

利他的行動理論の実証研究への適用
－その方法論的課題と解決－

奥井秀樹*

**Application of an Analytical Framework of Altruistic
Behavior to Empirical Research
Methodological problems and solutions**

Hideki Okui*

Abstract

Altruistic behavior is strongly connected to the smooth management and achievements of organizations, and is therefore an important consideration for business administration.

Recently altruistic behavior has been discussed within the context of theories of organizational behavior. Experimental studies into the application of the theory of altruistic behavior present some methodological problems and solutions to these are discussed, enabling the theory to be applied to empirical study. The theory can then be used as a framework to interpret more deeply the results of existing research, for example that into Organizational Citizenship Behavior (OCB).

キーワード

利他的行動、OCB、実証研究、適用、方法論

Keywords

altruistic behavior, OCB, empirical research, application, methodology

*おくい ひでき：大阪国際大学ビジネス学部講師〈2009.6.8受理〉

1. はじめに

組織が、その成員達からの貢献を引き出し、生産性の高い活動を営むための、最も根源的な原動力となるものは何か。本研究の研究関心の根幹をなすものは、このような組織の運営の本質に関わる問いかけにある。

企業組織が営利の追求という目標を掲げる場合、経営者や組織の成員には、時として、自らにとっての幸福の追求という利己に反した行動、すなわち、自らの利益に反してでも、自らに課せられた義務（＝労働）を遂行するという意味において、ある種の利他性とそれにもとづく行動、つまり利他的行動が必要とされる場合が存在する。

そして、そうした考えにもとづけば、利他、または利他的行動という視点から現実の経営組織を考えることは、経営学の立場からも意義を持つものであり、深く論じられる必要のあるテーマであるといえる。

これまで、利他的行動が起こるメカニズムについては、さまざまな領域で議論が交わされてきたが、注目すべき動向として、近年では、経営学関連領域においても、特に組織行動論の分野で Organizational Citizenship Behavior（日本語では組織市民行動と呼ばれる。以下 OCB と表記。）研究（Organ,1988等）として議論が活発化しつつある。

そうした問題意識の下に行っている一連の研究の1つとして位置づけられる奥井(2004)においては、利他的行動が行われるメカニズムに関する多様な議論をレビューし、組織論的視点から、組織体に適用可能、かつ、有効な理論的フレームワークの構築を行った。また、奥井(2007)においては、その成果をもとに、現実の組織における成員の利他的行動についてサーベイによる実証研究を行った。

本稿においては、この2つの研究の架橋となる部分、すなわち、利他的行動の理論をサーベイによる実証研究に適用するために乗り越える必要がある、いくつかの方法論的課題とその解決策について詳細に論ずる。これにより、利他的行動理論の実証研究への落とし込みと、OCB等の既存研究とのリンケージが可能となる。

2. 本研究の研究対象

一般に、利他、または利他主義という言葉は、直接的には19世紀の哲学者 Comte によって初めて示された概念であり、前者は「他者を気遣い、その幸福・福利を促進すること」、後者は「利他を善とする考え方」という意味で用いられている。

しかし、本研究では、利他的行動という言葉を、そういった本来の意味での利他と幾分異なるものとして取り扱う。ここでは、それが本当の意味での利他的な精神によってもたらされたものであるか否かに関わらず、ただ、一見したところ他者を利用して思える行動であれば、それは利他的行動であると考え。正式には、本研究では、利他的行動を、①行動主体が任意で行う行動であり、②公式の報酬システムによって直接、または明確に承認されておらず、③他者の幸福・福利を促進するような行動と定義する。

このように定義される利他的行動を分析するためには、行動主体の主観的意図という観点から、利他的行動の類型化を行うことが必要である。次節では、利他的行動の分析枠組みとして、その類型化と行動の発生メカニズムの説明を行う。

3. 利他的行動の分析枠組み

3. 1 2つの基本類型

利他的行動には、その本質を語る上で非常に重要な、2つの大きな類型が存在する。

第1の類型は、道具型行動である。道具型行動とは次のような考え方を基本とするものである。

1. 金銭や役職、名声など外的な報酬を得る事が自己の利益である。
2. ある利他的行動がその利益増進のためにどの程度役立つかを検討する。
3. その利他的行動が自己の利益増進のために十分に役立つと判断すれば実行する。

このように道具型行動では、人は、金銭や役職、名声といった外的な報酬を得ることが自らにとっての利益であると考えており、利他的行動はそうしたものを得させてくれるので実行する価値があるという、いわば、自らの利益を増進するための「道具」として行動を位置づけている。

そこでは、行動と利益の間には外的な関係が存在している。行動は、それ自体は単なる手段に過ぎず、それを行う者にとって、その行動の価値とは、それが自らの考えているような利益をもたらすか否か、また、もたらすとすれば、それはどの程度かということによって測られる。(図1参照)

このような考えにもとづいておこなわれる行動は、「損して得とれ」という商人的思考等に代表されるように、表面上は利他的なものに見えたとしても、本質的には利己的な行動である。ここで重要なのは、行動主体が、ある行動をとることによって先に示したような利益が得られる、少なくとも、得られる可能性があると認識することである。

第2の類型は、自己目的型行動である。自己目的型行動とは次のような考え方を基本とするものである。

1. ある利他的行動の持つ意味について考える。
2. その利他的行動を行うこと自体が価値のあることで、自己の目的の1つと考える。
3. その利他的行動をただ行うだけで価値があるので、その行動を実行する。

道具型行動が「自らの利益＝外的報酬」という考えを持ち、その利益の獲得への貢献の度合いから利他的行動の価値を見出すのに対し、この自己目的型行動では、行動主体が、ある行動とはどのような意味を持つものかについて考え、その本質を理解するところから一連のプロセスが始まる。そこでは行動と目的の関係は内在的なものとして扱われている。道具型行動のように、目的が別があり、それを得る手段として行動に価値を見出すのではなく、ここでは、行動それ自体が自らの目的の一部になり得るか否かという観点から行動の価値を判断するのである。このような考えにもとづいて行われる行動は、ある一定の意味において利他的な行動である。ここでは、このようなタイプの行動を「自己目的型行動」と呼ぶことにする。(図1参照)

では、人をそのような利他的行動へと駆り立てる動機にはどのようなものがあるだろうか。3. 2では、この「道具型行動」と「自己目的型行動」という2つの大きな類型を基本として、道具型行動と自己目的型行動のそれぞれについて、理論的に考えられる利他的行動の動機を列挙する。

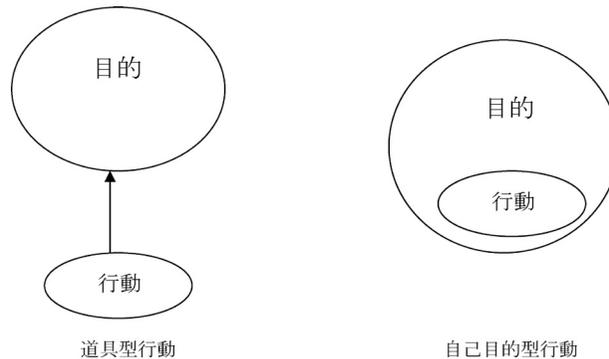


図1. 行動と目的の関係

3. 2 利他的行動のさらなる細分化

(1) 道具型行動

①直接型

道具型の利他的行動で最も典型的なものとして、金銭やサービス、役職、名声など、その行動をとることによって直接的にもたらされるであろう外的な報酬を目的として行われる行動があげられる。

このように、その行動から直接的にもたらされるであろう金銭やサービス、役職、名声などの外的な報酬を目的として行われる行動を直接型行動と呼ぶことにする。直接型の利他行動において重要なのは、行動主体が、利他的行動をとることによって、魅力のある報酬を得られる、または得られる見込みがあると認識することである。

②間接型

外的な報酬をねらった道具型行動としては、上に示したような直接型行動の他に、もう1つの類型が考えられる。それは、利他的行動が直接的に外的な報酬に結びつくわけではないが、人脈づくりや技能の蓄積のように、その行動をとることによって、間接的に、将来における外的報酬の獲得機会を広げることを目的として行うタイプの行動である。例としては、人脈形成のために仕事を通じて積極的に他者との関係作りを行う人、将来の正規雇用を勝ち取るための実務経験と技能の蓄積を目指して不十分な条件ながらもアルバイトに励む人等が考えられる。

このように、人脈や技能など、後々の外的報酬の獲得機会を広げるものを得ることを目的として行われる利他的行動を間接型行動と呼ぶことにする。間接型の利他的行動におい

て重要なのは、行動主体が、利他的行動をとることによって、将来における魅力的な外的利益の獲得機会を広げるものが得られる、または得られる可能性があると認識することである。

(2) 自己目的型行動

①社会関係型

自己目的型の利他的行動の1つとして、家族や友人、職場の同僚、組織自体など、個人が自らにとって重要な関係であると認識している対象に対して行われる利他的行動があげられる。ここでいう重要な関係とは、形式的な関係のことでなく、個人のアイデンティティ形成上、あるいは人生の意味を見出す上において、重要な意味を持つ関係ということである。

このように、家族や友人、職場の同僚、組織自体など、個人が自らのアイデンティティや人生の意味づけにおいて重要な関係であると認識している対象に対して行われる利他的行動を社会関係型行動と呼ぶことにする。

②理念型

もう1つの自己目的型の利他的行動として、組織理念や宗教、倫理観、自己実現願望、価値観などのように、個人が自らにとって重要であると認識している、なんらかの理念にもとづいて行われる行動があげられる。ここで重要なのは、理念の内容と、その理念のアイデンティティや人生の意味づけに対する重要性である。

この類型には、個人が明確に自らの理念を意識して行動を行う場合はもちろんのこと、Weber (1920) のいうところのエートス (Ethos) ¹⁾ のように、深く考えるまでもなく反射的に自らのなじんでいる理念に沿うように行動する場合も含まれる。代表的な利他的理念としては、労働そのものを自己目的と考え、ひたすら自らに課せられた職業的使命の達成に尽くすという、プロテスタントの「天職 (Beruf)」思想²⁾ や、公德思想等がある。



図2. 利他的行動の類型

3. 3 状況の意味づけと動機を選択

以上に利他的行動の4つの類型を列挙した。このように利他的行動の動機としては様々なものが考えられ、1つのメカニズムで説明できるという単純なものではない。そのため、現実の利他的行動を分析する上においては、外部から確認できる行動が同じものであっても、それらは全く異なる行動原理にもとづくものであるかもしれないということを念頭においておかななくてはならない。

では、個人がどのメカニズムにもとづいて行動を行うのかは、どのようにして決定されているのであろうか。それを知るためには、個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけ、自らのアイデンティティー形成や人生の意味づけと関係づけているかを考慮することが必要である。(図3参照)

例えば、ある企業が倒産の危機に瀕しているとする。そして、その窮状を横目で見ている社員がいるとしよう。その社員が、その会社との関係と自らの仕事を、家族を養うための糧を得る手段であると位置づけていたとする。その場合、彼にとって関心があるのは、企業が倒産することが、家族を養うという自らの目的にとって得であるか、損であるかということであろう。そして、損得勘定の結果、会社が倒産しては損になる、または、会社に対して恩を売っておけば後々の見返りが期待できるなどという結果ができれば、自らの職責をこえて、自発的に会社を助けるような行動をとるであろう。

一方で、自分が長年尽くしてきた企業に対して強い愛着や思い入れを持っており、自らの人生を語る上で、その企業の存在は不可欠であると思っている社員の場合はどうだろうか。そのような人にとって関心があるのは、金銭や待遇などの面での損得勘定ではなく、企業が存続するか否かということであろう。その場合、なんら見返りが得られる見込みがなかったとしても、自らの職責を超えて企業存続のために努力することをいとわないであろう。

このように、個人が、ある状況をどのように意味づけ、そして、自らのアイデンティティー形成や人生の意味づけと関係づけているか、それ次第でその状況における利他的行動の動機となるロジックや、その組み合わせ方も異なってくるのである。

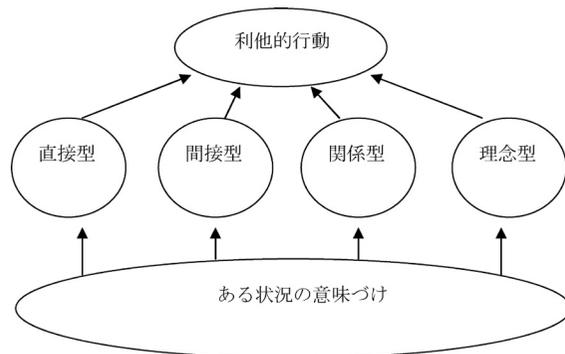


図3. 個人による状況の意味づけと利他的行動の動機の変化

4. 実証研究への適用

4. 1 日本版組織市民行動尺度

前節においては、利他的行動の本質を理解するための第1歩として、行動主体の主観的意図という観点から、利他的行動を、行動を手段として位置づける道具型行動と、行動そのものを目的とする自己目的型行動の2種類に大別し、さらに道具型の利他的行動は直接型と間接型に、自己目的型の利他的行動は社会関係型と理念型に細分化を行った。また、個人がどのメカニズムにもとづいて利他的行動を行うのかは、個人が、ある行動や状況、出来事をどのように意味づけ、自らのアイデンティティー形成や人生の意味づけと関係づけているかを考慮することが必要である。

そうした議論をもとに、奥井（2007）では、現実の組織における成員の利他的行動についてサーベイによる実証研究を行ったわけであるが、そのように利他的行動の理論をサーベイによる実証研究に適用するためには、まずいくつかの方法論的課題を解決しなくてはならない。

第1に、現実の組織において成員達はどのような行動が、本研究が定義するところの利他的行動であると見なしているのか、すなわち、具体的にどのような行動が①行動主体が任意で行う行動であり、②公式の報酬システムによって直接、または明確に承認されておらず、③他者の幸福・福利を促進するような行動であると見なしているのかを正確に知らなくてはならない。

第2に、前節において指摘したように、利他的行動は、外部から観察される行動が同じものであっても、それらは全く異なる行動原理にもとづくものであるかもしれないということ念頭においておかななくてはならない。個人が、ある状況や出来事をどのように意味づけ、自らのコンテキストに位置づけているかを考慮することが必要である。つまり、個人が、ある利他的行動をどのように意味づけているか、その意味づけ次第でその状況における利他的行動の動機となるロジックや、その組み合わせ方も異なってくるのである。そのため、第1の課題、すなわち、現実の組織において成員達はどのような行動が本研究が定義するところの利他的行動であると見なしているのかということを知ることが出来たととしても、利他的行動の持つこうした性質から、個々の外見上の行動のみを見て、どの行動が先に示した利他的行動のどの類型に対応しているのかを判断することはできない。かといって、個々人が、それぞれの行動をどのように意味づけているのかを直接把握することは非常に困難である。

奥井（2007）では、利他的行動を測定する尺度として、田中（2002）が日本人を対象とした独自のOCB尺度として開発した33項目からなる日本版組織市民尺度を代用するという方法を採用することによって、そのような課題を乗り越えた。利他的行動を測定するための尺度として日本版組織市民行動尺度を代用した理由は以下の通りである。

第1は、日本版組織市民行動の概念定義が、本研究における利他的行動の定義と大部分において対応するものであり、研究関心とも合致するものであるからである。OCBとは、田中（2002）によれば、「命ぜられなくても従業員（職員）が自ら行う行動で、その行動によって会社（あるいは組織）の作業効率が促進されるが、従業員（職員）がそうした行動を行っ

たからといって、彼らの報酬や昇進に影響するわけではなく、行わなかったからといって非難されることがないもの」と定義される概念である。

本研究の利他的行動の定義である「行動主体が任意で行う行動であり、公式の報酬システムによって直接、または明確に承認されておらず、他者の幸福・福利を促進するような行動」と比較した場合、会社（あるいは組織）において従業員（職員）が行う行動で、会社（あるいは組織）の作業効率を促進するものであるとの限定が行われているなど、若干絞り込んだ定義であるといえるが大筋は共通している。

第2は、日本版組織市民行動尺度は、先に述べた現実の組織において成員達はどのような行動がOCBにあたりと見なしているのかということに対して、非常に精緻な検討を行っている尺度であるということである。

日本版組織市民行動尺度の定義自体は、これまで、米国を中心として展開されてきたOCB研究と大部分において共通するものである。しかし、定義が同じであったとしても、制度や習慣の異なる我が国の組織では、人々がどのようなものをOCBと見なすか、その種類やその範囲は異なってくるという問題が存在する。従って、真の意味で日本の組織におけるOCBの調査を行うには、日本独自の測定項目や尺度の開発を行う必要がある。そうした問題意識にもとづいて田中（2002）は、探索的な手法にもとづいた日本版組織市民行動尺度の開発を行っている³⁾。

第3は、日本版組織市民行動尺度で見出された5つの次元軸⁴⁾を使用すれば、それらの次元軸によって形成される意味空間上に、本研究で示した利他的行動の4類型を対応させることが可能であるためである。

第4は、利他的行動の測定尺度として日本版OCB尺度を代用することにより、田中（2002）の測定結果との比較が可能になることがあげられる。

このような理由から、本研究においては、利他的行動の測定尺度として日本版組織市民行動尺度を代用することとした。次の4.2と4.3においては、田中（2002）において見出された5次元の意味の検討と、その5次元の本研究の利他的行動の4類型との対応関係について説明する。

4.2 日本版組織市民行動5次元の意味の検討

(1) 次元1：誠実さ [直接型低 間接型高 社会関係型低 理念型高]

組織に関する最小限の役割要件を超えた従業員による任意の行動と定義される。具体的には「不必要に仕事の手を休めないように心がける。」「仕事中は無駄な会話で時間をつぶさないようにする。」といった項目で構成される次元である。明確な貢献対象を持つ訳ではなく、行ったとしても目立たないタイプの行動で構成される次元であるため、直接型の道具型行動や社会関係型の自己目的型行動としての意味合いは薄く、仕事に習熟するため等の間接型の道具型行動や誠実に自らの職務に打ち込む等の理念型の自己目的型行動としての意味合いの濃い次元である。

(2) 次元2：対人援助 [直接型高 間接型高 社会関係型高 理念型低]

職場での対人的な援助行動に関するものと定義される。「多くの仕事を抱えている人の手助けをする。」「仕事上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする」といった項目から構成される。それらの構成項目に共通する特徴は、第1には、職場での身近な人々に対する援助行動であること、第2には、他者に生じた仕事上の問題の解決に積極的に貢献していく行動であるということである。前者から、個人的な人間関係にもとづく社会関係型の自己目的型行動という意味合いが濃く、後者から、貢献対象が明確であり目立つタイプの行動のみで構成されている次元であるということができ、また、自ら積極的に多様な仕事に関わっていくという点などからも、直接型・間接型の道具型行動としての意味合いも濃い次元である。

(3) 次元3：職務上の配慮 [直接型低 間接型高 社会関係型高 理念型高]

自分が職務を遂行する際に同僚や上司、部下がいやな思いをしないように、彼らの仕事に悪影響が出ないようにする行動と定義される。「仕事で間違いに気が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持って実行する。」といった項目から構成される。貢献対象は明確ではあるが、対人援助とは異なり、行ったとしても目立たないタイプの行動で構成されている次元である。そのため、基本的には社会関係型・理念型といった自己目的型行動としての意味合いが濃い。道具型行動として見た場合は、職場の同僚や上司、部下とお互いに気を遣い、迷惑をかけないように協調しあってスムーズに自らの職務に打ち込める環境を作り出すという間接型行動としての意味合いが濃い次元である。

(4) 次元4：組織支援行動 [直接型高 間接型低 社会関係型高 理念型低]

従業員が組織の外でも、組織のために良かれと行う行動と定義される。「仕事の間以外でも積極的に自分の会社(組織)を宣伝する。」「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。」といった項目から構成される。

基本的には、組織への愛着にもとづく社会関係型の自己目的型行動としての意味合いが濃い。貢献対象は明確(自分の所属組織)であり、積極的に組織に貢献してゆくという行動で構成されている次元であるため、道具型行動として見た場合は、組織からの返礼も期待できるという意味で直接型の道具型行動としての意味合いも濃い次元であるといえる。

(5) 次元5：清潔さ [直接型低 間接型低 社会関係型低 理念型高]

自発的に職場をきれいにしようとする行動と定義される。「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。」といった項目から構成される。

誠実さと同じく明確な貢献対象を持つ訳ではなく、行ったとしても目立たないタイプの行動で構成される次元であるため、直接型・間接型といった道具型行動としての意味合いは薄い。自己目的型としてみた場合は、自分自身の持ち場を清潔に保つという明確な貢献

対象がない行動であるため社会関係型の意味合いは薄く、理念型の自己目的型行動としての意味合いの濃い次元である。

4. 3 OCB 次元軸上における各類型の位置づけ

以上の議論を要約すれば、OCB の各次元と利他的行動 4 類型の対応関係は以下の通りである。

(1) 直接型行動

[誠実さ 低 対人援助 高 組織支援 高 職務上の配慮 低 清潔さ 低]

直接型の道具型行動としての意味合いを強くもつ対人援助と組織支援の値のみが高く、その他の次元の値が低い場合が、先の分類でいう直接型行動に典型的に対応するケースである。(図 4 参照)

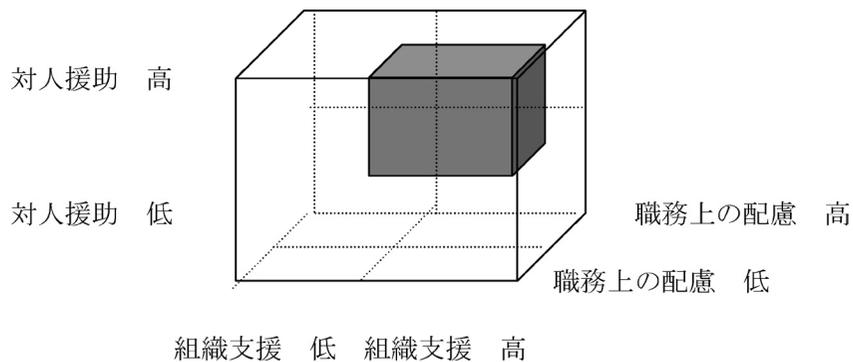


図 4. 直接型行動の位置づけ

(2) 間接型行動

[誠実さ 高 対人援助 高 組織支援 低 職務上の配慮 高 清潔さ 低]

間接型の道具型行動としての意味合いを強くもつ職務上の配慮と誠実さ、対人援助の値のみが高く、その他の次元の値が低い場合が、先の分類でいう間接型行動に典型的に対応するケースである。(図 5 参照)

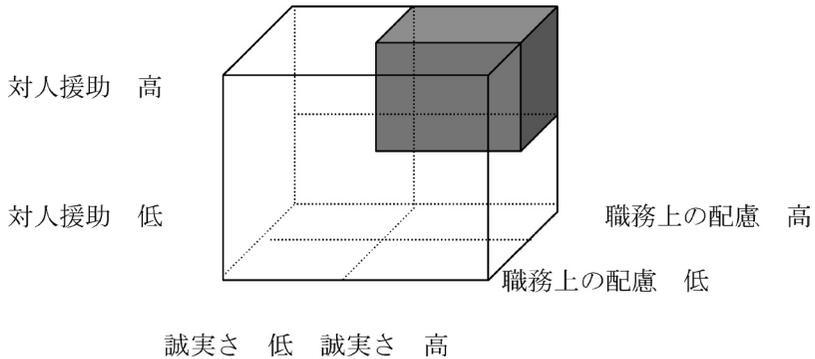


図5. 間接型行動の位置づけ

(3) 社会関係型行動

[誠実さ 低 対人援助 高 組織支援 高 職務上の配慮 高 清潔さ 低]

社会関係型の自己目的型行動としての意味合いを強くもつ対人援助と職務上の配慮と組織支援の値のみが高く、その他の次元の値が低い場合が、先の分類でいう社会関係型行動に典型的に対応するケースである。(図6参照)

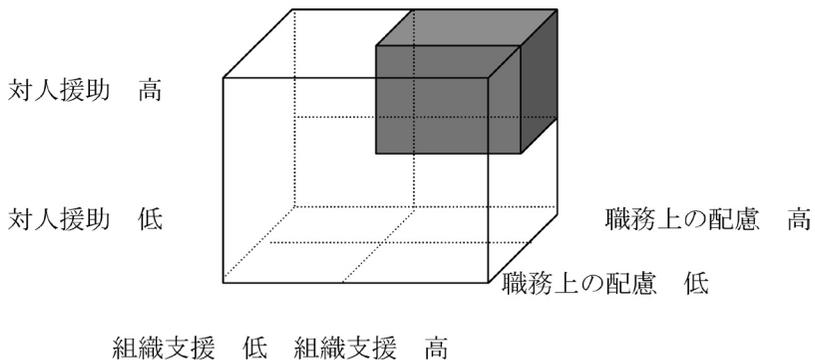


図6. 社会関係型行動の位置づけ

(4) 理念型行動

[誠実さ 高 対人援助 低 組織支援 低 職務上の配慮 高 清潔さ 高]

理念型の自己目的型行動としての意味合いを強くもつ清潔さと職務上の配慮と誠実さの値のみが高く、その他の次元の値が低い場合が、先の分類でいう理念型行動に典型的に対応するケースである。(図7参照)

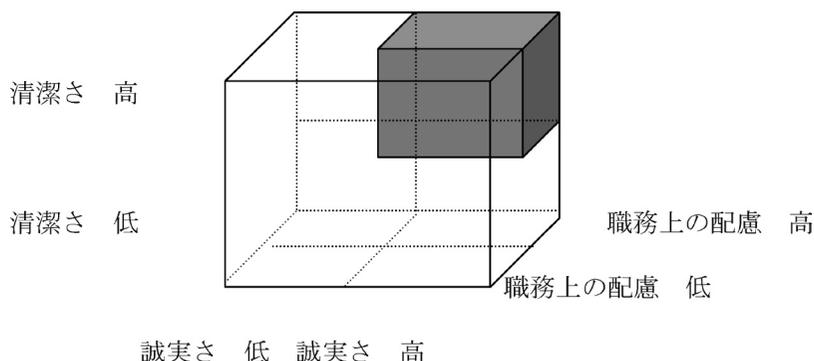


図7. 理想型行動の位置づけ

表1. OCB次元と各類型の対応関係

	直接型	間接型	社会関係型	理想型
誠実さ	低	高	低	高
対人援助	高	高	高	低
職務上の配慮	低	高	高	高
組織支援行動	高	低	高	低
清潔さ	低	低	低	高

5. おわりに

以上に利他的行動の分析枠組みと、それをサーベイによる実証研究に適用するために乗り越える必要があるいくつかの方法論的課題とその解決策を提示した。これにより、利他的行動理論の実証研究への落とし込みが可能となった。また、この成果はOCB等の既存研究の調査結果をより深く考察するための解釈枠組みとしても使用が可能であり、それらの研究成果を利用して、より豊かな知見を引き出す道が開かれた。

今後は、今回得られた成果を活用し、利他的行動という視点から、日本の企業組織が持つ強み、あるいは日本の企業組織の本質といった経営学上重要な論点について研究を進めていく。

謝辞

- 1) 本論文は筆者が神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程に在学中に執筆した第2論文および博士論文の一部を加筆修正したものである。本論文の作成にあたり、テーマ決定の段階から具体的な調査への着手・論文執筆の段階まで、大変長期間にわたりご指導くださった神戸大学大学院経営学研究科の加護野忠男先生、及び、OCBの各次元と利他的行動の4類型との対応の示し方について有意義なご指摘をくださった坂下

昭宣先生に心より御礼を申し上げる。

- 2) 本研究に日本版組織市民行動尺度を使用することをご許可いただき、参考資料をご提供くださった日本大学大学院総合社会情報研究科の田中堅一郎先生のご厚意に感謝を申し上げます。

注

- 1) エートス (Ethos) とは、社会に浸透した倫理的雰囲気とでもいうべきもので、倫理規範そのものではなく、それが歴史とともに人々の思考や行動様式の中に深く染み込んでいったもの。これを共有する人々は、明確に意識するわけではなく条件反射的にそのエートスに沿う方向へと行動する傾向を示す。(Weber, 1920)
- 2) マルティン・ルッターが十六世紀の宗教改革の際に生み出した、「職業は我々が神から与えられた現世で果たすべき使命である」という思想。(Weber, 1920)
- 3) ①まず、予備調査において、人事アセスメント関連の事業に携わっている人、及び人事考課担当者数十人に OCB の定義にあてはまるような行動を列挙してもらい、そこで得られた回答から、2 名以上の回答者からはほぼ同じ内容の行動が示された 18 項目を選び出す。②これまでの OCB 研究で用いられた下位尺度の中から 3 つ以上の下位尺度に共通して示された項目を 52 項目選び出す。③これらの計 70 項目を測定し、主因子法による因子分析を実施し、固有値 1.0 を基準にして 17 因子を抽出する。④これらの因子をプロマックス回転し、全ての因子に対して因子パターン値の低い項目や、十分なパターン値を持つ項目を少数しか持たない因子を除去するという作業を繰り返す。⑤その結果残った 40 項目について再度、因子分析を行い、最終的に全ての項目の因子パターン解を過不足なくとらえることのできた 5 因子 33 項目を採用する。⑥その 5 因子 33 項目に対して主因子法、プロマックス回転による因子分析を行い、最終的な尺度の構成を行う。
- 4) 田中 (2002) では、日本版組織市民行動尺度の次元として、次の 5 次元が見出されている。①誠実さ：組織に関する最小限の役割要件を超えた従業員による任意の行動、②対人援助：職場での対人的な援助行動に関する行動、③職務上の配慮：自分が職務を遂行する際に同僚や上司、部下がいやな思いをしないように、彼らの仕事に悪影響が出ないようにする行動、④組織支援行動：従業員が組織の外でも、組織のために良かれと行う行動、⑤清潔さ：自発的に職場をきれいにしようとする行動。

参考文献

- Comte, A, *Cours de philosophie positive*, 1830~1842.
- 奥井秀樹「利他的行動研究 ～そのメカニズムと組織論的展開～」『日本経営システム学会誌』、第 20 卷、第 2 号、pp.63-71、2004 年。
- 奥井秀樹「企業組織における利他的行動 –日中の国際比較調査を通じて–」『日本経営システム学会誌』、第 24 卷、第 1 号、pp.9-18、2007 年。
- Organ, D. W. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*, Lexington, M. A, Lexington Books, 1988.
- 田中堅一郎「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、pp.77-88、2002 年。
- Weber, M, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, 1920. (マックス・ヴェーバー著、大塚久雄訳『プロテスタントイズムの倫理と資本主義の精神』、岩波文庫、1989 年。)

