

ISSN1883-1745

広島マネジメントレビュー

Hiroshima Management Review

No. 10

新たな組織機能阻害行動尺度の開発と信頼性・妥当性の検討

仙波 亮一

原口 恭彦

(広島大学大学院社会科学研究科マネジメント専攻 教授)

2014年11月24日受理
広島大学マネジメント学会

新たな組織機能障害行動尺度の開発と信頼性・妥当性の検討

仙波 亮一・原口 恭彦

The development of a new scale for organizational dysfunctional behavior and examination of reliability and validity

Ryoichi SEMBA, Yasuhiko HARAGUCHI

キーワード

組織機能障害行動尺度 (organizational dysfunctional behavior), 尺度開発 (scale development), 職場逸脱行動 (workplace deviance), 内的一貫性 (internal consistency), 構成概念妥当性 (construct validity)

問題

現在, 我が国の組織においては, 労働者の対人的な葛藤が大きな問題となっている。現に, 厚生労働省 (2013) では「平成 24 年労働者健康状況調査」において, 仕事や職業生活に関する強い不安, 悩み, ストレスを感じている労働者が約 6 割に上り, その要因として職場の人間関係を挙げた人が 1 番多かったことを報告している。そして, 厚生労働省 (2014) の「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」によれば, 民事上の個別労働紛争に係る相談件数が, 年間 24 万 5, 783 件報告されている。なかでも相談件数で 1 番多いのはいじめ・嫌がらせで, 5 万 9, 197 件であった。また, 具体的に労働者個人による行動を裁判例から見てみると, JR 西日本吹田工場 (踏切確認作業) 事件 (2001/2003) やファーストリテイリングほか (ユニクロ店舗) 事件 (2006/2008) 等上司の教育・指導に対して部下が反発し, 紛争に発展しているものも多く見受けられる。

組織が外部環境に適応していくためには, 組織内部を統合し, 生産性を上げることが求められる。そして, そのためには上司がコミュニケーションの結節点となり部下に統一した指示・命令を出すことによって組織内部を統合する必要がある。しかし, 組織内で対人的葛藤に基づいた個人による攻撃的な行動が起これば, 組織の統合をはかることはできない。そして, 結果的に生産性を上げることができず, 外部の市場にうまく適応していくこともできないだろう。このように組織が外部環境に適応していくために機能するには, 組織内の統合が必要不可欠であり, 個人による反社会的行動を未然に防ぐことは大きな意義があるといえよう。

しかしながら, 我が国において個人による組織における反社会的行動に関する研究は少ない。田中 (2006) では, 「関心は集まっているのだが, 心理学的な研究対象としては認識されてこなかった」 (p. 12) とし, 現場レベルでの重要性を認識しながらも, 組織における反社会的行動の発展的な研究が見出せないことを指摘している。また, 鈴木 (2009) は, 「研究が進んでこなかったのは, これらの研究の調査が困難であるからである。加害者の視点であれ,

被害者の視点であれ、このような組織における反社会的行動は調査を行うこと、十分なデータを收拾することが非常に難しい。」(p. 94)と述べ、その理由について「それは、加害者の視点であれば自分の非をさらけ出すことになり、被害者であれば不快な出来事を調査が想起させるからである。」と論じている。さらに、蔡・福原(2011)は、「たとえ法律に抵触しない行動であっても、不祥事行動は本質的に社会的に望ましい行動でないが故に、不祥事を起こしている人々とのインタビュー自体が難しい。」(p. 225)と個人による組織における反社会的行動研究そのものが非常に研究しにくいテーマであることを論じている。

仙波(2014)では、企業や団体の労働者に面接調査を実施し、上司に否定され、自我脅威を感じた部下が「上司に口答えする」「わざとゆっくり仕事をする」「上司の指示を無視する」「同僚に与えるべき情報を与えなかった」等の組織における反社会的行動を選択したことを報告している。しかし、組織において反社会的行動を起こす人々が、インタビューに応じてくれたとしても、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は限らない(蔡・福原, 2011)。そこで、今後、個人による組織における反社会的行動のプロセスやメカニズムの解明において、測定尺度の開発が望まれるのである。

先行研究

1. 組織における反社会的行動

組織における反社会的行動は、さまざまな呼び名で研究されてきた(たとえば、職場逸脱行動、非生産的職務行動、職場攻撃行動、組織報復行動、職場の不法行為)。ここでは、組織における反社会的行動を5つの概念に区分し、本研究の組織機能阻害行動の射程を示す。

組織における反社会的行動は、反社会的行動、逸脱行動、攻撃行動、暴力、不法行為の5つの概念に区分することが可能である(Andersson & Pearson, 1999)。はじめに一番幅広い概念である反社会的行動を紹介する。反社会的行動は、組織や組織に属する人を害する行動を示す概念である。組織や利害関係者を害する全ての行動が該当すると考えられる。したがって、個人による反社会的行動だけでなく、組織や集団による行動も含まれる。本研究は、個人による行動を研究対象としており、組織や集団による行動と一線を画している。そのため、反社会的行動は本研究の研究対象として、妥当ではない。次に幅広い概念として、逸脱行動が挙げられる。逸脱行動は、反社会的行動に包含される概念であり、職場の規範に反する個人の行動を逸脱行動と捉えている。個人による行動を幅広く網羅しており、本研究では逸脱行動の枠組みで組織における反社会的行動を捉えることとする。3番目に幅広い概念は、攻撃行動である。攻撃行動は、逸脱行動の中でも害を及ぼす意図を有する従業員の行動である。逸脱行動が行為者の加害の意図を問題としていないのに対して、攻撃行動は行為者が加害の意図を有する点で、逸脱行動よりも行動が限定されている。4つ目の概念は、暴力である。攻撃行動の中に位置づけられ、行為者が加害の意図を有する行動であり、身体的な暴力等激しい攻撃性を示す点が特徴である。最後に紹介する概念は、不法行為である。不法行為は、逸脱行動の中でも害を及ぼそうとする曖昧な意図をもった低い強度の行

動である。行為者の加害の意図が曖昧なため、不作法の一部は攻撃行動の範囲外である。

田中・外島(2003)では、我が国の組織における反社会的行動を企業や地方公共団体の従業員の面接調査から抽出している。それによれば、殺人、暴行、性的暴行といった激しい攻撃を示す身体的な暴力は報告されなかった。これは、身体的な暴力や窃盗といった顕現的な行動が日本の組織や職場では出現頻度が低いとして組織阻害行動に注目した田中(2001)の判断を支持するものである。また、行為者の加害の意図に関して、多くの回答者が、行為者について「危害を及ぼしているという自覚や意識がないのではないか」とコメントしたことを踏まえ、行為者の加害の意図について再考する必要性を述べている。つまり、田中・外島(2003)では、殺人、暴行、性的暴行といった暴力に該当する行為は報告されず、第三者や被害を受けている者によってのみ認識されるような曖昧な意図をもった行動、いわゆる不作法に該当する行動が見出されたのである。したがって、本研究では、暴力を除き、不作法全般を含む行動として組織機能阻害行動を位置づけた。その結果、本研究での組織機能阻害行動の射程は逸脱行動のうち行為者の加害の意図を有する行動が妥当であると判断した。

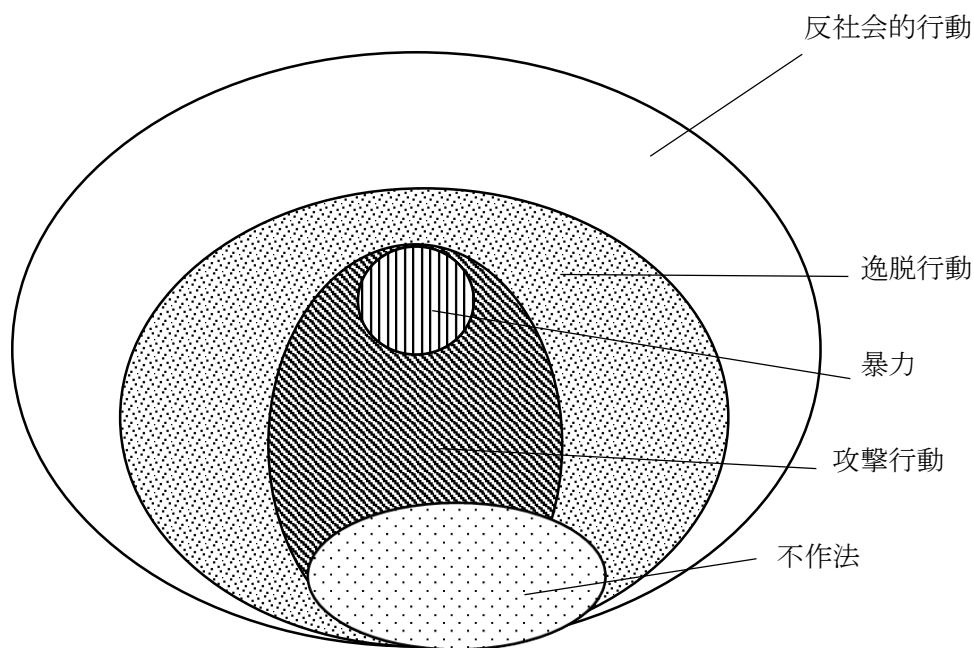


Figure 1 組織における反社会的行動の形態 出典: Andersson & Pearson(1999)を参考に筆者作成

本研究では、これらの点を踏まえ、①予備調査1, 2において、逸脱行動の枠組みで反社会的行動を収集する。②予備調査2において、行為者本人に面接を行い、行為者の加害の意図を確認した上で、組織機能阻害行動を抽出することとする。

ここで、逸脱行動に含まれる、主な組織における反社会的行動を以下に紹介する。

(1) 逸脱行動

職場逸脱行動(workplace deviance)

職場逸脱行動は、「組織に属する人による自発的な行動で、重要な組織の規範に背くものであり、それが行われることによって組織や組織に属する人の福利を脅かすもの」(Robinson & Bennet, 1995)と定義されている。行動の範囲を、「組織に属する人による自発的な行動」に限定している点で、組織ぐるみの犯罪との区別が明確である。

Robinson & Bennet(1995)は、職場逸脱行動を「ささいな—深刻な」「対組織的—対個人的」の2次元で4つの象限に分類している。具体的には、「深刻な—対組織的」に該当する行動は、「備品・機器の破壊」「会社のもを盗む」等の所有の逸脱行動、「ささいな—対組織的」に該当する行動は、「勝手に早退する」「余分な休息をとる」等の生産的逸脱行動、「深刻な—対個人的」に該当する行動は、「言語による虐待」「セクシュアル・ハラスメント」等の個人攻撃、「ささいな—対個人的」に該当する行動は、「えこひいき」「同僚のうわさ話をする」等の政治的逸脱行動がそれぞれ該当する。このように職場逸脱行動は組織の規範に反する行動を幅広く網羅しており、後述する非生産的職務行動でも同様の2次元4象限の分類を試みている。

また、Bennet & Robinson(2000)は、職場逸脱行動を測定する尺度を開発した。この尺度は、「職場で誰かをからかった」「職場で誰かを傷つけることを言った」「職場で誰かを罵った」「職場で誰かを困らせることをした」等職場や組織内の他者に直接害を及ぼす対人的逸脱行動(7項目)と、「許可なく職場から物品を持ち出した」「仕事をしないで、空想や夢想到に長い間ふけていた」「上司の指示に従うことを怠った」等組織機能に害を及ぼす組織的逸脱行動(12項目)の2つの下位尺度からなっている。日本版組織機能阻害行動尺度(田中・外島, 2005)では職場逸脱行動尺度を外部的基準として設定し、尺度の妥当性を検証している。本研究においても、田中・外島(2005)にならい、尺度の妥当性を検証するにあたり、職場逸脱行動尺度を外部的基準に採用することとする。

(2)攻撃行動・暴力

非生産的職務行動(counterproductive work behavior)

非生産的職務行動は、「組織や組織に属する人に有害な効果を及ぼそうと意図して行われる行動」(Fox, Spector & Miles, 2001)と定義されている。職場逸脱行動と同様に、「ささいな—深刻な」「対組織的—対個人的」の2次元4象限に分類される。行為者に加害の意図が存在し、「同僚への身体的な攻撃をした」等強度の高い攻撃を含む点が特徴である。

職場攻撃行動(workplace aggression)

職場攻撃行動は、「組織や現在あるいは以前の共働者に対して危害を及ぼそうと意図している個人によるあらゆる形態の行動」(Folger & Baron, 1996)と定義されている。行為者に加害の意図が存在し、身体的な攻撃等高い強度の攻撃を含む点が特徴である。Folger & Baron(1996)は、攻撃行動を「身体的—言語的」「能動的—受動的」「直接的—間接的」の3次元に基づき、8つの象限に分類した。この分類によれば、職場攻撃行動は、「身体的—能動

的・直接的」行動に分類される「殺人」「暴行」「性的暴行」のような激しい攻撃行動から、「言語的・受動的・間接的」行動に分類される「情報を伝えない」「起こりそうな危険を警告しない」のような陰湿な攻撃行動まで広範囲な攻撃行動を示している。

(3) 攻撃行動

組織報復行動(organizational retaliatory behavior)

組織報復行動は、「意図をもって従業員が行う行為のうち、職場の他の人々や組織それ自体に悪影響を及ぼし、結果的に効果的な組織機能を損なうもの」(Skarlicki & Folger, 1997)として示され、不当な処遇を受けた従業員が組織に対して報復することを意味する。行為者に加害の意図が存在する行動に限定されている。職場逸脱行動は、不当で本質的に従業員の否定的な行動を前提としているが、組織報復行動は、不当な処遇に対する報復であり、職場逸脱行動よりも合法的で建設的な側面を有している。職場攻撃行動と比較し、より低い強度の行動である点が特徴である。具体的には、職場攻撃行動の3次元8象限の、「間接的・身体的・受動的」行動、「間接的・一言語的」行動として分類された行動例と類似している。(他者に対して身体的な暴力をふるうような危険な行動は該当せず、「許可なしに職場の供給品を家に持ち帰った」「職場の備品・設備を必要以上に使った」等の間接的な行動が多く含まれている。また、言語的な行動は「上司に口答えした」といった直接的な行動から「同僚に必要な情報を伝えなかった」という陰湿なものまで幅広く示されている。)

(4) 不作法

職場の不作法(workplace incivility)

職場の不作法は、「職場の相互尊重の規範に反して、対象に危害を与えようとする曖昧な意図をもった低い強度の逸脱行動」(Andersson & Pearson, 1999)と定義され、行為者の加害の意図が曖昧で、他者に対して配慮を欠いた行動である点が特徴である。非生産的職務行動や職場攻撃行動とは、行為者の加害の意図が曖昧であること、身体的な攻撃のような高い強度の攻撃行動を含んでいない点で異なる。組織報復行動とは、行為者の加害の意図の明確性による違いはあるが、非生産的職務行動や職場攻撃行動よりもより低い強度の攻撃行動であるという点では共通する部分もある。

2. 我が国の組織における反社会的行動研究

本研究は、田中・外島(2005)の日本版組織機能阻害行動尺度にならい尺度の開発を進めることとする。

我が国では、個人による組織における反社会的行動は、組織阻害行動(田中, 2001)、組織機能不全行動(田中, 2002)と、言葉を変えながら研究され、田中・外島(2003)において、現在の組織機能阻害行動として研究されるようになった。そして、田中・外島(2005)は、

組織機能阻害行動を「従業員あるいはその集団による、組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して、よくない結果をもたらそうと意図された行為」としてとらえ、日本版組織機能阻害行動尺度の開発を行った。田中・外島(2005)の尺度開発では、予備調査として、①文献調査を実施し、質問項目を収集し、同意項目を選別する。②企業に勤務している従業員に対して職場の上司・同僚・部下についての面接調査を実施し、質問項目を抽出している。本調査では、予備調査から抽出した全質問項目において探索的因子分析を行い、得られた因子構造の結果から下位尺度を選定し、信頼性と併存的妥当性を検証している(外部基準としては職場逸脱行動尺度を用いている)。その結果、4つの因子(「業務への深刻な阻害行動」「怠業」「言語的暴力」「言語的嫌がらせ」)が見出された。これら4つの因子は、項目内容から職場逸脱行動尺度の2次元で構成される4つの象限との整合性が示され(第1象限「深刻な一対組織的」が「業務への深刻な阻害行動」、第2象限「ささいな一対組織的」が「怠業」、第3象限「深刻な一対個人的」が「言語的暴力」、第4象限「ささいな一対個人的」が「言語的嫌がらせ」とそれぞれ整合)、職場逸脱行動尺度の下位尺度と4つの因子の相関係数の値が高いことから測定尺度の妥当性が確認されている。

本研究における組織機能阻害行動は、田中・外島(2005)の定義を参考にし、「労働者の自発的かつ意図的な行動で、組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して直接的・間接的に良くない結果をもたらす行為」と定義する。田中・外島(2005)の定義との相違点は、行為者の「自発」と「意図」を定義の具有する条件に付け加えた点である。組織機能阻害行動は、行為者の「自発」が存在しなければ、組織ぐるみの犯罪と区別することができない。また、行為者の加害の「意図」が存在することによってヒューマンエラーとの区別が可能となるのである。そこで、行為者の「自発」と加害の「意図」を取り入れた新たな定義が必要となるのである。

3. 日本版組織機能阻害行動尺度の問題点

上述したように、我が国では田中・外島(2005)によって、日本版組織機能阻害行動尺度が開発されている。そして、日本版組織機能阻害行動尺度においては、問題点が2点存在し、本研究においてこれら2点の問題点が克服されたのである。

まず、第1の問題点は、尺度項目が組織機能阻害行動の定義に合致していない可能性があるということである。日本版組織機能阻害行動尺度の開発過程では、文献調査と面接調査により質問項目が収集されている。そして、面接調査では、面接者が企業や地方公共団体の従業員に「あなたが最近職場の上司・同僚・部下について『困ったな』と感じたことはあるでしょうか。」と質問し、それに回答する形で進められている。ようするに、被面接者は第三者あるいは被害を受けている従業員の立場で自分の職場の上司・同僚・部下の行動について回答しているのである。しかし、第三者や被害を受けている従業員の視点での回答は、従業員が上司・同僚・部下から被害を受けていると認知した行動を特定することにほかならない。つまり、田中・外島(2005)では、組織機能阻害行動を行為者の視点でとらえていないため、

組織機能阻害行動の定義に含まれる行為者の加害の意図が確認できないのである。

第2の問題点は、測定尺度の評価の問題である。日本版組織機能阻害行動尺度は、5段階評価を採用している。具体的には、「行おうと考えたことはない(1点)」、「行おうと考えたがやったことはない(2点)」の行動が生起されていないものと「一、二度行った(3点)」、「数回行った(4点)」、「しばしば行った(5点)」のすでに行動が生起されているものとが混在した形で評価されている。田中・外島(2005)では、“測定尺度の項目によってはきわめて生起頻度が低いと予想されたので、評定尺度の内容もそれに応じて、生起に至る以前の状態「行おうと考えたことはない」「行おうと考えたがやったことはない」を加えた”(p.14)と、生起に至る前の状態を評価に加えた理由を述べている。しかしながら、行動が生起する前の状態と行動がすでに生起したものを同レベルで評価することは、均等な分布が期待できず望ましくない。

我が国では、組織における反社会的行動の測定尺度は、田中・外島(2005)の日本版組織機能阻害行動尺度のみ存在している。しかし、日本版組織機能阻害行動尺度も上述したような問題点が見出だされており、今後は、①行為者の視点から加害の「意図」を明確にし、②生起された行動での評価が可能な測定尺度の開発が望まれるのである。

本研究の目的

本研究は、新たな組織機能阻害行動尺度を開発すること、そして、測定尺度の信頼性、妥当性を検討することを目的とする。本研究では、田中・外島(2005)にならい、文献調査と面接調査から組織機能阻害行動尺度の質問項目を収集し、本調査を実施する。その際、予備調査2における面接調査では行為者側の視点で、自我脅威状況下における選択行動の1つとして組織機能阻害行動を位置づけ、具体的な行動を収集する。これは、行為者の加害の意図を前提に、組織においてより身近に起こりうる反社会的行動を抽出するためである。また、項目の評価においても生起された行動レベルでの5段階評価を実施し、労働者の行動傾向を測定できる尺度の開発を目指す。

予備調査1

1. 目的

新たな組織機能阻害行動尺度開発の第一段階として、質問項目の収集と整理を目的とした文献調査を実施した。

2. 方法

文献調査

新たな組織機能阻害行動尺度を構成する項目を作成するに臨んで、田中・外島(2005)にならい、これまで組織機能阻害行動を測定するために用いられた主要な測定尺度を、過去の研究から検索した。その結果、以下の測定尺度が見出された:組織における反社会的行動尺度

(Robinson & O' Leary-Kelly, 1998), 職場逸脱行動尺度 (Aquino, Lewis & Bradfield, 1999), 非生産的職務行動尺度 (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001; Fox & Spector, 1999; Fox, Spector & Miles, 2001), 組織報復行動尺度 (Skarlicki & Folger, 1997), 職場の不作法 (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001), 日本版組織機能阻害行動尺度 (田中・外島, 2005)。そして, これらの尺度から測定尺度 106 項目が収集された。次に, 本来の意味を損なわないように配慮した上で, これらの項目を本研究で使用できる文体に修正 (文末を「～ことがある」に統一) した。

3. 結果

文献調査で収集された 106 項目のうち, ほぼ同意であると考えられる項目を選別するため, 項目の分類作業を行った。分類作業は, 筆者と相談業務歴 10 年以上で, 現在組織において相談業務を行っているシニア産業カウンセラー 2 名 (男性 1 名, 女性 1 名) に依頼し, 計 3 名で実施した。1 枚に質問項目を 1 項目ずつ記載したカード 106 枚を各評定者に配布し, 他の評定者の作業が見えないよう別の部屋で行った。評定者間で分類が異なった場合は, 全員の共通項のみ同意項目と判断し, 同意と判断された項目群はそれらに共通する意味を取り出して 1 文にした。以上の作業を経て, 質問項目は 28 項目に集約された。

予備調査 2

1. 目的

この調査は, 我が国の組織で実際にどのような組織機能阻害行動が起こっているのかについて企業や団体に勤務している労働者に面接を行い, 得られた事例の中から具体的な組織機能阻害行動を抽出することを目的とする。

2. 方法

面接調査 半構造化面接法

調査実施期間 2013 年 5 月から 2013 年 10 月まで

手続き

A 県内の B 社会保険労務士事務所に来訪した企業や団体の労働者に本研究の趣旨と面接内容の概要を説明し, 被面接者として参加してもらえるように依頼した。その結果, 研究の趣旨と面接内容を了解し, かつ面接時間をとることが可能であった 17 名が面接に応じた (Table 1)。

面接は, A 県内のビル会議室にて 1 人につき 1 回約 30 分, 1~2 回実施した。挨拶の後, インフォームド・コンセントを行い, 面接に関する取り決めの書かれた承諾書を提示し, 面接の趣旨に同意したことを示すために署名するよう依頼した。面接は, 「この 1 年以内で, 上司から否定されたことがありましたか」「そのとき, あなたはどのような行動をとりましたか」「なぜ, そのような行動を選択したのですか」等の質問を投げかけながら進めていっ

た。その結果、逐語に起こせるだけのデータが集まったので、逐語化した。回答者 17 名の性別、年齢、職種、雇用形態は、以下のとおりとなった。尚、回答者の氏名および所属機関については、プライバシー保護の観点から匿名とした。

Table 1 面接調査の回答者(17名)の属性

	性別	年齢	職種	勤務形態
A	女性	40代	金融業	パートタイマー
B	女性	40代	団体職員	契約社員
C	女性	40代	公務員	契約社員
D	男性	30代	小売業	正社員
E	男性	40代	ガス業	正社員
F	女性	40代	公務員	契約社員
G	男性	20代	小売業	正社員
H	男性	50代	運輸業	正社員
I	男性	50代	教育業	正社員
J	女性	20代	福祉業	正社員
K	男性	20代	小売業	アルバイト
L	女性	50代	医療業	パートタイマー
M	女性	50代	教育業	正社員
N	女性	20代	研究開発業	正社員
O	男性	40代	学習支援業	正社員
P	男性	60代	団体職員	正社員
Q	男性	30代	複合サービス事業	正社員

3. 結果

回答者全員の逐語データを検討し、事例の中から組織機能阻害行動を抽出した。この抽出作業においても、第三者による抽出を行った。筆者と相談業務歴 10 年以上で、現在組織において相談業務を行っているシニア産業カウンセラー 2 名(男性 1 名、女性 1 名)の計 3 名で実施し、共通理解を得た 18 項目が抽出された。その後、予備調査 1 で選び出された 28 項目との同意項目の分類作業を予備調査 1 と同様の手順で実施した。最終的に 9 項目を同意項目としてとりまとめ、9 項目がオリジナルの項目として選び出された。

本調査

1. 目的

本調査では、新たな組織機能阻害行動尺度構成のための因子構造の探索、質問項目の取捨、および組織機能阻害行動尺度の信頼性、妥当性の検討を目的として、質問紙調査を実施した。

2. 方法

質問紙調査

調査実施期間 2013年3月から2013年4月まで

手続き

調査は、労働者を対象に、予備調査1と予備調査2より得られた調査票により実施した。調査への協力は任意であり、強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないこと等を説明した。また、調査者の知人である調査協力者を經由して調査票が企業や団体の労働者に配布された。回答された調査票は、調査者以外は内容を確認できないように添付した封筒に封入した上で調査協力者に提出され、調査協力者は回収した調査票を一括して調査者に送付した。調査はプライバシー保護のため、全て無記名で行われた。

調査票

(1) 組織機能阻害行動尺度

本研究で用いられた測定尺度は予備調査1で得られた28項目、予備調査2で得られた17のエピソードを要約して作成した9項目の合計37項目からなる。表紙には調査の趣旨やプライバシーの保護に関する説明を記載し、フェイスシートでは年齢や性別、最終学歴、勤務年数、職位、業種、組織の規模等もあわせて質問した。組織機能阻害行動に関する質問は、それぞれの項目に示したような行動を最近1年間でどの程度行っていたかについて、「非常にあてはまる(5点)」、「どちらかというにあてはまる(4点)」、「どちらともいえない(3点)」、「どちらかというにあてはまらない(2点)」、「まったくあてはまらない(1点)」の5段階で評価した。

(2) 職場逸脱行動

田中・外島(2005)にならい、本研究においても職場逸脱行動尺度(Bennett & Robinson, 2000)を外基準として設定する。職場逸脱行動は、「組織に属する人の自発的な行動」であり、組織ぐるみの犯罪と区別され、非生産的職務行動、職場攻撃行動、組織報復行動、職場の不法行為等多くの個人による組織における反社会的行動を包含する概念である。そのため、本研究でも外基準として設定することが妥当だと考えた。

回答者は、各項目について、この1年間における職場での行動を振り返って該当する行為を行っていたかどうかを「非常にあてはまる(5点)」、「どちらかというにあてはまる(4点)」、「どちらともいえない(3点)」、「どちらかというにあてはまらない(2点)」、「まったくあてはまらない(1点)」の5段階で評価した。

3. 結果

プロフィール

調査票は愛媛県中予地域の企業や団体に勤務する労働者217名から回収された。このうち、①30項目以上同じ回答が続くもの、②未回答が10項目以上のものは回答の信頼性が疑

われるため分析から除外し、207名(有効回答率95.4%)のデータを分析対象とした。分析対象者207名の内訳は、男性75名、女性131名、不明1名で、平均年齢は46.65歳($SD=12.7$)であった。

回答の分布

回答の分布に極端な偏りが無いことを、項目ごとのヒストグラム、および平均値と標準偏差により確認した。ヒストグラムでは、回答の分布に極端な偏りは認められなかった。また、天井効果、床効果を確認したところ、平均点+ $1SD \geq 5$ となる項目はなく、天井効果は認められなかった。しかし、平均点- $1SD \leq 1$ となる項目は25項目確認され、床効果が認められた。これらの25項目については分析から除外した。

項目間相関

全項目間の相関係数を算出し、 $r > .90$ 以上の項目はないことを確認した。したがって、きわめて類似した内容を質問している項目はなく、冗長性の問題はないと判断された。

探索的因子分析による因子構造の検討

組織機能障害行動尺度を構成する12項目について因子分析を行った。具体的には主因子法に基づいてプロマックス回転を行い、固有値 ≥ 1.0 を基準として因子を抽出した。その結果を、共通性の低さ(.30以下)、因子負荷量の低さ(.40以下)、2因子以上にわたる因子負荷量の高さ(.35以上)を基準に吟味したところ、因子負荷量が.40以下であった項目が2つあったのでこれらを削除した。最終的に、因子分析によって抽出された因子数、因子間相関、各因子を構成する項目数、信頼性係数から総合的に判断し、3因子、10項目を最適解として採用した(Table 2)。

Table 2 項目ごとの回答の分布

番号	項目	<i>n</i>	最小値	最大値	<i>M</i>	<i>SD</i>
8	職場で、強い口調で同僚を責めたことがある	207	1	5	2.04	1.011
5	職場で、同僚と口論になったことがある	207	1	5	2.36	1.169
7	相手の意見も聞かずに、批判をしたことがある	207	1	4	2.30	.979
16	自分の考え方、やり方を同僚に押しつけたことがある	207	1	5	2.29	1.043
25	職場外で、同僚や組織の悪口を言ったことがある	207	1	5	3.08	1.188
36	同僚についてうわさ話をしたことがある	207	1	5	2.86	1.186
43	仕事で人を非難したことがある	207	1	5	2.09	1.048
35	自分の上司に口答えしたことがある	207	1	5	2.49	1.178
56	上司の指示に背いたことがある	207	1	5	2.17	1.079
28	同僚や組織に対して失礼なことを言ったことがある	207	1	5	2.32	1.073

3 因子について因子負荷量が高い値を示した項目の内容 (Table 3) から、各因子は以下のように解釈できるだろう。第 1 因子は、「職場で、強い口調で同僚を責めたことがある」「職場で、同僚と口論になったことがある」「相手の意見も聞かずに、批判をしたことがある」「自分の考え方、やり方を同僚に押しつけたことがある」の項目に高い負荷量の値が示された。これらの項目内容から、この因子は「攻撃的な自己主張」と命名した。第 2 因子は、「職場外で、同僚や組織の悪口を言ったことがある」「同僚についてうわさ話をしたことがある」「仕事で人を非難したことがある」の項目に高い負荷量の値が示された。これらの項目内容から、この因子は「他者への批判」と命名した。第 3 因子は、「自分の上司に口答えしたことがある」「上司の指示に背いたことがある」「同僚や組織に対して失礼なことを言ったことがある」の項目に高い負荷量の値が示された。これらの項目内容から、この因子は「反抗的態度」と命名した。

Table 3 組織機能障害行動尺度についての因子負荷量の結果(プロマックス回転後)

番号	項目	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子
8	職場で、強い口調で同僚を責めたことがある	1.034¹	-.173	-.080
5	職場で、同僚と口論になったことがある	.515	-.020	.102
7	相手の意見も聞かずに、批判をしたことがある	.513	.114	.046
16	自分の考え方、やり方を同僚に押しつけたことがある	.484	.255	.003
25	職場外で、同僚や組織の悪口を言ったことがある	-.149	.799	.027
36	同僚についてうわさ話をしたことがある	.021	.796	-.114
43	仕事で人を非難したことがある	.234	.474	.083
35	自分の上司に口答えしたことがある	-.055	-.074	.886
56	上司の指示に背いたことがある	.043	-.026	.836
28	同僚や組織に対して失礼なことを言ったことがある	.141	.272	.433

下位尺度の信頼性の検討

探索的因子分析によって見出された3つの因子の項目数は、「攻撃的な自己主張」因子:4項目、「他者への批判」因子:3項目、「反抗的態度」因子:3項目であった。これらの項目が下位尺度を構成できるかについて検討した。これら各因子を構成する項目群および職場逸脱行動尺度の下位尺度について信頼性係数をTable 4に示す。「攻撃的な自己主張」: $\alpha = .752$ ($M = 9.00$, $SD = 3.187$), 「他者への批判」: $\alpha = .748$ ($M = 8.02$, $SD = 2.796$)は、その他の下位尺度

¹ 清水(2003)は、斜交回転の場合、Thrstone(1947)の単純構造の定義上、因子間相関との関係において、1,0を超えることがあると論じている。探索的因子分析において、斜交回転を行い、因子負荷量が1,0を超える因子を採用している研究に、志渡・蒲原・竹内・西・三宅(2007)、松枝ほか(2011)がある。

と比較するとやや低い値であったが、問題ないレベルであると判断された。このようにいずれも内的一貫性が確認できたため、以下の妥当性の検討を行った。

Table 4 各下位尺度の信頼性係数

尺度	下位尺度	項目数	α 係数
組織機能障害行動尺度	攻撃的な自己主張	4	.752
	他者への批判	3	.748
	反抗的態度	3	.820
職場逸脱行動尺度	対人的逸脱行動	7	.826
	組織的逸脱行動	12	.824

妥当性の検討

予備調査2において、面接調査より18項目が抽出され、その後抽出された18項目と日本版組織機能障害行動尺度の4つの因子を照合した。その結果、面接調査より抽出した18項目は、日本版組織機能障害行動尺度の4つの因子のうち、それぞれ、「言語的暴力」、「言語的嫌がらせ」、「業務への深刻な障害行動」の3つの因子に分類することが可能であった。したがって、本調査では、「言語的暴力」、「言語的嫌がらせ」、「業務への深刻な障害行動」に対応する3つの因子が見出されることが予測された。

その後、本調査における探索的因子分析において、「攻撃的な自己主張」因子(4項目)、「他者への批判」因子(3項目)、「反抗的態度」因子(3項目)の3つの因子が見出された。これら3つの因子は、項目内容から考えて「攻撃的な自己主張」が「言語的暴力」、「他者への批判」が「言語的嫌がらせ」、「反抗的態度」が「業務への深刻な障害行動」と、日本版組織機能障害行動尺度の3つの因子にそれぞれ該当し、因子的妥当性が確認された。また、抽出された項目および因子構造は、相談業務歴10年以上のシニア産業カウンセラー(男性1名、女性1名)の評価により妥当だと判断され、予備調査においての確認とあわせて組織機能障害行動尺度の内容的妥当性が確認された。

さらに、職場逸脱行動尺度を外的基準として設定し、関連性を検討した(田中・外島(2005)では、職場逸脱行動尺度の下位尺度から3項目ずつ選び出し、項目の値の合計得点により相関係数を算出している)。本研究では、組織機能障害行動尺度の合計得点と職場逸脱行動尺度全項目の合計得点との相関分析の結果、Pearsonの積率相関係数は、 $r=.797$ であった。また、組織機能障害行動尺度の3下位尺度得点と職場逸脱行動尺度の2下位尺度得点の間の相関係数をTable 5に示す。組織機能障害行動尺度の「攻撃的な自己主張」因子、「他者への批判」因子、「反抗的態度」因子のいずれも職場逸脱行動尺度の下位尺度と $r=.50\sim.70$ 程度の有意な正の相関が認められた。外的基準との有意な関連が示されたことから、測定尺度において併存的妥当性が確認された。構成概念妥当性は、基準関連妥当性や内容的妥当性などを含む複数の証拠に基づいて評価される概念である(村上, 2006)。本研究では、測定

尺度の因子的妥当性、内容的妥当性、併存的妥当性が確認されたことにより、構成概念妥当性が確認されたと判断した。

Table 5 各下位尺度得点間の相関係数

組織機能阻害行動	職場逸脱行動	
	対人的逸脱行動	組織的逸脱行動
攻撃的な自己主張	.703**	.527**
他者への批判	.507**	.572**
反抗的態度	.634**	.705**

**: $p < .01$

考 察

本研究では、日本版組織機能阻害行動尺度の問題点を2点指摘した。まず第1の問題点は、尺度項目が組織機能阻害行動の定義に合致していない可能性があることであった。田中・外島(2005)では、組織機能阻害行動の定義の中に行為者の加害の「意図」を取り入れながら、尺度開発の予備調査では第三者あるいは被害を受けている従業員に対して面接調査を行っていた。そのため、行為者の加害の意図を確認することができないことを指摘した。この点について、本調査では、予備調査2において行為者に対して面接調査を実施しているため、行為者の加害の意図を明確に確認することができた。第2の問題点は、測定尺度の評価の問題であった。日本版組織機能阻害行動尺度では5段階評価で回答を求めていたが、評価において行動が生起されていないものとするで行動が生起されているものが混在していた。そのため、均等な分布が期待できず、測定尺度として望ましくないことを指摘した。そこで、新たに開発した組織機能阻害行動尺度では、生起した行動レベルで評価できる評定を設定した。

回答の分布について、項目ごとにヒストグラム、平均値、標準偏差を確認し、その結果、床効果が認められた25項目について分析から除外した。ここで、25項目で床効果が認められたことについて検討する。収集された質問項目のうち、半数以上の項目で床効果が認められることは前もって予測されたことであった。なぜならば、日本的経営の特徴である労働者間の相互依存関係は、協力し合い助け合う相互配慮の側面だけでなく、互いを見張りあう相互監視の側面があるため、攻撃的な行動の生起が抑制されると考えられたからである。また、欧米の企業は、労使間の対立関係が前提であり、自立した個人としての労働者が分業システムのもと働く、いわゆる個人の自律性を本質とした働き方が特徴である。それに対して、日本の企業は、労使の対立は欧米と比較して弱く、「みんなで助け合う」という相互依存性を本質とする働き方に特徴がある(大野, 2005)。このように、欧米の企業と日本の企業とで

は、仕事と職場のあり方に大きな相違があり、当然生起される行動も異なることが予測できた。しかしながら、予備調査の文献調査で収集した質問項目は、大半が海外の測定尺度から収集しているため、多くの項目が床効果を示すことは予測可能であった。

各下位尺度の信頼性係数では、いずれも内の一貫性が確認できた。しかし、一般的に信頼性係数の値は $\alpha = .80$ 以上が望ましいとされているが(村上, 2006), 下位尺度において、「攻撃的な自己主張」: $\alpha = .752 (M=9.00, SD=3.187)$, 「他者への批判」: $\alpha = .748 (M=8.02, SD=2.796)$ は、それぞれ $\alpha = .80$ を下回る値であった。これに関しては、それぞれの項目数が少ないことを考慮すると(「攻撃的な自己主張」4項目, 「他者への批判」3項目), 問題ないレベルであると判断された。最終的に因子間相関, 各因子を構成する項目数, 信頼性係数等を総合的に勘案して, 3因子解を採用することが適切であると判断した。

内容的妥当性はテスト項目自体にしか関係しておらず, 受検者の態度や回答傾向とは無関係であるということが指摘されている(村上, 2006)。そのため, 各項目と定義との整合性について検討しておく。本研究における組織機能阻害行動の定義は, 「労働者の自発的かつ意図的な行動で, 組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して直接的・間接的に良くない結果をもたらす行為」であった。各項目を上記定義と照応させると, 項目 36「同僚についてうわさ話をしたことがある」において, 回答者の加害の意図の認識について疑問が生じた。そこで, 本調査において回答に協力した企業や団体の労働者約 50 名に対して回答後聴取したところ, 全項目について加害の意図をもってとらえ, 回答したことが確認できた。

また, 新たな組織機能阻害行動尺度の妥当性についての検証を目的とし, 職場逸脱行動尺度との関連から併存的妥当性が検討された。組織機能阻害行動尺度と職場逸脱行動尺度の相関分析の結果, Pearson の積率相関係数は, $r = .797$ であり, 高い相関が確認された。そこで, なぜ職場逸脱行動尺度を使用せず, 新たな測定尺度を開発する必要があるのかという疑問に答えなければならない。職場逸脱行動の定義にある「組織の規範」は, 絶対的な道徳的基準によるものではなく, 社会的な集団に規定された組織の信条, 規則, 手順によって規定されている(Robinson & Bennett, 1997)。ゆえに, 我が国の組織の信条, 規則, 手順を反映させる必要があるのである。実際に, 本研究において職場逸脱行動尺度は全 19 項目中 13 項目で床効果が認められた。したがって, 我が国の労働者の組織における反社会的行動を測定する尺度として馴染まないことが示されたといえよう。さらに, 組織機能阻害行動尺度と職場逸脱行動尺度の各下位尺度間の相関を検証すると, いずれも, $r = .50 \sim .70$ 程度での有意な正の相関を示したため, 併存的妥当性が確認されたと判断した。

最後に, 本研究において残された課題を示す。本研究では, 愛媛県中予地域の企業や団体に勤務する労働者を対象として調査を実施した。現代社会では, 地域性や県民性といった, その地域特有のものの考え方や価値観は小さくなり, 全国で均一化, 画一化が進んでいると考えられるが(江口, 2009), 都市部と地方では組織を取り巻く経済的な環境も異なるため, 因子構造が異なる可能性が考えられる。今後は, 調査対象地域にも考慮した調査を実施し, 測定尺度の信頼性・妥当性を検証していくことが課題として残された。

謝 辞

本研究を進めるにあたり、多くの方々にご協力頂きました。特に、ご多忙中にも関わらず、面接調査、質問紙調査にご回答を頂きました企業、団体の労働者の皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

- Andersson, L.M., & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Aquino, K., Lewis, M.U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.
- 蔡荏錫・福原康司(2011)「ミクロ視点から見た不祥事行動—個人の反生産的・反社会的行動を中心として—」『産業・組織心理学会第27回大会発表論文集』, 中村学園大学.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H., & Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64-80.
- 江口圭一(2009)『労働者の職業生活への適応に関する研究』(広島大学大学院社会科学研究所博士論文)
- ファーストリテイリングほか(ユニクロ店舗)事件, 926 労判. 5 (名古屋地裁. 2006)
- ファーストリテイリングほか(ユニクロ店舗)事件, 967 労判. 62 (名古屋高裁. 2008)
- Folger, R., & Baron, R.A. (1996). Violence and hostility at work: A model of reactions to perceived injustice. In G.R. Van den Bos, & E. Bulatao (Eds.), *Violence on the Job: Identifying risk and developing solution* (pp. 51-85). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fox, S., & Spector, P.E. (1999). A model of work frustration aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- JR 西日本吹田工場(踏切確認作業)事件 (大阪地裁. 2001)

- JR 西日本吹田工場(踏切確認作業)事件, 858 労判. 154 (大阪高判. 2003)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計課(編)(2013)『平成 24 年労働者健康状況調査報告』東京:厚生労働省大臣官房統計情報部
- 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室(2014)『平成 25 年度個別労働紛争解決制度 施行状況』東京:厚生労働省大臣官房地方課
- 松枝美智子・坂田志保路・安永薫梨・浅井初・梶原由紀子・北川明・中野榮子・安酸史子・安田妙子・政時和美・松井聡子(2011)「精神科超長期入院患者の社会復帰援助レディネス尺度の検討: 因子分析と信頼性の検証」『福岡県立大学看護学研究紀要』, 9 (1), 1-10.
- 村上宣寛(2006)『心理尺度のつくり方』. 京都: 北大路書房.
- 大野正和(2005)『まなざしに管理される職場』. 東京: 青弓社.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. In R.J.Lewicki, B.H.Sheppard, & R.Bies(Eds.), *Research on negotiation in organizations* , 6, 3-27.
- 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*, 41(6), 658-672.
- 仙波亮一(2014)「自我脅威状況における行動選択プロセスに関する研究—労働者 17 名の半構造化面接から—」『産業・組織心理学会第 30 回大会発表論文集』, 北海学園大学.
- 志渡晃一・蒲原龍・竹内夕紀子・西基・三宅浩次(2007)「北海道の女性労働者における抑うつ の因子構造に関する研究」『北海道医療大学看護福祉学部紀要』, 14, 83-87.
- 清水和秋(2003)「因子分析における探索の意味と方法」『関西大学社会学部紀要』, 34(2), 1-36.
- Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- 鈴木竜太(2009)「書評 荒廃する職場/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, 田中堅一郎著」『日本労働研究雑誌』, 51(6), 92-95.
- 田中堅一郎(2001)「職場に対する従業員のささやかな抵抗:組織阻害行動とその規定要因の研究」『経営行動科学』, 14(2), 87-97.
- 田中堅一郎(2002)「組織機能不全行動に関する心理学的研究の展望—職場の機能を阻害する従業員の「困った」行動—」『広島県立大学論集』, 5(2), 47-64.
- 田中堅一郎・外島裕(2003)「組織機能を阻害する従業員の行動についての面接調査—従業員の機能を阻害する従業員の「困った」行動に関する研究(3)—」『経営行動科学学会年次

大会発表論文集』， 6， 2-8.

田中堅一郎・外島裕(2005)「日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』，
18(1)， 11-19.

田中堅一郎(2006)「組織機能阻害行動を規定する要因に関する研究」『応用心理学研究』，
32(1)， 11-24.