

日本版組織市民行動尺度に関するメタ分析

田中 堅一郎

日本大学大学院総合社会情報研究科

A Meta-Analysis of Studies on the Japanese Organizational Citizenship Behavior Scale

TANAKA Ken'ichiro

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Seventeen studies using the Japanese Organizational Citizenship Scale developed by Tanaka (2002a, 2002b) were retrieved and analyzed from the following perspectives; (1) study objectives, (2) scale items used, (3) factor structure, (4) reliability of the scale, and (5) objectives of the scale. Results indicated that 5 studies used all five original subscales, and 12 studies adopted one or more of these 5 subscales. All the items in the original subscales were adopted in 3 studies, whereas 10 studies selected some of the items from the original scale. The alpha coefficients of subscales of over .800 were reported in 13 studies. The subscales were used as dependent variable in 11 studies, whereas 2 studies used them as the independent variable, and 3 studies examined their correlation with other variables. Furthermore, only 4 articles indicated the mean and standard deviation values of the adopted subscales. Finally, the reliability of the Japanese organizational citizenship behavior scale is discussed.

組織市民行動（organizational citizenship behavior）とは、Organ (1988)によれば以下のように定義される：

（組織市民行動とは）従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動（p.4）。（しかも）その行動は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もない（p.5）。

また、Posakoff, MacKenzie, & Hui (1993)の定義による組織市民行動は、(1) 従業員が当該行為を行ったこ

とに対して褒賞されるとはかぎらず、行わなかったからといって非難されもしない、(2) 従業員の職務内容に含まれない、(3) 従業員が自分の仕事として行うように訓練・指導されていない、という条件を満たす職務行動である。

組織市民行動を測定する尺度にはこれまで様々な版が作成されたが¹、最も多く用いられてきたのはPodsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter (1990)が作成した尺度²だろう。日本でもこの尺度の邦訳版がしばしば用いられていたが、著者は日本の組織に特有な組織市民行動を想定し、日本の組織構成員を対象とした尺度の作成を試み、日本版組織市民行動尺度と

¹ 組織市民行動尺度の詳細については、田中(2004a)やOrgan, Podsakoff, & MacKenzie (2006)に纏められている。

² Podsakoff *et al.* (1990)による尺度は、5つの下位尺

度、すなわち誠実さ（conscientiousness）、スポーツマンシップ（sportsmanship）、市民の美徳（civic virtue）、礼儀正しさ（courtesy）、愛他主義（altruism）から構成される。

して発表した（田中, 2002, 2004a, 2004b）。この尺度は、全部で 33 項目、5 つの下位尺度（対人的援助、誠実さ、職務上の配慮、組織支援行動、清潔さ）から構成されている（付録 1 参照）。

その後、『心理測定尺度集 VI』（サイエンス社）にこの日本版組織市民行動尺度が紹介された（高橋, 2011）こともあり、著者の元に使用許諾の連絡が毎年来ており、幸い多くの研究者に使用して頂いた。あるときには、日本の某経営コンサルタント企業の担当者からマネジメントツールとして商品化の話も受けたこともある（勿論、その申し出は丁重にお断りした）。

ただ著者が気になっていたのは、当該尺度が研究の中でどのように用いられており、尺度として使い物になっていたのかどうかであった。著者がこれまでの研究で使用した知名度のある測定尺度のなかにも、著者が採取したデータを分析しても作成者が研究で示した因子構造がまったく再現されず、尺度の信頼性係数も想定外に低かったため、まさに「使い物」にならない結果に困り果てた経験が何度かある。最近では心理学全般で実験・調査結果の再現性の低さが問題になっている最中である（例；三浦, 2015）。もし、学術論文で使用された自分の作成した尺度の信頼性が低かったとしたら、これは目も当てられない。自分が作成した信頼性の低い尺度を分析した結果が「真実」として公開されたならば、大げさにいえば「製造物責任」に抵触するかもしれない、などと心配することさえあった³。

また、著者の元に尺度の使用許諾を求める連絡がすべて来るわけではない。使用許諾の連絡がないまま当該尺度が研究論文の中で使用されている例もかなりあるに違いない。中には、尺度を構成する項目の文言が（著者の知らない間に）変更されている虞もある。

そこで本研究では、日本版組織市民行動尺度が使用された論文をできるかぎり可能な範囲で検索し、

当該尺度がこれまでどのように使われていたか、さらに使用された尺度の因子的妥当性や信頼性について検証した。

1. 方法

1.1 分析対象となる文献の選定

日本版組織市民行動尺度を使用した 2020 年 3 月 18 日までに日本で公開もしくは出版された書籍、学会誌（大学・研究所紀要を含む）、学会発表論文集、博士論文を対象とした。まず学術データベース（CiNii、J-Stage）より、「組織市民行動」をキーワードに検索し、次に検索された文献について「日本版組織市民行動尺度」が記載されているかどうか精査した。最終的に 17 研究（研究紀要を含む学術誌；11 編、博士論文；2 編、学術学会発表論文集；1 件、書籍；3 編）が検索された（付録 2 参照）。

1.2 分析アイテム

以下のアイテムについて選定された文献について検討した。

1.2.1 分析対象者 1. 分析対象者数⁴ 2. 分析対象者の属性：性別、平均年齢、勤労者か学生か。

1.2.2 項目内容 1. 尺度を構成する項目内容がそのまま用いられていたか、変更されていたか。2. 5 つの下位尺度はすべて用いられていたか、一部が用いられていたか。3. 尺度を構成する項目がすべて使用されていたか、一部だけが使用されていたか。

1.2.3 因子構造の確認 因子分析法等を用いて 5 因子構造を確認したか、していなかったか。確認した場合、再現できたかできなかったか。

1.2.4 尺度の信頼性 使用された尺度の信頼性係数は算出されたか、算出された値の分布はどうなったか。

1.2.5 尺度の分析での使われ方 尺度は従属変数として用いられたのか、独立変数だったのか、それともそれ以外の目的だったのか。

³ 実際の製造物責任は、「製品（製造物）の欠陥によって、消費者が生命・身体・財産に損害を受けたとき、製造業者などに賠償する責任を負わせること」（『新明解国語辞典 第六版』三省堂）という意味で使われており、測定尺度の使用にかかわる問題と

は関係がないと思われる。

⁴ 多くの研究で、回答の不備等の理由でかなりの回答が分析対象から除外されていたため、分析対象者とした。

なお、尺度の平均値と標準偏差については、報告された研究がきわめて少なかったため（付録 2 参照）、分析アイテムとはしなかった。

2. 結果

2.1 分析対象者

2.1.1 分析対象者数 研究で分析対象者数が図 1 に示される。図 1 の右側にある 2 つの外れ値は、（付録 2 では）研究 C と研究 O が該当する。平均値は $M=489.6$ 、中央値は $Me=229.0$ となった。2 つの研究で分析対象者が相対的に多くなった理由は、調査対象者を広範囲に収集したためである。

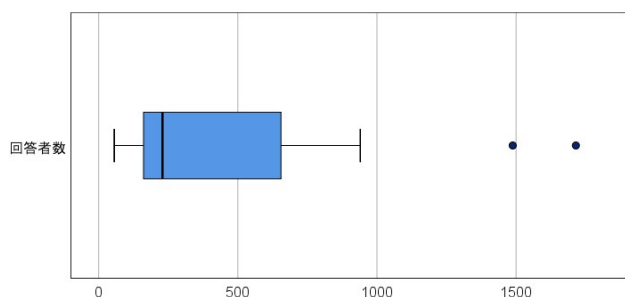


図 1 分析対象者数の分布

2.1.2 分析対象者の属性 性別：分析対象者数の性別毎の分布は、図 2 に示される。図の右側の極値は、研究 C が該当する。男性の平均値は $M=346.2$ 、中央値 $Me=209.0$ 、女性の平均値は $M=144.6$ 、中央値 $Me=81.0$ となった。

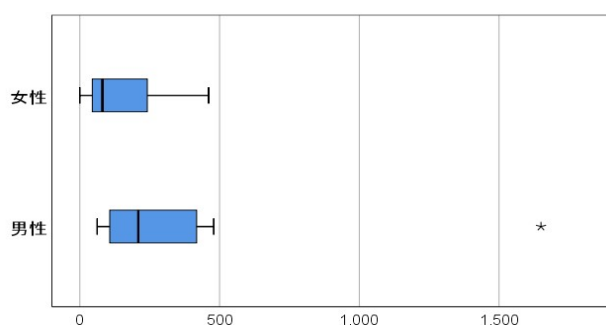


図 2 性別からみた分析対象者数の分布

図注 性別の記載のない（わからない）5 編が分析対象か

ら除かれた。

平均年齢：分析対象者の平均年齢の分布は、図 3 に示される。当該尺度が対象者として想定しているのが勤労者なので、平均年齢 ($M=35.3$ 、 $Me=40.85$) はやや高くなっている。

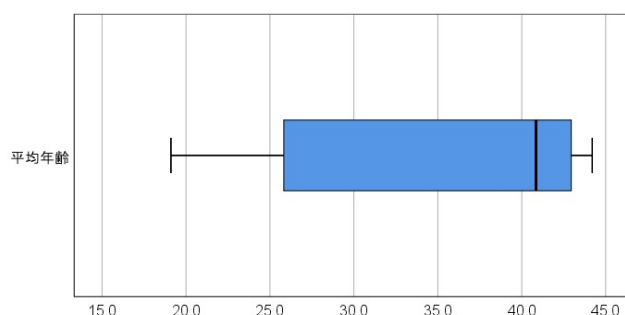


図 3 分析対象者の平均年齢の分布

図注 平均年齢の記載がない論文、年齢を層別カテゴリで集計した論文（合計 8 編）は除外された。

その他の属性：分析対象者として勤労者だけを用いた研究が 13 編、勤務者を含む社会人を用いた研究が 3 編、学部もしくは（通学制の）大学院学生を用いた研究は 1 編であった。また、日本人従業員に加えて上海の中国人従業員も対象者とした研究が 1 編あった（研究 G）。

2.2 項目内容

2.2.1 尺度を構成する項目内容がそのまま用いられていたか、変更されていたか 尺度項目の文言を改変せず用いられた研究は 14 編、何らかの理由で項目の文言が改変された研究は 3 編であった⁵。改変された理由は、回答者がかならずしも勤労者ではなかったためだと思われる⁶。

2.2.2 5 つの下位尺度はすべて用いられていたか、一部が用いられていたか 5 つの下位尺度すべてが使用された研究は 5 編、それ以外の 12 編は 5 つの下位尺度のうちの一部が使用された。下位尺度毎の使用頻度は、表 1 に纏められた。使用された尺度項目がオリジナルとまったく同じで因子構造も綺麗に再

⁵ ちなみに、これらの論文執筆者から著者への項目内容改変の通知は受けていない。

⁶ 当該尺度が勤労者を想定しているため。

現されているにもかかわらず、下位尺度の名称がすべて変えられていた研究が 1 編見出された（その理由は定かではない）。

表 1 使用された下位尺度

下位尺度	研究数	特記事項
対人的援助	15	名称変更された；1 編、2 つの尺度に分離した；1 編
誠実さ	10	名称変更された；1 編
職務上の配慮	13	名称変更された；1 編
組織支援行動	11	名称変更された；1 編
清潔さ	7	名称変更された；1 編

注 下位尺度の記載がない 1 編を除く

2.2.3 尺度を構成する項目がすべて使用されていたか、一部だけが使用されていたか 5 つの下位尺度について尺度を構成する項目をすべて使用した研究は 3 編、1 つの下位尺度についてのみオリジナルと同じ項目を使用した研究が 2 編、（記載のない 2 編を除いた）残りの 10 編ではオリジナルの項目から何項目かを選択して用いられた（表 2）。2 編の研究（付録 2 では研究 J と K）では対人的援助のみが用いられかつオリジナルの 8 項目すべてが使用されていた。なお、1 編の研究では、オリジナルの項目に新項目が付加されていた。

項目を選抜した根拠としては、田中(2002, 2004a, 2004b)で示された因子負荷量のうち、高い値が示された項目を因子的妥当性が高いと見なして選定した研究が 4 編、執筆者自ら因子分析を実行して高い因子負荷量を示した項目を選定した研究が 1 編、項目を選定した根拠が示されていない研究は 5 編であった。

2.3 因子構造の確認

測定尺度の因子構造を確認した研究は 4 編、このうち確証的因子分析を行ったのは 2 編、探索的因子分析を行ったのは 2 編だった。5 因子構造が再現できず 6 因子構造となったものが 1 編あった。6 因子構造となった研究は、表 1 と表 2 にも示されているように、対人的援助が 2 つの尺度に分離していた。

2.4 尺度の信頼性

2.4.1 使用された尺度の信頼性係数は算出されたか 尺度の信頼性係数を報告していた研究は 13 編⁷、算出してない（もしくは詳細が示されていない）研究 3 編、確証的因子分析の結果で代用した研究 1 編であった。

表 2 下位尺度で使用された項目数

下位尺度	使用された項目数	研究数	特記事項
対人的援助	8 項目すべて	5	2 つの尺度に分離した研究（付録 2 では研究 G）を含む
	4 項目	3	
	3 項目	6	
誠実さ	8 項目すべて	2	
	5 項目	1	
	4 項目	2	
	3 項目	3	
	未使用	6	
職務上の配慮	6 項目すべて	3	
	4 項目	2	
	3 項目	6	
	未使用	3	
組織支援行動	8 項目すべて	3	
	4 項目	2	
	3 項目	4	
	未使用	5	
清潔さ	3 項目すべて	5	
	未使用	9	

注 項目数の記載がなかった研究 3 編を除く

2.4.2 信頼性係数の分布 α 係数を算出していた 13 編の研究について、下位尺度別にそれらの値の分布が図 4 に示される。平均値と中央値は以下の通りであった；対人的援助： $M=.8107$ 、 $Me=.820$ 、誠実さ： $M=.7914$ 、 $Me=.8005$ 、職務上の配慮： $M=.7917$ 、 $Me=.794$ 、組織支援行動： $M=.8136$ 、 $Me=.824$ 、清潔さ： $M=.8213$ 、 $Me=.8215$ 。

尺度を構成する項目数が研究によってまちまちで

いられていた。

⁷ 13 編すべての研究で、信頼性係数として α 係数が用

はあるが、いずれの研究でも α 係数はある程度高い値を示した。 α 係数が最も高い値を示した下位尺度が清潔さ、最も低かったのが誠実さとなった。

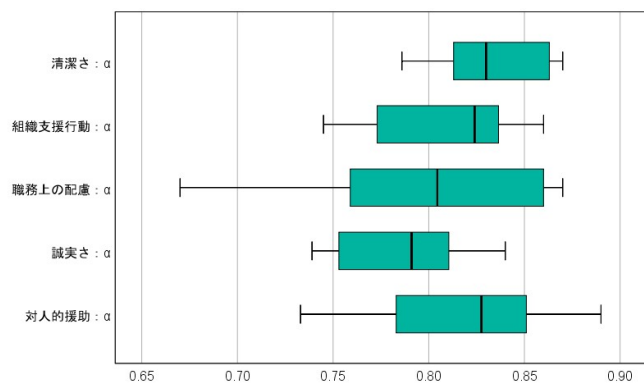


図 4 尺度別に見た α 係数の分布

項目数と平均 α 係数との相関図が、図 5a から図 5d に示される⁸。本研究ではいずれも弱い正の相関関係が示された。

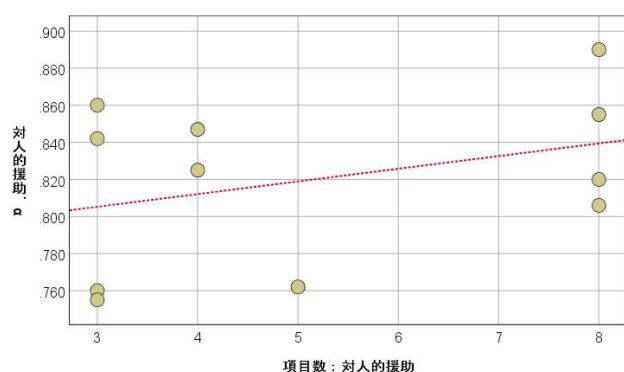


図 5-a 項目数と α 係数との関連：対人的援助

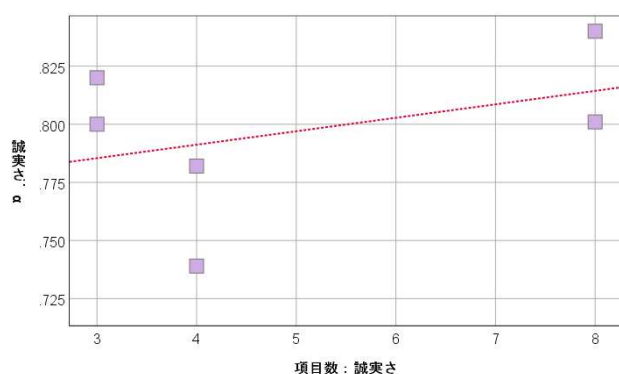


図 5-b 項目数と α 係数との関連：誠実さ

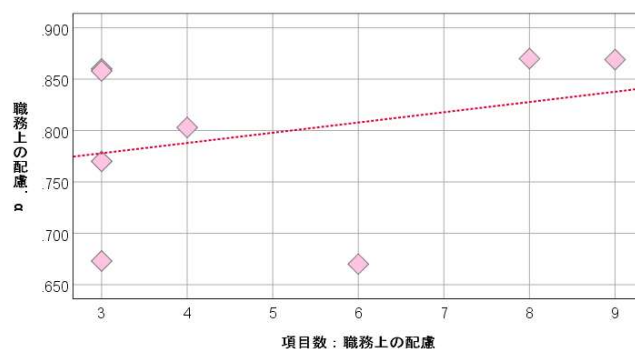


図 5-c 項目数と α 係数との関連：職務上の配慮

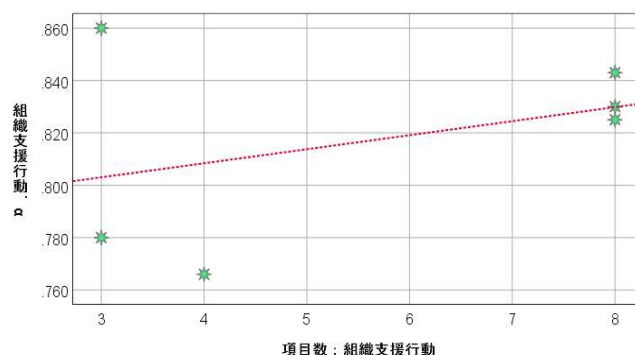


図 5-d 項目数と α 係数との関連：組織支援行動

2.5 尺度の分析での使われ方

当該尺度が従属変数として使われた研究は 11 編、独立変数として使われた研究が 2 編、他変数との相関関係が検討された研究は 3 編、詳細不明だった研究が 1 編であった。

3. 考察

3.1 分析対象者

全体的に分析対象者数が多く、女性よりも男性の分析対象者が多かった。分析対象者数の性差は日本の職場の特徴を反映したものと思われる。

また、当該尺度は日本人従業員を想定して作成されているが、中国人従業員のデータが一定割合を占めた研究 G の結果から、日本人以外の従業員に対しても当該尺度が適用可能かどうかを検討する必要があるかもしれない。

関図は示されていない。

⁸ 清潔さについては、表 1 に示されているように、3 項目すべて使用されている研究だけだったので、相

3.2 項目内容

著者が危惧していた項目内容を変更していた研究は3編あったが、文言の改変には個々の研究にそれなりの理由があると思われる。できれば事前に（たとえ事後であっても）項目改変の通知をしてほしかった。しかしながら、下位尺度の名称をすべて変えてしまった研究には困惑させられる。新たな尺度を作成したかのように見えてしまうし、著作権問題に抵触しかねないので、こうした事案はもうこれだけで終わってほしい。

5つの下位尺度すべて使った研究は29.4%（5/17）で予想よりも少なかった。こうした結果には、分析スキームで当該下位尺度をすべて従属変数として用いた場合、分析方法が複雑になってしまうので、できるだけ尺度の数を少なくしたいという理由があったものと思われる。もっとも多く用いられていた下位尺度は対人的援助であるが、これは組織市民行動の中核をなすものであるのもので、もっともなことだろう。

下位尺度を構成する項目をすべて使った研究は5編で、これも予想より少なかった。こうなった理由としては、回答者の回答負担の軽減のため調査全体の項目数を軽減したいという動機があったと思われる。著者は構成するすべての項目を使うべきだとは思わないが、やはり尺度を構成する項目が3項目というのは少ないと思う。項目数が少ないと、当然ながら因子的妥当性や信頼性に影響すると思われるからである（例；高本・服部, 2015）。

3.3 因子構造

因子構造が5因子とならなかった研究が1編あった。因子的妥当性の低さは著者がもっとも憂慮していた事案であったが、該当する研究Gでは回答者が日本人従業員だけでなく中国・上海の回答者がかなり占められていた（655名中240名）。このことが因子の分離した理由の一つになったかもしれない。

また、5つの下位尺度すべて、あるいはいくつかを

使用した場合、当該尺度が示しているような因子構造になるのか、あるいは因子負荷量の低い項目が現れるか否か等の検証を行った研究はわずか4編と少なかった。このような結果では当該尺度の因子的妥当性は検証できない。これは著者の推測であるが、複数の下位尺度を使用した研究者はとりあえず該当するすべての項目について因子分析を行い、因子構造や因子を構成する項目の因子負荷量について検討したに違いない。できればこれらの結果を報告することが望ましいのだが、論文の字数制限等のために省略された可能性も大きい。個人的意見だが、下位尺度を構成する項目群が因子分析を用いても再現できなかった場合は、遠慮なく著者まで連絡して頂きたい。

3.4 尺度の信頼性

α 係数が最も低かったのは職務上の配慮が.673を示した研究N⁹であり、それ以外の研究では5つの下位尺度ともに.700を上回り、平均値や中央値は.800前後となった。これらの結果から、これまで使用された範囲内では日本版組織市民行動尺度の信頼性は高いとみなしてよいだろう。

また、測定尺度を構成する項目数と平均 α 係数は弱い正の相関を示した。一般的に α 係数の値は項目数の多さに影響するといわれており、本研究でも項目数が多いほど α 係数が高い傾向が示された。

さらに、本研究でメタ分析の対象となった研究すべてが信頼性係数として α 係数を用いていたが、測定尺度の信頼性の推定のためには α 係数は問題があり、むしろ ω 係数が望ましいという意見もある（例；岡田, 2015；高本・服部, 2015）。 ω 係数が一般的な心理統計関連のテキストにあまり掲載されていない事情はあるものの、今後は ω 係数を（ α 係数とともに）積極的に併用することも必要だろう。

3.5 尺度の平均値と標準偏差

前述されたように、本研究で分析対象となった研究で尺度の平均値と標準偏差が記載されたか、（記載

は限らない。

⁹ この研究Nの回答者（分析対象者）はボランティア活動メンバーであり、組織や企業の勤労者であると

されていなくても) 著者に電子メールでそれらの値が報告された研究を合わせても4編にすぎなかった。そのため、本研究ではこれらの値を分析アイテムに取り上げることができなかった。

本来一般的な学術誌であれば、こうした基本統計量は掲載されるのが普通であり、ましてや査読された論文であれば掲載されていなければ改稿を求められるはずである。本研究では検証されなかったが、平均値や標準偏差(あるいは標準誤差)はメタ分析での相関係数や差分の効果量を算出する際には欠かせない。最近では、測定尺度の信頼性係数について、標準偏差だけでなく区間推定の数値を併記することを推奨する意見もある(高本・服部, 2015) ので、著者としても測定尺度の基本統計量はまめに記載した方がよいと考える。

3.6 今後の課題

本研究では、日本版組織市民行動尺度が用いられた文献を、主としてJ-Stage、CiNiiによって検索することで収集した。しかしながら、学術図書や博士論文については、内容を精査しなければキーワード検索でも検索しきれないものがあると思われる。そもそも博士論文は全文公開が原則なのであるが、Websiteでの公開が日本において必ずしも進んでいないことが、本研究での検索作業でわかった。

また、本研究では対象論文を日本語に限定したため海外学術誌、国際会議での発表は検索対象となっていない。

さらに、学会発表論文集はすべての心理学系の学会でデータベース化が行われているとはかぎらないし、修士論文については検索対象から外されている。

これらのことから、日本版組織市民行動尺度が用いられた研究が、本研究で検索された文献以外にも存在する可能性がある。今後はより多面的な文献検索方法を考えることが課題である。

4. 引用文献¹⁰

*大後茂雄 (2017). 北海道マラソンボランティアにおける組織市民行動の促進要因 日本学習社会

学会, 13, 90-98.

*大後茂雄・大後栄治 (2019). 大規模スポーツイベントに参加するボランティアの組織市民行動促進要因の研究 ―ボランティアリーダーのリーダーシップに着目して― スポーツ産業学研究, 29, 161-175.

*江口圭一・戸梶亜紀彦 (2011). 職場生活において文化的自己観と労働価値観が組織市民行動に及ぼす影響 若年労働者を対象とした研究 産業・組織心理学研究, 24, 89-101.

*福山祐樹 (2012). 業績と能力を伸ばす職場の探求 中原 淳(編著) 職場学習の探求 企業人の成長を考える実証研究 生産性出版. Pp. 169-192.

*福山祐樹・高橋興史・中原 淳 (2013). 職場における組織市民行動の役割を体験するためのゲーム教材の開発と評価 ―医薬情報担当者(MR)職の新入社員を対象として― 人材育成研究, 8, 39-48.

*堀 洋元・鎌田晶子・岡本浩一 (2005). 主観的な職業威信とPro-social行動 ―消防官をサンプルに用いた検討― 社会技術研究論文集, 3, 118-127.

*堀田裕司・大塚泰正 (2014). 製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート、職場ストレス、心理的ストレス反応、活気の関連 産業衛生学雑誌, 56, 259-267.

*堀田裕司・大塚泰正 (2014). 職場における対人的援助向上プログラムの効果評価 産業衛生学雑誌, 57, 219-229.

*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 日本経営工学論文集, 66, 310-316.

*石崎香奈子・吉田俊和 (2012). 心理的負債感が組織市民行動と役割外行動に及ぼす影響 日本社会心理学会第53回大会発表論文集, 328.

*松田与理子 (2011). 組織シニシズム尺度(organizational cynicism scale)の開発と妥当性、信頼性の検討 応用心理学研究, 36, 88-102.

*村上真須美 (2018). 看護職の仕事と生活の調和実

対象となったものである。

¹⁰ 冒頭に*(アスタリスク)がついた文献は、メタ分析の

- 現による成果に関する研究 ～組織コミットメント，組織に貢献する行動ならびに看護師の自律性との関連～ 博士論文（青森県立保健大学）
- 三浦麻子 (2015). 心理学研究の「常識」が変わる？ —心理学界における再現可能性問題への取り組み— 心理学ワールド, 68, 9-12.
- *岡本浩一・堀 洋元・鎌田晶子 (2006). 職業的使命感のマネジメント ノブレス・オブリジエの社会技術（組織の社会技術 5）新曜社
- *大嶋玲未・宮崎弦太・芳賀 繁 (2018). 組織成員の主要 5 因子性格が組織市民行動に及ぼす影響における政治スキルの媒介効果 産業・組織心理学研究, 32, 31-41.
- *菊入みゆき (2016). 職場におけるモチベーション伝播に関する研究 博士論文（筑波大学院人間総合科学科生涯発達科学専攻）
- 岡田謙介 (2015). 心理学と心理測定における信頼性について —Cronbach の α 係数とは何なのか、何でないのか— 教育心理学年報, 54, 71-83.
- *奥井英樹 (2012). 経営組織と利他的行動 一日中労働者の行動パターン比較— 創世社
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D.W. Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- （上田 泰(訳) (2007). 組織市民行動 白桃書房）
- 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. *Research in personnel and human resources management* (Vol. 11, Pp. 1-40). Greenwich: JAI Press.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects of followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- 高橋尚也 (2011). 日本版組織市民行動尺度 堀 洋道(監修), 松井 豊・宮本聡介(編) 心理測定尺度集 VI：現実社会とかかわる＜集団・組織・適応＞サイエンス社. Pp.100-105.
- 高本真寛・服部 環 (2015). 国内の心理尺度作成論文における信頼性係数の利用動向 心理学評論, 58, 220-235.
- 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.
- 田中堅一郎 (2004a). 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 (2004b). 日本版組織市民行動尺度の妥当性と信頼性、および項目特性についての検証 産業・組織心理学研究, 18, 15-22.

付録 1 日本版組織市民行動尺度の下位尺度とそれらを構成する項目群

対人的援助

- ・多くの仕事を抱えている人の手助けをする。
- ・休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる。
- ・仕事上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする。
- ・他の部署を尋ねに来た訪問者の応対をする。
- ・自分の周りにいる同僚や部下、上司に手を貸せるようにいつも準備している。
- ・他の部署にいる人の仕事を助けてあげる。
- ・上司の仕事であっても進んで手伝う。
- ・同僚の仕事上のトラブルを進んで手助けする。

誠実さ

- ・不必要に仕事の手を休めないよう心がける。
- ・仕事に必要以上の休息をとらないようにする。
- ・仕事中は無駄な会話で時間をつぶさないようにする。

- ・ 昼休みや休息時間を長くとりすぎないように努める。
- ・ 仕事上の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。
- ・ 自分の意見を職場の人たちに押しつけない。
- ・ 自分から積極的に仕事を見つける。
- ・ 会社（組織）の備品や消耗品を無駄使いしないよう努める。

(Received: June 18, 2020)

(Issued in internet Edition: July 1, 2020)

職務上の配慮

- ・ 仕事で間違いに気がついたらすぐにそれを正す。
- ・ 一度受けた仕事は最後まで責任をもって実行する。
- ・ 自分の仕事に注意を行き届かせる。
- ・ 同僚や部下からの疑問や質問には、丁寧に答える。
- ・ 職場の人に迷惑にならないように注意して行動する。
- ・ 個人的に得た有益な情報を、適切なときに職場に提供する。

組織支援行動

- ・ 自分の会社（組織）が開催するイベントの情報を自主的に紹介する。
- ・ 仕事の間以外でも積極的に自分の会社（組織）を宣伝する。
- ・ 優秀な人材を自分の会社（組織）に入るように勧める。
- ・ 仕事上の役割を果たすためには、家庭も犠牲にする。
- ・ 参加が義務づけられていなくても、会社（組織）が主催する行事や祭典には参加する。
- ・ 仕事の時間以外でも、顧客が会社（組織）に対して良い印象をもってもらえるよう努力する。
- ・ 会社（組織）の新しい展開や 内部の事情を、いち早く知るよう努める。
- ・ 社内報や掲示物にまめに目を通して、社内の最新事情を知っておく。

清潔さ

- ・ 職場では机はいつもきれいにし、汚さないように努める。
- ・ 職場では自分の身の回りをきれいに掃除する。
- ・ 文具品・消耗品を使いやすいように整理し、配置する。

付録2 日本語版組織市民行動尺度が使用された研究一覧

ID	論文の種類	発行年	分析対象者数	対象者の属性	平均年齢	使用された下位尺度と項目数	信頼性係数	尺度の平均値	尺度の使われ方	特記事項
A	学会誌	2003	220	企業に勤務する社会人。男性:166名、女性:54名	42.5 歳	対人的援助:3項目 誠実さ:3項目 職務上の配慮:3項目 組織支援行動:3項目 清潔さ:3項目	記載なし	記載なし	従属変数	田中(2002)の分析結果をもとに、各因子から因子負荷量の高かった3項目、合計15項目が選定された。
B	研究所紀要	2005	187	男性:187名	29.95 歳 (SD; 4.82)	誠実さ 職務上の配慮 組織支援行動 清潔さ	13項目、詳細記載なし	記載なし	相関関係	項目選定の理由は明記されていない。
C	書籍	2006	1,715	男性:1650名、女性:45名	42.2 歳 (SD; 10.3)	対人的援助:3項目 誠実さ:3項目 職務上の配慮:3項目 組織支援行動:3項目 清潔さ:3項目	対人的援助: $\alpha=.86$ 誠実さ: $\alpha=.80$ 職務上の配慮: $\alpha=.77$ 組織支援行動: $\alpha=.78$ 清潔さ: $\alpha=.87$	記載なし	相関関係	因子分析を行い、因子構造を再確認している。項目選定の理由は明記されていない。尺度の名称がすべて変えられていた。
D	学会誌	2011	115	夜間コース受講生。男性:71名、女性:44名。就業者:94名	21.7 歳	対人的援助:8項目 誠実さ:8項目 職務上の配慮:6項目 組織支援行動:8項目 清潔さ:3項目	対人的援助: $\alpha=.806$ 誠実さ: $\alpha=.801$ 職務上の配慮: $\alpha=.670$ 組織支援行動: $\alpha=.825$ 清潔さ: $\alpha=.863$	対人的援助: 27.2, SD; 5.6 誠実さ: 29.6, SD; 5.4 職務上の配慮: 24.8, SD; 3.1 組織支援行動: 23.5, SD; 6.2 清潔さ: 11.2, SD; 2.8	従属変数	
E	学会誌	2011	940	企業に勤務する社会人。男性:51%、女性:49%	39.51 歳 (SD; 10.28)	対人的援助:3項目 誠実さ:3項目 職務上の配慮:3項目 組織支援行動:3項目	対人的援助: $\alpha=.76$ 誠実さ: $\alpha=.82$ 職務上の配慮: $\alpha=.86$ 組織支援行動: $\alpha=.86$	記載なし	相関係数: 外的基準として	田中(2004)の分析結果をもとに、各因子から因子負荷量の高かった3項目、合計12項目が選定された。
F	学会発表論文集	2012	154	部活動・サークルに所属する大学生	19.1 歳 (SD; 1.72)		$\alpha=.95$	記載なし	従属変数	大学生に合うように一部表現を変えた33項目

G	書籍	2012	655	日本人 415 (男性; 324名、女性; 90名、不明; 1名)、中国人 240 (男性; 99名、女性; 135名、不明; 6名)		定型的対人的援助: 3 項目 非定型的対人的援助: 5 項目 誠実さ: 4 項目 職務上の配慮: 9 項目 組織支援行動: 8 項目 清潔さ: 3 項目	定型的対人的援助: $\alpha=.759$ 非定型的対人的援助: $\alpha=.762$ 誠実さ: $\alpha=.739$ 職務上の配慮: $\alpha=.869$ 組織支援行動: $\alpha=.843$ 清潔さ: $\alpha=.813$	記載なし	従属変数	因子分析をし直して下位尺度が再構成されている。
H	書籍	2012	474			対人的援助の 4 項目	$\alpha=.847$	記載なし	独立変数	
I	学会誌	2013	56	新入社員研修参加者		対人的援助: 4 項目 誠実さ: 4 項目 職務上の配慮: 4 項目 組織支援行動: 4 項目	対人的援助: $\alpha=.825$ 誠実さ: $\alpha=.782$ 職務上の配慮: $\alpha=.803$ 組織支援行動: $\alpha=.766$	記載なし	従属変数	田中 (2004) の分析結果をもとに、各因子から因子負荷量の高かった 4 項目、合計 16 項目が選定された。
J	学会誌	2014	200	企業に勤務する社会人。男性: 163 名、女性: 37 名		対人的援助の 8 項目	$\alpha=.82$	記載なし	独立変数	
K	学会誌	2014	72	企業に勤務する社会人。男性: 62 名、女性: 10 名		対人的援助の 8 項目	$\alpha=.82\sim.89$ 平均値; $\alpha=.855$	記載なし	従属変数	
L	博士論文	2016	516	Web 調査。男性 50%、女性 50%		記載なし	対人的援助: $\alpha=.830$ 誠実さ: $\alpha=.762$ 職務上の配慮: $\alpha=.806$ 組織支援行動: $\alpha=.823$	対人的援助: 10.95, <i>SD</i> ; 3.39 誠実さ: 13.06, <i>SD</i> ; 3.79 職務上の配慮: 9.55, <i>SD</i> ; 3.14 組織支援行動: 12.79, <i>SD</i> ; 3.71	詳細不明	項目選定の理由は不明。
M	学会誌	2016	832	郵送調査。男性: 413 名、女性: 388 名、不明: 33 名。勤務年数: 12.6 年	43.4 歳	対人的援助: 3 項目 職務上の配慮: 3 項目 組織支援行動: 3 項目	記載なし	対人的援助: 11.11, <i>SD</i> : 2.51 職務上の配慮: 13.57, <i>SD</i> : 1.49 組織支援行動: 8.94, <i>SD</i> : 3.21	従属変数	項目選定の理由は明記されていないが、田中(2002)の分析結果を参照したと思われる。

日本版組織市民行動尺度に関するメタ分析

N	学会誌	2017	161	郵送調査。男性:73名、女性:88名	70歳代; 34.2%, 60歳代; 39.1%, 50歳代; 18.6%	対人的援助:3項目 職務上の配慮:3項目	対人的援助: $\alpha=.755$ 職務上の配慮: $\alpha=.673$	記載なし	従属変数	質問項目の文言が変更された。項目選定の理由は明記されていない。
O	博士論文	2018	1,488	看護職者		項目数不明	対人的援助: $\alpha=.733$ 誠実さ: $\alpha=.744$ 職務上の配慮: $\alpha=.759$ 組織支援行動: $\alpha=.745$ 清潔さ: $\alpha=.786$	記載なし	従属変数	
P	学会誌	2018	309	Web調査(正社員勤務者)。男性:231名、女性:78名	44.2歳	対人的援助:8項目 誠実さ:8項目 職務上の配慮:6項目 組織支援行動:8項目 清潔さ:3項目	対人的援助: $\alpha=.89$ 誠実さ: $\alpha=.84$ 職務上の配慮: $\alpha=.87$ 組織支援行動: $\alpha=.83$ 清潔さ: $\alpha=.83$	記載なし	従属変数	確認的因子分析で5因子構造の適合度: GFI=.81, AGFI=.78, RMSEA=.07
Q	学会誌	2019	229	ボランティアリーダー26名(男性:22名、女性:4名)、ボランティア203名(男性:119名、女性:80名)		対人的援助:3項目 職務上の配慮:3項目	対人的援助: $\alpha=.842$ 職務上の配慮: $\alpha=.858$	記載なし	従属変数	質問項目の文言が変更された。項目選定の理由は明記されていない。