

公務員の告発意欲

—Public Service Motivation と公正世界信念は告発意欲と相関するか?—

水野 和佳奈 (岐阜協立大学経済学部)

キーワード: Public Service Motivation、PSM、公正世界信念、告発

1. 序論

行政組織で働く公務員は法律を遵守することはもちろん、民主性や経済性といった多様な行動規範に沿って適切に職務を行うことが期待されている。しかし、民間企業の労働者と同じく、公務員も職務活動において意図してあるいは意図せずに、法律に違反したり、不適切な行為を行うことがある。公務員のこうした行動を統制する方法として、議会や司法、国民やマスコミといった外部的主体による監視・統制に加え、上司や同僚、内部監査機関といった内部的主体による監視・統制も大きな役割を果たす。特に、組織で働く公務員にとって、ともに働く同僚や上司は、違法あるいは不当な職務行動に関する情報を最も得やすい主体と言える。公務員が職務において違法あるいは不当な行為等を発見した場合は、できるだけ早期に、問題が深刻化する前にその情報が組織において共有され、改善の対策が講じられることが望ましい。しかし、告発や提言行動には個人的なコストや不利益が発生するリスクがあることはよく知られており、発見された問題がすべて適切な個人や組織に報告されるわけではない。行政の適法性を確保する、公務員の職務行動を適正化する観点からは、組織内部の構成員による問題の発見や認知、情報提供行動をいかに促進するかが重要な検討課題であるといえる。

先行研究ではこうした組織行動を内部告発と呼び、「組織の構成員が組織管理の範囲内にある違法、不道德、または不法な慣行を、変革をもたらす可能性のある人々、組織、当局に明らかにすること」といった形で定義されている (Near and Miceli, 1985; Near et al., 2004; Miceli and Near, 1992; Pfeffer and Salancik, 1978)。告発行動は経営組織論や組織心理学、行政学の領域で「提言行動 (Voice)」や「倫理的行動」、「組織市民行動」の一つとして研究されている。

行政学の領域では、公務員の倫理的行動や組織市民行動と Public Service Motivation (以下、PSM) との関連が重要な研究テーマとなっている。先行研究では、告発行動に対する態度と PSM との関連が研究されており、Prysmakova and Evans (2022) では、高い PSM の値を持つ職員ほど告発行動に積極的な態度を持つことが確かめられている。本研究の一つ目の問題関心は、こうした PSM の理論モデルが日本でも適合するのか、検証することにある。

告発行動を選択するか否かの判断には PSM に加え、告発者の内面的な価値観や判断基準が大きく関わっていると考えられる。前述の通り、告発や非倫理的行為に関する提言行動には個人的なコストや不利益が発生するリスクが伴う。にもかかわらず、個人が告発行動を選択するとき、その判断には自己の利益や組織の利益を超えた、公益的な視点や社会正義に関する意識が関係していると考えられる。この点、社会心理学の領域等では、個人の公正判断や社会規範の判断に影響を与えるものとして「公正世界信念 (Belief in a Just World)」の研究が進んでいる。しかし、公正世界信念と組織で働く労働者の職務行動の

関連に関する分析はまだ少なく、公正世界信念と告発行動の関連を検証する研究はまだない。本研究では、公務員の公正世界信念と告発行動の意欲を実証的に分析することにより、告発行動に関する個人の内面的なメカニズムの解明に資する情報を提供したい。

2. 文献調査、仮説

(1) PSM (Public Service Motivation)

PSM は、「コミュニティの人々、州、国、人類の利益に貢献したいという一般的な利他的動機 (Rainey and Steinbauer, 1999, p.23)」、「他者を助けたい、社会の役に立ちたい、有意義な公的サービスの提供に携わりたいという労働者の価値観もしくは選好 (Wright and Pandey, 2008, p.503)」、あるいは「公的な機関やミッションに特有の性質によって生じる利他主義もしくは向社会的動機 (Perry et al., 2010, p.682)」等と定義されている。PSM の定義は多様に展開されているが (Bozeman and Su, 2015, p.3)、総じて「公的サービスの提供 (あるいは公益の実現) を動機づけるもの」を指しており、本研究でもこの定義に従う。公務員や非営利組織の職員は、公的サービスの提供を主な職務としているため、PSM 研究は公務員や非営利組織の職員の職務意欲の特性を解明するものとして期待されている。

PSM に注目した研究はアメリカやヨーロッパを中心に数多く存在し、PSM の構成要因や PSM の効果について様々な成果が得られている。PSM 研究が大きな発展を遂げた理由の一つは、Perry and Wise (1990) がその基礎を作り、そして、Perry (1996, 1997) によって、公的活動の意欲の測定指標 (PSM の測定指標) が確立されたためである。Perry による PSM の測定指標は、Perry に続く多くの研究で採用され、PSM 研究の発展に寄与している。その後の研究では、指標を用いて測定された PSM と職務認識の関連、あるいは PSM と職務行動の関連が実証的に解明されている。例えば、Naff and Crum (1999) や Vandenabeele (2009)、Kim (2012) では、高い PSM の値を持つ職員ほど職務満足度が高いことが確かめられている。この他にも、PSM が高い公務員は職務において積極的に業績情報を利用する (Moynihan and Pandey, 2010)、市民参加に前向きな評価をする (Cousey et al., 2012; Castaing, 2006)、組織市民行動に積極的である (Cum, 2012) こと等が明らかにされている。このように、PSM の研究の発展により、多様な公的活動についてその特性が明らかになってきている。

(2) 公正世界信念 (Belief in a Just World)

公正世界信念とは、「世界は公正であり、人々は自身にふさわしいものを受け取る」という個人の一般的な信念である (Lerner 1980)。公正世界信念によって個人は世界を安全で予測可能なものとして認識することができる (Lerner 1980; Dalbert, 2009)。その一方で、「良いことは良い人に、悪いことは悪い人に起こる」というように、公正世界信念が責任帰属に関する因果関係の認知バイアスとして機能することが指摘されている (Furnham 2003; Dalbert, 2009)。公正世界信念に関する研究では測定尺度が開発され (Rubin and Peplau, 1975; Dalbert et al., 1987 他)、近年の研究では公正世界信念の個人差とその影響に関する研究が進められている。

(3) 先行研究と仮説

① 告発と個人の内面的な特徴

1) PSM と告発

組織の構成員が組織内の違法行為や不適切な状態を適切な部署に告発することは、組織の適正性や生産

性を確保する上で大きな意義がある。しかし、問題が重大であるほど、告発によって所属する組織や組織内関係者に大きな損害を与える可能性が高くなる。告発行動は本来的には組織の運営を正しい方向に導くものであり、また、組織の倫理的文化的醸成にも寄与する。しかし、組織利益や個別の組織構成員の利益と相反する場合も多く、告発者自身の組織内での利益を損なう可能性も多分に含んでいる。そのため、違法行為や倫理違反の情報を得た組織構成員が告発行動を起こす事例は必ずしも多くない（Taylor, 2018; Fapohunda, 2016）。

組織構成員が自身に不利益が及ぶ可能性があっても告発行動を起こす背景や理由については多くの先行研究がある。先行研究では告発行動や倫理的行動の背景には利他的な視点や公益的な視点があることが指摘されている（Brewer and Selden., 1998 他）。この点、PSM は自己犠牲や公益への関心を測定指標として含んでいることから、多くの先行研究で告発行動と PSM の関連が研究されてきた（Wright et al., 2016）。Wright et al. (2016) は公務員に対する調査で、PSM が高い労働者ほど、組織内での非倫理的な行動を報告する意欲が高いことを確認している（同様の結果を示すものとして、Sahling et al., 2019）。Prismakova and Evans (2022) でも公務員を対象とした実証研究によって、告発の意欲が PSM と正の有意な相関を持つことを確かめている。Caillier (2015) では PSM と告発に対する態度の直接の関連は確かめられていないものの、PSM が組織コミットメントを介して告発の可能性を高めることが確認されている。こうした先行研究の結果から、日本の公務員についても PSM が高い公務員ほど告発行動の意欲も高いと予測できる。したがって、仮説 1 は「PSM が高いほど告発の意欲が高い」と設定する。

2) 公正世界信念と告発

「世界は公正であり、人々は自身にふさわしいものを受け取る」という公正世界信念の一般的な信念に従うと、公正世界信念が高い個人ほど「倫理的な問題を起こす者には相応の評価やペナルティが課される」と考えることが予想される。したがって、公正世界信念が高い個人ほど、告発行動に積極的であると推測することができる。しかし、Furnham (2003) は、公正世界信念と分配的正義の 3 原則 (equity, equality, need) との関連を分析した先行研究において、公正世界信念が分配的正義のうち「平等に配分されているか」に関する公正性を意味する平等原則 (equity) との間に正の相関がある一方で、「本当に必要としているものに分け与えているか」に関する公正性を意味する分配原則 (need) との間には負の相関があることを指摘している。そのうえで、公正世界信念が被害者や助けが必要な他者の利益ではなく、自身の利益を守る傾向と関係することを指摘している。こうした傾向からは、公正世界信念が高い個人は、告発によって発生する自身の職務上の損失を「平等でない負担」と考えて告発を回避する可能性が高いと予測できる。つまり、公正世界信念が高い個人ほど「倫理的な問題を起こす者には相応の評価やペナルティが課されるべき」と考えるが、それは公正な世界によって評価・調整されるものであって、自分自身がその役割を担う必要はないと考えるという推測である。先行研究の分析から、公正世界信念と告発の関連については正の関連と負の関連の両方を想定することができる。そこで、本研究では公正世界信念に関する仮説を以下の通り 2 つ設定する。仮説 2-1 「公正世界信念が高いほど告発の意欲が高い」、仮説 2-2 「公正世界信念が高いほど告発の意欲が低い」。

3. 分析 1 PSM および公正世界信念の測定

(1) PSM の測定

① データ

本研究では、組織で働く公務員を対象に実施されたインターネットによるアンケート調査の結果をデータとして用いる（株式会社マクロミルの登録モニターを対象に実施）。アンケート調査票の配布および回答は2019年3月に実施されている。回答者は2575名で有効回答数は2161であった。データの記述統計については、次節の表3、表4にまとめて記載している。

②測定指標と分析手法

PSMの測定指標については、Perry (1997) で基本的な指標が示され、測定指標のあり方が多様に検討されてきた。先行研究ではPerry (1997) の指標を短縮化した指標も多く採用されている。しかし、依然としてPerry (1997) の基本的指標の評価は高く、近年の重要なPSM研究でもPerry (1997) の24の質問項目やそれらを集約する4区分（4成分）が採用されている。日本ではいまだPSMに関する実証的な研究は限定的であり、指標そのものの解明が課題であるといっている。そこで本研究では、PSM研究の基本的指標であるPerry (1997) の指標を採用し分析を行った。

Perry (1997) の測定指標は、「政策形成への関心 (Attraction to Policy-making)」、「公益への関与 (Commitment to Public Interest)」、「思いやり (Compassion)」、「自己犠牲 (Self-sacrifice)」の4つのグループ（4成分）で構成されており、各グループにそれぞれ3～8の測定項目が設定されている。本研究では、この24項目のPSM測定指標を用いて主成分分析を行った（本研究と同様の手法を用いる研究としてAndersen et al., 2011 など）。さらに、主成分分析で集約された合成変量PSM1、PSM2について主成分得点を算出した。

③分析結果

合成変量数の選択について、本研究では2つの合成変量（PSM1、PSM2）を採用し、これらの累積寄与率は0.4190であった。PSM1は、「公益への関与（4項目）」と「思いやり（1項目）」、「自己犠牲（7項目）」で構成されており、PSM2は「政策への関心（2項目）」と「公益への関与（1項目）」、「思いやり（4項目）」で構成されている。

分析結果は表1に示している。ただし、Perryによる24項目のうち、5項目は当てはまりが悪く、先行研究でも行われているようにこれらの項目を分析から除いた。次に、PSM1とPSM2について主成分得点を算出した。

（2）公正世界信念の測定

①データ

分析に用いるデータは前節（（1）PSMの測定）で用いたデータと同じである（2019年3月にWebアンケートを実施し、公務員2161名から有効回答を得ている）。

②測定指標と分析手法、結果

公正世界信念の測定指標については、Rubin and Peplau (1975)で提示された測定指標が多くの研究で採用されている。Rubin and Peplau (1975)の測定指標は20項目からなり、その後の多くの研究で採用されている。近年ではLipkus (1991)やDalbert (1999)等、多様な測定指標が発表され、採用されている。

表1 PSMの主成分分析の結果

質問項目		PSM1	PSM2
政策形成への関心2	政策形成における意見交換には興味がない*	-0.318	-0.532
政策形成への関心3	政治家には関心がない*	-0.291	-0.462
公益への関与4	自分のコミュニティで起こっていることに強い関心はない*	-0.326	-0.563
公益への関与5	私は利他的にコミュニティに貢献する	0.392	-0.217
公益への関与6	私は公的サービスを市民としての義務だと考える	0.567	-0.088
公益への関与7	有意義な公的サービスは私にとって非常に重要である	0.525	0.035
公益への関与8	私は、もし私の利益を損なうとしても、コミュニティ全体のために最善の ことを行う公務員を好む	0.652	-0.122
思いやり9	困っている人々を見ると気持ちを抑えることが難しい	0.649	-0.057
思いやり12	恵まれない人々の苦しい状況に心を動かされることはめったにない*	-0.329	-0.620
思いやり14	自分自身を助けるための一歩を踏み出そうともせず困っている人々に対しては、 同情する気持ちはほとんどない*	-0.228	-0.607
思いやり15	私が全面的に支持する社会保障制度はほとんどない*	-0.185	-0.623
思いやり16	個人的に面識がない人々の福祉について考えることはほとんどない*	-0.407	-0.561
自己犠牲18	私はいつも自分より大きなもののために行動している	0.649	-0.262
自己犠牲19	市民のためにサービスを提供することは、見返りがなかったとしても、良い 気持ちになる	0.685	-0.004
自己犠牲20	社会を良くすることは私にとって個人的実績よりも重要である	0.747	-0.085
自己犠牲21	人々は社会から受けたものよりも多くを社会に返すべきだと考える	0.588	-0.224
自己犠牲22	私は社会のために多くの犠牲を払う準備がある	0.683	-0.296
自己犠牲23	私は他者を助けるために個人的損失のリスクを冒すようなめずらしい人々の うちの一人だ	0.553	-0.378
自己犠牲24	私は自分自身よりも義務を優先すべきだと思っている	0.611	-0.265

質問項目はPerry (1997) を採用した。*がついている項目は、値が高くなると PSM が低くなる項目。PSM 測定指標の項目に記載されている数字は、Perry (1997) の指標の質問番号である。なお、推定に用いた統計ソフトウェア (R・3.2.4) の計算過程により、PSM1 は逆の符号で測られているが、主成分分析において主成分負荷量の符号は結果に影響を及ぼさないため、表内では PSM1 の主成分負荷量に-1を乗じている。

表2 公正世界信念の主成分分析の結果

質問項目		
基本的に、公正な世の中だと思う。	0.696	-0.445
学校での成績は、たいていその学生の価値を表している。	0.599	0.581
無実の人が不当に刑務所に入れられることはほとんどない。	0.666	-0.108
一般的に、人々はその人が得ているものに値する。	0.617	0.444
悪人は少しの間、政治的な権力を持つかも知れないが、歴史の流れの中で善人が勝ち抜く。	0.637	-0.378

質問項目は Rubin and Peplau (1975) の 20 項目から 5 項目を採用した。

日本の行政学分野では公正世界信念に関する実証分析はほとんどないため、今回は最も基本的な測定指標である Rubin and Peplau (1975) を採用した。

Rubin and Peplau (1975) は一部表現が正確に把握しにくい項目があるため、今回は 20 項目のうち 5 項目を採用した。採用する項目を検討するにあたっては、主成分分析を行い当てはまりが悪い項目を削除した。最終的に分析によって集約された 5 項目の主成分分析の結果は表 2 のとおりである。

主成分分析で集約された公正世界信念について主成分得点を算出し、回答者の公正世界信念を示す値として採用した。

4. 分析 2 告発と PSM・公正世界信念の関連分析

(1) データ

分析に用いるデータは前節(分析 1) で用いたデータと同じである(2019 年 3 月に Web アンケートを実施し、公務員 2161 名から有効回答を得ている)。

(2) 測定指標 被説明変数と説明変数の設定

被説明変数である「告発の意欲」は、「私は、上司や同僚の不法行為や問題行動を発見したら、適切な部署に告発する」という設問を設定し、「全くそう思わない (=1)」から「強くそう思う (=6)」までの 6 段階の回答によって測定した。また、本研究で最も注目する説明変数の一つは公務員の職務意欲の指標であり、これは、前節で PSM の指標によって算出した PSM1 および PSM2 の値をそれぞれ用いた。「PSM が高いほど告発の意欲が高い(仮説 1)」という仮説を設定しているため、PSM の係数は正になることが予想される。重要な説明変数の二つ目は公正世界信念であり、これは、前節で算出した公正世界信念の値を用いた。仮説 2-1 「公正世界信念が高いほど告発の意欲が高い」、仮説 2-2 「公正世界信念が高いほど告発の意欲が低い」という仮説を設定しているため、仮説 2-1 が支持される場合は公正世界信念の係数は正に、仮説 2-2 が支持される場合、公正世界信念の係数は負になることが予想される。

公務員の告発行動の意欲は、個人の PSM や公正世界信念のような内面的特性だけでなく、職務の特性や職務環境といった外的特性から影響を受けることが知られている。

職務における提言行動一般に関する先行研究では、職務の自律性が高い労働者はより提言行動に積極的であるという研究結果がある (Cheng et al., 2014; Lam and Mayer, 2014, 等)。そこで「職務の自律性」を測定するため、「担当する職務では、法や規則等で規定された諸手続きに従って職務を行うことが多く、自

身のアイデアや裁量を活かす機会が少ない」という設問を設けた。設問は6段階で回答を求め、この値が低いほど職務に「職務の自律性」が備わっていると解釈する。

また職務対象である市民との関わりの過多が公務員の職務態度に与える影響も大きいと考えられる。市民と関わる機会が多い職務であるほど職務を通じた公益実現の意義を強く意識し、職務における問題行動の告発意欲は高まると推測できる。そこで「私は職務の成果について、職務の対象（顧客、市民）から感謝を伝えられる機会が多い」という設問を設けた。職務の対象から感謝を伝えられる機会が多いほど、職務対象である市民との関わりが多いと解釈する。設問は6段階で回答を求め、職務対象である市民との関わりを示す値とした。

加えて、職務において同僚や上司とのコミュニケーションの機会が多いほど、情報収集の機会やルートが多く、問題情報を得る機会も多いと考えられる。そこで「私の部署では、上司や同僚と職務についてコミュニケーションを取る機会が多い」という設問を設けた。設問は6段階で回答を求めた。

告発と職務環境の関連について先行研究では、不正を報告するための体制が整っているほど告発の可能性が高いことが分かっている（Brennan and Kerry, 2007）。また提言に支援的な組織風土は、提言行動を促進することが分かっている（Frazier and Fainshmidt, 2012）。そこで、提言行動を促進する制度の有無、上司や同僚の提言行動の積極性を統制変数に加えた。「提言行動を推進する制度の有無」については、「私が勤務する組織には、職務に関する提言を推進する制度（しくみ）がある」という設問を設定し統制変数とした。「上司や同僚の提言行動の積極性」については「私の上司や同僚は、職務に関する提言を積極的にやっている」という設問を設定し、統制変数とした。

その他、性別、未既婚の状況、世帯年収、職位、在職期間、雇用形態といった労働者個人の特性や、組織規模といった組織の特性も告発の意欲に影響を与える可能性があるため、統制変数として設定した。各変数の詳細な設定は、表3の通りである。これらの変数の記述統計は表4に示している。

（3）分析手法

被説明変数である「提言行動に対する積極性」の変数は、1から6までの順序づけられた分類であるため、順序ロジット（Ordered Logit）モデルを用いて分析を行う。この分析により、「告発行動の意欲」に対する各変数の影響を独立的に分析することが可能である。分析にあたっては、説明変数間の相関係数を確認した。説明変数間の相関係数は付録に記載されている。「上司や同僚の提言（私の上司や同僚は、勤務に関する提言を積極的にやっている）」と「コミュニケーション（私の部署では、上司や同僚と職務についてコミュニケーションを取る機会が多い）」は相関係数が0.486でやや高いが、各変数を削除しても主要な仮説（仮説1、仮説2）の結果に影響しないことを確認している。なお、本研究の統計解析には、統計ソフトウェアR-4.2.1を用いた。

表3 分析に用いた変数（被説明変数・説明変数）

回答（変数の値）	
告発の意欲	「私は、上司や同僚の不法行為や問題行動を発見したら、適切な部署に告発する」 全くそう思わない（=1）、そう思わない（=2）、ややそう思わない（=3）、ややそう思う（=4）、そう思う（=5）、強くそう思う（=6）

公正世界信念	分析1 (3. (2)) で算出した値。
PSM1	分析1 (3. (1)) で算出した値。
PSM2	分析1 (3. (1)) で算出した値。
性別	女性 (=1) 男性 (=0)
既婚	既婚 (=1) 未婚 (=0)
学歴	中学 (=1)、高校 (=2)、専門学校 (=3)、短大・高専 (=4)、大学 (=5)、大学院(=6)
世帯年収	200 万未満 (=1)、200～400 万未満 (=2)、400～600 万未満 (=3)、600～800 万未満 (=4)、 800～1000 万未満 (=5)、1000～1200 万未満 (=6)、1200～1500 万未満 (=7)、1500～2000 万未満 (=8)、2000 万円以上 (=9)
管理職	管理職 (=1) 一般職 (=0)
勤続年数	現在勤務している組織での勤続年数 (実数)
雇用形態 (正規雇用)	正規雇用 (=1) 非正規雇用 (=0)
職務における裁量	「担当する職務では、法や規則等で規定された諸手続きに従って職務を行うことが多く、自身のアイデアや裁量を活かす機会が少ない。」 全くそう思わない (=1)、そう思わない (=2)、ややそう思わない (=3)、ややそう思う (=4)、そう思う (=5)、強くそう思う (=6)
提案推進制度	「私が勤務する組織には、職務に関する提言を推進する制度 (しくみ) がある」 ある (=1) ない (=0)
上司や同僚の提言	「私の上司や同僚は、勤務に関する提言を積極的に行っている」 全くそう思わない (=1)、そう思わない (=2)、ややそう思わない (=3)、ややそう思う (=4)、そう思う (=5)、強くそう思う (=6)
コミュニケーション	「私の部署では、上司や同僚と職務についてコミュニケーションを取る機会が多い」 全くそう思わない (=1)、そう思わない (=2)、ややそう思わない (=3)、ややそう思う (=4)、そう思う (=5)、強くそう思う (=6)
顧客からの感謝	「私は職務の成果について、職務の対象 (顧客、市民) から感謝を伝えられる機会が多い。全くそう思わない (=1)、そう思わない (=2)、ややそう思わない (=3)、ややそう思う (=4)、そう思う (=5)、強くそう思う (=6)
組織規模	29 人以下 (=1)、30 人以上～99 人以下 (=2)、100 人以上～199 人以下 (=3)、200 人以上～299 人以下 (=4)、300 人以上～399 人以下 (=5)、400 人以上～499 人以下 (=6)、500 人以上～599 人以下 (=7)、600 人以上～699 人以下 (=8)、700 人以上～799 人以下 (=9)、800 人以上～899 人以下 (=10)、900 人以上～999 人以下 (=11)、1000 人以上 (=12)

表4 記述統計

	最小値	中央値	平均値	最大値	標準偏差
告発の意欲	1.000	4.000	3.671	6.000	1.066
公正世界信念	-5.419	-0.127	-0.030	5.110	1.456
PSM1	-9.107	0.064	0.027	9.584	2.311
PSM2	-7.996	0.045	-0.020	7.476	1.693
性別（女性）	0.000	0.000	0.210	1.000	0.408
既婚	0.000	1.000	0.785	1.000	0.411
学歴	1.000	5.000	4.458	6.000	1.233
世帯年収	1.000	4.000	4.476	9.000	1.514
管理職	0.000	0.000	0.187	1.000	0.390
勤続年数	0.000	20.000	19.650	56.000	12.360
雇用形態（正規雇用）	0.000	1.000	0.740	1.000	0.439
職務における裁量	1.000	4.000	3.632	6.000	0.990
提案推進制度	0.000	1.000	0.566	1.000	0.496
上司や同僚の提言	1.000	4.000	3.541	6.000	1.037
コミュニケーション	1.000	4.000	3.883	6.000	1.087
顧客からの感謝	1.000	3.000	3.367	6.000	1.162
組織規模	1.000	12.000	8.452	12.000	4.432

（4）分析結果

順序ロジットモデルによってデータを分析し、仮説を検証した（分析2）。分析結果を表5に示している。ここでは有意水準を10%とし、分析結果について説明を行う。

①告発と個人の内面的な特徴

分析により、PSM1について告発の意欲との間に有意な正の関係が確かめられた。PSM2については告発の意欲との関連は確かめられなかった。したがって、PSMと告発の意欲の関係に関して設定した仮説1「PSMが高いほど告発の意欲が高い」はPSM1に限定する形で支持されたと言える。

公正世界信念については、告発の意欲との間に有意な負の関連が確かめられた。したがって、仮説2-2「公正世界信念が高いほど告発の意欲が低い」は支持された。

②職務の特性と告発

今回の分析では公務員の職務特性として、「職務の自律性」や「市民との関わり」、「職務に関する同僚や上司とのコミュニケーションの機会」が告発の意欲と関連する可能性があると考え、モデルに加えて分析を行った。表5のとおり、「職務に関する同僚や上司とのコミュニケーションの機会」のみ、告発の意欲との間に有意な正の関連が確認された。

表5 順序ロジットの分析結果（分析2、「告発の意欲」との関係）

説明変数		
公正世界信念	-0.097	**
	-2.859	
PSM1	0.205	***
	9.386	
PSM2	0.042	
	1.532	
性別	-0.035	
	-0.324	
未既婚	-0.148	
	-1.433	
学歴	0.006	
	0.175	
世帯収入	-0.007	
	-0.247	
管理職	0.180	
	1.602	
在職年数	0.002	
	0.580	
雇用形態（正規雇用）	0.025	
	0.269	
職務における裁量（裁量が少ない）	0.024	
	0.525	
提案推進制度	0.185	*
	2.227	
上司や同僚の提言	0.414	***
	7.874	
コミュニケーション	0.266	***
	5.732	
顧客からの感謝	0.056	
	1.362	
組織規模	0.006	
	0.671	
データ数	2180	
AIC	5846.596	

各セルの数値の上段が推定された係数、下段がt値を表す。*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ + $p < .10$

告発と職務環境の関連については、告発に支援的な組織文化として「提言行動を推進する制度」と「上司や同僚の提言行動の積極性」の2つをモデルに加えて分析を行った。その結果、「提言行動を推進する制度」と「上司や同僚の提言行動の積極性」のいずれも告発の意欲との間に有意な正の関連が確認された。組織内に提言行動を推進する制度があること、上司や同僚が提言行動に積極的である（と認識している）公務員ほど告発の意欲が高いことが明らかになった。

その他、性別、未既婚の状況、世帯年収、職位、在職期間、雇用形態のような労働者個人の特性に加え、組織規模といった組織の特性も統制変数としてモデルに加えたが、これらは告発との有意な関連は確かめられなかった。

5 考察と結論

分析の結果、PSMと告発の意欲には統計的に有意な正の相関が確かめられた。PSMが高い個人ほど告発の意欲が高いことが明らかになった。この結果は先行研究の結果とおおむね一致する（Prysmakova and Evans, 2022 他）。本研究の分析により、PSMと告発に関する理論モデルが日本の公務員にも適用されることが確かめられ、理論モデルの頑健性を検証する点で意義があると考えられる。先行研究に対する優位性としては、職務の裁量の有無や職務におけるコミュニケーションの程度、提案促進制度の有無、組織規模といった職務特性や組織特性を統制変数として分析モデルに加えた点を挙げることができる。職務や環境要素の関連を排してPSMと告発の意欲の関連を検証できる点で意義があると考えられる。

加えて、本研究では、Perry (1997) による PSM の測定指標について、日本の公務員の調査データでは PSM が「公益への関与（4 項目）」と「思いやり（1 項目）」と「自己犠牲（7 項目）」から構成される PSM1 と、「政策への関心（2 項目）」と「公益への関与（1 項目）」、「思いやり（4 項目）」から構成される PSM2 の2つに集約される結果が示された。Perry (1997) による PSM の測定指標の適正性や頑健性については国際的に広く検証されてきた。日本での PSM 測定指標の検討はまだ始まったばかりである。本研究では、2つに集約された PSM1 および PSM2 のうち、PSM1 について告発との関連が確かめられた。日本での PSM 測定指標の解明に資する基礎情報が提供できたと考える。

より詳細に PSM の構造について検討すると、Prysmakova and Evans (2022) では PSM の4次元である「政策への関心」、「公益への関与」、「思いやり」、「自己犠牲」のすべてが告発の積極性と有意な正の関連があると確かめられている。本研究では、主に「公益への関心」と「自己犠牲」から構成される PSM1 についてのみ告発の意欲との関連が確かめられた。先行研究では4次元のうち、とりわけ「自己犠牲」が告発の意欲と強く関連することが指摘されており、この点、本研究の結果と一致している。先行研究と本研究の結果を踏まえると、個人の告発の判断メカニズムには自己犠牲の意識の影響が大きいと推測される。一方、本研究では主に「政策への関心」と「思いやり」の2次元から構成される PSM2 については告発に意欲との関連が確かめられなかった。先行研究と異なる結果が出た理由としては、労働者の意識や職務環境が国によって大きく異なるためという説明ができるかもしれない。この点は今後より詳細な分析が必要である。

本研究の主要な関心の2つ目は公務員の公正世界信念を測定し、告発行動との関連を解明することである。分析の結果、公務員の公正世界信念と告発の意欲には統計的に有意な負の相関が確かめられた。公正世界信念が高い個人ほど告発の意欲が低いことを示す結果である。本研究では、公正世界信念が高い個人は、告発によって発生する自身の職務上の損失を「平等でない負担」と考えて告発を回避する可能性が高いのではないかと推測した。公正世界信念が高い個人ほど「倫理的な問題を起こす者には相応の評価やペ

ナルティが課されるべき」と考えるが、それは公正な世界によって評価・調整されるものであって、自分自身がその役割を担うべきとは考えないという予測である。公正世界信念と告発の関連のメカニズムについてはより詳細な分析が必要であるが、今回の分析結果からは個人の公正世界信念が強い場合、それが職務における告発意欲を阻害する可能性があることが示唆される。公正世界信念が告発のみでなく、職務における他の倫理的行動とも関連するのかが、今後さらなる検討が必要である。

なお、本研究では公正世界信念の測定指標について Rubin and Peplau (1975)から 5 項目を選択し分析に用いた。選択した 5 項目は「基本的に、公正な世の中だと思う」、「一般的に、人々はその人が得ているものに値する」といった一般的な公正世界信念を測定するものである。先行研究ではより多次元的な指標が検討され、各次元によって働きが異なることが確かめられている。今後の研究では、公正世界信念の多次元的な指標が公務員の職務認識や職務行動とどのように関連するのかが、より詳細な分析が必要である。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 JP 20K01838 の助成を受けたものである。

参考文献

- Andersen, L. B., Pallesen, T., & Pedersen, L. H. (2011) Does ownership matter? Public service motivation among physiotherapists in the private and public sectors in Denmark. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 10–27.
- Bozeman, B. and Su, X. (2015) Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, Vol.75(5), 700–710.
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007) A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61–87.
- Brewer, G. A. & Selden, S. C. (1998) Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413–440.
- Caillier, J. G. (2015) Transformational leadership and whistle-blowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation?. *The American Review of Public Administration*, 45(4), 458–475.
- Castaing, S. (2006) The effects of psychological contract fulfilment and public service motivation on organizational commitment in the French civil service. *Public Policy and Administration*, 21(1), 84–98.
- Cheng, J.W., Chang, S.C., Kuo, J.H., and Cheung, Y.H. (2014) Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817–831.
- Coursey, D., Yang, K., and Pandey, S.K. (2012) Public service motivation (PSM) and support for citizen participation: A test of Perry and Vandenabeele's reformulation of PSM theory. *Public Administration Review*, 72(4), 572–582.
- Cun, X. (2012) Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior: An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. *Chinese Management Studies*, 6(2), 330–340.
- Dalbert, C. (1999) The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social justice research*, 12(2), 79–98.

- Dalbert, C. (2009) Belief in a just world. *Handbook of individual differences in social behavior*; 288–297.
- Fapohunda, T. (2016) Gender: precursor of whistle blowing intentions and reprisals. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 3(12), 19–27.
- Frazier, M.L. and Fainshmidt, S. (2012) Voice climate, work outcomes, and the mediating role of psychological empowerment: A multilevel examination. *Group & Organization Management*, 37(6), 691–715.
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and individual differences*, 34 (5), 795-817.
- Kim, S. (2012) Does person - organization fit matter in the public - sector? Testing the mediating effect of person - organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830–840.
- Lam, C.F. and Mayer, D.M. (2014) When do employees speak up for their customers? A model of voice in a customer service context. *Personnel Psychology*; 67(3), 637–666.
- Lerner, M. J. (1980) The belief in a just world. In *The Belief in a just World* (pp. 9-30). Springer, Boston, MA.
- Lipkus, I. (1991) The construction and preliminary validation of a global belief in a just world scale and the exploratory analysis of the multidimensional belief in a just world scale. *Personality and Individual Differences*, 12(11), 1171–1178.
- Meyer-Sahling, J. H., Mikkelsen, K. S., & Schuster, C. (2019) The causal effect of public service motivation on ethical behavior in the public sector: evidence from a large-scale survey Experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*; 29(3), 445–459.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1992) *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. Lexington Books.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2010) The big question for performance management: Why do managers use performance information? *Journal of public administration research and theory*; 20(4), 849–866.
- Naff, K. C., and Crum, J. (1999) Working for America Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5–16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526.
- Near, J. P., Rehg, M. T., Van Scotter, J. R., & Miceli, M. P. (2004). Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?. *Business Ethics Quarterly*; 14(2), 219–242.
- Perry, J.L., and Wise, L.R. (1990) The motivational bases of public service, *Public administration review*, 50(3), 367–373.
- Perry, J.L. (1996) Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity, *Journal of Public Administration Research and Theory*; 6(1), 5–22.
- Perry, J.L. (1997) Antecedents of public service motivation, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181–197.
- Prysmakova, P., & Evans, M. D. (2022) Whistleblowing motivation and gender: Vignette-based study in a local government. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 165–190.
- Rainey, H.G. and Steinbauer, P. (1999) Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations, *Journal of Public Administration Research and Theory*; 9(1), 1–32.
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world?. *Journal of social issues*, 31(3), 65–89.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978) A social information processing approach to job attitudes and task

- design, *Administrative science quarterly*, 23(2), 224–253.
- Taylor, J. (2018) Internal whistle - blowing in the public service: A matter of trust. *Public Administration Review*, 78(5), 717–726.
- Vandenabeele, W. (2009) The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM-performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11–34.
- Wright, B.E. and Pandey, S.K. (2008) Public service motivation and the assumption of person —Organization fit testing the mediating effect of value congruence, *Administration & Society*, 40(5), 502–521.
- Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016) Does a public service ethic encourage ethical behaviour? Public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems *Public Administration*, 94(3), 647–663.

付録 変数間の相関係数

	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 告発	1.000																
2 公正世界信念	-0.195	1.000															
3 PSM1	0.324	-0.323	1.000														
4 PSM2	0.002	0.320	-0.011	1.000													
5 性別（女性）	-0.033	0.055	-0.087	0.067	1.000												
7 既婚	0.031	-0.062	0.112	0.011	-0.223	1.000											
8 学歴	0.019	-0.063	0.009	0.060	0.018	-0.026	1.000										
9 世帯年収	0.057	-0.065	0.073	0.032	-0.044	0.243	0.086	1.000									
10 管理職	0.100	-0.071	0.104	0.058	-0.194	0.135	0.040	0.312	1.000								
11 勤続年数	0.043	-0.028	0.085	0.000	-0.359	0.220	-0.167	0.241	0.320	1.000							
12 雇用形態（正規雇用）	-0.010	-0.020	-0.081	-0.021	-0.002	-0.007	0.044	0.115	0.062	-0.108	1.000						
13 職務における裁量	-0.039	-0.092	-0.018	-0.257	-0.062	-0.016	-0.041	-0.033	-0.044	-0.025	0.012	1.000					
14 提案進捗制度	0.151	-0.084	0.175	0.045	-0.034	0.060	0.039	0.058	0.101	0.028	0.035	-0.034	1.000				
15 上司や同僚の提言	0.325	-0.287	0.301	-0.040	0.012	0.075	0.010	0.066	0.101	0.006	0.005	-0.156	0.171	1.000			
16 コミュニケーション	0.279	-0.211	0.258	0.010	0.043	0.043	0.006	0.071	0.072	-0.031	0.026	-0.103	0.174	0.486	1.000		
17 顧客からの感謝	0.184	-0.247	0.299	-0.093	0.044	0.060	0.000	0.061	0.020	-0.012	-0.020	-0.073	0.085	0.303	0.266	1.000	
18 組織規模	0.027	-0.021	0.029	0.048	-0.104	0.039	-0.020	0.076	0.015	0.128	0.069	0.044	0.114	-0.023	-0.006	-0.101	1.000

