

NPO 団体の活動者におけるコミュニティ感覚とワーク・エンゲイジメント

池辺百花 (株式会社パソナ)・久田 満 (上智大学)

問題と目的

日本社会が抱える問題が複雑化してきている中で、NPO・NGO の果たす役割が重要視されており、その団体数は 10 年前と比べ 2 倍以上になっている。しかし、その一方で、継続性を保つことの難しさから、解散してしまう NPO が増えていることも事実である。NPO 活動者の活動中止理由については、何らかの心理的要因が存在すると思われる。

NPO と人のミスマッチを減らし、彼らがより意欲的に活動を行い、NPO を継続させるために注目されているのが、Sarason(1974)によるコミュニティ感覚である。コミュニティ感覚が高いことにより、所属コミュニティの継続性が期待されるうえに、個人の幸福にもつながることが指摘されている。一方、労働政策研究 (2016) によれば、今後活動していく中でも NPO メンバーのバーンアウトリスクについて対策を考えることが必要であるとされている。

バーンアウトの回避をマネジメントする研究において着目されているのが、ワーク・エンゲイジメント (以下 W.E) である。先行研究によると高い W.E は継続意欲につながるという結果が出ており、W.E が高い活動者が増えれば、NPO は健全かつ継続的に発展し、より強いコミュニティになっていくと考えられる。

本研究では、まず、NPO 団体用のコミュニティ感覚尺度を作成することを目的とする。そして、NPO 活動者におけるコミュニティ感覚と W.E の関係について検討し、それらが主観的幸福感に対してどのような影響を及ぼしているのかを明らかにする。 仮設モデル：



研究 I

ここでは NPO 団体用コミュニティ感覚尺度を作成することを目的とする。

<予備調査>対象と方法:対象は、日本国内 NPO の所属メンバーである。96 団体 691 名から有効回答を得た。尺度項目の作成は、従来のコミュニティ感覚尺度を参考にし、36 項目からなる NPO 団体用コミュニティ感覚尺度が暫定的に作成された。**結果:** NPO 団体用コミュニティ感覚尺度として暫定的に設定した 36 項目の回答の分布を確認したところ、極端な偏りは見られなかったため、すべてを因子分析の対象とした。探索的因子分析を行ったところ、3 因子解が妥当であると判断された。再度探索的因子分析を行い、簡便性及び実用性を高めるために因子負荷量 .50 以上を基準とし、二重負荷項目を削除した結果、3 因子 12 項目が抽出された。第 1 因子は〔理念共感と貢献意欲〕、第 2 因子は〔自己有用感〕、第 3 因子は、〔居心地の良さ〕と命名した。

<本調査>対象と方法:対象は、日本国内 NPO の所属メンバーで、27 団体の協力の協力によって、1,090 名の有効回答を得た。**結果:**予備調査で作成された尺度の 12 項目が、3 因子構造となることを確かめるため確証的因子分析を行った結果、適合度はおおむね良好であったため、モデルは受容できると判断された。

研究 II

NPO 活動者のコミュニティ感覚と W.E の関係について調べるため、質問紙調査を行った。

対象と方法:対象は、全国的に活動している某 NPO 法人に所属する構成員 194 名である。質問紙はフェイスシート、コミュニティ感覚、W.E の 4 項目から成っている。

分析方法：まず、W.E とコミュニティ感覚、主観的幸福感について、各尺度得点間の相関係数を検討した。その後、団体内でのポジション別に平均値を算出し、*t* 検定を行った。さらに共分散構造分析を行い、それぞれの因果関係を検討した。

結果：分析対象となった 194 名における NPO 団体でのポジションは大別して 2 つに区分されており、それぞれの人数は「社員」が 125 名、「ボランティア・スタッフ」が 66 名であった。

コミュニティ感覚の 3 つの下位尺度と W.E の 3 つの下位尺度は 0.1%水準で有意な正の相関が見られた。続いて、先述した仮説モデルを用いて、分析対象を「社員」と「ボランティア・スタッフ」に分けて共分散構造分析を行った。

まず、社員の結果について述べる。設定したモデルにおける FI は.977、AGFI は .919 で、モデルとデータ間の適合度は良いと言える。また、パス係数はいずれも統計的に有意であった。理念共感と貢献意欲から活力、熱意、没頭へ正のパス（.48, $p < .001$; .53, $p < .001$; .43, $p < .001$ ）が見られた。自己有用感からも同じく、活力、熱意、没頭へ正のパス（.27, $p < .001$; .31, $p < .001$; .43, $p < .001$ ）が見られ、加えて、幸福感への正のパス（.40, $p < .001$ ）が見られた。しかし居心地の良さからは活力、熱意、没頭、いずれの変数にもパスを引くことはできなかった。

次に、ボランティア・スタッフにおけるコミュニティ感覚と W.E の因果関係について検討した。設定したモデルの GFI は.945、AGFI は.830 で、モデルとデータ間の適合度は比較的良いと言える。また、パス係数はいずれも統計的に有意であった。理念共感と貢献意欲 から活力、熱意、没頭へ正のパス（.53, $p < .001$; .57, $p < .001$; .58, $p < .001$ ）が見られた。自己有用感からは、熱意と没頭へ正のパス（.17, $p < .05$; .17, $p < .05$ ）が見られた。また、居心地の良さからは活力への正のパス（.25, $p < .01$ ）が見られた。しかしどの測定変数からも幸福感へパスを引くことができなかった。

総合考察

二つの共分散構造分析の結果から、NPO 社員とボランティア・スタッフの共通点と相違点が明らかになった。共通点としては、「理念共感と貢献意欲」の重要性である。「理念共感と貢献意欲」は、NPO 社員、ボランティア・スタッフいずれの対象においても W.E の全ての因子（活力、熱意、没頭）を規定することがわかった。つまり、NPO が掲げている理念に共感し、貢献したいという意欲がある者は、実際の活動においても熱意を持っていきいきと活動することができ、その作業に没頭できるということである。

NPO 社員とボランティア・スタッフの相違点として「自己有用感」と「居心地の良さ」が挙げられる。NPO 社員が対象の場合において、自己有用感に前述の「理念共感と貢献意欲」と同様に W.E の 3 つの因子、そしてさらに幸福感も規定することが明らかとなった。これらにより、ボランティア・スタッフが目の前の仕事にエネルギーを投じようとする高い意欲を持ち、継続的に活動を続けるためには居心地の良い活動場所であることが重要であることが示唆された。

今後の課題として挙げられるのは、コミュニティ感覚を向上させるための具体的な介入方法の検討である。NPO 活動者におけるコミュニティ感覚の重要性は本研究からも確認できたが、NPO 活動者に対する効果的な介入によってコミュニティ感覚を高めることが出来れば、NPO が抱える継続性などの問題に対する予防策を講じることが可能となり、その結果として、団体としての発展が期待できると思われる。

謝辞

本研究は、「上智大学コミュニティキャピタル研究会」の全面的な支援によって実施することができた。研究会の川西諭先生、呉哲煥氏、田淵六郎先生、田村輝之先生、孫明超氏に深く感謝申し上げます。