

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

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)

キーワード：リフレクション尺度、ホワイトカラー、経験学習

背景 リフレクションは「内省」「省察」などと訳されることがあるが、訳語が統一されていないため、ここではリフレクションという言葉を用いる。定義も、臨床、教育、看護、経営といった分野によって異なるが、本研究では組織で働くホワイトカラーを対象とするため、中原(2012)の“日々行動・活動するよりも上位(メタ)のレベルから、行動・活動・経験に対してモニタリングを行い、内的な意味的探究を行う認知的機構の総称”を用いる。

測定尺度については、臨床で用いられるネガティブ思考の反芻を測定するものはあるが、ホワイトカラーのリフレクション測定に適切な尺度はあまりない。経験学習尺度(木村ら, 2011; 松尾, 2011)の中に、一部リフレクションを扱うものがあるが、何に対するリフレクションかが明確になっていない。自分のことは振り返るが、他者のことには無頓着な人がいるように、リフレクションの対象には違いがあると考える。

そこで本研究では、ホワイトカラーのリフレクションの対象と考えられる「対課題」「対人」「對自己」の3領域におけるリフレクションの程度を測定する尺度開発を目的とする。また Mezirow(1991)は、どのように問題を解くかよりも、何が問題とされているかという「先行前提」に関するリフレクションの重要性を強調している。この場合リフレクションのレベルには質的な違いがあると考えられるため、この点も意識した尺度開発を目指す。

方法 木村ら(2011)、中原(2012)、松尾(2011)、楠見(1999)などを参考に、項目の執筆を行った。その後調査会社のパネルを用いて、25～55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。従業員規模は100名以上とし、職務系統(営業、サービス、事務、研究開発)が均等になるようにデータを収集し、最終的に2,775件を分析対象とした。属性は、男性69.2%/女性30.8%、20代12.5%/30代31.7%/40代38.6%/50代17.1%、一般職76.6%/管理職23.4%、製造業33.4%/非製造業66.6%である。

結果と考察 「対課題」「対人」「對自己」の3領域でごとに探索的因子分析を行い、負荷量の低い項目や複数の因子にまたがった項目を除き、最終的に尺度化した(表1)。6尺度すべてで、十分な信頼性を確認した($\alpha = .70 \sim .92$)。いずれの領域も2つの因子に分かれた。「対課題」と「對自己」では、第2因子と比べると第1子のほうが、リフレクションのレベルが高く、先行前提を問うものが含まれる。「対人」では、リフレクションのレベルの違いというより、第2因子は、対人関係構築への積極性がまとまった。領域内2因子間の相関は高く(.71～.74)、まとめた尺度としても利用可能($\alpha = .93 \sim .94$)である。

領域ごとの尺度得点を従属変数に、性別、年齢、一般・

表1 リフレクション尺度 因子分析結果

1-1.対課題面	項目内容	因子1	因子2
	18当たり前になっている仕事の前提を疑ってみることがよくある	.799	-.100
	14その仕事を通じて実現できないことの方方を考えるようにしている	.760	.006
	15目先の解決策だけでなく、本来の目的に立ち返って何をやるべきかを考えている	.751	.100
	16自分で考えた仮説を検証しながら、仕事を進めている	.733	.067
	11一度思いついても、よりよいものがないか何度も考え抜くようにしている	.715	.087
	12仕事が一段落したら、成功や失敗の原因を考える	.703	.065
	10与えられた仕事でも、その意義や目的を問い直し再定義するようにしている	.679	.108
	19いつも今の仕事の進め方に甘んじず、よりよい方法がないか考えるようにしている	.651	.145
	2過去の経験から学んだことを意識的に次の仕事に生かし、知見を積み上げてきた	-.084	.919
	4新しい仕事をするときには、過去の経験を思い出して、進め方を工夫している	.040	.787
	1計画に対する進捗状況を、いつも気にかけている	.076	.660
	3仕事がうまく進んでいるときでも、時々目的に立ち返り、確認や修正をしている	.268	.576
因子抽出法：最尤法 回転法：プロテクト法			
1-2.対人面	項目内容	因子1	因子2
	2一緒に仕事を進める人の置かれた立場にも配慮するようにしている	.871	-.116
	6仕事を進めるにあたり、自分にとって得意な人苦手な人のタイプを理解している	.859	-.234
	1人と仕事をするときには、相手のタイプに応じて対応を工夫している	.851	-.128
	16一緒に仕事をすると、忙しさや他の業務の状況を気にかけている	.735	.018
	8仕事を頼むときは、相手の反応を前もって予想し対応を考えている	.712	-.006
	4相手の気持ちに、よく関心を向けている	.671	.111
	9職場の人の強み・弱みを、理解しようとしている	.665	.132
	11表面的な言葉だけでなく、相手の本当の意図をくみ取ることを意識している	.601	.187
	14人に対する見方を広げるために、異質な人と交流するようにしている	-.161	.875
	17苦手な相手でも、良いところをみつけて関わるようにしている	.133	.604
	19職場の人の興味関心を、知ろうとしている	.197	.584
	15相手にとっての仕事の意味や意義を踏まえて、相手との関わり方を工夫している	.316	.548
	12一緒に仕事をすると何が大事にしているかを知っている	.289	.522
	3人それぞれ置かれている状況が違うので、相手の行動を予想しても仕方がない(R)	.208	-.460
因子抽出法：最尤法 回転法：プロテクト法			
1-3.對自己面	項目内容	因子1	因子2
	21自分のものの見方が偏っていないか、常に意識している	.831	-.045
	22自分にとっての仕事の意味や意義を、いつも問いただしている	.779	-.031
	13価値観やものの見方が固まらないように、異質な人から刺激を受けるようにしている	.739	-.043
	17自分にとってあたりまえになっているものの見方を、疑うようにしている	.706	.071
	1自分の仕事ぶりについて、積極的に周囲からフィードバックをもらうようにしている	.580	.045
	8自分の仕事の進め方のくせを知っている	-.107	.852
	2仕事場での自分の強み・弱みをわかっている	-.130	.825
	7自分のコミュニケーションの特徴を意識し、人と接するときには気をつけている	.126	.640
	3自分の苦手な仕事を行うときは、他者の支援を得るなどの対策をとっている	.210	.482
	18チームで仕事をするときには、自分の力がどこで生きるかを意識している	.376	.441
	15自分がやりがいを感じる仕事は何か、理解している	.298	.436
	5自分の価値観やものの見方が、仕事にどのような影響を与えているか、理解している	.384	.422
因子抽出法：最尤法 回転法：プロテクト法			

管理、職種、企業規模の回答者属性と、回答者が持論を記述したか否かを独立変数として一般化線形モデルで分析を行ったところ、3つの領域に共通して、管理職のほうが、また企業規模が大きいほうが、得点が高かった。一方、男性よりも女性のほうが「対人」「對自己」で高く、サービス職は「対課題」で研究開発職より低くなる傾向が見られた。属性との関係は納得感のあるもので、リフレクション尺度の妥当性を間接的に支持するものと考えられる。さらに3領域に共通して、同調査で「就職、転職、異動などの際に、新しい職場でうまく仕事を進めていくための、あなたなりの持論(考え方やコツ)」の記述を求めたところ、記述があった人のほうが尺度得点が高く、経験学習の大きな流れと符合する結果といえる。今後は他の測定尺度との収束的・弁別的妥当性の検証を行う。