

キャリア幸福度尺度の開発

— その信頼性と妥当性の検討 —

Developing and evaluating the career well-being scale

浜田 正幸* 今泉 忠*
Masayuki HAMADA Tadashi IMAIZUMI

概要:本研究の目的は、キャリア幸福度尺度を開発することである。これまでのキャリア研究の中で、career successを測定するものとしてキャリア満足度尺度（CSS: Career Satisfaction Scale）が広く用いられてきた。しかしこの尺度は、キャリアという働くことに関与してきた全期間の満足度を問うものではなく、働いてきたその結果としてのゴールや到達点について満足しているかどうかを問うものであった。

一方、人生満足度尺度（SWLS: Satisfaction with Life Scale）は、人生を通じて到達した現在の満足度を問うのではなく、生まれてから現在までの人生全体の期間における満足度を問うている。したがってキャリア幸福度もゴールや到達点ではなく、キャリアという働くことに関与してきた期間全体がどれほど幸福と感じているのか問う方が妥当である。そこで本研究において、キャリアをゴールや到達点としてではなく、期間すなわち線や面としてとらえ、そのキャリア全体がどれほど幸福であったかを問うキャリア幸福度尺度の開発を試みた。その際すでに述べた二つの測定尺度、すなわち人生満足度尺度（SWLS）とキャリア満足度尺度（CSS）と、そして新たな質問項目を追加して、「Google フォーム」によるWEBアンケートを実施した。その結果得られたデータをSEM分析し、最終的に男性データに基づいて6因子、各因子2項目からなる、合計12項目のキャリア幸福度尺度を構成することができた。さらにこれら質問項目の妥当性と信頼性についても確認された。

キーワード: キャリアサクセス、キャリア満足度尺度、人生満足度尺度、幸福、キャリア幸福度

Abstract : The purpose of this study is to develop a career well-being scale. In previous career studies, the Career Satisfaction Scale (CSS) has been widely used to measure career success. However, this scale does not ask about the degree of satisfaction during the entire period of involvement in work, i.e. career, but rather on how satisfied one is with the goals and achievements as a result of working. On the other hand, the Satisfaction with Life Scale (SWLS) does not ask the current level of satisfaction achieved through life, but rather the level of satisfaction over the entire life span from birth to the present. Therefore, it is more appropriate to ask how satisfied people are during their entire career, which is the period of their involvement in work, rather than their goals or achievements. So in this study, we tried to develop a career well-being scale that considers a career as all of the period, not a point of time, rather than as a goal

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

or an achievement, and that asks how satisfied one was with the whole career was. At that time, we added the two measurement scales already mentioned, the Satisfaction with Life Scale (SWLS) and the Career Satisfaction Scale (CSS), as well as new question items, and conducted a web questionnaire on Google Forms. SEM analysis was performed on the resulting data, and a total of 12 career well-being scales, consisting of 6 factors and 2 items for each factor based on male data, were constructed. Furthermore, the validity and reliability of these question items were also evaluated.

Keywords : career success, Career Satisfaction Scale (CSS),

Satisfaction with Life Scale (SWLS), well-being, career well-being

1. 問題と目的

人生 100 年時代の現代において、キャリア形成・キャリア自律はますます重要なテーマとなっている (Gratton, & Scotto, 2016 池村訳 2016; Waterman, 1994)。以前は就職して同じ会社でキャリアを積んで、定年まで勤め上げることが主流だった。またそのような就職や就社においては、自律的にキャリアを形成するというよりは、会社がキャリアをつくってくれていた。すなわち会社の人事発令のとおり配置転換され、ジョブローテーションがあり、研修を受け、昇進・昇格し、会社人生の中で会社がキャリアをそれなりに作ってくれていた。というよりは、転職や社内での配置転換などの自己申告が叶わなければ、自分自身でキャリアをコントロールすることはほとんどできなかつたとも言える。今やそのような時代が終焉を迎え、転職するにしても社内の自己申告で異動するにしても、自分のキャリアは自分で考えて選択していく比重が格段に大きくなっている (Hall, 1996)。

そのようなキャリア形成が自己責任である時に、自身のキャリア全体に幸福感を持てるかどうかは、キャリア形成やキャリア自律においては重大な問題である。また働く側だけではなく、働く場を提供する会社が幸福なキャリア形成に寄与できるような人事政策が取れるかどうかも、その会社の経営戦略として大変意味のあることである。これまでも日本において、戦後の高度成長期からバブル崩壊直前まで、日本的経営の中で従事してきた者たちはそのキャリアを幸福だと捉えていたと指摘されている (Abegglen, 1958)。現在は時代背景や雇用環境が当時と大きく変化しているが、いずれにしても人は仕事人生であるキャリア全体をどの程度幸福と感じているか。それを個人の心理的側面から、とりわけポジティブ心理学でいうところの幸福 (well-being) を測定するために、最初の一步として、本研究において「キャリア幸福度尺度」を開発することを目的とする。

仕事人生全体であるキャリアをどの程度幸福と感じるかを測定するにあたって、二つの系統から追究していく。一つはジョブやキャリアに関する満足度の測定であり、二つ目は人生幸福度の測定である。

まずジョブやキャリアに関する満足度の系統をみていく。古くは職務適性を調べるということで Parsons (1909) による vocational guidance があつた。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つたが、必ずしも実証的なものではなかつた。その後米国では 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) が開発された。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った。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し、これを応用した民間の職業適性検査が現在でも存在する。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されていて、社会人基礎力の能力要素としても取り上げられている(経済産業省, 2006)。これらはいわゆる EQ(心の知能指数)という概念とも関係している(Mayer, Salovey, & Caruso, 2000)。また、職場への適応という点では、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原因の一つにもなっている(堤明純, 2016; 厚生労働省, 2018)。このように職務や職業の適性だけではなく、職場への適応も働く上では考慮すべきことであり、この場合は客観的な個人の外部環境というよりは、個人の主観的な認知によって差が生じるものと考えられる。

次に職務満足(Job Satisfaction)であるが、これ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, 1969)。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。例えば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。

しかし職務満足は現在従事している職務に対する満足度を問うているものであって、キャリア全体の満足度や幸福度を測定しているわけではない。キャリア心理学を提唱した Super (1980) はキャリアとは人々が生涯において追求し、占めている地位、職務、業務の系列であるとしている。また厚生労働省(2002)はキャリアを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」。いずれにしても時間的な連鎖であって、ある一時期の職務や業務ではなく、それらが線であったり面であったりする仕事経験に関する全体のことである。つまり人生幸福度を考えるときに、今現在の生活だけを捉えるのではなく、生まれてから現在までの人生全般を振り返ると同様に、キャリアについても働くことに関する全てを包含すべきである。

そこで仕事人生全般を視野に入れたものが career success である。career success では何を success つまり成功とするかについて、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。一方の主観的な基準は、まさに自分自身の仕事に対する価値観や達成感など、仕事の経験全般から生じる感情や認知である。よって 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ている（Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz Jr, 1995; London & Stumpf, 1982; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005）。ところでこの career success については、その成功度合いを測定することが困難なため、キャリアの満足度を把握することとした。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、それを測定するキャリア満足度尺度（CSS）が開発された（Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990）。これまでのキャリア満足度研究ではこの尺度が一般に広く用いられてきた（Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk, 2018; Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008; Judge et al., 1995; Spurk, Abele, & Volmer, 2011）。また時系列的な追跡調査でもキャリア満足度尺度（CSS）が有効なことが確認されている（Spurk et al., 2011）。

しかしこのキャリア満足度尺度（CSS）もいくつかの問題点が指摘される。まず第1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。例えばキャリア満足度尺度（CSS）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3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なので、キャリアで到達したことあるいは到達の過程に対する評価だけではないはずである。したがって本来ならば、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。第2に career success はキャリアのピークを評価している点である。そもそもキャリアとは暗黙のうちに上昇することを前提としている。そして上昇することに正の評価を与え、下降には負の評価を下すことになる。したがってキャリアの成功とは結果として最上昇したピークポイントを評価する形になりがちである。しかし本来キャリアとは連続的な時間なので、キャリアアップもキャリアダウンも全部丸ごと評価すべきである。同様な指摘として、最近のキャリアの概念は個人の時間的経過や動態的過程の強調だけでなく、視野範囲においても「職業」という視点から「人生・生涯」という視点にまで拡大し、より包括的にとらえるべきだとされている（Gysbers, 1975; Super, 1980; 中西, 1995）。

一方、人生幸福度の測定を俯瞰する。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。一方主観的幸福（subjective well-being）は家族・交友・仕事・健康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）。したがって個人における幸福の度合いとは、キャリアにおける年収や肩書・地位などのような客

観的な指標や到達点としてのピークを評価するのではなく、あくまでも主観的であるという前提に立った上で、満足できる (satisfy)、素晴らしい (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)。その人生満足度を測定する尺度として人生満足度尺度 (SWLS) がこれまでの研究で広く用いられてきた (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)。ところで 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 歳と延伸して行く中で、人生満足度とキャリア人生の満足度が強く関係する可能性が指摘されている。蓮沼 (2012) は人生の主要ドメインと幸福度の関係について、仕事学業満足度と人生満足度尺度 (SWLS) に高い相関があると述べている。すなわち長い人生の中において、仕事や社会的役割は、その満足度を振り返る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。その人生満足度である well-being を測定する人生満足度尺度 (SWLS) はまさに人生全体の満足感が質問されていて、先に見たキャリア満足度尺度 (CSS) がゴールや到達点、あるいはキャリアにおけるピークの満足度を問うのとは対照的である。

人生の幸福度とキャリアの幸福度を比較しようとする、人生とキャリアのフレームがかなり異なっていることに気づく。人は、人生とは死ぬまでずっと続くものだと考えている。つまり人生の期間とは一生のことである。生まれてから、幼少期も、青年期も、壮年期も、中年期も、高年期もそれらすべてが人生であり、どこかの一時期やある特定の出来事を捉えているわけではない。また人生は、スタートとゴールを明確に意識できるものではない。人生のゴールとは人生を終える時だと考える人が多いと思うが、それがいつであるかは神のみぞ知るもので、自分でゴールを決めるわけではない。人生は歩むものであって、時間経過と共にあるだけで、そこには上昇することも下降することも想定されていない。人生のピークということについても、人それぞれの考え方があり、そしてそのピークの高さが人生の満足度を決めるわけではない。名門大学を卒業したからといって、幸福な人生を歩むとは限らない (Vaillant, 2002)。一方キャリアは全てその逆である。キャリアのスタートを切ったのがいつであるかは明らかに特定できるし、キャリアの終わりもある程度意識できる。そしてキャリアのスタートを切ってから、時間経過とともに上昇することが暗黙の了解である。もちろんキャリアの下降もあるが、それは特殊なものだと多くの人には認識しているがゆえ、キャリアアップに対してキャリアダウンにはある種の悲壮感や敗北感が抱かれる。キャリアのピークについても、それをまだ迎えていない人も、既にピークを過ぎた人も、ある程度イメージできる。またある一時期のピークがキャリアの成功とも捉えられることがあり、現在のキャリアはともかくとして、輝かしいキャリアの持ち主などと呼ばれることがあったりする。

人生は、若い人にとっても高齢者にとっても山あり谷ありで、それら全てを振り返った時に、人生全般が満足であるといえるかどうかである。何か一時期の成功や幸福を問うものではなく、全部である。一方のキャリアは、ある一時期の成功や、キャリアの期間にどこまで上り詰めたか、あるいはこれから迎えるであろうピークに向けてどれくらい到達しているかに関心が集中しがちである。あるいは紆余曲折があったものの、今現在のキャリアに満足しているか。あるいはキャリアのゴールに到達して、それが満足のいくものであったかが問われている。また人生は、家族や友人などの人間関係もあり、住宅のような物理的なものもあり、病気や怪我などの健康に関するものもあり、仕事や趣味のような興味、関心、価値観のようなものまで、生き

ている間のあらゆる全てのものが対象である。キャリアは職務や仕事そのものやそれに付随する収入や地位などが注目されがちである。

以上見てきたように、職務やキャリアの到達点、さらにゴールまでの過程に対する満足を測定する尺度は広く用いられてきたが、キャリアを線や面として、あたかも人生のように生まれてから現在までの幸福度を見るように、キャリアに関するさまざまなドメイン全般を測定する尺度が存在しない。そこで4つの構成要素を組み合わせて、線や面としてのキャリアの幸福度を多面的に測定する尺度を開発することを試みた。4構成要素とは、①人生満足度尺度(SWLS) ②キャリア満足度尺度(CSS) ③人生満足度尺度(SWLS)の「人生」という語を全て「キャリア」に置き換えたもの ④ Human Resource Management (HRM) 専門家によるブレインストーミングで抽出された幸福なキャリア要素と考えられる新項目の以上4点である。

2. 調査方法

収集方法:ここでは Web 調査を採用した。具体的には、Google が提供する無料のオンライン・アンケート機能である「Google フォーム」により実施した。

調査期間:2021年11月13日～2021年11月30日

調査対象:まず20歳以上の働いた経験のある人を対象とした。筆頭筆者の周囲にいる、勉強会や趣味のサークルの幹事役にeメールでアンケート協力の依頼をした。そのeメールにGoogleフォームのURLを貼り付け、グループの各メンバーに転送してもらった。回答の際には、氏名やメールアドレスなど個人が特定できないようにGoogleフォームが設定された。なお本研究は、多摩大学研究活性化委員会にて研究倫理審査の承認を得て実施された。

調査項目:

①人生満足度尺度(SWLS)はすでに日本語に翻訳されて標準的に使用されている質問項目と回答選択肢とした。質問項目は以下の5項目である。1.ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い。2.私の人生は、とてもすばらしい状態だ。3.私は自分の人生に満足している。4.私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた。5.もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう。回答は7件法で、全く当てはまらない、ほとんど当てはまらない、あまり当てはまらない、どちらともいえない、少し当てはまる、だいたい当てはまる、非常によく当てはまる、であった。

②キャリア満足度尺度(CSS)については日本語に翻訳されたものがないため、多摩大学の英語教員のアドバイスのもと英語原文を日本語に翻訳して使用した。質問項目は以下の5項目。1.私は、私のキャリアで到達できた成功に満足している。2.私は、全般的なキャリアゴールに向けて、進歩してきたことに満足している。3.私は、収入面でのゴールに向けて、進歩してきたことに満足している。4.私は、職位面でのゴールに向けて、進歩してきたことに満足している。5.私は、仕事の新たなスキルを開発するというゴールに向けて、進歩してきたことに満足している。回答は5件法で、標準的に使われている英語版を、質問と同様に英語教員のアドバイスのもと日本語に翻訳した。選択肢は、全く当てはまらない、あまり当てはまらない、どちらともいえない、少し当てはまる、非常によく当てはまる、であった。

キャリア満足に関するアンケート項目:本研究では、「キャリア」視点からの満足度尺度を構成することが目標であるので、さらに以下を追加した。

③人生満足度尺度 (SWLS) の「人生」を「キャリア」に置き換えたものを作成した。1. ほとんどの面で、私のキャリアは私の理想に近い。2. 私のキャリアは、とても素晴らしい状態だ。3. 私は自分のキャリアに満足している。4. 私はこれまで、自分のキャリアに求める大切なものを得てきた。5. もう一度キャリアをやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう。

④さらに大学院教授、経営コンサルタントなど5名の HRM (Human Resource Management) の専門家達と、幸福なキャリアについてブレインストーミングする中で抽出された、3つの概念 (そのうちの1つの概念には3つの下位因子) として、人間関係・適応力 (前向きな意志、変化への適応、逆境乗り越え)・運、を仮定した。これらを表現する12の質問項目を設定した。提示効果をなくすために質問票では、これら12項目を因子とは無関係な順で提示した (数字は本調査での提示順番を示している)。

人間関係の項目としては、以下3項目とした。6. 私のこれまでのキャリアで、良い人とめぐり合えた。9. 私はこれまでのキャリアは、人間関係の良い職場だった。13. 私のこれまでのキャリアにおいて、多くの人に感謝している。

適応力に関しては、3因子構造を仮定した。

前向きな意志としては以下の項目とした。12. 私のこれまでのキャリアでは、前向きに働いてきた。15. 私のこれまでのキャリアでは、自分らしい働き方や仕事をしてきた。17. 私のこれまでのキャリアでは、いつも積極的に取り組んできた。

変化への適応としては以下の項目とした。7. 私のこれまでのキャリアではいろいろあったが、一般的に幸福だと思う。8. 私はこれまでのキャリアは、多様性に富んでいた。

逆境乗り越えとしては以下の項目とした。10. 私は自分のキャリアを通じて、切磋琢磨してきた。16. 私のこれまでのキャリアでは、困難なことも乗り越えてきた。

運に関しては以下の項目とした。11. 私のこれまでのキャリアは、職場環境に恵まれてきた。14. 私のこれまでのキャリアは、幸運に恵まれていた。

回答は7件法で、全く当てはまらない、ほとんど当てはまらない、あまり当てはまらない、どちらともいえない、少し当てはまる、だいたい当てはまる、非常によく当てはまる、とした。

3. 結果と考察

有効回答数：57名。年齢：平均値 50.5, 標準偏差 11.3, 最大値 72歳、最小値 28歳。性別、男性 42名、女性 15名であったが、キャリア満足に関して、性別を考慮した研究は少ない一方、職場環境に関する日本的な要因 (例えば、女性管理職の比率が低いなど) もある。本研究では、先行研究でも性差による効果については十分な検討が行われていないことから、尺度構成のモデルとしては、性差がないとしたモデルを想定する。しかし、試行として収集した女性のデータ件数は15件と少なかったため、今回の分析では分析対象として男性のみに限定する。したがって分析対象となるデータ件数 $n=42$ となる。性差による差の有意性について確認するために、性別をグループ変数として、調査項目について性別をグループ変数とする Welch による t 検定 (10%有意水準) を行なったところ、表1の示すような結果が得られた。

CSS 関連項目では5項目中2項目、SWLS 関連項目では5項目中3項目、新規作成項目では12項目中4項目で有意差が見られた。

表1 Welchによるt検定の結果

想定した 潜在変数	質問項目	統計量	自由度	p 値
人生満足度尺度 (SWLS)	1 SWLS 私の理想に近い	-1.044	26	0.306
	2 SWLS とてもすばらしい状態	-2.324	21.7	0.030*
	3 SWLS 自分の人生に満足	-1.643	21.3	0.115
	4 SWLS 人生に求める大切なものを得ている	-2.019	21.9	0.056
	5 SWLS ほとんど何も変えない	-2.01	22	0.057
キャリア満足度 尺度 (CSS)	1 CSS 到達できた成功	-1.002	25.2	0.326
	2 CSS 全般的なキャリアゴール	-1.769	25.1	0.089
	3 CSS 収入面でのゴール	-1.729	20.7	0.099
	4 CSS 職位面でのゴール	-1.092	24.4	0.285
	5 CSS 仕事の新たなスキルを開発	-1.345	26.5	0.190
人間関係 (Relation)	6 Relation 良い人とめぐり合えた	-2.678	20.1	0.014
	9 Relation 人間関係の良い職場	-1.416	22.7	0.170
	13 Relation 多くの人に感謝している	-1.155	17	0.264
意志 (Will)	12 Will 前向きに働いてきた	-1.682	22.2	0.106
	15 Will 自分らしい働き方や仕事をしてきた	-1.795	19.2	0.089
	17 Will いつも積極的に取り組んできた	-1.181	17.6	0.253
適応 (Adaption)	7 Adaption 全般的に幸福	-1.913	18.4	0.071
	8 Adpation 多様性に富んでいた	-1.172	22.2	0.254
逆境乗り越え (Effort)	10 Effort 切磋琢磨してきた	-1.803	22.7	0.085
	16 Effort 困難なことも乗り越えてきた	-1.224	19	0.236
運 (Fortune)	11 Fortune 職場環境に恵まれてきた	-1.462	23.3	0.157
	14 Fortune 幸運に恵まれていた	-0.909	21.9	0.373

* 太字の値は、有意水準 10% で有意差があった項目

将来の尺度構成のために、性別に関係なく、潜在変数間で仮定したモデルを図1に示す。なお前記③人生満足度尺度 (SWLS) の「人生」を「キャリア」に置き換えた項目については、基礎分析を行なった結果、分布で顕著に2峰性が見られ、質問文についての検討が必要と考えて、今回の分析では除いた。

各潜在変数について信頼性分析を行い得られたクロンバックの α 係数を表2に示す。この値より、適応 (Adaption) と逆境乗り越え (Effort) については、質問文の再検討が必要であることが示唆される。

新規質問項目群については3概念 (5因子) 構造を仮定しているが、この構造の妥当性を確認するために、確認的因子分析を適用した。適合度を表3 (a) に適合度指標を表3 (b) に示す。

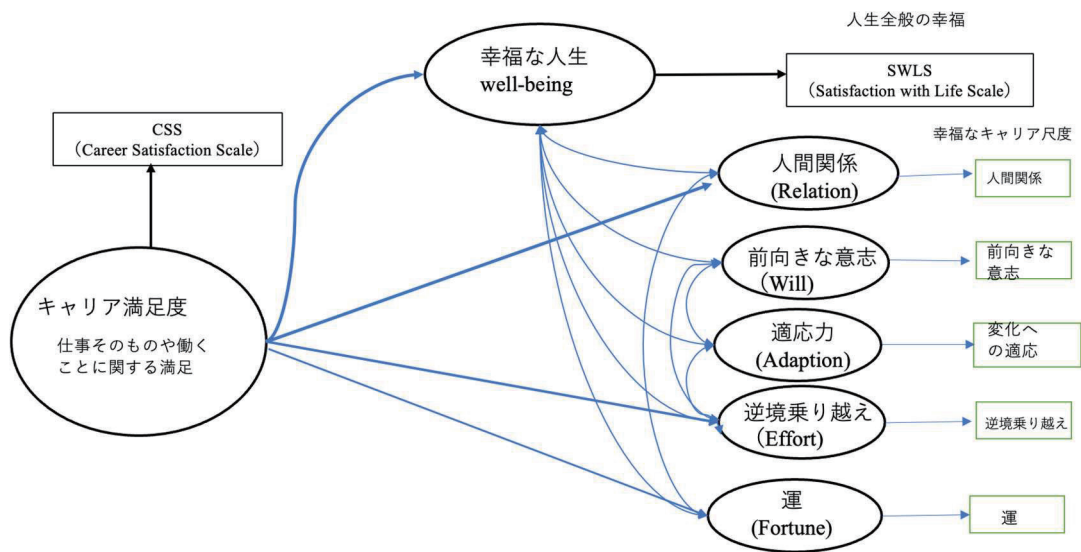


図1：仮定した潜在変数モデル

仮定した潜在変数（因子）モデルを性別が男性であるデータのみを用いて検証を行った。Jamovi (<https://www.jamovi.org/>, Version 2.3.13.0) を用いて、各概念項目ごとの信頼性分析を行なった結果、表2の結果が得られた。

表2 変数内での信頼性分析

各概念項目	男性 クロンバックの α 係数	女性 クロンバックの α 係数*
人生満足度 (SWLS)	.965	.997
キャリア満足度 (CSS)	.894	.918
人間関係 (Relation)	.728	.790
意志 (Will)	.826	.889
適応 (Adaption)	.389	.847
逆境乗り越え (Effort)	.631	.833
運 (Fortune)	.716	.905

* 参考のために、女性群の場合も掲載している。

表3 (a) 新規質問項目について仮定した因子構造での χ^2 を用いた適合度検定

χ^2	自由度	p 値
103	44	<.001

表 3 (b) 新規質問項目について仮定した因子構造での適合度指標

CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% 信頼区間下限	RMSEA 90% 信頼区間上限
0.867	0.8	0.153	0.115	0.192

適合度検定から3概念(5因子)とした仮説構造は棄却された。また、CFIなどの適合度指標も基準とされる値より小さかったので、採用する質問項目の検討を行った。表2での男性群については適応(Adaption)で α 係数が小さいことから、適応(Adaption)を除いたモデルを用いたモデルを仮定した。表2での男性群の逆境乗り越え(Effort)も α 係数は高くない。しかし一般的にキャリア形成においては、常に平坦な道のを巡航速度で進むとは限らない。人事異動や出向などでこれまでとは全く異なる環境に身を置くこともあるし、新規事業開発や新商品開発あるいは海外開拓など全く新しいビジネスを作り出すようなこともある。さらにリーダーやマネジャーの立場になれば、メンバーとは反対の立ち位置から行動しなければならない。キャリアにはそのような重要な節目が必ずあり、その節目を認識した上で、その節目を乗り越え、一段上にキャリアを自ら押し上げることが必要だと言われている(金井, 2002a; 金井, 2002b)。そのことによってキャリアが拡大し、深みが増し、さらに新たな地平が見えるようになる。このように仕事で一皮むける経験がキャリアを豊かなものにすると考えられているので逆境乗り越え(Effort)は採用することにした。ちなみに参考値である女性群では α 係数は高くなっている。その結果、3概念(4因子)とした場合に得られた適合度を表4(a)に、適合度指標を表4(b)に示す。

表 4 (a) 新規質問項目数を変更した場合の χ^2 を用いた適合度検定

χ^2	自由度	p 値
24.6	14	0.039

表 4 (b) 新規質問項目数を変更した場合の適合度指標

CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% 信頼区間下限	RMSEA 90% 信頼区間上限
0.96	0.919	0.115	0.0264	0.189

χ^2 値でのp値は5%有意水準より小さく、モデルは棄却されるが、CFIは基準とされる値よりは大きく、RMSEAの下限値は基準とされる値よりは小さい。キャリア満足度(CSS)と人生満足度(SWLS)については先行研究から、その1次元性が確認されている。それぞれ2因子について因子分析を行い、独自性が0.250より大きな項目があるかどうか検討した。その結果、キャリア満足度(CSS)では3項目、人生満足度(SWLS)では3項目、それぞれで独自性が0.250より大きな項目があったので、それぞれからそれらの項目を除いた項目を採用した。

表5 最終的なモデルと項目

因子	項目	独自性の値	図2での標記記号
人生満足度 (SWLS)	2 私の人生は、とても素晴らしい状態だ	0.241*	2 とても素晴らしい状態
	3 私は自分の人生に満足している	0.218	3 自分の人生に満足
キャリア満足度 (CSS)	1 私は、全般的なキャリアゴールに向けて、進歩してきたことに満足している	0.158	4 全般的なキャリアゴール
	4 私は、職位面でのゴールに向けて、進歩してきたことに満足している	0.161	1 職位面でのゴール
人間関係 (Relation)	6 私のこれまでのキャリアで、良い人とめぐり合えた	0.266	6 良い人とめぐり合えた
	13 私のこれまでのキャリアにおいて、多くの人に感謝している	0.439	13 多くの人に感謝している
意志 (Will)	12 私のこれまでのキャリアでは、前向きに働いてきた	0.302	12 前向きに働いてきた
	17 私のこれまでのキャリアでは、いつも積極的に取り組んできた	0.283	17 いつも積極的に取り組んできた
逆境乗り越え (Effort)	10 私は自分のキャリアを通じて、切磋琢磨してきた	0.427	10 切磋琢磨してきた
	16 私のこれまでのキャリアでは、困難なことも乗り越えてきた	0.427	16 困難なことも乗り越えてきた
運 (Fortune)	11 私のこれまでのキャリアは、職場環境に恵まれてきた	0.398	11 職場環境に恵まれてきた
	14 私のこれまでのキャリアは、幸運に恵まれていた	0.398	17 幸運に恵まれていた

* 独自性は因子負荷量を最小残差法により求めた場合の値である。

次に、本研究で新規に仮定した4因子を測定するための項目群毎に因子分析を行った。これらは新規項目であり独自性が大きくなることは想定されたので、目安として独自性が0.500以下を採用することにした。その結果、人間関係 (Relation) については2項目が採用された。意志 (Will) では3項目であったが、1つの項目では独自性の値が0.495であったので、その項目は不採用とした。その他の2項目からなる因子では、予想されるように独自性が0.500を超える項目はなかった。これらについて検討の結果、表5に示すように各因子から2項目を採用したモデルを仮定した。この結果、全ての因子が2項目で構成されることになり、実際の活用場面での利便性が高まった。

さらに図1から、適応 (Adaption) を除き、表5の項目を用いたモデルについて同様にJamoviでのモジュールSEMを用いて分析した。その結果、 χ^2 などについては表6(a)と(b)の結果を得た。また、SEM分析で参照されることが多いCFIなどの他の適合度の値を表7に示す。

表 6 (a) 仮定したモデルでの χ^2 による適合度検定

モデル	χ^2	自由度	p 値
User Model	59.4	43	.049
Baseline Model	383.8	66	<.001

表 6 (b) 仮定したモデルでの適合度 SRMR, RMSEA

SRMR	RMSEA	Lower (95% 下限)	Upper (95% 上限)	RMSEA p 値
0.087	0.096	0.006	0.152	.123

表 7 仮定したモデルでの CFI などの主な適合度

適合度	Model
Comparative Fit Index (CFI)	.948
Tucker-Lewis Index (TLI)	.921
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	.921
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	.845
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	.551
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	.763
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	.952
Relative Noncentrality Index (RNI)	.948

表 6 (a) の $\chi^2=59.4$ および p 値 =0.049 より、「帰無仮説：このモデルは妥当である」は 5% 水準では棄却されるが、一般的な 5% 基準 (0.05) に近い。RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) の値は 0.096 であり、RMSEA の基準となる 0.05 よりも大きく、当てはまりはあまり良くはない。しかし、95% 信頼区間の下限値は 0.006 であった。表 7 の CFI の値も 0.948 であり、CFI の基準となる 0.90 より大きく、モデルが妥当であることを示唆している。ここでは、キャリア満足度の尺度を構成するための試行であるので、この結果をもとに項目やモデルの改善について検討する。各因子間の係数を表 8 と表 9 に、また、それを表現している Path 図を図 2 に示す。ただし図 2 で表示されている値は、標準化 Beta 係数である。

表 8 外生変数から内生変数への推定値

内生変数)	外生変数	推定値	標準誤差)	信 頼 限 界 95% 下 限	信 頼 限 界 95% 上 限)	B	Z	p 値
SWLS	CSS	0.654	0.1054	0.447	0.860	0.722	6.21	<.001
Relation	CSS	0.379	0.0807	0.221	0.538	0.683	4.70	<.001
Will	CSS	0.372	0.0946	0.187	0.558	0.579	3.94	<.001
Effort	CSS	0.349	0.0798	0.192	0.505	0.704	4.37	.018
Fortune	CSS	0.522	0.1039	0.319	0.726	0.748	5.03	<.001

表 9 潜在変数間での共分散

潜在 変数 1	潜在 変数 2	推定値	標準 誤差)	信 頼 限 界 95% 下 限	信 頼 限 界 95% 上 限	B	z	p 値
SWLS	Relation	0.0297	0.0477	-0.0638	0.12323	0.1483	0.623	.533
SWLS	Will	-0.0273	0.0574	-0.13971	0.08514	-0.0777	-0.476	.634
SWLS	Effort	-0.0521	0.0309	-0.11274	0.00849	-0.3499	-1.685	.092
SWLS	Fortune	0.1893	0.0767	0.03894	0.33968	0.7385	2.468	.014
Relation	Fortune	0.0927	0.0501	-0.00554	0.19088	0.6311	1.849	.064
Will	Effort	0.0768	0.0429	-0.00720	0.16083	0.5138	1.792	.073

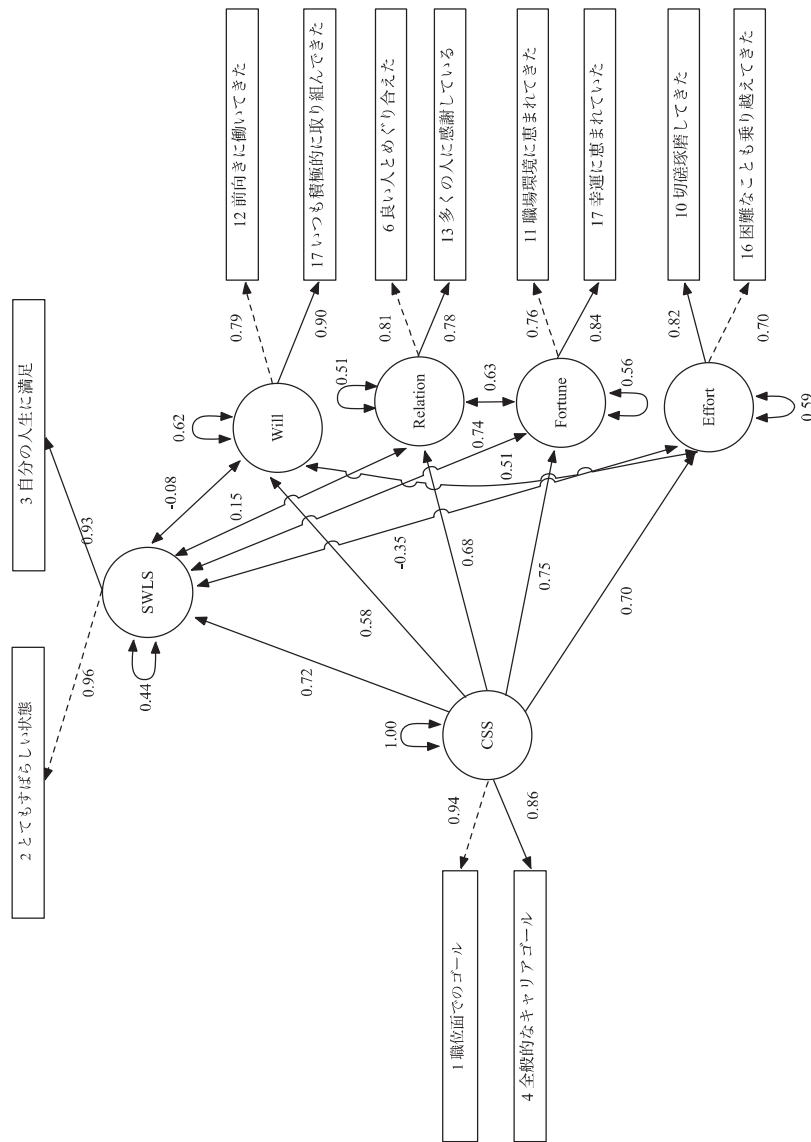


図2 Path図

図2では、12項目については表5での標記記号を用いている。

表2でのクロンバックの α 係数の1次元性を踏まえると、図2でそれぞれの潜在変数から顕在変数への係数は、同様の傾向を示していると解釈できる。

表8の因子間の関係については β 係数ではキャリア満足度 (CSS) 因子から他の因子への係数は全て5%有意で、キャリア満足度 (CSS) 因子からの影響が大きいことが伺われる。一方、表9の人生満足度 (SWLS) 因子とキャリア満足度 (CSS) 因子以外の因子間の係数では、人生満足度 (SWLS) と人間関係 (Relation) 間 0.1483、人生満足度 (SWLS) と意志 (Will) 間 0.0777、人生満足度 (SWLS) と逆境乗り越え (Effort) 間 -0.3499、人間関係 (Relation) と運 (Fortune) 0.6311と5%有意でなく、人生満足度 (SWLS) とキャリアでの人間関係 (Relation) と意志 (Will) が弱いことが示唆される。これらの結果について、まず人生満足度 (SWLS) と人間関係 (Relation) について見てみる。人間関係 (Relation) は仕事や職場での人間関係を表す因子である。しかし、人生満足度 (SWLS) における人間関係では、むしろ配偶者や家族、友

人などとの人間関係に焦点が充てられることが多い。したがって有意な関係が示されなかったと考えられる。つぎに人生満足度 (SWLS) と意志 (Will) について。意志 (Will) は自分のキャリアに対する前向きな意志であり、自らキャリア形成していこうとする主体性の表れである。仕事の場面では常にクリティカルな判断が求められ、あることを選択すれば他方はトレードオフとして切り捨てなければならない。一方、人生満足度 (SWLS) の人生満足度は時間の流れに身を任せるようなところがあって、どちらかという自ら決めるというよりは、気がついたらそうになっていたというような運命的なものに捉えているところがある。つまり人生満足度とキャリアを自分の意志で主体的に選択していくことは別物であり、この両因子間の関係が見られなかったと考えられる。

以上、これら 12 の項目からなるキャリア幸福度尺度が作成された。回答方法は 7 件法で、全く当てはまらない、ほとんど当てはまらない、あまり当てはまらない、どちらともいえない、少し当てはまる、だいたい当てはまる、非常によく当てはまるとする。今後この尺度を使用してキャリア幸福度調査を実施する際には、提示効果をなくすために、因子とは関係なくランダムな順に組み替える予定である。

4. 総合考察

本研究は幸福なキャリアを解明するために、それに先立ちそもそもキャリアの幸福度は何によって測定されるのか、その測定尺度を開発することが目的であった。これまで人生満足度を測定する尺度として人生満足度尺度 (SWLS) が用いられてきたが、これは人生全体を対象としたもので、キャリアを特定できるものではなかった。また career success を測定するツールとしてキャリア満足度を測定するキャリア満足度尺度 (CSS) があった。しかしこのキャリア満足度尺度 (CSS) はキャリアのゴールとして到達した職位や収入について主観的に満足しているかどうかを問うものである。つまり現時点あるいは過去のピークという点に対する満足度を測定するものであった。しかしキャリアとは働き始めてから現在までの働くことにまつわる全ての時間、さらに人間関係や働き方や QOL など働くことに関する全ての側面を対象とすべきだと考えた。そこで人生満足度尺度 (SWLS) とキャリア満足度尺度 (CSS) を中心にし、さらに質問を追加して質問紙調査を実施した結果、6 潜在変数が特定され、そのそれぞれに 2 顕在変数が選択され、合計 12 項目からなるキャリア幸福度尺度が作成された。しかしながら今回は、パイロット研究であるがゆえにサンプル数が必ずしも十分だとは言えない。さらに女性サンプル数が、全体 57 サンプル中 15 であったことから女性サンプルを除外して、今回は男性 42 サンプルで分析を進めた。そこに至る分析の途中で、男性と女性ではわずかな差が見られたが、この差を明確にするにはやはりサンプル数が十分でないことから、それ以上の究明は行わなかった。ちなみに人生幸福度には性差が見られ、男性よりも女性の方が幸福度が高いと言われている (Batz & Tay, 2018)。また career success や職務満足についても、男性よりも女性の方が満足度が高いとする研究がある (Bender, Donohue, & Heywood, 2005; Hodson, 1989; Clark, 1997)。一見するとガラスの天井などでキャリアについては女性の方が冷遇されてきたことや、出産育児で一時的に職務を離れたり、その後の復職が必ずしも容易ではないことなどから、女性のキャリア満足ならびに職務満足は低くなりそうなのに、そうではない。これはキャリアにおけるジェンダーパラドックスと呼ばれている。

今後は、今回開発されたキャリア幸福度尺度を、さらに多くの男性ならびに女性サンプルに実施することでキャリア幸福度モデルを精緻化していくことがまず第1の課題である。さらに本研究でも示唆されたように男性と女性の性差について明確にすることが第2の課題である。それと同時に大規模調査で得られたデータから、キャリア幸福の構造を明らかにしていくことが直近の大きな課題である。これらが今後の重要な課題であるとの認識は、人生幸福度においても、人生満足度尺度（SWLS）が広く汎用的に用いられるようになったことで、人生幸福の構造が次々に解明されていったことと呼応しており、キャリア幸福度が測定されることによって、その幸福の構造が解明されていくことが期待される。

これらの解明が進めば今度は実践的に、誰もが幸福なキャリアを自分自身の意思や判断で創っていくことができるようになるかもしれない。さらに働く場を提供する会社側は、幸福なキャリア形成ができる人事政策や制度を競って整備するようになるかもしれない。今後そのような推進エンジンと成るべく、キャリア幸福研究がさらに進展していくことが期待される。

引用文献

- Abegglen, J. C. (1958). *The Japanese factory: aspects of its social organization*. Free Press. (ジェームス・C・アベグレン 山岡洋一 (訳) (2004) 日本の経営〈新訳版〉日経BPマーケティング)
- 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.
- Batz, C., & Tay, L. (2018). Gender differences in subjective well-being. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9(1), 1-11.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- 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.
- 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.
- Gysbers, N. (1975). Beyond career development: Life career development. *Personal and Guidance Journal*, 53(9), 647-652.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16.
- 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))
- 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., 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.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- 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.
- The jamovi project (2022). jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- 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.
- 金井壽宏 . (2002a). 働くひとのためのキャリア・デザイン (Vol. 187). PHP 研究所 .
- 金井壽宏 . (2002b). 仕事で「一皮むける」. 光文社
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」報告書
- 厚生労働省 (2018). 平成 29 年 労働安全衛生調査
- 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.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.) *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press.
- 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
- 中西信男 . (1995). ライフ・キャリアの心理学——自己実現と成人期—— ナカニシヤ出版 .
- 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.
- Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin (reprinted with a new introduction by Eugene Penner, New York: Agathon Press, 1967)
- 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)
- Super, D. E. (1980). Life career rainbow. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 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.
- 堤明純 (2016). メンタルヘルス不調による休職者に対する科学的根拠に基づく新しい支援方策の開発 : 平成 27 年度総括・分担研究報告書 : 厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金
- Vaillant, G. E. (2002) *AGING WELL: Surprising Guideposts to a Happier Life from Landmark Harvard Study of Adult Development*. New York: Little, Brown & Company. (米田隆 (訳) (2008). 50 歳までに「生き生きした老い」を準備する ファーストプレス)
- Waterman Jr, R. H. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.

