

松 山 大 学 論 集  
第 24 卷 第 5 号 抜 刷  
2 0 1 2 年 12 月 発 行

## 研究職派遣の自己裁量行動に関する考察

柴 田 好 則

# 研究職派遣の自己裁量行動に関する考察

柴 田 好 則

## 1 はじめに

本研究の目的は、研究職派遣に従事する成員の自己裁量行動に及ぼす要因について、諸個人の職務態度と能力を意識しながら実証的に検討することにある。

企業組織の円滑な運営には、組織成員の自己裁量行動が深い関わりをもってしている (Katz and Kahn, 1966)。とりわけ、わが国経済のサービス化は急速に進展しており、人的資源管理論や組織行動論の領域を中心に成員の自己裁量行動に対する関心が高まりをみせている。サービス化した経済における組織においては、顧客の満足という主観的な評価が生産性や効率を評価する指標として重視されるようになるが、その達成基準を客観的で具体的な指標によって明示できないことが多い。ここに、組織は一定の割合で組織成員に裁量権を委ね、組織にとって必要とされる行動を自主的に判断して選択してもらう余地が生じることになる。

人的資源管理論と組織行動論の領域において組織成員の自己裁量行動は、組織市民行動 (organizational citizenship behavior) とそれに類似した概念を通じて今日まで多くの研究が蓄積されてきた。当該分野の研究は、組織の成員がこうした行動に従事する傾向にある条件、またはこの行動が組織や業績評価にどのような影響を与えるのかについて、一般性のある豊富な知見を提示してきたといえよう。

こうした既存研究に対して、以下の2つの課題を指摘することができる。1つは、自己裁量行動の影響要因として個人の職務態度変数に着目したものが多

く、当該行動への従事を可能にする能力に着目した研究が少ないことである。後述するように、組織の有効的機能を促進する自己裁量行動への従事には、組織や部門全体の現状を把握したうえでいかなる行動をとることが望ましいのかについての判断能力が必要になる。しかしながら、既存の研究ではこうした行動の従事基盤に関わる問題意識は希薄であったといえる。

もう1つは、分析対象に関するものである。この分野の既存研究では分析の対象を正規従業員に設定しているものが多く、近年、量的な拡大傾向をみせる非正規従業員および外部人材を対象とした研究は多くはない。総務省の『労働力調査』によると非正規従業員や外部人材が全雇用者に占める割合は1990年には20.0%であったが、2000年には25.8%、2008年には32.2%となり、現在では約3分の1を占めるまでになっている。正規従業員と非正規従業員・外部人材とでは、就労意識や組織への関わり方が大きく異なっているために、自己裁量行動のパターンやその影響要因が同一だとはいえない。とりわけ、外部人材の一形態である派遣労働者の場合には、派遣先と派遣元の2つが雇用管理に関わるために、正規従業員の場合には1つである人事管理機能が派遣先と派遣元に分離しているという構造的特徴を有している。

これら2点の課題に取り組むために、本研究では研究職派遣を対象にして、彼/彼女らの自己裁量行動に影響を及ぼす要因について、諸個人の職務態度とともに行動基盤となる能力を意識しながら実証的に考察する。最後に、人事管理機能が派遣先と派遣元に分離している派遣の人材マネジメントに対するインプリケーションを示す。

## 2 先行研究

### 2.1 自己裁量行動に関する研究

企業組織の円滑な運営には、組織の成員による自己裁量行動を必要としている。それは第1に、経営主体の限定合理性ゆえに、一連の組織的活動に関わる不測の事態や環境の変化を事前に予見したり把握したりすることが困難である

ためである (Katz and Kahn, 1966)。そのため組織は必要とされる全ての活動を、公式の職務体系という形で完全に網羅させることは原理的に不可能となる。第2に、職務体系に明確化したうえで責任と権限をどのように付与するのか、それをどのようにモニタリングするのかについては、詳細な検討や煩雑な手続きを必要とするためである (Marsden, 1999)。

人的資源管理論と組織行動論において組織成員の自己裁量行動は、主に組織市民行動とそれに類似した概念を通じて今日まで多くの研究が蓄積されてきた。この分野において先駆的な役割を果たしてきた Organ (1988) によれば、組織市民行動とは「組織成員の裁量に基づく行動のうち、公式の報酬制度では直接的ないし明確に認識されていないが、全体として組織の有効的機能を促進する行動」をさす。この定義に示されるように、組織市民行動は、公式の職務の必要条件ではなく個人の裁量によって行われるものであり、たとえその行動をとらなくても、組織から公式的には何ら罰を受けるようなものではない。また、組織市民行動が組織全体に浸透することによって、組織の様々な機能を高めることが多くの研究によって示されている<sup>1)</sup>。

組織市民行動はいくつかの構成次元があることが示されている。たとえば Organ(1988) は、組織市民行動が愛他主義 (altruism)、誠実性 (conscientiousness)、スポーツマンシップ (sportsmanship)、丁重さ (courtesy)、市民道徳 (civic virtue) の下位次元によって構成されていることを示している。

もっとも、Organ (1988) による組織市民行動の定義や構成次元に対して異議も唱えられてきた。たとえば組織市民行動は業績評価で評価されない役割「外」行動なのか、それとも実は組織で評価されている役割「内」行動の一部に含まれているか、といった批判や検討などである (Morrison, 1994; Coyle-shapiro, Kessler and Purcell, 2004)。

このように概念の定義に関する見解の違いはあるものの、組織市民行動の研

---

1) 組織市民行動と組織成果との関連の詳細については Podsakoff et al. (2000) を参照。

究は、ますます注目され重要性が増している。組織市民行動が、諸個人の自発的な組織行動の一部として捉えられ、組織全体の有効性を高めるために重要だと思われる種々の行動を内容している点は、多くの研究に共通する認識だといえるだろう。

## 2.2 組織市民行動に及ぼす要因に関する研究

Organ (1988) によって定式化された組織市民行動とそれに類似する行動に関する研究は、なぜ個人は組織でそのような行動に従事するのか、という点に主な焦点が当てられてきた。組織の成員が当該行動に従事するメカニズムを説明するロジックは、大別すると互酬的側面と道具的側面の2つに着目したものがあげられる。1つめは社会的交換理論に基づく互酬的メカニズムである。社会的交換とは、他者が返すと期待される、また典型的には実際に返す見返りにより動機づけられた個人の自発的行動に関するものである。Blau (1964) によれば、その返報の義務は、互酬性の規範 (Norm of Reciprocity) に規制されて履行される。そのため、組織や集団において互酬性が働くとき、人はその返報の形として裁量的な貢献行動をとる傾向にある (Organ, 1990)。

こうした視点に基づいて既存研究では職務満足、組織的公正、組織コミットメントなどの職務態度と組織市民行動との関係が検討されている。たとえば、組織市民行動とその類似概念に関する先行研究についてメタ分析を行っている Organ and Ryan (1995) は、職務満足、組織的公正、組織コミットメント、リーダー支援が組織市民行動に正の係数で有意な影響を与えることを明らかにしている。Lepine et al. (2002) は、職務満足、組織コミットメント、組織的公正、個人特性としての誠実さ、リーダー支援との関係についてメタ分析を行っている。分析の結果をみると、組織市民行動と先の5つの要因とは全て同程度の統計的な関連がある。また、日本企業の正規従業員を対象として実証分析を行っている田中 (2004) は、組織的公正、職務満足感、組織コミットメント、組織サポート、職場ムードが組織市民行動に正の係数で有意な影響を与えることを

明らかにしている。これらの研究が示唆するのは組織の成員が当該行動に従事する傾向があるのは、組織が満足できる環境を与えてくれたことに対する返礼という互酬的側面のためである。

当該行動への従事を説明する2つめのロジックは、道具的側面に着目するものである。個人の裁量で他者を助けることや要求水準以上の仕事を行うことは他者に対して好意的な印象を与える。組織市民行動をはじめとする自己裁量的な貢献行動の背後には、他者によく思われたいという道具的な理由によるものがあると考えられる。この点について、Bolino (1999) は、組織市民行動がしばしば組織成員の印象操作のために行われ、その動機は自己中心的な傾向があると論じている。

一方で、本稿では自己裁量的な貢献行動の従事における道具的側面に着目することで得られる含意には次の点が重要であると考えられる。それは、当該行動への従事が可能となる前提として、組織に対してどのような結果を呼び起こすかということを用意するために必要となる判断能力が必要であるという点である。そもそも、組織市民行動をはじめとする自己裁量的な貢献行動とは、組織や職場の他者を考慮しながら組織への積極的な貢献を志向した行動である。このことを踏まえると当該行動が組織にポジティブな影響を及ぼす要件として、組織や部門全体の現状を把握したうえでいかなる行動をとることが全体にとって望ましいのかについての判断能力があると考えられる。つまり、いくら個人に積極的な行動への動機があったとしても、組織の有効的機能を促進するという信念がない場合には、その行動への従事を躊躇する恐れがあると想定されるのである。同僚に対する援助行動を例にとると、職務上の困難に直面した同僚への援助は、同僚の職務に関する十分な理解と、援助を行うための十分な技能が保有されていることによって、はじめてその行動は有益とみなされるであろう。また、関係部門への自発的な事前の接触行動を例にとれば、関連部門の職務や、置かれている状況に対する十分な理解があつて、はじめて柔軟な対応や成員間の活動調整の円滑化が可能となると考えられる。

この点について原口(2007)は、組織市民行動の促進には、管理者や組織に対するポジティブな職務態度とともに、職務上の手続き的知識(procedural knowledge)の蓄積が重要であると指摘している。手続き的知識とは、組織の構造を読み解き状況に対処するための一連の内容を示す知識をいう。手続き的知識の蓄積によって、関連部門や組織の状況を理解することができるようになり、それを踏まえた対応行動をとることが可能になる。こうした手続き的知識の具体例として、職場に固有の文化、同僚や上司の職務に関わる知識、社内の暗黙的なコミュニケーション・ネットワーク、当該企業の理念や戦略などが挙げられる。

以上のことから、自己裁量的な貢献行動の道具的側面に着目することで、組織に対してどのような結果を呼び起こすかということを予期するために必要となる判断能力が、当該行動の従事基盤となるものと考えられる。

しかしながら、当該研究領域で取り扱われてきた変数の多くは、職務満足や組織コミットメントなどの態度変数の範囲にとどまっており、能力について明示的に分析されてきたとは言いがたい。そこで、本研究では諸個人の職務態度と能力の双方を分析の枠組みに入れて、従業員の自己裁量行動に影響を与える要因についてより体系的に考察することにする。

### 2.3 派遣労働者の自己裁量行動

次に本研究が分析対象とする派遣雇用の組織市民行動に関する研究について概観したい。労働者派遣は、一般派遣と特定派遣の大きく2種類に区分することができる。一般派遣とは、派遣労働者を常時雇用することはなく、派遣先が決まって実際に労働者派遣が行われる期間だけ雇用するという労働形態のことを指す。他方、特定派遣とは、派遣元に常時労働者を雇い、その派遣元の社員を派遣先に派遣するという労働形態のことを指し、派遣期間の制限が設けられていない。本研究が対象とするのは特定派遣のうちの研究職派遣である。研究職派遣は、従来までのオフィスワークの派遣とは異なり、企業の基幹的業務に

携わることが多いことに特徴がある。

派遣従業員の人的資源管理については、派遣先企業だけでなく、派遣元企業を含めた人的資源管理が検討されている。たとえば、鳥貫・守島（2004）によれば、派遣従業員の場合、正規従業員と異なり、人的資源管理機能が派遣先と派遣元に分離している。これは派遣先と派遣元の双方にとって実行可能な人的資源管理の範囲が限定されることを意味している。このため、派遣従業員の管理には、派遣先と派遣元が連携・協働して、2つに分かれた人的資源管理機能の連関を図ることが求められる。

派遣労働者の組織市民行動に着目した研究の1つに Moorman and Harland (2002) がある。この研究は、アメリカのある人材サービス会社に登録している197名の派遣労働者を対象とした研究である。この研究によれば派遣労働者は次の2つの条件が満たされている場合、組織市民行動に積極的に従事する傾向にあるという。第1の条件は、派遣労働者が派遣先企業とそこで行っている仕事に対してどのような態度をとっているかに関わっている。すなわち派遣先企業に対して愛着を持っている従業員ほど、また派遣先で行っている仕事により満足している従業員ほど、より積極的に組織市民行動に従事する傾向にあるという。第2は、登録している人材サービス会社（派遣元企業）に対してどのような態度をとっているかである。登録している派遣元企業に対して肯定的な態度をとっている従業員ほど、派遣先でより積極的に組織市民行動をとる傾向にあるという。

派遣労働者ではないが非正規従業員と正規従業員の組織市民行動の比較を行っている研究として Van Dyne and Ang (1998) がある。この研究は、シンガポールの銀行と病院に勤務する155名の従業員（非正規従業員45名、正規従業員110名）に対して質問紙調査を行い、それぞれの組織市民行動のパターンを比較分析している。正規従業員の場合、勤務する企業に対する態度と組織市民行動との間に統計上の関係がなかったのに対して、非正規従業員の場合、企業への態度と組織市民行動との間に強い正の関係があらわれていた。彼らは



このような結果を、非正規従業員の場合には企業に対する肯定的な態度が組織市民行動に直接的なつながりがあるとする一方で、正規従業員の中で企業に対する態度におけるばらつきが大きいためではないかと推察している。

これらの研究から、本稿が対象とする外部人材としての派遣労働者の組織市民行動を検討する際には、正規従業員とは就労意識や組織への関わり方が大きく異なっているためにその影響要因が同一ではないこと、また、派遣先と派遣元という2つの管理主体からの影響を念頭におく必要があることがわかる。一方、これらの研究においても、当該行動の従事基盤としての判断能力については分析されていない。

そこで以下では、研究職派遣の自己裁量行動に影響を与える要因について、諸個人の職務態度とともに行動基盤となる能力を意識しながら実証的に分析を行う。

## 3 分 析

### 3.1 調査の概要

調査は、2010年11月に人材派遣会社A社の研修において実施された。人材派遣会社A社は2004年1月に設立され、バイオ・化学領域への特化を標榜する企業である。主に理系の大学および大学院を卒業した人材を新卒で採用し、一定の教育訓練を施したあと、取引先企業に派遣するという人材派遣ビジネスを展開している。

研究の対象はこのA社で研究職派遣として勤務している従業員273名である。質問票調査は、A社の代表者が全国4ヶ所で開催される研修で調査趣旨を説明した後、その場で質問紙を配布し回答してもらうという手続きで行われた。最終的に271名の回答を得ることができた（有効回答率99.2%）。回答者のデモグラフィックな属性をみると、性別では男性44.3%、女性55.7%、年齢別では20代91.5%、30代8.1%、40代0.4%という構成になっている。現在までの派遣社数は1社が174名、2社が70名、3社以上が27名であった。

### 3.2 主な変数と測定尺度

組織市民行動を測定する尺度については国内外を問わず多くのものが開発されているが、本研究では当該領域で取り上げられることの多い先行研究をもとに、次のような次元を想定した。

第1の次元は、Smith, Organ and Near (1983), Podsakoff et al. (1996)などに共通してみられる愛他主義である。これは組織に関連した課題や問題を抱えた特定の他者を支援する効果のある自己裁量的な行動の次元である。具体的な項目として、「多くの仕事を抱えている人には、進んで手助けをしている」、「同僚がトラブルに遭遇した時、進んで手助けをしている」などを設定した。第2の次元は、Moorman, Niehoff, and Organ (1993), podsakoff, et al. (1997)にみられる市民道徳である。これは組織の政治的過程における責任ある参加を行う行動の次元である。具体的な項目として、「職場での任意の話し合いや集まりに、積極的に参加するようにしている」、「社内報、掲示物等には積極的に目を通して、会社の動きについていくよう心がけている」などを設定した。第3の次元は、誠実さである。この次元については Podsakoff et al. (1996)などで取り上げられており、最小限必要な水準を超えた行動をさす。「周囲の人々に負担や迷惑がかからないよう、注意して行動している」、「職場のルールを守り、同僚が快適に働けるよう心がけている」などを設定した。

次に、組織市民行動の従事基盤になる予期的判断能力については、Haueter, et al. (2003)を参考にした計17項目で測定することにした。Haueterらの尺度(NSQ: newcomer socialization questionnaire)は、組織社会化の直接的な成果を捉えるために開発されたものであるが、それらは予期的判断能力の概念に類似した内容が多く含まれているため、本調査において参考にすることとなった。

第1の次元は、組織的側面に関わる次元である。採用した質問項目として、「派遣先の経営理念や経営方針を深く理解している」、「派遣先の歴史や発展の経緯を詳しく知っている」、「派遣先の事業内容（製品・サービス内容、ターゲット顧客、取引関係等）を深く理解している」などである。

第2の次元は知識の集団の側面に関わっている。質問項目は「職場の監督者がメンバーそれぞれにどのような役割を求めているのか、よく理解している」、「職場のメンバーがどのような情報やスキルを持っており、彼（女）らの強みは何なのかをよく理解している」、「何か問題が生じたとき、誰にどうサポートしてもらえばよいのか、よく理解している、」などである。

第3は職務に関わる次元である。具体的には「担当業務で要求される知識や技能は、十分に習得できている」、「仕事で必要となる器具や装置は、全て適切に使いこなしている」などの項目を設定した。

### 3.3 予備的分析

はじめに研究職派遣に対する回答のうち組織市民行動に関する13項目を対象に因子分析を行った結果、表1に示すように、固有値1以上の因子が3つ抽出された。第1因子は「多くの仕事を抱えている人には、進んで手助けをしている」、「同僚がトラブルに遭遇した時、進んで手助けをしている」、「不在（休暇・出張中）の人の仕事を、時間があれば代わりに行うようにしている」、「同僚が落ち込んでいるときは、なるべく相談に乗り、励ますようにしている」の4項目で構成されており、同僚や上司などある特定の個人に向けられる支援に関わる自己裁量行動の項目が高い負荷量を示していた。そこで、既存研究にならってこの因子を「愛他主義」因子と命名した。尺度の信頼性を示すクロンバックの $\alpha$ 係数は.77と十分に高いことから、これらの平均点を愛他主義得点として算出した。

第2の因子は、「職場での任意の話し合いや集まりに、積極的に参加するようにしている」、「社内報、掲示物等には積極的に目を通して、会社の動きについていくよう心がけている」、「指示されなくても、会社の行事に積極的に参加している」、「仕事にかかわる有益な情報は、他の従業員と積極的に共有するようにしている」の4項目で構成されており、組織への関与と参加に関わる自己裁量行動の項目が高い負荷量を示している。そこでこの因子を「市民道徳」因

表1 組織市民行動に関する因子分析

	第1因子 愛他主義	第2因子 誠実	第3因子 市民道徳
多くの仕事を抱えている人には、進んで手助けをしている	<b>.86</b>	.045	-.167
同僚がトラブルに遭遇した時、進んで手助けをしている	<b>.77</b>	.038	-.058
不在（休暇・出張中）の人の仕事を、時間があれば代わりに行うようにしている	<b>.62</b>	-.118	-.007
同僚が落ち込んでいるときは、なるべく相談に乗り、励ますようにしている	<b>.61</b>	.011	.143
職場での任意の話し合いや集まりに、積極的に参加するようにしている	.098	-.159	<b>.815</b>
社内報、掲示物等には積極的に目を通して、会社の動きについていくよう心がけている	-.255	.097	<b>.673</b>
指示されなくても、会社の行事に積極的に参加している	.041	.014	<b>.584</b>
仕事にかかわる有益な情報は、他の従業員と積極的に共有するようにしている	.339	.063	<b>.382</b>
周囲の人々に負担や迷惑がかからないよう、注意して行動している	.063	<b>.710</b>	.078
職場のルールを守り、同僚が快適に働けるよう心がけている	.051	<b>.693</b>	.087
不必要に仕事の手を止めず、休み時間もなるべく早く戻るように心がけている	.091	<b>.408</b>	.012
職場を清潔に保ち、自分の机周りの整理整頓を心がけている	-.076	<b>.646</b>	-.146
会社の備品や資材を大事に扱い、無駄にしないよう常に気を配っている	-.082	<b>.617</b>	.009
固有値	4.39	1.62	1.51
寄与率 (%)	33.75	12.44	11.60
クロンバックの $\alpha$	.77	.74	.73

表2 組織社会化に関する因子分析

	第1因子 職務	第2因子 組織	第3因子 集団
所属する部署（職場）の今期の目標や課題をよく理解している	-.118	.370	.447
所属する部署と、他の関係部署との具体的な仕事のやり取りについて、よく理解している	-.042	.302	.394
職場の監督者がメンバーそれぞれにどのような役割を求めているのか、よく理解している	.045	-.041	.761
職場のメンバーがどのような情報やスキルを持っており、彼（女）らの強みは何なのかをよく理解している	-.075	-.057	.857
何か問題が生じたとき、誰にどうサポートしてもらえばよいのか、よく理解している	.414	-.121	.462
派遣先企業の経営理念や経営方針を深く理解している	.076	.792	-.101
派遣先企業の歴史や発展の経緯を詳しく知っている	-.020	.746	-.146
派遣先で独特に使われる言葉（頭文字や略語、ニックネーム等）の意味をよく理解し、必要に応じて使いこなしている	.057	.361	.246
派遣先企業の文化やそこで働く人々の価値観を深く理解し、日々それに沿うよう行動している	.120	.442	.184
派遣先企業の事業内容（製品・サービス内容、ターゲット顧客、取引関係等）を深く理解している	-.045	.669	.115
自分に期待されている役割を熟知し、十分に果たしている	.770	-.063	.108
与えられた仕事を、過不足無く着実にこなしている	.824	.092	-.090
担当業務で要求される知識や技能は、十分に習得できている	.814	.077	-.162
仕事で必要となる器具や装置は、全て適切に使いこなしている	.829	-.071	.005
仕事上の自分の課題を明確に認識している	.388	.095	.174
固有値	5.50	2.20	1.30
寄与率（%）	36.61	14.68	8.70
クロンバックの $\alpha$	.85	.78	.78

子とした。尺度の信頼性を示すクロンバックの $\alpha$ 係数は.73と十分に高いことから、第一因子と同様に、これらの平均点を得点として算出した。

第3因子は、「周囲の人々に負担や迷惑がかからないよう、注意して行動している」、「職場のルールを守り、同僚が快適に働けるよう心がけている」、「不必要に仕事の手を止めず、休み時間もなるべく早く戻るように心がけている」、「職場を清潔に保ち、自分の机周りの整理整頓を心がけている」、「会社の備品や資材を大事に扱い、無駄にしないよう常に気を配っている」の5項目で構成されており、先行研究にならってこの因子を「誠実」因子と命名した。尺度の信頼性を示すクロンバックの $\alpha$ 係数は.74と十分に高いことから、これらの平均点を誠実得点として算出した。

### 3.4 組織市民行動に与える影響に関する分析

次に、諸個人の職務態度と能力が組織市民行動に与える影響を確認するために、「職務満足」「派遣先コミットメント」「派遣元コミットメント」の3つの職務態度変数と、「組織社会化(組織)」「組織社会化(集団)」「組織社会化(職務)」の3つの能力変数を独立変数とし、「愛他主義」「誠実」「市民道徳」の組織市民行動の下位次元を従属変数とする階層的重回帰分析を行った(表3, 4, 5)。なお、この分析では、いくつかのコントロール変数を投入した。性別については女性を0、男性を1とするダミー変数を作成して投入した。年齢と勤続年数および派遣月数については、そのままの値を投入した。

モデル1では、コントロール変数のみを投入した。モデル2では職務態度変数である「職務満足」、「派遣先コミットメント」、「派遣元コミットメント」を、モデル3では「能力」を順次投入した。

はじめに愛他主義を従属変数とする階層的重回帰分析の結果について考察する(表3)。R<sup>2</sup>の変化量をみるとモデル2 ( $\Delta R^2 = .12$ ,  $p < .01$ )、モデル3 ( $\Delta R^2 = .12$ ,  $p < .01$ )にそれぞれ有意な変化がみられた。最終的なモデル3をみると派遣先コミットメント ( $\beta = .141$ ,  $p < .05$ )と派遣元コミットメント ( $\beta =$

表3 階層的重回帰分析の結果（愛他主義）

	モデル1 $\beta$	モデル2 $\beta$	モデル3 $\beta$
年齢	-.042	-.044	-.069
性別	-.032	-.015	-.057
勤続年数	-.100	-.062	-.048
派遣月数	.125 <sup>†</sup>	.153*	.110 <sup>†</sup>
職務満足		.026	-.037
派遣先コミットメント		.290**	.141*
派遣元コミットメント		.114 <sup>†</sup>	.106 <sup>†</sup>
組織社会化（組織）			.053
組織社会化（集団）			.321**
組織社会化（職務）			.091
調整済みR <sup>2</sup>	.00	.12	.24
$\Delta R^2$		.12 **	.12 **

\*\*p&lt;.01, \*p&lt;.05, †p&lt;.10

表4 階層的重回帰分析の結果（市民道徳）

	モデル1 $\beta$	モデル2 $\beta$	モデル3 $\beta$
年齢	.006	-.006	-.032
性別	.006	.038	-.020
勤続年数	-.095	-.037	-.012
派遣月数	-.017	.007	-.044
職務満足		.126*	.060
派遣先コミットメント		.353**	.205**
派遣元コミットメント		.071	.048
組織社会化（組織）			.247**
組織社会化（集団）			.229**
組織社会化（職務）			.013
調整済みR <sup>2</sup>	.00	.19	.33
$\Delta R^2$		.19 **	.14 **

\*\*p&lt;.01, \*p&lt;.05, †p&lt;.10

表5 階層的重回帰分析の結果（誠実）

	モデル1 $\beta$	モデル2 $\beta$	モデル3 $\beta$
年齢	.006	.010	-.011
性別	-.095	-.090	-.133*
勤続年数	-.220**	-.199*	-.146*
派遣月数	-.009	.015	-.071
職務満足		-.037	-.033
派遣先コミットメント		.213**	.077
派遣元コミットメント		.111 <sup>†</sup>	.047
組織社会化（組織）			.064
組織社会化（集団）			.015
組織社会化（職務）			.444**
調整済み R <sup>2</sup>	.04	.10	.30
$\Delta R^2$		.06 **	.20 **

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , <sup>†</sup> $p < .10$

.106,  $p < .10$ ) だけでなく、組織社会化の集団次元 ( $\beta = .321$ ,  $p < .01$ ) が愛他主義に正の有意な影響を与えていることが示されている。

次に市民道徳を従属変数とする階層的重回帰分析の結果について考察する(表4)。R<sup>2</sup>の変化量をみるとモデル2 ( $\Delta R^2 = .19$ ,  $p < .01$ )、モデル3 ( $\Delta R^2 = .14$ ,  $p < .01$ ) にそれぞれ有意な変化がみられた。最終的なモデル3をみると派遣先コミットメント ( $\beta = .205$ ,  $p < .01$ ) とともに、組織社会化の組織次元 ( $\beta = .247$ ,  $p < .01$ ) と集団次元 ( $\beta = .229$ ,  $p < .01$ ) が市民道徳に正の有意な影響を与えていることが示されている。

最後に誠実行動を従属変数とする階層的重回帰分析の結果について考察する(表5)。R<sup>2</sup>の変化量をみるとモデル2 ( $\Delta R^2 = .06$ ,  $p < .01$ )、モデル3 ( $\Delta R^2 = .20$ ,  $p < .01$ ) にそれぞれ有意な変化がみられた。最終的なモデル3をみると組織社会化の職務次元 ( $\beta = .444$ ,  $p < .01$ ) のみが誠実行動に正の有意な影響を与えていることが示されている。



これらの結果は、まず第1に派遣先と派遣元に対する態度が組織市民行動に影響を与えるという点で Moorman and Harland (2002) の主張の妥当性を確認するものとなっている。外部人材としての派遣労働者の場合には、正規従業員の場合には1つであった人事管理機能が派遣先と派遣元に分離しているために、これら2つの主体からの影響を念頭においた管理の必要性がうかがえる。

第2に、組織社会化が組織市民行動の構成次元ごとに関係をもつという結果は、組織市民行動の影響要因を議論する際に、諸個人の職務態度を考慮するだけでは不十分であることを示唆している。本研究の結果は、組織の有効的機能の促進を担保する予期的判断能力の蓄積が当該行動の従事のための基盤要因であることを示しているといえる。

#### 4 小 括

本研究の目的は、研究職派遣に従事する成員の自己裁量行動に及ぼす要因について、諸個人の職務態度と能力を意識しながら実証的に検討することであった。

この目的に対する発見として、次の2点があげられる。1つは、派遣先と派遣元に対する態度が組織市民行動の構成次元ごと異なる影響を与えていることが確認されたことである。まず、正規従業員を分析の対象とした多くの既存研究において支持されていた職務満足は、研究職派遣の場合には、組織市民行動の影響要因として有意ではなかった。派遣先へのコミットメントは愛他主義と市民道徳に、派遣元へのコミットメントは愛他主義にのみ正の影響がみられた。

第2に、諸個人の職務態度とともに、組織の有効的機能の促進を担保する予期的判断能力の蓄積が当該行動の従事のための基盤要因であることが示されたことである。組織に対してどのような結果を呼び起こすかということを予期するために必要となる判断能力が、当該行動の従事の基盤となっていることが明らかにされた。

これらの分析結果は、組織市民行動に関する理論の拡張に寄与するとともに、一定の実践的インプリケーションも有している。まず、外部人材としての派遣労働者の場合には、正規従業員の場合には1つであった人事管理機能が派遣先と派遣元に分離しているために、これら2つの主体からの影響を念頭においた管理の必要性を指摘できる。派遣労働者は就労する派遣先との間に雇用関係がないため、正規従業員に対する長期雇用や企業特殊のスキルの開発、スキルの伸張に基づく評価や報酬などの内部労働市場を活用した人的資源管理を適用されない傾向にある。他方、派遣元は派遣労働者に教育訓練の機会を提供して多くの派遣先で活用できるスキルを習得させたり、賃金管理を通じて彼らの能力伸張にインセンティブを与えている。実際に本稿で分析の対象となったA社も、研究所や研修施設において、派遣先の業界に応じた専門的なスキルの教育訓練が積極的に行われていた。しかし本稿の分析が示しているのは、むしろ派遣先での派遣労働者に対する教育訓練機会の拡充の重要性である。なぜなら組織市民行動の従事基盤となっていた予期的判断能力の多くは企業に固有の文脈的なものであり、その多くは派遣先において蓄積されると考えられるためである。したがって、派遣労働者が派遣先において役割を引き受けるうえで必要とされる知識と技能に関わる学習支援といった派遣先での取り組みが重要なものとなる。

今回の分析では次のような限界もあることを示しておく。第1に、一般化に関する限界である。本稿の結果は、研究職派遣という特殊な対象の分析結果であり、他の派遣労働者や非正規従業員にそのまま当てはめることに対しては慎重になる必要がある。第2に、派遣先と派遣元の育成、評価、処遇等の具体的な人事機能が派遣労働者の職務態度や組織行動にどのような影響を与えるのかについての詳細な分析ができていない。したがって今後は人事機能の内容と実行主体を組み合わせた枠組みのもとでの分析が必要になると考えられる。

本論文は、平成23年度松山大学特別研究助成「組織市民行動を促進する雇用形態別人的資源管理の構築に関する研究」の研究成果の一部である。

### 参 考 文 献

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York : Wiley.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and Impression Management : Good Soldiers or Good Actors ? . *Academy of Management Review*, 24 (1), pp. 82-98.
- Haueter, J. A., Macan, T. H. and Winter, J. (2003). Measurement of Newcomer Socialization : Construct Validation of a Multidimensional Scale, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (1), pp. 20-39.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York : Wiley.
- LePine, J. A., Erez, A., and Johanson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review and Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), pp. 52-65.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., and Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (1), pp. 123-150.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment System : Micro-foundations of Social Diversity*, Oxford : Oxford University Press.
- 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 (6), pp. 759-776.
- Moorman, R. H., and Harland, L. K. (2002). Temporary Employees as Good Citizens : Factors Influencing Their OCB Performance. *Journal of Business and Psychology*, 17, pp. 171-187.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of the Employees' Perspective. *Academy of Management Journal*, 37 (6), pp. 1543-1567.
- Coyle-Shapiro, J. A., Kessler, I. and Purcell, J. (2004). Exploring Organizationally Directed Citizenship Behavior : Reciprocity or 'It's my Job' ? . *Journal of Management Studies*, 41 (1), pp. 85-106.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds), *Research in Organizational Behavior*, vol. 12, pp. 43-72. Greenwich, CT : JAI Press.

- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. *Human Performance*, 10 (2), pp. 85-97.
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), pp. 775-802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), pp. 259-298.
- Smith, C. A., Organ, D. W., and Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), pp. 653-663.
- Van Dyne, L., and Ang, S. (1998). Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41, pp. 692-703.
- 島貫智行・守島基博 (2004) 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』 No. 526, 4-15 頁。
- 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』第 15 卷第 2 号, 77-88 頁。
- 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。
- 原口恭彦 (2007) 「組織市民行動」開本浩矢編『入門 組織行動論』中央経済社。