

令和 2 年 6 月 15 日現在

機関番号：37104

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K03913

研究課題名(和文) 状況要因に注目した組織市民行動研究の新展開

研究課題名(英文) Research on the influence of situation factors on organizational citizenship behavior

研究代表者

奥井 秀樹 (Okui, Hideki)

久留米大学・商学部・教授

研究者番号：30411713

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 600,000円

研究成果の概要(和文)：近年、成員が組織に対して行う自発的な貢献行動を表す組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior: OCB)という概念が注目されつつある。

本研究では、第1に、従来の組織市民行動研究の意義・限界について、既存研究の体系的レビューにもとづいた指摘を行った。第2に、状況要因に注目するという新たな研究の方向性を示し、組織市民行動の生起メカニズムに重大な影響を及ぼす有力な状況要因の探索・特定を行った。第3に、仕事の専門性という状況要因に注目して個別状況特化型の組織市民行動の生起メカニズムの仮説モデルを構築し、構造方程式モデリングによってその仮説モデルを検証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、従来の組織市民行動研究で主流であった、あらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明できる一般モデルの構築を試みるという方向性とは逆に、個別の状況に注目して、その状況ごとの組織市民行動の生起メカニズムを詳細に研究したという点で意義があるものである。具体的には、仕事の専門性に注目して、仕事の専門性という状況要因が異なれば組織市民行動の生起メカニズムも異なるということを明らかにしたことが主な成果である。

従来の組織市民行動研究の意義・限界を明らかにして、状況要因に注目するという新たな研究の方向性を提示できたことは、学術的にも社会的にも大きな意義がある。

研究成果の概要(英文)：In late years the concept called organizational citizenship behavior to express the voluntary contribution action that a member performs it for an organization attracts people's attention.

In this study, firstly, I conducted a systematic review of existing research to identify the significance and limitations of traditional organizational citizenship behavior research. Secondly, I showed a new direction of research focusing on the situation factors, and searched and identified the situation factors that have a significant influence on the occurrence mechanism of organizational citizenship behavior. Thirdly, I constructed an individual situation-specific hypothetical model of the occurrence mechanism of organizational citizenship behavior, focusing on the situation factor of specialty of work, and verified the hypothetical model by structural equation modeling.

研究分野：経営学

キーワード：組織市民行動 OCB 生起メカニズム 既存研究の意義・限界 状況要因 仕事の専門性 仮説モデルの構築 構造方程式モデリング

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、成員が組織に対して行う自発的な貢献行動を表す組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior: OCB)という概念が注目されつつある。

組織市民行動は「自由裁量的で、公式的な報酬体系では直接的ないし明示的には認識されないものであるが、それが集積することで組織の効率のおよび有効的機能を促進する個人的行動。」と定義される(Organ et al., 2006, 邦訳, p.4)。

具体的には「多くの仕事を抱えている人を手助けする。」「組織が主催する行事・祭典に積極的に参加する。」といった、ある組織において行われる個人に対する直接的な援助や職場統治における従順性・参画に関する行動等がこの概念に含まれる。市民生活における投票行動が、個人が投じる些細な1票が集積して民主的過程を維持することになるように、1つ1つは地味で些細な行動であるが、それが集積することで組織の効率的・有効的機能を促進することになるという意味で組織市民行動という名称が用いられている(Organ et al., 2006)。

この組織市民行動に関する研究は、世界的にはOrganをはじめとして、主にアメリカの経営学者の手によって研究が展開されてきたものである(e.g. Podsakoff et al., 1993)。

従来の組織市民行動研究では、あらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明することができる一般モデルの構築を試みるという方向性が主流であった。こうした研究の流れは、組織の効率性・有効性と深い関わりを持つ組織市民行動の生起メカニズムについて、あらゆる組織に広く当てはまる知見を提供するという点で意義のあるものである。

しかし、人が組織市民行動を行うメカニズムについてより精緻に研究を行うためには、これまでの組織市民行動研究で主流であったあらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明することができる一般モデルの構築を試みるという方向性とは逆に、個別の状況に注目して、その状況ごとの組織市民行動の生起メカニズムを詳細に研究することも重要になる。

なぜなら、根本に立ち返って理論的に考察すれば、人が組織市民行動を行うメカニズムは何も1つとは限らないからである。個人がどのような場合にどのようなメカニズムにもとづいて組織市民行動を行うのかを知るためには、本来、個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけているかを考慮することが必要である。個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけているか、それ次第である状況における組織市民行動の生起メカニズムが異なってくるのである。

そうした考えにもとづき、本研究では、従来の組織市民行動研究で主流であった、あらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明できる一般モデルの構築を試みるという方向性とは逆に、個別の状況に注目して、その状況ごとの組織市民行動の生起メカニズムを詳細に研究することを試みた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、第1に、あらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明することができる一般モデルの構築を試みるという方向性が主流であった従来の組織市民行動研究の意義・限界について既存研究の体系的レビューにもとづいた指摘を行い、個別の状況に注目するという独自の主張の重要性を示すこと、第2に、「業種」や「仕事の専門性」を主な候補として、個別の状況に注目して組織市民行動の生起メカニズムに影響を及ぼす有力な状況要因を探索・特定すること、第3に、有力であると考えられる状況要因に注目して個別状況特化型の組織市民行動の生起メカニズムの仮説モデルを構築・検証することにより従来の研究では得られなかった知見を見出すこと、この3点である。

3. 研究の方法

まず、既存研究の意義・限界を明らかにするという部分では文献レビューと理論的考察によって研究を進めた。次に、組織市民行動の生起メカニズムに影響を及ぼす有力な状況要因を探索・特定するという部分では、理論的考察を基本として研究を進めたが、同時に、これまでに実施した数度のアンケート調査のデータについてさまざまな角度から分析を行い参考資料とした。最後に、状況要因を考慮に入れた個別状況特化型の組織市民行動の生起メカニズムの仮説モデルを構築・検証するという部分では、これまでに実施した数度のアンケート調査のデータを使用し、その仮説モデルのデータへの適合度を構造方程式モデリング(SEM)によって検証した。

4. 研究成果

(1)組織市民行動の既存研究の意義・限界を明らかにするというテーマに関して得られた成果は次のようなものである。

奥井(2017b)では、既存研究の意義・限界を示し、状況要因に注目することの重要性について論じた。

組織市民行動という概念は「労働者の職務満足を高めることがその生産性を高めることにつながる」という社会通念を擁護するという動機が発端となって生まれてきたものである(Organ et al., 2006, 邦訳, p.17)。

職務満足を高めることが生産性を高めることにつながるということをデータで実証しようとしたBrayfield & Crockett(1955)やVroom(1964)等の初期の研究では、期待したような結果が得られなかった。Organ(1988)・Organ(1990)はこうした結果に対して異議を唱え、一連の研究が

職務満足と生産性の正の関係を十分に実証できなかった原因は、生産性を製品の生産高や生産数等の物質的・量的な基準のみで測定していた点にあると指摘した。そして、生産性の概念を拡張して、個人の生産高や生産数等の直接的な数字だけではなく、そうした数字には反映されない質的・行動的なレベルの貢献、すなわち組織市民行動を生産性の測定項目に加えることによって職務満足と生産性の正の関係を実証できるのではないかとの見解を提示した。職務満足と生産性の正の関係が成り立つ理由については、成員は組織から恩恵を受けたことに対する返礼として組織市民行動を行うという、Blau(1964)がいうところの一種の社会的交換であるという趣旨の説明がなされることが多い。

つまり、組織市民行動は、職務満足と生産性の関係という重要な議論に加わっていく形で注目されるようになったのである。そうした経緯から、従来の組織市民行動研究では、職務満足を中心的な規定要因として、あらゆる組織における組織市民行動の生起メカニズムを説明することができる一般モデルの構築を試みるという方向性が主流であった。

こうした研究の流れは、組織の効率性・有効性と深い関わりを持つ組織市民行動の生起メカニズムについて、あらゆる組織に広く当てはまる知見を提供するという点で意義のあるものであるといえる。

その一方で、職務満足と生産性の関係というテーマに固執するあまりに、人が組織市民行動を行うメカニズムについて、純粋な立場で深く考察するという姿勢には欠けていた面があるといえる。これが既存研究の限界である。

理論的に考察すれば、人が組織市民行動を行うメカニズムにはさまざまなものがあり、個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけているか、それ次第である状況における組織市民行動の生起メカニズムは異なってくるといえる。

この研究によって、既存の組織市民行動研究で主流であった「職務満足ありきの分析視角で、あらゆる状況に適用可能な一般的なモデルを構築する」という研究の方向性の意義と限界を明確化できたこと、そして、それにもとづいて、個別の状況に注目するという本研究の重要性について、強固な理論的根拠を提示できたことは、今後、状況要因に注目した組織市民行動研究を展開していくうえで大きな成果であるといえる。

(2)組織市民行動の生起メカニズムに影響を及ぼす有力な状況要因を探索・特定するというテーマに関して得られた成果は次のようなものである。

奥井(2017b)では、状況要因に注目することの意義を示し、注目するに値する有力な状況要因とはどのようなものかということについて理論的考察を行った。

個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけているか、それ次第である状況における組織市民行動の生起メカニズムが異なってくるのである。また、個人がある行動や状況、出来事の意味づけを行うということは、その前提として、物事の認識のしかたや価値観といったものが必ず存在していることになる。さらには、そうした個人の物事の認識のしかたや価値観、そして意味づけのパターンに影響を及ぼす状況要因というものが存在する。そのように考えれば、個人の物事の認識のしかたや価値観、そして意味づけのパターンに影響を及ぼしうる状況要因について詳しく知っておくことは組織市民行動の生起メカニズムを研究するうえで非常に重要であるといえることができる。

言い換えれば、状況要因に注目するということは、職務満足と生産性の正の関係を実証するという従来の組織市民行動研究の研究関心から解き放たれ、純粋に組織市民行動の生起メカニズムを明らかにするという新たな研究の方向性を提示するという意味で意義があるといえる。

注目するに値する有力な状況要因とは、組織市民行動の生起メカニズムに及ぼす影響が十分に大きく、個別的・具体的過ぎず、十分に多くの場合・場所でみることができる状況であり、その状況に注目することで組織の経営に対して十分に大きな理論的・実践的インプリケーションが得られるような要因である。そして、「仕事の専門性」はこれらの条件を満たすものであり、注目するに値する状況要因であるといえる。

この研究によって、注目するに値する状況要因とはどのようなものかということについて具体的な条件を示すことができたこと、そして、「仕事の専門性」が有力な状況要因であると考えられることを明らかにできたことは、今後、実証研究を展開していくうえで重要な成果であるといえる。

(3)状況要因を考慮に入れた個別状況特化型の組織市民行動の生起メカニズムの仮説モデルを構築・検証するというテーマに関して得られた成果は次のようなものである。

まず、奥井(2017a)では、組織市民行動の生起メカニズムに影響を与える状況要因として成員が従事している仕事の専門性に注目して実証研究を行った。具体的には、仕事の専門性の高低を、仕事を行うにあたって 長期の教育訓練による専門的知識・技術をどの程度求められるか、主体性をどの程度求められるかの 2 点から判断するという基準を示し、比較的専門性の高い仕事に従事する A 社と比較的専門性の低い仕事に従事する B 社の比較を行った。職務満足や組織コミットメント、そして、年齢・勤続期間・性別・学歴・職位等の主要なデモグラフィック変数を組織市民行動の規定要因の候補として、A 社・B 社のそれぞれについて、組織市民行動とその規定要因と考えられる変数群との関係を調べるためにステップワイズ法で重回帰分析を行ったところ、A 社と B 社には、それぞれの仕事の専門性を反映した異なる組織市民行動の生起メカニズム

ムが存在していることが窺える結果が見出された。そして、仕事の専門性は成員の組織市民行動の生起メカニズムに影響を与える重要な状況要因であるとの見解を提示した。

この研究によって、重回帰分析の段階ではあるが、仕事の専門性という状況要因が異なれば組織市民行動の生起メカニズムも異なるという仮説を支持する結果を得ることができた。そして、A社とB社では、組織市民行動とその規定要因と考えられる変数群との関係がどのように異なっているのかを知ることができたのは、組織市民行動の生起メカニズムを説明する個別状況特化型の仮説モデルを構築するうえで重要な成果であったといえる。

次に、奥井(2020)では、奥井(2017a)においてA社とB社に顕著な傾向のちがいが見出された組織市民行動の下位次元である職務上の配慮とその規定要因である内在的職務満足と情動的コミットメントの関係に着目し、A社とB社のそれぞれの状況における組織市民行動の生起メカニズムを説明する個別状況特化型の仮説モデルを構築し、構造方程式モデリング(SEM)によってその仮説モデルの検証を行った。分析の結果、A社とB社のそれぞれの仮説モデルが支持された。そのことから、A社とB社には、「仕事の専門性」の程度のちがいを反映した、それぞれに異なる組織市民行動の生起メカニズムが存在していると結論づけた。具体的には、A社では、仕事そのもののやりがいと組織市民行動につながるという組織市民行動の生起メカニズムが存在していること、そして、B社では、成員が組織に愛着を抱き、その愛着から組織のために貢献したいという気持ちが生まれ、その結果として組織市民行動を行うという、成員と組織の間の情緒的な関係にもとづく組織市民行動の生起メカニズムが存在していることが明らかになった。

この研究によって、仕事の専門性という状況要因が異なれば組織市民行動の生起メカニズムがどのように異なるのかということがより具体的に明らかになった。また、組織市民行動の生起メカニズムを説明する個別状況特化型の仮説モデルの構築・検証という研究の方向性の重要性を示すことができたのも今後の研究を展開していくうえで大きな成果である。

<引用文献>

- Blau, P.M. (1964) *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley and Sons.
- Brayfield, A.H. and W.H. Crockett (1955) Employee attitudes and employee performance, *Psychological Bulletin*, Vol. 52, No. 5, pp. 396-424.
- Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990) The motivational basis of organizational citizenship behavior, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 43-72.
- Organ, D.W. and Podsakoff, P.M. and S.B. MacKenzie (2006) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Thousand Oaks: Sage Publications (上田泰訳『組織市民行動』白桃書房、2007年)。
- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. and C. Hui (1993) Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research, *Research in personnel and human resources management*, vol. 11, pp. 1-40.
- Vroom, V.H. (1964) *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons.
- 奥井秀樹(2017a) 「仕事の専門性と組織市民行動 - 製造業における質問票調査結果の分析 - 」『日本経営システム学会誌』、Vol. 34、No. 1、pp. 61-71。
- 奥井秀樹(2017b) 「組織市民行動研究の意義・限界と状況要因の重要性」『日本経営システム学会 第59回全国研究発表大会講演論文集』、pp. 120-123。
- 奥井秀樹(2020) 「状況要因に着目した組織市民行動の因果モデルの構築 - 個別状況特化型の因果モデル構築の試み - 」『久留米大学商学研究』、Vol. 25、No. 2、pp. 27-42。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 奥井秀樹	4. 巻 25巻2
2. 論文標題 状況要因に着目した組織市民行動の因果モデルの構築 - 個別状況特化型の因果モデル構築の試み -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 久留米大学商学研究	6. 最初と最後の頁 27-42
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 奥井秀樹	4. 巻 第89集
2. 論文標題 仕事の専門性と組織市民行動の生起メカニズム	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本経営学会経営学論集	6. 最初と最後の頁 F53-1-F53-2
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） https://doi.org/10.24472/abjaba.89.0_F53-1	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 奥井秀樹	4. 巻 24巻1号
2. 論文標題 組織市民行動概念の本質についての試行的考察 - 市民という言葉の持つ意味と違和感 -	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 久留米大学商学研究	6. 最初と最後の頁 23-35
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 奥井秀樹	4. 巻 34巻1
2. 論文標題 仕事の専門性と組織市民行動 - 製造業における質問票調査結果の分析 -	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本経営システム学会誌	6. 最初と最後の頁 61-71
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 奥井秀樹
2. 発表標題 状況要因と組織市民行動の生起メカニズム - 研究の到達点と発展の方向性 -
3. 学会等名 六甲ビジネスシステムコンファレンス
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 奥井秀樹
2. 発表標題 仕事の専門性と組織市民行動の生起メカニズム
3. 学会等名 日本経営学会第92回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 奥井秀樹
2. 発表標題 状況要因に注目した組織市民行動研究 - 仕事の専門性と組織市民行動 -
3. 学会等名 日本経営学会九州部会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 奥井秀樹
2. 発表標題 組織市民行動研究の意義・限界と状況要因の重要性
3. 学会等名 日本経営システム学会第59回全国研究発表大会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----