

# 人間関係，被害の深刻さ，通報先が whistleblowing 行動に与える効果

甲原 定房

山口県立大学共通教育機構

## The Effects of Human Relations, Seriousness of Damage and Type of Destination on Whistleblowing Behavior.

Sadafusa KOUHARA

The General Education Division of Yamaguchi Prefectural University,

Abstract

This study tested the effects of human relations, seriousness of damage, and type of destinations on individual whistleblowing behavior to wrong group norm. 179 male and female university students participated in the study. Participants were asked about their own choice to engage in whistleblowing behavior. The questionnaires focused on internal group human relations, seriousness of damage, and the type of whistleblowing destinations on wrong group norm. Six types of questionnaires were used to test the hypothesis. Participants were randomly assigned to three categories of human relations: good, neutral, bad; and two categories of seriousness of damage: serious and slight. They were then asked to respond to five different types of whistleblowing destinations.

Seriousness of damage and human relations, the type of destinations and human relations had interaction effects on whistleblowing behavior. In slight damage condition, whistleblowing behavior in good human relations was more prominent than in bad human relations, though there was not such an effect in serious damage condition. There was a tendency for whistleblowing in intra group destination to occur in good human relations. These results are discussed in the paper.

Key words: whistleblowing, human relations, seriousness of damage, destination on whistleblowing behavior

本研究は人間関係，被害の深刻さ，通報先の種類が，個人の whistleblowing 行動に与える効果について検証した。179名の男女大学生が6種類の質問しに回答した。ここで参加者は whistleblowing 行動を選択するか否か回答を求められた。質問紙では集団内の人間関係，被害の深刻さ，whistleblowing 行動の通報先が操作されていた。参加者は3種類の人間関係（良好，中性，不良），2種類の被害の深刻さ（深刻・軽微）に割り当てられた。ここで5つの種類の whistleblowing 行動をとるか否か回答した。

結果より，被害の深刻さと人間関係，whistleblowing と人間関係には交互作用があった。被害が深刻でない条件では，人間関係が良好条件の whistleblowing は不良条件よりも多かったが，このような効果は被害が深刻な条件では発生しない。また，集団内に向けて行われる whistleblowing 行動は良好な人間関係において多い傾向があった。これらの結果について考察した。

### 【目的】

本研究は誤った集団規範に対する非同調行動の一つである whistleblowing 行動の発生について，以下の3つの要因が与える効果について検討する。第一の要因は誤った規範を有している集団内の人間関係，第二の要因は誤った集団規範がもたらす被害の深刻さ，第三の要因は whistleblowing の通報先で

ある。

集団が維持している規範に沿った行動を個人が採用することは集団の目的や集団そのものの維持に肯定的な意味を持つため，私たちは基本的に集団の規範に沿った行動を採用する。

しかし，集団規範が常に望ましいものとは限らない。社会の常識から見れば，不適切な内容の規範で

あっても、集団内では永年の慣行として採用され続けている非社会的あるいは反社会的な規範が集団メンバーの行動を不適切なものにしていることは、さまざまな企業不祥事と内部告発の例（例えば、宮本、2002；桐山、2008）をみれば明らかである。

Asch (1951) の古典的研究に見られるように個人的には誤っていると考える意見や行動であっても、これが、集団のメンバーに支持され規範として受け取られると、個人はこれに抗することは困難であるため、少なくとも表面的には誤った集団規範を採用し、公的に行動することとなる。

誤った集団規範が維持される状態とは、その集団にとっても好ましい状態ではない。その集団の外側に広がる社会からみて、非社会的、反社会的な内容を持った規範に準拠し続けることは、その集団が社会的に好ましくない行動を継続し続けるということである。

ここで、集団メンバーが誤った規範に抗して非同調行動をとることは、非社会的、反社会的規範からの逸脱であり、本来、集団の利益に肯定的効果をもたらすはずである。

ところが、実証的研究では、誤った規範への同調が集団全体のパフォーマンスを損ねる、逆に非同調行動が集団の利益につながる場面においても、非同調行動は発生せず、誤った規範への同調が発生することが示されている (Kelley & Shapiro, 1954; Sakurai, 1975; 甲原 1990)。

ここで whistleblowing あるいは「内部告発」と呼ばれる行動について検討したい。whistleblowing あるいは「内部告発」とは、ある集団が規範として維持しているルールが、より広い社会から見れば不適切なものである場合に、集団内部の規範から逸脱し、集団内部の規範の反社会性あるいは非社会性について社会全体に問題を提起するものである。具体的には自らの所属する集団や組織の不祥事を看過せず、社会的に望ましくない規範の存在やこれに準拠した非社会的・反社会的行動の存在を広く社会に告発することで、望ましくない行動を止めるといった事態が考えられる。

社会にとっても、その集団にとっても、否定的な効果をもたらしかねない誤った規範への同調行動を停止させるのであれば、本来、容易に生起する可能性があるが、実際には上述のように、このような行動は発生しにくい。なぜであろうか。

集団に所属する個人が内部告発や whistleblowing を検討する場面とは、自分の所属する様々な集団が持つ規範が相互に矛盾する場面であると考えられる。つまり、その集団内で望ましい行動として個人に行動の準拠枠を指し示す集団規範と、より広い社会において支持され、前者の規範を望ましくないも

のとして指し示す規範が同時に存在し、個人は、この二つの内、どちらの規範に準拠すべきか判断しかねている状態と考えることが出来る。

Cialdini, Kallgren & Reno (1991) は、複数の規範が存在する場合、個人がその場面で焦点化した規範に従うと予想している。多くの個人は自分の所属する集団の外側にある規範よりも、自分が直接的に接触している小集団の規範に、より焦点化すると考えられるため、Asch (1951) の実験に見られるような明確に誤った規範であっても、直接的に接触する集団の規範に沿った行動を採用すると考えられる。

個人はただ一つの集団にのみ所属しているわけではなく、同時並行的に様々な集団の規範に接触しながら生活している。その規範の内、その不適切さが顕著であれば、この不適切さに由来するさまざまな社会的なリスクを考慮し、個人は不適切な規範の修正を試みることも考えられる。

ある集団が持っている規範がより大きな集団や社会にとって不適切なものである場合、この不適切さを集団内で修正するだけでなく、不適切な規範の存在をより広い社会に訴えかけ、外部の力を借りて不適切な規範を排除しようとするかもしれない。

すでにある規範の不適切さを集団の内部で、あるいは外部へ訴える行動は、望ましくない集団規範への準拠をやめさせるという目的から見て、広い意味での内部告発あるいは whistleblowing 行動ととらえることができる。

内部告発、whistleblowing 行動の中には、深刻な事態に至る前に、不適切行動がとられることを抑止することを志向する「早期警告的」な意味合いを持つものがあると考えられる。このような whistleblowing 行動は、外部の通報先ではなく、集団内部に向かって規範への異議を唱えるという形を取るものと考えられる。

一方、長年にわたり社会的に不適切な規範が維持され続けてきた場合や、規範そのものに悪意があるなど、不適切な行動が自発的に改められる見通しがないければ、将来的にも不適切な行動が永続し、社会的にダメージを与え続けることが予想される。このような場合、whistleblowing 行動は、集団に対する警告というよりも、集団への攻撃的な意味合いを持ち、集団外への通報といった形を取ると考えられる。岩瀬・秋元、川良・和田（未公開）は、whistleblowing 行動の性質を分類し、集団内の良好な人間関係が集団内部への警告的な告発を、集団内の不良な人間関係が集団外部への攻撃的な告発につながることを示唆している。

また、甲原 (2014) は、不適切な規範存在について、この通報先によって whistleblowing 行動の発

生のしやすさが異なることを示している。これは集団の内部に対して行われる whistleblowing と、集団の外部に対して行われる whistleblowing 行動は性質の異なるものであることを示唆している。

甲原(2014)は、通報先によって、whistleblowing の発生が顕著に異なり、集団内部に対しては発生しやすく、集団外部に対しては発生しにくいことを示しているものの、早期の警告的な whistleblowing と攻撃的な whistleblowing の基盤となると考えられた人間関係の要因について明確な結果を見だしていない。警告的な whistleblowing は、不適切な規範によって深刻なダメージを受けることを回避するための whistleblowing であるため、集団の人間関係が良い場合において、内部の通報対象者に対して発生しやすいと予想され、他方、攻撃的な whistleblowing は、集団規範の持つ不適切な自体を対象にするため、人間関係が悪い場合において、外部の通報対象者に対して発生しやすいと予想されていた。しかし、結果から人間関係要因について明確な結果は示されていない。この結果については、規範から逸脱して不適切な規範をただす行動をとったとしても、これによって回避できる集団のリスクがある程度大きなものでなければ、個人は非同調行動を選択しなくなり、2つの種類の whistleblowing について明確な結果が見いだせなかったのではないかと考えられた。

そこで、本研究では甲原(2014)の実験パラダイムに準拠しつつ、集団の不適切な行動によって発生が予測される被害の深刻さの要因を導入し、whistleblowing 行動の発生について検討する。

## 【方法】

### 「実験参加者」

心理学の基礎的な内容の講義を受講する男女大学生を実験参加者とした。質問紙への回答を拒否しても講義の成績と関係がないこと、個人を特定することはないことを説明した上で、研究への参加は受講者の自発性に任せた。分析の対象となったのは男女大学生 179 名である。

### 「実験計画」

2 × (被害の深刻さ：深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係：良好・中性・不良) × 5 (whistleblowing 行動の対象：同僚のアルバイト学生・支店長・本店・保健所・インターネット) の実験デザインとした。

上記の3つの要因の内、被害の深刻さ、人間関係は実験参加者間要因であり whistleblowing の対象は実験参加者内要因である。被害の深刻さ2水準、人間関係3水準を組み合わせた6種類の質問紙を作成し、実験参加者にランダムに配布した。6群それ

ぞれの実験参加者数は深刻条件の良好群 32 名、中性群 31 名、不良群 29 名、軽微条件の良好群 29 名、中性群 25 名、不良群 33 名であった。

### 「課題」

大学生である実験参加者が現実の生活の中で遭遇する可能性が高いと考えられる社会的場面として、自分のアルバイト先である「老舗菓子店の支店」あるいは「居酒屋」における不正行為を知る場面を実験課題として用いた。この不正について特に問題視していない集団メンバーが周囲に多数いるという社会的に望ましくない集団規範が形成されている場面を参加者には想定させた。

### 「独立変数の操作」

#### 被害の深刻さの操作

以下の文章によって、食品に関する社会的に問題がある集団規範が存在し、このことに関して自分は問題を感じているという場面設定を行った。

#### (1) 軽微条件

その菓子店では、14日間は品質が保てる菓子に、少し余裕を持って短めの7日間という消費期限を表示して販売していました。しかし、あなたがアルバイトをしているその支店では、6～7日間たって、売れ残った菓子については、売れ残った菓子のラベルを貼り替えて、新しい製造年月日にした上で、製造後14日間ぎりぎりまで延ばした消費期限を新しく表示して、再びお店に並べています。

このお菓子は消費期限切れという訳ではありませんが、製造年月日を偽って表示していることとなります。

#### (2) 深刻条件

あなたがアルバイトをしている居酒屋の支店では、法律で禁止されている生肉のレバーをお客さんの求めに応じて出すことがあります。提供する相手は「自分の責任で食べるから大丈夫」「お客の言うことを聞け」とおっしゃるお客様ばかりです。

生肉のレバーには食中毒などを引き起こすさまざまな菌がいることがあり、あなたは食中毒の危険があると強く感じています。重い食中毒では死亡例もあるほどです。

### 集団内の人間関係の操作

集団内の人間関係には良好・中性・不良の3水準を設定した。この要因は実験参加者間要因とした。アルバイト先の「老舗菓子店の支店」あるいは「居酒屋」の人間関係についての記述は以下のとおりである。

### (1) 良好条件

この居酒屋（老舗菓子店）のスタッフは、みんな気が優しく、面倒見のいい学生アルバイトたちです。お互い厳しく指導することはありますが、あくまで仕事を教えようという感じです。お互いの仕事を助け合おうという気持ちがあります。他のスタッフはあなたの名前もすぐに覚えてくれました。

あなたの都合が悪くアルバイトに行けない時に、他のアルバイト学生に代わってほしいと言うと、嫌な顔もせず代わってくれます。実は先日も代わってもらったのですが、代わってくれたアルバイト学生は親御さんの体調がすぐれないのにも関わらず、なんとかスケジュールをやりくりしてくれて代わってくれていたのだそうです。その話を他のアルバイト学生から聞いたとき、あなたは申し訳ない気持ちと感謝の気持ちで一杯でした。

### (2) 中性条件

この居酒屋（老舗菓子店）のスタッフは、みんなクールで、アルバイトや仕事だと割り切っている学生アルバイトたちです。あなたの仕事に口出しもしませんが、最低限の世話しかしないアルバイト学生たちです。

事情をしっかりと説明すれば、あなたの都合が悪くなったときに、アルバイトの日にちや時間を他のアルバイト学生に代わってもらうことは出来ます。もちろん、お客様の前では、全員で力を合わせて懸命に仕事に取り組んでいます。

### (3) 不良条件

この居酒屋（老舗菓子店）のスタッフは、最低限のことは教えてくれる学生アルバイトたちです。アルバイト学生どうしの人間関係が、ぎすぎすしているような印象があります。他人の失敗を後々まで指摘し続けるような雰囲気があります。誰かが困っていても、知らん顔をして自分の仕事を続けるような人たちです。

先日、あなたは体調が悪く、アルバイトの日程を代わってもらおうとしたことが何度かあるのですが、結局、いつも誰も代わってくれませんでした。

### whistleblowing 行動の対象の操作

whistleblowing 行動の通報先として本研究では①集団の内部に対して不正を止めるべきであると問題提議する場合、②集団の外部者に対して不正の存在を知らせる場合の下記計5種類の通報先を設定した。実験参加者は5水準の通報先すべてについて回答する。したがって、この要因は実験参加者内要因となる。集団内部の通報先として(1)同僚である他のアルバイト学生、(2)支店長、(3)本店の担当者を設定した。集団外部の通報先としては、(4)保健所、(5)インターネットへの書き込みを設定

した。

### 「主な従属変数」

上記5種類の通報対象に対して、自分のアルバイト先で望ましくない行動が行われていると通報することに、5:とても賛同する～1:まったく賛同しないの5段階尺度で回答を求めた。具体的には以下の記述とした。

(同僚への問題提起) あなたはまわりのアルバイト学生4人との開店前のミーティングで「このようなやり方はやめた方がいい」とはっきり言う。

(支店長への問題提起) あなたは支店長に「このようなやり方はやめた方がいい」とはっきり言う。

(本店) あなたは本店に連絡して「このようなやり方はやめた方がいい」とはっきり言う。

(保健所へ通報) あなたはこの店で行われていることを保健所へ連絡する。

(インターネット) あなたはこの店で行われていることをツイッターやフェイスブックなどに書き込む。

なお、質問紙ではこの他に独立変数の操作チェック項目へ回答を求めた。「被害の深刻さ」の操作については「食中毒などの問題が発生した場合、被害は深刻なものとなる」との質問項目に対して上記の5段階尺度で回答を求めた。「人間関係への評価」として「この支店の人間関係は良好だと思う」との質問項目にも同様の5段階尺度で回答を求めた。

### 「仮説」

① whistleblowing 行動は、肯定的人間関係条件においては、集団外の対象よりも集団内の対象者に対して促進されるだろう。

② whistleblowing 行動は、否定的人間関係条件においては、集団内の対象よりも集団外の対象者に対して促進されるだろう。

③上記の仮説①、②の傾向は、結果が軽微な場合にくらべて深刻な場合において顕著になるだろう。

### 【結果】

#### 「独立変数の操作チェック」

不正な行為による被害の深刻さの操作および人間関係の操作について適切に操作されたか否かチェックするために、2(被害の深刻さ:深刻・軽微)×3(集団内の人間関係:良好・中性・不良)×2(チェック項目:被害の深刻さの評価、人間関係の評価)の多重分散分析を行った。

被害の深刻さの評価においては、被害の深刻さの要因の主効果が見い出された( $F=10.96$ ,  $df=1/172$ ,  $p<.01$ )。軽微条件の参加者( $M=3.99$ )よりも深刻条件の参加者( $M=4.56$ )の方が、被害は深刻にな

ると評価していた。被害の深刻さの評価において人間関係要因の主効果 ( $F < 1$ ) および交互作用 ( $F < 1$ ) は見られていない。

人間関係への評価においては、人間関係要因の主効果 ( $F = 70.92, df = 2/172, p < .001$ ) が見いだされた。多重比較 (*HSD*, 有意水準は5%) の結果, 良好群 ( $M = 3.84$ ), 中性群 ( $M = 2.69$ ), 不良群 ( $M = 1.61$ ) の3群間にそれぞれ有意な差異が見いだされた。人間関係の評価において, 被害の深刻さ要因の主効果 ( $F < 1$ ) および交互作用 ( $F = 1.56, df = 2/172, ns$ ) は見られていない。

上記のように被害の深刻さ要因の操作, 人間関係要因の操作は成功していると言える。

「被害の深刻さと人間関係による効果」

どの通報先で独立変数の効果が出現したか概観するために, 2 (被害の深刻さ: 深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係: 良好・中性・不良) の分散分析を5水準 (他のアルバイト学生・支店長・本店・保健所・インターネット) に対して多重分散分析として行った。

被害の深刻さの要因は, 「支店長」を対象にした場合に主効果がある傾向 ( $F = 2.78, df = 1/171, p < .10$ ) を持っていた。

人間関係要因の主効果は5つの whistleblowing 行動の対象何れにおいても見いだせなかった。

被害の深刻さの要因と人間関係の要因の交互作用の傾向がアルバイト学生を whistleblowing 行動の対象とした場合においてのみ見いだされた ( $F = 2.71, df = 2/171, p < .10$ )。

そこで, 「他のアルバイト学生」のみを対象にして2 (被害の深刻さ: 深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係: 良好・中性・不良) の分散分析をあらためて行った。被害の深刻さ要因と人間関係要因の交互作用の傾向が「他のアルバイト学生」を対象にした場合に ( $F = 2.72, df = 2/173, p < .10$ ) 見いだされたので, 単純主効果検定を行ったところ, 不良条件において被害の深刻さの単純主効果 ( $F = 4.70, df = 1/173, p < .05$ ) が見られた。不良条件では深刻群 ( $M = 3.14$ ) の方が軽微群 ( $M = 2.55$ ) よりも whistleblowing 行動が発生しやすいことが示された。

また, 軽微条件において人間関係の有意な単純主効果 ( $F = 4.73, df = 2/173, p < .02$ ) が見いだされ

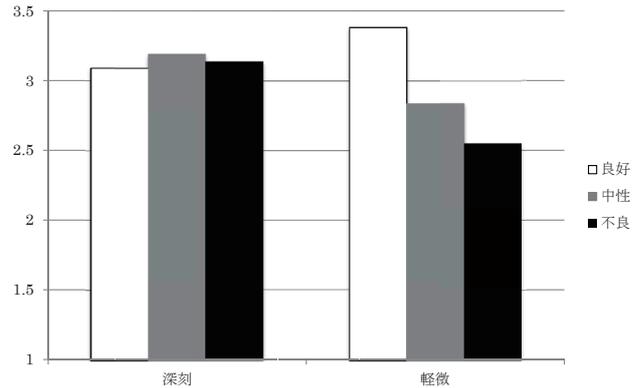


Figure 1 他アルバイト学生への whistleblowing 行動

た。多重比較の結果, 良好群 ( $M = 3.38$ ) は不良群 ( $M = 2.55$ ) よりも有意に whistleblowing 行動への賛同が高く, 中性条件 ( $M = 2.84$ ) は2群の中間的な位置にあった。(Figure 1 参照)

「被害の深刻さ, 人間関係と通報先の効果」

次に, 2 (被害の深刻さ: 深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係: 良好・中性・不良) × 5 (通報先: 他のアルバイト学生・支店長・本店・保健所・インターネット) の分散分析を行った。

通報先の主効果 ( $F = 61.90, df = 4/684, p < .001$ ) があり, 多重比較 (*HSD*, 有意水準は5%) の結果, Table 1 に示す結果を得た。同じアルファベットは有意な差がないことを, 異なるアルファベットは有意な差があることを示している。

人間関係と通報先の交互作用 ( $F = 2.18, df = 8/684, p < .05$ ) がみられたため, 引き続き, 単純主効果検定および多重比較 (*HSD*, 有意水準は5%) を行った (Figure 2 参照)

それぞれ通報先の水準において3群間に, 有意な単純主効果は見いだせなかった。一方で, 人間関係要因の3つの水準では有意な単純主効果 (すべて  $p < .005$ ) が見いだされた。

良好条件においてアルバイト学生は本店, 保健所, インターネットとの間に, 支店長は保健所とインターネットとの間に, 本店はインターネットとの間に有意な差がある。中性条件においてアルバイト学生は本店, 保健所, インターネットとの間に, 支店長はインターネットとの間に有意な差がある。不良条件においてアルバイト学生と支店長が, インター

最初の2 (被害の深刻さ: 深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係: 良好・中性・不良) の分散分析を5水準 (他のアルバイト学生・支店長・本店・保健所・インターネット) で行った多重分散分析と「アルバイト学生」についてのみ行った2 (被害の深刻さ: 深刻・軽微) × 3 (集団内の人間関係: 良好・中性・不良) の一変量の分散分析では,  $F$  値, 誤差項の自由度が異なる。これは前者の多重分散分析で, 実験参加者が5つの通報先についていずれか1つでも回答していない場合, 参加者のデータが全ての分析から除外されるため, 実験参加者数に変化が生じたことによる。

Table 1 各通報先への whistleblowing

アルバイト学生	支店長	本店	保健所	インターネット
3.03a	2.88a	2.57b	2.44b	1.73c

ネットとの間に差異がある。

良好条件と中性条件はほぼ同じパターンであるが、不良条件では、インターネットへの通報の低さが顕著であり、他の4つの通報先の間には明確な差

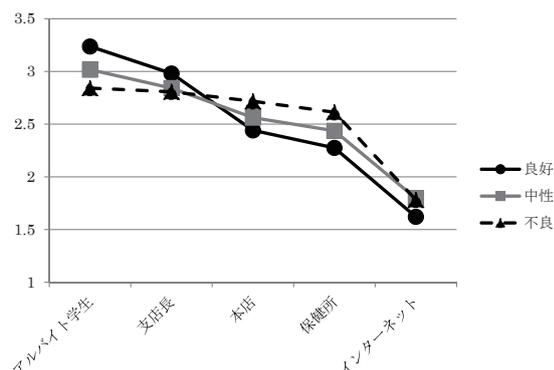


Figure 2 人間関係と通報先による whistleblowing 行動の発生 異がないことが特徴としてあげられる。

### 【考察】

被害の深刻さ要因の効果は、単独では明確なものではなかった。重大な被害が発生するとの認識が whistleblowing 行動につながっているとは言えなかった。この点について、想定されたアルバイトという必ずしも責任の重くない立場の個人に、重大な決定を求めることに無理があるのかもしれない。この点については実験課題の制作の側面から今後、改良が必要な部分であると考えられる。

他方、Figure 1に見られるようにアルバイト学生といった身近な関係者への whistleblowing 行動については、被害の深刻さと人間関係に交互作用が見出された。予想される被害が深刻な場合、whistleblowing 行動の発生は人間関係に左右されず一定の高い水準にあるのに対して、被害が軽微な場合、whistleblowing 行動の発生は人間関係に左右されており、人間関係が不良であれば、アルバイト学生への whistleblowing 行動の発生は人間関係が良好な場合に比べて低くなる。

視点を変えると、人間関係が悪い場合、深刻な被害が予想されれば、whistleblowing 行動は起こるものの、被害が軽微なケースでは、whistleblowing 行動をしなくなるといえる。一方で、人間関係が良好であれば、被害の深刻、軽微に関わらず

whistleblowing 行動は高い水準となる。予想される被害の深刻さに関わらず、望ましくない規範を有する集団成員に対しての、警告的な意味を持つ whistleblowing 行動は、人間関係が良い方が期待できることになる。

Figure 2に示されるように、通報先がインターネットの場合、人間関係の善し悪しに関わらず、whistleblowing 行動は敬遠される。これは whistleblowing 行動が招く結果が大きくなると予想され、学生の立場として引き受けがたいと考えたからではないだろうか。他の通報先とくらべ明らかに回答が低い方向にあるインターネットへの公開については、whistleblowing 行動をとる側にも特別な意味があることがうかがえる。

つぎに人間関係要因と通報先要因の効果について検討する。Figure 2の中性条件を基準に考えると、良好条件において同僚である他のアルバイト学生や支店長といった現場にいる対象には、現場以外の本店や外部の通報先に比較して whistleblowing 行動は発生しやすいことがわかる。中性条件もほぼ同じパターンではあるが、現場と現場以外の通報先の差異は良好条件にくらべて、より不明瞭である。良好な現場の人間関係がこの現場での whistleblowing 行動を促進する可能性が示唆されている。この結果は仮説1の方向性を示しているとも解釈されるが、集団内部の whistleblowing 対象に対して、人間関係要因の効果が統計的に明確ではないことから、仮説1が支持されたとは言いがたい。

次に人間関係が悪い場合には、どの whistleblowing 対象に対しても、ほぼ同程度にしか whistleblowing 行動が発生しておらず、外部への通報が多くなると予想した仮説2は支持されなかった。外部に対して whistleblowing 行動をすることは集団の存亡に関わりかねず、先述のように責任の重くないアルバイトが選択することには困難があったのではないかと考えられる。

仮説3については、被害の深刻さと他の要因との有意な交互作用が Figure 1に示すもの以外に明らかではないことから、支持されたとは言いがたい。

Figure 1が示す結果は、被害が軽微な場合、良好な人間関係下で集団内部への whistleblowing は多く、人間関係が悪いとこのような whistleblowing は少ないということである。また、深刻な被害が出かねない場面であると、どのような人間関係であっ

ても集団内部への whistleblowing 行動につながる  
ことが示されている。深刻な被害が予想されると、  
人間関係の効果は覆い隠されると言うことが出来る  
だろう。

ここで、人間関係の要因に関する結果を検討する  
と、良好な人間関係の下、whistleblowing 先の弁別  
性が高まっている点に注目すべきである (Figure 2  
参照)。傾向としては集団の内部、現場にいる人々  
への非同調、あるいは内部での改善の方向性を読み  
取ることが出来る。つまり、良好な人間関係の下、  
早期警告的 whistleblowing の存在をうかがわせる  
結果と言うことが出来る。

本研究では、仮説方向の結果はあるものの、仮説  
が支持されたとは言えない。これは先述のとおり、  
参加者にとって設定された場面は、望ましくない深  
刻な事態や whistleblowing の結果について、責任  
を引き受けることができない場面であったことが問  
題であったのではないかと考えられる。今後、より  
責任を任された場面を想定させるなど、実験課題に  
改良を加えることが必要である一方で、本研究は、  
人間関係の善し悪しが whistleblowing 行動の生起  
に影響を与えうることを示している。

#### 【引用文献】

Asch,S.E. 1951 Effects of group pressure upon  
the modification and distortion of judgments. In  
H.Guetzkow (ed.) Groups, Leadership and Men.  
Carnegie Press.

Cialdini,R.B.,Kallgren,C.A. & Reno,R.R. 1991 A focus  
theory of norms in human behavior. Advances in  
Experimental Social Psychology, 24, 201-234.

岩瀬弘明・秋元綾香・川良明香・和田朋子 (未公刊)  
whistleblowing を規定する要因に関する研究  
第4回 SPSS Open House 2004 研究奨励賞ポス  
ターセッション入選論文

Kelley, H. H., & Shapiro, M. M. 1954 An  
experiment on conformity to group norms where  
conformity is detrimental to group achievement.  
American Sociological Review, 19, 667-677.

桐山桂一 2008 内部告発が社会を変える 岩波書店

甲原定房 1990 集団の利益のための逸脱行動に関  
する実験的研究 実験社会心理学研究 . 30,53-61.

甲原定房 2014 誤った集団規範への非同調行動に  
集団内の人間関係と行動の対象者が及ぼす効果

山口県立大学学術情報 第7号 (共通教育機構紀要  
通巻第5号) 75-80.

宮本一子 2002 内部告発の時代 - 組織への忠  
誠か社会正義か - 花伝社

Sakurai, M.M. 1975 Small group cohesiveness and  
detrimental conformity. Sociometry, 38, 340-357.

