

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 割ずつになるように収集した。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」を統制した偏相関係数を求めた（Table 2）。尺度間相関は，0.53 \sim 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（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)	「仕事で，新しい問題に直面した時には，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)	「一緒に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直す」

Table 2
リフレクション尺度間とその他変数との偏相関係数

	課題IN	課題ON	対人IN	対人ON	自己IN	持論の有効性	認知欲求	視点取得	職務自律性	相互依存性	内省支援
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	0.11
自己ON	0.59	0.73	0.59	0.76	0.78	0.41	0.32	0.30	0.08	0.16	0.14

*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の違いに着目して. 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)