

仕事におけるリフレクションの効果の探索的検討 —2 種類のリフレクションの影響プロセスに着目して—

○今城志保 藤村直子 佐藤裕子 (リクルートマネジメントソリューションズ)

An exploratory study of the effects of reflection at work

Shiho Imashiro, Naoko Fujimura, Hiroko Sato (Recruit Management Solutions Co.,Ltd.)

背景

経験からの学びは社会人にとって重要である。コルブの経験学習モデルが有名だが、経験からの学びの心理学的なプロセスについては、分かっていないことも多い。同様の経験をしても、そこから何を学ぶかや、学びの程度には個人差があるが、それはなぜだろうか。

著者らは、仕事の経験からの学びが昇華したものである「持論」の概念を用いて、これまで検討を行ってきた。多くのホワイトカラーが仕事の「持論」を持っており、役立つものだとして認識している。また、持論の内容は、職種等の仕事の環境の違いにより異なることから、経験により獲得されると考えられる(今城ら, 2016, 2017)。

インタビュー調査の結果、持論の獲得や活用において、リフレクションが重要な役割を担っており、行為後のリフレクション (Reflection on Action ; ROA) だけでなく、行為中のリフレクション (Reflection in Action ; RIA) の重要性が示された。主体性やメタ認知といった個人特性の影響も示された(今城ら, 2019)。別の質問紙調査でも、ROA, RIA と持論の有効性の間にはポジティブな相関があり、RIA とより強い相関があった(今城ら, 2024)。

本研究では、質問紙調査を用いて、リフレクションが持論の形成・活用に役立つとの認識を高めることを改めて確認する。加えて、ROA と RIA の効果にはどのような違いがあるかを探索的に検討する。

2 種類のリフレクション

概念の初期の提案者である Dewey や Schön によれば、リフレクションとは、日々の活動のなかで自然に生じる思考であり、不明瞭な、あるいは理解の難しい状況に一貫性を与え、理解を促すものとされている (Clarà, 2015)。一方、実務で行われているリフレクションのイメージは、経験学習で有名な Kolb (1984) のモデルに出てくる「内省的観察」であり、いったん仕事から離れて、自分の経験を俯瞰的に振り返ることである。

この2つの説明は、リフレクションが自然に生じるものか意図的に行うものかと、活動中か活動後に行われるか、に違いがある。Schön (1983/1991) は、ROA と RIA を区別しており、前者はコルブの内省的観察に、後者は Dewey や Schön のリフレクションに対応する。

インタビュー調査で、汎用性の高い持論(今城ら, 2016, 2017)を持つ参加者は、RIA を行う傾向があったが、ROA とは関連性が確認できなかった(今城ら, 2019)。

解釈の一つとして、ROA が機能するためには、RIA を通じて ROA に用いる情報が得られる必要があると考える。私たちは日々接する多くの情報から、目的に応じて取捨選択を行っている。そして学びに用いる情報取得の際には、注意をそちらに向ける必要がある (Chun & Turk-Browne, 2007)。RIA がない場合、職務遂行後に明確な記憶が残っていない可能性も指摘されている (今城ら, 2024)。両者を区別していない場合、リフレ

クションと学びのポジティブな関係が示されているが (Chamdani et al, 2022), 学生を対象としたもので, ROA と RIA の関係についての十分な知見は得られていない。

これまで著者らが行った研究は, サンプル数が限られており, 質的検討にとどまるため, 今回調査データを用いてサンプル数を増すことで, 改めて下記の仮説を検証する。

仮説 1 ; 持論の形成・活用に, RIA はポジティブな効果をもたらすが, RIA を統制した後の ROA には, 有意な効果はないだろう

リフレクションと反芻

リフレクションには負の側面があることが指摘されている。Trapnell & Campbell (1999) は, 自分に注目して自らの行動や思考について考えることには, その動機の違いから, 自己内省と自己反芻の 2 種類があるとしている。自己内省は, 自己への好奇心や興味によって動機づけられており, 自己理解の促進に寄与する事に加えて, 困難な状況に遭遇した際にそれを学びの機会と捉えようとする傾向と関連があることが報告されている (中島・服部・丹野, 2015)。一方で, 自己反芻はネガティブな内容を繰り返し想起させ, 精神的健康を阻害すると考えられており, 抑うつなどネガティブな変数との関連が示されている (Nolen-Hoeksema et al, 2008)。自己内省と自己反芻の関連について, Takano & Tanno (2009) は, 最初は自己内省を行っていても, 問題解決に至らない場合に, 自己反芻へと繋がる可能性を指摘している。

RIA と ROA はいずれも自己内省であると考えるが, RIA が行われずに ROA のみ行う場合, 課題解決のための十分な情報を持たない可能性がある。特にネガティブな結果に着目した場合は, 反芻につながる可能性がある。そこで下記の仮説を検証する。

仮説 2 ; RIA を統制した後の ROA は, 反芻とポジティブな関係があるだろう

リフレクションに影響を及ぼす個人差

持論の形成・活用に影響する個人差として, メタ認知や主体性があることを, インタビュー調査から示した。その後, 量的検討において, これらの個人特性は, 持論の特徴に関連することを示した。ただし, 個人特性測定のために開発したメタ認知と主体性尺度の尺度間相関が高いという問題があった (今城ら, 2020)。また, 個人差がリフレクションに影響することについては未検討である。そこで今回は, 異なる尺度を用いて, 下記の仮説を検証する。

仮説 3 ; メタ認知や主体性は, RIA と ROA の両方とポジティブな関係があるだろう。

方法

データ収集 2025 年 2 月, 調査会社のパネルを用いて, 25~54 歳の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実施した。回答負荷を考慮し, 実施を 2 回に分けた。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 の回答を依頼し, 2,540 件を回収した。T1, T2 での年齢回答の不整合を除いた 2,500 件のうち, 仕事をうまく進めるための持論の記述があった 1,764 件を分析対象とした。属性は, 男/女/その他 (カッコ内の数値は順に%; 58.9, 40.8, 0.4, 以下同), 年齢 25-34/35-44/45-54 (30.7, 33.7, 35.5), 正社員・契約社員/その他 (82.2, 17.8), 営業・サービス/事務/専門・技術 (37.1, 38.1, 24.7), 製造/非製造 (31.3, 68.7), 従業員規模 100-499/500-2999/3000- (35.6, 29.3, 35.1)。

使用した変数 分析に使用した尺度・項目は表 1 のとおりである。リフレクション尺度

は、金城ら（2025）から、尺度化に課題があった自己に関するリフレクション尺度を除き、課題、対人のリフレクション尺度を使用した。経験学習の結果として、仕事をうまく進めるための持論に関する「持論有効性」、「持論戦略性」（オリジナル）を、リフレクションがもたらす可能性のあるネガティブな結果として、「反芻」（高野・丹野, 2008）を用いた。リフレクションに影響すると考えられる個人特性として、メタ認知に関連する測度である「認知欲求」（神山・藤原, 1991）を、主体性に関連する測度である「当事者意識」（オリジナル）を用いた。リッカートスケールで、「反芻」は 5 件法、それ以外の変数はすべて 6 件法である。回答時点は「反芻」は T2、それ以外は T1 で取得した。

表1 使用した変数の項目数、信頼性、平均値、項目例

カテゴリ	尺度	項目数	信頼性	平均値 (標準偏差)	項目例
リフレクション	対課題 RIA	6	0.88	4.31(0.75)	仕事中、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
	対課題 ROA	4	0.89	3.98(0.95)	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 RIA	6	0.87	4.30(0.75)	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 ROA	3	0.85	4.03(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
評価の	持論有効性	5	0.93	4.54(0.81)	現在の仕事以外でも応用可能なものである
	持論戦略性	3	0.71	4.07(0.81)	状況に応じた複数のパターンが含まれる
個人特性	認知欲求	10	0.81	3.49(0.73)	あまり考えなくてもよい課題よりも、頭を使う困難な課題のほうが好きだ
	当事者意識	7	0.89	4.03(0.86)	仕事では、何事も自分ごととして取り組む
	反芻	10	0.81	3.17(0.62)	本当に長い間、自分に起こったことを繰り返し考えたり、つくづく考えたりしがちだ

※反芻は5件法、それ以外の変数はすべて6件法

結果と考察

仮説 1～3 を検討するために、対課題と対人のリフレクションそれぞれについて、共分散構造分析のモデルを検討した。モデルの作成に当たっては、リフレクションに影響すると考えられる個人特性から、リフレクションへのパスを引いた（仮説 3）。仮説 1 からは、ROA から持論の有効性、戦略性へのパスは有意にならず、仮説 2 では、RIA から反芻へのパスは有意にならないことを予測するが、これらを確認するためにあえてパスを引いた。そのうえで、個人特性から、持論の有効性、

戦略性と反芻への直接のパスについて、下記の 3 つのモデルを作成した；①個人特性から、持論の有効性、戦略性、反芻にすべて直接のパスを引いたもの（以降、対課題・対人の順に、飽和モデル, AIC=70; AIC=70）：②①の結果、有意にならなかったパスのみをモデルから外したもの（適合度は図 1 参照）：③個人特性からのパスをすべて除いたもの（ $\chi^2=191.46$, TLI=0.84, CFI=0.95, RMSEA=0.13, AIC=249; $\chi^2=170.12$, TLI=0.85, CFI=0.96, RMSEA=0.12, AIC=228）。3 つのモデルのうち、最もあてはまりの良かった②の結果を図 1 に示す。

認知欲求から対人 RIA へのパスが有意にならなかった点を除いて、仮説 3 は支持された。特に当事者意識から RIA, ROA へのパスの値は、認知欲求に比べて有意に大きく、先行研究と符合する結果となった。認知欲求から対人 RIA が有意にならず、対人 ROA へのパスが対課題のそれと比べて小さな値になったのは、認知欲求が知的好奇心に該当するものを測定していたことによると考えられる。

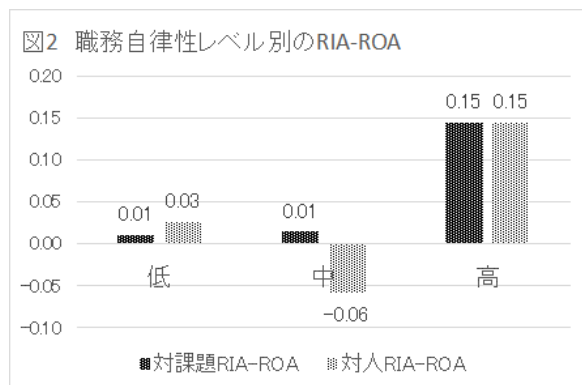
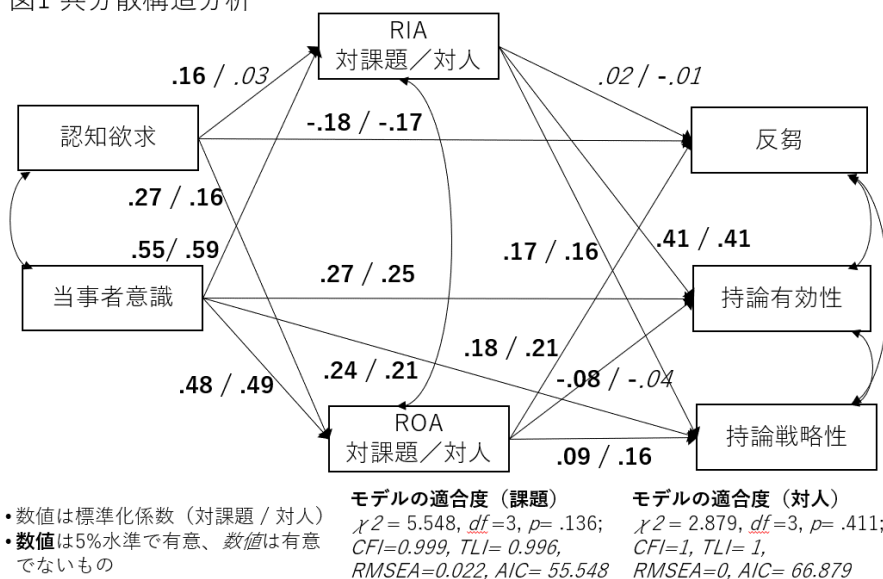
仮説 1 については、RIA から持論の有効性、戦略性へのパスは対課題、対人とも有意であった。一方で、対人 ROA から持論の戦略性へのパスが対課題、対人とも有意になっており、仮説は支持されなかった。

RIA を統制した際の ROA が、持論の戦略性に有意な関連があった理由として、持論の戦略性得点が高くなる一連の手続きや進め方が効果的な仕事には定型のものが多く、日々の RIA が必要な場面が少ないのかもしれない。

反芻への影響については、対課題、対人ともに、RIA からのパスは有意にならず、ROA からのパスは有意なポジティブの値となり、仮説 2 は支持された。

個人特性から、持論の有効性、戦略性、反芻への直接のパスのうち、認知欲求から反芻へのネガティブなパスは、対課題、対人ともに有意になった。先行研究で、反芻ではな

図1 共分散構造分析



い内省は好奇心と問題解決の動機に裏打ちされていること、問題解決がうまく行かないときに反芻が行われることが論じられていることから、妥当な結果であるといえる。

当事者意識からは、対人、対課題ともに持論の有効性、戦略性への有意なパスが確認された。リフレクションを媒介していないため、当事者意識が強ければ、こういった持論であったとしても、役立つ、戦略的な持論であると認識しているということだろう。

今回の分析では、ROA が持論の有効性には直接影響しないとの結果であったが、これは ROA が経験学習に必要なということではなく、あくまでも RIA が前提になるということである。両者には強い相関 ($r=0.72 \sim 0.74$) があり、RIA の高い人は ROA も高い。それでも RIA の方が経験学習にはより影響が

強いと考えられる。

RIA を促進するフィールド実験では、自らの仮説を持って行動することの効果を示されたことから（今城ら, 2023）、自分で仕事の進め方を決定できる程度である職務自律性（田尾, 1984）の影響が考えられる。図 2 は職務自律性のレベルごとに、対課題、対人の RIA-ROA（Z スコアの

差分）の平均値を示したものである。対課題、対人ともに、職務自律性が高い時に、RIA の方が ROA よりも高くなる傾向がある。RIA がなくても ROA が効果を発揮する境界条件として、仕事の自律性が低く、定型性が高いことが考えられるため、今後の検討課題としたい。

引用文献（著者ら以外のもの）

- Chamdani, M., Yusuf, F. A., Salimi, M., & Fajari, L. E. W. (2022). Meta-Analysis Study: The Relationship between Reflective Thinking and Learning Achievement. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(3), 181-188./ Chun, M. M., & Turk-Browne, N. B. (2007). Interactions between attention and memory. *Current opinion in neurobiology*, 17(2), 177-184./ Clarà, M. (2015). What is reflection? Looking for clarity in an ambiguous notion. *Journal of teacher education*, 66(3), 261-271./ 神山貴弥, & 藤原武弘. (1991). 認知欲求尺度に関する基礎的研究. *社会心理学研究*, 6(3), 184-192./ Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall./ 中島実穂, 服部陽介, & 丹野義彦. (2015). ハーディネスを媒介して自己内省が抑うつに与える影響. *心理学研究*, 86(4), 347-353./ Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on psychological science*, 3(5), 400-424./ Schön, D. (1991). The reflective practitioner. How professionals think in action. Aldershot, UK: Arena./ 高野慶輔, & 丹野義彦. (2008). Rumination-Reflection Questionnaire 日本語版作成の試み. *パーソナリティ研究*, 16(2), 259-261./ Takano, K., & Tanno, Y. (2009). Self-rumination, self-reflection, and depression: Self-rumination counteracts the adaptive effect of self-reflection. *Behaviour research and therapy*, 47(3), 260-264./ Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality: distinguishing rumination from reflection. *Journal of personality and social psychology*, 76(2), 284.