

科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成25年6月5日現在

機関番号：34404

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2011～2012

課題番号：23730395

研究課題名（和文） 内部統制に寄与する人的資源管理施策の実証研究

研究課題名（英文） An empirical study of internal control and human resource management

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

研究成果の概要（和文）：

本研究は、組織コミットメントが不正の認識に与える影響を定量的に測定して、内部統制に寄与する人的資源管理策について実証的な研究を行った。多くの組織で、コンプライアンス・システムの導入が進んできているが、実証的な研究は少ないままである。これを解決するために、組織行動に焦点を当てることは、大きな可能性を持っている。この認識の上で、内部通報と組織行動について検討した。

研究成果の概要（英文）：

This study tested organizational commitment and tolerance for wrongdoing in the context of human resource management. Although introduction of the compliance system is progressing, there are few studies that have treated internal control and organizational behavior as the dependent variable. At this point, research focus on organizational behavior would be particularly informative. Whistle blowing as organizational behavior and implications were discussed.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
交付決定額	1,000,000	300,000	1,300,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：経営組織、組織行動、組織コミットメント、不正防止

1. 研究開始当初の背景

これまでに、多くの組織で不正防止や事故防止のための仕組みづくりがすでに試みられてきている。ところが、コンプライアンス・システムについての体系的な検証はまだ行われていない。コンプライアンス・システムの導入をしても、それだけでは十分ではないと、多くの組織は認識しており、システムの精緻化が課題となっている。規範的な理論による貢献も大きいですが、現時点で必要とされているのは実証的なアプローチであると本研究は認識をしている。

こうした中で、内部統制に関連する組織行動と、人的資源管理施策との関係に焦点を当

てることで、コンプライアンス・システムを有効にするための理論的基礎に貢献する必要があると、本研究は考えた。

2. 研究の目的

（1）組織行動への着目

内部統制に寄与する人的資源管理施策を検討するために、本研究は組織行動の観点に着目した。その上で、内部統制に関連する組織行動と人的資源管理施策についての実証研究を行った。具体的な組織行動として内部通報行動を想定して、人事資源管理施策をはじめとして、内部通報制度など組織の各種制度のあり方について検討した。コンプライ

アンス・システムをより有効なものとするために、さらに、組織の施策や制度をより効果的なものとするためにも、組織行動の観点から検討を行うことは、有効なことであると本研究では考えている。

その上で、アンケート調査による組織行動の分析とヒアリングによる定性的なデータによって、コンプライアンス・システムの現状把握をした上で、有効な人的資源管理施策のあり方について理論的な検討を行った。

(2) コンプライアンス・システムに関する実証研究

コンプライアンス・システムに関連した研究では、理論研究の蓄積に比べると実証研究の蓄積は相対的に少ない。規範的な側面を強調する理論研究による貢献も大きいものの、実証研究の蓄積によって、より体系的な理解を期待することができる。特に、行動プロセスや、意思決定のモデル化に際して、実証研究は有効である。本研究では、コンプライアンス・システムに関わる組織行動として、特に内部通報行動(ホイッスル・ブローイング)を取り上げた。内部通報制度は組織のコンプライアンス・システムとして、有効な機能を果たしていくことが求められている。内部通報を促進する要因や、どのような人が内部通報をするのか、ということについてのよりよい理解があることで、制度や施策はより効果的なものになりうると考える。そのためにも、実証研究の蓄積が必要であることを主張したい。

内部通報行動(ホイッスル・ブローイング)のモデル化は、Dozier and Miceli(1985)による傍観者効果を取り入れたものや、Gundlach et al.(2003)による情報処理プロセスを取り入れたモデルがある。しかしながらいづれも、組織と個人の関係を示す変数の影響をみることができていない。こうした点からも、組織行動の観点を取り入れた実証研究の拡充が必要であると考えた。

(3) 定性的なデータの収集

組織が導入しているコンプライアンス実務の現状把握のために、ヒアリング調査を行った。ヒアリング調査の対象は大きく分けて二つある。一つ目は、企業のコンプライアンス担当者であり、二つ目は、個々の従業員である。コンプライアンス担当者に対するヒアリング調査で、コンプライアンス実務の現状把握を行うことができる。個々の従業員に対するヒアリング調査により、コンプライアンス・システムや人的資源管理施策がどのように受け入れられているのかについての、定性的なデータを得ることができる。

本研究では、アンケート調査だけではなく、ヒアリング調査によって得られるところも

大きい。たとえば、内部統制に寄与する組織行動を行う個人の認識は、職務の特性や組織文化なども影響することが考えられ、探索的にデータを収集することを目的とした。これに際して、特定の組織行動のモデル化について検討した。特に、内部通報行動に焦点を当てた。

3. 研究の方法

(1) 文献調査

組織行動研究を中心に文献調査を行った。その上で、理論的モデルの構築に際して、オペレーションズ・リサーチ研究の知見を取り入れた。特に、組織行動としての内部通報行動の意思決定モデルに組み込む試みを行った。

(2) アンケート調査

調剤薬局の薬局長を対象としたアンケート調査を行い、不正の許容度と組織コミットメントを測定した(配布350,回収347)。組織コミットメントは、情緒的側面(5項目)と存続的側面(5項目)の2つを測定した。企業の戦略・経営管理についても5件法で尋ねた。

前年度までに行っていたアンケート設計のための予備調査により、組織コミットメントを情緒的・存続的に峻別をすることの意義を確認した。組織コミットメントを情緒・存続の側面に加えて別の観点からも見る必要性を確認することもできた。特に、存続的コミットメントについては、定性的なデータをとる必要があることを確認した。さらに、予備調査では最終年度に行ったアンケートの修正及び精緻化を行った。

(3) ヒアリング調査

プロフェッショナル志向の強い業種を中心に、コンプライアンス・システムの導入状況やそれに対する認識などについてヒアリング調査を行った。

4. 研究成果

(1) 文献調査の成果

文献調査により、実証研究及び理論研究を行うために必要な文献を収集できた。関連する領域の文献も多く得ることができた。特に近年の人的資源管理施策に関する先行文献により、重要な示唆を得ることができた。具体的には、組織コミットメントをモデル化に取り込むための知見を得ることができた。特に、組織行動研究の先行文献により、組織コミットメント尺度及びリスク認知に関する尺度の精緻化を行うことができた。

これらの成果として、組織行動の観点による内部統制研究のためのアンケートを設計することができた。このアンケートに基づき

得られたデータを用いることで、実証研究につなげることができた。さらに、文献調査によって、内部統制と組織行動を分析する観点として、学際的な立場からの研究が有効であることも明らかとなった。具体的には、意思決定プロセスのモデル化及び、最適化の想定が、内部統制に関わる人的管理資源施策と組織行動を分析する上で有効であった。

(2) アンケート調査の成果

文献調査及びヒアリング調査に基づいて、アンケート調査を行った。調剤薬局の局長を対象として、不正の許容度と組織コミットメントについて集計・分析を行った(回答数 347)。平均年齢は34.8歳(標準偏差7.2)であった。すべての回答者は薬剤師の資格を所持しており、プロフェッショナル志向が高いことが想定できる。組織コミットメントの単純集計は以下の通りである。

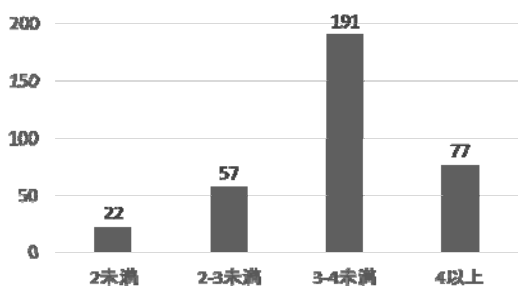


図1. 情緒的コミットメント

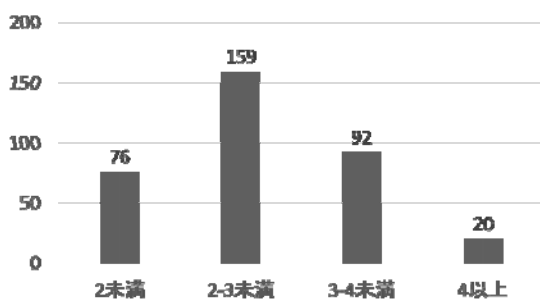


図2. 存続的コミットメント

上記の、2次元の組織コミットメントと不正の許容度についての集計を行った。その結果、マニュアルを省略した手続きに対する許容度について、そうした不正に対する許容度が小さいほど、情緒的コミットメントが大きくなることを単純集計から見て取ることができる。さらに分析を進めることで、不正の許容度に影響する要因として、情緒的コミットメントの影響の強さを確認することができた。

表1. マニュアルの手順を省略することに対する許容度と情緒的コミットメント平均

	AC平均
許容できない	3.60
どちらかという許容できる	3.26
どちらでもない	3.33
どちらかという許容できる	3.15
許容できる	2.82

AC: 情緒的コミットメント

人的資源管理施策については、希望する勤務地に対する認識に関して、情緒的コミットメントの程度によって差が見られた。勤務地として、大都市しか希望しない従業員と、どこでもよいとした従業員の間とで後者の方が、情緒的コミットメントが高いという差が見られることから、勤務地に関する希望の影響、より精緻に検証していく必要性をここで得ることができた。

(3) ヒアリング調査の成果

継続的にヒアリング調査を行った成果として、内部統制実務の現状把握を行うことができた。2年間の継続的なヒアリングからは、企業は依然としてコンプライアンス・システムの効果を確認しようとしている段階であり、体系的な制度とはなっていないことが明らかとなった。体系的な制度の設計のためには、従業員の認識を尋ねることが有効であることも明らかとなった。

ヒアリング調査の成果の一部は、アンケート設計に反映させた。探索的なヒアリング調査によって、組織行動の意思決定プロセスのモデル化に際して、有用な情報を得ることができた。プロフェッショナル志向が高い組織文化についての定性的なデータを収集することができた。アンケートによるデータ収集のみではなく、ヒアリングによるデータ収集の効果を確認することができた。

ヒアリング調査により、存続的コミットメントの測定の精緻化に関する知見を得ることができた。これまでは、存続的コミットメントは損得勘定に基づくとされてきているが、本研究のみではなく多くの組織コミットメント研究ではその損得勘定を数値化することはできていない。退職金を想定して数値化する研究もあるが、依然として個人の認識を問うことの重要性は残っている。

本研究では主要な調査対象が薬剤師とこともあり、プロフェッショナル志向が高い文脈での存続的コミットメントに関する定性的なデータを収集することができた。

今後は本研究で得られた実証研究の成果と、ヒアリング調査の成果に基づいて、組織

行動の理論的なモデルの精緻化に貢献を行いたい。これに際して、ヒアリング調査の結果を統合させることを、今後の研究課題としたい。

5 . 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 1 件)

(1)三島重顕 本間利通, 企業再生理論の検証, 大阪経大論集, 査読無, 63 巻 4 号, 2012, p.151-173.

[学会発表] (計 2 件)

(1)Hidefumi Kawakatsu, Toshimichi Homma and Kiyoshi Sawada, A Single Wholesaler and Two Retailers Inventory Policy with Quantity Discounts for a Deteriorating Item, International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2013, 3/14, Kowloon, Hong Kong.

(2)Takashi Mitsuishi, Takanori Terashima, Nami Shimada, Toshimichi Homma, Kiyoshi Sawada and Yasunari Shidama, Continuity of Defuzzification on L2 Space for Optimization of Fuzzy Control, Active Media Technology 2012, 2012, 12/06, Macau, SAR.

6 . 研究組織

(1)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