

# 一皮むけた経験における リフレクシヴ・インタビューの考察 ——ミドルにおける対話からの学習の可能性——

谷口 智彦 リクルートワークス研究所・客員研究員

一皮むけた経験の先行研究では、これまで各個人のインタビュープロセスの効果については検討がなされていない。しかし、インタビュープロセスは、アクティヴな相互行為であり、その影響は考察に値する。本研究では、6名のみドルの一皮むけた経験のインタビュープロセスを分析し、インタビュアーによる特定の質問方法に応じて、インタビュイーの経験に対する解釈が広がり、4つのパターンの気づきが生じたことを示す。

**キーワード：** 一皮むけた経験, インタビュー, 対話, リフレクシヴ, ナラティブ

## 目次

- I. はじめに
- II. 一皮むけた経験に関する先行研究
- III. 相互行為としてのインタビュー
- IV. 実施調査の分析
  - IV-1. 調査の概要
  - IV-2. 調査分析の方法
  - IV-3. 調査分析の結果
    - IV-3-1. 全体分析
    - IV-3-2. 部分分析
- V. 本研究の含意
- VI. 今後の課題

## I. はじめに

本研究の目的は、一皮むけた経験についてのインタビュープロセスが、キャリアという語りの文脈のなかで新たな気づきを促す効果があることを示すことにある。先行研究においては、主として定性的なインタビュー調査によって、一皮むけた経験の内容分析が実施されてきた。しかし、筆者の経験上、そのインタビュープロセス自体に調査

対象者の内省を深める特有の効果があると感じてきた。本研究では、そうしたインタビュープロセスに注目する。特に、インタビューを2回に分けて実施し、インタビュアーが特定の質問方法を用いることで、インタビュイーの解釈が広がり、自らの内省だけでは発見しがたい語りを引き出され、4つのパターンの気づきが生じる点を示したい。

本研究の構成は以下の通りである。第一に、リーダーシップ開発の研究領域で、いわゆる「一皮むけた経験」の調査研究において明らかになった内容の要点とその調査方法の特徴について示す。第二に、相互行為としてのインタビュー過程について取り上げる。第三に、実施した調査を分析し、最後に本研究の考察と今後の課題を示したい。

## II. 一皮むけた経験に関する先行研究

リーダーシップ開発に関する研究のなかで、仕事の経験から何を学んだかを調査した、いわゆる「一皮むけた経験 (quantum leap experience)」を扱った調査研究がある。これは、Center for Creative Leadership (以下、CCL) という機関

の研究者らが中心となって展開してきた調査 (McCall, 1988, McCall et al., 1988, McCall, 1998, McCauley, 1986) で、仕事上で生じた印象的な経験を聞き出し、その経験とそこから学んだ教訓の内容を抽出するというものである。

一皮むけた経験の研究におけるエッセンスは、次の通りである。第一に、多数の調査対象者の一皮むけた経験は、いくつかの主要なカテゴリーに集約することができる<sup>1</sup>。つまり、特定の仕事経験群から人々は重要な教訓を得ている。

第二に、これらの仕事経験の各カテゴリーは、いくつかの特定の教訓を学ぶことと結びついている。例えば、「ゼロからのスタート」というカテゴリーには、プラントの建設、新規事業の開始、子会社の設立などゼロの状態から何かを作り出す経験等が含まれるが、これらの経験には特有の学びやすい教訓がある<sup>2</sup>。

このアメリカの CCL が中心となって行ってきた研究は、近年日本でも実施されており、学ぶ教訓の違いや新しい経験項目の追加が見られるものの、ほぼ同様のカテゴリーで分類し分析できることが示されている (金井・古野, 2001, 関西経済連合会, 2001, リクルートワークス研究所, 2001, 金井, 2002, 石原, 2006, 谷口, 2006 など)。また、その他に、グローバルマネジャーに対する研究 (Hollenbeck & McCall, 2001)、多様な人種を含むマネジャーに対する研究 (Douglas, 2003) など、その裾野は広がりを見せている。

一方で、調査方法という観点からは、一皮むけた経験調査は、インタビューを通じた定性的な調査方法を主としており、調査対象者の過去の経験の振り返りと、それに基づく語りの内容分析を基本としてきた。その意味で、調査のプロセス自体に、インタビュアーとの相互作用、および内省的なプロセスが含まれているが、これまではデータ収集方法として捉えており、一連のインタビュープロセス自体が生み出す効果を検討した研究はほとんど見当たらない。(ただし、金井 (1996a) は、長期的なキャリアの流れを聞き取るインタビュー過程が与える効果について述べている)

このように、一皮むけた経験の研究は、聞き取り調査から、数多くの人たちの経験と教訓に共通性を見出し、カテゴリー化を進めてきたという意味で、一般化を目指した総合化を図ってきたといえる。しかし、より個人に力点を置き、語られた一皮むけた経験を個人のキャリア全体から捉え直すという個別化を目指した総合化も重要と考える。その際、まさに相互作用が生じるインタビュープロセスこそが後者の総合化の重要な鍵となりうる。

### III. 相互行為としてのインタビュー

質的研究において、インタビューは観察などと並びデータ収集のための重要な方法である。例えば、フィールドワーク (佐藤, 2002) やフィールドリサーチ (Schatzman & Strauss, 1973)、ライフストーリー研究 (桜井・小林, 2005)、また面接 (保坂ほか, 2000, 鈴木, 2002) などその利用場面は多岐に渡る。インタビューにはその形式として、対象者の得られる反応の自由度の幅から、非構造化インタビュー、半構造化インタビュー、構造化インタビューなどがある (Flick, 1995, 訳書 95 頁)。しかし、いずれも調査上のデータ収集方法としての位置づけで利用されている。

そうしたなか、近年、インタビュー行為自体が相互作用を含む行為であり、それ自体研究対象とすべきであるとの認識が広がっている。やまだ (2006) はインタビュー法の大きな変化として次の4点をあげている。第一に、インタビューは研究者の特権ではなく、人間が同じ人間として対等と位置づけられる相手から対話的に話を聞く人間科学の基礎的方法であること、第二に、インタビューを行う研究者はニュートラルな存在では行えず、アクティヴな相互行為として位置づけられること、第三に、インタビュアーとの共同生成的なやりとりによって生み出されたものとして扱われること、第四に、インタビュー行為そのものが常に省察的に研究されるべき対象であることである。同様に、Holstein & Gubrium (1995) もアクティ

ヴ・インタビューとしてインタビューにおける相互行為に注目し、インタビュー行為自体の捉え方が変化している点を指摘している<sup>3</sup>。

このように、インタビューが対話という相互行為として理解されると、その過程での個人の変化にも敏感になる。特に、インタビュー行為の繰り返しが与える影響、さらに、インタビュアーの質問についても注意を払う必要がある。従来の一皮むけた経験のインタビュー調査においては、インタビューはデータ収集の一つの方法でしかなく、個人を重視した相互作用的な視点は取り入れられておらず、研究上の新たな視座が必要である。

## IV. 実施調査の分析

### IV-1. 調査の概要

本調査は、一皮むけた経験調査のインタビュープロセスで生じる相互行為に焦点を当てている。調査対象者は、企業組織においてミドルに該当する6名(35歳~39歳、男性5名、女性1名)であった<sup>4</sup>。

今回ミドルという時期に該当する対象者を選んだのは、キャリア発達におけるミドル期の特徴を踏まえてのことである。ミドル期の生涯発達における課題として、Erikson&Erikson(1997)は世代性と停滞のバランスをとることによる世話という徳の獲得を取り上げ、Levinson(1978)は、40歳から45歳を人生半ばの過渡期としたうえで、若さと老い、男らしさと女らしさ、破壊と創造、愛着と分離という対立項のバランスをとることだと述べている。一方で、仕事経験を通じたキャリアに着目すると、様々なジョブ・ローテーションを経験し、職能が広がる(分化)一方で、拠り所となるアイデンティティが問い直され、その人なりに一定のまとまったキャリア意識の中に意味づけされていくこと(統合)が望まれている(金井, 1996a, 平野, 1999)。つまり、ミドル期では、肉体的・精神的な対立項への対処、自らのアイデンティティの問い直し(岡本, 1997, やまだ, 2002)、経験の分化に応じた統合(金井, 1996b)などの

課題があり、第三者とのインタビュー行為を通じた内省がキャリア上の気づきとして少なからず影響を与える可能性があると思われる。

今回、インタビューは2回に分けて実施した。第1回目のインタビューでは、これまでの先行研究における一皮むけた経験調査を参考とし、主として印象的な仕事経験とそれに関わる教訓を開き出すフェーズとした。これに対し、第2回目のインタビューは、およそ1ヶ月程度の間隔をあけたうえで、1回目のインタビューの振り返りから開始し、特定の質問を用いることでキャリア上での気づきを促進するフェーズとした。具体的な質問技法として、印象的な仕事経験と教訓の、外在化を試みる(White&Epston, 1990, Morgan, 2000)、違った新しい視点から眺める、それら以外の埋もれた経験の意味を考えるなど、リフレクシヴな質問<sup>5</sup>(Tom, 1987)によって、どのようにストーリーが広がり、意味が多様になるのか、また、広がったストーリーが過去の経験や自己の課題とどう結びつけられるのかなど、多角的に捉える観点から実施した(以下、このようなインタビュー法を本研究ではリフレクシヴ(reflexive)・インタビュー法と名づけた)。

### IV-2. 調査分析の方法

本調査の目的は、リフレクシヴ・インタビューにより、語りの広がり新たな気づきを促す可能性について探ることにある。特に、第1回目で一旦完結したインタビューを、第2回目ではさらに「問い直す」ことが本調査の特徴である。そこでは、差異や結びつき、またバリエーションが豊かになることが想定される。

具体的には、各人のインタビュー内容について第1回、第2回ともに話し手と聞き手の会話を録音し、すべてテープ起こしを行ったあと、まずは聞き手の質問と話し手のストーリーのセットごとに分類し、相互に関連がある内容を再び結びつける作業を行った。そうすることで語り(ナラティブ)<sup>6</sup>全体の構造を明らかにするとともに、新たな

ストーリーが生じるきっかけとなる質問にも注意を向けることができた。分類と統合の作業では何度も丹念にデータを読み直し、様々な解釈の可能性を考慮することが重要であった。そして、ストーリーが辿る道筋を見つけ出し、地図のように描き出すことができた。本研究ではこの全体像を表す図式をリフレクシヴ・マップと呼びたい。

一方で、各調査対象者の個々のデータの部分にスポットを当てると、聞き手と話し手の相互のやり取りのなかに、気づきが進展していく特定のパターンが発見できた。それは質問と応答を基本とした対話プロセスが生み出すものである。

以下の分析では、まず全体的なリフレクシヴ・マップを概観したあと、部分に焦点を当て、明らかになったパターンについて示していく。

### IV-3. 調査分析の結果

#### IV-3-1 全体分析

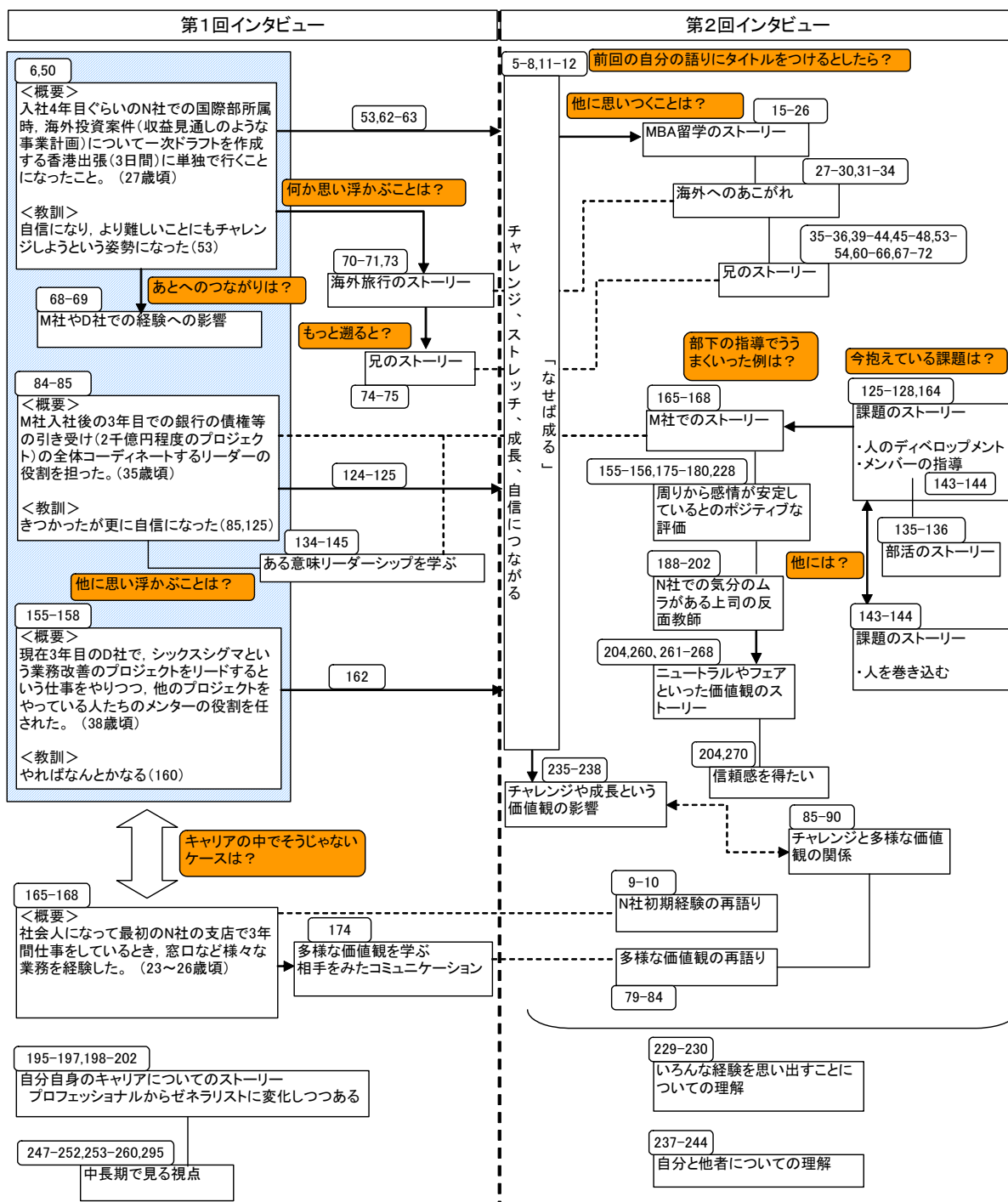
各人の語りは、まさに個別・具体的である。例えば、「上司から学んだこと」という同分類に括れるケースでも、そのまとめ方を左右するコンテキスト(状況や背景)は人それぞれ全く別物である。そして、語られるストーリーにはそれぞれの特徴が現れるということがわかった。われわれは、「語りやすい」ストーリーを多く語る。つまり、語り全体の内的一貫性を保つような意味づけに常に誘惑されている。しかし、インタビュアーの特定の質問によって一貫性を崩し、可能性を広げる質問を導入すると、新しいストーリーが語られ始める。新しいストーリーは、古いストーリーの新しい見方、またこれまでほとんど語られたことのない目新しいストーリーとして採用され、今抱えている課題の資源として新たな意味づけへと可能性を押し広げる (McLeod, 1997)。

ここでは誌面の関係上、2名のリフレクシヴ・マップを取り上げて、その全体像を見てみたい。一般に先行研究における一皮むけた経験調査では、第1回目のインタビューで実施された斜線の網かけ部分(図表1, 2参照)のみの内容を分析する

ことが通常である。すなわち、一皮むけた経験とその教訓に焦点を当て、内容の分類と一般化を意図して分析してきた。しかし、本調査では、インタビュアーによっていくつかの特徴的な質問を導入することで、1回目だけでは語られない多様なストーリーが生じることが明らかとなった。特に、第2回目のインタビューにおいて、経験と教訓の振り返り(リフレクシヴ)を行うこと、さらに例外探しや課題からのストーリー探し、いくつかのモード探しを行うことで、これまであまり語られなかったストーリーが発掘される。

まず、S氏のリフレクシヴ・マップが図表1である。S氏は、幾度か転職をしてきた人物である。第1回目のインタビューでは、各企業でチャレンジしてきたことを語り、そこで得た自信をバネに再びチャレンジを繰り返してきたことが語られた。そして、S氏は、2回目のインタビューにおいて、自身が語った経験と教訓にタイトルをつけるとしたら、『なせば成る』みたいなところは(言えませぬ)……。実際にやってみて、ちょっと不安だったけれど、何とかできたってことですよね。そういう成功、小さい成功体験というか。そこで何かなせば成るんだからやってみようという姿勢が身についた(2-12: データ番号, 以下同)」と1回目のインタビューを振り返り、各経験で学んだことは「自分にとってはストレッチというか、自分が余裕でできるというかそんなにプレッシャーを感じないでできる範囲を超えてるわけですけども、でもそれをなんとかやろうという環境を無理やり与えられたということでしょうね。やっぱりそういうチャレンジするというか、ストレッチをするような環境の中でやっぱり一皮むけるというのはあるのかなという気はします(1-6)」。そして、「結局、できないかもしれないといったところでそのリスクを取らないんじゃないかと、『いや、でもできるかもしれないからやってみよう、いい経験になるかも』って。それはほんとに自分にプラスに考えてチャレンジできるようになるというか、そういう思考の変化というか。より自信をつけてより難しいことにもチャレンジしてみようと

図表1 S氏のリフレクティブ・マップ



注：数字はインタビューデータ番号で時系列に沿っている。  
     は、インタビューアーの質問。

いうふうに姿勢に対するインパクトというのもあったと思うんです (1-53)」と語っている。つまり、S氏の経験の多くは、チャレンジを通じた自信の獲得というドミナントなストーリー<sup>7</sup>で

構成されていた。

このようなドミナント・ストーリーは、いずれの調査対象者のナラティブにも特徴として出現していたことを触れておきたい。われわれは経験し

てきた多くの出来事を捨象して、一つの一貫したまとまりをつくる傾向があるといえる。S氏において、「なせば成る」といった全体のまとめ方は、2回目のインタビューで豊富に語られた「海外に対するあこがれのストーリー」や「兄のストーリー」によって補強されてきたことが、その語りの多さや記憶の結びつきやすさから容易に想像がついた。

しかし、こうしたドミナントなストーリーにも、変化が生じた転換点があった。それは、インタビューによって、現状における能力開発的な課題の聞き取りへと移行したときであり、そこでは新たなストーリーの萌芽が見られた。その能力開発的な課題とは、部下を含めたメンバーの育成への意識である。これによって、すでに語られていたM社におけるストーリーに新しいストーリーが加わることとなった（図表1中の第2回目インタビュー：165-168以降）。M社時でのメンバー指導における自己評価は、好意的な埋もれたストーリーとして再著述された。このストーリーの更なる深掘りによって、それ以前のN社での上司が反面教師であったというストーリー、自分が重視しているニュートラルでフェアな価値観の語り、またN社での初期経験で学んだ多様性の認識へと展開していった。第1回目のインタビューで語られたチャレンジすること、自信をつけたことといった自己を中心としたドミナント・ストーリーから、第2回目のインタビューでは他者をも包含したストーリーが生まれることとなった。実際、インタビューの終盤で「……どちらかというとい今までって自己中心的じゃないですけど、自分が、自分がみたいところがどうしてもあったと思うんですよね(2-242)」という発言がそれを示している。

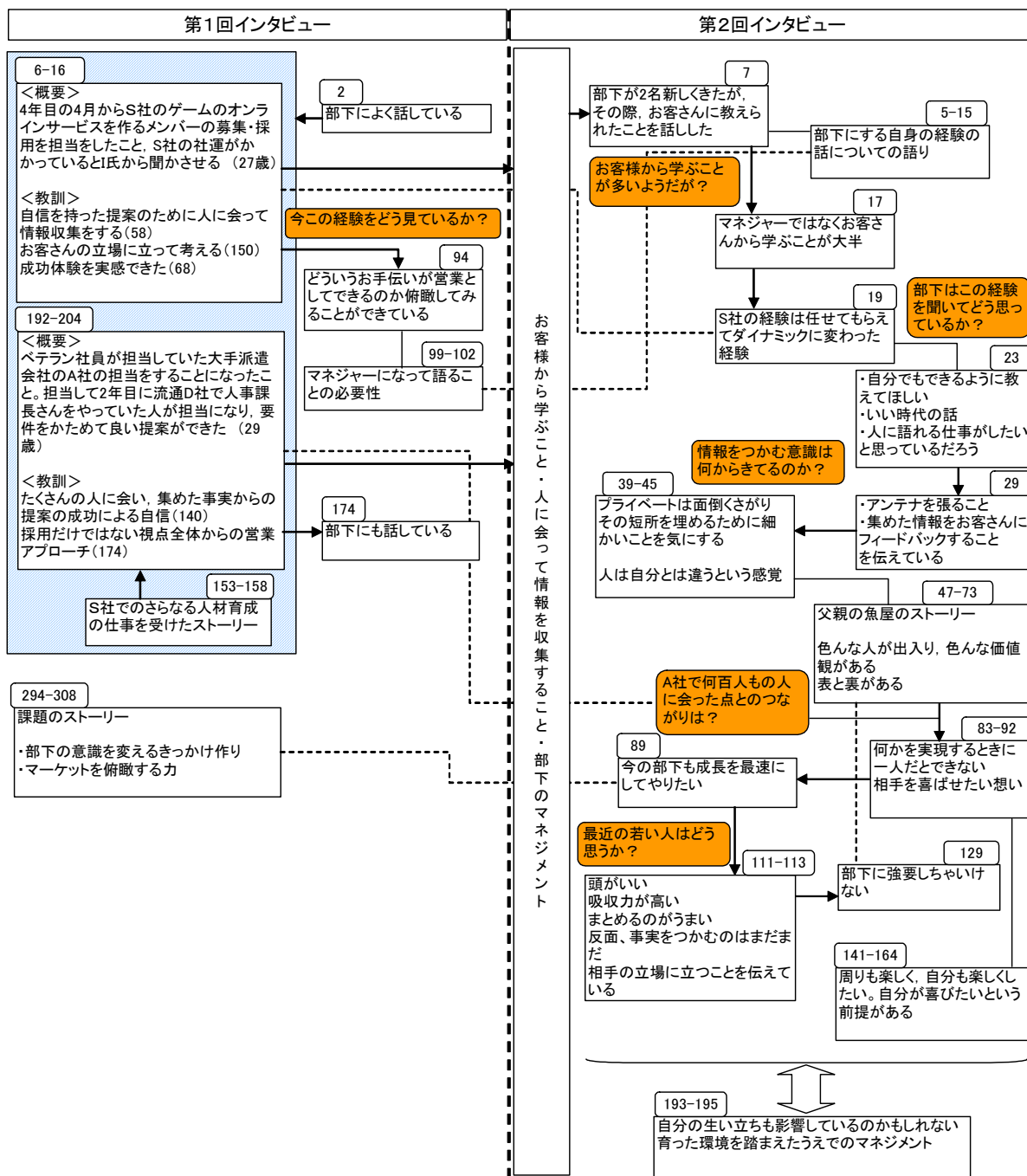
次に、HR氏を取り上げたい。HR氏のナラティブ・マップは図表2の通りである。HR氏は、S氏とは対照的であり、他者を通じた学びが中心である。就社以来、営業畑ということもあり、お客様との関係のなかでの学びでドミナントなストーリーが構成されている。また、マネジャーとなつて間もないことから、部下のマネジメントについ

て頻繁に振り返りが見られた。

ここでもS氏のケースと同様に2回目のインタビューでは、様々な語りの広がりが見られる。重要な語りの転換点は、(部下にも指導しているという)お客様の情報を頻繁に直接会って取りに行くというドミナント・ストーリーを形成する自らの特性について、リフレクシヴした部分であった(2回目インタビューの39-45)。

「多分、本来的に言うとも面倒くさがりでありまめな人間ではないという印象が(自分には)あってですね。ただ、何か大きなものを成し遂げようとか、形にしようとした時には、そこがすごく自分にとって短所というか、ボトルネックになるケースがあるんじゃないかと思っています。だから、何か大きなことを進める時ほど細かいことを、無理矢理気にするようにして。色んな人に会うのも結局色んな人の事実を知りたいし、把握をしたい、そのうえで方向性を決めたいというのもあったりするんで、そこについて怠ると後でそれが形にならないというか、なんとなくそんな感じがするんですかね。(2-39)」と、本当は人に直接会ってお客様の情報を取りに行くのは、マメでない自分の短所を埋めようとする行為であること、そして、「育ちが……親父が魚屋をやっている、2、3年前にやめたんですけど。で、魚屋やっててそこに来る(人たちがいて)……結構店も出入りしてたので。……色んな人が出入りをするんですよ。それは商店街の人からお客さんから地主さんから。そんなところで色んな価値観があるということを肌で感じたりとかしていたことも結構(影響が)あるのかな(2-47)」と、自らの生い立ちの環境と自己の特性を結びつける理解へと広げた。最後に、部下へのマネジメントにおける対処という文脈で、「……(今回)お話をしている、生い立ちはあるなと思ったのと、……昔も今も変わらない部分はあると思うんですけども、世代であったりとかということでは(考え方が)変わってくる部分もあるんだろうなという感じがして。そこを踏まえた時に、何が共通で何が世代の違いなのかなというのとはなんかもう

図表2 HR氏のリフレクシブ・マップ



注：数字はインタビューデータ番号で時系列に沿っている。  
  は、インタビュアーの質問。

ちょっと浮きぼらせたいなというのは思いました  
 ということですね。(2-193)」と育った環境や世  
 代を踏まえたうえで部下のマネジメントが必要に  
 なるだろうという、これまで見られなかった認識  
 に至った。

同様の分析を6名の調査対象者ごとに進めたが、  
 全体分析での要点は次のようにまとめることが  
 できる。

第一に、当然のことであるが、一皮むけた経験  
 と教訓をまず第1回目で聞き出しておくことで、

第2回目のインタビューでは、より他の多様な経験が引き出され、豊富なストーリーを発掘でき、ナラティブ全体を広げることができる。こうしたナラティブの広がりには、自らの経験について多様な解釈の可能性を認識させ、固定していた経験への意味づけを変える土壌になる。

第二に、各調査対象者の一皮むけた経験のナラティブには、(必ずしも明確ではないにしろ)一貫したテーマが見え隠れしており、第2回目のインタビューでその潜在的なテーマを括り出すことで、調査対象者独自の「まとめ方」の特徴を探索することができる。

第三に、そのような「まとめ方」を起点にし、後述する特定の質問技法を用いることで、キャリア上の気づきを促進することが可能である。特に、本人が意識を向けていなかった過去の経験との結びつきに焦点を当てることで、新たな見方を生じさせる。

次に、そうした気づきのポイントとなるような部分に焦点を当てた分析を実施し、その結果を示したい。

#### IV-3-2 部分分析

全体分析では第1回目と比較し、第2回目のインタビューによって語り広がる全体的な様子を示したが、相互行為が繰り広げられる対話の詳細に踏み込むとその語りと合わせて気づきが促される主要なパターンが見出せた。すなわち、①経験が広がる、②経験が結びつく、③経験の見方が変わる、④経験が統合される、である。この一連のパターンは、対話が進行する流れに加え、インタビュアーの意図する質問形態が大きな影響を与えていたといえる。なお、図表3は、これら4つの対話パターンについて、実際のデータの一部を示したものである。以下では、特に第2回目のインタビューで生じた重要な質問例を取り上げながら、限られた誌面であるが発見事実として気づきの考察を深めたい。なお、ここで経験という用語は、インタビュアーによって「語られた経験」という

意味である。

##### ①経験が広がる

第2回目のインタビュー自体が、一度完結した前回のインタビューの振り返り(リフレクシヴ)から開始されるという点で、より多くの語りが増加されることは当然である。しかし、単なる一方的な聞き取りでは対話の広がりには限定的にならざるを得ない。インタビュアーの方向性を持った意図的な質問や反応、そして対話がインタビュアーの内省を促進し、埋もれた経験あるいは例外的な経験の掘り起こしに貢献する。

質問として効果があった例は、「(お話を聞いてみると)……の影響があったようですが、そうではないところはあったのですか?」、「……だとおっしゃいましたが、他には何を思い出しますか?」、「ちょっと広げて、仕事だけでなく、小さい時からの経験なども含めて思い当たるものはありますか?」など、インタビュアーが意識していなかった文脈に範囲を広げ、例外を探るような質問をすることであった。そして、新しく掘り起こされた内容を肯定的に受け取り、そこに焦点を当て、さらに促進する質問をすることが重要であった。「そのときの状況について詳しく教えてください」、「それについて、例えば具体的なエピソードはありますか?」、「その経験を部下が聞いたとしたらどういう感想を持ちそうですか?」などである。このような促進する質問によって、経験の情景がより明確に思い出され、インタビュアーの意識のなかに十分な位置が獲得される。そこから豊かな語りへと進展した。

なお、調査対象者6名全員の第2回目のインタビューにおいて「経験が広がる」という結果が生じた。対話のなかで、このような他の、例外的な経験へと語り広がることは、当初意識をしていなかった経験の可能性に気づく足掛かりとなった。

##### ②経験が結びつく

経験が思い出され、広がるだけではなく、経験同士は結びつきを持つことがあった。これは、他



図表3 気づきが生じた質問と応答の事例

| 項目        | 事例   |
|-----------|--|
| 経験が広がる    | (I) 探索的なものも少し質問していいかなと思いますので、色々思いついたことは具体的な話を色々して頂ければ参考にさせて頂きたいと思うのですが。それで、例えばうまく(いい上司に)あたったと思うところで、前回お話し頂いたところもあるんですけど、他に、例えばこれは会社人生だけじゃなくて色んなところでなんかうまくいけたよなあとかって思い当たるようなエピソードってどうか、そういうのも思い出しますものってありますか？<br>(中略)<br>(R) そうですね。それは例えば友人とか、あるいはなんですかね、プライベートの友達とか。…そういう意味じゃメリットを感じるの方が多そうですね。<br>(I) これはどういうメリットみたいなのが？<br>(R) やっぱ色々自分にないもの、視点で話をしてくれたりとかかなでしようね。刺激・刺激というか、なるほどねみたいななんかそういうもの、補ってくれるようなところがあると思うんですね。  |
| 経験が結びつく   | (I) …もう一つのモードというか、それはどういうモードなんですか？例えば名づけたら？何も考えてないモードみたいなものがあるんですかね？仕事の話っていうなんかこれ達成しなきゃみたいなことを結構中心にお話されていたにもかかわらず、今はどちらかというとキャリアのことだと、あんまり考えていなかったりとか特に先のことを考えてやったわけじゃないんですね、というちょっと違うモードな気がするんです。チャンネルの入れ替えじゃないですけど、それって何ですかね？その(普段仕事では)考えてないほうのモードって何モードなんですか？<br>(U) 本音と建前の方ですね。本音はまあどうでもいいや、建前はまあ一応自分でビジネスやってる分、ちゃんとしなきゃっていう。自分とやっぱりこう自分自身とそのリーダーシップっていうものの違いというのではありますよね。<br>(I) そうなってくると、その反対側の裏モードじゃないですけど、自分自身の本音モードに自己責任、自分の責任だけとりやいいやっていうそういうのも思いつくことで今までっていうのは何かありますか？普段もそうなんでしょうけど。そういうモードってどういう場面が多く出現するんでしょうか？<br>(U) まあ自分の日常生活じゃないですかね。 |
| 経験の見方が変わる | (I) …私がちょっとこの前お話聞いて感じたところで、上司との色んな関係から学びがあったということをおっしゃってたと。もう一つが、新規事業にこだわって、そういうのも異動を意識してそういう中で学ばれていたなと思ったので。…逆に新規事業をやったからこういうことはあまり学べてこれなかったんじゃないかなとか、そういうものが何か(ありますか？)。<br>(B) …それでいうと多分、なんていうんでしょうね。今になって思うのは、比較的新しいことをあまりやりたくない人というのがいるんですね。ある種、既存の(仕事)を回していく重要さっていうかあるじゃないですか。システムでいうと運用面とかで、そういうメンバーのモチベーションなり動機づけみたいなものをどうしてあげるかみたいなところは、もしかしたら弱いかもしれないですね。   |
| 経験が統合される  | (I) そうですね、なんか今回のこれであらうとお話しただけではあれなんですけど、なんかそういうものが、ちょっと将来的な何かやっつけていくうえで役に立つと、そういう見方がですね、非常にいいかなっていう気はしますよね。<br>(U) そうだなあ、いや、今ふと思ったのがね、自分がやっぱりそっちの志向が強いのであれば、もっとその自分のこの仕事とか日常の中にそっちの要素っていうのを強めて行くことは自分にとっていいのかなあっていうことを、ちょっとね今ふと思ったんですね。なんかそういうふうって、今までであまりなんかこうマネジメント、マネジメントみたいな感じでしてこなかったんですけど、まあ最近はずっと仕方ないっていう状況のなかで、自分が偉くなっていて、で結構好きなんですよ。で、経営者としてはまずいと思いつつも、自分でやってるところがあって、でもそれが自分の充実感でもあるっていうことを改めて思うと、なんかその辺は両立させられるようなものっていうのもっと取り組んでいくといいのかなと思う。   |

注：(I) はインタビュアー、他は調査対象者の発言。

者に語るという行為は、それまでの語った内容には一貫性があり、妥当であることを他者に納得させる必要があるからである(浅野, 1999)。

しかし、重要な点は、インタビュアーが自然に結びつけた経験を、インタビュアーが意図的に違う経験と「結び直す」質問を利用することであった<sup>8</sup>。

例えば、「それをもし、〇〇と名付けたとしたら、そうしたことは遡るとどういふところと関連があると思いますか?」、「その経験は、前回お話しされた〇〇という経験と近いような気がします、どう思われますか?」などである。こうした「結び直し」の質問は、第三者から経験同士を結びつけることで新しい括り方を考えさせ、インタビュ

アーが意識していた認識とは違う観点からの捉え直しを促す効果があった。

なお、調査対象者6名全員との対話の各所で「結び直し」の質問を利用し、一般にうまく作用するケースが多かった。ただし、ネガティブな内容に関係する場合は、調査対象者が語ることを躊躇した例があった<sup>9</sup>。

### ③経験の見方が変わる

語られた経験は、結びつきを得ることで一つのまとまりを持ったストーリー群として示される。まとまりを持ったストーリー群は、特定の質問を活用することで、様々な角度から眺め直すきつ

けを与える。

例えば、「〇〇と△△は表裏一体だと思うのですが、逆から見ると、違ったように見えてくることはないですか？」という質問は、一度認識した考え方が裏表の関係にあるのではないかと前置きしたうえで、反対側の視点から何か見えてくるものはないかと尋ねる例である。他にも、「これまで意識してきた〇〇という経験ですが、(それは多くの学びがあったと思うのですが)逆にマイナス面があったとしたら、何でしょうか？」などがあげられる。このように意図的に反対面を内省するきっかけを作ることは、単独による内省と第三者との対話を通じた内省との間で大きな違いが生じる点である。

この際、重要な点は、インタビュー自身を使用した単語、フレーズをそのまま活用し、同様の意味を共有している状況を作り出すこと、内省のために多少の沈黙時間が生じた場合でも質問をせず待つということであった。

また、本調査では、所々で経験のまとめり自体に「名づける (ネーミング)」という作業を行い、インタビューのフレーズをなるべく活かせるようにしたことで、その効果が見られた。

なお、経験の見方が変わった事例として、インタビュープロセスにおける影響度の差はあったが、S氏 (図表1参照)、HR氏 (図表2参照)、U氏がほぼ明確に見られ、B氏、R氏においては一部各所で認められた<sup>10</sup>。

#### ④経験が統合される

経験が統合されるケースとは、経験の見方が変わったあとの一種の発展系であった。経験の見方が変わったあと、さらに対話を進めていくと、内省がより深まり、「創造的統合<sup>11</sup>」と呼べるような新しい気づきが生じたケースが見られた。

例えば、U氏は、自身がインタビューで語ったドミナント・ストーリー群は、「リーダーシップ・モード」であり、日常生活や中長期的に歩んでき

たキャリアは「自分自身の本音モード」であると名づけた。仕事上の出来事の多くは「リーダーシップ・モード」から語られており、マネジメントに対する課題意識へとつながっていたが、実は仕事のなかには、幼い頃からのデザインに対するこだわりという「自分自身の本音モード」に帰属する要素が含まれていることに語りのなかで気づき、「そうだなあ、いや、今ふと思ったのがね、自分がやっぱりそっち (自分自身の本音モード) の志向が強いのであれば、もっとその自分のこの仕事とか日常の中にそっち (自分自身の本音モード) の要素っていうのを強めていくことは自分にとっていいのかなあっていうことを、ちょっとね今ふと思ったんですよ。……でもそれ (デザインへのこだわり) が自分の充実感でもあるっていうことを改めて思うと、なんかその辺は (リーダーシップモードであるマネジメントと) 両立させられるようなものっていうのにもっと取り組んでいくといいのかなと思う (2-163)」と述べ、対立していた (自分が名づけた) モードを創造的に統合する方向へと気づき始めた。こうした統合感は、インタビュープロセスの結末の方で生じやすく、これまで語ってきた様々な経験の結びつきについて、より高次の「まとめ方」へと昇華した状態といえる。

このような創造的統合が生じやすい質問としては、将来に焦点を当て、そのイメージを想像させることが効果的であった。例えば、「このような考え方が、将来、役に立つような、そういう見方ができるといいですね？」といった、新しい考えが未来に役立つイメージを想像させるなどの提案である。もちろん、即座に統合が創造されるわけではないが、こうした提案のあとには必ずインタビュー側の反応が見られ、創造性を促すと考えることができる<sup>12</sup>。

なお、今回のリフレクシヴ・インタビューにおける4つのパターンの気づきと質問およびキャリア上の効果を図表4に要約した<sup>13</sup>。

図表 4 リフレクシブ・インタビューによる気づきの4パターンの要約

|           | 典型的な質問  | 生じる気づき  | キャリア上の効果   |
|-----------|---|---|--|
| 経験が広がる    | 【掘り起こす質問】<br>「(お話を聞いていると)・・・の影響があったようですが、そうではないところはあったのですか？」<br>「・・・だとおっしゃいましたが、他には何を思い出しますか？」<br>「ちょっと広げて、仕事だけでなく、小さい時からの経験なども含めて思い当たるものはありますか？」 | 経験を捉える文脈が広がり、類似的な経験が思い出される。また、主要な経験以外の意識していなかった経験にも光が当たる。   | キャリアには様々な経験があるにもかかわらず、多くを捨象している。広がった語りから引き出された「埋もれた経験」がより多くの解釈を生み出す土壌となることを知る。               |
| 経験が結びつく   | 【結び直す質問】<br>「それをもし、○○と名付けたとしたら、そうしたことは遡るとどういふところと関連があると思いますか？」<br>「その経験は、前回お話された○○という経験と近いような気がしますが、どう思われますか？」                                    | 自らでは気づかなかった経験同士の関連性に気づく。関連づけた意味を考え始める。                      | 対話によって分化した経験は、「結び直し」によって経験同士の結びつきを得る。それは、緩やかなまとまりを持ち始め、意識上に浮かび上がり、キャリア上の新たな意味を考え始めるきっかけを与える。 |
| 経験の見方が変わる | 【反面を問う質問】<br>「○○と△△は表裏一体だと思うのですが、逆から見ると、違ったように見えてくることはないですか？」<br>「それらの経験からは、反対に学べなかったものがあるとしたら何ですか？」<br>「良いと思った経験にもマイナス面があるとしたら何ですか？」             | 自ら学んだ経験には、両面があることに気づく。これまで一面しか見えていなかったところから、複数の観点から経験を眺め直す。 | 自らが捉えていたキャリア上の経験は、複数の視点から解釈が可能であり、固定的であった見方が変わることを知る。  |
| 経験が統合される  | 【未来への提案】<br>「このような考え方が、将来、役に立つような、そういう見方ができるといいですね？」  | 自らの経験において、有意味で創造的な意味形成が自ら行える可能性に気づく。                        | 自らにとって有意味な解釈と意味形成が創造できることを知り、キャリアの創造的統合を促す。  |

## V. 本研究の含意

本研究は、従来の一皮むけた経験研究のような多数の人々の経験の一般化を目指すものではなく、個人に力点を置き、そのキャリア全体における捉え直しに着目した。このことは、一皮むけた経験の研究領域において、個人の経験の深掘りにより、更なる意味を見出す作業として意義がある。

実際、一連のインタビュープロセスにおいて、リフレクシブな視点から対話を行うことで全体的な語りが広がり、インタビュアーの特定の質問方法によって個人のキャリア上の気づきが生じる4つのパターンを示した。その含意は次のようにまとめることができる。

第一に、一皮むけた経験のインタビュープロセスを研究することの意義である。先行研究では、データ収集方法としてインタビューが活用されてきたが、本調査分析によってインタビュープロセスを相互行為として捉えることは、個人のキャリアの捉え直しにおいて重要であり、それを発展させることで調査対象者のキャリア上の気づきを促す効果があったことが示された。また、その効果は、インタビュアーのリフレクシブな視点からの質問が影響を与えていた。

第二に、経験を問い直し、内省することの意義

である。部分分析によって示されたが、いずれの調査対象者も経験の振り返りによって、様々な語りも豊富に抽出された。今回、ミドル期の人たちを調査対象としたが、キャリア発達上の課題と適合する形で、対話によってキャリアの内省と統合感の深まりが認められた。いずれの対象者も、これまでの複数の(分化した)仕事経験を踏まえたうえで対話に臨んでおり、インタビュアーによる経験同士の結び直しとリフレクシブの繰り返しだが、経験の見方を変え、新たな意味形成と統合感に役立っていると考えられる。特に、今回見られた4つの気づきのパターンは、経験の内省を深める重要な質問と応答のポイントとなりうる。

一方、実践的な含意として、次のことが言えるだろう。第一に、一皮むけた経験を軸としたキャリアカウンセリングへの活用である。キャリアカウンセリングの領域においても、相互行為を基本とした社会構成的な手法が提唱され始めている<sup>14</sup>が、こうした手法は、リーダーシップ開発の領域で論じられてきた経験と教訓を聞き出すインタビュー過程と近いものがある。しかし、本研究でのインタビュープロセスでの目的は、キャリアだけではなく、リフレクシブな質問による様々な経験における語りの広がり可能性に主要な力点を

置いている点、また職業選択の援助というよりは経験を軸としたキャリア上の気づきを促すことを目標としている点で、キャリアカウンセリングの意図<sup>15</sup>とは多少違いがある。

第二に、コーチング技法への活用である。コーチングは、その定義が明確には定着していないようであるが、共通点として、クライアント自身が目標を設定し、その達成の主体であり、コーチは援助的な役割を担っている点あげられる（鎌田・淵上, 2007）<sup>16</sup>。目標設定がクライアントによってよりスムーズになされる点が、カウンセリングとの違いと言えるだろう。特に、コーチングの主眼は、質問を通じて、クライアントの次の行動と学習に結びつける点にある（Whitworth et al., 1998, 本間, 2006）。こうした点を考えると、本研究のインタビュープロセスは未来に役立つという点では一致している。しかし、本研究はリフレクシヴ（再帰）志向で、厚い記述を増やすようなナラティブに重点があるが、コーチングはより次の行動に結びつけることに重点を置いている点で違いがあり、新たな視点を与えているだろう。

## VI. 今後の課題

本研究の今後の課題として次の点をあげることができる。

第一に、対話時の質問技法についてである。やまだ（2006）は、インタビューにおける聞き手の質問の重要性について述べ、「問う技法」の研究が少ない点を指摘しているが、語りを広げ、インタビューに効果的に働きかける問いはさらに今後検討に値する。本調査においては、White らのナラティブ・セラピーで用いられてきた技法（White&Epston, 1990, Morgan, 2000, Russell&Carey, 2004）や、システミックな家族療法における円環的質問技法（Selvini-Palazzoli et al., 1980, 亀口, 1987）、さらにリフレクシヴな問い、すなわち再帰的質問（Tom, 1987）を主に意識して用いたが、まだなお研究が必要である。

第二に、長期的な継続調査の必要性である。本

研究は各人2回のインタビュー調査としたが、半年、あるいは1年といった中長期を通じた定期的なインタビューを実施することで、対話による効果をより把握できるものと考えられる。

第三に、ビデオなどを用いた研究の必要性である。本研究はインタビュー時の録音による逐語録によって分析したが、実際には表情など非言語的な行為が影響を与えているケースも考えられる。今後は、映像記録などを同時に用いることが必要であろう。

第四に、マイクロ・アナリシスなどの微視的分析（やまだ, 2006）、また社会学などで見られる会話分析（鈴木, 2007）などのより厳密な方法論の適用である。対話自体が、〈質問-応答〉という連続で成立していることを考えると、そこに注目した分析方法を適用することで、これまで発見できなかったことが見出される可能性がある。

このように、相互行為としての技法や研究方法に今後の課題があるが、本研究は、方法としての一皮むけた経験調査に一つの可能性を見出したといえる。

## 注

1 各カテゴリは、具体的に、課題 (assignments)、他の人とのつながり (other people)、修羅場 (hardships)、その他 (other events) である (McCall, 1988)。ここで、課題とは、業務そのもので、特に挑戦的課題である場合、飛躍的な成長へとつながる。課題のサブカテゴリとして、ゼロからのスタート、立て直し、プロジェクト/タスクフォース、視野の変化、ラインからスタッフへの異動が含まれる。次に、他の人とのつながりは、主に上司といった他者から学ぶ経験であり、役割モデル、価値観の対立/一瞬の出来事が含まれる。修羅場は、つらい出来事に出会い自省を伴う経験で、サブカテゴリには、事業上の失敗やミス、降格/逃した昇進/ひどい仕事、部下の業績における問題、逸脱 (新しいキャリアへの挑戦)、個人的なトラウマが含まれる。最後に、その他として、初期の仕事経験、最初の管理職経験、コースワークなどがある。多くの企業で働く人々の一皮むけた経験はこのようなカテゴリによって分類できる。

2 「ゼロからのスタート」から学ぶ教訓として、第一に、混沌とした状況で、マネジャーたちが使命から何が重要かを見分ける方法やそれを実行するために組織化する方法を学ぶ。第二に、周りにスタッフを配することから、部下を選抜したり、訓練したり、動機づける方法を学ぶ。第三に、この課題で成功を収めるためには生き残りが必要で、そうした忍耐力が自信をもたせ、リスクをもって立ち向かうことを学ぶ。第四に、リーダーシップがどれほど重要か、またその役割がどれほど孤独なものかということを直に学ぶ (McCall et al., 1988)。

3 相互行為の分析として、構造的な分析 (Habermas&Bluck, 2000,

野村, 2005), マイクロ・アナリシスを用いた分析 (やまだ, 2006), モデル構成的現場心理学から発展させた対話的モデル構成法 (やまだ, 2007a) などいくつかの方法が見られる

4 6名はいずれも略記号で表し, S氏, HR氏, U氏, B氏, R氏, K氏と名づけることとした。

5 リフレクシブ (reflexive) という用語は, 再帰的あるいは内省的ということができる。この用語について, Hoffman (1992) は, 「ある部分をそれ自体へ折り返すこと」というランダムハウス辞典の定義を取り上げ, 「自分自身へと折り返すこと」と述べている。

6 ナラティブという用語について正確な共通した定義はないが, 臨床に関わる多くの学者たちは, ナラティブとは, 実際にあった出来事としてよりむしろ, それを取りまく言説と不可分なものとして, 明確な始まりと終わりを持ったはっきりと区別できる単位と見ている (Riessman, 1993, p.17.)。また, やまだ (2007b) は, ナラティブとは「広義の言語によって語る行為と語られたもの (66頁)」であり, ストーリーとナラティブはほぼ同義で用いられると述べている。なお, 本研究では, ストーリーとは, 「ある特定の出来事についての説明」のこととし, また, ナラティブは, ストーリーよりゆるやかに定義され, 「ストーリーに基づく出来事の説明」で, 物語というコミュニケーション形態も含むもの (McCleod, 1997, 訳書 60頁) というMcCleodの定義に準じて用いている。

7 ドミナント・ストーリー (White&Epston, 1990, Morgan, 2000) とは, ストーリーを形づくるために特定の出来事を重要なものとして選び出し, 人生において経験の断片しか表現されていないにもかかわらず, 優勢となっているストーリーのことである。一方, こうしたドミナントなストーリーに見合うかどうかにより, 選択されない出来事がいつも存在するが, それはオルタナティブ・ストーリーと呼ばれる。いつでも優勢なドミナントなストーリーの外側から代替可能なオルタナティブなストーリーが生じる可能性がある。

8 この着想は, 家族療法のシステム学派における円環的質問法 (Selvini-Palazzoli et al., 1980, 亀口, 1987) を参考に, 結びつく可能性のある経験を探索することを意図している。なお, 「結び直し」という言葉は, (株) アクション・デザインの加藤雅則氏と本研究について議論する中で出てきたフレーズである。

9 R氏との対話の一部が典型例であった (2-76~82)。IIはインタビュー。

(R) 「そうですね。今話してて, そんなネガティブな経験もないことはないですね, もちろん。1個くらい思いつきませうけれども。」

(I) 「例えばどういうものを思いつきました?」

(R) 「そうですね。いや, その仕事上で, 昔嫌な, 1つ上の先輩がいたなという感じですけど。1人2人いたなと。1人2人 (笑)。1人2人はいますけどね, 大概。大概, その範疇ですよ。あまりたいした話じゃないですね。」

(I) 「いや, でもちょっと印象に残っているようであれば, ちょっと思い出すエピソードとか頂ければありがたいんですけども。」

(R) 「エピソードにも・・・よくある, ちょっと嫌な思いをしたくらいの話で, そんなエピソードになるようなないんじゃないかと思えますけどね。」

10 B氏は上司を通じた学びでドミナント・ストーリーが成り立っており, また新規事業へのこだわりを多く語っていた。しかし, 第2回目のインタビューの最後に振り返り, 「・・・自分自身でさっきも言いましたが, 整理がついてきましたね。・・・さっきなんか思ったのは, やっぱメンバーと何をどういう視界で考えてるかっていうのをもっと話さないといけないなというのを, 実はちょっと思いましたね。(2-246)」「メンバーはどういうこと考えてるかっていうこと自体をやっぱちゃんと聞いてあげないと, 信頼関係って本当にできてないなって。今, 結構バタバタしてて, どこまで自分が聞けるのかなみたい。言ってくれるメンバーに対してはそういう話をするんだけど。(2-250)」と自らが上司から学んできたことを自分自身に問い直し, その見方を変えたことがうかがえる。

11 創造的統合という用語は, 川喜田二郎氏がKJ法に関するインタ

ビュー論文 (川喜田ほか, 2003) で語った「創造的統合」という言葉からヒントを得た。川喜田氏は, 雑多なデータは分析するのではなく, 総合だと述べている (13頁)。本調査においても対話から得られた様々な経験は, 対話によって単にバラバラに分化させるのではなく, 創造的に統合させるという視点が内省を促した。なお, 今回の研究で一皮むけた経験の語りを起点に気づきを促進させるという点については, 川喜田氏の次の発言が有意味である。「この世の中をただ映像を見るような感じで見る人間とね, 自分がそこで行動者として実践する立場でつかんだのでは, この世の中のつかみ取り方が違う。(10頁)」調査対象者が自ら実践する立場でつかんだ経験を軸に対話を繰り広げ, 語りを活用することはそれ自体まさに「つかみ取り方が違う」と考える。

12 なお, 経験におけるこのようなリフレクシブ・インタビュー法において, 調査対象者の経験に対し, 真に興味を持つということが前提として重要であった。つまり, 調査対象者の語る一つひとつの経験がユニークな経験 (White&Epston, 1990) であり, そうした経験を詳しく知りたいと思う気持ちが, 良い質問を自然と生じさせた。このように, インタビューにおいては, 何か良いものが眠っているのではないかと, 常に興味と関心を持って聞く姿勢こそ重要であると感じたことを付け加えておきたい。

13 なお, 本調査では実施されなかったが, より十分な時間を費やし, 統合された経験を肉付けするような新たな経験を語り加えることで厚い記述 (Geertz, 1973) を促すことができると考える。ストーリーが豊富になれば, 新たな意味づけに十分な「重み」が与えられる。さらに, インタビュアーによる肯定的反応によってそれが促進される。このような重みづけは, その振り返りが今必要とされているという振り返るべきタイミングと, 自身にとって意味があるという有意義性, 加えて, 多くの内容を思い出すという豊富な記述が後押しすると考えられる。今回は2度のインタビューであったが, 幾度かのインタビューを重ねることでさらなる気づきの効果があると考える。

14 例えば, Brott (2001), Bujold (2004), Cochran (1990, 1997), McMahon&Patton (2007), Peavy (1997), Savickas (2002), Young&Collin (2004) などがあげられる。

15 渡辺・ハー (2001) は, キャリアカウンセリング機能と心理療法などのパーソナルカウンセリング機能を連続線上で捉えることが重要だと述べている (35頁)。本研究の手法は, そのような連続線上の一つの手法ということができるだろう。

16 例えば, 本間 (2006) は, 「コーチングとは, 人間の無限の可能性と学習力を前提に, 相手との信頼関係のもとに, 一人ひとりの多様な持ち味と成長を認め, 適材適所の業務を任せ, 現実・具体的に達成可能な目標を設定し, その達成に向けて問題解決を促進するとともに, お互いに学び合い, サポートする経営を持続的に発展させるためのコミュニケーションスキル (41頁)」と定義している。

## 参考文献

- 浅野智彦, 2001, 『自己への物語論的接近』, 勁草書房。
- Brott, P. E., 2001, "The storied approach: a postmodern approach to career counseling," *The Career Development Quarterly*, 49 : 304-313.
- Bujold, C., 2004, "Constructing career through narrative," *Journal of Vocational Behavior*, 64 : 470-484.
- Cochran, L., 1990, "Narrative as a paradigm for career research," in Young, R.A. and Borgen, W.A. (eds) *Methodological approaches to the study of career*: Praeger : 71-86.
- Cochran, L., 1997, *Career counseling: A narrative approach*. Sage.
- Douglas, C.A., 2003, *Key events and lessons for managers in a diverse workforce*. Center for Creative Leadership.
- Erikson, E.H., & Erikson, J.M., 1997, *The Life Cycle Completed*, W.W.Norton & Company. (村瀬孝雄・近藤邦夫訳, 『ライフサイクル, その完結』, みすず書房, 2001年)。

- Flick, U., 1995, *Qualitative forschung*. Rowohlt Taschenbuck Verlag GmbH. (小田博志・山本則子・春日常・宮地尚子 訳, 『質的研究入門』, 春秋社, 2002年).
- Geertz, C., 1973, *The interpretation of culture*. Basic Books. (吉田禎吾・柳川啓一・中牧弘允・板橋作美 訳, 『文化の解釈学 I・II』, 岩波現代選書, 1987年).
- 平野光俊, 1999, 『キャリア・ドメイン』, 千倉書房.
- Habermas, T., & Bluck, S., 2000, "Getting a life : the emergence of the life story in adolescence," *Psychological Bulletin*, 126(5) : 748-769.
- Hoffman, L., 1992, "A reflexive stance for family therapy," in McNamee, S., & Gergen, K.J., *Therapy as social construction*. Sage Publications. : 7-25. (野口裕二・野村直樹 訳, 『ナラティブ・セラピー』, 金剛出版, 1997年 : 23-57頁).
- Hollenbeck, G.P., & McCall, M.W., 2001, "What makes a successful global executive?," *Business Strategy Review*, 12(4) : 49-56.
- Holstein, J.A., & Gubrium, J.F., 1995, *The active interview*. Sage Publications. (山田富秋・兼子一・倉石一郎・矢原隆行 訳, 『アクティブ・インタビュー』, せりか書房, 2004年).
- 保坂亨・中澤潤・大野木裕明, 2000, 『心理学マニュアル 面接法』, 北大路書房.
- 本間正人・松瀬理保, 2006, 『コーチング入門』, 日本経済新聞社.
- 石原直子, 2006, 『女性役員の一皮むける経験』—幹部候補女性を育てる企業のための一考察, 『Works Review vol.1』: 22-35.
- 鎌田雅史・淵上克義, 2007, 「コーチングリーダーシップがフォロワーに及ぼす効果に関する実験的研究」, 『岡山大学教育学部研究集録』, 第136号 : 1-11.
- 亀口憲治, 1987, 「円環的質問法とシステムック・アプローチ」, 『現代のエスプリ (242)』, 至文堂 : 118-125.
- 金井壽宏, 1996a, 「海外ミドルの適応と長期的キャリア課題—ロンドンでのインタビュー調査の予備的分析」, 『国民経済雑誌』, 神戸大学経済経営学会, 第173巻4号 : 69-94.
- 金井壽宏, 1996b, 「統合概念にまつわるクロス・レベル・イシュー—個人, 集団, 組織の発達における『分化に応じた統合』」, 『組織科学』, 第29巻4号, 62-75.
- 金井壽宏, 2002, 『仕事で『一皮むける』—関係連『一皮むけた経験』に学ぶ—, 光文社新書.
- 金井壽宏・古野庸一, 2001, 「『一皮むける経験』とリーダーシップ開発」, 『一橋ビジネスレビュー』, 第49巻1号 : 48-67.
- 川喜田二郎・松沢哲郎・やまだようこ, 2003, 「KJ法の原点と核心を語る」, 『質的心理学研究』, 第2号, No.3., 6-28.
- 関西経済連合会, 2001, 『豊かなキャリア形成へのメッセージ—経営幹部へのインタビュー調査を踏まえて—』, (社) 関西経済連合会.
- Levinson, D.J., 1978, *The seasons of a man's life*, Alfred Knopf. (南博 訳, 『ライフサイクルの心理学 上・下』, 講談社学術文庫, 1992年).
- McCall, M.W., Jr., 1988, "Developing executives through work experiences," *Human Resource Planning*, 11(1) : 1-11.
- McCall, M.W., Jr., 1998, *High flyers*. Harvard Business School Press. (金井壽宏 監訳, リクルート・ワークス研究所 訳, 『ハイ・フライヤー』, プレジデント社, 2002年).
- McCall, M.W., Jr., Lombardo, M.M., & Morrison, A.M., 1988, *The lessons of experience*. Lexington Books.
- McCaughey, C.D., 1986, *Developmental experiences in managerial work : a literature review*. Technical Report Number 26 Center for Creative Leadership.
- McCleod, J., 1997, *Narrative and psychotherapy*. Sage Publications. (下山晴彦 監訳・野村晴夫 訳, 『物語りとしての心理療法』, 誠信書房, 2007年).
- McMahon, M. & Patton, W., 2007, "The systems theory framework : a conceptual and practical map for career counseling," in McMahon, M. & Patton, W., *Career counselling : constructivist approaches*. Routledge. : 94-109.
- Morgan, A., 2000, *What is narrative therapy?* Dulwich Centre Publications. (小森康永・上田牧子 訳, 『ナラティブ・セラピーって何?』, 金剛出版, 2003年).
- 野村晴夫, 2005, 「構造的—一貫性に着目したナラティブ分析 : 高齢者の人生転機の語りに基づく方法論的検討」, 『発達心理学研究』, 第16巻, 第2号, 109-121.
- 岡本祐子, 1997, 『中年からのアイデンティティ発達の心理学』, ナカニシヤ出版.
- Peavy, R. V., 1997, "A constructive framework for career counseling," in Sexton, T.L. & Griffin, B.L. (eds.), *Constructivist thinking in counseling practice, research, and training*. Teachers College : 122-140.
- リクルートワークス研究所, 2001, 「日本におけるリーダーシップ開発の現状」, 『Works』, 第47号, 株式会社リクルートワークス研究所 : 32-37.
- Riessman, C.K., 1993, *Narrative analysis*. Sage Publications.
- Russell, S., & Carey, M. (2004) *Narrative therapy—responding to your questions*. Dulwich Centre Publications. (小森康永・奥野光 訳, 『ナラティブ・セラピー みんなのQ&A』, 金剛出版, 2006年).
- 佐藤郁哉, 2002, 『フィールドワークの技法』, 新曜社.
- 桜井厚・小林多寿子 編著, 2005, 『ライフストーリー・インタビュー』, せりか書房.
- Savickas, M., 2002, "Career construction: a developmental theory of vocational behavior," in Brown, D.A. (ed.), *Career choice and development* 4th ed. Jossey-Bass : pp. 149-205.
- Schatzman, L. & Strauss, A. L., 1973, *Field research : strategies for a natural sociology*, Prentice Hall, Inc. (川合隆男 監訳, 『フィールド・リサーチ』, 慶應義塾大学出版会, 1999年).
- Selvini-Palazzoli, M., Boscolo, L., Cecchin, G., & Prata, G., 1980, Hypothesizing—Circularity—Neutrality : three guidelines for the conductor of the session. *Family Process*, 19(3) : 3-12.
- 鈴木淳子, 2005, 『調査の面接の技法 第2版』, ナカニシヤ出版.
- 鈴木聡志, 2007, 『会話分析・ディスコース分析』, 新曜社.
- 谷口智彦, 2006, 『マネジャーのキャリアと学習—コンテクスト・アプローチによる仕事経験分析』, 白桃書房.
- Tom, K., 1987, "Interventive interviewing : part II. reflexive questioning as a means to enable self-healing," *Family Process*, 26(2) : 167-183.
- 渡辺三枝子・Herr, E.L., 2001, 『キャリアカウンセリング入門』, ナカニシヤ出版.
- White, M., & Epston, D., 1990, *Narrative means to therapeutic ends*. Norton. (小森康永 訳, 『物語としての家族』, 金剛出版, 1992年).
- Whitworth, L., Kimsey-House, H., & Sandahl, P., 1998, *Co-active coaching : new skills for coaching people toward success in work and life*. Davies-Black Publishing. (CTI ジャパン 訳, 『コーチング・バイブル—人がよりよく生きるための新しいコミュニケーション手法』, 東洋経済新報社, 2002年).
- やまだようこ, 2002, 「成人後期 : 世代を育み伝える」, 小嶋秀夫・やまだようこ, 『生涯発達心理学』, 放送大学教育振興会 : 156-170.
- やまだようこ, 2006, 「非構造化インタビューにおける問う技法」, 『質的心理学研究』, 第5号 : 194-216.
- やまだようこ, 2007a, 「質的研究における対話的モデル構成法」, 『質的心理学研究』, 第6号 : 174-194.
- やまだようこ, 2007b, 「ナラティブ研究」, 『質的心理学の方法』, 新曜社 : 54-71.
- Young, R.A., & Collin, A., 2004, "Introduction: constructivism and social constructionism in the career field," *Journal of Vocational Behavior*, 64 : 373-388.