

組織同一視と職務態度・行動との関連性

－組織コミットメントとの弁別性に着目して－

Effects of Organizational Identification on Work-related Attitudes and Behaviors:

Focusing on the Discrimination of Organizational Identification from Organizational Commitment

*
小玉 一樹

Abstract

The psychological relationship (attachment) between employees and organization is important predictor of work-related attitudes and behaviors. The term attachment is used for closely related concepts: organizational identification and organizational commitment. The purpose of this study is to explore differences between these two concepts. A questionnaire survey of 1,899 employees was conducted. The results indicated that both organizational identification and organizational commitment were significantly related to job satisfaction, intention to leave and contextual performance. The results of multiple regression analysis, organizational identification and organizational commitment have independent effects on job satisfaction and contextual performance. These results suggest a possibility for discrimination between organizational identification and organizational commitment.

1. 問題

1-1 はじめに

これまで、労働者の組織に対する帰属意識は組織コミットメントという概念を用い、主に正規労働者を対象に個人と組織の関係性と組織を辞めるか留まるかという社会的交換理論に基づいて検討されてきた (Mowday, Steers & Porter, 1979; Meyer & Allen, 1991; Matheiu & Zajac, 1990など)。それらの研究結果からは、組織成員の組織に対する高いコミットメントが、組織成員のパフォーマンスや満足度にプラスの影響を与えるとされてきた。

我国の雇用状況を見ると、非正規労働者は全労働者の37.8%を占めており (厚生労働省、2008)、企業経営には不可欠な存在となっている。小玉 (2010) は、就業形態別に組織コミットメントの構造の差異について検討した結果、組織コミットメントの因子構造には相違がみられ、非正規労働者の組織との関り方や仕事に対する考え方は正社

員とは相違していることを示唆した。その上で、組織や労働に対する意識が明らかに相違する労働者を、社会的交換理論に基づいた組織コミットメントを用いて、その水準を比較することや職務態度や行動を予測することについての問題を指摘している。我国の雇用状況を踏まえると、帰属意識研究はこうした非正規労働者と正規労働者が混在することを前提として検討することが必要であると考えられる。

近年では、社会心理学の知見を援用した社会的アイデンティティ理論 (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1986; Hogg & Abrams, 1988など) アプローチによるOrganizational Identification (以下「組織同一視」という) も、成員の組織に対する帰属意識を表わす概念として、欧州を中心に議論が活発化している。社会的アイデンティティ理論アプローチによる組織同一視研究では、成員の組織同一視が高まることで、組織に留まりたいという気持ちが高まり、組織内の他者との協力を惜しまず、選択が必要な場面において組織目標に基づ

論文受理日：2010年11月15日

*KODAMA, kazuki：広島大学大学院社会科学部マネジメント専攻博士課程後期
(Graduate School of Social Sciences, Hiroshima University)

いた意思決定を下すなど、組織にとって望ましい行動に結びつくことが指摘されており (Ashforth & Mael, 1989; Van Dick, 2001; Riketta, 2005; Edwards, 2005など)、組織同一視は個人の組織に対する帰属意識を検討する上で有益な概念であると考えられる。社会的アイデンティティ理論では、人は何らかの基準で“われわれ”と“彼ら”というカテゴリーに単純に分類するだけでも、集団の一員としての社会的アイデンティティが意識され、集団間差別を引き起こすとされる (Hogg & Abrams, 1988)。小玉 (2011) は、こうした社会的アイデンティティ理論におけるカテゴリー化が、集団の価値に沿った行動に結びつく概念であることに注目し、雇用形態に関らず成員の組織への同一視が高まることによって成員行動は組織にとって望ましいものとなるという考えに基づいて、組織同一視尺度を開発した。しかし、組織コミットメントと組織同一視は、双方ともに組織成員の組織に対する心理的な関係を表す概念であるが、それぞれの概念が成員の職務態度や職務行動にどのような影響を及ぼすのかについては、必ずしも明確となっているわけではない。以上のことから、本研究では、双方の概念と関係性が認められる概念との関係について、いくつかの仮説を設定し、組織コミットメントと組織同一視の相違を明らかにすることを目的とした。

1-2 組織同一視と組織コミットメントの相違

組織コミットメントには多くの研究蓄積があるが、代表的な定義は組織への同一視や関与の強さであろう (Mowday et al. 1979)。Mowday et al. (1979) は、組織コミットメントは、組織目標や価値に対する強い信頼と受容、組織の代表として進んで努力する意欲、組織の一員として留まりたいとする願望によって特徴づけられると述べており、情緒的な側面を強調している。これまでの研究から、組織コミットメントは情緒的な側面と功利的な側面とに分類されるが、さらに近年ではより多次元で理解しようとする研究が多く見られる。たとえば、Meyer & Allen (1991) は組織コミットメントを、情緒的コミットメント、存続的コミットメント、規範的コミットメントの3つの

下位概念によって構成される概念であるとし、そのうち、情緒的コミットメントを、組織への情緒的な愛着、組織への同一視、組織への関与であると定義している。

一方、社会的アイデンティティ理論を組織の文脈に取り入れたAshforth & Mael (1989) は、人が集団を同一視するためにはその集団の運命と心理的に結びついていると認知するだけでよいとし、組織同一視を組織との一体感と帰属していることに対する認知と定義した。Dutton, Dukerich & Harquail (1994) も、組織同一視を認知的な概念として捉え、組織成員であるという認知が自己概念に統合される過程と定義している。これらに共通していることは、組織同一視とは個人と組織との一体感や組織成員であるという認知によってもたらされるという点である。このほかにも、組織同一視の認知的な側面を強調した研究は数多く見られる (Rousseau, 1998; van Knippenberg & van Schie, 2000など)。しかし、組織同一視は認知的な側面のみでは説明することができず、愛着などの情緒的な側面にも着目した研究も見られる (Bergami & Bagozzi, 1996; Harquail, 1998; Van Dick, 2001; Edwards, 2005など)。Bergami & Bagozzi (1996) は、人が組織を同一視すると認知的な部分と情緒的な部分とが混在した心理的スキーマが生起し、このスキーマが組織への愛着を引き起こすと述べ、組織同一視には認知的要素と情緒的要素があることを指摘している。Harquail (1998) も、自己をカテゴリーに分類するためには認知的な要素と情緒的な要素が相互に関係し合っていることを指摘し、組織同一視を検討する上で情緒的な同一視と認知的な同一視を切り離すことはできないと述べている。一方で、Van Dick (2001) は、社会的アイデンティティ (Tajfel, 1978) の定義である“個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って、ある社会集団に所属しているという認知”を参考に、組織同一視には成員性の認知である認知的同一視とともに情緒的同一視が含まれることを指摘し、情緒的同一視と組織コミットメントの下位概念である情緒的コミットメントは類似した概念であるとした。小玉・戸梶 (2010) は組織同一視に関する先行研究

を検討し、組織コミットメントの下位概念である情緒的コミットメントと組織同一視の構成概念には、双方ともに忠誠心、関与、内在化、愛着が含まれており、それらが重複性の原因であることを指摘した。その他にも、多くの研究者が組織同一視と組織コミットメントの重複性を指摘している（たとえば、van Knippenberg & van Schie, 2000；Edwards, 2005；Riketta, 2005など）。

組織同一視と組織コミットメントの相違に関して、Ashforth & Meal (1989) は、組織同一視が自己概念と組織との統合を問題にしているのに対し、組織コミットメントはそうではないと主張した。また、Pratt (1998) も、組織同一視は組織成員であることを自己概念にどのように関連付けるかという認知を中心とした概念であるのに対し、組織コミットメントは組織に対する態度であるとし、両者が相違した概念であることを主張している。社会的交換理論に基づいた組織コミットメントは、組織が提供する仕事の楽しさや成員の職務への関与が原因となって、組織にとって望ましい成員の職務態度や職務行動に結びつくこととされる概念である（Mowday et al., 1982；Meyer & Allen, 1997）。すなわち、組織同一視と組織コミットメントの違いは、組織を自己概念にどのように位置づけるかという概念と組織と個人とを対極に位置づけた交換関係にあるとする概念との相違であるといえ、それらが他の変数に及ぼす影響にも違いがあることが想定される。

実証研究においては、Meal & Tetrick (1992) が、組織コミットメント尺度（OCQ：Mowday et al., 1979）と10項目からなる組織同一視尺度を用いた因子分析の結果、両者が別々の因子となって抽出されたことを報告している。また、Gautam, Van Dick & Wagner (2004) は、組織同一視尺度（OIQ：Cheney, 1983）とOCQ（Mowday et al., 1979）および組織コミットメント尺度（Meyer, Allen & Smith, 1993）を用いた因子分析を行った結果、組織同一視は組織コミットメントとの相関は高いものの、弁別は可能であることを示唆している。

以上のことから、組織同一視と組織コミットメントとは類似性が認められるものの、双方の考え

方に違いがあり、弁別が可能であると考えられる。

1-3 組織同一視および組織コミットメントと職務態度との関係

組織同一視に関する先行研究では、いくつかの職務態度や職務行動との関係が報告されている。これらの先行研究を用いたRiketta (2005) のメタ分析の結果では、組織同一視と職務満足、離職意向、パフォーマンスなどの職務態度や職務行動との関係性が指摘されている。これらの変数は、Matheiu & Zajac (1990) やMeyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky (2002) の組織コミットメントのメタ分析においても、その関係性が認められており、本研究の目的である組織同一視と組織コミットメントとの弁別を検討する上での指標として用いることにした。

職務満足 Riketta (2005) のメタ分析では、組織同一視と職務満足の間には $r = .54$ の有意な相関があることが報告されており、両者の関係性は強いと考えられる。一方、組織コミットメントと職務満足の関係も、Matheiu & Zajac (1990) のメタ分析の結果では、両者の間には $r = .49$ の相関が認められている。これらのメタ分析の結果からは、組織同一視と組織コミットメントは、双方ともに職務満足との関連性は高いといえるため、職務満足との関係について仮説1aを設定した。

仮説1a 組織同一視と組織コミットメントは、職務満足との間に有意な正の相関が認められるであろう。

Riketta (2005) のメタ分析では組織同一視と職務満足との関連性は高いという結果が報告されているが、組織同一視は自己概念の中に組織をどのように位置づけるかという考えに基づいていることから、仕事に関する固有の環境についての満足感である職務満足との関連性は詳細に検討されているわけではない。近年の組織同一視研究の主なアプローチ方法となっている社会的アイデンティティ理論では、人は自分が何者であるかというア

アイデンティティのほとんどを自分が属する社会集団から引き出しており、自己をその集団に含めることで肯定的な社会的アイデンティティを達成し維持しようとすると思われる。また、人は肯定的な自尊心を得るため、あるいは維持するために動機づけられることを前提としており、人は社会的アイデンティティ獲得のために現在所属している集団をより肯定的なものとして捉えるよう努力する(Hogg & Abrams, 1988)。以上のことから、組織同一視と職務満足とはポジティブな関係にあることが推測される。このように、組織同一視における満足感とは、職務満足のように現在の職務環境についての満足感ではなく、組織成員であるという認知を自己概念に統合するという心の中に根付いた満足感であるとされる(Pratt, 1998)。

一方、組織コミットメントは、職務満足の代理変数として転職や欠勤率を予測する役割もあったとされ(Porter, Steers, Mowday & Boulin, 1974)、組織コミットメントと職務満足との関係性は強いと考えられる。近年では、Meyer & Allen (1991)のように組織コミットメントを、より多次元で理解しようとする研究が多く見られる。しかし、これらの研究において共通していることは、組織コミットメントには情緒的な側面と功利的な側面とがあることである。すなわち、組織コミットメントは組織の価値を肯定的に受け入れることができるかという情緒的な側面と、コストとの関係から組織に居続けるかそれとも離れるかといった経済的な交換理論に基づいた概念であるといえる。以上のように、組織同一視と組織コミットメントでは想定している満足感に違いがあり、仕事に関する固有の環境についての満足感である職務満足との関係は、組織同一視より組織コミットメントの方がより直接的であると考えられる。

実証研究では、Meal & Tetrick (1992)が、OCQと自らが開発した組織同一視尺度を用い、職務満足との関係について検討している。その結果、組織同一視および組織コミットメントと職務満足の相関は、組織コミットメントと職務満足間の方が高い値を示したことを報告している。しかし、Meal & Tetrick (1992)の研究では両者が職務満足に及ぼす影響に違いがみられたものの、有

意差があるかは検証されていない。van Knippenberg & Sleebos (2006)は、組織同一視と組織コミットメントのいずれか一方の影響をコントロールして職務満足などの外的指標との偏相関分析によって、組織同一視と組織コミットメントとの弁別性を検討している。その結果、職務満足は組織コミットメントとの有意な正の相関がみられたが、組織同一視とは有意な相関はみられず、その相関係数には有意差があったことを報告している。

以上の議論から、組織同一視と組織コミットメントには概念や背景に相違点があり、両者が職務満足に及ぼす影響はそれぞれ独立していると考えられるため、仮説1bを設定した。

仮説1b 組織同一視と組織コミットメントは、職務満足に対してそれぞれが有意な正の影響を及ぼすであろう。

離転職意向 組織同一視と離転職意向の関係について、Riketta (2005)のメタ分析では、両者の間には $r = -.48$ の有意な負の相関があることが報告されている。一方、Matheiu & Zajac (1990)の組織コミットメントに関するメタ分析の結果でも、組織コミットメントと離転職意向との間には $r = -.41$ の相関があるとされ、組織同一視と組織コミットメントは共に離転職意向と関係性が高いといえる。以上のメタ分析の結果を参考に組織同一視および組織コミットメントと離転職意向との関係について仮説2aを設定した。

仮説2a 組織同一視と組織コミットメントは、離転職意向との間に有意な負の相関が認められるであろう。

組織成員であり続けたいという願望は、組織コミットメントの中核をなす概念である。そのため、組織コミットメントを測定する尺度には、組織に留まりたいという願望が反映されており、離転職意向との強い相関があることが伺える。

一方、近年の組織同一視研究の主なアプローチ方法となっている社会的アイデンティティ理論で

は、自己を社会的集団に含めることで肯定的な社会的アイデンティティを達成し維持しようとする（Hogg & Abrams, 1988）。このような考えに基づいている組織同一視は、コミットメント研究のように組織成員であり続けたいという願望との関係が想定されているわけではない。もちろん、組織同一視においても、自己が組織成員であることを定義付けすることに違和感があれば、離転職意向が高まる可能性もあると考えられるが、組織コミットメントとは本質的な違いがあり、離転職意向に及ぼす影響は相違していると考えられる。たとえば、van Knippenberg & Sleebos (2006) は、組織同一視および組織コミットメントと離転職意向の相関は、組織同一視と組織コミットメントのいずれか一方の影響をコントロールした場合に有意差が認められたことを報告している。

以上のことから、組織同一視と組織コミットメントは概念そのものに相違があり、両者が離転職意向に及ぼす影響についてもそれぞれに違った効果があることが予想されるため、仮説2bを設定した。

仮説2b 組織同一視と組織コミットメントは、離転職意向に対してそれぞれが有意な負の影響を及ぼすであろう。

パフォーマンス 先行研究では、組織同一視が高まることで、組織にとって望ましい行動に結びつくことが指摘されている（Ashforth & Mael, 1989；Van Dick, 2001など）。Riketta (2005) のメタ分析でも、組織同一視と役割外行動との間には $r = .35$ の有意な相関があることが示されている。Riketta (2005) のメタ分析で用いられた先行研究のほとんどが役割外行動として組織市民行動（Organ, 1988）を用いている。たとえば、Van Dick, Grojean, Christ & Wieseke (2006) は、組織同一視と組織市民行動間の相関係数が $r = .36$ であったことを報告している。一方、Meyer et al. (2002) の組織コミットメントのメタ分析の結果でも、組織コミットメントのうち情緒的コミットメントと組織市民行動との間には $r = .32$ の相関が

あることを報告しており、組織同一視および組織コミットメントは、双方共に組織市民行動との関連性が認められる。

これらの先行研究がパフォーマンスとして採用している組織市民行動は、直接的または明確に公式の報酬システムによって認識されない自由裁量の個人行動であり、そして組織の効果的な機能を促進する行動と定義され（Organ, 1988）、公的な報酬システムによって認識されない行動と考えられている。こうした成員の裁量行動は組織市民行動だけでなく、多様な概念が検討されている。具体的には、向社会的組織行動（Brief & Motowidlo, 1986）、役割外行動（Van Dyne Cummings & Parks, 1995）、文脈的パフォーマンス（Borman & Motowidlo, 1993）、組織的自発性（George & Brief, 1992）などの概念であり、その定義や起源には違いがある。本研究では、パフォーマンスを表す概念として、文脈的パフォーマンスに注目している。文脈的パフォーマンスとは、職務上の活動であるが中核的な職務に貢献をする活動ではなく、中核的な職務が機能するための組織的・社会的・心理的環境を支援する活動であるとされ（田中、2003）、役割行動ではないという基準でより広範囲にパフォーマンスをとらえることができる。しかし、文脈的パフォーマンスと組織市民行動の調査項目は内容的に同じものであり、行動の内容自体が相違しているわけではない（田中、2003）。Motowidlo (2000) も組織市民行動と文脈的パフォーマンスの類似性に触れ、両者を弁別することは困難であり、特定の行動に対する調査が必要な場合を除き、どちらの概念を用いるかは重要ではないと述べている。すなわち、概念やその背景に相違はあるものの、双方の概念は類似しており、他の変数との関係で得られる結果も類似したものとなることが予想される。以上のことから、組織同一視および組織コミットメントと文脈的パフォーマンスとの関係について仮説3aを設定した。

仮説3a 組織同一視と組織コミットメントは、文脈的パフォーマンスとの間に有意な正の相関が認められるであろう。

文脈的パフォーマンスと組織コミットメントの関係性について、たとえば、Van Scotter (2000) は、軍人419名を対象に文脈的パフォーマンスと組織コミットメントなどの職務態度との関連について調査を行っている。その結果、文脈的パフォーマンスと組織コミットメントの下位概念である情緒的コミットメントには $r=.24$ の有意な相関があったことを報告している。その他にも、両者の関係性について、組織コミットメントが高まることで文脈的パフォーマンスが促進されるという研究は多くみられる（たとえば、Podsakoff & MacKenzie, 1997; Steers & Porter, 1983）。

これまで、組織同一視と文脈的パフォーマンスとの関係を直接示す研究は見当たらないが、O'Reilly & Chatman (1986) は組織コミットメントを服従、同一視、内在化の3つの視点で捉え、同一視が役割外行動の有意な規定因であることを示唆している。また、高木 (2003) は、内在化要素、愛着要素、規範的要素、存続的要素の4因子を想定した組織コミットメント尺度を用い、役割内外を問わない文脈に即した行動である積極的発言、行事への参加、私的生活の犠牲、勤勉さ、同僚への配慮、上司への配慮との関係について検討している。その結果、愛着要素はパフォーマンスに有意な影響を及ぼさず、内在化要素が上司への配慮以外のパフォーマンスに有意な影響を及ぼしていたことを報告している。これらの先行研究では、情緒的な要素よりも同一視や内在化とパフォーマンスとの関係性が強いことが示唆されている。

以上の議論から、愛着を中核として検討された組織コミットメントと組織成員であることの認知や組織の目標や価値観の内在化が中核である組織

同一視とでは、パフォーマンスに及ぼす効果にもそれぞれ違いがあることが予想されるため、以下の仮説3bを設定した。

仮説3b 組織同一視と組織コミットメントは文脈的パフォーマンスに対して、それぞれが有意な正の影響を及ぼすであろう。

2. 方法

2-1 対象者

A県を中心に店舗展開するスーパーマーケットB社の51店舗の従業員2,487名に質問票が配布された。すべての質問に回答したものを有効回答とした結果、1,899データが有効回答（76.3%）であった。サンプルの属性は、表1に示すとおり、正社員320名、パートタイマー1,579名であった。それぞれの平均年齢は、正社員が33.8歳（±9.1）、パートタイマー44.6歳（±13.2）であった。

2-2 手続き

調査は2009年10月1日に対象組織の各店舗の従業員に対して趣旨説明を掲載した質問紙を配布し、無記名で回答を求めた。質問紙は個々が封筒に封入した上で各店の回収箱に投函し、調査期間最終日の2009年10月30日に店舗ごとに回収を行った。

2-3 使用した質問項目

組織同一視 組織同一視に関する質問項目は、小玉 (2011) が開発した組織同一視尺度を使用し

表1 サンプルの属性

雇用形態	男性			女性			合計		
	N	年齢 M(SD)	勤続年数 M(SD)	N	年齢 M(SD)	勤続年数 M(SD)	N	年齢 M(SD)	勤続年数 M(SD)
正社員	227	35.8 (± 8.6)	9.1 (± 6.4)	93	29.0 (± 8.2)	7.0 (± 6.9)	320	33.8 (± 9.1)	8.5 (± 6.6)
パートタイマー	168	35.8 (±16.5)	3.5 (± 4.1)	1,411	45.7 (±12.3)	5.5 (± 5.3)	1,579	44.6 (±13.2)	5.3 (± 5.2)
合計	395	35.8 (±12.6)	6.8 (± 6.2)	1,504	44.6 (±12.7)	5.6 (± 5.4)	1,899	42.8 (±13.2)	5.8 (± 5.6)

た。この尺度は企業の従業員へのインタビュー調査から検討され、より現場の実態に沿った内容となっており、信頼性と妥当性が検証されている。質問項目は「この会社で働いていることは、私のイメージを決める大きな要因だ」「あなたは《所属集団名》らしい人だね」と言われたら、とてもうれしい」などの6項目から構成されている。これらの6項目の合計得点を尺度得点として分析に用いた ($\alpha = .88$)。

組織コミットメント Van Dick (2001) や小玉・戸梶 (2010) が指摘するとおり、組織同一視との重複性が指摘されているのは組織コミットメントの情緒的な要素であると考えられるため、組織コミットメントに関する質問項目は、Meyer & Allen (1991) の組織コミットメント尺度の下位概念である情緒的コミットメントに関する質問項目を用いた。これらの原文を和訳したときに違和感なく質問の意図が伝わると考えられる「この会社に愛着がある」「この会社で残りの職業生活をおくれることは、幸せなことだと思う」など6項目の合計得点を用いた ($\alpha = .87$)。

職務満足 職務満足は先行研究などから「今の仕事が好きである」「現在の仕事に満足している」などの4項目を作成し、合計得点を分析に用いた ($\alpha = .94$)。

離転職意向 離転職意向を測定する質問項目は、「わたしは、直ぐにでもこの会社を辞めたい」と「半年後には、私はこの会社にはいないだろう」の2項目を作成し、合計得点を分析に用いた ($\alpha = .82$)。

文脈的パフォーマンス 文脈的パフォーマンスに関する尺度は、池田・古川 (2008) が作成した尺度を使用した。この尺度は実行レベルと貢献レベルに分類されるが、本研究では、パフォーマンスをより広範囲に捉えるため、実行レベルのみを調査に用いた。実行レベルの文脈的パフォーマンス尺度は、「積極的に難しい仕事に取り組んでいる」などの6項目で構成される自己の職務への専念、「自発的に職場内の同僚を手助けしている」などの7項目で構成される同僚に対する協力、「職場内での仕事の情報を共有しようとしている」などの6項目で構成される職場に対する協力という3

つの下位概念から成り立っている。池田・古川 (2008) は、尺度の信頼性を表すcronbachの α 係数が、自己の職務への専念は $\alpha = .82$ 、同僚に対する協力は $\alpha = .88$ 、職場に対する協力は $\alpha = .87$ と高い値を示したことを報告しており、尺度としての信頼性が高いと判断されるため、本研究では各尺度の合計得点を尺度得点として用いた。本研究での尺度の信頼性は $\alpha = .84 \sim .87$ であった。

以上の質問の回答はすべての項目に対して、あてはまらない (1点) ~あてはまる (5点) の5件法とした。

2-4 分析方法

組織同一視と組織コミットメントとの弁別を目的として、まず、組織同一視および組織コミットメントの下位概念である情緒的コミットメント (以下「組織コミットメント」という) と同時に測定された職務満足、離転職意向、文脈的パフォーマンスとの相関係数を求めた。つぎに、組織同一視と組織コミットメントを独立変数、諸変数を従属変数とした重回帰分析を行い、組織同一視と組織コミットメントが諸変数に及ぼす影響を確認した。さらに本稿では、探索的に組織同一視と組織コミットメントが諸変数に及ぼす影響を比較するために有意差を確認した。

3. 結果

3-1 組織同一視および組織コミットメントと諸変数との相関

組織同一視および組織コミットメントと関係性が予想される職務満足、離転職意向、文脈的パフォーマンスとの相関を算出した。その結果を表2に示す。組織同一視と組織コミットメントの相関係数は $r = .79$ を示しており、過去の研究においても指摘されるように双方の関係性は強いことが示された。

まず、組織同一視および組織コミットメントと職務満足の関係性をみると、組織同一視と職務満足の間には $r = .62$ の正の相関が示された。また、組織コミットメントと職務満足との間の相関も $r = .68$ であった。つぎに、組織同一視および組織

表2 調査に用いた変数の平均、標準偏差、信頼性係数および相関係数 (N=1,899)

変数	M	SD	α	1	2	3	4	5	6
1 組織同一視	19.04	3.73	.88	-					
2 組織コミットメント	20.22	3.80	.87	.78 ***	-				
3 職務満足	13.91	3.04	.94	.62 ***	.68 ***	-			
4 離転職意向	4.47	1.73	.82	-.40 ***	-.48 ***	-.50 ***	-		
5 自己の職務への専念	21.08	2.99	.84	.51 ***	.47 ***	.50 ***	-.24 ***	-	
6 同僚に対する協力	24.84	3.61	.87	.46 ***	.44 ***	.43 ***	-.23 ***	.79 ***	-
7 職場に対する協力	20.40	3.23	.86	.50 ***	.45 ***	.44 ***	-.20 ***	.81 ***	.86 ***

*** $p < .001$

表3 組織コミットメントおよび組織同一視を独立変数とした諸変数との重回帰分析の結果 (N=1,899)

独立変数	従属変数					
		職務満足	離転職意向	自己の職務への専念	同僚に対する協力	職場に対する協力
組織コミットメント	β	.49 ***	-.44 ***	.19 ***	.21 ***	.16 ***
組織同一視	β	.25 ***	-.05	.36 ***	.30 ***	.37 ***
VIF		2.58	2.58	2.58	2.57	2.58
F値		882.34 ***	292.84 ***	358.91 ***	284.33 ***	329.04 ***
Adj.R ²		.48	.24	.27	.23	.26

*** $p < .001$

コミットメントと離転職意向の間には、それぞれ $r = -.40$ 、 $r = -.48$ の有意な負の相関がみられた。最後に、組織同一視と文脈的パフォーマンスの下位尺度ごとの関係性を見ると、自己の職務への専念には $r = .51$ 、同僚に対する協力は $r = .46$ 、職場に対する協力には $r = .50$ という、いずれも中程度の有意な正の相関がみられた。一方、組織コミットメントと文脈的パフォーマンスの下位尺度ごとの相関も、それぞれ $r = .47$ 、 $r = .44$ 、 $r = .45$ という、いずれも有意な正の相関がみられた。

3-2 組織同一視および組織コミットメントを独立変数とした重回帰分析の結果

組織同一視および組織コミットメントが諸変数に及ぼす影響を検討するために、組織同一視および組織コミットメントを独立変数とし、職務満足、

離転職意向、文脈的パフォーマンスを従属変数とした重回帰分析を行った。その結果を表3に示す。

まず、組織同一視および組織コミットメントが職務満足に及ぼす影響は、組織同一視が $\beta = .25$ ($p < .001$)、組織コミットメントが $\beta = .49$ ($p < .001$) であった。また、両者が職務満足に及ぼす影響には有意差が認められた ($Z = 6.15$, $p < .001$)。つぎに、組織同一視および組織コミットメントが離転職意向に及ぼす影響は、組織同一視が $\beta = -.44$ ($p < .001$) であったが、組織コミットメントでは $\beta = -.05$ となり有意ではなかった。両者が職務満足に及ぼす影響には有意差がみられた ($Z = 18.53$, $p < .001$)。最後に、組織同一視および組織コミットメントが文脈的パフォーマンスの各下位尺度に及ぼす影響は表3に示すとおり、すべて $p < .001$ で有意な正の関係を示した。また、両

者が文脈的パフォーマンスの各下位尺度に及ぼす影響には有意差が認められた（自己の職務専念： $Z=4.92, p<.001$, 同僚への協力： $Z=1.97, p<.001$, 組織への協力： $Z=5.66, p<.05$ ）。

なお、VIF (Variance Inflation Factor) の値は、VIFは2.57~2.58となり基準よりも小さい値であった。

4. 考察

4-1 仮説の検証

本研究では、組織同一視と組織コミットメントの弁別を目的として、双方の概念と関連性が高い職務満足、離転職意向、文脈的パフォーマンスとの関係について6つの仮説を設定し検討した。

第1に、組織同一視および組織コミットメントと職務満足との関係についての仮説について検証すると、まず、組織同一視および組織コミットメントと職務満足との間には正の有意な相関がみられ、仮説1aは支持された。つぎに、重回帰分析の結果、組織同一視と組織コミットメントは職務満足に対して有意な正の影響を及ぼしていたことから、仮説1bも支持された。これらの結果は、組織同一視と組織コミットメントには高い相関関係にあるが、双方の概念には相違があるため、それぞれが職務満足に独立した効果を示したといえる。組織同一視における満足感とは、組織成員であるという認知を自己概念に統合するという、心の中に根付いた満足感であり (Pratt, 1998)、職務満足のような仕事に関する固有の環境への満足感とは異質であると考えられる。すなわち、組織成員が組織を同一視することによって得られる満足感とは、組織への所属から得られる安心感や威信の高い組織への所属によってもたらされる誇りなどに対する満足感であると考えられる。さらに言えば、組織同一視における満足感とは、人間の帰属欲求や自尊感情を満たすことへの満足感といえるのかもしれない。一方、組織コミットメントは所属する組織に対して抱く思いが態度として表面化したものであり、現在携わっている仕事に関する固有の環境への満足感との関係性は高いと考えられる。以上のような双方の概念が想定する満足感に

は本質的な相違があるため、双方の概念を同時に従属変数としても、どちらもが職務満足に対して正の影響を及ぼしたと考えられる。また、探索的に行った両者が職務満足に及ぼす影響の漸次近似検定の結果、標準偏回帰係数には有意差が確認された。この結果は、認知的要素や内在化要素を含む組織同一視は、愛着などの情緒的な側面が強調された組織コミットメントと比較して、職務満足に影響を及ぼしにくい概念であることが指摘できる。

第2に、組織同一視および組織コミットメントと離転職意向の関係についてみてみると、まず、組織同一視および組織コミットメントと離転職意向との間には有意な負の相関がみられた。この結果、仮説2aは支持され、先行研究でみられるように組織同一視と組織コミットメントは双方ともに離転職意向との関係性は高いといえる。つぎに、重回帰分析の結果、組織コミットメントは離転職意向に対して有意な負の影響を及ぼしていたが、組織同一視が離転職意向に及ぼす影響は有意ではなかった。この結果、仮説2bは支持されなかった。組織同一視と離転職意向には高い相関関係にあるにもかかわらず、組織同一視が離転職意向に及ぼす影響は $\beta = -.05$ となり有意ではなかったという結果は、組織同一視は離転職意向に対して直接的な影響を及ぼしていないといえるであろう。これらの結果については以下のように解釈が可能である。組織同一視は自己概念に組織をどう位置づけるかという概念であり、組織に居続けるか離れるかということは想定されていない。組織同一視のアプローチ方法となっている社会的アイデンティティ理論では、人は肯定的な自尊心を得るため、あるいは維持するために動機づけられることを前提としている。そのため、人は肯定的な社会的アイデンティティを獲得し、維持するために努力するという原理があるとされる (柿本, 2001)。逆に、否定的な社会的アイデンティティ、すなわち低い自尊心が植えつけられる場合は、人はそれを不快に思い、その状態を改めようと個人を動機づける (Hogg & Abrams, 1988)。それでもなお、組織成員であることに違和感がある場合に初めて、組織に居続けるかそれとも離れるかという意思決定に

影響を及ぼすと考えられる。以上のことから、組織同一視と離転職意向の関係を組織コミットメントが媒介している可能性があると考えられる。

第3に、組織同一視および組織コミットメントと文脈的パフォーマンスとの関係については、まず、組織同一視および組織コミットメントと文脈的パフォーマンスの下位尺度の間には、いずれも中程度の有意な正の相関がみられ、仮説3aは支持された。つぎに、重回帰分析の結果、組織同一視と組織コミットメントは文脈的パフォーマンスに対して有意な正の影響を及ぼしていたことから、仮説3bも支持された。この結果、組織同一視と組織コミットメントの間には高い相関があるものの、両者が文脈的パフォーマンスに及ぼす効果は独立しているといえる。また、両者が文脈的パフォーマンスに及ぼす影響には有意差が確認された。これらの結果から、組織との一体感や運命共同体として自己概念に位置づけるという組織同一視と組織にとっての望ましい行動である文脈的パフォーマンスの関係は、愛着などの組織との情緒的なつながりである組織コミットメントとの関係よりも強いことが指摘できるであろう。組織同一視と文脈的パフォーマンスとの関係は、成員と成員が同一視している組織とが同じ方向に進むことであり、そのため成員は組織への関心や関与も高まると考えられる。その結果、成員は属している組織をよりよくするため、職務行動も積極的に行われると推測される。一方、組織コミットメントと文脈的パフォーマンスの関係からは、組織への愛着が強いだけでは、組織への関心や関与は生起しにくく、組織をより良くしようとする行動には結びつきにくいと推測される。

加えて、VIFの値は10よりも大きな値であると多重共線性が発生しているとされるが（小塩、2000）、本分析の組織同一視と組織コミットメントのVIFは2.57～2.58となり基準よりも小さい値であった。この結果、組織コミットメントと組織同一視との相関の強さは $r = .79$ と高いものの、それぞれが職務満足と文脈的パフォーマンスに及ぼす効果は独立していると考えられる。

4-2 本研究の示唆と今後の課題

本研究の目的は、組織同一視と重複性が指摘される組織コミットメントとの相違を明らかにすることであった。両者と職務行動や職務態度の関係について検討した結果、組織同一視と組織コミットメントは高い相関が認められるものの、職務満足と文脈的パフォーマンスといったポジティブな結果に結びつく変数に対しては、その効果は独立しており、弁別が可能であることが示唆された。両者が職務態度と職務行動に及ぼす影響には違いが見られ、組織コミットメントは職務満足や離転職意向との関係性は高い反面、文脈的パフォーマンスとの関係性は低いことが示された。一方、組織同一視は職務満足や離転職意向との関係性よりも、文脈的パフォーマンスとの関係性が高い概念であることが示され、組織成員の文脈的パフォーマンスを予測することに適した概念であることが示唆された。

組織コミットメントとの相違が明らかとなった組織同一視は、その水準を測定することで、これまで組織への帰属意識が低いとされてきたパートタイマーなどの非正規労働者の文脈的パフォーマンスを、正規労働者と同様に予測することが可能となると考えられる。厚生労働省（2002）によれば、パートタイマーのおおよそ4割が正規労働者と同じような職務を遂行しているとされ、こうしたパートタイマーの基幹労働力化の傾向は益々高まると推測される。このような雇用形態の相違する従業員が混在する組織の増加によって、組織同一視を用いた成員の組織への帰属意識研究の重要性は高まることが予想される。

最後に本研究の課題について述べておく。まず、組織同一視と離転職意向との関係について相関は高いものの、組織同一視が離転職意向に対して直接的な影響を及ぼさなかったことである。このことは、考察でも触れたとおり、組織同一視と離転職意向の関係を組織コミットメントが媒介している可能性があると考えられる。今後の研究は、組織同一視が及ぼす直接効果だけでなく、組織コミットメントなどの媒介効果も視野に入れ、検討することが必要であろう。

つぎに、本研究に用いたデータは一企業のサン

ブルデータに基づいて検討されているため、調査対象を様々な業種や雇用形態に拡大し調査を継続することでの研究の蓄積が必要であろう。どのような業種であっても組織成員の組織への帰属意識は企業経営にとって重要であり、また、組織成員という意味では雇用形態に関わらず帰属意識の重要性は変わらない。むしろ、調査対象を様々な業種や雇用形態拡大することによって、何らかの共通性を探ることが可能であると考えられる。

参考文献

- ・ Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1989). "Social identity theory and the organization." *Academy of Management Review*, 14 (1) , 20-39.
- ・ Bergami, M. & Bagozzi, R. P. (1996) . "Organizational identification : conceptualization measurement and nomological validity." *Working Paper, 9608-10, University of Michigan Business School.*
- ・ Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance." In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.) , *Personnel selection in organizations*. San Francisco : Jossey-Bass, 71-98.
- ・ Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). "Prosocial organizational behavior." *Academy of Management Review*, 11, 710 - 725.
- ・ Cheney, G. (1983). "On the various and changing meanings of organizational membership : Afield study of organizational identification." *Communication Monographs*, 50, 343-362.
- ・ Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C.V. (1994). "Organizational images and member identification." *Administration Science Quarterly*, 39, 239-263.
- ・ Edwards, M. R. (2005). "Organizational identification : A conceptual and Operational review." *International Journal of Management Reviews*, 7 (4) , 207-230.
- ・ Gautam, T, Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). "Organizational identification and organizational commitment : Distinct aspects of two related concepts." *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- ・ George, J. M., & Brief, A. P. (1992). "Feeling good-doing good : A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship." *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- ・ Harquail, C. V. (1998). "Organizational identification and the 'whole person' : integrating affect, behavior, and cognition." In Whetten, D.A. and Godfrey, P.C., *Identity in Organizations : Building Theory Through Conversations*. London : Sage, 223-231.
- ・ Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). "Social identifications : A social psychology of intergroup relations and group processes." London and New York : Routledge. (吉森 護・野村泰代 (訳) (1995) 『社会的アイデンティティ理論』北大路書房)
- ・ 池田浩・古川久敬 (2008) 「組織における文脈的パフォーマンスの理論的拡張と新しい尺度の開発」『産業・組織心理学研究』 22, (1) 15-26.
- ・ 柿本敏克 (2001) 「社会的アイデンティティ理論」『社会的認知ハンドブック』北大路書房、120-123.
- ・ 小玉一樹 (2010) 「小売業におけるパートタイマーの帰属意識に関する研究：組織コミットメントの構造と規定要因」『広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー』 2010-20.
- ・ 小玉一樹 (2011) 「組織同一視尺度の開発：信頼性と妥当性に関する検討」『広島大学マネジメント研究』 11, 55-67.
- ・ 小玉一樹・戸梶亜紀彦 (2010) 「組織同一視の概念研究：組織同一視と組織コミットメントの統合」『広島大学マネジメント研究』 10, 51-66.
- ・ 小塩真司 (2004) 『SPSSとAmosによる心理・調査データ解析—因子分析・共分散構造分析まで』 東京図書
- ・ 厚生労働省 (2002) 『パート労働の課題と対応の方向性：パートタイム労働研究会最終報告』

- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局
- ・厚生労働省 (2008) 『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』厚生労働省大臣官房統計情報部
 - ・Matheiu, J. E. & Zajac, D. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment." *Psychological Bulletin*, **108**, 171-194.
 - ・Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). "Identifying organizational identification." *Educational and Psychological Measurement*, **52**, 813-824.
 - ・Meyer, J. & Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*, **1**, 61-89.
 - ・Meyer, J. & Allen, N. (1997). "Commitment in the workplace : Theory, research and application." Thousand Oaks, CA : Sage Publishing, Inc.
 - ・Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences." *Journal of Vocational Behavior*, **61**, (1) 20-52.
 - ・Motowidlo, S. J. (2000). "Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management," *Human Resource Management Review*, **10** (1) 115-126.
 - ・Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1979). "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, **14**, 224-247.
 - ・O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment : the effects of compliance, identification, and internalization on proposal behavior." *Journal of Applied Psychology*, **71**, (3) 492-499.
 - ・Organ, D.W. (1988). "Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome." Lexington : Lexington Books.
 - ・Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance : A review and suggestions for future research." *Human Performance*, **10**, 133-151.
 - ・Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulin P.V. (1974). "Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology*, **59**, 603-609.
 - ・Pratt, M. G. (1998). "To be or not to be ? Central questions in organizational identification." In Whetten, D.A. and Godfrey, P.C., *Identity in Organizations : Building Theory Through Conversations*. London : Sage, 171-207.
 - ・Riketta, M. (2005). "Organizational identification ; a meta-analysis." *Journal of Vocational Behavior*, **66**, 358-384.
 - ・Rousseau, D. M. (1998). "Why workers still identify with organizations." *Journal of Organizational Behaviour*, **19**, 217-233.
 - ・Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). "Motivation and work behavior, (3rd eds.)." New York : McGraw-Hill.
 - ・田中堅一郎 (2003) 「文脈的業績に関する心理学的研究の展望」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』**4**, 239-245.
 - ・高木浩人 (2003) 『組織の心理的側面 : 組織コミットメントの探求』白桃書房
 - ・Tajfel, H. (1978). "Differentiation Between Social Groups : Studies in the Social Psychology of Inter-Group Relations." London : Academic Press.
 - ・Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). "The social identity theory of intergroup behavior, *The psychology of intergroup relations*" 7-24. Chicago : Nelson-Hall.
 - ・Van Dick, R. (2001). "Identification in organizational contexts : linking theory and research from social and organization psychology." *International Journal of Management Reviews*, **3** (4) , 265-283.

- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). "The utility of a broader conceptualization of organizational identification : which aspects really matter ?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **77**, 171-191.
- Van Dick, R., Grojean, M., Christ, O. & Wieseke, J. (2006). "Identity and the Extra Mile : Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior" *British Journal of Management*, **17**, 283-301.
- van Knippenberg, D. & van Schie, E. C. M. (2000). "Foci and correlates of organizational identification" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **73**, 137-147.
- van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). " Organizational identification versus organizational commitment : Self-definition, social exchange, and job attitudes." *Journal of organizational behavior*, **27**, 571-584.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & Parks, M. J. (1995). "Extra-role behaviors : In pursuit of construct and definitional clarity." In Cummings L. L. & Staw B. W. (eds.) , *Research in Organizational Behavior*. Vol. 17, Greenwich, CT : JAI Press. 215-285.
- Van Scotter, J. R. (2000). "Relationships of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment." *Human Resource Management Review*, **10** (1), 79-95.