

立教大学学術推進特別重点資金 (立教 S F R)

大学院学生研究

2015年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	経営学	研究科	経営学	専攻
研究代表者 (2016年3月現在のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	経営学研究科・経営学専攻・博士後期課程3年		久保田佳枝 印		
指導教員	所属・職名		氏名		
	経営学部・教授		石川 淳 印		
自然・人文・社会の別	自然	・	人文	・	社会
			個人・共同の別	個人	・ 共同 名
研究課題	Psychological capital と日本的経営				
研究組織 (研究代表者・共同研究者) ※2016年3月現在のものを記入	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	立教大学経営学研究科 博士後期課程3年		久保田佳枝		
研究期間	2015 年度				
研究経費 (1円単位)	(支出金額) 200,000円 / (採択金額) 200,000円				

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は、博士研究題目である「Psychological Capital (サイコロジカル・キャピタル: PsyCap) と日本的経営」の第一段階であり、今年度の研究概要は以下の二つに集約される。一つ目は、PsyCap の諸外国における先行研究をもとに、日本において初めて紹介される PsyCap の日本における概念の有効性の検討を行うことであり、二つ目は、すでに12カ国で開発されている質問紙につづき日本語版の尺度作成とその信頼性と妥当性の検証である。この二つの研究が今年度の研究概要である。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[サイコロジカル・キャピタル] [心理的資源] [PsyCap]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

近年、人間のウェルビーイング（よりよいあり方）や物事をポジティブにとらえる視点による研究が心理学分野において注目されつつあり、このポジティブな視点による研究が組織行動へも応用されている。職場での業績向上に向けて測定、開発、また効果的に管理することができる心理的力量（人材の強みとなる心理的能力）に関する研究が進められ、サイコロジカル・キャピタル（Psychological capital；心理的資本；以下 PsyCap と表記）はその中核をなす概念である。

今年度の研究目的は、日本の学術業界において初めて導入される PsyCap 概念の基礎的理論を踏まえながら、組織行動における PsyCap の先行研究から PsyCap の特徴を探索することであった。国際経営や異文化経営の場面において、多様な背景を持つ構成員のモチベーションの向上に資し、それらの国際比較をも可能にする新たな観点である PsyCap の基礎的理論や経営学における諸理論との関連性について述べつつ、組織行動における先行研究のレビューを通して組織行動における PsyCap 台頭の意義について検討した。

PsyCap とは、職業生活において「こうありたい」と願う目標や成功に対して自律的かつ前向きにモチベートする心理的力量である。PsyCap は人間の強みである四つの次元から構成され、各次元の理論的共通性によって統合されている。PsyCap は個人の心理開発状態であり、①困難な課題を成功させるために必要な努力をする自信、②現在と未来の成功を肯定帰属する楽観性、③目標に向かって頑張り必要に応じて目標への道筋を変更しながら成功へ向かう希望、④問題と逆境に苦しめられても持ちこたえ跳ね返し、それらを超えて成功するレジリエンス、という特徴がある（Luthans, Youssef, & Avolio, 2007）。換言すれば、四つの次元とは、「希望（Hope）」「効力感（Confidence/Efficacy；自信・自己効力感）」「レジリエンス（Resilience）」「楽観性（Optimism）」である。

PsyCap の理論的背景は、Hobfoll（1989）による COR 理論（Theory of Conservation of Resources；資源保存理論；以下 COR 理論と表記）という心理学的理論に依拠する。COR 理論とはストレス対処仮説である。人間がストレス対処に必要な心理的資源を複数保持していれば、ストレスにさらされても失われた資源を他の資源が補完することが可能であることを仮定する。COR 理論は、対象物、状態、個人特性、エネルギーを資源とみなす（Hobfoll, 1989）。一つあるいは複数の資源が失われたり、十分な資源あるにもかかわらず追加されたりするとストレスが生じるが、人には心理的資源を貯蔵しておく資源プール（resource pool）が備わっており、そのプールにおいて互いの資源が協同しあい互いに醸成していく。換言すれば、資源プールが回避不可能なストレスに対応する準備として、資源を積極的に収集し、補強・補完する資源を生成している（Hobfoll, 2002）。

PsyCap は複数の構成概念を統合する高次の中核概念である。PsyCap は多次元的性質と認識論に依拠した概念的枠組みを用いて高次概念（a higher order core construct）の存在を、多次元的概念が中核要因に関係する構成要素を保持する方法、高次要因に含まれる各要因間の共分散と共通性を指摘し、心理的構成概念には行動を引き起こす共通するメカニズムがその中核にある、と説明した（Law, Wong, & Mobley, 1998）。換言すれば、四つの次元を個別に見るよりも中核的な高次概念が結果との関連性をよりよく説明できることを意味する。実際、高次概念とされる個々の次元を統合した方が、結果に対してより効果があることが実証的にも明らかにされている（Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007）。PsyCap 研究では、各要因が概念的に独立し弁別的妥当性が実証的に確認され、また各独立した概念を結束させる潜在的共通性と各要因間の相乗効果も見受けられている（Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007）。

前述からもわかるように、PsyCap は略称 PCQ（PsyCap Questionnaire）と呼ばれる質問紙がある。希望、効力感、レジリエンス、楽観性の各次元からそれぞれ六つの質問項目、合計 24 項目で構成される（Luthans, et al., 2007）。要するに、PsyCap とは、測定尺度を併せ持つ心理学的理論を用いた新しい構成概念といえる。

PsyCap 研究は組織行動と人材育成の二つの研究動向のほか、ヘルスケア分野においても研究が進められているが、年代別に研究動向をみると、研究萌芽期と始動期にわけられる。

研究成果の概要 つづき

既存の実証研究をまとめると、PsyCap は、変革型リーダーシップやウェルビーイング（幸福感）などのポジティブ要因とは正の関係性を示す傾向が強く（Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Culbertson, Fullagar, & Mills, 2010）、一方でストレス（Avey, Luthans, & Jensen, 2009）などといったネガティブ要因とは負の関係性を示す特徴がある。

また研究初期において諸外国での実証研究がすでになされているのは国際経営学の観点からも興味深い。同様の研究は、すでに中国（Luthan, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008）、オーストラリアとニュージーランド（McMurray, et. al., 2009）、ポルトガル（Rego, et al., 2010）、インド（Gupta & Singh, 2014）においてなされている他、多国籍企業（Alkire & Avey, 2013）や異文化間比較に用いる PsyCap として「文化間 PsyCap (cross-cultural PsyCap)」という新たな尺度も開発されつつある（Dollwet & Reichard, 2014）。これらはこれまでの文化的指標を提供する異文化経営論とは異なり、モチベーションの国際比較研究などへの研究の発展が見込めることから、国際経営学や異文化経営においても、今後、研究の幅を広げる意義ある概念の導入といえる。

なお日本の組織行動分野においては、PsyCap を首題とした学術文献や実証研究は見受けられないが、研究の中で POB と PsyCap に言及したもの（松原・Masum, 2007）、PsyCap の次元の一つである「希望」について言及したもの（金井, 2005）、また 2009 年に神戸大学大学院経営学研究科研究科などによって開催された「人勢塾」セミナーに関する内容報告において、POB（金井, 2010a）と PsyCap（金井, 2010b）に言及したものがあつた。またビジネス雑誌では POB の概要を扱った記事がある（金井・高橋, 2004）。その他、『オプティミストはなぜ成功するか』（セリグマン, 1994）やレジリエンス（ライビッチ・シャター, 2015）といった、PsyCap を構成する次元に関する翻訳本が出版されるなど、PsyCap の各次元が日本社会においても関心を持たれ始めていると考えられる。このような日本の動向からも、PsyCap 研究は組織行動における学術的貢献と導入意義があると考えることができる。

先行研究により PsyCap はポジティブ要因と正の関係性を示す一方で、ネガティブ要因とは負の関係性を示す特徴を持つことが明らかにされた。従業員のモチベーションを管理し業績を向上させる手段を見出す可能性を考慮すれば、組織行動における PsyCap の研究意義は深い。また前述のように PsyCap の台頭が組織行動における更なるポジティブ研究への注意喚起が目的であるならば、国際経営や異文化経営の観点で、PsyCap の国別比較、文化別比較の研究の発展は意義のあるものであり、その貢献は大きいといえる。なぜなら、日本において研究がなされれば、すでに実施している他国との比較が可能となり、モチベーションという切り口で国際経営や異文化経営の文脈における構成員のマネジメントに示唆を与える可能性を包含しているからである。その一方で、POB と PsyCap 研究において「ポジティブ」の定義が示されていないことや、POS と POB における PsyCap の位置付けに曖昧さがあるといった問題も残されている。この点については次年度開始までに少しでも進捗させたいと考えている。

後期は休学したものの日本初となる PsyCap を主題とする学術論文が掲載され、立教 SFR により研究に注力できたおかげであると、心から感謝している

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ① 雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ② 図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③ シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④ その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

① 雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)

久保田佳枝、サイコロジカル・キャピタルの台頭：組織行動における台頭の意義、異文化経営研究、12号、2015、51-64.

④ その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

Yoshie Kubota, "Validation of a Japanese version of the PsyCap questionnaire," Pan-Pacific Conference, Hanoi, June in 2015.