

組織機能障害行動を規定する要因に関する研究¹⁾

田中堅一郎*

Determinants of Organizational Dysfunctional Behaviors in Japanese Organizations

Ken'ichiro TANAKA*

Four main antecedents of organizational dysfunctional behavior (ODB) in Japanese organizations were investigated: organizational justice; personal factors; job stressors; and the lack of positive attitude regarding the organization. Four dimensions of ODB were also investigated: serious dysfunctional behaviors in the job, such as damaging workplace property; sabotage, such as sending private emails during working hours; verbal harassment, such as speaking ill out of earshot of other employees; and verbal violence, such as arguing at work. Japanese employees ($n = 326$; mean age 37.8 years; 223 men, 103 women), working for corporations in Japan participated in the study by answering a specially designed questionnaire. Hierarchical regression analysis revealed that: (a) none of the antecedents had a consistent significant effect on the four dimensions of ODB; (b) job status, and trait of negativism predicted serious dysfunctional behaviors in the job; (c) sabotage was positively related to the actors' job status and tenure, negatively related to age and procedural justice; (d) verbal harassment was positively related to the actors' trait of resentment, and negatively related to procedural justice affected; (e) higher job status, long tenure, and high degree of job stressors increased verbal violence.

key words: organizational dysfunctional behavior, organizational justice, job stressors, job status, Japanese organizations

現在、日本企業における人事労務管理の実務者の多くは職場の生産性や機能を阻害するいわゆる「問題社員」の対策に頭を悩ませている（例：松尾，2003；吉田，2003）。というのも，そうした行為によって企業活動に支障をきたすことがあるからである。事務用品を「失敬」する程度ならまだしも，個人情報データベースを従業員が勝手に持ち出すようなことがあれば，情報管理責任に対する批判が当該企業の経営を逼迫させることになるだろう。ま

た，対人的な配慮を欠いた暴言や誹謗も問題である。たとえ当該行為者が気にしていない言動であってもそのことが職場の対人関係の悪化を招き，そうしたことが職場全体に波及して陰湿な雰囲気になる可能性もある（Anderson & Pearson, 1999）。さらに問題なのは，職場で行われる暴言や誹謗に「模倣」による増幅効果のあることである。つまり，職場でのいじめや暴言を見聞きする機会が多い従業員ほど，自らもそうした行動を起こしやすい（Robinson & O'Leary-Kelly, 1998）。

職場の機能低下を招く従業員の行動を表す用語にはさまざまなものがあるが²⁾，Griffin, O'Leary-Kelly, & Collins (1998) による術語で，組織機能不全行動 (organizational dysfunctional behavior) は比較的多様な行動を網羅している。すなわち，組

* 日本大学大学院総合社会情報研究科
Graduate School of Social and Cultural Studies,
Nihon University

1) 本研究は，平成 13 年度経営科学奨励金（(社)日本経営協会），および平成 14 年～15 年度文部科学省科学研究費補助金（萌芽研究）の支援を受けた。

組織機能不全行動とは、「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」と定義される。そこで、本研究ではこの定義に相当する職場や組織内で見られる従業員の行動を、「組織機能阻害行動」と呼ぶこととする。

日本においても「問題社員」への対策について書かれた書籍が次々と出版されており（例；松尾，2003；吉田，2003），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³⁾。だが辛うじて，田中(2001)や田中・外島(2005)による組織機能を阻害する従業員の反社会的行動についての基礎的研究がある。田中・外島(2005)は，日本の組織の構成員を対象に，組織の機能を阻害する反社会的な行動を測定するための組織機能阻害行動尺度を作成し，その信頼性を検討した。因子分析の結果，組織機能阻害行動は4つの下位概念，すなわち業務への深刻な阻害行動，怠業，言語的嫌がらせ，言語的暴力から構成された。「業務への深刻な阻害行動」とは，会社の器物を損壊したり，故意に規則を曲げたりするといった職場の業務や組織の運営に大きな影響の出かねない行為である。「怠業」とは，その名のとおり勤務中に私的な仕事をしたり，仕事をせずに長話に興ずるといった行為である。「言語的嫌がらせ」とは，特定の同僚との会話を拒んだり，無視したりする行為を指す。「言語的暴力」とは上司に口答えしたり，仕事上で誰かを非難したり，失礼なことを言うといった行為を指し

ている。

しかしながら，日本ではその後組織機能阻害行動についての発展的な研究はほとんど見出せない。

組織機能阻害行動を規定する要因

さて，組織機能阻害行動を生起させる要因には何が考えられるだろうか。組織機能阻害行動に関する展望論文によれば，組織機能阻害行動の規定要因はいくつかのカテゴリーに分けられる。例えば，Vardi & Weitz (2004) では，規定要因は個人レベル（パーソナリティ変数，職務満足感，組織コミットメント，感情，ストレス，等），地位レベル（職種，職階，等），集団レベル（組織規範，リーダーシップ・スタイル，等），組織レベル（組織文化，組織風土）の4つに区分されている。また Sackett & DeVore (2001) によれば，パーソナリティ変数，職務特性（職務満足感を含む），作業集団特性（組織コミットメントを含む），組織文化（組織風土，組織規範を含む），制御機構（組織の仕組みにかかわる要因），不公正（手続き的公正を含む）の6つに区分されている。

これまで行われた研究で見出されてきた規定要因を，本研究では組織における公正，個人要因，職務ストレスとネガティブな感情や気分，組織への肯定的な態度の欠如からなる4つの側面からまとめてみたい。

組織における公正 これは，厳密には組織における「不公正」である。Sackett & DeVore (2001) が述べているように，組織機能阻害行動の原因として最も重要なものが，組織の制度や処遇に対する不公正感である。この考え方の基本は社会的交換理論に基づいている。すなわち，ある従業員が同僚や雇用者あるいは組織に対してひどい仕打ちを行うのは，彼がそれ以前に経験した不公正な処遇の耐え難さを補償するための反応なのである。

例えば，職場での暴力行為が生じる原因の一つには，職場で日頃従業員が感じている不公正感があるとされる (Folger & Baron, 1996)。従業員の窃盗も，従業員が組織の所有物を私物化したり盗んだりすることで，職場での給与や待遇の悪さによる不公正感を補償するために起こるとされる (Hollinger & Clark, 1983)。他にも，Aquino, Lewis, & Bradfield (1999) は，組織の逸脱行動の最も強い予測変

- 2) 組織の機能を低下させる従業員の行動は，反社会的職務行動 (antisocial work behavior; Giacalone & Greenberg, 1997)，職場での攻撃性 (workplace aggression; Baron & Neuman, 1996)，職場の逸脱行動 (workplace deviance; Robinson & Bennett, 1995)，組織報復行動 (organizational retaliatory behavior; Skarlicki & Folger, 1997)，職場での不作法 (workplace incivility; Anderson & Pearson, 1999)，非生産的職務行動 (counterproductive work behavior; Fox & Spector, 1999)，組織での不正行為 (organizational misbehavior; Vardi & Weitz, 2004) 等のさまざまな呼び方をされながら数多くの研究が行われている。
- 3) ただし，組織や職場に限定しない日常生活全般に關してならば，社会的迷惑（行為者が自己の欲求充足を第一に考えて他者に不快な感情を生起させること）の研究が吉田ら（吉田他，1999；吉田・元吉・北折，2000）によって行われている。

数が対人的公正であったことを示した。職場での怠業の起こりやすさについても、Ambrose, Seabright, & Schminke (2002) によれば対人的公正を欠いたときに起こりやすくなることを見出した。Skarlicki & Folger (1997) は、分配的公正、手続き的公正、対人的公正ともに組織に対する報復行動に対して負の効果を見出した。この結果は、従業員が職場で不公正だと感じていればいるほど、組織に対する報復行動が起こりやすくなると評定したことを示している。

個人要因 組織機能阻害行動を規定する個人要因は多岐にわたるが、主として検討されているものは、職務上の属性（職位、勤務年数、等）を含む人口統計的要因やパーソナリティ要因である。

1. 人口統計的要因 人口統計の変数の及ぼす影響を検討することを主目的とする研究はあまり多くないが、Lau, Au, & Ho (2003) によるメタ分析によれば、組織機能阻害行動は年齢が上がるに従って少なくなることが見出されている。

2. パーソナリティ特性 組織機能阻害行動を起しやすい人に性格的な特徴はあるのだろうか。きわめて素朴な疑問ではあるが、生起要因として検討されたパーソナリティ特性はいくつかある。まず、Salgado (2002) はメタ分析の結果から、McGree & Costa (1987) によるパーソナリティを構成する「ビッグ・ファイブ」要因の誠実性が組織機能阻害行動と有意な負の相関関係を見出している（同様な結果は、Sackett & DeVore (2001) でも見出されている）。

また、攻撃的あるいは怒りっぽい性格の人は組織機能阻害行動を行いやすい。Fox & Spector (1999) によれば、性格特性としての怒りやすさと組織機能阻害行動には $r=.50\sim.57$ の相関係数が得られた。攻撃性との有意な相関関係を示した他の研究には、Douglas & Martinko (2001), Fox, Spector, & Miles (2001), Miles, Borman, Spector, & Fox (2002), Penney, & Spector (2002) がある。

機嫌が悪くなりやすい性格も関連があるかもしれない。ネガティブな感情（腹立たしい、イライラした、敵意のある、等）を感じやすい人は、全体的に組織で反社会的を行いやすかった (Aquino et al., 1999; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999)。例えば、組織機能阻害行動とネガティブな感情評定との相関

係数は、Fox & Spector (1999) では $r=.32$, Fox et al. (2001) では $r=.43$, Penney & Spector (2002) では $r=.31$ となり、中程度の相関関係が一貫して認められる。

また少し変わったところでは、ナルシズムとの関連を報告した研究もある。Penney & Spector (2002) の研究では、組織機能阻害行動とナルシズム尺度との間に $r=.31$ の有意な相関係数が報告されている。

職務ストレスとネガティブな感情や気分 自分の業務や職務の遂行を制約するさまざまなストレスが増大すれば、ネガティブな感情が高まって、最後には機能阻害行動が生じる、というシナリオ (Fox & Spector, 1999) がすぐ思い浮かぶ。

まず、感情や気分が社会行動に影響することは経験的によく知られた事実である。社会的に好ましくない事態や物理的環境の悪化によって悪い気分が喚起され、そのことが暴力行為を起こしやすくなることは、すでに社会心理学で確認されていた (Anderson & Anderson, 1984; Baron, Russell, & Arms, 1985)。Skarlicki et al. (1999) は、従業員のポジティブな気分は組織に対する報復行動を抑制するが、ネガティブな気分は組織に対する報復行動を高めることを示した。

Fox & Spector (1999) では、従業員の仕事上の制約によるストレスが高いほど、組織機能阻害行動が多くなることが見出された。さらに Fox et al. (2001) によれば、仕事上の制約によるストレスに加えて、職務上の対人的葛藤の多いこと、職務遂行上の自律性（自由裁量）が少ないことが、組織機能阻害行動を増加させる。仕事上の制約によるストレスと職務上の対人的葛藤の効果については、Penney & Spector (2005) によって追認されている。それ以外に、Miles et al. (2002) では仕事量の過剰負荷が組織機能阻害行動に及ぼす効果について検討されたが、有意な影響力は見出されなかった。

組織への肯定的な態度の欠如 まず組織への肯定的な態度要因として、職務満足感がある。仕事に不満をもっている従業員は組織機能阻害行動を起しやすい。Lau, Au, & Ho (2003) によるメタ分析によれば、職務満足感が低いほど組織機能阻害行動が多くなるという一貫した結果が見出された。

もう一つ重要なのは、組織コミットメントであ

る。例えば Johns (2002) によれば、従業員の退職意向や遅刻は組織コミットメントの低い従業員に多いとされている。Organ & Ryan (1999) のメタ分析によれば、従業員の組織への自発的行動（組織市民行動）は組織コミットメント（特に情緒的コミットメント）が高いほど行われやすいことが一貫して見出されている。この結果の逆を考えれば、組織コミットメントが低いほど組織機能障害行動が行われやすいと推測される。Lehman & Simpson (1992) の研究では、この予想どおり、組織コミットメントが組織機能障害行動に対して有意な負の効果をもっていた。

本研究の目的

前述したように、過去の研究から組織機能障害行動の代表的な規定要因は、組織における公正、パーソナリティ要因を含めた個人要因、職務ストレス、組織への肯定的な態度の欠如に区分できるだろう。

本研究では、日本の組織における組織機能障害行動がこれらの区分のうちどの要因によって規定されているかを検討する。そこでこの4つの区分に基づき、組織機能障害行動を規定するとみなされる要因を、組織における公正、個人要因（人口統計的要因とパーソナリティ要因）、職務ストレス、職務満足感と組織コミットメントに限定する。

組織における公正は、Folger & Cropanzano (1998) 等の見解に従って、分配的公正、手続き的公正、対人的公正の3側面からとらえる。分配的公正とは、報酬の分配結果や決定事項についての正しさに対する個々の知覚であり、「結果の公正」と言い換えられる。手続き的公正とは、結果が導かれるまでの過程についての正しさに対する個々の知覚のことであり、「過程の公正」と言い換えられる。対人的公正とは、結果に至るまでにどれだけ個人的な配慮や誠意が示され、偏った対応をしていなかったかについての個々の知覚であり、「相互作用の公正」と言い換えられる。

個人要因のうち人口統計的要因は、性別、年齢、学歴、勤務年数、職階が取り上げられた。パーソナリティ要因として本研究では、ネガティビズム、恨み、セルフ・モニタリングが取り上げられた。ネガティビズムと恨みは、攻撃性に関連するとされる

パーソナリティ特性である。ネガティビズムとは、相手の支配に対して根強く反抗する人の特性である。この特性が高い人は支配に対する受動的攻撃によって反応する傾向が強いとされる。恨みは、多くの競争で敗北の苦汁をなめてきた人がもつ世の中に対する強い恨み⁴⁾の感情である。セルフ・モニタリングとは、人が自分の自己呈示や表出行動、または非言語的な感情表出を自ら観察・統制できる程度と Snyder (1979) によって定義された概念である。セルフ・モニタリングが高い人は、社会的状況に応じて自己表出を変えやすく対人的に柔軟な行動を示しやすいため、相手構わず自己主張して対立しにくいであろうし、職場でトラブルを起こしにくいであろう。

組織への肯定的な態度のうち、組織コミットメントについては Meyer & Allen (1997) や高木 (1997) の区分に基づいた。すなわち、自分の所属する組織に愛着をもっている（好きだから、気に入っているから）所属し続けようとする意思である情緒的コミットメント、組織が自分の求めているものを与えてくれる限りにおいて所属しようとする意思である功利的コミットメント、組織を去ることが大きな損失や負担を背負い込むことになることから組織に居続けようとする意思のことである存続的コミットメントの3区分である。

方 法

手続き

本研究での調査内容は、組織機能障害行動に関する項目がかなりを占めており、企業や組織のネガティブな側面を評価することになるため、特定の企業に調査票を直接委託して行うことが困難であった。したがって、本研究では回答者の匿名性が確保できる調査方法を用いることとした。調査は調査専門企業へ委託した。調査手続きは以下のとおり：①電子メールにより、委託した調査会社が所有するモニター約17万人のうち、現在会社や組織に勤務している20,880名に対して調査票への回答を依頼した。依頼に際しては、「職場での従業員の行動と心理」に関する調査であること、回答済みの調査票を

4) resentment の邦訳。日本では「ルサンチマン」とフランス語読みされることがある。

返送した回答者には漏れなく謝礼として 500 円の図書券を進呈することを告げた。なお、調査票に盛り込まれた項目のほとんどが本研究で分析対象となった。②調査への回答を承諾した 326 名に調査票が郵送され、全員の回答が回収されて、分析の対象となった。

回答者の属性 男性 223 名、女性 103。学歴；中学卒（高校中退）4 名、高校卒 106 名、大学卒 193 名、大学院・修士課程修了 19 名、大学院・博士課程修了 3 名、不明 3 名。職階；一般社員 166 名、係長クラス 79 名、課長クラス 51 名、部長クラス 7 名、局長クラス以上 4 名、取締役 16 名、不明 1 名。平均勤務年数；11.5 年。平均年齢；37.8 歳。

調査実施期間 2002 年 12 月より 2003 年 1 月まで。

調査項目

組織機能阻害行動 本研究では、田中・外島 (2005) による組織機能阻害行動尺度を用いた。この測定尺度は、4 つの下位尺度（業務への深刻な阻害行動：11 項目（例；「会社や職場の共有物を壊して損害を与える」、「故意に規則を曲げたり、破ったりする」）、怠業：4 項目（例；「勤務中に私用で電子メールを使用する」）、言語的嫌がらせ：5 項目（例；「職場の誰かについて、本人のいないところで悪口を言う」）、言語的暴力：4 項目（例；「仕事で誰かと口論する」））から構成される。回答者は、すべての項目についてここ最近の職場や勤務の様子を振り返って該当する行為を行っていたかどうかを「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）」「一、二度行った（3 点）」「数回行った（4 点）」「しばしば行った（5 点）」までの 5 段階評価⁵⁾で評定した。

ネガティブイズム尺度 本研究で用いられた尺度は Buss & Durkee (1957) によって作成され、8 項目（例；「よほどうまく頼んでこなければ、人の頼みを聞いてやらない」）から構成される。なお、原文の英語からの日本語訳はバス、A. H. 大淵（監訳）(1991) に準拠した。これらの項目は、「全く当てはまらない

（1 点）」から「非常に当てはまる（6 点）」までの 6 段階で評定された。

恨み尺度 この尺度も Buss & Durkee (1957) によって作成され、8 項目（例；「私は何度もチャンスを逃がしたように思う」）から構成される。なお、原文の英語からの日本語訳はバス、A. H. 大淵（監訳）(1991) に準拠した。これらの項目は、「全く当てはまらない（1 点）」から「非常に当てはまる（6 点）」までの 6 段階で評定された。

セルフ・モニタリング尺度 本研究で用いられたセルフ・モニタリング尺度は、Lennox & Wolf (1984) による改訂版で、「他者行動への感受性」（「目を見ることによって、時々その人の本当の気持ちを正確に読みとることができる」等の 12 項目）と「自己呈示変容能力」（「ある場面で何か他のことが求められていることに気がつけば、それに応じて自分の行動を変えていくことができる」等の 11 項目）の 2 つの下位尺度から構成される。他者行動への感受性とは、相手の表情の変化といった表出行動に敏感で洞察力に富んでいる程度であり、自己呈示変容能力とは、自分の行動を周りの状況に合わせてコントロールできる程度を意味している。なお、原文の英語からの日本語訳は岩淵 (1996) に従った。これらの項目は、「全く当てはまらない（1 点）」から「非常に当てはまる（6 点）」までの 6 段階で評定された。

職務ストレッサー尺度 島津・布施・種市・大橋・小杉 (1997) によって作成されたストレス調査票の中から、従業員が自らの職場の状況をどのように受け止め、何についてどの程度負担を感じているのかを把握するストレッサー尺度が用いられた。この尺度は 28 項目による「過度の圧迫感」「役割不明瞭性」「能力の欠如感」「過度の負担感」の 4 つの下位尺度から構成されている。これらすべての項目は、「全く当てはまらない（1 点）」から「よく当てはまる（4 点）」までの 4 段階で評定された。

組織における公正 (1) 分配的公正に関する項目：安達 (1998) による職務満足感測定尺度の下位尺度である「給与」尺度（6 項目）のうちの 4 項目が、内容的に從來から使用されている分配的公正の尺度項目とほぼ同じことから、本研究では分配的公正の尺度項目として用いることとした。これらの項目は、「全くそう思わない（1 点）」から「非常にそう思う

5) 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。

(5点)」までの5段階で評定された。(2) 手続き的公正に関する項目: 本研究で用いられた手続き的公正評価のための項目は, Niehoff & Moorman (1993) によって作成された項目を基に田中・林・大淵 (1998) が作成した7項目からなる尺度から選ばれた6項目である。これらの項目は, 「全くそう思わない (1点)」から「非常にそう思う (5点)」までの5段階で評定された。(3) 対人的公正に関する項目: 本研究で用いられた対人的公正評価のための項目は, Niehoff & Moorman (1993) によって作成された項目を基に田中他 (1998) によって作成された7項目である。これらの項目は, 「全くそう思わない (1点)」から「非常にそう思う (5点)」までの5段階で評定された。

組織コミットメント 本研究では Meyer & Allen (1997) や高木 (1997) を基に田中他 (1998) によって作成された「情緒的コミットメント」「功利的コミットメント」「存続的コミットメント」の3つの下位尺度からなる測定尺度が用いられた (各尺度は4項目で構成される)。これらの項目は, 「全くそう思わない (1点)」から「非常にそう思う (5点)」までの5段階で評定された。

職務満足感に関する項目 本研究で用いられた職務満足感尺度は, 安達 (1998) による尺度の一部を用いた。安達 (1998) による尺度は, 「職場環境」「職務内容」「給与」の3つの下位尺度からなっているが, 本研究ではこれらのうちの「職務内容」(「私は今の仕事に興味をもっている」といった7項目) を用いた。これらの項目は, 「全くそう思わない (1点)」から「非常にそう思う (5点)」までの5段階で評定された。

結 果

尺度の信頼性の検討

組織機能阻害行動 4つの下位尺度からなる組織機能阻害行動の測定尺度の信頼性を検討するために, α 係数を算出した。その結果, 業務への深刻な阻害行動: .889, 怠業: .786, 言語的嫌がらせ: .747, 言語的暴力: .791 となり, 高い内の一貫性が示された。各尺度の平均値 (M) と標準偏差 (SD) については, 業務への深刻な阻害行動: $M=17.12$, $SD=7.96$, 怠業: $M=10.21$, $SD=4.54$, 言語的嫌がらせ: $M=11.24$, $SD=4.47$, 言語的暴力: $M=9.78$, $SD=$

表1 パーソナリティ要因に関する尺度の基本統計量

	α 係数	平均値	SD	最小- 最大値
ネガティビズム	.709	17.38	4.21	8-30
恨み	.791	31.46	6.41	8-48
セルフ・モニタリング				
他者行動への感受性	.860	26.48	5.06	12-42
自己呈示変容能力	.787	22.95	3.87	11-35

3.91, となった。

パーソナリティ要因に関する尺度 ネガティビズム尺度, 恨み尺度, セルフ・モニタリング尺度のいずれの下位尺度ともに α 係数は高い値を示した (表1)。したがって, これらの下位尺度を構成する項目の整合性は高いと判断される。

職務ストレス尺度 職務ストレス尺度を構成する4つの下位尺度の信頼性を検討するために, 各尺度について α 係数を算出した。その結果, 過度の圧迫感では $\alpha=.632$, 役割の不明瞭では $\alpha=.658$, 能力の欠如感では $\alpha=.739$, 過度の負担感では $\alpha=.632$ となり, 能力の欠如感以外はいずれも低い値を示した。これらの結果から, これらの下位尺度の信頼性は必ずしも高くないとみなさざるをえなかった。

そこで, 改めて職務ストレス尺度を構成する項目を因子分析した。その結果, 表2に示されるような4因子構造が得られた。因子負荷量が高い値を示した項目の内容から, 各因子は以下のように解釈できるだろう。第1因子は, 「現在担当している業務に興味をもてない。」「今の仕事は退屈である。」「今の仕事には, はっきりした目標や目的がない。」等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「職務意欲の阻害」と言い表すことができる。

第2因子は, 「数多くの仕事をこなさなければならない。」「私の仕事は一人で行うには多すぎる。」「ノルマや納期に追われる業務を担当している。」等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「職務の負担感」と言い表すことができる。

第3因子は, 「部下の仕事について責任がある。」「部下たちの成長に関して責任がある。」「部下 (や同僚) の相談にのらなければならない。」等の項目に高

表 2 職務ストレス尺度の因子分析（ヴァリマックス回転後）

項目内容	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	第 4 因子
現在担当している業務に興味がもてない。	.747	-.037	-.095	.018
今の仕事は退屈である。	.722	-.249	.092	.027
今の仕事には、はっきりした目標や目的がない。	.708	-.122	-.192	.182
仕事の成果が高く評価されない。	.618	.283	-.052	-.025
職務内容についての説明が不明瞭である。	.517	.206	-.052	.340
私の部署の決定事項に、ほとんど影響力がない。	.503	-.075	-.364	.107
職場で自分に何が期待されているかわからない。	.493	-.129	-.112	.489
複数の上司の指示に、食い違いが多い。	.472	.301	.002	.052
仕事を続ける上で邪魔が多い。	.471	.460	.133	.127
自分の仕事は、社会的に尊敬されていない。	.458	-.103	-.044	.162
重要でない仕事を担当している。	.439	-.302	-.080	.186
数多くの仕事をこなさなければならない。	-.087	.704	.163	-.100
私の仕事は一人で行うには多すぎる。	.044	.695	.134	.034
ノルマや納期に追われる業務を担当している。	.059	.555	.162	.121
今の仕事はとても難しく複雑だ。	-.175	.553	-.107	.255
仕事でよい結果を出すよう非常に期待されている。	-.226	.485	.319	-.172
どこにいても仕事のことが頭から離れない。	-.221	.429	.192	.337
部下の仕事について責任がある。	-.108	.261	.843	-.065
部下たちの成長に関して責任がある。	-.192	.099	.768	.010
部下（や同僚）の相談にのらなければならない。	-.095	.038	.735	-.085
上司・部下それぞれの要求にはさまれている。	.115	.213	.711	.088
職場での時間を自分で適切に配分できない。	.001	.176	.030	.740
私の仕事のやり方は、不適切である。	.077	-.097	.052	.704
自分の責任範囲がどこまでかわからない。	.274	.101	-.011	.645
自分の権限がどれほどなのかわからない。	.303	.160	-.166	.487
因子寄与率 (%)	18.83	14.76	6.75	5.51

注：因子負荷量がいずれの因子においても .400 に満たなかった項目は省略された。

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「部下への責任」と言い表すことができる。

第 4 因子は、「職場での時間を自分で適切に配分できない。」「私の仕事のやり方は、不適切である。」「自分の責任範囲がどこまでかわからない。」等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「職務の不明瞭性」と言い表すことができる。

これら 4 つの因子を構成する項目のうち、因子負荷量が .400 以上の項目だけを取り上げて α 係数を算出したところ、職務意欲の阻害: $\alpha=.814$, 職務の負担感: $\alpha=.709$, 部下への責任: $\alpha=.817$, 職務の不明瞭性: $\alpha=.671$ となった。ただ、島津他 (1997) の研究でも示されているように、職務ストレス尺度の信頼性係数は多くの研究で全般的に低い値を示す傾向にあるので、本研究での α 係数の値はさほど低いとはいえない。また、過去の組織ストレッ

サー研究では、ストレスの下位尺度間にかなり高い相関係数が見出されることが多いので、本研究ではとりあえず 4 つの因子の因子得点を下位尺度得点として用いることとした⁶⁾。

組織における公正に関する項目 組織における公正に関する尺度は、分配的公正、手続き的公正、そして対人的公正に区分される。これらの尺度は相互に高い相関関係が予想されたので、尺度を構成する項目の合計得点を指標として用いることはせず、組織における公正に関する項目すべてを因子分析して、それら因子の因子得点を指標として用いることとした。因子分析の結果、明確な 3 因子構造が得られ、因子負荷量の値から判断して、第 1 因子は対人的公正、第 2 因子は手続き的公正、第 3 因子は分配的公

6) 重回帰分析を行う際に独立変数間で高い相関があると、「多重共線性」の問題が生じ、分析結果の解釈が困難になるため。

表3 組織における公正に関する項目についての因子分析 (ヴァリマックス回転後)

項目内容	第1因子	第2因子	第3因子
部下に納得できるように説明しようと努める。	.794	.128	.147
部下に対して誠実な対応を心がけている。	.764	.128	.195
わたしを社員の一人として尊重してくれる。	.747	.099	.195
わたしのことを親身になって考えてくれる。	.744	.252	.143
部下の従業員としての権利に関心がないようだ。	-.716	-.151	-.015
部下の個々の事情を軽んずる傾向がある。	-.671	-.147	-.022
自分にとって都合のよい決定をする傾向がある。	-.444	-.150	-.153
関係者すべての意見や要望を聞く。	.165	.847	.102
意見を述べる機会を十分に設けている。	.228	.817	.163
説明・情報を要求することが認められている。	.168	.786	.103
正確で完全な情報に基づいてなされている。	.187	.716	.189
動向を、すべての従業員に知らせてくれる。	.238	.603	-.067
一部の部署や人々に偏って行われている。	-.010	-.499	-.216
私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている。	.156	.143	.872
私の給与は、私の年齢や地位にふさわしい。	.083	.156	.860
私の給与は、私が会社にする貢献に見合っている。	.138	.206	.852
私の給与は、同僚と比べて公平である。	.237	.046	.449
因子寄与率 (%)	34.83	12.11	11.23

表4 組織コミットメント尺度の因子分析 (ヴァリマックス回転後)

項目内容	第1因子	第2因子	第3因子
やりがいのある仕事に恵まれているので、働き続けたい。	.787	.205	.130
仕事を通して自分が成長できるので、働き続けたい。	.782	.247	.137
他により職場が見つからないので、今の会社で働いている。	-.734	-.010	.269
昇進の見込みが高いので、働き続けたいと思っている。	.521	.263	.365
会社にくくそうという気持ちが人一倍強いと思う。	.130	.823	.083
会社（組織）の評判や業績が自分のことのように気になる。	.187	.741	.184
どんな仕事でもどんな勤務地でもがんばる。	.101	.562	-.005
会社の理念や価値観は、自分にとっても大切なことである。	.454	.558	.234
今までの苦労や努力が無駄になるから、働いている。	.160	.009	.761
他へ移りたくても今すぐできないから、働き続けるつもり。	-.418	-.182	.623
今の会社は社会的な評価が高いので、働き続けたい。	.495	.239	.517
今の会社（組織）を離れたら、どうなるか不安である。	.060	.323	.489
因子寄与率 (%)	34.34	13.52	8.80

正を表しているとみなされる (表3)。したがって、本研究では第1因子の因子得点を対人的公正の指標、第2因子の因子得点を手続的公正の指標、そして第3因子の因子得点を分配的公正の指標として用いることとした。

組織コミットメントに関する項目 組織コミットメント尺度を構成する3つの下位尺度 (「情緒的コミットメント」「功利的コミットメント」「存続的コミットメント」) について、尺度としての信頼性を検討するために、それぞれの下位尺度について α 係数を算出した。その結果、情緒的コミットメントでは $\alpha = .707$ 、功利的コミットメントでは $\alpha = .781$ と

なったが、存続的コミットメントでは $\alpha = .412$ となった。これらの結果から、存続的コミットメントだけは尺度としての信頼性が低いことを示している。

そこで、改めて組織コミットメントに関する全項目を因子分析した結果、表4に示されるような3因子構造が得られた。最初に用いられた尺度の項目内容とやや異なるものの、因子負荷量の値から判断すると、第1因子は功利的コミットメント、第2因子は情緒的コミットメント、第3因子は存続的コミットメントと解釈できる。したがって、本研究では第1因子の因子得点を功利的コミットメントの指標、

第2因子の因子得点を情緒的コミットメントの指標、そして第3因子の因子得点を存続的コミットメントの指標として用いることとした。

職務満足感に関する項目 職務満足感に関する測定尺度の信頼性を検討するために、この尺度を構成する7項目について α 係数を算出した。その結果、 $\alpha=.830$ となり、高い値を示したので、この尺度を構成する項目の整合性は高いと判断される。尺度の平均値は18.85、標準偏差は4.28となった。

組織機能阻害行動を規定する要因の分析

組織機能阻害行動にはどのような要因が影響を及ぼし、さらにもっとも影響力の強い要因は何なのであろうか。

そのために、組織機能阻害行動尺度を構成する4つの下位尺度を従属変数とし、独立変数を性別（ダ

ミー変数）や職歴といった人口統計的要因、パーソナリティ要因、職務ストレス、職務満足感と組織コミットメント、組織における公正とする階層的重回帰分析を行った。ここでの階層的重回帰分析では、5つのステップまで分析が行われた。すなわち、第1ステップでは独立変数は人口統計的要因のみで構成され、第2ステップでは性格要因が独立変数として取り込まれ、第3ステップではさらに職務ストレスが組み入れられ、第4ステップでは職務満足感と組織コミットメントが、そして第5ステップでは組織における公正が独立変数として取り込まれた。分析では、それぞれの次元における説明力が決定係数の変化量(ΔR^2)として示される。階層的重回帰分析は組織機能阻害行動の4つの下位尺度ごとに行われた。

表5 組織機能阻害行動を従属変数とする階層重回帰分析 (β 係数)

独立変数\	業務への深刻な阻害行動	怠業	言語的嫌がらせ	言語的暴力
《人口統計的要因》				
性別	.045	.113	.048	.063
年齢	.017	-.194**	-.056	-.022
学歴	.080	.036	-.060	.079
勤務年数	.044	.154**	.137	.169*
職階	.195**	.279**	.102	.148*
ΔR^2	.037*	.048**	.017	.065**
《パーソナリティ要因》				
他者行動への感受性	-.039	.007	-.055	.070
自己呈示変容能力	.080	-.026	.060	.036
ネガティビズム	.216**	.084	.069	.072
恨み	.046	-.101	.163*	.035
ΔR^2	.070**	.026	.069**	.031
《職務ストレス》				
職務意欲の阻害	-.022	.225**	.017	-.041
負担感	.013	.015	.034	.121*
部下への責任	.064	-.073	.025	.158*
職務の不明瞭性	.158*	.168*	.127*	.053
ΔR^2	.025	.017	.017	.036*
《組織への肯定的な態度》				
職務満足感	-.075	.311**	.012	.011
功利的コミットメント	.066	-.118	.082	-.043
情緒的コミットメント	-.080	-.145*	-.077	-.038
存続的コミットメント	.057	-.062	.066	-.054
ΔR^2	.012	.045**	.012	.016
《組織における公正》				
分配的公正	.062	-.115	-.098	-.058
手続き的公正	-.092	-.141*	-.180**	-.160*
対人的公正	-.023	.177**	-.090	-.068
ΔR^2	.007	.057**	.028*	.020
R^2	.153**	.194**	.142**	.168**

*, $p < .05$, **, $p < .01$

業務への深刻な阻害行動 業務への深刻な阻害行動に対して、人口統計的要因を独立変数とする第1ステップと、パーソナリティ要因を加えた第2ステップにおける決定係数の変化量(ΔR^2)が統計的に有意となった(表5)。分析結果から、業務への深刻な阻害行動は、人口統計的要因とパーソナリティ要因によって規定されていたといえる。

標準回帰係数(β 係数)の値では、人口統計的要因の職階が正の有意な値を示した。この結果は、職階が高くなるに従って業務への深刻な阻害行動が多くなることを示している。パーソナリティ要因では、ネガティビズムの β 係数が正の有意な値を示した。このことは、世の中に対して斜に構え自分に対する支配に反抗的な態度をとりやすい回答者は、業務への深刻な阻害行動を行いやすいことを示している。

怠業 怠業に対して、人口統計的要因を独立変数とする第1ステップ、職務満足感と組織コミットメント要因を加えた第4ステップ、さらに組織における公正を加えた第5ステップにおける決定係数の変化量(ΔR^2)が統計的に有意となった(表5)。分析結果から、怠業は人口統計的要因、職務ストレス要因、職務満足感と組織コミットメント要因、および組織における公正によって規定されていたといえる。

β 係数の値については、人口統計的要因の年齢が負の有意な値、勤務年数と職階が正の有意な値を示した。このことは、年齢が若くなるほど、そして職階が高くなるほど怠業が多くなることを示している。職務満足感・組織コミットメントでは、職務満足感が有意な正の値を示した。このことは、自分の仕事に満足している回答者ほど、怠業を行いやすいことを示している。また、情緒的コミットメントが有意な負の値を示した。このことは、情緒的コミットメントが低い回答者ほど、怠業を行いやすいことを示している。組織における公正では、手続き的公正、および対人的公正の β 係数ともに有意な値を示した。このことは、組織や職場での手続きが公正でないと感じている回答者ほど、怠業を行いやすかったことを示している。さらに、上司の自分に対する対応が公正だと思っている回答者ほど、怠業しやすかったことを示している。

言語的嫌がらせ 言語的嫌がらせに対して、パーソ

ナリティ要因を独立変数とする第2ステップ、組織における公正を加えた第5ステップにおける決定係数の変化量(ΔR^2)が統計的に有意となった(表5)。分析結果から、言語的嫌がらせは、パーソナリティ要因と組織における公正によって規定されていたといえる。

β 係数の値については、パーソナリティ要因で恨みが正の値を示した。このことは、世の中全般に対して強い恨みの感情をもっている回答者ほど、言語的嫌がらせを行いやすかったことを示している。

組織における公正では、手続き的公正の β 係数が負の値を示した。このことは、組織や職場での手続きが公正でないと感じている回答者ほど、言語的嫌がらせを行いやすかったことを示している。

言語的暴力 言語的暴力に対して、人口統計的要因を独立変数とする第1ステップと、職務ストレス要因を加えた第3ステップにおける決定係数の変化量(ΔR^2)が統計的に有意となった(表5)。分析結果から、言語的暴力は、人口統計的要因と職務ストレス要因によって規定されていたといえる。

β 係数の値については、人口統計的要因の勤務年数と職階が有意な正の値を示した。このことは、回答者の勤務年数が長いほど、そして職階が高いほど言語的暴力を行いやすいことを示している。職務ストレス要因では、職務意欲の阻害と負担感の β 係数が正の値を示した。このことは、自分の仕事への意欲を阻害する要因が多いと感じている回答者、自分のなすべき仕事が多すぎると感じている回答者ほど、言語的暴力を行いやすかったといえる。

考 察

本研究では、組織機能阻害行動の規定要因が組織における公正、個人的要因、職務ストレス、組織への肯定的な態度の欠如の4区分で検討された。

組織機能阻害行動に関する4つの下位尺度に対して統計的に有意な説明力をもつ要因を見ていくと、4つの下位尺度を規定する要因はそれぞれ異なっており、一貫して有意な効果を示す規定要因を見出すことはできなかった。これらの規定要因を同じように考察することはできないので、以下では下位尺度別に規定要因を考察する。

業務への深刻な阻害行動の規定要因

階層的重回帰分析の結果、個人属性、すなわち回答者の職階とパーソナリティ要因（ネガティブズム）が有意な規定要因であった。パーソナリティ要因では、自分に対する支配に反抗的な態度をとりやすい回答者ほど、業務への深刻な阻害行動を行いやすいことが見出された。

業務への深刻な阻害行動の尺度得点は11項目から構成されている割に平均値が低く（ $M=17.1$ ）、田中・外島（2005）における項目反応理論による分析結果では、尺度を構成する項目がいずれも高い困難度を示していた。これから分かるように、職場ではあまり頻度の多くない行動から構成されているとみなされる。こうした行動は、いったん職場や組織で生じると厄介なことになるものの、希にしか起こらない行動なので、組織の仕組みや職場環境よりも行為者自身の性格的な問題に起因している場合が多いのであろう。こうした問題を引き起すいわゆる「問題社員」は、上司を困らせる部下に多いという見方がある（例；松尾，2003；吉田，2003）。しかしながら、本研究で示された職階が高くなるにつれて業務への深刻な阻害行動が多くなるという結果は、そうした見方とは逆であった。このことは、業務への深刻な阻害行動を起こす「問題社員」を出さないための経営・運営上の対策が職階の低い社員への教育だけでは十分ではないことを示している。すなわち、管理者教育によって管理者側が襟を正し模範的職務行動を身をもって示すこともまた重要である。

怠業の規定要因

業務への深刻な阻害行動と比較して、怠業を規定する要因は多様でかつ複雑であった。すなわち、怠業は、個人属性、職務満足感・組織コミットメント、さらに組織における公正によって規定されていた。まず、個人属性に関しては、年齢が低くなる（若くなる）にしたがって、勤務年数が上がるにつれて、さらに職階が上がるほど怠業が多くなった。これらの結果から、職階がやや高く勤務年数も長いわりに年齢が低い回答者が怠業を行いやすかったと解釈できる。次に、自分が所属している組織に感情的な思い入れがない（情緒的コミットメントが低い）回答者ほど、怠業を行いやすかった。組織コミットメントは、4つの下位尺度のうち怠業に対してのみ有意な説明力を示した。しかしながら、職務満足感に関

しては、仕事に満足を感じている回答者ほど怠業を行いやすいという従来の研究結果とは逆の結果が示された。組織における公正に関しては、組織や職場での手続きが公正でないと感じている回答者ほど怠業を行いやすかった。これは先行研究の結果と整合していた。ところが、対人的公正は怠業に対して正の効果を示した。これは、管理者による対処が公正であると感じている回答者ほど怠業を行いやすいことを意味し、先行研究の結果とは逆であった。

職務満足感と対人的公正が怠業に対して先行研究とは逆の効果を示した原因として考えられることは、怠業が（機能阻害行動としては）職場でかなりの頻度で見受けられる行動から構成されており、こうした行動がある意味で多くの従業員によって「共有」され、比較的あたりまえに行われていたことが考えられる。その根拠として、業務への深刻な阻害行動とは対照的に、怠業の尺度得点はわずか4項目から構成されている割には平均値が高く（ $M=10.21$ ）、田中・外島（2005）の研究でも項目反応理論による分析結果では尺度を構成する項目の困難度パラメータは一番低かったことがあげられる。もう一つの説明として、仕事にも満足し対人的な配慮も受けている従業員が「慢心」した結果、職務行動をいい加減に行うようになっているとも推測される。しかしながら、これらの説明は推測の域を出ておらず、さらなる検討が求められるであろう。

さらに、職務ストレスの決定係数が統計的に有意とならなかったものの、職務意欲の阻害の β 係数が正の有意な値を示した。このことは、自分の仕事への意欲を阻害する要因が多いと感じている回答者ほど、怠業を行いやすかったといえる。この結果は、職務意欲を阻害させる「つまらない仕事」を割り当てられ、仕事がつまらないからなすべき仕事をしないで適当に時間をつぶしている従業員の姿を伺わせる。

言語的嫌がらせの規定要因

階層的重回帰分析で有意となった要因は、恨み（パーソナリティ要因）と組織における公正のうちの手続き的公正であった。すなわち、世の中全般に対して強い恨みの感情をもっている回答者ほど、言語的嫌がらせを行いやすかった。さらに、組織や職場での手続きが公正でないと感じている回答者も、

言語的嫌がらせを行いやすかった。

言語的嫌がらせの得点は（怠業ほどではないが）5項目から構成されている割に平均値が高く（ $M=11.24$ ）、田中・外島（2005）における項目反応理論による分析結果でも尺度を構成する項目の困難度パラメータが（怠業に次いで）低かった。このことは、言語的嫌がらせも（機能障害行動としては）職場で比較的良好に見受けられる行動から構成されているとみなされる。Skarlicki et al. (1999) や田中（2001）においても、職場での対人的な逸脱行為は組織における手続きの公正とネガティブな感情になりやすいパーソナリティによって規定されており、本研究でもこの結果が追認された。それでは、従業員の気分をネガティブにしないために、そしてできるだけポジティブにするにはどうすればよいであろうか。そのためには、従業員の業務に対して不適切な（非建設的な）ネガティブ・フィードバックを行うことは彼らの気分をひどく害することとなる（Baron, 1988）ので避けるべきだし、従業員の成功を褒めることなく失敗をことさら咎める組織風土が見られれば改める必要がある。

言語的暴力の規定要因

階層的重回帰分析の結果、有意となったのは勤務年数と職階（人口統計的要因）と職務ストレス要因であった。勤務年数が長くなったり職階が高くなるに従って、回答者の言語的暴力の頻度が多くなることが示された。職階が高いか勤務年数が長い回答者に言語的暴力が多かったという結果は、上司や職場の「古参」が自分の権限と勢力にものをいわせて部下や若手社員に対する過酷な仕打ちを行う、いわゆる「パワー・ハラスメント」（岡田, 2005）の実態を（皮肉にも）裏づけることとなった。また、自分の仕事への意欲を阻害する要因が多いと感じたり、自分のなすべき仕事が多すぎると感じている回答者ほど、言語的暴力を行いやすかった。この結果は、「パワー・ハラスメント」の行為者のあり方を批判するばかりでは不十分であり、職場でのストレスの原因を多くしない組織の管理・運営上の方略がなされることも、言語的暴力への対策として必要であることを示している。

引用文献

安達智子 1998 セールス職者の職務満足感 一 共分散

構造分析を用いた因果モデルの検討 心理学研究, 69, 223-228.

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. 2002 Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Anderson, C. A. & Anderson, D. C. 1984 Ambient temperature and violent crime: Tests of the linear and curvilinear hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 91-97.
- 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.
- Baron, R. A. 1988 Negative effects of destructive criticism: Impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73, 199-207.
- Baron, R. A. & Neuman, J. 1996 Workplace violence and workplace aggression: Evidence of their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Baron, R. A., Russell, G. W., & Arms, R. L. 1985 Negative ions and behavior: Impact on mood, memory, and aggression among Type A and Type B persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 746-754.
- Buss, A. H. & Durkee, A. 1957 An inventory for assessing different kinds of hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 343-349.
- Buss, A. H. 1986 *Social behavior and personality*. Lawrence Erlbaum Associates. (大淵憲一（監訳）1991 対人行動とパーソナリティ 北大路書房)
- Douglas, S. C. & Martinko, M. J. 2001 Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547-559.
- 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, D.C.: American Psychological Association Press.
- Folger, R. & Cropanzano, R. 1998 *Organizational*

- justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. 1997 *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collins, J. M. 1998 Dysfunctional work behaviors in organizations. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 23). pp. 65-82. New York: Wiley & Sons.
- Hollinger, R. D. & Clark, J. P. 1983 *Theft by employees*. Lexington Books.
- 岩淵千明 1996 自己表現とパーソナリティ 大淵憲一・堀毛一也(編) パーソナリティと対人行動(対人行動学研究シリーズ5) 誠信書房. Pp. 53-75.
- Johns, G. 2001 The psychology of lateness, absenteeism, and turnover. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 1: Personnel Psychology). pp. 232-252. London, UK: Sage Publications.
- Lau, V. C. S., Au, W. T., & Ho, J. M. C. 2003 A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, **18**, 73-99.
- Lehman, W. & Simpson, D. 1992 Employee substance abuse and on-the-job behavior. *Journal of Applied Psychology*, **77**, 309-321.
- Lennox, R. D. & Wolf, R. N. 1984 Revision of self-monitoring scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, **46**, 1349-1364.
- 松尾 喬 2003 あのダメ社員は、こう直す！ クビにする前に戦力化できる問題別解決法 90 双葉社.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. 1987 Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, **52**, 81-90.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997 *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. 2002 Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, **10**, 51-57.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. 1993 Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, **36**, 527-556.
- Organ, D. W. & Ryan, K. 1995 A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, **48**, 775-802.
- 岡田康子 2005 上司殿！ それはバワハラです 日本経済新聞社.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. 2002 Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, **10**, 126-134.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. 1995 A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, **38**, 555-572.
- 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**, 658-672.
- Sackett, P. R. & Devore, C. J. 2001 Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 1: Personnel Psychology). pp. 145-164. London, UK: Sage Publications.
- Salgado, J. F. 2002 The big five personality dimension and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, **10**, 117-125.
- 島津明人・布施美和子・種市康太郎・大橋靖史・小杉正太郎 1997 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み：(1) ストレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成 産業ストレス研究, **4**, 41-52.
- 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.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. 1999 Personality as moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Manage-*

- ment Journal*, **42**, 100-108.
- Snyder, M. 1979 Self-monitoring processes. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 12). pp. 85-128. New York: Academic Press.
- 高木浩人 1997 組織コミットメント —その定義と関連概念— 心理学評論, **40**, 221-238.
- 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**, 87-97.
- 田中堅一郎・林 洋一郎・大淵憲一 1998 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究 経営行動科学, **12**, 125-144.
- 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**, 11-19.
- Vardi, Y. & Weitz, E. 2004 *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 吉田俊和・安藤直樹・元吉忠寛・藤田達雄・廣岡秀一・斎藤和志・森 久美子・石田晴彦・北折充隆 1999 社会的迷惑に関する研究(1) 名古屋大学教育学部紀要(心理学), **46**, 53-73.
- 吉田俊和・元吉忠寛・北折充隆 2000 社会的迷惑に関する研究(3) —社会考慮と信頼感による人の分類と迷惑行為との関連— 名古屋大学教育発達科学研究科紀要(心理発達科学), **47**, 35-45.
- 吉田由美 2003 「問題社員」の対処法 宝島社.

(受付: 2006. 3. 1, 受理: 2006. 10. 5)