

原著

日本語版 Mentoring Functions Questionnaire 9項目版 (MFQ-9) の信頼性・妥当性の検討

榊原(関) 圭子¹, 石川 ひろの¹, 木内 貴弘¹

¹ 東京大学大学院医学系研究科医療コミュニケーション学教室

抄録: 日本語版 Mentoring Functions Questionnaire 9項目版 (MFQ-9) の信頼性・妥当性の検討: 榊原(関) 圭子ほか. 東京大学大学院医学系研究科医療コミュニケーション学教室
目的: メンタリングとは, 知識や経験の豊かな者(メンター)が, 未熟な者(メンティ)に対し, キャリアや心理社会面での発達を目的に継続して行う支援行動であると定義される. 欧米の実証研究では, メンターからの支援が多いほど, メンティはキャリアにより成功し, 精神健康が良好で, 仕事と仕事以外の生活間での葛藤が少ないことが報告されている. 本研究では, 欧米の研究で頻繁に用いられているメンタリング尺度である Mentoring Function Questionnaire 9項目版 (MFQ-9, Castro *et al.*, 2004) の日本語版を作成し, 信頼性および妥当性の検討を目的とした. **対象と方法:** 2012年1月に, インターネットリサーチ会社のモニター登録者のうち民間の事業会社に勤務する男女を対象にWEB調査を行い, メンターを有する357名を分析対象とした. 調査項目は, 個人属性の他, 日本語版MFQ-9, 職務満足感, 組織コミットメントなどであった. **結果:** 内的整合性は, 日本語版MFQ-9全体, 下位尺度ごとの合計値とも α 係数は0.7以上を示した. 因子妥当性では, 想定した通り, キャリア支援, 心理社会的支援, ロールモデル的支援の3因子が抽出された. 確証的因子分析では, GFI=0.96, AGFI=0.94, CFI=0.92, RMSEA=0.05と良好な適合度を得た. 併存妥当性については, 日本語版MFQ-9全体と職務満足感 ($r=0.20, p<0.01$), 組織コミットメント ($r=0.17, p<0.01$) との関連性が示された. 下位尺度については, キャリア的支援, 心理社会的支援, ロールモデル的支援と職務満足感とで正の相関が示され (順に, $r=0.14, 0.14, 0.15$, いずれも $p<0.01$), キャリア的支援, ロールモデル的支援と組織コミットメントの間では正

の相関が見られた (順に $r=0.17, 0.14$, いずれも $p<0.01$). 心理社会的支援と組織コミットメントの間には相関が示されなかった. **結論:** 併存妥当性の検討で, 心理社会的支援と組織コミットメントに相関が見られなかったことなど検討課題は残されたが, 日本語版MFQ-9の一定の信頼性・妥当性を示すことができた.

(産衛誌 2013; 55(4): 125–134)

doi: 10.1539/sangyoeisei.B12015

キーワード: Mentoring, Reliability, Scale development, Validity

1. 緒言

メンタリングとは, 知識や経験の豊かな者(メンター)が, 未熟な者(メンティ)に対して, キャリアや心理社会面での発達を目的に, 継続して行う支援行動であると定義される^{1,2)}. メンターは, 人生の師匠のような存在とも言われている³⁾.

メンターの提供する支援は, キャリア的支援と心理社会的支援の2つに大別される¹⁾. キャリア的支援とは, 組織内での昇進や昇格など, メンティのキャリア発達をメンターが支援する行動である. 具体的には, 昇進の後押し, 組織の上層部に対するメンティのアピール, 仕事の目標を達成するための戦略や手法の指導, メンティの評判を脅かすようなリスクからの保護, 挑戦し甲斐のある仕事の割り当てが含まれる^{1,2)}.

一方, 心理社会的支援とは, メンティの職業人および個人としての成長や, アイデンティティ・自尊心・自己効力感などの向上を促進するような支援行動であり, メンティに必要な態度や価値観を身に着けさせるためのロールモデルの提示, メンティに対する無条件の受容, メンティの心配事や悩み事の相談を受けるカウンセリング, 友情や信頼に基づいた友好が含まれる^{1,2)}. このうち, ロールモデルの提示は最もよく見られる心理社会的支援であり¹⁾, キャリア的支援, 心理社会的支援と並ぶ第3の支援として位置づける研究もある⁴⁻⁷⁾.

2012年12月4日受付; 2013年4月8日受理

J-STAGE 早期公開日: 2013年5月15日

連絡先: 榊原(関) 圭子 〒113-8655 東京都文京区本郷
 7-3-1 東京大学医学部附属病院管理研究棟4階
 (e-mail: sekik-tky@umin.ac.jp)

メンタリングは1970年代の米国で人材開発手段として注目され、日本でも1990年代以降、新入社員の円滑な受け入れ、優秀な人材の定着化、管理職候補者の育成、女性の活用推進などを目的に、社員のキャリア開発の施策として取り入れる企業が増加している。

企業におけるメンタリングへの関心の高まりに伴い、メンタリングの効果に関する実証研究も盛んに行われてきている。これまでの研究の主な関心はメンタリングとメンティのキャリアの成功との関連性で、メンターを有することやメンターからの支援量と、メンティの昇進^{5, 8, 9)}、給与^{8, 9)}、昇進見込み^{10, 11)}、キャリア¹²⁻¹⁴⁾や職務^{5, 10, 15-18)}への満足感、組織コミットメント^{10, 11)}などの関連性が示されている。

近年では、メンタリングのメンティのストレスに対する影響について検討した研究も見られる。日本の研究では、メンターからのキャリア的支援量および心理社会的支援量が多いほど、抑うつ傾向および神経症傾向が低いこと¹⁹⁾、メンターからの支援の全体量が多いほど神経症傾向が低いこと²⁰⁾、また、ライフイベントにより引き起こされるメンティの神経症傾向に対し、心理社会的支援量が緩衝効果を有することも示されている¹⁹⁾。オランダの研究では、メンターを有することはバーンアウトの低さと関連し、また、役割葛藤によるバーンアウトへの影響を緩衝することが報告されている²¹⁾。米国の研究では、メンターを有する人は有さない人よりも仕事と家庭の役割葛藤が少ないことや、メンターからの支援が役割葛藤を低減させることが確かめられている²²⁾。このようにメンターの支援は、メンティの精神健康が脅かされるのを防いだり、ストレスを低減する役割を持つと考えられる。

欧米におけるメンタリングの実証研究では、Kramが明らかにしたキャリア的支援と心理社会的支援という枠組みに基づいて開発された4つの尺度が頻繁に用いられている^{23, 24)}。Noeの尺度²⁵⁾は、キャリア的支援と心理社会的支援の2つの下位概念、合計21項目から構成されている。Dreherらによる尺度⁸⁾も同様に、キャリア的支援と心理社会的支援を下位概念とする18項目の尺度である。Raginsらによる尺度²⁶⁾は、キャリア的支援をスポンサー、コーチ、保護、挑戦し甲斐のある業務の割り当て、上層部へのアピールの5つの下位概念に、心理社会的支援を友情、社交、親役割、ロールモデル、相談、受容の6つの下位概念に分類し、合計11の下位概念、33項目から構成されている。Scanduraによる尺度、Mentoring Function Questionnaire (MFQ)^{5, 6)}は、探索的および確認的因子分析の結果、キャリア的支援、心理社会的支援、ロールモデル的支援の3つの下位概念に分かれることが示されており^{6, 27, 28)}、合計15項目から構成されている。日本では久村²⁹⁾が、Noeら、Dreherら、

Raginsらの尺度を参考に、キャリア的支援と心理社会的支援の2つの下位概念からなる合計24項目の尺度を作成している。

久村の尺度を含めた上記の5尺度には、「メンターが重要な仕事を割り当ててくれた」など、組織の上位者のみが提供できる支援について尋ねる項目が含まれており、メンターは組織の上位者であることが想定されている。しかし近年では、メンターは組織の上位者だけではなく、組織の上位者以外や組織外の人も含まれるとしたほうが現実的であるという考え方が提起されており³⁰⁾、実証研究においても組織内の上位者以外や、組織外のメンターからの支援量の測定にも用いることのできる尺度が開発されている。その1つはMFQの短縮版であるMFQ-9²⁷⁾で、キャリア的支援、心理社会的支援、ロールモデル的支援の3つの下位概念、9項目から構成される。もう1つは、HigginsによるDevelopmental Network Questionnaire³¹⁾で、キャリア的支援、心理社会的支援を下位概念とする10項目から構成される。

日本で行われてきたメンタリング研究は、ほとんどの場合、研究者が対象者に合わせて独自に作成した尺度が用いられており、信頼性や妥当性の検討が十分であるとは言い難い。また、メンターは組織の上位者であることが前提とされており、組織の上位者以外のメンターによる支援の影響の検討には使いにくい。よってこれらの点に応えられる日本語の尺度が必要である。

上記尺度のうちMFQおよびMFQ-9は、信頼性・妥当性の検証が十分に行われており^{23, 27, 32, 33)}、このうちMFQ-9は、組織の上位者以外のメンターからの支援の測定にも適用できる。欧米の尺度の日本語化は、欧米で得られた知見を活用できるため利点が多い一方、文化の違いを考慮する必要がある。MFQ-9は台湾の労働者を対象とした研究³³⁾にも用いられており、欧米とは文化的背景の異なる地域においても使用できることが確かめられている。よって、MFQ-9の日本語版を作成し、メンタリング研究に用いることは有用性が高いと考えられる。

以上より、本研究ではMentoring Function Questionnaire 9項目版 (MFQ-9) の日本語版を作成し、その信頼性・妥当性の検討を目的とする。先行研究では、メンターからの支援量が多いほど、職務満足感が高く^{5, 10, 11, 17, 18, 34)}、組織コミットメントも高い^{10, 11, 35)}ことが示されている。また原版MFQ-9の妥当性の検討²⁷⁾においても職務満足感および組織コミットメントが用いられ、併存妥当性が確認されている。本研究でもこれに倣い、日本語版MFQ-9と職務満足感および組織コミットメントの関連性の確認により、MFQ-9の妥当性を検討する。

II. 方法

1. 対象と方法

インターネットリサーチ会社のモニター登録者のうち、日本国内に在住し、民間の事業会社に勤務する男女を対象とした。事前調査で対象条件に合致するモニターに対し、メンターの有無を尋ねるメールを送信したところ、9,328名から回答を得、そのうちメンターを有していたのは1,946名(21.0%)であった。

本調査では、男女および管理職と非管理職がほぼ均等になるよう配慮し、無作為に抽出した523名に対し、メンタリングに関する調査協力依頼のメールを配信した。413名から回答を得られた時点で調査を終了し(回収率78.9%)、回答に欠損のない357名を分析対象とした(有効回収率68.2%)。調査は2012年1月に実施された。

2. 調査項目

事前調査

1)メンターの有無

メンターの有無について、先行研究^{31, 34, 36)}を参考に次のように尋ねた。

「メンターとは、あなたの人生の師のような人で、将来のキャリアやワークライフバランスの問題で悩んだときや、仕事で困ったときに支援してくれる、夢や目標を明確にするための助言をしてくれるなど、あなたが職業人として、また、人間として発達・成長するのを支援してくれる人のことです。会社の制度によるメンターに限らず、ご自身が私のメンターだ、と思っている人も含まれます。よって、一緒に働いている人や一緒に働いたことがある人、友人、地域の知人、家族なども含まれるので広く考えてください」。

メンター有と回答した人には、以下の項目について本調査で尋ねた。

本調査

1)メンターからの支援

メンターからの支援を測定する尺度として、ScanduraによるMentoring Function Questionnaire (MFQ)⁵⁾の短縮版であるMFQ-9²⁷⁾に基づき、2011年に日本語版MFQ-9の作成を行った。日本語版の作成にあたり、英語原稿の翻訳許可を原著者から得て、研究者2名とバイリンガルの日本人翻訳者1名がそれぞれ英語から日本語への順翻訳を行った。翻訳した3つの日本語版を突き合せ、日本語表現がより適切になるように議論の上修正し、1つに統合した。次いで英語を母国語とする翻訳者が逆翻訳を行った後、それを原著者に確認することで原版との概念同一性を確保した。日本語版MFQ-9作成の手順については、Wildら³⁷⁾の尺度翻訳の方法を参考にした。

MFQ-9は「キャリア的支援」「心理社会的支援」「ロールモデル的支援」の3つの下位尺度、9項目から構成される。各項目について「よくあてはまる(5点)」～「全くあてはまらない(1点)」の5件法で尋ねた。得点が高いほど、メンターからの支援量が多いことを示す。

2)職務満足感

Allenらは、メンタリングによる一貫した効果は、企業や職場に対する肯定的な感情を生み出すことであると述べている³⁸⁾。これに従い、本研究では、田中によって開発された職務満足感尺度³⁹⁾のうち、仕事や職場全体に対する満足感を捉える全体的職務満足感を用いた。「全体的にみて今の仕事には満足している」などの4項目について、「よくあてはまる(5点)」～「全くあてはまらない(1点)」の5件法で尋ねた。得点が高いほど職務満足感が高いことを示す。本研究におけるCronbach's α は0.91だった。

3)組織コミットメント

Meyerらによって開発された組織コミットメント尺度⁴⁰⁾を基に、高橋らが作成した日本語版組織コミットメント尺度⁴¹⁾のうち、組織への心理的愛着を示す情動的コミットメントを用いた。「私の仕事生活(キャリア)の残りを、今の会社で過ごせたら、とても幸せだ」などの8項目について、「あてはまる(4点)」～「あてはまらない(1点)」の4件法で尋ねた。得点が高いほど、組織コミットメントが高いことを示す。得点化にあたっては、高橋⁴¹⁾に倣い、逆転項目「ほかの会社に替わっても、いまの会社と同じくらい容易にその会社に適応できると思う」を除く7項目を用いた。本研究におけるCronbach's α は0.89だった。

4)基本属性

対象者の特徴を把握するために、性別、年齢、職位、企業規模、職種、最終学歴、メンターとの関係について尋ねた。

3. 分析方法

1)内的整合性の検討

MFQ-9の合計値および下位項目ごとの合計値についてCronbach's α 係数、Item-Total相関および項目削除時の α 係数を算出し、内的整合性を低める項目の有無について検討した。

2)因子妥当性の検証

MFQ-9の9項目について、探索的因子分析および確証的因子分析を行った。探索的因子分析における因子の抽出には最尤法を用い、固有値1以上を指定、プロマックス回転を使用した。確証的因子分析では原版MFQ-9と同様に、キャリア的支援、心理社会的支援、ロールモデル的支援の3因子モデルの適合度を検証した。適合度の基準をGFI、AGFI、CFIが0.90以上、RMSEAが0.05以下とした。

3) 併存妥当性の検証

MFQ-9の合計値および下位尺度ごとの合計値と、職務満足感、組織コミットメントとのピアソンの相関係数を算出した。

4) 倫理的配慮

本研究は、東京大学大学院医学系研究科研究倫理委員会の承認を得た上で実施した(承認番号3606)。調査対象者は、インターネットリサーチ会社にモニター登録する際に、調査実施に伴い得られた個人情報を利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱うこと、調査参加は自由意志によるものであること、調査参加に拒否した場合においても不利益はないこと、調査データは研究目的以外で使用しないこと、調査対象者のプライバシーは保護されることが説明され、同意している。調査実施に際しては、研究の趣旨について画面上の文書で説明し、回答データの送信をもって同意を得たことを確認した。

III. 結果

1. 対象者の特徴

対象者の性別は、男性49.6%、女性50.6%、平均年齢は、 43.8 ± 8.1 歳であった。職位は一般社員が最も多く(34.7%)、課長・次長(25.5%)、係長・主任(15.4%)、

部長クラス(13.4%)、役員クラス(10.9%)の順であった。課長・次長以上の管理職と、係長・主任以下の非管理職の割合は、ほぼ等しかった。企業規模は100名未満が最も多く(45.6%)、1,000名以上(31.0%)、100-999名(23.4%)の順であった。職種は、管理・事務職(43.7%)、技術職(23.5%)、営業・サービス職(20.7%)、生産・運輸職(8.1%)、その他(3.9%)の順で、ホワイトカラーがほとんどであった。メンターの立場は友人・知人(25.5%)、上司(19.0%)、上司以外の上位者(17.6%)、同僚(14.8%)、家族(11.8%)、その他(11.2%)の順だった(Table 1)。

2. 内的整合性の検討

MFQ-9全体の α 係数は0.77、当該項目を除いた場合の α 係数は0.74-0.77、I-T相関は0.34-0.58の値を示していた。

キャリア的支援の α 係数は0.76、当該項目を除いた場合の α 係数は0.53-0.84であり、項目1「私のメンターは、私のキャリアに対して自ら関心を寄せてくれている」を除いた時、 α 係数が0.84に上昇した。I-T相関は0.41-0.70の値を示していた。

心理社会的支援の α 係数は0.77、当該項目を除いた場合の α 係数は0.57-0.79であり、項目6「私はメンターを

Table 1. Demographic characteristics of the study participants (n=357)

		n (%) or mean \pm SD
Sex	Male	177 (49.6)
	Female	180 (50.4)
Age		43.8 \pm 8.1
Occupational status	Board member	39 (10.9)
	Division head	48 (13.4)
	Manager	91 (25.5)
	Assistant manager	55 (15.4)
	Regular employee	124 (34.7)
Corporate size	Less than 100 employees	162 (45.6)
	100-999 employees	83 (23.4)
	More than 1,000 employees	110 (31.0)
Type of job	Engineers	84 (23.5)
	Management, Business administration	156 (43.7)
	Sales, Marketing	74 (20.7)
	Production, Transportation	29 (8.1)
	Others	14 (3.9)
Educational background	Less than college	180 (50.4)
	Bachelor's degree or higher	177 (49.6)
Social role of a mentor	Direct supervisor	68 (19.0)
	Upper manager other than the direct supervisor	63 (17.6)
	Peer	53 (14.8)
	Family	42 (11.8)
	Friends	91 (25.5)
	Others	40 (11.2)

Table 2. Item analysis of 9 items of the MFQ-9 Japanese version

	Mean if item deleted	Item-total correlation	α if item deleted
1 My mentor takes a personal interest in my career.	28.65	0.43	0.76
2 My mentor helps me coordinate professional goals.	29.27	0.43	0.76
3 My mentor has devoted special time and consideration to my career.	29.24	0.46	0.75
4 I share personal problems with my mentor.	28.70	0.45	0.75
5 I exchange confidences with my mentor.	28.55	0.51	0.75
6 I consider my mentor to be a friend.	29.04	0.34	0.77
7 I try to model my behavior after my mentors.	29.10	0.47	0.75
8 I admire my mentor's ability to motivate others.	28.58	0.58	0.74
9 I respect my mentor's ability to teach others.	28.50	0.53	0.74

Table 3. Item analysis of each subscale of the MFQ-9 Japanese version

	Mean if item deleted	Item-total correlation	α if item deleted
Career support			
1 My mentor takes a personal interest in my career.	6.40	0.41	0.84
2 My mentor helps me coordinate professional goals.	7.02	0.70	0.53
3 My mentor has devoted special time and consideration to my career.	6.99	0.68	0.55
Psychosocial support			
4 I share personal problems with my mentor.	7.32	0.58	0.70
5 I exchange confidences with my mentor.	7.17	0.72	0.57
6 I consider my mentor to be a friend.	7.66	0.52	0.79
Role modeling			
7 I try to model my behavior after my mentors.	7.82	0.49	0.77
8 I admire my mentor's ability to motivate others.	7.30	0.63	0.60
9 I respect my mentor's ability to teach others.	7.23	0.62	0.62

友人のように思っている」を除いた時に、 α 係数が0.79に上昇した。I-T相関は0.52–0.72の値を示していた。

ロールモデル的支援の α 係数は0.75、当該項目を除いた場合の α 係数は0.60–0.77であり、項目7「私はメンターを自分の行動の手本とするようにしている」を除いた時に、 α 係数が0.77に上昇した。I-T相関は0.49–0.63の値を示していた (Table 2, 3)。

3. 因子妥当性の検証

各項目の平均値は3.18–3.95であり、極端に平均値が高い、あるいは低い項目はなかった。固有値が1.0を超える因子が3つ抽出され、その値は3.3, 1.8, 1.0であった。3因子の累積寄与率は56.0%であった。3因子間の相関は、因子1と2が0.15, 因子1と3は0.46, 因子2と3は0.47であった。確証的因子分析の結果、GFI=0.96, AGFI=0.94, CFI=0.97, RMSEA=0.05という値が示された (Table 4)。

4. 併存妥当性の検証

日本語版MFQ-9は、職務満足感、組織コミットメントの両方と相関が見られ、その値は0.20および0.17であっ

た。下位尺度別では、キャリア的支援、心理社会的支援、ロールモデル的支援とも職務満足感と正の相関が見られ、その値は順に0.14, 0.14, 0.15であった。組織コミットメントとの関係については、キャリア的支援とロールモデル的支援では正の相関が見られた (順に0.17, 0.14)が、心理社会的支援では相関が見られなかった (Table 5)。

IV. 考 察

1. 日本語版 MFQ-9 および下位尺度の内的整合性

内的整合性の検討において、下位尺度別では当該項目を除いた場合の α が上昇する場合もあった。しかし各下位尺度の項目数は3つと少なく、項目を減らすことで測定したい概念を正しく捉えられなくなる可能性があること、各下位尺度の α はいずれも0.7以上と十分な値を示したことから、項目の削除は行わなかった。MFQ-9全体の α も0.77と十分な値であり、当該項目を除いた場合でも α の上昇は見られなかった。I-T相関については、MFQ-9全体および下位尺度のいずれも極端に低い値を示すものは見られなかった。以上から、日本語版MFQ-9の内的整合性は概ね確認されたと考えられる。

Table 4. Means, standard deviations, and exploratory factor analysis of MFQ-9

	Mean	SD	factor 1	factor 2	factor 3
Career support					
1 My mentor takes a personal interest in my career.	3.80	0.93	0.10	0.36	0.18
2 My mentor helps me coordinate professional goals.	3.18	1.20	-0.07	0.87	0.01
3 My mentor has devoted special time and consideration to my career.	3.22	1.20	0.02	0.85	-0.02
Psychosocial support					
4 I share personal problems with my mentor.	3.75	1.12	0.68	0.05	0.01
5 I exchange confidences with my mentor.	3.90	1.00	0.97	0.00	-0.04
6 I consider my mentor to be a friend.	3.41	1.23	0.56	-0.06	0.06
Role modeling					
7 I try to model my behavior after my mentors.	3.95	0.87	0.06	0.09	0.47
8 I admire my mentor's ability to motivate others.	3.36	1.01	-0.03	-0.07	0.91
9 I respect my mentor's ability to teach others.	3.87	0.87	0.01	0.06	0.70
Eigen value			3.3	1.8	1.0
Variance explained(%)			28.6	19.7	7.7
Cumulative variance explained(%)			28.6	48.3	56.0

1) Maximum likelihood method and variance rotation were used to obtain factor structures.

Table 5. Pearson's correlation coefficients of MFQ-9 and its subscales with Job Satisfaction and Organizational Commitment

	MFQ-9	Career support	Psychosocial support	Role modeling
Job satisfaction	0.20***	0.14**	0.14**	0.15**
Organizational commitment	0.17**	0.17**	0.07	0.14**

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

2. 日本語版 MFQ-9 および下位尺度の因子妥当性

探索的因子分析の結果、原版の MFQ-9 と同様に 3 因子が抽出された。また、各因子には原版と同じ項目が含まれた。因子負荷量については、「1. 私のメンターは、私のキャリアに対して自ら関心を寄せてくれている (0.36)」、「6. 私はメンターを友人のように思っている (0.56)」、「7. 私はメンターを自分の行動の手本とするようにしている (0.47)」の 3 項目が低かった。キャリアの支援に含まれる 3 項目のうち、項目 1 はメンターがメンティのキャリアにどのくらい関心を持っていると思うか、メンティの認識を尋ねる内容となっているが、項目 2, 3 はメンターの具体的な行動について尋ねている。同様に、心理社会的支援に関する 3 項目のうち、項目 6 は認識を、項目 4, 5 は行動を尋ねている。さらに、ロールモデル的支援に関する 3 項目のうち、項目 7 は行動について、項目 8, 9 は認識を尋ねている。このように、質問内容の性格の違いから項目 1, 6, 7 の因子負荷量が低くなったと推察される。

また、対象者による影響も考えられる。原版 MFQ-9 の信頼性・妥当性の検討では、「2. 私のメンターは、私の職業上の様々な目標を取りまとめる手助けをしてくれる」や、「7. 私はメンターを自分の行動の手本とするようにしている」の因子負荷量が低かったが、対象者を変えて

再度分析をした際には十分な値を示したことが報告されている²⁷⁾。日本語版 MFQ-9 も、本研究で因子負荷量の低かった項目 1, 6, 7 が他の対象者で検討した際に十分な値を示すのかどうか、今後検討が必要である。

確証的因子分析では 3 因子モデルで良好な適合度が得られた。以上より、今後の検討課題は残されたものの、日本語版 MFQ-9 の因子的妥当性は概ね確認されたと考えられる。

3. 日本語版 MFQ-9 および下位尺度の併存妥当性

日本語版 MFQ-9 および下位尺度について、職務満足感および組織コミットメントとの関連を検討したところ、心理社会的支援と組織コミットメントとの間を除き、想定した通り、有意な正の関連性が認められ、全体としては MFQ-9 の一定の併存妥当性が確認された。

心理社会的支援と組織コミットメントについては、原版 MFQ-9 の妥当性検討²⁷⁾と同様に有意な関連性が認められなかった。本研究の対象者の約半数が勤務先以外の人をメンターとしていたが、仕事以外の関係の人から得られる情報や支援も、自分は要求された仕事をこなすことができる、組織にとって自分は価値があるという感覚を生み出し、それが組織コミットメントと関連することが先行研究で示されている^{42, 43)}。よって、組織外メ

ンターが多いことが心理社会的支援と組織コミットメントとの関連性が示されない理由とは考えにくい。これについては対象を変え、今後さらなる検討を重ねる必要がある。

4. 限界と課題

第一に、日本語版MFQ-9は、信頼性・妥当性が概ね確認されたものの、特定の項目については当該項目削除時の α が上昇し、探索的因子分析を行った際の因子負荷量が低かったことから、因子構造の検討をさらに行う必要がある。原版MFQ-9の信頼性・妥当性を検討した研究では、企業労働者を対象とした場合と、会計士を対象とした場合では、因子負荷量の値に違いが見られたことが報告されている²⁷⁾。本研究の対象者は、一般企業に勤務し、事務・技術・営業・サービスなどの職種に従事する者が多く、公的機関に勤務する労働者や、教育・医療などの専門職は含まれない。今後、対象者を変えて、さらなる検討が望まれる。また、本研究においては、テスト・再テスト信頼性を検討していないため、再現性を備えているかの検討が必要である。さらに、今回は併存的妥当性の検討に留まったことから、他の種類の妥当性の検討も行っていく必要がある。

第二に、本研究の日本語版MFQ-9の作成にあたって、質問項目の内容的妥当性を目的としたcognitive interviewを行っていない。例えばメンタリングの3つの下位概念のうち、キャリア的支援や心理社会的支援は、メンターが積極的に行動を起こす支援であるのに対し、ロールモデル的支援はメンティがメンターをお手本にして起こす行動である⁴⁴⁾。欧米に比べてメンタリングという概念がまだ新しい日本においては、メンターの積極的な行動が必要なキャリア的支援、心理社会的支援よりも、ロールモデル的支援のほうが、より身近なものである可能性がある。

文化の違いとメンタリングの受け止めについて、Huらは米国の労働者と台湾の労働者を対象に、異文化におけるMFQ-9の不変性を検討した³³⁾。その結果、個人主義の米国では、キャリアは自分で考えるものとされているのが、父権主義の強い台湾では、上位者は下位者のキャリアと一緒に考える責任があるとされているため、同じ量のキャリア的支援を受けた時、米国ではそれが特別のこととして受け止められ、高い評価となることが報告されている³³⁾。また、米国では上位者は下位者にとって比較的身近な存在であるのに対し、台湾では上位者に対する尊敬が重視されているため、下位者は上位者と直接関わることに抵抗を感じる傾向がある。よって、メンターと積極的に関わるキャリア的支援や心理社会的支援よりも、メンターの行動や態度をメンティが模倣するという受動的なロールモデル的支援の方が、台湾のメ

ンティにとってより受け入れやすく、同じ量のロールモデル的支援を受けた時、台湾のメンティの方が高い評価をすると説明されている³³⁾。これらを鑑みると、日本でMFQ-9を用いて支援量を検討する際にも、日本の文化的背景を考慮して結果を解釈する必要がある。また、日本人にとってのメンタリング概念を捉えるためにcognitive interviewを行い、項目の内容的妥当性を高めることも望まれる。

以上のような課題を残してはいるが、本研究では日本語版MFQ-9についての一定の信頼性・妥当性を示すことができた。

謝辞: 日本語版MFQ-9の作成にあたり、貴重なアドバイスをいただいたMFQ-9英語原版の著者であるUniversity of MiamiのTerri A. Scandura教授に感謝いたします。

文 献

- 1) Kram KE. Mentoring at work: developmental relationship in organizational life. Glenview, IL: Scott Foresman Co.; 1985. 渡辺直登, 伊藤知子訳. メンタリング—会社の中の発達支援関係. 東京: 白桃書房, 2003.
- 2) 渡辺直登, 久村恵子. メンター/メンタリング入門. 東京: プレスタタイム社, 1999: 7-25.
- 3) 渡辺直登. 各論1. 一次予防(健康障害の発生の予防)教育, 研修—メンタリング・プログラム(産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方). 産衛誌 2001; 43: 197-201.
- 4) Burke R. Mentors in Organizations. *Group & Organization Studies* 1984; 9: 353-72. [CrossRef]
- 5) Scandura TA. Mentorship and career mobility: an empirical investigation. *J Organ Behav* 1992; 13: 169-74.
- 6) Scandura TA, Ragins BR. The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations. *J Vocat Behav* 1993; 43: 251-65.
- 7) Viator RE, Scandura TA. A study of mentor-protégé relationships in large public accounting firms. *Accounting Horizons* 1991; 5: 20-30.
- 8) Dreher GF, Ash RA. A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *J Appl Psychol* 1990; 75: 539-46. [CrossRef]
- 9) Whitely W, Dougherty TW, Dreher GF. Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal* 1991; 34: 331-50. [CrossRef]
- 10) Scandura TA. Mentoring and organizational justice: an empirical investigation. *J Vocat Behav* 1997; 51: 58-69. [CrossRef]
- 11) Scandura TA, Williams EA. Mentoring and transformational leadership: the role of supervisory career mentoring. *J Vocat Behav* 2004; 65: 448-68. [CrossRef]
- 12) Aryee S, Yue Wah C. An examination of the impact of career-oriented mentoring on work commitment attitudes and career satisfaction among professional and managerial employees. *British Journal of Management* 1994; 5: 241-9. [CrossRef]

- 13) Peluchette JV, Jeanquart S. Professionals' use of different mentor sources at various career stages: implications for career success. *J Soc Psychol* 2000; 140: 549-64. [[Medline](#)] [[CrossRef](#)]
- 14) van Emmerik H. The more you can get the better: mentoring constellations and intrinsic career success. *Career Development International* 2004; 9: 578-94. [[CrossRef](#)]
- 15) Corzine JB, Buntzman GF, Busch ET. Mentoring, downsizing, gender and career outcomes. *Journal of Social Behavior & Personality* 1994; 9: 517-28.
- 16) Baugh SG, Scandura TA. The effect of multiple mentors on protege attitudes toward the work setting. *Journal of Social Behavior and Personality* 1999; 14: 503-21.
- 17) Ensher EA, Thomas C, Murphy SE. Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: a social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology* 2001; 15: 419-38. [[CrossRef](#)]
- 18) Lankau MJ, Scandura TA. An investigation of personal learning in mentoring relationships: content, antecedent, and consequences. *Academy of Management Journal* 2002; 45: 779-90. [[CrossRef](#)]
- 19) 渡辺直登, 荒井 稔, 夏目 誠, 久村恵子, 高橋弘司, 西田豊昭. 組織のストレス・マネジメントとプロテジー経験のストレス緩和効果. 労働省平成9年度「作業疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 東京: 労働省, 1998: 193-6.
- 20) 渡辺直登, 荒井 稔, 大内 健, 久村恵子. メンタリングと個人業績・メンタルヘルスとの関係について—ストレスマネジメントへの組織心理学的アプローチ. 労働省平成10年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 東京: 労働省, 1999: 471-6.
- 21) van Emmerik H. For better and for worse: adverse working conditions and the beneficial effects of mentoring. *Career Development International* 2004; 9: 358-73. [[CrossRef](#)]
- 22) Nielson TR, Carlson DS, Lankau MJ. The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *J Vocat Behav* 2001; 59: 362-81. [[CrossRef](#)]
- 23) Scandura TA. Workplace mentoring: theoretical approaches and methodological issues. In: Allen TD, Eby LT eds. *The Blackwell Handbook of Mentoring A Multiple Perspectives Approach*. Chester: Blackwell Publishing Ltd, 2007: 71-91.
- 24) Allen TD, Eby LT, O'Brien KE, Lentz E. The state of mentoring research: a qualitative review of current research methods and future research implications. *J Vocat Behav* 2008; 73: 343-57. [[CrossRef](#)]
- 25) Noe RA. An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology* 1988; 41: 457-79. [[CrossRef](#)]
- 26) Ragins BR, McFarlin DB. Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *J Vocat Behav* 1990; 37: 321-39. [[CrossRef](#)]
- 27) Castro SL, Scandura TA, Williams EA. Validity of Scandura and Ragins' (1993) multidimensional mentoring measure: an evaluation and refinement. Miami: University of Miami, 2004: 1-39.
- 28) Pellegrini EK, Scandura TA. Construct equivalence across groups: an unexplored issue in mentoring research. *Educational and Psychological Measurement* 2005; 65: 323-35. [[CrossRef](#)]
- 29) 久村恵子. 部分的メンタリングモデルとその効果に関する研究. 経営行動科学学会第一回大会発表論文集 1998; 1: 67-74.
- 30) Higgins MC, Kram KE. Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective. *The Academy of Management Review* 2001; 26: 264-88.
- 31) Higgins MC. *Developmental network questionnaire*. Boston: Harvard Business Publishing, 2004: 1-16.
- 32) Hu C. Analyses of measurement equivalence across gender in the Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9). *Personality and Individual Differences* 2008; 45: 199-205. [[CrossRef](#)]
- 33) Hu C, Pellegrini EK, Scandura TA. Measurement invariance in mentoring research: a cross-cultural examination across Taiwan and the U.S. *J Vocat Behav* 2011; 78: 274-82.
- 34) Higgins MC, Thomas DA. Constellations and careers: toward understanding the effects of multiple developmental relationships. *J Organ Behav* 2001; 22: 223-47. [[CrossRef](#)]
- 35) Donaldson S, Ensher E, Grant-Vallone E. Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior. *J Career Dev* 2000; 26: 233-49. [[CrossRef](#)]
- 36) Murphy WM, Kram KE. Understanding non-work relationships in developmental networks. *Career Development International* 2010; 15: 637-63. [[CrossRef](#)]
- 37) Wild D, Grove A, Martin M. et al. Principles of good practice for the translation and cultural adaptation process for patient-reported outcomes (PRO) measures: report of the ISPOR task force for translation and cultural adaptation. *Value in Health* 2005; 8: 94-104. [[Medline](#)] [[CrossRef](#)]
- 38) Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E, Lima L. Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta-analysis. *J Appl Psychol* 2004; 89: 127-36. [[Medline](#)] [[CrossRef](#)]
- 39) 田中美由紀. 職務満足感に関する諸要因の検討. 早稲田心理学年報 1998; 30: 29-36.
- 40) Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1: 61-89. [[CrossRef](#)]
- 41) 高橋弘司. 組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性: 3次元組織コミットメント尺度を用いて. 経営行動科学 1997; 11: 123-36.
- 42) Cohen A. An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations* 1995; 48: 239-63. [[CrossRef](#)]
- 43) Cohen A, Kirchmeyer C. A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and nonwork participation. *J Vocat Behav* 1995; 46: 189-202. [[CrossRef](#)]
- 44) Scandura TA, Williams E. Gender differences in mentoring in Australia: mentor functions and outcomes. *Management Faculty Articles and Papers*. Paper 4. Miami: University of Miami, 1999: 1-8.

Appendix. MFQ-9日本語版

キャリア的支援

1. 私のメンターは、私のキャリアに対して自ら関心を寄せてくれている
2. 私のメンターは、私の職業上の様々な目標を取りまとめる手助けをしてくれる
3. 私のメンターは、私のキャリアのために特別に時間を割き、配慮を与えてくれた

心理社会的支援

4. 私は自分の個人的な問題を、私のメンターに相談している
5. 私はメンターと打ち明け話をする
6. 私はメンターを友人のように思っている

ロールモデル的支援

7. 私はメンターを自分の行動の手本とするようにしている
8. 私はメンターの人をやる気にさせる能力をすばらしいと思っている
9. 私はメンターの人に教える能力を尊敬している

Reliability and Validity of the Japanese Version of the Mentoring Functions Questionnaire 9-item Version

Keiko SEKI SAKAKIBARA¹, Hirono ISHIKAWA¹ and Takahiro KIUCHI¹

¹Department of Health Communication, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo 113-8655, Japan

Abstract: Purpose: Mentoring is defined as a supporting behavior whereby a knowledgeable and experienced person (mentor) supports an inexperienced person (mentee) in order to develop his/her career and psychosocial aspects. Empirical studies on mentoring in the U.S. and Europe have shown that a high level of mentoring support is associated with greater career success among mentored individuals, such as job satisfaction and organizational commitment, better mental health as well as work life conflict. We translated a 9-item version of Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9, Castro et al. 2004), one of the most frequently used mentoring measures, and examined the internal consistency, reliability, and factor-based and concurrent validities of this measure. **Method:** In January 2012, we conducted a web survey of internet survey monitors working as employees of private companies and analyzed the data of 357 respondents without missing answers. The questionnaire included the Japanese MFQ-9, job satisfaction, and organizational commitment as well as demographic variables. **Results:** Cronbach alpha coefficients of MFQ-9 and its three subscales were all above 0.7 (0.75–0.77). The hypothesized three factors (career support, psychosocial support, and role modeling) were extracted by factor analysis. In the confirmatory factor analysis, assuming that there were three factors, fit indices were 0.96, 0.94, 0.97, and 0.05 for GFI, AGFI, CFI, and RMSEA respectively. Concurrent validity was supported by expected correlations of MFQ-9 with job satisfaction ($r=0.20$, $p<0.01$) and organizational commitment ($r=0.17$, $p<0.01$). As for subscales, career support and role modeling correlated with job satisfaction ($r=0.14$ and 0.15 , respectively; both $p<0.01$) and commitment ($r=0.17$ and 0.14 , respectively; both $p<0.01$), while psychosocial support was correlated only with job satisfaction ($r=0.14$, $p<0.01$). **Conclusions:** While issues such as the relationship between psychosocial support with organizational commitment will be a topic for further research, this study has shown that the Japanese version of MFQ-9 has an acceptable level of reliability and validity.

(*San Ei Shi* 2013; 55: 125–134)