修士論文（要旨）

2025年1月

日本語版変革型組織市民行動
（Change-oriented Organizational Citizenship Behavior）尺度の開発

指導 松田チャップマン与理子 教授

国際学研究科

国際学術専攻

心理学実践研究学位プログラム ポジティブ心理分野

223J2052

江成 典子

Master's Thesis (Abstract)
January 2025

Development of the Japanese version of Change-oriented Organizational Citizenship
Behavior Scale

Noriko Enari
223J2052
Master of Arts Program in Positive Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

目次

第1章：背景.....	1
1-1 現在までの日本組織の歩み.....	1
1-2 組織市民行動から派生した変革型組織市民行動.....	3
1-3 CH-OCB における文脈的な影響について.....	6
1-4 CH-OCB の規定要因と効果要因.....	7
1-4-1 知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support：POS）.....	7
1-4-2 個人の革新志向性.....	8
1-4-3 変革型リーダーシップ（Transformational Leadership：TL）.....	8
1-4-4 ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement：WE）.....	8
1-4-5 バーンアウト（Burnout）.....	10
第2章：目的と意義.....	10
2-1 目的.....	10
2-2 研究意義.....	11
2-3 CH-OCB と OCB との関係.....	11
2-4 仮説モデル.....	11
第3章：研究方法.....	12
3-1 調査対象者.....	12
3-2 研究の手続き.....	13
3-3 日本語版 CH-OCB 尺度の項目作成.....	13
3-4 使用尺度.....	14
3-5 分析方法.....	15
3-5-1 対象者の基本的属性.....	15
3-5-2 日本語版 CH-OCB 尺度の信頼性・因子的妥当性の検討.....	15
3-5-3 日本語版 CH-OCB 尺度の構成概念妥当性の検討.....	16
3-5-4 基本的属性と CH-OCB 得点の関係性の検討.....	16
3-6 倫理的配慮.....	16
第4章：結果.....	16
4-1 対象者の基本的属性.....	16
4-2 日本語版 CH-OCB 尺度の信頼性・因子内妥当性の検討.....	18
4-2-1 探索的因子分析.....	18
4-2-2 構成概念妥当性.....	19
4-2-2-1 収束的妥当性.....	19

4-2-2-2 弁別的妥当性.....	22
4-2-2-3 構造方程式モデリングを用いた仮説モデルの検討.....	23
4-2-3 基本的属性による CH-OCB 得点の平均値比較.....	25
第 5 章：考察.....	29
5-1 日本語 CH-OCB 尺度の有用性について.....	30
5-2 CH-OCB とその規定要因との関係について.....	32
5-3 日本における CH-OCB の活用とは何か。.....	35
第 6 章：本研究の限界と今後の展望.....	36
引用文献.....	I
(参考資料).....	- 1 -

第1章：背景

日本経済の目まぐるしい変化によって、企業は競争力維持のために組織変革を迫られ（鈴木ら, 2021）、企業組織の環境や従業員の意識、働き方に影響を与えてきた（荻原, 2017; 幸田, 2007）。こうした背景から、従業員が組織の変革に俊敏に対応する行動は注目されている。変革型組織市民行動（Change-oriented Organizational Citizenship Behavior: 以下 CH-OCB）は、組織の存続と繁栄において重要な役割を果たすとされる（Choi, 2007）。しかし、日本では CH-OCB に関する研究は未だない。本研究では、日本語版 CH-OCB 尺度を開発し、その妥当性と信頼性を検証することで、今後の組織変革への貢献を目指す。

Choi (2007) は、CH-OCB の概念を「個人が状況とパフォーマンスを改善するために、仕事の方法、ポリシー、手順に関して変更を特定し実施する建設的な行動」と定義した。そして、Choi (2007) は、CH-OCB 尺度を「職務を遂行するために、新しいアイデアや新しい作業方法を頻繁に提言する」、「作業改善のアイデアを他の人に提案することが多い」「非生産的な規則や方針に対して変更案を提案することが多い」、「仕事の効率を上げるために、仕事のやり方を変えることが多い」の一因子4項目構成で作成した。本研究ではこの尺度の日本語版を作成した。先行研究より、知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support：以下 POS）（Eisenberger & Stinglhamber, 2011；佐藤, 2014）、個人の革新志向性（池田ら, 2003）、変革型リーダーシップ（Transformational Leadership：以下 TL）（石川, 2009）、ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement：以下 WE）（Schaufeli et al., 2017; 島津, 2010）の4因子の直接効果と、WE が媒介する間接効果（Lin et al., 2024；林 祥平, 2024)について、CH-OCB の規定要因として検討を行った。また、アウトカム要因としてバーンアウト（以下 BAT）（Sakakibara et al., 2020）と仕事のパフォーマンス（Chiaburu et al., 2017；MacKenzie et al., 2011)について検討を行った。

第2章：目的と意義

本研究では、日本語版 CH-OCB 尺度を開発し、その因子的妥当性、構成概念妥当性、ならびに尺度の内的整合性を立証することで、日本においても、その尺度を用いた実証研究の着手を可能にすることを目的とする。尺度使用可能であることを確認したのち、CH-OCB と予測要因、アウトカム要因について以下の11個の仮説について検討した。

仮説 1: POS は CH-OCB に正の影響を示す。

仮説 2：革新志向性は CH-OCB に正の影響を示す。

仮説 3：TL は CH-OCB に正の影響を示す。

仮説 4：POS は WE に正の影響を示す。

仮説 5：革新志向性は WE に正の影響を示す。

仮説 6：TL は WE に正の影響を示す。

仮説 7：WE は CH-OCB に正の影響を示す。

仮説 8：WE は、3つの要因（POS、革新志向性、TL）と CH-OCB の関係を媒介する。
仮説 9：CH-OCB はバーンアウトに負の影響を示す。
仮説 10：CH-OCB は従業員の仕事パフォーマンスに正の影響を示す。
仮説 11：OCB と CH-OCB の間には正の相関関係がある。

第 3 章：研究方法

企業 2 社と、Web 調査会社で研究協力の同意を得られた 18 歳から 70 歳 (就労 1 年未満は除外)の働く人 383 名を対象とした。日本語版 CH-OCB 尺度の項目作成した後、CH-OCB、OCB、POS、革新志向性、TL、WE、バーンアウト、仕事のパフォーマンスの質問紙を用いて、インターネットによるアンケート調査を行った。

第 4 章：結果

探索的因子分析より、日本語版 CH-OCB 尺度の 4 項目は最尤法により 1 因子構成、信頼性係数($\alpha = 0.91$, $\omega = 0.91$)であった。仮説 11 は CH-OCB と OCB が中等度の相関 ($r = .691$) であり、支持され、収束妥当性が確認された。確認的因子分析から、CH-OCB と OCB が 2 因子モデルだと確認され、弁別的妥当性は確認された。CH-OCB 仮説モデルの規定因子では、CH-OCB へのパスが確認された POS (仮説 1)、革新志向性 (仮説 2)、WE (仮説 7) の仮説が支持され、WE へのパスが確認された POS (仮説 4)、革新志向性 (仮説 5)、TL (仮説 6) の仮説が支持された。CH-OCB へのパスが確認されなかった TL (仮説 3) は支持されなかった。アウトカム要因では、CH-OCB からバーンアウトでは負のパス (仮説 9) が、仕事パフォーマンスに正のパス (仮説 10) の仮説が支持された。POS、革新志向性、TL の 3 要因は CH-OCB との関係を WE が媒介していることが確認され、仮説 8 は支持された。日本語 CH-OCB 尺度の因子的妥当性、構成概念妥当性、ならびに尺度の内的整合性は立証された。基本的属性が CH-OCB 得点に与える影響をみる検討では、年齢の 30 代は 40 代、50 代、60 歳以上と比べ、有意に CH-OCB 得点が高い結果となった。職位の一般社員相当の従業員は、係長・主任相当、課長相当、部長・次長相当に比べ CH-OCB 得点が有意に低い傾向であった。

第 5 章：考察

本研究の結果より日本語版 CH-OCB 尺度はオリジナル英語版と同様に一因子 4 項目で構成され、因子的妥当性、信頼性、構成概念妥当性が確認された。日本語版 CH-OCB 尺度として使用可能と考えられる。CH-OCB 規定要因の検討より、POS、革新志向性、WE は個人の責任感や組織のサポートの知覚を通して影響している可能性が示され、Choi (2007)を支持する結果であった。変革型リーダーシップの開発的リーダーシップでは CH-OCB に影響し、支持的リーダーシップでは影響しないことが報告されている (Mercedes et al., 2012; Rafferty & Griffin., 2004)。本研究の変革型リーダーシップでは、これら 2 つの側面があるのかは定かではないため、今後の研究で明らかにしていく必要がある。Ling et al. (2024) の報告では CH-OCB は主体的動機づけの枠組みに説明できると示され、本研究においても POS と変革型リーダーシップにより組織の寛容さを感じ、変化の

自己効力感によって革新志向性を備え、変化への内発的動機づけとポジティブな経験としてワーク・エンゲイジメントの状態となるという、主体的動機づけの枠組みが支持されている。また、仕事のパフォーマンスでは自己効力感と正の強い関連 (Sadri & Robertson, 1993) が、バーンアウトは内発的動機づけにより低下する (山本ら, 2021) という報告がある。主体的動機づけの枠組みにより、CH-OCB の高まりで自己効力感が上がるため、仕事のパフォーマンスが向上し、CH-OCB の高まりで内発的動機づけが上がるため、バーンアウトが低下すると示唆される。

第 6 章：本研究の課題と今後の展望

本研究は、横断的な調査であるため、縦断的な研究が必要と考えられる。また、年齢や職位といった属性について、さらなる知見が必要であると思われる。CH-OCB が日本の経営革新を支える土台として果たす役割を明らかにすることは今後の重要な課題である。日本語版 CH-OCB 尺度の使用が可能になったことで、今後の研究進み、CH-OCB の実態が明らかになることで、組織が抱える課題を対策でき、業績改善に寄与できると思われる。

引用文献

- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Wang, J., & Stoverink, A. C. (2017). A bigger piece of the pie: The relative importance of affiliative and change-oriented citizenship and task performance in predicting overall job performance. *Human Resource Management Review*, 27(1), 97–107.
- Choi, J.N. (2007), “Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes”, *Journal of Organizational Behavior*, 28 (4), 467-484.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological association.
- 林 祥平 (2024),組織変革時の変革方リーダーシップが従業員のワーク・エンゲイジメントに与える影響,経済研究,明治学院大学, 168.
- 池田 浩・山口 裕幸・古川 久敬 (2003). 組織成員の変革へのレディネスと管理者の変革型および交流型リーダーシップとの関係性,産業・組織心理学研究, 17(1), 15-23.
- 石川 淳 (2009),変革型リーダーシップが研究開発チームの業績に及ぼす影響-変革型リーダーシップの正の側面と負の側面-,組織化学,43(2)、97-112.
- Lin, Q., Beh, L.-S., & Kamil, N. L. M. (2024). Perceived organizational justice and support facilitate employee innovation: A moderated mediation model of work engagement and empowerment. *Social Behavior and Personality*, 52(3), e12961. <https://doi.org/10.2224/sbp.12961>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization’s bottom line? *Personnel Psychology*, 64(3), 559–592.
- Mercedes López, Mihaela Enache, Jose M Sallan, Pep Simo,(2012). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66, 2147-2152.
- 萩原 祐二 (2017) . 日本における成果主義制度導入状況の経時的变化—年功制の縮小と年俸制の拡大 (1991～2016) —. 科学・技術研究, 6(2),2017 年, 149–158.
- Rafferty AE, Griffin MA. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly* 2004,15(3), 329–354.
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related performance : A meta-analysis. *psychological Bulletin* 1998 , 124(2), 240-261.
- Sakakibara K, Shimazu A, Toyama H & Schaufeli WB (2020). *Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool*. *Front. Psychol.* <https://doi.org/11:1819.10.3389/fpsyg.2020.01819>
- 佐藤 佑樹 (2014). 知覚された組織的支援 (Perceived Organizational Support) 研究の展望—理論的基礎, 先行変数, 結果変数および測定尺度について—. 経営行動科学, 27(1), 13-34.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M.,& De Witte, H. (2017). *An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries*. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance Articles.
- 島津 明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. ストレス科学研究, 25, 1-6
- 鈴木 潤・安田 聡子・後藤 晃 (2021).変貌する日本のイノベーション・システム.有斐閣.

- 山本理沙・岩澤佳太・藤田志保, (2021) .組織市民行動が成員の心理に及ぼす影響：内発的モチベーションとバーンアウトに注目して,慶應商学論集,Vol.30,No.1,pp37-50
- 幸田 絵里 (2007).日本的雇用慣行の変容と再構築の影響, 香川大学経済政策研究,(3) 2007, 149-167.