

組織コミットメントと個人特性

—関西電機メーカー3社の組織コミットメント変化の考察—

Organizational Commitment and Personal Traits

—An Essay of Organizational Commitment Change in Three Electronic
Manufacturers in Kansai—

本間 利通*

Toshimichi Homma

組織への帰属意識を表わす「組織コミットメント」は、組織と個人の関係を捉える有効な構成概念である。本稿は、組織コミットメントに関する理論であり、近年、再考されつつあるサイドベット理論に基づいて、組織コミットメント変化の重回帰分析を行った。結果は、個人特性の多くはいずれも有意な関係が見いだせなかったが、転職自信度は継続コミットメントに負の影響を持ち、サイドベット理論を部分的に支持するものであった。

キーワード： 帰属意識、組織コミットメント、サイドベット、転職自信度

I. はじめに

従来まで、組織への帰属意識に関する研究は帰属意識が持つ側面を大きく2つに分類してきた。一つめは情緒的な側面であり、これは情緒的コミットメントとして定義される。情緒的コミットメントは Mowday, Porter, Steers (1982)²⁾ に基づく定義であり、会社への一体感や同一化など忠誠心を表す。二つめは計算的・功利的な側面であり、これは存続的コミットメントとして定義される。存続的コミットメントは、Becker (1960)³⁾ に基づくものである。組織に対する投資 (side-bet) の蓄積をコストと見なし、回収不能なコストが大きくなるほどコミットメントを高めることになる、とする考え方の枠組みに基づく。

本稿は、組織コミットメントに関わる理論の一つであるサイドベット理論に焦点を当てて、組織コミットメント変化の先行要因について分析することを目的とする。具体的には、情緒的コミットメントと比較すると相対的には焦点が当てられてきていない存続的コミットメントを主に取り上げる。組織コミットメントに関する理論において、Becker (1960) に基づくサイドベット理論は、単独で用いられることは少ないが重要な位置づけをされてきた。これまでに行われたサイ

*流通科学大学情報学部、〒651-2188 神戸市西区学園西町3-1

(2007年9月5日受理)

ドベット理論の再考について、それらの共通の指摘は、サイドベット理論は組織コミットメントの存続的要素に関連する理論であり、行動的な側面が強いということである。本稿ではサイドベットに関する要因を取り上げて、これと組織コミットメント変化の関係について分析する。

本稿で行う分析は、厳密にサイドベットを測定したものではないが、個人特性に関する分析をすることで、サイドベットの指標作りへのインプリケーションを提示できると考える。

II. 先行研究のレビュー

1. 組織コミットメントと個人的特性

ここでは組織コミットメントと個人特性に関するレビューを中心に整理する。最初に、個人特性と関わりが深いとみなされてきた Becker (1960) に基づくサイドベット理論に着目する。サイドベット理論は、Becker (1960) によって示されたコミットメントについての枠組みである。コミットメントの行動的な側面を表す理論として用いられてきており、首尾一貫した行動をとるために行った投資の知覚がコミットメントを形成する、というのがサイドベットによる考え方の枠組みである。特に Becker (1960) は、首尾一貫した行動と直接関連しない利害関係を作ることがサイドベットの発生となり、これによりコミットメントが形成される (p.33) と主張している。コミットメントが発生する段階についても言及がされており、首尾一貫した行動をやめるときに生じるコストの知覚がなされるとき、という主張がされている。さらに、Becker (1960) は個人が自らが行ってきた投資を知覚するときに初めて、コミットメントにサイドベットが影響を与えるということを述べている。つまり、コストを知覚するまでは、サイドベットはコミットメントに影響を及ぼさないということを示唆している。

サイドベット、つまり首尾一貫した行動を行うために投資してきたものについて、Becker (1960) は厳密に定義しているわけではなく個人が投資したすべてのもの、として捉えている。さらに、このサイドベットとは個人が組織から離れるようなときには失うもの、あるいはコストとして捉えられるものとされている。例えば、サイドベットとなるものには時間があったり、努力があったり、あるいはお金などが含まれる。こうしたサイドベットの蓄積が、首尾一貫した行動を止めるときにそれをコストとして知覚することになり、コミットメントを高めることになる、というのが Becker (1960) によるコミットメントの枠組みである。さらに、サイドベットの蓄積が、将来の行動を制限すると述べている。

これを組織コミットメント研究の文脈ではサイドベット理論として、主に組織コミットメントの存続的な要素と関わるものとして扱ってきた。組織コミットメント研究の中では、Becker (1960) のいう首尾一貫した行動とは、組織に居続けること、つまり離職などをせずに組織に在籍し続けることと解釈される。

Becker (1960) は、サイドベットが起きる形態について以下の4つについて述べている。一つ

めは「一般的な文化予測」であり、責任について関わるものである。鈴木(2002)⁴⁾、田尾(1997)⁵⁾は、世間体という言葉で表現している。例えば、職を頻繁に変えるということで責任がない人間と見なされそうであれば、サイドベットの知覚が発生するということになる。これが特定の方向を行動づけること、この場合では同じ職にとどまり続けるという行動を引き出すことになるであろう。二つめは、「没人的・官僚的手続き」によって起きる場合である。これは企業年金など、組織に長期にわたって居続けることに利益があることを示すような政策や規則に関わるものである。三つめは、「社会的地位への個人的適応」であり、ある状況にふさわしい行動をとるということは、別の状況への適応が困難になるということを示している。四つめは、「対面型の相互作用」によるものである。同僚などとの交互作用の中で、一貫した行動が規定されるような状況が想定されている。さらに、以上の4つの形態を示した上で、サイドベットは意識的、恣意的に作られる必要が必ずしもないことを述べている。

組織コミットメントの先行要因を探る研究の文脈では、デモグラフィックな特性として、性別、勤続年数、結婚、就学年数が多くとりあげられてきた。年齢や勤続年数は、時間と共に増加する変数であるため、サイドベットを最もよく表わす代理変数として捉えられてきたが、これは必ずしも実証されていない (Meyer and Allen, 1984)⁶⁾。これには測定上の問題等があるが、次節にて説明する。

一方、年齢や勤続年数は存続的コミットメントではなく、愛着的コミットメントと関連があることを示す研究は非常に多く、Mathiew & Zajac (1990)⁷⁾によるメタ分析でも、勤続年数と愛着的コミットメントの関係で正の関係がみられた。

本稿では、先行研究でも多く用いられている、年齢、勤続年数、収入、修学年数、配偶者、転職自信度の6項目を、個人特性として分析に加えた。サイドベットとしてこれらの要因を想定することはせずに、個人特性の影響を探るというアプローチで、組織コミットメント変化の先行要因を検討する。

2. サイドベットと実証研究

これまでの、サイドベットの蓄積が組織コミットメントを高めるかどうかを検証する研究では特に、年齢や勤続年数が、サイドベットの最も強い指標として考えられていた。Meyer and Allen (1984)によるサイドベットの再考まで、サイドベット理論の検証をする研究の多くは、サイドベットの蓄積がコミットメントを増大させていることを示しているかどうかの確認に焦点が当てられていた。時間の経過と共にサイドベットが増大する、ということが想定されていたのである。

例えば、Ritzer and Trice (1969)⁸⁾は、年齢、教育の程度、結婚、子供の数などをサイドベットとしてとらえ、これらが組織コミットメントを高めているかどうかを検証したものであるが、結果はいずれも有意な関連を示さずサイドベット理論については否定的な立場を取っている。

Alluto et al.(1973)⁹⁾による研究も、サイドベットの蓄積と組織コミットメントとの関係を検証したものである。Meyer and Allen (1984) は、これらの研究はサイドベット理論の検証の方法に問題があるとしている。それによると、これら2つの研究で用いられている指標は、組織コミットメントの存続的な側面よりも、情緒的な側面を測定していることを実証している。このことから、Ritzer and Trice (1969) や Hrebiniak and Alutto (1972)¹⁰⁾の尺度は、サイドベット理論が想定するような組織コミットメントの存続的な側面を適切に測定しないことを主張し、それまで行われてきたサイドベット理論を検証する研究の方法論について批判的な立場を取っている。彼らは、サイドベット理論が想定するコミットメントは、組織コミットメントの中でも存続的な側面に限られるものに限ることがより適切だと考えているのである。つまり、先行研究の組織コミットメントの測定を問題視しており、OCQ に代表されるような愛着的コミットメントはサイドベットが想定しているようなコミットメントとは異なるという指摘をしているのである。

Cohen and Lowenberg (1990)¹¹⁾はサイドベット理論を検証するために50の実証研究を元にメタ分析を行った。彼らの研究では、サイドベットの指標として、年齢、勤続年数、教育の程度、性別、結婚の有無、子供の数、組織における地位、仕事の数、スキルの程度、仕事や給与の代替手段の知覚、など11項変数を設定したが、これらと愛着的コミットメントとの関係とについて強い関係を示すものを見いだせず、サイドベット理論を支持できなかった。しかしながら、メタ分析の元になっている50の研究はすべて、愛着的コミットメントを測定していたのである。彼らは、①それまでの研究がBeckerの想定したコミットメントを正確に測定しきれていないという指摘や、②検証する方法論が適切でないというAllen and Meyer (1984)による指摘を考慮に入れた上で、サイドベット理論の有効性については態度を保留している。

このように、サイドベットの枠組みに着目する組織コミットメント研究は、適切なサイドベットの指標がないためにいずれもBecker (1960)に基づくサイドベット理論を実証できないままである。確かに、コミットメントの発達という点において年齢や勤続年数が意味を持つということは、共通の見解となりつつある。しかしながら、年齢や勤続年数をサイドベットの代理変数とすることは、上記で見てきたように非常に根拠が弱いことが先行研究により示されている。

サイドベットの測定に関わる問題について、Meyer and Allen (1984)は、コミットメント検証の際にはサイドベットの重要性や程度について個人の知覚を直接尋ねた方がよいと述べている。つまり、年齢や勤続年数などの要因を、一律にサイドベットを高める要因として扱うことについて意義を唱えているのである。彼らの指摘は非常に重要であり、それまでの研究では年齢や勤続年数といった代理変数がサイドベットとして測定されてきたが、以降の研究ではサイドベットを測定する指標の改良が検討されてきた。

Wallace (1997)¹²⁾は、年齢や勤続年数、教育の程度などといった変数を伝統的なサイドベット指標と位置づけ、新たにサイドベットの指標として3つを追加した。伝統的サイドベット指標は、

組織や職業への投資の測定には適さないデモグラフィックな変数に頼っているとして、企業特殊スキルの獲得、企業における意志決定への参加の程度、一週間に働く時間を新たなサイドベットとした。その結果、組織コミットメントとサイドベットとの関係について支持することができた。さらに、サイドベットが情緒的・存続的コミットメントの両方について同程度の説明量を持つことが示された。しかしながら、Wallace (1997) の研究については、高木 (2003)¹³⁾ が指摘するように、調査対象が法律家・弁護士といったプロフェッショナルであるために、サイドベット測定の一一般化についてはその特殊性を考慮に入れる必要がある。

Shore et al.(2000)¹⁴⁾ もサイドベットの測定が適切に行われてきていないことを問題視し、32項目のサイドベットの指標の作成を行い、因子分析を行った。その結果、サイドベットを5つの要因(組織における責任、仕事外の関心、代替可能性、官僚的手続き、社会的地位への調整)に集約している。

サイドベットは測定概念であると筆者は認識しているが、会社への帰属意識が低下する文脈においては、個人特性の影響を分析することは意義のあることと考える。鈴木(2002)は、なんらかの機会に初めてサイドベットの知覚が行われ、組織コミットメントが顕在化する、というサイドベット理論が想定する状況を重要視しており、このことが組織コミットメントの変化を理解する新しい視点を提供すると述べている。本稿は、コミットメントが低下する文脈を想定して、帰属意識への変化に対する個人特性の影響を測定することを試みる。個人特性は変化に対して敏感に反応するのか、探索的に捉えていく。

2. なぜ組織コミットメント変化なのか

組織コミットメントは、安定的な概念として捉えられてきており、例えば職務満足よりも変質しにくい概念であるとされてきた。しかしながら、近年では組織コミットメントの変化について注目されるようになってきている。これは、組織に対する帰属意識の低下が問題とされていることと関連する。従来までの組織コミットメント研究は、組織コミットメントの先行要因や結果変数について検討するものが多かったが、低下について近年では着目されてきているのである¹⁵⁾¹⁶⁾。例えば、レイオフが行われた企業の従業員についての研究などは、組織コミットメントの低下がもたらす影響を分析する研究である。高橋 (2004)¹⁷⁾ も成果主義を取り上げて組織コミットメントの低下を論じている。本稿でも、組織コミットメント変化について、特に組織コミットメントの低下を意識している。

Ⅲ. 調査と方法

1. 調査方法

これまでの議論に基づき、組織コミットメント変化に影響を与える要因を探るために、京大

学エンプロヤビリティ研究会の2004年アンケート調査 データに基づき分析を行った(調査研究についての詳細は(若林(2005)¹⁸⁾を参照のこと)。調査対象者は、成果主義を導入している関西電機メーカー三社の従業員(517名)である。いずれの企業も1990年代の前半に成果主義を導入している。

2. 調査方法

2004年12月に郵送調査により行った。3社それぞれの各部門の担当者経由で質問紙を3社計710名に配布し、後に郵送による回答の返送を求めた。その結果517名(回収率、72.8%)の回答を得た。本稿では、コミットメントの変化について分析するために勤続年数5年以上の対象者(404名)を分析対象とした。

その属性は次の通りである。男性386名(95.5%)、女性18名(4.5%)であり、平均年齢43.6歳、平均勤続年数は20.5年であった。配偶者ありは351名(86.9%)、配偶者なしは53名(13.1%)であった。配属部門は、研究開発227名(56.2%)、製造・生産管理53名(13.1%)、事務部門79名(19.6%)、営業・販売16名(4.0%)、その他29名(7.2%)であった。職位は、係長・職長相当216名(53.5%)、部課長相当またはそれ以上126名(31.2%)、一般社員59名(14.6%)、その他3名(0.7%)であった。

3. 用いた尺度

組織コミットメント変化

組織コミットメント変化尺度として、Allen and Meyer (1990)¹⁹⁾の尺度を翻訳・修正した高木・石田・益田(1997)²⁰⁾による愛着的コミットメントと存続的コミットメントの項目から、松山(2002)²¹⁾において負荷の高かったものを用いた。愛着的コミットメント5項目、存続的コミットメント5項目の合計10項目を5件法で、組織コミットメント変化について測定した。愛着的コミットメント変化、存続的コミットメント変化の信頼性(α 係数)は、それぞれ.91と.85であった。以下の尺度は、個人特性に関連する項目以外すべて5点法にて測定した。変化の期間として5年間を主に想定している。

賃金及び評価制度への評価

賃金・評価制度に対する従業員による評価について尋ねた3項目の信頼性分析を行ったところ、 $\alpha = .754$ であった。これら3項目の平均を、「制度評価」の得点とした。

教育機会への評価

従業員による、訓練・能力開発への機会に関する評価の2項目の信頼性分析を行ったところ、 $\alpha = .803$ であった。これら2項目の平均を「訓練評価」の得点とした。

個人特性

本稿では、個人的特性として年齢、勤続年数、収入、就学年数、結婚（配偶者あり、なし）、転職自信度の5項目を個人特性とした。そのうち、結婚変数はダミー変数である。個人特性の一つとして想定している転職自信度については、次項で説明する。

転職自信度

個人特性に含まれるものとして、特に転職自信度を取り上げた。転職自信度に関する2項目の信頼性分析を行ったところ、 $\alpha = .681$ であった。これら2項目の平均を「転職自信度」の得点とした。

以上の要因の相関係数を示したのが表1である。

表1. 相関と平均、SD

	1	2	3	4	5	6	7	8	平均	SD
1.制度評価	—								2.80	.73
2.訓練評価	.39 ***	—							2.95	.87
3.年齢	-.04	.06	—						43.60	5.94
4.勤続年数	-.02	.08	.88 ***	—					20.53	7.13
5.収入(数値化)	.14 **	.17 ***	.47 ***	.34 ***	—				845.14	189.16
6.就学年数	-.01	-.02	-.32 ***	-.57 ***	.10 *	—			15.27	1.98
7.転職自信度	.00	.08	-.03	-.07	.19 ***	.05	—		3.52	.66
8.愛着的コミットメント	.44 ***	.35 ***	.02	.09	.09	-.13 **	.01	—	2.79	.80
9.存続的コミットメント	.23 ***	.11	.00	.06	-.04	-.11	-.20 ***	.20 ***	2.41	.82

*** $p < .001$ ** $p < .01$

IV. 結果

組織コミットメント変化の要因を検討するために、愛着的コミットメント、存続的コミットメントのそれぞれについて重回帰分析を行った。結果は表2の通りである。

愛着的コミットメント、存続的コミットメントのそれぞれの分析で、2つのモデルを作った。モデル1は、企業ダミー(B,C)と制度評価、訓練評価の4要因を独立変数とした重回帰分析であり、モデル2はモデル1に本稿でサイドベットとして想定した個人特性の6要因を加えたものである。

愛着的コミットメントの重回帰分析では、すべての要因を加えたモデル2の分析で制度評価、訓練評価が有意な要因となっていた。年齢や勤続年数など、個人特性の6要因で有意なものはない。制度評価、訓練評価はモデル1においても正の標準化係数が有意であった。

存続的コミットメントについてみた重回帰分析の結果は、すべての要因を加えたモデル2では、企業Bダミー、制度評価、転職自信度の3つの要因が有意な要因となっていた。個人特性としては、転職自信度のみが有意な要因であった。モデル1、モデル2の両方で、制度評価のみが有意

であり、訓練評価は有意ではなかった。

愛着的コミットメント、存続的コミットメントの両方の結果において、すべての変数を投入したモデル2で有意な説明量の増加が見られた。

表2. 組織コミットメント変化の重回帰分析

	愛着的コミットメント		存続的コミットメント	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
	標準化係数 (β)	標準化係数 (β)	標準化係数 (β)	標準化係数 (β)
企業Bダミー	.04	.10	-.19 ***	-.20 ***
企業Cダミー	.09	.13	-.11	-.09
制度評価	.35 ***	.32 ***	.25 ***	.25 ***
訓練評価	.22 ***	.22 ***	-.02	.01
年齢		-.23		.01
勤続年数		.21		.01
収入(数値化)		.09		-.12
就学年数		-.12		-.06
配偶者なし		.04		-.10
転職自信度		-.01		-.17 ***
R ²	.25 ***	.28 ***	.09 ***	.12 ***
ΔR^2		.03 **		.03 ***

***p<.001 **p<.01

V. 考察

企業別ダミーの違いについては、すべての企業が成果主義的な制度を導入しているという共通点があるものの、Meyer and Allen (1997)²²⁾ が指摘するように、人的資源管理施策は組織コミットメントに影響を与えるだろう。企業それぞれで、施策は異なるために企業ダミーが有意になることは解釈可能である。

表2でいう「制度評価」とは、賃金および評価制度に対する評価のことであった。賃金の公平性と組織コミットメントの関係があることは従来の研究でも示されてきた。Brockner et al. (1992)²³⁾ の研究でも、組織コミットメントが高かった従業員に対して不正な扱いをした場合に、組織コミットメントが低下する結果が示されている。本稿の結果では、愛着的コミットメント・存続的コミットメントの両方に制度評価は有意に影響している。

表2でいう「訓練評価」とは、訓練・能力開発への機会に関する評価のことであった。そのため本項の分析は、訓練・能力開発の充実が愛着的コミットメントを高めるという先行研究と一致する結果であった。能力開発の機会があるということは、組織からのサポートと解釈がされる。組織から支援が多くなされている場合には、個人も互酬的にこれに応えようとして、組織へのコミットメントを増す傾向が見られる²⁴⁾。

ところが、転職自信度と愛着的コミットメントの関係は有意ではなかった。これは一見すると、いくつかの研究の結果と矛盾するように思える。例えば、Mathew and Zajac (1990) によるメタ分析の結果では、個人が知覚する自らのコンピテンシーと愛着的コミットメントは正の関係にあった。彼らはこの結果について、成長や達成の機会を与えてくれるということへの反応として、組織コミットメントの程度が促進されるという解釈をしている。本稿の結果と合わせると、愛着的コミットメントは能力が高まったという知覚よりも、組織からサポートを得ているという知覚に対してより強い影響を持っていることが示される。実際に転職する自信があるかどうかは、愛着的コミットメントの変化には影響を与えないようである。

一方で、存続的コミットメントは、制度評価について有意な影響を持っていたが、訓練評価には有意な影響は見いだせなかった。その上で、転職自信度には負に影響していた。これは愛着的コミットメントとは対照的な結果である。サポートを得ているという知覚よりも、転職する自信があるかどうかの方が、より存続的コミットメント変化に影響を与えており、愛着的コミットメントとこの点で対照的である。転職自信度とは負の関係であるために、転職自信度がなければないほど、存続的コミットメントを高めるという結果になっていた。

Becker (1960) に基づくサイドベット理論によれば、サイドベットの蓄積が存続的コミットメントを高めるということになるが、年齢や勤続年数が存続的コミットメントを高めるかどうかについては、支持できない結果となった。一方で、転職自信度については、これが負の影響を持つということは支持できた。転職自信度は愛着的コミットメントには影響を及ぼさないが、存続的コミットメントに影響を及ぼしていた。転職の自信度がないということは、大きなコストとして認識されることが示唆された。一方で、訓練・能力機会の開発の充実は、愛着的コミットメントには影響を及ぼし、存続的コミットメントには影響を持たない。個人のエンプロイヤビリティを高める、という観点において精緻化が求められるところであるが、Meyer and Allen (1984) による指摘、すなわち個人の知覚を直接尋ねることが有効な方法であることを認識すると、従来にはない新たな方法論が求められるところである。本稿では「転職自信度」とまとめてしまったが、組織コミットメント低下における文脈でこれがサイドベット指標として非常に大きな影響を持つことが示されたのである。

引用文献、注

- ¹⁾ 本稿は、文部科学省科学研究費補助金における基盤 (C) (2) 研究課題「エンプロイヤビリティ志向の人的資源管理政策と組織コミットメントの流動化の調査研究」(代表者：若林直樹/平成 15～16 年度/課題番号 15530256) の研究成果の一部を活用したものである。
- ²⁾ R.T.Mowday, L.W.Porter, R.M.Steers: "Employee-Organization Linkages" (Academic Press., 1982)
- ³⁾ H.S.Becker: "Notes on the concept of commitment", American Journal of Sociology, 66 (1960) pp.32-42.

- 4) 鈴木竜太：『組織と個人 ―キャリアの発達と組織コミットメントの変化―』、(白桃書房、2002)。
- 5) 田尾雅夫：『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、1997)。
- 6) J.P.Meyer, N.J.Allen: “Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations”, *Journal of Applied Psychology*, 69 (1984) pp.372-378.
- 7) J.E.Mathiew, D.M.Zajac: “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment”, *Psychological Bulletin*, 108 (1990) pp. 171-194.
- 8) G.Ritzer, H.M.Trice: “An empirical study of Howard Becker’s side-bet theory”, *Social Forces*, 47 (1969) pp.475-479.
- 9) J.A.Alluto, L.G.Hrebiniak, R.C.Alonso “An operationalizing the concept of commitment”, *Social Forces*, 51 (1973) pp.448-454.
- 10) L.G.Hrebiniak, J.A.Alluto “Personal and role-related factors in the development of organizational commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 17 (1972) pp.555-573.
- 11) A.Cohen, G.Lowenberg: “A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis”, *Human Relations*, 43 (1990) pp.1015-1050.
- 12) J.E.Wallece: “Becker’s side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection?” *Human Relations*, 50 (1997) pp.727-749.
- 13) 高木浩人：『組織の心理的側面 ―組織コミットメントの探求』、(白桃書房、2003)。
- 14) L.M.Shore, L.E.Tetrick, T.H.Shore, K.Barksdale: “Construct validity of measures of Becker's side bet theory”, *Journal of Vocational Behavior*, 57 (2000) pp.428-444.
- 15) A.Thornhill, M.Saunders, J.Stead: “Downsizing, delaying - but where’ s the commitment?: The development of a diagnostic tool to help manage survivors, *Personnel Review*”, Vol.26 (1996), pp.81-98.
- 16) D.M.Mansour-Cole, S.G.Scott: “Hearing it through the grapevine: The influence of source, leader-relations, and legitimacy on survivors' fairness perceptions”, *Personnel Psychology*, Vol.51(1998) pp.25-54.
- 17) 高橋伸夫『虚妄の成果主義―日本型年功制復活のススメ』、(日経 BP 社、2004)。
- 18) 若林直樹編 [2005] 『エンプロヤビリティ志向の人的資源管理政策と組織コミットメントの流動化の調査研究』(2003-2004 年度文部科学省科学研究費補助金成果報告書)。
- 19) N.J.Allen, J.P.Meyer: “The measurement and antecedents of affective, continuous and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990) pp.1-18.
- 20) 高木浩人・石田正浩・益田圭：「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、1997)pp.265-296。
- 21) 松山一紀：「メンタルヘルスと従業員態度および業績評価との関係～大手電機メーカーA社 を事例として～」、『日本労務学会誌』4、 No.2 (2002) pp.2-13。
- 22) J.P.Meyer, Allen, N.J.: “Commitment in the workplace” (Sage, 1997).
- 23) J.Brockner, M.Konovsky, R.Cooper-Schneider, R.Folger, C.Martin, R.J.Bies “Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss”, *The Academy of Management Journal*, 37, No. 2 (1994) pp. 397-409.
- 24) R.Eisenberger, R.Huntington, S.Hutchison, D.Sowa: “Perceived organizational support” *Journal of Applied Psychology*, 71 (1986) pp.500-507.