

キャリア講師体験によるキャリア意識・行動変化のPAC分析^{1),2)}

—価値観を示す追加連想項目を用いた個人の価値観階層の探索的研究—

西山浩次*

PAC Analysis of Transformation in Career Consciousness / Behaviors through
Career Lecturer Experience:
An Exploratory Study of Individual Value Hierarchies Thorough the Addition of
Items Eliciting Career Value to Association Items

Koji NISHIYAMA*

The purpose of this study is to identify transformation in occupation / career consciousness and behaviors, especially regarding commitment, through career lecturer experiences. Two working adults participated in a career lecturer training program that involved mentoring high school students and offering a career lecture. Personal Attitude Construct (PAC) analysis was performed. Each participant elicited free associations regarding stimulus sentences and evaluated the degree of importance regarding all the association items. A dendrogram of the cluster analysis was generated for each participant. Then each participant added "post-program thoughts", "career development behaviors", and "career value" to the association items. The same procedure was done to create another dendrogram. Using two dendrograms and a dialogical interview each participant interpreted the clusters and described the contents. The results of the cluster analysis clarified each participant's transformation in career consciousness and behaviors through the program and explored their value hierarchy.

key words: PAC analysis, career lecturers (mentors),
transformation in career consciousness and behaviors, value hierarchy

問題・目的

これまで日本においては、企業の従業員のパフォーマンス向上や定着の期待から組織コミットメントに関する研究(田尾, 1997)は多数行われている。組織行動研究文脈でのコミットメントをMorrow (1993)は「コミットメントの対象に対する愛着や同

一視、忠誠心といったような感情を反映した態度とみられるもの」としている。環境変化が激しい中、個人はこれからの環境下で組織だけでなく職業・キャリアなど複数のコミットメントを持つべきであり、研究者も複数のコミットメントに関与すべきという考えも示されてきている¹⁾(Cohen, 2003)。しかし多数の研究が行われているにも関わらず、Bergman,

¹⁾ 本研究は第21回経営行動科学学会年次大会(2018)にて口頭発表を行った内容に加筆・修正したものである。

²⁾ 本論文の審査の過程で、2名の匿名の査読者の方から大変貴重なご助言をいただきました。深く感謝申し上げます。

* 日本大学大学院総合社会情報研究科

Graduate School of Social and Cultural Studies, Nihon University, 12-5 Goban-chou, Chiyoda-ku, Tokyo 102-8251, Japan

Benzer, Kabins, Bhupatkar, & Panina (2013)によると、組織行動研究分野でのコミットメントの研究文脈で個人がどのような経験を積むかによって、コミットメントがどのように形成・発達するかなどのメカニズムに関する研究はほとんど行われていないとされている。個人は職場などでの経験を通じて、コミットメントが高まったり、低まったりするのだが、その経験がコミットメント形成にどう寄与するかが明確でないとされている。Bergman et al. (2013)は、これまでの組織コミットメント研究をレビューした上で、個人の価値観が、職場などでの経験での適合/不適合(合う合わない)を決定し、それがコミットメント要素(コミットメントの先行要因となるそれぞれの出来事とその組織や個人の価値観にとって適合しているかどうかの範囲・程度とされる)の獲得につながり、コミットメントの形成・発達につながるとしている。またそのメカニズムは組織コミットメント以外の対象に関するコミットメント形成・発達にも共通するものとしている。

筆者はこれまで、NPO 法人「じぶん未来クラブ」が実施する社会人が高校生にキャリア教育の社会人講師(社会人メンター)になるためのトレーニングを受け、実際の社会人講師としての授業を行う一連のプログラム(3日間)への参加経験を通じて、参加者が経験を通じて能力開発や職業・キャリアへのコミットメントが高まった事例を報告してきた(西山, 2017, 2018)。

Bergman et al. (2013)らによるとコミットメントの形成には、経験や出来事(イベント)が個人の価値観及び価値観階層と適合しているかどうかによって影響されるとされている。価値観について Schwartz (1992)は、「価値観は、(1)概念や信念であり、(2)望ましい結果の状態や行動を関連づけるものであり、(3)特定の状況を超越させるものであり、(4)行動や出来事の選択や評価を導き、そして(5)相対的な重要度によって順序付けられる、もの」として5つの特徴を示している。柏木(2014)は仕事価値観に関して、個人が職業を選択する上で、また仕事を行う上で「これだけはゆずれないもの」であることから、自分主導のキャリアを歩んでいくために、また高い

職務満足を得るために重要な要因となる、と述べている。Bergman et al. (2013)は、このような価値観や価値観階層を探索する上では、特定の同様の出来事を体験した人々を理論的サンプリングし、質的方法を用いて探索的な研究を行うことを薦めている。

本研究で取り上げるキャリア講師は高校生を対象とした社会人メンターとして位置づけられるが、メンタリングでは育成の支援を行う者をメンター、メンタリングを受けるものをメンティないしはプロテジェと呼ぶ。メンタリングを体系的にまとめた Kram (1998)によると、メンター(mentor)とは、「ヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界をわたっていく上での術を学ぶのを支援する『より経験を積んだ年長者』(邦訳2頁)」と定義される。Kram (1998)はメンタリングの機能は、①キャリア的機能(スポンサーシップ、推薦と可視性、コーチング、保護、やりがいのある仕事の割り当て)、②心理社会的機能(ロールモデリング、受容と確認、カウンセリング、交友)からなると整理している。メンタリングはこれまで個別の一对一の支援とみなされることが多かったが、最近では Karcher, Kuperminc, Portwood, Sipe, & Taylor (2006)によるとグループでのメンタリングも有効な支援策であるとされてきている。教えたり、育成支援する経験の効果に関しては、Ghosh & Reio (2013)がメンタリング関係においてメンターをする側にフォーカスして、メンターを行うことでメンターには何がベネフィット(利得)として得られるかについてメタ分析を行っている。メタ分析の結果、メンターを行うことがコミットメントなどの意識変化に効果があるとされている。

本研究では西山(2017, 2018)と同様に、個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析(個人別態度行動分析: Personal Attitude Construct Analysis)(内藤, 2002)を用いる。PAC 分析とは、①刺激に対する対象者の自由連想(重要度評定、イメージ評定も含む)、②対象者による連想項目間の類似度評定、③類似度距離行列を用いてのクラスター分析とデンドログラム(樹形図)の作成、④デンドログラムにもとづく対象者による解釈・イメー

¹ Cohen (2003)はそのコミットメントの対象として「組織」、「専門・職業・プロフェッショナル・キャリア」、「職務関与(ジョブインボルブメント)」、「労働に対する価値観・倫理」、「グループ」、「組合」などがあげられるとしている。

ジの報告, ⑤総合的解釈の手続きを通して, 個人の態度やイメージの構造を分析する手法である。クラスター分析という統計手法を利用して個人の態度・認知にアプローチする研究手法で1人の調査対象者からでも研究対象にできる手法であり, 記述統計学と了解的方法が併用されている(内藤, 2008)ユニークな研究方法である。井上(1998)は, PAC分析のカウンセリングへの導入の効果を11の機能に分類して整理して, その機能のうちのひとつとして評価査定機能があるとしている。この機能分類を井上(1998)はカウンセリング場面を想定して整理しているが, 評価査定機能は, 個別カウンセリングに関わらず, 研修プログラムなどによる変化にも援用できる機能と考えられる。

PAC分析を用いた研修プログラムや経験による変化を扱った研究として藤田(2009, 2010)の日本語教師の成長の研究が挙げられる。分析の結果, 本研究対象者の教師は当初は教師主導型の教育観を持ち, 教師の役割を見出せない状態にあったが, 4学期終了時には学習者の自律性を尊重することへの理解を深め, 教師の役割を見出し, 学習者の生活や生き方にまで視野が広がっていることが判明した。

個人のキャリアや働くことに関する領域に関してもPAC分析は実施されている。内藤・石橋(2010)は3名のパートタイム労働者を対象に組織や職業に対するコミットメントの状態, PAC分析を使ったカウンセリング効果について研究を行っている。松浦(2012, 2015), 松浦・上地(2017)はPAC分析に時間展望の要素を加え大学生の就職活動の分析を行っている。西山(2017)ではPAC分析の手続きの中の①の自由連想後に「プログラム受講前の考え」「プログラム受講後の考え」の2項目を追加し, 西山(2018)では上記2項目に加え, 「仕事やキャリア開発につながる行動」項目を加え, 追加項目が含まれないデンドログラム, 含まれるデンドログラムを作成し, プログラム参加者の受講前後の職業・キャリア意識の変化を明らかにすることを試みている。内藤(2008)はPAC分析を効果的に利用するための仮説構築の分類を複数示している。西山(2017, 2018)の試みは, 独立変数である刺激文により得られる従属変数となる連想項目から構成されるデンドログラムの枠組みに, 新たな独立変数(これらの研究では認知的側面, 態度・行動的側面における変化について焦点化させ

る変数, 追加項目)を投入することにより従属変数間の関係(デンドログラムの構造の変化, 追加項目とクラスター・項目の関係)の発見につながる試みといえよう。

本研究では, 今回対象となるプログラムを通じて得られる成果と分析手法の有効性について検討する。具体的には以下のリサーチクエスチョン(RQ)を探索的に検証する。

RQ1: 社会人が高校生へのキャリア教育の授業の企画・実施をする一連のプログラム参加を経て, どのような促進要因により調査協力者のコミットメントをはじめとしたキャリア意識や行動変化が生じているのか。

RQ2: PAC分析における「プログラム受講後の考え」「仕事やキャリア開発につながる行動」といった変化に焦点をあてた追加項目に加えた「キャリア上ゆずれない考え」といった価値観の探索に焦点をあてた追加項目及びPAC分析での自由連想項目の重要度との関連で調査協力者の価値観, 価値観階層の状態を探索できるか。またその価値観, 価値観階層からコミットメント形成・発達が推察されるか。

追加項目である「プログラム受講後の考え」は特に本プログラムに参加することにより, 特に学んだ内容・テーマに焦点を当てること, 「仕事やキャリア開発につながる行動」は特に自分の仕事やキャリアに対するコミットメントが高まった考えに焦点を当てることができることが期待される。「キャリア上ゆずれない考え」はBergman et al (2013) が示すコミットメント形成・発達のメカニズムを探索するために, 一般の参加者にもわかりやすい言葉として柏木(2014)で用いられた用語を使用することとした。またBergman et al (2013) の述べる価値観階層を探索する上で, Schwartz (1992) の価値観の5つの特徴の一つである相対的な重要度と関連が深いと考えられるPAC分析の自由連想項目の重要度との関連を見ることを試みる。

方 法

調査協力者 調査協力者は, 2018年2月に「シゴトのチカラ」(以下, 本プログラム)のプログラムに参加し, 高校生のキャリア講師を行った2名(G氏, H氏)で, いずれも大手IT企業A社に所属する30代, 40代の会社員である(Table 1)。なお, 2名に関

Table 1 本研究の調査協力者

調査協力者	年齢	現在のポジション	職歴・属性
G氏	30代前半	通信サービスのマーケティング担当(リーダー職)	新卒でエンジニアとして入社後、いったん退職して海外にてベンチャー企業を立ち上げ。その後事業撤退に伴いA社に再入社という経歴を持つ。女性
H氏	40代前半	通信放送事業の運営マネジャー	新卒で入社後、いったん退職し、その後再入社した経歴を持つ。男性

Table 2 本プログラムの概要

	セッション概要	備考
1日目	プレゼンテーション模擬体験 エピソード共有(乗り越えた体験) スピーチノート作成・共有	
2日目	プレゼンテーションリハーサル	メンバーや大学生スタッフからのフィードバック
3日目	高校生とのアイスブレイク 高校生へのプレゼンテーション 高校生感想共有	

しては当該NPOを通じて紹介を依頼した。プログラム参加後、プログラムに対してポジティブな感想を持った人物を受講参加した企業及び本人たちから同意を得た上で参画してもらった。インタビューはそれぞれのオフィスでのミーティングルームで2018年5月に行われた。

参加したプログラム 参加したプログラムはTable 2で示される3日間のプログラムである(各回は1~2週間程度開けて実施される)。プログラムはNPO法人の運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバック(高校生に伝わる内容になっているかなど)を行う役割を担う。

倫理的配慮 筆者は、本プログラムを提供している当該NPO法人の理事も兼務しているが(報酬等はなし)、利益相反が生じないよう、調査にあたっては研究者としての研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

実施方法 PAC分析の実施に際して、内藤(2002)に従い、PAC分析アシストソフト“PAC-Assist 2”(土田, 2003)を使用し、次の手続きを行った。

①以下の刺激文を協力者にパソコン上の画面の文書と口頭で提示し、自由連想、連想した項目の重要度

順位を評定、項目単独について、+ (肯定的)、- (否定的)、± (どちらともいえない)のうちいずれのイメージがあてはまるかの評定を行うことを依頼した。

「今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きます。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを10~20文でご記入ください(それ以下、以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください(+, -, ±)。最後にプログラム受講後の考え、仕事やキャリア開発につながる行動、キャリア上ゆずれない考え、の言葉を加えます。」

そして連想項目の入力が終了した段階で、今回のプログラム受講後で明らかになったことを測定するために連想刺激から生じる自由連想項目に加える独立変数として「プログラム受講後の考え」「仕事やキャリア開発につながる行動」「キャリア上ゆずれない考え」の項目の追加を指示した。

②PAC-Assist2の類似評定画面を示し、連想された項目間及び追加項目の距離をPAC-Assist2に沿って10段階で評定するよう求めた。

③項目間距離行列をもとにクラスター分析(Ward法)を行い、柳井(2005)の“Mulcel”を利用しデンドログラムを作成した。

④協力者に、デンドログラムのイメージ、それぞれ

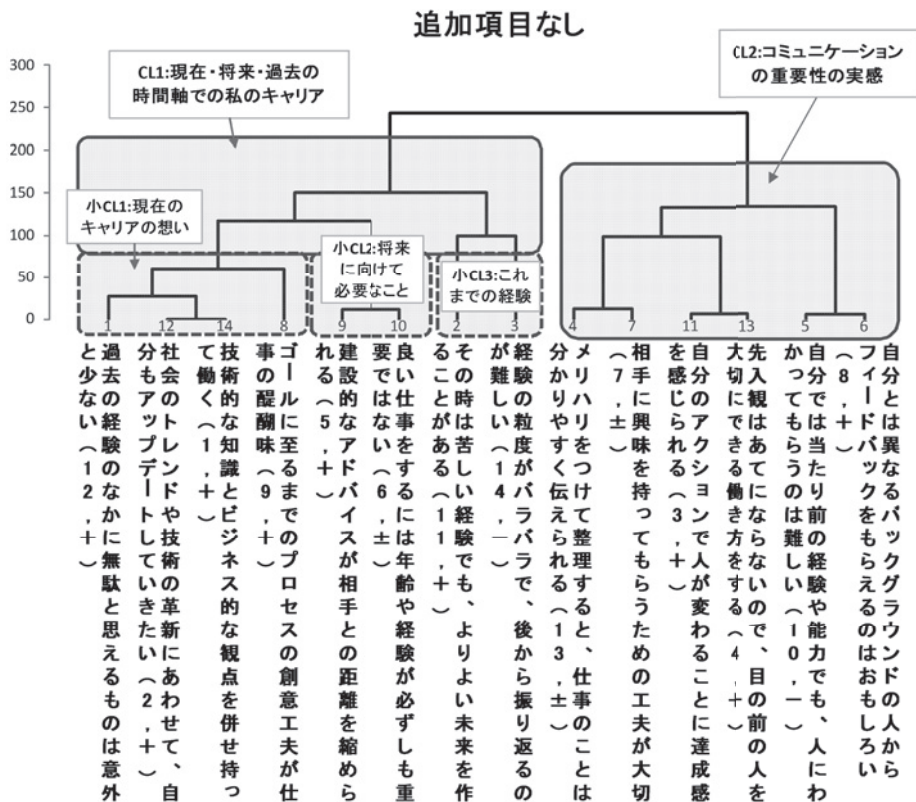


Figure 1 G氏の追加項目なしのデンドログラム

のクラスター(かたまり)のイメージ、やクラスター(かたまり)間の相違などインタビューを行い、最後に実施しての感想をたずねた。

時間は①と②で約30～40分、③で約20分、④に約40～50分で実施すると事前に案内を行った。

結 果

調査協力者G氏の事例

G氏によるクラスター解釈 Figure 1がG氏に関するプログラム受講後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。G氏は14項目を記述しクラスターごとに記したのがTable 3である。

最初にこのFigure 1に基づいて、G氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行った。G氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。逐語記録全体のうち、各クラスターがどうまとまるかが了解される部分、また、それぞれのクラスターの解釈(まとまりの意味)が示されている部分を抜粋した。語りの

中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないもの、当日デンドログラムを指しながら語られた事項等を()内に表示・補足している。クラスターの場合はCLと表記する。

①クラスター1 G05: グラデーションはあるのかなという感じで。この(項目1)左のほうから右のほうにいくにつれて、より過去のことを考えていくというか。意外とこのまとまり(小CL1)ぐらいまで、(項目1, 12, 14, 8)までは、今の状況にすごく近い認識で。そこから少しスケールアップして、9, 10まで含んだところが今のところで、さらに今やってることで、かつこれから特にやっていきたいこととか、今まさに自分でそういう能力、付けたいなと思って。G06: さらに、この2, 3が入ってくると過去の話とかって感じがですかね。G19: (過去の話は)一つの軸で語るのは結構難しいことではあります。

②クラスター2 G29: 高校生とお話とかして、明確に仕事って意外と面白そうだなあっていう

Table 3 G氏のクラスターと項目

クラスター	項目 (重要度, イメージ) 番号は想起順
クラスター 1	小クラスター 1
	1. 過去の経験のなかに無駄と思えるものは意外と少ない (12, +) 12. 社会のトレンドや技術の革新にあわせて, 自分もアップデートしていきたい (2, +) 14. 技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く (1, +) 8. ゴールに至るまでのプロセスの創意工夫が仕事の醍醐味 (9, +)
	小クラスター 2
クラスター 2	小クラスター 3
	9. 建設的なアドバイスが相手との距離を縮められる (5, +) 10. 良い仕事をするには年齢や経験が必ずしも重要ではない (6, ±)
	2. その時は苦しい経験でも, よりよい未来を作ることがある (11, +) 3. 経験の粒度がバラバラで, 後から振り返るのが難しい (14, -)
クラスター 2	4. メリハリをつけて整理すると, 仕事のことは分かりやすく伝えられる (13, ±) 7. 相手に興味を持ってもらうための工夫が大切 (7, ±) 11. 自分のアクションで人が変わることに達成感を感じられる (3, +) 13. 先入観はあてにならないので, 目の前の人を大切にできる働き方をする (4, +) 5. 自分では当たり前な経験や能力でも, 人にわかってもらうのは難しい (10, -) 6. 自分とは異なるバックグラウンドの人からフィードバックをもらえるのはおもしろい (8, +)

ふうに(高校生たちの)意識が変わったような瞬間があったんですよ。自分よりも若い人たちとか, まだこれから経験を積んでいくような人たちに対してのアクションって, 達成感があるというか, すごく印象が深かったですね。G37: 本質じゃないんだけどなあって思うような伝わり方をしても, ただそれはその人がそう思うだけの理解の仕方であるので, そこを感じられるのは面白いなと思いました。G40: 漠然とは思ってはいたんですよ。メリハリを付けないと分からないよねとか。ただ, そういう技術的なものとかビジネス的なものと違って自分自身の生きてきた話みたいな仕事の話っていう, 割とふわとしたお題でも同じなんだなっていう再認識をしたという感じですね。

G氏のクラスターの解釈 G氏のクラスター1はG05, G06で語られているように4項目からなる<現在のキャリアの想い>, 2項目からなる<将来に向けて必要なこと>, 2項目からなる<これまでの経験>の3つの時間軸を含めた【現在・将来・過去の時間軸での私のキャリア】といえる。重要度の1位(14)と2位(12), 5位(9)を含むことから重要度の高いクラスターといえよう。また小クラスター3の<これまでの経験>は(+)の項目2と(-)の項目3の2項目から構成され, 過去についてG19で示されるような一つの軸で語るのは難しいと思う一方, それをポジティブに捉え, 現在と将来のキャリアに結節している様が見られる。クラスター2はG

29, G40で示されるように【コミュニケーションの重要性の実感】といえる。このクラスターには重要度3位(11), 4位(13)が含まれることからクラスター1に続き重要性を感じるクラスターと言える。またこのクラスターの中も(+)の項目6と(-)の項目5の2項目の結節が他4項目とつながっている。G37で語られるように他者に理解してもらえ難しさを感じながらもそれをポジティブに捉える状態になっていることが語られている。G氏の特徴として(+)(-)のアンビバレントな状態を含む経験がその他の(+)ないしは(±)の項目と結節している。プログラムを通じての本人の中で生じた違和感が他の学びをつないでいった可能性も伺える。

G氏による追加項目を加えた解釈 Figure 2が追加項目を加えたデンドログラムである。追加項目に隣接する項目と照らして追加項目について語ってもらった。追加項目について隣接した項目および語られた項目を網掛け太字で表示している。

①**プログラム受講後の考え** G73: 割と今の仕事のチームが, すごくさまざまなバックグラウンドの人たちがいるので。そういう人たちを取りまとめて, 一つの方向を向いてもらうとか, あるいは若い人で技術とかビジネスとか何も分かんない人たちにだんだん分かってもらうとか。G74: どの部分も私としてはすごく楽しいので, 今のところは結構それもやりがいがあるなと思ってますね。

②**仕事やキャリア開発につながる行動** G47:

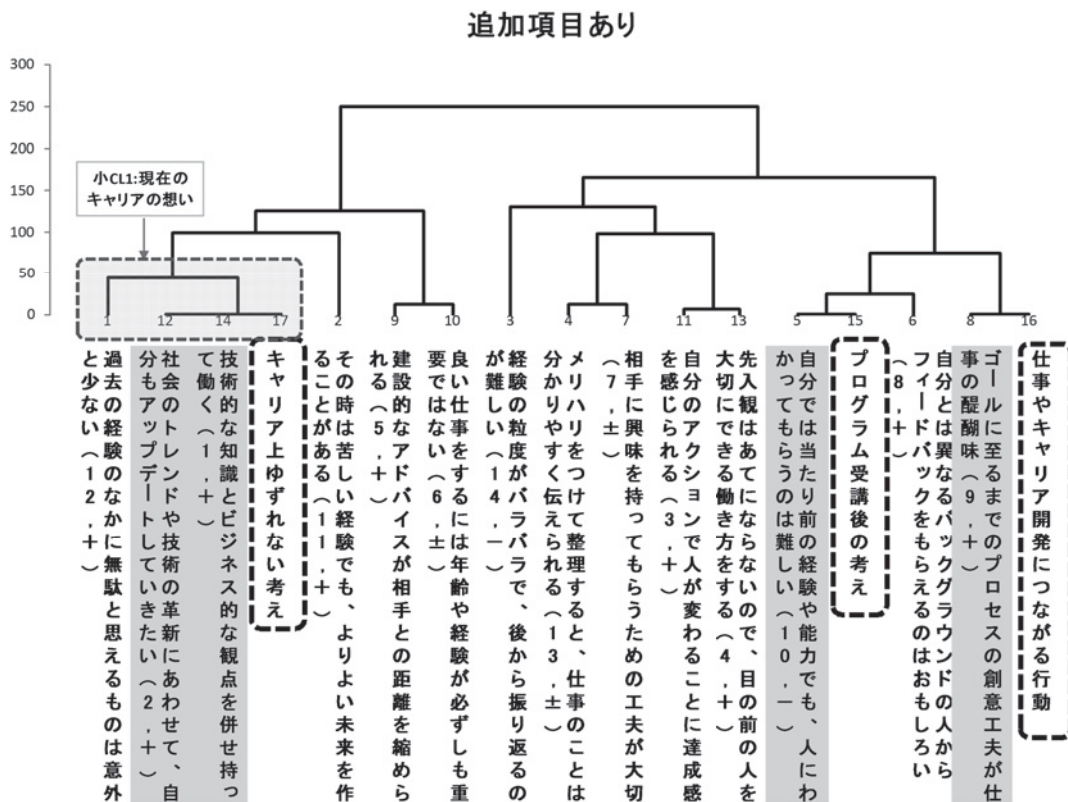


Figure 2 G氏の追加項目ありのデンドログラム

(項目8について)仕事選ぶときとか、部署を移動するときとかで自分にどういうミッションが課されるのかってすごい重視するようにしているし、そのミッションがどれだけ面白いとか、そのミッションやったことで自分がどう変わる、期待ができるかとか、出してるアウトプットに対して成果報酬もらってるみたいな気持ちなので、仕事とかキャリアを開発するような候補で、その創意工夫をするところが一番仕事で醍醐味だよなって思ってるのは確かにあるなと思います。

③キャリア上ゆずれない考え G52:社会的な課題とかどれぐらい解決できるのかなとか、そのビジネスが社会に対してどういうインパクトがあるのかなとか、気にすることも多いです。G57:多分、社内の他の事業の人たちよりは技術的なことをやっているの、多分それは強みなんだろうなと思いますね。G63:この後どうしようかなって思ってたんですよ。もう一通りいろんな仕事をやってしまったので、この後何をやるうかなっていうのを漠然とは思って

たんですけど。結局その技術的なところとビジネスと両方を軸にして、考えていくっていうのが、多分、一番自分としては満足度が高くなりそうだなと思いました。

G氏の追加項目の総合解釈 まずG氏からは自身の「仕事やキャリア開発につながる行動」としてG47で語られるようにミッションが明確に示され、小クラスター1の＜現在のキャリアの思い＞の項目8に示される「創意工夫をすること」によって自分のキャリアや仕事に対するコミットメントが高まることが示されている。また面談の最後の段階でクラスター2において示されている【コミュニケーションの重要性の実感】から、様々なバックグラウンドを持つメンバーや若手社員へのコミュニケーションにもやりがいを持って取り組んでいることが語られていた。G37で難しさを語りつつもG40で語られるようにコミュニケーションに関しては重要だという認識を持っていたG氏であるが、高校生とのコミュニケーションを通じて、コミュニケーションの重要性

Table 4 H氏のクラスターと項目

クラスター	項目（重要度、イメージ）番号は想起順
クラスター 1	1. 言葉遣いを意識して高校生と話しました。(12, ±)
	7. 部下に仕事を教えるのが受講してからとても親身になりました (1, +)
	12. 研修時は一番仕事を立て込んでいたので時間配分を意識できるようになった (6, +)
	13. プレゼンをあまりやっていたのでとても勉強になりました (8, +)
	15. 受講後からはとても面倒なことでも向き合うようになりました (2, +)
クラスター 2	4. 大学生の方々が間に入ってくれたので高校生と大学生の違いを比較できて参考になった (15, +)
	8. 個のチカラより組織のチカラのほうが大事だと改めて感じました (4, +)
	5. 他社の人達との交流でコミュニケーション能力の向上に役立った (3, +)
	14. 同じ会社で研修を受けた人達とも仲良くなれました (10, +)
	6. いろいろな会社員の悩みや困難への解決方法を聞くことが出来たのでとても参考になりました (7, +)
クラスター 3	9. キャリアを振り返れたのでその時の考え方とかがおさらいできた (11, +)
	10. プログラムを高校だけでなく社内でも共有したので自分のやってきたことを上司にも理解してもらえた (14, +)
	2. ゆとりだと思っていたが今の高校生のほうがしっかりと考えているとわかった (13, +)
	11. 高校生からもらったお礼のメッセージが仕事がつらいときかのモチベーションアップにつながる (5, +)
	3. 高校生から目標を持っている人が多かったので目標を持つことの重要性を感じました (9, +)

を再実感し、職場での若手をはじめとしたメンバーとの関わりをやりがいを持って取り組んでいることが伺える。

また「キャリア上ゆずれない考え」に関しては小クラスター1<現在のキャリアの想い>のうちの2項目が近接している。そのうち重要度1位(14)、2位(12)と近接していることやG63で語られるように、改めてこれまでの自分のキャリアの中で技術とビジネスを結びつけることこそが自分のキャリアの中核的な価値観であることを示しているといっていよう。G氏はクラスター2で示されるコミュニケーションの重要性(重要度3位、4位を含む)を面談の中でも語っていたが、「キャリア上ゆずれない考え」に関しては技術とビジネスを結びつけることの方が価値観の階層としては高いことが伺える。

調査協力者H氏的事例

H氏によるクラスターの解釈 H氏は15項目を記述し、クラスターに分けたのがTable4である。Figure3はH氏の追加項目を含まないデンドログラムである。最も大きなくりのクラスター2から開始した。

①**クラスター2** H11:(大学生の手伝いが) やってくれてたんで、1人よりもこうやって組織で組んだほうが、仕事もプラスっていうか、1人だと限界があるなっていうのを見ていてちょっと感じました

ね。H15:全員の(これまでのキャリアの)壁を見せてもらったので、非常に良かったなど。しかもね、その解決方法、参考になるやつっていうのは、使えるなというの。H18:(キャリアの振返りをして)一回おさらいしたのを、受講後に会社でも上司にまた同じようなプレゼンをやったので、おさらいをしたのをこう、理解してもらったというか、こういうことやってましたよ、と。H22:個人の方が大事だと思ってた感じの考え方だったんで、組織のほうの方が大事なんだなって。

②**クラスター1** H23:部下に教えたりするのが、本当育てようっていう感じ方につながっていったなっていうのが。今までだとね、1人でちょっとやっていけば、みたいなイメージがあったんですけど。H33:ここが今までだと僕の作業を手伝ってもらってる、みたいなイメージがあるんですけど、それだとすね、結局作業しかできない人材になるんで。親身になって教えて、僕がいなくなってもできるみたいな、形の育て方というか。H36:結構面倒くさいですね。自分の仕事の面倒くさいのも後回しにしてるってやつとかも当然あるんですけど、当然この部下にちゃんと教えるってことは、作業だったら「これとこれをこういうふうにといて」でもう終わっちゃうんですけど、ちゃんとね、教えるってなったら、例えば考えてやるみたいな意識(を持ってもらう)。



Figure 3 H氏の追加項目なしのデンドログラム

③クラスター3 H29：僕の高校の頃よりずっとまともだなと。高校のときそんな、大学行けばいいやくらいの考えだったので、ちゃんと考えてんだなと。やりたいことがあって、そのために大学行くとか、ちゃんと考えてたんで、それを見て、すごいなと。さらにあの終わった後に、お礼のメッセージももらったんですけど、ちょっと結構それもみんなびっしりと書いてくれていて、非常に。H30：そうですね、見るとですね、ちょっと頑張ろうってなるんで。結構それが、それがもう宝物になってるというか。

H氏のクラスターの解釈 H氏のクラスターについてはH23やH33で語られているように、これまではメンバーに対しては作業をやらせていたことから、メンバーを育てなければいけないという意識の変化と実際に育てるために面倒でも手塩をかけて育てるように意識と行動が変わったということから【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】といえよう。重要度が1位(7)と2位(15)を含むことからH氏にとって重要度の高いクラス

ターといえる。マネジャーとしての仕事・役割へのコミットメントが高まっていることが伺える。クラスター2は、プログラムの参加を通じて他社及び自社の同僚、プログラムを支援する大学生スタッフなどとの関わりを通じて、個人のチカラより、組織のチカラの重要性を認識したことから【組織のチカラの大切さの認識】といえる。ここも重要度の3位(5)と4位(8)の項目が含まれることからクラスター1に続いて重要なクラスターと考えられる。クラスター3は高校生に対して前提として思っていた認識と違ってことから認識を改めることができたこととお礼の手紙が今でも自分のモチベーションの源となっていることから【高校生からもらったもの】と名づけられよう。このクラスターには重要度5位(11)が含まれている。

H氏による追加項目を加えた解釈 Figure 4は、H氏の追加項目を加えたデンドログラムである。追加項目について隣接した項目および語られた項目を網掛け太字で表示している。

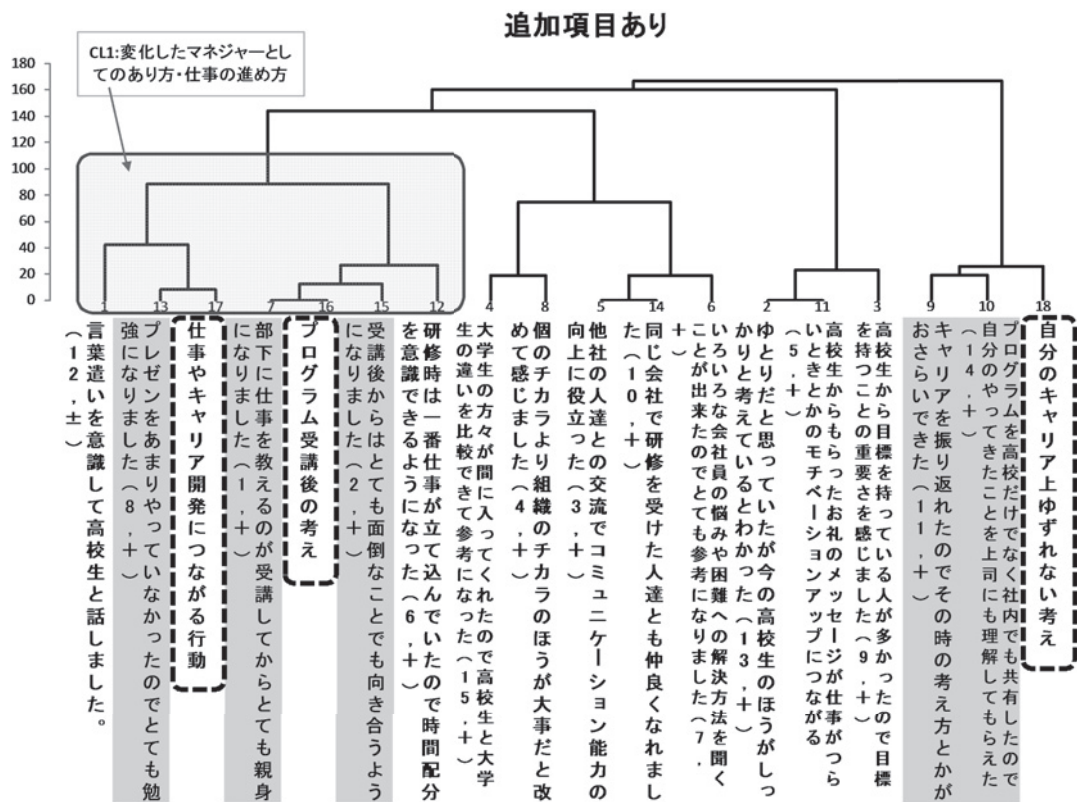


Figure 4 H氏の追加項目ありのデンドログラム

①プログラム受講後の考え H47:あの親身になってちゃんと教えたことってのは忘れないですね。忘れないんで、言われなくてもできるようになるとか。H61:他社の人とかのも見たりとか。他の人もやはり上司と部下の関係で悩んでる壁があった人とかもいて。そういうのを見て、ちょっといろいろと考えがというか、こうやろうと。H63:やってみて、面倒な部分も大きかったですけど、やって良かったって部分も大きいので、なんでちょっと、「やろう」って。向き合うようにってのは、になりましたね。

②仕事やキャリア開発につながる行動 H42:今回の研修っていうね、全く赤の他人の高校生だったり他社の人だったりっていうのがあったので、コミュニケーション能力っていうのと、あとは知らない人にものを教えるときの教え方みたいなのが。H43:大変なんです。かつ忙しい中、そっちにも時間を割くと。時間配分を考えなきゃいけないし、でも、これ(プログラムの課題)の提出はいつまでだとか、だから今回ののは面倒なプログラムだったんで

すけれども、やってみて、達成感当然あったですし、お礼のメッセージなども、やって良かったなっていうのはあったので。考えが変わったっていうか、ちゃんと向き合おうと。

③キャリア上ゆずれない考え H52:「自分のキャリア上ゆずれない考え」っていうのがそもそもそんなないんで、いいことはどんどん取り入れたい派で。H54:昔は結構頑固、今も頑固かもしれないんですけど、それだと、どうしてもね。H55:今の時代だともう古くなって、1年でもう携帯だってどんどん出るのに、ずっと最初ガラケーを使ってるのか、みたいな形になると遅れてっちゃうので、いいものはどんどん。

H氏の追加事項を加えた解釈 H氏の「プログラム受講後の考え」と「仕事やキャリア開発上の行動」の項目は比較的近くに集まり、いずれもクラスター1の【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】の項目と近接する形となっている。特に「プログラム受講後の考え」の項目は重要度1位(7)に

Table 5 調査協力者のプログラム参加後の変化とその促進要因、「キャリア上ゆずれない考え」項目と重要度の関連

	変化の内容	変化の促進要因	キャリア上ゆずれない考え、重要度との関係性
G氏	この後何をやろうとしていたかは漠然としていたが、技術とビジネスの両方を軸とすることが満足につながることを改めて再認識できた【G63】	自分自身生きてきたみたいなお話も同じだと再認識できたことによって【G40】	「キャリア上ゆずれない考え」の項目が、＜現在のキャリアの想い＞（小CL1）に関わる重要度1位、2位の項目と隣接
	若い人で技術とかビジネスとか分からない人たちに分かってもらえるのが楽しくやりがいを感じるようになっていく【G73、74】	高校生に仕事の楽しさが伝わった瞬間の達成感【G29】	「プログラム受講後の考え」項目がコミュニケーションに関わる項目（CL1）と隣接（重要度10位、その結節の後8位項目と隣接）
H氏	仕事の与え方を変えた、面倒なことにも向き合う意識面・行動面の変化【H23、H33、H36】	プログラム参加者の多様なキャリアの話を開けたこと【D77】	「プログラム受講後の考え」項目が【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】（CL1）に関わる重要度1位項目、2位項目と隣接
	部下への教え方の変化【H42】	高校生への発表の準備【H43】参加者の上司部下関係の悩みを開けたこと【H61】	
	個人のチカラより組織のチカラの方が重要という認識への変化【H11、H22】	大学生スタッフの関わり【H11】職場での上司への共有【H18】	「キャリア上ゆずれない考え」は、こだわらないため【H52～55】キャリアの振返りに関わる項目（CL2）に隣接（重要度11位と14位）
	高校生がしっかりしているという認識の変化【H29、H30】	高校生とのコミュニケーション【H29】	

近接し、さらに重要度2位(15)の項目と近接し、高校生に仕事について伝えることを通じてメンバーへの関わり方にも認知面でも行動面でも大きく変化していることが伺える。

「キャリア上ゆずれない考え」についてはH52～H55で語られているように、環境変化の激しいIT・通信業界では、そのような考えに捉われていて逆に時代遅れになってしまうのではないかと述べている。ただ過去はこだわっていた時代があるために過去を振り返った項目(9、10)と隣接する形となっている。こだわりを持ちすぎるのではなく、オープンなマインドセットで臨むべきだということだろう。

考 察

今回、NPO法人が提供するキャリアに関する社会人講師となるプログラムへの参加と社会人講師としての実践を通じてのコミットメントをはじめとするキャリア意識及びそれに伴う行動変化を探る手段として追加項目を加えないものと加えた2種類のデンドログラムを活用して2名の結果を分析した。

本研究の目的に掲げたRQ1及びRQ2に関する結果は以下のTable 5にまとめられる。

G氏、H氏ともにプログラム参加を通じてキャリ

アや仕事に対する意識や行動に変化が生じていることが示されている。特にH氏に関してはマネジャーとしてのあり方や仕事の進め方に対する認識が大きく変化し、メンバーへの関わり方にも大きな変化が生じていることが示されている。また(+)(-)で表象されるイメージに関してはH氏は1項目のみが(±)であとは(+)項目のみである。それに比してG氏は(-)項目が2つあり、それが(+)項目と結節して、それぞれのクラスターが構成されている様が見て取れ、プログラムでそれぞれ大変だったことが述べられているが、それぞれの経験の受け止め方の個人差がうかがえる。

キャリア意識・行動変化の促進要因 変化の促進要因としてはG氏、H氏ともに仕事上の壁などの自身のキャリアを振り返り、それを他者(高校生や上司)に伝えられるようになる言語化のプロセスを経ることが大きく寄与していることが見て取れる。G氏に関してはそれが高校生に伝わったときの達成感が示されている。またH氏に関してはプログラム参加者の悩みを開けたりしたことや、やってみて良かったという成功体験も変化の促進要因として挙げられている。

「キャリア上ゆずれない考え」と重要度 PAC 分

析においては重要度が本人の価値観を反映しているものと考えられるが、その重要度と「キャリア上ゆずれない考え」項目等追加項目との関連から見ると G 氏は「キャリア上ゆずれない考え」項目が重要度 1 位と 2 位の項目に隣接され、今後のキャリアの方向性への基盤となっていることが語られている。H 氏にとっては「プログラム受講後の考え」と重要度 1 位と隣接し、そして次いで 2 位の項目が隣接していることから、その気づきに伴いマネジャーとしての認知及び行動の変化が促進されたことが示されている。

一方で「キャリア上ゆずれない考え」項目に関しては、逆にこたわりすぎると今後の大きな変化への対応に適応できないのではないかと、こたわることへの危惧を示している。

本研究の RQ2 である追加項目「キャリア上ゆずれない考え」の有効性に関しては G 氏に関しては Schein (1985) の提唱するキャリアアンカーに通じる価値観要素をあぶりだす効果を示し、H 氏に関しては Hall (1976) が提唱するプロティアンキャリアや Savickas (2011) が提唱するキャリア構築理論におけるキャリア・アダプタビリティなどで示される不確実で環境変化の激しい時代に必要なマインドセットの必要性に通じる考え方をあぶりだすことができた。

既述のとおり Bergman et al. (2013) では、今後のコミットメントの形成・発達のメカニズムの解明を行うためには価値観について特定の同様の出来事に参加した対象者へ丁寧なインタビューを通じた質的研究にて明らかにしていくことが有効と述べている。G 氏は小クラスター 1 <現在のキャリアへの想い> の重要度が高く、そのクラスターの 1 項目である「創意工夫ができる仕事」及び「技術とビジネスの両方が軸になること」によって今後の自分のキャリアへのコミットメントが高まることが語られている。一方 H 氏はプログラムを通じてマネジメントの在り方を再考し、マネジャーとしての仕事・役割へのコミットメントを高めていることを語っている。同様のプログラムを経験しても価値観や重要度で示される価値観階層により高まるコミットメントの様相も相違することが示された。重要度を評価する PAC 分析に加え、「キャリア上ゆずれない考え」といった項目を加えたインタビューを含めた分析は

キャリア意識や行動変化などを探索する際に有効な手段の一つになるのではないと思われる。ただし、その際には「キャリア上ゆずれない考え」項目単独ではなく重要度との関係性を丁寧なインタビューを通して紐解いていくことが重要になるであろう。

本研究の限界と課題

本研究は 2 名の調査協力者による 2 事例に基づき、キャリア講師体験を通じてのキャリア意識及び行動の変化と価値観及び重要度との関係性を見た。2 人の事例を見ても昨今のキャリアに対する意識の違い、個性性を見ることが出来る。一方でこのようなキャリア講師体験を行うことで生じる変化及び変化を促進させる要因などについて複数名で共通するようなカテゴリーなどを理論化していくことも求められていくと思われる。青木 (2013) は時間制限面接に参加した 9 名の調査協力者の PAC 分析の事前・事後のプロトコルを修正版グラウンディッド・セオリー・アプローチ (M-GAT) を用いて心理療法における問題と解決のイメージの概念化を行っている。青木 (2013) が実施したような理論的サンプリングされた複数サンプルによる統合した研究も必要であると思われる。

引用文献

- 青木みのり 2013 「心理療法によって問題の捉え方はいかに変化するか」に関する質的研究 解決志向アプローチによる時間制限面接を用いて 心理臨床学研究, 31, 129-140.
- Bergman, M. E., Benzer, J. K., Kabins, A. H., Bhupatkar, A., & Panina, D. 2013 An event-based perspective on the development of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 148-160.
- Cohen, A. 2003 *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press.
- 藤田裕子 2009 自律的な日本語学習を目指した授業に対する教師のイメージ—経験年数による比較— 桜美林言語教育論叢, 5, 17-34.
- 藤田裕子 2010 授業イメージの変容に見る熟練教師の成長: 自律的な学習を目指した日本語授業に取り組んだ大学教師の事例研究 日本教育工学会論文誌, 34(1), 67-76.
- Ghosh, R., & Reio, T. G. 2013 Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 106-116.
- Hall, D.T. 1976 *Careers in organizations*. Santa Monica, California: Goodyear.

- 井上孝代 1998 カウンセリングにおける PAC (個人別態度構造) 分析の効果 心理学研究, **69**, 295-303.
- Karcher, M. J., Kuperminc, G. P., Portwood, S. G., Sipe, C. L., & Taylor, A. S. 2006 Mentoring programs: A framework to inform program development, research, and evaluation. *Journal of Community Psychology*, **34**(6), 709-725.
- 柏木 仁 2014 キャリア研究におけるコーリングの概念的特徴の明確化に向けて—コーリングとキャリア関連変数との関係性およびタイプ分け— 経営行動科学, **27**(3), 209-224.
- Kram, K. E. 1998 *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman, (クラム, K. 渡辺直登・伊藤知子 (訳) 2003 メンタリング: 仕事の中の発達支援関係 白桃書房).
- 松浦美晴 2012 時間的展望の探索における PAC 分析の有用性の検討 山陽論叢, **19**, 16-27.
- 松浦美晴 2015 就職活動への動機づけ要因となる誘発性と時間的展望: 女子大学生 1 名の PAC (個人別態度構造) 分析 応用心理学研究, **41**, 65-76.
- 松浦美晴・上地玲子 2017 就職活動への動機づけを妨げる誘発性と時間的展望 応用心理学研究, **43**(2), 144-155.
- Morrow, P. C. 1993 *The theory and measurement of work commitment*. JAI Press.
- 内藤哲雄 2002 PAC 分析実施法入門 [改訂版] 一個を科学する新技法への招待— ナカニシヤ出版.
- 内藤哲雄 2008 PAC 分析を効果的に利用するために 信州大学人文学部人文科学論集 (人間情報学科編), **42**, 37.
- 内藤哲雄・石橋里美 2010 パートタイム労働者のキャリア発達, 組織・職務へのコミットメントの変容に関する PAC 分析 信州大学人文科学論集 (人間情報学科編), **44**, 37-54.
- 西山浩次 2017 PAC 分析によるキャリア講師養成プログラムの効果検証 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, **18**, 313-324.
- 西山浩次 2018 キャリア講師体験によるキャリア開発行動・意識の変容 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, **19**, 85-96.
- Savickas, M. 2002 Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D., & associates (Eds.), *Career Choice and Development*. 4th ed., San Francisco: Jossey Bass, pp. 149-205.
- Schein, E. H. 1985 *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: University Associates.
- Schwartz, S. H. 1992 Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, **25**, 1-65.
- 田尾雅夫 (編) 1997 「会社人間」の研究: 組織コミットメントの理論と実際 京都大学学術出版会.
- 土田義郎 2003 PAC 分析支援ツール (<http://www.kanazawa-it.ac.jp/~tsuchida/lecture/pac-asist.htm>).
- 柳井久江 2005 実用多変量解析 (編) エクセル統計 オーエムエス出版.

(受稿: 2019.2.15; 受理: 2019.7.3)