

# 大学生を対象とした多重コミットメントの分析<sup>\*</sup>

——ゼミナール，アルバイト，サークルに対する  
組織コミットメントの違いとその影響——

西 脇 暢 子

## I はじめに

本研究は大学生を対象に，複数組織への多重コミットメントの実態とその影響について明らかにする。具体的には，大学生達は自分が所属する組織（ゼミナール，サークル，アルバイト）とどのような関わり方をしているか，組織との関わり方は学生の組織に対する満足感や自己成長感にどのような影響を与えているかを分析する。

誤解や反論を恐れずに言えば，日本の大学生は年齢や職業などで分類される社会的なカテゴリーの中では，生活の自由度がもっとも高く，参加する組織の数やそれらとの関わり方がきわめて多様なグループに位置づけられるだろう。彼等の多くは所属組織である大学の他，その内部組織であるゼミナールやサークルに所属している。学外ではアルバイト従業員として企業組織とも関わりをもっている。その他，他大学や地域のクラブやサークルに所属している者もいる。ゼミナール，サークル，アルバイト先は，現代の日本の大学生に共通する帰属対象組織と位置づけられるだろう。

どの組織に参加するか，いくつの組織に参加するか，その中でどれを優先するか，それらとどのように関わるかを，大学生は自由に決めることができる。

---

\* 本研究は筆者のゼミナールのある学生の尽力と協力なしには実現しえなかった。この場を借りて感謝したい。

組織からの退出も基本的には自由である。この点において、仕事が生活の中心となっている企業従業員とは明らかに異なる。大学生達は自由意志による組織参加、関与、撤退が可能な状況下で、所属する複数組織との関係をどのように構築し、どう使い分けているのだろうか。また、組織との関係が彼等にどのような影響を与えているのだろうか。本研究は多重コミットメントの分析を通じてこの点を明らかにしたい。

## II 先行研究

複数組織へのコミットメントは、「多重コミットメント (dual commitment)」として研究されてきた。それらで分析対象とされてきた個人は主に労働者であり、組織は企業と組合が中心である<sup>1)</sup>。ただし問題の関心は時代や研究者によって異なる。

代表的なアプローチの一つは多重コミットメントを対立軸でとらえる方法である。このアプローチは初期の研究に多く、複数組織に所属することで起きる個人の心理的葛藤 (コンフリクト) に関心を向けている。その特徴は、個人は企業と組合のどちらに対して愛着や帰属意識をもっているか、どちらかへのコミットメントがもう一方のコミットメントをどの程度阻害しているかなど、多重コミットメントを両立しがたいものととらえる点にある (Magenau et al. [1988])。もう一つのアプローチは、コミットメントの多面性を反映させることで、より柔軟で現実的な多重コミットメントを明らかにする方法である。このアプローチは近年の研究に多く見られ、複数組織への多重コミットメントを補完的なものと位置づけている点に特徴がある。具体的には、愛着や帰属意識のほかに組織との交換や規範的関わりなどを加えることで、企業と組合の間で

---

1) 組織を対象とした多重コミットメントの研究には、このほかにも非正規従業員を対象とした派遣元企業と派遣先企業に対するコミットメントの調査がある (Liden et al. [2003])。組織を対象としない多重コミットメント研究には、組織と自己の専門性 (プロフェッショナル) に対するコミットメント (Hoff [2001])、雇用主個人と雇用企業に対するコミットメント (Benson [1998]) などがある。

コミットメントの性質に差異がみられるかを明らかにしたり、両組織に対するコミットメントの間に相互関連性がみられるかを分析している。

たとえば Sherer と守島 (Sherer and Morishima [1989]) は、賃金、組織から得られる情報、外部労働市場の諸要因が組織コミットメントに与える影響は、企業と組合に対して異なることを明らかにした。Cohen [2005] は、情緒、継続、規範のコミットメントの各側面が組織および仕事からの離脱の意図や、仕事や生活の満足にどう影響しているのかを分析した。その結果、情緒的側面だけでなく、規範的側面、組合に対する責任と自発的貢献意欲が結果変数に影響していること、ただし影響の仕方は異なることを明らかにした。Angle and Perry [1986] は労使関係が企業と組合への多重コミットメントにもたらす影響を、企業と組合それぞれへのコミットメントへの影響と比較しながら分析した。その結果、労使関係のパターンの違いがどのコミットメントにも影響すること、ただしその影響の仕方はコミットメントの対象によって違うことを明らかにした。

先行研究が明らかにしているように、多重コミットメントの形態は多様で、対象が変わればコミットメントの仕方は変わる。さらに、情緒や規範といった組織コミットメントの各側面と結果変数の関係はコミットメントの対象組織が違えば変わってくる。このことをふまえて、本研究もコミットメントを相互補完的なものと位置づけ、その関係性を分析する。

### III 多重コミットメントの分析

#### 1 研究の枠組み

本研究はコミットメント概念と調査対象組織を次のように設定した。コミットメントは「組織に対する個人のかかわり」と定義し、Meyer and Allen [1997] の分類に従い ① 情緒、② 功利、③ 規範の3側面からなるものとする。①は組織への帰属意識や愛着に代表され、自発的貢献意欲、組織への残留欲求によって説明づけられる (Porter et al. [1974])。②はコスト・ベネ

フィットの計算に基づいてなされるもので、計算的コミットメントあるいは打算的コミットメントとも言われる (Becker [1960], Kanter [1968])。③は義務感や責任感に根ざしており、社会規範による圧力や「そうあるべき」という行為者の自覚が影響する (Marsh and Mannari [1977], Wiener [1982])。

調査対象組織は、ゼミナール、サークル、アルバイトとした。調査にあたっては、これら全ての組織へのコミットメントではなく、ゼミナールとそれ以外で自分にとって重要な組織 (サークル、クラブ、アルバイト先) を一つあげてもらい、両組織に対するコミットメントを回答させた。このような方法をとった理由は、第一に、近年大学生のサークルやクラブの加入率は落ちる傾向にあり、ゼミナールの学生全員がアルバイトとサークルの両方に参加しているとは限らないからである。中にはサークルにも入らず、アルバイトもしていない学生もいる。第二に、サークルやクラブの中には、組織とは名ばかりで何ら活動実態がないものや、無目的に一部のメンバーが集まっているだけのものが存在しているからである。メンバーの中にも、登録だけで実際には活動にほとんど参加していない、いわゆる「幽霊部員」も存在する。これらの事情を考慮すると、3つの組織全てについてコミットメントを調査するのは設計上無理があると判断し、ゼミナール以外の組織は選択制とした。

## 2 調査方法

### 1) 調査対象

調査対象は東京都内の私立大学A大学のゼミナールに所属する2年および3年生181名である。調査はアンケート形式で回収率は100%、有効回答数は169 (有効回答率93%) である。有効回答数169の内訳は、ゼミナールに対するコミットメントについては100%、その他組織 (サークル、クラブ、アルバイト) については87.6%である。

### 2) 質問票

ゼミナールに対するコミットメントの調査票では28項目、サークルまたはア

アルバイト先組織へのコミットメントの調査票では27項目の質問を設定した。これらは関本・花田 [1987]、田尾編 [1997] の質問票の中から負荷の高かった尺度を抜粋し、本調査用に表現を一部修正したものの他、Meyerら [1993] の継続的コミットメント指標 (Q25, アルバイト・サークル向け Q18)、コミットメントの特徴である自発的貢献意欲の尺度として利他的行動 (Q12) を入れた (詳しくは巻末附属資料参照)<sup>2)</sup>。一部の質問は大学生を対象とすることをふまえて独自に設定した (たとえば「Q18 このゼミナールにいるのは単位のためである」「Q19 就職活動が終わればこの組織 (ゼミナール) をやめてもよい」)。

設問はコミットメントの情緒面をたずねるものがやや多くなっている。その理由は、ゼミナールとサークルは非金銭的要因が参加の動機づけとなるため、それらと関連の深いコミットメントの情緒的側面が現れやすいと考えたからである。さらに、情緒的側面には愛着、忠誠心、自発的貢献といった多様な要素が含まれており、それらをより詳しく分析するためである。このほか、コミットメントの被説明変数として、「組織適合度 (自分にあっている)」「満足感」「成長感」の3つを設定した。各質問は「そう思う (5点)」から「そう思わない (1点)」までの5件法により測定した。

### 3) 方 法

調査は次の方法で行った。担当教員が調査に賛同した6ゼミナールに補助学生1名<sup>3)</sup>を派遣し、アンケートを配付・実施・回収した。調査開始にあたって、補助学生が① 筆者も含めた教員は全く関与しないこと、② 回答内容は厳重に保管し、回答内容から推測される個人情報も含めて各ゼミナールの担当教員

2) 関本・花田と田尾は、どちらも日本の企業組織に勤務するホワイトカラーを対象に組織コミットメントを幅広く調査しており、現時点では日本的な要素も含めてもっとも信頼できる研究に位置づけられる。両研究の尺度はその後の研究でも広く使用されており、調査結果を比較検討しやすいというメリットももつ。これらの特徴を考慮した結果、本研究も可能な限り両研究の尺度を使用することとした。

3) この学生はアンケート調査設計の段階から関与しており、コミットメントおよび組織の概念、調査方法、調査の目的などを十分理解した上で補助を行った。アンケート結果の集計もこの学生が行い、筆者は完成データのみを受け取った。

に絶対に漏洩しないことを説明した。さらに、何が組織に該当するかを十分に説明し、活動実態の伴わないサークルや単なる集団と化しているサークルなど「組織ではない」組織を対象としないよう注意を促した。調査開始から終了までの間、回答にバイアスがかからないようゼミナールの担当教員には席を外していただいた。

### 3 調査結果

#### 1) 回答者の属性、組織参加の有無とその理由

第1表は学年・男女のクロス集計表、第2表は回答者のサークルとアルバイトの所属の有無を示したクロス集計表である。回答者は2年生が3年生より多く、男子が女子の約2倍である。アルバイトとサークルの参加状況を見ると、サークルに加入せずにアルバイトだけやっている学生が77と全体の45%を占めている。両方加入している者は55(33%)、サークルのみは17(10%)、アルバイトもサークルもやっていない者は20(12%)である。

第1図はゼミナール、サークル、アルバイトそれぞれの参加理由、第2図は

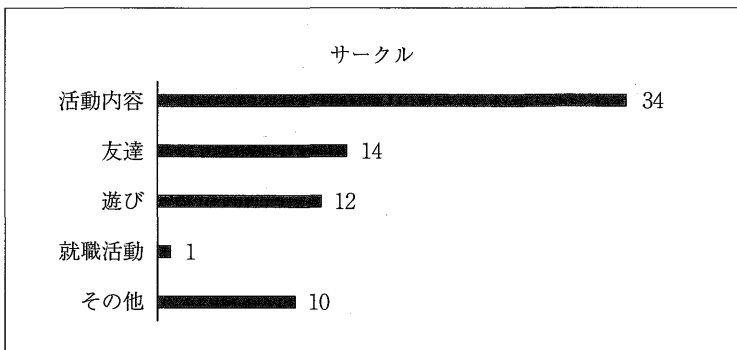
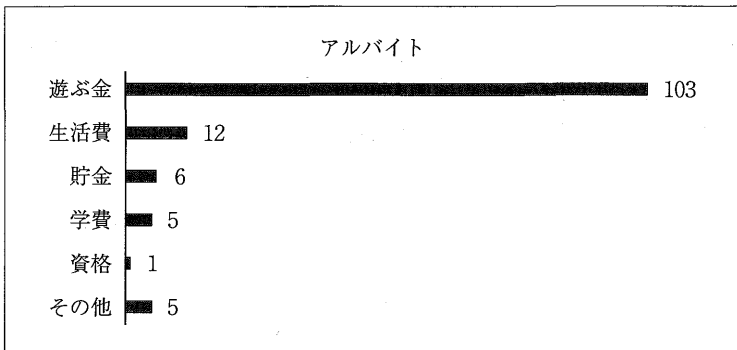
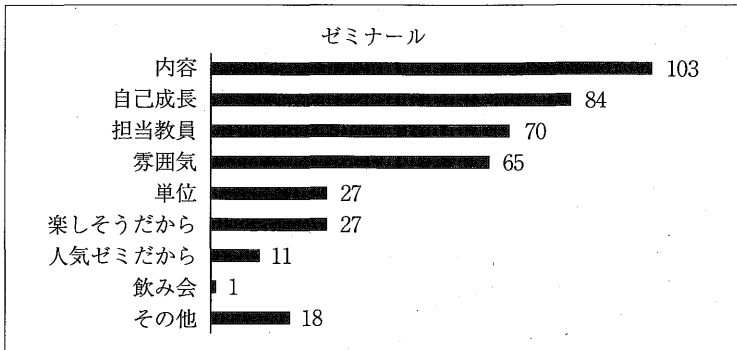
第1表 男女学年のクロス集計表

	男	女	合計
2年	60	35	95
3年	55	19	74
合計	115	54	169

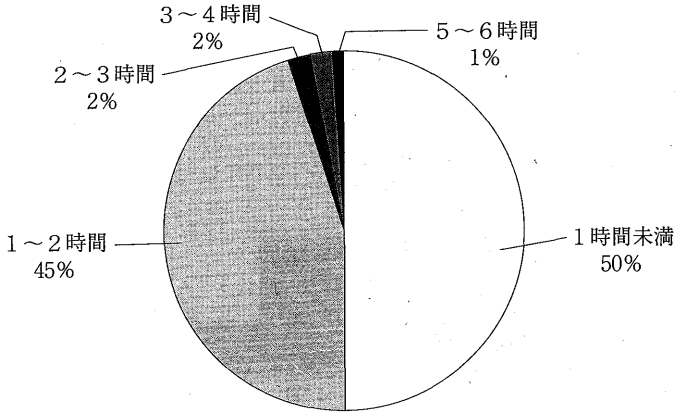
第2表 サークル・アルバイト所属の有無のクロス表

		アルバイト		合計
		している	していない	
サークル	加入	55	17	72
	非加入	77	20	97
合計		132	37	169

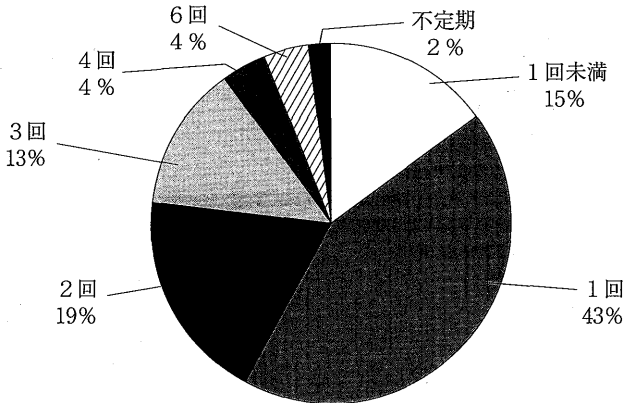
第1図 ゼミナール、サークル、アルバイトの選択理由（複数回答）



第2図 週あたりサブゼミ時間



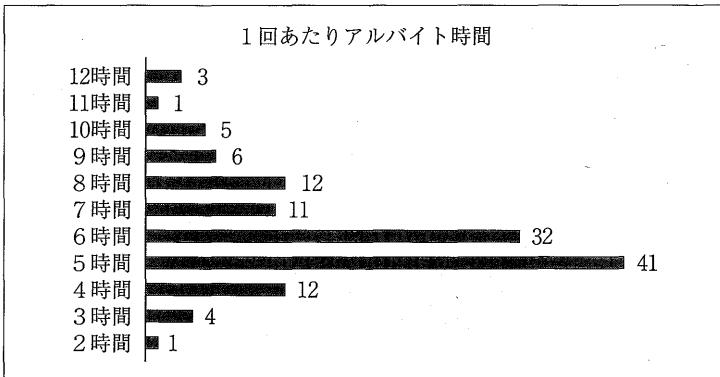
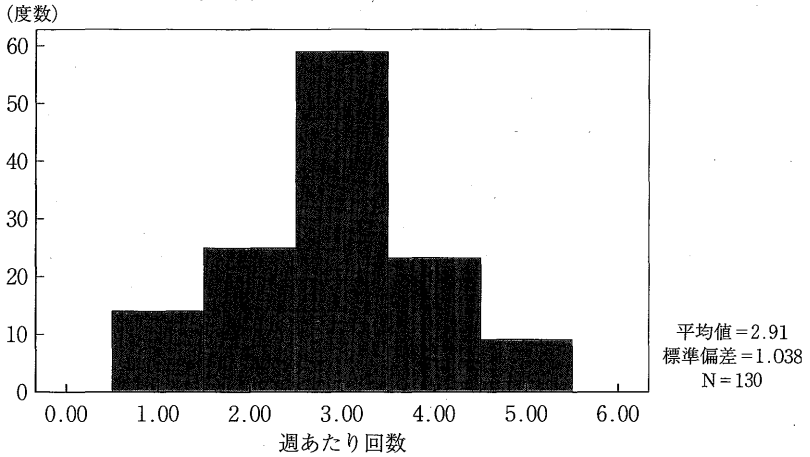
第3図 週あたりサークル参加回数



週あたりサブゼミナール時間，第3図は週あたりサークル参加回数，第4図は週あたりアルバイト回数および1回あたり労働時間，第5図はアルバイトの時給の分布である。平均時給は996円，分布の幅は700円台から2200円である。第1図から，大学生はゼミナールを主に勉強や自己成長の場，サークルを遊びや友達作りの場，アルバイトを遊ぶための資金を得る場と位置づけていることが

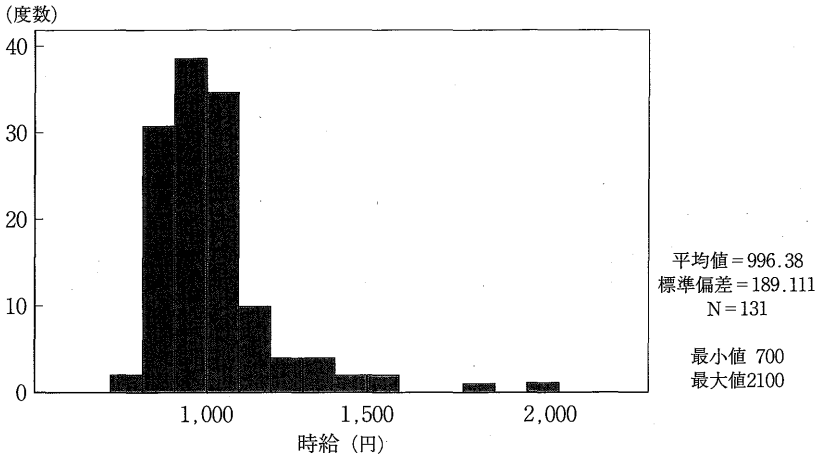


第4図 週あたりアルバイト回数および時間



わかる。ただしゼミナールについては「雰囲気」や「楽しそう」「人気ゼミナールだから」といった要素も考慮されており、必ずしも勉学の場と位置づけているばかりではない。3つの組織で費やしている時間や回数を比較すると、サークルは週1～2回程度の者が全体の約60%、ゼミナールは週1回90分の授業と「サブゼミ」と呼ばれる授業外活動をあわせても全体の95%以上が週1.5～3.5時間であるのに対して、アルバイトは週あたりの平均回数が2.91、1回あたり労働時間の平均が6.14時間である。ここから、大学生達がアルバイト中

第5図 アルバイト時給



心の生活をしていることがうかがえる。

2) 平均値の傾向

第3表はゼミナール、サークル、アルバイトそれぞれの平均値と標準偏差である。全体的に情緒的コミットメントに該当する設問はサークルの平均値が高く、ゼミナールとアルバイトでは義務感や就職活動のためなど、功利的要素に対する項目の平均値が高い傾向がみられる。サークルでは特に、「Q2 組織にいと楽しい」「Q11 積極的に頑張る」「Q15 組織の一員であると感じる」「Q20 この組織に入ってよかった」「Q30 満足」といった、自発的貢献意欲、組織満足度、メンバーシップに該当する尺度で高くなっている。

ゼミナール、サークル、アルバイトでコミットメント尺度に差異が見られるかを検討するために一元配置分散分析を行った(第4表)。Q18はゼミナール向け(第1組織)設問とそれ以外の組織(第2組織)に対する設問で内容が違うために、Q22は第2組織については該当しないために除外した。ゼミナール、サークル、アルバイトを比較すると、先にあげた項目以外にもほぼすべての項目に関してグループ間で有意な差があるが、功利的あるいは存続的コミッ

第3表 ゼミナール、サークル、

ゼミナール相関係数

	平均値	標準偏差
Q1 似たような内容なら別のゼミでもよい	2.38	1.36
Q2 ゼミにいと楽しい	3.72	1.20
Q3 明らかに失敗	1.89	1.17
Q4 友人にすばらしいと言える	3.48	1.25
Q5 義務だから所属	2.86	1.39
Q6 ゼミのためになるとうれしい	4.01	1.12
Q7 ゼミ重要私重要	3.56	1.18
Q8 一目おかれるから所属	1.49	0.78
Q9 何よりもゼミ優先	2.70	1.22
Q10 やめると不安	3.04	1.42
Q11 積極的に頑張る	3.70	1.14
Q12 仲間困る自分手伝う	3.50	1.09
Q13 就職活動のため	3.03	1.30
Q14 ゼミのためだけに苦勞したくない	3.29	1.25
Q15 ゼミの一員であると感じる	3.78	1.09
Q16 えるものあるうち	3.75	1.16
Q17 人間関係よい	3.69	1.12
Q18 単位のために所属	2.63	1.49
Q19 就職活動おわれればやめる	2.12	1.29
Q20 このゼミに入ってよかった	3.74	1.17
Q21 悪口を聞くと穏やかではない	3.11	1.34
Q22 単位なしでもゼミ参加したい	3.12	1.34
Q23 卒業後ゼミなくなってもいい	2.39	1.36
Q24 やめることは考えられない	3.67	1.34
Q25 ゼミ離れるのは困難	3.18	1.28
Q26 他に魅力あるゼミやめる	2.37	1.28
Q27 全般的な恩恵なくすのは嫌	2.74	1.23
Q28 もう一度はいるなら同じゼミ	3.36	1.37
Q29 自分にあってる	3.63	1.20
Q30 成長	3.81	1.12
Q31 満足	3.76	1.22

## アルバイトの平均値と標準偏差

	サークル		アルバイト	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
Q1 似たような内容なら別の組織でもよい	1.91	1.33	2.87	1.52
Q2 組織にいると楽しい	4.42	0.84	3.78	1.18
Q3 明らかに失敗	1.51	0.91	1.79	1.06
Q4 友人にすばらしいと言える	4.06	1.18	3.42	1.21
Q5 義務だから所属	2.13	1.35	2.51	1.37
Q6 組織のためになるとうれしい	4.36	1.02	3.91	1.12
Q7 組織重要私重要	3.96	1.24	2.99	1.24
Q8 一目おかれるから所属	1.87	1.19	1.99	1.17
Q9 何よりも組織優先	3.02	1.35	2.16	1.08
Q10 やめると不安	3.23	1.56	2.55	1.42
Q11 積極的に頑張る	4.15	1.12	3.07	1.20
Q12 仲間困る自分手伝う	3.98	1.13	3.58	1.18
Q13 就職活動のため	1.94	1.28	2.28	1.34
Q14 組織のためだけに苦労したくない	2.87	1.40	3.58	1.24
Q15 組織の一員であると感じる	4.47	0.82	3.69	1.14
Q16 えるものあるうち	3.85	1.36	3.61	1.23
Q17 人間関係よい	4.17	1.07	4.10	0.97
Q18 他によい組織がないから	2.09	1.35	2.18	1.10
Q19 就職活動おわればやめる	1.57	1.07	2.68	1.59
Q20 この組織に入ってよかった	4.21	1.03	3.56	1.30
Q21 悪口を聞くと穏やかではない	3.68	1.27	2.96	1.41
Q22 卒業後組織なくなってもいい	1.72	1.10	2.71	1.38
Q23 やめることは考えられない	4.02	1.29	2.77	1.31
Q24 組織離れるのは困難	3.28	1.54	3.07	1.45
Q25 他に魅力ある組織やめる	1.87	1.21	3.39	1.48
Q26 全般的な恩恵なくすのは嫌	2.58	1.43	2.62	1.21
Q27 もう一度はいるなら同じ組織	3.94	1.29	2.96	1.29
Q28B 自分にあってる	4.13	1.02	3.66	1.12
Q29B 成長	3.83	1.34	3.51	1.12
Q30B 満足	4.28	0.96	3.61	1.19

第4表 組織別の平均値とその差の分散分析

		度数	平均値	F 値	有意確率
Q1 似たような内容なら別のゼミ(組織)でもよい	ゼミ	169	2.38	8.502	***
	サークル	53	1.91		
	アルバイト	95	2.87		
	合計	317	2.45		
Q2 このゼミ(組織)にいることが楽しい	ゼミ	169	3.72	7.702	**
	サークル	53	4.42		
	アルバイト	95	3.78		
	合計	317	3.85		
Q3 明らかに失敗	ゼミ	169	1.89	2.386	
	サークル	53	1.51		
	アルバイト	95	1.79		
	合計	317	1.80		
Q4 友人にすばらしいと言える	ゼミ	169	3.48	5.299	**
	サークル	53	4.06		
	アルバイト	95	3.42		
	合計	317	3.56		
Q5 義務だから所属	ゼミ	169	2.86	6.31	**
	サークル	53	2.13		
	アルバイト	95	2.51		
	合計	317	2.63		
Q6 ゼミ(組織)のためになるとうれい	ゼミ	169	4.01	2.985	
	サークル	53	4.36		
	アルバイト	95	3.91		
	合計	317	4.03		
Q7 ゼミ(組織)重要私重要	ゼミ	169	3.56	12.255	***
	サークル	53	3.96		
	アルバイト	95	2.99		
	合計	317	3.45		
Q8 一目おかれるから所属	ゼミ	169	1.49	8.872	***
	サークル	53	1.87		
	アルバイト	95	1.99		
	合計	317	1.70		
Q9 何よりもゼミ(組織)優先	ゼミ	169	2.70	10.292	***
	サークル	53	3.02		
	アルバイト	95	2.16		
	合計	317	2.59		

Q10 やめると不安	ゼミ	169	3.04	4.962	**
	サークル	53	3.23		
	アルバイト	95	2.55		
	合計	317	2.92		
Q11 積極的に頑張る	ゼミ	169	3.70	16.405	***
	サークル	53	4.15		
	アルバイト	95	3.07		
	合計	317	3.59		
Q12 仲間困る自分手伝う	ゼミ	169	3.50	3.756	*
	サークル	53	3.98		
	アルバイト	95	3.58		
	合計	317	3.60		
Q13 就職活動のため	ゼミ	169	3.03	18.512	***
	サークル	53	1.94		
	アルバイト	95	2.28		
	合計	317	2.62		
Q14 ゼミ(組織)のためだけに苦勞したくない	ゼミ	169	3.29	5.344	**
	サークル	53	2.87		
	アルバイト	95	3.58		
	合計	317	3.31		
Q15 ゼミ(組織)の一員であると感じる	ゼミ	169	3.78	10.331	***
	サークル	53	4.47		
	アルバイト	95	3.69		
	合計	317	3.87		
Q16 えるものあるうち	ゼミ	169	3.75	0.733	
	サークル	53	3.85		
	アルバイト	95	3.61		
	合計	317	3.73		
Q17 人間関係よい	ゼミ	169	3.69	6.447	**
	サークル	53	4.17		
	アルバイト	94	4.10		
	合計	316	3.89		
Q19 就活おわればやめる	ゼミ	169	2.12	12.014	***
	サークル	53	1.57		
	アルバイト	94	2.68		
	合計	316	2.19		
Q20 このゼミ(組織)に入ってよかった	ゼミ	169	3.74	5.141	**
	サークル	53	4.21		
	アルバイト	95	3.56		
	合計	317	3.76		

Q21 悪口を聞くと 穏やかではない	ゼミ	169	3.11	5.09	**
	サークル	53	3.68		
	アルバイト	95	2.96		
	合計	317	3.16		
Q23 卒業後ゼミ (組織) なくなっ てもいい	ゼミ	169	2.39	9.507	***
	サークル	53	1.72		
	アルバイト	95	2.71		
	合計	317	2.37		
Q24 やめることは 考えられない	ゼミ	169	3.67	19.747	***
	サークル	53	4.02		
	アルバイト	95	2.77		
	合計	317	3.46		
Q25 ゼミ(組織) 離れるのは困難	ゼミ	169	3.18	0.409	
	サークル	53	3.28		
	アルバイト	95	3.07		
	合計	317	3.16		
Q26 他に魅力ある ゼミ(組織) やめ る	ゼミ	169	2.37	27.231	***
	サークル	53	1.87		
	アルバイト	95	3.39		
	合計	317	2.59		
Q27 全般的な恩恵 なくすのは嫌	ゼミ	169	2.74	0.445	
	サークル	53	2.58		
	アルバイト	95	2.62		
	合計	317	2.68		
Q28 もう一度はい るなら同じゼミ (組織)	ゼミ	169	3.36	9.317	***
	サークル	53	3.94		
	アルバイト	95	2.96		
	合計	317	3.33		
Q29 自分にあっ てる	ゼミ	169	3.63	4.092	**
	サークル	53	4.13		
	アルバイト	95	3.66		
	合計	317	3.72		
Q30 成長	ゼミ	169	3.81	2.25	
	サークル	46	3.83		
	アルバイト	89	3.51		
	合計	304	3.72		
Q31 満足	ゼミ	169	3.76	5.164	**
	サークル	46	4.28		
	アルバイト	89	3.61		
	合計	304	3.79		

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* P&lt;.05

Q18 設問不一致のため除外

Q22 BS 該当質問なしのため除外

トメントに該当する設問 (Q16, Q25) に関してはそうではない。TukeyのHSD法 (5%水準) による多重比較を行ったところ, Q2, Q11, Q15, Q20, Q21 (悪口聞くと穏やかではない), Q29 (自分にあっている), Q30でサークルが他の2つの組織に比べて有意に高い水準, Q1 (似たような内容なら別の組織でもよい), Q14 (組織のためだけに苦勞したくない), Q19 (就職活動終わればやめてもよい), Q23 (卒業後に組織がなくなってもよい), Q26 (他に魅力ある組織があればやめる) で有意に低い水準だった。この結果から, サークルはゼミナールおよびアルバイト組織に比べてコミットメントの情緒的側面が強いことがわかる。

### 3) 組織別コミットメントの特徴

次に3つの組織間でコミットメントの質に差異が見られるかを調べるために因子分析を行い, 相似の傾向を持つ項目を合成尺度にまとめた (第5, 6, 7表)。ゼミナールは愛着と帰属・忠誠心の2因子に, サークルは愛着, メンバーシップ, 帰属・忠誠心, 存続の4因子に, アルバイトは愛着, 自発的貢献意欲, 功利, 義務, 消極的所属の5因子にまとめられた。愛着, 忠誠心, メンバーシップといったコミットメントの情緒的側面の因子はクローンバッハの $\alpha$ がいずれも0.8以上と尺度としての信頼性が高いのに対して, 功利や存続などの情緒的側面以外のコミットメント因子は $\alpha$ が0.6未満となっており, 尺度としての信頼性が低い。アルバイトの第4因子にあたる「義務」は単独尺度から構成されており, 正確には因子に該当しない。

全体的傾向として, 大学生の組織コミットメントはゼミナール, サークル, アルバイトの全てに対して情緒的側面が非常に強く, 功利や義務などは弱い。この点で企業従業員を対象としたコミットメントの調査結果とは差がみられる。参加も撤退も自由にできること, 学生という自由な身分であること, 生活の心配がほとんどないことなどが, このような差となって現れていると考えられる。

次に3つの組織のコミットメントの違いを比較した。アルバイトはゼミナールやサークルには見られない自発的貢献意欲が因子として現れているほか, 功



第5表 ゼミナール因子分析結果

	Cronbach のアルファ	愛着 0.953	帰属・忠誠心 0.905	共通性
Q20 このゼミに入ってよかった	0.824	0.38	0.795	
Q2 ゼミにいると楽しい	0.76	0.419	0.733	
Q4 友人にすばらしいと言える	0.741	0.376	0.7	
Q28 もう一度はいるなら同じゼミ	0.736	0.425	0.741	
Q3 明らかに失敗	-0.727	-0.283	0.614	
Q1 似たような内容なら別のゼミでもよい	-0.634	-0.368	0.55	
Q19 就活おわれればやめる	-0.633	-0.5	0.662	
Q15 ゼミの一員	0.573	0.391	0.504	
Q24 やめることは考えられない	0.559	0.381	0.506	
Q17 人間関係よい	0.514	0.367	0.493	
Q7 ゼミ重要私重要	0.392	0.727	0.65	
Q9 何よりもゼミ優先	0.219	0.705	0.515	
Q11 積極的に頑張る	0.517	0.656	0.69	
Q22 単位なしでもゼミ参加	0.483	0.64	0.66	
Q12 仲間困る自分手伝う	0.446	0.619	0.61	
Q6 ゼミのためになるとうれしい	0.346	0.574	0.474	
Q14 ゼミのためだけに苦勞したくない	-0.329	-0.528	0.429	
Q23 卒業後ゼミなくなってもいい	-0.512	-0.515	0.54	
因子寄与	5.978	4.663		
説明率	33.21	25.906		
累積寄与率	33.21	59.116		

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

利的側面や義務感、「他によい組織がない」などの理由で生じる消極的所属も因子を構成している。この結果は、企業に対するコミットメントと類似しており、金銭的報酬を得られることがこの違いを生み出したと考えられる。ただし、金銭は単に功利的側面に影響を与えているだけでなく、情緒的側面にも影響していると思われる。なぜなら、労働の対価である金銭はアルバイトにおける自己努力や成果の代理指標であり、達成欲求が強い者にとっては金銭が内発的動機づけ要因となっている可能性が考えられるからである。この点については、

第6表 サークル因子分析結果

	愛着	メンバーシップ	帰属・忠誠心	存続	共通性
Cronbach のアルファ	0.92	0.87	0.85	0.55	
Q20S この組織に入ってよかった	0.79	0.38	0.19	-0.21	0.88
Q3S 明らかに失敗	-0.78	0.02	-0.25	0.32	0.73
Q4S 友人にすばらしいと言える	0.76	0.52	0.11	-0.21	0.90
Q1S 似たような内容なら別組織でもよい	-0.70	-0.09	-0.27	0.04	0.65
Q27S もう一度はいるなら同じ組織	0.70	0.25	0.29	-0.09	0.78
Q25S 他に魅力ある組織やめる	-0.68	-0.22	-0.26	-0.13	0.75
Q2S 組織にいると楽しい	0.66	0.37	0.16	-0.31	0.81
Q23S やめることは考えられない	0.63	0.25	0.19	0.09	0.65
Q12S 仲間困る自分手伝う	0.19	0.71	0.40	-0.15	0.73
Q15S 組織の一員	0.47	0.59	0.25	0.16	0.72
Q17S 人間関係よい	0.51	0.53	-0.08	-0.02	0.56
Q14S この組織のためだけに苦労したくない	-0.13	0.02	-0.67	0.11	0.54
Q11S 積極的に頑張る	0.33	0.46	0.64	0.12	0.81
Q7S 組織重要私重要	0.34	0.58	0.60	0.09	0.81
Q21S 悪口を聞くと穏やかではない	0.42	0.28	0.59	0.12	0.73
Q9S 何よりも組織優先	0.21	0.34	0.51	0.29	0.55
Q5S 義務だから所属	-0.24	-0.22	-0.10	0.66	0.58
Q24S 組織離れるのは困難	-0.01	0.12	0.13	0.62	0.34
因子寄与	5.12	2.66	2.49	1.32	
説明率	28.46	14.78	13.81	7.35	
累積寄与率	28.46	43.24	57.05	64.39	

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

次に行うコミットメントと成果の重回帰分析の結果もふまえてさらに議論したい。

ゼミナールとサークルはほぼ情緒的側面だけでコミットメントが構成されている。サークルは愛着や帰属意識の他に、「仲間が困っていたら助ける」「人間関係がよい」「組織の一員である」の3項目で一つの因子を構成しており、メンバーシップがコミットメントを構成する重要な因子となっている。この点ではゼミナールと異なる。その理由として、サークルはゼミナールと違って単位

第7表 アルバイト因子分析結果

	愛着	自発的貢献	功利	義務	消極的所属	共通性
	0.89	0.87	0.51		0.48	
Q20B この組織に入ってよかった	0.74	0.39	0.28	-0.13	0.08	0.78
Q4B 友人にすばらしいと言える	0.72	0.39	0.20	-0.11	-0.08	0.73
Q2B 組織にいると楽しい	0.71	0.55	0.03	-0.03	0.10	0.75
Q27B もう一度はいるなら同じ組織	0.66	0.28	0.20	-0.15	-0.21	0.65
Q25B 他に魅力ある組織やめる	-0.58	-0.04	-0.21	-0.17	0.30	0.45
Q17B 人間関係よい	0.58	0.31	0.04	0.16	0.06	0.54
Q22B 卒業後組織なくなってもいい	-0.53	-0.46	0.09	-0.02	0.10	0.55
Q15B 組織の一員	0.37	0.73	0.08	0.08	-0.09	0.66
Q6 組織のためになるとうれしい	0.15	0.66	0.20	-0.13	-0.33	0.57
Q11B 積極的に頑張る	0.31	0.64	0.30	0.07	-0.10	0.63
Q12B 仲間困る自分手伝う	0.25	0.61	0.07	0.06	0.04	0.47
Q8B 一目おかれるから	0.07	0.09	0.83	-0.03	0.04	0.52
Q9B 何よりも組織優先	0.31	0.28	0.62	-0.14	-0.03	0.61
Q13B 就職活動のため	0.07	0.05	0.61	0.33	0.04	0.43
Q5 義務だから所属	-0.01	0.05	0.06	0.83	0.02	0.27
Q18B 他によい組織がないから	0.02	-0.08	0.10	0.04	0.61	0.33
Q1B 似たような内容なら別組織でもよい	-0.46	-0.07	-0.11	-0.05	0.50	0.35
因子寄与	3.59	2.85	1.82	0.95	0.92	
説明率	21.10	16.77	10.72	5.61	5.43	
累積寄与率	21.10	37.88	48.60	54.21	59.63	

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

や成績といった外的報酬とは完全に無関係な組織であり、内的報酬のみが組織への参加および参加の継続の意思決定に影響を与えることが考えられる。

#### 4) コミットメントと結果変数の関係

次にコミットメントの各因子と結果変数との関係を調べるために、因子を独立変数に、① 組織適合性（この組織は自分に合っていると思う）、② 成長感（この組織にいると自分が成長していると感じる）、③ 満足感（この組織に満足している）、の3つの結果変数を従属変数とする重回帰分析を行った（第8～10表）。

第8表 重回帰分析結果：ゼミナール

通単合計	①自分に合ってる	②成長	③満足
愛着	0.665***	0.428***	0.428***
帰属・忠誠心	0.244***	0.492***	0.492***
R <sup>2</sup>	0.561	0.503	0.718
F値	105.972***	83.847***	211.176***

\*\*\* p<.001    \*\* p<.01    \* P<.05

第9表 重回帰分析結果：サークル

	①自分に合っている	②成長	③満足
愛着	0.3***	0.399***	0.399***
仲間意識	0.713***	0.219*	0.219*
帰属・忠誠心	0.316***	0.484***	0.484***
存続	-0.147*	-0.118	-0.118
調整済み R <sup>2</sup>	0.813	0.609	0.74
F値	51.161***	15.598***	28.53***

\*\*\* p<.001    \*\* p<.01    \* P<.05

第10表 重回帰分析結果：アルバイト

	①自分に合っている	②成長	③満足
愛着	0.564***	0.263***	0.646***
自発的貢献	0.426***	0.605***	0.413***
功利	0.037	0.333***	0.174**
義務	-0.094	0.086	-0.123*
消極的所屬	0	-0.116	-0.006
調整済み R <sup>2</sup>	0.596	0.632	0.722
F値	25.931***	28.216***	42.604***

\*\*\* p<.001    \*\* p<.01    \* P<.05

ゼミナールについては全ての因子と結果変数との間に有意な関係が見られた。①に対しては第1因子の愛着因子の方が第2因子の帰属・忠誠心よりも説明力が高いのに対して、②③に対しては両因子がほぼ同程度に寄与している。ここから、ゼミナールが自分にあるかどうかはゼミナールに対して愛着をもっているかが影響するのに対して、ゼミナールで成長感や満足感を得られるかは、ゼミナールに対して愛着と帰属および忠誠心の両方をもっているかに因ると言える。

サークルの結果を見ると、愛着、メンバーシップ、帰属・忠誠心の3因子は全結果変数と有意な関係となっているが、第2因子のメンバーシップだけは成長と満足に対する影響の程度が低い。存続因子は組織適合性とのみ有意な関係にあり、それ以外の結果変数との関係性は見られない。モデルの信頼性を示す調整済み $R^2$ は全て0.6以上であり、中でも組織適合性を結果変数とするモデルの調整済み $R^2$ は0.8である。これらの結果から、サークルの場合、組織コミットメントは組織に対する満足よりも組織が自分に合っているかを決める要因であり、中でもメンバーシップが大きな影響を与えていることがわかる。一方、組織を通じて得られる成長感と満足感には愛着と帰属・忠誠心の2要因が影響を与えており、メンバーシップはあまり影響を与えていない。サークルにおいては組織の一員であるという思いや人間関係のよさがコミットメントにおいて重要なのだが、それらが必ずしも組織に対する満足や自己成長感にはつなげていないことがわかる。この結果は、メンバーシップを重要な動機づけ要因と位置づけている従来の研究（たとえば Lawler [1986]）と異なっている。

アルバイトはゼミナールと近い結果となっている。3つのモデルの調整済み $R^2$ も、従属変数を成長においたモデルがやや高いものの、それ以外はゼミナールの場合とほぼ同水準である。アルバイトは5つに因子にまとめられたが、その中で結果変数と有意な関係が見られるのは「愛着」、「自発的貢献」、「功利」である。「義務」は満足に対してのみ弱い負の影響をもつ。愛着は3つの結果変数のうち満足に対してもっとも強く影響している。これは、愛着因子

の影響力があまり強くないサークルや、愛着因子が満足よりも組織適合性に影響を与えているゼミナールとは異なる結果となっている。第2因子の「自発的貢献」は成長に最も強く影響しており、その他2因子にはほぼ同程度の影響力をもつ。この結果から、アルバイトの場合、組織と自己の適合性は愛着と自発的貢献が作用するのに対して、成長感には主に自発的貢献が影響する、組織に対する満足度は組織への愛着と自発的貢献が強く影響することがわかる。

ゼミナールの分析結果を見ると、若干ではあるが義務感は組織への満足度を低下させる要因となっている。その理由として、今回の調査対象学生の過半数がアルバイトの目的を「遊ぶ金」と回答しており、多くの学生がアルバイト組織への参加を金銭的報酬を得るために負うべき義務とみなしていると考えられる。そこで週あたりのアルバイト収入と義務感の相関関係を調べたところ、両者の間に統計的に有意な関係は見いだせなかった<sup>4)</sup>。収入と成長感、収入と満足感の関係も同様であった。しかし、義務だから組織に参加していると感じているグループ（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」,  $n=23$ ）とそうとは感じていないグループ（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」,  $n=44$ ）のそれぞれの成長感と満足感の相関を見ると、前者は有意な関係が見られなかったのに対して、後者は  $.707$  ( $p < .001$ ) と高い相関関係が見られた。両グループの平均値は成長感が順に  $3.73$  と  $3.33$ 、満足感が  $3.39$  と  $3.64$  で、どちらも統計的に有意な差はない。この結果から、義務感は満足や成長との直接的な関係は薄いが、成長と満足の関係性に影響を与えていると考えられよう。

#### IV ま と め

本研究は大学生を対象に複数組織への多重コミットメントを調査・分析した。その狙いは、自由に組織への参加と退出ができる場合の多重コミットメントの内容とその影響を具体的に明らかにすることであった。

4) アルバイト収入は「時給×一週間あたり参加日数×一回あたりの労働時間」で計算した。収入と義務感の相関は  $-.079$  で、統計的に有意ではなかった ( $0.1\%$ 水準)。

はじめに平均の差の検定から、ゼミナール、サークル、アルバイトの中でサークルが最も情緒面が強いことを明らかにした。次に因子分析を行って組織間のコミットメントの質の違いを分析したところ、ゼミナール、サークル、アルバイトへの組織へのコミットメントは、いずれも情緒的側面が強く表れているものの、その内容は組織間で差があることがわかった。情緒的側面では愛着や忠誠心といった先行研究で明らかにされてきた因子だけでなく、メンバーシップが新たに独立因子としてまとめられた。功利的側面はアルバイトでのみ見られ、ゼミナールとサークルでは因子にはならなかった。各因子を独立変数、組織適合度、満足度、成長感を従属変数とする重回帰分析を行った結果、コミットメントの情緒的側面は組織ごとで従属変数に対する影響の程度が異なること、功利的側面は組織に対する満足よりもむしろ自己成長感に影響していることが明らかになった。

最後に本研究の限界を述べる。本研究の調査対象は東京都内のある私立大学1校であり、今回の調査結果が日本の一般的な大学生のコミットメントのあり方を反映しているかどうかはわからない。特にゼミナールは大学ごとに制度やカリキュラム上の位置づけが異なっており、単純比較はできない。今回調査した大学はゼミナール教育に力を入れており、学生もゼミナールを非常に重視している。こうした大学と学生双方の事情がゼミナールに対するコミットメントの結果に影響を与えた可能性がある。多重コミットメントの研究を深めるためには、調査対象の拡大もふくめてさらに一層の調査・検討が必要であろう。

#### 参考文献

- Angle, H. L. and Perry, J. L. [1986] "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates," *Academy of Management Journal*, 29-1, pp. 31-50.
- Becker, H. S. [1960] "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology*, 66, pp. 32-40.
- Benson, J. [1998] "Dual Commitment: Contract Workers in Australian Manufacturing Enterprises," *Journal of Management Studies*, 35-3, pp. 356-377.

- Cohen, A. [2005] "Dual Commitment to the Organization and the Union: A Multi-Dimensional Approach," *Industrial Relations*, 60-3, pp. 432-454.
- Hoff, T. J. [2001] "Exploring Dual Commitment among Physician Executives in Managed Care," *Journal of Healthcare Management*, 46-2, pp. 91-110.
- Kanter, R. M. [1968] "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*, 33, pp. 499-517.
- Liden, R. C., S. J. Wayne, M. L. Kraimer and R. T. Sparrowe [2003] "The Dual Commitments of Contingent Workers: An Examination of Contingents' Commitment to the Agency and the Organization," *Journal of Organizational Behavior*, 24-5, pp. 609-625.
- Lawler, E. E. [1986] *High-Involvement Management*, Jossey-Bass.
- Magenau, J. M., J. E. Martin and M. M. Peterson [1988] "Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank-and-file Union Members," *Academy of Management Journal*, 31, pp. 359-376.
- Marsh, R. M. and Mannari, M. [1977] "Organizational Commitment and Turn Over: A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 57-75.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. [1997] *Commitment in the Workplace*, Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. [1993] "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization," *Journal of Applied Psychology*, 78-4, pp. 538-551.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. [1974] "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 603-609.
- 関本昌秀・花田光世 [1987] 「企業帰属意識の構造化と、影響要因の研究」『産業組織心理学研究』第1号, 9-19ページ。
- Sherer, P. D. and M. Morishima [1989] "Roads and Roadblocks to Dual Commitment: Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment," *Journal of Labor Research*, 10-3, pp. 311-330.
- 田尾雅夫編 [1997] 『「会社人間」の研究——組織コミットメントの理論と実際』京都大学学術出版会。
- Wiener, Y. [1982] "Commitment in Organizations: A Normative View," *Academy of Management Review*, 7, pp. 418-428.



附属資料 分析に使用した質問項目

## ゼミナル向け質問

- 1 似たような内容であれば別のゼミでもよい。
- 2 このゼミにすることが楽しい。
- 3 このゼミに入ったのは明らかに失敗であった。
- 4 友人にこのゼミがすばらしい場所だと言える。
- 5 このゼミに居続ける理由の一つは、それが義務だからである。
- 6 自分の努力がこのゼミのためになったとわかるとうれし  
い。
- 7 このゼミにとって重要なことは私にとっても重要である。
- 8 このゼミにいれば周りに一目置かれるので所属している。
- 9 このゼミのことであれば何よりも優先する。
- 10 このゼミをやめることを考えると不安になる。
- 11 私はこのゼミのために積極的にがんばりたい。
- 12 このゼミの仲間が困っていたら自分のことのように手伝  
う。
- 13 このゼミに所属しているのは就職活動に役立つと思うか  
らである。
- 14 このゼミのためだけに苦労したくない
- 15 私はこのゼミの一員であると感じる。
- 16 得るものがあるうちはこのゼミに所属しておこうと思う。
- 17 このゼミの人間関係はよい。
- 18 このゼミにいるのは単位のためである。
- 19 就職活動が終わればこのゼミをやめてもいい。
- 20 他のゼミでなくこのゼミを選んで本当によかったと思う。
- 21 このゼミの悪口を聞くと心中穏やかではない。
- 22 たとえ単位にならなくてもこのゼミに参加していたい。
- 23 自分が卒業した後でこのゼミがなくなっても全然気にな  
らない。
- 24 このゼミをやめるということはほとんど考えられない。
- 25 私がそうしたくても、今このゼミを離れるのは非常に困  
難なことである。
- 26 他の魅力のあるゼミがあればこのゼミをやめてもいい。
- 27 他のゼミに移った場合、今のゼミで受けている全般的な  
恩恵を得られないかもしれないためこのゼミをやめない。
- 28 もう一度入るとすれば同じゼミに入る。
- 29 このゼミは自分に合っていると思う。
- 30 このゼミにしていると自分が成長していると感じる。
- 31 このゼミに満足している。

## サークル・アルバイト向け質問

- 1 似たような内容であれば別の組織でもよい。
- 2 この組織にすることが楽しい。
- 3 この組織に入ったのは明らかに失敗であった。
- 4 友人にこの組織がすばらしい場所だと言える。
- 5 この組織に居続ける理由の一つは、それが義務だからで  
ある。
- 6 自分の努力がこの組織のためになったとわかるとうれし  
い。
- 7 この組織にとって重要なことは私にとっても重要である。
- 8 この組織にいれば周りに一目置かれるので所属している。
- 9 この組織のことであれば何よりも優先する。
- 10 この組織をやめることを考えると不安になる。
- 11 私はこの組織のために積極的にがんばりたい。
- 12 この組織の仲間が困っていたら自分のことのように手伝  
う。
- 13 この組織に所属しているのは就職活動に役立つと思うか  
らである。
- 14 この組織のためだけに苦労したくない
- 15 私はこの組織の一員であると感じる。
- 16 得るものがあるうちはこの組織に所属しておこうと思う。
- 17 この組織の人間関係はよい。
- 18 この組織にいるのは他によい組織がないためだ。
- 19 就職活動が終わればこの組織をやめてもいい。
- 20 他の組織でなくこの組織を選んで本当によかったと思う。
- 21 この組織の悪口を聞くと心中穏やかではない。
- 22 自分が卒業した後でこの組織がなくなっても全然気にな  
らない。
- 23 この組織をやめるということはほとんど考えられない。
- 24 私がそうしたくても、今この組織を離れるのは非常に困  
難なことである。
- 25 他の魅力のある組織があればこの組織をやめてもいい。
- 26 他の組織に移った場合、今の組織で受けている全般的な  
恩恵を得られないかもしれないためこの組織をやめない。
- 27 もう一度入るとすれば同じ組織に入る。
- 28 この組織は自分に合っていると思う。
- 29 この組織にしていると自分が成長していると感じる。
- 30 この組織に満足している。