

組織市民行動を規定する 集団的アイデンティティ要因と動機要因の探究 ——職場集団と大学生集団との比較から——¹

潮 村 公 弘（信州大学人文学部）
松 岡 瑞 希（㈱リクルート住宅 DC²）

キーワード：組織市民行動，モチベーションの源泉尺度，集団的アイデンティティ

Investigations of Functions of Collective Identity and Motivational Factors on Organizational Citizenship Behavior : Comparisons between Workplace Groups and University Student Groups.

Kimihiro SHIOMURA (Shinshu University, Faculty of Arts)
Mizuki MATSUOKA (Recruit Co., Ltd, Housing Division Company)

KeyWords ; Organizational Citizenship Behavior, Motivation Sources Inventory,
Collective Identity.

問　　題

組織の成員は、そこで職務内容として規定されている仕事だけでなく、直接的には仕事とはいえないが、組織のためになる行動にも従事している。たとえば、多くの仕事を抱える他の成員の手助けをしたり、余分な休息をとらないようにしたり、職場や活動の場をきれいにしたり、頼まれもせずに組織の宣伝を行ったりする。このような自発的な行動は組織市民行動（Organizational Citizenship Behavior）と呼ばれ、近年日本においても研究がなされはじめている。Organ & Konovsky (1989) によると、組織市民行動とは「組織に貢献するさまざまな個人的行動のうちで、強制的に任せられたものではなく、正式な給与体系によって保証されるものでもないもの（訳出は、田中・林・大渕（1998）」定義された行動である。

このような自発的な行動である組織市民行動は、集団に対するいかなる意識において、またどのような動機に基づいて、行われるのだろうか。組織市民行動は、その行動自体に魅力を感じ、自然に生み出される行動なのだろうか。それとも、組織市民行動を行うことで、他

¹ 本研究は、第一著者による指導の下での第二著者による卒業論文に基づいている。

² 本論文の執筆は、㈱リクルート住宅 DC 社に所属中に主として執筆された。なお、現在は同社を退社。

者からの評価を上げたり、自分は組織にとって価値がある存在だと感じたりしたいからだろうか。Niehoff (2000) は、McClelland & Boyatzis (1982) の3つの動機、達成、親和、権力を用いて、動機的側面から捉えた組織市民行動のモデルを提案している。これは、達成動機、親和動機、権力動機が組織市民行動を予測するというモデルである。このモデルではそれぞれの動機と組織市民行動との関係性について以下のように説明されている。

達成動機において組織市民行動が行われるのは、組織市民行動が成功のためには欠かせない行動とみられるからだと考えられる。したがってこの動機に基づく場合、組織市民行動は役割外の行動とは見られず、成功への鍵となる行動だと考えられる。これを支持する先行研究としては、以下の研究が指摘される。Neuman & Kickul (1998) では、達成志向という性格特性が組織市民行動を予測していた。また、公正さの認知と組織市民行動の関係性についての研究（西田, 2000；田中, 2002, 2003；田中ら, 1998；林・大渕, 1999；Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990；Williams, Pitre & Zainuba, 2002；Konovsky & Pugh, 1994）や職務満足感に関する研究（西田, 1997, 2000；田中ら, 1998；Wagner & Rush, 2000）も達成動機と組織市民行動の関連を支持するものとされる。

親和動機において組織市民行動が行われるのは、人々や組織との関係を維持するためと考えられる。ここでは、ときに自分の成果に損害を与えることになっても、組織市民行動が行われるとされる。これを支持するような先行研究としては、以下のものがある。西田 (1997, 2000), 田中ら (1998), 林・大渕 (1999), Schappe (1998) では、組織コミットメントが高いほど組織市民行動が多く行われていた。Organ & Konovsky (1989) では、ポジティブな情動やネガティブな情動が組織市民行動に関連するという結果が得られている。さらに、Neuman & Kickul (1998) では、誠実性と調和性という性格特性と組織市民行動の関連がみられた。

また、権力動機において組織市民行動が行われるのは、他者から見られる状況で権力や地位を高めるような政治的な力となるからとされる。権力動機に基づいた組織市民行動は、人に見られることが重要になる。これを支持する先行研究としては、Bolino (1999) がある。ここでは、従業員が印象管理として組織市民行動を行うと論じられている。

このような動機的側面に焦点を当てて組織市民行動を考えた研究として、Barbuto, Brown, Wilhite & Wheeler (2001, 2003) がある。ここでは、Barbuto & Scholl (1998) の開発したモチベーションの源泉尺度 (Motivation Sources Inventory) を用いて、組織市民行動とモチベーションの相関分析が行われている。Barbuto & Scholl (1998) のモチベーションの源泉尺度はモチベーションを次の5つに分類している。

1つめは、内因的な過程による動機 (Intrinsic Process Motivation) であり、これは人がまったくの楽しみのためにある行動に従事したときに起こるものである。ここでは、仕事や行動それ自体が、インセンティブとして働くことになる。

2つめは、内的な自己概念に基づく動機 (Internal Self-concept-based Motivation) であり、これは人が内部指向をしているときに、その内的な基礎として働くとされている。人は、自分の特性や能力、価値の内的な基準を設定し、より高いレベルの能力を獲得できるような行動をするように動機づけられているというものである。この動機は、McClelland et al. (1982) の達成動機にあたる動機とされている。

3つめは、外的な自己概念に基づく動機 (External Self-concept-based Motivation) であり、他者に、自分の特性や能力、価値を認めてもらいたいと求めるようなときに、その基礎として働くとされている。この動機は、D. McClelland の親和動機にあたる動機とされている。

4つめは、道具的な動機 (Instrumental Motivation) であり、これは賃金や昇進、ボーナスのような外部の明白な成果につながるような報酬で個人を動機づけるものである。この動機は、McClelland et al. (1982) の権力動機にあたる動機とされている。

5つめは、目標の内面化による動機 (Goal Internalization Motivation) であり、人が自分の価値基準と一致した行動をするときに働くとされている。人は目標に向かって働くことを動機づけられているということである。

このモチベーションの源泉尺度を用いた Barbuto et al. (2001;2003) では、内的自己概念動機、外的自己概念動機、道具性動機と、組織市民行動との間に有意な相関関係が見出されている。これは、先にあげた「組織市民行動はなにゆえに行われるのか」について新たな知見を提供するものと考えられる。しかしながら、後述するように Baebuto et al. (2001; 2003) の研究は、組織市民行動と動機の諸側面との関連性を検討することを主目的に考えた場合には幾つかの大きな限界をかかえたものと言える。

目 的

組織市民行動は、その定義上、命令されて行う行動でも、報酬が保証されている行動でもない。それにもかかわらず行われる組織への個人的な貢献行動とされる。このことから、組織市民行動は、一般に美徳的な行動と考えられている。しかし、実際には以下のような研究結果が得られている。

日本での先駆的な研究である西田 (1997) では、面接調査の結果、組織市民行動の多くは自分自身のために行われているという結果を得ている。そしてこれについて、日本における組織市民行動は、「そのような行動に従事することが正しい」という個人の信念から行われるのではなく、「そのような行動に従事することが何らかの形で自分自身の利益につながる」と感じられるから行われているようだと述べている。さらに、西田 (1997) では、独自に作成された評価意識尺度をもじいて、組織市民行動を行うことが、自分自身の評価にどの程度結びついているかを評価させ、評価されているという個人の意識が組織市民行動に影響を及ぼすことが示されている。そしてこのことから、組織市民行動を美徳的側面からではなく、道具的側面から捉える必要があると論じている。また、田中ら (1998) では、組織市民行動が功利的コミットメントの影響を受けるという結果から、組織市民行動が「見返り」を期待して行われるという可能性が指摘されている。そして、先に述べた、組織市民行動がしばしば印象管理のために行われるという Bolino (1999) の研究も、組織市民行動の道具的側面に関する研究と位置づけられる。これらのことから、組織市民行動は、美徳的な動機に基づく側面だけでなく、報酬を得る道具として行われるという道徳的（手段的）な動機に基づく側面という、大別して2つの側面を有する行動と考えられる。

本研究では、組織市民行動のこの2側面について、さらに詳細な動機要因からの探究を試

みた。先に述べたモチベーションの源泉尺度において、道具性動機は外部の明白な報酬を、外的自己概念動機は他者からの承認を期待するという功利的な外部指向動機として考えることができる。また、内因的な過程動機は行動自体に楽しさややりがいを、内的自己概念動機は自分を高めたいという欲求を感じるという内省的な内部指向動機として考えられる。よって、組織市民行動の道具的側面における動機として、昇進やボーナスといった明白な報酬を期待するという道具性動機、他者からの承認を期待するという外的自己概念動機の2つの動機が仮定された。また、組織市民行動の美徳的側面における動機として、行動自体の楽しさがインセンティブになるという内因的な過程動機、自分の設定した内的基準をもとにより高いレベルを志向するという内的自己概念動機という2つの動機が仮定された。

前述した Barbuto et al. (2001;2003) の研究は、モチベーションの源泉尺度を用いた先行研究として評価に値するものであると考えられるが、Barbuto & Scholl (1998) によって開発されたモチベーションの源泉尺度自体の確証ということを主目的として設定していると思われる。なぜならば、同じ調査を元にした Barbuto et al. (2001;2003) の両論文は、信頼性係数 (α) の算出と相関分析とにより構成されており、変数間の関係の探究ではなく、尺度の下位次元構造の探究に関心が向けられていることが読みとれる。本研究では、組織市民行動を規定する動機づけ次元を探究していくことを主目的とする。なおそのため、モチベーションの源泉尺度の下位次元構造についてもあわせて検討を行うものの、副次的な目的として扱う。また Barbuto et al. (2001;2003) は組織市民行動尺度として、Smith et al., (1983) の尺度を用いているが、本研究では日本語での開発が先行している西田 (1997) の尺度を採用することとした。

組織市民行動とモチベーションの源泉尺度で測定される動機側面との関係について、一般的でシンプルな予想を立てるとするならば次のように予測される。i) 仕事自体の面白さがインセンティブになるという内因的な過程動機が高いほど、組織市民行動は多く行われる。ii) より高いレベルの能力を獲得することを望むという内的自己概念動機が高いほど、美徳的側面をもつ組織市民行動を行うことへのモチベーションが高まり、組織市民行動は多く行われる。iii) 他者からの評価を得ることを期待する外的自己概念動機が高いほど、他者に認めてもらう機会を増やすため、組織市民行動は多く行われる。iv) 昇進やボーナスなどの明白な報酬を得ることを期待する道具性動機が高いほど組織への貢献行動を多く行い、報酬を得る機会をつくると考えられるため、組織市民行動は多く行われる。すなわち、すべての動機が組織市民行動に正の関連をもつと一般的には予想される。

しかしながら、この一見すると常識的な予想は実証研究では支持されていない。Babuto et al. (2001) では組織市民行動と道具性動機の間には負の相関関係が得られている。組織市民行動と動機的側面との関係性、つまりある組織において組織市民行動を行うか否かやどのような動機をもつかは、一方では属している組織を個人がどう見ているか、すなわち組織への個人のかかわり方に影響を受けると考えられる。また他方、組織自体の特性によっても異なってくると考えられよう。

そこで、組織へのかかわり方を考慮するために、集団的アイデンティティが取り上げられた。集団的アイデンティティとは、「成員自身が、所属している社会的集団をどう見るかという」もの (Luhtanen & Crocker, 1992) である。Hogg & Abrams (1998) によれば、社

会的状況下において、社会的アイデンティティは個人的アイデンティティよりも自己概念をよく表し、行動内容を決定するものとされる。社会的アイデンティティという考え方には、実証・経験的に集団的アイデンティティとして用いられることがある考え方である。所属している集団をどのように見ているかという集団的アイデンティティは、組織市民行動、動機に直接的に影響すると考えられる。よって、集団的アイデンティティは組織市民行動に対して、直接的にも、モチベーションを介して間接的にも、正の関連を示すと予測された。

さらに本研究では、組織特性の影響について検討するために、職場と大学生サークルという異なる組織の比較を行った。野中・加護野・小松・奥村・坂下（1978）による組織現象の分類のうち、職場と大学サークルの違いとしてもっとも大きいのは、環境と個人属性の違いと考えられる。職場では、同じ業界に属する組織との競争に負けることはその存続に大きく関わることになるが、大学生サークルではこのような厳しさはない。また、職場では、今所属している組織を辞めて、同じような条件の他の組織に所属することは、大学生サークルで所属サークルを変えることに比べ、難しい、言い換れば、職場における組織の代替可能性は、大学生サークルのそれよりも低いといえよう。そしてこのことにより、個人にとっての職場の重要性は、大学生サークルのそれより高いものになると考えられる。さらに、職場に所属するということは、生活に必要な収入を得るという、重要な意味をもっている。大学サークルでは、このような生活に直結した重要な報酬は存在しないと考えられる。よって、収入を得るために利益志向性をもつ職場の成員と趣味志向的な組織と考えられる大学生サークルの成員とでは、組織への所属意識にも違いがあると考えられる。このような環境や個人属性の違いにより、職場の成員の仕事への取り組み方と大学生サークルの成員の活動への取り組み方には自ずと違いがでてくるだろう。そしてこのような違いは、組織市民行動と動機の関係性にも影響を与えると考えられる。よって本研究では、職場においては道具性動機、外的自己概念動機と組織市民行動の有意な関係性がみられるが、大学生サークルにおいてはみられないと予測された。

以上を踏まえ本研究では、組織市民行動、モチベーション、集団的アイデンティティを用いてパス解析を行い、職場と大学生サークルという異なる対象の結果を比較検討することとした。

研究1：職場を対象とした調査

方 法

調査対象者

2003年10月末から12月初めにかけて、調査実施への協力を個人的に依頼した。承諾を得た協力者に質問紙を郵送し、所属している企業において自記式質問紙調査の実施を依頼してもらった。被調査者数は142名で、平均年齢は36.9歳（SD=10.8）、男性が65名、女性が77名であった。回答者142名のうち、調査を行った組織の業種別では、土建48名、学校26名、病院20名、保険11名、金融4名、出版12名、製造15名、サービス6名であった。職種別では、「専門・技術職」50名、「管理職」5名、「事務」37名、「販売」7名、「営業」12名、「サービ

ス的職業」16名、「パートタイマー」7名、「その他」4名、回答なしが4名であった。また、職位については、「常時雇用されている一般従業員」94名、「臨時雇用、契約社員、パート、アルバイト」11名、「派遣社員」12名であった。

測度

組織市民行動の測度として、西田（1997）の組織市民行動尺度を用いた。西田（1997）では、Podsakoff et al. (1990) によって修正されてきた組織市民行動尺度のうち、Moorman (1993) で用いられている組織市民行動尺度を邦訳したものが用いられている。なお、この際に、逆転項目はすべて肯定的な表現に変更されて用いられている。本研究では、18項目が用いられ、1：「全く行っていない」から6：「常に行ってている」の6件法で評定された。具体的には、「同僚に迷惑をかけないようにすることを」や「ささいなことに対して、くどくど不平を言わないようにすることを」、「会社の新しい展開や内部の事情に、遅れずについていくようすることを」、「誰もしていなくても、会社の規定や規則には従うことを」といった項目が用いられた。

モチベーションの測度として、Barbuto & Scholl (1998) によるモチベーションの源泉尺度が用いられた。モチベーションの源泉尺度には、5つの下位概念が想定されているが、本研究では目標の内面化を除いた、内因的な過程、内的自己概念、外的自己概念、道具性という4つの下位概念を用い、各概念につき4項目を採用した。本研究において目標の内面化による動機次元を除外した理由は、趣味志向集団としての要素の強い大学生サークル集団に対してこの次元を想定することが困難であることが懸念され、そのことによって、職場集団と大学生集団との比較自体に悪影響が及ぶことを回避するためである。4つの各下位概念を構成する測度の具体例をあげれば、内因的な過程には「私は仕事を選ぶとき、たいてい一番面白そうなものを選ぶ」、内的自己概念には「私の技術と価値が、組織の成功に影響を与えていることを知りたい」、外的自己概念には「世間からの評価がともなう事業であれば、私はもっと頑張る」、道具性には「仕事を選ぶときは、一番報酬のよいものを選ぶ」といった項目が採用された。回答は1：「強く反対」から7：「強く賛成」の7件法で評定させた。

集団的アイデンティティの測定には、Luhtanen & Crocker (1992) の集団的自尊心尺度から、内集団の評価に関する4項目、内集団の重要性に関する4項目が用いられた。内集団の評価とは、所属している集団を自分がどう評価しているかを測ったもの (Luhtanen & Crocker, 1992) であり、たとえば、「大体のところ、私は今の職場の一員であることを感謝している」という項目がある。内集団の重要性とは、所属している集団が自分にとってどのくらい重要であるかを測ったもの (Luhtanen & Crocker, 1992) であり、「大体において、今の職場の一員であることは、私自身のイメージにとって重要である」という項目がある。回答は、1：「強く反対」から7：「強く賛成」の7件法で評定させた。

他に、回答者の年齢、性別、現在の職場における職種（専門職、管理職、事務など）、職位（経営者、常時雇用の一般従業員、臨時雇用など）と勤続年数が尋ねられた。

結 果

本論文の結果はすべて、SPSS 統計プロダクトを使って分析された。西田（1997）による

組織市民行動尺度として用いられた18項目の α 係数を求めたところ、 $\alpha = .88$ という値が得られた。このことから、尺度としての一貫性が高いことが確認されたとし、今後は18項目の平均値を西田（1997）の組織市民行動の尺度得点として用いることとした。

Barbuto & Scholl (1998) によるモチベーションの源泉尺度は、内因的な過程、内的自己概念、外的自己概念、道具性の4つの下位概念をもつと想定されていた。そこで、実際にこの4因子構造モデルが、データに適合しているのかを検討するため、確証的因子分析を行った。確証的因子分析には、SPSS 統計パッケージの AMOS プログラムが用いられた。測定に用いた項目すべてを用いて最尤推定法による確証的因子分析を行ったところ、モデルのデータに対するあてはまりがよくなかった。そこで、モデルの適合がよくなるように、 t 値、標準誤差²などをもとに適合を低めていると考えられる項目を削除し、モデルの修正を行った。適合指標³の結果とともに、Table 1 に示す。

適合指標の結果は、GFI 値が .95 を下回ってはいたが、十分にデータに適合しているといえる。よって、4 因子構造であることが確認された。ただし、外的自己概念と関連する観測変数は2項目であり、そのうち5%水準で有意な関連をもつのは1つだけであった。よって、内因的な過程、内的自己概念、道具性の3つの下位概念については確証的因子分析で確認された、各概念に属する3項目の平均値を尺度得点として分析に用いることとした。外的自己概念については、モチベーションの源泉尺度という概念のもとではその存在が必ずしも十分に明確には示されなかつたが、このような他者からの承認を期待する動機は、理論的にも、また関連研究の知見からもその存在を認めるべきであると考えられる。また、目的部分でも記したように、本研究ではモチベーションの源泉尺度の下位次元構造については副次的な目的として扱い、組織市民行動と動機の下位次元との関連性を検討することを主目的としている。そのため、外的自己概念に属する項目のうち「世間からの評価がともなう事業であれば、私はもっと頑張る」と「もし仕事を選ぶなら、成功を実感できる仕事がしたい」の平均値をもって尺度得点とし分析に用いることとした。この2項目間の相関係数は .36 ($p < .01$) であった。

集団的アイデンティティの下位概念である内集団の評価と内集団の重要性において、想定されていた4項目を用いて α 係数を求めたところ、内集団の評価では $\alpha = .81$ 、内集団の重

² 標準誤差とは、同様のデータを繰り返し収集し、そのたびに同じモデルを構成して母数を推定したときの推定値のばらつきの指標とされるものである。すなわち、母数の推定値の標準偏差を近似的に求めたものであり、「安定性」を示す指標として解釈することができるものである (cf. 豊田・前田・柳井, 1992)。

³ χ^2 値は、モデルがデータと適合しているほど値が0に近づく。 χ^2 値が .05 未満の場合、モデルがデータと一致していないと判断される。GFI (Goodness of Fit Index) 値は、モデルがデータを説明している割合とされ、0~1の範囲の値をとる。モデルがデータに完全に適合しているときは値が1になり、あてはまりが悪いときは0に近づく。CFI (Comparative Fit Index) 値は、0~1の範囲の値をとり、完全にデータに適合しているモデルにおいては値が1になる。RMSEA (Root Mean Square Error of fit index) 値は .05 未満の場合にモデルのあてはまりがよいと判断され、.01 以上のモデルは不適と判断される。.05 から .01 の範囲は、グレイゾーンとされている。一般に、GFI 値、CFI 値は .90 以上であれば適合がよいとされるが、近年はこの基準が .95 以上ともいわれてきている (cf. 田部井, 2001)。なお、AGFI (Adjusted Goodness of Fit Indexes) 値は、GFI を修正したもので、GFI とペアで用いることによって真価を発揮すると考えられよう。GFI と AGFI の差がかなり大きい場合、そのモデルは無駄なパスを増やすなどによって自由度を下げて GFI を改善している可能性考えられる。

Table 1 Motivation Sources Inventory における確証的因子分析（職場）

Fit	χ^2	p	df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
仮説モデル	157.810	.000	98	.882	.836	.857	.066
修正モデル	41.300	.328	38	.949	.912	.986	.025
				項目内用	内因的な過程	内的自己概念	外的自己概念
						道具性	
私は仕事を選ぶとき、たいてい一番面白そうなものを選ぶ				.66			
私は、楽しいことだけするのが好きだ				.59			
私が共に時間を過ごすために選ぶのは、一緒にいて楽しい人たちだ				.52			
私の技術と価値が、組織の成功に影響を与えていることを知りたい					.82		
私の技術や才能を発揮できる会社で働くことが、大切だ					.55		
私は、自分の決断が自らの行動基準に、確実に一致するようにしている					.41		
世間からの評価がともなう事業であれば、私はもっと頑張る						.71	
私はよく、他人がどう思うかに基づいて、決断を下す						.18※	
仕事を選ぶときは、一番報酬のよいものを選ぶ							.59
職場において、1カ月のうちで一番好きな日は給料日だ							.54
努力がより高い報酬につながると知っていたら、もっと一生懸命に働いていただろう							.53

※ 5 % 水準で有意ではなかった ($\alpha > .15$)

要性では $\alpha = .68$ という値が得られた。内集団の重要性については、尺度として十分に高い一貫性が示されたとはいえないが、値が .60 を超えていること、Luhtanen & Crocker (1992) でまとまりのある概念とされていることから、両概念ともに 4 項目の平均値を尺度得点として用いることとした。

組織市民行動、モチベーションの源泉尺度の 4 つの下位概念、集団的アイデンティティの 2 つの下位概念を用いて相関分析を行った (Table 2)。

Table 2 より、モチベーションの源泉尺度の各下位概念間における相関係数がいずれも比較的高い値をとっていた。内集団の評価と内集団の重要性は、道具性と有意な負の相関関係をもっていることが示された。

集団的アイデンティティ、モチベーション、組織市民行動についてパス解析を行った。パス解析のもととなった重回帰分析の結果を Table 3 に示す。

職場集団を対象とした分析の結果、モチベーションと集団的アイデンティティ（内集団の重要性、内集団の評価）の間に、有意な関係性はみられなかった。仕事自体の楽しさや面白さにインセンティブを感じるというこの内因的な過程動機は、内集団を自分がどう評価しているかということや、自分にとって内集団はどのくらい重要であるかという度合いと関連していないことが示唆された。これは、この内因的な過程という動機は、職場における内集団と関係なく、従事している仕事や行動自体に基づくものとされているためと考えられる。内的自己概念とは、自分が設定した内的基準をもとに、自分をより高いレベルに向上させたい

Table 2 変数間の相関係数（職場）

	1	2	3	4	5	6
1 組織市民行動						
2 内因的な過程	-.10					
3 内的自己概念	.22*	.36**				
4 道具性	.08	.55**	.26**			
5 外的自己概念	.05	.38**	.51**	.41**		
6 内集団の評価	.03	-.04	-.01	-.19*	-.05	
7 内集団の重要性	.03	-.07	.14+	-.17*	.02	.41**

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

Table 3 重回帰分析（職場）

step	組織市民行動					
	β	t	ΔR^2	F	df	
1			.00	.02	(1,140)	
性別	.01	.15				
2			.11	2.44*	(7,134)	
内因的な過程	-.29**	2.86				
内的自己概念	.33**	3.28				
道具性	.19+	1.85				
外的自己概念	-.08	.82				
内集団の評価	.06	.64				
内集団の重要性	-.02	.21				

step	内因的な過程						内的自己概念					
	β	t	ΔR^2	F	df		β	t	ΔR^2	F	df	
1			.01	1.53	(1,140)				.01	1.58	(1,140)	
性別	.10	1.24					-.11	1.26				
2			.00	.65	(3,138)				.02	1.44	(3,138)	
内集団の評価	-.02	.21					-.07	.80				
内集団の重要性	-.05	.47					.16	1.65				

step	道具性						外的自己概念					
	β	t	ΔR^2	F	df		β	t	ΔR^2	F	df	
1			.02	2.61	(1,140)				.01	.67	(1,140)	
性別	.14	1.62					-.07	.82				
2			.04	2.86*	(3,138)				.00	.39	(3,138)	
内集団の評価	-.15	1.61					-.07	.70				
内集団の重要性	-.09	.98					.04	.39				

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

と願う動機である。よって、このような内的基準は、環境の影響を受けると考えられる。しかしながら、職場の評価やその重要性は自分をより高めたいという動機を予測しないという結果が得られた。道具性動機においては、所属している集団の評価や重要性と「仕事を選ぶときは、一番報酬のよいものを選ぶ」というような動機は関連しないことが示された。このことから職場における道具性動機は、所属している集団への評価とは関係がないと考えられる。外的自己概念は内集団の評価、内集団の重要性に予測されないと考えられる。いいかえ

れば、職場において他者からの承認を期待するという動機は、内集団をどのように評価しているかや、内集団が自分にとってどのくらい重要であるかに影響されないと考えられる。

Table 3 より、組織市民行動に対して内因的な過程は負の有意な関係性 ($\beta = -.29$) を、内的自己概念は正の有意な関係性 ($\beta = .33$) を、道具性は正の有意傾向 ($\beta = .19$) を示した。このときの説明率は11%だった。有意傾向ではあったが、道具性との関連が示された。このことから、職場においては昇進やボーナスといった明白な報酬を意図して、組織市民行動が行われている可能性が示されたといえよう。

職場におけるパス図は次のようにになった (Fig. 1)。

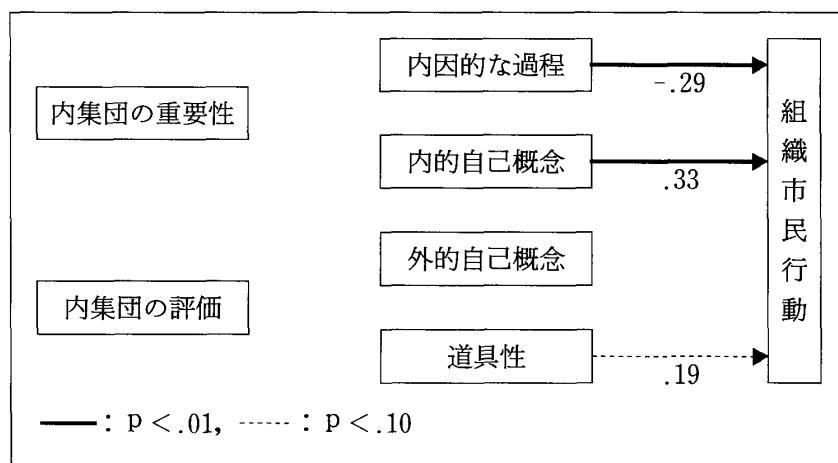


Fig. 1 職場におけるパス図

考 察

組織市民行動は、内因的な過程動機、内的自己概念動機によって規定されることが示された。内因的な過程とは、「私は仕事を選ぶとき、たいてい一番面白そうなものを選ぶ」や「私が共に時間を過ごすために選ぶのは、一緒にいて楽しい人たちだ」といった項目で構成されるような、その行動自体によってもたらされる楽しさや面白さが動機づけ要因になるというものであり、組織市民行動に正の関連をもつと予測されていた。しかしここでは、負の関連が示された。これは内因的な過程動機が低いほど、言い換えば仕事や行動自体による魅力が少ないほど、組織市民行動が多く行われることを意味している。つまり、組織市民行動は楽しさや面白さといった魅力を感じて行われる行動ではなく、反対に、楽しくも面白くもないのに行われる行動ということになる。ではいったい、なぜ組織市民行動が行われるのだろうか。内因的な過程動機が低いほど組織市民行動が多く行われるという一見逆説的なこの関係性は、内因的な過程動機に基づく仕事や課題には恵まれていない人たちが、組織市民行動を積極的に行うことを通して、自身の役割や、自身の仕事や課題の価値を見出しているというダイナミックスが推量される。内的自己概念とは、McClelland et al. (1982) の達成動機にあたるモチベーションで、Niehoff (2000) ではこの動機において組織市民行動は成功のためには欠かせない行動と考えられているため、役割内行動として行われるとされている。組織市民行動が内的自己概念によって予測されるということは、成功のために自分の中

に設定した内的な基準をもとにより高いレベルを志向するという動機が強い人ほど、組織市民行動の量が多くなるということを示しているといえるだろう。道具性は組織市民行動に対して有意傾向を示した。ここでの β 係数は正の値であり、報酬を期待するという動機をもって組織市民行動が行われる可能性が示唆されたといえよう。

モチベーションと集団的アイデンティティは有意な関係性をもっていなかった。このことから、職場において、内集団を自分がどう評価しているか、自分にとって内集団はどのくらい重要であるかということは、本研究で用いられたモチベーションの源泉尺度の4つの下位概念と関係性をもたないことが示された。これは、職場という収入を得るために所属しなければならない組織では個人に対する強制的な面が不可避的に存在しているため、楽しさや面白さにインセンティブを感じる動機や、自分が設定した内的基準をもとに自分をより高いレベルに向上させたいと願う動機、賃金や昇進を意図した動機、他者からの承認を期待するという動機は内集団の評価や重要性からは切り離されて、個人の中で生じる側面が強いものであるためということが考えられよう。

研究2：大学生サークルを対象とした調査

方 法

調査対象者

2003年10月末から12月初めにかけて（これは職場集団と同時期である）、信州大学で何らかのサークルまたはクラブ（総称してサークルとする）活動に参加している大学生を対象に授業教室や集会場所にて調査への協力を依頼し、自記式質問紙調査書を配布した。被調査者数は98名で、平均年齢は19.6歳（SD=1.3）、男性が46名、女性が52名であった。学年別では、98名の回答者のうち、およそ60%が1年生で、2年生と3年生が各15%程度含まれていた。文化会系のサークルに属している人が36名、体育会系のサークルに属している人が58名、その他が4名であった。また、サークルの形態別では、部として公認されているサークルに属する人が22名、部室をもっている公認サークルに属す人が37名、部室をもっていない公認サークルに属す人が17名、部室をもっていない非公認サークルに属す人が18名であった。

測度

職場を対象とした研究で用いられたものと、構成概念上は同等と考えられる測度が用いられた。ただし、そのさい大学生サークルを対象とした調査に適したものにするための変更が行われた。

組織市民行動の測度では、「仕事」という言葉を「作業」や「活動」として用いるというような変更を行った。たとえば、西田（1997）による組織市民行動尺度では、「同僚に迷惑をかけないようにすることを」が「同輩に迷惑をかけないようにすることを」、「会社の新しい展開や内部の事情に、遅れずについていくようにすることを」が「サークルの新しい展開や内部の事情に、遅れずについていくようにすることを」、「誰もしていなくても、会社の規定や規則には従うことを」が「誰もしていなくても、サークルの規定や規則には従うこと」と変更された。

モチベーションの源泉尺度（MSI）では、例えば前出の項目は次のように変更された。内因的な過程では「私は活動を選ぶとき、たいてい一番面白そうなものを選ぶ」、内的自己概念では「私の技術と価値が、サークルの成功に影響を与えていたことを知りたい」、外的自己概念では「世間からの評価がともなう活動であれば、私はもっと頑張る」、道具性では「サークルを選ぶときは、一番評価のよいものを選ぶ」となっている。

集団的アイデンティティの測定では「職場」という言葉を「サークル」に変更したもののが用いられた。

結 果

西田（1997）による組織市民行動尺度において18項目の α 係数を求めたところ、 $\alpha = .89$ という値が得られた。よって、尺度としての一貫性が高いことが確認されたとし、今後は18項目の平均値を西田（1997）の組織市民行動の尺度得点として用いることとした。

Barbuto & Scholl（1998）によるモチベーションの源泉尺度は、内因的な過程、内的自己概念、外的自己概念、道具性の4つの下位概念をもつと想定されていた。そこで研究1と同様に、実際にこの4因子構造モデルが、データに適合しているのかを検討するため、最尤推定法による確証的因子分析を行った。しかし、測定に用いた項目すべてを用いて分析を行ったところ、モデルのデータに対するあてはまりがよくなかったため、モデルの修正を試みた。まず、適合を低めていると考えられる項目を削除して4因子構造モデルの分析を行ったが、適合度は改善されなかった。そこで標準誤差の値が大きかった道具性を削除して3因子構造モデルを試みたが、ここでもまだ適合度は改善されなかった。これらのことから、大学生サークルにおいては、モチベーションの源泉尺度の道具的側面にあたる動機自体が存在しないのではないかと考えられた。そこで改めて、内因的な過程と内的自己概念のみが存在するという2因子構造モデルが仮定された。この2因子構造モデルをもとに、再度、最尤推定法による確証的因子分析を行った（Table 4）。

Table 4 の適合指標の結果を見ると、CFI の値と RMSEA の値が十分ではないが、GFI 値は .95 を超え、 χ^2 値も有意ではないことから、2因子構造であることが確認された。よっ

Table 4 Motivation Sources Inventory における確証的因子分析（大学生サークル）

Fit	χ^2	p	df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
仮説モデル(4因子)	169.069	.000	98	.835	.771	.725	.086
仮説モデル(2因子)	35.155	.013	19	.913	.837	.798	.094
修正モデル	10.663	.222	8	.962	.901	.942	.059

項目内用	内因的な過程	内的自己概念
私が共に時間を過ごすために選ぶのは、一緒にいて楽しいひとたちだ	.53	
もし活動が楽しくなかったら辞めていただろう	.50	
私は活動を選ぶとき、たいてい一番面白そうなものを選ぶ	.33	
私の技術や才能を発揮できるサークルに参加することが、大切だ		.62
私は、達成感を与えてくれることをするのが好きだ		.61
私は、自分の決断が自らの行動基準に、確実に一致するようにしている。		.40

て、それぞれの概念に属する3項目の平均値を尺度得点として分析に用いることとした。しかしながら、共分散分析法による確証的因子分析ではその次元構造が支持されなかったものの外的自己概念や道具性の動機自体が存在しないとは考え難い。既に職場集団を対象とした分析のさいに記したように、本研究ではモチベーションの源泉尺度の下位次元構造については副次的目的として扱い、組織市民行動と動機の下位次元との関連性を検討することを主目的としている。そのため、以後の分析においては、外的自己概念と道具性についても、以下のような得点化によって指標を作成し、分析に投入することとする。外的自己概念は「世間からの評価がともなう活動であれば、私はもっと頑張る」と「もし活動を選ぶなら、成功を実感できる活動がしたい」の平均値を、道具性は「サークルを選ぶときは、一番評価のよいものを選ぶ」と「サークル活動において、1ヶ月のうちで一番好きな日は成果を発表する日だ」の平均値を尺度得点として用いた。項目間の相関係数は、外的自己概念で.29 ($p < .01$)、道具性で.27 ($p < .01$) であった。

集団的アイデンティティの下位概念である内集団の評価と内集団の重要性において、想定されていた4項目を用いて α 係数を求めたところ、内集団の評価では $\alpha = .85$ という値が、内集団の重要性では $\alpha = .79$ という値が得られた。よって、どちらも尺度としての一貫性が高いと判断された。4項目の平均値をそれぞれの尺度得点として用いることとした。

組織市民行動、モチベーションの源泉尺度の4つの下位概念、集団的アイデンティティの2つの下位概念を用いて相関分析を行った (Table 5)。

Table 5 変数間の相関係数 (大学生サークル)

	1	2	3	4	5	6
1 組織市民行動						
2 内因的な過程	.02					
3 内的自己概念	.20*	.35**				
4 道具性	.07	.32**	.43**			
5 外的自己概念	-.04	.22*	.56**	.58**		
6 内集団の評価	.54**	.25*	.07	.02	-.18+	
7 内集団の重要性	.44**	.25*	.25*	-.21*	.04	.71**

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

Table 5 から、内集団の評価と内集団の重要性が強い相関関係をもっていることが示された。内集団の評価と内集団の重要性は、組織市民行動やモチベーションといくつかの有意な関係性が認められた。内的自己概念動機と組織市民行動、また内因的な過程動機と集団的アイデンティティでは、有意な相関関係が示されていた。

集団的アイデンティティ、モチベーション、組織市民行動の関連についてパス解析を行った。パス解析のもととなった重回帰分析の結果を Table 6 示す。

Table 6 重回帰分析（大学生サークル）

組織市民行動						
step	β	t	ΔR^2	F	df	
1			.01	.81	(1, 96)	
性別	.09	.90				
2			.37	7.70** (7, 90)		
内因的な過程	-.24*	2.47				
内的自己概念	.26*	2.43				
道具性	.04	.40				
外的自己概念	-.06	.48				
内集団の評価	.53**	4.16				
内集団の重要性	.06	.44				

内因的な過程							内的自己概念				
step	β	t	ΔR^2	F	df		β	t	ΔR^2	F	df
1			.02	1.99	(1, 96)				.02	2.02	(1, 96)
性別	.14	1.41				-.14		1.42			
2			.07	3.07* (3, 94)					.09	3.73* (3, 94)	
内集団の評価	.11	.78				-.20		1.44			
内集団の重要性	.17	1.25				.40**		2.88			

道具性							外的自己概念				
step	β	t	ΔR^2	F	df		β	t	ΔR^2	F	df
1			.00	.07	(1, 96)				.02	1.80	(1, 96)
性別	-.03	.27				-.14		1.34			
2			.08	2.65+ (3, 94)					.08	3.41* (3, 94)	
内集団の評価	-.26+	1.84				-.40**		2.85			
内集団の重要性	.39**	2.80				.32*		2.32			

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

Table 6 では、F 値が有意であり、説明率は36%であった。組織市民行動に対して β 係数が有意となっていたのは、内集団の評価と内的自己概念、内因的な過程であった。内集団の評価は $\beta = .53$ という高い値を示していた。

内因的な過程は、内集団の評価、内集団の重要性とともに有意な関係性をもたなかつた。内的自己概念は、内集団の重要性との関連においてのみ、正の有意な関係性をもっていた。道具性と集団的アイデンティティにおいては、F 値は有意傾向を示すのみであった。回帰式の有意性は有意傾向を示したのみであったが詳細をみると、内集団の重要性とは有意な正の関係性を、内集団の評価においては負の有意傾向を示していた。外的自己概念は、内集団の評価と負の有意な関係性を、内集団の重要性とは正の有意な関係性をもっていた。

大学生サークルにおけるパス図は次のようにになった (Fig. 2)。

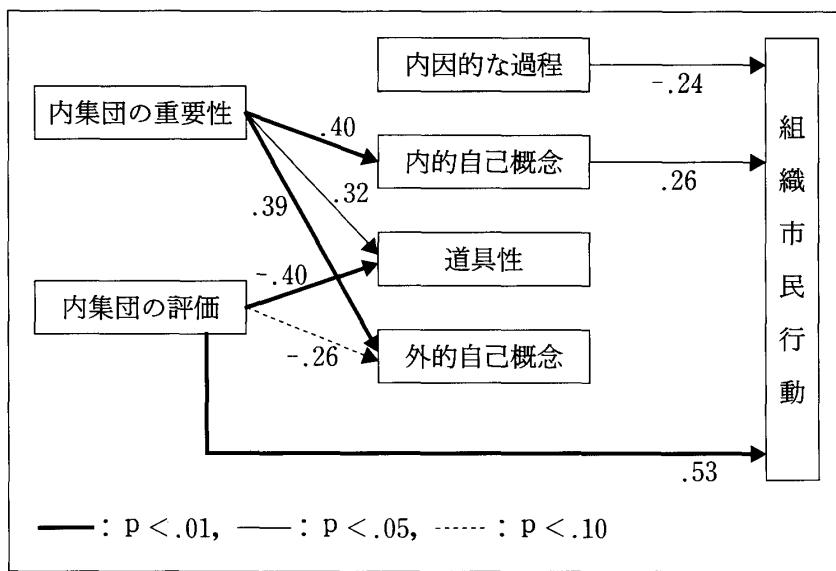


Fig. 2 大学生サークルにおけるパス図

考 察

大学生サークルにおいて組織市民行動は、内因的な過程動機と内的自己概念動機、内集団の評価によって規定されることが示された。内因的な過程と組織市民行動が負の関係性を示していたことから、行動自体の魅力に動機づけられていない人ほど、組織市民行動が多く行われることが示された。ここでも、この一見逆説的な関係性は、内因的な過程動機に基づく活動や課題には恵まれていない人たちが、組織市民行動を積極的に行うことを通して、自身の役割や、自身の活動や課題の価値を見出しているというダイナミックスが推量される。なおここで、趣味志向的なサークル集団には、活動自体の魅力に動機づけられていない人がいるのだろうかという疑念が生じるかもしれない。しかし特に大学生のサークル活動には、その活動内容への強い興味・関心からではなく、何らかの集団の構成員でありたいとする所属欲求を満たすことを第一の目的としている構成員も少なくないことは異論は少ないものと思われる。内的自己概念と組織市民行動の関係性においては、自分が設定した内的基準をもとに、より高いレベルに到達したいという動機をもっている人ほど、大学生サークルにおける組織市民行動を多く行なうことが示されている。組織市民行動は、内集団をどう評価しているかということと直接的に強く関連しており、自分が所属しているサークルを高く評価している人は、組織市民行動を直接的に多く行なっているということが示された。

集団的アイデンティティとモチベーションの関係では、内的自己概念動機、道具性動機、外的自己概念動機において関連がみられた。内因的な過程は、集団的アイデンティティと有意な関係性をもっていなかった。これは、職場での結果と同様のものである。内因的な過程とは、その活動自体がもつ面白さがインセンティブとして働くというモチベーションであり、所属しているサークルをどう思っているかの影響を受けないモチベーションであると考えられる。内的自己概念は、内集団の重要性と正の有意な関係性が示された。これは、サークルのメンバーが自分にとって重要であると考えている人ほど、自分をより高めようとする動機

づけが強いことを意味している。自分をより高めようとする動機づけが強いということは、達成志向が強いと考えられよう。サークルでの活動の多くは、その活動に参加する複数のメンバーにより担われており、共に活動するメンバーを重要だと感じている人ほど、共に行う活動に打ち込み、達成しようとすると考えられる。よって、内集団を重要だと思っている人ほど、内的自己概念が高まるという関係性がみられると考えられる。外的自己概念は、内集団の評価は負の、内集団の重要性は正の有意な関係性をもっていた。これは、内集団を低く評価する人ほど、また、内集団を重要だと考えている人ほど、他者からの評価を期待するということを意味していると考えられる。これらのことから、大学生サークルという趣味志向的な組織においては、成員の集団に対する評価が動機づけに影響していることが示された。

総合考察

職場集団を対象とした研究と大学生サークルを対象とした研究を通して、次のことが明らかになった。まず、2つの対象において共通であった点について述べる。組織市民行動とモチベーションにおいて、内因的な過程は負の、内的自己概念は正の有意な関係性をもっていた。よって内因的な過程動機と組織市民行動、内的自己概念動機と組織市民行動の関係性は、職場、大学生サークルという組織の違いによらず、みられるものと考えられる。内因的な過程と組織市民行動の関係性については、次のようなダイナミックスの存在が推量される。内因的な過程動機に基づく仕事や活動に恵まれていない人々はこの動機が低くなる。しかし同時に、異なる手段を通して自らの役割や価値を確認しようとするのである。その手段の一つとして組織市民行動があると考えられる。よって、内因的な過程動機が低い人たちほど、組織市民行動を通して自身の役割や価値を見出そうとし、組織市民行動を多く行うのである。内的自己概念と組織市民行動の関係性においては、人が自分の能力や特性といった自分の内部評価を高めたいと動機づけられているほど、組織市民行動が多く行われることが示された。このことから組織市民行動は、個人の内部の自己評価を高めるような行動であると考えられる。そして、組織への自発的な貢献行動が自身の評価を高めるということは、職場、大学生サークルという組織に関わりなく生じることが確認されたといえよう。内的自己概念は、McClelland et al. (1982) の達成動機にあたる動機で、Niehoff (2000) によれば、この動機において組織市民行動は成功には欠かせない役割行動として行われるとされている。つまり、成功のために組織市民行動が行われるということであろう。外的自己概念動機と組織市民行動の関連は、どちらを対象とした研究でも認められなかった。すなわち、組織市民行動は他者に認めてもらいたいという動機によっては促進されないとすることを示しており、西田 (1997)において評価意識尺度と組織市民行動の間に関連がみられたことと異なる結果が得られたことになる。これについては次のように考えられる。西田 (1997) で用いられていた評価意識尺度とは、組織市民行動を行うことが度の程度自分自身の評価に結びついているかを評価させたものであるのに対し、本研究で用いられた外的自己概念は、「世間からの評価がともなう事業であれば、私はもっと頑張る」といった項目にあるように、自分が他者（世間）に認められたいかどうかを評価させるものとなっている。よって、組織市民行動は評価されることを意識して行われることはあっても、評価されたくて行う行動ではないとい

うことが考えられるだろう。

次に、職場と大学生サークルという2つの対象で、異なる結果が得られた点について述べる。組織市民行動とモチベーションにおいては、職場においてのみ、道具性動機と組織市民行動の間に正の有意傾向がみられた。これは、職場は大学生サークルと違い、そこに属して生活に必要な収入を得るという重要な意味をもっているためと考えられる。職場とは、程度に差はあるども報酬を得ることが動機づけとなって所属している組織といえる。今回の結果から、職場においては組織市民行動が、明白な報酬につながると意識されて行われるという可能性はより明示的に示されたと考えられる。

集団的アイデンティティと組織市民行動、また、集団的アイデンティティとモチベーションにおいては、職場ではまったく関連がみられないという結果が得られた。これは、職場という組織の性質によるものと考えられ、職場という収入を得るために少なくとも幾つかは強制的に所属しなければならない組織では、内集団に対する評価は、組織への自発的な貢献行動や個人の動機に影響しないと考えられる。すなわち、職場においては内集団への評価や重要性から独立した個人の性質や職場の風土によって、動機づけや自発的な行動が決定されると考えられよう。

これに対し、大学生サークルでは内集団の評価と組織市民行動の間に有意な正の関係性がみられた。また、集団的アイデンティティとモチベーションの間にも、有意な関係性がみられている。これは、大学生サークルという組織の性質によるものと考えられる。大学生サークルとは趣味志向的な組織であり、基本的には各々が求めることに基づいて所属するサークル集団を決定する。そして、その活動は個々の意欲や姿勢によって決定される。もちろんサークル独自の規則や伝統といったものは存在するが、サークルを自由に辞めることができるために、強制力は職場よりずっと小さいものと考えられる。このような場においては、内集団の評価や、自分にとっての内集団の重要性は、直接的に動機や行動に影響しやすいと考えられる。特に、内集団の評価と組織市民行動で強い関係性がみられたのは、大学生サークルとはその成員で活動をつくり支えているものであり、この集団を高く評価して賛同している人ほど、組織の活動に積極的に参加するためと考えられる。

Deci (1975) によれば、内発的に動機づけられた行動に従事しているときに外的な報酬を与えられると、外的報酬を与えられなかったに比べて内発的動機づけが低くなり、その後も低いままであることが指摘されている。つまり、内発的に動機づけられた行動においては、外的な報酬が無い方がその行動が持続するといえるだろう。定義にあるように、強制されたものではなく、正式な給与体系に保証されたものでもない組織市民行動が、なぜ継続して行われるのか。それは、このような行動が外的な報酬に動機づけられたものではなく、内発的に動機づけられたものであるからだろう。職場集団と大学生サークルのどちらでも得られていた、組織市民行動は内的自己概念動機から行われるという結果は、これを支持する知見と考えられるだろう。人は組織に所属し、自分を高めたいという内発的な動機から組織市民行動を行い、そしてまた組織市民行動を行うことで、自分を高めたいという個人的動機が満たされ、さらに継続して行われると考えられる。しかしこれと同時に、職場という収入を得るための場においては、収入という報酬により外発的に動機づけられて組織市民行動が行われる可能性も示唆されている。本研究により、組織市民行動は、組織の性質により異なる動機に

よって行われる側面もあれば、組織の相違に関わらず共通した、一貫した動機によって行われる側面も存在していることも示された。組織市民行動とは通常は内発的に動機づけられて行われるが、組織の特性や組織がおかれている状況に応じて、外発的に動機づけられて行われる行動と考えられるだろう。

また本研究では、組織市民行動とそれを規定するであろうモチベーションの諸次元との関係性の探究を主目的とし、モチベーションの源泉尺度の下位次元構造についての確証は副次的目的として扱ってきた。共分散構造分析による確証的因子分析の結果は、その下位次元構造を、全ての次元にわたって析出することはできなかった。モチベーションという広範な構成概念がいかなる下位次元から構成されるかは、対象とする組織での実際の活動内容やその組織での立場とも交互作用する複雑な問題であるようと思われる。ワーディングのさらなる精緻化を端緒として今後の検討課題である。と同時に、対象とする集団が必ずしも固定的なものではなく、また複数の異なる属性や立場の者を対象とする場合には、その厳密な確証よりも、関連する諸変数との関係性の解明の方がより生産的であろうと考えている。

人事制度が大きく変革されている現在において、その変革が組織市民行動にどのような影響をもたらすかを検討することが重要となってこよう。これまで会社への自発的な貢献行動が当たり前のように考えられていた日本組織において、成果主義等の原理が導入されたことでどのような変化がみられるかを研究するのは興味深く、また、現実問題への積極的な取り組みとしても意義深いことだろう。組織とはその風土によってまったく異なる様相を見せる。本研究では、被調査者の所属組織への評価をもって組織市民行動とモチベーションの関連をみたが、組織風土という組織の特質をもって関連を検討することも興味深いだろう。さらにまた、どのような状況において外発的な動機づけにより組織市民行動が行われるのかを、詳細に検討することも意義深いであろう。本研究で用いた尺度は、組織市民行動について自己評価させるものであるが、他者評価による組織市民行動の測定尺度も存在する (Organ & Konovsky, 1989)。この種の尺度を用いた場合、どのような結果が得られるかも興味深い。

要 約

本研究では、職場集団と大学生サークルを通して、組織市民行動とモチベーションの源泉尺度 (MSI)、集団的アイデンティティの関連が論じられた。特に、モチベーションの源泉尺度における内因的な過程、内的自己概念、外的自己概念、道具性という4つの下位概念を用いて、組織市民行動が行われる動機について検討された。職場においても大学生サークルにおいても、組織市民行動と内因的な過程動機の負の関係性、組織市民行動と内的自己概念動機の正の関係性が確認された。道具性動機と組織市民行動では、職場においてのみ有意傾向での正の関係性が示された。大学生サークルでは集団的アイデンティティと組織市民行動、モチベーションの関連がみられたが、職場においては集団的アイデンティティと他の変数との関連がまったくみられなかった。これは、職場という組織は大学生サークルと異なり、収入を得るためにいざれかの職場集団に所属しなければならないという、少なくとも幾分かは強制的に属さなければいけない組織であることが影響するためと考えられた。組織市民行動が行われる動機は、組織の性質や状況により異なる点について考察された。

引用文献

- Barbuto Jr., J. E. & Scholl, R. W. 1998 "Motivation sources inventory: Development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation" *Psychological Reports*, **82**, 1011-1022.
- Barbuto Jr., J. E., Brown, L. L., Wilhite, M. S. & Wheeler, D. W. 2001 "Testing the underlying motives of organizational citizenship behavior: A field study of agricultural co-op workers." *28th Annual National Agricultural Education Research Conference*, 539-553.
- Barbuto Jr., J. E., Brown, L. L., Wheeler, D. W. & Wilhite, M. S. 2003 "Motivation, altruism, and generalized compliance: A field study of organizational citizenship behaviors." *Psychological Reports*, **92**, 498-502.
- Bolino, M. C. 1999 "Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?" *Academy of Management Review*, **24**, 82-98.
- Deci, E. L. 1975 *Intrinsic Motivation*. Plenum Press, New York. (安藤延男・石田梅男 [訳] 1980『内発的動機づけ』誠信書房.)
- 林洋一郎・大渕憲一 1999 従業員の組織に対する公正知覚と組織志向—経済的交換モデルと集団価値モデル— 産業・組織心理学研究, **12**, 99-110.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. 1988 *Social Identifications A social psychology of intergroup relations and group processes*. Routledge. (吉森護・野村泰代 [訳] 1995『社会的アイデンティティ理論 新しい社会心理学体系化のため的一般理論』北大路書房.)
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. 1994 "Citizenship behavior and social exchange." *Academy of Management Journal*, **37**, 656-669.
- Luhtanen, R. & Crocker, J. 1992 "A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity." *Personality and Social Psychology Bulletin*, **18**, 302-318.
- McClelland, D.C. & Boyatzis, R. 1982 The leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, **67**, 737-743.
- 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.
- Niehoff, B. P. 2000 "A motive-based view of organizational citizenship behaviors: Applying an old lens to a new class of organizational behaviors." Presented at the Midwest Academy of Management Behavior Conference, Chicago.
- Neuman, G. A. & Kickul, J. R. 1998 "Organizational citizenship behaviors: Achievement orientation and personality." *Journal of Business and Psychology*, **13**, 263-279.
- 西田豊昭 1997 企業における組織市民行動に関する研究—企業内における自主的な行動の原因とその動機— 経営行動科学, **11**, 101-122.
- 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**, 137-158.
- 野中郁次郎・加護野忠男・小松陽一・奥村昭博・坂下昭宣 1978 『組織現象の理論と測定』千倉書房.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. 1989 "Cognitive versus affective determinants of organizational

- citizenship behavior." *Journal of Applied Psychology*, **73**, 157-164.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R.H. & Fetter, R. 1990 "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors." *Leadership Quarterly*, **1**, 107-142.
- Schappe, S. P. 1998 "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior." *The Journal of Psychology*, **132**, 277-290.
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. 1983 Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, **68**, 653-663.
- 田部井明美 2001 『SPSS 完全活用法 共分散構造分析（AMOS）によるアンケート処理』東京図書株式会社。
- 田中堅一郎・林洋一郎・大渕憲一 1998 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, **12**, 125-144.
- 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, **15**, 77-88.
- 田中堅一郎 2003 組織市民行動と組織報復行動の生起・抑制に関する連鎖的モデルの検証 応用心理学研究, **28**, 124-134.
- 豊田秀樹・前田忠彦・柳井晴夫 1992 『原因をさぐる統計学 共分散構造分析入門』講談社.
- Wagner, S. & Rush, M. C. 2000 "Altruistic organizational citizenship behavior : Context, disposition, and age." *The Journal of Social Psychology*, **140**, 379-391.
- Williams, S., Pitre, R. & Zainuba, M. 2002 "Justice and organizational citizenship behavior intentions : Fair rewards versus fair treatment." *The Journal of Social Psychology*, **142**, 33-44.

Investigations of Functions of Collective Identity and Motivational Factors on Organizational Citizenship Behavior : Comparisons between Workplace Groups and University Student Groups.

Kimihiro SHIOMURA (Shinshu University, Faculty of Arts)
Mizuki MATSUOKA (Recruit Co., Ltd, Housing Division Company)

KeyWords ; Organizational Citizenship Behavior, Motivation Sources Inventory, Collective Identity.

We investigated the relationship among organizational citizenship behavior, motivation sources, and collective identity through the comparisons between workplace groups and (hobby-oriented) university student groups. We mainly focused on exploring the functions of four kinds of motivations assessed by the Motivation Sources Inventory ; 1) Intrinsic Process motivation, 2) Internal Self-concept-based motivation, 3) External Self-concept-based motivation, 4) Instrumental motivation, on organizational citizenship behavior. The results were the following : In both workplace groups and university student groups, there was a negative connection of Intrinsic Process motivation and a positive connection of Internal Self-concept-based motivation with organizational citizenship behavior. Only in workplace groups, there was a marginally significant positive connection of Instrumental motivation with organizational citizenship behavior. As for functions of collective identity, in workplace groups, no connections were found among collective identity, the four elements of motivation sources, and organizational citizenship behavior. On the contrary, in university student groups there were some understandable connections. The differences based on the groups were interpreted by the role of free will to attend each kind of group. In the discussion we focus on the findings that the kind of motivation to encourage/inhibit organizational citizenship behavior depends on the nature and situations of organizations.