



Title	組織不祥事の発生プロセスの探求：従業員の非倫理的行動に関する定量的研究〔論文内容及び審査の要旨〕
Author(s)	山口, 久瑠実
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(経営学)
Dissertation Number	甲第15883号
Issue Date	2024-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/92334
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Type	doctoral thesis
File Information	Yamaguchi_Kurumi_abstract.pdf, 論文内容の要旨



学位論文内容の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（経営学）

氏名：山口 久瑠実

学位論文題名

組織不祥事の発生プロセスの探求 —従業員の不倫理的行動に関する定量的研究—

日本企業による組織不祥事が、たびたび世間を騒がせている。組織不祥事を起こすと、顧客や取引先などのステークホルダーに迷惑をかけることはもちろん、それまで積み上げてきた信頼が損なわれるなど、企業にとっても大きな損害となることは明白であるが、組織不祥事は後を絶たない。このような組織不祥事に対応し、日本企業では、1990年代後半から、倫理についての関心が高まり、倫理行動規範を含めた行動憲章等の制定、倫理に関する相談・通報窓口の設置、教育・研修の実施などの制度が採用され始めた。2000年代後半には、少なくとも大企業において、このような企業倫理の制度化は完了したとされている(中野ほか, 2009)。しかしながら、2010年代以降も日本企業における組織不祥事の発覚は後を絶たない。これらを踏まえると、なぜ組織不祥事は発生するのかについて検討することは、実務界にとって喫緊の課題であることは明白である。

上記の背景のもと、日本における組織不祥事研究は、主に事例分析などの定性的研究が行われてきた(e.g. 樋口, 2012; 稲葉, 2017)。組織不祥事研究における定性的研究では、特定の事例で生じた不正行為を取り上げ、その不正行為の発生要因を解明することを目的としている。このような定性的研究では、主な発生要因として、個人の意識・知識不足、現場にかかる圧力、組織体制の不備などが指摘されてきた。

他方、日本においては、組織不祥事の発生原因の一般化可能性を検討する定量的研究の蓄積が十分ではない。組織不祥事研究における定量的研究では、一般的に非倫理的行動の先行条件の解明を目的に検証が行われてきた。ここでの非倫理的行動とは、「社会において、違法な行為または道徳的に受け入れられない行為(Jones, 1991)」を指し、従業員が非倫理的行動をとる、あるいは他人の非倫理的行動を黙認することにより組織不祥事が生じることが指摘されている(Vardi & Weitz, 2016)。このような定量的研究は、1970年頃から欧米を中心に蓄積されており、2020年までに450本以上の論文が公表されるなど、組織不祥事研究のなかの一分野として位置づけられている。

そこで本研究では、欧米における非倫理的行動に関する定量的研究について、体

系的なレビューを行なったうえで、日本企業の従業員を対象とした定量的研究を実施し、非倫理的行動の先行条件を検討することを目的とする。

本論文は7つの章で構成される。以下、各章の要約を行なう。

第1章では、本研究の背景について、実務界の関心動向および学界の研究動向の観点から説明をしたうえで、本研究の目的を説明した。

第2章では、企業倫理分野とそこでの組織不祥事研究について概括し、本研究の位置づけを明らかにする。具体的には、まず、組織不祥事研究のもととなる企業倫理分野について、影響を受けている企業倫理学、犯罪学、行動倫理学の3つの領域から概括した。次に、欧米における組織不祥事研究において用いられるキーワードを整理したうえで、組織不祥事研究の2つの視点を提示した。

第3章では、欧米における非倫理的行動に関する定量的研究をレビューする前に、定量的研究の前提となる理論モデルとして、Rest (1986)の倫理的意思決定モデルおよびJones (1991)のイシュー・コンティンジェント・モデルを紹介する。また、定量的研究で用いられる非倫理的行動の測定手法には、質問紙による測定、シナリオによる測定、実験による測定の3つがあることを示し、それぞれの特徴と、メリットおよびデメリットについて整理した。

第4章では、欧米における非倫理的行動に関する定量的研究のレビューを行なうため、次の3点を実施した。第1に、1970年から2011年までに欧米で行なわれた定量的研究に関し、過去5本のレビュー論文(Craft, 2013; Ford & Richardson, 1994; Lehnert et al., 2015; Loe et al., 2000; O'Fallon & Butterfield, 2005)をもとに動向と課題を整理した。第2に、2012年から2020年までに欧米で行なわれた定量的研究に関し、筆者が文献60本を収集し、1970年から2011年までの動向と課題と比較しながらレビューを実施した。第3に、先の取り組みで得られた結果を総括し、1970年から2020年までの非倫理的行動に関する定量的研究の動向と課題について考察した。この結果、欧米における定量的研究の動向として、①個人に原因を帰するBad Applesアプローチから、組織に原因を帰するBad Barrelsアプローチへの移行、②他分野の概念を用いた検証から、企業倫理分野特有の概念を用いた検証への移行、という2点を提示した。また、定量的研究の今後の課題として、①交互作用/間接効果についての検証のなかでも、特に組織的要因と個人的要因の組み合わせや、組織的要因同士の検証が必要であること、②定量的研究の検証結果と理論的通説との整合性の検討が重要であることを指摘した。

第5章では、第4章で提示した欧米における非倫理的行動に関する定量的研究の動向と課題のうち、説明変数に関連する内容を踏まえ、日本企業の従業員を対象とした定量的研究を実施する。具体的には、状況によって左右される個人的要因である組織コミットメント(情緒的/存続的/規範的)、組織的要因である倫理的リーダーシップに関心が寄せられていることに着目し、これらの要因が非倫理的行動に与える影響について検証を行なった。この結果、①情緒的コミットメントが高い従業員ほど非倫理的行動の頻度が低くなること、②存続的コミットメントが高い従業員ほど非倫理的行動の頻度が低くなること、③規範的コミットメントが高い従業員ほど非倫理的行動の頻度が高くなること、④上司の倫理的リーダーシップが高いと従業員

の非倫理的行動の頻度が低くなること、⑤倫理的リーダーシップは、「情緒的コミットメントが高いと非倫理的行動の頻度が低くなる」という関係を強めること、の5つの傾向があることが明らかとなった。

第6章では、第4章で提示した欧米における非倫理的行動に関する定量的研究の動向と課題のうち、目的変数に関連する内容を踏まえ、非倫理的行動の類型化を試みる。具体的には、Newstrom and Ruch (1975)の測定尺度に含まれる非倫理的行動の動機に注目し、「従業員個人や所属する部署についての評価・業績の一時的な維持/向上を目的とする非倫理的行動(職務不正)」と、「従業員個人や所属する部署についての評価・業績の維持/向上を目的としない非倫理的行動(職務怠慢)」に分類し、先行条件の差異を検証した。この結果、①職務怠慢および職務不正のいずれに対しても道徳的不活性が促進効果をもつという共通点と、②職務怠慢に対しては情緒的コミットメントが抑制効果をもち、職務不正に対しては存続的コミットメントが抑制効果をもつという相違点があることを提示した。

最後に、第7章では、本研究を総括し結論を導出したうえで、本研究の理論的含意・実践的含意、本研究の限界、今後の研究課題に関し言及した。