

Title	組織市民行動とその関連要因及びパーソナリティとの関係
Sub Title	
Author	川口, 究(Kawaguchi, Kiwamu) 渡辺, 直登(Watanabe, Naotaka)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2014
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2014年度経営学 第2935号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002014-2935">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002014-2935</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2014 年度）

論文題名

組織市民行動とその関連要因及びパーソナリティとの関係

主 査	渡辺 直登
副 査	中村 洋
副 査	大藪 毅
副 査	

学籍番号	81330431	氏 名	川 口 究
------	----------	-----	-------

## 論文要旨

所属ゼミ	渡辺 研究会	学籍番号	81330431	氏名	川口 究
(論文題名)					
<b>組織市民行動とその関連要因及びパーソナリティとの関係</b>					
(内容の要旨)					
<p>本研究の背景には、金銭的インセンティブまた罰則によるディスインセンティブが従業員パフォーマンスに対するモチベーション管理の軸となる組織に所属した経験から、直感的にその対となる概念により金銭や罰則による管理と同等もしくはそれを超えてパフォーマンスを発揮することが可能かという疑問が存在する。</p>					
<p>従業員の業績を高める上で、金銭的インセンティブまた罰則によるディスインセンティブを排した上で、従業員の組織に対するポジティブな想いが(本研究では職務満足度、組織コミットメントなど)、従業員のパフォーマンスにどの程度影響を与えているのか検証を行っている。</p>					
<p>同時にパフォーマンスを、中核と周辺という概念で分けて考え、周辺に該当する組織市民行動がパフォーマンスの中核をなす課題業績に対し、どの程度影響を与えているのかを検証を行っている。ここで述べた関係性は直観的に、他人の仕事を手伝うことを厭わないような人物と自身の仕事が良くできる人物との間には、相関関係に代表されるような影響関係があるのかと解釈できるだろう。</p>					
<p>そして、従業員のパーソナリティがパフォーマンスにどの程度影響を与えているのかを検証を行っている。その関係性は、パーソナリティから従業員の自己評価への影響関係、そして自己評価からパフォーマンスへの影響関係へと2段階を追って検証されている。</p>					
<p>より自発性を高めた職場づくり、内発的動機に基づいて業務を遂行していくような従業員の育成などへの示唆とする。</p>					

## 目次

概要	1
研究の目的	2
問題意識	2
第1部	4
第1節 第1研究概要	4
第2節 組織市民行動の概念	4
第3節 OCBの関連要因及び仮説	4
第4節 データ	8
第5節 データ解析の方法	9
第6節 結果	9
第7節 考察	9
第2部	20
第1節 第2研究概要	20
第2節 パフォーマンスの概念及び関連要因	20
第3節 方法	21
第4節 仮説	21
第5節 データ解析の方法	22
第6節 結果	22
第7節 考察	22
第3部	27
第1節 第3研究概要	27
第2節 先行研究	27
第3節 仮説	27
第4節 方法	27
第5節 結果	28
第6節 考察	28

第4部

第1節	第4研究概要	3 1
第2節	研究の目的	3 1
第3節	関連要因	3 1
第4節	データ	3 2
第5節	方法	3 4
第6節	結果	3 4
第7節	考察	3 5
引用文献		4 1

## 概要

本研究は4つの研究より構成される。

まずワークストレス総合インデックスの実施により収集されたサンプル(N=3066)をもとに、従業員の組織市民行動と他の諸変数(職務満足、組織サポート、組織コミットメント)との関係を検討した。次いで、従業員のパフォーマンス(業績評価)と上記で検討された諸変数(職務満足、組織サポート

組織コミットメント、組織市民行動)との関係を検討している。続いて、組織市民行動の諸変数(利他、丁寧、スポーツマンシップ、誠実、美德)と従業員のパフォーマンス(業績評価)との関係を検討している。最後に、MODI 職業傾性総合インデックスの実地により得られたサンプルからワークストレス総合インデックスで測定される中核的自己評価と従業員のパフォーマンスとの関係を検討した。

主な手法としては相関分析及び重回帰分析とパス解析を用いた。

結果としては第1研究において職務満足と組織サポート感と組織コミットメントは組織市民行動に正の影響を与えていることが示された。第2研究では、職務満足と組織サポート感と組織コミットメントと組織市民行動が業績評価に僅かながら影響を与えていることが示された。第3研究では、利他と美德が業績評価に影響を与えていることが示された。第4研究では、レジリエンスと中核的自己評価の間に正の影響関係、そして中核的自己評価と従業員のパフォーマンスに正の影響関係があることが明らかとなった。

## 研究の目的

就業時の業務遂行において、個人がより生産性を高めるような示唆を提供することを研究の目的とする。

## 問題意識

筆者は、証券会社のリテール営業に従事した経験がある。その当時、社内において営業員の評価は、課題業績(Motowidlo & Van Scotter, 1994)によりその大半を評価されるという規定であった。ここで課題業績とは、営業員各人の証券売買のノルマ達成度等を指す。そのため、営業員の心理として、個人の課題業績を意識した行動に偏る傾向があったと見ている。しかし、個人を意識し過

ざる行動は、須らく課題業績の達成度及び上司から見た営業員の業績評価の双方に負の影響をもたらしていたとも感ずる。本研究では、こうした問題意識から組織市民行動が課題業績の達成度や個人の業績評価に与える影響を明らかにすることを目的とする。同時に OCB を行動として取れる従業員にはどのような特性が備わっているかを明らかにするため、OCB を規定する要因が検討されている。これまで多くの先行研究が、OCB の規定要因として、職務満足感、組織コミットメント、組織サポートを上げている。そこで、本研究においても、これらの要因を総合的に検討する。

## 第1部

### 第1節 第1研究概要

従業員の組織市民行動と他の諸変数（職務満足、組織サポート、組織コミットメント）との関係を検討した。分析の結果、職務満足と組織サポート感と組織コミットメントは組織市民行動に正の影響を与えていることが示された。

### 第2節 組織市民行動の概念

#### 組織市民行動の概念

Organ(1988)によれば、組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior)とは、「従業員が行う任意の活動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動であるが、それによって組織の効果的機能を促進するもの」と、そしてOrgan & Konovsky (1989)では「組織に貢献する様々な個人的行動のうちで、強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものではないもの、と定義される。つまり組織に属する成員が、自らの職務を遂行するのみに終始するばかりでなく、与えられた仕事の範囲を超えた自分の職務以外の仕事も積極的に行うような場合もその定義に含まれると理解できる。このような研究は社会心理学における向社会的行動や援助行動の研究に起源を持ち、OCBが提唱される以前は、産業組織心理学において、Katz, & Kahn (1966)がこうした行動に注目し、効果的な組織の3条件を、従業員から見た組織の魅力度、与えられた範囲の中の役割業務の遂行、従業員の改革的・自発的な行動と定義づける研究をしていた。Katz, & Kahnの研究から時間を置いてOCBがSmith, Organ, & Near(1983)によって初めて提唱されるが、その両者の間に直接の関係はないようである。現在に至るまでOCBとその原因や帰結については多数の研究がある。

尚、本節以後、組織市民行動をOCB(Organizational Citizenship Behavior)と称す。

### 第3節 OCBの関連要因及び仮説

#### (1)職務満足感(Job satisfaction)



OCB と職場での満足感との相関関係は、いくつかの研究が存在する。Bateman & Organ (1983)の研究では OCB と職務満足感の間に有意な相関 ( $r = 0.41$ )が示されている。Organ(1989)では、職務満足の下位概念ある Cognitive components (具体的には、給料などに対する認識)が Affective components (具体的には、組織内の雰囲気など)よりも、OCB に対してより相関があることが確認されている (OCBI,  $r = .21$ )。Moorman (1993)による OCB と職務満足感との研究においても職務満足と Podsakoff, et al. (1990)による OCB 尺度のうち「市民の美德」以外の 4 尺度と有意な相関関係が見られている。Junak(2007)の研究では、職務満足が組織サポート感に正の影響 ( $R^2 = .44$ ,  $b = .67$ )を与えていることが確認されている。

これらの研究結果より OCB 行動を取れる従業員は、職務に対する満足感が高い傾向にあると考える。

## (2) 組織サポート (Perceived organizational support)

組織サポートとは、「組織が従業員の貢献をどのくらい評価し、従業員がどのくらい満足のいく状態であるかを気遣う程度に関する従業員の認知」であると定義されている。( Eisenberger, Huntinton, Hitcinson, & Sowa, 1986)。この概念は組織コミットメント研究から派生して発展しているとされている(加藤, 1995)。組織サポートを見返りに、従業員が OCB 行動を取るという社会的交換の要因として考える研究者も存在する。Randall, Cropanzano, Borman, & Birjulin (1999) の研究では、組織サポートと情動的コミットメントの間に、 $r = .71$  があることが確認されている。また、 $R^2 = .17$  が報告されている。Yoon, and Thye (2002)の研究では、組織サポート及び職務満足が組織コミットメントに正の影響を与えることが確認されている。(  $R^2 = .48$ ,  $b = .45 / .32$ )

## (3)組織コミットメント (Organizational commitment)

組織コミットメントは、Mowday, Porter, & Steers (1982)によれば「個人が特定の組織に対してもつアイデンティティーならびに関与に関する相対的な強さ」と定義される。組織コミットメントについて様々な学問分野ごとに個別的行われたという経緯があり、それぞれ並立共存している。近年、最も広く浸透した定義は、Meyer, Allen, & Smith (1993)の three component model である。このモデルでは組織コミットメントを「情動的コミットメント」、「継続的コミットメント」、「規範的コミットメント」の下位 3 次元からなる集合的概念として捉える。

### ① 情動的コミットメント

情動的コミットメントは、「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ」(poter et al., 1974)と定義される。情動的コミットメントを形成する要因となるものは、心理的愛着を形成する概念のうち「対象との同一化」、「対象の内在化」、「忠誠心」と考えられており、その3要因が傾性された結果、組織成員は経済合理性や損得計算から離れ(Buchanan, 1974; Stevens, Byer, & Trice, 1978), 必ずしも見返りを求めない、時として非合理にもなる感情的なコミットメントを形成すると考えられている。

## ② 継続的コミットメント

継続的コミットメントは、「組織の成員でいることの報酬と費用の関数である。すなわち、組織在籍年数の長期化にともなってコミットメントは高揚する」(Rechirs, 1985, P. 486)と捉える。個人は、組織に在籍し続けることによって、一般的に給与の上昇や年功や職位に応じた様々な付加給付を組織から受けることができ、離転職をした際に当該組織と同等の給与や給付を得ることのできる代替職務・代替組織を見つけ出すのが困難となる。このような認識に基づいて組織に在籍「したい」からではなく、組織に「在籍する必要がある」という理由から継続的コミットメントを形成する。

## ③ 規範的コミットメント

規範的コミットメントは、「組織成員が自分は組織に留まり、適応しなければならない、という義務感・規範意識」(Allen & Meyer, 1990)と定義されている。個人の義務感・規範意識の基盤となっているのは、「組織規範の内在化」と「組織内部の権威との同一化」の2つである。規範的コミットメントにおいて内在化・同一化の対象となるのは、情動的コミットメントと異なり、組織そのものではなく組織のプロセスの一部であると考えられている。近年では、林・大淵(1998)による日本企業の従業員を対象に功利的コミットメントと情緒的コミットメントがOCBを規定する要因となることが明らかとなっている。

組織コミットメントを用いた研究として、林・大淵(1999)は、日本企業の従業員を対象に、情動的コミットメントと継続的コミットメントがOCBの規定要因となることを明らかにした。Liu(2014)の研究では、組織サポートが情動的コミットメント、そして情動的コミットメントがOCBの規定要因となることが確認された。

## (4) 年齢

回答者の年齢に関しては、OCBと正の相関が示された研究がいくつか存在す

る ( Chattopadhyay, 1999; Morison ,1994; 西田 ,1997; Organ, & Konovsky, 1989)。回答者の年齢が進むにつれ、OCB を示す傾向がある。しかし、OCB と負の相関関係があることを明らかにした研究もあり、どちらか一方に一貫しているという見解を見出すことはできない。

(5) 性差

研究としての数は少ないが、西田 (1997) によれば男性よりも女性の方が OCB 示す傾向があることが明らかとなっている。

これらを踏まえ、相関分析及び重回帰分析を行った結果、以下の仮説を立てて分析を行った。相関分析及び探索的な重回帰分析の結果は後頁に表 1・2 に掲載。

- 仮説 1a 職務満足は組織サポートに正の影響を与える
- 仮説 1b 組織サポートは組織コミットメントに正の影響を与える
- 仮説 1c 組織コミットメントは OCB に正の影響を与える

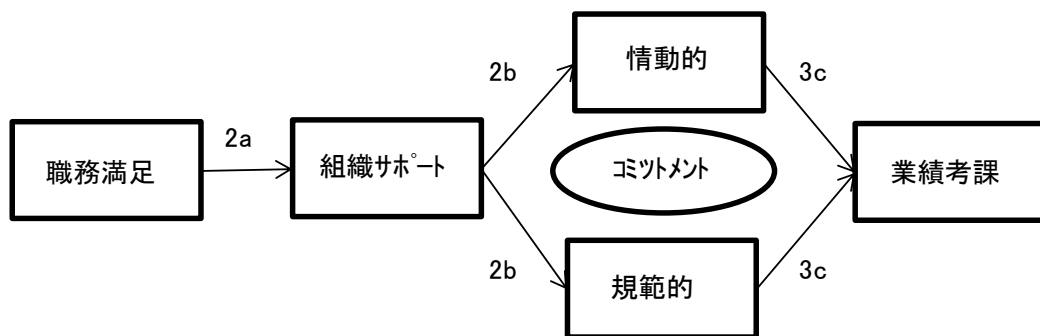


図 1 組織市民行動の分析モデル

## 第4節 データ

### (1) データについて

本研究で用いるデータはワークストレス総合インデックス (Multi Facet Stress Index = MSI) により得られた 3066 名分のデータより構成されている。このサンプルは 2000 年代に日本において様々な業種（製造業、金融、公務員、サービス業、商業等）を対象に収集された従業員の回答データから成り立っている。

MSI は、会社組織の中で仕事をする際誰もが日常的に経験するストレスの量と質を総合的に測定する。どのような要因が従業員のストレスに影響を与え、その結果ストレスが職場や組織における従業員の態度や行動にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにしている。そのため従業員のストレス反応だけでなく、中核的自己評価、リーダーシップ、職務満足、職務特性、組織的公平、職場風土、組織サポート、組織コミットメント、組織市民行動 (OCB)、などのストレス以外の変数もあわせて測定されている。ストレスの原因、ストレス反応は仕事の過剰、妨害、認識の不一致、疎外感などの 27 尺度より測定され、ストレスをとりまく環境については人間関係、職場風土、職務満足、組織の公平など 30 要因により測定される。質問紙全体として、合計 57 の尺度・要因より構成される。

### (2) 測定尺度

OCB については Organ (1988) の 5 因子モデルを採用している。5 因子の各項目は、利他主義・丁寧さ・スポーツマンシップ・誠実さ・美德である。利他主義は、「組織に関連する課題や問題を抱えている特定の他者を援助する任意の行動の全て」、丁寧さは「助言、情報伝達、具申といった仕事に関連した問題 (ミス) が他人におこることを回避しようとして起こす任意の行動」、スポーツマンシップは「従業員が理想的な環境でないことに不満を言うことなく我慢することを厭わないこと」、誠実さは「出勤、規則への服従、休憩をとるといった点で、組織に関する最低限の役割要件をはるかに超えた従業員の任意の行動」、美德は「会社の生活に責任をもって参加あるいは関与しているか、それを気にかけている人の行動」と定義される。組織サポート、職務満足、組織コミットメント、中核的自己評価などのその他の尺度についても西田・渡辺 (2006) の過去の個別の研究から作成されている。

## 第5節 データ解析の方法

相関分析、重回帰分析及びパス解析を行っている。

## 第6節 結果

相関分析の結果については表1に記載されている。相関分析によって、変数の大部分に相関があることが示されている。

組織サポート、組織コミットメント、組織市民行動を従属変数とした結果は、表2に記載されている。職務満足が組織サポートへ、組織サポートが組織コミットメントへ、組織コミットメントが組織市民行動に影響を与えていることが示されている。

## 第7節 考察

まず本研究では、これまでのOCB研究の結果と同様に、従業員が組織に対して情動的に高くコミットしている場合、OCBが生じやすいことが追認された。また、規範的コミットメントもOCBに対して正の影響を及ぼしていることが確認され、仮説1cが支持された。すなわち、組織に対し愛着心を形成し、かつ組織のルールや権威を重視している従業員には、OCBが生じやすいと言える。これは、会社を心理的に好きだと思っている従業員からすれば、何の見返りも求めず中核的な仕事以外の仕事、即ち、同僚を手伝うことや組織に対して無償の貢献を厭わないということも直観的にうなずける。またこの結果から、規範的な人物、即ち会社のルールやルールに近い習慣・風土と、自信の価値観の一致度の高い人物は、会社に対する好意からではなく、ルールを守るまたは決まりに沿っているという感覚で、明文化されていないが行った方がよいだろうという役割外行動を遂行しているのではないかと推測される。その解釈が妥当だとすれば、規範的なコミットメントの高い人物がOCBを行いやすいということも直観的にうなずける。ただし、パス解析では、規範的コミットメントがOCBに対し影響があるということは確認されなかった。そして、職務満足が組織サポート感に影響を与え、組織サポートが組織コミットメント、取り分け情動的コミットメントと規範的コミットメントへ影響を及ぼしていることが確認された。よって仮説1a, 2bが支持された。ここから、職務に満足している人物は、組織から自分がサポートを受けていると知覚しやすく、組織からサポートをされていると

感じている人物は、情動的に組織に愛着を形成するということが理解できる。職務に満足しているということは、会社から自分の望む仕事を得ている、また職務に見合った報酬を得ているという満足感を形成し、そのことが自分が会社から高く評価され、ケアされているという信念の形成に大きく寄与し、その結果会社を好きになるのだろうという一連流れを踏む解釈できるかもしれない。会社を好きな人物が取る行動は、上記で述べた通りである。

表1 相関係数表

	平均	標準偏差	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 性別	1.39	0.49																	
2 年齢	34.7	10.6	0.60																
3 自尊	13.2	2.71	0.45	-0.32 ***															
4 ロカス・コントロール	12	2.49	0.45	-0.09 ***	0.07 ***														
5 自己効力感	13.1	2.51	0.47	-0.06 ***	0.01	0.16 ***													
6 神経症傾向	14.5	3.19	0.76	-0.14 ***	-0.18 ***	-0.25 ***	0.50 ***												
7 職務満足	13.5	3.7	0.90	-0.11 ***	-0.10 ***	0.30 ***	-0.09 ***	-0.18 ***											
8 組織サポート	11.7	3.5	0.86	-0.18 ***	0.15 ***	0.30 ***	-0.04 *	0.07 ***	-0.19 ***										
9 情動的コミットメント	9.9	2.93	0.85	-0.15 ***	0.22 ***	0.25 ***	-0.03	0.13 ***	0.08 ***	0.60 ***									
10 継続的コミットメント	11.4	2.59	0.84	-0.12 ***	0.12 ***	0.05 **	0.07 ***	0.07 ***	0.21 ***	0.27 ***	0.34 ***								
11 規範的コミットメント	9.02	3	0.77	-0.14 ***	0.17 ***	-0.06 ***	0.02	-0.04 *	0.12 ***	0.13 ***	0.19 ***	0.27 ***							
12 利他	10.3	2.67	0.75	-0.08 ***	0.06 **	0.22 ***	0.09 ***	0.20 ***	-0.03	0.19 ***	0.20 ***	0.32 ***	0.13 ***						
13 丁寧	12.8	2.02	0.67	-0.09 ***	-0.09 ***	0.19 ***	0.05 *	0.16 ***	0.02	0.21 ***	0.25 ***	0.30 ***	0.16 ***	0.07 ***					
14 スポーツマンシップ	12.1	2.5	0.64	-0.07 ***	0.09 ***	0.19 ***	0.03	0.14 ***	-0.16 ***	0.22 ***	0.24 ***	0.24 ***	0.18 ***	0.10 ***	0.38 ***				
15 誠実	13.3	2.31	0.72	-0.10 ***	0.07 ***	0.06 ***	0.07 ***	0.10 ***	0.02	0.08 ***	0.08 ***	0.16 ***	0.13 ***	0.06 ***	0.13 ***	0.28 ***			
16 美徳	10.7	2.59	0.76	-0.11 ***	0.09 ***	0.28 ***	0.05 **	0.24 ***	-0.16 ***	0.32 ***	0.41 ***	0.48 ***	0.17 ***	0.09 ***	0.31 ***	0.35 ***	0.26 ***		
17 OCB	59.3	7.75	0.81	-0.05 **	0.06 ***	0.30 ***	0.09 ***	0.26 ***	-0.10 ***	0.32 ***	0.37 ***	0.47 ***	0.24 ***	0.11 ***	0.62 ***	0.71 ***	0.60 ***	0.59 ***	0.69 ***

p<0.001 \*\*\*; p<0.01 \*\*; p<0.05 \*

表 2 従属変数:OCB

変数	OCB			
	step1	step2	step3	step4
コントロール変数				
性別	-0.103	0.157	0.468	0.598 *
年齢	0.040 **	0.033 *	0.026 *	-0.010
自尊心	0.592 ***	0.361 ***	0.306 ***	0.273 ***
ローカス・オブ・コントロール	0.087	-0.011	-0.031	-0.030
自己効力感	0.540 ***	0.573 ***	0.534 ***	0.471 ***
神経症傾向	0.031	-0.037	-0.096 *	0.011
職務満足		0.557 ***	0.287 ***	0.118 **
組織サポート			0.536 ***	0.128 **
組織コミットメント				0.874 ***
情動的コミットメント				0.028
継続的コミットメント				0.243 ***
規範的コミットメント				
R2	0.110 ***	0.174 ***	0.209 ***	0.291 ***
△R2		0.064	0.035	0.082

p<0.001 '\*\*\*' p<.001 '\*\*' p<0.05 '\*'



表 3 従属変数：組織サポート

		組織サポート	
変数			
コントロール変数			
年齢		-0.580	***
性別		0.013	***
パーソナリティ			
自尊心		0.103	***
ローカス・オブ・コントロール		0.039	
自己効力感		0.073	**
神経症		0.109	***
職務要因			
職務満足		0.504	***
組織要因			
組織サポート			
組織コミットメント			
情動的コミットメント			
継続的コミットメント			
規範的コミットメント			
R2		0.402 ***	

表 4 従属変数:規範的コミットメント

		規範的コミットメント
	<b>変数</b>	
コントロール変数		
	年齢	-0.345 **
	性別	0.006
パーソナリティ		
	自尊心	-0.041
	ローカス・オブ・コントロール	-0.063 **
	自己効力感	0.058 *
	神経症	-0.124 ***
職務要因		
	職務満足	0.123 ***
組織要因		
	組織サポート	0.292 ***
組織コミットメント		
	情動的コミットメント	
	継続的コミットメント	
	規範的コミットメント	
R2		0.200 ***

p<0.001 '\*\*\*' P< 0.01 '\*\*' P<0.05 '\*'

表 5 従属変数: 情動のコミットメント

	変数	情動のコミットメント
コントロール変数		
	年齢	-0.038
	性別	0.038 ***
パーソナリティ		
	自尊心	0.052 **
	ローカス・オブ・コントロール	0.018
	自己効力感	0.056 **
	神経症	-0.082 ***
職務要因		
	職務満足	0.158 ***
組織要因		
	組織サポート	0.383 ***
組織コミットメント		
	情動のコミットメント	
	継続的コミットメント	
	規範的コミットメント	
R2		0.416 ***

p<0.001 '\*\*\*' P< 0.01 '\*\*' P<0.05 '\*'

表 6: 従属変数: OCB

	OCB
<b>変数</b>	
コントロール変数	
年齢	0.598 *
性別	-0.010
パーソナリティ	
自尊心	0.273 ***
ローカス・オブ・コントロール	-0.030
自己効力感	0.471 ***
神経症	0.011
職務要因	
職務満足	0.118 **
組織要因	
組織サポート	0.127 **
組織コミットメント	
情動的コミットメント	0.874 ***
継続的コミットメント	0.028
規範的コミットメント	0.243 ***
R2	0.291 ***

p<0.001 '\*\*\*' P< 0.01 '\*\*' P<0.05 '\*'

図2 表3から表6までの分析結果モデル

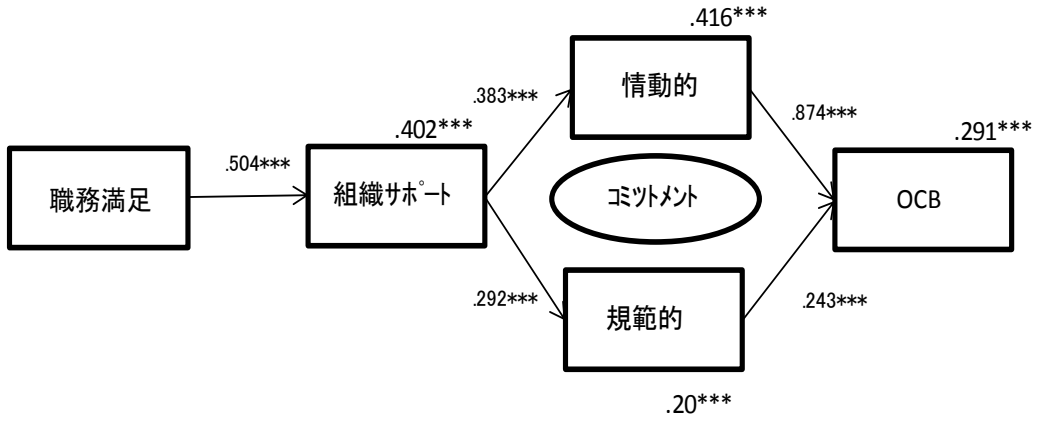


図3 パス解析結果

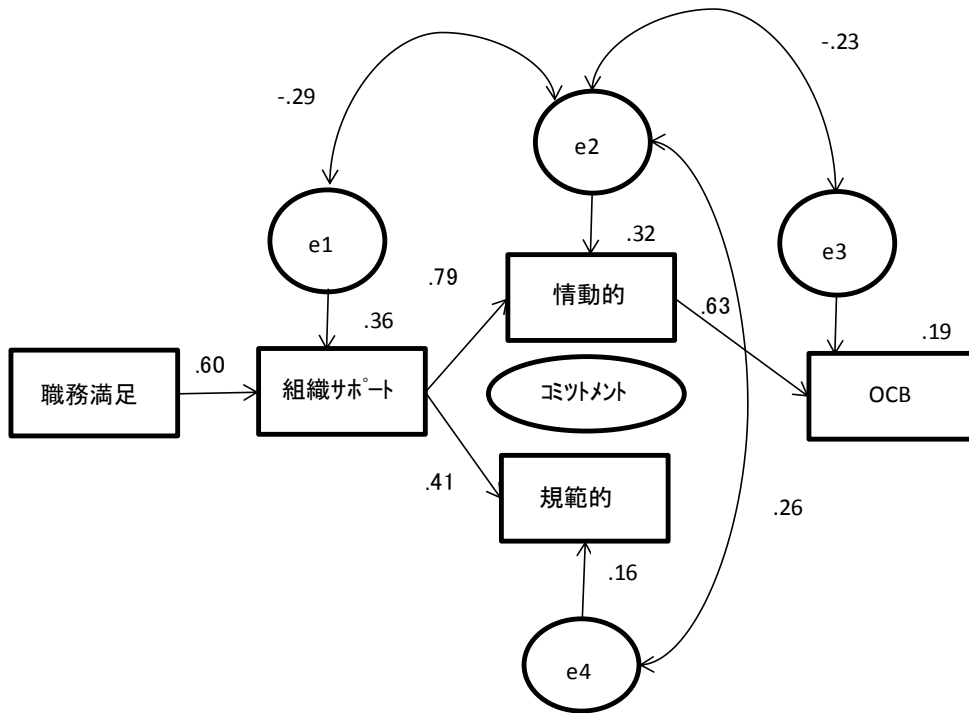


表 7 パス解析結果

係数

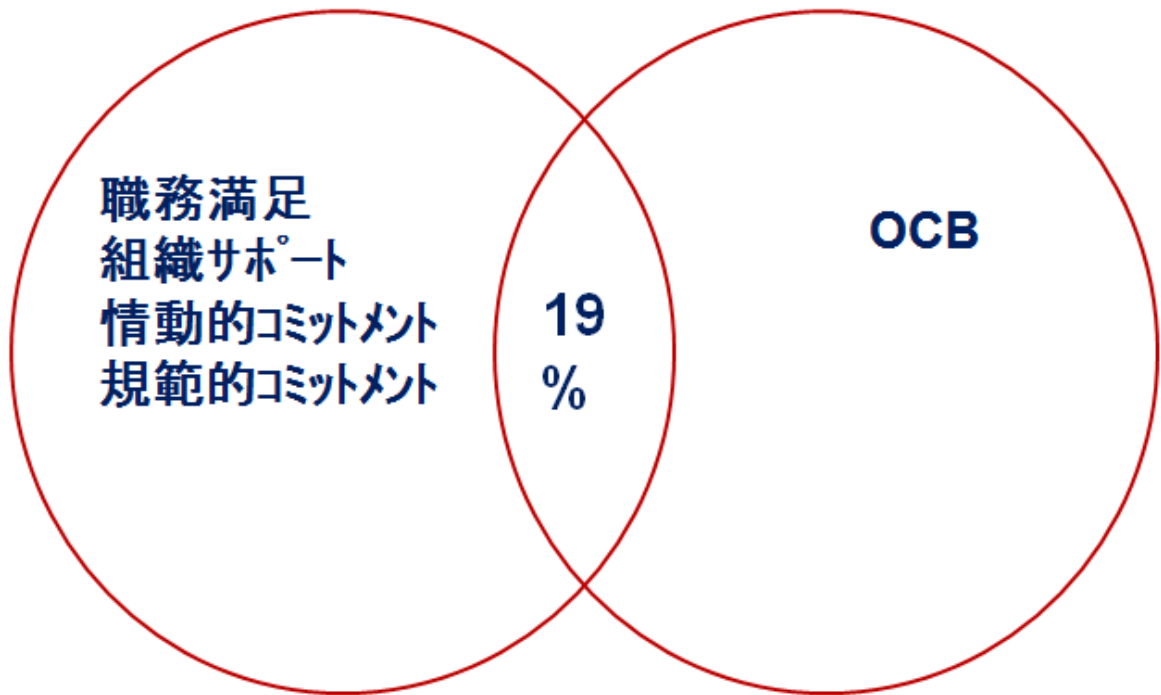
			推定値	標準誤差	検定統計量	確率
組織サポート	<---	職務満足	0.56	0.013	41.794	***
情動的コミットメント	<---	組織サポート	0.66	0.02	33.254	***
規範的コミットメント	<---	組織サポート	0.347	0.014	24.548	***
OCB	<---	情動的コミットメント	1.671	0.065	25.542	***

共分散

			推定値	標準誤差	検定統計量	確率
e2	<-->	e1	-1.964	0.192	-10.239	***
e4	<-->	e2	1.731	0.115	15.089	***
e3	<-->	e2	-3.727	0.425	-8.76	***

CMIN	45.864
自由度	3
GFI	0.994
AGFI	0.97
NFI	0.99
CFI	0.991
RMSEA	0.068

図4 決定係数ビジュアル



## 第2部

### 第1節 第2研究概要

ある企業より提供を受けた業績考課を基に従業員の業績と職務満足、組織サポート感、組織コミットメントとの関係を検討した。パス解析の結果、職務満足、組織サポート、組織コミットメントの情動的コミットメントと継続的コミットメントが業績考課に影響を与えていることが確認された。

### 第2節 パフォーマンスの概念及び関連要因

#### (1) 課題業績

課題業績とは職場での中核をなす業務のことであり、Motowidlo & Van Scotter (1994)によれば大きく2つに区分できる。まず、組織が原材料から生産品やサービスに変える活動であり、具体的には工場勤務者であれば製造工場で生産機器を操作することであり、営業員であれば訪問または小売店内で製品を売るということである。その他、資格学校のインストラクターで考えると教えることが、内科医ならば病院で診察を行うこと、役所の窓口係であるならば市役所などで提出書類をチェックし決済を下すこと、等が該当すると考えられる。次に、作業上の中核部分を点検し、維持する活動である。具体的にいえば、ごみの焼却を仕事する場合、原料の供給、つまり燃料を補充することである。製造業の場合で考えると、完成した部品を次の組立工程に送ることが考えられる。経営企画部が効果的かつ効率的に全社戦略を遂行するための重要な計画の策定、人員の調整、リソースの管理、などのサポートや調整機能があげられる。

#### (2) 文脈的業績

文脈的業績とは職務上での活動であることは課題業績と同じである。しかし中核的な職務に直接貢献する活動ではなく、中核的な職務が機能するためにより広範囲な組織的・社会的・心理学的環境を支援する活動である(田中, 2003)。文脈的業績の具体的な活動としては5つのカテゴリーが示されている。Borman & Motowidlo (1993, 1997)によると、①自分の課題業績をよりうまく遂行する必要があるときは、人より努力を惜しまない、②正式には自分の役目ではない課題業績を自発的に行う、③他者を助けたり、他者と協力したりする、④たとえ個人的には不便であっても、組織の規則や手続きには従う、⑤組織の目標を



支持・支援し保守する、の5つである。

Motowidlo (2000)の見解では、文脈的業績の定義上の本質は“task (課業；自分が行うと決められている仕事)ではないもの”ということであり、課業代表される中核的な業務をサポートする「周辺の仕事」(すなわち文脈的業績)は見過ごされがちではあるが、意外にも仕事の文脈の維持や推進に貢献している、ということなのである。

前記のOCBと非常に近い概念ではある。ただOCBを行う意図には見返りをもとめるという発想が含まれていないのに対し、文脈的業績を行う意図には、場合によっては、見返りを求めて行うという社会的交換の要素も含まれる。その点が両者の違いと考えられている。

### 第3節 方法

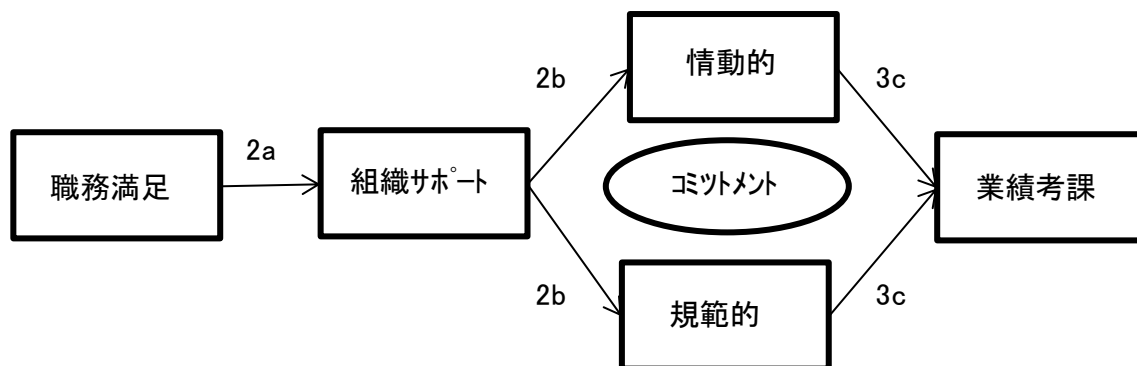
サンプル数は290名、従業員の業績評価を偏差値で表記されている。

### 第4節 仮説

仮説 2a 職務満足は組織サポートに正の影響を与える

仮説 2b 組織サポートは組織コミットメントに正の影響を与える

仮説 2c 組織コミットメントは業績考課に正の影響を与える



## 第5節 データ解析の方法

重回帰分析及びパス解析を行う。

## 第6節 結果

重回帰分析を行った結果、組織コミットメントが業績考課に正の影響を及ぼすということは確認されなかった。よって、仮説1cは指示されなかった。パス解析の結果、RMSEA値が1を上回り、AGFI値が0.9を下回る状態ではあるが、職務満足から業績考課に至る一連の関係に正の影響関係があることが明らかとなった。よって、パス解析結果からは、仮説2a、2b、2cが支持された。

## 第7節 考察

重回帰分析の結果、組織コミットメントの情動的コミットメント及び規範的コミットメントと業績考課との間に影響関係を見出すことができなかった。会社が好きな人物は業績への貢献度が高くない、また自己の価値観と会社のもつ規範との一致が高い人物も業績への貢献度は高くないという結果は直感に反する。ただし、職務満足と業績考課の間には、正の影響が確認されている。いわずもがなであるが、職務に満足している従業員は、業績への貢献度が高いことが分かる。雇用主としては、業績を高めるにあたって従業員の職場での満足度調査、従業員が何にたいして満足を感じるかを明らかにし、それに有効な施策を打つことで5%程度の業績の上昇が望めるかもしれない。

パス解析の結果、AGFI、RMSEA、の当てはまりが良いとはいえないものの、仮説2a、2b、2cが支持されている。前述の重回帰分析の結果から、パスの順序を、職務満足を最後の説明変数におき、変数間の順序を入れ替えて分析を行なうことでより有益な結果が得られるかもしれない。同時に、結果的に職務満足を高める変数について、先行研究をもとに検討し、パス解析を行うことも十分有益な分析になるだろうと想定される。

表 2-1 仮説 2c 重回帰分析結果

		業績考課
	<b>変数</b>	
<b>コントロール変数</b>		
年齢		.852
性別		.029
<b>パーソナリティ</b>		
自尊心		.035
ローカス・オブ・コントロール		.060
自己効力感		.003
神経症		-.012
<b>職務要因</b>		
職務満足		.078 *
<b>組織要因</b>		
組織サポート		-.027
<b>組織コミットメント</b>		
情動的コミットメント		.003
規範的コミットメント		.012
<b>R2</b>		<b>.042 **</b>

p<.001 '\*\*\*' P<.01 '\*\*' P<.05 '\*' P<.10 '.'

図 2-1 業績考課 パス解析結果

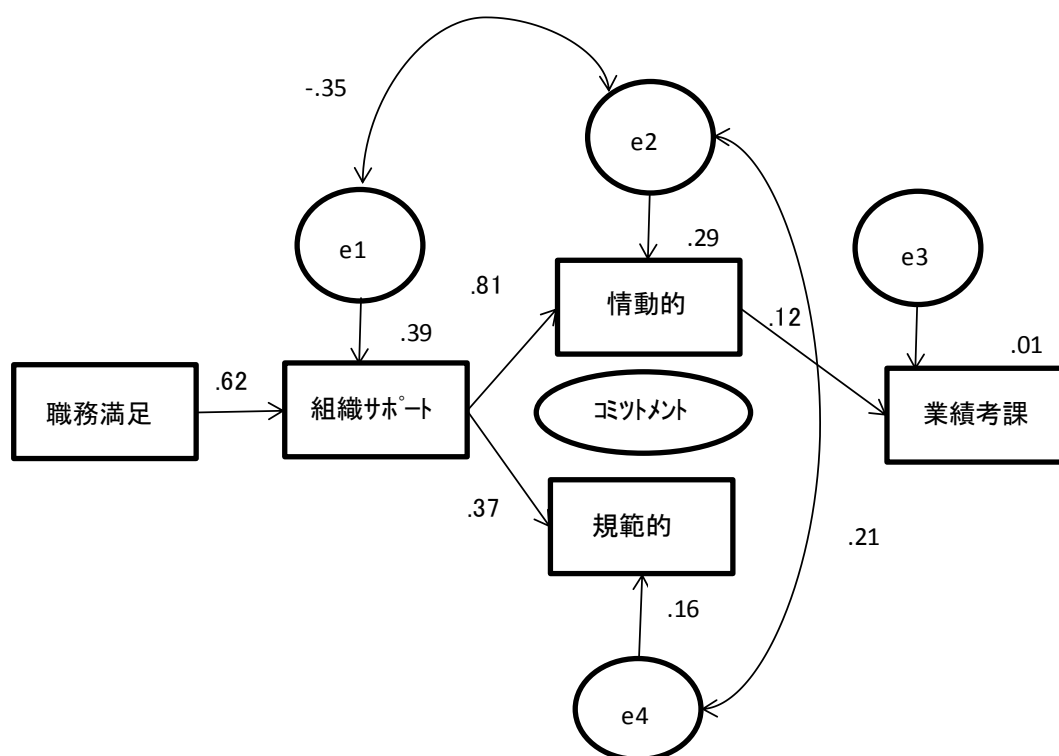


表 2-2 パス解析結果

係数

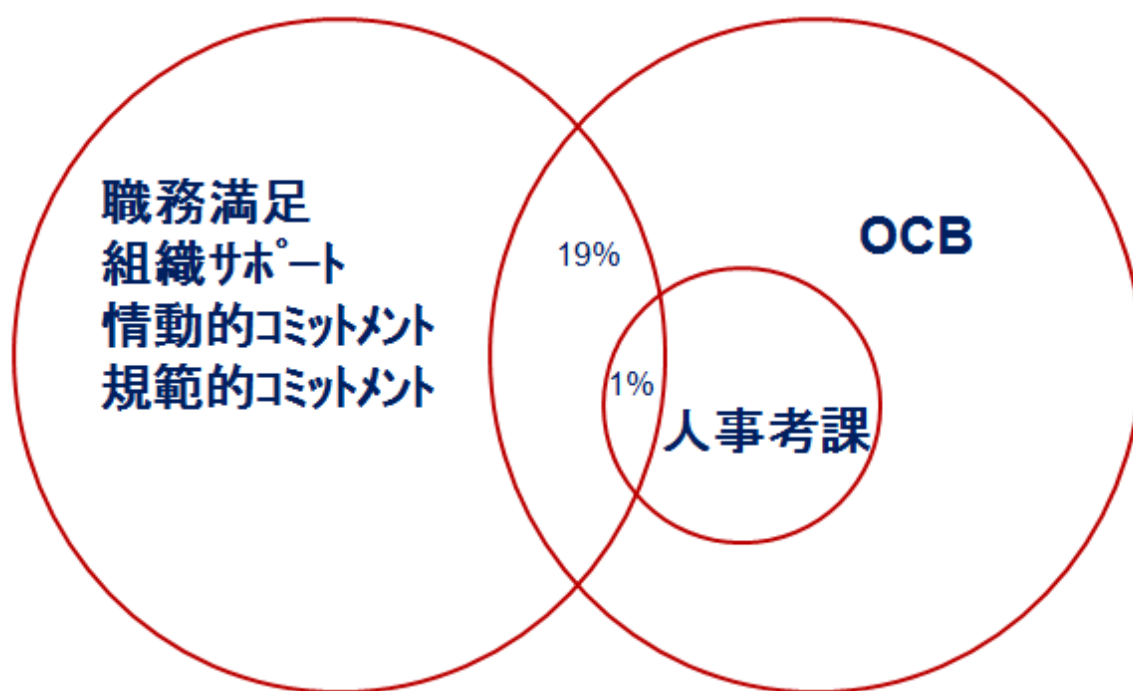
			推定値	標準誤差	検定統計量	確率
組織サポート	<---	職務満足	0.631	0.047	13.565	***
情動的コミットメント	<---	組織サポート	0.79	0.077	10.294	***
規範的コミットメント	<---	組織サポート	0.37	0.055	6.752	***
業績考課	<---	情動的コミットメント	0.056	0.028	2.015	0.044

共分散

			推定値	標準誤差	検定統計量	確率
e2	<-->	e1	-23.81	6.498	-3.664	***
e3	<-->	e2	16.874	4.63	3.644	***

CMIN	24.777
自由度	4
GFI	0.964
AGFI	0.865
NFI	0.926
CFI	0.935
RMSEA	0.142

図 2-2 決定係数 ビジュアル



## 第3部 第3研究

### 第1節 第3研究概要

第2研究で使用した業績考課のデータを基に、従業員の業績とOCB（利他、丁寧、スポーツマンシップ、誠実、美徳）との関係を検討した。

重回帰分析の結果、利他、丁寧、スポーツマンシップ、誠実、美徳が業績考課に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

### 第2節 先行研究

Mackenzie, Podsakoff, & Paine (1999)の研究は、従業員の業績評価とOCBとの間に正の影響関係があることを明らかにした。この研究では、保険セールスを対象として、客観的な成果変数として（売り上げた契約書の数・一年間の手数料）の2変数を、OCB変数として（援助・美徳・スポーツマンシップ）の3変数を用いて、従業員の総合的な業績評価との関係が検証された。ここで、3変数となっているのは、因子分析結果、利他、丁寧、誠実が1つの変数として判断されたためである。重回帰結果、決定係数が58%、標準化偏回帰係数として援助.48、美徳.14、スポーツマンシップ.11と契約数.06、手数料.29のという値が明らかになった。

### 第3節 仮説

仮説 3a OCB は業績評価に正の影響を与える

### 第4節 方法

重回帰分析を行う。

## 第5節 結果

利他主義と美徳が業績考課に対して正の影響を与えていることが明らかとなった。

## 第6節 考察

第3研究におけるOCBと業績考課の関係においては、影響の度合いを確認できた。これは、OCBが業績評価に正の影響を及ぼすという先行研究と相応に一致しない。これより考えられることは、先行研究においては、従業員のOCBについては業績評価者である上司がその判断を下しているのに対し、本研究においては従業員のOCBは従業員自信が判断を下している。ここに大きな隔たりが存在する。

また、先行研究における業績評価は、課題業績の達成度及び文脈的業績の評価も加味した総合的な業績評価であるのに対して、本研究で用いた業績考課は、課題業績の達成度のみを評価したものなのか、文脈的評価も加味した総合的な業績評価となっているのかは明らかとなっていない。

利他主義と美徳が業績考課に対して、正の影響を及ぼしていることから、自身の仕事の範囲という概念を超え、自発的に仕事に創造しその仕事を積極的にこなしていける人物、そして、仕事上の関係だけに留まらない会社づきあいを構築しその中に積極的に参加していくができる人物は、上司から業績評価に少なからずプラスに働くと理解できる。自身の仕事の範囲という概念を超えてというのは、仕事を与えられることを待つという受動的な姿勢ではなく、自らに課題や目標をかしていきけることと、仕事上の関係だけに留まらない会社づきあいを構築しその中に積極的に参加していきけるとは、自身が属する課や部で従業員同士がより親密な関係を構築できるよう、スポーツ大会や飲み会などを企画したり、または企画されたものでも積極的に参加していきることと解釈できるだろう。

今回は従業員の業績評価と一連の変数との関係を検討してきたが、純粋な従業員の課題業績達成度との関係を検討していくことは、今後、従業員の会社に対するポジティブ認知や姿勢そして行動と会社のキャッシュフローをベースとするパフォーマンスを考えていくうえで、大きな示唆を得ることができるかもしれない。

表 3-1 従属変数：業績考課

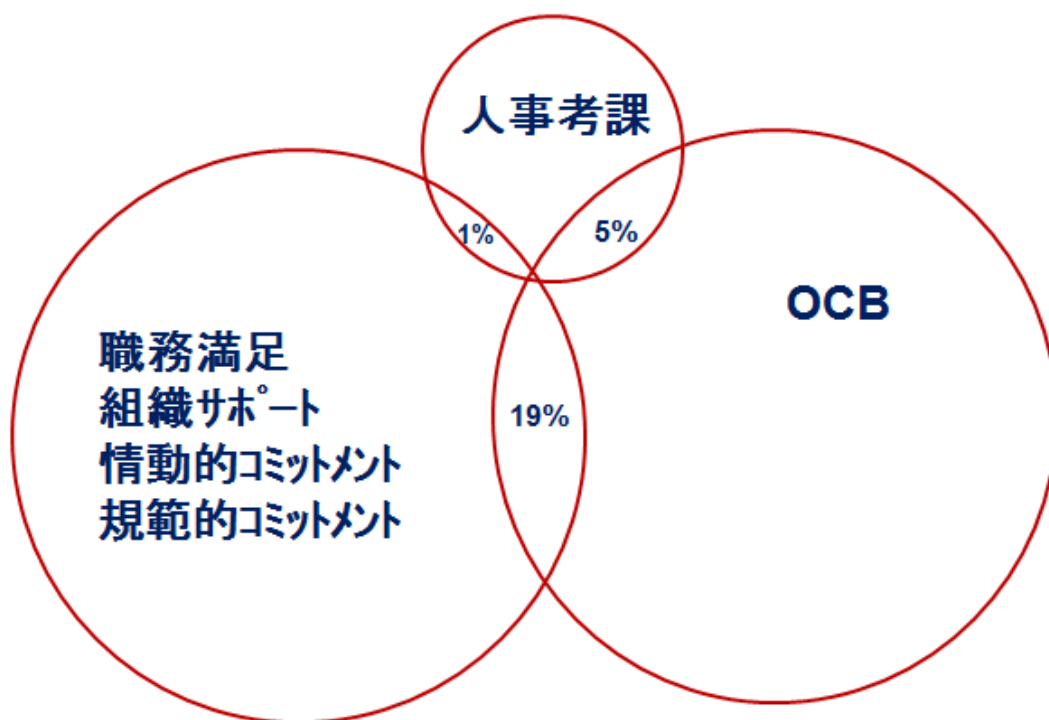
回帰分析結果

	業績考課	
変数		
利他	.089	**
丁寧	.003	
スポーツマンシップ	.008	
誠実	-.059	.
美德	.059	*
R2	.052	***
△R2		

p<.001 '\*\*\*' P<.01 '\*\*' P<.05 '\*' P<.10 '.'



図 3-1 決定係数ビジュアル



## 第4部

### 第1節 第4研究概要

本研究は、分析を中心とする探索的な研究であり、異なるデータセットを用いて分析を行っている。実企業3社から提供を受けた、2種の質問紙の回答結果と業績考課の情報を基に分析が行われている。故に検証で用いられている従属変数と独立変数は3つの企業を跨ったものとなっている。

本研究の内容は、パーソナリティと自己評価そしてパフォーマンスの関係を検討したものとなっている。分析の結果、パーソナリティのレジリエンス内省傾向とローカスオブコントロールとの間に正の影響関係、そしてローカスオブコントロールと業績考課に正影響関係があること明らかとなった。

### 第2節 研究目的

本研究を進めるあたり、以下2点の目的を掲げる。

まず、従業員個人に知覚された組織行動論上の諸要素（中核的自己評価の下位概念にあたる、自尊心、ローカスオブコントロール、自己効力感、神経症傾向）が個人のパフォーマンスにどのように影響を与えるかを考察する。

次に、個人の性格傾向（レジリエンス、ハーディネス、社交性、空想志向性）がどのように従業員の中核的自己評価に影響を与えるかについて考察を行う。

### 第3節 関連要因

#### (1) 自尊心

自尊感情については実に様々な定義が存在する。自分をポジティブな存在と認識していることという点では、コンセンサスが成立している。自己に対する全体としてポジティブな評価感情は当然ポジティブな自己認知と結びついている（遠藤、1992）。

本研究では、自分の価値、能力、適性に対して肯定的であることと解釈される。

## (2) ローカスオブコントロール

Rotter(1966)によれば、人間が一般に自分自身の行動と強化の生起が随伴しており、強化の統制が可能であるという信念と定義されている。つまり、自らの運命や行く末を他人や偶然に任せではなく、自ら切り開くことが出来るという信念と解釈できる。

## (3) 自己効力感

自己効力感(Self-Efficacy:セルフ・エフィカシー)とは、個人がある状況で必要な行動を系統的に遂行できる可能性の認知のことである。社会的学習理論または社会的認知理論(Bandura, 1977)の中核概念をなす。例えば、テストを受ける際に、自分は何点ならとれそうだと思っているかということである。

## (4) 神経症傾向

神経症傾向とは、外部刺激に敏感に反応し、情緒不安定の傾向を示している。神経症傾向の高い人は、危険に対して敏感で、危険を回避するために慎重に行動する。質問紙の回答結果は、不安や緊張が原因となって適応状態が不安定になっていることを意味する。

## (5) レジリエンス内省傾向

レジリエンスとは、人が不運な状況の直面し、心理的に損傷を受けても、意図せずとも、もとの適応水準に回復する力を意味する。内省傾向とは、失敗や挫折を体験した時に、自らを見つめ、よく反省し、解決策を考えて再度挑戦しようという傾向である。

## 第4節 データ

(1) MSI (2) MODI の2種類の質問紙調査結果と(3)業績考課を使用する。これらのデータは、3社の企業から得たデータである。

### (1) MSI (Multifacet Stress Index)

MSIは前研究で説明済みため、省略する。

### (2) MODI (Multifacet Occupational Disposition Index)

MODIは職業傾性総合インデックスと訳される、仕事上のパフォーマンスと仕

事への適応性を、傾性(disposition)の観点から総合的・多面的に予測することを目的に開発された質問紙のことで、傾性は深層、中層、表層の3層より構成されるとし従業員の傾性(≒パーソナリティ)を測定している。

深層では、外交傾向、不安傾向、協調傾向、持続傾向を測定している。これら4要素は、先天的なものと考えられている。外交傾向、不安傾向、協調傾向を高・低で分け、その組み合わせから8つの基底的傾性タイプを導いている。そこへ「準タイプ」も加え、合計16の基底的な傾性を表示している。

中層では、「社交性」、「情緒安定性」、「自己主張性」、「活発性」、「規則遵守性」、「積極性」、「感傷性」、「警戒性」、「空想性」、「孤高性」、「懸念性」、「変革性」、「自律性」、「完璧志向性」、「性急性」を測定している。これらは、生得的な特徴と後天的に獲得された特徴が混ざり合って出来た傾性と考えられている。また、これらの組み合わせから創造性、職業適性、成熟度を測定している。

表層では、「レジリエンス」、「ハーディネス」、「時間的展望」、「モチベーション」を測定している。これらは、社会経験を通じて学習し、傾性された程度が強く、今後の経験や学習次第で変化しやすいと考えられている。

### (3) 業績考課

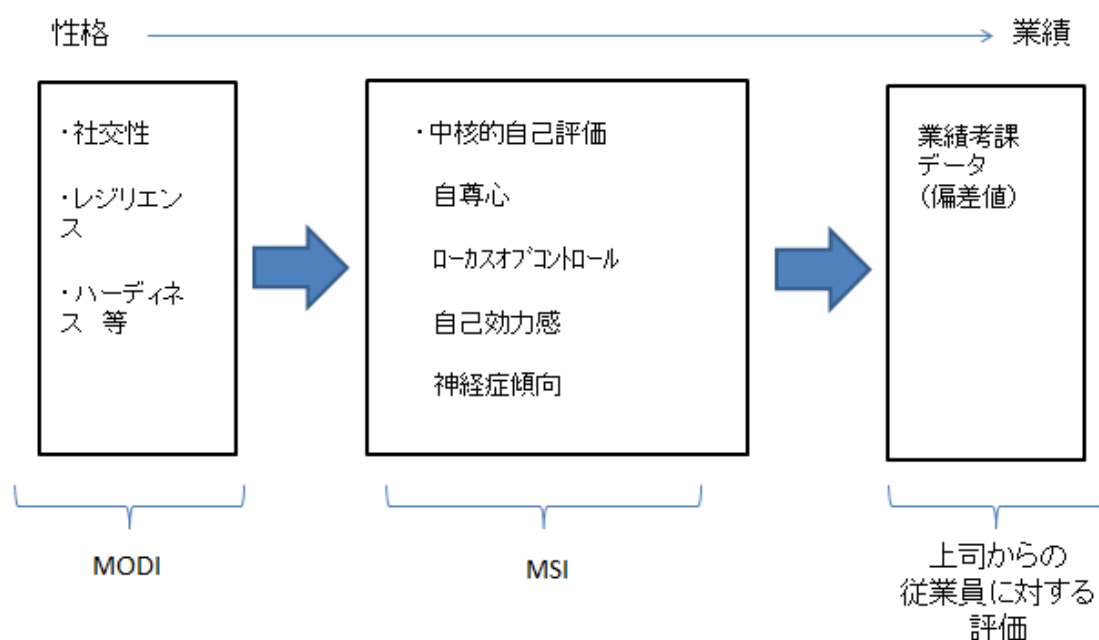
業績考課は、ある企業より提供を受けたものである。

上記データは、異なる業種に属する3社より提供を受ける。以下にその詳細を示す。

サンプル名	サンプル数	実施されたテスト
データセットA	28	MSI、MODI
データセットB	476	MSI、業績考課、データ
データセットC	28	MSI、MODI

## 第5節 方法

相関分析そして重回帰分析、階層的重回帰分析を行う。  
以下に分析の流れを示す。



MODI と MSI 間では、MODI 全変数と MSI の中核的自己評価間の相関分析を行う。MODI の全変数の中で MSI の中核的自己評価と相関の高い変数と MSI の中核的自己評価を従属変数においた重回帰分析を行う。また、MSI と業績考課間では、業績考課を従属変数とした階層的重回帰分析を行う。

## 第8節 結果

重回帰分析の結果、ローカスオブコントロールに対してはレジリエンスの内省傾向が影響を与えていることが明らかとなった。階層的重回帰分析の結果、業績に対して自尊心及びローカスオブコントロールが影響を及ぼしていることが明らかとなった。

説明変数の選択は、相関分析の結果から、それぞれの従属変数に対する相関関係の高さをもとに選択を行っている。

## 第7節 考察

階層的重回帰分析の結果自尊心とローカスオブコントロールが業績に対して影響を持つことが分かった。自尊心は、個人が、自分がどれだけ価値ある存在かという事に関するポジティブな認知であり、それが業績に正の影響を及ぼすというのは直感的にうなずける話である。ローカスオブコントロールは個人が周囲の出来事に対して自らの統制のもとにあるか、外部的な統制のもとにあるかを示す。ローカスオブコントロールも業績に対する正の影響を持っている。主体性を持って前向きに働いていく事が重要であるという事をこの分析は示唆している。自己効力感は何らかのタスクに対して十分な能力を持っていることの確信のようなものであるので業績に結び付きやすいと予期していたがそうではなかった。これは自己評価による自己効力感であり、業績データは客観的な評価である。自己効力感は業績を説明していないということは、主観と客観のズレが仕事の評価に対しては大きい可能性があるということを示唆している。

続いて、自尊心とローカスオブコントロールと自己効力感と傾性との関係性について言及する。重回帰分析の結果、自尊心と情緒性、自己主張性、積極性、孤高性、との間には影響関係を見出すことはできなかった。常識的に考えれば、自尊心と自己主張性、積極性など業績に対してポジティブな影響があると考えられている。この結果は直観に反するのように感じる。ローカスオブコントロールは、レジリエンスの内省傾向より影響を受けていることが明らかとなった。レジリエンスの内省傾向とは、失敗や挫折を経験した時、自らを見つめ、よく反省し、解決策を考えて再挑戦しようという傾向である。自らの運命を切り開いていくことが可能だと強く思っている人物は、失敗や挫折の中で、自らをよく見つめ反省し、そこから解決策を見出している傾向があると解釈できる。最後に、自己効力感、規則性順守性からは正の影響、孤高性からは負の影響を受けていることが明らかとなった。ただし、有意水準としては10%である。規則遵守性は、規則や原則を頑なに守ろうとし、規則・秩序・良心に忠実であることを示す。自己効力感の基となっているのは、自身の良心であるという解釈ができるかもしれない。また、孤高性とは他人に対して手の内を明かさず、プライバシーを守ろうとする傾向のことである。自己効力感の高い人は、手のうちを隠しておく必要がないと認識していると解釈できるだろう。

表1 相関係数表

	性別	学歴	年齢	勤続年数	自尊	ロ-カ	効力	神経
性別	NA	0.876 ***	0.927 ***	0.956 ***	-0.346	-0.227	-0.287	0.197
学歴	0.876 ***	NA	0.769 ***	0.837 ***	-0.402 *	-0.252	-0.274	0.207
年齢	0.927 ***	0.769 ***	NA	0.985 ***	-0.186	-0.179	-0.318	0.082
勤続年数	0.956 ***	0.837 ***	0.985 ***	NA	-0.233	-0.19	-0.295	0.131
自尊	-0.346	-0.402 *	-0.186	-0.233	NA	0.3	0.588 **	-0.335
ロ-カ	-0.227	-0.252	-0.179	-0.19	0.3	NA	0.513 **	-0.001
効力	-0.287	-0.274	-0.318	-0.295	0.588 **	0.513 **	NA	-0.204
神経	0.197	0.207	0.082	0.131	-0.335	-0.001	-0.204	NA
A1社交	0.17	0.122	0.135	0.125	0.322	0.216	0.261	-0.16
A2情緒	-0.189	-0.174	-0.068	-0.082	0.498 **	0.144	0.26	-0.302
A3自己	0.069	0.052	0.146	0.105	0.415 *	0.075	0.317	-0.192
A4活発	-0.047	-0.064	-0.034	-0.05	0.221	-0.242	-0.066	-0.244
A5規則	0.198	0.158	0.285	0.261	0.361	0.25	0.435 *	-0.288
A6積極	-0.068	-0.128	0.019	0.004	0.588 ***	0.291	0.345	-0.264
A7感傷	0.488 **	0.418 *	0.441 *	0.436 *	-0.318	-0.047	-0.321	0.183
A8警戒	-0.014	-0.027	-0.027	-0.001	-0.277	-0.104	-0.28	0.276
A9空想	0.16	0.121	0.151	0.133	-0.284	-0.044	-0.446 *	0.22
A10孤	-0.063	-0.048	-0.038	-0.043	-0.408 *	-0.144	-0.444 *	0.218
A11懸	-0.024	0.051	-0.068	-0.052	-0.074	-0.017	-0.022	0.045
A12変	-0.048	-0.122	-0.057	-0.044	0.092	0.289	0.154	-0.077
A13自	-0.099	-0.04	-0.003	0.024	-0.225	-0.038	-0.128	0.066
A14完	-0.281	-0.277	-0.221	-0.22	0.267	0.202	0.178	-0.066
A15性	0.042	0.094	0.091	0.1	-0.255	-0.165	-0.136	0.248
A16M	0.139	0.113	0.116	0.13	0.106	0.089	0.158	-0.098
B1挑戦	-0.073	-0.064	-0.105	-0.074	0.165	-0.071	0.02	0.127
B2慎重	0.034	0.112	-0.022	-0.017	-0.486 **	-0.195	-0.302	0.055
B3協調	0.394 *	0.415 *	0.286	0.315	0.115	-0.062	0.112	0.058
B4持続	0.243	0.188	0.184	0.192	0.107	0.393 *	0.246	-0.046
C1シ内	-0.017	-0.05	-0.028	-0.027	-0.188	0.515 **	0.072	0.091
C2シ関	0.21	0.192	0.226	0.219	0.234	0.027	0.199	0.014
C3シ楽	0.01	-0.022	-0.057	-0.026	0.226	0.245	0.344	-0.067
Dハ-テ-体	-0.131	-0.131	-0.132	-0.115	0.392 *	0.384 *	0.284	0.058

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

表 2 従属変数：自尊心

回帰分析結果		自尊
		step1
変数	コントロール変数	
性別		-18.890 .
年齢		1.550
情緒		.110
自己		.075
積極		.264
孤高		-.115
慎重		-.182
R2		.389 **

p<.001 '\*\*\*' p<.01 '\*\*' p<.05 '\*' p<.1 '.'



表3 従属変数：ローカスオブコントロール

回帰分析結果	
	ローカス
	step1
<b>変数</b>	
コントロール変数	
性別	-9.500 .
年齢	.673
持続	.138
レジ内	.389 *
ハーディネ	.218
R2	.322 **
p<.001 '***' p<.01 '**' p<.05 '*' p<.1 '.'	

表 4 従属変数：自己効力感

回帰分析結果	
変数	効力
	step1
コントロール変数	
性別	3.454
年齢	-1.169
規則	.292 .
空想	-.053
孤高	-.247 .
R2	.379 ***

p<.001 '\*\*\*' p<.01 '\*\*' p<.05 '\*' p<.1 '.'

表 5 階層的重回帰分析結果

業績を従属変数とした階層的重回帰分析

	Step1	Step2	Step3
自尊心	.075 **	.054 *	.047
ローカスオブコントロール		.068 *	.065
自己効力感			.010
R <sup>2</sup>	.002 **	.040 **	.037 **
Δ R <sup>2</sup>		.037 *	-.003

## 引用文献

Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983) Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26, 587-595

Dennis Organ, Philip Podsakoff, Scott Mackenzie. (2007) *Organizational Citizenship Behavior*. 上田泰 (訳) 組織市民行動 : OCB. 東京, 白桃書房, 1, 287p

Gallatly, R. Ian., Meyer, P. J., Luchak, A. A., Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions, *Journal of Vocational Behavior* 69 (2006) 331-345

Katz, D. & Kahn, R.T. (1966) *The social psychology of organization*. Wiley & Sons, Inc.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human resource management review*, 1, 61-89

Moorman, R.H. (1993) The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46, 759-776.

Motowidlo, S.J. & Van Scotter, J.R. (1994) Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.

Organ, D.W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Rotter, J. B. 1966 Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (Whole No. .

609), 1-28.

伊藤貴史. 従業員のパフォーマンスをどう捉えるか. 慶応義塾大学大学院経営管理研究科, 修士論文, 2009

遠藤由美. 自己認知と自己評価の関係. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 40, 1992, 157-163

川口究, 今井裕紀. パーソナリティと業績の関係. 慶応義塾大学大学院経営官営研究科, 授業科目 グラントデザイン 中間報告書, 2014

成田健一, 下仲順子, 中里克治, 河合千恵子, 佐藤眞一, 長田由紀子. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 43, 1995, 306-314

西田豊昭, 渡辺直登, 林洋一郎. 総合的ワークストレス測定ツール開発の試み 経営行動科学第9会大会発表論文集, 2006, 342.

田中堅一郎. 組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究: 従業員が自発的に働く職場をめざすために. 京都, ナカニシヤ出版, 2004. 9, 213p

田中堅一郎, 林洋一郎, 大渕憲一. 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究. *経営行動科学*. 第12巻, 第2号, 1998, 125-144

田中堅一郎. 文脈的業績に関する心理学的研究の展望. (2003) 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要. No. 4, 239-245

## 謝辞

本論文の完成にあたり、完成に至るまで非常に多くの方々からご指導やご協力に対して、感謝の意を表し、大変厚く御礼を申し上げます。

これまで本格的な研究や行い論文の作成にあたることなどなかった私が完成までたどり付き、途中、日本経営行動科学学会にて研究発表を行うことができたのは、指導教授である渡辺直登教授の手厚いご指導によるものである。組織心理、組織行動の理論も方法論についても知識、理解のない私に対して、熱心にそして懇切丁寧に多大なるご指導を賜った。また、ご多忙にもかかわらず、副査の労をお引き受けいただき、貴重なご指導をしてくださった中村洋教授、大藪毅専任講師に対しても、心より感謝を申し上げます。

西武文理大の今井裕紀研究員や自由が丘産能短期大学の佐野達講師をはじめ、多くの渡辺研究室 OB の方からも多大なるご指導ならびに協力を賜り、同期生の丁君、水谷君、望月君、珍部君とは多くのディスカッションを重ね、ゼミ生活を大変有意義におくることができた。ここに、ひとかたならぬ感謝の意を表したい。

最後に、この2年間の学生生活を支援してくれた家族に感謝を申し上げます。

2014年1月6日