

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 28 日現在

機関番号：42625  
研究種目：基盤研究(C)（一般）  
研究期間：2018～2023  
課題番号：18K01784  
研究課題名（和文）日本の職場環境でのサイコロジカル・キャピタル（心理的力）の向上に関する実証研究  
  
研究課題名（英文）An Empirical Study on Enhancing Japanese Psychological Capital in the Japanese workplace  
  
研究代表者  
久保田 佳枝（KUBOTA, Yoshie）  
  
実践女子大学短期大学部・英語コミュニケーション学科・准教授  
  
研究者番号：40803028  
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の成果は、次の3つに分類される。1つ目として、PsyCap日本語版尺度を開発し、信頼性と妥当性の検証を行った。2つ目として、日本での組織行動におけるPsyCapと職場関連要因との関係性を検討し、諸外国における研究と同様、日本語版を用いた日本人従業員によるデータにおいてもポジティブな関係性があることが確認された。3つ目として、日米それぞれで収集したデータを比較し、尺度における特異項目機能を検出した。

## 研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は日本における研究実績の少ないPsyCapに関し、日本語での尺度開発を通じてPsyCapの概念、および尺度の普及に向けた基盤構築を図るものである。本尺度による測定は、日本人のPsyCapの現状や変化を把握するとともに、海外との比較への可能性を開くものとなる。また今後、この尺度（ツール）の活用が、企業における組織力の強化につながる人的資源管理に資することが期待される。

研究成果の概要（英文）：The results of this study can be consisted of three parts: First, a Japanese version of the PCQ was developed and conducted validation studies; second, the relationship between PsyCap and workplace-related factors in organizational behavior in Japan was examined, and, as in studies conducted in other countries, PCQJ was found to be positively related to workplace-related factors by Japanese employees. Finally, data collected in Japan and the U.S. were compared to detect differential item functioning in the scale.

研究分野：経営学

キーワード：サイコロジカル・キャピタル 心理的資本 Psychological Capital 組織行動 人的資源管理 心理的資本尺度 PCQ 日本語版心理的資本尺度

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

## 1. 研究開始当初の背景

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) とは、職業生活において人がこうありたいと願う目標に向けて自律的かつ前向きに進んでいこうとする心理的力量であり、2004 年にアメリカにて提唱された概念である (Luthans & Youssef, 2004)。PsyCap は、人間の強みとされる希望、効力感、レジリエンス、楽観性という 4 つの要素から構成された概念である。希望は目標達成までの計画を立て、必要に応じてそれを変更しながらも成し遂げる意志を持って前進する力、効力感は難題をやり遂げる必要な努力ができるという自信、レジリエンスは逆境を乗り越えて更に成長する力、楽観性は現在と未来の成功を肯定的に帰属する説明スタイルを意味する。これら 4 つの要素の相乗効果による心理的な力量が PsyCap といえる。

これまでの PsyCap 研究には 2 つの潮流がある。1 つはアメリカでのポジティブ心理学運動の影響を受けて組織行動に適用させた「ポジティブ組織行動」の概念として発展してきた流れ、2 つ目は、経営学における競争優位の源泉として存在してきたソーシャル・キャピタルおよびヒューマン・キャピタルを進化させた人的資源管理の流れである。これら 2 つの潮流の中で、アメリカをはじめ世界各国において積み重ねられてきた研究を通じ、PsyCap を向上させることの有用性が実証されている (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Rego, Marques, Leal, Sousa, & Pina, 2010)。

このように世界中で活発に研究が進められてきた PsyCap だが、日本国内においては未だ実証報告は見受けられない。現在の日本は過去にあったような右肩上がりの経済成長が望めず、本来従業員に大きな活力をもたらし得るはずの、企業の成長が難しい環境であるといえる。長引く不況という状況の中で、企業存続をかけて業績回復やさらなる向上を目指している企業も少なくない。その強力な源となる従業員一人ひとりのモチベーションの向上は、企業が強い組織力を得る観点で必須の要素といえる。これまで日本を含む世界各国で、数多くのモチベーション研究がなされてきたが、アメリカにて開発された PsyCap に関する研究は日本では遅れていると言わざるをえない。グローバル化が進み、ボーダーレスな企業経営を求められる環境において、PsyCap 研究の進歩は、海外へ進出した日本企業が現地の従業員とともに成長する場面で、また国内において多様な従業員を活用し組織力を伸ばす場面で、有効に作用すると考えられる。

ここで「日本人従業員の働き方」に目を向けてみる。欧米と比較し、一つの企業で比較的長期に働く傾向を持つ日本特有の職場環境も相まって、日本人従業員が活力を持って働き続けられる環境の構築は課題といえる。たとえば、従業員の一人ひとりが、対人関係を重視するあまりに受け身で対応する形から、主体的に物事を考え、行動する形へのスタイルへの転換を図ることができたなら、それは先に述べた環境や状況を変えていく、ひとつの打開点となるのではないだろうか。このように、従業員が「活力を持って働く」指標としての PsyCap を向上させる研究は、企業組織や人、ひいては国家としての活力や競争力の向上という観点で、現在の日本的職場環境においては必須であると考えられる。

本研究は、経営学分野における心理尺度開発研究および PsyCap 研究として位置づけられる。経営学における外国語尺度からの日本語版尺度開発の研究には、プロアクティブ行動測定尺度 (太田・竹内・高石・岡村, 2016)、Area of work life survey (北岡・増田・森河・中川, 2015)、組織機能障害行動尺度 (田中・外島, 2005)、組織コミットメント尺度 (高橋, 1997) があるが、本研究のように、尺度開発にあたり特異項目機能 (differential item functioning: 以下 DIF) が検討されているのは、組織機能障害行動尺度と組織コミットメント尺度のみであり、限定的であるといえる。海外においては、精度の高い分析にあたっての DIF の検討の必要性が指摘されている一方、日本国内においては軽視されてきた現状がある。

PsyCap 研究は、21 世紀に台頭してきた新たな概念として、世界各国において急速に実証研究が進められ、職場関連要因との関係性が示されてきた。PsyCap と職務満足 (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)、ピックファイブ (Choi & Lee, 2014)、ワークエンゲージメント (Thompson, Lemmon, & Thomas, 2015) リーダーとフォロアーの PsyCap (Chen, 2015) といったように、世界各国において職場関連要因との関係性が次々に明らかにされているが、日本人従業員を対象とした実証研究報告は見受けられていない。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、日本的職場環境において PsyCap を実証的に検証するために、日本語版尺度を作成し、日本人従業員の PsyCap と職場関連要因との関係性を明らかにすることである。また人や組織の活性化に向けた施策に本研究を資するとともに、本研究の国内外における発信を通して、国内における PsyCap の概念と尺度の普及、および国内外における、日本人従業員への理解の向上を図ることである。

## 3. 研究の方法

### (1) 日本語版尺度作成および調査の実施

PsyCap の日本語版尺度を作成し、職務関連要因との関係性を実証し、日本語版尺度が PsyCap の理論的背景に基づいていることを明らかにする。第一段階として、PsyCap オリジナル言語尺度 ( Psychological Capital Questionnaire: PCQ ) からバックトランスレーション法 ( Brislin, 1970 ) を援用する形で日本語版 ( Psychological Capital Questionnaire Japanese-version: PCQJ ) を作成した。翻訳にあたっては組織行動論の専門家によるチームを編成し、尺度の翻訳と日本の職場環境を考慮しつつ ( Hambleton & Zenisky, 2011 )、日本人従業員が一読して理解できる日本語に訳した。予備調査を実施後、インターネット調査会社を通して日本で就労する日本人従業員に質問紙を配布し、回答を得た。収集したデータを用いて、信頼性と妥当性の検討および仮説検証を行った。

#### ( 2 ) 日米間尺度比較

PCQ を用いてアメリカ人データを収集し、PCQJ との比較検証を行い、DIF を明らかにする。インターネットプラットフォームを利用して、アメリカで就労するアメリカ人従業員に質問紙を配布し、回答を得た。アメリカ人から収集したデータと日本人から収集したデータの比較により、DIF の検討を行った。

### 4 . 研究成果

#### ( 1 ) 日本語版尺度の信頼性・妥当性の検証

PCQ およびオリジナル尺度と異言語で作成された PsyCap 尺度開発研究に見受けられる尺度の信頼性および妥当性に関しては、PCQJ においても確認された。また職場関連要因を含めた仮説検証の結果、PCQJ を用いた研究においても関係性が確認された。

#### ( 2 ) 日米間尺度比較分析

簡易分析の結果、PCQ と PCQJ とでは、ほぼ同様な結果が見受けられている。本研究により作成した PCQJ は、日本人従業員に対して有効な調査結果が得られることがわかった。

#### ( 3 ) PsyCap の概念と尺度の普及について

アメリカ人および日本人に行った調査結果から DIF の分析を進め、今後、成果を論文や学会にて公表することで、国内外の企業に対して PsyCap の概念と PCQJ の普及および理解を得ていく。今後、PCQJ を多くの企業で実施することで、日本的職場環境における日本人従業員のモチベーションの向上等、期待される。

本研究は日本における研究実績の少ない PsyCap に関し、日本語での尺度開発を通じて PsyCap の概念、および尺度の普及に向けた基盤構築を図るものであった。本尺度による測定は、日本人の PsyCap の現状や変化を把握するとともに、海外との比較への可能性を開くものとなる。また今後、この尺度の活用が、企業における組織力の強化につながる組織行動および人的資源管理に資することが期待される。

#### 【引用文献】

- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resources for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 667-693.
- Brislin, W.R. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Chen, Shu-Ling. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 2349-2365.
- Choi, Y. & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
- Hambleton, K.R. & Zenisky, L.A. (2011). Translating and Adapting Tests for Cross-Cultural Assessments, *Cross-cultural research methods in psychology*, edited by David Matsumoto & Fons J.R. Van de Vijver, Cambridge University Press, New York, NY.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Thompson, K.R., Lemmon, G. & Thomas, T.J. (2015). Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 44(3), 185-195.

- 太田 さつき・竹内 倫和・高石 光一・岡村 和也 (2016). プロアクティブ行動測定尺度の日本における有効性 : Griffin, Neal & Parker (2007) のフレームワークを用いた検討. 産業・組織心理学研究, 29(2), 59-71.
- 北岡 和代・増田 真也・森河 裕子・中川 秀昭 (2015). 日本版 Area of Worklife Survey (AWS)-個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断. 経営行動科学, 28(1), 53-63.
- 高橋 弘司 (1997). 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性 3次元組織コミットメント尺度を用いて. 経営行動科学, 11(2), 123-136.
- 田中 堅一郎・外島 裕 (2005). 日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発. 経営行動科学, 18(1), 11-19.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Yoshie Kubota
2. 発表標題 Validating the Japanese version of the Psychological Capital Questionnaire
3. 学会等名 2019 Hawaii International Conference on Education (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------