

組織内自己効力感と集団規範的コミットメントの検討*

本 多-ハワード 素子**・鎌 田 晶 子***

Organizational Self-Efficacy and Normative Group Commitment

Motoko HONDA-HOWARD and Akiko KAMADA

In this research, we suggested two new organizational-psychological concepts which define various organizational behaviors. The first, “organizational self-efficacy” is self-efficacy limited in the organizational context. The second, “normative group commitment” is the commitment to the group/organization which is developed by the interaction among group members, and by the internalization of reciprocity among group members. We conducted two web-surveys and examined the validities and reliabilities of these concepts.

本稿では、組織文脈における行動に影響する要因として、2つの新たな概念を提案する。第一に、組織文脈に限定した自己効力感、“組織内自己効力感”である。第二に、集団成員性の認識に基づく“集団規範的コミットメント”である。これらは、組織という集団の一員である個人が、組織の圧力の中で、必ずしも容易ではない行動選択をどのように行うかを検討するために提案された概念である。

組織的違反と内部告発

ここ数年、社会的問題になっているのは、様々な組織による組織的違反である。自組織集団の利益のために、あるいは損を防ぐための組織的違反²⁾は、違反を是認する組織の意思決定や、違反を黙認・容認する暗黙の集団規範、そして、長い間を経て培われる組織風土など、集団過程から捉えられる問題である³⁾。個人は、特定の集団の成員性と外集団の存在を認識するだけで、外

* 本研究は、社会技術研究開発センター ミッション・プログラム I 「安全性に係わる社会問題解決のための知識体系の構築」(平成13～14年度は日本原子力研究所の事業、平成15年度から17年度は独立行政法人科学技術振興機構の事業)社会心理学研究グループ(プロジェクト・リーダー岡本浩一)の研究として行われた。本研究の結果の一部分は、2006年度の産業・組織心理学会、第22回大会(北海学園大学)において発表した¹⁾。

** ほんだ-ハワード もとこ 江戸川大学非常勤

*** かまだ あきこ 文教大学人間科学部

集団よりも自集団の利益に動機づけられる⁹⁾。組織的違反は、自集団の利益のみが強く認識される状況で生じると考えてもいいかもしれない。実際に組織を取り巻く社会や人々をなおざりにして違反を行うかどうかは、組織を取り巻く状況や、組織内の諸要因も影響するが、集団の存在意義そのものと、集団のもつ自然の特性を考えると、組織的違反は、どの組織集団にもありうるリスクともいえるだろう。

一方で、多くの組織成員は、自組織内の不正や違法行為を見聞きした場合に、異議を申立てるなど何とかしたいと考えている⁹⁾。このように、組織成員（元成員、応募者も含む）が、組織的違反の制止や抑止に何らかの影響力をもつと思われる人物や機関へ、違反・不正に関する情報を申告することが、内部告発である⁹⁾。一般に内部告発というと、マスコミや外部に告発することで、一種の裏切り行為とみられやすいが、実際は、組織内部への申告がほとんどで、組織的違反を制止・抑制する機能として期待されてもいる⁹⁾。内部告発行動の核は、発言、すなわち異議を唱えること（voice）^{7) 8)}である。しかしこれは容易ではない。個人の行動であっても、組織文脈にある場合には、組織の一員としての様々な認識が影響を及ぼすからである。声を上げた結果、集団と自分にどのような結果がもたらされるかを予測して行動を遂行できるかを考え、自身の集団内の立場や、集団との関係性を見直す必要もあるだろう。自身の行動やその可能性に対してもつ信念は自己効力感であり、集団成員の、集団との関係性の維持に向かう認識が集団へのコミットメントである。自己効力感⁹⁾と組織コミットメント¹⁰⁾は、内部告発行動や、申告に対する動機づけの重要な規定要因でもある^{9) 11)}。

自己効力感と組織内自己効力感

自己効力感とは、目標達成に必要な一連の行動を組織化して遂行するための、自らの可能性に対する信念である¹²⁾。一般化された日常場面での認知傾向として、自己効力感を長期的な個人特性とみる立場がある一方、場面や課題を限定して概念化する立場もある^{13) 14)}。成田ら¹⁵⁾による特性的自己効力感とは、長期的かつ一般化された日常場面における自己効力感で、前者の立場である。特性的自己効力感とは、組織での内部告発動機づけにも影響する⁹⁾。

自己効力感とは、コーピングスキルトレーニングの経験¹⁶⁾、過去の制御体験やモデル学習¹⁷⁾などによって高くなる。一般化された特性的自己効力感とは、個人の人格的特性であるから、個人の経験に基づく多様な先行要因により影響を受けるであろう。そのため、組織文脈の中で形成される自己効力感として、組織特性要因と組織文脈における行動の媒介変数としては、適用しにくい可能性もある。

そこで、自己効力感を組織集団という場面に限定して、組織生活における課題限定的な概念として新たに定義することを第一の目的とする。重要な課題としては、組織内プロセスの理解、新しい仕事への適応と方向づけ、組織内の人的ネットワークの利用を挙げて検討する。

組織コミットメントと集団規範的コミットメント

組織コミットメントとは、従業員が組織に対して抱くアタッチメントや、組織にいてることで利益があるという功利面でのつながり、帰属意識や一体感による価値観の共有、忠誠心や恩恵など、個人と組織との多面的な心理的結合の状態を反映する概念である。

近年頻繁に用いられるのが、MeyerとAllenによる明確に規定された3次元の組織コミットメント（情緒、存続、規範）の尺度¹⁸⁾である。日本では、田尾¹⁹⁾が提示した、愛着要素、内在化要素、存続的要素、規範的（日本的）要素の尺度が多く用いられる。これらの2つの尺度は、情緒と愛着、存続要素において意味は共通だが、規範的次元の意味には顕著な相違がある。

Meyerらの規範的次元は、雇用者や同僚に対する恩義、自らの利益を優先して辞めることの疑問や罪悪感、組織への忠誠心といった、組織に残ることが正しく道義であるという、道徳的な認識である。組織が個人に投資することで、個人は恩恵を感じるという、互惠性が基盤である²⁰⁾。田尾¹⁹⁾の規範的要素にも会社の人々への恩義や罪悪感が含まれるが、特徴的なのは、世間や家族の目を気にして辞められないという、日本的な社会規範の内在化の反映である。

Wiener²¹⁾は、内在化した規範圧力、すなわち、他者からの期待を規範として内在化したもの²²⁾として、規範的コミットメントと、功利的な報酬一罰との区別を強調している。そして、個人の道徳観や、個人と組織との適合性と、エントリー前後の組織社会化をコミットメントの影響因とする²¹⁾。規範的コミットメントを情緒的、存続的コミットメントの先行要因とする見方や²³⁾、組織に長くとどまることに対する規範認識の薄れを規範的コミットメントとする捉え方もある²⁴⁾。

忠誠心や恩恵の対象としての組織とは、雇用者、組織、同僚など、さまざまである。しかし、組織生活の中心にあるのは、集団の他の成員と共に働き、協力して組織の目標を達成することである。挨拶を交わし、頻繁に顔をあわせて一緒に働く上司や同僚の影響は最も大きいであろう。仕事仲間である集団成員間との相互作用は、集団規範や、互惠性の認識に強く影響する。仲間からの期待は、集団規範として内在化し、コミットメントを形成するであろう。

最も基本的で重要な集団規範のひとつが、集団内の自分の仕事や役割をこなすこと、自分の利益を優先して集団の仲間にも損害を与えるようなことをしないこと—すなわち、仲間を裏切らないことである²⁵⁾。集団が特定の目標達成に向かって進んでいる時に、異議を唱えれば、逸脱や背信とみなされることもあるだろう²⁶⁾。第二の目的として、集団の成員性と集団規範に基づく、集団規範的コミットメントの概念化を試みる。集団規範的コミットメントは、集団のサイズや凝集性、雰囲気や、人間関係に加えて、集団に入る前後の社会化経験、集団内の地位や役割によって規定されることが予測される。

方法

1. 手続き

約2ヶ月半の間をあけて、web調査を2回実施した（第1次調査・第2次調査）。

1-1. 第1次調査

- ①調査対象者の抽出：京浜地域30～40km圏、名古屋25～30km圏、および、阪神25～30km圏に在住の調査会社（株式会社インテージ）に登録しているwebモニターのうち、20歳から59歳の男女で、従業員1,000人以上の組織従業員（正社員・正職員）とした。
- ②調査期間：2005年6月16日から2005年6月20日。
- ③調査手続き：該当者のみにwebページ上に配置した調査票のアドレスをeメールで配信した。受信者のうち、希望者がwebページ上の調査票に回答した。
- ④回収率：eメールの発信数は2,340名、そのうちwebページへのアクセス数が1,940名、回収数が1,785名であった。発信数あたりの回収率は76.3%、アクセス数あたりの回収率は92.0%で

ある。

- ⑤分析対象者：全項目の回答に欠損がない1,652名を分析対象者とした。対象者の平均年齢は、39.42歳（ $SD=10.01$ 歳：20代386名，30代438名，40代445名，50代383名）である。男性が81%（男性1,335名・女性317名），最終学歴は大学卒が59%で最も多い（高校卒16%，短大・専門学校・高専卒13%，大学院卒12%）。職位のない一般社員が42%である（主任クラス17%，係長クラス12%，課長クラス21%，部長クラス8%）。

1-2. 第2次調査

- ①調査期間：2005年8月31日から2005年9月5日。
②調査対象者：第1次調査の回答者のうち20代から40代の1,200名に対し，第1次調査と同様にeメールを発信してweb上の調査票に回答を求めた。アクセス件数は1,031名で，うち1,002名の回答を得た。発信数あたりの回収率は83.5%，アクセス数あたりの回収率は97.2%である。
③分析対象者：全項目の回答に欠損のない953名のうち，第1次調査時の職場と変動がない784名を分析対象にした（男性615名，女性169名，平均年齢35.63歳， $SD=7.26$ 歳，20代224名，30代272名，40代288名）。

2. 調査項目

- ①組織内自己効力感：全9項目（Table 1参照）。
②特性的自己効力感：成田ら¹⁹⁾による尺度項目全23項目から，友人作りに関する項目を除き12項目を用いた（Table 1参照）。
③集団規範的コミットメント：全6項目（Table 2参照）。
④組織コミットメント：田尾¹⁹⁾による組織コミットメントの尺度項目から，愛着，内在化，および存続的次元の各項目を因子得点の高い順に選び用いた（Table 2参照）。
⑤組織サポート：Rhoadesら²⁰⁾による組織のサポートの項目から因子負荷量の高い順に4項目を選択し，主語を上司にして「私の直属上司は，私の意見に関心をもっている」「私の直属上司は，私の健康を気遣っている」他全4項目を「上司のサポート」とした。また，同様に主語を「同僚」に置き換えた全4項目を「同僚のサポート」とした。
⑥懲罰的組織風土：失敗やミスに対する過剰な報復のある組織風土で，「些細な失敗でも評価や査定に大きくひびく」「一度の失敗でも，マイナスのレッテルはずっとつきまとう」他全11項目である¹⁾。
⑦手続的公正観：Jonesら²¹⁾による評価の手続的公正観項目から，下位次元の“正確さ”の，「私の上司は，私の査定の理由について，きちんと説明する」「私の上司は，評価・査定に対する私の意見を配慮する」他全7項目である。
①から⑦は，いずれも「そう思わない」から「そう思う」の5段階で評定を求めた。
⑧組織報酬：Eisenbergerら²⁸⁾による，評価における可能性を示すもので，「よい仕事は，評価・査定に反映される」「昇進のチャンスがある」「高い収入を得るチャンスがある」の3項目である。「あなたの会社の評価・査定では，以下の項目の可能性は高いですか，低いですか」と問い，「可能性はない」から「可能性が高い」まで5段階で評定を求めた。
⑨デモグラフィック項目：年齢，性別，現在の職場での勤続年数，職位，最終学歴
①の組織内自己効力感と，③の集団規範的コミットメントの項目は，第2次調査でも尋ねた。

仮説

組織内自己効力感は、特性的自己効力感の得点と高い正の相関が予測される（仮説1-1）。また、組織内自己効力感は組織特性により規定される一方で、特性的自己効力感は、組織特性による規定力が小さいことが予測される（仮説1-2）。集団規範的コミットメントは、組織コミットメントの愛着、内在化の得点と正の相関が予測される（仮説2-1）。また、同僚のサポート、上司のサポートと、正の相関が高いことが予測される（仮説2-2）。同僚のサポート、上司のサポートの影響は、報酬と罰に関わる懲罰的風土、手続き的公正観、組織報酬などの変数による影響よりも大きいことが予測される（仮説2-3）。

結果

1. 自己効力感項目の因子分析結果

第1次調査時の特性的自己効力感の12項目の得点と、組織内自己効力感9項目の得点、全21項目をあわせて因子分析し、2因子を抽出した（主因子法、バリマックス回転）。初期の固有値と分散の変動から判断して2因子を抽出した（Table 1）。斜交回転（プロマックス回転）でも因子構造は同様であった。

特性的自己効力感、組織内自己効力感ともに、各因子に含まれる項目のうち、因子得点が.4以上の項目の単純平均値を各尺度得点とした。組織内自己効力感の「先の目標がないままに仕事をすすめている」「新しい仕事や技術にチャレンジしている」の2項目は除外した。

2. 組織コミットメント項目の因子分析結果

第1次調査時での愛着、内在化、存続の各次元の尺度項目9項目の得点と、集団規範的次元

Table 1 組織内自己効力感の項目および因子分析結果

	特性的 自己効力感	組織内 自己効力感	h^2
すぐにあきらめてしまう *	.74	-.27	.61
新しいことを始めようと決めても、出だしでつまづくとすぐにあきらめてしまう *	.70	-.17	.52
何かを終える前にあきらめてしまう *	.69	-.23	.53
非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない *	.68	-.15	.48
困難に出会うのを避ける *	.67	-.13	.46
思いがけない問題が起きた時、それをうまく処理できない *	.63	-.28	.48
難しそうなのは、新たに学ぶとは思わない *	.60	-.27	.43
しなければならぬことがあっても、なかなかとりかからない *	.48	-.13	.25
自分が立てた計画はうまくできる自信がある	-.41	.40	.32
何かしようとするとき、自分にそれができかどうか不安になる *	.41	-.20	.20
何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる	-.40	.29	.25
初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける	-.40	.30	.25
先の目標がないままに仕事をすすめている *	.36	-.29	.21
経験の中で、会社全体のことが、だいたいわかるようになってきた	-.14	.62	.40
社内で影響力を持つ人と、つながりをもっている	-.08	.61	.37
仕事の中で、助けが必要とき、声をかければ、助けを得られる	-.13	.59	.37
全体の仕事の流れをよく理解している	-.26	.58	.41
困難な仕事でも、自分で先の方向性をみつけて進めていくことができる	-.41	.56	.48
新しい仕事を命じられても、やっていく自信がある	-.45	.52	.48
社内の人間関係のネットワークからは、はずれている *	.21	-.47	.26
新しい仕事や技術にチャレンジしている	-.32	.39	.25
Eigenvalue	4.82	3.22	8.03

Table 2 集団規範的コミットメントの項目および因子分析結果

	愛着	集団規範	内在化	存続	h^2
他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う	.91	.12	.16	.01	.86
この会社が気に入っている	.88	.12	.19	.00	.82
友人に、この会社がすばらしい働き場所であると言える	.82	.09	.23	-.01	.74
今もし会社を辞めたら、無責任だ	.12	.87	.08	-.02	.78
今辞めると、やりかけた仕事をほうりだすことになる	.13	.74	.01	-.01	.57
今、会社を辞めても、それほど責任を感じない*	-.16	-.68	-.08	.14	.51
たとえ自分に利益があっても、今の会社をやめれば、一緒に働いてきた同僚を裏切ることになる	.01	.63	.23	.00	.45
今辞めると、他の人に迷惑がかかる	.04	.58	-.01	.07	.35
自分の得だけで、会社を辞めるのは自分勝手だ	.06	.55	.23	.04	.36
この会社に自分を捧げている	.31	.20	.68	.05	.59
この会社にとって重要なことは、私にとっても重要である	.49	.16	.59	.06	.62
この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ	.57	.19	.59	-.04	.72
この会社を離れたら、どうなるか不安である	.03	.09	.05	.71	.52
この会社にいるのは、他によい働き場所がないからだ	-.22	-.12	-.10	.63	.46
この会社で働き続ける理由の一つは、ここを辞めることがかかる損失を伴うからである	.13	-.01	.07	.57	.35
Eigenvalue	3.05	2.96	1.42	1.26	8.69

注) *は逆転項目

の6項目の得点をあわせて因子分析を行い、4因子を抽出した（主因子法、バリマックス回転）。初期の固有値と分散の変動から判断して4因子構造を採択した（Table 2）。斜交回転（プロマックス回転）でも因子構造が同じことを確認した。

愛着（3項目）、内在化（3項目）、存続（3項目）、集団規範（6項目）の4因子に含まれる項目からそれぞれ単純平均値を算出し、4次元の組織コミットメント得点とした。

3. 正規性検定、相関係数、2時点の得点差

組織内自己効力感と集団規範的コミットメントの2変数について、両時点の平均値、標準偏差、下位項目の信頼性係数、そして、各指標の積率相関係数をTable 3に示した。

正規性検定の結果、正規性は有意ではなかった（Table 4, Fig. 1）。組織内自己効力感が高得点に、集団規範的コミットメントは中央に偏りがみられる。しかし歪度はいずれも1未満の小さい値である。

組織内自己効力感の7項目の α 係数は、両時点ともに.80で、両時点の相関係数も.72 ($p<.001$)と高い。集団規範的コミットメントの6項目の α 係数は、両時点で.84、両時点の相関係数も.67 ($p<.001$)と高い。組織内自己効力感は、特性的自己効力感との相関が最も高い ($r=.58, p<.001$)（仮説1-1）。集団規範的コミットメントは、組織コミットメントの愛着および内在化の得点と有意な正の相関があり（愛着 $r=.24, p<.001$; 内在化 $r=.34, p<.001$ ）（仮説2-1）、上司と同僚のサポートの両得点とも正の相関関係である（上司のサポート $r=.22, p<.001$; 同僚のサポート $r=.22, p<.001$ ）（仮説2-2）。

反復測定による多変量のGLM分析で2時点の得点差を確認した結果、有意差はない（組織内自己効力感 $F(1,783) = 3.67, p<.10$ 。集団規範的コミットメント $F(1,783) = 2.40, n.s. Wilks' \Delta = .99$ ）。

Table 3 各変数の平均値、標準偏差値、 α 係数、および変数間の積率相関係数

	Mean	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8
1 組織内自己効力感 (第1次調査)	3.63	.61	.80								
2 組織内自己効力感 (第2次調査)	3.65	.61	.80	.72 ***							
3 集団規範的コミットメント (第1次調査)	2.93	.87	.84	.18 ***	.13 ***						
4 集団規範的コミットメント (第2次調査)	2.95	.86	.84	.14 ***	.13 ***	.67 ***					
5 組織コミットメント (愛着)	3.00	1.04	.93	.30 ***	.23 ***	.24 ***	.20 ***				
6 組織コミットメント (内在化)	2.66	.92	.84	.31 ***	.28 ***	.34 ***	.29 ***	.66 ***			
7 組織コミットメント (存続)	3.40	.86	.85	.14 ***	.16 ***	-.02	.01	-.03	.02		
8 性別 ^{*2}	-	-	-.00	.07 +	.02	.01	.02	.14 ***	-.04		
9 学歴 ^{*3}	-	-	-.00	.00	.02	.00	.00	.01	-.07 **	.09 ***	
10 勤続年数	14.77	10.19	-.03	.10 **	-.06 *	-.03	.08 **	.16 ***	.16 ***	.28 ***	
11 職位 ^{*4}	-	-	-.20 ***	.29 ***	.08 **	.07 *	.13 ***	.22 ***	-.01	.37 ***	
12 特性的自己効力感	3.52	.59	.88	.58 ***	.52 ***	.05 +	.03	.10 ***	.13 ***	.19 ***	.01
13 懲罰的組織風土	2.69	.80	.93	-.19 ***	-.17 ***	-.08 ***	-.09 *	-.32 ***	-.13 ***	.16 ***	.12 ***
14 手続き的公正観	3.08	.91	.94	.29 ***	.27 ***	.19 ***	.19 ***	.46 ***	.30 ***	-.06 *	-.07 **
15 組織報酬	3.35	.95	.80	.26 ***	.24 ***	.18 ***	.16 ***	.46 ***	.36 ***	-.02	.05 *
16 上司のサポート	3.40	.89	.88	.34 ***	.29 ***	.22 ***	.14 ***	.40 ***	.29 ***	-.07 **	-.05 *
17 同僚のサポート	3.46	.71	.82	.46 ***	.32 ***	.22 ***	.13 ***	.31 ***	.25 ***	-.06 *	-.11 ***
				9	10	11	12	13	14	15	16
1 組織内自己効力感 (第1次調査)											
2 組織内自己効力感 (第2次調査)											
3 集団規範的コミットメント 第1次											
4 集団規範的コミットメント 第2次											
5 組織コミットメント (愛着)											
6 組織コミットメント (内在化)											
7 組織コミットメント (存続)											
8 性別 ^{*2}											
9 学歴 ^{*3}											
10 勤続年数				-.17 ***							
11 職位 ^{*4}				.19 ***	-.50 ***						
12 特性的自己効力感				.01	.06 **	.15 ***					
13 懲罰的組織風土				-.10 ***	.15 ***	.03	-.13 ***				
14 組織報酬				.10 ***	-.09 ***	.09 ***	.08 **	-.36 ***			
15 手続き的公正観				.10 ***	.01	.22 ***	.07 **	-.27 ***	.54 ***		
16 上司のサポート				.11 ***	-.07 **	.10 ***	.16 ***	-.39 ***	.67 ***	.39 ***	
17 同僚のサポート				.03	-.05 *	.07 **	.26 ***	-.29 ***	.39 ***	.28 ***	.54 ***

第1次調査 N=1646-1652

第2次調査 N=783-784

*1 年代別に、20, 30, 40, 50.

*2 女性=1, 男性=2.

*3 高校卒=2, 短大・高専卒=3, 大学卒=4, 大学院卒=5.

*4 部長・所長=3, 課長・室長=4, 係長=5, 主任=6, 一般=7.

*** $p < .001$. ** $p < .01$. * $p < .05$. + $p < .10$.

Table 4 正規性検定の結果

		Mean	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis	Shapiro-Wilk	W	p
組織内自己効力感	第1次	3.62	.63	1.57	5.00	.00	-.01	.99	.99	***
	第2次	3.65	.61	1.14	5.00	-.05	.19	.98	.98	***
集団規範的コミットメント	第1次	2.99	.87	1.00	5.00	-.26	-.28	.99	.99	***
	第2次	2.95	.86	1.00	5.00	-.07	-.19	.99	.99	***

*** $p < .001$. ** $p < .01$. * $p < .05$. + $p < .10$.

4. デモグラフィック変数および組織特性の各変数による規定力

次に、組織内自己効力感、特性的自己効力感、集団規範的コミットメントをそれぞれ目的変数に、重回帰分析を行った (Table 5)。独立変数は、第1段階にデモグラフィック変数 (性別、最終学歴、職位、勤続年数) を、第2段階に組織特性に関する変数 (懲罰的組織風土、手続き的公正観、組織報酬、上司のサポート、同僚のサポート) を加えて投入した。年齢は勤続年数との相関が高く、共線性回避のために除外した。

組織内自己効力感は、第1段階で、性別、最終学歴、勤続年数、職位が影響する (性別 $\beta = .08$ $t = 2.90$ $p < .01$; 最終学歴 $\beta = -.07$ $t = 2.61$ $p < .01$; 勤続年数 $\beta = .11$ $t = 3.61$ $p < .001$; 職位 $\beta = .29$ $t = 9.59$ $p < .001$) が、組織特性を加えると最終学歴と職位のみが有意である (最終学歴 $\beta =$

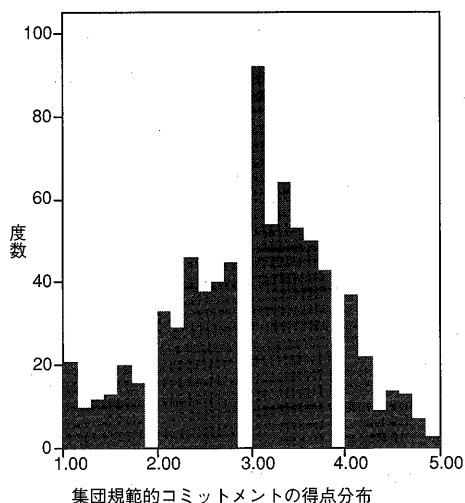
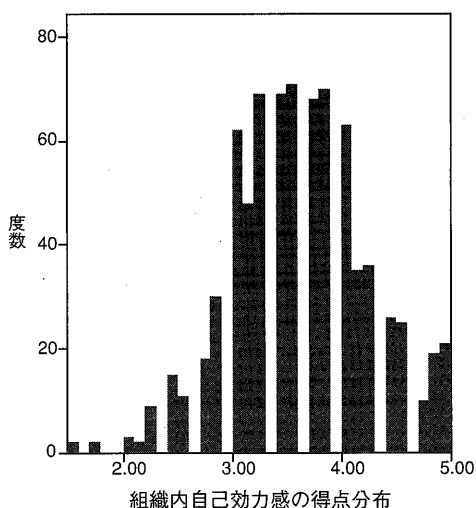


Fig.1 得点分布

Table 5 組織内自己効力感および集団規範的コミットメントの規定要因

	組織内自己効力感						特性的自己効力感						集団規範的コミットメント					
	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>			
性別	-.08	-2.90	**	-.01	-.36		-.05	-1.83	+	-.01	-.34		.01	.29		.04	1.46	
最終学歴	-.07	-2.61	**	-.07	-3.24	**	-.03	-1.08		-.03	-1.28		-.03	-1.27		-.04	-1.53	
勤続年数	-.11	-3.61	***	-.04	-1.64		-.02	-.70		.01	.20		-.14	-4.81	***	-.11	-3.67	***
職位	.29	9.59	***	.18	6.63	***	.19	6.05	***	.15	4.96	***	.15	4.91	***	.08	2.73	**
懲罰的組織風土				-.03	-1.09					-.09	-3.28	**				.03	.95	
手続き的公正観				.03	.83					-.08	-2.15	*				.04	1.01	
組織報酬				.08	2.93	**				-.03	-.89					.07	2.52	*
上司のサポート				.07	2.25	*				.05	1.45					.09	2.47	*
同僚のサポート				.37	14.55	***				.23	8.20	***				.14	4.89	***
R^2	.05			.26			.03			.09			.02			.08		
Adjusted R^2	.05			***			.02			***			.02			***		
ΔR^2				.21						.07						.06		
ΔF^{*1}				92.97						24.87						21.45		

*** $p < .001$. ** $p < .01$. * $p < .05$. + $p < .10$.

*1 $df1=5, df2=1636$

.07 $t=3.24$ $p < .01$; 職位 $\beta = .18$ $t=6.63$ $p < .001$). 職位が高く、最終学歴が低いほど、組織内自己効力感の値が高い。組織特性のうち、組織報酬、上司のサポートおよび同僚のサポートがプラスに影響する（組織報酬 $\beta = .08$ $t=2.93$ $p < .001$; 上司のサポート $\beta = .07$ $t=2.25$ $p < .01$; 同僚のサポート $\beta = .37$ $t=14.55$ $p < .001$). 全変数のうち最も影響力が大きいのは、同僚のサポートである。

一方、特性的自己効力感は、職位、同僚のサポートと、懲罰的組織風土、手続き的公正観の4変数により有意に規定されたが、組織内自己効力感に比べて、組織特性を入れても説明率が小さい (Adjusted $R^2 = .09$, $F(9, 1636) = 19.05$, $p < .001$) (仮説1-2)。

集団規範的コミットメントは、勤続年数が短く、職位が高いほど、値が高くなる (勤続年数 $\beta = -.14$ $t = -4.81$ $p < .001$; 職位 $\beta = .08$ $t = 2.73$ $p < .01$)。組織特性変数を加えると説明率は上昇するが、変化は小さい。組織特性のうち、組織報酬、上司のサポート、同僚のサポートの規定力が有意で、同僚のサポートの影響が最も大きい (組織報酬 $\beta = .07$ $t = 2.52$ $p < .05$; 上司のサポート

$\beta = .09$ $t = 2.47$ $p < .05$; 同僚のサポート $\beta = .14$ $t = 4.89$ $p < .001$ (仮説2-3).

考察

組織内自己効力感と、集団規範的コミットメントの2つの概念を項目化し、因子構造と、緒変数との相関係数から概念的妥当性の検証を、複数回の測定と、信頼性係数により信頼性の検証を行った。さらに、これら2つの変数を規定する要因を調べた。

複数回の測定と、信頼性係数から、2変数の信頼性が高いことはほぼ示されたが、正規性は検証されなかったため、項目の表現の改善、および、多様なサンプルによる検討が必要である。今回は、大規模な組織の正規雇用の従業員を対象としたが、規模の小さな組織や、非正規雇用の従業員を対象にしても検討する必要があるだろう。

因子分析の結果、組織内自己効力感と特性的自己効力感とが別概念として示された。この2変数には高い正の相関があることから、因子妥当性、基準関連妥当性が示されたといえよう(仮説1-1)。また、重回帰分析の結果、組織内自己効力感には組織特性の複数の変数により規定された。一方、特性的自己効力感も、職位、同僚のサポートと、懲罰的組織風土、手続き的公正観の4変数により有意に規定されたが、組織内自己効力感に比べて組織特性による影響力は小さかった(仮説1-2)。前者が組織的文脈において有効な概念であることが示唆された。

集団規範的コミットメントは、信頼性係数や複数回の測定から信頼性が高いことが示された。因子分析から、愛着、内在化、存続とは別次元の因子として抽出され、愛着、内在化次元の得点と、有意な正の相関がみられた(仮説2-1)。上司のサポートと同僚のサポートとも有意な正の相関が示された(仮説2-2)。これより、因子妥当性と、基準関連妥当性が示されたと考えてよいであろう。重回帰分析の結果から、今回検討した組織特性による規定力は小さいことがわかった。一方で、予測どおり、同僚と上司のサポートの2変数の影響は大きかったが、組織報酬による影響もみられたために、仮説は一部支持されなかった(仮説2-3)。

さらに、これらの2つの概念が、組織集団における個人の行動の有効な先行要因になるかを調べる必要がある。組織内自己効力感に関しては、組織の中の発言行動、沈黙行動に影響があることが示されているが²⁹⁾、組織的違反の参加拒否など、他の組織文脈における多様な行動との関連性も検討する必要がある。

両概念の項目には反省点が残る。調査の性質上、項目数が限定され、少ない項目による概念化を行ったことである。特に組織内自己効力感には、組織生活の中の様々な課題について、より多くの視点から概念化させる必要がある。項目の追加とともに、表現についても工夫する必要がある。

また、勤続年数が短い場合に集団規範的コミットメントが高いという結果が得られたが、(Table 5) 長期的な関係で、成員性に基づく集団規範の圧力が低下する可能性もある。どのようなどきに集団規範的コミットメントが低下するのかを知る必要がある。集団同一性³⁰⁾の概念や凝集性など、集団の成員性や性質に関わる要因を加えることも有効である。

引用文献

- 1) 本多一ハワード素子・鎌田晶子: 集団成員性に基づく集団規範的組織コミットメントと組織内自己効力感の検討, 産業・組織心理学会第22回大会発表論文集, 2006.
- 2) 鎌田晶子・上瀬由美子・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一: 組織風土による違反防止ー『属人思考』の

概念の有効性と活用, 社会技術研究論文集, 1, 239-247, 2003

- 3) Ashforth, B. E. & Anand, V. : The normalization of corruption in organizations, In Kramer, R.M. & Staw, B.M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Volume 25, Pp.1-52), Greenwich, CT: JAI Press, 2003.
- 4) Tajfel, H., & Turner, J. C. : An integrative theory of intergroup conflict, In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47), Monterey, CA; Books/Cole, 1979.
- 5) 本多-ハワード素子・岡本浩一・王晋民: 内部告発動機づけに影響を及ぼす要因の検討, 日本社会心理学会第46回大会発表論文集, 2005.
- 6) Near, P. J. & Miceli, P. M.: Whistle-blowers in organizations: Dissidents or reformers? *Research in Organizational Behavior*, 9, 321-368, 1987.
- 7) Hirschman, A. O. : *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.
- 8) Miceli, P. M. & Near, P. J.: Situational variables affecting the whistle-blowing decision: A review of the literature, *Advances in Management Accounting*, 1, 109-139, 1992.
- 9) Miceli, P. M., Van Scotter, J.R., Near, P.J., & Rehg, T.M.: Individual differences and whistle-blowing, *Academy of Management Proceedings*, 2001.
- 10) Somers, M. & Casal, J.D.: Organizational Commitment and Whistle-Blowing: A test of the reformer and the organization man hypothesis, *Group & Organization Management*, 19, 270-284, 1994.
- 11) 岡本浩一・王晋民・本多-ハワード素子: 内部告発のマネジメント-コンプライアンスの社会技術-, 東京: 新曜社, 2006.
- 12) Bandura, A. : *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman, 1997.
- 13) Waghorn, G., Chant, D., & King, R.: Work-related self-efficacy among community residents with psychiatric disabilities, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29, 105-113, 2005.
- 14) Koumoundourou, G. A.: The reliability and validity of the Greek version of the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 75-92, 2004.
- 15) 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子: 特性的自己効力感尺度の検討-生涯発達の利用の可能性を探る, *教育心理学研究*, 43, 306-314, 1995.
- 16) Smith, R. E.: Effects of Coping Skills Training on Generalized Self-Efficacy and Locus of Control, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 228-233, 1989.
- 17) Bandura, A. (Ed.) : *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press. 1995.
- 18) Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.: Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551, 1993.
- 19) 田尾雅夫 (編) : 「会社人間」の研究-組織コミットメントの理論と実際-, 京都: 京都大学出版会, 1997.
- 20) Meyer, J. P. & Allen, N. J.: *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, California: Sage Publications, Inc, 1997.
- 21) Wiener, Y.: Commitment in organizations: A normative view, *Academy of Management Review*, 7, 418-428, 1982.
- 22) Fishbein, M., & Ajzen, I.: *Belief attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- 23) Angle, H. L. & Lawson, M. B.: Changes in affective and continuance commitment in times of relocation, *Journal of Business Research*, 26, 3-15, 1993.
- 24) Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M.B.: Organizational Commitment : The utility of an integrative definition, *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380, 1993.
- 25) Zdaniuk, B. & Levine, J. M. : Group loyalty: Impact of members' identification and contributions, *Journal of*

- Experimental Social Psychology, 37, 502-509, 2001.
- 26) Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S.: Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836, 2001.
 - 27) Jones, F.F., Scarpello, V., & Bergmann, T.: Pay procedures: What makes them fair? *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 72, 129-145, 1999.
 - 28) Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P.: Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820, 1997.
 - 29) Honda-Howard, M., Kamada, A., & Okamoto, K.: Speaking Up in the Organization: Effects of perceived organizational support and group norms on voice, silence, and whistle-blowing, Poster presented at 26th International Congress of Applied Psychology, Athens, Greece, 2006.
 - 30) Ashforth, B. E., & Mael, F.: Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14, 20-39, 1989.