590	.889	0.483	-0.055	0.22	0.233	0.007	0.339
不正行為をその ままにしておく と、組織自体が 危なくなるから	3.754	.897	0.427	-0.095	0.328	0.07	-0.056	0.307
組織に対する恨 みがあるから	2.642	1.120	-0.212	0.878	-0.119	0.117	0.235	0.899
組織の中の特定 の人に対する恨 みがあるから	2.530	1.083	-0.152	0.809	-0.131	0.085	0.312	0.8
組織のやりかた が気に入らない から	3.063	1.094	-0.159	0.68	0.019	0.246	0.139	0.568
組織が嫌いだか ら	2.710	.941	-0.315	0.421	0.007	0.167	0.277	0.381
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	3.986	.839	0.409	-0.096	0.7	0.079	-0.111	0.686

表1 つづき

社会の公益を守るため	3.733	.934	0.397	-0.094	0.602	0.071	0.034	0.535
「不正や犯罪行為を止めさせるのが当然だ」と考えるか	3.907	.820	0.483	-0.038	0.541	0.032	-0.098	0.538
労働組合や監察部門が見て見ぬふりをしているから	3.665	.882	0.148	0.134	0.299	0.296	-0.017	0.217
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	3.486	.964	0.148	0.06	0.056	0.749	-0.024	0.59
不正行為をやめさせないと、自分に責任が及ぶから	3.112	.974	0.052	0.111	-0.081	0.654	0.197	0.487
告発者自身が被害者になる可能性があるから	3.622	.913	0.054	0.154	0.158	0.364	-0.011	0.185
人の注目を浴びたいから	1.875	.920	-0.166	0.272	-0.123	0.036	0.696	0.603
組織の中でもっと自分の発言力がほしいから	2.349	.966	-0.059	0.234	-0.067	0.073	0.679	0.53
特定の思想信条を持っているから	3.064	1.006	0.085	0.239	0.189	0.008	0.269	0.172
寄与率 (%)			14.739	12.012	8.607	7.329	6.885	
累積寄与率 (%)			14.739	26.751	35.358	42.687	49.572	



表2 内部告発の理由認知因子の平均評定値

理由認知	平均値	標準偏差
組織の健全	3.614	.637
組織への恨み	2.736	.892
法令順守	3.823	.644
自身への責任	3.407	.714
発言力希求	2.429	.715

表3 内部告発者に対する態度の因子分析の結果

内部告発者に対する印象項目	平均 評定 値	標準 偏差	F1: ずるい人	F2: いい人	$h^2$
内部告発を行う人は暗い人である	2.180	0.943	0.821	-0.136	0.692
内部告発を行う人はずるい人である	2.190	0.967	0.813	-0.125	0.677
内部告発を行う人は生意気な人である	2.257	0.954	0.668	-0.116	0.460
内部告発を行う人は愉快な人である	2.234	0.903	0.590	0.283	0.428
内部告発を行う人はいい人である	3.112	0.849	-0.048	0.799	0.641
内部告発を行う人は賢い人である	3.032	0.844	0.080	0.708	0.507
内部告発を行う人は心の広い人である	2.786	0.879	-0.023	0.586	0.343
内部告発を行う人は責任感のある人である	3.789	0.929	-0.290	0.514	0.349
寄与率 (%)			27.787	23.426	
累積寄与率 (%)			27.787	51.213	

表4 内部告発者に対する態度因子の平均評定値

内部告発者に対する態度因子	平均値	標準偏差
ずるい人	2.215	0.750
いい人	3.180	0.657

表5 内部告発の行動意図(内部告発したい)の評定結果

選択項目	人数	%
絶対に通報したくない	12	1.12
通報したくない	173	16.08
通報したい	478	44.42
ぜひ通報したい	96	8.92
わからない	317	29.46
合計	1076	100.00

表6 内部告発の自己効力感(内部告発できる)の評定結果

選択項目	人数	%
できない	202	18.77
できる	307	28.53
わからない	567	52.70
合計	1076	100.00

表7 内部告発の行動意図(内部告発したい)のカテゴリー回帰分析の結果

	標準化係数 $\beta$ 値	F 値	有意確率
ずるい人	-.092	5.464	.020
いい人	.220	22.381	.000
内部告発ができる	.543	213.717	.000

### 3. 6 内部告発者に対する態度に対する内部告発の理由認知の効果

内部告発者に対する態度の2因子(「ずるい人」, 「いい人」)のそれぞれに対して, 内部告発の理由認知の5因子による重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。内部告発者に対する態度の「ずるい人」因子を目的変数(1: そう思わない, 5: そう思う), 内部告発の理由認知の5因子(1: そう思わない, 5: そう思う)を説明変数とした解析結果を表8に示す。選択された重回帰モデルでは「組織の健全」と「自身への責任」が除外され, 「発言力希求」, 「組織への恨み」と「法令順守」の3つの説明変数が使用された(調整済み決定係数 $R^2=.228$ ; 重回帰の分散分析の結果 $F(3,1072)=106.731, p<.001$ )。標準偏回帰係数は, 「発言力希求」で.343「組織への恨み」で.121で正の関連性, また「法令順守」で-.197で負の関連性を示し, 何れにおいても有意であった( $p<.001$ )。

表8 「内部告発者がずるい人」に関する重回帰分析の結果

	標準化係数β値	t 値	有意確率
(定数)		12.724	.000
発言力希求	.343	11.014	.000
法令順守	-.197	-7.219	.000
組織への恨み	.121	3.812	.000

そして, 内部告発者に対する態度の「いい人」因子を目的変数(1: そう思わない, 5: そう思う), 内部告発の理由認知の5因子(1: そう思わない, 5: そう思う)を説明変数とした結果を表9に示す。選択された重回帰モデルでは「組織への恨み」, 「自身への責任」と「発言力希求」が除外され, 「組織の健全」と「法令順守」の2つの説明変数が使用された(調整済み決定係数 $R^2=.251$ ; 重回帰の分散分析の結果 $F(2,1073)=180.775, p<.001$ )。標準偏回帰係数は, 「組織の健全」で.398, 「法令順守」で.140で共に正の関連性を示し, どちらも有意であった( $p<.001$ )。

表9 「内部告発者がいい人」に関する重回帰分析の結果

	標準化係数β値	t 値	有意確率
(定数)		21.739	.000
組織の健全	.398	11.307	.000
法令順守	.140	3.991	.000

以上の結果から, 内部告発の理由として組織の中での発言力を高め, 組織への恨みを持ち, 法令順守のためで

ないと考えるほど, 内部告発者をずるい, 悪い人と判断する傾向, 組織の健全性や法令順守のために内部告発が行われると考えるほど, 内部告発者が良い人だと判断する傾向が確認された。

### 3. 7 内部告発に関する自己効力感に対する内部告発の理由認知の効果

回答者が組織的不正行為を知った時に自ら「内部告発ができる・できない」を回答者の内部告発に関する自己効力感として捉え, それに対する内部告発の理由認知の効果を確認するために, カテゴリー回帰分析(最適尺度法)を行った。目的変数は「内部告発ができる・できない」の2値カテゴリー・データで, 「内部告発ができない」を0, 「内部告発ができる」を1にコーディングした。説明変数としては内部告発の理由認知の5因子を使用し, 各因子の平均評定値(1: そう思わない, 2: どちらかといえばそう思わない, 3: どちらともいえない, 4: どちらかといえばそう思う, 5: そう思う)を数値データとして用いた。カテゴリー回帰分析の結果, 調整済み決定係数 $R^2=.095$ , 分散分析の結果 $F(5,503)=11.625, p<.001$ であったため, 求められた回帰式は予測に立つことが確認された。標準化係数β値を表10に示す。「発言力希求」で-.103になり負の関連性( $p<.05$ ), 「法令順守」で.155になり正の関連性( $p<.01$ )を示した。ほかの説明変数となる内部告発の理由に対応する標準化係数β値は統計的に有意にならず, 内部告発ができる・できないの判断に影響を与えないことが示された。

表10 内部告発の自己効力感(内部告発できる)のカテゴリー回帰分析の結果

	標準化係数β値	F 値	有意確率
組織の健全	.104	2.827	.093
組織への恨み	-.078	2.115	.146
法令順守	.155	7.002	.008
自身への責任	-.064	2.155	.143
発言力希求	-.103	4.749	.030



#### 4. まとめ

本研究は内部告発者に対する態度と内部告発に関する自己効力感が内部告発の行動意図に与える効果について検討してから、内部告発の理由認知による内部告発者に対する態度や内部告発に関する自己効力感への効果を確認した。

まず、計画的行動理論モデルによる内部告発の行動意図に関する説明の有効性が確認できた。カテゴリ回帰分析の結果、内部告発者に対するポジティブな態度(いい人因子)は行動意図と正の関連性、ネガティブな態度(ずるい因子)は行動意図と負の関連性を示した。また、内部告発に関する自己効力感(通報できる)も行動意図と正の関連性を示した。これらの結果は、内部告発の行動意図を高めるために内部告発者に対する態度を良くすること、また不正行為を知った場合、実際に内部告発が容易にできる条件を備えることが必要であることを示唆している。

さらに、内部告発者に対する態度に対して内部告発の理由認知が影響を与えることが確認された。つまり、内部告発の理由は「発言力希求」や「組織への恨み」との認識が強いほど内部告発者に対するネガティブな態度が強くなり、逆に「法令順守」のためだと認識が強いほど、ネガティブな態度が弱くなる。また、内部告発の理由が「組織の健全」と「法令順守」のためだと認識が強いほど、内部告発者に対するポジティブな態度が強くなる。これらの結果から、内部告発や内部告発者に対するポジティブな態度を形成させるためには、内部告発の事例などを用いて内部告発の理由が組織の健全化や法令順守のためだったことを認識させることが有効であろう。

同じように、内部告発に関する自己効力感に対しても内部告発の理由認知が影響を与えることが確認された。つまり、内部告発の理由として「法令順守」のためだと考えるほど、「通報できる」との判断が強くなり、また「発言力希求」のためだと考えるほど、自分が「通報できる」との判断が弱くなる。

内部告発に関する自己効力感を高めるにも、内部告発の理由として法令順守のためだと認識させることの必要性が示唆されている。不正行為が法令違反で、それを正すことが法令順守という認識が強くなることによって、内部告発を実行することの根拠がより明確になるからであろう。

一方、本研究においてはいくつかの限界が存在する。第一に、本研究で計画的行動理論モデルによる内部告発の行動意図の影響要因を確かめる場合、内部告発に対する態度ではなく、内部告発者に対する態度を用いて検討している。内部告発に対する態度と内部告発者に対する態度は密接に関連していると考えられるが、今後内部告発に対する態度を含めたモデルについて検討する必要がある

であろう。第二に、計画的行動理論による内部告発の行動意図の影響要因を検討する際、内部告発の理由認知による内部告発者への態度や内部告発に関する自己効力感に対する影響について個別に(カテゴリ)回帰分析で調べたが、今後包括的なモデルによる検討も必要であると考えられる。第三に、個別に行われた(カテゴリ)回帰分析においては、調整済み決定係数が比較的小さく、使用された説明変数だけで目的変数を満足に説明できていない。今後、説明変数の追加などしてより詳細な検討が必要であろう。

#### 謝辞

本研究の一部はJSPS科研費17530457の助成および千葉科学大学平成29年度教育研究経費の助成を受けたものです。また、研究の一部は日本応用心理学会第84回大会で報告されました。本論文の原稿に対して匿名査読者から貴重な修正意見をいただきました。記して心より感謝を申し上げます。

#### 引用文献

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 2, 179-211.
- Miceli, M.P. & Near, J.P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington Books.
- 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—コンプライアンスの社会技術新曜社
- 王晋民・駱心怡(2017). 中国企業従業員の内部告発に対する態度, 千葉科学大学紀要, 10, 23-32.

# The Effects of Perceived Reasons for Whistle-Blowing on Attitudes towards Whistle-Blower and Self-Efficacy on Whistle-Blowing among Japanese Salaried Workers

Jinmin WANG

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

The purpose of this study is to examine the effects of the perceived reasons for whistle blowing on attitudes towards whistle-blowers and self-efficacy in whistle-blowing. Survey data collected from 1076 Japanese salaried workers in January 2006 were used in the analysis. The results are as follows. (1) Whistle-blowing intension shows correlations with attitudes towards whistle-blowers and self-efficacy about whistle-blowing. (2) Considering whistle-blowers as "cunning persons" is positively related "raising his/her voice in the organization" and "having grudges against the organization", but negatively related to "compliance" as the general reasons for whistle-blowing. (3) Considering whistle-blowers as "good persons" is positively related to "soundness of the organization" and "compliance" as the general reasons for whistle-blowing. (4) Self-efficacy in whistle-blowing is negatively related to "want to raise his/her power in the organization", but positively with "compliance" for the general reasons for whistle-blowing. The implications of these findings were also discussed for improving the whistle-blowing in organizations.