

心理的エンパワメント尺度開発に関する予備調査： 大学生のライフキャリア課題の理解に向けて

著者	安田 節之
出版者	法政大学キャリアデザイン学会
雑誌名	生涯学習とキャリアデザイン
巻	14
号	1
ページ	67-76
発行年	2016-10
URL	http://doi.org/10.15002/00013352

心理的エンパワメント尺度開発に 関する予備調査： 大学生のライフキャリア課題の理解に向けて

法政大学キャリアデザイン学部准教授 安田 節之

問題と目的

少子高齢化やグローバル化、それに伴う就業構造の変化によって、個人の働き方や生き方の多様化が進んでいる。現代社会を生きる若者、特に大学生には、学びに関する課題 (issue) と共に、社会のなかでいかに生きるかというライフキャリアに関する課題や問いが少なからず存在する。自分にとって何が良い人生か (good life)、どのような人生を歩むべきか、というライフキャリアに関する問いである。これらは実在的 (existential) な問いであるため、当然、杓子定規に定義・解釈できない。それでは、大学生のライフキャリア課題の根底にある“良く生きる”とはどのように捉えることができるのか。

本研究では、大学生のライフキャリア課題についてコミュニティ心理学 (community psychology) の視点から考察することを目的とする。特に、「心理的エンパワメント (psychological empowerment)」に焦点を当て、大学生が自らを取り巻く社会的コンテキスト (文脈) のなかで自身の存在 (力) やスキルに気づき、その力やスキルを自らの社会生活で活用し、市民として社会に参加・参画する原動力となるこの心理的エンパワメント概念がどのように主観的ウェルビーイング (subjective well-being) と関連しているのかを検討する。社会人としての生活を送った経験が

ないほとんどの大学生のライフキャリア課題を理解するうえで、心理的エンパワメントが果たす役割が重要であると考えたためである。

コミュニティ心理学におけるエンパワメント概念

コミュニティ心理学では、個人がその人らしく生きる、より良く在る (“being well”) ことを可能にする社会的文脈とは何かを探究し、支援することを基本姿勢としている (Dalton, Elias, & Wandersman, 2001)。心理学の学問領域の多くが人の心を対象とするが、ことコミュニティ心理学では、組織やコミュニティという社会的文脈のなかで、個人がいかに発達・成長・適応そして自己実現するかが探究される。つまり、「個人が多様なコミュニティをどのように活かし、そして逆に活かされ、自分に合った生き方そしてウェルビーイングを追求するのか」という問いがコミュニティ心理学の基盤となるのである (安田, 印刷中)。

多様な組織やコミュニティのなかで、個人がより良く在るとは何を意味しているのか。人は社会集団のなかで生きているため、当然、ありとあらゆる物理的・環境的 (制度的) な制限を受けることになる。コミュニティ心理学では、個人が自らの力 (例：能力やスキル) を継続的に発達・向上させ、社会と関わっていくこと、すなわち“エン

パワー (empower)”されていることを、個人がより良く在る状態であると捉えている。

エンパワメント (empowerment) は、古くは、米国のコミュニティ心理学者 J. ラパポート (Rappaport) によって「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) と定義された。一方、エンパワメントはその定義からも行動の科学 (scientific study of behavior) とされる心理学諸領域で扱われる他の概念とは明らかに質が異なっている。エンパワーされる対象は個人からコミュニティまで多層レベルに渡り、かつ認知・知覚・感情といった心理学が対象とする要因は全く入っていないからである。実際、エンパワメントは“力 (power)”の再分配という意味で、むしろ“政治 (学) 的 (political)”な概念である。

またエンパワメントは、所謂、米国の“第一言語”である「個人主義」に対して、人間行動を私的・個人的なものだけに帰着させないための“第二言語”である「参加 (participation)」つまり社会や地域コミュニティに関心を持ち自ら参加行動をとることと深く結びついている (詳しくは、Dalton et al., 2001 参照)。このような背景のもと、これまでもエンパワメントと参加の関係性に関する多くの研究がなされ (例: Hughey, Speer, & Peterson, 1999; Peterson & Zimmerman, 2004)、日本の社会的文脈においてもエンパワメントと参加との正の関連性が報告されている (例: Yasuda, Hughey, Peterson, Saito, & Kubo, 2007)。

心理的エンパワメント

エンパワメントは多層的に解釈される概念であるのに対して、個人の視点からそれを捉え直した概念が心理的エンパワメントである。すなわち、エンパワメントはミクロ・メゾ・マクロな社会生態学的 (social-ecological) な視座に基づき概念化される一方で (例: Rappaport, 1987; Zimmerman, 2000)、心理的エンパワメントは、当事者が持つ力 (パワー) に関する意識や認識を出発点として、その力 (あるいはその力に関する

認知) がどのように個人を取り巻くメゾ・マクロな社会的文脈のなかで発揮されるかに焦点が当てられる。

具体的に、心理学的視座に基づいたエンパワメントは「自らの内なる力に自ら気づいてそれを引き出していくということ、その力が個人・グループ・コミュニティの3層で展開していくこと」(三島, 2007, p. 70)、つまり「能力の顕在化・活用・社会化」(p. 70) と定義されている。

既述の通り、コミュニティ心理学では、個人がエンパワーされていることが、“ビーイング・ウェル (being well)”つまり、より良く在る (生きる) 状態であるとしている。これは、ライフキャリアという人生の舞台 (Life-Span, Life-Space) のなかで個人がその人らしく生きている状態に他ならない (例: Super, Savickas, Super, 1996)。すなわち、個人が自らの能力やスキルにまず気づき (「顕在化」)、その力を身近な人間関係からコミュニティまで様々な社会的文脈のなかで活かし (「活用」)、その経験をもとに、市民としてより広く社会に参加・参画する (自らを役立てる) ことこそが (「社会化」)、個人のライフキャリアの質の向上につながるのである。

本研究の目的

本研究では、大学生のライフキャリア課題の理解に向けた取り組みの一環として、心理的エンパワメントと主観的ウェルビーイングの関係性を検討することを目的とする。エンパワメント概念は社会科学を中心に様々な領域で検討されてきたものの、心理的エンパワメントに関しては、尺度開発を通じた概念の理解も含め、未だ考察すべき点が多い。そこで本研究では、心理的エンパワメント尺度を予備的に開発したうえで、今後の精緻化・有効化 (validation) のあり方を検討する。

研究 1

目的

研究 1 の目的は、心理的エンパワメントに関する

る自由回答データを大学生より収集し、当該概念がどのように具体的経験によって裏づけられているのかを検討することであった。

方法

心理的エンパワメントは、端的には、個人の能力やスキルの「顕在化・活用・社会化」（三島, 2007）と捉えられる。研究1では、大学生が社会生活を送るなかで、これらの3要因がどのように経験されているかを調べるためのデータ収集を行った。具体的には、都内の私立大学の授業（生活設計論）の一コマのなかの課題（「エンパワメントの理解」）として、下記の3つの問いについての自由回答（無記名）を簡条書き形式で求めた。自分自身もつ力（強みや長所）について：

- ①その力に気がつくきっかけや経験は何であったか〔顕在化〕
- ②その力を活かしていると感じる時はどのような時か〔活用〕
- ③その力をグループ（集団）やコミュニティのなかで活かしていると感じる時はどのような時か〔社会化〕

結果と考察

エンパワメントの要因別に、自由回答数を総計したところ、顕在化（N = 89）、活用（N = 55）、社会化（N = 37）となっており、マイクロレベルでの自己認知、つまり大学生個人としての力（強み・長所）の顕在化に関する記述が最も多い結果となった。次いで、身近な出来事や人間関係（友人や仲間）のなかで、どのような時にその力を活用できるか、についての記述の数が多かった。

その一方で、自らの強みや長所をよりメゾ・マクロレベルなグループ（集団）やコミュニティで活かしているか、つまりどのように社会化できているか、という問いに関しての回答数は最も少なかった。回答数の平均値（標準偏差）を算出したところ、顕在化（M = 3.30; SD = 1.73）、活用（M = 2.04; SD = 1.19）、社会化（M = 1.37; SD = 1.21）となっていた（図1）。

合計27名（N = 27）からのデータが収集された自由回答データを上記のエンパワメントの3要因の観点から検討したところ、大学生が自分自身の力（強み・長所）を「顕在化」するきっかけは「他人からの指摘や評価」（例：褒められた、感謝された）、「困難を乗り越えた時」（例：物事を達成

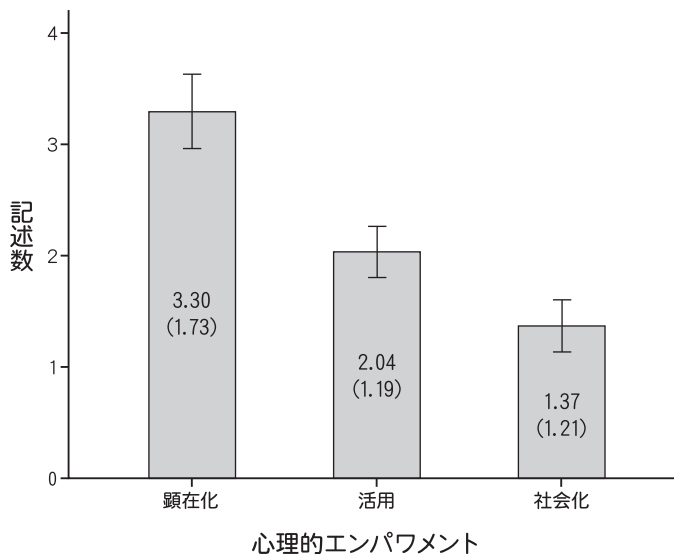


図1. 自由回答における記述数

した、事態が好転した)、そして「これまでの人生のふりかえり」(例:過去の自分との比較)といった内容に分類されることが明らかになった。

次に「活用」については、個別具体的な記述内容が多かったものの、それらは概ね「友人や仲間との関係性」や「集団行動」において、という回答にまとめられた。また「社会化」については、回答数の少なさとともに、記述内容にも偏りが認められた。なかには「グループでは私の強みは活かされない」との回答もあった。その一方で「共同で行っていた作業が形になった時」「一致団結した時」などの回答の他、アドボカシーにつながる行動を想定した回答も存在した(例:意見が言えない人の意見を意思決定に反映させるようにした)。

研究 2

目的

研究2の目的は、研究1で得られた自由記述データをもとに心理的エンパワメント尺度の質問項目(原版)を作成し、定量データの収集を行ったうえで、因子構造と信頼性および主観的ウェルビーイングとの関連性についての分析を行うことであった。

方法

尺度原案項目の作成: 尺度の原案項目を作成するにあたっては、心理的エンパワメントの3つの下位概念(因子)に即した内容について、研究1の結果をもとにした検討を行った。その結果、①「顕在化」が6項目(例:人から指摘されて、自分の良さに気づくことがある;自分は何が得意であるかが分かっている方だ;困難なことを乗り越えるために、自分でも気づいていなかったようなアイデアが生まれたことがある)、②「活用」が7項目(例:何かの活動をする際、自分の適性を活かした役割を頼まれる;自分が得意なことに関して、人にアドバイスすることがある;自分では簡単にできることに対して、人から褒められることがあ

る)、③「社会化」が4項目(例:自分が中心となって組織やグループを立ち上げたことがある;組織やグループをより良くするために、決定権を持つ人に自らの意見や考えを伝えたことがある;自分の考えに賛同してくれる仲間と一緒に、何かを成し遂げた経験がある)の合計17項目が尺度の原案となった。

調査協力者: 東京都内の私立大学において社会科学系の科目を履修する計78名の学生(男子36名、女子42名)。

調査内容: ①心理的エンパワメント尺度(原案)を用いた。調査協力者は各項目に対して「よく当てはまる(5)」「やや当てはまる(4)」「どちらとも言えない(3)」「やや当てはまらない(2)」「全く当てはまらない(1)」の5件法による回答を求められた。

②日本語版Satisfaction with Life Scale(SWLS): 主観的ウェルビーイング(例:Diener, 1984)の測定尺度として人生に対する満足度尺度(SWLS)を用いた。SWLSは計5項目からなる尺度で、Diener, Emmons, Larsen, & Griffin(1985)によって開発され、標準化されたものである。日本語版SWLSは、Uchida, Kitayama, Mesquita, Reyes, & Morling(2008)によって開発されたものもあるが、本調査においては、大石(2009)によって翻訳・有効化(validation)されたものを用いた。一般に、主観的ウェルビーイングは、人生に対する満足度の他、肯定感情(Positive Affect)および否定感情(Negative Affect)が含まれるが、本研究では、人生満足度によって測定される主観的ウェルビーイングを研究対象とした。

調査協力者は、「非常によく当てはまる(7)」「だいたい当てはまる(6)」「少し当てはまる(5)」「どちらとも言えない(4)」「あまり当てはまらない(3)」「ほとんど当てはまらない(2)」「全く当てはまらない(1)」の7件法による回答を求められた。本データにおける信頼性の推定を行ったところ、クロンバックの α 係数は.78と算出された。

結果と考察

因子分析：心理的エンパワメント尺度の原案（16項目）への回答データに関して天井・フロア効果の確認を行った後、因子分析を行った。最尤法による推定を行ったところ、固有値が1以上の因子が計6因子抽出された。一方、スクリーテスト（scree test）の結果、31.32%の分散を説明した1因子による解釈のみが可能であった。そこで、再度、3つの下位概念からなる心理的エンパワメントの定義に基づいて項目内容と尺度構成の関係性を吟味し、下位尺度内の項目の選定を行った。その結果、計10項目からなる尺度が有効であると判断されたため、これを心理的エンパワメント尺度の原版とし回答データへの因子分析を行った。

心理的エンパワメント尺度（原版：計10項目、

Appendix 参照）に対して最尤法による因子分析を行ったところ、固有値が1以上の因子が計3因子抽出された。またスクリーテストの結果、これら3因子による解釈が妥当であると判断された。3因子による因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った結果、計60.89%の分散が説明され、それぞれの因子が36.51%（因子1）、13.69%（因子2）、10.69%（因子3）の分散を説明していた。具体的に、本尺度は、因子1は「活用」に関する4項目、因子2は「社会化」に関する3項目、因子3は「顕在化」に関する3項目から構成されていた。また因子相関は、因子1と因子2が $r = .53$ 、因子2と因子3が $r = .36$ 、因子3と因子1が $r = .33$ となっていた。各項目の因子負荷および平均値（標準偏差）を表1に示した。

表1. 心理的エンパワメント尺度の項目と因子構造

	因子1	因子2	因子3	平均値 (S.D.)
因子1：活用 [$\alpha = .73$]				
7. 何かの活動をする際、自分の適性を活かした役割を頼まれる。	.73	-.09	-.07	3.22 (1.01)
4. 物事に取り組む時、どうすれば自分の適性を活かせるかをまず考える。	.64	.03	.04	3.24 (1.21)
5. 仲間から自分の長所が認められている。	.64	.03	.05	3.51 (.83)
6. たとえ苦手なことであっても、自分の強みを活かして乗り越えようとする。	.46	.12	.12	3.38 (1.05)
因子2：社会化 [$\alpha = .74$]				
8. 自分が中心となって組織やグループを立ち上げたことがある。	-.13	1.06	-.04	2.65 (1.54)
10. 自分の考えに賛同してくれる仲間と一緒に、何かを成し遂げた経験がある。	.15	.46	.09	3.69 (1.23)
9. 組織やグループをより良くするために、決定権を持つ人に自らの意見や考えを伝えたことがある。	.31	.40	-.07	3.77 (1.08)
因子3：顕在化 [$\alpha = .62$]				
1. 人から指摘されて、自分の良さに気づくことがある。	-.11	-.01	1.04	3.68 (.93)
3. 何かを達成した時、自分にもそんなことが出来るのだと実感したことがある。	.14	-.06	.56	4.01 (1.10)
2. これまでの人生や生活をふりかえるなかで、ふと自分の持っている力を再確認することがある。	.10	.20	.33	3.67 (.98)

信頼性：クロンバックの α 係数（Cronbach's alpha）による内的整合性の検討を行ったところ、顕在化（因子3に基づく尺度）が.62、活用（因子1に基づく尺度）が.73、社会化（因子2に基づく尺度）が.74という結果が得られた。3～4項目という少数の項目から構成されていることを踏まえると、各尺度とも一定の信頼性が確認でき

ると言える。

相関係数：次に、心理的エンパワメントと主観的ウェルビーイングとの相関係数を算出した（表2）。その結果、心理的ウェルビーイングとの相関は、顕在化 ($r = .37$; $p < .01$)、活用 ($r = .31$; $p < .01$)、社会化 ($r = .32$, $p < .01$) と中程度の正の相関が認められた。

表2. 主観的ウェルビーイングと心理的エンパワメント(顕在化・活用・社会化)の相関係数

	主観的 ウェルビーイング	顕在化	活用	社会化
主観的ウェルビーイング	1.0			
顕在化	.37*	1.0		
活用	.31*	.37*	1.0	
社会化	.32*	.36*	.50*	1.0

注) * $p < .01$

主観的ウェルビーイングの規定因：研究2の主目的は、心理的エンパワメントの尺度化・有効化(validation)であるが、ここでは、各尺度が大学生の主観的ウェルビーイングをどのように規定しているかを検討する。そのために、主観的ウェルビーイングを目的(従属)変数、性別と年齢を説明(独立)変数とするモデル(Model 1)をまず検討した。そのうえで、心理的エンパワメント尺

度(顕在化・活用・社会化)を投入したモデル(Model 2)を検討した(表3)。

その結果、Model 1においては、主観的ウェルビーイングを統計的に有意に規定(予測)して変数は確認されなかった。一方、Model 2では、顕在化のみが正の有意な説明要因($\beta = .28; p < .05$)となっていた(表3)。モデル全体(Model 2)の説明率は20% ($R^2 = .20$)となっていた。

表3. 主観的ウェルビーイングの規定因：重回帰分析の結果

	Model 1			Model 2		
	β	p 値	偏相関	β	p 値	偏相関
性別	-.06	ns.	-.06	-.02	ns.	-.02
年齢	.01	ns.	.01	-.07	ns.	-.08
顕在化	-	--	--	.28	$p < .05$.27
活用	-	--	--	.14	ns.	.13
社会化	-	--	--	.16	ns.	.15
R^2		.00			.20	

注) 主観的ウェルビーイング：人生に対する満足度(SWLS: Satisfaction with Life Scale)で測定

総合考察

本研究の目的は、大学生のライフキャリア課題の理解に向けた試みとして、コミュニティ心理学領域で用いられる心理的エンパワメント概念に着目し、尺度開発に関する予備調査を行うことであった。特に、三島(2007)によるエンパワメントの定義にある個々人の力の顕在化、活用、社会化に注目し、「心理的エンパワメント尺度」の開発を行うことを主目的とした。そのために、研究1で大学生からの項目作成のための自由回答データを収集し、それをもとに研究2において尺

度化・有効化を行った。Appendixに心理的エンパワメント尺度の原版(10項目)を示した。

エンパワメント概念は、個人レベルからコミュニティレベルに至る事柄として、多層的に定義される。それに対して、心理的エンパワメントは、個人から始まり、その個人が彼(女)等を取り巻くメゾ・マクロな社会的文脈のなかでどのように自らの存在や特性に関する強みやパワー(力)を發揮させるかというプロセスに着目した概念である。そのプロセスが顕在化、活用、社会化の順に減少する可能性を踏まえると、自分自身についての認識や経験を起点として、それがメゾ・マクロ

といった自らが置かれた社会的環境に向かうにつれ、その認識や経験が薄れていく構造になっているとも仮定できる。

実際、一人当たり平均の回答数は、顕在化が3.30、活用が2.04、社会化に関しては1.37と減少する傾向が認められた(図1)。なかでも、社会化に関する記述が少なかったのは、単純に、社会人と比べ大学生は社会との接点が少ないためと考えることもできるが、その一方で、自らの行動を社会的に捉える(認識する)機会が欠如していると解釈することも可能である。物事(問題・課題)や人間行動を“世の中ごと”として捉える機会の欠如である(例:玉村・横田・上木原・池本, 2014)。いずれにせよ、社会化そして活用の両下位尺度に関しては、より妥当な「問い」を投げかけによる自由回答データを収集し、それを参考に質問項目を追加するなど、尺度のさらなる有効化が必要である。

研究2では、研究1で収集された自由回答データに基づいて質問項目が作成され、「顕在化」(6項目)、「活用」(7項目)、「社会化」(4項目)の計17項目による尺度の原案が作成された。しかし原案の尺度を用いたデータ収集・分析の結果、「顕在化」(3項目)、「活用」(4項目)、「社会化」(3項目)の計10項目による尺度が妥当と判断されたため、これを原版(オリジナル版)とした(表1およびAppendix参照)。

具体的に心理的エンパワメント尺度は、三島(2007)の定義通り、3つの下位尺度から構成されることが因子分析により明らかになった。また比較的項目数が少ないにもかかわらず、下位尺度それぞれにおいて一定の信頼性(内的整合性)が認められた(クロンバックの α 係数: .62から.74)。継続的な尺度の有効化の一環として、内的整合性の他にも、再テスト(test-retest)による信頼性の検討、そしてより正確な概念の測定に向けて、時系列データによる個人内分散(intra-individual variability)の分析を基にした尺度の構造普遍性(structural invariance)や測定普遍性(measurement invariance)の検証も必要で

あろう。

研究2では、心理的エンパワメントと主観的ウェルビーイングとの関連性の検討を行った。その結果、心理的エンパワメント尺度のすべてが、主観的ウェルビーイング尺度と正の中程度(r :.31から.37)の相関を有していた。他方、重回帰分析の結果では、顕在化尺度のみが主観的ウェルビーイングの規定因となっていたことも明らかになった。以上より、自らの強みや長所を知ること自体が、少なくとも大学生にとっては、ウェルビーイングの向上につながると推察できた。これは、大学生がライフキャリア課題の根底に存在する“如何に生きるか”という問いに答えるなかで、まずは自分の持つ能力やスキルを顕在化、つまり“見える化”することが肝要であることを意味している。このことは、実際のキャリア教育の場面で、自己理解の促進が一つの柱となっている状況を鑑みても妥当であると言える。今後は、心理的エンパワメントの「活用」と「社会化」が、大学生活において持つ意義や果たす役割を検討することが重要であろう。

前述の通り、コミュニティ心理学では、個人のウェルビーイング向上、即ち、“良く生きる”状態とは、大学生であれ社会人であれ、個人が“エンパワー”された状態であることを指している。従って、大学生のライフキャリア課題の理解および支援方策を講じるうえでは、彼(女)等を如何にエンパワーするかが鍵になると考えられる。“馬を水辺に連れていくことはできても、水を飲ませることはできない”と言われるが、これは、本当に必要とされていること(水を飲むこと)が他者の支援や援助だけでは叶わないこともあることを意味している。エンパワメントも同様で、個人はその人自身でしかエンパワーされない訳である(安田, 印刷中)。したがって、心理的エンパワメントを向上する方策や支援のあり方を検討するうえでは、“自らの内なる力に自ら気づいてそれを引き出していくということ、その力が個人・グループ・コミュニティの3層で展開していくこと”(三島, 2007, p.70)という定義に立ち返った“プロ

グラミング”が肝要となる。大学生の心理的エンパワメント向上のための支援プログラムの開発である。

本研究において、心理的エンパワメントにおける顕在化が大学生のウェルビーイングの規定因となることが明らかとなったが、これはあくまで予備的な調査データに基づいた結果である。そのため、さらなるエビデンスの構築が肝要となる。心理的エンパワメント概念は、例えば、内発的・外発的動機 (intrinsic/extrinsic motivation) づけ、自尊感情 (self-esteem) や自己効力感 (self-efficacy) といった概念と類似している。そして、これらの類似概念が大学生のウェルビーイングあるいは心理的健康 (メンタルヘルス) を予測する要因となっていることを踏まえると、心理的エンパワメントが少なくとも同等そしてそれ以上の予測要因となっていることを示す増分妥当性 (incremental validity) の検討が有効である。今後、心理的エンパワメント尺度の更なる有効化・精緻化とともに、増分妥当性の検討を含めた関連データの蓄積を行うことにより、エビデンスに基づく支援プログラム開発が可能になってくる。

翻って、ライフキャリア教育のミッションは、自由で自律した個人の育成について心理学に基づいた支援や教育の観点から捉えたとすれば、「価値多元的な現代社会を生き抜くために必要な個人の心理的資源 (psychological resource) を育むこと」となる。これはまさに心理的エンパワメントの醸成につながるライフキャリア教育を行うことであり、端的には、心理的に“エンパワー”された大学生を育てることに他ならない。そして、このような個々のエンパワメントの連鎖が、やがて組織そしてコミュニティへと広がり、結果として本来の多層レベルにおけるエンパワメントである、個人・組織・コミュニティといった各エージェント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) が有効に機能することにつながると言える。

本研究の限界点と今後の展望

本研究には複数の限界点がある。まず本研究は、尺度開発の予備的調査という性質上、体系的なサンプリング方法による調査協力者の選定が行われていない。そのため、あくまで暫定的な結果の報告となっている。今後の方向性として、より大規模かつ体系的なデータを用いた尺度の有効化が必要である。

また、本研究は大学生のライフキャリア課題の理解を目的としていたため、社会人を含むその他多くの個人の心理的エンパワメントの構造や関連性については明らかにされていない。実際、ライフキャリア課題は、キャリアデザインのニーズと効果が想定される社会人に対してより顕著に現れると考えられる。したがって、今後は、社会人を含む多様な個人に関する心理的エンパワメント研究が展開されることが望ましい。

引用文献

- Dalton, J., Elias, M., & Wandersman (2001) Community Psychology: Linking individuals and communities (2nd ed.). Thomson Wadsworth. 笹尾敏明 (訳) (2007) 「コミュニティ心理学：個人とコミュニティを結ぶ実践人間科学」トムソンラーニング。
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- 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.
- 三島一郎 (2007) エンパワメント 日本コミュニティ心理学会 (編) 「コミュニティ心理学ハン

- ドブック」(pp. 70-84). 東京大学出版会
- 大石繁宏 (2009) 「幸せを科学する：心理学からわかったこと」新曜社
- Peterson, N. A., & Zimmerman (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, 121-144.
- Super, D., Savickas, M., Super, C. (1996) The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D., Brooks, L & Associates. (eds.). *Career Choice and Development* (3rd ed.) (pp. 121-178). Jossey-Bass.
- 玉村雅敏・横田浩一・上木原弘修・池本修悟 (2014) 『ソーシャルインパクト』産学社
- Uchida, Y., Kitayama, S., Mesquita, B. Reyes, J., & Morling, B. (2008). Is Perceived Emotional Support Beneficial?: Well-Being and Health in Independent and Interdependent Cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 741-754.
- 安田節之 (印刷中) 「コミュニティ心理学研究の在り方」コミュニティ心理学会研究委員会 (編) 「コミュニティ心理学:実践研究からのアプローチ (ワードマップ)」新曜社
- 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 American Psychological Association (San Francisco).
- Zimmerman, M. A. (2000) Empowerment Theory: Psychological, Organizational and Community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.) *Handbook of Community Psychology* (pp. 43-59). Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Appendix. 心理的エンパワメント尺度（原版：10項目）

以下の項目は、あなたの普段の様子をお聞きするものです。 各項目について、当てはまる番号に○をつけてください（○は一つ）。	よく当てはまる	やや当てはまる	どちらとも言えない	やや当てはまらない	全く当てはまらない
1. 人から指摘されて、自分の良さに気づくことがある。	5	4	3	2	1
2. これまでの人生や生活をふりかえるなかで、ふと自分の持っている力を再確認することがある。	5	4	3	2	1
3. 何かを達成した時、自分にもそんなことが出来るのだと実感したことがある。	5	4	3	2	1
4. 物事に取り組む時、どうすれば自分の適性を活かせるかをまず考える。	5	4	3	2	1
5. 仲間から自分の長所が認められている。	5	4	3	2	1
6. たとえ苦手なことであっても、自分の強みを活かして乗り越えようとする。	5	4	3	2	1
7. 何かの活動をする際、自分の適性を活かした役割を頼まれる。	5	4	3	2	1
8. 自分が中心となって組織やグループを立ち上げたことがある。	5	4	3	2	1
9. 組織やグループをより良くするために、決定権を持つ人に自らの意見や考えを伝えたことがある。	5	4	3	2	1
10. 自分の考えに賛同してくれる仲間と一緒に、何かを成し遂げた経験がある。	5	4	3	2	1