

100 年人生におけるキャリアと主観的幸福に関する考察

A Theoretical Review on Career and Subjective Well-Being in 100 Years Life

浜田正幸*
Masayuki HAMADA

Keywords : career anchors, career success, calling, subjective well-being

はじめに

ヒトの平均寿命が、人類史上かつてなく急激に伸びてきている。そして今や人生 100 年時代といわれ、これまでのいかなる国や地域においても経験したことのない、長寿な人生を生きる時代に突入している。それに適応するための新たな人生モデルやキャリアモデルを早急に創り出さなければ、無為な人生に流されてしまう危険性がある (Gratton & Scotto, 2016 池村訳 2016)。

一連の職業や仕事の連続という意味でのキャリアも、寿命の伸びとともに長い期間になっており、今後さらに長期化、多様化することは間違いないであろう。

そのような時代の中で、できれば幸せな働き方、幸福なキャリア人生を創りたいし、幸せなキャリアだったなと振り返ることができるようにしたい。現在、そのようなキャリア形成とはどういうことなのかの研究が急がれている。なぜならば、世の中の実態はそれとは反対に動いていることも少なからずあるからである。例えば、うつやそれに伴う自殺などが問題となっているし、60 歳定年後の雇用延長や再雇用制度は、福祉的雇用と揶揄され、年金受給までの「つなぎ」であることが多く、やり甲斐や働き甲斐につながるような本腰を入れた取り組みとはほど遠いものになっている。

そのような時代背景のもと、100 年人生における幸福なキャリアの研究は、時代の進行に遅れないように推進されている。それは、経営学、社会学、心理学、脳科学、生理学、医学、公衆衛生学など、それぞれの学問の領域を超えた、学際的な取り組みによって少しずつ解明されつつあり、現在も多くの人や機関がこの問題に取り組んでいる。このような中で、幸福なキャリアという、漠然とした、また人によってさまざまに異なり、唯一絶対解がない概念に対して、科学がどのように向かい合っていくのか、今後の緊急の課題として考察していくことが求められている。

* 多摩大学経営情報学部 School of Management and Information Sciences, Tama University

職業適性

個人の特徴によって職業適性が異なる。その適性のある職業に就くことは、そうでない職業を選択するよりも、おそらく安定感のある職業人生を送れることだろうと考えられる。

そのような職業選択支援の始まりは、1908年、ボストンで青少年のために職業相談所が開設された vocational guidance であった (Parsons, 1909)。このガイダンスは自己分析と職業理解を促進し、それらをカウンセリングによって統合し、職業適性を推論しようとするものであったが、必ずしも実証的なものではなかった。

しかし、20世紀初頭の産業の発展と、そこに大量の人材を送り込んでマッチングさせるといふ点では有用であり、求人企業にとっても求職の多くの個人にとっても、職業選択に役立つものであった。そして米国は1934年から10年間をかけて適性検査の基礎となる GATB (General Aptitude Test Battery) を開発した。これは特性・因子理論が基になっていて、個人の特性と職務に求められる要因を合理的に結びつける考え方である。日本では第二次大戦後、米国の GATB が翻訳され、「厚生労働省編 一般職業適性検査」として、現在でも活用されている。

ところが当時の求人の多くは、工業の、しかも工場労働者（ベルトコンベアの流れ作業員）であった。当時の職業からは、現在の職業を想像することすらできなかったであろうから、現在では、この適性検査で検出される適性職業と実際の求人内容とでは、若干ズレが生じている。この適性検査は、個人の特性、すなわち認知的機能、知覚機能、運動機能などと職業をマッチングさせるもので、特に運動機能などは現在では、ロボットや AI などにとって変わってしまったものも多くある。

この検査によって、能力的に「どの仕事に向いているか向いていないか」はある程度わかったとしても、職業適性を考えるときには、それ以外にも意欲や興味、感情などの要因も大きく影響する。特に Super (1957) の職業適合性 (vocational fitness) という概念は能力 (ability) とパーソナリティ (personality) からなると考えられ、現在の適性だけではなく、将来どのようなことができるようになるかを予測させる学習可能性や将来の適応性を考慮しているものである。

これらの感情やパーソナリティの中には、感情コントロール力や対人処理能力やストレス耐性なども、働く中で求められる能力だと重視している。これらは EQ (心の知能指数) という概念でも研究され、一般にも広く知られるようになっていく (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000)。また、職場への適応は、職業の適性だけではなく、人間関係が大きな要因の一つになっていて、うつによる休職や離職の大きな原因の一つにもなっている (厚生労働省)。したがって、能力やパーソナリティの側面だけから職業適性をマッチングさせるには、かなり限界がある。

キャリア・アンカー

つぎに、個人と職業とのマッチングではなく、個人と働き方や働くことの価値観とのマッチングを見てみる。

その概念の一つであるキャリア・アンカーは、どんな仕事をするにしても、どんな会社で就業するにしても「どうしてもこれだけは犠牲にしたくない」と大切にしているもので、働く

ことの価値観や、働く意味や、働き方などに関係している (Schein,1990 金井訳 2003; Schein, 1995)。そのカテゴリーは次のように8つに分類されている。(a) 専門を極めること、(b) 人びとを動かすこと、(c) 自律・独立して仕事ができること、(d) 安定して心配なく仕事ができること、(e) 絶えず、企業家として (あるいは、企業家のように) なにか新しいものを創造すること、(f) だれかの役に立ち、社会に貢献できること、(g) 自分にしかできないことに挑戦し続けること、(h) 仕事と家族やプライベートのバランスがとれるライフ・スタイルを実現すること。

もし仮に、自らの選択で自分のキャリア・アンカーに合致した仕事や働き方ができていれば、幸福感が得られるような気がするかもしれないが、その願いは必ずしもかなうものではない。なぜなら、今現在キャリア・アンカーに合致した仕事をやっていたとしても、いずれ社内でのジョブローテーションや昇進・昇格、配置転換などによって、異なる職務についたり、働き方が変わったり、時間の使い方が変わる可能性の方が大きいからである。したがって、自身のキャリア・アンカーと合致した仕事をしていても、仕事人生全体を考えた時に、それが幸福であるかどうかはわからない。なぜなら、新たなキャリアに就いたら、徐々に順応し適応していくが、いずれつぎのキャリア移行があり、また新たな段階からスタートするキャリア・トランジション・サイクルというモデルで循環するのが必定であるからだ (Nicholson & West, 1989; Nicholson, 1990)。

職務満足

職務満足 (Job Satisfaction) は、自己と仕事のマッチングというよりは、働き手側の内的な満足である (Locke, 1976)。もちろん職務適性も関係するであろうし、仕事や働き方に関するキャリア・アンカーが合致することも満足感につながるものであろうが、それだけではない要素も含んでいる。職務満足を測定する尺度として JDI (Job Descriptive Index) がある (Smith, Kendall, & Hulin, 1969)。職務満足を、(a) 仕事自体への満足、(b) 給与への満足、(c) 昇進への満足、(d) 監督への満足、(e) 同僚への満足、これらの五つの尺度でとらえ、各尺度 9～18 項目の、計 72 項目で測定している。

ところで、キャリアという概念は、内的と外的に分けて考えた方が、理解がしやすい。Nicholson & Waal-Andrews (2005) は内的キャリアを次のように説明している。(a) 達成の誇り、(b) 内発的な職務満足、(c) 自尊心 (self-worth)、(d) 仕事の役割や制度へのコミットメント (積極的な かかわり)、(e) 充実をもたらす関係 (それ自体に価値・意味のある関係)、(f) 道徳的満足感が含まれる。これに対して外的キャリアには、(a) 地位やランク (階層上の位置)、(b) 物質的成功 (財産、所有物、収入)、(c) 社会的評判、名誉、影響力、(d) 知識やスキル、(e) 友情やネットワークのコネ (資源や情報を得る用具の関係)、(f) 健康と幸福、である。

組織行動論における職務満足は、達成感や職務満足、コミットメント、自己実現などであるので、主に、内的な側面を扱っていると言える。これは後述する「主観的キャリア」と「客観的キャリア」に似た考え方である。

ワーク・エンゲイジメント

職務満足度が高ければ、モチベーションが上がり生産性が高まるという仮説 (Katz &

Kahn, 1966) から、この測定は現在でも多くの企業で取り入れられている。例えば、従業員満足度調査 (ES 調査) など職務満足度調査から派生したものである。一方で、職務満足度は緊張感がなく慣れきった状態だとの批判もある。つまり「満足」は働くことにおいて必ずしも良い状態だとは限らないと考え方がある (Bakker & Leiter, 2010)。

その代表的な概念の一つがワーク・エンゲイジメントである。ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブで、達成感に満ちた、仕事に関連のある心の状態として、(a) 活力、(b) 熱意、(c) 没頭であると定義されている (Kahn, 1990; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002)。これに対比される概念がバーン・アウトで、まさに燃え尽きてしまったように、活力も、熱意も、没頭も無くなってしまった状態である。ワーク・エンゲイジメントと職務満足度の大きな違いは、その要素である「活力」や「熱意」は強度の高い感情である興奮につながっているが、職務満足はそれほど強度の感情ではなく、どちらかというと飽和、落ち着きといった静的な状態である。したがって現在、企業が目指すべき組織課題やモチベーション施策としては、職務満足度よりもワーク・エンゲイジメントにシフトし、欧米のコンサルティングファームでは、これを推進している (Schaufeli et al., 2002)。

フロー

目の前にある仕事や取り組みに対して、無我夢中になり、高揚し、興奮し、没頭している状態はフローと言われる (Csikszentmihalyi, 1990)。フロー状態は、時間の経過も忘れて、忘我状態で、目の前の仕事に没入して、集中して恍惚状態である。このようなフローの時、通常ではできないような問題解決ができたり、これまで壁に阻まれていた課題が一気に解決したということがあるといわれている。たしかにこのようなフロー状態は仕事をしていく上では、好ましい状態であると考えられる。

しかし、この喜びは一時的なものであり、長くても数日間しか続かない。特定の職務に就いている数年間や、キャリアという数十年に及ぶ仕事人生に比べると時間の尺度が非常に短いというのが特徴である。

calling

以上では、職務やワーク (仕事) といった短時間、あるいは長くても数年間という比較的短期間における happiness や well-being を取り上げてきたが、ここからはキャリアという数十年におよぶ一連の仕事人生について取り上げる。

近年 calling という概念が注目されている。calling は日本語に翻訳する場合、「天職」と訳されるが、元来は 16 世紀、マルティン・ルター (Martin Luther) による、神によって授けられた仕事、神に導かれた使命という意味があり、キリスト教の神が想定されていた。キリストにしても天にしても、いずれも宗教やスピリチュアルな意味合いを帯びたものであったが、最近の研究では、calling は、キャリア発達上、精神的に人生から切り離せないもので、内発的報酬や充足を得るものであり、仕事人生の中核をなすものであると捉えられている (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997)。したがって calling は、キャリア研究における用語としてはある特定の意味を持つものであり、日本語に翻訳した語彙を用いると誤解を生じる恐れが

あるため、英語のまま calling と使用する。

calling はさまざまな定義があるが、(a) 個人を超越した外部にある、人生の目的や目標であり (b) 満たされた感覚と人生の意味を感じる役割や活動で、(c) 社会の中で何かいいことをやっている感覚や社会に貢献する活動をしている、(d) 仕事が名誉あるものだと動機づけられており、(e) 一人ではなく、ネットワークや人との関係の中に見出されるものである (Dik & Duffy, 2009)。一方で、calling の源は個人の内面にあつて、内省や反省や熟慮によって、自らそれを求めるアクションを通じて、自ら calling を認識するものだとする定義もある (Hall & Chandler, 2005)。

このように、研究者によって若干定義は異なるものの、calling は仕事の中でも特別な意味を持つものとも言える。例えば、仕事は一般的に、やり甲斐というよりは生活に必要な報酬を得るために必要なもので、人生の中では仕方がないことであると認識されることもある。また、キャリアとは、現在だけでなく、より将来に焦点を当てたものだという認識もある。そして calling は一般的に、やり甲斐があつて充実した、社会的に有用な仕事ということに焦点が当てられている (Wrzesniewski, et al., 1997)。

人生のうち起きている時間の三分の一は仕事をしていると言われている。それならば、お金のために仕方なく働くのではなく、クオリティオブライフを高め、心身ともに健康で、社会や人の役に立っていると実感しながら、やり甲斐のある calling に就くことが得策であることは間違いないだろう。別の言い方すれば、人生の「夢」が実現したのである (Levinson, 1978; 1996)。

career success

では、以上のように calling を得ることができ、それに基づいた仕事や活動をすることができれば、即 career success だと言えるのだろうか。

柏木 (2012) は、calling を用いた career success のモデルとして、目的意識／calling、自信、ゴールへの取り組み、客観的成功、主観的成功、外部からの承認、アイデンティティの変化の関係性を説明している。それによると calling とは目的意識であり、そこから行動が生起し、そのアウトカムとして客観的成功と主観的成功が得られると考えられている。さらにそれが外部から承認され、続いてアイデンティティに変容をきたし、それがまた新たな calling の目的意識や自信や自己効力感につながるという循環モデルを提唱している。拡大解釈するならばこの大きな循環が career success であると言えるだろう。そうであるならば calling は career success の一つの重要な要素と考えることができる。

では career success はどのように定義されるのだろうか。まずキャリアであるが、人が仕事に関わる経験の、何年にもわたる一連のつながりである (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989)。さらにそれが、個人が自身のキャリアについて考えていることと、そしてそれがどうなっていくのかということをも反映している subjective career と、ある程度外から見てわかるポジションや境遇、ステータスなどを反映している objective career に二分される (Barley, 1989)。主観的あるいは客観的キャリアはそれぞれどちらが先で、それにどちらが後に続くのかで主張が異なる (e. g., Poole, Langan-Fox, & Omodei, 1993; Ayree, Chay, & Tan, 1994)。さらに主観的か客観的の二項対立ではなく、どちらも相互に影響しているという考えもある (Seibert,

Kraimer, & Liden, 2001)。

これにしたがって、subjective career success は人が重要であると考えているあらゆる側面において、その人の内面で、自身のキャリアが評価に値するものであると考えていることである (Van Maanen, 1977)。一方、objective career success はその人のキャリアの外形的な見え方が指標となるものである。それは、職業、家族の経歴、収入、仕事のレベル、社会的ポジション、キャリアアップなどのキャリアの移行などを含んでいる (Van Maanen, 1977)。したがって subjective career success はそのような外形基準ではなく、自分自身が主観的に感じるものであり、objective career success は、逆に外部からの社会的な、目に見える具体的な指標に照合したものである。この主観的と客観的 career success はトレードオフの関係にあり、仕事か家庭か、やりたい仕事をするかそれとも収入の高い仕事に就くかなどと競合する。しかし、高い地位にあって収入も多い人は、客観的にはキャリアの成功とみられるであろうが、実は本人はその仕事ではなく、別にやりたいことがあって、充実した仕事人生だとは感じないこともある。

このような主観的、客観的キャリア論に対して、Arthur, Khapova, and Wilderom (2005) は過去の 65 の論文を調べ、それらが客観論なのか、主観論なのか、あるいは両方に言及しているのか分析し、そのような二元論ではなく、またキャリアの組織内の移行も会社外への移行も分けて考えるのではない boundaryless career を提唱している。確かにキャリアという概念は、ある特定の期間における客観的な職務や職業ではなく、さらに、ある特定の期間における主観的な満足感やエンゲイジだけではない。むしろそれらを含む長期の仕事人生や人生役割に対する経験や実感を研究の対象として扱うものである。

subjective well-being

ところで、21 世紀に入ってから、ポジティブ心理学の興隆により、幸福に関する研究が進展してきた。それまで「幸福」は、哲学や宗教で取り扱うテーマであり、科学的に解明できるものだとは考えられていなかった。幸福は、心理学では well-being と言われ、happiness や satisfaction は、短期のポジティブな感情やムード、あるいは瞬間の快樂に近い意味で用いられる。

しかし幸福は、人それぞれの感じ方であり、外から観察できる客観的な収入や資産や仕事や社会的地位などからは、説明することが困難である。例えば、経済的収入でいえば、年収 7 万 5,000 ドルくらいまでは幸福度が上昇するが、それを超えても幸福には関係がないことが分かっている (Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2006)。しかし逆に、失業は不幸の度合いが大変大きいと言われている (Clark, & Oswald, 1994; 大竹, 2004)。したがって、個人における幸福の度合いは客観的な指標で測定するのではなく、主観的であるという前提に立った上で、満足できる (satisfy)、すばらしい (excellent)、重要である (important)、理想に近い (close to my ideal)、変えたいことはほとんどない (change almost nothing) を幸福感の程度にしている (Diener, 1984)。すなわち幸福の研究は、主観的幸福 (subjective well-being) を対象とすることが多い。またその測定には Satisfaction with Life Scale (SWLS) などが多く用いられている (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)。これは、客観的側面と主観的側面との両方が相互に作用しているとする career success との大きな違いである。しかし、

幸福感の把握に主観的な側面からのアプローチに反対の立場もある (Ryan & Deci, 2001)。例えば、麻薬の常習者が主観的な幸福感を感じている場合などは、たしかに適正な幸福とは言えない。快樂で幸福を論じるのではなく、もっと理性的で自己実現的に論じるべきだとする立場である。

幸福の度合いは、国によって異なっている (Diener, E., Diener, M., & Diener, C., 1995; Diener, & Shu, 1999)。日本は他国に比較して、幸福度は低い方であるが、そのような中で、日本国内の約 1,500 人を対象としたインターネット調査が実施され、因子分析の結果、幸福の 4 因子が抽出された (蓮沼, 2012; 前野, 2013)。それは第 1 因子「やってみよう！」因子 (自己実現と成長の因子)、第 2 因子「ありがとう！」因子 (つながりと感謝の因子)、第 3 因子「なんとかなる！」因子 (前向きと楽観の因子)、第 4 因子「あなたらしく！」因子 (独立とマイペースの因子) である。

これは人生満足度の因子であるが、100 年人生と共にキャリア人生が、60 歳定年どころか、70 歳、80 歳と続く時に、キャリア人生の満足度とも関係する可能性があるかもしれない。蓮沼 (2012) は人生の主要ドメインと幸福度の関係について、仕事学業満足度と Satisfaction with Life Scale (SWLS) に高い相関があると述べているが、長い人生の中において、仕事や社会的役割は、その満足度を思う時に、切り離せない存在であり、人生の中における物理的、精神的シェアは相当高いものであると認知している可能性が高い。

今後の研究課題

これまで見てきたように、100 年人生を考える際、そのうちの仕事や社会的役割に関するキャリアを抜きにすることはほとんど不可能であり、100 年人生とキャリアはセットで考える必要がある。

そのセットの一方であるキャリアや仕事、職務に関しては、従事する仕事や職務、働き方、地位、賃金など、同一の条件、同一の指標で比較しても、あまり意味のないこともあり、満足度という概念で捉えようとしてきた。さらにその満足度の中には、客観的満足度と主観的満足度という 2 つの側面がある。どちらも相互に影響しているのですが、どちらの側面が正しいというわけではないが、外から見た客観的な指標だけからでは、その人のキャリア満足や career success を判断することは困難である。そのような理由で、subjective career success の研究が主流になってきている。もちろん快樂主義 (hedonism) 的な主観的満足ではなく、理性主義 (eudaimonism) 的な主観的満足であることは言うまでもない。

ところがその主観的満足でキャリアを捉えようとした時に、時間軸という別の次元によって満足度が異なってくる。最も短い時間で捉えようとする概念がフローであるが、これはキャリアという長期の満足や career success を表現するものではなく、一瞬や一時の精神状態である。つぎに職務満足が挙げられるが、これもせいぜい数年間という時間である。なぜならば昇進昇格や配置転換、ジョブローテーション、転職などで、職務が比較的頻繁に変わるからである。また calling はたしかに career success に大きく寄与すると考えられる。しかしこれも、自らの意思で転職したり、あるいは意に反して、配置転換やポジションの移動などがあつたりして、必ずしも長期の状態ではないこともある。さらに、キャリア・アンカーに関する研究では、自らのキャリア・アンカーは追求し、目指すべき価値観であるので、過去や現在における職務や

キャリアの状態や、それに対する認知を測定するものではない。したがって、career successを問う場合には、subjective career successにアプローチすることに一定の合理性があるといえるだろう。

一方で、キャリアの期間は、100年人生に伴って長期化している。したがってこれまでの、60歳定年でリタイアというようなキャリアモデルが通用しなくなっており、その後の20年や30年を視野に入れたキャリアデザインが求められる。このような長期間に及ぶキャリアを研究対象とするには、その多くの部分がオーバーラップする人生という概念との関係性を見る必要があると考えられる。そこで、subjective well-beingとそれを測定する代表的なツールとしてのSWLSを援用することで、career successを仕事人生における幸福に関する研究として取り組んでいくことが今後の課題である。

引用文献

- Arthur, M. B., & Denise M. Rousseau (Eds.), (2001). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for New Organizational Era*, New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Ayree, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47, 487-509.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.), (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- (バッカー, A. B.・ライター, M. P. (編) 島津明人 (総監訳) (2014). ワーク・エンゲイジメント——基本理論と研究のためのハンドブック——星和書店)
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S., (Eds.), *Handbook of career theory (pp.41-65)*. New York: Cambridge University Press.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104, 648-659.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors Predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., & Shu, E. (1999). National differences in subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: the foundations of hedonic psychology (pp.434-450)*. New York: Sage.
- Dik, B. J., & Duffy, D. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011) Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049.
- Gratton, L., & Scotto, A. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. London: Broomsbury.

- (グラットン, L.・スコット, A. 池村千秋 (訳) (2016). ライフシフト——100年時代の人生戦略——東洋経済新報社)
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- 蓮沼理佳 (2012). 幸福・性格・欲求の調査アンケートに基づく幸福感の関係解析 慶応義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科修士論文
(Hasunuma, R. (2012))
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107, 16489-16493.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A.A. (2006). Would you be happier if you were richer? A focusing illusion. *Science*, 312, 1908-1910.
- 柏木仁 (2012). キャリア成功における calling の果たす役割に関する理論的考察 亜細亜大学経営論集, 48, 15-50.
(Kashiwagi, H.)
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- 厚生労働省 (2018). 平成 29 年 労働安全衛生調査
- Levinson, D. J., & Associates. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Levinson, D. J., & Levinson, J. (1996). *The seasons of a woman's life*. New York: Knopf.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. In Van Maanen, J. (Eds.), *Organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley.
- 前野隆司 (2013). 幸せのメカニズム——実践・幸福学入門—— 講談社現代新書
(Maeno, T. (2013))
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.) *Handbook of intelligence*. NY: Cambridge University Press.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Nicholson, (1990). The transition cycle: Causes, outcomes, processes and forms. In Fisher, S. and Cooper, C. L. (Eds.), *On the Move: The Psychology of Change and Transition* (pp.83-108). NY: John Wiley & Sons.
- Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 137-154.
- Nicholson, N., & West, M. (1989). Transition, work histories, and careers. In Michael, B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory* (pp.181-201). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- 大竹文雄 (2004). 失業と幸福度 日本労働研究雑誌, 528, 59-68.
(Ohtake, F. (2004))
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin (reprinted with a new introduction by Eugene Penner, New York: Agathon Press, 1967)
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., & Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: a longitudinal study. *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology, 66, 39-54.

大石繁宏 (2009). 幸せを科学する——心理学からわかったこと—— 新曜社

(Oishi, S. (2009))

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential; A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 141-166.

Schaufeli, W. B., & Dijkstra, P. (2012). *Engaged at work*. (In Japanese).

(シャウフェリ, W. B.・ダイクストラ, P. 島津明人・佐藤美奈子 (訳) (2012). ワーク・エンゲイジメント入門 星和書店)

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schein, E. H. (1990). *Career Anchor: Discovering Your Real Values*. San Diego. (シャイン, E. H. 金井壽宏 (訳) (2003). キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう—— 白桃書房)

Schein, E. H. (1995). *Career Survival: Strategic Job and Role Planning*. CA: Pfeiffer & Company.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.

Smith, P.C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row. (スーパー, D. E. 日本進路指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学 誠信書房)

Vaillant, G. E., & Kenneth, M. (2001). Successful aging. *The American Journal of Psychiatry*, 158, 839-847.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.