

タイトル	ワーク・キャリア形成とアイデンティティの変容 - 概念的枠組みの再考と今後の展望 -
著者	中村, 暁子; Nakamura, Tokiko
引用	北海学園大学経営論集, 23(4): 29-44
発行日	2026-03-25

# ワーク・キャリア形成とアイデンティティの変容

— 概念的枠組みの再考と今後の展望 —

中 村 暁 子

## はじめに

人は、人生のさまざまな局面において、多様な自分と出会い続ける。たとえば、両親の子どもとしての私、小学校に通う生徒としての私、部の一員としてスポーツに打ち込む私、大学で学ぶ学生としての私、研究室の一員としての私、企業で勤める従業員としての私、特定のプロジェクトに従事するメンバーとしての私、PTAに関与する保護者としての私、部下を育成する上司としての私、というように、人生をかけてさまざまな自己を構築する。また人は、複数の役割を同時に担いながら生きている。これらの多様な役割は、単にその人の社会的立場を説明するためのものではなく、状況に応じた振る舞い方や意味づけの形成にも影響を及ぼしており、個人の自己理解において重要な意味を持つ。

先述した通りに、人々は様々な自己を持つ。そのような自己を理解し、時には他者に対して自らを語る際の手がかりとして機能する概念が、アイデンティティである (Alvesson et al., 2008; Erikson, 1959; Gecas, 1982; Ibarra, 1999)。アイデンティティは、大きく分けて3つの次元に分類される。1つは、性格や趣味などの嗜好といった個人の特性に基づく個人的アイデンティティ (personal identity)、もう1つは、所属する組織や集団との関係性を通じて理解される社会的アイデンティティ (social identity)、そして最後に、他者との相

互作用を通じて形成される関係的アイデンティティ (relational identity) である (Alvesson et al., 2008; Day & Harrison, 2007)。これらのアイデンティティは異なる分析レベルに位置付けられるものの、実際の個人のアイデンティティの形成においては、それぞれが重層的に絡み合い、個人の特性だけではなく、所属や役割を通して自己理解をしたり、他者との相互作用により見える自己が、個人の生き方や働き方を編み上げていると理解できる。

このような視座に立つと、アイデンティティは静態的で固定的なものではなく、むしろ時間の経過やその中での経験や役割により、絶えず構築され続ける動的なプロセスであることがわかる。つまり、人が役割を担ったり、組織やグループに所属して、その中での関係性を定義/再定義したりするたびに、アイデンティティは更新され、変容していく。その意味で、アイデンティティは個人の成長や発達と密接に関係しており、とりわけ、人生の大半を占める職業生活におけるワーク・キャリア (Gergen, 1999; Flum, 2014, 2015; Savickas, 2005) との関連性はきわめて高いと理解せざるを得ない。しかし、経営学や組織研究におけるアイデンティティへの注目は2000年以降に盛り上がりつつある比較的新しい研究分野である (Alvesson et al., 2008)。加えて中村 (2004) は、ワーク・キャリア研究において、他者との相互作用に関する研究では特に、アイデンティティの変容プロセス

と重ね合わせながら、誰がどのようなアイデンティティの変化に貢献してどのようなアイデンティティを構築し、それがどのようにワーク・キャリア形成につながったのかということを検討すべきであると指摘している。すなわち、今後さらに研究が発展していくことが期待される分野である。

以上を踏まえ、本論文では、キャリア研究におけるアイデンティティの理論的整理を試みる。まず、アイデンティティという概念がどのように定義され、分類され、理論的に位置づけられてきたのかについて概観する。その上で、特に職業人である個人に焦点を当てるワーク・キャリアの視点から、アイデンティティとキャリアとの関連を検討し、先行研究におけるアプローチや分析視座の違いを整理する。そして、アイデンティティとキャリアの交差が個人にとってどのような意味を持つのかを明らかにしながら、今後の研究の方向性を展望する。

## 1. アイデンティティとは

アイデンティティとは、自己に対する意味づけである (Erikson, 1959; Gecas, 1982; Ibarra, 1999)。すなわち、「自分とは何者であるのか」ということを絶えず問いかけ、努力をした結果であり (Alvesson et al., 2008)、自己を理解したり、発展させていくことにおいて非常に重要な意味を持つ。

アイデンティティは、伝統的に2つのアイデンティティの検討が行われてきた (Alvesson et al., 2008)。1つ目は、個人の個性的な性格や趣味といった固有の特徴から説明される個人的アイデンティティ (personal identity) であり、もう1つは、所属するグループや組織を通じて認識される社会的アイデンティティ (social identity) である (Ashforth & Mael, 1989)。後者は、例えば「日本人である私」や「〇〇大学で働く私」、「研究プロジェクトの一員で

ある私」といったように、所属を通して認識されるアイデンティティを意味する。加えて近年では、関係性によってアイデンティティは定義されるという立場に立脚した、関係的アイデンティティ (relational identity) への着目も見られる (Sluss & Ashforth, 2007)。この章の以下の節では、それぞれの概念を概観し、議論の潮流を掴む。

### 1.1 個人的アイデンティティ、社会的アイデンティティ

個人的アイデンティティとは、「自分は誰であるか」という問いに対して回答を与える自我の感覚であり、感情や価値観、信念、性格、記憶、経験、などによって構築される (Alvesson et al., 2008)。精神分析的自我心理学や自我心理学といった心理学の領域を発端として理論が展開されてきた。本分野のにおいて大きな影響を与えてきた Erikson (1959) は、アイデンティティを、エゴ・アイデンティティとセルフ・アイデンティティの、概念的に異なるものを挙げて説明している (中西, 1985)。まずセルフ・アイデンティティとは、①自己が他者からも同一人物として認識される斉一性、②今も昔も一貫して同一の自分である連続性、③所属する組織や集団との一体感による帰属性の3点を基準に理解されるものとして定義する (中西, 1985)。3つ目は社会的アイデンティティにも通じる捉え方であるが、いずれにおいても、自己を他者と異なるものとして理解することを通じて、アイデンティティを捉える枠組みであると理解される。一方で、エゴ・アイデンティティは、セルフ・アイデンティティがどれほど保たれているのかを示す程度として理解される。

こうした個人的アイデンティティの理解は、自己概念 (self-concept) という認知的枠組みに由来する (Erikson, 1959)。自己概念とは、人々の自己に対する認知や評価のことであり、自分が何者であるのかということを理解する

手がかりとなるものであり(遠藤, 1981; Erikson, 1959 訳 2011), またそれは、「自分は何者であるか」という現在の理解から、「将来どうなりたいか」を構想することにもつながっているとも言える(Ibarra, 1999)。

さらにアイデンティティ研究の発展に伴い、性格などの個人的な特徴によって表現されるような事柄を個人的アイデンティティとして捉えるだけではなく、社会的役割やメンバーシップに基づく社会的アイデンティティの重要性も認識されている(Ibarra, 1999: 766)。このような議論では、多様なアイデンティティに注目して議論が進められてきた(Ashforth, 2000; Ashforth & Mael, 1989; Ibarra, 1999; H. Ibarra & P. Deshpande, 2007; Yang et al., 2023)。特に、社会的アイデンティティ理論(social identity theory)として発展し、人間が自己と他者をカテゴリー化することで、社会的環境における位置付けに伴うアイデンティティを理解したり、そのプロセスに注目した研究が行われている(Ashforth & Mael, 1989; Ashforth & Schinoff, 2016)。社会的アイデンティティ理論で注目される社会的なカテゴリー化とは、男女のジェンダーや所属などのカテゴリーを作り、そこに人々を当てはめて理解していくという意味で、他者に対するバイアスやステレオタイプを生み出す一方で、「私は何者であるか」という自己理解に関する問いに対して、一定程度手がかりを与える。このような議論の潮流は、Mead (1934)の主張する「社会が自己を形成し、それが社会行動を形成する」という視点に立脚しており、そのルーツを見出すことができる。

また、社会的アイデンティティ理論における重要な概念として、社会的アイデンティフィケーション(social identification)がある。これはあくまでも、「自分はこの集団の一員である」という認識を意味しており、行動や感情の結果として生じるものではない(Ashforth & Mael, 1989)。この点について

Ibarra (1999)は、「自分は何のユニフォームを着るのか」という比喻を用いて表現している。すなわち、ある集団へのアイデンティフィケーションが生じ、その結果として、着用するユニフォームを取り替え、ユニフォームを意味するチームの一員としての行動や、チームに対する感情が生じるものとして、その過程を理解することができる。このように、社会的アイデンティフィケーションは、行動や感情の原因として捉えられるべきであり、組織コミットメントといった感情やそれに伴う行動とは区別して論じられる必要がある。例えば、組織の目標や価値観、信念の内面化や、組織への情緒的なコミットメント、そして組織を支援するための寄付や参加といった行動は、アイデンティティの結果として生じるものと位置付けられる。Ashforth and Mael (1989)も、これらの要素を理論的に切り離して捉えるべきであることを強調しており、社会的アイデンティフィケーションを、認識としての組織への所属意識のようなものとして捉えることを指摘している。

ここまで、個人的アイデンティティと社会的アイデンティティの概念について検討を行った。その結果、アイデンティティとは、自己に関する内的な統一感と、社会的関係の中での認知や評価との相互作用を通じて構築される、個人に対する理解として説明されるものと理解される。

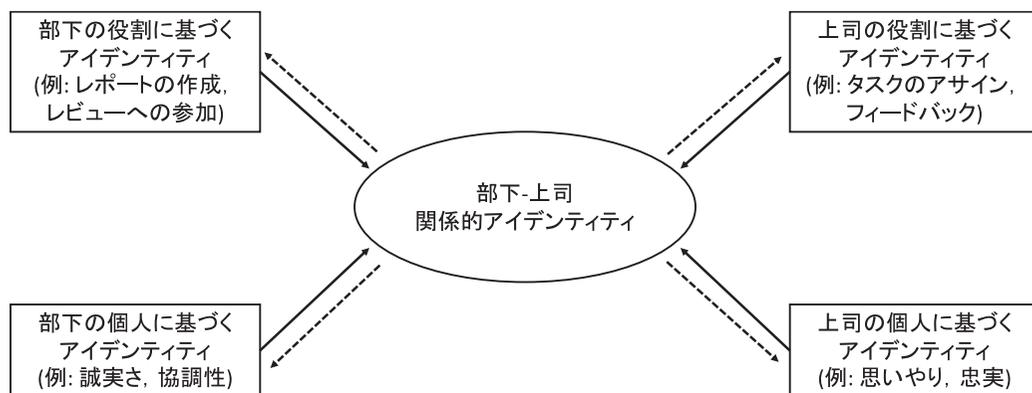
## 1.2 関係的アイデンティティ

従来のアイデンティティ研究においては、個人の特性に関わる個人的アイデンティティや、所属する組織や集団などを通じて理解される社会的アイデンティティの2つが研究の主流であったが(Alvesson et al., 2008)、プロジェクトごとに人が集まり、仕事を遂行していくなど、組織での活躍の場や方法が変化した近年の組織においては、個人間の信頼やつながりの重要性が際立つようになってきた。

このような背景から、個人的アイデンティティと社会的アイデンティティ、これら2つのアイデンティティの分類に加えて、職場における他者との1対1の関係性を通じて自己を理解する関係的アイデンティティ (relational identity) も注目される (Alvesson et al., 2008; Gergen, 1999; Savickas, 2005; Sluss & Ashforth, 2007)。関係的アイデンティティとは、例えば職場における上司と部下などの特定の役割関係において、互いがどのような役割を期待し、どのように振る舞い、そしてその結果としてどのような関係性を築いているのかという、役割関係そのものの性質や本質、役割を通した二者間の役割のあり方や関係性そのものをめぐる自己理解を指す (Sluss & Ashforth, 2007)。関係性の中や、個人を取り巻くコンテキストにおいて、アイデンティティは構成されたり、再構成されたりすると立場に立脚し (Gergen, 1999)、個人と個人の役割や相互作用に焦点を当てる。すなわち関係的アイデンティティは、伝統的なアイデンティティを捉え直す概念であり、組織研究やキャリア研究における重要な概念の1つとして理解される。

先ほども述べたが、関係的アイデンティティとは、上司と部下といった特定の他者との役割関係において、自分をどのように理解するのかという、関係性レベルの自己認識を示す概念である (Sluss & Ashforth, 2007)。図1は、関係的アイデンティティがどのようなものであり、どのような要因により形成されていくのかを示している。この図からも理解されるように、関係的アイデンティティは単に、上司と部下のような特定の役割によって決まるのではなく、上司や部下の役割に基づくアイデンティティ、上司や部下個人のアイデンティティという、役割と個人の側面が相互に影響し合いながら構築される。人々は役割に対して抱く、一般化された期待や関係性の型 (prototype) がある。例えば、上司に対して人々は、仕事を割り振る役割や、完遂した仕事に対するフィードバックを与えるという役割があると認識している。それに対して部下には、業務遂行やサポートなどの役割が期待される。しかし実際の関係性ではそこに、対峙した人物の誠実さや協調性、思いやりなどの個人的な特徴が関係性の質を調整している。そして自分が誰とどのような関係性を持

図1 上司・部下間における関係的アイデンティティの例



Note: 点線はフィードバックのループを示している。

出典: Sluss and Ashforth (2007) より著者作成

つのかということを通じて自己を認識し、どのように振る舞うのかを理解する、いわば他者との相互作用全般にわたり構築されるアイデンティティに視点を提供するのが関係的アイデンティティである。

また、この関係性が自分にとってどれだけ自己の一部として内面化されているのかという内面化の度合いを関係的アイデンティフィケーション (relational identification) と呼ぶ。これは、その関係性が自分にとってどれほど重要であるかということや、関係性を通じてどれほど自己を規定しているのかを示す指標である。

Sluss and Ashforth (2007) は、関係的アイデンティティは、社会的アイデンティティ理論のように、個人を特定の組織の一員として捉えるのではなく、例えば「上司の〇〇さん」、「〇〇さんの部下の私」のように、より個人に着目する。この脱個人化に關係的アイデンティティが社会的アイデンティティ理論とは異なる独自性を持つ点として理解される。

以上のように、アイデンティティとは、自己理解に関わる根源的な概念であり、個人的特徴や所属集団との関係性や集団内の役割を基本とした関係性の中で構築されるものとして理解する。とりわけ、組織や集団への社会的アイデンティフィケーションを通じて、自己の認識や位置付け、行動の背景を理解する

上で重要な視座をもたらす社会的アイデンティティ理論は、組織を研究対象とする経営学や組織研究に対して重要な意味を持つ。加えて、近年では個人対個人の対人関係レベルの関係性において、役割や関係性を通じて理解される関係性アイデンティティの視座も用いられる。このようなアイデンティティに関する理論的蓄積は、近年の組織研究やキャリア研究においても注目され続けている。それぞれのアイデンティティの比較は、Alvesson et al. (2008) や Sluss & Ashforth (2007) をもとに表1に示した。

アイデンティティに着目する研究は、近年の組織論における流行であると言わざるを得ないが、組織や組織のメンバーの行動を説明したり、理解するために貢献する実質的かつ生産的な視座である (Alvesson et al., 2008)。特に、職業的な経験や役割を通じて自己をいかに理解し、意味づけるのかというプロセスにおいて、社会的アイデンティティは職業人としてのワーク・キャリア形成と密接に結びついている。次章では、Alvesson et al. (2008) を手がかりに、アイデンティティ研究を行うための視座や分析レベルを確認する。

## 2. アイデンティティ研究の視座

前章において、アイデンティティ概念の全

表1 アイデンティティの分類

	個人的アイデンティティ (Personal Identity)	社会的アイデンティティ (Social Identity)	関係的アイデンティティ (Relational Identity)
概念の説明	自分自身のユニークな特性、能力、性格、価値観などに基づくアイデンティティ	自分が所属する組織、性別、国籍、職業などの社会的カテゴリーの一員としてのアイデンティティ	自分と他者との役割関係に基づくアイデンティティ
問い	「私は何者か？」	「私たちは何者か？」	「私の役割は、一般的にどのようなスタンスを取る人間なのか？」 「私は役割を遂行する上で、どのような関係性を築いているのか？」
自己の解釈	自分の固有の特性や一意性に焦点を当て、自律的な自己像に基づく。	社会的カテゴリーやグループの一員としての自己。所属する集団により定義される。	自分と他者との関係性（役割）の中での自己定義がなされる。 「この役割において私はこうである」

出典：Alvesson et al. (2008), Sluss & Ashforth (2007) より著者作成

体を理解し、組織研究においてアイデンティティに着目する意義が確認された。ここで言うアイデンティティとは個人的な特性に依拠した個人的アイデンティティや、社会的・文化的な背景により理解される我々は何者であるかを説明する社会的アイデンティティ、関係性を通じて自己を認識する関係的アイデンティティを意味している。Alvesson et al. (2008) は、アイデンティティは単に、文化や役割、価値観といった既存の概念に対して「アイデンティティ」というラベルを与えたのではなく、ミクロ的な個人の経験と、マクロ的な組織や社会という異なるレベルの橋渡しを行う、創造的な概念であると説明し、様々な研究における有用性や重要性を示している。

アイデンティティに関する議論では、その視座や分析レベルは多岐にわたる。これは、研究者たちがアイデンティティのどのような側面を理解したいのか、あるいは何を問題視しているのかという立場により選択可能となる。Alvesson et al. (2008) は、Habermas (1972) の人間の探究の根底にある3つの認知的または知識構成的関心を手がかりに、これらの研究の視座や立場を説明している。Habermas (1972) による3つの手がかりとはすなわち、技術的関心 (technical interest)、実践的解釈学的関心 (practical-hermeneutic interest)、開放的関心 (emancipatory interest) である。

まずはじめに技術的関心とは、経営学や組織研究の主流な研究から派生し、アイデンティティとアイデンティフィケーション研究に重きをおく (Alvesson et al., 2008: 8)。すなわち、物事の原因と結果を知り、それをを用いて予測したりコントロールしたりするという、組織のパフォーマンス向上に一定程度貢献しうる可能性に関心を寄せ、しばしば機能主義的なアプローチにより研究が取り組まれる。例えば、アイデンティフィケーションの度合いと意思決定や行動への影響などが検討され

ている。

2つ目の実践的解釈学的関心とは、人間の文化的な経験、すなわち人々が意味を生み出して変容させるために、どのようなコミュニケーションを用いるのかに着目することを意味する (Alvesson et al., 2008: 8-9)。したがって、管理よりも文化や経験、人々の意味づけを理解することに主眼が置かれており、それを理解するために解釈主義的アプローチをとり、日常のやり取りや語り、ナラティブから、そのプロセスを描くことに取り組む。

最後に開放的関心とは、社会に存在する権力関係に焦点を当て、人々の主体性を抑え込む権力やその構造からの解放を目指すことを意味する (Alvesson et al., 2008: 9)。すなわち、アイデンティティが現代社会における管理と抵抗の関係性を理解する上でどのように機能するのかを理解し、その解放に取り組むのである。したがって、この立場においては、批判理論や解釈主義的なアプローチが用いられる。

加えて、組織研究において特に重要な理論的背景が3つある。1つ目は社会的アイデンティティ理論 (social identity theory) である。前章でも説明したが、社会的所属を通じて自分を理解するという考え方である。また社会的アイデンティティ理論を理解する上で重要なのが社会的カテゴリー化理論 (social categorization theory) である。これは、状況に応じて、自己や他者を組織などの社会的な集団のメンバーであることと結びつけて捉えるという捉え方であり、社会的アイデンティティと関連して組織研究におけるアイデンティティ研究の中核を担う。この理論においては、「自己を内集団の原型を体現するもの」として見る脱個人化を背景としており (Stets & Burke, 2000)、個人の特徴よりも、組織の典型的なメンバーとしての自己がハイライトされる。またこのような研究においては、例えば、従業員のアイデンティフィケーションの

度合いが高いほど、コミットメントや忠誠心が高まるというような因果関係が検討されるなど、Habermas (1972) の技術的関心と結びつきやすい傾向にある。

2つ目はアイデンティティ・ワーク (identity work) である。本稿の後の章でも取り扱うが、個人の変化のプロセスを検討するものである。人々は日々の生活や職場での仕事において、葛藤や矛盾を感じながらも、自己を他者と区別されたものとして理解したりアイデンティティを作り替えたりする。その動的・心的プロセスに着目する特徴がある。社会的アイデンティティ理論が組織に着目するのに対し、アイデンティティ・ワークにおいては、個人に着目するという特徴がある。また、アイデンティティを生成のプロセスとして捉え、異動や転職、昇進などの移行期や、仕事における危機などが生じると、この活動が最も活発化するとされている。これは Habermas (1972) の実践的解釈学的関心と興味をひとつにする。

3つ目に、アイデンティティをレギュレーションとするのか、それともコントロールと見做すのかという立場である。批判的アプローチとも関連し、権力が中心的なテーマの1つである。したがって、組織の経営層や支配的なディスコースが従業員のアイデンティティとどのような関連性があるのか、そのメカニズムに関心があると言える。ここで重要なのが、従業員はただ自律的にアイデンティティを形成するだけではなく、組織からのメッセージを通じて、経営者層が望む価値観や自己像を内面化していく「管理されたアイデンティティ・ワーカー」(Alvesson et al., 2008: 16) として理解される。このことは組織としての一体感を獲得していくポジティブなプロセスとして捉えるのではなく、組織のメンバーの価値観を組織と適合させていく、いわば支配関係の表れとして見るという特徴がある。

ここまで説明してきた視座に加えて、アイデンティティをまなざす視線として、アイデンティティをひとまとまりの自己として見るのか、それともバラバラな自己の集合体または編み上げられたものとして理解するのかということも、アイデンティティを研究する上で重要な意味を持つ。特にアイデンティティを動的なもののみならず解釈主義的アプローチや批判的アプローチなどの立場においては、人々は役割ごとに異なるアイデンティティを持ち、状況に応じて強く強調されるアイデンティティの側面が変化するというような考え方が主流である (Ashforth & Schinoff, 2016; Ibarra, 1999; H. Ibarra & P. Deshpande, 2007)。

ここまで、Alvesson et al. (2008) を起点として、アイデンティティ研究の視座を概説してきた。Alvesson et al. (2008) が示唆する点を表2にまとめた。

また Alvesson et al. (2008: 17-21) は論文のまとめとして、アイデンティティを研究する組織研究者に向けて、ツールキットとなる以下の5つの基本的な問いを投げかけている。

1. Why?
  - なぜ私たちはアイデンティティ研究を行うのか。
  - そしてそれは組織とそこに所属する個人に対する理解に何をもたらすのか。
2. Who?
  - 誰がアイデンティティを構築しているのか。
  - アイデンティティの構築に影響を与えているのは誰か。
3. What?
  - 何からアイデンティティは形作られるのか。その材料は何か。
4. When?
  - いつアイデンティティが構築されるのか。
5. Where and How?

表 2 アイデンティティ研究の視座

Habermas (1972)	研究の興味関心	アプローチ	理論的背景	アイデンティティ	分析レベル
技術的関心 (technical interest)	アイデンティティや アイデンティフィ ケーションとの因果 関係	機能主義的 アプローチ	社会的アイデン ティティ理論	永続的(静態的)	マクロ (組織レベル)
実践的解釈学的関心 (practical-hermeneutic interest)	出来事のプロセスを 描く	解釈主義的 アプローチ	アイデンティ ティ・ワーク	動態的	ミクロ (個人レベル)
開放的関心 (emancipatory interest)	抑圧・権力構造 からの解放	批判的アプローチ、 ポスト構造主義的 アプローチ	レギュレーション or コントロール	動態的	マクロ、ミクロ

出典：Alvesson et al. (2008) を参考に著者作成

- 研究対象としてのアイデンティティはどこに存在するのか。
- どのような方法を用いて明らかにするのか。

これらの基本的な問いを起点として、組織研究におけるアイデンティティに関する研究が深化していくことや、アイデンティティを研究する者同士の対話や議論、考察することが発展することを Alvesson et al. (2008) は展望している。

次章では、今後のアイデンティティ研究の発展に貢献するため、キャリアとアイデンティティの関連性に焦点を当ててこれまでの議論を概説する。

### 3. ワーク・キャリアと アイデンティティ

ワーク・キャリアとは、一般的に、職業人生における職務の連続性、すなわち職歴の連鎖を示している (Flum, 2014, 2015; Savickas, 2001)。しかし近年では、単なる職業選択や職歴の積み重ねのみを意味するだけでなく、個人の人生を通じて形成される意味のプロセスとの理解が進み、個人の自己認識と深く関連するものとして捉えられつつある (Flum,

2015)。このようなキャリアの捉え方は、キャリアの結果が個人の特性により生じるものであると考える、これまでの伝統的なキャリア研究とは一線を画す視点である。

先述したが、伝統的なキャリア研究においては、キャリアは主に、キャリア形成の主体となる個人の特性や、個人の自主的な意思決定や内的な心理過程がキャリアの結果に影響を与えるものとして捉えられてきた (Blustein, 2011; Flum, 2014)。もちろん他者との関連性の影響を示す研究が存在しなかったわけではないが、他者への関心は限定的であり、数ある要因の一つとしてのみ、限定的に取り扱われてきたにすぎない (Blustein, 2011)。

しかし人間は本質的に社会的な存在であり、他者との関わりを通じて多くの知識や考え方、振る舞いなどを身につけていく。このような、人間を社会的な存在であると捉える立場に立ち、キャリア形成を理解する上でも他者との関係性や相互作用に着目する研究が不可欠であると認識されつつある (e.g., Blustein, 2011; Blustein, 2014)。こうした背景から、近年のキャリア研究では、キャリア形成や他者との相互作用のプロセスを通して、人々がアイデンティティの変化を経験し、自らの存在や価値観を問い直しながら自分とは何者かと

いう問いに対する答えを定義/再定義していくものとする視点が取り入れられつつある(Flum, 2014, 2015)。

このような研究アプローチによる研究には例えば Ibarra and Deshpande (2007) がある。Ibarra and Deshpande (2007) は、キャリア、ネットワーク(人脈)、アイデンティティの三者の相互作用に焦点を当て、特にキャリアの転換期における人脈の再編とアイデンティティの再構成が密接に関連していることを指摘した。人は誰とつながるかによって、自身のアイデンティティを戦略的に形作り、また、自らの価値観や将来像に基づいて付き合う相手を選び直すことができる、主体的な存在であることを示している。

キャリア研究において他者との関係性を検討する研究は、情報の非対称性の観点から、社会的関係性のネットワークを道具的なものとしてみる研究が行われてきた(Burt, 1992 訳 2006; Granovetter, 1973, 1974; Ibarra, 1993)。人々は転職先に関する情報や、昇進した後にどのような仕事を行うようになるのかというような、仕事や働くことに関する情報を、自分の人的ネットワークの中から収集する。したがって、自分のワーク・キャリアを豊かにするためのさまざまな情報を収集するために、多様な他者とやり取りを可能とする社会的関係性の構築が一定程度、ワーク・キャリアを客観的な成功に導く可能性を秘めているのである。このように、他者との人的ネットワークを昇進や転職といったワーク・キャリアにおける道具的リソース(instrumental resources)としてみるだけでなく、人脈にはアイデンティティの確立や情緒的支援をもたらす心理社会的リソース(psychosocial resources)としての側面が存在する(Ibarra & Deshpande, 2007)。特に、将来の自己像を形成する際の学習の機会を得るためのロール・モデルや、情緒的な支援を行うメンターや上司といった存在は非常に重要な意味を持つことが指摘さ

れており、そのような他者との相互作用を通じてアイデンティティが構成され、それが職業人としてのキャリアの発展のベクトルと重なり合うものと捉えられる。

こうした取り組みを統合し、ワーク・キャリアとアイデンティティの関連性を説明した代表的な研究が Flum (2014) である。Flum (2014) は、アイデンティティはキャリア選択や職業的行動に影響を与えると述べる。つまり人々がどのような職業や役割を望み、そしてどのように自分を位置付けるかを決定するものとして捉えているのである。またその反対に、キャリア形成の過程における経験や役割を通じて、アイデンティティはさらに構築されたり、進化していく。例えば、新しい仕事に就くことで自己理解が深まり、さらに、仕事を通じて自己の価値観や役割に対する認識や責任感が明確になるという具合に、相互の関連性を説明しているのである。

加えて、アイデンティティは単なる個人的内的な要素ではなく、社会的文脈および文化的文脈の中での他者との相互作用を通じて形成されたり変容したりするものである(Flum, 2014)。すなわち、人々のアイデンティティの枠組みは、ある程度、社会や文化によって規定されるほか、他者との相互作用を通じて、自分の役割や価値観、信念を認識したり、社会的な自己像を育んでいくものとして理解される。この点にキャリア形成とアイデンティティとの関連性が説明されるのである。

また、人々は組織やグループの中で何かしらの役割を担うことも重要な意味を持つ。ワーク・キャリアと関連性の深い、役割という観点からアイデンティティを捉える研究もある。このような研究におけるアイデンティティは、単一の固定的なものとして捉えられるだけではなく、近年では、個人が人生や仕事の中で担う多様な役割に応じて形成された複数のアイデンティティが、経験や他者との相互作用を通じて編み上げられる重層的な構造を

持つものとして捉えられる (Alvesson et al., 2008; Ibarra, 1999; H. Ibarra & P. Deshpande, 2007)。そしてそれが状況に応じて、どのアイデンティティが全景化されるかが変化する側面を持つ (Ashforth, 2000)。また、その変化を通じて、アイデンティティが構成されたり、再構成されたりするダイナミクスを有する。

役割に着目する研究には例えば Ashforth (2000) があり、組織やグループにおける役割アイデンティティ (role identity) の形成プロセスが検討されている。Ashforth (2000) は役割を、個人の双発的かつ交渉された合意 (Ashforth, 2000: 4) とみなす立場であるシンボリック相互作用論的<sup>1</sup>に依拠し、役割は固定的な期待に基づくものではなく、日々の相互作用の中でどうあるべきかという役割に対する期待が構成され続けていく中で、変更していくような動的なものとして捉える立場をとる。すなわち役割とは、他者からの要求や期待からのみ生じるものではなく、それに対する態度や組織内の規範、文化などにより日々変化する動的なものであると捉えて議論を進める。また、他者からの期待に伴い変化だけではなく、他者との相互作用を通じて、自分の役割に求められる態度や責任、すなわち「働き手としての自分」も理解し、それらしい振る舞いを行うようになると説明する。

Ashforth (2000) は、解釈的な役割に基づいたワーク・アイデンティティの変化だけでは

<sup>1</sup> Ashforth (2000) は役割に関する学術的な流れを、構造機能主義的 (the structural functionalist) な役割と、シンボリック相互作用論的 (symbolic interactionist) な役割に整理している。前者は役割を「社会構造における特定の地位に関連づけられた行動期待の集合体」(Ashforth, 2000: 4; Ebaugh, 1988: 18) として定義し、社会システムの中で制度化された、職場や家庭、そのほかのあらゆる組織のメンバーであることにより生じる特定の地位に付随する行動期待を意味するものと捉えた。

なく、昇進や昇格、異動などのワーク・キャリアの変更に伴う役割移行 (role transition) によってもワーク・アイデンティティは変化すると論じる。役割移行は、職場において制度化された異なる役割が与えられることを示すだけでなく、異なる地位や役割との間における心理的な変化も意味している。つまり、役割移行が生じる場合、それまでの役割とは異なる働き方や自己理解を求められることでもあり、その結果として以前の自分とこれからの自分との間に葛藤 (identity tension) を経験することとなる。Ashforth (2000) は、この時に生じる自己概念に対する葛藤を調整するために、ナラティブやストーリーを再構成し、そして新しい役割に対する周囲からの承認や内省を通じて自己理解を深めていくことが、ワーク・アイデンティティの再構成に貢献していくと説明する。

他者との相互作用を重要視するアプローチにおいては、社会的、文化的、そして関係的な要因を十分に検討してこなかったという指摘に基づき (Flum, 2014)、キャリアに関する意思決定や発展を、単なる個人の内面や努力、状況などの要因から理解するのみではなく、社会的な相互作用や関係性の中で絶え間なく構築される動的なプロセスとして捉えることに取り組む (Flum, 2014, 2015)。このような観点に関連して、自己の未来のイメージが現在のキャリアの選択や行動に影響を与えることが指摘されている。例えば Ibarra (1999) では、キャリアの転換期にあるコンサルタントや投資銀行家などのプロフェッショナルたちのワーク・アイデンティティの形成プロセスについて、暫定的自己 (provisional selves) という概念を用いて説明している。アイデンティティが新しい環境との相互作用の中で形成されたり再構築されたりする際の説明に、この暫定的自己の概念が重要な意味をもつ。新しい役割を担う状況に直面した時に人は、これまでの自分と将来的になりたい自分との

間で葛藤が生じる場合がある。その際に、いきなり自分の将来的になりたい自分を演じると、うまくいかない可能性があるため、意識的/無意識的に仮の自分、すなわち暫定的自己を試していると説明している。このような時に試行錯誤した自己像を暫定的自己と説明している (Ibarra, 1999)。

Ibarra (1999) の研究において調査の対象となったコンサルティングなどを担うプロフェSSIONナルたちにとっては、特にこの暫定的自己を試すプロセスが重要である。なぜなら、自分のワーク・アイデンティティが定まる前に、外部に対しては信頼のおける有能なプロフェSSIONナルであるというイメージを提示しなければならないためである。そこで、仕事におけるプロフェSSIONナルとしてのアイデンティティと、他者に見せる自分を区別し、外に見せるアイデンティティを色々試しながら、それを内面化するというプロセスを経ながらワーク・アイデンティティを構築していくのである。Ibarra (1999) においては、プロフェSSIONナルたちの適応とアイデンティティの変容プロセスについて、①ロール・モデルの観察、②暫定的自己の実験、③暫定的自己の評価を経て、自分の新しい役割に対する自己像が形作られていくと説明している。

加えて、Markus and Nurius (1986) は、個人が思い描く将来のなりたいポジティブな自分や、なりたくない自分などのネガティブな理想の自己 (possible selves) が行動の動機づけになることを示している。理想の自己とは、過去の自己から派生し、そして将来の自己像を含む、時間的範囲をもつ概念である。加えて、自己の未来に関する期待や希望、おそれ、夢などといった認知的な構成要素も含む (Markus & Nurius, 1986)。このような自己像は、現在と未来をつなぐ、認知的な架け橋として理解されることや、個人の人生の方向性や変化を促すことに対して重要な心理的メカニズムを示唆する重要な概念であることを意

味し、キャリア形成に一定程度の影響があると考えられる。

実際に Markus and Nurius (1986: 958-959) では、学生を対象とした職業に関する理想の自己に関する調査の結果が示されており、間接的ではあるが、個人のキャリア形成や職業選択において、理想の自己との整合性に基づく動機づけや自己像の構築と関連していることを示唆している。すなわち、理想の自己が職業や将来の自分の役割に関するイメージと結びつくことにより、キャリア形成や職業選択における重要な指針となり得ることを示している。このことは、自分が何者であり、どのような人生を歩みたいのかという将来を見据えたアイデンティティとも捉えられるため、アイデンティティのあり方や変化が、キャリア形成と関連することを示唆している。

他者との相互作用や自己像の発展などを含めた重層的で関係性に根ざしたアイデンティティのあり方を踏まえると、ワーク・キャリアの形成プロセスは、単なる職業的な経験を意味するものではなく、アイデンティティの形成プロセスでもあると言えよう。すなわち、キャリア形成とアイデンティティは、どちらかが変化するとそれに呼応して、もう一方も変化するというような相互に影響し合う、いわばダイナミックな関係性にあると言える。

このことは、ワーク・キャリアの形成とアイデンティティの間には、関連性があることを示すものであり、人々のワーク・キャリアのプロセスを理解するために、アイデンティティを捉えることにより、ワーク・キャリア形成に関する現象をより深く理解可能であることが指摘される。この点にキャリア研究においてアイデンティティを検討することの重要性が見出せる。

ここで改めて重要な視点は、ワーク・キャリア形成は何年にもわたる職業人としての進行する歩みであるという点である。すなわち、一時点のみのアイデンティティがキャリアの

意思決定に関連するだけでなく、ワーク・キャリアの発展とアイデンティティの進化はいわば共鳴しているような関わりがあることを意味する。このことは同時に、アイデンティティを動的なものとして捉える必要性があることを指摘するものである。したがって次章においては、アイデンティティの動的なプロセスについて検討を行う。

#### 4. アイデンティティとキャリアの動的な側面

アイデンティティ研究において、アイデンティティは固定的かつ静態的なものとしてではなく、他者との相互作用を通じて絶えず構築/再構成される動的なプロセスとして捉える立場がある。そのような視点において注目されているのが、アイデンティティ・ワーク (identity work) である。アイデンティティ・ワークとは、個人が特定の文脈のなかで自己概念と整合的なアイデンティティを構築、提示、維持しようとする一連のプロセスであり (Brown, 2022)、多くの場合、組織的または社会的文脈の中で、他者との相互作用を通じて行われる (Sveningsson & Alvesson, 2003)、動的な過程として認識される。

例えば Sveningsson and Alvesson (2003) は、アイデンティティ・ワークが一貫した自己像を作るための努力であると同時に、組織からの期待と自己認識との間で生じる葛藤や矛盾をはらむ一連のプロセスであることを示している。彼らの研究では、大企業の中間管理職が自らの管理職としての役割に対する組織の期待や部下からの評価、自分自身に対して認識する価値観との間で生じるアイデンティティのギャップを経験し、複数のディスコースの中で揺れながら自らの管理職としてのイメージを構築し直そうとする姿が描かれている。この研究においては、アイデンティティ・ワークを単なるアイデンティティの創

造や維持ではなく、葛藤 (struggle) を乗り越える創造的かつ調整的なプロセスとして捉えることを示唆している。

一方で Leung et al. (2014) は、日本の専業主婦が良妻賢母の伝統的な役割から脱却し、社会的役割の拡大を模索しながら、新たな自己認識を形成していく一連のアイデンティティの変化のプロセスを描いている。具体的には、専業主婦の女性たちは、子育てや家族のケアといった、伝統的な良妻賢母の価値観に基づいて社会的に期待された役割を担っていた。彼女たち自身も、その期待を内面化し、役割の遂行に努めていた。しかし、社会的・経済的な変化をきっかけとして、生活クラブという協働の場を得て、商品の調査・開発や社会運動への参加など、これまでの役割の枠組みを超えた活動に関与するようになり、その中でアイデンティティの再構築が始まったのである。

この過程では、彼女たちは、他者からの反応や承認を通じて、自己の役割の価値を再認識し、新たなアイデンティティが形成されている事が確認された。すなわち、家庭の外で繰り広げられる活動を通じて自己を再解釈し、その結果として新たな行動が生まれるという反復的なプロセスを経て、アイデンティティ・ワークが進行していたのである。Leung et al. (2014) は、このようなプロセスをエマージェントなアイデンティティ・ワーク (emergent identity work) とし、行為・学習・意味づけのサイクルを通じて、役割境界が拡張されていく構造的変化の契機となることを明らかにしたと言える。

加えて、アイデンティティ・プレイ (identity play) という概念も注目される。アイデンティティ・ワークは既存のアイデンティティの維持や調整などを説明する概念であるが、アイデンティティ・プレイとは、未来の自己像を仮想的に試しながら、その可能性を探索・創造する行為を意味する (Ibarra &

Petriglieri, 2010)。この概念は、アイデンティティ・ワークでは十分に捉えられなかった、自己の多様な可能性を試すことの影響、すなわち未来の自己像を創出して変化させる過程や、固定されたアイデンティティからの解放と多様な自己の探索の過程を理解することに貢献する。

ここまで概観したように、アイデンティティを動的なものとして理解するアイデンティティ・ワークとは、個人が社会的、あるいは組織的文脈において、自己がアイデンティティを構築し、維持し、相互作用を通じて変容させていく動的な変化のプロセスを理解する概念である。この視座は、単に自己を定義するだけでなく、他者との相互作用の中で行われる交渉や調整、探求のプロセスを意味しており、組織や社会の期待と自己の価値観との間で生じる葛藤や整合しない価値観を受け止めながらも、自らの在り方を探索し続けるプロセスを理解することに役立つ。

Sveningsson and Alvesson (2003) や Leung et al. (2014) の研究のように、組織や社会、他者との関係性の中で個人がどのようにアイデンティティを構築/再構築していくのか、そのプロセスに注目する研究は、アイデンティティの変容に関する複雑さを描き出す。加えて Ibarra and Petriglieri (2010) によるアイデンティティ・プレイの概念は、未来の自己像に向けた試行錯誤を通じた試行錯誤や能動的な個人を描き出す。この取り組みは、ワーク・キャリア形成をめぐるアイデンティティ研究の視座を拡張している。

こうした研究の蓄積は、ワーク・キャリア形成の過程で生じる選択や意思決定が、個人の内的な特性や合理的な判断のみに影響を受けるとするのではなく、社会的関係性の中で意味付けられ、編みあげられる (Ibarra & Deshpande, 2007) ものとして理解するキャリアの関係的パースペクティブ (Blustein, 2011) と関連することを意味している。この

ことは、今後のキャリアの研究において、個人のワーク・キャリア形成において、アイデンティティの変容プロセスとの関連性を動的に捉えていくことの重要な意味を示唆するものである。

## 5. 今後のキャリア研究に向けて

ここまでアイデンティティの概念や研究方法を概観し、ワーク・キャリア形成とアイデンティティの関連性、アイデンティティの動的な側面について検討してきた。こうした議論では、アイデンティティの変化は現在の自己理解だけではなく、将来、いかなる自分になりたいのかという展望 (possible selves, provisional selves) とも深く関連しながら発展していくプロセスであることが理解される。また、キャリアは転職や昇進、役割の変更といった多様な経験を通じて形成される動的なプロセスとも捉えることが可能であり、それに伴いアイデンティティもまた、他者との相互作用や試行錯誤の中で不断に構築/再構成され続けるものであることが理解される。すなわち、アイデンティティとは様々な時点におけるワーク・キャリアに関する出来事や、その時々構築された社会的関係性とその相互作用を通じて、絶えず発展していくものとして捉えられる。この動きと連動しながら、ワーク・キャリアとは時間軸上のさまざまな経験や出来事、役割や所属する組織やグループなどの違いに伴い、複数のアイデンティティを所有しながら発展していくものである。人々はそれら複数のアイデンティティを服や帽子を着替えるかの如く使い分けながら社会生活を営む (Ibarra, 1999; Ibarra & Deshpande, 2007)。このことからアイデンティティとは、結果ではなく、文脈と関係性に応じて柔軟に変化するプロセスであるとも理解される。

ワーク・キャリアも同時に、発展のプロセスに位置付けられる。すなわちワークキャリア

ア形成の様々な地点において発生する出来事とアイデンティティは相互に関連し合い、アイデンティティがワーク・キャリアを進展させ、ワーク・キャリアもまたアイデンティティを進展させるのである。この点について Ashforth (2000) は、役割というワーク・キャリアの変更とアイデンティティの変化のプロセスを重ねながら、①役割の喪失（アイデンティティの危機）、②リミナリティや転換期（従来の自己理解が曖昧になり、心理的葛藤や不安が生じる）、③アイデンティティ・ナラティブの再構成（過去の役割経験と未来への展望を織り交ぜて継続性と変化を両立させながら新しい物語を紡ぐ）、④社会的承認と内省（新しい役割に対する周囲からの承認を得て、アイデンティティの再認識をし、内省を通じて自己理解を深めていく）という連続的なプロセスを描いた。同様に Ibarra (1999) は、ロールモデルの観察、暫定的自己の実験、その評価というプロセスを通して、個人が新しい役割に適応し、ワーク・アイデンティティを形成していく様相を示している。

このようにワーク・キャリア形成とアイデンティティの相互性が指摘され、様々な研究が進んでいるが、キャリア研究においてアイデンティティに関する概念は多様である。アイデンティティとキャリアをキーワードに論文をレビューしてみると、ワーク・アイデンティティ (work identity) や職業的アイデンティティ (occupational identity, vocational identity)、ロール・アイデンティティ (role identity)、専門職としてのアイデンティティ (professional identity) などさまざまなレベルや側面から検討されている。従来の経営学や組織研究においては、「我々は何者であるか」という社会的アイデンティティの中に位置付けられる、組織アイデンティティや組織アイデンティフィケーションが注目されてきたが、ワーク・キャリアの研究領域においては、個人の主体性や関係性に焦点を当てたアプロー

チが求められている。この点において、ワーク・キャリア形成とアイデンティティの構築のダイナミズムをあわせて捉えていく研究のさらなる発展が期待される。

加えて、個々人は同質的な存在ではなく、ジェンダーや人種、国籍、社会階層など多様な属性を有している。こうした個人の属性間の交差性 (intersectionality) を考慮することは、キャリアとアイデンティティ研究において不可欠である。例えば Katila and Eriksson (2013) は、男女の CEO に関する学生の解釈を比較し、管理職の役割がジェンダーを問わず男性的なイメージと結びつきやすいことを明らかにしている。また Eagly and Karau (2002) は、リーダーの役割が男性的に理解される結果として、女性のリーダーは役割に関する規範を満たしていても評価されにくいということを指摘している。このように、男性と女性は職場で同様の経験を共有しているとはいえず (岡本・永田・渡邊, 2002: 249)、アイデンティティの構築プロセスを理解する上で、ジェンダーをはじめとする個人属性を同時に検討することや、考慮することが求められる。こうした差異はジェンダーに限らず、個人を取り巻く様々な社会的カテゴリーにも当てはまるため、誰のキャリアやアイデンティティを取り扱うのかという視点を改めて問うものであると理解される。

以上の議論より、キャリア形成におけるアイデンティティ研究は、個人の経験と社会的文脈の相互作用を動的に捉える重要な枠組みであり、今後は多様な個人や関係性、制度的条件などを統合した包括的な議論により、人々の職業人としてのキャリアを理解することが求められる。

## 謝 辞

この研究は、JSPS 科研費 25K16737 と、北海学園大学学術助成の助成を受けた研究成果

の一部である。多大なるご支援に感謝申し上げます。

## 参考文献一覧

- Alvesson, M., Ashcraft, K. L., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization, 15*(1), 5–28.
- Ashforth, B. (2000). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Routledge.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*(1), 111–137.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17.
- Blustein, D. L. (2014). The psychology of working: A new perspective for new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp.3–18). Oxford University Press. (渡辺三枝子監訳『キャリアを超えて ワーキング心理学 働くことへの心理学的アプローチ』「第1章 ワーキング心理学：新時代に向けての新たな展望」, pp.1–22, 2018年, 白桃書房).
- Brown, A. D. (2022). Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective. *Human Relations, 75*(7), 1205–1237.
- Day, D. V., & Harrison, M. M. (2007). A multilevel, identity-based approach to leadership development. *Human Resource Management Review, 17*(4), 360–373.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573–598.
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. University of Chicago Press.
- 遠藤辰雄. (1981). 「人生周期と同一性」. 遠藤辰雄編『アイデンティティの心理学』(pp.12–27). ナカニシヤ出版.
- Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle*. WW Norton & company. (西平直・中島由恵 訳『アイデンティティとライフサイクル』, 2011, 誠信書房).
- Flum, H. (2014). Career and identity construction in action: A relational view. In Richard A. Young, José F. Domene, & L. Valach (Eds.), *Counseling and action: Toward life-enhancing work, relationships, and identity* (pp.115–133). Springer.
- Flum, H. (2015). Relationships and career development: An integrative approach. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol.1, pp.145–158). American Psychological Association.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology, 8*, 1–33.
- Gergen, K. J. (1999). Social construction and the transformation of identity politics. In F. Newman & L. Holzman (Eds.), *The End of knowing: A new developmental way of learning*. Routledge.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly, 44*(4), 764–791.
- Ibarra, H., & Deshpande, P. (2007). Networks and identities: Reciprocal influences on career processes and outcomes. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp.268–282).
- Ibarra, H., & Deshpande, P. H. (2007). Networks and identities. *Handbook of Career Studies*, 268–282.
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management, 23*(1), 10–25.
- Katila, S., & Eriksson, P. (2013). He is a firm, strong-minded and empowering leader, but is she? Gendered positioning of female and male CEOs. *Gender, Work & Organization, 20*(1), 71–84.
- Leung, A., Zietsma, C., & Peredo, A. M. (2014). Emergent Identity Work and Institutional Change: The 'Quiet' Revolution of Japanese Middle-Class Housewives. *Organization Studies, 35*(3), 423–450.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist, 41*(9), 954–969.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self & society*. The University of Chicago Press.
- 中村暁子. (2024). 「女性のワーク・キャリア形成における『他者』の存在」. 2023年度 博士学位請求論文 (明治大学).
- 中西信男. (1985). 「アイデンティティの理論的起源」. 中西信男・水野正憲・古市裕一・佐方哲彦編著, 『アイデンティティの心理』(pp.1–12). 有斐閣.
- 岡本裕子・永田彰子・渡邊照美. (2002). 「第三章 8節 ライフサイクルとアイデンティティに関する研究」 鎌幹八郎・岡本裕子・宮下一博 共編『アイ

- デンティティ研究の展望VI』ナカニシヤ出版。
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 224-237.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Cui, Z. (2023). Career identity and organizational identification among professionals with on-demand work. *Personnel Review*, 52(3), 470-491.