

企業就業者の職業的アイデンティティの 危機に関する研究

児玉真樹子・深田 博己

(2005年9月30日受理)

A study of vocational identity crisis for company employees

Makiko Kodama and Hiromi Fukada

We investigated the crisis of vocational identity for company employees through two studies. In study 1, we examined the influence of the crisis on vocational identity formation. In study 2, we examined how the crisis experience differed depending on age and sex. The results showed the following: (1) It is important for vocational identity formation to resolve the crisis. (2) Today, a lot of employees are facing the crisis regardless of age. (3) The characteristics of the crisis experienced by employees differ with age. (4) Females tend to experience the crisis more than males.

Key words: vocational identity, crisis, company employee.

キーワード：職業的アイデンティティ、危機、企業就業者

問 題

岡本(1994)は、アイデンティティが生涯を通してラセン式に発達するというモデルを提唱した。このモデルでは、青年期にアイデンティティの形成期が、中年期(主に30代後半から40代前半)と定年退職期(主に60歳前後)にアイデンティティの危機期があるとされている。なお、岡本(2002, p.77)によると、危機期とは、“今までの自分のあり方や生き方、つまりアイデンティティではもはや自分を支えきれない、これから自分らしく生きていけないということが自覚される時期”であり、“この危機の自覚によって、新しい状況に応じた自分のあり方を模索し、これまでの自己の中に再統合していく”ことが求められる。また、岡本(1994)は危機期におけるアイデンティティの再体制化プロセスを提唱しており、それによると、“自分の再吟味と再方向づけへの模索”と“軌道修正・軌道転換”といった主体的な模索・解決を通してアイデンティティの再確立が達成される。さらに岡本(1994)は青年期のアイデンティティ確立のプロセスも再確立のプロセスと非常によく似ていることを指摘している。以上より、アイデンティティ形成期とはアイデンティ

ティの確立という課題に、危機期とはアイデンティティの再確立という課題に直面する時期で、いずれにおいても主体的な模索・解決をおこなうことがアイデンティティの確立・再確立に重要であると言える。

ところで、児玉・深田(2005a)は、職業的アイデンティティをアイデンティティの職業領域と捉え、職業領域における自分らしさの感覚と定義している。職業的アイデンティティは、キャリア発達と深い関連がある(金井, 1997; 岡本, 1999, 2002)。例えば、Schein(1978)は組織における個人のキャリア発達上の課題をキャリア段階別に提唱している。それによると、キャリア中期の危機の段階(35歳から45歳まで)では、過去に達成したものを再評価することが課題となるが、これは職業的アイデンティティ再体制化における課題と言える。また、衰えと離脱の段階(40歳から引退まで)では、キャリア全体を評価し引退に備えることが課題となるが、岡本(1994)の定年退職期におけるアイデンティティ再体制化プロセスを踏まえると、これも職業的アイデンティティ再体制化における課題と言える。アイデンティティの発達モデルおよびキャリア発達理論を踏まえれば、青年期にあたる就職前と、就職後の中年期および定年退職期に職業的アイデンティ

ティの確立、再確立の課題に企業就業者は直面すると考えられる。さらに、これらの時期の課題を主体的に解決できること、すなわち就職前の職業決定における主体的な選択と、就職後に経験する危機に対する主体的な解決が、企業就業者の職業的アイデンティティの発達を促進するであろう。

児玉・深田 (2005a) では、企業就業者の職業的アイデンティティを測定する尺度を開発したが、危機と当尺度の関係については検討されていない。よって本研究では、児玉・深田 (2005a) の提唱する職業的アイデンティティが、就職前の職業決定に関する主体的な選択と、就職後に経験する危機に対する主体的な解決によって形成されることを確認することを第1の目的とし、第1研究で検討する。

また、企業就業者の職業的アイデンティティの形成を促進するためには、企業就業者の直面しやすい危機について把握する必要がある。まず、年代によって職業的アイデンティティの危機に直面するきっかけが異なると考えられる (岡本, 1994)。また、女性は男性に比べ、出産や結婚などを機に、自分の職業的な生き方について自らに問いかけることが多い。よって、年代および性別を考慮した職業的アイデンティティの危機の特徴を明確化することを第2の目的とし、第2研究で検討する。具体的には、職業的アイデンティティの危機に直面しやすい時期、年代ごとの危機の質的な違い、性別にみた危機への直面のしやすさの違いを明確化していく。

なお、第1の目的に関しては、児玉・深田 (2005a) の職業的アイデンティティ尺度の得点に及ばず、職業選択時の主体的な模索の経験の有無、就職後の危機の経験の有無とその解決状況、および現在の危機の状況の影響について検討する。現在、危機に直面している場合、職業的アイデンティティは揺らぐと考えられる。また、岡本 (1994) より、職業選択時の主体的な模索や就職後の危機に対する主体的な解決を経験したことがない場合、職業的アイデンティティの確立度は低いと考えられる。なお、児玉・深田 (2005a) では、職業的アイデンティティが、職業役割に関する自分らしさの感覚の獲得感因子 (以下、役割獲得感因子)、職業的な自分らしさの実現感因子 (以下、実現感因子)、職業的自己的喪失感因子 (以下、喪失感因子) の3因子構造であることが確認された。児玉・深田 (2005a) によると、役割獲得感因子、実現感因子は得点が高くなるほど、職業的アイデンティティがより確立した状態であることを示しているが、喪失感因子はその逆である。よって次の仮説が成り立つ。

仮説1-1: 危機に直面している人もしくは職業選択

時の主体的な模索や就職後の危機に対する主体的な解決を経験したことがない人は、そうでない人と比べ、職業的アイデンティティ尺度全体得点 (この全体得点の算出の場合に限り、喪失感因子の得点を逆転し、3因子の平均値を算出する。以下同様)、実現感因子の得点、役割獲得感因子の得点が低く、喪失感因子の得点が高いであろう。

一方、岡本 (1994) より、これまでに主体的な模索や解決を経験している人の方がそうでない人より、職業的アイデンティティが形成されていると考えられるため、次の仮説が成り立つ。

仮説1-2: 職業選択時に主体的な模索経験がある人、就職後に直面する危機に対して主体的な解決をした経験がある人は、このような経験のない人と比べ、職業的アイデンティティ尺度全体得点、実現感因子の得点、役割獲得感因子の得点が高く、喪失感因子の得点が低いであろう。

第2の目的に関しては、まず、職業生活を通して、どの年代で危機を体験する傾向があるかを、現在の危機直面状況に関する調査によって明らかにしていく。前述のアイデンティティのラセン式発達モデルを基に、次の仮説が成り立つ。

仮説2-1: 10代後半から20代前半、30代後半から40代前半と60歳前後で、職業的アイデンティティの危機に直面している人が多いであろう。

また、年代によって職業的アイデンティティが揺らぐきっかけとなる心理的葛藤が異なると考えられる。例えば、Schein (1978) より、10代後半から20代前半ではリアリティ・ショック、すなわち就職前に抱いていたイメージと現実のそれとの不一致を感じる人が多くなるであろう。また、岡本 (1994) によると、加齢とともに、限界感を抱きやすくなる。よって、次の仮説が成り立つ。

仮説2-2: 10代後半から20代前半では就職前に抱いていたイメージと現実のそれとの不一致を感じる人が多いであろう。また、加齢とともに、限界感を抱く人が増加するであろう。

また、性別ごとにみても、アイデンティティ発達・変容のプロセスは男性に比べ女性のほうが複雑である (岡本, 2002)。職業生活においても、女性特有のストレスがあり、例えば Nelson & Quick (1985) は、差別、ステレオタイプ、結婚/仕事の葛藤、社会的孤立を挙げている。これらがきっかけになり、女性の方が職業的アイデンティティの危機に直面しやすいと考えられる。よって次の仮説が成り立つ。

仮説2-3: 女性の方が男性より職業的アイデンティティの危機に直面しやすいであろう。

第1研究

目的

第1研究では、児玉・深田(2005a)の職業的アイデンティティが、就職前の職業決定に関する主体的な選択と、就職後に経験する危機に対する主体的な解決によって形成が促進されることを確認する。具体的には、職業的アイデンティティの得点に及ぼす、職業選択時の主体的な模索の経験の有無、就職後の危機の経験の有無とその解決状況、および現在の危機の状況の影響について検討する。

方法

被調査者 調査は2社の企業の就業者の計600名を対象とし、回収率は71% (427名)であった。平均年齢は36.73歳 ($SD = 8.74$)で、男性332名、女性86名、不明9名であった。職位別に見ると、社員293名、主任64名、管理職28名、不明42名であった。職種別にみると、システムエンジニア(SE)が365名、それ以外(事務職、管理職)が46名、不明が16名であった。雇用形態別にみると、正社員が202名、それ以外(出向社員、派遣社員など)が216名、不明が9名であった。

手続き 2002年7月29日から8月8日に、質問紙を用い、留置法に準じた方法で調査を実施した。被調査者にはその上司経由で質問紙を配布した。期間中、オフィス内に調査用紙回収用ボックスを設置し、被調査者には回答後ボックスに質問紙を投入させた。また、質問紙のタイトルは、“就業者の意識調査”とし、回答方法は各設問において別個に説明した。なお、調査は無記名で行った。

調査内容 職業的アイデンティティ、職業選択時の主体的模索の有無、就職後の危機の経験の有無とその解決方法、デモグラフィック変数等を調査した。

職業的アイデンティティ尺度は児玉・深田(2005a)を使用した。なお、当尺度の3因子のうち、喪失感因子の得点は他の因子の逆転項目から成っているため、喪失感因子の得点化の基準を逆にして3因子の平均値を算出し、それを尺度全体得点とした。回答は、非常によく当てはまる(5点)から、全く当てはまらない(1点)までの5段階評定とした。

職業選択時の主体的な模索の有無については、岡本(1994)が中年期の女性を対象にした調査において用いた質問項目を基に、現在の職業を選択する際の状態について、①将来どのような生き方がしたいのか、自分はどんな仕事に向いているかなど、真剣に考え、現在についている職業を選択した、②将来の生き方や自分に適する仕事についてあまり考えず、周囲のすすめや

その時のチャンスによって現在の職業についた、③その他のいずれかを選択させた。なお、①は主体的な模索を経験したもの、②は主体的な模索を経験していないものと分類した。

就職後の危機の状態は、職業的アイデンティティの危機に直面している際に抱きやすい心理的葛藤を経験したかどうか、それに対して解決をしたかどうかで確認することとした。岡本(1994)によると、アイデンティティの危機期において、身体的変化等をきっかけに自分の生き方の見直し・軌道修正というプロセスでアイデンティティの再体制化が生じる。よって、職業的アイデンティティの危機に直面すると、自分にとっての適職とは何か、自分にとって職業とはどういう意味をもつのか、といった職業に関する問いかけを自らに対して行うと考えられる。また、中年期の危機においては、年齢的・能力的な限界を感じることでこれまでの職業的な生き方の見直しをする(岡本, 1994)。さらに、自分の職業的な目標と一致しない仕事を職場で与えられた場合、それをきっかけに職業的な目標について見直すことも考えられる。以上より、“自分にとって適職は何かと悩んでいる(以下、適職に関する心理的葛藤)”“自分の人生において職業とはどういう意味をもつのだろうか悩んでいる(以下、職業のもつ意味に関する心理的葛藤)”“年齢的・能力的な限界感をきっかけに自分の職業的な生き方について悩んでいる(以下、限界に関する心理的葛藤)”“職業的な目標と現在の仕事の不一致に悩んでいる(以下、目標との不一致に関する心理的葛藤)”の4つの心理的葛藤状態を扱うこととした。各々について、現在悩んでいるか、過去に悩んだことがあるかを調査した。また、過去に悩んだことがある場合、それについて解決したかどうかについても確認し、解決した場合は具体的な方法を自由記述させた。解決方法については、主体的なもの(“考え方を変えた”など)と非主体的なもの(“時間が解決してくれた”など)に調査者が分類した。

デモグラフィック変数としては、性別、年齢、所属会社名、職位、雇用形態等を調査した。

結果

職業選択の模索状態別にみた職業的アイデンティティの得点 職業選択に主体的な模索をしたかどうかによる職業的アイデンティティの得点を算出したところ、Table 1のとおりとなった($N = 382$)。t検定の結果、職業的アイデンティティ尺度全体および実現感因子、喪失感因子においては有意差がみられ($t(380) = 5.27, p < .001$; $t(380) = 6.55, p < .001$; $t(380) = -4.75, p < .001$)、全体および実現感因子では模索経験群が模索未経験群

より有意に高く、喪失感因子では模索未経験群が模索経験群より有意に高かった。役割獲得感因子では有意傾向がみられ、模索経験群が模索未経験群より高い傾向があった ($t(380)=1.85, p<.10$)。

就職後の各心理的葛藤の経験・解決の状態別にみた職業的アイデンティティの得点 各心理的葛藤に関する経験・解決状態を、次の4群に分類した。心理的葛藤に現在直面している人を危機直面群、心理的葛藤を過去に経験し、それに対する主体的な解決を経験した人を主体的解決群、心理的葛藤は経験したが、未解決もしくは主体的な解決をしていない人を未解決・非主体的解決群、心理的葛藤を経験していない人を未経験群とした。これらの群別に、職業的アイデンティティの各因子および全体の得点を算出したところ、Table 2 のとおりとなった。

目標との不一致に関する心理的葛藤については ($N=389$)、4群間の差を検討するための1要因分散分析の結果、職業的アイデンティティ尺度全体および全因子において有意な効果が見られた(尺度全体、役割獲得感因子、実現感因子、喪失感因子の順に、 $F(3,385)=16.97, p<.001$; $F(3,385)=8.95, p<.001$; $F(3,385)=11.52, p<.001$; $F(3,385)=18.87, p<.001$)。多重比較(Tukey法、有意水準5%。以下同様)の結果、職

業的アイデンティティ尺度全体および実現感因子においては、主体的解決群および未経験群が危機直面群に比べ有意に高く、未経験群が未解決・非主体的解決群に比べ有意に高かった。役割獲得感因子では、主体的解決群、未経験群、未解決・非主体的解決群が危機直面群に比べ有意に高かった。喪失感因子では、危機直面群および未解決・非主体的解決群が主体的解決群および未経験群に比べ有意に高かった。

適職に関する心理的葛藤についての分散分析においても ($N=392$)、職業的アイデンティティ尺度全体および全因子において有意な効果が見られた(尺度全体、役割獲得感因子、実現感因子、喪失感因子の順に、 $F(3,388)=35.95, p<.001$; $F(3,388)=17.93, p<.001$; $F(3,388)=23.60, p<.001$; $F(3,388)=30.75, p<.001$)。多重比較の結果、職業的アイデンティティ尺度全体および実現感因子においては、主体的解決群および未経験群が危機直面群および未解決・非主体的解決群に比べ有意に高かった。役割獲得感因子では、主体的解決群、未経験群、未解決・非主体的解決群が危機直面群に比べ有意に高かった。喪失感因子では、危機直面群および未解決・非主体的解決群が主体的解決群および未経験群に比べ有意に高かった。

職業のもつ意味に関する心理的葛藤についての分散

Table 1. 職業選択時の主体的模索の有無別にみた職業的アイデンティティの平均値(標準偏差)

職業選択	n	全体	役割獲得感因子	実現感因子	喪失感因子
模索未経験群	236	3.24 (0.55)	3.33 (0.66)	2.92 (0.65)	2.51 (0.68)
模索経験群	146	3.54 (0.51)	3.46 (0.66)	3.35 (0.60)	2.18 (0.62)

注) 全体得点は、喪失感因子の採点基準を逆にして、3因子の平均値を算出した

Table 2. 就職後の各心理的葛藤に関する経験・解決の状態別にみた職業的アイデンティティの平均値(標準偏差)

悩み	分類	n	全体	役割獲得感因子	実現感因子	喪失感因子
不一致	主体的解決群	71	3.47 (0.54)	3.42 (0.63)	3.25 (0.62)	2.26 (0.64)
	未解決・非主体的解決群	64	3.27 (0.56)	3.48 (0.74)	2.99 (0.60)	2.65 (0.70)
	危機直面群	123	3.11 (0.46)	3.13 (0.58)	2.83 (0.61)	2.63 (0.62)
	未経験群	131	3.55 (0.55)	3.52 (0.63)	3.25 (0.70)	2.12 (0.61)
適職	主体的解決群	29	3.70 (0.50)	3.70 (0.58)	3.53 (0.66)	3.08 (0.67)
	未解決・非主体的解決群	47	3.21 (0.51)	3.38 (0.72)	2.85 (0.57)	2.14 (0.63)
	危機直面群	147	3.07 (0.47)	3.10 (0.58)	2.81 (0.59)	2.60 (0.71)
	未経験群	169	3.59 (0.50)	3.56 (0.61)	3.30 (0.64)	2.71 (0.62)
職業の意味	主体的解決群	20	3.60 (0.44)	3.55 (0.62)	3.34 (0.59)	2.09 (0.53)
	未解決・非主体的解決群	28	3.20 (0.56)	3.38 (0.75)	2.96 (0.50)	2.73 (0.82)
	危機直面群	120	3.07 (0.47)	3.12 (0.61)	2.82 (0.60)	2.71 (0.60)
	未経験群	225	3.51 (0.54)	3.51 (0.63)	3.21 (0.68)	2.19 (0.61)
限界	主体的解決群	19	3.55 (0.42)	3.50 (0.56)	3.36 (0.67)	2.20 (0.62)
	未解決・非主体的解決群	29	3.21 (0.50)	3.24 (0.76)	2.95 (0.58)	2.55 (0.63)
	危機直面群	147	3.15 (0.54)	3.24 (0.67)	2.86 (0.65)	2.64 (0.64)
	未経験群	197	3.51 (0.52)	3.49 (0.61)	3.23 (0.65)	2.18 (0.64)

注) 全体得点は、喪失感因子の採点基準を逆にして、3因子の平均値を算出した

分析においても ($N=393$)、職業的アイデンティティ尺度全体および全因子において有意な効果が見られた(尺度全体, 役割獲得感因子, 実現感因子, 喪失感因子の順に, $F(3, 389)=21.04, p<.001$; $F(3, 389)=10.20, p<.001$; $F(3, 389)=11.30, p<.001$; $F(3, 389)=23.15, p<.001$)。多重比較の結果, 職業的アイデンティティ尺度全体においては, 主体的解決群および未経験群が危機直面群および未解決・非主体的解決群に比べ有意に高かった。役割獲得感因子および実現感因子では, 主体的解決群および未経験群が危機直面群に比べ有意に高かった。喪失感因子では, 危機直面群および未解決・非主体的解決群が主体的解決群および未経験群に比べ有意に高かった。

限界に関する心理的葛藤についての分散分析においても ($N=392$)、職業的アイデンティティ尺度全体および全因子において有意な効果が見られた(尺度全体, 役割獲得感因子, 実現感因子, 喪失感因子の順に, $F(3, 388)=14.93, p<.001$; $F(3, 388)=4.93, p<.01$; $F(3, 388)=10.90, p<.001$; $F(3, 388)=15.95, p<.001$)。多重比較の結果, 職業的アイデンティティ尺度全体および実現感因子においては, 主体的解決群および未経験群が危機直面群に比べ有意に高かった。役割獲得感因子では, 未経験群が危機直面群に比べ有意に高かった。喪失感因子では, 危機直面群が主体的解決群および未経験群に比べ有意に高く, 未解決・非主体的解決群が未経験群に比べ有意に高かった。

職業選択時・就職後の模索・解決経験の状態別にみた職業的アイデンティティの得点 職業選択時もしくは就職後に, 主体的な模索および解決を経験したかどうかによる職業的アイデンティティの状態の差を検討するため, 次のように再分類した。現在, いずれかの心理的葛藤に直面している人を危機直面群, 職業選択時の主体的な模索もしくはいずれかの心理的葛藤に対する主体的な解決を経験した人を模索・解決経験群, 職業選択時の主体的な模索も心理的葛藤も経験していない人を危機未経験群, 職業選択時の主体的な模索をしておらず, 心理的葛藤は経験したが主体的な解決をしていない人を模索・解決未経験群とした。これらの群における全体および因子別のアイデンティティ得点

を Table 3 に示した ($N=367$)。職業的アイデンティティ尺度の得点に関して 4 群間の 1 要因分散分析を行った結果, 職業的アイデンティティ尺度全体および全因子において有意な効果が見られた(全体, 各因子の順に, $F(3, 363)=21.76, p<.001$; $F(3, 363)=9.45, p<.001$; $F(3, 363)=17.34, p<.001$; $F(3, 363)=19.21, p<.001$)。多重比較の結果, 職業的アイデンティティ尺度全体においては, 模索・解決経験群と危機未経験群が危機直面群と模索・解決未経験群に比べ, 有意に高かった。役割獲得感因子では, 模索・解決経験群が危機直面群に比べ, 有意に高かった。実現感因子では, 模索・解決経験群が他の 3 群に比べ, 有意に高かった。喪失感因子では, 危機直面群と模索・解決未経験群が模索・解決経験群と危機未経験群に比べ, 有意に高かった。

考察

この結果より, まず仮説1-1について考察する。就職後における各心理的葛藤の経験・解決の状態に関する 1 要因分散分析の結果では, 全体的に, 危機直面群および未解決・非主体的解決群が, その他の群と比べ, 職業的アイデンティティの全体得点および役割獲得因子, 実現感因子の得点が低く, 喪失感因子の得点が高い傾向がみられた。職業選択時・就職後の模索・解決経験の状態に関する 1 要因分散分析の結果においても, 職業的アイデンティティ尺度の全体得点および喪失感因子では想定したとおり, 危機直面群および模索・解決未経験群と他の 2 群との間に有意差がみられた。また, 実現感因子についても危機直面群および模索・解決未経験群が模索・解決経験群より有意に低かった。役割獲得感因子では, 危機直面群と模索・解決経験群との間には想定した有意差が確認されたものの, 模索・解決未経験群と他の群との間に有意差は確認されなかった。よって, 全体として, 危機に直面している人や, 危機を経験したが主体的な解決ができていない人が, その他の人と比べ, 職業的アイデンティティの尺度全体, 役割獲得感因子, 実現感因子の得点が高く, 喪失感因子の得点が低い傾向がみられ, 仮説1-1はほぼ支持されたと見えよう。

次に仮説1-2について考察する。職業選択時の模索

Table 3. 職業選択時・就職後の模索・解決経験の状態別にみた職業的アイデンティティの平均値 (標準偏差)

職業選択・就職後	n	全体	役割獲得感因子	実現感因子	喪失感因子
模索・解決経験群	107	3.66 (0.50)	3.61 (0.65)	3.44 (0.61)	2.07 (0.57)
危機直面群	193	3.18 (0.52)	3.22 (0.64)	2.92 (0.65)	2.59 (0.65)
危機未経験群	40	3.50 (0.48)	3.50 (0.57)	3.13 (0.65)	2.11 (0.51)
模索・解決未経験群	27	3.22 (0.58)	3.40 (0.67)	2.83 (0.62)	2.56 (0.82)

注) 全体得点は, 喪失感因子の採点基準を逆にして, 3 因子の平均値を算出した

状態に関するt検定の結果より、全体的に模索経験をすることが職業的アイデンティティ形成を促進することが認められた。また、就職後における各心理的葛藤の経験・解決の状態に関する1要因分散分析の結果では、全体的に、主体的解決群が危機直面群および未解決・非主体的解決群と比べ、職業的アイデンティティの全体得点および役割獲得因子、実現感因子の得点が低く、喪失感因子の得点が高い傾向がみられたものの、主体的解決群と未経験群との間に有意差はみられなかった。この分析では、各心理的葛藤別に、その経験・解決の状態が職業的アイデンティティに及ぼす影響は検討できるものの、反面、他の心理的葛藤の経験・解決の状態からの影響を考慮できていない。そのため、職業選択時の模索状態、4つの心理的葛藤に対する経験・解決の状態を全て込みにして、職業選択時・就職後の模索・解決経験の状態に関する1要因分散分析を行った。その結果、職業的アイデンティティ尺度全体得点、3因子いずれにおいても模索・解決経験群と危機直面群との間に想定した方向の有意な差が確認された。しかし、模索・解決経験群と危機未経験群との間に想定したような有意差がみられたのは実現感因子のみであり、模索・解決経験群と模索・解決未経験群との間に想定したような有意差がみられたのは、尺度全体得点と実現感因子、喪失感因子の2因子のみであった。よって、仮説1-2は、部分的に支持されたと言える。

これらの結果より、全体的にみると、児玉・深田(2005a)で測定される職業的アイデンティティは、危機に直面している場合や、以前危機を経験したが主体的な解決ができていない場合、得点が低くなることは確認された。しかし、実現感因子のみで危機に対して主体的な解決をした場合と危機を経験したことがない場合とに有意差がみられ、さらに役割獲得感因子では危機に対して主体的な解決をした場合と主体的な解決をしていない場合とに有意差がみられなかったことから、因子によって、危機に対する主体的な解決・模索の影響が異なることが判明した。すなわち役割獲得感因子は、危機に対する主体的な解決・模索の経験がなくても得点が高くなるが、実現感因子は、危機に対する主体的な解決・模索の経験により得点が高くなることが示された。実現感因子は、自分らしい職業的な生き方が実現できていることを、役割獲得感因子は、現在就いている職業において求められる役割を獲得している感覚を示している。自分の職業を主体的に模索、選択し、職業生活を通じて生じる心理的葛藤に対して自分なりに解決することは、職業的な生き方に対する自分らしさの感覚に大きく影響すると考えられるた

め、実現感因子にのみ影響がみられたことは妥当な結果と言える。

第2研究

目的

第2研究では、企業就業中の職業的アイデンティティの危機期および年代別の危機の質的な違い、性別ごとにみた危機への直面のしやすさの違いを検証していくことを目的とする。

方法

被調査者 複数企業の就業者計485名を調査対象とし、回収率は72% (351名)であった。性別でみると、男性258名、女性90名、不明3名であった。職種別でみると、技術職 (SE含む) 221名、事務・管理職89名、販売職24名、技能職8名、その他2名、不明が7名であった。役職別では、社員が249名、主任が67名、幹部社員が27名、経営者が1名、不明が7名であり、雇用形態別でみると、正社員が227名、出向社員が96名、派遣社員・契約社員が18名、パート・アルバイトが9名、不明が1名であった。また、平均年齢は38.19歳 ($SD = 9.49$) であった。

手続き 2004年3月中旬から4月中旬に調査を行った。回収した351名のうち304名は、会社に協力を得て上司経由で被調査者に質問紙を配布した。期間中、オフィス内に調査用紙回収用ボックスを設置し、被調査者には回答後ボックスに質問紙を投入させた。その他、30名はWebを利用し、残り17名は郵送法で調査を行った。いずれの方法においても質問紙のタイトルは“企業就業者を対象とした、職業生活に関する悩みとその解決方法に関する調査”とし、回答方法は各設問において説明した。

調査内容 現在の危機直面の有無、デモグラフィック変数を調査した。

現在の危機直面の有無は、第1研究と同様、心理的葛藤を抱いているかどうかを確認した。心理的葛藤については、第1研究で利用した4種類の心理的葛藤に、再評価に関する心理的葛藤 (これまでの職業的な生き方に関する心理的葛藤、今後の職業的な生き方に関する心理的葛藤の2種類) とリアリティ・ショックに関する心理的葛藤 (就職前のイメージとの不一致に関する心理的葛藤の1種類) を加えて、7種類の心理的葛藤を抱いているかどうかを調査した。具体的には、これらの項目のうち、現在悩んでいるものを選択させた (複数選択可)。

デモグラフィック変数としては、性別、年齢、所属している企業の属性、役職等を調査したが、本研究で

は年齢、性別のみを分析に使用した。

結果

年代別に見た、心理的葛藤を抱いている人の割合

年齢を基に、20代前半、20代後半、30代前半、30代後半、40代前半、40代後半、50代前半、50代後半以降の8段階に分類したが、20代前半および50代後半以降の人数が少なかったため（いずれも18名）、20代（N=73）、30代前半（N=59）、30代後半（N=74）、40代前半（N=43）、40代後半（N=31）、50代以降（N=57）の6段階に分類し、各年代別に、各心理的葛藤を抱いている人の人数と割合をまとめたところ、Table 4 のとおりとなった。

χ^2 検定を行った結果、就職前のイメージとの不一致に関する心理的葛藤では年代による有意差が確認された（ $\chi^2(5) = 27.50, p < .001$ ）。多重比較（Ryan法、有意水準5%。以下同様）の結果、この心理的葛藤を抱く人の割合は20代が30代後半、40代後半、50代以降に比べ有意に高かった。

目標との不一致に関する心理的葛藤では、有意な χ^2 値は得られたものの（ $\chi^2(5) = 11.75, p < .05$ ）、多重比較の結果、有意差はみられなかった。しかし、心理的葛藤を抱いている割合が比較的高い40代前半までと心理的葛藤を抱いている割合が比較的低い40代後半以降との2段階に分類し、再度 χ^2 検定を行ったところ、有意差がみられ、40代前半までが40代後半以降に比べ、心理的葛藤を抱いている割合が有意に高かった（ $\chi^2(1) = 9.81, p < .01$ ）。

限界に関する心理的葛藤については、年代による有意差がみられた（ $\chi^2(5) = 32.46, p < .001$ ）。多重比較

の結果、50代以降が20代、30代前半、30代後半に比べて、また40代後半が20代に比べて、心理的葛藤を抱いている人の割合が有意に高かった。

適職に関する心理的葛藤についても、年代による有意差がみられた（ $\chi^2(5) = 40.96, p < .001$ ）。多重比較の結果、20代が40代前半、40代後半、50代以降に比べ、また30代前半および30代後半が40代後半および50代以降に比べ、心理的葛藤を抱いている人の割合が有意に高かった。

職業のもつ意味に関する心理的葛藤についても、年代による有意差がみられた（ $\chi^2(5) = 16.13, p < .01$ ）。多重比較の結果、20代、30代前半、30代後半が40代前半、40代後半、50代以降に比べ、心理的葛藤を抱いている人の割合が有意に高かった。

これまでの職業的な生き方に関する心理的葛藤については、年代による有意差は確認されなかった。

最後に、今後の職業的な生き方に関する心理的葛藤については、年代による有意差がみられた（ $\chi^2(5) = 12.67, p < .05$ ）。多重比較の結果、20代および30代後半が50代以降に比べ、心理的葛藤を抱いている人の割合が有意に高かった。

なお、いずれかの心理的葛藤を1つでも抱いている人の割合についても算出し、年代による差異がみられるかどうかを χ^2 検定で確認したところ、有意差はみられなかった。

性別に見た、心理的葛藤を抱いている人の割合 男性（N=256）、女性（N=90）別に、各心理的葛藤を抱いている人の人数と割合をまとめたところ、Table 5 のとおりとなった。 χ^2 検定を行った結果、就職前のイメージとの不一致に関する心理的葛藤、目標との不一致

Table 4. 年代別に見た各心理的葛藤を抱いている人数（割合）

	就職前のイメージとの不一致	目標との不一致	限界	適職	職業のもつ意味	これまでの職業的な生き方	今後の職業的な生き方	いずれかに直面している
20代	30 (41%)	32 (44%)	16 (22%)	42 (58%)	22 (30%)	22 (30%)	38 (52%)	64 (88%)
30代前半	13 (22%)	20 (34%)	21 (36%)	33 (56%)	12 (20%)	16 (27%)	29 (49%)	49 (83%)
30代後半	10 (14%)	32 (43%)	28 (38%)	29 (39%)	14 (19%)	13 (18%)	39 (53%)	55 (74%)
40代前半	7 (16%)	16 (37%)	19 (44%)	13 (30%)	4 (9%)	6 (14%)	22 (51%)	33 (77%)
40代後半	3 (10%)	7 (23%)	20 (65%)	4 (13%)	2 (6%)	3 (10%)	12 (39%)	23 (74%)
50代以降	6 (11%)	12 (21%)	37 (65%)	9 (16%)	5 (9%)	12 (21%)	15 (26%)	43 (75%)

注) 割合は、各年代の全人数に占める、各セルの人数の割合

Table 5. 性別ごとにみた各心理的葛藤を抱いている人数（割合）

	就職前のイメージとの不一致	目標との不一致	限界	適職	職業のもつ意味	これまでの職業的な生き方	今後の職業的な生き方	いずれかに直面している
男性	53 (21%)	90 (35%)	101 (39%)	94 (36%)	37 (14%)	47 (18%)	118 (46%)	198 (77%)
女性	17 (19%)	32 (36%)	44 (49%)	40 (44%)	23 (26%)	26 (29%)	42 (47%)	77 (86%)

注) 割合は、各性別の全人数に占める、各セルの人数の割合

一致に関する心理的葛藤、限界に関する心理的葛藤、適職に関する心理的葛藤、今後の職業的な生き方に関する心理的葛藤については男女間に有意差はみられなかったものの、職業のもつ意味に関する心理的葛藤、これまでの職業的な生き方に関する心理的葛藤については、男女間に有意差がみられた ($\chi^2(1) = 5.88, p < .05$; $\chi^2(1) = 4.58, p < .05$)。いずれも女性の方が男性より各心理的葛藤を抱えている人が多かった。なお、いずれかの心理的葛藤を1つでも抱えている人の割合についても算出し、性別による差異がみられるかどうかを χ^2 検定で確認したところ、有意傾向がみられ ($\chi^2(1) = 2.75, p < .10$)、女性の方が男性よりやや高かった。

考 察

まず、仮説2-1について、現在の危機直面の有無に関するデータを基に考察する。いずれの心理的葛藤においても抱いていないと答えた人の割合は、年代による有意差がみられず、どの年代においてもいずれかの心理的葛藤を抱えている人の割合が比較的多かった(74%~88%)。以上より、仮説2-1は確認できなかった。特に、“職業的な生き方について、このままでいいだろうか”という今後の職業的な生き方に関する心理的葛藤は、20代から40代までの人の約半数の人が抱いていた。どの年代でも心理的葛藤を抱えている人の割合が高くなったことは、近年、就職後に危機に直面する割合が高くなってきていることを示唆している。日本労働研究機構(1998。厚生労働省, 2002a)によると、近年、勤労者、特に若年層の一社継続勤務にこだわらない意識が高まってきている。このような状況の中で、企業就業者は職業人としての生き方を会社にゆだねるのではなく、みずからキャリアを決定することが求められており(川崎, 2001)、そのため、年代を問わず、このような心理的葛藤に直面する人が多くなってきているのだらうと考えられる。また、近年、日本型雇用慣行が変化し(厚生労働省, 2002a)、リストラチャリングが広く行われ(厚生労働省, 2000)、希望退職等で雇用の調整を行う会社も多い(厚生労働省, 2003)。さらに、倒産した企業も多く、帝国データバンク“全国企業倒産集計”によると、2001年の倒産企業件数は19,441件であった(厚生労働省, 2002b)。このような状況下で、会社や職場が変わったり、職務内容が変わることは頻繁にあることである(宮城, 2002)。これらにより、近年では職業的アイデンティティの危機に直面することが増加したと言えよう。よって、職業的アイデンティティに関しては、アイデンティティやキャリア発達に関する理論において危機期と考えられていた中年期や定年退職期のみでな

く、安定期とされてきた年代においても危機に直面する可能性が多くなっていることが示唆された。以上より、職業的な生き方について常に考えておかねばならない現在の企業就業者の状態が垣間見られた。

次に、仮説2-2に関して考察する。就職前のイメージとの不一致に関する心理的葛藤を抱く人は、20代が30代後半、40代後半、50代以降に比べ有意に高かった。また、限界に関する心理的葛藤は50代以降が20代、30代前半、30代後半に比べて、また40代後半が20代に比べて、抱えている人の割合が有意に高かった。以上より仮説2-2は支持された。これより、年代によって職業的アイデンティティがゆらぐ原因となる心理的葛藤が異なることが示された。

最後に仮説2-3に関しては、有意差がみられた心理的葛藤(職業のもつ意味、これまでの職業的な生き方)において、いずれも女性の方が男性に比べ、抱えている人の割合が高かった。よって仮説2-3は支持された。

総合考察

職業的アイデンティティの危機について

第1研究より、職業選択時および就職後に主体的な模索・解決をすることが職業的アイデンティティの形成を促進することが確認された。また、危機に直面している場合、職業的アイデンティティがゆらぐこと、危機を経験した際に主体的解決ができなかった場合、職業的アイデンティティの確立度が低くなることも確認された。以上より、危機の経験とそれに対する解決が、職業的アイデンティティ形成に影響を及ぼすことが確認された。

しかし、第2研究において、年代によって危機の質的な差異はみられるものの、いずれの年代でも危機に直面している人が多かった。このことは、近年の日本の雇用環境等により、企業就業者が危機に直面しやすい状況に置かれていることを反映していると考えられる。性別でみると、特に女性が危機に直面しやすいと推測される。

これらの結果より、特に近年は企業就業者が危機に直面しやすい状況にあるため、職業的アイデンティティ形成にとっての、危機に対する主体的な解決の重要性が強調された。

今後の課題

まず1点目として、危機に対する主体的な解決ができるようなサポートについて検討する必要がある。ただし、第2研究の結果より、年代によって、直面しやすい心理的葛藤の種類が異なることが確認されたため、年代によって適切なサポートが異なる可能性も考

えられる。これを考慮して、職業的アイデンティティの形成を促進するサポートについて検討することを今後の課題とする。例えば、児玉・深田(2005b)では、危機に直面している際にも、メンタリングが職業的アイデンティティの形成を促進することが可能であることが示されたが、危機の主体的な解決におけるメンタリングの効果については検討されていない。直面している危機の質を考慮し、メンタリングの効果を検討することも必要であろう。

2点目として、本研究では、被調査者の職種がSEに偏りがみられたため、企業就業者一般に当てはまるかどうかについて、検討する必要がある。

最後に、本研究では危機の状態を簡易な質問項目で測定していたので、面接等による精度の高い測定を通して、得られた結果の普遍性を検討する必要がある。

引用文献

- 金井壽宏 1997 キャリア・デザイン論への切り口ー 節目のデザインとしてのキャリア・プランニングのすすめー 季刊ビジネス・インサイト, 17, 34-55.
- 川崎友嗣 2001 キャリア 田尾雅夫(編) シリーズ21世紀の社会心理学2 組織行動の社会心理学 北大路書房 Pp.52-65.
- 児玉真樹子・深田博己 2005a 企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成 産業ストレス研究, 12, 145-155.
- 児玉真樹子・深田博己 2005b キャリア段階別に見た、企業就業者の職業的アイデンティティの形成に及ぼすメンタリングの効果 産業ストレス研究, 12, 221-231.
- 厚生労働省 2000 平成12年版 労働経済の分析 <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>
- 厚生労働省 2002a 平成14年版 厚生労働白書 <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>
- 厚生労働省 2002b 平成14年版 労働経済の分析 <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>
- 厚生労働省 2003 平成15年版 労働経済の分析 <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm>
- 宮城まり子 2002 キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. 1985 Professional women: Are distress and disease inevitable? *Academy of Management Review*, 10, 206-218.
- 岡本祐子 1994 成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究 風間書房
- 岡本祐子 1999 アイデンティティ論からみた生涯発達とキャリア形成 組織科学, 33, 2, 4-13.
- 岡本祐子 2002 アイデンティティ生涯発達論の射程 ミネルヴァ書房
- Schein, E. H. 1978 *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. (二村敏子・三善勝代(訳) 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)