

## 【1 分解説】組織コミットメントとは？

総合調査部 マクロ環境調査グループ 研究員 高宮 咲妃

組織コミットメントは、所属する組織に対して抱く帰属意識を表す概念で、「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ (Porter, 1974)」と定義されています。1960年代頃から現在にかけて盛んに研究されており、実務家からも注目度の高い概念です。その理由のひとつに組織コミットメントが組織メンバーの生産性の向上、欠勤や遅刻の減少等と関係することがわかっている (Batemen & Strasser, 1984; Morris & Sherman, 1981) 点が挙げられます。

組織コミットメントの構成要素は以下3つあります (Allen & Meyer, 1990)。

- ① 情緒的要素 (組織に対する情緒的愛着：その組織に所属していきたい)
- ② 存続的要素 (組織を去ると不利益を被るので所属している：その組織に所属している必要がある)
- ③ 規範的要素 (理屈抜きに組織にコミットすべきという忠誠心：その組織に所属しているべきだ)

情緒的要素と規範的要素の2つは高いパフォーマンスと関係するものの、存続的要素については欠勤やストレス、葛藤と正の関係を示す等、高パフォーマンスとは無関係もしくは負の関係にあることが研究でわかっています (Meyer et al, 1993, 2002)。国や企業で組織コミットメントについての調査が多く行われていますが、高パフォーマンスを期待できる情動的要素、規範的要素に焦点を絞った調査が主流となっています。

### 関連レポート

・「【1 分解説】ワーク・エンゲージメントとは？」(2023年1月)

<https://www.dlri.co.jp/report/ld/230361.html>

### 【参考文献】

- 1) Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization”
- 2) Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984) “A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment”

- 3) Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993) “A commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.”
- 4) Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002) “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences.”
- 5) Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981) “Generalizability of an organizational commitment model.”
- 6) Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.”