

# 職業的アイデンティティとキャリア・アウトカムへの影響： キャリア初期における日本人企業就業者に着目して

Vocational Identity and its Impact on Career Outcomes : A Study of Japanese Employees in the Early Career Stage

叶 尤奇・原澤 寛浩\*

## Abstract

The present study was (1) to examine the vocational identity of Japanese employees in the early career stage by using the Vocational Identity Status Assessment (VISA) and (2) to clarify the links between vocational identity and career outcomes in terms of career satisfaction and intention to quit the current job by using a sample of 223 young employees working in Japan. The results indicated five identity statuses were obtained by means of cluster analysis: achievement, foreclosure, moratorium, diffusion, and carefree diffusion. The results showed that the vocational identity diffusion status associated with the least adjusted profile (low career satisfaction and high intention to quit the current job). The vocational identity achievement status showed the highest career satisfaction however high intention to quit the current job. Four factors of the vocational identity in terms of commitment making, commitment identification, in-breadth exploration, and self-doubt were found to be differently associated with career outcomes. Theoretical and practical implications for career development were discussed as well.

## キーワード

Vocational identity, early career stage, VISA, career development, Japan

## 1. 問題提起

Erikson (1950, 1968) によれば、職業領域に関するアイデンティティの発達 は 青年期 (12~22歳頃) における重要な課題である。Erikson のこの主張は、それ以降の職業発達理論や発達心理学に関する研究に多大な影響を与え、職業とアイデンティティという2つの概念が結びついた「職業的アイデンティティ」への関心が高まることとなった。

職業的アイデンティティの発達は、青年期に限らず、個人の生涯を通じての課題であると提唱されている (Savickas, 1985; Super, 1957; Vondracek, 1992)。Skorikov & Vondracek (2007, 2011) によれば、青年期に入ったばかりの若者の多くは、職業的アイデンティティが拡散あるいは早期完了の状態にあるという。しかし、高校に進学するとその多くは自分自身の職業に関する信念や態度などを疑問視し始めるようになり、職業的アイデンティティがモラトリアムの段階に移行する。モラ

トリアムの状態は長期にわたるケースも多く、成人前期 (22歳~40歳頃) まで続く者もいる。

この職業的アイデンティティを就業者の視点から論じた一人が Kram (1988) である。Kram は、22~40歳というキャリア初期は新人が試行錯誤を経て一人前になっていく時期であり、その段階における職業的アイデンティティの形成が特に重要であると指摘した。そして、その理由を次のように説明している。すなわち、就業者は初めて入った職場で新たな役割を与えられ、仕事上の様々な課題に取り組む中で、自分が現在の仕事に適しているのか、組織からの期待に十分に答えられているのかなど、自身のコンピテンスに向き合いながら考えることになる。このコンピテンスに対する関心は、自身の職業的アイデンティティの発達への関心と相互に関連している。言い換えれば、明確な職業的アイデンティティを獲得するためには組織の期待や規範に応じて自分の考えや行動を調整する必要があり、どのような行動を選択するか

論文受稿日：2019.6.27 論文受理日：2021.9.5

\* YE-Yuzawa, Youqi : 神田外語大学国際コミュニケーション学科 講師

(Lecturer, Department of International Communication, Kanda University of International Studies)

HARASAWA, Norihiro : 元岡山大学大学院自然科学研究科博士後期課程

(Ex-Graduate School of Natural Science, Okayama University)

は自分の職業的アイデンティティを発達させる重要な手段なのである (Kram, 1988)。

従って、キャリア初期の段階で職業的アイデンティティを発達させ、工作上必要なコンピテンスを身につけられれば、企業という世界でうまくやっていけるという自信につながり、今後のキャリアを成功に導くための土台となる。このように、職業的アイデンティティの発達生涯を通じた課題ではあるものの、就業者に限ってみれば、特にキャリア初期にそれを確立することが極めて重要であると考えられる。そこで本論文では、キャリア初期の就業者の職業的アイデンティティの発達状態に焦点を当てることとする。

日本国内での研究では、職業的アイデンティティが日本人企業就業者の職務・経歴満足度の向上、キャリア形成への積極性、仕事への内発的動機づけ、離転職意志、入社拒否による突発的な休み等に大きな影響を与えていることが示されている (児玉・深田, 2005, 2006)。また、職業的アイデンティティは転職意思の抑制のみならず、就業者の達成動機および組織コミットメントにも正の影響を与えることも実証された (竹内・高橋, 2010)。これらの研究はいずれも、キャリア段階と関係なく、キャリア・アウトカムにおいて職業的アイデンティティが重要な役割を果たしていることを示している。しかし、これらの研究で用いられた職業的アイデンティティに関する概念定義およびその測定尺度は、Hollandら (1980) による個性理論に基づく研究アプローチに影響を受けているため、職業的アイデンティティの構造の一部分のみしか焦点を当てていない。また、職業的アイデンティティに対し、確立しているか否かという二元的な捉え方をしており、その発達段階が十分に反映されていないと考えられる。そこで本論文では、Erikson (1968) によるアイデンティティの発達理論に基づくアプローチに依拠し、キャリア初期に特化して日本人企業就業者の職業的アイデンティティの全体構造を把握し、そのうえで職業的アイデンティティの発達段階を細分化して各発達段階でのキャリア・アウトカムの特徴を明らかにすることを試みる。

## 2. 先行研究と研究目的

### 2.1 職業的アイデンティティの定義、測定尺度および研究アプローチ

職業的アイデンティティは、個人のキャリア形成を構成する重要な要素として捉えられている (e.g., Kroger, 2007; Skorikov & Vondracek, 2007, 2011)。キャリア形成に関する研究領域において職業的アイデンティティを検討する際には、これまでに主に2つの研究アプローチが取られている。

1つ目は、Hollandら (1980) による個性理論に基づくアプローチである。Hollandらによれば、職業的アイデンティティとは「個人の職業にかかわる目的・趣味・才能に関する明確で安定した構図の所有」(p. 1191) である<sup>1)</sup>。Hollandらが提唱した職業的アイデンティティの概念および測定尺度 (My Vocational Situation, MVS) はその後のキャリア形成に関する研究領域に多大な影響を与えており、とりわけ、学童期や青年期における職業的アイデンティティを測定する際にしばしば用いられている (e.g., Gushue et al, 2006; Leong & Morris, 1989)。

しかし、Hollandらの概念と尺度は職業的アイデンティティの1つの次元 (後述の Marcia (1966) でいうコミットメント次元) のみに着目しているため、職業的アイデンティティの構造と複雑さを十分に反映していないことが指摘されてきた (Hirschi, 2011; Porfeli et al, 2011; Skorikov & Vondracek, 2007, 2011; Vondracek, 1992)。また、Hollandらによる測定尺度では職業的アイデンティティの発達段階を測定できないという批判も見受けられた (Skorikov & Vondracek, 1998)。

もう1つのアプローチは、Erikson (1968) のアイデンティティ発達の理論に依拠し、職業的アイデンティティの発達過程を重視するものである。Eriksonによれば、アイデンティティは、斉一性と連続性という2つの感覚が基盤となっている。また、アイデンティティは生涯を通じて形成されるものであり、その過程には職業が大きな影響力を持っている。このアイデンティティの中で職業にかかわる部分が職業的アイデンティティである。Marcia (1966) は、Eriksonのアイデンティティ

の概念を発展させ、危機とコミットメントという2つの次元からアイデンティティの発達過程（アイデンティティ・ステータス）を達成型、モラトリアム型、早期完了型、拡散型という4種類に分類した。ここで、危機とは自分の信念や職業などについて意思決定する際に迷いと選択が揺れ動く期間であり、コミットメントとは人生の重要な領域に積極的に関与しようとする姿勢である。

職業的アイデンティティ・ステータスも、Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータスのモデルを応用して同じような4つの種類に分類できることが実証されている (e.g., Hirschi, 2011; Melgosa, 1987; Skorikov & Vondracek, 2011)。Skorikov & Vondracek (2011) は、職業的アイデンティティを、「個人の自覚している職業人としての意識」(p. 693) と定義し、それぞれのステータスを次のようにまとめている。(1) 達成型は、ある一定の職業の目標と価値を自分の意志で選択・決定し、問題について真剣に取り組む時期を経験し、解決に達している状態である。(2) 早期完了型は、職業に関する意志決定の期間を経験していないにも関わらず、特定の職業に積極的にコミットメントしている状態である。(3) モラトリアム型は、現在意志決定と問題解決をしようとしている状態であるが、コミットメントの度合いが曖昧になっている。(4) 拡散型は、意思決定や試行錯誤の期間を経験しているかどうかとは無関係に、コミットメントしようとしないう状態である。

また、Porfeli ら (2011) は、Erikson (1968) と Marcia (1966) のアプローチに従って、6つの要素による職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデルを新たに開発した。それによれば、職業的アイデンティティにはまず、探求、コミットメント、コミットメントに関する再考という3つの次元が存在する。さらに、各次元の下位要素として、探求には深い探求（職業に関する多くの可能性を考える過程）と広い探求（特定の職業について多様な視点から考える過程）、コミットメントにはコミットメント形成（特定の職業にコミットメントする度合い）とコミットメントとの同一化（特定の職業に関するコミットメントに賛同する程度）、コミットメントに関する再考にはコミッ

トメントの柔軟性（経験と学習を通じて自分自身の職業選択が変化する可能性を受け止め、職業上の他の可能性について考え続けること）と自己不信（自分自身の職業選択に対する心配や不安）という2つの下位要素がそれぞれあるとしている。

Porfeli ら (2011) は、この評価モデルを用いてアメリカ人の高校生と大学生の合計972名を対象とした調査を実施し、職業的アイデンティティ・ステータスは達成型、モラトリアム型、早期完了型、探索モラトリアム型、拡散型、未分化型という6つのステータスに細分化できることを実証した (表1参照)。具体的には、(1) 達成型は、コミットメント次元および探求次元の度合いが高いが、コミットメントに関する再考次元の度合いが低い。すなわち、職業に関して様々な学習や試行錯誤を行った結果、自分自身に合う職業を見つけ、その職業に関する目標と価値を明確にしている。それと同時に、自身の職業に関して絶えず学習しており、職業上の様々な可能性を模索し続けているが、自分自身のコミットメントを疑う度合いが低い状態である。(2) モラトリアム型は、探求次元およびコミットメントに関する再考次元の度合いが高いが、コミットメント次元の度合いが低い。つまり、職業に関して様々な学習や努力を行っているものの、職業に関する目標と価値が明確でなく、自分に合う職業に出会ったという自信が持たず、揺らぎが生じている状態である。(3) 早期完了型は、コミットメント次元の度合いのみが高く、そのほかの2つの次元の度合いが低い。つまり、自分では職業に関する目標と価値を明確にしていると思っているが、それは周りの影響等を受けたものであり、必ずしも自身の努力によって得られたものではない。職業に関する他の可能性をあまり考慮せず、現在の結論に対しても疑問を持つ度合いが低い状態である。(4) 拡散型は、コミットメントに関する再考次元の度合いのみが高いため、職業に関して試行錯誤したりコミットメントしたりする度合いが低く、職業に関して大きな疑問を持っている状態にあると想定できる。以上の4つのステータスがこれまでの研究で実証されたものと類似している。

他方、Porfeli ら (2011) の研究では、(5) 探索

モラトリアム型と(6)未分化型という2つのステータスが追加された。探索モラトリアム型は、モラトリアム型と達成型の間にあるステータスであり、コミットメント次元、探求次元、コミットメントに関する再考次元のいずれも度合いが高い。未分化型は、コミットメント次元、探求次元、コミットメントに関する再考次元のいずれも度合いが中程度である。なお、Porfeliらのモデルを用い、青年期のフランス人、イタリア人、中国人を対象とした職業的アイデンティティ・ステータスの研究も行われており(Lannegrund-Willem, et al, 2015; Sestito, et al, 2015; Zhang, et al, 2019)、いずれもPorfeliらの研究と類似した結果が得られている。

## 2.2 職業的アイデンティティの効果

上述のように、職業的アイデンティティに関しては主に2つの研究アプローチがあり、それぞれ職業的アイデンティティの定義および測定方法が異なっている。しかし、職業的アイデンティティの効果については、これまでに行われてきた研究で類似した結論が導き出されている。つまり、Skorikov & Vondracek (2011) がまとめたように、職業的アイデンティティの発達は、青年期の精神的健康と心理的適応、進路決定の明確化、進路に関わる自己効力感の向上、キャリア成熟等キャリア形成の様々な側面に正の影響を与えていることが実証されている。例えば、Lannegrund-Willemら(2015)が青年期のフランス人の職業的アイデンティティ・ステータスを調べたところ、達成型

の者の心理的適応の度合いが高かった一方、モラトリアム型と拡散型については、「アイデンティティのダークサイド」(p. 6)と呼ばれる通り、これらに該当した者は心理的適応の度合いが低いと特徴づけた。さらに、職業的アイデンティティの諸要素の影響をみると、コミットメントとの同一化および自己不信という2つの要素は心理的適応に影響を与えることが実証された(Lannegrund-Willem et al, 2015)。

また、職業的アイデンティティの効果は成人期以降の就業者を対象とした研究でも指摘されている。さらに、Yuら(2017)は、中国人企業就業者を対象に職業的アイデンティティの諸要素からコミットメントとの同一化を抽出してその影響を調査し、これが中国人企業就業者の転職意思に負の影響、キャリア満足度に正の影響を与えることを示している。

## 2.3 本論文の目的

すでに述べたように、日本人企業就業者を対象としたこれまでの研究は、Hollandら(1980)による個性理論に基づく研究アプローチから影響を受けているため、職業的アイデンティティの構造および発達段階を十分に捕捉していないと考えられる。また、Porfeliら(2011)のモデルを用いた職業的アイデンティティに関する諸研究は、青年期を対象に設定しているため、キャリア初期の企業就業者の職業的アイデンティティ・ステータスの状態については明らかにされていない。これらの問題点を踏まえ、本論文の第1の目的を、

表1 Porfeliら(2011)による職業的アイデンティティ・ステータス

職業的アイデンティティ・ステータス	職業的アイデンティティの次元とその度合い		
	コミットメント	探求	コミットメントに関する再考
(1) 達成型	高い	高い	低い
(2) モラトリアム型	低い	高い	高い
(3) 早期完了型	高い	低い	低い
(4) 拡散型	低い	低い	高い
(5) 探索モラトリアム型	高い	高い	高い
(6) 未分化型	中程度	中程度	中程度



Erikson (1968) と Marcia (1966) のアプローチに従って作られた Porfeli らの職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデルを用い、日本人企業就業者のキャリア初期における職業的アイデンティティの発達段階がどのようになっているのかを明らかにすることとする。なお、キャリア初期に焦点を当てた理由は、問題提起で指摘したように、就業者のキャリア初期における職業的アイデンティティの発達が個人のキャリアの成功にとって重要な位置づけになっているためである。

また、これまでの成人期の職業的アイデンティティに関する研究ではコミットメントとの同一化という職業的アイデンティティの要素の効果のみが検証されたが、その他の要素の影響が検討されていなかった (Yu et al, 2017)。そこで、キャリア初期における日本人企業就業者のキャリア・アウトカムにおいて、職業的アイデンティティがどのような効果を果たしているのかを明らかにすることを本論文の第2の目的とする。就業者のキャリア・アウトカムは、Yuら (2017) に従い、キャリア満足度と転職意思という2つの側面を取り上げることとする。

本論文の最終的な目標は、上記の目的を達成することによってキャリア初期における日本人企業就業者の職業的アイデンティティの発達状態をより全体的に捉えることである。職業的アイデンティティは個人のキャリア発達を示す重要な概念の1つであるという竹内・高橋 (2010) の指摘を鑑みれば、本論文はキャリア初期における日本人企業就業者のキャリア発達の状況を把握し、彼らのキャリア支援策を議論するための重要な手がかりを提供することにつながると考えられる。また、Porfeliら (2011) のモデルをキャリア初期の就業者に应用することで、青年期の学生とキャリア初期における就業者の職業的アイデンティティの比較が可能になり、異なる発達段階における職業的アイデンティティの変容を検討する糸口にもなろう。さらに、キャリア初期の日本人企業就業者の職業的アイデンティティの各要素とキャリア満足度ならびに転職意思との関連性を明らかにすることで、彼らの継続就業を促進し、次のキャリア段階へ移行するための職業的アイデンティティの役

割を総合的に考察できることも期待される。

### 3. 調査対象と方法

#### 3.1 調査概要と対象者

2019年3月から4月にかけて、日本国内最大級のクラウド・ソーシングサイト (Lancers) を通じて、日本国内の企業で働く、キャリア初期の日本人就業者を募集した。具体的には、質問紙調査への参加の案内を Lancers に掲載し、関心を持った参加者がそこに掲載された Survey monkey の URL にアクセスし、Survey monkey 上に作成された質問紙に回答をした。参加者には Lancers を通じて報酬を支払った。

質問紙調査を行った結果、対象者386名から回答が得られた。そのうち、収入が130万円未満の回答者140名を取り除いた。その理由は、収入が130万円未満の者は定期的な仕事に就いていない可能性が高いためである。また、教示文や質問項目に十分な注意を払っていない参加者を特定するため、「私は人間である」という質問項目を設け、その質問に適切に回答していない者23名を特定して分析対象から除外した。最終的に分析に使用したデータは223名となり、基本属性は表2の通りである。平均年齢は32.2歳 (SD = 4.59)、男女の構成比は男性58.3%、女性41.7%であった。学歴については、大学 (大学院含) 卒が70.3%で最も多く、次いで高校卒 (14.9%)、専門学校卒 (11.2%)、短大・高専卒 (3.6%) の順であった。

#### 3.2 分析に用いる変数

上述の属性のほか、本論文では日本人就業者の職業的アイデンティティ・ステータス、キャリア満足度、転職意思について測定した。

##### 3.2.1 職業的アイデンティティ・ステータス

職業的アイデンティティ・ステータスの測定には、Porfeliら (2011) が開発した職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデルの30項目の日本語版を作成し、これを用いた。日本語版の作成手順については、まず、原文の意味を損なわない範囲で可能な限り理解しやすい文章に変更することを

表2 本論文の調査対象者の特性

性別	(n=223)	男性	130(58.3)	女性	93(41.7)
年齢	(n=223)	最少年齢	22	最高年齢	39
		平均年齢	32.2	標準偏差	4.59
結婚状況	(n=223)	既婚	70(31.4)	未婚	153(68.6)
子どもの有無	(n=223)	子どもがいる	47(21.1)	子どもがいない	176(78.9)
学歴	(n=222)	高校卒	33(14.9)	専門学校卒	25(11.2)
		短大・高専卒	8(3.6)	大学(大学院含)卒	156(70.3)
勤務年数	(n=223)	1年以上2年未満	5(2.2)	2年以上3年未満	12(5.4)
		3年以上5年未満	28(12.6)	5年以上7年未満	30(13.5)
		7年以上10年未満	37(16.6)	10年以上	111(49.7)
		雇用形態	(n=223)	無期雇用	139(62.3)
年収	(n=223)	130-199万円	32(14.4)	200万円台	64(28.7)
		300万円台	62(27.8)	400-599万円	50(22.4)
		600-799万円	9(4.0)	800万円以上	6(2.7)
会社規模	(n=223)	300人未満	163(73.1)	300人以上	60(26.9)
業種	(n=223)	製造業	39(17.5)	非製造業	184(82.5)

注. () 内の数値の単位は%である。

念頭に置きつつ、共著者全員で英語の原文を日本語に翻訳した。次に、日本語と英語のバイリンガル（日本語と英語の翻訳・通訳の仕事経験5年）によるバック・トランスレーションを行った。さらに、異文化コミュニケーション学を専門とする大学教員1名および心理学を専門とする大学院生1名に文章チェックを依頼した。その後、日本語母語話者10名にすべての項目を回答させ、理解しづらい項目の指摘を得る予備調査を行った。この予備調査の結果をもとに、再び共著者全員で分かりづらい項目を修正し、最終的な質問項目を決定した。

質問項目は、Porfeliら（2011）の職業的アイデンティティの6要素に合わせて、広い探求5項目、深い探求5項目、コミットメント形成5項目、コミットメントとの同一化5項目、コミットメントの柔軟性5項目、自己不信5項目で構成した。具体的な質問項目の例には、「職業選択の幅を広げるために、よく知らない職業についてもなんとなく調べている」（広い探求）、「最も突き進みたいと考えている分野で活躍するために必要な事柄を、可能な限り学習し続けている」（深い探求）、「自分自身に最も合う職業を知っている」（コミットメント形成）、「自分の価値観に忠実であり続ける職業

を選択した」（コミットメントとの同一化）、「将来、仕事に関する関心が変わるかもしれない」（コミットメントの柔軟性）、「自分に合う職業が見つかるかについて疑問をもっている」（自己不信）などがある。なお、回答については、これも Porfeliら（2011）に基づき、「強くそう思う」から「強くそう思わない」までの5件法を用いて測定した。

さらに、Porfeliら（2011）の調査項目を用いた成人期以降の日本人就業者を対象とした研究には前例がないため、調査対象者223名の回答データに基づき、Amos 25で確認的因子分析(CFA)を行った。その結果、表3に示すように、6要素のモデルの適合度が最も良好であった ( $\chi^2 = 562.5$ ,  $df = 390$ ,  $GFI = .831$ ,  $RMSEA = .045$ ,  $AIC = 712.574$ )。また、6要素のクロンバックの  $\alpha$  係数を求めたところ、広い探求 .80、深い探求 .67、コミットメント形成 .58、コミットメントとの同一化 .63、コミットメントの柔軟性 .72、自己不信 .69であり、内的整合性が認められた。

### 3.2.2 キャリア満足度

キャリア満足度の測定には、Yuら（2017）の5項目の日本語版を作成して用いた。日本語版の作

表3 職業的アイデンティティ・ステータスの確認的因子分析における各モデルの適合

	X <sup>2</sup>	df	GFI	RMSEA	AIC
6因子モデル	562.5	390	.831	.045	712.574
3因子モデル	925.9	402	.782	.077	1051.953

注. 3因子モデルでは、広い探求と深い探求を1つの因子、コミットメント形成とコミットメントとの同一化を1つの因子、コミットメントの柔軟性と自己不信を1つの因子として統合し、確認的因子分析を行った。上記の各適合度指標を比較した結果、6要素モデルは3要素モデルより優れていることが分かった。なお、6要素モデルのGFI値は.9を下回っているが、これは観測変数の数が多いためであると推定し、それだけをもってモデルを捨て去る必要はないと考えられる（豊田, 2000）。

成方法は、既述の職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデルの30項目の日本語版と同様である。具体的な質問項目の例として、「これまで得られたキャリア上の成功に満足している」がある。各項目に対する回答は、「強くそう思う」から「強くそう思わない」までの5件法を用いて測定した。キャリア満足度のクロンバックの $\alpha$ 係数は.88であり（ $N=223$ ）、内的整合性が認められた。

### 3.2.3 転職意思

転職意思の測定には、Yuら（2017）の3項目の日本語版を作成して用いた。日本語版の作成方法は、既述の職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデルの30項目の日本語版と同様である。具体的な質問項目は、「来年、今の会社以外で仕事を探す予定である」「今の会社を辞職することを考えている」「可能であれば、新しい仕事を見つけない」である。各項目に対する回答は、「強くそう思う」から「強くそう思わない」までの5件法を用いて測定した。転職意思のクロンバックの $\alpha$ 係数は.91であり（ $N=223$ ）、内的整合性が認められた。

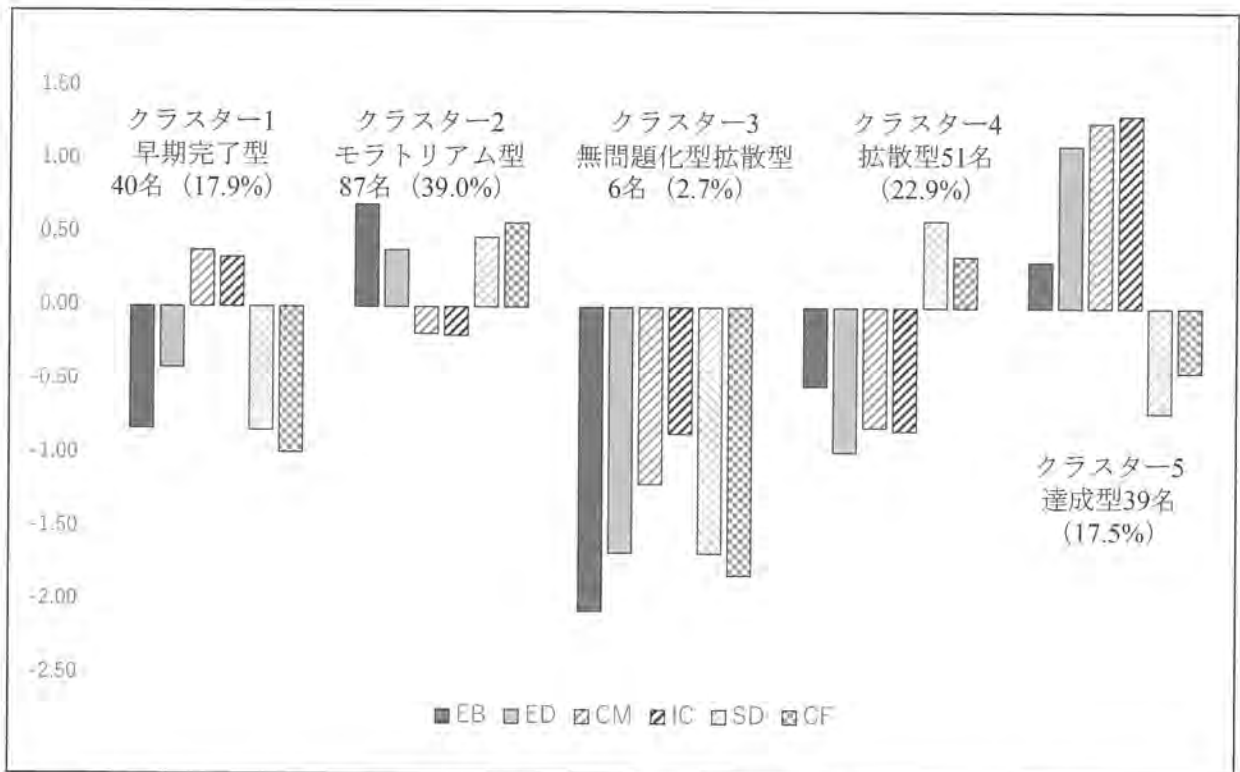
## 4. 分析結果

### 4.1 職業的アイデンティティ・ステータス

本論文では、キャリア初期における日本人企業就業者223名の職業的アイデンティティ・ステータスの標準化得点を用い、クラスター分析（Ward法、平方ユークリッド距離）を行った。分析には、IBM SPSS Statistics 25およびMATLAB R2017bが

用いられた。クラスター数は、Luyckx, Duriez, Klimstra, & De Witte（2010）に従って判定した。具体的にクラスター内誤差平方和の全体の分散に占める割合（全体の分散をクラスター内の分散でどれだけ説明できるのかを示す指数）を見れば、クラスター数3、4、5、6のそれぞれの割合は、39.0%、48.1%、52.4%、54.8%であった。しかし、クラスター数6の場合において、指数の増加量が急激に減少しており、さらに2つのクラスターが極めて近い距離にあったため、最終的にクラスター数を5に決定した。

図1は、5つのクラスターにおける職業的アイデンティティ・ステータスの6要素の標準化得点を示したものである。Porfeliら（2011）に依拠すれば、クラスター1（ $N=40$ , 17.9%）では、コミットメント次元の2要素の得点が高く、探求次元の2要素およびコミットメントに関する再考次元の2要素の得点が共に低かったため、これを「早期完了型」とした。それに対し、クラスター2（ $N=87$ , 39.0%）では、探求次元の2要素の得点が低かったが、コミットメント次元の2要素およびコミットメントに関する再考次元の2要素の得点が共に高かったため、これを「モラトリアム型」とした。クラスター4（ $N=51$ , 22.9%）では、コミットメントに関する再考次元の得点が高く、コミットメント次元の2要素および探求次元の2要素の得点が低かったため、これを「拡散型」とした。クラスター5（ $N=39$ , 17.5%）では、コミットメント次元の2要素および探求次元の2要素の得点が高く、コミットメントに関する再考次元の2要素の得点が低かったため、これを「達成型」とした。最後



注. EB = 広い探求, ED = 深い探求, CM = コミットメント形成, IC = コミットメントとの同一化, SD = 自己不信, CF = コミットメントの柔軟性。

図1 職業的アイデンティティ・ステータスの標準化得点によるクラスター分析

表4 属性による各クラスター間の差 (N=223)

属性	X <sup>2</sup>	df	p
性別	5.05	4	.28
学歴 (大学 (大学院含) 卒/その他)	3.75	4	.44
既婚/未婚	6.72	8	.56
子どもの有無	2.79	4	.59
勤労状態 (有期雇用/無期雇用)	4.25	4	.37
会社規模 (300人未満/300人以上)	7.48	4	.11
業種 (製造業/非製造業)	7.60	4	.11

に、クラスター3 (N = 6, 2.7%) は、すべての要素の得点が低いという特徴を示した。これは、Porfeliら (2011) の研究には見られない類型であるが、Lannegrand-Willemら (2015) の無問題化型拡散型に類似していることから、「無問題化型拡散型」と命名した。

なお、分散分析を行った結果、クラスター間での年齢、勤務年数、年収の差は見られなかった (年齢: F (4, 218) = 2.16, p > .05; 勤務年数: F (4,

217) = 1.55, p > .05; 年収: F (4, 218) = 1.66, p > .05)。また、性別、学歴 (大学 (大学院含) 卒/その他) 既婚/未婚、子どもの有無、勤労状態 (有期雇用/無期雇用)、会社規模 (300人未満/300人以上)、業種 (製造業/非製造業) によるクラスター間の差を検証するためにカイ二乗検定を行ったが、有意な差は見られなかった (表4参照)。



#### 4.2 職業的アイデンティティの効果

職業的アイデンティティの効果を明らかにするために、まず、各クラスターにおけるキャリア満足度と転職意思の得点を用いて、IBM SPSS Statistics 25での一元配置分散分析およびTukey法による多重比較を行った。その結果、キャリア満足度および転職意思において、職業的アイデンティティのステータスによる有意差が認められた(表5参照)。具体的には、キャリア満足度については、達成型は拡散型およびモラトリアム型と比較して得点が高かったが、早期完了型および無問題化型拡散型とは有意差が見られなかった。早期完了型は拡散型よりキャリア満足度の得点が高かったが、そのほかのステータスとは有意差が認められなかった。また、転職意思については、拡散型は早期完了型および無問題化型拡散型より得点が高かったが、達成型とモラトリアム型とは有意差が認められなかった。

次に、職業的アイデンティティの諸要素がキャリア満足度と転職意思に与える影響を検討した。その際、その他の要素の影響を統制するために、土屋・松下(2018)と竹内・高橋(2010)に依拠し、性別、学歴、勤続年数、会社規模という4つの要素をコントロール変数として設定した。そして、これらのコントロール変数、職業的アイデンティティの6要素、転職意思、キャリア満足度の間の相関係数を求めた(表6参照)。その上で、転職意思とキャリア満足度を従属変数とし、コントロール変数をステップ1で投入し、職業的アイデンティティの6要素をステップ2で投入した上で、

階層的重回帰分析を行った(表7参照)。分析にはIBM SPSS Statistics 25を用いた。

表6が示すように、探求次元、コミットメント次元、コミットメントに関する再考次元のそれぞれの下位2要素の間にいずれも高い相関が見られた( $r = .53 \sim .59$ )。また、広い探求とコミットメントの柔軟性との相関係数は.50で比較的高い数値となったが、そのほかの変数の相関係数は±.5を超えなかった。

さらに、表7の階層的重回帰分析の結果から、キャリア満足度に対してコミットメント形成およびコミットメントとの同一化が正の影響を与えていることが明らかになった。また、転職意思に対しては広い探求と自己不信のみが正の影響を与えていることが判明した。なお、上述の変数間の高い相関から起こりうる多重共線性の問題を検討するために分散拡大要因(VIF)も算出したが、本研究で用いられた変数のVIFの最大値は2.48であり、多重共線性を起こした変数は存在していないことが確認された。

#### 5. 考察

以上の分析から、まず、本論文の1つ目の目的については、日本人就業者の職業的アイデンティティ・ステータスとして達成型、モラトリアム型、早期完了型、拡散型、無問題化型拡散型という5つのステータスが存在していることが判明した。分析結果を詳細に見ていくと、Porfeliら(2011)の研究結果と比べ、探索的モラトリアム型および

表5 職業的アイデンティティ・ステータスによるキャリア満足度と転職意思の得点差

	クラスター					F値	$\eta^2$
	F	M	CD	D	A		
キャリア満足度	1.87 <sup>bc</sup> (.75)	1.57 <sup>ab</sup> (.72)	1.73 <sup>abc</sup> (1.03)	1.11 <sup>a</sup> (.58)	2.23 <sup>c</sup> (.82)	14.44***	0.21
転職意思	1.28 <sup>a</sup> (1.00)	2.48 <sup>b</sup> (1.14)	1.06 <sup>a</sup> (.93)	2.44 <sup>b</sup> (.89)	1.91 <sup>ab</sup> (1.28)	11.17***	0.17

\*\*\*  $p < .000$ .

注. F=早期完了型、M=探索型、CD=無問題化型拡散型、D=拡散型、A=達成型

数値は平均値、括弧内の数値は標準偏差である。

群間差がみられた得点(TukeyのHSD法による5%水準)については、右肩に異なる記号を付した。

表6 職業的アイデンティティの各要素と転職意思およびキャリア満足度の相関関係

	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.性別	.58	.49		1											
2.学歴	2.55	.75		-.04	1										
3.勤続年数	7.87	2.68		.15*	-.10	1									
4.会社規模	.27	.45		-.07	.13	-.14*	1								
5. EB	3.25	.76	.80	-.02	-.01	-.19**	.19**	1							
6. ED	3.13	.64	.67	-.04	.06	-.08	.17*	.59**	1						
7. CM	2.72	.62	.58	-.15*	.02	-.01	-.09	.08	.43**	1					
8. IC	2.97	.62	.63	-.19**	.09	-.01	-.04	.02	.44**	.59**	1				
9. SD	3.26	.73	.69	.02	.05	-.15*	-.03	.30**	-.09	-.35**	-.40**	1			
10. CF	3.69	.60	.72	-.01	.04	-.07	.09	.50**	.08	-.30**	-.28**	.53**	1		
11. ITQ	2.12	1.18	.88	.05	.04	-.19**	.08	.44**	.09	-.16*	-.26**	.48**	.39**	1	
12. CS	1.64	.80	.91	-.09	-.09	.12	-.02	-.07	.23**	.46**	.50**	-.37**	-.28**	-.28**	1

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

注. EB=広い探求、ED=深い探求、CM=コミットメント形成、IC=コミットメントとの同一化、SD=自己不信、CF=コミットメントの柔軟性、ITQ=転職意思、CS=キャリア満足度

表7 職業的アイデンティティの各要素とキャリア満足度および転職意思との関係

変数	キャリア満足度		転職意思	
	ステップ1	ステップ2	ステップ1	ステップ2
性別	-.12	-.02	.07	.03
学歴	.07	.04	-.12	-.11
勤続年数	.14*	.11	-.2**	-.09
会社規模	-.02	-.02	.07	.03
EB		-.03		.31***
ED		.02		-.03
CM		.23**		.02
IC		.28***		-.10
SD		-.13		.32***
CF		-.04		.05
F 値	1.82	10.54***	3.15**	11.77***
F 変化量	1.82	15.87***	3.15**	16.61***
R	.18	.58	.23	.60
R <sup>2</sup>	.03	.33	.06	.36
$\Delta R^2$		.30		.30

\*\*\* $p < .000$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ .

注. EB=広い探求、ED=深い探求、CM=コミットメント形成、IC=コミットメントとの同一化、SD=自己不信、CF=コミットメントの柔軟性。

未分化型が出現しなかったが、これは研究対象者の違いによるものであると考えられる。つまり、Porfeliらが対象とした高校生と大学生は、様々な試行錯誤を通じて自分自身の進路を決めているものの、その仕事に直接関わったことがないためにその意思決定に揺らぎが生じる可能性がある。これに対し、本論文の対象者は実際に仕事に就いているため、そのような職業的アイデンティティ・ステータスに至る者は現れなかったと推測される。

また、調査回答者の人数が極めて少なかったが、職業的アイデンティティのステータスが無問題化型拡散型に分類されるケースがあった。これは、Lannegrund-Willemら(2015)の類型と同じように、コミットメント次元、探求次元、コミットメントに関する再考次元のいずれも得点が低く、物事の進展を見守っているものの、何らかの行動を起こすのが比較的遅い状態である。

さらに、職業的アイデンティティ・ステータスによってキャリア・アウトカムの特徴、とりわけキャリア満足度と転職意思の度合いが異なるという結果も得られた。Lannegrund-Willemら(2015)と同じように、拡散型とモラトリアム型は職業的アイデンティティのダークサイド、つまり、自身のキャリアに対する満足度が低く、現在の会社から転職する意思が高かった。また、早期完了型はキャリア満足度が高く、転職意思が中程度であった。無問題化型拡散型のキャリア満足度は中程度であったが、転職意思も低かった。

そして、分析結果の中でもとりわけ興味深いのは、達成型の就業者がキャリア満足度は高いものの、転職意思も高いという特徴である。これは、職業的アイデンティティの達成型の就業者が、Gouldner(1957,1958)が提唱したコスモポリタンのように、所属する組織への忠誠心より自分のスキルやそれを活かす職業に関心を持つためであると考えられる。つまり、組織の中で自分に与えられた職業に強くコミットメントし、これまでの自分のキャリア形成のプロセスとそこから得られた知識・スキルにも満足しているが、同時に更なるスキルアップのために学び続け、職業上の様々な可能性も模索している。そのため、彼らにとって自らの職業上の目標と価値がより実現できるよ

うな企業環境が見つければ、今の職場を去ることも選択肢としてあがってくるものと考えられる。

次に、本論文の2つ目の目的は、キャリア初期における日本人企業就業者のキャリア・アウトカムに職業的アイデンティティがもたらす効果の解明であるが、これについてはキャリア・アウトカムの中でもキャリア満足度と転職意思に絞って検討した。その結果、職業的アイデンティティの諸要素のうち、コミットメントとの同一化はキャリア初期の日本人就業者のキャリア満足度に正の影響を与えているが、転職意思には影響力が見られなかった。その一方で、本論文の新しい知見として、コミットメントとの同一化とともにコミットメント形成も日本人企業就業者のキャリア満足度に正の影響を与えていることが示された。また、転職意思には広い探求および自己不信の影響が見受けられた。これらの結果を上述の職業的アイデンティティ・ステータスによるキャリア・アウトカムの特徴を合わせて考慮すると、早期完了型と達成型のキャリア満足度の得点が高い理由として、コミットメント次元の両要素が効果をもたらしていることが考えられる。また、モラトリアム型と達成型の転職意思の得点の高さを説明するものとして、広い探求という要素の効果を無視し得ない。最後に、転職意思には自己不信という要素が影響していることが明らかになり、この要素の重要性が改めて認識された点にも注目したい。

## 6. 結論と今後の課題

本論文は、キャリア初期の日本人企業就業者を対象に、彼らの職業的アイデンティティの発達段階を明らかにし、職業的アイデンティティがキャリア・アウトカムにもたらす効果を検証した。その結果、日本人企業就業者には、達成型、モラトリアム型、早期完了型、拡散型、無問題化型拡散型という5つのステータスが存在していることが実証された。また、その職業的アイデンティティ・ステータスによって、自分自身のキャリア満足度と転職意思の度合いが異なることが明らかになった。

本論文の理論的貢献は次の3点である。第1に、本論文がErikson(1968)のアプローチに依拠し、

Porfeli ら (2011) のモデルを用いてキャリア初期における日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステイタスを明らかにし、彼らの職業的アイデンティティの構造をより総合的に捉えたうえでその発達段階を細分化したことである。さらに、異なる職業的アイデンティティの発達段階にある日本人企業就業者のキャリア満足度ならびに転職意思の特徴と違いを明らかにすることもできた。

第2に、本論文が Porfeli ら (2011) のモデルを青年期の学生ではなく、キャリア初期の企業就業者に初めて応用し、このモデルの適用対象を広げたことである。その結果、発達段階によって職業的アイデンティティ・ステイタスの特徴が異なることが示された。このことから、学生から社会人に移行する（あるいは実際に仕事を体験する）につれて、職業的アイデンティティ・ステイタスの間の変容も生じ得ると予想される。

第3に、職業的アイデンティティの諸要素について、キャリア満足度ならびに転職意思に対する影響を検討したことである。これまでの研究では、職業的アイデンティティをコミットメントとの同一化という1要素のみとして捉え、それがキャリア満足度ならびに転職意思に影響を与えていることが確認されたものの、職業的アイデンティティの他の要素がどのような影響を与えているのかは不明確であった (Yu et al, 2017)。そこで、本論文では、職業的アイデンティティの6要素とキャリア満足度ならびに転職意思との関連を検証した上で、コミットメントとの同一化だけでなくコミットメント形成、自己不信、広い探求という3つ要素の影響も初めて実証することができた。

また、本論文の実践的貢献としては、企業管理者に職業的アイデンティティの達成型の企業就業者への関与の必要性を喚起した点が挙げられる。これまでは、職業的アイデンティティの確立度合いの低い企業就業者への支援を重視する研究 (e.g., 竹内・高橋, 2010) が多かったが、本論文でキャリア満足度と転職意思の両方がともに高いという特徴を持つ職業的アイデンティティの達成型の就業者が存在していることが判明した。このような職業的アイデンティティがより発達した就業者に対し、現在従事している仕事と彼らのキャ

リアの目標や価値の実現との繋がりを明示する努力をし、企業へのロイヤルティを高めることが企業にとって重要な課題だと言えよう。

最後に、今後の課題を3点述べる。まず、本論文の調査対象がキャリア初期の日本人企業就業者に限定されているため、今後は時系列にデータを収集し、職業的アイデンティティの発達段階がどのように変容するかを検証したい。第2に、本論文ではキャリア初期において年齢による有意差は見られなかったが、より幅広い年齢層のデータを収集し、それぞれの年代またはキャリア段階による職業的アイデンティティ・ステイタスの差異を明らかにしたいと考えている。第3に、今回の調査では日本国内の企業就業者に限定して分析を行ったが、将来的には自営業者やフリーランスなど異なる雇用形態の対象者からのデータを得て、雇用形態の違いによる職業的アイデンティティの相違をさらに探求することも検討したい。

#### 引用文献

- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: W. W. Norton & Co., Inc. (仁科弥生訳『幼児期と社会』みすず書房, 1977).
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton & Co., Inc. (岩瀬庸理訳『アイデンティティ：青年と危機』金沢文庫, 1982).
- Gouldner, A. W. (1957). "Cosmopolitan and locals: Toward an analysis of latent social roles I." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2(3), 281-306.
- Gouldner, A. W. (1958). "Cosmopolitan and locals: Toward an analysis of latent social roles II." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2(4), 444-480.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). "Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students." *The Career Development Quarterly*, Vol. 54(4), 307-317.
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). "Some diagnostic scales for research in



- decision making and personality : Identity, information, and barriers." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 39(6), 1191-1200.
- Hirschi, A. (2011). "Relation of vocational identity statuses to interest structure among Swiss adolescents." *Journal of Career Development*, Vol. 38(5), 390-407.
- 児玉真樹子・深田博己(2005)「企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成」『産業・組織心理学研究』第12号, 145-155.
- 児玉真樹子・深田博己(2006)「生産性に関連する態度や行動に及ぼす職業的アイデンティティの影響」『広島大学心理学研究』第6号, 19-25.
- Kram, K. E.(1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.
- Kroger, J. (2007). *Identity development: Adolescence through adulthood* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Lannegrand-Willems, L., Perchee, C., & Marchal, C. (2016). "Vocational identity and psychological adjustment : A study in French adolescents and emerging adults." *Journal of adolescence*, Vol. 47, 210-219.
- Leong, F. T., & Morris, J. (1989). "Assessing the construct validity of Holland, Daiger, and Power's measure of vocational identity." *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Vol. 22(3), 117-125.
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H.(2010). "Identity statuses in young adult employees : Prospective relations with work engagement and burnout." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77(3), 339-349.
- Marcia, J. E. (1966). "Development and validation of ego-identity status." *Journal of personality and social psychology*, Vol. 3(5), 551-558.
- Melgosa, J. (1987). "Development and validation of the occupational identity scale." *Journal of adolescence*, Vol. 10(4), 385-397.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). "A multi-dimensional measure of vocational identity status." *Journal of adolescence*, Vol. 34(5), 853-871.
- Savickas, M. L.(1985). "Identity in vocational development." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 27(3), 329-337.
- Sestito, L. A., Sica, L. S., Ragozini, G., Porfeli, E., Weisblat, G., & Di Palma, T. (2015). "Vocational and overall identity : A person-centered approach in Italian university students." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 91, 157-169.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W.(1998). "Vocational identity development : Its relationship to other identity domains and to overall identity development." *Journal of Career Assessment*, Vol. 6(1), 13-35.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W. (2007). "Vocational identity." In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in child and adolescence* (pp. 143-168). Rotterdam : Sense Publisher.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W.(2011). "Occupational identity." In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V.L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research: Volume 2 Domains and Categories* (pp. 693-714). New York : Springer.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers : An Introduction to vocational Development*. Oxford : Harper & Brothers.(日本職業指導学会訳『職業生活の心理学：職業経歴と職業的発達』誠信書房, 1960).
- 竹内倫和・高橋正泰(2010)「新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究：職業的アイデンティティの役割」『Informatics』第3号第2巻, 47-58.
- 豊田秀樹(2000)『共分散構造分析[入門編]』朝倉書店.
- 土屋祐介・松下将章(2018)「援助要請行動が学習を促す職場風土と職業的アイデンティティとの関係に与える影響」『人材育成研究』第14巻第1号, 3-15.
- Vondracek, F. W. (1992). "The construct of identity and its use in career theory and research." *The Career Development Quarterly*, Vol. 41(2), 130-

144.  
Yu, H. B., Guan, X. Y., Zheng, X. M., & Hou Z. J. (2017). "Career Adaptability With or Without Career Identity : How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success ?" *Journal of Career Assessment*, Vol. 26 (4), 717-731.
- Zhang, J. H., Chen, G. W., & Yuen, M. (2019). "Validation of the Vocational Identity Status Assessment(VISA) Using Chinese Technical College Students." *Journal of Career Assessment*, Vol. 27(4), 675-692.
- ○ ○
- 1) 児玉・深田(2005)による職業的アイデンティティの和訳を参考にして作成した。