

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2014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 (2015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2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	・	<input checked="" type="checkbox"/> 社会
			個人・共同の別	<input checked="" type="checkbox"/> 個人	・ 共同 名
研究課題	組織変更に伴う異文化適応力の有効性の検討2				
研究組織 (2015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2年		久保田佳枝		
研究期間	2014 年度				
研究経費	(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。)

「2014年度立教 SFR（大学院生研究）研究経費計画書」における「2014年度の研究計画（変更点）」欄記載のとおり、申請時以降に研究課題を変更しているが、その理由および経緯を報告したうえで、今年度の研究成果を報告する。

今年度初頭に予定していた「組織変更」と「異文化適応力」に関する研究では、経営学のディシプリンにおいて、研究の到達目標となる「業績向上・改善」と結びつけた論理構築の難しさを認識し、研究課題を変更した。

学会発表や指導教授との調整の結果、ポジティブ心理学を組織という観点から研究するポジティブ組織行動（Positive Organizational Behavior: POB）領域において、諸外国では研究が盛んになりつつある”Psychological Capital（心理資源）“を題材の一つとして取り上げることに決定し、研究を開始している。

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。)

{ 組織変更 } { 異文化適応力 } { }

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

「2014 年度立教 SFR (大学院生研究) 研究経費計画書」における「2014 年度の研究計画 (変更点)」欄記載のとおり、申請時以降に研究課題を変更しているが、その理由および経緯を報告したうえで、今年度の研究成果を報告する。

今年度初頭の SFR 申請当初に調査を予定していた研究課題「組織変更に伴う異文化適応力の有効性の検討 2」では、経営学のディシプリンにおいて、経営学研究の到達目標となる「業績向上・改善」と結びつけた論理構築の難しさを認識したため、本年度の研究内容が変更された。この認識に基づき、採択時まで実施した学会発表や指導教授との調整の結果、単なる論文研究にとどまらず、経営学における博士論文としてふさわしい研究にする観点から、ポジティブ心理学を組織という観点から研究を行うポジティブ組織行動 (Positive Organizational Behavior: POB) 領域において、諸外国では盛んになりつつある “Psychological capital (サイコロジカル・キャピタル: 心理資源)” を題材のひとつとして取り上げることが決定し、そのレビューから研究を開始した。このように博士研究題目を変更したため、それに伴い、本年度の研究内容も変更した。

Psychological Capital (PsyCap) とは、心理学のパラダイムシフトとして Seligman が提唱したポジティブ心理学運動 (Positive psychological movement) の潮流の一端として派生し、組織で働く人間の強みとなる心理的能力を概念化したものである。ポジティブ心理学は、これまで多くの研究を蓄積してきた問題解決や精神分析、病理回復などに焦点を当てた視点をパラダイムシフトさせ、人間の成長や強みなど、ポジティブな側面に焦点を当てた研究を目指す。ポジティブ心理学運動は、人間の本来あるべき「よい状態」や生き方に目を向け、研究の新たな可能性と方向性を示唆する、学問的運動と捉えられている。例えば、これまで追求されてきた人間の「脆弱性」や「病理回復」などといった健康の阻害・結果要因に関する研究は、「強み・耐性」や「健康促進」のように、ポジティブな視点に目を向ける。この視点の職場への適用が POB であり、組織における前向き指向の人材の強みとしての心理的能力 (psychological capacities as human resource strengths) に関する研究と応用が範疇である。POB は「強み」としての心理的能力を通じて、組織の人材管理や人材育成にパラダイムシフトを提唱し、その範疇で提唱された心理的能力の一つが PsyCap である。

POB において研究される心理的能力には、基準がある。ポジティブ (前向き) で、理論と研究に基づき、固定的な特性ではなく測定可能な「状態のようなもの」であり、企業や個人の業績との関連を実証可能である、という基準である (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。ポジティブ心理学を礎とする「組織」のコンテクストにおける POB は、学術的理論と研究に基づく知見の積み重ねにより発展してきたことから、自己啓発や成功哲学とは一線を画す。

心理的能力は属性的な個人特性をみなされがちだが、POB における心理的能力は、属性的な「特性」と「状態」の違いを区別している。個人特性 (trait) と状態 (states) は、より固定的な「個人特性」と、職場で管理され開発 (成長) と変化可能な「状態」は、一本の連続体あるいは延長線上に位置するものとして、その特徴が認識されている。「状態のような」と表現を用いるのは、固定的で変化のない「特性」とは異なり、時間の経過とともに適応性と安定性が増していくことを意味する。(Luthans, Youssef, Avolio, 2007)。

「状態」のような心理的能力の開発は、ターゲットを絞ったトレーニングプログラムおよび専門能力開発に焦点をあて、短期間での開発が可能である (Luthans, Avolio, Norman, & Combs, 2006)。彼らは、学生と管理職を対象に、それぞれトレーニング開発を続け、短時間のトレーニング形式での「マイクロ介入」の方法を開発した。

具体的な方法は、次のとおりである。

それぞれのケースでは、トレーニング前後に個人の心理的能力を測定し、トレーニングでは、1) 目標設定と問題識別、2) ネガティブトークの排除、3) 資源の強化と積極的に不利な事象を回避するための手段の識別、4) 代理学習、社会的説得、ポジティブフィードバックを通じて課題をマスターすること、課題を実施した。

研究成果の概要 つづき

その結果、トレーニング後のスコアは、トレーニングを実施しなかった群と比較して、3%も高い結果を示した。固定的な個人特性ではなく「状態のような」心理的能力は、人間内部にある資源を鍛えることで、その能力を成長させることを示した。この心理資源が本研究で用いる PsyCap である。

PsyCap は、人間の強みとされる 4 つの心理資源の総称である。心理資源は、ストレスコーピング理論から発展してきた Hobfoll の COR 理論 (Conservation of Resource Theory) を経て発展してきた。COR 理論は、人間がストレスを受けた際、コーピングに必要な心理資源を数多く持っていれば、ストレスを受けた際に失われる資源を補強・補完すると唱えた仮説である (1989)。人間は心理資源を蓄積しておく資源のプール (Resource Pool) を備え持ち、ある資源がプールから失われると心身への影響を受けるが、この資源が多くあれば、一つの資源が別の資源と協同し、共に醸成されていく。このような資源として、自己効力感、オプティミズム、自尊心、目標追求する気持ち (Goal Pursuit) という個人的資源と、社会環境から出現したソーシャルサポートを挙げている (Hobfoll, 2002)。PsyCap は、個人的資源に着目し精査し、さらにはポジティブ心理学の影響を受けて、現在は 4 つの心理資源を挙げている。PsyCap に含まれる心理資源は、効力感 (自信)、ホープ (Hope)、オプティミズム、レジリエンスの 4 つである。

PsyCap は、効力感、ホープ、オプティミズ、レジリエンスの 4 つを人間の持つ強みを心理資源として取り上げ、その総称を PsyCap と呼称する。4 つの心理資源が統合されると、より高次の (レベルの高い) 資源として構築され、成果を発揮することが可能になる。2000 年代半ばからアメリカにて開発され、近年では諸外国において研究が盛んになりつつあるが、日本での研究論文はまだない。

現在、アメリカで開発された PsyCap 概念の日本への有用性の検討 (PsyCap の日本文化適用への妥当性)、PsyCap 関連用語の日本語化、PsyCap 国際文化比較を可能とするための日本語版尺度の開発に着手している。それぞれ進捗中につき、成果としてまとめられる範囲が限られているため、上記を今年度の報告とする。

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)