

# 共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度の開発

—働く場における規模の異なる集団を対象とした検証—

戸田 穂乃香  
横山 実紀  
赤堀 渉  
渡邊 淳司  
村田 藍子  
出口 康夫

## はじめに

本論文は、企業のオフィスなど特定の作業空間における働く場への参加者を対象とする「Self-as-We 尺度」、即ち「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」(英語名: Self-as-We Scale for Collective Action Fields) を開発し、その妥当性を検証した。

## 1. 概念的背景

### 1.1 外的な Self-as-We と内的な Self-as-We

Self-as-We とは、本論文の著者の 1 人である出口康夫によって提唱されている概念であり、「身体行為の主体としてのマルチエージェントシステム」ないしは「委ねのマルチエージェントシステム」である「われわれ」を「身体行為者」としての「自己」と見なす自己観である。

Self-as-We の基本的な前提の一つは、「個人は一人ではいかなる身体行為も行うことができない」とする「単独行為不可能性テーゼ」である。このテーゼは、全ての身体行為は、多数のエージェントによる因果効力の発揮によって初めて可能となることを意味する。このことはまた、身体行為の主体・エージェントは、これら多数のエージェントからなる一つのマルチエージェントシステムに他ならないことをも含意する。このマルチエージェントシステムは、そこに含まれるエージェントの多数性とシステムとしての単独性の双方を備えている点で、同じく多数性と単独性を兼ね備えている一人称複数の人称代名詞「われわれ」によって指示されるにふさわしい。身体行為者としての自己は「私」ではなく「われわれ」なのである。

このような「身体行為の主体としてのマルチエージェントシステム」には、必ず、身体の独占的な所有者、即ち身体占有者である個人が含まれている。ただし、マルチエージェ

ントシステムの一エージェントとしての個人は「自己」でなく、「自己の一員」にすぎない。以下では、このような「自己の一員」としての個人を「わたし」と表記する（一方、「自己」としての個人は「私」と表記する）。「身体行為主体としてのマルチエージェントシステム」は、「わたし」がそれを意識しようがしまいが、事実として成立している。また、たとえ「わたし」がそれを意識したとしても、「わたし」はその範囲を正確に知ることはできない。どのエージェントがある行為を支え、どのエージェントが支えていないかを判別することは、「わたし」の認知能力を超えた事柄である。マルチエージェントシステムの範囲は存在論的には確定しているが、認識論的には不確定的なのである。

いずれにせよ「身体行為主体としてのマルチエージェントシステム」である **Self-as-We** は「わたし」がそれを意識しようがしまいが成立している。それは「わたし」の意識から独立に、いわば意識の外側に存在しうるのである。その意味で、それは意識外的な「自己」、外的な **Self-as-We** (**external Self-as-We**) である。このような「外的な **Self-as-We**」の存在は、「自己」を行為主体と捉え、マルチエージェントシステムを行為主体とする限り、いわば自動的に導かれる。それは「わたし」がそれを意識するかどうかにかかわらず存在するのである。

一方、「わたし」による意識を伴った、即ち意識内在的な **Self-as-We**、端的に言って「内的な **Self-as-We** (**internal Self-as-We**)」も存在する。それが「委ねのマルチエージェントシステム」としての **Self-as-We** である。この内的な **Self-as-We** において、「わたし」は、そのシステムから委ねられた行為を実行しているという自己把握を持つ。言い換えると、「わたし」は、マルチエージェントシステムを行為のエージェンシーの「委譲者」と捉え、自らをそのエージェンシーの「被委譲者」と位置付けているのである。このように、内的な **Self-as-We** は「わたし」に対して行為を「委ねるもの」として立ち現れることになる。内的な **Self-as-We** とは「委ねのマルチエージェントシステム」である。

内的な **Self-as-We** が成立するためには、「わたし」が、自らを、「委ねのマルチエージェントシステムの一員である被委譲者」として把握していることが一つの条件となっている。このような「わたし」の「自己把握 (**self-grasping**)」ないし「自己の位置付け (**self-location**)」がなされていない場合、内的な **Self-as-We** は成立しないのである。

## 1.2 **Self-as-We** のバリエーションと **Self-as-We** パラメーター

外的、内的を問わず **Self-as-We** は様々なあり方、ないしはバリエーションを持ちうる。**Self-as-We** のバリエーションの違いをもたらす要因、即ち **Self-as-We** に対して独立で、構成的に働くパラメーターを「対 **Self-as-We** 独立パラメーター」（以下「独立パラメーター」と略

称) と呼ぼう。

例えば、外的な Self-as-We は、そのメンバーや、それが主体として関わっている行為の違いに応じて様々なバージョンが存在しうる。この場合、メンバーや行為が独立パラメーターに相当するのである。一方、内的な Self-as-We には、これらに加え、「委譲者性」の意識化・概念化のされ方と、その程度の違いに応じて、さらなるバリエーションの違いがもたらされることになる。

より詳しく見ていこう。「自己の一員」ないしは「被委譲者」としての「わたし」の位置付けは、つねに顕在的、明示的に意識化ないし概念化されているとは限らない。それは、多様な潜在意識的ないし先概念的なあり方を持ちうる。(この意味で、顕在的な意識化ないし明確な概念化を伴う「自己意識 (self-awareness)」や「自己理解 (self-understanding)」は、必ずしもそれらを伴わない「自己把握」や「自己の位置付け」の特殊形態に当たると言える。) 結果として、どの程度、顕在的ないし明確に意識化・概念化されるかに応じて、内的な Self-as-We には様々なバージョンが存在することになるのである。

さらに内的な Self-as-We と「わたし」との関係がどのように意識化ないし概念化されるかに関しても、様々なモードの違いがありうる。内的な Self-as-We は、「わたし」にとって、身体行為のエージェンシーの「委譲者」であることには違いはないが、その「委譲者性」がどのように意識され感じられるのかに関しては、様々なバージョンがありうるのである。結果として「委譲者性」の感じられ方に応じて、内的な Self-as-We にはバリエーションが発生する。

なお、Self-as-We のメンバー、それが遂行している行為、メンバーによる「委譲性」の意識化・概念化の程度とあり方といった、これらの「独立パラメーター」が、実際に、Self-as-We にどのような違いをもたらしめているのかは経験的に実証されるべき事柄なのである。

### 1.3 広義の集団行為と狭義の集団行為

「単独行為不可能性テーゼ」によれば、通常は単独行為とされる行為をも含め、すべての行為が、「複数のエージェンツの参加によって初めて可能となる」という意味で、広義の共同行為だとされる。とはいえ協調行動やグループワークやチームワークといった、通常の意味での共同行為も、このような広義の共同行為のうち、一定の条件を満たした特殊例、即ち「狭義の共同行為」として扱うことが可能である。この狭義の共同行為が成立するための条件（「狭義共同行為条件」）は、以下のようなものである。

- (1) マルチエージェントシステムにおいて「わたし」以外にも、行為の意図を抱く能力や他者に対する認知能力を備えたエージェント—これを「あなた」ないしは「あなたたち」と呼ぼう—が含まれていること。
- (2) 「わたし」と「あなた」が、同じ一つの行為（例えば、各々が選手として属するチームが野球の試合を行い、それに勝つこと）を意図し、実際にそれを行なっていること。
- (3) 「わたし」は「あなた」が「わたし」と同じ意図を持ち、同じ行為に参加していると認知していること。
- (4) 「わたし」は、「あなた」も「わたし」について同様の認知—即ち、「わたし」が「あなた」と同じ意図を持ち、同じ行為に参加しているという認知—を有していると認知していること。
- (5) 以上の (2) から (4) の条件が、「わたし」と「あなた」を入れ替えても成り立つこと。

条件 (3) から (5) で言及されている他者についての認知が、本当に正しいかどうかは、通常（例えば他者の心に何らかの仕方でアクセスすることで）直接確かめることはできない。それは行為の結果に照らして、具体的には、想定されている共同行為がある程度以上、順調に遂行できているかどうかを見極めることによって（例えば、たとえ野球の試合に負けたとしても、試合中に組織的なチームプレーがある程度、実行できたかどうかによって）、いわば間接的に推測するしかない。なお、ここで言われる「わたし」や「あなた」は、必ずしも人間である必要はない。それは何らかの意味での意図機能や他者認知機能を備えた、人間以外の生物であってもよいし、人工物であってもよい。

ただし (1) から (5) までの条件が満たされたからといって、外的であれ、内的であれ、**Self-as-We** が直ちに成立するとは限らない。外的な **Self-as-We** が成立するためには、(条件 (1) から (5) に加え)「単独行為不可能性テーゼ」が成り立っていなければならないのである。また内的 **Self-as-We** が成立するためには、さらに加えて、「わたし」が自らを「被委譲者」である「われわれ」の一員と捉える必要があった。

ただ、ここで注意すべきは、内的 **Self-as-We** が成立するためには、狭義の共同行為のパートナーである「あなた」が、同様の自己把握を持つ必要はないという点である。言い換えると、少なくとも「わたし」が、マルチエージェントシステムを委譲者、自らを被委譲者として把握した時点で、「あなた」が同様の自己把握を行うかどうかにかかわらず、内的 **Self-as-We** は成り立つのである。もちろん、「わたし」に加え「あなた」も自らを被委譲者

と捉えているケースでも内的 Self-as-We は成立する。「わたし」だけが被委譲者としての自己把握を有するケースを片務的 Self-as-We、「わたし」と「あなた」の双方がそのような自己把握を持っているケースを双務的 Self-as-We と呼ぼう。「わたし」のパートナーの全てが被委譲者の自己把握を持つケースや、一部のパートナーのみがそれを有するケースなど、双務的 Self-as-We にも様々なバージョンが存在する。内的 Self-as-We が、片務的か双務的か、またどのような仕方ですべて双務的かによって、実行される共同行為のパフォーマンスや結果に影響が生じることが予想される。だが、どのような影響が生じるかは、経験的に実証されるべき事柄である。いずれにせよ、片務性や双務性（さらには双務性の様々なバージョン）もまた、Self-as-We のあり方に影響を与える「独立パラメーター」に含まれるのである。

#### 1.4 共同行為の場

狭義の共同行為がその中で繰り返されている区画として、当の共同行為の参加者によって、さらにまた社会的にも認知されている時空間的な閉域を「共同行為の作業空間 (work space for collective action)」と呼ぼう。作業空間の例としては、オフィス、教室、住居などが挙げられる。また SNS 空間、メタバースなどの仮想空間も、ここで言う作業空間に含まれうる。

作業空間の内部には、共同行為への参加者、参加者間の人間関係、社会的仕組み、物理的環境など、当の共同行為に何らかの影響を及ぼしている様々なファクターが含まれている。このような作業空間内のファクターの総体を「共同行為の場 (collective action field)」と呼ぶ。本論では、例えば、共に働く場や学ぶ場、暮らす場（具体的には、職場、学校（のクラス）、家庭）を「共同行為の場」の事例と見なす。もちろんオフィス、教室、住宅といった作業空間自体も、ここで言う「場」を構成するファクターの一種である。

この共同行為の場を構成している個々のファクターは、当の共同行為に対して因果的効力を発揮しているエージェントでもある。共同行為に対して因果的効力を及ぼしているすべてのエージェントからなるシステムは、Self-as-We としてのマルチエージェントシステムであった。共同行為の場とは、Self-as-We に含まれるエージェントのうち、特定の作業空間内に存在するエージェントのみからなる、マルチエージェントシステムの部分システムなのである。

また共同行為の場を構成するファクターは特定の作業空間内における独立パラメーターでもある。共同行為の場とは、独立パラメーターの部分集合でもあるのである。

これらのファクター（即ちエージェントないしは独立パラメーター）を、狭い意味での

共同行為に参加している「個人の特性」(性格、気質、能力、知識、社会的属性等)と、それらに還元・回収されない「非個人的特性」ないしは「(狭義の)場の特性」(人間関係、作業空間の物理的特性やそれが置かれている文化的・社会的・経済的・政治的・自然的環境等)に分類することもできる。(個人的特性と非個人的特性の間には相互の影響関係が想定されるので、これらの分類はあくまで便宜的なものにとどまる。)

(狭義の)場の特性(例えば、オフィスにおける備品・機材・家具等の配置)の(外在的ないしは内在的な)Self-as-Weへの影響は、例えば、それらに対する(狭い意味での)共同行為の参加者の評価を測ることで推定することもできる。その際、例えば、個々の参加者の評価の平均を取ることで、個人の認知バイアスを除去することも可能であろう。

### 1.5 Self-as-We 尺度

「対 Self-as-We 独立パラメーター」を同定し、それらの内的 Self-as-We への影響を見積もる検出・測定装置として開発されたのが Self-as-We の心理尺度である「Self-as-We 尺度」である(渡邊ら, 2020)。このオリジナルの尺度を、以下では「Self-as-We 尺度 2020」(英語名: Self-as-We Trait Scale)と呼ぶ。この心理尺度では、「われわれ」としてのマルチエージェントシステムとその一エージェントとしての「わたし」の関係が「一体感」「連帯感」「被委譲感」「両動感」「全体性」「脱中心性」「開放性」「超越的一体感」「平等的連帯感」「運命被委譲感」「生存両動感」という 11 の下位概念へと切り分けられて概念化され、それぞれについての質問項目が作成された。11 の下位概念のうち、最初の 7 つは、狭義の共同行為を、また残りの 4 つは広義の共同行為を、それぞれ想定したものである。前者の下位概念のグループからなる部分尺度は、「共同行為態度」尺度、後者のグループからなる部分尺度は「超越特性」尺度と呼ばれる。参加者がこれらの質問に回答することで、内的 Self-as-We に対する「わたし」の自己把握の様態とその程度が検出・測定可能になる。

例えば、村田ら (2020) はこの「Self-as-We 尺度 2020」を用い、新型コロナウイルス (COVID-19) 感染拡大期において、参加者に対する Self-as-We 尺度の測定結果と参加者が所属するチームの集団特性に応じたメンタルヘルスの関係を調査した。その結果、同様のチーム活動をしている人の中では、Self-as-We を意識化・概念化する程度の度合いが高い人ほどメンタルヘルスが良好であることを報告している。

また、中谷ら (2022) は、ある一定のミッションの遂行を目指して対話を行うチームを実験的に設定し、そのチームにおける対話実践に参加した参加者の Self-as-We 尺度を測定することで、チームに対する「一体感」が高い人ほど、その対話チームに対して良い雰囲気を感じる度合いが高く、またチームメンバーに対する一体感や信頼感をより強く感じ取

っていたという結果を得た。

このことは、内的 Self-as-We のあり方や程度が他者とのかわりに大きな影響を与え得ること、具体的には、Self-as-We の意識化・概念化の度合いが高ければ高いほど、他者との協調性や他者への共感が高まり、チーム内の人間関係がより円滑になりうることを示唆している。

その後、Murata et al. (2022) によって「Self-as-We 尺度 2020」に含まれる「共同行為尺度」の文言をより回答しやすい表現に修正され、新たに 13 項目の Self-as-We 共同行為尺度が作成された。この尺度は以下、「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」（英語名：Self-as-We Trait Scale for Collective Action）と呼ぶ。「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」は 7 つの下位概念ないしカテゴリーからなり、各々の各カテゴリーに対して概ね 2 問ずつ、計 13 個の質問項目を備えた尺度である。

Self-as-We のあり方を決定している独立パラメーターには、狭義の共同行為を行なっている「集団」の特性も含まれる。（この「集団特性」は非個人的な（狭義の）「場の特性」でもある。）上記の Self-as-We 尺度を用いて、集団特性が異なるチームやグループのメンバーが抱えている Self-as-We 観の違いを測定することで、これらの集団特性の独立パラメーターとしての振る舞いを検証することもできるのである。

同様の心理実験によって、「わたし」にとっての内的 Self-as-We の様態や程度と、「わたし」が属する集団の特性を独立パラメーターとし、それらが集団行為の結果やパフォーマンス、そこから得られる満足度、さらには（集団行為には直接関わらないものも含めた）「われわれ」や「わたし」のウェルビーイングにいかに関与するかを見積もることができる。（集団行為の結果やパフォーマンス、そこから得られる満足度やウェルビーイングといった Self-as-We のあり方に従属的だと思われるパラメーターを「対 Self-as-We 従属パラメーター」ないしは「従属パラメーター」と呼ぶ。）

## 1.6 共同行為の場を対象とする Self-as-We 尺度

以上のような先行研究を踏まえ、本研究では「共同行為の場」を評価する Self-as-We のあり方や Self-as-We と「独立パラメーター」や「従属パラメーター」の関係を検出・測定するための心理尺度である「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」（英語名：Self-as-We Scale for Collective Action Fields）を開発し、その妥当性を検証した。

具体的には「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」の各カテゴリーに関する質問項目を 2 項目から 1 項目へと減らし、7 項目に絞った「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022（短縮版）」を作成した。加えて、回答者への負担をさらに軽減するとともに、質問項目の文言も特定

の「共同行為の場」に焦点を当てたものへと変更することによって「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」を作成した。

「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」では、参加者は自らの過去の経験にもとづき、(特定の共同行為の場には限定せず) 5 人から 10 人のチームで一つの目標に向かって意思決定や活動を想像して回答する、個人の特性を測定していた。それに対して、「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」では、参加者に対して、まず自らが所属する特定の「共同行為の場」についての活動を想起するよう促した上で、質問項目に回答を求めるという方式を採用した。そのため、本研究では「共同行為の場」を営利企業としての「会社」である「職場」に的を絞った。理由としては、会社は複数の社員が集まる組織であり、個人の力だけでは実現できないような大きな目標を達成するための、一つの代表的な共同行為の場と捉えられるためである。職務における他者との協力は働く者の職務に対する満足感に影響し、さらに職務という局面だけでなく、広く職業生活全体の充実に対して強い効果を与えうる(山本, 2010)。職場という共同行為の場における Self-as-We の測定が重要である所以である。

また、職場では 5 人よりも少ないグループや 10 人を超えるグループで仕事をする可能性もある。そのため、会社組織の集団規模に着目し、会社のチームやグループに合わせた 3 つの異なる集団規模を設定して各々に対する回答を求めた。その上で、質問項目を 7 項目に短縮した「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」が心理尺度として妥当かどうかを検証する探索的因子分析と確認的因子分析を実施した。

以下、第 2 章で調査方法と「Self-as-We 共同行為尺度 2022」から「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」への変更点の詳細について述べ、第 3 章で「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の調査結果を示し、第 4 章で、その結果に対する考察を行う。

## 2. 方法

### 2.1 調査方法と参加者

調査は 2022 年 12 月 5 日から 8 日に実施した。20 代から 50 代で、社員 100 人以上の企業に勤める会社員を対象として、インターネット上で参加者を募集した。ウェブ上のアンケートフォームを用いて会社という場における「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」について回答を求めた。調査は内容・目的及び個人情報の取り扱い等について同意した参加者を対象に行われた。調査実施の結果、1845 名の有効回答が得られた。参加者の平均年齢は 40.26 歳 (SD=10.75) であり、年齢と性別の属性情報は表 1 の通りである。

表 1. 参加者の属性情報

年齢	男性	女性	計
20-29	231	218	449
30-39	233	240	473
40-49	232	225	457
50-59	239	227	466
計	935	910	1845

(人)

## 2.2 内容的妥当性の検討と測定項目の修正

回答者への負担を軽減し、「共同行為の場」に焦点を当てた質問文に修正するため、Self-as-We の提唱者である出口康夫の意見を踏まえながら、Murata et al. (2022) で用いられた「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022 (短縮版)」をもとに作成した。具体的には、「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」の 13 の質問項目から、共同行為尺度の下位概念である、一体感・両動感・被委譲感・開放性・全体性・脱中心性・仲間性の 7 つのカテゴリーから、因子負荷量の高い項目を 1 項目ずつ選出し、計 7 項目の質問項目を選定した。ただし、両動感と脱中心性については、因子負荷量が最も高い項目ではないものの、特定の共同行為の場を想起しやすいと考えられる項目を選出した。表 2 に作成した 7 項目を示す。

また、「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」では、回答者に 5 人から 10 人程度の人数からなる集団を想定させるが、会社組織における集団の人数は多様である。そのため、本研究では、2 人から 5 人程度の小規模の集団、30 人から 50 人程度の中規模の集団、100 人以上の大規模の集団という 3 つの規模の異なる集団を想定した。

さらに、「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」では、共同行為を行う集団を、比較的規模の小さい集団を想起させる「チーム」という用語を使用しているが、本研究では、規模の異なる 3 つの集団を想定させるため、特定の規模の大きさを想起させない「グループ」という用語を使用した。

なお、質問のリード文は、それぞれ、「あなたの会社組織で、あなたと一緒に働いている 2 から 5 人くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべたグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。」、「あなたの会社組織で、あなたが所属している 30 から 50 人くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべ

たグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。」「あなたの会社組織で、あなたが所属している 100 人以上くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべたグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。」とした。各項目に対しては、1「そう思わない」から5「そう思う」のリッカート法で回答する形式を採用し、各項目の平均値を「Self-as-We 度」の指標とした。

表 2. 場を評価する Self-as-We 尺度の 7 項目

カテゴリ	「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022 (短縮版)」	「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」	提示順
一体感	自分の属するチームが成功したときには、自分のこととして喜びを感じるほうだ。	このグループの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい。	1
両動感	チームの活動に参加するときには、自ら行動している能動的な感覚と、チームの要請に従う受動的な感覚の両方を同時に感じるほうだ。	私は、このグループでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる。	2
被委譲感	チームの一員は誰であれ、一定の範囲の意思決定を任せられるべきだと思う。	このグループでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる。	3
開放性	チームが活動できるのは、チームの外の人々が支えてくれるお陰でもあると思う。	このグループの活動は、このグループのメンバーだけで成立しているわけではない。	4
全体性	チームの取り組みで起きた失敗はチームの過失であって、特定の誰かのせいにするにはできないと思う。	このグループの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにするのではない。	5
脱中心性	リーダーが不在であっても、チームメイト同士でうまく活動を進められることもあると思う。	このグループは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる。	6
仲間性	自分の考えと異なる意見も、チームの意見として尊重すべきだと思う。	このグループでは、意見が異なっても尊重し合える。	7

参加者は、2 から 5 人のグループ、30 から 50 のグループ、100 人以上の各々を対象とした「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」（7 問）に回答した（計 21 問）。なお、順序効果の影響を考慮して、グループ提示順序は参加者ごとにランダムに変更した。

### 3. 結果

表 3. 働く場を評価する Self-as-We 尺度の因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

質問項目	2-5 人のグループ		30-50 人のグループ		100 人以上のグループ	
	因子	共通性	因子	共通性	因子	共通性
このグループの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい。	0.84	0.71	0.84	0.71	0.87	0.75
私は、このグループでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる。	0.83	0.70	0.85	0.73	0.87	0.75
このグループでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる。	0.84	0.70	0.85	0.73	0.85	0.73
このグループの活動は、このグループのメンバーだけで成立しているわけではない。	0.74	0.55	0.76	0.57	0.75	0.57
このグループの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにすることはない。	0.85	0.72	0.86	0.73	0.85	0.73
このグループは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる。	0.77	0.60	0.80	0.64	0.81	0.66
このグループでは、意見が異なっても尊重し合える。	0.86	0.75	0.87	0.76	0.87	0.76

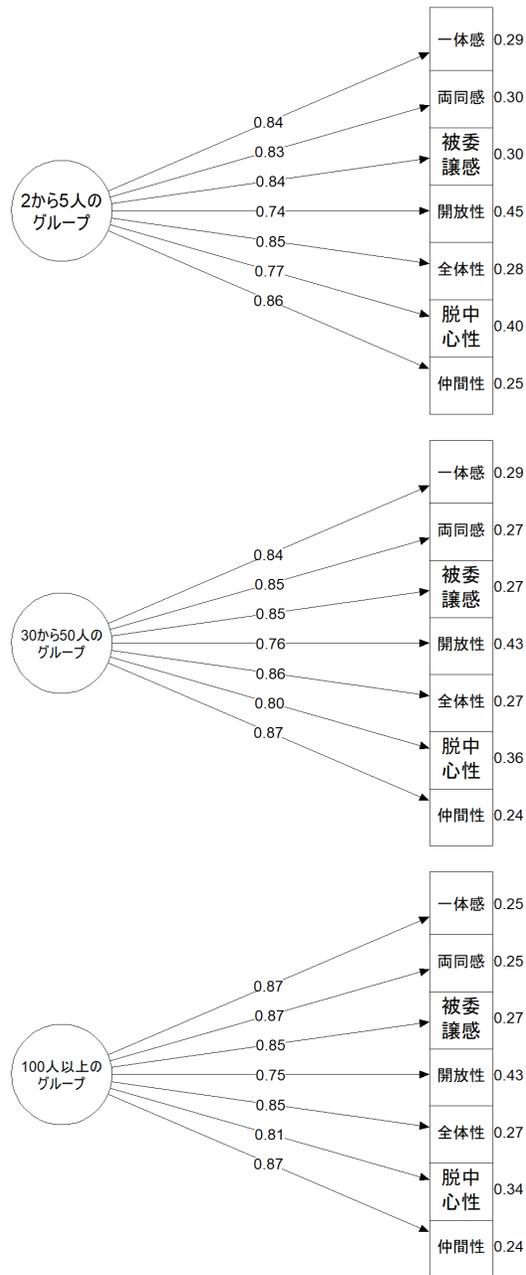


図 1. 確認的因子分析の結果（すべてのパスは0.1%水準で有意）

「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の信頼性と妥当性を検証するため、探索的因子分析と確認的因子分析を実施した。まず、1845名から得られた「共同行為の場を

評価する Self-as-We 尺度 2023」に対する回答に対して、最尤法とプロマックス回転による因子分析を行った。その結果、固有値の減衰状況から、2 から 5 人のグループ（固有値：5.04, 0.47, 0.39, 0.31, 0.30, 0.26, 0.23…）、30 から 50 人のグループ（固有値：5.17, 0.45, 0.39, 0.29, 0.27, 0.22, 0.21…）、100 人以上のグループ（固有値：5.24, 0.46, 0.35, 0.28, 0.26, 0.21, 0.20…）のいずれも 1 因子構造が示された。表 3 に、各項目の因子負荷量と共通性の値を示す。「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の因子負荷量はすべて 0.70 を超え、共通性も 0.50 以上となり、この尺度は比較的安定した構造を持っていると言えるであろう。また、クロンバックの  $\alpha$  係数は 2 から 5 人のグループで 0.93、30 から 50 人のグループで 0.94、100 人以上のグループで 0.94 であり、いずれのグループにおいても十分に高い信頼性が示された。

次に、それぞれのグループ規模で確認的因子分析を実施した。なお、母数の推定は最尤法を用いた。図 1 に、分析結果を示す。各モデルの適合度指標について、2 から 5 人のグループで  $\chi^2 = 145.949$ 、 $p < 0.001$ 、 $df = 14$ 、 $GFI = 0.976$ 、 $AGFI = 0.952$ 、 $RMSEA = 0.071$ 、30 から 50 人のグループで  $\chi^2 = 241.031$ 、 $p < 0.001$ 、 $df = 14$ 、 $GFI = 0.960$ 、 $AGFI = 0.920$ 、 $RMSEA = 0.094$ 、100 人以上のグループで  $\chi^2 = 236.463$ 、 $p < 0.001$ 、 $df = 14$ 、 $GFI = 0.962$ 、 $AGFI = 0.952$ 、 $RMSEA = 0.093$  であり、許容可能な適合度を示した。

#### 4. 考察

本論文では、特定の「共同行為の場」で遂行される狭義の共同行為に焦点を当てた「Self-as-We 尺度」として「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」を開発し、その妥当性を検証した。「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の開発に当たっては、Murata et al. (2022) で用いられた「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」から 7 項目を選定し、質問項目の文言を修正した。そして、「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の探索的因子分析の結果、Murata et al. (2022) の 13 項目と同様に 1 因子構造が示され、クロンバックの  $\alpha$  係数はいずれのグループ規模においても 0.90 以上であり、集団規模が異なっても一貫して高い信頼性が得られた。さらに、確認的因子分析におけるモデル適合度指標はいずれも良好な値を示していた。

共に働く場である「会社」や「企業」における「職場」は、個人の力だけでは実現できない目標を達成するための「共同行為の場」であり、現在でも、この「場」をよりよいものとするための数多くの研究が実施されている。また今日では、単に効率的であるのみならず、そこで働く人々の満足度やウェルビーイングを高める職場作りも求められている。このような多重の意味で「よりよい職場」を作るために、さらなる研究が必要とされている。

る。そのような研究においては、個人が職場に対して抱いている主観的で一人称的な認知や把握についての調査が不可欠である。本研究で開発された「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」は、そのような主観調査にとって一つの有効な測定装置となりうるのではないだろうか。

本研究では共に働く場である「職場」を舞台とする（狭義の）共同作業を念頭において調査を実施したが、この尺度は、共に暮らす場、学ぶ場などの家庭、学校、クラブ、趣味のサークル、地域コミュニティといった、「職場」以外の「共同行為の場」に対しても有効な測定装置となりうる。だが、本尺度が、「職場」とは異なった「共同行為の場」に対しても有効な尺度であり続けるかどうかは、今後の実証的研究の結果にかかっている。もちろん、異なった共同行為の場の違いに応じて、尺度の質問項目や文言を変更する必要もある。

さらに本研究は、「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」は集団規模の違いに対してロバストな尺度であることも示した。このことは、この尺度を用いて、集団規模の違いがどのように内的 Self-as-We のあり方に影響を与えるのか、言い換えると、集団規模という集団特性が「対 Self-as-We 独立パラメーター」としていかに振る舞うのかを明らかにすることができることを示唆している。

ただいずれにせよ、このような「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」のさらなる活用に際しても、その妥当性の検証が必要となることは言うまでもない。

なお、表2で掲載した「Self-as-We 共同行為特性尺度2022(短縮版)」の回答項目を Appendix 1 に、またその文言を変更した「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」の回答項目を Appendix 2, 3 に掲載した。Appendix 2 の「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」のリード文は、本研究で妥当性を検証した共に働く場を評価するもので、3 つの集団規模の中から代表して、最小規模である「あなたの会社組織で、あなたと一緒に働いている 2 から 5 人くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべたグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。」とした。Appendix 3 の「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」のリード文は、場合によって組織名やその数を自由に記載できるように空欄にしたため、利用シーンに合わせた文言の挿入が可能になっている。

Appendix 1. 「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022 (短縮版)」

これまでの経験に基づき、あなたが 5 人から 10 人くらいのチームで一つの目標に向かって意思決定や活動をする場面を想像してください。そのような場面で、「あなた自身がどのように感じたり考えたりしやすいか」についてお尋ねします。あなた自身について当てはまると思うものを選択してください。

	そう 思わない	あまり そう 思わない	ど ちら とも い え ない	や や そ う 思 う	そ う 思 う
自分の属するチームが成功したときには、自分のこととして喜びを感じるほうだ。	1	2	3	4	5
チームの活動に参加するときには、自ら行動している能動的な感覚と、チームの要請に従う受動的な感覚の両方を同時に感じるほうだ。	1	2	3	4	5
チームの一員は誰であれ、一定の範囲の意思決定を任せられるべきだと思う。	1	2	3	4	5
チームが活動できるのは、チームの外の人々が支えてくれるお陰でもあると思う。	1	2	3	4	5
チームの取り組みで起きた失敗はチームの過失であって、特定の誰かのせいにはできないと思う。	1	2	3	4	5
リーダーが不在であっても、チームメイト同士でうまく活動を進められることもあると思う。	1	2	3	4	5
自分の考えと異なる意見も、チームの意見として尊重すべきだと思う。	1	2	3	4	5

合計\_\_\_\_\_点

Appendix 2. 本研究で妥当性を検証した、共に働く場を想定した「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023」

あなたの会社組織で、あなたと一緒に働いている2から5人くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべたグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。

	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも いえ ない	やや そう 思う	そう 思う
このグループの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい。	1	2	3	4	5
私は、このグループでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる。	1	2	3	4	5
このグループでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる。	1	2	3	4	5
このグループの活動は、このグループのメンバーだけで成立しているわけではない。	1	2	3	4	5
このグループの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにすることはない。	1	2	3	4	5
このグループは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる。	1	2	3	4	5
このグループでは、意見が異なっても尊重し合える。	1	2	3	4	5

合計\_\_\_\_\_点

Appendix 3. 共に働く場以外にも想定される「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度2023」

あなたの\_\_\_\_\_組織で、あなたと一緒に活動している\_\_\_\_ から\_\_\_\_ 人くらいのグループを思い浮かべてください。思い浮かべたグループについて、あなた自身の考えに当てはまるものを選択してください。

	そう 思わ ない	あ ま り そ う 思 わ な い	ど ち ら と も い え な い	や や そ う 思 う	そ う 思 う
このグループの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい。	1	2	3	4	5
私は、このグループでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる。	1	2	3	4	5
このグループでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる。	1	2	3	4	5
このグループの活動は、このグループのメンバーだけで成立しているわけではない。	1	2	3	4	5
このグループの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにするのではない。	1	2	3	4	5
このグループは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる。	1	2	3	4	5
このグループでは、意見が異なっても尊重し合える。	1	2	3	4	5

合計\_\_\_\_\_点

## 著者の貢献について

戸田は研究計画の立案および論文執筆、横山は研究の位置づけと実験デザインに関する支援、赤堀は調査・分析の支援、渡邊はプロジェクト全体の支援、村田は「Self-as-We 共同行為特性尺度 2022」の短縮項目の検討、出口は Self-as-We 概念に関する 1 章の執筆及び尺度の妥当性の確認、全著者が原稿の検討や校正に関わり最終稿を承認した。

\* 本研究は、日本電信電話株式会社と京都大学による「Self-as-We 自己観に基づく場の Well-being 測定に関する研究」(2022 年度) をテーマとする共同研究の成果である。

## 文献

- 渡邊 淳司・村田 藍子・高山 千尋・中谷 桃子・出口 康夫 (2020). 「われわれとしての自己」を評価する—Self-as-We 尺度の開発—. 『PROSPECTUS』. 第 20 巻, 1-14 頁.
- 村田 藍子・渡邊 淳司・出口 康夫 (2020). 「新型コロナウイルス染拡大下における抑うつ傾向と「われわれとしての自己」との関係」. 『PROSPECTUS』. 第 20 巻, 15-33 頁.
- 中谷 桃子・村田 藍子・渡邊 淳司・高山 千尋・出口 康夫 (2022). 「「われわれとしての自己観」とコミュニケーション—自己観がオンライン対話の参加に与える影響」. 『PROSPECTUS』. 第 21 巻, 1-16 頁.
- Murata A., Watanabe J., Nakao G. & Deguchi Y. (2022) ‘Measuring individual differences of Self-as-We: Reliability and validity of revised’ *Kyoto University Research Information Repository: No.21*, 17-29.
- 山本 圭三 (2010). 「職業生活の充実の構造—職業の「共同性」に注目して—」. ソシオロジ. 第 55 巻 2 号, 19-35 頁.

戸田 穂乃香 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

横山 実紀 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

赤堀 渉 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

渡邊 淳司 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所・社会情報研究所)

村田 藍子 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所)

出口 康夫 (京都大学大学院 文学研究科)