

# 組織の独自性と文脈的パフォーマンスの関係

## —組織同一視の媒介効果—

Relationships between Uniqueness of the Organization and Contextual Performance: Mediating Effects of Organizational Identification

小玉 一樹\*

### Abstract

This study proposed and tested a theoretical model of organizational identification using a sample (N = 381; regular worker: 150, part-timer: 231) of retail stores' employees. Based upon a multiple indicators model, results indicated that uniqueness of the organization was related to employees' identification with their organization. Additionally, organizational identification was positively related to the employees' contextual performance within the organization. The results of multiple group analysis showed the theoretical model of the organizational identification process was not different by the difference of status. The implications of these findings for the organization management to diversify are discussed.

### Keywords:

Organizational identification, Contextual performance, Multiple indicators model, Multiple group analysis

## 1. 問題

### 1.1 研究背景と目的

これまで、日本企業の従業員は年功序列慣行や終身雇用などの長期的な意味での報酬を背景に、自らが所属する会社のために、良かれと思うことは自分の職務以外のことも進んで取組んできた(田尾, 1998)。しかし、昨今では経済体制は大きく変動し、日本的経営の特徴とされてきた年功序列や終身雇用は影を潜め、従業員の組織に対する関係が希薄になりつつあることが指摘されている(花田, 1991)。

組織の機能は、職務に規定されておらず、職務としても要求されていない行動に依存しており、しかもそれらの行動が組織の社会的機能を円滑にしているとされ(Katz & Kahn, 1978)、組織を有効に機能させるためには、従業員の自発的な行動は欠かせない。しかし、我が国のこうした現状をみる限り、企業の従業員の組織に対する帰属意識

は低下しているとも考えられ、これまで日本の企業や組織では当たり前のように思われてきた従業員の自発的な行動にも少なからずネガティブな影響を及ぼしている可能性もある。

労働者の組織に対する帰属意識研究は、組織論の観点から組織コミットメントという概念が広く用いられ、個人と組織の関係性を、組織を辞めるか留まるかというような社会的交換理論に基づいて検討されてきた(Allen & Meyer, 1990; Mowday, Steers, & Porter, 1979など)。しかし近年では、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アプローチ(Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1986; Hogg & Abrams, 1988など)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”というカテゴリー化だけでも、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

論文受理日：2011年10月26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)

される (Hogg & Abrams, 1988)。本研究は、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、組織の意向に沿った行動に結びつく概念であることに着目している。

帰属意識研究に用いられてき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職務態度や職務行動に結びつくと考えられる概念である (Mowday et al., 1982)。一方、組織同一視は自己が属する組織を自己概念の中にどのように位置づけるかという考えに基づいた概念であり、社会的自己を肯定的に評価しようとする動機が原因となって、職務行動や職務態度にポジティブな影響を及ぼす概念であると考えられている (Ashforth & Mael 1989 ; Dutton, Dukerich & Harquail 1994)。組織同一視と組織コミットメントの相違に関して、Ashforth & Mael (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。すなわち、両者の違いは、組織コミットメントが個人と組織を対極に置いた交換理論に基づいているのに対し、組織同一視は、組織そのものは自己概念の中にあることを想定し、自己の側面から組織をどのように捉えるかを追究していることである。そのため、組織同一視は組織コミットメントと比較して、本質的な個人と組織の関係性を捉えることが可能であると考えられる。以上のことから、自分自身が組織の一員であるという認知を中心とした概念である組織同一視は、成員の自発的な行動との関連性が予想される。

組織同一視に関する先行研究では、組織同一視が組織市民行動などの自発的な行動にポジティブな影響を及ぼすことや (Riketta & Van Dick, 2005; Van Dick, Grojean, Christ & Wieseke 2006; Van Dick, van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel & Wieseke 2008など)、組織のイメージを肯定的に捉えることが、成員の組織同一視を高めることな

ど (Wan-Huggins, Riordan & Grifferh, 1998; Fuller, Marler, Hester, Frey & Relyea 2006など)、組織同一視の先行要因、組織同一視がもたらす結果についてそれぞれの関係性が報告されている。しかしながら、組織同一視の先行要因と結果についての一連の関連性を検証した研究は少ない。

そこで本研究では、組織成員の自発的な行動を促進する要因として組織同一視と組織イメージを取り上げ、その関連性を確認することを第1の目的とした。また、近年増加が著しい非正規労働者は、組織の多様性の導入をもたらす要因の一つであるといえ、組織はこの多様性を認識した上でマネジメントすることが組織の成功への鍵となることも考えられる。本研究では、従業員の自発的な行動を促進する説明モデルを雇用形態別に比較検討し、非正規労働者の6割を占めるパートタイマーと正規労働者とは相違があるか否かを明らかにすることを第2の目的とした。このモデルを雇用形態別に検討することは、雇用が多様化している組織をマネジメントする上で、重要な意味合いを持つと考えられる。

## 1.2 組織の独自性と組織同一視との関係

組織同一視に関する先行研究のメタ分析を行った Riketta (2005) は、組織の名声や組織の威信などの組織に対する肯定的なイメージと組織同一視との間には  $r = .56$  の有意な相関があったことを報告している。従業員の組織に対する同一視と組織のイメージとの関係性を指摘した Dutton et al. (1994) は、組織のイメージには2種類があり、それらは、1) 組織の特質が他の組織と区別でき、また、その特質が不変であり中核的なものであるという認識、2) 組織を外部がどのように評価しているかについての従業員の知覚から生じるイメージであると述べている。すなわち、外集団との比較によって認知される組織の特質は、組織を同一視するために重要な要因であると考えられる。また、外部から肯定的な評価をされた個人の行為は組織の評価でもあるため、個人の自尊感情を高めるだけでなく、自己の社会的アイデンティティにもポジティブな影響を及ぼすと考えられる。さらに、Dutton et al. (1994) は、組織イメー

ジが従業員の組織同一視に及ぼす影響について、1) 組織の魅力が高まれば高まるほど、従業員は組織を同一視する、2) 従業員が同一視している組織価値と組織のイメージが類似していればいるほど、同一視は高まる、3) 組織に対するアイデンティティが比較する他の組織と相違していればいるほど、従業員は組織に対して同一視しやすくなる、4) 組織のイメージが個人の自尊感情を高めるものであるほど、従業員の組織に対する同一視は高まるという仮説を提示している。

Dutton & Dukerich (1991) は、組織イメージを“他者が当該組織について特色であるとみなしていると当該組織メンバーが考えるもの”と定義しており、先行研究で想定されている組織のイメージとは、他の組織とは相違した自社の独自性であるといえる。Wan-Huggins et al. (1998) は、Dutton & Dukerich (1991) の定義に基づいて、米国の電気設備会社の従業員98名を対象に、組織イメージと組織同一視の関係について検討している。その結果、両者の間には  $r = .26$  の有意な正の相関があり、組織イメージが組織同一視に及ぼす影響は  $\beta = .15$  と有意であったことを報告している。また、小玉 (2010b) は、組織同一視の先行要因として、外部の組織に対する評価と共に外集団との比較によってえられる組織の独自性の重要性を指摘し、組織の独自性と組織同一視には正の関係性があることを報告している。以上から、本研究では組織同一視の先行要因として、組織の独自性を取り上げることにした。

### 1.3 組織同一視と文脈的パフォーマンスとの関係

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いる (Ashforth & Mael, 1989; Van Dick, 2001; Riketta, 2005; Edwards, 2005 など)。Riketta (2005) の組織同一視に関するメタ分析では、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) のメタ分析で取り上げられている

役割外行動には、類似する成員の自発的な行動が含まれている。たとえば、組織同一視と組織市民行動の相関が  $r = .36$  であるなどである (Van Dick et al., 2006)。その他にも従業員の自発的な行動は、役割外行動 (Van Dyne, Cummings & Parks, 1995) や組織市民行動 (Organ, 1988) のほか、向社会的組織行動 (Brief & Motowidlo, 1986)、文脈的パフォーマンス (Borman & Motowidlo, 1993)、組織的自発性 (George & Brief, 1992) などの類似した概念が検討されている。本研究では、従業員の自発的な行動を表す概念として、文脈的パフォーマンスに注目した。文脈的パフォーマンスは、直接的な職務に貢献をする活動ではなく、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、より広範囲にパフォーマンスを捉えることができるとされる (田中, 2003)。小玉 (2010a) は、組織同一視とその類似性が指摘される組織コミットメントとの弁別を目的として、職務満足、離転職意向、文脈的パフォーマンスを用い検討している。その結果、組織コミットメントは職務満足、離転職意向への影響力が強く、一方の組織同一視は文脈的パフォーマンスに対して、組織コミットメントよりも有意に高い正の影響を及ぼしたことを報告し、組織同一視と組織コミットメントは、共に諸変数との相関は高いものの弁別は可能であるとしている。以上のように、組織同一視は文脈的パフォーマンスに正の影響を及ぼす要因であるといえる。

### 1.4 3つの変数間の関係性

これらの変数間の関係性について、Dukerich, Golden & Shortell (2002) は、医療関係者1,504名のサンプルに基づいて、外部評価による組織イメージと組織の魅力の認知が組織同一視に正の影響を及ぼし、それらの影響を受けた組織同一視が従業員間の協力的行動と組織市民行動に影響を及ぼすというモデルを検討している。その結果、このモデルが有効であることを報告している。しかしながら、この研究の調査対象者は、医療機関に勤務する医師、看護師、介護師であり、専門性の高い医療職に対するアイデンティティも高いことが予想される。そのため、一般企業の従業員を対象

とした場合には、相違した結果となる可能性がある」と推測される。

そこで本研究では、先行研究で得られた知見から、組織の独自性、組織同一視、文脈的パフォーマンスの関連性について、一般企業の従業員を対象に検証を行うことにした。

### 1.5 雇用形態の相違による比較

我が国では、雇用の短期化や多様化が顕著となっている。平成22年度に実施された就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省、2011）によれば、非正規労働者が全労働者に占める割合は38.7%となっており、その割合は年々増加している。中でも、パートタイマーは非正規労働者の約6割を占める重要な労働力となっており、企業経営にとっては不可欠な存在となっている。これらのパートタイマーの帰属意識に関する研究においても組織コミットメントが用いられ、正規労働者とパートタイマーを比較し、その水準に差があるかについて検討されている（成，1991；鈴木，2002）。その結果、パートタイマーは労働時間や賃金においても正規労働者との差があることや、パートタイマーは長期雇用が見込まれていないこと、また、働く理由も正規労働者との違いがあることが原因となって、パートタイマーと正規労働者の帰属意識には違いがあると考えられている。

しかし、組織同一視に関する先行研究では、集団の一員であるというカテゴリー化によって社会的アイデンティティが意識されるため、個人と組織との本質的な関係性を把握することが可能であると考えられる。したがって、組織同一視という概念の下では、労働条件に差があったとしても、個人と組織の関わり方や職務行動には差は生じないことが予想される。本研究では組織の独自性が組織同一視に及ぼす影響と、組織の独自性によって影響を受けた組織同一視が文脈的パフォーマンスに及ぼす影響に関する説明モデルが、正規労働者とパートタイマーとで違いがあるのかについて検討することにした。

## 2. 方法

### 2.1 調査対象者

スーパーマーケット団体Aの加盟企業のうち、15社の従業員を対象に2011年1月15日から2011年2月28日まで調査を実施した。各企業の人事担当部門にデータ収集を依頼し、質問紙の配布を行った。回答は任意とし、全て無記名とした。回収は個別封筒に封入し回収を行った。すべての質問に回答したものを有効回答とした結果、381データが有効回答（84.6%）であった。対象者はすべてスーパーマーケットの店舗で働く従業員であった。381名の内訳は、正規労働者が150名（39.4%）、パートタイマーが231名（60.6%）であった。性別は男性が129名（33.9%）、女性が252名（66.1%）、全体の平均年齢は41.33歳（±12.51）、全体の平均勤続年数は8.50年（±7.84）であった。

### 2.2 調査内容

**組織の独自性** 小玉（2010b）が使用した組織の独自性に関する3項目を用いた。質問項目は「この会社は、競合他社と大きく違う」などの3項目に対して「1. 全くそう思わない」から「5. とてもそう思う」の5件法で回答を求めた。（ $\alpha = .71$ ）

**組織同一視** 組織同一視の尺度は、小玉（2011）が開発した6項目から構成される尺度を使用した。質問項目は「この会社で働いていることは、わたしのイメージを高める大きな要因だ」「『あなたは《所属組織名》らしい人だね』と言われたら、とてもうれしい」などの6項目であった。これらの項目について「1. 全くそう思わない」から「5. とてもそう思う」の5件法で回答を求めた。（ $\alpha = .82$ ）

**文脈的パフォーマンス** 従業員の自発的な行動に関する尺度は、池田・古川（2008）が作成した文脈的パフォーマンス尺度の項目を内容が変わらない程度に変更し使用した。池田・古川（2008）が作成した文脈的パフォーマンス尺度は、実行レベルと実際に貢献があったかどうかを問う貢献レベルによって分類されるが、本研究ではパフォーマンスをより広範囲に把握するために、実行レベルのみを分析に用いた。実行レベルの文脈的パ

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項目からな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7項目からな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項目からなる職場に対する協力という3つの下位概念から構成される。池田・古川（2008）は、文脈的パフォーマンス尺度の信頼性を表わす Cronbach の  $\alpha$  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、本研究では各尺度の合計得点を尺度得点として用いた。なお、質問の回答はすべての項目に対して、「1. 全くそう思わない」から「5. とてもそう思う」の5件法で回答を求めた。（自己の職務への専念： $\alpha = .85$ 、同僚に対する協力の： $\alpha = .84$ 、職場に対する協力の： $\alpha = .83$ ）

**職務満足** 文脈的パフォーマンスは、個人の主観的なパフォーマンスへの知覚であり、客観的なパフォーマンスとは言いがたい。そこで本研究では、3要因の質問項目の他に、コントロール変数として分析に投入することを目的として「現在の仕事に満足している」「今の仕事に喜びを感じる」などの職務満足に関する4つの質問を含め回答を求めた。なぜなら、職務満足が高い回答者は、自己のパフォーマンスへの重要度が高く、自己評価を高める傾向にあると考えられるほか、逆に、自分のパフォーマンスよりも組織や職場全体のパフォーマンスを重視し、自己のパフォーマンスを特に高く評価しない可能性があるなど、職務満足が変数に影響を及ぼすと考えられるからである。それらの影響を一定にすることで、変数の客観性を

を保つことが可能であると考えた。（ $\alpha = .92$ ）

### 2.3 分析方法

**説明モデルの検討** 本研究で第1に明らかにしようとしているのは、組織の独自性が組織同一視に与える効果と、組織の独自性によって影響を受けた組織同一視が文脈的パフォーマンスに与える効果である。そのためには、組織の独自性を独立変数、組織同一視を媒介変数、そして文脈的パフォーマンスを従属変数とし、共分散構造分析を用いたモデルの検証が適切であると考えた。図1は、その分析モデルを示したものである。図1に示すとおり、観測変数にはすべて誤差変数（ $e1 \sim e12$ ）をつけ、従属変数となる潜在変数には攪乱変数（ $d1, d2$ ）をつけた。また、「組織の独自性」の観測変数である  $U2$ と  $U3$ に高い相関があるため、それぞれの間誤差相関を想定することにした。すべての誤差変数、攪乱変数からの観測変数へのパス係数はすべて1に固定した。

モデル採択の基準として、ケース数の影響を受けやすいカイ2乗の有意確率は参考とせず、適合度判定を GFI (Good fit index)、AGFI (Adjusted good fit index)、CFI (Comparative fit index)、RMSEA (Root means square error of approximation) を採用した。豊田 (1992) はモデルの適合度判定として、GFI が0.9以下であれば棄却することを推奨しているが、本研究では GFI に加え、AGFI、CFI の適合度判定基準も .90 以上、RMSEA の採択基準は .08 以下とした。本研究における分析は Amos19.0 を用いた。

**雇用形態別のモデルの検証** 本研究のもう一つの目的である、雇用形態によって説明モデルに相

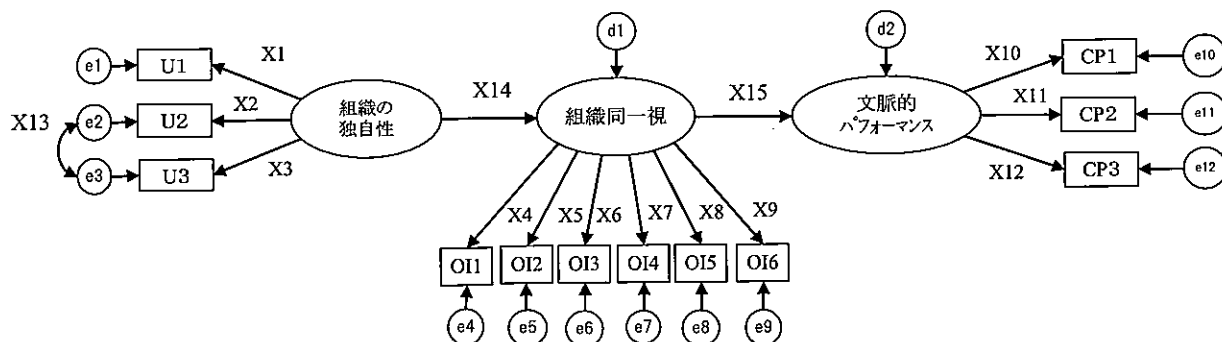


図1 分析に用いた説明モデル

違があるか否かについて探索的に検討するために、3つのモデルを設定し、多母集団同時分析によるモデル検証を行った。モデルの適合度判定は、前述のとおり GFI、AGFI、CFI、RMSEA を用いた。モデル採択基準としては、複数モデルの比較に有効な基準である AIC (Akaike's information criterion) と BCC (Browne-Cudeck criterion) を用いた。AIC および BCC は複数モデルを比較する場合、より小さい値を示すモデルの適合度が高いと判断される (豊田, 1992)。分析に用いた3つのモデルは以下のとおりである。

Model1: すべてのパス係数に制約を課さず、すべてのパス係数が雇用形態によって異なることを仮定したモデルである。

Model2: 潜在変数から観測変数へのパス係数に等値制約を課すことで、雇用形態別に抽出して

いる潜在変数は同質のものとして、潜在変数間のパス係数が雇用形態によって異なることを仮定したモデルである。

Model3: Model2に加え、雇用形態別の潜在変数間のパス係数および誤差変数間の相関係数にも等値制約を課し、潜在変数間のパス係数が雇用形態によって等しいことを仮定したモデルである。

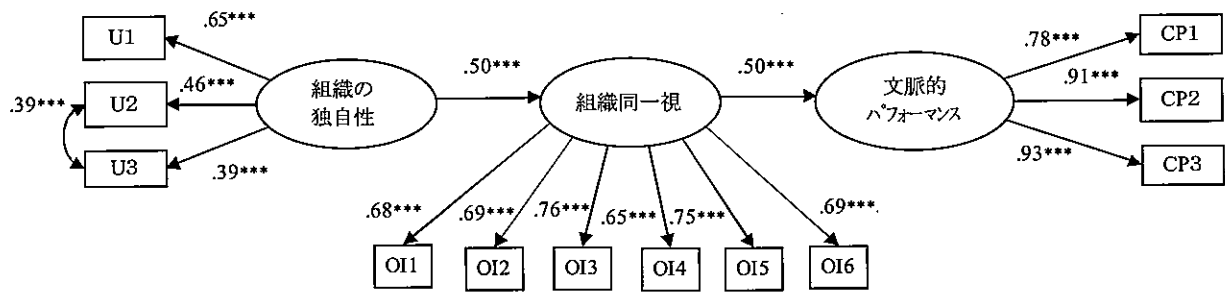
### 3. 結果

#### 3.1 測定項目の記述統計

本研究において使用した尺度である組織の独自性、組織同一視、文脈的パフォーマンスの各項目を共分散構造分析に用いることが可能であるかを判定するために、測定項目の平均値、標準偏差、歪度、尖度を算出した。その結果を表1に示す。

表1 調査項目の記述統計量 (平均値, 標準偏差, 歪度, 尖度)

No	項目内容	平均	標準偏差	歪度	尖度
<b>組織の独自性</b>					
U1	この会社は、競合他社と大きく違う	3.26	0.78	-0.18	0.26
U2	この会社には、独特の考え方や雰囲気がある	3.72	0.75	-0.29	-0.12
U3	良いにつけ悪いにつけ、この会社には特徴がある	3.72	0.77	-0.50	0.44
<b>組織同一視</b>					
O11	この会社で働いていることは、わたしのイメージを高める大きな要因だ。	3.30	0.88	-0.09	-0.17
O12	「自分は『所属組織名』の人間なんだなあ」と実感することが多い。	3.14	0.85	-0.38	0.19
O13	「あなたは『所属組織名』らしい人だね」と言われたら、とてもうれしい。	3.17	0.88	-0.40	0.29
O14	この会社の目標は、わたしが目指している目標と同じだ。	3.47	0.90	-0.30	0.21
O15	わたしとこの会社との間には、強い絆がある。	2.86	0.84	-0.08	0.31
O16	この会社が事業で成功すると、自分のことのようにうれしい。	3.31	0.97	-0.34	-0.02
<b>自己の職務への専念</b>		合計得点	21.01		
S1	与えられた仕事に細心の注意を払って働いている。	4.00	0.63	-0.58	0.85
S2	積極的に難しい仕事に取り組んでいる。	3.19	0.72	0.13	0.92
S3	課題達成のため、常に困難を乗り越えようとしている。	3.48	0.73	-0.37	0.54
S4	周囲の期待以上に一生懸命働いている。	3.34	0.72	0.01	0.38
S5	自分の知識や技術を高めるよう努力している。	3.65	0.70	-0.53	0.98
S6	自ら率先して、仕事上の問題を解決しようとしている。	3.35	0.76	-0.37	0.47
<b>同僚に対する協力</b>		合計得点	24.98		
C1	同僚が良い仕事をした時にはほめている。	3.86	0.71	-0.61	0.46
C2	職場内の同僚を公平に扱っている。	3.76	0.71	-0.79	0.55
C3	同僚の意見やアイデアに対して、自分の考えや意見を言っている。	3.48	0.82	-0.62	0.74
C4	仕事の問題を抱える同僚を支援したり勇気づけたりしている。	3.48	0.72	-0.36	0.65
C5	自発的に職場内の同僚の手助けをしている。	3.63	0.71	-0.50	0.88
C6	同僚に対して、自分の意見やアイデアを提供している。	3.36	0.78	-0.50	0.35
C7	同僚の仕事上の問題が解決できるよう進んで手助けしている。	3.41	0.74	-0.46	0.55
<b>職場に対する協力</b>		合計得点	20.60		
O1	職場で起こった問題やトラブルを進んで解決しようとしている。	3.53	0.74	-0.48	0.63
O2	職場内のさまざまな意見の調整を行おうとしている。	3.36	0.78	-0.21	0.42
O3	仕事上、自分のやろうとしていることを、事前にみんなに伝えている。	3.44	0.73	-0.19	0.32
O4	職場内での仕事の情報を共有しようとしている。	3.70	0.69	-0.71	0.74
O5	職場全体の意欲を高めるようなことを話している。	3.17	0.74	-0.10	0.65
O6	職場内の仕事がスムーズに進むようアイデアを提供している。	3.39	0.78	-0.32	0.42



注) 誤差変数および攪乱変数は図中から省略している。

\*\*\* $p < .001$

図2 共分散構造分析の結果 (標準化推定値)

値には極端に分布が偏っている項目は認められないため、すべての項目を共分散構造分析に用いることが可能であると考え分析を進めた。

### 3.2 ハーマン単一因子テスト (Harman's one factor test)

本研究では、独立変数と従属変数を単一の回答者に尋ねているため、コモン・メソッド・バイアスが問題となる可能性がある。Podsakoff & Organ (1986) は、コモン・メソッド・バイアスの有無を確認する方法として、ハーマン単一因子テストを推奨している。ハーマン単一因子テストでは、分析に用いる概念に関する質問項目を探索的因子分析した結果が、因子が一つのみしか抽出されない場合、あるいは、第一因子の分散が全体の分散の大多数となる場合に、コモン・メソッド・バイアスの問題が生じている可能性が指摘される。本研究では、分析に用いる3つの概念に関する項目に対して探索的因子分析を施した。その結果、3つの因子が抽出され、第1因子の分散は26.889%であった。これらの結果から、コモン・メソッド・バイアスの問題は生じている可能性が低いと判断し、分析を進めることにした。

### 3.3 説明モデルの検討結果

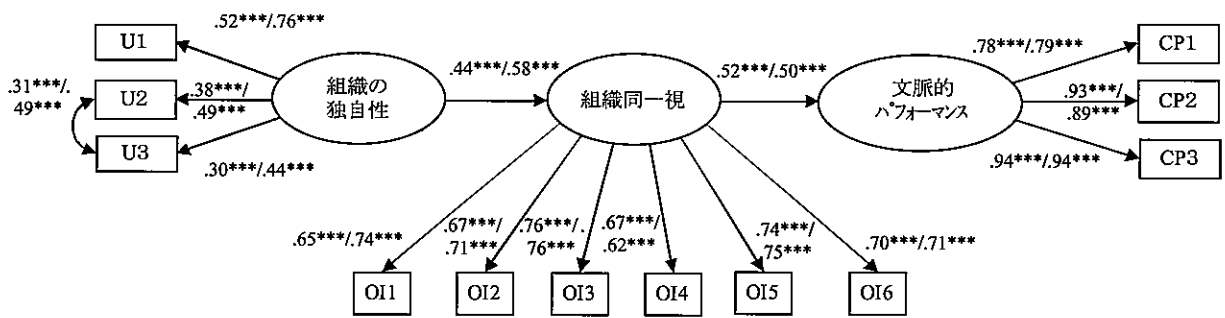
組織の独自性、組織同一視および文脈的パフォーマンスの各尺度間の因果関係を検討するために、共分散構造分析を用いたモデルの検証を行った。モデルの適合度は、GFI = .922、AGFI = .902、CFI = .936、RMSEA = .080、となり、統計的な基準を充たしていたことから、本モデル

が適合範囲内であると判断された。結果は図2に示すとおり、組織の独自性から組織同一視へのパス係数は.50となり.01%水準で有意であった。また、組織同一視から文脈的パフォーマンスへのパス係数も.50を示し.01%水準で有意であった。

つぎに、職務満足による影響を統制するため、職務満足をコントロール変数として投入し、それが組織の独自性、組織同一視および文脈的パフォーマンスに及ぼす影響を踏まえた上でのモデル検証を行った。その結果、職務満足による影響 ( $\beta' s > .23, p' s < .05$ ) の影響を制御してもなお、本モデルの潜在変数間のパス係数は、順に.33、.29となり、いずれも.01%水準で有意な値であった。なお、このモデルも統計的な基準を概ね充たしていた (GFI=.915、AGFI=.882、CFI=.950、RMSEA=.068)。

### 3.4 雇用形態別のモデルの比較結果

雇用形態によって、組織の独自性-組織同一視-文脈的パフォーマンスモデルに相違があるか否かについて検討するために設定した3つのモデルについて検証を行った。AICおよびBCCの2つの基準で3つのモデルを比較検討したところ、表2に示すとおり Model3が最も低い値を示した。この結果、仮説モデルのうち、潜在変数から観測変数へのパス係数に等値制約を課し、潜在変数間のパス係数は雇用形態が相違していても等しいことを仮定した Model3が最良モデルであると判断された。Model3を雇用形態別に示したものが図3である。



注) 誤差変数および攪乱変数は図中から省略している。

注) パス係数は、左(上)が正社員、右(下)がパートタイマーを表している。

図3 雇用形態別の構造モデル (Model3) 標準化推定値

表2 各モデルの適合指標

	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC	BCC
Model 1	.917	.902	.945	.043	530.765	539.741
Model 2	.916	.907	.946	.041	516.448	524.296
Model 3	.916	.908	.946	.041	515.181	522.722

#### 4. 考察

本研究では、これまで帰属意識研究で多用されてきた組織コミットメントという概念ではなく、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によって、従業員の自発的な行動を促す要因を組織成員の自己の側面から検討した。具体的には、組織の独自性が組織同一視に与える効果、および、組織の独自性によって影響を受けた組織同一視が、従業員の文脈的パフォーマンスに与える効果を実証的に解明することを試みた。また、雇用形態の違いによって、説明モデルに相違があるか否かについて探索的に検討した。

まず、説明モデルの適合度は、統計的な基準を充たしていた。その結果、モデルの有効性が確認された。この結果は、Dukerich et al. (2002) の結果と一致する。つぎに、多母集団同時分析によって、観測変数および潜在変数間のパス係数が、雇用形態に関わらず等しいことを仮定したモデルが最適であることが示され、正規労働者とパートタイマーともに説明モデルが成立することが確認された。これらの研究の結果は、雇用形態に関わら

ず、成員は自らが属している組織の独自性を強く認知したときに組織に対する同一視が高まり、組織的な活動に自主的に参加し、同僚との協働意識や組織に対する貢献意欲を示すと解釈できる。

以上の結果について考察する。まず、組織同一視に影響を及ぼす要因として、Dutton et al. (1994) は、1) 組織の魅力、2) 組織価値と組織イメージの類似性、3) 他の組織と相違、4) 組織イメージが自尊感情を高めるものという4つをかかげている。本研究での、自らが所属する組織が他とは相違した独自のものであるとする認知が組織同一視にポジティブな影響を及ぼすという結果は、Dutton et al. (1994) の仮説と一部符合する。すなわち、組織同一視に影響を及ぼす要因は内集団と外集団を区別することであり、我々は、他社とは相違した集団の成員であるという意識を明確にするといえる。そして、組織に対する認知がポジティブな形で顕在化することで、組織を同一視する度合いが高まると考えられる。

つぎに、組織同一視は“個人の情緒的かつ認知的な組織との絆の強さ”と定義され (Edwards, 2005)、組織との一体感や運命共同体として組織



を自己概念に位置づけようとする概念である。組織を同一視しているという心的状態は、成員と組織とが同じ方向に歩むことであると理解でき、そのため、成員の組織への関心も高まると考えられる。そして、組織への関心が高まった成員は、肯定的な社会的アイデンティティを維持するために、自らが属している組織をより良くしようと、職務行動も自発的に行われると推測される。

本研究では、説明モデルが雇用形態によって違いがあるか否かについて探索的に検討した。分析の結果、モデルは雇用形態に関わらず有効であることが示された。この結果は、正規労働者であろうがパートタイマーであろうが、いずれの成員も自らが属している組織が他の集団とは相違した独自の集団であることを認知することによって組織同一視が高まり、組織同一視が高められた成員は組織の価値や目的に沿った行動を自発的にとろうとすると考えられる。

最後に、本研究が残した課題について述べておく。第1に挙げるべき課題は、パフォーマンスに関する項目がすべて回答者の自己評価による尺度であるという点である。組織の独自性および組織同一視は個人の心的状態を表わすものであるため、自己評価による把握は適切であるといえる。しかし、パフォーマンスは個人が実際に行っているかどうかを回答者自身の主観的評価に委ねており、パフォーマンスの水準を客観的に表したものは言いがたい。本研究では、この課題に対して、まず、ハーマンの単一因子テストを用いて、コモン・メソッド・バリエンスの有無について確認を行った。さらに、職務満足をコントロール変数として分析を行った結果、変数間のパス係数は有意であった。しかしながら、これらの統計的手法によっても、コモン・メソッド・バリエンスの問題が完全に排除されたとはいえない。今後の研究では、自己評価による尺度と、回答者の管理監督する立場にある者による客観的な評価を組み合わせるなどの工夫が必要であろう。

第2に、一般化の問題である。本研究では、説明モデルの有効性と、雇用形態によってモデルに相違があるか否かについて検討するために、正規労働者とパートタイマーが混在する組織である小

売業15社の従業員を対象として検討を行った。小売業ではそのモデルの有効性が確認されたが、他の業種ではモデルは相違している可能性もある。今後は、業種を拡大し調査を継続することが必要であろう。

#### 謝辞

本論文については、人材育成学会匿名審査員の方々に有益なご助言を頂くとともに、本論文の細部にわたりご指導をいただいた。ここに深謝の意を表す。

#### 引用文献

- ・ Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- ・ Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1989). "Social identity theory and the organization." *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- ・ 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.
- ・ Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). "Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians." *Administrative Science Quarterly*, 47, (3) 507-533.
- ・ Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C.V. (1994). "Organizational images and member identification." *Administration Science Quarterly*, 39, 239-263.
- ・ Dutton, J. E. & Dukerich, J. M. (1991). "Keeping an eye on the mirror: The role of image and

- identity on organizational adaptation." *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- ・ Edwards, M. R. (2005). "Organizational identification: A conceptual and Operational review." *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
  - ・ Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem." *The Journal of Social Psychology*, 146 (6), 701-716.
  - ・ 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
  - ・ 咸恵善 (1991). 「パートタイマーの組織コミットメントに関する実証的分析」『経営行動科学』6, 1-14.
  - ・ 花田光世 (1991). 「オピニオン・サーベイによる経営人事革新」『DIAMOND ハーバード・ビジネス』3月号、81-94.
  - ・ 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 社会的アイデンティティ理論 北大路書房 1995)
  - ・ 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.
  - ・ Katz, D., & Kahn, R.L., (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
  - ・ 小玉一樹 (2010a). 「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」『人材育成研究』6 (1) 55-67, 2010.
  - ・ 小玉一樹 (2010b) 「組織同一視の先行要因の検討－組織の独自性が組織同一視に及ぼす影響について」『広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー』2010-39.
  - ・ 小玉一樹 (2011). 「組織同一視尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島大学マネジメント研究』11, 55-67.
  - ・ 厚生労働省 (2011). 『平成22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.
  - ・ Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
  - ・ Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
  - ・ Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (1986). "Self-reports in organizational research: problems and prospects." *Journal of Management*, 12, 531-544.
  - ・ Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be? Central questions in organizational identification. Identity in Organisations: Building Theory Through Conversations*. London: Sage, 171-207.
  - ・ Riketta, M. (2005). "Organizational identification; a meta-analysis." *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
  - ・ Riketta, M. & Van Dick, R. (2005). "Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
  - ・ 鈴木竜太 (2002). 『組織と個人－キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房.
  - ・ 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.
  - ・ Tajfel, H. (1978). *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press.
  - ・ Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior, The psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall, 7-24.
  - ・ 田尾雅夫 (1998). 『会社人間はどこへ行く－逆風下の日本的経営のなかで』中公新書.
  - ・ 豊田秀樹 (1992). 『SASによる共分散構造分析』東京大学出版.

- ・ 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., 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 Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. & Wieseke, J. (2008). "Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior." *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388-399.
- ・ Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). "Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)." In L. L. Cummings & B. W. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. vol. 17, Greenwich, CT: JAI Press, 215-285.
- ・ Wan-Huggins, V. N., Riordan, C.M. & Grifferh, R.W. (1998). "The development and longitudinal test of a model of organizational identification." *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (8) ,724-749.

