

性格ごとにみたアルバイトにおける 大学生の組織市民行動

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 小林 慎太郎

枚数 : 26 枚

性格ごとにみたアルバイトにおける 大学生の組織市民行動

小林 慎太郎

キーワード：組織市民行動 アルバイト 類人猿分類 主体的ジョブデザイン行動

要約

パート・アルバイト従業員において「基幹労働力化」が指摘されているように、職務記述書に書かれている仕事のみならず、書かれていない職務外の行動、いわゆる「組織市民行動」までもが求められるようになってきている。そこで「従業員が組織市民行動を行うのには性格ごとに規定因が異なるのではないか」という問題意識から、類人猿分類を用い、類人猿タイプごとに分析を行った。その結果、類人猿分類のタイプごとに組織市民行動の規定因が異なることが明らかになった。

目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究・仮説の導出
 - 1. 先行研究
 - 2. 類人猿分類
 - 2-1. オランウータンタイプ
 - 2-2. チンパンジータイプ
 - 2-3. ゴリラタイプ
 - 2-4. ボノボタイプ
 - 3. その他の概念
 - 3-1. 職務自由度とスキル多様性
 - 3-2. 主体的ジョブデザイン行動
 - 4. 仮説の導出
- III. アルバイトにおける組織市民行動
 - 1. 調査対象・調査期間
 - 2. 調査結果
- IV. 調査方法
 - 1. 調査対象・調査期間
 - 2. 調査結果
 - 3. 質問項目

V. 分析結果

1. 平均値・重回帰分析
2. 相関分析

VI. 考察

1. オランウータンタイプ
2. チンパンジータイプ
3. ゴリラタイプ
4. ボノボタイプ
5. 全体の総括

VII. インプリケーション・本研究の限界

1. 学術的インプリケーション
2. 実務的インプリケーション
3. 本研究の限界

VIII. 参考文献

I. 問題意識

総務省統計局(2014)によると、日本の非正規社員は年々増加しており、企業にとって非正規社員の果たす役割は大きなものとなってきている。非正規社員の中ではパート・アルバイトの割合が増加しており、特にそれらが重要な存在になりつつある。そのため、企業にとってパート・アルバイトの働きぶりは今後より重要になっていくだろう。

では、パート・アルバイトが積極的に職務を実行するとはどういうことであろうか。パート・アルバイトの職務は、正社員に近い職務をパート・アルバイトに任せたりする「基幹労働力化」が指摘されているように(武石, 2002)、職務記述書に書かれている仕事のみならず書かれていないものまでも遂行することが求められるようになってきた。なぜなら、業務の達成にパート・アルバイトの影響が大きく、パート・アルバイトが職務記述書に書かれている職務のみを行っている組織は円滑に業務を行えなくなっているからである。つまり、積極的に職務を実行するということは、職務記述書に書かれていないものも含めて円滑な業務の達成に必要であれば行うことだといえる。

しかし、全てのパート・アルバイトが積極的に職務を実行しているわけではない。最低限の仕事のみを行う者、逆に積極的に職務記述書に書かれていないものも行う者もいる。時給や待遇がほぼ同じアルバイトにおいて生じるこの差を本稿では考えていく。

II. 先行研究・仮説の導出

1. 先行研究

本稿では職務外の行動の規定因を考えていくが、このような研究の一つに組織市民行動と言われているものがある。組織市民行動(OCB)とは、田中(2001)によると、「Podsakoff,

MacKenzie, & Hui (1993)は組織市民行動を以下の 3 つの条件を満たすものであるとしている。

- ① 従業員が(組織市民行動を)示したことに對してははっきりと褒賛されるものではなく、示さなかったことに對して罰せられることのないもの。
- ② 従業員の職務記述書には含まれないもの。
- ③ 従業員が彼らの職務の一つとして行うように訓練されていないもの。」である。

組織市民行動を行う規定因として、「手続き的公正・分配的公正といった公正さの認知、上司のリーダーシップ・スタイル、職場における満足感、組織コミットメント、従業員の気分の効果」(田中, 2001)などがあげられている。しかし、これらの研究は企業の正社員を対象とされたものであり、パート・アルバイトを対象にしたものではない。また、従業員すべてを一括りにして考えており、従業員それぞれに對しては目を向けてはいない。

そこで本稿では、組織市民行動の規定因をアルバイト従業員それぞれの性格ごとにわけて分析することで明らかにする。組織市民行動と性格との関連性は田中(2012)によると、「Spitzmuller, Van Dyne, & Illies (2008) は、従業員が性格的に調和性や誠実性が強い場合組織市民行動を行いやすいとしている」とされている。このように、性格ごとの組織市民行動の差を明らかにした研究はされているが、性格ごとの組織市民行動の規定因を明らかにした研究の蓄積は少ない。

2. 類人猿分類

本研究では性格の捉え方に「類人猿分類」を用いる。「類人猿分類」とは、実際の4種の大型類人猿の性格傾向・行動傾向の違いをヒントに、精神科医・名越康文の監修のもと、Team GARHER Project が作成した性格分類である(名越, 2012)。

類人猿分類を本研究の性格分類に採用した理由は、この性格分類がチーム活動や対人関係を前提として作られたものであり、それらが入り交じるアルバイトでの組織市民行動を研究するにあたって適しているからだ。

表1 簡易類人猿分類

	冷静	感情豊か
追及・達成	オランウータン	チンパンジー
保守・安定	ゴリラ	ボノボ

次に、類人猿分類における4種類の類人猿タイプ(チンパンジー、オランウータン、ゴリラ、ボノボ)の分類の仕方、それぞれの類人猿タイプの特徴を説明する。まず分類の仕方として、2軸「冷静 — 感情豊か」「追及・達成 — 保守・安定」を用いて4つの類人猿に分類(表1)。その後3つの質問で調整をし、最終的に分類をする。

次に4種の類人猿それぞれを類人猿分類公式マニュアル1.0(名越, 2012)に即しながら説明していく。

2-1. オランウータンタイプ

オランウータンタイプは「冷静 ・ 追及・達成」に分類される類人猿である。オランウータンタイプの最大の特徴は個人主義である。仲間や友人を頼りにしたり、褒めてほしい、認めてほしいという欲求を出すことはない。個人主義者のオランウータンタイプが他人に求めるほとんど唯一のものが「余地」である。他人からの評価や賞賛、あるいは共感といったものをあまり求めようとしないオランウータンタイプにとって、それらよりも大切なのは「納得」である。

2-2. チンパンジータイプ

チンパンジータイプは「感情豊か ・ 追及・達成」に分類される類人猿である。チンパンジータイプは、自分一人で黙々と仕事をするよりも、周りの人を巻き込む社交力を生かし、組織的に、スピード感をもって前に進めていくことが得意である。チンパンジータイプにとって最も嬉しいことは、「褒められる」ことである。あらゆる場面で目立ち、周囲から称賛を得ることを好み、組織内での地位にも敏感である。

2-3. ゴリラタイプ

ゴリラタイプは「冷静 ・ 保守・安定」に分類される類人猿である。ゴリラタイプは自分の所属する集団の秩序と調和を何よりも大切にするため、自己主張をするよりも周りの意見や行動に合わせることを優先する。保守的な傾向が強く、変化や極端な言動は慎む傾向にある。周囲からは「自分の意見がない」と批判されることもあるが、ゴリラタイプにとっては自分の意見よりも周りの人たちとの調和を保つことが最も重要なのである。

2-4. ボノボタイプ

ボノボタイプは「感情豊か ・ 保守・安定」に分類される類人猿である。ボノボタイプは目の前の相手の心に寄り添い、同調することが得意である。きめ細かな思いやりや気配りを行い、円滑な人間関係を形作る。論理立てて物事を進めたり、自分の仕事を人に説明するのは苦手だが、場の雰囲気盛り上げる能力に長けている。

3. その他の概念

本研究では、アルバイト従業員における組織市民行動の規定因を先に述べた類人猿分類のタイプごとに分析を行い明らかにする。そこで、以下の変数を用いた仮説を導出する。

3-1. 職務自由度とスキル多様性

職務自由度とは、仕事のやり方を自分自身で決定ができる度合のことである。関口(2010)

によると「Hackman & Oldham(1976)は、職務自由度が高ければ担当者の責任感は増し、それが仕事への動機づけや生産性の向上につながる」としている。そのため、アルバイト従業員が職務自由度の高い職務を行う場合、責任感が増し組織市民行動に影響を与えていると予想される。

スキル多様性とは、職務を遂行する際に必要となる能力の多様性を表し、スキル多様性が高ければ高いほど職務をこなすために多くの能力を必要とする。スキル多様性が高い場合と低い場合とでは、アルバイト従業員の意識に差が生じていると予想する。

3-2. 主体的ジョブデザイン

主体的ジョブデザインとは、関口(2010)によると「Wrzesniewski & Dutton(2001)は、従業員が自ら積極的に担当する仕事をデザインすることによって、生産性の向上や仕事のやりがいや動機づけを高めようとする行動としている。また Wrzesniewski らによれば、主体的ジョブデザイン行動は大きく 3 つの行動にわかれる。1 つ目は、仕事や作業そのものの改変である「仕事形成次元」。2 つ目は、仕事や作業上必要となる人間関係の内容や幅の調整である「人間関係次元」。3 つ目は、仕事や作業に内在する意味あるいは意義の再構築である「意味形成次元」(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008; Wrzesniewski & Dutton, 2001)」である。

主体的ジョブデザイン行動は従業員が自らの職務を形作る行動である。類人猿タイプによって組織市民行動の規定因が異なるのであれば、自らの職務を形作る行動にも違いが見えるはずである。また、自らの職務を形作る行動、すなわち主体的ジョブデザイン行動をしてから、職務記述書に書かれていない組織のための行動、すなわち組織市民行動をすることを考えられるだろう。

4. 仮説の導出

これらを踏まえた上で、類人猿分類の 4 種(オランウータン・チンパンジー・ゴリラ・ボノボ)のタイプごとに仮説を導出していく。

まず、オランウータンタイプについて考える。オランウータンタイプとは、個人主義であり、また、「納得」を最も重視しているとされている。先に述べた通り、調和性が強い従業員は組織市民行動をしやすいとされているが、それと最も異なるとされるタイプがオランウータンタイプである。しかし、だからといって他の類人猿タイプと比べて組織市民行動をしないのではなく、規定因が調和性の強い性格と異なるだけだと考える。そこで、オランウータンタイプが組織市民行動をする規定因を考察するにあたり、「納得」を重視するという性質に注目する。「納得」とは、そのものに対する理解であるため、組織市民行動が組織に必要なかどうかの理解がオランウータンタイプに最も重要なのだと考えられる。ここで以下の仮説を導出する。

仮説 1: オランウータンタイプは組織市民行動が必要だと感じているときにより組織市民行

動をする

2つ目にチンパンジータイプについて考えていく。チンパンジータイプとは、自分一人で仕事を黙々とこなすのではなく、周りの人を巻きこむ社交力を活かし組織的に行動していくタイプで、周囲からの称賛を重視する。そのため、チンパンジータイプの組織市民行動をする規定因を考えるにあたり、先に述べた主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元に注目する。人間関係次元とは、仕事や作業上必要となる人間関係の幅を広げたり、周りの人々を巻き込んだりすることである。すなわち、周りの人を巻き込み組織的に行動するタイプであるチンパンジータイプにとって、人間関係次元とは職務をこなすのに重要な行動だと考えられる。そのため、人間関係次元を行っているチンパンジータイプは、職務において力を発揮できている状況だと予想される。そのように職務が順調な場合には組織市民行動をより行うはずである。ここで、以下の仮説を導出する。

仮説 2: チンパンジータイプにおいて主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と組織市民行動には正の相関関係がある

3つ目にゴリラタイプについて考えていく。ゴリラタイプは自分の所属する集団の秩序と調和を何よりも大切にするため、自己主張をするよりも、周りの意見や行動に合わせることを優先する。すなわち、類人猿タイプの中では調和性が最も強いとされるタイプである。先に述べた通り、調和性が強いものは組織市民行動をしやすいとされるため(田中, 2012)、最も組織市民行動をするタイプだと考えられる。本研究では、組織市民行動の規定因の違いに注目していくため、調和性に作用する職場環境などの外部要因についても考えていく。そこで、ゴリラタイプは周りの行動に合わせることを優先することに注目すると、職場の同僚である従業員が行う組織市民行動に自らの組織市民行動を合わせるはずである。ここで、以下の仮説を導出する。

仮説 3: ゴリラタイプにおいて同僚が行う組織市民行動とゴリラタイプ自身が行う組織市民行動には正の相関関係がある

4つ目にボノボタイプについて考えていく。ボノボタイプは相手の心に寄り添い、同調することが得意である。きめ細かな思いやりや気配りを行い、円滑な人間関係を形作る。すなわち、ゴリラタイプと同様に調和性が高いタイプだと考えられる。また、人間関係を重視するタイプとされている。そこで、新たに職場で一緒に働いている人の人数、アルバイトにおいてはシフトに同時に入っている人数を変数に含める。なぜなら、人間関係を重視することにおいて職場の人数は重要だからである。ボノボタイプは「共感」を重視しているとされるため、共感を得やすい少人数の環境が適しているはずである。ここで、以下の

仮説を導出する。

仮説 4：ボノボタイプにおいてシフトの人数と組織市民行動には負の相関関係がある

Ⅲ. アルバイトにおける組織市民行動

本調査に入る前に、アルバイト従業員における組織市民行動の尺度が存在しないため、どのようなものなのかを実態調査で明らかにした。

1. 調査対象・調査期間

実態調査は現在アルバイトをしている大学生を対象として、手渡しによる紙媒体のアンケート調査を行った。対象者には並行して複数のアルバイトをしている者もいたが、週の労働日数が最も多いアルバイトを想定するよう回答を求めた。アンケートは 9 月の約 1 週間で大学生 40 名から回収することができた。

2. 調査結果

質問項目は、日本版組織市民行動尺度(田中, 2012)の文言をアルバイト向けに変え、因子負荷の高いものを抜粋し質問項目に用いた。それらの値を分析した結果、天井効果、床効果の出た項目を排し、以下に述べる 6 つの行動を抜粋することができた。

- ・多くの仕事を抱えている人の手助けをする
- ・同僚からの疑問や質問には丁寧に答える
- ・自分の周囲の同僚に手をかせるようにいつも準備している
- ・自分の仕事や作業でなくても進んで行う
- ・不必要に仕事の手を休めないよう心掛けている
- ・自分の身の回りをきれいに清掃するよう心掛けている

これらを本研究に用いることとした。

Ⅳ. 調査方法

先に述べた実態調査を踏まえた上で、本調査を行った。

1. 調査対象・調査期間

調査はアルバイトをしている大学生・大学院生を対象とし、手渡しによる紙媒体のアンケート調査を行った。対象者には並行して複数のアルバイトをしている者がいたが、週の労働日数が最も多いアルバイトを想定するよう回答を求めた。

アンケートは 10 月上旬～11 月上旬の約 3 週間で、大学生・大学院生 100 名(男性 57 名、女性 43 名)から回収をすることができた。そのため、本研究で用いるサンプル数は合計 100 名である。

2. 調査結果

回答者の年齢は、18 歳が 4 名、19 歳が 11 名、20 歳が 21 名、21 歳が 28 名、22 歳が 27 名、23 歳が 8 名、24 歳が 1 名である。

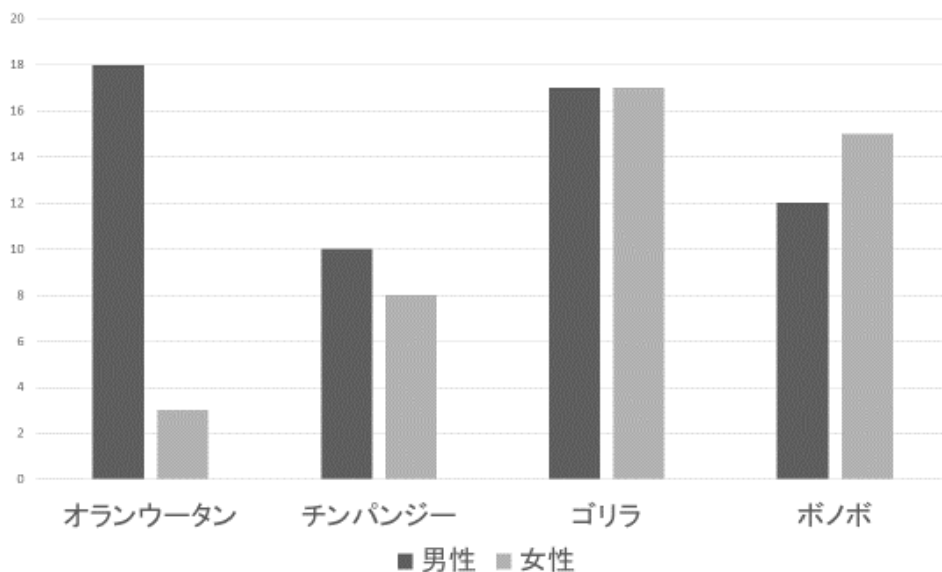
職種は、飲食関係が 53 名、販売が 15 名、接客サービスが 10 名、塾講師・家庭教師が 8 名、事務が 5 名、その他が 9 名であり、飲食関係が全体の約 70%を占める結果となった。

回答者の類人猿分類ごとの人数は、以下の表 2 となった。表 2 を棒グラフで表したのが以下の図 1 である。全体としてみれば調和性が強いとされるゴリラ・ボノボタイプの人が多い。また、性別で類人猿分類に差があることが明らかになった。特にオランウータンタイプにおいて差が顕著である。

表 2 類人猿分類内訳

	全体		男性		女性	
	度数	パーセント	度数	パーセント	度数	パーセント
チンパンジータイプ	18	18.0	10	17.5	8	18.6
オランウータンタイプ	21	21.0	18	31.6	3	7.0
ゴリラタイプ	34	34.0	17	29.8	17	39.5
ボノボタイプ	27	27.0	12	21.1	15	34.9
合計	100	100.0	57	100.0	43	100.0

図 1 性別ごとの傾向



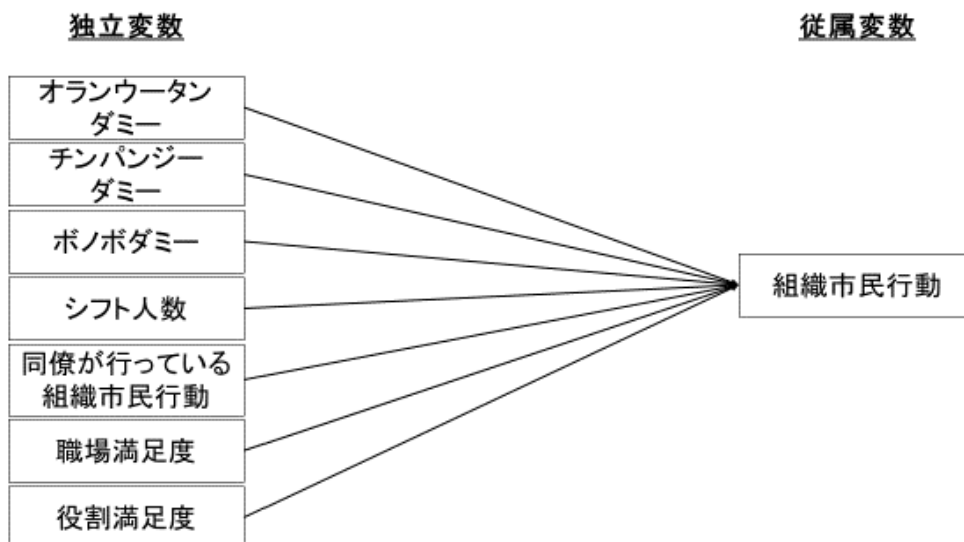
3. 質問項目

類人猿分類は名越(2012)を用いた。アルバイトの職務における職務自由度については、関口(2010)の3項目を、スキル多様性の測定については関口(2010)の2項目を用いた。主体的ジョブデザイン行動については関口(2010)の仕事次元、人間関係次元、意味形成次元の因子負荷が高いそれぞれ2項目を抜粋し、計6項目を用いた。組織市民行動については、日本版組織市民行動尺度(田中, 2001)をアルバイト向けに文言を変え、実態調査を経て抜粋した6項目を用いた。また、6項目の組織市民行動については、その行動をどの程度行うべきだと考えているか、職場の同僚がどの程度行っているのか、自分がどの程度行っているのかの3項目を6つの組織市民行動それぞれに回答させ、計18項目を用いた。また、先行研究から組織市民行動の規定因とされる組織サポート、職務満足感(田中, 2004)のそれぞれ3項目を、文言を変えて用いた。これらの質問の最大値は4、最小値は1である。

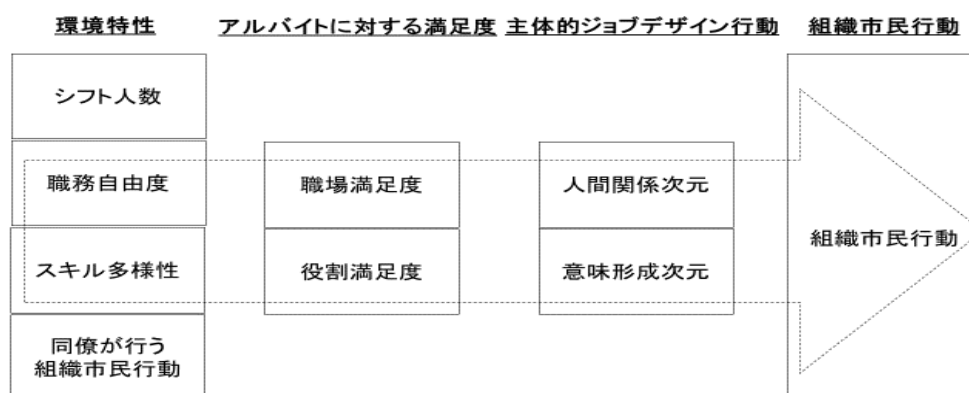
V. 分析結果

本稿では、分析の枠組み(図2)に基づいて重回帰分析を行うことで、類人猿タイプそれぞれが組織市民行動に与えている影響を明らかにする。その後、類人猿分類ごとの規定因の違いを明らかにするため、分析の枠組み(図3)に基づいて各変数の関係を相関分析で見る。

分析の枠組み(図2)



分析の枠組み(図 3)



以下に、分析に用いた変数の説明をする。

組織市民行動には以下の 5 項目を用いた。

- Q1a 多くの仕事を抱えている人の手助けをする
- Q3a 自分の周囲の同僚に手をかせるようにいつも準備している
- Q4a 自分の仕事や作業でなくても進んで行う
- Q5a 不必要に仕事の手を休めないよう心掛けている
- Q6a 自分の身の回りをきれいに清掃するように心掛けている

それぞれの行動について、その行動をどの程度行うべきか、職場の同僚がどの程度行っているか、自分がどの程度行っているかを回答させたが、その行動をどの程度行うべきかについては全ての項目に、自分がどの程度行っているかについては「Q2a 同僚からの疑問や質問には丁寧に答える」に天井効果がみられたため、本研究の分析には用いないこととした。そのため、本研究の分析に用いるのは、Q1a. Q3a. Q4a. Q5a. Q6a の 5 項目である。また、職場の同僚がどの程度行っているか、自分がどの程度行っているのか、それぞれに因子分析をした結果、因子は検出されなかった。そのため、Q1a. Q3a. Q4a. Q5a. Q6a の 5 項目をそれぞれ

- ・ 同僚が行う組織市民行動 ($\alpha = 0.670$, 平均値 = 2.86, 標準偏差 = 0.473)
- ・ 回答者が行っている組織市民行動 ($\alpha = 0.707$, 平均値 = 2.89, 標準偏差 = 0.546)

とした。

主体的ジョブデザイン行動は以下の 4 項目を用いた。

- ・ 人間関係次元 ($\alpha = 0.843$, 平均値 = 2.75, 標準偏差 = 0.818)
- ・ 意味形成次元 ($\alpha = 0.722$, 平均値 = 2.81, 標準偏差 = 0.778)

- Q3b 仕事を通じて積極的に人と関わる
- Q4b 仕事を通じて関わる人の人数を増やしていく
- Q5b 自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる

Q6b 自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく全体として意味のあるものだと考える

仕事形成次元とされる「Q1b 仕事をやりやすくするために必要な作業を追加する」に天井効果がみられたため、本研究に用いないこととした。残りの 5 項目について因子分析を行った。因子分析は最尤法でプロマックス回転後の因子負荷量が絶対値で 0.5 以上のものを使用した。そのため「Q2b 仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する」は分析に用いないこととした。主体的ジョブデザイン行動は 2 つの因子に分かれたため、先行研究通りに、Q3b, Q4b を人間関係次元、Q5b, Q6b を意味形成次元とした。

組織サポート・職務満足感については、職場満足度・役割満足度とし、以下の 5 項目を用いた。

- ・職場満足度 ($\alpha=0.821$, 平均値=3.16, 標準偏差=0.638)

Q1c 職場の同僚はあなたを大事にしてくれる

Q3c あなたが困ったときに職場の同僚は助けてくれる

Q5c 全体として今のアルバイトにおける活動に満足している

- ・役割満足度 ($\alpha=0.759$, 平均値=2.76, 標準偏差=0.763)

Q2c 職場の同僚はあなたを重要な人物だとみなしてくれる

Q4c 私は責任のある重要な役割を果たしている

回答させた 6 項目について因子分析を行い、因子分析は最尤法でプロマックス回転後の因子負荷量の差が絶対値で 0.3 以上のものを使用した。そのため、「Q6c アルバイトを通じて自分の成長や進歩を感じている」は分析に用いないこととした。組織サポート・職務満足度は 2 つの因子に分かれ、先行研究と異なる分かれ方をしたため、Q1c, Q3c, Q5c を職場満足度、Q2c, Q4c を役割満足度とした。

職務自由度、スキル多様性については以下の 5 項目を用いた。

- ・職務自由度 ($\alpha=0.849$, 平均値=2.57, 標準偏差=0.853)

Q1d 仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い

Q2d 仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度が高い

Q3d 仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮できる機会が多い

- ・スキル多様性 ($\alpha=0.833$, 平均値=2.64, 標準偏差=0.869)

Q4d 仕事を進めるにあたってはさまざまなスキルを必要とする

Q5d 仕事ではレベルの高いスキルが求められる

因子分析は最尤法でプロマックス回転後の因子負荷量が絶対値で 0.5 以上のものを使用した。その結果 2 つの因子に分かれ、先行研究通りとなったため、Q1d, Q2d, Q3d を職務自由度、Q4d, Q5d をスキル多様性とした。

シフトの人数は、同時に職場で働いている人数を回答させた。曜日や時間によって人数が異なる場合は回答者が最も働いている状況を想定して回答させた。

1. 平均値・重回帰分析

まず、類人猿タイプごとの組織市民行動の差を見るために平均値を比較した結果、以下の表3となった。先に述べたタイプごとの説明通り、人間関係次元はチンパンジータイプとボノボタイプが高く、オランウータンタイプとゴリラタイプが低い傾向にある一方で、意味形成次元には差があまり見られなかった。組織市民行動はボノボタイプがやや低い傾向である。

次に、サンプル数が最も多かったゴリラタイプを基準として他の類人猿タイプをダミー変数とし、それぞれが組織市民行動に与える影響を明らかにしようと重回帰分析を試みた。コントロール変数として性別と年齢、独立変数として同僚が行う組織市民行動、シフト人数、職場満足度、役割満足度として分析した。結果は以下の表4になった。

結果から、ゴリラタイプに比べ、ボノボタイプが組織市民行動をややしにくいことがわかる。また、男性よりも女性のほうが組織市民行動をしやすい傾向にあること、同僚が行っている組織市民行動が組織市民行動に正の影響を与えること、役割満足度が組織市民行動に正の影響を与えることが分かった。

表3 類人猿タイプ別の平均値

報告書				
類人猿タイプ		人間関係次元	意味形成次元	組織市民行動
チンパンジータイプ	平均値	2.86	2.83	2.91
	標準偏差	0.90	0.87	0.52
オランウータンタイプ	平均値	2.60	2.81	2.91
	標準偏差	0.85	0.60	0.60
ゴリラタイプ	平均値	2.60	2.82	2.96
	標準偏差	0.81	0.64	0.51
ボノボタイプ	平均値	2.98	2.76	2.76
	標準偏差	0.71	1.00	0.57
合計	平均値	2.75	2.81	2.89
	標準偏差	0.82	0.78	0.55

表4 重回帰分析の結果

変数	組織市民行動	
	β (係数)	標準誤差
性別	.219*	.092
年齢	.120	.034
チンパンジーダミー	-.118	.125
オランウータンダミー	.047	.122
ボノボダミー	-.175*	.112
同僚が行う組織市民行動	.424***	.100
シフト人数	.091	.025
職場満足度	.003	.081
役割満足度	.402***	.064
調整済みR ²	.427	
F値	9.204***	

*.05<p<.10 ** .01<p<.05 ***p<.01

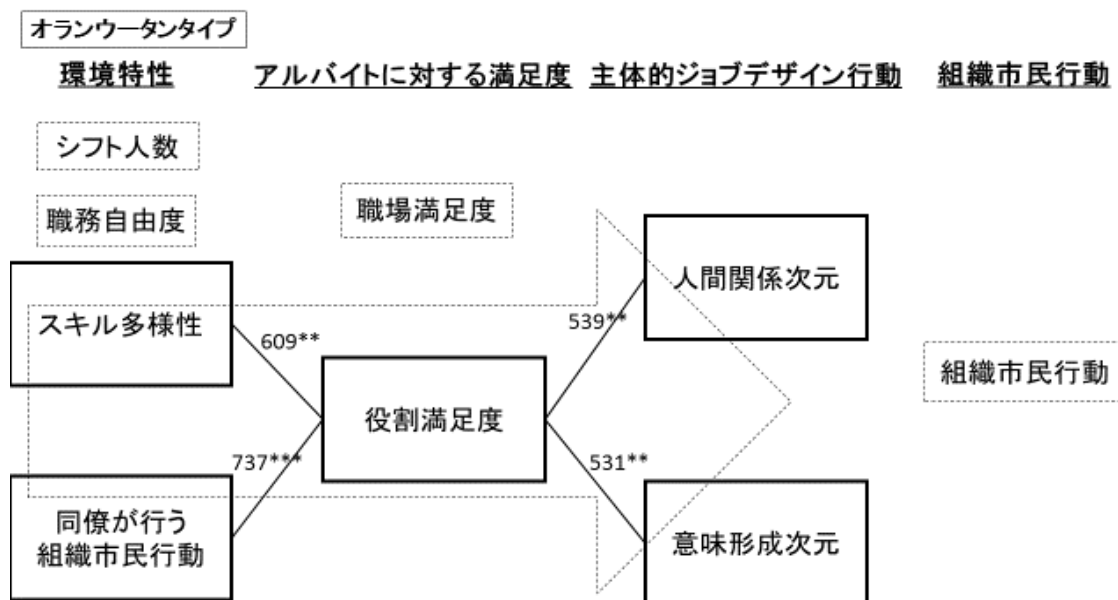
2. 相関分析

重回帰分析をしたことによって、類人猿分類においてボノボタイプがやや組織市民行動をしにくいことがわかった。次に類人猿タイプごとに組織市民行動の規定因を明らかにするべく、相関分析を行った。以下の図 4、図 5、図 6、図 7 は、相関が多くみられたため、偏相関分析を行い、疑似相関を排した結果である。図において、実線で囲まれたものは相関が確認されたもの、点線で囲まれたものは相関が見られなかったものである。

図 4 はオランウータンタイプの分析結果をまとめたものである。

結果は、オランウータンタイプにおいては組織市民行動との相関が見られなかった。スキル多様性と同僚が行う組織市民行動が役割満足度と相関が見られ、役割満足度が主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と意味形成次元と相関が見られる結果となった。

図 4 オランウータンタイプにおける相関図



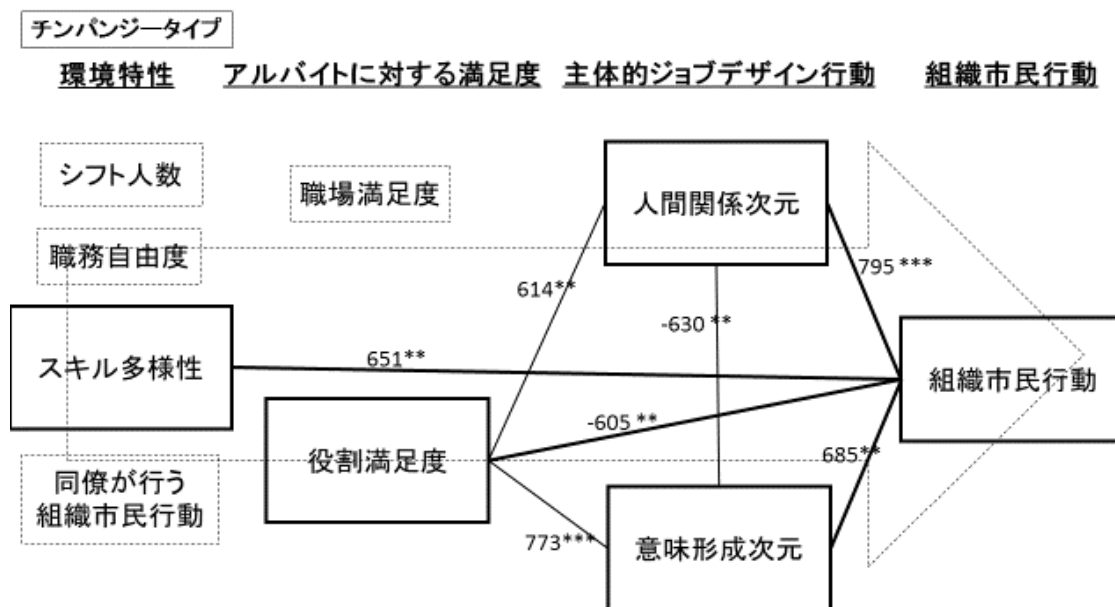
*.05<p<.10 **.01<p<.05 ***p<.01

図5 はチンパンジータイプの分析結果をまとめたものである。

チンパンジータイプにおいては組織市民行動とスキル多様性、主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と意味形成次元に正の相関が見られた。組織市民行動と役割満足度には負の相関が見られ、同僚が行う組織市民行動とは相関が見られなかった。

また、役割満足度と主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元、意味形成次元それぞれに正の相関、主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と意味形成次元に負の相関が見られるという結果となった。

図5 チンパンジータイプにおける相関図

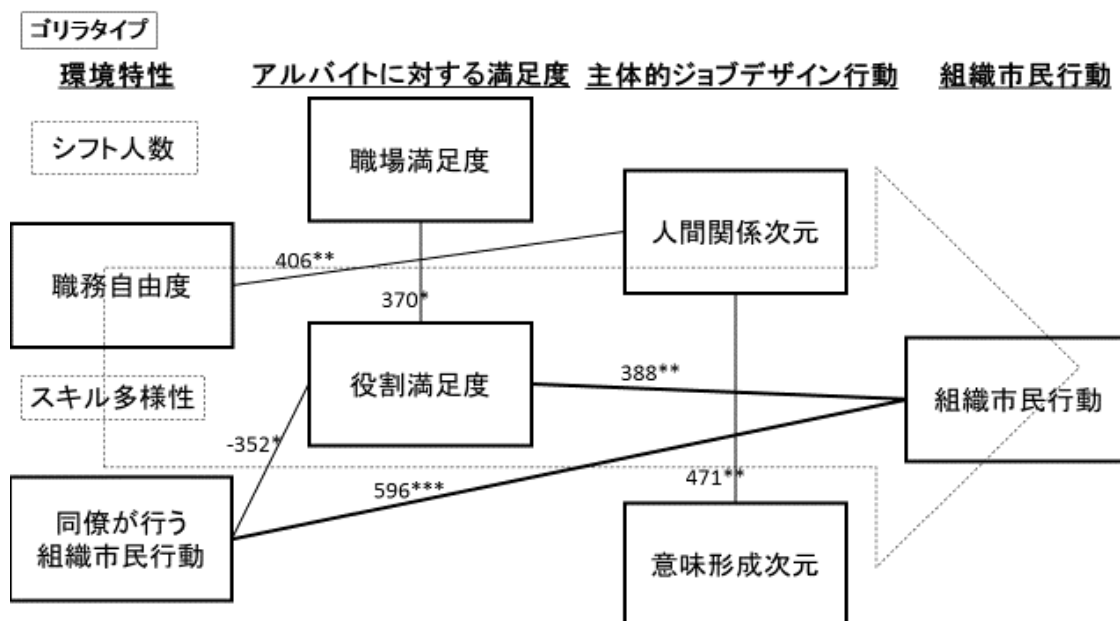


*.05<p<.10 **.01<p<.05 ***p<.01

図 6 はゴリラタイプの分析結果をまとめたものである。

ゴリラタイプにおいては組織市民行動と役割満足度、同僚が行う組織市民行動に正の相関が見られた。また、同僚が行う組織市民行動と役割満足度に負の相関、職務自由度と主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元に正の相関、職務満足度と役割満足度に正の相関、主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と意味形成次元に正の相関が見られた。

図 6 ゴリラタイプにおける相関図

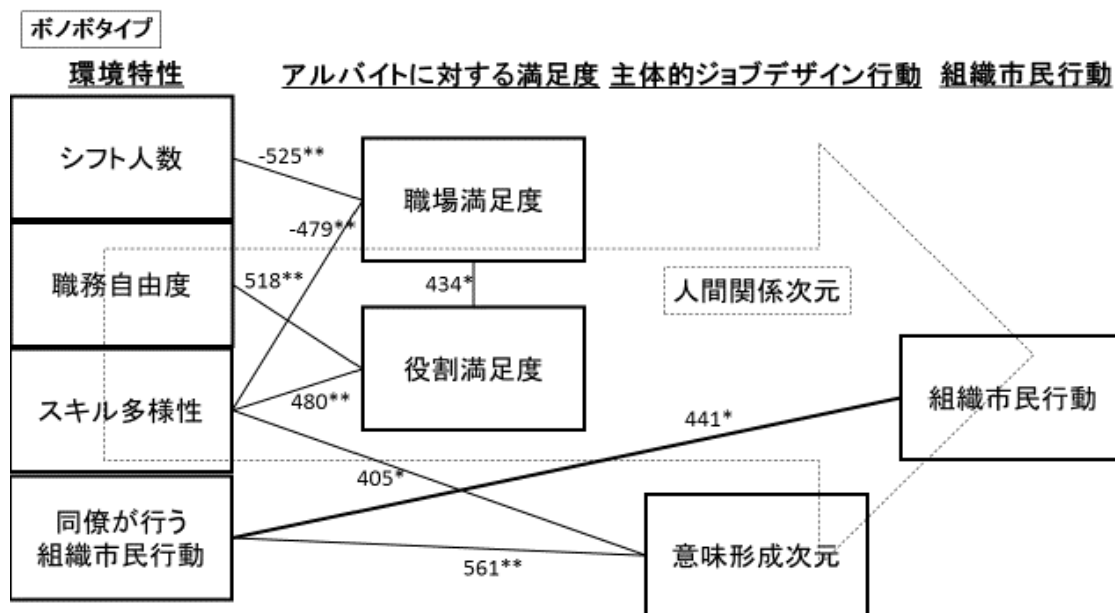


*.05<p<.10 ** .01<p<.05 ***p<.01

図7はボノボタイプの分析結果をまとめたものである。

ボノボタイプにおいては組織市民行動と同僚が行う組織市民行動に正の相関が見られた。同僚が行う組織市民行動と組織市民行動には正の相関が見られたが、役割満足度と組織市民行動に相関は見られなかった。また、シフト人数とスキル多様性が職場満足度と負の相関、職務自由度とスキル多様性が役割満足度と正の相関、同僚が行う組織市民行動とスキル多様性が主体的ジョブデザイン行動の意味形成次元と正の相関、職場満足度と役割満足度に正の相関が見られた。

図7 ボノボタイプにおける相関図



*.05<p<.10 ** .01<p<.05 ***p<.01

VI. 考察

1. オランウータンタイプ

分析結果から、その組織市民行動が必要かどうかの質問項目において天井効果が見られたため、仮説1「オランウータンタイプは組織市民行動が必要だと感じているときにより組織市民行動をする」を検証することはできず、また本研究でオランウータンタイプにおいて組織市民行動と相関関係にあるものを見つけることは叶わなかった。しかし、同僚が行う組織市民行動とオランウータンタイプ自身が行う組織市民行動に相関が見られなかったことは、個人主義であるとされるオランウータンタイプを裏付けるものである。

役割満足度と主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元、意味形成次元に正の相関が見られたということは、オランウータンタイプが組織において重要な役割を果たしていると感じているほど、自らの職務を積極的にデザインするということである。すなわち、オランウータンタイプは自身が重要な役割を果たしていると感じている時(=納得している時)、自らの職務を積極的に実行するということである。また、職務に多様なスキルが必要な場合ほど、自分が重要な役割を果たしていると感じるということは、オランウータンタイプは、自らの組織での役割が重要であるかどうかを、職務の重要度で測っていると予想される。

2. チンパンジータイプ

分析結果から、仮説2「チンパンジータイプにおいて主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元と組織市民行動には正の相関関係がある」は支持された。また、主体的ジョブデザイン行動の意味形成次元も組織市民行動に正の影響を与えていることがわかった。それらが役割満足度に正の相関があるということは、役割満足度は主体的ジョブデザイン行動を介して組織市民行動に正の影響を与えていると考えられる。人間関係次元と意味形成次元に負の相関が見られることから、2つのタイプ(人間関係次元を介するタイプ、意味形成次元を介するタイプ)がチンパンジータイプにいることが予想される。

しかし、チンパンジータイプにおいては、役割満足度それ自体は組織市民行動に負の影響を与えている。つまり、チンパンジータイプは組織において重要な役割を果たしていると感じているほど、主体的ジョブデザイン行動、すなわち、自らの職務を形作る行動を起こし、その影響から組織市民行動をするようになる。だが直接的には、組織市民行動、すなわち、組織のための行動は起こさなくなるということである。チンパンジータイプは周囲の評価を大切にするとされているため、自身が重要な役割を果たしていると感じるほど、まず自らの職務に集中すると予想される。

3. ゴリラタイプ

分析結果から、仮説 3「ゴリラタイプにおいて同僚が行う組織市民行動とゴリラタイプ自身が行う組織市民行動には正の相関がある」は支持され、役割満足度とゴリラタイプ自身が行う組織市民行動にも正の相関関係が見られた。そして、先のオランウータン・チンパンジータイプが役割満足度と主体的ジョブデザインに正の相関関係が見られる一方で、ゴリラタイプにおいては相関関係が見られなかった。つまり、前者の 2 つのタイプと違い、ゴリラタイプは自身が重要な役割を果たしていると感じるほど組織のために行動する一方で、自らの職務を形作る行動には影響を与えないということである。

また、前者の 2 つのタイプにおいては職務のスキル多様性に相関関係が多く見られたのに対し、ゴリラタイプにおいては前者には見られなかった職務自由度と主体的ジョブデザイン行動との相関関係が見られた。それは職務自由度と主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元である。先に述べた通り、職務自由度が高ければ担当者の責任感が増すとされている。人間関係次元と正の相関が見られたということは、職務に責任感が増すほど、多くの人に意見を聞く必要をゴリラタイプは感じたため、このような結果になったのだと予想される。

4. ボノボタイプ

分析結果から、仮説 4「ボノボタイプにおいてシフトの人数と組織市民行動には負の相関関係がある」は支持されなかった。しかし、シフトの人数と職場満足度には負の相関が確認された。少人数の方が人間関係を密にするボノボタイプにとって適していると考えられる。調和性が強いとされるゴリラタイプと同様に、同僚が行う組織市民行動とボノボタイプ自身が行う組織市民行動に正の相関が見られたことは、職場の同僚からの影響を受けることを表している。

5. 全体の総括

類人猿分類の 4 種(オランウータン・チンパンジー・ゴリラ・ボノボ)を考察した上で、それぞれの違いをまとめていく。

5-1 同僚が行う組織市民行動の影響

オランウータン・チンパンジータイプには組織市民行動との相関関係は見られず、一方ゴリラ・ボノボタイプは組織市民行動に正の相関が見られた。これらは、調和性が弱いタイプと、強いタイプということだと考えられる。チンパンジータイプにおいては、チンパンジータイプ自身の行動が職場の同僚の行動に影響を与える可能性が強かったが本研究では見られなかった。

5-2 役割満足度の影響

チンパンジータイプには組織市民行動に負の相関関係が見られ、ゴリラタイプには組織市民行動に正の相関関係見られた。オランウータンタイプとボノボタイプには相関が見られなかった。すなわち、ゴリラタイプは重要な役割を果たしていると感じるほど、組織市

民行動を行う。反対にチンパンジータイプにおいては重要な役割を果たしていると感じるほど、組織市民行動を行わなくなるのである。オランウータン・ボノボタイプは自分が重要な役割を果たしているかどうかは組織市民行動には影響を与えない。

Ⅶ. インプリケーション・本研究の限界

1. 学術的インプリケーション

既存の組織市民行動の研究においては、従業員全体を対象としたものが多く、性格ごとに分けて分析をしたものがあまりない。そのため、類人猿分類ごとに分析をした本研究は組織市民行動の本質により迫ったといえる。また、調和性が強いものがより組織市民行動をするというのが既存の研究の見解であったが、本研究はそれに疑問を呈する形となった。本研究において、調和性が強いタイプと弱いタイプで組織市民行動の規定因が異なっていることが分かり、職場の状況などでタイプごとに差が生じる可能性が明らかになったからである。

2. 実務的インプリケーション

本研究で明らかになった類人猿分類ごとの違いは、アルバイトの人事管理の助けになるだろう。例を挙げると、チンパンジータイプとゴリラタイプの役割満足度が与える影響である。チンパンジータイプは、重要な役割をあたえると職務をより積極的にこなすようになる一方で、組織の円滑な業務の達成に必要な職務外の行動はあまり行わなくなるだろう。反対にゴリラタイプは、重要な役割を与えることによる職務の取り組み方に違いは見られないが、組織の円滑な業務達成のため職務外の行動をより行うだろう。それらを踏まえた上で、仕事配分や役割分担を行えば、その組織にとってよりよい結果を生み出すことができるだろう。

3. 本研究の限界

本研究の限界としてサンプル数の不足があげられる。全体のサンプル数が 100、さらにそこから類人猿分類 4 種にサンプルを分けて分析をしているため、サンプルによっては偏りが出ている可能性があるだろう。また、オランウータンタイプにおいては女性が非常に少ないため、男女比が男性にかなり偏ったものとなっている。そのため、性別の影響を受けている可能性は捨てきれない。

次に、本研究で用いた 6 つの組織市民行動の妥当性である。実態調査を用いて抜粋したものであるが、アルバイトの所属組織によっては状況が異なり、値に差が生じた可能性もある。より多くの行動を回答させればさらに精度は上がるだろう。

Ⅷ. 参考文献

関口 倫紀(2010)「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』

No. 602pp. 67-85.

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.

武石 恵美子(2002)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研所報』Vol. 26, pp. 1-36.

田中 堅一郎(2001)「組織市民行動：測定尺度と類似概念、関連概念、および規定要因について」『経営行動科学』第 15 巻第 1 号 pp. 1-21.

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.

名越 康文&Team Gather Project(2012)『人間関係に必要な知恵はすべて類人猿に学んだ』夜間飛行出版.

総務省統計局(2014)「労働力調査」2014 年 2 月発表, 総務省統計局 HP URL:

http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_1 アクセス

日:2015/11/29

付表
因子分析の結果

	因子	
	1	2
Q3b	.999	.302
Q4b	.734	.341
Q2b	.322	.080
Q5b	.326	.999
Q6b	.192	.513

因子抽出法: 最尤法
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

	因子	
	1	2
Q1c	.852	.603
Q3c	.795	.437
Q5c	.718	.354
Q6c	.485	.470
Q2c	.555	.957
Q4c	.341	.638

因子抽出法: 最尤法
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

	因子	
	1	2
Q1d	.882	.013
Q2d	.844	-.090
Q3d	.718	.236
Q4d	.029	.874
Q5d	.060	.816

因子抽出法: 最尤法
回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

[アルバイトに関する調査]

2015 年

文責：小林慎太郎(首都大学東京都 経営学系 4 年 西村ゼミ所属)

この調査は、卒業論文執筆のためのデータを集めるために、
アルバイト経験のある方を対象に行うアンケート調査です。

回答の内容は研究以外の目的に使用することは決してありません。また、調査は無記名な
ので個人が特定されることはありません。回答内容が外部に漏れることもありません。
どうぞありのままを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

回答が終わりましたら、回答欄に記入漏れがないか、もう一度ご確認ください。
ご質問等ある方は、下記の連絡先にお問い合わせください。

次のページから質問が始まります。
特に指示のない場合は該当する□の中にレ印をつけてください。

① あなた自身についてお聞かせください。

Q1 あなたの性別を教えてください。 □1. 男性 □2. 女性

Q2 あなたの年齢を教えてください。(数字でお答えください。) 満()歳

Q3 次の問 1～5 において、あなたが最も当てはまるものをひとつ選択してください。

問 1 あなたは自分の感情を □1. 表に出さない方 □2. 表に出す方

問 2 あなたが望むのは □1. 物事を追及し成果を上げること
□2. 安定・安心を維持すること

問 3 あなたが得意なのは { □1. 状況を正確に把握し分析すること
□2. 誰よりも早く成果を上げること
□3. 自己主張を抑えて周囲の調和を保つこと
□4. 誰とでも仲良くなること

問 4 自分のよくないところは { □1. 理屈っぽくて人の気持ちがわからないこと
□2. 他人の悪いところを攻撃してしまいがちなこと
□3. 融通が利かないこと
□4. 感情に流されやすいこと

問 5 次の 4 つのうち、あなたが一番大事にしているものはなんですか？

□1. 勝利 □2. 調和 □3. 納得 □4. 共感

②. あなたがしているアルバイトについてお聞かせください。なお、掛け持ちしている場合は 1 週間で最も勤務時間が長いアルバイトを想定してお答えください。

注) 職場の同僚とは、あなたと直接関わりのない人も含めて、アルバイト先で働いているすべての人を指します。(上司、社員を含む。)

Q4 アルバイト先でのあなたの行動についてお聞きします。

次の 1～6 の項目について 1～4 の当てはまるものに○をつけてください。

	そう 思わない	あまり そう 思わない	やや そう 思う	そう 思う
1.仕事をやりやすくするために必要な作業を追加する。	1	2	3	4
2.仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する。	1	2	3	4
3.仕事を通じて積極的に人と関わる。	1	2	3	4
4.仕事を通じて関わる人の数を増やしていく。	1	2	3	4
5.自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる。	1	2	3	4
6.自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく全体として意味のあるものだと考える。	1	2	3	4

Q5 アルバイトの職種は何ですか？

1. 販売（コンビニ・アパレル等） 5. 営業（営業・営業電話等）
2. フード・飲食（カフェ・レストラン等） 6. オフィス（事務・データ入力等）
3. サービス（レジャー・ホテル等） 7. 教育（塾講師・保育園等）
4. イベント（イベント・キャンペーン等） 8. その他

Q6 そのアルバイト先を選んだ最も強い理由はなんですか？（1つだけ選択してください）

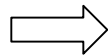
1. 時給の高さ 4. 友人が働いている 7. 人間関係や雰囲気
2. 場所の利便性 5. 趣味にかかわる仕事 8. その他
3. 仕事内容に魅かれた 6. シフトの柔軟さ

Q7 職場の同僚の人数(同時に職場で働いている人数)はどのくらいですか？曜日や時間によって人数が異なる場合は、あなたが最も働いている状況を想定してお答えください。

- a. 1～2人 c. 5～6人 e. 9～10人
b. 3～4人 d. 7～8人 f. 11人以上

Q8 アルバイトの時給はどのくらいですか？また、その時給に満足していますか？

- a. 900 円未満 1. 満足している
b. 900 円以上 1000 円未満 2. 満足していない
c. 1000 円以上 1100 円未満
d. 1100 円以上 1200 円未満
e. 1200 円以上



Q9 1 週間あたりのアルバイト実施日数は平均でどのくらいですか？

- a. 週に 1 日未満 d. 週に 3 日 g. 週に 6 日
b. 週に 1 日 e. 週に 4 日 h. 週に 7 日
c. 週に 2 日 f. 週に 5 日

Q10 1 週間あたりのアルバイトの従事時間は平均でどのくらいですか？

- a. 1～5 時間 c. 11～20 時間 e. 31 時間以上
b. 6～10 時間 d. 21～30 時間

Q11 そのアルバイトの勤務期間(勤続年数)を教えてください。

- a. 3 ヶ月未満 d. 1 年以上～1 年 6 ヶ月未満
b. 3 ヶ月以上～6 ヶ月未満 e. 1 年 6 ヶ月以上
c. 6 ヶ月以上～1 年未満

Q12 あなたはアルバイト先で時間外労働(職場において)をしたことがありますか？

1. はい 2. いいえ



Q12.a はいと選択した方のみ答えてください。それは自分の判断でしたか？

1. はい 2. いいえ

Q13 アルバイト先のあなたの職務についてお答えください。

次の 1～5 の項目について 1～4 の当てはまるものに○をつけてください。

	そう 思わない	あまり そう 思わない	やや そう 思う	そう 思う
1.仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い。	1	2	3	4
2.仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度が高い。	1	2	3	4
3.仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮できる機会が多い。	1	2	3	4
4.仕事を進めるにあたってはさまざまなスキルを必要とする。	1	2	3	4
5.仕事ではレベルの高いスキルが求められる。	1	2	3	4

Q14 次の 1～6 に示される行動各々について、次の 3 つの質問に答えてください。

①職場のためにその行動をどの程度行うべきだと考えていますか？

②あなたは実際にその行動をどの程度行っていますか？

③職場の同僚はその行動をどの程度行っていますか？

1. 多くの仕事を抱えている人の手助けをする。

①意識

②あなた

③職場の同僚

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行うべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

2. 同僚からの疑問や質問には丁寧に答える。

①意識

②あなた

③職場の同僚

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行うべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

3. 自分の周囲の同僚に手をかせるようにいつも準備している。

①意識

②あなた

③職場の同僚

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行うべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

4

4. 自分の仕事や作業ではなくても進んで行う。

①意識

②あなた

③職場の同僚

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行うべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

5. 不必要に仕事の手を休めないよう心掛けている。

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <u>①意識</u> | <u>②あなた</u> | <u>③職場の同僚</u> |
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行くべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

6. 自分の身の回りをきれいに清掃するよう心掛けている。

- | | | |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <u>①意識</u> | <u>②あなた</u> | <u>③職場の同僚</u> |
| <input type="checkbox"/> 1. つねに行くべきだ | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている | <input type="checkbox"/> 1. つねに行っている |
| <input type="checkbox"/> 2. しばしば行えばよい | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている | <input type="checkbox"/> 2. しばしば行っている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない | <input type="checkbox"/> 3. あまり行っていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 行わなくてもよい | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない | <input type="checkbox"/> 4. 全く行っていない |

Q15 あなたはそのアルバイトの職場や同僚についてどのように感じていますか？

次の 1～6 の項目について 1～4 の当てはまるものに○をつけてください。

	そう 思わ ない	あ ま り そ う 思 わ な い	や や そ う 思 う	そ う 思 う
1.職場の同僚はあなたを大事にしてくれる。	1	2	3	4
2.職場の同僚はあなたを重要な人物だとみなしてくれる。	1	2	3	4
3.あなたが困ったときに職場の同僚は助けてくれる。	1	2	3	4
4.私は責任のある重要な役割を果たしている。	1	2	3	4
5.全体として今のアルバイトにおける活動に満足している。	1	2	3	4
6.アルバイトを通じて自分の成長や進歩を感じている。	1	2	3	4

質問は以上となります。
ご協力ありがとうございました。