

# 個人の活動空間の増加が サイコロジカル・キャピタルに与える影響

辺見佳奈子

- 1 はじめに
- 2 就労者の活動空間の増加
- 3 サイコロジカル・キャピタルの構成要素
- 4 活動空間の増加のサイコロジカル・キャピタルへの影響
- 5 結論

## 1 はじめに

本稿の研究目的は個人の活動空間の増加がサイコロジカル・キャピタル（以下、サイキナップ）にいかなる影響を与えるかを解明することである。

まず本稿では活動空間とは個人が積極的に関与している空間を指す。積極的に関与することは個人の生活時間のなかで実際の活動時間だけではなく思考時間が占める割合が高いことを意味する。例えば、会社人間で仕事でしか活動しないヒトの活動空間は単一である。他方で、仕事と家庭を両立しているヒトは複数の活動空間を持つといえる。

この活動空間に関して、日本の労働市場においては就労者が有する活動空間は単一から複数へと増加する傾向にあるといえる。具体的には、女性の労働市場への進出などを背景に仕事と家庭という複数空間で活動する就労者の割合は増加してきた。加えて、今後は副業などの増加により、仕事と家庭という2空間に限らない多様な形態で複数の活動空間を有する就労者が増加する可能性がある。

次に、サイキナップとは2000年代初頭にルーサンスらによって提唱された概念である。現在のような変化の激しい環境においては、特定の能力や人脈が今後も有効であるとは限らない。ゆえに、新しい能力を学習したり新しい人脈を構築することのできる人材が必要となる。そのような人材の特徴のひとつとしてサイキナップという心理状態が導出されたのである。このサイキナップの向上は成果の向上を導くことが明らかとなっている。ゆえに、就労者のサイキナップの向上は人的資源管理における課題のひとつとなる(Luthans *et al.*, 2015)。

それでは、個人の活動空間の増加はサイキナップの向上をもたらす可能性があるだろうか。この活動空間の増加がサイキナップの向上を導きうるという命題が成立すれば、今後の人的資源管理の方向に影響を与えることは確実である。

なぜならば、ヒトが複数の活動空間を有することがサイキナップの向上に寄与するのであ

れば、就労者を職務のみに集中させるのではなく、むしろ就労者が様々な空間で活動することを支援し、それを活用する方法を模索することが今後の人的資源管理における重要な課題のひとつとなるからである。

ゆえに、本稿の研究目的は個人の活動空間の増加がサイキナップ与える影響を解明することとなる。この研究目的に即して研究対象は個人の活動空間とサイキナップとなる。今回の研究は文献研究を中心としており、複数の活動空間を有することがサイキナップの中心概念である4つの構成要素にいかなる影響を与えるかを抽出した。本稿の結果として、本稿の結果を複数の活動空間を有することはサイキナップを向上させる可能性があることを示したが、今後事例研究や調査研究で検証する必要がある。

## 2 就労者の活動空間の増加

本節では就労者の活動空間に関する先行研究や統計データの分析を行う。結論から述べるならば、本節の分析から就労者の活動空間は単一から複数へと増加傾向にあることが明らかとなる。それでは以下で就労者の活動空間に関する先行研究をみていこう。

まず、経営学においては仕事の範囲にとどまらない就労者の活動空間全体に着目している研究はそう多くはない。そのなかで明確に就労者の活動空間を取り上げている研究として赤岡(1993)がある。

赤岡(1993)は男性が労働生活に集中し家庭生活や近所づきあいなどの社会生活には参加しないという画一的傾向にあるのに対し、女性は労働生活・家庭生活・社会生活への参加形態に多様性があり、その参加形態によって3分類されると論じている。したがって、赤岡が就労者の空間への参加形態として導出したのは次の4つである<sup>1)</sup>。

第1は労働生活に集中している男性を指す。これはひとつの企業で仕事に従事しているが、家庭生活と社会生活には参加していない男性である。赤岡(1993)はそのような男性が定年後に労働生活にも参加できなくなった結果として無気力状態に陥る可能性を指摘している。

第2には仕事も優先型である。これは「男性と同様勤務を続けたいとする」(赤岡, 1993, 107頁)女性を指す。女性が家庭責任を担うことが多いことから女性が仕事をする場合は家庭と仕事の両方に責任を持つために仕事も優先型と表現されていると考察できる。

第3には家庭優先型である。これは主婦のパートタイマーを想起すると理解しやすい。彼女らは労働生活に参加するが基本的には家庭生活を優先している。この家庭優先型は短時間勤務を行い夕飯の準備に間に合う時間に終業する主婦パート像と符合する。

第4には家庭専念型である。これはいわゆる専業主婦である。彼女らは家庭生活と社会生活には参加するが労働生活には参加しない。

この赤岡(1993)の示した4つのパターンを活動空間という観点から分析してみると、単一の活動空間を前提としているのが第1の男性のパターンである。他方で、複数の活動空間

1) 赤岡(1993)の4つのパターンに関しては、赤岡(1993), 96-109頁。

を前提としているのが第2、第3、第4の女性のパターンであるといえる。

したがって、赤岡（1993）の分析からは次のようにいえるだろう。すなわち、従来は労働生活という単一の活動空間を有する男性が労働市場の中心的存在であったが、女性の労働市場への参加を通して仕事と家庭という複数の活動空間を有する就労者が登場してきたのである。

この仕事と家庭という2空間で活動する就労者の増加が企業の人的資源管理に新しい課題をもたらしたことは明白であろう。具体的にはワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・コンフリクトといった課題である。

これらは現在でも経営学の中心的主題のひとつである（例えば、神林，2009；脇坂，2007；Carlson and Kacmar, 2000など）。ワーク・ライフ・バランスにおいては私生活は家庭に限定されるものではないが<sup>2)</sup>、具体的研究内容としては仕事と家庭の両立を可能にする企業の人事施策の実態や効果を測定するものが多数みられる。例えば、佐藤・武石編（2008）では両立支援策と企業内の他要因との関係を調査した研究が多数取り上げられている（佐藤・武石編，2008）。

要するに、ワーク・ライフ・バランスなどは現在も人的資源管理における主要な課題のひとつであるが、それは仕事と家庭という2空間で活動する就労者の増加によってもたらされたとみることができるのである。

それでは、就労者の活動空間は仕事と家庭の2空間に限定されるのだろうか。結論から述べるならば、今後は仕事と家庭の2空間だけではなく、さらに多様な形態で複数空間において活動する就労者が増加すると考えられる。その主な理由は以下の2点である。

第1には私生活のなかでも家庭以外で活動する就労者が考えられる。その理由は次の通りである。まず、辺見（2019）は就労者の価値観が仕事重視から私生活を重視する方向へ多様化していることを解明した（辺見，2019）。

しかしながら、就労者が私生活のなかの家庭生活のみを重視方向へと収束するとは考えにくい。なぜならば、日本においては晩婚化・未婚化・出生率の低下がみられる<sup>3)</sup>。さらに、赤岡（1993）が社会生活という言葉で示したように、仕事と家庭以外の空間も存在する（赤岡，1993）。したがって、就労者の活動空間は仕事と家庭という2空間ではなく、私生活のなかでも家庭以外の空間で活動する就労者が増加する可能性がある。

第2には複数の仕事を持つ就労者が増加する可能性がある。その代表として以下では転職と副業の実態についてみてみよう<sup>4)</sup>。

まず転職に関しては、日本の生産年齢人口の減少による労働力不足などを背景に、従来よりも転職が容易になってきているといえよう。例えば、辺見（2018）は近年においては転職者における正規雇用から正規雇用への転職の割合が高いことや、転職を通して賃金や労働時間

2) 脇坂（2007）を参照。

3) 佐藤・武石編（2008）では女性の晩婚化や未婚化そして出生率の低下の要因の一つとして仕事と家庭の両立の困難さが指摘されている（佐藤・武石編，2008）。本稿では晩婚化や未婚化の要因は議論しないが、それにより就労者の活動空間が多様化することは十分に考えられるだろう。

4) 複数の仕事を有する形態としては様々なものが考えられる。例えば、フリーランスやギグワークや兼業などである。本稿ではそれらのなかで転職と副業について述べているということである。

に関する待遇が悪化するとは限らないことから、転職が増加する可能性を指摘している(辺見, 2018)。

加えて、この転職の増加傾向は就労者の意識にも表れている。具体的には、『平成30年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』において「あなたは、この会社で、ずっと働きたいと思いますか」という質問項目に対して、「定年まで働きたい」と回答したのは23%である(公益財団法人日本生産性本部・一般社団法人日本経済青年協議会, 2018)。

次に副業に関しては、副業の原則解禁をうけて、同時に複数の仕事をするための法的環境が整えられつつある<sup>5)</sup>。加えて、2020年7月現在、日本企業は新型コロナウイルスがもたらす環境変化への対応を迫られている。これにより、突発的に企業業績が悪化したときのために他の仕事を確保しておきたいという価値観が就労者に普及すると、今後は副業を持つ就労者はさらに増加するかもしれない。

したがって、転職や副業の増加傾向から考えるならば、複数の仕事を持つという形態で複数の活動空間を有する就労者は今後増加する可能性がある。ゆえに、今後は仕事と家庭の2空間だけではなく多様な形態で複数空間において活動する就労者が増加すると考えられるのである。

まとめると、まず日本企業においては基本的には単一の活動空間を有する就労者を企業の中心的存在とみなしてきた。典型的には、赤岡(1993)が描くような、ひとつの企業で定年まで勤め、それ以外の活動空間にはあまり関与しないという就労者像である(赤岡, 1993)。

その後、女性の労働市場への進出などにより家庭でも活動する就労者、すなわち仕事と家庭という2空間で活動する就労者が増加した。これによりワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・コンフリクトといった人的資源管理に関する課題が登場してきたといえる。

加えて、今後は仕事と家庭という2空間に限らない形態で活動する就労者が増加すると考えられる。すなわち、まずは私生活のなかでも家庭以外の空間で積極的に活動する就労者の存在が考えられる。次に、転職や副業が増加傾向にあることから、複数の仕事を持つという形態で複数空間において活動する就労者が増加する可能性がある。

以上の分析から、労働市場における就労者はひとつの企業という単一の活動空間から、複数の活動空間を有する存在へと変化しているといえる。さらに、この傾向は今後も継続する可能性が高い。

それでは複数の活動空間を有することは就労者のサイコロジカル・キャピタルにいかなる影響を及ぼすのだろうか。それを分析するために、次節でサイコロジカル・キャピタルの構成要素についてみていこう。

### 3 サイコロジカル・キャピタルの構成要素

サイコロジカル・キャピタル (Psychological Capital) とはルーサンスらによって提唱され

5) 副業・兼業に関するガイドラインに関しては次の Web ページを参照。厚生労働省「副業・兼業」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html> 2020年7月20日確認。)

た概念で、サイキナップ（PsyCap）と略される。出版物としての初出は2004年で、Luthans *et al.* (2004) と Luthans and Youssef (2004) が挙げられる（Luthans, 2011）<sup>6)</sup>。

このサイキナップが登場した背景には、外部環境が激しく変動するなかで企業に競争優位をもたらす人材の特徴が変化したことがある。どのように変化したかという点、従来は特定の能力や特定の人脈をもつ人材が企業に競争優位をもたらすと考えられてきた。しかしながら、外部環境が容易に変化するならば、特定の能力や人脈が今後も有効であるとは限らない。したがって、特定の能力や人脈を有するだけでは不十分であり、新しい能力を学習したり新しい人脈を構築したりすることのできる人材が求められる。言い替えるならば、自らを成長（development）させることのできる人材が求められるのである（Luthans *et al.*, 2015）<sup>7)</sup>。

以上から、自らを成長させる人材がいかなる特徴を有するのかを解明する必要が生じる。この特徴としては様々なものが考えられるわけであるが、そのひとつとして導出されたのがサイキナップという心理状態である（Luthans *et al.*, 2015）。

それでは、サイキナップとはいかなる心理状態なのだろうか。それを説明するために、以下ではサイキナップの4つの構成要素について詳述する。その4つとは、自信、挑戦力、樂觀性、適応力である（Luthans *et al.*, 2007; 2015）。

### 3.1 自信（PsyCap Efficacy）

サイキナップのひとつ目の構成要素は自信（PsyCap Efficacy）である。ルーサンスらはバンデュラの自己効力感から自信を導出している（Luthans *et al.*, 2015）。したがって、自信は自己効力感からサイキナップに必要な要素を取り出した概念であり、自己効力感とは別の概念である。これは自信以外の3つの構成要素に関しても同様である。

それでは自信は自己効力感のいかなる要素を取り出した概念なのだろうか。それは次の2つの要素である（Luthans *et al.*, 2015）<sup>8)</sup>。

第1には自信は過去の出来事を解釈することで生じる現在の信念である。例えば、過去にある業務を担当した経験があるとする。この過去の経験から「私はあの業務はできる」と解釈していれば、それは現在の自己に対する自信となる。他方で、同様の経験を「あのときは同僚がいたから業務を終わらせることができたので自分の力ではない」と解釈するならば自信は生じない。

第2には自信は特定領域に関する信念である。すなわち、サイキナップの構成要素としての自信とは普遍的な自信ではなく、特定の領域や事柄に関する自信である。したがって、自信とは「自分は何でもできる」と考えることではない。

この2つの特徴から、サイキナップにおける自信を簡潔に表すならば「過去の経験から考えて私は現在これができる」という信念である。ここで重要な点は、自信は未来に関する信念は含まないという点である。この点が従来から研究されてきた自己効力感との相違点のひとつである。

ここでなぜ未来に関する信念を含まないのかというと、それは、次に取り上げる未来に向

6) Luthans *et al.* (2011), p.220.

7) Luthans *et al.* (2015), pp.4-7.

8) 自信の2つの特徴に関しては、Luthans *et al.* (2015), pp.53-54を参照。

けた挑戦を導く挑戦力を別概念として分析するためである。言い替えるならば、従来、現在の自己に対する自信と未来に向けた挑戦を導く力は共に自己効力感という概念で捉えられてきたが、サイキップはこれらを別概念として構築しなおすことで、後者を個別に分析することを可能としたのである。

それでは未来に関する信念を含まない自信はなぜサイキップに必要なのだろうか。それは自信がヒトの主体的行動の基盤となるからである。例えば、我々は自信がない領域において自ら行動を起こすことは少ない。さらに、すべての領域で自信が低下したときには無気力状態となりメンタルヘルス上の問題も浮上するかもしれない (e.g. Seligman, 1990)。要するに、自信は主体的行動を生起させるために不可欠であるといえる。

しかしながら、自信のあることだけ、すなわち確実に達成できると考えることだけを繰り返していてもヒトの成長は生じない。むしろ、成長のためには達成可能という確信が持てない新たな目標に挑まなくてはならないのである。したがって、自分にはこれができるという自信だけではなく、これから先の未来において目標を設定し、あらゆる手段を用いてその目標を達成していくことが必要となる。これを導くのが挑戦力である。

### 3.2 挑戦力 (PsyCap Hope)

それでは挑戦力について詳細にみていこう。Luthans *et al.* (2015) はスナイダーらの提唱した希望 (Hope) という概念から挑戦力 (PsyCap Hope) を導出している (Luthans *et al.*, 2015)。

挑戦力には目標構築力と手段探索力の2つの構成要素があり、この2つが互いに引き出しあうことでヒトは新しい目標に挑むことができるとされる。したがって、まずはこの2つの構成要素が何を指すかみていこう (Luthans, *et al.*, 2015)<sup>9)</sup>。

目標構築力 (agency/willpower) とは真に達成したいと望む目標を構築する力である。平易な言葉でいうならば、目標構築力とは何かを熱望する力であり、夢や目標を持つ力である (Luthans, *et al.*, 2015)。

したがって、目標構築力において構築される目標には様々なものが考えられる。例えば、「素晴らしい学術論文を書く」や「将来は歌手になる」といった抽象的な目標もあれば、「3年以内に昇進する」といったやや具体的な目標もありうる。

この目標の内容については研究の余地があるが<sup>10)</sup>、目標構築力において重要な点はその目標を達成したいと熱望する目標を構築できるという点である。なぜならば、達成したいと熱望する目標があってはじめてヒトは新たな挑戦へと導かれるからである。言い替えるならば、達成したい目標が存在しないならば、当然ながら主体的な挑戦が生じることはない。

次に、手段探索力 (pathway/waypower) とは目標達成のための手段を探索し、ある手段

9) 挑戦力に関しては、Luthans, *et al.* (2015), pp. 82-84 を参照。

10) 目標構築力において構築される目標は自己の成長 (development) につながる目標でなくてはならないだろう。言い替えるならば、成長欲求に基づく目標である。なぜならば、我々はのどが渇いた際に「水を飲む」という目標の達成を強く望むかもしれないが、このような欠乏欲求に基づく目標は達成したとしても欠乏がない状態、すなわち均衡状態を回復するのみで個人の成長をもたらすものではないからである。この点に関しては今後さらに研究の余地があろう。

でうまくいかないときは他の手段を探し出す力である。なぜこれが必要かという、達成を熱望する目標を構築することができたとしても、それを達成するための手段を探索する力がなくては何をしてもよいか分からないわけで、ゆえに主体的な挑戦は生じないからである。

さて、挑戦力がある状態とは上記で説明した目標構築力と手段探索力が互いに引き出しあう状態を指すと述べた。これがどういうことか、次のような事例で考えてみよう。

ここに医者になるために医学部を目指す高校生がいるとする。彼は3回連続で受験に失敗し、そのときに人生を考えなおしてみる。そこで「医者になりたかったのではなく誰かを助ける仕事をしたかったのだ」と気がつき、介護士になるという目標に変更する。そして、現在は介護士資格の取得に向けて勉強しているとする。

さて、まずは彼には医者になるという目標がある。すなわち、彼は自己が熱望する目標を構築している。そして、その目標が医学部の受験という手段を決定した。すなわち、目標構築力が手段探索力を引き出し、医学部受験と手段を見つけたのである。

しかしその後、彼は受験に失敗した。言い替えるならば、医学部入学という手段は機能しなかったのである。このときに彼は医者になるという目標を、介護士になるという新たな目標へと変更している。これは、ある手段が機能しない場合は他の手段を見つけ出すという手段探索力がもたらしたものである。すなわち、手段探索力が目標構築力を引き出したといえる。

そして、最終的には彼は介護士になるという目標に向けて介護士資格の取得のための勉強をしている。すなわち、目標構築力が手段探索力を引き出している。

この例からも分かるように、挑戦力がある状態とは目標構築力と手段探索力が相互に引き出しあう状態を指すが、これはひとつの目標に固執している状態を指すのではない。むしろ、挑戦力とは時には柔軟に目標を変更しながら新たな挑戦を続けていくことを意味するのである。

この挑戦力をサイキップの構成要素として取り込むことで、自信があることを繰り返すヒトではなく主体的に新たな目標に挑戦するヒトを捉えることができる。しかしながら、自信と挑戦力さえあればヒトは継続的な挑戦およびそれがもたらす成功へと導かれるかという、そうではない。

なぜなら、新しい目標に挑戦することは自信や挑戦力が低下するリスクを伴うからである。例えば、先の例に登場した彼は医学部受験に複数回失敗したが、自信や挑戦力を失わずに挑戦し続けた。しかしながら、もし彼が受験に失敗したときに「自分はダメな人間だ」とか「自分の一生はこういう悪いことが続くのだ」と悲観的に考えて落ち込み続けていたならば、どうなるだろうか。この場合は自信や挑戦力は低下し、メンタルヘルスに関する問題も浮上したかもしれない。

したがって、主体的に新しい目標に挑戦し続けるヒトの心理状態を捉えるサイキップの構成要素としては、失敗したときに楽観的に考えて自信や挑戦力を保持すると同時に、失敗から学習することのできる要素を取り込む必要がある。これが次に述べる楽観性である。

### 3.3 楽観性 (PsyCap Optimism)

先述のように、楽観性は自信と挑戦力の保持のために必要となる。言い替えるならば、楽

観性はすべての領域で自信が低下し、自分には何もできないと考える無気力状態に陥ることを予防するために必要である (e.g., Seligman, 1990)。

この楽観性 (PsyCap Optimism) は主にセリグマンによって提唱された楽観性 (Optimism) から導出したものである (Luthans *et al.*, 2015)<sup>11)</sup>。したがって、まずはセリグマンの楽観性とはいかなる概念かみてみよう。

セリグマンは学習性無力感、すなわち自分の行動が外部に影響を与えることはなく何をやっても無駄だと学習し無気力状態に陥ること関しての研究を行っている。そのなかで、学習性無力感に陥りやすい人とそうでない人の特徴を導出し、前者を悲観主義者、後者を楽観主義者とした。この両者の相違は出来事を説明するスタイルにある。この説明スタイルは永続性、普遍性、個人度の3つの側面から分析される (Seligman, 1990)<sup>12)</sup>。

第1の永続性とは、その出来事が今後も継続すると考えるかどうかである。楽観主義者は良い出来事は永続的であると考え、悪い出来事は一時的だと考える。悲観主義者はその逆である。例えば同僚に無視されたとき、楽観主義者は「彼は今日は疲れているのかもしれない。無視は一時的なものだ」と考え、悲観主義者は「彼は嫌な奴だから今後も無視され続けるだろう」と考える。

第2の普遍性とは、その出来事が普遍的要因によると考えるのか、特定の要因によると考えるのかである。楽観主義者は良い出来事は普遍的要因によると考え、悪い出来事は特定の要因によると考える。悲観主義者はその逆である。例えば数学の期末試験で満点を取った学生が「私はよくできる」と考えるなら楽観主義者であり、「私は数学に関してはよくできる」と考えるならば悲観主義者である。

第3の個人度とは、出来事の要因を自分に求めるか外部に求めるかである。平易な言葉で述べるならば、楽観主義者は良い出来事は自分のおかげだと考え、悪い出来事は他者や環境のせいだと考える。悲観主義者はその逆である。例えば、ある商品の売上目標を達成したときに楽観主義者は「私が名案を思いついたからだ」と考え、悲観主義者は「経済全体がたまたま回復傾向にあったからだ」と考える。

まとめると、楽観主義者は良い出来事は永続的かつ普遍的で自分が成功要因であると考え、悪い出来事は一時的かつ特定の他者や環境などが原因であると考え。悲観主義者はその逆である。先述のように、この楽観性はある試みがうまくいかなかったときに自信や挑戦力を保持し、学習性無力感に陥らないようにするために不可欠な要素である。

しかしながら、ヒトが成長するためには常に楽観的説明スタイルを用いればそれでよいというものではない。ここでもう一度、先述の医学部を目指す高校生の例を思い出そう。彼が医学部の受験に失敗したときに過度に楽観性を貫き続けたならば、彼は繰り返し医学部を受験し、繰り返し失敗し続けたであろう。このような行き過ぎた楽観性のことを過度な楽観性

11) 先述のようにサイキップにおける楽観性 (PsyCap Optimism) は Seligman (1990) における楽観性と同概念ではない。しかしながら、サイキップにおける楽観性の主たる役割は自信や挑戦力を維持することであり、これは Seligman (1990) の楽観性から導出された部分である。ゆえに本稿では楽観性という邦訳を用いているが、訳語については議論の余地がある。同様に、他の3つの構成要素の訳語についても議論の余地があろう。

12) Seligman (1990), 83-97頁を参照。



という。

つまり、まずは楽観性を有することが重要ではあるが、常に楽観的でさえあればよいというものではない。むしろ、ときには自分を見つめ直したり反省したりすることで、失敗から学ぶ姿勢が必要となる。ゆえに、サイキアップの構成要素としての楽観性は過度な楽観性を含まない<sup>13)</sup>。

さて、ここまで主体的行動の基盤である自信、そして未来における挑戦を導く挑戦力、そして自信や挑戦力を保持する楽観性をみてきた。しかしながら、最後にもうひとつ取り込むべき構成要素がある。

それは新しい目標に挑戦し、その目標を達成した後新しい環境に適応する力である。なぜこれが必要かというと、目標達成後の環境に適応できてはじめてその挑戦は成功したといえるからである。言い替えるならば、ある挑戦が成功体験となるかは目標達成後の新しい環境に適応できるかにかかっているのである。この新しい環境に適応する力を適応力という。

### 3.4 適応力 (PsyCap Resilience)

適応力 (PsyCap Resilience) はレジリエンス (Resilience) から導出された概念である。レジリエンスに関する研究や実践の多くは危機的狀態から通常状態に回復した人に焦点を当てている。例えば、トラウマを克服した人などである (Luthans *et al.*, 2015)。

しかしながら、サイキアップにおける適応力の特徴は従来の状態への回復を超えた状態へと個人を導く点にある (Luthans *et al.*, 2015)。これが何を意味するのか、先述の医者を目指す高校生の例で考えてみよう。

先述の医者を目指していた彼は、介護士の資格を取得し介護士として働き始めたとする。彼は介護士になるという目標を達成したのである。ここで新人である彼は介護士という仕事に最初は戸惑う。しかしながら、周囲の助けや自分の努力もあり次第に介護士という仕事に適応し、今はうまく業務をこなしているとしよう。

上記の例では彼は介護士という新しい環境に適応したといえるが、これは従来の状態に回復したのではない。むしろ、介護士の業務を適切に実行できない状態からそれが可能な状態へと成長したとみることができる。これが、適応力が均衡状態への回復だけではなく、それを超えた状態への到達を含むということである (Luthans *et al.*, 2015)<sup>14)</sup>。

この外部環境への適応力は目標達成後だけに必要なものではない。例えば、現在 (2020年7月) 多くの企業および就労者は新型コロナウイルスへの対応に迫られている。言い替えるならば、新しい環境への適応力が試されているわけであるが、これは企業や個人が何らかの目標を達成したために生じた環境変化ではない。ゆえに、目標達成後以外においても適応力が必要であることは明白である。

しかしながら、適応力は特に目標達成後において重要な役割を演じるだろう。なぜならば、適応力がなければ取り組み全体を成功体験と解釈することが困難となるからである。

13) Luthans *et al.* (2015) では過度な楽観性ではなく現実的かつ柔軟な楽観性であることが必要であると述べられている (Luthans *et al.*, 2015)。この過度の楽観性がもたらす逆機能に関しては本稿の研究対象ではないため別稿を期す。

14) Luthans *et al.* (2015), pp.144-145を参照。

例えば、先の例で介護士という仕事になじめず退職してしまったとしたらどうだろうか。その場合は、介護士になるという目標達成までの道がいかなるものであっても、その取り組み全体が成功したと解釈することは困難になる。

要するに、自信、挑戦力、楽観性を発揮して新しい目標に挑んできたわけであるが、それが成功体験となるかは適応力にかかっているのである。ここで、適応力により環境に適応し、これまでの取り組みが成功であったと解釈できるならば、これは成功体験となり自信や挑戦力を高めるだろう。そして自信や挑戦力が向上すると、また次の新しい目標へと向かっていくことができる。ゆえに、適応力はサイキナップに欠くことのできない構成要素となる。

さて、サイキナップに関してまとめると次のようになる。まずサイキナップは自ら成長していくヒトの心理状態を指す。言い替えるならば、主体的に新しい目標に挑戦しつづけるヒトの心理状態を指すのである。その心理状態を表すサイキナップの構成概念は次の4つである。その4つとは自信、挑戦力、楽観性、適応力である。

第1の自信とは過去の経験などから現在これができるという信念である。これが主体的行動の基盤となる。第2の挑戦力とは未来における目標達成に向かって目標の変更をも含むあらゆる手段を講じることを指す。これが未来に向けた挑戦を導く。第3には楽観性である。これにより失敗から学習しながらも自信や挑戦力の低下は予防される。第4には適応力である。これによって取り組み全体が成功体験となり、成功体験が自信や挑戦力を向上させることで個人は次の新しい挑戦へと導かれる。

さて、それでは複数の空間を有することはサイキナップにいかなる影響を与えるだろうか。いよいよ次節で分析していこう。

#### 4 活動空間の増加のサイコロジカル・キャピタルへの影響

本節では複数の活動空間の保有がサイキナップにいかなる影響を与える可能性があるかを分析する。結論から述べるならば、本節の分析から就労者の活動空間の増加がサイキナップを向上させる可能性があることが示される。それではまずは第1の構成要素である自信からみていこう。

第1には自信である。複数空間で活動することは自信を向上させる機会と低下させるリスクを同時にもたらすと分析できる。なぜならば、仕事と家庭の両方で活動するヒトは、どちらかだけで活動するヒトよりも自信を構築する機会が多いといえる。他方で、どちらかだけで活動するヒトよりも自信を低下させるリスクも増加するだろう。

第2には挑戦力である。自信と同様に、挑戦力においても複数の空間で活動することは向上させる機会と低下させるリスクを同時にもたらす。なぜならば、自信と同様に、複数の仕事を持つヒトは挑戦力を高める機会は単一の仕事のヒトよりも多い。他方で、複数空間で新たな目標に挑むならば、それが失敗し個人の挑戦力が低下するリスクも同様に増加するだろう。

第3には楽観性である。楽観性においても、複数の空間で活動するならば、自信や挑戦力と同様に、楽観主義を構築する機会と悲観主義に陥るリスクが同時に増加する。

しかしながら、複数空間での活動が楽観性にもたらす影響はそれだけではない。複数空間での活動は少なくとも悲観主義に陥ることを防ぐという点において楽観性の維持に寄与する可能性がある。なぜならば、複数空間で活動していると悲観主義の特徴である悲観的説明スタイルを取ることが困難となるからである。悲観的説明スタイルでは、前節で述べたように、悪い出来事は永続的で普遍的で自分に原因があると捉える（Seligman, 1990）。ここで、複数の空間でも活動している場合は、少なくともある空間での失敗を永続的かつ普遍的であると解釈することは困難になるであろう。

例えば、仕事 A と仕事 B という 2 空間で活動するヒトを考えてみよう。このヒトが仕事 A において失敗をしたとしても、それが永続的で普遍的であるとは考えないだろう。なぜならば、失敗したのは仕事 A においてであり、仕事 B においてではない。したがって、少なくとも何らかの失敗や悪い出来事が永続的であるとか、それが自分の普遍的特徴であると解釈することは困難となる。

ゆえに、複数空間で活動する就労者は単一空間で活動する就労者よりも、悲観主義に陥るリスクは低下するはずである。したがって、複数空間で活動することは活動量の増加により機会とリスクが同時に増加するだけでなく、少なくとも悲観主義に陥らないという点においては楽観性の維持に寄与するといえる。

第 4 には適応力である。適応力においても他の 3 つの構成要素と同様に活動量の増加により向上する機会と低下するリスクが同時にもたらされる。

しかしながら、適応力においては機会とリスクが同時に増加するだけでなく、複数空間での活動によって向上する可能性がある。なぜならば、複数空間で活動するためには各空間に適応する必要があるからである。例えば、仕事と趣味のサークル活動を両立しているヒトは、環境に合わせて立ち振る舞いや仕事の遂行方法などを柔軟に変容させる必要がある。

したがって、複数空間で活動することで複数の環境に適応するための柔軟性が養われるのである。これが適応力の向上に寄与する可能性がある。まとめると、次のようにいえる。

活動空間の増加は活動量の増加をもたらすため、4 つの構成要素すべてに対して向上させる機会と低下させるリスクを同時にもたらす。それでは、サイキック低下のリスクを避けるために単一空間だけで活動した方がよいかというと、そうではない。なぜならば、複数空間で活動することは楽観性の維持および適応力の向上に寄与する可能性があるからである。このように楽観性と適応力が強化されるならば、新たな挑戦に失敗したとしても自信や挑戦力が低下してしまうリスクは軽減されることになる。

したがって、サイキック低下のリスクを低減するために単一空間でのみ活動するのではなく、むしろ複数の空間で活動し、様々な挑戦を行うことで個人のサイキックが向上し、その結果として個人が属する組織全体の成果をも高める可能性があるといえる。

## 5 結論

本稿では個人の活動空間の増加がサイキックに与える影響の解明を研究目的とし、活動空間の増加がサイキックの向上を導く可能性があることを明らかにした。この結論から活

動空間の増加をサイキップの向上につなげるための人的資源管理の開発が今後重要な課題のひとつとなることが示唆される。

なぜかという、本稿の言葉で述べるならば、従来のいわゆる「会社人間」型の就労者は仕事を通してサイキップを向上させ、向上させたサイキップを仕事で発揮する存在としてみることができる。他方で、本稿の結論からは、副業や家庭や趣味といった仕事以外での活動もまたサイキップを向上させる可能性を秘めているといえるわけで、昨今の就労者の私生活重視の傾向（辺見，2019）を鑑みるならば、後者の方法でサイキップを向上させることの重要性は増すと考えられるからである。ゆえに、今後は本稿に残された以下の課題に取り組む必要がある。

第1には本稿の結論は文献研究から導出されたものである。したがって、本稿の結果を事例研究や調査研究により検証する必要がある。

第2には活動空間の量と質に関しては研究の余地がある。本稿では複数空間で活動することがサイキップを高める可能性を指摘したが、活動空間の数が多ければ多いほどよいとは考えにくい。加えて、サイキップの向上には活動空間の質が重要であるのは明らかであろう。例えば、裁量性が高く個人のサイキップが十分に発揮できる活動空間と、その余地が少ない活動空間であれば、前者の方がサイキップの向上に寄与する可能性は高い。この点に関しては今後解明する必要がある。

第3にはサイキップの4つの構成要素の関係に関してである。サイキップの構成要素はいずれも不可欠な要素であるが、この4つはいかなる関係にあるかを解明する必要がある。なぜならば、この4つはそれぞれ向上させる方法が異なるため、企業の人的資源管理は4つ構成要素のうちどの要素にアプローチすべきかを解明する必要があるからである。

さて、サイキップに関する研究は日本では少数であり、ゆえに本稿においても多数の課題が残されることとなった。しかしながら、日本においてサイキップ研究を展開することの意義は大きく、今後も研究を継続する必要がある。

## 参考文献

- Barney, J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management*, 17: 99-120.
- Carlson, D. S. and K. M. Kacmar (2000) Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?, *Journal of Management*, 26(5): 1031-1054.
- Hakim, C. (2004) *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment Second Edition*, London: The GlassHouse Press.
- Luthans, F. and C. M. Youssef (2004) Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- Luthans, F. (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
- (2011) *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach 12<sup>th</sup> edition*, New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Luthans, F., C. M. Youssef and B. J. Avolio (2007) *Psychological capital: developing the human competitive edge*, New York: Oxford University Press.
- (2015) *Psychological capital and beyond*, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., K. W. Luthans and B. C. Luthans (2004) Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Milliken, F. J. and L. L. Martins (1996) SEARCHING FOR COMMON THREADS: UNDERSTANDING THE MULTIPLE EFFECTS OF DIVERSITY IN ORGANIZATIONAL GROUPS, *Academy of Management Review*, 21(2): 402-433.
- Seligman, M. E. P. (1990) *LEARNED OPTIMISM*, New York: Arthur Pine Associates, Inc(山村宜子訳『オプティミストはなぜ成功するか——ポジティブ心理学の父が教える楽観主義の身につけ方』パンローリング株式会社、2013年).
- Snyder, C. R., L. Irving and J. Anderson(1991) Hope and health: Measuring the will and the ways, in Snyder C. R. and D. R. Forsyth eds. *Handbook of social and clinical psychology*, New York: Pergamon, pp.295-305.
- Thomas, D. A. and R. J. Ely (1996) "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", *Harvard Business Review*, 74(5), pp.79-90.
- 赤岡功 (1993) 『エレガント・カンパニー』有斐閣。
- 上林憲雄 (2009) 「ワーク・ライフ・バランスの日本的展開に関する一考察：量から質へ、そしてダイバーシティへ」『国民経済雑誌』第199巻, 第2号, 89-102頁。
- 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』第12巻, 51-63頁。
- 公益財団法人日本生産性本部・一般社団法人日本経済青年協議会 (2018) 『平成30年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』。
- 佐藤博樹・武石恵美子編著 (2008) 『人を活かす企業が伸びる 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房。
- 下崎千代子 (1991) 『現代企業の人間行動—欲求・行動・認知的アプローチからの分析—』白桃書房。
- 辺見佳奈子 (2018) 「働き方の多様化とダイバーシティ・マネジメント」大阪市立大学経営学研究科グローバルビジネス専攻博士論文。
- (2019) 「日本における仕事価値観の多様化」『経営研究』第70巻, 第3号, 21-35頁。
- 脇坂明 (2007) 「ワーク・ライフ・バランスの国際比較」『学習院大学経済経営研究所年報』第21巻, 63-87頁。