

〔論 文〕

アイデンティティと女性の労働

西 川 真規子

1. はじめに

なぜ日本において、女性の社会進出、特に労働市場への進出が他の先進諸国と比較して思うように進んでいないのか。私の専門分野である経済社会学では、制度面での制約が女性の労働市場での選択肢（機会）を狭め、さらに労働市場で現に提供されている就労機会が社会規範とあいまって女性の労働選好（どのような形で働くか、どのような職業に就くか等）に影響を及ぼし、これら限定された機会と就労選好が互いに作用した結果、女性の市場進出が限定されていると考えられてきた。例えば、同じ既婚でも男性に比べると女性のパートタイム労働従事者は多い。この背景には制度面での制約（機会）－育児期の女性を前提としたパートタイマーの求人や、男性が稼ぎ主であることを前提とした社会保障制度、子育て期の正社員の長時間労働が常態化した雇用慣行等－があり、また、子育てや介護は女性の仕事といった社会規範や、このような規範を内面化した女性自身の選好が存在する。あるいは、女性就労者の割合を考慮しても女性管理職が少ないという日本の現状については、女性自身が管理職になりたがらない、という理由がよく引き合いに出される。しかし、このような女性の選好があるとすれば、それももともと正せば男性を中心とした管理職の働き方の現状が、家庭において育児や家事を担うことを社会的に期待され、評価されている女性の選択肢として遡上に上らないため、と考えることができる。

現在日本の女性労働政策や、日本の企業で導入されつつある女性活用促進策もこのような考えに沿って実施されているように見受けられる。つまり、男女の役割分業を前提とした現状

の社会保障制度や労働市場制度、雇用慣行を、女性の市場進出を促進するような制度として改めることによって女性の就労機会を拡大し、また男性の子育て参加を奨励するなど社会規範の変化を通じて女性自身の就労選好に働きかけ、総合的に女性の市場進出を後押ししていくといった目論見があるようだ。

このような方向性は、日本女性の労働市場進出を今後進めていく上で間違ってはいない。だが、その先にある目的とはいったい何だろうか。北欧や西欧の女性活用先進国に比べて日本女性の労働市場進出が遅れているが、昨今の政府の女性関連施策の背後には日本の女性活用を先進国並みに引き上げる、という目標が掲げられているようだ。あるいは、社会の高齢化が進む中、社会保障制度を維持する上で就労者としての（高齢者や外国人と共に）女性の活用が必要、という見方も打ち出されているが、これはどうだろうか。こちらのほうが、先進国に追いつくという目標よりは意義がありそうだが、それでもやはり道具的（手段的）ではないだろうか。自ら創りだした制度を維持するために他の制度を改変する、という方向性はあまりにも危うい。ならば、女性活用先進国へ追いつくことの、あるいは社会保障の安定化の先にある目的とは何だろうか。

日本女性の市場進出を支える上で、比較上の優劣や道具的な目的ではなく、本来あるべき目的を考えることが重要であるように思う。本来あるべき目的について十分な議論がなされずに女性活用を進めていけば、これまで進んできた晩婚化や未婚化、その結果としての少子化のようないわば「社会的な副作用」がさらに生じる懸念もある。

女性活用先進国と比較して日本女性の市場進出が進まない現状が良いのか悪いのか、といった価値判断はともかく、筆者の関心は、なぜ他の先進諸国で女性活用がこれまで進んできたのに、日本では（その経済規模にかかわらず）思ったように進んでいないのか、という素朴な疑問にある。この問に対して、この論文では、これまでの労働研究では取り上げられることが少なかったアイデンティティをキーワードとして、有効な仮説を見出していこうと思う。このような仮説設定を通じて、女性活用推進の本来あるべき目的が見えてくるのではないだろうか。

2. アイデンティティ研究

労働研究において労働者の主觀が取り上げられるのは主に労働者の態度や満足度、モチベーションといった領域である。個人のパーソナリティと仕事の適合性についてなどアイデンティティに関する研究はあるものの、アイデンティティそのものについては労働研究分野でこれまで十分な議論がなされてきたとはいえない。アイデンティティは複雑、複合的であり、パーソナリティとは異なり指標化も難しい。経済学や社会学を主なバックグラウンドとし、客観的な分析を重視する日本の労働研究においては敬遠されてきたともいえよう。だが先ほど述べた女性の労働市場進出を促す上での本源的目的を考えるうえで、アイデンティティというキーワードは非常に有効である。なぜならば、労働市場で経験をつむ女性が増える中、このような経験を女性が自らのアイデンティティに取り込んでいく過程は、男性とは異なっていると考えられるからだ。このようなアイデンティティ形成面での相違が男女の労働市場における態度や行動に反映し、また、賃金や昇進、職域における男女差や、このような差を女性自身がどのように受け止めるかにも影響していると考えられる。

以下では、第一にアイデンティティとは何かについて、またアイデンティティがどのように形成されるのか、さらにはアイデンティティ形

成の個人による相違とウェルビングの関係について心理学の知見を検討していく。その後、このような知見を応用して、これまでの女性労働研究を振り返り、日本女性の労働市場への進出が遅れている現状について筆者なりの説明、仮説を提示していきたい。

2-1 アイデンティティとは何か

「あなた（方）は誰ですか」という問い合わせにどう答えるか。アイデンティティとはこのような問い合わせに対する明示的、暗示的答え、自己定義だとされる。一人ひとりの経験やその記憶が異なる限り、自己定義も人それぞれで、唯一無二のものである。アイデンティティは個人の観点からすると、自らのコミットメント、特質、信念、重要な他者との関係における役割や位置づけ、社会集団や社会的カテゴリーへの所属（集団内での地位やその集団の社会における地位を含む）、大切にしている所有物との一体感や、地理的空間への所属意識から構成される、といわれている。これらを三つのレベルに分けることもできる。第一に、個人の目標や価値観、信念、信仰、行為基準や意思決定基準、自尊心や自己評価、将来観、自伝等、個人レベルでの自己定義に関わる個人的アイデンティティ、第二に、子、妻（夫）、親であるとか、同僚、上司（部下）、顧客であるとか、他者との社会関係上の役割に基づく関係的アイデンティティ、第三に、人種、国籍、宗教、ジェンダー、家族、職場集団等、集団や社会的カテゴリーへの所属に関する集団的アイデンティティである。関係的アイデンティティと集団的アイデンティティを合わせて、社会的アイデンティティとして捉える場合もある（Vignoles, Schwartz, & Luyckx 2011）。

このようにアイデンティティの内容は複合的であるが、そのうちどれが顕在化し表面化するかはその人の置かれた状況による、という見方がなされている。個人の集団への所属に注目した社会的アイデンティティ理論（Social identity theory: SIT）では、ひとは他集団との相対的関係によって自己集団を認知、評価し、このような価値判断を含めた集団への所属意識が

自己定義の一部として取り込まれ、社会関係上の行為に影響を及ぼすと説く (Tajfel 1978)。SIT に端を発する社会的カテゴリー理論 (Social categorization theory: SCT) では、個人的アイデンティティと社会的アイデンティティは異なるレベルでの自己のカテゴリー化であるとみなし、両者を含む複数のアイデンティティのレパートリーの中で、どれが前面にでるかは社会的文脈に依存するとしている。個人的アイデンティティが前面に出る場合、それは自己実現や自己の関心の促進等の文脈上であり、また、社会的アイデンティティが前面に出る場合、それは関係、賞賛、承認、集団目標の達成等、社会的な文脈において、とされる。また SCT では、自ら価値を見出し、積極的に関わり、長期にわたって自己観に影響を及ぼすような集団であれば、自己定義をする上でその集団の価値観や、イデオロギー、文化を引き合いに出す傾向が強まるとしている (Haslam and Ellemers 2011, Spears 2011, Turner et al. 1987)。一方、次節で取り上げるアイデンティティプロセス理論 (Identity Process Theory: IPT) では、アイデンティティは私的個人としての特徴（価値観、態度、認知傾向など）、集団の一員としての特徴（所属集団、役割、性別、人種等社会的カテゴリーなど）双方を含むとされるが、後者は個人的アイデンティティに反映されるとみなし、両者を特に区別しない (Breakwell 2014, 2015)。

2-2 アイデンティティの形成

アイデンティティの形成、あるいは構築について、アイデンティティプロセス理論 (Identity Process Theory: IPT) を考察する。IPT は、アイデンティティには内容と価値の二側面が存在するとみなす。内容は、ひとが自らを他者と識別する特質から構成され、前述のとおり複合的であるが、一定ではなく常に個人がおかれた社会的文脈によってその構成要素は変化する。つまり、ある文脈や時点でき自定義する際に中心的であった要素は他でもそうであるとは限らない。また、内容を構成する要素それぞれに価値づけがなされるが、それぞれの価値も社会的文脈で変化するので、アイデンティティ全体の価

値も常に変化している (Breakwell 2014, 2015)。

IPT を提唱した Breakwell は、「アイデンティティは個人の情報処理システムと社会環境からのインプットの共同作業によって構築されるプロダクトである」と述べている (2015 : 189)。社会環境と相互作用する上で、IPT では、同化－順応 (assimilation-accommodation) と評価 (evaluation) という二つのプロセスが個人内で生じると考える。同化とは、アイデンティティ構造に新しい要素を取り入れること、順応とは、新しい要素を現存のアイデンティティ構造に吸収することである。また、評価とは、アイデンティティの新旧の内容に社会的、個人的に意味や価値を割り当てるのことである。アイデンティティに関する個人の情報処理システムには、記憶、学習、意識等認知プロセスが影響する。認知的発達が進むにつれ、同化－順応プロセスは、より差別化、組織化され、具体的なものへの関心から抽象的なアイデアへの関心へと移行するとされる。このように内容、価値いずれにおいても、アイデンティティ構造は流動的で動態的であり、社会的文脈に反応的である。が、だからといって個人は環境からのインプットを消極的に受け取る受動的存在ではない (Breakwell 2015)。この点については、後に Berzonsky (2011) の社会的認知モデルを参照する。

それでは、同化－順応、評価のプロセスはなぜ実行されるのか。IPT では、その先にアイデンティティが志向する「望ましい状態」があると仮定し、それをアイデンティティ原理、またはアイデンティティ欲求と呼んでいる。これら原理・欲求には、個性や他者からの識別 (distinctiveness)、時間・文脈を越えた継続性 (continuity)、自尊心や社会的価値の感情 (self-esteem)、自信と自己統制感に関する自己効力 (effectiveness)、他者との親密な関係や他者からの受容 (relatedness)、人生の重要性、意義 (meaning)、アイデンティティ間の適合、統一感 (coherence) が含まれている (Breakwell 2015, Jaspal & Breakwell 2014, Jaspal &

Chinnirella 2010、Vignole 2011)。Vignole(2011)は、継続、識別、意義はアイデンティティを定義する際に関連し、関係性と自己効力はアイデンティティを実践する際に関連しており、自尊心のみ定義と実践どちらのプロセスにも影響する、と述べている。また、これらの欲求をもつとも充たすようなアイデンティティ、つまり、個人に自尊や自己効力、識別、意義、継続性、関係性、統一感をもたらすアイデンティティがもつとも中心的なものとして個人に認知され、またもつとも中心的なアイデンティティが自己定義の際にもつとも顕在化し、表面化する傾向があることが指摘されている (Bardi et al. 2014、Vignole 2014)。

これら原理や欲求の重要性は、個人やその所属する文化によって異なることが示唆されており、また、それゆえ各欲求の充足がもたらす結果としてのウェルビーイングも文化によって異なる可能性が示されている (Breakwell 2015、Bardi et al. 2014、Vignole 2014)。例えば、識別性原理について、個人主義社会では識別性は他者との差異（能力や意見、パーソナリティ、外観等）と分離（社会的距離、シンボリックな境界線やプライバシーの感覚、孤立）との関係が強いのに対して、集団主義社会では社会的位置づけ（親族との関係や友人関係、社会的役割、社会的地位等）との関係性が強いことが指摘されている (Vignole 2011)。このような違いについては、北山 (1998) が指摘する通り、欧米では自己の内部に望ましい属性を見出し、実現するよう動機付けられているのに対して、日本を始めとする東洋では自己をその一部分とみなしうる、意味のある人間関係を見出し、その中に自分をはめ込んでいくように動機付けられているためだとも考えられる。

IPT では、アイデンティティ原理・欲求が融合—順応と評価のプロセスにおいて充たされない場合、アイデンティティは危機状況にあるとみなされる。例えば、内容面において自己定義上の継続性や識別性に疑問が生じた場合や、価値との関係で自尊心に疑問を提示するような場

面、あるいは集団への所属が拒絶されたり、所属集団の価値が疑われるような場合は、アイデンティティは危機的状況にあり、このような状況から脱するために対抗戦略が発動される。対抗戦略は、個人が危機から脱するために取った行動すべてを含む。これには、自らのアイデンティティ構造の見直しといった個人レベルの認知や情動、価値面での対抗戦略、他者との関わりあい方を変えることを伴う他者との関係面での対抗戦略、さらには集団レベルの行為に現れる集団間の対抗戦略が含まれる (Breakwell 2015、Jaspal and Breakwell 2014、Jaspal and Chinnirella 2010、Vignole 2011)。

集団間の対抗戦略については、社会的アイデンティティに注目した SIT によって次のように説明されている。(a) 社会的アイデンティティの肯定的側面に集団が貢献している限り、個人はその集団にとどまる。あるいは、このような集団を新しく求める。(b) そうでなければ集団を離脱する。ただし離脱可能な条件として、(i) 集団離脱が不可能である明白な理由がないこと（例えば、自らの職場は変えることはできるが、性別を変えることは不可能）、(ii) 離脱することが、自己イメージの一部を構成する重要な価値と矛盾しないこと、が挙げられている。(c) このような条件が整わず離脱が不可能な場合は現集団に留まらざるを得ないが、その場合は、(i) 現集団の負の側面を正当化できる、または受け入れられるよう再解釈を行うことを通じて、その集団の特質についての自らの認識を変えるか、(ii) 現状を受け入れたうえで、望ましい状況を実現させるべく社会的（集団的）活動に従事する。SIT は、(d) このような自集団（内集団）の肯定的特質の認知や再解釈、改善活動については、他集団（外集団）との比較においてなされる、という点を強調している (Tajfel 1978)。

2-3 アイデンティティの状態と個人の情報処理

アイデンティティ形成への取り組みは個人で異なる。青年期のアイデンティティ発達に注目した Marcia のアイデンティティステータス

理論 (Identity Status Paradigm : ISP) は、複数の役割や人生設計を熟考し、整理し、試行する期間を示す「探究 (exploration)」と、実際に選択したアイデンティティに関わる行為や信念に対する個人的な係わり合いの程度を示す「コミットメント (commitment)」の二側面によって、個人を以下四つのアイデンティティ状態にカテゴリー化している。1) 達成 (Achievement) : 探索に続いてコミットメントがなされる、アイデンティティを自ら構築する。2) 早期完了 (Foreclosure) : 探索はほとんどなされないまま、重要な他者 (significant others) の影響によりコミットメントを行う、アイデンティティは自ら探し出すのではなく与えられる。3) モラトリアム (Moratorium) : コミットメントを示すことに抵抗いつまでも探索を行う、うまくいけば達成へいずれ到達できる。4) 拡散 (Diffusion) : 意味のある探索をほとんど行わずコミットメントも示さない。このうち達成とモラトリアムはより成熟したアイデンティティで、早期完了と拡散は未熟であり、それゆえ前者の成熟したアイデンティティの方が危機に遭遇した際により効果的に対応できるとされる (Kroger & Marcia 2011, Marcia 1966)。

このようなアイデンティティステータスには、D → F → M → A という発達経路があるという見方もあるが、そうでないという見方も多い。Waterman (2011) は、D → F, D → M, F → M, M → A を前進, F → D, M → D, A → D, A → M を後退とみなし、後退よりも前進が生じる頻度は高く、拡散や早期完了の頻度は低まり、達成の頻度が高まっていくことを指摘している。アイデンティティの発達は青年期に特に注目が集まるが、アイデンティティは成人期においても変容し続ける。特に、職業に関するアイデンティティについては、成人期において D → F → M → A の発達経路を示す傾向が示されており、男女を比較すると女性においてこの傾向が顕著であることが指摘されている (Fadjukoff et al. 2005)。

Berzonsky (2011) は、アイデンティティを

形成する際の個人の情報処理の仕方、つまり、関連する情報の収集や解釈、問題解決、意思決定等、の相違に注目し個人を分類している。1) 情報志向 (Informational Processing Orientation) : アイデンティティに関連する情報を積極的に探索、処理し、評価する。新しいアイデアや可能性に前向きに向き合い、拙速な判断を避け、自らの選択や行為に対して合理的で分析的な理由を求める。前述の Marcia の提示したカテゴリー内の達成、モラトリアムがこの志向と親和性が高い。2) 拡散回避志向 (Diffuse-Avoidant Processing Orientation) : アイデンティティに関する葛藤や問題を避け、状況からの要請や結果に基づき選択や行為を行う。目の前の報酬や他者の機嫌取りや印象を重視する傾向があり、Marcia のカテゴリーでは拡散との関連が強い。3) 規範志向 (Normative Processing Orientation) : 重要な他者 (significant others) や準拠集団から提示された目標や価値、処方を批判的な評価なしに踏襲し、コミットメントを示す。あいまいさを許容せず安定を好み、教義的であり、自らの価値観や信念に反するような情報に対しては目を向かない。Marcia の早期完了に相当する。このような情報処理の仕方の相違と、前述の IPS の同化-順応プロセスとの関連性も指摘されている。情報志向は、同化-順応プロセスを柔軟に行き来するが、規範志向は同化に特化、拡散回避志向は、順応に特化する傾向があることが指摘されている (Sorensen & Vansteenkiste 2011)

2-4 アイデンティティとウェルビング

アイデンティティと近い概念として自己 (self) がある。神経科学分野において、自己は個人が身体を通して環境と相互作用する上で的情動経験を基盤とし、過去の経験の記憶や将来の計画を伴った統一的な感覚であると捉えられている。外部環境と相互作用する中でより良く生存するために、その時々で生ずる配慮や欲求の程度を直接我々に伝える役割を自己が担っているといわれている。そして、相互作用する外部環境としての「社会的」環境の重要性が神経科学分野においても近年注目されるようになっ

ている（ガザニカ 2014、ダマシオ 2013）。

自己決定理論（Self-Determination Theory: SDT）は、自己に注目した理論で、欲求理論に位置づけられるが、アイデンティティ研究にも応用されている（Soenens & Vansteenkiste 2011）。SDTによると、ひとは能動的で成長志向をもった組織体であり、自らの心的要素を統一された自己に向かって統合し、統合された自己をより大きな社会構造に組み入れていこうとする傾向を保持している（Deci & Ryan 2000:229）。SDTにおける欲求とは、個人的心理的成長や統合、ウェルビーイングに欠かせない条件として提示されており、コンピテンス、関係、自律の三つが指摘されている。コンピテンス（competence）とは、環境に効果的に働きかけ、また環境から価値のある結果を引き出したいという欲求、関係（relatedness）とは、他者とつながりたい、他者を愛し支え、また他者から愛され支えられたいという欲求、自律（autonomy）とは、経験や行動を自ら組織化する自由と、統合された自己観と調和した活動に従事したいという欲求である。三つの欲求を充足することは即ち、外部環境と効果的に、関係的に、統合的に関わることにつながる。最近あるいはこれまでの成長過程においてこれらの欲求がどの程度充たされてきたかは、そのひとの生きる力や精神的健康度一つまりウェルビーイングに影響を及ぼす。三つの欲求のどれかが充足されない環境では、ひとの健全な発達は難しくなる。過度に統制的、過度に挑戦的、あるいは他者から拒絶されるような環境におかれると、ひとは他者へ配慮せず自己保身に走るなど防御的で自己防衛的なプロセスを発動させるとされる（Deci and Ryan 2000）。

ひとは成長するに従い、差別化され、組織化され、統合されたアイデンティティ構造を徐々に発達させていくが、それは、社会環境との絶え間ない相互作用のもとで行われる。アイデンティティと自己は必ずしも一致しない。SDTは、アイデンティティと自己の整合性に注目し、その際アイデンティティに関わる社会的規制の内面化の程度を重視する。内面化のプロセスが

最適化している場合とは、社会的規制の重要性を理解し、統一的な自己観へ同化させ、自らの価値として100%受け入れることができていることをいう。このような場合、個人内で心理的統一感が達成されるばかりか、社会環境との一体感も生まれる（Deci & Ryan 2000）。

社会的な処罰や批判、拒絶等を避けるなど外部環境からの圧力によって探索やコミットメントを行った場合、アイデンティティと自己との不整合が生じる。このように外部統制（external regulation）によってアイデンティティを形成した場合、そのアイデンティティは外的圧力なしには維持不可能である。あるいは外部からの要請を承諾するものの本心では合意していない場合（introjection）にも、自己との不整合が生じるため、不確かで不安定なアイデンティティとなる。そのため、それを攻撃する人に対しては防御的に反応するようになる。一方、外部統制されてもその価値を自らの価値として同一視することができれば（identification）、上記二つのアイデンティティ状態よりは自己との整合性が高まり、より安定的なアイデンティティとなる。さらに、外部統制をこれまでの自己と整合的に取り込むことができれば（integration）、外部統制は内面化される。自己との整合性が高まれば高まるほど、上記三つの欲求が充たされることにもつながり、個人の外部環境への適合力やウェルビーイングも高まることになる（Deci and Ryan 2000、Soenens and Vansteenkiste 2011）。

3. アイデンティティ論の女性労働研究への応用

次にこれらの知見を用いて、これまでの女性労働研究を再考していきたい。これまでに、男女平等化が進んだ欧米諸国においても、市場における男女格差が依然解消しないことが示されている（Blau, Brinton and Grusky 2006）。男女格差の主要因として、男女の職域分離、つまり男性と女性が異なる職務に従事している状況が、長年にわたり注目されている（Charles and Grusky 2004）。男女の就業機会の均等化が進む

中、職域分離をもたらす要因として女性自身の労働選好が挙げられたり、ジェンダーに基づく社会化的過程を反映した学業面での専攻やキャリア志向の男女間の相違が指摘されたりしている（Charles & Bradly 2009, Hakim 2000）。客観的な機会や条件についてはその状況を調べ格差を是正できたとしても、主観的な個人の選好は調べることも変えることも難しく、こういった意味で更なる男女平等化を目指す上で女性労働研究は現在いわば袋小路のような状態に置かれているともいえる。このような状態をこれまで検討してきたアイデンティティ研究を踏まえると、どのように分析できるだろうか。何らかの前進ははかれるのか。

これまで概観してきたアイデンティティ研究の知見からすると、女性の労働進出を円滑に進めるには、第一にアイデンティティ構造面において、女性自身の市場労働者としてのアイデンティティの重要性（中心性）を高めること、第二に、女性が成熟したステータスとして市場労働者としてのアイデンティティを獲得すること、が必要となる。一家の稼ぎ手として働く男性であれば少なくとも第一の条件を充たしていくことが想定される。例えば、失業は男性のウェルビングを継続的に低めることが報告されているが（Clark 2009）、この結果は、市場労働者としてのアイデンティティが中心的であればこそ、それを失った場合の危機感が大きいことを表しているとも取れる。第二の条件については、一見長期にわたって市場労働に従事する男性の方が、女性よりも市場労働者としてのアイデンティティの成熟度が高いように思われる。しかし、生計維持者の多い男性は、外的統制による圧力が強くかかるため市場労働に留まっているとも考えられる。以下では、女性にとっての市場労働者としてのアイデンティティの重要性と、女性の市場労働者としてのアイデンティティの獲得について、いくつか問い合わせながらこれまでのアイデンティティ研究や労働研究から得られた知見を振り返ることとする。

3-1 市場労働者としてのアイデンティティの重要性

IPSによると、女性の市場労働者としてのアイデンティティの中心性は、自尊や自己効力、識別、意義、継続性、関係性、統一感といった原理・欲求がどの程度市場労働を通じて充足されるかによる。職務上や所属組織内でこのような原理・欲求が充足されていればいるほど、市場労働者としてのアイデンティティの中心性が高まる。前述のとおり、労働市場で女性活用が進んでいる国においても、男女間の職域分離が根強く、その主な要因として女性自身の選好、選択が注目されている。だとすれば、女性（男性）職域において、女性（男性）の欲求が充足されるような就労条件や就労環境が提供されているとも考えられる。あるいは、女性が重視する欲求と男性が重視する欲求とは異なる可能性もある。

問1 男性が多い職務や職場で働く女性と、女性が多い職務や職場において働く女性において、充足される欲求の相違はあるのだろうか。あるとすればどのような相違か。

前述のとおり、男女の職域分離が賃金格差と関わっていることが各国で指摘されている。この背後に、女性職域と男性職域間での差別的賃金体系が存在する場合もあれば、そうでない場合もある。後者の場合は、これら職域間での知識やスキル、コンピテンスの差や、裁量度の相違が反映している場合が考えられる。職務や賃金が社会的地位に関わっているとすれば、これらの男女での相違は両者の自尊や意義に関する欲求の充足にも関係するであろうし、スキルやコンピテンス、裁量度の相違は、自己効力欲求の充足に関わると考えられる。

また女性が男性職域で働く場合と、女性職域で働く場合では、関係欲求の充足が異なる可能性もある。個人の識別性の危機は集団の識別性への同化を促すといわれる（Spears 2011, Vignoles 2014）。男性職域に属する男性が女性の新たな参入により識別性の危機を感じ、この

のような危機感が女性差別に向けられる可能性もある。このような場合、女性が関係欲求を充たすことは難しくなるだろう。

仕事と家庭の調和を目指すワークライフバランス（WLB）についても、IPSの継続性や統一性に関する欲求充足と関連している。継続性が過去、現在、未来の経時的な関係性を扱っているのに対して、統一性は特定の時点でのアイデンティティ間の整合性や統合感を問題とする。一方、両者共に心理的緊張や内面的葛藤を回避し、心理的安定を目指すという個人の欲求を反映しており、社会的文脈によって整合性や統合感が上がったり下がったりすることが指摘されている（Amiot & Jaspal 2014、Jaspal & Chinnirella 2010）。

日本のWLB論では、早帰りや短時間勤務、育児休業の取得の容易さ等の特定時点での量的な両立性に注目が集まっている。しかし、IPSを応用すると、量的な両立はさほど重要ではない。量的にはバランスしていくなくても市場労働者としてのアイデンティティと他のアイデンティティ間に整合性があり、これらアイデンティティ間で統合感が得られていれば問題とはならない。逆に、特定時点で量的なバランスが得られても、アイデンティティ間で不整合が生じ、統合されていない場合の方が問題となる（この点については、後ほどSDTを参照して議論する）。男性に比べて、女性は出産を経験することによる身体的变化や、子の成長や親の老化に伴い家庭内で果たすべき役割がライフスパンにまたがって変化する傾向が強い。この場合、継続性欲求を充たすことは容易でなく、アイデンティティ感の整合性や統合性を経時的に保つことが難しいと考えられる。

IPSによると、欲求が充足されない場合は、対抗戦略を用いることになる。他のアイデンティティ構成要素との比較上で市場労働者としてのアイデンティティの価値を低めるといった内的心理面での戦略もあれば、欲求を充足してくれるような職務や職場へ移動するといった集

団的アイデンティティ面での対抗策もあるだろう。あるいは経済的に可能であれば市場労働を離れて地域や家庭に新たなアイデンティティを求める場合もあるだろう。

問2 現職において女性のアイデンティティ欲求が充足されるとは限らない。その場合の対抗戦略として、組織内、組織間の移動がどの程度可能なのか。また市場労働そのものの離脱がどの程度可能か。

筆者が以前行った分析では、欲求充足の程度を間接的にあらわしていると考えられる仕事への興味や職務満足度は、日本は男女共に北欧、西欧諸国と比べて低い傾向が見出された。また日本の労働者の外部労働市場での移動の自由度は各国と比較して男女共に低いと認識される傾向も見出された（西川 2012）。このような場合、どのような対抗策が可能なのか。例えば、Lincoln & Kalleberg (1990) の日米比較研究では、職務満足が低く、組織コミットメントも高くなにもかかわらず会社のために尽くす日本の労働者の姿が示されている。だがこれは、転職が容易でなく、かつ生計を維持するため離職が難しい中、所属する組織の競争力を高め所属集団そのものの価値を高めることで、識別や自尊欲求を充たそうとしている日本の労働者の姿をあらわしているとも考えられる。また、前述のとおり文化的に日本（東洋）における識別欲求が、他者との差異や分離よりも、社会的地位の差別化によって充たされるとすれば、日本の組織内での個人間競争の激しさ（小池 2013）も納得できる。一方で、外部労働市場での移動のみならず内部労働市場での上昇移動も限定された日本の女性にとって、妻や母として夫や子の人的資源に投資することで家族レベルでの社会的地位の向上を目指すことが（Brinton 1993）、主要な対抗戦略として位置づけられてきたことも理解が可能だ。だが、このような女性の対抗戦略の有効性は、結婚規範が薄れた現在果たしてどの程度有効なのだろうか。筆者の分析では、専業主婦である女性のウェルビーイングは30歳代までは働く女性よりは高いが、その後は独身で

働く女性に追い越される可能性が示されている（西川 2014a）。

IPS と同じく、SDTにおいても欲求の充足が問題となる。但し SDT で提示されている欲求はアイデンティティではなく自己と関わっている。これら欲求は、外部環境との相互作用上の有効性に関わるコンピテンス、他者との親密な関係に関わる関係性、自らの行為を選択する自由に関わる自律の三つである。これらの欲求が充たされた場合、成長を志向する自己との整合性やウェルビーイングが高まる。逆にこれら欲求が充足されない場合は、ウェルビーイングが低まる。

問 3 女性労働者のコンピテンス、関係、自律欲求は、どの程度充たされているのか。それは女性のウェルビーイングにどのように関わっているのだろうか。

筆者が以前に行った国際比較分析では、日本では男女共に欧米先進諸国よりも職務上の自律度や裁量度が低いと感じる傾向が強く、特に日本女性の自律度や裁量度が他国に比較して低いと認識される傾向が見出された。さらに自律度の低さが、仕事への興味や、職務満足度の低さに関わっていた（西川 2012）。この結果は、日本女性が市場労働を通じてコンピテンスや自律欲求を充足することが難しいことを示している。このような場合、市場労働者としてのアイデンティティと自己との整合性が得られず、市場労働を通じて自己実現をはかることが難しいと考えられる。

ところで、個人の欲求充足を考える場合、充足のための資源を提供する環境に注目するのか、充足しようとする本人に注目するのか、の二つの捉え方がある。客観的な捕捉が可能な前者が重視される傾向が強いが、後者について、例えば市場労働者としてのアイデンティティの中心性が高い者とそうでない者とでは、同じ資源が与えられたとしても、大きな器と小さな器に注がれた水のようにその結果が異なるかもしれない。そうであれば、同じような状況におか

れても、個人によってアイデンティティの危機感の高まりや対抗戦略が発動される傾向も異なるかもしれない。果たして、市場労働者としてのアイデンティティの中心性は欲求充足とその結果であるウェルビーイングの関連に相違をもたらすのだろうか。

この点に関して、筆者が以前に行った男性正社員、女性正社員、女性パートの比較分析の結果をもとに考える（西川 2013）。女性パート労働者の多くが家庭責任を抱えていることを踏まえると、女性パートの市場労働者としてのアイデンティティの中心性は、男女正社員よりも低いと考えられる。だが、自律やコンピテンス欲求の充足に関わる裁量性の実感は、働きがいや能力・専門性の活用感、キャリア開発感等心理的ウェルビーイングにプラスの影響を及ぼす傾向が雇用形態や性別に関わらず見出された。このような結果が、関係欲求にもあてはまるかどうかについては、今後の検討が必要である。

3-2 市場労働者としてのアイデンティティの獲得

これまで女性の市場労働者としてのアイデンティティの重要性や欲求の充足について議論を進めてきた。次に女性の市場労働者としてのアイデンティティの獲得に注目する。

ISP では、複数の役割や人生設計を熟考し、整理し、試行する期間である探索と、実際に選択したアイデンティティに関わる行為や信念に対する個人的な係わり合いの程度を示すコミットメントを重視し、アイデンティティ状態を、探索に次いでコミットメントを示す達成、探索を継続しコミットメントを留保するモラトリアム、探索はほとんど行わず他者からの影響によりコミットメントを示す早期完了、探索もコミットメントも示さない拡散の四つのステータスに分類する。

問4 男女労働者間でアイデンティティステータスに相違はあるのだろうか。あるとすればどのような相違か。また、そのような相違は男女に与えられる情報や男女個人の情報処理傾向とどう関わっているのか。

内部労働市場においても、外部労働市場においても性別によって就業機会の不平等が存在すれば、男女共にアイデンティティ探索の幅が狹まることにつながる。特に男女間での職域分離の程度が顕著な場合は、男性の女性職域への、女性の男性職域への探索が十分行われないことになる。このことは、前述の学術分野の専攻における男女間の偏りや男女の就労選好の相違に (Charles and Bradly 2009, Hakim 2000) にも現れていると考えられる。また、このような状況で女性（男性）が男性（女性）職域で仕事を得た場合、たとえ合理的、分析的な情報処理傾向を持つ個人であっても、現職に至るまでの探究が不十分となり早期完了や拡散のステータスに留まることも考えられる。

現在、日本企業での女性の管理職登用が推進されている。これは男性職域への女性の進出として位置づけられる。ISP の観点からすると、女性が男性職域に進出する際にどの程度の情報探索や分析、評価が行われたのかが重要となる。例えば、管理職登用について考えると、候補となる女性が管理職の役割について十分な情報を得た上で他の選択肢も含めて十分検討した結果受け入れた場合は、管理職としてのアイデンティティを獲得することにつながるだろう。一方で、上司やメンター等の強い勧めや準拠集団の価値の受け入れが優先し、十分な探索を行わないまま管理職になったとしたら、それは早期完了であり成熟したアイデンティティとはいえない（このことは女性に限らず男性にも同様にあてはまるはずだ）。早期完了は未熟なアイデンティティとみなされており、困難に遭遇すると不安が高まり有効に対応できず、結果として意欲喪失や離職する場合も想定される。

女性が市場労働者としてのアイデンティ

ティを獲得し、その中心性や安定性を高めていくには、市場労働者としてのアイデンティティを成熟化させる必要がある。北欧では女性の労働市場進出が日本より顕著に進んでいるが、42歳に到達したフィンランドの男女の職業アイデンティティを比較した分析において、達成ステータスは男性より女性で多く、逆に早期完了ステータスは女性より男性で多いことが報告されている (Fadjukoff et al. 2005)。このような結果は、次の SDT における内面化の議論とも関わっていると思われる。

SDT を応用すると、市場労働面での目標や要請をどの程度内面化しているかが、労働者のパフォーマンスやウェルビーイングとの関係において重要となる。外部統制によってやむなく目標を受け入れたのであれば外圧そのものがなくなければその行為は継続しない。しかし、外部統制されたとしてもその価値を理解し受け入れることができれば、自ら進んで目標を達成しようとする。さらに、自らのアイデンティティと市場労働上の目標を統合できればその行為は自律的なものとなる。

金銭的に家計を支えるべき、といった社会規範による統制圧力が女性より男性に強く作用するすれば、さきのフィンランドの研究結果も理解可能である。つまり、このような外部統制の圧力が比較的弱い女性だからこそ、自ら市場労働者としての目標を内面化することによって、就労継続が可能だと考えられる。

先ほどの女性管理職登用の例もそうであるが、組織の価値や目標を内面化していれば、職務上のパフォーマンスも高まり、ウェルビーイングも向上するだろう。これが女性活用の理想的な形である。が、一方で、外部統制によりしぶしぶ受け入れがなされている場合、あるいは目標自体の受け入れはなされているが、自らのアイデンティティとの整合性がはかれていない場合は、ウェルビーイングは低下するだろう。この点について、筆者が以前男女正社員を対象に行った分析では、職場での関係性や能力の活用

や向上に不安を感じ、自己実現がはかれていないと感じる者には、目標管理制度は導入されているが自らの意向が目標管理に反映されていないとする者が多い傾向が見出された（西川 2014b）。

女性の場合、組織目標を受け入れる上で問題となるのが、ジェンダー・アイデンティティだと考えられる。特に男性職域では組織目標が男性的価値を暗黙の前提としている可能性が高く、女性のジェンダー・アイデンティティと相反する可能性が高い。ジェンダー・アイデンティティは、所属する社会や集団によってその程度は異なるものの、ジェンダーに関連する行為の結果の予測や、自己評価の基準、自己効力に関する信念の三つに影響することで、行為に影響を及ぼすとされる。ジェンダー・アイデンティティがアイデンティティ構造において中心的であればあるほど、このような影響はさらに強まることが指摘されている（Bussey 2011）。

問5 女性は市場労働者として職務上の目標をどの程度内面化しているのか。それはジェンダー・アイデンティティとどのように関わっているのだろうか。

個人に注目すると、ジェンダー・アイデンティティの中心性が高い女性は、ジェンダーに則した価値観や就労選好を示すはずで、そのような振舞いが周りから肯定的に受け取られると予測しており、そう振る舞うことで自己評価や自己効力感が高まるはずだ。このような女性にとって、ジェンダーに則した待遇は自己との整合性が高く、逆に性差別的待遇によってアイデンティティの危機を感じたり、ウェルビーイングが低まったりはしないだろう。逆にジェンダー・アイデンティティは周辺的であり、むしろ市場労働者としてのアイデンティティの中心性が高い女性にとっては、自己評価や自己効力感を高めるのは女性的な振舞いや待遇ではなく、市場労働者としてのコンピテンスや自律欲求を充足するような振舞いや待遇であるはずだ。このような女性は、性差別的な待遇がなされた場合

に危機感を感じ、ウェルビーイングが低まるかもしれない。だとすれば、男女平等な機会や待遇の提供は、必ずしもすべての女性のウェルビーイングを向上させるとは限らず、すべての女性から歓迎されるわけではない。かつて Hakim (1991) は、市場志向の女性の敵は家庭志向の女性だと述べたが、このような根拠は女性間のアイデンティティの相違、特に市場労働者としてのアイデンティティとジェンダー・アイデンティティの相対的中心性の相違にあるのではないか。

但し、アイデンティティ論が説くように、市場労働者としてのアイデンティティも、ジェンダー・アイデンティティも、その中心性は「時」と「場合」により変化するはずだ。「時」に注目すると、生殖医療が発達してきたとはいえ、女性には出産・育児に適した時期がある。育児中は特にジェンダー・アイデンティティの中心性は高まり、その後低まる可能性がある。「場合」については、職場環境が重要になる。女性職域では周りに女性が多いため、ジェンダー・アイデンティティが識別化の過程で特に顕在化するとは考えにくい。逆に男性職域では、ジェンダー・アイデンティティが意識され、女性自身やその周りの男性の行為や評価に影響することが多いとも考えられる。

アイデンティティと社会環境との相互作用を考慮すると、ジェンダー・アイデンティティの中心性も、女性のライフステージや現在置かれた文脈により変わるはずだ。女性にとって、市場労働者のアイデンティティとジェンダー・アイデンティティはどのように関連しているのか。またこの関連性が「時」と「場合」に応じてどのように変化するのか。このような変化に文脈としての労働市場や職場がどのように関わっているのか。また労働市場や職場においてどのような対応が可能なのか。今後詳しく検討していく必要がある。

4. まとめ—今後の女性労働研究の方向性

この論文では、アイデンティティ研究を踏まえて、これまでの女性労働研究を振り返ってきた。最後に、なぜ日本女性の労働市場進出が円滑に進まないのかについて筆者なりの仮説を提示し、今後の女性労働研究の方向性を示すこととする。尚、これら仮説は、前節で提示した問い合わせに対応している。

仮説1 男性が多い職務や職場で働く女性と、女性が多い職務や職場において働く女性において、充足されるアイデンティティ欲求に相違がある。多くの女性にとって、男性職域で充足される欲求よりも、女性職域で充足される欲求のほうが、アイデンティティ欲求を充足する上での重要度が高い。

仮説2 現職においてアイデンティティ欲求が充足されない場合の対抗戦略に、組織内移動(特に上昇移動)と組織間移動がある。日本女性の場合、両者共に制限される傾向が強く、この場合現職にとどまるか、市場労働そのものの離脱が選択肢として残る。いずれの選択肢も女性の市場進出に直接的に肯定的な結果をもたらさない。

仮説3 女性労働者にとって、市場労働を通じてコンピテンス、関係、自律欲求が充たされることは、市場労働者としてのアイデンティティと自己との整合性や心理的ウェルビングを高める上で重要な条件である。だが、現状の日本の職場においては、女性がコンピテンスや自律欲求を充足することができる環境が充分提供されていない。

仮説4 女性にとって、男性職域に関して入手可能な情報は限られており、限定的な情報下では合理的、分析的な情報処理も難しくなる。このような場合、仮に男性職域に進出しても、女性の労働者としてのアイデンティティは未熟な状態に留まり不安定化する可能性が高い。逆に充分な情報提供の下で他のアイデンティティに

関わる選択肢も含めて充分吟味した上で市場労働者として目標を受け入れることができれば、男性職域、女性職域に関わらず、女性の市場労働者としてのアイデンティティは成熟化し、その中心性や安定性は高まる。

仮説5 市場労働者としてのアイデンティティとジェンダー・アイデンティティの整合性や統合感は、時と場合によって変化する。出産・育児期の女性ではジェンダー・アイデンティティの中心性が高まり、市場労働者としてのアイデンティティは周辺化する。逆にこの時期を過ぎた女性、出産経験のない女性では市場労働者としてのアイデンティティの中心性は高まる。また、両アイデンティティの整合性や統合感が得やすい職種、職場が存在する一方で、そうでない職種・職場も存在する。前者は、女性職域に多く、後者は男性職域に多い。

以上は、現状では仮説に過ぎず、今後詳細な検討が必要となる。一方、これら仮説をもとにデータを収集し検証を進めることで、女性活用推進の本来あるべき目的や方向性が見えてくると考えられる

外部統制によって、労働市場での女性活用を進めていくことは可能である。だが、その統制を女性自身がどのように受け止めるかが重要であることをアイデンティティ論は示唆している。経済発展や社会保障制度の維持のために道具的に女性を活用するという発想を超え、女性の健全なアイデンティティ構築のために労働市場を道具として用いるという、いわば逆向きの発想が必要ではないか。これまで地域や家庭で主に活躍してきた女性のアイデンティティを拡張しより高い次元で自己を統合化していく上で労働市場は非常に有効な環境となるはずだ。これまで女性が培ってきた家庭や地域でのアイデンティティと整合的な関係を保ちつつ、高い次元での自己実現をはかる機会を提供すること、それが今後の労働市場のあるべき姿かもしれない。そうすれば、女性の労働市場進出は自ずと進み、結果として社会の安定化もはかれるので

はないだろうか。そしてこれから女性労働研究にはそのような労働市場や雇用制度のあり方を提示していくことが必要ではないか。

参考文献

- ガザニガ、マイケル .S., 2014, 『〈わたし〉はどこにあるのか : ガザニガ脳科学講義』 紀伊国屋書店 (Gazzaniga, M.S., 2011, *Who's in Charge? Free Will and the Science of the Brain*, Ecco: New York)
- 北山忍, 1998, 『自己と感情 : 文化心理学による問いかけ』 共立出版
- 小池和男, 2009, 『日本産業社会の「神話」』、日本経済新聞出版社
- ダマシオ、アントニオ .R., 2013, 『自己が脳にやってくる: 意識ある脳の構築』、早川書房 (Damasio, A.R., 2010, *Self Comes to Mind: Constructin the Conscious Brain*, Pantheon: New York)
- 西川真規子、2012、「労働におけるケイパビリティの国際比較」、『経営志林』、第49巻、第2号、67-82
- 西川真規子、2013、「よりよい働き方とは—雇用の質への試験的アプローチ」、日本労働研究雑誌、第632号、48-60
- 西川真規子、2014a、「女性の労働選択の変化と幸福度、生活満足度—性別役割モデルは健在か」、『経営志林』、第51巻、第1号、1-14
- 西川真規子、2014b、「正社員の自己実現の阻害感」、『経営志林』、第51巻、第2号、53-59
- Amiot, C.E., and Jaspal, R., 2014, 'Identity integration, psychological coherence and identity threat: linking Identity Process Theory and notions of integration' in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.) *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Bardi, A., Jaspal, R., Polek, E., and Schwartz, S.H., 2014, 'Values and Identity Process Theory: theoretical integration and empirical interactions', in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.) *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Berzonsky, M.D., 2011, 'A Social-Cognitive Perspective on Identity Construction', in Schwartz, S.J. et al. (eds.), *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Blau, F. D., Brinton, M.C., and Grusky, D. B. (eds), 2006, *The Declining Significance of Gender*, Russell Sage Foundation: New York
- Breakwell, G.M., 2014, 'Identity Process Theory: clarifications and elaborations', in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Breakwell, G.M., 2015, *Coping with Threatened Identities*, Psychology Press: London
- Brinton, M.C., 1993, *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, University of California Press: Berkley
- Bussey, K. 2011, 'Gender Identity Development' in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Domains and Categories*, Springer: New York
- Charles, M. and Grusky, D., 2004, *Occupational Ghettoes: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press: Stanford
- Charles, M and Bladly, K., 2009, 'Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 countries', *American Journal of Sociology*, Vol.114, No.4
- Clark, A., 2009, *Work, Jobs and Well-being across the Millennium*, OECD Social Employment and Migration Working Papers No.83
- Deci, E.L. and Ryan, R.M., 2000, 'The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior', *Psychological Inquiry*, Vol.11, No.4, 227-268
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., and Kokko, K., 2005, 'Identity Processes in Adulthood: Diverging domains', *Identity*, Vol.5 1-20
- Hakim, C., 1991, 'Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations', *European Sociological Review*, 101-121
- Hakim, C., 2000, 'Work-Life Choice in the 21st Century: Preference theory' *British journal of industrial relations*, Vol.40. No.3
- Haslam, S.A., and Ellemers, N., 2011, Identity Processes in Organizations, in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Domains*

- and Categories*, Springer: New York
- Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.) *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Jaspal, R., and Cinnirella, M., 2010, 'Coping with potentially incompatible identities: Accounts of religious, ethnic and sexual identities from British Pakistani men who identify as Muslim and gay', *British Journal of Social Psychology*, Vol.32, 849-870
- Kroger, J., and Marcia, J.E., 2011 'The identity Statuses: Origins, Meanings, and Interpretations', in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Lincoln, J. and Kalleberg, A., 1990, *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge University Press
- Marcia, J.E., 1966, 'Development and validation of ego-identity status', *Journal of Personal and Social Psychology*, 551-558
- Soenens, B., and Vansteenkiste, M., 2011, 'When is Identity Congruent with the Self? A Self-Determination Theory Perspective', in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Spears, R., 2011, 'Group Identities: The Social Identity Perspective', in Schwartz, S.J. et al. (eds.) *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Tajfel, H. (ed), 1978, *Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations*, Academic Press: London
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., and Wetherrell, M.S., (eds.), *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*, Blackwell: Oxford
- Vignoles, V.L., Schwartz, S.J., and Luyckx, K, 2011, 'Introduction: Toward an Integrative View of Identity', in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Vignoles, V.L., 2011, 'Identity Motives' in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York
- Vignoles, V.L., 2014, 'Qualitative approaches to researching identity processes and motivational principles', in Jaspal, R. and Breakwell, G.M., (eds.) *Identity Process Theory: Identity, Social Action and Social Change*, Cambridge University Press: Cambridge
- Waterman, A.S., 2011 'Eudaimonic Identity Theory: Identity as Self-Discovery', in Schwartz, S.J. et al. (eds.) , *Handbook of Identity Theory and Research, Structures and Processes*, Springer: New York