

令和元年6月25日現在

機関番号：34404
 研究種目：基盤研究(C) (一般)
 研究期間：2015～2018
 課題番号：15K03701
 研究課題名(和文) 役割コンフリクトの低減に関する実証研究

研究課題名(英文) Reducing role conflict

研究代表者

本間 利通 (Homma, Toshimichi)

大阪経済大学・経営学部・准教授

研究者番号：90461128

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、役割コンフリクトと組織コミットメントおよび職業コミットメントを量的・質的に評価した上で役割コンフリクト低減の枠組みを提示することである。薬剤師の専門職としての行動である「疑義照会」には、組織コミットメントと職業コミットメントの情緒的側面が関連する傾向を見いだした。存続的要素については一貫した影響は見いだせなかったが、コミットメントを複数の次元から認識することで、役割コンフリクトの低減の要素を検討した。専門職の行動と役割コンフリクトは理論的側面から検討がされてきたが、本研究は「疑義照会」という行動に焦点を当てることで、組織コミットメントの影響を評価することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

専門職が、専門職として行う行動について組織コミットメントおよび職業コミットメントとの関係を量的に評価することで、情緒的な側面が強い影響を持っていることを示した。コミットメントの観点からは、専門職と組織の関係は複数の要素から検討することが望ましい。本研究はAllen & Meyer (1991) の組織コミットメントの3次元モデルに基づいて検討したが、一定の妥当性を確認することができた。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this study is to present a framework for role conflict reduction, through evaluating role conflicts, and organizational / occupational commitment. The behavior of the pharmacist as a profession, "Question on inquiry," found a tendency that the affective component of organizational commitment and occupational commitment were related. However, no consistent impact was found for the continuance factor, it indicated that the commitment needs to be recognized from multiple dimensions.

Although professional behavior and role conflicts have been considered from a theoretical point of view, this study has been able to assess the impact of organizational commitment by focusing on the behavior of "question on inquiry."

研究分野：経営学

キーワード：役割コンフリクト 組織コミットメント 職業コミットメント

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

専門職の役割コンフリクトは、主に組織からのビジネス面を重視した価値観とプロフェッショナルとしての価値観の両者の間で起きるものとして説明されてきた。特に会計士やソーシャルワーカー、製薬企業の研究職・開発職、薬剤師など、専門性が高いとされる職業について、キャリア開発などの点から理論的な検討が重ねられてきた。実証的には、役割コンフリクトが離職や生産性、組織コミットメントに与えるネガティブな影響が確認されるにつれて、役割コンフリクトの低減が課題であることは認識されてきた。プロフェッショナル - ビジネス間で生じるコンフリクト・マネジメントが、専門職の役割コンフリクトの理論的な課題となっているものの、体系的な理解は得られていないままである。

2. 研究の目的

役割コンフリクトについて理論研究の蓄積はされてきたが、実証研究が相対的に不足しており、役割コンフリクト低減の体系的なメカニズムの解明には至っていない。そこで本研究では、特に組織に所属する側面に着目して、役割コンフリクト低減のメカニズムを明らかにすることを目的とする。

これまでの組織コミットメント研究の蓄積は、役割コンフリクト低減のメカニズムを探る際に非常に有望となる。従来には、役割コンフリクトは組織コミットメントの先行要因とされてきたが、近年の組織コミットメント研究からは、組織コミットメントが役割コンフリクトの認知に影響するとともに理論的に導き出される。本研究はこの立場から、役割コンフリクトの分析を行う。

組織コミットメントは「組織に対する心理的な態度を測定する概念」(Allen and Meyer, 1997)として、組織行動研究において国内外ともに一定の研究の蓄積がある。特にAllen and Meyer (1991)による組織コミットメントの3次元モデルは、国内外ともに多くの研究者から支持を受けている。彼らは、組織コミットメントを愛着的(Affective)、存続的(Continuance)、規範的(Normative)の3次元に分類しており、その3次元は多くの先行研究によって確認されている。ところが、存続的コミットメントの測定尺度の精緻化を今後の課題としてあげる有力な研究は多い(Allen and Meyer, 1984; Cohen and Lowenberg, 1990; Shoer, et al., 2000, Powell and Meyer, 2004)。従来には、存続的コミットメント尺度は年齢や勤続年数によって測定できるとされてきた。しかしながら実証研究の多くは、年齢や勤続年数と存続的コミットメントの間に関係を見いだせていない。存続的コミットメントは、Becker (1960)のサイドベットの枠組みに基づくが、そのサイドベットを適切に測定していないと解釈されているのである。こうした中で、従業員の認識を直接尋ねるべきとの認識により質的アプローチが有力視されている。質的アプローチによる測定尺度の精緻化の貢献は非常に大きいことが見込める。従って、存続的コミットメントの測定尺度の精緻化と、その上での実証的なアプローチから役割コンフリクトに与える影響を検証することが適切であると本研究は考える。本研究でも、存続的コミットメントの測定に関して、質的なアプローチを通じて精緻化を進めることが必要であると認識する。調剤薬局に勤務する薬剤師の役割コンフリクトの記述はある程度が蓄積されており、調剤薬局の薬剤師のプロフェッショナル志向の強さは、ビジネス環境とのバランスを必要とするために、相対的に弱い可能性がある。こうしたことから、組織からの要請とプロフェッショナルとしての価値観の間で起きる役割コンフリクトと、組織に対する関わり方の体系的な理解が必要であると考えられる。

3. 研究の方法

専門職の人的資源管理において、専門職の処遇に関する体系的な理論が欠けており、適切な対応がされてきていないことを多くの理論的研究が指摘している。専門職人材の処遇は、役割コンフリクトやプロフェッショナルの独立性の問題と関連して、理論的な課題となっはいるが、実証的なアプローチが相対的に少ない。そこで本研究は、専門職の役割コンフリクトを取り上げて、組織コミットメントが持つ影響を検証する。その際に、従来的な存続的コミットメントの測定に関する問題を解決するために、質的なアプローチを取りサイドベット測定の知見を深める。最終的に、役割コンフリクト低減のメカニズムを明らかにしたモデル化を行う。より具体的には、研究期間内に以下の4点について、明らかにする。

(1) 文献調査・ヒアリング調査に基づく専門職の役割コンフリクトの記述

プロフェッショナル - ビジネス間で生じる専門職の役割コンフリクトの記述を行う。専門職の認知に着目することで、事実発見の側面が強くなるが見込める。

(2) 文献調査・ヒアリング調査に基づく組織コミットメントの測定尺度の精緻化

従来的な課題とされている存続的コミットメントの適切な測定のための質問項目の精緻化を行う。質的なアプローチからサイドベット要因を探る。

(3) 精緻化した組織コミットメント測定尺度を用いた実証分析

役割コンフリクトと組織コミットメントの関係を明らかにするための分析を行う。特に、組織コミットメントの存続的要因は文献調査とヒアリング調査による精緻化された質問項目を使

用する。質的な項目を作成することも検討しているが、その場合は主観的なバイアスを考慮に入れて分析の手法を選択する。

(4) 文献調査・ヒアリング調査・アンケート調査の分析結果の統合

最終的に、文献調査・ヒアリング調査・アンケート調査の分析結果を統合する。文献調査、質的アプローチと定量的アプローチの統合を通じて、組織の中における専門職の体系的な役割コンフリクト解決の枠組みの提供を行う。役割コンフリクト低減のメカニズムを表すモデル化に際しては、オペレーションズ・リサーチや数理モデルによる知見など学際的な領域のアプローチを考慮に入れる。ここで行うモデル化は、専門職の処遇やキャリア開発の理論的基礎となり、専門職の組織コミットメントが持つ影響のより適切な想定が行えるようになる。

4. 研究成果

文献調査により、専門職の役割コンフリクトのモデル化及び測定尺度の精緻化を行った。精緻化した尺度を用いて2015年にアンケート調査を行った。存続的コミットメント尺度の精緻化のために2017年と2018年にアンケート調査を行った。

文献調査・ヒアリング調査・アンケート調査を統合して、組織コミットメント及び職業コミットメントが専門職としての行動にどのような影響を与えるのかを評価するための意思決定プロセスのモデル化を試みた。本研究は、組織コミットメントと職業コミットメントの高さが役割コンフリクトをもたらすとの想定に基づいて、意思決定要因の検討を行った。

組織コミットメント及び職業コミットメントが離職に対して負の影響を持っていることは2015年及び2017年のデータから確認することができたが、専門職としての行動については組織コミットメントの情緒的側面が強い影響を持っているが、組織コミットメントの存続的要因については一貫した影響は見いだせなかった。職業コミットメントも同様に、情緒的要因については明確な影響を見いだすことができなかった。存続的な要素、すなわちコスト・ベネフィットに関する認識の測定に課題があるために、明確な影響を見いだすことができていないと本研究は考える。この課題を解決することが、役割コンフリクトの低減のための枠組みを提供することになり、専門職に対する人的資源管理施策が抱える課題解決になる。

専門職が、専門職としての行動を行う際に、役割コンフリクトは発生する。役割コンフリクトの低減については、組織コミットメントと職業コミットメントのマネジメントに関する問題として捉えることが適切であり、コミットメントの複数の次元を認識する必要がある。2018年に行った自律的行動に関するアンケート調査、2015年のデータの再分析及び、文献調査に基づいて、コミットメントを複数の次元から構成されるものとして捉えるアプローチが有効であることについて示した。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計6件)

本間利通・四條北斗(2018)『職業コミットメントと組織コミットメントのマネジメントに関する予備的考察』『大阪経大論集』69(2), 359-364, 査読無。

https://www.jstage.jst.go.jp/article/keidaironshu/69/2/69_359/article-char/ja/

本間利通(2017)『薬剤師の疑義照会と組織・職業コミットメント』『経営学論集(自由論題web)』第87集, 1-7, 査読無。

本間利通(2016)『役割コンフリクトの測定に関する考察』『Osaka University of Economics Working Paper Series』2016-3, 1-6, 査読無。

Homma, T. & Mitsuishi, T. (2016) Role Conflict among Retail Pharmacists in Japan: Organizational and Occupational Commitment, Role Conflict among Retail Pharmacists in Japan: Organizational and Occupational Commitment, 4, 441-442, 査読無。

Shimada, N. & Homma, T. (2015) Analysis of the impact of goodwill impairment information on corporate value, Proceedings of the 20th International Academic Conference, Nov 2015. 465-483, 査読無。

Homma, T. (2015) A survey research of occupational commitment and prescription inquires by community pharmacists, Proceedings of the 20th International Academic Conference, Nov 2015, 181, 査読無。

[学会発表](計5件)

Homma, T. & Peng, Y. A Preliminary Study of the Antecedents of Autonomous Job Behavior, 2nd International Conference on Role of Knowledge Management and Economics Development, 2019.

Homma, T. & Shimada, N. Effects of Role Conflict and Organizational Commitment on Turnover Intentions, International Conference on Human Capital & Knowledge Management (IC18Thailand Conference), 2017.

本間利通『薬剤師の疑義照会と組織・職業コミットメント』『日本経営学会第90回大会』2016年。

Homma, T. Organizational and Occupational Commitment of Retail Pharmacists in Japan, SIBR-Thammasat 2016 Bangkok Conference on Interdisciplinary Business & Economics Research, 2016.

本間利通「薬剤師の疑義照会と組織コミットメント」日本経営学会関西西部会」2015年.

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：

研究者番号(8桁)：

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。