

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 22 日現在

機関番号：32685

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380480

研究課題名(和文) 組織文化・職務特性が組織市民行動に与える影響

研究課題名(英文) The Effects of Organizational Culture and Job Characteristics on Organizational  
Citizenship Behavior

研究代表者

石橋 貞人 (Ishibashi, sadahito)

明星大学・経営学部・教授

研究者番号：40542056

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、組織市民行動について、特に職務特性や組織文化といった組織レベルに注目して、どのような要因によって組織市民行動がおこるのか、その発生の規定要因についての因果関係について、インタビューおよびアンケート調査を通じて、その結果を取りまとめ、従来の研究で行われていた個人・集団レベルでの規定要因についての再検討を加えたうえで、組織レベルでの規定要因の直接的・間接的な因果関係を、統計モデルの1つである構造方程式モデルにて明示し、モデルの有効性を確認する実例検証を行う。

研究成果の概要(英文)：In the present study, effects of organizational culture and job characteristics on organizational citizenship behavior are expressed in a structural equation model as the parameter, and then quantitatively analyzed and verified based on the data from 832 individual responses.

As the results support the hypothetical model, it was confirmed that organizational culture and designing a job, as shown in the study, will raise encourage organizational citizenship behavior.

研究分野：経営学

キーワード：組織市民行動 職務特性 組織文化

## 1. 研究開始当初の背景

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はあるが、それが集積することで組織の効率のおよび友好的機能を促進する個人的行動 (Organ ら 2006) である組織市民行動 (Organizational Citizenship Behavior: 以降 OCB を記す) は、組織行動論の領域での研究課題として重視されてきている。

この OCB がどのような要因によって、その発生が規定されているのかという OCB を規定する要因に関する海外 (特にアメリカ) の実証研究はあるが、例えば日本における「勤勉さ」や「人の和を尊ぶ」というように、各国の文化も大きな影響を与えている事は容易に想像できる事柄であり、海外研究をそのまま日本企業のそれに当てはめることができない。

この点について日本企業を対象とした OCB の規定要因に関する実証研究について俯瞰すれば、日本における OCB の規定要因についての実証研究は、主に職務満足や組織コミットメントという個人レベルの研究が中心となっており、組織レベルでの研究については、まだその端緒についたばかりであるといえる。

そして、「職務満足を高める」など、経営資源の1つである「ヒト」を外在的にマネジメントするという組織の立場から考えれば、従業員が OCB を積極的にを行うように、組織ぐるみで OCB を促す諸施策を講じるなど、組織として OCB を促す仕組みづくりを行う必要がある。このような点から、組織レベルでの OCB の規定要因を探ることは、今後必要になると考えられる。

### <引用文献>

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B.: Organizational Citizenship Behavior ; Its Nature, Antecedents, and Consequences, SAGE Publication, CA (2006)  
上田泰訳 「組織市民行動」 白桃書房 (2007)

## 2. 研究の目的

本研究では、組織市民行動について、特に職務特性や組織文化といった組織レベルに注目して、どのような要因によって組織市民行動がおこるのか、その発生の規定要因についての因果関係について、インタビューおよびアンケート調査を通じて、その結果を取りまとめ、従来の研究で行われていた個人・集団レベルでの規定要因についての再検討を加えたうえで、組織レベルでの規定要因の直接的・間接的な因果関係を、統計モデルの1つである構造方程式モデルにて明示し、モデルの有効性を確認する実例検証を行う。

## 3. 研究の方法

本研究では、OCBの文献研究とOCBに関する先進企業へのインタビューを通じて得られた知見に基づき、

職務満足・組織コミットメント、上司のリーダーシップ、職業性ストレスなどがOCBに与える影響モデル

組織文化が、直接的に、あるいは職務満足・組織コミットメント・上司のリーダーシップ、職業性ストレスなどの媒介変数を通じて間接的にOCBに与える影響モデル

組織文化が、直接的に、あるいは職務満足・組織コミットメント・上司のリーダーシップ、職業性ストレスなどの媒介変数を通じて間接的にOCBに与える影響モデル

の3点について、アンケート調査を通じて、データを収集し、統計解析手法の一つである構造方程式モデリングを行うことにより、その関係性を明らかにするための実例検証を実施した。

## 4. 研究成果

### (1) 組織市民行動研究に関する予備的考察

最近組織心理学で注目を集めている組織市民行動 (Organizational Citizenship Behavior: 以降 OCB と記す) についての予備的考察を行った。

まず、組織市民行動の定義および類似概念を整理した。次に、組織市民行動の構成概念と尺度について、特に日本語版組織市民行動尺度を中心に整理をした。

また、組織市民行動の規定要因として、組織心理学における個人・集団・組織レベルでの規定要因について、海外・日本の先行研究を整理した。

最後に今後の研究の可能性として、組織全体による OCB を促す経営施策を講じ、経営資源の1つである「ヒト」を、外在的にマネジメントし、組織ぐるみで OCB を促す仕組みづくりを行うことにより、従業員が OCB をしようとする動機が生まれ、実際に従業員が OCB を見せる可能性は高まることを論じた。

### (2) 組織文化・職務特性が組織市民行動へ与える影響

組織全体による OCB を促す経営施策を講じ、経営資源の1つである「ヒト」を、外在的にマネジメントし、組織ぐるみで OCB を促す仕組みづくりを行うことにより、従業員が OCB をしようとする動機が生まれ、実際に従業員が OCB を見せる可能性は高まることが考えられる。

このことから本論文では、組織心理学でいう組織レベルの組織市民行動の規定要因として、組織文化と職務特性に注目し、これら2つの概念を整理した。そして組織文化が、従業員の組織市民行動を促す可能性について論じた。また、職務特性については、職務満足を促す職務特性は組織市民行動に影響を与えるほか、職業性ストレスを促す職務特性は組織市民行動に負の影響を与える可能性について論じた。

### (3) 職務特性・職務満足が組織市民行動へ与える影響

本研究では、職務特性が組織市民行動に及ぼす影響について職務満足を媒介変数とした直接・間接および総合効果を構造方程式モデルで表現し、832人の回答者のデータから定量的に分析・検証した。

結果として、仮説モデルは支持されたことから、職務特性と組織市民行動の関係は、職務満足を醸成するような職務特性を踏まえた職務設計をすることにより、職務満足を高め、そのことによって組織市民行動を促すという間接効果よりも、本研究で使用した「タスク重要性」「フィードバック」「自律性」といった職務特性を持つよう職務設計をすることにより、職務満足も高まり、また組織市民行動を促すこともできることが確認できた。

### (4) 職務特性が組織市民行動に及ぼす影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から -

本研究では、職務特性が組織市民行動に及ぼす影響について職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から構造方程式モデルで表現し、838人の回答者のデータから定量的に分析・検証した。

結果として、仮説モデルは支持されたことから、職務特性と組織市民行動の関係は、高要求・高コントロールの能動的ジョブがモチベーションを高め、組織市民行動を促進することが確認できた。

また、相対的ではあるが要求に比べコントロールのパス係数が高いことから、仕事の負荷を増やすというよりは仕事の裁量権などの自由度が高い職務を行うことにより組織市民行動が促されることも確認できた。さらに経営資源の1つである「ヒト」を外在的にマネジメントするという立場から考えれば、マネジメント可能な職務設計について職務特性に配慮しながら行い、組織市民行動を促すことは可能であると考えられる。

### (5) 組織文化が組織市民行動に与える影響に関する一考察

本研究では、組織市民行動の規定要因としての組織文化に注目して、組織文化が組織市民行動に及ぼす影響を構造方程式モデルで表現し、841人の回答者のデータから定量的に分析・検証するとともに、組織文化・組織市民行動の各因子スコアを算出・図示した。

結果として、仮説モデルは支持されたことから、組織文化が組織市民行動に影響を与えていることが確認できた。このことから、従業員の内的な動機づけにより実行される組織市民行動について、直接的に働きかけるのではなく、経営資源の1つである「ヒト」を外在的にマネジメントすることが可能な組織文化を変革することにより、組織市民行動を促すことができると考えられる。

## 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 5件)

石橋 貞人、組織文化が組織市民行動に与える影響に関する一考察、明星大学経営学研究紀要、査読無、12号、2017、37-48

石橋 貞人、職務特性が組織市民行動に及ぼす影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から -、日本経営システム学会誌、査読有、33巻2号、2016、139-144

石橋 貞人、職務特性・職務満足が組織市民行動へ与える影響、日本経営工学会論文誌、査読有、66巻4号、2016、309-316

石橋 貞人、組織市民行動研究に関する予備的考察、明星大学経営学研究紀要、査読無、10号、2015、19-30

石橋 貞人、組織文化・職務特性が組織市民行動へ与える影響、明星大学経営学研究紀要、査読無、10号、2015、31-42

〔学会発表〕(計 1件)

職務特性が組織市民行動に及ぼす影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から -、日本経営システム学会

〔図書〕(計 件)

なし

〔産業財産権〕

なし

〔その他〕

なし

## 6. 研究組織

(1)研究代表者

石橋 貞人 (ISHIBASHI Sadahito)

明星大学・経営学部・教授  
研究者番号：40542056

(2)研究分担者  
なし