

機関番号：31302

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2008～2010

課題番号：20530355

研究課題名 (和文) 日本企業における逆説的業績モデルの実証的研究

研究課題名 (英文) An empirical study of the performance paradox among Japanese firms

研究代表者

小林 裕 (KOBAYASHI YUTAKA)

東北学院大学・教養学部・教授

研究者番号：60170362

研究成果の概要 (和文) : 組織の業績基準をめぐる不確実で不安定な状況がむしろ組織の有効性に寄与するという逆説的業績モデルを日本企業においてマクロとミクロの2つのレベルで検証することが本研究の目的であった。まず、マクロレベルでの検討を行うため、マスコミの記事を使って業績指標の重要度の変化を検討した結果、業績指標の「逆説的」状況は日本企業においても一定程度確認された。つぎに、倒産企業と継続企業が有価証券報告書で用いた業績指標の比較を行った結果、両者の間に業績指標の種類と変化に大きな違いは見られず、業績指標の「逆説的」状況が組織有効性に寄与することをミクロレベルで確認することはできなかった。

研究成果の概要 (英文) : The paradoxical model of performance implies that organizational control is maintained by not knowing exactly what performance is. This study examined the performance paradox among Japanese firms from the levels of both macro and micro. Initially, the changes in importance of performance indices were analyzed using a press accounts database. As a result, a paradoxical state of performance indices was found to a certain degree. Secondly, a comparative investigation of performance indices between failed and non-failed companies was conducted using security reports. The results showed that the paradoxical model of performance was not confirmed because significant differences were not found in performance indices used by two sets of firms.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	200,000	60,000	260,000
年度			
年度			
総計	1,700,000	510,000	2,210,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：経営学、経営管理、人的資源管理、企業業績、業績指標、逆説的業績モデル

1. 研究開始当初の背景

1990年代以降発展した戦略的人的資源管理論 (SHRM論) は、企業業績に対する新たな学

問的関心を引き起こしたが、企業業績概念についての不一致や業績基準や測定方法を巡る混乱などの問題が指摘されている。組織業

績研究は1960-1970年代に盛んに行われたが、1970年代中ごろ以降衰えたのは、上記のような業績概念と測度をめぐる問題が原因であった。SHRM論はまさにこの「業績問題」に直面している。そして、業績概念をめぐる問題が解決されない限りSHRM論も過去の業績研究と同じ運命をたどるであろう。

「業績問題」への対処としては、業績概念そのものを科学的研究の対象から除外すべきとする極端な立場がありうる。しかし、もう一つの考え方は、企業内の人々が業績問題について何らかの解決に至るプロセスに焦点を当てることである。その一つが、Meyer and Gupta (1994)の逆説的業績モデルである。彼らは、業績基準をめぐる不確実で不安定な状況を当然のこととした上で、むしろそれが組織の有効性に寄与するという考えを示している。「業績とは何か」が正確にわからないからこそ組織コントロールが維持されるという見方である。

2. 研究の目的

本研究は、業績の上位概念として組織有効性を位置づけ、組織内で行われている業績のプロセスの実態とそれが組織有効性にもたらす影響を日本企業への調査によって実証的に明らかにする。つまり、日本企業についてマクロ（国）とミクロ（個別企業）の2つのレベルで逆説的業績モデルを検討し、その妥当性を明らかにする。

3. 研究の方法

(1) マクロレベル：日本企業にとって業績とは何か、どのような業績基準が選ばれて来たかを、マスコミの記事、学術研究をもとに時系列的に分析し、業績基準の変化を検討する。他方で、製造業の企業全体に関する集積された実際の業績データを収集する。その上で、選択された業績基準の変化とその基準における実際の業績の変化を時系列的に比較し、両者の対応関係を明らかにする。また、使われている業績基準が多様であるとともに、それら相互の関係が高くないことを明らかにする。とりわけ、時間的に前後する業績基準間にそのような関係が見られることを確認する。

(2) ミクロレベル：製造業に属する個別企業について、業績とは何か、どのような業績基準が選ばれて来たかを、内外向けの報告書をもとに時系列的に分析し、業績基準の変化を検討する。その上で、選択された業績基準の変化とその基準における実際の業績の変化を時系列的に比較し、両者の対応関係を明らかにする。また、使われている業績基準が多様であるとともに、それら相互の関係が高くないことを明らかにする。とりわけ、時間的に前後する業績基準間にそのような関係が

見られることを確認する。

4. 研究成果

まず、逆説的業績モデルの理論的根拠を明確にするため、ルーマンのシステム論の視点から企業業績概念の整理を行なった。この視点からすると、企業は社会システムの一つとして位置づけられるので、企業業績もシステム論の視点から、つまりシステム合理性の一種として整理することができる。この概念によって、組織有効性概念をめぐる自然モデルと目標モデルの対立は、環境の複雑性を把握する能力の段階的な違いへと相対化される。そして、システムの存続にとって異なるプログラミング形式の併用や切り替え、つまり高次のコントロールが重要であるとすれば、複数の矛盾した業績指標の併存や変化が組織有効性に寄与するという逆説的業績モデルの考え方もシステム合理性という点から理解可能となる。この結果は、経営行動科学学会第11回年次大会において発表された。

つぎに、マクロレベルでの検討を行うため、多様な業績指標を歴史的に比較できるという点から、マスコミの記事を使って業績指標の重要度の変化を探索するとともに、既存のデータベースに基づいて業績指標間の関係を検討した。その結果、(1)数多くの測度が存在し、かつ増加している、(2)支配的な測度が常に変化している、(3)業績測度の間の相関が低い、という3つの仮説のうち(2)と(3)がほぼ支持された。以上の結果から、逆説的業績モデルの想定する業績指標の「逆説的」状況は日本企業においても一定程度確認された。この結果は、経営行動科学学会第12回年次大会において発表された。

さらに、ミクロレベルでの検討を行うため、倒産企業10社の倒産前5年間と業種等のいくつかの基準でマッチングさせた継続企業10社の同時期の5年間の有価証券報告書データに基づいて、各企業が報告書の中で用いた業績指標の種類と変化を比較した。その結果、倒産企業と継続企業の間で業績指標の種類と変化に大きな違いは見られず、業績指標の「逆説的」状況が組織の生存という点で組織有効性に寄与することをミクロレベルで確認することはできなかった。

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)

[学会発表] (計2件)

(1) 小林裕、日本企業における逆説的業績モデルの実証的検討(1)-既存のデータベースに基づく探索的分析-、経営行動科学学会第12回年次大会、2009年11月8日、東京工業大学

(2) 小林 裕、人的資源管理システムが企業業績に及ぼす影響 (5) —初期ルーマンのシステム理論に基づく検討—、経営行動科学学会第11回年次大会、2008年11月9日、中部大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小林 裕 (Kobayashi Yutaka)
東北学院大学・教養学部・教授
研究者番号：60170362

(2) 研究分担者

なし ()

研究者番号：

(3) 連携研究者

なし ()

研究者番号：