

心理臨床家の組織における協働的支援 態度尺度 (CAS-O) 作成の試み

坂 本 憲 治*

要約

本研究の目的は、心理臨床家が組織において他職種との協力関係を築き、それを維持・発展しようとする態度の測定尺度を作成することであった。協働に関する先行研究および協働の発展段階論(坂本, 2015)をもとに質問項目を案出し、心理臨床家 241 名を対象に質問紙調査を行った。因子分析の結果、集団アプローチの着想 ($\alpha = .91$), 組織全体を俯瞰する判断と対応 ($\alpha = .80$), 他職種集団への共感的理解 ($\alpha = .84$), 付き合いやすい同僚 ($\alpha = .80$), 組織人としての自覚 ($\alpha = .80$) という 5 つの下位尺度からなる協働的支援態度尺度が作成された。協働的支援態度尺度は、組織社会化尺度との有意な相関が認められた。クラスタ分析を経て分散分析を行った結果、すべての下位尺度得点の高い群がより協働的支援に向けた行動をとり、高次の発展段階に達することが示された。

キーワード：連携・協働, コラボレーション, 態度, 尺度

I 問題と目的

2015 年、国家資格・公認心理師法案が可決された。公認心理師とは、医療・保健、教育、産業・労働、福祉、司法・矯正領域を主な活動領域として、心理

* 福岡大学人文学部講師

に関する支援を要する者やその関係者に対して、相談・助言・指導その他の援助を行う専門職である（公認心理師法第2条）。公認心理師の業務には、カウンセリングや心理検査等の個別的支援（同法第2条1号及び2号）に加えて、同僚や他の専門職種と協力して行う協働的支援（同法第2条3号及び4号）が規定されている^{注1・2}。しかし、日本の心理臨床家の多くは協働的支援に苦手意識を持ち（日本心理臨床学会特別課題研究班，2012），協働的支援に関する実践や教育・訓練に役立つ研究の蓄積が求められる状況にある。

心理臨床家が協働的支援を効果的に実施するための要因については、従来さまざまな見解が示されてきた。多くの実践・研究者が共通して重視してきたのは、援助者（コンサルタント）と被援助者（コンサルティ）との関係性である。サイコロジカル・コンサルテーションの第一人者 Caplan, G. は、コンサルタントが雑談などの日常的やりとりを経てコンサルティと近い関係を築く（establishing proximity）ことの重要性を述べている（Caplan & Caplan, 1999：pp.62）。そして、コンサルテーションを行う際、コンサルタントはその関係性をもとにコンサルティの「問題に対する不安」と「コンサルタントに対する不安」を低めるように意識し、コンサルティ自身が自信を高めるように関わるのが重要と指摘する（pp.66-71）。

有能なコンサルタントに関する欧米の研究では、その行動特徴について、現実状況を客観的かつ正確に把握できること、他職種の抱える問題を共感的に理解できること、長期目標を視野に入れてコンサルティに関わることなどが指摘されている（Wallace & Hall, 1996:pp.298-299）。Reese & Sontag (2001) は、立場の違う同僚と自分との間に共通基盤を認知することや、同僚の専門性に尊敬と感謝の念を持つことが、理論的立場や価値観の違いを克服するのに役立つと述べている。

すなわち、有効な協働的支援を展開できる心理臨床家は、同僚・他職種と日常的に良好な関係を築き、相手に不要な不安や空想を抱かせないように配慮で

きる人であり、加えて、他職種に対しても共感的理解を活用できる専門技術を持ち、長期目標を見据えて付き合いを持続することができる人物といえる。これらの特徴は、個別的支援を主とするカウンセラー・セラピストの個人的資質 (岩壁, 2007) と重なる部分も少なくない。

日本において協働の成立要件について面接調査を行った宇留田 (2003) は、質的分析の結果、「自分の見方を絶対視しない」、「雰囲気優先を優先させる」、「利用者主体という価値観」を見出している。特に、「自分の見方を絶対視しない」は、相手の裁量や意見を尊重し、強硬に主張しないことを示すカテゴリである。これは、価値観の異なる他職種との「視点」の共有 (高嶋・須藤・高木ら, 2007) を優先させる態度といえる。徳田 (2006・2017) は、協働関係の構築に役立つ日常的な工夫として「教わる姿勢」「ニーズの把握」「細やかな報告」「小さなことからコツコツと」「相手を尊重する」など11の基本的態度を示している。

また、近年の協働に関する実践・研究では、心理臨床家の「社会人」としての側面も強調されている。例えば、チーム医療の重要性が高まる中、金沢 (2014) は、医療領域にかかわる心理職に必要な態度カテゴリとして「他職種との良好な関わり」とともに「社会人としての基本」があることを報告している。野坂・大西 (2007) は心理臨床家にあるべき態度として、「礼儀正しく、挨拶を確実に」「身だしなみと態度に気をつける」「質問することで尊敬や感謝の念を伝える」などを示している (pp.106-116)。野坂・大西 (2007) はこれらの常識的な態度を前提として、心理臨床家が協働をする際の「お作法」を次のように指摘している。すなわち、援助者は、被援助者が援助を求めざるを得ない状況に陥った心情（「弱い自分を認める」ことに直面している）を理解したうえで、相手の苦労をねぎらう、わかりやすい言葉を使用する、などの言動を意識し、エンパワメントする姿勢を忘れないこと。そして、うまくいかなくても同僚の悪口を言わないなどの良識が必要と述べている (pp.13-18)。

以上から、協働的支援の成功に関する心理臨床家の態度をまとめれば、次の4点に集約できる。心理臨床家が有効な協働的支援を展開するためには、①専門的な関係以前に、日常生活の中で同僚や他職種と良好な関係を保つ努力をすること、②同僚や他職種はそれぞれの立場から懸命に支援を行っているとの前提に立ち、尊敬と感謝の気持ちを持ってかかわること、③心理臨床的な価値観にもとづくものの見方や考え方を絶対視せず、他職種の困り事を（個別的支援においてクライアントにするのと同じく）共感的に理解しようとする事、④長期目標を意識して同僚や他職種にかかわり、性急に事を進めないことが重要である。

心理臨床家がこうした協働的支援に開かれた態度をとり、効果的な協働的支援を展開できたときのメリットは大きい。個別事例においては、関係者の問題理解が促進され、クライアントに保護的環境がもたらされる（森田，1995）。他職種との対話は、メンバー相互の感情の温度差を知る機会となり、クライアント支援に際して「エネルギーの空回り」を回避できる可能性を高める（根塚・伊東，2010）。また、心理臨床家自身にとっても、関係者と問題を共有することによりクライアントをみる視野が広がり（岩田・山崎・矢部，2007）、孤立無援の状況に陥りがちな心理臨床家にサポーターが増えるメリットがある（Hayes，2001；亀口，2002）。こうして得られる援助者としての安定感は、何よりクライアントに還元されるのである。さらに、協働的支援がより高次の段階まで発展した場合（図1）、新たな心理教育や成長促進的活動の実現を通して、組織全体をより健康的な方向にシフトできる可能性を高めることもできる（坂本，2015・2017a）。

以上、協働的支援の成功要因に関する先行研究を概観したが、これらは実践・研究者の言説や事例研究、フィールドワーク研究、インタビュー研究を中心としたものであり、量的研究は行われていない。坂本（2015・2017a）の5段階モデルは協働的支援の実践に参考になると考えられるが、これについても実際

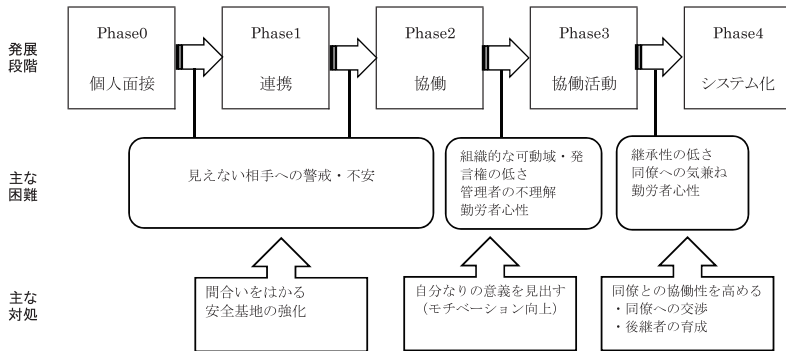


図1 他職種協働の発展方略モデル（坂本，2015）

にどの程度、現場の現象を説明できるか、実際の心理臨床家の行動を予測しうるかについては未だ検証されていない。今後、日本の協働的支援に関する研究をさらに発展させるためには、量的研究に活用可能な心理尺度が必要である。

そこで本研究では協働的支援を実現し、発展できる重要な要因として「協働的支援態度」という概念を想定し、心理尺度の開発を試みる。具体的には、坂本（2015）を参考に、「心理臨床家が組織において他職種との協力関係を築き、それを維持・発展しようとする態度」を協働的支援態度と定義し、その測定尺度を開発する。

II 方法

(1) 対象と手続き

組織において働く心理臨床家を対象に匿名の質問紙調査（Web 調査）を実施した。調査時期は2016年11月28日から12月31日であった。調査協力依頼は東京臨床心理士会ホームページの会員掲示板に掲載したほか、臨床心理士の職能団体や研究会のメーリングリスト等を通して北海道から九州・沖縄地区まで広く募集した。

心理臨床家 256 名からの回答を得て、大きく欠損のあるデータを除く 241 名を分析対象とした。241 名の内訳は、性別:男性 74 名, 女性 165 名, 不明 1 名。臨床領域:医療・保健 71 名, 教育 120 名, 福祉 12 名, 産業 15 名, 司法 5 名, 不明 16 名。雇用形態:正規 86 名, 非正規 155 名。勤続年数:平均 6 年 (標準偏差 5 年 10 ヶ月, 範囲 1 ヶ月～33 年)。臨床経験年数:平均 7 年 9 ヶ月 (標準偏差 6 年 1 ヶ月, 範囲 2 ヶ月～36 年)であった。

(2) 倫理事項

調査依頼文および WEB 調査フォームのスタート画面に調査目的を記載するとともに、回答への自由意思、回答中断の権利、個人情報取り扱い等、調査倫理に関する注意事項を明記して同意を得た。なお、本調査は筑波大学人間系倫理委員会の審査と承認を得て実施した。

(3) 協働的支援の定義

本調査における協働的支援は以下のように明記した。すなわち、協働的支援とは「所属組織の中で、他職種と心理臨床家が協力して行う支援」であり、「他職種との情報共有、連携・協働、コンサルテーション、他職種と協力して企画・実施するグループワークや心理教育（予防教育や成長促進的活動）などの支援を幅広く含む」ことを調査フォームに記載した。

(4) 使用尺度

1) 組織における協働的支援態度尺度 (23 項目): 先行研究による概念の整理を行い、坂本 (2013) の面接調査の中で「組織における連携・協働を行ううえで心がけていること」として語られた内容を参考に質問項目を案出した。次に、協働的支援について 10 年以上の実践・研究歴を有する大学准教授及び実践家に坂本 (2015) の発展段階論を説明し、質問項目との整合性を評価しても

らった。具体的には、2名の評定者に対して、質問項目が「心理臨床家が組織において他職種と協力関係を築き、それを維持・発展しようとする態度」を適切に測定しているかどうかについて独立して評価を求めた。文章や概念の不明確な部分については協議し、必要に応じて加筆・修正を加えた。その結果、23の質問項目が作成された。本調査では、この23項目について「とてもあてはまる」(4点)～「まったくあてはまらない」(1点)の4件法で回答を求めた。従って、協働的支援態度尺度は得点が高いほど協働的支援に開かれた態度をとり、その志向性が高いことを示す。

2) 組織社会化尺度 (8項目)：協働的支援態度尺度の構成概念妥当性を確認するために、坂本 (2012) の仮説^{注3)}に基づいて組織社会化尺度 (尾形, 2013) を用いた。職業的社会的化4項目、文化的社会的化4項目の計8項目について、「とてもあてはまる」(4点)～「まったくあてはまらない」(1点)の4件法で回答を求めた。従って、組織社会化尺度は得点が高いほど組織社会化の程度が高いことを示す。なお、原尺度の「会社」という文言は心理臨床家に馴染まないため「組織」に変更して使用した。

3) 他職種との協働的支援行動尺度 (12項目)：坂本 (2015) を参考に協働の各発展段階 (Phase) の状態を表す質問項目を案出した。なお、この尺度の分析結果は別稿に報告している (坂本, 2017b)。本調査では、分析の結果、得られた5因子10項目を用いた。具体的な因子名と質問項目は以下のとおりである。「受動的連携 (Phase1)」2項目 ($a = .69$):「他職種からコンサルテーションを求められて、それに応じた」「他職種から情報共有を求められて、それに応じた」, 「能動的連携 (Phase1.5)」2項目 ($a = .71$):「必要性を感じて、自分から他職種に連絡してコンサルテーションを行った」「クライアントにかかわる複数の他職種に自分から声をかけ、支援のためのネットワークを作った」, 「個別的支援に伴う協働 (Phase2)」2項目 ($a = .84$):「他職種と専門性を尊重しあう関係の中で、クライアント支援にかかる役割分担を申し合わせて支援

表 1 協働的支援態度尺度の探索的因子分析の結果

	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
F1 集団的アプローチの着想 ($M=12.34, SD=3.96, a = .91$)						
19. 個別カウンセンシングだけでなく、クライエント集団全体を想定した成長促進的な活動（健康教育や開発的介入）のアイデアがある	.88	.01	-.15	.11	-.04	.70
20. 個別カウンセンシングだけでなく、クライエント集団全体を想定した予防教育（グループワークや心理教育など）のアイデアがある	.85	.09	-.14	.07	-.07	.69
22. 他職種集団がこの組織で、よりよい対人援助サービスを提供することに役立つ予防教育や成長促進的な活動のアイデアがある	.84	-.05	.08	-.02	-.07	.72
21. 他職種に、自分の仕事を理解してもらうのに役立つ啓発活動のアイデアがある	.78	.03	.13	-.10	.07	.71
23. この組織で、予防教育や成長促進的な活動を企画・実施するための手続きが、具体的にイメージできる	.77	-.08	.15	-.07	.15	.68
F2 全体を俯瞰する判断と対応 ($M=20.62, SD=2.83, a = .80$)						
15. 重篤な、高リスクのケースを扱う場合は、組織の危機管理の側面から、支援にかかわる関係者との情報共有を検討している	-.06	.73	-.06	.06	-.02	.49
13. 休学、退職、退院などの意思決定に関与するときには、クライエントの要因だけでなく、クライエントが所属する組織の要因も合わせて検討している	-.14	.72	.07	-.02	.05	.50
14. クライエント個人の心理的課題だけでなく、その組織でクライエントにかかわる関係者の状況も俯瞰して支援を検討している	.06	.70	.18	-.11	-.05	.52
16. 他職種には、カウンセラーとしてできることとできないこと（限界）を伝えるよう意識している	.07	.57	.05	.01	-.07	.38
17. 個別カウンセンシングにおいて、必要があれば関係する他職種に声をかけ、一緒に対応する準備がある	.14	.52	-.12	.09	.08	.20
18. 個別カウンセンシングにおいて他職種との連携が見込まれるとき、予めクライエントに情報共有の同意を得るようにしている	.02	.42	-.13	.02	.13	.40

	F3 他職種集団への共感的理解 ($M=13.33, SD=2.27, \alpha=.84$)				
9. その職種ならではの葛藤を理解しようとしている	.00	.01	.82	.07	-.05 .65
10. 他職種集団の文化や風土、人間模様を知ろうとアンテナを張っている	.06	-.07	.74	-.04	.08 .52
11. クライエントだけでなく、組織やスタッフ側の集団力動にも注意を払っている	-.01	-.02	.70	.06	.05 .54
12. 他職種の大変さに思いを馳せている	-.03	.05	.66	.09	-.09 .45
	F4 付き合いやすい同僚 ($M=14.49, SD=1.68, \alpha=.80$)				
13. 他職種がやってくれたことに対して、小さなことでも感謝の気持ちを伝えている	.05	-.03	-.03	.80	-.03 .36
14. 他職種から教わる姿勢を大切にしている	-.06	-.07	.15	.68	.14 .51
15. 気持ちのよい挨拶やちょっとした雑談を大切にしている	.01	.08	.04	.57	.02 .33
16. 他職種には、できるだけわかりやすい言葉で説明するよう留意している	.01	.15	.09	.55	-.08 .38
	F5 組織人としての自覚 ($M=9.86, SD=1.81, \alpha=.80$)				
17. 自分の上司が誰であるか、いつも意識している	.00	-.11	-.05	.05	.88 .64
18. 上司への報告・連絡・相談を心がけている	-.04	.15	.01	-.04	.68 .57
19. 組織の一員であることをいつも意識している	.03	.15	.06	-.01	.62 .56
	尺度全体 ($M=70.72, SD=8.97, \alpha=.90$)				

探索的因子分析の因子負荷量が.40以上のものを太字で示した。
5因子それぞれについて、因子負荷量の高い3項目を抽出した15項目の α 係数はそれぞれ.88,.78,.83,.77,.80,.86であった。(短縮版15項目全体の α 係数は.86)

を展開した」「他職種と専門性を尊重しあう関係の中で、それぞれの強みを生かしてクライアントを支援した」、「コミュニティ支援に向けた協働 (Phase2.5)」2項目 ($\alpha = .75$):「他職種との良好な関係の中で、必要性を感じて、自分から、予防教育活動や発達促進的活動の提案をした」「必要性を感じて、自分から他職種に声をかけ、この組織が抱える臨床的な問題やその解決について意見した」、「予防的・成長促進的活動 (Phase3)」2項目 ($\alpha = .91$):「他職種と協力して、予防教育な活動を実施した」、「他職種と協力して、成長促進的な活動を実施した」。本調査では、これら 10 項目に対して、「全く行わなかった」(1点)～「しばしば行った」(4点)の4件法で回答を求めた。従って、協働的支援行動尺度の得点は、得点が高いほど実際に協働に関する行動を多くとっていることを示す。

その他、質問紙調査では、協働に伴う困難 (7 項目) と対処 (9 項目) も調査項目として設定したが、本稿では報告しない。

(5) 分析方法

IBM SPSS statistics 24 を用いて以下の分析を行った。第 1 に、協働的支援態度尺度 23 項目を対象に探索的因子分析を行い、信頼性と妥当性を検討した。第 2 に、協働的支援態度尺度の下位尺度得点についてクラスタ分析を行い、協働的支援態度のパターンとその特徴を検討した。第 3 に、協働的支援態度と協働的支援行動の関連を分散分析によって検討した。

Ⅲ 結果

(1) 協働的支援態度尺度の探索的因子分析

協働的支援態度尺度 23 項目を対象に最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値の変化と解釈可能性から 5 因子を最適解と判断した。因子負荷が .40 に満たない項目や 2 つの因子に .40 以上の負荷を示す項目

表 2 協働的支援態度尺度の下位尺度と組織社会化尺度の相関

	1	2	3	4	5	6	7
1. 集団的アプローチの着想	—	.35**	.36**	.19**	.16*	.38**	.38**
2. 全体を俯瞰する判断と対応		—	.49**	.49**	.43**	.29**	.41**
3. 他職種集団への共感的理解			—	.57**	.48**	.48**	.19**
4. 付き合いやすい同僚				—	.44**	.32**	.21**
5. 組織人としての自覚					—	.39**	.24**
6. 職業的社会化						—	.53**
7. 文化的社会化							—

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

を削除して因子分析を繰り返した結果、22 項目の尺度が作成された (表 1)。

第 1 因子は、クライアント集団や組織全体を視野に入れた活動イメージを示す項目で構成されたため「集団的アプローチの着想」と命名した。第 2 因子は、個別カウンセリングにおいて関係者や組織全体を意識し、判断・行動する項目群で構成されたため「組織全体を俯瞰する判断と対応」と命名した。第 3 因子は、他職種の集団力動や役割葛藤を意識し理解しようとする項目で構成されたため「他職種集団への共感的理解」と命名した。第 4 因子は、他職種との良好な関係を構築し、維持しようとする項目で構成されたため「付き合いやすい同僚」と命名した。第 5 因子は、組織の指示命令系統や構成員としての意識を示す項目で構成されたため「組織人としての自覚」と命名した。Cronbach の α 係数を算出したところ、下位尺度はそれぞれ .91, .80, .84, .80, .80, 尺度全体では .90 と一定の信頼性が確かめられた。

(2) 協働的支援態度尺度と組織社会化尺度の相関

協働的支援態度尺度の構成概念妥当性を検討するために、協働的支援態度尺度 5 因子と組織社会化尺度の 2 因子 (職業的社会化・文化的社会化) の因子間相関を算出した。その結果、職業的社会化尺度、文化的社会化尺度と協働的支

協働尺度の下位尺度5因子すべてに、1%水準で $r=.19 \sim .48$ の正の相関が得られた（表2）。

（3）協働的支援態度尺度のクラスタ分析

協働的支援態度のパターンを明らかにするとともに、そのパターンと実際の協働的支援行動との関連性を検討した。まず、協働的支援態度尺度の下位尺度得点を用いて、クラスタ分析（Ward法、平方ユークリッド距離）を行った。デンドログラムから5つのクラスタが妥当と解釈された。協働的支援態度のクラスタパターンを図2に示す。

次に、各クラスタの特徴を検討するために、5つのクラスタを独立変数、協働的支援態度尺度の下位尺度得点を従属変数とする1要因5水準の分散分析を行った。各クラスタにおける下位尺度得点の平均値と標準偏差を表3に示す。分散分析の結果、すべての下位尺度に有意な主効果が認められた（集团的アプローチの着想： $F(4, 230)=215.25, p<.001$ ，組織全体を俯瞰する判断と対応： $F(4, 230)=80.27, p<.001$ ，他職種集団への共感的理解： $F(4, 230)=59.40, p<.001$ ，付

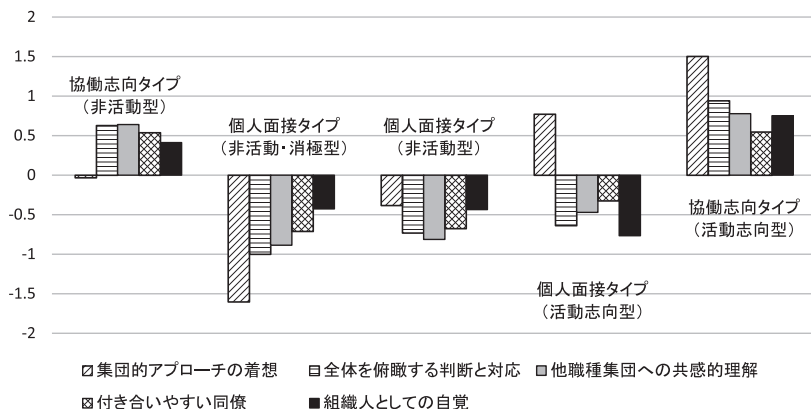


図2 協働的支援態度のクラスタパターン

表3 各協働的支援態度におけるクラスター別の平均値と分散分析結果

	集団的アプローチの着想		全体を俯瞰する判断と対応		他職種集団への共感的理解		付き合いやすい同僚		組織人としての自覚		合計	
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
協働志向タイプ (非活動型) n=92	12.21	(2.16)	22.40	(1.32)	14.78	(1.24)	15.39	(0.96)	10.61	(1.20)	75.39	(3.25)
個人面接タイプ (非活動・消極型) n=34	6.00	(1.52)	17.79	(2.84)	11.32	(2.23)	13.29	(1.93)	9.09	(2.05)	57.50	(5.55)
個人面接タイプ (非活動型) n=43	10.81	(1.64)	18.56	(1.71)	11.49	(1.45)	13.35	(1.46)	9.07	(1.42)	63.28	(3.19)
個人面接タイプ (活動型) n=34	15.38	(1.78)	18.82	(2.37)	12.26	(2.06)	13.94	(1.82)	8.47	(2.18)	68.88	(4.40)
協働志向タイプ (活動型) n=32	18.28	(1.42)	23.28	(1.20)	15.09	(1.42)	15.41	(1.10)	11.22	(1.07)	83.28	(3.13)
F 値	215.25***		80.27***		59.40***		28.00***		23.46***		266.02***	
下位検定 (Tukey 法)	2<3<1<4<5		2, 3, 4<1, 5		2, 3, 4<1, 5		2, 3, 4<1, 5		2, 3, 4<1, 5		2<3<4<1<5	

*** $p<.001$

クラスター名として記載している数字の割り当ては右記の通り 1 = 協働志向タイプ (非活動型), 2 = 個人面接タイプ (非活動・消極型), 3 = 個人面接タイプ (非活動型), 4 = 個人面接タイプ (活動志向型), 5 = 協働志向タイプ (活動志向型)

き合いやすい同僚: $F(4, 230)=28.00, p<.001$, 組織人としての自覚: $F(4, 230)=23.46, p<.001$)。多重比較の結果, 「集団的アプローチの着想」は5つのクラスタすべてにおいて有意差が認められた。その他4つの下位尺度は, 第1クラスタ・第5クラスタと第2・第3・第4クラスタとの間に有意差が認められた。

各クラスタの特徴をみると, 第2クラスタ・第3クラスタ・第4クラスタは相対的にみて態度得点が低いことから, 協働的支援には消極的で, 個人面接の志向性の方が高い群と解釈された。その中でも, 第2クラスタは全体の態度得点が最も低く, 特に「集団アプローチの着想」に乏しいことから【個人面接タイプ (非活動・消極型)】と命名した。第4クラスタは, これと対照的に「集団的アプローチの着想」の得点のみ高いことから【個人面接タイプ (活動志向型)】と命名した。第3クラスタは全体として態度得点が低く, かつ「集団的

アプローチの着想」の得点も低いことから【個人面接タイプ（非活動型）】と命名した。第1クラスター・第5クラスターは協働的支援に積極的で、協働的支援の志向性が高い群と解釈された。第5クラスターはすべての態度得点が高く、かつ「集団的アプローチの着想」の得点も高いことから【協働志向タイプ（活動志向型）】と命名した。第1クラスターは「集団的アプローチの着想」の得点のみ特徴的に低いことから【協働志向タイプ（非活動型）】と命名した。

（4）協働的支援態度尺度のパターンと協働的支援行動の関連

次に、これらのクラスターと協働的支援行動との関連を知るために、5つのクラスターを独立変数、協働的支援行動尺度の合計得点を従属変数とする1要因5水準の分散分析を行った（図3）。その結果、有意な主効果が認められた（ $F(4, 221)=317.24, p<.001$ ）。多重比較の結果、協働的支援行動は【個人面接タイプ（非活動・消極型）】が最も低く、次いで【個人面接タイプ（非活動型）】、【個人面接タイプ（活動志向型）】・【協働志向タイプ（非活動型）】の順に差が認め

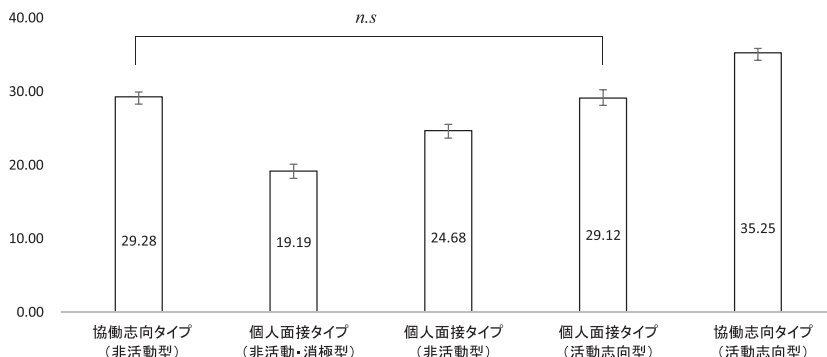


図3 協働的支援態度のパターンと協働的支援行動（合計得点）の分散分析の結果

表記 *n.s.* 以外はすべて有意 ($p<.001$) エラーバーは標準誤差を表す。

られ、最も高いクラスタは【協働志向タイプ (活動志向型)】であった。なお、協働的支援態度尺度の合計得点と協働的支援行動尺度の合計得点の相関係数を算出したところ、中程度以上の正の相関が確認された ($r=.68$, $p<.001$)。

Ⅳ 考察

他職種との協働的支援の重要性が高まる中、本研究では、心理臨床家が組織において他職種との協力関係を築き、それを維持・発展しようとする態度を協働的支援態度と定義し、その測定尺度の作成を試みた。先行研究をふまえて項目を案出し、実践・研究者による評価を得て量的調査を行った。その結果、「集団的アプローチの着想」、「組織全体を俯瞰する判断と対応」、「他職種集団への共感的理解」、「付き合いやすい同僚」、「組織人としての自覚」という下位尺度からなる「組織における協働的支援態度尺度」(以下、CAS-O)が作成された。5つの下位尺度および尺度全体の内的一貫性は.80以上の値を示し、一定の信頼性が確認された。

CAS-Oを構成する5つの下位尺度は、先行研究と対応するものであった。具体的には、下位尺度の「付き合いやすい同僚」「組織人としての自覚」は、前述の先行研究における「①専門的な関係以前に、日常生活の中で同僚や他職種と良好な関係を保つ努力をすること」に該当した。同じく、「他職種集団への共感的理解」は「②同僚や他職種はそれぞれの立場から懸命に支援を行っているとの前提に立ち、尊敬と感謝の気持ちを持ってかかわること」及び「③心理臨床的な価値観にもとづくものの見方や考え方を絶対視せず、他職種の困り事を共感的に理解しようとすること」に、「集団アプローチの着想」は「④長期目標を意識して同僚や他職種にかかわり、性急に事を進めないこと」に該当すると考えられた。「全体を俯瞰する判断と対応」は、①～④いずれの要素も含む概念であり、項目内容からは他職種協働の準備性の程度を示す下位尺度と考えられた。

また、尺度の妥当性について、坂本（2012）の仮説に基づいて組織社会化尺度を用いて検討したところ、CAS-Oの下位尺度すべてにおいて有意な正の相関が認められた。組織社会化（organizational socialization）とは、「組織への新規参入者が組織の規範・価値・文化を習得し、期待されている役割を遂行し、職務遂行上必要な技能を獲得することによって組織に適応すること」（高橋，2002）と定義される概念であり、組織適応にかかる心理社会的プロセスを示している。

CAS-Oと妥当性尺度との関連を詳しく検討すると、本調査で用いた職業的
社会化尺度は、「自分の所属部署や一緒に仕事をしているグループの成り立ち・
これまでの出来事について、よく知っている」、「自分の組織内、職場内で、誰
と誰は仲が良く、誰と誰は仲が悪いといったような人間関係をよく把握してい
る」などの質問項目で構成された。CAS-Oの下位尺度の中では特に「他職種
集団への共感的理解」と中程度の正の相関が認められ（ $r=.48, p<.01$ ）、臨床的
には、組織集団をアセスメントする技能（廣川，2012）との関連が深いと考え
られた。また、文化的社会化尺度は、「私は、自分の職務に関する特別な用語
や専門用語をマスターしている」「私は、自分の組織独自で使われる特有の言
葉や言い方を習得している」などの質問項目で構成された。CAS-Oの下位尺
度の中では特に「全体を俯瞰する判断と対応」と中程度の正の相関が認められ
（ $r=.41, p<.01$ ）、臨床的には、組織文化や価値をふまえて同僚・他職種とコミュ
ニケーションをとる技能との関連が深いと考えられた。以上から、CAS-Oは、
組織社会化尺度との関連があり、組織集団のアセスメントや専門的なコミュニ
ケーションスキルの前提となる要因を含んだ尺度と考えられる。

さらに、協働的支援態度のパターンについて分析したところ、5つのパター
ンが見出された。心理臨床家の協働的支援態度は、大別して協働的支援に消極
的な「個人面接タイプ」と、協働的支援に積極的な「協働志向タイプ」に分け
られ、さらに個人面接タイプは「非活動・消極型」「非活動型」「活動志向型」

の3タイプに、協働志向タイプは「非活動型」と「活動志向型」の2パターンに分けられた。これら5パターンと、実際の協働行動の程度を検討したところ、CAS-Oのすべての下位尺度及び合計得点の高い【協働志向タイプ（活動志向型）】について、最も高い協働的支援行動の合計得点が表示された。これは、CAS-Oの得点が高いほど、実際により多くの協働行動をとる可能性を示している。また、協働の発展段階（坂本, 2015）の観点からは、どれか1つの下位尺度が高値であることが効果的な協働につながるのではなく、まんべんなく下位尺度が高い方が、協働をより高次の段階まで促進させる可能性があることを示している。例えば、「付き合いやすい同僚」を十分に意識し、近い関係（Caplan & Caplan, 1999）を築いたとしても、それだけでは有効な協働の実践にはつながらない。その関係を基盤として、「他職種集団への共感的理解」や「全体を俯瞰する判断と対応」を実際的に活用することで初めて効果的な協働的支援を展開することができる、ということである。

また、クラスタ分析において5つのパターンを分かち要因となった「集団的アプローチの着想」は、教育・訓練においても着目する価値のある概念と考えられる。「集団的アプローチの着想」は、クライアント集団全体を想定した予防教育や成長促進的活動、啓発活動のアイデアの有無や、実現に向けた手続きが具体的にイメージできるかを問う項目から成る。これは、チームコンピテンシー（Cannon-Bowers et al., 1995）を構成する態度要件のうち、「チームという発想」「集団志向」「集団的効力感」（菊地, 2013）に類似した意味をもつ点で、協働的支援のコンピテンシーを含むと考えられる。この下位尺度は、理論的志向性により変化しやすい下位尺度とも考えられるが、公認心理師が国家資格として誕生し、協働的支援がその業務に位置づけられたことを考えれば、いかなる理論的志向性であっても一定水準の協働的支援態度を修得できる教育・訓練が必要だろう。

最後に、本研究の限界と課題を述べる。まず、方法論にWEB調査のみを用

いたことから、サンプリングの偏りは否めない。具体的には、ITを身近に用いている若手心理臨床家中心の回答となり、その中でも「協働的支援」というテーマに比較的、興味・関心の高い回答者がURLにアクセスした可能性がある。このことは、今回収集したデータ得点が全体に高いことにも示されている。従って、本研究は心理臨床家全体の母集団からすれば、協働的支援に積極的なサンプルを分析した側面があるだろう。今後は、より多くの心理臨床家を対象に調査を行い、一般化可能性を検討することが課題である。また、尺度の信頼性・妥当性については再検査信頼性及予測的妥当性の観点からも検討し、心理尺度としての精度を高めることも必要である。これらの研究過程を通して、協働的支援の実践や研究、教育・訓練に活用可能な心理尺度を開発することが望まれる。

脚注

- 1) 公認心理師の業務について、公認心理師法第2条には「三 心理に関する支援を要する者の関係者に対し、その相談に応じ、助言、指導その他の援助を行うこと」、「四 心の健康に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供を行うこと」とある。第3号は、リファーやコーディネーション、コンサルテーション活動を通じた関係者支援、第4号は心理教育や啓発的活動を通じた支援と捉えられる。
- 2) 公認心理師法第2条第4号にかかる支援は、主に学校や地域、企業等を想定した活動であることから（公認心理師カリキュラム等検討会ワーキングチーム、2017）、その実施過程においては、通常、他職種との協働的な対話を経ると考えられる。
- 3) 協働の発展段階モデルは、協働を心理臨床家が意図的・能動的に発展できるものと捉え、その動機づけは組織社会化（organizational socialization）のプロセス（坂本、2012）により高まると仮定している。つまり、心理臨床家が組織の文化や価値を内在化し、その組織における専門的技能を獲得する過程で、協働の意図や能動性が高まり、協働的支援に関する行動につながると考えている。

付記

本研究は平成 28 年度筑波大学研究基盤助成金 (A タイプ) の助成を受けて行われた。また、本調査結果の一部は第 36 回日本心理臨床学会及び坂本 (2017b) において発表した。

文献

- Cannon-Bowers J. A., Tannenbaum S. I., Salas E., et al. (1995). Defining competencies and establishing team training requirements. In: Guzzo, R. A., Salas E. & Associates (Eds.): Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. Jossey-Bass, pp.333-380.
- Caplan, G. & Caplan, R. (1999). Mental Health consultation and collaboration. Waveland Press, Inc.
- Hayes, R. L. (2001). カウンセリングにおけるコラボレーション. 東京大学大学院教育学研究科心理教育相談室紀要, 24, 108-113.
- 廣川進 (2012). 「組織」のアセスメント:組織をクライアントとして見立てる「組織臨床」という考え方. 臨床心理学, 増刊第 4 号, 205-212.
- 岩壁茂 (2007). カウンセラー・セラピストに求められる資質. 金沢吉展 (編) カウンセリング・心理療法の基礎: カウンセラー・セラピストを目指す人のために. 有斐閣アルマ, 44-52.
- 岩田淳子・山崎めぐみ・矢部浩章 (2007). 学内連携が学生相談過程に果たす効果について. 学生相談研究, 28(2), 122-133.
- 亀口憲治 (2002). コラボレーション:協働する臨床の知を求めて. 現代のエスプリ, 419, 5-19.
- 金沢吉展 (2014). 医療領域における心理職に求められる知識・スキル・態度に関する研究. 心理学紀要 (明治学院大学), 24, 21-35.
- 菊地和則 (2013). チーム医療という仕組み: チームトレーニングの導入に向けて. 臨床心理学, 13(1), 72-84.
- 公認心理師カリキュラム等検討委員会ワーキングチーム (2017). 第 7 回議事録
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaih>

Shakaiengokyo-Kikakuka/0000161657.pdf (2018年3月20日取得)

- 森田美弥子 (1995). 学生相談における連携事例の検討: 複数の関係者とかかわった3事例を通して. 学生相談研究, 16(2), 16-22.
- 根塚明子・伊東真理子 (2010). 学校臨床における多分野協働の実際: 「子ども支援会議」の実践をととして. 心理臨床学研究, 28(4), 490-501.
- 日本心理臨床学会特別課題研究班 (2012). 日本心理臨床学会特別課題研究の研究結果報告別紙 (2. 医療現場で臨床心理専門職が他職種と協働するための課題「臨床心理職と他専門職との連携や協働を進展させるためのアンケート」結果).
- 野坂達志・大西勝 (2007). 孤立を防ぐ精神科援助職のためのチーム医療読本: 臨床サービスのビジネスマナー. 金剛出版.
- 尾形真実哉 (2013). 上司・同僚・同期による組織社会化プロセス. 金井壽宏・鈴木竜太(編). 日本のキャリア研究: 組織人のキャリア・ダイナミクス. 白桃書房, pp.197-222.
- Reese, D. J. & Sontag, M. A. (2001). Successful interprofessional collaboration on the hospice team. *Health & Social Work*, 26(3), 167-175.
- 坂本憲治 (2012). 学生相談カウンセラーの職業的発達に関する質的研究: 「私の学生相談」を素材として. 学生相談研究, 32(3)187-200.
- 坂本憲治 (2013). 教職員と「問題を共有できない」困難の克服プロセス: 学内連携の対処方略モデルの生成. 学生相談研究, 第34巻2号, 109-123.
- 坂本憲治 (2015). 「非専任」心理臨床家の組織における臨床心理的地域援助: 学生相談実践をふまえた発展方略モデルの生成 福岡大学博士論文.
- 坂本憲治 (2017a). 組織における他職種協働 (collaboration) の発展段階モデル: 坂本 (2015) の予備的検証と修正. 福岡大学人文論叢, 49(3), 737-769.
- 坂本憲治 (2017b). 心理臨床家の組織における協働的支援行動パターンとその特徴. 福岡大学臨床心理学研究, 16, 11-21.
- 高橋弘治 (2002). 組織社会化. 宗方比佐子・渡邊直登 (編) キャリアの心理学. 川島書店, pp.31-54.
- 高嶋雄介・須藤春佳・高木綾・村林真夢・久保明子・畑中千紘・山口智・田中史子・西嶋雅樹・桑原知子 (2007). 学校現場における教師と心理臨床家の「視点」に関する研究. 心理臨床学研究, 25(4), 419-430.
- 徳田智代 (2006). 常勤カウンセラー配置による教職員との連携・協働関係の形成. 学

生相談研究, 27(1), 25-37.

徳田智代 (2017). 学生相談における協働関係構築のための工夫・ポイント：半構造化面接による質的研究. 日本心理臨床学会大 36 回大会発表論文集, 133.

宇留田麗 (2003). 異職種間の協働による学生相談活動を成立させる方略の探索. 学生相談研究, 24(2), 158-171.

Wallace, W. A. & Hall, D. L. (1996). *Psychological Consultation: Perspectives and Applications*. Brooks/Cole Publishing Company.

Appendix 心理臨床家の組織における協働的支援態度尺度 (CAS-O)

<集団的アプローチの着想>

- ・個別カウンセリングだけでなく、クライアント集団全体を想定した成長促進的な活動（健康教育や開発的介入）のアイデアがある。
- ・個別カウンセリングだけでなく、クライアント集団全体を想定した予防教育（グループワークや心理教育など）のアイデアがある。
- ・他職種集団がこの組織で、よりよい対人援助サービスを提供することに役立つ予防教育や成長促進的な活動のアイデアがある。
- ・他職種に、自分の仕事を理解してもらうのに役立つ啓発活動のアイデアがある。
- ・この組織で、予防教育や成長促進的な活動を企画・実施するための手続きが、具体的にイメージできる。

<全体を俯瞰する判断と対応>

- ・重篤な、高リスクのケースを扱う場合は、組織の危機管理の側面から、支援にかかわる関係者との情報共有を検討している。
- ・休学、退職、退院などの意思決定に関与するときには、クライアントの要因だけでなく、クライアントが所属する組織の要因も合わせて検討している。
- ・クライアント個人の心理的課題だけでなく、その組織でクライアントにかかわる関係者の状況も俯瞰して支援を検討している。
- ・他職種には、カウンセラーとしてできることとできないこと（限界）を伝えるよう意識している。
- ・個別カウンセリングにおいて、必要があれば関係する他職種に声をかけ、一緒に対応する準備がある。
- ・個別カウンセリングにおいて他職種との連携が見込まれるとき、予めクライ

メントに情報共有の同意を得るようにしている。

<他職種集団への共感的理解>

- ・その職種ならではの葛藤を理解しようとしている。
- ・他職種集団の文化や風土、人間模様を知ろうとアンテナを張っている。
- ・クライアントだけでなく、組織やスタッフ側の集団力動にも注意を払っている。
- ・他職種の大変さに思いを馳せている。

<付き合いやすい同僚>

- ・他職種がやってくれたことに対して、小さなことでも感謝の気持ちを伝えている。
- ・他職種から教わる姿勢を大切にしている。
- ・気持ちのよい挨拶やちょっとした雑談を大切にしている。
- ・他職種には、できるだけわかりやすい言葉で説明するよう留意している。

<組織人としての自覚>

- ・自分の上司が誰であるか、いつも意識している。
 - ・上司への報告・連絡・相談を心がけている。
 - ・組織の一員であることをいつも意識している。
-

ABSTRACT

Development of Collaborative Attitude Scale in Organization (CAS-O) for Psychotherapist.

SAKAMOTO, Kenji

Faculty of Humanities, Fukuoka University

The purpose of this study was to create a measurement scale of attitudes for psychotherapist to build, to maintain, and to develop the collaborative relationships with other occupations in organizations. Questionnaire survey was conducted for 241 psychotherapist clinicians after making question items based on previous research and “*Development Stage of Collaboration*” (Sakamoto, 2015). As a result of factor analysis, the Collaborative Attitude Scale in Organization consisting of five subscales was created; the idea of group approach ($a = .91$), the judgment and the behavior overlooking the whole organization ($a = .80$), empathic understanding to other occupational groups ($a = .84$), familiar colleagues ($a = .80$), and consciousness as an organized person ($a = .80$). There was a significant correlation between the Collaborative Attitude Scale in Organization and the Organizational Socialization Scale. As a result of the analysis of variance through cluster analysis, it was shown that the groups with high scores in all the subscales took actions for more collaborative supports and reached the higher developmental stages.

Key Words: consultation, collaboration, attitude, developmental stage, psychotherapist.