

仕事におけるリフレクション尺度の開発

リフレクション・イン・アクションとリフレクション・オン・アクション識別の試み

○今城志保（株式会社 リクルートマネジメントソリューションズ），藤村直子（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ），川崎裕子（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）

キーワード：リフレクション・イン・アクション，リフレクション・オン・アクション，経験学習

問題と目的

社会人は日々の業務経験から多くを学ぶが、経験からの学びのカギとなるのが「リフレクション」である。著者らは 2020 年にホワイトカラーを対象として、「課題」「対人」「自己」の 3 領域におけるリフレクションの個人差を測定する尺度を開発した。2024 年には、対面で調査に参加した 101 名のデータを用いて、経験の最中に行うリフレクション・イン・アクション（RIA）と、経験後に時間をおいて行うリフレクション・オン・アクション（ROA）（Schön, 1991）を分けて測定するための尺度開発を行った。本研究では、一部項目の修正を行い、データ数を大幅に増やして、尺度の再検討を行った。

方 法

調査対象者

2025 年 2 月に調査会社のパネルを用いて、会社勤務のホワイトカラーを対象に、インターネット調査を 2 回に分けて実施。T1 で回収した 2,994 件のうち、不適切な回答を除いた 2,950 件に対し 2 週間後に T2 の回答を依頼。T1, T2 での年齢回答の不整合を除いた 2,500 件および T1 のみ回答の 410 件を合わせ、2,910 件を分析対象とした。年齢は 25-54 歳で、10 歳刻みでおよそ 3 割ずつに、職種では営業・サービス、事務、専門・技術でおよそ 3 割ずつになるよう収集した。男性 58.9%，企業規模は 100-499 名、500-2,999 名、3,000 名以上でおよそ 3 割ずつ、正社員・契約社員 82.2%，経営者・役員 0.6%，派遣社員・パート・アルバイト 17.2% である。

使用変数

T1 では今城ら（2024）の項目を見直して作成したリフレクション尺度項目の他、経験学習の結果、自分が持つ仕事の「持論の有効性; 8, 0.91（項目数、 α 以下同）」を、個人特徴として「認知欲求; 10, 0.81」を測定。T2 では、個人特徴として「効力感・適応感; 10, 0.94」「視点取得; 4, 0.84」を、仕事の特徴として「職務の自律性; 6, 0.83」「相互依存性; 4, 0.84」を、環境の特徴として「内省支援; 3, 0.91」を用いる。

結果と考察

課題、対人、自己ごとに探索的因子分析を行い、想定通りの 2 因子が抽出され、十分な信頼性が確認された（Table 1）。構造方程式モデルリングで行った確認的因子分析でも、1 因子モデルと比較すると、2 因子モデルで高い適合を示した。ただし、自己については 2 因子の相関が、0.96 と高く、2 因子構造に疑問の残る結果となった。課題遂行中に自己に関するリフレクションは、生じにくいと考えられる。

尺度間相関は、今城ら（2024）の $r=0.30 \sim 0.73$ と比較すると、全体的に高く ($r=0.61 \sim 0.87$)、オンライン回答の影響が

疑われた。そこで、「適応感」を統制した偏相關係数を求めた（Table 2）。尺度間相関は、0.53～0.78 と中から高い値となっており、内容や IN・ON に関わらず、リフレクションを行う傾向には個人差があることがわかる。

リフレクション尺度と個人差変数間の相関を見るところ（Table 3）、持論の有効性は、今城（2024）と同様、ON よりも IN と強い相関が得られた。認知欲求とは IN よりも ON が、さらに対人よりも課題や自己で相関が高い傾向があった。一方、視点取得とは ON よりも IN が、また課題や自己と比べて対人で高い相関が得られた。職務の特徴である自律性とは、相関の水準は低いものの、IN よりも ON の、逆に相互依存性とは、ON よりも IN の相関の方が高く、いずれも対人・自己と比べて課題で高い相関を示した。周囲からの影響である内省支援については、弱いものの、IN よりも ON の方が強い相関を示した。これらの結果は、課題、対人、自己の違い、あるいは IN と ON の違いから想定される通りの結果であった。

Table 1
リフレクション尺度

尺度	項目数	α	Mean (SD)	項目例
課題IN	6	0.88	4.18 (0.79)	仕事中、新しい問題に直面した時に、過去の経験を参考に対応する
課題ON	4	0.89	3.89 (0.94)	仕事が終わった後に、何か今後の仕事に生かせる知見がないかを考える
対人IN	6	0.87	4.19 (0.77)	一統の仕事をする人の立場や状況に配慮しながら、仕事を進める
対人ON	3	0.85	3.95 (0.89)	仕事を終えた後、相手の価値観や考え方などについての理解が進む
自己IN	5	0.85	4.01 (0.78)	自分の思考や行動のくせを意識しながら、仕事を進める
自己ON	5	0.90	3.91 (0.86)	仕事を終えた後、その仕事への自分の取り組み姿勢を問い合わせ

Table 2
リフレクション尺度間とその他の変数との偏相關係数

課題	課題	対人	対人	自己	持論の 有効性	認知 欲求	視点 取得	職務 自徳性	相互 依存性	内省 支援
IN	ON	IN	ON	IN						
課題IN	1				0.47	0.25	0.31	0.18	0.14	0.09
課題ON	0.71	1			0.37	0.36	0.26	0.10	0.19	0.15
対人IN	0.65	0.53	1		0.48	0.14	0.42	0.13	0.09	0.10
対人ON	0.59	0.68	0.68	1	0.38	0.27	0.33	0.08	0.17	0.15
自己IN	0.63	0.62	0.67	0.67	1	0.45	0.25	0.33	0.09	0.13
自己ON	0.59	0.73	0.59	0.76	0.78	0.41	0.32	0.30	0.08	0.16

*相関係数はすべて 0.1% 水準で有意

引用文献

今城志保・藤村直子・佐藤裕子（2024）。働く人のリフレクション尺度の開発—2 種類のリフレクションを識別する試み。日本心理学会第 88 回大会

今城志保・藤村直子・佐藤裕子（2020）ホワイトカラーにおけるリフレクション尺度開発の試み—リフレクションの対象や質的違いに着目して。社会心理学会第 61 回大会

Schön, D. (1991). The reflective practitioner. How professionals think in action. Aldershot, UK: Arena. (Original, 1983)