



Title	企業倫理研究における非倫理的行動の測定 : 定量的研究で用いられる3つの測定手法
Author(s)	山口, 久瑠実; Yamaguchi, Kurumi
Citation	経済学研究, 73(1), 9-27
Issue Date	2023-06-08
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/89768">https://hdl.handle.net/2115/89768</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	ES_73(1)_009.pdf



# 企業倫理研究における非倫理的行動の測定

## — 定量的研究で用いられる3つの測定手法 —

山口 久瑠実

### I はじめに

企業倫理の分野では、組織不祥事につながる従業員の非倫理的行動 (unethical behavior)<sup>1)</sup>の先行条件を明らかにすることを目的とした定量的研究が、欧米を中心に蓄積されている。他方、日本における非倫理的行動に関する定量的研究には、横田 (2013)、三井ほか (2017)、山田ほか (2020)、松井・長瀬 (2022)、山口 (2022b) があり、近年増加傾向にあるものの、十分であるとはいえない。今後、日本において非倫理的行動に関する定量的研究を蓄積していくためには、欧米で得られた知見を援用する必要がある。

欧米における非倫理的行動に関する定量的研究は、1970年頃から始められ、2020年までに約450本の論文が発表されてきた。そして、これらの定量的研究を対象としてレビューを行ってきたのが、Ford & Richardson (1994)、Loe et al. (2000)、O'Fallon & Butterfield (2005)、Craft (2013)、Lehnert et al. (2015)、山口 (2022a) の6本である。6本のレビュー論文は、5~8年おきに発表されており、その時点における定量的研究の動向と課題が更新されてきた<sup>2)</sup>。

これらの論文では、主に説明変数の選択に関する動向や、その検証結果に着目したレビューがなされてきたが、目的変数である非倫理的行動の測定手法については、ほとんど議論が行なわれていない。実際に、非倫理的行動を測定する手法には、質問紙、シナリオ、実験の3つが存在しているが、それぞれが個別に発展してきており、研究としての体系化は十分ではない。そこで本稿では、非倫理的行動に関する定量的研究の体系化に向け、非倫理的行動の測定手法についてレビューを実施し、それぞれの測定手法の特徴や、メリットおよびデメリットを明らかにすることを目的とする。

本稿の構成は次の通りである。第II節では、先行研究として、非倫理的行動に関する定量的研究のレビュー論文を概括する。第III節では、本稿におけるレビュー対象論文の選定について説明したうえで、選定した論文内で用いられていた非倫理的行動の測定手法について整理する。第IV節では、第III節で整理した内容を比較検討し、それぞれの測定手法の特徴や、メリットおよびデメリットを明らかにする。そして第V節では、本稿の結論を提示する。

1) 非倫理的行動とは、社会における違法行為または道徳的に受け入れられない行為を指す (Jones, 1991)。

2) レビューの対象期間は、Ford & Richardson (1994) が1970-1992年、Loe et al. (2000) が1970-1996年、O'Fallon & Butterfield (2005) が1996-2003年、Craft (2013) と Lehnert et al. (2015) が2004-2011年、

山口 (2022a) が2012-2022年である。Craft (2013) と Lehnert et al. (2015) の対象期間が完全に重複しているが、Craft (2013) は、説明変数による直接効果に着目してレビューしているのに対し、Lehnert et al. (2015) では、調整変数や媒介変数による交互作用や間接効果に着目しているという点で違いがみられる。

## II 先行研究

先述の6本の論文(Ford & Richardson, 1994; Loe et al., 2000; O'Fallon & Butterfield, 2005; Craft, 2013; Lehnert et al., 2015; 山口, 2022a)は、企業倫理分野で発表されてきたため、ビジネス上の非倫理的行動をレビュー対象としている。他方、学生や消費者などのように、ビジネスという文脈にあてはまらない非倫理的行動は、分析に含まれていない。このような前提のもと、これら6本の論文は主に2つの観点から定量的研究をレビューしている。

第1に、説明変数や調整変数、媒介変数として、どのような変数が選択・検証されてきたのかについてである。例えば、Ford & Richardson (1994)では、1970-1992年に行なわれた定量的研究が、個人の属性(性別、国籍など)といった客観的に測定可能な変数の検証を中心としていたことを指摘した。また、O'Fallon & Butterfield (2005)は、1996-2003年に行なわれた定量的研究において、風土/文化に関する検証が以前よりも増加したことを示した。他の4本も同様に、当該期間の定量的研究において、最も注目されている変数は何か、また新たに關心が高まってきた変数は何か、などについて詳細なレビューが行なわれている。

第2に、上記の変数を用いて行なわれた仮説検証の結果についてである。例えば、Loe et al. (2000)では、年齢による非倫理的行動の差異

を検証した研究の分析結果を統合し、若年者よりも年配者の方が倫理的に行動する傾向があることを指摘した。また、Craft (2013)では、倫理規範の有無による従業員の非倫理的行動の差異を検証した研究の分析結果を整理し、「倫理規範の存在が従業員の非倫理的行動を抑制する」という結果が得られた研究と、「倫理規範の存在は従業員の非倫理的行動に有意な影響を与えない」という結果の研究の両方が存在することを示した。Craft (2013)は、このような分析結果のばらつきを踏まえ、倫理規範の浸透度合いなど、他の変数による影響が存在する可能性を示唆した。他の4本の論文も同様に、当該期間の定量的研究において得られた検証結果を統合し、傾向を提示している。

以上のように、既存のレビュー論文においては、①説明変数、調整変数、媒介変数として、どのような変数が選択・検証されてきたのか、②それらの検証結果を統合すると、どのような傾向がみられるのか、という2点について主に議論がなされてきた。

しかしながら、目的変数である非倫理的行動の測定手法自体については、あまり議論がなされていない。既存のレビュー論文のうち、非倫理的行動の測定手法について触れているのは、Loe et al. (2000), O'Fallon & Butterfield (2005), Craft (2013), Lehnert et al. (2015)の4本であった(表1)。それぞれをみていくと、Loe et al. (2000)では、職場における非倫理的行動の先

表1 過去のレビューにおける非倫理的行動の測定手法に関する指摘

著者	指摘内容
Ford & Richardson (1994)	(指摘なし)
Loe et al. (2000)	・研究目的に適さないサンプル(学生)の使用問題 ・長期的な視点で検証を行なう必要性
O'Fallon & Butterfield (2005)	・研究目的に適さないサンプル(学生)の使用問題 ・状況の統制という観点でのシナリオを用いた測定の有効性 ・実際の行動の観測という観点での実験を用いた測定の有効性
Craft (2013)	・研究目的に適さないサンプル(学生)の使用問題
Lehnert et al. (2015)	・研究目的に適さないサンプル(学生)の使用問題 ・分析の頑健性を確保するためのサンプルサイズ問題
山口 (2022a)	(指摘なし)

行条件を明らかにするという研究目的に対し、学生サンプルを用いて検証することの問題や、一時点の調査だけではなく、長期的な視点で検証を行なう必要性を指摘していた。また、O'Fallon & Butterfield (2005) では、Loe et al. (2000) でも指摘された学生サンプルの使用問題に加え、シナリオや実験が有用となる条件を提示した。具体的には、非倫理的行動がとられる際の状況を具体的に統制するためにはシナリオを用いて測定することが有用であるが、実際の行動を観察するには実験が有用であることを示していた。Craft (2013) および Lehnert et al. (2015) においても、学生サンプルの使用問題が指摘されたが、さらに Lehnert et al. (2015) では、分析の頑健性を確保するために適切なサンプルサイズを用いる必要性が示された。

これら4本に共通する指摘として、研究目的と研究手法（サンプリング、サンプルサイズ）の不一致があげられるが、警告に留まっており、その背景については議論が及んでいない。また、O'Fallon & Butterfield (2005) では、シナリオや実験という測定手法に触れているものの、部分的な説明に留まっており、詳細な比較検討・対応までは行なわれていない。これらを踏まえると、欧米を中心に、非倫理的行動の先行条件に関する定量的研究は蓄積されている一方で、非倫理的行動そのものの測定に関しては体系化がなされていないことがわかる。

### Ⅲ 非倫理的行動の測定手法

本稿では、山口 (2022a) で対象とした2012年から2020年までの定量的研究に加え、2021年および2022年に国際ジャーナルで発表された論文、および同期間に日本で行なわれた定量的研究も分析対象とする。具体的な選定手順は次の通りである。

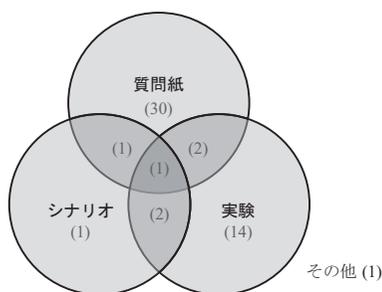
まず、検索エンジンであるWeb of Scienceで、“ethical behavior” および “unethical behavior” をキーワードに検索を行なった。ただし、Web

of Scienceに登録のない国際ジャーナル (e.g. *Managerial Auditing Journal*) については、それぞれの出版社のウェブサイトと同様のキーワード検索を行なった。この検索によりヒットした論文は552本であった。次に、552本の論文のうち、従業員の非倫理的行動を目的変数とした定量的研究を選定した結果、71本の論文を抽出した<sup>3)</sup>。これら71本のうち、非倫理的行動の関連概念である職場逸脱行為 (workplace deviance)、非生産的職務行動 (counter-productive work behavior)、非倫理的向組織行動 (unethical pro-organizational behavior) が含まれる論文が19本あった。これら3つは、厳密には非倫理的行動とは異なる概念である。そこで、今回はこれらの研究を除外して、最終的に9つの国際ジャーナル<sup>4)</sup>で発表された52本の論文を分析対象とした。

52本の論文で用いられている非倫理的行動の測定手法は、大きく3つに整理することができる。それは、質問紙による測定、シナリオによる測定、そして実験による測定の3つである。これらは、単独で用いられる場合もあれば、1つの論文内において、研究1 (study1) で質問紙、研究2で実験などのように併用される場合もある。本稿で調査対象となった論文52本のうち、質問紙による測定を含む論文は34本 (67.3%)、シナリオによる測定を含む論文

3) Web of Science や出版社のウェブサイトでの検索では、本文あるいは参考文献などに少なくとも1回以上 “ethical behavior” または “unethical behavior” という言葉が含まれていれば、検索結果に含まれてしまう。そのため、552本の論文の中には、理論研究や定性的研究、従業員の非倫理的行動以外 (学生、消費者、起業家およびCEO) に関する定量的研究や、非倫理的行動を目的変数として扱わない定量的研究などが含まれていた。

4) 具体的には、*Academy of Management Journal*, *Business Ethics Quarterly*, *Business Ethics: A European Review*, *Ethics & Behavior*, *Human Relations*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Business Ethics*, *Journal of Business Research*, *Journal of Personal Selling & Sales Management* である。



注) カッコ内は論文の本数を示す。

図1 非倫理的行動の3つの測定手法と内訳

文は5本(9.6%)、実験による測定を含む論文は19本(36.5%)、その他の手法による測定<sup>5)</sup>が1本(1.9%)であった(図1)<sup>6)</sup>。以下では、それぞれの測定手法の概要と特徴について整理を行なう。

## 1. 質問紙による測定

### ■ 概要

質問紙による測定とは、調査対象者が質問項目に対して、リッカート尺度を用いて回答する手法であり、本稿のレビュー対象となる論文のうち34本が採用している<sup>7)</sup>。非倫理的行動の質問形式には、2つのパターンがある(図2)。

第1に、自身の非倫理的行動について回答させる形式である。「過去1年の間に、次のような行動を、あなたはどの程度、行なったことがありますか。それぞれ最もあてはまるものを

1つお選びください」という説明の後、「仮病で会社を休んだことがある」などの複数の質問が提示される。その際、調査対象者は「あてはまらない(1)」から「あてはまる(5)」といった5段階リッカート尺度で回答を選択する<sup>8)</sup>。

第2に、他者の非倫理的行動について回答させる形式である。この形式では、「過去1年間に、次のような行動を、どの程度見聞きしたことがありますか。それぞれ最もあてはまるものを1つお選びください」という説明の後、「同僚が仮病で会社を休んだのを見聞きしたことがある」などの複数の質問が提示される。回答方法は、1つ目の形式と同様である。

質問紙による測定を行なっている論文のうち、自身の非倫理的行動のみを回答させる形式を採用しているのは17本(50.0%)、他者の非倫理的行動のみを回答させる形式を採用しているのは13本(38.2%)であった。さらに同一の論文内において、研究1で自身の非倫理的行動の回答について検証し、研究2で他者の非倫理的行動の回答について検証するように、質問形式を組み合わせている論文が2本(5.9%)であった<sup>9)</sup>。

### ■ 特徴

続いて、質問紙による測定の特徴を提示する。ここでは、①手続き上の特徴、②測定尺度自体の特徴の2つに着目する。

5) その他の手法による測定を採用したのは、Arciniega et al. (2019)である。具体的には、業務時間内に業務に無関係な用途でPCを利用した時間を非倫理的行動の代理変数として採用している。

6) 複数の手法を組み合わせている論文の場合、各測定手法に重複してカウントしている。

7) 他分野において、質問紙による測定を用いる場合、「明るい—暗い」などの対立する形容詞対を用いて5段階または7段階の尺度で回答させるSD (semantic differential) 法や、「週に1回」のように頻度を直接回答させる方法もあるが、本稿でレビュー対象とした論文では、すべてリッカート尺度による測定が行なわれていた。

8) 非倫理的行動の回答において「あてはまる(5)」を選択する人は多くないため、回答が「あてはまらない(1)」に偏るという床効果が見られる可能性が高い。そのため、選択肢を「全く行なったことがない(1)」「ほとんど行なったことがない(2)」「たまに行なったことがある(3)」「時々行なったことがある(4)」「しばしば行なったことがある(5)」のように区切ったリッカート尺度が用いられる場合も多い(e.g. Trevino & Weaver, 2001; 山田ほか, 2020)。

9) 調査対象者自身の非倫理的行動を尋ねたのか、他者の非倫理的行動を尋ねたのか明記されていない論文が2本あった。

<b>■パターン1：自身の非倫理的行動を回答</b>					
[設問] 過去1年の間に、次のような行動を、あなたはどの程度、行なったことがありますか。 それぞれ最もあてはまるものを1つお選びください。					
	あてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる
1. 仮病で会社を休んだことがある	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 時間/品質/量について虚偽の報告をする	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⋮					
<b>■パターン2：他者の非倫理的行動を回答</b>					
[設問] 過去1年間に、次のような行動を、どの程度見聞きしたことがありますか。 それぞれ最もあてはまるものを1つお選びください。					
	あてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	ややあてはまる	あてはまる
1. 同僚が仮病で会社を休んだことを見聞きしたことがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. 同僚が時間/品質/量について虚偽の報告をしたことを見聞きしたことがある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
⋮					

図2 質問紙による測定のイメージ

## ① 手続き上の特徴

手続き上の特徴は、次の2つである。

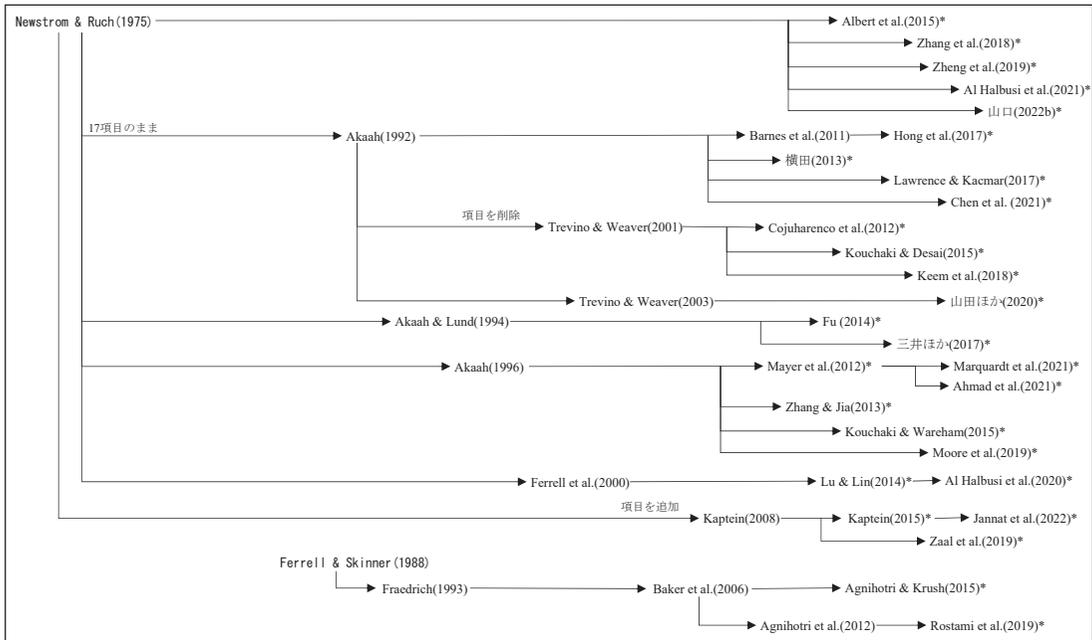
第1に、データ収集に関する特徴である。質問紙を用いた近年の調査の多くは、インターネット上で行なわれているため、場所や時間の制約が比較的少ない。このことから、企業で働いている従業員をサンプルとした調査がしやすい。実際に、本稿のレビュー対象の論文はすべて、企業に勤めている従業員を対象としてデータ収集が行なわれていた。また、質問紙を作成しさえすれば、インターネットを経由して、大量のデータを入手することができるため、サンプルサイズが大きくなる傾向がある（最小値95、最大値5,118、平均値597、中央値324）。その結果、統計分析での頑健性が高くなる。

第2に、社会的望ましきバイアスへの配慮に関する特徴である。非倫理的行動のように、望ましくないものと認識される行動であるほど、望ましいと思われる方向に回答が歪められてしまう可能性が高い。そのため、非倫理的行動を測定する際には、特段の配慮が必要となる。質問紙による調査においてバイアスを低減させるためには、匿名性を確保することに加え、次の2つの方法がとられることが多い。

1つ目は、他者の非倫理的行動について回答させる方法である。Trevino & Weaver (2001)

によれば、自身の行動を申告する場合に比べ、他者の行動を報告する方が社会的望ましきバイアスを低減することが期待できる。2つ目は、Crowne & Marlowe (1960) の社会的望ましき尺度<sup>10)</sup>を用いる方法である。例えば、Motro et al. (2018) では、調査対象者本人の感情（怒りと罪悪感）と非倫理的行動の関係性を検証しているが、この場合は、調査対象者自身の非倫理的行動について回答をしてもらわなければならない。その際に、社会的望ましき尺度をコン

10) 日本語版の社会的望ましき尺度は、北村・鈴木(1986)の10項目が用いられることが多い。具体的には、「料金を払わずに映画館に入って、それを誰にも見られないのなら、たぶんそう思うと思う(反転項目)」「たとえ目上の人(上司・先生・親など)の方が正しいと分かっている、反感を感じることも時々ある(反転項目)」「仮病を使ったことがある(反転項目)」「自分が知らないことを知らないと認めることは気にならない」「たとえ自分の気に食わない人にも、いつも礼儀正しくふるまっている」「自分がしたことについて責任転嫁しようと思ったことなど全くない」「人に恩をきせられて、腹を立てたことなど全くない」「人が自分と全く違う考え方をしても、困ったことなど全くない」「人をガミガミ叱りつけたいと思ったことなどほとんどない」「自分の好意をあてにした他人からの依頼に、イライラすることもある(反転項目)」の10項目である。



注) 本稿でのレビュー対象の論文に\*印をつけている。

図3 質問紙による測定尺度の系譜

トロール変数としてモデルに投入することで、社会的望ましきバイアスの影響を統制する。

② 測定尺度自体の特徴

質問紙による測定を用いている34本の論文において、参照している測定尺度を遡ると3つのタイプの尺度が存在することが明らかとなった(図3)。それは、様々な分野や業界で用いることのできる総合的な尺度、特定の分野に特化した尺度、そして研究ごとに独自で開発された尺度の3つである。

第1に、様々な分野や業界で用いることのできる総合的な尺度として、Newstrom & Ruch (1975) の17項目を原典とする測定尺度が用いられている。本稿の分析対象となる34本の論文のうち、26本(76.5%)がNewstrom & Ruch (1975) を原典とする測定尺度を用いており、広く一般的に用いられていることがわかった。このNewstrom & Ruch (1975) の尺度は、組織において善悪のグレーゾーンに位置する行動に対し、個人の許容度の違いを検証することを目

表2 Newstrom & Ruch (1975) の非倫理的行動尺度

1. 無実の同僚に失敗の責任を転嫁する
2. 機密情報を漏らす
3. 時間/品質/量について虚偽の報告をする
4. 他人の功績を自らの功績にする
5. 経費の10%以上を水増し請求する
6. 会社の資材や備品を盗み取る
7. 便宜を図る見返りに、金銭や物を受け取る
8. 便宜を図ってもらう見返りに、金銭や物を贈る
9. 経費の最大10%を水増し請求する
10. 部下が会社のルールを破るよう指示する
11. 仮病を使って会社を休む
12. 失敗を隠べいする
13. 必要以上に長い時間をかけて仕事を行なう
14. 会社サービスを私的に利用する
15. 仕事中に私用の作業を行なう
16. ランチ、休憩等に必要以上の時間をかける
17. 他の人が会社の方針やルールを破るのをみてみぬふりをする

出典: Newstrom & Ruch (1975) を基に筆者作成。

的として開発されたため、様々な非倫理的行動を含んでいる(表2)。研究の進展にともない、項目を追加した尺度(e.g. Kaptein, 2008)や削除した尺度(e.g. Trevino & Weaver, 2001)は作られたが、骨子はほとんど変化していない。

第2に、特定分野に特化した尺度として、Ferrell & Skinner (1988) の6項目を原典とした測定尺度が採用されている。この尺度を用いている論文は2本 (5.9%) であった。これはマーケティング調査会社の顧客に対する非倫理的行動から質問項目を生成したものであり、マーケティング関連の文脈で用いられている。Ferrell & Skinner (1988) の測定尺度 (表3) では、特定の職務に特化した質問項目が用いられていたが、Fraedrich (1993) によって、一般化され、その尺度が参照されることが多い (表4)。

第3に、研究ごとに独自で開発された尺度を用いている論文は6本 (Chu et al., 2015; Fu & Deshpande, 2012; Gorsira et al., 2018; Mai et al., 2022; Mitchell et al., 2018; Rawwas et al., 2013) であった。例えば、Gorsira et al. (2018) では、贈収賄に関する質問項目として、「自身の職場 (民間企業) で、公務員に対し優遇措置と引き換えに金品を提供 / 約束したことがある」などが設定された。このように、研究ごとに独自の

表3 Ferrell & Skinner (1988) の非倫理的行動尺度

1. プロジェクトを完遂させるため、研究の信頼性について妥協することがある
2. 顧客にとって望ましくないデータを除いて報告することがある
3. 顧客の望む結果を得るために、無回答のデータやサンプリングエラーを隠べいしなければならないことがある
4. 早い段階で誤りに気づいても、調査プロジェクトを継続したことがある
5. 十分な回答者を得るため、サンプリングデザインを改ざんしなければならないことがある
6. 使っていないにもかかわらず、最新の調査技術を売りしていると主張することがある

出典：Ferrell & Skinner (1988) を基に筆者作成。

表4 Fraedrich (1993) の非倫理的行動尺度

1. 会社が求めるような仕事をするため、自身の信念を妥協することがある
2. 上司に事実の一部のみを報告することがある
3. 会社のために、物事 (書類やタイムカードなど) を改ざんしなければならないことがある
4. 必要なことをするために、会社の方針を破らなければならないことがある
5. 話さなければならないことがあるのに、別の話をしてごまかすことがある
6. やらなかったことを、やったと嘘をつくことがある

出典：Fraedrich (1993) を基に筆者作成。

尺度を設定する場合は、特定の行動に限定して尋ねる傾向がみられた。

## 2. シナリオによる測定

### ■ 概要

シナリオによる測定とは、倫理的ジレンマを含む状況を短い文章で提示し、その状況下において、調査対象者がどのような行動をとるのかを回答させる手法である<sup>11)</sup>。本稿のレビュー対象となる論文のうち5本がシナリオによる測定を採用している。このようなシナリオへの回答形式には、次の2つがある (図4)。

第1に、特定の行動をとる可能性がどの程度あるかを選択させる方法であり、シナリオによる測定において最も多く用いられている。例えば、Niven & Healy (2016) では、「あなたは生産担当副社長から、特定の製品部品の生産に使用する材料を変更することで、製品の耐久性は低下するものの、コストを大幅に削減できるというメモを受け取りました。この変更を顧客に知らせた場合、売上高約10万ポンドの損失になります」といったシナリオが提示される。その後、調査対象者は「顧客に何も知らせず、材料を変更する可能性はどのくらいありますか」といった質問に対し、「可能性は低い (1)」から「可能性は高い (5)」の5段階リッカート尺度で回答を選択する。

第2に、提示された複数の行動から、とる可能性の高い行動を1つ選択させる方法である。Zhong et al. (2010)<sup>12)</sup> では、ホリデーシーズンに大口顧客へ送るギフト券が余っており、その

11) 国際ジャーナルに掲載されている論文では、短い文章のことを vignette または scenario と表し、厳密には区別されるが、本稿ではまとめてシナリオという日本語訳をあてている。

12) 本稿のレビュー対象の論文のうち、提示された複数の行動から1つを選択させる方法を採用しているのは、Albert et al. (2015) であったが、シナリオや選択肢の詳細が掲載されていなかったため、例として本稿のレビュー対象外の研究である Zhong et al. (2010) を提示している。

■パターン1: 特定の行動をとる可能性を選択

[シナリオ] あなたは生産担当副社長から、特定の製品部品の生産に使用する材料を変更することで、製品の耐久性は低下するものの、コストを大幅に削減できるというメモを受け取りました。この変更を顧客に知らせた場合、売上高約10万ポンドの損失になります。

[ 設問 ] このとき、顧客に何も知らせず、材料を変更する可能性はどのくらいありますか。

可能性は低い
やや可能性は低い
どちらでもない
やや可能性は高い
可能性は高い

■パターン2: 複数の行動の中からとる可能性の高い行動を1つ選択

[シナリオ] 今年、あなたの会社は業績が良く、ホリデーシーズンに向けて、上司は大口顧客へのギフト券を大量に注文しました。ギフト券を使うと、様々なフィットネス機器(トレーニングマシン、運動用品)から1つ商品を選ぶ、または現金200ドルへと換金することもできます。あなたはギフト券を大口顧客へ郵送するために、セキュリティールームで1人で残業することになりました。宛先を書き終えようとしているとき、あなたはギフト券が10枚余ることに気づきました。ギフト券は誰が使用したのかを追跡することはできませんし、ギフト券が余っていることはあなた以外知りません。このギフト券は家族や友人へのプレゼントにも最適です。

[ 設問 ] このとき、あなたはどのような行動をとりますか?

1. 余ったギフト券を内緒で保管し、現金化する
2. 余ったギフト券の一部を現金化し、残りを返却する
3. 上司に知らせる
4. 上司とギフト券発行会社の両方に知らせる

出典：Niven & Healy (2016)、Zhong et al. (2010) を基に筆者作成。

図4 シナリオによる測定イメージ

ことを調査対象者のみが知っている状況で、どのような行動をとるのかを尋ねている。このとき選択肢は、「すべてのギフト券を現金化する」や「上司に報告する」のように、多様な行動が提示されている。この場合、それぞれの選択肢の倫理的 / 非倫理的度合いが等間隔にはなっておらず、実験者が事前に重みづけをする必要がある。例えば、先の例では、「すべてのギフト券を現金化する」を選択すると倫理度合いが1.39、「上司に報告する」を選択すると倫理的度合いが5.96のように、設定されている。

## ■ 特徴

### ① 手続き上の特徴

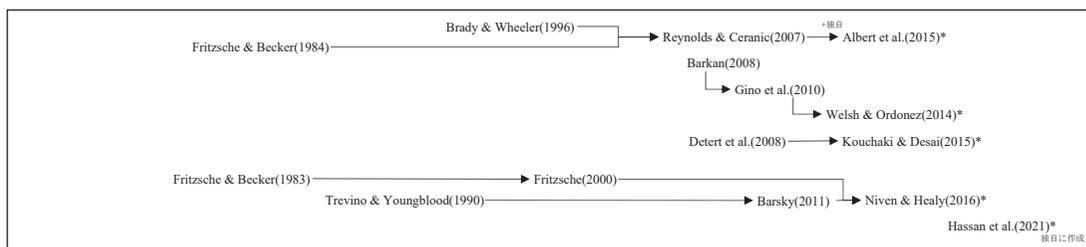
シナリオによる測定も、インターネット上で行なわれる場合が多いため、時間と場所の制約が比較的少なく、サンプルサイズを確保しやすい。しかし、質問紙による測定を用いる際のサンプルサイズ(最小値95, 最大値5,118, 平均値597, 中央値324)と比較すると、シナリオによる測定を用いる際のサンプルサイズは小さい(最小値58, 最大値622, 平均値232, 中央値151)。シナリオを用いる場合は、1問あたり

の所要時間が長く、調査対象者に負担がかかってしまうことから、質問紙ほどの回答数が収集できないのではないかと考えられる。

### ② 測定尺度自体の特徴

測定尺度自体の特徴には次の2つがある。

第1に、特定の非倫理的行動を具体的に測定する一方で、分析対象とする非倫理的行動に、ばらつきがある点である。シナリオを用いて測定することで、倫理的な問題に関し、より多くの背景や詳細な情報を対象者に伝えることができる。そのため、一問一答の質問紙に比べ、質の高い回答が得られることが期待されている(Alexander & Becker, 1978; Fritzsche & Becker, 1984)。他方で、1問あたりの情報量が多く、回答に時間がかかることから、調査対象者の負荷を考慮し、設問の数は質問紙に比べると多くない。また、研究目的によって、分析対象とする非倫理的行動が異なるため、研究ごとにシナリオを設定する必要がある。このことから、主にNewstrom & Ruch (1975) を原典とする質問紙の尺度とは異なり、シナリオは、それぞれ別の先行研究を参照している(図5)。



注) 本稿でのレビュー対象の論文に\*印をつけている。

図5 シナリオによる測定の系譜

第2に、特定の状況下における行動の可能性を測定している点である。例えば、Fritzsche (2000) で用いられたシナリオでは、「あなたは会社のコンピューターシステムには、毎月1万ドルを上限に私的利用できてしまうという欠陥があることを発見しました。欠陥が発見される可能性は低く、仮に発見されたとしても、実際に私的利用があったかどうかは判断できません。このとき、あなたが、私的利用をする可能性はどのくらいあるのでしょうか」のように、行動の可能性を回答する必要がある。しかし、ここで調査対象者が回答するのは、あくまで行動の可能性であり、実際の行動ではない。Albert et al. (2015) においても、この問題点を認識したうえで、他の測定手法と併用するという対応をしている。もちろん、Hassan et al. (2021) のように、シナリオを単独で用いる場合もあるが、質問紙や実験と併用される場合の方が多い (e.g. Albert et al., 2015; Kouchaki & Desai, 2015; Niven & Healy, 2016; Welsh & Ordenez, 2014)。

### 3. 実験による測定

#### ■ 概要

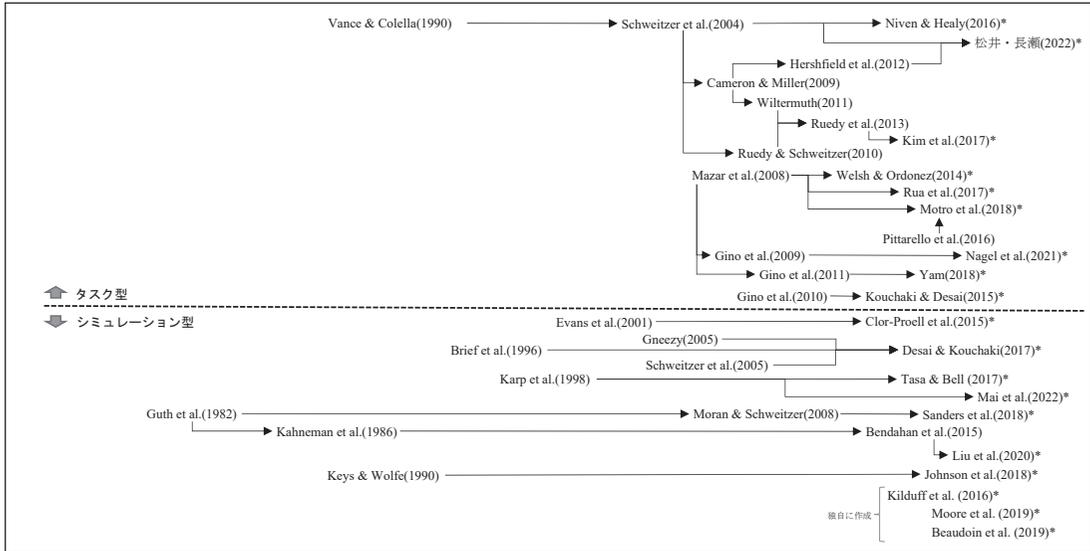
実験による測定とは、調査対象者に特定の作業を行なわせ、その中で非倫理的行動をとるか否かを観察する手法である。本稿のレビュー対象となる論文のうち19本が実験による測定を採用している。これらで用いられている実験方法を整理すると、2つのタイプが存在することがわかった (図6)。

第1に、タスク型の実験である。実験の流れ

として、調査対象者は制限時間内に特定のタスクを実施することを命じられ、そのタスクの達成度合いによって報酬が上下することを伝えられる。このとき、タスクの達成度合いは、調査対象者の自己申告によって行なわれ、その真偽について実験者が知ることはないと説明がなされる。しかし実際には、実験者は調査対象者のタスク達成度を知ることができる。そのため、実際の達成度を、申告された達成度が上回った場合に、調査対象者が「成果の過大申告」という非倫理的行動をとったとみなしている。このようにタスク型の実験においては、タスク自体ではなく、タスクの成果を報告する際に生じる倫理的ジレンマに焦点をあてている。

特定のタスクとしては、主にアナグラムタスクとマトリクスタスクが用いられる。アナグラムタスクとは、リストに表示された複数の文字から単語を生成するというものである (図7)。単語を生成する際は、①英単語であること、②2文字以上であること、③固有名詞ではないこと、④各リストにある文字は1度しか使わないこと、などが条件として指示される (Vance & Colella, 1990)。他方、マトリクスタスクとは、12個の数字のうち、足して10になる数字を2つ選択するというものである (図8)。この他にも、Kouchaki & Desai (2015) で用いられた視覚的タスクなどがあるが、実験の手順としては同様の構造をしている。

第2に、シミュレーション型の実験である。この実験では、調査対象者のみが特定の情報を得ることができ、かつ嘘をついてもバレないと



注) 本稿でのレビュー対象の論文に\*印をつけている。

図6 実験による測定の系譜

リスト							
1.	A	E	D	B	K	U	G
2.	O	A	S	F	K	E	V
3.	O	A	D	M	H	U	P
4.	O	E	L	B	J	A	M
5.	U	A	D	Q	W	E	R
6.	E	A	S	C	K	I	Y
7.	U	O	N	H	M	E	Y
8.	O	E	L	H	M	A	Z
9.	A	O	D	J	G	I	P

出典：Vance & Colella (1990) を基に筆者作成。

図7 アナグラムタスクの例

1.69	1.82	2.91
4.67	4.81	3.05
5.82	5.06	4.28
6.36	5.19	4.57

出典：Mazar et al. (2008) を基に筆者作成。

図8 マトリクスタスクの例

いう状況下に置かれたときに、自己利益のために嘘をつくか否かを観察している。具体的には、Desai & Kouchaki (2017) の実験で用いられた欺瞞ゲームなどである。これは、情報を持つチーム1と意思決定をするチーム2に分かれて、報酬の支払いオプションを選択するというゲームである。調査対象者をチーム1のリー

ダーに指名し、他の人が知ることでできない情報を与える。調査対象者は同じチームの他のメンバーに情報を伝え、それをチーム2に共有する必要がある。このとき、同じチームの他のメンバーも正確な情報を知ることはできず、意思決定後も、選択した報酬の支払いオプションの内容は開示されないため、嘘の情報を伝えてもバレないという状況である。この状況において、調査対象者が自己利益のために嘘の情報を流すのかを検証している。このようにシミュレーション型の実験では、倫理的ジレンマを含む状況において、どのような行動をとるのかについて焦点をあてている。

■ 特徴

① 手続き上の特徴

実験による測定は、インターネット上で行なうことができる場合(e.g. Clor-Proell et al., 2015; Mai et al., 2022) もあるが、多くの場合、調査対象者を実験室に集める必要がある (e.g. Rua et al., 2017; 松井・長瀬, 2022)。このような性質から、質問紙やシナリオによる測定と比較して2つの特徴がある。第1に、サンプルサイズが小さいことである。実際に、実験による測

定のサンプルサイズは、最小値が42、最大値が312、平均値が130、中央値が116と小さくなっていることがわかる。

第2に、学生サンプルを採用する傾向が強いことである。本稿のレビューにおいて、実験による測定を採用していた19本の論文のうち、15本(78.9%)で学生サンプルが用いられていた。特に、実務経験のない学生のみをサンプルとして実験が行なわれていたのは8本(42.1%)であった。また、MBAなどの実務経験をもつ学生を対象とした研究は4本(21.1%)、実務経験のない学生および社会人の両方を対象とした実験をそれぞれ行なっている論文が4本(21.1%)であった。他方、学生サンプルを用いず、社会人サンプルのみを用いている論文は4本(21.1%)であった。

## ② 測定手法自体の特徴

測定手法自体の特徴には、次の2つがある。

第1に、偽りの報告を非倫理的行動とみなす点である。先述のとおり実験では、実験者にタスクの成果を過大申告することや、シミュレーション上の相手に嘘の情報を伝えることなど、特定の対象に偽りの情報を伝えることを非倫理的行動とみなしている。しかし、実際の職場においては、勤務時間中に私用の作業を行なうなど、偽りの報告以外にも非倫理的行動は存在している。それにもかかわらず、実験において、特定の相手に偽りの情報を伝えるという非倫理的行動を観測している背景として、非倫理的行動をしたか否かを明確かつ客観的に区別することが可能な行動に限定する必要があることが考えられる。

第2に、ビジネスという文脈にする工夫が必要となる点である。例えば、アナグラムタスクを用いた実験における成果の過大申告は、従業員の非倫理的行動に限らず、学生や消費者なども含めた「個人」としての非倫理的行動の先行条件を明らかにするという研究目的では有効である。しかし、成果の過大申告という非倫理的行動が、当分野で着目している「組織（職場）」

という環境においても同様に発現するかについては、この実験では確認できておらず、適切であるとはいいがたい。実務経験のない学生をサンプルとしている場合は、さらにこの問題は大きくなる。このような問題に対処するため、実験が開始される前に、仮想の職場に属している設定をすることや、実験内のタスク自体を現実の職場で起こり得るものにするなどの工夫も行なわれている。

## Ⅳ 測定手法の比較検討

本節では、前節の内容を踏まえ、3つの測定手法について差異を検討したうえで、メリットとデメリットを提示する。

### 1. 3つの測定手法の差異

質問紙、シナリオ、実験の各測定手法には、①分析対象とする非倫理的行動の時点、②測定可能な非倫理的行動の種類と抽象度、③サンプルサイズとその属性という3点において差異がみられた(表5)。

第1に、分析対象とする非倫理的行動の時点についてである。まず、質問紙による測定では、「次の行動のうち、過去6か月以内にあなたがした行動について回答してください」や「次の行動のうち、あなたが見聞きした同僚の行動について回答してください」のように、調査対象者自身あるいは他者の過去の行動を振り返って回答させる形式であった。この場合、分析の対象としているのは、「過去の行動」であるといえる。次に、シナリオによる測定では、

表5 3つの測定手法の特徴

		質問紙	シナリオ	実験
対象とする行動の時点		過去	未来	現在
行動	種類	多い	少ない	単一
	抽象度	抽象的	具体的	具体的
サンプル	サイズ	大きい	中程度	小さい
	属性	社会人	社会人	学生

倫理的ジレンマを含むシナリオを提示後、「あなたが私的利用をする可能性はどのくらいありますか」のように、特定の状況下において調査対象者はどのように行動するかを回答させる形式であった。この場合、分析の対象としているのは、調査対象者が想定する「未来の行動」であるといえる。そして、実験による測定では、調査対象者にタスクを行なわせ、成果の過大申告をしているか否かを観測している。この場合、分析の対象としているのは、調査対象者が実際に行なっている「現在の行動」であることがわかる。このように、3つの測定手法では、異なる時点での行動を分析対象としている。

第2に、測定可能な非倫理的行動の種類と抽象度についてである。質問紙による測定で最も用いられている Newstrom & Ruch (1975) の尺度には、「仮病を使って会社を休む」や「時間 / 品質 / 量について虚偽の報告をする」など、多様な非倫理的行動が含まれているが、それぞれの行動をとる際の動機や状況などは明示されておらず、抽象度が高い。他方、シナリオによる測定では、Niven & Healy (2016) が用いた「製品部品の生産に使用する材料を変更に関するシナリオ」のように、質問紙における「時間 / 品質 / 量について虚偽の報告をする」という項目よりも具体的な情報が含まれている。同様に、実験による測定においても、実験室内での成果の過大申告という具体的な行動が観察可能である。しかし、シナリオや実験による測定では、質問紙とは異なり多様な非倫理的行動を測定 / 観測することができない。実際に、シナリオによる測定では、複数のシナリオに回答させる場合もあるが、平均で2~3個に留まっている。また、実験による測定では、基本的には単一の非倫理的行動（虚偽の報告）のみを観測している。

第3に、サンプルのサイズと属性についてである。サンプルサイズの大きい順に並べてみると、質問紙による測定（最小値95、最大値5,118、平均値597、中央値324）、シナリオによ

る測定（最小値58、最大値622、平均値232、中央値151）、実験による測定（最小値42、最大値312、平均値130、中央値116）となる。また、サンプルの属性に関しては、質問紙またはシナリオによる測定の場合、主に社会人サンプルを収集して検証を行なっているものが多いが、実験による測定では、学生サンプルを収集している研究が多くみられた。これらの差異の背景には、質問紙やシナリオによる測定がインターネット上で実施可能であるのに対し、実験による測定では、調査対象者を実験室に集める必要があるという、時間や場所の制約の大きさがあって考えられる。

## 2. 3つの測定手法のメリットとデメリット

第1に、質問紙による測定のメリットとデメリットについて検討する。質問紙による測定は、他の2つの測定手法と比較すると、①過去の行動が分析対象であり、②多様で抽象的な非倫理的行動を含み、③サンプルは社会人で、サンプルサイズが大きいという特徴を有している。このことから、質問紙による測定のメリットとして次の3つがあげられる。1つ目は、過去の行動を回答させることから、職場で実際に行なわれた非倫理的行動の測定が可能であることである。2つ目は、多様な非倫理的行動を捉えて仮説検証を行なうことができるため、結果の一般化可能性が高いことである。そして3つ目は、サンプルサイズを確保することができるため、分析の頑健性が高くなることである。

他方、質問紙による測定のデメリットは3つある。1つ目は、想起バイアス (recall bias)<sup>13)</sup>の影響により、調査対象者が非倫理的行動をとったという事実を忘れていたり、その事実が歪曲されたりする可能性が存在することである。想

13) recall bias は特に疫学研究で注目され、発展してきた概念であり、疫学研究における日本語訳は「想起バイアス」が用いられている。なお、他の分野では「思い出しバイアス」とも呼ばれることが多い。

起バイアスとは、調査対象者にとっての重要度や、その事象に関わっていた期間などによって、思い出す精度に差が生じることである (Coughlin, 1990)。2つ目は、1つの質問項目に多くの情報を取り入れることができないため、調査対象者によって質問項目の解釈に差異がでてしまうことである。3つ目は、分析時に非倫理的行動をとった際の状況のばらつきを考慮することが困難であることである。これは、調査対象者が非倫理的行動をとったことがあると回答したとしても、それがどのような状況下で行なわれたのかについては調査対象者ごとに異なっており、それを統制することができないという質問紙の特徴に起因している。

第2に、シナリオによる測定のメリットとデメリットについて検討する。シナリオによる測定は、他の2つの測定手法と比較すると、①未来の行動が分析対象であり、②少数だが具体的な非倫理的行動を含み、③サンプルは社会人で、サンプルサイズが中程度であるという特徴を有している。このことから、シナリオによる測定のメリットとして、次の2つがあげられる。1つ目は、シナリオ内で倫理的問題の背景などの情報を詳細に伝えることができるため、調査対象者による解釈の差異が低減することである。2つ目は、非倫理的行動をとる際の状況を、シナリオを通じて統制することができるため、分析時に調査対象者の行動が解釈しやすく

なることである。これらのメリットはいずれも、質問紙による測定と比べた際のメリットである。

他方、シナリオによる測定のデメリットは2つある。1つ目は、調査対象者が想定する行動 (未来の行動) が分析対象であるため、実際にその状況に置かれた際に、本当にその行動をとるのかについては検証できていないことである。2つ目は、質問紙による測定と比べると、一度に測定できる非倫理的行動の種類が少なく、非倫理的行動としての一般化可能性は低くなることである。なお、研究目的が、横領や賄賂などの特定の非倫理的行動の先行条件を明らかにすることであれば、シナリオによる測定の方が望ましい場合もある。

第3に、実験による測定のメリットとデメリットについて検討する。実験による測定は、他の2つの測定手法と比較すると、①現在の行動が分析対象であり、②単一で具体的な非倫理的行動を含み、③サンプルは学生で、サンプルサイズは小さいという特徴を有している。このことから、実験による測定のメリットとして、次の2つが考えられる。1つ目が、質問紙やシナリオによる測定とは異なり、実際の行動を観測することができることである。2つ目は、実験デザイン次第で、非倫理的行動をとる際の環境を統制することが可能なため、調査対象者の行動の解釈が比較的容易になることである。

表6 3つの測定手法のメリットとデメリット

	質問紙	シナリオ	実験
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場で実際に行なわれた非倫理的行動の測定が可能であること</li> <li>多くのデータが比較的容易に入手できるため、分析の頑健性が高くなる</li> <li>一度に様々な非倫理的行動を測定することができるため、結果の一般化可能性が高い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理的問題の背景や情報を詳細に伝えられるため、調査対象者による解釈の差異が低減する</li> <li>非倫理的行動をとる際の状況を、シナリオを通じて統制したうえで、調査対象者の行動を解釈できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際の行動を観測することができる</li> <li>非倫理的行動をとる際の実験環境を統制したうえで、調査対象者の行動を解釈できる</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>想起バイアスの影響を受けるため、思い出す精度に差が生じる</li> <li>1つの質問項目に多くの情報を入れることができないため、調査対象者によって、質問項目の解釈に差異がでてしまう</li> <li>非倫理的行動をとった際の状況のばらつきを考慮することが難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>想定される行動の測定に留まるため、実際の行動と差異がある可能性を否定できない</li> <li>一度に測定できる非倫理的行動が少なく、非倫理的行動としての一般化可能性は低い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場で実際にとられる非倫理的行動と、実験で観測できる非倫理的行動には乖離があるため、一般化可能性が乏しい</li> <li>サンプルサイズが小さくなる傾向があり、分析の頑健性が低い</li> </ul>

他方、実験による測定の特長は2つあげられる。1つ目は、学生サンプルを用いたり、ビジネスに関連しないタスクを用いたりすることから、実験で観測できる非倫理的行動と、職場でみられる非倫理的行動には乖離が生じる可能性が高いことである。そのため、職場における非倫理的行動という点では、一般化可能性が乏しくなる。2つ目は、実験室に調査対象者を集めて行なうという時間や場所の制約から、サンプルサイズが小さくなる傾向があり、他の2つの分析手法と比べて、分析の頑健性が低くなってしまふことである。

以上で検討した3つの測定手法のメリットとデメリットは、表6に要約される。

## V 結論

本稿では、非倫理的行動に関する定量的研究の体系化に向け、質問紙、シナリオ、実験の3つの測定手法の特徴や、メリットおよびデメリットを明らかにすることを目的に、非倫理的行動の測定手法についてレビューを実施してきた。その結果、3つの測定手法には、①対象とする非倫理的行動の時点（過去、未来、現在）、②測定可能な非倫理的行動の種類と抽象度、③サンプルサイズとその属性という3点の差異に基づく特徴があることが明らかにされた。同時に、それぞれの測定手法のメリットとデメリットも提示した。

以上の結論を踏まえ、今後の定量的研究においては、質問紙、シナリオ、実験のそれぞれのメリットおよびデメリットを認識したうえで、研究目的に合わせて使い分けることや、測定手法を組み合わせることが必要であると考えられる。今回レビュー対象とした論文のなかにも、複数の測定手法を組み合わせる検証を行なったものが6本みられた（Albert et al., 2015; Kouchaki & Desai, 2015; Mai et al., 2022; Moore et al., 2019; Niven & Healy, 2016; Welsh & Ordóñez, 2014）。これらの中には、それぞれの測定手法

のメリットおよびデメリットを認識していることを明示したうえで、組み合わせている研究もあった（e.g. Albert et al., 2015; Kouchaki & Desai, 2015）。

しかし、本稿で示したように、質問紙では過去の行動、シナリオでは未来の行動、実験では現在の行動を測定するという差異に着目すると、測定手法同士の関係性について、さらなる検討が必要であると考えられる。なぜなら、これまでの定量的研究では、質問紙による測定において、過去に非倫理的行動をとったことがあると回答した調査対象者が、シナリオによる測定においても、非倫理的行動をとる可能性が高いと回答するか、または実験による測定においても、実際に非倫理的行動をとるかに関して、ほとんど検証が行なわれていないためである。

例えば、Albert et al. (2015) では、同じ調査対象者（N=357）を対象に、社会的合意形成の程度が高い非倫理的行動を、Newstrom & Ruch (1975) の17項目の質問紙と、独自に作成した2つのシナリオのそれぞれを用いて測定した。この2つの相関（両側検定）は、 $r=0.4(p<0.01)$ であり、質問紙による測定で得られたデータとシナリオによる測定で得られたデータには正の相関関係がみられた。この結果によれば、過去に非倫理的行動をとったことがある者は、将来的にも非倫理的行動をとる可能性が高いといえそうである。しかし、Albert et al. (2015) では、シナリオが独自に作成されているため、他の研究においても同様の傾向がみられるとは断言できない。

以上を踏まえると、今後、非倫理的行動の定量的研究を質・量ともに充実させていくためには、今回明らかにした3つの測定手法の特徴やメリットおよびデメリットに加え、測定手法同士にどのような関係性があるのかについても検討を進める必要があると考えられる。このような課題は残されるものの、本稿で得られた知見が、今後の非倫理的行動に関する定量的研究の一助となれば幸いである。

## 謝辞

本研究は、JSPS 特別研究員奨励費 JP21J20718 の助成を受けたものです。

## 参考文献

- Agnihotri, R., & Krush, M. T. (2015). Salesperson Empathy, Ethical Behaviors, and Sales Performance: The Moderating Role of Trust in One's Manager. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 164-174.
- Agnihotri, R., Rapp, A., Kothandaraman, P., & Singh, R. K. (2012). An Emotion-Based Model of Salesperson Ethical Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 109(2), 243-257.
- Ahmad, M. G., Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2021). Can Good Followers Create Unethical Leaders? How Follower Citizenship Leads to Leader Moral Licensing and Unethical Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1374-1390.
- Akaah, I. P. (1992). Social Inclusion as a Marketing Ethics Correlate. *Journal of Business Ethics*, 11(8), 599-608.
- Akaah, I. P. (1996). The Influence of Organizational Rank and Role on Marketing Professionals' Ethical Judgments. *Journal of Business Ethics*, 15 (6), 605-613.
- Akaah, I. P., Lund, D. (1994). The Influence of Personal and Organizational Values on Marketing Professionals' Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 13 (6), 417-430.
- Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Morales-Sánchez, R., & Abdel Fattah, F. A. M. (2021). Managerial Ethical Leadership, Ethical Climate and Employee Ethical Behavior: Does Moral Attentiveness Matter? *Ethics & Behavior*, 31(8), 604-627.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Mansoor, H. O., Hassan, M. S., & Hamid, F. A. H. (2020). Examining the Impact of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employees' Ethical Behavior: Does Person-Organization Fit Play a Role? *Ethics & Behavior*, 30(7), 514-532.
- Albert, L. S., Reynolds, S. J., & Turan, B. (2015). Turning Inward or Focusing Out? Navigating Theories of Interpersonal and Ethical Cognitions to Understand Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 467-484.
- Alexander, C. S., & Becker, H. J. (1978). The Use of Vignettes in Survey Research. *Public Opinion Quarterly*, 42(1), 93-104.
- Arciniega, L. M., Stanley, L. J., Puga-Méndez, D., Obregón-Schael, D., & Politi-Salame, I. (2019). The Relationship Between Individual Work Values and Unethical Decision-Making and Behavior at Work. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1133-1148.
- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Barkan, R. (2008). Measuring Cheating with a Multi-Method Scale. Unpublished manuscript.
- Barnes, C. M., Schaubroeck, J., Huth, M., & Ghumman, S. (2011). Lack of sleep and unethical conduct. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 169-180.
- Barsky, A. (2011). Investigating the Effects of Moral Disengagement and Participation on Unethical Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 59-75.
- Beaudoin, C. A., Cianci, A. M., Hannah, S. T., & Tsakumis, G. T. (2019). Bolstering Managers' Resistance to Temptation via the Firm's Commitment to Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 303-318.
- Bendahan, S., Zehnder, C., Pralong, F. P., & Antonakis, J. (2015). Leader Corruption Depends on Power and Testosterone. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 101-122.
- Brady, F. N., & Wheeler, G. E. (1996). An Empirical Study of Ethical Predispositions. *Journal of Business Ethics*, 15(9), 927-940.
- Brief, A. P., Dukerich, J. M., Brown, P. R., & Brett, J. F. (1996). What's Wrong with the Treadway Commission Report? Experimental Analyses of the Effects of Personal Values and Codes of Conduct on Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 183-198.
- Cameron, J. S., & Miller, D. T. (2009). Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making. In D. de Cremer (Ed.), *Different Ethical Standards in Gain Versus Loss Frames*. Charlotte, NC: Information

Age Publishing.

- Chen, C., Zhang, Z., & Jia, M. (2021). Stretch Goals and Unethical Behavior: Role of Ambivalent Identification and Competitive Psychological Climate. *Management Decision*, 59(8), 2005-2023.
- Chu, A. M. Y., Chau, P. Y. K., & So, M. K. P. (2015). Explaining the Misuse of Information Systems Resources in the Workplace: A Dual-Process Approach. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 209-225.
- Clor-Proell, S. M., Kaplan, S. E., & Proell, C. A. (2015). The Impact of Budget Goal Difficulty and Promotion Availability on Employee Fraud. *Journal of Business Ethics*, 131(4), 773-790.
- Cojuharenco, I., Shteynberg, G., Gelfand, M., & Schminke, M. (2012). Self-Construal and Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 447-461.
- Coughlin, S. S. (1990). Recall Bias in Epidemiologic Studies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 43(1), 87-91.
- Craft, J. L. (2013). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221-259.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Desai, S. D., & Kouchaki, M. (2017). Moral Symbols: A Necklace of Garlic against Unethical Requests. *Academy of Management Journal*, 60(1), 7-28.
- Detert, J. R., Trevino, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral Disengagement in Ethical Decision Making: A Study of Antecedents and Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391.
- Evans, J. H., Hannan, R. L., Krishnan, R., & Moser, D. V. (2001). Honesty in Managerial Reporting. *The Accounting Review*, 76(4), 537-559.
- Ferrell, O. C., & Skinner, S. J. (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations. *Journal of Marketing Research*, 25(1), 103-109.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2000). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases (4th ed.)*. New York: Houghton Mifflin Inc.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13(3), 205-221.
- Fraedrich, J. P. (1993). The Ethical Behavior of Retail Managers. *Journal of Business Ethics*, 12(3), 207-218.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125-140.
- Fritzsche, D. J., & Becker, H. (1983). Ethical Behavior of Marketing Managers. *Journal of Business Ethics*, 2(4), 291-299.
- Fritzsche, D. J., & Becker, H. (1984). Linking Management Behavior to Ethical Philosophy—An Empirical Investigation. *Academy of Management Journal*, 27(1), 166-175.
- Fu, W. (2014). The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 137-144.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2012). Factors Impacting Ethical Behavior in a Chinese State-Owned Steel Company. *Journal of Business Ethics*, 105(2), 231-237.
- Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. (2009). Contagion and Differentiation in Unethical Behavior: The Effect of One Bad Apple on the Barrel. *Psychological Science*, 20(3), 393-398.
- Gino, F., Norton, M. I., & Ariely, D. (2010). The Counterfeit Self: The Deceptive Costs of Faking It. *Psychological Science*, 21(5), 712-720.
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L., & Ariely, D. (2011). Unable to Resist Temptation: How Self-Control Depletion Promotes Unethical Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191-203.
- Gneezy, U. (2005). Deception: The Role of Consequences. *American Economic Review*, 95(1), 384-394.
- Gorsira, M., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Both Sides of the Coin: Motives for Corruption Among Public Officials and Business Employees. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 179-194.
- Guth, W., Schmittberger, R., & Schwarze, B. (1982). An Experimental Analysis of Ultimatum Bargaining. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 3(4), 367-388.
- Hassan, S., Pandey, S., & Pandey, S. K. (2021). Should Managers Provide General or Specific Ethical Guidelines to Employees: Insights from a Mixed

- Methods Study. *Journal of Business Ethics*, 172(3), 563-580.
- Hershfield, H. E., Cohen, T. R., & Thompson, L. (2012). Short Horizons and Tempting Situations: Lack of Continuity to Our Future Selves Leads to Unethical Decision Making and Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), 298-310.
- Hong, M. C., Barnes, C. M., & Scott, B. A. (2017). Collateral Damage from the Show: Emotional Labor and Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 513-540.
- Jannat, T., Alam, S. S., Ho, Y.-H., Omar, N. A., & Lin, C.-Y. (2022). Can Corporate Ethics Programs Reduce Unethical Behavior? Threat Appraisal or Coping Appraisal. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 37-53.
- Johnson, K. J., Martineau, J. T., Kouame, S., Turgut, G., & Poisson-de-Haro, S. (2018). On the Unethical Use of Privileged Information in Strategic Decision-Making: The Effects of Peers' Ethicality, Perceived Cohesion, and Team Performance. *Journal of Business Ethics*, 152(4), 917-929.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1986). Fairness and the Assumptions of Economics. *Journal of Business*, 59(4), 285-300.
- Kaptein, M. (2008). Developing a Measure of Unethical Behavior in the Workplace: A Stakeholder Perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978-1008.
- Kaptein, M. (2015). The Effectiveness of Ethics Programs: The Role of Scope, Composition, and Sequence. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 415-431.
- Karp, R., Gold, D., & Tan, M. (1998). Bullard Houses. In J. M. Brett (Ed.), *Teaching materials for negotiations and decision making*. Northwestern University, Dispute Resolution Research Center.
- Keem, S., Shalley, C. E., Kim, E., & Jeong, I. (2018). Are Creative Individuals Bad Apples? A Dual Pathway Model of Unethical Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 416-431.
- Keys, B., & Wolfe, J. (1990). The Role of Management Games and Simulations in Education and Research. *Journal of Management*, 16(2), 307-336.
- Kilduff, G. J., Galinsky, A. D., Gallo, E., & Reade, J. J. (2016). Whatever It Takes to Win: Rivalry Increases Unethical Behavior. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1508-1534.
- Kim, J., Shin, Y., & Lee, S. (2017). Built on Stone or Sand: The Stable Powerful Are Unethical, the Unstable Powerful Are Not. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 437-447.
- 北村俊則・鈴木忠治 (1986). 「日本語版 Social Desirability Scale について」『社会精神医学』, 9, 173-180.
- Kouchaki, M., & Desai, S. D. (2015). Anxious, Threatened, and also Unethical: How Anxiety Makes Individuals Feel Threatened and Commit Unethical Acts. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 360-375.
- Kouchaki, M., & Wareham, J. (2015). Excluded and Behaving Unethically: Social Exclusion, Physiological Responses, and Unethical Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 547-556.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
- Lehnert, K., Park, Y.-h., & Singh, N. (2015). Research Note and Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: Boundary Conditions and Extensions. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 195-219.
- Liu, Y., Chen, S., Bell, C., & Tan, J. (2020). How Do Power and Status Differ in Predicting Unethical Decisions? A Cross-National Comparison of China and Canada. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 745-760.
- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 185-204.
- Lu, C.-S., & Lin, C.-C. (2014). The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Mai, K. M., Welsh, D. T., Wang, F., Bush, J., & Jiang, K. (2022). Supporting Creativity or Creative Unethicality? Empowering Leadership and the Role of Performance Pressure. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 111-131.
- Marquardt, D. J., Casper, W. J., & Kuenzi, M. (2021).

- Leader Goal Orientation and Ethical Leadership: A Socio-Cognitive Approach of the Impact of Leader Goal-Oriented Behavior on Employee Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 172(3), 545-561.
- 松井亮太・長瀬勝彦 (2022). 「報酬と罰金が非倫理的行動に及ぼす影響：アナグラムを用いた実証研究」『日本経営倫理学会誌』, 29, 165-179.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- Mazar, N., Amir, O., & Ariely, D. (2008). The Dishonesty of Honest People: A Theory of Self-Concept Maintenance. *Journal of Marketing Research*, 45(6), 633-644.
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating Under Pressure: A Self-Protection Model of Workplace Cheating Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54-73.
- 三井泉・根村直美・櫻井研司・高尾義明 (2017). 「企業組織の倫理風土の測定基準に関する研究」『産業経営プロジェクト報告書動向調査』, 40(1).
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F. T., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2019). Leaders Matter Morally: The Role of Ethical Leadership in Shaping Employee Moral Cognition and Misconduct. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 123-145.
- Moran, S., & Schweitzer, M. E. (2008). When Better Is Worse: Envy and the Use of Deception. *Negotiation and Conflict Management Research*, 1(1), 3-29.
- Motro, D., Ordonez, L. D., Pittarello, A., & Welsh, D. T. (2018). Investigating the Effects of Anger and Guilt on Unethical Behavior: A Dual-Process Approach. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 133-148.
- Nagel, J. A., Patel, K. R., Rothstein, E. G., & Watts, L. L. (2021). Unintended Consequences of Performance Incentives: Impacts of Framing and Structure on Performance and Cheating. *Ethics & Behavior*, 31(7), 498-515.
- Newstrom, J. W., & Ruch, W. A. (1975). The Ethics of Management and The Management of Ethics. *MSU Business Topics*, 2, 29-37.
- Niven, K., & Healy, C. (2016). Susceptibility to the 'Dark Side' of Goal-Setting: Does Moral Justification Influence the Effect of Goals on Unethical Behavior? *Journal of Business Ethics*, 137(1), 115-127.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
- Pittarello, A., Motro, D., Rubaltelli, E., & Pluchino, P. (2016). The Relationship between Attention Allocation and Cheating. *Psychonomic Bulletin & Review*, 23(2), 609-616.
- Rawwas, M. Y. A., Arjoon, S., & Sidani, Y. (2013). An Introduction of Epistemology to Business Ethics: A Study of Marketing Middle-Managers. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 525-539.
- Reynolds, S. J., & Ceranic, T. L. (2007). The Effects of Moral Judgment and Moral Identity on Moral Behavior: An Empirical Examination of the Moral Individual. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1610-1624.
- Rostami, A., Gabler, C., & Agnihotri, R. (2019). Under Pressure: The Pros and Cons of Putting Time Pressure on your Salesforce. *Journal of Business Research*, 103, 153-162.
- Rua, T., Lawter, L., & Andreassi, J. (2017). Desire to be ethical or ability to self-control: Which is more crucial for ethical behavior? *Business Ethics: A European Review*, 26(3), 288-299.
- Ruedy, N. E., Moore, C., Gino, F., & Schweitzer, M. E. (2013). The Cheater's High: The Unexpected Affective Benefits of Unethical Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(4), 531-548.
- Ruedy, N. E., & Schweitzer, M. E. (2010). In the Moment: The Effect of Mindfulness on Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 73-87.
- Sanders, S., Wisse, B., Van Yperen, N. W., & Rus, D. (2018). On Ethically Solvent Leaders: The Roles of Pride and Moral Identity in Predicting Leader Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 150(3), 631-645.
- Schweitzer, M. E., DeChurch, L. A., & Gibson, D. E. (2005). Conflict Frames and the Use of Deception: Are Competitive Negotiators Less Ethical? *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2123-2149.
- Schweitzer, M. E., Ordonez, L., & Douma, B. (2004). Goal Setting as a Motivator of Unethical Behavior.

- Academy of Management Journal*, 47(3), 422-432.
- Tasa, K., & Bell, C. M. (2017). Effects of Implicit Negotiation Beliefs and Moral Disengagement on Negotiator Attitudes and Deceptive Behavior. *Journal of Business Ethics*, 142(1), 169-183.
- Trevino, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational Justice and Ethics Program "Follow-Through" : Influences on Employees' Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Trevino, L. K., & Weaver, G. R. (2003). *Managing Ethics in Business Organizations: Social Scientific Perspectives*. Stanford University Press.
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision-Making Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 378-385.
- Vance, R. J., & Colella, A. (1990). Effects of Two Types of Feedback on Goal Acceptance and Personal Goals. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 68-76.
- Welsh, D. T., & Ordóñez, L. D. (2014). Conscience without Cognition: The Effects of Subconscious Priming on Ethical Behavior. *Academy of Management Journal*, 57(3), 723-742.
- Willemuth, S. S. (2011). Cheating More When the Spoils are Split. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 157-168.
- Yam, K. C. (2018). The Effects of Thought Suppression on Ethical Decision Making: Mental Rebound Versus Ego Depletion. *Journal of Business Ethics*, 147(1), 65-79.
- 山田敏之・中野千秋・福永晶彦 (2020). 「組織の倫理風土と非倫理的行為：日本企業における実証研究」『日本経営倫理学会誌』, 27, 187-203.
- 山口久瑠実 (2022a). 「従業員の非倫理的行動に関する定量的研究の動向と課題」『日本経営学会誌』, 50, 45-58.
- 山口久瑠実 (2022b). 「非倫理的行動の類型化—職務怠慢と職務不正の先行条件—」『日本経営倫理学会誌』, 29, 103-116.
- 横田理宇 (2013). 「組織公正と従業員の倫理的行動に関する実証研究」『日本経営倫理学会誌』, 20, 277-291.
- Zaal, R. O. S., Jeurissen, R. J. M., & Groenland, E. A. G. (2019). Organizational Architecture, Ethical Culture, and Perceived Unethical Behavior Towards Customers: Evidence from Wholesale Banking. *Journal of Business Ethics*, 158(3), 825-848.
- Zhang, T., Gino, F., & Margolis, J. D. (2018). Does "Could" Lead to Good? On the Road to Moral Insight. *Academy of Management Journal*, 61(3), 857-895.
- Zhang, Z., & Jia, M. (2013). How Can Companies Decrease the Disruptive Effects of Stretch Goals? The Moderating Role of Interpersonal- and Informational-Justice Climates. *Human Relations*, 66(7), 993-1020.
- Zheng, X., Qin, X., Liu, X., & Liao, H. (2019). Will Creative Employees Always Make Trouble? Investigating the Roles of Moral Identity and Moral Disengagement. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 653-672.
- Zhong, C.-B., Ku, G., Lount, R. B., & Murnighan, J. K. (2010). Compensatory Ethics. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 323-339.