

組織コミットメントと性格特性

—大学生を対象とした調査—

高木 浩人*¹⁾ 石田 正浩*²⁾

アブストラクト：本研究の目的は、大学生の5因子性格特性と彼らの大学への組織コミットメントが、対人的公正と大学生生活の充実度を統制した後も関連するか検討することであった。225名の大学生を対象にした調査の結果、対人的公正と大学生生活の充実度を統制した後も、大学生の5因子性格特性と大学への組織コミットメントの3要素は有意な関連を示した。今後の研究への含意が議論された。
キーワード：組織コミットメント, ビッグ・ファイブ, 性格特性, 学部学生, 対人的公正

1. 問題

1. はじめに

組織コミットメントに影響を及ぼす変数として、個人特性はあまり注目されてこなかった。Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002) のメタ分析では、個人特性は職務経験ほどには組織コミットメントの各要素と関連しないとの結果が報告されている。彼らの分析で用いられた個人差変数は locus of control と自己効力感 (self-efficacy) のみであり、性格特性は取りあげられていない。しかも感情的要素 (Affective Commitment; 以下 AC) のみの先行要因という位置づけであった。locus of control については4つの研究の結果に基づいて有意な関連をもつことが示されており、内的統制が強いほど AC も強いことが報告されている。しかし、組織支援の知覚 (perceived organizational support)、公正といった先行要因に比べればその関連は弱い。自己効力感についても研究は3つであり、報告されている関連はきわめて小さい。Bergman, Benzer, & Henning (2009) も、組織コミットメントの個人差研究の少なさを指摘している。

その一方で、個人特性の観点から組織コミットメントについて検討する研究が、近年増えてきつつある。

Big5 (Erdheim, Wang, & Zickar, 2006; Tziner, Waismal-Manor, Brodman, & Vardi, 2008; Kell & Motowidlo, 2012; Panaccio & Vandenberghe, 2012; Spagnoli & Caetano, 2012)、制御焦点 (Markovits, Ullrich, van Dick, & Davis, 2008)、自己概念 (Johnson & Chang, 2006) といった個人特性と組織コミットメントの関連が検討されてきている。2015年には組織コミットメントと Big5 との関連についてのメタ分析が発表されるに至っている (Choi, Oh, & Colbert, 2015)。これは、海外における研究の蓄積の大きさを物語るものである。同じ状況、同じ出来事であっても人によって解釈は異なり、それが組織に対する態度の形成に影響を及ぼすことは想像に難くない。たとえば人が自身の仮定や仮説を強化する方向で情報処理を行う傾向があることは、心理学では広く知られているところである。そこには個人特性が強く関わっていることが予想される。

しかし、わが国においてこのような個人特性と組織コミットメントとの関連を扱った研究はあまり見られない。本研究では、大学生を対象に、まずは主に社会人を対象に報告されている先行要因が大学への組織コミットメントにも同様の影響をもつのかについて検討する。その後、先行要因を統制しても、性格特性が大学への組織コミットメントを独自に説明するのか否かについて検討する。

* 1) 愛知学院大学心身科学部心理学科

* 2) 京都府立大学公共政策学部福祉社会学科

(連絡先) E-mail : htakagi@dpc.agu.ac.jp

2. 先行研究

これまで性格特性 (Big5) と組織コミットメントとの間にはどのような関連が報告されているのだろうか。Erdheimら (2006) は、自動車製造に従事する従業員を対象に調査を行い、外向性と誠実性が AC と正の関連を示し、神経症傾向と誠実性が存続的要素 (Continuance Commitment; 以下 CC) と正の関連、外向性と開放性が CC と負の関連を示し、外向性と協調性が規範的要素 (Normative Commitment; 以下 NC) と正の関連を示すことを報告している。さまざまな職種の人を対象に調査を行った Panaccio & Vandenberghe (2012) では、外向性、協調性、誠実性が AC と正の関連を示し、神経症傾向が CC の high sacrifice と正の関連、協調性が CC の high sacrifice と負の関連、外向性が CC の lack of employment alternatives と負の関連、神経症傾向が CC の lack of employment alternatives と正の関連を示していた。Spagnoli & Caetano (2012) は警察官を対象に調査を行い、外向性、協調性、誠実性が AC と正の関連を示し、協調性が NC と正の関連を示すことを報告している。学生の大学への組織コミットメントを扱った研究として Kell & Motowidlo (2012) は、学部学生を対象に調査を行い、外向性と協調性が AC と正の関連を示し、神経症傾向が CC と正の関連を示すという結果を得ている。

このように、性格特性が組織コミットメントの各要素と関連することが示されており、組織コミットメントの形成において性格特性が果たす役割は無視できないものであると判断できる。調査対象の性質や人数は異なるが、これら 4 つの研究で一貫しているのは、外向性と AC の正の関連である。外向的であることと組織に対する感情的なコミットメントが正の関連を示すことは、強く支持されてきたと言える。この関連は Choi ら (2015) のメタ分析でも確認されている。Choi ら (2015) は両者の関連を扱った 32 の研究に基づくメタ分析の結果、相関の推定値として .28 を得ている。少なくとも海外における研究からは、AC と外向性は正の関連を示すとの結論を導き出すことができるだろう。外向的な人は頻繁な相互作用によって肯定的な体験をもつ機会が多く、それが AC に結びつきやすと考えられる。

また、1 つの研究を除いては、協調性と AC の正の関連、神経症傾向と CC の正の関連も報告されている。他者と良好な関係を築きやすい人は組織内でも肯定的

な体験をすることが多いであろうから、それが AC に結びつきやすいのであろう。協調性と AC の正の関連も Choi ら (2015) のメタ分析における相関の推定値 (.31) で確認できる。また、神経症傾向が高い人は、組織を辞めた際に失うもの、選択肢の少なさなどに意識が向きやすいものと思われる。Choi ら (2015) のメタ分析では情緒的安定性として検討されており、CC との相関の推定値は -.12 と 95% 信頼区間において有意とされている。その他 Choi ら (2015) のメタ分析では、情緒的安定性と AC、誠実性と AC、外向性と NC、協調性と NC などの間に有意な正の関連が報告されている。性格特性と組織コミットメントの各要素は密接に関わるとの判断が出来るだろう。

3. 本研究の目的

本研究では性格特性の影響を評価する上で、組織コミットメントの主要な先行要因の影響を統制する。まず先行要因として公正を取りあげる。Meyer ら (2002) のメタ分析では、分配の公正、手続きの公正、対人的公正が、組織コミットメントの AC、NC と強い正の関連を示すことが報告されている。しかし、本研究の対象である大学生、そして大学という組織については、分配の公正、手続き的公正を扱うことは適切ではないだろう。そこで、本研究では対象が大学生であっても、組織が大学であっても適用可能であると考えられる対人的公正を取りあげることにする。対人的公正は対象、組織の種類を越えてその重要性は普遍性が高いものと考えられる。対人的公正が大学生の大学に対する組織コミットメントに与える影響については三ツ村・高木 (2016) が検討しており、内在化要素、愛着要素ともに有意な正の関連が見られることを見出している。したがって、本研究においても正の関連を示すことが予想される。

同じく Meyer ら (2002) のメタ分析では、組織支援の知覚、変革型リーダーシップなどが組織コミットメントの AC、NC を高めることが示されている。しかし、これらも大学生を対象とした調査で直接扱うのは適切とは言えない。本研究では、大学生の大学への組織コミットメント、とりわけ情緒的なコミットメントに影響を与えることが予想される要因として、大学生活の充実感をとりあげることとした。勉学にしろ、部活動にしろ、サークル活動にしろ、充実感をもたらしてくれる大学へは、情緒的なコミットメントが高まることが予想されるからである。

本研究では、対人的公正、大学生生活の充実感を統制

後、性格特性は組織コミットメントを有意に説明するのか、について検討する。そして海外の研究で見出された関連が日本の大学生を対象とした調査でも再現されるのか、その妥当性を検討する。

II. 方法

1. 調査対象

京都府と愛知県の大学生225名（男性81名、女性140名、不明4名）。

2. 質問紙の構成

①組織コミットメント：高木・石田・益田（1997）に基づき、4要素（愛着、内在化、存続、規範）を測定することが想定されている20項目（愛着要素5項目、内在化要素6項目、存続的要素4項目、規範的要素5項目）で大学へのコミットメントを測定した。

②行動表出：Kell & Motowidlo(2012)より大学サポートを測定する9項目を用いた。なお、この変数は本研究では扱わない。

③Big5：和田(1996)を参考に、外向性、神経症傾向、開放性、誠実性、協調性、各因子6項目ずつ計30項目を用いた。

④対人的公正：田中・林・大淵（1998）を参考に、「教員（職員）は、あなたを学生の一人として尊重してくれる」「教員（職員）は、あなた方学生に対して誠実な対応を心がけている」など教員の対人的公正4項目、職員の対人的公正4項目を作成し、測定した。

⑤大学生活の充実感：大野(1984)を参考に6項目を用いた。大学生活の充実感について尋ねるために、「私は価値のある大学生活を送っていると思う」「大学

生活に充実感で満ちた楽しさがある」「大学生活に退屈している（逆）」といった表現に改めた。

回答はすべて5件法で求めた。

3. 手続き

2012年6月、授業時に質問紙を配布、回答を求め、その場で回収した。

III. 結果

1. 組織コミットメントの因子分析

探索的因子分析（主因子法、promax回転）の結果、組織コミットメントは内在化要素（6項目、 $\alpha = .847$ ）、愛着要素（5項目、 $\alpha = .895$ ）、規範的要素（4項目、 $\alpha = .710$ ）の3因子となった。想定した存続的要素は因子として抽出されなかった。これは、大学生の大学に対する組織コミットメントという特殊性が影響しているものと考えられる。

2. Big5、対人的公正、大学生活の充実感の信頼性分析

Big5、対人的公正、大学生活の充実感は想定通りの尺度が高い信頼性を示した。 α の値は順に外向性 .832、神経症傾向 .889、開放性 .797、誠実性 .817、協調性 .803、教員の対人的公正 .716、職員の対人的公正 .822、大学生活の充実感 .908であった。各項目の評定値を平均して得点化した。

3. 変数間の相関

変数間の相関係数と α を示したのが表1である。開放性、誠実性、協調性が内在化要素と有意な正の相

表1 変数間の相関係数と α

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 内在化要素	(.847)	.520 ***	.185 **	.288 ***	.101	.376 ***	.025	.046	.160 *	.217 **	.150 *
2 愛着要素		(.895)	-.057	.439 ***	.169 *	.648 ***	-.011	-.149 *	-.016	.033	.215 **
3 規範的要素			(.710)	-.153 *	-.149 *	-.064	.021	.281 ***	-.062	.046	-.034
4 教員の対人的公正				(.716)	.445 ***	.331 ***	.000	-.159 *	-.067	-.030	.116
5 職員の対人的公正					(.822)	.172 *	-.076	-.056	-.079	.099	.110
6 大学生活の充実感						(.908)	.179 *	-.166 *	.085	.233 ***	.191 **
7 外向性							(.832)	-.202 **	.180 **	.145 *	.185 **
8 神経症傾向								(.889)	.018	-.049	-.280 ***
9 開放性									(.797)	.271 ***	.205 **
10 誠実性										(.817)	.120
11 協調性											(.803)

対角線上()内は α を示す * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

関を示し、神経症傾向が愛着要素と有意な負の相関、協調性が愛着要素と有意な正の相関を示していた。また、神経症傾向は規範的要素と有意な正の相関を示していた。

4. 組織コミットメントを目的変数とする重回帰分析

性格特性が、対人的公正、大学生生活の充実感とは独立に組織コミットメントの3要素を説明するののかについて検討するために、階層的重回帰分析を行った。組織コミットメントの3要素を目的変数とし、step1で教員の対人的公正、職員の対人的公正と大学生生活の充実感を説明変数に投入し、step2でBig5の5因子を説明変数に加えた(表2を参照)。

その結果、目的変数が内在化要素の場合、 ΔR^2 は.064で有意となり($F(5,210)=3.581, p < .01$)、教員の対人的公正($\beta = .257$)と大学生生活の充実感($\beta = .301$)、神経症傾向($\beta = .154$)、誠実性($\beta = .152$)が有意な正の関連を示した。教員の対人的公正、大学生生活の充実感が高いほど内在化要素も高いことが分かる。また、対人的公正、大学生生活の充実感を統制しても、Big5が独自に組織コミットメントの内在化要素を説明していた。神経症傾向、誠実性が高いほど内在化要素も高いことが分かる。

目的変数が愛着要素の場合、 ΔR^2 は.035で有意となり($F(5,210)=2.977, p < .05$)、教員の対人的公正($\beta = .247$)、大学生生活の充実感($\beta = .597$)、協調性

($\beta = .127$)が有意な正の関連を示した。また、外向性($\beta = -.126$)が有意な負の関連を示した。教員の対人的公正、大学生生活の充実感が高いほど愛着要素も高いことが分かる。また、内在化要素と同様、対人的公正、大学生生活の充実感を統制しても、Big5が独自に組織コミットメントの愛着要素を説明していた。協調性が高いほど愛着要素は高いが、外向性が高いほど愛着要素は低いことが分かる。

目的変数が規範的要素の場合、 ΔR^2 は.095で有意となり($F(5,207)=4.478, p < .01$)、神経症傾向($\beta = .302$)が有意な正の関連を、開放性($\beta = -.143$)が有意な負の関連を示した。他の2要素と同様、対人的公正、大学生生活の充実感を統制しても、性格が独自に組織コミットメントの規範的要素を説明していた。開放性が高いほど規範的要素は低く、神経症傾向が高いほど規範的要素も高いことが分かる。

以上のように、組織コミットメント3要素すべてについて、対人的公正、大学生生活の充実感を統制しても、Big5が有意な説明力を有していた。

IV. 考 察

組織コミットメントのすべての要素について、性格特性が対人的公正、大学生生活の充実感とは独立に説明力を有することが示された。この結果は、大学生の大

表2 組織コミットメントの重回帰分析

	内在化要素		愛着要素		規範的要素	
	step1	step2	step1	step2	step1	step2
対人的公正						
教員の対人的公正	.206 **	.257 ***	.271 ***	.247 ***	-.103	-.053
職員の対人的公正	-.061	-.094	-.056	-.070	-.090	-.124
大学生生活の充実感	.338 ***	.301 ***	.567 ***	.597 ***	-.018	-.014
性格						
外向性		-.057		-.126 *		.059
神経症傾向		.154 *		-.006		.302 ***
開放性		.080		-.035		-.143 *
誠実性		.152 *		-.081		.106
協調性		.107		.127 *		.065
R^2	.187 ***	.251 ***	.474 ***	.509 ***	.029	.124 **
自由度調整済み R^2	.176	.222	.467	.490	.015	.090
ΔR^2		.064 **		.035 *		.095 **

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

学に対する組織コミットメントについて検討する上で、性格特性は無視することのできない要因であることを示している。しかも興味深いのは、海外の研究において頑健に見出されている、外向性とACとの関連が、本研究における内在化要素、愛着要素との間にはまったく見出されなかったことである。逆に外向性は愛着要素と負の関連を示していた。これは、大学生にとっての大学という組織の位置づけによることが考えられる。

高木 (2007) や高木・石田 (2014) では、大学生に対して、自分にとってもっとも重要な組織を想起させるという手続きを取っているが、そこで大学を挙げたのは高木 (2007) で26.3%、高木・石田 (2014) で24.5%であった。つまり、多くの学生にとって大学はもっとも重要な組織ではないということになる。外向性とACの関連を報告してきた海外の研究の多くでは、勤務先の組織を扱っている。感情的にはさまざまあるであろうが、所属している限りは一日のかかなりの時間を費やし、自らの生活を成り立たせている組織であるから、その重要性はかなり高いことが想像できる。

今回外向性と情緒的なコミットメントとの間に正の関連が見られなかった原因として、このような点を指摘できるかもしれない。外向性が愛着要素と負の関連を示したことは、外向的な人は、必ずしも重要な組織ではない大学以外の場所でさまざまな相互作用をもち、そこでの肯定的な体験を積み重ねることで、大学に対する愛着が低下するのではないかと考えられる。これらの点については、組織を想定する際の教示を変えることによって、今後確認可能である。

情緒的なコミットメントに対しては誠実性や協調性が正の関連を示していた。他者とうまくやれる、誠実に取り組むといった性格特性が情緒的なコミットメントに結びつきやすいようである。それぞれ肯定的な経験に結びつきやすく、内在化要素や愛着要素を高めるものと考えられる。しかしながら、神経症傾向が内在化要素と正の関連を示していたのは予想外であった。Choiら (2015) のメタ分析では、情緒的安定性とACの間に正の関連が報告されており、本研究の結果はこれとは関連の方向が逆である。神経症傾向の高さに伴う不安を解消するために、あるいは「過度の没頭」(Spagnoli & Caetano, 2012) として大学に対する内在化を高めているのだとすれば、これが高いからと言って、必ずしも大学に対して良好な帰属意識をもっているとは考えにくいかも知れない。単に組織コミットメントの各要素の高さのみを見ていたのでは、見失う

ものがありそうである。

本研究で用いた規範的要素の測定尺度は、欧米で用いられてきたNC尺度とは異なり、他者の目を気にして組織に関わり続ける内容となっていた。開放性と本研究での規範的要素との負の関連は、他者の目を気にして所属するという意識が、前向きに新しい経験をしようという性格特性と負の関連を示すことを意味している。開放性が高い人にとっては、他者の目、といったものの重要性が低いのであろう。逆に神経症傾向はこういった帰属意識に結びつきやすいことが分かる。また、規範的要素に対しては、対人的公正と大学生活の充実感からの影響が認められず、性格特性との関連の方が強かった。規範的要素は、組織での経験からは比較的独立した、情緒的なコミットメントとは異なるものであることを示唆する結果である。規範的要素の探求の必要性は、これまでも指摘されてきているところである (高木・石田・益田, 1997; 高木, 2003)。以上見てきたように、大学という組織との関わりにおいて、大学生の性格特性がさまざまに影響を及ぼしていることが伺える。

過去の研究では、公正が組織コミットメントの強力な先行要因であることが示されているが、本研究では、大学生の大学に対する情緒的な組織コミットメントとの間に有意な正の関連が確認された。これは三ツ村・高木 (2016) と一致する結果である。本研究ではとくに教員の対人的公正が重要であることが示された。大学生の大学に対する情緒的な組織コミットメントにとって、「教員にどのように扱われているか」という認知が重要な意味をもつことが分かる。職員の対人的公正に有意な関連がみられなかったのは、接触頻度と権限の違いがあるだろう。教員と職員では自ずと接触頻度において大きな違いがあることが予想できる。また、教員は学生に対して単位の認可という大きな権限をもっている。大学の窓口的存在として、また、権限をもつ存在として直接頻繁に学生と接する教員の責任は重大である。

そして内在化要素と愛着要素をもっともよく説明する先行要因は、統制変数として用いた大学生活の充実感であった。Meyerら (2002) のメタ分析で関連変数として扱われていた職務満足 (job satisfaction) が内容的に近いものと考えられるが、ACとの相関の推定値は.65と高い数値を示しており、本研究の結果と整合するものである。性格特性の有意な影響が認められたとはいえ、組織における経験に関する変数ほどの効果がないことも示されている。

以上の結果から、大学生が大学において有意義な生活を送ることを支援するという目的において、さまざま参考に来る有用な知見を導き出すことが可能であろう。

本研究では、大学生の大学に対する組織コミットメントが、性格特性と密接に関連することが明らかとなった。今後は、今回得られた結果が、わが国の社会人、勤務先の組織を対象とした場合にも得られるのか、検討が必要である。

引用文献

- Bergman, M.E., Benzer, J.K., & Henning, J.B. 2009 The role of individual differences as contributors to the development of commitment. Klein, H.J., Becker, T.E., & Meyer, J.P. (Eds.) *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*, Chap 7, 217-252.
- Choi, D., Oh, I., & Colbert, A.E. 2015 Understanding organizational commitment : Meta-analytic examination of roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1542-1567.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M.J. 2006 Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Johnson, R.E. & Chang, C.H. 2006 "I" is to continuance as "We" is to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 549-570.
- Kell, H.J. & Motowidlo, S.J. 2012 Deconstructing organizational commitment : Associations among its affective and cognitive components, personality antecedents, and behavioral outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 213-251.
- Markovits, Y., Ullrich, J., van Dick, R., & Davis, A.J. 2008 Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 485-489.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002 Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- 三ツ村美沙子・高木浩人 2016 大学イメージと大学コミットメントの関連—制御焦点の調整効果の検討— 愛知学院大学論叢心身科学部紀要, 12, 17-25.
- 大野久 1984 現代青年の充実感に関する一研究—現代青年の心情モデルについての検討— 教育心理学研究, 32, 100-109.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. 2012 Five-factor model of personality and organizational commitment : The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658.
- Spagnoli, P. & Caetano, A. 2012 Personality and organizational commitment : The mediating role of job satisfaction during socialization. *Career Development International*, 17, 255-275.
- 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
- 高木浩人 2007 大学生の組織帰属意識と充実感の関係 愛知学院大学論叢心身科学部紀要, 2, 増刊号, 61-67.
- 高木浩人・石田正浩 2014 大学生の性格特性が組織コミットメントの情緒的要素に及ぼす影響—協調性が愛着要素に及ぼす影響に対する組織へのフィットの媒介効果— 日本心理学会第78回大会発表論文集, 267.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 1997 会社人間を巡る要因構造 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— 第7章 京都大学学術出版会
- 田中堅一郎・林洋一郎・大淵憲一 1998 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究 経営行動科学, 12, 125-144.
- Tziner, A., Waisman-Manor, R., Brodman, A., & Vardi, N. 2008 The personality dispositional approach to work satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 103, 435-442.
- 和田さゆり 1996 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, 67, 61-67.

(平成30年12月25日受理)

Organizational commitment and personality -A survey of undergraduate students-

Hiroto TAKAGI (Department of Psychology, Faculty of Psychological and Physical Science,
Aichi Gakuin University)

Masahiro ISHIDA (Department of Welfare Society, Faculty of Public Policy, Kyoto Prefectural
University)

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationships between Big 5 personality traits of undergraduate students and their organizational commitment to their university after controlling interpersonal justice and fulfillment of university life. The results from a survey of 225 undergraduate students showed that after controlling interpersonal justice and fulfillment of university life, Big 5 personality traits of undergraduate students have significant relationships with 3 components of organizational commitment to their university. Implications for future research were discussed.

Key words: organizational commitment, Big 5, personality trait, undergraduate student, interpersonal justice