

所属部署への自己カテゴリー化が組織コミットメントに与える影響とその過程

吉原 利光

〈要約〉

社会的アイデンティティ研究は単一の集団を調査対象とした研究が多かったが、近年は複数の集団に対するアイデンティフィケーションを調査する研究が増えつつある。本研究ではその中でも部署と企業という内包関係にある2集団を調査対象とすることで、複数の集団に対する社会的アイデンティティ研究の応用を試みた。中でも自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに正の影響を与えるという先行研究を取り上げ、下位集団である部署の自己カテゴリー化が上位集団である企業の情緒的コミットメントに影響を与えることを証明した。また、その影響過程を明らかにするため、企業への自己カテゴリー化を媒介変数とした媒介効果の検証を行うことで説明力を高めた。これらの証明によって本研究では社会的アイデンティティ研究における新たな研究対象として内包関係にある2集団を取り上げただけでなく、内包関係にある2集団の下位集団は上位集団の目的変数を説明しうることを示唆した。この点において本研究は社会的アイデンティティ研究全体への貢献とするものである。

〈キーワード〉

社会的アイデンティティ理論・社会的アイデンティティ・自己カテゴリー化・組織コミットメント・情緒的コミットメント・組織同一視・全般的集団同一視傾向

1. はじめに

本研究の目的は2つあり、1つ目は「組織内下位集団に対する自己カテゴリー化が組織全体に与える影響を情緒的コミットメントを指標として明らかにすること」であり、2つ目は「個人が同時に所属する下位集団と上位集団に対する社会的アイデンティティの関係性を所属企業と所属部署という集団を用いることで明らかにすること」である。

1つ目の目的である「組織内下位集団に対する自己カテゴリー化が組織全体に与える影響を情緒的コミットメントを指標として明らかにすること」に関しては、組織全体に対する自己カテゴリー化が転職意欲の低下や組織コミットメントに与える影響を調査した研究は過去にもあるが、組織内下位集団である所属

部署に対する自己カテゴリー化が組織全体に与える影響を調査した研究は数少ないことからこれを研究の目的とした。

2つ目の目的である「個人が同時に所属する下位集団と上位集団に対する社会的アイデンティティの関係性を所属企業と所属部署という集団を用いることで明らかにすること」に関しては、これまでの社会的アイデンティティ理論の研究ではあまり着目されてこなかったという点からその必要性を説明する。まず、我々は生まれながらにして同じ目的や特性によって区別された集団に所属しており、その集団と自身を同一視することによってアイデンティティを獲得している。また、この集団同一視によって対集団行動が引き起こされるとされており、様々なアプローチから研究が行われてきた(柿本, 1997)。中でも、Tajfel & Turner(1979)は集団における成員性と誇りから生まれるアイデンティティを社会的アイデンティティと定義し、これに基づいて集団間行動を説明した。その後の研究のなかで社会的アイデンティティ理論は集団間行動のみならず集団内行動の説明にも用いられるようになったが、それらは個人の所属する一つの集団に注目した研究が主であった。しかしながら、我々は一つの集団に限定してアイデンティティを獲得しているのではなく、国籍や性別、勤めている企業といった複数の集団に同時に所属してそれぞれについてのアイデンティティを獲得している。さらに、所属部署と企業のように自身が所属する集団を包括する上位の集団が存在する場合も考えられる。個人単位に視点を置いた社会的アイデンティティに関する研究の中でも、このような個人が属する複数の集団に関して行った研究は少なく、個人が同時に所属する下位集団と上位集団に着目した研究はさらに少ない。そのため本研究では、所属企業に対する社会的アイデンティティと所属部署に対する社会的アイデンティティを用いることによって個人が同時に属する下位集団と上位集団の関係性を明らかにすることを目的とした。

以上の理由からこの2点を本研究の目的としてモデルを作成し、質問紙調査によって得られたデータから分析を行う。

2. 先行研究

(1) 社会的アイデンティティ理論

社会的アイデンティティの定義は「社会的なカテゴリーに対して自身がその集団の一員であると知覚し、それによって感情的側面やグループの評価を共有している状態」とされる(Tajfel, 1979)。Tajfelはこの社会的アイデンティティの概念から集団間行動を説明し、社会的アイデンティティを原因とするコンフリクトの発生などの関連した仮説を提示することで社会的アイデンティティ理論を構成した。

この社会的アイデンティティ理論に関する基本的な仮説は「最小条件集団」の仮定に基づいて検証されており、Tajfelらの実験においてこの特徴がみられる。Tajfelによる実験の目的は「集団間関係の調査において内集団ひいきや外集団に対する差別を引き起こすような他の変数を除くこと」とされ、そのために所属する集団と個人番号のみが知らされ、集団内および集団間の相互作用が禁止された環境下での実験が行われた。その結果、集団成員性のみで構成された環境下における内集団ひいきおよび外集団差別が確認され、集団間行動における集団成員性の作用が証明されたと言える。本研究のような質問紙調査による

実証研究では調査条件をこのような最小条件に限定することは不可能であるが、本研究においても集団間行動を引き起こしうる他の条件を除外することは重要であると考えられる。

この社会的アイデンティティ理論における「社会的」の意味に関する定義については十分な議論がされておらず、「社会とは人間の相互作用である」という考えに限られていた(Wickham, 2016)。このように社会的アイデンティティ理論における「社会的」の意味は抽象的であり、そのために社会的アイデンティティ理論の調査対象となる集団に関しては十分な定義が定められていない。元来の社会的アイデンティティ理論では「集団構成員の認知的・自己概念的な定義に基づいた大規模な社会的カテゴリー」を対象として集団間関係を研究しており(Hogg et al, 2004)、具体的なカテゴリーとしては人種や宗教が挙げられる。Hoggら(2004)の研究ではこのような大規模なカテゴリーに対する社会的アイデンティティ理論のアプローチが従来とは異なる基準の集団にも同様に適用することが可能であると示しており、その基準としては「集団サイズの小さい集団」「相互作用的な集団と非相互作用的な集団」「タスク指向的な集団と自己定義的な集団」が挙げられている。本研究で対象としている企業や部署といった集団はこの先行研究での基準に則ると「小さく、相互作用的でタスク指向的」な集団であると考えることができる。このような集団は本来の社会的アイデンティティ理論では調査対象とされていなかった集団であるが、Hoggらの先行研究に則って社会的アイデンティティ理論のアプローチを適用する。

最後に、数ある社会的アイデンティティ研究の中で、上下関係が存在する集団間の関係性を調査した先行研究を提示する。Gaertnerらが提唱した“The Common Ingroup Identity Model”上位集団のカテゴリー化を促進することでその上位集団が包括している下位集団間の内集団バイアスが低減することを示しており、上位集団の中に存在する二つの小集団の構成員に対して単一の上位集団に属しているという認知を促進させることでお互いの外集団に対する差別や内集団ひいきが減少するのである(Gaertner, Anastasio & Betty, 1993)。この先行研究によって上位集団に対する認知が下位集団への認知に影響を及ぼすことが示されたといえる。

(2) 自己カテゴリー化理論

前節で説明された社会的アイデンティティ理論は集団の成員性によって獲得されたアイデンティティの存在から集団間行動を説明するアプローチであったが、ここでは社会的アイデンティティ理論の発展として成員性から獲得されるアイデンティティから「集団内行動」を説明する自己カテゴリー化理論に関する先行研究を提示する。自己カテゴリー化理論は個人が集団の一員になる過程を「脱個人化」の過程によって説明する(柿本, 1997)とされる理論である。一般的な社会的アイデンティティ理論では外集団との比較によって定義される内集団の成員性がアイデンティティをもたらすのに対し、自己カテゴリー化理論では自己概念を集団に同調させることで社会的なアイデンティティを獲得すると主張している点が特徴であるといえる。

自己カテゴリー化理論には「カテゴリーの顕現性」が組み込まれており、この顕現性は自己カテゴリー化の過程において重要な意味を持っているとされる(柿本, 1997)。この「カテゴリーの顕現性」の構成要素としてはそのカテゴリーがどれだけ用いられやすいかという接近可能性とそのカテゴリーが個人の実際の環境とどれだけ合致しているかという適合性が挙げられている。また、このような「顕現性」の特徴は

中村(2007)の論文における「自己カテゴリー化」過程の4位相にもみられる。「自己カテゴリー化」の4位相とは「自己収納の可能性のあるカテゴリーの収集・構造化の位相」「自己を収納すべきカテゴリーの選択・決定の位相」「自己を収納すべく選択・決定されたカテゴリーの確立・防衛の位相」「自己を収納させたカテゴリーの修正・改変の位相」の4つの位相によって自己カテゴリー化の過程を説明したものであり、これらの収集・決定・修正の位相における基準には接近可能性や適合性の内容が含まれている。自己カテゴリー化の過程はこのように集団や集団内の特性から個人のアイデンティティ形成が行われており、外集団との比較をなくして個人の社会的なアイデンティティ形成を説明しているといえる。

本研究では所属部署に対する社会的アイデンティティとその上位集団である所属企業に対する社会的アイデンティティの関係性を検証するが、中でもこの自己カテゴリー化の理論を用いて所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化の関係性を検証する。

(3) 組織コミットメント

本研究では所属部署に対する社会的アイデンティティ、中でも自己カテゴリー化によって生じるアイデンティティが企業全体に与える影響を検証するために組織コミットメントを一つの指標として用いる。そのためここで組織コミットメントに関する先行研究を提示する。

組織コミットメントに関する研究では組織コミットメントが従業員の離退職の予測やパフォーマンス・生産性の向上、欠勤や遅刻の減少に与える影響を検証したものが見られることから組織全体の幅広く肯定的な影響を与えるとされている(労働政策研究・研修機構, 2012)。また、組織コミットメントに関する研究は理論的に進んでおり、Porter, Steers, Mowday, & Boulian(1974)によって作成された Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) に代表される質問項目などによって経営上の施策に応用しやすいという特徴もある。

組織コミットメントに関連した代表的な研究として Allen & Meyer(1990)の研究が挙げられる。ここでは組織コミットメントを「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」の3要素に分け、この3要素の組み合わせによって個人の組織コミットメントが決定されるとしている。

「情緒的コミットメント」とは組織に対する愛着を表し、「存続的コミットメント」は組織を離れることの代償を個人がどの程度知覚しているかを表し、「規範的コミットメント」は企業に対する忠誠心を表すとされている。

3. 仮説設定

(1) 社会的アイデンティティ理論と組織コミットメント

社会的アイデンティティによる作用を調査した研究や組織コミットメントに対する影響要因を調査した研究はそれぞれ数多くあり、そんな中社会的アイデンティティが影響要因として組織コミットメントに与える作用を調査した研究も少なくない。社会的アイデンティティと組織コミットメントの関係性をわかりやすく示した研究として Van Dick(2001)の研究が挙げられる。Van Dick(2001)では社会心理学と組織心

理学の観点から、社会的アイデンティティを活かした組織同一視の理論と組織コミットメントの理論の関係性を示した。Van Dick は「情緒的」「存続的」「規範的」の3つに分類できる組織コミットメントのうち、「情緒的コミットメント」に限定して社会的アイデンティティ理論のアプローチによる組織同一視との関係性をモデル化した。このモデルでは組織同一視は「認知的同一視」「情緒的同一視」「評価的同一視」の3つに分けることができるとされ、「認知的同一視」は自己カテゴリー化と、「情緒的同一視」は情緒的コミットメントと重複した概念であるとした。つまり、情緒的コミットメントと自己カテゴリー化がどちらも組織同一視の一要素であるとして定義されたのである。さらにこの研究では、自己カテゴリー化・認知的同一視によって個人が自己概念を集団に帰属させることにより、内集団ひいきという形で情緒的コミットメント・情緒的同一視が引き起こされるとしている。この過程は一般的な社会的アイデンティティ理論のアプローチと一致しており、カテゴリーの顕在化から個人が集団に成員性を抱き、内集団ひいきや外集団差別につながるという社会的アイデンティティ理論の過程を組織同一視を介することで自己カテゴリー化と情緒的コミットメントの関係性に言い換えたものであるといえる。

以上の点において Van Dick の構築したモデルから自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに影響を及ぼすことが示されたが、本研究ではこの関係性が所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する情緒的コミットメントにも援用できるかどうかを検証する。先行研究では同一集団における自己カテゴリー化と情緒的コミットメントの関係性を示しているのに対し、本研究では対象となる集団がそれぞれ異なるという点で先行研究とは大きく異なる。ではこのような理論の援用は可能なのだろうか。高校や大学におけるスポーツ部活動を例として考えると、試合前の校歌斉唱や応援に学校名を用いるといった行為によって組織内下位集団に対する自己カテゴリー化が上位集団の愛着・情緒的コミットメントに影響を及ぼす可能性を考えることができる。これは部活動という下位集団が上位集団である学校の特色による影響を受けているからではないだろうか。本研究で取り上げている企業と部署の集団間関係では、企業理念や業務規程といった企業によって規定された事柄が部署単位で個人に浸透していることから先行研究の理論がこのような異なる集団でも起こりうると仮定する。このことから以下の仮説が導出される。

仮説1 所属部署に対する自己カテゴリー化の程度が高いほど、所属企業に対する情緒的コミットメントの程度は高くなる。

(2) 部署に対する自己カテゴリー化と企業に対する自己カテゴリー化

数ある社会的アイデンティティ研究において一般的には所属組織全体であったり、単一の集団を扱った研究が多いものの、中には課業集団といった下位単位を取り上げて多重的アイデンティフィケーションという観点から行う研究もある(高尾, 2013)。例えば、George & Chattopadhyay (2005)の研究では派遣先組織と派遣元組織のそれぞれのアイデンティティを調査した結果、正の相関がみられ、2つの集団の類似性が同時的なアイデンティティを促進するという結果が得られた。また、高尾(2013)の研究では過去に所属していた集団に対するアイデンティティと現在所属している集団の関係性という時系列的な観点からの調査が行われ、過去に所属していた組織と現在所属している組織に対するアイデンティティには正の相関があることが証明された。このように多重的アイデンティフィケーションの先行研究ではさまざまな集団

間における正の相関を示しているものが多くある(高尾, 2013)。一方でこれらの先行研究は集団間の同時性や時系列によって複数の集団を選定し、関係性を調査する研究であることから一方的な因果関係を調査するものは多くない。本研究で取り上げる部署と企業という集団間の関係は同時的であることに加え、内包関係性にあると言える。そこで本研究では所属部署に対するアイデンティフィケーションから所属企業に対するアイデンティフィケーションへの一方的な因果関係を仮定する。この因果関係を仮定する理由はその類似性と顕現性にある。まず、部署は企業の下位集団であり、その理念や目標は企業のものに準拠することから高い類似性があると考えられる。一方で企業は部署を包容している集団であり、調査対象となる個人が成員性を感じない他部署をも包容した特徴を持っていることから、顕現性における適合性が低くなると考えらる。これに加えて、部署に所属している個人は部署での仕事を通して企業に貢献していることから、企業に対する自己カテゴリー化は部署との類似性によって規定されると考えられ、以下のような仮説でこの2集団の関係性が仮定できる。

仮説 2 所属部署に対する自己カテゴリー化の程度が高いほど、所属企業に対する自己カテゴリー化の程度は高くなる。

(3) 企業に対する自己カテゴリー化の影響

仮説設定(1)で取り上げた Van Dick(2001)のモデルで示されていた自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに影響を与えるという内容は、その対象集団を企業と設定しても正の影響を与えると考えられる。これに加えて先ほど仮説設定(2)で提示した、「所属部署に対する自己カテゴリー化の程度が高いほど、所属企業に対する自己カテゴリー化の程度は高くなる」という仮説 2 が立証された場合、所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する情緒的コミットメントに影響を与える過程を、所属企業に対する自己カテゴリー化を介した別の過程によって検証することができる。この場合、所属企業に対する自己カテゴリー化を通して情緒的コミットメントの影響過程が説明されることによって間接効果が有意であると考え、以下の仮説を導出する。

仮説 3 所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する情緒的コミットメントに与える影響は所属企業に対する自己カテゴリー化によって媒介される。

さらにこの媒介関係を成立させる条件として「所属企業に対する情緒的コミットメントが所属企業に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼさないこと」と「所属企業に対する自己カテゴリー化が所属部署に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼさないこと」を説明する。

まず、「所属企業に対する情緒的コミットメントが所属企業に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼさないこと」に関して、自己カテゴリー化をはじめとする社会的アイデンティティの形成は集団の成員性という事実に対する個人の認知であり、それによって内集団ひいきや愛着が発生するとされている。このような社会的アイデンティティ理論の内容に基づくと、内集団ひいきや愛着といった情緒的コミットメントの特徴が集団の成員性という事実に影響を与えることはないと考えられる。

次に、「所属企業に対する自己カテゴリー化が所属部署に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼさないこと」に関して説明する。所属企業に対する自己カテゴリー化はその企業というカテゴリーの顕現性によってその影響過程が説明される。しかしながら、管理職等を除く部署に所属している個人を対象とした場合には所属部署での取り組みによって企業への貢献の大部分が説明されることから、この顕現性の構成要素である接近可能性と適合性はどちらも所属部署における接近可能性と適合性によって一方的に規定されると言える。所属企業に対する自己カテゴリー化の顕現性のもつこのような特徴から、所属企業に対する自己カテゴリー化が所属部署に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼすことはないと考えることができる。

(4) 全般的集団同一視傾向による調整効果

近年の研究では特定の集団に対する同一視のみでなく、複数の集団に対して同一視することが研究の対象とされており、複数の集団に同一視しやすい人とそうでない人がいることが分かった(松木, 下司, 2020)。松木らはこの傾向を全般的集団同一視傾向(*general group identification tendency* :GGIT)と定義し、12の項目を設定してその測定尺度とした。また、Yip, Kiang, & Fuligni (2008)の研究のように個人が複数の集団に同時に同一視することによって内集団・外集団への態度や行動に影響が出るという示唆を示した研究も存在する。本研究も部署と企業という複数の集団に対する同時的な同一視を研究対象としていることから、調査対象者の全般的集団同一視傾向が所属部署・所属企業に対する自己カテゴリー化に影響を及ぼすことが考えられる。全般的集団同一視傾向を持つ個人は複数の集団に同一視しやすいという点から、ここでは所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する自己カテゴリー化に与える影響をこの全般的集団同一視傾向が強めると考え、以下の仮説を導出する。

仮説 4 所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化の関係性は全般的集団同一視傾向によってモデレートされる。

4. 調査方法

(1) サンプル

所属部署と所属企業の関係性を明らかにするため、Fast ask というウェブ調査サービスを用いて予備調査を行った。予備調査は2000人を目標数として配信し、最終的な回収数は2201人であった。そのうち、「あなたの勤務先・所属先では、職場内下位集団間（部署や課など）の役割や立場が明確に分けられていると思いますか。」という質問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人を対象に本調査を行った。

本調査では予備調査の結果から420人のモニタに対して配信を行い、回収目標である300人を超える330人の回答を得た。そのうち有効なサンプル数は308であり、有効回収率は93.3%であった。調査対象者の詳細を表1に示す。男性が249名（全体の80.8%）、女性が59名（全体の19.2%）であり、平均年

年齢は 49.8 歳であった。本調査では、回答者の所属している企業や部署に対する自己カテゴリー化や情緒的コミットメントの程度に関する質問を行った。

表 1: 調査対象者のプロフィール

性別	男性			女性	
	249			59	
年齢	20~29 歳	30~39 歳	40~49 歳	50~59 歳	60 歳以上
	21	40	69	118	60

(2) 測定尺度

今回の分析で使用する従属変数・独立変数ともにそれぞれの変数を構成する質問を複数設定し、全ての質問項目を 5 段階で評価することでその平均値を変数の値として使用した。

1) 自己カテゴリー化

Van Dick (2001) において組織同一視は「認知的同一視」「情緒的同一視」「評価的同一視」の 3 つに分類することができ、そのうち「認知的同一視」は自己カテゴリー化と同一の概念であると示された。組織同一視研究ではその尺度として「成員性」「愛着」「価値観の一致」「誇り」「忠誠心」といった概念が用いられるが、この場合「成員性」や「愛着」、「忠誠心」は主に情緒的同一視に含まれ、認知的同一視の尺度としては「価値観や目標の類似性」が主に用いられる (小玉, 戸梶, 2010)。そのため、今回は渡辺 (1994) で作成された日本語版集団自尊心尺度と松木, 下司 (2020) で作成された全般的集団同一視傾向を参考に 7 項目の自己カテゴリー化尺度を作成し、所属部署と所属企業それぞれに関して質問を行った。

2) 情緒的コミットメント

情緒的コミットメントの測定尺度に関しては Allen & Meyer (1990) において作成された組織コミットメント尺度のうち、情緒的コミットメントに該当する 6 項目を採用し、それを日本語に翻訳して使用した。

3) 全般的集団同一視傾向

全般的集団同一視傾向に関しては松木, 下司 (2020) で作成された全般的集団同一視傾向尺度のうち、個人の性質に関する 6 項目を採用して使用した。

5. 分析結果

(1) 質問項目の分析

天井効果とフロア効果を確認するため、上記の測定尺度で示した 26 項目の平均値と標準偏差を算出した。その結果、天井効果とフロア効果が見られる項目はどちらも存在しなかった。

次に、統計ソフト SPSS を用いて主因子法・プロマックス回転による因子分析を行い、固有値とスクリープロットの結果から 4 因子構造を採用した。4 因子構造を仮定して 2 度目の因子分析を行った結果複数の因子に対して高い負荷量を示す質問項目が 6 項目存在したため、これらを除いた 20 項目で 3 回目の因子分析を行った。この時のパターン行列を以下の表 2 に示す。また、4 因子で 20 項目全体を説明する割合は 69.345%であった。

第 1 因子は 5 項目あり、いずれも所属部署に対する自己カテゴリー化に関する質問項目であったことからこの因子を「所属部署に対する自己カテゴリー化」因子と命名した。また、この因子の記述統計量と内的整合性を確認したところ、($\alpha=0.925$, 平均 3.114, SD 0.875)であった。

第 2 因子は 6 項目あり、全般的集団同一視傾向の測定尺度として設定した 4 項目と所属部署・所属企業の顕現性の知覚について尋ねた 2 項目が含まれていた。ここでは顕現性そのものではなく、回答者個人がその顕現性をどの程度認識することができるかを尋ねていることから、個人が同一視しやすい人物か否かを確認できるため、この 2 項目も含めて「全般的集団同一視傾向」と命名した。また、この因子の記述統計量と内的整合性を確認したところ、($\alpha=0.834$, 平均 3.262, SD 0.697)であった。

第 3 因子は 5 項目あり、いずれも所属企業に対する情緒的コミットメントに関して設定した質問項目であったためこの因子を「情緒的コミットメント」因子と命名した。また、この因子の記述統計量と内的整合性を確認したところ、($\alpha=0.863$, 平均 2.900, SD 0.846)であった。

第 4 因子は 4 項目あり、いずれも所属企業に対する自己カテゴリー化に関する質問項目であったことからこの因子を「所属企業に対する自己カテゴリー化」因子と命名した。また、この因子の記述統計量と内的整合性を確認したところ、($\alpha=0.890$, 平均 3.030, SD 0.841)であった。

表 2 因子分析結果

質問項目	所属部署 に対する 自己カテ ゴリー化	全般的集 団同一視 傾向	情緒的コ ミットメ ント	所属企業 に対する 自己カテ ゴリー化
部署内の他の人たちと同じ価値観を持っていると思う。	0.900	0.053	0.013	-0.128
部署内の他の人たちと同じ目標を持っていると思う。	0.877	0.052	0.034	-0.090
あなたが所属している部署の意見は、自分の意見であると感ずる。	0.701	0.045	0.084	0.082
あなたが所属している部署が持っている価値観はあなたの価値観と一致している。	0.675	0.140	0.037	0.091
あなたが所属している部署が掲げている目標はあなたの目標と一致している。	0.567	0.055	-0.112	0.342
自分が所属している集団の評判が悪くなった場合には、その集団の評判が改善するよう努める。	-0.024	0.821	-0.012	-0.075

自分が所属している集団から求められる役割にのっ とった行動をしたいと思う。	0.211	0.752	-0.121	-0.060
自分が所属する集団の一員としての自覚をもって行 動するように心がけている。	0.192	0.698	-0.174	0.043
あなたが勤めている企業と他の企業との違いを明確 に感じている。	-0.260	0.472	0.086	0.358
あなたの所属している部署と他の部署の違いを明確 に感じている。	0.106	0.464	0.134	0.048
個人の利益が犠牲になったとしても、自分の所属す る集団のために行動することは必要だと思う。	0.176	0.373	0.186	-0.076
あなたは今勤めている会社において家族の一員であ るような感情を抱く。	0.084	-0.111	0.976	-0.104
あなたは今勤めている会社に感情的に執着している と感じる。	0.003	-0.065	0.794	-0.027
あなたは今勤めている会社に所属しているという強 い感情がある。	-0.129	0.422	0.521	0.048
今勤めている会社はあなたにとって非常に個人的な 意義を持っていると感じる。	0.079	0.064	0.456	0.233
あなたは今勤めている会社の問題を自身の問題のよ うに感じる。	0.023	0.272	0.358	0.144
勤めている企業が掲げている目標はあなたの目標と 一致している。	-0.059	-0.006	-0.087	0.998
勤めている企業が持っている価値観はあなたの価値 観と一致している。	0.062	0.063	-0.015	0.795
勤めている企業の意見は、自分の意見であると感じ る。	0.238	-0.162	0.241	0.502
企業内の他の人たちと同じ目標を持っていると思 う。	0.412	-0.104	0.114	0.428
因子寄与	8.32	7.217	7.236	7.853
因子寄与率	49.82	5.398	4.063	2.975

(2) 各因子の平均、標準偏差、相関関係

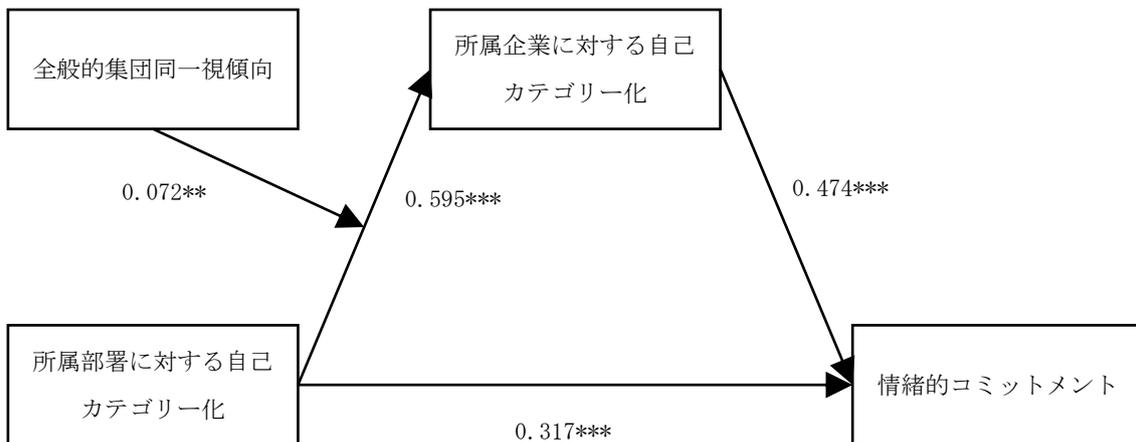
従属変数、独立変数、媒介変数、調整変数として使用する「所属部署に対する自己カテゴリー化」「全般的集団同一視傾向」「情緒的コミットメント」「所属企業に対する自己カテゴリー化」の平均、標準偏差、相関を表3に示す。この結果から、4つの変数それぞれの全ての関係性において有意に正の相関があることが分かる。

表 3 平均、標準偏差、相関

	平均	標準偏差	1	2	3
1. 所属部署に対する自己カテゴリー化	3.1143	0.87405			
2. 全般的集団同一視傾向	3.2624	0.69701	0.697**		
3. 情緒的コミットメント	2.9000	0.84645	0.685**	0.637**	
4. 所属企業に対する自己カテゴリー化	3.0300	0.84081	0.759**	0.622**	0.720**

(3) 共分散構造分析

図 1 共分散構造分析パス図



注 1 p**<0.05, p***<0.01 数値は標準化推定値

注 2 GFI=0.972, AGFI=0.789, NFI=0.970, RMSEA=0.185

注 3 パス係数は仮説に關数に關する内容のみを示す。相関關係と誤差およびコントロール変数は省略

モデルの検証のため、AMOS という分析ソフトを用いて共分散構造分析を行った。上記の図 1 はその結果を示したパス図である。このモデルはカイ二乗=23.023, 自由度=2, 有意確率=0.000 であった。また、適合値は GFI=0.972, AGFI=0.789, NFI=0.970, RMSEA=0.185 であり、十分な適合度を示しているとは言えなかった。そのため、本研究では AMOS による共分散構造分析での検証ではなく、SPSS による重回帰分析の結果によって仮説の検証を行う。

(4) 媒介効果の分析

表 4 重回帰分析結果 (媒介 1)

	Model1	Model2

定数	0.834***	0.476***
所属部署に対する自己カテゴリー化	0.663***	0.317***
所属企業に対する自己カテゴリー化		0.474***
ΔR^2	0.469	0.563
調整済み R^2	0.467	0.56
a. 従属変数 情緒的コミットメント		

表 5 重回帰分析結果（媒介 2）

	Model1	Model2
定数	3.575***	0.996***
性別	-0.288**	-0.113
年齢	-0.002	0.001
勤務年数区分	-0.029	-0.31
所属部署に対する自己カテゴリー化		0.726***
ΔR^2	0.017	0.580
調整済み R^2	0.007	0.574
a. 従属変数 所属企業に対する自己カテゴリー化		

表 6 マクロ使用結果

	係数	LLCI	ULCI
総合効果	0.663***	0.584	0.743
直接効果	0.317***	0.206	0.428
間接効果	0.346***	0.246	0.481

上記の表 4 は従属変数を情緒的コミットメントとし、独立変数に所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化を設定した重回帰分析の結果である。表 4 の結果から所属部署に対する自己カテゴリー化、所属企業に対する自己カテゴリー化どちらも情緒的コミットメントに対して有意に正の影響を及ぼしていることが分かる。これにより、仮説 1 「所属部署に対する自己カテゴリー化の程度が高いほど、所属企業に対する情緒的コミットメントの程度は高くなる。」は立証された。

次に、表 5 の重回帰分析結果は従属変数を所属企業に対する自己カテゴリー化とし、独立変数に所属部署に対する自己カテゴリー化を設定したものである。この結果から所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する自己カテゴリー化に対して有意に正の影響を及ぼすことが分かる。これにより、仮説 2

「所属部署に対する自己カテゴリー化の程度が高いほど、所属企業に対する自己カテゴリー化の程度は高くなる。」は立証された。

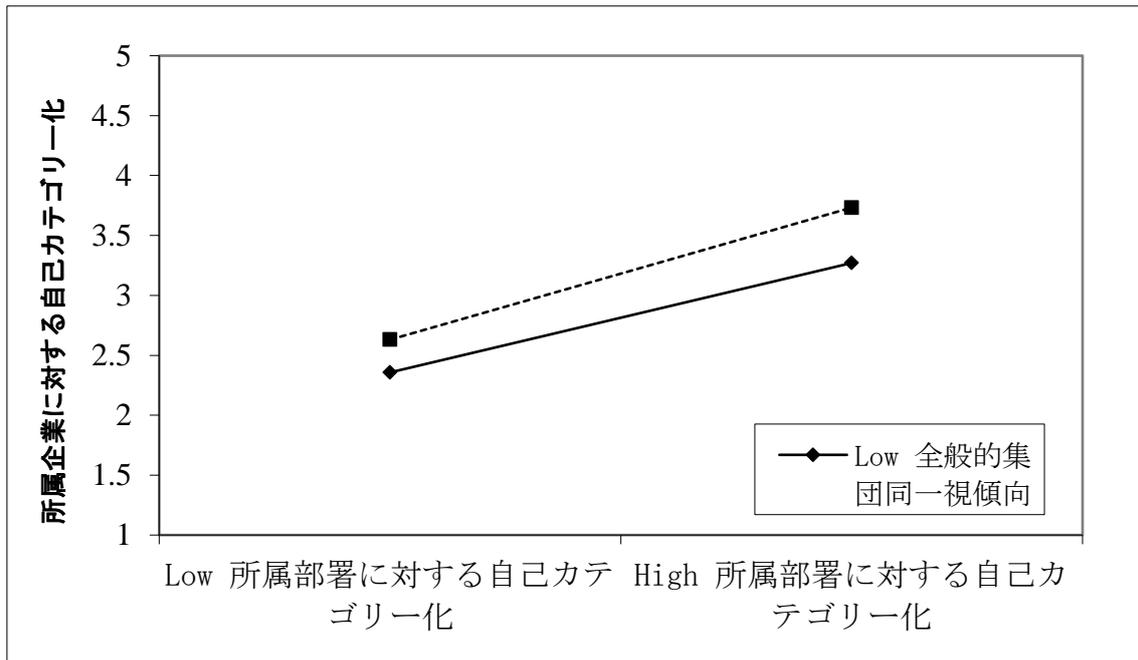
最後に、表6はPROCESS v35というマクロによるブートストラップ法を使用して所属部署に対する自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに与える影響を所属企業に対する自己カテゴリー化が媒介するかどうかを示したものである。間接効果のLLCIとULCIを確認すると95%信頼区間が0.246~0.481であるため、間接効果が認められたことが分かる。また、表4,5から、この媒介関係における全ての変数間の関係がすべて有意に成立していることから所属企業に対する自己カテゴリー化は所属部署に対する自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに与える影響を部分媒介していると言える。よって、仮説3「所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する情緒的コミットメントに与える影響は所属企業に対する自己カテゴリー化によって媒介される。」は立証された。

(5) 調整効果の分析

表7 重回帰分析の結果

	Model1	Model2	Model3
定数	3.031***	3.03***	2.998***
性別	-0.288**	-0.113	-0.121
年齢	-0.002	0.001	-0.001
勤務年数区分	-0.029	-0.031	-0.052*
所属部署に対する自己カテゴリー化		0.726***	0.576***
全般的集団同一視傾向			0.264***
所属部署に対する自己カテゴリー化×全般的集団同一視傾向			0.077**
ΔR^2	.017	.580	.605
調整済み R^2	.007	.574	.597
a. 従属変数 所属企業に対する自己カテゴリー化			
注：p* < 0.1, p** < 0.05, p*** < 0.01			

グラフ1 単純傾斜分析の結果

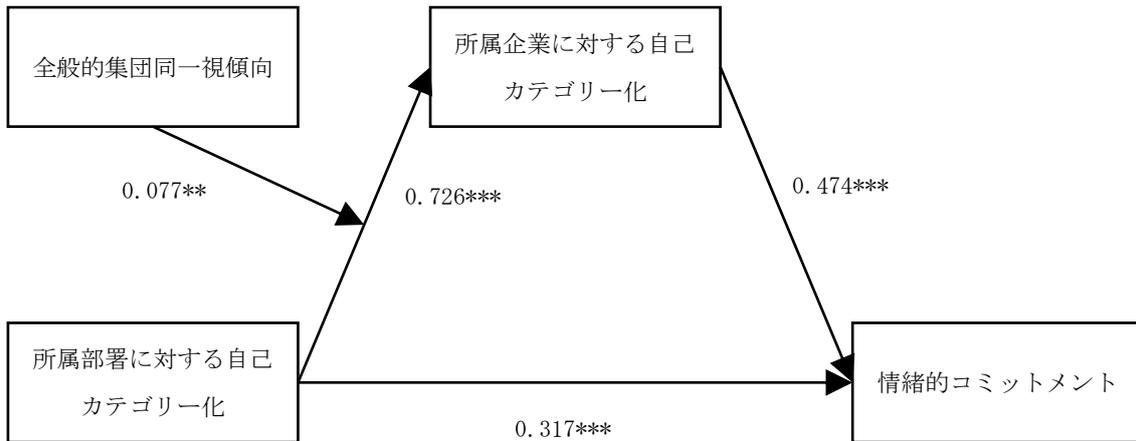


上記の表 7 は所属企業に対する自己カテゴリー化を従属変数として行った重回帰分析の結果である。独立変数には所属部署に対する自己カテゴリー化、全般的集団同一視傾向、所属部署に対する自己カテゴリー化×全般的集団同一視傾向の 3 つの変数を設定し、コントロール変数には性別、年齢、勤務年数区分を設定した。この結果、3 つの独立変数すべては従属変数である所属企業に対する自己カテゴリー化に有意に正の影響を及ぼし、全般的集団同一視傾向による調整効果が存在することが分かった。

次に、グラフ 1 は PROCESS v 35 による結果と各変数の平均、標準偏差を使用することで全般的集団同一視傾向の調整効果を図示したものである。全般的集団同一視傾向が低い場合においては、単純傾斜 0.5225、p 値 0.000 であるため 1%水準で有意であった。また、全般的集団同一視傾向が高い場合においても単純傾斜 0.6303、p 値 0.000 であるため 1%水準で有意であった。この結果、全般的集団同一視傾向が高いときに単純傾斜の値が大きくなっていることから、所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する自己カテゴリー化に与える影響を全般的集団同一視傾向が強める関係性が存在することが分かる。よって、仮説 4「所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化の関係性は全般的集団同一視傾向によってモデレートされる。」は立証された。

最後に、今回の研究結果をまとめたパス図を図 2 として記載する。

図 2 重回帰分析パス図



6. 考察

以上の分析結果から、仮説 1、仮説 2、仮説 3、仮説 4 は全て有意に正の影響を示しているため、立証された。仮説 1 は所属部署に対する自己カテゴリー化が所属企業に対する情緒的コミットメントに与える影響を仮定したものであった。この仮説が立証されたことから、Van Dick の示した同一集団における自己カテゴリー化と情緒的コミットメントの関係性が部署と企業という内包関係の存在する別個の集団間にも応用可能であることが分かった。また、所属企業に対する自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに与える影響と比較すると、所属企業に対する自己カテゴリー化の係数は 0.474 であるのに対し、所属部署に対する自己カテゴリー化は 0.317 となっている。このことから先行研究で示されていたような同一集団における自己カテゴリー化と情緒的コミットメントの関係性の方がより強いことがわかる。

次に仮説 2 の結果について考察する。仮説 2 は所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化の関係性を仮定したものであった。この仮説が立証されたことから、部署から企業という下位集団から上位集団へ関係性において自己カテゴリー化の影響が確認できた。この結果に至った理由として質問項目の類似性があげられる。自身が部署に対して抱く感情と企業に対して抱く感情を意識的に分けて認識していない場合、この 2 つの変数に同様の回答を行うことが考えられる。そのため、予備調査の段階で部署が明確に分かれている企業であるかを確認するだけでなく、調査対象者が部署と企業それぞれに対し別個の感情として認識しているかを確認することによってより正確な調査を行う必要があったと考える。

仮説 3 では仮説 1, 2 で示した仮説を基に、所属部署に対する自己カテゴリー化が情緒的コミットメントに与える影響を所属企業に対する自己カテゴリー化が媒介することを仮定していた。この仮説が立証されたことから、所属部署に対する自己カテゴリー化から情緒的コミットメントに対しての影響過程がより詳しく説明されたと言える。また、この媒介関係は仮説 1 が立証されていることから部分媒介であることが分かった。

仮説 4 では仮説 2 で立証した所属部署に対する自己カテゴリー化から所属企業に対する自己カテゴリー

化への影響を全般的集団同一視傾向がモデレートし、関係性が強まることを仮定していた。この仮説が立証されたことから、部署と企業という下位集団から上位集団への自己カテゴリー化の関係性を強める要素としての全般的集団同一視傾向の有効性が示唆されたと言える。この全般的集団同一視傾向は調査対象者の個人的な傾向を調査した変数であるため、調査対象者の続柄によって研究結果が変化する可能性がある。そのため、仮説 4 で立証した関係性に加えて今後は調査対象者の違いによる影響力の変化を調査することも有効である。また、今回全般的集団同一視傾向として設定した因子には当初全般的集団同一視傾向の項目として設定していなかった部署と企業の顕現性の知覚に関する質問項目が含まれている。この質問項目は当初別の変数として用いる予定であったが、顕現性を知覚する程度は集団同一視のしやすさを表す個人属性という点で全般的集団同一視傾向と一致するとした。自己カテゴリー化理論において顕現性は同一視の主要な影響要因であることから、今回のモデルにさらに顕現性の概念を加えることができれば調査対象集団の特色をも説明しうる研究になったと考えられる。

7. 結論

冒頭で述べた通り、本研究の目的は 2 つあった。一つ目は「組織内下位集団に対する自己カテゴリー化が組織全体に与える影響を情緒的コミットメントを指標として明らかにすること」である。この目的は仮説 1 と仮説 3 の立証によって達成されたと言える。従来の自己カテゴリー化理論で行われていた同一集団間での関係性に加え、下位集団という立場にある部署の認識が上位集団である企業の認識へと影響を及ぼすことを示すことができた。自己カテゴリー化理論だけでなく、組織コミットメントの従来の研究においてもその影響要因として調査される変数は同一集団のものが対象とされている。この目的が達成されたことによって、従来の組織コミットメント研究で証明されてきた組織コミットメントの他の影響要因も同一集団間のみならず下位集団を対象としてもその関係性を示すことができる可能性を示唆している。また、今回独立変数として使用した所属部署に対する自己カテゴリー化が情緒的コミットメントのような自己カテゴリー化と関係する他の要因に関しても組織全体への影響力を持つことの証明可能性を示唆できたと言える。

二つ目の目的は「個人が同時に所属する下位集団と上位集団に対する社会的アイデンティティの関係性を所属企業と所属部署という集団を用いることで明らかにすること」であった。この目的は仮説 2 の立証によって達成され、仮説 4 によってより説明力が付与された。従来の社会的アイデンティティ研究では 1 つの集団を対象に調査が行われることが多かったが、近年は多重的アイデンティフィケーションと呼ばれる複数の異なる集団間の社会的アイデンティティを調査する研究も行われている。本研究のこの目的は多重的アイデンティフィケーション研究における因果関係の証明という点で新しい示唆を示している。仮説設定で述べたように、多重的アイデンティフィケーションの研究ではその調査対象となる集団が並列的な関係性であることから相関のみを分析している研究が多く、因果関係を調査したものは少なかった。しかしながら本研究では部署と企業という内包関係にある 2 集団を調査対象とすることで下位集団から上位集団への因果関係を示すことができた。自己カテゴリー化理論では先述のとおり単一の集団の調査から複数

集団の調査へと領域の拡大が起こっているが、今後の研究では本研究のように集団間関係の特性を設定することでさらに新しい関係性の証明が可能になると私は考える。

最後に、本研究の課題点として共分散構造分析の失敗について述べる。本研究の分析にあたり、AMOS という分析ソフトを用いた共分散構造分析の実施した。係数は正常に計測できたが、RMSEA という指標が基準をクリアできておらず、モデルが良い適合度を示さなかった。そのため、今回は SPSS による重回帰分析の結果によって仮説の検証を行った。原因として、質問紙調査の質問項目が少なく、因子数を十分に設定できなかったことと各因子に含まれる質問項目の内容が類似したことが考えられる。

8. 貢献

本研究による貢献は大きく分けて 2 点存在する。1 点目は実践的な貢献である。企業が自己カテゴリー化を用いて自社の情緒的コミットメントを向上させたいとして経営行動を行う場合、従来の研究では同一集団である企業の自己カテゴリー化を向上させることの有効性のみが示されていた。しかしながら、本研究において所属部署に対する自己カテゴリー化による企業に対する情緒的コミットメントへの影響が立証されたため、企業の取りうる経営行動として企業単位のみでなく部署単位への自己カテゴリー化の向上によって情緒的コミットメントを高めることが可能であると証明することができた。さらに、全般的集団同一視傾向が所属部署に対する自己カテゴリー化と所属企業に対する自己カテゴリー化の関係性を強めることを証明したことにより、情緒的コミットメントを高めるための経営行動として全般的集団同一視傾向の向上という新たな手法の可能性を示唆することができた。従来の研究では自己カテゴリー化によって情緒的コミットメントを高める手法は企業に対する自己カテゴリー化の促進という 1 つのパターンしか示されていなかったが、本研究によって所属部署に対する自己カテゴリー化と全般的集団同一視傾向という 2 つの手法を加えることができ、実践的に本研究が貢献しうる点であると言える。

2 点目は理論的な側面における貢献である。従来の社会的アイデンティティ理論の研究では特定の 1 つの集団に対するアイデンティフィケーションのみを調査していたが、現実には生きる人々は常に複数の集団にアイデンティティを帰属させていることから現実的ではなかった。この点において、近年の多重的アイデンティフィケーションの研究では特定の個人が所属する複数の集団に関して研究が行われるようになったが、相関関係のみの調査になっている研究が多かった。しかしながら本研究では部署と企業という内包関係にある新たな集団間関係を調査対象として設定し、複数集団を調査対象とした因果関係の証明を行うことができた。複数の集団を調査対象とする多重的アイデンティフィケーションの研究では調査対象となる複数集団の集団間関係が研究に影響するが、先行研究では過去に所属していた集団や派遣先・派遣元企業との関係など、並列的な集団間関係に着目して研究していた。しかしながら本研究で取り上げた部署と企業のような内包関係にある集団間関係を調査対象としている先行研究は見られなかった。そのため、本研究が新たな集団間関係を取り上げ、またその集団間関係の特性により因果関係を示したことはこの社会的アイデンティティ研究において理論的な貢献をしていると言える。

集団へのアイデンティフィケーションを研究対象とする一連の社会的アイデンティティ研究は単位集団

への着目～複数集団への着目へと拡大しつつあるが、複数集団を取り上げる場合にはその集団間の関係性に着目することは不可欠である。そのような状況下において、本研究のように特定の集団間関係を提示し、その特性から調査を行う研究が充実することで、社会的アイデンティティ研究は全ての集団間関係パターンにおけるアイデンティフィケーションを説明可能になると私は考える。この研究がその一助となることを期待して結びとする。

9. 参考文献

- 1) Henri Tajfel and John Turner (1979) “An Integrative Theory of Intergroup Conflict”
- 2) Gary Wickham (2016) “Expanding the ‘social’ in ‘social identity’ ”
- 3) Michael A. Hogg , Dominic Abrams , Sabine Otten , Steve Hinkle (2004) “The social identity perspective - Intergroup relations, self-conception, and small groups”
- 4) Samuel Gaertner , Phyllis A Anastasio , Betty Bachman (1993) “The Common Ingroup Identity Model : Recategorization and the Reduction of Intergroup Bias”
- 5) Elizabeth George , Prithviraj Chattopadhyay (2005) “One foot in each camp: The dual identification of contract workers”
- 6) Allen ,N.J., &Meyer, J.P. (1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization.” *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 7) Yamaguti, S, Kuhlman, D.M., Sugimori, S. (1995) “Personality correlates of allocentric tendencies in individualist and collectivist cultures.” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, 658-672.
- 8) Yip, T., Kiang, L., & Fuligni, A. J. (2008) “Multiple social identities and reactivity to daily stress among ethnically diverse young adults.” *Journal of Research in Personality*, 42, 1160-1172.
- 9) 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.
- 10) Van Dick, R. (2004) “Identification in organizational contexts :linking theory and research from social and organization psychology.” *International Journal of Management Reviews*, 3, 265-283.
- 11) 柿本敏克(1997) 「社会的アイデンティティ研究の概要」『実験社会心理学研究』, 第 37 巻第 1 号, pp. 97-108.
- 12) 柿本敏克(1995) 「内集団バイアスに影響を及ぼす個人差要因」『社会心理学研究』, 第 11 巻, 第 2 号, pp. 94-104.
- 13) 唐沢かおり(2002) 「内集団および上位集団への同一視と他集団への支援意図—仮想世界ゲーム

による検討一」『心理学研究』, 第 73 巻第 1 号, pp. 18-25.

- 1 4) 中村陽吉(2007)「自己カテゴリー化」とその心理的過程」『人文叢書』, 第 4 号, pp. 25-32.
- 1 5) 小玉一樹、戸梶亜紀彦(2010)「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」『広島大学マネジメント研究』, 第 10 号, pp. 51-66.
- 1 6) 高尾義明(2013)「過去に所属した組織に対するアイデンティフィケーションの影響—探索的研究—」『組織学会大会論文集』, 第 2 巻, 第 1 号, pp. 69-74.
- 1 7) 労働政策研究・研修機構(2012)「中小企業における人材の採用と定着」『労働政策研究報告書 No. 147』, pp. 218-262.
- 1 8) 渡辺聡(1994)「日本語版集団自尊心尺度構成の試み」『社会心理学研究』, 第 10 巻, 第 2 号, pp. 104-113.
- 1 9) 松本祐馬、下司忠大(2020)「全般的集団同一視傾向尺度 (GGIT) の作成と信頼性・妥当性の検証」『パーソナリティ研究』, 第 29 巻, 第 2 号, pp. 47-49.