HOKKAIDO UNIVERSITY

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_review.pdf, 審査の要旨

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

様式９

学位論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（経営学）　　氏名：山口　久瑠実

	主査　教授	平本　健太
審査委員	副査　教授	岩田　智
	副査　教授	岡田　美弥子

学位論文題名

組織不祥事の発生プロセスの探求
―従業員の非倫理的行動に関する定量的研究―

1．本論文の概要

本論文は，組織不祥事の発生プロセスに関して，従業員の非倫理的行動という鍵概念に着目し，欧米を中心とした先行研究の体系的なレビューを基に，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している．

本論文は７つの章で構成される．

第１章では，本研究の背景と目的が提示されている．

第２章では，組織不祥事研究について，企業倫理学，犯罪学，行動倫理学の３つの観点から，本研究の位置づけを明らかにしている．

第３章では，非倫理的行動の理論モデルおよび測定手法の検討を行っている．

第４章では，欧米を中心とした非倫理的行動に関する定量的研究のレビューを行い，その動向と課題について明らかにしている．

第５章では，非倫理的行動の説明変数に注目し，日本企業の従業員を対象とした定量的研究が行われている。具体的には，欧米を中心とした先行研究において，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が行われた．分析の結果，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つの傾向が明らかにされた．

第6章では，非倫理的行動という目的変数に注目し，日本企業の従業員を対象とした定量的研究が行われている．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，非倫理的行動を「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)」という２つに類型化し，先行条件の差異が検証された．分析の結果，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明らかにされた．

第7章では，本論文の含意，限界，今後の研究課題が述べられている．

2. 本論文の評価

本論文の学術上の貢献として，次の3点をあげることができる．

第1に，日本企業を対象とした定量的研究を実施した点である．欧米と比較し，日本では従業員の非倫理的行動に関する定量研究は殆ど行われていないが，本論文では，欧米での研究動向を踏まえた上で，近年注目されている組織コミットメントという個人的要因および，倫理的リーダーシップという組織的要因という，日本企業のコンテクストでは検証されてこなかった2つの要因について仮説検証を実施し，それらが非倫理的行動に与える影響を明らかにしている．

第2は，組織コミットメントと倫理的リーダーシップの交互作用を検証した点である．これまでの欧米の先行研究において，情緒的コミットメントが非倫理的行動に与える影響についての検証結果が一貫していなかった背景として，本論文の分析によって明らかとなった情緒的コミットメントと倫理的リーダーシップによる交互作用効果の影響が示唆されている．

第3は，これまで一元的に捉えられてきた非倫理的行動を，動機という観点から「職務怠慢」と「職務不正」の2つに類型化し，その先行条件を検証した点である．この類型化によって，職務怠慢に対しては情緒的コミットメントが，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興味深い知見を導出している．

以上のように，本論文は高い学問的価値を有するが，問題点が全くない訳ではない．本研究では，製造業において，営業・研究開発・生産という職種に従事している正規従業員を分析対象としている．分析対象を絞ることにより，非倫理的行動の認識の齟齬を防いでいることは評価できるが，分析結果の一般化可能性については検討の余地が残されている．しかし，この点は，今後さらに研究を深める際の課題であり，本論文の価値を損なうものではない．

3. 結論

以上の評価に基づき，審査委員一同は，本論文が博士(経営学)の学位を授与するに値する内容であると判断する．