

NPO版心理的コミュニティ感覚尺度の営利組織への適用 —日米サンプルを用いた測定不変性と妥当性の検討—

○藤澤理恵（東京都立大学）・

藤村直子（リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所）・川西諭（上智大学）

問題意識・背景

働くひとの多様性が増しテレワークなど多様な働き方が浸透するなかで、職場における人的つながりの希薄化は、利便性の影となって労働者自身にも自覚されづらい不調・不利益の要因となり得るため、管理職や人事にとっての漠然とした不安の対象となっている。そこで、集団における人のつながりの質を評価し、治療的・予防的介入に役立てるため、心理的コミュニティ感覚（PSOC; Sarason, 1979）に着目した。Sarasonは、PSOCを、「他者との類似性の知覚、他者との相互依存的関係の承認、他者が期待するものを与えたり自分が期待するものを他者から得たりすることによって相互依存関係を進んで維持しようとする気持ち、自分はある大きな依存可能な安定した構造の一部分であるという感情」と説明している。McMillan & Chavis (1986)による操作化（SCI尺度）以降、研究が増加し、その多くは地域コミュニティを対象としているものの、職場コミュニティを対象とした尺度開発や研究もみられる(Chipuer & Pretty, 1999)。しかしSCI尺度には、因子構造や集団間の測定不変性が安定しないという批判があり(Flaherty et al., 2014)、より測定精度の高い尺度が必要と考えられる。その際、個人主義の文化圏で生まれた概念が、集団主義的とされる日本においても文化差を越えて測定が可能であること（測定不変性）を確認することが、研究蓄積の上で重要である。

目的

- McMillan & Chavis (1986)のSCI尺度などを参考に開発されたNPO活動者用コミュニティ感覚尺度（久田他, 2018）が、営利・非営利を問わず「職場版PSOC尺度」として機能するかを検討する
- ①日米の営利組織の就労者にNPO版と同じ因子構造がみられるか【異なる集団でも同様に測れるか＝測定不変性】、②職場におけるウェルビーイングの一つとして仕事の有意義感との正の関連がみられるか（測る意義があるか、測りたいものが測れているか）を検証する

方法

- 10名以上の営利企業に勤めるフルタイム従業員対象の質問紙調査
－実施時期：日本 2024年3月、米国2024年5月
－1週間隔の3時点調査に回答し、注意チェック設問を通過した
日本1283名(平均年齢42.7歳、男性64.3%)、米国810名(同41.7歳、58.0%)
- 測定尺度
－PSOC：NPO活動者用コミュニティ感覚尺度（久田他, 2018）
－仕事の意味深さ：Steger et al. (2012) の10項目： $\alpha = .950$
- 分析方法
－【①異なる集団で同様に測れるか＝測定不変性】日米で群分けした確証的因子分析の多母集団同時分析によって、因子構造が同じか（配置不変モデル）、項目と因子の関係が同じか（等値制約を因子負荷に課した弱測定不変モデル）を確認した（Table1）
－【②測る意義があるか＝外的側面の妥当性】日米で群分けした共分散構造分析の多母集団同時分析によって、PSOCと結果変数としての仕事の意味深さとの関係が同じか（パス係数に等値制約を加えた構造不変モデル）を確認した（Table2・Figure1）

PSOC尺度の項目と信頼性係数（Chronbach's α ）

理念共感と 貢献意欲	この会社に貢献したい	$\alpha = .955$
	この会社が目指していることを、自分も一緒に担っていきたい	
	この会社に所属していることを誇りに思う	
	この会社の理念に共感している	
自己有用感	自分がこの会社に役立っていると思う	$\alpha = .918$
	自分はこの会社に欠かせない存在だ	
	自分はこの会社の中で重要な役割を任されている	
	この会社は、私のことを必要としてくれている	
居心地の 良さ	この会社は、居心地が良い	$\alpha = .940$
	この会社の仲間といると落ち着く	
	この会社のメンバーと一緒に活動することが楽しい	
	この会社のメンバーとの関係は良好だと思う	

結果

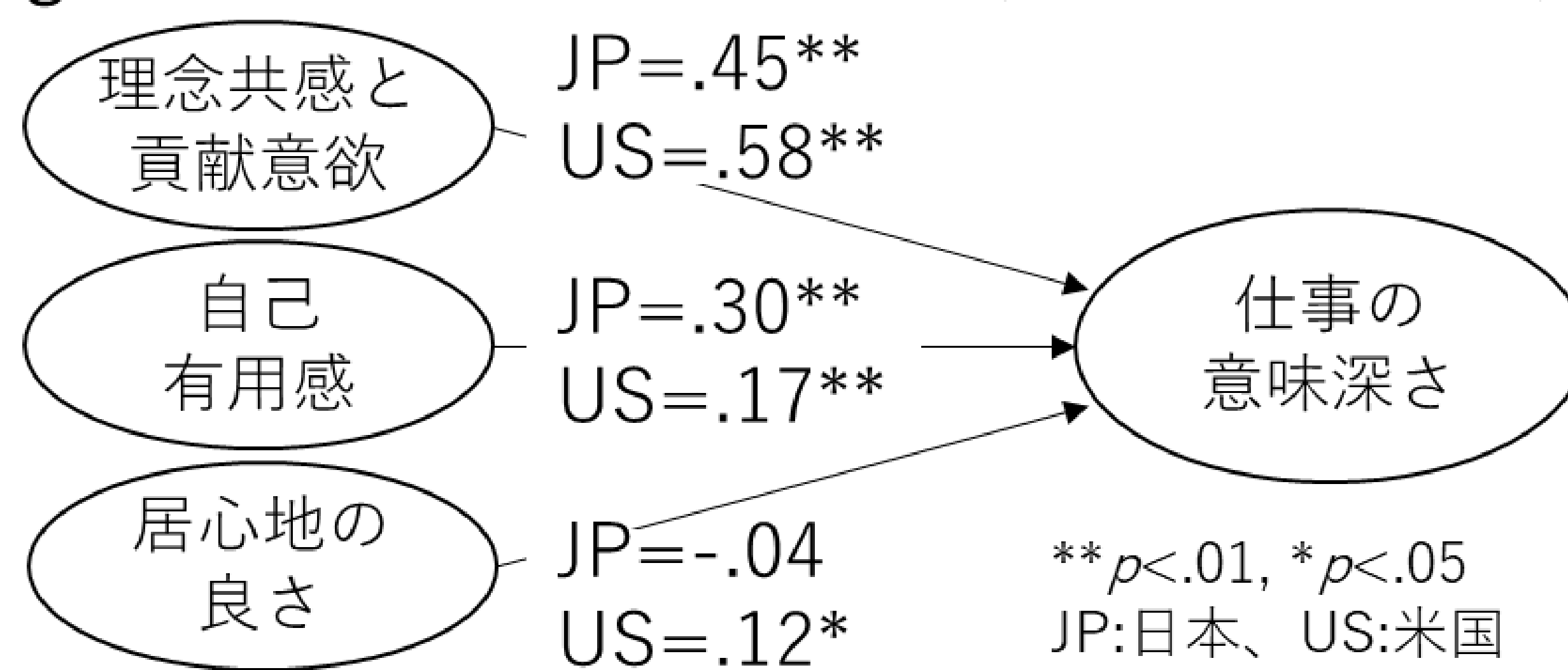
Table1 PSOC尺度の日米での測定不変性の各検討モデルの適合度

	CFI	Δ CFI	RMSEA	Low95	Up95	X^2	df	p
配置不変モデル	0.954		0.103	0.098	0.108	1220	102	<.001
弱測定不変モデル	0.949	-0.005	0.103	0.098	0.108	1334	111	<.001
強測定不変モデル	0.923	-0.026	0.122	0.117	0.127	1975	120	<.001

Table2 PSOC→WAMIへの多母集団同時分析の各検討モデルの適合度

	CFI	Δ CFI	RMSEA	Low95	Up95	X^2	df	p
配置不変モデル	0.960		0.08	0.076	0.084	1487	196	<.001
弱測定不変モデル	0.956	-0.004	0.081	0.077	0.084	1614	208	<.001
構造不変モデル	0.955	-0.001	0.081	0.078	0.085	1650	211	<.001

Figure1 日米各群の非標準化係数（弱測定不変モデル）



考察

日米で群分けしPSOCの多母集団同時分析を行ったところ（Table1）、NPO版PSOC尺度と同じ3因子が再現され（配置不変モデルの適合度が良好）、さらに、因子負荷が日米で等値であるという制約条件を付加した弱測定不変モデルにおいても適合度がほとんど低下しなかった。このことから、NPO版PSOC尺度は、日米の文化差を超えて営利組織においても同様の概念を測定可能な、「職場版PSOC尺度」として機能することが示唆された。

加えて、営利組織のPSOCを測る意義があるか、測りたいものが測れているかを検証するために、職場におけるウェルビーイングの一つとして仕事の有意義感との正の関連がみられるというモデルについて、共分散構造分析の多母集団同時分析を行った。因子負荷に等値制約を加えた上で、PSOCの3因子から仕事の意味深さへのパス係数が日米間で等値であるという制約を加えた構造不変モデルにおいてもモデル適合度が低下せず、結果変数との関係においてもPSOC尺度は日米の営利組織における妥当性の証拠を示した。パス係数の個別の値には有意差がみられることから（Figure1）、今後は、文化差の影響などを検討していくことが有益と考えられる。

上記の結果から、職場版PSOC尺度の測定不変性と妥当性を示す結果が得られたといえる。

Chipuer, H. M., & Pretty, G. M. (1999). A review of the sense of community index: Current uses, factor structure, reliability, and further development. *Journal of Community psychology*, 27(6), 643-658.

Flaherty, J., Zwick, R. R., & Bouchey, H. A. (2014). Revisiting the sense of community index: A confirmatory factor analysis and invariance test. *Journal of Community Psychology*, 42(8), 947-963.

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.

久田 満・池辺 百花・呉 哲煥・川西諭 (2018). NPO活動者用コミュニティ感覚尺度の開発 上智大学心理学年報, 79(42), 87.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.