

リスク選好が組織市民行動に及ぼす影響

山下芳樹^a 前田ひなた^b 宮尾怜奈^c 森川裕介^d

要約

本稿では、個人のリスク選好が組織市民行動に影響を与えているのかを検証した。近年日本では労働力人口が減少しており、労働生産性の向上が重要な課題とされている。Podsakoff et al (2009)によると、労働生産性の向上要因の一つとして組織市民行動が挙げられる。組織市民行動は、利己的な動機があると指摘され(西田,1997)、また佐藤(2019)によると、組織市民行動の利益として返報を期待している一方、返報の不確実性というリスクも存在する。本研究では、アルバイトを対象に、リスク選好が組織市民行動へ影響を与えるのかをサーベイにより検証した。その結果、リスク選好と組織市民行動には有意な関係が見られなかった。しかし、先行研究で有意とされる職務特性との間には有意な関係が見られた。これより、アルバイト等の非正規雇用者の生産性向上の一つの手段として、組織市民行動の促進が重要だといえる。

JEL 分類番号 : L20, M50, M54

キーワード : 生産性, 組織市民行動, リスク選好

^a山下芳樹 同志社大学商学部 tagulabo@gmail.com

^b前田ひなた 同志社大学商学部

^c宮尾怜奈 同志社大学商学部

^d森川裕介 同志社大学商学部

1. イントロダクション

1.1. 研究背景

近年、我が国では少子高齢化の進行により、労働力人口は減少に転じており、労働市場における人手不足の問題が顕在化・深刻化している。労働力人口は今後も長期にわたり減少が予想されることから、こうした人手不足の問題に対処するためには、より少ない人口でも経済の成長力を維持すべく、労働生産性の改善・向上が、これまで以上に求められることとなる（前田，2018）。労働生産性を上げる一つの方法として組織の生産性を向上させることが挙げられ、組織の生産性を向上することが日本の重要な課題であるといえる。

1.2. 組織市民行動について

組織の業績や生産性を向上させる要因の一つとして「組織市民行動」が有効であることがわかっている（Podsakoff et al, 2009）。

組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior)とは、「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的および友好的機能を促進する個人的行動」(Organ et al, 2006)と定義づけられている。つまり、明確に役割として与えられている業務ではないが、組織内の誰かがそれを自発的に行うことにより、組織をうまく機能させる行動である。今まで組織市民行動の研究は、アメリカを中心に行われてきているが、日本ではあまり研究されていなかった。そもそも日本の職場においては組織のために自発的に働くことは自明のことであり、伝統的に職場に根付いていたと考えられる（田中，2004）。しかし、津崎・倉田・荒井（2008）によると、1990年代以降の成果主義的賃金制度に伴う「個人化傾向」が高まっていることが明らかになっている。また、近年のジョブ型雇用の導入の拡大により、各自の役割が明確化し、役割外の行動を行わなくなるという懸念がある。そこで、本研究では「どのような要因によって組織市民行動を行うのか」をリサーチクエスチョンとし検証を進める。

1.3 組織市民行動の規定要因の検討

組織市民行動の日本における個人レベルでの規定要因に関する研究では、組織公正性、職務満足感、組織コミットメントなどが組織市民行動に影響を与えている（西田 2000, 田中 2004）。また、個人の組織市民行動の動機に着目した調査によると、組織市民行動を行う主要な動機は、自分自身の利益のためであるということが明らかになった（西田，1997）。表面的には周囲の人のための行動であっても、多くの人は自身への間接的な見返りを求めていることが分かる。さらに、佐藤（2019）によると、従業員は組織市民行動に対して、直接的・間接的な返報を期待している。しかし、組織市民行動には、

他者からの返報を受けられないリスクなどが存在し、それらを総合的に考慮して、従業員は組織市民行動を行うか否かを決定すると示唆した。このことより、組織市民行動を行う利益として、何らかの返報を得られる可能性がある。一方、リスクとして返報が得られるかは確実ではないことが挙げられる。

以上のことを踏まえて、組織市民行動の規定要因として個人のリスク選好が関係していると考え、本研究の仮説を「リスク回避的であるほど組織市民行動を行わない。」とする。

2. サーベイ

2.1. 実施概要

本研究では、リスク選好が組織市民行動に影響を与えているのかについて検証する。2021年9月7日から9月11日、オンライン調査サイトである Google フォームを用いたサーベイを行い、127名の回答数が得られた。

2.2. リサーチデザイン

自分の職場での振る舞いを思い出す形で質問に回答をさせた。組織市民行動に関する質問では、組織市民行動の中の各因子の中で、対人的支援は重要な要因として研究されていた（細見，2019）ため、本研究では日本版組織市民行動尺度（田中，2002）の「対人的援助」下位尺度を用いた。その内の6項目について、7件法で回答を求めた。

リスク選好に関する質問では、佐々木・平井・大竹（2016）のスピードくじの購入に関する質問を行い、利得局面における絶対的リスク回避度を求めた。

他に組織市民行動に影響を与える要因として、西田（2000）が組織市民行動の先行要因として指摘している「職務満足」を、石橋（2016）が組織市民行動の先行要因として指摘している「職務特性」を測定した。職務満足は外在的満足（職場の人間関係による満足）と内在的満足（自分の業務から得られる満足）で構成されるものであり、職務特性はタスク重要性、フィードバック、自律性によって構成される。これらを7件法で回答を求めた。その後、組織市民行動に影響を与えると予測できる雇用形態、職場の人数も尋ねた。個人属性については、性別、年代、社会的属性を尋ねた。

3. 結果

3.1 記述統計量

分析の実施にあたって、現在または過去に働いた事のない人、直近4カ月以上働いていない人、アルバイト以外の雇用形態で働いている人、職場に3人以上人がいない人、リ

スク選好の問題を理解していないと推測された人のデータ（計 34 名）は対象外としている。以下に被説明変数と説明変数の記述統計を示す。（表 1）

表 1：記述統計

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
<被説明変数> 組織市民行動 ($\alpha = .77$)	93	5.168	0.925	2.167	7.000
リスク選好	93	0.00001674	0.00000593	0	0.00002000
職務特性 ($\alpha = .76$)	93	4.536	0.939	2.222	6.556
タスク重要性($\alpha = .77$)	93	4.685	1.267	1.667	7.000
フィードバック($\alpha = .69$)	93	4.115	1.266	1.000	7.000
自律性($\alpha = .70$)	93	4.810	1.336	1.333	7.000
職務満足($\alpha = .78$)	93	5.145	1.243	1.750	7.000
内在的満足感($\alpha = .77$)	93	5.032	1.328	1.000	7.000
外在的満足感	93	5.484	1.585	1.000	7.000

3.2 回帰分析結果

清水（2016）が開発した HAD17.10 を用いて、組織市民行動を目的変数とし、リスク選好、職務特性（タスク重要性、フィードバック、自律性）、職務満足（内在的満足、外在的満足感）、および性別（男=0, 女=1 のダミー変数）を説明変数に重回帰分析を行った。結果は表 2 に示した。

表 2：重回帰分析

説明変数	1			2		
	係数(標準誤差)	標準化係数	t 値	係数(標準誤差)	標準化係数	t 値
切片	2.3(0.54)		4.262	2.233(0.542)		4.123
性別 (ダミー)	0.014(0.185)	0.007	0.074	0.056(0.186)	0.03	0.3
リスク選好	14935.141(15561.764)	0.096	0.960	10965.883(16201.127)	0.07	0.677
職務特性	0.541(0.101)	0.549**	5.35			
タスク重要性				0.136(0.073)	0.186+	1.868
フィードバック				0.204(0.077)	0.279**	2.644
自律性				0.206(0.067)	0.297**	3.067
職務満足	0.031(0.075)	0.041	0.41			
内在的満足感				-0.067(0.078)	-0.097	-0.865
外在的満足感				0.109(0.062)	0.187+	1.754
観測数	93	93	93	93	93	93
決定係数	0.307**			0.332**		

** p < .01, * p < .05, + p < .10

モデル 1 では、職務特性 ($\beta = 0.549, p < 0.01$) が有意な説明変数となった。モデル 2 では、職務特性のうち、フィードバック ($\beta = 0.279, p < 0.01$)、自律性 ($\beta = 0.297, p < 0.01$) が有意な説明変数となった。職務特性のもう一つの構成概念であるタスク重要性は組織市民行動に有意な影響を与えているとは言えなかった。

4. 考察

本研究の目的は、組織市民行動を促進するために、組織市民行動の規定要因を明らかにすることだった。特に、個人のリスク選好が組織市民行動の規定要因になっているかを検証した。

分析結果より、リスク選好と組織市民行動の間には有意な関係が見られなかった。理由としては、本研究のリスク選好の測定では、宝くじを買うときの金銭的なリスクを尋ねていた。そのため、将来組織市民行動の返報が自分に返ってこないリスクをどう評価するかを測定できていない可能性がある。また、組織市民行動を行う際に返報がない可能性があることをリスクとっていないということが考えられる。

5. 研究の限界と今後の展望

5.1. 研究の限界

本研究の限界を3点述べる。1点目は、組織市民行動の多くの研究は正社員を対象としているが、本研究では10代・20代のアルバイトを対象として研究を行っていることである。そのため、他の研究と本研究を比較する際は、被験者の属性の違いに留意するべきであると言える。2点目は、就業先や業務内容が被験者によってそれぞれ異なっているにもかかわらず、本研究で得られた分析結果はそのような違いを考慮できていないことである。3点目は、組織市民行動は規範的な行動であるため、実際の職場での振る舞いよりも高い値を回答している可能性があることだ。

5.2. 今後の研究

本研究ではリスク選好と組織市民行動の関係については検証したが、職場の人間関係が長期的に継続していく場合とそうでない場合で、組織市民行動の程度やリスク選好が組織市民行動に与える影響度合いを比較できていない。従業員の入れ替わりが少なく、人間関係が重視され、数年間にわたって同じ人と働かなければならない職場であれば、直接的な返報が得られなくても、返報が間接的に自分に帰ってくる見込みは大きい。しかし、アルバイトのような従業員の入れ替わりが激しく、短期的な人間関係の職場であれば、返報が自分に返ってこないと感じる可能性が高い。ゆえに、短期的な人間関係の職場であれば、リスク回避的であるほど組織市民行動を行わないと考えられ、今後の研究課題としたい。

本研究からアルバイトの従業員に対しても職務特性は組織市民行動を高めることがわかった。正社員と同様に職務特性、特に仕事に対するフィードバックを与えることや、自律的にタスクを行わせることが必要であると考えられる。現状、日本では、労働力人口が減少しており、アルバイト等の非正規雇用労働者の生産性を高めていくことが重要である。

アルバイトの生産性をうまくマネジメントする一つ的手段として組織市民行動を高めることを職場の管理職の人々は考慮する必要がある。

引用文献

細見正樹, 2019. ワーク・ライフ・バランス支援制度が組織市民行動および職務ストレスに与える効果, 日本情報経営学会誌, 39(1), 45-56

石橋貞人, 2016. 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, 664, 309-316.

前田泰伸, 2018. 我が国における労働生産性をめぐる現状と課題ーバブル崩壊後の設備投資と我が国の長時間労働に着目してー(2018年6月).

https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11382596_po_20180601041.pdf?contentNo=1&alternativeNo=

西田豊昭, 2000. 職務満足, 組織コミットメント, 組織公正性, OCB が職場の有効性に及ぼす影響. 経営行動科学, 13(3), 137-158.

Organ, D., Podsakoff, P.M, and Mackenzie, S.B, 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks, CL: Sage Publications. (上田泰 (訳) (2007). 組織市民行動 白桃書房)

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., and Blume, B. D. 2009. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 94(1), 122-141.

佐々木周作・平井啓・大竹文雄, 2016. リスク選好が乳がん検診の受診行動に及ぼす影響: プログレス・レポート. 行動経済学第10回大会プロシーディングス9, 132-135.

佐藤有紀, 2019. 制御焦点が社会的交換に及ぼす影響. 名古屋大学大学院教育発達研究科博士論文.

清水裕士, 2016. フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

田中堅一郎, 2002. 日本版組織市民行動尺度の研究. 産業・組織心理学研究, 152, 77-88.

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 (特集 職場の今). 日本労働研究雑誌, 54(10), 14-21.

津崎克彦・倉田良樹・荒井一博, 2008. 平成不況期の人的資源管理改革による従業員意識の個人化. 一橋社会科学, 11, 101-122.