

# 組織同一視尺度の開発と信頼性・妥当性の検討

## Development of an organizational identification scale and examination of reliability and validity

小 玉 一 樹  
Kodama Kazuki

### 要 約

本研究の目的は、組織同一視尺度を開発し、その尺度の信頼性と妥当性について検討することであった。組織同一視尺度の開発は、小売業の従業員1,899名のデータを、乱数を用いてサンプル A・B に2分割し検討された。まず、サンプル A を用いた組織同一視尺度の探索的因子分析の結果、一因子が抽出された。尺度の信頼性を表す cronbach の  $\alpha$  係数は .88 となり内的一貫性が確認された。また、サンプル B を用いた確認的因子分析では、適合度が GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .08 となり、新たに作成された組織同一視尺度のモデルの適合性が確認された。つぎに、組織同一視との関係性が指摘される職務満足、離転職意向、パフォーマンスとの相関分析によって組織同一視尺度の妥当性について検討した結果、組織同一視尺度と諸変数間には有意な相関が認められ、構成概念妥当性が支持された。

キーワード：組織同一視 (Organizational identification), 社会的アイデンティティ理論 (Social identity theory), 内的一貫性 (Internal consistency), 構成概念妥当性 (Construct validity)

### 問題

#### 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 (Allen & Meyer, 1990; Mowday, Steers, & Porter, 1979 など) という概念を用いて、主に正規労働者を調査対象として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。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。

近年のわが国の雇用状況を見ると、全労働者の 37.8% を非正規労働者が占めており (厚生労働省, 2008), これらの労働者の就業率が高い飲食業・宿泊業 (68.1%) や小売業・卸売業 (47.8%) では、彼らは企業経営には不可欠な存在となっている。これらの非正規労働者は、一般的に組織へのコミットメントが低いといわれている。しかし、現在ではパートタイマーのおおよそ 4 割が、正社

員と同じ仕事をしているとの報告もあることから (厚生労働省, 2002), 組織においては正規労働者だけでなく非正規労働者も含めた労働者の組織への帰属意識の研究が必要であると考えられる。わが国の数少ない非正規労働者を対象とした組織コミットメントの実証研究では、咸 (1991) がパートタイマーの組織コミットメントはフルタイマーの組織コミットメントより低いことを報告している。しかし、小玉 (2010a) の就業形態別の組織コミットメント構造についての研究では、正社員の組織コミットメントは情緒的要素、存続的要素、規範的要素の 3 因子構造であったが、パートタイマーでは情緒的要素、存続的要素の 2 因子構造であったことを報告している。この結果は、パートタイマー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ている。このように組織や労働に対する意識が相違する労働者を社会的交換理論にもとづいた概念を用いて、帰属意識の程度を単純比較することには疑問が残る。

ところで、社会心理学では、さまざまな現象の原因を自己の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、集団や組織を規定していると考えられている。その中でも、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のが社会的アイデンティティ理論 (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1986など) である。その社会的アイデンティティ理論を組織の文脈に援用した 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、近年、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示されており (Ashforth & Mael, 1989; van Dick, 2001 など)、組織同一視は自己の側面から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)。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注目している。以上のことから、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では、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ことが予想され、それらを測定する尺度を開発することにした。

## 2. 組織同一視の定義

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要素を強調した研究は数多く見られる (たとえば、Rousseau, 1998; van Knippenberg & van Schie, 2000など)。

しかし、組織同一視は認知的な要素のみでは説明することができずとし、愛着などの情緒的な側面にも着目した研究も見られる (Lee, 1969, 1971; Hall, Schneider, & Nygren, 1970; 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。また、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とともに情緒的な要素が含まれることを指摘している。さらに、Edwards (2005) は、先行研究のレビューから、組織同一視を“個人の情緒的かつ認知的な組織との絆の強さ”と定義し、組織成員として自己を定義しようとする“カテゴリー化”、組織の目標や価値を内在化しようとする“価値と目標の共有化”、個人と組織との情緒的な絆などの“組織への愛着”の3つの側面から組織同一視を捉えることを提唱している。

以上のように、これまでの代表的な研究を見る限り、組織同一視は認知的な要素の強い概念であるが、認知的な要素だけでは説明することには問題があることが示されている。このように先行研究では組織同一視という概念は一貫性が乏しく、それらの概念を基に検討された測定尺度にも少なからず相違が生じていると考えられる。

### 3. 組織同一視の測定尺度

いかに組織同一視を測定するかについて、これまで多くの尺度が開発されているが、それらに組織同一視の概念が反映されていないことが指摘されている (van Dick, 2001; Riketta, 2005; Edwards & Pececi, 2007など)。たとえば, Cheney (1983) は25項目の組織同一視尺度を開発しているが, その尺度にはインボルブメント, 組織市民行動, 残留意向などの様々な概念が混在していることが指摘されている (Edwards & Pececi, 2007など)。また, Brown Condor, Mathews, Wade, & Williams (1986) は, 10項目から構成される尺度を開発した。しかし, 質問項目は情緒的要素が強いばかりでなく, 組織コミットメントとの弁別性に乏しく, 信頼性を示す  $\alpha$  係数も .71と決して高いとはいえない。Mael & Ashforth (1992) は, 6項目から構成される組織同一視尺度を開発している。しかし, 彼らが認知的な側面に焦点をあて“組織との一体感や帰属していることに対する認知”と組織同一視を定義しているにもかかわらず, 質問項目は情緒的要素に関する質問のみで構成されているという指摘もある (van Dick, 2001など)。さらに, Shamir & Kark (2004) のように組織同一視を1項目で測定しようとする試みもみられるが, 測定の簡便性は認められるものの, 尺度の信頼性や妥当性という根本的な問題はぬぐい去れない。Edwards & Pececi (2007) は, 先行研究をレビューした上で, 組織同一視を“個人の情緒的かつ認知的な組織との絆の強さ”と定義し, “カテゴリー化” “価値と目標の共有化” “愛着” という3つの構成概念を想定した6項目の尺度を開発した。その結果, 確認的因子分析では3因子モデルの適合度が高いとされたが, 各項目間には強い内部相関が存在することから, 実際の測定においては6項目の1つの尺度として取扱うことが適当であることを報告している。

これまでの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, 組織同一視と職務態度および職務行動には相関関係がみられるが, 先行研究に用いられた組織同一視尺度から得られる結果には一貫性が乏しいことを報告している。このことは, 組織同一視の測定に用いられている尺度に関して, 改めて検討の必要性があることを示唆している。このような組織同一視の測定

の問題は, その多くが組織同一視とはどのような心理状態なのかという本質的な問題を反映しているといえる。小玉 (2010b, 2010c) は, 組織同一視とはどのような心理状態なのかについて検討するために, 企業の従業員へのインタビュー調査を行っている。その結果, 組織同一視は, “組織の魅力” や “組織の評価” を先行要因として, “従業員としての意識” “組織価値観の内面化” という心理状態を引き起こすという仮説を設定している。以上の議論から, 本稿では小玉 (2010b, 2010c) の逐語データと先行研究の尺度を参考に, より現場の実態に則した組織同一視尺度を開発することにした。

### 4. 組織同一視と職務態度および職務行動との関係

組織同一視に関する先行研究からは, 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。本稿では, これらの先行研究を用いた Riketta (2005) のメタ分析の結果 (Table 1) から, 組織同一視との関連性が認められる職務満足, 離転職意向, パフォーマンスの3つの概念を組織同一視尺度の妥当性の指標とし, それぞれの関係について仮説を設定した。

**職務満足** 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 (van Knippenberg, 2006)。Pratt (1998) は, 組織同一視における満足感は, 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るとしており, 職務満足とは異質であると考えられている。しかし, Riketta (2005) の組織同一視に関する先行研究のメタ分析では, 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いる。近年の組織同一視研究の基礎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 (柿木, 2001)。このことから, 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と考えられる。すなわち, 人は社会的アイデンティティ獲得のために現在の仕事に関する固有の

Table 1. Riketta (2005) の組織同一視のメタ分析の結果

変数	k	n	r	$\chi^2$
<b>個人要因 (Demographic variables)</b>				
勤続年数 (Organizational tenure)	25	5,305	.13	83.67***
年齢 (Age)	21	4,802	.12	117.40
職位 (Job level)	5	708	.24	1.94*
性別 (Gender)	18	4,331	-.04	43.89***
教育 (Education)	5	549	-.06	6.31
<b>職務態度 (Work-related attitudes)</b>				
情緒的コミットメント (Affective commitment)	16	4,263	.78	2499.48***
職務満足 (Job satisfaction)	38	8,759	.54	415.71***
組織満足 (Organizational satisfaction)	6	1,530	.59	76.97***
ジョブ・インボルブメント (Job involvement)	12	2,837	.61	46.09***
<b>文脈的特性 (Context characteristics)</b>				
職務の幅, 挑戦性 (Job scope/challenge)	10	1,699	.33	16.42
組織の威信 (Organizational prestige)	16	5,257	.56	82.57***
<b>職務行動 (Work-related intentions and behaviors)</b>				
離転職意向 (Intention to leave)	34	7,243	-.48	277.27***
役割行動 (In-role behavior)	16	3,009	.17	36.53**
役割外行動 (Extra-role behavior)	25	6,644	.35	163.35***
欠席率 (Absenteeism)	6	1,581	-.01	5.22

[注] (1)k = 分析で用いられた調査数 (2)n = 分析で用いられたデータ数

(3)r = 相関係数の平均 (4) $\chi^2 = \chi^2$ 検定

(5)\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

出典: Riketta (2005) より抜粋

環境に対する職務満足をも高めようとすると考えられる。

以上の議論から、新たに作成した組織同一視尺度と職務満足とはポジティブな関係にあると推測されることから、以下の仮説1を設定した。

**仮説1** 組織同一視と職務満足との間には正の相関が認められるであろう。

**離転職意向** 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考えられる (Tajfel, 1976)。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、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。実証研究では、組織同一視と離転職意向には負の関係があるとされる (Abrams, Ando, & Hinkle, 1998; van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004)。また、Riketta (2005) の先行研究のメタ分析でも、組織同一視と離転職意向の間には  $r = -.48$  の有意な負の相関があることが報告されていることから、新たに作成した組織同一視尺度と離転職意向には負の相関関係があることが予想される。以上のことから、仮説2を設定した。

**仮説2** 組織同一視と離転職意向との間には負の相関が認められるであろう。

**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、組織内他者との協力や組織目標に基づいた意思決定を下すなどの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) のメタ分析では、組織同一視と役割行動との間には  $r = .17$ 、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。また、van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke (2006) は、役割外行動として組織市民行動 (Organ, 1988) をとりあげ、組織同一視との相関係数が  $r = .36$  であったことを報告している。その他にも、帰属意識と役割行動や役割外行動との関係性については、たとえば、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。しかし、欧米型の職務主義の下では、職務は個々に分割され各職務内容と責任や権限が明確化されるのに対し、わが国ではコア職務は明確に決められるが、周辺機能については業務の状況によって柔軟に配分する傾向が強いとされ (今野・佐藤, 2009)、どのような行動が役割なのか、どのような行動が役割外なのかのわかりにくい。そのような役割の不明確さから、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、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正の影響を及ぼしていたことを報告している。これらの先行研究は、組織同一視を直接取り上げているわけではないが、同一視や内在化は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、組織成員であることに対する認知や組織の目標や価値観を内在化することが中核である組織同一視は、パフォーマンスとの関係性が高いことが予想されることから、仮説3を設定した。

**仮説3** 組織同一視とパフォーマンスの間には正の相関が認められるであろう。

## 研究方法

### 1. 対象者

X県を中心に店舗展開するスーパーマーケットY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。

### 2. 調査期間

調査は2009年10月1日から2009年10月30日に実施された。

### 3. 手続き

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。質問紙は個々が封入した上で各店の回収箱に投函し、調査期間最終日に店舗ごとに回収を行った。

### 4. 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 (2010b, 2010c) の逐語録と先行研究で用いられた尺度 (Brown *et al.*, 1986; Meal & Ashforth, 1992; Shamir & Kark, 2004; Edwards & Pececi, 2007) を参考に検討した。同じ内容であると判断される質問項目を除外し、最終的に「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」「この会社の目標は、わたしが目指している目標と同じだ」「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」などの合計11項目を分析に用いた。

**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。

**離転職意向** 離転職意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、私はこの会社にはいないであろう」の2項目を作成し、合計得点を分析に用いた。

**パフォーマンス** 前述のとおり、職務内容や責任と権限が明確である欧米での職務主義に対し、わが国では職務の概念が曖昧であるとされ (今野・佐藤, 2009)、どのような行動が役割なのか役割外なのか判別はつきにくい。特に、対象とした組織には正社員とパートタイマーが混在しており、それぞれの役割が明確ではないことも予想される。以上を考慮し、パフォーマンスに関する尺度は、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意味が変わらない程度に一部変更し使用した。文脈的パフォーマンスは、職務上の活動であるが中核的な職務に貢献する活動ではなく、中核的な職務が機能するため

のより広範囲な組織的・社会的・心理的環境を支援する活動であるとされる（田中，2003）。また，文脈的パフォーマンスは，その行動が役割内か役割外かを想定していないため，わが国の労働者のパフォーマンスを測定する概念として適していると考えられる。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貢献レベルによって分類されるが，本稿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フォーマンス尺度は，自己の職務への専念，同僚に対する協力，職場に対する協力という3つの下位概念から構成される。自己の職務への専念は「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。同僚に対する協力は「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。職場に対する協力は「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項目である。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，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。

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。

## 5. 分析の概要

組織同一視尺度の信頼性と妥当性の検証のため，全サンプルについて乱数を用いサンプル A とサンプル B の2群に分割した（Table 2）。同

一母集団から抽出されたサンプル A および B について，雇用形態，性別，勤続年数，年齢に有意差はみられなかったため，サンプル A において，組織同一視尺度の因子構造確認のための探索的因子分析を行い，尺度の信頼性を確認した。つぎに，サンプル B において，サンプル A で得られた組織同一視尺度のモデルの適合性を確認し，同時に測定された諸変数との相関係数を算出し妥当性の検討を行った。

## 分析結果

### 1. 尺度の因子構造と信頼性の検討

サンプル A において，組織同一視尺度の因子構造確認のための探索的因子分析を行った。まず，組織同一視に関する11項目について，平均値から標準偏差を減じた得点はすべて下限値以上であり，床効果を示す項目はみられなかった。また，平均値に標準偏差を加えた得点は，すべて上限値となる天井効果もみられなかった。つぎに，質問項目間の相関係数を算出し，相関係数が .75 を超える項目の一方を除外した結果，8項目を最尤法・プロマックス回転法による因子分析に用いた。また，共通性について .40 を基準として，それを下回る2項目を分析から除外し，再度，最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。その結果，Table 3 に示すとおり1因子解が最適であると判断した。因子は「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」などの認知に関する要素，「この会社の目標は，わたしが目指している目標と同じだ」などの内在化に関する要素，「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」などの愛着に関する要素の6項目で構成されていた。因子分析で抽

Table 2. サンプルの属性

属性	全体		サンプル A		サンプル B		
	N	構成比	N	構成比	N	構成比	
雇用形態	正社員	320	16.9%	166	17.9%	154	15.8%
	パートタイマー	1,579	83.1%	760	82.1%	819	84.2%
性別	男性	395	20.8%	188	20.3%	207	21.3%
	女性	1,504	79.2%	738	79.7%	766	78.7%
項目	平均値と標準偏差	M	SD	M	SD	M	SD
	年齢	42.77	(±13.2)	42.61	(±13.4)	42.92	(±13.0)
勤続年数	5.84	(±5.6)	5.68	(±5.4)	5.99	(±5.8)	

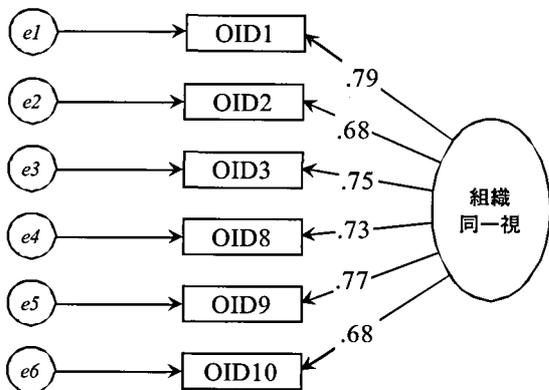
Table 3. 組織同一視の因子分析結果 (最尤法:プロマックス回転)

項目	FI	h2
$\alpha = .88$		
1 この会社で働いていることは、わたしのイメージを決める大きな要因だ	.83	.69
9 わたしとこの会社との間には、強い絆がある	.78	.60
8 この会社の目標は、わたしが目指している目標と同じだ	.77	.59
3 「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	.76	.57
2 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	.69	.47
10 「《所属集団名》の従業員なんだなあ」と実感することが多い	.69	.47

因子寄与率 (%) 56.56

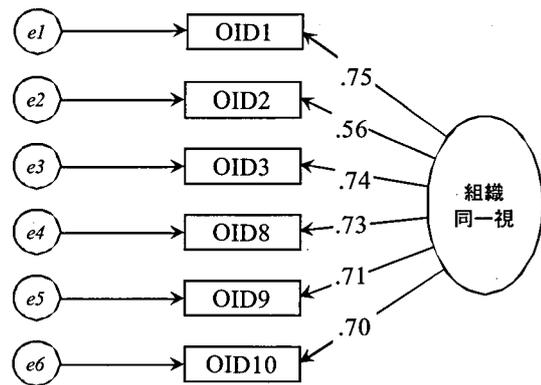
出された因子について Cronbach の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .88$ となり、尺度の内的一貫性が確認された。

つぎに、サンプル B を用いた組織同一視尺度の妥当性の検討をする前に、サンプル B においてもサンプル A で得られた一因子解が再現できるかについて確認するために Amos 7 を用いた確認的因子分析を行った。その結果は Figure 1 に示すとおり、適合度指標が GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .08 となり、モデルの適合度は許容範囲であることが確認された。また、本研究に用いたデータには、正社員とパートタイマーのサンプル数に大きく差があるため、雇用形態別にモデルの適合度を検討した。その結果は、Figure 2 および Figure 3 に示すとおり、正社員モデルの適合度は GFI = .97, AGFI = .92, RMSEA = .07, パートタイマーモデルの適合度は GFI = .98, AGFI = .95, RMSEA = .08 となり、雇用形態別のモデル適合度も許容範囲内であった。



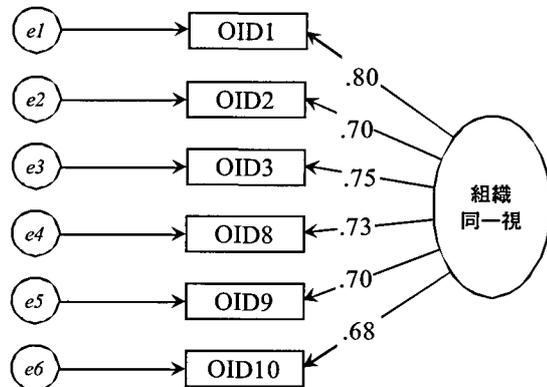
GFI = .98 AGFI = .95 RMSEA = .08

Figure 1. サンプル B (フルモデル) の確認的因子分析の結果



GFI = .97 AGFI = .92 RMSEA = .07

Figure 2. サンプル B (正社員モデル) の確認的因子分析の結果



GFI = .98 AGFI = .95 RMSEA = .08

Figure 3. サンプル B (パートタイマーモデル) の確認的因子分析の結果

## 2. 組織同一視尺度と諸変数との相関分析の結果

組織同一視の尺度得点と、過去の実証研究からも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の尺度得点との相関係数の検討を行った。その結果算出された相関係数を Table 4 に示す。また、雇用形態別の相関分析の結果を Table 5 および Table 6 に示す。

まず、組織同一視と職務満足との関係性をみると、予想通り組織同一視と職務満足の相関係数は $r = .61$ と中程度の相関を示していた。また、雇用形態別の分析においても組織同一視と職務満足の相関係数は、正社員・パートタイマーともに $r = .61$ であり、双方の相関係数に有意差はみられなかった。

つぎに、組織同一視と離転職意向との関係性をみると、組織同一視と離転職意向との相関係数は、 $r = -.39$ の有意な負の相関を示していた。また、雇用形態別の分析においても、組織同一視と離転職意向の相関係数は、正社員が $r = -.42$ 、パートタイマーが $r = -.38$ であり、双方の相関係数に有意な差は認められなかった。

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みると、組織同一視と自

己の職務への専念には $r = .49$ 、組織同一視と同僚に対する協力とは $r = .45$ 、組織同一視と職場に対する協力には $r = .48$ という、いずれも中程度の有意な正の相関がみられた。雇用形態別の分析においても、Table 5およびTable 6に示すとおり、いずれも有意な正の相関がみられた。また、組織同一視と文脈的パフォーマンスの3つの下位尺度との相関係数は、いずれも正社員とパートタイマー間で有意差はみられなかった。

## 考察とインプリケーション

### 1. 組織同一視尺度の信頼性

本研究の第1の目的は、組織同一視尺度の開発とその尺度の信頼性について検討することであった。本研究では、全サンプルについて乱数を用い、サンプルAとサンプルBの2群に分割した。

Table 4. 組織同一視と主要変数間の相関分析の結果 (N=973)

変数	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5
1 組織同一視	19.17	3.67	.88	-				
2 職務満足	13.96	2.98	.93	.61***	-			
3 離転職意向	4.45	1.72	.79	-.39***	-.47***	-		
4 自己の職務への専念	21.18	2.91	.83	.49***	.48***	-.23***	-	
5 同僚に対する協力	25.04	3.53	.87	.45***	.40***	-.23***	.79***	-
6 職場に対する協力	20.51	3.23	.86	.48***	.40***	-.19***	.80***	.86***

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

Table 5. 正社員の組織同一視と主要変数間の相関分析の結果 (N=154)

変数	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5
1 組織同一視	19.16	3.63	.85	-				
2 職務満足	13.47	2.99	.94	.61***	-			
3 離転職意向	4.39	1.65	.84	-.42***	-.51***	-		
4 自己の職務への専念	21.42	2.93	.84	.42***	.42***	-.29***	-	
5 同僚に対する協力	25.49	3.33	.87	.36***	.30***	-.27**	.81***	-
6 職場に対する協力	21.49	3.09	.86	.38***	.31***	-.23**	.83***	.87***

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

Table 6. パートタイマーの組織同一視と主要変数間の相関分析の結果 (N=819)

変数	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5
1 組織同一視	19.17	3.67	.88	-				
2 職務満足	14.05	2.96	.93	.61***	-			
3 離転職意向	4.46	1.73	.79	-.38***	-.47***	-		
4 自己の職務への専念	21.13	2.90	.82	.50***	.50***	-.22***	-	
5 同僚に対する協力	24.96	3.56	.87	.46***	.43***	-.22***	.78***	-
6 職場に対する協力	20.32	3.23	.86	.50***	.44***	-.18***	.80***	.86***

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

サンプル A を用いた探索的因子分析の結果、1 因子がみいだされた。1 因子 6 項目の組織同一視尺度の信頼性係数は  $\alpha = .88$  を示し、尺度の内的一貫性が確認された。また、サンプル B において、サンプル A の因子構造の再現性を確認するため、Amos 7 を用いた確認的因子分析を行ったところ、適合度の高いモデルであることが示された。

尺度の項目には、認知的要素、内在化要素、情緒的要素と考えられる質問項目が含まれており、組織同一視が 3 つの要因で構成される概念であるとする Edwards & Peccei (2007) の結果と一部符合している。しかし、本研究では、それらは 1 因子となって抽出された。Edwards & Peccei (2007) の 3 つの構成概念を想定した組織同一視尺度は、確認的因子分析の結果 3 因子構造であることが確認されたが、各項目間の相関が強く、実際の測定においては 6 項目の一つ尺度として取扱うことが推奨される。すなわち、Edwards & Peccei (2007) の組織同一視尺度と本研究で新たに作成した組織同一視尺度は、認知的要素、内在化要素、情緒的要素の 3 つの要素が含まれており、それらは相互に関係し合いながら組織同一視を形成すると考えられる。

Edwards & Peccei (2007) が専門性の高い職業である病院の医師や看護師を対象として開発したのに対し、本研究での尺度開発は一般企業の正社員とパートタイマーを対象としており、広く一般組織への汎用の可能性があると考えられる。

## 2. 組織同一視尺度の妥当性

本稿では、組織同一視尺度の妥当性検証のために、組織同一視と過去の組織同一視研究からも関連性が指摘される外的変数との関係性について 3 つの仮説を設定した。

まず、組織同一視と職務満足との間には  $r = .61$  という中程度の正の相関が認められ、雇用形態別の分析においても、同様の相関がみられた。この結果、組織同一視と職務満足には正の相関があるという仮説 1 は支持された。組織同一視と職務満足の間相関係数は、雇用形態別でも有意差はみられなかったことから、正社員とパートタイマーともに、新たに作成した組織同一視尺度が職務満足を予測する尺度として適しているといえる。こ

の結果について考察すると、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るとされ (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ている。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であるといえるのかもしれない。社会的アイデンティティ理論では、人は社会的アイデンティティを肯定的に捉えようとするため、内集団に優位な比較基準を用いて外集団との比較を行うなどの内集団びいきが生じるとされる。社会的アイデンティティ理論アプローチにおける組織同一視のこのような機能が、仕事に関する固有の環境を肯定的に捉えさせ、結果として職務満足が高まると推測される。

つぎに、組織同一視と離転職意向の間には有意な負の相関がみられた。この結果、組織同一視と離転職意向には負の相関があるという仮説 2 は支持された。雇用形態別の分析においても、組織同一視と離転職意向の間には有意な負の相関がみられたことから、新たに作成した組織同一視尺度が離転職を予測する尺度として適していると考えられる。これらの結果について考察すると、人はアイデンティティのほとんどを社会との関係から得ているとされ (Hogg & Abrams, 1988)、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 (Tajfel, 1976)。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 (柿木, 1990)。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)。以上のことから、自己が組織成員であることを肯定的に定義付けしようとするのが、離転職意向に負の影響を及ぼすと考えられる。

最後に、新たに作成した組織同一視尺度と文脈的パフォーマンスの下位尺度の間には、いずれも

有意な正の相関がみられたことから、組織同一視尺度と文脈的パフォーマンスには正の相関があるという仮説3は支持された。Riketta (2005) のメタ分析では、組織同一視と役割行動や役割外行動との間には有意な相関があるという結果が示されてきたが、本研究で開発された組織同一視尺度と文脈的パフォーマンス尺度との間にも正の相関関係があることが示され、組織同一視と組織成員の役割内外を問わず組織にとって望ましい行動との関連性が高いことが示唆された。雇用形態別の分析においても、同様の結果がえられたことから、新たに作成した組織同一視尺度がパフォーマンスを予測する尺度として適していると考えられる。前述のとおり、社会的アイデンティティ理論では、人は肯定的な社会的アイデンティティを獲得し、それを維持するために努力するという原理があるとされることから、組織同一視が高まっているという状態は、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ると解釈できる。そのため、成員は所属している組織への関心や関与も高まり、その結果、成員は属している組織をより良くしようと、行動も積極的に行われると推測される。すなわち、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るという組織同一視は、組織にとって望ましい成員行動を予測することが可能であるといえる。

### 本研究の意義と今後の課題

本研究では、従来の組織同一視の概念を基に、現場の実態に即した組織同一視尺度を開発した。本研究の結果から、第1に、新たに作成された組織同一視尺度はその信頼性の観点から統計上の必要な水準を充たしていること、第2に、組織同一視尺度は関連が指摘される外的変数との関係性から構成概念妥当性がみとめられた。

こうして開発された組織同一視尺度は、その活用を通じて、以下のような実践的適用可能性を併せ持つと考えられる。第1に、組織同一視は職務態度との関係性が高いことから、組織同一視の水準を上げることで、組織マネジメントのあり方に有益な示唆が与えられると考えられる。第2に、組織同一視と文脈的パフォーマンスとは有意な正の相関がみられたことから、組織の発展に結びつくマネジメント方略を考えることが可能と

なると考えられる。

最後に本研究の課題について述べておきたい。まず、組織同一視尺度を一般化するための継続的な研究蓄積が求められることである。今後は、調査対象を様々な業種や雇用形態に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。つぎに、組織コミットメントと組織同一視の弁別性を検討する必要がある。本研究の妥当性の検証に用いた外的変数はコミットメントとの関係性も指摘されている変数でもある。先行研究では、組織同一視は組織コミットメントの類似概念であるとの指摘もある (Riketta, 2005; Edwards, 2005など)。今後は、双方の概念が持つ本質的な相違を明らかにすることで、組織同一視尺度の有用性がみいだされると考えられる。

### 引用文献

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.
- 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.
- Brown, R., Condor, S., Matthews, A., Wade, G. & Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*. 59, 273-

- 286.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 343-362.
- 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.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (1), 25-57.
- 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, behavior, and cognition. In Whetten, D. A. and Godfrey, P.C., *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. London: Sage, 223-231.
- 咸惠善 (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.
- 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, 第22巻, 第1号, 15-26.
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2009) マネジメント・テキスト人事管理入門第2版 日本経済新聞社 35-36.
- 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.
- 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
- 小玉一樹 (2010a) 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 (2010b) パートタイマーは自らが働く組織をどのように捉えているのか-質的研究法による組織同一視プロセスの仮説生成 広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー, 2010-18.
- 小玉一樹 (2010c) 組織同一視のプロセスの検討-正社員を対象とした質的研究, 広島大学マネジメント学会ディスカッションペーパー, 2010-29.
- 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.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- 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 Applying Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organisational identification. In Whetten, D. A. and Godfrey, P.C., *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.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organisations. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 217-233.
- Shamir, B., & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 115-124.
- 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, No. 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 organisational contexts: linking theory and research from social and organisation 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 conceptualisation of organisational identification: which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organisational 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 Behaviour. *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.

## 付 表

### 本研究で使用した尺度

#### 組織同一視

1. 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。
2. 「『所属組織名』の従業員なんだなあ」と実感することが多い。
3. 「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。
4. この会社の目標は、わたしが目指している目標と同じだ。
5. わたしとこの会社との間には強い絆がある。
6. 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。

#### 職務満足

1. 今の仕事が好きである。
2. 現在の仕事に満足している。
3. 今の仕事に喜びを感じる。
4. 今の仕事にやりがいを感じる。

#### 離職職意向

1. わたしは、直ぐにでもこの会社を辞めたい。
2. 半年後、わたしはこの会社にはいないだろう。

#### 自己の職務への専念

1. 与えられた仕事に細心の注意を払って働いている。

2. 積極的に難しい仕事に取り組んでいる。
3. 課題達成のため、常に困難を乗り越えようとしている。
4. 周囲の期待以上に一生懸命働いている。
5. 自分の知識や技術を高めるよう努力している。
6. 自ら率先して、仕事上の問題を解決しようとしている。

#### 同僚に対する協力

1. 同僚が良い仕事をした時にはほめている。
2. 職場内の同僚を公平に扱っている。
3. 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。
4. 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。
5. 自発的に職場内の同僚の手助けをしている。
6. 同僚に対して、自分の意見やアイデアを提供

している。

7. 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。

#### 職場に対する協力

1. 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。
2. 職場内のさまざまな意見の調整を行おうとしている。
3. 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。
4. 職場内での仕事の情報を共有しようとしている。
5. 職場全体の意欲を高めるようなことを話している。
6. 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。