

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 —

A Conceptual Review of the Organizational Identification: Integration of Organizational Identification into Organizational Commitment

小 玉 一 樹
Kodama Kazuki

戸 梶 亜紀彦
Tokaji Akihiko

要 約

組織に対する労働者の帰属意識を説明する概念は、組織論の観点から組織コミットメントが幅広く研究されてきた。本研究では、社会心理学の観点から帰属意識を自己の側面からも検討した。本研究では、社会的アイデンティティ理論および自己カテゴリー化理論を組織の文脈に援用した概念である組織同一視 (Organizational Identification) に着目し、先行研究のレビューを行った。その目的は、(1) 組織同一視の再定義、(2) 組織同一視および、その類似概念である組織コミットメントの構成概念の明確化、(3) 組織同一視と組織コミットメントを弁別した上で理論モデルの検討であった。まず、先行研究を検討し、組織同一視を再定義した。つぎに、組織同一視には認知的要素と情緒的要素があり、それらが相互に作用していることを指摘した。さらに、組織同一視と組織コミットメントの構成概念の比較を行い、双方を統合した理論モデルを提示した。以上の研究により個人の組織への帰属意識に関する研究に新たな視点を加えた。

キーワード: 組織同一視, 社会的アイデンティティ理論, 自己カテゴリー化理論, 組織コミットメント

1. はじめに

これまで、組織に対する労働者の帰属意識を説明する概念として、組織論の観点から組織コミットメントが幅広く研究されてきた。初期の組織コミットメント研究は情緒的な側面が強調されてきた概念であったが、近年では組織コミットメントを多角的に捉える試みがなされている。代表的な概念としては、Allen and Meyer (1990) が主張する情緒的な愛着を意味する情緒的 (affective) コミットメント、組織を辞める際のコスト知覚に基づく存続的 (continuance) コミットメント、理屈抜きに組織にはコミットすべきといった意識を表している規範的 (normative) コミットメントの3要素説がもっとも評価されていると考えられる。

高木 (1998) が行ったわが国の様々な業種の会社員を対象とした組織コミットメントに関する調

査において、情緒的コミットメントと規範的コミットメントは年齢と共に高まる傾向がみられたものの、存続的コミットメントは年齢による差が認められず、存続的なコミットメントが年齢の影響を受けないことが報告されている。これまで、存続的コミットメントは年齢とともに高まるとされていたが、近年の労働環境の変化によって、そうした傾向がみられなくなったと解釈でき、労働者の存続的なコミットメントを高まりにくくするような社会変化が生じていると考えられる (高木, 1998)。また、近年、その数の増加が著しいパートタイマーなどの非正規労働者は、有期雇用契約に基づいた働き方であることが多く、現在の職場が長期的な働く場としての展望は開けず、非正規労働者は組織との関係性に対して常に不安定な状態に置かれていると考えられる。したがって、組織を辞める際のコスト知覚を考慮された存

統的コミットメント尺度の代表的な質問である「今この会社を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う」「この会社を離れるとどうなるか不安である」などは、非正規労働者と組織の関係を適切にあらわしたものととは考えにくい。そもそも、存続的コミットメントはコスト知覚に基づいた功利的な側面であり、パフォーマンスとの間に負の相関が認められていることから(Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989), ネガティブな帰属意識であると考えられることができる。したがって、パフォーマンスを高めるという観点からは、情緒的な要素を高めることが重要であるといえる(Cohen & Kirchmeyer, 1995)。

一方、社会心理学では、さまざまな現象や事象の原因や要因を自己に関わる心理過程に求めており、自己は個人の行動や考えを規定するだけでなく、集団や組織、国家や社会といった大きな対象までを規定していると考えられている。自己に関する研究の中でも、認知不協和理論以来の画期的な理論といわれているのが社会的アイデンティティ理論(Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1979, 1986)である。この理論は、複数の集団の間に生じる集団間競争や差別の解明を中心的課題としており、これまでのさまざまな領域の研究を再定義し、統合的に明らかにしているという点で優れた理論であると言われている(松本・島田・高橋・松野・小口・安藤・田尾・山下・菊池・細江・吉田・南, 1993)。これまで、労働者の組織に対する帰属意識は、主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ような社会的交換理論に基づいて検討されてきたが、社会心理学での知見の蓄積からは、帰属意識を自己の側面からも検討する必要があると考えられる。この社会的アイデンティティ理論を手掛かりとして、個人の組織に対する帰属意識を自己の側面から検討している概念が組織アイデンティフィケーション(Organizational Identification, 以下、「組織同一視」という)である。本稿では、個人のパフォーマンスを高める帰属意識の説明概念として、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着目する。そして、これまで個人と組織の帰属意識を説明する概念として組織論において検討されてきた組織コミットメントと、社会心理学

を基礎とした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を統合させることによって、個人の組織への帰属意識と職務行動の関係について新たな視点を模索するというのが本稿の趣旨である。

2. 組織同一視の概要

アイデンティフィケーション(Identification)とは、自分にとって重要な他者の属性を自分の中に取り入れる過程一般をさして用いられる心理学用語であり、同一視と訳される。人は重要な他者との同一視を通して、アイデンティティ(Identity) 確立の基礎を築くとされる。アイデンティティとは、Erikson (1959) の人格発達理論における青年期の心理社会的危機を示す用語であり、同一性・同一化あるいは自我同一性と訳される。「自分は何者であるか」「自分が目指す道は何か」「自分の存在意義は何か」などの自己を社会のなかに位置づける問いに対する肯定的かつ確信的に回答ができることがアイデンティティの確立を示す要素であるとされる。したがって、アイデンティフィケーション(同一視)は、アイデンティティ(同一化)の確立の前提となるものである。

これまでの組織同一視の研究(たとえば、Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994; Rousseau, 1998; Van Dick, 2001)では、組織同一視は成員が組織に留まりたいという気持ちを高め、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、組織戦略に基づいた意思決定をもたらすなど、個人と組織の関係をあらわす心理的概念として個人の職務態度および行動の説明や予測に適しているとされる。また、組織同一視は自己信念の形成過程として考えられており、組織同一視が高まることによって、成員の行動は組織の影響も受けやすくなり、その結果として、個人は組織目標を個人の目標と同一のものともみなすようになるとされる。そして、組織を同一視している個人は、組織のために努力を惜しまず、組織内の他者と協力して職務遂行することによって、組織の業績は向上する(Rousseau, 1998)。先行研究では、以上のように組織の利益のためには、成員の組織同一視が重要であることが述べられている。

Table 1. 組織同一視に関する最近のレビューと概要

著者	概要
Ashforth and Meal (1989)	社会的アイデンティティ理論を組織研究および組織アイデンティティ研究に採用。
Dutton <i>et al.</i> (1994)	社会的アイデンティティ理論を、組織マネジメント分野の組織同一視に応用した。
Pratt (1998)	組織同一視に関する課題について概要のまとめた（組織同一視に関する概念や先行要因、結果など）。
Van Dick (2001)	社会的アイデンティティ理論が組織同一視の概念を理解する上で、どのように展開することができるのかについて示した。
Van Dick <i>et al.</i> (2004)	組織同一視と組織変革の関係性、組織同一視と組織コミットメントの関係性、同一視の度合いとパフォーマンスの関係性について研究した。
Riketta (2005)	組織同一視と態度的コミットメント・情緒的コミットメントを比較検討し、メタ分析をおこなった。

Table 1. は、組織同一視に関しての主要な先行研究の概要である。これらの先行研究のレビューは、組織同一視の本質を理解する上で有益なものであり、組織同一視の測定方法や概念が組織コミットメントと重複していることに関しての知見も得ることができる。しかし、先行研究では、組織同一視が組織への肯定的な結果に結びつくということでは一致しているが、組織同一視の概念や構成要因などは未だに不明瞭なままである。たとえば、Ashforth and Meal (1989), Dutton *et al.* (1994), Pratt (1998), Van Dick (2001) などの主な組織同一視研究では、組織同一視という心理的な状態をそれぞれの研究者の立場で概念化が行われているに過ぎない。最近の組織同一視研究では、Riketta (2005) が組織同一視に関する先行研究のメタ分析を行うなど進展がみられるが、わが国での組織同一視に関する研究は進んでいるとは言いがたい。このような現状から、組織同一視の原点に立ち返り、組織同一視とはどのような心理状態のことなのか、組織同一視はどのような要因で構成されているのかを検討する必要がある。

以上のことから、本稿では近年の組織同一視に関する先行研究を整理したうえで、(1) 先行研究では組織同一視がどのように定義され概念化されているか、(2) 組織同一視と組織コミットメントに重複している構成概念について、その相違を明確にし、(3) 組織同一視と組織コミットメントとの相違をどのように表すことができるかの3点について検討する。以上の内容を検討することによって、個人の組織への帰属意識と職務行動との関係の理解が深まることが期待される。

2-1 初期の組織同一視研究の概要

Brown (1969) の組織における同一視の研究は、Kelman (1958) の態度変化三様態をヒント

に考えられたものである。態度変化三様態とは、人が態度変化を起こす過程について記述したもので、服従、同一視、内在化の順に深まっていくというものである。Brown (1969) は、組織同一視を、個人と組織とが特別の関係にあるとする自己概念であると定義している。すなわち、自己と集団や集団内他者との間に納得できる関係を築き、それを維持するために、その関係を受け入れようとするのである。その結果、組織が自己概念に影響を及ぼすのである。また、Brown (1969) は、組織同一視は4つの要素から構成されると述べている。それらは、(1) 組織の魅力 (attraction to the organization), (2) 組織と個人の目標の一致 (consistency of organizational and individual goals), (3) 忠誠心 (loyalty), (4) 組織成員性への自己参照 (reference of self to organizational membership) である。これらの4要素は組織同一視を構成する基本的な概念であるとされ、組織同一視の基本的な枠組として認知されている。

Patchen (1970) は、組織同一視の概念を3側面で示した。それらは、(1) 共有された特徴 (perception of shared characteristics) : 他の組織成員との利益と目標を共有しているという認識、(2) 連帯感 (feeling a sense of solidarity) : 個人が組織と連帯しているという感覚、(3) 組織支持 (support of the organization) : 個人が組織目標や方針を支持し正当化すること、である。それぞれを詳しくみると、Patchen (1970) は、「共有された特徴 (shared characteristics)」とは、集団内の他者と自分自身との間に類似性があるという認知プロセスを意味している。ここでいう特徴とは、共有化された組織の目標や方針を意味している。つぎに「連帯感 (solidarity)」とは、集団への帰属と集団成員と一致している感覚を持って自己をカテゴリー化していることとし、さ

らに、「支持 (support)」に関しては、組織の正当性や忠誠心を持つことであるとしている。

Lee (1969, 1971) は、これまでの組織同一視の概念を関連づけ、組織同一視とは、「帰属 (belonging)」、「忠誠心 (loyalty)」、「共有された特徴 (shared characteristics)」の要素を含む概念であるとした。まず、「帰属 (belonging)」とは組織内の他者と目標を共有した結果から生じ、組織内での自分の役割が自己の欲求を満たす為に重要であると感じた結果生じるものであるとされる。つぎに、組織における同一視は個人の組織に対する「忠誠心 (loyalty)」から生じ、この忠誠心は組織目標の支持を意味し、組織成員のプライドを高め、外圧から組織を守ろうとするとされる。最後に、「共有された特徴 (shared characteristics)」とは、個人と組織内の他者との類似性を意味するものである (Lee, 1969)。

Hall, Schneider, and Nygren (1970) と Schneider and Nygren (1971) は、組織同一視を「個人が組織の価値や目標を受容し、その価値や目標を自分自身のものとする」と定義している。組織の価値や目標を個人が受け入れ、個人の価値や目的に結び付けることは、組織への情緒的なコミットメントに影響を及ぼすと考えられている。

これらの初期の組織同一視研究では、その概念が組織の目標や価値が個人と一致することで、組織に対する忠誠心や帰属意識が生じるという点では一致している。しかしながら、その定義や構成概念は、ジョブ・インボルブメント、組織コミットメント、離転職意向などの他の概念と判別することが困難で、理論的にも充分とは言えないことが指摘されている (Edwards, 2005)。

2-2 社会的アイデンティティ理論

近年、組織同一視研究に大きな影響を与えている理論が社会的アイデンティティ理論 (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1979, 1986) によるアプローチである。社会的アイデンティティ理論アプローチは、社会的アイデンティティ理論 (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1979, 1986) と自己カテゴリー化理論 (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987) の2つの理論に基づいたアプローチである。社会的アイデンティティ理論は、個人的・集合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、複数の集団の間に生じる集団間競争や差別の解明を中心的課題とする理論である。これに対し、自己カテゴリー化理論は、主に個人レベルや集合体レベルでの自他を区別する認知的な作用に着目し、集団の存立についての探求を行っている。

社会的アイデンティティ理論では、自己概念は自分自身の性格特性や能力などの内的属性の観点から、自分という個人が他とは異なる存在であると理解する個人的アイデンティティと、自己と帰属集団を同一化し、帰属集団の一員として自分を理解し行動するという社会的アイデンティティから構成される (Fig.1)。組織同一視が重視しているのは、後者の社会的アイデンティティである。Tajfel (1972) は、社会的アイデンティティを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って、ある社会集団に帰属しているという知識である」と定義している。

また、社会的アイデンティティ理論では、内集団びいきやそこから生じる外集団差別といった集団間認知における諸現象は、社会集団が内集団と外集団の社会的比較を通じて内集団を肯定的に評価するべく、互いに他の集団との区別をしようと

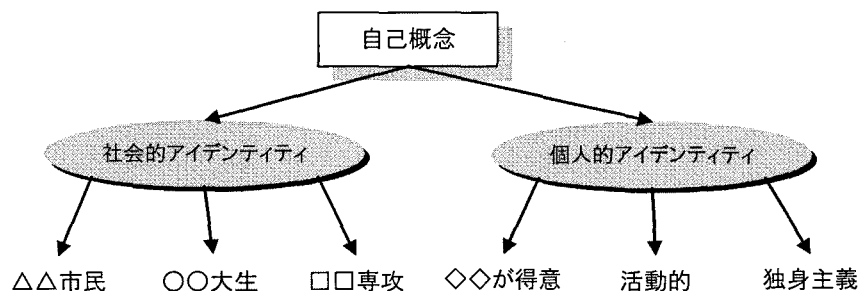


Fig.1. 社会的アイデンティティと個人的アイデンティティ

出典：池上・遠藤 (2005) グラフィック社会心理学 p105

動機づけられるためだとする。この理論の中核となる前提は、以下のようにまとめられる。(1) 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、(2) 人の自尊心のほとんどは、集団成員であることから得られる社会的アイデンティティによってもたらされる、(3) 肯定的な社会的アイデンティティの受容は、比較可能な外集団との比較によってもたらされる、というものである。これらの前提から、つぎの3つの原理が導かれる。それらは、第1に、人は肯定的な社会的アイデンティティを確立し、維持しようと努める、第2に、肯定的な社会的アイデンティティの大部分は内集団と外集団との間で行われる有利な比較に基づく、第3に、社会的アイデンティティが不満足なものである場合には、人は現在の所属する集団より肯定的な別の集団に入ろうとするか、あるいは現在所属する集団をより肯定的なものに変えようと努める、という3つである(柿本, 2001)。

Tajfel, Billing, Bundy, and Flament (1971) は、集団間差別の必要条件と十分条件を明らかにするため、最小条件集団パラダイムと呼ばれる実験研究を行っている。この実験の目的は、集団間差別と関係すると考えられる要因をすべて排除し、必要最小限の集団状況を設定することであった。この実験では、被験者は8人一組でスクリーンに提示された黒点の数を推定する課題に参加し、数を過大評価したか過小評価したかという基準で2つの集団に割り振られた。その後、実験に参加した人に与える報酬の分配基準を決めるための課題に

参加した。その結果、自分の行動が自分の利益には関係ないにもかかわらず、被験者たちは自分と同じ集団の人(内集団成員)に有利な答えを出したというものである。この実験の結果は、何らかの基準で「われわれ」と「彼ら」という内集団と外集団に単にカテゴリー化するだけでも、集団間差別が生じるのに十分であると結論づけられた。したがって、集団の一員としての意識である社会的アイデンティティの意識が、集団間差別の生起にとって重要な意味を持っていることを示唆している(Hogg & Abrams, 1988)。

一方の自己カテゴリー化理論(Turner *et al.*, 1987)は、人が自分をとらえる過程をダイナミックなものとして、個人的アイデンティティと社会的アイデンティティを連続的に捉えようとするものである。人は自分と他の人々との類似性を検討し、メタ・コントラスト比に基づいて、カテゴリー化を行う。そして、自分がユニークな個人であると認知されたとき、それは個人的アイデンティティのレベルで自己を理解したことになる。一方の側にある人々に何らかの共通性があることを見だし、自分を含む人々を同一のグループだと認知したとき、自分を社会的アイデンティティのレベルで理解したことになる。自己カテゴリー化理論では、個人は複数の異なる準拠集団に所属しているが、その中でどの集団が心理的に重要になるかは状況に応じて違い、内集団の成員性とその効果は文脈的基盤を持っており、状況特殊であるとされる(Hogg & Abrams, 1988)。何が内集団成員性として顕著なものになるかは、その

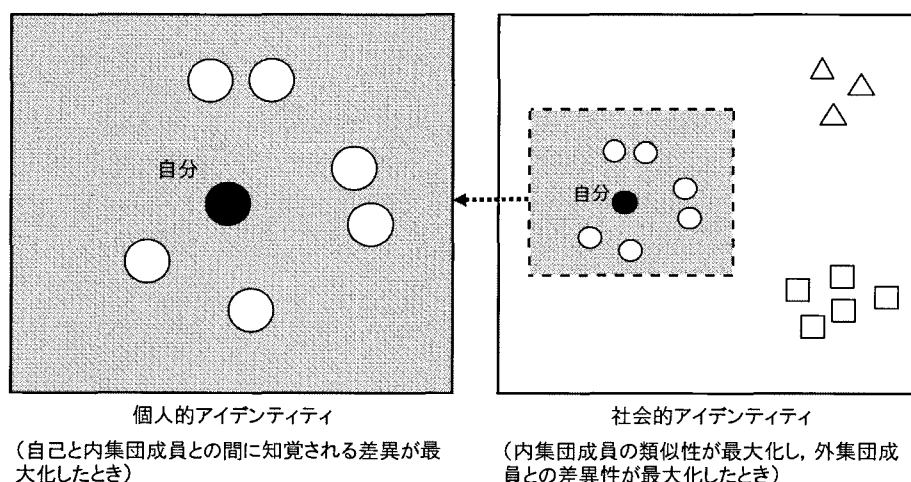


Fig.2. 自己カテゴリー化

出典：池上・遠藤 (2005) グラフィック社会心理学 p105

時々に応じた利用可能な社会的比較によって変化するといえる。メタ・コントラスト比とは、あるカテゴリーとして1つにくくられる「ひとまとまり」とされるものとそれ以外のものとの差異と、「まとまり」の中での差異との比率である。Fig.2. は、自己と内集団との類似性および、外集団との差異性について、それらが最大化した場合の自己カテゴリー化を図で示したものである。Fig.2. の右図のように「まとまり」内差異が「まとまり」外差異に比べて小さいと認知されるとき、初めてそれはリアリティのあるまとまりとしてカテゴリー化される。さらに、自己カテゴリー化理論では、社会的アイデンティティのレベルで自己を理解するときには、内集団の特徴を自分自身が強く持っていると感じ、自己ステレオタイプ化が生起することを予測している。すなわち、自己が属するカテゴリーが顕在化している場合には、自分をその枠にあてはめようとするのである。

以上が組織同一視の研究に多大な影響を及ぼしている社会的アイデンティティ理論の概略である。以下では、社会的アイデンティティ理論アプローチから組織同一視を検討している代表的な研究について検討する。

2-3 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

Ashforth and Meal (1989) は、社会的アイデンティティ理論アプローチを組織研究に取り入れた第一人者である。Ashforth and Meal (1989) の研究以降、社会的アイデンティティ理論によるアプローチは急速に広まり、組織研究の主なアプローチ方法となっている。この理論的アプローチでは、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自覚するだけでよいとされることから、Ashforth and Meal (1989) は、同一視の認知的な側面に焦点を当てている。組織成員であることの自己定義や集団成員への自己参照は、組織の成功や失敗を自分自身のものとして認識させるため、組織成員は組織の目的のために努力を惜しまなくなるとされる。その意味から、組織同一視は、自分の中に組織の価値観などを組み入れることを前提とした心理状態である忠誠心、関与、コミットメントなどとは相

違した概念であることを強調している。また、Ashforth and Mael (1989) は、これまでの研究では組織同一視と他の概念とが混同されていて、それが原因となって、社会的アイデンティティ理論から得られた知見を活かされていないと主張している。

Dutton *et al.* (1994) は、社会的アイデンティティ理論を組織マネジメントに応用しようとし、従業員に対する組織同一視は、組織それ自体のイメージに近似性があると述べた。Dutton *et al.* (1994) は、組織のイメージには2種類があり、(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。外部から肯定的な評価をされた個人的な行為は、所属している組織の評価でもある。そして、肯定的評価は個人の自尊感情を高めるだけでなく、自己の組織アイデンティティに影響を及ぼすことになる。Dutton *et al.* (1994) は、例をあげながら、組織イメージが従業員に及ぼす影響について、いくつかの仮説を提示している。それらは、(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特質と組織のイメージの特質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、従業員に対する組織同一視は高まる、というものである。したがって、アイデンティティとイメージが一致しない場合は、従業員は外部に肯定的な情緒を求めることになる。一方、外部から肯定的な評価を受ける組織成員は、肯定的な組織アイデンティティを獲得するため、懸命に努力する。それは、肯定的な自尊感情を維持するための行動と同じことになる。また、ある一定のレベルに同一視が到達したときにアイデンティティが確立し、一旦、集団に対するアイデンティティが確立されると、それは個人の自己概念の一部となり、集団のアイデンティティとイメージを肯定的に評価しようとするときとされる (Dutton *et al.*, 1994)。

Rousseau (1998) は、組織同一視を、個人が組織成員であるという認識を自己定義に統合するプロセスであると定義している。この定義は、他の研究者の定義と大差はないが、Rousseau (1998) の組織同一視の概念が他と相違している点は、組織同一視を Situated Identification と Deep Structure Identification とに分類していることである。Rousseau (1998) によれば、Situated Identification とは、個々の成員が期待されている職務を遂行するときに生じる同一視であるとされる。職場においても、組織成員は目標に向かって職務を遂行しているが、Situated Identification が生起すると、個人は組織と共有している目標に向かって努力し、集団成員としての自己を悟るのである。しかしながら、この同一視の考え方は、職務役割の変更など、状況変化によって同一視の度合いが変化することになる。一方、Deep Structure Identification は、個人にとって大きな影響を与える同一視の概念であり、Deep Structure Identification には、成員の心理的モデルを変更するというような認知スキーマが存在し、それが個人の組織との関係性を創造するとされる。

Van Dick (2001) は、これまでの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の研究が、社会的アイデンティティ理論を十分に活かしきれていないことを指摘し、組織同一視と組織コミットメントの関係を Fig.3. のような社会心

理学の観点と組織心理学の観点を統合したモデルを示した。このモデルには、規範的コミットメントや存続的コミットメントも含まれているが、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が重視しているのは、情緒的な部分である。Van Dick (2001) は、組織同一視の構成概念として認知的要素、情緒的要素、評価的要素を取り上げ、そのうち情緒的同一視は情緒的コミットメントと重複するものとして捉えている。

Ricketta (2005) は組織同一視に関する先行研究から96の独立変数についてメタ分析を行った。このメタ分析の目的は、(1) 組織同一視と職務態度および組織パフォーマンスの関係性の検証、(2) 組織同一視と類似性の高い概念である態度的組織コミットメントとの弁別、(3) 組織同一視研究で使用される Meal 尺度 (Meal & Tetrick, 1992) と Organizational Identification Questionnaire (組織同一視尺度) との比較であった。メタ分析の結果、(1) 組織同一視と職務態度および組織パフォーマンスには高い相関関係がみられ、(2) 組織同一視と態度的組織コミットメントとは別の概念であること、また、(3) Meal 尺度と組織同一視尺度には一貫した結果が得られないことを報告している。特に、Meal 尺度と組織同一視尺度から得られる結果に一貫性がないことに関して、Ricketta (2005) は、組織同一視の操作・測定方法の相違によるものだと述べている。言い換えれば、組織同一視がどのように概念化され、どのよ

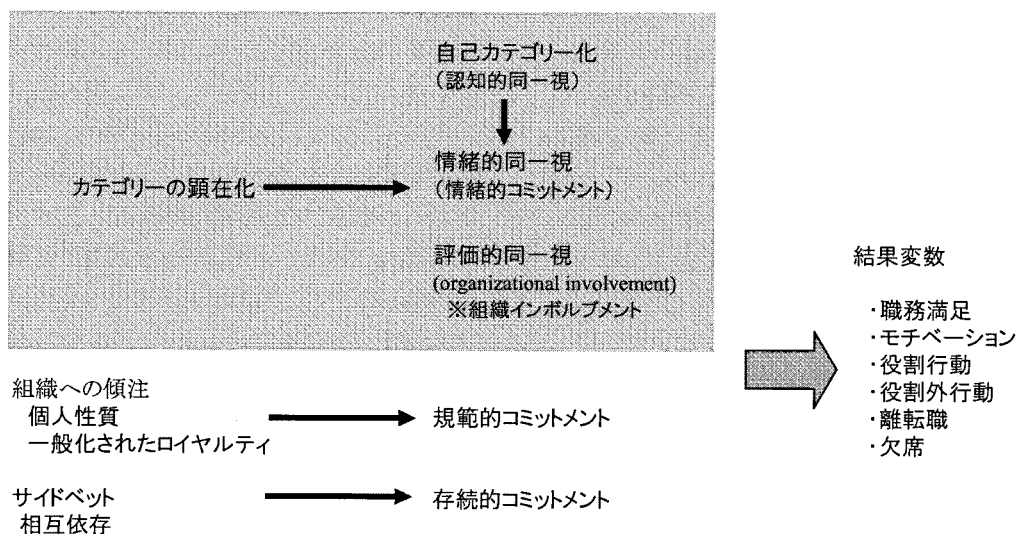


Fig.3. 社会心理学と組織心理学の統合モデル

出典：Van Dick (2001)

Table 2. 組織同一視の概念化に関する概要

著者	定義	構成概念など
Brown (1969)	個人と組織が特別の関係にあるという自己定義	組織同一視の 4 要素「組織の魅力」「組織目標と個人目標の一致」「忠誠心」「組織成員の自己参照」
Lee (1969, 1971)	個人と組織との同一視の程度であると仮定	帰属, 忠誠心, 共有された特徴の 3つの要素を含む概念
Patchen (1970)	—	組織同一視の 3つの概念「成員間で共有された組織特徴の認知」「組織との連帯感」「組織の支持」
Hall, Schneider and Nygren (1970), Schneider and Nygren (1971)	個人が組織の価値や目標を受容し, その価値や目標が自分自身のものとする	目標と価値の承認組織への情緒的なコミットメント
Ashforth and Mael (1989)	組織との一体感や帰属していることに對する認知	認知的同一視は, 自分の中に組織の価値観などを組み入れることを前提とした心理状態である忠誠心, 関与, コミットメントなどとは相違した概念
Dutton et al. (1994)	組織成員であるという知覚が自己概念に統合されるプロセス	組織同一視は組織イメージと近似性がある。組織イメージは, 1) 組織の特徴が他の組織と区別でき, その特徴が不変であり中核的なものであるという認識
Rousseau (1998)	個人が組織成員であるという知覚を自己定義と統合する過程	Situated identification: 個々の成員が期待されている職務を遂行するときに生じる同一視 Deep structure identification; 成員の心理的モデルを変更する認知スキーマが個人が組織との関係性を創造
Van Dick (2001) Van Dick (2004)	Ashforth and Mael (1989) と同様に, 組織との一体感や帰属していることの認知	情緒的側面の構成要素: 集団への感情的な帰属認知的側面の構成要素: 成員であることの認識評価的側面の構成要素: 組織に対する評価行動的側面の構成要素: 実際の職務行動 (組織活動への参加)
Riketta (2005)	組織成員であることを, 認知的かつ感情的に自己概念との結付	組織同一視の 3つの概念「成員間で共有された組織特徴の認知」「組織との連帯感」「組織の支持」

うに測定されるかで得られる結果は変化しているということである。このことは、組織同一視の測定に用いられている構成概念や尺度が組織コミットメントと重複しているということだけではなく、組織同一視の概念や測定方法に関して改めて検討の必要性があることを示唆している。

Table 2. は、組織同一視に関する先行研究について、組織同一視をどのような概念としてとらえているか、また、どのように定義しているかを簡潔にまとめたものである。Table 2. でも明らかのように、組織同一視の概念には多様な心理状態が含まれていることがわかる。また、先行研究からは、(1) 組織同一視が認知的なものなのか情緒的なものなのかというような定義の問題と、(2) 組織同一視と組織コミットメントの概念が混乱しているという2つの問題点があることがわかる。

3. 組織同一視の定義

これまで見てきたように、組織同一視には数多くの定義がみられる。しかしながら、組織同一視の定義の多くは、個人の価値と組織の価値との一致や (Brown, 1969; Pratt, 1998), 組織との一体感あるいは帰属意識 (Ashforth & Meal, 1989), また、組織成員であるという認知が自己概念に統

合されるプロセスである (Dutton *et al.*, 1994; Rousseau, 1998) などの認知的な要素が強いものである。これらの定義は、自己カテゴリー化理論で説明できる。自己カテゴリー化理論では、社会的アイデンティティのレベルで自己を理解しようとするとき、組織の特徴を自分自身が強く持っていると感じ、自己ステレオタイプ化が生起するとされる。すなわち、組織の目標や価値と自己のものとの近似性を知覚すると、積極的に組織の成員でありたいという欲求が生じ、個人と組織との関係を自己概念に統合しようとする理解できる。

一方で、O'Reilly and Chatman (1986) は、組織同一視を、同一視する集団に対する肯定的な自己定義を維持したいとする欲求にもとづいた情緒的な動機づけであると定義しており、組織同一視を情緒的なものであるとしている。しかし、近年の組織同一視の理論的研究枠組みに用いられる社会的アイデンティティ理論アプローチでは、組織同一視を認知的要素と情緒的要素とを組み合わせた概念とすることが多くなっている。実際、Tajfel (1972) は、社会的アイデンティティを「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知識である」

と定義しており、Tajfel (1972) の社会的アイデンティティの定義には、成員であるという認知とともに情緒的な要素が含まれている。また、Harquail (1998) は、組織同一視は自己カテゴリー化という認知的要素と、情緒的要素の双方に関係しており、情緒的な同一視と認知的な同一視を切り離して考えることはできないと述べている。Bergami and Bagozzi (1996) も、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。Bergami and Bagozzi (1996) が主張するのは、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ている。Van Dick (2001) は、社会的アイデンティティ理論を用い認知的な部分を強調しながらも、組織同一視の構成概念の情緒的要素の重要性を指摘している。以上のことから、組織同一視には情緒的要素を含む概念か否かの議論はあるものの、認知的な概念のみで説明することは困難であり、組織同一視には認知的要素と情緒的要素があることが指摘できる。本稿では、これまでの先行研究を参考に、組織同一視の定義を「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」とする。

4. 組織同一視と組織コミットメント

組織同一視を明らかにする上で、もう一つの重要課題は、組織同一視と組織コミットメントの概念に共通点が多いことである。実際に、組織同一視と組織コミットメントは概念の類似性だけでなく、操作・測定においても多くの点で類似性がみられる。また、組織コミットメントに関する代表的な研究 (Mowday *et al.*, 1979; Cook & Wall, 1980; Meyer & Allen, 1991 など) では、組織コミットメントの下位概念に identification (同一視) が含まれていることも両者を区別する上での問題である。組織コミットメントに関する研究は、組織同一視と比較して多大な研究蓄積がある。長年にわたる組織コミットメントに関する研究から得られた知見は非常に多いものの、それに見合った多くの定義と概念が存在していることも事実である。初期の研究では、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とい

う発想であったが、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。本稿では、組織コミットメントについての代表的な定義や概念を概観しながら、組織同一視との共通点や相違点を明確にしたい。

4-1 組織コミットメントの概要

Mowday *et al.* (1979) は、組織コミットメントを「組織への同一視や関与の強さ」という定義を提唱している。そして、組織コミットメントは、(1) 組織目標や価値に対する強い信頼と受容、(2) 組織の代表として進んで努力する意欲、(3) 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いる。これらの3つの特徴は、組織に対する情緒的な側面が強調されており、組織同一視の概念と類似したものとなっている。

Cook and Wall (1980) は、組織コミットメントを「同一視 (identification)」、「関与 (involvement)」、「忠誠心 (loyalty)」の3つの要素から定義している。Cook and Wall (1980) の定義によれば、「同一視 (identification)」とは組織目標や価値の内化であり、組織へのプライドを意味するものである。「関与 (involvement)」とは組織のために組織成員としてすすんで努力する意欲と定義されている。また、「忠誠心 (loyalty)」とは、組織への好意や愛着であり、組織に留まりたいという願望が顕在化した帰属感と定義される。Cook and Wall (1980) の組織コミットメントの3つの要素も、Mowday *et al.* (1979) の定義と同様に、組織同一視の定義と重複している点のあることが認められる。

Meyer and Allen (1991) は、組織コミットメントが3つの概念によって構成されることを提唱した。それらは、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である。Meyer and Allen (1991) の定義によれば、情緒的コミットメントとは、組織への情緒的な愛着であり、組織への同一視、組織への関与である。存続的コミットメントは、組織を辞める際のコスト知覚であり、組織に残る必要があるから、組織に留まることを意味している。規範的コミットメントは、組織に残るべきだという義務感であり、理屈はどうあれ組織にコミットすべきであるという

ことを意味している。組織コミットメントに関しては、Meyer and Allen の一連の研究（たとえば、Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Allen, & Smith, 1993）が最も注目されており、多くの研究者が彼らの組織コミットメントの3つの概念を参照している。

わが国においても、組織コミットメント研究は多くの蓄積がある。なかでも、関本・花田（1985）は、Porter *et al.*（1974）の尺度を基に尺度開発し、（1）組織の目標・規範・価値の内在化、（2）組織のために働きたいという積極的意欲、（3）組織にとどまりたいという残留意欲、（4）組織から得るものがある限り組織に帰属する、という4要素を見いだしている。これらの4要因のうち（1）（2）（3）は情緒的要素、（4）は功利的要素と理解することができる。また、高木・石田・益田（1997）は、組織コミットメントを如何に把握するかという視点から研究を行い、65項目の質問紙を用い、（1）愛着要素、（2）内在化要素、（3）規範的要素、（4）存続的要素の4要素を見いだしている。この4要素は、（1）（2）は情緒的要素と考えられ、（4）は功利的要素であるといえる。Meyer and Allen（1991）や高木他（1997）が見出している規範的なコミットメントについては、彼らも指摘しているように風土や文化的な影響を受けやすく課題の多い概念である。しかしながら、規範的コミットメントと情緒的コミットメントはパフォーマンスや組織内でのシチズンシップに正の相関が認められるが、存続的コミットメントはパフォーマンスや組織内でのシチズンシップとは無関係あるいは負の相関がある（Meyer *et al.*, 1993）という結果から、組織コミットメントは大きく情緒的な側面と功利的な側面とに分類されることがわかる。さらに、高木他（1997）は組織コミットメントの4要素の先行要因として、年齢、性別、既婚—未婚、勤続年数、現所属での年数、職位、組織風土、上司、役割を検討している。これらの要因は、過去の組織コミットメントの研究でも用いられている先行要因である。先行要因のうち、組織風土は、職場の人間関係を表す項目によって測定されており、職場での人間関係が好ましいものであれば、愛着要素、内在化要素、規範的要素は高まるという結果を報告している。

これまでの研究では、組織コミットメントの先行要因は主に個人属性と組織風土によって検討されており、組織コミットメントそのものは個人属性や組織風土との関連性が高い概念であることが理解できる。このことから、組織コミットメントは、年齢や性別、勤続年数などの個人要因での予測がたてやすく、長い年月を経て形成された組織風土はたやすく変化しないということを前提とすれば、組織コミットメントは一旦形成されると変化しにくい概念であると考えられる。

4-2 組織同一視と組織コミットメントの共通点と相違点

組織コミットメントに関する代表的な研究を概観したが、その概念には組織同一視の概念と重複が確認できる。Table 3. は、組織同一視と組織コミットメントの主要な研究の構成概念を列挙したものである。概念の重複が見られるのは、「帰属意識」「忠誠心」「関与」「組織目標と価値の受容あるいは内在化」「情緒的な愛着」といった概念であり、双方に共通している。

組織同一視のみで概念化されているものは、「連帯感」「組織の魅力」「組織と個人の目標の一致」「組織成員への自己参照」「共有化された特徴」「特徴の類似性の認知」「組織目標や価値と個人目標や価値との統合」「自己カテゴリー化」「組織成員としての自己定義」「組織との関係における自己認知」である。Ashforth and Mael（1989）は、社会的アイデンティティとは「自分は何者であるか」という質問に肯定的な回答をもたらすものであると主張している。このことは、個人が組織の目標や価値が自分たちの目標や価値と近似性があり、自分が組織の一員であることを認知しようとするために、積極的に組織を同一視しようとすることである。したがって、同一視は集団の成員であることと自己概念との統合をもたらすものと理解できる。組織同一視にみられるこれらの概念は、自己と組織の関係を自己概念に統合するプロセスを表していると考えられる。

一方、組織コミットメントのみにみられる概念には、「組織の代表として進んで努力する意欲」「組織に留まりたいとする願望」「組織成員としてのプライド」がある。組織コミットメントの概念には、組織成員であることに対する認知的、情緒

Table 3. 組織同一視と組織コミットメントにみられる概念の重複

概念	組織同一視の研究	組織コミットメントの研究
同一視		Mowday <i>et al.</i> (1979), Cook and Wall (1980), Meyer and Allen (1979)
帰属意識	Lee (1971), Patchen (1970)	Cook and Wall (1980), 関本・花田 (1985)
忠誠心	Brown (1969), Lee (1971), Patchen (1970)	Cook and Wall (1980)
関与	Brown (1969)	Mowday <i>et al.</i> (1979), Cook and Wall (1980), Meyer and Allen (1979)
連帯感	Patchen (1970), Rotondi (1975)	
組織の魅力	Brown (1969)	
組織と個人の目標の一致	Brown (1969)	
組織成員への自己参照	Brown (1969)	
共有化された特徴	Brown (1969), Lee (1971), Patchen (1970)	
特徴の類似性の認知	Dutton <i>et al.</i> (1994)	
組織目標と価値の受容	Schneider <i>et al.</i> (1994)	Porter <i>et al.</i> (1974), Mowday <i>et al.</i> (1979)
組織目標と価値の内化		Cook and Wall (1980), 関本・花田 (1985), 高木・石田・益田 (1997)
組織目標や価値と個人目標や価値との統合	Hall <i>et al.</i> (1970)	
感情的な愛着	Van Dick (2001)	Porter <i>et al.</i> (1974), Cook and Wall (1980), Meyer and Allen (1979), 高木・石田・益田 (1997)
自己カテゴリー化	Ashforth and Meal (1989)	
組織成員の自己参照あるいは自己定義	Pratt (1998)	
組織との関係性における自己認知	Rousseau (1998)	
組織の代表として進んで努力する意欲		Porter <i>et al.</i> (1974), Mowday <i>et al.</i> (1979), Cook and Wall (1980), 関本・花田 (1985)
組織に留まりたいとする願望		Porter <i>et al.</i> (1974), Mowday <i>et al.</i> (1979), Meyer and Allen (1979), 関本・花田 (1985)
組織成員としてのプライド		Cook and Wall (1980)

的、評価的な要素あるいは、組織との一体感というような概念は含まれていない。組織コミットメントのみにみられる概念は、自己が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ると考えられる。これらのことから、組織コミットメントにみに見られる概念は、組織同一視した結果から生じたものであるとも考えられる。

これまでの先行研究のレビューの結果から、双方の相違点は以下のようにまとめられる。まず、組織同一視と組織コミットメントでは持続性や安定性に相違がある。社会的アイデンティティ理論アプローチの基となる2つの理論のうち自己カテゴリー化理論では、個人は複数の異なる準拠集団に所属しており、その中でどの集団が心理的に重要になるかは状況に応じて違い、状況特殊であるとされる (Hogg & Abrams, 1988)。すなわち、社会的アイデンティティ理論アプローチでは、組織同一視は集団の顕現性と外集団の差異性によって高まるものであり、変容性のある概念であるといえる。一方、組織コミットメントは、前述のと

おり個人属性や組織風土との関連性が高く、また、組織内の他者の存在が大きく影響を及ぼす概念であることから、組織同一視と比較して安定していると考えられる。

つぎに、双方の概念が検討されてきた背景に相違がある。組織同一視は、個人と組織との運命の共有や目標や価値の類似性の自己認知を基礎とした概念である (Ashforth & Meal, 1989)。一方、組織コミットメントの根底にあるのは、主に個人と組織の関係性と組織を辞めるか留まるかの決意というような社会的交換理論に基づく概念として検討されてきた。すなわち、組織同一視と組織コミットメントは、そもそも別々の考え方から発展した概念であるといえる。

最後に、双方には集団内他者との関係について相違がある。組織コミットメントという概念には、個人と組織の関係だけでなく、職場の同僚や上司の存在、およびそれらとの協力関係が大きく影響を及ぼしている。一方、近年の組織同一視のアプローチ方法である社会的アイデンティティ理

論では、最小条件集団パラダイム実験でも明らかのように、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自覚するだけでよいとされ、他との連携や協力がなくても同一視することは可能であるとされる。たとえば、各地を転々とする営業マンや在宅勤務者などのように、職場から離れて仕事をしている者であっても、自分が働いている会社への同一視はみられるということである。以上のことから、組織同一視は、組織コミットメントと区別することが可能であると考えられる。

5. 組織同一視と組織コミットメントの統合

先行研究では、Van Dick (2001) が組織同一視と組織コミットメントの統合モデル (Fig.3) を示し、組織同一視が組織コミットメントのうち情緒的要素と重複していることを指摘している。このモデルで、Van Dick (2001) は組織同一視を認知的要素、情緒的要素、評価的要素によって説明しており、組織同一視の情緒的同一視と組織コミットメントの情緒的コミットメントを同一のものとしてモデルに含めている。しかしながら、情緒的コミットメントは、Table 3. の構成概念の重複状況を見る限り、概念的には同一とはいえず、Van Dick (2001) の組織同一視と組織コミットメントの統合モデルは理論的に無理がある。

これまでの議論を基に、組織同一視と同概念との重複が見られる組織コミットメントの情緒的要素とを統合し、双方から予測される結果をモデル化したのが Fig.4. である。この理論モデルでは、組織同一視は認知的同一視と情緒的同一視とで構

成される概念としている。認知的同一視は、当該カテゴリーの顕現性および個人と組織に対して目標と価値に関する類似性を知覚することが自己カテゴリー化をもたらし、社会的アイデンティティのレベルで自己を概念化することを意図している。一方、情緒的同一視は、社会的アイデンティティのレベルで自己を概念化したことで、集団成員としての意識が生起し、内集団びいきである愛着が生じることを予測している。これらの組織同一視は、社会的アイデンティティ理論に基づいて、認知的要素と情緒的要素とが相互に作用し、態度としてのコミットメントを介さなくとも、職務満足やモチベーション、パフォーマンスなどに直接的に影響を及ぼすことを仮定している。また、このモデルでは、組織同一視は情緒的コミットメントとの重複にも言及しており、情緒的コミットメントは組織同一視の結果生じた組織に対する思いが、態度として表示されたものとしている。この組織同一視と情緒的コミットメントとを統合した理論モデルでは、組織同一視というプロセスが、プライド、ロイヤルティ、組織への関与といった組織との同一化を促進し、その結果として個人のパフォーマンスが高まることを予測している。

労働者の組織に対する帰属意識は、これまで組織コミットメントという概念によって、その結果変数が予測されてきた。しかし、組織コミットメントという概念は、態度や行動などの予測に適している反面、個人属性や職場環境に大きく影響されるため、組織のマネジメントという観点からは、能動的に変化させることが困難な概念である

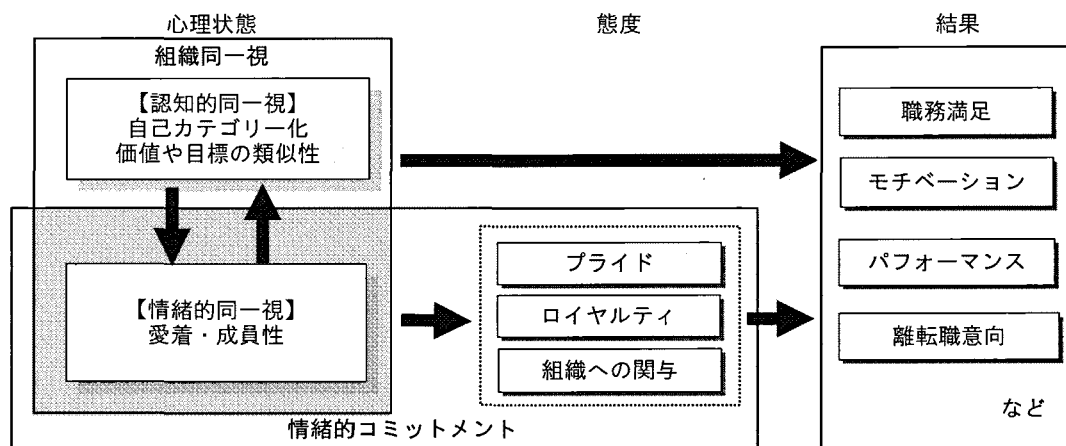


Fig.4. 組織同一視と組織コミットメント (情緒的要素) の統合理論モデル

といえる。一方の組織同一視は、集団の顕現性と外集団の差異性によって高まるといわれており、マネジメントの余地があると考えられる。たとえば、われわれは日常、自国民であることに対して無意識に生活している。しかし、オリンピックやスポーツの国際試合などでは自国民であるという意識が生起し、見知らぬ人同士が試合の結果に一喜一憂する光景を見ることが出来る。このように集団への同一視を確立させるには、内集団の魅力や比較可能な外集団が必要であるといえ、組織の文脈ではこのような状況を創り出すことが可能であると考えられる。

6. 結果と考察

これまで労働者と組織の関係について組織に対する労働者の帰属意識を説明する概念として、組織論の分野では組織コミットメントが幅広く研究されてきた。一方、社会心理学では自己に関する研究の蓄積があり、その中でも社会的アイデンティティ理論は自己に関わる心理過程を体系的に提示している。本稿では、社会的アイデンティティ理論を組織の文脈に援用した概念である組織同一視に着目し、先行研究のレビューを行った。具体的には、近年の先行研究を整理し、(1) 組織同一視の再定義、(2) 組織同一視および組織コミットメントの構成概念の明確化、(3) 組織同一視と組織コミットメントを区別した上で、双方を統合した理論モデルについて検討した。

組織同一視は、初期の研究では情緒的な要素の強い概念とされていたが、社会的アイデンティティ理論アプローチによって、認知的な要素が強調されるようになった(たとえば、Ashforth & Mael, 1989)。しかしながら、認知的要素だけでも情緒的要素だけでも、組織同一視を説明することはできないと主張する研究者は多い(Harquail 1998; Bergami & Bagozzi, 1996)。実際、Tajfel (1972) は、社会的アイデンティティを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って、ある社会集団に帰属しているという知識である」と定義しており、社会的アイデンティティが認知的要素だけでなく情緒的要素を伴った概念であることが理解できる。そこで、本稿では先行研究を参考に、組織同一視を「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自

己概念に統合するプロセス」であると再定義した。

つぎに、組織同一視と組織コミットメントの概念について、相違部分と類似部分を明確にした。その結果、「帰属意識」「忠誠心」「関与」「組織目標と価値の受容あるいは内在化」「情緒的な愛着」といった概念は双方に共通してみられた。組織同一視のみで概念化されているものは、集団の成員であることと自己概念との統合をもたらすための要素とも考えられる「連帯感」「組織の魅力」「組織と個人の目標の一致」「組織成員への自己参照」「共有化された特徴」「特徴の類似性の認知」などであったことから、組織同一視は自己と組織の関係を自己概念に統合するプロセスを表していると考えられた。一方、組織コミットメントのみにみられる概念には、「組織の代表として進んで努力する意欲」「組織に留まりたいとする願望」「組織成員としてのプライド」がみられた。これらの概念は、個人が所属する組織に対して抱く思いが態度として表面化し、組織と同一化した状態であると考えられた。

先行研究のレビューの結果、組織同一視と組織コミットメントの概念は、(1) 双方の概念が生じた場合の持続性や安定性、(2) 概念が検討されてきた背景、(3) 組織内他者の存在の3つの点で相違していることを示した。最後に、これらの知見を基に、組織同一視と組織コミットメントの情緒的要素を統合した理論モデルFig.4を検討した。両概念を統合させることによって、個人の組織への帰属意識と職務行動の関係について新たな視点を加えたことで、労働者の帰属意識に関しての今後の研究のみならず、組織マネジメントに関しての貢献が期待される。

7. 今後の研究の方向性

本稿では、組織同一視と組織コミットメントの相違点や類似点について検討し、組織同一視と組織コミットメントを統合した理論モデルを提示したが、操作・測定方法については言及していない。これまでの研究では、双方の定義にだけでなく、概念的に関しても重複する部分がみられることから、操作・測定にも影響を及ぼしていることは明白であると考えられる。Riketta (2005) は、先行研究のメタ分析を行い、複数の組織同一視尺

度から得られる結果には一貫性がないことを報告した。そして、その結果が、これまでの組織同一視研究での尺度操作・測定方法の違いによることを指摘している。このことは、組織同一視の測定尺度と組織コミットメントの測定尺度の質問項目が重複している部分があるという問題だけでなく、組織同一視に関する測定尺度間の相違に関しても検討する必要があることを示唆している。今後の組織同一視の研究は、操作・測定方法について検討が必要である。

8 . 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 organisation. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (1996). Organizational identification: conceptualisation measurement and nomological validity. *Working Paper*, 9608-10, University of Michigan Business School.
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organisational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Cohen, A., & Kirchmeyer, C. (1995). A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and nonwork participation. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 189-202.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C.V. (1994). Organisational 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.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organisational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Harquail, C. V. (1998). Organisational identification and the 'whole person': integrating affect, behaviour, 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. (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)
- 池上知子・遠藤由美 (2005). 自己認知, グラフィック社会心理学, サイエンス社, 102-105
- 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
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Lee, S. M. (1969). Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 12, 327-337.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- 松本純平・島田睦雄・高橋誠・松野隆則・小口孝司・安藤清志・田尾雅夫・山下利之・菊地武剋・細江達郎・吉田悟・南隆男 (1993). 集団帰属意識の変化と職業生活, 調査研究報告書, No.104, 日本労働研究機構.
- Meal, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organisational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's

- the nature of commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualisation of organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organisational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 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.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement and Involvement in the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organisational identification. *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. London: Sage, 171-207.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rotondi, T. (1975). Organisational identification: issues and implications. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 13, 95-109.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organisations. *Journal of Organisational Behaviour*, 19, 217-233.
- Schneider, B., Hall, D. T., & Nygren, H. T. (1971). Self image and job characteristics as correlates of changing organisational identification. *Human Relations*, 24, 397-416.
- 関本昌秀・花田光世 (1985). 11社4539名の調査分析にもとづく帰属意識の研究 (上), *ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス*, 10, 84-96.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997). 会社人間をめぐる要因構造, 田尾雅夫 (編著), 「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, 第7章, 265-296
- 高木浩人 (1998). 雇用構造の変化と組織コミットメント *日本労働研究雑誌*455号
- Tajfel, H. (1972). Experiments in a vacuum. *The Context of Social Psychology*, London: Academic Press.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Inter-Group Relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H., Billig, M., Bundy, R., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of social conflict. *The Social Psychology of Inter-Group Relations*, 2nd edition. Chicago: Nelson Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior, *The psychology of intergroup relations*, 7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Re-discovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organisational contexts: linking theory and research from social and organisation psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3 (4), 265-283.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*

chology, 19, 171-203.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualisation of organisational identification:

which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 171-191.