

## 〈論 説〉

# ウェルビーイングと企業家活動：研究課題の検討

小 本 恵 照

## 1. はじめに

21世紀に入り、ウェルビーイング (well-being) への関心が高まる中で、社会科学では分野横断的にウェルビーイング研究が大きく取り上げられるようになってきている (内田, 2020)<sup>1</sup>。たとえば、GDP といった客観的指標に加え、幸福度という主観的な指標が国や社会の在り方を示すマクロ的な重要な指針となってきている (内田, 2020)。また、笠師 (2023) は、日本の現状を分析し、(1) 2000年代に入りウェルビーイングに関する文献が増加し、特に2020年以降の増加が多いこと、(2) 2010年以降はウェルビーイング研究の学問ジャンルが多様化していることを指摘している。

こうした動きは、経済社会活動を分析する上で生産量や利益といった客観的データの分析だけでは限界があり、人の心理といった主観的データの分析も加えたより包括的な分析が求められていることを反映したものと言える。また、個々の企業レベルにおいて、従業員のウェルビーイングに配慮した経営が、従業員のみならず企業自体にとっても望ましい成果につながるという見方が増えていることも影響している<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> Well-being を幸福や幸せと日本語表記することもできるが、(1) ウェルビーイングという言葉が一般的になっている、(2) Well-being が複雑な概念 (Ryan & Deci, 2001) であることを踏まえ、本稿では「ウェルビーイング」と表記する。

このようにウェルビーイングが注目されているわけだが、人の活動に応じた様々なウェルビーイングがある。人生、仕事、家庭、学校などに関するものである。経営学が研究対象とする就業者の場合には、仕事に関するウェルビーイングが人生のウェルビーイングに大きな影響を与えることとなる (Baburaj & Marathe, 2023)。その理由としては、まず、従業員は一日の活動時間の大半を仕事に費やし、経営者はさらに長時間の仕事に従事していることが挙げられる (Baburaj & Marathe, 2023; Dobrow et al., 2023; Stephan, 2018)。生活時間の上限が決まっている状況で、その大部分を占める仕事のウェルビーイングの良し悪しは人生のウェルビーイングに大きな影響を与える。次に、仕事に関するウェルビーイングの向上は、仕事へのモチベーションや職場内の人間関係に好影響を与える。生産性の向上やイノベーションの創出も期待できる。こうした効果を踏まえると、従業員の仕事でのウェルビーイングを高めることは企業にとってもプラスとなる。これは、仕事のウェルビーイング向上が経営目標になりうることを意味する (Tay et al., 2023)。

さらに、仕事でのポジティブあるいはネガティブな経験が、仕事以外の生活 (家庭生活など) のウェルビーイングに影響を与えることも指摘できる (Bakker & Demerouti, 2013; Eby et al., 2005)。社内でのプロジェクトの成功といった仕事での好ましい成果があると、帰宅後の家族関係にもポジティブな影響が出てウェルビーイングの向上につながる<sup>3</sup>。つまり仕事でのウェルビーイングを高めることが、日常生活全体 (人生) に関するウェルビーイングを高めることになる。

このように、仕事でのウェルビーイングを高めることが重要なわけだが、その達成は必ずしも容易ではない。たとえば、メンタルヘルスの不調により連

---

<sup>2</sup> ウェルビーイングに配慮した経営が企業価値向上につながるルートには、(1) 従業員の働き方を変え生産性向上やイノベーション創出につながるという直接的なルート、(2) 企業イメージの向上による顧客の獲得といった間接的なルートが考えられる。

<sup>3</sup> ただし、家庭でのネガティブ経験が仕事でのウェルビーイングに悪影響を及ぼすという逆のルートも存在することには留意が必要である。

続1か月以上休職した労働者がいる事業所の割合は10.6%を占め（厚生労働省、令和4年労働安全衛生調査[実態調査]）、しかも近年はその割合の上昇が続いている。また、メンタルヘルスの不調による休業者と退職者は、それぞれ全体の0.6%、0.2%を占めている。休業や退職には至らないが、強い不安、悩み、ストレスを抱えている労働者は82.2%と高い比率となっている<sup>4</sup>。

つまり、能力向上や達成感などから仕事はウェルビーイングにプラス効果を与える一方で、強いストレス（ストレッサー）にもなりうるというマイナス効果を併せ持つ。したがって、仕事のマイナスの効果を抑制しつつかにプラス効果を獲得できるかが重要となる。これらの点については、ウェルビーイングの名称を明示的に使っていないものの、職務満足、コミットメント、ワーク・エンゲージメントといった概念を用いて経営学が従来から検討を加えてきた領域でもある。換言すると、ウェルビーイングに関する研究は、経営学領域ではウェルビーイングという名称を使用しないものの実質的に行われてきた（Fisher, 2010）。しかし、職務満足などの概念よりも広義の概念であるウェルビーイングを用いることによって、既存理論の統合や再構築、新理論の提示といった学術的な前進が可能となる面がある。ウェルビーイングへの社会的な関心が高まっていることに加え、学術的な発展も期待できることから、ウェルビーイングの研究は様々な学問ジャンルで活発に行われるようになってきている（Khalid & Syed, 2023; Sonnentag, 2023; Stephan et al., 2023）。

経営学ではウェルビーイングの研究が従来から存在していたわけだが、その主たる対象が従業員（雇用者）であり、企業家（entrepreneur）など従業員ではない就業者に関する研究が少なかった点には留意する必要がある（Stephan, 2018）。特に、近年はギグワーカーやフリーランスなどの従来にはない就業形

---

<sup>4</sup> 令和4年調査から設問が変更されている。令和4年調査ではストレスの有無を選択することなくストレスを感じる事柄を選択する形式である。一方、令和3年までは最初にストレスの有無を尋ね、ストレスがある場合にストレスの事柄を選択する形式であった。このため、令和3年調査ではストレスを抱えている労働者は53.3%とかなり比率が低下する。ただし、この数値でも半数を超える水準でありストレスを抱える労働者が多いと判断される。

態が登場し、従業員との境界も不明瞭となっている。また、企業家に属するものの、契約によって行動に制約が課され従業員に近い特性も持つフランチャイズ加盟者の研究も乏しい。こうした点を踏まえると、企業家やフリーランス、フランチャイズ加盟者など従業員以外の就業者を対象に加えてウェルビーイングを分析する必要性は大きい。

上記のような認識を踏まえ、本稿では、ウェルビーイングの概念を整理する中で、企業家やフランチャイズ加盟者のウェルビーイング研究の課題や可能性を検討する。まず、第2節では、人生の観点からウェルビーイングの概念と計測尺度を検討する。併せてウェルビーイングの主要な先行要因と結果についても概観する。第3節では、仕事に関するウェルビーイングについて、概念、計測尺度、先行要因、結果を概観する。第4節では、従業員ではない企業家やフランチャイズ加盟者を対象としたウェルビーイングを検討する。第5節では今後の研究課題を述べる。

## 2. ウェルビーイングとは

### 2.1. ウェルビーイングの定義

幸福や心の健康を指して英語ではウェルビーイング (Well-being) という言葉が使われている。ウェルビーイングがどういう状態を言うのか。大石 (2009, p. 4) は、「中核にあるのは、何が理想の人物像であるかとともに、何が理想の生き方、人生になる。それでは、何が理想の人生なのだろうか？ (中略) その答えはおそらく、十人に聞けば十の答えが返ってくるのではないだろうか。(中略) しかしながら、細かい条件こそ異なれ、誰しも理想の人生を歩んでいる人は自分の人生に満足している人である点では、共通の認識があると予想できる。」という見解を示している。つまり人生の満足度がウェルビーイングの指標の最も有効なものの一つという見解を示している。

より学術的な文献をみると、ウェルビーイングは、人々の人生の評価、最適な心理的機能発揮や経験などを意味する広い概念という記述がある (Ryan &

Deci, 2001; Sonnentag, 2015)。これは、世界保健機関 (WHO) 憲章前文での健康の定義—「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいう。」—と整合的な内容と考えられている (Zacher, 2021)。つまり、ウェルビーイングが得られている場合には、単に病気といったネガティブな要因がないといった状態を超え、最適なポジティブな状態が様々な側面で達成されていると考えることができる。

## 2.2. ヘドニックとユーダイモニックの視点<sup>5</sup>

### (1) ウェルビーイングの分類

ウェルビーイングが得られると最適なポジティブ状態が様々な側面で達成されているのであるが、学術的分析のためにはより厳密な定義が不可欠となる。このため様々な議論が展開されてきた。ウェルビーイングは抽象的な概念であるが (Seligman, 2011)、哲学の視点からはさらに抽象的な議論が展開されることが多い (Huta & Waterman, 2014)。一方、社会科学では経験的研究によって本質の解明を進める点に特徴があり、そこでは計測が重要となるため、様々な計測上のウェルビーイング概念の開発が進められてきた (Diener et al., 2018)。

ウェルビーイングを分析する上では、哲学と社会科学のいずれにおいても2つの有力な視点がある。ヘドニック (hedonic) とユーダイモニック (eudaimonic) の視点である (Keyes et al, 2002; Tov, 2018)。両者は、良質な人生の本質 (the nature of a good life) に関する解答を追究する倫理哲学上の努力を意味する点では共通しているものの異なる点が存在する (Huta & Waterman, 2014)。ヘドニックの視点では、ウェルビーイングが喜びや幸せ (pleasure や happiness) および不快がないといったことから成り立っていると捉える (Kahneman et al., 1999)。これに対し、ユーダイモニックの視点では、徳 (virtue) を反映した活動、幸福とは自分の真の自己 (daimon) を満たすこと、能力を発揮すること、

---

<sup>5</sup> 以下の記述は Ryan & Deci (2001) と Ryff et al. (2021) の説明をもとにしている。

よりよく生きることといったことがウェルビーイングであると捉える (Huta & Waterman, 2014; Waterman, 1993)。

## (2) ヘドニックのウェルビーイング

ヘドニックの内容をみると、原点は紀元前5-4世紀の古代ギリシアの哲学者アリストIPPUS (Aristippus) にまで遡ることができるとされている (Carr, 2022; Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Ryff et al., 2021)。アリストIPPUSは、人生の目的は最大限の喜び (pleasure) を経験することであり、幸せ (happiness) とは快樂の瞬間の総計だと説いた。その後も、Hobbs, DeSade, Bentham といった研究者もヘドニックの視点に立った論考を展開したとされ、ヘドニックの系譜につながるとされている (Ryff et al., 2021)。

こうした歴史的経緯を反映し、ヘドニックの視点からのウェルビーイングの研究では、身体的および精神的な喜びのいずれをも対象として含める立場が採用される。そこでは、ウェルビーイングは主観的な幸せ (happiness) から成り立っており、快樂を追求し不快を避けるといったことに関心が払われ、生活上の快 (善) と不快 (悪) に関する判断を幅広く含めたものとなる。具体的な計測方法には様々なものがあるが、個人的な経験を快樂と不快の基準で区別するという概念の基礎はいずれの計測尺度でも共通している点で有用性が高く広く用いられてきた (Diener et al., 1995; Martela & Sheldon, 2019; Ryff et al., 2021)。

ヘドニックのウェルビーイングの計測で最もよく用いられるのは Diener の主観的ウェルビーイング (Subjective well-being; Diener, 1984; Diener et al., 1999) であり、三部構成モデル (Tripartite model of subjective well-being) と呼ばれる (Disabato, et al., 2016)。具体的な内容を見ると、(1) 人生の満足度、(2) ポジティブな気分があること、(3) ネガティブな気分がないこと、という3つの要素から主観的ウェルビーイングが構成される (Lucas et al., 1996)。ただし、ヘドニックのウェルビーイングの概念に対しては、経験的研究のための計測尺度の開発に主眼が置かれてきた経緯から、経験に先立つ理論的な基礎が不足しているという批判もある (Ryff et al., 2021)。

### (3) ユーダイモニックのウェルビーイング

ユーダイモニックのウェルビーイングの原点は、紀元前4世紀の古代ギリシアの哲学者アリストテレス (Aristotle) まで遡るとされている<sup>6</sup>。より具体的には、アリストテレスの著作『ニコマコス倫理学』(Aristotelis アリストテレス, 2015) の中で、人間の活動の中で達成可能な最高の善をユーダイモニアだとし、ユーダイモニアは心 (soul) と徳 (virtue) が一致した活動だとした。徳については、最高の徳は個人の卓越性、つまり自己の中にある最善を達成することだとされている (Huta & Wartermann, 2014; Ryff, 2019)。

ユーダイモニックのウェルビーイングに関して、Ryff et al. (2021) は、臨床、発達、実存、人格といった様々な心理学における多くの定式化からユーダイモニックの概念が形成されてきたとの見解を示している。例として、次のような例を挙げている。Erikson (1959) などの生涯理論家 (Lifespan theorist) は、人生の中で人々が様々な課題や挑戦にいかに対処するかということ詳しく説明してきた。また、自己実現、最大限の機能発揮、熟達、個性化といった側面から、多くの分野の研究者が研究を蓄積してきたことを指摘している (Maslow, 1968; Allport, 1961; Rogers, 1961; Jung, 1933)。

ユーダイモニックのウェルビーイングの理論については、現時点では3つの理論が支配的とされている (Vittersø, 2016)。Waterman (1984, 1993) のユーダイモニスティック・アイデンティティ理論 (Eudaimonic identity theory)、Ryff (1989) の心理的ウェルビーイング (Psychological well-being)、Deci & Ryan (2000) の自己決定理論 (Self-determinant theory) である。

まず、Waterman (1993) の内容を見ると、最適な機能発揮 (Optimal functioning) に関する議論には、自我分析理論 (Ego analytic theory: Ericson, 1963, 1968)、人

<sup>6</sup> Huta & Waterman (2014) は、ウェルビーイング (Well-being) が何から構成され、人間の機能のどのような要素が幸福の一側面であると言えるのかについて、少なくとも5つの哲学的視点が存在するという見解を示している。具体的には、(1) 主観的状態理論 (subjective state theories), (2) 願望充足理論 (desire fulfillment theories), (3) 人生満足理論 (life-satisfaction theories), (4) 目標リスト理論 (objective list theories), (5) 自然充足理論 (nature fulfillment theories) という5つの視点である。なお、これらの理論にはヘドニックとユーダイモニックの両方が含まれている。

間性理論 (Humanistic theory: Maslow, 1968, 1970)、社会学習理論 (Social learning theory: Rotter, 1966)、認知的発達理論 (Cognitive developmental theory: Gilligan, 1982, Kohlberg, 1969) という4つの理論が関係しているとする。その上で、それぞれの理論では異なる4つの構成概念を使って研究が行われてきたが、理論間での概念の関係性や諸概念の統合がされていないことを指摘する。しかし、4つの構成概念の基礎となる哲学的な基礎に着目すると、自己実現 (self-realization) の役割に関する個人主義的な哲学的な仮定がこれら4つの理論で共有されていることに注目する。理論の統合が可能となるためには共有されている部分が重要となるが、Waterman (1993) はユーダイモニズムという哲学的な基礎が共有されており、この点に着目することで理論統合が可能になるとの見解を提示している。

では、ユーダイモニズムという状態がいかにして生じるかが次の問題となるが、Waterman (1993) は、ダイモン (daimon) で表現される真の自己 (true self: Norton, 1976) を認識し、それに従って生きることだとする。ダイモンは、人が目指す卓越性、完全性という意味での理想であり、ダイモンに従って生きようとする努力、つまり潜在能力を実現しようとする努力 (自己実現: self-realization) が、ユーダイモニアと呼ばれる状態を生み出すことになるという議論を展開している。

また、個人的な表現性としての経験 (experiences of personal expressiveness) に着目し、活動への強い関与、活動との融合感、生きているという感覚、達成感、使命感、本当の自分の感覚が得られる際に、その経験が生じるとしている。個人的な表現性としての経験は、概念的には、内発的動機づけ (Deci & Ryan, 1985)、フロー (Csikszentmihalyi, 1975, 1988)、Peak experiences (Maslow, 1964, 1968) と結びついた感情と関連することも指摘している。また、アイデンティティが形成されるプロセスでの選択において、ダイモンと整合的な選択がより良い選択となり、アイデンティティの発達がより成功裡に進むというユーダイモニスティック・アイデンティティ理論 (eudaimonistic identity theory) を提示している (Waterman et al., 2008)。



次に、Ryff (1989, 2019) が提示する心理的ウェルビーイング (psychological well-being) がある。その内容は、様々なユーダイモニックに関する視点を統合させることによって、ユーダイモニックのウェルビーイングに関する多次元のモデルを提示している点に特徴がある。多次元の内容については、6つの次元が提示されている。6つの次元は、いずれもが、人々がポジティブに機能発揮しようとする際に直面する課題となっている。第1の次元は自己受容 (self-acceptance) であり、自分自身の限界に気づいたとしても、自分自身を好意的に思うようにしようとすることを意味する。第2の次元は他者とのポジティブな関係 (positive relations with others) で、暖かく信頼できる相互関係を発達・維持しようとすることである。第3の次元は環境的な熟達 (environmental mastery) であり、自分の欲求や願望を充足させるために周囲の環境を変化させようとすることを意味する。第4の次元は自律性 (autonomy) で、様々な社会的文脈の中で個性化を維持する上で、自己決定や個人的な権威を感じようとすることである。第5の次元は人生の目的 (purpose in life) であり、努力や挑戦の中に意味を見出そうとする活発な努力を指す。第6の次元は才能や能力を最大限活かした個人的成長 (personal growth) であり、このウェルビーイングのモデルでの中核をなす次元とされる。これら6つの次元が充足されることによって、ウェルビーイングが得られる。

第3は Deci & Ryan (2000) の自己決定理論である。この理論は、人間の内的資源の重要性を強調するモチベーションとパーソナリティに関するアプローチである (Ryan et al., 1997)。そこでは、人がもともと持っている成長志向や生得的な欲求に注目する。これらが、自発的なモチベーションやパーソナリティの統合につながると同時に、ポジティブなプロセスを育む条件の基礎となるからである。この理論では、ユーダイモニアや自己実現をウェルビーイングの中核的な概念とし、自己実現の内容と自己実現の達成方法を特定しようとする。より具体的な内容としては、経験的研究から導き出された、有能性 (competence)、他者との関係性 (relatedness)、自律性 (autonomy) という基本的欲求を満たすことの重要性に注目する<sup>7</sup>。これら欲求を満たすことが、成長

や統合という人が希求する最適な機能の発揮を促進すると同時に、社会的な発展や個人のウェルビーイングの向上につながるを考える。

自己決定理論における「他者との関係性」と「自律性」は、Ryff (1989, 2019) の心理的ウェルビーイングでも同様の内容が取り上げられている。また、「有能性」はRyff (1989, 2019) では「環境的な熟達」と呼ばれるが内容的には同じである。したがって、自己決定理論と心理的ウェルビーイングとでは、ユーダイモニックであるという状態に関する見解はほぼ一致している。しかし、自己決定理論では、有能性、関係性、自律性がウェルビーイングを育む主要な要因と捉えるのに対し、心理的ウェルビーイングでは、これら要素が心理的ウェルビーイングを構成する要素自体である点が異なる。

この違いから、自己決定理論における基本的欲求を満たすことは、ユーダイモニックのウェルビーイングのみならずヘドニックの視点に立つ主観的ウェルビーイングを高めることにもつながる面がある。ただし、快楽や満足につながるポジティブな経験には様々なものがあるため、主観的ウェルビーイングを高めるものの、ユーダイモニックのウェルビーイングを高めることにはつながらない経験が存在する。この点を踏まえ、自己決定理論に立脚する研究では、主観的ウェルビーイングの計測尺度を補完するための指標として、自己実現、バイタリティ、メンタルヘルスの評価を併せて行うことが多い。

### 2.3. ウェルビーイングの計測

抽象的なウェルビーイング概念を対象とする研究では、実際にどのような尺度で計測を行うかが重要となる (Warr, 2013)<sup>8</sup>。ヘドニックのウェルビーイングの計測については、先に見たとおり、人生の満足度、ポジティブ感情の存在、

<sup>7</sup> 理論が発展する中で自己決定理論は6つのミニ理論から構成される内容となっている (Ryan & Deci, 2017)。ここでの議論はミニ理論の1つである Basic Psychological Needs Theory (BPNT) が関係する。

<sup>8</sup> 主観的ウェルビーイング (subjective well-being) と心理的ウェルビーイング (psychological well-being) という用語が代替的に使用されるケースがあるため (VanderWeele, et al., 2020)、計測尺度が意味する内容には注意する必要がある。

ネガティブ感情の欠如という3要素で計測されるという概念的な定義には研究者間での意見の一致がある。また、全世界レベルのウェルビーイング調査が実施されるなど、計測尺度もかなり確立された状況となっている。

具体的なヘドニックのウェルビーイングの計測尺度については、認知的な部分の計測には Diener et al. (1985) の尺度がよく使用される (Carr, 2022)。感情については Watson et al. (1988) による PANAS 尺度 (Positive and Negative Affect Schedule) が有名だとされる (Diener et al., 2010)。しかし、PANAS は活性化状態の項目が多いといった特徴があるため、より一般的な感情の計測が可能とされる SPANE 尺度 (Scale of Positive and Negative Experience) が開発されている (Diener et al, 2010)。

主観的ウェルビーイングの計測では、人生の質 (quality of life) に対する主観的な評価に対象が限定される。このため、ユーダイモニックの心理的ウェルビーイングを構成するとされる他者との良好な関係などは計測の範囲外となる。しかし、主観的ウェルビーイングの立場が、ユーダイモニックな要素を軽視しているわけではないという見解がある (Diener et al., 2018)。主観的ウェルビーイングの視点では、ユーダイモニックな要素が人生の総合的な評価を構成する内容になるとの立場をとらないが、人生の総合的な評価の潜在的な先行要因 (predictor) として概念化することが可能だとされている (Diener et al., 2018)。計測尺度の選択の判断には、どのような範囲で、どの程度のデータを収集するかといった、調査の目的やデータ収集上の課題なども関係する (VanderWeele, et al., 2020)。数万といった大量データを収集するのであれば、回答の負担が小さな計測尺度を選択することが望ましい。そのような場合には主観的ウェルビーイングの計測が有用なケースがあると考えられる。

これに対し、ユーダイモニックは、ヘドニックのウェルビーイングの計測で不足する点を補うことを目的として発展してきたこともあって、計測上の概念には様々なものがあり見解が統一されていない。このため異なる計測尺度が使用されることも多く、研究結果の比較を困難にしている面がある (Martela & Sheldon, 2019)。また、ヘドニックのウェルビーイングとユーダイモニックの

ウェルビーイングについてデータを用いて計測すると、両者の相関が非常に大きく両者の弁別性には課題があるという指摘もある (Goodman et al., 2018)。

代表的な計測尺度をみると、まず、Waterman (1993) が開発した Personally Expressive Activities Questionnaire (PEAQ) がある。この尺度は、5つの活動に関して、ユーダイモニックとヘドニックの感情を計測するものとなっている。ユーダイモニックについては、個人的な表現性としての経験 (experiences of personal expressiveness) に関して6つの設問があり、ヘドニックについては快楽的な楽しさに関して6つの設問が作成されている。

Ryff (1989) の心理的ウェルビーイングは6つの次元から構成されるため、6つの次元の定義に関連すると考えられる項目を幅広く取り上げ、表面的妥当性 (face validity) の検討や統計的分析を加えることで、各次元の変数を20に絞る作業を行っている (全体で120項目)。オリジナルな計測尺度の開発後には、確認的因子分析などによって因子的な妥当性 (factorial validity) が検討されるとともに (Ryff & Singer, 2008)、計測項目を絞った短縮バージョンが複数提示されている。具体的には、全計測項目が18から120までのタイプが複数開発されている (Cheng & Chan, 2005)。Sasaki et al. (2020) によると、120項目は回答負担が大きく、18項目だと信頼性が不十分なため、近年では42項目のバージョンがバランスが取れていると認識されているとのことである。なお、Sasaki et al. (2020) は42項目の日本語版を開発している。

Ryan & Deci (2000) をもとにした理論については、現在は基本的心理欲求理論 (Basic psychological needs theory) として自己決定理論という巨大理論を構成する理論の一つと位置付けられている。先に見たように、人には様々な欲求があるが自律性、有能性、関係性という3つの欲求が最も基本的な欲求とされ、それを満たすことが繁栄 (flourishing) や幸福 (well-being) につながるとされる (Vansteenkiste et al., 2020)。理論の発展について見ると、基本的心理欲求理論の当初の関心は、充足された3つの欲求がウェルビーイングにおいて果たす役割の解明にあった (Ryan et al., 1995)。しかし、その後の概念的および方法論的なブレイクスルーによって、人間の機能の負の側面 (dark side) に焦

点を当て、欲求の妨害や欲求の未充足といった経験に関する研究が進展した (Vansteenkiste et al., 2020)。この結果、欲求の充足という一次元の計測から、充足と未充足がそれぞれ独立した二次元の計測が行われるようになっていく。この2次元の尺度は非対称的な関係にある。つまり、欲求の充足 (未充足) が存在しないことが、必ずしも未充足 (充足) の存在につながることはないといった関係になる。

こうした理論の発展を踏まえ、従来は欲求の充足を計測することに焦点があったが (Van den Broeck et al., 2010)、近年は充足と未充足をともに計測するようになっていく。具体的な尺度としては、心理的欲求のバランス尺度 (Balanced Measure of Psychological Needs (BMPN); Sheldon and Hilpert 2012) や基本的欲求の充足・未充足尺度 (Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFS); Chen et al. 2015) がよく利用されている (Vansteenkiste et al., 2020)。BMPN は、3つの基本的欲求に関してそれぞれ6つの設問があり、内訳は充足と未充足の設問がともに3項目となっている。BPNSFS は、3つの基本的欲求がそれぞれ8つの設問で計測され、充足と未充足がともに4つの設問で計測される。なお、BPNSFS については日本語版も開発されている (Nishimura and Suzuki 2016)。

ここまでは、ヘドニックとユーダイモニックに分けてそれぞれを見てきたが、主観的ウェルビーイングの指標ではウェルビーイングの計測が十分ではないという認識の高まりから (Diener et al., 2010; Martela & Sheldon, 2019; OECD, 2013)、ヘドニックのウェルビーイングにユーダイモニックの要素を加えた尺度も開発されている。たとえば、Diener et al. (2010) は、心理社会的な繁栄 (psychosocial flourishing) の重要性が認識されてきたことを踏まえ、多くの人が回答しやすい形態での尺度を開発している。具体的には、ユーダイモニックのウェルビーイングに関する設問として Flourishing Scale が用意され、8つの設問が7段階で計測されるものとなっている。一方、主観的ウェルビーイング関係については、Scale of Positive and Negative Experience として12の設問が5段階で計測される。

また、Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment の頭文字をとった PERMA という尺度がある (Seligman, 2011)。この理論では、5つの要素から構成される構成概念を提示する。第1の要素はポジティブな感情 (positive emotion) である。第2の要素はエンゲージメント (engagement) で、仕事などにどの程度没頭しているかを意味する。第3の要素は関係 (relationships) であり、家族や友人などとの支援的な関係性を意味する。第4の要素である意味 (meaning) は、人生における意味であり、自分自身を超えるより大きな価値の追求などがその一つとなる。第5の要素の達成 (accomplishment) は、仕事や義務の完遂、目標への到達、成功や勝利である。

## 2.4. 先行要因と結果<sup>9</sup>

ウェルビーイングの先行要因や結果については膨大な研究が存在するため、以下では、Ryff et al. (2021) などのレビューを参考に主要な点のみを概観する。

### 2.4.1 先行要因

#### (1) ヘドニックのウェルビーイング

実証研究では、ヘドニックのウェルビーイングについては、年齢、文化、パーソナリティ、生活条件、人生における得られる機会の違い、など様々な視点から研究が行われている (Ryff et al., 2021)。それによると経験的研究からは次のようなことが分かっている。まず、年齢については、高齢化に伴い残された将来の時間が少ないと考えるため、現在のポジティブ感情を重視するようになるというポジティブ効果が指摘されている (Carstensen & Mikels, 2005)。実際、ポジティブ感情は年齢とともに高まることが確認されているが、加齢の効果は非線形という研究が多い。加齢の効果がポジティブ感情に与える影響は、(1) 年齢とともに影響の大きさが増す (Mroczek & Kolarz, 1998)、(2) 平均年齢が75歳の高齢者のポジティブ水準は、平均年齢50歳の中高年と有意な差がない

---

<sup>9</sup> 以下の記述は Ryff et al. (2021) の説明をもとにしている。

(Ryff, 1989)、といった研究結果がある (Ryff et al., 2021)。さらに、70歳以上の高齢者に対象を限定した経時的データでは、ポジティブ感情が低下するという報告がある (Smith et al, 1999; Ryff et al, 2021)。

人生の関する満足度については、クロスセクション・データでは、U字型になるという研究がある (Blanchflower & Oswald, 2008)。具体的には、30歳に向けて満足度は低下し、30～60歳まで低位で推移したのち、再び上昇するという関係である。しかし、経時的データを用いた分析では、U字型が確認されず、(1) 中高年層 (40-59歳) と若年層 (24-39歳) で大きな違いはないが、中高年層では加齢に伴う満足度の向上が見られる、(2) 60-75歳の高齢者では満足度の有意な上昇は見られない、といった報告もある (Lachman et al., 2015)。ただし、別の研究では異なる内容の報告もある。なお、ネガティブ感情については、若年者では高い状態のものが、60歳代にかけて低下し、その後は上昇するという報告がある (Bastarache et al, 2019)。

上記のような研究成果を踏まえ、Ryff et al. (2021) は、少なくとも高齢者までポジティブ感情と満足度は高まると結論づけている。ただし、時代効果 (period effect) とコーホート効果が十分に除外できていない可能性が残っているため、コーホートを広げた経時的データ分析の必要性を述べている。

## (2) ユーダイモニックのウェルビーイング

ユーダイモニックのウェルビーイングについては、多次元で構成される概念の特性から、計測されるユーダイモニックの次元によって加齢の効果が異なる。Ryff et al. (2021) は、最も信頼できる加齢効果は、Ryff (1989) の提示する6つの要素の中の人生の目的 (purpose in life) と自己成長 (personal growth) だとしている。それは、MIDUS (Midlife in the United States) と WLS (Wisconsin Longitudinal Study) のデータをもとにした研究成果によるもので、加齢によって人生の目的と自己成長が低下することを明らかにしている (Ryff & Keyes, 1995; Springer et al., 2011)。

加齢によって人生の目的や自己成長が低下する理由としては、「構造的な遅

れ (structural lag)」の問題があると指摘する (Riley et al., 1994; Ryff et al., 2021)。構造的な遅れは、構造の変化というダイナミズムと人生の変化というダイナミズムという、2つのダイナミズムに着目する概念である。2つのダイナミズムは必ずしも整合的に変化せず、一方に遅れが生じる。構造的な遅れは、人生の変化の遅れではなく構造変化の遅れに注目する。具体的例で説明すると、情報技術の進歩に高齢者がついていけず、情報機器が十分に使いこなせないという場合は、構造の変化が速く人生の変化に遅れ (lag) が生じていることになる。一方、共働きを希望する家族が増えているにもかかわらず、十分な育児・保育システムが整えられておらず就業をためらうという事態が生じている場合には、人生の変化が速く構造の変化に遅れが生じていることになる。

高齢者が成長を望み、新しい経験と関わりたいというニーズを持っているとしても、高齢者に提供できる機会が不十分でないといった社会制度の場合には「構造的な遅れ」が生じている状態となり、高齢者は成長の機会を失ってしまうことが起こる (Peine & Neven, 2011)。これは、自己の成長や目的を持ったエンゲージメントの機会が失われてしまうことを意味する (Ryff et al., 2021)。したがって、社会に「構造的な遅れ」が存在する場合には、加齢とともにユーダイモニックのウェルビーイングは低下する。ただし、この結果には個人間で大きな格差があることも指摘されている (Ryff et al., 2021)。

年齢以外の社会属性をみると、教育は6つの次元のいずれもとプラスの関係があることが判明している (Ryff et al., 2015; Ryff et al., 2021)。特に、年齢と同様に、人生の意味と自己の成長との相関関係が強いことが明らかとなっている。

## 2.4.2. 結果

### (1) ヘドニックのウェルビーイング

幸福な人は成功を収めている傾向があることが知られているが、幸福と成功の因果関係については見解が分かれる。何らかの成功を収めることによって幸福感を感じることは容易に想像できるため、幸福感を結果と考える見解がある。しかし、近年では、幸福な状態つまりポジティブな状態にある人ほどよ



り成功を収めるといふ、逆の因果関係が存在することが明らかとなっている (Lyubomirsky et al., 2005)。成功までのルートには複数のものが考えられている (Diener et al., 2020)。まず、Fredrickson (1998) の拡張・形成理論 (broaden-and-build theory) が挙げられる。この理論によると、ポジティブな状態にあると注意を払う範囲が広がり、認知的な活動も広がり創造性が増す。これらは仕事の成果を高めることにつながることが多い。さらに、行動範囲も広がるとされる (Diener et al., 2020)。また、ポジティブな感情や表情は対人関係を良好にするため、人事上の高評価につながる。このようなことを踏まえ、幸福が成功につながるルートがあると考えられている。

健康との関係を見ると、自己評価の健康 (self-reported health) に対して、ヘドニックのウェルビーイングは健康向上と関連していることが明らかとなっている。具体的には、慢性的な健康状態、風邪への罹患、痛み、睡眠などとの関連がある。客観的な指標としては、病気への罹患の計測があり、ヘドニックのウェルビーイングが満たされているほど、風邪、再入院率、BMI、脳卒中、冠状動脈性心疾患の罹患が低下することが判明している。なお、もともとの健康状態の要因を控除した後でも、ウェルビーイングの効果が検出されている (Ryff et al., 2021)。また、ウェルビーイングが死亡率を低下させることも判明しており、特に、健康な人や高齢者 (55歳以上) でその影響が大きい。生物学的な健康にもプラス効果が確認されている。ウェルビーイングによって良好な健康が得られることは、ウェルビーイングが成功につながる一因にもなっている。

## (2) ユーダイモニックのウェルビーイング

主観的に評価した健康とユーダイモニックのウェルビーイングに関連があることが確認されており (Keyes, 2005; Keyes & Grzywacz, 2005)、両者が双方向にプラスの効果を与えることも指摘されている (Heidrich, & Ryff, 1993a, 1993b)。両者を媒介する要因としては、健康増進に関する取り組み (healthcare utilization) が指摘されている (Ryff et al., 2015)。つまり、ユーダイモニックのウェルビーイングが満たされているほど健康増進に取り組み、その結果として健康

が増進されるというプロセスの存在である。病気への罹患に関しては、ユーダイモニックのウェルビーイングの代表的な計測の一つとされる人生の目的との関係で分析されることが多い。それによると、アルツハイマー病の発症が少なくなるとともに、喘息、糖尿病、高血圧といった病気で病院に通うことも減ることが明らかとなっている。

死亡率については、高い人生の目的を持っている場合には7年寿命が延びるといった研究 (Boyle et al., 2009) や、様々な共変量の影響を除外すると14年寿命が延びるといった研究がある (Hill & Turiano, 2014)。生物学的な健康については、ユーダイモニックのウェルビーイングによって、神経内分泌の良好な調整、炎症の抑制、心血管系のリスク要因の低下、良好な睡眠などもたらされることが報告されている。また、近年では血糖値の良好な調整なども報告されている。このように、ユーダイモニックのウェルビーイングは、健康に関する幅広い事柄に関して健康増進に寄与すると考えられている。

### 3. 仕事に関するウェルビーイング

#### 3.1. 仕事に関するウェルビーイングの重要性

##### (1) 日常生活への影響

仕事が日常生活で重要な役割を果たしていることについては、(1) 日常生活に占める時間の長さ、(2) 仕事以外の生活への影響を挙げることができる。まず、時間については、フルタイムの従業員の場合、平日は8時間程度を職場で過ごしている。職場への通勤も含めるとさらに長い時間を仕事のために費やしていることとなる。このため、睡眠、食事、入浴といった生存のために必要な活動を除いた時間ベースで見ると、仕事のウェイトは非常に大きい (Baburaj & Marathe, 2023; Dobrow et al., 2023; Stephan, 2018)。

次に、生活への影響については、職場でのポジティブ感情が家庭に持ち込まれ、家庭でもポジティブな感情が醸成されるといった効果である。たとえば、仕事でのウェルビーイングの一つである職務満足が高まると、より一般的な

ウェルビーイング（生活の満足）が高まるという実証研究がある（Bowling et al., 2010）。

## （2）組織成果への影響

ウェルビーイングと人生での成功が関係する点を先に指摘したが、同様の関係が組織の成果でも見られる（Warr & Nielsen, 2018）。具体的には、主観的ウェルビーイングが高い従業員ほど、生産性が高いといった関係が観測されている。また、ウェルビーイングが高いとチームの成果が高いといった関係もみられる。ウェルビーイングと成果の因果関係の特定は難しいものの、ウェルビーイングが成果にプラス効果を持つ可能性は高いとされている（Warr & Nielsen, 2018）。

このような点を踏まえると、雇用している従業員のウェルビーイングを高めることは、高い生産性や組織市民行動などの役割外行動の促進などから組織の成果を高め、当該従業員を含む組織の従業員全体のウェルビーイングの向上に寄与する可能性がある。

## （3）失業による影響<sup>10</sup>

就業に伴うプラス効果に加え、失業によるウェルビーイングの低下の点から仕事でのウェルビーイングの重要性を指摘する見解がある。就業者と失業者のウェルビーイングを比較すると、予想は容易なことだが就業者のウェルビーイングが失業者よりも高いことが分かっている（Brief, Konovsky, Goodwin, & Link, 1995; Clark & Oswald, 1994; Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2004; Frey & Stutzer, 2002; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005）。しかし、失業については、失業期間中のウェルビーイングの低下という短期的な影響を超え、長期的なウェルビーイングに影響を与える点が注目されている（Johnson et al., 2018; Ward & King, 2017）。より具体的に述べると、一般に結婚、配偶者との死別や離婚、子どもの誕生といったイベントによってウェルビーイングは変動（上昇

---

<sup>10</sup> 以下の説明は、Ward & King (2017) の記述をもとにしている。

や低下)するものの、一定の時間が経過するとその水準はイベントを経験する前のベースラインの水準に戻っていく (hedonic treadmill; Brickman & Campbell, 1971)。これは人が持つ環境への適応能力によるものとされている。

このように結婚や死別といったイベントはウェルビーイングに対し短期的な影響しか与えないのであるが、失業の場合には復職したとしても元の水準のウェルビーイングを回復しないという研究結果がある (Clark et al., 2008; Lucas et al., 2004)<sup>11</sup>。仕事を失い失業を経験することは、ウェルビーイングのベースラインを下方にシフトさせる効果を持ち、低下した水準がその後の標準的なレベルになってしまう。これは、失業がウェルビーイングに対して恒久的なマイナスのインパクトを与えることを意味しており、言い換えると就業には大きな価値があることを示す結果だと考えられている。

#### (4) 仕事の意味が人生の意味に与える影響<sup>12</sup>

人生の意味 (meaning in life)<sup>13</sup>の研究を見ると、(1) 人生の意味はユーダイモニックのウェルビーイングの典型的な例とされ (King & Hicks, 2021)、(2) 仕事の意味が人生の意味につながる事が分かっている。つまり意味ある仕事に就くことが人生の意味につながり、それがユーダイモニックなウェルビーイングを高めるというルートが存在すると考えられている (Baburaj & Marathe, 2023; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Steger et al., 2012; Ward & King, 2017)。仕事の意味が人生の意味などにとって重要な役割を果たしているものだとすると、なぜ仕事の意味が人生の意味に影響を与えるのかという理由の解明が必要となる。

この経路を解明する上では、意味 (meaning) の内容がポイントとなる。Ward

<sup>11</sup> ただし、退職に伴う失業については一貫した結果は得られていない (Ward & King, 2017)。

<sup>12</sup> 以下の説明は、Ward & King (2017) の記述をもとにしている。

<sup>13</sup> Ward & King (2017) によると、ウェルビーイングの科学においては、人生の意味 (Meaning in life) は、「人々が自分の人生についてどう感じるかに関する主観的な状態や判断」として扱われるとの見解を示している。なお、Meaning of life で表記される人生の意味は、「人々がより一般的に世界や人間の人生に帰属させる広範な実存的目的」として扱われる。

& King (2017) や Martela & Steger (2016) によると、過去には meaning の定義に関し研究者によって様々な定義が提案されたようである。しかし、最近のウェルビーイングやポジティブ心理学の発展の中で、現在では研究者間で意見の一致がみられる (Martela & Steger, 2016)。それによると、意味という経験には、少なくとも、(1) 目的 (purpose)、(2) 意義 (significance)、(3) 一貫性 (coherence) という3つの要素が含まれているという点で見解の一致が得られている。

第1の目的 (purpose) は、明確な人生の目的を持っている場合に生じる意味であり、意味 (meaning) と同義語として使用されることも多い (Martela & Steger, 2016; Reker & Peacock, 1981)。しかし、目的と意味を区別して用いる時には、目的には方向があり未来志向である点が意味とは異なるとされる。2番目の意義は、価値 (value, worth) や重要性を意味している。人生を全体として見た場合に、どの程度の重要性があり価値があるかという、人生の評価という側面からの意味となる。生きがいのある人生という感覚は、単なる幸福や他の類似の経験には還元されない、独立した価値の概念であると理解され (Wolf, 2010)、ユーダイモニアの概念に近いとされている (Martela & Steger, 2016)。

第3の一貫性は、人生における意味を考える上で、世界を首尾一貫したものとして理解できるかどうかを意味する。これは、人生での経験が理解できるという点で人生の意味における認知の要素に関係する (Martela & Steger, 2016)。人生が理解できることが意味につながる点については、環境との関係の中で人間は、信頼できるパターンやつながりを見つけることで不確実性を減少させたいという適応的な特性を持っていることに着目する見解がある (Heintzelman and King, 2014; Martela & Steger, 2016)。つまり、世界が理解できるということは信頼できるパターンに関する情報を得たと解釈することが可能となったことであり、そこには人生などが理解できたという感覚 (feeling) が伴うと考えられている (Martela & Steger, 2016)。

仕事はこれら3つの要素と密接に関連する。目的については、より高次の目的につながる明確な目標を職場が提供することを指摘することができる (King & Hicks, 2021)。たとえば、電気機械の会社で家電製品を生産・販売することは、

人々の暮らしを豊かにしたいという目的の達成につながる。実際に利用者の利便性を高める魅力的な家電製品を開発できたならば、自分の仕事が社会にとって重要な活動となっているという実感につながると考えられる。これは、2番目の意義にも関係する活動となる。また、職場での後進の育成といった活動は、次世代育成 (Generativity) として意義を感じる活動になる。一貫性については、勤務時間が決まっている仕事を毎日こなすことは、日々の行動を予測可能なものにする面がある (Ward & King, 2017)。このように日々の仕事に従事することによって、目的、意義、一貫性を感じ取ることができる機会を増やすことができる。仕事によって目的、意義、一貫性を感じる機会が増えるならば、仕事の意味に加え人生の意味も増すこととなる。

### 3.2. 仕事に関するウェルビーイングの計測

一般にウェルビーイングを計測する場合、その対象が問題となる (Warr, 2013)。人生あるいは生活全般を対象とする場合はグローバル・レベルの計測となる。文脈 (context) を考慮する場合、仕事、家族、健康といった「中範囲の焦点」が続き、さらに狭い範囲として「面 (facet) を特定した焦点」があるという整理をしている (Warr, 2013)。たとえば、仕事全体に関するウェルビーイングは中範囲のレベルとなり、受け取る報酬や上司との関係などに関するウェルビーイングは面のレベルでの計測になる。

企業経営の視点から仕事に関するウェルビーイングを検討する場合、主として「労働者」のウェルビーイングに注目することとなる。仕事に関する満足、不満、充実感といったウェルビーイングは職務の遂行との距離が近い変数 (proximal variable) であるのに対し、生活や人生に関するウェルビーイングは仕事との距離の遠い変数 (distal variable) となるからである。具体的な計測では、仕事全般の中範囲の計測も重要だが、仕事の内容や賃金などの面としての計測も必要となる。

仕事に関するウェルビーイングの研究は多岐にわたり、計測に当たっては多くの概念が使用されてきた。ここでは計測に使用される概念を概観するため、

主観的ウェルビーイングの整理を行っている Bakker & Oerlemans (2012) と、ユーダイモニックのウェルビーイングを含めて整理を行っている Sonnentag (2015) の研究を参照し検討する。また、自己決定理論に基づく計測などについても見ていく。

#### (1) Bakker & Oerlemans (2012) の研究<sup>14</sup>

仕事に関する研究では、認知的および感情的な面から従業員の態度などを計測することは古くから行われている。職務満足やコミットメントといった概念に関する研究である。Sessa & Bowling (2021) は、仕事での態度 (Job attitudes) は組織研究で最も長くまた幅広く研究されてきたトピックの一つだと述べている (Dalal, 2013 の引用)。ウェルビーイング概念には、快楽や不快、能力の発揮など幅広い内容が含まれることを踏まえると、仕事での態度研究などにはウェルビーイングに関連しているものが多い。つまり、仕事に関係する分野では、様々な視点から多彩な概念を用いて実質的にウェルビーイングを研究してきた面がある。

Bakker & Oerlemans (2012) は、ウェルビーイングの研究の視点から仕事に関係する態度に関する研究をレビューし、組織内での主観的ウェルビーイングに関連する概念の整理を行っている。その内容を見ると、Russell (1980) の Circumplex モデルをもとに主要な仕事上の主観的ウェルビーイングのタイプを整理している。Circumplex モデルは、快-不快 (pleasure-displeasure) と活性化 (activation) の高-低を2つの軸として、感情の状態を表示する (図1)。ポジティブなウェルビーイングの形態としては、(1) ワーク・エンゲージメント、(2) 幸福感 (happiness)、(3) 職務満足を取り上げている。

まず、ワーク・エンゲージメントを見ると、この概念が活力 (vigor)、献身 (dedication)、没頭 (absorption) という3要素で特徴づけられる点を踏まえると、快と活性化がいずれも満たされている右上の第1象限に位置づけられるとして

---

<sup>14</sup> 以下の説明は、Bakker & Oerlemans (2012) の記述をもとにしている。

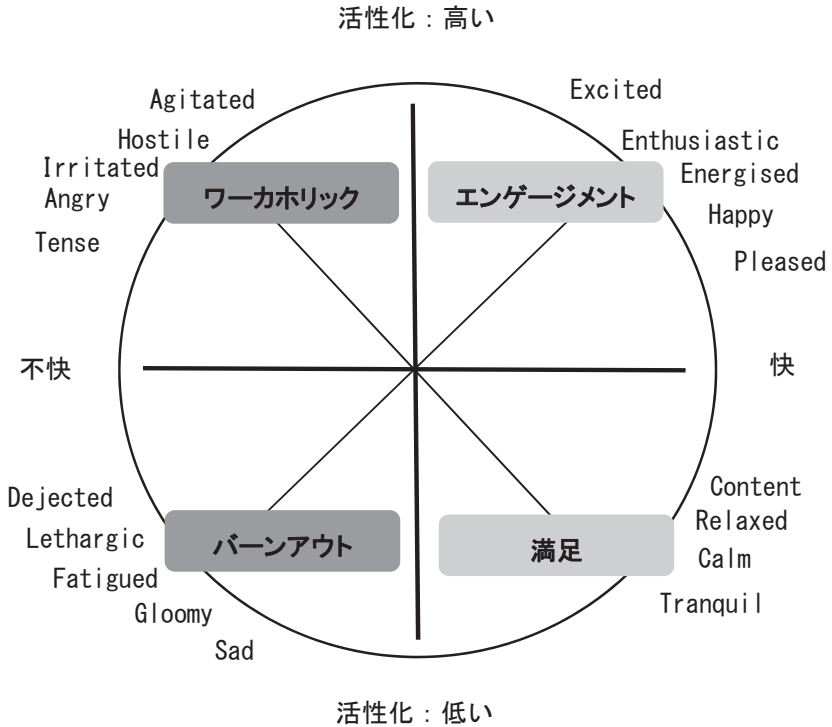
いる。次に、職場での幸福感 (happiness) については、幸福感を主観的ウェルビーイングと同一視することもあるなど、曖昧な扱いもみられるが、より深い理解のためには快と活性化の次元でポジティブ感情の区別を行うことが重要 (Fredrickson, 2001) という見解を示している。その上で、幸福感は、高い快のレベルで中程度の活性化レベルの概念だとする。より具体的には、満足 (content or satisfaction) よりもやや高活性化だが、興奮 (enthusiastic or excited) よりもやや低いレベルになるとしている。

職務満足については、仕事関係の主観的ウェルビーイングの形態の中で最もよく研究されてきた概念だとし、図1の右下の第4象限に位置するとする。それは、「仕事の評価から生じる快い感情の状態」(Locke, 1969) という定義を踏まえ、職務に満足している従業員の快さは高い状態だが、精力や熱望がやや欠けているからである (Grebner et al., 2005)。職務満足に関する留意点として Bakker & Oerlemans (2012) は、総合的な満足の計測 (overall measures) と様々な仕事の側面の計測 (facet-specific measures) の違いを指摘している。より具体的に述べると、前者は仕事の感情的な評価を反映するのに対し、後者は認知的な評価を反映しているとの見解を提示している。認知ではなく感情が総合的な満足度では計測されていることが、総合的な満足度のほうが仕事の側面の満足度よりも職務の成果との関連性が強くなる要因になっているとしている。

一方、ネガティブなウェルビーイングの形態については、ワーカホリズムとバーンアウトを取り上げている。まず、ワーカホリズムについては、快い感情は低く、活性化については高い状態となる。強迫的に長時間仕事に励むことによって、自己の持つ資源を仕事に過剰に投入する結果、仕事以外に割ける資源が減り、ウェルビーイングが悪化することとなる。次に、バーンアウトを見ると、不快な状態で活性化も弱い状態であり、図1の第3象限に位置する。その内容は情緒的消耗 (emotional exhaustion) と冷笑主義 (cynicism) に分かれる。情緒的消耗は慢性的な疲労の感情であり、冷笑主義は仕事に対して無感覚で距離を置いた態度を指す。



図1 仕事上の主観的ウェルビーイングのタイプ



(出所) Bakker & Oerlemans (2012) をもとに筆者作成

(2) Sonnentag (2015) と Sonnentag et al. (2023) の研究<sup>15</sup>

主観的ウェルビーイングに加え、ユーダイモニックのウェルビーイングと健康に関するレビューを行っている論文に Sonnentag (2015) がある。それによると、組織研究では、ヘドニックおよびユーダイモニックのウェルビーイングのいずれもが研究されているものの、主としてヘドニックの視点から研究が行われてきたとの評価を示している。ただし、仕事の意味や従業員の成長といったトピックを取り上げることで、ユーダイモニックの研究も徐々に増えている

<sup>15</sup> 以下の説明は、Sonnentag (2015) および Sonnentag et al. (2023) の記述をもとにしている。

ことも指摘している。

ヘドニックのウェルビーイングの職場での計測については、先に見た Russell (1980) の Circumplex モデルを基礎とするものが多いと評価しているが、感情的なウェルビーイングの兆候となるバーンアウト (burnout) の研究が進んだことを近年の特徴だと指摘している。また、ワーク・エンゲージメント (Schaufeli & Bakker, 2004) やスライビング (thriving: Spreitzer et al., 2005) といった仕事に関する新たな概念を用いた研究が増えたことも近年の特徴であると述べている (Sonnentag, 2015)。

最近までの研究をレビューした Sonnentag et al. (2023) では、利用されている計測尺度が整理されている。ヘドニックのウェルビーイングの計測においては、活性化されたポジティブ感情と活性化されたネガティブ感情を計測する PANAS (Watson et al., 1988) の指標の利用が多いと報告している。PANAS は、ポジティブ感情とネガティブ感情をそれぞれ10項目で合計20項目から構成される。なお、日本語版は川人他 (2011) が開発した尺度がある。また、活性化の程度が低い、Daniels (2000)、Van Katwyk et al. (2000)、Warr (1990) によって開発された尺度も使用されるとしている。たとえば、Daniels (2000) は、喜び (pleasure) - 憂鬱 (depression)、怒り (angry) - 平穏 (placid)、心配 (anxiety) - 満足 (comfort)、興奮 (enthusiastic) - 退屈 (bored)、活力 (vigor) - 疲れ (tiredness) という5つの次元を用いて計測を行う。

一方、より精力的な状態や経験を計測するためには、活力 (vigor) と消耗 (exhaustion) の計測が必要であり、活力に関しては、3次元 Shirom-Melamed 活力尺度 (Shirom, 2003) を紹介している。一方、消耗については、Maslach-Burnout Inventory (MBI: Maslach et al., 1996) が最もポピュラーだとしている。Schaufeli et al. (2020) によるとバーンアウト研究の88%が MBI を使用しているとのことである。MBI の日本語版に関する論文には井川・中西 (2019) がある。また、Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Demerouti et al., 2001) と Shirom-Melamed burnout measure (Shirom & Melamed, 2006) もよく使われ、最近開発された Burnout Assessment Tool (BAT: Schaufeli et al., 2020) も使用されているとし

ている。BAT は、4つのコアの次元で合計23項目、二次の2つ次元で合計10項目の計測尺度から構成される。

満足度に関しては、生活を対象とする Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener et al., 1985) が使用されることもあるが、仕事に関する尺度も利用されているとしている。仕事に関する満足度は、仕事に関する態度の中で最も多く研究が行われてきた分野である (Judge et al., 2017)。このため、グローバルな満足度や多次元に関する満足度の計測に関しては、数多くの計測尺度が存在する (Judge et al., 2021)。なお、仕事以外の領域も含む Leisure Satisfaction Scale (Kuykendall et al., 2017) も利用されることがある。

ユーダイモニックの意味に関する側面については、Job Diagnostic Survey で計測されるが、オリジナルバージョン (Hackman & Oldham, 1975) と修正バージョン (Idaszak & Drasgow, 1987) がある。また、計測項目が少ない計測では Spreitzer (1995) が開発した尺度がよく使われると述べている。Spreitzer (1995) の尺度は心理的エンパワメントを計測するもので、既存の12の尺度によって4つの次元を計測するものとなっている。一方で、より深い計測については Three-dimensional Work and Meaning Inventory (MAWI) があるとし、そこでは意味ある仕事を40の尺度によって計測する (Steger et al., 2012)。

最近の職場でのユーダイモニックのウェルビーイングの計測尺度には、Bartels et al. (2019) の計測尺度がある。これは、多くの研究が共通して使用するユーダイモニックの尺度が存在しないとの認識 (Page & Vella-Brodrick, 2009) から、新たに開発された尺度である。内容は、個人間の次元と個人内の次元に分かれており、それぞれが4つの設問から構成される内容となっている。

### (3) 自己決定理論などその他の計測

職場での自己決定理論の応用に関する研究には、Deci et al. (2017) がある。この研究では職場における自己決定理論のモデルが提示されている。それを見ると、先に見たように、有能性、関係性、自律性という3つの基本的欲求の充足がウェルビーイングを育む要因と捉えるため、先行要因と結果変数である

ウェルビーイングを繋ぐ媒介要因として位置づけられている。なお、基本的欲求が満たされる状態では、内発的動機づけを中心とする自発的なモチベーションが促進されることもウェルビーイングにはプラス効果として働く。

また、従業員の総体としてのウェルビーイング (Employee well-being: EWB) を分析する研究もある。従業員の活動は職場以外にも及ぶため、従業員の総体としてのウェルビーイングの計測では職場外でのウェルビーイングの計測も必要になる。たとえば、Zheng et al. (2015) は、EWB が、人生 (life)、職場 (workplace)、心理 (psychological) のウェルビーイングから構成されるとし、それぞれの計測尺度の開発を行っている。また、Ilies et al. (2007) も、職場とそれ以外の領域でのウェルビーイングが異なるレベルで関連しているモデルを提示している。

企業家研究の視点からは、企業家のウェルビーイングをレビューした Stephan et al. (2023) がある。それによると、ヘドニックなウェルビーイングの認知的な面の計測では、Diener's Satisfaction with Life Scale (SWLS: Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 2008) が使われることが多く、仕事の満足度では多項目の計測は少なくグローバルな職務満足度の利用が中心となっていると報告している。ウェルビーイングの感情的な面の計測では PANAS の利用が多いとしている。一方、ユーダイモニックのウェルビーイングは、主観的活力 (subjective vitality) に Ryff (1989) の心理的ウェルビーイング尺度を加えたものか、Ryff (1989) の尺度を基礎とする計測尺度を加えたものが利用されることが多いとのことである。

### 3.3. 職場でのウェルビーイングの先行要因と結果<sup>16</sup>

#### (1) 理論的な枠組み

年齢、文化、パーソナリティといった個人的あるいは文化的な要因は、人生のウェルビーイングに影響を与えるものだったが、職場でのウェルビーイングでも同様に影響を与える。さらに職場では、仕事の内容や同僚との関係、賃金

---

<sup>16</sup> 以下の記述は Bakker et al. (2023) をもとにしている。

水準なども影響を与える要因に加わってくる。このため多彩な要因が複雑に絡み合ってウェルビーイングに影響を与えることとなる。この内容を詳細に記述することは難いため、本稿では職場固有の要因に限定し概要を見ていきたい。

要因の影響を分析する上では分析のフレームワークが必要だが、フレームワーク自体の進歩も続いている。たとえば、Sonnentag et al. (2023) は過去25年の研究を分析する中で、新たな理論的枠組みの登場や既存の枠組みの洗練化を近年の動きとして指摘している。そこでは、Hobfoll (1998) の資源保存理論 (conservation-of-resources: COR) や仕事の要求度 - 資源モデル (JD-R model, Demerouti et al., 2001) に代表される、ストレスやワーク・エンゲージメントに関連する理論の発展を指摘している。また、ネガティブな結果の原因とされるストレス (ストレッサー) だが、内容によっては成長につながる挑戦的なストレッサーもあるという Cavanaugh et al. (2000) による挑戦・妨害フレームワーク (challenge/hindrance framework) の発展も指摘している<sup>17</sup>。

職場のウェルビーイングを分析するために多くのフレームワークが提示されているわけだが、最も包括的な理論は仕事の要求度 - 資源理論 (JD-R 理論) と考えられている (Bakker et al., 2023)。その理由は、これまでの理論が仕事や仕事関連の環境に関係する特定の側面を対象としていたのに対し、JD-R 理論は、物理的、心理的、社会的な要因を幅広く対象として含めることができる理論となっていることによる。たとえば、Karasek (1979) の JD-C (Job demands-control) モデルでは、仕事へのコントロール (自律性) のみに焦点を当てている点で対象とする範囲が狭くなっている。また、Hackman & Oldham (1976) の職務特性モデルでは仕事に関する5つの特徴に焦点を当てており、限定された5要因のみが理論の対象となる点で限定的なものとなっている (Bakker et al., 2023)。これに対し、JD-R 理論は、職場におけるあらゆる要素を、要求と資源という2つのカテゴリーに取り込むことができる理論であり非常に汎用的な理論となっている。

---

<sup>17</sup> 最近の動向については Podsakoff et al. (2023) に記述がある。

## (2) 先行要因

職場でのウェルビーイングには様々な概念が存在するため、以下では最も代表的な概念であるワーク・エンゲージメントを対象に先行要因を概観することに留めたい。JD-R理論の枠組みでは、ウェルビーイングに影響を与える要因は、個人的要因と状況的要因に分けることができる(Bakker et al., 2023)。個人的な要因は、同じ仕事をしている場合でも、ある人はやりがいを感じ、別の人はストレスを感じることがあるといった、個人間の違いを説明する要因である。内容としては、(1) ビッグ・ファイブといったパーソナリティ特性、(2) 人的資本、(3) 価値・モチベーションなどがある。一方、状況的要因は、従業員が働く職場に関することである。具体的な内容としては、職場の人間関係や仕事の内容などが代表的なものとなる。

こうした先行要因がウェルビーイングに与える主な影響は次のとおりである。個人的要因では、楽観的な性格、自己効力感、先取的な性格(proactivity)、ポジティブ感情などがウェルビーイングにプラスの影響を与えることが指摘されている(Bakker et al., 2023; Halbesleben, 2010)。状況的要因については、自律性、フィードバック、タスクの重要性や多様性がプラスの影響を与える要因と指摘されている(Halbesleben, 2010)。また、同僚や上司のサポートや組織的公正、キャリアの将来展望などもプラスの効果を持つ要因であることが明らかとなっている。

## (3) 結果

ウェルビーイングの結果は、モチベーション関係と仕事関係に分けて見ることができ(Bakker et al., 2023)。まず、モチベーション関係では、Fredrickson(2001)が提示する拡張・形成理論から導かれるように、ワーク・エンゲージメントが大きいほど、新たな経験を受け入れる傾向が強まる。これは創造性の発揮につながる。また、学習目標志向が高い従業員ほどより影響が大きいことも指摘されている(Bakker et al., 2020)。こうした点から、ウェルビーイングを高めることが、イノベーションにつながる行動を促進することになると考えられている。

職場を離れた影響としては、家族の幸福感の向上につながる(Bakker &

Demerouti, 2013; Rodríguez-Muñoz et al., 2014) や、家事の円滑な遂行などが幸福感を高め、子どもの情緒的・行動上のトラブルの減少につながるなどが示されている (Shimazu et al., 2020)。

仕事関係では、ワーク・エンゲージメントと職務成果にはプラスの関係が存在することが明らかとなっている (Kim et al., 2013; Neuber et al., 2022)。また、役割外の行動の代表的形態である組織市民行動とのプラス関係も明らかとなっている (Farid et al., 2019)。

このように職場でのウェルビーイングを高めることは、様々な面にプラス効果を与えることが示されている。

## 4. 企業家活動とウェルビーイング研究

### 4.1. 企業家のウェルビーイングを研究対象とする意義

職場におけるウェルビーイングに関する関心の高まりから多くの研究が行われてきたが、その対象の中心は従業員であった (Stephan, 2018)。しかし、従業員とは異なる仕事内容や労働環境に置かれている企業家や自営業者も就業者には含まれる。現時点では、従業員以外の就業者に関する研究蓄積が乏しいことを踏まえると、従業員以外に分析対象を拡大しウェルビーイング研究を進める必要がある。

ただし、従業員ではなく企業家を対象としてウェルビーイング研究を進めることには、単に対象を拡大するという意義だけではなく、従業員を対象とする研究では得ることが難しい学術的知見が得られるというメリットがあることに留意する必要がある。それは以下のような理由による。

企業家は従業員とは異なり高水準の自律性を持つが、一方で大きな不確実性があるといった強いストレスの下で活動している点に特徴がある (Baron, 2010; Stephan, 2018; Stephan et al., 2023)<sup>18</sup>。つまり従業員の雇用では想定できない状

<sup>18</sup> 企業家にも様々な制約が存在するため、企業家の自律性の計測は見た目よりも複雑となる可能性がある (Geldereren, 2016)。

況の下で企業家は活動していることが多い。このため、従業員を対象とした研究の成果が、そのまま企業家の文脈で妥当性を有するかどうかは不明である (Baron, 2010)。たとえば、ジョブ・デザイン理論 (Hackman & Oldham, 1976) によると、仕事上の自律性は従業員の職務満足などにプラス効果を与えるが、企業家の自律性は従業員よりもはるかに大きいため、従業員を想定した自律性の概念で構築された理論の予想が当てはまるかどうかは不明である。

これは、従業員を対象とする研究で検証が困難な場合に、企業家を対象とすることで検証が可能となるケースがあることを意味している (Baron, 2010)。このため、(1) 理論が妥当する範囲の拡張や確定、(2) 理論が妥当しない場合における新理論構築に向けた材料提供、といったことが企業家の研究によって可能になると考えられている。また、企業家に含まれるフランチャイズ加盟者は、契約によって活動可能な範囲や期間などが限定されるため、企業家よりも自律性が小さくなる (Dada, 2018)。しかも、加盟するチェーンによってフランチャイズ契約の内容には違いがある。このような様々な制約条件の下での活動している加盟者を比較検討することによって、制約条件の影響を分析できることが、フランチャイズ加盟者を対象とする研究での学術上のメリットになると言える。

## 4.2. 企業家に関する研究の増加と研究の内容

### (1) 研究の概要

企業家活動に関する研究は、2000年代以降増加している。Busenitz et al. (2014) によると、1985～1999年の15年間では経営学のトップジャーナルに占める企業家活動研究は1.8%だったが、2000～2009年の10年間では4.9%に高まった。2010年以降も発展は続いている。Thurik et al. (2023) は、2021年度のインパクト・ファクターで評価した場合、ビジネスと経営管理 (business and management) の分野の上位100位の中に9つの企業家研究の専門誌がランクインしていること紹介し、過去40年間で企業家研究は驚異的な発展を遂げたと評価している。



企業家研究は量的に大きな発展を遂げているが、一方で研究内容も変化してきている。その一つがウェルビーイングへの関心の高まりである。Wiklund et al. (2019) は、Shepherd et al. (2019) が指摘する従属変数の変化をその根拠として挙げている。Shepherd et al. (2019) は17年間の企業家研究での従属変数に焦点を当て、企業成果を従属変数とする研究は2001年以降大きくシェアを低下させたのに対し<sup>19</sup>、ウェルビーイングを従属変数とする研究は着実に増加していると報告している。なお、企業家的成功の指標としてウェルビーイングを考慮することの重要性も指摘されている (Kleine & Schmitt, 2021; Shepherd & Haynie, 2009; Wiklund et al., 2019)。

企業家のウェルビーイング研究が増加する中で、既存研究のレビューも増えている。たとえば、Wiklund et al. (2019, p. 582) は既存研究でのウェルビーイングの計測では不十分な点があるとし、企業家的ウェルビーイング (entrepreneurial well-being) とは、「企業家的ベンチャーを開発、開始、成長、維持することと関連した、満足、ポジティブな感情、ネガティブ感情の欠如、心理的な機能発揮の経験」という定義を提示している。また、Stephan (2018) は、企業家のウェルビーイングに関する包括的な枠組みを提示し、体系的なレビューを行っている。

また、企業家のウェルビーイングのメタ分析も行われている。研究としては Stephan et al. (2023) がある。この研究では、1950年代からレビューを行っているが、1975年から2019年までの94の研究が分析対象になるとし、319のサンプルを分析している。なお、ポジティブな面のウェルビーイングでは283の効果量 (effect size)、ネガティブな面のウェルビーイングでは54の効果量を計測している。ウェルビーイングの内容としては、ポジティブな面のウェルビーイングでは、仕事満足については260の効果量が計測されているが、ユーザイモニックのウェルビーイングは6にとどまっており、2019年頃まではヘドニックのウェルビーイングが研究の中心であったことを明らかにしている。メタ分

---

<sup>19</sup> 最初の6年間では3割を占めていたが、最後の5年間は16%に低下している。

析の結果を見ると、仕事や人生の満足度については、企業家が従業員よりも有意に高い水準にあり、ネガティブなウェルビーイングには有意な差がないと報告している。また、メタ分析の対象は82の国に及んでいるため、国によって異なる制度、経済発展、法規制などによる調整効果を計測し、その影響があることを報告している。

上記のような状況を踏まえ、最近ではユーダイモニックのウェルビーイングを計測する研究も増えている。たとえば、Shir et al. (2019) は、人生の満足度といった主観的ウェルビーイングに加え、Ryan and Frederick (1997) の主観的活力尺度 (subjective vitality scale) を用いてユーダイモニックのウェルビーイングの先行要因を分析している。それによると、企業家活動と自己決定理論の基本欲求がユーダイモニックのウェルビーイングにプラス効果を与えることを明らかにしている。また、企業家活動は自律性を介してウェルビーイングを高めるという間接的な影響を与えていることを明らかにしている。

また、Nikolaev et al. (2020) は、European Social Survey (ESS) のデータを用いて、ユーダイモニックの要素の影響を計測している。具体的には、従業員を雇用している自営業者であることが、主観的ウェルビーイングに与える影響を計測している。計測に当たっては、ユーダイモニックの要素である個人的な機能発揮と社会的な機能発揮がそれぞれ媒介変数となる構造方程式モデルを推定している。分析結果によると、自営業者であることが機能の発揮を介して、主観的ウェルビーイングを高めることが明らかとなっている。

一方、Nikolaev et al. (2023) は、National Study of MIDUS II and III (Ryff et al., 2012) を用いて、従業員を雇用している自営業者であることが、仕事のストレスへの異なる対処方法 (coping) を介して、ユーダイモニックのウェルビーイングに影響を与えるモデルを推定している。それによると、自営業者であることは、仕事の要求に対して生産的で主体的な対処を促す一方、感情を制御するために受動的な思考や行動という対処を抑制することによって<sup>20</sup>、ユーダイモ

<sup>20</sup> 感情の制御の対処は、ヘドニックのウェルビーイングの向上につながると考えられている。

ニックのウェルビーイングが高まるという経路を明らかにしている。

このように、企業家に関する関心が高まる中で、ユーダイモニックを中心とするウェルビーイング研究も徐々に増えている。また、分析手法を見ると、経時的データを用いた研究もあるものの (Abreu et al., 2019)、クロスセクション・データの研究が大多数を占めている点は因果関係の解明において課題が残っていると言える。

一方、フランチャイズ加盟者の研究をみると、ウェルビーイング研究は十分ではなく主として職務満足やコミットメントに限定された研究に留まっている。たとえば、最近の職務満足の研究には Jirásek et al. (2022) があり、財務的成果やフランチャイズ本部の良好な関係が満足度向上につながるという結果を報告している。また、Chiou et al. (2004) は、加盟しているシステムの競争優位や本部とのコミュニケーションなどが満足度を向上させるという結果を示している。Chiou & Droge (2015) は、業務の標準化や信頼関係が満足度を高めるとしている。これらの研究から職務満足を高める方法については一定の見解が得られている。しかし、職務満足は認知面を中心とした主観的ウェルビーイングの一つであり、それ以外の主観的ウェルビーイングやユーダイモニックのウェルビーイングについては十分な研究が行われていない。また、フランチャイズ・ビジネスはチェーンごとで契約内容が異なるなど形態は多様であるが、加盟者が属する形態の違いなどを考慮した研究は十分ではないといった課題が残っている。

## (2) 先行要因と結果

企業家のウェルビーイングの先行要因と結果については、Stephan (2018) の網羅的な整理がある。それに依拠しつつ先行要因と結果を見ていきたい。

まず、先行要因を見ると、要因を (1) 仕事の特性、(2) 個人の資源と脆弱性、(3) 企業および財務面での特性、(4) 社会的な資源とストレス、(5) 市場と国の状況 (context)、(6) 肉体的労働の環境という6つのカテゴリーを提示している。

上記の (1) ~ (4) の内容を補足すると次のようになる。第1の仕事の特性は、従業員を対象とした研究と類似する内容であり、自律性、仕事の意味・重要性、

仕事の様々な要求などがその内容となる。第2の個人の資源と脆弱性には、まず、心理的資本、自己効力感、楽観性、リスクへの寛容度、ビッグ・ファイブの中の協調性、外向性、誠実性といった個人的特性が含まれる。なお、ビッグ・ファイブの中の情緒不安定性は脆弱性となる。次に、教育やビジネス上のスキルなどの人的資本も個人の資源となる。その他には、肉体的健康や内発的動機づけなどの価値観なども含まれる。第3の企業および財務面での特性には、主観的に認識される企業の成功、報酬、財務上の問題、仕事の不安定性などが含まれる。第4の社会的な資源とストレスナーには、社会的なサポート、充実した仕事と家庭の関係、仕事と家庭を巡る対立、顧客からのフィードバックなどがある。

上記の先行要因に影響を与えるとともに、ウェルビーイングにも直接的な影響を与える企業家独自の要因として企業家のタイプがある。研究では、事業機会を発見し起業する機会企業家 (opportunity entrepreneur) と他に職がないため起業する必要企業家 (necessity entrepreneur) に分けてウェルビーイングを検討した研究がある。それによると、機会企業家のウェルビーイング水準が必要企業家よりも高いことが分かっている。

ウェルビーイングの結果については、資源保存理論 (Hobfoll, 2001) の中で示されている自己調整メカニズムとしてウェルビーイングが機能することに着目すると、次のように説明される。ウェルビーイングが大きいほどより多くの認知的および感情的な資源を持つこととなり、それを活用してビジネスに取り組むことができる。たとえば、ポジティブな感情が思考や行動のレパートリーを広げ、将来のリソースの構築を助けることにつながる (Fredrickson, 2001)。反対に、ウェルビーイングが低いと資源を節約しようし、企業家は困難を伴う企業家活動から撤退することにつながることもある。

具体的な結果変数としては、ビジネスの継続や成果などがある。その内容をみると、ビジネスの継続に関しては有意なプラスが確認されているものの、その他の結果については明確な結果は得られていない。研究数が少ないことや境界条件が十分に考慮されていないことが明確な方向が見られない理由かと思われる。

このように企業家のウェルビーイングに関する先行要因や結果に関しては興味深い知見が蓄積されつつある。しかし、Stephan(2018)も指摘するように、様々なタイプの企業家の違いを考慮した研究は十分に行われていないといった課題が残っている。また、フランチャイズ研究については研究が少なく今後の蓄積が求められている。

## 5. おわりに

ウェルビーイングに関しては社会的関心が高まり、様々な学問ジャンルで活発な研究が行われるようになってきている。企業経営に関連する研究も増えているが、その対象は従業員を対象とした研究が圧倒的に多い。近年では企業家に関するウェルビーイング研究が増えているが、ユーダイモニックのウェルビーイング研究が少ないといった課題がある。また、分析手法ではクロスセクション分析が中心であり、より因果関係が明瞭となる経時的データによる研究も求められている。一方、フランチャイズ研究については、職務満足を対象とした研究が中心であり、ワーク・エンゲージメントやストレスなどに対象を広げる必要がある。また、ユーダイモニックのウェルビーイングの視点からの研究を推進する必要がある。

さらに、企業家やフランチャイズ加盟者の形態は多様であり、その多様性を考慮した分析も必要である。特に、人口の高齢化の中で企業家も高齢化している点に注目する必要がある。加齢とともに個人間の違いが大きくなるからである。既存研究を見ると、たとえば、ユーダイモニックのウェルビーイングを分析している Nikolaev et al. (2020, 2023) や Shir et al. (2019) をみると、年齢の影響を計測しているが統制変数としての扱いにとどまり、高齢化は主たる分析対象とされていない。開業動機やビジネス形態など企業家やフランチャイズ加盟者に固有の要因を考慮すると同時に、高齢化の影響を分析する研究が求められている。

## 謝辞

本研究は JSPS 科研費 22K01659 の助成を受けています。

## 参考文献

- Abreu, M., Oner, O., Brouwer, A., & van Leeuwen, E. (2019). Well-being effects of self-employment: A spatial inquiry. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 589-607.
- Allport GW (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Baburaj, S., & Marathe, G. M. (2023). Meaning in life through work: A cognitive-experiential self-theory (CEST) perspective. *Organizational Psychology Review*, 20413866231166151.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *Current issues in work and organizational psychology. New frontiers in work and family research* (pp. 55–70). New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being in organizations. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378.
- Baron, R. A. (2010). Job design and entrepreneurship: Why closer connections= mutual gains. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 370-378.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS one*,

14(4), e0215957.

- Bastarache, E. D., Graham, E. K., Estabrook, R., Ong, A., Piccinin, A., Hofer, S., ... & Mroczek, D. K. (2019). Trajectories of positive and negative affect: A coordinated analysis of 11 longitudinal samples. *Innovation in Aging*, 3, S696-S696.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733-1749.
- Bort, J., Stephan, U., & Wiklund, J. (2020). The well-being of entrepreneurs and their stakeholders. *In The psychology of entrepreneurship* (pp. 340-356). Routledge.
- 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.
- Boyle, P. A., Barnes, L. L., Buchman, A. S., & Bennett, D. A. (2009). Purpose in life is associated with mortality among community-dwelling older persons. *Psychosomatic Medicine*, 71(5), 574-579.
- Brickman, P., Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the food society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation-level theory* (pp. 287-305). New York: Academic Press.
- Brief, A. P., Konovsky, M. A., Goodwin, R., & Link, K. (1995). Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(8), 693-711.
- Busenitz, L. W., Plummer, L. A., Klotz, A. C., Shahzad, A., & Rhoads, K. (2014). Entrepreneurship research (1985-2009) and the emergence of opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(5), 1-20.
- Carr, A. (2022). *Positive psychology: the science of wellbeing and human strengths* (3rd Ed.). Routledge.
- Carstensen, L. L., & Mikels, J. A. (2005). At the intersection of emotion and cognition: Aging and the positivity effect. *Current Directions in Psychological Science*, 14(3), 117-121.

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Duriez, B., ... Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39, 216-236.
- Cheng, S. T., & Chan, A. C. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1307-1316.
- Chiou, J. S., & Droge, C. (2015). The effects of standardization and trust on franchisee's performance and satisfaction: a study on franchise systems in the growth stage. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 129-144.
- Chiou, J. S., Hsieh, C. H., & Yang, C. H. (2004). The effect of franchisors' communication, service assistance, and competitive advantage on franchisees' intentions to remain in the franchise system. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 19-36.
- Clark, A. E., Diener, E., Georgellis, Y., & Lucas, R. E. (2008). Lags and leads in life satisfaction: A test of the baseline hypothesis. *The Economic Journal*, 118(529), F222-F243.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 15-35). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Dada, O. (2018). A model of entrepreneurial autonomy in franchised outlets: a systematic review of the empirical evidence. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 206-226.
- Dalal, R. S. (2013). Job attitudes: Cognition and affect. In I. B. Weiner, N. W. Schmitt,



- & S. Highhouse (Eds.). *Handbook of psychology volume 12: Industry and organizational psychology* (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 341-366). John Wiley & Sons.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1): 15. DOI: [https:// doi.org/10.1525/collabra.115](https://doi.org/10.1525/collabra.115)
- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 130-141.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.

- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471-482.
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 68(2), 508-550.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1–171.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1731.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402–435
- Gelderen, M. V. (2016). Entrepreneurial autonomy and its dynamics. *Applied Psychology*, 65(3), 541-567.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: a longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31-43.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (pp. 102-117). Psychology Press. (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 - (総監訳) 島津明人, (監訳) 井上彰臣, 大塚泰正, 島津明人, 種市康太郎、星和書店).
- Heidrich, S. M., & Ryff, C. D. (1993a). Physical and mental health in later life: the self-system as mediator. *Psychology and Aging*, 8(3), 327-338.
- Heidrich, S. M., & Ryff, C. D. (1993b). The role of social comparisons processes in the psychological adaptation of elderly adults. *Journal of Gerontology*, 48(3), P127-P136.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). Life is pretty meaningful. *American Psychologist*, 69(6), 561-574.
- Hill, P. L., & Turiano, N. A. (2014). Purpose in life as a predictor of mortality across adulthood. *Psychological Science*, 25(7), 1482-1486.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested - self in the

- stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1425-1456.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 69-74.
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 326-341.
- Jirásek, M., Gaffke, S. M., & Windsperger, J. (2022). Determinants of overall franchisee satisfaction: application of the performance feedback theory. *Journal of Strategic Marketing*, 30(2), 221-238.
- Johnson, S. Robertson, I. & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2021). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs. In Sessa, V. I., & Bowling, N. A. (Eds.). *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (207-241). Routledge.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul*. New York: Harcourt.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-306.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical

- encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548.
- Keyes, C. L., & Grzywacz, J. G. (2005). Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(5), 523-532.
- Khalid, A., & Syed, J. (2023). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 100998.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276.
- King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The science of meaning in life. *Annual Review of Psychology*, 72, 561-584.
- Kleine, A. K., & Schmitt, A. (2021). Entrepreneurs' psychological wellbeing. In *The SAGE Handbook of organizational wellbeing* (pp.199-214), Sage Publication.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D. A. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research* (pp. 347-480). Chicago: Rand McNally.
- Kuykendall, L., Lei, X., Tay, L., Cheung, H. K., Kolze, M., Lindsey, A., ... & Engelsted, L. (2017). Subjective quality of leisure & worker well-being: Validating measures & testing theory. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 14-40.
- Lachman, M. E., Teshale, S., & Agrigoroaei, S. (2015). Midlife as a pivotal period in the life course: Balancing growth and decline at the crossroads of youth and old age. *International Journal of Behavioral Development*, 39(1), 20-31.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work:

- Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Martela, F., & Sheldon, K. M. (2019). Clarifying the concept of well-being: Psychological need satisfaction as the common core connecting eudaimonic and subjective well-being. *Review of General Psychology*, 23(4), 458-474.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3<sup>rd</sup> ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1964). *Religions, values, and peak-experiences*. New York: Viking.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1333-1349.

- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292-315.
- Nikolaev, B., Boudreaux, C. J., & Wood, M. (2020). Entrepreneurship and subjective well-being: The mediating role of psychological functioning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 557-586.
- Nikolaev, B. N., Lerman, M. P., Boudreaux, C. J., & Mueller, B. A. (2023). Self-employment and eudaimonic well-being: the mediating role of problem-and emotion-focused coping. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(6), 2121-2154.
- Nishimura, T., & Suzuki, T. (2016). Basic psychological need satisfaction and frustration in Japan: controlling for the big five personality traits. *Japanese Psychological Research*, 58(4), 320-331.
- Norton, D. L. (1976). *Personal destinies: A philosophy of ethical individualism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- OECD. (2013). *OECD guidelines on measuring subjective well-being*. OECD Publishing.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Peine, A., & Neven, L. (2011). Social-structural lag revisited. *Gerontechnology*, 10(3), 129-139.
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M., & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the Challenge-Hindrance Stressor Framework 2.0. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 165-199.
- Reker, G. T., & Peacock, E. J. (1981). The Life Attitude Profile (LAP): a multidimensional instrument for assessing attitudes toward life. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 13(3), 264-273.

- Riley, M. W. E., Kahn, R. L. E., Foner, A. E., & Mack, K. A. (1994). *Age and structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. John Wiley & Sons.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover–crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15, 271-283.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–28.
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well - being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9(4), 701-728.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646-663.



- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being: An integrative with linkages to sociodemographic factors and health. In M. T. Lee, L. D. Kubzansky & T. J. VanderWeele (Eds.). *Measuring well-being; Interdisciplinary perspectives from the social sciences and the humanities* (pp. 92-135), Oxford University Press.
- Ryff, C., Friedman, E., Fuller-Rowell, T., Love, G., Miyamoto, Y., Morozink, J., Radler, B., & Tsenkova, V. (2012). Varieties of resilience in MIDUS. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(11), 792–806.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., Miyamoto, Y., Boylan, J. M., Coe, C. L., Karasawa, M., Kawakami, N., ... & Kitayama, S. (2015). Culture, inequality, and health: evidence from the MIDUS and MIDJA comparison. *Culture and Brain*, 3, 1-20.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Sasaki, N., Watanabe, K., Imamura, K., Nishi, D., Karasawa, M., Kan, C., ... & Kawakami, N. (2020). Japanese version of the 42-item psychological well-being scale (PWBS-42): a validation study. *BMC psychology*, 8, 1-11.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster. (宇野カオリ監訳『ポジティブ心理学の挑戦：“幸福”から“持続的幸福”へ』、ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2014年).
- Sessa, V. I., & Bowling, N. A. (Eds.). (2021). *Essentials of job attitudes and other*

*workplace psychological constructs*. Routledge.

- Sheldon, K. M., & Hilpert, J. C. (2012). The balanced measure of psychological needs (BMPN) scale: An alternative domain general measure of need satisfaction. *Motivation and Emotion*, 36, 439-451.
- Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Birds of a feather don't always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24(4), 316-337.
- Shepherd, D. A., Wennberg, K., Suddaby, R., & Wiklund, J. (2019). What are we explaining? A review and agenda on initiating, engaging, performing, and contextualizing entrepreneurship. *Journal of Management*, 45(1), 159-196.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K., ... & Kawakami, N. (2020). Workaholism, work engagement and child well-being: A test of the spillover-crossover model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6213.
- Shir, N., Nikolaev, B. N., & Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34(5), 105875.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Smith, J., Fleeson, W., Geiselman, B., Settersten Jr, R. A., & Kunzmann, U. (1999). Sources of well-being in very old age. In P. B. Baltes & K. U. Mayer (Eds.), *The Berlin aging study: Aging from 70 to 100* (pp. 450-471). New York: Cambridge University Press.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational*

- Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261-293.
- Sonnentag, S., Tay, L., & Neshor Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Springer, K. W., Pudrovska, T., & Hauser, R. M. (2011). Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Social Science Research*, 40(1), 392-398.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.
- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593.
- Tay, L., Batz-Barbarich, C., Yang, L. Q., & Wiese, C. W. (2023). Well-Being: The Ultimate Criterion for Organizational Sciences. *Journal of Business and Psychology*, 38(6), 1141-1157.
- Thurik, A. R., Audretsch, D. B., Block, J. H., Burke, A., Carree, M. A., Dejardin, M., ... & Wiklund, J. (2023). The impact of entrepreneurship research on other academic fields. *Small Business Economics*, 1-25.
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. In E. Diener, S. Oishi & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI:nobascholar.com.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010).

- Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work - related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.
- VanderWeele, T. J., Trudel-Fitzgerald, C., Allin, P., Farrelly, C., Fletcher, G., Frederick, D. E., ... & Kubzansky, L. D. (2020). Current recommendations on the selection of measures for well-being. *Preventive Medicine*, 133, 106004.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44, 1-31.
- Vittersø, J. (2016). The feeling of excellent functioning: Hedonic and eudaimonic emotions. In J. Vittersø (ed.) *Handbook of eudaimonic well-being* (pp. 253-276). Springer.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82.
- Warr, P. (1990). The measurement of well - being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Warr, P. (2013). How to think about and measure psychological well-being. In I. M. Wang, R. R. Sinclair & L. E. Tetrick (Eds.). *Research methods in occupational health psychology* (pp. 76-90). Routledge.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. In E. Diener, S. Oishi & L. Tay (Eds.). *Handbook of well-being* (pp. 647-668). Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Waterman, A. S. (1984). *The psychology of individualism*. Praeger.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and*

*Social Psychology*, 64(4), 678-691.

Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS-scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579-588.

Wolf, S. (2010). *Meaning in life and why it matters* (Vol. 35). Princeton University Press.

Zacher, H. (2021). Wellbeing and age in organisational life. In T Wall, C. L. Cooper & P. Brough (Eds.). *The SAGE handbook of organizational wellbeing* (pp. 41-55). Sage Publishing.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well - being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross - cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

アリストテレス (2015). 『ニコマコス倫理学(上)・(下)』(渡辺邦夫・立花幸司訳)、光文社。

井川純一・中西大輔. (2019). 日本版バーンアウト尺度と MBI-HSS の異同に関する研究. *心理学研究*, 第90巻第5号, pp. 484-492.

内田由紀子 (2020). 『これからの幸福について—文化的幸福観のすすめ』、新曜社.

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.

笠師千恵. (2023). 「わが国におけるウェルビーイング概念の言説に関する一考察」『北翔大学短期大学部研究紀要』第61巻, pp. 45-59.

川人潤子・大塚泰正・甲斐田幸佐・中田光紀. (2012). 「日本語版 The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) 20 項目の信頼性と妥当性の検討」『広島大学心理学研究』、第11巻, pp. 225-240.