



目次

- ▶ 1. 導入
- ▶ 2. 組織市民行動とは
- ▶ 3. 先行研究
- ▶ 4. 問題意識
- ▶ 5. 仮説の導出
- ▶ 6. 研究の枠組み
- ▶ 7. 調査方法
- ▶ 8. 分析(仮説の検証)
- ▶ 9. 結論
- ▶ 10. 問題意識に対する答え
- ▶ 11. インプリケーション
- ▶ 12. 研究の限界
- ▶ 13. 付表
- ▶ 14. 参考文献

1.導入

配布なし

みなさんのゼミには
このような方がいませんか？



3

1.導入

配布なし

ゼミ、サークルなどで…

お疲れ様～

お疲れ様～



4

1.導入

配布なし

ゼミ、サークルなどで…

いつもみんなの出したごみを
捨ててくれて助かるね

嫌じゃないのかなあ？



5

組織市民行動

(Organizational Citizenship Behavior)

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的および友好的機
能を促進する個人的行動

(Organ, 1988)

6

組織市民行動

(Organizational Citizenship Behavior)

- ・ 自主的にやるもの
(係として決まっていなければ)
- ・ やったからといって正式な報酬はない
- ・ 組織（グループ）のためにはやったほうがよい



7

組織市民行動

(Organizational Citizenship Behavior)

- ▶ 従業員が組織市民行動を示したことに対してはっ
きりと褒賞されるわけでもなく、示さなかったこと
に対して罰せられることがないもの
- ▶ 従業員の職務記述書にはふくまれないもの
- ▶ 従業員が彼らの職務の1つとして行うよう訓練され
ていないもの

(Podsakoff, MacKenzie, & Hui, 1993)

8

組織市民行動

(Organizational Citizenship Behavior)

・褒められも叱られもしない



・決められた仕事ではない

・訓練されていない



9

3.先行研究①

- ▶ 従業員が組織市民行動(OCB)を盛んに行うほど、組織全体の様々な業績指標が高い傾向を示すことは間違いない

(田中, 2008)



10

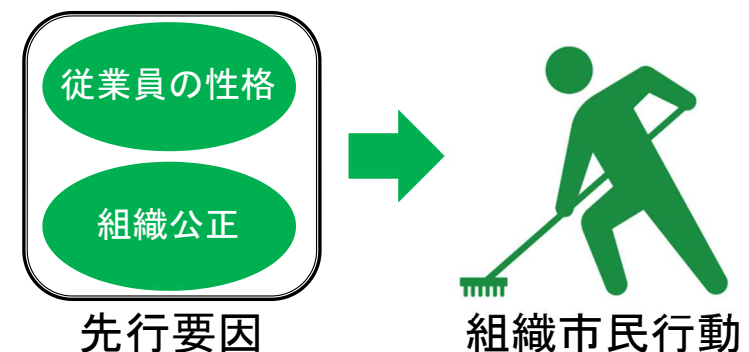
3.先行研究②

- ▶ Spitzmuller, Van Dyne, & Illies (2008) によれば、組織市民行動(OCB)を行いやすいのは、従業員が性格的に調和性や誠実性が強い場合、従業員の職務満足感が高い場合、組織の仕組みや手続きが公正だと従業員から評価される場合、従業員が自分の所属する組織に愛着を抱いている場合、従業員の気分が良い状態である場合である。

(田中, 2012)

3.先行研究②

従業員の性格や組織公正などが
従業員の組織市民行動を促進する



11

12

4.問題意識

今までは！

・組織市民行動が行われていれば組織にとってプラス、という前提

・組織メンバー個々人にどうすれば組織市民行動を行わせることができるか

といった研究しかされてこなかった！

13

4.問題意識

・組織市民行動を自分が行っていることがマイナスにはたらくことはないのか



14

ゼミ、サークルなどで…

いつもみんなの出したごみを捨ててくれて助かるね

ストレス感じてないかなあ？

15

4.問題意識

▶ ストレスは不安、労働意欲の減退や疲労を助長し、ストレス状態に陥った人間はしばしば労働パフォーマンスの低下や欠勤など仕事から逃避する傾向を示す

(Beehr & Newman, 1978)

今回はストレスをマイナスの要因として取り上げる！

16

4.問題意識

- ・周囲の他のメンバーが行う組織市民行動からなんらかの影響を受けることはないのか



17

ゼミ、サークルなどで…

ゴミ拾いは僕がするよ！

僕もやるよ！

私も…

僕らもやる！



18

4.問題意識

周囲のメンバーが組織市民行動をやっていると、個々人も組織市民行動をやるという傾向があるのではないか。

また、周囲のメンバーが組織市民行動をやっていること自体が個々人にとってストレスになることはないか。

19

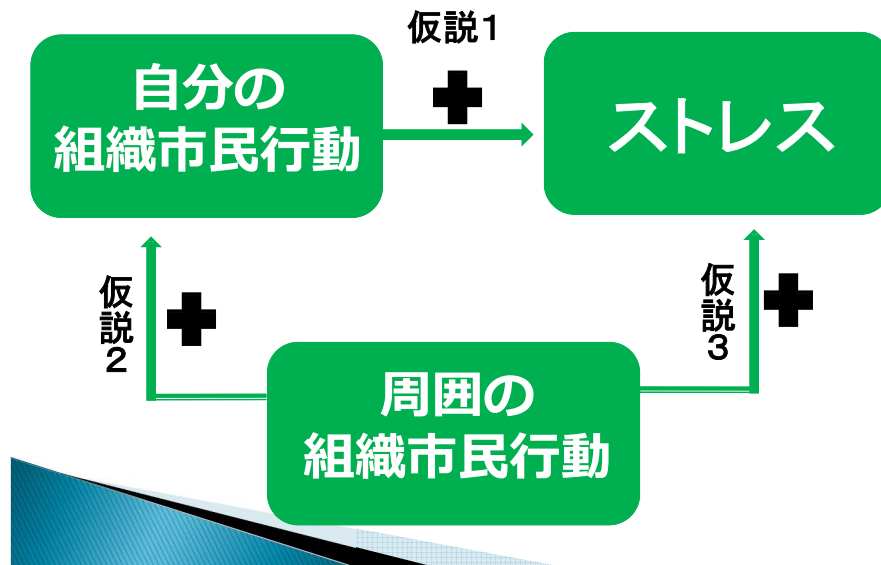
5.仮説の導出

- ▶ 仮説1：自分のOCBはストレスを増やす
- ▶ 仮説2：周囲のOCBは自分のOCBを促進する
- ▶ 仮説3：周囲のOCBはストレスを増やす



20

6.研究の枠組み



21

配布なし

アンケート調査を行いました！



22

7.調査方法

- ・**調査方法** 質問票調査(紙媒体)
- ・**配布方法** 手渡し
- ・**対象** 組織(アルバイト、部活、サークル、ゼミ等)に所属している大学生(性別は問わない)
- ・**サンプル規模** 134人(男性70人、女性64人)
組織別(アルバイト64人、部活31人、サークル17人、ゼミ17人)
- ・**年齢層** 18歳～23歳
- ・**調査期間** 2014年9月下旬



23

7.質問票について

分析に使用したもの

- ▶ **性別**
- ▶ **年齢**
- ▶ **想定した所属組織の種類**
- ▶ **自分および組織内の他者の組織市民行動**
田中(2004)より日本版組織市民行動尺度から高い因子負荷を示した項目や大学生の組織に該当する項目を大学生向けに文言を修正して用いた。
- ▶ **ストレス**
井上(2012)よりGHQ(精神健康調査票)を使用。
回答のしやすさを考慮し回答の選択肢を全項目共通の4点尺度に変更。

24

8. 分析

仮説1

自分のOCBはストレスを増やす

自分の
組織市民行動

ストレス

25

8. 分析

仮説1: 自分のOCBはストレスを増やす

相関分析で自分OCBとストレスの関連を確認

1%水準で有意
やや弱い負の相関

	周囲OCB	ストレス
自分OCB	.370**	-.308**
周囲OCB		-.167

表中の数値はPearson の相関係数
有意確率 **1%水準有意, *5%水準有意

相関係数が負

26

8. 分析

仮説1: 自分のOCBはストレスを増やす

重回帰分析で因果関係を調べる

モデルの要約				
モデル	R	R ² 乗 (決定係数)	調整済 R ² 乗 (調整済み決定係数)	推定値の標準誤差
1	.465 ^a	.216	.135	.40749

a. 予測値: (定数)、自分OCB、性別、年齢、部活、ゼミナール、サークル、周囲OCB。

分散分析 ^a						
モデル		平方和	df	平均平方	F	有意確率
1	回帰	3.072	7	.439	2.643	.018
	残差	11.125	67	.166		
	合計	14.198	74			

a. 従属変数: GHQ

b. 予測値: (定数)、自分OCB、性別、年齢、部活、ゼミナール、サークル、周囲OCB。

係数 ^a						
モデル		標準化されていない係数		標準化係数	t	有意確率
		B	標準誤差	ベータ		
f	(定数)	3.386	1.068		3.171	.002
	自分OCB	-.218	.112	-.244	-1.941	.056
	年齢	-.012	.043	-.033	-.272	.787
	部活	-.076	.121	-.075	-.629	.531
	サークル	-.047	.166	-.033	-.280	.780
	ゼミナール	-.193	.184	-.121	-1.049	.298
	周囲OCB	-.094	.095	-.124	-.993	.324
	性別	.291	.096	.334	3.036	.003

a. 従属変数: GHQ 有意確率 ***1%水準有意, **5%水準有意, *10%水準有意

5%水準有意
調整済みR²乗.135

自分OCB
→ストレス
の因果関係が成立

(負の影響なので)
仮説と逆の結果!

27

8. 分析

仮説1: 自分のOCBはストレスを増やす

仮説検証の結果

自分のOCBはストレスに負の影響をあたえた
⇒OCBをするとストレスは減る

- ①OCBをすることによって達成感や組織での居場所を見出し、内発的報酬となった結果、ストレスを下げたのでは?
- ②質問紙で回答してもらった組織は、自由選択⇒ストレスを感じない居心地がいい組織を回答したのでは?

28

8. 分析

仮説2

周囲のOCBは自分のOCBを促進する

周囲の
組織市民行動



自分の
組織市民行動

29

8. 分析

仮説2: 周囲のOCBは自分のOCBを促進する

相関分析で周囲OCBと自分OCBの関連を確認

1%水準で有意
やや弱い正の相関

	周囲OCB	ストレス
自分OCB	.370**	-.308**
周囲OCB		-.167

表中の数値はPearsonの相関係数
有意確率 **1%水準有意, *5%水準有意

→ 周囲OCBと自分OCBに
正の相関が確認された

30

8. 分析

仮説2: 周囲のOCBは自分のOCBを促進する

訂正あり

重回帰分析で因果関係を調べる

モデルの要約				
モデル	R	R ² 乗(決定係数)	調整済みR ² 乗(調整済み決定係数)	推定値の標準誤差
1	.507 ^a	.257	.192	.44035

a. 予測値: (定数)、周囲OCB、ゼミナール、性別、サークル、部

分散分析 ^a					
モデル		平方和	df	平均平方	F
1	回帰	4.572	6	.762	3.930
	残差	13.186	68	.194	
	合計	17.759	74		

a. 従属変数: 自分OCB

b. 予測値: (定数)、周囲OCB、ゼミナール、性別、サークル、部活、年齢

係数 ^a					
モデル		標準化されていない係数	標準化係数	t	有意確率
1	(定数)	2.797	1.103	2.536	.014
	性別	-.053	.103	-.516	.608
	年齢	.003	.046	.008	.944
	サークル	-.396	.173	-.251	.805
	部活	.181	.129	.159	.883
	ゼミナール	.210	.198	.117	.904
	周囲OCB	.319	.095	.376	.001

a. 従属変数: 自分OCB

有意確率 ***1%水準有意, **5%水準有意, *10%水準有意

1%水準有意
調整済みR²乗.192

周囲OCB
→ 自分OCB
の因果関係が成立

仮説2は支持!

31

8. 分析

仮説2: 周囲のOCBは自分のOCBを促進する

仮説検証の結果

周囲のOCBは自分のOCBに正の影響をあたえた
⇒ 組織メンバーの多くがOCBすることで
個々人のOCBは促進される

32

8. 分析

仮説3

周囲のOCBは、ストレスを増やす

周囲の
組織市民行動



ストレス

33

8. 分析

仮説3: 周囲のOCBはストレスを増やす

相関分析で周囲OCBとストレスの関連を確認

有意な相関はなし

	周囲OCB	ストレス
自分OCB	.370**	-.308**
周囲OCB		-.167

表中の数値はPearsonの相関係数

有意確率 **1%水準有意, *5%水準有意

有意な相関なし → 仮説3は棄却!

34

8. 分析

配布なし

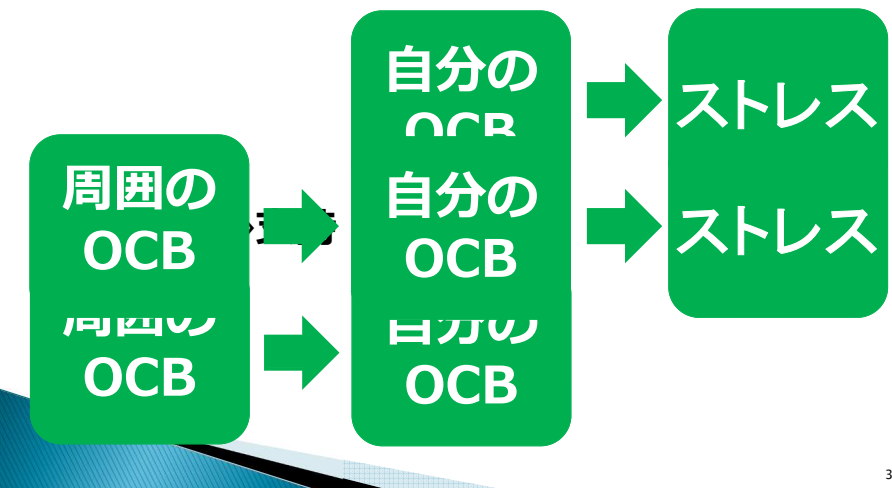
そういえば...



35

8. 分析

▶ 仮説1 ⇒ 逆の結果



36

ゼミ、サークルなどで…

ゴミ拾いは僕がするよ！

僕もやるよ！

私も！

僕らもやる！

37

8. 分析

仮説4

周囲のOCBは、自分のOCBを介し、
ストレスを減らす



38

8. 分析

仮説4: 周囲のOCBは自分OCBを介し
ストレスを減らす

重回帰分析で自分OCBの媒介効果を調べる

Baron&kenny(1986)および村山(2009)による媒介変数の検証方法



Step1 X(独立変数)→M(従属変数)を重回帰分析して有意かどうかを確認

Step2 X(独立変数)→Y(従属変数)を重回帰分析する

Step3 独立変数にMを足し、X.M(独立変数)→Y(従属変数)で重回帰分析する

Step2からStep3で

X(独立変数)の有意確率またはベータの数値が
下がっていれば、媒介効果があるといえる

39

8. 分析

仮説4: 周囲のOCBは自分OCBを介し
ストレスを減らす

階層的重回帰分析の結果

従属変数	(1)自分OCB		(2)ストレス			
	step1		step2		step3	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
性別	-.055	.103	.377 ***	.095	.334 ***	.096
年齢	.008	.046	-.064	.043	-.033	.043
部活ダミー	.159	.129	-.113	.120	-.075	.121
サークルダミー	.159	.129	-.113	.120	-.075	.121
ゼミナールダミー	-.251 **	.173	.023	.162	-.033	.166
	.117	.198	-.140	.186	-.121	.184
自分OCB					-.244 *	.112
周囲OCB	.376 ***	.095	-.216 *	.089	-.124	.095
調整済み決定係数		.192		.120		.135
決定係数		.257		.188		.216
ΔR2乗		.257		.188		.216
F値		3.930 ***		2.780 **		2.643 **

有意確率 ***1%水準有意, **5%水準有意, *10%水準有意

40

8. 分析

仮説4: 周囲のOCBは自分OCBを介し
ストレスを減らす

階層的重回帰分析の結果

従属変数	(1)自分OCB		(2)ストレス			
			step2		step3	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
性別	.07	***	.095	.334	***	.096
年齢	.04		.043	-.033		.043
部署	.03		.120	-.075		.121
サー	.23		.162	-.033		.166
ゼミナールタミー	.11		.186	-.121		.184
自分OCB				-.244	*	.112
周囲OCB	.376	***	.095	-.216	*	.095
調整済み決定係数		.192		.120		.135
決定係数		.257		.188		.216
ΔR2乗		.257		.188		.216
F値		3.930	***	2.780	**	2.643

周囲OCBの有意確率
Step2 10%水準有意
Step3 有意なし

有意確率 ***1%水準有意, **5%水準有意, *10%水準有意
自分OCBの媒介効果が判明 → 仮説4が支持!

8. 分析

仮説4: 周囲のOCBは自分OCBを介し
ストレスを減らす

仮説検証の結果

周囲のOCBは自分のOCBを介して
ストレスを減らした

周囲がOCBすることによって
自分もOCBするようになり、
結果として組織全体の居心地がよくなったのでは？

9. 結論

- ▶ 仮説1 ⇒ 逆の結果
OCBをするとストレスを減らす
- ▶ 仮説2 ⇒ 支持
組織メンバーの多くがOCBすることで
個々人のOCBは促進される
- ▶ 仮説3 ⇒ 棄却
- ▶ 仮説4 ⇒ 支持
周囲のOCBは自分のOCBを介してストレスを
減らす

10. 問題意識に対する答え

- ▶ 組織市民行動を自分が行っていることがマイナスに
はたらくことはないのか
⇒ ストレスをとりあげたところ、
マイナスのはたらきはみられなかった
- ▶ 周囲の他のメンバーが行う組織市民行動からなん
らかの影響を受けることはないのか
⇒ 周囲の組織市民行動は自分の組織市民行動
を促進していることが分かった

11. インプリケーション

- ▶ 組織市民行動の先行要因に周囲の組織市民行動があることが分かった



45

11. インプリケーション

- ▶ 今回の研究で見られた現象

周囲が組織市民行動を行っている環境にいると
自分も組織市民行動を行うようになる

組織社会化

組織への参入者が組織の一員となるために、
組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、
職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程
(高橋, 1993)

組織市民行動においても組織社会化がみられた

46

11. インプリケーション

- ▶ 今回の研究成果をどんな場面で活かせるか

新規参入メンバーへ組織市民行動を促すための
アプローチとして、既存の組織全体への働きかけが
有効



47

12. 研究の限界

- ① ストレス尺度の使用項目の問題
 - ・使用した項目がストレスを測定するのに適さなかった可能性
 - ・結果として組織市民行動のマイナス面への言及ができなかった
 - ・行動によるストレスを測定する尺度を使用すればより強い相関や違う結果が得られたのではないか
- ② 回収サンプルの不足
 - ・手渡しの紙媒体によるアンケートのため大規模なアンケート展開ができなかった
 - ・サンプルが増えれば別の結果が得られた可能性
- ③ 回答者に他者の行動を答えさせることの限界
 - ・組織内の他者について回答者本人に回答を求めることに無理があった可能性
 - ・ひとつの組織内の全員にアンケートを実施するなど、アンケートの展開方法に改善の余地あり

48

13.付表

		N	平均値	標準偏差	Cronbach のアルファ	1	2	3	4	5	6	7	8
1	性別	134	1.45	.499	-								
2	年齢	134	20.28	1.307	-	.104							
3	アルバイト	134	.48	.501	-	.014	.199						
4	サークル	134	.13	.334	-	.005	-.119	-.369**					
5	部活	134	.23	.423	-	-.055	-.200	-.601**	-.194				
6	ゼミナール	134	.13	.334	-	.102	.270*	-.315**	-.102	-.166			
7	自分OCB	101	3.8607	.45707	0.843	-.022	-.061	.044	-.325**	.147	.108		
8	周囲OCB	79	3.4476	.56691	0.888	.079	-.249*	.145	-.080	-.115	-.013	.370**	
9	ストレス	134	2.3853	.47627	0.734	.318**	.034	.011	.088	-.081	-.104	-.308**	-.167

有意確率 **1%水準有意, *5%水準有意
相関係数についてはN=75

14.参考文献

- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978) "Job stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model, and Literature Review", *Personnel Psychology*, 31 : pp.665-699.
- 井上果子(2012)「中学生版 精神健康調査票 JHQ-12の作成」『横浜国立大学 教育学研究科 教育相談・支援総合センター研究論集』No.12pp-55-59.
- 金原京子 岡田進一 白澤政和(2012)「介護老人福祉施設の介護職が感じる看護職との連携における「役割ストレス」の構造」『介護福祉学』Vol.19, No.1 pp42-50.
- 村山航(2009)「媒介分析・マルチレベル媒介分析」
<http://www4.ocn.ne.jp/~murakou/mediation.pdf>
2014年10月22日アクセス
- 小木曾道夫(2006)「SPSSによるやさしいアンケート分析」オーム社
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good syndrome*. Lexington Books.

14.参考文献

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., & Hui, C. (1993) "Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research", In G.R. Ferris & K.M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, Vol.11, Greenwich: JAI Press, pp.1-40.
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L., & Ilies, R. (2008) "Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network", In J. Barling, & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* Vol. 1: Micro approaches, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, pp.106-123.
- 高橋弘司(1993)「組織社会化研究をめぐる諸問題」『経営行動科学』第8巻 第1号 pp.1-22.
- 田中堅一郎(2004)『従業員が自発的に働く職場をめざすために: 組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究』ナカニシヤ出版.
- 田中堅一郎(2012)「日本の職場にとっての組織市民行動」『日本労働研究雑誌』No.627 pp.14-21.

ご清聴
ありがとう
ございました

