

# 大学生の部活・サークルにおける組織イメージと組織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、大学生の部活・サークルにおける組織イメージと組織コミットメントとの関連、そして制御焦点の調整効果について検討することであった。我々は私立大学の学生53名のデータを対象に分析を実施した。対人的公正を統制変数とする階層的重回帰分析の結果、部活・サークルへのポジティブイメージがコミットメントの内在化要素と正の関連を、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、予防焦点がネガティブイメージと内在化要素との関係を調整しており、予防焦点が内在化要素に対するネガティブイメージの悪影響を軽減していた。さらに、促進焦点がネガティブイメージと規範・存続的要素との関係を調整しており、促進焦点が高い場合にネガティブイメージが規範・存続的要素を高めていた。今後の研究への含意が議論された。

キーワード：部活・サークル，組織イメージ，組織コミットメント，制御焦点

## 1. 問題

### 1. はじめに

大学生の学生生活において、部活動やサークル活動といった学業以外での集団活動が重要な意味を持つことがこれまでの研究によって明らかになっている。たとえば、大学生のクラブ、サークル、部活動などの集団（サークル集団）についての研究を整理した新井・松井（2003）は、サークル集団には大学生の多くが所属しており、サークル集団への所属が学生生活の充実感に大きな役割を果たしていると述べている。また、大学生の精神的健康の指標として普段感じている充実感を取り上げた高木（2008）は、大学生の所属組織へのコミットメントとの関連について組織の種類別に分析を行っており、部活において、情緒的な組織コミットメントが大学生の充実感に正の影響を及ぼすことを報告している。

このように、大学生において部活・サークルに対する帰属意識を扱うことの重要性が先行研究によって示されている。しかし、その一方でサークル集団を対象

に成員の関わり方を扱った研究が少ないことも指摘されている（橋本・唐沢・磯崎，2010）。そこで本研究では、組織への帰属意識を表す概念である組織コミットメントに注目し、大学生の部活・サークルに対する組織コミットメントを形成する要因について検討していく。

### 2. 組織コミットメントと大学生の所属組織への応用

所属組織への態度として、組織心理学領域で研究が蓄積されてきた概念の一つが組織コミットメント（organizational commitment）である。組織コミットメントの捉え方についてはこれまでさまざまな議論がされているが、たとえばAllen & Meyer（1990）は、組織コミットメントには組織に対する愛着、同一視、関与を表す感情的（affective）コミットメント、組織を去るときに生じるコストの知覚に基づいてその組織にとどまるという存続的（continuance）コミットメント、そして愛着や損得とは関係なく組織にとどまるべきという個人の義務感に基づいた規範的（normative）コミットメントの3要素があると述べている。Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky（2002）はこのような組織コミットメントの先行要因に関して、性別や勤

\*1) 愛知学院大学 心身科学部心理学科 実験助手、2) 愛知学院大学 心身科学部心理学科 教授  
(連絡先) 三ツ村美沙子 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 E-mail: misako.mitsumura@gmail.com

続年数などの個人属性と組織コミットメントとの関連があまり見られない一方、組織からのサポートや組織から公正に扱われているという認知などの職務経験と情緒的なコミットメントが強く関連することを明らかにしている。

これらの組織コミットメント研究は企業組織を対象にしたものであるが、企業組織以外にも組織コミットメントの概念を用いる研究が増えてきている。大学生を対象に組織コミットメントの先行要因を扱った研究として、三ツ村・高木 (2016) は大学へのコミットメントに及ぼす大学のイメージの影響を検討している。大学コミットメントを愛着要素、内在化要素、規範・存続的要素の3要素で捉え、対人的公正を統制した重回帰分析を行った結果、大学のポジティブなイメージが愛着要素ならびに内在化要素と正の関連を、ネガティブなイメージが愛着要素と負の関連を示すことを明らかにしている。また三ツ村・高木 (2016) では、大学イメージと大学コミットメントとの関連における大学生個人の制御焦点の調整効果も検討している。

制御焦点 (regulatory focus) とは Higgins (1997) によって提唱された自己制御システムに関する概念であり、個人の目標志向性を、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つに区別している。促進焦点的な人は自分の理想や希望の達成、自分の成長や進歩に関心をもつ傾向があるのに対し、予防焦点的な人は自分の責任や義務を果たすことに関心をもつ傾向にある (Higgins, 1997)。そのような個人特性を調整変数として位置づけた検討によって、促進焦点の高い人より低い人のほうが愛着要素に与えるネガティブイメージの負の影響が強いことが示され、制御焦点が調整変数として作用していることが明らかとなっている (三ツ村・高木, 2016)。この結果は、ネガティブイメージが愛着要素に及ぼす負の影響に対して、促進焦点が緩和要因となっていることを示している。

大学生の大学に対するコミットメントに関するこれらの結果は、大学生が所属する部活・サークルにおいても見出だされるのだろうか。そこで、本研究では大学生の部活・サークルに対するイメージが組織コミットメントに与える影響、ならびに制御焦点がイメージとコミットメントの関連に及ぼす調整効果について検討を行う。さらに、大学イメージと大学コミットメントの関連を扱った三ツ村・高木 (2016) の結果と比較し、部活・サークルへのコミットメント形成の特徴に

ついて検討する。

## II. 方法

### 1. 調査対象

調査対象は大学生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 ( $SD = 2.38$ ) であった。なお、調査対象は三ツ村・高木 (2016) と同一である。

### 2. 質問紙の構成

1) フェイスシート 性別, 学年, 年齢について回答を求めた。

2) 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) のうち、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。

3) 組織コミットメント 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たものであり、本研究では大学生にも適用可能な計19項目を選択し、表現を修正して使用した。また、本研究では被調査者にとって重要な組織を1つ想起させ、あてはまるカテゴリーを「大学」, 「部活・サークル」, 「バイト先」, 「その他」から選択させた。想起した組織をAとして、コミットメントの項目に「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。加えて、その組織での所属期間の回答も求めた。得られた回答のうち、本研究では重要な組織として「部活・サークル」を挙げた回答者を分析対象とした。

なお、三ツ村・高木 (2016) では因子分析の結果、組織への好意や愛着を示す愛着要素 (「Aが気に入っている」, 「Aにいたることが楽しい」など5項目)、組織への同一視や組織の価値観の内在化を示す内在化要素 (「いつもAの人間であることを意識している」, 「私は自分自身をAの一部であると感じる」など5項目)、世間体や体裁といった規範的側面と組織を離れるコストの知覚による存続的側面を示す規範・存続的要素 (「Aを辞めると、人に何と言われるかわからない」, 「Aを離れたら、どうなるか不安である」など4項目) の3因子を抽出している。この結果は本研究とは異なる分析対象者によるものであるが、組織イメージの影響

や制御焦点の調整効果を組織のカテゴリー別に比較検討するという目的から、三ツ村・高木 (2016) と同様の項目で下位尺度の得点を算出することとする。

**4) 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、「Aの人たちは、あなたに対して誠実な対応を心がけている」、「Aの人たちは、あなたをメンバーの一人として尊重してくれる」、「Aの人たちは、あなたのことを親身になって考えてくれる」というように、大学生のさまざまな所属組織に対応できる表現に修正して使用した。「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。

**5) 組織イメージ** 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、本研究では除外した。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、組織イメージを測定する項目として採用した。ポジティブ

ブイメージ (以下、Pイメージ) として8項目、ネガティブイメージ (以下、N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。

この他に Big Five 尺度 (和田, 1996) の30項目にも回答を求めたが、本研究では扱わない。

### 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、重要な組織として部活・サークルを挙げた53名 (男性30名, 女性23名), 平均年齢18.77歳 ( $SD = 0.89$ ) のデータを対象に分析を行った。平均所属期間は8.30か月 ( $SD = 8.39$ ) であった。

### 2. 各尺度の信頼性分析および相関分析

各下位尺度の内的整合性を検討するため、それぞれのCronbachの $\alpha$ 係数を算出した。なお、本研究では大学に対するコミットメントとの違いを検討するため、各下位尺度の項目については三ツ村・高木 (2016) で採用された尺度構成と同様の項目を使用した。分析の結果、規範・存続的要素については $\alpha = .60$ とやや低い値を示したものの、その他の下位尺度は $\alpha = .75 \sim .86$ と十分な値を示した。以上の結果から、各項目の得点を下位尺度ごとに加算平均したものを下位尺度得点とした (Table 1)。

次に、変数間の関連を把握するため、各変数間の相関係数を算出した (Table 2)。組織コミットメントと

Table 1 各下位尺度の記述統計量および $\alpha$ 係数

	平均値	標準偏差	$\alpha$
対人的公正	3.71	.85	.85
Pイメージ	3.66	.57	.75
Nイメージ	2.09	.68	.80
愛着要素	3.94	.90	.86
内在化要素	3.33	.81	.75
規範・存続的要素	2.73	.90	.60
促進焦点	4.26	1.08	.81
予防焦点	4.63	1.16	.84

Table 2 各下位尺度間の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8
1. 対人的公正	.33 *	-.27 *	.24 †	.14	.47 ***	.47 ***	.10
2. Pイメージ	—	-.65 ***	-.07	.10	.57 ***	.54 ***	-.03
3. Nイメージ		—	.22	-.12	-.56 ***	-.27 †	.22
4. 促進焦点			—	.63 ***	.04	.24 †	.10
5. 予防焦点				—	.10	.36 **	.10
6. 愛着要素					—	.46 ***	-.21
7. 内在化要素						—	.29 *
8. 規範・存続的要素							—

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

他の変数との関連に着目すると、愛着要素は対人的公正、Pイメージと有意な正の相関を（順に  $r = .47, p < .001$ ;  $r = .57, p < .001$ ）、Nイメージと有意な負の相関を示していた（ $r = -.56, p < .001$ ）。内在化要素は対人的公正、Pイメージ、さらに予防焦点と正の相関を示していた（順に  $r = .47, p < .001$ ;  $r = .54, p < .001$ ;  $r = .36, p < .01$ ）。規範・存続的要素については対人的公正、組織イメージ、制御焦点との有意な相関は見られなかった。

### 3. 組織イメージと組織コミットメントの関連の検討

部活・サークルへの組織イメージと組織コミットメントの関連を検討するため、目的変数として組織コミットメントの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つの組織イメージを投入した階層的重回帰分析を行った。有意な決定係数が得られた結果をTable 3に示す。

愛着要素については、まずStep 1で対人的公正が有意な正の関連を示した（ $\beta = .47; p < .001$ ）。Step 2での $R^2$ の変化量は有意となり（ $\Delta R^2 = .24; p < .001$ ）、Nイメージが有意な負の関連を示していた（ $\beta = -.30; p < .05$ ）。内在化要素に対しては、まずStep 1で対人的公正が有意な正の関連を示していた（ $\beta = .47; p < .001$ ）。Step 2での $R^2$ の変化量は有意となり（ $\Delta R^2 = .19; p < .01$ ）、Pイメージが有意な正の関連を示していた（ $\beta = .55; p < .001$ ）。規範・存続的要素については、Step 1、Step 2ともに有意な $R^2$ は得られなかった。

以上のことから、部活・サークルへの組織イメージが、組織コミットメントに対して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。特に、

愛着要素にはNイメージが負の関連、内在化要素にはPイメージが正の関連をもつことが示された。

### 4. 組織イメージと組織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

部活・サークルへの組織イメージと組織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を検討するため、階層的重回帰分析を行った。なお、目的変数として組織コミットメント、説明変数としてStep 1で組織イメージ（独立変数）、Step 2で制御焦点（調整変数）、Step 3で組織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。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。分析の結果、交互作用項が有意となったものをTable 4に示す。

まず、内在化要素に対してNイメージと予防焦点の交互作用項が有意な関連を示していた（ $b = .31; p < .05$ ）。Preacher, Curran, & Bauer (2006) にならって単純傾斜分析を行ったところ、予防焦点が低い場合（-1SD）の単純傾斜が有意であり（ $b = -.69, p < .01$ ）、予防焦点が高い場合（+1SD）は有意でなかった（ $b = .02, n.s.$ ）。つまり、予防焦点が低い場合にはNイメージが高いほど内在化要素が低いことが示された（Figure 1）。

次に、規範・存続的要素に対して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ていた（ $b = .52, p < .01$ ）。単純傾斜分析を行ったところ、促進焦点が高い場合（+1SD）の単純傾斜が有意であり（ $b = .75, p < .01$ ）、促進焦点が低い場合（-1SD）は有

Table 3 愛着要素、内在化要素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	.47 ***	.30 **	.47 ***	.34 **
Step 2				
Pイメージ		.28 †		.55 ***
Nイメージ		-.30 *		.18
$R^2$	.22 ***	.47 ***	.22 ***	.41 ***
自由度調整済み $R^2$	.21	.44	.21	.38
$\Delta R^2$		.24 ***		.19 **

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



Table 4 組織コミットメントに対する組織イメージと制御焦点の交互作用

	内在化要素			規範・存続的要素		
	Step 1 <i>b</i>	Step 2 <i>b</i>	Step 3 <i>b</i>	Step 1 <i>b</i>	Step 2 <i>b</i>	Step 3 <i>b</i>
Step 1				Step 1		
N イメージ	-.32 †	-.27 †	-.34 *	N イメージ	.29	.28
Step 2				Step 2		
予防焦点		.23 *	.21 *	促進焦点	.05	-.04
Step 3				Step 3		
N イメージ × 予防焦点			.31 *	N イメージ × 促進焦点		.52 **
$R^2$	.07 †	.18 **	.26 **	$R^2$	.05	.05
自由度調整済み $R^2$	.05	.15	.22	自由度調整済み $R^2$	.03	.01
$\Delta R^2$		.11 *	.08 *	$\Delta R^2$	.00	.19 **

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

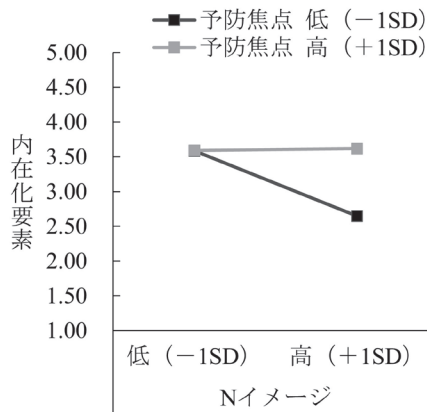


Figure 1. N イメージと内在化要素の関連に及ぼす予防焦点の調整効果。

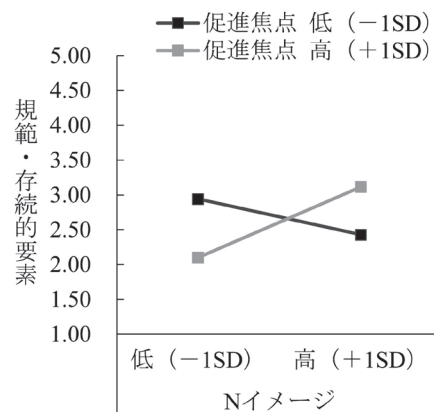


Figure 2. N イメージと規範・存続的要素の関連に及ぼす促進焦点の調整効果。

意でなかった ( $b = -.38, n.s.$ ). つまり, 促進焦点が高い場合にはN イメージが高いほど規範・存続的要素も高いことが示された (Figure 2).

なお, 愛着要素に対しては有意な交互作用は見られなかった.

以上より, 部活・サークルへのイメージとコミットメントとの関連に対して, 制御焦点が調整変数となっていることが示された. 特に, 内在化要素とN イメージとの関連には予防焦点が, 規範・存続的要素とN イメージとの関連には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.

#### IV. 考察

本研究では, 大学生の部活・サークルにおける組織イメージと組織コミットメントの関連について検討し, これら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. 以降では分析結果について考察し, 本研究の限界および今後の展望について述べることにする.

##### 1. 部活・サークルへの組織イメージと組織コミットメントの関連

大学生の所属組織として大学を対象に分析を行った三ツ村・高木 (2016) では, 対人的公正を統制変数と

した重回帰分析の結果、Pイメージが愛着要素と内在化要素に対して有意な正の関連を、Nイメージが愛着要素に対して有意な負の関連を示していた。Nイメージが愛着要素とは関連し、内在化要素とは関連しないという結果について三ツ村・高木(2016)は、内在化要素は組織と一体感をもって常にその組織の成員であることを意識するという態度であり、そのような強固なコミットメントはおそらく他の要因によって強く形成され、否定的なイメージといった要因の影響を受けにくい可能性を指摘している。その一方で、組織に対して居心地が良い、楽しい、気に入っているという態度をもつことを示す愛着要素は、Nイメージの負の影響を受ける可能性があり、内在化要素と比較して不安定な要素であると述べている。本研究においてもPイメージが内在化要素と有意な正の関連を示し、Nイメージが愛着要素と有意な負の関連を示していた。また、有意とはならなかったものの、傾向レベルでPイメージと愛着要素との正の関連も見られ( $r = .28, p < .06$ )、大学を対象とした場合とほぼ同様の結果となった。つまり、大学同様、部活・サークルにおいても組織コミットメントに対して組織イメージが重要な役割を果たすことが明らかとなった。大学生の所属組織として部活・サークルを対象にした本研究からも、三ツ村・高木(2016)同様のことが指摘できるだろう。

## 2. 制御焦点の調整効果

制御焦点の調整効果を検討するため重回帰分析を行った結果、内在化要素においてNイメージと予防焦点の交互作用が見られ、予防焦点が低い人ほどNイメージが内在化要素に対して負の影響をもたらすことが示唆された。内在化要素に対するNイメージの負の影響は内在化要素との直接的な関連について分析した際には見られなかった結果であり、予防焦点が低い場合にのみ見られる影響であることが明らかとなった。これは、予防焦点の高いことが、Nイメージが内在化要素に与える負の影響に対する緩和要因となっていることを示す結果である。所属組織として大学を対象とした検討(三ツ村・高木, 2016)では、促進焦点がNイメージと愛着要素の関連において調整効果があることのみが示されており、今回の結果は部活・サークルという所属組織の特徴によるものと考えられる。大学と異なり、部活・サークルは成員の役割がより明瞭な組織だと考えられるが、予防焦点が高い人は自分の義務や役割を果たそうという意識が強く、大学に比べて自らの役割が明瞭である部活・サークル

においてその意識がより働くことが予想される。予防焦点が高い人が熱心に役割をこなそうとすることで、部活・サークルのネガティブなイメージに左右されにくく、部活・サークルへの同一視や価値観の内在化といったコミットメントが維持されているのではないだろうか。それに対して、予防焦点が低い人は自分の役割を果たそうといった意識が低いいため、ネガティブなイメージが内在化要素の形成に直接負の影響を及ぼすのではないかと考えられる。

さらに本研究では、規範・存続的要素においてNイメージと促進焦点の交互作用が見られ、促進焦点が高い人ほどNイメージが規範・存続的要素に対して正の影響をもたらすことが示された。部活・サークルに関するネガティブなイメージは愛着要素を低下させる可能性が本研究の結果から明らかとなったが、個人の特性によってはネガティブなイメージがコミットメントを高める場合もあるということを示唆している。規範・存続的要素は、世間体や体裁、組織を離れるときのコストの知覚から生じるコミットメントであり、愛着要素や内在化要素といった情緒的なコミットメントと比べて消極的なコミットメントであると考えられる。促進焦点が高い人は、利得に敏感で自分の理想を追求しようとする傾向がある(Higgins, 1997)。部活・サークルのネガティブなイメージが自分の理想とする部活・サークルとのギャップによるものであると解釈すると、理想とは異なるものの現実にはその組織に所属しているという一種の認知的不協和(Festinger, 1957)が生じている可能性がある。理想とは異なる部活・サークルに所属していることに対して、「自分の意とは反するものの、周囲の目や辞める際のコストによって今の部活・サークルを離れられない」という理由づけをすることにより、自らの所属を正当化し、認知的不協和を低下させているのではないだろうか。

本研究と三ツ村・高木(2016)を併せて考えると、対象となる組織によってその具体的な作用は異なるが、制御焦点が、組織イメージと組織コミットメントの関連の調整変数として作用している可能性は指摘できるだろう。いずれにおいても、通常はコミットメントを低下させると予想されるネガティブイメージの影響に対して作用している点は興味深い。その詳細な機序の解明については、今後の研究を待たなければならない。

## 3. 本研究の限界と今後の展望

本研究では自分にとって最も重要な組織として部

活・サークルを選択した回答者53名のデータのみを扱っており、それ以外の組織を選択した学生のデータは含まれていない。したがって、本研究で明らかとなった結果はあくまで部活・サークルを特に重要視している学生の場合であることに注意しなければならない。部活・サークルへの組織コミットメント形成の特徴を全体的に把握するためには、部活・サークルを重要視しているかどうかに関わらず、所属している学生から幅広くデータを収集する必要があるだろう。

また、本研究では組織へのイメージを組織コミットメントの先行要因として位置づけているが、逆の因果関係が否定されているわけではない。したがって断定的な解釈を行うことはできない。

- 組織イメージの構造 経営行動科学, 1, 27-40.
- 高木浩人 (2008). 大学生の組織帰属意識と充実感の関係 (2) — 組織による差異の検討 — 愛知学院大学論叢心身科学部紀要, 3, 47-54.
- 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.
- 和田さゆり (1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, 67, 61-67.

(最終版令和 2 年 12 月 25 日受理)

## V. 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.
- 新井洋輔・松井豊 (2003). 大学生の部活動・サークル集団に関する研究動向 筑波大学心理学研究, 26, 95-105.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- 橋本剛明・唐沢かおり・磯崎三喜年 (2010). 大学生サークル集団におけるコミットメント・モデル — 準組織的集団の観点からの検討 — 実験社会心理学研究, 50, 76-88.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Jaccard, J., & Turrisi, 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., & Topolnysky, 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.
- 三ツ村美沙子・高木浩人 (2016). 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 — 愛知学院大学論叢心身科学部紀要, 12, 17-25.
- 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係性 — 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

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

Misako MITSUMURA (Department of Psychology, Faculty of Psychological & Physical Science, Aichi Gakuin University)

Hiroto TAKAGI (Department of Psychology, Faculty of Psychological and Physical Science, Aichi Gakuin University)

### **Abstract**

The purpose of this study was to examine the relationships between organizational images and organizational commitments of university clubs, and the moderating role of regulatory focus. We analyzed the data of 53 undergraduate students of a private university. Hierarchical regression analysis revealed that, after controlling interpersonal justice, positive images of the clubs positively correlated to internalization component of commitment to the clubs, and negative images negatively correlated to attachment component. As for the moderating role, prevention focus moderated the relationship between negative image and internalization component. Prevention focus attenuated the negative impact of negative image on internalization component. Further, promotion focus moderated the relationship between negative image and normative/continuance component. When promotion focus was high, negative image heightened normative/continuance component. Implications for future research were discussed.

Keywords: university clubs, organizational image, organizational commitment, regulatory focus