

キャリア支援者の職業・キャリアコミットメントの形成

—PAC 分析で収集された自由連想項目の SCAT を利用した理論記述分析—

西山 浩次

日本大学大学院総合社会情報研究科

Development of career commitment through a career lecturer training program or a career consultant training program

—Theoretical descriptions of association items collected from PAC analysis by using SCAT—

NISHIYAMA Koji

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The purpose of this study is to clarify how occupational and career commitment was developed through a career lecturer training program or a career consultant training program. PAC (Personal Attitude Construct) analysis was conducted on four career lecturers and two career consultants. With the purpose of exploring a mechanism of commitment development common to the participants, association items collected from PAC analysis were qualitatively analyzed using SCAT (Steps for Coding and Theorization). The author wrote theoretical descriptions of the association items, referring to the degree of importance of the themes and constructs generated from the association items. The major findings are as follows: (1)Mid- and long-term career commitment was enhanced with two career lecturers and commitment to current occupational duties was enhanced with the remaining two. (2)While identification with commitment showed different tendencies between a career consultant with practical experience and the other without practical experience, the possibility that commitment elements were formed in both career consultants was indicated.

1. はじめに

2000 年あたりから雇用環境や産業構造での大きな変化がみられることから雇用行政分野や学校教育分野で個人のキャリア支援の必要性が検討され、雇用分野ではキャリア支援の専門家としてのキャリアコンサルタントの養成が推進され、2014 年に政府はキャリアコンサルタントを 10 万人養成することを目標とし、2015 年には国家資格となる運びとなった。学校教育分野でも、2011 年中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が提示され、キャリア教育が定義づけられ、キャリア教育への取り組みの気運が高まってきた。経済産業省もキャリア教育実施のためには、社会人講師等とのネットワークを有し、産学双方の

ニーズを踏まえた授業の支援ができる外部人材(コーディネーター)の活用が有効とし、「キャリア教育コーディネーター」育成・評価システムの開発を実施している(経済産業省, 2011)このような環境の中で、良質なキャリア支援者を養成していくことは社会的に求められてきている課題となっている。そのようなキャリア支援者にとって自分のキャリアについてコミットメントを高めることは必要不可欠といえるであろう。

専門職であるキャリアコンサルタントに関して、渡辺(2017)は社会環境の変化とともに、人々の働き方や生き方が一層複雑化することが容易に予想できる現状において、キャリアカウンセラー(コンサルタント)には一層の専門性と指導力が不可欠であり、キ

キャリアカウンセラー(コンサルタント)としてのアイデンティティの確立が必要と述べている。アイデンティティの形成にあたってアイデンティティ研究者の Marcia(1966)はコミットメントの形成と探索が必要としている。その後 Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers(2006)は、アイデンティティ発達過程を、コミットメントを形成するために多様な選択肢を探索する過程(“広い探求”と“コミットメント形成”)と、既に選択した対象が真にコミットするに値するか否かをさらに検討し、それへのコミットメントを深めていく過程(“深い探求”と“コミットメントとの同一化”)とに区別し、これを、“アイデンティティ形成の二重サイクルモデル(a dual-cycle model of identity formation)”とよんでいる。

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(Cohen, 2003)。

しかし多数の研究が行われているにも関わらず、Bergman, 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みかによって、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。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。

1.1 先行研究

職業及びキャリアコミットメントに関しての先行研究としては、キャリアコミットメントの研究において最初に尺度化を行ったのが Blau(1985)である。具体的には「この仕事はライフワークにとって理想的な仕事である」といった8項目による尺度であった。Carson & Bedeian(1994)は、Blauの尺度がキャリアを職業と狭くとらえていることと単次元の尺度であることを批判し、「キャリア同一性」「キャリア・レジリエンス」「キャリア計画」の3次元、12項目からなる尺度を開発した。

組織コミットメント研究の大家である Meyer & Allen(1991)は組織コミットメントを「情緒的」「継続的」「規範的」の3次元からなるとし、組織コミットメント研究の主流となるモデルを提唱した。その彼らが1993年には、職業も同様の次元に3次元からなると提唱し、職業コミットメントの3次元モデルを提示した(Mayer, Allen, & Smith, 1993)

Bergman *et al.* (2013)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に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)行動や出来事を選択や評価を導き、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。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。

心理援助職であるカウンセラーの発達段階をまとめた代表的な研究に Skovholt & Ronnestad(1992)があり、100名を超えるインタビューから生涯発達段階の8段階モデルを提唱した。その8段階のうち特に初期～中期が養成機関による学習期間といえる。平木(2017)の訳によると、その段階は①習慣的行動期(Conventional):素人による援助活動の域、②専門訓練の移行期:専門訓練の初期(transition to professional training)、③熟達者の模倣期(imitation of experts):ベテランの言動を模倣し始める、④暫定的自律期

(conditional autonomy):インターンの時期とされている。

コミットメントの形成状況や促進要因を探索するため、西山(2017, 2018, 2019, 印刷中)は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)を用いて、高校生(メンティ)へのキャリア講師(社会人メンター)体験を通じての学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探索した。上記段階では、①の素人による援助活動の域である習慣的行動期の段階のコミットメント変容を調べたものといえる。

西山(2019)では、②及び③の機能を担うキャリアコンサルタントの養成機関での学習経験を経た受講者のプログラムを通じての学び、コミットメントの変化などの様相を探索した。本研究においてはキャリア講師、キャリアコンサルタントを「キャリア支援者」として総称する。

1.2 研究の目的

本研究では、キャリア支援者のコミットメントがどのように高まるのか・開発されるのかを複数事例に共通するメカニズムについて比較することにより、明らかにすることを目的とし、少数ケースでも理論化が可能とされる SCAT というコーディング手法を活用し、各事例の理論記述を行い、等質性・差異性について検討を行う

SCAT(Steps for Coding and Theorization)では、マトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、

<1>データの中の着目すべき語句

<2>それを言いかえるためのデータ外の語句

<3>それを説明するための語句

<4>そこから浮き上がるテーマ・構成概念

の順にコードを考えて付していく 4 ステップのコーディングと、<4>のテーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法である。この手法は、一つだけのケースのデータやアンケートの自由記述欄などの、比較的小規模の質的データの分析にも有効である。また、明示的で定式的な手続きを有するた

め、初学者にも着手しやすい分析手法とされている。

一方、今回の分析対象のデータを算出するために行われた PAC 分析は、自由連想法とクラスター分析によって得られるデンドログラム(樹形図)の構造への解釈を行って個人の態度の構造を明らかにする、個性記述的で質的な分析法である。しかし、この手法での分析は個別の事例についての考察である。青木(2013)は PAC 分析で得られたプロトコルを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA; 木下, 2003)を援用して分析を行い、複数事例に共通する問題及び解決のイメージの比較を行っている。本研究では、キャリア講師体験やキャリアコンサルタントの受講経験によってどのように変化するかを、複数事例に共通するメカニズムを比較することによって明らかにし、それぞれのコミットメント形成のメカニズムを検討することを目的とし、SCAT(大谷, 2008, 2011, 2019)を援用して PAC 分析で得られた自由連想項目の分析を行う。

SCAT は先述のようにアンケートのような小規模データの分析も可能で、カテゴリー分析でもあり、時系列な情報を含むシーケンス分析の特性を持つ手法であることから、文脈を活かした分析が行える点が内的メカニズムの分析に適していると判断した。また PAC 分析時にインタビューを行っているが、SCAT ではデータに基づき全データから分析を行う手法であり、かつ分析の過程が可視化されて明示的に残り、そのため分析の妥当性確認のための省察を分析家に迫る機能有していること、PAC 分析の自由連想項目本人にとっての重要度の情報も含まれており、上述の価値観階層を探索する上でも有益な情報を的確に反映していると考えられたことから、SCAT による分析は妥当と判断した。

2. キャリア講師体験の分析(分析 I)

2.1 方法

2.1.1 調査協力者

調査協力者は 2017 年 11 月と 2018 年 2 月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム I)のプログラムを受講し高校生のキャリア講師を行った 4 名である(表 1)。C 氏、D 氏が 2017 年 11 月受講、G 氏、H 氏が 2018 年 2 月受講であった。

2.1.2 受講したプログラム

参加したプログラムは表 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。

表 1 キャリア講師の調査協力者

調査協力者	プロフィール	所属
C氏	20代半ば、マーケティング・セールス部門に所属する。大手マーケティング新卒で入社し、インタビュー時2年目の女性社員。	大手マーケティング企業
D氏	20代半ば セールス・マーケティング部門所属。新卒で入社3年目の女性社員。2年間店舗業務のあと、1年前に現部署へ異動。	大手マーケティング企業
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) 女性社員	情報・通信
H氏	40代前半 通信放送事業の運営マネジャー 男性	情報・通信

表 2 キャリア講師の体験プログラム

	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	

2.1.3 倫理的配慮

筆者は、本プログラム I 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。

2.1.4 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。

所用時間は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。

2.1.5 SCAT の援用による理論記述の生成

①分析対象データ

4 名の調査協力者全員の上記実施方法③で得られた追加項目を含まない類似度評定後の自由連想項目(14~21 項目)を分析対象データとした。自由連想順ではなく、類似度評定した後のデータを対象としたのは PAC 分析におけるデンドログラムで表出された順番は、一連の塊として本人にとっても意味のある順序になっている状態であるためである。

②分析方法

大谷(2008, 2011, 2019)で示されている SCAT シー

トのマトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、
<1>データの中の着目すべき語句
<2>それを言いかえるためのデータ外の語句

<3>それを説明するための語句
<4>そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考えて付していく 4 ステップのコーディングをまぜ行う。

表 3 分析ワークシートのサンプル

番号	発言者	テキスト	①<1>テキスト中の注目すべき語句	②<2>テキスト中の語句の言い換え	③<3>主を説明するようなテキスト外の語句	④<4>テーマ・構成概念 (前後や全体の文脈を考慮し て)	⑤<5>疑問・問題
1	Q	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, 十)	過去の経験/無駄と思えるもの/意外と/少ない	振り返った出来事/思い出し/後悔/やり直したい/無視したい/必要でない/想定以上に/驚くことに/貴重/希少/レア	記憶(特性)/経験学(特性)/キャリア(特性)/不経(特性)/許容範囲外(特性)/想定外(特性)/無駄の無さ(認識/結果)	過去のキャリア/経験の無駄の無さの認識	それまでは無駄な経験もあると思っていたのか
12	Q	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, 十)	社会のトレンド/技術の革新/あわせて/アップデート/していきたい/(重要)	世の中の潮流/世相/イノベーション/キャッチアップ/適応/革新/更新/バリエーション/意図/希望/自分への期待	社会経済環境(特性)/技術イノベーション(特性)/シンクロナイズ(変化)/適応(変化)/キャリア発達-開発(変化)/変向(変化/条件)	社会経済環境-技術革新/シンクロナイズ/開発志向の実感	
14	Q	技術的な知識とビジネス的な視点を併せ持って働く(1, 十)	技術的な知識/ビジネス的/観点/併せ持って/働く/(主として重要)	エンジニアリング/経営/マーケティング/事業/セリクス/フレーム/視点/同時進行/総合/知る/理解する/コミットする	高度専門知識(特性)/ビジネススキル(特性)/総合(条件)/コミットメント(確立/結果)	高度専門知識とビジネススキル/両方を統合した仕事へのコミットメント確立	
8	Q	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(8, 十)	ゴールに至るまでのプロセス/創意工夫/仕事の醍醐味	仕事の完遂/ことを成し遂げる/ステップ/段階/クリエイティブ/イノヴェイション/やりがい/ダイナミズム/手応え/達成	課題の達成(特性)/創造性(特性)/達成(条件)/仕事の魅力(結果)	課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力	
9	Q	建設的なアドバイスが相手との距離を縮められる(8, 十)	建設的な/アドバイス/相手との/距離/縮められる	役に立つ/響にかなった/的確/次につながる/同僚/他者/遠慮/関係性/バリエーション/親密になる	オープンセンティブ(特性)/ネガティブ(特性)/関係性/関係性構築(結果/変化)	オープンセンティブなストロークによる他者との関係性構築の実感	-ストロークでアドバイスを包含できるか
10	Q	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(8, 十)	良い仕事/年齢や経験/必ずしも/重要ではない	求められる仕事/価値のある仕事/キャリア/ベテラン/期待がある/仕事はない/驚くことも構わない	(パフォーマンス(結果)/熟達レベル(条件)/無相関(影響)/信念(特性)	パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念	-良い仕事をパフォーマンスでくくって大丈夫か
2	Q	その時は皆しい経験でも、よりよい未来を作ることがある(11, 十)	その時は/皆しい経験/よりよい未来/作ることがある	その過去時点では/悪い思い出/嫌な経験/逃げ出した/経験/チャンスにつながらない/楽しみな将来/つづける可能性	過去(特性)/ネガティブイベント(結果)/転換(変化)/可能性への信頼(特性)	過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼	
3	Q	経験の難度やバラバラで、後から振り返るのが難しい(14, 十)	経験の難度/バラバラ/後から/振り返る/難しい	仕事の大小/経験値の経年/難易度/振り返らない/ケース/今/何/何を学んだか/一筋縄ではない	経験の変化度合い(特性)/ダイナミック(影響)/ストーリーの意味構成(結果)/困難性(結果)	ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性	
4	Q	バリエーションをつけて重要だと、仕事のことは分かりやすく伝えられる(13, 十)	バリエーションをつけて/重要だと/仕事のことは/分かりやすく伝えられる	強弱/リズム/明確/構成する/働き/理解できる/言葉に/できる	リズムカル(条件)/仕事情報(特性)/ストーリー構成(特性)/理解促進(実感/結果)	リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感	
7	Q	相手に興味を持ってもらうための工夫が大切(7, 十)	相手/興味を持ってもらう/工夫/大切	第三者/目の前の人/関心を持つ/惹きつける/アイデア/手/手/手を広げる	関心手(特性)/モチベーション/喚起(変化)/意図的創造(条件)/重要性(認識/結果)	関心手のモチベーション喚起による意図的創造の重要性の認識	-意図的創造という言葉は一般的か
11	Q	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(8, 十)	自分のアクション/人が変わる/達成感/感じられる	自分の振る舞い/自分ができること/心変わり/影響される/充実感/やり遂げる/達成	関わり行動(条件)/心理的/行動的変化(変化)/達成意欲喚起(結果)	関わり行動による他者の心理的/行動的変化への達成意欲喚起	-変化は心理面と行動面で安当か
13	Q	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(4, 十)	先入観/あてにならない/目の前の人/大切にできる/働き方を	バイアス/偏見/思い込み/予断/信頼できない/当たらない/パートナー/個人/人/ベクトル/尊重する/かわり方/承す	認知バイアスの回避(条件)/協働者(特性)/他者尊重(条件)/協働進行(結果)	認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行	
5	Q	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, 十)	自分では/当たり前/経験や能力/わかってもらう/難しい	自分の基準/普通/培ってきた/の/育る/理解/他者からの/一筋縄ではない	自己基準のキャリア(特性)/他者伝達(特性)/理解(実感/特性)	自己基準のキャリアの他者伝達/理解の実感	-他者による理解は他者伝達で伝わるか
6	Q	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, 十)	自分とは異なる/バックグラウンド/フィードバック/もらえる/おもしろい	他者/経験/成り立ち/承認/指摘/うれい/目が開かれる	多様なメンバー(特性)/フィードバック(特性)/刺激性実感(影響)	多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感	
番号	発言者	テキスト	①<1>テキスト中の注目すべき語句	②<2>テキスト中の語句の言い換え	③<3>主を説明するようなテキスト外の語句	④<4>テーマ・構成概念 (前後や全体の文脈を考慮し て)	⑤<5>疑問・問題
ストーリーライン(要約点で表せること)		キャリア講師はプログラムに参加し【オープンセンティブなストロークによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得した。また【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境-技術革新にシンクロナイズしたキャリア開発志向の実感】を通じて【高度専門知識とビジネススキル/両方を統合した仕事へのコミットメント確立】に至った。他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【関心手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性の認識】を通じて、【リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的/行動的変化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】につなげてくこととなった。					
理論記述		キャリア講師はプログラム参加を通じて【オープンセンティブなストロークによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得する。他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【関心手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性の認識】を通じて、【リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的/行動的変化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】につなげてくこととなる。					
さらに追究すべき点・問題		それまでは無駄な経験もあると思っていたのか/ストロークでアドバイスを包含できるか/良い仕事をパフォーマンスでくくって大丈夫か/意図的創造という言葉は一般的か/変化は心理面と行動面で安当か/他者による理解は他者伝達で伝わるか					

SCAT(Steps for Coding and Theorization)を使った質的データ分析

そして<5>では同じデータの他の部分や他のデータなどとの比較などを通して検討が必要だと考える点、フォローアップ・インタビューで確認したいと考える点、文献にあたって調べる必要があると考える点として「疑問・課題」を記載する。そして<4>のテ

ーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する。ストーリー・ラインと理論との関係を大谷(2019)は以下のように説明している：

表4 キャリア講師のキャリア講師体験の理論記述

	C氏	D氏	G氏	H氏
コミットメントに関して	C2: キャリア講師は、【欧米人と比較しての日本人のキャリアデザインの意識の低さに対するネガティブな印象】を持っている可能性があるものの、プログラムを【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事】と【女性特有のライフキャリアサクセスの熟考の機会となった出来事】として捉え【自己理解を促進させるメタ認知の重要性】を認識し、【キャリアチェンジ意図の喚起】と同時に【好奇心・達成動機の喚起】される中で【生きられる時間の中で多くを占める労役としての仕事】に対する【ワークライフバランスのためのタイムマネジメント】を行うようになる	D2: キャリア講師は、プログラムを通じて、【本格的なキャリアの振り返りの経験】と【共有体験による自己のキャリア観の明確化】を通じて【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】に至り、【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚】に通じる。さらに【個人志向性が強いという自己の開発課題の実感】されることもあり得、【自己の仕事上の強みと課題の背景となる性向の明確化】が獲得される。	G2: キャリア講師はプログラム参加を通じて【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感】を通じて【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立】に至る。	H1: キャリア講師は、プログラム参加により【高校生へのアコモデーションを意図した対話実践】【受講時の業務過剰負荷な環境下でのタイムマネジメント意識の習得】【未習熟だったプレゼンテーション技法のノウハウ学習経験】を経て、職場において【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感】【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上】を獲得する。
キャリアに関する意識について	C1: 【職務の提供価値の組織外への影響の内省】、【完済した経験からの満足要因の探索】、【マイナスからの転換期におけるレジリエンスの発達要因の内省】により【ビジネスキャリアの意思決定にあたっての価値観階層】を確定する。	D1: キャリア講師はプログラム参加を通じて【キャリア学習の相互作用の実感】、【オーセンティックな態度での共有体験による相互作用の実感】を獲得し【自己のキャリアの相互作用における効用の実感】も獲得し【主観的キャリアを重要とするキャリア観】が強化される	G1: キャリア講師はプログラム参加を通じて【オーセンティックなストーリーによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得する。	
組織に関する意識について	C3: キャリア講師は【動機付け・活性化のノウハウの学習】、【マネジメント観のパラダイムの検討】を通じて【職場における雰囲気・人間関係の重要性】【マネジメント役割を担う者の人間性】についての知見を得る			H2: キャリア講師は【学習インプター】の大学生による高校生と大学生の発達の差異の認識の獲得【社外交流の相互作用を通じたコミュニケーション能力の向上】【社外交流の相互作用を通じて得られたトランジションの対処に関する転用可能な知識の学習】【同僚参加者との協働経験を通じた親密性の向上】を獲得し、また【キャリアのレビューを通じての過去の仕事観の再確認】と【プログラム参加経験の職場内共有を通じての上司からの理解の向上】を通じて【個人の能力よりも影響力の大きい組織能力の重要性の実感】を得る。
高校生や他者とのコミュニケーションについて	C4: 【メンティへのストーリー構成においての試行錯誤】の中で【オープンマインドに経験者のアドバイスをもらうことの重要性】を認識し、結果として【メンティへのメッセージでの充実感】【共通目標を完遂することによる充実感】を得、【対象者への理解の態度の視点転換】をする。	D3: 高校生とのかかわりにあたっては、【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】を通じて改めて【規範意識の行動化によるインセンティブ】【支援要請にあたっての知識の精緻化の必要性】の自覚が進む。 D4: 【オーセンティックな態度でストーリーテリングを行う規範意識】【理解できる言葉でのコミュニケーションを行う規範意識】を持つことで【キャリア上の転換時の感情も含めたストーリーテリングの実施】が可能となる。 D5: 【主観的キャリアとキャリアの個別性の実感】、【グループファシリテーションの難易度実感】を持つことで、【メンター側のメンティ側へのセンシティブ性の重要性の実感】【個別性・多様性の受容・理解の必要性の認知】も高まる。	G3: 他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【聞き手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性認知】を通じて、【リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的・行動的变化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】につなげてくこととなる。	H3: 高校生とのかかわりににおいて【高校生の成熟度の発見による現在の高校生への先入観の解消と肯定的変化】【多くの目標を掲げる高校生の発見による目標設定の重要性の実感】を得て、さらに【仕事のストレス下にある時に高校生からのお礼のメッセージがもたらすモチベーション転換の促進作用】を獲得することもありうる。

SCAT では、テキストから<1>→<2>→<3>→<4>と書いていくにしたがって、『脱文脈化 de-contextualization』することになる。しかしストーリー・ラインでは、その<4>のコード間の関係性を検討しながらそれを再構造化する。つまり、

ストーリー・ラインにおいて<4>までの分析結果が『再文脈化 re-contextualization』されるのである(p.317)。ストーリー・ラインを記述したら、理論記述を行う。ここでの理論は、『これまでの分析で言えること』である。ストーリー・ラインはデータの深層の意味を再文脈化した、複合的で構造的な記述になっているはずなので、ストーリー・

ラインを断片化することで、理論記述が行える。理論記述は、その事例についての事実としての説明を要約したものではない。(中略)ストーリー・ラインからどのような知見が得られるかを考え、その知見を一般性、統一性、予測性などを有する記述形式で表記したものである(p. 323-324)。

③分析プロセスの例示

分析プロセスの例として表3に調査協力者G氏のSCATのコーディング及びストーリー・ライン、理論記述のサンプルを示す。

2.2 結果

2.2.1 4名の理論記述

SCATによる内容分析の結果、調査協力者4名の理論記述は、それぞれ表4に示す通りとなった。作成された理論記述を、その作成された理論の記述内容から、本研究のテーマである①コミットメントに関する理論記述と、②キャリアに関する意識、③組織に関する意識、④高校生や他者とのコミュニケーションに関する意識、という理論記述に分類した。理論記述に付した番号はストーリー・ラインから作成された順番である。【】で示されているのはSCATのコーディングプロセス<4>で生成されたテーマ・構成概念である。

①コミットメントに関する理論記述は調査協力者4名全員から得ることができた。この4名の理論については後述する。

②キャリアに関する意識に関してはH氏を除く3名から見いだされた。3名の理論記述からプログラム体験を通じて、価値観階層(C1:【ビジネスキャリアの意思決定にあたっての価値観階層】)や効力感(D1:【自己のキャリアの相互作用における効用の実感】、G1:【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】、【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】)などの主観的なキャリアの要素(D1:【主観的キャリアを重要とするキャリア観】)の重要性が見いだせる。またそれらを促進させているのはオーセンティックな周囲との関りやフィードバック(D1:【オーセンティックな態度での共有体験による相互作用の実感】、G1:【オーセンティッ

クなストロークによる他者との関係性構築の実感】)が促進要因として効果を示していたことが伺える。

③組織に関する意識についてはC氏とH氏の2名から得られた。特にH氏に関してはプログラムの中での高校生と大学生の関りや、社内外での交流、キャリアのレビュー、職場での上司理解などから組織の持つ力の実感が示されている(H2)。

④高校生や他者とのコミュニケーションについての意識についてもコミットメントと同様に4名全員から理論記述を得られた。高校生とのコミュニケーションにあたってはストーリーテリングなどのストーリーをどう構成するかが重要な位置づけになっていることが見て取れる(C4:【メンティへのストーリー構成における試行錯誤】、D3:【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】、D4:【キャリア上の転機時の感情も含めたストーリーテリングの実施】)。またG氏のようにこのプログラムで学習した意識を通じて職場での職務に活かしている様も描かれている(G3:【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】)。

2.2.2 4名のコミットメントに関する理論記述

調査協力者4名のコミットメントに関する理論記述を整理したのが表5である。

表5では、調査協力者ごとに自由連想項目数、その理論記述内のテーマ・構成概念に自由連想段階での重要度1位から5位までの番号を付している。今回の理論記述から見て取れるコミットメントの対象と自由連想項目段階での記述内容を示す。

C氏のコミットメントの対象は【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事】と示されるようにライフキャリアデザインといった中長期的なキャリアであった。その理論記述の中では自由連想時の重要度の高い項目から生成されたテーマ・構成概念が4位を除く4項目が含まれている。

D氏のコミットメントの対象は【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚】とあり、現在の職(務)というものに対するコミットメントである。このテーマ・構成概念も5位であり、D2の理論記述では5位のテーマ・構成概念も含まれた形で構成されている。またそのコミットメントは【キャリア上の意思決定における価値観階層の自

覚・洞察】により形成されていることが示されている。

表5 キャリア講師のコミットメントの理論記述

調査協力者	連想項目数	コミットメントに関する理論記述（【】はテーマ・構成概念 【】内の番号は分析の対象となった自由連想項目の重要度のうち1位から5位のものを示す）	コミットメントの対象（）内は自由連想項目での言葉
C氏	21項目	C2: キャリア講師は、【欧米人と比較しての日本人のキャリアデザインへの意識の低さに対するネガティブな印象: ⑤】を持っている可能性があるものの、プログラムを【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事: ①】と【女性特有のライフキャリアアクセスの熟考の機会となった出来事: ②】として捉え【自己理解を促進させるメタ認知の重要性: ③】を認識し、【キャリアチェンジ意図の喚起】と同時に【好奇心・達成動機】の喚起【される中で【生まれる時間の中で多くを占める労務としての仕事】に対する【ワークライフバランスのためのタイムマネジメント】を行うようになる】	ライフキャリアのデザインのコミットメント（自分の人生設計）
D氏	20項目	D2: キャリア講師は、プログラムを通じて、【本格的なキャリアの振り返りの経験】と【共有体験による自己のキャリア観の明確化: ⑤】を通じて【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】に至り、【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚: ④】に通じる。さらに【個人志向性が強いという自己の開発課題の実感】されることもあり得、【自己の仕事上の強みと課題の背景となる性向の明確化】が獲得される。	ワークコミットメント（今の職）
G氏	14項目	G2: キャリア講師はプログラム参加を通じて、【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境・技術革新にシクロしたキャリア開発志向の実感: ②】を通じて【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立: ①】に至る。	技術とビジネスを統合した仕事へのコミットメント（技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持つて働く）
H氏	15項目	H2: キャリア講師は、プログラム参加により、【高校生へのアコモデーションを意図した対話実践】【受講時の業務過剰負荷な環境下でのタイムマネジメント意識の習得】【未習熟だったプレゼンテーション技法のノウハウ学習経験】を経て、職場において【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感: ①】【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上: ②】を獲得する。	ストレスフルな職務へのコミットメント（とても面倒なことでも向き合うようになった）

G氏のコミットメントは【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立】という技術とビジネスを統合した仕事へのコミットメントであり、自由連想項目の記述で「技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持つて働く」とあるように現在から将来に継続するものとしてイメージされているものである。この理論記述においては重要度1位と2位のテーマ・構成概念を含んだものとなっている。

H氏に関しては、【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感】【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上】とあるようにストレスフルな職務へのコミットメントといえる。この二つのテーマ・構成概念はそれぞれ1位と2位である。

3. キャリアコンサルタント養成講座受講者の分析(分析Ⅱ)

3.1 方法

3.1.1 調査協力者

調査協力者は2018年下旬に、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会(以下「協会」)が主催する「GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラム」を受講した社会人2名(表6)である。参加者の抽出に当たっては、協会に依頼し、担当講師(トレーナー)から見て受講当初から受講終了段階で意識変化が大きいと見受けられた参加者の推薦を得た。インタビューは協会のカウンセリングルームを使用し、2019年3月に実施された。

表6 分析Ⅱの調査協力者

調査協力者	プロフィール	備考
J氏	50代後半 不動産業などに従事	キャリアコンサルタント実務経験はなし マネジメント経験豊富
K氏	30代後半 製造業の事業部門人材開発担当の管理職	企業内でのキャリアコンサルタント活動に従事

3.1.2 受講したプログラム

受講したプログラム(以下、「本プログラムⅡ」)は表7で示される12日間のプログラムであり、約3カ月にわたって実施される。受講時間はホームワークも含め145時間である。

表7 キャリアコンサルタント養成講座の内容

受講回	タイトル	学習内容
第1回	個人のキャリアと支援者 キャリアカウンセラー役割理解	GCDFコンピテンシーやクライアント(相談者)にとつての役割、キャリアの捉え方など
第2回	カウンセリング実技	カウンセリングの基礎を理解し、クライアントの気持ちに気づく
第3回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるカウンセラーの応答を理解する
第4回	キャリア発達の理論モデル	キャリアに関する理論(発達論的アプローチ、構造的アプローチ)の理解
第5回	カウンセリング実技	カウンセリングプロセスの中での関係構築の意味を理解する
第6回	キャリアの意思決定と行動を支援する	キャリアに関する理論(社会的学習理論・意思決定理論のアプローチ)の理解
第7回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるための自分の課題を理解し、実行できるようにする
第8回	法規・倫理・人事管理の理解	労働関連法規、人事管理、GCDFとしての任務範囲・倫理基準の理解
第9回	カウンセリング実技	クライアント視点・カウンセラー視点の理解を通して、問題把握の基礎を固める
第10回	カウンセリング実技	クライアントの訴える問題を理解し、カウンセラーとして把握した問題を伝えるようになる
第11回	クライアントの就業活動支援	クライアント支援のための労働市場・職業情報、就職活動の基礎、各種プログラムの提供方法など
第12回	ケースマネジメントとCDP	ケースマネジメントとCDP、総合確認テスト

3.1.3 倫理的配慮

筆者は現在週1日、本プログラムⅡにおける教材執筆業務を行っているが、研究する立場としては社会人大学院博士後期課程の学生として中立である旨

を提示し、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。

3.1.4 実施方法

実施方法は分析Ⅰと同様の手続きで行った。ただ、実施にあたっての刺激文は以下のものを使用した。

GCDF トレーニングを受講して、ご自身が学んだと感じること、難しいと感じたこと、自分の中で

変化したと思うことなどを 10～20 文でご記入ください(それ以下、それ以上でも結構です)。またそれぞれのご自身にとっての重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後に「(これまでの)自分には無かった・不十分だった考え」「今後の自分の(専門職としての在り方の)コアとなる考え」を加えます。

3.1.5 SCAT の援用による理論記述の生成

SCAT を援用しての分析に関しては、分析Ⅰの手続きと同じである。

表 8 キャリアコンサルタント養成講座受講者 2 名から得られた理論記述

意識・学びの内容	J氏(実務未経験の受講者)	K氏(実現経験のある受講者)
コミットメント・アイデンティティについて	J4: 実務未経験者のキャリアコンサルタント受講者はプログラム受講を通じて【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント:⑩】と【カウンセリングの実施経験の機会確保の必要性実感と獲得の困難性の克服:④】によって【キャリアコンサルタントとしての専門家としての成長戦略:⑧】を考える。	K1: 実務経験のあるキャリアコンサルタント養成受講者はプログラム受講を通じて【多様なバックグラウンドの人々とかかわることによって得られた知見:⑦】や【女性活躍推進の裏で増加する役割葛藤問題:⑫】を認識し、【キャリアレジリエンスを高める早期教育の必要性の認識:⑤】も得ることによって、【企業の社会に対する使命・責任・役割の洞察:⑨】に至り【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感:⑪】を得る。
カウンセラー・CCの姿勢・態度についての学び	J1: 実務未経験のキャリアコンサルタント受講者はプログラム受講を通じ、【クライアントの問題解決に向けて伴走するキャリアコンサルタントの多面的なアプローチ能力への意気:⑩】により、【クライアント尊重のカウンセラーの哲学への共鳴:③】が起こり、【未談したクライアントへの理解的態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性:②】の理解が進み、【クライアントの内的世界を尊重し理解的態度を示すカウンセラーの哲学の重要性:①】を認識する。 J2:【面接の振り返りを通じた面接技術に対するセルフアウェアネスの促進:⑨】を通じて【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力:⑤】の必要性を実感する。 J5:【低下する労働力人口に対応するために新たな労働力確保を推進する支援者としてのキャリアコンサルタント:⑬】にとって、【困りがちな人々の就労支援に備えた情報のアップデート:⑦】、【キャリアコンサルタントとしての限界や任務責任範囲の自覚の重要性:④】も必要である。	K4:【プロのキャリアコンサルタントとしての専門知識・フレームの活用方法の獲得:④】と【クライアントにかかわるキャリアコンサルタントの姿勢・態度の重要性の実感:⑧】から【共感的理解を通じたクライアントにかかわるキャリアコンサルタントの態度・行動:②】の理解が進む。 K5:【経験を内省・リフレクションすることを通じて得られた自己効力感・自己肯定感:⑩】と【キャリアプランニングする際の個人と環境のマッチングの重要性の認識:⑩】から【キャリアカウンセリングの専門性の認識:⑬】も進む。
キャリア理論等知識側面での学び	J3:【キャリア理論・カウンセリング理論に基づき面接を適宜構成していく力:⑥】を高めるために、【生涯にわたるトランジション課題の阻害要因・促進要因の理解:⑦】、【個人のキャリア上の意思決定のプロセス・メカニズムの理解:⑤】、【クライアントの自己理解促進のための適切なアセスメントを実施できる力:⑫】、【クライアントのキャリア情報を適切に把握できるツールの把握:⑪】が必要である。	K2:【キャリア開発の主体の移譲に伴うパラダイムシフトによる企業と個人の果たすべきことの必要性の高まり:⑥】の中で、【年齢ごとのキャリアトランジション課題に対するフレームの獲得:⑤】により、起こっている【中高年に形成されてきたキャリア離人感:⑪】、【機能的に同着化してしまった中高年の言語スタイル:⑩】、【選択のオーバーロード現象を引き越している若手のキャリア:⑩】などの状況の理解が進む。 K3:【背景となる知識・考え方や施策等とのつながりの洞察:⑥】から【人事制度のメカニズム理解を通じた説明能力の獲得:③】ができ、同様に【メンタルヘルスに対するキャリアコンサルタントの責任と範囲の理解:⑭】も進む。

3.2 結果

2名の調査協力者の理論記述をまとめたのが表 8 である。その作成された理論の記述内容から、本研究のテーマである①コミットメント・アイデンティティに関する理論記述と、②カウンセラー・CC(キャリアコンサルタント)の姿勢・態度についての学び、③キャリア理論等知識側面での学びという理論記述

に分類した。一つの理論記述が上記分類にまたがる場合は重要度の高いテーマ・構成概念が含まれるものに分類した。理論記述に付した番号はストーリー・ラインから作成された順番である。【】で示されているのは SCAT のコーディングプロセス<4>で生成されたテーマ・構成概念である。

コミットメントないしはアイデンティティに関する理論記述に関しては2名とも得ることができた。J

氏は【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント】とあるように 50 代後半からも、まだ学べることに對する意識が明確になっている。ただし重要度は 14 位であった。K 氏に関しては【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感】とあるように、【多様なバックグラウンドの人々とかかわることで得られた知見】、【女性活躍推進の裏で増加する役割葛藤問題】、【キャリアレディネスを高める早期教育の必要性の認識】、【企業の社会に対する使命・責任・役割の洞察】などにより専門家としてのアイデンティティの実感まで至っていた。重要度は 1 位である。

カウンセラー・CC の姿勢・態度についての学びについては、J 氏から 3 つの理論記述、K 氏から 2 つの理論記述が得られた。J 氏に関しては重要度の 1 位から 5 位のテーマ・構成概念がこの学びとして示されている。具体的には【クライアントの内的世界を尊重し理解的態度を示すカウンセラーの哲学の重要性】(1 位)、【来談したクライアントへの理解的態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性】(2 位)、【クライアント尊重のカウンセラーの哲学への共鳴】(3 位)、【キャリアコンサルタントとしての限界や任務責任範囲の自覚の重要性】(4 位)、【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力】(5 位)である。クライアントを尊重する態度・姿勢の重要性が深い学びとなっていることが見て取れる。

K 氏に関しては、【共感的理解を通じたクライアントにかかわるキャリアコンサルタントの態度・行動】(2 位)、【プロのキャリアコンサルタントとしての専門知識・フレームの活用方法の獲得】(4 位)といったキャリアコンサルタントとしての姿勢・態度の側面と合わせてプロとしての専門知識・フレームの活用方法も大きな学びとなったことが伺える。

最後に、キャリア理論等知識側面に関する理論記述も両名から得ることができた。J 氏は【キャリア理論・カウンセリング理論に基づき面接を適宜構成していく力】、【生涯にわたるトランジション課題の阻害要因・促進要因の理解】が得られ、それぞれ重要度は 6 位、7 位であった。K 氏に関しては、重要度が 3 位と 5 位のテーマ・構成概念が含まれている。

具体的には【人事制度のメカニズム理解を通じた説明能力の獲得】(3 位)、【年齢ごとのキャリアトランジション課題に対するフレームの獲得】(5 位)であった。特に 3 位のメカニズムの理解による説明能力の獲得は大きな学びとなっていると思われる。また両者に共通しているのが、発達段階のトランジションの理解の学習が大きいことが見て取れる。

4. 考察

本研究では、これまで PAC 分析で分析を行ってきたキャリア講師体験とキャリアコンサルタントの養成受講経験の自由連想項目に基づいて SCAT を援用した分析を行い、それぞれの参加協力者から得られた理論記述の比較を通じてコミットメントやアイデンティティなどのキャリア意識等における等質性と差異性が確認された。以下いくつかの観点から結果を考察する。

4.1 キャリア講師のコミットメント形成

キャリア講師のコミットメントに関しては 4 名の理論記述から C 氏、G 氏の中長期的なキャリアの概念、D 氏、H 氏の現在の職務に対するコミットメントが見いだされた。量的研究において、Lee, Carswell, & Allen(2000)は、先行研究 76 件のレビューとメタ分析を行い、キャリアの概念は曖昧であるとして、コミットメントの名称を職業コミットメントとしている。しかし、今回のようなコミットメントの質的把握においては、職業のみに限定されるのではなく、ライフの要素まで広げたキャリアの概念でとらえたほうがより了解されうる解釈が可能となると思われる。また今回、それぞれのコミットメントの理論記述に含まれるテーマ・構成概念の重要度の分布状況と D 氏の理論記述でコミットメントは【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】により形成されていることから Bergman *et al*(2013)が示唆するコミットメントの形成・発達における価値観、価値観階層の存在の妥当性も見いだせたといえよう。

4.2 キャリアコンサルタントのコミットメント・アイデンティティ形成

専門家であるキャリアコンサルタントの 2 名の分析からは実務未経験者と実務経験者とではコミットメント・アイデンティティのあり様は異なった様相

が見いだされた。しかし、共通してカウンセラー・CC としての態度・姿勢の学びがそれぞれ、未経験の J 氏が重要度 1 位から 5 位、経験者の K 氏が重要度 2 位と 4 位のテーマ・構成概念を含む理論記述 (J1,J2,J5,K4)となっている。今後 J 氏がキャリアコンサルタントの実務経験につくかどうかは調査時点では未定であるが、J4 の理論記述にある通り実務経験が成長戦略の要素となることを示している。その場合、J1、J2、J5 に適合する経験となれば専門家としてのコミットメントが形成・発達することが予想される。このようなカウンセラー・CC の姿勢・態度といった要素は獲得時点でコミットメントそのものとしては発現していないが、Bergman *et al.*(2013)が提唱する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「コミットメント要素」としての機能を果たしている可能性は高いと思われる。実務経験のある K 氏は同様にコミットメント要素が獲得され、専門職としてのコミットメントを形成し、アイデンティティにつながったともいえるであろう。

4.3 分析方法

本研究では PAC 分析で得られた自由記述連想項目を活用して、小規模データからも質的分析を行える SCAT を援用して分析を行った。PAC 分析は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。しかし、実際のインタビューにおいては時間が限られることも多く、筆者の力量のせいもあると思われるが、一つ一つの自由連想項目の解釈を行うことは十分できていない。またクラスターの総合解釈においても調査協力者から出てくる言葉を重視するため、共通言語化が難しいことも課題であった。今回 SCAT を活用することにより、コード化のプロセスの中でキャリア領域の研究者としての分析的枠組み(概念的枠組みや理論的枠組み)を中心に用いて分析を行った。大谷(2019)は「妥当な概念的・理論的枠組みを用いて分析することで、それが解釈を裏付ける根拠となり、その解釈を、単

なる勘や深読みでない学術的で妥当な解釈として説得性を持って示すことができる。」と述べている。それによって、キャリア講師に関してはコミットメントのバリエーションの確認、価値観の重要度がコミットメント形成・発達に与えている影響・メカニズムを探索することができた。またキャリアコンサルタントの分析を通じて、Bergman *et al.*(2013)が提唱するコミットメント要素のあり様、さらに Luyckx *et al.*(2006)らが提唱するアイデンティティとコミットメントの関係性を探ることもできたと思われる。また、キャリア講師、キャリアコンサルタントそれぞれの養成にあたって、今回の分析で得られた各理論記述は、各プログラムの体験や受講を通じて、各機関や養成に携わるファシリテータやトレーナーがキャリア支援者としての体験者や養成受講者に獲得してもらいたい学習目標としてのガイドラインとしたり、その獲得を促進させる要素の洗い出しにもつながるものと思われる。

4.1.4 研究の課題

PAC 分析で得られたデータを今回は自由連想項目から理論記述まで行った。PAC 分析の会話の逐語を用いて分析を行うことも、今後のデータ分析の課題としてあげられる。

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 心理臨床学研究, 31, 129-140.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127-136.
- 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.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career

- commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press, New York.
- 平木典子 (2017). 増補改訂 心理臨床スーパービジョン 学派を超えた統合モデル 金剛出版
- 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.
- 経済産業省 (2011). 経済産業省のキャリア教育支援 [http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shoto_u/083/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/04/04/13035_04_5.pdf\(Nov,25,2017\)](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shoto_u/083/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/04/04/13035_04_5.pdf(Nov,25,2017))
- 木下康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践：質的研究への誘い 弘文堂
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361-378.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- 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
- 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, 15-37.
- 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.
- 西山浩次 (2019). キャリアコンサルタント養成講座での学習経験の効果 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 20, 101-112.
- 西山浩次 (印刷中). 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 応用心理学研究
- 大谷 尚 (2007). 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 54(2), 27-44.
- 大谷 尚. (2011). 質的研究シリーズ SCAT: Steps for Coding and Theorization-- 明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法. *感性工学*, 10(3), 155-160.
- 大谷 尚. (2019). 質的研究の考え方: 研究方法論から SCAT による分析まで 名古屋大学出版会.
- 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.
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 70(4), 505-515.
- 土田義郎 (2003). PAC 分析支援ツール. <http://wwwr.kanazawa-it.ac.jp/~tsuchida/lecture/pac-asist.htm>.
- 柳井久江 (2005). エクセル統計 実用多変量解析編 オーエムエス出版
- 渡辺三枝子編著 (2017). キャリアカウンセリング再考: 実践に役立つ Q&A 第2版. ナカニシヤ出版.

(Received: October 17,2019)

(Issued in internet Edition:November 1,2019)