

# 大学生の組織との関わり方と 充実感に関する研究



首都大学東京西村ゼミ チームFinland  
林田佳菜・唐澤舞・紺谷いさか・生田なつみ

写真提供 nipic.com / fayD

## 目次

1. 導入
2. 組織コミットメントとは
3. 先行研究
4. 問題意識
5. 仮説の導出
6. 調査方法
7. 分析
8. 問題意識
9. 分析
10. 結論
11. インプリケーション
12. 研究の限界
13. 参考文献

2

あなたは自分のことを  
リア充だと思えますか？



<https://gakumado.mynavi.jp/gmd/articles/18104/images?page=1>

3

## 大学生活では…

部活一筋の人



研究で一生懸命の人



アルバイト掛け持ちの人

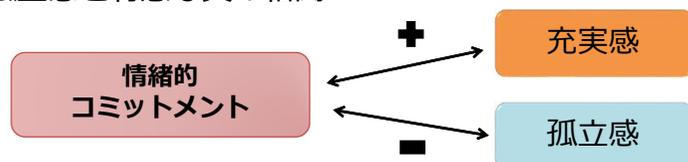
大学生は自分の学生生活を  
どのように感じているのだろうか？

4

# 充実感に関する研究

## 大学生生活充実度と組織コミットメント

高木(2007)によると  
組織コミットメントの愛着要素は充実感と有意な正の相関、  
孤立感と有意な負の相関

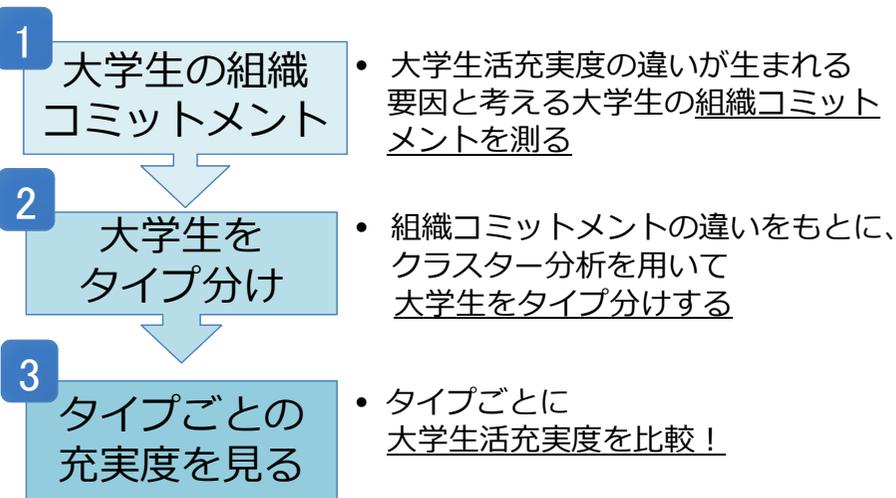


→組織に愛着がある程、充実感が生まれ、孤立感は消える

大学生の組織コミットメントに注目

5

# 研究の流れ



6

## 2. 組織コミットメント

コミット【commit】関係すること。かかわり合うこと。

**組織コミットメント = 組織と個人との関わり方**

- ①従業員と組織の関係を特徴付け、
  - ②組織の一員で居続けようとする心理状態のこと
- つまり、

組織コミットメントの高い従業員は、組織コミットメントの低い従業員よりもその組織に居続ける

と説明できる！

田尾他(1997)

7

## 何のために組織に居続けるのか

Allen & Meyer(1990)によると

その心理状態は3つ

- ①情緒的(affective)
- ②存続的(continuance)
- ③規範的(normative)

の組み合わせ、程度によって決まる

8

## 情緒的コミットメント(AC)

組織に対する愛着、同一化による帰属意識

Allen & Meyer(1990)

組織をどの程度気に入っているか  
組織に対してどの程度好意的であるか



「所属したいから所属する」

want

9

## 存続的コミットメント(CC)

組織を去る際に払わなければならないコストの  
知覚に基づく帰属意識

Allen & Meyer(1990)

辞めると失うものが大きいから  
他に行く場所が無いから



「所属する必要があるから所属する」

need

10

## 規範的コミットメント(NC)

義務感や責任感に根ざした帰属意識

Allen & Meyer(1990)

会社に勤めるのが望ましいから  
もし辞めたら他人から批難されるから



「所属すべきだから所属する」

should

※今回は尺度として用いない

11

## 3. 先行研究①

倉谷・城戸(2006)によると

情緒的コミットメントが組織に残りたいから残るとい  
う積極的関与を示すのに対し、存続的コミットメント  
は、残る必要があるから残るという受動的な態度を表  
すものである。

また、高木(2003)は、

存続的コミットメントについて組織に対するポジティ  
ブな影響は期待しにくいと述べている。

組織コミットメント研究の対象は  
1 組織一個人の関係だが実際は…

12

# 大学生の場合

一つの組織に集中して取り組んでいる人もいれば...



週5で練習  
部活一筋!

# 大学生の場合

同時に複数の組織に関わっている人もいる!

土曜はテニサー

週3居酒屋バイト

火曜は研究室

大学生の組織への関わり方は様々!  
→それぞれの組織に対して  
どのようにコミットメントを形成しているのか?

## 3. 先行研究②

複数の対象へのコミットメント

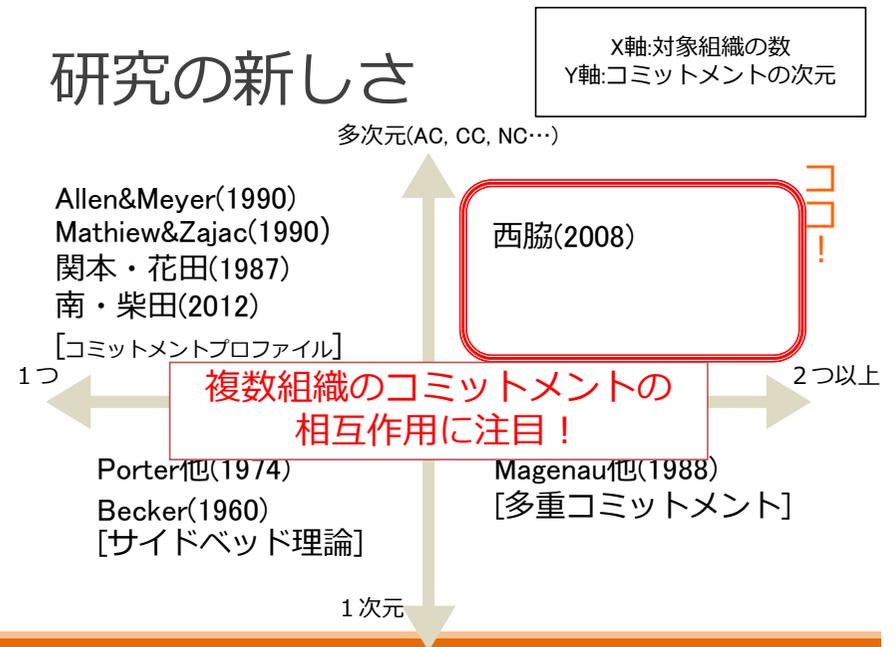
↓ = **多重コミットメント**

企業と組合 [Magenau他(1988)]

どちらにより愛着や帰属意識があるのか  
両者のコミットメントは両立? 対立?

→ **多重コミットメントは両立し難い**

## 研究の新しさ



## 4. 問題意識①

先行研究① 倉谷・城戸(2006)

AC(情緒的コミットメント)は**積極的関与**  
CC(存続的コミットメント)は**受動的態度**

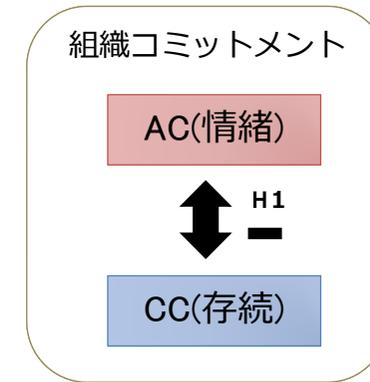


所属する組織それぞれのAC・CCは  
対立しているのではないか？

17

## 5. 仮説の導出

H1：1組織内の情緒的コミットメントが  
高いほど、存続的コミットメントは低い。



18

## 4. 問題意識②

先行研究② Mageanu他(1988)

多重コミットメント(複数の対象へのコミットメント)は**両立し難い**



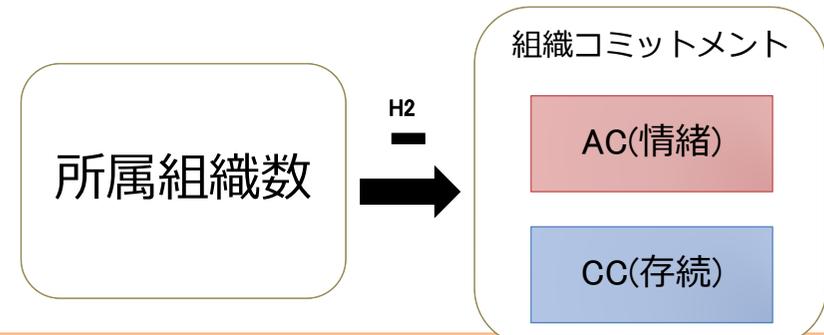
- ・ 所属する組織が増える程、組織コミットメントは低下するのではないか？
- ・ 1つの組織の組織コミットメントが他方の組織の組織コミットメントを阻害しているのではないか？

19

## 5. 仮説の導出

1番目の組織：  
回答者が所属組織の中で  
最も主要だと考える組織

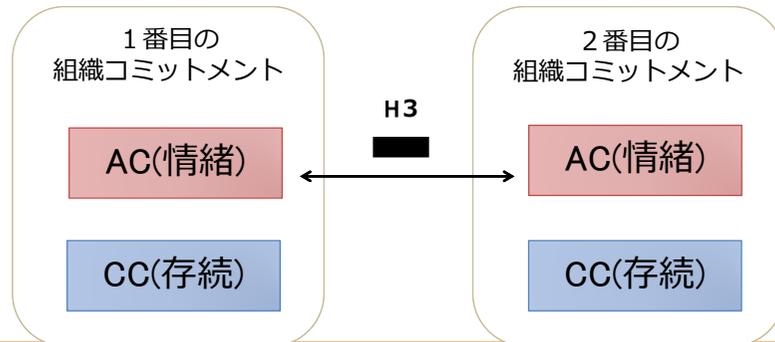
H2：所属組織数が増える程、1番目の組織  
の組織コミットメントの値は低下する。



20

## 5. 仮説の導出

H3：1番目の組織の情緒的コミットメントが高くなるほど、2番目の組織の情緒的コミットメントは低下する。



21

## 6. 調査方法

調査方法	質問票配布
配布方法	手渡し
配布期間	2015年10月20日～11月2日
対象	組織（ゼミ・アルバイト・サークル・部活動等）に所属している大学生
サンプル規模	132人（男73人 / 女59人） →分析 97人(男50人 / 女47人)
年齢層	18～24歳（大学1年～大学院2年生）

22

## 質問票について

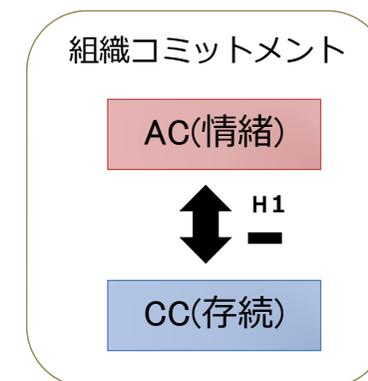
分析に使用したもの

- ◆性別
- ◆学年
- ◆所属組織数
- ◆所属期間
- ◆1番目・2番目の組織に対する組織コミットメント  
田尾(1997)より組織コミットメント尺度から高い因子負荷を示した項目や、大学生が所属している組織に当てはまると思われる項目を使用
- ◆大学生活に対する評価  
大野(1984)より充実感尺度を大学生活向けに改変して使用

23

## 7. 分析

H1：1組織内の情緒的コミットメントが高いほど、存続的コミットメントは低い。



24

## 仮説 1 の検証

1 番目の組織の情緒的コミットメントと  
 存続的コミットメント同士(①AC①CC)

2 番目の組織の情緒的コミットメントと  
 存続的コミットメント同士(②AC②CC)を相関分析

	①CC	②CC
①AC	-.352**	-.187
②AC	.088	-.489**

表中の数値はPearson の相関係数  
 \*\*. 1% 水準有意

→同組織内での  
 AC・CCは  
 両方とも負の相関

仮説1支持!

25

## 仮説 1 検証の結果

仮説 1 → 支持

ACが高まるとCCは低下する  
 → トレードオフの関係にある!

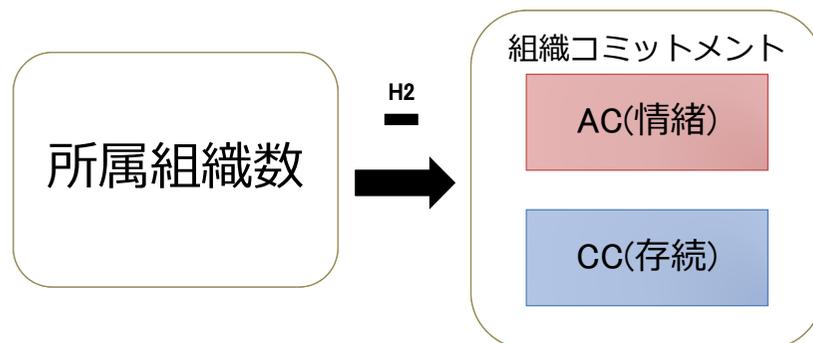


損失回避のために組織に居続けている場合、  
 その組織に対する愛着は低いと感じているのでは?

26

## 7. 分析

H2 : 所属組織数が増える程、1 番目の組織の組織コミットメントの値は低下する。



27

## 仮説 2 の検証

相関分析で所属組織数と

1 番目の組織の組織コミットメントの関連を確認

		①組織コ ミットメント	①AC	①CC
組織数	Pearson の 相関係数	.029	-.054	.109
	有意確率 (両側)	.778	.601	.290

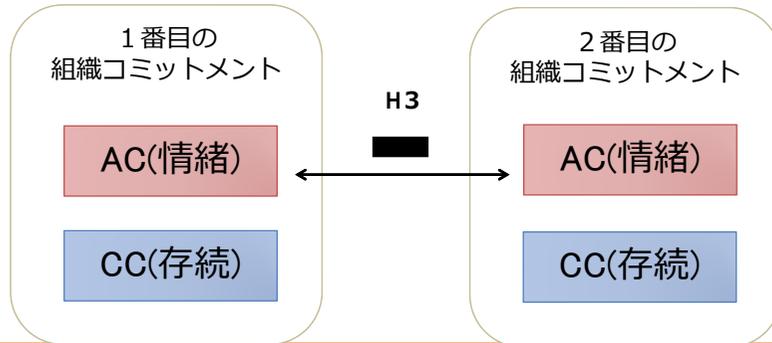
有意水準を  
 満たしていない

仮説2棄却!

28

## 7. 分析

H3：1番目の組織の情緒的コミットメントが高くなるほど、2番目の組織の情緒的コミットメントは低下する。



29

## 仮説3の検証

1番目の組織と2番目の組織を相関分析により比較

	②AC	②CC
①AC	.296**	-.187*
①CC	.088	.091

Pearsonの相関係数

\*\* 相関係数は1%水準で有意  
\* 相関係数は10%水準で有意

AC同士は  
正の相関

仮説3と  
逆の結果！！

①ACと②CCに  
弱い負の相関

30

## 仮説2・3検証の結果

仮説2→**棄却** ・ 仮説3→**逆の結果**

1番目の組織に対するACが高い人は  
2番目の組織に対するACも高い  
⇒**多重コミットメントは両立している**



大学生の組織選択は自由であり、  
自分が所属したい組織に所属できるため、  
2つの組織に対する愛着が両立できるのでは？

31

では・・・  
こういった組織への関わり方は  
大学生活充実度にどのように  
影響しているのか？

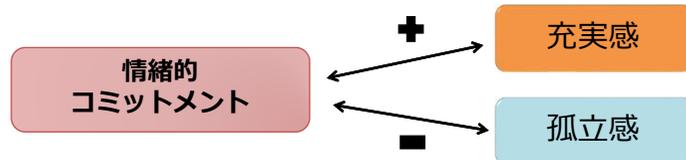


32

## 充実感に関する研究

大学生生活充実度と組織コミットメント

高木(2007)によると  
組織コミットメントの愛着要素は充実感と有意な正の相関、  
孤立感と有意な負の相関



→組織に愛着がある程、充実感が生まれ、孤立感は消える

## 8. 問題意識③

●高木(2007)で対象とするのは**1組織**

→複数組織に所属している人は

2番目以降の組織も充実度に関係してくるのでは  
ないか？

●**情緒的コミットメント**だけではなく、

存続的コミットメントの高低も

充実度に関係してくるのではないか？

## 9. 分析

複数組織に所属している人のタイプ分け

1. 1番目と2番目の組織の関係性
2. ACとCCの関係性
3. ①ACと②CCに弱い負の相関



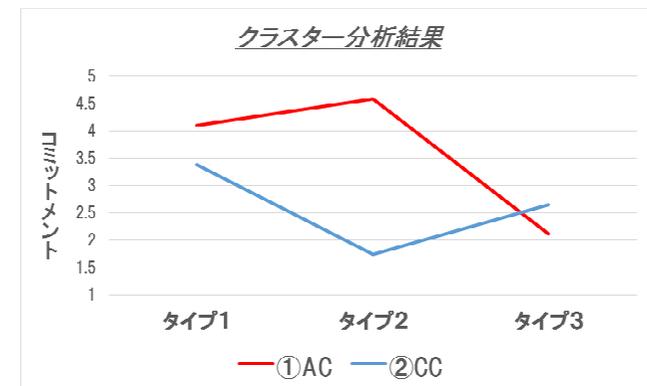
①AC×②CCで  
クラスタ分析

クラスタ分析とは…

互いに似たものを集めてクラスタ(集団・群れ)を作り  
データ全体を分類する分析手法

## 9. 分析

クラスタ分析の結果→**3タイプ**に分類された！



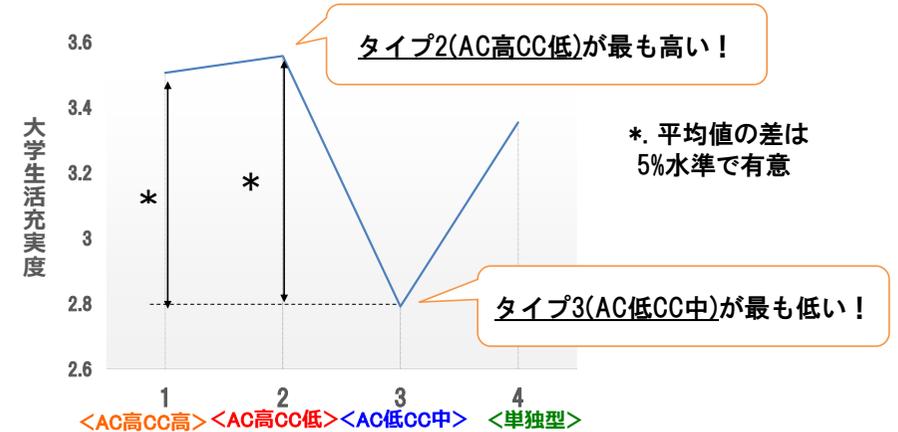
# 9. 分析

最大値  
最小値

3タイプ+所属組織数1つのタイプ=計4タイプの比較

	(N)	(%)	①AC	①CC	②AC	②CC	充実度
複数組織 1:AC高CC高型	41	42.3	4.1	2.33	3.1	3.38	3.51
2:AC高CC低型	26	26.8	4.58	1.97	4.15	1.74	3.56
3:AC低CC高型	18	18.6	2.11	2.67	2.83	2.65	2.79
単独組織 4:単独組織型	12	12.4	4.08	2.22	-	-	3.35
平均値			3.86	2.29	3.36	2.73	3.37

# タイプ別に大学生生活充実度を比較



# タイプ別に大学生生活充実度を比較

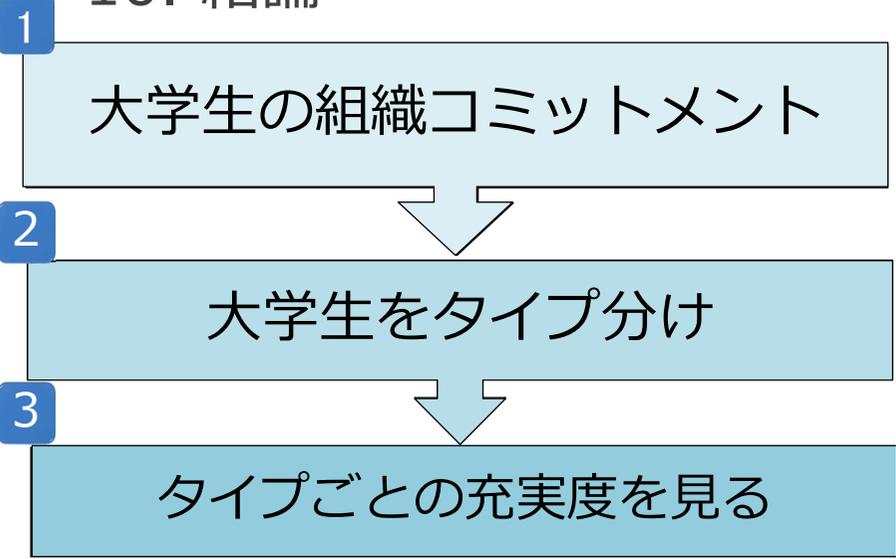
## リア充度ランキング

- 1 タイプ2 <AC高CC低>
- 2 タイプ1 <AC高CC高>
- 3 タイプ4 <単独組織>
- 4 タイプ3 <AC低CC中>

組織数よりも、ACの高さが大学生生活充実度に影響している!

ACが高くCCが低い場合、最も大学生生活充実度は高い!

# 10. 結論



# 11. インプリケーション

複数の対象へのコミットメント

= **多重コミットメント**

の研究対象として新たに、  
**大学生の所属する複数組織にまたがる  
コミットメント**に注目

- **大学生の所属する複数組織**  
それぞれの**AC**は両立可能である！



トレードオフ→両立可能

41

# 11. インプリケーション

組織コミットメントをクラスター分析

→ **コミットメントプロファイル**

AC, CC(, NC)の組み合わせで、複雑な心的態度を捉えようとする研究 例 [関本・花田(1987)]

大学生生活充実度において**AC**が好ましい結果をもたらすが、**CC**の高低が結果に影響を与える

42

# 11. インプリケーション

リア充度ランキング

- 1位：<AC高CC低>
- 2位：<AC高CC高>
- 3位：<単独組織>
- 4位：<AC低CC中>

1つの組織で頑張る君も沢山の組織で頑張る君も  
**組織への愛着**をもつことがリア充への第一歩！

43

# 12. 研究の限界

- ① 回収サンプル数の不足  
手渡しでアンケートを配布したため、サンプル数が不足していた。サンプル数が増えた場合結果も変わってくる可能性がある。
- ② 複数の組織コミットメントの回答方法  
質問数の問題上、2番目の組織までしかコミットメントを測れなかった。3番目以降の組織の組織コミットメントによって結果も変わってくる可能性がある。

44

## 13. 参考文献

- ・ Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1 pp.1-18.
- ・ Becker, H. S. (1960) "Notes on the concept of commitment." *American Journal of Sociology*, Vol.66, pp.32-42.
- ・ 倉谷尚孝・城戸康章(2006)「行政組織における組織コミットメントー組織コミットメントの先行要因と結果要因の実証研究ー」『産能大学紀要』Vol.26, No.2 pp.55-71.
- ・ Magenau, J.M., J.E. Martin and M.M. Peterson (1988) "Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank-and-file Union Members," *Academy of Management Journal*, Vol. 31, pp.359-376.
- ・ Mathieu, J., & Zajac, D. (1990) "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2 pp.171-194.
- ・ 南常之・柴田好則(2012)「高関与型プロファイル人材の規定因に関する研究」『日本労務学会誌』Vol.13, No.2 pp.4-17.

## 13. 参考文献

- ・ 西脇暢子(2008)「大学生を対象とした多重コミットメントの分析-ゼミナール, アルバイト, サークルに対する組織コミットメントの違いとその影響」『経済論叢』Vol.181, No.1 pp.14-38.
- ・ 大野久(1984)「現代青年の充実感に関する-研究-現代日本青年の心情モデルについての検討-」『教育心理学研究』Vol.32, No.2 pp.12-21.
- ・ 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*, Vol.59, pp.603-609.
- ・ 坂野雄二, 東條光彦 (1986)「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』Vol.12, pp.73-82.
- ・ 関本昌秀・花田光世 (1987)「企業帰属意識の構造化と影響要因の研究」『産業・組織心理学研究』Vol.1, No.1 pp.9-19.
- ・ 高木浩人(2007)「大学生の組織帰属意識と充実感の関係(2)-組織による差異の検討」『愛知学院大学心身科学部記要』Vol.3 pp.47-54.
- ・ 田尾雅夫・石田正浩・唐沢穰・益田圭・高木浩人(1997)「5章組織コミットメントの諸相」田尾編『「会社人間」の研究ー組織コミットメントの理論と実際ー』京都大学学術出版会, pp.207-226.

ご清聴ありがとうございました！