

# 組織不祥事研究における 視座と方法

## —ミクロ・アプローチの再検討—

The Perspective and Methodology of Study on Organizational  
Corruption : A Review of Micro Approach

福原 康司・蔡 芒錫

Yasushi Fukuhara, In-Seok Chae

専修大学経営学部

School of Business Administration, Senshu University

### ■キーワード

組織不祥事, 反社会的行動, ディスコース, 不祥事の統制

### ■論文要旨

本論文では、組織不祥事に関する先行研究をレビューし、その研究視座に関する分類について触れる。次に、様々な視座の中にあって、とりわけミクロ・アプローチに着目する意義について検討する。また、組織不祥事研究における方法論として、ディスコース分析の可能性について考察する。最後に、不祥事を管理するための経営実践に対する若干の示唆を述べ、今後の研究課題について提示する。

### ■Key Words

Organizational Corruption, Antisocial Behavior, Discourse, Means of Controlling Corruption

### ■Abstract

In this paper, we review the previous study on organizational corruption and try to categorize its perspective. We discuss the significance of micro approach in studying organizational corruption and the applicability of discourse analysis in terms of an empirical study. The paper suggests some implications for management practice to control organizational corruption and the direction of future research.

## 1 はじめに

バブル崩壊後に多くの企業が積極的にコスト削減に乗り出した結果なのか、社会そのものの倫理観が落ちてしまったからなのか、その根本的な原因は未だ定かではないが、とりわけ2000年代に入ってから様々な種類や規模の組織不祥事が後を絶たない。大手自動車メーカーのリコール隠蔽、飲食や建設などの業界における種々の消費者軽視の事件、株式会社制度を巧みに操作して不正な買収や商取引を行おうとして企業家、鉄道や電力など公営企業における安全管理意識の欠如に伴う大規模な事故、病院や行政あるいは研究機関などの非営利組織に起きた不祥事など、その例は枚挙に暇がない。

主に組織のトップ層が関与した従来の組織ぐるみの犯罪とは異なり、近年起きている組織不祥事の特徴としては、とりわけ次の2点を指摘することができる。組織ぐるみの組織不祥事は依然として多いものの、現場で働く個人々が起こす不祥事行動が増えているという点と(田中, 2002)、科学者や医師、会計士、建築士など、高い専門知識やスキルを持っており、社会の模範を示す存在として認識されてきた専門家たちが起こす不祥事行動が多発しているという点がそれである(蔡, 2007)。

不祥事に手を染める企業が散見される国は、何も日本に限ったことではない。企業不祥事はアメリカ社会においても頻発することになる。不正会計が発覚し破綻したEnron社の事件を受けて、組織不祥事の原因やその解決策、次世代の経営者やマネジャーを対象とした大学での倫理教育のあり方をテーマに、アメリカの経営学会(Academy of Management, AOM)が2002年度に緊急に特別シンポジウムを開いているという事実から、アメリカ社会においても企業不祥事が大きな社会問題として浮かび上がったことは十分推測できる(Academy of Management Executive, 2002)。近年

では、*Academy of Management Review* (2008)が組織不祥事に関する特集号を組んでおり、企業不祥事に関する議論は積極的に展開されつつある。

しかしながら、組織不祥事は研究の俎上に載せるのが極めて困難な組織現象の1つでもある。不祥事が発覚する頃にはその原因たる重要な情報源が隠滅されてしまっていたり、組織も個人も不祥事に関する情報を外部へ公表することに消極的であったり、そもそも不祥事が原因で当該組織が倒産に追い込まれてしまったりするなど、企業不祥事に関する研究には多くの制約が付きまわっている<sup>1)</sup>。その結果、組織不祥事に関する研究には、不祥事が極めて起こり難い組織の特徴を明らかにし、それをリスク・マネジメントへと適用しようとする研究(例えばWeick & Sutcliffe, 2001)、不祥事を未然に防ぐための経営倫理やコンプライアンスのあり方、その実践に関する研究(例えばTrevino & Weaver, 1994)、もしくは組織不祥事は必然的に起こるものであるということを前提に、不祥事が起きた際の事後処理や対処方法に関する解明(例えばReason, 1997)など、どちらかと言えば原因究明よりは、価値や政策にかかわる規範論か、事後処理といった実践論が多かった。

組織不祥事に関する既存の研究が不祥事の発生のメカニズムやその防止策について一定の研究成果をあげてきたことは確かである。しかし、規範的なアプローチと実践的なアプローチが主流であったが故に、個人や集団、あるいは組織がなぜ組織不祥事に関与してしまうのか、その根本的な原因の解明にはまだ至っていないのが事実である。因果関係を究明してから初めて、問題の根本的な解決にたどり着けることを考えると、これは組織不祥事研究が抱えている大きな課題の1つといえよう。加えて、筆者らが考えるには、既存の組織不祥事に関する研究は次の3つの課題もある。第1は、組織不祥事に関する研究視点や方法論は非常に幅広く、総合的・包括的な視点で組織不祥事を体系的に論じている研究が少ないという点である。第2は、これまでの不祥事研究がどちらかというと集団及び組織レベルに焦点をおいてきてお

り、個人が起こす不祥事というミクロ視点での議論が十分ではないという点である。ミクロ的な要因とマクロ的な要因とが複雑に絡み合っている組織不祥事の原因や、最初は小さな出来事が大きな不祥事へと発展していくプロセスを究明するためには、個人というミクロレベルでの研究は緊急の課題といえよう。第3は、研究方法に関する課題である。すでに述べたように、不祥事研究の場合、研究方法に大きな制約があるにも関わらず、方法論に関する議論が十分に行われているとは限らないという点である。

本論文の目的は次のとおりである。第1に、組織不祥事にかかわるこれまでの研究視点や方法論を概観し、組織不祥事という現象の全体像を把握するための様々な視点を整理する。第2に、これまでの組織不祥事研究で欠けていたミクロな視点、つまり個人の不祥事行動に注目しながら、個人の不祥事行動に関する研究の現状と課題について考察する。第3に、組織不祥事に関する実証研究を行う際、定量的分析を補完するための定性的分析の可能性について検討する。最後に、実際の経営現場で、組織不祥事を防止する施策などについて論じる。

## 2 | 組織不祥事に対する研究視座

組織不祥事の研究は、心理学、経済学、社会学、犯罪学や政治学など、経営学以外の様々な分野でも早くから取り組まれている。本稿ではこれらすべてを網羅的に取り上げ、学際的に組織不祥事の研究視座を概説するだけの紙幅も能力もない。そこで、これまでの組織不祥事に関する研究の着眼点やアプローチの分類を試みている先行研究を通じて、組織不祥事研究の全体像をつかめることとする。

### 2.1 分析視点による分類

*Academy of Management Review* (Vol. 33, No. 3) で組織不祥事に関する特集が組まれた際、Ash-

forthら (Ashforth et al., 2008) は、不祥事 (corruption) なる言葉がこれまで組織研究で忌避されがちだった組織の中の負の連鎖を究明するという意味で、非常に挑戦的かつ魅力的なものとして位置づけている。そして、既存の組織不祥事に関する様々な先行研究を分析の視点によって、5つの視点に分類している。図表1は、それをまとめたものである。同図表に基づきながら、とりわけ後述するミクロとマクロの視点を中心に据えつつ、それぞれ簡潔に概説して行こう。

第1の「ミクロな視点」とは、組織内の個人や集団などの比較的小さな行為主体を取り上げ、彼・彼女らの道徳観や倫理観などの個人属性、あるいは認知能力や情報処理能力の限界が不祥事とどのように関連しているかを究明しようとするものである。反社会的行動 (antisocial behavior)、逸脱行動 (deviant behavior) や反生産的職務行動 (counterproductive work behavior) など名称は様々だが、これらの研究は一律に個人属性と不祥事との因果関係を解明しようとした研究である (Robinson & Greenberg, 1998)。このようなミクロな視点を内包する従来の研究の限界は、とりわけ個人属性と不祥事との因果関係を導出しようする時、種々のバイアスがかかってしまうことや個人属性を決定する説明変数が多様すぎて、安定した因果関係が導けないなどが指摘されている。Ashforthらは、その典型例として、Coleman (1998) の研究結果を引き合いに出しながら、ホワイトカラーは一般的に白人男性が多い事実を度外視して、白人男性が不正行為を働く可能性が高いと結論づける危険性に警笛を鳴らしている。実際そうした白人男性の犯罪性向を診断すると、何ら問題のない結果が頻繁に導かれたのである。また、認知能力や情報処理能力の限界は、例えば Weick & Sutcliffe (2001) の高信頼性組織や Reason (1997) のヒューマンエラーの研究をあげることができる。さらに、不祥事の原因究明というよりはむしろ、不祥事を摘発もしくは抑制するためのミクロな視点として、内部告発 (Whistleblowing) の研究 (例えば Jubb, 1999; Miceli &

Near, 1992) も取り上げることができよう。

第2の「マクロな視点」は、組織全体や産業全体などに横たわる公式的かつ非公式的なシステムがどのように不祥事を発生させるかを探究する。具体的には、組織や業界を統制する規則や規制のような公式システム、慣習や不文律のような非公式システムの双方が、不祥事とどのように絡み合っているかを解明し、最終的には倫理綱領やコンプライアンスのような形で不祥事を抑止する制度設計まで視野に入れた研究領域として位置づけられている。この視点の限界は、最終段階として想定している制度設計に関して主に向けられている。それは上述したように、個人や集団の不祥事行動を促す非公式システムの影響要因を探りながら、それらを新たな規則や規制のような公式システムの構築へとフィードバックすることで不祥事の防止策を思案することだが、新しい公式システムには必然的に新しい非公式システムという抜け道が生起するので、根本的な解決になかなか結びつき難いという問題点である。とりわけ日本の組

織では、高い集団凝集性や不明瞭になりがちな個人の職責という特徴が顕著なことから、組織不祥事をマクロな視点で分析する研究すなわち、企業の文化や不文律にその原因を求める研究が比較的多いように思われる（例えば、間嶋，2007；岡本・今野，2006；谷口・小山，2007）。加えて、上記の研究限界は、日本における経営倫理研究が、経営倫理をどのように浸透させていくかという実践論よりも、あるべき経営倫理の姿を探究する規範論に傾倒してきた事実とも通底しているように思われる。つまり、マクロ視点の研究限界が不可避なことを前提にするのなら、いっそ経営倫理に関する価値規範的な探究の方がある種不祥事研究に対する誠実かつ有益な研究蓄積が実現されるであろうとする志向である。さらに、Ashforthらは必ずしも言明していないが、ミクロな視点を補完するためにマクロな視点を有する研究が現れたが、ミクロとマクロの連関についての研究蓄積は必ずしも多くない問題を最後に指摘することができ

図表1 不祥事研究の視点と特徴

視点	分析の焦点	具体的な研究例	限界・課題
ミクロ (Micro View)	個人や集団の属性と不祥事との因果関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 道徳・倫理観の欠如と不正行為</li> <li>▶ 認知・処理能力の限界と不祥事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 種々のバイアスや再現性の問題による実現可能な解決策の脆弱さ</li> <li>▶ 環境要因の軽視</li> </ul>
マクロ (Macro View)	組織、産業や国の腐敗過程と制度設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組織内の公式システム（規則や制度）や非公式システム（規範や文化）の不備や逆機能</li> <li>▶ 産業の規制緩和と不祥事発生率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 新しい公式システム構築へのフィードバック自体への制約</li> <li>▶ ミクロ分析を補完する視点だがミクロ・マクロ・リンクの視点を軽視</li> </ul>
広範 (Wide View)	組織間や社会というシステム間のモラルハザード	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ インサイダー取引</li> <li>▶ 業界団体に蔓延する不正文化</li> </ul>	不正の需要側（賄賂等の利害関係者の解明）と供給側（供与動機や不正慣行維持メカニズムの解明）の複眼的視点の必要性
長期 (Long View)	統治や監視の機能に関わる歴史的経緯	ビジネスにおける違法行為を取り締まる規制や規則あるいは外郭団体の成立経緯	外的な統制強化と内部成員の自制能力とのパラドクス
深淵 (Deep View)	過度に細分化されすぎた従来の分析視点の統合的な再構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 不祥事に関わる構成概念の整理と再分類</li> <li>▶ プロセス（相互作用）志向によるよりダイナミックな因果関係</li> </ul>	多大な研究負荷と研究方法論の再考

出所) Ashforth et al. (2008) をもとに筆者らが加筆修正して作表

第3の「広範な視点」では、業界や社会のモラルハザードが、ビジネスを取り巻く不正行為やスキャンダルを助長している事実<sup>3)</sup>を指摘しながら、企業と企業や企業と社会などのシステム間を媒介する倫理観や道徳観と不祥事との因果関係を解明しようとする。インサイダー取引や談合事件はこの好例だが、広範な視点において研究者が考慮すべき課題は、不正の需要側、例えば商取引での賄賂やその他の便宜を要求する不正の主体と、不正の供給側すなわちそうした要求に応えたり不正なシステムを永続させようとする利害関係者が誰なのか、複眼的に見極める洞察力が研究者に求められることにある。また、モラルハザードという観点から、功利主義的な視点や技法ばかりを教授するMBA教育も、不祥事の間接的な加担者になり得てしまうことをAshforthらは戒めている。

第4の「長期的な視点」とは、不祥事を監視する法律や制度、機関が、長い歴史の中でどのような経緯で創設され、またその都度修正されていく過程を扱う研究領域である。こうした視点では、いったん成立した監督機関やその成立要件たる法律や制度を逆手にとり、不正行為を働こうとする組織の発生原理の解明と、そうした逸脱を改善する漸進的修正が検討される。しかしながら、公の機関や規則を洗練し強化すればするほど、組織はそうした外的統制力に益々依存するようになり、結果として組織成員の不祥事に対する自発的で自制的な活動能力を減退させてしまう。

最後の「深い視点」は、これまでの多様な組織不祥事に関する研究成果をもう一度整理・分類し直し、各研究間を結びつけるような統合的研究枠組みを再構築することを企図するものである。Ashforthらは、組織不祥事を説明する変数の構成概念や研究アプローチを研究者間で必ずしも共有もしくは意識しないまま調査や分析が行われきたことを憂慮し、今後この深い視点で組織不祥事の研究が牽引されるべきだと勧告している。

彼らによれば、深い視点の研究が推進されると、1) 反社会的行動、反生産的職務行動とかサボタージュのような構成概念の分類学が実現し、

各研究成果が相互にフィードバックされるようになり、2) ミクロやマクロなど不祥事を説明する分析視点や説明変数間の関係性を捉えようとすることで相互作用主義を促進し、3) その結果プロセス志向のダイナミックなモデルが提起されるようになるという。このことが実現できれば、原因から結果に至るまでを予測するのが極めて困難な創発的現象としての組織不祥事に対して、より核心に迫った因果関係を導きだせると言うのである。しかしながら、こうした深い視点の研究は、作業負荷が高いのは自明である。また、方法論そのものを再考しなければ、各研究の止揚を試みること自体不可能かもしれない。この点については後述するとして、いずれにしても統合的な研究は喫緊の課題である。

## 2.2 意図と関与主体による分類

Ashforthらが不祥事という現象を非常に幅広い視点で捉え、体系的なレビューを通じて不祥事を取り巻く研究の多様な視点を提供するとともに、不祥事という現象を研究するためには個人レベルから産業・国レベルまでのさまざまなレベルでの統合的な研究が欠かせないことを力強く説いていることは確かである。しかし、組織不祥事をあまりにも幅広く捉えているが故に、組織の境界を超えており、組織がコントロールできない不祥事をも対象としていることも事実である。多くの組織不祥事が組織の境界を超えない不祥事であるという点を念頭に置くと、これはAshforthらの分類が組織不祥事のより細かい原因とそのメカニズムを究明することには、一定の限界がある可能性を示唆している。なぜなら、組織の業界を超えている不祥事と、組織の境界の範囲の中で起こる不祥事とはその原因と結果がかなり違ってくる可能性が高いからである。組織不祥事の範囲をあくまで組織内部に限定しながら、組織不祥事の全体像を把握する際に有用な分析枠組みを提示しているのがPintoら(Pinto, Leana & Pil, 2008)である。

Pintoらは、組織不祥事を分類する枠組みとして、「第一義的な受益者が誰なのか（以下、第一

義的な受益者)」という軸と、「共謀がいるかどうか（以下、共謀の有無）」という2つの次元を提示している。まず、第一義的な受益者という次元である。この次元は、不祥事行動を起こす目的と関わっている次元で、誰の利益のために不祥事行動を起こしているのかという基準である。具体的に、不祥事行動によって利益を得る主体が不祥事を起こす当事者（たち）なのか、それとも組織なのかという次元である。組織のために起こす不祥事行動と、当事者（たち）の利益のために起こす不祥事行動とは、その原因や性格、結果がかなり違ってくる可能性があることは言うまでもない。例えば、前者の場合、組織コミットメントが高い従業員ほど、不祥事を起こす可能性が高いのに対して、後者の場合、逆に組織コミットメントが低い、心理的契約を違反されたと認識している従業員が起こす可能性が高いかもしれない。

一方、共謀の次元とは、不祥事行動を起こす行為者の数に関わる次元である。具体的に、不祥事

を個人一人が起こすのか、それとも複数の行為者たちが不祥事行動に絡んでいるかという次元である。不祥事行動にかかわっている人数が多くなればなるほど、個人レベルの変数だけではなく、集団や組織レベルの様々な変数を複雑に絡み合ってくる。これは、複数の行為者が関わっている不祥事を解明するためには、よりマクロの視点やマルチレベルの視点がますます重要となってくるのに対して、個人一人が起こす不祥事の場合、ミクロの視点がより重要かもしれないことを意味する。

ところで、Pintoらが提示しているこれらの2つの次元で組織不祥事を分類した場合、次の4つのタイプの不祥事行動が浮かび上がってくる。図表2は、4つのタイプをまとめたものである。

第1は、複数の行為者があくまで組織の利益を高めるか、守ろうとして起こす不祥事行動である。日本ではよく組織ぐるみの犯罪と呼ばれている不祥事がここに当てはまる。この組織ぐるみの犯罪は4つのタイプの中で最も注目されてきており、

図表2 不祥事行動の4類型

組織 ↑ 受益者の次元 ↓ 個人	組織のために個人が起こす不祥事	組織のために集団が起こす不祥事
	特徴：稀なケース 個人に対する絶対的な信頼と 管理・監督の不在が引き金 例：金融業界でたまに起こる	特徴：最も一般的なケース 例：多くの組織ぐるみの犯罪
	自己利益のために個人が起こす不祥事	自己利益のために集団が起こす不祥事
	特徴：非常に幅広い行動がありうる 例：横領・情報漏洩、いじめなど	特徴：組織にとっては困る 組織の中でも「腐敗した集団」 例：警察の腐敗など
	単独 ←————→ 複数 共謀の次元	

多くの研究が蓄積されている。第2は、一個人が組織の利益のために起こす不祥事行動である。このタイプの不祥事の場合、その実例を探すのはなかなか難しい。しかし、ないわけではない。特に金融業界で起こる不祥事の多くは、このようなタイプの不祥事である。例えば、大和銀行のニューヨーク支店やイギリスのシンガポール支店での不祥事、最近のスイスの銀行で1人のディーラーが起こす不祥事がまさにこのようなタイプの不祥事に当てはまる。三つの不祥事の共通点といえば、何らかの理由で組織側が一人の個人に非常に強い信頼を置いておくあまりに、その個人に対する管理・監督が行われず、大きな不祥事に繋がっているという点であろう。第3は、組織は厳しいルールや倫理規定などを設け不祥事行動が起こらないように監視しているものの、組織の一部の汚職集団が起こす不祥事行動はこのタイプの不祥事行動のよい例であろう。組織の中での一部の腐敗した集団が起こす不祥事で、例えば、一部の腐敗した警察官たちが集団に便宜を図ってもらったり、賄賂を受け取ったりするなどの不祥事である。最後は、一個人が自分の利益のために起こす不祥事行動である。個人情報売買や賄賂を受け取る個人の汚職、会社の備品などを盗む行動や横領などは、このタイプの不祥事行動の好例であろう。

以降では、Pintoらの4つの分類の中で、日本ではあまり注目されなかった「個人が自己の利益を高めるか、既存の利益を守ろうとして起こす不祥事行動」に焦点を絞ることとする。Ashforthらが指摘しているように、組織不祥事に関するマイクロ・アプローチは、個人属性と不祥事との因果関係を検証しようとする際の種々のバイアスや、個人属性を決定する説明変数の多様性に起因する因果関係導出の困難さが付き物で、非常に難しい研究領域であることは間違いない。それゆえであろうか、とりわけ日本の組織不祥事に関する研究は組織に潜在する風土や文化に原因帰属させて解釈・説明されるマクロ・アプローチの研究がほとんどを占めている。もちろん、マクロな環境要因が不祥事に関与する行動に強い影響を及ぼしてい

る事実はとりわけ日本では顕著かもしれないが、それでも不祥事に直接関わるのは第一義的には個人である。また、反社会的行動や逸脱行動に関する実証的な研究は海外ではそれなりに蓄積はあるが、いくつかの研究を除けば(例えば、本間, 2007; 田中, 2008)), 日本では極めてその研究蓄積は乏しいと言わざるを得ない。本研究がマイクロ視点に注目する所以である。

### 3 | ミクロ視点での不祥事行動に関する研究

マイクロ視点で個人が起こす不祥事に関する欧米の研究は、主に産業・組織心理学や組織行動論を中心として展開されてきている。そして、個人が起こす行動であるが故に、産業・組織心理学及び組織行動論友に、マイクロレベルでの不祥事行動を非常に幅広く捉えてきている。実際、呼ぶ名だけでも、逸脱行動、反社会的行動、反生産的行動、反倫理的行動など、非常に多様に富んでいるし(具体的には、Robinson & Greenberg, 1997: 3)、横領などの法律に反する行動だけではなく、いじめや不誠実な行動など、必ずしも法律に違反するとは限らない行動までも含めている。その呼び名は様々であるものの、組織行動論及び産業・組織心理学で注目されてきているこれらの行動は、「個人が初めから意図的に重要な利害関係者(主に同僚や組織、社会)に損害を与えるために起こし、実際に損害を与える行動」か、それとも「個人はただ自分の利益を高めようとしたが結果的に利害関係者の社会的・経済的・心理的な利害を著しく損なう行動」か、どちらかであるという点では共通している。要するに、マクロレベルにおける不祥事行動と同じく、マイクロレベルにおける不祥事行動を分類・分析する際においても、「意図」と「他の利害関係者たちへの損害」が重要な鍵を握っているのである。

ただし、意図といってもそれが個人の意図であるが故に、マイクロレベルでの不祥事行動は、複数の人々が組織のために起こすマクロレベルでの組

織不祥事とはいくつか異なる特徴を持つ。第1に、個人が起こす不祥事であるために動機が様々で、マクロレベルの不祥事行動に比べ、必然的に多様な形や行動で現れるという点である。第2に、マクロレベルの不祥事行動が社会に衝撃を与え、社会問題として発展していく場合が多いのに対して、個人が起こす不祥事行動は社会に明るみになるケースはそれほど多くないという点である。多くの行動が不祥事行動として認識されていないか、認識されたとしても組織内部で処理される場合が多いからかもしれない。第3は、一般社会に与える衝撃や影響は少ないかもしれないが、個人が起こす不祥事行動によって損害を被る利害関係者の範囲はマクロレベルの不祥事行動に比べ幅広い可能性があるという点である。無礼な行動や言葉による暴力など、多くの場合に人間関係の問題として解釈されてしまう行動であっても、そこに相手を傷つけようとする個人の意図が介入しており、それらの行動によって相手が実際に何らかの損害をこうむっていると認識している限り、不祥事行動に当てはまる。最後に、マクロレベルの不祥事のほとんどが法律の裁きを受けるのに対して、ミクロレベルの不祥事行動は必ずしも法律的な違反を意味するわけではないという点である。横領や個人情報売買など、法律の裁きを受ける行動も確かに存在する。しかし、これらの行動はむしろ稀な行動で、個人の不祥事行動の多くは法律違反よりは社内のルールや一般社会の常識、道徳的な基準に抵触する意味での不祥事行動の場合が圧倒的に多い<sup>4)</sup>。

ところで、これまで産業・組織心理学及び組織行動論の研究者たちが、ミクロレベルでの様々な不祥事行動の中で特に注目してきた代表的な不祥事行動としては、以下のような行動があげられる。Anderson & Pearson (1999) の無礼な行動 (incivility)、Robinsonら (1995, 1998) の組織のルールや規範を意図的に無視し組織や他人に損害を与える逸脱行動 (deviant behavior)、背任行為 (shirking) やフリーライダー、社会的手抜き (social loafing) といった組織から要求されてい

る努力を意図的にサボる行動 (Kidwell & Bennett, 1993)、組織の合法的な利害 (legitimate interests) に反する個人の意図的な行動として定義される反生産的行動 (Motowidlo, 2003; Dalal, 2005)、組織のルールや規則を破ってはいないが社会のルールや規範を破ることによって結果的に組織の有効性にダメージを与える非倫理的・反社会的行動などがそれである。

日本ではその実態がそれほど明らかになっていないものの、個人が組織の中で起こす不祥事行動の影響は非常に幅広く、場合によっては組織に大きなダメージを与えている可能性がある。それだけ、個人の反生産的・反社会的行動を生み出す原因や結果を明らかにすることは産業・組織心理学及び組織行動論の重要な課題の1つである。

問題は、個人が起こす不祥事行動の原因と結果を究明しようとしてきた研究はそれほど多くないという点である。その背景には、ミクロレベルであろうと、マクロレベルであろうと、不祥事行動の研究そのものが非常に研究しにくい領域である点が絡んでいる。具体的に、法律に抵触しない不祥事行動であっても、社会的に望ましくない行動であるが故に、不祥事を起こしている人々とのインタビュー自体が困難である。さらに、例えインタビューなどに応じてくれたとしても、他の研究領域に比べ自己保護メカニズムや合理化のメカニズムが強く働き、必ずしも本音を言ってくれるとも限らない。その結果、多くの研究がまだ逸話 (anecdote) のレベルにとどまっているのが現状である。

実証的な研究が少ないという限界はあるものの、個人・集団・組織の様々な要因が個人の不祥事行動の引金を引くことは現実には多々ある (Robinson & Greenberg, 1997)。例えば、個人レベルの要因として産業・組織心理学が伝統的に重視してきた、性格や人口統計学要因などが影響しているかもしれない。一方、集団レベルの要因としては、集団が持つ規範や個人に対する不当な待遇などが個人を不祥事行動に走らせる圧力として機能することを想像に難くない。組織レベルの要因として

は、組織文化や人的資源管理システムなどが個人の不祥事行動に間接的に影響を与える可能性も存在しよう。いずれにせよ、個人の不祥事行動の原因究明は緊急の課題の1つであることには間違いない。

## 4 | 定量的研究と定性的研究との対話の必要性

組織不祥事に対するミクロレベルのアプローチは、先述したように反社会的行動や逸脱行動などその呼称は違えども、基本的に不祥事に関与した個人の属性について、定量的に検証しようとする研究が主流である。しかしながら、Ashforthらの指摘にもあったように、一方で属性に関する様々なバイアスや追試による再現不可能性などが、このアプローチの限界として指摘されている。こうした研究限界に加えて、Pintoらの分類において受益者の軸が想定されているが、不正に関与する意図を断定するのは定量的研究では極めて困難である。不正行為の利害が個人と組織の両方にとって一致する場合、その意図は自己とも組織ともとれるし、自己のために働いた不正であっても、自己防衛のために組織のためだと回答するかもしれない。あるいは、組織的圧力が強く作用している場合、組織のために犯した不正であっても自己に原因帰属させて答える可能性があるだろう。それゆえ、定量的研究で導出された因果関係に潜む実際の因果関係を究明するために、定性的研究で補完する必要がある。また、既述した通り日本では組織不祥事に関する定量的なミクロ・アプローチの研究蓄積が脆弱なことから、質問紙の尺度を収斂させることも肝要である。そうした尺度開発のための準備的調査として、組織の現場で実際に使用されている日常の言語を探索的に調べるために定性的研究を行う意義もある(福原, 2005)。

近年、組織研究における定性的な分析方法の1つとして、ディスコース(discourse)に着目する研究が現れてきている(例えば、Alvesson & Kärreman, 2000; Grant et al., 2004)。ディスコー

スの他にも、ナラティブ(narrative)やストーリーなど着眼点や表現は様々だが、簡潔に述べれば、語り手本人やその聞き手を介して得られたテキストを分析の対象とし、その語られ方に注視しながら、語り手本人を取り巻く状況の背後にある意味や意図を推し量ろうとする分析方法である。こうした方法論的な特徴故に、リーダーシップや組織変革、パワーポリティクスなど、組織現象の非決定論的側面を探究するのに馴染む分析方法として脚光を浴びており、これらの研究領域でこれまで採用されてきた定量的調査よりも、多くの実践的示唆が与えてくれる可能性を秘めている(福原, 2005; 2010)。したがって、非決定論的要素の強い組織不祥事のような組織現象もまた、ディスコース分析の守備範囲として検討すべき価値が十分にあろう。

そこで、組織不祥事研究におけるディスコース分析の先行研究を若干取り上げ、同分析方法がとりわけミクロ・アプローチに採用された場合、どのような示唆があるかについて考察して行くことにする。

### 4.1 メディアとディスコース分析の研究事例

組織研究とディスコースとを結びつけようとする先行研究の多くは、組織の中のディスコースに着目する時の方法論的な特徴や優位性に主に関心が払われ、実証的研究およびその際の分析や解釈に関する手続きの精緻化へと踏み込む研究はまだまだ多いとは言い難い。ましてや、研究対象としてようやく俎上に乗り始めたばかりの組織不祥事の研究にあって、ディスコース分析を援用した研究は極めて少ない。非常に限られた先行研究の中で、本稿ではBreit(2010)とDahan & Gittens(2010)の実証的研究を簡潔に紹介しよう。

Breit(2010)は、ノルウェーの防衛軍の汚職事件が新聞というメディアを通じて、どのような点が強調されているかを時系列的に意味づけ、多様な立場の表明意見(voice)が立ち現れている事実を解明している。具体的な分析手続きは、第一にノルウェーの日刊新聞4紙に掲載された05

年11月12日から08年4月位までの213記事を、分析対象のテキストとして選定している。そして、各記事で取り上げられた活動内容を記述し解釈するのに必要とされるカテゴリーやラベルを順次コード化し、それらの出現頻度を分析しながら4つの局面を分類している。第二に、それら4つの局面に特徴的なドミナント・ディスコースとして、逸脱の(transgression)ディスコース、政治的(political)ディスコース、公的犠牲の(public scapegoating)ディスコース、そして個人主義的(individualistic)ディスコースの4つを識別し、各ドミナント・ディスコースの相互作用に焦点を当てて、メディア報道で看過されがちな解釈をあてがうことに寄与している。

一方、Dahan & Gittens (2010) は、例えば奴隷制や児童労働に代表される労働力搾取など、公器としての企業を取り巻く諸問題を倫理的公共問題(ethical public issues)と称し、それが当事者達によって意図的にその問題に対する声明や解決策が操作され正当化される社会的な構築物として見なされている。そして、倫理的公共問題が社会的に構築される過程を例証するために、彼らはココア・チョコレート産業における労働力搾取の問題を取り上げ、ウェブサイト、プレスリリースやインタビュー、政策方針演説などの84の公的文書を分析の対象としながら、最終的に関係者達が、時に「公正な取引(fair trade)」、時に「責任ある事業(responsible business)」という対立するディスコースを持って各メディアに発することで、自らを正当化している様に言及している。

両研究が分析の対象としているのは様々なメディアなので、ディスコースの発話主体から直接得られた(トランスクリプトされた)テキストではなく、一度別の読み手や聞き手の解釈を経た二次的資料である。先述したように、不祥事は組織にとって負の産物であるため、因果関係を突き止める際の情報入手に極めて大きな制約がある。したがって、新聞・雑誌、テレビやインターネットのマスメディアから発信される情報、裁判記録など、公表されている種々のメディアという二次的

資料を情報源として頼りにせざるを得ないことが多い。それ故、こうした分析資料を批判的に解釈する反省的態度(Fairclough, 1995; Van Dijk, 1988)や、不祥事を取り巻く主体の様々な声(voice)を読み解く多声的(plurivocal)な態度(Grant et al, 2004)をもって初めて、不祥事の過程に潜む黒幕を浮き彫りにできる可能性が高くなるだろう。しかしながら、不祥事に関与した当事者から得られた肉声を分析の対象とできないメディアに関するディスコース分析は、語り手本人が個人的見解よりも組織を代表した公的立場として語ることが多いため、その言説内容は必ずとマクロな視点に偏重する傾向が強いかもかもしれない。

#### 4.2 ミクロ・アプローチにおけるディスコース分析の可能性

上述したように、メディア分析は不祥事に関与した者から直接的に得られたデータではないため、必ずと個人という立場で語られることは希で、それゆえミクロ・アプローチとして因果関係を探求するには限界がある。また、仮に不祥事の当事者に直接インタビューする機会を得たとしても、そこで語られた内容を表面的に解釈するだけでは、被験者が意図的に隠蔽しようとした原因や職場圧力による無意識な不正行為への動因などがデータに埋もれてしまう危険性もある。こうした過程を丁寧な分析する手法として、組織ディスコース分析、とりわけ批判的ディスコース分析の可能性を若干考察しておこう。

ディスコースとは、社会的実践を通じて人々の間の関係性を媒介することでイデオロギーのように機能する一方、批判的ディスコース分析にあって、このイデオロギーが行為者各々のアイデンティティがせめぎ合うことで時に強化されたり変容される過程を読み解くことをその主な目的としている(Mumby, 2004)。加えて、組織成員各々のアイデンティティが奮闘の場を経て1つのベクトルを有する組織アイデンティティを形成し(Hatch&Schultz, 2004)、組織不祥事がそうした組織アイデンティティのイデオロギー的機能に多

分に影響を及ぼされる時（間嶋，2008），批判的ディスコース分析は，組織成員各々のアイデンティティ（個の認識）というマイクロな視点と，イデオロギーとして機能する組織アイデンティティ（組織の価値や規範）というマクロな視点とを，統合的に理解する方法として有効であることが指摘できる。なぜなら，不祥事に対する個や集団というマイクロレベルのアイデンティティと，組織や産業というマクロレベルのアイデンティティとが，どのような奮闘の場を経て形成されているかが，行為主体のディスコースの中に垣間見られるからである。

これ関連して，ディスコース分析の批判的アプローチに位置づけられる Gee（1999）は，社会における行為者達の読んだり書いたり話したりする表面的な日常の言語使用（language-in-use）を「小文字の discourse（little d）」，そうした日常の言語使用が共有されているコミュニティに潜在する価値や習慣などの社会的実践を「大文字の Discourse（big D）」と区別し，とりわけ後者のディスコースに着目している。Geeによれば，行為者達はそうした大文字のディスコースを体得して初めて，ある特定のコミュニティへのアイデンティティをシグナルとして周囲に伝達することができ，その結果継続的に参加できるようになるという。特に日本企業では一般に集団凝集性が高く，先述したように組織に横たわる風土や規範などの社会的パワーが組織不祥事の促進要因である場合が少なくない事実を勘案すれば，社会的パワーを正当化する大文字のディスコースという観点で関与者の語りを分析することは肝要であろう。

このように，批判的ディスコースは，従来のマイクロとマクロというステレオタイプの組織不祥事研究の枠組みを越えて，Ashforthら（2008）の指摘した深い洞察（deep view）に一石を投じる研究方法として期待される場所である。

## 5 | 組織不祥事抑止に関する実践的示唆と今後の研究課題

組織不祥事をもたらす因果関係を追求すると同時に，我々経営学者の最終的なミッションは言うまでもなく，不祥事を未然に防止する，もしくは起きてしまった場合の事後的な対処行動に関する政策提言を行うことである。この経営実践への示唆を論じる際，不祥事を統制（control）する手段ないし方法という観点から分類を試みている Lange（2008）の研究は大変興味深い。先に紹介した Ashforth らの研究で，各焦点の限界や課題が指摘されていたが，これらの指摘は不祥事という現象を抑止する実践的な方法を考えた際の限界や課題と大きく関連するだろう。例えば，マイクロな研究では，個人属性と不祥事との関係性に焦点を当てるので，不祥事防止の方策は，個人の自中心や倫理観を育む術を第一義的に考えるかもしれないが，組織に蔓延する規範や文化から及ぼされる強い影響すなわち，マクロな視点を軽視してしまいがちである。それゆえ，統制という観点から不祥事研究を分類する Lange（2008）の主張は，不祥事を防止する実践的な示唆を得るのに実り豊かである。

Lange は，まず経営学の中でこれまで統制を中心的なトピックとして取り上げている先行研究を体系的にレビューし，それらを結果志向（outcome orientation）なのか過程志向（process orientation）なのかという志向性の軸と，綱領やマニュアルのような明文化された公式的な管理によって行う（administrative control）のか雰囲気や文化を作って非公式的に統制を行う（social/cultural control）かという統制の浸透方法の軸という2軸を設定することで，4つのカテゴリーに分けて統制に関する研究を分類する。この2×2のマトリックスに加え，さらに不祥事を統制する具体的なアプローチ方法を，1）組織構成員に自由度を与え彼・彼女らの自発的活動に統制を委ねる自律的縮減（autonomy reduction），2）不祥事を予防したり関与した結果に対して様々な報酬や罰則を設けることで統制する結果システム（consequence system），法律や規制あるいは社会的制裁など外部規律によって統制する環境による制裁

(environment sanctioning), そして不正行為を自ら避けようとする自制的な統制を目指す内発的統制 (intrinsically oriented controls) 4つの機能に分けて, 図表3に示されているような, 全部で8通りの組織不祥事を統制する方法を分類している。詳述して行こう。

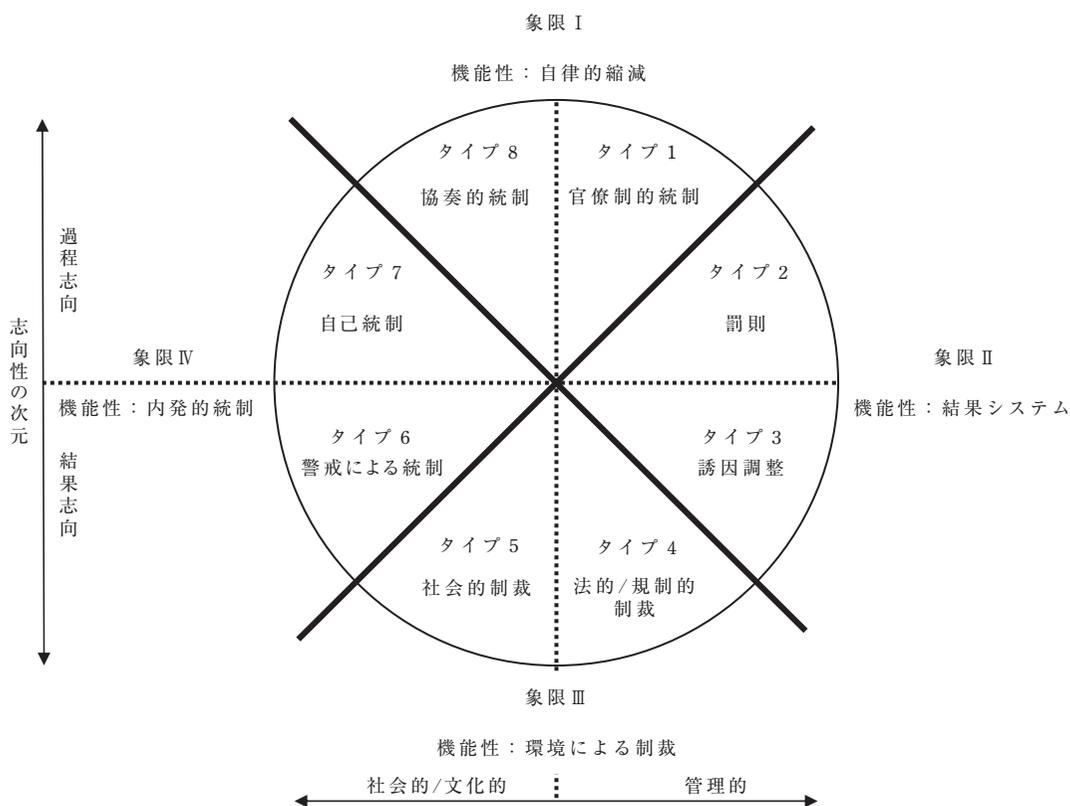
第一のタイプとして Lange は過程志向で管理的かつ不祥事を抑止する機能性が自律的縮減の象限に位置づけられる「官僚的統制 (bureaucratic control)」をあげている。この統制方法は字義の通り, 組織内部の標準化や規則化を進めることで不祥事を防止するものである。官僚的統制において, 例えば組織内のリーダーは, 机に鍵をかけたりデータベースにパスワードをかけるとか外部から社内のデータベースへアクセスすること禁止するなどの社則を作ることによって, 不正防止を徹

底する。いわば不祥事を防止するためのマニュアルを通じて, 社員各自に不正行為を起こさせないようにする試みを指す。

過程志向で管理的に統制し, その機能としては結果システムの特徴を有する「罰則 (punishment)」がタイプ2として分類されている。罰則とは, 従業員の不祥事に関わる行動と, 彼・彼女にとって望ましくない組織的結果とを関係づけるような行動形成のシステムであり, リーダー達は従業員達に不正に関与する行動と降格や減給など罰則を常に結びつけさせるような意識づけを行う必要がある。

タイプ3の「誘因調整 (incentive alignment)」とは, 結果志向的で管理的な統制方法により機能としては結果システムに位置づけられている。この統制方法は, 主に外発的報酬に関わるもので,

図表3 組織不祥事の統制円環モデル



(出所) Lange (2008), p. 175

リーダーは従業員達に利益分配制度やストックオプションのような報酬を用いて、組織の利害と従業員との利害を摺り合わせることで、種々の経営資源を横領するような不正を回避させる。しかしながら、この統制方法は、組織と個人との利害の一致を目指す故に、かえって組織ぐるみの犯罪を助長する危険性も有する。

結果試行的で管理的要素が強く、その機能としては環境による制裁という範疇に属する4番目のタイプ「法的・規制的制裁 (Legal/Regulatory Sanctioning)」は、組織を取り巻く外部環境に整備されている法律や規制をたてに不祥事を抑止する統制方法である。一般に不祥事には、売上高やコスト削減など組織の利益につながるものと、横領や情報流出など組織の利益に反するものが存在するが、このタイプの統制方法は後者の特徴を持つ不祥事にとりわけ効果があるという。反対に組織の利益につながるような不祥事に法的・規制的制裁は効果が乏しいのだが、その理由として1) 一個人は会社の不正行為に対して責任を課されることは滅多にないこと、2) 会社に適用される罰則（たいていは罰金）はその企業規模に比べて軽微なものであることが多い、3) 組織は外部審査からの疑いを隠すことができってしまう、という3つが指摘されている。

タイプ5に分類されている「社会的制裁 (social sanctioning)」は、上述した法的・規制的制裁と同様に、組織の外部で生起し、組織成員の行動の結果に対して行われる統制であるという点においては同じだが、前者が社会や文化のような不可視で非公式な規範によって制裁が行われるのに対して、後者は管理上の公的なシステムによって制裁が加えられることに特徴の違いがある。したがって、取引先がコンプライアンスやエコロジーなどの活動に取り組むと自社も同様の活動に取り組まなければならない状況や、マスメディアなどで経営倫理の遵守などが積極的に取り上げられるなどして消費者や生産者を含めて社会一般の風潮が不正行為の抑止の一端を担っているような場合が、社会的制裁の例としてあげられる。

「警戒による統制 (vigilance control)」は、機能としては内発的統制の象限に位置づけられ、結果試行的で社会／文化的な方法によって不祥事を防止する方策がタイプ6としてあげられている。この統制方法において、リーダーは不祥事が生じた際、その不祥事に関わった人々に意義を申し立てるようなことを奨励することで、不祥事を放置させないよう努める必要がある。より具体的には、集団浅慮に職場が陥らないために意図的に反対の発言をするような人材、あるいは不正を目の当たりにしたら内部告発を辞さない人材を育むような雰囲気づくりをすることである。

警戒による統制が、不祥事の結果に対応する建設的逸脱 (constructive deviance) を伴うのに対して、タイプ7の「自己統制 (self-controls)」は個人々の建設的服従 (constructive conformity) を課すものである。リーダーはハイパー規範に合致するように自分達自身の行動を継続的に監視し時に修正するような行動準則を従業員に促すことが肝要になる。この時、所属欲求や承認欲求に基づく同一化であったり、価値や信念を植えつける内面化などの過程が、不祥事に手を染めない自戒心を育むのに重要であるとされている。

最後の協奏的統制 (concertive control) とは、職場のメンバーがお互いに監視し合うような、メンバー間の交渉を経て生まれた自生的規則のシステムによって不祥事を統制する手段をさす。上司と部下という命令や責任の明確な階層関係がある場合と比べ、例えばチームのようなメンバー間の関係が比較的対等な関係になると、メンバー一人ひとりの行動が周囲の利害と深く結びつくようになり、結果としてフリーライダーを相互に監視するような統制メカニズムが創発することを主張した Barker (1999) の考えを、不祥事防止の統制方法に援用しようとするものである。このような統制メカニズムを考える際、リーダーは従業員達に自律性を与えることが、かえって彼・彼女らの自律性を制約してしまう事実を常に考慮すべき点が指摘されている。また、協奏的統制では、上述したようにメンバー間で職場において様々な仕事

を行う手続きに関する意味の交渉が行われるわけだが、こうした過程はパワーの介在する余地が高く、したがって不正に都合の良いドミナントストーリーが創造されてしまう可能性も存在する(Hardy & Phillips, 2004; Mumby, 2004)。それゆえ、こうした過程に潜む不祥事の温床を分析する手だてを講じる必要性は不祥事研究において極めて重要になるが、先述したディスコース分析が比較的その解決の糸口を示してくれる可能性が高いと言えるだろう。

本稿を締めくくるにあたり、今後の研究課題について若干触れておくことにしよう。第一に、ミクロ・アプローチに特化した先行研究の潤沢なレビューを通じて、精緻な仮説を導出することである。本稿では組織不祥事に関するこれまでの研究を体系的に分類・整理し、それぞれの特徴や限界について概説した上で、ミクロ・アプローチの研究意義や方法論的な課題を改めて位置づけることには貢献した。しかしながら、研究の問題意識を

より鮮明にするモデル構築には至っていない。第二に、同アプローチにおいて実証的な研究に早い段階で取り組む必要がある。われわれの注目している個人による個人のための不正行為は既述したように、なかなか明るみに出にくいので、実証的な研究となると裁判資料のような二次的データに依存せざるを得ない場合が多い。しかし、実際に不正を犯した人間でなくとも、潜在的な意識レベルで質問紙に回答させる定量的な分析は十分可能である。第三に、定量的分析と定性的分析とを具体的にどのように橋渡しさせるか、詳細な議論を重ねて行く必要がある。個人の利得のために働く不正であっても、当該企業のHRM施策や組織風土がそうした不正行為の温床になっている場合は少なくない。よって、ミクロとマクロの相互影響を統合的に説明する枠組みの構築に向けて、定量的分析と定性的分析とを結びつける一連の研究手続きの開発を検討する必要がある。

## ●謝辞

本研究は、「組織行動におけるミクロ・マクロ・リンクに関する研究：CSR・企業不祥事・経営倫理を鍵概念として」というテーマで、平成21年度専修大学研究助成(共同)を受けている。記して感謝する次第である。

- 1) われわれは組織不祥事に関するパイロット調査として、発生当時の因果関係、事後的な対処行動、そして現在の不祥事防止の取り組みについて、まずは過去に不祥事を起こした企業5社(製造業3社サービス業2社)に対しヒアリングの申し入れを試みた際、4社は門前払い、1社は窓口担当者にあつては前向きに検討してくれたが、稟議の段階で断られてしまうほどに、調査の壁は高いものだった。
- 2) 間嶋(2007)は、こうした限界を克服しようとGiddensの構造化理論を援用した組織文化のミクロ・マクロ・リンクのモデルを提示し、組織不祥事が発生するメカニズムを説明しようとしている。
- 3) Ashforthらは、Zuckerman(2006)のレポートを引用しながら、このような事例として米国の大学スポーツで犯罪歴のある選手を優秀だという理由だけで当たり前のように採用している現実や横行していた保険金詐欺の問題などをあげている。詳細は、Zuckerman, M. B. (2006), Our cheating hearts. *U. S. News & World Report*, November 6: p. 88. を参照されたい。
- 4) このような理由で個人が起こす不祥事行動を組織不祥

事の枠組みではなく、組織の有効性を阻害する個人のパフォーマンス行動の1つとしてとらえようとする視点もある。具体的には、蔡(2010)やMotowidlo(2003)を参照されたい。

## ●参考文献

- Academy of Management Executive*. (2002), The Crisis in Corporate Confidence, Vol. 16, No. 3, pp. 137-149.
- Alvesson, M. and D. Kärreman: 2000, 'Varieties of Discourse: On the Study of Organizations Through Discourse Analysis', *Human Relations*, Vol. 53, No. 9, pp. 1125-1151.
- Anand, V. Ashforth, B. E., & Joshi, M. (2004), Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations, *Academy of Management Executive*, Vol. 18, No. 2, pp. 39-53.
- Anderson, L. M., & Pearson, C. M. (1999), Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace, *Academy of Management Review*, Vol. 24, pp. 452-471.
- Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003), The Normalization of Corruption in Organizations, In Roderick M. Kramer & Barry M. Staw (Eds.) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 1-52.
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Trevino, L. K. (2008), Introduction to Special Topic Forum: Reviewing Organizational Corruption, *Academy of Man-*

- agement Review, Vol. 33, pp. 670-684.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000), Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 349-360.
- Barker, J. R. (1999), *The discipline of team work: Participation and concertive control*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Breit, E. (2010), On the(Re)Construction of Corruption in the Media: A Critical Discursive Approach, *Journal of Business Ethics*, Vol. 92, No. 4, pp. 619-635.
- 蔡芒錫 (2007)「科学者・技術者の共同体と組織：科学者・技術者の組織への包摂と役割コンフリクトを中心として」『日本労働研究雑誌』No.565, 21-32頁。
- 蔡芒錫 (2010)「パフォーマンスに関する研究の現状と課題」『産業・組織心理学研究』第23巻第2号, 117-128頁。
- Coleman, J. W., (1998), *The criminal elite: Understanding white-collar crime (4th ed.)*, New York: St. Martin's Press.
- Dahan, N. & Gittens, M. (2010), Business and the Public Affairs of Slavery: A Discursive Approach of an Ethical Public Issue, *Journal of Business Ethics*, Vol. 92, No. 2, pp. 227-249.
- Dalal, R. S. (2005), A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 1241-1255.
- Fairclough, N. (1995), *Media Discourse*, Arnold, London.
- 福原康司 (2005)「経営学とナラティブ-その研究パースペクティブとリーダーシップ研究への接近-」『専修大学経営学論集』第81号, 53-101頁。
- 福原康司 (2010)「リーダーシップとフォロワー-バーナード理論の示唆と社会構成主義アプローチの検討-」『専修経営学論集』第90巻, 59-102頁。
- Gee, J. P. (1999), *An Introduction to Discourse Analysis: Theory and Method*, Routledge.
- Grant, D., Hardy, C., Osrick, C., & Putnam, L. (eds.) (2004), *The Handbook of Organizational Discourse*, Sage, London.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (eds) (2004), *Organizational Identity*, Oxford University Press.
- Hardy, C. & Phillips, N. (2004), Discourse and Power, Grant, D., Hardy, C., Osrick, C. and Putnam, L. (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*. SAGE Publications, pp. 299-316.
- 本間道子他 (2007)『組織性逸脱行為過程—社会心理学視点から』多賀出版。
- Jubb, P. B. (1999), Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, No. 1, pp. 77-94.
- Kidwell, Jr. R. E., & Bennett, N. (1993), Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research, *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp. 429-456.
- Lange, D. (2008), A Multidimensional Conceptualization of Organizational Corruption Control, *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3, pp. 710-729.
- 間嶋崇 (2007)『組織不祥事—組織文化論による分析—』文眞堂。
- 間嶋崇 (2008)「組織アイデンティティと組織不祥事」『専修大学経営研究所報』第174号, 1-28頁。
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992), *Blowing the Whistle*, Lexington Books, New York.
- Motowidlo, S. J. (2003), Job Performance, In W. C. Borman., D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology (Vol. 12)*, New Jersey: John Wiley & Sons, pp. 39-54.
- Mumby, D. K. (2004), Discourse, Power and Ideology: Unpacking the Critical Approach. Grant, D., Hardy, C., Osrick, C. and Putnam, L. (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*. SAGE Publications, pp. 237-258.
- 岡本浩一・今野裕之 (2006)『組織健全化のための社会心理学—違反・事故・不祥事を防ぐ社会技術』新曜社。
- Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008), Corrupt Organizations or Organizations of Corrupt Individuals? Two Types of Organization-Level Corruption, *Academy of Management Review*, Vol. 33, pp. 685-709.
- Reason, J. T. (1997), *Managing the Risks of Organizational Accidents*, Ashgate Pub Ltd. (塩見弘・佐相邦英・高野研一訳『組織事故—起こるべくして起こる事故からの脱出』日科技連出版社, 1999年)
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995), A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 555-572.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998), Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance, C. L. Cooper & D. M. Rousseau. (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 5, John Wiley & Sons Ltd, pp. 1-30.
- Robinson, S. L., O'Leary-Kelly, A. M. (1998), Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees, *Academy of Management Journal*, Vol. 41, pp. 658-672.
- 田中堅一郎 (2008)『荒唐する職場／反逆する従業員—職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究』ナカニシヤ出版。
- 田中宏司 (2002.10.8)「社員の不正が企業を殺す」『エコノミスト』18-21頁。
- 谷口勇仁・小山巖也 (2007)「雪印乳業集団食中毒事件の新たな解釈—汚染脱脂粉乳製造・出荷プロセスの分析」『組織科学』第41巻第1号, 77-88.
- Trevino, L. K. & Weaver, G. R. (1994), "Business ETHICS /BUSINESS Ethics: One Field or Two?", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 4, No. 2, pp. 113-128
- Van Dijk, T. A. (1988), *News as Discourse*, Hillsdale, NJ.: Lawrence Erlbaum Associate.
- Weick, K. E. & Sutcliffe, K. M. (2001), *Managing the Unexpected: Assuring High Performance in an Age of Complexity*, Jossey-Bass. (西村行功訳『不確実性のマネジメント—危機を事前に防ぐマインドとシステムを構築する』ダイヤモンド社, 2002年)。