

学籍番号：CD111004

論文題目

職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響 －アイデンティフィケーションからの実証研究－

Influence of human relations in the workplace on early turnover of the youth
－An empirical study based on the identification concept－

一橋大学大学院商学研究科
博士後期課程 経営・マーケティング専攻
初見 康行

謝辞

前職を退職してから8年近くが経とうとしている。2009年に一橋大学大学院商学研究科の門を叩き、2011年まで経営学修士コース（HMBA）で学ばせて頂いた。修了後、企業に再就職せず、博士後期課程に入学したことは、自分の人生にとっても大きな決断であったように思う。また、その後、様々な幸運に恵まれて大学の一教員になれたことは、全て周りの方達のサポートがあつてのことである。

しかしながら、博士論文作成までの道のりは平坦ではなかった。新任教員として働く傍ら、研究・執筆を進めることは容易ではなく、「本当に完成するのだろうか」と自問自答する日々であった。そのような状況でも本論文を完成させることが出来たのは、ひとえに以下の方達のおかげである。1人ずつお名前を挙げて感謝の気持ちを伝えたい。

はじめに、本論文を完成まで導いてくれた、指導教員の守島基博先生に一番の感謝の気持ちを伝えたい。守島先生とはゼミ選択での出会いから、7年近くが経とうとしている。時に厳しく、時に愛情を持って指導して頂くことによって本論文を完成まで導いて下さった。プロフェッショナルな研究者として必要なスタンスや考え方など、守島先生から学んだことは計り知れない。あまりに鋭いコメント・指摘に、いつも私自身の理解が追い付かないことが歯がゆいが、満期退学後も遠方にいる自分を熱心に指導して頂いたおかげで、今の私がある。研究者としての厳しさ、教育者としての懐の深さなど、いつかは守島先生に近づけるように研鑽を積んでいきたい。一橋大学において、守島先生指導下における最後の博士号取得者となれたことは私の密かな誇りである。今後も先生の指導を受けた弟子の1人として、社会に貢献できる研究を発信していきたいと思う。

守島先生と同様に感謝の気持ちをお伝えしたいのが、加藤俊彦先生である。加藤先生には、博士課程2年目からゼミに参加させて頂き、本論文にも多大なアドバイスを頂いた。私が加藤先生から学ばせて頂いた最も大きなものは、研究の「楽しさ」であったように感じる。いつも大変忙しくされながらも、決して研究することの楽しさを忘れない姿、楽しさを見出そうとする力は、研究者の1つの理想であるように思う。また、1人1人の学生に真摯に向かい合う誠実さも加藤先生の大きな魅力である。本論文についても、年末年始の忙しい時期に、何度もやり取りをさせて頂いた。優れた研究者としてだけでなく、優れた教育者としての在り方について、身をもって示して頂いたように感じる。

本論文の副査を務めて頂いた、島貫智行先生にも感謝の気持ちを伝えたい。島貫先生には修士論文の際にもアドバイスを頂いたが、本論文を再度島貫先生に見て頂ける機会に恵まれたことは、私にとって大きな幸運であった。優れた研究を多数発表しつつ、学生の授業評価も高いという超人的な働き方は容易にまねできるものではないが、少しでもその姿に近づいていけるように精進していきたい。

他にも、修士課程時代も含めれば、沼上幹先生、青島矢一先生、田中一弘先生、佐藤郁哉先生など、多数の素晴らしい先生方から知的刺激を受けてきた。商学研究科や HMBA で教えられている多くの先生方との出会いがなければ、この道に進むことはなかったと確信している。

また、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」に関して、本研究分野を開拓されてきた、小玉一樹先生（福山平成大学）と高尾義明先生（首都大学東京）にもお礼を伝えたい。直接お会いしたことはないが、先生方の論文を何度も読み返すことによって、たくさんの知見・示唆を頂いた。

さらに、先生方だけでなく、博士課程で一緒に学ばせて頂いた学友のみなさんにも改めて感謝の気持ちを伝えたい。まずは守島ゼミの中村天江さん、伊東幸子さん、多田浩司さん、佐藤佑樹先生、林有珍先生、中野浩一くん、米澤郁弥くん、伊藤愛さんには、ゼミにおいてたくさんの有益なアドバイスを頂き、研究を発展させて頂くことができた。また、名古屋大学の江夏幾多郎先生からは、折に触れて有益なアドバイス頂くと共に、中国で一緒に調査をさせて頂いたことは、博士課程時代の大切な思い出である。

ゼミ以外の場所でも、森田公之先生、高橋大樹先生、酒井健先生、酒井康之先生からは、公私にわたってたくさんのサポートを頂いた。一緒に学んだみなさんが、大学教員としてご活躍されている話を聞くことは、私にとっての喜びでもある。

最後に、両親、家族に対する感謝を伝えたい。父・母にはこれまで多大な迷惑を掛けてきた。博士課程進学も含め、一般的とは言い難い進路選択をするたびに、たくさんの心配を掛けてきたと思う。今、私が充実した人生を送れているのは、ひとえに父・母が愛情を込めて育ててくれたおかげである。私自身も人の親となり、子供を育てる責任・喜び・困難さを実感する毎日であるが、父・母を手本として、これからの人生をより充実したものにしていきたいと思う。

また、妻・香奈にはこの場を借りて格別の感謝を伝えたい。新婚早々から単身赴任という大変な状況の中、子育てや家事など、様々な面から献身的に支え続けてくれた。良き伴侶に出会えたことは、私の人生において最も幸運な出来事の 1 つであったと思う。そして、最後に、いつも無邪気な笑顔でお父さんに元気を与えてくれる娘・香音ちゃんに、感謝の気持ちと本論文を捧げる。

2017 年 1 月 7 日

東京・世田谷にて
初見康行

目次

第1章：序章 ー若年者の早期離職原因と本研究の目的ー

1.1 節：はじめに.....	12
1.2 節：研究背景.....	12
1.2.1 項：社会的背景.....	13
1.2.2 項：学術的背景.....	14
1.3 節：本研究の基本的な立場.....	17
1.4 節：問題意識.....	19
1.4.1 項：早期離職率の推移と時代区分.....	19
1.4.2 項：早期離職の要因（1）「環境要因」.....	20
1.4.3 項：早期離職の要因（2）「個人要因」.....	21
1.4.4 項：早期離職の要因（3）「企業要因」.....	22
1.4.5 項：早期離職要因の仮説的因果関係.....	24
1.4.6 項：早期離職の時代区分.....	32
1.4.6.1 目：バブル期（1980 年代末～1992 年）.....	32
1.4.6.2 目：ロスジェネレーション期（1993 年～2004 年）.....	33
1.4.6.3 目：ポスト・ロスジェネレーション期（2005 年～2009 年）.....	39
1.4.6.4 目：第2次ロスジェネレーション期（2010 年～2014 年）.....	43
1.4.6.5 目：早期離職要因の仮説的因果関係.....	48
1.4.7 項：本研究の問題意識.....	51
1.5 節：本研究の目的・意義.....	53
1.5.1 項：本研究の目的.....	53
1.5.2 項：本研究の意義.....	59
1.6 節：本論文の構成.....	62

第2章：先行研究と仮説　ーアイデンティフィケーションとはー

2.1 節：はじめに.....	66
2.2 節：本研究の理論的基盤.....	66
2.2.1 項：社会的アイデンティティ理論.....	67
2.2.1.1 目：社会的アイデンティティ理論の歴史的背景.....	67
2.2.1.2 目：社会的アイデンティティ理論の概要.....	69
2.2.1.3 目：社会的アイデンティティ理論の行動モデル.....	75
2.2.1.4 目：社会的アイデンティティ理論の功績と批判.....	77
2.2.2 項：自己カテゴリー化理論.....	78
2.2.2.1 目：自己カテゴリー化理論の前提と仮説.....	79
2.2.2.2 目：メタ・コントラストによるカテゴリー形成.....	81
2.2.2.3 目：自己カテゴリー化による脱個人化.....	82
2.2.2.4 目：脱個人化の作用.....	83
2.2.2.5 目：自己カテゴリー化理論の功績と批判.....	84
2.2.3 項：理論面の小括.....	85
2.3 節：本研究の主要概念.....	88
2.3.1 項：アイデンティフィケーション.....	88
2.3.1.1 目：アイデンティフィケーションとは.....	88
2.3.1.2 目：アイデンティフィケーションの特性.....	89
2.3.2 項：組織アイデンティフィケーション.....	95
2.3.2.1 目：社会的アイデンティティ・アプローチ以前の研究.....	95
2.3.2.2 目：社会的アイデンティティ・アプローチ導入による再定義.....	97
2.3.2.3 目：近年の研究における感情的側面，価値的側面の追加.....	99
2.3.2.4 目：組織アイデンティフィケーションの定義.....	100
2.3.3 項：類似概念との弁別性.....	101
2.3.3.1 目：組織コミットメントとは.....	102
2.3.3.2 目：理論的相違点.....	103
2.3.3.3 目：実証研究による弁別性の検証.....	106
2.3.4 項：関係的アイデンティフィケーション.....	107
2.3.4.1 目：関係的アイデンティフィケーションとは.....	107
2.3.4.2 目：関係的アイデンティフィケーションの実証研究.....	109
2.3.4.3 目：関係的アイデンティフィケーションの功績と課題.....	112

2.3.4.4 目:本研究の修正案と定義.....	114
2.3.4.5 目:関係的アイデンティフィケーションの対象.....	116
2.3.5 項:主要概念の小括.....	118
2.4 節:本研究の仮説.....	122
2.4.1 項:尺度開発の仮説.....	123
2.4.2 項:弁別性の仮説.....	129
2.4.2.1 目:弁別性の既存研究.....	129
2.4.2.2 目:本研究の立場と弁別の手法.....	130
2.4.3 項:構造分析の仮説.....	132
2.4.3.1 目:本研究の仮説と分析モデル.....	133
2.4.3.2 目:若年者と就業継続者の比較分析.....	135
2.4.4 項:交互作用効果の仮説.....	136
2.5 節:小括.....	138
2.5.1 項:理論面の課題と貢献.....	138
2.5.2 項:主要概念の課題と貢献.....	139
2.5.3 項:早期離職問題への貢献.....	140
 第3章:尺度と分析データー尺度開発の手順とデータの出所ー	
3.1 節:はじめに.....	142
3.2 節:アイデンティフィケーションの尺度.....	142
3.2.1 項:尺度開発の歴史.....	142
3.2.2 項:既存尺度の課題点.....	144
3.2.3 項:本研究の尺度.....	145
3.2.4 項:関係的アイデンティフィケーションの尺度開発.....	149
3.3 節:本研究の分析データ.....	153
3.3.1 項:調査対象者の抽出条件.....	153
3.3.2 項:性別.....	154
3.3.3 項:年齢・入社からの年数.....	154
3.3.4 項:最終学歴.....	155

3.3.5 項：居住地.....	156
3.3.6 項：企業規模.....	156
3.3.7 項：業種・職種.....	157
3.3.8 項：上司・先輩・同期の有無.....	160
3.4 節：小括.....	161

第4章：結果（1）　一尺度開発と弁別性一

4.1 節：はじめに.....	163
4.2 節：分析1 アイデンティフィケーションの尺度開発.....	164
4.2.1 項：Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証.....	164
4.2.1.1 目：分析方法.....	164
4.2.1.2 目：対象者.....	164
4.2.1.3 目：尺度.....	165
4.2.1.4 目：結果.....	166
4.2.2 項：Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証.....	169
4.2.2.1 目：分析方法.....	169
4.2.2.2 目：対象者.....	169
4.2.2.3 目：尺度.....	169
4.2.2.4 目：統制変数.....	170
4.2.2.5 目：結果.....	172
4.2.3 項：関係的アイデンティフィケーションの尺度開発.....	176
4.2.3.1 目：分析方法.....	176
4.2.3.2 目：対象者.....	176
4.2.3.3 目：尺度.....	176
4.2.3.4 目：結果.....	176
4.2.4 項：関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係.....	180
4.2.4.1 目：分析方法.....	181
4.2.4.2 目：対象者.....	181
4.2.4.3 目：尺度.....	181
4.2.4.4 目：統制変数.....	181
4.2.4.5 目：結果.....	182

4.2.5 項：関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した 若年者と就業継続者の比較.....	187
4.2.5.1 目：分析方法.....	187
4.2.5.2 目：対象者.....	187
4.2.5.3 目：尺度.....	187
4.2.5.4 目：統制変数.....	187
4.2.5.5 目：結果.....	188
4.3 節：分析 2 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性.....	194
4.3.1 項：確認的因子分析.....	194
4.3.1.1 目：分析方法.....	194
4.3.1.2 目：対象者.....	194
4.3.1.3 目：尺度.....	194
4.3.1.4 目：結果.....	195
4.3.2 項：相関分析.....	199
4.3.2.1 目：分析方法.....	199
4.3.2.2 目：対象者.....	200
4.3.2.3 目：尺度.....	200
4.3.2.4 目：結果.....	200
4.3.3 項：重回帰分析.....	201
4.3.3.1 目：分析方法.....	201
4.3.3.2 目：対象者.....	202
4.3.3.3 目：尺度.....	202
4.3.3.4 目：統制変数.....	202
4.3.3.5 目：結果.....	202
4.4 節：小括.....	206

第5章：結果（2）　―構造分析と交互作用効果―

5.1 節：はじめに.....	210
5.2 節：分析 3 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析.....	211
5.2.1 項：関係的アイデンティフィケーションの間接効果.....	211
5.2.1.1 目：分析方法.....	211
5.2.1.2 目：対象者.....	212
5.2.1.3 目：尺度.....	212
5.2.1.4 目：統制変数.....	212
5.2.1.5 目：結果.....	212
5.2.2 項：構造分析.....	220
5.2.2.1 目：分析方法.....	220
5.2.2.2 目：対象者.....	221
5.2.2.3 目：結果.....	221
5.2.3 項：若年者と就業継続者の比較分析.....	224
5.2.3.1 目：分析方法.....	225
5.2.3.2 目：対象者.....	225
5.2.3.3 目：結果.....	225
5.3 節：分析 4 組織の代表性の交互作用効果.....	229
5.3.1 項：組織の代表性の交互作用効果.....	229
5.3.1.1 目：分析方法.....	230
5.3.1.2 目：対象者.....	230
5.3.1.3 目：尺度.....	230
5.3.1.4 目：統制変数.....	230
5.3.1.5 目：結果.....	231
5.4 節：小括.....	241

第6章：結論 ー本研究の知見・示唆ー

6.1 節:はじめに.....	244
6.2 節:分析 1 アイデンティフィケーションの尺度開発.....	244
6.2.1 項: Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証.....	245
6.2.2 項: Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証.....	246
6.2.3 項: 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発.....	247
6.2.4 項: 関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係.....	248
6.2.4.1 目: 関係的アイデンティフィケーションと 「残留意思」・「離職意思」の関係.....	248
6.2.4.2 目: 関係的アイデンティフィケーションと「職務満足」の関係.....	249
6.2.4.3 目: 関係的アイデンティフィケーションと 「組織アイデンティフィケーション」の関係.....	250
6.2.5 項: 関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した 若年者と就業継続者の比較.....	251
6.2.5.1 目: 「職場の人間関係」の影響力の変動.....	251
6.2.5.2 目: 「職場の人間関係」と「時間」の関係.....	251
6.2.5.3 目: 「上司」, 「先輩」, 「同期」の特徴と役割.....	252
6.3 節: 分析 2 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性.....	255
6.4 節: 分析 3 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析.....	256
6.5 節: 分析 4 組織の代表性の交互作用効果.....	258
6.6 節: 本研究の貢献.....	260
6.6.1 項: 理論への貢献.....	260
6.6.1.1 目: 「感情的側面」の役割・重要性.....	260
6.6.1.2 目: 社会的カテゴリー化の動的側面.....	263
6.6.1.3 目: 階層構造を持つ社会集団における脱個人化.....	263
6.6.2 項: 尺度開発への貢献.....	264
6.6.2.1 目: Johnson 尺度の有効性の確認.....	265
6.6.2.2 目: 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発.....	265
6.6.2.3 目: 弁別性の確認.....	265
6.6.3 項: 早期離職問題への貢献.....	266

第7章：終章 ー本研究の限界と将来の研究展望ー

7.1 節:はじめに.....	270
7.2 節:本研究の限界.....	270
7.2.1 項:分析データの課題.....	270
7.2.2 項:尺度開発の課題.....	271
7.3 節:将来の研究展望.....	273
7.3.1 項:質的調査による分析.....	273
7.3.2 項:分析モデルの改善.....	274
7.3.3 項:中小企業への応用.....	275
7.3.4 項:多様な雇用形態への応用.....	276
7.4 節:おわりに.....	277
引用・参考文献	278
付録 (Appendix)	299
付録 (A) : 本研究で使用された尺度と質問項目	300
付録 (B) : インターネットサーベイ調査の補足資料.....	307

第1章 序章

－若年者の早期離職原因と本研究の目的－

1.1 はじめに

本論文の目的は、「職場の人間関係」が若年者¹の早期離職に与える影響を明らかにすることである。具体的には、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、若年者の「残留意思」や「離職意思」に与える影響を定量的に明らかにし、早期離職問題の改善に寄与することを目的としている。以上の目的を達成するために、本論文では以下の構成に沿って議論を進めていく。

第1章では、若年者の早期離職問題の歴史の変遷を振り返り、バブル経済期以降、早期離職がどのような要因、時代背景によって引き起こされてきたのかをレビューしていく。また、早期離職の要因として「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」を挙げ、要因間の仮説的な因果関係を示していく。最後に、既存研究の課題点を指摘し、「職場の人間関係」を含む「職場要因」に注目していく必要性を述べていく。

第2章では、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」と、その理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」について理解を深めていく。また、先行研究の課題点を指摘し、本研究で行う4つの分析と14の仮説を提示していく。

第3章では、本研究で使用する尺度の開発手順と分析データの出所を明らかにしていく。第4章、第5章では分析結果を提示し、仮説の検証を行う。第6章では、本研究の結論と含意について述べていく。最後に、第7章では本研究の限界と将来の研究展望を示していく。

1.2 研究背景

本研究を行う理由・背景として、「社会的背景」と「学術的背景」の2つが挙げられる。「社会的背景」とは、早期離職問題に取り組むべき理由・背景の社会的側面であり、「企業」・「個人」・「社会」それぞれにとって、若年者の早期離職が潜在的な脅威になっていることが挙げられる。

また、「学術的背景」とは、早期離職問題における研究上の発展余地である。これまで、若年者の早期離職については「組織社会化」の観点から多くの研究が蓄積されてきた。しかしながら、早期離職問題が未だ社会的注目を浴びている事実は、本問題が根本的に解決されていないことの証左であり、新たなアプローチが必要であることを示唆している。以下では、上記2つの背景について詳しく述べ、本研究の必要性について明らかにしていく。

¹ 本研究では、若年者を「新規卒者として就職した、入社1年目から3年目の者」と定義して使用していく。本件の理由・背景については、1.3節にて後述する。

1.2.1 社会的背景

若年者の早期離職が社会問題となっている。一般に早期離職とは入社後 3 年以内での離職を指すが、学歴別に見ると、中卒で 7 割、高卒で 5 割、大卒で 3 割が離職をすることから、「7・5・3」離職とも呼ばれる。厚生労働省の「学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移」によれば、平成 25 年度入社者では、中卒で 63.7%、高卒で 40.9%、大卒では 31.9%が入社後 3 年以内に離職をしている（厚生労働省, 2016）。この若年者の早期離職傾向は、年齢・性別からも確認できる。全年齢を対象とした「雇用動向調査」によれば、男女共に 19 歳以下の離職率が最も高く、平成 27 年の年間離職率は、男性 40.9%、女性 36.8%に及ぶ。しかし、男女共に年齢が上がるにつれて離職率は低下し、男性の場合、35 歳から 59 歳では 10%未満、女性の場合も 20%未満まで低下する（厚生労働省, 2016）。学歴、年齢、性別など、様々な観点から見ても、若年者の早期離職傾向が顕著であることが窺える。

若年者の早期離職が我が国の社会問題として注目を集める理由は、「企業」・「個人」・「社会」のそれぞれにとって、早期離職が潜在的な脅威となり得るためである。例えば、「企業」の視点から見た場合、若年者の早期離職は、事業推進に必要な人材の確保や人員計画を妨げる可能性がある。また、早期離職によって慢性的に採用活動や教育研修を繰り返すことは、費用・時間・人的資源の負担増にもつながる。さらに、個人と企業の長期的な関わりを前提とし、企業特種的な知識・能力の蓄積を競争力の源泉としてきた日本企業にとって、若年者の早期離職は、中長期的な競争力の維持・拡大にも大きな影響を与えることが考えられる。特に経営資源の乏しい中小の企業群にとって、若年者が早期に辞めてしまうことは、中長期の事業計画や技術の継承等にも深刻な影響を及ぼす可能性がある。

次に、若年者「個人」の視点から見た場合、早期離職はより深刻な問題を引き起こす。早期の離職が、若年者のキャリア形成を妨げる可能性が存在するためである。前田ほか(2010)は、新卒就職時の初職効果について分析を行い、新卒時に常勤職に就いたとしても、3 年以内に 1 度でも常勤職から離れてしまうと、再度常勤職に就くことが困難になることを指摘している。また、小林ほか(2014)は、インターネット調査によるパネルデータを用いて、大卒の早期離職者とその後の転職先について分析を行った。その結果、早期離職者の転職先がサービス業などの一部産業に集中していることや、転職者全体の約半数(49%)が、99 名以下の企業に転職していたことが明らかとなった。全体傾向としても、前職より小規模な企業への転職が多数を占めており、早期離職者の転職先は、小規模方向への一方通行となっている。早期離職によって、知識・技能の蓄積がされていない場合、前職よりも有利な雇用条件で働ける可能性は低い。さらに、転職先となる業界・企業の選択肢も狭まる。以上の点を鑑みると、早期離職は、若年者個人のキャリア形成においても、極めて大きなリスク要因になると考えられる。

最後の視点は、早期離職が「社会」に及ぼす負の影響である。内閣府の「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」によれば、日本の「引きこもり群」は約 70 万

人、潜在層は 155 万人と推定されている（内閣府, 2010）。注目すべき点は、ひきこもり状態になったきっかけとして、「職場になじめなかった（23.7%）」、「就職活動がうまくいかなかった（20.3%）」など、仕事や就職に関する原因が多くあげられている点である。つまり、職場や仕事になじめなかったことをきっかけとして離職し、そのまま引きこもってしまう（労働市場から退出してしまう）層が存在している。離職の時期や人数を正確に把握することが今後の課題であるが、早期の離職が、若年層の労働力減少に直接つながっていることも考えられる。そして、このような若年者の労働力減少は、税収等の減収を招き、ひいては、年金・保険などの社会保障制度の維持にも悪影響を与える可能性がある。少子高齢化が深刻な我が国において、若年層の労働力確保に負の影響を与えかねない早期離職は、喫緊に対応すべき社会問題であると考えられる。

上記のような状況を避けるため、政府機関も様々な対策を行っている。労働政策研究・研修機構は、若年者の離職理由を明らかにするため、2,169 社、13,339 名の回答から「若年者の離職理由と職場定着に関する調査²」をまとめている（労働政策研究・研修機構, 2007）。また、厚生労働省は、平成 24 年より「産業・事業所規模別の早期離職率」の情報公開を開始した。さらに、平成 27 年からは、大学生・大学院生向けハローワーク求人票に、過去 3 年間の採用者数・離職者数の記入を求めており、就職に際しての注意喚起が行われている。内閣府においても、労働界、産業界、教育界、有識者及び政府の合意による「若者雇用戦略」が策定されている（内閣府, 2012）。本政策では、自らの職業人生を切り開いていける若者の育成を社会全体で支援していくことが提唱され、その実現のため、若者が働き続けられる職場環境の実現、職場定着などが主要な論点として挙げられている。

以上のように、若年者の早期離職問題については、政府機関による調査、情報公開、指針の策定など、多数の対策が推進されている。民間企業や学術機関での調査・研究と合わせると、極めて多数の組織・個人が、若年者の早期離職問題の解決に関心を抱いているといえる。

1.2.2 学術的背景

若年者の早期離職問題を取り上げるべき理由は、社会的背景だけではない。学術研究上の発展余地が大きいことも、本問題に取り組むべき理由の 1 つである。

例えば、若年者の早期離職問題については、これまで「組織社会化（organizational socialization）」の観点から多くの研究が行われてきた。組織社会化とは、もともと「社会化（socialization）」の下位概念に位置付けられるものであるが、本概念を広範にレビューした高橋（1993）は、組織社会化を「組織への参加者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義している。この組織社会化の基本的な仮定は、組織による組織社会化戦略（新入社員

² 労働政策研究・研修機構（2007）の調査における若年者の定義は「企業に在籍する 35 歳未満の若年者（正社員）」であり、本研究のように入社 1 年目から 3 年目に限定したものではない。結果の解釈には留意が必要である。

研修・メンター制度など）の実行により、新入社員の組織適応が推進され、組織に対する残留意思が高まる（もしくは、離職意思が低下する）というものである。その効果や過程、メカニズムについては、これまで Van Maanen & Schein (1979), Fisher (1986), 高橋 (1993), 小川 (2006), 福本 (2011), 鴻巣 (2012), 尾形 (2012), 林 (2013) など、多数の優れた研究者から有益な知見・示唆が提供されてきた。

しかしながら、組織社会化研究にもいくつかの疑問・課題点が残されている。例えば、組織社会化は「組織の側」から早期離職を捉えた概念であるため、若年者「個人の側」からの視点が含まれていない。しかし、若年者の早期離職問題を解決していくためには、若年者自身の視点から、組織がどのような存在であるかを分析していく必要がある。

また、現実の組織に目を向けた場合、組織の規範・価値・行動様式を受容していなくとも、組織に残り続ける者が存在する。逆に、組織の規範・価値・行動様式に共感し、職務遂行に必要な技能を備えた者が離職してしまうこともある。このような現象が現実の組織において少なからず存在していることを考えると、全ての早期離職原因を組織適応に求めることには限界がある。少なくとも、給与・待遇、職務内容、人間関係、勤務地など、あらゆる離職理由の原因を、組織適応の成功・失敗という一元的な枠組みで捉えてしまうことは、問題の焦点をぼかし、細部の検証や具体的な解決策の検討を妨げる可能性がある。組織社会化研究の有効性を認識しつつも、これまでとは異なる視点・概念から、若年者の早期離職問題を捉え直していく必要があると考えられる。

また、1.2.1 項で言及してきた早期離職に関する各種調査では、主に、広範な視点から若年者の早期離職「率」や「人数」に注目がされてきた。しかしながら、事前の文献調査やインタビュー調査など、若年者 1 人 1 人の質的調査から見えてくる特徴は、早期離職理由の「多様性」である。例えば、「自分の好きなことがやりたい」、「〇〇に関わる仕事がしたい」などの理想を追い求めるタイプや、「給与に不満」、「正社員になりたい」など待遇面の改善を求める者、「職場の人間関係が辛い」、「上司と合わない」などの職場の人間関係を指摘する者もいる。また、「会社の将来性に期待が持てない」等の悲観的な理由もあれば、「キャリアアップするため」という前向きな理由から早期離職する者も存在する。さらには、「起業するため」、「NPO 法人の立ち上げ」などの回答もある。実際、本研究で行った事前の調査においても、以下のような多様な回答があった。

「もともと 3 年で辞めようと思っていた。次のキャリアへのステップ」

「自分が就職した時は不景気でなかなか内定が出なかった。経済的に就職浪人することはできなかったので、自分の希望とは異なる企業に行くしかなかった」

「成長に限界を感じた。やる気はあるのに任せて貰えない。のんびりしている上司や先輩を見て、危機感を感じました」

「赤字が続き、正直、会社の将来性に期待が持てませんでした」

「給与や待遇が良くなかった。事前に説明を受けていたものと実態が異なっていた」

「勤務時間が長く、2年目に体を壊してしまいました」

「好景気で複数内定が出たため、その中で一番有名な会社に入ったが、業界のぬるま湯的な体質が合わなかった。よく調べなかったことを後悔しています」

「会社がやっているビジネスに違和感を覚えた。もっと社会に貢献できる仕事がしたい」

「3年間の社会人生活の中で、本当に自分のやりたいことが見えてきた。たまたまそれに関わる会社に内定が出たので、とても幸運だったと思います」

「職場の人間関係が原因。特に上司と合わなかったことが致命的」

「異動を機に、尊敬していた上司や先輩と離れてしまったこと」

「自分の世代から年俸制になり、以前から働いている人との給与格差が大きかったこと。同じ仕事をしているのに待遇に大きな差があるのは納得がいかなかった」

「入社から3年経っても希望する仕事をやらせて貰えなかったため」

「仕事内容が完全にルーチン化されていたため、スキルが全く身に付かなかった。このまま30歳になったらまずいと思った」

以上のように、若年者の離職理由については、かなりの多様性があることが確認されている。しかしながら、このような多様性の背景や、各時代においてどのような離職理由が優勢であったのかは、断片的にしか明らかにされていない。

例えば、日本生産性本部が毎年実施している「働くことの意識³」調査によると、近年の新入社員の傾向として、「自分の能力・個性がいかせる」ことが会社選びにおいて重視されている。逆に、調査が開始された1971年（昭和46年）に第1位（27%）であった「会社の将来性」は、2016年（平成28年）には第4位（10%）まで低下しており、時代の変化の中で、“寄らば大樹の陰”的な傾向が減退し、自らの技能や能力に関心をもたれる時代へ変化してきたことが指摘されている（日本生産性本部, 2015）。

³ 平成28年度の調査では、調査対象者の65.6%（844名／1286名）が四年制大学もしくは大学院卒となっている。

このような職業観の変化は、若年者の離職行動に対しても影響を及ぼしてきたことが考えられる。しかし、時代背景と早期離職の関係や、上記にあげた職業観の変化が、いつ、何を原因として始まったのかについて、包括的に検討した研究は少ない。

以上の課題を解決していくためには、これまでとは異なる分析枠組みからの整理・検討が必要である。具体的には、はじめに、断片的に語られてきた早期離職の原因や時代背景について、時系列に整理し直すことが必要である。特に、若年者の早期離職が注目され始めたバブル経済期以降の社会変化と早期離職の推移を丁寧に追い、歴史的変遷から早期離職発生の原因・メカニズムを検討することが、早期離職問題の改善を図るための土台になると考えられる。

また、若年者個々人の早期離職行動を改善していくためには、上記のような広範な視点に加え、より若年者個人の行動特性に焦点を当てた分析が必要である。例えば、入社1年目から3年目の若年者と、4年目以降の者との比較分析は、若年者特有の行動特性を明らかにするための有益な示唆を提供することが考えられる。しかし、そのような視点から行われた実証研究は少ない。以上のような点を鑑みると、若年者の早期離職問題は、社会的背景だけでなく、研究上の視点・分析方法にも発展の余地があると考えられる。

1.3 本研究の基本的な立場

本研究は、若年者の早期離職問題の改善を最終目的とした実証研究である。具体的な分析・検討に入る前に、いくつかの点について、本研究の基本的な立場を明確にしておく。

第1に、本研究は、若年者の早期離職は、「企業」、「個人」、「社会」にとって潜在的な脅威であり、早期離職の改善が必要であるという立場に立っている。「7・5・3」離職に代表される、若年者の早期離職については、これまでも社会問題としてたびたび指摘されてきたが、早期離職自体が本当に問題であるか否かについては、十分な議論がされてこなかった。

太田（2010）において指摘されているように、若年期が「天職探し」の時期であることを考えれば、早期離職についても多様な解釈があり得る。場合によっては、現在の早期離職率を健全なものと解釈することも可能かもしれない。実際、吉村（2012）は、若年離職を企業経営の視点から検討し、一般的には問題とされる高い離職率も、業種・職種によっては経営合理性があることを指摘している。しかしながら、小林ほか（2014）の研究からも明らかにように、早期離職者の転職先は、業界・企業ともに狭まる傾向にあり、前職よりも有利な労働条件で働ける可能性は低い。また、企業にとっても、早期離職によって人的資源が蓄積されていかないことは、採用、教育、人員計画、事業推進、技術継承など、あらゆる面で大きな弊害となり得る。より長期の視点に立てば、上記のような現象は、若年層の労働力確保や税収の減少など、我が国の健全な発展にも影響を及ぼす可能性がある。以上のような点から、本研究は、若年者の早期離職は「企業」、「個人」、「社会」にとって望ましくない現象であり、早期離職率の改善が必要であるという立場に立って、分析を進めていく。

第2に、若年者の定義について明確にしておきたい。若年者の定義については、明確なものが定まっておらず、調査や分野によって異なっている。厚生労働省は、若年労働者の定義を「15歳から34歳までの労働者」としており、各種の雇用調査もこの定義に従って行われている。また、労働政策研究・研修機構が行った「若年者の離職理由と職場定着に関する調査（2007）」においても、調査対象者は、「企業に在籍する35歳未満の若年者（正社員）」と定義されている。しかしながら、内閣府が行った「就業構造基本調査」においては、若年無業者の定義が15歳から39歳となっている。また、民間企業の調査においても、15歳から24歳や、15歳から39歳を若年者として扱う場合があるなど、社会全体での統一はされていない。

本研究では、若年者を「新規学卒者として就職した入社1年目から3年目の者」と定義して使用していく。これは、本研究が入社3年以内の早期離職を研究テーマとしており、分析においても、入社3年以内の者と4年以上就業を継続している者の比較分析を行っているためである。それゆえ、本研究では今後、「若年者」という言葉について上記の定義を適用していく。また、4年以上就業を継続している者についても、便宜的に「就業継続者」と表現し、表記の簡便性を図っていく。

第3に、本研究では、若年者の中でも、特に大卒正社員を対象に分析を進めていく。大卒正社員については、政府統計や民間企業が行っている大卒者向けの調査が多数存在するため、より詳細な分析が可能となっている。また、後述する濱秋（2011）でも指摘されているように、終身雇用、年功賃金など、日本的雇用慣行が最も適用されてきたのは大卒の正社員である。バブル経済の崩壊が日本的雇用慣行の衰退を招き、それが若年者の早期離職に繋がっているとすれば、その影響を最も受けてきたであろう、大卒正社員を分析対象とすることが、本問題を探究していく上でも適切であると考えられる。

さらに、大卒者を本研究の対象とする最も大きな理由は、早期離職者に占める大卒者の割合が、他学歴（短大卒、高校卒、中学卒）と比較して多い点にある。厚生労働省の「新規学卒者の離職状況調査⁴」によれば、平成25年の大卒就職者数は41万2636名⁵であり、その内、3年以内の早期離職者数は、13万1763名に及ぶ。一方、短大卒の就職者数は、13万3648名であり、早期離職者数は5万5756名である。また、高卒者では就職者数17万538名に対し、早期離職者数は6万9689名、中卒者では、就職者数1094名に対し、早期離職者数は697名となっている。全ての学歴を合わせた早期離職者数は、25万7905名であり、その内、大卒者が51%を占めている。もともと、大卒者の人数が多いため、早期離職者数に占める大卒者の割合が最も大きくなることは必然である。また、「7・5・3」離職と呼ばれるように、人数は最も多いが、早期離職者の割合が最も低いのは大卒者である。しかしながら、

⁴ 厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>）（最終閲覧日 2017-1-6）の新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況を参照。

⁵ 学歴別の就職者数や離職者数については、厚生労働省「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouteikyokukenyukiroudoutaisakubu/0000140595.pdf>）（最終閲覧日 2017-1-6）をもとに算出した。

大卒者が早期離職者全体の半数を占めていることも事実であり、大卒者の早期離職を検討することが、早期離職問題全体の改善に向けた、大きな一歩になると考えられる。それゆえ、本研究では、若年者の中でも特に大卒正社員を対象として分析を進めていく。

1.4 問題意識

上記では、本研究の研究背景と基本的な立場を示してきた。本節では、若年者の早期離職問題に対する、本研究の問題意識を述べていく。また、その前段として、早期離職の歴史の変遷を振り返り、早期離職が発生した時代背景や要因について理解を深めていく。

早期離職の時系列的な推移や時代背景を改めて整理・検証することは、早期離職問題の全体像を掴み、解決策を検討するための土台になると考えられる。そのため、本研究では新規大卒者の早期離職について、1980年代末から2016年までの約30年間の変化に注目していく。次に、早期離職に関する代表的な研究群を概観し、早期離職発生の「要因」について理解を深めていく。最後に、バブル経済期以降の早期離職の発生について、時代区分ごとの包括的な検討・考察を行い、要因間の仮説的な因果関係を示していく。

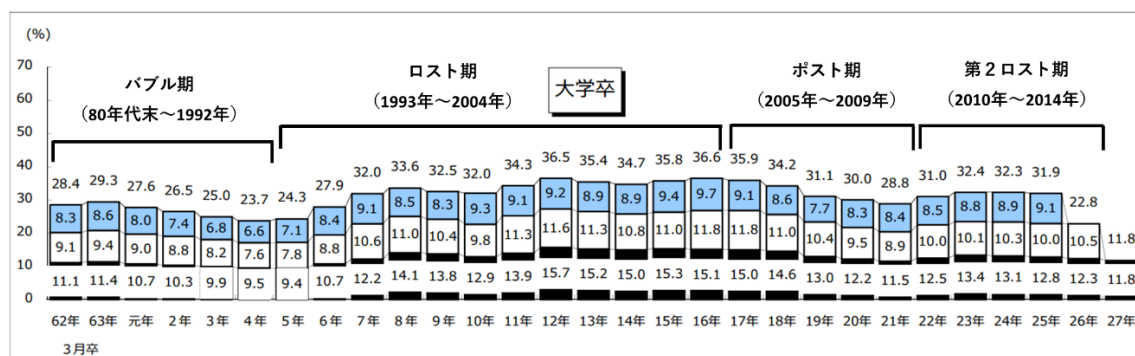
1.4.1 早期離職率の推移と時代区分

はじめに、新規大卒者の早期離職率の推移と特徴的な時代区分を示していく。そもそも、若年者の早期離職問題に社会的な注目が集まるようになったのは、バブル経済崩壊後の1990年代である。当時は、年功賃金や終身雇用など、いわゆる「日本的雇用」の終焉が指摘されるなど、我が国の労働環境や働き方が大きな変化に直面した時期でもある。

荻谷・本田（2010）は、バブル経済期以降の大卒就職の変動を、「バブル期（1980年代末から1990年代初頭）」、「ロストジェネレーション期（1993年から2004年）」、「ポスト・ロストジェネレーション期（2005年から2008年）」、「第2次ロストジェネレーション期（2009年から2014）」⁶の4つに分け、その特徴について述べている。図表1-1は、厚生労働省（2016）「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」に荻谷・本田の時代区分を当てはめたものである。

⁶ 荻谷・本田（2010）の研究では、第2ロスト期の終わり（2014年）は明示されていない。本研究では、求人倍率が2014年から2015年にかけて1.28倍から1.61倍に急上昇した事実から、2015年以降を新たな段階に移行したと判断し、第2ロスト期の終わりを2014年とした。

図表 1-1：新規大卒者の 3 年以内離職率の推移と時代区分



出所：厚生労働省（2016）「学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移」、荻谷・本田（2010）「大卒就職の社会学」より筆者作成

図表 1-1 から、いくつかの特徴が見えてくる。まず、(1)「バブル期」には早期離職率が 20% 台であったものが、バブル経済崩壊後の (2)「ロストジェネレーション期」に入ると、35% 超まで上昇している。また、(3)「ポスト・ロストジェネレーション期」では早期離職率が 20% 台後半まで徐々に減少しているのに対し、(4)「第 2 ロストジェネレーション期」では再度 30% 超まで上昇していることが読み取れる。

荻谷・本田（2010）は、それぞれの期間について、(1) 80 年代末から 1990 年初頭のバブル経済下における採用需要拡大期、(2) 1993 年頃から 2004 年頃への就職氷河期、(3) 2005 年頃からの「いざなぎ景気越え」による採用再活性期、(4) 金融危機による新卒採用抑制期として、それぞれの期間の特徴を論じている。本論文においても、荻谷・本田の時代区分に依拠しながら、各時期において、なぜ早期離職率が上昇・下降したのか、その要因について代表的な研究群を概観していく。

1.4.2 早期離職の要因 (1)「環境要因」

早期離職率の上昇・下降の要因としてまず注目すべきものが、卒業時の経済環境に代表される「環境要因」説である。これは、若年者の早期離職の原因を、卒業時の経済環境や雇用情勢に求める研究群であり、一般に「世代効果」研究と呼ばれる。

世代効果とは、学校を卒業した時期の経済環境や労働需給状況（失業率、有効求人倍率等）が、ある世代の賃金、採用、離職等に及ぼす長期的な影響を指し、主に労働経済学の分野で研究の蓄積がされてきた。例えば、黒澤・玄田（2001）⁷は、1982 年から 1997 年に労働市場に参入した 30 歳未満の労働者を対象に、就職時の失業率が、就業機会の獲得および、その後の定着にどのような影響を与えるのかについて分析をしている。分析の結果、失業率の上昇は、正社員として就業する機会を制限するだけでなく、就職後の早期離職にも繋がるこ

⁷ 黒澤・玄田（2001）の調査では、1997 年に労働省が実施した「若年者就業実態調査」のデータが用いられており、30 歳未満の若者 2 万 1000 人が対象となっている。若年者の定義に留意が必要である。

とを明らかにした。

黒澤・玄田は、失業率の上昇が若年者の早期離職を招く理由として、失業率が高い時期に就職活動をした場合、希望する企業や仕事に付ける可能性が低くなるため、企業と若年者のマッチングの「質」が低下し、結果的に早期の離職に繋がることを指摘している。そして、このような状況を改善するためには、なにより、総需要拡大による新卒市場の需給改善が必要であることを指摘している（黒澤・玄田, 2001）。

また、大竹・猪木（1997）も、労働者の賃金や離職行動を仕事と労働者のマッチングの質から説明する Jovanovic（1979）の理論をもとに、大学卒の賃金・勤続年数に関する世代効果を分析している。Jovanovic（1979）の理論によれば、労働者と仕事のマッチングの質が高い場合、労働者は職場で高い生産性をあげることができるため、賃金は上昇し、転職をする必要がなくなるため、勤続年数が伸びるとされる。しかし、大竹・猪木が指摘しているように、仕事と労働者のマッチングの質に対して、景気変動がどのような影響を与えるのかについては明らかにされてこなかった。分析の結果、不況期に就職した者の勤続年数が、好景気に就職した者に比べて、有意に短いこと（好況期に就職した世代は、そうでない世代よりも平均勤続年数が有意に長いこと）が明らかとなり、離職行動に対する世代効果の影響が確認された。つまり、好況時には仕事と労働者のマッチングの質が高くなるため、勤続年数が長くなる一方、不況期にはマッチングの質が低くなるため、離職が促進されるといえる。

1.4.3 早期離職の要因（2）「個人要因」

若年者の早期離職の原因として頻繁に指摘される要因が、若年者の職業観変化を背景とした「個人要因」説である。これは、若年者の早期離職原因を、若年者の仕事に対する見方や価値観が変化したため、という個人の要因に求める研究群であり、広く社会に受け入れられている説でもある。実際、多くの人間が、早期離職の原因は若年者個人の「内的問題」だと認識していることが明らかとなっている。

経済広報センターは、全世代 3,764 名を対象に、「若年者の就労に関するアンケート」を行った。その結果、早期離職の主な原因がどこにあるのかについて、回答者の 80%が「若者自身やその周辺に原因がある」、「どちらかという若者自身やその周辺に原因がある」と回答している（経済広報センター, 2004）。さらに、上記回答者にその理由を尋ねたところ、「つらくても、がまんするといった精神的なタフさがいいから」という回答が 61%で最も多い結果となった。換言すれば、回答者の多くが、早期離職の原因を、若年者個人の精神面の弱さや忍耐力の欠如にあると認識している様子が窺われる。

谷内（2005）は、厚生労働省、日本生産性本部、JGSS - 2000⁸など、若者の職業意識に

⁸ JGSS（Japanese General Social Survey）は、2年に1度行われる総合社会調査である。20~89歳の男女個人を対象としており、日本人の意識と日本社会の構造を把握するために、個票データを国内外の研究者や教育機関に公開している。（参照：<http://jgss.daishodai.ac.jp/>）（最終閲覧日 2017-1-16）。

関する様々な調査結果を参照しながら、早期離職の原因として、若年層の職業意識の変化を指摘している。谷内（2005）によれば、戦後生まれの中高年層の職業意識の根底には、物質的豊かさへの希求があり、それが可能となる大企業や安定した企業に入ることが主たる目標となっていた。それゆえ、入った会社で担当する仕事については事前にほとんど意識されることはなく、その意味で、中高年層の職業意識は、「就社」であったことが指摘されている。

一方、若年層の職業意識の根底にあるのは、精神的な豊かさであり、職業選択においても自分の能力・個性が活かせるかどうかを重視する会社選択が行われていること、したがって、若年層にはおいては、「どこの会社に入るか」ではなく、「どんな仕事ができるか」、「その仕事は自分にあっているか」などが重視されることが指摘されている。若年層の職業意識は、どこの会社に入るかよりも、入った会社でどのような仕事ができるかを重視する意味で、まさに「就職」であり、「いくつかの組織に所属し、それぞれのところから必要なものを手に入れていく」（谷内, 2005, p. 34）という若年層の職業意識が、早期離職の原因になっていることが示唆されている。

上記のような谷内の主張を裏付ける調査結果も複数存在する。例えば、内閣府が行った「若者の考え方についての調査報告書」では、15歳から29歳の若者3,000名を対象に、職業観に関する質問がされている。その中で、「現在の職業に就いた理由」を尋ねたところ、「自分の好きなことができる（32.5%）」が最も高い数値となっており、「大きな会社である（14.5%）」、「給料が高い（13.4%）」よりも上位に挙げられている（内閣府, 2012）。

また、同じく内閣府が2001年に行った「青少年の生活と意識に関する基本調査報告書」においても、職業観について、「やりがいのある仕事についてがんばるのは人間にとって大事なことだ（57.2%）」、「自分のやりたい仕事できれば、収入や社会的地位にはこだわらない（44.9%）」が、それぞれ1位、2位となっている（内閣府, 2001）。

以上の調査からも、22歳から24歳の若年層が、収入や社会的地位よりも、やりたい仕事か否かを重視した職業選択を行っており、少なくとも、その傾向が2000年代初頭には現れていたことが確認できる。そして、このような個々人の個性や、やりたい事を優先する職業観が、特定の企業に一生涯留まり続けるインセンティブを低下させ、早期離職を誘発している可能性が示唆される。

1.4.4 早期離職の要因（3）「企業要因」

早期離職の要因に関する3つ目の視点は、早期離職の原因を、雇用システムや労働条件など、雇用主側の問題に求める「企業要因」説の研究群である。

濱秋ほか（2011）は、若年層の離職について、終身雇用や年功賃金に代表される「日本的雇用慣行」の衰退が、若年層の離職を促していると指摘している。当該研究では、1989年から2008年までの20年間の「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、企業の中

核労働者（男性常用労働者）の働き方にどのような変化が生じてきたのかを分析している。分析の結果、年功賃金については、1990年代から徐々に賃金プロファイル（賃金上昇カーブ）の傾きがゆるやかになり、2007～2008年になると、40歳以降ではほとんど上昇が見られなくなったことが指摘されている。つまり、1990年代までは年功による賃金の上昇が観察されていたが、近年では、特に40歳代後半以降の中高年層で、年功的な賃金の上昇が見られなくなっているということである。

また、終身雇用については、中高年層ではほとんど変化が見られないのに対し、大学卒の若年層では、1990年代後半以降、終身雇用者比率に顕著な低下（60%前後から45%以下への低下）が確認されている。つまり、中高年層の終身雇用が維持される一方、若年層に対する終身雇用制度は衰退してきていることが推測される。

以上の分析から、濱秋らは、若年労働者（特に大企業に勤める大卒者）は、現在の勤め先で働き続けたとしても、期待できる賃金の上昇率は従来と比べて大きく低下しており、なおかつ、終身雇用も以前ほど望めない状況になっていると指摘している。このような状況の中で、転職が容易ではない中高年層は、賃金上昇率の低下を甘受してでも現在の企業に留まろうとする一方、適応能力が高い若年層は、より良い雇用条件を求めて転職をするインセンティブが強まることが主張されている。年功賃金、終身雇用という「日本的雇用慣行」の衰退が、若年層の離職を促す大きな要因となっていることが示唆される。

また、このような日本企業の伝統的な賃金、雇用制度の衰退の他に、新たに、企業の「戦略的な行動」によって、早期離職が常態化していることが指摘され始めている。小林ほか（2014）は、厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」を参考に、特定の業種（宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業、生活関連サービス業など）においては、早期離職率が他業種に比べて高いこと（いずれの卒業年度においても3年間で45%以上の離職率）を指摘している。また、インターネットを用いた別サンプルの分析においても、流通業、サービス業、マスコミ・広告・コンサルティング業などの特定の業種は、個人属性や経済環境の違いを考慮しても、離職率が他業種に比べて有意に高いことが報告されている。これらの事実から、小林らは、産業や企業規模で採用されている雇用慣行・システムが異なり、それが若年者の早期離職に影響を及ぼしていることを主張している。

小林らは、産業別の雇用システムを、「伝統的な日本型雇用システム」、「門戸開放・使い切り型」、「ふるい落とし選抜型」の3つのタイプに分け、「伝統的な日本型雇用システム」が採用される金融、製造業などでは、離職も少ないが中途採用による途中参入は難しいこと、サービス業で主に見られる「門戸開放・使い切り型」は、就職はしやすいが、その後の離職確率も高くなること、「ふるい落とし選抜型」を採用するマスコミ関連産業においては、入社だけでなく、入社後の生き残りも厳しいことを報告している。そして、社会全体として「伝統的な日本型雇用システム」に代表される、長期安定的に働ける職場が減少し、「門戸開放・使い切り型」企業が増加していることが、大卒若年者の早期離職が増加する原因になっている可能性を指摘している。

また、吉村（2012）も、早期離職現象の背景を、企業経営の視点から分析する必要性を述べている。吉村は、企業にとって労働者の離職は、一般的に語られるコストの高い行為で非合理的なことか、という問いに立ち、小売業の販売職について分析を行った。その結果、小売チェーン店の現場社員が離職することによって企業競争力が著しく阻害される可能性は、製造業の現場社員のような「知的熟練」が必要な職種と比較して、相対的に低いことを指摘している。すなわち、企業経営の視点から見た場合、特定の業種・職種においては、従業員の離職コスト（離職によって引き起こされる企業側の損失・不利益）が低いため、高い離職率であっても、経営合理性のある現象として捉えられる可能性があるということである。このような離職コストが低い業種・職種の場合、従業員のリテンションに対する企業側のインセンティブは低下していく。それは結果として、従業員の早期の離職を引き起こすことに繋がることが推測される。

最後に、中村・則定（2014）は、若者の早期離職は、若者自身と労働環境の 2 つの問題の相乗効果によるものであると仮説を立て、若者の精神的な忍耐力と労働環境が、早期離職意識とどのような関係にあるのかを分析している。当該研究では、勤務年数 3 年以内の社会人 102 名を対象とし、現代の若者の傾向である、逃避や不安に対する意識、抑うつの感じやすさ、そして労働環境におけるストレスが、離職意識とどのように関係しているかが調査されている。分析の結果、抑うつに耐える力は離職意思とは直接関係がないこと、離職を考えている若者の主な理由は「労働条件（賃金・時間等）」であることが明らかにされている。

上記に挙げた、小林（2014）、吉村（2012）、中村・則定（2014）のような、若年者の早期離職原因を、雇用慣行、経営合理性、労働条件など、「企業要因」の問題として捉える研究群は、2012 年以降に厚生労働省が産業・事業所規模別の離職率を公開してから特に活発化しており、「環境要因」説、「個人要因」説と合わせて、若年者の早期離職の原因を説明する重要な仮説となっている。

1.4.5 早期離職要因の仮説的因果関係

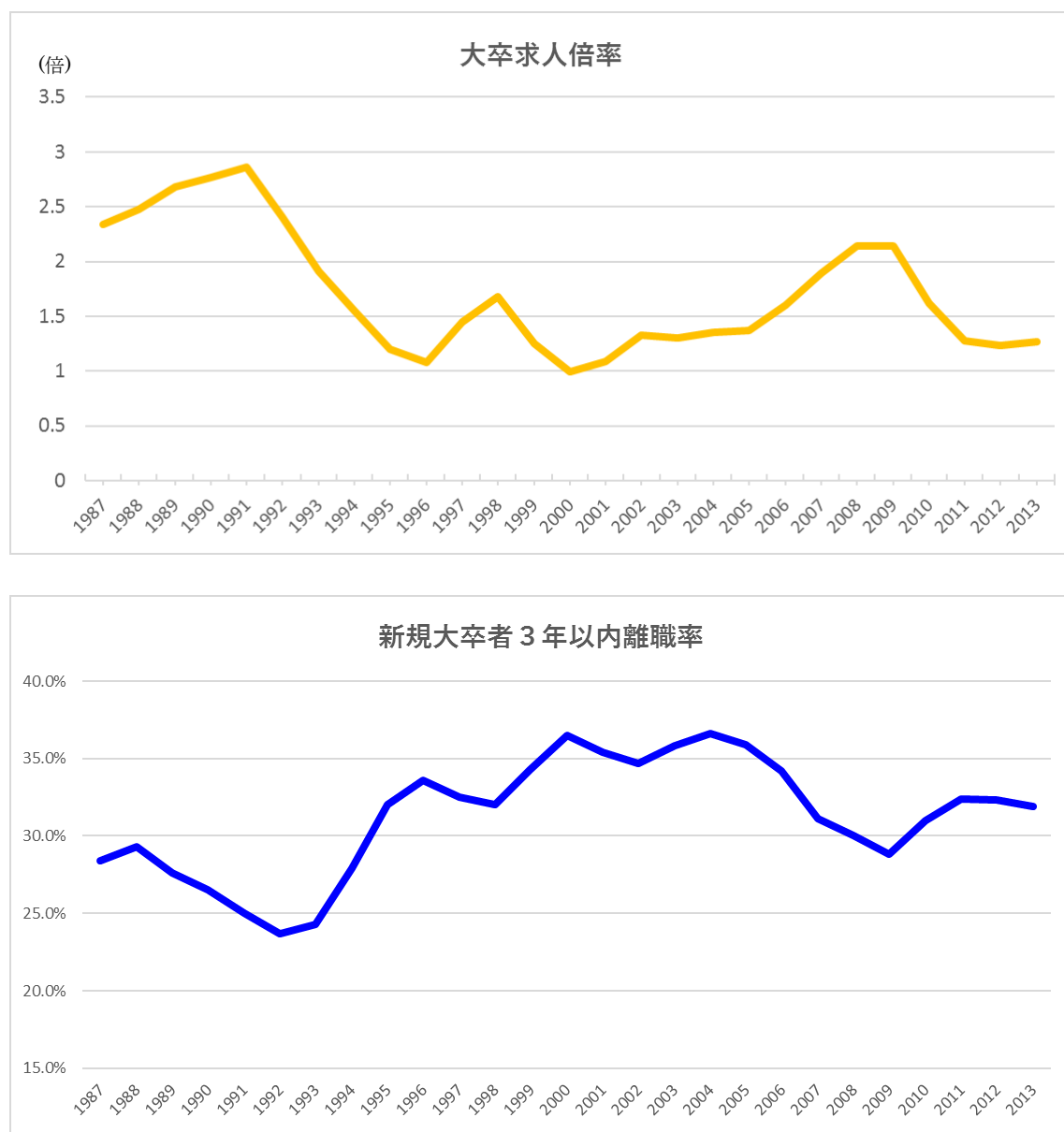
これまで、若年者の早期離職について、「環境要因」、「個人要因」、「企業要因」の 3 つの研究群を概観してきた。これまでの研究蓄積から、若年者の早期離職については、上記 3 つの要因が深く影響を及ぼしていることが推測される。

しかしながら、どの要因が早期離職に対して最も大きな影響を与えているのか、それぞれの要因は、いつ、どのように始まったのか、要因間に関係はあるのか、などの疑問については必ずしも明らかにされていない。それゆえ、これまでの研究成果を整理し、各要因の影響力、背景、他要因との関係などについて検討することは、一定の価値があると考えられる。本項では、時代背景を振り返りながら、早期離職と各要因の関係について明らかにしていく。また、要因間の仮説的な因果関係について言及していく。

はじめに、若年者の早期離職を引き起こす最も重要な要因は、「環境要因」であることが推測される。世代効果研究を代表とする環境要因説では、若年層の離職は、就職活動時の景気状況に左右されることが明らかにされている。不況期に就職活動をした場合、求人案件の減少から、自己の能力・志向に合った企業に就職できる可能性が低下し、不本意就職が増加することによって若年者の早期離職が促進されることが主張されている。

この環境要因説が正しい場合、求人倍率が低い（1人当たりの求人案件が少ない不況期）ほど、早期離職率は高くなり、逆に、求人倍率が高い（1人当たりの求人案件が多数ある好況期）ほど、早期離職率は低くなるはずである。つまり、環境要因が若年者の早期離職に影響を及ぼしているとすれば、景気動向を示す求人倍率と早期離職率は「逆相関の関係」になることが推測される。以下の図表 1-2 は、1987 年から 2013 年までの大卒求人倍率と早期離職率の推移をそれぞれ示したものである。

図表 1-2：大卒求人倍率と新規大卒者 3 年以内離職率の比較



出所：リクルートワークス研究所(2016)「大卒求人倍率調査」，厚生労働省(2016)「学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移」より筆者作成

図表 1-3：大卒求人倍率と早期離職率の関係

「大卒求人倍率」と「新規大卒者3年以内離職率」の相関分析

相関係数	-.81 ($p < .01$)
------	--------------------

「大卒求人倍率」を独立変数、「新規大卒者3年以内離職率」を従属変数とした回帰分析

調整済みR ² 値	.65 ($p < .001$)
----------------------	--------------------

図表 1-2 から、求人倍率と早期離職率が「逆相関」している様子が確認できる。つまり、求人倍率が高まる好況期においては早期離職率が低下し、求人倍率が減少する不況期においては、早期離職率が上昇している。本研究において両者の相関を調べたところ、大卒求人倍率と早期離職率の相関は -0.81 ($p < .01$) を示しており、両者の間に極めて強い相関関係があることが確認された。また、求人倍率を独立変数、早期離職率を従属変数とした回帰分析を行った結果、調整済み R^2 値は $.65$ ($p < .001$) という高い説明力を示した（図表 1-3 参照）。以上の点から、求人倍率に代表される経済環境は、若年者の早期離職率を左右する重要な要因であり、世代効果研究に代表される環境要因説と極めて整合的な結果が示される結果となった。

以上で示したように、若年者の早期離職率は求人倍率などの「環境要因」と逆相関の関係にあり、時代を超えて早期離職率の変動に強い影響を及ぼしてきたと考えられる。しかしながら、「環境要因」が若年者の早期離職に対して最も大きな影響を及ぼしてきたことが推測される一方、早期離職の要因として挙げられてきた、「個人要因」、「企業要因」は、どのような形で影響を及ぼしているのか疑問が残る。

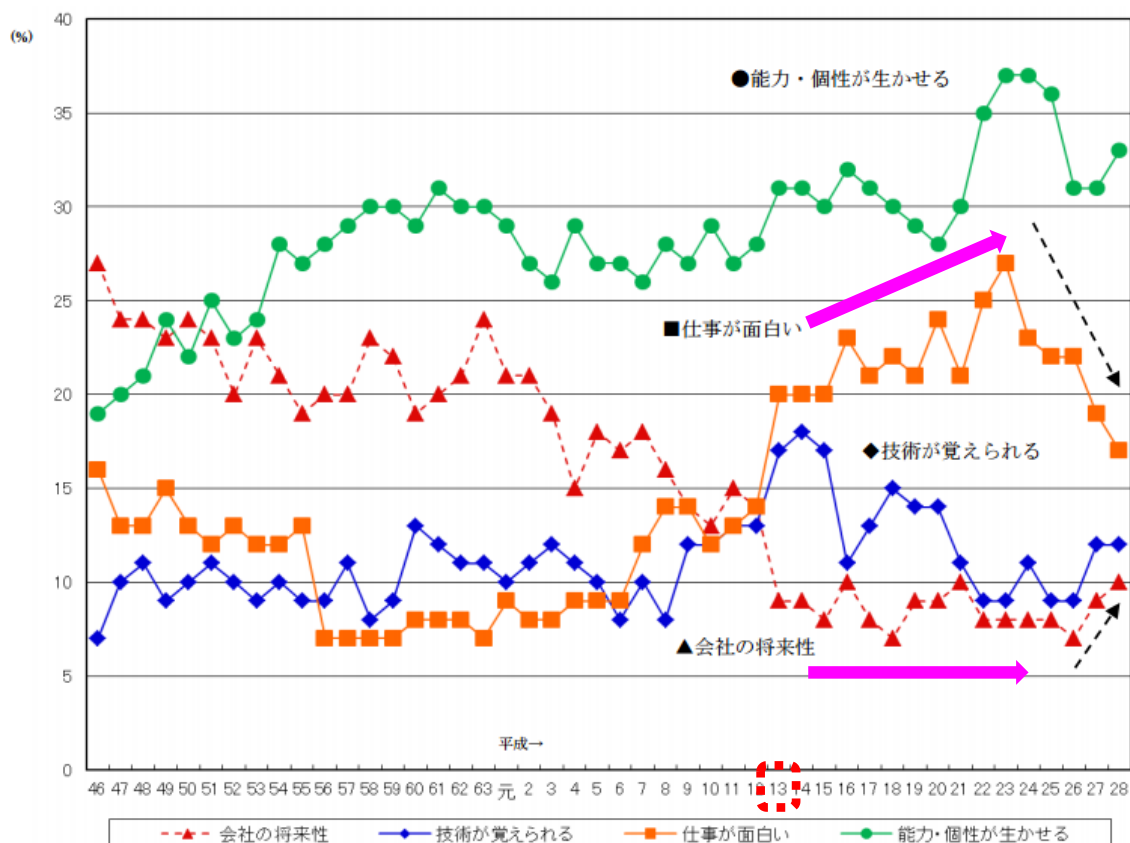
早期離職に対する「個人要因」、「企業要因」の影響を検討する上で注目すべき点は、経済環境と連動した早期離職率の上昇・下降の「変動幅」が、時代によって必ずしも一致していない点である。つまり、早期離職率は、全体としては経済環境と連動した動きを見せるが、離職率の変動幅（どの程度、早期離職率が上昇・下降するか）は、時代によって異なっているということである。

例えば、1993 年の求人倍率は 1.91 倍、早期離職率は 24.3% であるが、ほぼ同水準の求人倍率であった 2007 年では、求人倍率が 1.89 倍に対し、早期離職率は 31.1% となっている。また、1987 年から 2013 年までの 26 年間で、最も早期離職率が高かったのは、求人倍率が最も低かった 2000 年（求人倍率 0.99・早期離職率 36.5%）ではなく、2004 年である（求人倍率 1.35 倍・早期離職率 36.6%）。さらに、2000 年以降、大卒の早期離職率は 30% 以上の高止まり状態が続いており、30% を下回ったのは 2009 年のみとなっている。この早期離職率の高止まりについては、小林（2014）など、複数の研究者からも疑問が投げかけられている。もし、「環境要因」のみが早期離職率に有意な影響を与えていると仮定した場合、求人倍率に対する早期離職率は、時代が変わっても同程度の水準を示すはずである。しかし、そうはなっていない。すなわち、新規大卒者の早期離職率は、全体としては経済環境に強く連動するが、特に 2000 年以降においては、早期離職率の変動に対して「環境要因」以外の要因が影響を及ぼしていることが推測される。そしてこれらの事実は、若年者の早期離職について時代ごとに検証する必要性があることを示唆している。

2000 年以降の早期離職率の高止まりを説明するものとして、興味深いデータがある。日本生産性本部が実施している、新入社員の「働くことの意識」調査である。当該調査は、新入社員の「働くこと」に対する意識を継続的に調査・分析しており、1969 年（昭和 44 年）から開始され、2016 年（平成 28 年）で 48 回目となる。新入社員の就労意識をテーマとす

る調査としては、我が国で最も歴史のあるものであり、新入社員の就労意識を時系列に考察できる点に大きな特徴がある。以下の図表 1-4 は、調査内の設問「会社を選ぶとき、あなたはどのような要因をもっとも重視しましたか」の結果を、時系列に示したものである（日本生産性本部, 2016）。

図表 1-4：会社の選択理由（経年変化・上位項目）



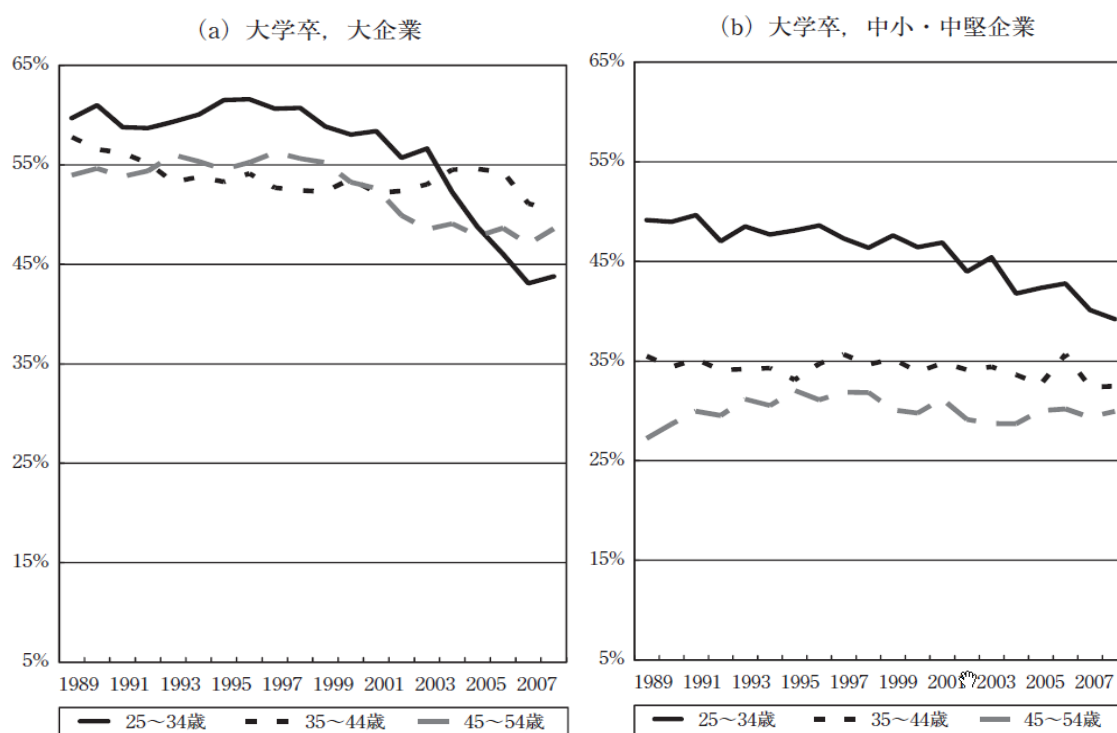
出所：日本生産性本部（2016）「働くことの意識」をもとに筆者作成

図表 1-4 で注目すべき点は、平成 13 年（2001 年）以降において、「仕事が面白い」と「会社の将来性」の項目が逆転している点である。さらに、2000 年以降、「仕事が面白い」、「能力・個性を生かせる」が全体として上昇傾向にあるのに対し、「会社の将来性」は下降したままである。つまり、2000 年以降を境目として、若年層の仕事に対する価値観が、「会社重視」から「仕事重視」に大きく転換していったことが確認できる。これは、谷内（2005）が指摘した、若年層の職業観が「就社」ではなく「就職」に変化しているという指摘とも整合しており、「いくつかの組織に所属して、それぞれのところから必要なものを手に入れていく」（谷内, 2005, p.34）という職業観が、2000 年前後を境として強まっていったと考えられる。そして、このような自分の能力・個性、仕事内容を重視する職業観が強まることによって、それが満たされていないと感じた時に、若年者は以前ほど企業に留まらず、早期の離

職を選択していったことが考えられる。換言すれば、職業観変化という「個人要因」が、2000年以降の早期離職率の高止まり原因の1つであることが推測される。

しかしながら、もし若年者の職業観変化が2000年以降の早期離職率の高止まりに影響を及ぼしているとするれば、何が若年者の職業観変化を引き起こしたのか、という疑問が残る。そして、この2000年以降の職業観変化を引き起こした原因が、雇用システムや労働条件に代表される「企業要因」であったことが推測される。具体的には、終身雇用や年功賃金に代表される「日本的雇用慣行」の衰退が、若年者の職業観変化に大きな影響を及ぼした可能性が考えられる。以下の図表1-5は、濱秋ら（2011）が報告した、各世代における大卒者の終身雇用者比率を企業規模別にまとめたものである。

図表 1-5：大卒者の終身雇用者比率の推移



出所：濱秋ほか（2011）「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用補完性を巡って」p.35 より

濱秋（2011）によれば、大卒の終身雇用者比率は1990年代半ばから減少を始めている。特に大企業（従業員1,000名以上）に勤める大卒者については、2000年代初頭から急激に終身雇用者比率が低下しており（図表1-5：左のグラフ参照）、バブル経済期と比較すると、25歳から34歳では15%以上低下していることが分かる。中小・中堅企業に勤める25歳から34歳の大卒者についても、大企業ほど急激ではないが、減少傾向にあることが確認できる（図表1-5：右のグラフ参照）。バブル経済期には50%前後であった終身雇用者比率が、2007年には40%前後まで減少している。

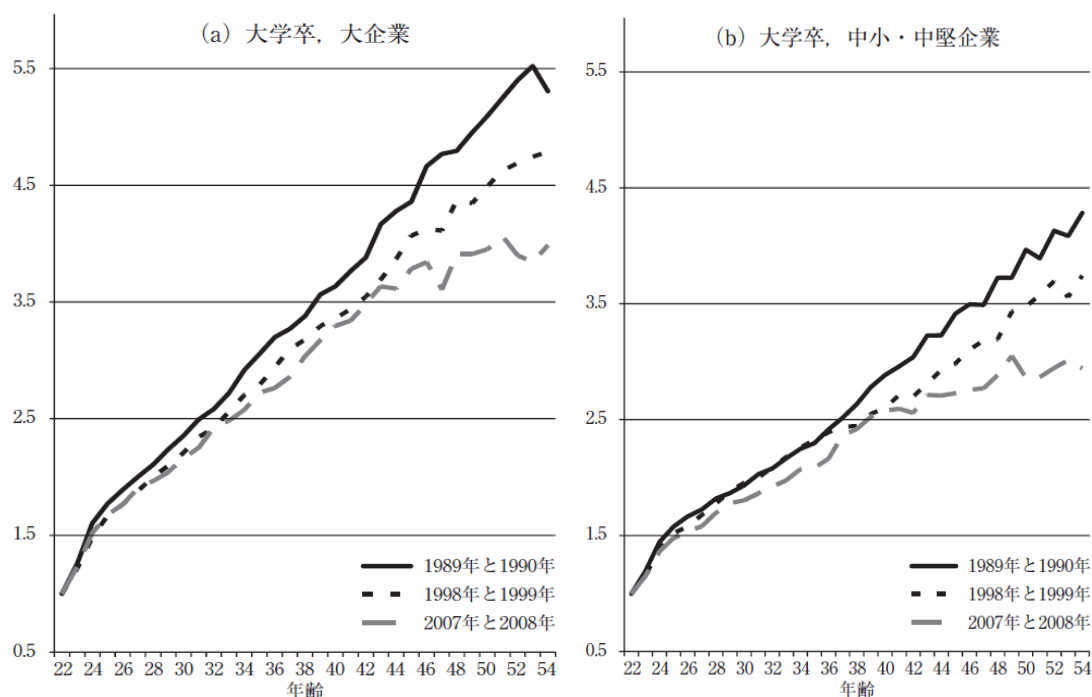
一方、中高年層（35 歳から 44 歳もしくは 45 歳から 54 歳の者）の終身雇用者比率は、大企業・中小企業に関わらず、若年者ほど減少していない。特に中小・中堅企業に勤める中高年層では、バブル経済期と比較しても終身雇用者比率がほとんど低下していない（45 歳から 54 歳ではむしろ上昇している）ことが確認できる。

若年者の終身雇用者比率が低下する一方、中高年層の比率が保たれている背景について、太田（2010）は、中高年層の雇用を維持するために、若年者の新規採用を抑制してきた結果であると指摘している。バブル崩壊後の長期不況の中で、日本企業（特に大企業）の多くは、中高年層を解雇するのではなく、新卒者の採用を抑制することによって問題に対処してきた。その事実も、厚生労働省「日本経済と就業構造の変化」でも明らかとなっており、特に 500 名以上の大企業において、新規学卒者の採用抑制が厳しく行われてきたことが示されている（厚生労働省, 2013）。

中高年層ではなく、新卒者が雇用調整の対象となった理由として、太田（2010）は、「解雇権濫用法理」によって既存社員の雇用が強く守られていること、解雇を行った場合の社内モラルの低下が危惧されていたことを指摘している。これらの事実を鑑みると、バブル経済後の長期不況の中で、日本企業は中高年層の雇用確保を優先し、若年者の雇用機会や安定性を犠牲にしてきたとも考えられる。玄田（2001a, b）は、このような中高年層の雇用維持が若年者の就業機会を奪う現象を「置換効果」と呼び、中高年層の雇用維持が若年者の雇用機会に与えた影響について指摘している。

以上では若年者の終身雇用者比率が低下している実態とその背景について言及してきたが、終身雇用制度と対になる年功賃金制度も衰退している。以下の図表 1-6 は、濱秋（2011）によって作成された大卒者の賃金プロファイルである。大卒終身雇用者の賃金月額額の中央値を年齢別にプロットして作成されたものであり、時代による変化を明らかにするために、1989 年から 1990 年、1998 年から 1999 年、2007 年から 2008 年の 3 本の賃金プロファイルが示されている。

図表 1-6：大卒者の賃金プロフィール



出所：濱秋ほか（2011）「低成長と日本の雇用慣行―年功賃金と終身雇用補完性を巡って」 p.32 より

はじめに、1989年から1990年の賃金プロフィールを見ると、企業規模に関わらず、年齢とともに賃金が右肩上がりて上昇していることが確認できる。しかし、1998年から1999年になると、賃金は年齢とともにキャリアの終盤まで上昇を続けるものの、その上昇率は以前より緩やかになっていることが分かる。そして、2007年から2008年では、賃金プロフィールの傾きが一層緩やかになり、特に40代以降はほとんど上昇が見られなくなっている。また、この傾向は、大企業、中小・中堅企業の企業規模の違いに関わらず起きていることが確認できる。これらの結果から濱秋らは、日本企業における年功賃金制度の衰退を指摘し、現代では40歳以降の中高年層において、年功的な賃金の上昇がほとんど望めなくなっている可能性について言及している。換言すれば、もし若年者が終身雇用制度のもとで1つの会社に勤め続けたとしても、40歳以降のキャリアの後半において、以前のような年功による賃金の上昇は望めないということである。

以上のような終身雇用・年功賃金の衰退は、若年者の就業意識に大きな影響を与えたことが推測される。長期雇用や定期的な昇給が望めない中で、若年者の企業に対する忠誠心が低下し、「仕事」や「働くこと」に対する価値観に変化が生じたことは、想像に難くない。すなわち、1990年代中盤以降から顕著に現れはじめた終身雇用・年功賃金の衰退等の「企業要因」が、若年者の職業観変化という「個人要因」を引き起こした原因であったことが推測される。バブル経済崩壊以降、中高年層の雇用を維持するために実施された「置換効果」によって、多くの若年者は就業機会を奪われてきた。また、就業出来たとしても、不安定な雇

用形態や賃金の安定的な上昇が望めないなど、企業の雇用制度に起因する様々な不利益を間近で見聞き、もしくは体験してきている。このような将来に対する期待・展望が持ちにくい状況の中で、若年者の職業観が、会社の将来性に期待するのではなく、自分のやりたいこと、仕事内容そのものを重視する方向に移行していくことは、ごく自然なことであると考えられる。少なくとも、若年者の職業観変化によって企業の終身雇用や年功賃金制度が衰退した、という逆の因果関係が時系列的な事実から成立し得ないことを考えると、「個人要因」が「企業要因」に先行したとは考えにくい。つまり、バブル経済崩壊後、終身雇用や年功賃金の衰退などの「企業要因」が、若年層の職業観変化という「個人要因」を誘発したと考える方が、時系列的にも妥当である。そして 2000 年以降、「環境要因」、「企業要因」、そして「個人要因」が重なり合うことによって、早期離職率の高止まり現象が形成されたことが推測される。

1.4.6 早期離職の時代区分

上記では、早期離職の代表的な要因と要因間の仮説的な因果関係について述べてきた。本項では、これまでのまとめとして、荻谷・本田（2010）の時代区分に依拠しながら、バブル経済期以降の早期離職について、時代ごとの特徴と背景をまとめていく。

1.4.6.1 バブル期（1980 年代末～1992 年）

バブル経済とは、一般に 1986 年 12 月から 1991 年 2 月までの 4 年 3 ヶ月間に、我が国で起きた好景気期間を指す。1989 年 12 月には、日経平均株価が 3 万 8957 円の史上最高値を記録するなど、株式や不動産を中心に資産価格の高騰がみられた時期である。

この高い経済成長に歩調を合わせるように、雇用も拡大している。1986 年には 0.62 倍⁹であった有効求人倍率は、1990 年のバブル経済ピーク時には 2 倍以上の 1.40 倍まで上昇している（厚生労働省, 2016）。

総務省（2016）の「労働力調査」においても、バブル経済期の完全失業率は 2.5%¹⁰前後で推移しており、これは、近年失業率が最も高かった 5.4%（2002 年）の半分以下である。また、新規学卒者の雇用に目を向けてみると、バブル期の求人状況は記録的な好況となっている。以下の図表 1-7 は、バブル期の大卒求人状況と早期離職率をまとめたものである。

⁹ 有効求人倍率については、政府統計の総合窓口「e-Stat (<https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/eStatTopPortal.do>)」内の労働市場関係指標（求人倍率・就職率・充足率・求人数・求職者数・就職件数）のデータを使用した。

¹⁰ 完全失業率については、総務省統計局内の長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）の完全失業率データを使用して算出した。

図表 1-7：バブル期の新規大卒者求人状況と早期離職率

バブル期	1987 (昭和62年)	1988 (昭和63年)	1989 (平成元年)	1990 (平成2年)	1991 (平成3年)	1992 (平成4年)
求人数	60万8000件	65万5700件	70万4100件	77万9200件	84万400件	73万8100件
就職希望者数	25万9500名	26万4600名	26万2800名	28万1000名	29万3800名	30万6200名
大卒求人倍率	2.34	2.48	2.68	2.77	2.86	2.41
早期離職率	28.4%	29.3%	27.6%	26.5%	25.0%	23.7%

出所：リクルートワークス研究所(2016)「大卒求人倍率調査」、厚生労働省(2016)「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」より筆者作成

図表 1-7 より、バブル経済末期の 1991 年には、大卒求人倍率が 2.86 倍に達し、29 万 3800 名の就職希望者に対して、84 万 400 件の求人があったことが記録されている（リクルートワークス研究所, 2016）。つまり、就職を希望する大学生 1 人に対して約 3 個の求人があった状態であり、このような空前の売り手市場の中で、就職希望者は、より自分の志向・能力に合った企業・仕事を自由に選択できたことが推測される。

Jovanovic (1979) の理論によれば、労働者と仕事のマッチングの質が高い場合、労働者は職場で高い生産性をあげることができるため、賃金は上昇し、転職（離職）をする必要がない。そのため、勤続年数が伸びることが指摘されている。換言すれば、労働者と仕事のマッチングの「質」が高い場合、早期離職率は低下するということである。そして、バブル経済期における就職希望者は、「選択肢の豊富さ・入職の容易さ」によって、企業・仕事とのマッチングの質が担保されていたと考えられる。空前の売り手市場の中で、就職希望者は、それ以降の世代よりも容易に、幅広い選択肢の中から希望する企業・仕事を選ぶことが可能であった。

その結果、バブル期の早期離職率は低く抑えられている。バブル期当初の 1987 年では、求人倍率 2.34 倍に対して早期離職率は 28.4%であるが、求人倍率の上昇、すなわち、就職における選択肢の豊富さが増すと共に、早期離職率は減少していく。1992 年入社の早期離職率は 23.7%まで低下しており、これは、1987 年から 2013 年の 26 年間の間で、最も低い離職率である。

1.4.6.2 ロストジェネレーション期（1993 年～2004 年）

1993 年から 2004 年は、一般に「就職氷河期」と呼ばれる時代である。バブル経済の崩壊によって、新卒者の就職が社会的に困難になった時期であり、荻谷・本田（2010）の研究では、「ロストジェネレーション期（以下、ロスト期と略記）」と命名されている。以下の図表 1-8 は、ロスト期における大卒求人状況と早期離職率の推移である。

図表 1-8：ロスト期の新規大卒者求人状況と早期離職率

ロスト期	1993 (平成5年)	1994 (平成6年)	1995 (平成7年)	1996 (平成8年)	1997 (平成9年)	1998 (平成10年)
求人数	61万7000件	50万7200件	40万400件	39万700件	54万1500件	67万5200件
就職希望者数	32万3200名	32万6500名	33万2800名	36万2200名	37万3800名	40万3000名
大卒求人倍率	1.91	1.55	1.20	1.08	1.45	1.68
早期離職率	24.3%	27.9%	32.0%	33.6%	32.5%	32.0%

	1999 (平成11年)	2000 (平成12年)	2001 (平成13年)	2002 (平成14年)	2003 (平成15年)	2004 (平成16年)
求人数	50万2400件	40万7800件	46万1600件	57万3400件	56万100件	58万3600件
就職希望者数	40万3500名	41万2300名	42万2000名	43万200名	43万0800名	43万3700名
大卒求人倍率	1.25	0.99	1.09	1.33	1.30	1.35
早期離職率	34.3%	36.5%	35.4%	34.7%	35.8%	36.6%

出所：リクルートワークス研究所(2016)「大卒求人倍率調査」、厚生労働省(2016)「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」より筆者作成

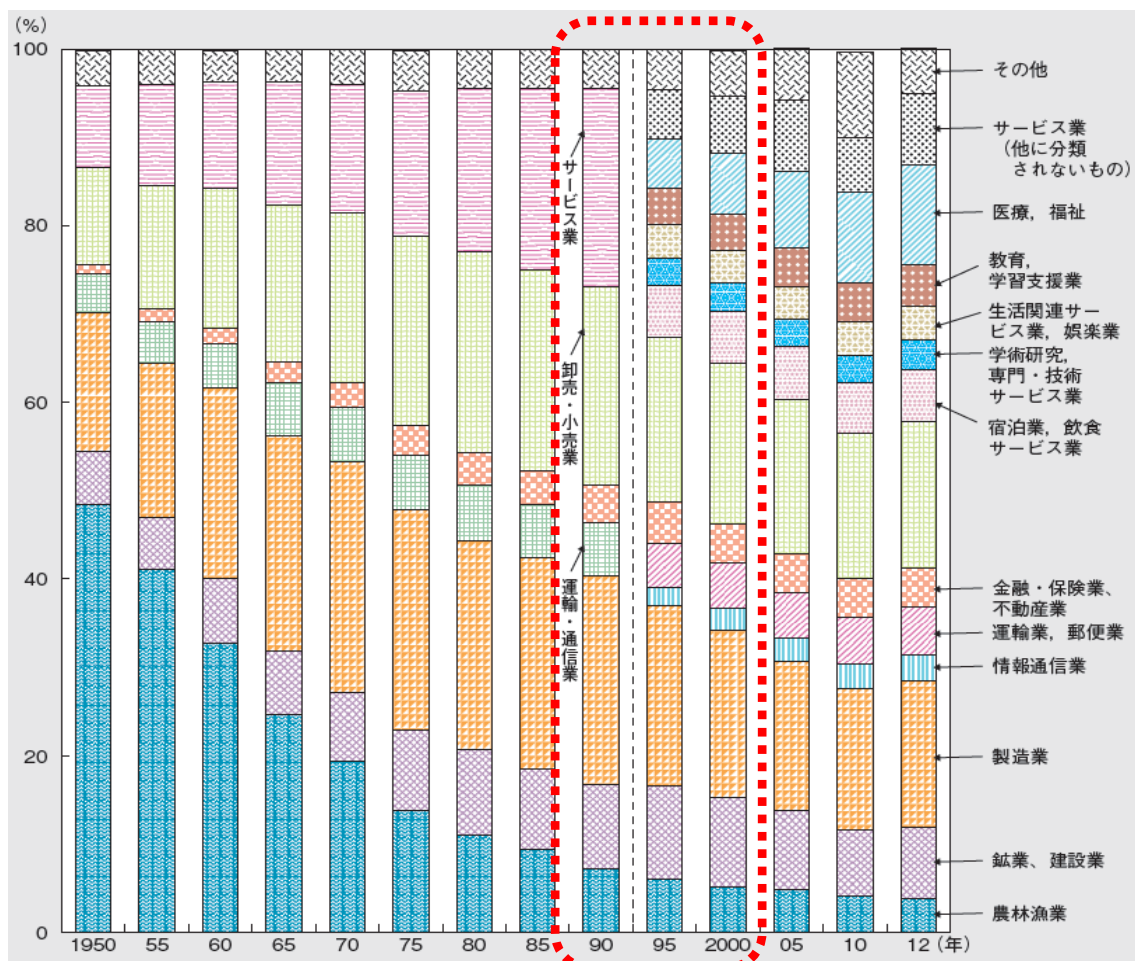
新規学卒者の就職が好調期から氷河期に転落した原因は、バブル経済の崩壊に端を発している。バブル経済の崩壊時期については諸説あるが、新規学卒者の雇用に明確な影響が出始めたのは、求人倍率が顕著に下落し始めた1993年以降である。バブル経済末期、1992年には2.41倍あった大卒求人倍率は、1993年に1.91倍、1994年に1.55倍、さらに、1995年には1.20倍まで急速に低下している（図表1-8参照）。

一方、求人倍率（経済環境）と逆相関の関係にある早期離職率は、大幅に上昇している。1993年の早期離職率は24.3%であったが、1994年は27.9%、1995年には32.0%まで急上昇した。大卒者向けの求人数についても、1991年に80万400件あった求人が、1995年には40万400件となっており、わずか4年で半数まで減少している。それに関わらず、1995年の就職希望者数は33万2800名に増加している事実を鑑みると、マッチングの質を担保してきた「選択肢の豊富さ・入職の容易さ」が、バブル期と比較して大幅に低下していたことが理解できる。そして、このような環境の中で不本意な就職をせざるをえない者が大量に増加したことが、早期離職率向上の原因になっていたことが推測される。

上記内容についてより詳細に見ていくと、バブル経済崩壊後、我が国は「平成不況」と呼ばれる未曾有の経済停滞期に突入している。いわゆる「失われた10年」である。この1990年代初頭から2000年代初頭の経済停滞期において、特に注目すべき点は、企業の業績が悪化する中で、我が国の「産業構造」と「労働条件」が大きく変化した点である。そして、この2つの変化が、若年者と企業・仕事のマッチングの「質」に深刻な負の影響を与えたことが推測される。

はじめに、以下の図表1-9は、厚生労働省「日本経済と就業構造の変化」より、我が国の産業別就業者構成割合の推移を示したものである（厚生労働省、2013）。

図表 1-9：産業別就業者構成割合の推移



出所：厚生労働省（2013）「日本経済と就業構造の変化」p.82 をもとに筆者作成

図表 1-9 から、我が国の産業構造が 1990 年から 2000 年の 10 年間に大きく変化していることが確認できる。特に、製造業の減少とサービス業¹¹の増加によって、雇用吸収力の最も大きな産業が、製造業からサービス業に転換したことが最大の変化として挙げられる。

総務省（2016）の「労働力調査」によれば、我が国の基幹産業であった製造業への就業者数は、1990 年には 1505 万人¹²であったが、2000 年までに 180 万人以上減少し、1321 万人となっている。一方、サービス業は 1990 年に 1394 万人であったものが、2000 年には 1718 万人となっており、300 万人以上増加している。図表 1-10 は、主な業種における 1990 年から 2000 年の就業者数の変化である。

¹¹ 1995 年以降、産業分類がより詳細に明記されるようになった。運輸業は郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業が含まれている。また、飲食店、宿泊業は、宿泊業、飲食サービス業となっている。広義のサービス業に含まれる業種についても、1995 年以降、より詳細な産業区分が明記されるようになっている。

¹² 各業種の就業者数は、総務省「労働力調査」をもとに算出。具体的には、労働力調査内の「主な産業別就業者（c-1 第 10 回改定日本標準産業分類別就業者）」の 1 月から 12 月までの平均値をもとに算出した。

図表 1-10：1990 年から 2000 年の業種別就業者数の推移

業種	1990年	2000年	増減数
建設業	589万人	653万人	+ 64万人
製造業	1505万人	1321万人	- 184万人
運輸・通信業	375万人	414万人	+ 39万人
卸売・小売業、飲食店	1416万人	1474万人	+ 58万人
サービス業	1394万人	1718万人	+ 324万人

出所：総務省（2016）「労働力調査－主な産業別就業者－」より筆者作成

図表 1-10 から、**「失われた 10 年」**と呼ばれる平成不況の中で、基幹産業であった製造業の雇用吸収力が減少し、第三次産業であるサービス業の存在感が増していることが確認できる。そして、このような産業構造の変化は、当然ながら新規学卒者の就職先にも影響を及ぼしている。

吉村（2010）は、新規大学卒業者の就職先における業種別割合を算出し、1991 年から 2002 年にかけて、製造業への就職者の割合が減少している一方、卸売・小売業、飲食店、サービス業の割合が増加していることを明らかにした（図表 1-11 参照）。

図表 1-11：大卒入職者の構成比推移

業種	大学卒		
	1991年	2002年	増減
製造業	27.0%	18.9%	-8.1%
卸売・小売業、飲食店	17.2%	30.0%	+12.8%
サービス業	25.4%	33.6%	+8.2%
1000人以上	53.2%	33.3%	-19.9%
300～999人	21.4%	23.5%	+2.1%
100～299人	13.5%	14.9%	+1.4%
30～99人	5.6%	12.2%	+6.6%
5～29人	2.8%	11.8%	+9.0%

出所：吉村（2010）「若者の早期離職現象に関する基礎的考察」p.220 をもとに筆者作成

図表 1-11 から、ロス期の大卒の就職先について、製造業の割合が減少し、卸売・小売業、飲食店、サービス業が増加していることが確認できる。また、就職先の企業規模についても、1,000 名以上の大企業は約 20%減となっており、全体として、中小企業への就職傾向が強くなっていたことが確認されている。そして、このような就職先の変化が、ロス期の

早期離職率を押し上げた要因となっていたことが推測される。具体的には、就職者の割合が減った製造業は、伝統的に早期離職率の低い業種であり、就職者の割合が増えた卸売・小売業、飲食店、サービス業は、他の業種と比較して早期離職率が高いという事実がある。

厚生労働省の「新規大学卒業者の産業分類別卒業3年後の離職率の推移」によれば、平成25年度入社者の早期離職率は、小売業 37.5%、宿泊業、飲食サービス業 50.5%、医療、福祉 38.4%、生活関連サービス業、娯楽業 47.9%、教育、学習支援業 47.3%となっており、軒並み早期離職率の平均 31.9%を大きく上回っている。一方、就職者の割合が減った製造業の早期離職率は 18.7%であり、平均を大きく下回っている。つまり、産業構造の変化によって、早期離職率の高い業種への就職者数が増加し、逆に、離職率が低い業種への就職者数が減少したことが、ロスト期の早期離職率上昇の大きな要因であったことが推測される。

同様の指摘は、小林（2014）らの研究でもされており、社会全体として長期安定的に働ける「伝統的な日本型雇用システム」を採用してきた製造業、金融業などの職場が減少し、サービス業で主に見られる「門戸開放・使い切り型」企業が増加していることが、若年者の早期離職に繋がっている可能性が指摘されている。

バブル期においては、選択肢が豊富で入職が容易であったため、早期離職率の高い業種に不本意に就職せざるを得ない者は相対的に少なかった。しかし、バブル経済崩壊後のロスト期においては、不況による産業構造の変化から、離職率の低い製造業などの間口が狭まり、小売業、サービス業の求人割合が増えている。求人の絶対数の減少に加え、離職率が高い業種への就職者数増加が、若年者と企業・仕事とのマッチングの質をさらに低下させ、ロスト期の早期離職率を引き上げたと考えられる。

また、ロスト期のマッチングの質を下げたもう1つの要因として「労働条件」の低下があったことが推測される。これまでも指摘してきたように、バブル経済崩壊以降の1990年代から2000年代初頭は、終身雇用や年功賃金など、日本的雇用慣行が衰退し始めた時期である。また、フリーター、派遣社員、契約社員に代表される非正規雇用職が増加するなど、我が国の働き方にも大きな変化が起きた時代である。

吉村（2010）は、1992年から2004年における、業種別の月間現金給与の推移を調査し、入職先の業種によって給与に大きな差があること、製造業の給与が上昇傾向にあるのに対し、卸売・小売り、飲食店、サービス業においては給与が低下傾向にあったことを明らかにしている。

図表 1-12：業種別月間現金給与総額の変化

	製造業	卸売・小売り、飲食店	サービス業
1992年	34万2299円	29万4325円	36万4695円
1998年	37万1563円	28万5034円	37万5210円
2004年	38万613円	23万5200円	34万6612円

出所：吉村（2010）「若者の早期離職現象に関する基礎的考察」p.220 をもとに筆者作成

図表 1-12 から、製造業の給与が上昇傾向であったのに対し、卸売・小売り、飲食店、サービス業においては、月間給与が下降傾向にあったことが確認できる。さらに、ロスト期において中小企業への就職者数が増えたことを上記で述べたが、就職先の企業規模によっても労働条件に格差があったことが指摘されている。

吉村（2010）によれば、1,000 名以上の企業においては、完全週休二日制の適用率は 76% であるのに対し、30~39 名では 29.6% であった。また、卸売・小売、飲食店の有休消化率は 33.7% と低水準であり、サービス業とともに完全週休二日制を実施しているのは 2 社に 1 社であったことが報告されている。すなわち、就業者数が増加した、卸売・小売り、飲食店、サービス業においては、そこで働く若年者の労働条件も低下傾向にあったと考えられる。吉村はこのような現象を「雇用の劣化」と呼び、労働条件の低下と早期離職率の関係について分析を行っている。具体的には、東洋経済新報社「就職四季報（2005）」の 207 社のデータを用い、平均年収を独立変数、新入社員の 3 年後離職率を従属変数とした回帰分析を行い、労働条件の低下と早期離職率の上昇が有意な関係にあることを明らかにしている（調整済み R^2 乗 = .417, $\beta = -.648$, $p < 0.01$ ）。この結果は、若年者の主な早期離職理由が労働条件（賃金・時間等）であると指摘した、中村・則定（2014）の研究結果とも整合しており、労働条件の低下が、若年者と企業・仕事とのマッチングの質を下げた大きな要因となっていたことが推測される。

これまでの事実から、ロスト期の早期離職について、以下のことが推測される。1990 年代初頭に起きたバブル経済の崩壊以降、我が国は 10 年以上に及ぶ経済停滞期に突入した。この間、基幹産業であった製造業は、継続的な円高や国際競争の中で製造拠点を海外に移転するなど、「産業の空洞化」が起きている。未曾有の経済不況を乗り切るため、多くの企業は新規卒者の採用を減らし、中高年層の雇用を守る方針を選択する。玄田（2001a, b）が指摘した、中高年層の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」である。その結果、新規大卒者の求人数は 4 年間で 80 万件から 40 万件に半減し、不本意就職をする者が増加している。

また、長期に渡る経済環境の悪化は、我が国の産業構造にも大きな変化をもたらし、求人数の減少だけでなく、求人の「内訳」にも変化を起こした。具体的には、長期安定的に働くことが可能であった製造業の求人割合が減少し、小売業、サービス業など、離職率の高い業種の割合が増加している。これによって、たとえ就職できたとしても、離職率の高い業種に行かざるを得ない者の割合が増えたことが、マッチングの更なる低下に繋がったと考えられる。

さらに追い打ちをかけた要因が、労働条件の低下である。終身雇用や年功賃金の衰退など、労働条件の劣化は、若年者の早期離職意向に拍車をかけたと考えられる。つまり、ロスト期においては、経済環境の悪化を起点とした「求人の絶対数の減少」、「離職率が高い業種への入職者増加」、「労働条件の低下」などが連続的に引き起こされ、これらの要因が重層的に重なり合うことによって、早期離職率が上昇したことが推測される。

そして、以上のような事実から見えてくる重要な点は、経済環境に代表される「環境要因」が、雇用慣行や労働条件に代表される「企業要因」を引き起こしていたという点である。つまり、早期離職を引き起こす要因は、独立して存在するのではなく、要因間にも時系列的な因果関係が存在することが推測される。早期離職研究においては、その原因と考えられる要因が個別に研究されてきたが、時系列的な考察から見えてくる事実は、経済環境に代表される「環境要因」が起点となって、他の要因を引き起こしていた可能性を強く示唆している。

1.4.6.3 ポスト・ロストジェネレーション期（2005 年～2009 年）

2005 年から 2009 年は、いざなぎ景気下での採用再活性期であり、荻谷・本田（2010）の研究では、「ポスト・ロストジェネレーション期（以下、ポスト期と略記）」と命名されている。「いざなぎ景気」とは、一般に、2002 年 2 月から 2008 年 2 月の 73 ヶ月間にわたる長期の景気拡大期であり、過去最長であった「いざなぎ景気」の 57 ヶ月間を越えたことから、「いざなぎ（超え）景気」や「（第二次）平成景気」とも呼ばれる。本期間には、新興国や北米の好調な需要、円安の影響などにより、輸出関連産業を中心に、多くの企業が過去最高売上高・利益を記録した。そして、経済の回復に伴い、雇用も拡大している。

2005 年の有効求人倍率は 0.95 倍、それ以降は 2006 年 1.06 倍、2007 年 1.04 倍、2008 年 0.88 倍、2009 年 0.47 倍となっており、バブル経済期以降、約 15 年ぶりに 1 倍を超える求人倍率が記録されている。また、新規大卒者の採用は更に好況となっている。以下の図表 1-13 は、ポスト期における大卒求人状況と早期離職率を示したものである。

図表 1-13：ポスト期の新規大卒者求人状況と早期離職率

ポスト期	2005 (平成17年)	2006 (平成18年)	2007 (平成19年)	2008 (平成20年)	2009 (平成21年)
求人数	59万6900件	69万8800件	82万5000件	93万2600件	94万8000件
就職希望者数	43万5100名	43万6300名	43万6900名	43万6500名	44万3100名
大卒求人倍率	1.37	1.60	1.89	2.14	2.14
早期離職率	35.9%	34.2%	31.1%	30.0%	28.8%

出所：リクルートワークス研究所(2016)「大卒求人倍率調査」、厚生労働省(2016)「学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移」より筆者作成

図表 1-13 から確認できるように、大卒の求人倍率は、2005 年 1.37 倍、2006 年 1.60 倍、2007 年 1.89 倍、2008 年 2.14 倍、2009 年 2.14 倍と急上昇している。特に、2008 年、2009 年に記録した 2.14 倍は、バブル経済期と同水準の求人倍率であり、2009 年は就職希望者数 44 万 3100 名に対し、94 万 8000 件の求人があったことが報告されている（リクルートワークス研究所, 2016）。就職自体が困難であったロスト期から、再度、我が国の経済

が回復基調に入り、雇用も再活性された時期だといえる。

しかしながら、ポスト期における早期離職の最大の疑問点は、経済環境が好転したにも関わらず、早期離職率が「高止まり」している点である。2005年の早期離職率は35.9%，それ以降も2006年34.2%，2007年31.1%，2008年30.0%，2009年28.8%となっており、早期離職率は低下傾向にあるものの、30%を切っているのは2009年のみである。バブル経済崩壊直後の1993年と1994年の求人倍率は1.91倍、1.55倍であり、2008年、2009年の2.14倍よりも低かったが、早期離職率は共に30%を切る24.3%、27.9%であった。つまり、ポスト期では、経済環境が好転し、求人倍率が上昇したにも関わらず、同程度の求人倍率であった時期ほど早期離職率が低下していない。この事実は、バブル期、ロスト期には存在しなかった要因が、早期離職率に影響を与えている可能性を示唆している。

ポスト期が、バブル期やロスト期と比較して大きく異なる点は、これまでも述べてきたように、若年者の「職業観」が、それ以前と比べて大きく変化している点である。そして、この職業観の変化が、早期離職率の高止まり現象に影響を及ぼしていたことが推測される。

はじめに、若年者の職業観において最も大きな変化の1つは、2001年を境として会社を選ぶ基準が、「会社重視」から「仕事重視」に転換したことである。図表1-4からも、2001年（平成13年）に「仕事が面白い」と「会社の将来性」の項目が逆転していることが確認できる。その傾向は2016年（平成28年）の現在まで継続しており、ロスト期の末期からポスト期にかけて、若年者の職業観が根本的かつ質的に変化したことが理解できる。

若年者の職業観変化とその特徴については、荻谷・本田（2010）や谷内（2005）の研究においても直接言及されている。荻谷・本田（2010）は、ポスト期の大卒就職者について、「会社を無前提に信頼し依存するのではなく、仕事そのものが自分の興味に合致しスキルを伸ばしてくれるものであるかどうかを強く意識するようになっている」（荻谷・本田, 2010, p.37）と指摘している。また、ポスト期の大卒就職者の特徴を「職場である企業を自分の職業人生にとって益のある限りで活用しようとする戦略的な志向を持つ」（荻谷・本田, 2010, p.37）と表現している。谷内（2005）についても同様である。若年層の職業観を「いくつかの組織に所属し、それぞれのところから必要なものを手に入れていく」（谷内, 2005, p.34）と表現し、このような職業意識が早期離職の原因となっていることを示唆している。

以上の指摘を鑑みると、2001年のロスト期末期から顕著に現れはじめた職業観の変化が、ポスト期における早期離職率の高止まりに影響を与えていることが推測される。つまり、経済環境が好転し、求人倍率は上昇しているが、若年者の職業観が仕事内容重視となり、1つの会社に定年まで勤め続けるという従来の職業観が弱まった結果、早期離職率が以前ほど低下していないと考えられる。換言すれば、経済環境の好転は早期離職率を下げる方向に向かっているが、職業観変化は早期離職率を上昇させる方向に向いており、両要因が重なり合うことによって、早期離職率の高止まりという現象が起きていたことが推測される。

しかしながら、仕事内容を重視する職業観と早期離職率の関係を示す明確なデータはほとんど存在していない。そのため、本研究では、日本生産性本部のデータを使用し、若年者

の職業観と早期離職率の関係について分析を行った。具体的には、日本生産性本部「働くことの意識」調査の中で、会社を選ぶ基準として聞かれている「自分の能力・個性が生かせるから」、「仕事がおもしろいから」、「会社の将来性を考えて」の3項目と「大卒早期離職率」の相関を分析した。以下の図表 1-14 はその結果である。

図表 1-14：若年者の職業観と早期離職率の相関分析

	1	2	3	4
1. 自分の能力・個性が生かせるから				
2. 仕事がおもしろいから	. 69**			
3. 会社の将来性を考えて	-. 57	-. 93**		
4. 大卒早期離職率	. 31	. 59**	-. 60**	

** $p < .01$

出所：日本生産性本部（2015）「働くことの意識」調査と厚生労働省（2016）「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」より筆者作成

図表 1-14 より、興味深い結果が2点示されている。第1に、「仕事がおもしろいから」と「会社の将来性を考えて」という2つの企業選択の軸が、どちらも早期離職率と有意に相関している。また、「仕事がおもしろいから」が早期離職率と正の相関（.59）を示しているのに対し、「会社の将来性を考えて」は、早期離職率と負の相関（-.60）をしている。つまり、若年者が「仕事内容」を重視するほど早期離職率は上昇し、「会社の将来性」を重視するほど、早期離職率は下降する関係にあることを示している。

第2に、「仕事がおもしろいから」と「会社の将来性を考えて」の2つの項目が、有意な負の相関（-.93）をしている点である。すなわち、仕事内容を重視するほど会社の将来性を重視せず、会社の将来性を重視するほど、仕事内容を重視しない関係となっており、「仕事内容」と「会社の将来性」の2つの軸が両立しない点は興味深い。若年者の職業観が、仕事内容も会社の将来性も重視するのではなく、仕事か会社かの二者択一となっていることが示唆される。

以上の結果から、先行研究でも指摘されてきたように、若年者の職業観と早期離職には一定の関係があることが推測される。バブル期からロス期前半まで、「会社の将来性」を重視する職業観は、「仕事内容」に対する関心を低下させ、早期離職の減少にも影響を及ぼしていたと考えられる。また、ロス期後半からポスト期においては、「仕事内容」を重視する職業観が強まることによって「会社の将来性」に対する関心が低下し、早期離職率の上昇にも影響を及ぼしていたことが考えられる。つまり、ポスト期における早期離職率の高止まりは、バブル期やロス期には存在しなかった「職業観変化」という第三の要因が、「環境要因」や「企業要因」に追加されることによって引き起こされていたことが推測される。

最後に、もう 1 つ注目すべき点は、要因間の因果関係である。若年者の職業観変化は、2000 年以降に唐突に出現したわけではない。バブル経済崩壊以降の経済環境の悪化、求人の減少、労働条件の低下など、一連の歴史的変遷の中で生み出されたものである。つまり、これまでも指摘してきたように、早期離職に影響を与える各要因は、それぞれが独立して存在するのではなく、要因間にも因果関係が存在することが推測される。そして、職業観変化という「個人要因」については、終身雇用・年功賃金の衰退などに代表される「企業要因」がその原因となっていたことが考えられる。

バブル経済崩壊以降、多くの企業は若年層の求人を減らし、中高年層の雇用を守る施策を実施してきた。この「置換効果」により、多くの若者が就業機会を奪われ、就業出来たとしても、不安定な雇用形態や労働条件を甘受せざるをえない状況に追い込まれてしまった。このような企業の採用方針や雇用制度に起因する不利益を間近で見聞き、体験してきた若年者の職業観が、会社に期待するのではなく、自分のやりたいこと、仕事内容を重視する方向に移行していくことは、ごく自然な流れといえる。特にポスト期の若年者は、ロス時期に思春期を迎えた世代である。多感な時期に、上記のような不平等ともいえる状況を見聞き（もしくは近親者が体験）する中で、会社や社会に対して不信感を抱いていったことも考えられる。荻谷・本田（2010）が指摘しているように、ポスト期の若年者にとって、会社とは無前提に信頼すべき存在ではなくなり、仕事内容自体が自分の職業人生にとって益のあるものか否かが、若年者の会社選びの重要な判断基準となっていたことが推測される。このような職業観は、バブル期以降の経済環境の悪化や労働条件の低下が積み重なることによって出現したものであり、職業観変化という「個人要因」の前提条件として、「環境要因」や「企業要因」の存在が背景にあったと考えられる。

以上の点から、ポスト期の早期離職について、次のことがいえる。はじめに、2002 年から始まった「いざなぎ景気」は、我が国の経済を回復させ、雇用を再活性させる下地となった。実際、経済の回復に伴い、新規大卒者の求人倍率は急上昇している。特に 2008 年、2009 年はバブル期並みの 2.14 倍を記録し、2009 年には 100 万件近くの大卒求人があったことが報告されている。しかしながら、経済環境と逆相関にある早期離職率は以前ほど減少せず、30%前後で高止まりを続けている。この背景には、2001 年以降に顕著になった、若年者の職業観変化の影響がある。終身雇用や年功賃金の衰退、もしくは企業のリストラクチャリングなど、思春期に不公平・理不尽とも見える状況を見聞きしてきた若者にとって、企業や社会は無前提に信頼すべき存在ではなくなってしまった。大学を卒業しても就職できない者や、就職しても不安定な雇用形態、雇用条件を甘受せざるを得ない状況は、会社、社会というものに対する若年者の信頼感に大きな負の影響を与えたと考えられる。その結果、若年者は会社の将来性に期待するのではなく、仕事自体が自分の職業人生にとって有益なものであるかを重要な判断基準とする職業観を醸成していく。

このような職業観の下では、自分にとって無意味な仕事を続けさせられることは、早期の離職につながる。また、入社から数年の経験をした者が、次に必要と考えるスキルや能力を

身に付けるために、早期に転職をする可能性も高める。ポスト期の若年者にとって、企業は定年まで居続ける「我が家」ではなく、必要なスキルや能力を付けるため、もしくは、次のステップに進むための「止まり木」的な存在に変化しつつあったことが推測される。2005年以降のポスト期において、求人倍率が上昇しているにもかかわらず早期離職率が高止まりしている背景には、このような若年者の職業観変化が大きく影響していると考えられる。

そして、このような時系列的な分析から見えてくる重要な点は、職業観変化という「個人要因」が、終身雇用や年功賃金の衰退などに代表される「企業要因」によって引き起こされている点である。また、「企業要因」自体も、もともと「環境要因」によって引き起こされていた事実を鑑みると、要因間の仮説的な因果関係として、「環境要因」が「企業要因」を引き起こし、「企業要因」が「個人要因」を引き起こしていたことが推測される。

早期離職全体の流れやメカニズムを理解するためには、このような要因間の因果関係を時系列に把握すると共に、各時代においてどのような要因が発生し、重なり合っていたのかを明らかにする必要があると考えられる。

1.4.6.4 第2次ロスジェネレーション期（2010年～2014年）

2010年から2014年の第2次ロスジェネレーション期を特徴付けるものは、2007年から2008年に発生した世界的な金融危機である。「百年に一度」ともいわれる世界的な金融危機は、2008年9月のリーマン・ブラザーズの破綻を契機に、世界の金融市場を機能不全に陥れた。一般に「リーマンショック」と呼ばれる世界的な金融恐慌は、我が国経済にも直接的、間接的に大きな影響を及ぼしている。日経平均株価は、2008年10月に6994円まで下落し、1982年以来26年ぶりの安値を記録している。また、有効求人倍率は2009年に0.47、2010年には0.52倍となっており、完全失業率も両年を通して5%を上回っている（総務省、2016）。そして、このような経済の落ち込みに伴い、新規大卒者の求人倍率も低下している。以下の図表1-15は、2010年から2014年の大卒求人状況と早期離職率をまとめたものである。

図表1-15：第2次ロスジェネレーション期の大卒求人状況と早期離職率

第2ロス期	2010 (平成22年)	2011 (平成23年)	2012 (平成24年)	2013 (平成25年)	2014 (平成26年)
求人数	72万5300件	58万1900件	55万9700件	55万3800件	54万3500件
就職希望者数	44万7000名	45万5700名	45万4900名	43万4500名	42万5700名
大卒求人倍率	1.62	1.28	1.23	1.27	1.28
早期離職率	31.0%	32.4%	32.3%	31.9%	—

出所：リクルートワークス研究所(2016)「大卒求人倍率調査」、厚生労働省(2016)「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」より筆者作成

図表 1-15 から明らかなように、2009 年に 2.14 倍を記録した求人倍率は、2010 年に 1.62 倍、それ以降は 2011 年 1.28 倍、2012 年 1.23 倍、2013 年 1.27 倍、2014 年 1.28 倍と急激に低下している。また、2009 年に 28.8%だった早期離職率は、2010 年 31.0%、2011 年 32.4%、2012 年 32.3%、2013 年 31.9%と上昇している。荻谷・本田（2010）は、金融危機後に大卒求人倍率が低下し、早期離職率が上昇した本時期を、「第 2 次ロスジェネレーション期（以下、第 2 ロスト期と略記）」と命名し、他の時期と区別している。

第 2 ロスト期の早期離職率が上昇傾向にあることは上記でも触れたが、これまでも繰り返し述べてきたように、その背景には、経済環境の悪化に伴う求人数の減少が、若年者の不本意就職を増加させていたことが考えられる。例えば、第 2 ロスト期では、2010 年を除き毎年 42 万人から 46 万人の就職希望者に対して 54 万件から 58 万件の求人案件が出ているが、バブル期に記録した 84 万件と比較すると、30 万件近く減少している。逆に、就職希望者数は、大学入学者数の増加に伴い、バブル期よりも 20 万人近く増加している。以上の事実を鑑みると、若年者と企業のマッチングの質を左右する「選択肢の豊富さ、入職の容易さ」は、バブル期やポスト期ほど担保されていない。第 2 ロスト期における早期離職率上昇の主要因として、経済環境の悪化に伴う求人数の減少が、若年者の企業のマッチングの質を低下させていることが推測される。

また、バブル経済崩壊後の産業構造の変化によって、伝統的に早期離職率の低い業種の門戸が狭まり、早期離職率の高い業種への就業者数が増加していることを指摘したが、その傾向は第 2 ロスト期においても継続している。以下の図表 1-16 は、2000 年から 2015 年における、主な業種の就業者数推移である（総務省、2016）。

図表 1-16 : 2000 年から 2015 年の業種別就業者数の推移¹³

業種	2000年	2015年	増減数
建設業	653万人	500万人	－153万人
製造業	1321万人	1035万人	－286万人
運輸・通信業	414万人	543万人	＋129万人
卸売・小売業、飲食店	1474万人	1054万人	－420万人
サービス業	1718万人	2381万人	＋663万人

出所：総務省（2016）「労働力調査－主な産業別就業者－」より筆者作成

図表 1-16 より、かつての基幹産業であった製造業への就業者数がさらに減少し、サービス業と運輸・通信業が増加していることが確認できる。特にサービス業に含まれる医療・福

¹³ 各業種の就業者数は、総務省「労働力調査」をもとに算出。具体的には、労働力調査内の「主な産業別就業者（c-3 第 12 回改定日本標準産業分類別就業者）」の 1 月から 12 月までの平均値をもとに算出した。サービス業に含まれる業種は、図表 1-9 に示されたものとなっている。

社は、2000年代初頭から約300万人増加しており、運輸・通信業に含まれる情報通信業も50万人以上増加している。しかし、大幅な就業者数増加が確認された医療・福祉業の早期離職率は、平均よりも高い40%前後を推移している（厚生労働省、2016）。

以上の事実を鑑みると、全体として長期安定的に働ける製造業などの就業者数が減少し、早期離職率の高い業種への就業者数が増加している傾向は、ポスト期から第2ロスト期においても継続していると考えられる。そして、このような早期離職率の高い業種への就業者数増加が、経済環境の悪化に伴う求人数の減少と共に、早期離職率を上昇させる大きな要因となっていることが推測される。

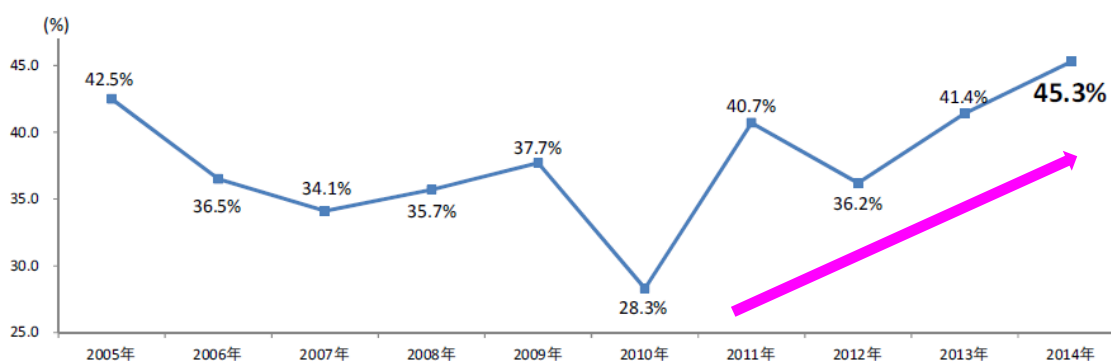
最後に、第2ロスト期における若年者の職業観については、仕事内容を重視する傾向が継続している。図表1-4からも、2011年（平成23年）をピークとして、「仕事が面白い」と「会社の将来性」の差が最も大きくなっていることが確認できる。その後、「能力・個性を生かせる」と「仕事が面白い」は低下傾向にあるが、全体として、会社の将来性よりも自分の個性や仕事内容を重視する職業観は継続したままであると考えられる。

さらに、以下の図表1-17は、同じく「働くことの意識」調査の中で聞かれている設問「条件が良い会社があれば、さっさと移る方が得だ」に対し、「そう思う」と回答した者の推移を示したものである。図表1-17からも明らかなように、第2ロスト期にあたる2010年から2014年において、「そう思う」と回答する者の割合が上昇していることが確認できる。谷内（2005）でも指摘されていたように、「いくつかの組織に所属し、それぞれのところから必要なものを手に入れていく」（谷内、2005, p.34）という若年者の職業観が、第2ロスト期以降も強まっていることが示唆される。

以上の点から、第2ロスト期の若年者の職業観について、会社の将来性よりも仕事内容を重視していること、自分の職業人生において益のある限り会社を活用するが、より良い条件があれば転職することも厭わない傾向が強まりつつあることが推測される。

図表 1-17：転職意向の推移

「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」に対し、「そう思う」とする回答の推移



出所：日本生産性本部（2014）「働くことの意識」調査をもとに筆者作成

これまでの点から、第2ロスト期の早期離職率については次のことがいえる。はじめに、「百年に一度」とも言われる世界的な金融危機は、2008年のリーマン・ブラザーズの破綻を発端として、世界の金融市場を機能不全に陥れた。我が国の経済もその影響を受け、日経平均株価は6000円台まで下落し、完全失業率は5%以上に上昇している。

また、新規大卒者の採用も、国内経済の低迷を受けて悪化している。大卒の求人倍率は、バブル期並みであった2009年の2.14倍から1.2倍前後まで急激に低下している。求人倍率の低下は、若年者と企業・仕事とのマッチングの質を下げる効果があるため、第2ロスト期の早期離職率は上昇している。2009年に28.8%であった早期離職率は、2010年31.0%、2011年32.4%、2012年32.3%、2013年31.9%まで上昇し、高止まり状態となっている。

さらに、早期離職率が上昇する背景として、2つの要因が存在する。第1に、ロスト期以降、早期離職率の高い業種への就業者数が増加し続けている点である。かつての基幹産業であった製造業は1000万人を割る水準まで減少し、逆に、サービス業を中心とした第三次産業は2300万人まで増加している。このサービス業に含まれる、宿泊、飲食サービス、医療、福祉、生活関連サービス、娯楽、教育、学習支援業は、軒並み平均を上回る早期離職率を記録しており、特定の業種では早期離職率が50%近くに達する。その背景には、小林（2014）が指摘した「門戸開放・使い切り型」のような業界特有の雇用システム、終身雇用や年功賃金の衰退、長時間労働、就労形態の多様化など、企業の雇用制度・労働条件に関する問題が存在している。上記のような業種への就業者数が増加している（就職せざるをえない）状況が、結果として早期離職率を押し上げる要因となっていることが推測される。

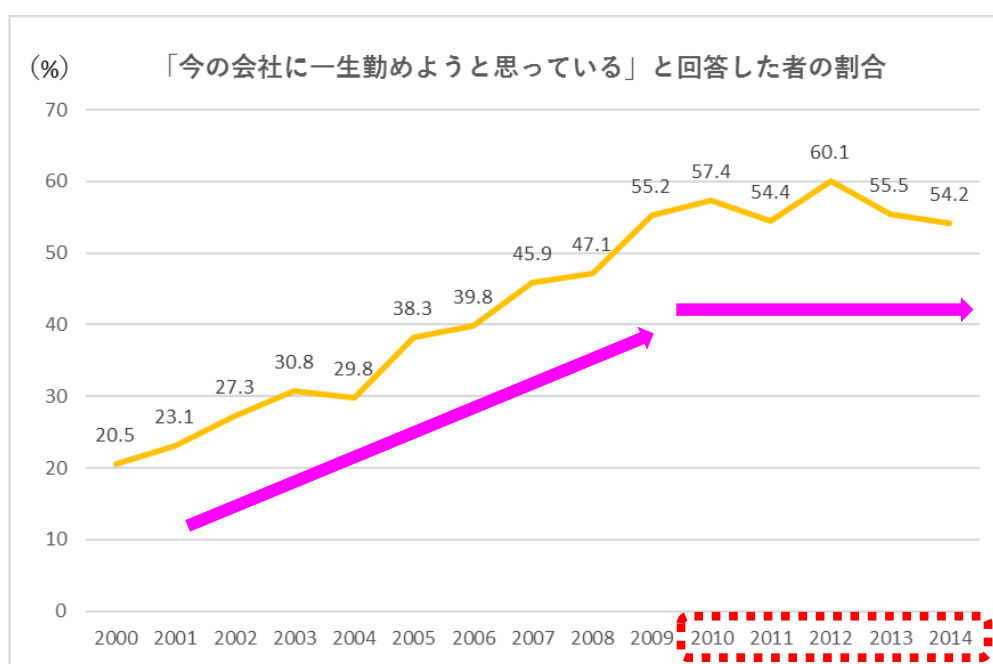
第2の要因は、若年者の職業観変化である。ポスト期以降、若年者の職業観が会社の将来性ではなく、仕事内容を重視する方向に変化してきたことを指摘してきた。その傾向は第2ロスト期でも継続しており、仕事内容が重視されている点に変わりはない。企業に対する若年者の認識は、定年まで居続ける「我が家」ではなく、必要な能力やスキルを身に付けるための「止まり木」的な存在に変わりつつあることが推測される。

以上で指摘してきた「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」が、第2ロスト期において早期離職を引き起こす主な要因であることが推測される。金融危機に代表される「環境要因」が、産業構造の変化、雇用・労働条件の低下などの「企業要因」を引き起こし、「企業要因」が職業観変化という「個人要因」を誘発する流れは、ポスト期以降、継続していると考えられる。しかしながら、2014年の早期離職率が確定していないため、第2ロスト期について結論を出すには、状況の推移を見守る必要がある。特に、早期離職率が高止まりを続けるか否かは、大きなポイントとなる。

第2ロスト期の早期離職要因については以上で述べてきた通りであるが、疑問点も残されている。それは、第2ロスト期の早期離職率が、同水準の求人倍率であった時期と比較して、若干「低い」傾向が見られる点である。例えば、1999年（平成11年）の求人倍率は1.25倍であり、早期離職率は34.3%である。また、2003年（平成15年）の求人倍率も1.30倍であり、早期離職率は35.9%となっている。第2ロスト期の求人倍率が1.25倍前後、早

期離職率が 32%前後で推移していることを考えると、同程度の求人倍率であったロスト期と比較して 2～3%の差が生じている。この差が誤差の範囲のものであるか、それとも第 2 ロスト期を特徴付けるような他の要因によるものであるかは、今後の推移を見守る必要がある。特に若年者の職業観については、慎重に考察する必要があるだろう。図表 1-17 では、「条件が良い会社があれば、さっさと移る方が得だ」の回答者の割合が増加していることを指摘したが、逆の結果も報告されている。以下の図表 1-18 は、同じく「働くことの意識」調査の中から、転職に関する設問について、「今の会社に一生勤めようと思っている」を選ぶ回答者の推移を示している。

図表 1-18：「今の会社に一生勤めようと思っている」の回答推移



出所：日本生産性本部（2015）「働くことの意識」調査をもとに筆者作成

図表 1-18 から確認できるように、2000 年以降、就職した会社で一生働きたいと考える若年が増えている。特徴的なのは、2010 年から 2014 年の第 2 ロスト期においても、今の会社に一生勤め続けたいと希望する若年者の割合が「減っていない」点である。通常、求人倍率が低く、若年者と企業のマッチングの質が低い場合、就職した会社で一生居続けたいと回答する者の割合は低くなるはずである。逆に、ポスト期のような求人倍率が高く、若年者と企業のマッチングの質が高い時期には、就業継続を希望する者の割合は増えるはずである。しかし、2011 年から 2014 年の第 2 ロスト期については、求人倍率が低下したにも関わらず、就職した会社で一生働きたいと考える若年者の割合は、50%以上を維持したままである。つまり、第 2 ロスト期においては、たとえマッチングの質が悪かったとしても（不本意就職をしてしまったとしても）、入社時点では就職した企業に長く勤めようと考え

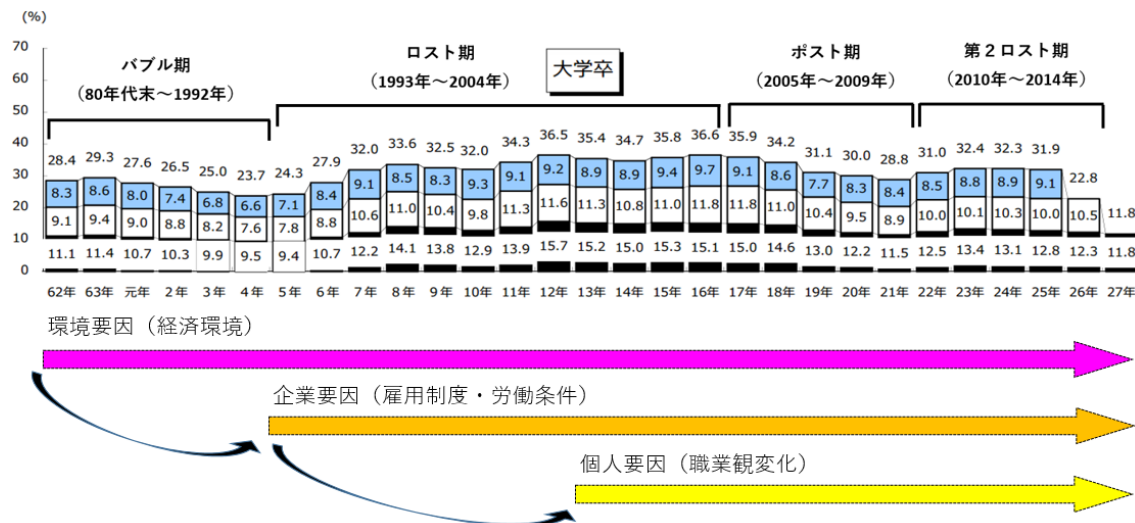
る若年者が半数以上を占めており、そのような傾向が、同水準の求人倍率でもロスト期ほど早期離職率が上昇しない原因になっていることも考えられる。しかしながら、この点については慎重な検討が必要である。入社時点の希望と実際の離職行動には違いがあることも考えられるため、今後、早期離職率の推移と若年者の意識調査を確認しながら丁寧に分析をしていく必要がある。

以上のように、第2ロスト期における早期離職については、「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」を基本としながらも、就業意識については変化の兆しも見られる。第2ロスト期の特徴を明らかにするためには、早期離職率の推移を観察すると共に、他の時期にはなかった要因が影響を与えていないかについて、改めて分析を行う必要がある。

1.4.6.5 早期離職要因の仮説的因果関係

これまで、荻谷・本田（2010）の時代区分に依拠しながら、時代ごとの早期離職の発生要因や背景について言及してきた。以下の図表 1-19 は、本項のまとめとして、バブル期から第2ロスト期までの早期離職率の推移と、早期離職を引き起こす要因間の仮説的な因果関係を時系列にまとめたものである。

図表 1-19：早期離職の推移と要因間の仮説的因果関係



出所：厚生労働省（2016）「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」、荻谷・本田（2010）「大卒就職の社会学」をもとに筆者作成

図表 1-19 から確認できるように、若年者の早期離職は主に3つの要因から影響を受けていることが推測される。第1に、経済環境に代表される「環境要因」であり、全ての時代を通して、若年者の早期離職率を左右する最も重要な要因となってきた。本項でも明らかにしてきたように、早期離職率は経済環境(大卒求人倍率)と極めて強く逆相関($-0.81, p < .01$)しており、求人倍率が高く、若年者と企業・仕事のマッチングの質が高い時期には、早期離職

職率は下がる。逆に、求人倍率が低い（経済環境が悪い）時期には、不本意就職が増加し、若年者と企業・仕事のマッチングの質も落ちるため、早期離職率は上昇する。この「環境要因」が、各時期における早期離職率の基本的な方向性を決める要因であり、なおかつ、早期離職率の上昇・下降の変動に最も大きな影響を与えていることが推測される。換言すれば、「環境要因」は若年者の早期離職率を決定する「土台」となる要因であると考えられる。

早期離職率に影響を及ぼす 2 つ目の要因は、企業の雇用制度・労働条件に代表される「企業要因」である。バブル経済の崩壊は、我が国の産業構造や企業の雇用制度・労働条件に大きな影響を及ぼしてきた。特に終身雇用や年功賃金に代表される日本的雇用慣行の衰退は、労働条件の低下を招き、早期離職の要因ともなっている。濱秋（2011）でも指摘されているように、バブル経済崩壊以降、若年者は働き続けたとしても、賃金の上昇は従来と比べて大きく低下しており、なおかつ、終身雇用も以前ほど望めない。そのような状況の中で、より良い就業機会や労働条件を求めて転職をするインセンティブが強まることは、当然の帰結であるといえる。

また、中村・則定（2014）の研究からも、離職を考えている若者の主な理由は、「労働条件（賃金・時間等）」であることが指摘されている。つまり、雇用制度や労働条件に代表される「企業要因」は、若年者の早期離職を左右する重要な要因であり、バブル経済の崩壊によって雇用制度や労働条件が劣化したことが、ロスト期以降の早期離職率を押し上げた要因の 1 つであると考えられる。

さらに、産業構造の変化により、早期離職率の高い業種への就業者数が増加したことも、合わせて留意すべき点である。我が国の基幹産業であった製造業は、バブル経済崩壊後、円高や製造拠点の海外移転などにより、1500 万人（1990 年）から 1000 万人（2015 年）近くまで減少している。逆に、早期離職率の高いサービス業は、1400 万人（1990 年）から 2350 万人（2015 年）近くまで増加している。小林（2014）は、製造業で主に見られる雇用システムを「伝統的な日本型の雇用システム」、サービス業で主に見られる雇用システムを「門戸開放・使い切り型」と命名し、産業や企業規模で採用される雇用慣行・システムが異なることを指摘した。そして、社会全体として「伝統的な日本型雇用システム」に代表される、長期安定的に働ける職場が減少し、「門戸開放・使い切り型」企業が増加していることが、大卒若年者の早期離職が増えている原因であることを指摘している。つまり、バブル経済崩壊後、我が国全体の雇用制度・労働条件が低下したことに加え、産業構造の変化によって早期離職率の高い業種への就業者数が増加したことが、ロスト期以降の早期離職率上昇に影響を与えていたことが推測される。

早期離職に影響を与える 3 つ目の要因は、若年者の職業観に代表される「個人要因」である。これまでも繰り返し述べてきたように、若年者の職業観は、2000 年前後を境目として、「会社重視」から、「仕事重視」に大きく転換している。谷内（2005）によれば、戦後生まれの中高年層の職業意識の根底には、物質的豊かさへの希求があり、それが可能となる大企業や安定した企業に入ることが主たる目標となっていた。それゆえ、入った会社で担当する

仕事については事前にほとんど意識されることはなく、その意味で、中高年層の職業意識は、「就社」であったことが指摘されている。一方、若年層の職業意識の根底にあるのは、精神的な豊かさであり、職業選択においても自分の能力・個性が活かせるかどうかを重視する会社選択が行われるようになった。したがって、若年層の職業意識は、どこの会社に入るかよりも、入った会社でどのような仕事ができるかを重視する意味で、「就職」であることが指摘されている。

若年者の職業観が大きく転換した背景には、上記のような指摘に加え、当時の時代背景も大きかったことが考えられる。職業観の変化が顕著となったポスト期の若年者は、我が国の経済状況が著しく低迷していたロス期、いわゆる「失われた 10 年」に思春期を迎えた世代である。多感な時期に、大学を卒業しても就職できない者、就職しても不安定な雇用形態や労働条件を甘受しなければならない状況を見聞きしてきた若年者にとって、企業や社会は無前提に信頼すべき存在ではなくなってしまった。その結果、若年者は会社の将来性に期待するのではなく、仕事内容が自分の職業人生にとって益のあるものかを重要な判断基準とする職業観を醸成していったと考えられる（荻谷・本田, 2010）。

ポスト期以降の若年者にとって、企業は定年退職まで居続ける「我が家」ではなく、必要なスキルや能力を身に付けるため、もしくは、次のステップに進むための「止まり木」的な存在に変化しつつあることが推測される。このような職業観変化に代表される「個人要因」が、特にポスト期以降の早期離職に影響を与え、経済環境が好転しても早期離職率が高止まりする現象の一因となっていることが推測される。

以上の 3 点が若年者の早期離職を引き起こす主な要因であり、この 3 つの変数が変動することによって、バブル期以降の早期離職率が形成されてきたことが推測される。

また、もう 1 つ重要な点は、要因間の因果関係である。3 つの要因はある時期に突如出現したわけではない。これまでの時系列による考察から、バブル経済の崩壊という「環境要因」が、企業の雇用制度・労働条件の低下という「企業要因」を引き起こし、「企業要因」が、若年者の職業観変化という「個人要因」を引き起こしてきたことが推測される。つまり、図表 1-19 でも示されているように、「環境要因」は「企業要因」の原因であり、「企業要因」は「個人要因」の原因という因果関係で結ばれている。そして、この 3 つの要因が影響し合うことによって、各時代における早期離職率が形成されてきたと考えられる。中でも、全ての出発点となっている「環境要因」は、若年者の早期離職を左右する最も重要な要因である。早期離職が起こる基本的な流れとして、「環境要因」の変化が起点となって、「企業要因」や「個人要因」の変化を引き起こし、3 つの要因が重なり合うことによって形成される現象であることが推測される。

さらに、時系列による分析からもう 1 つ推測されることは、要因によって変化するスピードが「異なる」という点である。「環境要因」が日々、世界経済の動向から強い影響を受ける一方、「企業要因」、「個人要因」は短い期間で変化するようなものではない。企業の雇用システムや労働条件を変更することは容易ではなく、個人の職業観が変化するまでには

更に時間が掛かる。つまり、「環境要因」の変化するスピードが非常に速いのに対し、その影響を直接的、間接的に受ける「企業要因」、「個人要因」は、変化するまでに一定の時間（少なくとも年単位）を要するということである。

ポスト期、第 2 ロスト期において早期離職率の高止まり現象が起きているのも、要因間の変化に要する時間が異なることが、1つの可能性として考えられる。例えば、ポスト期は求人倍率が上昇しているにも関わらず、早期離職率がバブル期ほど低下していない。この背景には、「環境要因」が早期離職率を低下させる方向に向いている一方、「企業要因」、「個人要因」は「環境要因」ほど急速に変化しない（できない）ため、早期離職率を上げる方向に向いたままとなっていることが推測される。景気の回復によって、企業の雇用制度、労働条件が即座に改善し、若年者の職業観が会社重視に変化すれば、早期離職率はより下がった可能性がある。しかし、そうはなっていない。企業が雇用制度や労働条件を変更するまでには、景気の回復が本物であるか否かを判断する時間が必要であり、労働条件が向上したことを従業員が実感するまでには更に時間が掛かる。そのような意味において、「環境要因」は即時性が極めて高い要因である一方、「企業要因」、「個人要因」は変化に一定の時間を要する要因だといえる。今後、早期離職全体の流れやメカニズムをより詳細に解析するためには、はじめに、上記 3 つの要因の動向を把握し、さらに要因間のタイムラグを念頭に入れた分析が必要になると考えられる。

1.4.7 本研究の問題意識

これまで、若年者の早期離職に関する主だった研究群を概観し、バブル期以降、早期離職がどのような要因によって発生してきたのかについて述べてきた。時代の変遷と共に早期離職の原因や全体像を広範な視点から検討したことは、早期離職問題の解決に向けた第一歩といえる。しかしながら、これらの研究成果のみで若年者の早期離職問題を解決することはできない。若年者の早期離職問題が未だ社会的注目を浴びている事実は、本問題が根本的に解決されていないことの証左であり、新たなアプローチが必要であることを示唆している。本項では、はじめに、既存研究の限界（課題点）を示し、次に分析上の問題について述べていく。最後に、それらの問題意識を踏まえた上で、本研究の方向性と対策を示していく。

はじめに、既存研究群の最も大きな課題点は、解決策の「実現可能性（課題解決性）」にある。「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」は早期離職の大きな要因ではあるが、特定の企業・個人の努力では解決できない問題を多分に含んでいる。換言すれば、既存研究は、早期離職の原因や全体像を広範な視点から把握するためには有効であるが、実質的な問題の解決に向けては、企業・個人レベルでコントロールできる部分が極めて少ない点に課題がある。

例えば、経済環境に代表される「環境要因」は、早期離職率の上昇・下降と強く連動していることが明らかとなったが、早期離職率の改善のために、経済環境をコントロールすると

いう解決策は、現実的ではない。また、「企業要因」についても、日本的雇用慣行がバブル経済崩壊後の経済停滞の中で衰退していったように、経済環境に多大な影響を受ける。さらに、経済環境の他にも、企業は時代や社会のニーズに合わせた雇用制度、労働環境作りをしていかなければならない。例えば、ワークライフバランスやダイバーシティ、各種ハラスメント対策、企業コンプライアンスなど、様々な社会的ニーズに対応した雇用制度、労働環境の整備が必要になる。賃金や人事・評価制度についても、経営状態に合わせて変えていく必要があるだろう。つまり、雇用制度、労働条件に代表される「企業要因」についても、企業・個人が必ずしも自由に設計できるわけではなく、多数の社会的要望・制限の中で作り上げていくものだといえる。最後に、職業観変化に代表される「個人要因」については、そもそも特定の正解がない問題である。多様な価値観・働き方を推進している現代の日本社会において、個々人が人生の中で職業をどのように位置づけ、どのように向き合っていくかは、極めて個人的かつ内面的な問題である。少なくとも、早期離職問題を解決するために、企業や社会が特定の職業観を意図的に与えていくことは適切ではない。若年者がどのような職業観を持つかは、若年者自身が取り組んでいかなければならない問題だといえる。

以上の点から、「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」は、広範な視点から早期離職の原因やメカニズムを検討する上では有効であるが、「問題を解決する」という実務的な視点から見ると、企業・個人のレベルで行えることは極めて限定されている。既存研究の課題点を克服し、早期離職問題を実質的に改善・解決していくためには、異なるアプローチからの研究蓄積が必要だといえる。

もう1つ、若年者を対象とした分析において注意しなければならない点が、「概念の適用性」である。具体的には、「職務満足」や「組織コミットメント」など、従来、組織成員の離職行動を説明するために使用されてきた概念が、若年者にそのまま適用できない可能性がある。例えば、「職務満足」は、仕事内容、職務権限、職場における人間関係などに対する主観的な満足を指すが、入社から日が浅い若年者に対して、このような意味での職務満足を測定することは困難である。同様のことは組織コミットメントについても言える。Meyer and Allen (1991)によれば、組織コミットメントは、「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つから構成されるが、入社間もない若年者は、上記のようなコミットメントを形成するだけの十分な時間を組織内で過ごしていない。つまり、入社3年以内の若年者と社会人経験が豊富な社員では、職務満足や組織コミットメントの捉え方、また、それらに有意な影響を及ぼす要素に違いがあることが推測される。

寺畑(2009)は、早期離職者と就業継続者を分かつ要因について分析を行い、早期離職の可能性のある従業員と就業継続者では、仕事や人間関係に対する理解に差があることを指摘している。寺畑(2009)では、その差が生まれる背景として、若年者は入社から間もないため、社内の人間関係に広がりがないことや、職務満足を議論するまでの技能を習得していないことなど、若年者特有の背景について言及している。社内の人間関係が非常に狭い場合、上司や先輩社員といった限られた人間との関係性が、若年者の離職行動に強く影響を及ぼ

す可能性がある。また、若年者が職務満足を議論するまでの技能を習得していないとすれば、彼・彼女らの職務満足は、何によって構成され、どのような要因から影響を受けているのか、という疑問が残る。以上のような仮説や疑問点を鑑みると、若年者を対象とした分析では、若年者特有の状況・背景を理解した上で、就業を継続している社員との比較分析などが必要になると考えられる。また、従来の概念を使用する場合においても、それらの概念を若年者がどのように認識しているのか、どのような要因に影響を受けているのか、などを就業継続者と比較し、若年者特有の離職行動を明らかにする必要がある。

本項では、はじめに既存研究の限界を示し、次に、概念の適用性など、分析上の課題点について問題意識を述べてきた。上記の課題点を克服していくために、本研究では次の2点の対策を行う。第1に、本研究ではより身近な視点から、「職場内の離職要因」を研究対象としていく。職場という具体的な場所で発生する諸問題を研究対象とすることによって、企業・個人がより「直接的」に早期離職問題の改善・解決に取り組むことが可能となる。さらに、本研究では「職場要因」の中でも、特に若年者の離職理由として挙げられることが多い、「職場の人間関係」について分析を行う。具体的には、「上司」、「先輩」、「同期」など、「職場の人間関係」が若年者の「残留意思」や「離職意思」にどのような影響を与えているのかを分析することによって、早期離職問題を改善していくための具体的な示唆を得ていく。

第2に、概念の適用性の問題については、既存の概念と共に、「アイデンティフィケーション (identification)」という新たな概念を採用することによって課題点を克服していく。本概念については第2章において詳細を述べていくが、アイデンティフィケーションの概念を使用し、若年者と就業継続者の比較分析を行うことによって、若年者特有の離職行動について明らかにしていく。本研究では、以上のような問題意識と解決策に基づいて分析を行い、若年者の早期離職問題の改善に寄与していく。

1.5 本研究の目的・意義

本節では、最後に本研究の目的と意義について述べていく。はじめに、1.5.1項では、本研究において「職場の人間関係」を取り上げる5つの目的と背景について述べていく。1.5.2項では、「実務面」、「理論面」、「分析面」の3つの観点から、本研究の意義について述べていく。

1.5.1 本研究の目的

本研究の目的は、「職場の人間関係」が若年者の早期離職にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることである。1.4.7項でも述べたように、若年者の早期離職問題を解決していくためには、「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」に加えて、新たに「職場要因」について検討する必要がある。既存研究群の成果は、早期離職問題の原因やメカニズムを広

範な視点から検討するためには有益であるが、解決策の実行や実現可能性という点においては、現実感に乏しい面があった。それゆえ、今後は、早期離職の要因であり、なおかつ課題解決への取り組みが実現可能な諸問題へのアプローチが必要だと考えられる。そのような意味において、あらゆる企業に存在し、企業・個人がより直接的に解決に関われる「職場」の問題に注目することは、1つの解決策となり得る。この職場で起きる多様な問題、つまり「職場要因」を解決することは、早期離職の直接的な改善・解決に貢献できる可能性がある。「職場要因」については、仕事内容、人間関係、社風・理念など、様々なものが想定され得るが、本研究ではその中でも、「職場の人間関係」を研究対象としていく。その理由は、以下の通りである。

「職場の人間関係」に注目すべき理由は大きく5つ挙げられる。第1に、職場における人間関係が、早期離職の主要な要因の1つとなっている点である。労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」によれば、前職の離職理由（該当するものすべてを選ぶ形式）として、「給与に不満（34.6%）」、「仕事上のストレスが大きい（31.7%）」、「会社の将来性・安定性に期待が持てない（28.3%）」、「労働時間が長い（26.9%）」、「仕事がきつい（21.7%）」、「仕事が面白くない（21.0%）」、「職場の人間関係が辛い（20.4%）」などが挙げられ、職場の人間関係が主要な離職理由の1つとして挙げられている。また、離職理由の第1位として挙げられたものだけを集計してみると、「給与に不満（9.9%）」、「キャリアアップするため（7.3%）」、「会社の将来性・安定性に期待が持てない（7.0%）」、「職場の人間関係が辛い（6.6%）」となっており、「職場の人間関係」は全ての離職理由の中でも4番目に多い項目となっている。

他にも、厚生労働省（2013）が実施した「若年者雇用実態調査」によれば、初めて勤務した会社を辞めた理由として、「人間関係がよくなかった（19.6%）」が第2位に挙げられている。同様の調査が行われた2009年には第4位であったことを考えると、近年、若年者にとっての重要性が増していることも推測される。職場の人間関係については、これまで、常に離職理由の1位であったわけではないため、その重要性が見過ごされてきた可能性もある。しかし、上記の結果からも、職場の人間関係が早期離職を促す主要な要因の1つとなっていることは明らかであり、本研究では、改めて、その役割や重要性に焦点を当てて分析を進めていく。

「職場の人間関係」を取り上げる第2の理由は、問題解決の「実現可能性」である。換言すれば、職場の人間関係は、企業・個人が直接的に改善に取り組むことが出来る点に、大きな利点がある。これまでも指摘してきたように、既存研究の課題は、問題解決の実現可能性が極めて低い点にあった。しかし、「職場の人間関係」は、あらゆる企業に存在する現象であり、なおかつ、企業と個人、双方の努力によって常に改善が可能な問題である。

この特徴は、他の「職場要因」と比較しても際立っている。先に挙げた厚生労働省（2013）「若年者雇用実態調査」によれば、離職理由の第1位は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」、第3位は「仕事が自分に合わない」、第4位は「賃金の条件がよくなかった」

となっているが、これらの離職理由の改善は、企業にとって容易ではない。企業の資源が有限である以上、労働条件の改善には限界がある。また、企業が多様な仕事によって成り立っていることを考えると、仕事内容についても、全ての個人の希望を叶えることはできない。つまり、労働条件や職務内容は、それが若年者の離職理由だったとしても容易に変更することができない問題であり、そのような意味において、これらの問題解決の可能性は低いといえる。

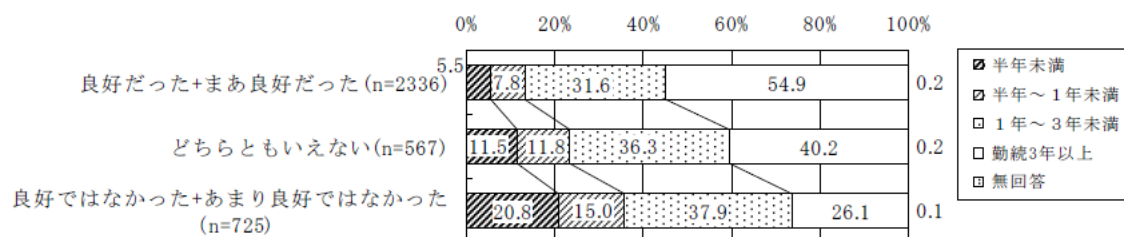
一方、「職場の人間関係」は企業と個人、双方の努力によって改善が可能な問題であり、時間的な制約も存在しない。極端に言えば、職場の人間関係は、企業と個人双方の心掛け次第で、いつでも改善が可能な問題である。また、賃金や労働時間と異なり、若年者個人が主体的に改善に参加できる点や、企業経営の視点から見た場合、経済的なコストがほとんど掛からないことも大きな特徴だといえる。

さらに、従業員が望む、賃金の上昇、労働時間の削減、職務内容の変更は、ある側面において企業経営の推進と矛盾する可能性がある一方、職場の人間関係が良好であることが企業・個人にとって不利益になることはない。むしろ、職場の人間関係が良好であることは、円滑な事業推進や従業員のストレス軽減、生産性向上などに寄与することが考えられる。

以上のような点を考えると、職場の人間関係は多様な「職場要因」の中でも相対的に解決の実現可能性が高い問題であり、なおかつ、本問題の解決は、企業・個人双方にとって有益なものであると考えられる。

「職場の人間関係」を取りあげる第3の理由は、職場の人間関係が勤続年数の長さと深く関係していることにある。以下の図表 1-20 は、先に挙げた労働政策研究・研修機構（2007）「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」において、転職経験がある者に、前職の勤続年数と職場の人間関係をどのように感じていたかを調査した結果である¹⁴。

図表 1-20：職場の人間関係と前職の勤続年数の関係



出所：労働政策研究・研修機構（2007）「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」 p.38 より

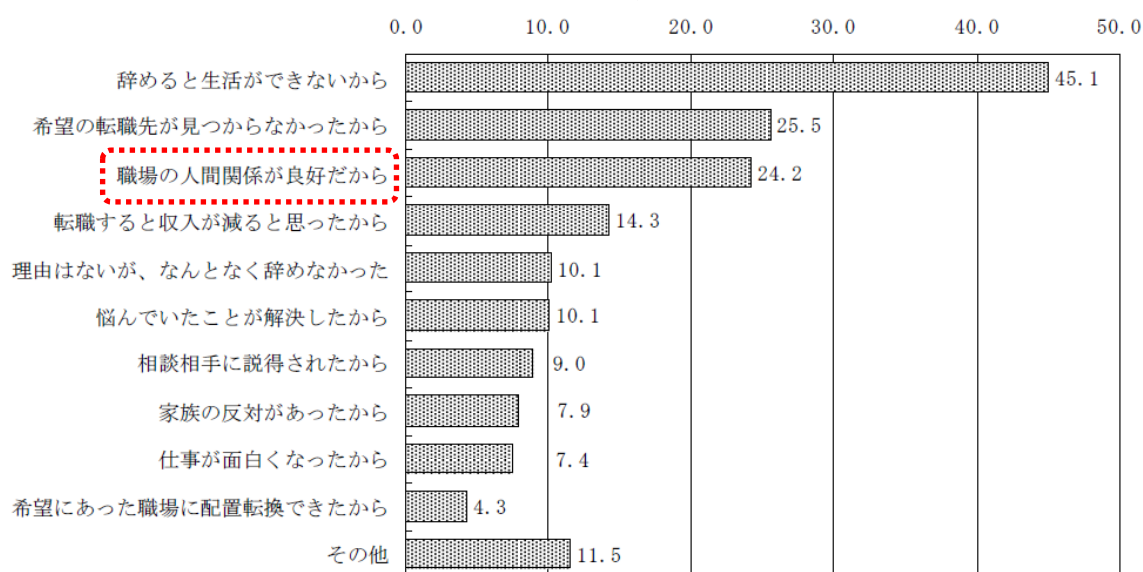
図表 1-20 より、職場の人間関係が良好であったと感じている者ほど、前職の勤続年数が長い（勤続年数 3 年以上の割合が多い）ことが分かる。逆に、職場の人間関係が良好ではなかったと感じている者では、勤続年数 3 年未満の割合が増えていることが確認できる。さ

¹⁴ 当該調査は正社員（n=3645）を対象としたものである。

らに、勤続年数「半年未満」に注目すると、職場の人間関係が良好だったとする者は 5.5% であるのに対し、職場の人間関係が良好ではなかったとする者は 20.8% で 4 倍近い数値となっている。つまり、職場の人間関係が良好ではなかったと感じている者ほど早期に離職する傾向があり、職場の人間関係と早期離職が強い関係にあることが推測される。

また、さらに重要な事実として、職場の人間関係が良好であることが、離職の直接的な「抑止力」となっていることが挙げられる。以下の図表 1-21 は、同じく「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」において、若年者に離職を思いとどまった理由を尋ねた結果である（労働政策研究・研修機構, 2007）。

図表 1-21：離職を思いとどまった理由（複数回答，単位＝％）



出所：労働政策研究・研修機構（2007）「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」p.67 をもとに筆者作成

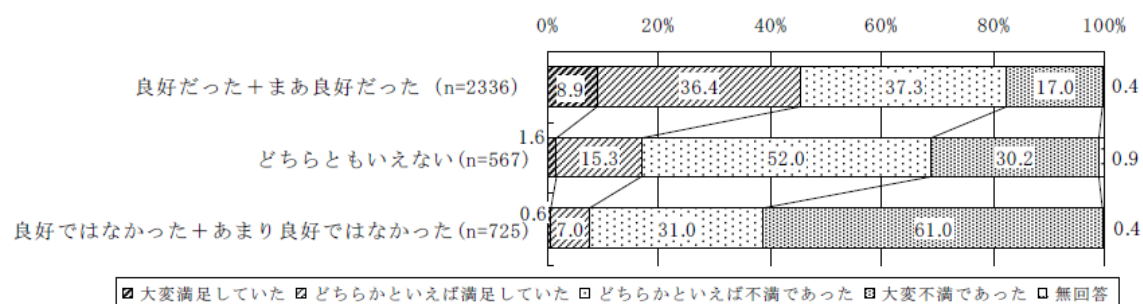
図表 1-21 の結果から、職場の人間関係が良好であることが、離職を直接防止する効果があることが確認できる。また、第 1 位と第 2 位の「辞めると生活ができないから」、「希望の転職先が見つからなかったから」が、不本意に在職せざるを得ない状況であるのに対し、「職場の人間関係が良好だから」は、現職の魅力を再確認しての残留であることも注目すべき点である。一般に、不本意に在職している者の労働生産性が高くなることは考えにくい。不本意に在職する者が増加することによって、生産性だけでなく、社内モラルなどが低下することも考えられる。そのような中で、人間関係という職場の魅力を再認識する形での残留は、企業にとっても若年者にとっても有益なものとなり得る。

以上の調査結果から、職場の人間関係の良好さは、勤続年数と深く関係しており、なおかつ、離職の直接的な「抑止力」となっている。このような事実は、早期離職問題において職場の人間関係を研究する意義を、直接的に高めるものであるといえる。

「職場の人間関係」に注目する第4の理由は、職場の人間関係が、他の主要な離職理由の「原因」となっている可能性が存在するためである。例えば、「職務満足 (job satisfaction)」が組織成員の離職行動に大きな影響を与えることは、既存研究でもたびたび指摘されてきた。Hom and Griffeth (1995), Griffeth and colleagues (2000) は、離職要因について広範なメタ分析を行い、「職務満足」が離職を予測する主要な先行要因の1つとなっていることを確認している。彼らの分析によれば、一般的な離職行動は、「職務への不満 (job dissatisfaction)」から始まり、「予備的な職探し (preparatory job search)」, 「より良い選択肢の発見 (finding superior alternatives)」, 「新たな仕事の受諾 (accept job offer)」という流れで進んでいくことが指摘されている。つまり、「職務満足」は離職を予測する最も初期の要因の1つであり、職務に満足しているか否かは、従業員の将来的な離職を予測する上で重要な指標だといえる。そして、この職務満足を決める要因として、「職場の人間関係」が重要な役割を果たしていることが指摘されている。

櫻木 (2006) は、職務満足の構造的・機能的側面について分析を行い、職務満足が「仕事環境因子」, 「仕事キャリア因子」, 「人間関係因子」の3つから構成されていることを指摘している¹⁵。また、以下の図表 1-22 は、先に挙げた「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」において、前職の仕事満足度と職場の人間関係をどのように感じていたかを、転職経験者に調査した結果である¹⁶。

図表 1-22：職場の人間関係と前職の仕事満足度の関係



出所：労働政策研究・研修機構 (2007) 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」 p.38 より

図表 1-22 より、職場の人間関係が良好だったと感じている者ほど、仕事満足度が高かったことが確認できる。具体的には、職場の人間関係が良好だった者では、仕事に対して「大変満足していた」, 「どちらかといえば満足していた」の割合が合計 45.3%であるのに対し、職場の人間関係が良好ではなかった者では 7.6%となっており、6 倍の差がある。これらの調査結果のみで判断することはできないが、職場の人間関係が、職務満足など、離職を促す他要因の原因となっていることが推測される。

¹⁵ 当該調査は 40 歳以上の中高年ホワイトカラー層を対象とした調査であり、結果の解釈には注意が必要である。

¹⁶ 当該調査は正社員 (n=3645) を対象としたものである。

さらに、厚生労働省が行った「労働者健康状況調査¹⁷」によると、現在の仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがあると答えた者は 60.9%となっており、その内容の第 1 位として「職場の人間関係の問題（41.3%）」が挙げられている（厚生労働省, 2013）。つまり、職場の人間関係は、基本的な職務満足や不安、悩み、ストレス量などを決める要因となっており、職業生活を安定して送るための「衛生要因」としての役割を担っていることが推測される。例えば、先に述べた厚生労働省（2013）「若年者雇用実態調査」において、転職をしたいと思っている若年正社員に理由を尋ねたところ、「人間関係のよい会社にかわりたい」は、23.3%の第 7 位であった。また、労働政策研究・研修機構（2007）「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」においても、現在の会社に就職（転職）する際の重視条件として、職場の人間関係は 8.7%で第 9 位であった。離職の理由として職場の人間関係が挙げられた際、上記調査では、それぞれ第 2 位、第 4 位であったことを考えると、大きく順位が低下している。このような傾向は職場の人間関係に顕著であり、仕事内容や労働条件については、順位に大きな変動がない。賃金や労働条件の問題は常に上位 3 位以内に入っており、その傾向は「離職する時」も、「転職する時」も変わらないのである。

一方、職場の人間関係については、「離職する時」の順位は高いが、「転職する時」の順位は低い。換言すれば、職場の人間関係は、離職する際の大きな理由にはなるが、転職をする際の条件としては、それほど重視されていないといえる。その背景について、実際に転職をするまで職場の人間関係は分からないから重視しようがない、ということも考えられる。しかし、これらの事実は、職場の人間関係が職業生活を円滑に送るための「衛生要因」となっており、不満足の場合は離職に直接的に影響を及ぼすが、転職や職業生活の満足感に直接的に影響を及ぼす「動機付け要因」にはなっていない可能性を示唆している。Herzberg (1959) の二要因理論においても、監督者や同僚との人間関係は衛生要因の 1 つとして報告されており、職場の人間関係が円滑な職業生活の「土台」となっていることが推測される。

以上のような調査結果や仮説を鑑みると、職場の人間関係は、直接的に離職を促す場合もあれば、職務満足や健康状態など、他の離職要因に影響を与え、「間接的」に早期離職を促していることも考えられる。本研究では、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に直接的に及ぼす影響（直接効果）に加え、職務満足など、他要因を経由して及ぼす影響（間接効果）についても視野に入れながら、分析を進めていく。

「職場の人間関係」に注目する最後の理由は、職場の人間関係全体を包括的かつ定量的に分析した研究が少ないためである。これまで、LMX (Leader-member exchange) 研究など、2 者間の人間関係が離職に及ぼす影響については、多数の研究が行われてきた。先に挙げた Hom and Griffeth (1995)、Griffeth and colleagues (2000) のメタ分析においても、LMX に代表される「上司 - 部下」関係が、離職に有意な影響を及ぼすことが報告されている。また、同僚 (co-worker) への満足感は、上司との関係ほど離職に影響がないことなど

¹⁷ 当該調査は平成 21 年経済センサス基礎調査を母集団として、常用労働者を 10 名以上雇用する事業所が対象となっている。有効回答数は 9,915 名であり、若年者のみを対象とした調査ではないことに留意する必要がある。

も報告されている。

しかしながら、上記研究群の問題点として、対象者個々との関係に焦点が当てられており、多様な人間関係の相互作用などは検討されていない。また、多くの研究は、「上司」、「同僚」もしくは「部下」との関係に注目しており、これらをもって「職場全体」の人間関係を網羅しているとは言い難い。特に、日本における職場の人間関係を検討していくためには、例えば、新卒一括採用という日本企業独特の雇用慣行による「同期社員¹⁸」との人間関係なども視野に入れていく必要があるだろう。さらに、本研究は「若年者」の早期離職をテーマとしているため、若年者特有の離職行動を明らかにするために、就業を継続している社員との比較分析なども必要となることが想定される。しかしながら、上記のように職場の人間関係の相互作用や若年者と就業継続者との違いを定量的かつ構造的に分析した研究は少ない。その背景には、そもそも「職場の人間関係」というものをどのように定義し（どこまでの範囲とし）、いかに測定するのか、という分析上の大きな問題がある。

本研究では、これらの問題に対して、職場における一部の人間関係のみに注目するのではなく、先輩社員や同期社員など、若年者にとって重要と思われる人間関係全体まで分析対象を広げていく。また、測定方法については、既存の尺度に加え、「アイデンティフィケーション (identification)」という新たな概念を導入することによって課題点を克服していく。アイデンティフィケーションの定義や特徴については第2章において詳しく述べていくが、本研究ではこのような新たな概念の適用や分析対象を広げることによって、職場における主要な人間関係が、若年者の早期離職に与える影響を定量的かつ構造的に明らかにしていく。

1.5.2 本研究の意義

本研究の意義は、「実務面」、「理論面」、「分析面」の観点から、以下の3点であると考えられる。はじめに、本研究の「実務面」における最も大きな意義は、若年者の早期離職問題の改善に向けて、現実的かつ実務的な示唆を得られる点である。繰り返しとなるが、これまでの先行研究は、早期離職問題の原因や全体像を広範な視点から理解するためには有意義であったが、解決策の実現という点では大きな課題があった。早期離職の改善のためには、企業・個人がより直接的に解決に取り組むことができる身近な視点からのアプローチが必要であり、「職場」はその代表となり得るものである。中でも、「職場の人間関係」は、常に離職理由の上位に挙げられる要因であり、なおかつ、あらゆる企業に存在する現象である。また、職場の人間関係の良好さが、離職を防ぐ直接的な「抑止力」となっている事実は、本研究の意義を直接的に高めるものである。さらに、前項でも述べたように、職場の人間関係が職務満足などを経由して間接的に影響を与えている可能性を考えると、職場の人間関係の役割を明らかにすることは、他要因の成り立ちや役割をさらに深く理解することにも繋

¹⁸ 本研究では、同期社員について、「新卒として同時期に入社した者」と定義して使用していく。

がる可能性がある。職場の人間関係を分析していくことは、早期離職問題の改善に向けて、新たな知見と実務的な示唆を提供すると考えられる。

本研究の「理論面」での意義は、「アイデンティフィケーション」という新たな概念の有効性と応用性を明らかにできる点である。具体的には、本研究ではアイデンティフィケーションの(1)概念定義、(2)尺度開発、(3)人間関係への応用、(4)離職研究への応用、を行うことによって理論面への貢献をしていく。

第1に、アイデンティフィケーションの概念定義については、1950年代の March and Simon (1958) や Foote (1951) まで遡ることができるが、本概念を使用した研究が本格化したのは、Ashforth and Meal (1989) 以降である。また、アイデンティフィケーション研究の課題として、しばしば、組織コミットメントとの違いが不明確であるとの指摘がされてきたが、本研究では広範なレビューと実証研究を通して、組織コミットメントとの弁別性を明らかにしていく。

第2に、アイデンティフィケーションの尺度開発については、これまでも多くの尺度が開発されてきた。Meal & Ashforth (1992) による組織アイデンティフィケーションの6項目が代表的な尺度として認知されているが、Edwards & Peccei (2007) や Johnson et al. (2012) など、既存の尺度を発展させたものも提供されており、未だ議論の余地が残されている。また、日本における尺度開発では、小玉 (2011b) や高尾 (2013) が著名であるが、尺度の邦訳等については、代表的なものが定まっていない。本研究では、Meal & Ashforth (1992) や Johnson et al. (2012) の尺度をもとに、日本語版のアイデンティフィケーション尺度を開発していく。先行研究で開発された尺度の信頼性と妥当性を検証し、日本語版の尺度を開発することによって、我が国におけるアイデンティフィケーション研究の発展に寄与していく。

第3に、本研究では、アイデンティフィケーションの概念を「人間関係」に応用していくことによって、概念の応用性を拡大していく。これまでの先行研究では、アイデンティフィケーションを組織行動の分野に適用し、「組織アイデンティフィケーション (organizational identification)」として使用されることが主であった。しかし、アイデンティフィケーション本来の特徴は、その対象が「複数」かつ「同時多発的」に成立し得る点であり、さらに対象を限定しない「自由度」にある。例えば、Pratt, Rockmann & Kaufmann (2006) は、高度専門人材の「職業」に対するアイデンティフィケーション (work-related identification) の形成過程について分析をしている。また、Ashforth, Harrison & Corley (2008) は、組織だけでなく、所属する「チーム」や「ワークグループ」も対象としている。「職務満足」や「組織コミットメント」がその名の通り「職務」と「組織」を対象としているのに対し、「個人にとって重要な存在を自己概念に取り込む心理的プロセス」であるアイデンティフィケーションは、「仕事」、「組織」、「理念」、「人間関係」など、対象の幅を広く設定することができる点に大きな特徴がある。

また、本研究のテーマである「人間関係」については、従来、LMX が代表的な尺度あ

たが、「上司 - 部下」の垂直関係を測定する概念を、先輩社員や同期社員との水平関係にそのまま適用することはできない。それゆえ、本研究では、アイデンティフィケーションを人間関係に応用し、「関係的アイデンティフィケーション (relational identification)」という概念を使用して、職場における人間関係の分析を進めていく。

第 4 に、本研究ではアイデンティフィケーションの概念・尺度を離職研究に応用していく。これまで、従業員の離職を予測する変数として、様々な概念・尺度が開発されてきた。代表的なものだけでも、「職務満足 (job satisfaction)」、「組織コミットメント (organizational commitment)」、「ジョブ・インボルブメント (job involvement)」、「ジョブサーチ (job search)」、「職務定着 (job embeddedness)」などが挙げられる (e.g., Mobley, 1977; Meyer and Allen, 1997; Kopelman, Rovenpor & Millsap, 1992; Terrence, Brooks & Thomas, 2001)。

Hom and Griffeth (1995), Griffeth and colleagues (2000) のメタ分析によれば、上記の変数の中でも、「職務満足」や「組織コミットメント」は従業員の離職を予測する変数として特に有効であることが報告されている。また、Terrence, Brooks and Thomas (2001) は、従業員の離職は仕事上の要因 (on-the-job components) だけではないという仮説に立ち、仕事外の要因 (off-the-job components) を含めた「職務定着 (job embeddedness)」という概念を提唱している。具体的には、「職務定着」の下位概念である「結合 (Links)」、「適合性 (Fit)」、「犠牲 (Sacrifice)」の 3 側面から、所属する「組織」と「コミュニティ」に対して、従業員がどれくらい心理的に埋め込まれているか (つながりを持っているか) を測定している。実証研究の結果、「職務定着」は「自発的退職 (voluntary turnover)」と有意な関係にあり、従業員の離職を説明する概念として、その有効性が明らかとなっている。

以上のように、従業員の離職を予測する変数として、これまでも多くの有効な概念や尺度が開発されてきた。しかしながら、これらの概念についても、いくつかの課題点が指摘されている。例えば、Hom and Griffeth (1995), Griffeth and colleagues (2000) は、上記に挙げた伝統的な態度変数が離職の予測に有効であることを認めながらも、それらの変数が、場合によっては離職における分散の数パーセント程度しか説明しないことを報告している。同様の指摘は他の研究者からもされており、Maertz and Campion (1998) は、態度変数 (attitude)、知覚された選択肢 (perceived alternatives)、探索行動 (search) は、離職と一貫して関係しているが、その効果は弱く、より重要な変数やテーマが見過ごされていると結論付けている。

さらに、近年、その有効性が認知されている「職務定着 (job embeddedness)」についても、課題が残されている。例えば、Terrence ら自身が述べているように、尺度に上司との関係を測定する設問が存在していない。また、職務定着で使用されている「コミュニティ」という概念が、欧米以外の文化圏に適用できるか (欧米の文化圏と同様の意味で認知されるか) も疑問が残る。離職研究において、「仕事上の要因 (on-the-job components)」だけでなく、「仕事外の要因 (off-the-job components)」に着目した点は、職務定着の極めて優れ

た視点であるが、このような二元的な分け方は、離職における特定の因子の影響を深く分析することを困難にする可能性がある。

例えば、職務定着の設問では「私はこの会社と相性が良いと感じている (I feel like I am a good match for this company)」, 「同僚たちと私は似ている (My coworkers are similar to me)」, 「もしこの仕事を辞めたとしたら、たくさんのものを犠牲にしなければならないだろう (I would sacrifice a lot if I left this job)」など、比較的抽象度の高い質問が多く含まれている。しかし、このような質問群では、全般的な相性の良さや犠牲の多寡は測定できたとしても、「どのような部分に相性の良さを感じているのか」、「どこが似ているのか」、「何を犠牲にしなければならないのか」などを深く追求することはできない。Terrence らは、職務定着の概念の特徴について、「全体性 (totality)」という言葉を使用しているが、離職に関わる要因全般を広く概念に含めたために、逆に、「仕事」、「文化」、「個人特性」、「処遇」、「人間関係」など、1つ1つの要因に対する深い考察が困難となっている可能性がある。

以上のような点を鑑みると、本研究のような「職場の人間関係」という特定の現象をテーマとした研究の場合、職務外の要因 (off-the-job components) を測定することや、上司を含む特定の人間関係を測定することが出来ない概念・尺度を使用することは、適切とはいえない。そして、このような課題点の存在は、既存の概念・尺度の有効性を認識しつつも、同時に、これまでとは異なるアプローチが必要であることを示唆している。それゆえ、本研究ではアイデンティフィケーションの概念・尺度を離職研究に応用し、上記課題点を克服していく。アイデンティフィケーションという新たな概念を適用することによって、離職研究における新たな可能性を探求していく。

最後に、本研究の「分析面」における意義は、定量分析を通して「職場の人間関係」を可視化していく点にある。これまで、LMX 研究に代表される「上司 - 部下」関係など、特定の人間関係の重要性や影響については多くの研究成果が蓄積されてきた (e.g., Liden and Maslyn, 1998; Hom and Griffeth, 1995; Griffeth and colleagues, 2000)。しかしながら、上司以外の「先輩社員」や「同期社員」との人間関係については、十分な研究蓄積がされていない。その背景には、新卒一括採用による同期社員の存在などが、欧米の文化においては希薄なことが考えられる。また、職場全体を研究対象とし、人間関係の相互作用や、それが若年者の残留・離職意思にどのような影響を与えているのかを、定量的かつ包括的に分析した研究は少ない。本研究を通して、「職場の人間関係」という測定が困難な現象を可視化し、定量的に分析していくことは、今後、同様の研究を行うための試金石にもなると考えられる。

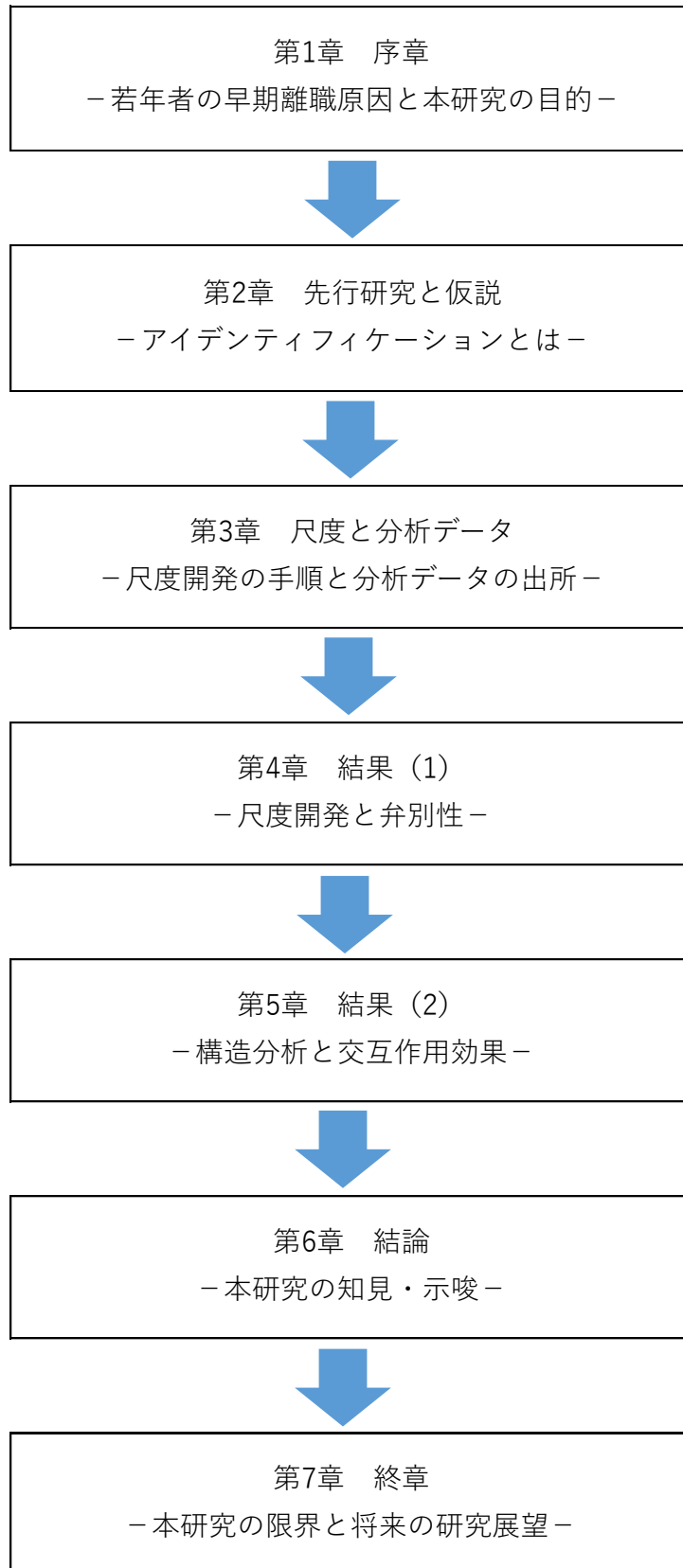
1.6 本論文の構成

本論文の構成は、図表 1-23 の通りである。1.1 節で述べたように、第 1 章では、若年者の早期離職問題について、既存研究と時代背景を振り返り、広範な視点から早期離職問題の原因やメカニズムについて検討を行った。また、既存研究の課題点を指摘し、新たに「職場の人間関係」に注目する意義と目的を述べてきた。

第 2 章では、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」について理解を深めていく。はじめに、主要概念の理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について先行研究レビューを行い、アイデンティフィケーションをより深く理解していくための土台を形成していく。次に、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」と、アイデンティフィケーションを「組織」、「対人関係」に応用した、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」についてレビューを行う。最後に、上記先行研究を踏まえた上で既存研究の課題点を指摘し、本研究で行う 4 つの分析と仮説を提示していく。

第 3 章では、本研究で使用する尺度の開発手順とデータの出所について明らかにしていく。第 4 章、第 5 章では、本研究の分析結果を提示し、仮説の検証を行う。第 6 章では、本研究の結論と含意を述べ、「理論」、「尺度開発」、「早期離職問題」それぞれに対する本研究の貢献を述べていく。最後に、第 7 章では本研究の限界と将来の研究展望を示していく。

図表 1-23 : 本論文の構成



第 2 章 先行研究と仮説

ーアイデンティフィケーションとはー

2.1 はじめに

本章の目的は、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション (identification)」について先行研究レビューを行い、理解を深めていくことである。概念の定義、特徴、理論的基盤、類似概念との弁別性などを包括的にレビューしていくため、本章では以下のような構成に沿って議論を進めていく。

はじめに、2.2 節では、主要概念の理論的基盤となる「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」についてレビューを行う。本研究では、アイデンティフィケーションと、アイデンティフィケーションを「組織」、「対人関係」に応用した「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」の3つが主要概念となる。これらは全て個人のアイデンティティ形成に関わる概念であるが、上記2つの理論を基盤として、密接に結びついている。特に「組織アイデンティフィケーション」は、「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」による理論的基盤の提供によって、大きな発展を遂げてきた。それゆえ、本研究では、はじめに上記2つの理論についてレビューを行い、主要概念の理論的基盤について理解を深めていく。

2.3 節では、アイデンティフィケーションについてレビューを行う。アイデンティフィケーションとは何か、という疑問を出発点として、概念の定義とアイデンティフィケーションの3つの特性について述べていく。次に、アイデンティフィケーションを応用した、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」について理解を深めていく。組織アイデンティフィケーションについては、先行研究の歴史的変遷を踏まえた上で、概念の定義と課題、類似概念との弁別性を明らかにしていく。また、関係的アイデンティフィケーションについては、概念の定義と課題、課題に対する修正案を提示し、本研究における活用法を述べていく。

2.4 節では、上記レビューを踏まえた上で、本研究で行う4つの分析と14の仮説を提示する。具体的には、本研究では(1)アイデンティフィケーションの尺度開発、(2)組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証、(3)職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4)組織の代表性の交互作用効果の4点について分析を行っていく。2.5 節では、本章の小括として、「理論」、「主要概念」、「早期離職問題」の課題を整理し、本研究を通してどのような貢献ができるのかについて述べていく。

2.2 本研究の理論的基盤

本節では、本研究の理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について先行研究レビューを行う。本研究の主要概念であるアイデンティフィケーションは、個人のアイデンティティ形成に関わる概念であるが、これまで、個人が社会集団の中においてどのように自己のアイデンティティを獲得しているかは、多くの疑問が残されていた。しかし、1970年代、80年代のTajfelとTurnerによる「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」の提唱によって、集団における個人のアイデンティティ形成がどのように行われているかが明らかとなってきた。本節では、この2つの理論について検討を行い、集団における個人のアイデンティティ形成のメカニズムについて理解を深めていく。また、これらの理論の課題点にも触れ、本研究を通してどのような貢献ができるのかを述べていく。このような理論部分を初めに理解することにより、本研究の主要概念であるアイデンティフィケーションをより深く理解するための土台を形成することが、本節の目的である。

2.2.1 社会的アイデンティティ理論

社会的アイデンティティ理論とは、集団間におけるコンフリクトや集団間行動を定式化した理論であり、1970年代末にTajfelとTurnerによって提唱された(Tajfel & Turner, 1979)。この理論の主要な前提は、「人は肯定的な自尊感情を維持し高めることに動機付けられており、その獲得のために、独自でポジティブなアイデンティティを得られる集団に属することを望む」ということである。その背景には、人はアイデンティティの大部分を自分が所属する社会集団から得ており、この集団から得られる「社会的アイデンティティ」が、個人の自尊感情の維持・向上に寄与していることがある。社会的アイデンティティは、「感情のおよび価値的な意味づけを伴う、自分がある社会集団に所属しているという知識から得られる自己概念の一部」と定義されており、人は、ポジティブな社会的アイデンティティを獲得するために、自分が所属する「内集団 (ingroup)」と他の「外集団 (outgroup)」の間で社会的比較を行い、内集団に独自でポジティブな地位を付与するとされる(Tajfel, 1978a)。本項では、この社会的アイデンティティ理論が形成された歴史的背景や理論の内容について理解を深め、最後に、本理論の功績と批判について述べていく。

2.2.1.1 社会的アイデンティティ理論の歴史的背景

社会的アイデンティティ理論の特徴は、「集団の中における個人の心理」ではなく、「個人の心理の中における集団」に注目している点である。この背景には、社会が異なった集団やカテゴリーから構成されており、所属する集団やカテゴリーにもとづいて、個人の見解や行

動が変化するという見方がある。社会的アイデンティティ理論の中核には、人々にとって集団への所属は、個人として単独でいることとは全く異なる状況であり、集団はその成員に対してどのような見解を持ち、行動をすべきかを指示する「社会的アイデンティティ」を授けるという考えがある (Hogg & Abrams, 1988)。例えば、国家、宗教、人種、民族のような集団においては、独自の規範や行動様式があり、人々は異なる価値観を持ち、異なる行動をとる。このような現象は職場のような小集団でも同様であり、重要な点は、集団やカテゴリーが、そこに所属する人々の価値観、行動、生活様式に決定的な影響を及ぼしているという点である。

社会的アイデンティティ理論が「個人内」や「個人間」の心理ではなく、集団間行動や集団が個人の心理に及ぼす影響を強調するのは、歴史的な背景がある。Tajfel と Turner が社会的アイデンティティ理論を提唱した 1970 年代末から 1980 年代において、社会心理学の主流派は米国にあった。Hogg & Abrams (1988) によれば、当時の社会心理学は「還元主義 (reductionism)」の立場を取り、集団行動を個人の属性で説明しようと試みていた。「還元主義」とは、下位のレベルの概念や用語をもって上位の現象を説明する考え方であり、心理学における心的現象を要素に分解し、そこからもとの現象を再構成するアプローチ法である。実験社会心理学の父とされる Floyd Allport は、「社会心理学は個人心理学の一分野であり、個人の心理ではない集団の心理など存在しない」と主張し、集団心の考え方を否定している (Allport, 1924)。

また、当時の主流派の社会心理学におけるもう 1 つの特徴は、人間は物事を合理的に判断する能力を持ち、協調して生きるとみなすモデルが前提とされていたことである。「人は自分を支持してくれる人を好む」、「他人を理解することが協同を生む」、「我々は、自らを助ける者を助ける」、「リーダーは自分の集団のメンバーの欲求を理解できる」など、後に「善人の社会心理学」と言われるように、米国を中心とした当時の主流派では、「合理的で協調的な人間像」が前提とされていた (Moscovici, 1972)。

しかしながら、「還元主義」や人間を合理的で協調的とみなす当時の主流派の考え方には、疑問も投げかけられている。1 つは、還元主義的な説明やアプローチへの批判である。例えば、「走る」という動作は、日常の習慣、筋肉の動き、神経の伝達など、様々なレベルで説明することが可能であるが、一般的な説明として、「走る」という動作を細胞や分子のレベルで説明することは適切ではない。つまり、提起されている問題のレベルと説明のレベルが一致しない場合、当初の問題に対する適切な回答を提供することが困難となる。

また、還元主義における最も大きな問題点は、「部分の総和が全体とイコールであるのか」という疑問である。デカルト以来の還元主義は、「全体は部分の総和である」ことを前提としている。しかしながら、宇宙・自然・社会・市場・企業などの世界においては、複雑化することによって新たな性質を獲得するもの、対象を分割することによって失われるものが存在することが指摘されている。例えば、人間のような複雑な生物は、多様な要素が絡み合い、相互に作用しながら存在が成り立っている。それゆえ、還元主義による要素分解で人間

の存在を説明し切ることは極めて困難である。人間の持つ臓器を全て説明しても、人間という存在の説明をしたとは必ずしも言い切れないということである。

最後に、主流派が前提としている合理的で協調的な人間像にも疑問が投げかけられている。Moscovici (1972) は、「合理的で協調的な善人の社会心理学は、私が実際に知っていることや経験したこととは、ほとんど重ならない。我々は自分とは違う人に巡り会いながらも、その人たちと自分を同一視することができる。自分を軽蔑する人を愛することもできる。敵対する相手こそ、私たちをもっとよく知っているのではないだろうか」と述べ、合理的で協調的な人間像に疑問を投げかけている。このようなモスコビシの主張は、当時ヨーロッパが置かれていた社会情勢とも無縁ではない。1960年代末からの急進的な社会運動の広がり、西欧社会に激しい衝突や対立を生み、善人を前提とした社会心理学のモデルでは、説明が困難であった。革命の機運がヨーロッパ中にあふれ、フランスでは社会変革を求める5月革命も起きている。このような事実は、人間がある側面において、協調的でも平和的でも合理的でもない、という視点を社会心理学者にもたらしたのである。

2.2.1.2 社会的アイデンティティ理論の概要

以上のような米国を中心とした社会心理学の主流派に対するアンチテーゼとして発展したものが、ヨーロッパのブリストル学派による「社会的アイデンティティ理論」である。社会的アイデンティティ理論は、集団現象を説明する統合的理論であるが、その中心的な概念は4つに分けられる。Taylor & Moghaddam (1994) によれば、社会的アイデンティティ理論は、(1)「社会的カテゴリー化」、(2)「社会的アイデンティティ」、(3)「社会的比較」、および(4)「心理的集団独自性」に分けられ、この順序に従って理論化が進められてきた。本研究においても、上記順序に沿って内容を確認し、社会的アイデンティティ理論への理解を深めていく。

(1) 社会的カテゴリー化

「社会的カテゴリー化 (social categorization)」は、環境に秩序を与え、自己に同一視の場所を与えてくれる世界の分類である (Taylor & Moghaddam, 1994)。人の情報処理の中で「カテゴリー化」が重要な役割を果たしていることは一般的に異論のないことであり、通常、人は周囲の環境から得られる様々な刺激や情報について、類似点を強調し、相違点を無視することによって情報処理の過程を単純化している。

Tajfel & Wilkes (1963) は人のカテゴリー化の過程や効果を明らかにするために、ある古典的な実験を行っている。彼らは、長さがそれぞれ異なる8本の直線を被験者に見せ、直線の長さについて推定を求めた。条件1では、短い4本の直線にAのラベルがつけられ、残りの4本の直線にはBのラベルがつけられた。条件2では、8本の直線にランダムにA、

B のラベルがつけられた。条件 3 では、ラベルなしに 8 本の直線をそのまま提示している。実験の結果、条件 1 の被験者は、ラベルと直線の長さの関係を理解し、他の条件よりもラベル A のカテゴリーとラベル B のカテゴリーの長さの違いを過大視（過剰推定）するようになった。また、条件 1 の被験者は、他の条件の被験者よりもカテゴリー内の直線の長さが似ていると判断する傾向も強かったことが報告されている。この結果から、Tajfel と Wilkes は、「カテゴリー内」では同一性が強調され、「カテゴリー間」では差異が強調される「強調化効果」を提唱している。

このような強調化効果は、直線の長さを分類するような非社会的刺激だけでなく、人間をカテゴリー化するような社会的刺激においても、起こることが報告されている。しかし、重要な点は、人間をカテゴリー化するような社会的刺激を与えた場合、被験者は刺激とカテゴリーを結びつける際に、「社会的な規範や価値体系」に影響を受けるということである。例えば、複数の人間をいくつかのカテゴリーに分けることを求めた場合、被験者は対象者に抱く価値観に従って分類をしていく。もし被験者が人種差別的な人間であれば、黒人、白人、黄色人などの人種別に分け、それぞれが同じグループにならないように注意を払うはずである。

Pettigrew, Allport & Barnett (1958) は、複数の顔写真を被験者に見せ、それぞれの人種を判断させている。その結果、アフリカーナ（アフリカ南部に居住するヨーロッパ系白人グループ。自分たちを現地における優勢な人種と考えている）の被験者は、できるだけ自分たちの集団の地位が高く、他の集団は低いという明確な差異を確立しようとする傾向があったことが報告されている。彼らは、提示された顔写真をヨーロッパ系カテゴリーに入れる際に非常に気を使い、中立的な集団であるインド系や有色人種でさえも、アフリカ系カテゴリーに入れる傾向が強かった。つまり、アフリカーナは、自分たち白人集団の純粋性と地位が保たれるよう、中立的なものも含めて、とにかく地位の低い（と彼らが考えている）アフリカ系グループに詰め込み、カテゴリー間の「差」を際立たせる戦略をとっていたのである。

この実験から、2 つの知見が得られている。第 1 に、人が他者をいくつかの集団に分類するとき、その選択に社会的規範や価値体系が影響を及ぼすということである。第 2 に、他者の分類を行った人が、自分をどこかの集団のメンバーと見なすとき、その分類から自分自身も影響を受けることである。このような偏見的な行動は、政治、宗教、国家、民族など、様々な社会的文脈の中で起こることが予想される。しかしながら、人が集団間の「差」や「弁別性」を認識するのは、最低限どのような条件がそろった時なのか、疑問が残されている。一般的には、重要な価値次元上で 2 つの集団が明確にカテゴリー化され、重要な資源をめぐる競争、対立する場合であると言われている。

この疑問に明確な回答をもたらしたのが、Tajfel と Turner による「最少条件集団実験 (minimal group experience)」である。今では古典とも言える最小条件集団実験は、社会的カテゴリー化や集団間の行動を明らかにするために 1960 年代末から 1970 年代にかけて行われた。この実験の大きな特徴は、「社会的カテゴリー化」だけを独立変数として取り出

し、それが集団間の行動にどのような影響を及ぼすのかを測定している点にある。「最少」とは、集団間に利益の葛藤や事前の敵意が存在せず、社会的相互作用も経済的な自己利益も存在しない、純粋に認知的な集団を指す (Tajfel & Turner, 1979)。

Tajfel (1970), Tajfel et al. (1971), Taylor & Moghaddam (1994) によれば、最小条件集団実験は、大きく 2 つの段階から構成されている。この実験では、被験者は、はじめに点描 (ドット) 数の推定を行う。次に、被験者は「中立条件グループ」と「価値づけ条件グループ」という 2 つの条件づけグループに分けられる。中立条件グループの被験者には、「参加者にはドットの数を一貫して多く見積もる人と少なく見積もる人がいたが、これは正確さとは関係ない」と伝え、価値づけ条件グループの被験者には、「参加者には、あまり正確でないドット数の推定を行っていた人と、正確なドット数の推定を行っていた人がいた」と伝えられる。

次の段階では、被験者に対し、異なる判断課題に関する調査を行いたい旨を説明し、そのために、最初に行ったドット推定の結果をもとに、2 つのグループに分けることが伝えられた。中立条件グループに対しては、「ドット数の推定が多かったか少なかったかによってグループ分けを行った」と伝え、価値づけ条件グループに対しては、「ドットの推定がどれだけ正確であったのかをもとに、グループ分けをした」と告げている。しかし、実際にはドット推定の結果は関係なく、分けられた 2 つのグループはランダムなものであった。また、被験者は自分がどちらのグループになったのかということは知らされるが、他の人たちがどのグループになったのかは知らされていない。そして、この後、被験者は報酬の配分を行うことを求められる。それまで経緯から、この課題では全く面識のない (番号しか知らされていない) メンバーに対して報酬を配分することになる。被験者は、配分相手が自分と同じグループ (内集団) なのか、それとも自分とは異なるグループ (外集団) なのかを知らされ、以下の図表 2-1 のような得点表 (配分マトリックス) をもとに報酬配分を行った。

図表 2-1 : 最小条件集団実験における報酬配分マトリックス例

配分マトリックス													
内集団の受取人	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
外集団の受取人	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

出所 : Hogg & Abrams (1988) 「社会的アイデンティティ理論」 p.47 をもとに筆者作成

Taylor & Moghaddam (1994) によれば、この実験で被験者が行う報酬配分のもっとも重要な条件づけは、次のものであった。

1. 実験参加者は自分自身への報酬は決めず、他の人への報酬配分だけを決定する。
2. 参加者は、自分が報酬を配分する相手の所属集団のみ知っており、それ以外に彼らの個人的な情報はまったく知らない。
3. それぞれの参加者が受け取るお金の総量は、他の人がどれだけ配分したかによって決定される。
4. すべての人が、実験参加に対する基本的な謝礼はもらうことができる。
5. 報酬配分には以下の3パターンがある。
 - (a) 参加者は自分以外の内集団メンバー2人に配分する,
 - (b) 外集団メンバー2人に配分する,
 - (c) 自分以外の内集団メンバー1人と外集団メンバー1人に配分する。

出所：Taylor & Moghaddam (1994)「集団間関係の社会心理学」p.69 より

実験の結果、内集団2名に配分するパターンAや、外集団2名に配分するパターンBにおいては、平等に配布が行われていた。しかし、内集団1人、外集団1人に報酬を配分するパターンCにおいては、被験者は外集団への報酬を減らし、内集団への報酬を増やす行動をとっていた。つまり、外集団と内集団を比較する時には、自分が所属する集団をひいきする「内集団びいき (in-group favoritism)」が起きていたのである。また、さらに重要な点は、このような差別的な行動について、中立条件グループと価値づけ条件グループの間に「差がなかった」ことである。つまり、どのような条件付けであっても、集団間差別が起きたのである。これらの結果から、Tajfelらは、「集団間に差別的な行動が発生する上では、集団間バイアスに関連するどのような条件も必要ではなく、単に社会的カテゴリー化のみで十分である」と結論付けている。同様の結果は、Allen & Wilder (1975), Billing (1973), Billing & Tajfel (1973), Tajfel (1974a), Turner (1975) など、多数の実験結果からも報告されており、集団の分割 (内集団と外集団への分割) のみによって集団間差別が起きるという仮説が支持されている。

また、Tajfel et al. (1971), Turner (1975), Turner (1978a), Turner, Brown & Tajfel (1979) では、最小条件集団パラダイムにおいて、被験者が集団の利害よりも個人の利害をどれくらい優先するのか、という点についても調査が行われている。初期の最小条件集団実験では、被験者は内集団か外集団のメンバーに報酬を配分するのみで、自分自身に直接報酬を与える機会はなかった。この実験では、はじめに絵画の好み (例えば、「クレーの絵」と「カディンスキーの絵」のどちらが好きか? など) をもとに、被験者の類似性が決められる。その後、被験者は他のメンバーに報酬配分を行うが、3つの条件に分けて行われている。条件1は、被験者に集団に関する情報は何も与えず、報酬の配分を行った。つまり、カテゴリー化は行わずに、自分に配分されたお金を受け取る形式であった。条件2では、被験者は、絵画の好みによって分けられたと伝えられ、内集団と外集団のメンバーに報酬を配分する。つまり、条件2ではカテゴリー化が行われるが、報酬は直接個人に与えられる形式であ

る。最後に、条件 3 では、同じく絵画の好みによって 2 つのグループに分けられたことが伝えられ、報酬の配分を行っている。ただし、条件 3 では、自分が所属する集団に配分されたお金をメンバーが平等に分け合うことになっており、報酬の対象が個人ではなく集団となっている。実験の結果、内集団びいきが生じたのは、個人の利害と集団の利害が直接的につながっている条件 3 のみであった。

内集団よりも個人の利益を優先する傾向は、Turner (1975) や Turner (1978a) などからも報告されており、上記の実験結果は、内集団と個人の利害が一致する時に、個人のバイアスに変化することを示唆している。具体的には、集団と個人の利害が一致する際には、個人は集団に対する忠誠を高め、自己のバイアスを一部修正し、集団全体の利益のために自己犠牲をいとわない傾向が出てくるということである。

このような例は、現実社会においても散見される。例えば、労働組合による団体交渉では、労働者は、個人の利益よりも労働組合全体の利益を優先させて行動する。それは労働組合による団体交渉の成功が、最終的に個人の賃金や労働環境の改善につながるためである。つまり、集団と個人の利害が一致することにより、労働者は個人的な利益を目指しつつも、同時に、集団への忠誠心を高め、個人的欲求を集団的欲求よりも後回しにすることを受け入れるのである (Taylor & Moghaddam, 1994)。

(2) 社会的アイデンティティ

最小条件集団実験 (最小条件集団パラダイム) より、集団間差別が社会的カテゴリー化のみで発生することが明らかとなった。また、内集団びいきが発生する要因として、集団と個人の利害が直接的に結びついていることが指摘されている。個人が優先するのは、まず自己の利益であるが、集団と個人の利害が一致する場合、個人は集団への忠誠を高め、自己犠牲をいとわない行動を示す。しかしながら、個人が集団のために自己犠牲的な行動を示すのは、金銭の利害が一致する場合に限らない。集団には何らかの社会的価値が付随しており、人が集団のメンバーシップを通してある種の「価値」を獲得しているという考えは、初期の社会心理学から指摘されてきた。

例えば、Turner et al. (1979) は、被験者が集団と個人の金銭的な利益をある程度犠牲にするのは、ポジティブな集団の独自性を獲得するため、という仮説を立て、検証を行っている。実験の結果、自己の利益を優先するバイアスを残しつつも、予測通り、利益をある程度犠牲にする傾向が確認された。

社会的アイデンティティ理論では、人は集団へのメンバーシップを通して「社会的アイデンティティ (social identity)」を獲得しており、この社会的アイデンティティが自己概念の重要な部分を形成していると仮定している。社会的アイデンティティとは、社会集団の成員であるという知識、価値観の共有、もしくはメンバーに対する一定の情緒的なつながりをもとに獲得される自己概念の一部と定義される (Taylor & Moghaddam, 1994)。これまでも

述べてきたように、個人がポジティブなアイデンティティを獲得することに動機付けられていることは、多くの研究によって支持されているが、社会的アイデンティティ理論は、このアイデアを「集団間」のレベルまで拡張し、ポジティブな評価を受ける「集団」に個人は所属しようとする傾向があることを指摘している点に特徴がある。そして、このような理論的拡張は、自分の社会的アイデンティティがポジティブなものであるのか、それをどのように評価するのか、という疑問の探索につながっていったのである。

（３）社会的比較

「社会的比較（social comparison）」とは、個人が所属集団の社会的立場や地位がどの程度のものであるのかを知るために、内集団と外集団の特徴を比較する過程である。Tajfel らは、個人は社会的比較を通して所属集団の地位や価値を相対的に理解し、集団のメンバーシップを通してその地位や価値を手に入れていると主張している。社会的アイデンティティ理論が考える「地位」や「価値」とは、主観的に知覚された集団間の比較の結果得られるものであるため、言い換えれば、社会的アイデンティティは、社会的比較がなされた場合のみ、その結果として価値あるものとなる。

ここで重要となるのは、繰り返し述べてきたように、人はポジティブなアイデンティティを得られる集団に所属することを望む、という点である。それゆえ、個人は集団間の比較に際して、ポジティブな評価を受けられるよう、内集団をより好ましいものとして想定しようとする。もし社会的比較の結果、所属集団から得られる社会的アイデンティティが不満足なものである場合は、①より上位の集団への吸収合併、②所属集団の特徴の見直し、③新たな比較次元の創出、④上位集団との直接的な対決など、様々な戦略によって、ポジティブな社会的アイデンティティを獲得しようと試みる。詳細については後述するが、どのような場面でどのような戦略が採用されるかは、自己の所属集団への評価がどの程度、公平・公正なものであると認知しているか（正当－非正当）、集団間の関係を変えることが可能であるとどれくらい信じているか（安定－不安定）、などに依存する。ここでのポイントは、集団間レベルにおける社会的比較が、内集団に有利な形で行われるということであり、その結果は、集団や個人の行動を方向づける上で、極めて重要な役割を果たしているということにある。

（４）心理的集団独自性

「心理的集団独自性（psychological group distinctiveness）」とは、外集団と比較して内集団成員がポジティブであると認知したアイデンティティであり、個人が希求する状態であるとされる。換言すれば、ある集団のメンバーは、他の集団と異なるポジティブなアイデンティティを獲得するために、「類似性」ではなく「独自性」を求めるという考え方である。

Taylor & Moghaddam (1994) によれば、独自性欲求というアイデア自体は、生態学

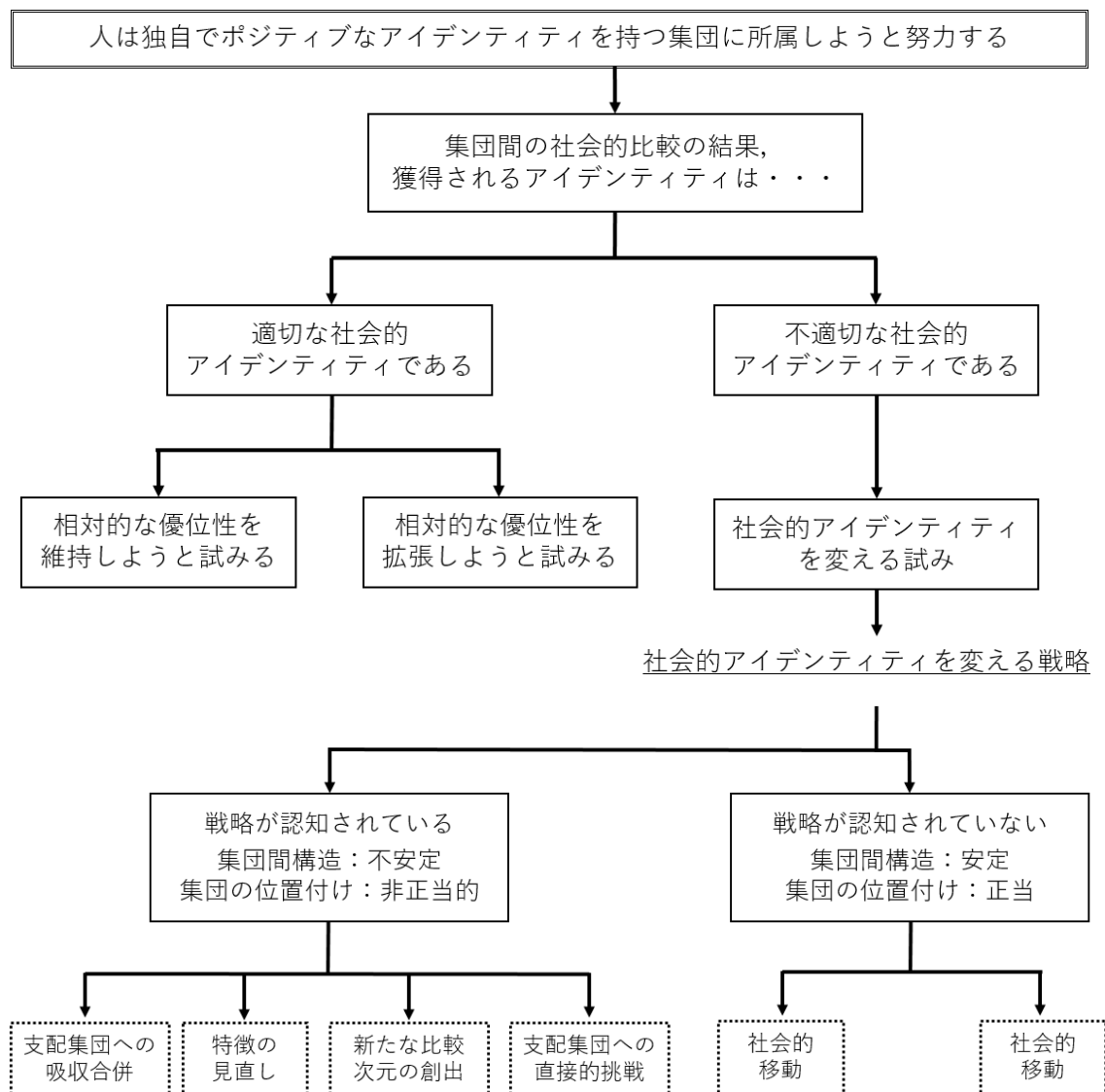
や社会経済学においてすでに詳しく検討されてきた。しかし、生態学者や行動学者が焦点を当ててきたものは「物質的資源」であり、食物や縄張りが対象であった。それに対して、社会的アイデンティティ理論の特徴は、「心理的な」独自性欲求という考え方を導入した点にある。この心理的独自性欲求が提唱された背景には、ヨーロッパにおける社会心理学派が、主流派の善人モデルを否定し、自己中心的・非理性的な人間像を想定してきたことに由来する。こうした非善人的なモデルが想定する人間像とは、協力的な視点よりも競争的な視点で物事を知覚し、類似性よりも独自性を望むとされる。

こうした背景も含め、Brown (1984) は、社会的アイデンティティ理論においては、類似性は魅力ではなく、むしろ差別を生み出すという仮説が成り立つことを主張している。つまり、個人はポジティブな社会的アイデンティティを獲得するため、集団の中に「独自性」を見出そうとするが、その行為自体が、集団間差別を生み出す要因になるということである。

2.2.1.3 社会的アイデンティティ理論の行動モデル

上記では、社会的アイデンティティ理論の中核となる、(1) 社会的カテゴリー化、(2) 社会的アイデンティティ、(3) 社会的比較、(4) 心理的集団独自性について理解を深めてきた。ここでは、まとめとして、Taylor & Moghaddam (1994) の図を引用し、社会的アイデンティティ理論をもとに予測される主要な行動指針をフローチャートで示す。また、適切な社会的アイデンティティが得られない場合に、個人がどのような反応や戦略を用いるのかについて説明をしていく。次の図表 2-2 は、社会的アイデンティティ理論をもとにした、行動指針の略図（フローチャート）である。

図表 2-2：社会的アイデンティティ理論の略図（フローチャート）



出所：Taylor & Moghaddam（1994）「集団間関係の社会心理学」p.80 をもとに筆者作成

図表 2-2 で示されているように、最上段は社会的アイデンティティ理論の前提である「人は独自でポジティブなアイデンティティを持つ集団に所属しようと努力する」である。次に、独自でポジティブなアイデンティティが得られるかは、内集団と外集団の社会的比較によって行われ、その結果は 2 つに分かれる。1 つは、適切な社会的アイデンティティを得られているという知覚と、もう 1 つは、適切な社会的アイデンティティを得られていないという知覚である。もし集団から適切な社会的アイデンティティを得られていると知覚した場合、その後に引き起こされる集団、個人の反応は、集団の優位性を維持・拡大しようと試みることである。一方、適切な社会的アイデンティティを得られていないと知覚した場合は、多様な選択肢に分かれる。その選択の前提となるものが、集団間状況を変革するための「認

知的選択肢」をどれくらい認識しているか、という点である。不適切な社会的アイデンティティの存在だけでは、集団がその立場を変えようと動き出すことはない。集団間状況を変える選択肢がいくつかあることに気づくことによって、はじめて集団は動き出すのである。

Taylor & Moghaddam (1994) によれば、例えば、1960年代から1970年代のはじめにかけて、多くの第三国が石油と言う経済的武器によって、西洋諸国との勢力関係を変える可能性を見出したといわれている。そして、このアイディアが他の第三国に認識されるや否や、彼らは部分的原油禁輸措置を実施して、団結して西洋勢力に挑んだのである。こうした行動は、石油という選択肢を各国が認知したからこそ起こり得たことである。

このような認知的選択肢を知覚させる要因は、次の2点であることが指摘されている。1つは、現在の集団間状況や階層構造の中で、自分の立場を変革できる可能性をどれくらい信じているか（安定－不安定）という点であり、もう1つは、現在の集団間状況や階層構造をどれくらい公正・公平なものと思なしているか（正当－非正当）である。この2つの要因の組み合わせによって、集団・個人は不適切な社会的アイデンティティを変えるための具体的な戦略を選択していく。

例えば、もし適切な社会的アイデンティティを得られていないと考える集団のメンバーが、認知的選択肢を知覚した場合、集団間状況を変革する戦略として、次の4つの選択肢から1つ（もしくは複数の組み合わせ）を採用する。1つは、支配集団への吸収合併である。つまり、自分たちよりも強い勢力の集団に入ることによって、より独自でポジティブな社会的アイデンティティを手に入れるという戦略である。2つ目は、特徴の見直しであり、集団成員が自らの集団に対する価値を再定義することを意味する。例えば、1950年代から60年代の米国における公民権運動では、“black is beautiful”というスローガンが叫ばれるなど、ネガティブと見られていた集団の特徴をポジティブに再評価する行動などが挙げられる。3つ目は、新たな比較次元の創出である。自分たちの集団をよりポジティブに評価するために、これまでは注目されていなかった集団の特徴に注目し、強調していくことなどが挙げられる。4つ目は、支配集団との直接的な対決である。より独自でポジティブだと考えられている集団と直接対決することによって、その地位に挑戦していく。

一方、適切な社会的アイデンティティが得られていないと考える集団のメンバーが、認知的選択肢を知覚していない場合、選択肢がないため、集団状況を変える変革は起こらない。そのような場合、集団のメンバーは「個人的な」戦略を用いて地位向上と適切な社会的アイデンティティを獲得しようと努める。

具体的には2つの戦略が存在する。1つは、「社会的移動」であり、もう1つは、「集団内比較」である。「社会的移動」とは、個人が劣位集団から、優性集団に移動することであり、個人的脱出によって、より肯定的な社会的アイデンティティを手に入れようとする戦略である。しかし、この戦略は所属集団からの脱出が可能であり、なおかつ移動先の集団が受け入れてくれることが前提となる。性別や人種など、抜け出すことが困難な社会集団の場合は、もう1つの「集団内比較」が採用される。これは、比較の対象を外集団ではなく、内集団の

他者にすることによって、自分自身への好ましくない評価を避けようとする戦略である。つまり、集団間ではなく、集団内の個人比較を通して、自己の肯定的なアイデンティティを保とうと努めるのである。

2.2.1.4 社会的アイデンティティ理論の功績と批判

1970年代末に Tajfel と Turner によって提唱された社会的アイデンティティ理論は、集団間行動を説明する理論として、今日まで多くの研究に影響を与えてきた。この理論の長所として特筆すべき点は、集団間の行動に関して、劣位集団のメンバーが優位集団に対抗する際の、個人的ないし集団の反応（社会的移動から直接的な挑戦までの連続的な推移）を広範囲に扱うことができる点である (Taylor & Moghaddam, 1994)。

さらに、もう1つ重要な点は、個人や集団間の行動について、「アイデンティティ」という概念を再度中心的な問題に据えた点である。「我々（自分）は何者であるのか」という根源的な問いへの肯定的な回答を得るために、集団・個人が多種多様な行動を起こす可能性があることを、社会的アイデンティティ理論は示しているといえる。

一方で、社会的アイデンティティ理論には批判も存在する。1つは、当該理論において、「感情」がほとんど無視されているという点である。Tajfel は社会的アイデンティティを「感情のおよび価値的な意味づけを伴う、自分がある社会集団に所属しているという知識から得られる自己概念の一部」と定義し、感情面のつながりについても言及している (Tajfel, 1978a)。しかし、Abrams (1989) でも指摘されているように、社会的アイデンティティ理論は、人間を「認知的自動装置 (cognitive automation)」として扱う傾向があり、認知的側面が強調され過ぎているのではないかと、という批判が存在する。

第2の批判として、社会的アイデンティティ理論では、社会的カテゴリー化を「全か無か (all or nothing)」として扱い、静的（不変的）な現象として扱う傾向があることが指摘されている。確かに、人種や性別など、変更することが困難な社会的カテゴリーは存在する。しかし、社会的カテゴリー化は、基本的に個人の「知覚・認知」であるため、他者との交流、時間の経過、価値観の変化等によって影響を受けることが推測される。それゆえ、社会的カテゴリー化は、静的な現象というよりも動的（可変的）な現象として検討する必要があると考えられる。

第3の批判は、肯定的な社会的アイデンティティを獲得するために、集団・個人がどのような戦略を採用するか優先順位が明らかになっていない点である。先にも述べてきたように、適切なアイデンティティを得られていないと知覚した場合、集団・個人は特徴の見直しから社会的移動まで、幅広い戦略を採用する。しかし、実際にどの戦略を実施するのかについては、その優先順位や基準は明らかにされていない。複数の戦略を同時に採用する場合もあるため、集団・個人がどのような基準によって行動するかを、より精緻に検討していく必要がある。

本項では、社会的アイデンティティ理論について、歴史的背景や特徴、フローチャートによる行動モデルなどを示し、本理論に対する理解を深めてきた。その前提は「人は肯定的な自尊感情を維持し高めることに動機付けられており、その獲得のために、独自でポジティブなアイデンティティを得られる集団に属することを望む」ということである。柿本（2001）は、この前提から社会的アイデンティティ理論の原理を以下の3点にまとめている。

1. 人は肯定的な社会的アイデンティティを達成し、維持しようと努める
2. 肯定的な社会的アイデンティティの大部分は、内集団と外集団との間で行われる有利な比較に基づく
3. 社会的アイデンティティが不満足なものである場合には、人は現在所属する集団を去り、より肯定的な別の集団に入ろうとするか、あるいは現在属する集団をより肯定的なものに変えようと努める

出所：柿本（2001）「社会的認知ハンドブック」p.121 より

以上の3点は、社会的アイデンティティ理論の中心となる考え方・行動指針を端的に示したものである。社会的アイデンティティ理論は、集団間におけるコンフリクトや集団間行動を定式化した理論であるが、同時に、集団における個人のアイデンティティ形成がどのようなメカニズムによって行われているのかを明らかにするものである。また、次に挙げる「自己カテゴリー化理論」の創出に繋がるなど、本理論は、社会心理学の発展に大きな貢献をもたらした理論であるといえる。

2.2.2 自己カテゴリー化理論

「自己カテゴリー化理論（self-categorization theory）」は、Tajfel と共に社会的アイデンティティ理論を提唱した Turner によって創出された理論であり、社会心理学において、その後大きな発展を遂げている。

自己カテゴリー化理論は、その経緯から社会的アイデンティティ理論と関係があるものの、同一のものではない。社会的アイデンティティ理論では、主に集団間行動や集団間差別の説明に焦点が当てられていた。それに対し、自己カテゴリー化理論は、特定の種類の集団行動ではなく、「いかにして個人が集団として行動できるか」を説明することに焦点を当てている。換言すれば、自己カテゴリー化理論は、集団間関係のみならず、「集団内現象」も視野に入れていることに大きな特徴がある。

自己カテゴリー化理論では、様々な文脈で喚起される多様な自己カテゴリー化を通して、個人のアイデンティティに生じる変化を扱う。柿本（2001）によれば、自己カテゴリー化とは、人が自分自身を何らかの社会集団ないし社会的カテゴリーの一員として範疇化する作用をさす。この作用によって独自の特徴をもった個人としての自己意識（自己概念）が弱ま

ると同時に、当該カテゴリーの一員としての意識が強まり、その結果、自己イメージや他者に対する認知・判断・行動など、さまざまな面で集団成員としての変化が生じると指摘している。本項では、この自己カテゴリー化理論について、その前提と仮説、その結果として生じる作用等について理解を深めていく。

2.2.2.1 自己カテゴリー化理論の前提と仮説

自己カテゴリー化理論では、集団において個人の自己概念がどのように変化するののかについて焦点が当てられている。Turner et al. (1987) によれば、その前提となる「自己概念」について、社会心理学の領域においては以下の点が広く認識・共有されている。

1. 自己概念 (self-concept) は、自己に関連した心理的システムないし過程の認知的構成要素である。自己は、ある意味で認知構造であり、個人にとって利用可能な自己についての認知的表象 (cognitive representations) である。
2. 自己概念は、多くの異なる構成要素から成り立っている。
3. 社会的自己概念の機能は、状況特殊的 (situation-specific) である。すなわち、ある状況においては特定の自己概念が活性化され、それに対応した自己イメージが作りだされる。

出所：Turner et al. (1987) 「社会集団の再発見」 p.57 より

これらの内容から、自己概念は自己に対する認知によって構成されており、複数の異なる要素（自己）から成り立っていること、また、どの自己が表出するかは状況特殊的であり、その場の状況に応じた自己イメージが採用されることが理解される。

自己カテゴリー化理論独自の仮説は、複数の人間の中にいるような社会的状況に置かれた場合、自己概念は「自己カテゴリー化」という形によって現われるという点である。この現象は、集団内において、自己とある刺激まとまり（特定の他者集団）は、他の刺激まとまりと比較して、類似的・互換的なものとして認知的に分類されることによって引き起こされる。つまり、個人は、自己と類似性や互換性が認められる他者集団を1つのまとまりとして認識し、独自の自己カテゴリーを形成するということである。

また、自己カテゴリー化理論のもう1つの仮説は、自己概念に「階層構造」を仮定している点である。Turner は Rosch のプロトタイプ理論を参照し、社会的自己概念における自己カテゴリー化には、少なくとも3つのレベルが存在すると指摘している。1つは、人間としての自己という上位レベルであり、他の生物と比較して、人類が共有する特徴にもとづいた自己カテゴリー化である。2つ目は、社会的類似性や差異にもとづいてカテゴリー化する中位レベルのものであり、自己をある社会集団のメンバーとしてカテゴリー化するものである。3つ目は、内集団のメンバーとの間に存在する差異によって、自己を特定の個人として

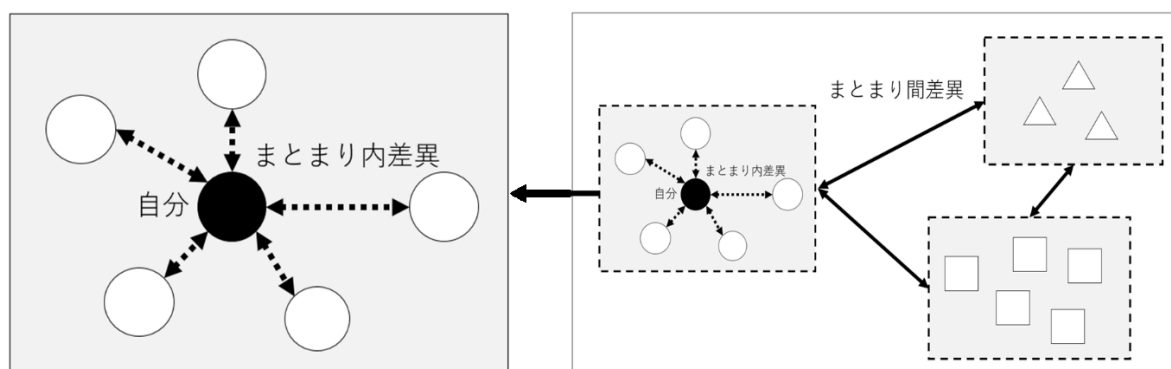
カテゴリー化する下位のレベルである。これらは、それぞれ、「人間としてのアイデンティティ¹⁹」、「社会的アイデンティティ」、「個人的アイデンティティ」とも言え、カテゴリーが包括的になるほど抽象度の水準は高くなる。しかし、包括性の大きさには、上位だから価値が高いというような意味は含まれていない。また、それぞれのカテゴリーは他のカテゴリー内の一部として存在する。抽象度の各レベルにおいては、細かなカテゴリー（たとえば、社会的レベルでは、国家、人種、民族、宗教など）が無数にあり、その内容は文化によっても個人によっても異なる。また、同じ文化、宗教、民族であっても、時として異なる場合がある。そして、どのレベルの自己カテゴリーが顕著となるかは、人や状況の関数によって決定されることが指摘されている。

2.2.2.2 メタ・コントラストによるカテゴリー形成

これまで、自己カテゴリー化理論の前提となる自己概念のカテゴリー化や、3つのレベルにおけるカテゴリー化について言及してきた。しかしながら、大きな疑問は、自己カテゴリー化はどのような原則に従って行われるのか、という点である。

Turner et al. (1987) によれば、カテゴリー形成（カテゴリー化）は、刺激同士の比較に依存しており、「メタ・コントラストの原理（principle of meta-contrast）」に従うことが主張されている。メタ・コントラストの原理とは、ある準拠枠内において、ある刺激間の差異（まとまり内差異：intra-class differences）の方が、その刺激集団と他の刺激集団の差異（まとまり間差異：inter-class differences）に比べて小さいと認知されるとき、刺激の集合体が実体のあるものとしてカテゴリー化されるというものである。以下の図表 2-3 は、メタ・コントラストの原理によるカテゴリー化の形成を図で表したものである。

図表 2-3：メタ・コントラストによるカテゴリー形成



出所：池上・遠藤（2008）「グラフィック社会心理学 - 第2版」p.119をもとに筆者作成

¹⁹ 「人間としてのアイデンティティ」は、「種」としての独自性、他生物との違いに注目するものである。本研究では、研究目的・テーマを鑑み、特に「社会的アイデンティティ」、「個人的アイデンティティ」に焦点を合わせて議論を進めていく。

図表 2-3 から分かるように、カテゴリー化は、ある準拠枠内において、自分と特定の他者との差異の方が、その他の集団との差異よりも小さいと認知された時に実体化する。また、その差を比率で示したものが「メタ・コントラスト比 (meta-contrast ratio)」である。メタ・コントラスト比は、「まとまり内差異の平均」と「まとまり間差異の平均」によって表される指標であり、刺激まとまり間の差を示す量的測度である。

さらに、このメタ・コントラスト比を使用して示されるものが、「プロトタイプ性 (prototypicality)」である。プロトタイプ性とは、ある刺激がそのカテゴリー全体をどの程度よく表しているのか、あるいはその例証となり得るのかを示したものである (Rosch, 1978)。具体的には、「まとまり内差異の平均」と「まとまり間差異の平均」の比率によって表され、その比率によって、内集団刺激のプロトタイプ性が示される。

2.2.2.3 自己カテゴリー化による脱個人化

上記ではカテゴリー化がどのような原則によって行われるのかについて言及してきた。カテゴリー化は、「カテゴリー内差異」の方が、「カテゴリー間差異」に比べて小さいと知覚された時に生じる。その比率は「メタ・コントラスト比」によって表され、この比率によって内集団刺激がどの程度カテゴリー全体を代表しているのかという「プロトタイプ性」が示される。では、このようなカテゴリー化が行われた結果として、どのような現象が生じるのか。自己カテゴリー化理論によれば、社会的レベルでのカテゴリー化が顕著になった場合、「脱個人化 (depersonalization)」の現象が起きることが指摘されている。

Turner et al. (1987) によれば、脱個人化とは、人が自分自身を個人差によって定義づけられた独自の人格と知覚せず、他の社会的カテゴリーに置換可能なものとして知覚するようになる「自己ステレオタイプ化 (self-stereotyping)」の過程であると定義される。つまり、国家、民族、人種、宗教など、社会的レベルでの自己カテゴリーが強く顕現化 (salient) した場合、個人の意思や欲求、独自性は抑圧されやすくなる一方、自分と集団を一体化させるような心理的プロセスが促進されやすくなるということである。その結果、内集団 (所属する国家、民族、人種、宗教など) の構成員が持つ典型例 (ステレオタイプ) のイメージを自分自身にあてはめ、内集団の価値、規範に沿った行動をする傾向が表れる。例えば、自分が A という企業に所属し、その社会的カテゴリー化が顕現化した場合、自分自身の個人的欲求は一時的に抑圧・保留され、企業 A と自分を一体化させるような心理的プロセスが促進される。その結果、企業 A の成員が持つ典型的 (ステレオタイプの) な価値観、行動様式を受容し、企業 A の規範・価値観に沿った行動をする傾向が表出するということである。

Turner はその特徴について、脱個人化は、個人的レベルのアイデンティティの喪失ではなく、社会的レベルのアイデンティティへの「変化」だと指摘している。Turner によれば、個人的レベルのアイデンティティと社会的レベルのアイデンティティは連続的なものであり、相互に排他的なものではない。むしろ、多くの場合、両者は同時に成立する傾向がある。

個人的レベルと社会的レベルは、「独自の存在としての個人」と「内集団成員としての自己知覚」を両端として、連続体上で変化するものであり、自己カテゴリー化における個人レベルの顕著さと社会的レベルの顕著さは、「逆の関係」にある。つまり、社会的レベルのアイデンティティが顕著な時には個人的レベルのアイデンティティは抑制され、またその逆も成立するということである。そして、どちらのレベルのアイデンティティが顕著となるかは、人や状況など、社会的な文脈（コンテキスト）によって常時変化することが指摘されている（Turner, 1984）。

2.2.2.4. 脱個人化の作用

脱個人化の結果、集団行動に関するさまざまな現象が生じる。その中でも特に重要なものは、「社会的協同」と「対人魅力のプロトタイプ性」である。まず社会的協同は、脱個人化によって自分が内集団の成員であると知覚した場合、内集団に関連する目標、欲求、興味、関心を自己のものと同一であると知覚するようになる。

Turner（1984）によれば、そのようなアイデンティティは、①内集団に属する他の成員の目標を自分自身のものとして知覚するような共感的利他主義（Hornstein, 1972）や、②他の成員が自分自身の目標を共有してくれるだろうと仮定する共感的信頼を引き起こす。そして、内集団成員が自分たちの興味・関心を交換しあうことができると相互に知覚することの結果として、内集団の協同が生じることが主張されている。この仮説について、Kramer & Brewer（1984）は、集団の構成員が相互に同じだと認める程度が高くなるほど、社会的協同のレベルが上昇することを報告している。

脱個人化によるもう1つの作用は、「対人魅力のプロトタイプ性」である。対人魅力のプロトタイプ性とは、内集団に所属する自己と他者の魅力は、内集団においてプロトタイプのであると見なされるか否かを基準として、評価を受けるということである。換言すれば、個人は、内集団の理想的成員にどれほど似ているかによって肯定的に評価される。それゆえ、特定の個人に対する魅力は、内集団に属する他の成員に比べて、その人がどれほどプロトタイプのだと認知されるかという「相対的プロトタイプ性」に依存する。

さらに、ある個人の個人的魅力は一定ではなく、準拠枠となる内集団成員性の定義や、比較対象者などの要因によって変化する。例えば、A社の典型的な社員像を体現しているB氏を仮定した場合、B氏は、A社という内集団の価値観、行動、規範を体現する社員（プロトタイプ性が高い社員）であるため、社内において肯定的な評価を受ける。しかし、B氏がA社という準拠枠を離れ、地域のボランティアサークルで活動する場合は、評価は異なる。自己カテゴリー化理論から見た場合、これは準拠枠自体が変わり、A社とは異なるプロトタイプ性がボランティアサークルで求められるためであり、A社での肯定的評価がそのまま適用されるわけでない。つまり、ある個人の個人的魅力は一定ではなく、準拠枠そのものや、内集団成員に求められるプロトタイプ性や比較対象によって常に変化するのである。

2.2.2.5 自己カテゴリー化理論の功績と批判

1980 年代に Turner によって提唱された自己カテゴリー化理論は、社会的アイデンティティ理論から発展した理論であり、集団内の個人行動を説明するもっとも重要な認知理論として、社会心理学に大きな影響を与えてきた。自己カテゴリー化理論は、さまざまな文脈で喚起される自己カテゴリー化を通して、個人レベルから社会レベルまでのアイデンティティに生じる変化と作用に焦点をあてている。その概要は、以下の点に集約される。

1. 自己カテゴリー化とは、人が自分自身を何らかの集団、ないし集団的なカテゴリーの一員として範疇化する作用をさす。
2. カテゴリー化には、少なくとも「人間としてのアイデンティティ」、「社会的アイデンティティ」、「個人的アイデンティティ」という 3 つのレベルが存在する。
3. どのレベルの自己カテゴリー（アイデンティティ）が顕著となるかは、人や状況などの文脈（コンテキスト）に依存する。
4. 自己カテゴリー化は「メタ・コントラストの原理」によって生じ、その比率を示す「メタ・コントラスト比」は、内集団刺激がどの程度カテゴリー全体を代表しているのかという「プロトタイプ性」を示す。
5. 社会的レベルでのカテゴリー化が顕著となった場合、その結果として「脱個人化」が生じる。脱個人化は個人と集団を一体化させる心理的プロセスを促進し、内集団の目標、価値、規範に沿った行動を内集団成員に引き起こす。
6. 脱個人化はその結果として、社会的協同やプロトタイプ性による個人の魅力評価などを引き起こす。

自己カテゴリー化理論は、心理過程の中でも特に社会的比較の重視や、メタ・コントラスト比のような計量可能な概念を発展させようと試みてきた。その結果、自己カテゴリー化理論は集団関係のみならず、集団内現象をも説明する有望な理論に発展している。

自己カテゴリー化理論の大きな功績の 1 つは、特定の集団現象ではなく、「いかにして個人が集団として行動できるか」に焦点をあてた点にある。換言すれば、自己カテゴリー化理論は、個人がどのような心理的プロセスを経て集団の成員性を獲得し、集団の目標、価値、規範に沿った行動を起こすのかについて、理論的な枠組みを提供したのである。

一方、自己カテゴリー化理論には批判も存在する。最も大きな批判は、「社会的アイデンティティ理論」と同様に、「感情」への視点が欠落していることである。Taylor & Moghaddam (1994) によれば、自己カテゴリー化理論は、人間を「思考する機械」として扱う傾向があり、現実のコンフリクトで生じる感情について注意が払われていない。また、自己カテゴリー化理論は、人の行動を動機付ける社会構造的な要因も無視しているなど、社会構造による動機付け要因と感情の両面に対する視点が不足していることが指摘されている。

2.2.3 理論面の小括

上記では、本研究の理論的基盤となる「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について理解を深めてきた。本項では、その骨子を振り返り、両理論のポイントや課題点について小括を行う。

はじめに、上記 2 つの理論の概要・骨子は、以下のようにまとめられる。まず、人のアイデンティティにはいくつかのレベルが存在し、Turner (1984) によれば、少なくとも「人間としてのアイデンティティ」、「社会的アイデンティティ」、「個人的アイデンティティ」という 3 つのレベルが存在している。社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリー化理論が注目するのは、主に個人レベルのアイデンティティと社会レベルのアイデンティティであり、両者は連続的かつ両立が可能なものである。

また、社会的アイデンティティ理論の前提として、人は、生来的に肯定的な自尊感情を維持し高めることに動機付けられており、その獲得のために、独自でポジティブなアイデンティティを得られる集団に属することを望む。その背景には、人はアイデンティティの大部分を自分が所属する社会集団から得ており、集団から得られる「社会的アイデンティティ」が、個人の自尊感情の維持・向上に貢献しているためである。それゆえ、人は、自分自身を何らかの社会集団、ないしは集団的なカテゴリーの一員として範疇化（自己カテゴリー化）し、自己が所属する「内集団」とそれ以外の「外集団」について、内集団が有利になるような社会的比較を行う。これによって、肯定的な社会的アイデンティティを獲得しようと試みるのである。自己を範疇化する自己カテゴリー化は、「メタ・コントラストの原則」に従って行われており、その原理は、特定の準拠枠内において、ある刺激間の差異（まとまり内差異）の方が、その刺激集団と他の刺激集団の差異（まとまり間差異）に比べて小さいと知覚されたとき、実体のあるものとしてカテゴリー化される。また、人は通常、国家、宗教、人種、民族、企業、地域コミュニティなど、複数の社会集団に所属しているため、どのカテゴリーが顕現化するかは、人や状況などの文脈（コンテキスト）によって変化する。

次に、社会レベルにおける特定のカテゴリーが顕現化すると、その結果として「脱個人化」が生じる。脱個人化とは、個人と集団が一体化していく心理的プロセスであり、個人的な意思や欲求、独自性が一時的に抑制され、内集団成員が持つ典型例（ステレオタイプ）のイメージを自分自身にあてはめることである。脱個人化の結果、個人は内集団の目標、価値、規範に沿った行動を示すようになり、集団内において「社会的協同」が生じるようになる。

さらに、内集団と外集団の社会的比較の結果によっても、集団・個人の行動は変化する。まず、集団間の比較の結果、適切な社会的アイデンティティを得られていると知覚した個人は、所属集団の優位性を維持・拡大することに努める。一方、適切な社会的アイデンティティを得られていないと知覚した個人は、「認知的選択肢」の存在を認識しているか否かによって、2 つに分かれる。認知的選択肢を認識している場合は、「支配集団への吸収合併」、「所属集団の特徴の見直し」、「新たな比較次元の創出」、「支配集団への直接的挑戦」などの戦略

を 1 つないしは複数採用し、より肯定的な社会的アイデンティティの獲得を試みる。認知的選択肢が認識されていない場合は、より優勢な別の集団への「社会的移動」や「集団内比較」が採用される。ただし、社会的移動については、所属集団からの脱出が可能であり、なおかつ移動先の集団が受け入れてくれることが前提となる。また、「集団内比較」は、比較の対象を外集団ではなく、内集団の他者にすることによって、自己の肯定的なアイデンティティを保とうとする戦略である。この内集団における個人の評価は、当該人物がどれほど理想的な成員であるか、という「プロトタイプ性」によって測定される。つまり、特定の個人に対する魅力は、内集団に属する他の成員に比べて、その人がどれほどプロトタイプのだと認知されるかという「相対的プロトタイプ性」に依存するのである。さらに、このような個人の魅力は一定ではなく、集団の準拠性や、成員性の定義、比較対象によって常時変化することが指摘されている。

以上が「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」の概要と骨子である。集団間行動から集団内における個人の行動まで、両理論が取り扱う領域の広さは、本理論の有効性と影響力の大きさを示すものである。また、両理論が人の「認知・知覚」に焦点をあてている点や、個人や集団間の行動において、「アイデンティティ」という概念を再度中心的な問題に据えた点は、大きな功績であると考えられる。両理論では、「認知・知覚」によって自己カテゴリー化、集団のメンバーシップ、社会的アイデンティティの獲得等が成立することを指摘しており、人の心理プロセスにおいて認知・知覚機能が極めて重要な役割を果たしていることを明らかにしている。また、個人が独自でポジティブな社会的アイデンティティの獲得に動機付けられるという社会的アイデンティティ理論の前提や、自己カテゴリー化理論の内容は、個人がなぜ集団に所属するのか、なぜ集団全体の利益のために自己犠牲をいとわない行動を示すのか、個人はどのように集団と一体化していくのか、などの疑問に対する回答を提供するものである。

しかしながら、これらの優れた理論にもいくつかの解決すべき課題点が存在する。代表的な課題点として、次の 3 点が挙げられる。第 1 に、これまでの批判にもあったように、両理論において「感情的側面」への視点が不足している点である。Abrams (1989) でも指摘されているように、社会的アイデンティティ理論は人間を「認知的自動装置」として扱う傾向があり、認知的側面が強調され過ぎていると批判している。同様の批判は自己カテゴリー化理論においても指摘されており、Taylor & Moghaddam (1994) は、自己カテゴリー化理論は人間を「思考する機械」として扱っており、現実のコンフリクトで生じる感情について注意が払われていないと批判している。

第 2 の問題点は、社会的アイデンティティ理論において、社会的カテゴリー化が「全か無か (all or nothing)」という静的 (不変的) な現象として扱われている点である。しかしながら、Turner (1984) の自己カテゴリー化理論でも指摘されているように、個人は複数の社会的カテゴリーに同時に所属しており、どのカテゴリーが顕現化するかは、人や状況のコンテクストに依存する。また、カテゴリーは基本的に個人の「認知・知覚」によって成立す

るため、他者との交流、時間の経過、比較対象等によって変化することが推測される。それゆえ、社会的カテゴリー化については、静的（不変的）な現象というよりも、動的（可変的）な現象として、分析・検討をしていく必要があると考えられる。

第3の問題点は、社会集団の特徴による脱個人化の違いが明確にされていない点である。具体的には、個人が集団に同一化していく「脱個人化」が生じた場合、個人は何を「準拠点（reference point）」として、集団の目標、価値、信念、行動規範を学んでいるのか、という疑問である。例えば、キリスト教のような宗教であれば、聖書のような書物からキリスト教の信念、価値、行動規範などを学ぶことが可能である。また、神父や牧師による説教から、キリスト教が重視している価値体系や行動規範を直接学ぶことも考えられる。つまり、宗教のような社会集団の場合、その宗教における聖典や聖職者が主要な準拠点となって、脱個人化のプロセスが推進されることが予想される。

しかしながら、本研究で扱う企業のような「階層構造」が存在する社会集団では、どのような人・モノ・機会が準拠点となって、集団の目標、価値、行動規範を学んでいるのだろうか。また、企業のような明確な階層・序列・役割が存在する社会集団では、選ばれやすい準拠点などが存在するのだろうか。もしそのような準拠点が存在するのであれば、どのような基準によって選ばれるのか、などの疑問が生じる。以上のような疑問点を鑑みると、個人と集団が同一化する脱個人化が生じたとしても、社会集団が持つ特性によって、その準拠点の選ばれ方やプロセスは異なることが推測される。しかし、このような疑問に対する明確な回答は未だ明らかにされていない。「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」の問題は、このような理論の細部が明確になっていない点にあると考えられる。理論の枠組みや、そこから導出される仮説は極めて有益なものであるが、理論の扱う領域が広範囲に渡るため、各理論に付随する細部の考え方、基準が明確になっていない。さらに、それを証明する実証研究の蓄積も十分とは言えない。そのような意味において、社会集団の特性による脱個人化の違いなどを検証し、理論の細部を明確にしていくことは、両理論の精緻化にも貢献するものであると考えられる。

これまで、理論面の小括として「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」の概要と課題について述べてきた。両理論は極めて優れた理論であるが、解決すべき課題も残されている。中でも、感情面への視点の不足、社会的カテゴリー化の捉え方、社会集団の特性による脱個人化の違いなどは、両理論において解決されるべき問題の一部であると考えられる。本研究では、上記のような課題を解決していくことによって、両理論の精緻化に貢献していく。特に、企業のような階層構造が存在する社会集団において、どのように脱個人化が生じるのか、その準拠点の選ばれ方に一定の原則があるのか、などについて実証研究を通して明らかにしていく。

2.3 本研究の主要概念

上記では、本研究の理論的基盤である、「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について理解を深めてきた。先にも述べたように、両理論の功績は、集団間におけるコンフリクトや集団間行動を定式化するに留まらず、人の「認知・知覚」機能の重要性に焦点をあてたことや、個人や集団間の行動において、「アイデンティティ」という概念を再度中心的な問題に据えた点などが挙げられる。

本節では、これまで述べてきた2つの理論を土台として、本研究の主要概念である「アイデンティフィケーション」について理解を深めていく。はじめに、アイデンティフィケーションとは何か、という疑問を出発点として、アイデンティフィケーションの3つの特性について言及していく。次に、アイデンティフィケーションを「組織」に応用した「組織アイデンティフィケーション」について先行研究レビューを行う。社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリー化理論を合わせた、「社会的アイデンティティ・アプローチ²⁰」の導入以前・以後の代表的研究をレビューしながら、概念の定義や特徴、さらに類似概念との弁別性について明らかにしていく。最後に、アイデンティフィケーションを対人関係に応用した「関係的アイデンティフィケーション」についてレビューを行う。本研究では、この「関係的アイデンティフィケーション」を使用することによって、職場における人間関係を可視化し、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思にどのような影響を与えているのかを明らかにしていく。以上の内容から、本研究の主要概念であるアイデンティフィケーションについて理解を深め、早期離職に対する新たな視点・アプローチ方法を得ることが、本節の目的である。

2.3.1 アイデンティフィケーション

上記でも述べたように、本研究では「アイデンティフィケーション (identification)」を中核概念として、若年者の早期離職問題にアプローチしていく。本項では、はじめに、アイデンティフィケーションとは何か、という点について述べ、次にアイデンティフィケーションの3つの特性について説明を行う。

2.3.1.1 アイデンティフィケーションとは

小玉・戸梶 (2010) によれば、「アイデンティフィケーション (identification)」とは、そもそも自分にとって重要な他者の属性を自分の中に取り入れる過程一般を指して用いら

²⁰ 「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」の2つの理論から成るアプローチ法を「社会的アイデンティティ・アプローチ (SIA : Social Identity Approach)」と呼ぶ (e.g., van Dick, 2001; 小玉, 2011a; 高尾, 2013)。

れる心理学用語であり、「同一視」と訳される。そして、人は重要な他者との「同一視」を通して、「アイデンティティ」確立の基礎を築くとされる。

「アイデンティティ (identity)」とは、Erikson (1959) が青年期の発達課題において提唱した概念であり、「自分は何者であるのか」という根源的な問いに対する自己定義である。この問いに対し、「自分は〇〇である」、「自分の存在意義は〇〇である」という明確な意識・回答を持った状態が「自己アイデンティティの確立」とであるとされる。

アイデンティティは一般に「同一化」、「自我同一性」もしくは「自己同一性」と訳されるが、重要な点は、アイデンティフィケーション (同一視) が、アイデンティティ (同一化) 確立の前提となっている点である。つまり、人は、重要な他者を「同一視」し、当該人物の属性を取り込むことによって、アイデンティティの確立、すなわち「自己同一性」を果たすということである。

同様のことは、アイデンティフィケーションの対象を「他者」から「集団」に変更した場合についてもいえる。人は、自分にとって重要な集団を「同一視」し、当該集団の属性を取り込むことによって、「自己同一性」を果たしていく。この場合、確立されるアイデンティティは、個人が社会集団の中で自己の在りようを定義する「社会的アイデンティティ」と考えることができる。つまり、人は、自分にとって重要な集団にアイデンティフィケーションすることによって、自己の社会的アイデンティティを確立していくのである。

以上の点を鑑みると、アイデンティフィケーションとは、対象となる人物や集団の属性を自己概念に取り込むための心理的プロセスであり、その結果確立されるものが、個人もしくは社会的レベルのアイデンティティだと解釈することができる。

2.3.1.2 アイデンティフィケーションの特性

本研究の主要概念としてアイデンティフィケーションを採用する理由は、本概念が持つ複数の特性と応用範囲の広さにある。以下では、アイデンティフィケーションが持つ 3 つの特性について言及し、本研究においてアイデンティフィケーションを主要概念として採用する理由について述べていく。

アイデンティフィケーションの第 1 の特性は、「対象の多重性」である。人は、「自分は何者であるか」という根源的な問いに答えるために、自分にとって重要な他者や集団を同一視し、その属性を取り込むことによって、自己のアイデンティティ確立を目指していく。

この心理的プロセスにおいて注目すべき点は、個人がアイデンティティ確立の手掛かりとする対象が極めて多様であり、アイデンティフィケーションの対象が「限定されない」という点である。例えば、ある人物は自分の「両親」を準拠点 (reference point) として、自己のアイデンティティを確立するかもしれない。また、ある人物は、「人種」を準拠点として、自己のアイデンティティを模索していくかもしれない。さらにある人物は、自分の信仰する「宗教」を準拠点として、自分がどのような人間であるかを定義するかもしれない。国

家、人種、民族、宗教、近親者、友人など、アイデンティフィケーションの対象は多様であり、個人によって異なる。言い換えれば、アイデンティフィケーションの特性は、対象選択の「自由度」にあるといえる。

アイデンティフィケーションの多重性については、アイデンティフィケーションに関する優れたレビューを行った高尾（2013）も言及している。高尾（2013）は、「職業（profession/occupation）」に対するアイデンティフィケーションについて触れ、その重要性に比して十分な研究蓄積がされていないと指摘している。例えば、医師、弁護士、会計士、教師などのプロフェッショナル職は、それぞれの「職業」に対してアイデンティフィケーションする傾向があるが、その実態や詳細は十分に明らかにされていない。

そのような中、Pratt, Rockmann & Kaufmann（2006）は、研修医の職業に対するアイデンティティがどのように形成されるのかを、6年間のインタビューデータをもとに明らかにしている。Pratt らの研究によれば、医師のようなプロフェッショナル職の場合、「何をやっているか」が、「自分が何者であるか」という自己のアイデンティティ確立に強く影響を及ぼしていることが報告されている。換言すれば、職業（仕事内容自体）が、自己のアイデンティティを確立する上で極めて重要な準拠点になっているということである。実際、医師のような高度専門職においては、自分がどこで働いているかではなく、自分が何をやっているのか（what they do）、によって自らを定義付ける傾向が指摘されている。このような現象が高度専門職以外の一般的な職業においても成り立つのかについては、更なる検証が必要であるが、「職業」が個人のアイデンティティを確立する上で重要な準拠点となることが推測される。

また、Ashforth & Johnson（2001）は、アイデンティフィケーションの多重性について、企業組織内の多様なアイデンティフィケーションの対象・在り方を、図表 2-4 のような入れ子構造の図によって示している。

図表 2-4：入れ子構造のアイデンティティと横断的アイデンティティ



出所：Ashforth & Johnson (2001) p.33 より

Ashforth & Johnson (2001) は、企業組織におけるアイデンティティについて、「入れ子構造のアイデンティティ (nested identity)」と「横断的アイデンティティ (cross-cutting identity)」の 2 種類を示している。入れ子構造のアイデンティティとは、組織全体、事業部、部門、ワークグループなど、より大きな集団が下位の集団を含んだ状態であり、集団同士は目的と手段の連鎖によってつながっている。一方、横断的アイデンティティとは、部門横断のタスクフォースや人種、性別など、公式・非公式の集団が含まれている (高尾, 2013)。注目すべき点は、1つの企業組織内においても、性別、人種、職種、部門、事業部、組織など、様々なアイデンティフィケーションの対象 (準拠点) が存在し、あらゆるものが対象となり得る点である。

これまで、「職務満足」や「組織コミットメント」など、従業員の職務態度を測定するために使用されてきた概念は、その名の通り、「職務」に対する満足度や、「組織」に対するコミットメントを測定することを目的としていた。言い換えれば、これらの概念の対象は、「職務」や「組織」に限定されていたともいえる。近年、その有効性が注目されている「職務定着 (job embeddedness)」についても、「組織」と「コミュニティ」に対する心理的なつながりに焦点をあてており、対象は限定的である。

また、本研究のテーマである「職場の人間関係」を測定するための概念としては、LMX (leader-member exchange) が使用されてきたが、LMX は「上司-部下」の垂直関係を対象とした概念であり、「先輩」や「同期」など、職場の水平関係にそのまま適用することはできない。同様に、チームメンバー間の関係を対象とした TMX (team-member exchange) を、「上司-部下」の垂直関係に適用することも困難である。

以上のように、従来の概念は、概念の対象が明確に「指定」されているため、その応用範囲は限定的である。しかし、アイデンティフィケーションは多種多様なモノを対象とすることが可能であり、その応用範囲は広い。本研究のような職場における複数の人間関係を調査対象とする場合、「対象の多重性」を持つアイデンティフィケーションを活用していくことが、より適切であると考えられる。

アイデンティフィケーションの第2の特性は、「同時多発性」である。上記では、人が自己のアイデンティティを確立するために、国家、人種、民族、宗教、職業、人物など、多種多様なもののアイデンティフィケーションの対象（準拠点）とする可能性について述べたが、「同時多発性」とは、アイデンティフィケーションが「複数の対象」に対して「同時」に発生することである。言い換えれば、アイデンティフィケーションの対象は必ずしも1つに限定されず、なおかつ、複数のアイデンティフィケーションが同時に発生するということがある。例えば、個人がアイデンティティ確立の手掛かりとして自分の「職業」を準拠点としたとしても、職業以外の準拠点が意味を失うわけではない。「職業」を主軸にしつつも、所属する組織や友人、家族などの人間関係は、引き続きアイデンティティ確立の準拠点であり続ける。重要な点は、アイデンティフィケーションの対象は常に複数かつ同時に存在しており、個人によって、重視される準拠点の数や対象、その強さが異なるという点である。

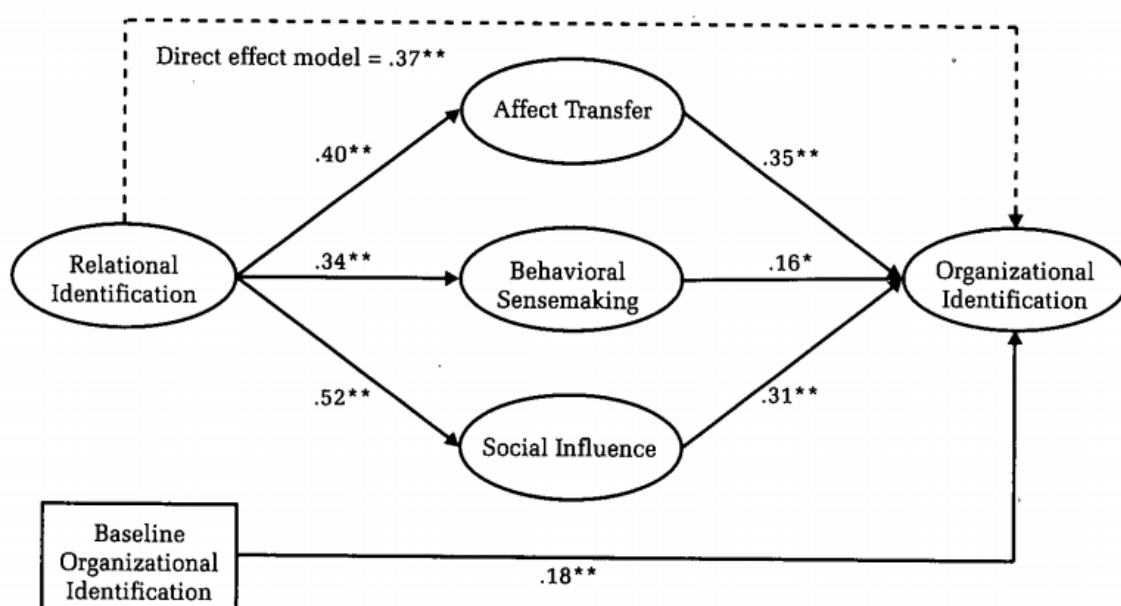
一般的には、身近な人間関係や所属する社会集団、職業など、複数の対象がアイデンティフィケーションの準拠点となり、アイデンティティ確立の手掛かりとなっていることが推測される。このようなアイデンティフィケーションの「同時多発性」は、複数の対象に対するアイデンティフィケーションの「併存」と「比較」を可能にする点において、優れた特性であると考えられる。上記でも指摘してきたように、「職務満足」、「職務定着」、「組織コミットメント」などの従来の概念は、「職務」や「組織」など、対象が限定されており、他の対象にそのまま転用することはできない。また、概念の定義や質問項目も異なるため、各概念の結果を比較検討することも困難である。

一方、アイデンティフィケーションの特性は、対象が多重であり、なおかつ同時多発的な点にある。それゆえ、例えば、両親に対するアイデンティフィケーションと職業に対するアイデンティフィケーションは、個人がアイデンティティを確立するための準拠点という意味において、同時に存在することが可能であり、なおかつ、両者を比較することも可能である。本研究においても、職場の人間関係として「上司」、「先輩」、「同期」に対するアイデンティフィケーションを測定していくが、「同時多発的」という概念の特性によって、3者に対するアイデンティフィケーションは併存が可能である。また、それぞれの対象に対するアイデンティフィケーションの強さを、同一概念上で比較することによって、「誰が（どの対象が）」アイデンティティ確立の準拠点として重要であるかを分析することも可能となる。このような特性は、職場における複数の人間関係を対象とし、対象間の比較分析が必要な本研究にとって、目的に即した概念であると考えられる。

アイデンティフィケーションの第3の特性は、アイデンティフィケーションの「移行性」

である。Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) は、テレマーケティング会社の 186 名の新入社員、アメリカ陸軍の 1,101 名の新入隊員を対象とした実証研究から、上司に対するアイデンティフィケーションが、組織に対するアイデンティフィケーションに「移行（転嫁）」することを明らかにしている。Sluss らの研究によれば、上司への対人的なアイデンティフィケーションは、「認知的 (cognitive)」、「感情的 (affective)」、「行動的 (behavioral)」なプロセスを媒介して、組織に対するアイデンティフィケーションに影響を与えることが報告されている。以下の図表 2-5 は、Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) によって示された、アイデンティフィケーション移行の媒介メカニズムとその結果である。

図表 2-5：アイデンティフィケーション移行の媒介メカニズム



出所：Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) p.959 より

Sluss らは、各媒介変数とメカニズムについて次のような仮説を立て、検証を行っている。まず、「感情移行 (affect transfer)」では、上司に対するアイデンティフィケーションから生まれる肯定的な感情が、直接的、無意識的に組織に移行 (transfer) することが主張されている。これは、新入社員の上司に対するアイデンティフィケーションが、上司への肯定的な感情を自然に増加させ、さらに、上司が組織を代表する存在であると仮定した場合、この肯定的な感情は、組織に対する肯定的な感情をも同時に増加させるということである。

次に、「行動一貫性 (behavioral sensemaking)」では、まず、個人はアイデンティフィケーションの対象の利益となる行動をする、という社会的アイデンティティ理論が前提に置かれている。また、上司からの要望は、組織からの要望と多くの点でオーバーラップする（例：顧客の満足度を高めるという上司からの期待は、最終的に組織からの期待にも通じる）ため、上司へのアイデンティフィケーションに基づいて引き起こされた行動は、結果として

上司と組織の両者の期待を満たすものとなる。Sluss らの研究では、このような複数の対象の要望と整合した行動は、自己一貫性 (self-consistency) の欲求を引き起こすことが指摘されている (Pratt & Rafaeli, 2001; Weick, 1995)。つまり、上司にアイデンティフィケーションしている新入社員は、結果として上司と組織の両者の期待に応えるような行動を起こし、それらの行動は自己一貫性の欲求から、最終的に新入社員の組織に対するアイデンティフィケーションをも増加、もしくは生み出すということである。

最後に「社会的影響 (social influence)」については、新入社員が上司にアイデンティフィケーションすることによって、上司の組織に対する意見や態度が、新入社員の意見や態度に社会的影響を及ぼすということである。この背景には、アイデンティフィケーションの対象はアイデンティティ確立のための準拠点であり、対象の属性を取り込むことによって自己のアイデンティティを確立するという前提がある。

以上のような仮説をもとに、Sluss らは、上司への対人的なアイデンティフィケーションが、組織に対するアイデンティフィケーションに移行することを実証研究によって明らかにした。この研究の重要な示唆は、ある対象に対するアイデンティフィケーションが、他の対象に対するアイデンティフィケーションに「移行・転嫁する」ということであり、アイデンティフィケーションが従来考えられていたよりも、全体的、相互補完的な現象であることを示した点である。そして、このようなアイデンティフィケーションの「移行性」は、複数のアイデンティフィケーションがどのような対象に移行するのか、もしくは相互作用を起こすのか、という新たな疑問を生み出すものでもある。本研究に置き換えた場合、「上司」だけでなく、「先輩」や「同期」に対するアイデンティフィケーションも組織に対するアイデンティフィケーションに移行するのか、また、各人に対するアイデンティフィケーションはどのように影響し合うのか、など多様な問題設定が可能となる。それゆえ、本研究においても、「上司」、「先輩」、「同期」に対するアイデンティフィケーションの移行性や相互作用について、実証研究を通して明らかにしていく。

以上で述べてきたように、アイデンティフィケーションの特性は、「対象の多重性」、「同時多発性」、「移行性」の 3 つである。この 3 つの特性は、アイデンティフィケーションの「対象選択の自由度」、「併存と比較」、「移行と相互作用」を示すものであり、本概念の優れた特性であると考えられる。特に、本研究のような複数の人間関係を調査対象とする場合、対象間の比較や相互作用の検証を同一概念上で行うことが必要となる。そのような意味において、アイデンティフィケーションは、LMX や TMX、職務満足、職務定着、組織コミットメントなどの既存概念よりも本研究の目的に即した概念であり、上記 3 つの特性から、本研究ではアイデンティフィケーションを中核概念として採用していく。

次項では、このアイデンティフィケーションを「組織」と「対人関係」に応用した、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」について理解を深めていく。

2.3.2 組織アイデンティフィケーション

「組織アイデンティフィケーション (organizational identification)」とは、個人の組織に対する帰属意識を説明する概念であり、「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」と定義される (小玉・戸梶, 2010)。

近年、この組織アイデンティフィケーション研究が欧米を中心に盛んに行われている。その背景には、組織アイデンティフィケーションが高まることによって、組織に留まりたいという気持ちが高まり、組織内の他者との協力を惜しまず、選択が必要な場面においては組織の目標に沿った意思決定を下すなど、組織にとって望ましい行動に結びつくことが明らかになってきたためである (小玉・戸梶, 2010)。

しかしながら、組織アイデンティフィケーション研究は、これまで、概念の定義が曖昧である、理論的基盤が十分でない、類似概念との弁別性が不明確である、などいくつかの批判や課題点が指摘されてきた。本項では、はじめに組織アイデンティフィケーション研究の歴史の変遷を概観しながら、概念の定義や構成要素について述べていく。また、次項では、類似概念として指摘される「組織コミットメント」との弁別性について明らかにしていく。

2.3.2.1 社会的アイデンティティ・アプローチ以前の研究

本章では、冒頭で本研究の理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について理解を深めてきた。組織アイデンティフィケーション研究は、上記2つの理論を合わせた「社会的アイデンティティ・アプローチ」が導入される以前と以後で大きく変化している。それゆえ、本項では、はじめに社会的アイデンティティ・アプローチ導入以前の先行研究をレビューし、次に、導入以後の研究について述べていく。組織アイデンティフィケーション研究の歴史の変遷を振り返ることによって、初期の研究における批判や課題点を整理し、社会的アイデンティティ・アプローチの導入以降、概念定義がどのように見直されてきたのかについて理解を深めていく。また、以上のレビューを踏まえた上で、本研究における組織アイデンティフィケーションの定義を示していく。

はじめに、組織成員による組織へのアイデンティフィケーションの概念は、Foote (1951) や March & Simon (1958) など、近代組織論の誕生の頃まで遡ることができる。Foote (1951) は、個人は自分自身をある特定の組織のメンバーとして分類し、この自己カテゴリー化が組織の利益に基づいて行動することを個人に促す、と指摘している。また、March & Simon (1958) においても、個人の集団に対するアイデンティフィケーションが強いほど、個人と集団の目標が合致する傾向が強くなることを指摘している。さらに、Brown (1969) は、Kelman (1958) の研究を参照しながら、組織アイデンティフィケーションの4つの基本的要素として、(1)「組織の魅力 (attraction to organization)」, (2)「目標の一致 (congruence

of goals)」、(3)「忠誠心 (royalty)」、(4)「組織成員性への自己参照 (reference of self to organizational membership)」を挙げている。これらの4要素は、組織アイデンティフィケーションを構成する4つの次元であるとされ、初期の研究において、組織アイデンティフィケーションの基本的な概念枠組みを提供するものであった。

一方、Patchen (1970) は、組織アイデンティフィケーションは3つの次元から構成されると考え、(1)「共有された特徴 (perception of shared characteristics)」、(2)「連帯感 (feeling a sense of solidarity)」、(3)「組織支持 (support of the organization)」を挙げている。1つ目の「共有された特徴」とは、個人と他の組織成員との類似性を意味しており、組織の目標や利益を他者と共有しているという知覚である。2つ目の「連帯感」は、集団や他の集団成員と自己が一致しているという感覚である。また、最後の「組織支持」は、組織への忠誠心や正当性への賛同を示すことであるとされている。

また、Lee (1969, 1971) は、科学者の組織アイデンティフィケーション研究を通して、この概念が(1)「帰属意識 (belonging)」、(2)「忠誠心 (loyalty)」、(3)「共有された特徴 (shared characteristics)」の3つの要素を含むと主張した。Lee (1971) によれば、「帰属意識」は自己の欲求を達成するために、組織内での自分の役割の重要性を認識し、他の組織成員と目標を共有した結果生じるとされる。また、「忠誠心」は組織目標の支持を意味し、この忠誠心から組織アイデンティフィケーションが生まれると指摘している。さらに、「共有された特徴」は、Patchen (1970) でも指摘されていたように、自己と他の組織成員の類似性を示すものである。

最後に、Hall, Schneider, and Nygren (1970) と Schneider and Nygren (1971) は、米国森林局への調査を通じて、組織アイデンティフィケーションを「個人が組織の価値や目標を受容し、組織目標と個人の目標を徐々に統合していくプロセス」と定義している。また、組織アイデンティフィケーションが、公共サービスなど、サービス志向の強い人物に形成されやすいことや、職位よりも勤続年数に影響を受けやすいことなどが報告されている。

以上のような初期の研究では、組織アイデンティフィケーションが複数の下位次元から構成される概念であること、個人と組織の目標・価値が一致することによって生じるという点では一致している。しかしながら、概念の定義や構成要素は統一されていない。組織アイデンティフィケーション研究の広範なレビューを行った Edwards (2005) は、初期の研究は定義に一貫性がなく、組織コミットメントやジョブ・インボルブメントなど、類似概念と弁別することが困難であると述べている。また、その原因として、理論的な基盤がしっかりしないまま、関連する心理学的概念を広範に取り込んでしまったことが指摘されている。

2.3.2.2 社会的アイデンティティ・アプローチ導入による再定義

上記のような理由によって組織アイデンティフィケーション研究が一時停滞する中、大きな転換点となったのが、Ashforth & Mael (1989) による「社会的アイデンティティ・アプローチ (SIA : Social Identity Approach)」の導入である。社会的アイデンティティ・アプローチとは、「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」を合わせた総称であり、Ashforth & Mael (1989) は、両理論を組織の文脈に取り入れることによって、組織アイデンティフィケーションの理論的基盤を再構築した。その特徴は、成員性についての認知と自己概念の結びつきから組織アイデンティフィケーションを捉え直した点にある。Ashforth らは、人が集団を同一視するためには、その集団と心理的に結びついているという「認知」のみで成立するとし、組織アイデンティフィケーションを「組織との一体性 (oneness) や所属していること (belongingness) に対する認知」と定義した (高尾, 2013)。

「社会的アイデンティティ理論」や「自己カテゴリー化理論」が人の認知機能を重視した理論であることは、これまでも繰り返し述べてきたが、Ashforth らの議論の優れた点は、この「認知」に絞ってアイデンティフィケーションを捉え直した点であり、初期の研究群とのもっとも大きな違いとなっている。Ashforth らによる社会的アイデンティティ・アプローチ導入以降、この動きは急速に広まり、1990 年代以降の組織アイデンティフィケーション研究では、そのほとんどが上記アプローチに依拠したものとなっている。

Ashforth & Mael (1989) に続く代表的な研究として、Dutton et al. (1994) が挙げられる。Dutton et al. (1994) は、組織アイデンティフィケーションの定義について、「知覚された組織アイデンティティと同様の特性が、自己概念にも含まれているという認知的なつながり」と述べ、定義における認知的側面を強調している。また、組織アイデンティフィケーションとは、人が組織を自分自身の一部として見ている程度 (度合い) を示し、組織を定義する特徴を、自分自身を定義する特徴として取り入れた際に起こる、心理的愛着の一形態であると指摘している。

Dutton らの研究の興味深い点は、この組織アイデンティフィケーションが、2 つの「イメージ」によって影響を受けると主張した点である。1 つは、「知覚された組織アイデンティティ (perceived organizational identity)」であり、これは、組織成員が自分たちの組織が持っていると感じ、独自で永続的な特性に関するイメージである。第 2 に、「解釈された外部からのイメージ (construed external image)」であり、これは、(組織成員が解釈する) 外部の人間が自社に対して持っていると推測されるイメージである。

Dutton らはこれら 2 つのイメージが個人の組織アイデンティフィケーションの強さに影響を与えると、複数の仮説を提示している。例えば、(1) 「知覚された組織アイデンティティ」の魅力が大きいほど、組織成員の組織アイデンティフィケーションは強くなる、(2) 組織アイデンティフィケーションが強いほど、組織成員は、「知覚された組織アイデンティティ」と「解釈された外部からのイメージ」をより魅力的だと評価する、(3) 組織アイデン

ティフィケーションが強いほど、組織成員の他のメンバー（内集団のメンバー）に対する協働は大きくなる、(4) 組織アイデンティフィケーションが強くなるほど、組織成員の外集団メンバーに対する競争的な行動はより大きなものになる、などである。これらの仮説について、当該研究では具体的な実証研究はされていない。しかし、Dutton らの仮説は、その多くが社会的アイデンティティ・アプローチに依拠したものであり、改めて、上記アプローチを組織アイデンティフィケーション研究に応用したものとなっている。

また、本研究のもう 1 つ重要な点は、組織成員の組織に対するイメージを変えるだけで、成員の行動が変化する可能性を指摘している点である。注目すべきは、この行動変化は、他者との相互作用、仕事や報酬の修正、上司の変更などを必要としないことである。つまり、組織成員が知覚している組織に対するイメージ（認知）を修正するだけで、成員の組織アイデンティフィケーションが変更され、その結果、組織内での協働や、離職行動が起こり得ることを示唆している。そのような意味において、Dutton らは、組織のイメージは、組織成員の組織に対するアイデンティフィケーションの強さを形成し、成員と組織とのつながり、もしくは断絶を示す重要な認知的準拠点であると指摘している。

最後に、Rousseau (1998) は、組織アイデンティフィケーションを「個人が、自分自身がより大きな組織（存在）の一部であると知覚すること」と表現し、組織アイデンティフィケーションが個人の自己概念の一部を形成することを主張している。

Rousseau の主張の特筆すべき点は、組織アイデンティフィケーションを、「状況的アイデンティフィケーション (situated identification)」と「深層構造アイデンティフィケーション (deep structure identification)」の 2 つに分けた点である。「状況的アイデンティフィケーション」とは、個人と組織が、互いの違いを越えて持つ共通の目標や利益、または、個人が組織との関係を「我々、私たち」と知覚するような場合に生起される、状況に依存したアイデンティフィケーションである。この状況的アイデンティフィケーションが生起されると、個人は組織と共有している目標に向かって努力をし、組織成員としての自己を認識するのである。しかし、同時に、状況的アイデンティフィケーションは、一時的かつ不安定なものであるため、職務内容の変更や状況の変化によって、その程度も変化することが指摘されている。

もう一方の「深層構造アイデンティフィケーション」とは、役割、時間、状況を越えて、職務上の自己と、より広義での自己概念を統合する中で形成される認知的スキーマであるとされる。Rousseau によれば、深層構造アイデンティフィケーションは、より深いレベルで個人と組織のつながりを示すものであり、個人の心理モデルを変更し、自己概念の一部を形成するようなアイデンティフィケーションであると指摘している。また、深層構造アイデンティフィケーションは、状況的アイデンティフィケーションが発展して形成されることもあるが、必ずしもその段階を踏まないこともあることが示唆されている。

以上のように、組織アイデンティフィケーション研究は一時的な停滞の後、Ashforth & Mael (1989) による「社会的アイデンティティ・アプローチ」の導入によって、大きな転

換点を迎えた。その特徴は、成員性についての認知と自己概念の結びつきから組織アイデンティフィケーションを捉え直した点であり、人が集団を同一視するためには、その集団と心理的に結びついているという「認知」だけで成立するとした点である。これにより、Dutton et al. (1994) や Rousseau (1998) など、その後続く組織アイデンティフィケーションの代表的な研究においても、成員性についての認知が定義の核とされるようになった。

2.3.2.3 近年の研究における感情的側面、価値的側面の追加

Ashforth & Mael (1989) による「社会的アイデンティティ・アプローチ」の導入以降、成員性についての認知が組織アイデンティフィケーションの定義の核となった。しかしながら、一方で、社会的アイデンティティ・アプローチ導入以降の組織アイデンティフィケーション研究が、その理論的基盤である社会的アイデンティティ・アプローチ以上に、認知的側面を強調し過ぎているのではないかという批判も存在している。

van Dick (2001) は、これまでの社会的アイデンティティ・アプローチを導入した組織アイデンティフィケーション研究が、理論の表層部分に触れているだけで、認知的側面以外の要素を放置していると批判している。例えば、Ashforth & Mael (1989) では、アイデンティフィケーションの定義について認知的側面が強調されている。しかし、Mael & Ashforth (1992, 1995) において、彼らが使用している 6 項目の組織アイデンティフィケーション尺度は、明らかに感情的側面や価値的側面から構成されており、認知的側面が無視されていると指摘している。

van Dick は、Tajfel の社会的アイデンティティ理論に依拠し、組織アイデンティフィケーションとは、「認知的要素」だけでなく、「感情的要素」、「価値的要素」を加えた 3 つの要素から構成される概念であると主張している。さらに、組織アイデンティフィケーションと類似性が指摘される組織コミットメントについても言及し、組織アイデンティフィケーションの感情的側面と組織コミットメントの情緒的側面は重複するものであると述べている。以上のような点から、van Dick は、組織アイデンティフィケーションの認知的側面の重要性を認めながらも、感情的側面や価値的側面など、それ以外の要素に注目する必要性を指摘している。

組織アイデンティフィケーション研究が、概念の認知的側面以外を無視しているのではないか、という批判は、Bergami and Bagozzi (1996) や Harquail (1998) から提起されている。Bergami らは、組織アイデンティフィケーションは認知的要素と感情的要素の 2 つの要素から構成されており、人が組織にアイデンティフィケーションすると、認知的要素と感情的要素が混在した心理的スキーマが生起すると述べている。また、Harquail も同様に、組織アイデンティフィケーションは認知的要素と感情的要素から成り立っており、両者を切り離して考えることはできないと指摘している。

以上のような組織アイデンティフィケーションの構成要素については、未だ議論が収束

していない。アイデンティフィケーションの包括的なレビューを行った、Ashforth, Harrison, and Corley (2008) においても、アイデンティフィケーションの定義が曖昧なままであると指摘されている。しかし、組織アイデンティフィケーションの理論的基盤を提供した Tajfel は、社会的アイデンティティについて「感情的および価値的な意味づけを伴う、自分がある社会集団に所属しているという知識から得られる自己概念の一部」と定義しており、「認知的側面」だけでなく、「感情的側面」や「価値的側面²¹」についても言及している (Tajfel, 1978a)。以上の点を鑑みると、少なくとも、認知的側面のみで組織アイデンティフィケーションを定義することは困難であり、感情的側面や価値的側面など、他の要素が存在することが推測される。

2.3.2.4 組織アイデンティフィケーションの定義

上記では、組織アイデンティフィケーション研究の歴史の変遷を振り返り、概念の定義や構成要素について理解を深めてきた。概念自体の歴史は古く、Foote (1951) や March & Simon (1958) など、近代組織論の誕生の頃まで遡ることができる。しかし、初期の研究は、定義に一貫性がなく、理論的な基盤も脆弱であったため、組織コミットメントやジョブ・インボルブメントなど、類似概念と弁別することが困難であった。

このような状況の中で、転換点となったのが、Ashforth & Mael (1989) による「社会的アイデンティティ・アプローチ」の導入である。その特徴は、成員性についての認知と自己概念の結びつきから組織アイデンティフィケーションを捉え直した点であり、人が集団を同一視するためには、その集団と心理的に結びついているという「認知」だけで良いとした点にある。この社会的アイデンティティ・アプローチ導入の結果、組織アイデンティフィケーションの理論的基盤が再構築され、1990 年代以降、多くの研究において本アプローチを採用した研究が行われている (e.g., Dutton et al., 1994; Rousseau, 1998)。

しかしながら、一方で、社会的アイデンティティ・アプローチ導入以降の組織アイデンティフィケーション研究は、その理論的基盤である社会的アイデンティティ・アプローチ以上に、認知的側面を強調し過ぎているのではないか、という批判も存在していた。van Dick (2001), Bergami and Bagozzi (1996), Harquail (1998) などは、認知的側面以外にも、感情的側面や価値的側面の存在を主張しており、組織アイデンティフィケーションの定義における議論は、未だ完全に収束していない。

我が国においても、ごく少数ではあるが、組織アイデンティフィケーションの概念定義に関する先行研究レビューが行われている。その代表的な研究の 1 つとして、小玉・戸梶 (2010) が挙げられる。小玉・戸梶 (2010) は、組織アイデンティフィケーションの概念定義や構成要素について優れた先行研究レビューを行い、その結果を図表 2-6 のようにまとめている。

²¹ Tajfel(1978a)が述べる価値的側面とは、成員性（成員であること）に対して肯定的な評価をすることであり、van Dick (2001) が指摘する評価的次元 (evaluative dimension) に繋がるものである。

図表 2-6：組織アイデンティフィケーションの概念化に関する概要

著者	定義	構成概念など
Brown (1969)	個人と組織が特別の関係にあるという自己定義	組織同一視の 4 要素「組織の魅力」「組織目標と個人目標の一致」「忠誠心」「組織成員の自己参照」
Lee (1969, 1971)	個人と組織との同一視の程度であると仮定	帰属、忠誠心、共有された特徴の 3つの要素を含む概念
Patchen (1970)	—	組織同一視の 3つの概念「成員間で共有された組織特徴の認知」「組織との連帯感」「組織の支持」
Hall, Schneider and Nygren (1970), Schneider and Nygren (1971)	個人が組織の価値や目標を受容し、その価値や目標が自分自身のものとする	目標と価値の承認組織への情緒的なコミットメント
Ashforth and Mael (1989)	組織との一体感や帰属していることに対する認知	認知的同一視は、自分の中に組織の価値観などを組み入れることを前提とした心理状態である忠誠心、関与、コミットメントなどとは相違した概念
Dutton et al. (1994)	組織成員であるという知覚が自己概念に統合されるプロセス	組織同一視は組織イメージと近似性がある。組織イメージは、1) 組織の特徴が他の組織と区別でき、その特徴が不変であり中核的なものであるという認識
Rousseau (1998)	個人が組織成員であるという知覚を自己定義と統合する過程	Situated identification: 個々の成員が期待されている職務を遂行するときに生じる同一視 Deep structure identification: 成員の心理的モデルを変更する認知スキーマが個人が組織との関係性を創造
Van Dick (2001) Van Dick (2004)	Ashforth and Mael (1989) と同様に、組織との一体感や帰属していることの認知	情緒的側面の構成要素：集団への感情的な帰属認知的側面の構成要素：成員であることの認識評価的側面の構成要素：組織に対する評価行動的側面の構成要素：実際の職務行動（組織活動への参加）
Riketta (2005)	組織成員であることを、認知的かつ感情的に自己概念との結付	組織同一視の 3つの概念「成員間で共有された組織特徴の認知」「組織との連帯感」「組織の支持」

出所：小玉・戸梶（2010）p.58 より

小玉と戸梶は、広範な先行研究レビューの結論として、組織アイデンティフィケーションが認知的側面だけでなく、情緒的（感情的）側面を含む概念であることを指摘し、本概念を「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」と定義している。この定義の優れた点は、理論的基盤である社会的アイデンティティの定義に従い、認知的側面だけでなく、感情的側面と価値的側面を組織アイデンティフィケーションの定義に含めた点である。また、Ashforth & Mael（1989）が強調した、成員性についての認知と自己概念の結びつきについても言及されており、全体として、これまでの議論を包括した定義となっている。それゆえ、本研究においても、小玉らの定義を踏襲し、組織アイデンティフィケーションを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」と定義して使用していく。

2.3.3 類似概念との弁別性

組織アイデンティフィケーション研究のもう 1 つの論点は、類似概念との弁別性である。特に、「組織コミットメント（organizational commitment）」との弁別性については、これまでも多くの指摘がされてきた。本項では、先行研究レビューを通して、両概念の特徴と理論的な相違点を明らかにしていく。

2.3.3.1 組織コミットメントとは

一般に、組織コミットメントとは、組織への帰属意識や組織に留まる意思を表す概念である。組織コミットメントに関する優れたレビューを行った田尾（1997）によれば、組織コミットメントの初期の代表的な研究として Becker（1960）が挙げられる。Becker は、組織コミットメントは、組織と個人の「交換関係」の上に成り立つと考え、従業員の離職行動は、これまでに投資してきたもの（もしくは、現在の職場で得ているもの）と、組織を離れた際に発生するコストや負担を比較して決定されると主張している。

この論理に従えば、組織が自分の求めているものを与え、リターンが投資を上回る限り、従業員は組織に所属し続けるということになる。Becker の理論によれば、他により良い条件の仕事があるにも関わらず離職しない場合、それは労働条件以外の面で報酬を得ているからであると主張されている。このような Becker の考えは、「サイドベット（side-bet）理論」として、その後の組織コミットメント研究に大きな影響を与えた。特に重要な点は、雇用関係からもたらされる「利得」に注目して、組織コミットメントを捉えた点である。

一方、Becker とは異なる視点から組織コミットメントを捉えたのが、Buchanan（1974）や Mowday, Steers, & Porter（1979）である。Buchanan は、コミットメントについて、「組織の価値や目標、もしくは役割に対する情緒的な愛着によってもたらされる」と主張し、コミットメントの感情的・心理的側面を強調している。また、Mowday らは、組織コミットメントを「組織に対するアイデンティフィケーションや関与の相対的な強さ」と定義し、概念の特徴として（1）組織の目標や価値に対する強い信念や受容、（2）組織のために多大な努力を費やす意欲、（3）組織の成員でありたいという強い願望、という 3 点を挙げている。Mowday らは、さらに、組織コミットメントを測定する OCQ 尺度（organizational commitment questionnaire）を開発し、この尺度は現在まで多くの研究者に用いられる優れた尺度となっている。

組織コミットメント研究における Buchanan や Mowday らによる議論の特徴は、コミットメントを心理的、感情的側面から捉えた点にある。換言すれば、Becker によるコミットメントの解釈が「交換的・道具的」であったのに対し、Buchanan や Mowday らの解釈は、「感情的・非道具的」であったと考えられる。

初期の組織コミットメント研究では、コミットメントを「情緒的」・「功利的」の 2 次元から捉える考え方が主流となっており、人が組織に所属し続けるのは、組織に対する愛着、もしくは現実的な利得があるためだと考えられてきた。しかしながら、このような捉え方には批判も存在している。例えば、O'Reilly & Chatman（1986）は、Mowday らの定義について、「組織のために多大な努力を費やす意欲」や「組織の成員でありたいという強い願望」は、組織コミットメントの「結果」発生するものであると指摘している。また、DeCotiis & Summers（1987）も、Mowday らの定義について、「意欲」や「願望」などの要素は除外すべきであると述べている。

上記のような状況の中、Meyer and Allen (1991) は、組織コミットメントを「従業員と組織の関係を特徴づけ、組織の一員で居続けようという意思を内包する心理的な状態」と定義した。また、この心理状態が 3 つの要素 (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)」の組み合わせと程度によって決まると主張している (労働政策研究・研修機構, 2012)。「情緒的コミットメント」とは、組織の一員でありたいという情緒的な愛着であり、組織への同一視 (アイデンティフィケーション) や関与を示すものである。また、「存続的コミットメント」は、組織を辞めた際のコスト知覚であり、組織に残る必要性を示すものである。換言すれば、情緒的コミットメントは組織に残りたいから残るのであるのに対し、存続的コミットメントは、組織に残る必要があるから残る、という状態を指す。最後に、「規範的コミットメント」とは、組織に留まるべきであるという義務感であり、組織に対する忠誠心や規範意識を示すものである。これは、愛着や損得からではなく、理屈抜きに、コミットすべきだからするという状態だといえる。Meyer らの功績の 1 つは、この「規範的」要素を概念に追加したことであり、組織コミットメントは、「情緒的」・「功利的」・「規範的」という 3 つの次元から構成されることが主張されている。

以上のように、近年の組織コミットメント研究においては、概念を多次的に捉える傾向が強まっており、特に Meyer らの提唱する 3 つの次元は、多くの研究者が参照するものとなっている。しかしながら、その定義や特徴からも確認されるように、組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションには、使用される用語や表現に多くの共通点がみられる。また、概念の構成要素についても、組織コミットメントが、「情緒的」・「存続的」・「規範的」であるのに対し、組織アイデンティフィケーションは、「認知的」・「感情的」・「価値的」とされており、「情緒的 (感情的)」部分に重複が見られる。

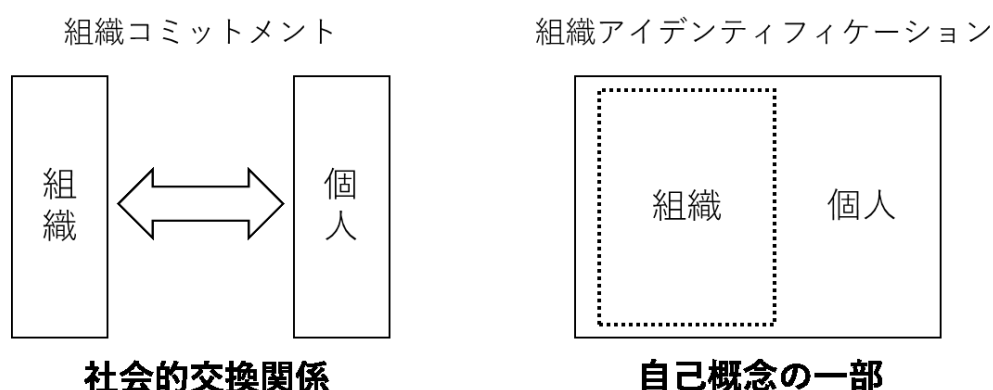
さらに、Mowday, Steers, & Porter (1979) は、組織コミットメントの定義の中にアイデンティフィケーションを含めるなど、構成概念や用語の重複が、組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションの判別を困難にしている原因であると考えられる。組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションにはどのような違いが存在するのか。以下では、両概念の理論的な相違点について明らかにしていく。

2.3.3.2 理論的相違点

組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの理論的な相違点は大きく 3 つ存在する。最も頻繁に指摘される点は、組織と個人との関係を把握する基本的なスタンス (考え方) が両概念で異なっているという点である (Pratt, 1998; Ashforth et al., 2008; van Dick, 2004; 高尾, 2013; 小玉・戸梶, 2010)。高尾 (2013) によれば、組織コミットメント論では、心理的に分離された存在 (entity) である組織と個人の結びつき (binding) が問題とされている。一方、組織アイデンティフィケーション論では、組織は個人の社会的アイデ

ンティティの1つを構成するものとされ、組織との知覚された一体性 (perceived oneness) に焦点が当てられている。つまり、組織コミットメント論が組織と個人の「社会的交換関係」を基礎としているのに対し、組織アイデンティフィケーション論は、個人の自己概念に焦点を当てている点が最も大きな違いである。以下の図表 2-7 は、両概念の違いを図式化したものである。

図表 2-7：組織と個人の関係に対する両概念の違い



出所：筆者作成

Pratt (1998) は、両概念の違いについて、組織コミットメントが、「私は現在の組織でどれくらい幸せであり、満足しているか (How happy or satisfied am I with my organization?)」を問題にしているのに対し、組織アイデンティフィケーションは、「この組織との関係から自分自身のことをどのように知覚しているか (How do I perceive myself in relation to my organization?)」という点が問題となっていることを指摘している (高尾, 2013)。このような相違点が生まれた背景には、両概念の発展の経緯も関係していることが推測される。組織コミットメントが Becker (1960) の交換関係を出発点として概念を捉えたのに対し、組織アイデンティフィケーションは、個人と組織の関係から自己をどのように定義するか、というアイデンティティの問題を出発点としている。つまり、両者はそもそも別々の考え方から発展した概念であり、組織と個人関係を把握する基本的なスタンスに明確な違いが存在していると考えられる。

2 つ目の相違点は、両概念の「持続性」・「安定性」の違いである。Turner (1984) の自己カテゴリー化理論によれば、人は複数の社会集団に所属しており、どのカテゴリーが顕現化するかは状況特殊的である。同様に、組織アイデンティフィケーションによる組織の成員性も、常にそれが知覚され、顕現化しているわけではない。組織に対する一体感や所属感を強く意識することもあれば、そのような知覚が弱まる場合もある。つまり、組織アイデンティフィケーションは変容性のある概念であり、常に持続的かつ安定的とは言えない側面を持っている。

一方、組織コミットメントは、Becker (1960) の理論にもみられるように、蓄積された投資と退職した際のコスト知覚にもとづいて判断される功利的側面を持っている。それゆえ、個人の組織に対する投資（時間・労力等）が増加するほど、組織コミットメントは高まり、結果として組織に留まる可能性も上昇する。言い換えれば、組織コミットメントは、時間や労力の投資（蓄積）に伴い、強化・安定していく性質を持った概念であると考えられる。

組織コミットメントに関する広範なレビューを行った高木、石田、益田、田尾（1997）は、実証研究から、組織コミットメントとデモグラフィックな要因（年齢、性別、職位、勤続年数など）が有意な関係にあることを明らかにした。高木らによれば、職位が低い人よりも高い人、勤続年数が短い人よりも長い人の方が、会社への内在化の程度（会社のために尽力したいという意識）が強いことが報告されている。基本的に、職位の獲得や勤続年数の形成には、長期の時間や努力を要する。つまり、高木らの研究における結果は、組織に対する時間や労力の投資量が多い人ほど、組織コミットメントが強い傾向にあることを示している。以上のような点を鑑みると、組織コミットメントは、時間や労力の蓄積に伴って強化され、一旦形成されると変化しにくい性質を持つことが推測される。そのような意味において、組織コミットメントは、組織アイデンティフィケーションよりも「持続的」かつ「安定的」な性質を持つ概念であると考えられる。

組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションとの 3 つ目の相違点は、集団内における「他者との関係」である。DeCotiis & Summers (1987) によれば、集団の凝集性は組織コミットメントと有意な関係にあり、凝集性が高いほど、コミットメントが高まることが報告されている。また、上記の高木らによる実証研究においても、職場の同僚との関係を示す組織風土の項目が、組織コミットメントの各要因（特に情緒的側面）と有意な関係にあることが報告されている。つまり、組織コミットメントは、職場の同僚や上司など、集団内における他者との関係性に影響を受ける概念であると考えられる。

一方、組織アイデンティフィケーションは、個人の「認知」によって成立するため、基本的に他者との連携や協力を必要としない。上記でも繰り返し述べてきたように、組織アイデンティフィケーションは、組織と個人の関係から自己をどのように捉えるのか、という個人のアイデンティティ形成を問題とする概念である。それゆえ、集団内の他者との関係がどのようなものであったとしても、個人の認知によって成立が可能であり、そのような意味において、組織アイデンティフィケーションは集団内の他者から影響を受けにくい概念であると考えられる。

以上の 3 点から、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは理論的に異なる概念であると考えられる。中でも、最も大きな相違点は、組織と個人の関係を把握する基本的なスタンスが、両概念で異なっている点である。組織コミットメントが社会的交換関係を基礎としているのに対し、組織アイデンティフィケーションは個人のアイデンティティ形成の問題を基礎としている。また、確立された組織コミットメントが持続的かつ安定的な性質を持つのに対し、組織アイデンティフィケーションは状況特殊的である。さらに、組

組織コミットメントは集団内の他者との関係に影響を受けるのに対し、個人の認知を基本とする組織アイデンティフィケーションは、他者からの影響を受けにくい。このような相違点は、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントが異なる概念であり、理論的に弁別が可能であることを示すものである。

2.3.3.3 実証研究による弁別性の検証

組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントが異なる概念であることは、複数の実証研究からも明らかとなっている。例えば、Mael and Tetrick (1992) は、263名の従業員を対象に、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性に関する実証研究を行っている。Mael らは、組織アイデンティフィケーションの尺度として新たに開発した 10 項目について探索的因子分析を行い、「共有された経験 (sharing experience)」と「共有された特徴 (sharing characteristics)」の 2 つの因子を抽出している。そして、この 2 因子と、Mowday, Steers, & Porter (1979) が開発した組織コミットメントの OCQ 尺度、組織満足、職務満足、ジョブ・インボルブメントを合わせた 6 項目がどのように弁別されるかを分析している。確認的因子分析の結果、6 項目それぞれが異なる概念であることを想定した 6 因子モデルが最も良い適合度を示し ($\chi^2 = 248.55$ AGFI .840 RMSR .031)、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントが別概念であることが支持されている。

また、Gautam, van Dick & Wagner (2004) は、ネパールの 5 つの組織で働く従業員 450 名のデータを使用して、両概念の弁別性を検証している。Gautam らは、はじめに、Cheney (1983a) が開発した 25 項目の組織アイデンティフィケーション尺度から 8 項目を抽出し、組織アイデンティフィケーション尺度 (OIQ 尺度) として使用している。また、組織コミットメントについては、Mowday et al. (1982) の開発した OCQ 尺度と、Allen & Meyer (1990) の 3 次元 (情緒的・存続的・規範的) の組織コミットメント尺度をそれぞれ使用している。そして、組織アイデンティフィケーションの OIQ 尺度と、組織コミットメントの 4 つの尺度をそれぞれ組み合わせて、1 因子モデルと 2 因子モデルを仮定した確認的因子分析を行った。分析の結果、全ての組み合わせにおいて、2 因子モデルの方が高い適合度を示し、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントが別概念であることが支持されている。

最後に、我が国においてもごく少数ではあるが、両概念の弁別性に関する実証研究が行われている。高尾 (2013) は代表的な研究の 1 つであり、Mael & Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度と、Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度を使用して、両概念の弁別性を分析している。2 つの集団で実験を行った結果、どちらの集団においても、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントを別概念として仮定した 2 因子モデルの方が高い適合度を示した。

以上の実証研究の結果は、いずれも組織アイデンティフィケーションと組織コミットメ

ントの弁別性を支持するものである。同様の結果は、van Knippenberg & Sleebos (2006), Herrback (2006), Cole & Bruch (2006) などでも示されており、理論的側面だけでなく、実証面からも両者が弁別可能な概念であることが明らかにされている。

しかしながら、これらの実証研究にも課題が残されている。例えば、いくつかの実証研究においては、質問項目や組織コミットメントの比較次元が絞り込まれており、追加の検証が必要である。また、高尾 (2013) でも指摘されているように、我が国においては実証研究自体がごく少数に留まっているため、先行研究と同様の結果が、文化、地域、制度を越えて得られるのかについて、更なる研究蓄積が必要であると考えられる。

それゆえ、本研究においても、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性を検証していく。具体的には、組織アイデンティフィケーションの代表的尺度である、Mael & Ashforth (1992) の尺度と、後述する Johnson et al. (2012) の尺度、そして、Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度について弁別性の検証を行い、両概念の精緻化に寄与していく。

2.3.4 関係的アイデンティフィケーション

上記ではアイデンティフィケーションを「組織」に応用した「組織アイデンティフィケーション」について、定義や特徴、類似概念との弁別性を明らかにしてきた。本項では、アイデンティフィケーションを対人間の役割関係に応用した「関係的アイデンティフィケーション (relational identification)」について理解を深めていく。はじめに、関係的アイデンティフィケーションの定義を示し、概念が提唱された目的や背景について述べていく。次に、関係的アイデンティフィケーションを使用した実証研究について紹介を行う。最後に、関係的アイデンティフィケーションの功績と課題点に触れ、本研究における修正案を提示していく。

2.3.4.1 関係的アイデンティフィケーションとは

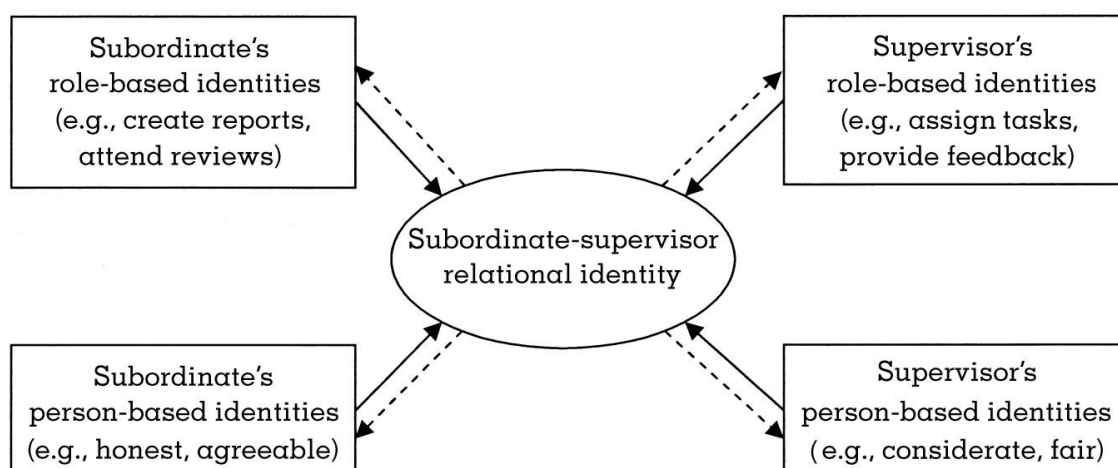
関係的アイデンティフィケーションは、アイデンティフィケーションを対人間の役割関係に応用した概念であるが、この概念を提唱した Sluss & Ashforth (2007) は、「関係的アイデンティティ」と「関係的アイデンティフィケーション」について、用語を明確に使い分けている。まず、Sluss らは、企業内における「上司－部下」関係などを例示しながら、両者の間に存在する「役割関係 (role-relationship)」の本質を「関係的アイデンティティ (relational identity)」と定義している。そして、この「関係的アイデンティティ」を自己概念に取り込む心理的な過程・程度を「関係的アイデンティフィケーション (relational identification)」とし、この概念の定義を「個人が与えられた役割関係によって自己を定義する程度 (The extent to which one defines oneself in terms of a given role-relationship)」

と表現している (Sluss & Ashforth, 2007). 言い換えれば, 「関係的アイデンティティ」とは, 「我々の関係の本質は何か」ということであり, 「関係的アイデンティフィケーション」は, 「他者との役割関係が, どれくらい自己のアイデンティティ形成に寄与しているか」ということである. 重要な点は, 他者との「役割関係自体」がアイデンティフィケーションの対象となっており, 特定の「個人」を対象としていない点である. また, この役割関係において求められる考え方, 期待される行動が, どれくらい自己のアイデンティティ形成に寄与しているか, という部分に焦点が当てられている.

Sluss らが上記のような概念を提唱した背景には, これまでのアイデンティフィケーション研究が, 「組織」, 「部署」, 「ワークグループ」など, 「集団 (collective level)」へのアイデンティフィケーションに焦点をあてており, 職場における「個人間の関係 (interpersonal level)」に対するアイデンティフィケーションについては, その重要性が大きく見過ごされてきたことがある. つまり, 先行研究では, 「個人」と「集団」の関係を通して自己をどのように定義するか, ということが研究されてきたが, 「個人」と「個人」の関係を通して, 自己のアイデンティティをどのように形成しているかについては, 十分な研究蓄積がされてこなかった.

Sluss & Ashforth (2007) では, 職場における「個人」と「個人」の関係について, 「上司-部下 (supervisor - subordinate)」や「同僚-同僚 (coworker - coworker)」の関係を例にあげ, 両者の間に存在する「役割関係 (role-relationship)」に注目している. 彼らはこの「役割関係」の本質を「関係的アイデンティティ」と表現しており, この関係的アイデンティティが4つの要素から構成されることを主張している. 以下の図表 2-8 は, Sluss らが示した, 関係的アイデンティティの概念図である.

図表 2-8 : 関係的アイデンティティの4つの構成要素



Note: The dotted lines represent feedback loops.

出所 : Sluss & Ashforth (2007) p.11 より

図表 2-8 から確認できるように、Sluss らの議論では、「上司－部下」の关系的アイデンティティは、2 種類のアイデンティティをベースとした、4 つの要素から構成されている。まず 1 つ目のアイデンティティは、「役割に基づいたアイデンティティ (role-based identities)」である。これは、例えば、上司が部下に対して行う、仕事の振り分け、パフォーマンスの監視、フィードバックなど、マネジメント職の基本的な「役割」をベースとしたアイデンティティである。同様のアイデンティティは部下にも存在し、レポートの作成や報告など、部下としての基本的な「役割」をベースとしたアイデンティティとなっている。

もう 1 つのアイデンティティは、「人的資質に基づいたアイデンティティ (person-based identity)」であり、これは、その役割を担う人物が持つべき人的資質を意味する。例えば、マネジャーは、一般的に部下に対して公平・公正であり、思いやりを持つべきであると考えられている。また、部下も、上司に対して正直であることや、好感の持てる人物であるべきことが基本とされている。このような役割自体がそれを担う人材に求める資質が、人的資質に基づいたアイデンティティであり、このアイデンティティは、役割ベースのアイデンティティが確立された上に生じることが主張されている。Sluss らは、このような 4 要素の相互作用の結果として生じるものが、「上司－部下」間における「役割関係 (role-relationship)」の本質、つまり「关系的アイデンティティ」であり、この关系的アイデンティティは、単に 4 つの要素を足し合わせたものではないことを強調している。

以上では关系的アイデンティティを構成する 4 つの要素について述べてきた。繰り返しとなるが、「关系的アイデンティフィケーション」とは、役割関係の本質である「关系的アイデンティティ」を自己概念に取り込んでいく心理的な過程・程度を指す。上司は「役割に基づいたアイデンティティ」と「人的資質に基づいたアイデンティティ」を持っており、部下との関係の中で、仕事の振り分けやフィードバック、公平・公正に接するという役割を担っている。また、部下も、上司との関係の中で、レポートの作成や報告、正直であることなどの役割を担っている。关系的アイデンティフィケーションとは、このような 2 者間の役割関係を準拠点とし、役割から発生する目標、価値、行動規範などが、どの程度、個人のアイデンティティ形成に寄与しているかを測定する概念であるといえる。

2.3.4.2 关系的アイデンティフィケーションの実証研究

关系的アイデンティフィケーションは、Sluss & Ashforth (2007) によって近年提唱された概念であるため、実証研究もごく少数に留まっている。その中でも代表的なものは、アイデンティフィケーションの特性部分でも一部紹介した、Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) の実証研究である。この研究では、「上司－新入社員」の关系的アイデンティフィケーションが、「感情移行」、「行動一貫性」、「社会的影響」を介して、組織アイデンティフィケーションに移行することが明らかにされている。また、この研究において注目すべき点は、これまで理論上の概念であった关系的アイデンティフィケーションについて、具体的な

尺度が提示されたことである。当該調査では、2つの分析（study1, 2）において、以下の4項目を、関係的アイデンティフィケーションを測定する尺度として使用している。

Study1 : テレマーケティング会社の「上司－新入社員」の関係について

- (1) My relationship with my immediate supervisor is an important part who I am at work.
(直属の上司との関係は、職場において私がどのような存在であるかを決める重要な要素である)
- (2) If someone criticized my relationship with my immediate supervisor, it would feel like a personal insult.
(もし誰かが直属の上司と私の関係を批判したら、自分自身に対する侮辱のように感じるだろう)
- (3) My relationship with my immediate supervisor is vital to the kind of person I am at work.
(直属の上司との関係は、職場において私が私であるために不可欠なものである)
- (4) My relationship with my immediate supervisor is important to my self-image at work.
(直属の上司との関係は、職場における自己イメージにとって重要なものである)

Study2 : アメリカ陸軍の「教官－新入隊員」の関係について

- (1) My work relationship with my Drill Sergeants is important how I see myself.
(仕事における教官との関係は、自分自身をどのように認識するかにおいて重要なものである)
- (2) My work relationship with my Drill Sergeants is an important part of who I am at work.
(仕事における教官との関係は、職場において私がどのような存在であるかを決める重要な要素である)
- (3) If someone criticized my relationship with my Drill Sergeants, it would feel like a personal insult.
(もし誰かが教官と私の関係を批判したら、自分自身に対する侮辱のように感じるだろう)
- (4) My work relationship with my Drill Sergeants reflects the kind of person I am.
(仕事における教官との関係は、私がどのような人間であるかを映すものである)

出所 : Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) p.957,962 より筆者作成

上記の内容からも確認されるように、質問項目全体を通して、上司との関係が職場における自己のアイデンティティ形成にどれくらい重要であるか、ということが問われている。また、関係全般の重要性を、回答者の「認知・知覚」によって測定している点も大きな特徴である。

しかしながら、本尺度には疑問も残る。最も大きな疑問点は、関係的アイデンティフィケーションの定義の核である「役割関係 (role-relationship)」という言葉が全く使用されていない点である。特に Study1 では、単に「関係 (relationship)」という言葉が多用されており、回答者が直属の上司との個人的な関係 (仕事以外の関係) を含めて回答してしまう可能性がある。また、Sluss & Ashforth (2007) の定義に従うならば、「上司 - 部下」間に存在する役割関係の内容についても、質問項目内で言及していく必要があると考えられる。

関係的アイデンティフィケーションを使用したもう 1 つの実証研究の例としては、Walumbwa & Hartnell (2011) が挙げられる。Walumbwa らは、426 名の従業員と 75 名の上司の関係を調査し、関係的アイデンティフィケーションが、「変革型リーダーシップ (transformational leadership)」と「自己効力感 (self-efficacy)」の媒介変数となることを明らかにした。Walumbwa らによる研究の特徴は、関係的アイデンティフィケーションの定義については、Sluss & Ashforth (2007) を踏襲しながらも、「上司一部下」関係を測定する関係的アイデンティフィケーションの尺度については、組織アイデンティフィケーションの尺度 (e.g. Kark et al., 2003; Mael and Ashforth., 1992; Shamir, Zakay, Breinin, & Popper, 1998) を、一部修正して使用している点にある。以下は、Walumbwa & Hartnell (2011) で使用された 10 項目の関係的アイデンティフィケーション尺度である。

Walumbwa & Hartnell (2011) による関係的アイデンティフィケーション尺度

- (1) When someone criticizes my supervisor, it feels like an insult to me.
(誰かが上司を批判した時、私自身が侮辱されたように感じる)
- (2) I am interested in what others think about my supervisor.
(他の人が私の上司をどのように思っているのかに興味がある)
- (3) When I talk about supervisor, I usually say 'we' rather than 'him or her'.
(上司について話す時、いつも“彼・彼女”ではなく、“私たち”と言っている)
- (4) I share the success of my supervisor.
(上司と成功を共有している)
- (5) I have a sense of partnership with my supervisor.
(上司はパートナーであるという実感がある)
- (6) I am proud to tell others I work with this supervisor.
(この上司と一緒に働いていることを他の人に話すのが誇らしい)

- (7) I praise my supervisor when speaking with friends.
(友人と話す時、上司を褒めている)
- (8) I have a mutually beneficial relationship with my supervisor.
(上司とは相互に有益な関係を築いている)
- (9) I respect the views and suggestions of my supervisor.
(上司の見識や忠告を尊重している)
- (10) The values of my supervisor are consistent to my own.
(上司と私の価値観は一致している)

出所：Walumbwa & Hartnell (2011) p.172 より筆者作成

Walumbwa & Hartnell (2011) では、上記の質問項目から「上司一部下」間の関係的アイデンティフィケーションを測定している。質問項目全体を通して、上司との関係の重要性を個人の認知・知覚から測定している点については、Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) と同様である。

しかしながら、いくつかの質問については疑問も残る。例えば、(2) 他の人が私の上司をどのように思っているのか興味がある、(7) 友人と話す時、上司を褒めている、などは、「上司一部下」間の役割関係 (role-relationship) や、個人のアイデンティティ形成に関わる内容であるとは言い難い。また、上記質問項目からは、関係的アイデンティフィケーションの核となる、役割関係の内容も不明確となっている。

以上のように、関係的アイデンティフィケーションは、個人が 2 者間の役割関係を通して自己のアイデンティティをどのように形成しているか、という重要なテーマを捉えつつも、概念定義や尺度については改善の余地が残されている。以下では、関係的アイデンティフィケーションの功績と課題点について述べ、本研究での修正案を提示していく。

2.3.4.3 関係的アイデンティフィケーションの功績と課題

関係的アイデンティフィケーションの最も大きな功績は、上記でも指摘したように、アイデンティフィケーション研究において「個人間の関係 (interpersonal level)」に注目した点である。これまでの先行研究は、「組織アイデンティフィケーション」を代表として、「組織」、「部署」、「ワークグループ」など、「集団 (collective level)」へのアイデンティフィケーションに注目してきた。しかし、小玉・戸梶 (2010) によれば、アイデンティフィケーションとは、自分にとって重要な「他者」の属性を自分の中に取り込み、アイデンティティ確立の基礎を築くことである。つまり、概念が指摘している対象には「集団」だけでなく「個人」も含まれており、そのような意味において、Sluss & Ashforth (2007) が企業組織内における重要な他者との関係に着目したことは、注目すべき原点回帰であるといえる。

また、アイデンティフィケーションという新たな視点から個人間の関係を捉え直したこ

とも、特筆すべき点である。これまで、2 者間の関係を測定する概念としては、LMX (leader-member exchange) が最も一般的であった (Graen & Uhl-Bien, 1995)。しかし、LMX とアイデンティフィケーションは、理論的にも実証的にも異なる概念である。LMX は「上司-部下」関係における「知覚された質 (perceived quality)」に焦点をあてており、「社会的交換関係」を基礎とする概念である。「exchange」や「quality」という言葉からも分かるように、LMX では「現在の上司との関係にどれくらい満足しているか」ということが問われている。一方、関係的アイデンティフィケーションは、「上司-部下」関係から自己をどのように定義するか、という個人のアイデンティティに焦点をあてた概念である。言い換えれば、関係的アイデンティフィケーションは、「上司との役割関係から、自分自身をどのように定義しているか」という点が問題となっている。

Sluss, Cooper, Morrell, & Thompson (2008) は、両概念の関係について実証研究を行い、2 つの概念は有意な正の関係 ($r = .48$) にあるが、確認的因子分析の結果から、両者は異なる概念であることを報告している。

さらに、LMX と関係的アイデンティフィケーションの間でのもう 1 つの大きな違いは、概念の応用範囲の広さにある。LMX は「上司-部下」の垂直関係を測定するための概念であるため、「同僚」や「同期」との水平関係や、職場に存在する他の人々に対して、そのまま適用することはできない。しかし、関係的アイデンティフィケーションは、個人が自己のアイデンティティ形成に重要な関係であると認知する限り、あらゆる人物が対象となり得る。つまり、LMX の適用範囲が「上司-部下」関係に限定される一方、関係的アイデンティフィケーションは、「上司」、「先輩」、「同期」、「部下」など、組織内の多様な人物を対象にすることが可能となっている。以上のように、個人間の関係をアイデンティティの形成という新たな視点から捉え直したことや、対象となる人物の適用範囲を広げた点は、関係的アイデンティフィケーションの大きな功績であると考えられる。

一方、関係的アイデンティフィケーションの課題は大きく 2 つあると考えられる。1 つは、概念の定義である。上記で述べたように、関係的アイデンティフィケーションの定義は、「個人が与えられた役割関係によって自己を定義する程度」となっている。しかし、本定義の内容には疑問も残る。最も大きな懸念は、概念の中核である「役割関係 (role-relationship)」が不明確な点である。Sluss & Ashforth (2007) では、「上司-部下」の役割関係の例として、上司は部下に公平・公正であり、仕事の割り振りやフィードバックを適切にすることが挙げられている。また、部下の役割関係についても、上司への報告や正直であることなどが述べられている。しかしながら、このような例では、どこまでが上司の役割で、どこまでが部下の役割であるのかを正確に把握することはできない。また、職場における役割や仕事範囲が日々変化する現代社会において、上司・部下の役割を漏れなく列挙することや、明確な線引きをすること、さらに当人たちがそれらを正確に把握することは、極めて困難である。

さらに、「役割関係」のみを強調することは、概念の適用範囲を狭めてしまうことにもなりかねない。例えば、「両親」や「友人」との関係は、その役割をはっきりと意識すること

はなくとも、個人のアイデンティティ形成に強い影響を与えていることが推測される。このような関係において「役割関係」を明確にすることにどこまで意味があるのかは疑問が残る。また、「役割」という側面からのみでは、両親や友人との本質的な関係を捉え切れない可能性もある。つまり、「役割関係」という考え方は、企業のような役割自体が強く意識される場における、極めて限定された 2 者間関係には有効であるが、必ずしもそれが他の人間関係にあてはまるとは限らない。むしろ、役割関係を強調し過ぎることは、概念の適用範囲を狭め、2 者間関係の本質を捉え損ねる可能性がある。以上の点を鑑みると、個人間の関係を捉える際に、「役割関係」をどのように解釈、定義していくか、また、そもそも役割関係を中心として対人間関係を捉えていくべきかは、本概念の対応すべき課題の 1 つであると考えられる。

関係的アイデンティフィケーションのもう 1 つの課題は、対人関係における「感情」が無視されている点である。上記定義でも確認できるように、関係的アイデンティフィケーションは 2 者間の「役割関係」に注目しているため、感情的側面は含まれていない。しかし、組織アイデンティフィケーションにおいても指摘されていたように、アイデンティフィケーションは「認知的」、「感情的」、「価値的」側面を含む概念である。特に「上司一部下」のような対人関係においては、役割関係だけでなく、感情的な交流が発生することが予想される。そのような状況の中で、「役割関係」のみによって「上司一部下」間の関係を把握することができるかについては、大きな疑問が残る。Sluss らの実証研究では、新入社員の上司に対するアイデンティフィケーションが肯定的な感情を増加させることが指摘されており、「感情移行 (affect transfer)」を経由して、組織アイデンティフィケーションに影響を及ぼすことが確認されている。以上のような点を鑑みると、2 者間の関係を把握する際、「役割関係」だけでなく、両者の間に発生する「感情的側面」についても、検討することが必要であると考えられる。

2.3.4.4 本研究の修正案と定義

これまで、アイデンティフィケーションを対人間の役割関係に応用した関係的アイデンティフィケーションについて理解を深めてきた。先にも述べたように、関係的アイデンティフィケーションの功績は、個人のアイデンティティ形成において、「個人間の関係 (interpersonal level)」に注目した点である。また、社会的交換関係を基礎とする LMX や TMX とは対人関係を捉える基本的なスタンスが異なること、さらに、特定の 2 者間関係に対象を限定しないことなどが、関係的アイデンティフィケーションの利点として挙げられる。

一方、概念の定義については課題も残されている。2 者間に存在する「役割関係 (role-relationship)」という着眼点は、関係的アイデンティフィケーションの優れた視点であるが、内容が不明確なことや、役割関係を強調することによって、却って概念の適用範囲を狭

めてしまう可能性が考えられる。アイデンティフィケーションのそもそもの定義は、自分にとって重要な他者の属性を自分の中に取り込み、アイデンティティ確立の基礎を築くことである。つまり、個人が重要だと判断（認知）すれば、誰もがアイデンティフィケーションの対象となり得る。以上のような点を鑑みると、関係的アイデンティフィケーションには役割関係を重視しつつも、役割関係に捕われ過ぎない柔軟な定義が必要になると考えられる。

また、関係的アイデンティフィケーションのもう 1 つの課題は、2 者間関係における「感情的側面」が見過ごされている点である。社会的アイデンティティ理論や自己カテゴリー化理論でも指摘されていたように、概念の「認知的側面」のみを強調することは、人間を「思考する機械」、「認知的自動装置」として扱い、現実の対人関係で生じる感情を無視することにつながる。以上の点を考えると、関係的アイデンティフィケーションにおいても、「認知的側面」に加え、「感情的側面」を追加することが必要であると考えられる。

本研究では、これまで述べてきた課題点を克服するために、関係的アイデンティフィケーションについて次の 3 つの追加・修正を行う。

1 つは、概念定義の緩和である。本研究では、アイデンティフィケーション本来の定義や、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの定義に依拠し、個人が重要な他者であると「認知」するだけで、関係的アイデンティフィケーションの対象となり得ると考えていく。2 者間における役割関係への注目は、関係的アイデンティフィケーションの優れた視点であるが、役割関係を重視しつつ、役割関係に捕われ過ぎないことによって概念の適用範囲を広げていく。

第 2 に、関係的アイデンティフィケーションに「感情的側面」を追加していく。「認知的側面」だけでなく、「感情的側面」を追加することによって、2 者間関係をより包括的に捉えられる概念を検討していく。具体的には、組織アイデンティフィケーションの定義である、「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」を援用し、関係的アイデンティフィケーションを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って当該人物との関係を認知し、自己概念に統合するプロセス」と定義していく。本研究では、このような新たな定義を使用することによって、2 者間関係をより包括的に捉えていく。

第 3 に、関係的アイデンティフィケーションの対象の拡大である。Sluss & Ashforth (2007) , Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) , Walumbwa & Hartnell (2011) では、関係的アイデンティフィケーションの対象として、「上司－部下」、「同僚－同僚」などの関係が想定されていた。しかしながら、職場における重要な 2 者間関係は、上記に留まらない。本研究では、関係的アイデンティフィケーションの対象として、「上司」、「先輩」、「同期」の 3 者を取り上げていく。多様な 2 者間関係が存在する職場において、特に「上司」、「先輩」、「同期」との関係に注目していく理由は、次の 2.3.4.5 の通りである。

2.3.4.5 関係的アイデンティフィケーションの対象

本研究では、関係的アイデンティフィケーションの対象として、「上司」を取り上げていく。これまで、「上司 (supervisor)」と「部下 (subordinate)」の関係については、LMX 研究や組織社会化研究など、多くの先行研究でその重要性が指摘されてきた (eg., Graen & Uhl-Bien, 1995; 尾形, 2012)。上記で繰り返し例示してきた Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) においても、上司と部下 (新入社員) の関係に焦点が当てられている。上司と部下の関係が注目される理由は、上司との関係が良好なことが、部下の職務満足、組織適応、離職意思の低下、パフォーマンスの向上など、様々な結果変数に有意な影響を与えることが明らかとなっているためである。しかし、上司の重要性はこれだけに留まらない。本研究では、上記のような内容に加えて、「組織の代表性 (prototypicality)」という視点から、上司の役割と重要性に注目していく。

Eisenberger (2010) や Sluss & Ashforth (2007) などの研究によれば、上司は、(1) 部下にとって組織を体現する存在であり、(2) 部下との間に独特な関係 (idiosyncratic relationship) を創り出し、(3) 組織の価値観や目標、規範を肯定的に伝える存在であることが指摘されている。つまり、上司は組織の「代表者」として、部下に組織の価値観や目標、規範を伝道する存在であり、これは若年者との関係においても同様である。また、Aron & Aron (2000), Sluss & Ashforth (2007) では、この上司との関係 (supervisory relationship) が、新入社員の自己概念 (self-concept) の一部を形成する重要な準拠点となっており、新入社員は、仕事と心理的ニーズの両者を肯定的に満たす範囲において、上司との関係性を自己概念に取り入れていくことが指摘されている。言い換えれば、上司との関係は、新入社員にとって、仕事における自己概念の一部を構成する重要な要素となっているということである。

また、上司との関係が自己のアイデンティティ形成に重要であると認知するか否かについては、新入社員が上司に対して「組織の代表性」を知覚するかが基準となることが指摘されている。Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) では、上司の組織の代表性を、「組織のコアな価値観を推進しているか」という視点から測定しており、分析の結果、新入社員が上司に対して組織の代表性を感じるほど、上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、組織アイデンティフィケーションに転嫁されることが明らかとなっている。つまり、上司を組織の代表であると認知するほど、上司と組織は同一の存在であると知覚され、上司に対するアイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに移行しやすくなるということである。しかしながら、Sluss らの議論では、上司に対する関係的アイデンティフィケーションが、職務満足や残留・離職意思など、組織アイデンティフィケーション以外の変数にどのような影響を与えているのかは明らかにされていない。また、上司との対人関係が、他の対人関係とどのような相互作用があるのかも不明のままである。それゆえ、本研究では「上司」を関係的アイデンティフィケーションの対象として抽出し、

その影響について多角的に分析していく。

次に、本研究では、関係的アイデンティフィケーションの対象として「先輩社員 (senior peer)」を取り上げていく。その最も重要な理由は、先輩社員が上司と同様に「組織の代表性」を備え、先輩社員との関係が、若年者の残留・離職意思に影響を与えることが推測されるためである。

これまで、先輩社員と若年者の関係については、組織社会化研究や TMX (Team-Member Exchange) などの視点から研究蓄積がされてきた。Louis, Posner & Powell (1983) や Nelson and Quick (1991) などの研究によれば、先輩社員は新入社員にとって重要な情報源、サポート役として認知されており、組織適応において重要な役割を果たしていることが指摘されている。しかし、これまでの先行研究では、両者の関係について社会的交換関係を基礎とした議論がされており、先輩社員と若年者の感情的交流やその影響については十分な検討がされてこなかった。

しかし、現実の職場に目を向けた場合、先輩社員の存在は従来考えられてきた以上に重要なものであることが予想される。なぜなら、若年者が「直接的」に仕事の進め方やサポートを受けるのは上司よりも先輩社員であることも多く、先輩社員が若年者の最も身近なロールモデルとなっていることが推測されるためである。特に、上司が複数の部下をマネジメントしているような場合、先輩社員が上司の担うべき役割を一部代行することは、現実の職場において頻繁に観察される現象である。

以上の事実を鑑みると、若年者は、上司の代わりに先輩社員を組織の文化や価値観を体現する人物であると認知し、先輩社員との関係が、若年者の残留・離職意思に影響を与えていることも考えられる。それゆえ、本研究では、先輩社員も上司と同様に「組織の代表性」を備えた存在であるという仮説の下、先輩社員を関係的アイデンティフィケーションの対象として抽出し、その影響について分析をしていく。

関係的アイデンティフィケーションの最後の対象は「同期 (new recruits)」である。第 1 章でも述べたように、我が国の企業における新入社員 (大卒正社員) の採用は、現在においても新卒一括採用が主流であり、4 月 1 日に揃って入社出来るよう、多くの企業が採用活動を行っている。多くの企業は、新入社員の入社後、彼らを同じ年に入社した「同期社員」として扱い、新入社員研修などを通じて仲間意識を醸成していく。

その効果について分析した寺畑 (2009) は、「新入社員の同期同士の結びつきの強さが、仕事において理不尽な状況や困難に陥った時の支えになっている」と指摘している。さらに寺畑は、入社 3 年以内は職場の人間関係に広がりがないことを挙げ、早期離職を減らすためには同期間でのコミュニケーションが重要であり、インフォーマルな集まりや休日を共に過ごすことによって、困難を乗り越えやすい状況を作り出すことが必要であると指摘している。

この寺畑の研究における重要な示唆は、我が国特有の雇用慣行が生み出した「同期」という存在が、若年者の早期離職防止に重要な役割を果たしているのではないか、という疑問で

ある。

また、寺畑の研究から示唆されるもう 1 つの疑問は、同期の存在が若年者の早期離職防止に影響を及ぼしているとは仮定した場合、そのメカニズムは、上司や先輩社員と異なる可能性が存在することである。「組織の代表性」という観点から考えた場合、若年者が同時期に入社した同期社員に対して、上司や先輩社員と同等の代表性を知覚しているとは考えにくい。それゆえ、同期と組織は同一の存在であると認知されず、同期との関係が組織との関係に転嫁されることは少ないと考えられる。それにも関わらず、なぜ「同期」との関係が若年者の早期離職防止に有効なのか。もしくは、実際には「同期」の存在は早期離職の防止に影響を及ぼしていないのか。本研究では、以上のような疑問を明らかにするために、関係的アイデンティフィケーションの対象として「同期」を取り上げていく。このような分析を通して、新卒一括採用という我が国特有の雇用慣行が生み出した「同期」の役割や効果について、理解を深めていく。

以上が、本研究において「上司」、「先輩」、「同期」を関係的アイデンティフィケーションの対象として抽出する理由である。関係的アイデンティフィケーションを使用することによって「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係を可視化し、若年者の早期離職にどのような影響を与えているのかを、定量的に明らかにしていく。

2.3.5 主要概念の小括

本節では、本研究で使用する主要概念について先行研究レビューを行い、概念の定義、特徴、課題点、修正案等を示してきた。本項では、主要概念のポイントや課題点について小括を行う。

はじめに、本研究の中核概念であるアイデンティフィケーションについては、概念の定義と 3 つの特性を挙げている。「アイデンティフィケーション」とは、自分にとって重要な他者の属性を自己の中に取り込む心理的プロセスであり、人は、「アイデンティフィケーション（同一視）」を通して、「アイデンティティ（同一化）」確立の基礎を築くとされる。重要な点は、アイデンティフィケーションがアイデンティティ確立の前提となっており、アイデンティフィケーションとアイデンティティは別個の概念であるということである。

また、アイデンティフィケーションには特筆すべき 3 つの特性が存在する。1 つは、「対象の多重性」である。国家、人種、民族、宗教、組織、職業、人物など、多種多様な存在が個人のアイデンティフィケーションの対象（準拠点）となり得る。第 2 の特性は、アイデンティフィケーションの「同時多発性」であり、アイデンティフィケーションの対象は必ずしも 1 つに限定されない。言い換えれば、アイデンティフィケーションは常に複数かつ同時に存在することが可能であり、個人によって、重視される対象の数や程度が異なるということである。第 3 の特性は、アイデンティフィケーションの「移行性」である。これは、ある対象に対するアイデンティフィケーションが、他の対象に対するアイデンティフィケーシ

ョンに移行することであり、アイデンティフィケーションが全体的、相互補完的な現象であることを示している。以上の 3 点は、アイデンティフィケーションを特徴づける重要な特性であり、本研究がアイデンティフィケーションを採用する主たる理由となっている。

本節では、続いてアイデンティフィケーションを「組織」に応用した「組織アイデンティフィケーション」について先行研究レビューを行った。まず、組織アイデンティフィケーションの定義については、理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」が導入される以前・以後で大きく異なっている。初期の組織アイデンティフィケーション研究は、理論的基盤が脆弱であり、関連する心理的概念を広範に取り込んだ結果、定義が一貫性のないものとなっていた。しかし、Ashforth & Mael (1989) による「社会的アイデンティティ・アプローチ」の導入によって、組織アイデンティフィケーション研究は転機を迎える。Ashforth らは、人が集団を同一視するためには、その集団と心理的に結びついているという「認知」のみで成立するとし、組織アイデンティフィケーションを「組織との一体性 (oneness) や所属していること (belongingness) に対する認知」と定義した。彼らの優れた点は、「認知」に絞ってアイデンティフィケーションを捉え直したことであり、初期の研究群とのもっとも大きな違いとなっている。Ashforth らの研究により、その後に続く組織アイデンティフィケーションの代表的な研究群においても、成員性への「認知」が定義の核とされるようになった。

しかしながら、1990 年代後半以降、組織アイデンティフィケーション研究が、理論的基盤である社会的アイデンティティ・アプローチ以上に、認知的側面を強調し過ぎているのではないか、という批判がされるようになった。このような状況の中で、van Dick (2001)、Bergami and Bagozzi (1996)、Harquail (1998) らは、理論的基盤を提供した Tajfel の定義に立ち戻り、組織アイデンティフィケーションには「認知的側面」以外に「感情的側面」、「価値的側面」が含まれることを主張している。

組織アイデンティフィケーションに関する広範なレビューを行った小玉・戸梶 (2010) は、これまでの歴史的変遷や議論を踏まえ、組織アイデンティフィケーションを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って組織成員であるという認知を自己概念に統合するプロセス」と定義している。この定義の優れた点は、理論的基盤である社会的アイデンティティ理論に依拠し、「認知的側面」だけでなく、「感情的側面」と「価値的側面」を組織アイデンティフィケーションの定義に含めた点にある。また、Ashforth & Mael (1989) が強調した、成員性についての認知と自己概念の結びつきについても言及されており、全体として、これまでの議論を包括した定義となっている。

次に、組織アイデンティフィケーションのもう 1 つの論点は、類似概念との弁別性である。特に「組織コミットメント」との弁別性については、これまで多くの議論が積み重ねられてきた。本研究では、先行研究レビューから、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの理論的な相違点を 3 つ挙げている。1 つは、高尾 (2013) でも指摘されているように、組織と個人の関係を把握する基本的なスタンスが、両概念で異なっているという

点である。組織コミットメント論では、心理的に分離された存在 (entity) である組織と個人の結びつき (binding) が問題とされている一方、組織アイデンティフィケーション論では、組織は個人の社会的アイデンティティの 1 つを構成するものとされ、組織との知覚された一体性 (perceived oneness) に焦点があてられている。つまり、組織コミットメントが組織と個人の「社会的交換関係」を基礎としているのに対し、組織アイデンティフィケーションでは、個人の自己概念を問題にしている点に違いがある。

第 2 の相違点は、両概念の「持続性」・「安定性」である。組織コミットメントは功利的側面を持つ概念であるため、時間や労力の投資に伴い、強化・安定していく性質がある。一方、組織アイデンティフィケーションによる組織の成員性は、個人が持つ複数の社会的アイデンティティの 1 つであるため、常に顕在化しているわけではない。そのような意味において、組織アイデンティフィケーションは変容性のある概念であり、必ずしも持続的、安定的とは言えない性質を持っている。

第 3 の相違点は、集団内における「他者との関係」である。DeCotiis & Summers (1987) によれば、集団の凝集性は組織コミットメントと有意な関係にあり、凝集性が高いほど、コミットメントが高まることが報告されている。つまり、組織コミットメントは、職場の同僚や上司など、集団内における他者との関係性に影響を受ける概念であると考えられる。一方、組織アイデンティフィケーションは、個人の「認知」によって成立するため、他者との連携や協力を必要としない点に特徴がある。

以上の 3 つの観点から、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは、理論的に異なる概念であると考えられる。また、同様の結論は、Mael and Tetrick (1992), Gautam, van Dick & Wagner (2004), van Knippenberg & Sleebos (2006), Herrback (2006), Cole & Bruch (2006) などの実証研究からも支持されている。

本節では、最後に、アイデンティフィケーションを対人関係に応用した、「関係的アイデンティフィケーション」について先行研究レビューを行った。「関係的アイデンティフィケーション」を提唱した Sluss & Ashforth (2007) は、本概念の定義について、「個人が与えられた役割関係によって自己を定義する程度」と述べている。

この関係的アイデンティフィケーションの特徴は、例えば、「上司一部下」間に存在する「役割関係 (role-relationship)」を準拠点として、個人が自己のアイデンティティを定義する程度を測定している点にある。注意すべき点は、役割関係自体がアイデンティフィケーションの対象となっており、特定の「個人」を対象としていない点である。また、この役割関係において求められる考え方、期待される行動が、どれくらい自己のアイデンティティ形成に寄与しているか、ということに焦点があてられている。つまり、「上司一部下」関係には、上司として求められる役割・資質が埋め込まれており、部下には部下として求められる役割・資質が埋め込まれている。そして、この 2 者間における「役割関係」が、個人のアイデンティティ形成に影響を及ぼすことが想定されているということである。

このような特徴を持つ関係的アイデンティフィケーションの功績は、アイデンティフィ

ケーション研究において、改めて、「個人間の関係 (interpersonal level)」に注目した点である。アイデンティフィケーションが、もともと重要な「他者」の属性を自己に取り込む心理的プロセスであることを考えると、上司や同僚など、組織内の重要な他者との対人関係に着目したことは、注目すべき原点回帰である。また、社会的交換関係を基礎とする LMX や TMX と異なり、2 者間の関係を自己概念の形成という新たな視点から捉え直したことも、関係的アイデンティフィケーションの功績であると考えられる。

しかしながら、本概念には課題も残されている。1 つは、近年に提唱された概念であるため、定義の精緻化が十分にされておらず、実証研究も少ない。特に定義の核となる「役割関係」が不明確であり、2 者間の役割関係を強調することによって、却って対象となる人物との関係を捉え切れない可能性がある。また、組織アイデンティフィケーションと同様に、対人関係における「感情的側面」が見過ごされている点も疑問が残る。

それゆえ、本研究では、アイデンティフィケーションの定義に立ち戻り、個人が、対象となる人物との関係が重要であると「認知」するだけで、関係的アイデンティフィケーションが成り立つと考えていく。また、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの定義を援用し、関係的アイデンティフィケーションを、「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って当該人物との関係を認知し、自己概念に統合するプロセス」と定義していく。本研究では、上記のような定義を採用することによって、2 者間関係をより包括的に捉えていく。

最後に、本研究では関係的アイデンティフィケーションの対象として、「上司」、「先輩」、「同期」を取り上げることが述べてきた。その理由については 2.3.4.5 の通りである。3 者に対する関係的アイデンティフィケーションを測定し、各人との人間関係を可視化することによって、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思にどのような影響を与えているのかを、定量的に明らかにしていく。

2.4 本研究の仮説

本章では、これまで本研究で使用する理論と主要概念について先行研究レビューを行ってきた。本節では、これまでの内容を踏まえ、本研究で行う4つの分析と、それに伴う14の仮説を提示していく。具体的には、本研究では(1)アイデンティフィケーションの尺度開発、(2)組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証、(3)職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4)組織の代表性の交互作用効果の4点について分析を行っていく。

はじめに、2.4.1項では、尺度開発に関する仮説を提示していく。具体的な尺度の開発手順や質問項目については第3章で詳しく述べていくが、本項では開発された関係的アイデンティフィケーション尺度と主要な結果変数群の関係について仮説を提示していく。

2.4.2項では、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性に関する仮説を提示する。本研究では、これまで最も頻繁に使用されてきた Mael and Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度と、後述する Johnson et al. (2012) の尺度、そして Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度を使用し、両概念の弁別性の検証を行う。

2.4.3項では、本研究の最も重要な分析部分である、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響について仮説を提示する。本研究では、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、若年者の残留・離職意思にどのような影響を与えているのかを構造的に明らかにしていく。そのために、本分析では、各人に対する関係的アイデンティフィケーションが直接的に残留・離職意思に影響を与える「直接効果モデル」と、職務満足や組織アイデンティフィケーションを経由して影響を与える「間接効果モデル」の両者について検証を行う。さらに、若年者と就業継続者の比較分析を行うことによって、若年者特有の離職傾向を明らかにしていく。

最後に、2.4.4項では、「組織の代表性」の交互作用効果に関する仮説を提示する。上司のような特定の人物に対する関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに移行することは先行研究でも明らかにされてきたが、本研究では、同様の現象が「先輩」や「同期」に対しても起こるのかについて検証を行う。「先輩」や「同期」に対しても組織の代表性を感じることによってアイデンティフィケーションの移行は促進されるのか、それとも、上司のみに有効な現象であるのか。以上のような疑問について交互作用効果を検証することにより、「組織の代表性」がアイデンティフィケーション間の移行に与える影響を明らかにしていく。以上が本研究の4つの分析であり、以降では各分析の詳細と仮説を提示していく。

2.4.1 尺度開発の仮説

本項では、(1) アイデンティフィケーションの尺度開発に関する仮説を述べていく。以上でも述べたように、尺度開発の具体的な開発手順、質問内容、修正方法などのテクニカルな部分については、第3章において記述していく。本項では、尺度開発を通して作成される関係的アイデンティフィケーション尺度と、主要な結果変数群との関係について、本研究の仮説を提示していく。

本研究では、第1章、第2章において、職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響について述べてきた。労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」によれば、前職の離職理由として「職場の人間関係がづらい」が第4位に挙げられている。また、厚生労働省（2013）が実施した「若年者雇用実態調査」によれば、初めて勤務した会社を辞めた理由として、「人間関係がよくなかった」が第2位に挙げられており、職場の人間関係が若年者の早期離職に影響を与えていることが推測される。このような状況において、本研究では、職場の人間関係の代表として「上司」、「先輩」、「同期」を取り上げ、各人との人間関係の影響について明らかにすることを述べてきた。

第1に、「上司」については、これまでLMX研究や組織社会化研究などを通して研究蓄積がされており、上司との関係は、職務満足、組織適応、離職意思の低下、パフォーマンスの向上など、様々な結果変数に影響を与えることが明らかにされている（eg., Graen & Uhl-Bien, 1995; 尾形, 2012）。本研究においても、上司に対する肯定的な感情や、上司との仕事における関係が自己のアイデンティティ形成に有益であるという認知は、上司との関係継続を希望する気持ちを喚起させ、結果として所属組織への残留や離職意思の軽減につながる事が予想される。それゆえ、本研究では、上司に対する関係的アイデンティフィケーションと、若年者の残留・離職意思の関係について、以下の仮説を提示する。

H1：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H2：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

第2に、「先輩」については、これまでTMXや組織社会化研究において、その重要性が指摘されてきた。Louis, Posner & Powell（1983）によれば、新規参入者にとって先輩社員は組織適応のための重要な情報源であり、「有用性（helpfulness）」と「利用可能性（availability）」の観点から第2位に挙げられている。同様の指摘はNelson and Quick（1991）の実証研究からもされており、先輩社員が若年者の離職行動に一定の影響を与えていることが推測される。

また、現実の職場に目を向けた場合、先輩社員の存在は従来考えられてきた以上に重要なものであることが考えられる。なぜなら、若年者が「直接的」に仕事の進め方やサポートを受けるのは上司よりも先輩社員であることも多く、先輩社員が若年者の最も身近なロールモデルとなっていることが推測されるためである。

本研究においても、上司と同様、先輩に対する肯定的な感情や、先輩との仕事における関係が自己のアイデンティティ形成に有益であるという認知は、先輩社員との関係継続を希求する気持ちを喚起させ、結果として所属組織への残留や離職意思の軽減につながると考える。それゆえ、本研究では、先輩に対する関係的アイデンティフィケーションと、若年者の残留・離職意思の関係について、以下の仮説を提示する。

H3：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H4：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

第3に、「同期」については、その役割や影響について、これまで十分な研究蓄積がされてこなかった。その背景には、新卒一括採用による「同期」という存在が、欧米の文化において希薄であったことが考えられる。Louis, Posner & Powell (1983) の研究では、組織適応の情報源として「同僚 (peers)」が第1位に挙げられているが、これは我が国における「同期」とは異なる概念であることが推測されるため、別途検討が必要である。

寺畑 (2009) は、早期離職者と就業継続者を分ける要因について分析を行い、若年者特有の特徴として、社内の人間関係の狭さを挙げている。寺畑によれば、入社から間もない若年者は社内の人間関係に広がりがなく、また、職務満足を議論するまでの技能を習得していないため、上司や先輩社員など、限られた人間関係が若年者の離職行動に強く影響を及ぼす可能性を指摘している。そのような状況の中で、「同期」は、若年者の社内における数少ない人間関係の1つであり、同期との人間関係が若年者の早期離職に影響を与えることも考えられる。

以上の点から、本研究では、「同期」を若年者の早期離職に影響を与える要因の1つと仮定し、その影響について検証を行う。上司、先輩社員と同様、同期に対する肯定的な感情や、同期との関係が自己のアイデンティティ形成に有益であるという認知は、同期との関係継続を希求する気持ちを喚起させ、結果として所属組織への残留や離職意思の軽減につながることが予想される。それゆえ、本研究では、同期に対する関係的アイデンティフィケーションと、若年者の残留・離職意思の関係について、以下の仮説を提示する。

H5：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H6：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

以上が本研究における関係的アイデンティフィケーションの基本的な仮説である。職場の人間関係を代表する各人への肯定的な「感情」と、その関係が自己のアイデンティティ形成につながっているという「認知」は、対象となる人物との関係継続を希望する気持ちを喚起させ、結果として所属集団への残留や離職意思の軽減につながる、というのが本研究の基本的な仮説である。

さらに、この仮説からもう 1 つの仮説が導出される。関係を継続したいと希望する人物がいるという事実は、そのような職場環境を提供している「組織」に対しても肯定的な感情を生み出し、自己のアイデンティティ形成における組織の有益性を認知することに繋がることが推測される。つまり、特定の人物に対する関係的アイデンティフィケーションの高まりは、同時に（もしくは結果として）、所属組織に対するアイデンティフィケーションの高まりをも促進することが予想される。

以上の点から、本研究では関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係について、以下の仮説を提示する。

H7：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「組織アイデンティフィケーション」に、有意な正の影響を与える

上記の仮説について、関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに移行する点については、Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) の実証研究においても指摘されてきた。しかし、Sluss らの研究と本研究では関係的アイデンティフィケーションの定義が異なっている。また、Sluss らの研究では、アイデンティフィケーションが移行するメカニズムとして、「感情移行 (affect transfer)」、「行動一貫性 (behavioral sensemaking)」、「社会的影響 (social influence)」の 3 つの変数を介した媒介モデルを提示しているが、本研究は、関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに直接的に影響を及ぼす直接効果モデルである。それゆえ、関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに与える影響について、改めて H7 の仮説を検証していく。

以上のような H1 から H7 の仮説群に加え、本研究では 3 つの追加的な仮説検証を行い、職場の人間関係が若年者の早期離職に及ぼす影響について理解を深めていく。

第 1 の仮説検証は、人間関係の影響力の「差」である。換言すれば、職場における「誰」

との人間関係が、若年者の残留・離職意思により強い影響を与えるのか、という疑問である。

職場の人間関係が若年者の早期離職要因となっていることは、労働政策研究・研修機構（2007）や厚生労働省（2013）など、これまでも多くの調査から指摘されてきた。しかし、職場に存在する複数の人間関係を前提として、「誰」との人間関係が最も影響を及ぼしているのかを、定量的に比較検証した研究は少ない。その背景には、職場の人間関係の範囲を定義することが困難であったことや、複数の人間関係を比較するための共通の概念・尺度が整備されていなかったことが挙げられる。それゆえ、「上司 - 部下」、「同僚 - 同僚」など、個々の人間関係の重要性については、LMX や TMX などにおいて個別に分析されてきたが、複数の人間関係を同一概念上で比較検証し、影響力にどれくらいの差があるのかについては、必ずしも明らかにされてこなかった。

本研究ではこの問題に対して、関係的アイデンティフィケーションを使用することによって課題を解決していく。「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係を、関係的アイデンティフィケーションという同一の概念・尺度で測定し、比較分析することによって、個々の人間関係が持つ影響力の大きさや、各人の差について明らかにしていく。

また、本研究では、各人の影響力の大きさを推定する基準として、本章で紹介した「組織の代表性（prototypicality）」に注目していく。2.2.3 項では、自己カテゴリー化理論の疑問点として、「脱個人化」が引き起こされる際に、個人が何を準拠点（reference point）として集団の目標・価値・行動規範を学んでいるのか、という点が不明確であることを指摘した。そして、企業のような「階層構造」を持つ社会集団において脱個人化が生起される場合、「組織の代表性」が基準となって準拠点が選ばれること、組織の代表性は、集団内での階層を示す「職位・役職」や「勤続年数」などに比例して知覚される傾向があることを仮説として提示した。つまり、階層構造を持つ集団内においては、より高い地位や所属期間が基準となって組織の代表性が決まり、個人はより組織の代表性が高いと知覚した人物を準拠点として、集団の目標・価値・行動規範などを学ぶことが推測される。この仮説を本研究に当てはめた場合、「上司」、「先輩」、「同期」の中で最も組織の代表性が高いのは「上司」であり、次に「先輩」、「同期」が続くことが考えられる。

社会的アイデンティティ理論や自己カテゴリー化理論から解釈した場合、「上司」との人間関係が重視される（影響力を持つ）理由は、若年者にとって「上司」は組織を代表する存在であり、集団の目標・価値・行動規範を学ぶための重要な準拠点となっているためである。それゆえ、もし上司との対人関係が良好でない、つまり上司に対して肯定的な感情を抱けず、上司との関係が自己のアイデンティティ形成に有益でないと認知された場合、それは同時に（もしくは結果として）、組織との不適合を意味する。なぜなら、組織の代表性によって上司と組織は同一の存在であると知覚されているため、上司との不和は、組織との不和と知覚される可能性があるためである。同様のことは先輩、同期との関係にも想定され得るが、各人との関係的アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に与える影響は同一ではなく、組織の代表性の多寡によって差があることが推測される。以上でも述べたよう

に、組織の代表性は、「職位・役職」、「勤続年数」に比例して知覚されることが推測されるため、本研究では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが、若年者の残留・離職意思に与える影響の差について、以下の仮説を提示する。

H8：若年者の「残留意思」、「離職意思」に対して関係的アイデンティフィケーションが与える影響の強さは、上司、先輩、同期の順に大きい

第2の追加的な仮説検証は、関係的アイデンティフィケーションが「職務満足」に与える影響である。組織アイデンティフィケーションが職務満足と有意な関係にあることは、これまで多くの実証研究によって明らかにされてきた (e.g., Ashforth & Mael, 1995; Johnson et al., 2012; Mael & Ashforth, 1992; Mael and Tetrick, 1992; Riketta, 2005; van Knippenberg & van Schie, 2000)。しかし、人間関係を示す関係的アイデンティフィケーションが職務満足に及ぼす影響については、必ずしも明らかにされていない。

職場の人間関係と職務満足の関係については、労働政策研究・研修機構 (2007) が実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」において、興味深い報告がなされている。当該調査では、転職経験者に前職の仕事満足度と職場の人間関係をどのように感じていたかを調査している。調査の結果、職場の人間関係が良好だったと感じている者ほど、仕事満足度が高かったことが報告されている。具体的には、職場の人間関係が良好だったと感じていた者では、仕事に対して「大変満足していた」、「どちらかといえば満足していた」の割合が合計 45.3%であるのに対し、職場の人間関係が良好ではなかったと感じていた者では 7.6%となっており、6 倍の差がある (第1章 p.59 参照)。

また、櫻木 (2006) は、職務満足の構造的・機能的側面について分析を行い、職務満足が「仕事環境因子」、「仕事キャリア因子」、「人間関係因子」の3つから構成されていることを指摘している。これらの調査結果のみで判断することはできないが、職場の人間関係が職務満足に一定の影響を与えていることが推測される。以上の点から、本研究では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションと職務満足の関係について、以下の仮説を提示する。

H9：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与える

最後に、第3の追加的な仮説検証は、関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した、若年者と就業継続者の比較分析である。本研究の目的は職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響を明らかにすることであるが、若年者特有の傾向や特徴を把握するための有効な手段として比較分析が考えられる。特に、入社1年目から3年目の若年者と、就業を継続している入社4年目以降の社員を比較することは、若年者特有の傾向を明らかに

するための一助となることが考えられる。それゆえ、本研究では両者の比較分析を行い、若年者特有の離職傾向を探索していく。

若年者と就業継続者の比較分析にあたり、本研究では1つの仮説を提示する。それは、職場の人間関係が主要な結果変数群に与える影響の「経年変化」である。具体的には、職場の人間関係が、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」などの結果変数群に与える影響は、勤続年数の増加に伴い「減少」することが推測される。換言すれば、職場の人間関係は、就業継続者よりも若年者において大きな影響を及ぼすということである。

本仮説の背景として、例えば、寺畑（2009）は、若年者は入社から間もないため、社内の人間関係に広がりがないこと、職務満足を議論するまでの技能を習得していないため、限られた人間との関係が、若年者の離職行動に強く影響を及ぼす可能性を指摘している。つまり、職場の人間関係が狭いがゆえに、若年者はごく少数の人間関係から大きな影響を受ける可能性があるということである。

また、勤続年数の増加は、人間関係の「幅」だけでなく「質」にも変化をもたらすことが推測される。例えば、年次が上がることによって、若年者自身もいずれは「先輩」や「上司」に変化・成長していく。それは自分自身が若年者のロールモデルとなることや、職場の人間関係をケア、マネジメントしていく立場になることを意味し、職場の人間関係の影響を「受ける側」から「与える側」へ移行していくことが考えられる。以上のような点から、本研究では、職場の人間関係（上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が結果変数群に対して持つ影響力（説明力）について、以下の仮説を提示する。

H10：職場の人間関係（上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きい

以上が、関係的アイデンティフィケーションと主要な結果変数群との関係に関する本研究の仮説である。上記仮説群を検証することにより、職場における個々の人間関係が、若年者の残留・離職意思等に与える影響を明らかにしていく。

さらに、本研究では、上記仮説群の検証を足掛かりとして、職場の人間関係の「間接効果」についても検討していく。H1からH10では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが、若年者の残留・離職意思等に直接的に影響を与える「直接効果」について仮説を提示してきた。しかし、労働政策研究・研修機構（2007）や櫻木（2006）の調査結果は、職場の人間関係が若年者の「職務満足」に影響を与えることを示唆しており、職場の人間関係が多様な変数に影響を及ぼしていることが推測される。また、「職務満足」が従業員の離職行動に影響を及ぼしているという一般的な事実を鑑みると、1つの可能性として、職場の人間関係が「職務満足」に影響を与え、「職務満足」が若年者の残留・離職意

思に影響を与えるという経路が考えられる。「直接効果」と「間接効果」のどちらのモデルが適切であるかは、後述する構造分析において詳しく検討していくが、その前提として、職場の人間関係が個々の結果変数とどのような関係にあるのかを明確にしておく必要がある。それゆえ、本研究では、H1 から H10 の仮説を検証することによって、職場の人間関係と主要な結果変数群との基本的な関係について明らかにしていく。

2.4.2 弁別性の仮説

本研究の 2 つ目の分析は、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証である。本章で述べてきたように、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性については、これまで多くの議論が積み重ねられてきた。理論的な相違点としては、(1) 組織と個人の関係を把握する基本的なスタンスが両概念で異なっていること、(2) 両概念の「持続性」・「安定性」の違い、(3) 集団内における「他者との関係」の 3 つが挙げられている(2.3.3.2 目を参照)。また、実証研究においても、Cole & Bruch (2006), Gautam, van Dick & Wagner (2004), Mael and Tetrick (1992), van Knippenberg & Sleebos (2006), Herrback (2006), 小玉 (2011a), 高尾 (2013) など、複数の研究者が両概念の弁別が可能であることを支持している。

しかしながら、これらの実証研究にも課題が残されている。例えば、いくつかの実証研究においては質問項目が絞り込まれており、追加の検証が必要である。また、高尾 (2013) が指摘しているように、我が国においては実証研究自体がごく少数に留まっているため、先行研究と同様の結果が、文化、地域、制度を越えて得られるのかについて、更なる研究が必要である。

以上のような点から、本研究においても、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証を行っていく。具体的には、組織アイデンティフィケーションの代表的尺度として認知されてきた Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度と、後述する Johnson et al. (2012) の Johnson 尺度、そして、Allen & Meyer (1990) による組織コミットメント尺度の情緒的側面を使用し、両概念の弁別性について検証を行う。

2.4.2.1 弁別性の既存研究

組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性については、その検証方法として、これまで複数の取り組みがされてきた。

例えば、Mael and Tetrick (1992) は、組織アイデンティフィケーションの尺度として新たに開発した 10 項目について探索的因子分析を行い、「共有された経験 (sharing experience)」と「共有された特徴 (sharing characteristics)」の 2 つの因子を抽出している。そして、この 2 因子と、Mowday, Steers, & Porter (1979) が開発した組織コミットメ

ントの OCQ 尺度, 組織満足, 職務満足, ジョブ・インボルブメントを合わせた 6 項目がどのように弁別されるかを分析している. 確認的因子分析の結果, 6 項目それぞれが異なる概念であることを想定した 6 因子モデルが最も良い適合度を示し ($\chi^2 = 248.55$ AGFI .840 RMSR .031), 組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションが別概念であることが確認されている.

また, 我が国においては, 小玉 (2011a) と高尾 (2013) が両概念の弁別性について実証研究を行っている. 小玉は, 流通業に勤務する 1,579 名のデータを使用し, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの両者を独立変数, 「職務満足」, 「離転職意向」, 「文脈的パフォーマンス」を従属変数とした重回帰分析を行っている. 分析の結果, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは, 職務満足と文脈的パフォーマンスに対して, それぞれが独立して有意な影響を与えており, 弁別が可能であると結論付けられている. しかし, 両概念の相関は $r = .78$ ($p < .001$) と高い数値を示しており, 確認的因子分析による追加検証が必要であることが指摘されている (高尾, 2013). 両概念の相関の高さは, Riketta (2005) によるメタ分析においても指摘 ($r = .78$) されており, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは一般に高い相関関係にあることが推測される.

また, 高尾 (2013) も, Mael and Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度 (4 項目) と Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度 (4 項目) を使用し, 両概念の弁別性について検証を行っている. 当該研究では, 両概念を 1 因子に集約できると仮定した 1 因子モデルと, 両概念を弁別できると仮定した 2 因子モデルについて確認的因子分析を行い, モデルの適合度比較を行っている. 2 つの集団で実験を行った結果, どちらの集団においても 2 因子モデルの方が適合度が高く, 両概念の弁別性が支持される結果となった.

2.4.2.2 本研究の立場と弁別の手法

本研究の基本的な立場 (仮説) は, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは弁別が可能であるということである. 本仮説を検証するために, これまで多数の実証研究が積み重ねられてきた. その中でも, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性を確認する代表的な方法として, 次の 3 つが挙げられる.

第 1 の方法は, 両概念と主要な結果変数群との相関分析である. Edwards (2005) や Riketta (2005) の広範なメタ分析によれば, 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは, 「職務満足」, 「残留意思」, 「離職意思」, 「ジョブ・インボルブメント」等と有意な相関関係にあることが報告されている. しかし, もし両者が異なる概念であれば, これら結果変数群に対する影響力や相関の大きさは, 両概念で異なるはずである. Riketta (2005) は, 両概念と主要な結果変数との相関関係を分析し, 「職務満足」, 「離職意思」, 「ジョブ・インボルブメント」については, 組織アイデンティフィケーションよりも組織コ

ミットメントの方が、相関が強いことを報告している。その理由について Riketta は、組織アイデンティフィケーションの方が組織コミットメントよりも定義が狭く設定されている点を挙げている。

また、小玉（2011a）は両概念の差について、組織コミットメントは所属組織に対して抱く思いが「態度」として表面化した概念であるため、職務満足や離職意思のような、現在関わっている具体的な仕事、職場環境に対する満足感との相関は高くなることを指摘している。一方、組織アイデンティフィケーションは、組織成員であるという認知を自己概念に統合する心理的プロセスであるため、仕事や職場環境などに対する個別・具体的な満足感については、組織コミットメントよりも相関が低くなることを指摘している。職務満足や離職意思に対して、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が相関が高くなる点については、高尾（2013）など、他の実証研究からも報告されており、特定の態度変数に対する両概念の影響力や相関は異なることが推測される。

弁別性を検証する第2の方法は、重回帰分析である。具体的には、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」などの主要な結果変数群に対して、組織コミットメントを統制しても、組織アイデンティフィケーションが有意な影響を及ぼすか否かを検証していく。小玉（2011a）の実証研究では、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントを同時に投入した結果、「職務満足」と「文脈的パフォーマンス」については、両者が独自の影響を与えていることが確認されたが、「離職意向」については、組織アイデンティフィケーションの効果が消失したことが報告されている。その背景について小玉は、組織アイデンティフィケーションは自己概念に組織をどう位置づけるかという概念であるため、具体的に組織に居続けるか否かを想定した概念ではないこと、それゆえ、組織に対して抱く思いが「態度」として表面化した概念である、組織コミットメントが同時に投入された結果、組織アイデンティフィケーションの効果が消失した可能性を指摘している。

本研究では、上記の内容を再検証するために、組織アイデンティフィケーションの独自効果について検証を行う。具体的には、組織コミットメントを統制した上でも、組織アイデンティフィケーションが、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対して有意な影響を及ぼすかを重回帰分析によって検証する。もし、組織コミットメントを統制しても有意な影響を及ぼすことが確認された場合、組織アイデンティフィケーションは独自の効果を持った概念であり、両概念は弁別が可能であることが推測される。

弁別性を検証する第3の方法は、確認的因子分析である。以上でも述べてきたように、Gautam, van Dick & Wagner（2004）、Mael and Tetrick（1992）、高尾（2013）など、複数の実証研究が確認的因子分析を用いて両概念の弁別性を検証してきた。両概念が弁別可能であると仮定した場合、2つの概念を統合した1因子モデルよりも2因子モデルの方が、高い適合度を示すことが予想される。

本研究においても、上記内容を確認するために、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの確認的因子分析を行う。具体的には、はじめに Mael and Ashforth（1992）

の組織アイデンティフィケーション尺度 (Mael 尺度) と Allen & Meyer (1990) の組織コミットメント尺度 (情緒的側面) の確認的因子分析を行う。次に、後述する Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度 (Johnson 尺度) と、同じく Allen & Meyer (1990) の組織コミットメント尺度の情緒的側面の確認的因子分析を行う。2つの分析を通して、両者の弁別性を検証していく。

以上が組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性を検証する代表的な方法である。本研究では「相関分析」、「重回帰分析」、「確認的因子分析」の3つの視点から包括的な検証を行い、両概念の弁別性について明らかにしていく。

2.4.3 構造分析の仮説

本研究の3つ目の分析は、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析である。本研究の1つ目の分析 (H1 から H10) において、関係的アイデンティフィケーションと主要な結果変数群の関係について仮説を述べてきた。本研究の基本的な仮説は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、「残留意思」に対しては正の影響、「離職意思」に対しては負の影響を与えるというものである。また、関係的アイデンティフィケーションは、残留・離職意思だけでなく、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」に対しても影響を与えることを仮説として提示した。これらの仮説群については、重回帰分析によって検証していく。

しかしながら、上記仮説群の検証だけでは、本研究のテーマである、「職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響」を明らかにすることはできない。その理由は、主に2つある。1つは、現在の仮説では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する個々の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響を検証することはできるが、本研究がテーマとして掲げる、総和としての「職場の人間関係」の影響を検証することは困難である。これまで述べてきたように、LMX や TMX 研究の課題は、別々の概念から個々の人間関係に焦点を当てていくことであった。関係的アイデンティフィケーションの導入により、同一概念上で各人との人間関係を測定・比較をすることが可能となったが、本概念が個別の人間関係を測定している点には変わりがない。それゆえ、各人との人間関係の総和が作り出す、職場の人間関係全体の影響を測定するための工夫が必要である。

第2の問題は、分析手法の問題である。重回帰分析は複数の独立変数が従属変数に与える影響を明らかにするが、分析上の弱みもある。それは、独立変数を同時に投入するため、独立変数間の因果関係や時系列的な関係については、明らかにすることが出来ない点である。これまで述べてきたように、関係的アイデンティフィケーションが影響を及ぼす範囲は残留・離職意思だけでなく、職務満足や組織アイデンティフィケーションなど多岐にわたることが推測される。関係的アイデンティフィケーションが「直接的」に残留・離職意思に影響を及ぼすことも考えられるが、一方で、関係的アイデンティフィケーションが職務満足

や組織アイデンティフィケーションを経由して、「間接的」に残留・離職意思に影響を与えることも示唆されている。実際、労働政策研究・研修機構（2007）や厚生労働省（2013）の調査結果は、職場の人間関係が基本的な職務満足や、職場における不安、不満、ストレス量を決める要因であることを指摘しており、これらの事実は、職場の人間関係の「衛生要因」としての役割を示唆するものである。以上のような点を鑑みると、職場の人間関係の影響を明らかにするためには、重回帰分析による直接効果の検証だけでなく、間接効果も視野に入れた「構造分析」が必要であると考えられる。

2.4.3.1 本研究の仮説と分析モデル

上記の問題に対して、本研究では重回帰分析と共分散構造分析を併用することによって、課題点を克服していく。具体的には、以下の手順に従って、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響について明らかにしていく。

はじめに、本研究では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが、「直接的」に若年者の残留・離職意思に与える影響について明らかにしていく。繰り返しとなるが、本研究の基本的な仮説は、H1 から H10 に示したように、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、残留意思に対しては正の影響、離職意思に対しては負の影響を与えるというものである。

次に、H1 から H10 の仮説を検証後、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の可能性を探索していく。具体的には、従来、従業員の残留・離職意思に有意な影響を与えることが指摘されてきた、「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」を統制した上で、関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に及ぼす影響を検証する。もし、関係的アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に直接的に影響を及ぼしているならば、職務満足や組織アイデンティフィケーションを統制しても、有意な影響が残ることが推測される。逆に、職務満足や組織アイデンティフィケーションを統制することによって効果が消失した場合は、関係的アイデンティフィケーションの影響は間接的なものであることが考えられる。

最後に、関係的アイデンティフィケーションの影響が間接的なものであることが確認された場合、本研究では共分散構造分析によって、その影響を明らかにしていく。具体的には、共分散構造分析の MIMIC モデル（Multiple Indicator Multiple Cause Model）を使用し、関係的アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に与える影響を構造的に明らかにしていく。MIMIC モデルとは、複数の観測変数²²によって規定される潜在変数²³を設定し、その潜在変数が、別の複数の観測変数に影響を及ぼすことを想定したモデルである。

²² 実際に値が観測可能な変数

²³ 目に見えない仮説的な変数。観測可能な複数の変数の背後に潜み、それらの変数に影響を与えていることが想定される変数。

この MIMIC モデルを本研究に適用した場合、大きく 2 つの利点を得られる。1 つは、潜在変数に「職場の人間関係」を設定することにより、職場の人間関係という、目に見えない仮説的な変数の影響を明らかにできる点である。具体的には、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを観測変数とし、これら 3 つの観測変数が、「職場の人間関係」という潜在変数を規定する要因であると仮定するモデルを組んでいく。これにより、3 つの関係的アイデンティフィケーションを合わせた、総和としての「職場の人間関係」を疑似的に創り出すことが可能となる。複数の関係的アイデンティフィケーションをまとめ、これまで可視化することが困難であった「職場の人間関係」の影響を測定できることは、MIMIC モデルの大きな利点であり、本研究のテーマ・目的に沿うものであると考えられる。

MIMIC モデルを使用する 2 つ目の利点は、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響を構造的に分析することが可能な点である。職場の人間関係が間接的に若年者の残留・離職意思に影響を与えていると仮定した場合、どのような経路によって影響を与えているのかを明らかにする必要がある。

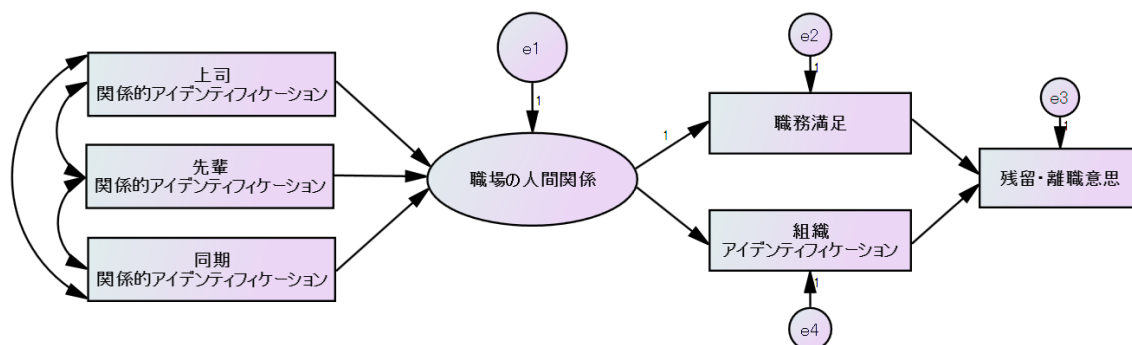
本研究では、その経路として 2 つの仮説を提示する。1 つは、職場の人間関係が「職務満足」を経由して、若年者の残留・離職意思に影響を与える経路である。労働政策研究・研修機構（2007）、厚生労働省（2013）、櫻木（2006）などの調査によれば、職場の人間関係は職務満足の重要な構成要素となっており、職場の人間関係が職務に対する満足感に影響を与え、それが若年者の残留・離職意思に影響を与えている可能性が推測される。

もう 1 つの仮説は、職場の人間関係が「組織アイデンティフィケーション」を経由して若年者の残留・離職意思に影響を与える経路である。組織アイデンティフィケーションが従業員の残留・離職意思等に影響を与えることは、Riketta（2005）の広範なメタ分析からも報告されている。また、Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth（2012）では、関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに転嫁されることが確認されている。

以上の先行研究の結果を合わせると、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに移行し、組織アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に影響を与えることが推測される。本研究においても、関係的アイデンティフィケーションの総和である「職場の人間関係」が、「組織アイデンティフィケーション」を経由して若年者の残留・離職意思に影響を与えることを仮説として設定し、検証を行う。

以上で述べてきた内容と仮説を設定した場合、本研究の分析モデル（MIMIC モデルによる構造分析）は以下のようになる。

図表 2-9：本研究の分析モデル



図表 2-9 から確認できるように、左端に観測変数として「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが設定されている。次に、潜在変数として「職場の人間関係」が設定され、「上司」、「先輩」、「同期」から、「職場の人間関係」に対してパスが引かれている。概念上、職場の人間関係には上記 3 者以外との人間関係も含まれるため、誤差変数 (e1) が設定されているが、これにより、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、総和としての「職場の人間関係」に対してどの程度影響を与えているのかを推定することが可能となっている²⁴。また、「職場の人間関係」から「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」にパスを引き、両変数から「残留・離職意思」にパスを引くことによって、「職場の人間関係」が間接的に「残留・離職意思」に与える影響について検証が可能となっている。本研究では、上記の MIMIC モデルを使用した共分散構造分析によって、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に対して与える間接効果について明らかにしていく。

2.4.3.2 若年者と就業継続者の比較分析

本研究の主たる目的は、職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響を明らかにすることである。以上では、その影響を明らかにするために、職場の人間関係の直接効果、間接効果について分析を行うことを述べてきた。

本研究では、より詳細に若年者特有の傾向を捉えていくために、図表 2-9 の MIMIC モデルを使用した若年者と就業継続者の比較分析を行う。両者を比較分析する意義と仮説については 2.4.1 項で述べた通りであるが、H10 では「上司」、「先輩」、「同期」との個々の人間関係が主要な結果変数群に与える影響について仮説を提示した。本分析の特徴は、間接効果モデルを使用した比較分析であり、総和としての「職場の人間関係」の影響を比較できる点にある。直接効果モデルと間接効果モデルの両者において比較を行うことにより、若年者と

²⁴ 現実の職場には「上司」、「先輩」、「同期」以外との人間関係も存在するため、分析モデル内に誤差変数 (e1) が設定されている。しかし、他の人間関係の追加によっても総和としての職場の人間関係を全て説明することは困難であり、残余部分には職場の人間関係以外の変数が入ることが推測される。

就業継続者の相違点をより鮮明にしていく。

間接効果モデルを活用した比較分析にあたり、本研究では 1 つの仮説を提示する。それは、H10 と同様に、総和としての「職場の人間関係」が「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に与える影響は、勤続年数の増加に伴い「減少」するということである。その基本的な背景については、2.4.1 項で指摘した通りである。若年者は入社から間もないため社内の人間関係が狭く、なおかつ職務満足を議論するまでの技能も習得していない。それゆえ、限られた人間関係からより大きな影響を受けることが推測される。また、勤続年数の増加によって若年者も「先輩」や「上司」など、組織をマネジメントしていく立場に変わり、職場の人間関係の影響を「受ける側」から「与える側」に移行していくことが考えられる。以上の点から、本研究では「職場の人間関係」が「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に与える影響について、以下の仮説を提示する。

H11：「職場の人間関係」が「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に与える影響は、就業継続者より若年者の方が大きい

本研究では、図表 2-9 の MIMIC モデルを使用して比較を行うことにより、「職場の人間関係」が及ぼす影響の経時的変化について明らかにしていく。

2.4.4 交互作用効果の仮説

本研究の最後の分析は、「組織の代表性」の交互作用効果の検証である。Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) は、「組織の代表性 (prototypicality)」という観点から上司の役割と重要性に注目し、上司が組織のリーダーとしての典型性や代表性を持つと知覚されるほど、上司に対するアイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに移行する点について検証を行った。換言すれば、「組織の代表性」が調整変数となつて、アイデンティフィケーション間の移行を促進しているのではないか、という疑問である。

Sluss らの研究では、組織の代表性を、「組織の核となる価値観を推進しているか」という視点から定義・測定しており、新入社員の「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、組織アイデンティフィケーションを従属変数、「組織の代表性」を調整変数とする交互作用効果を検証している。分析の結果、組織の代表性は調整変数として有意な影響を及ぼしており、新入社員が上司に対して組織の代表性を感じるほど、上司に対するアイデンティフィケーションは組織に対するアイデンティフィケーションに移行することが確認された。つまり、上司を組織の代表であると知覚するほど、上司と組織は「同一の存在」であると知覚され、上司に対するアイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに転嫁されやすくなるということである。

本研究においても、この「組織の代表性」の調整効果について追加検証を行っていく。Sluss らの研究では、「上司 - 部下（新入社員）」関係における交互作用効果を検証しているが、本研究には解決すべき課題も残されている。それは、「組織の代表性」を持つ者は上司だけなのか、という疑問である。例えば、Louis, Posner & Powell (1983) や Nelson and Quick (1991) によれば、「先輩社員（senior peers）」は、新入社員にとって組織適応のための重要な情報源、サポート役として認知されていることが明らかにされている。上記でも述べてきたように、若年者が「直接的」に仕事の進め方やサポートを受けるのは上司よりも先輩社員であることも多く、先輩社員が若年者の最も身近なロールモデルとなっていることが考えられる。特に、上司が複数の部下をマネジメントしているような場合、先輩社員が上司の担うべき役割を一部代行することは、現実の職場において頻繁に観察される現象である。

以上の事実を鑑みると、若年者は、上司の代わりに先輩社員を組織の文化や価値観を体現する人物であると認知し、先輩社員に対して「組織の代表性」を知覚していることが考えられる。そのような場合、先輩社員と組織は同一の存在であると認知されるため、先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに転嫁されやすくなることが推測される。

同様の疑問は「同期」についても想定される。2.3.4.5 で指摘したように、若年者が同時期に入社した同期社員に対して、上司や先輩社員と同等の代表性を知覚しているとは考えにくい。しかしながら、同期が所属組織の一員であることも事実であり、入社年次の浅い内から、組織が持つ独特の価値観や特徴、行動特性を身に付けていることも考えられる。そのような場合、「同期」に対しても組織の代表性を知覚することが考えられ、同期に対するアイデンティフィケーションは、組織に対するアイデンティフィケーションに転嫁されやすくなることが推測される。以上の点から、本研究では、「組織の代表性」の交互作用効果について、以下の3つの仮説を提示する。

H12 : 上司に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の上司に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

H13 : 先輩に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の先輩に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

H14 : 同期に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の同期に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

本研究では、上記 3 点の仮説を検証することによって、「組織の代表性」の交互作用効果について明らかにしていく。もし組織の代表性が上司以外の者においても有意な影響を及ぼしているのであれば、上司だけでなく、より組織の典型性や代表性を備えた者が、若年者のメンターやサポート役を担うべきとも考えられる。若年者の組織に対する肯定的感情や帰属意識を高めていくために、「組織の代表性」がどのような対象（人物）において有意な影響を及ぼすのかを明らかにすることは、一定の意味があると考えられる。

2.5 小括

本章では、はじめに理論、主要概念について先行研究レビューを行い、次に、本研究で行われる 4 つの分析と 14 の仮説を提示してきた。本節では、小括として、理論、主要概念の課題点を整理し、本研究の貢献内容を述べていく。また、4 つの分析と 14 の仮説を検証することによって、若年者の早期離職問題に対してどのような貢献ができるのかを示していく。

2.5.1 理論面の課題と貢献

本章では、はじめに主要概念の理論的基盤である「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」について理解を深めてきた。この 2 つの優れた理論の課題点は 3 つある。第 1 に、社会的アイデンティティ理論において、社会的カテゴリー化を静的（不変的）な現象として扱っている点である。第 2 に、自己カテゴリー化理論において、社会集団の特性による脱個人化の違いが不明確な点である。第 3 に、これらの理論において「感情的側面」への視点が不足している点である。本研究では、以上の課題点に対し、次のような分析を行うことによって、両理論の精緻化に貢献していく。

まず、社会的カテゴリーの性質については、本研究では動的（可変的）な性質を持つことを前提として、分析を進めていく。Turner (1984) による自己カテゴリー化理論でも指摘されているように、個人は複数の社会的カテゴリーに同時に所属しており、どのカテゴリーが顕現化するかは、人や状況のコンテキストに依存する。また、カテゴリー化は基本的に個人の「認知・知覚」によって成立するため、時間の経過や他者との交流等によって変化することが推測される。それゆえ、社会的カテゴリーについては、静的（不変的）な現象ではなく、動的（可変的）な現象として扱っていくことが妥当であると考えられる。

第 2 に、社会集団の特性による脱個人化の違いである。この問題は、脱個人化が引き起こされるプロセスにおいて、個人が何を準拠点（reference point）として、集団の目標・価値・行動規範を学んでいるのか、という点が不明確なことである。本研究では、この準拠点の選ばれ方について、社会集団の特性によって準拠点の対象や優先順位が異なる、という仮説を立て、これを定量的に分析していく。具体的には、企業のような「階層構造」を持つ社会集

団において脱個人化が生起される場合、「組織の代表性 (prototypicality)」が基準となって準拠点が選ばれること、また、「組織の代表性」は、集団内での階層を示す「職位・役職」や「勤続年数」に比例して知覚される傾向があることを仮説として提示する。つまり、階層構造を持つ集団内においては、より高い地位や所属期間が基準となって組織の代表性が決まり、個人は組織の代表性がより高いと知覚した人物を準拠点として、組織の目標・価値・行動規範を学ぶと考えられる。

上記仮説を本研究に当てはめた場合、「上司」、「先輩」、「同期」の中で最も組織の代表性が高いのは「上司」であり、次に「先輩」、「同期」が続くことが考えられる。本研究では、以上の仮説について定量的な分析を行い、階層構造を持つ社会集団内において、脱個人化がどのような基準・原則に従って行われるのかについて明らかにしていく。

第3の課題は、両理論において「感情面」への視点が不足している点である。本研究ではこの課題に対して、両理論を基盤とする「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」に「感情的側面」を追加していく。具体的には、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」の尺度開発において「感情的側面」を測定する設問を設定し、その影響力や効果を定量的に明らかにしていく。以上が、「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」に対して想定される、本研究の貢献内容である。本研究では、上記課題点を克服することによって、両理論の精緻化に寄与していく。

2.5.2 主要概念の課題と貢献

「アイデンティフィケーション」、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」に対して想定される本研究の貢献は、以下の2点である。

第1の貢献は、「組織アイデンティフィケーション」と「組織コミットメント」の弁別性を明らかにすることである。両者の弁別性については多くの議論や分析が行われてきたが、我が国における弁別性の実証研究は、ごく少数に留まっている。それゆえ、本研究では、両概念の弁別性について追加検証を行う。本分析を通して、先行研究と同様の結果が、文化、地域、制度を越えて得られるのかを再検証し、両概念の精緻化に寄与していく。

第2の貢献は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発である。関係的アイデンティフィケーションについては、概念自体の歴史が浅く、標準的な尺度も定まっていない。これまで示されてきた尺度についても、その信頼性や妥当性については、疑問が残されている。本研究では、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの尺度を援用し、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発を行う。尺度の開発手順・詳細については第3章で詳しく述べていくが、2者間関係をより包括的に捉える尺度を開発することにより、関係的アイデンティフィケーションの発展に寄与していく。

2.5.3 早期離職問題への貢献

若年者の早期離職問題に対する、本研究の最も大きな貢献は、職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響を定量的かつ構造的に明らかにできる点である。これまで、労働政策研究・研修機構（2007）、厚生労働省（2013）など、様々な調査において職場の人間関係が若年者の早期離職に影響を与えることが指摘されてきた。しかし、その詳細やメカニズムについては必ずしも明らかにされていない。その背景には、職場の人間関係の範囲を特定することが困難であったことや、多様な人間関係を測定する共通の概念・尺度が整備されていなかったことが挙げられる。しかし、本研究では、アイデンティフィケーションという新たな概念を導入することによって上記課題点を克服していく。具体的には、関係のアイデンティフィケーションを通して職場の人間関係を可視化し、同一概念上で個々の人間関係を測定・比較していく。これによって、職場における「誰」との関係が「どれくらい」重要であり、各人間関係にどれくらい影響力の差があるのか、などを明らかにすることが可能となる。

また、本研究では個々の人間関係が直接的に若年者の残留・離職意思に影響を与える「直接効果モデル」に加え、職場の人間関係が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して残留・離職意思に影響を与える「間接効果モデル」についても分析を行う。労働政策研究・研修機構（2007）や厚生労働省（2013）の調査結果は、職場の人間関係が基本的な職務満足や、職場における不安、不満、ストレス量を決める要因になっていることを指摘しており、これらの事実は、職場の人間関係の衛生要因としての役割を示唆するものである。それゆえ、本研究では共分散構造分析の MIMIC モデルを使用し、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響を構造的に明らかにしていく。以上の分析を通して、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響を定量的・構造的に明らかにし、早期離職問題の改善に寄与していく。

以上が、理論、主要概念、早期離職問題に対して想定される本研究の貢献内容である。若年者の早期離職問題にアイデンティフィケーションを導入することは、本問題を異なる視点から見つめ直し、職場の人間関係がもたらす影響について、新たな知見をもたらすことが予想される。また、導入されるアイデンティフィケーションの概念自体も、その過程を通して、定義の精緻化や類似概念との弁別性、尺度開発などの発展が期待される。さらに、職場の人間関係を可視化し、アイデンティフィケーションの準拠点やその基準・原則を明らかにすることは、「社会的アイデンティティ理論」や「自己カテゴリー化理論」の発展にも寄与すると考えられる。

以上で述べてきた分析と仮説検証を行うために、第 3 章では本研究で使用するアイデンティフィケーション尺度の具体的な開発手順と質問項目を示していく、また、本研究で使用するデータの出所について説明を行う。第 4 章、第 5 章では分析結果を提示し、第 6 章では、本研究の結論と含意について述べていく。

第3章 尺度と分析データ

－尺度開発の手順とデータの出所－

3.1 はじめに

本章の主たる目的は 2 つである。第 1 に、既存尺度の課題点を指摘し、本研究で利用されるアイデンティフィケーション尺度の具体的な開発手順と質問項目を示すことである。第 2 に、本研究で利用される分析データの出所を明らかにすることである。

3.2 アイデンティフィケーションの尺度

本項では、本研究で利用されるアイデンティフィケーション尺度について言及していく。はじめに、アイデンティフィケーションの尺度開発の歴史を概観し、既存尺度の課題点を明らかにしていく。次に、本研究で利用される Johnson et al. (2012) の尺度について、その特徴や利点を述べていく。最後に、Johnson et al. (2012) の尺度を応用した、関係的アイデンティフィケーション尺度について、開発手順と質問項目を示していく。

3.2.1 尺度開発の歴史

アイデンティフィケーションを測定する尺度については、これまで、組織アイデンティフィケーションを中心に開発が行われてきた。1950 年代以降、Foote (1951) や March & Simon (1958) がアイデンティフィケーションの概念を紹介すると共に、本概念を測定する尺度についても、様々な取り組みがされている。Edwards (2005) は広範な先行研究レビューから、組織アイデンティフィケーションの 5 つの代表的尺度を紹介している。1 つは、Brown (1969) による組織アイデンティフィケーション尺度である。Brown は、「今と同じ仕事をするとして、現在の会社を選びますか」、「マネジメント層と従業員の関係について、適切なものを選んでください」、「自己紹介をする際に、あなたはどのように自分自身を表現しますか」など、職場環境、組織と従業員の関係、自分自身に対する評価について尋ねることによって、組織に対するアイデンティフィケーションを測定しようとした。

第 2 に、Hall et al. (1970) は、Lodahl and Kejner (1965) によるジョブ・インボルブメントの 20 の設問から複数の項目を抽出・修正し、組織アイデンティフィケーションの尺度として使用している。これら Brown (1969) や Hall et al. (1970) の尺度は、組織アイデンティフィケーションを測定するための最も初期の取り組みの 1 つであった。

第 3 の尺度は、Cheney (1982) による組織アイデンティフィケーション尺度「Organizational Identification Questionnaire (OIQ 尺度)」である。OIQ 尺度の特徴は、組織に対する誇り、忠誠心、価値観の一致、残留への意思、組織市民行動など、広範なテーマを尺度に取り入れた点であり、25 項目の設問によって測定を行っている。

そして第 4 として、Cheney の OIQ 尺度と共に、最も有力な尺度の 1 つが、Mael and

Ashforth (1992) による、6 項目の組織アイデンティフィケーション尺度 (Mael 尺度²⁵) である。Mael 尺度の大きな特徴は、Ashforth and Mael (1989) による社会的アイデンティティ・アプローチの導入を反映し、アイデンティフィケーションの「認知的側面」に焦点をあてた点である。Mael 尺度の具体的な質問項目は、以下の通りである。

Mael and Ashforth による組織アイデンティフィケーション尺度 (6 項目)

- (1) When someone criticizes (name of organization) , it feels like a personal insult.
会社が批判されたときに、自分が批判されたように感じる
- (2) I am very interested in what others think about (name of organization) .
他の人が会社のことをどのように思っているのかについて、とても興味がある
- (3) When I talk about this organization, I usually say “we” rather than “they”.
会社について誰かに話すとき、たいてい「あの会社」ではなく「うちの会社」という
- (4) This organization’s successes are my successes.
会社の成功は、私にとっての成功である
- (5) When someone praises this organization, it feels like a personal compliment.
会社が褒められたときに、自分が褒められたように感じる
- (6) If a story in the media criticized the organization, I would feel embarrassed.
もしメディアで会社を批判する話が出ていたら、きまり悪く感じる

出所：Mael and Ashforth (1992) p.122 をもとに筆者作成

以上の 6 項目の Mael 尺度は、社会的アイデンティティ・アプローチの導入以降、多くの研究者によって使用されており (e.g., Bamber & Iyer, 2002; Cole & Bruch, 2006; van Knippenberg & van Schie, 2000; van Knippenberg et al., 2002; Weisenfeld et al., 1998), 組織アイデンティフィケーションの実質的な標準尺度と見なされている (Edwards, 2005; Riketta, 2005; 高尾, 2013)。

第 5 の尺度は、Bergami and Bagozzi (2000) による図を使用した組織アイデンティフィケーション尺度である。この尺度の特徴は、2 つの円 (1 つは自分自身、もう 1 つは所属組織を表す) の重なり具合を選択することによって、組織アイデンティフィケーションの程度を測定している点にある。同様の調査は Shamir & Kark (2004) や Shamir et al. (2000) などでも行われており、視覚的かつ 1 項目で組織アイデンティフィケーションを測定するユニークな尺度となっている。

²⁵ Mael and Ashforth (1992) による 6 項目の組織アイデンティフィケーション尺度の通称。実際の調査では教育機関を対象としていたため、organization の部分は school となっている。邦訳については、高尾 (2013)などを参考に作成。

3.2.2 既存尺度の課題点

上記では組織アイデンティフィケーションの主だった尺度について言及してきた。中でも、Cheney (1982) の OIQ 尺度や Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度は、多くの研究者に使用されてきた尺度であり、初期の代表的尺度といえる。しかしながら、これらの尺度についても、複数の課題・疑問点が指摘されている。

初期の組織アイデンティフィケーション尺度に対する最も大きな批判は、尺度の妥当性（概念と尺度の不一致）である。Edwards & Peccei (2007) は、この問題を「概念化と操作化のずれ (slippage between conceptualization and operationalization)」と表現している。例えば、組織アイデンティフィケーションの標準的な尺度とみなされてきた Mael 尺度についても、概念化と操作化のずれが指摘されている。Edwards (2005) は、Mael 尺度について、概念定義においては「認知的側面」が強調されているにも関わらず、実際の尺度では、「会社が褒められたときに、自分が褒められたように感じる」、「会社が批判されたときに、自分が批判されたように感じる」など、「感情的側面」が含まれている点を指摘している。また、Abrams and de Moura (2001) は、Mael 尺度に含まれる、「他の人が会社のことをどのように思っているのかについて、とても興味がある」、「もしメディアで会社を批判する話が出ていたら、きまり悪く感じる」などの項目を挙げ、個人の組織に対する主観的な意味づけよりも、世間の評判や他人の評価など、公的側面 (public aspects) に焦点があてられていると批判している。

既存尺度に対する第 2 の批判は、尺度が概念で定義された以上のものを測定しているという点である。例えば、Edwards (2005) は、Cheney (1982) の OIQ 尺度について、質問項目の内容妥当性 (content validity) に疑問を投げかけている。上記でも述べたように、25 項目で構成される OIQ 尺度の特徴は、組織に対する誇り、忠誠心、価値観の一致、残留への意思、組織市民行動など、広範なテーマを尺度に取り入れた点にある。しかし、これらの内容には、組織アイデンティフィケーションの先行要因や潜在的な結果要因と推測されるものが含まれており、概念定義を越えたものを測定していることが指摘されている。同様の批判は、Edwards & Peccei (2007) からもされており、OIQ 尺度は広範なテーマを尺度に取り入れることによって、概念の意図するものを逸脱して測定していることが指摘されている。

第 3 の批判は、組織コミットメント尺度との重複である。第 2 章でも述べたように、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは、概念の類似性がたびたび指摘されてきた。初期の組織アイデンティフィケーション尺度の中には、組織コミットメントの概念を反映したものや、組織コミットメントの尺度を借りて作成されたと推測される質問項目も存在している。例えば、Hall et al. (1970) や Cheney (1982) の尺度には、組織のメンバーシップに対する誇りが含まれているが、この項目は Mowday et al. (1979) や Cook and Wall (1980) の組織コミットメント尺度にも含まれている。同様に、組織の成功・失

敗を自分のものとして捉える点や、組織と運命を共にしているという感覚は、Cheney (1982) や Meal and Ashforth (1992) の尺度に含まれると同時に、Mowday (1979) や Meyer and Allen (1991) の組織コミットメント尺度にも含まれている (Edwards, 2005). Miller et al. (2000) は、Cheney の OIQ 尺度について、質問項目がジョブ・インボルブメントや組織コミットメントを参考にして作成されているため、本質的に組織コミットメントを拡大した尺度になっている、と結論付けている。

既存尺度に対する第 4 の批判は、アイデンティフィケーションの「感情的側面」が尺度に十分に反映されていない点である。前章の概念定義でもたびたび指摘してきたように、組織アイデンティフィケーションの課題は、概念の認知的側面を強調し過ぎている点にある。Bergami and Bagozzi (1996) や Harquail (1998) は、組織アイデンティフィケーションは認知的要素と感情的要素から成り立っており、両者を切り離して考えることはできないと指摘している。また、van Dick (2001) も、組織アイデンティフィケーションの認知的側面の重要性を認めながらも、感情的側面や価値的側面など、それ以外の要素に注目する必要性を述べている。さらに、Johnson et al. (2012) は、実証研究においてアイデンティフィケーションの感情的側面にほとんど注目がされてこなかった点を指摘し、アイデンティフィケーション尺度における感情的側面の必要性を主張している。

3.2.3 本研究の尺度

以上で述べてきた既存尺度の課題点を克服するために、本研究では Johnson et al. (2012) のアイデンティフィケーション尺度を採用していく。概念定義と同様、尺度開発においても多数の議論や取り組みが行われる中において、Johnson et al. (2012) の尺度 (以下、Johnson 尺度と略記) を採用する理由は、以下の 3 点である。

第 1 の理由は、概念定義と尺度の整合性である。Edwards (2005) は初期の組織アイデンティフィケーション尺度について、「表面妥当性 (face validity)」と「内容妥当性 (content validity)」の観点から、不十分な尺度が多いことを指摘してきた。その中には、多くの研究者にも使用され、標準的な尺度とみなされてきた、Cheney (1982) の OIQ 尺度や Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度も含まれている。

この課題に対して、Johnson et al. (2012) では、組織アイデンティフィケーションの理論的基盤である、社会的アイデンティティ理論に依拠した尺度開発を行っている。Tajfel は社会的アイデンティティについて、「感情的および価値的な意味づけを伴う、自分がある社会集団に所属しているという知識から得られる自己概念の一部」と定義しており、「認知的側面」以外に、「感情的側面」や「価値的側面」が存在することを述べている (Tajfel, 1978a)。換言すれば、社会的アイデンティティ理論に依拠した尺度開発を行う場合、「認知的側面」、「感情的側面」、「価値的側面」の 3 つの要素が必要になると考えられる。Johnson 尺度では「認知的側面」と「感情的側面」を明確に分け、両側面から成る尺度を開発している。ま

た、「価値的側面」については、質問項目に価値的側面を判断する内容を含むことによって対応している。

そもそも、アイデンティフィケーションとは自分にとって重要な他者や集団の属性を取り入れ、自己のアイデンティティ確立を目指していく心理的なプロセスである。従って、アイデンティフィケーションの尺度には、対象が持つ属性や対象との関係性が、自己のアイデンティティ確立に有益であるか否かを判断する、「価値的側面」を持った設問が含まれることが想定される。Johnson 尺度では、「この会社の一員であることは、私のパーソナリティ（人格）の一部を形成している（My self-identity is based in part on my membership in the company.）」、「この会社の一員であることは、私が『どのような人間（人物）』であるかを決める重要な要素である（My membership in the company is very important to my sense of who I am.）」など、組織におけるメンバーシップが自己のアイデンティティ形成に有益であるか否かを問う設問が含まれている。これらの質問を通して、Johnson 尺度では、アイデンティフィケーションの対象に「価値的側面」が存在するかを判断することが可能となっている。

Johnson 尺度を採用する第 2 の理由は、「感情的側面」の追加である。前章でも述べてきたように、これまでの組織アイデンティフィケーション尺度は、感情的側面に対する配慮が十分に行われてこなかった。そのような状況の中で、van Dick et al. (2004), Harris and Cameron (2005), Edwards and Peccei (2007) は、尺度の感情的側面に注目した数少ない研究であり、これらの尺度においては、「一般的に、私はこの組織の一員であることが嬉しい（In general, I am glad to be a member of this organization）」、「この組織のために働くことが好きだ（I like to work for this organization）」、「（所属団体に対して）私は強い絆を感じる（I feel strong ties with the “name of organization”）」などの設問が含まれている。しかし、これらの尺度においても、「感情的側面」と「認知的側面」が明確に区分されず、1 次元の尺度となっていることや、1~2 問の少数の設問から構成されるなど、十分な配慮が行われていない。これに対し、Johnson 尺度は、尺度を「感情的側面」と「認知的側面」の 2 次元に区分し、各 4 項目の質問によって構成している。

Johnson 尺度を採用する第 3 の理由は、尺度が特定の対象に「限定されていない」点である。これまでの尺度は、通常、特定の対象（target specific）を想定して尺度がデザインされており、他の対象に応用することが困難であった。例えば、Mael 尺度では「もしメディアで会社を批判する話が出ていたら、きまり悪く感じる」という設問が設定されているが、このような内容を、より小集団のワークグループや、メディアに露出しないような組織に適用することは困難である（Johnson et al, 2012）。前章でも述べたように、アイデンティフィケーションの特性の 1 つは、「対象の多重性」である。国家、宗教、民族、組織、職業、人物など、様々なものが対象となり得ることにアイデンティフィケーションの長所がある。Johnson 尺度は特定の対象に向けて尺度が設計されていない点に大きな特徴があり、彼ら自身が強調しているように、尺度の応用範囲が広い。後ほど詳しく述べていくが、本研究で

はこの Johnson 尺度の応用性を活用し、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発をしていく。そのような意味においても、対象を限定しない Johnson 尺度は、本研究のテーマ・目的に適した尺度であると考えられる。以上が本研究において Johnson 尺度を採用する主な理由であり、Johnson らが大学を調査した際の実際の質問項目は以下のようになっている。

Johnson et al. (2012) によるアイデンティフィケーション尺度 (8 項目)

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to be a student in the university.
この大学の学生であることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to be a student in the university.
この大学の学生であることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to be a student in the university.
この大学の学生であることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the university, I would be very disappointed.
もしこの大学を辞めなければならないとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity is based in part on my membership in the university.
この大学の一員であることは、私のパーソナリティ（人格）の一部を形成している
- (6) My membership in the university is very important to my sense of who I am.
この大学の一員であることは、私が「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self overlaps with the identity of the university.
この大学のアイデンティティ（考え方・特徴）と、私のアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the university were criticized, it would influence how I thought about myself.
もしこの大学が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

出所：Johnson et al. (2012) p.1148 より筆者作成

上記内容からも確認できるように、Johnson et al. (2012) の尺度の特徴は、アイデンティフィケーションの「感情的側面 (affective aspect)」と「認知的側面 (cognitive aspect)」を明確に分けている点であり、アイデンティフィケーション本来の定義や、本研究の目的に

即した尺度であると考えられる。

上記尺度の開発手順として、Johnson et al. (2012) では以下の作業が行われている。はじめに、これまで開発された 40 以上のアイデンティフィケーション尺度の質問項目を全て洗い出し、感情的もしくは認知的側面に振り分けている。その上で、内容の加筆・修正、もしくは新たな項目の追加によって、質問候補が作成された。次に、質問内容が特定の対象 (target specific) に限定されないように手直しがされ、35 項目の質問項目が抽出されている。その後、再度の検討が行われ、質問が不必要に複雑なものや、感情的、認知的側面が明確に反映されていない質問項目が削除された。これにより、最終的に 22 項目の質問候補 (感情的 11 項目・認知的 11 項目) が抽出され、探索的因子分析が行われた。分析の結果、当初は 4 つの因子が抽出されたが、固有値やスクリープロットによる検証から、2 つの因子に絞り込まれている。最後に、因子付加量が低いものや、複数の因子にまたがって強い影響を与えている項目が削除され、2 因子 8 項目が抽出された。以下の図表 3-1 はその結果である。

図表 3-1 : Johnson et al. (2012) による探索的因子分析の結果

Item	Affective identification	Cognitive identification
I feel happy to be a student in the university.	.91	.40
I am proud to be a student in the university.	.88	.36
It feels good to be a student in the university.	.84	.44
If I were forced to leave the university, I would be very disappointed.	.77	.20
My self-identity is based in part on my membership in the university.	.41	.86
My membership in the university is very important to my sense of who I am.	.29	.85
My sense of self overlaps with the identity of the university.	.39	.82
If the university were criticized, it would influence how I thought about myself.	.23	.70
Eigenvalue	3.97	1.58
% of variance	49.64	19.77

出所 : Johnson et al. (2012) p.1148 より

図表 3-1 から、2 つの因子が「感情的側面」と「認知的側面」に分けられていることが確認できる。各側面のクロンバック α は、感情的側面が.84、認知的側面が.81 となっており、尺度の信頼性が確認されている。また、両側面の相関は、 $r = .40$, ($p < .01$) であり、中程度の相関となっている。Johnson et al. (2012) はこの相関について、両者は有意な相関関係にありつつも、弁別は可能であり、異なる側面として使用することが可能であると述べている。

次に、米国中西部の大学においてビジネスを専攻する学部生 749 名のデータを用いて、確認的因子分析による検証が行われた。分析の結果、2 因子モデルの適合度は、 $\chi^2_{19} = 43.51$, NNFI = .99, CFI = .99, RMSEA = .030 となっており、高い適合度を示した。また、上記尺度を 1 因子と仮定して行った分析結果は、 $\chi^2_{20} = 888.15$, NNFI = .58, CFI = .70, RMSEA = .240 となっており、本結果からも 2 因子モデルの方が適切であることが確認されている。

本研究では、上記結果や尺度の定義・特徴から、Johnson et al. (2012) のアイデンティフィケーション尺度を採用していく。しかしながら、感情的側面、認知的側面に中程度の相関があることや、調査対象が大学生であったこと、また、文化的背景の違いなどを鑑み、本研究においても尺度の信頼性・妥当性の検証を行い、必要に応じて修正を行っていく。

また、本研究では、これまで標準的な尺度として使用されてきた、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度も併用し、尺度間の差についても明らかにしていく。具体的には、両尺度が、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」などの主要な結果変数に対して与える影響や相関を分析することによって、両尺度の違いを明らかにしていく。これまで標準的な尺度として使用されてきた Mael 尺度と、本研究で採用する Johnson 尺度を比較し、両者の差を明らかにすることは、今後の尺度選択においても有意義なことであると考えられる。

3.2.4 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発

上記では Johnson et al. (2012) のアイデンティフィケーション尺度を採用する理由・背景について述べてきた。本研究では、更なる取り組みとして、Johnson 尺度を活用した関係的アイデンティフィケーション尺度の開発を行う。

対人関係を対象とする関係的アイデンティフィケーションについては、これまで有力な尺度が定まっていなかった。その背景には、概念自体の歴史が浅いことや、「個人が与えられた役割関係によって自己を定義する程度」という定義の曖昧さ、解釈の困難さなどが背景にあったと考えられる (Sluss & Ashforth, 2007)。例えば、前章でも指摘したように、定義の核となる「役割関係」を漏れなく列挙することや、明確な線引きをすること、当該人物がその内容を正確に把握することは、現実的には困難である。また、「両親」や「友人」など、役割関係を意識しなくとも、個人のアイデンティティ形成に多大な影響を与える対人関係も存在する。さらに、対人関係における「感情的側面」が全く無視されている点も疑問が残る。

以上のような課題点を鑑み、本研究では、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの定義を援用し、関係的アイデンティフィケーションを「個人が情緒的および価値的な意味づけを伴って当該人物との関係を認知し、自己概念に統合するプロセス」と定義していくことを述べてきた。繰り返しとなるが、本定義の優れた点は、理論的基盤である社会的アイデンティティ理論に依拠し、「認知的側面」だけでなく、「感情的側面」や「価値的側面」を定義に含めた点にある。

本研究では、上記定義をもとに、Johnson et al. (2012) の尺度を修正・活用することによって、関係的アイデンティフィケーション尺度の開発に取り組んでいく。はじめに、本研究では以下の 3 つの手順に従って、関係的アイデンティフィケーション尺度のプロトタイプ版を作成した。

第 1 のステップとして、Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度

の原文に含まれる university などの「組織名部分」を、「上司」、「先輩」、「同期」などの「個人名」に変更している。具体的には、「上司」については、直属の上司を示す「immediate supervisor」、「先輩」については、「senior peer」、そして「同期」については、「colleague who joined the company in the same year」と変更した。これにより、アイデンティフィケーションの対象を「組織」から「個人」に修正している。

第 2 のステップとして修正した英文の邦訳を行った。邦訳に際しては、経営学を専門とする教授 2 名、大学院博士課程の学生 1 名と相談をして行った。

第 3 のステップとして、作成した尺度の予備調査を 2 回実施した。第 1 回の予備調査は、2013 年 8 月 23 日から 9 月 6 日にかけて、13 名（男性 10 名、女性 3 名）の被験者を対象に行われた。被験者の内訳は、社会人 4 名、社会人学生 2 名、経営学を専門とする大学院生 7 名²⁶である。各被験者に対しては、予備調査の実施後、調査票に関するインタビュー（1 人 10 分から 30 分程度）を行い、言い回しや訳文の修正に関するアドバイスを貰った。第 2 回の予備調査は、第 1 回目とは異なる被験者 10 名（男性 9 名、女性 1 名）に対して 2013 年 9 月 12 日から 10 月 21 日にかけて実施された。今回は、企業の人事部門で働く社会人を中心に協力を依頼し、メーカー、金融、商社、不動産業等に勤める人事担当者から協力を得ることができた。被験者の内訳は、社会人 6 名、経営学を専門とする大学院生 4 名²⁷となっている。第 1 回目と同様、予備調査の実施後、調査票に関する聞き取り調査を行い、言い回しや訳文の再修正を行った。修正内容については、特に関係的アイデンティフィケーションの「認知的側面」に関する指摘が複数されている。例えば、訳文に含まれる「アイデンティティ」という言葉が分かりにくい、人によって受け取り方が異なる、などの指摘である。そのため、本研究では、アイデンティティという言葉の後に、括弧書きで「考え方・特徴」等の文言を挿入し、被験者の理解をサポートする対応を行った。

本研究では、以上のような手順、2 回の予備調査を通じて、関係的アイデンティフィケーション尺度のプロトタイプ版を作成した。以下はその内容である。

²⁶ 7 名の大学院生の内、社会人経験がある者が 2 名含まれている。

²⁷ 4 名の大学院生全てが、社会人経験を持っている者であった。

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the supervisor, I would be very disappointed.
もし直属の上司と離れなければならないとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity at work is based in part on my work relationship with the immediate supervisor.
直属の上司との仕事における関係は、私の仕事上の人格（パーソナリティ）の一部を形成している
- (6) My work relationship with the immediate supervisor is very important to my sense of who I am at work.
直属の上司との仕事における関係は、私が仕事において「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self at work overlaps with the work identity of the immediate supervisor.
直属の上司の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）²⁹と、私の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the work relationship with the immediate supervisor were criticized, it would influence how I thought about myself.
もし直属の上司が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

上記内容からも確認できるように、Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度をベースにすることにより、「感情的側面」と「認知的側面」が明確に区別され、さらに認知的側面の質問内容から、対人関係に対する「価値的側面」が判断される尺度とな

²⁸ 「先輩」、「同期」の質問項目については、付録 (A) を参照。

²⁹ アイデンティティを「考え方・特徴」と邦訳することは誤訳であるが、2 回の予備調査とインタビュー調査の結果より、本研究では回答者の理解をサポートするために挿入することとした。

っている。

「感情的側面」については、上司と一緒に働けることが、幸せ・誇り・満足感につながっているかが問われている。上司と一緒に働けることが感情的な幸福感や満足感につながっている場合、上司に対する関係的アイデンティフィケーションは高い状態であることが想定される。逆に、上司と一緒に働くことが不幸である（幸せでも、誇りでもなく、満足もしていない）と感じている場合は、感情的側面において、上司に対する関係的アイデンティフィケーションは低い状態であることが想定される。

「認知的側面」では、上司との関係が仕事における自己のアイデンティティ形成に有益であるかが問われている。もし、仕事における上司との関係が、自己の仕事上の人格やアイデンティティ形成につながっていると認知されているのであれば、上司との関係は回答者にとって有益（価値的側面があるもの）であり、関係的アイデンティフィケーションは高い状態であると想定される。逆に、上司との関係が自己のアイデンティティ形成につながっておらず、考え方や特徴にも共通点が見出せないと認知されている場合は、上司に対する関係的アイデンティフィケーションは低い状態であると想定される。

以上のように、本研究では、仕事における個々の対人関係が、感情的側面において肯定的なものであるか、その関係が自己のアイデンティティ形成に有益であると認知されているか、ということを基準として、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを測定していく。本尺度の信頼性・妥当性については、信頼性分析や確認的因子分析による検証を行い、第4章に結果を示していく。このような取り組みを通して、本研究では関係的アイデンティフィケーションの尺度開発を行い、職場の人間関係を測定する尺度として活用していく。

3.3 本研究の分析データ

3.2 節では、本研究で使用するアイデンティフィケーション尺度について、開発手順や質問項目を示してきた。本節では、本研究で使用する分析データの出所と内容について明らかにしていく。

本研究で使用するデータは、株式会社マクロミルを利用し、インターネット調査によって収集された 1,037 名のデータである。調査は、全国の 22 歳から 39 歳の社会人を対象に、2013 年 10 月 28 日から 10 月 31 日にかけて行われた。以下では、収集されたデータの詳細と収集時の抽出条件について述べていく。

3.3.1 調査対象者の抽出条件

本調査では調査対象者の抽出条件として、次の 5 点を事前に設定している。1 つは、対象者の最終学歴である。第 1 章で述べたように、本研究は日本的雇用慣行の変化による影響を最も受け、早期離職者数の半数を占める大卒正社員を対象としている。それゆえ、本調査においても大卒者もしくは大学院卒者を調査対象としている。

第 2 の抽出条件は雇用形態である。大卒正社員を対象としているため、事前のスクリーニング調査において、全ての者が正社員として雇用されていることを確認している。

第 3 の条件は、対象者が所属する企業規模である。本研究の目的は、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、若年者の残留・離職意識に与える影響を明らかにすることである。それゆえ、各対象が職場に存在する可能性が高い、一定規模以上の企業を対象としている。特に、「同期社員」については、複数名の新規大卒者を定期的に採用していることが条件となるため、本研究では従業員数 200 名以上の企業に所属する者を調査対象とした。

第 4 の抽出条件は、出向の有無である。対象者が出向もしくはクライアント企業に常駐している場合、職場の人間関係は通常とは異なるもの（他社の社員との人間関係）になってしまう。そのため、本研究では調査対象者の抽出段階において出向の有無を確認している。具体的には、「あなたは現在、関連企業への出向、もしくは請負・開発等で他社に常駐して仕事をしていますか？」という質問によって、出向の有無を確認した。

最後の抽出条件は、転職経験の有無である。転職回数が複数回に及ぶような場合、組織に対する基本的な姿勢、愛着、人間関係に対する考え方は、転職経験のない者と比較して大きく異なることが予想される。それゆえ、本調査においては若年者・就業継続者共に転職経験の無い者を対象とした。

以上が、本調査における調査対象者の抽出条件である。上記内容をまとめると、本研究の調査対象者は、大卒正社員として 200 名以上の企業に所属し、現在他社に出向・常駐をしておらず、転職経験がない者である。本研究では、これらの条件に当てはまる 3,045 名の対象者に対してインターネット経由で調査依頼を行い、最終的に 1,037 名から回答を得るこ

とが出来た（回収率 34.1%）³⁰。次項では、この 1,037 名の属性について詳細を示していく。

3.3.2 性別

はじめに、本調査で収集された 1,037 名の男女の割合は、以下となっている。

図表 3-2：性別

性別	単一回答	N	%
1	男性	503	48.5
2	女性	534	51.5
	全体	1037	100.0

図表 3-2 から確認できるように、本研究では性差による偏りが出ないように、男女のサンプル数がほぼ同数になるように調査を実施した。具体的には、男女の必要サンプル数を事前に設定し、既定人数に至るまで回答を受け付ける方式で調査を行った。

3.3.3 年齢・入社からの年数

本研究では「若年者（入社 1 年目から 3 年目）」と「就業継続者（入社 4 年目から 17 年目）」の比較分析を行っている。そのため、調査対象年齢は 22 歳から 39 歳に設定されており、合わせて、入社からの年数も確認している。図表 3-3、3-4 はその結果である。

図表 3-3：年齢³¹

年齢	単一回答	N	%
1	19歳以下	0	0.0
2	20才～24才	242	23.3
3	25才～29才	448	43.2
4	30才～34才	200	19.3
5	35才～39才	147	14.2
6	40才以上	0	0.0
	全体	1037	100.0

³⁰ 本調査では、事前に性別、年齢、入社からの年数ごとに必要なサンプル数を指定して調査を行った。既定人数に至った時点で調査を終了しているため、調査票の回収率が低くなっている。

³¹ 図表 3-2 の年齢分布では「20 才～24 才」の表記となっているが、本研究は大卒以上を対象としているため、実際には「22 才～24 才」で 242 名となっている。

図表 3-4：入社からの年数

	単一回答	N		単一回答	N
若年者	【男性】入社1年目	76	若年者	【女性】入社1年目	76
	【男性】入社2年目	71		【女性】入社2年目	81
	【男性】入社3年目	65		【女性】入社3年目	85
継続者	【男性】入社4～17年目	291	継続者	【女性】入社4～17年目	292
合計		503	合計		534
全体					1037

図表 3-4 から確認できるように、入社からの年数においても、男女のサンプル数に大きな偏りが出ないように調査を行った。若年者（入社1年目から3年目）と就業継続者（入社4年目から17年目）の最終的なサンプル数は、若年者が男女合わせて454名、就業継続者は583名となっている。

3.3.4 最終学歴

回答者の最終的学歴は、以下の通りである。

図表 3-5：最終学歴

最終学歴	単一回答	N	%
1	大学卒業【文系】	590	56.9
2	大学卒業【理系】	229	22.1
4	大学院卒業【文系】	16	1.5
5	大学院卒業【理系】	202	19.5
	全体	1037	100.0

図表 3-5 より、文系大卒者が全体の半数以上（56.9%）を占めていることが確認できる。また、理系については大学院卒業者が202名おり、全体の約2割（19.5%）を占める結果となった。一般的な文系・理系に当てはまらない芸術系や神学系、その他の学部については、本調査では調査対象外とした。

3.3.5 居住地

本研究では、居住地によるセレクションバイアスを避けるため、全国を対象に調査を行った。回答者の居住地の分布は、図表 3-6 のようになっている（都道府県ごとの詳細な回答者数は、付録（B）を参照）。

図表 3-6：回答者の居住地

居住地	単一回答	N	%
1	北海道	20	1.9
2	東北地方	31	3.0
3	関東地方	470	45.3
4	中部地方	182	17.6
5	近畿地方	213	20.5
6	中国地方	58	5.6
7	四国地方	17	1.6
8	九州地方	46	4.4
	全体	1037	100.0

3.3.6 企業規模

回答者が所属する企業規模は以下の通りである。

図表 3-7：企業規模

企業規模	単一回答	N	%
1	100名未満	0	0.0
2	100名以上200名未満	0	0.0
3	200名以上500名未満	189	18.2
4	500名以上1000名未満	169	16.3
5	1000名以上5000名未満	322	31.1
6	5000名以上	357	34.4
	全体	1037	100.0

調査対象者の抽出条件で述べたように、回答者が所属する企業の規模は 200 名以上となっている。また、従業員数 1,000 名以上の企業に勤める者が 679 名（65.5%）となっており、全体として、大企業に所属する者が過半数を占める結果となった。

3.3.7 業種・職種

回答者の所属業界・職種の分布は、図表 3-8, 3-9 の通りである。居住地と同様、セレクションバイアスを避けるために、全ての業種・職種を対象に調査を行った。ただし、農業・林業・漁業・鉱業と公務員については、一般的な企業形態と異なることが予想されるため、調査対象外とした。

図表 3-8：回答者の所属業種

業種	単一回答	N	%
1	農業・林業・漁業・鉱業	0	0.0
2	建設業	37	3.6
3	製造業(食料・飲料(酒類除く))	34	3.3
4	製造業(酒類)	0	0.0
5	製造業(衣服・繊維製品)	5	0.5
6	製造業(石けん・合成洗剤・医薬品・化粧品)	36	3.5
7	製造業(日用品)	2	0.2
8	製造業(製紙・パルプ)	0	0.0
9	製造業(石油製品)	6	0.6
10	製造業(AV・家電・電気機械器具)	72	6.9
11	製造業(コンピュータ)	9	0.9
12	製造業(自動車・輸送機器)	52	5.0
13	製造業(その他)	121	11.7
14	鉄鋼業	6	0.6
15	卸売・小売業(食料・飲料(酒類除く))	19	1.8
16	卸売・小売業(酒類)	2	0.2
17	卸売・小売業(衣服・繊維製品)	14	1.4
18	卸売・小売業(石けん・合成洗剤・医薬品・化粧品)	12	1.2
19	卸売・小売業(日用品)	4	0.4
20	卸売・小売業(製紙・パルプ)	1	0.1
21	卸売・小売業(石油製品)	1	0.1
22	卸売・小売業(AV・家電・電気機械器具)	9	0.9
23	卸売・小売業(コンピュータ)	1	0.1
24	卸売・小売業(自動車・輸送機器)	14	1.4
25	卸売・小売業(その他)	44	4.2
26	出版・印刷関連産業	9	0.9
27	電気・ガス・熱供給・水道業	15	1.4
28	運送・輸送業	48	4.6
29	旅行業	5	0.5
30	電気通信業	20	1.9
31	飲食店	3	0.3
32	金融業	108	10.4
33	保険業	40	3.9
34	不動産業	6	0.6
35	サービス業(旅館・その他の宿泊所・娯楽業)	7	0.7
36	サービス業(その他)	67	6.5
37	放送業	1	0.1
38	ソフトウェア・情報サービス業	62	6.0
39	調査業・広告代理業	0	0.0
40	医療業	53	5.1
41	協同組合・教育関連	31	3.0
42	その他	61	5.9
	全体	1037	100.0

図表 3-9：回答者の職種

職種	単一回答	N	%
1	営業職	172	16.6
2	事務職	266	25.7
3	企画職	49	4.7
4	専門・技術職	121	11.7
5	情報・通信関連職	39	3.8
6	金融専門職	15	1.4
7	サービス職	76	7.3
8	人事・総務職	31	3.0
9	経理・財務職	31	3.0
10	法務・広報職	8	0.8
11	生産管理・工場関連職	46	4.4
12	クリエイティブ職	5	0.5
13	研究・開発職	125	12.1
14	リサーチ職	1	0.1
15	コンサルティング職	4	0.4
16	運輸職	6	0.6
17	その他	42	4.1
	全体	1037	100.0

回答者の所属業種については、製造業一般（業種番号 3～13）が最多の 337 名（32.5%）となっている。また、職種については、営業職が 172 名（16.6%）、事務職が 266 名（25.7%）となっており、全体の約 4 割（438 名：42.2%）を占めている。専門・技術職 121 名（11.7%）、研究・開発職 125 名（12.1%）と合わせて、4 つの職種で全体の 7 割近く（684 名：65.9%）を占める結果となった。

3.3.8 上司・先輩・同期の有無

職場における「上司」・「先輩」・「同期」の有無については、図表 3-10 の質問に回答する形で確認を行った。

図表 3-10：上司・先輩・同期の有無

質問			1	2
			はい	いいえ
質問	現在、社内に「直属の上司」、「先輩社員」、「同期」と認識する人がそれぞれいますか？	全体		
	※「直属の上司」とは、自分に対して公式な指揮命令権を持つ、組織ライン上すぐ上の上司を指します。 (例：課長と一般社員、マネジャーとメンバーの関係など)			
	※「先輩社員」とは、自分に対して公式な指揮命令権を持たない、入社年次や年齢が上の社員を指します。 (例：チームリーダー、教育係・メンター、入社年次・年齢が上の同僚社員など)			
	※「同期」とは、新卒として同時期に入社した者を指します。			
	単一回答			
1	直属の上司	1037 100.0	1037 100.0	0 0.0
2	先輩社員	1037 100.0	1037 100.0	0 0.0
3	同期	1037 100.0	953 91.9	84 8.1

本研究では、「上司」を直属の上司とし、その定義を「自分に対して公式な指揮命令権を持つ、組織ライン上すぐ上の上司」としている。また、「先輩」については、「自分に対して公式な指揮命令権を持たない、入社年次や年齢が上の社員」と定義し、上司との違いを公式な指揮命令権の有無としている。また、「上司」と「先輩」については例示を行い、回答者の理解をサポートした。最後に、「同期」については、「新卒として同時期に入社した者」と定義している。

図表 3-10 の結果より、「上司」、「先輩」の存在については、全ての回答者が「はい」と回答している。しかし、「同期」については社内にはいないと回答した者が 84 名 (8.1%) 確認された。本研究は、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係の影響を明らかにすることを目的としているため、同期のいない 84 名については、サンプルから除外することとした。さらに、84 名を除いた 954 名分のデータクリーニングを行い、全ての回答が同一の者など、17 名のデータをサンプルから除外している。本研究では、最終的にこの 17 名を除いた 936

名³²のサンプルを使用して分析を行った。第4章、第5章の分析結果は、この936名のデータから得られたものである。

3.4 小括

本章では、はじめに本研究で使用するアイデンティフィケーション尺度について言及してきた。Johnson 尺度の利点は、大きく3つ挙げられる。1つは、概念定義と尺度が一致していること、2つ目は尺度の下位概念が「感情的側面」、「認知的側面」に分かれており、なおかつ質問内容に「価値的側面」が含まれていることである。また、3つ目は尺度が特定の対象に限定されておらず、応用範囲が広いことである。本研究では、この応用性を活用し、関係的アイデンティフィケーション尺度の開発にも取り組んでいる。2回の予備調査を経て作成された尺度の内容は、3.2.4項の通りである。本研究では、本章で紹介した Mael 尺度、Johnson 尺度、Johnson 尺度を応用して開発した関係的アイデンティフィケーション尺度の3つを使用して、分析を進めていく。

3.3節では、本研究で使用するデータの出所と内容について紹介を行った。本研究では、大卒正社員として200名以上の企業に所属し、転職経験のない936名のデータを使用している。また、男女比については同数になるよう調整を行い、居住地、業種、職種については、セレクションバイアスを避けるため、全ての地域、業種、職種を調査対象とした。さらに、本調査では質問順によるバイアスを避けるため、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」などの結果変数に対する質問を最初に行い、その後、「組織アイデンティフィケーション」、「関係的アイデンティフィケーション」などの独立変数に関する質問を行っている。

第4章では、本研究の4つの分析の内、(1) アイデンティフィケーションの尺度開発、(2) 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について、分析結果を提示していく。また、第5章では、(3) 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4) 組織の代表性の交互作用効果について分析結果を提示する。第6章では、本研究の結論と含意について述べていく。

³² 全サンプル936名の内、若年者（入社1年目から3年目）と就業継続者（4年目から17年目）の割合は、最終的に418名、518名となった。

第4章 結果（1）

－尺度開発と弁別性－

4.1 はじめに

第 3 章では、本研究で使用する尺度と分析データの出所について明らかにした。本章では、本研究の 4 つの分析の内、(1) アイデンティフィケーションの尺度開発、(2) 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について、分析結果を提示していく。本分析の主たる論点（分析内容）と結果の概略は、以下の通りである。

はじめに、(1) アイデンティフィケーションの尺度開発では、次の 5 つの論点について分析を行っている。第 1 に、本研究で使用する Johnson 尺度の有効性・妥当性の検証である。第 2 に、これまで最も使用されてきた組織アイデンティフィケーションの Mael 尺度と、本研究で使用する Johnson 尺度の差の検証である。第 3 は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発であり、第 4 は、開発された尺度と主要な結果変数群との関係の分析である。そして第 5 は、関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した若年者と就業継続者の比較分析である。

分析 1 では以上の 5 つの論点について分析を行い、次の点が明らかにされている。第 1 に、Johnson 尺度の信頼性と妥当性が検証され、2 因子各 3 項目のモデルが適切であることが確認された。第 2 に、尺度の比較検証の結果、Mael 尺度よりも Johnson 尺度の有効性が明らかとなった。第 3 に、関係的アイデンティフィケーション尺度の開発に取り組み、本研究において開発された尺度の信頼性・妥当性が確認された。第 4 に、「残留意思」と「離職意思」のそれぞれにおいて、有意な影響を及ぼす人間関係が異なること、職場の人間関係が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」に影響を与えることが確認された。第 5 に、若年者と就業継続者の比較分析の結果、「職場の人間関係」は若年者においてより強い影響を及ぼすことが明らかとなった。

次に、(2) 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性については、我が国における実証研究がごく少数に留まる中、本研究においても弁別性が確認できるかが論点となっている。本研究では、「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の 3 つの視点から検証を行い、分析の結果、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは弁別が可能であり、両者は異なる概念であることが支持される結果となった。

以上が本章における主要な論点と結果の概略である。4.2 節以降では、上記結果に至った経緯や詳細な分析結果を示していく。

4.2 分析 1：アイデンティフィケーションの尺度開発

本節では、分析 1 として尺度開発に関する分析結果を提示していく。4.1 節で示したように、分析 1 の主要な論点は、(1) Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証、(2) Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証、(3) 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発、(4) 関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係、(5) 関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した若年者と就業継続者の比較、の 5 つである。

はじめに、4.2.1 項では、Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証結果を提示していく。次に、4.2.2 項では、Johnson 尺度と Mael 尺度の差の分析結果を示していく。また、4.2.3 項では、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発の結果を示し、4.2.4 項では、関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係について、結果を示していく。最後に、4.2.5 項では若年者と就業継続者の比較分析の結果を提示し、本章の小括を行う。

4.2.1 Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証

尺度開発における最初の分析は、Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証である。本研究では、尺度の定義や特徴から、Johnson 尺度を採用することを述べてきた。しかし、Johnson et al. (2012) における調査対象者が大学生であったことや、「感情的側面」と「認知的側面」に有意な相関が確認されるなど、課題も残されている。それゆえ、本研究では、はじめに Johnson 尺度の信頼性・妥当性の分析を行った。

4.2.1.1 分析方法

Johnson 尺度の信頼性・妥当性を検証するために、信頼性分析と確認的因子分析を行った。確認的因子分析においては、Johnson 尺度の妥当性を検証するために、複数のモデルを比較検討している。具体的には、Johnson et al. (2012) で使用された 2 因子各 4 項目のモデルの他に、「感情的側面」と「認知的側面」を 1 因子に集約できると仮定した 1 因子 8 項目のモデルと、2 因子各 3 項目のモデルを検証している。3 つのモデルを比較することによって、Johnson 尺度の妥当性を検証すると共に、より適切なモデルの検討を行った。

4.2.1.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.2.1.3 尺度

本分析では Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度 (2 因子各 4 項目) を使用した。質問項目の詳細は以下の通りである。

Johnson et al. (2012) による組織アイデンティフィケーション尺度

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to be a member of the company.
この会社の一員であることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to be a member of the company.
この会社の一員であることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to be a member of the company.
この会社の一員であることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the company, I would be very disappointed.
もしこの会社を辞めなければならぬとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity is based in part on my membership in the company.
この会社の一員であることは、私のパーソナリティ (人格) の一部を形成している
- (6) My membership in the company is very important to my sense of who I am.
この会社の一員であることは、私が「どのような人間 (人物) であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self overlaps with the identity of the company.
この会社のアイデンティティ (考え方・特徴) と、私のアイデンティティ (考え方・特徴) には共通点がある
- (8) If the company were criticized, it would influence how I thought about myself.
もしこの会社が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

本研究では、原文で使用された student や university の部分を、member や company に置き換えて使用している。また、質問に対する回答は、全て 7 件法 (1 : 全く思わない, 2 : 思わない, 3 : あまり思わない, 4 : どちらでもない, 5 : ややそう思う, 6 : そう思う, 7 : 強くそう思う) を使用した³³。

³³ 本研究の調査は、全て 7 件法によって行われている。

4.2.1.4 結果

信頼性分析

以下の図表 4-1 は，Johnson 尺度の記述統計量と信頼性分析の結果である．

図表 4-1：記述統計量・信頼性分析

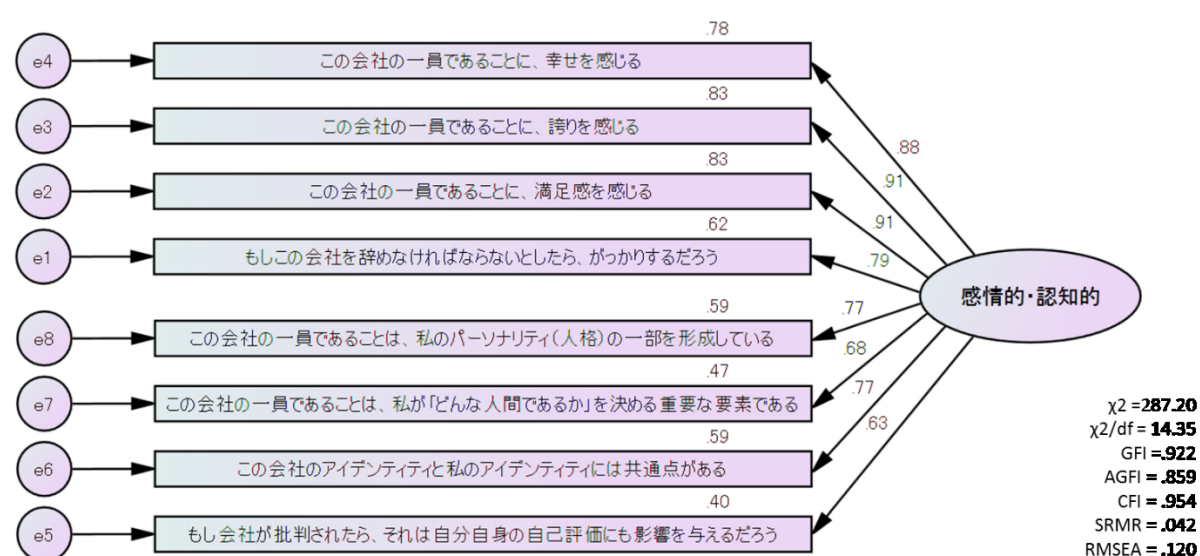
	N	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	天井効果	床効果	Cronback α
組織アイデンティフィケーション Johnson尺度（感情）	936	3.97	1.34	5.31	2.64	.93
組織アイデンティフィケーション Johnson尺度（認知）	936	3.70	1.16	4.86	2.54	.85

図表 4-1 の結果より，平均値については 3.7 から 4.0 に収まっており，天井効果，床効果についても特異な数値は観察されなかった．また，尺度の信頼性については，感情的側面が $\alpha=.93$ ，認知的側面が $\alpha=.85$ となっており，尺度の内の一貫性が確認された．

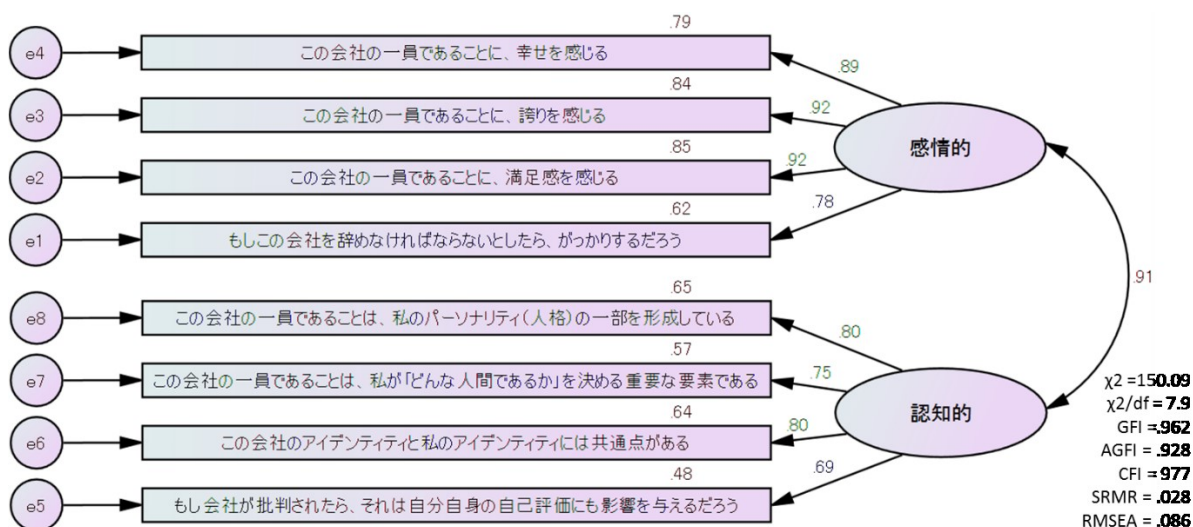
確認的因子分析

以下の図表 4-2，4-3，4-4 は，Johnson 尺度の確認的因子分析の結果である．また，図表 4-5 は，各モデルの結果をまとめたものである．

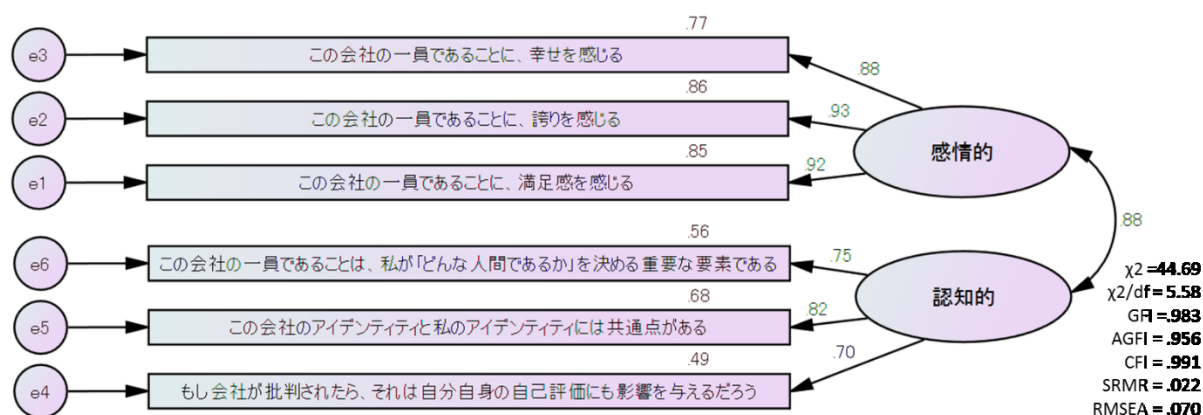
図表 4-2：Johnson 尺度（1 因子 8 項目モデル）



図表 4-3 : Johnson 尺度 (2 因子各 4 項目モデル)



図表 4-4 : Johnson 尺度 (2 因子各 3 項目モデル)



図表 4-5 : 確認的因子分析の適合度比較

モデル	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	SRMR	RMSEA
1 因子モデル (8 項目)	287.10	20	14.35	.922	.859	.954	.042	.120
2 因子モデル (各 4 項目)	150.09	19	7.90	.962	.928	.977	.028	.086
2 因子モデル (各 3 項目)	44.69	8	5.58	.983	.956	.991	.022	.070

図表 4-5 より、3 つのモデルの内、2 因子各 3 項目のモデルの適合度が最も良いことが確認された。適合度指標は、AGFI = .956, CFI = .991, SRMR = .022 となっており、十分な値を得ることができた。また、RMSEA は .070 となっており、許容範囲内であった。この

結果から、「感情的側面」と「認知的側面」の 2 つの因子から成る **Johnson** 尺度の妥当性が確認された。

以上の信頼性分析・確認的因子分析の結果から、**Johnson** 尺度の信頼性・妥当性が確認された。本研究では、この 2 因子各 3 項目のモデルを採用し、分析を進めていく。

一方、確認的因子分析の結果から、「感情的側面」と「認知的側面」に有意な相関があることが確認された。両側面に中程度の相関 ($r = .40$) があることは **Johnson et al. (2012)** においても報告されていたが、本研究では $r = .88$ ($p < .001$) と極めて高い数値となっている。それゆえ、本研究では対応策として 2 因子各 3 項目の尺度と共に、「感情的側面」・「認知的側面」を合わせた 1 因子 6 項目の尺度を併用して使用していく。具体的には、1 因子 6 項目の尺度を使用することによって、内部相関の問題に対応すると共に、分析モデルの簡素化を図っていく。ただし、細部まで検討が必要な場合は、両側面を分けて分析を行う。

4.2.2 Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証

尺度開発における 2 つ目の分析は、Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証である。本研究では、両尺度の差について以下の分析を行った。

4.2.2.1 分析方法

両尺度の差を検証するため、本研究では相関分析と重回帰分析を行った。はじめに、2 つの尺度と「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」の相関を分析し、相関係数の値を比較した。次に、それぞれの組織アイデンティフィケーション尺度を独立変数、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析を行い、両尺度が従属変数群に対して及ぼす影響力（標準化係数 β ）と説明力（調整済み R^2 値）の大きさを比較検証した。

4.2.2.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.2.2.3 尺度

本分析では、以下の尺度を使用して分析を行った。

組織アイデンティフィケーション

組織アイデンティフィケーション尺度については、Mael and Ashforth (1992) の尺度 (3.2.1 項を参照) と Johnson et al. (2012) の尺度を使用した。Johnson 尺度については、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目の尺度として使用している。

職務満足

職務満足については、小玉 (2012) の「今の仕事が好きである」、「現在の仕事に満足している」、「今の仕事に喜びを感じる」、「今の仕事にやりがいを感じる」の 4 項目を使用した。

残留意思

残留意思については、Lyons（1981）の以下の3項目を使用した。

- (1) If I were completely free to choose, I would prefer to keep working in this organization.
「もし自由に選択できるのであれば、現在の会社で働きたい」
- (2) I would like to stay at this organization for a long time.
「現在の会社にこれからもずっと留まりたい」
- (3) If I had to quit work for a while (for example because of personal/family reasons), I would return to this organization.
「もし個人的な理由や家族の問題でしばらくの間仕事を辞めなければならなかったとしても、現在の会社に戻ってきたい」

離職意思

離職意思については、小玉（2011）、竹内（2003）、山本（1995）から、「私は現在と違った会社に転職したい」、「現在所属している会社を辞めたい」、「半年後、私はこの会社にはいないだろう」の3項目を使用した。

4.2.2.4 統制変数

重回帰分析における統制変数については、一般的な「性別」、「年齢」、「学歴」等に加え、従業員の残留・離職意思や職務満足に影響を及ぼすことが推測される8項目を追加した。具体的には、職場・仕事・職位に関する要因として「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の3項目を追加し、回答者の生活状況に関わる要因として「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」の5項目を追加している。追加された各項目の詳細は以下の通りである。

従業員数

本研究では、所属企業の規模が従業員の残留・離職意思に影響を与える可能性を考慮し、ダミー変数による統制を行った。具体的には、従業員数1,000名以上を大企業と定義し、1,000名を基準としたダミー変数を作成した。

所属部門（事務系・技術系）

従業員数と同様，所属部門の違いによる影響を統制するため，事務系部門と技術系部門によるダミー変数を作成し，統制を行った．

役職の有無

組織への残留・離職意思，職務満足は，役職の有無（所属組織から評価されているか否か）からも影響を受けることが推測される．そのため，本研究では役職の有無についてダミー変数を作成し，統制を行った．

居住地

本研究では，居住地による影響を統制するため，大都市圏と非大都市圏に分けてダミー変数を作成した．具体的には，東京，神奈川，千葉，埼玉，愛知，大阪，京都，兵庫，福岡を大都市圏，それ以外を非大都市圏と便宜的に定義することによって，居住地による影響を統制した．

結婚の有無

個人が組織に留まるか否かは，配偶者の転勤等，結婚の有無によっても影響を受けることが予想される．そのため，本研究では結婚の有無によるダミー変数を作成し，統制を行った．

子供の有無

子供の有無は，安定した経済力や教育環境の確保など，従業員が所属組織に留まるか否かの判断に影響を与えることが予想される．それゆえ，本研究では子供の有無によるダミー変数を作成し，統制を行った．

回答者年収

給与・賃金が従業員の残留・離職意思に影響を与えることは，これまでも多くの調査から指摘されてきた．厚生労働省（2015）の「賃金構造基本統計調査」によれば，25歳から29歳の男性大卒者の平均賃金は26万300円，女性は23万9000円となっている．両者の平均は24万9650円であり，年収換算では299万5800円となる．本研究では，本年収の約2倍にあたる600万円を高所得者と定義し，ダミー変数による統制を行った．

世帯年収

回答者年収と同様，世帯年収が組織に対する残留・離職意思に影響を与えることが推測される．本研究では，世帯年収 1,000 万円以上を高所得世帯と定義し，ダミー変数による統制を行った．

4.2.2.5 結果

図表 4-6 は，本分析で使用された諸変数の記述統計量，信頼性分析の結果である．また，図表 4-7 は，各変数の相関分析，図表 4-8，4-9 は重回帰分析の結果である．

記述統計量・信頼性分析

以下の図表 4-6 は，本分析で使用された諸変数の記述統計量・信頼性分析の結果である．

図表 4-6：記述統計量・信頼性分析

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
組織アイデンティフィケーション Mael 尺度	936	4.20	1.12	5.32	3.08	.86
組織アイデンティフィケーション Johnson 尺度	936	3.81	1.18	4.99	2.62	.92
職務満足	936	4.05	1.32	5.38	2.73	.93
残留意思	936	4.03	1.43	5.46	2.60	.89
離職意思	936	3.47	1.37	4.84	2.09	.81

記述統計の結果から，平均値については概ね 3.4 から 4.2 に収まっており，天井効果，床効果についても特異な数値は観察されなかった．また，尺度の信頼性分析については，全ての尺度において $\alpha \geq .80$ 以上の信頼性係数が得られており，尺度の内的一貫性が確認された．

相関分析

以下の図表 4-7 は、本分析で使用された諸変数の相関分析の結果である。

図表 4-7：相関分析

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. 組織OI Mael尺度	4.20	1.12					
2. 組織OI Johnson尺度	3.81	1.18	.80**				
3. 職務満足	4.05	1.32	.55**	.69**			
4. 残留意思	4.03	1.43	.56**	.72**	.69**		
5. 離職意思	3.47	1.37	-.44**	-.55**	-.59**	-.74**	

$N=936$ ** $p < .01$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション

相関分析の結果から、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」の全てに対して、Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が、相関が強いことが確認された。

Mael 尺度は、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対して、それぞれ $r = .55$, $r = .56$, $r = -.44$ ($p < .01$) の相関をしている。一方、Johnson 尺度は、各変数に対して、 $r = .69$, $r = .72$, $r = -.55$ ($p < .01$) の相関をしている。以上の結果から、全ての結果変数に対して、Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が、相関が強いことが確認された。

重回帰分析

図表 4-8 は、Mael 尺度の組織アイデンティフィケーションを独立変数、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析の結果である。また、図表 4-9 は、Johnson 尺度の組織アイデンティフィケーションを独立変数、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析の結果³⁴である。

³⁴ 本研究の結果で示されるベータ値は、全て標準化係数 β である。

図表 4-8 : Mael 尺度と「職務満足」・「残留意思」・「離職意思」の関係

独立変数群	従属変数群		
	職務満足	残留意思	離職意思
統制変数	β	β	β
性別	-.02	-.02	.05
年齢	.06	.04	-.02
学歴	.09 *	.05	-.09 *
居住地	.00	-.03	.08 *
結婚の有無	-.03	.02	.04
子供の有無	.01	.07	-.05
年収（個人）	-.01	.01	-.04
年収（世帯）	.07 *	.12 ***	-.06
従業員数	-.05	-.02	.03
所属部門（事務系・技術系）	-.04	.01	.03
役職の有無	.06	.01	-.03
独立変数			
組織OI Mael尺度	.57 ***	.57 ***	-.46 ***
F 値	27.47 ***	28.95 ***	16.34 ***
Adj.R ²	.33	.34	.22

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション

図表 4-9 : Johnson 尺度と「職務満足」・「残留意思」・「離職意思」の関係

独立変数群	従属変数群		
	職務満足	残留意思	離職意思
統制変数	β	β	β
性別	.01	.01	.02
年齢	.07	.05	-.03
学歴	.06	.02	-.07
居住地	.01	-.02	.07 *
結婚の有無	-.03	.02	.04
子供の有無	.00	.06	-.05
年収（個人）	-.01	.01	-.04
年収（世帯）	.01	.05 *	-.01
従業員数	-.08 **	-.05 *	.05
所属部門（事務系・技術系）	.00	.04	.00
役職の有無	.06	.01	-.03
独立変数			
組織OI Johnson尺度	.70 ***	.74 ***	-.56 ***
F 値	53.87 ***	68.81 ***	27.23 ***
Adj.R ²	.50	.56	.33

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 組織OI = 組織アイデンティフィケーション

図表 4-8, 4-9 より, 「職務満足」, 「残留意思」, 「離職意思」に対して, Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が, より大きな影響力と説明力を持つことが確認された。

「職務満足」, 「残留意思」, 「離職意思」に対する Mael 尺度の影響力（標準化係数 β ）は, それぞれ $\beta = .57$, $\beta = .57$, $\beta = -.46$ ($p < .001$) となっており, 説明力（調整済み R^2 値）は, .33, .34, .22 であった。一方, Johnson 尺度の影響力は, $\beta = .70$, $\beta = .74$, $\beta = -.56$ ($p < .001$) であり, 説明力を示す調整済み R^2 値は, .50, .56, .33 となっている。

以上の結果から, 全ての従属変数に対して Johnson 尺度の方がより強い影響を及ぼしており, Johnson 尺度の有効性が確認された。

4.2.3 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発

3 つ目の分析は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発である。本研究では、Johnson 尺度の応用性を活用し、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発を行うことを述べてきた。本項では、Johnson 尺度を対人関係に応用した関係的アイデンティフィケーション尺度について、分析結果を示していく。

4.2.3.1 分析方法

Johnson の組織アイデンティフィケーション尺度を応用した関係的アイデンティフィケーション尺度について、信頼性・妥当性の分析を行った。はじめに、尺度の信頼性分析を行い、次に「上司」、「先輩」、「同期」に対する、関係的アイデンティフィケーション尺度の確認的因子分析を行った。

4.2.3.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.2.3.3 尺度

4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の組織アイデンティフィケーション尺度を対人関係に応用し、関係的アイデンティフィケーション尺度として使用した³⁵。

「感情的側面」については、Johnson et al. (2012) の 4 項目から「もし直属の上司と離れなければならないとしたら、がっかりするだろう」の項目が削除されている。また、「認知的側面」についても、「直属の上司との仕事における関係は、私の仕事上の人格（パーソナリティ）の一部を形成している」の項目が削除されている（3.2.4 項参照）。

4.2.3.4 結果

信頼性分析

図表 4-10 は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションの記述統計量と信頼性分析の結果である。

³⁵ 組織アイデンティフィケーションから関係的アイデンティフィケーションへの修正手順については、3.2.4 項を参照。

図表 4-10：記述統計量・信頼性分析

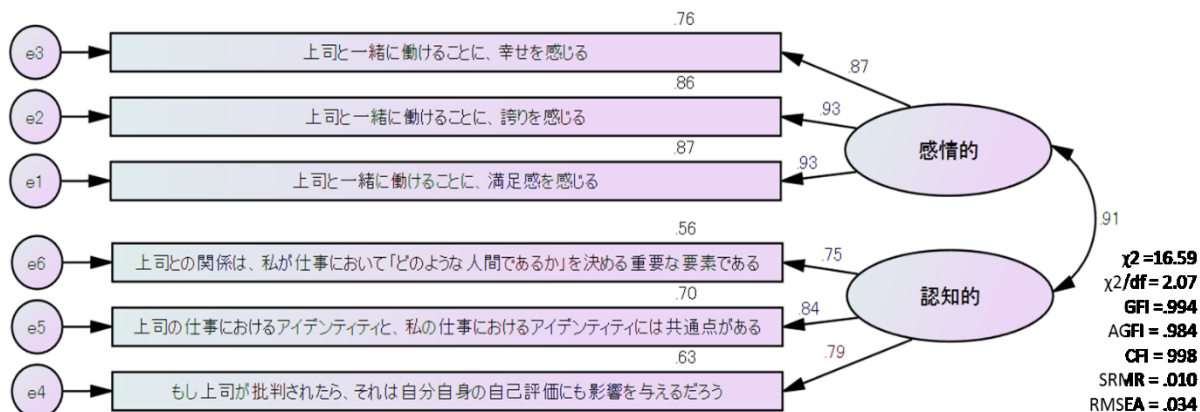
	N	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	天井効果	床効果	Cronback α
上司（感情） 関係的アイデンティフィケーション	936	3.85	1.47	5.32	2.38	.94
上司（認知） 関係的アイデンティフィケーション	936	3.53	1.29	4.82	2.24	.84
先輩（感情） 関係的アイデンティフィケーション	936	4.17	1.37	5.54	2.80	.93
先輩（認知） 関係的アイデンティフィケーション	936	3.67	1.25	4.92	2.42	.85
同期（感情） 関係的アイデンティフィケーション	936	4.25	1.38	5.63	2.87	.92
同期（認知） 関係的アイデンティフィケーション	936	3.73	1.28	5.02	2.45	.86

記述統計の結果から、平均値については概ね 3.5 から 4.3 に収まっており、天井効果、床効果についても、特異な数値は観察されなかった。また、尺度の信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。

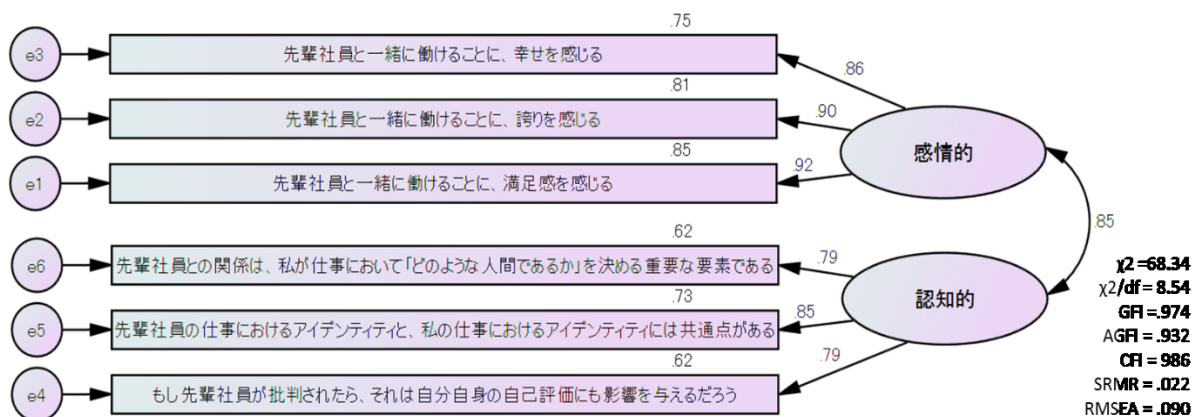
確認的因子分析

図表 4-11, 4-12, 4-13 は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度の確認的因子分析の結果である。また、図表 4-14 は、3 つの分析結果をまとめたものである。

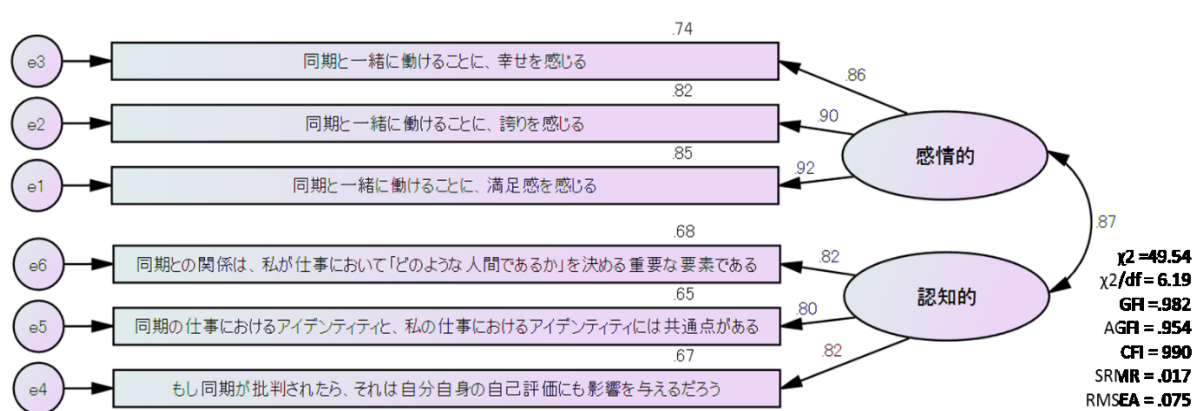
図表 4-11 : 「上司」 に対する関係的アイデンティフィケーション尺度



図表 4-12 : 「先輩」 に対する関係的アイデンティフィケーション尺度



図表 4-13 : 「同期」 に対する関係的アイデンティフィケーション尺度



図表 4-14：各関係的アイデンティフィケーション尺度の適合度指標

尺度	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	SRMR	RMSEA
上司に対する 関係的アイデンティフィケーション尺度	16.59	8	2.07	.994	.984	.998	.010	.034
先輩に対する 関係的アイデンティフィケーション尺度	68.34	8	8.54	.974	.932	.986	.022	.090
同期に対する 関係的アイデンティフィケーション尺度	49.54	8	6.19	.982	.954	.990	.017	.075

図表 4-14 より，全ての関係的アイデンティフィケーション尺度において，2 因子各 3 項目のモデルが成立しており，尺度の妥当性が確認された。

「上司」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度の適合度は，AGFI = .984，CFI = .998，SRMR = .010，RMSEA = .034 となっており，良好な値となっている。「先輩」については，AGFI = .932，CFI = .986，SRMR = .022，RMSEA = .090 となっており，許容範囲内であった。「同期」についても，AGFI = .954，CFI = .990，SRMR = .017，RMSEA = .075 であり，許容範囲内となっている。

以上の信頼性分析と確認的因子分析の結果から，Johnson の組織アイデンティフィケーション尺度を応用した，関係的アイデンティフィケーション尺度の信頼性と妥当性が確認された。本研究では，この 2 因子各 3 項目の関係的アイデンティフィケーション尺度を採用し，分析を進めていく。

一方，組織アイデンティフィケーションと同様，関係的アイデンティフィケーション尺度においても，「感情的側面」と「認知的側面」に有意な相関が確認された。「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションにおいては $r = .91$ ，「先輩」，「同期」に対しても， $r = .85$ ， $r = .87$ ($p < .001$) と極めて高い相関となっている。それゆえ，関係的アイデンティフィケーションについても，両側面を合わせた 1 因子 6 項目の尺度を併用し，内部相関の問題に対応すると共に，分析モデルの簡素化を図っていく。

4.2.4 関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係

4.2.3 項では、本研究で開発した関係的アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性が確認された。本項では、開発された「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度と諸変数の関係について、分析結果を示していく。

はじめに、本研究では関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」、「離職意思」の関係について、以下の仮説を提示した。

H1：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H2：上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

H3：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H4：先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

H5：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える

H6：同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える

また、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションと、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の関係については、以下の仮説を提示している。

H9：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与える

H7：上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「組織アイデンティフィケーション」に、有意な正の影響を与える

最後に、「上司」、「先輩」、「同期」それぞれに対する関係的アイデンティフィケーションの影響力については、「組織の代表性」の観点から、以下の仮説を提示している。

H8：若年者の「残留意思」、「離職意思」に対して関係的アイデンティフィケーションが与える影響の強さは、上司、先輩、同期の順に大きい

以上が関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係に関する本研究の基本的な仮説である。以下では、仮説の検証方法と分析結果を示していく。

4.2.4.1 分析方法

上記仮説群を検証するために、諸変数の相関分析と重回帰分析を行った。はじめに、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションと、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の相関分析を行っている。

次に、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を従属変数とする重回帰分析を行った。

4.2.4.2 対象者

本分析では、3.3 節で説明された 936 名のデータから、若年者（入社 1 年目から 3 年目）418 名のみを抽出して分析を行った。

4.2.4.3 尺度

組織アイデンティフィケーションの尺度については、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目として使用している。関係的アイデンティフィケーション尺度についても、4.2.3 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目の尺度として使用した。「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」については、4.2.2 項の分析と同様のものを使用している。

4.2.4.4 統制変数

統制変数については、4.2.2 項と同様のものを使用した。具体的には、「性別」、「年齢」、「学歴」、「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」、「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の 11 項目である。

4.2.4.5 結果

図表 4-15 は、本分析で使用された諸変数の記述統計量と信頼性分析の結果である。また、図表 4-16 は相関分析の結果である。図表 4-17、4-18、4-19 は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を従属変数とした重回帰分析の結果である。

図表 4-15：記述統計量・信頼性分析

	N	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	天井効果	床効果	Cronback α
上司（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	418	3.79	1.37	5.16	2.41	.94
先輩（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	418	4.02	1.20	5.22	2.82	.91
同期（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	418	4.07	1.32	5.39	2.75	.93
残留意思	418	3.90	1.52	5.42	2.39	.91
離職意思	418	3.52	1.48	4.99	2.04	.82
職務満足	418	3.98	1.36	5.35	2.62	.92
組織アイデンティフィケーション	418	3.84	1.26	5.09	2.58	.92

記述統計の結果から、平均値については概ね 3.5 から 4.1 に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。また、信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。

図表 4-16：相関分析

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司RI（感情・認知）	3.79	1.37							
2. 先輩RI（感情・認知）	4.02	1.20	.57**						
3. 同期RI（感情・認知）	4.07	1.32	.42**	.49**					
4. 残留意思	3.90	1.52	.54**	.43**	.35**				
5. 離職意思	3.52	1.48	-.42**	-.29**	-.24**	-.75**			
6. 職務満足	3.98	1.36	.60**	.50**	.37**	.75**	-.64**		
7. 組織アイデンティフィケーション	3.84	1.26	.62**	.52**	.46**	.78**	-.61**	.73**	

N=418 ** $p < .01$ RI = 関係的アイデンティフィケーション

相関分析の結果から、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の全ての結果変数に対して、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションが最も強く相関していることが確認された。相関係数は、それぞれ $r = .54$, $r = -.42$, $r = .60$, $r = .62$ ($p < .01$) となっている。また、「先輩」に対するアイデンティフィケーションは、結果変数群に対して、 $r = .43$, $r = -.29$, $r = .50$, $r = .52$, ($p < .01$) の相関をしている。「同期」についても、 $r = .35$, $r = -.24$, $r = .37$, $r = .46$ ($p < .01$) の有意な相関が確認された。以上の結果から、結果変数群に対して、「上司」、「先輩」、「同期」の順に相関が強くなることが確認された。

図表 4-17：関係的アイデンティフィケーションと残留意思・離職意思の関係

独立変数群	従属変数群	
	残留意思	離職意思
統制変数	β	β
性別	-.04	.07
年齢	-.08	.05
学歴	.03	-.12
居住地	.00	.08
結婚の有無	-.04	.01
子供の有無	.06	-.08
年収（個人）	.01	.06
年収（世帯）	.05	-.02
従業員数	.02	.01
所属部門（事務系・技術系）	.04	.03
役職の有無	.03	-.07
独立変数		
上司：関係的アイデンティフィケーション	.42 ***	-.34 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション	.18 **	-.11
同期：関係的アイデンティフィケーション	.07	-.02
F 値	8.85 ***	4.87 ***
Adj.R ²	.30	.18
$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$		

図表 4-17 の結果から、若年者の「残留意思」に対しては、「上司」、「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションが有意な正の影響を及ぼしていることが確認された。「残留意思」に対する「上司」、「先輩」の影響力は、 $\beta = .42$, $\beta = .18$ ($p < .001$) となっている。

また、「離職意思」に対しては、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションのみが有意な負の影響を及ぼしていることが確認された。「離職意思」に対する「上司」の影響力は、 $\beta = -.34$ ($p < .001$) となっている。「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションについては、「残留意思」、「離職意思」共に、有意な影響が確認されなかった。以上の結果から、H1, H2, H3 は支持され、H4, H5, H6 は支持されない結果となった。

次に、「残留意思」、「離職意思」に対する各人の影響力の大きさについては、「上司」が最も大きく、続いて「先輩」、「同期」となっている。「残留意思」に対する影響力は、「上司」が $\beta = .42$, 「先輩」が $\beta = .18$, 「同期」が $\beta = .07$ となっており、「離職意思」に対する影響力は、「上司」が $\beta = -.34$, 「先輩」が $\beta = -.11$, 「同期」が $\beta = -.02$ となっている。以上の結果から、「残留意思」においても「離職意思」においても、影響力の大きさは「上司」、「先輩」、「同期」の順になっており、H8 は支持される結果となった。

最後に、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションの多重共線性 (VIF) については、「上司」が 1.49, 「先輩」が 1.63, 「同期」が 1.29 となっており、多重共線性は認められなかった。同様の結果が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」など、他の結果変数においても確認されている。

図表 4-18：関係的アイデンティフィケーションと職務満足の関係

独立変数群		従属変数	職務満足
統制変数			β
性別			.04
年齢			-.02
学歴			.17 *
居住地			.03
結婚の有無			-.04
子供の有無			.03
年収（個人）			.00
年収（世帯）			.03
従業員数			-.08
所属部門（事務系・技術系）			-.07
役職の有無			-.01
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション			.40 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション			.32 ***
同期：関係的アイデンティフィケーション			-.01
F 値			13.26 ***
Adj.R ²			.40

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 4-18 から、「職務満足」に対しては、「上司」と「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションが有意な正の影響を与えることが確認された。それぞれの影響力は、「上司」が $\beta=.40$ 、「先輩」が $\beta=.32$ ($p<.001$) となっている。「同期」については、有意な影響が確認されなかった。

以上の結果から、「上司」、「先輩」との人間関係が、若年者の「職務満足」に直接的に影響を及ぼすことが明らかとなった。また、「同期」との人間関係は、若年者の「職務満足」に有意な影響を及ぼさないことが確認された。以上の内容から、H9 については一部支持される結果となった。

図表 4-19：関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係

独立変数群	従属変数	組織アイデンティフィケーション
		β
統制変数		
性別		.00
年齢		-.11
学歴		.08
居住地		.01
結婚の有無		-.04
子供の有無		.01
年収（個人）		.03
年収（世帯）		.01
従業員数		.09
所属部門（事務系・技術系）		-.02
役職の有無		.05
独立変数		
上司：関係的アイデンティフィケーション		.48 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション		.18 **
同期：関係的アイデンティフィケーション		.14 **
F 値		14.76 ***
Adj.R ²		.43

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 4-19 の結果から、「組織アイデンティフィケーション」に対しては、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーション全てが、有意な正の影響を及ぼしていることが明らかとなった。各関係的アイデンティフィケーションが組織アイデンティフィケーションに及ぼす影響は、「上司」が $\beta = .48$ ($p < .001$), 「先輩」が $\beta = .18$ ($p < .01$), 「同期」が $\beta = .14$ ($p < .01$) となっている。

以上の結果から、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、組織に対するアイデンティフィケーションに直接的に影響を及ぼすことが明らかとなった。これにより、H7 は支持される結果となった。

4.2.5 関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した若年者と就業継続者の比較

本項では、関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した、若年者と就業継続者の比較分析の結果を提示していく。両者の違いに関する本研究の仮説は以下の通りである。

H10：職場の人間関係（上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きい

4.2.5.1 分析方法

上記仮説を検証するために、本研究では若年者と就業継続者それぞれにおいて、重回帰分析を行った。具体的には、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を従属変数とする重回帰分析を行い、調整済み R^2 値による比較検証を行った。

4.2.5.2 対象者

本分析では全サンプル 936 名を、若年者（入社 1 年目から 3 年目）418 名と就業継続者（入社 4 年目から 17 年目）518 名に分けて使用した。

4.2.5.3 尺度

組織アイデンティフィケーションの尺度については、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目として使用している。関係的アイデンティフィケーション尺度についても、4.2.3 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目の尺度として使用した。「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」については、4.2.2 項の分析と同様のものを使用している。

4.2.5.4 統制変数

統制変数については、4.2.2 項の検証に使用したものと同様のものを使用した。具体的には、「性別」、「年齢」、「学歴」、「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」、「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の 11 項目である。

4.2.5.5 結果

図表 4-20 は、本分析で使用された諸変数の記述統計量と信頼性分析について、就業継続者の結果をまとめたものである（若年者については、図表 4-15 を参照）。また、図表 4-21 は相関分析の結果である（若年者については、図表 4-16 を参照）。図表 4-22, 4-23, 4-24, 4-25 は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を従属変数とした重回帰分析について、若年者と就業継続者を比較した結果である。

図表 4-20：記述統計量・信頼性分析

	N	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	天井効果	床効果	Cronback α
上司（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	518	3.61	1.25	4.87	2.36	.92
先輩（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	518	3.84	1.24	5.08	2.61	.93
同期（感情・認知） 関係的アイデンティフィケーション	518	3.93	1.20	5.13	2.73	.92
残留意思	518	4.14	1.35	5.48	2.79	.88
離職意思	518	3.42	1.28	4.71	2.14	.80
職務満足	518	4.11	1.28	5.40	2.83	.93
組織アイデンティフィケーション	518	3.78	1.12	4.90	2.67	.91

記述統計の結果から、平均値については概ね 3.4 から 4.2 に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。また、信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。

図表 4-21：相関分析

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司RI（感情・認知）	3.61	1.25							
2. 先輩RI（感情・認知）	3.84	1.24	.51**						
3. 同期RI（感情・認知）	3.93	1.20	.33**	.39**					
4. 残留意思	4.14	1.35	.43**	.34**	.27**				
5. 離職意思	3.42	1.28	-.29**	-.20**	-.11*	-.73**			
6. 職務満足	4.11	1.28	.47**	.39**	.31**	.64**	-.54**		
7. 組織アイデンティフィケーション	3.78	1.12	.55**	.49**	.46**	.68**	-.49**	.65**	

$N=518$ ** $p < .01$ * $p < .05$ RI = 関係的アイデンティフィケーション

相関分析の結果から、若年者と同様に、就業継続者においても全ての結果変数に対して、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションが最も強く相関していることが確認された。「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の相関は、それぞれ $r = .43$, $r = -.29$, $r = .47$, $r = .55$ ($p < .01$) となっている。また、「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションは、上記結果変数群に対して、 $r = .34$, $r = -.20$, $r = .39$, $r = .49$ ($p < .01$) の相関をしている。「同期」についても、 $r = .27$ ($p < .01$), $r = -.11$ ($p < .05$), $r = .31$, $r = .46$, ($p < .01$) の相関が確認された。

以上の結果から、就業継続者においても、結果変数群に対して、「上司」、「先輩」、「同期」の順に相関が強くなることが確認された。また、若年者と就業継続者の相関係数を比較した結果、全般的に就業継続者よりも若年者の方が、相関が高くなることが確認された（図表 4-16 参照）。

図表 4-22：若年者と就業継続者の相違（残留意思）

独立変数群	従属変数	残留意思	
		(若年者)	(就業継続者)
統制変数		β	β
性別		-.04	.03
年齢		-.08	.05
学歴		.03	.06
居住地		.00	-.06
結婚の有無		-.04	.07
子供の有無		.06	.07
年収（個人）		.01	.04
年収（世帯）		.05	.11 *
従業員数		.02	.01
所属部門（事務系・技術系）		.04	-.01
役職の有無		.03	.05
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		.42 ***	.37 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション		.18 **	.10
同期：関係的アイデンティフィケーション		.07	.15 **
F値		8.85 ***	12.48 ***
Adj.R ²		.30	.30
統制変数を除いた R ² 値		.31	.25
若年者：N=418 就業継続者：N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$			

図表 4-22 の結果から、職場の人間関係（各人に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」に対して持つ影響力は、若年者の方が大きいことが確認された。説明力を示す調整済み R² 値は、若年者においても就業継続者においても.30 となっている。しかし、統制変数を除いた R² 値（職場の人間関係のみの説明力）については、若年者が.31、就業継続者が.25 となっており、若年者の方が大きい。以上の結果から、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者に対して、より大きな影響を及ぼすことが確認された。

また、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションの多重共線性（VIF）については、若年者では、「上司」が 1.49、「先輩」が 1.63、「同期」が 1.29、就業継続者では、「上司」が 1.45、「先輩」が 1.51、「同期」が 1.29 となっており、多重共線性は認められなかった。同様の結果が「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」においても確認された。

図表 4-23：若年者と就業継続者の相違（離職意思）

独立変数群	従属変数	離職意思	
		(若年者)	(就業継続者)
統制変数		β	β
性別		.07	-.02
年齢		.05	-.01
学歴		-.12	-.07
居住地		.08	.09
結婚の有無		.01	.00
子供の有無		-.08	-.06
年収（個人）		.06	-.09
年収（世帯）		-.02	-.05
従業員数		.01	-.04
所属部門（事務系・技術系）		.03	.05
役職の有無		-.07	-.05
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		-.34 ***	-.34 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション		-.11	-.02
同期：関係的アイデンティフィケーション		-.02	-.04
F 値		4.87 ***	5.61 ***
Adj.R ²		.18	.14
統制変数を除いた R ² 値		.17	.13

若年者：N=418 就業継続者：N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 4-23 の結果から、「残留意思」と同様に、職場の人間関係が「離職意思」に対して持つ影響力は、就業継続者よりも若年者の方が大きいことが確認された。統制変数を除いた R² 値は、若年者が.17、就業継続者が.13 となっており、就業継続者の方がより小さい値となっている。

以上の結果から、「離職意思」においても、職場の人間関係は若年者に対してより強い影響を及ぼす（説明力を持つ）ことが確認された。

図表 4-24：若年者と就業継続者の相違（職務満足）

独立変数群	従属変数	
	（若年者）	（就業継続者）
統制変数	β	β
性別	.04	-.02
年齢	-.02	.06
学歴	.17 *	.03
居住地	.03	-.02
結婚の有無	-.04	.00
子供の有無	.03	.01
年収（個人）	.00	-.01
年収（世帯）	.03	.06
従業員数	-.08	.04
所属部門（事務系・技術系）	-.07	-.03
役職の有無	-.01	.12
独立変数		
上司：関係的アイデンティフィケーション	.40 ***	.38 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション	.32 ***	.12 *
同期：関係的アイデンティフィケーション	-.01	.14 **
F 値	13.26 ***	12.33 ***
Adj.R ²	.40	.29
統制変数を除いた R ² 値	.38	.27

若年者：N=418 就業継続者：N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 4-24 の結果から、「残留意思」、「離職意思」と同様に、職場の人間関係が「職務満足」に対して持つ影響力は、就業継続者よりも若年者の方が大きいことが確認された。統制変数を除いた R² 値は、若年者が.38、就業継続者が.27 となっており、就業継続者の方がより小さい値となっている。

以上の結果から、「職務満足」においては、職場の人間関係は就業継続者よりも若年者に対してより強い影響を及ぼす（説明力を持つ）ことが確認された。

図表 4-25：若年者と就業継続者の相違（組織アイデンティフィケーション）

独立変数群	従属変数	組織アイデンティフィケーション	
		(若年者)	(就業継続者)
統制変数		β	β
性別		.00	-.02
年齢		-.11	.06
学歴		.08	.03
居住地		.01	-.03
結婚の有無		-.04	.04
子供の有無		.01	.03
年収（個人）		.03	.02
年収（世帯）		.01	.08 *
従業員数		.09	.10 **
所属部門（事務系・技術系）		-.02	-.05
役職の有無		.05	.05
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		.48 ***	.38 ***
先輩：関係的アイデンティフィケーション		.18 **	.20 ***
同期：関係的アイデンティフィケーション		.14 **	.28 ***
F 値		14.76 ***	26.57 ***
Adj.R ²		.43	.48
統制変数を除いた R ² 値		.42	.43
若年者：N=418 就業継続者：N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$			

図表 4-25 の結果から、職場の人間関係が「組織アイデンティフィケーション」に対して持つ影響力は、若年者よりも就業継続者の方が大きいことが確認された。統制変数を除いた R² 値は若年者が.42，就業継続者が.43 となっており，若年者の方が小さい。以上の結果から、「組織アイデンティフィケーション」においては、職場の人間関係は若年者よりも就業継続者においてより強い影響を及ぼす（説明力を持つ）ことが確認された。

以上の 4 つの重回帰分析から、次のことが言える。はじめに、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」においては、職場の人間関係は就業継続者よりも若年者に対して、より大きな影響力（説明力）を持つことが確認された。一方、「組織アイデンティフィケーション」については、職場の人間関係は若年者よりも就業継続者に対してより大きな影響力（説明力）を持つことが確認された。以上の結果から、H10 は一部支持される結果となった。

4.3 分析 2：組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性

本節では、分析 2 として行われた組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性の検証結果を示していく。

本研究では組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性を検証するために、「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の 3 つの分析を行った。はじめに、4.3.1 項では確認的因子分析の結果を提示する。次に、確認的因子分析の補足及び先行研究の追加検証として、4.3.2 項では相関分析、4.3.3 項では重回帰分析の結果を示し、両概念の弁別性について検証結果を示していく。

4.3.1 確認的因子分析

弁別性の第 1 の検証は、確認的因子分析である。本分析では、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントを 1 因子と仮定するモデルと 2 因子と仮定するモデルを作成し、適合度の比較を行った。

4.3.1.1 分析方法

組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について、1 因子 12 項目と仮定する「1 因子モデル」と、2 因子各 6 項目と仮定する「2 因子モデル」を作成し、確認的因子分析による検証を行った。また、結果の妥当性を担保するために、本研究では Mael 尺度と Johnson 尺度の両尺度を使用して、分析を行った。

4.3.1.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.3.1.3 尺度

組織アイデンティフィケーションについては、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度 (3.2.1 項を参照) と、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の Johnson 尺度を使用した。また、組織コミットメント尺度については、Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度 (6 項目) を使用している。なお、本研究では回答者の理解をサポートするために、反転項目を肯定文に修正して使用した。具体的な質問内容は、以下の通りである。

組織コミットメント（情緒的側面）

- (1) I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
私の仕事生活（キャリア）の残りをこの会社で過ごせたら、とても幸せだ
- (2) I really feel as if this organization’s problems are my own.
私はこの会社の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている
- (3) I feel a strong sense of “belonging” to my organization.
私はこの会社に対して、強い「所属感」を感じている
- (4) I feel “emotionally attached” to this organization.
私はこの会社に対して「愛着」を感じている
- (5) I feel like “part of the family” at my organization.
私は、会社という「家族」の一員であるように感じている
- (6) This organization has a great deal of personal meaning for me.
この会社は、私にとって個人的に重要な意味を持っている

出所：Allen & Meyer（1990）より筆者作成

4.3.1.4 結果

図表 4-26 は、本分析で使用した諸変数の記述統計量と尺度の信頼性分析の結果である。また、図表 4-27 は相関関係の結果である。図表 4-28 は、Mael 尺度を使用した確認的因子分析の結果であり、図表 4-29 は、Johnson 尺度を使用した場合の分析結果である。図表 4-30 は、各モデルの分析結果をまとめたものである。

図表 4-26：記述統計量・信頼性分析

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
組織アイデンティフィケーション Mael 尺度	936	4.20	1.12	5.32	3.08	.86
組織アイデンティフィケーション Johnson 尺度	936	3.81	1.18	4.99	2.62	.92
組織コミットメント Allen and Meyer（情緒的）	936	3.79	1.12	4.92	2.67	.87

図表 4-26 の結果から、平均値については概ね 3.7 から 4.2 に収まっており、天井効果、床効果についても、特異な数値は観察されなかった。また、尺度の信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。

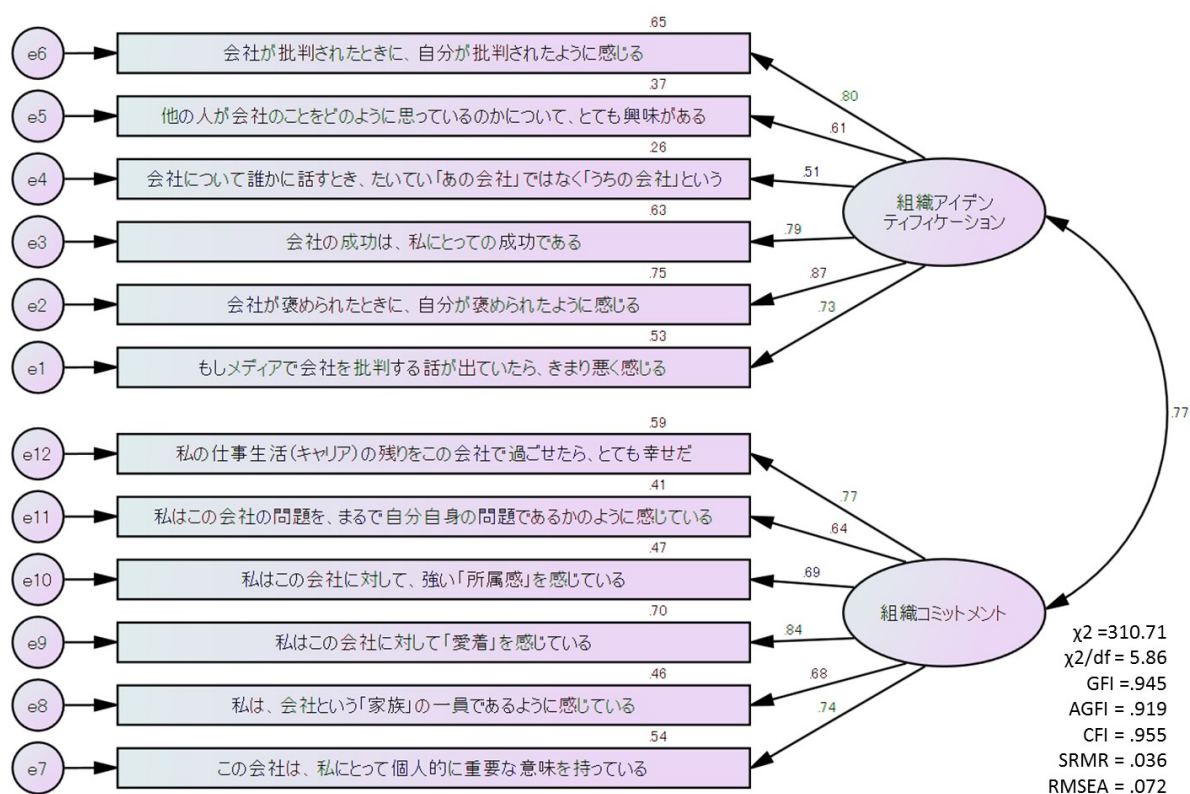
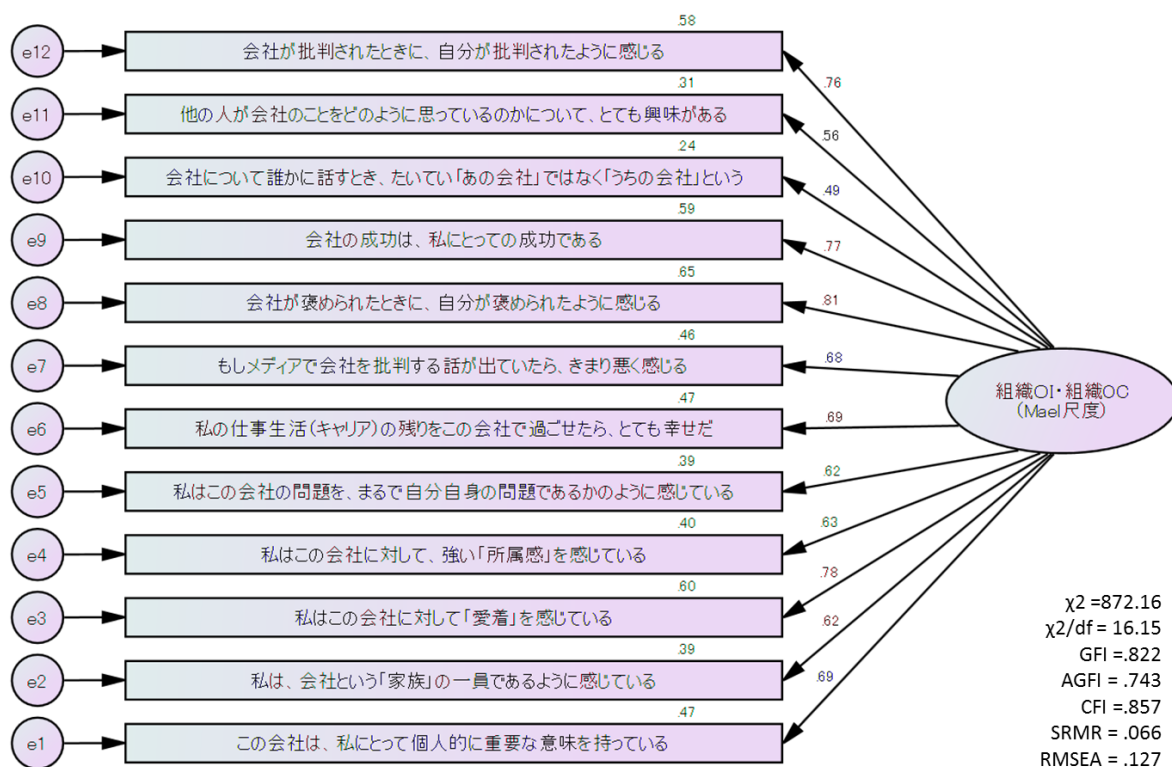
図表 4-27：相関分析

変数	平均値	標準偏差	1	2	3
1. 組織OI Mael尺度	4.20	1.12			
2. 組織OI Johnson尺度	3.81	1.18	.80**		
3. 組織OC Allen and Meyer（情緒的）	3.79	1.12	.67**	.80**	

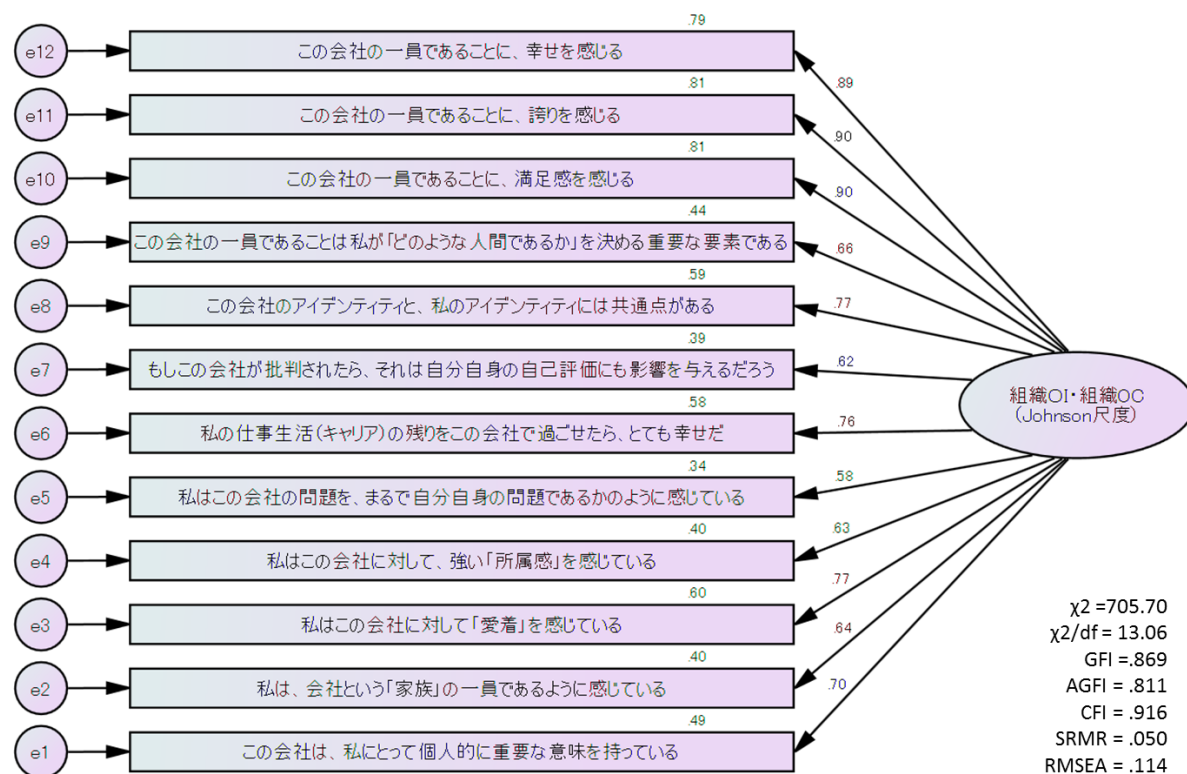
N=936 ** $p < .01$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション 組織OC=組織コミットメント

図表 4-27 の結果から、変数間に高い相関があることが確認された。Mael 尺度については、Johnson 尺度と $r=.80$ ($p < .01$) の相関をしており、Allen & Meyer の組織コミットメント尺度とも $r=.67$ ($p < .01$) の相関をしている。また、Johnson 尺度についても、組織コミットメント尺度と $r=.80$ ($p < .01$) の高い相関が確認された。

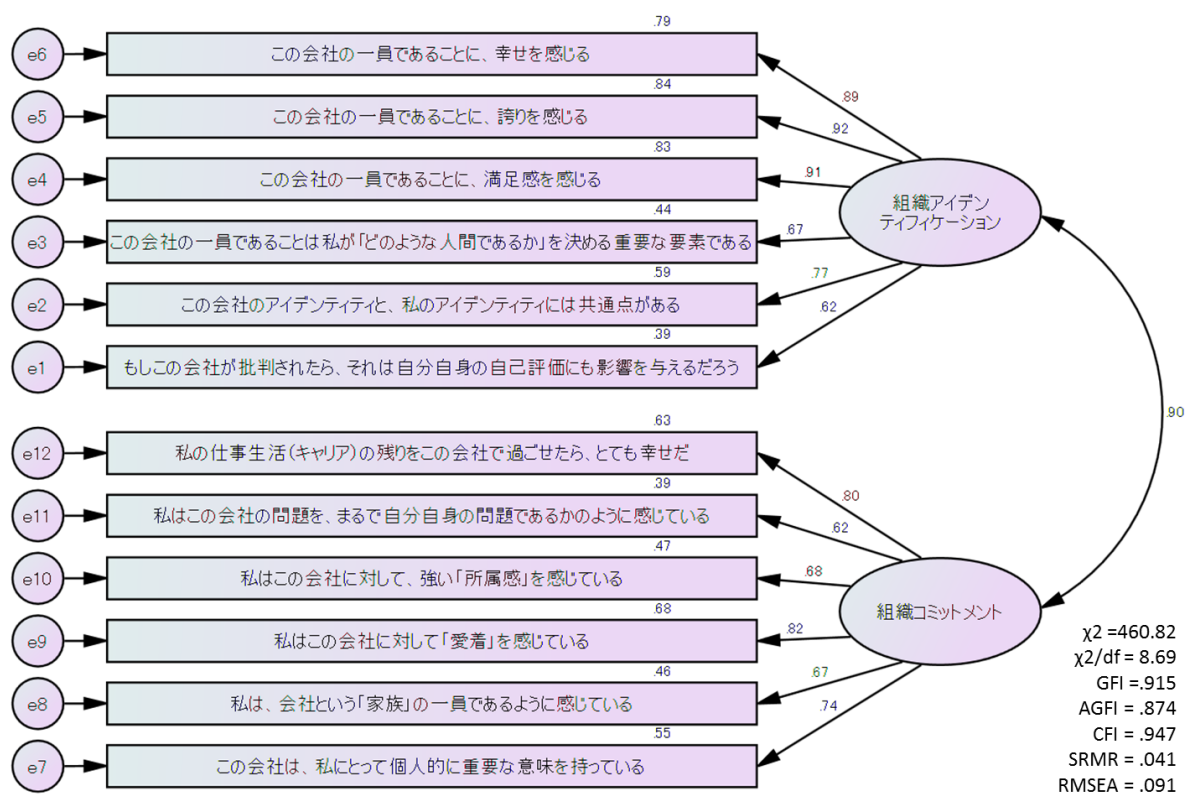
図表 4-28 : Mael 尺度を使用した確認的因子分析



図表 4-29 : Johnson 尺度を使用した確認的因子分析



※組織OI=組織アイデンティフィケーション 組織OC=組織コミットメント



図表 4-30：各モデルの適合度

尺度	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	SRMR	RMSEA
1因子モデル (Mael尺度)	872.16	54	16.15	.822	.743	.857	.066	.127
2因子モデル (Mael尺度)	310.71	53	5.86	.945	.919	.955	.036	.072
1因子モデル (Johnson尺度)	705.70	54	13.06	.869	.811	.916	.050	.114
2因子モデル (Johnson尺度)	460.82	53	8.69	.915	.874	.947	.041	.091

図表 4-30 より、Mael 尺度と Johnson 尺度の両者において、1 因子モデルよりも 2 因子モデルの方が、適合度が高い結果となった。

Mael 尺度の適合度は、1 因子モデルで AGFI = .743, CFI = .857, SRMR = .066, RMSEA=.127 であり、2 因子モデルでは AGFI = .919, CFI = .955, SRMR = .036, RMSEA=.072 であった。また、Johnson 尺度の適合度は、1 因子モデルで AGFI = .811, CFI = .916, SRMR = .050, RMSEA=.114 であり、2 因子モデルでは、AGFI = .874, CFI = .947, SRMR = .041, RMSEA = .091 となっている。

以上の結果から、本研究においても組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性が支持される結果となった。

4.3.2 相関分析

弁別性の第 2 の検証は相関分析である。本研究では、確認的因子分析の補足と先行研究の追加検証として、諸変数の相関分析を行った。

4.3.2.1 分析方法

本研究では、先行研究と同様の結果が得られるかについて、相関分析を行った。Riketta (2005) によれば、両概念と主要な結果変数群の関係について、「職務満足」や「離職意思」などの態度変数は、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が、相関が強いことが報告されている。本研究においても「組織アイデンティフィケーション」、「組織コミットメント」、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」について、相関分析を行った。

4.3.2.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.3.2.3 尺度

組織アイデンティフィケーションについては、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度 (3.2.1 項を参照) と、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の Johnson 尺度を使用した。また、組織コミットメント尺度についても、4.3.1 項で使用した Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度 (6 項目) を使用している。

4.3.2.4 結果

図表 4-31 は、本分析で使用了した諸変数の記述統計量と尺度の信頼性分析の結果である。図表 4-32 は、「組織アイデンティフィケーション」、「組織コミットメント」、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」の相関分析の結果である。

図表 4-31：記述統計量・信頼性分析

	N	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	天井効果	床効果	Cronback α
組織アイデンティフィケーション Mael 尺度	936	4.20	1.12	5.32	3.08	.86
組織アイデンティフィケーション Johnson 尺度	936	3.81	1.18	4.99	2.62	.92
組織コミットメント Allen and Meyer (情緒的)	936	3.79	1.12	4.92	2.67	.87
職務満足	936	4.05	1.32	5.38	2.73	.93
残留意思	936	4.03	1.43	5.46	2.60	.89
離職意思	936	3.47	1.37	4.84	2.09	.81

図表 4-31 の結果から、平均値については概ね 3.4 から 4.2 に収まっており、天井効果、床効果についても、特異な数値は観察されなかった。また、尺度の信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。

図表 4-32 : 相関分析

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6
1. 組織OI Mael尺度	4.20	1.12						
2. 組織OI Johnson尺度	3.81	1.18	.80**					
3. 組織OC Allen and Meyer (情緒的)	3.79	1.12	.67**	.80**				
4. 職務満足	4.05	1.32	.55**	.69**	.73**			
5. 残留意思	4.03	1.43	.56**	.72**	.82**	.69**		
6. 離職意思	3.47	1.37	-.45**	-.55**	-.60**	-.59**	-.74**	

$N=936$ ** $p < .01$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション 組織OC=組織コミットメント

相関分析の結果から、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」の全てに対して、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が強く相関していることが確認された。

上記結果変数に対する組織コミットメントの相関は、 $r = .73$, $r = .82$, $r = -.60$ ($p < .01$) となっている。また、Johnson の組織アイデンティフィケーション尺度の相関は、 $r = .69$, $r = .72$, $r = -.55$ ($p < .01$) となっており、2 番目に相関が強くなっている。Mael 尺度については、 $r = .55$, $r = .56$, $r = -.45$ ($p < .01$) の相関が確認されたが、3 つの尺度の中で最も弱い相関であった。

以上の結果から、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対する相関は、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が強く、先行研究と同様の結果が得られた。

4.3.3 重回帰分析

弁別性の最後の検証は、重回帰分析である。小玉 (2011a) の研究によれば、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントを独立変数として同時に投入しても、職務満足や文脈的パフォーマンスに対してそれぞれが独立して有意な影響を与えることが報告されている。本研究においても、先行研究と同様の結果が得られるかについて追加検証を行った。

4.3.3.1 分析方法

先行研究の追加検証を行うために、組織アイデンティフィケーションを独立変数、組織コミットメントを統制変数、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析を行った。また、結果の妥当性を担保するために、本研究では Mael 尺度と Johnson 尺度の両尺度を使用して、分析を行った。

4.3.3.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである。

4.3.3.3 尺度

組織アイデンティフィケーションについては、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度 (3.2.1 項を参照) と、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の Johnson 尺度を使用した。また、組織コミットメント尺度についても、4.3.1 項で使用した Allen & Meyer (1990) の情緒的組織コミットメント尺度 (6 項目) を使用した。「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」については、4.2.2 項の分析と同様のものを使用している。

4.3.3.4 統制変数

統制変数については、4.2.2 項の検証に使用したものと同様のものを使用した。具体的には、「性別」、「年齢」、「学歴」、「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」、「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の 11 項目である。

4.3.3.5 結果

図表 4-33 は、組織アイデンティフィケーション (Mael 尺度) を独立変数、組織コミットメントを統制変数、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析の結果である。また、図表 4-34 は、独立変数を Johnson の組織アイデンティフィケーション尺度に変更した結果である。

図表 4-33：組織コミットメント統制後の効果（Mael 尺度）

独立変数群	従属変数群		
	職務満足	残留意思	離職意思
統制変数	β	β	β
性別	.01	.01	.02
年齢	.03	.00	.01
学歴	.06	.02	-.08
居住地	.03	.00	.05
結婚の有無	-.03	.02	.03
子供の有無	-.03	.02	-.02
年収（個人）	-.01	.01	-.04
年収（世帯）	.01	.05 *	-.01
従業員数	-.02	.01	.00
所属部門（事務系・技術系）	-.03	.02	.03
役職の有無	.05	.00	-.02
組織コミットメント（情緒的）	.64 ***	.79 ***	-.55 ***
独立変数			
組織OI Mael尺度	.14 ***	.04	-.09 *
F値	61.53 ***	104.32 ***	31.96 ***
VIF	1.88	1.88	1.88
Adj.R ²	.55	.68	.39

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション

図表 4-33 から、組織アイデンティフィケーション（Mael 尺度）は、組織コミットメントを統制しても、「職務満足」と「離職意思」に対しては有意な影響を与えるが、「残留意思」に対しては効果が消失することが確認された。

組織コミットメント統制後の Mael 尺度の影響力は、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対して、それぞれ $\beta=.14$ ($p<.001$)、 $\beta=.04$ （非有意）、 $\beta=-.09$ ($p<.05$) となっている。一方、組織コミットメントは、 $\beta=.64$ 、 $\beta=.79$ 、 $\beta=-.55$ ($p<.001$) となっており、組織アイデンティフィケーションよりも強い影響が確認された。

VIF については、1.88 となっており、組織コミットメントとの多重共線性は確認されなかった。

図表 4-34：組織コミットメント統制後の効果（Johnson 尺度）

独立変数群	従属変数群		
	職務満足	残留意思	離職意思
統制変数	β	β	β
性別	.01	.02	.02
年齢	.04	.01	.00
学歴	.06	.02	-.07
居住地	.03	.00	.06
結婚の有無	-.03	.02	.03
子供の有無	-.03	.03	-.02
年収（個人）	-.01	.01	-.04
年収（世帯）	.00	.05 *	-.01
従業員数	-.04	-.01	.01
所属部門（事務系・技術系）	-.02	.02	.02
役職の有無	.06	.00	-.02
組織コミットメント（情緒的）	.48 ***	.63 ***	-.45 ***
独立変数			
組織OI Johnson尺度	.31 ***	.22 ***	-.20 ***
F値	67.33 ***	112.20 ***	33.21 ***
VIF	3.04	3.04	3.04
Adj.R ²	.57	.69	.40

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ 組織OI=組織アイデンティフィケーション

図表 4-34 より、Johnson 尺度の組織アイデンティフィケーションについては、組織コミットメントを統制しても、全ての従属変数に対して有意な影響を及ぼすことが確認された。

組織コミットメント統制後の Johnson 尺度の影響力は、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対して、それぞれ $\beta=.31$, $\beta=.22$, $\beta=-.20$ ($p<.001$) となっている。一方、組織コミットメントは、 $\beta=.48$, $\beta=.63$, $\beta=-.45$ ($p<.001$) となっており、組織アイデンティフィケーションよりも強い影響が確認された。また、多重共線性を示す VIF は 3.04 となっており、Mael 尺度より上昇しているが、許容範囲内であった。

図表 4-33, 4-34 の検証結果から、Mael 尺度は組織コミットメント統制後も「職務満足」と「離職意思」に対しては有意な影響を及ぼすが、「残留意思」については効果が消失することが確認された。一方、Johnson 尺度は組織コミットメント統制後も、全ての従属変数に

対して有意な影響を及ぼすことが明らかとなった。以上の結果から、**Mael** 尺度の「残留意思」を除き、本研究においても先行研究と同様の結果が得られた。また、本研究で行われた「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の 3 つの結果から、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性が支持される結果となった。

4.4 小括

本章では、本研究で行われる 4 つの分析の内、(1) アイデンティフィケーションの尺度開発、(2) 組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について検証結果を示してきた。本節では、本章の分析結果について小括を行う。はじめに、本章で行われた仮説検証の結果は、以下の通りである。

図表 4-35：第 4 章における仮説検証の結果

	仮説	検証結果
H1	上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	支持
H2	上司に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	支持
H3	先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	支持
H4	先輩に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	不支持
H5	同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の残留意思に対して有意な正の影響を与える	不支持
H6	同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の離職意思に対して有意な負の影響を与える	不支持
H7	上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「組織アイデンティフィケーション」に、有意な正の影響を与える	支持
H8	若年者の「残留意思」、「離職意思」に対して関係的アイデンティフィケーションが与える影響の強さは、上司、先輩、同期の順に大きい	支持
H9	上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーションは、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与える	一部支持
H10	職場の人間関係（上司、先輩、同期に対する関係的アイデンティフィケーション）が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きい	一部支持

次に、上記仮説検証の結果に付随して、本章の分析結果から次の点が明らかとなっている。はじめに、4.2 節では、分析 1 としてアイデンティフィケーションの尺度開発の結果を提示してきた。4.2.1 項では、Johnson et al. (2012) の組織アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性の検証を行い、2 因子各 3 項目のモデルが適切であることを確認した。また、4.2.2 項では、これまで最も有力な尺度であった、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度と Johnson 尺度の比較検証を行い、Johnson 尺度の有効性を明らかにした。4.2.3 項では、Johnson 尺度を応用した関係的アイデンティフィケーション尺度の開発に取り組み、本研究において開発された関係的アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性が確認された。

4.2.4 項では、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」、「離職意思」の関係について分析を行い、次の 2 点が確認されている。第 1 に、若年者の「残留意思」に対して有意な影響を及ぼすのは、「上司」と「先輩」との人間関係であり、「同期」との関係は有意な影響を及ぼさないという点である。第 2 に、「離職意思」に対して有意な影響を及ぼすのは、「上司」との人間関係のみであり、「先輩」、「同期」との関係は有意な影響を及ぼさないことが確認された。これにより、「残留意思」と「離職意思」において、有意な影響を及ぼす人間関係がそれぞれ異なることが明らかとなった。

さらに、関係的アイデンティフィケーションと「組織アイデンティフィケーション」、「職務満足」の関係についても、次の 2 点が確認されている。第 1 に、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、全て「組織アイデンティフィケーション」に有意な正の影響を及ぼすという点である。これにより、職場における人間関係が直接的に組織に対するアイデンティフィケーションに影響を与えることが確認された。第 2 に、「職務満足」に対して有意な影響を及ぼすのは「上司」、「先輩」との人間関係であり、「同期」との関係は有意な影響を及ぼさないことが確認されている。

4.2.5 項では、若年者特有の傾向を明らかにするために、若年者と就業継続者の比較分析を行った。分析の結果、職場の人間関係が「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」に及ぼす影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きいことが確認された。唯一、「組織アイデンティフィケーション」については、若年者よりも就業継続者の方が大きいことが確認されたが、全体として、職場の人間関係は就業継続者よりも若年者に対して、より強い影響を及ぼすことが確認された。

4.3 節では、分析 2 として、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性が検証された。本研究では、「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の 3 つの視点から、両概念の弁別性を検証している。

はじめに、確認的因子分析においては、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントを 1 因子と仮定するモデルと、2 因子と仮定するモデルを作成し、適合度の比較検証を行った。分析の結果、Mael 尺度においても Johnson 尺度においても、2 因子モデルの方が適合度が高いことが確認され、両者を別概念として扱うことが適切であることが確認さ

れた。

次に、先行研究の追加検証として、相関分析と重回帰分析を行った。相関分析においては、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対して、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が相関が強いことが確認され、先行研究と同様の結果が得られた。

重回帰分析では、組織コミットメントを統制しても、組織アイデンティフィケーションが「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に有意な影響を及ぼすかを検証している。分析の結果、**Mael** 尺度は、組織コミットメント統制後も「職務満足」と「離職意思」に対しては有意な影響を及ぼすが、「残留意思」に対しては効果が消失していた。一方、**Johnson** 尺度は、組織コミットメント統制後も全ての結果変数群に有意な影響を与えることが確認された。これにより、組織アイデンティフィケーションは組織コミットメントとは異なる、独自の効果を持つ概念であることが確認された。

以上の「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の結果から、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは弁別が可能であり、両者は異なる概念であることが支持される結果となった。

第 5 章 結果（2）

－構造分析と交互作用効果－

5.1 はじめに

第4章では、分析1としてアイデンティフィケーションの尺度開発、分析2として組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について分析結果を示してきた。本章では、本研究で行われる4つの分析の内、(3)職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4)組織の代表性の交互作用効果について分析結果を提示していく。上記分析の主たる論点（分析内容）と結果の概略は、以下の通りである。

はじめに、(3)職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析では、次の3つが本研究の論点となっている。第1に、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証である。第2に、関係的アイデンティフィケーションの間接効果を前提とした構造分析である。第3に、間接効果モデルを使用した、若年者と就業継続者の比較分析である。

分析3では、以上の3つの論点について分析を行い、分析結果から次の点が明らかにされている。第1に、関係的アイデンティフィケーションは、残留・離職意思に対して、「間接的」に影響を与えている可能性が高いことが確認された。第2に、「職場の人間関係」は、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して、残留・離職意思に影響を与えているという点である。第3に、構造分析の結果からも、「職場の人間関係」は、就業継続者よりも若年者に対して、より強い影響を及ぼすことが明らかとなった。

(4)組織の代表性の交互作用効果については、組織成員が「組織の代表性」を知覚するほど、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、組織アイデンティフィケーションに移行するかが論点となっている。分析4における検証の結果、「組織の代表性」は「上司」においては有意な傾向を示すが、その効果は極めて限定的であり、本研究全体の結論として、交互作用効果は認められない結果となった。

以上が本章の分析における主要な論点と結果の概略である。以下では、上記結果に至った経緯や詳細な分析結果を示していく。

5.2 分析 3：職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析

本節では、分析 3 として構造分析に関する結果を提示していく。5.1 節で示したように、分析 3 の主要な論点は、(1) 関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証、(2) 構造分析、(3) 若年者と就業継続者の比較分析、の 3 点である。

はじめに、5.2.1 項では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果に関する分析結果を提示する。次に、5.2.2 項では、職場の人間関係と残留・離職意思の構造分析に関する結果を示していく。最後に、5.2.3 項では、若年者と就業継続者の比較分析の結果を提示し、両者の差について明らかにしていく。

5.2.1 関係的アイデンティフィケーションの間接効果

構造分析の最初の検証は、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の分析である。前章までの議論では、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響について、直接効果と間接効果の両面について検証することを述べてきた。この点について、第 4 章では、関係的アイデンティフィケーションの直接効果について分析を行い、「残留意思」に対しては、「上司」と「先輩」との人間関係が有意な影響を及ぼし、「離職意思」に対しては、「上司」との人間関係が影響を及ぼすことを明らかにした。

しかしながら、労働政策研究・研修機構（2007）や厚生労働省（2013）の調査結果は、職場の人間関係の「衛生要因」としての役割を示唆しており、職場の人間関係（各人に対する関係的アイデンティフィケーション）が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して、「間接的」に残留・離職意思に影響を与えていることが推測される。それゆえ、本項では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の可能性を確認するために、重回帰分析による検証を行った。

5.2.1.1 分析方法

本研究では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の可能性を検証するために重回帰分析を行った。具体的には、従来、従業員の残留・離職意思に有意な影響を与えることが指摘されてきた、「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」を統制した上で、関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に及ぼす影響を分析した。

関係的アイデンティフィケーションが若年者の残留・離職意思に直接的に影響を及ぼしていると仮定した場合、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を統制しても、有意な影響が残ることが想定される。逆に、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を統制することによって効果が消失した場合、関係的アイデンティフィケーションの影響は間接的なものであることが推測される。それゆえ、本分析では「上司」、「先輩」、「同

期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を統制変数、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とする重回帰分析を行った。さらに、本分析では若年者特有の傾向や特徴を明らかにするために、全サンプルを使用した場合と、若年者のみのサンプルを使用した場合に分けて分析を行った。

5.2.1.2 対象者

本分析で使用されたデータは、3.3 節で説明された 936 名の全サンプルと、そこから若年者のみを抽出した 418 名のデータである。

5.2.1.3 尺度

関係的アイデンティフィケーション尺度については、4.2.3 項の分析によって得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目の尺度として使用した。組織アイデンティフィケーション尺度についても、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の Johnson 尺度を、1 因子 6 項目として使用している。また、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」については、4.2.2 項の分析と同様のものを使用した。

5.2.1.4 統制変数

統制変数については、4.2.2 項に使用したものと同様の変数を使用した。具体的には、「性別」、「年齢」、「学歴」、「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」、「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の 11 項目である。

5.2.1.5 結果

記述統計量・信頼性分析

図表 5-1, 5-2 は、本分析で使用された諸変数の記述統計量と信頼性分析の結果について、全サンプルと若年者に分けて示したものである。

図表 5-1：記述統計量・信頼性分析（全サンプル：936 名）

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
上司：関係的アイデンティフィケーション	936	3.69	1.31	5.00	2.38	.93
先輩：関係的アイデンティフィケーション	936	3.92	1.22	5.14	2.70	.92
同期：関係的アイデンティフィケーション	936	3.99	1.25	5.25	2.74	.93
組織アイデンティフィケーション	936	3.81	1.18	4.99	2.62	.92
職務満足	936	4.05	1.32	5.38	2.73	.93
残留意思	936	4.03	1.43	5.46	2.60	.89
離職意思	936	3.47	1.37	4.84	2.09	.81

図表 5-2：記述統計量・信頼性分析（若年者のみ：418 名）

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
上司：関係的アイデンティフィケーション	418	3.79	1.37	5.16	2.41	.94
先輩：関係的アイデンティフィケーション	418	4.02	1.20	5.22	2.82	.91
同期：関係的アイデンティフィケーション	418	4.07	1.32	5.39	2.75	.93
組織アイデンティフィケーション	418	3.84	1.26	5.09	2.58	.92
職務満足	418	3.98	1.36	5.35	2.62	.92
残留意思	418	3.90	1.52	5.42	2.39	.91
離職意思	418	3.52	1.48	4.99	2.04	.82

図表 5-1 の結果から、全サンプルにおける平均値は概ね 3.4 から 4.1 に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。また、尺度の信頼性については、全て $\alpha=.80$ 以上となっており、尺度の内的一貫性が確認された。また、図表 5-2 の結果から、若年者の平均値についても概ね 3.5 から 4.1 の範囲に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。尺度の信頼性については、全て $\alpha=.80$ 以上となっており、尺度の内的一貫性が確認された。

相関分析

以下の図表 5-3, 5-4 は, それぞれのサンプルにおける相関分析の結果である.

図表 5-3 : 相関分析 (全サンプル : 936 名)

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司 : 関係のアイデンティフィケーション	3.69	1.31							
2. 先輩 : 関係のアイデンティフィケーション	3.92	1.22	.54**						
3. 同期 : 関係のアイデンティフィケーション	3.99	1.25	.38**	.44**					
4. 組織アイデンティフィケーション	3.81	1.18	.59**	.50**	.46**				
5. 職務満足	4.05	1.32	.53**	.43**	.34**	.69**			
6. 残留意思	4.03	1.43	.47**	.37**	.30**	.72**	.69**		
7. 離職意思	3.47	1.37	-.36**	-.24**	-.17**	-.55**	-.59**	-.74**	

$N=936$ ** $p < .01$

図表 5-4 : 相関分析 (若年者のみ : 418 名)

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司 : 関係のアイデンティフィケーション	3.79	1.37							
2. 先輩 : 関係のアイデンティフィケーション	4.02	1.20	.57**						
3. 同期 : 関係のアイデンティフィケーション	4.07	1.32	.42**	.49**					
4. 組織アイデンティフィケーション	3.84	1.26	.62**	.52**	.46**				
5. 職務満足	3.98	1.36	.60**	.50**	.37**	.73**			
6. 残留意思	3.90	1.52	.54**	.43**	.35**	.78**	.75**		
7. 離職意思	3.52	1.48	-.42**	-.29**	-.24**	-.61**	-.64**	-.75**	

$N=418$ ** $p < .01$

図表 5-3, 5-4 の結果から, 「残留意思」と「離職意思」の両者において, 「上司」, 「先輩」, 「同期」の順に相関が高くなることが確認された.

全サンプルの場合, 「残留意思」に対する相関は, 上司 ($r = .47$), 先輩 ($r = .37$), 同期 ($r = .30$) となっており, 「離職意思」でも, 上司 ($r = -.36$), 先輩 ($r = -.24$), 同期 ($r = -.17$) の順となっている. また, 若年者の場合も, 「残留意思」に対して, 上司 ($r = .54$), 先輩 ($r = .43$), 同期 ($r = .35$) となっており, 「離職意思」でも, 上司 ($r = -.42$), 先輩 ($r = -.29$), 同期 ($r = -.24$) の順となっている.

以上の結果から, 「残留意思」と「離職意思」に対して, 「上司」, 「先輩」, 「同期」の順に相関が強くなることが確認された. また, 全サンプルと若年者を比較した結果, 全ての項目において, 就業継続者よりも若年者の方が, 相関が高いことが明らかとなった. 「同期」に

対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの相関のみ、 $r=.46$ で同等の数値となっているが、それ以外は全て若年者の方が相関が高くなっている。職場の人間関係者と主要な結果変数群の関係は、就業継続者よりも若年者の方が強いことが示唆される結果となった。

重回帰分析

図表 5-5, 5-6 は、全サンプル 936 名において、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を統制変数、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とした重回帰分析の結果である。本分析では、統制の影響を明らかにするために、「統制前」と「統制後」の結果を併記した。また、図表 5-7, 5-8 は、上記分析を若年者のみのサンプル（418 名）で行った結果である。

図表 5-5：関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証（全サンプル：残留意思）

独立変数群	従属変数	残留意思	
		(統制前)	(統制後)
統制変数		β	β
性別		.00	.01
年齢		.05	.02
学歴		.04	.00
居住地		-.04	-.03
結婚の有無		.04	.03
子供の有無		.09	.06
年収（個人）		.03	.01
年収（世帯）		.09 **	.05 *
従業員数		.02	-.02
所属部門（事務系・技術系）		.01	.04
役職の有無		.04	-.01
職務満足			.34 ***
組織アイデンティフィケーション			.49 ***
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		.39 ***	.04
先輩：関係的アイデンティフィケーション		.14 **	-.03
同期：関係的アイデンティフィケーション		.12 **	-.02
F 値		21.04 ***	65.94 ***
Adj.R ²		.31	.62

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 5-6：関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証（全サンプル：離職意思）

独立変数群	従属変数	離職意思	
		(統制前)	(統制後)
統制変数		β	β
性別		.02	.02
年齢		-.02	.02
学歴		-.08	-.04
居住地		.08 *	.07 *
結婚の有無		.02	.01
子供の有無		-.06	-.04
年収（個人）		-.05	-.04
年収（世帯）		-.04	-.01
従業員数		-.01	.01
所属部門（事務系・技術系）		.04	.00
役職の有無		-.05	.00
職務満足			-.42 ***
組織アイデンティフィケーション			-.32 ***
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		-.34 ***	-.04
先輩：関係的アイデンティフィケーション		-.06	.09 *
同期：関係的アイデンティフィケーション		-.04	.07
F 値		10.12 ***	30.07 ***
Adj.R ²		.17	.42

$N=936$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 5-5, 5-6 の結果から、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を統制した場合、「残留意思」、「離職意思」に対する関係的アイデンティフィケーションの影響が消失することが確認された。統制前、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、「残留意思」に対して $\beta=.39$ ($p < .001$), $\beta=.14$ ($p < .01$), $\beta=.12$ ($p < .01$) の有意な影響を与えていたが、「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」を統制変数として投入した結果, $\beta=.04$, $\beta=-.03$, $\beta=-.02$ となり, 全て有意ではなくなっている。また、「離職意思」に対しては、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションが統制前に $\beta=-.34$ ($p < .001$) の有意な影響を与えていたが, 統制後, 効果が消失している。一部, 「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションが $\beta=.09$ ($p < .05$) で有意となっているが, 全体として, 「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の統制後, 関係的アイデンティフィケーションの影響が消失することが確認された。

図表 5-7：関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証（若年者のみ：残留意思）

独立変数群	従属変数	残留意思	
		(統制前)	(統制後)
統制変数	β	β	
性別	-.04		-.06
年齢	-.08		-.02
学歴	.03		-.08
居住地	.00		-.02
結婚の有無	-.04		.00
子供の有無	.06		.04
年収（個人）	.05		.03
年収（世帯）	.01		.00
従業員数	.04		.08
所属部門（事務系・技術系）	.02		.02
役職の有無	.03		.01
職務満足			.46 ***
組織アイデンティフィケーション			.45 ***
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション	.42 ***		.02
先輩：関係的アイデンティフィケーション	.18 **		-.05
同期：関係的アイデンティフィケーション	.07		.01
F 値	8.85 ***		35.34 ***
Adj.R ²	.30		.68

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 5-8：関係的アイデンティフィケーションの間接効果の検証（若年者のみ：離職意思）

独立変数群	従属変数	離職意思	
		(統制前)	(統制後)
統制変数		β	β
性別		.07	.09
年齢		.05	.01
学歴		-.12	-.01
居住地		.08	.10 *
結婚の有無		.01	-.02
子供の有無		-.08	-.06
年収（個人）		-.02	.00
年収（世帯）		.06	.07
従業員数		.03	-.01
所属部門（事務系・技術系）		.01	.00
役職の有無		-.07	-.06
職務満足			-.49 ***
組織アイデンティフィケーション			-.31 ***
独立変数			
上司：関係的アイデンティフィケーション		-.34 ***	.00
先輩：関係的アイデンティフィケーション		-.11	.10
同期：関係的アイデンティフィケーション		-.02	.02
F 値		4.87 ***	14.97 ***
Adj.R ²		.18	.47

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

図表 5-7, 5-8 の結果より, 若年者のみの場合においても, 「職務満足」, 「組織アイデンティフィケーション」を統制することによって関係的アイデンティフィケーションの効果が消失することが確認された。統制前, 「上司」, 「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションは, 「残留意思」に対して $\beta=.42$ ($p<.001$), $\beta=.18$ ($p<.01$) の有意な影響を与えていたが, 「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」を統制変数として投入した結果, $\beta=.02$, $\beta=-.05$ となり, 有意ではなくなっている。「離職意思」においても, 統制前は「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションが $\beta=-.34$ ($p<.001$) の有意な影響を与えていたが, 統制後, 効果が消失している。

以上の結果から, 全サンプルにおいても, 若年者においても, 「職務満足」, 「組織アイデンティフィケーション」を統制することによって関係的アイデンティフィケーションの影響が消失しており, 関係的アイデンティフィケーションの間接効果の可能性が確認された。

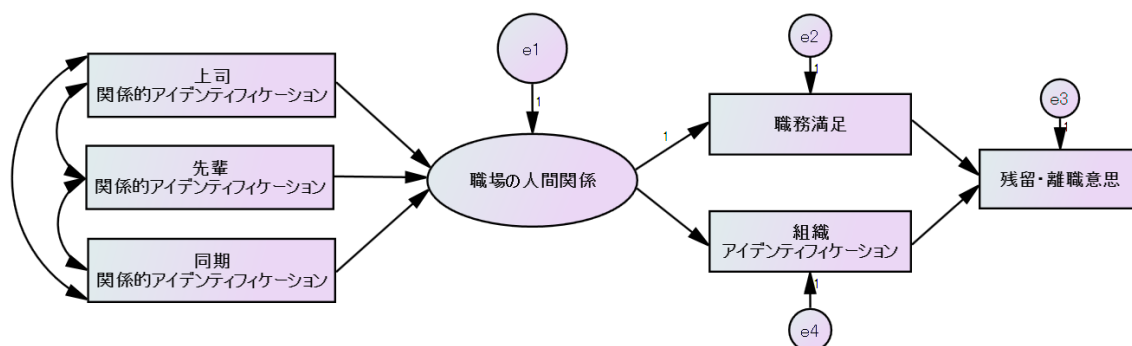
5.2.2 構造分析

本節の 2 つ目の分析は、共分散構造分析による間接効果の検証である。5.2.1 項の分析から、関係的アイデンティフィケーションの間接効果の可能性が確認された。本項では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果について分析結果を示していく。

5.2.2.1 分析方法

本分析では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果を検証するために、共分散構造分析の MIMIC モデル (Multiple Indicator Multiple Cause Model) による分析を行った。以下は、本研究の仮説モデルである。

図表 5-9：関係的アイデンティフィケーションの間接効果モデル

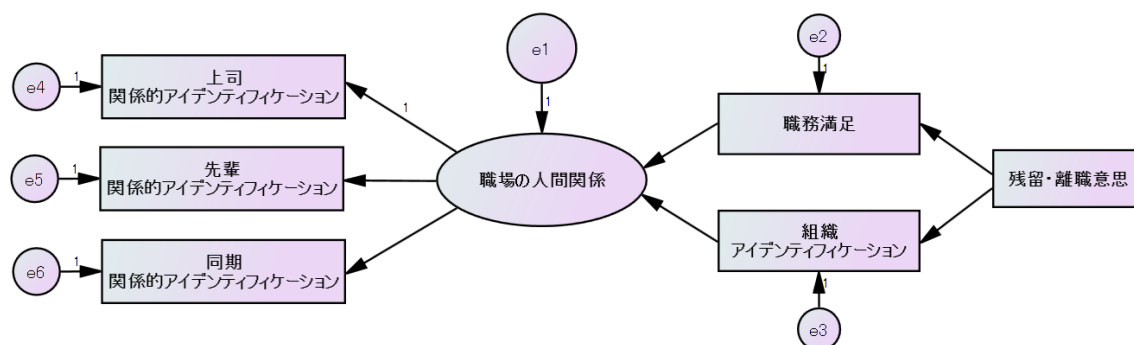


第 2 章で説明したように、本モデルでは左端に観測変数として「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションが設定されている。次に、潜在変数として「職場の人間関係」が設定され、「上司」、「先輩」、「同期」から、「職場の人間関係」に対してパスが引かれている。概念上、職場の人間関係には上記 3 者以外との人間関係も含まれるため、誤差変数 (e1) が設定されているが、これにより、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が、総和としての「職場の人間関係」に対してどの程度影響を与えているのかを推定することが可能となっている。また、「職場の人間関係」から「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」にパスを引き、両変数から「残留・離職意思」にパスを引くことによって、「職場の人間関係」が間接的に「残留・離職意思」に与える影響について検証が可能となっている。

さらに、本分析では間接効果モデルの妥当性を検証するために、追加的な仮説モデルの検証を行った。以下の図表 5-10 は間接効果モデルの因果の方向を逆にした「逆因果モデル」である。本研究では、職場の人間関係が残留・離職意思に影響を与えるという因果関係を想定しているが、逆に、残留・離職意思が職場の人間関係に影響を与えるということも考えら

れる．それゆえ，両モデルの比較分析を行うことによって，間接効果モデルの妥当性の検証を行った．

図表 5-10：関係的アイデンティフィケーションの逆因果モデル

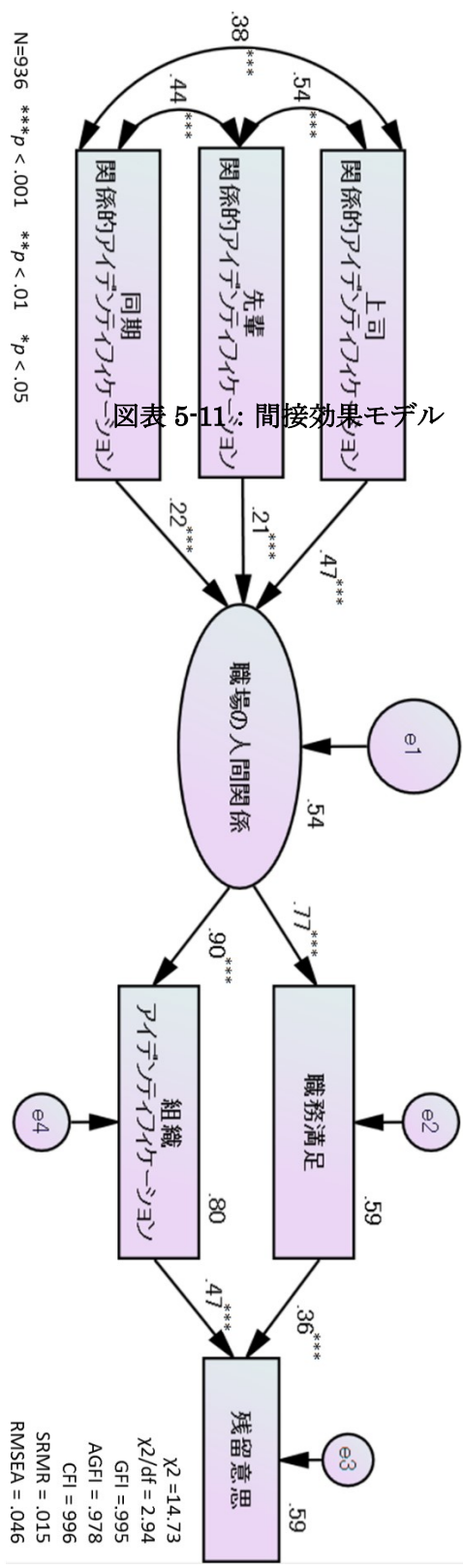


5.2.2.2 対象者

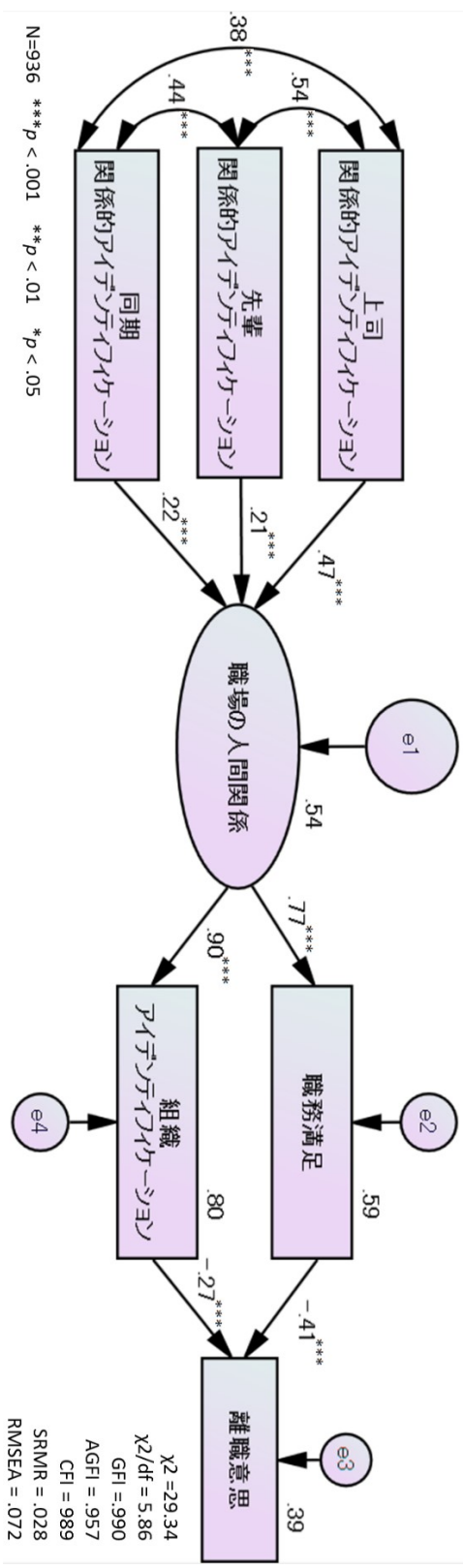
本分析で使用されたデータは，3.3 節で説明された 936 名のサンプルデータである．

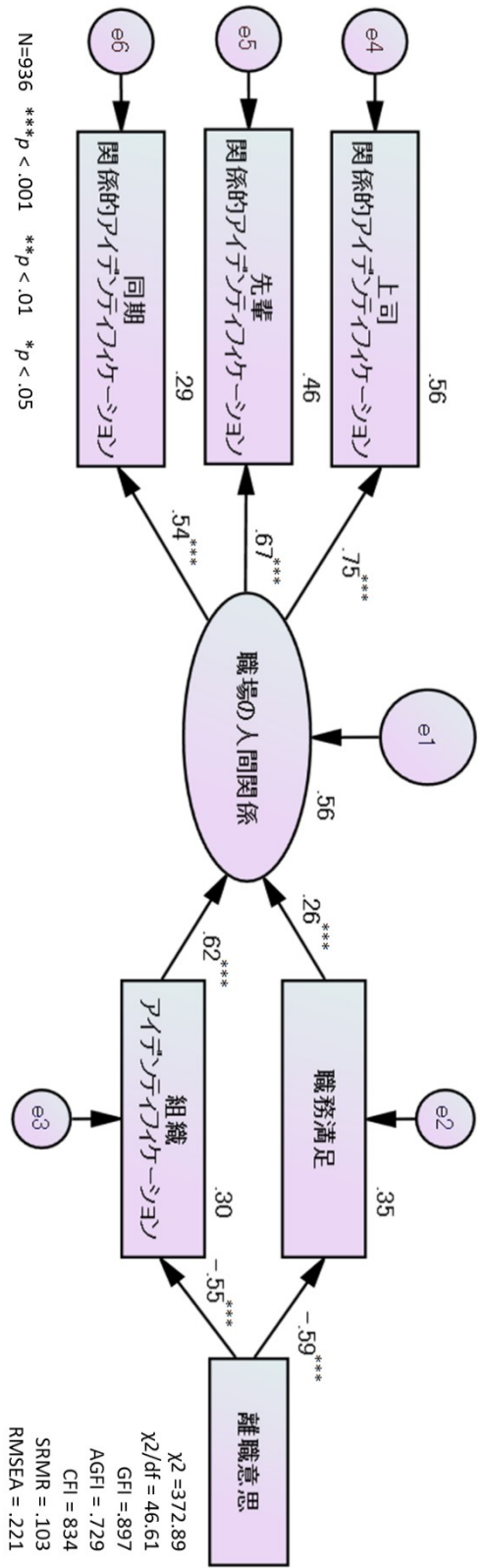
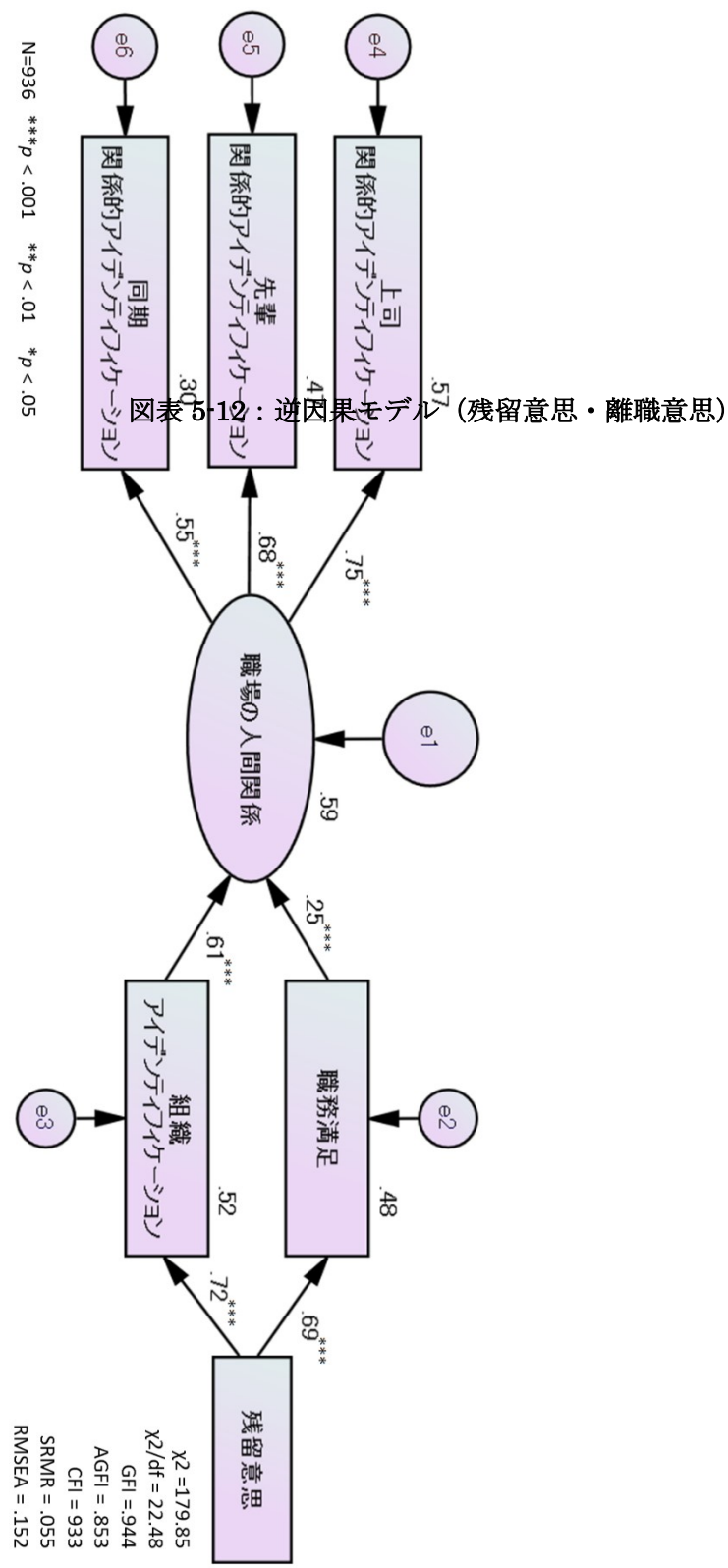
5.2.2.3 結果

図表 5-11 は，職場の人間関係が「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」を経由して残留・離職意思に影響を与える「間接効果モデル」の分析結果である．図表 5-12 は，間接効果モデルの因果を逆方向にした「逆因果モデル」の分析結果である．それぞれのモデルについて，「残留意思」と「離職意思」の両者の検証を行った．図表 5-13 は，上記 2 つのモデルの検証結果をまとめたものである．



図表 5-11: 間接効果モデル (残留意思・離職意思)





図表 5-13：各モデルの適合度

モデル	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	SRMR	RMSEA
残留意思								
間接効果モデル	14.73	5	2.94	.995	.978	.996	.015	.046
逆因果モデル	179.85	8	22.48	.944	.853	.933	.055	.152
離職意思								
間接効果モデル	29.34	5	5.86	.990	.957	.989	.028	.072
逆因果モデル	372.9	8	46.61	.897	.729	.834	.103	.221

図表 5-11, 5-12 の結果から,「残留意思」と「離職意思」の両者において,間接効果モデルが成立することが確認された。「残留意思」における間接効果モデルの適合度は, AGFI = .978, CFI = .996, SRMR = .015, RMSEA=.046 であり, 良好な値を得ることができた。また,「離職意思」における適合度は, AGFI = .957, CFI = .989, SRMR = .028, RMSEA=.072 となっており, 許容範囲内であった。以上の結果から, 職場の人間関係は,「職務満足」,「組織アイデンティフィケーション」を経由して, 間接的に残留・離職意思に影響を与えていることが確認された。

また,「間接効果モデル」と「逆因果モデル」の比較分析では,「残留意思」と「離職意思」の両者において,間接効果モデルの方が適合度が高く,本モデルの妥当性が確認された。「残留意思」における逆因果モデルの適合度は, AGFI = .853, CFI = .933, SRMR = .055, RMSEA=.152 であり, 十分な値を得ることが出来なかった。また,「離職意思」においても, AGFI = .729, CFI = .834, SRMR = .103, RMSEA=.221 となっており, モデルは成立しなかった。以上の結果から, 職場の人間関係が残留・離職意識に影響を与えるという因果関係を想定した間接効果モデルの妥当性が確認された。

5.2.3 若年者と就業継続者の比較分析

構造分析の最後の検証は, 若年者と就業継続者の比較分析である。5.2.2 項の分析結果から, 職場の人間関係が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して, 間接的に残留・離職意思に影響を与えていることが確認された。本項では, さらに若年者特有の傾向を明らかにするために, 間接効果モデルを使用した若年者と就業継続者の比較分析を行った。両者の差に関する本研究の仮説は, 以下の通りである。

H11：「職場の人間関係」が「職務満足」，「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」，「離職意思」に与える影響は，就業継続者よりも若年者の方が大きい

5.2.3.1 分析方法

若年者特有の傾向を明らかにするために全サンプルを若年者（入社 1 年目から 3 年目）と就業継続者（入社 4 年目から 17 年目）に分割した。次に，若年者と就業継続者それぞれにおいて間接効果モデルを作成し，モデル適合度及び「残留意思」，「離職意思」に対する R^2 値の比較を行った。

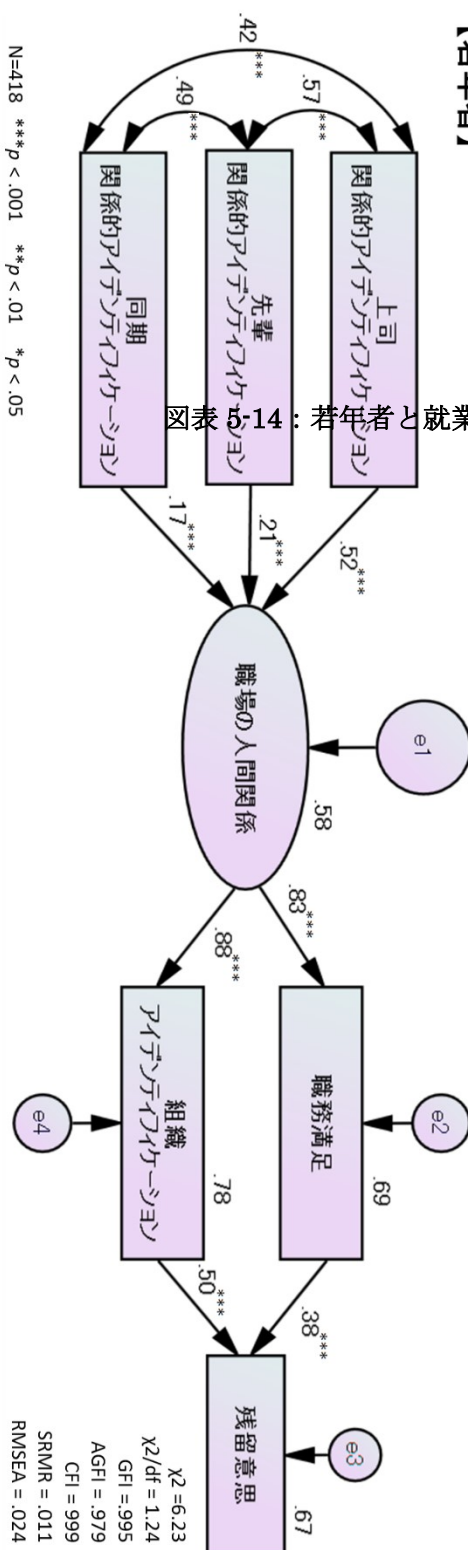
5.2.3.2 対象者

本分析で使用されたデータは，全サンプル 936 名を若年者 418 名，就業継続者 518 名に分割したものである。

5.2.3.3 結果

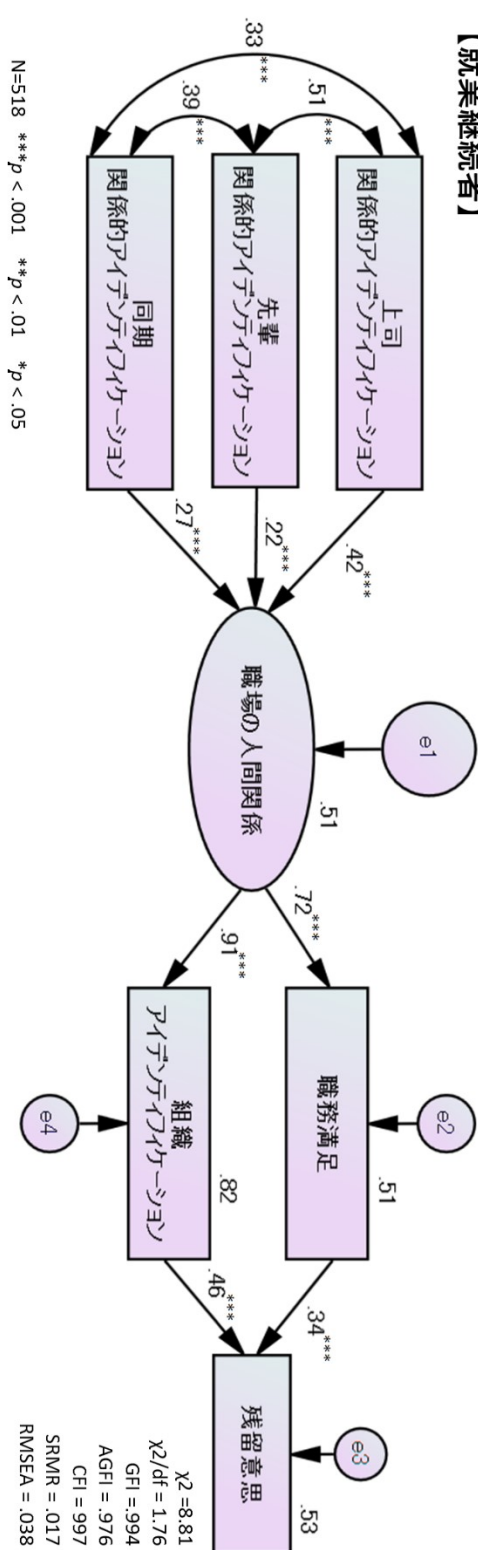
図表 5-14 は，「残留意思」の間接効果モデルについて，若年者と就業継続者の結果を比較したものである。図表 5-15 は，同じく「離職意思」について，両者の結果を比較したものである。図表 5-16 は，上記 2 つの結果について，モデル適合度と R^2 値をまとめたものである。

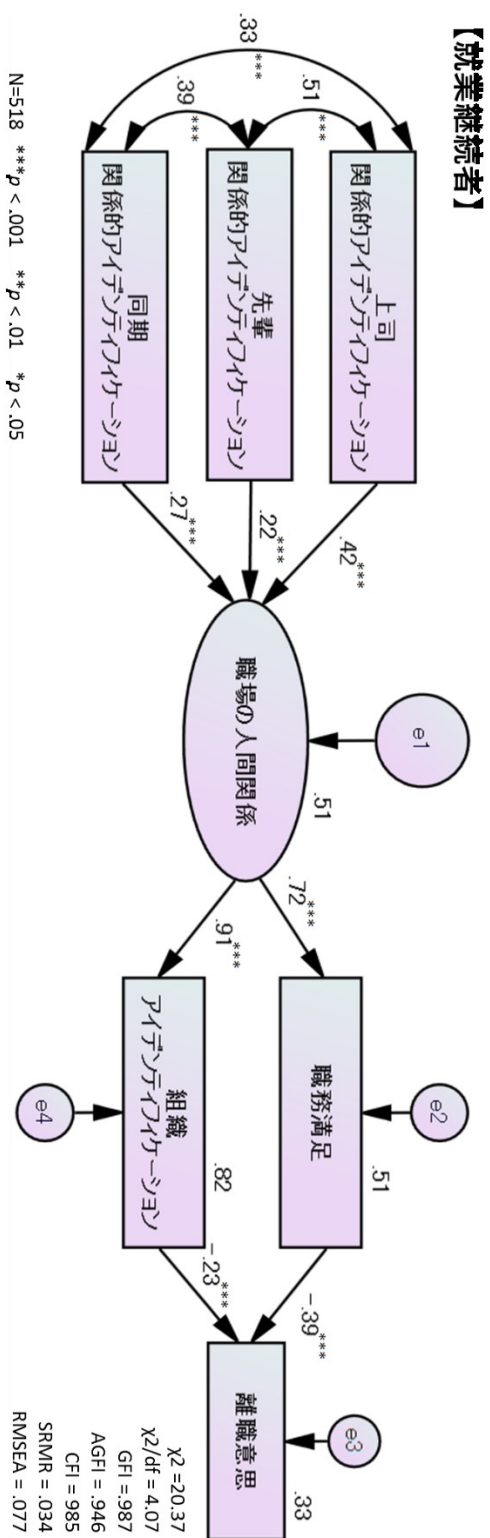
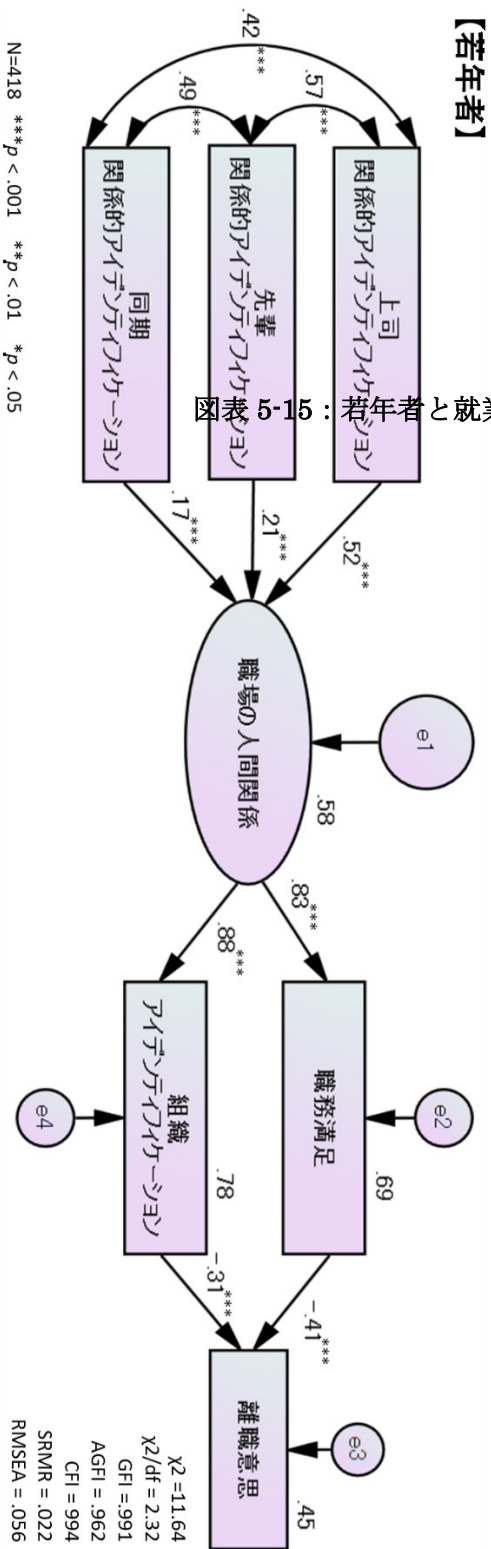
【若年者】



図表 5-14：若年者と就業継続者の比較（残留意思）

【就業継続者】





図表 5-16：若年者と就業継続者の比較

対象	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	SRMR	RMSEA	R ² 値
残留意思									
若年者	6.23	5	1.24	.995	.979	.999	.011	.024	.67
就業継続者	8.81	5	1.76	.994	.976	.997	.017	.038	.53
離職意思									
若年者	11.64	5	2.32	.991	.962	.994	.022	.056	.45
就業継続者	20.37	5	4.07	.987	.946	.985	.034	.077	.33

図表 5-14, 5-15 の結果から、「残留意思」と「離職意思」の両者において、職場の人間関係は就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼすことが確認された。

若年者の場合、「職場の人間関係」は、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に対して、 $\beta = .83$, $\beta = .88$ ($p < .001$) の影響を与えており、「残留意思」の最終的な R² 値は .67 であった。一方、就業継続者では、職場の人間関係は「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に対して $\beta = .72$, $\beta = .91$ ($p < .001$) の影響を与えているが、最終的な R² 値は .53 に留まっている。「離職意思」においても、若年者では R² 値が .45 であったのに対し、就業継続者では .33 となっている。

また、図表 5-16 の結果から、「残留意思」と「離職意思」の両者において、就業継続者よりも若年者の方が、モデル適合度が高いことが確認された。若年者の「残留意思」におけるモデル適合度は、AGFI = .979, CFI = .999, SRMR = .011, RMSEA = .024 であり、良好な数値となっている。また、「離職意思」においても、AGFI = .962, CFI = .985, SRMR = .034 となっており、RMSEA も .056 で許容範囲内であった。就業継続者においてもモデル適合度は許容範囲内に収まっているが、全体として、若年者の方がモデル適合度が高いことが確認された。

以上の結果から、「職場の人間関係」が「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に及ぼす影響は、就業継続者よりも若年者の方が強いことが確認された。これにより、H11 は支持される結果となった。

5.3 分析 4：組織の代表性の交互作用効果

本節では、分析 4 として行った「組織の代表性」の交互作用効果に関して、結果を提示していく。5.1 節で示したように、分析 4 の主要な論点は、組織成員が「組織の代表性」を知覚するほど、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、組織アイデンティフィケーションに移行するのかが、という点である。以下では、「組織の代表性」の交互作用効果について、本研究の仮説と分析結果を示していく。

5.3.1 組織の代表性の交互作用効果

本研究の最後の分析は、組織の代表性の交互作用効果である。本研究では、「組織の代表性 (prototypicality)」に注目し、組織の代表性が知覚されるほど、アイデンティフィケーション間の移行が促進されることを述べてきた。

Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) では、組織の代表性を「組織の核となる価値観を推進しているか」という視点から定義・測定しており、新入社員の「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、組織アイデンティフィケーションを従属変数、組織の代表性を調整変数とする交互作用効果を検証している。分析の結果、組織の代表性は調整変数として有意な影響を及ぼしており、新入社員が上司に対して組織の代表性を知覚するほど、上司に対する関係的アイデンティフィケーションが組織に対するアイデンティフィケーションに移行することが確認された。

本研究では、Sluss らによる研究の追加検証として、「上司」と共に「先輩」、「同期」においても、組織の代表性が有意な交互作用効果を及ぼすかについて検証を行った。本研究の仮説は、以下の通りである。

H12：上司に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の上司に対する

関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

H13：先輩に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の先輩に対する

関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

H14：同期に対する「組織の代表性」の知覚は、若年者の同期に対する

関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して、有意な正の調整効果を持つ

5.3.1.1 分析方法

上記仮説を検証するために、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、組織アイデンティフィケーションを従属変数、組織の代表性を調整変数とする重回帰分析を行った。また、若年者特有の傾向を明らかにするために、若年者と就業継続者それぞれについて分析を行い、結果を比較検証した。

5.3.1.2 対象者

本分析で使用されたデータは、全サンプル 936 名を若年者 418 名、就業継続者 518 名に分割したものである。

5.3.1.3 尺度

関係的アイデンティフィケーションについては、4.2.3 項の分析によって得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目の尺度として使用した。組織アイデンティフィケーションについても、4.2.1 項の分析結果から得られた 2 因子各 3 項目の尺度を、1 因子 6 項目として使用している。また、組織の代表性については、Ullrich et al. (2009) の代表性に関する 2 つの質問を、本研究用に文言を修正して使用した。以下はその内容である。

組織の代表性

- (1) (name of person) represents what is characteristic about the company.

(上司・先輩・同期) は、この会社の特徴を体現する「この企業らしい人」である

- (2) (name of person) represents what the members of the company have in common.

(上司・先輩・同期) は、この会社のメンバーが持つ共通点を象徴するような人である

5.3.1.4 統制変数

統制変数については、4.2.2 項に使用したものと同様の変数を使用した。具体的には、「性別」、「年齢」、「学歴」、「居住地」、「結婚の有無」、「子供の有無」、「回答者年収」、「世帯年収」、「従業員数」、「部門（事務系・技術系）」、「役職の有無」の 11 項目である。

5.3.1.5 結果

記述統計量・信頼性分析

図表 5-17, 5-18 は, 本分析で使用された諸変数の記述統計量・信頼性分析の結果を, 若年者と就業継続者に分けて示したものである.

図表 5-17 : 記述統計量・信頼性分析 (若年者 : 418 名)

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
上司 : 関係的アイデンティフィケーション	418	3.79	1.37	5.16	2.41	.94
先輩 : 関係的アイデンティフィケーション	418	4.02	1.20	5.22	2.82	.91
同期 : 関係的アイデンティフィケーション	418	4.07	1.32	5.39	2.75	.93
上司 : 組織の代表性	418	3.81	1.40	5.21	2.41	.83
先輩 : 組織の代表性	418	3.89	1.32	5.21	2.58	.86
同期 : 組織の代表性	418	3.75	1.39	5.14	2.35	.86
組織アイデンティフィケーション	418	3.84	1.26	5.09	2.58	.92

図表 5-18 : 記述統計量・信頼性分析 (就業継続者 : 518 名)

	N	平均値 (M)	標準偏差 (S D)	天井効果	床効果	Cronback α
上司 : 関係的アイデンティフィケーション	518	3.61	1.25	4.87	2.36	.92
先輩 : 関係的アイデンティフィケーション	518	3.84	1.24	5.08	2.61	.93
同期 : 関係的アイデンティフィケーション	518	3.93	1.20	5.13	2.73	.92
上司 : 組織の代表性	518	3.68	1.28	4.96	2.40	.77
先輩 : 組織の代表性	518	3.74	1.30	5.04	2.44	.86
同期 : 組織の代表性	518	3.66	1.25	4.92	2.41	.85
組織アイデンティフィケーション	518	3.78	1.12	4.90	2.67	.91

図表 5-17 の結果から、若年者の平均値については概ね 3.7 から 4.1 に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。また、尺度の信頼性分析については、全ての尺度において $\alpha = .80$ 以上の信頼性係数が得られており、尺度の内的一貫性が確認された。就業継続者についても、平均値は 3.6 から 4.0 の範囲に収まっており、天井効果、床効果についても特異な数値は観察されなかった。尺度の信頼性については、「上司：組織の代表性」が $\alpha = .77$ となっているが、それ以外は全て $\alpha = .80$ 以上となっており、尺度の内的一貫性が確認された。

相関分析

以下の図表 5-19、5-20 は、本分析で使用された諸変数の相関分析の結果を、若年者と就業継続者に分けて示したものである。

図表 5-19：相関分析（若年者：418 名）

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司：関係的アイデンティフィケーション	3.79	1.37							
2. 先輩：関係的アイデンティフィケーション	4.02	1.20	.57**						
3. 同期：関係的アイデンティフィケーション	4.07	1.32	.42**	.49**					
4. 上司：組織の代表性	3.81	1.40	.70**	.50**	.35**				
5. 先輩：組織の代表性	3.89	1.32	.50**	.69**	.36**	.57**			
6. 同期：組織の代表性	3.75	1.39	.40**	.45**	.73**	.39**	.50**		
7. 組織アイデンティフィケーション	3.84	1.26	.62**	.52**	.46**	.53**	.54**	.49**	

$N=418$ ** $p < .01$

図表 5-20：相関分析（就業継続者：518 名）

変数	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1. 上司：関係的アイデンティフィケーション	3.61	1.25							
2. 先輩：関係的アイデンティフィケーション	3.84	1.24	.51**						
3. 同期：関係的アイデンティフィケーション	3.93	1.20	.33**	.39**					
4. 上司：組織の代表性	3.68	1.28	.58**	.33**	.25**				
5. 先輩：組織の代表性	3.74	1.30	.48**	.60**	.36**	.46**			
6. 同期：組織の代表性	3.66	1.25	.35**	.35**	.65**	.32**	.52**		
7. 組織アイデンティフィケーション	3.78	1.12	.55**	.49**	.46**	.44**	.48**	.47**	

$N=518$ ** $p < .01$

図表 5-19 の結果から、若年者が「上司」、「先輩」、「同期」に対して知覚している「組織の代表性」は、組織アイデンティフィケーションと $r=.53$, $r=.54$, $r=.49$ ($p<.01$) で有意な相関をしており、両者の間に中程度の相関関係があることが確認された。また、就業継続者が「上司」、「先輩」、「同期」に対して知覚している「組織の代表性」と組織アイデンティフィケーションの相関は、 $r=.44$, $r=.48$, $r=.47$ ($p<.01$) となっており、若年者と比較して相関が低いことが確認された。

重回帰分析

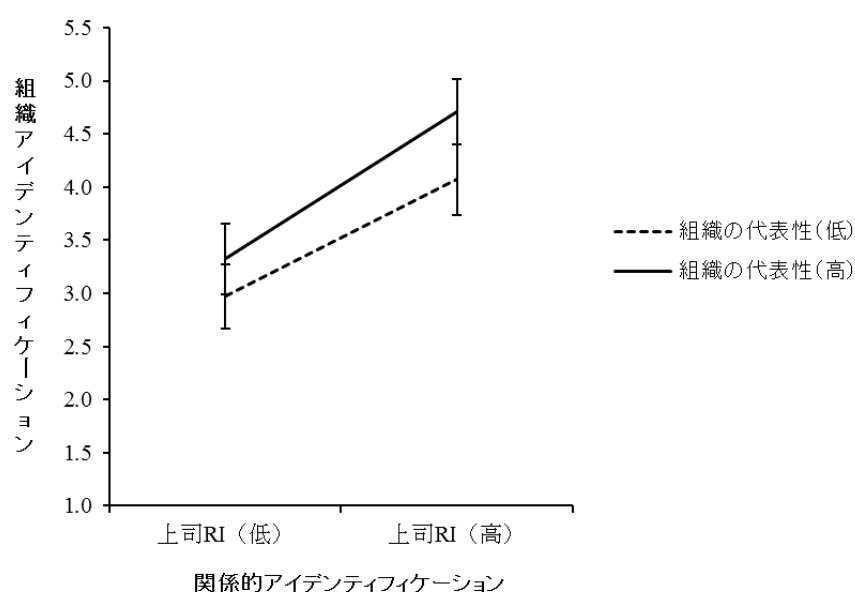
図表 5-21, 5-22, 5-23 は、若年者における「組織の代表性」の交互作用効果の検証結果である。有意な効果が出たものについては、結果をグラフ化した。グラフについては、清水（2016）の統計分析ソフト HAD を使用して作成している。また、図表 5-24, 5-25, 5-26 は、同様の分析を就業継続者で行った結果である。

図表 5-21：交互作用効果（若年者：上司）

独立変数群	組織アイデンティフィケーション		
	モデル1	モデル2	モデル3
統制変数	β	β	β
性別	.01	-.02	-.01
年齢	-.14	-.11 *	-.11 *
学歴	.15	.06	.07
居住地	.04	.01	.01
結婚の有無	-.09	-.03	-.02
子供の有無	.02	-.01	.00
年収（個人）	.04	.02	.02
年収（世帯）	.01	-.01	.00
従業員数	.03	.10	.10
所属部門（事務系・技術系）	-.01	-.02	-.03
役職の有無	.11	.06	.06
独立変数			
上司RI		.48 ***	.49 ***
上司の組織の代表性		.20 **	.21 **
調整変数			
上司RI×上司の組織の代表性			.09 †
F値	.91	13.89 ***	13.21 ***
Adj.R ²	.00	.40	.40
R ² 変化量		.40	.00

N=418 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

上司RI=上司に対する関係的アイデンティフィケーション



図表 5-22：交互作用効果（若年者：先輩）

従属変数		組織アイデンティフィケーション		
独立変数群	モデル1	モデル2	モデル3	
統制変数		β	β	β
性別	.01	.02	.02	
年齢	-.14	-.06	-.06	
学歴	.15	.11	.11	
居住地	.04	.02	.02	
結婚の有無	-.09	-.04	-.04	
子供の有無	.02	.04	.04	
年収（個人）	.04	.06	.06	
年収（世帯）	.01	.02	.02	
従業員数	.03	.01	.01	
所属部門（事務系・技術系）	-.01	-.02	-.02	
役職の有無	.11	.05	.05	
独立変数				
先輩RI		.29 ***	.29 ***	
先輩の組織の代表性		.31 ***	.31 ***	
調整変数				
先輩RI×先輩の組織の代表性			.00	
F値	.91	9.16 ***	8.47 ***	
Adj.R ²	.00	.29	.29	
R ² 変化量		.29	.00	

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

先輩RI＝先輩に対する関係的アイデンティフィケーション

図表 5-23：交互作用効果（若年者：同期）

	従属変数	組織アイデンティフィケーション		
独立変数群		モデル1	モデル2	モデル3
統制変数		β	β	β
性別		.01	.00	.00
年齢		-.14	-.10	-.10
学歴		.15	.13	.13
居住地		.04	.03	.03
結婚の有無		-.09	-.06	-.06
子供の有無		.02	-.01	-.01
年収（個人）		.04	.04	.04
年収（世帯）		.01	.02	.02
従業員数		.03	.06	.06
所属部門（事務系・技術系）		-.01	.00	.00
役職の有無		.11	.09	.09
独立変数				
同期RI			.15	.14
同期の組織の代表性			.31 ***	.31 ***
調整変数				
同期RI×同期の組織の代表性				-.04
F値		.91	5.15 ***	4.80 ***
Adj.R ²		.00	.18	.17
R ² 変化量			.18	-.01

$N=418$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

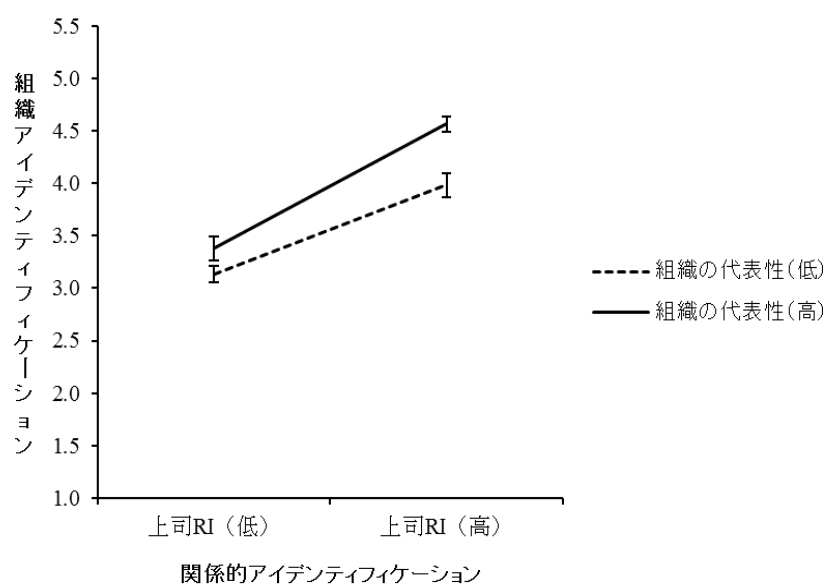
同期RI＝同期に対する関係的アイデンティフィケーション

図表 5-24：交互作用効果（就業継続者：上司）

	従属変数	組織アイデンティフィケーション		
独立変数群	モデル1	モデル2	モデル3	
統制変数	β	β	β	
性別	-.05	-.01	-.02	
年齢	.01	-.01	-.01	
学歴	-.05	-.02	-.02	
居住地	.03	-.01	-.01	
結婚の有無	.06	.08	.09	
子供の有無	.05	.00	.00	
年収（個人）	.02	.01	.00	
年収（世帯）	.11 **	.08 *	.08	
従業員数	.19 ***	.14 **	.14 **	
所属部門（事務系・技術系）	-.02	-.06	-.07	
役職の有無	.06	.04	.03	
独立変数				
上司RI		.49 ***	.49 ***	
上司の組織の代表性		.15 **	.16 **	
調整変数				
上司RI×上司の組織の代表性			.09 *	
F値	2.83 **	19.27 ***	18.38 ***	
Adj.R ²	.05	.38	.39	
R ² 変化量		.38	.01	

N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

上司RI=上司に対する関係的アイデンティフィケーション



図表 5-25：交互作用効果（就業継続者：先輩）

独立変数群	組織アイデンティフィケーション		
	モデル1	モデル2	モデル3
統制変数	β	β	β
性別	-.05	-.04	-.04
年齢	.01	.04	.04
学歴	-.05	.00	.00
居住地	.03	.02	.01
結婚の有無	.06	.02	.02
子供の有無	.05	.09	.09
年収（個人）	.02	.03	.02
年収（世帯）	.11	.05	.05
従業員数	.19 ***	.13 **	.13 **
所属部門（事務系・技術系）	-.02	-.05	-.05
役職の有無	.06	.05	.05
独立変数			
先輩RI		.37 ***	.37 ***
先輩の組織の代表性		.21 ***	.22 ***
調整変数			
先輩RI×先輩の組織の代表性			.04
F 値	2.83 **	14.49 ***	13.51 ***
Adj.R ²	.05	.31	.31
R ² 変化量		.26	.00

$N=518$ *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

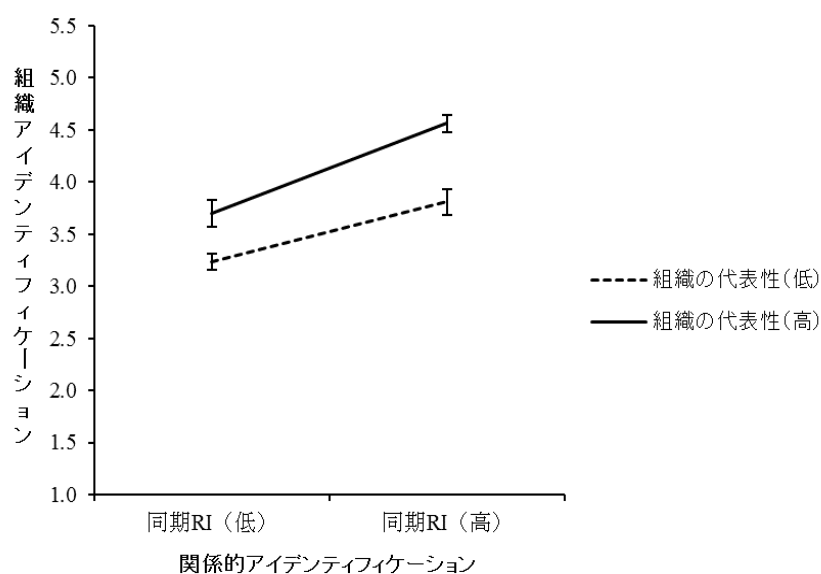
先輩RI＝先輩に対する関係的アイデンティフィケーション

図表 5-26：交互作用効果（就業継続者：同期）

独立変数群	組織アイデンティフィケーション		
	モデル1	モデル2	モデル3
統制変数	β	β	β
性別	-.05	-.04	-.05
年齢	.01	.04	.04
学歴	-.05	.01	.01
居住地	.03	-.01	-.02
結婚の有無	.06	.02	.02
子供の有無	.05	.04	.04
年収（個人）	.02	.02	.02
年収（世帯）	.11 *	.08	.08
従業員数	.19 ***	.11 *	.11 *
所属部門（事務系・技術系）	-.02	.04	.05
役職の有無	.06	.08	.08
独立変数			
同期RI		.31 ***	.34 ***
同期の組織の代表性		.26 ***	.26 ***
調整変数			
同期RI×同期の組織の代表性			.09 *
F値	2.83 **	13.70 ***	13.14 ***
Adj.R ²	.05	.30	.31
R ² 変化量		.25	.01

N=518 *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

同期RI=同期に対する関係的アイデンティフィケーション



図表 5-21, 5-22, 5-23 の結果から、若年者では「上司」において、有意傾向の交互作用効果が確認された。しかし、「先輩」、「同期」においては、有意な効果は確認されなかった。また、「上司」に対する交互作用効果も、 $\beta=.09$ ($p<.10$) となっており、ごく弱い影響であることが明らかとなった。一方、就業継続者については、「上司」と「同期」において、有意な交互作用効果が確認された。「上司」に対する交互作用効果は、 $\beta=.09$ ($p<.05$) であり、「同期」に対する交互作用効果は $\beta=.09$ ($p<.05$) であった。「先輩」については、若年者と就業継続者の両者において、有意な影響が確認されなかった。

以上の結果から、H12 については有意傾向であるため一部支持、H13, H14 は支持されない結果となった。

5.4 小括

本章では、本研究で行われる 4 つの分析の内、(3) 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4) 組織の代表性の交互作用効果について、分析結果を提示してきた。はじめに、本章で行われた仮説検証の結果は、以下の通りである。

図表 5-27：本章で行われた仮説検証の結果

	仮説	検証結果
H11	「職場の人間関係」が「職務満足」，「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」，「離職意思」に与える影響は，就業継続者よりも若年者の方が大きい	支持
H12	上司に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の上司に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ	一部支持
H13	先輩に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の先輩に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ	不支持
H14	同期に対する「組織の代表性」の知覚は，若年者の同期に対する関係的アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの関係に対して，有意な正の調整効果を持つ	不支持

また、上記仮説検証の結果に付随して、本章の分析結果から次の点が明らかとなっている。はじめに、5.2 節では、分析 3 として構造分析に関する結果を提示した。5.2.1 項では、関係的アイデンティフィケーションの間接効果に関する分析結果を示し、次の 3 点が確認されている。第 1 に、職場の人間関係（上司・先輩・同期に対する関係的アイデンティフィケーション）と結果変数群の相関は、就業継続者よりも若年者の方が強いという点である。第 2 に、全ての結果変数に対して、「上司」、「先輩」、「同期」の順に相関が強くなっている。そして第 3 に、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」を統制変数として投入した場合、関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に及ぼす影響は消失するという点である。この傾向は全サンプルにおいても若年者のみのサンプルにおいても同様であり、関係的アイデンティフィケーションが残留・離職意思に対して「間接的」に影響を与えている可能性が示唆される結果となった。

上記結果を受けて、5.2.2 項では関係的アイデンティフィケーションの間接効果について検証結果を提示した。本研究では、共分散構造分析の MIMIC モデルを使用し、職場の人間

関係が残留・離職意思に与える間接的な効果を検証している。分析の結果、職場の人間関係が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して残留・離職意思に影響を与える「間接効果モデル」の妥当性が確認され、職場の人間関係の間接的な影響が明らかとなった。

さらに、5.2.3 項では、同モデルを使用した若年者と就業継続者の比較分析を行った。分析の結果、「残留意思」と「離職意思」の両者において、職場の人間関係は就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼすことが再確認された。以上の検証から、分析 3 全体の分析結果として、職場の人間関係は従業員の残留・離職意思に対して間接的に影響を及ぼしており、就業継続者よりも若年者において、より大きな影響を及ぼすことが明らかとなった。

5.3 節では、分析 4 として「組織の代表性」の交互作用効果の分析結果を提示した。5.3.1 項の分析結果から、次の 2 点が確認されている。第 1 に、組織の代表性が有意な交互作用を及ぼす対象は、若年者においては「上司」のみであり、就業継続者では「上司」と「同期」であることが確認された。また、「先輩」については、若年者においても就業継続者においても有意な影響は確認されなかった。さらに、分析結果の 2 つ目として、交互作用効果の影響はごく弱い（限定的な）ものであることが確認された。若年者の「上司」における交互作用効果は $\beta = .09$ ($p < .10$) であり、 R^2 値は変化していない。また、就業継続者においては、「上司」と「同期」で有意な交互作用効果が確認されたが、影響力は $\beta = .09$ ($p < .05$) となっており、 R^2 値の変化量も .01 に留まっている。

以上の結果から、若年者では「上司」において、就業継続者では「上司」と「同期」において、「組織の代表性」の交互作用効果が確認されたが、若年者と就業継続者を合わせた 6 つの分析の内、5%有意のものが 2 つに留まっており、その影響も極めて微弱なものである。それゆえ、本分析全体の結論としては、「組織の代表性」の交互作用効果は認められないという結果となった。

第 6 章 結論

－本研究の知見・示唆－

6.1 はじめに

本章では、第4章、第5章の分析結果を受け、本研究の結論と含意を述べていく。第4章では(1)アイデンティフィケーションの尺度開発、(2)組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について分析結果を示してきた。本研究の結論として、次の2点が言える。第1に、アイデンティフィケーションの尺度については、既存の Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が適切であり、今後の尺度選択として Johnson 尺度の使用が推奨される。第2に、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性については、両概念の弁別性が支持され、両者を別概念として扱うことが適切であることが確認された。

第5章では、(3)職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析、(4)組織の代表性の交互作用効果について分析結果を示してきた。本研究の結論として、次の2点が言える。第1に、「職場の人間関係」は若年者の残留・離職意思に「間接的」に影響を与えており、なおかつ、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼすことが確認された。第2に、「組織の代表性」については、全体として有意な交互作用効果が認められず、「上司」、「先輩」、「同期」が「組織の代表性」を備えているか否かは、若年者の組織に対する肯定的な感情・認知・評価を促進しないことが明らかとなった。

以下では、上記結論に至った背景や、結論から導出される詳細な知見・示唆について述べていく。全体の理解をサポートするため、本章は第4章、第5章の分析順に沿って説明をしていく。また、最後に「理論」・「尺度開発」・「早期離職問題」に対する本研究の貢献内容を述べ、本研究全体の総括を行う。

6.2 分析 1：アイデンティフィケーションの尺度開発

本節では、分析1で行われたアイデンティフィケーションの尺度開発について結論と含意を述べていく。本節の構成として、6.2.1項では、Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証について結論を述べていく。次に、6.2.2項では Johnson 尺度と Mael 尺度の差について、結論と含意を述べていく。6.2.3項では関係的アイデンティフィケーションの尺度開発について言及し、6.2.4項では関係的アイデンティフィケーションと主要な結果変数の関係について本研究の知見・示唆を述べていく。最後に、6.2.5項では若年者と就業継続者の比較分析について結論を述べていく。

6.2.1 Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証

本研究の最初の分析は、4.2.1 項における Johnson 尺度の信頼性・妥当性の検証である。これまで述べてきたように、Johnson 尺度の特徴は、Tajfel (1978a) の社会的アイデンティティ理論に基づき、「感情的」、「認知的」、「価値的」側面が尺度に含まれている点にあった。本研究ではこの Johnson 尺度について信頼性・妥当性の検証を行い、次の 2 点を明らかにしている。

第 1 に、本研究の検証結果からも尺度の信頼性・妥当性が確認され、Johnson 尺度の有効性が確認された。Johnson et al. (2012) では大学生が調査対象であったが、本研究では 22 歳から 39 歳の社会人を対象としている。異なる地域、文化、対象者においても尺度の信頼性・妥当性が確認されたことは、Johnson 尺度の有効性を支持するものである。

一方、確認的因子分析の結果から、本分析では Johnson et al. (2012) で使用されたオリジナルの 2 因子各 4 項目よりも 2 因子各 3 項目の方が適合度が高い、という異なる結果が示された。この背景には、調査方法や対象者の違い、質問項目の邦訳等、様々な要因が考えられる。しかしながら、本結果は Johnson 尺度の本来的な価値を損ねるものではない。Johnson et al. (2012) で提起された、社会的アイデンティティ理論を基礎とした概念と尺度の一致、「感情的側面」の追加、特定の対象に限定して尺度をデザインしない、などの考え方は、アイデンティフィケーション尺度の発展に大きく寄与するものであると考えられる。

第 2 に、本研究の分析結果から Johnson 尺度の課題も確認された。最も大きな問題点は、「感情的側面」と「認知的側面」の内部相関である。Johnson et al. (2012) においても両側面に $r=.40$ ($p<.01$) の相関があることが報告されていたが、本研究では $r=.88$ ($p<.001$) という極めて強い相関が確認された (図表 4-4 参照)。下位概念の内部相関については、本研究や Johnson et al. (2012) だけでなく、Edwards and Peccei (2007) などからも報告されており、本尺度固有の問題ではない可能性も考えられる。実際、Edwards らは尺度開発の結論として、仮説として提示した 3 因子各 2 項目ではなく、それらを合わせた 1 因子 6 項目の尺度として使用することを推奨している。複数の実証研究から同様の指摘があることを鑑みると、「感情的側面」と「認知的側面」は多くの場合において不可分なものであることが推測される。本研究においても、2 因子各 3 項目の尺度を 1 因子 6 項目の尺度として使用することによって、内部相関の問題に対応しつつ、分析モデルの簡素化を図った。

以上の先行研究や分析結果を鑑みると、本研究の結論として、Johnson らによるアイデンティフィケーション尺度は、地域、文化、対象を越えて信頼性と妥当性が確認された有効な尺度だといえる。しかしながら、下位概念の内部相関が強く、弁別が困難なため、実証研究においては 1 因子の尺度として使用し、質問項目内に「感情的」、「認知的」、「価値的」側面を含んでいくことが、適切かつ有効であると考えられる。

6.2.2 Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証

2 つ目の分析として、4.2.2 項では Johnson 尺度と Mael 尺度の差の検証を行った。これまで述べてきたように、Mael and Ashforth (1992) の組織アイデンティフィケーション尺度は、社会的アイデンティティ・アプローチが導入されて以降、最も有力な尺度であり、1990 年代初期から多くの研究者に使用されてきた。本研究ではこの Mael 尺度と Johnson 尺度を比較検証し、次の 2 点を明らかにした。

第 1 に、Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が、残留・離職意思等の結果変数に対する影響力・説明力が大きいという点である。本研究では「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」を従属変数として比較分析を行ったが、それぞれの従属変数に対する影響力は、Mael 尺度が $\beta = .57$, $\beta = .57$, $\beta = -.46$ ($p < .001$) であり、Johnson 尺度では $\beta = .70$, $\beta = .74$, $\beta = -.56$ ($p < .001$) であった (図表 4-8, 4-9 参照)。また、調整済み R^2 値は、Mael 尺度が .33, .34, .22 であるのに対し、Johnson 尺度は .50, .56, .33 となっている。以上の結果から、全ての従属変数に対して Johnson 尺度の方がより強い影響を及ぼしており、両尺度の影響力・説明力の差が確認される結果となった。

第 2 に、両尺度の差は、「感情的側面」の有無に起因するということである。繰り返し述べてきたように、Mael 尺度の功績は、社会的アイデンティティ・アプローチの導入を反映し、アイデンティフィケーションの「認知的側面」に焦点をあてた点にある。一方、Johnson 尺度の功績は、「認知的側面」に加え、「感情的側面」を導入した点である。Johnson 尺度では、「この会社の一員であることに、幸せを感じる・誇りに思う・満足感を感じる」など、感情面に関する直接的な質問が複数含まれている。Mael 尺度においても、「会社が批判されたときに、自分が批判されたように感じる」、「会社が褒められたときに、自分が褒められたように感じる」など、回答者の感情が推測される設問が存在するが、Johnson 尺度ほど直接的な表現とはなっていない。

以上の結果を鑑みると、本研究の結論として次のことがいえる。まず、Johnson 尺度と Mael 尺度の差は「感情的側面」の有無に起因するものであり、アイデンティフィケーションにおける「感情的側面」の重要性が強く示唆される結果となった。ただし、「感情的側面」を含む尺度の予測妥当性は、CMV (common method variance) の影響を受けることが Podsakoff et al. (2012) によって報告されている。そのため、「感情的側面」を含む Johnson 尺度の方が、Mael 尺度よりも結果変数に対して強い影響を示した可能性については留意が必要である。以上の点に注意しつつも、両尺度の影響力・説明力の差、Mael 尺度の課題点を鑑みると、本研究の結論として、Mael 尺度よりも Johnson 尺度を使用していくことが今後の研究において推奨される。

6.2.3 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発

4.2.3 項では、本研究の新たな取り組みとして関係的アイデンティフィケーションの尺度開発を行った。これまで、関係的アイデンティフィケーションについては、概念の歴史が浅く、定義が曖昧なことから、標準的な尺度が定まっていなかった。本研究では、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの定義・尺度を援用し、関係的アイデンティフィケーション尺度の開発に取り組んできた。尺度開発を通して得られた本研究の成果と結論は、以下の3点である。

第1に、Johnson 尺度を応用した関係的アイデンティフィケーション尺度の信頼性・妥当性が確認され、尺度の有効性が確認された。これにより、LMX や TMX など、社会的交換関係とは異なる視点から、職場の人間関係を捉えることが可能となった。

第2に、本研究の分析結果から、関係的アイデンティフィケーション尺度の課題点も確認された。1つは、Johnson の組織アイデンティフィケーション尺度と同様に、下位概念の内部相関が強い点である。「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションでは、「感情的側面」と「認知的側面」の間に $r=.91$ ($p<.001$) の相関が確認されており、「先輩」、「同期」においても $r=.85$, $r=.87$ ($p<.001$) となっている(図表 4-11, 4-12, 4-13 参照)。以上の結果から、アイデンティフィケーションの対象を「組織」から「個人」に変更しても両側面の相関は極めて強く、本研究の結論として、関係的アイデンティフィケーションにおいても「感情的側面」と「認知的側面」は不可分であることが推測される結果となった。

第3に、尺度開発の結果においても1つ留意すべき点は、関係的アイデンティフィケーションの対象によって尺度の適合度が異なる点である。今回、職場の代表的な人間関係として「上司」、「先輩」、「同期」を抽出し、確認的因子分析による検証を行った。「上司」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度の適合度は、AGFI = .984, CFI = .998, SRMR = .010, RMSEA = .034 となっており、良好な値が得られている(図表 4-14 参照)。しかし、「先輩」に対する適合度は、AGFI = .932, CFI = .986, SRMR = .022, RMSEA = .090 となっており、RMSEA は許容範囲ぎりぎりの水準であった。「同期」についても AGFI = .954, CFI = .990, SRMR = .017, RMSEA = .075 となっており、許容範囲ではあるが、必ずしも良好な値とはいえない。

以上の結果から、関係的アイデンティフィケーションという同一の概念・尺度においても、対象によって尺度の適合度・有効性が異なることが明らかとなった。このような適合度の差が生まれた背景として、対象となる人物の「特定のしやすさ(イメージのしやすさ)」が考えられる。本研究では、「上司」を直属の上司とし、その定義を「自分に対して公式な指揮命令権を持つ、組織ライン上すぐ上の上司」とした。また、「先輩」については、「自分に対して公式な指揮命令権を持たない、入社年次や年齢が上の社員」であり、「同期」については、「新卒として同時期に入社した者」と定義している(図表 3-10 参照)。本定義からも理解できるように、「先輩」、「同期」については当てはまる対象が複数名存在する可能性があ

るため、回答者が複数の対象者を想像し、回答内容の一貫性に影響を与えたことが考えられる。本件については改めて検証する必要があるが、本結果の含意として、関係的アイデンティフィケーション尺度を開発する際は、対象をより明確にする（特定の人物を指定する）必要性が示唆される結果となった。

6.2.4 関係的アイデンティフィケーションと諸変数の関係

4.2.4 項では、関係的アイデンティフィケーションと主要な結果変数群の関係について分析を行った。関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の関係に関する本研究の結論と含意は、それぞれ以下の通りである。

6.2.4.1 関係的アイデンティフィケーションと「残留意思」・「離職意思」の関係

本研究では、職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響を検証するために、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションを独立変数、「残留意思」、「離職意思」を従属変数とする重回帰分析を行った。本分析結果から得られる結論と含意は、次の2点である。

第1に、若年者の「残留意思」においては、「上司」、「先輩」との人間関係が重要であり、「離職意思」に対しては、「上司」との人間関係が重要であることが明らかとなった。「残留意思」に対する「上司」、「先輩」の影響力は、 $\beta = .42$ ($p < .001$), $\beta = .18$ ($p < .01$) であり、「同期」は $\beta = .07$ であったが、有意な影響は確認されなかった（図表 4-17 参照）。また、「離職意思」に対する「上司」の影響力は、 $\beta = -.34$ ($p < .001$) であり、「先輩」、「同期」は $\beta = -.11$, $\beta = -.02$ であったが、有意な影響は確認されなかった。以上の結果から、若年者の「残留意思」の向上においては、「上司」、「先輩」との人間関係が重要であり、「離職意思」の軽減に対しては、「上司」との人間関係が重要であることが確認された。

上記結果から得られる重要な知見・示唆は、「残留意思」と「離職意思」は質的に「異なる」心理状態であるという点である。もし「残留意思」と「離職意思」が表裏一体の心理状態であるならば、両変数に影響を及ぼす人間関係は同一のものになることが想定される。しかし、図表 4-17 の結果から、「残留意思」に対しては、「上司」、「先輩」との人間関係が有意な影響を及ぼしており、「離職意思」には「上司」との人間関係のみが有意な影響を与えていた。この事実は、「残留意思」を向上させるために有効な人間関係と、「離職意思」を軽減するために有効な人間関係が異なることを示している。換言すれば、「残留意思」というプラスの状態をさらに向上させることと、「離職意思」というマイナスの状態を軽減する行為は同義ではないということである。

また、調整済み R^2 値も「残留意思」では.30 であったものが、「離職意思」では.18 とな

っており、「職場の人間関係（上司・先輩・同期に対する関係的アイデンティフィケーション）」が持つ説明力が、顕著に低下している。以上の結果を鑑みると、本研究の結論・含意として、「残留意思」と「離職意思」は質的に異なる心理状態であり、特に「離職意思」は、「残留意思」と比較して職場の人間関係以外の要因からも大きな影響を受けていることが推測される。

本分析の第2の知見は、「同期」との人間関係は若年者の残留・離職意思に有意な影響を及ぼさないという点である。本研究では「同期」との人間関係を若年者の残留・離職意思に有意な影響を与える要因と考え、仮説 H5, H6 を提示してきた。しかし、分析の結果、「残留意思」と「離職意思」の両者に対して、「同期」との人間関係は有意な影響を及ぼさないことが明らかとなった。つまり、入社1年目から3年目の若年者にとって、「同期」に対する肯定的な感情や、仕事上のアイデンティティ形成において有益であるという認知は、若年者本人の残留や離職に直接的な影響を及ぼさないということである。以上の結果から H5, H6 は支持されず、本分析の含意として、若年者の早期離職においては、「同期」よりも「上司」や「先輩」との人間関係に注目する必要性が示唆される結果となった。

6.2.4.2 関係的アイデンティフィケーションと「職務満足」の関係

関係的アイデンティフィケーションと「職務満足」の関係について明らかとなった点は、「上司」、「先輩」との人間関係が、若年者の「職務満足」に有意な正の影響を与えるという点である。「上司」、「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーションが「職務満足」に与える影響は、 $\beta = .40$, $\beta = .32$ ($p < .001$) となっており、調整済み R^2 値は.40 となっている（図表 4-18 参照）。また、「同期」との人間関係は、「職務満足」に有意な影響を与えないことが確認された。

上記の結果から得られる本研究の知見・示唆は、若年者の「職務満足」の少なくとも一部分が、「職場の人間関係」で構成されているという点である。言い換えれば、若年者の仕事に対する満足感は、職務内容自体とは直接関係のない「職場の人間関係」からも影響を受けるということである。

これまで、労働政策研究・研修機構（2007）や櫻木（2006）などからも、職場の人間関係と職務満足の関係が指摘されており、本研究の結果は、先行研究を支持するものである。また、職場の人間関係の中でも、「上司」、「先輩」との人間関係が有意な影響を与えることが確認された点は、若年者の「職務満足」を高めるために「誰」との人間関係を重視すべきか、という疑問に、1つの答えを提供するものである。一般的に、「職務満足」が組織成員の離職行動に大きな影響を及ぼしている事実を鑑みると、若年者の早期離職を防止するためには「職務満足」を担保する必要がある、「職務満足」を満たすためには「職場の人間関係」を担保しなければならないことが示唆される。

さらに、もう1つ注目すべき点は、他の結果変数と比べて、「職務満足」においては、「上

司」と「先輩」の影響力の差が「小さい」という点である。上記で述べたように、「職務満足」に与える影響は、「上司」が $\beta=.40$ 、「先輩」が $\beta=.32$ であり、その差は.08である。「残留意思」では「上司」が $\beta=.42$ 、「先輩」が $\beta=.18$ 、「離職意思」では「上司」が $\beta=-.34$ 、「先輩」が $\beta=-.11$ 、「組織アイデンティフィケーション」では「上司」が $\beta=.48$ 、「先輩」が $\beta=.18$ であることを考えると、「職務満足」では両者の差が小さいことが確認できる。そして、このような結果は、若年者の「職務満足」における「先輩社員」の役割の重要性を示唆するものである。その背景については、第2章でも指摘したように、若年者が「直接的」に仕事の進め方やサポートを受けるのは、上司よりも先輩社員であることが多く、先輩社員が若年者の最も身近なロールモデルとなっていることが推測される。

以上の結果から、若年者においては「上司」と同様に「先輩」との人間関係を保つことが「職務満足」の向上につながるということが明らかとなった。本分析の結論として、「上司」、「先輩」との人間関係を充実させることが「職務満足」を満たし、「職務満足」を満たすことが若年者の残留意思の向上や離職意思の低下に有効であることが推測される。

6.2.4.3 関係的アイデンティフィケーションと「組織アイデンティフィケーション」の関係

関係的アイデンティフィケーションと「組織アイデンティフィケーション」の関係について注目すべき点は、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションは、全て組織アイデンティフィケーションに有意な正の影響を与えるという点である。

具体的には、組織アイデンティフィケーションに対する、「上司」、「先輩」、「同期」の関係的アイデンティフィケーションの影響力は、 $\beta=.48$ ($p<.001$)、 $\beta=.18$ ($p<.01$)、 $\beta=.14$ ($p<.01$) となっている（図表 4-19 参照）。これは、職場における「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係は、全て組織に対する肯定的な感情・評価・認知に転嫁されるということである。中でも、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーションは、「先輩」、「同期」と比較して2倍以上の影響を与えており、「上司」との人間関係が「組織」との関係形成に強い影響を与えていることが確認された。

上記結果から得られる本研究の知見・示唆は、「職場の人間関係」と「組織との関係」は「不可分」とであるという点である。換言すれば、「職場の人間関係」はそれ自体が独立して存在するのではなく、「職場」を内包する「組織」と常に連動していると考えられる。例えば、若年者と「上司」の人間関係は、表面上は2者間の関係であるが、「上司」との関係は「組織」との関係に転嫁される。そのような意味において、若年者と「上司」の人間関係は2者間関係に留まらず、結果として「組織」を含めた3者間の関係になるということである。組織アイデンティフィケーションに対する調整済み R^2 値が.43であったことを考えると、組織に対する感情・認知・評価の少なくない部分が「職場の人間関係」によって形成されていることが推測される。本研究の結論として、職場の人間関係の在りようは、若年者の組織に対する感情・認知・評価の在りように強く影響を与えることが明らかとなった。

6.2.5 関係的アイデンティフィケーション尺度を使用した若年者と就業継続者の比較

本研究では、若年者特有の傾向を明らかにするために、若年者と就業継続者の比較分析を行った。4.2.5 項で行った分析の結果から、以下の3つの知見・示唆が読み取れる。

6.2.5.1 「職場の人間関係」の影響力の変動

若年者と就業継続者の比較分析から得られる最も重要な知見・示唆は、「時期（入社からの経過年数）」によって、重要となる人間関係が異なるという点である。換言すれば、人間関係によって重要となる時期やタイミングが異なり、一貫して影響を及ぼし続ける人間関係もあれば、時期によって重要性が高下する人間関係も存在するという点である。

例えば、「残留意思」の場合、若年者に有意な影響を及ぼすのは、「上司」、「先輩」との人間関係であった。しかし、入社4年目以降の就業継続者では、有意な影響を及ぼす人間関係が「上司」と「同期」に変化している（図表 4-22 参照）。また、「職務満足」においても、若年者では「上司」、「先輩」との人間関係が有意であったのに対し、就業継続者では「上司」、「先輩」、「同期」の全ての人間関係が有意な影響を及ぼしている（図表 4-24 参照）。このような変化が起こる背景・メカニズムについては別途検証が必要であるが、本結果が示唆するのは、時間の経過（入社からの経過年数）によって、「残留意思」や「職務満足」に影響を及ぼす人間関係が変化するという点である。

これまで、多くの調査・研究から、職場の人間関係の重要性が指摘されてきたが、各人間関係の重要性が入社からの経過年数によって変化することについては、必ずしも明らかにされてこなかった。しかし、本研究結果から、各人間関係の重要性は入社からの経過年数と共に変化することが推測される結果となった。また、本結果は、職場の人間関係について、単に「誰」との人間関係が重要かという視点だけでなく、「いつ」重要になるのかという新たな視点の追加を強く示唆するものである。本研究の結論として、職場における人間関係の重要性は「可変的」なものであり、人間関係ごとに重要となる「時期」や「タイミング」、「期間」が異なることが推測される。

6.2.5.2 「職場の人間関係」と「時間」の関係

比較分析による第2の知見・示唆は、「職場の人間関係」の影響力は、時間の経過と共に「減少」する傾向があるという点である。逆に言えば、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者に対して、より強い影響力を発揮すると考えられる。

本研究では、「職場の人間関係」が持つ影響力（説明力）を検証するために、各結果変数に対する R^2 値（統制変数を除いた R^2 値）について、若年者と就業継続者の比較を行った。以下の図表 6-1 は、その結果をまとめたものである。

図表 6-1：若年者と就業継続者の比較

独立変数 \ 従属変数	残留意思		離職意思	
	若年者	就業継続者	若年者	就業継続者
上司・先輩・同期 R I 統制変数を除いた R ² 値	.31	⇨ .25	.17	⇨ .13

独立変数 \ 従属変数	職務満足		組織 O I	
	若年者	就業継続者	若年者	就業継続者
上司・先輩・同期 R I 統制変数を除いた R ² 値	.38	⇨ .27	.42	⇨ .43

図表 6-1 より、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」において、就業継続者よりも若年者の方が、R² 値が大きいことが確認できる。つまり、上記 3 つの結果変数においては、「職場の人間関係」が持つ説明力は、若年者の方が大きいということである。実際、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」に対する統制変数を除いた R² 値（職場の人間関係のみの説明力）は、若年者が .31, .17, .38 であり、就業継続者は、.25, .13, .27 となっている。

「職場の人間関係」が就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼす背景には、寺畑（2009）が指摘したように、若年者の方が社内の人間関係が狭いため、「上司」、「先輩」、「同期」など、少数の人間関係からより強い影響を受けてしまうことが考えられる。また、若年者自身が「先輩」や「上司」に変化・成長することによって、「職場の人間関係」の影響を「受ける側」から「与える側」に移行する可能性や、給与・待遇、勤務地、仕事内容など、「職場の人間関係」以外の要因がもたらす影響が、加齢と共に強くなることが推測される。

本分析においては、唯一「組織アイデンティフィケーション」だけは若年者よりも就業継続者の方が、R² 値が高かった。この背景には、入社からの経過年数に伴って「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が若年時よりも強固なものとなり、それが組織アイデンティフィケーションに転嫁したことが推測される。しかし、それ以外の「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」については、就業継続者において R² 値が減少している事実を鑑みると、本研究の結論として、「職場の人間関係」の影響力は経年変化する性質を持っており、時間の経過と共に減少していく傾向があると考えられる。

6.2.5.3 「上司」、「先輩」、「同期」の特徴と役割

比較分析から得られる第 3 の知見・示唆は、「上司」、「先輩」、「同期」の持つ影響力の大きさと持続性、そして各人の役割の違いである。具体的には、「上司」は職場における人間関係において最も大きな影響を持っており、なおかつ、その影響に持続性があること、「先輩」は若年者に対しては有意な影響を持つ一方、その影響力は徐々に低下していくこと、そ

して「同期」は、若年者に対しては有意な影響を持たないが、時間の経過と共に重要性が増す「遅効性」の人間関係であることが明らかとなった。

はじめに、「上司」については本分析結果から、全ての結果変数に対して有意な影響を与えており、なおかつ3者の中で最も大きな影響力を持つことが確認された（図表 4-22 から 4-25 参照）。「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に対する「上司」の影響力は、若年者において $\beta = .42$, $\beta = -.34$, $\beta = .40$, $\beta = .48$ ($p < .001$) であり、就業継続者では $\beta = .37$, $\beta = -.34$, $\beta = .38$, $\beta = .38$ ($p < .001$) となっている。第2の知見・示唆で指摘したように、全体傾向として時間の経過と共に影響力が減少する傾向にあるが、本分析結果から、「上司」、「先輩」、「同期」の中で、「上司」が最も強い影響を持つことが確認されている。LMXをはじめ、これまでも様々な研究から「上司」の重要性が指摘されてきたが、本研究においても、改めて「上司」との人間関係の重要性が支持される結果となった。

「上司」についてもう1つ特筆すべき点は、影響力の「持続性」である。具体的には、唯一「上司」だけが、若年者においても就業継続者においても一貫して有意な影響を及ぼしていることが確認された。つまり、後述する「先輩」、「同期」とは異なり、「上司」との人間関係は、入社からの年数に関わらず、常に組織成員の残留・離職意思や職務満足、組織に対する感情・認知・評価に影響を与え続けるということである。以上の結果から、「持続性」という観点からも、「上司」との人間関係は職場において最も重要な関係であると考えられる。

次に、「先輩」との人間関係については、入社1年目から3年目の若年者において重要性が高まる一方、4年目以降の就業継続者においては、重要性が低下することが明らかとなった（図表 4-22 から 4-25 参照）。「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に対する「先輩」の影響力は、若年者において $\beta = .18$ ($p < .01$), $\beta = -.11$ (非有意), $\beta = .32$ ($p < .001$), $\beta = .18$ ($p < .01$) であり、就業継続者では $\beta = .10$ (非有意), $\beta = -.02$ (非有意), $\beta = .12$ ($p < .05$), $\beta = .20$ ($p < .001$) となっている。本結果からも確認できるように、「先輩」との人間関係は就業継続者よりも若年者において、有意かつ大きな影響を及ぼす傾向がある。特に若年者の「職務満足」に対しては、 $\beta = .32$ ($p < .001$) の影響を及ぼしており、「上司」の $\beta = .40$ ($p < .001$) に近い数値となっている。しかし、就業継続者においては、「残留意思」に対する有意な影響が消失しており、「職務満足」についても、影響力が $\beta = .32$ から $\beta = .12$ ($p < .05$) まで大幅に減少している。

「先輩」の影響力が減少する背景については様々な要因が考えられるが、1つの可能性として、若年者に対するロールモデルとしての役割が終了することが考えられる。若年者は仕事の進め方やサポートを「先輩」から直接受ける機会が多く、「先輩」が若年者の最も身近なロールモデルとなっている可能性を指摘してきた。しかし、入社4年目以降、この役割が終了に近づくことによって「先輩」の持つ影響力が徐々に減少することが推測される。実際、若年者の「職務満足」に対する「先輩」の影響力は $\beta = .32$ ($p < .001$) となっているが、就

業継続者ではその影響力は $\beta = .12$ ($p < .05$) まで大幅に減少している。また、「残留意思」において、若年者では有意であった効果が就業継続者では消失している事実を鑑みると、本研究の結論として、「先輩」との人間関係は入社 1 年目から 3 年目の若年者においては重要性が高まる一方、その影響力は時間の経過と共に減少していく傾向があると考えられる。

一方、「先輩」とは異なる役割を示すのが「同期」である。「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」に対する「同期」の影響力は、若年者において $\beta = .07$ (非有意)、 $\beta = -.02$ (非有意)、 $\beta = -.01$ (非有意)、 $\beta = .14$ ($p < .001$) であったが、就業継続者では $\beta = .15$ ($p < .01$)、 $\beta = -.04$ (非有意)、 $\beta = .14$ ($p < .01$)、 $\beta = .28$ ($p < .001$) となっている(図表 4-22 から 4-25 参照)。上記結果からも確認できるように、「同期」との人間関係は、若年者においては「組織アイデンティフィケーション」を除き、全ての結果変数に対して非有意であった。しかし、就業継続者においては、「残留意思」、「職務満足」に有意な影響が表れ、「組織アイデンティフィケーション」についても β 値が 2 倍に向上している。

以上の結果が示唆するものは、「同期」との人間関係は若年者においては有意な影響を及ぼさないが、入社 4 年以降の就業継続者においては、その重要性が高まるということである。換言すれば、「同期」との関係は「遅効性」の性質を持つ人間関係であることが推測される。

時間の経過に伴って「同期」の重要性が増す背景については改めて調査が必要であるが、いくつかの可能性が考えられる。1 つは、時間の経過と共に、ロールモデルが「先輩」から「同期」に移り変わる可能性である。換言すれば、「先輩」のロールモデルとしての役割には一定の有効期限が存在し、時間の経過と共にロールモデルの対象が「変化する」ということである。例えば、入社 4 年目以降、自立的に仕事を推進することが出来るようになった結果、ロールモデルの対象が同時期に入社した「同期」にシフトし、「同期」の仕事ぶりや存在感が、「先輩」以上に、若年者自身の仕事に対する姿勢や意識に影響を与えることが考えられる。

また、もう 1 つの可能性として、入社当初はある種のライバルであった人間関係が、仕事経験を重ねる中で、苦楽を共にする同志・仲間という認識に変化し、その存在が職務満足や組織に対する肯定的な感情・認知・評価につながることも考えられる。本研究の結論・含意として、「同期」は時間の経過と共に重要性が増す「遅効性」の人間関係であり、若年者の将来的な仕事に対する姿勢、組織に対する感情・認知・評価に少なくない影響を与える存在になることが推測される。

以上の内容をまとめると、本研究の結論として次のことがいえる。はじめに、先行研究からも指摘されてきたように、「上司」は職場の人間関係の中で最も大きな影響力を持っており、その影響は年次に関係なく、一貫して継続することが確認された。一方、「先輩」との人間関係は、就業継続者よりも若年者に対して強い影響を及ぼす傾向があり、入社 1 年目から 3 年目の社会人初期において、特に重要性が増す人間関係であると考えられる。逆

に、「同期」との人間関係は、若年者よりも就業継続者において強い影響を及ぼす傾向があり、入社4年目以降において重要性が増す遅効性の人間関係であることが推測される。

また、全体傾向として、「職場の人間関係」が持つ影響力は経年変化する性質を持っており、時間の経過と共にその影響力は減少する傾向にある。換言すれば、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者において強い影響、役割を果たしており、入社1年目から3年目において、重点的にケア・マネジメントされるべきものであると考えられる。

6.3 分析 2：組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性

本研究では、分析 2 として組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性について検証を行った。「確認的因子分析」、「相関分析」、「重回帰分析」の3つの視点から検証を行った結果、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントは弁別が可能であり、両者は異なる概念であることが支持される結果となった。

両概念は別概念であるという結論と共に、本分析結果から得られる知見・示唆は次の2点である。1つは、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの類似性は、「感情的側面」の重複に起因することが確認された点である。相関分析の結果、Mael 尺度と組織コミットメント尺度の相関が $r=.67$ ($p<.01$) であるの対し、Johnson 尺度と組織コミットメント尺度の相関は $r=.80$ ($p<.01$) となっている（図表 4-32 参照）。これまでも述べてきたように、Mael 尺度の特徴はアイデンティフィケーションの「認知的側面」に注目した点であり、Johnson 尺度の特徴は「認知的側面」に加えて「感情的側面」を追加した点にあることを考えると、相関係数の差は、「感情的側面」の追加に起因するものであることが推測される。本研究の結論として、Johnson 尺度と組織コミットメント尺度は極めて高い相関関係にあり、その主な原因は、「感情的側面」の重複にあると考えられる。

本分析結果においても1つ注目すべき点は、「感情的側面」の影響力・役割の大きさが定量的に確認された点である。図表 4-32 の相関分析から、主要な結果変数と最も強い相関を示したのは、「感情的側面」のみを含む情緒的組織コミットメント尺度であり、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対する相関は、 $r=.69$, $r=.72$, $r=-.55$ ($p<.01$) となっている。次に高い相関を示したのは、「感情的側面」と「認知的側面」を含む Johnson 尺度であり、相関係数は $r=.69$, $r=.72$, $r=-.55$ ($p<.01$) となっている。最後は「認知的側面」のみを含む Mael 尺度であり、相関係数は $r=.55$, $r=.56$, $r=-.45$ ($p<.01$) である。以上の結果から、「感情的側面」を強く含む尺度ほど、結果変数との相関が高いことが確認された。

同様の傾向は重回帰分析においても確認されている。影響力を示す β 値は、情緒的組織コミットメント尺度が最も高い数値を示しており、Johnson 尺度や Mael 尺度と比較しても際立って高い（図表 4-33, 4-34 参照）。例えば、Mael 尺度と情緒的組織コミットメント尺度を同時に投入した場合、「職務満足」、「残留意思」、「離職意思」に対する影響力は、Mael

尺度が $\beta = .14$ ($p < .001$), $\beta = .04$ (非有意), $\beta = -.09$ ($p < .05$) であるのに対し, 情緒的組織コミットメント尺度は $\beta = .64$, $\beta = .79$, $\beta = -.55$ ($p < .001$) となっている。また, Johnson 尺度の場合においても, Johnson 尺度が $\beta = .31$, $\beta = .22$, $\beta = -.20$ ($p < .001$) であるのに対し, 情緒的組織コミットメント尺度は $\beta = .48$, $\beta = .63$, $\beta = -.45$ ($p < .001$) となっている。これらの結果は, 組織成員の残留・離職意思や職務満足に対して, 「感情的側面」が極めて強い影響を及ぼすことを示すものである。

これまで, 社会的アイデンティティ理論や自己カテゴリー化理論において「感情的側面」への視点が不足していることが指摘されてきたが, 本研究の結果は「感情的側面」の果たす役割・影響力の大きさを定量的に示すものであり, 改めて, 「理論」・「概念」・「尺度」における「感情面」の重要性を支持する結果となった。

6.4 分析 3: 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析

本研究の 3 つ目の分析は, 職場の人間関係が若年者の残留・離職意思に与える影響の構造分析である。本研究では, 職場の人間関係の「間接効果」を確認するために, 共分散構造分析の MIMIC モデルによる検証を行った。分析の結果, 職場の人間関係は「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して「間接的」に若年者の残留・離職意思に影響を及ぼしていることが明らかとなった。また, 若年者と就業継続者の比較分析の結果, 「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者において, より強い影響を及ぼすことが再確認された。

上記結果と共に, 構造分析から得られる追加的な知見・示唆は次の 4 点である。第 1 に, 総和としての「職場の人間関係」に与える影響は, 若年者の場合, 「上司」, 「先輩」, 「同期」の順に大きいということである。本研究では, 職場の人間関係という目に見えない仮説的な変数の影響を明らかにするために, 潜在変数として「職場の人間関係」を設定した。分析の結果, 「上司」, 「先輩」, 「同期」との人間関係が総和としての「職場の人間関係」に与える影響は, $\beta = .52$, $\beta = .21$, $\beta = .17$ ($p < .001$) となっており, R^2 値は .58 であった (図表 5-14 参照)。

以上の結果から, 「上司」, 「先輩」, 「同期」との人間関係は, 総和としての「職場の人間関係」の 6 割近くを占めることが推測される。また, 本分析結果から「職場の人間関係」を構成する要素として, 特に「上司」との人間関係が大きな影響を及ぼしていることが確認された。上記で示したように, 「上司」の影響力は $\beta = .52$ ($p < .001$) となっており, 「先輩」の 2 倍以上, 「同期」の 3 倍の数値となっている。本分析のみで「上司」の影響力の大きさを特定することは困難であるが, 職場全体の人間関係を形成する中で, 「上司」の果たす役割・影響が極めて大きいことが確認される結果となった。

第 2 の知見・示唆は, 構造分析の結果からも「残留意思」と「離職意思」は質的に異なる心理状態であることが確認された点である。6.2.4.1 で両者が表裏一体の心理状態ではない

ことを指摘したが、構造分析の結果から、「残留意思」に対しては「職務満足」よりも「組織アイデンティフィケーション」の方が強い影響を与える一方、「離職意思」に対しては、逆に「組織アイデンティフィケーション」よりも「職務満足」の方が強い影響を及ぼすことが明らかとなった（図表 5-11, 5-14, 5-15 参照）。具体的には、全サンプルの場合、「職務満足」と「組織アイデンティフィケーション」は、「残留意思」に対して $\beta = .36$, $\beta = .47$ ($p < .001$) の影響を与えているが、「離職意思」に対しては、 $\beta = -.41$, $\beta = -.27$ ($p < .001$) となっており、影響力の大きさが逆転している。これは、組織成員の「残留意思」を高めるために有効な要因と、「離職意思」を軽減するために有効な要因が異なることを示唆するものである。

また、 R^2 値は「残留意思」では .59 であったが、「離職意思」では .39 まで減少しており、説明力に大きな差が確認されている。さらに、モデル適合度も「残留意思」では AGFI = .978, CFI = .996, SRMR = .015, RMSEA = .046 であったが、「離職意思」では AGFI = .957, CFI = .989, SRMR = .028, RMSEA = .072 まで低下している。

以上の結果を総合的に勘案すると、「離職意思」は「残留意思」よりも多様な要因から影響を受ける変数であり、両者は質的に異なる心理状態であることが推測される。本研究の結論として、組織成員に「組織に居続けたい」と思わせる要因と「組織を辞めたくない」と思わせる要因は異なり、前者に対しては「組織アイデンティフィケーション」のような組織に対する肯定的感情や帰属意識を高めていくことが有効である一方、後者に対しては、「職務満足」のような仕事内容自体への満足感を高めていくことが有効であることが確認された。

第 3 の知見・示唆は、構造分析の結果からも、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係は、就業継続者よりも若年者において強い影響を及ぼすことが確認された点である。まず、図表 5-14, 5-15 より、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が総和としての「職場の人間関係」に与える影響は、就業継続者よりも若年者の方が大きいことが確認された。就業継続者の場合、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が「職場の人間関係」に与える影響は、 $\beta = .42$, $\beta = .22$, $\beta = .27$ ($p < .001$) であり、 R^2 値は .51 となっている。一方、若年者では、 $\beta = .52$, $\beta = .21$, $\beta = .17$ ($p < .001$) となっており、 R^2 値は .58 となっている。以上の結果から、上記 3 者との人間関係が総和としての「職場の人間関係」に与える影響は、若年者の方が高いことが確認された。このような結果の背景として、若年者は社内での人間関係が狭いため、職場全体の人間関係に対する 3 者の影響力が、就業継続者よりも高まることが推測される。

次に、総和としての「職場の人間関係」が「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して「残留意思」、「離職意思」に与える影響についても、若年者の方が高いことが確認された。若年者における「残留意思」、「離職意思」の R^2 値は、それぞれ .67, .45 となっており、就業継続者の .53, .33 と比較して高い。また、モデル適合度も、「残留意思」、「離職意思」の双方において若年者の方が高くなっている（図表 5-16 参照）。唯一、「組織アイデンティフィケーション」に対する「職場の人間関係」の影響力については、若年者よりも就業継続者の方が高くなっているが、その背景については、上記でも述べたように、時

間の経過（入社からの経過年数）に伴って職場の人間関係がより強固なものとなり、それが組織に対する肯定的な感情・認知・評価に転嫁されていることが推測される。しかし、全体的には、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が総和としての「職場の人間関係」に与える影響や、それが「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を経由して残留・離職意思に与える影響は、若年者の方が高い。本研究の結論として、「職場の人間関係」は若年者においてより強い影響力を発揮しており、職場における多様な人間関係は、入社 4 年目以降よりも、入社 1 年目から 3 年目の若年期において、重点的にケア・マネジメントされるべきものであると考えられる。

第 4 の知見・示唆は、若年者の「職務満足」は「職場の人間関係」によって決まる割合が大きいという点である。具体的には、就業継続者の場合、総和としての「職場の人間関係」が「職務満足」に与える影響は、 $\beta = .72$ ($p < .001$) であり、 R^2 値は .51 となっている。一方、若年者では、 $\beta = .83$ ($p < .001$) となっており、 R^2 値も .69 まで上昇している。寺畑 (2009) は、入社から間もない若年者は職務満足を議論するまでの技能を習得していないため、限られた人間関係から強く影響を受けることを指摘しているが、本分析結果は、「職場の人間関係」が若年者の「職務満足」に大きな影響を与えていることを支持するものである。以上の結果を鑑みると、6.2.4.2 の結論同様、若年者の職務満足を担保するためには、仕事内容だけでなく、その基礎となる「職場の人間関係」を充実させることが必要であることが示唆される結果となった。

6.5 分析 4：組織の代表性の交互作用効果

本研究の最後の分析は、組織の代表性の交互作用効果である。本研究では、組織成員が「上司」、「先輩」、「同期」に対して「組織の代表性」を感じるほど、各人に対する関係的アイデンティフィケーションは組織アイデンティフィケーションに転嫁されるという仮説のもとに検証を行った。分析の結果、若年者においては、「上司」に対する交互作用効果が有意傾向 ($\beta = .09$, $p < .10$) で確認された。また、就業継続者では、「上司」と「同期」において、 $\beta = .09$ ($p < .05$) の交互作用効果が確認された（図表 5-21 から 5-26 を参照）。

以上の結果から、「上司」や「同期」など、いくつかの対象においては組織の代表性の交互作用効果が確認されている。しかしながら、全体としては、6 つの分析の内、5%有意のものが 2 つに留まっている。また、有意なものについても、 β 値が低く、調整済み R^2 値もほとんど変化が見られない。以上の結果を鑑みると、「組織の代表性」の効果は極めて限定的であり、本研究全体の結論としては、交互作用効果は認められないという結果となった。

以上のような結果となった背景として、2 つの原因が考えられる。第 1 の原因は、尺度自体の問題である。本研究では、Ullrich et al. (2009) の代表性尺度を修正して使用しており、「(上司・先輩社員・同期) は、この会社の特徴を体現する『この企業らしい人』である」、「(上司・先輩社員・同期) は、この会社のメンバーが持つ共通点を象徴するような人であ

る」という 2 点について質問を行っている (5.3.1.3 参照)。これによって「上司」、「先輩」、「同期」が持つ「組織の代表性」を測定することが可能となっているが、本尺度には課題点もある。最も大きな問題は、各人に期待される代表性そのものが異なる場合、上記尺度では各人の代表性を捉え切れないという点である。例えば、「上司」に期待する代表性 (典型性) が組織全体を導くリーダーシップや組織の価値観を伝道することである一方、「先輩」に期待される代表性が、より小規模なチームを牽引する力や実務の手本を見せることである場合、上記尺度では代表性を測定できない可能性がある。実際、本分析で「組織の代表性」を測定した結果、平均値は「上司」が 3.68, 「先輩」が 3.74, 「同期」が 3.66 となっており、3 者間にほとんど差はなかった³⁶。しかしながら、「先輩」が組織を最も代表する人物であり、「上司」と「同期」の代表性がほぼ同等ということは、一般的には考えにくい。以上の結果から推測されることは、上記尺度は、「その企業らしい人」や「組織成員が持つ共通点を象徴するような人」を測定することは出来るが、その内容は必ずしも各人に期待される代表性を示すものではないということである。本問題については更なる検証が必要であるが、尺度自体の改善が必要であることが示唆される。

交互作用項が有意とならないもう第 2 の原因は、そもそも「組織の代表性」自体が有効な調整変数ではない可能性である。Sluss, Ployhart, Cobb & Ashforth (2012) の実証研究では、「組織のコアな価値観を推進しているか」を代表性の定義とし、交互作用効果について検証を行っている。しかしながら、当該研究には課題も残されている。最も大きな問題点は、調査対象が米国陸軍の新入隊員であるため、分析結果を一般化することが困難な点である。

当該研究では、米国陸軍の新兵 1,101 名を対象に、上官の組織の代表性を測定している。しかしながら、軍隊のような組織では、職務内容の特殊性から上官の命令・存在を絶対視し、上官と軍組織は一体であると知覚されやすいことが推測される。また、上官も軍隊における規律、価値観、行動規範などを複数回にわたって厳しく指導することが求められるが、一般の組織において軍隊ほど厳しく指導されることはまれである。つまり、軍隊のような特殊な状況下ゆえに、「組織の代表性」の効果が過度に強調されていた可能性が考えられる。

また、そのような特殊な状況下においても、当該研究における交互作用効果は $\beta = .16$ ($p < .05$) であり、 R^2 値の変化量も .02 に留まっている。以上の結果を鑑みると、「組織の代表性」の交互作用効果は極めて微弱なものであり、調整変数としての役割そのものに大きな疑問が残る。本研究の分析結果と合わせると、「組織の代表性」以外の有効な調整変数を探索する必要性が示唆される。

³⁶ 平均値の差の検定について 1 要因の分散分析を行った結果、代表性の主効果は全サンプル・若年者ともに有意ではなかった (全サンプル: $F = 3.04$, $p < .05$, n.s. $\eta_p^2 = .003$ 若年者: $F = 2.43$, $p < .05$, n.s. $\eta_p^2 = .006$)。

6.6 本研究の貢献

上記では、本研究で行われた 4 つの分析について、分析順に沿って結論と含意を述べてきた。本節では、「理論」・「尺度開発」・「早期離職問題」に対する本研究の貢献内容を整理し、研究全体の総括を行う。

6.6.1 理論への貢献

本研究ではアイデンティフィケーションを主要概念として分析を進めてきたが、本概念の理論的基盤は「社会的アイデンティティ理論」と「自己カテゴリー化理論」である。本研究を通して得られる両理論への貢献は、大きく 3 つ考えられる。第 1 に、「感情的側面」の役割・重要性を明らかにしたこと、第 2 に、社会的カテゴリーの動的側面を確認したこと、第 3 に、階層構造を持つ社会集団における脱個人化は、「組織の代表性」よりも「職位・役職」が優先される可能性を明らかにした点である。

6.6.1.1 「感情的側面」の役割・重要性

「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」に対する第 1 の貢献は、理論における「感情的側面」の重要性を定量的に明らかにした点である。これまで、「社会的アイデンティティ理論」においても「自己カテゴリー化理論」においても、「感情面」に対する視点の不足が批判されてきた。Abrams (1989) や Taylor & Moghaddam (1994) は、両理論について、人間を「思考する機械」、「認知的自動装置」として扱っており、現実のコンフリクトで生じる感情について注意が払われていないと批判している。

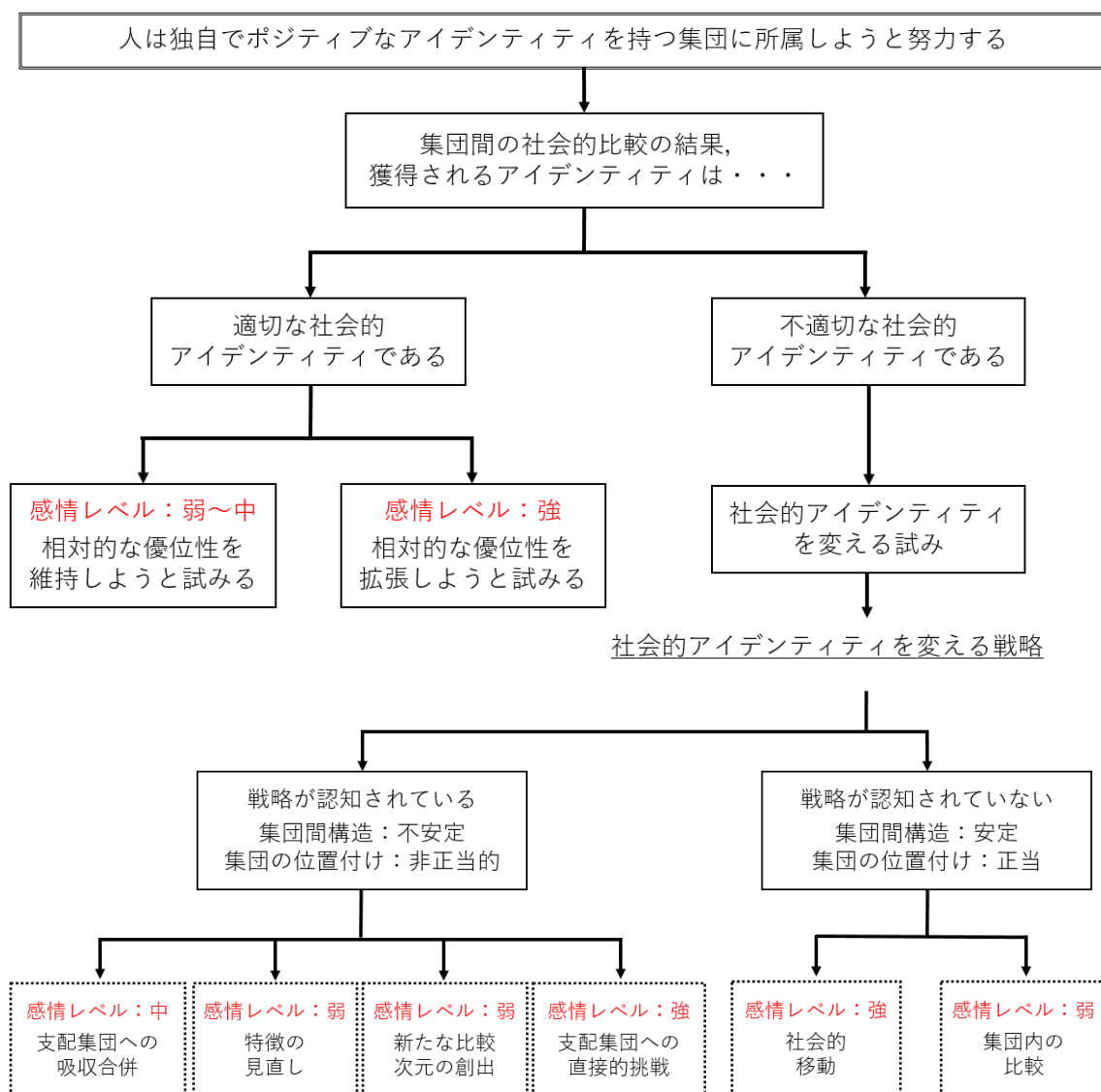
このような状況の中で、本研究では両理論を基盤とするアイデンティフィケーション尺度に「感情的側面」を追加することによって、その影響力を測定した。分析の結果、「感情的側面」は主要な結果変数に極めて強い影響を与えており、「感情的側面」の有効性・重要性が定量的に確認される結果となった。特に尺度の弁別性で行われた重回帰分析では、主要な結果変数に最も強い影響を与えたのは、「感情的側面」のみを含む情緒的組織コミットメント尺度であり、次に「感情的側面」と「認知的側面」を含む、Johnson 尺度、そして「認知的側面」のみを含む Mael 尺度という結果であった（図表 4-33, 4-34 参照）。本研究のみで判断することは出来ないが、上記結果は実証研究における「感情的側面」の影響力と重要性を示すものであり、「認知的側面」と同等、もしくはそれ以上に「感情的側面」に注目していく必要性を強く示唆するものである。

また、社会的アイデンティティ理論については行動指針の略図がフローチャートとして示されており、その内容は合理的で隙がないものとなっている（図表 2-2 参照）。しかし、本フローチャートに足りないものは、各段階における「感情的側面」への考察と、感情がそ

の後の選択に与える影響の検証である。例えば、集団間の社会的比較の結果、自己の社会的アイデンティティが不適切であると認知した場合、どのような感情が生まれ、その感情はその後の選択にどのような影響を与えるのだろうか。当該理論では、適切な社会的アイデンティティを得られていないと知覚した場合、「支配集団への吸収合併」、「所属集団の特徴の見直し」、「新たな比較次元の創出」、「支配集団への直接的挑戦」など、様々な戦略を実行することが想定されている。しかしながら、実際にどの戦略を採用するのかについては、その優先順位や基準は明らかにされていない。この疑問について1つ推測されることは、上記4つの戦略においても心理的・物理的な難易度が存在し、どの戦略を選択するかは、当該人物がどの程度自己の社会的アイデンティティに不満を持っているか、という「感情」の強さによって左右される可能性である。

例えば、自己の社会的アイデンティティを変える試みとして、上記4つの戦略の中で最も難易度が高いのは「支配集団への直接的挑戦」である。本戦略を選択するには、自己の社会的アイデンティティに対する強い不満や支配集団に対する敵意など、極めて強い感情が必要になる。逆に、自己の社会的アイデンティティに不満はありつつも、そこまで強いものではない場合、比較的穏健な選択肢である「所属集団の特徴の見直し」、「新たな比較次元の創出」などを選ぶことが予想される。つまり、「感情」は複数の選択肢から何らかの選択をする際の、バロメーター的な役割をしていることが考えられる。もし「感情」がそのような働きをしていると仮定した場合、社会的アイデンティティ理論のフローチャートは、例えば次のようなものになることが推測される。

図表 6-2：社会的アイデンティティ理論の略図における感情的側面の役割



出所：Taylor & Moghaddam（1994）「集団間関係の社会心理学」p.80 をもとに筆者作成

上記フローチャートが適切であるか否かについては、本研究で確認することはできない。重要な点は、自己の社会的アイデンティティの適切性を「認知」した際、満足・不満足（もしくは喜び・悲しみ・怒りなど）の「感情」が生まれることであり、その「感情」が後の行動選択に影響を与えているのではないか、という視点である。社会的アイデンティティ理論の課題は、「認知」のみで合理的に人間の行動を説明しようとしている点であり、「認知」から発生する「感情」、そして「感情」が行動に与える影響について考察が不足している点にある。社会的アイデンティティ理論を提唱した Tajfel 自身が感情的側面について言及していることや、本研究の結果を鑑みると、「社会的アイデンティティ理論」、「自己カテゴリー化理論」においても、「感情的側面」への更なる視点・配慮が必要であると考えられる。

6.6.1.2 社会的カテゴリー化の動的側面

理論に対する第 2 の貢献は、社会的アイデンティティ理論において、社会的カテゴリーを静的（不変的）な現象ではなく、動的（可変的）な現象として扱うことが妥当であることを確認した点である。社会的カテゴリーについては、人種や性別など、変更が困難なカテゴリーも存在するが、基本的に個人の「知覚・認知」によって成立するため、他者との交流、時間の経過、価値観の変化等によって影響を受けることが考えられる。また、人は通常、国家、宗教、人種、民族、企業、地域コミュニティなど、複数の社会集団に所属しており、どのカテゴリーが顕現化するかは、人や状況などの文脈（コンテキスト）によって変化することが推測される。

本研究に置き換えた場合、例えば、組織への帰属意識や一体感を示す組織アイデンティフィケーションの変動は、個人の社会的カテゴリーの顕現性が動的（可変的）なことを示す証左であると考えられる。本研究では、若年者と就業継続者の比較分析を行い、入社からの経過年数によって組織アイデンティフィケーションの強さや影響力が異なることを確認した（図表 4-15, 4-20, 5-14, 5-15 参照）。換言すれば、ある組織の成員であるという認知・知覚は、常に一定ではなく、時間の経過や他者との関係（本研究では職場の人間関係）によって変化するということである。以上の点を鑑みると、社会的カテゴリーやその顕現性は多様な要因から影響を受ける性質を持ち、個人の認知・知覚や社会的文脈、他者との関係によって変動する動的（可変的）な現象として扱うことが妥当であると考えられる。

6.6.1.3 階層構造を持つ社会集団における脱個人化

理論に対する第 3 の貢献は、階層構造を持つ社会集団において「脱個人化」が生起される場合、集団の目標、価値、行動規範を学ぶ準拠点（reference point）は、集団内における「職位・役職」が優先される可能性を明らかにした点である。具体的には、若年者が組織の目標・価値・行動規範などを学ぶ際、その準拠点は、対象が公式的な指揮・命令権、職位を備えているかが重視されるということである。

はじめに、本研究では、階層構造を持つ社会集団において脱個人化が生起される場合、「組織の代表性」が基準となって準拠点が選ばれること、また、「組織の代表性」は集団内での階層を示す「職位・役職」や「勤続年数」に比例して知覚されることを仮説として提示した。上記仮説を検証するため、本研究では 5.3.1.3 で示した 2 つの質問によって「組織の代表性」を測定している。測定の結果、若年者における平均値は、「上司」が 3.68, 「先輩」が 3.74, 「同期」が 3.66 であった。もし「職位・役職」や「勤続年数」が「組織の代表性」の知覚に関係があるとすれば、一般的に「上司」, 「先輩」, 「同期」の順に「組織の代表性」は高くなることが想定される。しかし、「組織の代表性」は「先輩」が最も高く, 「上司」, 「同期」の代表性は同程度という結果であった。以上の点から, 「組織の代表性」と「職位・役職」,

「勤続年数」は無関係であることが推測される。

一方、このような結果にも関わらず、若年者の「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」、「組織アイデンティフィケーション」の全てに有意な影響を及ぼしていたのは、「上司」との人間関係のみであった（図表 4-22 から 4-25 参照）。この事実は、「組織の代表性」の多寡と各人が持つ影響力が無関係であることを示している。「上司」が影響力を持つ理由は様々考えられるが、本研究における「上司」と「先輩」、「同期」の差は、公式的な指揮・命令権の有無である（図表 3-10 参照）。そして、この公式的な指揮・命令権が一般的に「職位」や「役職」によって担保されている事実を鑑みると、「上司」が影響力を持つ背景には、「職位・役職」が重要な役割を果たしていることが推測される。

最後に、本研究においては、「組織の代表性」の交互作用効果が認められなかった。この事実は、「上司」との人間関係が組織に対する肯定的な感情・認知・評価に移行する際、「組織の代表性」はそれらを促進する要因にはならないということである。換言すれば、組織成員が持つ共通の特徴や行動特性を持っているか否かは、「上司」が持つ影響力の促進に影響を及ぼさないということである。

以上の結果を総合的に勘案すると、階層構造を持つ社会集団の脱個人化について、次のことが推測される。第 1 に、「組織の代表性」と「職位・役職」、「勤続年数」は別個のものであり、それらは必ずしも「組織の代表性」を示すものではないこと。第 2 に、階層構造を持つ社会集団において脱個人化が生起される場合、準拠点の選択基準の 1 つとして、公式的な指揮・命令権を担保する「職位・役職」が基準となる可能性があること。第 3 に、階層構造を持つ社会集団においては、「組織の代表性」の有無は、集団への肯定的な感情・認知・評価の促進にほとんど影響を及ぼさない、ということである。

このようなことが起こる背景には、企業のような社会集団においては、組織成員全体が持つ共通の価値観や代表性を身に付けることよりも、直接的な人事・評価権や公式的な指揮・命令権を持つ「上司」が伝える目標・価値・行動規範を身に付ける方が、集団内で生き残るために有効であることが推測される。本分析結果については、更なる検証と研究蓄積が必要であるが、集団内における階層構造など、社会集団が持つ特徴によって脱個人化の準拠点の選ばれ方が異なる点や、組織の典型性・代表性が特定の社会集団においてはほとんど意味を持たないことは興味深い発見事実である。これらの知見を実証研究から明らかにしたことは、両理論の今後の精緻化にも寄与するものであると考えられる。

6.6.2 尺度開発への貢献

本研究では、アイデンティフィケーションの概念を若年者の早期離職問題に応用するために、尺度開発に取り組んできた。本研究を通じた尺度開発への貢献は、「Johnson 尺度の有効性の確認」、「関係的アイデンティフィケーション尺度の開発」、「弁別性の確認」の 3 点である。

6.6.2.1 Johnson 尺度の有効性確認

尺度開発に対する第 1 の貢献は、既存の Mael 尺度よりも Johnson 尺度の方が、アイデンティフィケーションの尺度として有効であることを明らかにした点である。これまでのアイデンティフィケーション研究では、Mael and Ashforth (1992) の Mael 尺度が実質的な標準尺度として使用されてきた。しかし、Mael 尺度の課題点として、尺度妥当性（概念と尺度の不一致）、「感情的側面」の不足、応用性の低さなどが挙げられる（3.2.2 項及び 3.2.3 項参照）。一方、Johnson 尺度の優れた点は、社会的アイデンティティ理論に依拠し、「感情的側面」を追加したこと、概念と尺度の一致、そして応用範囲の広さにある。

本研究では、4.2.2 項において Mael 尺度と Johnson 尺度の差の検証を行い、「残留意思」、「離職意思」、「職務満足」などの主要な結果変数に対して、Johnson 尺度の方が高い影響力・説明力を持つことを明らかにした。理論と実証の両面から Johnson 尺度の有効性を示したことは、今後の尺度選択に有益な示唆をもたらすものであり、アイデンティフィケーション尺度の発展に寄与するものであると考えられる。

6.6.2.2 関係的アイデンティフィケーションの尺度開発

尺度開発に対する第 2 の貢献は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発である。関係的アイデンティフィケーションについては、概念の歴史が浅く、標準的な尺度も定まっていなかった。本研究では、研究蓄積が豊富な組織アイデンティフィケーションの定義・尺度を援用し、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発に取り組んできた（2.3.4 項及び 3.2.4 項参照）。

本研究の取り組みを通して、概念の再定義や、「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度が開発されたことは、本概念の発展に大きく寄与するものであると考えられる。特に、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発によって多様な人間関係を同一の概念・尺度で測定・分析できるようになったことは、本研究の最も大きな貢献の 1 つである。LMX や TMX 等の既存概念の課題点を克服しつつ、アイデンティフィケーションという新たな視点から職場の人間関係を捉え直したこと、多様な人間関係を共通の概念・尺度で比較検討するための素地を作ったことは、職場の人間関係の影響・役割の解明に新たな可能性を提供するものである。

6.6.2.3 弁別性の確認

尺度開発に対する第 3 の貢献は、我が国における弁別性の実証研究がごく少数に留まる中、文化、地域、制度を越えて、組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントが別概念であることを再確認した点である。特に、「確認的因子分析」、「重回帰分析」、「相関

分析」の 3 つの分析から包括的に弁別性が確認されたことは、本問題の解決に大きく寄与すると考えられる。

また、弁別性の検証を通して、組織コミットメントと組織アイデンティフィケーションの理論的な相違点や影響力の差を定量的に示した点も、両概念の精緻化と将来の活用法に寄与すると考えられる。特に、主要な結果変数に対して、組織アイデンティフィケーションよりも組織コミットメントの方が強い影響を及ぼすという結果は、小玉(2011a)が指摘する、組織コミットメントは所属組織に対して抱く思いが「態度」として表面化した概念であり、組織アイデンティフィケーションよりも強い影響を持つという主張を支持するものである。

多数の研究から両概念の弁別性が確認される中、今後重要となる視点は、両概念の差異を理解した上での使い分けである。本研究の結果を鑑みると、仕事に対する満足感や、残留・離職意思のような個別・具体的な態度変数を測定する場合は、組織コミットメントの方が有効であることが推測される。一方、組織成員であるという認知を自己概念に統合する心理的プロセスに注目する場合は、組織アイデンティフィケーションの方が有効であると考えられる。このような使い分けは、両概念の差の明確化や弁別性の上に成り立つものであり、そのような意味において、本研究における理論的・実証的な差の検証は、単に弁別性を確認するだけでなく、両概念の将来的な使い分け、活用法の土台を形成するものであると考えられる。

6.6.3 早期離職問題への貢献

本研究のテーマである、若年者の早期離職問題に対する貢献は、「職場の人間関係」が若年者の残留・離職意思にどのような影響を与えるのかを明らかにした点である。

本研究では、上記分析の前段として、はじめに早期離職問題の歴史の変遷を振り返り、バブル経済期以降、早期離職がどのような原因、時代背景によって引き起こされたのかをレビューしてきた。第1章でも指摘したように、これまで、若年者の早期離職問題については多数の調査・研究が行われてきたが、早期離職が発生した原因を時系列かつ包括的に検討した研究は少ない。本研究では、早期離職が発生した原因として「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」の3つを挙げ、各要因がどのような時代背景の中で引き起こされたのかを分析してきた。また、要因間の関連を指摘し、「環境要因」が「企業要因」を引き起こし、「企業要因」が「個人要因」を引き起こした、という仮説的な因果関係を提示した。本仮説が適切であるか否かについては、更なる研究蓄積が必要である。しかしながら、多様な先行研究の知見を時系列的観点から整理し直し、要因の発生順や要因間の関連を指摘したことは、早期離職問題全体のメカニズムを明らかにするための一助になると考えられる。

また、本研究では、既存研究の課題点として解決策の「実現可能性」の問題を指摘し、「環境要因」、「企業要因」、「個人要因」を検討するだけでは、早期離職問題を解決することが困難であることを指摘した。早期離職問題を解決していくためには、企業・個人がより「直接

的」に関わることが可能な「職場要因」に注目することが必要であり、その中でも「職場の人間関係」は解決策の実現可能性、即効性、経済性など、複数の観点から取り組むべき課題であると考えられる。

本研究では、この「職場の人間関係」について「上司」、「先輩」、「同期」を取り上げ、彼らとの人間関係が若年者の早期離職に与える影響について分析を行った。本研究を通して得られた複数の知見の中で、特に重要なものは以下の3点である。

第1の知見は、「職場の人間関係」は「間接的」に若年者の早期離職に影響を与えるということである。具体的には、「職場の人間関係」はそれ自体が直接的に影響を及ぼすのではなく、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」などに影響を及ぼすことによって、「間接的」に若年者の残留・離職意思に影響を与えることが確認された。早期離職を直接的に促す要因である、仕事に対する満足感や組織に対する感情・認知・評価に影響を与えるという意味において、「職場の人間関係」は衛生要因的な働きや役割を担っていることが推測される。本研究の結論として、若年者の早期離職を防止するためには、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」を高める必要があり、それらを高めるためには、その「土台」となる「職場の人間関係」を充実させることに注力する必要があるといえる。

第2の知見は、「職場の人間関係」が及ぼす影響力は時間の経過に伴い「減少」する傾向があるということである。言い方を変えれば、「職場の人間関係」は就業継続者よりも若年者に対してより強い影響を発揮するため、入社1年目から3年目において、重点的にケア・マネジメントされるべきものであると考えられる。

本研究では若年者と就業継続者の比較を通して「職場の人間関係」が及ぼす影響力の経年変化を明らかにした。その中でも、影響力の顕著な低下が確認されたのが「職務満足」である。「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係が「職務満足」に与える影響力（説明力）は、若年者では統制変数を除く R^2 値が.38であったが、就業継続者では.27まで低下している（図表4-24参照）。これは「職務満足」に占める「職場の人間関係」の影響の割合が減少していることを意味する。しかしこの事実は、裏を返せば若年者においては「職務満足」の少ない部分が「職場の人間関係」によって形成されているということでもある。実際、職務内容とは直接関係のない「職場の人間関係」が、若年者の「職務満足」の約4割を占めるというのは興味深い事実であり、同時に留意すべき点である。本結果から示唆されることは、早期離職を防止するためには、「職場の人間関係」による「職務満足」の担保が有効であり、特に、仕事自体に対するやりがいや、スキル形成がされる以前の若年期において、職場の人間関係の効果が期待されるという点である。逆説的ではあるが、「職場の人間関係」の影響力は時間の経過と共に減少するからこそ、入社1年目から3年目の若年期において、重点的にケア・マネジメントされる必要があると考えられる。

第3の知見は、「職場の人間関係」には各人ごとに重要となる「タイミング」や「時期」が存在するという点である。そしてこの事実は、「職場の人間関係」の影響をより深く理解するためには、単に「誰」との人間関係が「どの程度」重要かという視点だけでなく、そ

れが「いつ」重要になるのか、という視点が今後の分析において必要になるということである。

まず、「上司」との人間関係については、若年者と就業継続者の両者において、一貫して最も強い影響を及ぼしていた（図表 4-22 から 4-24 参照）。つまり、「上司」との人間関係は入社からの年数に関係なく組織成員の残留・離職意思や職務満足に影響を与え続けており、影響力の大きさや持続性の観点からも、「上司」は職場における最も重要な人間関係であると考えられる。

一方、興味深い結果を示したのが、「先輩」と「同期」である。「先輩」との人間関係は、若年者においては「残留意思」や「職務満足」に有意な影響を及ぼしていたが、就業継続者では影響が消失もしくは減退している（図表 4-22 から 4-24 参照）。この結果から推測されることは、「先輩」との人間関係は入社 1 年目から 3 年目において重要性が高まるが、入社 4 年目以降は徐々にその影響力や重要性が低下するというものである。

逆に、「同期」との人間関係は、入社 1 年目から 3 年目では組織アイデンティフィケーションを除く全ての結果変数に対して非有意であったが、就業継続者においては、「残留意思」と「職務満足」で有意な影響が表れている（図表 4-22 から 4-24 参照）。この結果は、「同期」との人間関係は若年期よりも入社 4 年目以降において重要性が増すことを意味しており、「同期」との人間関係は「遅効性」であることが示唆される。

以上の結果を鑑みると、それぞれの人間関係において重要となる時期やタイミングが異なり、「上司」のように継続して影響を与え続ける人間関係もあれば、「先輩」、「同期」のように、時期によって重要性が高下する人間関係も存在する。本結果についてはパネルデータを使用したより精緻な分析が必要であるが、人間関係によって重要となる時期が異なる（可変する）という事実は、興味深い発見であり、将来の研究に新たな視点をもたらすと考えられる。

今後、「職場の人間関係」の影響・役割をより深く理解していくためには、「誰と」、「いつ」、「どのような」関係を形成すべきか、その人間関係は相対的に「どの程度」影響力を持つのか、という視点からの研究蓄積が必要となる。また、「職場の人間関係」がどのような経路を通じて早期離職に影響を与えているのかについても、より精緻な分析が必要である。

アイデンティフィケーションの概念導入、尺度開発、構造分析など、本研究における複数の挑戦的な取り組みは上記視点での分析を可能にするものであり、その成果は、早期離職問題改善のための一助となることが期待されるものである。

第 7 章 終章

－本研究の限界と将来の研究展望－

7.1 はじめに

本章では、本論文の締め括りとして、本研究の限界と将来の研究展望について述べていく。はじめに、7.2 節では、本研究の限界として「分析データ」と「尺度開発」の課題について述べていく。7.3 節では、将来の研究展望として「質的調査による分析」、「分析モデルの改善」、「中小企業への応用」、「多様な雇用形態への応用」の 4 つを挙げ、その意義について述べていく。

7.2 本研究の限界

本研究では多数の分析を行ってきたが、主要な限界点として「分析データ」と「尺度開発」の問題が挙げられる。以下の 7.2.1 項では、分析データの限界としてコモンメソッドバイアスと調査対象者の抽出条件の課題について述べていく。7.2.2 項では、尺度開発の課題点として、対象者の明確化と質問項目の改善について言及していく。

7.2.1 分析データの課題

分析データの限界として最も留意すべき点は、コモンメソッドバイアス（共通方法バイアス）の問題である。本研究では、インターネット調査を通じて 1,037 名の回答を回収し、その内 936 名のデータを使用して分析を行ってきた。調査にあたり、結果変数群の回答を質問票の最初に持ってくるなど、可能な限りの工夫を試みたが、コモンメソッドバイアスが生じている可能性は排除できない。西村（2013）が指摘しているように、同一人物の同一調査票から独立変数と従属変数を用いることは、回答者が回答の一貫性を無意識に維持する傾向や、社会的に望ましい回答を行う可能性があるため、出来る限り避けるべきである。また、一時点のデータのみでは、因果の方向を特定することも困難である。

Podsakoff, Mackenzie and Lee（2003）によれば、このような問題を回避するために、独立変数と従属変数を異なる母集団から収集することや、第 1 回目のサーベイで独立変数に関する調査を行い、第 2 回目で従属変数に関する調査を行う、などの手法が提示されている。本研究においても、西村や Podsakoff らの指摘に従い、少なくとも、異なる母集団でのデータ収集と結果の再検証が必要である。また、本研究のテーマや分析結果を鑑みると、パネルデータでのデータ収集が望ましいと考えられる。本研究結果の信頼性・妥当性を担保するためにも、コモンメソッドバイアスの問題を解決していくことは不可欠である。

分析データに関するもう 1 つの課題点は、調査対象者の抽出条件である。本研究では、調査対象者の抽出条件として、「最終学歴」、「雇用形態」、「企業規模」、「出向の有無」、「転職経験の有無」の 5 つを事前に設定した。これにより、本研究の調査対象者は、大卒正社員として 200 名以上の企業に所属し、現在他社に出向・常駐をしておらず、転職経験がない者

となっている。これらの抽出条件によって、母集団の均質性が保たれている一方、調査対象者に偏りが生じている可能性も否定できない。特に留意すべき点は、本研究において設定された「雇用形態」、「企業規模」、「転職経験の有無」の3点である。

第1に、本研究では、「雇用形態」について正社員のみを対象としている。その背景には、日本的雇用慣行の変化による影響を最も受けた大卒正社員を分析対象としていることがある。しかしながら、近年、我が国において雇用形態の多様化が進んでいることは周知の事実であり、例えば、雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は、4割近くまで上昇している（総務省、2016）。非正規雇用者については、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など、多様な雇用形態が含まれており、職業観や組織に対する基本的な姿勢、考え方、愛着等も多様であることが推測される。それゆえ、本研究結果を異なる雇用形態にそのまま適用することは困難である。雇用の多様化が推進される中、正社員以外の雇用形態に目を向けることは極めて重要なテーマであるため、本件については別途、調査・分析が必要であると考えられる。

第2に、本研究では研究テーマの必要性から「企業規模」を200名以上に設定し、それらの企業に所属する者を調査対象としてきた。しかし、このような抽出条件による最も大きな弊害は、中小企業に勤務する者のほとんどが、調査対象外となってしまうことである。

中小企業の定義は業種によって異なるが、製造業では資本金3億円または従業員数300名以下、卸売業は資本金1億円または従業員数100名以下、サービス業は資本金5000万円または従業員数100名以下、小売業では資本金5000万円または従業員数50名以下となっている（中小企業庁、2016）。つまり、製造業を除く卸売業、小売業、サービス業については、中小企業に勤める者が調査対象者となっておらず、本研究結果の適用については課題が残る。我が国における9割以上の企業が中小企業に属することを考えると、本研究結果の信頼性・妥当性を担保するためには、中小企業を対象とした再調査が不可欠である。

第3に、「転職経験の有無」についても留意が必要である。転職経験の有無によって、組織に対する基本的な姿勢、愛着、人間関係に対する考え方が大きく異なる可能性を考慮し、本研究では転職経験がない者を調査対象者としてきた。それゆえ、転職経験がある者に対して、本研究結果をそのまま適用することはできない。「雇用形態」、「企業規模」と同様、結果の妥当性・信頼性を担保するためには、転職経験者を対象とした更なる分析が必要である。

7.2.2 尺度開発の課題

本研究の第2の限界点は、尺度開発における対象者の明確化と質問項目の改善である。本研究では「上司」、「先輩」、「同期」に対する関係的アイデンティフィケーションの尺度開発を行ってきたが、少なくとも2つの課題が残されている。1つは、対象者の明確化の問題である。6.2.3項でも述べたように、本研究では対象者によって尺度の適合度が異なる結果となった。具体的には、「上司」に対する関係的アイデンティフィケーション尺度は適合度

が良好であったが、「先輩」については許容範囲ぎりぎりであった。また、「同期」については許容範囲ではあるが、必ずしも良好とは言えない結果となっている（図表 4-14 参照）。

上記結果の原因として考えられることは、「対象者の明確性」である。本研究では、「上司」を直属の上司とし、その定義を「自分に対して公式な指揮命令権を持つ、組織ライン上すぐ上の上司」としていた。それゆえ、対象者が比較的明確であったことが推測される。しかし、「先輩」の定義は、「自分に対して公式な指揮命令権を持たない、入社年次や年齢が上の社員」であり、「同期」については、「新卒として同時期に入社した者」となっている。本定義からも理解できるように、「先輩」、「同期」については当てはまる対象が複数名存在する可能性があるため、回答者が複数の対象者を想像し、回答内容の一貫性に影響を与えたことが推測される。

上記課題点を克服するために、関係的アイデンティフィケーションの対象をより明確に指定していくことが考えられる。例えば、「先輩」についても、若年者のメンターや教育係を担う者にするか、それとも他部署で言葉を交わす程度の者を指定するかによって、影響力にも大きな差が出ることが予想される。「同期」についても、仕事面・プライベート面で交流のある者と、直接関わりのない者では、存在の意味が異なる可能性がある。本研究の結果をより精緻化していくためには、尺度開発における対象者の選定と明確化に留意する必要があると考えられる。

尺度開発における 2 つ目の課題点は、質問項目の改善である。本研究では、Johnson et al. (2012) の 2 因子各 4 項目の尺度をベースに、関係的アイデンティフィケーション尺度の開発を進めてきた。2 回の予備調査を経て作成した尺度は 3.2.4 項で示した通りであるが、質問項目については課題も残されている。最も留意すべき点は、質問項目内における「アイデンティティ」等の言葉の解釈が、人によって異なる点である。

本件については、予備調査の段階から指摘があった問題であり、本研究ではアイデンティティという言葉の後に、「考え方・特徴」などの文言を挿入することによって回答者の理解をサポートしてきた。しかしながら、このような訳は基本的に誤訳であり、却って誤解を生む可能性がある。また、アイデンティフィケーションは、自己のアイデンティティ形成に関わる概念であるが、例えば、「上司との仕事における関係は、自己の仕事上の人格（パーソナリティ）を形成している」という質問に、即座に答えることが困難な回答者がいたことも予想される。本問題の根本的な解決は困難であるが、1 つの対策として、調査票の冒頭に、調査票で使用される用語の基本的な定義や解釈を載せておくことが考えられる。また、文意が損なわれない範囲で、邦訳の修正や意識を検討する必要がある。対象者の明確化と質問項目の改善は、関係的アイデンティフィケーションの尺度開発において喫緊に対応すべき課題であると考えられる。

7.3 将来の研究展望

本節では、本論文の締め括りとして将来の研究展望について述べていく。具体的には、今後重要となる研究テーマ・領域として、「質的調査による分析」、「分析モデルの改善」、「中小企業への応用」、「多様な雇用形態への応用」の4つが想定される。

7.3.1 質的調査による分析

将来の研究として最も重要となるものが、「質的調査による分析」である。本研究では、「職場の人間関係」が若年者の早期離職に与える影響について、主に定量調査による分析を行ってきた。多数の分析を通して、定量的に様々な知見・示唆が得られたことは、本研究の1つの貢献である。しかしながら、今後必要となる分析は、本研究結果から得られた知見・示唆に対する、質的調査を通じた裏付けと発展である。

例えば、本研究結果から、「職場の人間関係」が及ぼす影響力が経年変化すること、人間関係によって重要となる「時期」や「タイミング」が存在することが明らかとなった。しかしながら、上記現象が「なぜ」起こるのか、「どのように」起こるのかについては、明らかにされていない。本研究では上記現象の背景として、職場の人間関係の「幅」や「質」の変化、「先輩」のロールモデルとしての役割の終了などについて言及したが、これらの指摘も推測に留まっている。

本研究の知見・示唆の裏付けや、更なる発展のためにも、インタビュー調査等による質的調査が不可欠である。また、今後、質的調査において重要となるテーマについては、主に以下の3点が考えられる。

第1に、若年者の「職業観」に関する質的調査である。第1章において若年者の「職業観」が変化していることを指摘したが、第2ロスト期（2010年から2014年）については、それ以前とは異なる傾向が確認されている（1.4.6.4 参照）。早期離職の展望を検討する上でも、若年者の職業観変化について、改めて調査・分析をする必要がある。

第2のテーマは、「職場の人間関係」に関する質的調査である。特に重要な点は、「上司」、「先輩」、「同期」との人間関係について、社会的交換関係からの視点だけでなく、「各人との人間関係は、仕事上の人格形成にどのような影響を与えているか」、「各人の存在は、あなたにとってどのような意味を持っているのか」など、より心理的側面に焦点をあてた調査を行う必要がある。また、これらの調査を若年者と就業継続者それぞれに行うことによって、各人の存在の意味や役割の変化を明らかにすることが可能となるかもしれない。特に、どのような時期・タイミングにおいて「先輩」の役割や重要性が低下していくのか、なぜ「同期」との関係が時間の経過と共に重要になるのかなど、上記テーマによる質的調査からは、多様な知見・示唆が得られることが予想される。

第3のテーマは、若年者の「職務満足」をテーマとした質的調査である。6.2.4.2でも指

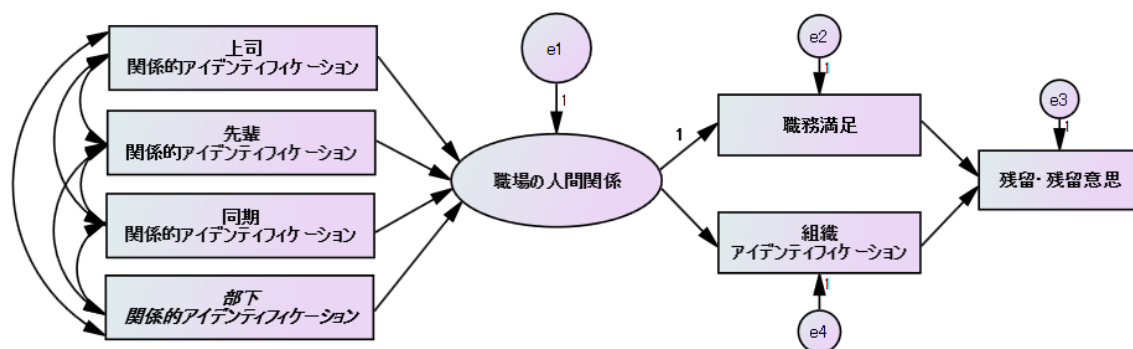
摘したように、若年者の「職務満足」は「職場の人間関係」から少なからぬ影響を受けていることが明らかとなった。しかし、職務内容自体とは直接関係のない（と推測される）「職場の人間関係」が、どのように若年者の職務に対する満足感を担保しているのかについては、明らかとなっていない。本研究で指摘した、ロールモデルとしての役割やメンターとしてのサポートなど、様々な可能性が考えられるが、本テーマについては若年者に対する質的調査が必要である。特に若年者の職務満足に強い影響を及ぼしている「上司」と「先輩」については、各人に対して期待される対人的な関わり方やサポートについて、丁寧なインタビュー調査をしていく必要があると考えられる。

7.3.2 分析モデルの改善

将来の研究における第2のテーマは、分析モデルの改善である。本研究では、共分散構造分析のMIMICモデルによる分析を行ったが、本モデルには複数の改善余地がある。

第1に、対象となる人間関係の拡張である。本研究では、「上司」、「先輩」、「同期」を職場の人間関係の代表として取り上げたが、例えば、「部下」や「サポートスタッフ」など、上記以外の人間関係を追加することが考えられる。企業によって職場の人間関係の在りようが多様であることを考えると、所属企業の実情に即したモデルを組んでいくことも考えられる。例えば、図表7-1のように、「上司」、「先輩」、「同期」だけでなく、「部下」のような職場において重要な役割を果たしていることが推測される人間関係を追加していくことによって、分析モデルの精緻化を図ることが可能である。

図表 7-1：分析モデルの改善案（1）

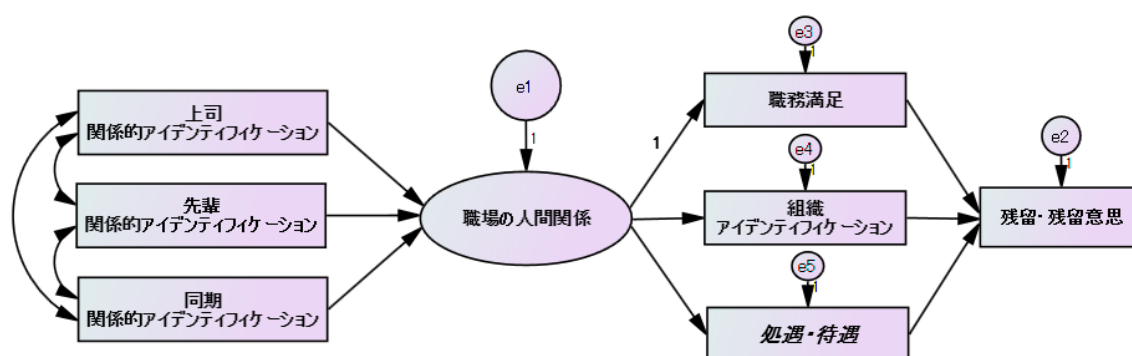


第2に、「職務満足」や「組織アイデンティフィケーション」のように、「職場の人間関係」が影響を及ぼす可能性がある他の要因を追加することによって、分析モデルの修正・改善を行うことが考えられる。例えば、給与などの「処遇・待遇」は、常に離職理由の上位に挙げられる要因であり、若年者だけでなく、就業継続者においても強い影響を及ぼしていることが推測される。1つの可能性として、図表7-2のように「処遇・待遇」を分析モデル内

に挿入することによって、「職場の人間関係」が「処遇・待遇」に与える影響を明らかにすることが可能となる。

本研究においても、職務内容とは直接関係のない「職場の人間関係」が「職務満足」の一部を形成していることが確認されたが、同様に、「職場の人間関係」が「処遇・待遇」の一部分を担保している可能性も否定できない。給与・役職等に代表される「処遇・待遇」は、企業においても容易に変更することができないため、もし「職場の人間関係」によって「処遇・待遇」に対する満足感を一部分でも担保することが出来るのであれば、実務上においても有益な示唆となり得る。職場の人間関係は「処遇・待遇」の一部である、という考え方は、「職場の人間関係」の役割や影響の分析に新たな視点をもたらすことが考えられる。

図表 7-2：分析モデルの改善案（2）



以上のように、分析モデルの修正・改善については、様々な可能性が想定される。本研究ではMIMICモデルを使用したけど、モデルそのものを変更することも考えられる。重要な点は、多様な年齢層から（もしくは同一人物のパネルデータとして）データを収集し、要因間の因果関係を意識したモデルを作成していくことである。これによって離職行動に至る背景・メカニズムや、時間の経過によってそれがどのように変化していくのか、という立体的な知見・視野を獲得することが可能になると考えられる。

7.3.3 中小企業への応用

将来の研究における第3のテーマは、中小企業に焦点を当てた調査・分析である。7.2.1項でも言及したように、本研究では従業員数200名以上の企業に所属する者を調査対象としてきた。実際には、従業員数1,000以上の企業に勤務する者が936名中679名（65.5%）に及んでおり、全体として大企業に所属する者が多数を占めている（図表3-7参照）。

しかしながら、本研究の限界部分でも述べたように、我が国における企業の9割以上は中小企業に区分される。それゆえ、本研究で得られた知見・示唆の信頼性と妥当性を担保するためには、中小企業に焦点を当てた再調査が不可欠である。

再調査に際して 1 つ推測されることは、企業規模が小さくなるほど、「職場の人間関係」の影響力は「強くなる」という点である。本研究では、若年者と就業継続者で「職場の人間関係」の影響力に違いがあることを明らかにしたが、その背景として、両者が持つ人間関係の「幅」の違いを挙げた。つまり、「職場の人間関係」が若年者においてより強い影響を及ぼすのは、若年者は職場における人間関係に広がりがないため、少数の人間関係から大きな影響を受けるということである。

もし上記仮説が適切であるならば、職場における人間関係の絶対数が少ない中小企業においては、「職場の人間関係」が及ぼす影響力が強くなることが予想される。換言すれば、「職場の人間関係」の影響力は、従業員数と反比例する可能性が推測される。

本仮説については改めて検証が必要であるが、どのような要因によって影響力が高下するかを明らかにすることは、「職場の人間関係」の影響やメカニズムを理解するための一助になると考えられる。また、中小企業に焦点を当てた調査・分析は、我が国における 9 割以上の企業にとって有益な知見・示唆となり得るという点において、社会的意義のある研究になることが予想される。

7.3.4 多様な雇用形態への応用

将来の研究における第 4 のテーマは、関係的アイデンティフィケーションの多様な雇用形態への応用である。本研究の限界部分でも触れたように、我が国においては雇用形態の多様化が進んでおり、特に非正規雇用労働者の割合が増加傾向にある。総務省の「労働力調査（2016）」によれば、雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は約 4 割（37.5%）となっており、6 年連続増加している。しかしながら、職場における非正規雇用労働者の存在感が増す一方、彼らが職場の人間関係においてどのような役割を果たしているのか、周りの人間関係からどのような影響を受けているのかについては、必ずしも明らかになっていない。

アイデンティフィケーションの分野においては、唯一、小玉（2011）がスーパーマーケット団体の加盟企業 15 社 381 名（正規労働者 150 名、パートタイマー 231 名）を対象に、雇用形態別の調査を行っている。分析の結果、正規・非正規に関わらず、自社には他社とは相違した独自性があることを強く認識することによって、自発的な行動をとることなどが指摘されている。しかしながら、当該研究の目的が、組織の独自性の影響を明らかにすることであるため、「職場の人間関係」については別途調査が必要である。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など、多様な雇用形態が進む中において、非正規雇用労働者が職場において果たす役割や、「職場の人間関係」が彼らの離職行動にどのような影響を及ぼすかは、今後さらに重要性が増すテーマであると考えられる。

本テーマにおいて 1 つ推測されることは、「職場の人間関係」の影響力は、正規雇用者よりも非正規雇用者において「強くなる」ということである。正規雇用者と非正規雇用者の組織に対する帰属意識やコミットメントが異なることは、小玉（2011）においても指摘されて

いるが、一般的に、雇用期間に定めのある非正規雇用者の組織に対する帰属意識は、正規雇用者よりも低くなることが予想される。そのような状況の中で、非正規雇用者が組織に留まるか否かは、組織以外の要因、例えば、賃金・給与や自分が直接的に関わる職場の人間関係に強く依存することが推測される。

本仮説についても改めて検証が必要であるが、重要な視点は、「雇用形態」によって職場の人間関係に対する考え方、影響の受け方が異なるのではないかと、という視点である。労働市場における非正規雇用労働者の存在感が高まる中において、「職場の人間関係」が彼らの職務満足や離職行動に与える影響を明らかにすることは、極めて重要な研究テーマとなり得るものである。

7.4 おわりに

本研究では、「職場の人間関係」が若年者の早期離職に与える影響をテーマに、多数の議論・分析を行ってきた。しかしながら、本研究で明らかにされた知見・示唆は、「職場の人間関係」に関するごく一部のものであり、研究を通して、新たな疑問・テーマが導出されている。

本研究分野において今後重要となるのは、「上司」、「先輩」、「同期」、「部下」など、各職場の状況に即した人間関係を抽出し、それらの人間関係が及ぼす影響を時系列に追っていくことである。また、本章でも触れた「企業規模」、「雇用形態」、「転職経験の有無」は、「職場の人間関係」に対する基本的な姿勢や影響の受け方に変化をもたらす可能性があるため、別途検証が必要である。さらに、本研究では結果変数として「残留意思」や「離職意思」を使用した、「意志」と「行動」は別個のものである。「職場の人間関係」の本質的な影響力を明らかにするためには、実際の離職行動を結果変数にすることや、定量分析の裏付けとして、質的調査を丁寧に行っていく必要がある。

以上のような多数の欠点・課題はありつつも、アイデンティフィケーションの概念導入、尺度開発、構造分析等への取り組みは、本研究分野の発展の一助になることが期待される。また、本研究で得られた知見・示唆が、若年者の早期離職問題に一石を投じることができるのであれば、筆者にとっても望外の喜びである。

引用・参考文献

欧文文献

- Abrams, D. (1989). *How social is social identity?* Paper presented at the First European Congress of Psychology, Amsterdam, The Netherlands.
- Abrams, D. and de Moura, R. (2001). Organisational identification: psychological anchorage and turn-over. In Hogg, M.A. and Terry, D.J. (eds), *Social Identity Processes in Organisational Contexts*. Philadelphia: Psychology Press, pp. 131–148.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Allen, V.L. & Wilder, D. A. (1975). “Categorization, Belief similarity, and group discrimination,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 971-977.
- Allport, F.H. (1924). *Social Psychology*, Boston: Houghton-Mifflin.
- Aron, A., & Aron, E. (2000). Self-expansion motivation and including other in the self. In W. Ickes & S. Duck (Eds.), *The social psychology of personal relationships*: 109-128. New York: Wiley.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. and Corley, K.G. (2008). “Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions,” *Journal of Management*, 34, 325-374.
- Ashforth, B.E., & Johnson, S. A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts*: 31–48. Philadelphia: Psychology Press.
- Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989). “Social identity theory and the organisation,” *Academy of Management Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 20-39.

- Ashforth, B.E. and Mael, F.A. (1996). "Organisational identity and strategy as a context for the individual," In Baum, J.A.C. and Dutton, J.E. (eds), *Advances in Strategic Management*, Vol. 13. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 19–64.
- Ashforth, B.E., Saks AM (1995). "Work-role transitions: alongitudinal examination of the Nicholson model," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 68:157-175
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H., (2007). "Socialization in organizational contexts," *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22, pp.1-70.
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2): 21-38.
- Becker. H.S. (1960). "Notes on the concept of commitment," *American Journal of Sociology*. 66, 32-40.
- Bergami, M. and Bagozzi, R.P. (1996). "Organisational identification: conceptualization measurement, and nomological validity," Working Paper 9608-10, University of Michigan Business School.
- Bergami, M. and Bagozzi, R.P. (2000). "Self categorisation, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization," *British Journal of Social Psychology*, 39, 555–577.
- Billing, M.G. (1973). "Normative communication in a minimal intergroup situation," *European Journal of Social Psychology*, 3, 339-343
- Billing, M.G. & Tajfel, H. (1973). "Social categorization and similarity in intergroup behavior," *European Journal of Social Psychology*, 3, 27-52.
- Brown, M.E. (1969). "Identification and some conditions of organisational involvement," *Administrative Science Quarterly*, 14, 346–355.

- Brown, R. J. (1984). The role of similarity in intergroup relations. In H. Tajfel (Ed.), *The social dimension* (Vol.2, pp. 603-623). Cambridge: Cambridge University Press.
- Buchanan, B. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cheney, G. (1982). Organisational identification as a process and product: a field study. Unpublished master's thesis, Purdue University.
- Cheney, G. (1983a). "The rhetoric of identification and the study of organizational communication," *Quarterly Journal of Speech*, 69, 143-158.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). "Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?," *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585-605.
- Cook, J. and Wall, T. (1980). "New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need fulfilment," *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- DeCotiis, T.A. & Summers. T.P. (1987). "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment," *Human Relations*, 40, 445 - 470.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. and Harquail, C.V. (1994). "Organisational images and member identification," *Administration Science Quarterly*, 39, 239- 263.
- Edwards, M.R. (2005). "Organizational identification: A conceptual and operational review," *International Journal of Management Reviews*, 7: 207-230.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. (2007). "Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.

- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). "Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment," *Journal of Applied Psychology*, 95: 1085-1103.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues Monograph 1*. New York: International University Press.
- Fisher, C. D. (1986). "Organizational socialization: An integrative review," In K. M. Rowland and G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, Vol.4, pp. 101-146, Greenwich, CT: JAI Press.
- Foot, E. (1951). "Identification as the basis for a theory of motivation," *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Gautam, T., van Dick, R., & Wagner, U. (2004). "Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of related concepts," *Asian Journal of Social Psychology*.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective," *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Griffeth, R.W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the millennium," *Journal of Management*, 26: 463- 488.
- Hall, D.T., Schneider, B. and Nygren, H.T. (1970). "Personal factors in organizational identification," *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Harquail, C.V. (1998). Organisational identification and the "whole person": integrating affect, behavior, and cognition. In Whetten, D.A. and Godfrey, P.C. (eds), *Identity in organisations: Building Theory Through Conversations*. London: Sage, pp.223-231.

- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). "Multiple dimensions of organisational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being," *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 159-169.
- Herrbach, O. (2006). "A matter of feeling? The affective tone of Organizational commitment and identification," *Journal of Organizational Behavior*, 27: 629-643.
- Herzberg, F. Mousner, B. and Snyderman, B. B.: The Motivation to Work John Wiley & Sons, Inc. (1959).
- Hornstein, H.A. (1972). "Promotive tension: the basis of prosocial behavior from a Lewinian perspective," *Journal of Social Issues* 28: 191-218.
- Hogg, M.A. & Abrams, D. (1985). Review of, H. Tajfel (Ed.), "The Social Dimension: European Developments in Social Psychology (Vols. 1 and 2)," *Journal of Language and Social Psychology* 4: 51-60.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A Social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge. (吉森護・野村泰代(訳)『社会的アイデンティティ理論：新しい社会心理学体系化のための一般理論』, 北大路書房, 1995年) .
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover. Cincinnati: South/Western.
- Johnson, D.M., Morgeson P.F. and Hekman. R.D. (2012). "Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1142-1167
- Jovanovic, Boyan. (1979). "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, 972-989.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). "The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency," *Journal of Applied Psychology*, 88: 246-255.

- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Kopelman, R.E., Rovenpor, J. L., & Millsap, R. E. (1992). "Rationale and construct validity evidence for the Job Search Behavior Index: Because intentions (and new year's resolutions) often come to naught," *Journal of Vocational Behavior*, 40: 269–287.
- Kramer, R.M., & Brewer, M. B. (1984). "Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma," *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1044-1057.
- Lee, S.M. (1969). "Organisational identification of scientists," *Academy of Management Journal*, 12, 327–337.
- Lee, S.M. (1971). "An empirical analysis of organizational identification," *Academy of Management Journal*, 14, 213–226.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). "Multidimensionality of leader– member exchange: An empirical assessment through scale development," *Journal of Management*, 24, 43–72.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). "The definition and measurement of job involvement," *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Louis, M. R., Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857–866.
- Lyons, T.F. (1981). Propensity to leave scale of 1971. In Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D., & Warr, P.B. (Eds). *Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. New York: Academic Press.
- March, J.G. & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

- Meal, F.A. and Ashforth, B.E. (1992). "Alumni and their alma mater: a partial test of a reformulated model of organisational identification," *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103–123.
- Meal, F.A. and Ashforth, B.E. (1995). "Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers," *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Mael, F.A. & Tetrick, L.E. (1992). "Identifying organizational identification," *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (1998). "25 years of voluntary turnover research: A review and critique," In C. L. Cooper & I. T. Robertson, *International review of industrial and organizational psychology*, vol. 13: 49-81. New York: Wiley.
- Meyer, J. and Allen, N. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, 1, 61–98.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace, theory research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. and Johnson, J.R. (2000). "Reconsidering the organisational identification questionnaire," *Management Communication Quarterly*, 13, 626–658.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover," *Journal of Applied Psychology*, 77: 237–240.
- Moghaddam, F. M., Taylor, D. M. (1994). *Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological Perspectives*. Second Edition. New York: Praeger. Hardcover & Softcover.
- Moscovici, S. (1972). *The Psychosociology of Language*, Chicago: Markham Publishing.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York.

- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). "Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work?," *Journal of Organizational Behavior*, 12, 543-554.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement and Involvement in the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pettigrew, T.F., Allport, G. W. & Barnett, E. O. (1958). "Binocular resolution and perception or race in South Africa," *British Journal of Psychology*, 49, 265-278.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). "Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it," *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Pratt, M.G. (1998). To be or not to be? Central questions in organisational identification. In Whetton, D.A. and Godfrey, P.C. (eds), *Identity in Organisations: Building Theory Through Conversations*. London: Sage, pp. 171-207.
- Pratt, M.G., & Rafaeli, A. (2001). "Symbols as a language of organizational relationships," *Research in Organizational Behavior*, 23: 93-132
- Pratt, M.G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). "Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents," *Academy of Management Journal*, 49: 235-262.

- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Rosch, E. (1978). "Principles of categorization," in E. Rosch and B.B. Lloyd (eds) *Cognition and Categorization*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rousseau, D.M. (1998). "Why workers still identify with organisations," *Journal of Organisational Behaviour*, 19, 217-233.
- Schneider, B., Hall, D.T. and Nygren, H.T. (1971). "Self image and job characteristics as correlates of changing organisational identification," *Human Relations*, 24, 397-416.
- Shamir, B. and Kark, R. (2004). "A single item graphicscale for the measurement of organisational identification," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123.
- Shamir, B., Breinin, E., Zakay, E. and Popper, M. (2000). "Leadership and social identification in military units: direct and indirect effects," *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 612-640.
- Shamir, B., Zakay, R., Breinin, E., & Popper, M. (1998). "Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisal of leader performance," *Academy of Management Journal*, 41: 387-409.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). "Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships," *Academy of Management Review*, 32: 9-32.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). "How relational and organizational identification converge: Processes and conditions," *Organization Science*, 19: 807-823.
- Sluss, D. M., Cooper, D., Morrell, D. L., & Thompson, B.S. (2008). *Coming into focus: Exploring work relationships through exchange and identity lenses*. Paper presented at the 15th meeting of the European Association of Experimental Social Psychology, Opatjia, Croatia.

- Sluss, M.D., Ployhart, E. R., Cobb, G.M. & Ashforth, E. B. (2012). "Generalizing newcomer's relational and organizational identifications: Processes and Prototypicality," *Academy of Management Journal*, 55-4, 949-975.
- Tajfel, H. (1970). "Experiments in intergroup discrimination," *Scientific American*, 223(5), 96-102.
- Tajfel, H. (1974a). "Social identity and intergroup behavior," *Social Science Information*, 13(2), 65-93.
- Tajfel, H. (ed.) (1978a). *Differentiation Between Social Groups*, London: Academic Press.
- Tajfel, H. (ed.) (1984). *The Social Dimension: European Developments in Social Psychology*, Cambridge University Press and Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, vols 1 and 2.
- Tajfel, H., Flament, C., Billing, M. G. & Bundy, R. F. (1971). "Social categorization and intergroup behavior," *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-177.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). "An integrative theory of intergroup conflict," in W.G. Austin & S. Worchel (eds) *The social psychology of intergroup relations*, Monterey, Calif.: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. & Wilkes, A. L. (1963). "Classification and quantitative judgement," *British Journal of Psychology*, 54, 101-113.
- Taylor, D.M. & Moghaddam, F.M. (1994). *Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological Perspectives*. (2nd Ed.) Westport, CT: Praeger Press. (野波寛・岡本卓也・小杉考司(訳)『集団間関係の社会心理学—北米と欧州における理論の系譜と発展』晃洋書房, 2010年) .
- Terence, R.M., Brooks, C.H., Thomas, W.L., (2001). "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, 44-6, 1102-1121.

- Turner, J.C. (1975). "Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behavior," *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.
- Turner, J.C. (1978a). Social categorization and social discrimination in the minimal group paradigm. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp.101-140). London and New York: Academic Press.
- Turner, J. C. (1984). "Social identification and psychological group formation," in H. Tajfel (ed.) *The Social Dimension: European Developments in Social Psychology*, Vol. 2, Cambridge University Press.
- Turner, J.C., Brown, R. J. & Tajfel, H. (1979). "Social comparison and group interest in ingroup favouritism," *European Journal of Social Psychology*, 9, 187-204.
- Turner, J.C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
(蘭千壽・内藤哲雄・磯崎三喜年・遠藤由美(訳)『社会集団の再発見：自己カテゴリー化理論』, 誠信書房, 1995 年) .
- Ullrich, J., Christ, O., & van Dick, R. (2009). "Substitutes for procedural fairness: Prototypical leaders are endorsed whether they are fair or not," *Journal of Applied Psychology*, 94, 235-244.
- van Dick, R. (2001). "Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organisation psychology," *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- van Dick, R. (2004). "My job is my castle: identification in organizational contexts," *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-203.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). "Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and attitudes," *Journal of Organizational Behavior*, 27: 571-584.

- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L. and de Lima, F. (2002). "Organisational identification after a merger: a social identity perspective," *British Journal of Social Psychology*, 41, 233–252.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). "Foci and correlates of organizational identification," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137-147.
- Van Maanen, J. (1975). "Police Socialisation: a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department," *Administrative Science Quarterly*, 20, pp. 207 -228
- Van Maanen, J. (1978). "People processing: Strategies of organizational socialization," *Organizational Dynamics*, 7, pp. 18-36.
- Van Maanen, J., and Scheinm E. H. (1979). "Toward a theory of organizational socialization," In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1, pp. 209-264.
- Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). "Understanding transformational leadership-employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153–172.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (1998). "Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization," *Organization Science*, 10: 777-790.

邦文文献

池上知子・遠藤由美 (2008). 『グラフィック社会心理学』サイエンス社.

伊藤重男 (2015). 「若手社会人の早期離職についての要因分析」『四天王寺大学紀要』第 59 号, pp.307-332.

大竹文雄・猪木武徳 (1997). 「労働市場における世代効果」浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析 転換期の日本経済』東京大学出版会, 第 10 章.

太田聡一・玄田有史・近藤絢子 (2007). 「溶けない氷河―世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569 号, pp4-16.

太田聡一 (2010). 「若年雇用問題と世代効果」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会, 第 15 章.

太田聡一 (2010). 『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.

尾形真実哉 (2009). 「導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析―組織社会化戦術の観点から」甲南経営研究, 49 (4), pp19-61.

尾形真実哉 (2012). 「若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究―職種による比較分析―」, 経営行動科学第 25 巻第 2 号, 91-112.

尾形真実哉 (2012). 「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究―若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析―」『組織科学』45 (3), 49-66.

小川憲彦 (2006). 「組織における社会化過程と個人化行動に関する理論的・実証的研究」神戸大学博士論文.

柿本敏克 (2001). 社会的アイデンティティ理論, 社会的認知ハンドブック, 北大路書房, pp.120-123.

株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『Global Career Survey』
http://www.works-i.com/pdf/s_000242.pdf (最終閲覧日 2016-6-22).

株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』
<http://www.works-i.com/surveys/graduate.html> (最終閲覧日 2017-1-5).

株式会社カイラボ (2013).『早期離職白書 2013 - 3 年で辞めた若者たちの本音』.

荻谷剛彦・本田由紀 (2010).『大卒就職の社会学』東京大学出版会.

木村太一 (2016).「マネジメント・コントロールと組織アイデンティフィケーションの研究：定量的調査にもとづく考察」一橋大学博士論文.

黒澤昌子・玄田有史 (2001).「学校から職場へー「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490 号, pp.4-18.

経済広報センター (2004).『若年者の就労に関するアンケート』.

玄田有史 (2001a).「結局,若者の仕事がなくなった一高齢社会の若年雇用」橘木俊詔・ワイズ, デービッド編『日米比較一企業行動と労働市場』日本経済新聞社, pp.173-202.

玄田有史 (2001b).『仕事のなかの曖昧な不安ー揺れる若者の現在』中央公論新社.

玄田有史 (2008a)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』, No.580, pp.61-77.

厚生労働省 (2016).『一般職業紹介状況 (職業安定業務統計).』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>
(最終閲覧日 2017-1-6).

厚生労働省 (2015).『学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移』
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-02.pdf>
(最終閲覧日 2016-5-13).

厚生労働省 (2016).『学歴別卒業後 3 年以内離職率の推移』
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouseiteikyokukenyukiroudoutaisakubu/0000140596.pdf>
(最終閲覧日 2017-1-5).

厚生労働省 (2015).『雇用動向調査』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/15-2/dl/gaikyou.pdf>

(最終閲覧日 2016-5-13).

厚生労働省 (2016).『雇用動向調査』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/dl/gaikyou.pdf>

(最終閲覧日 2017-1-6).

厚生労働省 (2015).『新規大学卒業者の産業分類別卒業 3 年後の離職率の推移』

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-19.pdf>

(最終閲覧日 2016-5-13).

厚生労働省 (2016).『新規大学卒業者の産業分類別卒業 3 年後の離職率の推移』

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140615.pdf)

[Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140615.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140615.pdf)

(最終閲覧日 2017-1-6).

厚生労働省 (2015).『新規大学卒業就職者の事業所規模別卒業 3 年後の離職率の推移』

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-18.pdf>

(最終閲覧日 2016-5-13).

厚生労働省 (2016).『新規大学卒業就職者の事業所規模別卒業 3 年後の離職率の推移』

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140614.pdf)

[Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140614.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000140614.pdf)

(最終閲覧日 2017-1-6).

厚生労働省 (2013).「第 2 章 日本経済と就業構造の変化」『労働経済の分析—構造変化の中での雇用・人材と働き方』

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/dl/13-1-4.pdf>

(最終閲覧日 2016-5-13).

厚生労働省 (2015).「平成 27 年賃金構造基本統計調査」『学歴別』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/03.pdf>

(最終閲覧日 2017-2-8).

厚生労働省 (2009).「平成 21 年若年者雇用実態調査結果の概況」『若年者雇用実態調査』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/young/h21/dl/gaikyo.pdf>
(最終閲覧日 2016-6-21).

厚生労働省 (2013).「平成 25 年若年者雇用実態調査結果の概況」『若年者雇用実態調査』
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkokyou-h25_houdou.pdf
(最終閲覧日 2016-6-21).

厚生労働省 (2013).「労働者健康状況調査」『労働安全衛生特別調査』
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf
(最終閲覧日 2016-5-25).

厚生労働省職業安定局 (2014).『雇用を取り巻く環境と諸課題について』
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000062121.pdf>
(最終閲覧日 2016-5-13).

鴻巣忠司 (2012).「新卒採用者と中途採用者の組織社会化の比較に関する一考察—個人の革新行動に与える影響を中心として—」神戸大学ワーキングペーパー.

鴻巣忠司・小泉大輔・西村知晃 (2011).「新卒採用者と中途採用者の組織社会化の比較研究」経営行動科学学会第 14 回大会.

小玉一樹 (2011).「組織成員の帰属意識に関する研究—社会的アイデンティティ理論の観点から—」広島大学博士論文.

小玉一樹 (2011a).「組織同一視と職務態度・行動との関連性—組織コミットメントとの弁別性に注目して—」人材育成研究 6 (1), 55-67.

小玉一樹 (2011b).「組織同一視尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島大学マネジメント研究』11, pp.55-67.

小玉一樹・戸梶亜紀彦 (2010).「組織同一視の概念研究—組織同一視と組織コミットメントの結合」, 『広島大学マネジメント学会—マネジメント研究』第 10 号, 51-66.

- 小林徹 (2016). 「新規学卒者の就職先特徴の変化と早期離職の職場要因」『日本労働研究雑誌』, No. 668.
- 小林徹 (2013). 「高度経済成長期以降の職場変化と外部労働市場」 博士論文.
http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/download.php/KO10004001-20144136-0003.pdf?file_id=99661
 (最終閲覧日 2016-5-18).
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実 (2014). 「大卒者の早期離職とその後の転職先—産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』 第 671・672 号, pp.50-70.
- 近藤絢子 (2008). 「労働市場参入時の不況の長期的影響—日米女性の比較分析」『季刊家計経済研究』 77 号, pp73-80.
- 櫻木晃裕 (2006). 「職務満足概念の構造と機能」『豊橋創造大学紀要』 10 号, pp37-47.
- 佐藤一磨 (2009). 「学卒時の雇用情勢は初職離職後の就業行動にも影響しているのか」樋口 美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應—京大連携グローバル COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅤ』, pp.81-104.
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD : 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 総務省統計局 (2016). 『労働力調査』
http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_1
 (最終閲覧日 2017-1-6).
- 田尾雅夫 編著 (1997). 『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際』 京都大学学術出版会.
- 高尾義明・王英燕 (2012). 経営理念の浸透—アイデンティティプロセスからの実証分析— 有斐閣.

- 高尾義明 (2013).「組織アイデンティフィケーションと組織コミットメントの弁別性：日本における組織アイデンティフィケーション研究に向けた予備的分析」『首都大学東京経営と制度』11号, pp.65-80.
- 高尾義明 (2013). 組織成員のアイデンティフィケーション 組織学会 (編).組織論レビュー I 組織とスタッフのダイナミズム 白桃書房 pp. 193-235.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997).実証的研究会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫 (編).「会社人間」の研究 京都大学学術出版会 pp. 265-296.
- 高橋弘司 (1993).「組織社会化研究をめぐる諸問題」,『経営行動科学』第8巻第1号, pp.1-22.
- 竹内倫和 (2003).「新規学卒就職者の初期キャリアにおける態度変容とリアリティ・ショック縦断的調査に基づく検討」『経営行動科学学会第6回年次大会発表論文集』140-149.
- 中小企業庁 (2016).『中小企業・小規模企業者の定義』
<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>
 (最終閲覧日 2017-2-8).
- 寺畑正英 (2009).「若年層における継続就業の要因」『東洋大学経営論集』74号, pp.213-229.
- 内閣府 (2001).『青少年の生活と意識に関する基本調査報告書―第3章 職業関係』
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/seikatu2/pdf/2-3-1.pdf>
 (最終閲覧日 2016-5-13).
- 内閣府 (2010).『若者の意識に関する調査 (ひきこもりに関する実態調査).』
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/hikikomori/pdf/gaiyo.pdf>
 (最終閲覧日 2016-5-18).
- 内閣府 (2012).『若者雇用戦略』
<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/sennryaku.pdf>
 (最終閲覧日 2016-5-13).

内閣府 (2012).『若者の考え方についての調査報告書』

<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/thinking/h23/pdf/gaiyo.pdf>

(最終閲覧日 2016-5-13).

内閣府 (2014).『我が国と諸外国の若者の意識に関する調査—第4章 職業関係』

http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/thinking/h25/pdf/b2_3.pdf

(最終閲覧日 2016-5-13).

中村友理絵・則定百合子 (2014).「若者の早期離職の主要因に関する研究—職場ストレス, 抑うつ傾向, 労働環境との関連」『和歌山大学教育学部紀要』第64集, pp.37-48.

西村孝史 (2013).「HRM」『日本労働研究雑誌』No.633, pp.46-49.

日本生産性本部 (2014). (2015). (2016).『働くことの意識』.

日本労働研究機構 (1999).「雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRM (Human resource management) チェックリスト」『調査研究報告書』No. 124.

濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 (2011).「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』611号, pp.26-37.

原ひろみ (2005).「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』542号, pp.4-17.

林祥平 (2013).「組織社会化と組織的同一化の弁別妥当性」『経営行動科学』26(1), pp.1-15.

林祥平 (2016).「組織成員のアイデンティティマネジメントの研究」神戸大学博士論文.

福本俊樹 (2011).「組織社会化概念の再定位」神戸大学ワーキングペーパー.

前田佐恵子・濱秋純哉・堀雅博・村田啓子 (2010).「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か? 家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析」*ESRI Discussion Paper Series No. 234*.

安田雪 (2008).「若年者の転職意向と職場の人間関係—上司と職場で防ぐ離・転職—」*Works Review*, 3, 32-45.

谷内篤博 (2005).『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房.

山本寛 (1995).「勤労者のワーク・コミットメントの比較とその関係要因の検討 (2). - キャリア上の決定・行動との関係を中心にして -」『日本労務学会年報』, 66-75.

吉村大吾 (2010).「若者の早期離職現象に関する基礎的考察」『労務理論学会誌』第 19 号, pp.217-229.

吉村大吾 (2012).「若者の早期離職と企業経営に関する研究」『迫手門経済論集』,46 (2), 94-116.

労働政策研究・研修機構 (2007).『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』JILPT 調査シリーズ No, 36.

労働政策研究・研修機構 (2012).『中小企業における人材の採用と定着－一人が集まる求人, 生きいきとした職場／アイトラッキング, HRM チェックリスト他から－』JILPT 労働政策研究報告書 No,147.

付録 (Appendix)

付録 (A) : 本研究で使用された尺度と質問項目

A-1 : 組織コミットメント (情緒的側面)

Allen & Meyer (1990) の修正版

- (1) I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
私の仕事生活 (キャリア) の残りをこの会社で過ごせたら、とても幸せだ
- (2) I really feel as if this organization's problems are my own.
私はこの会社の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている
- (3) I feel a strong sense of "belonging" to my organization.
私はこの会社に対して、強い「所属感」を感じている
- (4) I feel "emotionally attached" to this organization.
私はこの会社に対して「愛着」を感じている
- (5) I feel like "part of the family" at my organization.
私は、会社という「家族」の一員であるように感じている
- (6) This organization has a great deal of personal meaning for me.
この会社は、私にとって個人的に重要な意味を持っている

A-2 : 組織アイデンティフィケーション

Mael and Ashforth (1992) の修正版

- (1) When someone criticizes (name of organization) , it feels like a personal insult.
会社が批判されたときに、自分が批判されたように感じる
- (2) I am very interested in what others think about (name of organization) .
他の人が会社のことをどのように思っているのかについて、とても興味がある
- (3) When I talk about this organization, I usually say "we" rather than "they".
会社について誰かに話すとき、たいてい「あの会社」ではなく「うちの会社」という
- (4) This organization's successes are my successes.
会社の成功は、私にとっての成功である
- (5) When someone praises this organization, it feels like a personal compliment.
会社が褒められたときに、自分が褒められたように感じる
- (6) If a story in the media criticized the organization, I would feel embarrassed.
もしメディアで会社を批判する話が出ていたら、きまり悪く感じる

Johnson et al. (2012) の修正版

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to be a member of the company.
この会社の一員であることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to be a member of the company.
この会社の一員であることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to be a member of the company.
この会社の一員であることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the company, I would be very disappointed.
もしこの会社を辞めなければならぬとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity is based in part on my membership in the company.
この会社の一員であることは、私のパーソナリティ（人格）の一部を形成している
- (6) My membership in the company is very important to my sense of who I am.
この会社の一員であることは、私が「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self overlaps with the identity of the company.
この会社のアイデンティティ（考え方・特徴）と、私のアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the company were criticized, it would influence how I thought about myself.
もしこの会社が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

A-3 : 関係的アイデンティフィケーション

Johnson et al. (2012) の修正版

「上司」に対する関係的アイデンティフィケーション

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to work with the immediate supervisor.
直属の上司と一緒に働けることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the supervisor, I would be very disappointed.
もし直属の上司と離れなければならないとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity at work is based in part on my work relationship with the immediate supervisor.
直属の上司との仕事における関係は、私の仕事上の人格（パーソナリティ）の一部を形成している
- (6) My work relationship with the immediate supervisor is very important to my sense of who I am at work.
直属の上司との仕事における関係は、私が仕事において「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self at work overlaps with the work identity of the immediate supervisor.
直属の上司の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）と、私の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the work relationship with the immediate supervisor were criticized, it would influence how I thought about myself.
もし直属の上司が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

Johnson et al. (2012) の修正版

「先輩」に対する関係的アイデンティフィケーション

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to work with the senior peer.
先輩社員と一緒に働けることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to work with the senior peer.
先輩社員と一緒に働けることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to work with the senior peer.
先輩社員と一緒に働けることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the senior peer, I would be very disappointed.
もし先輩社員と離れなければならないとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity at work is based in part on my work relationship with the senior peer.
先輩社員との仕事における関係は、私の仕事上の人格（パーソナリティ）の一部を形成している
- (6) My work relationship with the senior peer is very important to my sense of who I am at work.
先輩社員との仕事における関係は、私が仕事において「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self at work overlaps with the work identity of the senior peer.
先輩社員の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）と、私の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the work relationship with the senior peer were criticized, it would influence how I thought about myself.
もし先輩社員が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

「同期」に対する関係的アイデンティフィケーション

感情的側面 (Affective aspect)

- (1) I feel happy to work with the colleague who joined the company in the same year.
同期と一緒に働けることに、幸せを感じる
- (2) I am proud to work with the colleague who joined the company in the same year.
同期と一緒に働けることに、誇りを感じる
- (3) It feels good to work with the colleague who joined the company in the same year.
同期と一緒に働けることに、満足感を感じる
- (4) If I were forced to leave the colleague who joined the company in the same year,
I would be very disappointed.
もし同期と離れなければならないとしたら、がっかりするだろう

認知的側面 (Cognitive aspect)

- (5) My self-identity at work is based in part on my work relationship with the colleague who joined the company in the same year.
同期との仕事における関係は、私の仕事上の人格（パーソナリティ）の一部を形成している
- (6) My work relationship with the colleague who joined the company in the same year is very important to my sense of who I am.
同期との仕事における関係は、私が仕事において「どのような人間（人物）であるか」を決める重要な要素である
- (7) My sense of self at work overlaps with the work identity of the colleague who joined the company in the same year.
同期の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）と、私の仕事におけるアイデンティティ（考え方・特徴）には共通点がある
- (8) If the work relationship with colleague who joined the company in the same year were criticized, it would influence how I thought about myself.
もし同期が批判されたら、それは自分自身の自己評価にも影響を与えるだろう

A-4 : 残留意思

Lyons (1981)

- (1) If I were completely free to choose, I would prefer to keep working in this organization.

もし自由に選択できるのであれば、現在の会社で働きたい

- (2) I would like to stay at this organization for a long time.

現在の会社にこれからもずっと留まりたい

- (3) If I had to quit work for a while (for example because of personal/family reasons), I would return to this organization.

もし個人的な理由や家族の問題でしばらくの間仕事を辞めなければならなかったとしても、現在の会社に戻ってきたい

A-5 : 離職意思

小玉 (2011), 竹内 (2003), 山本 (1995)

- (1) 私は現在と違った会社に転職したい

- (2) 現在所属している会社を辞めたい

- (3) 半年後、私はこの会社にはいないだろう

A-6 : 職務満足

小玉 (2011)

- (1) 今の仕事が好きである

- (2) 現在の仕事に満足している

- (3) 今の仕事に喜びを感じる

- (4) 今の仕事にやりがいを感じる

A-7：組織の代表性

Ullrich et al. (2009) の修正版

- (1) (name of person) represents what is characteristic about the company.
(上司・先輩社員・同期) は, この会社の特徴を体現する「この企業らしい人」である
- (2) (name of person) represents what the members of the company have in common.
(上司・先輩社員・同期) は, この会社のメンバーが持つ共通点を象徴するような人である

付録（B）：インターネットサーベイ調査の補足資料

B-1：結婚の有無

結婚有無	単一回答	N	%
1	未婚	745	71.8
2	既婚	292	28.2
	全体	1037	100.0

B-2：子供の有無

子供有無	単一回答	N	%
1	子供なし	870	83.9
2	子供あり	167	16.1
	全体	1037	100.0

B-3：役職の有無

役職有無	単一回答	N	%
1	役職にはついていない	866	83.5
2	主任級	110	10.6
3	係長級	45	4.3
4	課長級	12	1.2
5	次長級	0	0.0
6	部長級	1	0.1
7	役員級	3	0.3
	全体	1037	100.0

B-4：個人年収

個人年収	単一回答	N	%
1	200万未満	108	10.4
2	200～400万未満	401	38.7
3	400～600万未満	255	24.6
4	600～800万未満	59	5.7
5	800～1000万未満	13	1.3
6	1000～1200万未満	4	0.4
7	1200～1500万未満	1	0.1
8	1500～2000万未満	0	0.0
9	2000万円以上	0	0.0
10	わからない	44	4.2
	無回答	152	14.7
	全体	1037	100.0

B-5：世帯年収

世帯年収	単一回答	N	%
1	200万未満	21	2.0
2	200～400万未満	186	17.9
3	400～600万未満	226	21.8
4	600～800万未満	123	11.9
5	800～1000万未満	89	8.6
6	1000～1200万未満	63	6.1
7	1200～1500万未満	35	3.4
8	1500～2000万未満	17	1.6
9	2000万円以上	8	0.8
10	わからない	111	10.7
	無回答	158	15.2
	全体	1037	100.0

B-6：回答者居住地

居住地	単一回答	N	%
1	北海道	20	1.9
2	青森県	4	0.4
3	岩手県	3	0.3
4	宮城県	15	1.4
5	秋田県	3	0.3
6	山形県	2	0.2
7	福島県	4	0.4
8	茨城県	17	1.6
9	栃木県	9	0.9
10	群馬県	10	1.0
11	埼玉県	55	5.3
12	千葉県	55	5.3
13	東京都	211	20.3
14	神奈川県	113	10.9
15	新潟県	19	1.8
16	富山県	12	1.2
17	石川県	8	0.8
18	福井県	6	0.6
19	山梨県	3	0.3
20	長野県	13	1.3
21	岐阜県	13	1.3
22	静岡県	21	2.0
23	愛知県	75	7.2
24	三重県	12	1.2
25	滋賀県	15	1.4
26	京都府	26	2.5
27	大阪府	102	9.8
28	兵庫県	60	5.8
29	奈良県	8	0.8
30	和歌山県	2	0.2
31	鳥取県	5	0.5
32	島根県	1	0.1
33	岡山県	14	1.4
34	広島県	26	2.5
35	山口県	12	1.2
36	徳島県	1	0.1
37	香川県	3	0.3
38	愛媛県	11	1.1
39	高知県	2	0.2
40	福岡県	26	2.5
41	佐賀県	2	0.2
42	長崎県	3	0.3
43	熊本県	3	0.3
44	大分県	5	0.5
45	宮崎県	1	0.1
46	鹿児島県	5	0.5
47	沖縄県	1	0.1
	全体	1037	100.0