

# 職業的アイデンティティ・ワークのスコピングレビュー —文化心理学の視点から—

土 屋 佑 介<sup>†</sup>

## A Scoping Review of Professional Identity Work<sup>1</sup>: Insights from Cultural Psychology

TSUCHIYA Yusuke

### Abstract

The purpose of this study was to identify what existing research reveals the literature map of professional identity work and the research gaps. A scoping review was conducted to identify 25 literatures on professional identity work, and this study compile summary tables and results. The results revealed that there was no identity work research referring to cultural psychology studies of distinct cultural views of self in the East and the West, which was a promising prospect for the future.

キーワード：職業的アイデンティティ・ワーク、スコピングレビュー、非西洋、文化的自己観  
Key words：Professional Identity Work, Scoping Review, Non-Western, Cultural Views of Self

## 1. 序論

本研究の目的は、職業的アイデンティティ・ワーク (professional identity work) について既存研究で明らかになっていること、および展望につながるリサーチ・ギャップを特定することである。職業的アイデンティティ・ワークは、職業的アイデンティティ

---

<sup>†</sup> 大阪産業大学経営学部経営学科講師

草 稿 提 出 日 3月17日

最 終 原 稿 提 出 日 4月12日

<sup>1</sup> 職業的と冠する表現は、論者によって、occupational や professional とともに表現されている。例えば、Anteby, Chan, and DiBenigo (2016) は、既存の「職業」と冠する研究は occupation や profession とが、論者によって異なった用いられ方をしていると指摘しつつ (pp. 188-189) も、同意されている点として、profession は occupation の一部のみを含んでいる (profession encompass only a subset of occupation) と指摘する (p. 189)。つまり、occupation は、広い意味での職業を表し、より限定された職業は profession と表しているといえる。本研究がスコピングレビューで取り上げている文献は、何らかの専門的な職業に従事する人々を対象にしており、限定された職業という意味となる。したがって、profession の形容詞である professional を用いることが妥当だと判断した。

(professional identity) の脅威への対処を明らかにする概念である。職業的アイデンティティは「専門的な役割の成立に関連する専門職の一員としての個人の自己定義」(Chreim, Williams, & Hinings, 2007: 1515) と定義され、仕事に密接な自己定義である。職業的アイデンティティが「価値、意味、アイデンティティの成立に潜在的に害を与えると予想される経験」(Petriglieri, 2011: 644) と定義されるアイデンティティの脅威に直面することで、「人々が、一貫した独自の感覚の産物である構造の形成、修復、維持、拡張、あるいは修正に取り組む活動」(Sveningsson & Alvesson, 2003: 1165) と定義されるアイデンティティ・ワークが行われる。

職業的アイデンティティ・ワークに関する既存の文献レビューは2つ存在する。1つは、Lepisto, Crosina, and Pratt (2015)、もう1つは Caza, Vough, and Puranik (2018) である。前者は職業的アイデンティティに固有の研究領域を示すレビューであり、後者はアイデンティティ・ワークの背後にある参照理論ごとの研究領域を網羅したレビューである。

しかし、上記の2つの研究のいずれも職業的アイデンティティ・ワークを取り扱う研究がどの程度存在するかについて、客観的な方法を用いて示しているわけではない。また、Lepisto et al. (2015) や Caza et al. (2018) は、文脈 (context) に応じた研究の方向性を論じているわけではない。そのため、日本という文脈に注目した際にどのような今後の展望があり得るかを論じたレビュー論文は存在していないといえる。特に日本の経営学においては、未だに研究蓄積が十分あるとは言えず、レビューを行うことそれ自体に一定の意義がある。

そこで本研究は、上記の課題に際し、スコーピングレビュー (scoping review) を採用する。スコーピングレビューは、医療分野における導入が増えているものの、経営学研究での適用は少ない。そのため、方法としての効果と限界を示すこともまた本研究の副次的目的となる。

## 2. 方法

本節では、本研究が採用するスコーピングレビューについて、定義や特徴、メリットを説明し (2-1.)、実際にスコーピングレビューを行った手続きについて説明する (2-2.)。

### 2-1. スコーピングレビューとは何か

スコーピングレビューとは「その研究領域の基盤となる主要な概念、主な情報源、利用可能な文献や情報 (エビデンス) の種類を素早くまとめること」である (Arksey &

O'Malley, 2005: 21)。このレビューの目的について、Arksey and O'Malley (2005) は次の4点にまとめている。第1に、研究活動の幅広さ、範囲、性質を調べること。第2に、システマティックレビューを実施する価値があるか決定すること。第3に、研究結果の要約と普及を行なうこと。第4に、既存の知見から研究ギャップを特定することである。同様に Ehrich, Freeman, Richards, Robinson, and Shepperd (2002) は、「幅広い文献をマッピングすることと、ギャップや創造的なアプローチが存在する可能性のある場所を描くこと」がスコーピングレビューの目的であると述べている。つまり、スコーピングレビューは「網羅的に既存の文献を調べ、研究する必要がある未解決なギャップを特定すること」（友利・澤田・大野・高橋・沖田, 2020: 71) だといえる。

このようなスコーピングレビューは、しばしばナラティブレビュー (systematic review) やシステマティックレビュー (narrative review) と対比的に説明されることが多い。ナラティブレビューとは、いわゆる文献レビューで、文献検索やデータ抽出方法は明確に設定されず、著者に一任されているレビュー方法である。この対極にあるのがシステマティックレビューであり、レビュー実施前に厳格なプロトコルを作成して PROSOERO (International Prospective Register of Systematic Reviews) へ登録し、再現可能な形式で文献の検索や選択を行なう。一方、スコーピングレビューは、システマティックレビューとナラティブレビューの中間にあると理解することができる。具体的には、様々な研究デザインを包括的にレビューすることを目的とし、より対象範囲の広い研究課題を立てる。このため、既存研究の質について評価基準を設定せず、あるトピックに関連した研究群をマッピングすることに適している (友利ら, 2020: 70-71)。

以上の定義と特徴を踏まえると、ナラティブレビューとは異なり、スコーピングレビューには2つのメリットがあるといえる。第1に、再現性のあるレビューが可能になる点である (山田・井上編, 2012: 4, 表1.1)。レビューの手続きが厳格に規定され、論文に記載されるため、同一の手順を踏めば、誰でもレビュー結果が一致する。裏を返せば、その道の権威によるナラティブレビューでは、恣意性が避けられないが、これを避けることができるのである (赤居, 2016: 8)。第2に、分野の研究展開に関する傾向がつかみやすい点である (赤居, 2016: 12)。読者が当該分野で研究を行なう際に、引用必須の業績を明確できるからである。特に、ナラティブレビューに関しては、大学院生のような初学者からすれば、文献を網羅的にレビューしていたとしても、かえってどの文献から手を付ければよいか不明確になってしまう危険性がある。また、副次的なメリットとして、読者から論文に対して、質問や批判が容易になる点も挙げられる (Briner & Denyer, 2012: 115; Gough, 2007: 214)。なぜ、その方法を採用したか、よりよい方法は何か明確になる

からである。

表1. Munn et al. (2018) による各文献レビューの特徴と定義

	ナラティブ レビュー	スコーピング レビュー	システマティック レビュー
レビュープロトコル	No	YES (部分的)	YES
プロトコルの PROSPERO への登録	No	No	YES
明確かつ透明性の高い検索戦略	No	YES	YES
標準化されたデータ抽出形式	No	YES	YES
質の評価の必須化 (バイアスリスク評価)	No	No	YES
各研究の統合と要約の作成 <sup>1</sup>	No	No	YES

<sup>1</sup> 統計的メタ分析やメタ的統合、もしくは両者の混合を含む方法を用いる際に作成される

出所：Munn et al. (2018: 6) および友利ら (2020: 70) を参照して作成

一方で、システマティックレビューに対するスコーピングレビューのメリットは、評価基準の設定がなくとも網羅的なレビューが可能な点である。経営学研究では医療分野と異なり、評価基準が一意に定まっていない。裏を返せば、多様性を認める研究分野であるといえるのだが、このためにシステマティックレビューを直接適用することが困難になってしまうのだ (筈井, 2018: 319)。

以上のメリットを押さえた上で、スコーピングレビューの目的として本研究は、研究活動の幅広さ、範囲、性質を調べること、および既存の知見から研究ギャップを特定することを採用理由とする。これに基づく研究課題は次の通りである。第1に、文化とアイデンティティ・ワークについて既存研究で明らかになっていることは何か。第2に、文化の中でも非西洋に該当する日本を対象とした際の展望は何かである。

## 2-2. スコーピングレビューの手続き

文献データベースとして、Web of Science の Social Science Citation Index を用いた検索を行った。検索対象期間は、経営学における最初のアイデンティティ・ワークに関する経験的研究である Sveningsson and Alvesson (2003) を基準に、2020年までの18年間とした。文献データベースでトピックを “identity work” or “identity construct\*” と “professional identity” を AND で組み合わせて検索しつつ、“organizational identity” を NOT とした結果、35文献が該当し、検索情報を Excel へとエクスポートした<sup>2</sup>。

<sup>2</sup> トピックは、タイトル、抄録、著者キーワード、Keywords Plus に入力した単語が含まれているかを検索する。また construction と construct を両方抽出するために construct\* としている。

なお本研究が identity work とともに identity construct もトピックに含んでいる点も説明しておこう。Pratt (2012) は、identity work と identity construction は同義的に用いられていると指摘しており、後年出された Lepisto et al. (2015: 11) においても「Pratt (2012) の近年のレビューにしたがって、私たちは“identity work”と“identity construction”を同義的に (synonymously) 扱う」と述べられている。そのため、本研究でも identity work と identity construction を同義的なものとして扱うこととした。

選定基準は、組織論関連の雑誌かつ英語で書かれているものとした。文献選定のフローチャートは Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) に基づいて作成した (図 1.)。選定基準にしたがって検索して該当した35文献の雑誌名を確認した結果、組織論以外の雑誌が1文献<sup>3</sup>該当したため除外した。最後に、34文献に適格性評価を実施した結果、レビュー論文が7文献および巻頭言もしくはエッセイの論文が2文献存在したために除外した。以上のことから、25文献を本研究における分析対象とした。以上の文献は、筆者が全て目を通し、目的、方法、結果 (100~200字程度) を抽出した上で、「スコーピングレビューで取り扱った25文献の要約表」としてまとめた (表 2.)。

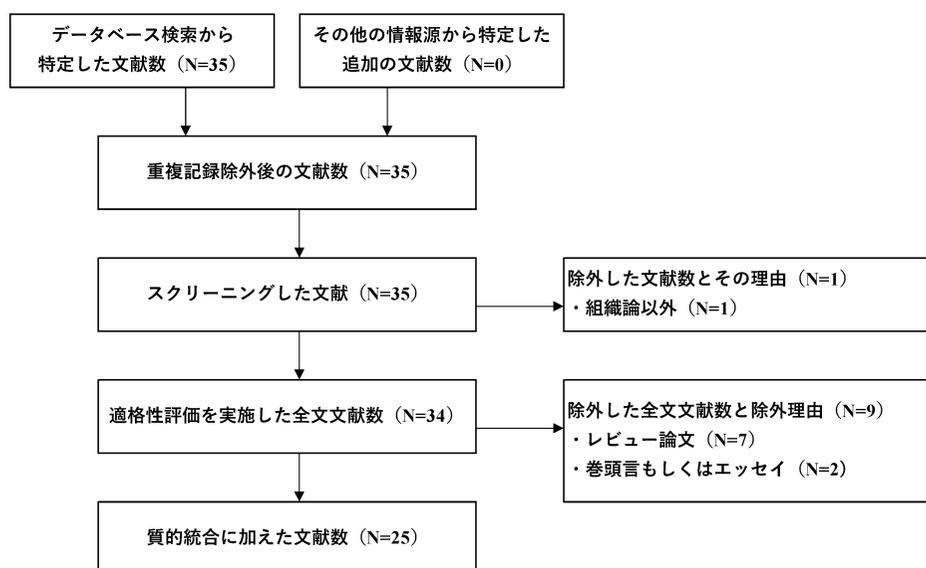


図 1. PRISMA フローチャート

出所：Moher et al. (2009: 267) を基に作成

<sup>3</sup> Journal of Business and Technical Communication.

### 3. 結果

レビュー対象となった25文献のうち、23文献が質的方法のみの研究であり、2文献が量的方法と質的方法のミックス法を用いていた。投稿先は、Human Relations の7文献が最も多く、Academy of Management が4文献、Management Learning が2文献と続いている。なお、投稿先は英国誌が中心であり、特に欧州で関心が高い研究だと伺える。

以下では、アイデンティティ・ワークがアイデンティティの脅威への対処を明らかにする概念であること、また Lepisto et al. (2015) にならって、脅威の対象 (3-1.) と対処の方法 (3-2.) に分けて、以上の結果を整理したい。

#### 3-1. 脅威の対象

脅威の対象については、仕事に従事する中で生じる葛藤、社会的弱者やスティグマを抱えた個人、未知の環境や仕事に分類できる。1つ目は、仕事に従事する中で生じる葛藤で、例えば、理想と現実のギャップ (e.g., Pratt et al., 2006) や目の前の仕事を進める上で生じる必要悪 (Daskalopoulou et al., 2019) といった研究が存在する。2つ目は、社会的弱者やスティグマを抱えた個人で、例えば、男性中心のエンジニアという仕事に従事する女性 (Hatmaker, 2013) や難民 (Davey & Jones, 2019) といった研究が挙げられる。3つ目は、未知の環境や仕事で、例えば、クラウドソーシングのようなオンラインで仕事を請け負うギグワーカー (Bellesia et al., 2019) や新たに生まれたヘルスコーチという仕事に関する職業的アイデンティティの正当化 (Murphy & Kreiner, 2020) といった研究が存在する。

#### 3-2. 対処の方法

上述した脅威に対する対処については、維持、統合、適応、多重に分類できる。1つ目の維持は、現状の職業的アイデンティティを維持しようとする対処が該当する。例えば、地位の高いリーダーが権限移譲 (empowerment) をすることによって自らの高い地位が損なわれることに抵抗する研究 (Stewart et al., 2017) や生じるただし、維持という対処に関しては、未知の環境や仕事に起因する脅威には該当する研究が存在しなかった。また、会計事務所の事務員がITを用いて5つの望ましい自己を表現することを指摘した研究 (Stein et al., 2013)、ゲイフレンドリーな企業において専門家であることを認めさせようとする人々を対象とした研究 (Rumens & Kerfoot, 2009) もここに該当する。

2つ目の統合は、現状の職業的アイデンティティを再定義したり、メタ次元で一貫させたりする対処が該当する。例えば、ソ連から西欧へのプライマリー・ケアの移行期に直面

した医師が、一般医療を永続的な価値と表現した言説と結び付けたり新たな論理として好意的に捉えなおしたりする研究（Kyratsis et al., 2017）や黒人ジャーナリストがロールモデルに基づいて職業的アイデンティティを構築することができない困難に直面したことで、黒人ジャーナリストの意味を再定義しなおしたりする研究（Slay et al., 2013）が該当する。

3つ目の適応は、現状の職業的アイデンティティを放棄して、組織で期待されていたり周囲から要求されていたりする別の職業的アイデンティティを受容していく対処が該当する。例えば、広告代理店で働く専門職が、実務家であることと専門家であることの間で感じる職業的アイデンティティの脅威に対して、実務家であることに重きを置くこと（Reed, 2018）が挙げられる。また、当初は1つ目の維持という対処を行っていたものの、職業的な規制や制度との間に適応せざるを得なかったような研究（Zikic & Richardson, 2016）も存在する。

4つ目の多重は、現状の職業的アイデンティティ。例えば、芸術界と学術界との間で感じる職業的アイデンティティの脅威に対して、芸術と学術のハイブリッド型の職業的アイデンティティ構築について論じた Lam (2020) が該当する。ただ、この4つ目の多重に関しては、他の3つの対処方法と比較すると、該当する研究が少なかった。

### 3-3. リサーチ・ギャップ

以上の結果から既存研究の展開を把握できた一方で、リサーチ・ギャップも明らかになった。それは、東洋と西洋で異なる文化を持つことを前提とした研究が少ない点である。例外となる研究として、イギリスとフィンランドで、各国の雇用慣行や文化的価値観に基づいて言説の利用方法に違いがみられることを明らかにした Meriläinen, Tienari, Thomas, and Davies (2004) やインドにおける下位階級であるサバルタンの起業家の仕事上の困難を取り上げている Srinivas (2013) は存在する。しかし、以上のような国における雇用慣行や文化的価値観の違いに基づいて、職業的アイデンティティ・ワークを調べた研究は比較的少ないため、リサーチ・ギャップであるといえよう。

そもそも Willmott (2013) が、多くの経営学理論は、歴史的に制度化された慣行や仮定および文脈に依存しており、理論が適用される文脈が非常に重要だと言及するように、文脈を考慮した研究の必要性は長らく指摘され続けている。また、アイデンティティ・ワーク研究を主導してきた Andrew Brown が近年、西洋と非西洋（non-western）との間に文化（culture）の違いがあるという研究蓄積を踏まえて非西洋における研究の必要性を指摘している（Brown, 2020: 16-17）。以上を踏まえれば、国における雇用慣行や文化的価値観

表2. スコアピングレビューで取り扱った25文献の要約表

著者 (発行年)	目的	方法	結果
Ahuja et al. (2019)	大規模な専門職サービス企業に雇用されている見習い建築士が文化的に位置づけられ、言説的に構築された人のあるべき姿への期待として理解される理想の自己と、生きた仕事の経験との間の矛盾をどのように乗り越えられるか	オーストラリアの2つの大規模な建築事務所における6ヶ月間の参加観察、合計32名へのインタビュー	建築士見習いは、理想的な職業的アイデンティティと実際の仕事との間に感じた矛盾を3つのアイデンティティ・ワークによって乗り越えていた。第1の理想化 (idealizing) では、建築の仕事が周囲の注目を集める創造的な仕事だと捉えることで、スター建築家志望者という職業的アイデンティティを形成していった。第2の再構成 (reframing) では、仕事は遊びであると捉えることで、仕事に新たな意味を見出す技術屋という職業的アイデンティティを形成していった。第3の距離化 (distancing) では、理想化や再構成とは異なり、仕事を通じて理想的な職業的アイデンティティになることができないと捉えることで、仕事を皮肉交じりに捉えて距離を置くことを意味するCAD モンキーという職業的アイデンティティを形成していった。
Alacovska et al. (2020)	クリエイティブ・ワーカーは、創造的産業が栄える都市でキャリアを築いた後に遠隔都市に定住する際のキャリア・トラッキングをどのように意味づけるか	マケドニアとアルバニアの首都から辺境の都市へと移住した音楽、演劇、ニューメディア、ファッションに関わる創造的な仕事に従事する31名へのインタビュー	創造的なキャリアの初期段階では、創造的な大都市で「本物のアーティスト」になるための自信、知識、ネットワーク、重要なスキルを得ることができたと捉えていた。しかし、低賃金、断続的、非正規の創造的な仕事が続くことで、ワーカーは都市が自らの職業的アイデンティティを脅かすものとして認識するようになった。そこでワーカーは辺境の都市へ移住すると、地位や商業的な利益などの客観的なキャリアの成功を得られなにもかわらず、仕事や生活の環境をより高度にコントロールし、生活の質を高めることができることと認識しおこなっていた。つまり、キャリア・トラッキングは、物語的なアイデンティティ・ワークを行う機会だけでなく、ワーカーが与えられた時空間の状況の中で幸福や良い人生を得るための自分の能力を再評価し、再調整する重要な分岐点であった。
Andersson, T. (2012)	自己啓発研修が管理者のアイデンティティプロセスにどのような影響を与えるか	自己啓発研修プログラムに参加した管理者5名、および関係者に対する62回のインタビューと13回の観察調査	自己啓発研修は、参加者である管理者としてアイデンティティに関する反省と修正を促す組織的統制として機能している。だが、研修に参加した管理者5名は、個人の置かれた職務状況や管理職への不安といったばかりが、組織にとって望ましい管理者としてアイデンティティだけでなく、自らが今後どのような職業的アイデンティティであるべきかという予期しない反省と修正を促していた。
Bellesia et al. (2019)	オンライン労働市場で不安定な労働関係を経験しているギグワーカーが、仕事のアイデンティティ構築のプロセスをどのように展開するか	最も人気のあるオンライン労働市場の1つで働くフリーランスへの46回のインタビューと公開プロフィール、求人票、アプリケーションデータの二次情報	オンライン環境が、成功するためにプラットフォームの技術的特徴を活用するように迫られているフリーランスの行動を制約していた。このため、フリーランスは従来の職業的アイデンティティを新たに追加することで、上記の制約に対処していた。
Daskalopoulou et al. (2019)	ヘルスケア業務において、個人が非公式な技術を利用することで生じる職業的アイデンティティの緊張と、その対処にどのように従事しているのか	イギリスの国民保険サービスに勤務する医療従事者32名へのインタビュー	医療従事者が非公式にモバイルアプリを使用して医療業務を行うことは、時に暴露してしまい、それが専門家としての行動に対する認識と対立と専門家としての判断の両点という2点から職業的アイデンティティの緊張をもたらしていた。この緊張に対して医療従事者は、受容とセレンディピティ・ワークを通じて、職業的アイデンティティの緊張に対処していた。
Davey et al. (2019)	難民は、難民の現状と職業上のアイデンティティとの間の緊張を調整するために、どのようなアイデンティティ・ワークに従事しているか	出身国で医学や教育の専門資格を持っていた英国の難民15人に対するインタビュー	以前の職業的アイデンティティを回復することと難民であることを理由に、難民は元の仕事への雇用に就けずに苦労していた。このような障壁に直面する一方で、以前の職業上のアイデンティティを再確立しようとすることで、難民としてではなく、あくまで職業人として新たな国でのアイデンティティを確立していた。そして、職業的アイデンティティが確立された後、現在、難民であることを続けることができていた。
Fachin and Davel (2015)	移行期におけるアイデンティティ・ブレイトとアイデンティティ・ワークの相互関係はどのようなものか	映画監督のデニス・アークンについて、彼の46年間の映画やメディア・インタビュー記録の分析	アークンは、世間の評価と自らの映画監督としてのアイデンティティに不満を持っていた。そこで、アイデンティティ・ブレイトを通じて、暫定的な職業的アイデンティティで試みることに成功した。そして、映画監督としてのアイデンティティを保持しつつ、TV広告製作者としてのアイデンティティを徐々に形成していくことに成功した。
Hallier and Summers (2011)	人的資源管理論 (HRM) 専攻の学生が、学位取得過程でどのように職業的アイデンティティを構築しているか	24人のHRM 専攻の大学4年生へのインタビュー	学生が人事部に入るといふ最初の決断が大学で変わることはほとんどないが、「人事部をやる」とはほとんどないが、「何が何を意味するのかについては、自分の中核的な価値観を職業上の期待や学習経験に適合させる必要性から急激に変化していた。多くの学生は当初、教員が実務家にも劣るといふ偏見を持っており、講義内容は特に必要ないと考えていた。一方で学生は、HRM 専攻にもかかわらず人事の実務を理解できない矛盾によって生じる HR としてのアイデンティティの脅威に対処する必要があると生じた。そこで例えば、学習を重ねることと元々構築していた HR アイデンティティを強化したり、全く新しい人事施策を取り上げてアカデミックから距離を置いたりするといった社会的創造性を発揮することで対処していた。

表2. つづき

著者 (発行年)	目的	方法	結果
Hatmaker (2013)	エン지니어というジェンダー化された職業に就く女性が、職場での対人関係のなかで、どのようなアイデンティティ・ワークをしているか	米国の女性エン지니어52名へのインタビュー	職場の他者によるジェンダーに関わるネガティブな発言ややりとりをやめさせる防御戦略、そのような発言ややりとりは仕方がないという割り切る合理化戦略、ジェンダーではなく職業的に自分の存在を認めさせる自己証明戦略をとっていた。
Kyratsis et al. (2017)	確立された専門家が、自分の専門分野を特徴づける職業論理の変化によるアイデンティティの脅威に直面した際に、どのように自分のアイデンティティを管理しているか	ソ連のプライマリ・ケアから西欧のプライマリ・ケアへの移行期にいる5つの国の医師113名へのインタビュー	この移行期における職業的アイデンティティの脅威として医師は「職業的価値観の対立」「地位の喪失」「社会的アイデンティティの対立」のいずれかを経験していた。そして、それぞれの脅威に別々のアイデンティティ・ワークで対処を行っていた。第1の職業的価値観の対立に対しては、一般医者と新しい論理を医療専門職の本質的な価値と表現した言説として関連付ける真正化という対処を行っていた。第2の地位の喪失に対しては、一般医療という新しい論理を好意的に位置づけるリフレミングという対処を行っていた。第3の社会的アイデンティティの対立に対しては、一般医療の論理とそれぞれの職業的アイデンティティの実現を、特定の歴史的・文化的物語的に結びつける文化的再配置という対処を行っていた。
Lam (2020)	芸術界と学術界との間で生じる職業的アイデンティティの緊張を調整し、知識の境界を乗り越えるために、どのように自分のハイブリッド性を交渉しているか	ロンドン地域の3つの研究大に所属する、演劇、音楽、メディアアート、デザイン分野の32人のアーティスト・アカデミックへのインタビュー	芸術界と学術界との間で生じる職業的アイデンティティの緊張には、ヤスス型、アンビバレント型、非対称型の3種類があった。そして、ヤスス型に対しては知識の境界をあいまいにする統合的アイデンティティ・ワーク、アンビバレント型に対しては知識の境界を越えさせる多重型、非対称型に対しては正当性を得るために知識の仲介を行う緩衝的アイデンティティ・ワークを用いていた。
Meriläinen et al. (2004)	多国籍の経営コンサルティング会社で、男女はどのような言説を利用して「知識労働者」としての職業的自己を構築しているか	イギリスとフィンランドの大手多国籍コンサルティング会社に勤務する男女20人へのインタビュー	コンサルティング会社における職業的アイデンティティの構築は、競争的な男性性の言説の下で行われた。だが、文化的背景の異なる国によって、理想的とされる職業的アイデンティティに違いがみられた。イギリスでは、顧客からコンサルティングに四六時中、現場にいることを期待されているが、フィンランドでは顧客が帰れば自らは帰ることが普通だと認識されていた。また、ワーク・ライフ・バランスについても、イギリスにおいては自助努力という主観的なレベルで対処されている一方で、フィンランドでは社会的規範に基づいた社会的現実として受け止められていた。
Moore and Koning (2016)	ダイナミックな複雑さを持つ状況において、個人がどのようにアイデンティティを理解するか	大学院のコーチングコースで学ぶ4人へのインタビューおよび、同じく大学院でコーチングコースを学んでいた第1著者のオーストリアエスノグラフィー	ダイナミックな複雑さとは、個人が複数のコンテクスト(経歴、学習、産業など)に関係していることであり、それぞれのコンテクストが個人の人生に様々な程度の複雑さをもたらしていた。このような複雑さから生じる不確実性の高まりが、職業的アイデンティティ・ワークに大きな要求をもたらしていた。
Murphy and Kreiner (2020)	どのように個人は、これまでにない新しい仕事に対して、職業的アイデンティティをより広い職業環境の中で、必要であり、望ましく、適切であると感じられるようにするか	様々な職業的背景を持つ51人のヘルスコーチへのインタビューと4カ月間のオンライン・ヘルスコーチング・プログラム参加観察	ヘルスコーチは、まず新しい仕事の境界を定めたり逆に境界をあいまいにしたりしていた。次に、例えばヘルスコーチが看護師や医師に対して、新奇性(novelty)があることを示しつつ、馴染みのある(familiarity)仕事であることを示した。その結果、自らの仕事が見捨てられなくなったという職業的アイデンティティの正当性の感覚を生み出していた。
Nardon et al. (2020)	新来者支援組織(NSO)が提供する専門的な就職支援は、高技能を持つ難民の職業的アイデンティティや労働力の統合にどのように影響するか	カナダのNSOのマネージャーやスタッフ25名と、最近到着した高スキル難民11名とのインタビュー	NSOは難民のキャリア機会に対する期待を管理しつつ、将来への希望を醸成しようとしていた。また、難民はNSOの感覚付与の実践に対して、期待管理のメッセージに抵抗したり、新しいアイデンティティを再構築したり、現在を一過性のものとして括ったりすることで対処していた。
Obodaru (2017)	人々が選択や制約によって放棄した職業的アイデンティティにどのように対処するか	自由形式のアンケートに対する347件の回答と、33人への詳細な半構造化インタビュー	人々は、選択や制約の結果、失った職業的アイデンティティを実現するために、3つのアイデンティティ・ワークを行っていた。第1に、現実的な行為(仕事や余暇における現実的な活動や社会的相互作用を通して、見捨てられたアイデンティティを実現する)。第2に、想像的な行為(別の現在や未来における想像上の活動や相互作用を通して、見捨てられたアイデンティティを実現する)。第3に、代償的な行為(身近な人が見捨てられたアイデンティティを実現しているのを見たり想像したりして、その経験を内面化する)である。

表2. つづき

著者 (発行年)	目的	方法	結果
Pratt et al. (2006)	どのように専門職が自身の職業的アイデンティティを構築するのかに関する理論を作り上げ、充実させるか	病院の研修医29名と管理者や他病院の研修医などの11名を含む40名へのインタビュー	アイデンティティ構築は、仕事とアイデンティティとの統合障害が引き金となる。具体的には、実際の研修医の仕事と彼・彼女らが何者であるのかとのミスマッチの経験である。こうした障害はカスタマイズ (充実、補修、副木) 過程を通して解決される。
Reed (2018)	イギリスの広告代理店 (PR) の専門化に焦点を当て、この企業内専門職の出現における専門家団体の役割と、団体の専門的な構成がどのように実務家のアイデンティティ構築の資源となるか	2つのPRに勤める実務家30人へのインタビュー、および3つのイベントの観察調査	PRのような企業内専門職は、国家資格や合法化といった閉鎖性と規範的制度化によって専門家の仕事範囲を定義することが難しく、非常に競争の激しく多義的な仕事範囲になっていた。その結果、PRは、従来の専門家のアイデンティティと起業家のアイデンティティとの融合というアイデンティティの脅威への対処が必要となった。そこで、企業内専門職は、仕事範囲を定義づけるために、実務家の職業的アイデンティティ構築に舵を切り、実務家を定義する機会を得なかった。
Reed and Thomas (2019)	不確定性、流動性、拡散性が高まる職場環境において、企業内専門職がどのように職業的アイデンティティを構築するか	2つのPRに勤める実務家30人へのインタビュー、および4つのイベントの観察調査	PRのような企業内専門職は、Reed (2018) で示したような大きなレベルの不確定性が経験されており、実務家の職業的アイデンティティ構築には、相互関係と相互作用に重点が置かれていることが示唆されていた。その結果、個人は職業的アイデンティティを構築する際には、リミナリティを言説的資源として利用することで、この不確定性を回避していた。
Rumens and Kerfoot (2009)	LGBTに積極的に取り組んでいるように見える組織の中で、ゲイであることを公表している男性が専門家を自認することがどれほど難しいことなのか	イギリスの国民保険サービスで働く10人の同性愛者の男性へのインタビュー	ゲイ男性が「ゲイフレンドリー」な職場環境で職業的アイデンティティを形成するために、「ゲイフレンドリー」な職場環境は後ろ支えになっているように見えた。しかし、セクシュアリティとプロフェッショナルリズムを正反対のものとして扱う、ステレオタイプ化されたゲイ男性のセクシュアリティを表現することが、合理性や客観性に基づいた専門家としての能力を示す行動様式を阻害するようないくつかの言説や仕事に著しい服や体形に細心の注意を払うような言説の影響を受けていないわけではなかった。つまり、「ゲイフレンドリー」な職場環境であっても、職業的アイデンティティの構築には、交渉と葛藤を伴ってしまう。
Slay and Smith (2011)	ステイグマは職業的アイデンティティの構築にとどのような影響を与えるか	黒人ジャーナリストの先駆者ウォレス・テリー氏の著書 [Missing Pages] 収録の20人のアフリカ系ジャーナリストの口述・文書資料の分析	黒人ジャーナリストがジャーナリストとしてのアイデンティティを構築していく過程は次のとおりである。まず、職業上の経験や文化的・家族的な価値観が、職業的な可能性のレパートリーを狭めていた。そのため、ステイグマのある黒人ジャーナリストにとっては、ロールモデルを発見し、暫定的自己 (provisional selves) を試し、フットバックを用いながら適応していくアイデンティティワークを用いることはできなかつた。むしろ、ステイグマや職業、自らのアイデンティティの意味を定義しなおす再定義が中心的なアイデンティティワークであった。
Srinivas (2013)	歴史的に疎外されたグループは、どのようにしてプロのマネージャーになることを学んだか	Prakash Tandon の自伝 [Beyond Punjab] の分析	Tandon の世代の経営者たちは、自分たちの仕事を、中立性と進歩を目指す経営という職業の一部であり、科学の流れを汲むものであると説明することを学んだ。しかしその過程で彼らは、サバルタン商人の物語や他の可能性を封じ込めた。つまり、インドにおける専門的な経営のプロジェクトは、米国の経営知識の軌跡に派生したままであった。
Stein et al. (2013)	職場での職業的アイデンティティの構築にITはどのような役割を果たしているか	米国の4大会計事務所の事務で働く10名へのインタビュー	5つの異なる望ましい職業的アイデンティティについてITを用いることで演じていた。第1に、困難にもかかわらず、新しい有用なITシステムを構築することができる、冒険的で力に満ちた創造者、第2に、不透明なITを便利で透明なツールに変えることができる、親切な仲介者、第3に、ビジネスとテクノロジーによって何がベストか、人々がどのようにITと関わるべきかを知っているターキーパー、第4に、ITを通じて少しずつ「世界」を良くしていく能動的なエージェンツ、第5に、ITの上手な活用法を人々に示す賢明な教師であった。
Stewart et al. (2017)	地位の高い医師のリーダーは非医師のリーダーに比べて、チームベースのエンパワーメントの実施に成功しているのはなぜか。その促進や阻害要因は何か	退役軍人健康管理局における224人の2時点量のデータと10回目と30人、2回目に14人のインタビューデータ	地位の高いリーダーが新たなエンパワーメントの役割に悩んだ理由は、特定のリーダーの行動がタスクやリーダーシップの共有を促進したり阻害したりした理由に、リーダーのアイデンティティワークとリーダーの委任が存在した。なぜなら、チーム、エンパワーメントは、地位の高いリーダーにとっては地位を脅かすものであり、そのリーダーは、専門的な能力を持つ人物としての職業的アイデンティティを守ろうと奮闘し、その結果、不適切な委任行動につながることを示唆された。
Zikic and Richardson (2016)	確立された職業的アイデンティティを持つ個人が、移住という大きなキャリア移行の際に生じる制度的影響にとどのように対処するか	カナダに移住した医家分野とIT分野の専門家58名へのインタビュー	医家分野の場合、強力な規制と制度の要件、そして中央集権的な権力システムが移民専門家に影響していた。その結果、移民専門家は、それに合わせるという対処を一方で、リーダーとしての闘争という対処を行い、アイデンティティの危機を生じさせ、適応は困難になった人もいた。一方でIT分野の場合は、規制や制度的要件などが強く、影響は最小限であった。そのため移民専門家は、積極的に規制や制度に順応するように対処し、職業的アイデンティティを充実させることができていた。

出所) 筆者作成

の違いを前提とした研究は今後の展望として期待できる。

#### 4. 考察

本節では、国における雇用慣行や文化的価値観の違いを前提とした研究について、東洋と西洋で異なる文化を持つことに関して研究を蓄積している文化心理学研究（cultural psychology）の知見を紹介しつつ、西洋と異なる非西洋における職業的アイデンティティ・ワーク研究の研究課題を考察していきたい。

文化的自己観とは、ある文化で歴史的に共有された自己の前提であり、文化と心理の相互交渉過程の産物である（高田，2002：465）。Markus and Kitayama（1991）が提唱したこの概念は、主に欧米と日本が文化的に異なる自己観を有していることについて、相互独立的自己観と相互協調的自己観という2つの自己観に分けて説明している。

相互独立的自己観は、自己を他者から分離した独自の実体と捉える自己観であり、そこには、ある人物の人となりは自らに備わった性格、能力、才能などによって規定され、それらを用いて人は自らの目的や希望を達成すべく動機づけられるという考え方が結びついている。一方で相互協調的自己観は、互いに結びついた人間関係の一部として自己を捉える自己観であり、そこには、一人前の人とは、自分にとって重要な他者を理解し、そうした周囲の人や社会からその人に求められる役割や期待に応えることが究極的な人の行動の動機であるという考え方が結びついている（北山・唐沢，1995：138；石井・北山，2005：22-24）。

以上の文化心理学の知見を踏まえると、適応や多重という対処の方法が比較的多く用いられると考えられる。相互協調的自己観が強調される日本においては、職場の人間関係や組織からの期待を重んじて対処することになる。その結果、首尾一貫した職業的アイデンティティの維持や統合よりも、周囲との関係や組織からの期待に沿う適応や以前の職業的アイデンティティを用いながら、現在行っている仕事に従事していく多重のような対処が用いられると考えられるのだ。特に、ジョブローテーションのような職務内容の変更が生じる場合に、上述のような対処が顕著になると想定される。

上記の職務内容の変更を日本的雇用慣行に言及した研究を用いてさらに検討してみよう。例えば、日本の科学技術系専門職の就業構造を明らかにしている藤本（2005, 2013）は、日本の組織の特徴を3点挙げている。第1に男性比率が高いこと、第2に雇用流動性が低い内部労働型市場であること、第3に組織への忠誠や愛着が強いことである。その結果、昇進も昇格もせずに企業に留まる専門職を含む社員が出てくること（e.g., 山本，2014）や

新卒一括採用の継続によってある一定の年齢からは、専門職から内勤職への異動 (e.g., 土屋, 2019) や関連企業への出向が行われる事例が存在する (e.g., 高木, 2005)。したがって、上記の事例を調査することで、日本の文脈における職業的アイデンティティ・ワークが欧米と異なる脅威の対象や対処の方法が明らかになる可能性がある。

以上のことから、欧米と日本で文化と雇用慣行において違いが存在するため、既存のアイデンティティ・ワーク研究と異なる前提で同様の問題を探索できるようになり、これまで盲点となっていた視点、現象、そして理論的理解などが立ち現れてくるだろう。したがって本研究は、職業的アイデンティティ・ワーク研究に対する一定の理論的貢献を持つといえる。

## 5. 結論

本研究の目的は、職業的アイデンティティ・ワークについて既存研究で明らかになっていること、および展望につながるリサーチ・ギャップを特定することであった。スコーピングレビューを実施し、職業的アイデンティティ・ワークに関する25文献を特定し、要約した。その結果、職業的アイデンティティ・ワークに関する研究課題として、文化的背景に基づく説明の必要性が明らかになった。

最後に本研究の限界に触れたい。第1に、書籍の章や学会報告等、灰色文献を含んでいない点が挙げられる。第2に、文献の選定や抽出にバイアスが生じている可能性を否定できない点が挙げられる。スコーピングレビューにおいては、文献の選定やデータの抽出で2人以上の作業が推奨されているものの、本研究は1人で実施しているためである。第3に、演算子の使用方法を改めることで、今回の検索結果から外れてしまった文献がいくつか浮上する可能性がある点が挙げられる。そして第4に、脅威の対象と対処の方法に関する研究者間や地域間の違いに関する考察がなされていない点である。以上の点は、今後の課題である。

## 謝辞

審査過程で査読者より貴重なコメントを頂戴した。この場を借りて感謝申し上げたい。また、本研究は JSPS 科研費20K13575の助成を受けたものです。

## 文献：スコーピングレビューで取り扱った 25 文献

- Ahuja, S., Heizmann, H., & Clegg, S. (2019). Emotions and identity work: Emotions as discursive resources in the constitution of junior professionals' identities. *Human Relations*, 72 (5), 988-1009.
- Alacovska, A., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). 'Thriving instead of surviving': A capability approach to geographical career transitions in the creative industries. *Human Relations*, <http://doi.org/10/0018726720956689>.
- Andersson, T. (2012). Normative identity processes in managers' personal development training. *Personnel Review*, 41 (5), 572-589.
- Bellesia, F., Mattarelli, E., Bertolotti, F., & Sobrero, M. (2019). Platforms as entrepreneurial incubators? How online labor markets shape work identity. *Journal of Managerial Psychology*, 34 (4), 246-268.
- Daskalopoulou, A., Palmer, M., Keeling, K., & Pritchard Jones, R. (2019). Discretionary technology bootlegging tensions in institutional healthcare work. *New Technology, Work and Employment*, 34 (1), 73-89.
- Davey, K. M., & Jones, C. (2019). Refugees' narratives of career barriers and professional identity. *Career Development International*, 25 (1), 49-66.
- Fachin, F. F., & Davel, E. (2015). Reconciling contradictory paths: identity play and work in a career transition. *Journal of Organizational Change Management*, 28 (3), 369-392.
- Hallier, J., & Summers, J. (2011). Dilemmas and outcomes of professional identity construction among students of human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21 (2), 204-219.
- Hatmaker, D. M. (2013). Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers. *Gender, Work & Organization*, 20 (4), 382-396.
- Kyratsis, Y., Atun, R., Phillips, N., Tracey, P., & George, G. (2017). Health systems in transition: Professional identity work in the context of shifting institutional logics. *Academy of Management Journal*, 60 (2), 610-641.
- Lam, A. (2020). Hybrids, identity and knowledge boundaries: Creative artists between academic and practitioner communities. *Human Relations*, 73 (6), 837-863.
- Meriläinen, S., Tienari, J., Thomas, R., & Davies, A. (2004). Management consultant talk: A cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance. *Organization*, 11 (4), 539-564.
- Moore, L., & Koning, J. (2016). Intersubjective identity work and sensemaking of adult learners on a postgraduate coaching course: Finding the balance in a world of dynamic complexity. *Management Learning*, 47 (1), 28-44.
- Murphy, C., & Kreiner, G. E. (2020). Occupational boundary play: Crafting a sense of identity

- legitimacy in an emerging occupation. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (9), 871-894.
- Nardon, L., Zhang, H., Szkudlarek, B., & Gulanowski, D. (2020). Identity work in refugee workforce integration: The role of newcomer support organizations. *Human Relations*, <https://doi.org/10.1177/0018726720949630>
- Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal*, 60 (2), 523-553.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49 (2), 235-262.
- Reed, C. (2018). Professionalizing corporate professions: Professionalization as identity project. *Management Learning*, 49 (2), 222-238.
- Reed, C., & Thomas, R. (2021). Embracing indeterminacy: On being a liminal professional. *British Journal of Management*, 32 (1), 219-234.
- Rumens, N., & Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re) constructing the self as professional. *Human Relations*, 62 (5), 763-786.
- Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64 (1), 85-107.
- Srinivas, N. (2013). Could a subaltern manage? Identity work and habitus in a colonial workplace. *Organization Studies*, 34 (11), 1655-1674.
- Stein, M. K., Galliers, R. D., & Markus, M. L. (2013). Towards an understanding of identity and technology in the workplace. *Journal of Information Technology*, 28 (3), 167-182.
- Stewart, G. L., Astrove, S. L., Reeves, C. J., Crawford, E. R., & Solimeo, S. L. (2017). Those with the most find it hardest to share: Exploring leader resistance to the implementation of team-based empowerment. *Academy of Management Journal*, 60 (6), 2266-2293.
- Zikic, J., & Richardson, J. (2016). What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery. *Human Relations*, 69 (1), 139-168.

## 文献：スコーピングレビューで取り扱った以外の文献

- 赤居正美 (2016). 「総説・文献レビューの書き方」『国際医療福祉大学学会誌』21 (2), 7-12.
- Anteby, M., Chan, C. K., & DiBenigno, J. (2016). Three Lenses on Occupations and Professions in Organizations: Becoming, Doing, and Relating. *Academy of Management Annals*, 10 (1), 183-244.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8 (1), 19-32.

- Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic review and evidence synthesis as a practice and scholarship tool. In D. M. Rousseau (Ed.), *The Oxford handbook of evidence-based management: Companies, classrooms, and research* (pp. 112-129). New York, NY: Oxford University Press.
- Brown, A. D. (2020). Identities in organizations. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 1-31). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (7), 889-910.
- Chreim, S., Williams, B., & Hinings C. R. (2007). Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50 (6), 1515-1539.
- Ehrich, K., Freeman, G. K., Richards, S. C., Robinson, I. C., & Shepperd, S. (2002). How to do a scoping exercise: continuity of care. *Research, Policy and Planning*, 20 (1), 25-29.
- 藤本昌代 (2005). 『専門職の転職構造—組織準拠性と移動—』 文眞堂.
- 藤本昌代 (2013). 「内部労働市場における科学技術系専門職の就業構造」『クオリティ・エデュケーション』 5, 13-28.
- Gough, D. (2007). Weight of evidence: a framework for the appraisal of the quality and relevance of evidence. *Research Papers in Education*, 22 (2), 213-228.
- 筈井俊輔 (2018). 「組織ルーチンと組織学習の関係の変遷：スコーピング・レビュー」『組織学会大会論文集』 7 (2), 319-325.
- 石井敬子・北山忍 (2005). 「考え方、感じ方の文化心理学：認知・感情の文化依存性」金児暁嗣・結城雅樹（編）『シリーズ21世紀の心理学3：文化行動の社会心理学』（pp. 20-29）. 北大路書房.
- 北山忍・唐沢真弓 (1995). 「自己：文化心理学的視座」『実験社会心理学研究』 35 (2), 133-162.
- Lepisto, D. A., Crosina, E., & Pratt, M. G. (2015). Identity work within and beyond the professions: Toward a theoretical integration and extension. In A. Desilva, & M. Aparicio (Eds.), *International handbook about professional identities* (pp. 11-37). Rosemead, CA: Scientific & Academic Publishing.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-253.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151 (4), 264-269.
- Munn, Z., Peters, M. D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18 (1), 1-7.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36 (4), 641-662.

- Pratt, M.G. (2012). Rethinking Identity Construction Processes in Organizations: Three Questions to Consider. In M. Schultz, S. Maguire, A. Langley, & H. Tsoukas (Eds). *Perspectives on process organization studies: Constructing identity in and around organizations* (pp. 21-49). London, UK: Oxford University Press.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56 (10), 1163-1193.
- 高木朋代 (2008). 『高年齢者雇用のマネジメント 必要とされ続ける人材の育成と活用』 日本経済新聞出版社.
- 高田利武 (2002). 「社会的比較による文化的自己観の内面化—横断資料に基づく発達の検討—」 『教育心理学研究』 50 (4), 465-475.
- 土屋佑介 (2019). 「企業内研究者のアイデンティティ・ワークに関する研究」 『神戸大学大学院経営学研究科博士論文』 1-114.
- 友利幸之介・澤田辰徳・大野勘太・高橋香代子・沖田勇帆 (2020). 「スコーピングレビューのための報告ガイドライン日本語版: PRISMA-ScR」 『日本臨床作業療法研究』 7, 70-76.
- Willmott, H. (2013). Reflections on the darker side of conventional power analytics. *Academy of Management Perspectives*, 27, 281-286.
- 山田剛史・井上俊哉編 (2012). 『メタ分析入門—心理・教育研究の系統的レビューのために』 東京大学出版会.
- 山本寛 (2014). 『昇進の研究 [増補改訂版] キャリア・プラトー現象の観点から』 創成社.