

# 大学イメージと大学コミットメントの関連

## ——制御焦点の調整効果の検討——

三ツ村 美沙子\*<sup>1)</sup> 高木 浩人\*<sup>2)</sup>

本研究の目的は、大学イメージと大学コミットメントの関連について検討することであった。さらに、制御焦点の調整効果についても検討した。我々は私立大学の学生263名に対して調査を実施した。階層的重回帰分析の結果、大学のポジティブイメージが大学コミットメントの愛着要素と内在化要素に対して正の関連、ネガティブイメージが愛着要素と負の関連を示していた。調整効果については、促進焦点がネガティブイメージと愛着要素の関係を弱めていた。今後の研究への含意が議論された。

キーワード：大学イメージ、大学コミットメント、制御焦点

### 1. 問題

文部科学省(2014)が2012年に実施した調査によれば、わが国の大学、短期大学、高等専門学校における中途退学率は2.65%(79,311人)であり、前回2007年に実施した調査に比べて0.24ポイントの微増であった。2.65%(79,311人)という数字を大きいと考えるか小さいと考えるかは一概には言えないが、学校側としては、せっかく入学してくれた人々にはできれば学校に馴染み、所属し続けてほしいと願うのが自然であろう。そういった願いの表れとして、昨今、大学では初年次教育の充実やピア・サポート制度の設置などのさまざまな対策が取られている。

そこで本研究では、大学生の学校適応の指標として大学への帰属意識を取り上げ、帰属意識に影響する要因について検討していく。

#### 1. 大学適応の指標としての帰属意識と先行要因

中村・松田(2013)は、大学生の中途退学率が増加傾向にある背景の1つとして大学生の適応力の低下を挙げ、大学不適応の諸要因(友人関係、授業理解の困難さ、入学目的の明確さ、教員への好感、大学の施設・設備)が大学への帰属意識を媒介して大学不適応に影響を及ぼすか検討を行っている。大学への帰属意識を

愛着、内在化、ブランド、規範・世間体の4次元でとらえた分析の結果、友人関係と入学目的の明確さが大学への愛着に正の影響を与え、大学への愛着が大学不適応に負の影響を与えることが見出だされている。加えて、中村・松田・薊(2016)は上記の4つの帰属意識に基づいて大学生をタイプ別に分類し、帰属意識全般が高い群の大学不適応は低く、帰属意識が全般的に低い群あるいは規範・世間体に帰属意識が偏っている群の大学不適応は高い傾向にあることを見出だしている。

このように、大学への帰属意識は学生の大学適応を考えるうえで重要な視点であり、帰属意識は大学適応の1つの指標となりうるものがうかがえる。では、大学への帰属意識はどのように形成されるのだろうか。中村・松田(2013)では友人関係、入学目的の明確さが帰属意識の要因として指摘されているが、本研究ではそれ以外の変数として、大学のさまざまな側面によって形成される「イメージ」に着目する。学生が大学に抱く抽象的なイメージは、大学の諸側面に対するより包括的な評価と解釈することができよう。大学が昨今、学生の適応を促すべく講じている数々の対策には、大学に対するより良いイメージを学生にもってもらいたいという側面もあるのではないかと考えられる。そこで本研究では、大学に対するイメージ(以下、大学

\*1) 愛知学院大学大学院心身科学研究科心理学専攻

\*2) 愛知学院大学心身科学部心理学科

(連絡先) 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 E-mail: misako.mitsumura@gmail.com

イメージ)が大学への帰属意識に与える影響について検討することとした。

さらに、本研究では大学イメージをポジティブ、ネガティブの2つの次元でとらえる方法を試みる。たとえば、尾崎・唐沢(2011)は自己に対する評価について肯定性、否定性の2次元構造を想定しているが、ある対象についてのポジティブな評価とネガティブな評価の両方が同時に個人の中に存在することはめずらしいことではないだろう。そして、それは大学に対する評価である大学イメージにもあてはまる。大学に対してポジティブなイメージが強ければ、大学への帰属意識は高まることが予想される。反対に、大学に対してネガティブなイメージが強ければ、大学への帰属意識は低下することが予想される。

また、本研究では統制変数として、組織コミットメント(organizational commitment)研究において従来から先行要因に指摘されてきた組織的公正(organizational justice)を扱う。組織コミットメントは組織に対する帰属意識を表す概念であり、近年では組織コミットメントは多次元でとらえられる場合が多い(e.g., Allen & Meyer, 1990)。組織コミットメントに関するメタ分析を行ったMeyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky(2002)では、組織への愛着や同一視などを表す感情的コミットメントと組織的公正の正の関連が明らかになっている。したがって、大学へのコミットメントにおいても同様の結果になることが予想される。

以上の議論より、本研究では大学生の大学適応の指標として大学へのコミットメント(以下、大学コミットメント)を取り上げ、大学のポジティブ、ネガティブなイメージとの関連について検討していく。その際、大学のイメージが、組織的公正を統制しても大学コミットメントに対して説明力をもちうるのか否かについても検討する。なお、本研究では組織的公正のうち、大学生の帰属意識に影響を及ぼすことが予想される対人的公正(interpersonal justice)を扱うこととする。

## 2. 調整変数の検討

先述のように、本研究では大学イメージとコミットメントの関連について検討を行うが、大学イメージが学生の帰属意識に及ぼす影響には個人差があることが予想される。したがって、本研究ではさらに、大学イメージがコミットメントに及ぼす影響を調整する変数についても検討したい。ここではそのような個人差として、Higgins(1997)によって提唱された自己制御

システムに関する理論である制御焦点理論(regulatory focus theory)に着目する。制御焦点理論では、快(pleasure)を利得の存在(gain)と損失の不在(non-loss)、不快(pain)を利得の不在(non-gain)と損失の存在(loss)に区別し、利得の存在—不在に敏感な促進焦点(promotion focus)と、損失の不在—存在に敏感な予防焦点(prevention focus)の2つのシステムを想定している。また、促進焦点は自分の理想や希望の達成、自分の成長や進歩に関心を示し、目標に対して接近的な方略を取る一方、予防焦点は自分の責任や義務を果たすことに関心を示し、目標に対して回避的な方略を取るとしている。

促進焦点的な人は利得、すなわちポジティブな結果の有無に敏感であるため、大学イメージについてもポジティブなイメージがあるかないかを重視し、そのことが大学への帰属意識に影響すると考えられる。一方、予防焦点的な人は損失、すなわちネガティブな結果の有無に敏感であり、大学イメージについてもネガティブなイメージがあるかないかを重視し、そのことが大学への帰属意識に影響すると考えられる。以上の議論を踏まえ、本研究では大学イメージと大学コミットメントの関連に及ぼす制御焦点の調整効果についても検討する。

## II. 方法

### 1. 調査対象

調査対象は1私立大学の学生263名(男性141名、女性120名、不明2名)であった。学年別では、1年生141名、2年生119名、4年生1名、不明2名であり、平均年齢は19.12歳( $SD=2.38$ 歳)であった。

### 2. 質問紙の構成

**フェイスシート** 性別、学年、年齢について回答を求めた。

**制御焦点** 促進焦点と予防焦点の2因子を想定して作成されたLockwood, Jordan, & Kunda(2002)の尺度の邦訳版(尾崎・唐沢, 2011)を使用した。なお本研究では、尾崎・唐沢(2011)の因子分析において因子負荷量が $\alpha=.40$ 未満であった2項目を除き、促進焦点に関する7項目、予防焦点に関する7項目の計14項目を採用した。「1. 全くあてはまらない」から「7. 非常にあてはまる」の7件法によって回答を求めた。

**大学コミットメント** 高木・石田・益田(1997)の組織コミットメント尺度を使用した。この尺度は企業

組織を対象に作成されているため、本研究では大学生にも適用可能な内在化要素 6 項目、愛着要素 4 項目、規範的要素 5 項目、存続的要素 4 項目の計 19 項目を選択し、表現を修正して用いた。また本研究では、まず被調査者にとって重要な組織を 1 つ想起させ、大学、部活・サークル、アルバイト先、その他の中から選択させたのち、その組織についてコミットメントの項目に回答を求めた。回答方法は「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の 5 件法であった。加えて、その組織の所属期間の回答も求めた。このうち本研究で分析対象とするのは、重要な組織として大学を選択した人である。自分にとって重要な組織として大学を挙げる人は、大学へのコミットメントが比較的高いと考えられ、大学に馴染み、適応できている人であろうと予想される。したがって本研究では、そのような人の大学コミットメントとイメージの関連について検討することとした。

**対人的公正** 田中・林・大淵 (1998) の対人的公正に関する項目から、3 項目を大学生のさまざまな所属組織に対応できる表現に直して使用した。「1. そう思わない」から「5. そう思う」の 5 件法で回答を求めた。

**大学イメージ** 斎藤・村上・若林 (1986) の組織イメージの尺度を参考に項目を作成した。斎藤他 (1986) の尺度には形容詞対の SD (semantic differential) 法が採用され、分析によって親しみやすさ、頼もしさ、派手さの 3 因子が抽出されている。派手さ因子は項目数が 1 つであることから、本研究では派手さ因子を除外して使用した。さらに本研究では、ポジティブなイメージとネガティブなイメージという 2 因子での検討を可能にするため、残りの 2 因子の各項目においてポジティブ形容詞とネガティブ形容詞のどちらか 1 つを選択し、大学イメージを測定する項目として採用した。ポジティブイメージとして 8 項目、ネガティブイメージとして 7 項目を使用し、「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の 5 件法で回答を求めた。

### 3. 手続き

調査は授業内で実施した。質問紙を配布して回答を求め、その場で回収した。

## III. 結果

### 1. 分析対象

回答に不備のあったものを除いた 223 名のうち、重

要な組織として大学を挙げた 138 名 (男性 65 名、女性 73 名、平均年齢 19.20 歳、 $SD=2.44$  歳) のデータを対象に分析を行った。平均所属期間は 10.93 か月 ( $SD=7.80$ ) であった。

### 2. 因子分析、信頼性分析および相関分析

大学コミットメントおよび大学イメージの尺度について因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を行った。また全尺度について Cronbach の  $\alpha$  係数を算出した。

まず、大学コミットメントでは天井効果あるいは床効果が 3 項目でみられたことから、該当の項目を除外して因子分析を行った。その結果、固有値 1.0 以上の因子が 3 つとなった (表 1)。第 1 因子は組織に対する好意や愛着を表す項目が多く寄与していたことから「愛着要素」とした ( $\alpha=.796$ )。第 2 因子は組織への同一視や組織の価値観の内在化を表す項目が寄与していることから「内在化要素」とした ( $\alpha=.806$ )。第 3 因子は世間体や体裁といった規範的要素を表す項目と、組織を離れる際のコストの知覚といった存続的要素を表す項目がそれぞれ寄与していた。よって、この因子を「規範・存続的要素」とした ( $\alpha=.773$ )。

次に大学イメージは固有値 1.0 以上の因子が 4 つとなったが、解釈の点から 2 因子解が妥当と判断し、2 因子に指定して再度分析を行った (表 2)。第 1 因子は否定的な形容詞が寄与していたことから「ネガティブイメージ」(以下、N イメージ;  $\alpha=.872$ )、第 2 因子は肯定的な形容詞が寄与していたことから「ポジティブイメージ」(以下、P イメージ;  $\alpha=.822$ ) とした。大学コミットメント、大学イメージともに因子負荷量が .40 以上の項目を各因子の項目として採用した。

また制御焦点、対人的公正の尺度について Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、促進焦点が  $\alpha=.843$ 、予防焦点が  $\alpha=.766$ 、対人的公正が  $\alpha=.911$  となった。すべての下位尺度において十分な  $\alpha$  係数が得られたことから、各項目の得点を下位尺度ごとに平均したものを下位尺度得点とした。各下位尺度の記述統計を表 3、各下位尺度間の相関係数を表 4 に示す。

表1. 組織コミットメント尺度の因子分析結果 (主因子法, プロマックス回転)

No.	項目	I	II	III	共通性
愛着要素 ( $\alpha=.796$ )					
9.	Aが気に入っている.	<b>.883</b>	-.017	.024	.768
3.	Aにすることが楽しい.	<b>.671</b>	-.102	.085	.393
6.	友人に, Aがすばらしい組織であると言える.	<b>.668</b>	.257	-.087	.705
2.	もう一度選ぶ機会があれば, Aを選ぶ.	<b>.647</b>	.000	.101	.447
13.	Aにいるのは, 他により選択肢がないからだ. ※逆転項目	<b>-.528</b>	.203	.149	.206
内在化要素 ( $\alpha=.806$ )					
8.	いつもAの人間であることを意識している.	-.290	<b>.870</b>	.004	.531
11.	私は自分自身をAの一部であると感じる.	.025	<b>.688</b>	-.082	.470
17.	Aの人に恩義を感じているので, 今すぐにAを辞めることはできない.	-.038	<b>.687</b>	.085	.480
5.	Aにとって重要なことは, 私にとっても重要である.	.343	<b>.507</b>	-.017	.584
7.	Aの悪口を聞くと, 心中穏やかではいられない.	.281	<b>.466</b>	-.007	.456
規範・存続的要素 ( $\alpha=.773$ )					
18.	Aを辞めると, 人に何と言われるかわからない.	-.036	.024	<b>.852</b>	.730
12.	Aを辞めたら, 家族や親族に会わせる顔がない.	.130	-.055	<b>.662</b>	.452
14.	Aを離れたら, どうなるか不安である.	.008	.105	<b>.620</b>	.434
19.	Aに所属し続ける理由の一つは, ここを辞めることがかなりの損失を伴うからである.	-.091	-.079	<b>.609</b>	.353
因子間相関		I	II	III	
		I	-.	.619	.132
		II	-.	-.	.281

表2. 組織イメージ因子分析結果 (主因子法, プロマックス回転)

No.	項目	I	II	共通性
ネガティブイメージ ( $\alpha=.872$ )				
11.	不誠実な	<b>.843</b>	-.008	.717
5.	つめたい	<b>.843</b>	.054	.672
13.	不親切な	<b>.814</b>	.068	.617
6.	不安定な	<b>.734</b>	.039	.515
14.	正直でない	<b>.626</b>	.090	.349
4.	たよりない	<b>.581</b>	-.072	.380
ポジティブイメージ ( $\alpha=.822$ )				
9.	良心的な	-.126	<b>.734</b>	.637
12.	たくましい	.230	<b>.672</b>	.365
7.	洗練された	.168	<b>.614</b>	.312
1.	感じのよい	-.222	<b>.611</b>	.545
8.	活発な	.059	<b>.593</b>	.323
3.	親しみやすい	-.153	<b>.583</b>	.443
10.	思いやりのある	-.120	<b>.553</b>	.380
15.	指導力のある	.058	<b>.465</b>	.195
因子間相関		I	II	
		I	-.	-.449

表3. 各下位尺度の記述統計および $\alpha$ 係数

	平均値	標準偏差	$\alpha$ 係数
対人的公正	3.459	.958	.911
Pイメージ	3.284	.632	.822
Nイメージ	2.476	.819	.872
愛着要素	3.206	.855	.796
内在化要素	2.506	.918	.806
規範・存続的要素	3.616	.981	.773
促進焦点	4.369	1.067	.843
予防焦点	4.586	1.073	.776

表4. 各変数間の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8
1. 対人的公正	.499***	-.335***	.518***	.404***	.109	.147 †	-.111
2. Pイメージ		-.371***	.470***	.451***	.131	.071	-.081
3. Nイメージ			-.385***	-.242**	-.109	.064	.218*
4. 愛着要素				.549***	.101	.092	-.091
5. 内在化要素					.222**	.167 †	.113
6. 規範・存続的要素						.031	.139
7. 促進焦点							.320***
8. 予防焦点							

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , †  $p < .10$

### 3. 大学イメージと大学コミットメントの関連の検討

ポジティブ、ネガティブという2つの大学イメージと大学コミットメントの関連を検討するため、目的変数として大学コミットメントの3要素を、説明変数として Step 1で対人的公正（統制変数）、Step 2で2つの大学イメージを投入した階層的重回帰分析を行った。R<sup>2</sup>が有意であった結果のみを表5に示す。

まず Step 1において、対人的公正は愛着要素、内在化要素の両方に対して有意な正の関連を示した（順に  $\beta = .518$ ;  $p < .001$ ;  $\beta = .404$ ;  $p < .001$ ）。次に Step 2において、R<sup>2</sup>の変化量は愛着要素、内在化要素ともに有意となり（順に  $\Delta R^2 = .088$ ;  $p < .001$ ;  $\Delta R^2 = .084$ ;  $p < .001$ ）、Pイメージは愛着要素、内在化要素の両方と有意な正の関連を示した（順に  $\beta = .231$ ;  $p < .01$ ;  $\beta = .319$ ;  $p < .001$ ）。しかし、Nイメージは愛着要素のみと有意な負の関連を示し（ $\beta = -.186$ ;  $p < .05$ ）、内在化要素との有意な関連はみられなかった。

以上のことから、大学イメージが大学コミットメン

トに対し、対人的公正とは独立して説明力を有していることが明らかとなった。加えて、愛着要素にはPイメージとNイメージの両方が有意な関連をもつ一方で、内在化要素にはPイメージのみが有意な関連をもつことが明らかとなった。

### 4. 大学イメージと大学コミットメントの関連に及ぼす制御焦点の調整効果の検討

大学イメージと大学コミットメントの関連に対して制御焦点が調整効果を有するかどうか検討するため、階層的重回帰分析を行った。なお、目的変数として大学コミットメント、説明変数として Step 1で大学イメージ（独立変数）、Step 2で制御焦点（調整変数）、Step 3でイメージと制御焦点の交互作用項をそれぞれ1つずつ投入した（表6）。その際、Jaccard & Turrisi (2003) にならって主効果変数と交互作用項の相関を抑える目的で説明変数に中心化を施し、交互作用項も中心化した変数から作成した。

表5. 組織コミットメントを目的変数とした階層的重回帰分析

	愛着要素		内在化要素	
	Step 1 $\beta$	Step 2 $\beta$	Step 1 $\beta$	Step 2 $\beta$
Step 1				
対人的公正	.518***	.340***	.404***	.230*
Step 2				
Pイメージ		.231**		.319***
Nイメージ		-.186*		-.047
R <sup>2</sup>	.268***	.357***	.164***	.248***
自由度調整済み R <sup>2</sup>	.263	.342	.157	.231
$\Delta R^2$		.088***		.084***

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

表 6. 愛着要素に対する N イメージと促進焦点の交互作用効果

	Step 1 <i>b</i>	Step 2 <i>b</i>	Step 3 <i>b</i>
Step 1			
N イメージ	-.403***	-.411***	-.424***
Step 2			
促進焦点		.094	.085
Step 3			
N イメージ×促進焦点			.169*
$R^2$	.149***	.162***	.187***
自由度調整済み $R^2$	.142	.150	.169
$\Delta R^2$		.014	.025*

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

分析の結果、愛着要素に対して N イメージと促進焦点の交互作用項が有意な関連を示した ( $b = .169$ ;  $p < .05$ )。さらに、Preacher, Curran, & Bauer (2006) にならって単純傾斜分析を行ったところ、促進焦点が低い場合 (-1SD) の単純傾斜は有意であり ( $b = .604$ ,  $p < .001$ )、促進焦点が高い場合 (+1SD) についても有意であった ( $b = .243$ ,  $p < .05$ )。

以上から、大学の N イメージと愛着要素の負の関連に対して促進焦点が調整効果を有していることが明らかとなった。加えて、単純傾斜の値から促進焦点が低いほど N イメージと愛着要素の関連が強くなることが明らかとなった (図 1)。

#### IV. 考 察

本研究では、大学生の大学適応の程度を表す帰属意識に影響を与える要因を明らかにするため、大学イメージと大学コミットメントの関連について検討を行った。さらに、大学イメージと大学コミットメントの関連に及ぼす制御焦点の調整効果についても検討を行った。以下では、これらの分析結果について考察し、本研究の限界と今後の展望について述べる。

##### 1. 大学イメージと大学コミットメントの関連

重回帰分析の結果、対人的公正を統制しても、大学イメージは大学コミットメントの愛着要素、内在化要素といった情緒的な要素を有意に説明していることが

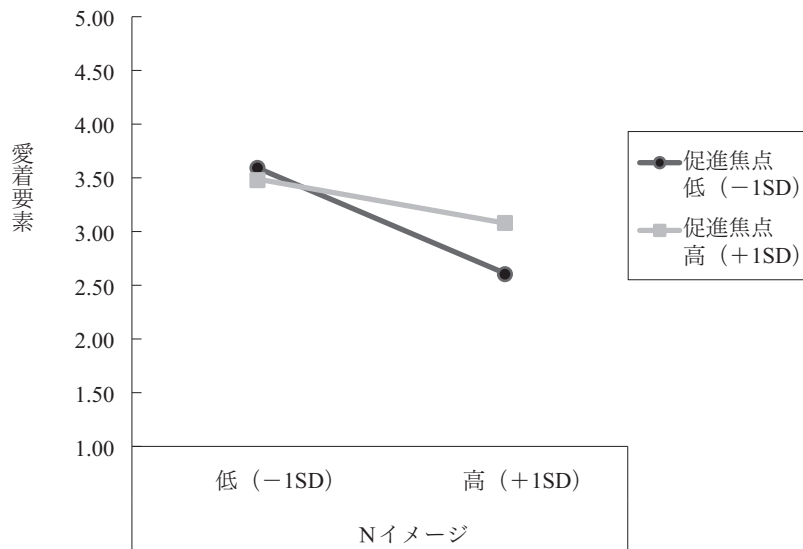


図 1. N イメージと愛着要素の関連に及ぼす促進焦点の調整効果

明らかとなった。つまり、大学を重要な組織だと考えている学生のコミットメントには、大学のイメージが重要な役割を果たすということである。このことは、大学生の大学への適応を促進するという目的で大学のイメージを高めようとする試みは、理にかなったものであるということを示している。

さらに、興味深い結果として、愛着要素にはPイメージ、Nイメージの双方が有意な関連を示していたのに対し、内在化要素にはPイメージのみが有意な関連を示していた。つまり、Nイメージが内在化要素とは関連していなかったのである。本研究では大学コミットメントの測定尺度に高木他（1997）の尺度を使用した。その特徴はコミットメントの情緒的な要素を愛着要素と内在化要素の2要素で把握している点である（高木，2003，p.55）。内在化要素とは、組織と一体感を持ち、常にそのメンバーであることを意識しているといった意識である。このような強固な意識はおそらく他の要因によって強くかたち作られており、否定的なイメージといった要因で揺るぐようなものではないということであろう。一方、愛着要素とは、居心地の良さや楽しさ、その組織を気に入っているといった意識である。このような意識はPイメージによって高まるが、Nイメージによって低下するようである。内在化要素と比較して、不安定さを感じさせるコミットメントの要素であるといえよう。

また高木（2003）では、内在化要素は向組織的な行動を高めるのに対して、愛着要素にはそのような影響は見られず、情緒的要素を2要素で把握することの重要性が示されている。今回は対象が大学生であり、情緒的要素を目的変数として扱ったが、コミットメントに対するイメージの影響は異なっていた。したがって、本研究においても組織コミットメントの情緒的要素を2要素で把握することの有効性を示していると考えることができる。

## 2. 大学イメージと大学コミットメントの関連に及ぼす制御焦点の調整効果

分析の結果、促進焦点的な学生がPイメージの影響を強く受け、予防焦点的な学生がNイメージの影響を強く受けるであろうという予想は支持されなかった。唯一見られた制御焦点の調整効果は、促進焦点の高い人より低い人のほうが、Nイメージが愛着要素に与える負の影響が強いということであった。言い換えれば、愛着要素に与えるNイメージの負の影響は、促進焦点の低い人よりも高い人のほうが弱いということであ

る。このことは、促進焦点の強さがNイメージの負の影響に対するバッファとして作用していることを意味しており、大学コミットメントに与える大学イメージの影響を制御焦点が調整する実例となっている。

また、Pイメージが情緒的要素に及ぼす影響は、制御焦点によっては調整されていなかった。今回、Pイメージは愛着要素、内在化要素いずれとも有意な正の関連を示しており、その関連の強さは大学生の制御焦点といった要因によっては影響を受けなかったということの意味している。さらに、Nイメージが情緒的要素に及ぼす影響は、予防焦点によって調整されてはなかった。予防焦点が高いからといって、Nイメージの否定的な影響が強められるわけではないということである。

以上のように、本研究では促進焦点の調整効果のみが見出されたわけだが、もちろん、この結果に基づいて促進焦点が低い学生を特定し、その人々に否定的なイメージを与えないようにするといった対策をとることが必ずしも現実的であるとは言えない。ただ、一口にPイメージ、Nイメージと言っても、それらがもつ影響は学生一人一人で異なっている可能性があるという認識は必要である。いわゆる個別配慮性の重要性を示す結果であり、学生を十把一絡げにとらえた働きかけは避けるべきであろう。

## 3. 本研究の限界と今後の展望

本研究の限界として、因果関係が明確でないことを挙げることができる。今回はイメージをコミットメントの先行要因に位置づけているが、逆の因果関係が否定されたわけではない。つまり、大学に対する愛着的なコミットメントの程度が大学に抱くイメージに影響するというように、コミットメントがイメージを形成するという可能性も考えられるのである。よって、イメージとコミットメントの因果の方向性については、縦断的研究を行うことで知見を得る必要があるだろう。加えて、本研究の対象は一大学の学生であった。そのため、大学生一般に対して本研究の結果が当てはまるとは限らない。したがって、複数の大学を対象にした検討も必要であろう。

今後の展望としては、大学イメージの先行要因や他の調整変数の検討が挙げられる。本研究では、大学により良いイメージを学生に与えることの重要性が示唆された。では、そのイメージはどのような要因によって形成されるのだろうか。学生の大学適応の促進において、学生が抱く大学のイメージを形成する要因を知

ることはより実践的な知見を与えてくれるであろう。また本研究では、大学のイメージがコミットメントに及ぼす影響の個人差として制御焦点を取り上げた。しかし、他の変数が調整効果をもつ可能性も十分に考えられよう。よって、制御焦点以外の調整変数の検討を行っていくことが今後望まれる。

### 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*, **63**, 1-18.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, **52**, 1280-1300.
- Jaccard, J., & Turrissi, R. (2003). *Interaction effects in multiple regression*, (2nd ed). (Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07-072). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 854-864.
- 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.
- 文部科学省 (2014). 学生の中途退学や休学等の状況について [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/26/10/\\_icsFiles/afiedfile/2014/10/08/1352425\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/10/_icsFiles/afiedfile/2014/10/08/1352425_01.pdf) (2016年9月30日)
- 中村真・松田英子 (2013). 大学生の学校適応に影響する要因の検討—大学不適応, 大学満足, 就学意欲に着目して— 江戸川大学紀要, **23**, 151-160.
- 中村真・松田英子・薊理津子 (2016). 大学への帰属意識が大学不適応に及ぼす影響(3)—帰属意識に基づいて分類した大学生のタイプと大学不適応との関連— 江戸川大学紀要, **26**, 23-31.
- 尾崎由佳・唐沢かおり (2011). 自己に対する評価と接近回避志向の関連性—制御焦点理論に基づく検討— 心理学研究, **82**, 450-458.
- Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, **31**, 437-448.
- 斎藤和志・村上隆・若林満 (1986). 準3相因子分析に基づく組織イメージの構造 経営行動科学, **1**, 27-40.
- 高木浩人 (2003). 組織の心理的側面—組織コミットメントの探求— 白桃書房
- 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—組織コミットメントの理論と実際— (pp. 265-296) 京都大学学術出版会
- 田中堅一郎・林洋一郎・大淵憲一 (1998). 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究 経営行動科学, **12**, 125-144.

最終版平成28年9月30日受理



## The Relationships between University Images and University Commitments: An Examination of the Moderating Role of Regulatory Focus

Misako MITSUMURA and Hiroto TAKAGI

### **Abstract**

The purpose of this study was to examine the relationships between university images and university commitments. Further, we examined the moderating role of regulatory focus. We conducted a survey with 263 undergraduate students of a private university. Hierarchical regression analysis revealed that, after controlling for interpersonal justice, positive images of the university positively correlated to attachment and internalization components of commitment to the university, and negative images negatively correlated to the attachment component. As for the moderating role, promotion focus weakened the negative relationship between negative image and attachment component. Implications for future research were discussed.

Keywords: university image, university commitment, regulatory focus