

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

2016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 (2017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		
	経営学研究科・教授		石川 淳 印		
自然・人文・社会の別	自然 ・ 人文 ・ <u>社会</u>	個人・共同の別	<u>個人</u> ・ 共同 名		
研究課題	サイコロジカル・キャピタルと日本的経営				
研究組織 (研究代表者・共同研究者) ※2017年3月現在のものを記入	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	立教大学大学院経営学研究科 博士後期課程3年		久保田佳枝		
研究期間	2016 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、「サイコロジカル・キャピタル(Psychological capital:以下 PsyCap と表記)と日本的経営」の第2段階の研究であり、今年度の研究概要は以下の3つに集約される。1つは、PsyCap 概念の日本における有効性の検討、2つ目は日本語版尺度開発にあたり古典テスト理論に基づく日本語版尺度の信頼性と妥当性の検証、3つ目は新テスト理論(Item Response Theory:以下 IRTと表記)による英語版と日本語版の分散の違いを検討し、日本語版尺度の完成である。これら3つ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] [心理的資本] [日本語版尺度作成]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

1.はじめに

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。

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4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4つの特徴がある(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。換言すれば、4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)」を指す。

PsyCap は4つの構成概念を統合する高次の中核概念である。PsyCap は多次元の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、多次元の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、高次概念としての PsyCap は4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ていることを示す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)。それゆえ PsyCap は4つの次元を統合した包括的概念として米国において開発され、中国、韓国、オーストラリア、ニュージーランド、ブラジル、ポルトガル、南アフリカにおいても研究が進められている。

2.目的

今年度の研究目的は、PsyCap 概念の基礎的理論を踏まえ、PsyCap の日本における有効性の検討と日本語版尺度開発であった。米国において発案された概念を日本に導入する場合、その概念が日本において有効か否かを文化的観点において検討する必要があると思われる。PsyCap 開発国である米国と日本において人間のものの考え方や行動パターンが異なることは、Hofstede らによる一連の研究(2013)、House らによる The GLOBE study(2014)などにおいて明らかである。それゆえ今年度の研究の目的は、PsyCap 研究の日本における有効性を文化的観点から検討し、その結果をもとに、PsyCap 尺度(Psychological Capital Questioner; 以下 PCQ と表記)の日本語版の作成を行うことであった。PsyCap は国際経営や異文化経営の場面においても、多様な背景を持つ従業員の動機づけに資し、それらの国際比較をも可能にする新たな概念であることから、PsyCap 概念の日本への導入と PsyCap 尺度の作成については、PsyCap 開発国の米国と日本との文化的差異をも考慮することが必要であると考えられる。それゆえ今年度研究として、日米間組織行動における文化的差異と PsyCap 概念の日本への有効性の検討の後、PsyCap 尺度の日本語版作成を行っている。尺度の日本語版作成にあたっては、データを収集し、現在分析途中であることから、本稿においては、日米間の文化的差異と PsyCap 概念の日本への有効性の検討について報告する。

3.文化

文化は、異文化コミュニケーションにおいて中心的な概念である。社会科学的アプローチにもとづく異文化コミュニケーション研究とは、文化集団による違いを検討する研究である。たとえば、日本人は米国人と違うとか、男性は女性と違うとか、IBM はトヨタ自動車とは違うとか、そういったことである。

研究成果の概要 つづき

経営学が依拠する社会科学的アプローチにおける文化研究は、文化それ自体に焦点を当てるのではなく、人間の相互作用における文化の影響を検討する立場をとる。それゆえ、社会科学研究は文化の違いによって生じる人間のものの考え方や行動パターンに研究の関心が寄せられ、文化の概念化や文化の機能性を検討することはほとんどない(Martin & Nakayama, 2013)。

それゆえ本研究において、あえて文化を定義するならば、社会科学的アプローチの視点に立脚し、文化とは所属する集団内において学習され、共有される知覚のパターンといった、日常における無意識的なものの見方・考え方、と定義する。たとえば、集団内における常識や当たり前とされている共通の考え方、また無意識に行う善し悪しの判断基準などのことを示す。文化は、日常生活の積み重ねのなかで形作られるために、人間の心と結びついた形で、変化したり成長したりしていく。それゆえ、文化は心のあり方にも影響をもたらし、異なる文化の中で生きる人間の知覚や思考への違いを生み出していくのである(Markus & Kitayama, 1991)。

4. 日米間における文化的差異

PsyCap 研究と同様に動機づけ研究には、実証的研究において日米間の文化的差異を明らかにした2要因論研究がある。2要因論研究は、従業員の職務態度と職務満足に注目し、どのような要因が職務満足等に影響を与えるのかを「動機づけ要因(達成・承認・職務そのもの・責任・承認)」と「衛生要因(会社の方針・管理・技術監督・給料・人間関係・作業条件)」という2つの観点から検討した。この理論は米国研究において構築され、調査結果は前述のとおり分類が示された(Harzburg, Marusner, & Snyderman, 1993)。一方で日本の研究報告によれば、「人間関係」は衛生要因ではなく「動機づけ要因」という結果が示された(原口, 1995)。この結果から、日本の職場では、人間関係が重要視されていることが理解される。

日本の職場において人間が重要視される観点は、日米における職業観の違いによるものと考察される。たとえば、就職活動を取り上げて比較すると、「どのような仕事をしているか」を重視する米国社会では、就職活動の際、担当する職務内容が決定要因になりうる。他方日本では、企業に入社した後、定期的な人事異動を伴うことから、職務内容を限定した就職はきわめて難しいのが現状である。日本での就職は職務内容よりも「どの企業で働くか」、いわゆる「就職」ではなく「就社」という意味合いから、その組織の中での人間関係をも検討して就職先を決める傾向がある。それえ、一連の就職活動の中での OB や OG を訪問し、自分が入社を希望する企業で働く先輩たちから職場の人間関係を推察するのである。この点からも、このように日米間の動機づけ要因において、文化的差異があることが理解されよう。

5. PsyCap 概念の日本への有効性の検討

前述のとおり、文化的差異があることを前提とした「測定可能性」と「パフォーマンス管理」を行うことによって、PsyCap 研究は日本において有効であるといえるのではないだろうか。「測定可能性」と「パフォーマンス」管理は PsyCap 研究の原則であるが、たとえば測定可能とする尺度(ものさし)において文化的要因を踏まえ、日本語訳を行ったり、日本の職場において意味をなさない質問項目を削除したりするなどして、日本に職場にて有用な尺度を作成することによって、PsyCap 研究を日本において有効にするのではないだろうか。

パフォーマンス管理においては、日本のコンテクストに見合ったパフォーマンスを研究モデルに組み込み、測定し、管理することによって、PsyCap によるパフォーマンス管理を有効にするのではないだろうか。日本企業には米国のような職務記述書がないために職務範囲があいまいである。前述のとおり、人間関係が従業員の動機づけになることから、職場のメンバーを補助したり、自分の役割以外の事に関して自発的に取り組むなどといったことを示すパフォーマンス概念を用いることによって、日本型パフォーマンス管理となりうるのではないかとはいえよう。このように文化的観点を考慮することによって、PsyCap は日本においても有効であると結論づける。

6. おわりに

今年度は、上記のとおり、PsyCap 概念の日本への有効性の検討、日本語版尺度開発に向けて大規模調査まで完了している。今後、早急に尺度開発に向けての分析を行う予定である。目標をすべて達成できなかったことについては残念であるが、研究に集中し、論文を複数掲載できたのは、本研究助成を頂いたおかげであると心から感謝している。

※この(様式2)に記入の成果の公表を見合わせる必要がある場合は、その理由及び差し控え期間等を記入した調書(A4縦型横書き1枚・自由様式)を添付すること。

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

1. 久保田佳枝「ポジティブ組織行動における批判的考察」経済系, 第 270 集, 2017, pp.181-190.
2. 久保田佳枝「ポジティブ組織行動における文化的視座の必要性」, 異文化コミュニケーション論集, 第 15 号, 2017, pp.121-131.
3. 久保田佳枝「サイコロジカル・キャピタルと文化:自己観」, Human Linguistic Review, 第 2 号, 投稿中.