

コミュニティ介入の効果を高める組織特性の検討

臨床心理地域援助における評価研究の試みとして

安田節之*

* 西武文理大学

コミュニティ心理学の発想に基づいた臨床心理地域援助が展開されるなかで、コミュニティ介入 (community intervention) への関心が高まっている。しかし、コミュニティ介入の実践は体系立てて精査しにくく、またその効果も明らかにしにくい。本研究の目的は、コミュニティ介入をロジックモデルの枠組みから捉えた上で、介入機能と効果に影響を与える組織特性の要因を検討した。地域におけるリーダー研修のデータ ($N = 39$) を用いた分析の結果、組織における有効なリーダーシップ (leadership) は介入のアクティビティ (活動) に肯定的な影響を及ぼすことが明らかになった。またコミュニティ感覚 (sense of community) は、コミュニティ介入のアクティビティ、アウトプット (結果)、アウトカム (成果) のすべてに肯定的な影響を及ぼしていた。本分析結果を踏まえ、臨床心理地域援助の評価研究に関する課題が検討された。

キーワード：コミュニティ心理学、コミュニティ介入、臨床心理地域援助、ロジックモデル、評価研究

Japanese Journal of Clinical Psychology, 2014, Vol.14 No.3 ; 402-411

受理日—2013年10月11日

I 問題と目的

コミュニティ心理学の発想に基づいた臨床心理地域援助では、個人の心理社会的な適応 (adjustment) やウェルビーイング (well-being) を促す持続可能なコミュニティの創造に向けた実践および研究が行われている。なかでも、コミュニティレベルでの介入活動、すなわちコミュニティ介入 (community intervention) への期待が高まりつつある。

しかし、コミュニティ介入の実践は体系立てて精査しにくく、実践理論や評価研究に関する情報も限られている。特に、コミュニティ介入の成否に関わる組織的要因の実証データは、理論的枠組みと比べ (例：Cohen, 1973)、不足しているのが実情である。そこで、本研究では、組織特性がコミュニティ介入にどのような影響を及ぼすかを地域リーダー研修の事例をもとに検討し、コミュニティ介入を用いた臨床心理地域援助に関する評価研究のあり方を考察する。

1 コミュニティ介入

コミュニティ介入には、健全なコミュニティ (healthy community) を創造し、そのコミュニティの資源

や力に頼ることにより、健全な個人 (healthy individual) を育成するという基本理念がある (Hill, 1996 ; Sarason, 1974)。そのため、コミュニティ介入は、マクロレベル (i.e., コミュニティ) における援助によってミクロレベル (i.e., 個人) への効果が期待できる最も有効なアプローチの一つに数えられている (Cohen, 1973 ; Gesten & Jason, 1987 ; Iscoe & Harris, 1984 ; Reppucci, Woolard, & Fried, 1999)。

しかし、コミュニティ介入の機能や構造は“コミュニティ”という社会的文脈の影響を受けるため、実践方法や介入効果の可視化には常に困難が伴う。複雑な特徴をもつコミュニティ介入はかねてから理論化・構造化が試みられており (Chen, 1990, 2005)、例えば、地域の連合組織であるコミュニティ・コーリション (community coalition) としての機能と役割 (例：Cramer, Atwood, Stoner, 2006a, 2006b) やプログラムとしてのサステナビリティ (持続可能性・自立発展性) の視点 (Mancini & Marek, 2004) に焦点を当てた研究が行われてきた。

2 ロジックモデルに基づいたアセスメント

このようななか、コミュニティ介入のより効果的

表1 ロジックモデルのアセスメント規準と項目の例

ロジックモデルの要因	アセスメントの規準	項目例
インプット	人的資源	毎回の地域での活動を支えるために十分な人材（会員）がいる。
	実施場所	活動場所のスペースや施設等が確保されている。
	運営資金	活動するにあたって運営費に特に困ることはない。
	地域とのネットワーク	地域や自治体と連携がとれている。
アクティビティ	活動方針	活動方針が明確である。
	活動の工夫と問題対処	活動に問題点があった時には、うまく対処できている。
	組織マネジメント	会の運営には、各会員の意見が反映されている。
アウトプット	参加状況	活動への住民の参加率は高いと言える。
	活動の維持・継続	活動への参加状況からみて、今後の活動の維持・継続に問題がない。
	効率性	全体的にみて、会の運営は効率的であると言える。
アウトカム	参加者への効果	会への参加者に目に見える効果（例：健康増進）が出ている。
	コミュニティにおける成果	会の活動は、地域で多くのことを成し遂げている。

な研究方法として、ロジックモデル (logic model) を用いたアセスメントが考えられる。ロジックモデルとは、プログラムをインプット（投入資源：input）、アクティビティ（活動：activity）、アウトプット（結果：output）、アウトカム（成果：outcome）、インパクト（影響：impact）に分けて考え、要因間の関係性を“もし～ならば (if)、……する (then)”という因果関係の連鎖によって可視化したものである（例：W. K. Kellogg Foundation, n.d.）。ロジックモデルは、開発段階のプログラムあるいはすでに存在するプログラムの可視化に用いられるが、コミュニティ介入の構造や機能を体系的に捉えるためのモノサシ（“規準”）としての活用も可能である。つまり、各プログラムの現状を捉えるためのいわば帰納的手段としてロジックモデルを用いるのではなく、ロジックモデルによってあらかじめ設定された枠組みを演繹的手段として用いるということである（安田、投稿中）。

ロジックモデルの各要因については、まず「インプット」とは投入資源のことを指し、その中身はプログラムの実施に要する設備（実施場所）や諸費用（人件費・教材費・施設利用費）から関連情報の収集や他組織との連絡調整に至るまで幅広い。安田（投稿中）では、①人的資源、②実施場所、③運営資金、④地域とのネットワークがアセスメントの規準とされた（表1参照）。次に「アクティビティ」とは、コミュニティ介入が目指すゴールである健康問題等の発生の予防（prevention）や個々の健康や地域の発展といった広義の促進（promotion）を達成するために行われる活

動のことであり、アセスメントでは、①活動方針、②活動の工夫と問題対処、③組織マネジメントの3つが規準とされた。

さらにアウトプットとは、プログラムによって直接的にもたらされた結果（“出力”）のことを指し、通常、その仕事量はデータ（例：数値・記録）として現れてくる。例えば、参加者の数や参加率、参加者の特徴や属性などが具体的なアウトプットとして考えられる。アセスメントにおいては、3つの規準（①参加状況、②活動の維持・継続、③効率性）が設定された。最後に「アウトカム」とは、プログラムに参加することによって生じた効果であり、主に、参加者の知識・態度・スキル・興味関心などの変化・変容のことを指す。アセスメントの規準として①参加者への効果が設定された。またコミュニティ介入では、コミュニティというシステム・レベルでの成果もアウトカムとなるため、②コミュニティにおける成果という規準も設けられた（表1参照）。

これらのロジックモデルの測定指標の関係性の分析を行った結果、介入の成果（アウトカム）を高めるためには、さまざまなインプット（投入資源）を充実させるとともに、活動（アクティビティ）の内容や実施方法の質向上を図ることが最も効果的であることが示唆された（安田、投稿中）。具体的には、活動を支える人材やスペースの確保、地域との連携や情報の周知といったインプットを充実させ、明確な方針に基づいた問題解決によってアクティビティの質を高めることが、結果的により良いアウトカムにつながる事が確

認された。

その一方で、活動への参加率等で測定されるアウトプットは、コミュニティ介入のアウトカムそのものには影響しないことが、両指標の関連性の低さから明らかになった。すなわち、提供されたサービスの量や効率性は、利用者の利益や肯定的変化に直接的につながるとは限らない、という説明を裏づける結果となっていた(例:安田, 2011)。

3 コミュニティ介入の質を高める組織特性

コミュニティ介入は、ロジックモデルによって示された介入内部の構造・機能以外の影響も当然受けることになる。とりわけ、介入環境・施行状況や社会生態学的コンテクストからの影響はその代表例と考えられる(例:Chen, 1990)。これらの組織特性(organizational characteristics)の効果検証は、主に予防科学におけるプログラムの導入研究の一環として行われてきた(例:Domitrovich & Greenberg, 2000; Durlak & DuPre, 2008)。

例えば、米国における地域を基盤にした予防介入システムである Communities That Care プログラムに関する研究では、事前の十分なトレーニングなどの組織の準備性(readiness)の高さが、プログラム導入初期のマネジメントに実際に役立っていたとともに(Feinberg, Greenberg, & Osgood, 2004a)、組織の内部機能(例:活動方針や計画の明確性)および外部機能(例:地域他組織との連携、地域への効果の認識)の維持・促進にも少なからず影響を与えていたことが確認されている(Feinberg, Greenberg, Osgood, Anderson, & Babinski, 2002)。さらに、地域における繋がりやリーダーシップといった関係性に基づいた資源は、コミュニティ介入の実施主体の内部構造を媒介した上で、間接的に介入効果に結びつくことも明らかになった(Feinberg, Greenberg, & Osgood, 2004b)。

また、地域援助の実施主体のチームワーク、マネジメント、イニシアチブがプログラムの評価活動の有益性の認識および評価の実行能力(キャパシティ)に及ぼす影響を及ぼすか、という点についての検討も行われた(安田, 2013)。その結果、積極的な地域へのイニシアチブや明確な組織マネジメントの方策は、評価キャパシティの不足を軽減させ、評価有益性意識を向上させることが明らかになった。つまり、肯定的な組織特性は、総じてプログラム評価活動を推進する

きっかけとなり得ることが確認された。

以上、コミュニティ介入の効果を高める組織特性について概観してきたが、ここで重要なのは、組織特性は介入実施の際のいわば潤滑油となるため、介入構造や機能への多面的な影響が否定できないという点である。すなわち、事前にしっかりと“プログラミング”された介入であっても、それを実際に提供する組織特性が妥当なものでなければ、計画に沿った効果(planned effect)は期待できないということである。

4 本研究の視点

エビデンスに基づいた実践(EBP: evidence-based practice)の必要性が指摘され、臨床心理学に関する研究方法論が確立されるなか(例:岩壁, 2008; 下山・能智, 2008; 杉浦, 2009)、臨床心理地域援助に関する評価研究はEBPの更なる発展に貢献できると言えよう。特に、組織特性の視点は、コミュニティ介入の効果をより包括的に捉える際に欠かせないと考えられる。そこで本研究では、計画に沿った効果を生み出す上でその役割が重きを成すと考えられる①レディネスと②リーダーシップ(例:Feinberg et al., 2004a, 2004b)、コミュニティ心理学領域の中核概念として組織を含むさまざまな文脈(コンテスト)に対して説明力を有する③コミュニティ感覚と④エンパワメント(例:Hughey, Speer, & Peterson, 1999)の合計4つの指標で測定される組織特性が、コミュニティ介入に及ぼす影響を検討する。

本研究が対象とする概念およびプログラムの関係性を示したものが図1である。ここでは、コミュニティ介入プログラムの実施・運営に携わる市民グループ(i.e., リーダー研修を受けた指導メンバーの会)の組織特性に焦点を当て、それらがロジックモデルの各要因にどのような影響を与えるかを明らかにする。

II 方法

1 データ

本研究で使用したデータは、S県S市において健康増進プログラムを実施・運営するリーダー向けの研修で行った質問紙調査(N=39)から収集されたものである(安田, 投稿中)。このプログラムの活動主体は市民グループであり、地域での健康づくりと仲間づくりをスローガンに、レクリエーションや軽い運動(例:体操)を通じた健康増進活動が行われる。事務

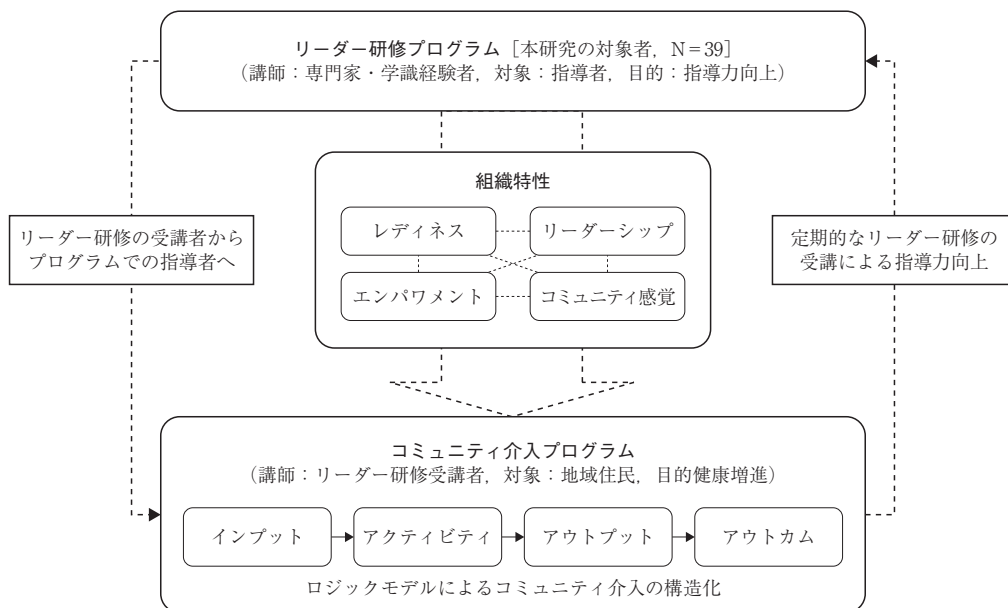


図1 リーダー研修プログラム, 組織特性, コミュニティ介入プログラムの構造

局組織は自治体の高齢者支援課にあるが、主に活動を担うのはグループの会員 (ie., リーダー研修への参加者) であり、活動自体は地域住民を対象としている。一定期間の健康増進活動への参加後、リーダーとなる人材 (地域住民) が研修を受け、今度は指導者の立場として、会の活動をリードする形式をとっている。健康増進活動は基本的に月1回のボランティアベースで行われ、会の創設後約11年が経過している。

データ収集は、2013年2月に行われたリーダー向けの研修会終了後に行われ、研修会への参加者に質問紙への回答が求められた。質問紙のフェイスシートには①匿名性の保証、②任意の参加、③研究目的のみのデータ使用が明記され、これらの点についてのアナウンスも同時に行われた。回答者の性別は男性 (13名)、女性 (2名)、不明 (3名)、年齢層は50-59歳 (1名)、60-69歳 (19名)、70歳以上 (17名)、不明 (2名) であった。

2 測定指標

組織特性の測定指標を作成するに当たっては、予防プログラムのキャパシティ開発に関する先行研究およびコミュニティ心理学領域の理論・実践研究を参考にした。また、主に高齢者である回答者への負担に配慮し各指標を5項目に留め、回答は「よく当てはまる (4)」

「やや当てはまる (3)」「あまり当てはまらない (2)」「全く当てはまらない (1)」の4件法によって測定された (Appendix 参照)。それぞれの指標の詳細は以下の通りである。

1. レディネス

コミュニティ介入を行う実践者がどの程度準備が整っているかを、レディネス (readiness) によって測定した。コミュニティ介入におけるレディネスは、関連知識や経験の蓄積の他に、活動に対する自発性 (initiative) や効力感 (efficacy) を含む概念として定義・測定されている (Chelinski, Greenberg, & Feinberg, 2007)。

そのなかでも特にコミュニティでの予防プログラムの実施において必要と考えられる介入内容に関する知識の多寡 (例: 健康づくりや介護予防について十分な知識がある)、実践者としての自信 (例: 分からないことがあっても適切に対応できる)、学びの継続性 (例: 活動するにあたって今後も学び続けていくであろう) に関する計5項目を本研究におけるレディネスの指標とした。信頼性は89%と推定された (Cronbach's alpha = .89)。

2. リーダーシップ

適切なリーダーシップ (leadership) のもとに管理・運営される組織では、目標達成および集団における人間関係維持の双方が指向されることは良く知られているが (例: 三隅, 1966), 予防プログラムを実施する際のリーダーシップのあり方においても類似点が多いことが予想される。

そこで本研究においてリーダーシップを測定するにあたっては、指導者 (リーダー) のゴール志向 (例: 目標やゴールを設定して取り進む), 目標達成手段 (例: しっかりとした方法に従って物事を成し遂げる), 集団における人間関係の維持やチームワークの促進 (例: 周りの人と信頼関係を築ける, 自分の考えや意見は人から支持される) に関する計5項目を作成した。Cronbach's alpha は .83 と算出された。

3. コミュニティ感覚

コミュニティ感覚は、メンバーどうしの人間関係や情緒的なつながりによる心理社会的資源とされ、互恵性に基づいたニーズの充足や影響力の保持を促す概念とされている (Sarason, 1974)。特に、米国での研究によると、コミュニティ介入組織におけるコミュニティ感覚は、組織との関係性 (relationship to the organization), 媒介役としての組織 (organization as mediator), 地域との繋がり (bond to the community) という3要因で概念化・尺度化できることが明らかにされており (Hughey et al., 1999; Hughey, Peterson, Lowe, & Oprescu, 2008), 日本のデータにおいても同様の構造が確認されている (Yasuda, Hughey, Peterson, Saito, & Kubo, 2007)。本研究では特に、組織との関係性に着目した指標を作成し (例: この会への帰属意識を感じる, 自由に意見を言える雰囲気である, 信頼できる人々ばかりだ), コミュニティ感覚の測定を行った。本指標の Cronbach's alpha は .87 であった。

4. エンパワメント

個人, 組織, コミュニティが自らの問題をコントロールするプロセスやメカニズム (Rappaport, 1987) と定義されるエンパワメント (empowerment) であるが, Peterson & Zimmerman (2004) は, 組織レベルにおけるエンパワメントつまり組織エンパワメント (organizational empowerment) を, 個々人の心理的

エンパワメントを促し共通目標の達成に向けて組織の効果を高めるための努力とした。

特に, 組織内のメンバーの心理的なエンパワメントの向上を組織エンパワメントのプロセス (empowering organization) として, 組織エンパワメントの効果 (empowered organization) との区別を行った (Peterson & Zimmerman, 2004)。本研究では, 前者すなわち組織エンパワメントのプロセスに着目し, 計5項目からなるエンパワメントの指標を作成した (例: グループでの活動は自分にとっても勉強になる, 人々の長所をうまく引き出し活かすことが得意だ)。信頼性は .89 (Cronbach's alpha) と算出された。

3 ロジックモデルの測定指標

また, 組織特性の影響を分析するにあたっては, ロジックモデルを規準としたコミュニティ介入に関する測定指標 (安田, 投稿中) を用いた。具体的には, ①計7項目からなるインプット指標によってプログラムに直接的・間接的に投入される資源 (例: 活動を支える実際, 実施スペース), ②計7項目からなるアクティビティ指標によってプログラムにおいて実施される活動の状況 (活動内容の工夫, 方針に沿った活動), ③計5項目からなるアウトプット指標によって活動への参加状況や活動の効率性 (例: 参加率の高さやリピーターの多さ), ④計5項目によるアウトカム指標として実施者の視点から捉えたプログラムの参加者への効果 (例: 参加者の目に見える効果や健康の維持等) を測定した。参加者は各指標を構成する項目に対し「そう思わない」から「そう思う」までの4件法での評定を求められた。各指標の信頼性 (Cronbach's alpha 係数) は, インプット (.73), アクティビティ (.77), アウトプット (.77), アウトカム (.75) と算出された。

III 結果

1 記述統計

組織特性の各指標の平均値を算出した結果, レディネス ($M = 2.86; SD = 0.61$), リーダーシップ ($M = 2.86; SD = 0.57$), エンパワメント ($M = 2.87; SD = 0.56$) という数値を示していた (表2)。したがって, これらの要因に関しては, 平均的にみて, 「やや当てはまる (3)」より若干低めの認識のもと, 介入が行われていたことになる。また, 介入を実施する上で最も高く認識されていた組織特性は, コミュニティ感覚 (M

表2 組織特性の平均値, 標準偏差, 項目数, 信頼性係数

組織特性の要因	Mean	S.D.	項目数	Cronbach's α
レディネス	2.86	0.61	5	.89
リーダーシップ	2.86	0.57	5	.83
エンパワメント	2.87	0.56	5	.87
コミュニティ感覚	3.21	0.53	5	.89

表3 各測定指標の相関係数表

	レディネス	リーダーシップ	エンパワメント	コミュニティ感覚
レディネス	1.0			
リーダーシップ	.72**	1.0		
エンパワメント	.60**	.76**	1.0	
コミュニティ感覚	.27	.41*	.20	1.0

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

表4 ロジックモデルの各測定指標の規定因: 重回帰分析の結果

組織特性要因	Model 1 [インプット]		Model 2 [アクティビティ]		Model 3 [アウトプット]		Model 4 [アウトカム]	
	β	partial r	β	partial r	β	partial r	β	partial r
レディネス	.03	.03	-.29	-.32	-.25	-.23	.29	.28
リーダーシップ	.30	.21	.59*	.46	.30	.22	.20	.16
エンパワメント	.10	.08	-.18	-.18	.02	.02	-.13	-.12
コミュニティ感覚	.11	.11	.62**	.67	.52*	.51	.41*	.44
R^2	.20		.60		.38		.44	

注) β : 標準化係数, partial r : 偏相関係数 ** $p < .01$, * $p < .05$

= 3.21; $SD = 0.53$) であることが明らかになった。

2 相関係数

次に, 組織特性の要因間の相関係数を算出したところ (表3参照), 組織におけるリーダーシップとエンパワメント ($r = .76; p < .01$) との関係性に強い正の相関が認められた。また, リーダーシップとレディネス ($r = .72; p < .01$) との相関も同様な値をとっており, その関連性の強さが示された。

レディネスとエンパワメント ($r = .60; p < .01$) およびコミュニティ感覚とリーダーシップ ($r = .41; p < .05$) に関しては, 中程度の相関が確認された。一方, コミュニティ感覚とレディネスおよびエンパワメントに関しては, 統計的に有意な相関は認められなかった。

3 組織特性によるコミュニティ介入の規定因

本研究では, 組織特性がコミュニティ介入の機能や構造にどのような影響を及ぼすかを検討することを主目的としているが, ここでは, コミュニティ介入をプ

ログラムとして捉えたロジックモデルの各要因が組織特性の説明要因になっているか否かを検証する。そのために, ロジックモデルの各要因を目的変数, 組織特性を説明変数としたモデルによる重回帰分析を行った (表4参照)。

まず, コミュニティ介入に関するインプット (投入資源) を目的変数とするモデル (model 1) を検討した結果, 有意な説明要因は認められなかった。次に, アクティビティ (活動) を目的変数とするモデル (model 2) を設定したところ, リーダーシップ ($\beta = .59; p < .05$; partial $r = .46$) とコミュニティ感覚 ($\beta = .62; p < .01$; partial $r = .67$) が有意な説明要因となっていた。また, モデル全体の説明率は60% ($R^2 = .60$) と高い値を示していた。

次に, アウトプット (結果) に関するモデル (model 3) を検討したところ, コミュニティ感覚 ($\beta = .52; p < .05$; partial $r = .51$) のみが有意な説明変数であり, モデル全体の説明率は38% ($R^2 = .38$) となっていた。最後に, アウトカム (成果) に関するモデル (model 4)

では、アウトプット（結果）と同様にコミュニティ感覚 ($\beta = .41; p < .05; \text{partial } r = .44$) のみが有意となっており、モデルの説明率は44% ($R^2 = .44$) であった。

IV 考察

保健・医療・福祉そして教育や産業・組織などあらゆる領域でコミュニティを基盤とした援助への注目が集まるなか、臨床心理地域援助やコミュニティ心理学をベースにした介入実践が果たす役割は大きくなっている（高島，2011；植村，2012；山本，1986）。その一方で、コミュニティは文脈に依拠している（context-based）ため、介入効果に関する因果関係の予測や関連要因のモデル化は容易でないことが多い。本研究の目的は、コミュニティ介入をプログラムの視座から捉え、そのプログラムに影響を及ぼす組織特性を検討することであった。

まずレディネス、リーダーシップ、エンパワメント、コミュニティ感覚という4つの組織特性の測定を試みたところ、各指標とも5項目と比較的少ない項目数ながらも、それぞれが十分な信頼性を有することが確認された（Cronbach's alpha = .83～.89）。これらの指標は、地域リーダー研修への参加団体へのアセスメントを想定して作成されたものであり、指標作成にあたっては、研修後の回答者（参加者）への負担に配慮し各5項目とした経緯がある。各指標が十分な信頼性を有していたことを踏まえると、コミュニティ介入を行う同様な地域グループの組織特性の測定にも応用可能であると考えられる。各指標間の相関パターンにも組織特性の特徴が現れる結果となった。すなわち、コミュニティ介入を実施するにあたってのリーダーシップは、レディネス ($r = .72, p < .01$) やエンパワメント ($r = .76; p < .01$) と強く関連していただけでなく、コミュニティ感覚 ($r = .41; p < .05$) とも少なからず関連していた。したがって、組織において適切なリーダーシップが取られれば取られるほど、コミュニティへの組織的な介入の準備性（i.e., レディネス）、グループとしての活動能力（i.e., エンパワメント）、団体への帰属意識（i.e., コミュニティ感覚）もそれぞれ高くなるということになる。

これらより、リーダーシップ指標のみが他のすべての組織特性指標と有意な相関があることが明らかになった。地域リーダー研修に参加した指導的立場にある個人にとっては、やはり適切なリーダーシップを

発揮してこそ、組織を円滑にマネジメントできる秘訣があると推察される。コミュニティ介入に特有なリーダーシップのあり方が今後さらに検証されることにより、臨床心理地域援助のメカニズムや効果への道筋がより一層明確になると言えよう。

エンパワメントとレディネス ($r = .60; p < .01$) についても、その関連性の強さが明らかになった。本研究におけるエンパワメント指標は、既述の通り、組織エンパワメントのプロセス（empowering process）を想定したものである。本結果より、組織が“エンパワー”される過程は、介入に関する知識の習得や課題対応力の強化といったレディネスとの共通点が多いことが確認された。

その反面、コミュニティ感覚に関しては、レディネスおよびエンパワメントともに関連性が見出されなかった。しかし、殊にコミュニティ感覚とエンパワメントとの関連性（Riger, 1993）については、通常の線形的な関係性ではなく非線形的な相関が存在する可能性があり、両者には曲線（curvilinear）の当てはめが妥当であるという見解もある（安田，2007）。具体的には、コミュニティ感覚が低い場合（例：人々の繋がりが少ない）におけるエンパワメントの値はそもそも低いが、一方でコミュニティ感覚が高い場合（例：凝縮された強い繋がり）でもエンパワメントの値が低くなる傾向がある。そして、エンパワメントの値が最も高いのは、コミュニティ感覚が程々の値をとっている場合（中間点）である、という非線形的な関係性である。

つまり、エンパワメントは組織におけるコミュニティの形成前や形成後ではなく、まさにコミュニティが形成されるその過程において、最も効用が期待できるという仮定である。この可能性を確かめるため、事後（post-hoc）分析として、曲線（2次多項式）による単回帰分析を行った。その結果、散布図にも曲線による解釈が可能（妥当）なパターンは認められず、説明率に関しても5% ($R^2 = .05$) となっており、線形単回帰分析における説明率（4%、 $R^2 = .04$ ）と同様に低かった。また、線形単回帰モデルの残差の診断にも（例：不均一分散の検討）、特に問題が認められなかった。したがって本データからは、前述のようなコミュニティ感覚とエンパワメントとの関連性は存在しなかったと結論できよう。

他方、コミュニティ介入の規定因を重回帰分析によって検討した結果、リーダーシップおよびコミュニ

ティ感覚の重要性が浮き彫りになった。とりわけコミュニティ感覚に関しては、インプットを除く、アクティビティ、アウトプット、アウトカムのすべてに肯定的な影響を及ぼしていた。

コミュニティ介入のメニューは、アクティビティ(活動)のなかで具現化されるが、そのアクティビティの実施にあたっては、組織のリーダーシップおよびコミュニティ感覚の影響が大きいというのが本結果の意味するところである。リーダーシップ指標は、指導的立場にある人の目標(ゴール)志向や目標達成手段およびチームワーク促進に関する質問項目から構成されていたことより、目標を具体的に意識しつつチームの調和を保つリーダーシップがアクティビティの実施に好影響を与えていたと考えられる。同時に、このリーダーシップを下支えするコミュニティ感覚が一定の役割を担っていたとも推察できる。

さらにコミュニティ感覚は、“介入時”のアクティビティだけでなく、“介入後”のプログラムの状況、すなわちアウトプット指標とアウトカム指標にも肯定的な影響を及ぼしていた。プログラムへの住民の継続的な参加や介入効果は、少なくとも本データからは、コミュニティ感覚の関わりが深い結果となっていた。持続可能なコミュニティのあり方が模索されるようになって久しいなか、臨床心理地域援助を目的としたさまざまなプログラムが地域において展開されている。本結果から総合的に判断すると、組織的なコミュニティへの援助の効果を高めるためには、まずは組織のコミュニティ感覚を向上させることが肝要であると結論できる。

＊ 本研究の限界点と今後の課題

本研究には、いくつかの限界点が挙げられる。まず分析に使用した測定指標は、予備調査等によって信頼性や妥当性が明らかにされたものではない。先行研究に基づき項目を作成し、本データ分析からは一定の信頼性(Cronbach's alpha: .83 ~ .89)は得られたものの、各指標の妥当性には若干の疑問が残る。既述のように、コミュニティ感覚とエンパワメントの指標は、それぞれ、組織との関係性および組織エンパワメントのプロセスに的を絞って作成されたものである。とりわけ、エンパワメントに関しては、そのプロセス(empowering organization)と効果(empowered organization)の双方に着目することが望ましいと言える。以上の諸

点を踏まえ今後の研究では、回答者への負担を考慮しつつ、エンパワメントのより正確な測定を行う必要があるであろう。

また本研究では、地域リーダー研修への参加者(N = 39)からのデータを使用した(安田, 投稿中)。実際にコミュニティ介入を行う“現役”の地域リーダー(i.e., リーダーの母数)は、年によって変動はあるものの、最大50名程度と小さいものである。そのため、大規模データによる統計分析はそもそも期待できない。また、本研究はリーダー向けの測定指標によるデータ収集がもとであり、プログラムに参加した住民からの直接的なデータではない。しかし、実際のプログラムの介入効果は住民に現れるため、地域リーダーによって行われたプログラムが住民にどのような成果が表れたのか、そしてそれが組織特性によってどのような影響を受けたのかをリーダーの“知覚された成果(perceived outcome)”ではなく、住民への効果として測定されることが、より正確なアセスメントや評価研究につながると言える。

臨床心理地域援助は、予防研究・心理教育、アウトリーチ、コンサルテーション、ソーシャルアクション(i.e., 政策決定に影響を与える活動)までさまざまなアプローチが存在するが(例: 日本臨床心理士会, 2012)、これらは、小規模(small-scale)・中規模(medium-scale)なプログラムという形で実践されることが多い。また、その中身も実践者の現場での問題意識や創意工夫が反映されて形成されることが多い。これらのアプローチに対するエビデンスの構築、さらには社会的責任としての説明責任の遂行が求められるなかで、各アプローチの効果測定・評価研究の枠組みがより明確にされることが今後の課題と言えよう。

▶ 文献

- Chelinski, S., Greenberg, M., & Feinberg, M. (2007). Community readiness as a multidimensional construct. *Journal of Community Psychology*, 35, 347-365.
- Chen, H.T. (1990). *Theory-Driven Evaluations*. Newbury Park, CA : Sage.
- Chen, H.T. (2005). *Practical Program Evaluation: Assessing and Improving Planning, Implementation, and Effectiveness*. Newbury Park, CA : Sage.
- Cramer, M.E., Atwood, J.R., & Stoner, J.A. (2006a). A conceptual model for understanding effective coalitions involved in health promotion programming. *Public Health*

- Nursing*, 23, 67-73.
- Cramer, M.E., Atwood, J.R., & Stoner, J.A. (2006b). Measuring community coalition effectiveness using the ICE © instrument. *Public Health Nursing*, 23, 74-87.
- Cohen, E. (1973). Social and community interventions. *Annual Review of Psychology*, 24, 423-472.
- Domitrovich, C.E., & Greenberg, M.T. (2000). The study of implementation : Current findings from effective programs that prevent mental disorders in school-aged children. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 11, 193-221.
- Durlak, J.A., & DuPre, E.P. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41, 327-350.
- Feinberg, M., Greenberg, M., & Osgood, W. (2004a). Technical assistance in prevention programs : Correlates of perceived need in communities that care. *Evaluation and Program Planning*, 27, 263-274.
- Feinberg, M., Greenberg, M., & Osgood, W. (2004b). Readiness, functioning, and perceived effectiveness in community prevention coalitions : A study of Communities That Care. *American Journal of Community Psychology*, 33, 163-176.
- Feinberg, M., Greenberg, M., Osgood, D., Anderson, A., & Babinski, L. (2002). The effects of training community leaders in prevention science : Communities That Care in Pennsylvania. *Evaluation and Program Planning*, 25, 245-259.
- Gesten, E., & Jason, L. (1987). Social and community interventions. *Annual Review of Psychology*, 38, 427-460.
- Hill, J. (1996). Psychological sense of community : Suggestions for future research. *Journal of Community Psychology*, 24, 431-438.
- Hughey, J., Peterson, N.A., Lowe, J.B., & Opreescu, F. (2008). Empowerment and sense of community : Clarifying their relationship in community organizations. *Health Education & Behavior*, 35, 651-663.
- Hughey, J., Speer, P.W., & Peterson, N.A. (1999). Sense of community in community organizations : Structure and evidence of validity. *Journal of Community Psychology*, 27, 97-113.
- Iscoe, I., & Harris, L.C. (1984). Social and community intervention. *Annual Review of Psychology*, 35, 333-360.
- 岩壁 茂 (2008). プロセス研究の方法 新曜社
- Mancini, J.A., & Marek, L.I. (2004). Sustaining community-based programs for families : Conceptualization and measurement. *Family Relations*, 53, 339-347.
- 三隅二不二 (1966). 新しいリーダーシップ —集団指導の行動科学— ダイアモンド社
- 日本臨床心理士会 (2012). 臨床心理士のための医療保健領域における心理臨床 遠見書房
- Peterson, N.A., & Zimmerman, M.A. (2004). Beyond the individual : Toward a nomological network of organizational empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34, 129-145.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment / exemplars of prevention : Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15, 121-148.
- Reppucci, N.D., Woolard, J.L., & Fried, C.S. (1999). Social, community, and preventive interventions. *Annual Review of Psychology*, 50, 387-418.
- Sarason, S. (1974). *The psychological sense of community : Prospects for a community psychology*. San Francisco : Jossey-Bass.
- 下山晴彦・能智正博 (2008). 心理学の実践的研究法を学ぶ 新曜社
- 杉浦義典 (2009). アナログ研究の方法 新曜社
- Riger, S. (1993). What's wrong with empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 21, 279-292.
- 高畠克子 (2011). コミュニティ・アプローチ 東京大学出版会
- 植村勝彦 (2012). 現代コミュニティ心理学 —理論と展開— 東京大学出版会
- W.K. Kellogg Foundation (n.d.). Citing Websites In Using logic models to bring together planning, evaluation, & action : Logic model development guide. <<http://www.wkkf.org/knowledge-center/resources/2006/02/wk-kellogg-foundation-logic-model-development-guide.aspx>> (October 11, 2013)
- 山本和郎 (1986). コミュニティ心理学 —地域臨床の理論と実践— 東京大学出版会
- Yasuda, T., Hughey, J., Peterson, N.A., Saito, Y., & Kubo, N. (2007). Exploring Community Organizing Sense of Community in Japan. Paper presented at the 115th Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- 安田節之 (投稿中). ロジックモデルを規準とした測定指標によるコミュニティ介入のアセスメント —地域リーダー研修の調査データより— 臨床心理学.
- 安田節之 (2013). 地域を基盤としたプログラムにおける組織プロセスが評価キャパシティ構築と評価有益性意識に及ぼす影響 西武文理大学サービス経営学部紀要, 22, 13-28.
- 安田節之 (2011). プログラム評価 —対人・コミュニティ援助の質を高めるために— 新曜社
- 安田節之 (2007). コミュニティ感覚とエンパワメントとの相互作用の視点から捉えた主体的地域参加 コミュニティ心理学会第10回大会 (於 : 九州大学)

〈付 録〉
組織特性の測定指標

レディネス

「健康づくり」について、十分な知識がある。
「介護予防」について、十分な知識がある。
地域での活動を行うにあたって、自分自身の準備が整っていると思う。
地域での活動で分からないことがあっても、適切に対応できる自信がある。
地域で活動するにあたって、今後も様々なことを学び続けていこう。

リーダーシップ

自分は周りの人と信頼関係を築くことに長けている。
自分の考えや意見は、人から支持されることが多い。
何事をするにも、目標やゴールを設定して取り組むのが得意だ。
周りの人のやる気（モチベーション）を高めることが出来る。
しっかりとした方法（計画）に従って、物事を成し遂げることが出来る。

エンパワメント

グループとして活動する際には、皆と一緒に行動できる自信がある。
グループで活動することは、自分自身にとっても勉強になることが多い。
グループにおける話し合いなどで、まとめ役になることが多い。
グループの人々の長所（強み）をうまく引き出し、活かすことが得意だ。
グループなどの話し合いでは、自分の意見が反映され物事が決まることが多い。

コミュニティ感覚

この会の人々は、お互いを尊重し合っている。
この会への帰属意識（一体感）を感じる。
この会は、自由に（オープンに）意見を言える雰囲気である。
この会の人々は、信頼できる人々ばかりだ。
この会での活動を通して、多くのことを学んでいる。

Examination of the Organizational Characteristics that Promote the Effect of Community Intervention : An Evaluation Study of Clinical Psychology for Community Support (CPCS)

Tomoyuki Yasuda*

* Bunri University of Hospitality

Clinical psychology for community support (CPCS) bases its foundation on community psychology, and a series of practice has been conducted in the community settings. Among all, community intervention (CI) is believed to become a promising method for promoting the well-being of the individuals in the community. Nevertheless, the CI becomes unclear due mainly to the fact that the functions of the CI could often be hard to identify; thus preventing researchers from engaging in systematic investigations. The purpose of this study was to apply the logic model to assess the functions of CI and examine the ways by which the organizational characteristics could affect those functions. Data collected from the participants of the leader training program ($N = 39$) were analyzed. The results showed that one of the organizational characteristics, the leadership, was found to positively predict the Activity of the CI. Moreover, the sense of community predicted not only the Activity, but the Output and Outcome of the CI as well. Future directions for studying the CI were discussed in light of the effective evaluation approaches to the CPCS.

Keywords : community psychology, community intervention, clinical psychology for community support, logic model, evaluation studies