

職場交流活動尺度の作成 —日本における調査結果に基づく試みとして—

日本大学 二瓶 哲*

日本大学 田中 堅一郎**

Developing a scale for assessing team members' interactions and team building in workplaces based on survey results in Japan

Satoru NIHEI

(Nihon University)

Ken'ichiro TANAKA

(Nihon University)

In this study, we developed a scale for assessing interactions between team members and team building activities in the workplace. In Study 1, a questionnaire was administered to employees ($N=797$) working in private organizations. The scale consisted of 35 items that included items developed in previous studies and new items. The results of a factor analysis indicated a scale consisting of 19 items and four factors: “Friendly-Interactions,” “Ritualistic-Interactions,” “Harmonious-Interactions,” and “Accommodative-Interactions.” Moreover, the results revealed the reliability and convergent validity as well as criterion-related validity of the factors. In Study 2, confirmatory factor analysis was conducted with employees ($N=399$) working in private organizations. The results indicated good fit indices of the four-factor model. The reliability and convergent validity, as well as criterion-related validity of the factors, were confirmed.

Keywords : workplace, interactions, human relationships, teamwork, scale development

1. 問題意識

本研究の目的は、職場に関するインフォーマルコミュニケーションの一形式¹である職場交流活動に注目して、それらの活動の定着度合い

を測定する職場交流活動尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検証することである。その社会的背景および理論的背景を以下に述べる。

1.1 社会的背景

職場において、業務に直接関係しない交流は様々な形式でなされ、その効果が報告されている。例えば社員旅行について、産労総合研究所

* 日本大学大学院総合社会情報研究科 博士後期課程

** 日本大学大学院総合社会情報研究科 教授

(2014) では、社員旅行の実施率として 1994 年 (88.6 %) から 2014 年 (46.0 %) までの傾向を捉え、減少傾向から増加、そして横ばいで推移、社員旅行に行ってもよかったことについては、「ふだんあまり話さない人と会話できた」という回答が最も多い (41.5 %) と報告されている。

親睦を深める行事の開催については、日本経営協会 (2015) が組織・職場内コミュニケーション向上のために行っていることについて調査を行い、「社内 (庁内) イベント・懇親会等の開催」(34.6 %) が最も多くなっていることを報告している。同結果から、親睦を深める行事の開催は、コミュニケーション向上策として重要視されていることが確認できる。具体的な効果について、中部産業・労働政策研究会 (2015) は、親睦行事の中でも、飲み会・バーベキュー開催数が上司・同僚との仕事に関するコミュニケーション、プライベートに関するコミュニケーションを促進するという結果を報告している。

職場の交流は、先に挙げた社員旅行や親睦を深める行事といった大掛かりなものに限らず、より気軽に行えるものもある。日本経済新聞 (2017) では、「交流を深めようにも飲み会は『労働時間外に参加を促すのは難しいし、子育て中の社員にとっては参加しづらい』。おやつを職場で食べるのなら気軽に楽しめて『思った以上に和む』」と、職場の「飲みニケーション」に代わる、菓子の活用について紹介されている。

しかしながら、昨今、職場コミュニケーションの機会が減少傾向にある。中部産業・労働政策研究会 (2015) は、近年において、対話や関わり合いの機会が豊富にあるような人間関係が希薄化しつつあることを示している。その背景として、日本的雇用慣行の見直し、雇用の非正規化などの企業の雇用方針の変化、職場の IT 化に伴う個人単位での業務遂行の増加、若年層を中心とする会社人間的な考え方の弱まりなどを挙げている。

その一方で、職場コミュニケーション機会の減少については、職場で働く人が決して望んでいるわけではないことを確認できる調査結果がある。宮木 (2015) は、ランチや飲み会の機会を「楽しい」と感じる人が全体の半数以上であるという調査結果に基づき、多くの人が交流の機会に否定的であるというわけではないことを示している。また、NHK 放送文化研究所は、5 年に 1 度実施している「日本人の意識」調査において「理想の仕事」について尋ねており、荒牧 (2019) によると、1980 年代以降、「仲間と楽しく働ける仕事」が常に最も多い回答²であることが確認できる。

職場交流の機会の減少と交流に対するニーズの存在というギャップをどのように埋めていくのか、その対応が組織における課題といえる。

1.2 理論的背景

これまで挙げた職場の交流は、組織内のコミュニケーションにおいてどのような位置づけとなるであろうか。加藤 (1986) は、コミュニケーションには「伝達」の側面と「交わり」の側面があると述べている。仲谷他 (1994) は、加藤 (1986) をもとに、前者を情報伝達のためのコミュニケーション、後者を伝えることがなくても相手と交流したいからとるコミュニケーションと捉えつつ、コミュニケーションには常にこの 2 つの要素が含まれていて、どちらか一方ということはなく、その含まれる割合が違うだけであると説明している。また、仲谷他 (1994) は、「伝達」要素が多いほどフォーマル、「交わり」要素が多いほどインフォーマルと捉えている。これらの知見に基づけば、職場の交流はインフォーマルコミュニケーションの要素が多いといえる。

インフォーマルコミュニケーションは組織において重要な役割を果たすという報告がある。Kraut, et al. (1990) は、インフォーマルコミュニケーションがなされることが職場における人間関係の構築につながると述べている。また、

Roethlisberger & Dickson (1939) は、「ホーソン研究」と呼ばれる一連の研究により、協働の限界は、フォーマルよりもインフォーマルによって決定づけられることを述べている。Kraut, et al. (1990) および Bismarck, et al. (1999) も、インフォーマルコミュニケーションは、職場において協働がなされることにつながることを示している。日本においては、濱口・公文 (1982) が「企業体において、フォーマルな組織がいかに整備されていようと、組織に有機的に結合しているインフォーマルな仕組みやコミュニケーション・システムを抜き取ったり、機能を停止させてしまえば、やはり、^{おもて}表の組織は動かなくなるだろう」(p.165) と述べている。よって、インフォーマルコミュニケーションの要素が多い職場の交流がなされることは、組織にとって望ましいといえる。

1.3 研究の目的

先述の社会的背景および理論的背景により、職場の交流は、組織において重要な役割を果たし、職場で働く人々においてもそのニーズがある一方、その機会が減少していることが確認できる。中でも、インフォーマルコミュニケーションが減少することは、1.2 の議論に基づくと、組織の機能に負の影響が及ぶことが懸念される。職場それぞれに応じた工夫を施しながら交流の機会を持つ必要があることを宮木 (2015) が指摘しているように、自職場においてどのような方策が有効であるかを検討することが望まれる。これを実現させるためには、職場の交流には、いかなる形式があるのかをまずは明らかにすることが有効といえる。こうした中、二瓶 (2017) は、日本国内の実態を明らかにするため、職場に関する数々の交流形式を「職場交流活動」と称し、「職場メンバー間の相互関係促進あるいは職場の活気を高めるため、ひいては効果的な業務がなされるための、業務内あるいは業務外での活動」と定義したうえで、社会人に対するヒアリング調査および定量調査を行

い、交流形式の 19 項目を導出、各項目の頻度について報告している。

組織として、様々な職場交流の形式のうち、何を選択するかを具体的に検討できるようにするためには、それらを測定できる物差しが必要となる。そこで本研究では、二瓶 (2017) で導出された項目を土台とした職場交流活動の測定尺度を作成し、その信頼性および妥当性の検証を行うことを目的とする。二瓶 (2017) を土台とする理由は、日本の文脈で職場交流の具体的な形式についての網羅的な検討を試みた唯一の、かつ他の類似する先行研究とも補完的な研究だからである。

2. 職場交流活動に関する先行研究

理論的背景において触れたインフォーマルコミュニケーション、職場交流の形式に関する先行研究を確認する。

2.1 職場に関するインフォーマルコミュニケーション

インフォーマルコミュニケーションは、Fay (2011) によれば「単なる仕事上のやり取りでなくてよい、あるいは仕事に焦点を当てなくてもよい、自由な意思から出た会話」(p.213) と定義されている。これに対するフォーマルコミュニケーションは、Felipe & Dailey (2017) によれば「組織階層を流れ、定められた規律に従い、時間と空間を越えていく、組織が目指すゴールに方向づけられ、明確に定められた、組織の機能と関連したコミュニケーション」(p.1) と定義されており、仕事に焦点が当たることが前提としていることが確認できる。

インフォーマルコミュニケーションについて、同僚となされる機会が増えるほど、その同僚および彼らの仕事に親しみをもち好意を抱くこと、よく知らない人や階層の異なる人との会話よりも、親しい人や同僚同士の会話のほうがインフォーマルになりやすいこと、公式な規則のもと行動している人同士の会話よりも、規則

から外れた時のほうがインフォーマルになりやすいことが Kraut, et al. (1990) により報告されている。また、コミュニケーションを行う場についても、その類型を決定づけること（例えば、会議の場よりも会社のフィットネスセンターで話をするほうがインフォーマルになりやすい）も同氏らにより述べられている。

Luo (2006) は、インフォーマルコミュニケーションの概観を体系的に示している。同コミュニケーションは、「コミュニケーション域の確立と維持」と「情報交換³」という2つの重要な過程を含むとしている。前者を促進させるための要件として、仕事を行ううえでの人との関わり（業務プロジェクトやネットワーク）、物理的な近接、人同士が会する仕組み、集団同一性を挙げ、後者を促進させるための要件として、会話をする人同士の互いの共通点を挙げている。

インフォーマルコミュニケーションの研究においては、いくつかの体系的な整理が試みられている。発生する必然性や偶然性という観点では、Kraut, et al. (1990) が従業員間の会話を分析し、①その会話は元々予定されていた (scheduled)、②会話を始めた人が、相手方の所属する部署を訪問することを明確に示した (intended)、③会話を始めた人が、いずれ相手の人と話すつもりであり、ちょうどその時に会話をするチャンスととらえた (opportunistic)、④会話を始めた人にとって、相手とは元々話すつもりはなかった (spontaneous) という4分類で整理をしている。割合は、①から④の順に 12%、36%、21%、31% と報告されている。これらの研究成果を先述の Luo (2006) が示した体系で捉えると、「コミュニケーション域の確立と維持」の過程に該当するような位置づけであるといえる。

インフォーマルコミュニケーションの内容という観点では、Bismarck, et al. (1999) が話題を、仕事に関する事、プライベートなことに分けて整理している。具体的には、仕事に関

することでは、業務環境、業務プロジェクト、仕事に関する質問、約束事の調整、組織の変化や発展に関する話題が挙げられ、プライベートなことでは、天気、趣味、誕生日、家族、個人的な問題、噂、世間話が挙げられている。Bismarck, et al. (1999) は、インフォーマルコミュニケーションにおいて、仕事に関する話題が占める割合が相対的に大きいものの、プライベートも含めた全ての話題に基づくやり取りが組織の健全性につながることを指摘している。Fay (2011) は、調査対象者から得られたインフォーマルコミュニケーションに関する回答を5つに分類している。具体的には、①個人的な内容の開示、②社交的なやり取り、③支えとなるやり取り、④不平や哀れみ、⑤仕事に関連したやり取りである。これらの研究成果を Luo (2006) が示した体系で捉えると、「情報交換」の過程に位置づけられるといえる。

本研究が焦点を当てる、職場に関するインフォーマルコミュニケーション（いわゆる職場交流）の形式について、Luo (2006) の体系に照らすと、主として「コミュニケーション域の確立と維持」の過程における人同士が会する仕組みに該当するといえる。同仕組みについては、Luo (2006) がコミュニケーションをとる場所（廊下やカフェテリア等）を取り上げているほか、先述の、インフォーマルコミュニケーションが発生する必然性・偶発性という観点からの研究成果 (Kraut, et al., 1990) も該当するが、これらにより十分に解明されているとは言い難い状況である。

2.2 職場交流の形式

包括的ではないものの、職場交流の形式を取り上げている研究がある。まずは“fun at work”や“workplace fun”と表現される（以降、職場の“fun”と記す）研究分野である。Fluegge (2008) は“fun at work”を「職場のメンバーに楽しみや喜びをもたらす、陽気な、あるいはユーモアのある特性を有した、社会

的・相互関係的活動，業務活動」(p.15)と定義している。Ford, et al. (2003)は、職場の“fun”がなされる環境につながる項目を挙げており、一部に職場交流の形式が含まれている。具体的には、イベント・行事，仕事上の成功に対する御祝い，コミュニティ活動の機会，ユーモア，ゲーム，エンターテイメントが挙げられる⁴。また，Georganta (2017)の職場の“fun”に関する研究においては、同概念を測定するための尺度が作成されており、職場交流の形式が項目の一部として組み込まれている。具体的には、冗談を言う，ゲームをする，仕事以外の場で同僚と社会的に関わる，誕生祝い等の項目⁵が挙げられる。これらの先行研究において、職場の“fun”は、従業員間のコミュニケーション，集団凝集性，ワーク・エンゲージメント等に正の影響が及ぶことが報告されている。

次に、職場のフレンドシップという分野である。フレンドシップの定義は、Wright (1984)によると「属性や役割といった体裁に囚われるというよりはむしろ、互いに一個人として尊重し合った、自発的または制約のない人同士の交流を含む関係」(p.119)とされている。同概念は、職場においても用いられている。Sias & Cahill (1998)は、業務時間外において一緒に過ごす、共に昼食をとる、終業後に飲みに行く、趣味や最近の出来事や家族のことといった仕事以外の個人的な問題についての話し合いをする等により、職場のフレンドシップの進展がなされることを示している。

一方、職場交流の形式について日本の文脈に合わせて検討した研究として、二瓶 (2017)が挙げられる。同研究では、28名(社会人)からヒアリングした内容をもとに職場交流活動を19項目挙げている。具体的には、モノの貸し借り，お菓子の振る舞い，ユーモアあふれる会話，歓送迎会，忘年会，打ち上げ会，社員旅行，運動会(スポーツ大会)，誕生日祝い，食事等(昼食以外)，休日におけるレジャー活動，ランチ，趣味等の活動，スポーツ活動，部やサ

ークル活動，プライベートな相談，プライベートなやり取り，雑談(勤務外)，雑談(勤務中)，である。

2.3 先行研究の概観に基づく理論的課題

2.2において、職場の“fun”および職場のフレンドシップという研究分野で職場交流の形式が取り上げられていること、また、職場交流の形式そのものに着目した研究があることを示してきた。しかしながら、職場交流の形式についての先行研究は若干数が確認されるに留まり、信頼性，妥当性，網羅性という点で十分に整理されていない状況である。

先述の宮木 (2015)による指摘に基づく、組織では、職場の状況に応じたコミュニケーションの機会を創出する手段(どのような職場交流活動を行うのか)の検討が求められているといえる。こうした取組がなされるためには、整理された職場交流の形式を独立変数、職場メンバーや組織への影響が考えられる事柄を従属変数とした研究がなされることが必要である。よって、まずは職場交流の形式が整理されることが課題であると考え。また、職場交流の形式が整理されることは、先述の、インフォーマルコミュニケーションを促進させるための人同士が会する仕組みを明らかにするという新たな議論がなされることにもつながるといえる。

本研究の目的である職場交流活動の尺度作成は、上記課題を解決することにつながるものと考え。

3. 方法

3.1 職場交流活動の尺度項目の設定

本研究では、日本の文脈を踏まえた職場交流活動の測定尺度を作成するため、二瓶 (2017)で挙げられた19項目のほか、職場交流の形式についての新たな情報収集を通じた項目追加、さらには全体的な整理のうえ再設定した。

二瓶 (2017)では挙げられていない、日本における職場交流活動の項目を追加抽出するた

め、マスコミで紹介されている職場交流の形式に関する記事を収集・整理した。記事の抽出元は、日本の主要経済紙である日本経済新聞および日経流通新聞である。まず、本調査のために2014年1月から2018年7月にかけて紙面を閲覧する中、職場交流の形式に該当すると判断

された37件の記事を抽出した。それに加えて、調査時期には該当しないが、第一著者が個人的に保有している同形式に該当すると判断された3件(2012年が2件、2013年が1件)の記事を抽出した(表1)。

収集した記事の内容について、一つの記事に

表1 本研究において抽出された職場交流の形式に関する記事一覧

No.	新聞名	掲載年月日	種別	頁	記事タイトル
1	日経流通新聞	2012/11/21	—	16	褒め合いゲーム 社員を育てる
2	日本経済新聞	2012/12/25	朝刊	13	飲食店店員 褒めて繁盛
3	日本経済新聞	2013/6/17	夕刊	7	朝礼で笑顔に ゲーム感覚で盛り上がる
4	日本経済新聞	2014/1/11	NIKKEI プラス1	11	企業の親睦行事 なぜ復活?
5	日本経済新聞	2014/1/27	夕刊	7	職場が静かすぎるのも… 求ム、上司の雑談力
6	日経流通新聞	2014/2/5	—	13	バイトにも全力感謝 オリエンタルランド 冬の一夜、TDL貸し切り
7	日本経済新聞	2014/3/17	夕刊	9	ユニーク表彰 職場に活気 人間性や頑張り評価/互い知り一体感
8	日本経済新聞	2014/5/7	夕刊	9	なぜか職場対抗戦 本気で競い 強まる結束
9	日経流通新聞	2014/8/6	—	20	招客招福の法則 グータッチでスタッフの絆
10	日本経済新聞	2014/9/3	夕刊	2	社内運動会、つながり応援
11	日経流通新聞	2014/10/3	—	15	従業員が辞めない店 挨拶・笑顔で関係築く
12	日本経済新聞	2014/10/20	夕刊	9	雑談風会議 仕事に活気
13	日経流通新聞	2015/2/18	—	16	社員旅行は皆で汗
14	日本経済新聞	2015/3/3	朝刊	1	「密な職場」自分も強く
15	日本経済新聞	2015/3/16	夕刊	9	なぜか職場でおやつ・家族…
16	日本経済新聞	2015/9/22	朝刊	13	私の課長時代 信頼つかんだ「卓球所長」
17	日本経済新聞	2015/10/31	夕刊	9	おばけ人口増加中 ハロウィーン 職場や学校で
18	日経流通新聞	2015/12/11	—	15	スタッフの協調性育む 見える形で褒め合う
19	日本経済新聞	2016/3/14	夕刊	7	ビジネスランチの心得 社内編
20	日本経済新聞	2016/6/28	朝刊	35	テナント同士 仲良く交流会
21	日本経済新聞	2016/7/28	夕刊	5	十字路 社内人脈づくりの世代差
22	日本経済新聞	2016/8/9	朝刊	17	フットサルで一致団結
23	日本経済新聞	2016/9/5	夕刊	7	職場への手土産 好印象の極意
24	日本経済新聞	2016/9/20	朝刊	15	攻める人事部 意欲引き出す
25	日本経済新聞	2016/10/24	夕刊	7	飲みニケーションの掟
26	日経流通新聞	2017/1/4	—	20	やる気オン! 斬新オフィス
27	日経流通新聞	2017/1/25	—	3	会社の理念 伝わる場選ぶ
28	日本経済新聞	2017/3/30	朝刊	33	毀損した日本企業の組織力⑦ 維持・強化の活動「組織開発」
29	日本経済新聞	2017/6/20	夕刊	9	おやつ 職場交流のお供
30	日経流通新聞	2017/8/2	—	24	ほめてホメられ 褒め三昧
31	日本経済新聞	2017/8/14	夕刊	7	上司に相談 円滑のコツ
32	日本経済新聞	2017/8/21	夕刊	9	職場の交流減った今こそ 社員旅行 復活だ
33	日経流通新聞	2017/10/2	—	20	職場を変える? 社員のゆるコミ
34	日経流通新聞	2017/12/10	—	16	スタッフを本気にさせる場
35	日経流通新聞	2018/1/12	—	14	飲み方改革に乾杯! 飲みニケーション進化 会社に新風
36	日本経済新聞	2018/1/27	夕刊	1	「開発合宿」能率アップ 非日常・集中 アイデア誘う
37	日本経済新聞	2018/3/2	夕刊	4	残業規制、迫る退社時間 働き方改革で会話が消える?
38	日経流通新聞	2018/3/7	—	3	銅奉行は上司、一体感作る
39	日経流通新聞	2018/5/16	—	11	つながり重視の平成世代 会社イベントに前向き
40	日本経済新聞	2018/7/13	夕刊	4	社歌っていいね!

において事例情報のほか識者によるコメントが含まれている、いくつかの事例が紹介されている等、複数の情報が含まれていることがあるため、それらを個々の細分化項目として抽出した。そのうえで、どのような職場交流の形式であるのかをキーワード化してまとめた（キーワードの例：組織行事、仕事について褒める、仕事とは関係のないことについて褒める、挨拶、儀式的なやり取り等）。最終的には97の細分化項目が抽出された。次に、二瓶（2017）において挙げられている19項目と重複するものは削除し、残った項目についてはキーワードをもとにグルーピングを行い、最終的には17の新規尺度項目が抽出された。

二瓶（2017）の19項目と新規の17項目を合わせた36項目をもとに、法人経営者（農業関連・緑地整備・スポーツ施設運営事業を行う中小企業を経営）および管理者（社会福祉法人の法人本部に所属。法人運営の業務に携わる）の計2名に対して、二瓶（2017）における職場交流活動の定義を説明したうえで、現場をマネジメントする観点で意見を聴取した。その結果、二瓶（2017）で記されていた「運動会（スポーツ大会）」を、収集した記事から抽出された項目である「会社全体で開催される行事」に集約し、「職場メンバー同士がふざけ合う（笑顔につながる行動として）」という項目を追加した。

さらに筆者は、職場交流の形式に該当すると考えられる日本の風習があることを先行研究により確認し、2項目を追加した。一つ目は年賀状や暑中見舞いといった季節に応じた文面のやり取りである。追加の理由は、川端・田中（2001）が、年賀状は身近な人との密接な絆の機能を果たすこともあるとしながら、「人間関係網の総特集」と表現しているからである（暑中見舞いも年賀状と同様と捉えた）。二つ目は中元や歳暮といった物品のやり取りである。追加の理由は、市川（1989）が、贈答は人間関係の潤滑油として重要な意味を持つことを示し

つつ、中元や歳暮に関する調査結果を報告しているからである。最終的には、表現整理をしつつ再度項目群を見直し、表彰に関する3項目（勤続年数に対する表彰、仕事の成果に対する表彰、仕事とは関係のない内容に対する表彰）を分析対象から除外⁶し35項目とした。除外の理由は、太田（2013）において、表彰は承認についての公式な制度であると示しつつ、受賞を祝った職場のパーティー開催について触れていることに基づき、筆者として、表彰と職場交流は関連があるものの、職場交流は主として付随的な位置づけであると判断したからである。

3.2 調査1に関する方法

職場交流活動尺度の因子構造を探索的に明らかにし、信頼性および妥当性を検証することを目的とする。

3.2.1 調査時期

2018年9月～10月に調査を行った。

3.2.2 調査手続き

インターネット調査業者に委託して行った。具体的には、民間組織に正規社員または職員として勤める男性400名、女性400名の計800名に達するまで調査を継続した。なお、調査終了後の筆者によるチェックにおいて、全ての項目において評定尺度の端の数値を選択している回答者が3名確認されたため、これらのデータは除外された。

3.2.3 調査対象者

調査対象者数は797名、属性について、性別は男性397名（49.8%）、女性400名（50.2%）、平均年齢は42.3歳（ $SD=12.6$ ）、職層は一般社員（職員）層624名（78.3%）、リーダー・管理職層173名（21.7%）であった。

3.2.4 調査内容

3.2.4.1 職場交流活動尺度

先述の 35 項目について尋ねた。回答は、「全くなされていない」(1点)、「ほとんどなされていない」(2点)、「どちらでもない」(3点)、「ある程度定着している」(4点)、「定着している」(5点)の5段階評定とした。特に高得点の項目においては、「定着」という表現を用いている。理由は頻度に左右されないからである。例えば、項目「私の職場では、年賀状、暑中見舞い等、季節に応じた文面のやり取りがある」、「私の職場では、お中元、お歳暮といった風習に基づく物品のやり取りがある」のように、季節性が高いという特性がある場合、年間を通した頻度は大方決まってしまうので、「非常に数多くなされている」といった表現は相応しくないと判断した。さらに、社員旅行や行事といった項目は、組織的な行事や制度に係る内容であり、それを実施する主体は限られてくると考えられることから床効果になる可能性がある。よって、本研究では、たとえ活動がなされていなくても、その活動に向けた取組の話が職場でなされていれば、同項目に相当する程度の相互接触がなされていると捉えることとした。

3.2.4.2 収束的妥当性を検証するための尺度

3.2.4.2.1 職場の人間関係尺度

職場交流活動の定義において、職場の人間関係をより良くする要素が含まれていることはもとより、先述のように、職場の交流は人間関係構築に深く関わってくるため、その測定尺度との相関を捉えることにした。使用尺度については、日本労働研究機構(2003)のうち、「職場の人間関係」の尺度を用いた。同尺度は、職場の人間関係が構築されている状態を「職場のコミュニケーションは良好で、友好的な雰囲気がある」と捉えている。同尺度の利用にあたっては、表現の一部を削除、修正した。具体的には「職場は友好的な雰囲気である」、「私の職場の人間関係はよい」、「職場のメンバー間では、み

んな気持ちがしっくり合っている」の3項目である。回答は、「あてはまらない」(1点)、「どちらかといえば、あてはまらない」(2点)、「どちらでもない」(3点)、「どちらかといえば、あてはまる」(4点)、「あてはまる」(5点)の5段階評定とした⁷。

3.2.4.2.2 チームワーク尺度

先述のように、職場の交流はメンバー同士の協力がより強くなされることにつながることから、関連する事柄を測定する尺度との相関を捉えることにした。使用尺度については、日本労働研究機構(2003)のうち、「チームワーク」の尺度を用いた。同尺度は、チームワークがとれている状態を「同僚の間には仲間意識があり、お互いに助け合って仕事をしている」と捉えている。同尺度の利用にあたっては、表現の一部を削除、修正した。具体的な項目は「仕事が遅れたり困ったりしているとき、職場のメンバーはお互いに助け合っている」、「職場のメンバーは団結して、全体の業績を良くしていこうとしている」、「職場のメンバー間では仕事上の情報交換が活発である」の3項目である。回答は、職場の人間関係尺度と同様、5段階評定とした⁸。

3.2.4.3 基準関連妥当性を検証するための項目

先述のように、先行研究では、交流の形式を含む職場の“fun”とワーク・エンゲージメントとの関係が報告されている。ワーク・エンゲージメントは「活力、熱意、没頭により特性づけられた、前向きで、充実した、業務に関連した心の状態」(p.74)と Schaufeli, et al. (2002)により定義されており、バーンアウトとは対の概念として位置づけられている。Georganta (2017)においては、職場の“fun”がワーク・エンゲージメントに及ぼす影響について定量的な分析を行っており、「組織的に行われる“fun”」因子は、「活力」、「熱意」、「没

頭」のワーク・エンゲージメント全3因子に対する正の影響、「純粋に自然発生した“fun”」因子は、「活力」、「没頭」の2因子に対する正の影響が確認されている。また Plester & Hutchison (2016) は、インタビューを通して定性的な調査により、職場の“fun”について語る際、エンゲージメントに関わる内容が多く盛り込まれていることを報告している。その理由として、職場の“fun”により、肯定的な感情を抱いたり、周りのメンバーとの間に友愛が生まれやすくなるということが挙げられている。

これらの結果から、本研究では、ワーク・エンゲージメントの尺度を、基準関連妥当性を検討するための項目として位置づけた。使用尺度については、Shimazu, et al. (2008) の Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWE-J) を用いた。同尺度は、全17項目で7段階評定により構成されている⁹。

3.2.4.4 分析方法

職場交流活動尺度について、天井効果および床効果を確認し、該当する項目を削除した。その後、探索的因子分析を行い、信頼性および妥当性を検証した。信頼性の検証には内的一貫性を示すクロンバックの α 係数を算出した。妥当性については、先に挙げた収束的妥当性および基準関連妥当性を検証するための尺度との相関関係を確認した。

3.3 調査2に関する方法

調査1で導出された職場交流活動尺度の信頼性・妥当性を検証すること、確認的因子分析を行い、同尺度とデータとの当てはまりを検証することを目的とする。

3.3.1 調査時期

2018年11月に調査を行った。

3.3.2 調査手続き

調査1と同一のインターネット調査業者に委託して行った。具体的には、民間組織に正規社員または職員として勤める男性200名、女性200名の計400名に達するまで調査を続けた。その際、調査1と回答者が重複しないよう、調査1の回答者属性と照合しながら進め、同じ回答者の場合は除外するという処理を行うよう調査業者に依頼した。なお、調査終了後の筆者によるチェック(調査1と同様)において、全ての項目において評定尺度の端の数値を選択している回答者が1名確認されたため、除外された。

3.3.3 調査対象者

調査対象者は399名、属性について、性別は男性199名(49.9%)、女性200名(50.1%)、平均年齢は40.4歳($SD = 12.1$)、職層は一般社員(職員)層321名(80.5%)、リーダー・管理職層78名(19.5%)であった。

3.3.4 調査内容

調査1と同様の内容で実施した。

3.3.5 分析方法

職場交流活動尺度について、クロンバックの α 係数を算出することにより信頼性を検証するとともに、収束的妥当性および基準関連妥当性を検証するための尺度との相関関係を確認した。また、調査1で導出された職場交流活動の因子モデルについて、確認的因子分析を行った。

4. 結果

4.1 調査1に関する結果

4.1.1 職場交流活動項目における探索的因子分析の結果

天井効果を確認したところ1項目が該当した。具体的には「私の職場では、メンバー同士で挨拶をする」であった。床効果を確認したと

ころ計 11 項目が該当した。具体的には「私の職場では、休日においてメンバー同士でレジャー活動をする」、「私の職場では、メンバー同士で趣味等の活動（ボランティア活動を含む）をする」、「私の職場では、通常とは異なる場所（社内に設けられた特別な場所、飲食店、宿泊施設等）でミーティングを行う」、「私の職場では、メンバー同士でスポーツ活動をする」、「私の職場では、メンバー同士で互いの親近感が湧く、あるいは団結を感じるような儀式的なやり取りをする（例：グータッチ、ハイタッチをする等）」、「私の職場では、メンバー同士で道具を使って共に楽しむこと（ゲームをする等）をする」、「私の職場では、お中元、お歳暮といった風習に基づく物品のやり取りがある」、「私の職場では、メンバーの誕生日を祝う」、「私の職場では、社員旅行がある（または、実施に向けた話が出る）」、「私の職場では、自部署にて（または周辺部署と共に）開催される行事がある（または、実施に向けた話が出る）」、「私の職場では、部やサークル活動がある（または、設立に向けた話が出る）」であった。天井効果および床効果が確認された項目を除外し、計 23 項目で探索的因子分析を行った。

探索的因子分析の初期解を求めるため、23 項目について、回転なしの設定で最尤法を用いて因子分析を行った。その結果、固有値が 1 を上回るのは 4 因子以下であった（固有値の減衰状況は、9.991, 1.707, 1.417, 1.193, 0.866 …）。因子の解釈可能性を検討した結果、因子数を 4 に設定した。因子間の相関が考えられるためプロマックス回転、最尤法で再度因子分析を行った。その結果、「私の職場では、メンバー同士で、仕事のしかたや成果等についてほめている」の因子負荷量が複数の因子において.40 以上であり、「私の職場では、会社全体で開催される行事がある（または、実施に向けた話が出る）」の因子負荷量が全ての因子において.40 未満であった。そこで、「私の職場では、会社全体で開催される行事がある（または、

実施に向けた話が出る）」が除外された。2 回目の分析（22 項目で実施）においては、「私の職場では、メンバー同士で、仕事のしかたや成果等についてほめている」の因子負荷量が複数の因子において.40 を超え、「私の職場では、メンバー同士で食事（ランチ以外）をとっている」の因子負荷量が全ての因子において.40 未満であった。そこで、「私の職場では、メンバー同士で食事（ランチ以外）をとっている」が除外された。3 回目の分析（21 項目で実施）においては、「私の職場では、メンバー同士でランチをとっている」の因子負荷量が全ての因子において.40 未満であったため除外された。4 回目の分析（20 項目で実施）においては、「私の職場では、メンバー同士で、仕事のしかたや成果等についてほめている」の因子負荷量が複数の因子において.40 以上であったため除外された。最終的には、19 項目で構成される 4 因子構造になって因子分析が終了した（表 2）。

因子 1 は 9 項目で構成されており、メンバー同士の心理的距離感を縮める項目およびメンバーの心理的な支えに関する項目の負荷量が高いことから「親和的交流」と命名した。因子 2 は 4 項目で構成されており、職場行事に関する項目の負荷量が高いことから、「儀式的交流」と命名した。因子 3 は 3 項目で構成されており、メンバー間の気遣いの要素を含む項目の負荷量が高いことから「調和的交流」と命名した。因子 4 は 3 項目で構成されており、業務による緊張感がほぐれると考えられる項目の負荷量が高いことから「緩和的交流」と命名した。

職場交流活動尺度の作成

表2 職場交流活動尺度の探索的因子分析結果

項目番号	下位尺度と項目	因子1	因子2	因子3	因子4	共通性
因子1 親和的交流 ($\alpha = .92$)						
1	私の職場では、メンバー同士でプライベートな相談をする	.809	-.035	.136	-.148	.637
2	私の職場では、メンバー同士でプライベートなやり取り（仕事以外の話等）をする	.808	.031	-.199	.107	.612
3	私の職場では、勤務時間外において雑談がなされる	.777	.137	-.018	-.120	.610
4	私の職場では、仕事をしながら雑談がなされる	.725	-.011	-.194	.150	.504
5	私の職場では、メンバー同士で、仕事とは関係のないことについてほめている	.713	-.074	.246	-.078	.645
6	私の職場では、メンバー同士で、ねぎらい・気遣いの言葉をかけている	.591	.137	.075	.032	.561
7	私の職場では、メンバー同士がふざけ合う（笑顔につながる行動として）	.543	-.057	.259	.007	.502
8	私の職場では、ユーモアあふれる会話がなされている	.539	.068	-.134	.378	.619
9	私の職場では、業務とは関係のないやり取り（笑顔になるようなきっかけづくり等）を行う機会がある	.500	-.003	.309	.031	.568
因子2 儀式的交流 ($\alpha = .83$)						
10	私の職場には、忘年会（あるいは暑気払い）がある	.051	.818	-.129	-.029	.614
11	私の職場では、歓送迎会がなされている	.066	.800	-.119	-.008	.616
12	私の職場では、飲み会がある	-.010	.694	.284	-.089	.663
13	私の職場では、仕事の打ち上げ会がなされている	-.105	.496	.362	.142	.554
因子3 調和的交流 ($\alpha = .70$)						
14	私の職場では、飲食を伴いながらのミーティングを行う	-.112	-.082	.772	.118	.539
15	私の職場では、親近感を持つようなメールのやり取り（絵文字を加える等、親しみが湧く表現を用いる等）がなされている	.322	-.128	.634	.023	.684
16	私の職場では、年賀状、暑中見舞い等、季節に応じた文面のやり取りがある	-.042	.098	.507	-.041	.262
因子4 緩和的交流 ($\alpha = .72$)						
17	私の職場では、“おやつタイム”のような、少しの時間くつろげる機会を設けている	-.056	-.108	.100	.748	.531
18	私の職場では、メンバーがお菓子（買ってきたもの、手作りのもの等）等を振る舞っている	.133	.040	.001	.631	.548
19	私の職場では、メンバー同士でモノ（本、趣味の道具等）の貸し借りをしている	-.019	.073	.297	.400	.397

※サンプルサイズについて、 $N=797$ である。

因子間相関	因子1	因子2	因子3
因子1			
因子2	.566		
因子3	.637	.455	
因子4	.618	.410	.501

4.1.2 職場交流活動尺度の信頼性検証

クロンバックの α 係数の算出結果について、「親和的交流」因子は $\alpha = .92$ 、「儀式的交流」因子は $\alpha = .83$ 、「調和的交流」因子は $\alpha = .70$ 、

「緩和的交流」因子は $\alpha = .72$ であった（表3）。

4.1.3 職場交流活動尺度の妥当性検証

収束的妥当性の検証について、「職場の人間関係」, 「チームワーク」それぞれの尺度との相関分析を行ったところ, 全てにおいて 1 % 水準の有意で正の相関が確認された。基準関連妥当性の検証について, ワーク・エンゲージメント尺度 (本研究では全 17 項目で 1 因子と捉えた) との相関分析を行ったところ, 全てにおいて 1 % 水準の有意で正の相関が確認された (表 3)。

4.2 調査 2 に関する結果

4.2.1 職場交流活動尺度の信頼性検証

クロンバックの α 係数の算出結果について, 「親和的交流」因子は $\alpha = .93$, 「儀式的交流」因子は $\alpha = .84$, 「調和的交流」因子は $\alpha = .71$, 「緩和的交流」因子は $\alpha = .71$ であった (表 3)。

4.2.2 職場交流活動尺度の妥当性検証

収束的妥当性の検証のために「職場の人間関係」, 「チームワーク」それぞれの尺度との相関分析を行ったところ, 全てにおいて 1 % 水準の有意で正の相関が確認された。また, 基準関連妥当性の検証のためにワーク・エンゲージメント尺度との相関分析を行ったところ, 全てにおいて 1 % 水準の有意で正の相関が確認された (表 4)。

4.2.3 職場交流活動尺度における確認的因子分析

探索的因子分析においては, 因子間相関を想定したプロマックス回転を利用したため, 確認的因子分析においては, 潜在変数である「親和的交流」, 「儀式的交流」, 「調和的交流」, 「緩和的交流」の間にそれぞれ共分散の矢印を引いた。適合度指標は, CFI=.924, TLI=.911,

表 3 調査 1 における職場交流活動尺度と妥当性検証尺度の平均値, 標準偏差, α 係数および相関係数

尺度	項目数	平均	標準偏差	α	1	2	3	4	5	6	7
1 親和的交流	9	27.52	8.11	.92	—						
2 儀式的交流	4	12.60	4.28	.83	.572**	—					
3 調和的交流	3	7.04	2.92	.70	.600**	.425**	—				
4 緩和的交流	3	7.88	3.11	.72	.599**	.408**	.504**	—			
5 職場の人間関係	3	9.76	3.05	.91	.689**	.439**	.403**	.392**	—		
6 チームワーク	3	9.59	3.01	.89	.679**	.443**	.407**	.425**	.816**	—	
7 ワーク・エンゲージメント	17	61.17	20.27	.97	.524**	.359**	.488**	.369**	.545**	.565**	—

** $p < .01$

※サンプルサイズについて, $N=797$ である。

表 4 調査 2 における職場交流活動尺度と妥当性検証尺度の平均値, 標準偏差, α 係数および相関係数

尺度	項目数	平均	標準偏差	α	1	2	3	4	5	6	7
1 親和的交流	9	27.16	8.59	.93	—						
2 儀式的交流	4	12.33	4.40	.84	.649**	—					
3 調和的交流	3	6.98	3.01	.71	.633**	.514**	—				
4 緩和的交流	3	7.72	3.12	.71	.590**	.444**	.542**	—			
5 職場の人間関係	3	9.58	3.05	.92	.670**	.480**	.443**	.367**	—		
6 チームワーク	3	9.52	3.06	.88	.706**	.515**	.530**	.452**	.842**	—	
7 ワーク・エンゲージメント	17	55.90	20.40	.97	.464**	.348**	.428**	.335**	.548**	.575**	—

** $p < .01$

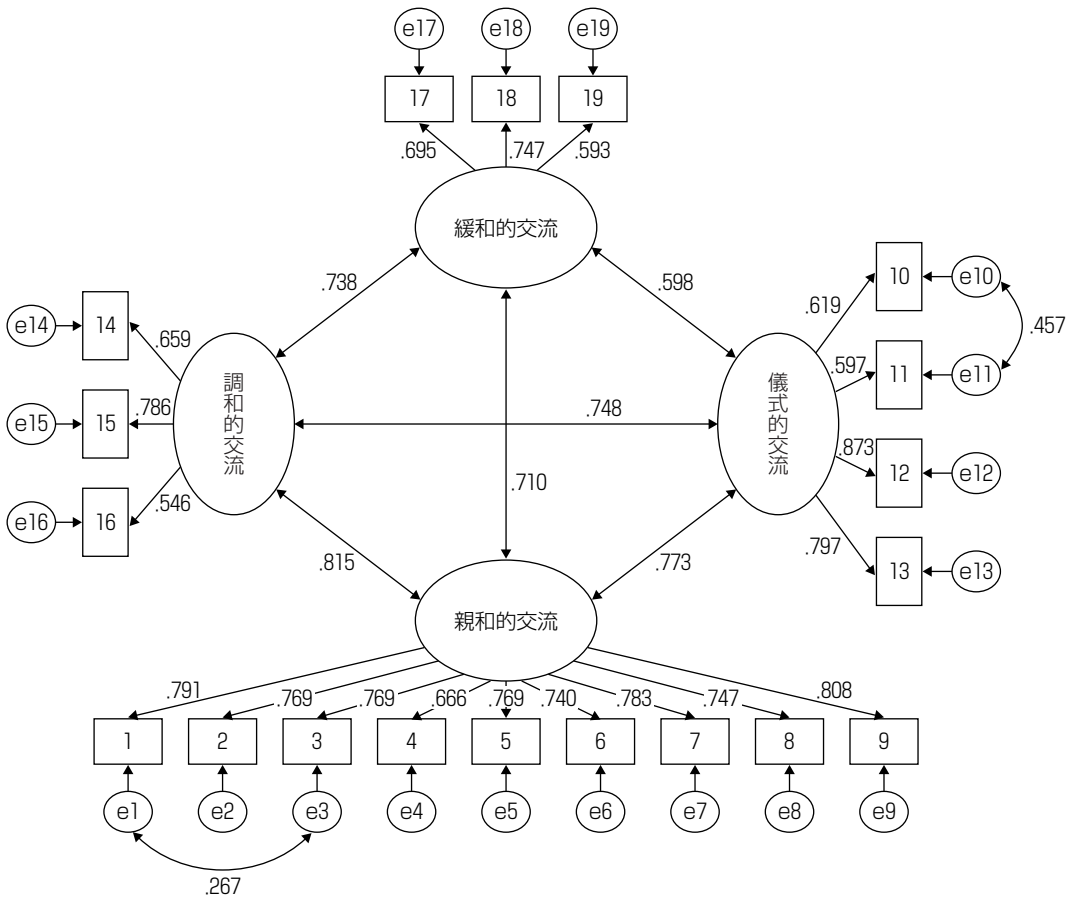
※サンプルサイズについて, $N=399$ である。

職場交流活動尺度の作成

SRMR=.047, RMSEA=.074, AIC=549.653
であった。

その後、修正指数の数値を確認してモデルの改善に入った。修正指数の数値が相対的に高く、かつ項目の内容が類似している「私の職場では、メンバー同士でプライベートな相談をする」および「私の職場では、勤務時間外において雑談がなされる」、「私の職場では、歓送迎会がなされている」および「私の職場には、忘年会（あ

るいは暑気払い）がある」の誤差変数間に相関を認めるモデルとした。この結果、適合度指標は、CFI=.949, TLI=.939, SRMR=.040, RMSEA=.061, AIC=449.755 となり、適合度指標である CFI, TLI, SRMR, RMSEA, AIC に改善が見られた。モデルは図 1 のとおりである。



CFI=.949, TLI=.939, SRMR=.040, RMSEA=.061, AIC=449.755

注) ・サンプルサイズについて、N=399である。

・□の中に記されている数字は項目番号を記している。

・潜在変数から観測変数にかけての数値および誤差相関の数値について、有意確率は全て $p < .001$ である。※図中の数値は標準化係数を記している。

図 1 職場交流活動尺度における確認的因子分析の結果

5. 考 察

本研究では、二瓶 (2017) が列挙した 19 項目の職場交流活動をもとに、40 にわたる新聞記事から抽出した新たな項目を加え、最終的に 35 項目で分析を行い、尺度作成を行った。結果として、19 項目の「親和的交流」、 「儀式的交流」、 「調和的交流」、 「緩和的交流」という 4 因子構造となった。特に「親和的交流」については 9 項目で構成されており、3~4 項目で構成される他の因子と比べ多くなっている。

職場交流活動尺度の信頼性については、4 因子全てにおいて α 係数が .70 を上回っていたため担保されていることが確認された。妥当性の検証について、収束的妥当性では、職場交流活動の 4 因子と「職場の人間関係」、 「チームワーク」それぞれの尺度との相関係数が正の相関で全て有意であったことから担保されていることが確認された。また、基準関連妥当性について、同 4 因子とワーク・エンゲージメント尺度との関係では、相関係数が正の相関で全て有意であったことから担保されていることが確認された。さらには、確認的因子分析による最終的なモデルにおいて、適合度指標の CFI および TLI については、先行研究¹⁰に基づき大方十分な数値であること、SRMR および RMSEA については十分な数値であること、AIC については、より低い数値が得られたことから、職場交流活動尺度の 4 因子はモデルとして成立していることが確認された。

次に、各因子について、先行研究をはじめとする文献に照らして捉える。まず「親和的交流」因子について、Georganta (2017) により報告された職場の“fun”の測定尺度を構成する因子の一つである「同僚との社交」(互いの物語の共有、冗談を言う、といった職場交流の形式に関する項目が含まれている)と重なる部分があること、先述の、インフォーマルコミュニケーションは人間関係を良好にするという報告が先行研究によりなされていることが抽出の根

拠となると考える。

「儀式的交流」因子については、Georganta (2017) により報告された職場の“fun”の測定尺度において、旅行、コンテスト等の項目が含まれた「楽しむための特別なイベント」因子、職場でのパーティー開催、会社から提供される気分転換の場等の項目が含まれた「楽しむためのイベント」因子が確認されていることと合致する。また、労働以外でも共同体的性格を有し、レクリエーションも職場を単位とすることが多くなる (工藤, 1996)、職務上の人間交流の場であると同時に全人格的交流の場となることから、終業後、同じ職場や組織の人間が共に飲み食い語り、喜怒哀楽を共にすることになる (濱口・公文, 1982)、といった日本企業の特徴についての指摘からも仕事と職場行事との関連が見られる。これらの事項も「儀式的交流」因子が抽出された根拠となると考える。

「調和的交流」因子については、自分のおかれた状況に配慮しつつ、相互作用する相手の立場を念頭においた振る舞い方をする、といったようなことが日本人の社会生活にとって非常に重要である (濱口, 1998)、日本の職場においては、職場の業務の全般に気を配り、同僚や関係者との調整をはかり、協同の実をあげようと努める (濱口・公文, 1982)、という指摘から、職場のメンバー同士で軋轢を避けながら業務を行う姿が垣間見られることが同因子の抽出根拠となると考える。

「緩和的交流」因子については、仕事がきついほど、労働者は些細でインフォーマルな協力 (ちょっとした気ばらし、ユーモア、心理的な助け等) に頼り合うこと (Parker & Slaughter, 1988)、Roy (1959) が、ある工場内労働者グループの 1 日の仕事ぶりを取り上げ、昼食休憩のほか、フルーツを食べる時間や窓を開ける時間など、リフレッシュする時間を設けており、その際は、インフォーマルなやり取りがなされるという報告をしていることから、職場の緊張感を緩めると考えられるコミュニケーションが

確認できる、という事項が同因子の抽出根拠となると考える。

以上のように、職場交流の形式は、学術的研究において、これまであまり焦点が当てられてこなかったが、これを測定するための尺度が作成されたことの意義は大きいといえる。しかしながら限界もある。1点目は、職場交流活動項目の抽出方法である。同項目の抽出元は第一著者が定期購読している日本経済新聞および日経流通新聞という2紙であること、抽出方法についても、日々、新聞に目を通すという行動がもたれているため、該当する記事を見落とす可能性があること、抽出期間も2014年1月から2018年7月まで（追加の3記事については、先述のように2012年、2013年のものである）と限られていることから、完全に網羅的な方法で収集されたわけではないことである。2点目は、職場交流活動尺度における5段階評定の回答項目の表現である。床効果が11項目にわたり確認されたが、「全くなされていない」から「定着している」までの幅の持たせ方を調整することで、床効果の発生数がある程度抑えられた可能性は否定できない。また、「全くなされていない」と「定着している」という両極の表現の釣り合いについても、両極の表現内容によって回答傾向に影響を及ぼす可能性があるため、改善の余地が考えられる。3点目は、職場交流活動尺度の妥当性検討についてである。本研究では、「職場の人間関係」、「チームワーク」尺度との相関関係を捉えた収束的妥当性、ワーク・エンゲージメント尺度との相関関係を捉えた基準関連妥当性という2つの観点に基づき検討がなされたものの、他の尺度を用いた弁別的妥当性の検討はなされなかった。また、収束的妥当性についても、「職場の人間関係」と「チームワーク」それぞれの尺度項目および5段階評定の表現修正（脚注7、8で記載）を行ったものの、元の表現のまま調査を行うことが望ましいという見方も否定できない。さらには、実業界における経営者や管理者に尺度構成

に係る意見を求めたことについて、業務が行われる現場視点でのコメントを受ける機会として貴重であるが、加えて、産業・組織心理学といった本研究と関連のある学術分野で活動する研究者の意見を収集する場を設けることが望ましかったといえる。

今後、上記限界の克服に向けた取り組みが行われつつ、職場交流活動の研究がより豊かなものになることが切に願われる。これにより、職場交流活動の価値に関する認識がより深まると考える。

謝辞

本論文の審査過程において、大変貴重なコメントを数多く頂きました。前編集委員長の渡邊真一郎先生、編集委員長の江夏幾多郎先生、匿名のシニア・エディターおよび査読者の先生方に深く感謝申し上げます。

注

- 1 本研究においては、形式を「物事を行うときの一定のやり方」（小学館のデジタル大辞泉より引用）という意味で捉える。
- 2 同調査では、「理想の仕事」について、いちばん理想的だと思う仕事と、2番目にそう思う仕事とを選択する方法がとられており、集計は、1番目だけの結果、1番目+2番目の結果それぞれでなされている。本稿において記載しているのは後者である。
- 3 仲谷他（1994）は、情報を伝達するためのコミュニケーションを道具的側面と位置づけ、フォーマル色が強い（いわゆる事務的な）ものとしている。一方、Luo（2006）における「情報交換」は、仲谷他（1994）に照らすと、目的的側面と位置づけられる。これは、コミュニケーション自体が目的となっていることを意味する。
- 4 本文に掲載している項目のほか、個人の歩みについての表彰・承認、ストレス解消のための取り組み、従業員間の好意的な競争、自己啓発のための機会提供を加えた10項目が挙げられている。
- 5 他には、悪ふざけをする、ダンスをする、押しついたりついたりするようふざけた行動をとる、いちゃつく、いたづらをする、からかう、あだ名をつける、社会的責任遂行に関するイベントに参加

- する、同僚についての噂話をする、自組織についての噂話をする、風刺をする、同僚と昼食をとる、職場でパーティーを開催する、その他インフォーマルな集まり、達成祝いパーティー、旅行、競技、コンテスト、会社から提供される気分転換の場、休暇時やほかの特別な時に催される祭典、互いの物語の共有、が挙げられる。
- 6 収集した新聞記事によっては、表彰と職場交流について共に記載されていることから、表彰についても職場交流活動項目として抽出した。しかしながら、記事内容を精査することにより、表彰と職場交流とは主従の関係が見込まれると筆者が判断したことが、除外検討のきっかけとなった。
- 7 日本労働研究機構 (2003) では、「職場の人間関係」尺度として「職場は友好的な雰囲気である」、「私の職場の人間関係はよい」、「同僚の多くに好感をもてる」、「同僚の間では、みんな気持ちがいっしょ合っている」の 4 項目が挙げられている。このうち、「同僚の多くに好感をもてる」については、回答者を除いた職場メンバー間の状況を探る要素を含まないと考えられるため (回答者自身を含む職場全体の状況を探る項目として統一させるため)、本研究では含めないこととした。また、「同僚」という表現は、回答者の先輩や後輩等も含めた状況を探る要素を濃くするねらいから「職場のメンバー」という表現に変更した。5 段階評定については、日本労働研究機構 (2003) では「1. No」、「2. どちらかという No」、「3. どちらでもない」、「4. どちらかという Yes」、「5. Yes」という表現がなされている。
- 8 日本労働研究機構 (2003) では、「チームワーク」尺度として「仕事が遅れたり困ったりしているとき、同僚はお互いに助け合っている」、「メンバーは団結して、全体の業績を良くしていこうとしている」、「私と同僚との間には良好なチームワークがある」、「同僚との間では仕事上の情報交換が活発である」の 4 項目が挙げられている。このうち、「私と同僚との間には良好なチームワークがある」については、回答者を除いた職場メンバー間の状況を探る要素を含まないと考えられるため (回答者自身を含む職場全体の状況を探る項目として統一させるため)、本研究では含めないこととした。また、「メンバー」「同僚」といった表現は、前項と同様の理由で「職場のメンバー」に統一させた。5 段階評定の表現についても前項と同様である。
- 9 Georganta (2017) においては、Utrecht Work Engagement Scale (UWE) が使用されている。
- 10 CFI について、.90 以上が望ましいとされてきたものの、近年では.95 以上という、より厳しい基

準も提案されていること、TLI について、以前は.90 という基準が利用されてきたものの、最近では.95 以上という基準も用いられるようになってきていることが谷他 (2018) において先行研究をもとに述べられている。RMSEA について、Hu & Bentler (1998) において、先行研究ではモデルの当てはまりがある程度良いといえる数値は.05 から.08 までであったが、.06 付近の数値がモデルを採択するか否かの境界であることが提案されている。また、山本・小野寺 (2002) においては、.08 以下であれば適合度が高いとされ、.10 以上であればそのモデルを採択すべきではないとされていると述べられている。SRMR について、谷他 (2018) において、.08 程度までの範囲に収まれば、適合が良好であると判断すると述べられている。AIC については、大石・都竹 (2009) において「比較するモデルにおいて GFI や AGFI, CFI などの指標がほとんど変わらないのであれば、AIC の値が最も小さいモデルを最適のモデルとして採択する」(p.197) と述べられている。

引用文献

- 荒牧 央 2019 45 年で日本人はどう変わったか (1) ~ 第 10 回「日本人の意識」調査から ~ 放送研究と調査 MAY 2019, 2-37.
- Bismarck, W.-B.v., Bungard, W., & Held, M. 1999 Is informal communication needed, wanted and supported? *Lecture at 8th International Conference on Human-Computer Interaction, Munich.*
- 中部産業・労働政策研究会 2015 第 3 期調査研究 職場力向上のための社内コミュニケーションのあり方.
- Fay, M. J. 2011 Informal communication of co-workers: A thematic analysis of messages. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 6(3), 212-229.
- Felipe Gómez, L., & Dailey, S. L. 2017 Formal Communication. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, 1-15.
- Fluegge, E. R. 2008 *Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance.* (Doctoral dissertation, University of Florida).
- Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. 2003 Questions and answers about fun at work. *Human Resource Planning*, 26(4), 18-34.
- Georganta, A. 2017 *Fun and positive experiences in the workplace: Effects on job burnout, need for recovery and job engagement.* Thesis Submitted

- for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Macedonia School of Social Sciences, Humanities and Arts Department of Educational & Social Policy.
- 濱口恵俊 1998 何が日本人の行動を決めるのか 日本保健医療行動科学会年報, **13**, 27-34.
- 濱口恵俊・公文俊平 1982 日本の集団主義 有斐閣.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. 1998 Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, **3**(4), 424-453.
- 市川孝一 1989 贈答の生活学 生活科学研究, **11**, 21-28.
- 加藤春恵子 1986 広場のコミュニケーションへ 勁草書房.
- 川端 亮・田中重人 2001 吹田市民のコミュニティ・ネットワークに関する調査報告書 大阪大学大学院人間科学研究科社会環境学講座先進経験社会学研究分野.
- Kraut, R. E., Fish, R. S., Root, R. W., & Chalfonte, B. L. et al. 1990 Informal communication in organizations: Form, function, and technology. In Human reactions to technology. *Claremont symposium on applied social psychology*, 145-199.
- 工藤剛治 1996 日本における職場の人間関係と企業福祉：労働の人間化に向けて 経済学研究, **46**(3), 74-99.
- Luo, A. 2006 Informal communication in laboratories. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, **43**(1), 1-16.
- 宮木由貴子 2015 職場のランチ・飲み会はどう評価されているか—「職場のコミュニケーションに関する調査」より— LIFE DESIGN REPORT, 2015.4, 11-22.
- 仲谷美江・原島 博・西田正吾 1994 インフォーマルコミュニケーション評価に関する考察 情報処理学会研究報告グループウェアとネットワークサービズ, **1994**(60), 45-52.
- 二瓶 哲 2017 職場交流活動と職場の結束力との関係—職場メンバーの交流活動意識, 職場環境要因を含めた分析を通して— 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, **18**, 135-145.
- 日本経営協会 2015 「第7回ビジネス・コミュニケーション実態調査」結果報告書 ビジネス・コミュニケーション白書.
- 日本経済新聞 2017 おやつ 職場交流のお供 6月20日夕刊, 9面.
- 日本労働研究機構 2003 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発—HRM チェックリストの開発と利用・活用— 調査研究報告書, 161.
- 大石展緒・都竹浩生 2009 Amos で学ぶ調査系データ解析—共分散構造分析をやさしく使いこなす 東京図書.
- 太田 肇 2013 表彰制度 会社を変える最強のモチベーション戦略 東洋経済新報社.
- Parker, M. & Slaughter, J. 1988 *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, South End Press. (戸塚秀夫監訳 米国自動車工場の変貌—「ストレスによる管理」と労働者 緑風出版 1995)
- Plester, B., & Hutchison, A. 2016 Fun times: The relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations*, **38**(3), 332-350.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. 1939 *Management and the Worker*. Harvard University Press Cambridge., Massachusetts.
- Roy, D. 1959 “Banana time”: Job satisfaction and informal interaction. *Human organization*, **18**(4), 158-168.
- 産労総合研究所 2014 特集 社員旅行の新潮流 人事実務, **1141**, 7-26.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. 2002 The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**(1), 71-92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. 2008 Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, **57**(3), 510-523.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. 1998 From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, **62**(3), 273-299.
- 谷 伊織・平島太郎・伊藤大幸(編)・村上 隆(監修)・行廣陵次(監修) 2018 心理学・社会科学研究のための構造方程式モデリング：Mplus による実践 ナカニシヤ出版.
- Wright, P. H. 1984 Self-referent motivation and the intrinsic quality of friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, **1**(1), 115-130.
- 山本嘉一郎・小野寺孝義 2002 Amos による共分散構造分析と解析事例 ナカニシヤ出版.

(令和2年7月22日受稿, 令和3年3月11日受理)

