

心理的資本がビジネススクールでの学びに与える影響

The impact of psychological capital on learning business school in Japan

大藤 充彦

OTO, Mitsuhiro

社会人の学びなおしは、職場における処遇の改善、業務の生産性の向上をもたらすなど、本人や職場にプラスの影響があることが明らかとなっている。しかし、欧米と比較して我が国での学びなおしはすすんでいない。本研究の目的は、人的資本の中でも個人の内面の強みに着目した資本とされる心理的資本 (Psychological Capital) が、自律的・断続的なキャリア開発である学びなおしの契機や成果に与えている影響を明らかにすることである。

そのために、学びなおしを代表する題材として、国内の MBA 課程・ビジネススクール (経営系大学院, 専門職大学院を含む) での学びを扱い、294 名の社会人にインターネットでのアンケート調査を実施して、統計的な分析を行った。結果として、ビジネススクールへの入学実現者は、そうでない者と比較して心理的資本の所有量が多いこと、またその所有量が多ければ多いほど修了後に獲得できる成果が大きくなること、そして心理的資本がビジネススクールの修学経験の過程によっても増加することが判明した。

キーワード：心理的資本 (Psychological Capital), ポジティブ心理学 (Positive Psychology), ビジネススクール (Business School)

1 はじめに

(1) 本研究の背景

人生 100 年時代といわれるようになり久しく、賦課方式の年金制度設計をはじめとした人口増を前提に設計された社会システムの限界が見え始めている中、我が国の政府はこれらを軟着陸させるべく、働き方改革による働き手の増加や労働引退年齢の延伸を目指している。

平成 30 年度版経済財政白書 (内閣府, 2018) によると、社会を支える労働力人口 (生産年齢人口 - 非労働人口) は、2060 年代までに 40 % 減少するとされている。健康寿命の延伸も相まって、仕事から引退する年齢が延びて職業人生は長くなっている。一方で、S&P500 の構成企業の平均寿命は、半世紀前には約 60 年だったものが今日では約 20 年となった。この傾向は日本でも変わらず、2017 年に倒産した企業の平均寿命は 23.5 年 (2019 年度東京商工リサー

チ調べ) となっている。

平均的な人の人生よりも企業の寿命が短命な時代が指し示すことは、多くの人が人生の中で複数回のキャリアチェンジをすることが普通になる、ということである。当然この影響は、全年代に及ぶと推察され、これまでに相対的にキャリアチェンジが厳しいといわれてきたミドル・シニア世代と称される中年期以降のキャリアを直撃する。シニア世代が身近に迫る 50 代の社会人はもとより、現在働き盛りの 30 代～40 代の社会人も未来の選択肢を増やすために、それぞれの専門スキルを更に研鑽し、また更にスキルの幅を増やすべく自律的なキャリアの再開に臨むべきであろう。

自律的なキャリア開発の手段として、リカレント教育とも呼称される社会人の学びなおし (以降、「学びなおし」と表記) による、既存のスキルの向上や新しい知識・スキルの獲得は有効である。内閣府 (2018) の調査・分析による

と、学びなおしの効果は、年収の増加幅、専門性の高い職業につく確率の変化、非就業から就業への変化に対して有意な相関を示しており、高スキル化による処遇の改善に効果がある。そしてこの中で特に効果が高いのが通学による大学・大学院等のいわゆる高等教育課程での学びである。国内外のビジネススクールと経営専門職大学院を中心に、大学院修了生・学生・産業界にわけて実施された大規模調査（文部科学省、2016）でも、社会人大学院の成果として処遇の改善や役職の上方移動の効果が認められる、ということが示されている。

これらのデータや研究が指し示すとおり、高等教育課程による学びなおしはキャリアの選択肢を増やすことに一定程度寄与することが可能である。しかし我が国において、社会人による学びなおし、とりわけ大学・大学院等における高等教育課程での学びなおしは進んでいない。令和2年度能力開発基本調査（厚生労働省、2020）によると、社会人の自己啓発の実施状況は32%となり全労働者に占める割合こそ前年より増えているが、この自己啓発にかけた費用の金額別にみても、年間2万円以下の投資によるものが76.7%、高等教育課程での高度教育・専門教育にあたる20万円以上の比較的高額な自己投資は2.9%程度に留まってしまっており、進まない我が国の学びなおしの実情をものがたっている。

この要因として、自己啓発や、自己学習という言葉通り、学びなおしによる自律的なキャリア開発には、個人のもつセルフスターターとしての心理的要因も大きく関わっているのではないかと考えられる。それでは、自らを奮い立たせ、また将来への先行投資として、経済的・家庭的な理由などの様々な阻害要因を退けて、長期的視点で自己投資をしてゆくモチベーションを持った社会人は、どの様な目的と心理状況を以て自律的なキャリア開発に取り組んでいるのだろうか。

そこで、本研究では、職場で開発が可能で計

測も可能なモチベーションともいいかえることのできる心理的資本（Psychological Capital、本文中ではPsyCapと表記）という学術概念に着目した。PsyCapは、将来の自己像に向かって、自ら目標を設定して動機づけを行い、自律的に前に進んでいくことを説明する自己開発や自己成長へのモチベーション（久保田、2015）のことを指し、それを個人の持つ心の資本（Capital）として定義づけしたものである。

本研究では、PsyCapの社会人の学びなおしに対して与える影響が、自律的なキャリア開発に至る動機の一因となっているのではないかと、という問いを解き明かす。

（2）研究主題と研究方法

1）研究主題

本研究の主題は、心理的資本が社会人の学びなおしにプラスの影響を与えることで自律的なキャリア開発に至る動機の一因となっているのではないかと、という問いである。本研究では社会人の学びなおしの題材として、ビジネスへの結びつきがとりわけ深いであろう国内のMBA課程・ビジネススクール（経営系大学院、専門職大学院を含む。以降、「ビジネススクール」と表記）での学びを扱う。またその中で明らかにすることは、職業人として個人が所有している、またはしていたPsyCapの多寡が、ビジネススクールでの学びなおしの成果にどのような影響を与えるのか、という点である。

2）研究方法

アンケートにてデータを収集し、集計結果を統計分析する手法で結論、考察を導きだした。アンケートにおけるPsyCapの計測には、PCQ尺度（後述）を使用した。また、PCQ尺度の検査ツールは、MindGarden社から本研究での使用を許可された¹⁾ PCQ-12、またはPCQ-24から抜粋したものをを使用した。そして、所有量として量的にカウントするために、ツールから算出した結果をスコア化して使用した。

3) 心理的資本の表記

学術領域・用語としての心理的資本は、日本語ではサイコロジカル・キャピタル、心理資本等で表記されることも多く、本研究では同義として扱う。また、本研究の表記方法としては心理的資本と、本領域の源流ともされているLuthans, Youssef, & Avolio (2007)の研究での表記, Psychological Capitalの短縮表記であるPsyCapを基本とした。なお、日本語の文献等で原著が別表記を採用している場合は、原著になぞらえ一部を併記表記としている。

4) PCQ 尺度

PsyCapには、科学的なアプローチにより検証された、PCQ尺度(Psychological Capital Questionnaire)という測定尺度がある²⁾。PCQ尺度は、PsyCapの4つの要素ごとに最も関係の深い質問項目を選抜した24問からなるPCQ-24と、その短縮版のPCQ-12が存在する。本研究では、この2つの尺度の両方を使用している。

2 心理的資本 (PsyCap) の学術的背景, 関連する先行研究の整理

(1) 概念と学術的背景

心理的資本(前記のとおり、本文内ではPsyCapと表記する。なお、引用部分は原文表現を採用または併記する。)の学術的背景と理論を整理する。PsyCapは、Luthans et al. (2007)

が体系的に提唱した学術概念である。その起源は、Luthans (2002)が提唱した研究グループで、ポジティブ心理学を背景としたポジティブ組織行動(POB: Positive Organizational Behavior, 以降POB)の研究の流れを汲み、そのうちLuthans et al. (2007)での体系化へ、という流れにおいて論じられてきた。

その理解としては、「ポジティブ心理学ではこれまで楽観性、自己効力感等の個々の概念の有効性は指摘されてきた。しかしながらこれらの概念から「自己効力感」、「希望」、「楽観性」、「レジリエンス」をまとめて「心理的資本」とし、概念定義、測定法などを提案したのはLuthans et al. (2007)である」(顧, 2015, p.43)という表現が最もわかりやすい。

PsyCapは、ヒト・モノ・カネ・情報の4つの経営資源のうち、ヒトに備わる資源の1つであり、従業員のやる気や能力を高めつつ動かす研究を行なう、組織論における新たな概念とされている(久保田, 2015)。また、これまで提出されてきた人的資源管理の中核概念である人的資本(human capital)と、社会的資本(social capital)を超えた新しい概念としても注目されてきている(Luthans, Luthans, & Luthans, 2004)(図1)。

(2) 4つの構成要素

PsyCapとは、Hope(希望)、Efficacy(自己

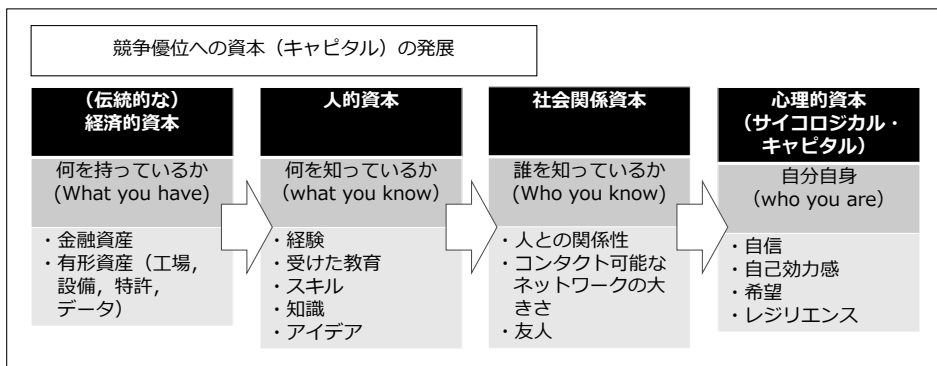


図1 競争優位の源泉の変遷

出所: Luthans, Luthans, & Luthans (2004)より、抜粋・翻訳して筆者作成

効力感), Resilience (レジリエンス, 回復力), Optimism (楽観性) という4つの構成要素から形成され(図2), その上位概念として存在する個人のポジティブな心理状態を指す。

Luthans, Youssef & Avolio (2015, 開本・加納・井川・高階・厨子訳, 2020, p.11) の訳書によると, 4つの構成要素の概要³⁾ は下記の通りである。

「ホープ(希望)」は, 自ら目標を設定し, それに対して行為主体性をもつ。根気よく目標に向かい, 成功するために, 必要なら目標への経路(手段)を変える姿勢(ウェイパワー)を持つ。「エフィカシー(自己効力感)」は, 挑戦的なタスクを成功させるために必要な努力を行う自信や効力感があることである。「レジリエンス(レジリエンス, 回復力)」は, 問題や困難に悩まされても, 成功するためにすぐさま回復し, 時には元の状態以上になることである。「オプティミズム(楽観性)」は, 現在や将来の成功に対して楽観的でポジティブな帰属を行うことである。

(3) 主たる特徴

PsyCap は, ポジティビティ(広義の自己肯定的な心の状態)という学術概念に内包さ

れる(Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.37)。そして, ポジティビティには6つのファクトがあり, その中の一つに「転換点を持つ」というものがある。これは, 良い瞬間が続いて起こると, 更に上昇, 外向モードになって, もはや下降・内向が起こらなくなるという, 非線形的な成長効果を生む(Fredrickson, 2009, pp.28-34), という特徴のことを指す。PsyCapがポジティビティの一部を担うと考えれば, その所有の量は(増減を繰り返しながらも)徐々に積み上がってゆくものであるとも考えることができる。

また, Luthans et al. (2015, 開本ほか訳, 2020)によると, PsyCapの主たる特徴は下記の点である。

もって生まれた資質(生物学的な遺伝)と育ち(文化的なインプットや学習, 開発)によって, ポジティビティの約半分を説明できる。一方, 最大40%程度は, 意図的な開発と自己コントロールによる啓発の余地があり, 心理的資本はこの部分にあたる。なお, 残りの約10%程度は環境要因等でコントロールが出来ない部分として残される。(Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.37)。

「特性」を, 個々のパーソナリティや能力と

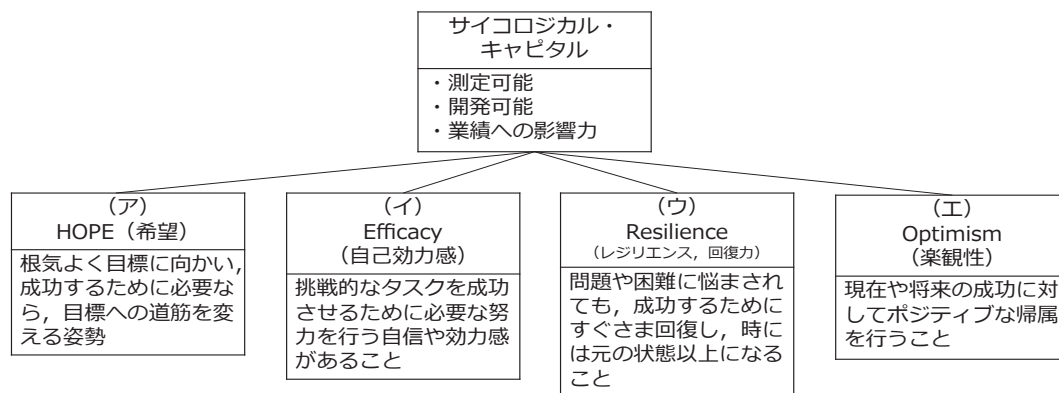


図2 PsyCapの構成要素

出所: Luthans & Youssef (2004) より, 抜粋・翻訳して筆者作成

して成人後の変化が困難なものとする、心理的資本は、そのような永続的な「特性」ではなく、変化が可能な「状態」に近い(Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.35)。また、伝統的な人的資本や社会関係資本さらには個々の心理的リソース (PsyCap の構成要素それぞれを指す) とは異なり、継続的に成長し、持続可能な潜在的リソースである (Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.48)。

「特性」ではなく、「状態」に近い故に、可変であり、開発可能な余地がある。また、これまでの研究により統計的な計測も可能である (Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.49)。後天的な開発は、4つの構成要素の開発を持ってなされ、それは職場での経験や訓練で可能となる (Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p.78, pp.104-112, pp.151-153, pp.179-182)。

シナジー効果があり、全体 (心理的資本) は、部分 (ホープ、エフィカシー、レジリエンス、オプティミズム) の合計よりも大きな効果がある (Luthans et al. 2015, 開本ほか訳, 2020, p. 283, p.257)。

(4) ビジネススクールの高等教育課程での学びと PsyCap

Luthans, Luthans & Jensen (2012) は、PsyCap とビジネススクールの学生の成績 (GPA) に、正の相関があることを明らかにしている。また、Virga, Pattusamy & Kumar (2020) は、PsyCap が大学での学業成績の促進効果があり、さらに大学生の燃え尽き症候群に対する保護効果があることを論じた。そして、Adil, Ameer, & Ghayas (2019) は、PsyCap が大学学部生の成績 (GCPA) と研究エンゲージメントに関して及ぼすポジティブな影響に関して述べ、PsyCap トレーニングの必要性を主張している。これらの研究は、ビジネススクールにおける高等教育課程の成果において、PsyCap がもたらすプラスの影響を示唆していると考えられる。

(5) 社会人の学びなおしと PsyCap

PsyCap は、研究領域としては、人的資本という経営資源研究の一分野でもあり、ビジネス領域に立脚している。加えて、PsyCap とビジネススクールの成績が正の相関があることも明らかにされている (Luthans et al. 2012) など、前述のとおり PsyCap が学びに及ぼす影響も一部確認されている。

そして、一人あたりの人的資本投資を1%上げると、企業の労働生産性を0.6%程度押し上げる (内閣府, 2018) など、能力開発による人的資本投資とビジネスの成果は正の関係性にある。PsyCap が大学等の高等教育課程での学びを下支えすることでその成果の確度を高めていると仮定すると、PsyCap は、学びなおしという行為を媒介して、間接的に生産性の向上、すなわち個人の能力開発・キャリア開発に寄与しているということとなるのではないだろうか。

3 ビジネススクール等に関連する先行研究、調査の整理と仮説導出

(1) 学びに至る過程と継続に関する阻害要因

先行研究や調査などを元に、どうすればビジネススクールにおける学びはスタートを切ることができるのか (入学に至る意思決定過程はどのようなものか) という点や、入学時の目的意識とその目的は達成できるのか否か、またビジネススキルの向上にどのように寄与していくのか等を確認しつつ、仮説を導出する。

大学・社会人大学院 (ビジネススクールを含む、高等教育課程での学びなおし) 等の先行研究において本研究に関わりのある領域で明らかにされてきたことは、入学実現に至る過程と継続に対しての阻害要因の多さである。出相 (2009) は、入学意思決定時の阻害要因として、職場の受け入れ方や家庭の状況 (具体的には未就学児の養育負担や、女性は婚姻による家事の負担増など) による両立の不安が阻害要因として考えられるとしている。また、出相 (2016)

の研究に於いては入学決断過程の阻害要因を検証しており、それらを退けることのできる要因として、成長指向性と目標指向性による学習動機の強化によるものとした。星野・井上・峯・國清・齋藤（2005）は、学習継続要因として、職場と家庭が大きく関わってきており、気持ちよく職場から送り出して貰うための調整能力が重要であるということと、生活基盤の安定の関与を挙げている。

我が国の多くの社会人は、学びなおしにあたり、何かしらの修学開始・継続阻害要因をかかえており、誰もが大きなり小なりの不安を抱えている（出相，2016）。しかし、学びなおしを実践している社会人は、入学決断過程（出相，2016）や、学習継続過程（星野ほか，2005）における阻害要因・不安を、PsyCapで定義される4つの構成要素によって、一定程度退けている、と考えられる。

（2）阻害要因を乗り越える PsyCap

入学意思決定時や決断過程における不安要因と表現される「不安」（出相，2016）は、PsyCapで説明されるオプティミズムがもつ樂觀性が作用しポジティブな方向へと導くことができると考えられる。また、修学に至ったのちの学習継続要因における、同僚や上司からの信頼があること、気持ちよく送り出してくれるようなサポートを得るために日々から十分な役割を果たして信頼を得ておくこと（星野ほか，2005）も、目的達成のためのウェイパワー（目的達成の手段を探す力）が作用して、実現を果たしているとも考えられる。

ウェイパワーは、阻害要因として代表的な要因として挙げられることの多い学費に関しても作用する。実は学費には様々な負担軽減方法があり、国の給付金や各教育機関が備えている奨学金制度等を活用することで相当程度の負担を軽減することができるためである。また、不安や負担、職場での非評価などの不条理感（文部科学省，2015）などを一旦受け入れたのちは、

それを最大限のバネにして最大の結果を残そう、という PsyCap で説明されるレジリエンスが、修学中や仕事に臨む姿勢に現れるのではないかと考えられる。

（3）仮説導出

ここまでの先行研究で明らかにされたことは、（i）PsyCap 所有量とビジネススクールでの成績（GPA や CGPA）に正の相関があること、（ii）大学・大学院等での学びなおしには成果に至る過程において様々な阻害要因があること、という2点である。

そして、PsyCap に掛かる先行研究で明らかにされていない点として、本研究からは、（iii）入学阻害要因を乗り越えたビジネススクール入学実現者とそうでない者とに関して、PsyCap のありようという視点からの比較がなされたことはない点、（iv）成績（GPA や CGPA）以外の実務領域で、ビジネススクール入学実現者が獲得できたスキルセットや、獲得できたキャリアと PsyCap との関係性の検証がなされていない点、（v）職場で開発が可能とされている PsyCap は、「ビジネス」の一部を学ぶ場である「ビジネススクール」の修学経験の中での開発も可能なのか否か、という視点での検証がなされていない点、の3点を挙げたい。

以上に加え、我が国においては研究分野としての PsyCap という概念がまだまだ発展途上であることもあり、日本国内のビジネススクールを題材とした学びと PsyCap の関係性を解き明かした例はみあたらない。

しかしながら、久保田（2017a，2017b）は、POB 研究や PsyCap 研究を日本で行う際の文化的な違い（例：幸福感の違いや職場での動機付け要因など）の留意点を述べている。また、文部科学省（2016）の調査では、ビジネススクール（原文では、ビジネススクール、経営系専門職大学院）の卒業後の処遇の改善状況が、日本よりも海外で大きく上振れすることがあきらかにされており、我が国に根ざした研究の必

要となっている。

(4) 3つの仮説

そこで、社会人の学びなおしに関して、我が国のビジネススクールを題材に PsyCap と学びとの関係性を探るため、研究主題と先行研究から次の3つの仮説を導出して検証した。

①仮説1「ビジネススクール入学実現者の PsyCap 所有量は相対的に多い」

ビジネススクールの学生は、自己開発、自己成長への自律的なモチベーション開発により、それぞれが持つ様々な阻害要因を退けて入学を果たしていると考えられる。それゆえ、入学決断・実現には PsyCap 所有量の多寡が影響していると考えられる。

②仮説2「PsyCap 所有量の多寡は、進学目的の達成度、キャリア目標の達成度の向上に寄与している」

PsyCap が、ビジネススクールにおける成績以外の成果にも影響を及ぼしていると考えられる。

③仮説3「PsyCap 所有量は、ビジネススクールでの修学の過程においても増加する」

ビジネスに関する分野での学びなおしゆえに、学びが仕事に繋がる実感が得られると考えられる。それゆえ学びの領域においても仕事の領域においてもエフィカシー（当該領域での自己効力感）が、高まると考えられる。

4 仮説の検証

本章では、ビジネススクールの「修学未経験者」と「修学経験者」（在学者、修了者）に分けて集計したアンケート結果より、心理的資本との関係性に関して、前章で導出した3つの仮説の検証を試みた。

(1) 変数の定義

1) 「PsyCap スコア」「PsyCap スコア（修学後_増分）」の定義

PsyCap の調査には、PCQ 尺度（Psychological

Capital Questionnaire）を使用した。なお、PCQ 尺度には、24問の質問からなる PCQ-24 と、12問からなる PCQ-12 が存在しており、本研究ではその両方を使用している。以下、変数や質問の定義を説明する。

(ア) PsyCap スコア 【調査対象：全員】

量的変数（比例尺度）として使用。ビジネススクールに入学した社会人とそれ以外の社会人の PsyCap を相対比較するために計測、集計した。

PCQ は、1点から6点のスケールからなる12問の質問からなりたっている。本研究における「PsyCap スコア」とは、PCQ-12 にて計測した値を、集計にあたって、スケールの満点 $6 \text{点} \times 12 \text{問} = 72 \text{点}$ を総合配点の満点として、72点が100点となるように算出しなおしたものを指す（最低点は $6 \text{点} / 0.72 = 8.3 \text{点}$ 、最高点は100点）。

(イ) PsyCap スコア（修学後_増分）【調査対象：ビジネススクール経験者】

量的変数（比例尺度）として使用。本研究における「PsyCap スコア（修学後_増分）」とは、ビジネススクールでの修学経験のある社会人に対して、修学による PsyCap の増加具合を計るために計測、集計した。PCQ24 から抜粋した7問にて計測し、集計にあたっては満点 $6 \text{点} \times 7 \text{問} = 42 \text{点}$ を総合配点の満点として、42点が100点となるように計算しなおしたものを指す（最低点は $6 \text{点} / 0.42 = 14.3 \text{点}$ 、最高点は100点）。

2) その他の変数や関連する言葉の定義

(ア) ビジネススクールの修学経験の有無 【調査対象：全員】

「ビジネススクールに在学中」「ビジネススクールに進学し、修了（卒業）済み」「進学経験、修了経験はない」という3つの選択肢から一つを選択してもらった回答を、質的変数（順序尺度）として使用した。なお、本研究においては、修学経験の有無に意味の重きをおいているため、基本的には、「ビジネススクールに在

学中」「ビジネススクールに進学し、修了（卒業）済み」は、同義として扱った。

(イ) 進学目的 【調査対象：ビジネススクール経験者】（変数としては使用せず）

入学時（または入学前）に、ビジネススクールに進学することで得られると期待していたこのうち、キャリアを実現するための手段としてのスキルセットとして獲得したいと考えていたことを質問した。例としては、「不足している基礎的なスキルの修得」「現在の専門性の深化」「現在とは違う分野の知見の獲得」「論理的思考力の向上」といったもので、複数回答形式での質問とした。後述（エ）の根拠としての位置づけとしている。

(ウ) キャリア目標 【調査対象：ビジネススクール経験者】（変数としては使用せず）

入学時（または入学前）に、ビジネススクールに進学することで得られると期待していたこのうち、キャリアとして実現したいと考えていたことを質問した。例としては、「同業種ま

たは同職種に転職して処遇の向上を目指すこと」「異業種、異職種へのキャリアチェンジを目指すこと」「収入を増やすこと」といったもので、単一回答形式での質問とした。後述（エ）の根拠としての位置づけとしている。

(エ) 進学目的、キャリア目標の達成度 【調査対象：ビジネススクール経験者】

質的変数（順序尺度）として使用。(イ)と(ウ)で質問した項目の達成度を、1点から6点のスケールとして6段階に分けて質問している。分析においては、PsyCapスコアを掛け合わせて、PsyCapが目的や目標の達成度に寄与しているかを抽出するために使用している。

(2) 仮説検証と変数の関係（チャート）

前項①～②で定義した変数と、ビジネススクールにおける修学ステータスの関係性、また検証する仮説をチャートで示したものが下図（図3）である。

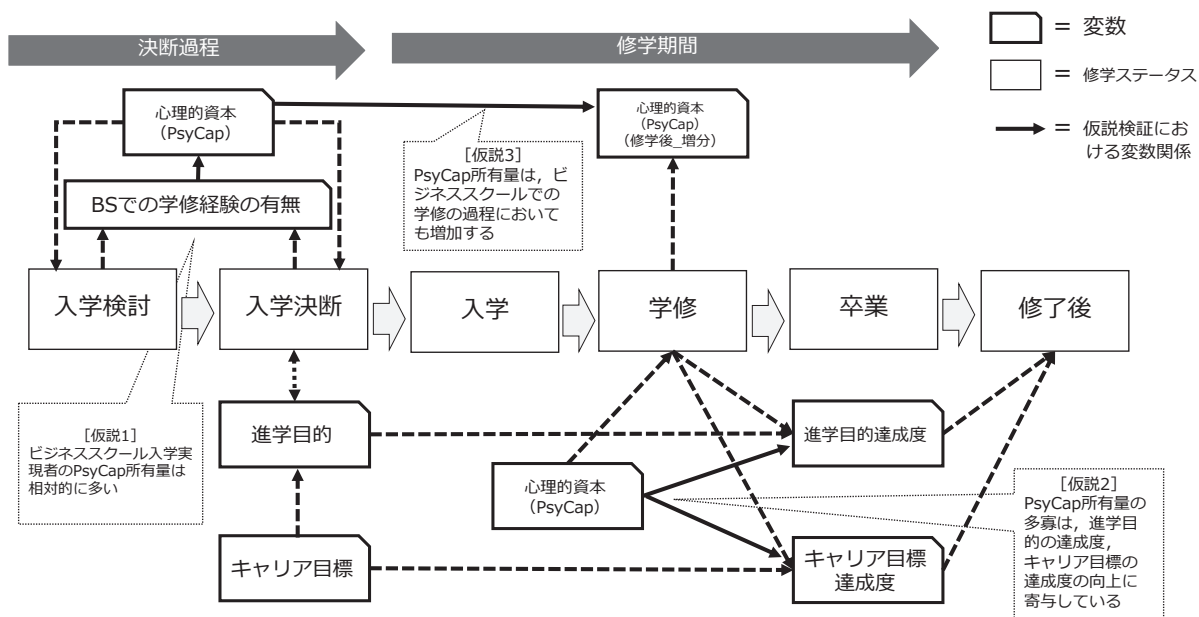


図3 仮説検証と変数の関係

(3) 仮説検証

1) 仮説1の検証

仮説導出で述べたように、ビジネススクールに入学する前段階には様々な阻害要因がある。PsyCapのありようでそれらを乗り越えて入学に至ることが可能となると仮定した場合、ビジネススクールに入学を果たした者とそうでない者との間では、PsyCapスコアに差異が発生するはずである。そこで両者のPsyCapのありように差はあるのか、またその差は有意といえる

のかを確認する。

分析の手順としては、(i)「修学経験者」と「修学未経験者」のPsyCapスコアの平均のばらつきを散布図で確認し、(ii)一元配置分散分析でグループ間の差異を確認、(iii)その後両者をPsyCapスコアの相関を確認する方法を採用した。なお、ここでは「在学」と「卒業」を「修学経験」という意味で、同グループとしてみていく。

「修学経験者」と「修学未経験者」のそれぞれ

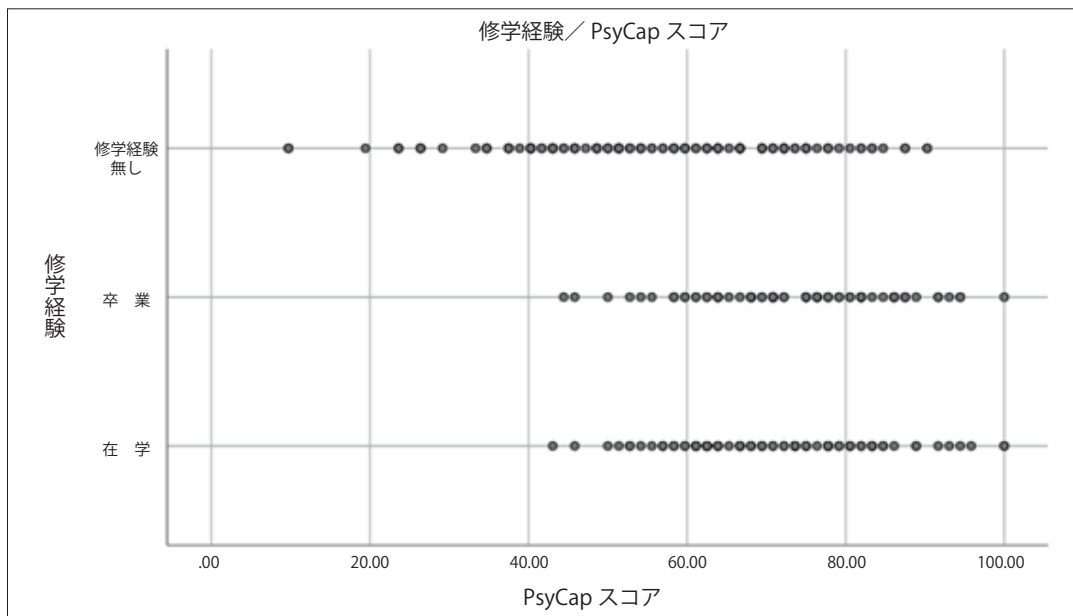


図4 散布図 (PsyCapスコア)

表1 グループ間の平均の差 (PsyCapスコア)

	在学	卒業	修学経験無し	合計
度数	88	77	131	294
平均値	70.9464	73.3947	56.1387	64.9896

表2 分散分析 (PsyCapスコア)

	平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
グループ間	18753.617	2	9376.808	44.709	0
グループ内	61030.996	291	209.729		
合計	79784.613	293			

表3 多重比較 (従属変数: PsyCap スコア)

	(I) 修学経験	(J) 修学経験	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
						下限	上限
Tukey HSD	修学経験無し	在学	-14.80771*	2.0099	0	-19.5426	-10.0729
		卒業	-17.25598*	2.0796	0	-22.155	-12.3569

平均値の差は 0.05 水準で有意

表4 相関 (PsyCap スコア)

		修学経験	心理的資本スコア
Spearman のロー	修学経験	相関係数	1
		有意確率 (両側)	.400**
		度数	294

*相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

れの PsyCap スコアの散布図 (図 4) からは、グループ間の差異を推察することができた。数値で確認するために、一元配置分散分析でグループ間の平均の差を確認する (表 1) と、修学経験者である「在学」と「卒業」が、平均値でも 70.94、73.39 と 70 点台 (両者の平均値は 71.65) であったのに対し、「修学経験無し」の平均値は、56.13 とあきらかに離れた低い数値となった。

次に差異の有意性を確認するために一元配置分散分析をおこなった。分散分析 (表 2) においては、5% 以下を下回り平均の差に有意性を確認できた。また、多重比較 (表 3) において「在学」「卒業」と「修学経験無し」の間に、グループ間の差異が認められるという結果となった。

最後に PsyCap と修学経験の相関係数を確認する。アンケートの項目は、「卒業」「在学」「修学経験無し」という疑似的な順序尺度⁴⁾ となっているが、これらの修学経験と PsyCap との係数は 0.4 と正の相関となった (表 4)。これは「修学経験がない (修学経験の値が低い) = PsyCap スコアが低い」、「修学経験がある (修学経験の値が高い) = PsyCap スコアも高い」ということを指し示し、すなわち「修学経験のある方がより PsyCap スコアが高い」ということを指し示していると考えられる。

以上により、修学経験の有無はそれぞれのグ

ループ間に差異が認められること、ビジネススクールにおける修学経験がある方が PsyCap スコアは高いという結果が導き出された。

これにより仮説 1 「ビジネススクール入学実現者の PsyCap 所有量は相対的に多い」が、支持された。

2) 仮説 2 の検証

これまでの先行研究より、ビジネススクールを含む社会人大学院等での修学の結果として、賃金の上方移動 (平尾, 2003)、役職の上方移動、専門性を活かした部署への異動が可能となっており (文部科学省, 2016)、また、スキルの向上等、入学時に期待していた成果を手に入れることが可能 (兵藤, 2011) ということが明らかにされている。

しかし一方で、ビジネススクールでのこれらの成果に関しては、それを得るための条件として、どのような心理的状態 (本研究においては PsyCap 所有量の多寡を指す) で臨んでいるものが、より結果を得ることができるのかという点は明らかにされていなかった。

また、これまでの調査・研究においては、キャリアや処遇そのもの (賃金の上方移動、独立、専門性を活かした職への移動等) と、それらのキャリアや処遇を獲得するためのスキルセット獲得 (キャリア実現のための手段) を織り交ぜて (図 5) 並列の質問項目としてしまっていることが多く、修学者が最終的にどのようなスキ

ルセットを手に入れ、どのようなキャリアチェンジを実現したのか、という視点の見方はこれまででなされていなかった。

仮説2の検証では、心理的状态（PsyCapの所有量）とこれらビジネススクールの成果（入手スキル、実現キャリア）の関係を明らかにする。分析の手順としては、ビジネススクール進学者の（i）「進学目的」と「キャリア目標」の達成度別割合を確認し、（ii）それらとPsyCapスコアの相関を確認する方法を採用した。以下に、PsyCapと達成度の関係性のイメージ図、それぞれで確認した質問回答項目を示す。

分析の開始にあたり、質問より得た回答の結果より、ビジネススクール進学者が「進学目的」と「キャリア目標」をどの程度達成できている

のかを確認する（表5-7）。

「進学目的」と「キャリア目標」を比較すると「進学目的」の方が、達成度がより高いことがわかる。また「進学目的」の達成度（表5）では「期待を超えて達成できた」と「達成できた」の合計割合で25%を超えている（10.5 + 14.6）一方で、「達成するのは難しそうだ」という回答は0だった。他方、「キャリア目標」の達成度（表6）に関しては「期待を超えて達成できた」と「達成できた」は、15%超に留まる（4.8 + 8.5）一方で「達成するのは難しそうだ」との回答が2.4%程度あるなど、「進学目的」と比較すると達成度が低くなっていることが確認できる。これは「進学目標」が、主観的な指標でもあり曖昧さを含んでいることに加え早期に効果が実感できるため、より「実感しやすい」

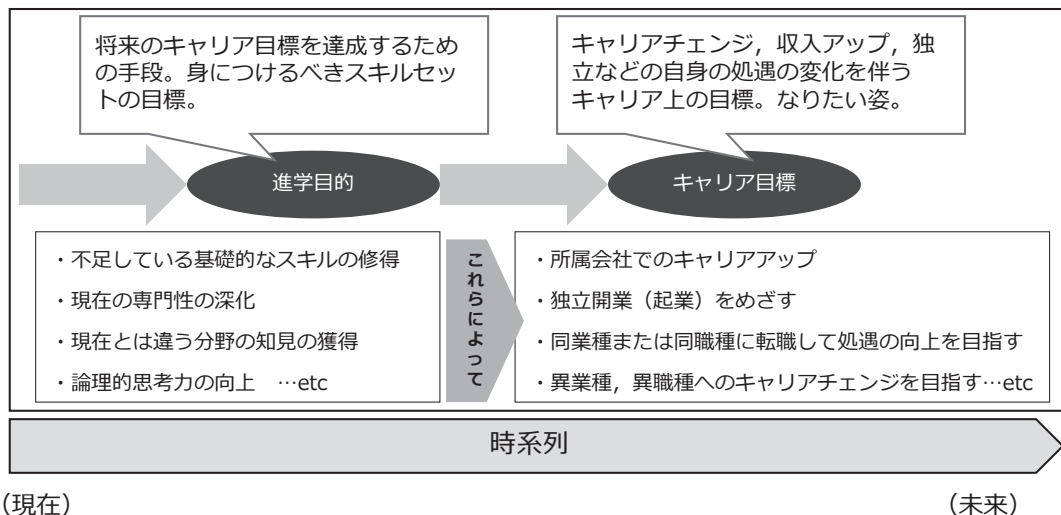


図5 仮説2：進学目標とキャリア目標の関係イメージ

表5 ビジネススクール進学者の進学目的の達成度別の割合

	期待を超えて達成	達成	近い将来、達成確信	達成に時間を要する	努力しているが未達成	達成困難	計
度数	31	43	41	39	9	0	163
割合	19.0%	26.4%	25.2%	23.9%	5.5%	0.0%	100%

表6 ビジネススクール進学者のキャリア目標の達成度別の割合

	期待を超えて達成	達成	近い将来、達成確信	達成に時間を要する	努力しているが未達	達成困難	計
度数	14	25	47	50	20	7	163
割合	8.6%	15.3%	28.8%	30.7%	12.3%	4.3%	100%

表7 相関 (PsyCap スコアと進学目標 / キャリア目標達成度)

		心理的資本スコア	進学目的達成	キャリア目標達成
Spearman の口ー	心理的資本係数 100	相関係数	1	.315**
	進学目的達成	相関係数	.315**	1
	キャリア目標達成	相関係数	.261**	.525**

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

ためではないかと考えられる。逆に「キャリア目標」に関しては、「自社内でキャリアアップできているのか」「独立できているのか」「収入は上がったのか」など、効果の実感客観的な判定となりがちで、更に効果を実感できるまでに時間を要する項目が多いため、達成度を高く付けることが相対的に難しくなっているものと考えられる。

以上の、「進学目的」「キャリア目標」の達成度とのそのばらつきを前提として、これらに PsyCap 所有量の多寡が作用しているのではないかとことを相関分析で確認してみた結果、「進学目的」の達成に関しては「0.315」、「キャリア目標」に関しては「0.261」とそれぞれ弱い正の相関を確認することができた (表7)。

これにより、PsyCap が多いほどビジネススクール入学時に考えていた進学目的を達成している可能性があり、その後のキャリア目標も達成しうる度合いも高い可能性が示唆された結果となった。また、副次的に得た結果として、「進学目的」と「キャリア目標」の達成度にも、0.525 とやや強めの正の相関関係がみられた。これにより、進学目的が達成できている学生ほどキャリア目標も達成しやすそうだ、ということもわかった。

この結果より、仮説2「他の学生と比較して

PsyCap が相対的に多いビジネススクールの在学生・修了生は、入学時に自身が望んだ成果を修了後に得やすい」に関しては、それぞれの相関係数が示す程度の有意性をもって支持された。

これはすなわち、仮説1で検証された PsyCap の多いビジネススクールに通う社会人の中でも、それぞれの PsyCap のありようによって、結果や成果に差が出るということを示唆している。

3) 仮説3の検証

研究対象であるビジネススクールに通学する社会人は、それまでの人生の何れかの時点において、PsyCap 所有量を増加させることのできる機会に恵まれた社会人である。ポジティブ組織行動の研究領域である PsyCap は、パフォーマンス管理という観点から研究対象が職場に絞り込まれている点 (久保田, 2017a) と、また可変的状态で、開発可能である (Luthans et al. 2015) という特徴を持つ。それゆえ、ここで論じている PsyCap とは、もともと個人が所有しているであろうと考えられるポジティブな思考性に対して、社会人となってからのビジネスシーンのいずれかの時点で効力感等を感じることなどで変化、開発されていると考えるのが妥当である。

それであれば、ビジネスへの何らかの成果の

回帰を目的としたビジネススクールでの学びは、ビジネスシーンの一部と捉えることができ、それゆえ人的資本としての PsyCap に対してのポジティブな影響も認められるのではないだろうか。だとすると、ビジネス系の社会人の学びの最たるものであるビジネススクールにおいては、その経験が PsyCap のビジネス（仕事）と学びの両方への自己効力感を増幅させていると考えられる。これらの考えに基づき、仮説3「PsyCap 所有量は、ビジネススクールでの修学経験の中で増加する」を検証した。

手順としては、(i) PsyCap の質問票から導き出されたスコア (PsyCap スコア_修学後増分) を集計して分析、(ii) 更に、もともと持っている PsyCap の所有量との関係に関して補助仮説を策定して、単回帰分析を行う形式とした。

PsyCap の増加程度の計測にあたっては、「職場でのありかたについて、ビジネススクールへの進学や修了を通じて変化した項目があればお知らせください」として入学時点からの実感を差異として抽出しスコア化して「増分」として集計した。

PCQ では、質問項目（例：「私は、解決策を見つけるために長期的な問題を分析することに自信がある」）に対して、選択肢が、最低点

である1点が「全くそう思わない」、最高点である6点が「とてもそう思う」となっているため、この仮説の検証では、スコア化した平均値が50点以上であればビジネススクールでの PsyCap の増加を実感している、そして100点に近いほどその増加度が高い、というみなし方としている。その結果、スコアの平均値が70.4791となり、社会人学生の多くが修学経験を通じて PsyCap の増加を実感できているという結果となった（表8）。

更に、ここでみられる PsyCap の増加度は、もともと持っている PsyCap のスコア値の値から影響を受けているのではないか、という関連する補助仮説を回帰分析⁵⁾で確認する。補助仮説は、「もともと所有している PsyCap 量が多いほど修学の中でのスコアの増加度が高くなり、結果としてより効果的に PsyCap が養われるのではないか」というものである。

この関係を、PsyCap スコアを独立変数、PsyCap 増分スコアを従属変数とする回帰式を導き出すことで確認することとした。回帰統計（表9）で相関係数を確認すると「増分」の「PsyCap スコア」に対する相関係数（= 決定係数）を示す R は、0.574 と正の相関を示した。

更に分散分析（表10）を用い、回帰モデルが成立するかを確認したところ、算出された有

表8 スコア値 (PsyCap_増分スコア)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
PsyCap 増分 増分の差 (平均)	163	28.57	100	70.4791	14.37494

表9 回帰統計^{b)} (従属変数: PsyCap_増分スコア)

モデル	R	R ² 乗	調整済み R ² 乗	推定値の標準誤差
回帰統計	0.574	0.329	0.325	11.81241

表10 分散分析^{a)} (予測値: PsyCap スコア)

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
回帰	11010.693	1	11010.693	78.911	1.000
残差	22464.816	161	139.533		
合計	33475.509	162			

意確率は0.00となり有意水準0.05よりも小さい数字となった。これにより、帰無仮説が棄却され、回帰モデルは支持された。

以上の結果より、仮説3「PsyCapは、ビジネススクールでの修学経験の中で増加する」と、補助仮説「もともと所有しているPsyCap量が多いほど、修学の中での増加度が高く、結果的により効果的に養われる」が支持された。

これらにより、ビジネススクールの学びの過程の中でPsyCapは養われ、またもともと所有しているPsyCap量が多いほど修学の中でのスコアの増加度が高くなり、結果としてより効果的にPsyCapが養われる、という結果がわかった。

(4) まとめ

仮説1の検証では、スコアの平均値がそれぞれ修学経験者71.65点：未経験者56.13と相対的に高く、多重比較によるグループ間の差異が認められた。またPsyCapスコアと修学経験の相関係数は0.4となり、この結果入学実現者のPsyCapスコアがそうでない者と比較して高いという結果が得られた。

仮説2の検証では、PsyCapスコアとの相関係数が、「進学目的」の達成に関しては「0.315」、「キャリア目標」に関しては「0.261」とそれぞれ弱い正の相関を確認することができた。この結果、「進学目的」「キャリア目標」の達成とPsyCapとの関係性が肯定された。

そして、仮説3の検証では、ビジネススクール修学経験者に修学の中でのPsyCapの増加実感をPCQ尺度で再確認した結果、スコアの平均が70点（平均が100に近いほど増加実感度が高いことを示す）となった。また、もともと所有していたPsyCapの量と修学後の増加量の相関係数は、0.574の正の相関が確認できた。

(5) 仮説検証の結果

社会人がビジネススクールに通学するためには、様々な阻害要因がある（出相，2009）。ま

た、社会人大学院等を修了しても評価されない（文部科学省，2015）など、日本のビジネスシーンでの学びなおしに関する企業等での認識はまだまだ低いのが実情である。それゆえ、阻害要因を退けて入学への決断過程を経て修学に至ったビジネススクール入学実現者は、そうでない者と比較してPsyCap所有量が相対的に多いのではないかと考えていた。検証の結果、修学経験の有無にはPsyCap量の差があり、更にそれぞれの経験とPsyCapスコアに正の相関関係がみられ、仮説は支持された。

また、ビジネススクール入学者の成果に関する問いとして、これまでPsyCapが修学成果である成績（GPAやCGPA）にポジティブな影響を及ぼすことや、ビジネススクールでの修学経験がキャリア上の処遇の改善につながるなどがわかっていた。それであればPsyCapが及ぼすポジティブな影響は、成績以外の成果（望んだスキルセットの獲得、キャリアの形成）へも及ぶのではないかと考えていたが、検証の結果、PsyCapスコアがより高い学生の方が、「入学時に自身が望んでいた成果」を修学後に得やすいという結果として支持された。

PsyCapは、職場、つまり仕事の中で形成される人的資本としての個が持つモチベーションである。PsyCapの初期開発はその本人の社会人人生において、いずれかの時点で開発されて増加される経験や環境があることが肝要だが、「ビジネス」の「学びの場」であるビジネススクールでの修学経験においても成功体験として形成され、再開発されているのではないかと考えていた。そして、本研究における検証を通じてビジネススクールでの修学経験がPsyCapの増加に対して正の影響を及ぼしているということがわかり、この仮説も支持された。

5 結論

(1) 本研究の結論

本研究の主題は、心理的資本（PsyCap）が、社会人の学びなおしにプラスの影響を与え、自

律的なキャリア開発に至る動機の一因となっているのではないかと考えた。そして、問いを解き明かす手段として、PsyCapや学びなおしの阻害要因に係る先行研究を元にした関係性の整理と仮説の導出、仮説に対してはアンケートによる量的な分析による検証を採用した。

結果として、仮説の検証より新たな知見を得ることができた。ビジネススクールを題材とした3つの仮説が支持されたことにより、PsyCapが我が国の学びなおしの成果に少なからずプラスの影響を与えていることがわかった。明らかとなったことは、ビジネススクールへの入学実現者は、そうでないと比較してPsyCapの所有量が多いということ、またその量が多ければ多いほど修了後に獲得できる成果が大きくなること、PsyCapがビジネススクールの修学経験の過程によっても増加する、という3点である。

PsyCapは「意識的、自律的に前に進んでいくことを説明する自己開発や自己成長へのモチベーション」(久保田, 2015, p.55)である。学びなおしをおこなっている社会人においては、自らが持つPsyCapがプラスに作用して、自律的なキャリア開発を推し進める一因となっているのである。

(2) 本研究の今後の課題

本研究に係る今後の課題として次の2点をあげたい。

一つ目は、ビジネススクール修学過程でのPsyCapの増加に関して、修学過程のどのような経験が有効に作用するのかが不明な点、二つ目は、特に我が国において、PsyCapと修学の効果の関係をビジネススクール以外にも解釈を広げることができるのか、という点である。修学過程での経験の内、有効に作用する学びや経験・要素が判明すれば、修学経験の中でPsyCap量を更に増やしてゆくカリキュラムの検討に繋げることが可能となるであろう。ま

た、ビジネススクールで学ぶ社会人はまだまだ多くはないため、より多くの社会人を対象とできる様な広範な様々な学びとの関係性が証明されれば、社会人の学びなおしの促進に繋げることができるのではないかと考えている。

【注】

- 1) 研究調査許可, オンライン調査利用許可, 変更利用許可, 翻訳利用許可をそれぞれ取得した。
- 2) 本研究においては、PCQ尺度の正規の権利元であるMind Garden社に使用許可を得ており、権利表記をレポートに記載することとなっている。本研究のPCQ尺度に係る権利を記載の通りとし、PCQの質問を適用した各頁全てにかかるものと代えることとする。Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com Altered with permission of the publisher.
- 3) 各要素は原著の表記に揃えカタカナ表記とした。
- 4) アンケート上では逆順序尺度となる質問順であったが、SPSS上のツールで順序を変換した。
- 5) a. 予測値: (定数), 心理的資本スコア, b. 従属変数 心理的資本スコア_修学後増分。

【参考文献】

- Adil Adnan., Ameer Sadaf. & Ghayas Saba. (2019) "Impact of academic psychological capital on academic achievement among university undergraduates: Roles of flow and self-handicapping behavior", *PsyCh Journal*, Volume.9, (1), pp.56-66.
- Fredrickson Barbara (2009) *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*, CROWN PUB INC. (植木理恵監修, 高橋由紀子訳 (2010)『ポジティブな人だけがうまくいく 3:1の法則』日本実業出版社.)
- Luthans Brett C., Luthans Kyle W., & Jensen Susan M. (2012) "The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance", *The Journal of Education for Business*, 87, (5), pp.253-259.

- Luthans Fred (2002) "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, (6), pp.695-706.
- Luthans Fred., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004) "Positive psychological capital: Beyond human and social capital.", *Business Horizons*, 47, (1), pp.45-50.
- Luthans Fred., & Youssef Carolyn M. (2004) "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33, (2), pp.143-160.
- Luthans Fred., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007) "Psychological capital: Developing the human competitive edge.", Oxford University Press.
- Luthans Fred., Youssef-Morgan, Carolyn M. & Avolio, Bruce, J. (2015) *Psychological Capital and Beyond*, Oxford University Press. (開本浩矢・加納郁也・井川浩輔・高階利徳・厨子直之訳 (2020) 『こころの資本』中央経済社.)
- Virga Delia., Pattusamy Murugan., & Kumar Dontha Pradeep. (2020) "How psychological capital is related to academic performance, burnout, and boredom? The mediating role of study engagement", *Current Psychology*.
- 久保田佳枝 (2015) 「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), pp.51-63, 2015-12, 異文化経営学会.
- 久保田佳枝 (2017a) 「ポジティブ組織行動における日米間の文化的視座の必要性」『異文化コミュニケーション論集』(15), pp.121-131, 2017, 立教大学大学院異文化コミュニケーション研究科.
- 久保田佳枝 (2017b) 「ポジティブ組織行動における批判的考察：「ポジティブ」の意味するもの」『関東学院大学経済学会研究論集』(270), pp.181-190, 2017-01, 関東学院大学経済研究所.
- 顧 抱一 (2015) 「従業員離脱行動の規定要因としての心理的資本に関する研究—中国のアパレルメーカーを事例として—」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』(14), 122-127, 2011, 経営行動科学学会年次大会準備委員会.
- 出相泰裕 (2009) 「職業人向け大学院への入学志願に対する阻害要因—インタビューアレー撰壇塾受講者調査から—」『日本社会学修学会年報』(5),

2009-09, 大阪教育大学.

- 出相泰裕 (2016) 「職業人の大学院進学に向けての決断過程：K 大学専門職大学院ビジネススクール在学生へのインタビュー調査から」『高等教育研究』(19), pp.145-163, 2016, 大阪教育大学.
- 平尾智隆 (2003) 「リカレント教育による高度職業人養成—大学院修士課程における社会人教育のその後—」『立命館経済学』52 (2), pp.115-127, 2003-06, 立命館大学経済学会.
- 兵藤 郷 (2011) 「国内の経営学系大学院における社会人の学びなおし—社会人入学した卒業生データより—」『Works Review』6 (10), pp.122-131, 2011, リクルートワークス研究所.
- 星野悦子・井上映子・峯 馨・國清京子・齋藤やよい (2005) 「看護系社会人大学院生の学習上の克服課題と学習継続の条件」『北関東医学』55 (4), pp.337-346, 2005, 北関東医学会.

【資料】

- 厚生労働省 (2020) 「令和元年度 能力開発基本調査」
- 総務省 (2016) 『平成 28 年版情報通信白書』
- 内閣府 (2018) 『平成 30 年版 経済財政白書』

【インターネット資料】

- 東京商工リサーチ「2018 年「業歴 30 年以上の『老舗』企業倒産」調査」
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190131_04.html (2020 年 6 月 18 日閲覧)
- 文部科学省 (2015) 「平成 27 年度 社会人の大学等における学びなおしの実態把握」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1371459.htm (2020 年 7 月 21 日閲覧)
- 文部科学省 (2016) 「国内外のビジネススクール及び修了生の実態並びに産業界のビジネススクールに対するニーズ等に関する調査」
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/04/20/1384497_1.pdf (2020 年 7 月 30 日閲覧)
- リクルートワークス (2019) 「再雇用か、転職か、引退か —「定年前後の働き方」を解析する—」
<https://www.works-i.com/research/works-report/2019/jpsed2019teinen.html> (2020 年 7 月 7 日閲覧)