

2026 年 3 月 31 日

甲南大学長 殿

研究代表者

経営学部・教授・北居 明



- ① 研究課題 組織における道徳の不活性化の研究
- ② 研究期間 2023 年度～2024 年度
- ③ 研究メンバー 経営学部・教授 北居 明
文学部・教授 大西 彩子
- ④ 助成額 2,000,000 円
- ⑤ 研究成果の概要（A4 縦置き 1 頁）

概要

研究成果は、日本の企業・職場において非倫理的行動が生起する心理的メカニズムとして「道徳不活性化」に着目し、その先行要因および結果要因について実証的に検討した二つの研究から構成されている。道徳不活性化とは、自己の道徳的基準にもとづく自己制御を一時的に停止させる心理的メカニズムであり、非倫理的行動や不祥事の重要な背景要因として指摘されてきた。

研究 1 では、道徳不活性化の先行要因として道徳的アイデンティティを取り上げ、その二側面である「内在化」と「象徴化」が、道徳不活性化を媒介して、非倫理的向組織行動（Unethical Pro-organizational Behavior：UPB）に対する罪悪感および恥の予期にどのような影響を及ぼすかを検討した。全国の営業職正社員 2,000 名を対象に質問紙調査を実施し、構造方程式モデリングによる分析を行った。その結果、道徳的アイデンティティの内在化は道徳不活性化を抑制し、UPB に対する罪悪感と恥の予期を高めることが示された。一方、象徴化は道徳不活性化を促進しうることが明らかになり、従来研究では十分に検討されてこなかった象徴化のリスク側面が示唆された。また、道徳不活性化は UPB に対する罪悪感と恥の予期を低下させ、自己規制を弱める働きをもつことが確認された。

研究 2 では、道徳不活性化が職場における非倫理的向組織行動および関係性攻撃に及ぼす影響について、性別および年齢の影響も含めて検討した。同様に全国の営業職正社員 2,000 名を対象とした調査データを用い、分散分析を行った結果、道徳不活性化が高い群は低い群に比べ、関係性攻撃および非倫理的向組織行動のいずれも有意に高いことが示された。特に非倫理的向組織行動については、男性および若年層で高い傾向が確認されたが、交互作用効果は認められなかった。

これら二つの研究から、道徳不活性化は日本の職場においても非倫理的行動や対人攻撃的行動を促進する重要な心理的要因であることが示された。また、道徳的アイデンティティの内在化はその抑止要因となりうる一方で、他者から「道徳的に見られたい」という象徴化志向は、逆説的に道徳不活性化を助長する可能性が示唆された。今後は、リーダーシップや組織風土などの組織的要因と道徳不活性化との関連を含め、企業不祥事や職場のハラスメント予防に資する包括的な検討が求められる。