

日本語版 i-deals 尺度の開発

筑波大学 里 政幸*

東京大学 稲水伸行**

Development of the Japanese version of the Ex Post I-Deals Scale

Masayuki SATO
(Tsukuba University)

Nobuyuki INAMIZU
(Tokyo University)

This study aimed to develop a Japanese version of the idiosyncratic deals (i-deals) scale. Rosen et al.'s (2013) Ex Post I-Deals Scale was translated into Japanese. Its factor structure, internal consistency, convergent validity, discriminant validity, and test-retest reliability were examined in a sample of full-time employees living in the Tokyo Metropolitan area. Data were collected at two time points (n=1,201 and n=849 for the first and second time points, respectively). A confirmatory factor analysis showed the best-fit indices for the Japanese version of the i-deals scale with the original four-factor structure. Internal consistency, convergent validity, discriminant validity, and test-retest reliability were confirmed by calculating coefficient alpha, the correlation coefficient between the Japanese i-deals scale and LMX and organizational commitment, and the correlation coefficients of the data between two time points, respectively. Results revealed that the Japanese i-deals scale had sufficient reliability and validity. This study facilitates the measurement of i-deals in the Japanese population by adapting and validating the Ex Post I-Deals Scale.

Keywords : idiosyncratic deals, i-deals, scale development, Japanese version, validity, reliability

1. 問題

1.1 研究の背景と目的

働き方改革が叫ばれる中、フレックスタイム、テレワークに見られる働き方の柔軟性が従業員と企業の双方からますます重要になってきている (Bal & Izak, 2021 ; de Menezes &

Kelliher, 2011, 2017 ; Gajendran et al., 2015)。従業員が企業と交渉して自身に適した時間や場所を選択する働き方を認める企業も出てきている (里, 2018)。従業員が企業との間で自身の労働条件を個別に交渉することについては、学術的に i-deals (idiosyncratic deals) として定義され、研究が蓄積されている (Hornung et al., 2008 ; Liao et al., 2016 ; Rousseau, 2001, 2005 ; Rousseau et al., 2006)。i-deals とは「双方に利益になるような諸項目に関して、個々

*筑波大学大学院ビジネス科学研究科 博士後期課程。

**東京大学大学院経済学研究科 准教授。

の従業員が雇用主との間で交渉した、非標準的な性質を持つ、自発的かつ個別的な合意」のことを表す概念である（服部, 2020, p.16; Rousseau, 2005, p.8; Rousseau et al., 2006, p.978）。この i-deals には 4 つの特徴がある。第一に、従業員側または雇用主側から従業員固有の労働条件について交渉を行う。第二に、個人へ特別に提供されるものであり、同様のポジションや同じワークグループに属する他の従業員に対して設定された雇用条件と異なることになるので、グループ内に異質性をもたらす（Klein et al., 1994）。第三に、i-deals は従業員と雇用主の双方に利益をもたらすことを目的としている。最後に、i-deals の範囲は標準化された雇用条件の中の 1 つの特異な要素から、完全に特異な雇用形態まで多岐にわたる（Liao et al., 2016; Rousseau et al., 2006）。

i-deals の研究は米国から始まり、ドイツ、オランダ、中国、インド、韓国など洋の東西に広がっている（Liao et al., 2016）。Wasti et al. (2022) は i-deals に関する 74 論文を批判的にレビューし、国境を越えて変化する可能性の高い、国や社会レベルの文脈的要因に着目した。その結果、i-deals 研究の 85% が国や社会レベルの変数を考慮しない、または国・社会レベルの特性に基づく明確な仮説がないものであった。すなわち i-deals 研究は文化の影響にあまり注意を払っていない段階であり、異文化間研究の初期段階であった（Gelfand et al., 2017; Wasti et al., 2022）。そして、「経営者や従業員が i-deals をどのように解釈して反応するかについては、世界中で注目に値する類似性があるように思われる。」（Wasti et al., 2022, p.269）と述べて i-deals が世界中で類似している可能性を示唆しつつも、i-deals の文化固有性については今後の研究課題であるとも指摘している。

世界では Wasti et al. (2022) が示しているように i-deals の研究が進んでいるが、日本では i-deals 研究の蓄積が始められた状況である（Hattori et al., 2021; 稲水他, 2021; 森永・金井, 2013）。森永・金井 (2013) は i-deals の考え方について整理した上で、日本企業における i-deals の事例を示した。稲水他 (2021) では i-deals 尺度の一部を利用して在宅勤務に対する i-deals の影響について定量的な分析を試みた。Hattori et al. (2021) は i-deals と情緒的コミットメントとの関係を定量的にシンガポール、タイ、日本の 3 国間で比較分析した。

このように日本の i-deals 研究は始まったばかりであり、世界における i-deals 研究が Gelfand et al. (2017) のいう異文化間研究の初期段階であることを考えると、この段階で日本の i-deals が共通性や文化固有性を具していることについて判別することは時期尚早であると言えよう。今後、日本において i-deals 研究が発展していくためには、世界で類似性が示唆されている i-deals の特徴をまずは日本において検証した上で、その後に i-deals に関する日本独自の要素について研究を蓄積していくべきではなかろうか。そのためにはまず、世界で実施されている他の研究と比較可能な共用の日本語版 i-deals 尺度の存在が肝要である。そこで、本研究では、すでに世界で共用されている i-deals 尺度を邦訳することにした。

稲水他 (2021) と Hattori et al. (2021) は i-deals を測定する尺度として Rosen et al. (2013) が開発した i-deals 尺度を個別に邦訳して利用している。Rosen et al. (2013) が開発した i-deals 尺度は中国やベトナムにおいて現地語に翻訳されて利用されており（Lee et al., 2020; Luu & Djurkovic, 2019）、Wasti et al. (2022) のレビューにおいても有用であることが示されている。このように複数の国で現地語に翻

訳されて利用されている Rosen et al. (2013) にて開発された i-deals 尺度であるが、稲水他 (2021) と Hattori et al. (2021) ではバックトランスレーションや妥当性検証などの慎重な手続きをどのように経てきたのかは不明となっている。また各々の研究のために日本語版の i-deals 尺度を作成しているため、共用できる尺度とは言い難い。そこで本研究では Rosen et al. (2013) にて作成された i-deals 尺度に日本語翻訳、バックトランスレーション、信頼性・妥当性確認の手続きを行うことにより、日本語版 i-deals 尺度を開発することを目的とする。

1.2 i-deals に関する先行研究

ここでは i-deals に関する先行研究を確認する。初めに i-deals の概念について他概念との弁別を用いて確認する。続いて、i-deals と他概念の因果関係と i-deals が発生するタイミングを確認することで i-deals の位置づけについて確認する。最後に i-deals の尺度について確認する。

i-deals は Rousseau (2005) によって概念が提唱された。そこから 15 年に渡り、理論的・実証的に研究が蓄積されている (服部, 2020)。Rousseau et al. (2006) は i-deals の兆候を組織論の研究対象となる特異な仕事 (Idiosyncratic Jobs), 上司と部下の交換関係 (Leader-Member Exchange; 以下, LMX とする), 職場の柔軟性 (Workplace Flexibility), 心理的契約の中から見出した。i-deals を心理的契約, ジョブ・クラフティングと比較して捉えると次のようになる。心理的契約は「当該個人と他者との間の互恵的な交換について合意された項目や条件に関する個人の信念」のことである (服部, 2020, p.182; Rousseau, 1989, p.123)。心理的契約は組織と従業員の間で具体的な相互期待に関する合意が成立しているという従業員の知覚で

あることに対し、i-deals は本質的に知覚的なものではなく個人が交渉した実際の仕事の取り決めである。一方、i-deals を求めるか否かについてはその人の心理的契約に影響される可能性がある。このように心理的契約と i-deals は異なるが関連している概念と考えられている (Liao et al., 2016)。ジョブ・クラフティングは「個人が自らの仕事のタスク境界もしくは関係的境界においてなす物理的・認知的変化」のことである (高尾, 2019, p.81; Wrzesniewski & Dutton, 2001, p.179)。i-deals とジョブ・クラフティングは特異的あるいは個別な関係に注目しており、個別のかつ動的な仕事との関係性に注目している点において共通部分を見出せる。一方、ジョブ・クラフティングはそれ自身が組織にとって利益をもたらすものであるとは限らないが、i-deals は従業員と組織の双方に利益をもたらすことを目指して行われるものである。さらに、ジョブ・クラフティングは認知的変化が構成要素として含まれているが、i-deals は客観的な合意からなるものである。このようにジョブ・クラフティングと i-deals は共通部分と異なる部分を持つ概念となる (Liao et al., 2016; 森永・金井, 2013; 高尾, 2019)。

次に、i-deals の先行要因、アウトカム、i-deals が発生するタイミングについて述べる。i-deals の先行要因は従業員の主体性 (Hornung et al., 2008), LMX (Hornung et al., 2014), 政治スキル (Rosen et al., 2013) などが実証研究にて示されている (Liao et al., 2016)。i-deals のアウトカムは情緒的コミットメント (Hattori et al., 2021), 職務満足 (Rosen et al., 2013), 仕事の自律性 (Hornung et al., 2014), 組織市民行動 (Anand et al., 2010) などが示されている (Liao et al., 2016)。なお LMX についてはアウトカムとしても示されている (Anand et al., 2018)。また、i-deals が発生するタイミング

は採用プロセス中 (ex ante) と採用後の雇用期間中 (ex post) の両方があり (Rousseau et al., 2006), 採用プロセス中よりも採用後の雇用期間中の研究に焦点が当てられてきた (Liao et al., 2016)。採用プロセス中の i-deals は市場原理に基づくものが多く, 雇用期間中の i-deals は雇用主との関係に基づくものが多い。採用プロセス中の i-deals は通常当事者間で表明されない情報が交換されている場合に発生しやすく, 雇用期間中の i-deals は労働者と雇用者の関係の中で発生しやすい。その際に発生する特別な取り決めは, 組織にとっての個人の価値に関する信頼できる情報と, 個人が価値を感じる特定の条件に基づいている (Rousseau et al., 2006)。

最後に i-deals を測定する尺度について確認する。i-deals を測定する尺度は主に Rousseau らが開発した尺度と, Rosen らが開発した尺度がある (Liao et al., 2016)。Rousseau らは Rousseau et al. (2006) を基にして採用プロセス中と雇用期間中の i-deals を測定するために, 業務内容, キャリア開発, 就業時間, 就業場所などの柔軟性を測定する尺度を開発した (Hornung et al., 2008 ; Hornung et al., 2010 ; Hornung et al., 2014 ; Tang & Hornung, 2015 ; Liao et al., 2016)。しかし, これらの尺度は伝統的な尺度開発の方法で作られたものではないため, 信頼性と妥当性に欠けている (Liao et al., 2016)。一方, Rosen et al. (2013) は Rousseau らの尺度の限界を解決するため, 雇用期間中に従業員が職場で交渉する i-deals を調査するための尺度の開発を試み, 業務内容 (Task and work responsibilities), 時間の柔軟性 (Schedule flexibility), 場所の柔軟性 (Location flexibility), 報酬 (Financial incentives) の 4 因子からなる i-deals の尺度を開発した。Rosen et al. (2013) では交渉される

仕事の内容に焦点を当て, 仕事の内容をいつ (時間の柔軟性), どこで (場所の柔軟性), なぜ (報酬), 何を (業務内容) の 4 次元として定めた上で, それぞれの次元を i-deals の因子としている。一方で, Rosen et al. (2013) は i-deals の交渉されることと価値ある社員の確保という 2 つの特性から, i-deals の先行要因として政治スキル, LMX, 勤続期間を仮定した。さらに, Rosen et al. (2013) は i-deals が仕事への取り組み姿勢に影響を与えると考え, i-deals のアウトカムとして職務満足と組織コミットメント (情緒的コミットメント, 継続的コミットメント, 規範的コミットメント) を仮定した。分析の結果, i-deals と政治スキル, LMX, 職務満足, 情緒的コミットメント, 規範的コミットメントには正の相関関係, i-deals と勤続期間, 継続的コミットメントには相関関係がないことが示された。また, パス解析の結果, LMX が i-deals の 4 因子すべてに対して有意な先行要因として示された。業務内容のアウトカムとして職務満足, 情緒的コミットメント, 規範的コミットメントが特定された。時間の柔軟性のアウトカムとして職務満足, 情緒的コミットメント, 継続的コミットメントが特定された。Rosen et al. (2013) にて開発された i-deals 尺度は信頼性と妥当性についても検証されている。しかしながら, これまで利用されてきた日本語の i-deals 尺度は個々の研究のために邦訳されてきた。加えて, 邦訳のための慎重な手続きがどのように経てきたのかは不明となっている (Hattori et al., 2021 ; 稲水他, 2021)。そこで, 本研究では Rosen et al. (2013) で検証された ex post i-deals scale を邦訳して, 共用の日本語の i-deals 尺度 (以下, 日本語版 i-deals 尺度とする) を開発する。

2. 方法

本研究では以下の手順で日本語版 i-deals 尺度を開発する。初めに ex post i-deals scale を邦訳した上で、日本語版 i-deals 尺度の各項目の邦訳の適切さを検討し、原版と意味の相違がないことを確認する。その後、日本語版 i-deals 尺度を信頼性と妥当性にて評価する。

信頼性は一貫性と安定性にて評価する（清水・荘島, 2017）。一貫性は内的一貫性としてクロンバックの α 係数を求めることで検証する。安定性は再検査信頼性として Rosen et al. (2013) の Study4 を参考に 1 か月の期間を空けた 2 回の測定値の相関係数を求めることで検証する。

妥当性は Messick (1995) の考えに基づき構成概念妥当性にて評価する（清水・荘島, 2017）。構成概念妥当性は Messick (1995) が示した構造的側面の証拠、外的側面の証拠、内容的側面の証拠、一般可能性の側面の証拠から確認する（村山, 2012；尾崎・荘島, 2014）。構造的側面の証拠は、本研究の目的が Rosen et al. (2013) にて開発された i-deals 尺度の日本語版を作成することであるため、Rosen et al. (2013) が示した因子構造を基にして検証する。そこで、構造的側面の証拠は確認的因子分析にて確認する（尾崎・荘島, 2014）。外的側面の証拠は観測変数と関連がないと思われる外的基準との関連が実際に低いこと（弁別的妥当性）や、関連性が高いと思われる外的基準との関連が実際に高いこと（収束的妥当性）によって検証する（尾崎・荘島, 2014, p.70）。弁別的妥当性と収束的妥当性の検証には Rosen et al. (2013) を参考にして日本語版 i-deals 尺度の各下位尺度と政治スキル、LMX、勤続期間、職務満足、組織コミットメント（情緒的コミットメント、継続的コミッ

トメント、規範的コミットメント）との相関係数を利用する。内容的側面の証拠は Rosen et al. (2013) にて検証されており、一般可能性の側面の証拠は安定性の検証の中で検証する。各尺度の得点には Rosen et al. (2013) と比較可能にするため、Rosen et al. (2013) と同様に尺度得点（それぞれの尺度を構成する項目の単純合計を項目数で割った得点）を利用する（清水・荘島, 2017）。

本研究の分析には R version 4.0.2 を用いた。R のパッケージには GPArotation (Bernaards & Jennrich, 2005), lavaan (Rosseel, 2012), psych¹ を用いた。

2.1 測定項目の邦訳

本研究では日本語版 i-deals 尺度の測定項目について原版との概念的等価性を担保するため、International Society for Pharmaco-economics & Outcomes Research のタスクフォースによる報告書（Wild et al., 2005）に準拠した「尺度翻訳に関する基本指針」（稲田, 2015）の 1 から 5 の手順を参考にして測定項目の邦訳を行った。初めに、Rosen et al. (2013) の第 1 著者（Rosen, C. C.）から ex post i-deals scale の測定項目の翻訳の許可を得た。次に、本論文の順翻訳を翻訳会社（Crimson Interactive Pvt. Ltd. : Ulatus）にて行った。翻訳会社が邦訳した測定項目に対して第 1 著者と第 2 著者が協議したうえで測定項目の表現内容について改定を行い、測定項目の順翻訳版を確定させた。その後、測定項目の順翻訳版は、同じ翻訳会社だが順翻訳を行った人とは別の人によって、逆翻訳の前あるいは途中で原版に触れることなく英語に逆翻訳された。逆翻訳された測定項目は原版と日本語版の概念的等価性を確認するために Rosen, C. C. に送られた。Rosen, C. C. にて逆翻訳された測定項目と原版の比較を行った結果、逆翻訳

された測定項目と原版の概念的等価性が確認された。この結果をもって日本語版 i-deals 尺度の測定項目を確定させた (表 1)。

2.2 調査 1

2.2.1 調査対象・時期

調査対象は 20 歳から 49 歳までの男女で、首都圏 (東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県) に在住し、従業員が 100 人以上の民間企業・公共団体に雇用されている正社員と契約社員とした。職位は部長クラス、次長・課長クラス、係長・主任クラス、一般社員・職員を対象とした。調査対象を首都圏在住者にした理由として、首都圏は日本の中でも多くの企業が集まり、多様な職種に就いている人の回答を得られる可能性が高いと考えたからである。また、年齢を 20 代から 40 代に限った理由として、裁量が少ない一般職・初級管理職が多い 20 代から 40 代に比べて、50 代以降は裁量が大きくなる経営層・管理職の割合が増えていき、調査対象に適合しない人の割合が多くなると想定していたためである。調査はインターネット調査会社 (株式会社クロス・マーケティング) に委託して Web 形式で行った。20 代、30 代、40 代の男女それぞれ各 200 名に達するまで調査を続けた。なお、インターネット調査における努力の最小限化の発生による調査への影響を緩和するため政治スキル、組織コミットメント、i-deals の全測定項目で同一回答を実施した 79 名を本調査の対象外とした (三浦・小林, 2018)。その結果 1,227 名から回答を得ることができた。回答者のうち勤続年数の回答方式を誤った 9 名を除いた上で、雇用形態として正社員と回答した 1,201 名を分析対象とした。契約社員と回答したのは 17 名であった。調査は 2021 年 7 月 21 日から 2021 年 7 月 28 日に実施した。

2.2.2 測定項目

- ① i-deals 上記の手続きによって作成された日本語版 i-deals 尺度の 16 項目を用いた。各項目について 5 件法 (1. 全くそう思わない / 2. そう思わない / 3. どちらでもない / 4. そう思う / 5. 非常にそう思う) で回答を求めた。
- ② 政治スキル Ferris et al. (2005) によって作成された政治スキル (Political Skill Inventory) の日本語版 (大嶋他, 2016) を用いた。これは Rosen et al. (2013) の Study3 と同一の測定項目の日本語版である。政治スキルはネットワーク能力 (多様な人的ネットワークを形成し、活用する能力)、仮現誠実性 (誠実で、偏見がなく、率直な人物であるように他者に印象づける能力)、社会的鋭敏性 (他者に対して敏感で、多様な社会的状況に敏感に順応する能力)、対人影響力 (周囲の人々に影響を与える力) の 4 つの下位尺度で構成される。全 18 項目について 7 件法 (1. 全くそう思わない ~ 7. 非常にそう思う) で回答を求めた。
- ③ LMX Graen & Uhl-Bien (1995) によって作成された LMX の日本語版 (川口他, 2018) の 7 項目を用いた。この測定項目は Rosen et al. (2013) とは異なる測定項目であるが、1 次元の LMX として利用されており、また日本語版として検証されているため用いた。各項目について 5 件法で回答を求めた。各項目の選択肢は川口他 (2018) と同一のものを用いて項目単位で定めた。
- ④ 職務満足 Rosen et al. (2013) の測定項目とは異なりオリジナルの測定項目である「現在の職務に満足を感じている」の 1 項目を用いた。5 件法 (1. 全くそう思わ

ない～5.非常にそう思う)で回答を求めた。職務満足を測定する項目は様々な項目があるが、本研究では質問紙の制約があり、職務満足の測定項目数を1項目とした(Oshagbemi, 1999)。

⑤組織コミットメント Allen & Meyer (1990)

によって作成された組織コミットメントの日本語版(高橋, 1997, 1999)を用いた²。この測定項目はRosen et al. (2013)とは異なる測定項目であるが、組織コミットメントの日本語版として検証されているため用いた。組織コミットメントは情緒的コミットメント、継続的コミットメント、規範的コミットメントの3つの下位尺度で構成される。全22項目について4件法(1.あてはまらない～4.あてはまる)で回答を求めた。

⑥勤続期間(月数) 現在所属している民間企業・公共団体に入社した年月の回答を求めた。勤続期間は調査を実施した2021年7月から入社した年月の差を求めることで算出した。Rosen et al. (2013)の測定項目とは異なるオリジナルの測定項目を用いた。

⑦属性項目 属性項目として年齢、性別、雇用形態、職位を質問した。

2.3 調査2

2.3.1 調査対象・時期

調査1で回答を行った1,227名から勤続年数の回答方式を誤った9名を除いた1,218名を調査対象とした。調査は調査1と同一のインターネット調査会社に委託してWeb形式で行い、合計で900名に達するまで続けた。調査の結果909名から回答を得た。調査1から継続して同一の民間企業・公共団体に勤務している人を分析対象とするため、回答者のうち転職を行

ったと回答した50名を除いたうえで、雇用形態として正社員と回答した849名を分析対象とした。契約社員と回答したのは10名であった。調査は調査1の実施開始日から1か月後の2021年8月21日から2021年8月24日に実施した。

2.3.2 測定項目

調査1と同一の測定項目にてi-deals, 政治スキル, LMX, 職務満足, 組織コミットメントを測定した。

3. 結果

3.1 因子構造と内的一貫性

調査1で得られた1,201名のデータを用いた。属性情報は次の通りとなる。性別は男性594名, 女性607名で, 平均年齢は35.57歳であった。職位は部長クラス24名, 次長・課長クラス115名, 係長・主任クラス227名, 一般社員・職員835名であった。職種は経営8名, 総務・人事・経理197名, 営業・販売255名, 企画・調査・マーケティング76名, 研究・開発83名, 設計・技術87名, 資材・購買・調達31名, 生産・製造68名, 情報システム開発・企画・運用127名, 事務処理149名, その他120名であった。所属する企業の規模は100人以上300人未満260名, 300人以上500人未満133名, 500人以上1,000人未満170名, 1,000人以上2,000人未満168名, 2,000人以上470名であった。

日本語版 i-deals 尺度の因子構造を検証するため、確認的因子分析を実施した。各項目の得点分布に床効果、天井効果が見られなかったため、16項目全てを分析対象とした。初めに、原版と同一となる16項目4因子構造(業務内容, 時間の柔軟性, 場所の柔軟性, 報酬)について分析を行った。その結果, 適合度指標は $\chi^2(98) = 507.08$, $p = .00$, CFI = .97, TLI = .97, RMSEA = .06, SRMR = .03であ

り良好であった (Hu & Bentler, 1999)。因子負荷量は 16 項目それぞれで一般的基準である .40 を上回っており、原版の項目を損なうことはなかった (表 1)。比較対象として日本語版 i-deals 尺度を 16 項目 3 因子構造, 16 項目 2 因子構造, 16 項目 1 因子構造として確認的因子分析を実施した結果、適合度指標の CFI, TLI, RMSEA, SRMR は 16 項目 4 因子構造が最も良いものとなった。加えて 16 項目 4 因子構造の際に AIC が最小となった (表 2)。これらの結果より、日本語版 i-deals 尺度の因子構造を原版と同一の 16 項目 4 因子構造として分析を進める。

続いて、各因子の内的一貫性を検証するためにクロンバックの α 係数を算出した (表 1)。各下位尺度においてクロンバックの α 係数は業

務内容: $\alpha = .91$, 時間の柔軟性: $\alpha = .79$, 場所の柔軟性: $\alpha = .78$, 報酬: $\alpha = .94$ となった。全因子が .70 以上となったため、十分な内的一貫性を示すことができている (熊谷・荘島, 2015)。

3.2 弁別的妥当性と収束的妥当性

弁別的妥当性と収束的妥当性を検証するため、日本語版 i-deals 尺度と他の構成概念との相関係数を算出する。本研究ではすべての測定項目を同一の回答者から得ていることでコモン・メソッド・バイアスによって変数間の相関が強くなる可能性がある。そこで、コモン・メソッド・バイアスの影響を軽減させるために一定期間の間隔を空けて同一回答者より取得したデータを用いることにした (Podsakoff, et al.,

表 1 日本語版 i-deals 尺度の項目、平均、標準偏差、確認的因子分析の因子負荷量、各因子の α 係数

項目	平均	標準偏差	因子負荷量
業務内容: Task and work responsibilities ($\alpha = .91$)			
1. (通常の仕事に加えて) 自分の仕事のスキルを活かせる追加の職責を求めて、認めてもらったことがある。: I have successfully asked for extra responsibilities that take advantage of the skills that I bring to the job.	2.62	1.06	.82
2.私がお願したことにより、上司は私のスキルをうまく伸ばせるような仕事を担当させてくれたことがある。: At my request, my supervisor has assigned me tasks that better develop my skills.	2.70	1.07	.80
3.私の性格、スキル、能力により適した仕事をするために、上司と交渉したことがある。: I have negotiated with my supervisor for tasks that better fit my personality, skills, and abilities.	2.60	1.08	.72
4.正式な職務要件の範囲外だが希望している職責について、引き受ける機会を上司が提供してくれたことがある。: My supervisor has offered me opportunities to take on desired responsibilities outside of my formal job requirements.	2.54	1.05	.84
5.私の際立った貢献に応える形で、上司は私に、仕事の仕上げ方についてさらなる裁量を認めてくれたことがある。: In response to my distinctive contributions, my supervisor has granted me more flexibility in how I complete my job.	2.68	1.08	.82
6.当初の担当業務の後、上司は、私の独自の能力を活かせる望ましいポジションに私を割り当ててくれた。: Following my initial appointment, my supervisor assigned me to a desirable position that makes use of my unique abilities.	2.72	1.09	.80

日本語版 i-deals 尺度の開発

時間の柔軟性：Schedule flexibility ($\alpha = .79$)

1.上司は、私の勤務予定を決める際に、私個人のニーズを考慮してくれる。： My supervisor considers my personal needs when making my work schedule.	2.91	1.09	.70
2.私がお願いしたことにより、上司が私の勤務時間を指定する際、私の業務外の要望を取り込んでくれたことがある。： At my request, my supervisor has accommodated my off-the-job demands when assigning my work hours.	2.59	1.09	.82
3.正式な休暇や病欠の他に、業務に関係のない問題に取り組むための休みを上司が認めてくれたことがある。： Outside of formal leave and sick time, my supervisor has allowed me to take time off to attend to non-work-related issues.	2.79	1.15	.70

場所の柔軟性：Location flexibility ($\alpha = .78$)

1.私個人のニーズのため、上司と交渉して、仕事の一部を事業所外で行えるような他にはない取り決めをしたことがある。： Because of my individual needs, I have negotiated a unique arrangement with my supervisor that allows me to complete a portion of my work outside of the office.	2.40	1.06	.87
2.私の特別な事情のため、主たる事業所以外の場所から仕事することを上司は許してくれている。： Because of my particular circumstances, my supervisor allows me to do work from somewhere other than the main office.	2.60	1.12	.75

報酬：Financial incentives ($\alpha = .94$)

1.私の報酬に関する取り決めが私個人のニーズを満たすことを上司が保証してくれたことがある。： My supervisor has ensured that my compensation arrangement (e.g., hourly vs. salaried) meets my individual needs.	2.47	1.05	.88
2.私個人の事情のために、私に合う報酬の取り決めを上司が準備してくれたことがある。： Because of my personal circumstances, my supervisor has created a compensation arrangement that is tailored to fit me.	2.43	1.07	.86
3.私の他にないスキルと貢献があるため、上司は私の報酬について協議することをいとわないでいてくれたことがある。： Because of my unique skills and contributions, my supervisor has been willing to negotiate my compensation.	2.46	1.05	.85
4.私が組織に対して並外れた貢献をしたことから、上司が、私の賃金を会社の方針を超えて上げてくれたことがある。： Beyond formal policies, my supervisor has raised my pay because of the exceptional contributions that I make to the organization.	2.41	1.09	.86
5.現在の職に就いた後、私は上司と交渉して、私の他にない貢献に見合った報酬プランを作成した。： After my initial appointment, I negotiated with my supervisor to develop a compensation plan that rewards my unique contributions.	2.35	1.06	.86

n = 1201

表 2 日本語版 i-deals 尺度の因子構造の比較

因子構造	因子の組み合わせ	χ^2	df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	AIC
4因子構造	業務内容, 時間の柔軟性, 場所の柔軟性, 報酬	507.08	98	.06	.03	.97	.97	42119.95
3因子構造	業務内容&時間の柔軟性, 場所の柔軟性, 報酬	577.66	101	.06	.03	.97	.96	42184.54
3因子構造	業務内容&場所の柔軟性, 時間の柔軟性, 報酬	669.31	101	.07	.03	.96	.96	42276.18
3因子構造	業務内容&報酬, 時間の柔軟性, 場所の柔軟性	999.41	101	.09	.04	.94	.93	42606.28
3因子構造	業務内容, 時間の柔軟性 & 場所の柔軟性, 報酬	681.79	101	.07	.03	.96	.96	42288.66
3因子構造	業務内容, 時間の柔軟性 & 報酬, 場所の柔軟性	878.75	101	.08	.04	.95	.94	42485.62
3因子構造	業務内容, 時間の柔軟性, 場所の柔軟性&報酬	567.14	101	.06	.03	.97	.97	42174.02
2因子構造	業務内容&時間の柔軟性 & 場所の柔軟性, 報酬	750.58	103	.07	.03	.96	.95	42353.45
2因子構造	業務内容&時間の柔軟性 & 報酬, 場所の柔軟性	1108.25	103	.09	.04	.94	.93	42711.13
2因子構造	業務内容&場所の柔軟性 & 報酬, 時間の柔軟性	1017.75	103	.09	.04	.94	.93	42620.62
2因子構造	業務内容&時間の柔軟性, 場所の柔軟性&報酬	614.29	103	.06	.03	.97	.96	42217.16
2因子構造	業務内容&場所の柔軟性, 時間の柔軟性&報酬	1037.22	103	.09	.04	.94	.93	42640.09
2因子構造	業務内容&報酬, 時間の柔軟性&場所の柔軟性	1066.78	103	.09	.04	.94	.93	42669.66
2因子構造	業務内容, 時間の柔軟性 & 場所の柔軟性&報酬	886.33	103	.08	.04	.95	.94	42489.21
1因子構造	業務内容&時間の柔軟性 & 場所の柔軟性&報酬	1118.36	104	.09	.04	.94	.93	42719.23

n=1201

2003; Podsakoff et al., 2012)。そのため、1 か月の間隔を空けて実施した調査1と調査2の両方に回答した849名のデータを用いた。属性情報は次の通りとなる。性別は男性409名、女性440名で、平均年齢は35.98歳であった。職位は部長クラス15名、次長・課長クラス86名、係長・主任クラス167名、一般社員・職員581名であった。職種は経営6名、総務・人事・経理132名、営業・販売174名、企画・調査・マーケティング57名、研究・開発62名、設計・技術57名、資材・購買・調達22名、生産・製造49名、情報システム開発・企画・運用86名、事務処理106名、その他98名であった。所属する企業の規模は100人以上300人未満186名、300人以上500人未満86名、500人以上1,000人未満127名、1,000人以上2,000人未満114名、2,000人以上336名であった。

日本語版 i-deals 尺度と各構成概念の α 係数を求めたところ、全尺度にて .70 を超えて十分な内的一貫性を示したため、各尺度の尺度得点としてそれぞれの尺度を構成する項目の単純合計を項目数で割った得点を求め、分析に用いた(熊谷・荘島, 2015)。 α 係数の値により、政治スキルは Rosen et al. (2013) とは異なりネットワークワーキング能力、仮現誠実性、社会的鋭敏性、対人影響力の4因子構造を用いることにした。各尺度の尺度得点の平均、標準偏差、 α 係数を表3に示す。

続いてコモン・メソッド・バイアスの影響状況を確認した上で日本語版 i-deals 尺度と他の構成概念の相関係数を算出する。コモン・メソッド・バイアスの影響の軽減状況を検証するために、ハーマンの単一因子テストを実施した(Podsakoff & Organ, 1986)。すべての観測変数を対象として、固有値1以上を抽出条件とした探索的因子分析(主因子法、回転なし)を行った結果、5つの因子が抽出された。それら5

つの因子によって説明される全観測変数の分散の割合は62%であった。最も大きい固有値を有する第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合は37%であった。最も大きい固有値を有する単一の第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合が50%に満たなかったため、今回のデータにおいてコモン・メソッド・バイアスが影響している可能性は低いと判断した。

Rosen et al. (2013) にて i-deals の先行要因と想定された政治スキル、LMX、勤続期間と日本語版 i-deals 尺度の相関係数を算出する際は、日本語版 i-deals 尺度に調査2のデータを用い、政治スキル、LMX、勤続期間に調査1のデータを用いた。算出した相関係数は表4のようになる。日本語版 i-deals 尺度と政治スキル、LMXの相関係数は有意水準0.1%で有意であった。日本語版 i-deals 尺度と勤続期間の相関係数は有意でなかった。相関係数の水準を $r \leq 0.2$ はほとんど相関なし、 $0.2 < r \leq 0.4$ は弱い相関あり、 $0.4 < r \leq 0.7$ は中程度の相関あり、 $0.7 < r$ は強い相関ありとする(川端・荘島, 2014)。この水準に照らすと、政治スキルの各因子と日本語版 i-deals 尺度には、仮現誠実性と場所の柔軟性、報酬を除いて弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。LMXと日本語版 i-deals 尺度には弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。勤続期間と日本語版 i-deals 尺度には相関係数が小さく、ほとんど相関がみられなかった。

Rosen et al. (2013) にて i-deals の後続要因と想定された職務満足、組織コミットメントと日本語版 i-deals 尺度の相関係数を算出する際は、日本語版 i-deals 尺度に調査1のデータを用い、職務満足、組織コミットメントに調査2のデータを用いた。算出した相関係数は表5のようになる。日本語版 i-deals 尺度と職務満足、

表 3 各尺度の平均, 標準偏差, α 係数

尺度	調査 1			調査 2		
	平均	標準偏差	α 係数	平均	標準偏差	α 係数
業務内容	2.62	0.89	0.91	2.60	0.88	0.92
時間の柔軟性	2.75	0.91	0.77	2.78	0.89	0.76
場所の柔軟性	2.46	0.97	0.77	2.49	0.97	0.79
報酬	2.39	0.93	0.93	2.37	0.92	0.93
政治スキル：ネットワーキング能力	3.39	1.19	0.92	3.32	1.18	0.92
政治スキル：仮現誠実性	3.99	1.09	0.75	3.96	1.13	0.78
政治スキル：社会的鋭敏性	3.81	1.09	0.88	3.75	1.09	0.89
政治スキル：対人影響力	3.64	1.18	0.90	3.60	1.19	0.90
LMX	2.73	0.78	0.90	2.68	0.78	0.90
職務満足	3.00	1.06	-	2.97	1.04	-
組織コミットメント：情緒的コミットメント	2.20	0.68	0.90	2.21	0.68	0.90
組織コミットメント：継続的コミットメント	2.53	0.61	0.79	2.56	0.59	0.77
組織コミットメント：規範的コミットメント	2.12	0.60	0.86	2.13	0.58	0.85
勤続期間（月数）	120.31	91.91	-	-	-	-

n=849

※調査 1 については 849 名のデータを用いて各尺度の平均, 標準偏差, α 係数を再算出した。

※勤続期間は調査 1 のみ測定した。

※職務満足と勤続期間については測定項目がそれぞれ 1 項目のため, α 係数は求めている。

表 4 i-deals と i-deals の先行要因の相関係数

尺度	業務内容	時間の柔軟性	場所の柔軟性	報酬
政治スキル：ネットワーキング能力	0.47***	0.37***	0.41***	0.44***
政治スキル：仮現誠実性	0.29***	0.27***	0.20***	0.19***
政治スキル：社会的鋭敏性	0.31***	0.25***	0.24***	0.25***
政治スキル：対人影響力	0.38***	0.32***	0.30***	0.31***
LMX	0.41***	0.42***	0.29***	0.32***
勤続期間（月数）	-0.02	-0.05	-0.05	-0.03

n=849

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

※日本語版 i-deals 尺度には調査 2 のデータを用い, 政治スキル, LMX, 勤続期間には調査 1 のデータを用いた。

表 5 i-deals と i-deals の後続要因の相関係数

尺度	業務内容	時間の柔軟性	場所の柔軟性	報酬
職務満足	0.40***	0.37***	0.27***	0.30***
組織コミットメント：情緒的コミットメント	0.47***	0.43***	0.36***	0.42***
組織コミットメント：継続的コミットメント	0.14***	0.17***	0.13***	0.12***
組織コミットメント：規範的コミットメント	0.38***	0.34***	0.33***	0.40***

n=849

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

※日本語版i-deals尺度には調査1のデータを用い、組織満足、組織コミットメントには調査2のデータを用いた。

組織コミットメントの相関係数は有意水準 0.1 % で有意であった。日本語版 i-deals 尺度と職務満足には弱い正の相関があることが分かった。日本語版 i-deals 尺度と情緒的コミットメント、規範的コミットメントには弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。日本語版 i-deals 尺度と継続的コミットメントには相関係数が小さく、ほとんど相関がみられなかった。

3.3 再検査信頼性

再検査信頼性は、2 時点で得られた日本語版 i-deals 尺度の尺度得点の相関係数を算出することで検証する。そこで調査 1 と調査 2 の両方に回答した 849 名のデータを用いた。相関係数を求めた結果、業務内容において .61 ($p < .001$)、時間の柔軟性において .51 ($p < .001$)、場所の柔軟性において .50 ($p < .001$)、報酬において .59 ($p < .001$) という値が得られた。再検査信頼性の値の判断に関しては概ね .70 以上が望ましいとされているため、必ずしも十分な値とは言えなかった(小塩, 2016; 高本・服部, 2015)。

4. 考察と結論

4.1 考察

本研究の目的は日本語の i-deals 尺度を開発することであった。そこで、本研究では日本語版 i-deals 尺度が十分な信頼性・妥当性をもつかどうかを確認するために、信頼性は一貫性と安定性にて、妥当性は Messick (1995) の構成概念妥当性にて評価する。

信頼性について評価する。日本語版 i-deals 尺度の 4 因子の内的一貫性はクロンバックの α 係数を算出したところ全因子が .70 以上となったため、一貫性は十分であった(熊谷・荘島, 2015)。続いて安定性である。再検査信頼性を確認するために、2 時点で得られた日本語版 i-deals 尺度の尺度得点の相関係数を算出したところ 0.50 から 0.61 の値を取った。小塩 (2016) は尺度に含まれる調査対象者数が増えるほど再検査信頼性の値が低下する傾向、項目数が増えるほど再検査信頼性の値が上昇する傾向を見出している。本研究の調査対象者数 849 名を小塩 (2016) の Figure4 に当てはめると調査対象者数が再検査信頼性の値に影響を与えている可能性がある。また、日本語版 i-deals 尺度の中で比較的相関係数が低くなった時間の柔軟性の

項目数が 3 項目、場所の柔軟性の項目数が 2 項目であることを踏まえると、項目数も再検査信頼性の値に影響を与えていることが考えられる(小塩, 2016)。これらの点を考慮すると、日本語版 i-deals 尺度は一定の安定性を有していると考えられる。一貫性と安定性の結果を踏まえると、日本語版 i-deals 尺度は一定の信頼性を有していると言えよう。

次に妥当性について評価する。日本語版 i-deals 尺度の因子構造を確認するために確認的因子分析を実施したところ、原版と同様である 16 項目 4 因子構造の適合度指標は Hu & Bentler (1999) が示した適合度指標の CFI \geq .95, TLI \geq .95, RMSEA \leq .06, SRMR \leq .08 を達成しており、良好と言える。加えて、16 項目 3 因子構造、16 項目 2 因子構造、16 項目 1 因子構造の確認的因子分析の結果と比較したところ、16 項目 4 因子構造の場合に適合度指標 (CFI, TLI, RMSEA, SRMR) が最も良好となり、AIC が最小となった。構造的側面の証拠として日本語版 i-deals 尺度は 16 項目 4 因子構造であることが示された。

弁別的妥当性と収束的妥当性は日本語版 i-deals 尺度と他の構成概念との相関係数を算出することで確認した。日本語版 i-deals 尺度と政治スキルの各因子との相関係数は概ね弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。Rosen et al. (2013) では政治スキルを 1 因子として測定し i-deals との関係を求め、本研究と同様に弱い正の相関、または相関係数が小さくほとんど相関が見られない状況であった。また、Guerrero & Jeanblanc (2017) では政治スキルの因子であるネットワーク能力と i-deals について弱い正の相関があることが示されている。これらのことを踏まえると本研究の政治スキルの各因子と日本語版 i-deals 尺度の関係は先行研究 (Guerrero

& Jeanblanc, 2017; Rosen et al., 2013) の知見と一致していると言える。日本語版 i-deals 尺度と LMX には弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。これは Rosen et al. (2013) と同様であり、先行研究 (Anand et al., 2018; Hornung et al., 2010; Liao et al., 2017; Liao et al., 2016) の知見と一致していると言える。日本語版 i-deals 尺度と勤続期間にはほとんど相関がないことが分かった。これは Rosen et al. (2013) と同様であり、先行研究 (Hattori et al., 2021; Liao et al., 2016) の知見と一致していると言える。日本語版 i-deals 尺度と職務満足には弱い正の相関があることが分かった。また、日本語版 i-deals 尺度の業務内容と時間の柔軟性の相関係数が場所の柔軟性と報酬に比べて高くなった。これらの結果は Rosen et al. (2013) と同様の結果である。さらに日本語版 i-deals 尺度と職務満足に正の相関があることは先行研究 (Liao et al., 2017; Liao et al., 2016) の知見と一致していると言える。日本語版 i-deals 尺度と組織コミットメントの相関は組織コミットメントの因子によって異なった。日本語版 i-deals 尺度と情緒的コミットメント、規範的コミットメントには弱いまたは中程度の正の相関があることが分かった。一方で日本語版 i-deals 尺度と継続的コミットメントは相関係数が小さくほとんど相関が見られないことが分かった。これらの結果は Rosen et al. (2013) と同様であった。また、日本語版 i-deals 尺度と情緒的コミットメントの相関は先行研究 (Guerrero et al., 2014; Lemmon et al., 2016; Liao et al., 2016; Ng & Feldman, 2010) の知見に沿っていた。加えて、日本語版 i-deals 尺度と継続的コミットメントの相関は先行研究 (Lemmon et al., 2016) の知見に沿っていた。以上より、外的側面の証拠として日本語版 i-deals 尺度

は弁別的妥当性と収束的妥当性を備えていることが示された。構造的側面の証拠、外的側面の証拠、再検査信頼性からなる一般可能性の側面の証拠の結果を踏まえると、日本語版 i-deals 尺度は一定の妥当性を有していると言えよう。

4.2 本研究の貢献

本研究のデータにおいて日本語版 i-deals は一定の信頼性と妥当性を備えていることが判明した。本研究の結果、Rosen et al. (2013) と同じ尺度かつ日本語の測定項目を用いて i-deals を測定する共用の手段が得られたと言えよう。これにより日本語版 i-deals 尺度を用いた i-deals の研究が蓄積され、ひいては日本における i-deals 研究の発展が期待される。また、実務的には i-deals 研究にて蓄積されていく知見によって、一人ひとりに適した時間や場所を選ぶ働き方の浸透により発生する課題が解消されていくことが期待される。

4.3 本研究の限界と今後の研究課題

続いて、本研究の限界と今後の研究課題を6点述べる。1点目として日本語版 i-deals 尺度の測定項目の洗練について述べる。日本語版 i-deals 尺度の因子の中で時間の柔軟性と場所の柔軟性の2因子が業務内容と報酬の2因子に比べて、内的一貫性を確認するために算出したクロンバックの α 係数の値と再検査信頼性を確認するために算出した2時点間の相関係数が低かった。これは時間の柔軟性の因子と場所の柔軟性の因子の測定項目数が影響していると考えられる。本研究では Rosen et al. (2013) を基に日本語版 i-deals 尺度を作成することを目的としていたため、Rosen et al. (2013) の測定項目をそのまま利用することにした。今後は時間の柔軟性と場所の柔軟性の測定項目の妥当性・

信頼性を高めるため、測定項目を洗練していく必要がある。

2点目は職務満足の測定項目について述べる。本研究のように職務満足を単一項目で測定する場合、仕事の詳細や特殊性に影響されにくく比較が可能なものとなる (Oshagbemi, 1999)。しかしながら、職務満足を単一項目で測定する場合は複数項目で測定する場合に比べて信頼性が落ちる (Saari & Judge, 2004)。今後は職務満足の測定項目について検討する必要があるだろう。

3点目は分析に用いたデータの質について述べる。本研究ではインターネット調査によりデータを取得した。インターネットを用いた調査は努力の最小限化が発生し、調査結果に影響することが示されている (三浦・小林, 2018)。本研究では一部の測定項目において同一回答を行ったサンプルについては分析対象から外している。しかしながら、本研究では三浦・小林 (2018) が示すような検証された手法を用いて努力の最小限化を防ぐことは行っていない。インターネット調査におけるデータ取得の精度向上について検討する必要があるだろう。

4点目は安定性の検証に用いたデータである。本研究では調査1と調査2の測定間隔を Rosen et al. (2013) の Study4 を参考に1か月とした。その結果、2時点で得られた日本語版 i-deals 尺度の尺度得点の相関係数は0.50から0.61の値であった。これらの結果はサンプルサイズと測定間隔が一因として考えられる。小塩 (2016) によると調査対象者数が増加するほど再検査信頼性の値が低下する傾向にある。また、再検査信頼性の測定間における真値の変動についてはその尺度が測定しようとする構成概念の内容に依存する (小塩, 2016)。すなわち i-deals そのものまたは Rosen et al. (2013) で作成された i-deals 尺度がより state なものであ

り、本研究で行った 1 か月の間で変動するものである可能性がある。今後の研究にてサンプルサイズと測定間隔をより適切にした上での検証が必要であろう。

5 点目は i-deals の 4 因子に関する先行研究との比較である。Rosen et al. (2013) と本研究での調査結果について各因子の平均値を比較すると、業務内容、時間の柔軟性、報酬については Rosen et al. (2013) の Study4 の結果が本研究の調査結果よりも大きく、場所の柔軟性については逆の結果となった。また、本研究の調査では 4 因子ともに平均値は理論的中点である 3 を下回った。日本の調査において平均値が理論的中点を下回る結果については、測定尺度が一部異なるものの Hattori et al. (2021) と同様の結果となっている。他方で、本研究では日本語と英語の文化圏の比較については言及できたが、他言語の文化圏との比較については言及できていない。今後の研究により、これらの i-deals の傾向に関する解明が期待される。

最後に日本文化に即した尺度の開発について述べる。本研究では日本における i-deals 研究の起点となるべく、Rosen et al. (2013) にて作成された i-deals 尺度の日本語版を作成した。本研究で作成した日本語版 i-deals 尺度は海外の研究を基にして作成しているため、測定項目が必ずしも日本固有の文化に適合しているとは言いきれない。日本における i-deals の研究を深め、日本文化に即した i-deals 尺度の作成も今後の課題である。

4.4 結論

本研究は日本語の i-deals 尺度の開発を目的として、日本語版 i-deals 尺度の測定項目を定め、信頼性・妥当性を確認した。分析の結果、日本語版 i-deals 尺度は本研究のサンプルにお

いて信頼性・妥当性を備えていることが示された。本研究によって Rosen et al. (2013) と同じ尺度かつ日本語の測定項目を用いて i-deals を測定する手段が得られ、国内外で i-deals の比較研究が可能となった。本研究が日本における i-deals 尺度作成のスタートラインとなったのである。

注

- ¹ R のパッケージ psych については <https://personality-project.org/r/> を参考とした。
- ² 組織コミットメントの測定項目については日本語版翻訳・開発者の一員である渡辺直登先生の許可を得て使用した。

参考文献

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63** (1), 1-18.
- Anand, S., Hu, J., Vidyarthi, P., & Liden, R. C. (2018). Leader-member exchange as a linking pin in the idiosyncratic deals - Performance relationship in workgroups. *The Leadership Quarterly*, **29** (6), 698-708.
- Anand, S., Vidyarthi, P. R., Liden, R. C., & Rousseau, D. M. (2010). Good citizens in poor-quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. *Academy of Management Journal*, **53** (5), 970-988.
- Bal, P. M., & Izak, M. (2021). Paradigms of Flexibility: A Systematic Review of Research on Workplace Flexibility. *European Management Review*, **18** (1), 37-50.
- Bernaards, C. A., & Jennrich, R. I. (2005). Gradient Projection Algorithms and Software for Arbitrary Rotation Criteria in Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, **65**

- (5), 676-696.
- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, **13** (4), 452-474.
- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, **56** (6), 1051-1070.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*, **31** (1), 126-152.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources. *Personnel Psychology*, **68** (2), 353-393.
- Gelfand, M. J., Aycan, Z., Erez, M., & Leung, K. (2017). Cross-cultural industrial organizational psychology and organizational behavior: A hundred-year journey. *Journal of Applied Psychology*, **102** (3), 514-529.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, **6** (2), 219-247.
- Guerrero, S., Bentein, K., & Lapalme, M. È. (2014). Idiosyncratic Deals and High Performers' Organizational Commitment. *Journal of Business & Psychology*, **29** (2), 323-334.
- Guerrero, S., & Jeanblanc, H. C. (2017). Networking and development idiosyncratic deals. *Career Development International*, **22** (7), 816-828.
- 服部泰宏 (2020). 組織行動論の考え方・使い方－良質のエビデンスを手にするために、有斐閣.
- Hattori, Y., Hoang, M. H., & Bich, H. N. T. (2021). Investigating the effect of idiosyncratic deals in Asian countries: A cross cultural analysis in Singapore, Thailand and Japan. *International Journal of Cross Cultural Management*, **21** (2), 373-393.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology*, **93** (3), 655-664.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, **31** (2-3), 187-215.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Weigl, M., Muller, A., & Glaser, J. (2014). Redesigning work through idiosyncratic deals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **23** (4), 608-626.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, **6** (1), 1-55.
- 稲田尚子 (2015). 尺度翻訳に関する基本指針 特集：「行動療法研究」における研究報告に関するガイドライン. *行動療法研究*, **41** (2), 117-125.
- 稲水伸行・塚本裕介・牧島 満・里 政幸 (2021). コロナ禍における働き方のデジタル・トランスフォーメーション, *研究 技術 計画*, **36** (1), 32-46.
- 川端一光・荘島宏二郎 (2014). 心理学のための統計学入門—ココロのデータ分析, 誠信書房.
- 川口倅左・武村雪絵・竹原君江・國江慶子・市川奈央子・駒形和典・小見山智恵子・相馬光代・小

- 林康司 (2018). 看護師の心理状態と Leader-Member Exchange (LMX) との関連—集団の影響を考慮して, 第 22 回日本看護管理学会学術集会プログラム抄録集, 217.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). Levels Issues in Theory Development, Data Collection, and Analysis. *Academy of Management Review*, **19** (2), 195-229.
- 熊谷龍一・荘島宏二郎 (2015). 教育心理学のための統計学—テストでココロをはかる, 誠信書房.
- Lee, B. Y., Kim, T. Y., Gong, Y. P., Zheng, X. M., & Liu, X. (2020). Employee well-being attribution and job change intentions: The moderating effect of task idiosyncratic deals. *Human Resource Management*, **59** (4), 327-338.
- Lemmon, G., Westring, A., Michel, E. J., Wilson, M. S., & Glibkowski, B. C. (2016). A Cross-Domain Exploration of Performance Benefits and Costs of Idiosyncratic Deals. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, **23** (4), 440-455.
- Liao, C., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Meuser, J. D. (2017). Idiosyncratic deals and individual effectiveness: The moderating role of leader-member exchange differentiation. *The Leadership Quarterly*, **28** (3), 438-450.
- Liao, C., Wayne, S. J., & Rousseau, D. M. (2016). Idiosyncratic deals in contemporary organizations: A qualitative and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, **37** (S1), S09-S29.
- Luu, T. T., & Djurkovic, N. (2019). Paternalistic leadership and idiosyncratic deals in a healthcare context. *Management Decision*, **57** (3), 621-648.
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, **50** (9), 741-749.
- 三浦麻子・小林哲郎 (2018). オンライン調査における努力の最小限化が回答行動に及ぼす影響, 行動計量学, **45** (1), 1-11.
- 森永雄太・金井壽宏 (2013). アイデンティティを活かすキャリア形成—ジョブ・クラフティングを通じた i-deals. 金井壽宏・鈴木竜太 (編) 日本のキャリア研究—専門技能とキャリア・デザイン (pp.107-139), 白桃書房.
- 村山 航 (2012). 妥当性概念の歴史の変遷と心理測定学的観点からの考察, 教育心理学年報, **51**, 118-130.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Idiosyncratic deals and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, **76** (3), 419-427.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple - item measures? *Journal of Managerial Psychology*, **14** (5), 388-403.
- 大嶋玲未・宮崎弦太・芳賀 繁 (2016). セルフ・モニタリングが組織内政治の知覚およびスキルに及ぼす影響—セルフ・モニタリングの二次元性に注目して, パーソナリティ研究, **25** (2), 135-150.
- 小塩真司 (2016). 心理尺度構成における再検査信頼性係数の評価—「心理学研究」に掲載された文献のメタ分析から—, 心理学評論, **59** (1), 68-83.
- 尾崎幸謙・荘島宏二郎 (2014). パーソナリティ心理学のための統計学—構造方程式モデリング, 誠信書房.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Jeong-Yeon, L., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, **88** (5), 879.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social

- Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, **63** (1), 539-569.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, **12** (4), 531-544.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, **48** (2), 1-36.
- Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang, C.-H., & Johnson, R. E. (2013). Let's Make a Deal: Development and Validation of the Ex Post I-Deals Scale. *Journal of Management*, **39** (3), 709-742.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, **2** (2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (2001). The idiosyncratic deal: flexibility versus fairness? *Organizational Dynamics*, **29** (4), 260-273.
- Rousseau, D. M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic Deals Employees Bargain for Themselves*. New York: Routledge.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-Deals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships. *Academy of Management Review*, **31** (4), 977-994.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, **43** (4), 395-407.
- 里 政幸 (2018). 多様な働き方に向けた進化プロセス：サイボウズ社の事例分析，組織学会大会論文集，**7** (2), 38-43.
- 清水裕士・荘島宏二郎 (2017). 社会心理学のための統計学—心理尺度の構成と分析，誠信書房.
- 高橋弘司 (1997). 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性：3次元組織コミットメント尺度を用いて，経営行動科学，**11** (2), 123-136.
- 高橋弘司 (1999). 第5章 態度の測定 (II)：組織コミットメント，渡辺直登・野口裕之 (編) 組織心理測定論—項目反応理論のフロンティア (pp. 131-153)，白桃書房.
- 高本真寛・服部 環 (2015). 国内の心理尺度作成論文における信頼性係数の利用動向，心理学評論，**58** (2), 220-235.
- 高尾義明 (2019). ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて：概念の独自性の明確化と先行研究レビュー，経済経営研究，**1**, 81-105.
- Tang, Y. P., & Hornung, S. (2015). Work-family enrichment through I-Deals: evidence from Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, **30** (8), 940-954.
- Wasti, S. A., Ersoy, N. C., & Erdogan, B. (2022). I-Deals in Context: A Summary and Critical Review of I-Deals Literature Around the Globe. In S. Anand & Y. Rofcanin (Eds.), *Idiosyncratic Deals at Work: Exploring Individual, Organizational, and Societal Perspectives* (pp.257-307). Cham: Springer International Publishing.
- Wild, D., Grove, A., Martin, M., Eremenco, S., McElroy, S., Verjee-Lorenz, A., & Erikson, P. (2005). Principles of Good Practice for the Translation and Cultural Adaptation Process for Patient-Reported Outcomes (PRO) Measures: Report of the ISPOR Task Force for Translation and Cultural Adaptation. *Value in Health*, **8** (2), 94-104.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, **26** (2), 179-201.
- (令和3年12月20日受稿，令和5年3月18日受理)