



# ポジティブ心理学の挑戦

宇野カオリ

(筑波大学研究員)

「ポジティブ心理学の挑戦」とは、*Flourish* (Seligman 2011) の拙訳書 (宇野 2014) に付与された邦題であるが、本稿の論点を集約している。ポジティブ心理学は、創始以来、その凡そ 20 年の歴史において、非常に歪な形で発展を遂げてきた。心理学の一分野 (「潮流 (ムーブメント)」や「観点」とする解釈もある) として革新的な可能性や方向性を指し示しながらも、あまりに急速に大衆化を図った (「心理学を安売りした」Peterson 2006) 過程で歪さが生じ、それに対する大きな代償を払わざるを得なかった経緯がある。米国の主要なポジティブ心理学らは、自らの分野が抱える歪さを修復し、分野本来の取り組みに立ち返るべく、折に触れて声明や警告を発してきた。本稿では、こうしたポジティブ心理学を巡る今日的な背景を踏まえながら、ポジティブ心理学の基本的な概念について触れる。また、最新の研究動向として、ここ数年で改めて明確に打ち出されるようになった、分野としての軌道修正の試みについて、今後の挑戦課題と位置づけ紹介したい。

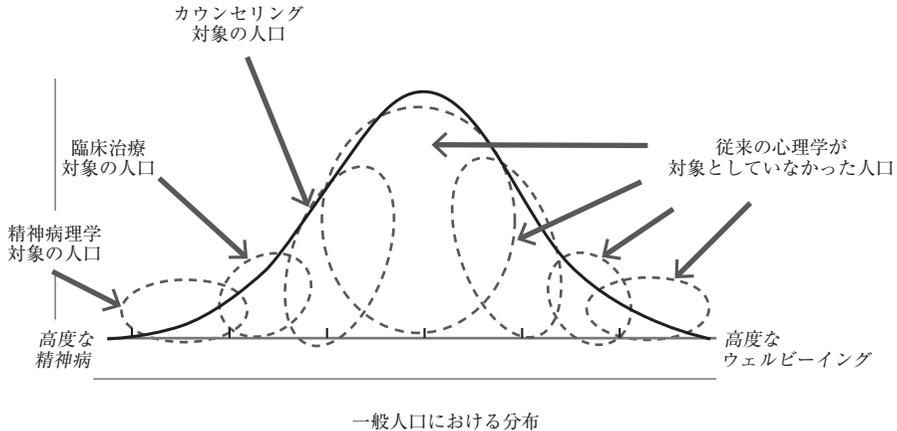
## I はじめに——ポジティブ心理学の研究対象

ポジティブ心理学 (positive psychology) とは、人生において正しい方向に向かうあらゆる人間や

彼らの営みについて、心理学の科学に基づき探究する学問であると定義される (Seligman and Csikszentmihalyi 2000)。より私たちの生活感覚に近い定義としては、人生を生きるに値するものにする諸条件について、科学的に研究する学問であるとされる (Csikszentmihalyi and Csikszentmihalyi 2006; Peterson 2012)。「ポジティブ心理学」という名称は、今世紀を目前に控えた 1998 年当時、米国ペンシルベニア大学心理学部教授の Seligman が、アメリカ心理学会 (APA) 会長就任時の所信演説の中で使用して以来、定着した。ただし、ポジティブ心理学の前身と目される研究分野は、Seligman による宣言を待たずとも、はるか以前から展開していた。実は、「ポジティブ心理学」という名称も、20 世紀半ばに全盛であった人間性心理学の Maslow が自らの著書 (1954) で既に使用している。また、この名称の初出は、20 世紀初頭の精神医学の文献であったという説もある。

図 1 は、従来の心理学や精神病理学が対象とする人口層に対して、既存の枠組みでは対象とされていなかった人口層を加え、一般人口における分布に落とし込んで図示したものである (Grant 2008; 宇野 2011)。ポジティブ心理学が主に研究対象とするのは、凡そ右半分の人である。ただし、正しい方向に向かう人びとや、彼らの行為の

図 1



一切がポジティブ心理学の研究対象である以上、従来型の治療を要する患者やクライアントが自らの意志で精神的健康（心理的ウェルビーイング）の実現を目指そうとする限りは、彼らもまたポジティブ心理学による介入対象に含まれることは留意されたい。確かに、「ポジティブ心理学は万能薬ではない」（Vázquez, Hervás, Rahona, and Gomez-Baya 2009）。しかし、この言説が、病の淵にありながらも精神的健康を希求する人びとに対するポジティブ心理学側からの線引きとなつてはならないであろう。

ポジティブ心理学が目標とするところとは、精神疾患の特定をはじめ、疾患に対する理解の促進や治療法の開発、予防に関する意識の向上などの領域で前世紀までに多大な功績を残した「問題焦点型の心理学」を補完し、拡大適用することにある（Seligman and Csikszentmihalyi 2000；Peterson 2006）。従来の問題焦点型の心理学では、正しい方向に向かう人間の在り方については、格段関心を払う必要がなかった。ところが、現代の高度文明社会においては、前世紀までのアプローチでは明らかに太刀打ちできない問題が数々生じている。進化論的に言えば、問題焦点型アプローチとは、人類が何百万年という長い歳月をかけて狩猟採集生活を営みながら培ってきた「生存（survive）脳」による「危機に対する回避行動（闘争・逃走反応）」に基づく視点である。しかし、悠久の人類史の中に瞬時に出現したかのような

現代という時代における問題解決の際により必要とされているのは、「報酬に対する接近行動（思いやり・絆反応）」、即ち、「繁栄（thrive）脳」と言われる社会脳の働きである創造性や協調性、他者への共感などに基づく視点である（Taylor et al. 2000；駒野 印刷中）。これはよく誤解される点であるが、ポジティブ心理学者は決して問題や人間の苦しみについて無関心であるのではない（Peterson 2006）。要は、前世紀型とは異なる、今世紀に要請されるアプローチについて探究し、問題を解決へと導いたり、人間の苦しみを軽減するための取り組みを行っているのである。

## II 歪さの生まれた背景

前述のように、ポジティブ心理学の前提となる考え方は、心理学史においてはごく初期に提示されている。20世紀のMaslowやRogersらによる人間性心理学のみならず、問題焦点型アプローチの代表格であるFreudによる精神分析や、Pavlovの反射実験で有名な行動主義についても、ポジティブ心理学はいずれの思想的な流れをも継承している。研究テーマもまた、ポジティブ心理学として初めて取り組むものは存在しない。今日、ポジティブ心理学の同義語か代名詞のように扱われている幸福研究や幸福学もまた、ポジティブ心理学に先行して存在していた。近年、ポジティブ心理学と幸福学を峻別すべく、「ウェル

ビーイング理論 (PERMA モデル)』<sup>1)</sup> (表1 参照) を提唱した Seligman (2011) においてすら、ウェルビーイングという概念を新たに開発したとも、ウェルビーイングに科学的根拠を与えたとも主張してはいない。

しかし、こうした前提要素や先行事項を踏まえたとしても、ポジティブ心理学独自の貢献性として浮かび上がってくる点が4点ほどある。それは、(1) これまで点在するにとどまっていた、人生を生きるに値するものにする諸条件に関する理論や調査研究に対して包括的な概念を提供し、学問として体系化する方向性を示したこと。(2) 人生を生きるに値するものとするなら、心理学の内部にそれを主題として研究する独自の分野があって然るべきであると主張したこと (Peterson and Park 2003; 沢宮・宇野 2017)。(3) 従来の問題焦点型アプローチに対して、「強み」や「ポジティブな心理的資源 (心理資本)」を特定し活用するという、「強みの心理学」としての問題解決の手法を導入したこと (Park, Peterson, and Brunwasser 2009)。そして (4) 心理学の理論を実践の現場に積極的に持ち込み応用した実績で高い評価を得たこと (実験室から飛び出し、広く社会で実験を行う応用心理学としての信頼を勝ち得たこと) である。

人生を生きるに値するものとする、即ち、よい生き方を構成する心理学的要素について考えるとき、「意味 (meaning)」や「意義 (purpose)」が常に不可欠な要素としてクローズアップされる。実際に、ポジティブ心理学の全ての研究テーマに高い重要度で関係するのが、この意味・意義に関する議論である (Peterson and Park 2014)。人生満足感やエンゲージメント<sup>2)</sup> (図2 参照)、心理的

資源、心身の健康度など、労働の現場に深く関与するこれらの要素についても、意味・意義と深い関わりがあることが多くの研究により示されている。ところが、ポジティブ心理学において、この意味・意義に関する研究は中心的な関心事とはなっておらず、体系的な研究として大きな遅れを取っているのが現状である。

ポジティブ心理学は今や、意味・意義研究ではなく、幸福研究と完全に同一視されている。分野の創始初期の頃から、ポジティブ心理学は幸福学と混同されてはならないと、ポジティブ心理学者らにより再三にわたり異議申し立てが行われてきた (e.g., Seligman and Pawelski 2003)。最初からポジティブ心理学を幸福学として売り出すことで自らの大衆化をも目論んだ者らは除くとして (e.g., Steger 2011)、異議を唱えたポジティブ心理学者ら自身が、「幸福」あるいはそれに類する題名の付された出版物を発表して大衆受けを図る動きに乗じてしまっている (Seligman 2011)。言行不一致で曖昧とも取られかねないこのような姿勢では、研究の重点の著しい偏りによる歪さが解消されるどころか益々増幅される一方であり、このままではポジティブ心理学の未来をも侵蝕しかねないと指摘する声は少なくない (Peterson 2006; Csikszentmihalyi 2009)。また、研究関心が、人間のポジティブな側面を強調する幸福研究に偏ること、ポジティブ心理学の独自性でもある「理論と実践のバランス」が担保されないという難点も指摘されている。今も昔も、実践の現場では、ポジティブとネガティブ両面に対する介入が必要とされるからである (Linley et al. 2006)。

表1 「幸福理論」と「ウェルビーイング理論」

	幸福理論	ウェルビーイング理論
テーマ	・幸福	・ウェルビーイング
尺度	・人生の満足度	・ポジティブ感情 (P: Positive emotion) ・エンゲージメント (E: Engagement) ・ポジティブな関係性 (R: Relationship) ・意味・意義 (M: Meaning) ・達成感 (A: Achievement)
目標	・人生の満足度の増大	・(上記要素の増大による) 持続的幸福度の増大

図2



### Ⅲ 意味・意義と労働研究

ポジティブ心理学が幸福研究に偏重し、意味・意義研究を蔑ろにしてきた理由については、前述のような「幸福」に対する大衆の嗜好以外にもいくつか指摘されている。一つには、簡便で即効性のある解決策を求める人びとの傾向がある。例えば、従業員が漠然と「幸せではない」と感じる場合に彼らの幸福感を高める介入と、職場での対人関係による孤立感や疎外感、あるいは仕事に対する無意味さや無目的さによる空虚感を感じる場合にそれらを解消する介入とでは、前者の幸福感に働き掛ける介入の方がはるかに即効性がある (Park, Park, and Peterson 2010)。ただし、幸福感とは、有意義な人生の産物であり、幸福感を高めるだけで人生が生きるに値するものとなるという性質のものではない (e.g., Vaillant 2012)。あるいは、意味や目的を持たずに仕事に従事していることによる空虚感を「幸せではない」と表現しているに過ぎないといったケースが潜在的に多いとも解釈される。

幸福研究への偏重を説明するもう一つの理由は、これも前述の通り、ポジティブ心理学が一心理学分野として、前世紀までの心理学の思想的な流れを継承していることに帰される。精神分析も、行動主義も、人間の営為を促す指針として、「気分がよい (快適)」状態になることを強調した (Peterson and Park 2014)。この考え方が、今日のポジティブ心理学における主要な研究テーマの一つである、快の追求を強調する「ヘドニズム (hedonism)」としてのウェルビーイングへと繋がっている (Ryan and Deci 2001)。ヘドニズムでは、高いポジティブ感情値と低いネガティブ感情値のバランスにより「気分がよい」状態が認められると主張する。一方、ヘドニズムに対して、人間の持つ潜在能力の実現や、有意義な人生の追求を強調するのが「ユーダイモニズム (eudaimonism)」

(「エウダイモニア (eudaimonia)」とも表記する) としてのウェルビーイングである (Peterson, Park, and Seligman 2005)。ユーダイモニズムでは、達成を目指す挑戦過程や、自己よりも大きな目的や使命に奉仕する際に生じる苦難や試練という、いわばウェルビーイングの反対の「イルビーイング (ill-being)」な状態を経験することが含意されている。そのような状況から得られる幸福感は、ヘドニズムの追求によって得られる幸福感より高次の幸福感として位置づけられる (Diener and Biswas-Diener 2008)。

ポジティブ心理学における労働研究は、意味・意義に重きを置くユーダイモニズム的ウェルビーイングをベースとして論じられることが多い。有意義な仕事に従事することで、エンゲージメントが促進される (Wagner and Harter 2006)。自分の関与する活動に有意義感を見出せることは、特に、その感覚が深く持続的な充足感と結び付いている場合には、生きるに値する人生が実現されている状態であると考えられる。言い換えればこれは、有意義感なしには、生きるに値する人生は全うできないということである (Steger, Oishi, and Kesibir 2011; Peterson and Park 2014)。

これまでの研究の中で解明されたことで重要な点は、意味・意義というのは抽象的な概念ではなく、具体的 (局所的) であり、特に社会的な文脈で捉えられるということである (Debats, Drost, and Hansen 1995; Dixon 2007; Peterson and Park 2014)。自分の仕事 (ジョブ) を有意義な活動へと「再設計」することを提唱する主要な実践研究の一つに、「ジョブクラフティング (job crafting, 直訳で「仕事設計」の意)」がある。ジョブクラフティングでは、仕事を従業員一人ひとりの具体性において、かつ社会的な文脈で捉え直すことで、有意義な活動として再設計していく過程を分析している。

ジョブクラフティングとは、従業員が自らの職務満足感を高め、職場でのエンゲージメントやレ

レジリエンス（ここでは「精神的回復力」の意）を高め、自己の成長を促進できるように、自分の仕事を再設計することと定義される。なお、ジョブクラフティングにおける「ジョブ」とは、各従業員に割り当てられたタスクと、職場の対人関係の総体と定義される（本稿ではジョブを「仕事」と意識する）。元々、ジョブクラフティング理論は、経営者がトップダウン式で従業員の仕事をデザインする、古典的なジョブデザイン理論を基礎に持つ理論である。ただ、従業員一人ひとりを観察した結果、従業員らが、規定された仕事の範囲内で、自らの価値観に基づく動機や、強みや、情熱にうまく適合するように、仕事をカスタマイズしたいという欲求を持っていることが判明した。それがジョブクラフティングの着想の原点である。

ジョブクラフティングとはつまり、従業員の内面的な自己成長の必要性に基づき、タスクや職場の対人関係に対する姿勢を従業員自らが主体的に変えることで、仕事をカスタマイズする機会を促す活動であると言える。具体的な行動変容への指針としては、(1) 仕事の範囲（バウンダリー）を変える（タスク量を増減させる。タスク範囲を拡大縮小する。タスクの方法を変えるなど）。(2) 職場の対人関係を変える（他者との関わりの頻度・幅・深さなど、対人関係の質を変える）。(3) 認知的に仕事の捉え方を変える（仕事を理解する方法を変える。例えば、仕事をばらばらなタスクの集合として捉えるのではなく、タスクの集合が全体として意味のある仕事になると捉えるなど）の3点が示されている（以上、Berg, Dutton, and Wrzesniewski 2008; 西川 2018）。仕事に限らず、自らの活動に有意義感を持つためには、対人関係の文脈は特に重要である（Debats, Drost, and Hansen 1995）。また、個としての自己の存在や活動が、個を超えた大きな全体に繋がっているという感覚が有意義感の獲得に不可欠であることは前述した通りである。

#### IV 学際的な応用の現状と挑戦課題 ——むすびに代えて

本稿の冒頭で、ポジティブ心理学の急速な大衆化が、分野としてのアイデンティティに歪さをも

たらし、そこに大きな代償も生じたと明記した。最たる代償とは、学術界でも、産業界でも、ポジティブ心理学が未だ確たる足場を獲得していないという事実が示すところである。一方、本稿の最後で述べるのは、ポジティブ心理学の学際的な応用が未広がりの可能性を持つという事実である。この2つは、あるいは相容れない事実として映るかもしれない。しかし、学際的な応用の勢いに基づき基礎研究が追い付いていない形ながらも、2つの事実は確かに共存している。

学際的な応用分野についてであるが、構想の開始時期と、公的な発表時期とを凡そ併せた形で時系列順に挙げると、ポジティブ教育、ポジティブヘルス、ポジティブ脳科学、ポジティブ人文科学、ポジティブサイコセラピー（ポジティブ心理療法）、ポジティブ臨床心理学、となる。このように、名称に「ポジティブ」を冠した応用分野は枚挙に暇がない。これらの分野はいずれも、ポジティブ心理学の基本的概念を忠実に反映する形で創始された。うち、定着率においても、発展度合いから見ても、現時点で最も成功していると言えるのがポジティブ教育であろう。その他の応用分野は概ね、旗揚げからまだ間もなく、提唱者らが概念的な枠組みを構築している最中であるか、分野としての発展がやや停滞してしまっている状態にある。なお、ポジティブ組織学やポジティブ組織行動学は、ポジティブ心理学の基本的概念や方向性と重複する部分があるものの、元々は経営学由来の自律的な分野として発展を遂げた経緯があり、ポジティブ心理学の応用分野とはみなされていない。

ポジティブ教育について少し特記しておきたい。ポジティブ教育は、初期の頃はその名をレジリエンス教育と言った。ポジティブ心理学自体は、創始者のSeligmanが臨床家であることもあり臨床心理学由来であるが、分野の創始より一歩前の時代に、児童青年を対象とする抑うつと不安障害の予防と、レジリエンス強化のための介入プログラムの開発がSeligmanの大学院研究室で行われた。同プログラムは、学校介入研究において一定の実績を上げることとなるが、そのプログラムの原型が、一方は世界各国の学校へ、また一方

は米国国務省へと、それぞれ教育の現場に導入されることになる。特に米国国務省は、退役軍人における自殺率の急騰や、精神障害の蔓延という現実を前に、兵士に対する従来型のカウンセリングによる治療法に限界を抱えていた(宇野 2016)。人間の強みやポジティブな心理的資源に働き掛けていくポジティブ心理学の新たなプログラムが、関与者らにどれほどの期待をもって受け入れられたかは想像に難くないのではないだろうか。

近年、Seligman は、ポジティブ心理学としての軌道修正への決意として、ポジティブ心理学が「道徳的な大変革 (moral sea change)」を担う責務があることを呼び掛けるようになった(宇野 2014)。意味や意義の獲得において、対人関係の文脈が特に重要であることは前述したが、健やかな対人関係の構築とその維持に不可欠な「他者志向性 (other-orientedness)」もまた、ポジティブ心理学の全研究テーマに共通するキー概念である。こうしたポジティブ心理学の文脈における「道徳性 (morality)」とは、「自分が他者のウェルネス (よき在り方) のために、情報に基づく選択 (インフォームド・チョイス) を行うこと」と同義とされる (cf. Duckworth, 2010)。情報に基づく選択という行為は、自己保存のための利己的な行為から、他者や全体との共通善 (common good) の創出のために利他的な行為を選択することを可能とする。そこに、生きるに値する人生が形成されるのであり、ユーダイモニズムのウェルビーイングが実現される。これがポジティブ心理学の本来的な取り組みであるのだが、今後、ポジティブ心理学がどれほどその本分を全うできるのかは、まさに挑戦課題として大きく問われている局面にある。

- 1) Seligman (2011) は、ポジティブ心理学における歪さを修正し、分野のアイデンティティを明確にさせる目的で、表1のように、幸福研究で長らく主流とされてきた「幸福理論」と峻別する形で「ウェルビーイング理論」を提唱した。Seligman のウェルビーイング理論では、ウェルビーイングを構成する5つの要素として、①ポジティブ感情 (P: Positive emotion), ②エンゲージメント (E: Engagement), ③ポジティブな関係性 (R: Relationship), ④意味・意義 (M: Meaning), ⑤達成感 (A: Achievement) を想定する。

①ポジティブ感情 (P)

Fredrickson (1998) の研究により、ネガティブ感情の経験が、私たちの行動傾向の幅を狭め、危険信号を回避するように働く (例: 恐怖感に対する「闘争・逃走反応」) のとは

対照的に、ポジティブ感情は安全信号を発するものであり、後々により結果を生むために利用できる個人的資源 (パーソナルリソース) を構築し (「拡張」)、強固にする (「形成」) 機会を与える効果があることが解明された。これを「拡張-形成理論」という。つまり、「ポジティブ感情」は、人の反応の選択肢を広げ、それを基盤としてさらに選択肢を増やしていくことを可能にするのである (Fredrickson 2001)。これは、精神的健康が、単にネガティブな感情が少ないか欠如しているかの状態であること以上の示唆を与える発見であり、ポジティブ心理学の着眼に通じるものである (Peterson 2006)。

②エンゲージメント (E)

「エンゲージメント」とは、「フロー (flow)」を生み出す活動に従事することと定義される (Peterson 2006)。フローとは、Csikszentmihalyi (1990) が提唱した概念で、高度に集中する活動に伴う心理的状态を指す。フローには「楽しい」という快の感覚が伴い、(1) 活動の難しさのレベル (チャレンジレベル) と、その活動に取り組むための能力のレベル (スキルレベル) が高次で釣り合っていること、(2) 活動の目標が手近でかつ明確であること、(3) フィードバックが即座に得られること、などの条件が満たされることで生じる。

今世紀になり、労働の現場における「ワーク・エンゲージメント」や「従業員エンゲージメント」という概念が登場し、エンゲージメント研究は増加の一途を辿った。ワーク・エンゲージメントにおいても、ポジティブな感情を伴う充実状態が深く関与している (Schaufeli, Salanova, González-romá, and Bakker 2002)。

③ポジティブな関係性 (R)

ポジティブ心理学を要約した言葉として知られる「他者は大切である (Other people matter)」とは、「ポジティブな関係性」——健全な対人関係に不可欠な愛し愛される能力——が、本質的な人間の傾向であり、乳児期から老年期を通してウェルビーイングに強力な影響を及ぼすことを表している (Peterson 2006)。

Gottman et al. (1998) は、確実にポジティブな要素と、確実にネガティブな要素との比率が、良好な夫婦関係においては、5:1を上回っていなければならないことを明らかにしている。また、Gable, Gonzaga, and Strachman (2006) は、相手の好ましい出来事に関する話に対してどう反応するかで、相手との関係性を築くか、または壊すかが決まるとした上で、「積極的・建設的反応 (Active Constructive Responding)」と呼ばれる支援的な反応の方法だけが、相手との関係性を築く方向に作用するとした。

④意味・意義 (M)

ポジティブ心理学の前提は、人間の善良さや優秀さは、苦悩や病気と同等に根柢の確かな、実在するものだという認識である (Peterson 2006)。個々人の人生に「意味」や「意義」が付与されることで、善良さや優秀さは発現可能となる。人生において、生きるに値する何かを持つことを「生きがい」というが、この日本語の概念が「ikigai」と表記され、欧米のポジティブ心理学研究で注目されている。生きがいは、意味・意義の要素に密接に関係している (Seligman 2011)。

⑤達成感 (A)

「達成感」は多くの場合、①ポジティブ感情、②エンゲージメント、③ポジティブな関係性、④意味・意義のいずれも得られることがなくても、それ自体の価値のために追求されるものである。Seligman (2011) は「達成の人生」とは、達成のための達成という行為に捧げる人生のことだと述べている。

達成感と密接な関係にあるのが「希望」である。希望とは、ポジティブな特性の一つであり、「目標は達成できるという期待感」と定義される (Snyder, 1994)。また、Duckworth

(2006), Duckworth et al.(2007) の「グリット (Grit)」研究は、従来の達成を予測すると考えられていた認知中心のIQ (知能指数) 要因が実はそれほど大きな比重を占めておらず、特性や情動を含む非IQ 要因が大きく影響していることを証明している (以上、沢宮・宇野 2017 より引用。一部改変)。

2) Csikszentmihalyi (1990) は、労働経験の総合的理解として、[図2] のようなエンゲージメントの過不足状態を提唱した。エンゲージメントが高すぎる状態にある場合には、仕事中毒状態 (ワーカホリズム) となる危険性がある。また、(慢性的に) 職場ストレスを感じる場合には、バーンアウト状態となる。逆に、エンゲージメントが低い状態にある場合には、退屈感を抱き、仕事をつまらないと感じている (仕事への無意味さ、無目的さを伴う) 場合には、ボアアウト状態となる。エンゲージメントを巡っては、この4つの他にも複数の状態が仮定されている。

#### 参考文献

- Berg, J., Dutton, J. and Wrzesniewski, A. (2008) *What Is Job Crafting and Why Does It Matter?* From the Center for Positive Organizational Scholarship, Michigan Ross School of Business.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, NY: Harper and Row.
- (2009) *The Future of Positive Psychology*. Keynote Speech at the 2nd Annual Master of Applied Positive Psychology Summit, University of Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- Csikszentmihalyi, M., and Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.). (2006) *A Life Worth Living: Contributions to Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Debats, D. L., Drost, J., and Hansen, P. (1995) Experiences of Meaning in Life: A Combined Qualitative and Quantitative Approach. *British Journal of Psychology*, 86, 359-375.
- Diener, E., and Biswas-Diener, R. (2008) *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Dixon, A. L. (2007) Mattering in the Later Years: Older Adults' Experiencing in Mattering to Others, Purpose in Life, Depression, and Wellness. *Adultspan Journal*, 6, 83-95.
- Duckworth, A. L. (2006) *Intelligence is Not Enough: Non-IQ Predictors of Achievement* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest. (AA13211063).
- (2010) *Positive Psychology 266* [PowerPoint Presentation]. Retrieved from the University of Pennsylvania Blackboard Website. (Currently discontinued).
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. and Kelly, D. R. (2007) Grit: Perseverance and Passion for Long-term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (6), 1087-1101.
- 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, 218-226.
- Gable, S. L., Gonzaga, G. C., and Strachman, A. (2006) Will You be There for Me When Things Go Right? Supportive Responses to Positive Event Disclosures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91 (5), 904-917.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., and Swanson, C. (1998) Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 5-22.
- Grant, A. (2008) *Positive Psychology Coaching*. Keynote Speech at the 1st Annual Coaching in Leadership and Healthcare Conference, the Institute of Coaching, McLean Hospital, and Harvard Medical School. Boston, MA.
- Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., and Wood, A. (2006) Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 3-16.
- Maslow, A. H. (1954) *Motivation and Personality*. Oxford, England: Harpers.
- Park, N., Park, M., and Peterson, C. (2010) When is the Search for Meaning Related to Life Satisfaction? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2, 1-13.
- Park, N., Peterson, C., and Brunwasser, S. M. (2009) Positive Psychology and Therapy. In N. Kazantzis, M. A. Reinecke, and A. Freeman (Eds.), *Cognitive and Behavioral Theories in Clinical Practice* (pp. 278-306). New York, NY: Guilford.
- Peterson, C. (2006) *A Primer in Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- (2012) *Pursuing the Good Life: 100 Reflections on Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Peterson, C., and Park, N. (2003) Positive Psychology as the Evenhanded Positive Psychologist Views It. *Psychological Inquiry*, 14, 143-147.
- , and ——— (2014) Meaning and Positive Psychology. *International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy*, 5, 1.
- Peterson, C., Park, N., and Seligman, M. E. P. (2005) Orientations to Happiness and Life Satisfaction: The Full Life versus the Empty Life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001) On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., and Bakker, A. B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Seligman, M. E. P. (2011) *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. and Pawelski, J. O. (2003) Positive Psychology: FAQs. *Psychological Inquiry*, 14, 159-163.
- Snyder, C. R. (1994) *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Steger, M. F. (2011) The Happiness Advertisement (for Shawn Achor Corp.) : Lipstick on a Stuffed Piglike Object. *PsycCRITIQUES*, 56, 10.
- Steger, M. F., Oishi, S., and Kesibir, S. (2011) Is a Life without Meaning Satisfying? The Moderating Role of the Search for Meaning in Satisfaction with Life Judgments. *Journal of Positive Psychology*, 6, 173-180.
- Taylor, S. E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A. R. and Updegraff, J. A. (2000) Biobehavioral

- Responses to Stress in Females: Tend-and-befriend, not Fight-or-flight. *Psychological Review*, 107, 441-429.
- Vaillant, G. E. (2012) *Triumphs of Experience: The Men of the Harvard Grant Study*. Cambridge, MA: Belknap Press, Harvard University Press.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., and Gomez-Baya, D. (2009). Psychological Well-being and Health. Contributions of Positive Psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-28.
- Wagner, R., and Harter, J. K. (2006) 12: *The Elements of Great Managing*. New York, NY: Gallup Press.
- 宇野カオリ (2011) 『ポジティブ心理学とは』 一般社団法人日本ポジティブ心理学協会 Retrieved from <http://www.jpnetwork.org> (2011年1月11日)
- (2014) 『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.
- (2016) 「グローバル・レジリエンスへの提言——予防から促進へ、個人から全体へ」日本精神衛生会「心と社会」時評.
- 駒野宏人 (印刷中) 『生きるスキルに役立つ脳科学——生き残り仕様から共存仕様へ』 セルバ出版.
- 沢宮容子・宇野カオリ (2017) 「ポジティブ心理学とは」科学評論社「精神科」31 (1).
- 西川耕平 (2018) 「ジョブクラフティングの理論的背景」一般社団法人日本ポジティブ心理学協会「ポジティブ心理学プラクティショナー養成・認定コース」講義資料.

<p>うの・かおり 筑波大学研究員・日本ポジティブ心理学協会理事長。最近の主な著作に『逆境・訓練を乗り越える！レジリエンス・トレーニング入門』電波社, 2018年。臨床心理学, ポジティブ心理学, ポジティブ組織学専攻。</p>
--