

奥井秀樹 (久留米大学准教授)

**製造業における組織
コミットメントの分析 (1)**

－職務満足との関係を中心とした基礎的分析－

久留米大学商学研究 Vol.20 No.2
pp.47～64 2015.1.

組織コミットメントは、個人の組織との関わり方を表す心理的な状態を示すものと定義され、組織コミットメントが高い従業員は、離職や欠勤をしないと想定がある。組織コミットメントはこの点で、重要な概念として扱われてきた。近年では、組織コミットメントの考え方はMeyer & Allen (1991) による3次元の組織コミットメント概念が支配的となっている。この考え方では、組織コミットメントは「情動的コミットメント (affective commitment)」と「継続的コミットメント (continuance commitment)」、「規範的コミットメント (normative commitment)」の3つの次元から構成される。職務満足の概念も、離職・欠勤の発生等を予測する上で重要な指標としており、組織コミットメントと正の関係にある規定要因と見なされてきた。著者は、職務満足と上述の3次元コミットメント概念について明らかになっていない点があることに着目して、「様々な業種や企業において調査を行い、多種多様な観点からの分析の結果を提示・共有していくことは意義のあること」であるとの立場に立つ。こうした問題意識に基づき、製造業の従業員115名を対象（回収：77通）として質問票調査を実施した。

組織コミットメントの3次元それぞれを従属変数とした重回帰分析によって、それぞれのコ

ミットメントに関係する変数を見いだすことができた。以下で筆者の解釈を抜粋する。まず、情動的コミットメントと内在的職務満足は有意な関係が見いだされた ($p < 0.01$)。調査対象である製造業者が専門性の高い仕事内容であり、仕事そのものに対して集中・没入する度合いが高いため、外在的な要因よりもやりがい重視されるためと、筆者は解釈している。継続的コミットメントと学歴は有意な負の関係であった ($p < 0.05$)。これは、工学をはじめとした理科系の専門知識の普遍性は高いために、高い専門性を身につけるほどに組織を辞めることで発生するコストが少なくなるためと筆者は解釈している。規範的コミットメントについては内在的職務満足が有意な関係であった ($p < 0.05$)。仕事にやりがいを感じることも、現在の組織を選んだ自分の信念や選択の正しさを疑う機会が少なくなり、規範的コミットメントが高まることにつながると筆者は解釈している。いずれも多くの先行研究と整合的な結果である。

組織コミットメント研究の課題としては、継続的コミットメントや規範的コミットメントの妥当性について、さらに精緻化が必要であろう。例えば、存続的コミットメントはBecker (1960) によるside-betを適切に測定している概念、あるいは尺度なのかは議論の余地がある。著者が主張するように、職務満足と3次元の組織コミットメント概念との関係については明らかになっていない部分があるために、分析の結果を提示・共有することは意義がある。そのために、様々な業種や企業で調査を行うことにより、組織コミットメント尺度のアドホックな修正が必要となるはずである。尺度の妥当性の問題と合わせて、3次元コミットメント概念を用いたりサーチ・デザインが主要な課題になると考える。

(大阪経済大学経営学部准教授 本間利通)