

サークル集団における組織コミットメント

小出 健太郎

野口 友理子

<要 約>

サークル集団への所属は大学生生活の充実に対して、時に学業以上に大きな役割を果たしていることもある。大学生はサークル活動に積極的に参加する中で、将来社会に出るときに求められるリーダーシップや社会規範の取得などの社会的なスキルを身に付けることができる。このような点からインターンシップの選考や就職活動の面接において、学生時代に力を入れたことやサークル集団や部活動での活動内容を重視している企業も多い。しかし、従来の研究では組織としての性質が異なると考えられるサークル集団と公式の部活動を区別して組織へのコミットメントを調査したものは少ない。本論文ではサークル集団のみに焦点を当てて組織へのコミットメントを調査した。結果として、成員の過去の活動経験がサークル集団への情緒的・継続的コミットメントに、サークル集団のフォーマル性がサークル集団への情緒的コミットメントに影響を与えてい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、情緒的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメント、集団フォーマル性、活動経験の有無、外部との交流

1. 問題意識

本稿では、大学生のサークル集団においてどのような要因が組織コミットメントに影響を与えるかについて注目を集める。本研究のきっかけとして、近年、就職活動やインターンシップの選考において、学生時代に頑張ったことやサークル・部活動での活動内容を重視している企業が多く、多くの大学生にとってこれらの活動は大学生生活

を充実させる要素の一つとして以上の役割を果たしている。実際に、クラブ・サークル活動でのメンバーとのコミュニケーション、活動への積極的な関与、目的意識を持った取組み、内省を促すことがキャリアレジリエンスの獲得を促すうえで重要である（池田・伏木田・山内、2018）とされており、企業が学生を採用するにあたり、サークル・部活動での活動を重視することは的を射ていると考えられる。また、企業はサークルを組織に出る前の前段階の準組織集団として捉え、サークルで磨いた社会性や人間的成長に重きを置いており（橋本・唐沢・磯崎、2010）、サークルや部活動は企業組織に入るまでの準備段階として捉えられている。このように、サークルや部活動などの課外活動に大学生が参加することは、学生生活を充実したものにするだけでなく、将来社会に出るときに求められる社会的スキルを身に付けることにもつながる。

その一方で、サークルや部活動に所属しない、あるいは所属してはいるが積極的に参加していない学生がいることも事実である。しかし、課外活動を行わない生活では、身内の人間を除いた他人とのかかわりは必然的に少なくなる。大学には様々な地域から入学してきた、自分がそれまでに属していたコミュニティの人間とは異なるバックグラウンドを持つ学生が多分にいるにもかかわらず、彼らと出会うことで可能となる人間関係の拡充が見込めなくなる。また、尾関・吉田（2007）のサークル集団における迷惑行為にかかわる研究では、集団アイデンティティが低い、すなわち集団と自己を同一視していない学生ほど集団内で迷惑行為を実施しているという結果が出ている。以上のことから、個人がサークルや部活動に所属しない、積極的に参加しないことで個人レベルでも集団レベルでも問題が生じる可能性があると考えられる。

サークル集団における従来の研究では、新井・松井（2003）により、大学生の部活動とサークルを区別せず、「サークル集団」として扱い、研究が行われている。これ以降のサークル集団の心理学的意義に関する研究においては、サークル集団と学生との関わりに焦点を当てて検討がされており（松井、2012）、多くの既存研究において大学生の部活動とサークルを区別せず、「サークル集団」が対象とされている。しかし、一般的に大学において、部活動とサークルは区別して位置付けられており、それぞれの組織における規律や自由度、目的には大きな相違があると考えられる。そのため両者を区別せず一括して調査を行うことは、サークル団体の組織コミットメントに影響を与える要因を検討するのに不十分であると考えられる。そこで本研究では、研究対象をサークル団体のみに焦点をあて、サークル集団の研究の本質に迫る。また、橋本ら（2010）の研究では、フォーマル集団においては組織をやめることによる経済的不利益が生じることが明確であることから継続的コミットメントが考慮される一方で、サークル集団への参加はあくまで学生の自主性に任せられており、必ずしも参加しないことによる不利益は生じないとされることから、継続的コミットメントは考慮されなかった。しかし、サークル団体においても、サークルをやめることにより自己のスキルアップの機会を喪失すること、過去にサークル活動に費やした時間や費用を考慮することにより不利益が生じると考えられ、継続的コミットメントはサークル団体においても考慮するべきであると考えられる。

そこで本研究においては、サークル団体においてどのような要因が継続的コミットメントを含めた組織コミットメントに影響を与えるかについて調査することで、大学生のサークル団体へのコミットメントを高める要因を明らかにすることを目的とする。

2. 既存研究

まず、大学生におけるサークル集団とは何なのか。高田 (2018) の研究を参考にすると、サークル集団とは「大学生活における長期的かつ非営利的な正課外活動を目的として、大学生が主たる構成員として自主的に運営ならびに活動する集団」であるとされている。サークル集団への所属は大学生生活の充実に対して、時に学業以上に大きな役割を果たしていることもある (新井・松井, 2003) とされており、サークルのもつ心理的支えとしての安定化機能や、リーダーシップや社会規範の取得などの統治の機能など様々な視点からサークル集団に関する研究が行われてきた。

(1) 組織コミットメント

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」である (高木, 2003)。組織コミットメントに関する研究は、1960年代から多くされてきたが、それらに多大な影響を与えたとされているのが、1960年のBeckerによる研究である。Beckerは、個人が組織に所属し続ける要因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)。

現在、組織コミットメントの検討をする際に最も多く引用されるのは、Allen&Mayerによる1990年の定義である。AllenとMayerは、組織コミットメントをさらに、①情緒的コミットメント (Affective Commitment) ②存続的コミットメント (Continuance Commitment) ③規範的コミットメント (Normative Commitment) の3つの概念に分けた。組織コミットメントとは、組織に対する愛着や同一化であり、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。②存続的コミットメントとは、組織を去る時に払う代償を知覚することで発生するコミットメントのことで、その組織を去るよりも所属し続ける方が経済的に得なのでその組織に所属するという考え方である。③規範的コミットメントとは、理屈抜きにその集団に所属し続ける忠誠心のことである。

(2) 帰属意識

次に、サークルにおける組織コミットメントの検討の際に類似した概念として挙げられるのが、帰属意識である。帰属意識とは、ある特定の集団に対して一体感を持つかどうか、その一体感の程度がどれほどかを表す心理的な状態のことである。(尾高, 1981) 特定の集団に対して帰属意識を持つということは、その集団の目標や価値体系や役割体系を内在化させる心理過程をたどった結果としての意識構造が存在することを表す (尾高, 1981)。

このことから、組織コミットメントは、個人の組織に対する心理的なかかわりと認識される概念だが、一方帰属意識は、組織に対する愛着的な側面を捉えた概念である。

(3) 集団フォーマル性

新井 (2004) によると、大学生のサークルのような集団は、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考えられる。本来、フォーマル集団とは、特定の目標達成のため人為的に組織された集団のこと

で、成文化されたルールに基づき管理・運営される組織であり、所属メンバー間の役割が明確に規定されていて、メンバーは効率的に振る舞うことを相互に要求する。(広田, 1963) 一方で、インフォーマル集団とは、個人的な目的に基づいて形成される集団のことで、個人の特性によって行動が期待され、比較的自由に行動することができる(広田, 1963)。大学生のサークル集団は、組織を運営していく上では役割や規則を明確に定義するため、成員の行動が制限されると言う点でフォーマル集団の側面を持つが、一方で、スポーツや趣味を行うという、成員個人の目的、欲求を満たすことに基づいて活動が行われ、成員の行動は成員一人一人の特性によって左右される自由な側面をもっており、インフォーマルな集団とも言える。以上のように、サークル集団はフォーマル性とインフォーマル性の両方の側面を持つ。

(4) 集団凝集性

また、集団が集団らしくなるためには集団がまとまっていくことが必要であり(本間, 2011)、集団のまとまり度合いや、成員同士のどれほど気が合っているか、集団としてどれぐらい統制が取れているのかを表す集団凝集性も、サークルへのコミットメントについて検討される際には重要となる指標である。横山(2012)によると、「集団凝集性と集団機能の間には正の相関関係が見られ、各集団において、目標の達成や活動の維持、発展に必要な行動、つまり集団機能が適切に働くことで、活動を継続していくことが可能になる。また、橋本他(2010)によると、集団凝集性は、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に分けられる。集団凝集性に関する既存研究の多くもこの二つの大きな枠組みに分けて研究が行われている。本研究においても、集団凝集性を、上記二つの理由で、集団に対し愛着を感じると捉えて研究を行う。

3. 研究の枠組み・仮説の導出

(1) 研究の枠組み

本研究においては、独立変数を個人特性と組織特性に分類し、個人特性として過去の経験の有無を、組織特性として集団フォーマル性および外部との交流を設定した。また、従属変数としては情緒的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの3つの組織コミットメントを設定し、これらの個人特性と組織特性がそれぞれ組織コミットメントに与える影響を因子分析および重回帰分析によって分析した。

個人特性としての過去の経験の有無とは、サークルの成員がサークルの活動内容を過去に経験していたかどうかである。過去のネガティブな経験は個人にマイナスの影響をもたらし、過去のポジティブな経験は個人にプラスの影響をもたらすほか、失敗体験は学びや内面の変化など個人の成長に結びつくような積極的な意味付けがなされることもある(尾崎、上野, 2001) など、数多くの先行研究において過去の経験が人に与える影響についての研究がなされている。このことから、本研究においても過去のサークルの活動内容の経験の有無が成員のサークルコミットメントに影響を与えたとし、モデルを作成した。

また、組織特性として、サークルが組織としてどの程度制度や規制が整っているのを表す集団フォーマル性のほか、サークル外との交流の有無およびその頻度に着目した。外部との交流はサークルが組織として一体感を増すきっかけとなると考え、これらの組織特性もまた成員のサークルコミットメントに影響を与え、モデルを作成した。

(2) 仮説の導出

先行研究では、継続的コミットメントは企業組織のようなフォーマルな組織集団特有のものであり、学生の自主性に任されて自由参加のサークルには不利益を被る性質はないとして考慮されていなかった(橋本・唐沢・磯崎, 2010)。一般に継続的コミットメントは組織を離れることによって失うと考えられる地位や、新たに所属する組織を見つけることができない恐れなど、組織を去る時に払う代償への知覚に基づくものである。しかし学生のサークル集団において、中には自己のスキルアップのためにサークルを辞めたくないと思う者や、高校などで経験がある活動を引き続き大学でも行っており、これまでに費やした時間や費用を考え、活動を継続する者もいると考えられ、集団のフォーマル性に関わらず、サークルでも継続的コミットメントが生じると考えられる。また、過去に経験があれば、その集団で行っていることが好きで情緒的コミットメントが、理屈抜きにその集団に所属することを望み規範的コミットメントがそれぞれ生じると考え、以下の仮説を導出した。

仮説1：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも情緒的コミットメントが強い

仮説2：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも継続的コミットメントが強い

仮説3：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも規範的コミットメントが強い

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なされていることなどを意味する。このような集団は、組織としての制度が整っており、成員一人一人のことを大切に集団だと考えられる。そのような集団に所属する成員は、組織のことをよく思い、情緒が発生すると予測した。ここから以下の仮説を導出する。

仮説4：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高い

また、集団フォーマル性の高い集団は、慶早戦などをどのスポーツの部活やサークルにおいても行い、頻繁に「自分たちは慶應義塾大学を代表して出場している」と考えることが多いため、自ずと母校に愛着を持つ機会が増え、愛校心の高い慶應義塾大学において、外部交流も多くなる傾向があると考えた。そこから、上記と同様に、外部交流の多さも同じような結果が得られると予測した。ここから以下の仮説を導出する。

仮説 5：外部との交流が多い集団は、外部との交流が少ない集団に比べて、情緒的コミットメントが高い

4. 分析概要

本研究では仮説を検証するために、2019年8月初旬から9月中旬にかけて慶應義塾大学の学生を中心とした、現在の時点でサークルや部活動に所属している大学生を対象に調査を行った。調査は Google フォームを利用して作成した質問票を LINE 等の SNS で拡散する質問票調査を行い、回答結果を集計した。105名から回答を得ることができ、うち有効回答となった 105 票すべてを使用し、分析を行った。105名の内訳は男性 60名、女性 45名、1年目 21名、2年目 37名、3年目 31名、4年目 13名、5年目以上 3名であった。質問票は組織コミットメントに関する尺度、集団凝集性に関する尺度、集団フォーマル性に関する尺度、サークル参加者の属性に関する尺度の大きく 4 種類の尺度に分かれている。各尺度の回答方法は、組織コミットメント、集団凝集性、集団フォーマル性の尺度においては、「1.全くそう思わない」から「5.とてもそう思う」までの 5 件法を用いており、サークル参加者の属性に関する尺度においては質問に応じて選択肢を作成した。

(1) 組織コミットメントに関する尺度

組織コミットメントに関する尺度は Allen&Meyer(1990)から、情緒的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの 3 つの下位次元に関する合計 18 項目のうち、質問項目をサークル向けに修正した 17 項目を使用した。17 項目の回答結果に対し、平均の t 検定を行い、天井効果と床効果の有無を検証した。t 検定を行った結果、天井効果が確認された「これからも、喜んでこの集団の一員であり続けたい」、「この集団に対して愛着を特に感じる」の 2 項目を排除した。残った 15 項目を主因子法による因子分析にかけた結果、4 項目からなる因子 1、5 項目からなる因子 2、6 項目からなる因子 3 が抽出された。既存研究の結果と今回の因子分析で抽出されたそれぞれの因子の項目を比較し、因子 1 を情緒的コミットメント、因子 2 を存続的コミットメント、因子 3 を規範的コミットメントとした。

情緒的コミットメントの項目は、「この集団の問題は、あたかも自分自身の問題であるかのように感じる」、「自分がこの集団の一員であるということを強く意識している」、「この集団は、自分にとって家族のようなものだ」、「この集団は、自分にとって大いに意味のある存在だ」の 4 項目である。存続的コミットメントの項目は、「この集団に所属し続けることを望む」、「この集団から離脱したいと思ったとしても、今離脱するのはとても難しいだろう」、「仮にこの集団を離脱すると決めたら、私の人生が混乱すると思う」、「この集団からの離脱を考えられるほど、ほかの選択肢を持ち合わせていない」、「せつかくここまでやってきたのだから、今更この集団を離脱することはできない」の 5 項目である。

規範的コミットメントの項目は「この集団に所属し続けることに義務感を覚えない」、「自分にとって有利に働く

としても、今この集団を離脱することは正しいと感じない」、「今この集団を離脱したら、罪悪感を覚えるだろう」、「自分は、この集団への忠誠心を割と持っている」、「他のメンバーに悪いので、今やめようとは思わない」、「この集団に対して恩義を感じている」の6項目である。

また、信頼性分析によるクロンバックの α 係数は、情緒的コミットメントでは $\alpha=0.844$ 、存続的コミットメントでは $\alpha=0.900$ 、規範的コミットメントでは $\alpha=0.870$ であり、各尺度の内的整合性は比較的高い値が確保された。

表1 因子分析の結果

質問項目	因子1	因子2	因子3
	$\alpha=0.844$	$\alpha=0.900$	$\alpha=0.870$
1. 自分がこの集団の一員であるということを強く意識している	.795	.471	.461
2. この集団の問題は、あたかも自分自身の問題であるかのように感じる	.780	.447	.491
3. この集団は、自分にとって家族のようなものだ	.772	.570	.509
4. この集団は、自分にとって大いに意味のある存在だ	.712	.615	.489
5. この集団から離脱したいと思ったとしても、今離脱するのはとても難しいだろう	.448	.864	.643
6. 仮にこの集団を離脱すると決めたら、私の人生が混乱すると思う	.595	.847	.571
7. この集団に所属し続けることを望む	.526	.841	.670
8. せっかくここまでやってきたのだから、今更この集団を離脱することはできない	.657	.828	.707
9. この集団からの離脱を考えられるほど、ほかの選択肢を持ち合わせていない	.396	.636	.405
10. 自分は、この集団への忠誠心を割と持っている	.591	.669	.894
11. 今この集団を離脱したら、罪悪感を覚えるだろう	.445	.502	.746
12. この集団に所属し続けることに義務感を覚えない*	.551	.727	.740
13. 他のメンバーに悪いので、今やめようとは思わない	.347	.590	.739
14. この集団に対して恩義を感じている	.591	.661	.723
15. 自分にとって有利に働くとしても、今この集団を離脱することは正しいと感じない	.468	.344	.544
因子寄与	1.159	7.882	1.374
因子寄与率	7.726%	52.54%	9.157%

出典：Allen&Meyer(1990) 注) 因子1：情緒的コミットメント，因子2：存続的コミットメント，因子3：規範的コミットメント。*は反転項目。

(2) 集団凝集性に関する尺度

集団凝集性に関する尺度は Widmeyer, Brawley&Carron (1985) による GEQ (Group Environmental Questionnaire) を日本語訳した集団凝集性尺度の6項目を使用した。こちらの尺度もt検定を行い、天井効果と床効果の検証をしたところ、「自分の最も仲の良い友人の何人かは、サークル内にいる」、「この集団の目標達成へのモチベ

ーションの程度に不満を感じる」の2項目で天井効果が確認されたため排除した。その結果、分析に使用した項目は「この集団よりも、別の集団といる方が楽しい」、「食事や飲み会など、このサークルの交流的活動に参加しても、自分は楽しめない」、「サークル活動していないとき、他のメンバーに会えない寂しさを感じることはない」、「この集団のスタイルが好きではない」の4項目である。信頼性分析によるクロンバックの α 係数は $\alpha=0.667$ であった。

表2 集団凝集性に関する尺度

質問項目
1. この集団よりも、別の集団といるほうが楽しい*
2. 食事や飲み会など、このサークルの交流的活動に参加しても、自分は楽しめない*
3. サークル活動していないとき、他のメンバーに会えない寂しさを感じることはない*
4. この集団のスタイルが好きではない*

出典：Widmeyer, Brawley&Carron (1985)

$\alpha=0.667$ 、*は反転項目

(3) 集団フォーマル性に関する尺度

集団フォーマル性に関する尺度は新井 (2004) において独自に作成された集団フォーマル性尺度の8項目項目を使用した。t検定を行った結果、すべての項目において天井効果と床効果はともに確認されなかった。分析に使用したのは「メンバーがそれぞれ、集団の目標を達成しようとしている」、「この集団のメンバー全員に、それぞれの役割がきまっている」、「この集団では、どの仕事が誰の責任であるかが明確である」、「この集団にははっきりとした命令系統がある」、「この集団には、組織としての明確な目的がある」、「この集団のメンバーには、決められた仕事をするのが義務付けられている」、「この集団の規則は明文化されている」、「この集団には、明確な地位構造ができている」の8項目である。信頼性分析によるクロンバックの α 係数は0.913であった。

表3 集団フォーマル性に関する尺度

質問項目
1. メンバーがそれぞれ、集団の目標を達成しようとしている
2. この集団のメンバー全員に、それぞれの役割がきまっている
3. この集団では、どの仕事が誰の責任であるかが明確である
4. この集団にははっきりとした命令系統がある
5. この集団には、組織としての明確な目的がある
6. この集団のメンバーには、決められた仕事をするのが義務付けられている
7. この集団の規則は明文化されている
8. この集団には、明確な地位構造ができている

出典：新井 (2004)

$\alpha=0.913$

(4) サークル参加者の属性に関する尺度

サークル参加者の属性に関する尺度は、年齢と性別、所属するサークルの種別（体育会系か文化系か）、公認・非公認、所属するサークルの規模（所属人数）、所属年数、外部との交流回数、活動経験の有無、サークルに所属する理由の8項目を作成した。

表4 サークル参加者の属性に関する尺度

質問項目
1. あなたの性別を教えてください
2. あなたが所属するサークル・部活動は体育会系・文化系のどちらですか
3. あなたが所属するサークル・部活動は大学から公認されていますか
4. あなたはサークル・部活動に所属して何年目になりますか
5. あなたが所属するサークル・部活動の人数は以下のどれに当てはまりますか
6. あなたは現在所属しているサークル・部活動で行う活動を過去に行っていたことがありますか
7. あなたの所属するサークル・部活動では外部との交流行事が1年で何回ありますか
8. あなたがサークル・部活動に所属し続ける理由は何ですか

仮説1, 2, 3では、独立変数に「過去の活動経験の有無」とコントロール変数としてサークル参加者の属性を識別する7項目を投入し、従属変数は、仮説1では情緒的コミットメント4項目の平均値、仮説2では存続的コミットメント5項目の平均値、仮説3では規範的コミットメント6項目の平均値とした。仮説4では独立変数に集団フォーマル性尺度8項目の平均値と、コントロール変数としてサークル参加者の属性を識別する8項目を投入し、従属変数は情緒的コミットメント4項目とした。仮説5では独立変数に「外部との交流行事の回数」とコントロール変数として残りのサークル参加者の属性に関する尺度7項目を投入した。従属変数は情緒的コミットメント4項目とした。

5. 結果

各変数の平均値、標準偏差及び相関関係を表5に示した。コントロール変数に関しては、性別が公認・非公認と負に有意であり、体育会系・文化系の種別は文化系であるほど公認・非公認と負に有意であり、サークルの規模は正に有意であった。所属年数はサークルの規模、所属理由、集団凝集性と正に有意であり、その他のコントロール変数間の相関に有意性はみられなかった。過去の活動経験の有無は情緒的コミットメントと継続的コミットメントそれぞれとの間に、%水準で有意な正の相関がみられたが、規範的コミットメントとの間には優位な相関はみられなかった。また、集団フォーマル性と情緒的コミットメントは0.1%水準で、外部との交流回数と情緒的コミットメントは5%水準で有意な正の相関がみられた。

また、各変数がモデルに与える影響を見るために強制投入法による重回帰分析を行い、結果を表6に示した。それ

ぞれのコミットメントの①のモデルではコントロール変数のみで分析を行い、②～④のモデルでそれぞれ過去の経験の有無、集団フォーマル性、外部との交流の有無による影響を分析した。情緒的コミットメント②のモデルで示された通り、過去の活動経験の有無は 5%水準で情緒的コミットメントにポジティブな関係となっており、同様に存続的コミットメント②のモデルでも過去の活動経験の有無と 5%水準で優位にポジティブな関係となっていることが示された。これら 2 つの結果は仮説 1, 2 と一致する。対して、規範的コミットメント②のモデルでは過去の活動経験の有無は規範的コミットメントに対して有意な影響を与えておらず、仮説 3 に反する結果となった。情緒的コミットメント③のモデルでは集団フォーマル性は情緒的コミットメントと 1%水準でポジティブな関係にあることが示され、仮説 4 の内容と一致した。一方で情緒的コミットメント④のモデルが示すように、外部との交流回数は情緒的コミットメントに対して有意な影響を与えておらず、仮説 5 に反する結果となった。

表5 変数の記述統計量及び相関関係

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.性別	1.43	.497	-											
2.種別	2.59	1.230	.132	-										
3.公認・非公認	1.04	.192	-.172*	-.177*	-									
4.年数	2.43	1.036	-.061	.139	.110	-								
5.規模	3.86	1.251	.007	.193*	-.017	.211*	-							
6.経験の有無	.44	.449	-.105	.233**	.025	.117	.101	-						
7.理由	1.85	.959	.138	-.029	.136	.231**	.062	.121	-					
8.集団凝集性	3.79	.706	.080	.039	-.019	.271**	.025	.040	.094	-				
9.情緒	3.37	.984	.098	.036	-.201*	.276**	.107	.189*	.103	.677***	-			
10.存続	3.14	1.121	.178*	.154	-.211*	.090	.169*	.192*	-.036	.530***	.613***	-		
11.規範	3.25	.902	.206*	.129	-.249**	.092	-.005	.111	.000	.456***	.609***	.712***	-	
12.集団フォーマル性	2.97	1.012	.175*	.030	-.031	.020	-.299**	.180*	.208*	.248**	.354***	.167*	.395***	-
13.交流回数	1.63	1.346	-.062	-.122	.055	.067	-.380***	.116	.254**	.180*	.169*	.031	.198*	.642***

注：*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001

表 6 重回帰分析の結果

	情緒的①	情緒的②	情緒的③	情緒的④	存続的①	存続的②	存続的③	存続的④	規範的①	規範的②	規範的③	規範的④
性別	-.007	.018	-.028	-.004	.085	.113	.080	.085	.114	.130	.085	.132
種別	-.077	-.115	-.090	-.075	.052	.009	.048	.052	.049	.024	.030	.056
公認・非公認	-.217**	-.220**	-.212**	-.216**	-.156	-.160	-.155	-.156	-.207*	-.210*	-.200*	-.205*
年数	.114	.112	.122	.113	-.051	-.053	-.049	-.051	.011	.009	.022	.007
規模	.112	.105	.176*	.124	.187*	.180*	.204*	.188*	-.006	-.010	.086	.053
理由	.029	.008	-.012	.021	-.082	-.105	-.092	-.082	-.036	-.050	-.094	-.075
集団凝集性	.657***	.648***	.595***	.649***	.539***	.530***	.523***	.538***	.451***	.446***	.364***	.415***
過去の経験の有無		.157*				.173*				.102		
集団フォーマル性			.209**				.054				.296**	
外部との交流回数				.031				.002				.151
ΔR^2		.022*	.033**	.001		.027*	.002	.000		.009	.066**	.016
調整済み R^2	.503	.521	.533	.498	.325	.348	.321	.318	.245	.247	.308	.254

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

6. 考察

前章の分析結果より、仮説 1, 2, 4 は支持され、仮説 3, 5 は支持されなかったと考えられる。以下で仮説それぞれの分析結果に対する考察を詳しく述べる。

(1) 過去の経験の有無

仮説 1：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも情緒的コミットメントが強い

仮説 1 は支持された。過去にその活動の経験がある成員とは、大学におけるサークルに入る前の高校時代以前に部活動や習い事、趣味としてそのサークルでの活動内容を体験していた者を指す。過去にそのサークルにおける活動の経験がある場合、そのサークルという組織ではなく、個人として活動の内容自体に愛着があるため、情緒的コミットメントが強まると考えられる。

仮説 2：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも継続的コミットメントが強い

仮説 2 は支持された。過去にそのサークルにおける活動の経験がある場合、その活動における自己のスキルアップのためにサークルを辞めたくないと思う者や、その活動を引き続き大学でも行っており、これまでに費やした時間や費用を考え、サークルをやめることへの不利益を考えて、活動を継続する者もいると考えられる。このことから、過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも継続的コミットメントが強いと考えられる。

仮説 3：過去にその活動の経験がある成員は、経験がない成員よりも規範的コミットメントが強い

仮説 3 は支持されなかった。過去にその活動の経験の有無は個人特性であり、過去の経験があるからといってそのサークルという組織に所属し続けなければならないという義務感、つまり理屈抜きでそのサークルに貢献するべきであるという考えは生まれるとは限らないからと考えられる。そのため、過去にその活動の経験がある成員は経験がない成員よりも規範的コミットメントは強いとはいえないと考えられる。

(2) 集団フォーマル性

仮説 4：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高い

仮説 4 は支持された。集団フォーマル性が高い集団ほど、規則やルールなどを要するフォーマル集団としての側面を強く持つため、組織としての環境が整っており、成員一人一人のことを大切にす集団である。こうした集団では個人が組織に求めるものと組織の環境が同じ方向を向いているため、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高いと考えられる。

(3) 外部との交流

仮説 5：外部との交流が多い集団は、外部との交流が少ない集団に比べて、情緒的コミットメントが高い

仮説 5 は支持されなかった。本研究の調査で回答を回収した大学生のうち、32.4%が外部との交流が一度もないサークルに所属しており、外部との交流が年間を通して 5 回以下と少ないサークルが約 7 割を占める結果となった。そのため、仮説 5 を検討するのにふさわしいサンプルを抽出できず、外部との交流の多さと情緒的コミットメントの関係性について結論を出すことはできないと考えられる。

(4) インプリケーション

1) 理論的インプリケーション

本研究の理論的なインプリケーションとして、2 点挙げられる。1 点目が、研究対象をサークル団体に絞ったことである。多くの既存研究は、大学生の部活動とサークル活動の両方を対象としているものが多く、サークル団体のみに焦点を当てた研究は少ない。一般的に、大学において部活動とサークル団体は区別されているので、何らかの区別はされているとわかる。実際、慶應義塾大学では、①部活動②大学公認サークル③大学非公認サークルの 3 つの明確な区別がされている。このように、部活動とサークル団体の違いが認められる中で、双方をまとめて研究を行うことは、サークル団体のみに焦点を当てた研究の本質と差が生じてしまうと考えられる。その点、研究対象をサークル団体に絞った本研究は、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、サークル集団の成員を、さらに分類したことである。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、過去の経験の有無による区別や、外部交流の有無によってさらに細分化した点に、本研究の新しさがある。サークルのフォーマル性の程度による分類が可能であったことや、過去の経験の有無といった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。以上から、サークル集団をより細分化し、さらに比較して検討するという新たな視点を得た。

2) 実践的インプリケーション

本研究の結果に基づいて、サークルへのコミットメントを高めるための方法を考察する。

本研究により、過去にそのサークルの活動内容の活動の経験があることは、成員の情緒的コミットメント及び継続的コミットメントを強めることが明らかとなった。この結果はこれまでその活動に時間やお金を費やしてきたことによって、その活動への愛着が生まれたり、やめることへの不利益を感じたりするようになると考えられ、個人としてその活動に対する強い感情が生まれると考えられる。一方で、規範的コミットメントといった組織への義務感は生まれず、過去の経験の有無は組織自体への感情は生じにくいということであろう。そのため、サークルへのコミットメントを高める上で、過去にその活動の経験があることは重要であり、過去に経験のある新入生にそのサークルに入りたくするようなインセンティブを与えることが重要であると考えられる。

また、本研究にから、集団フォーマル性が高いほど、情緒的コミットメントが強まることが明らかとなった。この結果から、サークルの成員がサークルという組織に求めるものとして共有できる規則やルールを設けるなど、フォーマル性が強調されるような仕組みをサークルにおいて積極的につくることがサークルへのコミットメントを高めるために重要であると考えられる。

以上のように、本研究は、組織コミットメントを高めるために必要な要因が明確化された点で有意義であろう。

(5) 今後の課題

本研究において、「外部との交流が多い集団は、外部との交流が少ない集団に比べて、情緒的コミットメントが高い」という仮説 5 を導出し、外部との交流がサークル集団における情緒的コミットメントに与える影響を調査したが、仮説 5 は支持されなかった。回答者の属性として、外部との交流が少ないサークルに所属する人の割合が多かったため、外部との交流が情緒的コミットメントに与える影響を分析・調査するために十分なサンプルとは言えなかった。このことから、外部との交流がサークルの成員の情緒的コミットメントに与える影響を析出するために、外部との交流の多いサークルをサンプルとして使用する必要があり、課題として残された。

また、同仮説において、慶應義塾大学に在籍する学生は慶應に対する愛着が高いことから、外部との交流を活発に行うことでより慶應大学の一員としての自覚が生まれサークル内部での団結力が強まることにより、情緒的コミットメントが高まるのではないかと考えた。しかし、この仮説の導出の過程には、慶應大学生は慶應に対する愛着があるという前提を立てており、また、インカレサークルなど慶應大学生以外の大学生を構成員とするサークルの存在を考慮していなかった。このことから、仮説の導出における前提を再考する必要がある、今後の課題としてあげられる。

本稿の執筆にあたり指導教授の王英燕教授より論文の構成や改善点の指摘などのご指導を賜った。また、慶應義塾大学商学部所属の小川卓己君には質問票調査によるデータ収集などで多くの協力をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。

参考文献

<書籍>

- 井原哲夫・岡田康司 (1988) . 『サービスとニュービジネスの組織一多様性に挑むプロジェクト集団』第一法規出版。
- 尾高邦夫 (1981) 『産業社会学講義－日本の経営の革新』岩波書店。
- 狩野素朗 (1985) 『個と集団の社会心理学』ナカニシヤ出版。
- 斎藤耕二・菊池章夫 (編) 『社会化の心理学ハンドブッカー人間形成と社会と文化』川島書店。
- 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。
- 広田君美 (1963) . 『集団の心理学』 誠信書房。

<論文>

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment.” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, Vol.33.
- 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』第 26 号。
- 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。
- 池田めぐみ, 伏木田雅子, 山内祐平 (2018) 「大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンス

- に与える影響」 『日本教育工学会論文誌』 第 42 号。
- 尾崎仁美、上野淳子(2001)「過去の成功・失敗経験が現在や未来に及ぼす影響-成功・失敗経験の多様な意味-」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』。
- 尾関美喜、吉田俊和 (2007)「集団内における迷惑行為の生起及び認知-組織風土・集団アイデンティティによる検討-」『実験社会心理学研究』 第 47 卷。
- 川端雅人 (1998)「お茶の水女子大学生の課外活動に関する研究-運動クラブについて-」『お茶の水女子大学人文科学紀要第 51 号』。
- 栗原満義 (1989)「サークル活動の現状と課題大学と学生」 288。
- 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。
- 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。
- 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。
- 中溝一仁 (1999) .「趣味的サークルのもたらす満足感とその存在意義について」『立教大学大学院社会学研究科論集 第 6 号』。
- 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』。
- 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』。
- 橋下剛明・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：順組織的集団の観点からの検討」 『実験心理学研究』 Vol.50。
- 横山孝行 (2012) .「大学生の部活・サークルにおける集団凝集性と参加率に関する研究」『東京工芸大学工学部紀要. 人文・社会編』 第 35 号。

