



|              |   |
|--------------|---|
| Title        | 集団内における迷惑行為の生起頻度がサークル集団へのコミットメントに及ぼす影響                                    |
| Author(s)    | 尾関, 美喜; 吉田, 俊和  |
| Citation     | 対人社会心理学研究. 2012, 12, p. 93-101  |
| Version Type | VoR   |
| URL          | <a href="https://doi.org/10.18910/4720">https://doi.org/10.18910/4720</a> |
| rights       |   |
| Note         |   |

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

# 集団内における迷惑行為の生起頻度が サークル集団へのコミットメントに及ぼす影響<sup>1) 2)</sup>

尾関美喜(早稲田大学人間科学学術院)

吉田俊和(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)

本研究の目的は、大学生のサークル集団における迷惑行為の生起頻度が個人的欲求と組織コミットメント(Allen & Meyer, 1990) との関係に及ぼす影響を明らかにすることであった。サークル集団に対する個人的欲求は、集団の活動内容に動機づけられている活動志向的欲求、対人関係の構築に焦点をあてた成員志向的欲求、漠然とした期待感による期待志向的欲求の三側面からとらえた。サークル集団に所属する 166 名の大学生に対して調査を実施したところ、集団内における迷惑行為は成員を所属集団に留めるコミットメントを阻害することが示された。特に、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為は、三つの個人的欲求のいずれも低い成員のコミットメントを阻害することが示された。

キーワード: 迷惑行為、組織コミットメント、個人的欲求

## 問題と目的

職場、部活動・サークル、学級などの集団場面で、行為者の意図にかかわらず集団の円滑な活動を妨げる行為や、集団内の人間関係を悪化させる行為が日常的にみられる。このような行為は、集団内における迷惑行為(尾関・吉田, 2005; 2007)と呼ばれ、「行為者が個人の欲求や事情に基づいていても、行為者の意図とは無関係に認知者を困らせる行為」と定義されている。これは、集団の円滑な活動の妨げになり得る行為からなる集団活動に影響を及ぼす迷惑行為と、集団内の人間関係を悪化させる可能性のある行為である、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為から成る(尾関・吉田, 2007)。

成員が集団内における迷惑行為に類似した行為を集団内で頻繁に目にしたり、実際に被害を受けたりすることで、ネガティブな感情の生起、組織からの情緒的、物理的引きこもり、報復といった事態が生じる(Pearson, Andersson, & Wegner, 2001)。こうした事態は直接的に成員の離脱の原因となる(Pearson, Andersson, & Porath, 2000)こともあれば、集団内の人間関係を悪化させ、その結果として成員の集団からの離脱の原因となることもある(Pearson et al., 2000)。しかし、行為を受けた成員が離脱するのは実際に行為を受けてから時間が経過した後であるため、集団に留まっている成員は離脱の原因を見過ごしやすい(Pearson et al., 2000)。特に成員の心的側面への影響は明白な形ですぐに目につきにくいこともあり、現実には問題が見過ごされやすいだろう。このように、集団内における迷惑行為は成員の離脱原因となり得る。成員の離脱には至らなくても、迷惑行為が成員の集団に対する積極的な関与を阻害しているかもしれない。このように考えると、迷惑行為は集団の維持存続に重大な影響を及ぼしている可能性がある。それにもかかわらず、その影響過程についての心理学的な検討が

ほとんどされていない。以上の議論を踏まえ、本研究では、迷惑行為の影響過程として、迷惑行為の生起頻度が成員の所属集団に対するコミットメントに及ぼす影響に着目する。

本研究では、所属集団へのコミットメントを、組織コミットメント(Allen & Meyer, 1990) でとらえる。これは、組織への帰属意識を表す概念であり(田中, 2004; p.192)、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三要素で構成されている(Allen & Meyer, 1990)。情緒的コミットメントは組織に対する情緒的な愛着、存続的コミットメントは組織を辞めるコストが大きいので残るといった内容で構成される。規範的コミットメントは組織に対する忠誠心を表す。

これらの三要素のうち、集団に留まり続ける意志を最もよく説明するのが情緒的コミットメントである。情緒的コミットメントの高い成員は所属集団とその成員に対して満足感が高く、集団内では集団にとって利益になる行動をとり、集団そのものや集団の活動に積極的に関わるとされる。他方、存続的コミットメントが高い成員ほど離脱意志が高い(Meyer & Allen, 1997)。存続的コミットメントの高い成員は、所属集団へのコミットメントが高いとはいえ、積極的な理由で集団に留まっているわけではないので、高い情緒的コミットメントを伴わなければ集団を離脱してしまう可能性が高い成員だと考えられる。

所属集団へのコミットメントを高めるにあたり、個人と集団とのマッチングは重要な要因の一つである(Meyer, Hecht, Gill, & Toplonysky, 2010)。人は自分の欲求が実現可能と思われる集団を選択して所属する(Oliver, 1984)ため、所属集団に対して自己の欲求や目標を強く持っている、目的意識の強い成員は、欲求や目標を達成するうえで所属する所属集団が好ましい環境だと感じれば情緒的コミットメントや所属集団に対する満足感を高め

るが、好ましくない環境だと感じれば情緒的コミットメントや所属集団に対する満足感は低下する(Maier & Brunstein, 2001)。

橋爪・佐藤・高木(1994)は、サークル集団に所属する大学生を対象に、個々の成員が所属集団に加入する際に持っていた欲求、すなわち個人的欲求と帰属意識との関連を検討した。橋爪他(1994)では、個人的欲求を、その集団の活動内容そのものに動機づけられている活動志向性と、集団成員に動機づけられている成員志向性に大別し、これらの指標を基準に成員を分類して帰属意識との関連を検討したところ、個人的欲求のタイプの違いによって帰属意識に違いがみられた。

職場集団を対象とした研究では、職務満足感の高い人ほど所属集団へのコミットメントが高く(Reicher, 1985)、所属集団へのコミットメントが高いほど離職意志は低い(Trimble, 2006)といった知見が得られている。そして、組織に対する期待が充足されることが見込める場合に組織コミットメントが高まることが示された(浅井, 1996)。これらの知見は、個人的欲求の充足は個々の成員を所属集団に留める上で重要な役割を果たすことを示唆しているだろう。

さて、集団内における迷惑行為は、集団の円滑な活動を妨げたり、集団内の人間関係を悪化させたりする。したがって、活動志向性の高い成員に、自分が求めている活動が十分にできないと感じさせたり、成員志向性の高い成員にとっては、良好な人間関係の構築を困難にさせたりする可能性がある。このように、集団内における迷惑行為の生起は、時として個々の成員の欲求充足を妨げるため、所属集団に対するコミットメントの阻害因になる可能性がある。そうでなくとも、迷惑行為が頻繁に生起することによって集団の雰囲気は陰悪になり(Andersson & Pearson, 1999)、結果として成員の情緒的コミットメントが低下し、存続的コミットメントが高まる可能性もある。

そこで本研究では、以上の議論をもとに、個人的欲求に基づく成員のタイプの違いと迷惑行為の生起頻度との関係のあり方によって、個々の成員の情緒的コミットメントおよび存続的コミットメントに違いが生じるかを検討する。

本研究で対象とする集団は、大学生のサークル集団である。大学生のサークル集団は、趣味やスポーツを行うという成員個人の目的に基づいて成員は活動しており、成員が自主的に集団を管理運営しており、加入、離脱は個々の成員の意志次第である。しかし、共通目的に基づいて作られており、学年を基準とした年功序列規範を反映する成員の階層的な地位構造が存在していることに加え、集団を運営するための役割も地位構造に伴って存在している(新井, 2004)。そして、成員の行動が役割や集

団運営のための規範によって規制されている。この点では、大学生のサークル集団は、インフォーマルな集団でありながら、職場組織のようなフォーマルな集団としての特徴を持つといえる(新井, 2004)。したがって、大学生のサークル集団でみられる迷惑行為の影響過程は、自発意志や人間関係によって成立する集団でみられる迷惑行為の影響過程と、職場組織にも通じる迷惑行為の影響過程の両方を内包していると考えられることができる。

大学生のサークル集団に相当する集団に所属する際には、他者とのつながり以上に目標の達成、成功、競争などが重要な目的であり(Johnson, Crawford, Sherman, Rutchick, Hamilton, Ferreira, & Petrocelli, 2006)、集団に所属することによって、個人の欲求や興味が満たされなければ離脱意志が高まる(van Vianen, 2000)。そして、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為に類似した行為が多くみられるほど、集団全体でのパフォーマンスが低いことが示されている(Dunlop & Lee, 2004)。これらの知見を総合すると、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為のせいで集団の活動が円滑に行われなければ、成員が所属集団での活動に参加するうえで最も重要だと考えられる、活動志向的欲求の充足が困難になることが予想される。もし、所属集団で自分の欲求の充足が困難であると感じれば、成員は集団から離脱するか、同じ活動が可能な別の集団を探すだろう。それにもかかわらず集団に留まる理由として、複数の理由が考えられる。まず一つ目は、ほかに選択肢がないという理由があげられる。次に、欲求が完全に充足されなくてもある程度の満足を得られているため、やめるの必要性を感じないという理由も考えられる。第三の理由として、離脱することによって起きる事態、例えば仲間や指導者との関係悪化(山本・金崎・南, 1992)のような、ネガティブな事態を避けようとするためだという可能性もある。こうした理由で集団に留まっている成員は、存続的コミットメントが高い状態にあることが推察される。

しかし、活動に不満を募らせることと集団に対して愛着を抱くことは別の問題だと考えられる。集団に対する愛着ともいえる情緒的コミットメントを規定するのは、集団内での人間関係の良好さである(高木, 2003)。Thomas & Bliese(2005)では、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為に類似した行為が、組織に対する情緒的な結びつきや集団に留まる意志を低下させることが示された。このことから、情緒的コミットメントを抑制する効果は、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度よりもむしろ、集団内の人間関係における迷惑行為の生起頻度の方が大きいと考えられる。

さて、集団に所属する際に抱く欲求によって、成員にはさまざまなタイプの人間がいる(橋爪他, 1994)。成員の

欲求の充足を迷惑行為が妨げることもありうるが、重視する欲求の内容によっては迷惑行為の生起頻度とはかかわりなく欲求充足が可能であり、重視している欲求が充足されていれば、所属集団へのポジティブなコミットメントが高まるため(浅井, 1996)、集団に留まるだろう。例えば、活動志向的欲求の高い成員にとっては、活動の継続そのものが重要なので、人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度とかかわりなく、集団にとどまることを選択しやすいかもしれない。成員志向的欲求の高い成員は、集団内で友人や他者とのつながりを作ることが中心的な欲求であり、こうした欲求は所属すれば容易に充足されやすいと考えられる。これは、彼らがつながりを求める友人や他者は、必ずしも集団の他成員全体を意味しないので、集団全体でみた場合の人間関係の良好さとは無関係に、個人的に親しい成員ができれば、彼らが最重要視していた欲求がある程度充足されると考えられるためである。このように、所属集団に対する欲求を明確な形で持っていて、現在も所属し続けている成員は、欲求がある程度充足されているから留まっている可能性があると考えれば、同じ期待を明確に抱いている成員同士を比較しても迷惑行為の生起頻度によって組織コミットメントの差が生じない可能性がある。

ここで問題になるのが、具体的な目的や明確な目標を持たずに集団の一員になった成員である。運動部に所属する大学生では、技術の向上のために参加しているわけでもなく、友人を求めて参加する傾向も低い成員も存在する(山本他, 1992)。すなわち、活動志向的欲求が強い成員ばかりではなく、特に明確な理由もなく所属した成員がいることがうかがえる。こうした成員は、加入しても情緒的コミットメントを高めることが困難だったり、所属する理由を見出せなかつたりして、最終的に離脱するかもしれない。ここで、集団内の人間関係の良好さが情緒的コミットメントを促進し、存続的コミットメントを抑制する(高木, 2003)ことを考慮すると、このような成員の情緒的コミットメント及び存続的コミットメントは所属した集団における、人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度に左右される可能性がある。

以上の議論をもとに、本調査では、以下の3つの仮説を検討する。

仮説 1: 集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団では、生起頻度の低い集団よりも、成員の存続的コミットメントが高い。

仮説 2: 情緒的コミットメントの差は、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度ではなく、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為によって生じる。そして、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の高い集団に所属する成員は、そうでない成員よりも、

情緒的コミットメントが低い。

仮説 3: 加入時に具体的な目的を明確に持たずに集団に加入した成員同士を比較した場合、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が低い集団に所属している成員の方が情緒的コミットメントは高く、存続的コミットメントは低い。

## 予備調査

予備調査の目的は、大学の部活動・サークルに所属する大学生がどのような欲求を持って加入したのかを調べることであった。

## 方法

2007年1月に大学生41名(男子1名、女子40名)を対象に、自由記述による質問紙調査を実施した。このうち回答に不備のあった4名を分析対象から除外した。回答者は「あなたが部活動・サークルに初めて入った理由を全て書いてください」という指示のもと、自由記述で回答した。また、回答者は「1 現在部活動・サークルに所属している」、「2 かつては所属していた所属経験がある」についても回答した。

## 結果と考察

KJ法による分析を行うにあたり、分析対象者の回答を一つずつ印字したものを一枚のカードにした。カードに書かれた内容が同一または類似していると考えられるカードをまとめていき、最終的に三個のカテゴリを作り、心理学専攻の大学生と大学院生数名による協議を経たうえで、それぞれ「活動志向的欲求」、「成員志向的欲求」、「期待志向的欲求」と命名した。三個のカテゴリのいずれにも入らないと判断した記述は「その他」に分類した。

活動志向的欲求は、その部活動・サークルで行われている活動内容に関わる欲求である。成員志向的欲求は「友達が作りたかった」など、人とのつながりに関する欲求である。期待志向的欲求は具体的な欲求の対象を持っていない。しかし、「部活動・サークルに入りさえすれば何かが得られる」という漠然とした期待感を反映した欲求だと考えられる。これらの三つの個人的欲求はそれぞれ相反するものではなく、個々の欲求に量的な違いがあるというだけで、部活動・サークルに所属する大学生は複数の欲求を併せ持っていると考ええる。

本調査では、入部当初の活動志向的欲求、成員志向的欲求、期待志向的欲求の程度をもとに成員をタイプ分けし、どのようなタイプの成員にとって所属集団における迷惑行為の生起頻度がポジティブな所属集団へのコミットメントを形成するに際して阻害因となり得るかを検討する。

## 本調査

### 方法

**調査対象者** 2007年5月から7月にかけて、A県の国立大学の部活動・サークル団体に個別に調査を依頼した。調査実施の承諾を得られた9団体(体育会系6団体、文化系3団体)の成員を対象に、留め置き式の質問紙調査を実施した。分析の対象となった回答者の学年の内訳は、2年生78名、3年生64名、4年生24名であり、合計166名(男子88名、女子78名)の回答を分析に用いた。回答者の平均年齢は20.07歳( $SD = 0.99$ )、平均在籍期間は22.50ヶ月( $SD = 8.93$ )であった。

**個人的欲求** 予備調査で得られた結果をもとに、集団に対する欲求ととらえることのできる17の記述を、回答しやすいように一部表現を変更して項目にした。これらの項目について、「あなたがこの部活動・サークルに入った頃のことを思い出してください。以下の文は、あなたがこの部活動・サークルに入った理由としてどのくらいあてはまりますか。」という教示のもと、「1.あてはまらない」-「5.あてはまる」の5段階で評定した。

**迷惑行為の生起頻度** 尾関・吉田(2007)の集団内における迷惑行為尺度を用いた。この尺度は、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為(8項目)と集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為(10項目)で構成されている。これらの項目について、「あなたの所属する部活動・サークルでは、みんなが以下のようなことをどれくらいやっていますか。あてはまるものに○をつけてください。」という教示のもと、「1.めったにしない」-「5.よくする」の5段階で評定した。

**所属集団へのコミットメント** 高木・石田・益田(1997)の組織コミットメント尺度を、大学生のサークル集団用に、一部の表現を改めて使用した。回答者はこれらの項目に、「1.あてはまらない」-「5.あてはまる」の5段階で評定した。

### 結果

**個人的欲求による回答者の分類** 個人的欲求の活動志向的欲求、成員志向的欲求、期待志向的欲求のそれ

それぞれについて $\alpha$ 係数を算出した。項目を削除すると $\alpha$ 係数が上がる項目のみを削除し、最終的に以下の項目を分析に用いた。活動志向的欲求( $\alpha = .71$ )は、「自分の趣味をいかせると思ったから」、「この部活動・サークルでやっていることが、自分の好きなことだったから」、「この部活動・サークルでやっている活動がしたかったから」、「この部活動・サークルの活動内容に興味をひかれたから」の4項目、成員志向的欲求( $\alpha = .71$ )は「学年をこえて、人とのつながりを得るため」、「親しい友達を作りたいから」、「異性との出会いがほしかったから」、「自分と同じ考えを持っている人の集団に入りたかったから」、「違う価値観を持った人と出会えると思ったから」、「他の学部の友達を作るため」の6項目、期待志向的欲求( $\alpha = .72$ )は「思い出を作りたいから」、「大学生活を楽しく過ごすため」、「打ち込めるものを持ちたかったから」、「何か新しいことをしたかったから」、「それまでの生活に何か刺激を与えたかったから」であった。続いて、個人的欲求をもとに回答者をタイプ分けするために、回答者をクラスター分析(Ward法)によって分類し、解釈可能性から4クラスター解を採用した。各クラスターの特徴を明らかにするために、クラスターを独立変数、活動志向的欲求、成員志向的欲求、期待志向的欲求それぞれを従属変数とした1要因分散分析を行った(Table 1)。この結果、すべてクラスターの主効果が有意であったため(活動志向的欲求  $F(3, 162) = 14.40, p < .001$ ; 成員志向的欲求  $F(3, 162) = 9.70, p < .001$ ; 期待志向的欲求  $F(3, 162) = 13.02, p < .001$ )、多重比較(Bonferroni法)を行った。この結果、活動志向的欲求については、クラスター1とクラスター2がともにクラスター3及びクラスター4よりも高かった。成員志向的欲求については、クラスター1がクラスター3及びクラスター4よりも、クラスター2とクラスター3がともにクラスター4よりも高かった。期待志向的欲求については、活動志向的欲求と同様の結果がえられた。以上の結果と、各クラスターの記述統計量をもとに各クラスターの特徴を検討した。クラスター1は活動志向的欲求、成員志向的欲求、期待志向的欲求のすべてが高い群で

Table 1 クラスター別個人的欲求の分散分析結果

|         | レンジ    | 充実型<br>$N = 52$ | 活動重視型<br>$N = 40$ | 消極的<br>成員志向型<br>$N = 50$ | 無目的型<br>$N = 24$ | F値        |                    |
|---------|--------|-----------------|-------------------|--------------------------|------------------|-----------|--------------------|
| 活動志向的欲求 | (4-20) | 17.42<br>(2.43) | 18.20<br>(1.98)   | 15.52<br>(3.62)          | 14.08<br>(3.01)  | 14.40 *** | 1, 2 > 3, 4        |
| 成員志向的欲求 | (6-30) | 22.17<br>(4.49) | 21.20<br>(4.85)   | 19.30<br>(5.47)          | 15.96<br>(4.96)  | 9.70 ***  | 1 > 3, 4; 2, 3 > 4 |
| 期待志向的欲求 | (5-25) | 20.62<br>(2.89) | 21.52<br>(3.60)   | 18.16<br>(4.49)          | 16.12<br>(4.84)  | 13.02 *** | 1, 2 > 3, 4        |

注) ()内は標準偏差 \*\*\*  $p < .001$

あった。クラスター2はクラスター1と非常に類似しているが、四つのクラスターの中で活動志向的欲求が最も高かった。クラスター3は、各欲求が全体として低いが、唯一成員志向的欲求のみがクラスター4よりも高い群であった。クラスター4はすべての欲求が他のクラスターよりも低い群であった。クラスター3とクラスター4はどちらも明確な理由や積極的な目的があって加入したわけではない成員と考えられるが、クラスター3の方がクラスター4よりも成員志向的欲求が高い。以上の特徴をもとに、クラスター1を充実型、クラスター2を活動重視型、クラスター3を消極的成員志向型、クラスター4を無目的型と命名した。これらのクラスターの中で、具体的な目的意識を持たずに加入したのはクラスター4に入るタイプの成員だと考えられる。そこで、仮説3については、無目的型において支持されればよいと考える。

**迷惑行為の生起頻度** 集団ごとに集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度平均値を算出した。それからすべての集団の平均値 ( $M = 15.11$ ,  $SD = 6.31$ ) をもとに、調査対象の団体を迷惑行為生起頻度高群・低群に分類した。集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為についても同様の処理を施し、すべての集団の平均値 ( $M = 22.66$ ,  $SD = 8.13$ ) をもとに高群・低群に分類した。

**組織コミットメント尺度の因子分析** 組織コミットメント尺度について、因子分析(主因子法、promax回転)を行った。固有値の減衰状況(7.37→3.27→1.37→0.99)から3因子が妥当と判断し、Allen & Meyer (1990)をもとに、第1因子を情緒的コミットメント ( $\alpha = .89$ )、第2因子を規範的コミットメント ( $\alpha = .87$ )、第3因子を存続的コミットメントとした ( $\alpha = .81$ )。本研究はこの中から情緒的コミットメントと存続的コミットメントのみを用いるため、規範的コミットメントはこれ以降扱わない。情緒的コミットメントと存続的コミットメントはともに合計尺度得点を算出して分析に用いた。

**成員タイプと集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が所属集団へのコミットメントに及ぼす影響** 情緒的コミットメントについて、4(個人的欲求に基づく成員タイプ: 充実型、活動重視型、消極的成員志向型、無目的型) × 2(集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度: 高 vs. 低)の分散分析を行った。この結果、成員タイプの主効果と ( $F(3, 158) = 125.47$ ,  $p < .001$ )、交互作用が有意だった ( $F(1, 158) = 3.68$ ,  $p < .05$ ) もの、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の主効果は有意ではなかった ( $F(1, 158) = 0.58$ ,  $ns$ )。交互作用が有意だったため、多重比較(Bonferroni法)を行ったところ、無目的型において集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の単純主効果が有意であった ( $F(1, 158) = 6.61$ ,  $p < .05$ )。無目的型の成員同士を比較すると、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の高い集団の成員 ( $M = 22.00$ )の方が、生起頻度の低い集団の成員 ( $M = 18.92$ )よりも情緒的コミットメントは高かった (Figure 1)。存続的コミットメントについても同様の分散分析を行った。集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の主効果が有意であり ( $F(1, 158) = 8.00$ ,  $p < .05$ )、仮説1が支持された。すなわち、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団に所属する成員 ( $M = 18.80$ )の方が、生起頻度の低い集団に所属する成員 ( $M = 16.68$ )よりも存続的コミットメントが高かった。成員タイプの主効果 ( $F(3, 158) = 41.54$ ,  $p < .001$ )、交互作用も有意であった ( $F(3, 158) = 3.03$ ,  $p < .05$ )。交互作用が有意だったため、多重比較(Bonferroni法)を行ったところ、無目的型において集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の単純主効果が有意であり ( $F(1, 158) = 11.74$ ,  $p < .01$ )、無目的型の成員同士を比較すると、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の低い集団の成員 ( $M = 19.83$ )の方が、生起頻度の高い集団の成員 ( $M = 12.83$ )よりも存続的コミットメントは高いこ

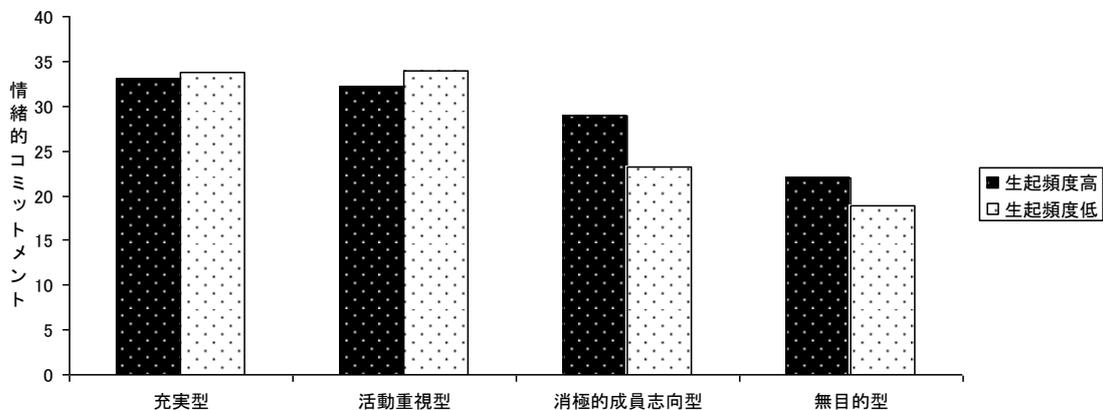


Figure 1 集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度と個人的欲求のタイプの違いが情緒的コミットメントに及ぼす影響

とが示された(Figure 2)。

成員タイプと集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が所属集団へのコミットメントに及ぼす影響 情緒的コミットメントと存続的コミットメントについても、4(個人的欲求に基づく成員タイプ 充実型、活動重視型、消極的成員志向型、無目的型) × 2(集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度 高 vs. 低)の分散分析を行った。その結果、情緒的コミットメントについては、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の主効果が有意だった( $F(1, 158) = 10.00, p < .01$ )。すなわち、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団に所属する成員( $M = 27.95$ )の方が、生起頻度の低い集団に所属する成員( $M = 29.52$ )よりも情緒的コミットメントは低かった。なお、交互作用は有意ではなかった( $F(3, 158) = 0.63, ns$ ) (Figure 3)。

存続的コミットメントについては、集団内の人間関係に

影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度の主効果が有意で( $F(1, 158) = 6.80, p < .05$ )、交互作用も有意であった( $F(3, 158) = 3.89, p < .05$ )。集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団に所属する成員( $M = 19.03$ )の方が、生起頻度が低い集団に所属する成員( $M = 17.07$ )よりも存続的コミットメントが高かった。この結果と、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為が情緒的コミットメントに影響を及ぼさなかったという結果、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団の方が、生起頻度の低い集団よりも、成員の情緒的コミットメントが低いという結果をあわせて、仮説2は支持されたといえる。交互作用について多重比較(Bonferroni法)を行ったところ、無目的型において迷惑行為の生起頻度の効果が有意であった( $F(1, 158) = 13.94, p < .001$ )。無目的型の成員同士を比較すると、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が高い集団の成員の方が( $M = 20.33$ )、生起頻度の低い

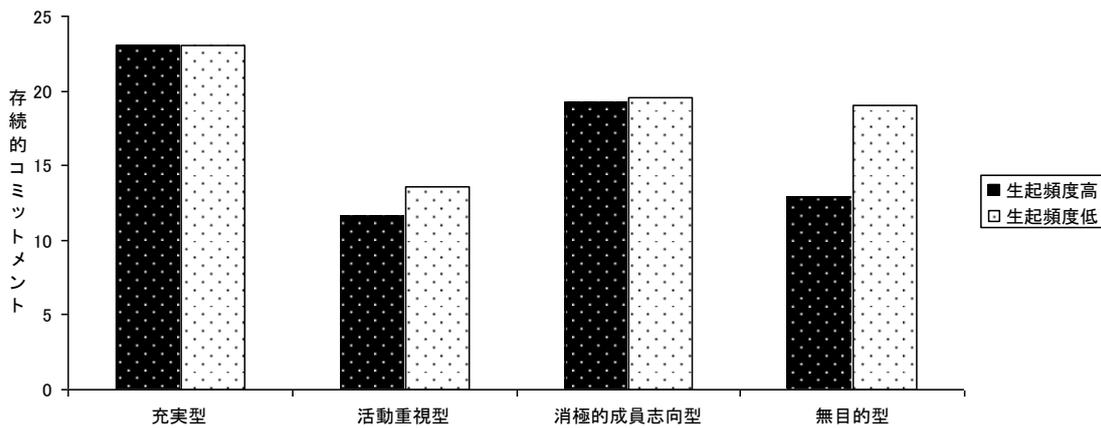


Figure 2 集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度と個人的欲求のタイプの違いが情緒的コミットメントに及ぼす影響

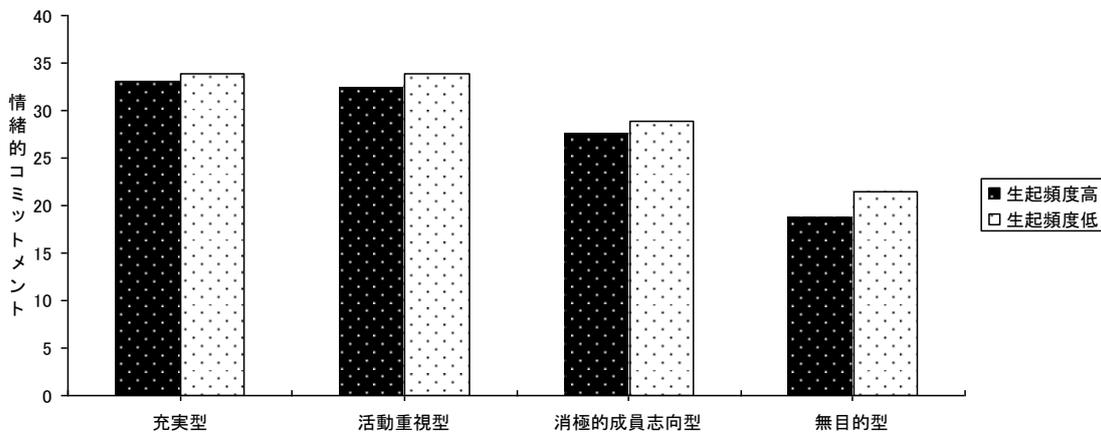


Figure 3 集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度と個人的欲求のタイプの違いが情緒的コミットメントに及ぼす影響

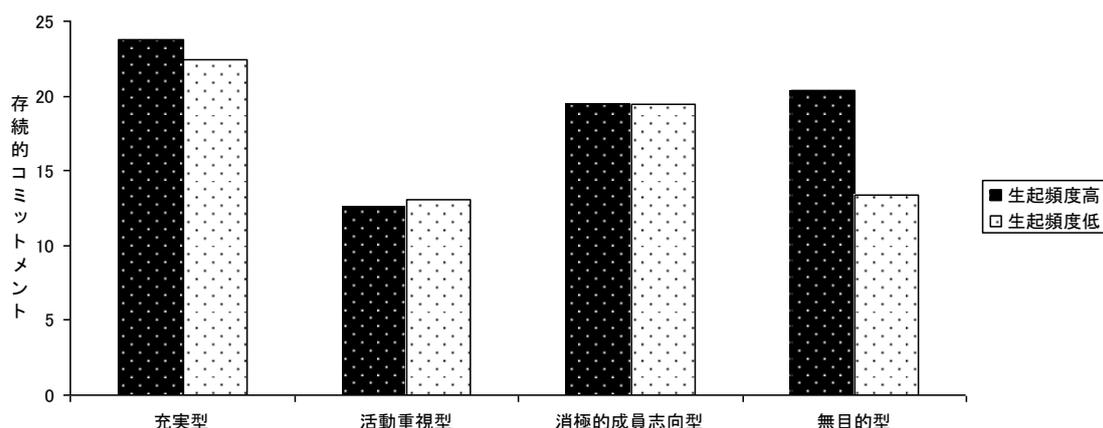


Figure 4 集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度と個人的欲求のタイプの違いが存続的コミットメントに及ぼす影響

集団の成員よりも ( $M = 13.33$ ) 存続的コミットメントは高かったため、存続的コミットメントについては仮説 3 に沿うものであった。しかし、情緒的コミットメントにおいて交互作用が有意ではなかったため、仮説 3 は部分的に支持されたのみであった (Figure 4)。

### 考察

#### 集団活動に影響を及ぼす迷惑行為と所属集団へのコミットメント

集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が存続的コミットメントを促進することを予測した仮説 1 が支持された。このことから、集団活動に影響を及ぼす迷惑行為は所属集団へのコミットメントの中でもネガティブな側面に影響を及ぼすといえるだろう。集団を系統立って管理できている集団では集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が低い (尾関・吉田, 2007) ことをあわせて考えれば、集団の活動が円滑に行われるように集団を系統立って管理して迷惑行為を抑制することが、最終的には個々の成員の活動志向的欲求の充足を可能にし、所属集団へのポジティブなコミットメント形成につながると考えられる。

本研究では、成員タイプと迷惑行為の生起頻度の予想外の交互作用が情緒的コミットメントに影響を及ぼすという結果も得られている。無目的型の成員においては、迷惑行為の生起頻度が高い集団の方が情緒的コミットメントは高かった。集団活動に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が低い集団は、高いパフォーマンスを出すために、よく統制の取れた集団運営がなされていると考えられる (尾関・吉田, 2007)。このような集団にあって、無目的型の成員は、加入当初に積極的に活動に取り組む意欲が低かったため、高いパフォーマンスを要求する傾向

の強い集団を完全には受容していないのかもしれない。それゆえ、彼らは、たとえ多少集団活動が円滑に進みにくかったとしても、規制の少ない集団での方が適応しやすいことが推察される。

#### 集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為と所属集団へのコミットメント

集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が低い集団の成員の方が、生起頻度の高い集団の成員よりも情緒的コミットメントが高いことを予測した仮説 2 が支持された。そして、具体的な目的を持たずに加入した成員の間で比較すると、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が低い集団に所属している成員の方が、生起頻度の高い集団に所属している成員よりも情緒的コミットメントが高く、存続的コミットメントが低いことを予測していた仮説 3 は、存続的コミットメントに関して支持されたのみであった。

活動重視型の成員は特に活動内容を重視しているため、集団内の人間関係が迷惑行為のせいで険悪になると、活動のみに目を向け、集団に留まって活動そのものに打ち込むこともできるかもしれない。しかし、集団内の人間関係に影響を及ぼす迷惑行為の生起頻度が情緒的コミットメントの阻害因になっているので、彼らも本来のパフォーマンスを維持することができず (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002)、結果的に集団全体のパフォーマンスが低下するおそれがある。

特に無目的型の人間にとっては、集団内の人間関係の良好さが集団に所属し続けるうえで重要だと考えられる。職場集団を対象とした研究では、集団内の重要な他者との関係が良好であるほど職務への関与度が高く (西村・浦・南, 2002)、職場内の対人葛藤は所属集団へのコミットメントを低めるが、上司によるサポートがその低下を

防げる(Thomas & Bliese, 2005)ことが示唆されている。これらの知見を本研究の結果とあわせると、集団内の人間関係が良好な状態であることが、成員を集団に留め、集団全体のパフォーマンスを維持するうえで重要であるといえよう。

### 本研究の課題と今後の展望

本研究では、大学生のサークル集団を職場集団と類似した特徴を持つ集団として研究対象とした。しかし、職場集団は大学生のサークル集団よりも辞めると失うものがはるかに大きな集団であるため、職場集団では所属前から期待が明確であった成員でも、所属集団へのコミットメントに迷惑行為の生起頻度に起因する差が生じるなど、本研究とは異なる結果が得られるかもしれない。また、学級集団のように、成員に選択の余地がなく強制的に加入が決められる集団についても、異なる結果が得られるかもしれないことに留意する必要がある。そして、学年が上になるに従って、加入時の個人的欲求の記憶が薄れている可能性がある点にも注意が必要だろう。

本研究の結果から、集団内における迷惑行為は所属集団へのポジティブなコミットメントの阻害因であることが示された。特に、活動内容に対する関心が低い状態で加入した成員が、活動に参加するようになってからポジティブなコミットメントを形成し、集団に適応していくうえでは、集団内における迷惑行為の生起頻度が低いことが望ましいと考えられる。集団運営の観点からも、成員の高い情緒的コミットメントが高いパフォーマンスにつながり(Meyer et al., 2002)、ひいては集団全体のパフォーマンス向上につながりうるため、集団内における迷惑行為の生起を抑制することは、集団にとって重要な課題のひとつといえるだろう。

現実には、どのような行為がなぜ迷惑かということについてある程度のコンセンサスが存在しても、迷惑行為は行為者と認知者の判断基準が異なることで成立するため、迷惑行為を完璧に抑制することは不可能である。このように考えると、迷惑行為を抑制することばかりに焦点をあてるのではなく、迷惑行為にどのように対処していくかも検討しなければ、迷惑行為によって生じる諸問題の根本的な解決には結びつかない。そこで今後は、迷惑行為によって生じる問題に対して、誰がどのように対処することが集団の運営にとって有益かを示唆する研究が必要とされるだろう。

### 引用文献

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **53**, 1-18.  
Andersson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat ?

The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, **24**, 452-471.  
新井洋輔 (2004). サークル集団における対先輩行動: 集団フォーマリティの概念を中心に. *社会心理学研究*, **20**, 35-47.  
浅井千秋 (1996). 職場集団へのコミットメントとその規定因に関する構造モデル—百貨店従業員の場合—. *実験社会心理学研究*, **36**, 89-102.  
Dunlop, P. D. & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apple do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 67-80.  
橋爪裕子・佐藤裕・高木修 (1994). サークル集団帰属意識の研究(2)—サークルに対する個人的欲求の推移と帰属意識の形成について—. *日本グループ・ダイナミックス学会第42回大会発表論文集*, 208-209.  
Jonson, A. L., Crawford, M. T., Sherman, S. J., Rutchick, A. M., Hamilton, D. L., Ferreira, M. B., & Petrocelli, J. V. (2006). A functional perspective on group memberships: Differential need fulfillment in a group typology. *Journal of Experimental Social Psychology*, **42**, 707-719.  
Maier, G. W. & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 1034-1042.  
Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, California: Sage.  
Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Topolnytsky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, **76**, 458-473.  
Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, **61**, 20-52.  
西村太志・浦光博・南隆男 (2002). 新入社員の対人関係と組織適応—職場内外の重要他者との対人関係と組織コミットメントが職務への関与度に及ぼす影響—. *労働の科学*, **57**, 256-257.  
Oliver, N. (1984). An examination of organizational commitment in six workers' cooperatives in Scotland. *Human Relations*, **37**, 29-46.  
尾関美喜・吉田俊和 (2005). 集団での上下関係と集団サイズが迷惑の認知に及ぼす影響. *応用心理学研究*, **31**, 1-11.  
尾関美喜・吉田俊和 (2007). 集団内における迷惑行為の生起及び認知—組織風土と集団アイデンティティによる検討—. *実験社会心理学研究*, **47**, 26-38.  
Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, **29**, 123-137.  
Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, **54**, 1387-1419.

- Reicher, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, **10**, 465-476.
- 高木浩人 (2003). 多次元概念としての組織コミットメント—先行要因、結果の検討— *社会心理学研究*, **18**, 156-171.
- 高木浩人・石田正浩・益田 圭 (1997). 会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫(編) 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 pp.265-296.
- 田中堅一郎 (2004). 組織における協力和葛藤 外島裕・田中堅一郎(編) 産業・組織心理学エッセンシャルズ 増補改訂版 ナカニシヤ出版 p.192.
- Thomas, J. L., & Bliese, P. D. (2005). Interpersonal conflict and organizational commitment: Examining two levels of supervisory support as multilevel moderators. *Journal of Applied Social Psychology*, **35**, 2375-2398.
- Trimble, D. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theory*, **34**, 349-360.
- van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, **53**, 113-149.
- 山本教人・金崎良三・南貞己 (1992). 大学体育大会参加者の運動部参加の動機 *健康科学*, **14**, 25-33.

### 註

- 1) 本論文における「サークル集団」は、大学の部活動団体ならびにサークル活動を行う集団を対象とする。
- 2) 調査の実施に際して、名古屋大学教育学部の高橋沙織氏(当時)の協力を賜りました。ここに記して感謝の意を表します。

## The effect of frequency of inconsiderate behavior within a group on commitment towards varsity clubs at universities

Miki OZEKI(Faculty of Human Science, Waseda University)

Toshikazu YOSHIDA(Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University)

The aim of this study was to examine how inconsiderate behaviors in varsity clubs at university affect the relationship between personal needs and organizational commitment (Allen & Meyer, 1990). Personal needs toward clubs were categorized into three dimensions: performance oriented needs aspiring for activities in clubs, member oriented needs focusing on creating a new personal network, and expectation oriented needs featuring vague expectations. A survey was conducted on 166 undergraduate students who held membership within clubs at their universities. Results revealed that inconsiderate behaviors within both organizational and interpersonal contexts inhibited commitment toward maintaining membership. Especially interpersonal inconsiderate behaviors within the group were observed to obstruct organizational commitment of members who showed less personal needs in all three dimensions.

Key words: inconsiderate behaviors, organizational commitment, personal needs.