

キャリア幸福感に関する考察

A Theoretical Review on Career Well-Being

浜田正幸*
Masayuki HAMADA

キーワード：幸福、職務満足、キャリアの成功、キャリア満足、主観的幸福、
キャリア幸福

Keywords：happiness, job satisfaction, career success, career satisfaction,
subjective well-being, career well-being

イントロダクション

いつの時代でも誰もが幸福なキャリアを歩みたいと思うことだろう。しかし現実には必ずしもそうはならず、自身のキャリアを悔いる人たちが少なからず存在する。幸福なキャリアは、キャリア研究においても、そして現実生活を過ごす誰にとっても重要なテーマである。ところで、これまで多くのキャリア研究の中で、career success やキャリア満足、職務満足 (job satisfaction) などの概念が明らかにされ、それらを測定する方法も実証的に研究されてきた。また、人生満足や幸福な人生についても同様に、概念的解明とそれらの測定方法が研究されてきた。

これらの概念を整理し、相違を明確にし、さらに幸福なキャリアという概念の方向性を明示することが本論の目的である。

幸福 (well-being) の概念と測定

まず幸福 (well-being) という概念は、比較的長期にわたって保持されるポジティブな感情的、情緒的な反応と認知的・理性的な判断 (eudaimonia) のことであり、一時的な快楽や楽しみのこと (hedonia) ではない (Deci & Ryan, 2008)。

したがって幸福とは、個人的、主観的なものであり、客観的な外的基準で測定されるものだけで確定できるものではない。客観的な外的基準とは、保有する資産や収入のレベルとその安定性、住宅や居住地、教育を受ける機会、社会的地位やその地位の安全性などである。しかし、巨額の資産を保有し、高い収入を得ているからといって、本人がそれを幸福だと思っているとは限らないし、またその逆の場合もある。経済的には決して裕福ではないが、精神的に満たされている人もいる。一方主観的幸福 (subjective well-being) は家族・交友・仕事・健康

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

など特定の領域に対する満足や、生活・人生全般など広範かつ主観的な満足感である (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)。

career success の概念と測定

ところで、働くこと・仕事領域での幸福は career success がその一部を構成していると考えられる。そしてこの career success の成功の基準に関して、人生の幸福と同様に客観的、主観的の二つの基準が研究されてきた。(Heslin, 2005)。

まず客観的な基準は、給与、昇給、昇進・昇格、会社組織内でのポジション (地位)、社会的なステータスなどで、第三者が観測することができる数値や、課長や部長などのように一般用語で表すことができ、誰もが程度共通の認識を持つことができるものである。しかしこれも人生満足と同様に、年収 700 万円で成功したキャリアだと感じる人もいれば、年収 2,000 万円でも成功していないと感じる人もいる。このように一見すると誰にでも分かりやすいと思われる客観的基準が、必ずしも career success だと判断できるものではないことがわかる。

そこで主観的幸福 (subjective well-being) と同様に、働くこと・仕事領域の幸福も主観的な満足感を測定することで把握しようとされてきた。その領域で測定されてきたのが職務満足 (job satisfaction) である。職務満足 (job satisfaction) とは、仕事の価値の達成または達成を促進するものとして、仕事そのものから生じるポジティブな感情状態として定義される (Locke, 1969)。その職務満足 (job satisfaction) と人生満足度には高い正の相関がある (Heller, Judge, & Watson, 2002; Hirschi, 2014; Rice, Near, & Hunt, 1980; Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel, 2017)。

そして職務満足 (job satisfaction) と人生満足度との因果関係については、大きく分けて四つの仮説がある。まず 1 番目はトップダウンモデルで、人生全般の満足度が高いとそれがさらに細部の領域に対してもその満足度が波及するという仮説である。別名 Spill Over とも呼ばれていて、人生満足度がまさにあふれ出してその下部にまで到達するとする考え方である (Judge & Watanabe, 1993)。

2 番目はボトムアップモデルで、トップダウンモデルの逆である。すなわち、多くの成人にとっては、仕事は日常で多くの時間を費やしており、なおかつ日常の起きている時間において重要な位置付けにある。したがって職務満足 (job satisfaction) が高いと、それが上層まで突き上げて人生満足度が高くなるという考え方である (Heller et al., 2002; Rain, Lane, & Steiner, 1991; Rice et al., 1980)。

3 番目は相互作用モデルで、職務満足 (job satisfaction) も人生満足もどちらも双方が互いに影響し合っているというモデルである (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Heller et al., 2002; Judge, Heller, & Mount, 2002; Judge & Watanabe, 1993)。

4 番目が媒介変数モデルで、隠れた変数が職務満足 (job satisfaction) と人生満足に影響を与えていると考えるモデルである (Heller et al., 2002)。

しかし職務満足が高ければ良いのかというと、必ずしもそうではない。なぜならば、高負荷のかかる仕事は、満足度を逆に下げてしまう。例えば、チャレンジングで難易度が高い仕事は、簡単に達成できないため失敗を繰り返してしまうので満足度が低いことが多い。

これを別の側面から見ると、ワークエンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで

充実した3つの心理状態のセットとして定義される。すなわち①「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、②「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、③「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)である (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008)。ワークエンゲイジメントは2軸4象限で説明される (島津明人, 2017)。図1に示すように、ワークエンゲイジメントは第一象限にあり、活動水準が高く、快の状態である。しかしこれは、先にも示した

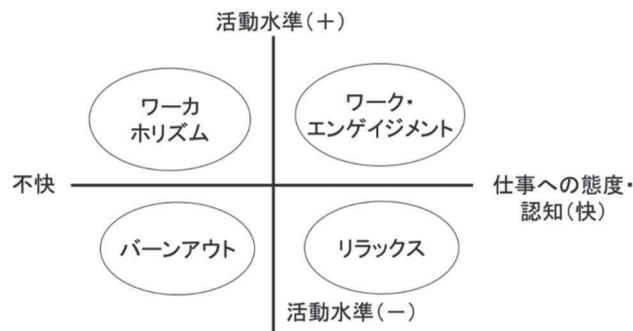


図1. ワークエンゲイジメントに関する概念 出所) 島津 (2017)

ように仕事の負荷が高いため必ずしも満足度は高いわけではない。一方、第四象限に位置付けられるのがリラックスである。仕事は快であるが活動水準はマイナスである。まさにこの象限で職務満足度は高くなる。つまり職務満足 (job satisfaction) は、たしかに仕事そのものをポジティブにとらえ、満足している状態ではあるが、仕事に対する活動量が低く、活力がみなぎっているわけでもなく、おそらく没頭している状態ではない。いわばぬるま湯の状態だとも言える (Alarcon & Lyons, 2011)。

そうであるならば、職務満足 (job satisfaction) を幸福なキャリアと結びつけて良いのだろうかという疑問が生じる。さらに職務 (job) はある時点の一時的な点であるが、キャリアは時系列的で、働くことに関する多様な取り組みであるので、むしろ線や面であると考えた方が良い。

「キャリア」を厚生労働省 (2002) では次のように定義している。「過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもので、「職業生涯」や「職務経歴」などと訳される。したがって、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。」あるいは文部科学省 (2004) の定義は以下である。「人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における、自己と働くこととの関係づけや価値付けの累積。」

また職務 (job) とキャリアの違いに関する研究では、職務 (job) は実質的な利益を得るためのものであり、それ以外の利益は期待していない。また職務 (job) はそれ自体が目的ではなく、仕事から離れた時間を楽しむために必要なリソースを得る手段である。もしそのリソースが十分にあるならば、できれば職務 (job) には就きたくないと考えられている。一方キャリアは、それ自体が目的であり、人はキャリアそのものに深い関心を持っている。そしてキャリアはやめるものではなく、積極的に前へ前へと進めようとするものである (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997)。以上のように職務 (job) とキャリアは関係性はあるものの、似ているようで大きく異なる概念なのである。

したがって以降、職務 (job) ではなく、キャリアという概念について整理していく。近年キャリアが多様化し、以前のような就職したら定年まで1つの会社でキャリアを終えるというモデルが成立しなくなっている (Gratton & Scotto, 2016)。そこで会社や社会に自分のキャリアを委ねるのではなく、自分自身でキャリアを構築していくというキャリア自立が重視されている。さらに国境も会社の壁も職務も飛び越える境界のないキャリア (boundaryless career) においては、ますます自分自身のキャリアをマネジし、それを成功に導くことがキャリアの最大の目的だとも言える (Arthur, 1994; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Arthur & Rousseau, 1996)。

career success についても職務満足 (job satisfaction) や人生満足度と同様に客観的な成功と主観的な成功という2側面から捉えることができる (Abele & Spurk, 2009; Arnold & Cohen, 2008; Arthur et al., 2005; Spurk, Hirschi, & Dries, 2019)。客観的 career success は第三者から客観的に測定される指標であり、例えば収入や昇進・昇格・役職、社会的なステータスなどである (Heslin, 2005; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995; Ng, Edy, Sorensen, & Feldman, 2005)。その一方で主観的 career success は一連のキャリアの中で本人自身が感じる主観的な価値観によるものである (Aryee, Chay & Tan, 1994; Judge et al., 1995; Melamed, 1996; Nabi, 1999)。

しかし、職務満足 (job satisfaction) や人生満足度と同様に、客観的指標が必ずしも本人にとって成功ではないとの指摘から、主観的 career success に重きを置いた方が良いという議論が多い。その career success は、仕事の経験の結果として蓄積されたポジティブな心理的あるいは仕事関連の結果や成果であると定義される (Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Judge et al., 1995; London & Stumpf, 1982; Ng et al., 2005)。

career success については、成功度合いを測定することが困難なため、キャリア満足度尺度で測定される。つまりキャリアの成功とはキャリアの満足度であるとし、CSS (Career Satisfaction Scale) で測定される。その CSS (Career Satisfaction Scale) は Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) によるものがこれまでの研究では広く受け入れられ用いられてきた (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk, 2018; Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008; Judge et al., 1995; Spurk, Abele, & Volmer, 2011)。そしてキャリアの時系列的な変化に対しても、CSS で測定可能なことが確認されている (Spurk et al., 2011)。そしてキャリア満足と人生満足の関係は、つぎのように考えられている。すなわちキャリア満足に代表される人生の中の仕事領域は、人生満足の中でも重要な要素であると認識されている (Abele, Hagmaier, & Spurk, 2016; Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012)。そしてキャリア満足と人生満足は相互に強い影響がある。そのトップダウンモデルでは、人生満足度があふれ出して下部領域であるキャリア満足に影響を与えると考えるモデルであり、ボトムアップモデルでは、その逆にキャリア満足がその上位概念である人生満身に影響を与えていると考えるモデルである。そして相互に影響を与えあう相互作用モデルの観点もある (Bowling et al., 2010; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998)。そして横断的および縦断的研究によってトップダウンモデルが支持される可能性が強いと示唆されている (Hagmaier, Abele, & Goebel, 2018)。さらにここでも第3の媒介変数を仮定するモデルも提唱されている (Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson, & Pemberton, 2004; Seibert & Kraimer, 2001)。

career success とキャリア満足度の課題

ところで、career success はキャリア満足度として測定されているが、それにはいくつかの限界があると考えられる。まず第一に、career success が、仕事経験の結果として蓄積されたポジティブな心理的あるいは仕事関連の結果や成果である、と定義されているがゆえにキャリアの結果や成果に焦点が当たりすぎている傾向にある。例えば CSS (Career Satisfaction Scale) の質問では、1. I am satisfied with the success I have achieved in my career. 2. I am satisfied with the progress I have made toward meeting my overall career goals. となっており、以下2問ともすべて達成に対するあるいはゴールに向けた進歩に対する満足度を問うている。しかし career success とは、働くことに関する連続的な時系列経験に対する自己認識であり、到達したこと、あるいは到達したものに対する評価だけではないはずである。そして第二に、career success を測定する CSS (Career Satisfaction Scale) は最終的な到達時点を問うているが、本来ならば、キャリアのプロセス全体である線や面を評価すべきであろう。キャリアを線ととらえた場合、その線の始めである働き始めた頃はゴールなど見えずに、目の前のタスクをがむしゃらに取り組んでいるであろう。したがってその働き始めから現在までの働いてきたことのプロセス全体の満足度を問うた方が良いのではないだろうか。第三に、career success は、心理的あるいは仕事に関する成果や達成であるとしているが、well-being のように、キャリアというプロセス全体を認知的、理性的に判断する必要があるのではないだろうか。つまり線や面という連続全体を自分自身で意味づけし、それを理性的に評価する必要があるのではないだろうか。例えば well-being を測定する人生満足度尺度については、Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) による SWLS (Satisfaction with Life Scale) がこれまでの研究で広く使われてきているが、まさに人生全体の満足感が質問されている。例えば、1. In most ways my life is close to my ideal. 2. The conditions of my life are excellent. 3. I am satisfied with my life. などである。

これまで career success あるいはそれを測定するキャリア満足については多くのことが研究で明らかにされてきたが、以上のような限界も指摘される。したがって今後より広い意味での career well-being の研究が進展することが期待される。

引用文献

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(4), 803-824.
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43(3), 195-206.
- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. *International review of industrial and organizational psychology*, 23(1), 1-44.

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.
- Aryee, 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(5), 487-509.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9(1), 1-11.
- 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., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038-1083.
- 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)
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), 815-835.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358.
- Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of vocational behavior*, 73(3), 397-403.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.

- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*, 78(6), 939.
- 厚生労働省 (2002). 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers* (Vol. 4559). Boston: Addison Wesley Publishing Company.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406.
- Melamed, T. (1996). Career success: an assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 217-242.
- 文部科学省 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career development international*, 4, 212-224.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human relations*, 44(3), 287-307.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and applied social psychology*, 1(1), 37-64.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- 島津明人. (2017). 健康でいきいきと働くために: ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化. *心身健康科学*, 13(1), 20-22.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680.
- 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(1), 21-33.

