

労働組合の組織風土が組合活動への満足度と 関与度に及ぼす影響*

阿部晋吾**・前田洋光***・八木隆一郎****

<問題と目的>

組織成員の満足度の規定因として盛んに検討されてきた要因の一つとして、組織風土が挙げられる。組織風土とは、「組織成員によって知覚された組織特性（占部・海道，1991）」であり、これまでにさまざまな次元からとらえられてきたが（たとえば，Likert,1967; Litwin & Stringer, 1968; Payne & Pheysey, 1971; 外島・松田1995），前田・阿部・八木（2007）では、労働組合の組織風土を「強制性」と「活発性」という二次元からとらえる尺度を開発した。強制性とは、「組織としての秩序維持のために、組織成員の自由を制限する風土」であり、活発性とは、「組織成員が活発に組織活動に関わることを保証する風土」である。本研究では、労働組合の支部を対象として、組織風土が、組合員の組合活動に対する満足度に及ぼす影響を検討する。外島・松田（1995）は、伝統性因子（本研究における「強制性」）が低く、組織環境性因子（本研究における「活発性」）が高いほど組織成員の満足度が高まると想定しており、本研究においてもそのことが予測される。

ところで、現在の労働組合は組織率の低下傾向に歯止めがかからず、その活動自体も縮小している。こうした中、少数の組合役員の主導によって、受動的な態度の組合員の満足度を高めようとする従来の手法では、組合を再度活性化させることは困難であるといえよう。むしろ、組合員ひとりひとりが組合の新たな価値を模索し、主体的に活動に関わる、積極的な関与意識を高めていくことが重要である（八木，1996）。

このような関与意識（以下、関与度）についても、満足度と同様に組織風土が一定の影響を及ぼすことが予測される。ただし、自ら主体的にかかわる姿勢が求められる関与度においては、組織風土の影響よりも個人特性の影響が比較的大きい可能性も考えられる。すなわち、そもそも集団活動に対して肯定的な意識を持っている個人は、どのような組織風土であっても積極的な関与を示しやすいであろうし、反対に集団活動に対して否定的な意識をもつ個人は、良好な風土においても組合活動に関与しにくいであろう。そこで、こうした個人特性の影響を統制した上で、組織風土が満足度や関与度に対してどの程度影響力を持っているのかについても検討する。

仮説 1)強制性が低く、活発性が高いほど、組合員の組合活動に対する満足度は高まる。2)強制性が低く、活発性が高いほど、組合員の組合活動に対する関与度は高まる。3)個人特性の影響は、満足度よりも関与度に対しての方が強い。

<方法>

調査対象者と実施方法 大手企業A社の労働組合に所属する組合員330名（男性297名、女性32名、性別未記入1名；平均年齢=39.99歳，SD=9.70歳）を対象とした。組合支部の中か

ら任意に10支部を抽出し、各支部30名程度を対象に質問紙を配布した（回収結果は1支部につき8名～49名）。なお、対象者の中には支部執行委員も含まれているが、本研究の分析においては一般組合員242名（男性214名、女性27名、性別未記入1名；平均年齢=39.89歳、 $SD=10.02$ 歳）のみを使用した。調査は2005年7月25日から8月19日までの間に無記名で行い、各支部の担当者が質問紙を配布・回収した。これらの対象者および実施方法は、前田・阿部・八木（2007）と同じである。

質問項目 1）組織風土：前田・阿部・八木（2007）の労働組合版組織風土尺度8項目（強制性4項目、活発性4項目）を使用した（「5. そう思う」から「1. そう思わない」までの5件法。Table 1参照）。2）集団に対する価値観にかかわる個人特性：西道（1996）の集団組織観尺度より、集団志向性因子の2項目を使用した（「5. そう思う」～「1. そう思わない」の5件法。Table 1参照）。3）組合活動に対する満足度および関与度：杉尾（1996）の組合評価項目より、満足度2項目、関与度2項目を使用した（「5. そう思う」～「1. そう思わない」の5件法。Table 1参照）。

<結果>

尺度の構造検討 組織風土尺度の構造に関しては前田・阿部・八木（2007）において、強制性4項目の内的整合性が $\alpha=.75$ 、活発性が $\alpha=.70$ であることが確認されている。なお、因子間相関は $r=-.05$ であり、ほぼ直交している。また、集団志向性、満足度、関与度の各2項目の項目間相関を確認したところ、それぞれ $r=.57$ 、 $r=.47$ 、 $r=.72$ （いずれも $p<.001$ ）であった。し

Table 1 各項目の平均値および標準偏差

	M (SD)
〈組織風土・強制性〉	
組合の規則や手続きに従わなければならないという風土がある	2.78 (1.03)
組合の伝統や習慣は、かなり強制的なものと考えている組合員が多い	2.80 (1.07)
組合の方針や規則に従うように、厳しい要請がある	2.38 (1.03)
組合の決まりごとに従うことが求められる	3.03 (1.08)
〈組織風土・活発性〉	
ユニークな発想や新しいアイデアが積極的に採りあげられ活用されるところがある	2.58 (0.89)
組合員の個性が組合活動に活かされている	2.70 (0.90)
組合活動が活発でない	3.03 (1.07)
社会の変化にまったく対応していない	2.77 (1.01)
集団志向性	
私は、いろいろな集団や組織活動に広くかかわっていききたい	2.96 (1.08)
集団や組織での活動は楽しい	3.19 (0.93)
〈組合満足度〉	
今の組合の活動全体にとっても満足している	2.45 (1.02)
私にとって組合は役に立っている	3.10 (1.01)
〈組合関与度〉	
必要であれば役員になって組合活動になう	2.85 (1.20)
組合をよくするため積極的に活動したい	3.04 (1.04)

たがって、いずれの尺度も十分な内的整合性、あるいは中程度以上の相関が示されており、以降の分析ではこれらの項目得点を合計したものを尺度得点として使用する。

満足度と関与度への影響 満足度と関与度を目的変数とし、説明変数にはStep 1として集団志向性、Step 2として組織風土の2因子を加える階層的重回帰分析を行った (Table 2, 3)。

その結果、満足度に対しては、組織風土の2因子を投入することによって決定係数が有意に増加し、活発性の正の影響、および強制性の負の影響がみられた。一方、関与度に対しては、組織風土からの影響は強制性の有意傾向がみられたのみで、説明力の有意な増加はみられなかった。

<考 察>

以上の結果より、満足度に対しては、組織風土は個人特性の影響を除去した上

でも独自の影響力を持つことが示唆され、従来の研究と一致する結果となり、仮説1)は支持された。一方、関与度に対しては個人特性からの影響が強く、組織特性独自の影響力はみられなかった。したがって、仮説3)は支持されたが、仮説2)は支持されなかった。組織全体の雰囲気の高さは個人の満足度を高めるが、そうした雰囲気自体は、直接的に組合員の関与度を高めることにはつながらないことが示唆された。

今後は組合支部単位でのグループデータを使用した分析や、満足度と関与度の従属変数間の関係、さらには組織風土がその他の要因に及ぼす影響についても検討する予定である。

<引用文献>

Likert, R. 1967 The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. (三隅二不二 訳 1968 組織の行動科学：ヒューマンオーガニゼーションの管理と価値 ダイアモンド社)

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. 1968 Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School. (占部都美 監訳 1974 経営風土 白桃書房)

前田洋光・阿部晋吾・八木隆一郎 2007「労働組合版組織風土尺」作成の試み 対人社会心理学研究 7, 49-54.

Payne, R. L. & Pheyssey, D. 1971 G. C. Stern's organization climate Index: A reconceptualization and application to business organizations, Organizational Behavior and Human Performance, 6, 77-98.

西道実 1996 集団・組織観 社団法人国際経済労働研究所 (編) ONION2：参加関与型組織としての労働組合の再生—社会心理学からの提言— (pp.28-39) 社団法人国際経済労働研究所

杉尾武志 1996 総合的な組合評価の指標 社団法人国際経済労働研究所 (編) ONION2：参加関与型組織と

Table 2 階層的重回帰分析の結果 (満足度)

説明変数	β	β
step 1		
集団志向性	.44 ***	.30 ***
step 2		
強制性		-.11 *
活発性		.41 ***
R^2	.19 ***	.36 ***
ΔR^2		.17 ***

* $p < .05$ *** $p < .001$

Table 3 階層的重回帰分析の結果 (関与度)

説明変数	β	β
step 1		
集団志向性	.63 ***	.63 ***
step 2		
強制性		-.09 †
活発性		-.04
R^2	.39 ***	.40 ***
ΔR^2		.01

† $p < .10$ *** $p < .001$

阿部晋吾・前田洋光・八木隆一郎

としての労働組合の再生—社会心理学からの提言— (pp.96-107) 社団法人国際経済労働研究所
外島裕・松田浩平 1995 組織風土の理論と分析技法の開発 羽石寛寿ほか (編) 経営組織診断の理論と技法：
人的側面を中心として (pp.11-29) 同友館
占部都美・海道進 1991 経営学大辞典 有斐閣
八木隆一郎 1996 調査設計の基本的枠組 社団法人国際経済労働研究所 (編) ONION2：参加関与型組織と
としての労働組合の再生—社会心理学からの提言— (pp.3-5) 社団法人国際経済労働研究所

注 釈

- * 本研究の一部は、日本心理学会第71回大会において発表された。
- ** 梅花女子大学現代人間学部心理学科
- *** 神戸親和女子大学発達教育学部心理学科
- **** 社団法人国際経済労働研究所