

集落組織における心理的安全性と活動の実行可能性に関する分析

三重県 学生会員 ○山口 由美子
鳥取大学 正会員 長曾我部 まどか
鳥取大学 正会員 谷本 圭志

1. はじめに

中山間地域では、身近な生活サービスを確保するために住民による組織的な活動が必要となっている。具体的な活動の例には、送迎や買い物代行に関する共助活動がある。一方で、必ずしもすべての集落組織がこれらの活動を実行できるわけではなく、組織の文化や体制といった特性が活動の実行可能性に影響すると考えられる。自治体はこのような特性を踏まえた上で、集落に必要な支援を提供することが期待されるが、これらの特性と活動の実行可能性の関係は不明である。本研究では、組織行動学の分野で提唱されている心理的安全性に着目し、組織の特性と活動の実行可能性を分析する。

2. 本研究の考え方

心理的安全性とは1965年にSheinらが提唱し、1999年にEdmondson¹⁾がチームの心理的安全性として発展させた組織行動に関する概念である。Edmondsonは心理的安全性を「関連のある考えや感情について人々が気兼ねなく発言できる雰囲気」とし、知識が絶えず変化する組織や人々が協働する必要がある組織において心理的安全性は必要不可欠と述べている。Googleは、心理的安全性が高いチームは離職率が低く収益性が高いという調査結果を報告している²⁾。石井³⁾は、日本におけるチームの心理的安全性には、1) 話しやすさ、2) 助け合い、3) 挑戦、4) 新奇歓迎という4つの因子があることを述べている。

心理的安全性はチームングに対して良い効果を与える。ここでチームングとは、安定したチーム構造を持たないまま一丸となって動き協働することを指す¹⁾。集落組織では、主体となって活動を行う役員は輪番制であることが多く、チームの構成員が固定されることは少ない。したがって集落組織においてもチームングが必要であり、チームングの基盤となる心理的安全性が重要な役割を果たすと考えられる。チームの心理的安全性は企業組織を対象とした知見が主であるが、集落組織にも援用できる可能性がある。そこで本研究では、集落版のチームの心理的安全性の指標を作成し、集落の心理的安全性を測ることを試みる。さらに、それらの安全性が集落の活動に関する実行可能性にどのような影響を与えるのかを明らかにする。なお、以下では、集落組織は自治会に着目する。

3. データと分析手法

2021年に鳥取県東伯郡北栄町において実施したアンケート調査の結果を用いる。本調査は自治会における共助活動の実現可能性を把握することを目的として行った。対象者は、地域で共助活動を行う際に参画する可能性が高い福祉推進員、民生児童委員、愛の輪協力員とした。

心理的安全性については、石井³⁾の定義を参考に自治会の特性に関する12項目の質問を作成する。これらの質問の回答に因子分析を適用し、安全性の4つの因子を抽出するとともに、それぞれの因子得点を求める。一方、共助活動の実行可能性については、共助活動そのものではなく、それらを実現するための体制・組織づくりに関する一般的な活動に着目する⁴⁾。具体的には、先行研究に基づいて12種類の活動の実行可能性に関する質問を作成する⁵⁾。以後、「活動」は上記の一般的な活動を指す。その上で、心理的安全性の4つの因子得点と活動の実行可能性を順序ロジスティック回帰分析に基づいて分析し、心理的安全性のどの因子が体制・組織づくりに関するどの活動の実行可能性に寄与するのかを明らかにする。

4. 分析結果

(1) 心理的安全性の因子の抽出

スピアマンの順位相関係数を用いて、自治会の特性に関する12の質問項目の間の相関を確認した。他のどの項目とも相関係数が0.5未満である項目については、分析の対象から外した。次いで、残存した8つの質問項目について、Kaiser-Guttman基準を用いて因子数を決定した。因子負荷量の推定には最尤法、軸の回転はオブリミン回転を用いた。分析の結果、因子数は4、累積寄与率は74.8%となった。

因子分析の結果を表-1に示す。因子1は「困難な課題」と「新しいアイデア」の影響が大きいため「挑戦」、因子2は「気兼ねなく意見」と「質問しやすい」の影響が大きいため「話しやすさ」、因子3は「異なる価値観」と「良いところ」の影響が大きいため「新奇歓迎」、因子4は「気軽に相談」と「助け合い」の影響が大きいため「助け合い」と対応づけた。

(2) 心理的安全性と活動の実行可能性の関係

心理的安全性のどの因子がどの活動の実行可能性に寄与するのかを順序ロジスティック回帰分析を用

キーワード 心理的安全性, 集落組織, 因子分析

連絡先 〒680-8552 鳥取市湖山町南 4-101 鳥取大学工学部社会システム土木系学科

TEL 0857-31-5310

表-1 各質問の因子負荷量

質問	挑戦	話しやすさ	新奇歓迎	助け合い
9) 困難な課題	0.883	0.001	0.061	-0.014
7) 新しいアイデア	0.802	0.039	-0.038	0.138
1) 気兼ねなく意見	-0.073	0.987	0.015	0.107
2) 質問しやすい	0.235	0.744	0.033	-0.180
10) 異なる価値観	-0.016	0.020	1.001	-0.017
11) 良いところ	0.238	-0.080	0.454	0.239
4) 気軽に相談	0.095	0.029	-0.036	0.734
5) 助け合い	0.094	0.104	0.102	0.608
因子寄与率	0.227	0.204	0.166	0.151
累積寄与率	0.227	0.431	0.597	0.748

質問の番号は「自治会の特性に関する12の質問項目」に対応している。

いて明らかにする。ここで、被説明変数は活動に関する実行可能性の質問への回答であり、「思う」、「やや思う」、「どちらともいえない」、「あまり思わない」、「思わない」の5段階である。説明変数は4つの因子の因子得点である。

推計結果を表-2に示す。パラメータの推計に際してはAICが最良となるように変数選択を行った。モデルの適合度については、McFadden擬似決定係数が0.2~0.4だと十分に適合していると見なせるが、推計結果では十分な値を得られなかった。このため、解釈には留意が必要だが、以下では有意な変数に着目して、推計結果より得られた知見を整理する。その際、5%以下で有意な変数に着目する。

12種類の活動について有意なパラメータはすべて正であることから、心理的安全性の4つの因子は組織・体制づくりに対して肯定的であることがわかる。特に、「挑戦」の因子は全ての活動に対して正の影響を与えている。同様に、「話しやすさ」の因子も、調査を除くすべての活動に肯定的な影響を及ぼしている。新しいアイデアを受け入れてもらえる、困難な課題に向き合うことができる、という地域の雰囲気や、地域の中で気兼ねなく意見を言える、質問でき

るという文化は、活動の実行可能性に貢献することが明らかになった。一方で、「新奇歓迎」と「助け合い」の因子は一部の活動に肯定的に寄与することがわかった。

5. おわりに

本研究では、集落組織における心理的安全性と活動の実行可能性の関係について分析した。その際、集落における心理的安全性を定量化するとともに、順序ロジスティック回帰分析を用いて安全性と活動の実行可能性との関係を明らかにした。その結果、「挑戦」に関する安全性の因子が多く活動の実行可能性に影響を与えることが示唆された。したがって、この安全性が高い集落には、活動の展開を見据えた支援が有効になると考えられる。

今回は、体制・組織づくりに関する一般的な活動に着目したが、共助活動などについての実行可能性と心理的安全性の関係に関する分析が今後の課題である。

参考文献

- 1) エイミー・C・エドモンドソン：チームが機能するとはどういうことか、英治出版、2014。
- 2) Google re:Work：「効果的なチームとは何か」を知る、<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/>（最終アクセス：2022年3月22日）
- 3) 石井遼介：心理的安全性のつくりかた、日本能率協会マネジメントセンター、2020。
- 4) 国土交通省、実践編「小さな拠点」づくりガイドブック、2015。
- 5) 長曾我部まどか、谷本圭志、土屋哲：組織の健康度に着目した集落の特性と持続可能性に関する分析、都市計画論文集、Vol. 55, No.3, pp. 1189-1196, 2020。

表-2 推計結果（活動の実現可能性）

活動	挑戦	話しやすさ	新奇歓迎	助け合い	サンプルサイズ	McFadden 擬似決定係数	対数尤度	AIC
1) 役員	0.77**	0.48*	0.46*	—	73	0.07	-77.86	167.71
2) 住民	0.75**	0.68**	0.32	—	72	0.08	-87.87	189.74
3) 調査	0.85**	—	—	—	70	0.09	-86.05	182.10
4) リーダー	0.91**	0.90**	0.47*	0.53	71	0.09	-80.24	174.47
5) ノウハウ	0.72**	0.72**	—	0.51	73	0.08	-91.54	197.07
6) 計画	1.08**	1.11**	0.38	0.41	72	0.14	-82.34	180.68
7) 理解	1.18**	1.10**	—	1.03**	72	0.18	-78.95	171.91
8) 担い手	1.10**	0.88**	—	0.73**	73	0.14	-84.72	183.44
9) 研修	0.80**	0.77**	0.41	—	73	0.08	-92.86	199.73
10) 視察	0.77**	0.57*	0.57*	—	73	0.07	-94.11	202.23
11) 相談	1.03**	0.53*	—	0.84**	74	0.11	-92.70	199.40
12) 連携	1.15**	0.60*	0.48*	0.45	73	0.09	-92.37	200.73

**：1%で有意，*：5%で有意

表中の“—”の記号は変数選択によって除外された変数を示す