

サークル集団における
組織コミットメントに関する研究

指導教員名 : 西村 孝史

氏名 : 高橋 唯

枚数 : 20枚

サークル集団における組織コミットメントに関する研究

高橋 唯

要約

近年、大学生のサークル集団に関する研究が社会科学の分野において活発になされている。組織心理学の分野においては、従来、企業組織に向けて用いられる組織コミットメントの概念を、サークル集団に適用する試みがなされている。本研究では、集団フォーマル性や集団凝集性などの、サークル集団ならではの特徴に着目して集団を分類化すること、並びに組織コミットメントとの関係性について検討した。結果として、情緒的コミットメントと規範的コミットメントからなる組織コミットメント・モデルが導出された。さらに、組織コミットメントの組み合わせにより、サークル集団が3タイプに分類されることが明らかになった。

キーワード：サークル集団 組織コミットメント 集団フォーマル性 集団凝集性

目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究
 - 1. 組織コミットメントと帰属意識
 - 2. 集団凝集性
 - 3. 集団フォーマル性
 - 4. 個人的欲求
- III. 仮説の導出
- IV. 調査
 - 1. 概要
 - 2. 尺度
- V. 分析
 - 1. 仮説 1、仮説 3 および仮説 4 の検討：平均の比較
 - 2. 仮説 2 の検討：重回帰分析
 - 3. 仮説 5 の検討：クラスター分析
 - 4. 項目の単純比較
- VI. 考察
- VII. インプリケーション
 - 1. 学術的インプリケーション
 - 2. 実務的インプリケーション
- VIII. 研究の限界と今後の課題
- IX. 参考文献

I. 問題意識

本稿では、大学生のサークル集団において形成される組織コミットメントについて注目する。私が本研究を始めるきっかけとなったのは、大学1年次から3年次にかけて、約2年間サークル集団に所属していたことである。入学当初は複数の学内サークル集団に所属していたが、最終的に引退まで所属したサークル集団は1つであった。それはおそらく、集団に対する魅力や集団に対して求めていたもの、もしくはそこでの人間関係など、複数の要因を検討した上で選択を行った結果であろう。また私自身が複数のサークル集団に所属する中で、それぞれの集団を同じ「サークル集団」として一つにまとめることはできず、それぞれの集団ごとに違いが存在するのではないかという疑問が浮かんだ。私が疑問に思った違いとは、文化系か体育会系か、公認か非公認かなどの形式的な違いのみを指すのではなく、その集団に集まる人のモチベーション、あるいは男女比、集団規模などといった集団の中身の違いに基づくものを指す。この疑問を解消したいという思いから、サークル集団についての研究を進めていくこととした。

ベネッセ教育総合研究所(2012)の報告によると、大学生の半数以上である57.2%の学生がサークルや部活動に所属しており、また、全体の47.0%の学生が大学生活で力を入れてきたこととして「サークル・部活動」を選択している。このことから、多くの大学生にとってサークルや部活動に参加することは大学生活を充実させる要素の一つとなっている。その中でも特にサークル集団は、フォーマル集団とインフォーマル集団双方の性質を併せ持つという集団独自の特徴的性質(新井, 2004)から、橋本・唐沢・磯崎(2010)では準組織的集団と位置づけられている。

また、従来、企業組織に向けて用いられる組織コミットメントという概念を、近年、サークル集団へと適用する試みがなされている。高田・松井(2012)による、サークル集団へのコミットメントにおける研究では、共通した要素を抽出している一方で、異なる要素も見出されている。

サークル集団に関する研究は、現在、橋本他(2010)によりサークル集団における組織コミットメントの規定要因として集団フォーマル性(新井, 2004)や集団凝集性が関連していることが明らかとなっている。新井(2004)による集団フォーマル性は、各集団がフォーマル集団の概念に当てはまる程度と定義されており、フォーマル集団としての性質とインフォーマル集団としての性質を併せ持つサークル集団(=準組織的集団)に対して用いられる概念である。

本研究では、近年活発に研究が行われているサークル集団の特徴、および組織コミットメントとの関係性に焦点を当て、サークル集団の性質をより深く分析することを目的とする。

そのために、本研究では以下2つの問いを立てる。

1. 大学生のサークル集団はどのように分類されるのか
2. 類型された集団ごとの組織コミットメント・モデルにはどのような差が生じるのか

II. 既存研究

1. 組織コミットメントと帰属意識

高木(2003)によると、組織コミットメントとは「個人の組織に対する帰属意識を記述する概念」と定義されている。1960年代から現在に至るまで、組織コミットメントに関する研究は多岐にわたって行われてきた。現在までの組織コミットメントに関する研究に大きな影響を与えたと言われているのがBeckerである。Becker(1960)は、個人が組織に所属し続ける行動を説明する概念としてコミットメントを取り上げた(高木, 2003)。この研究をきっかけとして、現在までに組織コミットメントの要因や組織コミットメントがもたらすものに関する多くの知見を得ることができている。

組織コミットメントについて検討する際に最も有名かつ多く引用されるのが、Allen & Meyer (1990) による定義である。Allen & Meyer (1990) では、組織コミットメントの下位概念を、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つで捉えている。まず、情緒的コミットメント (Affective Commitment) とは、組織に対する愛着から生じるコミットメントのことを指し、その組織が好きだからその組織に所属するという考え方である。次に存続的コミットメント (Continuance Commitment) とは、その組織を離れることに対するコストの知覚から生じるコミットメントのことを指す。つまり、経済的な損得勘定により、その組織に所属するという考え方である。最後に規範的コミットメント (Normative Commitment) である。これは理屈抜きに組織に所属するべきという考え方であり、組織に対する義務感から生じるコミットメントと解釈されることが多い。

また、組織コミットメントと類似した概念として帰属意識が挙げられる。以下2つの論文における帰属意識の定義を紹介する。まず、サークル集団における帰属意識の研究を行った橋爪・佐藤・高木 (1994a) によると、帰属意識は「サークル集団を自分と同一視し、強い愛着を抱き、あるいは自己実現の場とみなすことで、われわれ意識を強く抱くようになること」と定義される。次に、組織コミットメントの研究が海外で盛んであったのと同じ頃に、日本で帰属意識の研究を行っていた尾高による定義である。尾高 (1965) によると、帰属意識は「ある集団もしくは組織体の成員が、たんに形の上でそれに所属しているだけではなく、生活感情の上でも、その集団を、自分の集団、自分の生活根拠として感じ、したがってまた、自分自身をも、なによりもまず、その特定の集団の人間として感じている度合い」と定義している。

以上の定義より、組織コミットメントが、単に個人の組織に対する心理的な関わりと認識される概念であるのに対して、上記の帰属意識は、愛着的な側面を捉えた概念であるように認識できる。しかし、先に述べた高木 (2003) によると、組織コミットメントを「個人の組織に対する帰属意識を記述する概念」と定義されており帰属意識とコミットメントを同義に扱うこととなっている。そこで、本研究においても既存研究の組織コミットメントと帰属意識について、明確な区別はせずに、「個人と組織の心理的な関わり方」という視点において同義として扱うこととする。

さらに高田・松井 (2012) は、既存のサークル集団へのコミットメントに関する研究では、共通した要素を抽出している一方で、異なる要素も見出されていることを指摘した上で、既存の研究を愛情、葛藤、尽力、同一視、功利の5要素に分類しまとめている (図表1)。

図表1 サークル集団へのコミットメントの概念整理

	愛着	葛藤	尽力	同一視	功利
サークルコミットメント (橋本他, 2010)	情緒的	規範的		集団同一視	
サークル集団帰属意識 (橋爪他, 1994a, 1994b)	残留的		意欲的	規範的	功利的
組織帰属意識 (高木, 2006, 2007)	愛着要素	規範的要素	内在化要素		存続的要素

出典：高田・松井 (2012) 『大学生のサークル集団に関する研究動向一新井・松井(2003)からの研究動向の変化一』

以上のように組織コミットメントや帰属意識についての概念が多様に解釈されている中で、本研究では、組織コミットメント研究において代表的な Allen & Meyer (1990) による尺度を採用する。な

お、分析結果から本研究における組織コミットメントがどのように構成されるのかについては、既存の研究と照らし合わせながら解釈を行っていく。

2. 集団凝集性

Festinger, Schacter & Back (1950) によると、集団凝集性は「成員が集団にとどまるように働きかける力の総量」と定義されている。また、橋本他 (2010) によると「集団凝集性に関する研究の多くは“集団成員に対する魅力”である成員凝集性と、“集団の課題や活動に対する魅力”である課題凝集性の2本柱」によるものであるという。本研究では集団凝集性を、個人が組織にとどまる要因となる集団の魅力と解釈した上で研究を行うこととする。集団凝集性尺度は、橋本他 (2010) でも用いられた、Widmeyer, Brawley & Carron (1985) による GEQ (Group Environment Questionnaire) を一部抜粋し、日本語訳したものを採用する。

3. 集団フォーマル性

新井 (2004) は、サークル集団の特徴的な性質を指摘している。同論文内ではその特徴的な性質を「フォーマル集団とインフォーマル集団の双方の性質を持った集団である」と述べている。フォーマル集団とは、あらかじめ決められた階層的な地位構造に、没個人的に成員を配置することで形成される集団 (Newcomb, 1950) を指す。一方、インフォーマル集団とは、成員の特性により行動が期待され、比較的自由に行動することが可能である集団 (Newcomb, 1950) を指す。

大学生のサークル集団は、比較的自由に出入りが自由であり、成員の個人的な目的に基づいて活動が行われるという意味においては、インフォーマル集団としての性質を持つ。しかし、組織を運営するという視点や、成員個人に役割が与えられる場合があることから考えると、成員個人の行動が規制されるという意味において、フォーマル集団としての性質も持ち合わせている。新井 (2004) は、このような大学生のサークル集団独自の性質は、集団ごとにその程度が異なるとして、「集団フォーマル性」という概念で捉えている。その定義は「各集団がフォーマル集団の概念に当てはまる程度」とされ、フォーマル集団としての性質を強く持つほどフォーマル性が高いものとされている。

4. 個人的欲求

尾関・吉田 (2012) によると、個々の成員が、所属サークル集団に加入する際に持っていた欲求のことを、個人的欲求という概念で捉えている。集団フォーマル性と同様に、個人的欲求という概念はサークル集団に対して用いられる。尾関・吉田 (2012) では、個人的欲求を3つの下位概念で捉えており、それぞれ「活動志向的欲求」「成員志向的欲求」「期待志向的欲求」と命名している。活動志向的欲求とは、サークル集団の活動内容に動機づけられる欲求である。成員志向的欲求とは、集団に所属する成員との対人関係に動機づけられる欲求のことを指す。そして、期待志向的欲求とは、具体的な欲求の対象を持たずに、漠然とした期待感を反映した欲求のことを指す。同論文内では「これらの三つの個人的欲求はそれぞれ相反するものではなく、個々の欲求に量的な違いがあるというだけで、部活動・サークルに所属する大学生は複数の欲求を併せ持っている」と考えられている。

Ⅲ. 仮説の導出

新井 (2004) によると、大学のサークル集団は、インフォーマル集団とフォーマル集団の属性を併せ持つ。成員の中でも、特に、現役で役職に就いている成員は集団運営のための規範によって行動が

規制されていると考える。つまり、現役で役職に就いている成員は、集団の活動に「参加したい」という気持ちよりも「参加しなければいけない」という強制力が生じる。反対に、集団の中で過去に役職を経験した成員は、集団運営による行動の規制が緩和されるため、自らの意思によるサークル活動への参加が可能となる。ここから以下の仮説を導出する。

仮説 1：現役で役職に就いている成員は、
役職に就いていない成員よりも規範的コミットメントが高い

仮説 2：過去に役職経験がある成員は、
現役で役職に就いている成員よりも情緒的コミットメントが高い

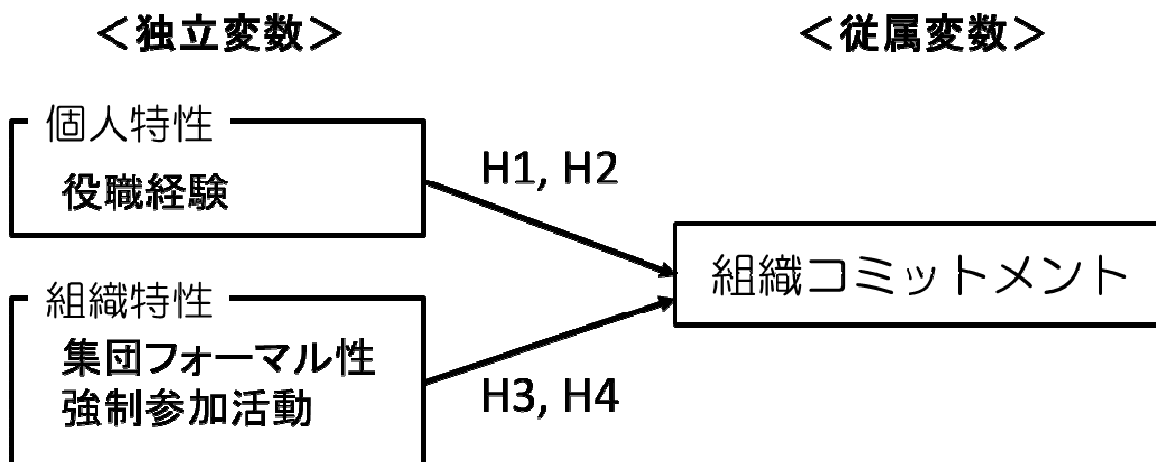
次に、集団フォーマル性について検討する。「集団フォーマル性が高い」ということは、成員の個人的欲求の充足よりも組織目標が重視されることや、集団に明文化された規則や目的があること、役割分担がしっかりとされていることなどを意味する。このような集団に参加する成員は、集団での活動において自らの行動を規制される機会が多いと考える。また、成員の行動が比較的自由であるとされるサークル集団において、成員に対し強制を伴う活動があることは、その集団への愛着心を低めるであろう。ここから以下の仮説を導出する。

仮説 3：集団フォーマル性が高い集団は、集団フォーマル性が低い集団に比べて、
情緒的コミットメントが低い

仮説 4：成員に対して強制力を伴う活動がある集団は、
成員に対して強制力を伴う活動がない集団に比べて、情緒的コミットメントが低い

仮説 1 から仮説 4 を基にした本研究の枠組みを、図表 2 に示す。

図表 2 本研究の枠組み



ここまで、サークル集団に所属する成員や集団の特性に着目して来たが、サークル集団という組織そのものについても考えてみたい。橋本他（2010）では、大学生が所属するサークル集団を準組織的集団と位置付けている。これは「企業や職場などのフォーマル集団を、集団フォーマル性がきわめて高い、厳密な意味での“組織”と置くこととし、サークル集団をそれらのフォーマルな組織と比較して、いわば“準組織”的な集団という位置づけ（橋本他，2010）」として捉えられている。他にも、新井（2004）により、サークル集団を集団フォーマル性という尺度により捉えられていることを鑑みると、サークル集団とは、ある尺度の程度により集団の多様性が認められる。そこで、本研究で着目している組織コミットメント尺度によるサークルの分類も可能であると考え、仮説 5 を導出する。

仮説 5：大学生のサークル集団は組織コミットメントの程度により複数のタイプに分類される

IV. 調査

1. 概要

本研究では、首都大学東京の公式／非公式サークルに所属する学生を対象としたアンケート調査を実施した。回答期間は 2016 年 8 月の月上旬から同年 9 月までの約 1 ヶ月間とし、手渡しの紙媒体による回答が 25 名、Google Form を使用して作成した WEB アンケートによる回答が 78 名の計 103 名からサンプルを得た。その内、回答に不備があった 1 名をサンプルから除外し、残りの 102 名（男性 52 名、女性 50 名）を以降の研究で用いた。回答者の属性をまとめたものが図表 3 である。

図表 3 アンケート回答者の属性

		度数	比率			度数	比率
性別	男性	52	51.0%	サークル属性	公式・文化系	36	35.3%
	女性	50	49.0%		公式・体育会系	11	10.8%
学年			非公式・文化系		30	29.4%	
			非公式・体育会系		22	21.6%	
			不明		3	2.9%	
	1年生	34	33.3%				
	2年生	28	27.5%				
	3年生	21	20.6%				
	4年生	19	18.6%				

2. 尺度

従属変数

2-1. 組織コミットメント

Allen & Meyer（1990）の組織コミットメントに関する尺度から、3つの下位次元に関する合計9問の質問項目をサークル向けに文言を修正し、使用した。アンケート回収後、記述統計を行い天井効果が確認された「このサークルを気に入っている」「友人に、このサークルは良いサークルであると言える」の2項目と、床効果が確認された「このサークルに入ることを決めたのは明らかに失敗であった」の1項目を排除した。残った6項目を因子分析にかけた結果、4項目からなる因子1と、2項目からなる因子2が抽出された。各因子より既存研究の因子負荷が高い項目（因子1では2項目、因子2では1項目）をそれぞれ抽出し、因子1を情緒的コミットメント、因子2を規範的コミットメントとした。

情緒的コミットメントを構成する項目は、「他人がこのサークルについて悪く言うことは許せない」「サークルにとって重要なことは私にとっても重要だ」である。信頼性分析による情緒的コミットメントのクロンバック α 係数は 0.797 であった（平均値=3.39, 標準偏差=1.158）。

規範的コミットメントを構成する項目は「サークルを辞めたいと思っても、すぐにはできない」である（平均値=3.08, 標準偏差=1.391）。

既存研究では3つの因子に分かれたが、本研究では2因子が抽出された。本研究が既存研究と異なる点は、功利的コミットメントが抽出されなかった点である。その理由を、功利的コミットメントの特徴から検討する。功利的コミットメントは、経済的な損得勘定による、コストの知覚に基づくものである。つまり、サークル集団に所属する成員から功利的コミットメントが抽出されるということは、例えば、この集団に対してある金額を費やしたのだから、今この集団を去ることは損失に繋がるというコストを認識して集団に所属し続けていることを示す。

しかし、大学生のサークル集団においては、経済的な損得勘定による継続意思は働きにくいと考える。

1点目に、サークル集団は、集団への入退出が、比較的自由であると認識されているからである。集団へ参加する際には、部費の支払い等の手続きが生じうることもあるが、退出するにあたり罰則が生じることは、ほとんどないと考える。2点目に、大学生にとってのサークル集団の位置付けは、必ずしも金銭と結びつかないからである。栗原（1989）によると、大学生がサークル集団に参加する動機として「仲間がたくさんできる」「先輩・後輩との繋がりができる」など、人間関係における要因が挙げられる。以上2点を考慮すると、成員の入退出に関わるものは、金銭ではなく人間関係に基づくものと考察することが可能である。

独立変数

2-2. 集団凝集性

Widmeyer, Brawley & Carron (1985) による GEQ を日本語訳したものを、集団凝集性尺度として用いた。質問項目はサークル向けに文言を修正して使用した。記述統計を確認したところ、使用した全9問の質問項目のうち6項目にて天井効果が確認された。残った3項目は「私は、サークルの中に親友がいる」「このサークルで活動できることは私にとって誇りである」「自らのパフォーマンスを伸ばす機会を、サークルから十分に与えられている」である。因子分析を行った結果、上記の3項目は1つの因子としてまとめられた（信頼性分析によるクロンバックの α 係数は 0.625）。既存研究において、集団凝集性は課題凝集性・成員凝集性の下位概念に分かれているが、本研究においては下位概念に分けず、集団そのものに対する魅力と認識し、集団凝集性尺度として使用する（平均値=3.77, 標準偏差=0.873）。

2-3. 集団フォーマル性

新井（2004）により独自に作成された集団フォーマル性尺度を本研究でもそのまま用いた。全10問の質問項目のうち、記述統計により「私がサークルに入ったとき私の役割はすでに決まっていた」「メンバーはサークルを自由にやめたり加入できない」の2項目に床効果がみられた。残りの8項目のクロンバックの α 係数は 0.887 であったため、8項目の合成変数を集団フォーマル性尺度として使用する（平均値=2.89, 標準偏差=0.938）。

2-4. 個人的欲求

尾関・吉田（2012）で使用された個人的欲求尺度を本研究でも用いた。3つの下位概念に対してそれぞれ質問項目を2つ、さらにサークル集団へ所属する学生に該当しそうな独自項目を3つ追加し、計9問を調査票で使用した。全9問の質問項目のうち、4項目にて天井効果が確認された。残った項目で因子分析を行った結果、3項目からなる因子1と、2項目からなる因子2が抽出された。

まず、因子1について検討する。因子1は、既存研究に基づいて期待志向的欲求とした。なお、該当する項目は、「友達を作りたいかったから」「異性との出会いが欲しかったから」「思い出を作りたいかったから」である（クロンバックの α 係数は0.682）（平均値=3.44, 標準偏差=0.881）。

次に、因子2について検討する。クロンバックの α 係数は0.516であった。この値は、因子の信頼性を判断する基準である0.6の値を下回ったため、因子負荷のより大きい項目を因子2の尺度として使用する。該当する項目は「友達に誘われてなんとなく」である。この項目からは、所属したサークル集団の何かに期待したという訳ではなく、友達に誘われたからとりあえず所属したという意味合いが含まれている。以上を考慮して、本研究において因子2を帰属志向的欲求と命名する（平均値=2.52, 標準偏差=1.348）。

2-5. その他

今回の調査では、大学生のサークル集団を様々な角度から捉えるために、サークル集団ならではの質問項目を追加した。以下、分析に使用した尺度を紹介する。

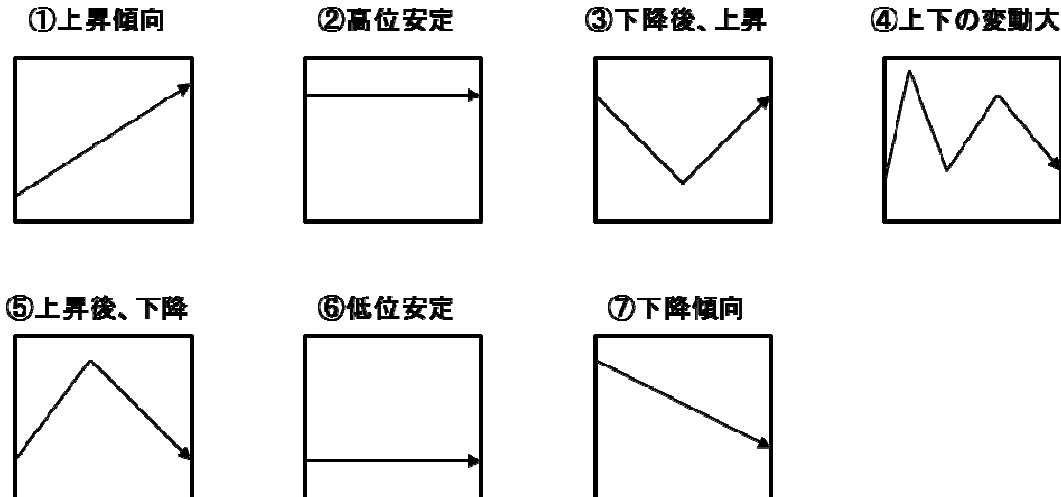
- (1) 性別
- (2) 現在所属しているサークル数
- (3) サークル属性
- (4) サークル規模
- (5) 幽霊部員の割合
- (6) 創立時期
- (7) 成員に対して強制力を伴う活動の有無
- (8) 役職経験の有無

役職経験の有無を以下4つの項目から判断した。①現在役職に就いている（現職型）②現在役職に就いていないが、過去役職に就いていた（OB/OG型）③役職に就いていない（役職経験無し型）④現在役職に就いていないが、今後役職に就こうと思っている（未来役職型）。なお、役職経験がある成員については、役職名も記載してもらった。

- (9) 恋人の有無
- (10) サークル内での恋人の有無
- (11) サークル活動に対するモチベーションの推移

活動に参加する成員のモチベーションの推移を、労働政策研究・研修機構（2005）で使用された質問項目を参考にし、尋ねた。使用した項目は、①上昇傾向②高位安定③下降後、上昇④上下の変動大⑤上昇後、下降⑥低位安定⑦下降傾向の7項目である（図表4）。

図表 4 モチベーションの推移



V. 分析

1. 仮説 1、仮説 3 および仮説 4 の検討：平均の比較

独立変数の各項目について、組織コミットメントの平均値に差があるかどうかを検定していく。有意差が認められたものに関しては、平均値に色を付けて表示している。

1-1. 役職経験

独立変数に役職経験、従属変数に組織コミットメントを投入したグループの平均の結果が図表 5 である。現職とは、現在サークル集団において役職を務めていると回答した人のことを指す。現在役職に就いている成員と現在役職に就いていない成員の規範的コミットメントにおいて、有意差が認められた。よって、仮説 1「サークル集団内において現職で役職に就いている成員は、役職に就いていない成員よりも規範的コミットメントが高い」は支持された。

図表 5 役職経験×組織コミットメント

役職経験	N	規範的コミットメント	
		平均	標準偏差
現職	20	3.70	1.42
役職なし	82	2.93	1.35
F値		5.174**	
		有意確率 **5%水準	

1-2. 集団フォーマル性

独立変数に集団フォーマル性、従属変数に情緒的コミットメントを投入したグループの平均の結果が図表 6 である。集団フォーマル性の平均値：2.89 を基準として、平均値より点数が高い成員を集団フォーマル性高群、点数が低い成員を集団フォーマル性低群として検定を行った。その結果、集団フォーマル性高群の平均値のほうが高く、有意差も認められた。設定した仮説とは逆の結果であるため、仮説 3「集団フォーマル性が高い集団は、集団フォーマル性が低い集団に比べて、情緒的コミットメ

図表 6 集団フォーマル性×情緒的コミットメント

集団フォーマル性	N	情緒的コミットメント	
		平均	標準偏差
高群	48	3.85	0.87
低群	54	2.97	1.23
F値		17.086***	
		有意確率 ***1%水準	

1-3. 強制を伴う活動

成員に対して強制力を伴う活動の有無とは、集団イベント（例：合宿、大会等）のうち、成員に対して参加に強制を伴うようなイベントの有無を指す。独立変数に、成員に対しての強制参加活動の有無、従属変数に情緒的コミットメントを投入したグループの平均の結果が図表 7 である。有意確率の水準は、10%水準とやや低い、成員に対して強制を伴う活動がある集団の情緒的コミットメントが、成員に対して強制を伴う活動がない集団の情緒的コミットメントよりも高い結果となった。これも設定した仮説とは逆の結果であるため、仮説 4「サークル集団において、成員に対して強制力を伴う活動がある集団は、成員に対して強制力を伴う活動がない集団に比べて、情緒的コミットメントが低い」は棄却された。

図表 7 強制参加活動×情緒的コミットメント

強制参加活動	N	情緒的コミットメント	
		平均	標準偏差
有	22	3.80	0.80
無	80	3.28	1.22
F値		3.574*	
		有意確率 *10%水準	

2. 仮説 2 の検討：重回帰分析

役職経験の有無と情緒的コミットメントの関係性を検討するために、強制投入法による重回帰分析を行った（図表 8）。尺度について、性別（0：男性、1：女性）、所属サークル数、恋人の有無（0：いる、1：いない）、役職経験、集団フォーマル性、集団凝集性、モチベーションの推移の合計 10 項目を回帰式に投入した。役職経験の中で、役職経験無しの度数が最も大きい（N=55）ため、比較対象として分析における独立変数から除外した。

情緒的コミットメントを従属変数に投入した結果、有意差が認められたものに関しては、β 値に色を付けて表示している。結果から、過去に役職経験のある成員の情緒的コミットメントが高いことに関して、5%水準で正の方向に有意であった。また、現在役職に就いている成員と情緒的コミットメントの関係については、統計的に有意な結果は得られなかった。以上から、仮説 2「サークル集団に

において過去に役職経験がある成員は、現職で役職に就いている成員よりも情緒的コミットメントが高い」は支持された。

そのほか、男性よりも女性のほうがサークル集団に対しての情緒的コミットメントが高い傾向にあることや、集団フォーマル性や集団凝集性が情緒的コミットメントに正の影響を与えること、モチベーションの推移が上昇傾向型は、情緒的コミットメントが高い傾向にあることなどが明らかになった。

図表 8 重回帰分析

従属変数	情緒的コミットメント	
	β	S. E.
(定数)		0.63
性別	.173 **	.177
所属サークル数	-.015	.091
恋人有無	.032	.169
現職ダミー	.094	.230
過去役職ダミー	.198 **	.231
未来役職ダミー	.043	.426
集団フォーマル性	.301 ***	.099
集団凝集性	.357 ***	.111
上昇傾向	.322 ***	.188
帰属志向的欲求	.013	.068
F値	9.927***	
調整済みR2乗	0.469	

有意確率 ***1%水準 **5%水準

3. 仮説 5 の検討：クラスター分析

3-1. クラスター分析による類型化

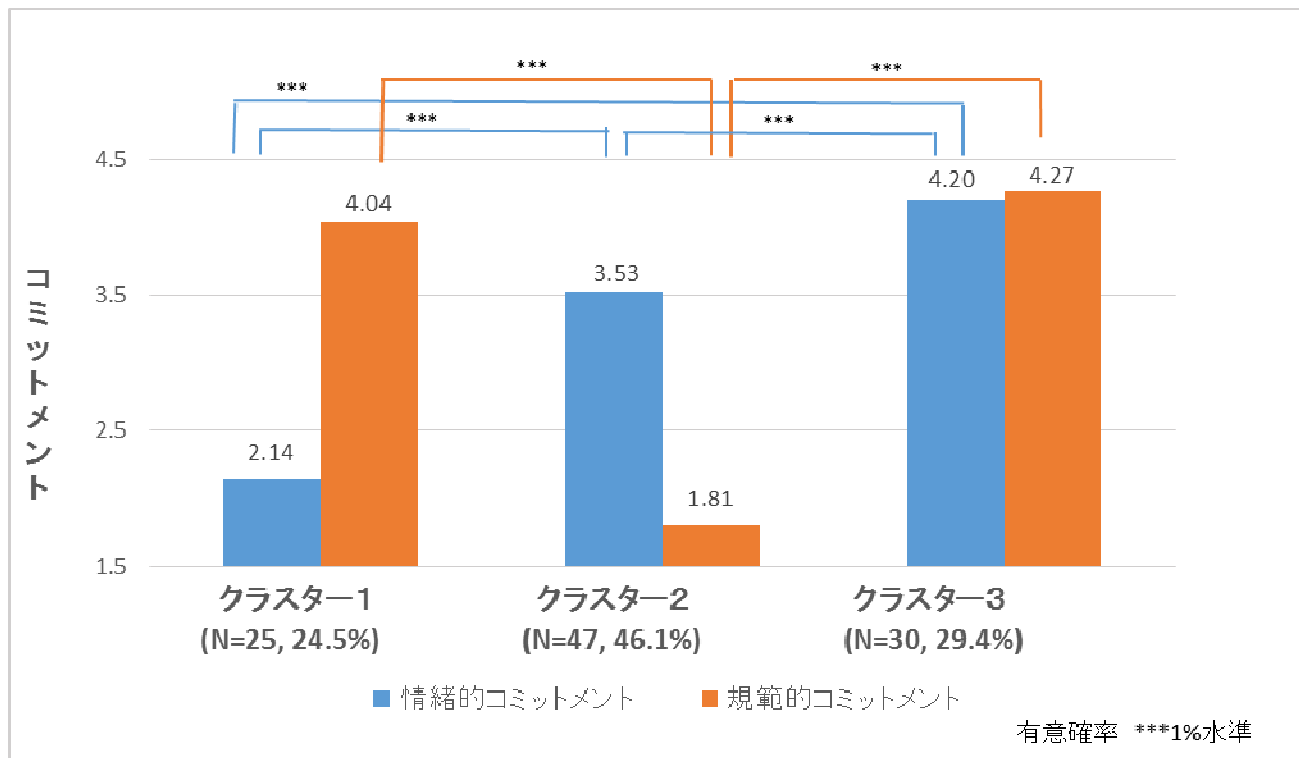
大学生のサークル集団を組織コミットメントの程度により分類するため、情緒的コミットメントと規範的コミットメントをクラスター分析にかけた。結果を図表 9 に示す。クラスター分析の結果、以下の 3 タイプに分類された。なお、一元配置分散分析により、ほとんどの平均値の関係において有意水準が認められたため、仮説 5 「大学生のサークル集団は組織コミットメントの程度により複数のタイプに分類される」は支持された。

クラスター1：情緒的コミットメント低×規範的コミットメント高

クラスター2：情緒的コミットメント高×規範的コミットメント低

クラスター3：情緒的コミットメント高×規範的コミットメント高

図表 9 情緒的コミットメント×規範的コミットメントのクラスター



クラスター分析により得られた結果をいくつか紹介する。

独立変数の項目と、各クラスターとの間に関係が確認できた項目を図表 10 にまとめる。なお、図表 10 には検定を行った結果、有意差が認められた項目についてのみ記載する。集団フォーマル性、集団凝集性の平均値のスコアに関しては、いずれも情緒的コミットメントと規範的コミットメントがともに高いクラスター3 が最も高い結果となった。また、規範的コミットメントが高い集団ほど、サークル集団内を占める幽霊部員の割合が少ないという結果となった。

図表 10 独立変数と各クラスターとの関係性

	クラスター1 AC低×NC高	クラスター2 AC高×NC低	クラスター3 AC高×NC高
男女の割合	6:4	5:5	4:6
属性	非公式・文化系	公式:文化系	公式:文化系
集団フォーマル性スコア	2.53	2.82	3.30
集団凝集性スコア	3.24	3.91	4.00
サークル内恋人(有)	40%	60%	50%
幽霊部員	~40%	50%~	~20%
創立時期	10年以内	5年以内	10年以内

3-2. モチベーションの推移

各クラスターとサークル活動に対するモチベーションの推移を、クロス集計によりまとめたものが図表 11 である。情緒的コミットメントが低く、規範的コミットメントが高い集団であるクラスター1 においてのみ、下降傾向型が確認された。またクラスター1 の半数以上が、上下の変動大型であった。情緒的コミットメントが高く、規範的コミットメントが低いクラスター2 においては、他のクラスターと比較して高位安定型の割合が多い。情緒的コミットメントと規範的コミットメントがともに高いクラスター3 においては、半数以上が上昇傾向型であった。

図表 11 クラスター×モチベーションの推移

クラスター	モチベーションの推移							合計
	上昇傾向	高位安定	下降後上昇	上下の変動大	上昇後下降	低位安定	下降傾向	
1.AC低×NC高	12%	12%	8%	52%	0%	4%	12%	100%
2.AC高×NC低	34%	28%	15%	15%	6%	2%	0%	100%
3.AC高×NC高	53%	7%	17%	17%	7%	0%	0%	100%
割合	34%	18%	14%	25%	5%	2%	3%	100%

4. 項目の単純比較

役職経験の有無とモチベーションの推移との関係を調べるために、各項目をクロス集計によりまとめた。役職経験がないと回答した人の多くは上昇傾向型であった。ほかの回答者と比較して、上昇後下降型の割合が多い。また、高位安定型の割合も極めて少ないのが特徴的である。1 つのサークル集団内において、一度は役職を経験したが現在は役職を引退して成員として活動している人を、過去役職経験有としてまとめた。過去に役職経験があると回答した人は、上昇傾向型、高位安定型、下降後上昇型が全体の 8 割を占めており、概ね上昇傾向であることが読み取れる（図表 12）。

図表 12 役職経験×モチベーションの推移

役職経験	モチベーションの推移							合計
	上昇傾向	高位安定	下降後上昇	上下の変動大	上昇後下降	低位安定	下降傾向	
役職経験なし	38%	15%	11%	28%	3%	1%	4%	100%
現職	27%	9%	27%	23%	14%	0%	0%	100%
過去役職経験有	25%	30%	25%	15%	0%	5%	0%	100%
割合	34%	17%	17%	25%	4%	2%	2%	100%

VI. 考察

前章の分析結果を受けて、再度仮説について検討する。

1. 役職経験

仮説 1：現役で役職に就いている成員は、

役職に就いていない成員よりも規範的コミットメントが高い

仮説 1 は支持された。仮説における「役職に就いていない成員」には、サークル集団内で過去に役

職を経験した者、現在役職に就いていないが幹部執行代となった際に役職に就くことを希望している者も含む。現在役職に就いている成員は、当初はサークル集団で活動するだけであった存在から、集団を運営する立場の存在へと変化している。役職に就くことにより、集団で自分の目的を達成するという個人的な欲求のみでなく、集団をマネジメント・管理するという責任や義務感が生じるため、規範的コミットメントが高まると考えられる。また、役職経験ごとのモチベーションの推移においても、現在役職に就いている成員は、ほかの成員と比較して上昇後下降型の割合が多く、高位安定型の割合が少ない(図表12)。このことから、役職に就き、集団の運営側にまわることで、義務感や責任に基づく規範的コミットメントが高まり、一時的にでもモチベーションが低下したという考え方も可能である。ただし今回の調査からは、集団に所属している期間、どの時点までモチベーションが上昇しどの時点からモチベーションが低下したのかという正確な時期の把握はできかねるため、仮説の結果から得られるデータの見方の一つとして留めておきたい。

仮説2：過去に役職経験がある成員は、

現役で役職に就いている成員よりも情緒的コミットメントが高い

仮説2は支持された。過去に役職経験がある成員は、集団のいわゆるOB/OGのような存在である。サークル集団を運営する立場から一成員となることで、集団を運営していたことによる責任感が弱まり、義務感もあまり感じられなくなることが予想される。また、集団への愛着心によってのみ、その後の活動への参加継続意思が決定されることが予想されるため、集団の活動に参加する成員の情緒的コミットメントは高くなると考えられる。

2. 集団フォーマル性

仮説3：集団フォーマル性が高い集団は、集団フォーマル性が低い集団に比べて

情緒的コミットメントが低い

仮説3は、逆の結果が得られた。集団フォーマル性が高ければ高いほど、フォーマル集団としての側面を強く持つため、規範や活動に対する責任感が強くなると考えられる。そのため、参加や離脱が比較的行きやすいと広く認識されているサークル集団において、フォーマル性が高い集団であるということは、集団に所属する成員の愛着心による情緒を抑制してしまうと予想した。しかし、分析結果は反対であり、項目間では0.88の数値の開きが確認できた。また、前章での重回帰分析の結果からも、集団フォーマル性が情緒的コミットメントに正の影響を与えていることを確認できた。

集団フォーマル性が高い集団は、組織の目標を達成することや規則の明文化、個人の役割が決まっているなどの特性を持ち、フォーマルな組織が持つ厳格性に近い性質を持つ。しかし、その性質をマイナスに捉えるのではなく、プラスに捉えることで今回の結果になったと考察できる。つまり、成員各々がフォーマル性の高い集団で活動することを望んでいる場合は、集団に求めるものと集団の環境とが一致しているために、成員の情緒的コミットメントは高くなると考えられる。

3. 強制を伴う活動

仮説4：成員に対して強制力を伴う活動がある集団は、

成員に対して強制力を伴う活動がない集団に比べて情緒的コミットメントが低い

仮説4についても、逆の結果が得られた。成員に対して強制を伴う活動の頻度と情緒的コミットメントには有意な関係性は見られなかったが、強制を伴う活動自体の有無と情緒的コミットメントには

有意な関係性が見られた。当初、成員の行動が比較的自由であると認識されるサークル集団において、成員に対して強制を伴う活動があることは、集団に対する成員の愛着心を低める要因であると推測していた。しかし、今回得られた結果より、強制を伴う活動への参加をネガティブに捉えている成員は少ないのかもしれない。高木（2007）によると、部活やサークル集団は、所属して注力することで初めて充実感が得られる組織であると述べている。成員は、所属する集団への活動に参加することで、ほかの成員と顔を合わせてコミュニケーションを取る機会が増える。大学生がサークル集団に参加する動機として、人間関係における要因が挙げられる（栗原，1989）ことから、結果として情緒的コミットメントが高くなると考察する。

4. 組織コミットメントによるサークル集団の分類

仮説5：大学生のサークル集団は組織コミットメントの程度により複数のタイプに分類される

仮説5は、クラスター分析による仮説の検討を行った。情緒的コミットメントと規範的コミットメントの組み合わせにより、「情緒的コミットメントが低く、規範的コミットメントが高い集団」「情緒的コミットメントが高く、規範的コミットメントが低い集団」「情緒的コミットメントも規範的コミットメントも高い集団」の3タイプに分類された。よって、仮説5は支持された。以下、分析結果より得られた特徴的な項目について詳細な検討を行う。

4-1. 集団凝集性と集団フォーマル性

集団凝集性、集団フォーマル性ともに、クラスター3、クラスター2、クラスター1の順に高い結果となった。これは、各クラスターにおける情緒的コミットメントの平均値の高さの順位と一致する。そこで、各独立変数と情緒的コミットメントとの関係を相関分析により調べた結果、3者の関係において、いずれも正の相関関係を確認した。このことから、各クラスターにおける集団凝集性および集団フォーマル性の高さは、情緒的コミットメントの高さに基づいた結果であることがわかる。

集団凝集性とは、成員が集団に対して何らかの魅力を感じているためにその集団にとどまるという性質を指す。そのため、集団への愛着心に基づく情緒的コミットメントと正の相関関係にあることが考えられる。集団フォーマル性と情緒的コミットメントとの関係性については、仮説3の検討から得られた知見と同様の考察が可能である。

4-2. 幽霊部員

各クラスターにおける幽霊部員の割合は、クラスター2、クラスター1、クラスター3の順に高い結果となった。これは、各クラスターにおける規範的コミットメントの平均値の低さと一致する。そこで、先ほどと同様に追加分析により関係性を調べた結果、幽霊部員と規範的コミットメントの間に負の相関関係が確認できた。このことから、規範的コミットメントが高い集団ほど幽霊部員が少ない、もしくは幽霊部員の存在を許容していないことがわかる。さらに、集団フォーマル性を加えた三者の関係についての相関分析も行った。幽霊部員と規範的コミットメントの負の相関関係よりも、幽霊部員と集団フォーマル性の負の相関関係のほうがより高い有意水準を得られた。また、ベータ値も規範的コミットメントの -0.190 よりも集団フォーマル性の -0.283 のほうが高い。このことより、幽霊部員の割合に強く影響を与えている要素は、規範的コミットメントではなく集団フォーマル性であるということがわかる。集団フォーマル性が高い集団は、規則が明文化されており、成員それぞれの役割が決まっているなどの傾向から、集団そのものが幽霊部員を許容しないといった特性を示すだろう。

Ⅶ. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的なインプリケーションを、2点挙げる。1点目に、研究対象をサークル集団に絞ったことである。既存研究の多くは、大学生の部活動とサークル集団の双方をまとめて対象としたものが多く、サークル集団のみに焦点を当てた研究が少ない。一般的に、大学において部活動とサークル集団が区別されている以上、なにかしらの区別が行われていると認識できる。首都大学東京においては、大学の登録団体のうち体育会（39 団体）とサークル連合（16 団体）の一部が部活動として認識され、文化部連合（52 団体）、サークル連合の一部および非登録団体がサークル集団として認識されている（2015 年 4 月 1 日現在）。このように、部活動とサークル集団の違いが認められる中で、双方をひとまとめにして研究を行うことは、サークル集団に関する研究の本質とズレが生じると考える。その点、研究対象をサークル集団に絞った本研究は、よりサークル集団研究の本質に迫ったと言える。

2点目に、サークル集団を分類化したことである。サークル集団全体をひとまとめにして因果関係を探る既存研究が多い中、組織コミットメントの程度による分類化、および各タイプの特徴を探った点に、本研究の新しさがある。組織コミットメントの程度による分類が可能であったことや、成員個人の役職経験やモチベーション、集団が許容している幽霊部員の割合などといった、サークル集団独自の変数が組織コミットメントそのものに影響を及ぼすという結果を得ることができた。このことから、サークル集団をより細分化した上で、比較検討を行うことができるという新たな視点を示した。

2. 実務的インプリケーション

本研究により、サークル集団が3タイプに分類されること、およびタイプごとの組織コミットメント・モデルが明らかとなった。この結果は、大学入学直後の学生に対してサークル集団の判断基準となる可能性を見出すことができる。サークル集団へ所属することを検討している学生は、おそらく大学生活を充実したものにさせたいという思いを少なからず持ち合わせているであろう。所属するのであればどのようなサークルにしようか、また、一つのサークルに所属するのか、それとも複数のサークルに所属するのかなど、学生に対して多くの選択肢が与えられることが予想される。本研究が明らかにしたサークル集団のタイプは、いわば、どのようなサークル集団が、どのような環境にあるのかを示したものである。「大学のサークル」と一口に述べても、幽霊部員が半数近く存在するサークル集団もあれば、明文化された規則により自らの行動が制限されるであろうサークル集団も存在する。そのため、学生が加入を検討しているサークル集団が、どのような集団であるかを判断する材料として、本研究は役立つだろう。

また、本研究は、集団へ加入した成員が、役職の経験を経ることで組織コミットメントに変化が生じることを示した。役職に就くことにより、一時的にでも情緒的コミットメントが低くなるという結果から、純粋な愛着心からサークル集団に居続けたいと思う人は、実は役職に就かないほうが良いのかもしれない。

以上のように、本研究は、成員がまずは形から集団へと参加した後に、どのような行動を行うことで、成員の情緒的コミットメントや規範的コミットメントが保たれる（あるいは上昇／下降する）のかという仕組みを示した点で有意義であろう。

Ⅷ. 研究の限界と今後の課題

本研究では研究対象を首都大学東京の公式／非公式サークルに所属する学生を対象としたことか

ら、サンプル数が少なかったことが問題点の一つとして挙げられる。全体のサンプル数が 102 の中でクラスター分析によるサークル集団の分類化を行った。そのため抽出された各クラスターのサンプル数の平均値は 34 となり、得られたデータに偏りが出ている可能性も考えられる。また、研究対象を首都大学東京の学生に絞った理由の一つに、サークル集団の選定基準が確立していない点が挙げられる。本研究において、サークル集団かどうかの選定基準は、本大学の基準に拠るものであった。部活動とサークル集団の正確な弁別については各大学に帰属するものとするため、一元化した指標の作成とその指標に基づいた検討が重ねられることで、よりサークル集団に関する研究の精度は高められるであろう。

役職に関して、各役職の重みづけを行わなかったことも問題点である。代表や副代表など、直接的に集団をマネジメントする立場となる役職もあれば、会計や宴会係、場所取り係など、直接的にマネジメントを行わないであろう立場の役職もサンプルに含まれた。また、それらの役職が集団内においてどの程度重要な位置にあるのかを把握することが本研究では不可能であった。今後は単に役職経験の有無のみによる分析を行うのではなく、各役職の重要度も考慮することで、さらに有意義な研究結果に繋がることを期待される。

IX. 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.
- 新井 洋輔 (2004) 「サークル集団における対先輩行動：集団フォーマル性の概念を中心に」『社会心理学研究』 Vol. 20, No. 1 pp. 35-47.
- 新井 洋輔・松井 豊 (2003) 「大学生の部活動・サークル集団に関する研究動向」『筑波大学心理学研究』 No. 26 pp. 95-105.
- Becker, H. S. (1960) “Notes on the concept of commitment”, *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 32-40.
- Festinger, L., & Schacter, S., & Back, K. (1950) *Social Pressures in Informal Groups*, New York: Harper and Row.
- 橋爪 裕子・佐藤 裕・高木 修 (1994a) 「サークル集団帰属意識の研究 (1) —サークルに対して抱く魅力と帰属意識—」『日本社会心理学会第 35 回大会発表論文集』 pp. 370-371.
- 橋爪 祐子・佐藤 裕・高木 修 (1994b) 「サークル集団帰属意識の研究 (2) —サークルに対する個人的要求の推移と帰属意識の形成について—」『日本グループ・ダイナミクス学会第 42 回大会発表論文集』 pp. 208-209.
- 橋本 剛明・唐沢 かおり・磯崎 三喜年 (2010) 「大学生サークル集団におけるコミットメント・モデル：準組織的集団の観点からの検討」『実験心理学研究』 Vol. 50, No. 1 pp. 76-88.
- 開本 浩矢 (2014) 『入門 組織行動論 (第 2 版)』中央経済社.
- 栗原 満義 (1989) 「サークル活動の現状と課題」『大学と学生』 Vol. 288, pp. 29-32.
- Newcomb, T. M. (1950) *Social Psychology*, N.Y.: Dryden (森 東吾・萬 成博 (共訳) 『社会心理学』培風館, 1956 年).
- 尾関 美喜・吉田 俊和 (2012) 「集団内における迷惑行為の生起頻度がサークル集団へのコミットメントに及ぼす影響」『対人社会心理学研究』 No. 12 pp. 93-101.
- 尾高 邦雄 (1965) 『日本の経営』中央公論社.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016年度卒業論文

労働政策研究・研修機構 (2005) 「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」『労働政策研究報告書』No. 33, p. 231.

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 (2006) 「大学生の組織帰属意識と充実感の関係」『愛知学院大学心身科学部紀要』Vol. 2, pp. 61-67.

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紀要』Vol. 3, pp. 47-54.

高田 治樹・松井 豊 (2012) 「大学生のサークル集団に関する研究動向—新井・松井(2003) からの研究動向の変化—」『筑波大学心理学研究』Vol. 43, pp. 25-35.

田中 堅一郎 (2004) 『従業員が自発的に働く職場を目指すために：組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究』ナカニシヤ出版.

Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (1985) *The Measurement of Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire*, London: Sports Dynamics.

ベネッセ教育総合研究所 「第2回 大学生の学習・生活実態調査報告」

URL : <http://berd.benesse.jp/koutou/research/detail1.php?id=3159>

アクセス日 : 2016年10月12日.

「首都大学東京ホームページ」 URL : <http://www.tmu.ac.jp/> アクセス日 : 2016年11月21日.

N	項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	性別	1																												
2	所属サークル数	0.098	1																											
3	サークル属性	-0.126	0.071	1																										
4	サークル規模	-0.051	0.001	0.105	1																									
5	幽霊部員	-.214*	0.007	.208*	.247*	1																								
6	創立時期	-0.073	-0.067	-.322**	0.067	.221*	1																							
7	強制参加活動(有)	-0.010	0.010	.212*	0.035	.265**	-0.042	1																						
8	役職経験	.250*	0.103	-0.062	0.081	0.044	0.001	0.103	1																					
9	恋人有無	-0.112	0.111	-0.079	-.247*	-0.146	0.046	-0.086	0.024	1																				
10	サークル内恋人(有)	-0.176	0.020	0.054	-0.253	-0.134	-0.091	-0.160	-0.106	.453**	1																			
11	男女比	-0.062	-0.105	.352**	-0.103	0.151	0.021	.249*	-0.161	-0.050	-0.059	1																		
12	帰属志向的欲求	0.015	0.152	0.191	0.167	0.165	-0.005	0.008	0.065	-0.010	-0.237	0.118	1																	
13	期待志向的欲求	0.155	0.164	0.169	.236*	0.179	0.072	-0.080	0.024	-0.100	-0.127	0.107	.230*	1																
14	集団凝集性	0.187	0.121	-0.181	0.121	-0.131	-0.074	-0.026	.247*	0.009	-0.137	-0.132	-0.158	.255**	1															
15	集団フォーマル性	0.118	.251*	-.309**	-0.185	-.283**	0.177	-.327**	0.076	0.054	-0.072	-.254*	-0.050	0.137	.352**	1														
16	現職ダミー	-0.139	0.064	-0.004	-0.138	-0.041	-0.023	-0.101	-.829**	0.002	0.009	0.068	-0.007	0.024	-0.156	0.052	1													
17	過去役職ダミー	-0.180	-.223*	0.055	0.084	-0.043	0.019	0.043	-.270**	-0.101	0.144	0.115	-.203*	-0.019	-0.102	-0.177	-.259**	1												
18	役職経験無ダミー	.198*	0.037	0.026	0.055	0.093	0.021	-0.007	.704**	0.120	-0.099	-0.076	.241*	-0.066	0.115	0.038	-.534**	-.567**	1											
19	未来役職ダミー	0.141	.220*	-0.156	-0.036	-0.057	-0.043	0.119	.412**	-0.088	-0.075	-0.170	-0.156	0.145	.216*	0.155	-0.112	-0.119	-.246*	1										
20	AC	.266**	0.145	-0.076	-0.003	-0.035	-0.017	-0.186	0.100	-0.019	-0.099	-0.135	-0.083	.364**	.548**	.448**	-0.059	0.020	-0.065	.219*	1									
21	NC	0.029	0.111	-0.061	0.019	-0.190	0.082	-0.125	-0.178	0.086	-0.070	-.254*	0.163	-0.133	-0.119	0.140	.222*	-0.099	-0.061	-0.078	-0.047	1								
22	上昇傾向	0.117	0.150	0.031	0.132	-0.042	-0.117	-0.023	0.182	-0.078	-0.272	-0.149	0.074	0.060	.251*	0.083	-0.097	-0.078	0.047	.218*	.438**	0.034	1							
23	高位安定	0.009	0.016	-0.068	0.032	0.092	0.030	0.180	-0.088	0.113	0.008	0.003	0.032	-0.037	0.041	0.000	0.160	-0.118	-0.036	0.014	-0.111	-0.156	-.335**	1						
24	下降後上昇	-0.049	-0.008	-0.010	-0.029	-0.081	-0.173	-0.068	-.271**	-0.077	-0.268	0.026	0.037	0.081	0.082	0.059	0.162	.206*	-.260**	-0.091	-0.048	-0.023	-.288**	-0.185	1					
25	上下の変動大	-0.057	-0.124	0.009	-.234*	-0.009	0.153	-0.145	0.079	0.092	.372**	0.117	-0.017	0.017	-.202*	-0.006	-0.109	-0.022	0.161	-0.129	-.241*	0.132	-.412**	-.264**	-.227*	1				
26	上昇後下降	-0.041	0.086	0.098	0.106	0.135	0.000	0.009	-0.011	-0.088	0.247	0.108	-0.190	0.145	-0.133	-0.083	-0.112	.212*	-0.063	-0.052	0.121	-0.078	-0.164	-0.105	-0.091	-0.129	1			
27	低位安定	0.003	-0.073	0.118	-0.131	-0.012	0.121	0.074	-0.073	-0.166	0.004	0.145	0.051	-0.152	-.208*	-0.078	0.108	-0.074	-0.011	-0.032	-.201*	-0.110	-0.102	-0.065	-0.056	-0.081	-0.032	1		
28	下降傾向	-0.055	-0.176	-0.157	0.186	-0.063	0.122	0.091	0.113	0.137	0.012	-0.194	-0.111	-.352**	-0.111	-0.166	-0.086	-0.091	0.161	-0.040	-.260**	0.158	-0.126	-0.081	-0.069	-0.099	-0.040	-0.025	1	

*. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

**.. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。