

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

○今城志保¹・藤村直子¹・佐藤裕子¹

(¹リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

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

Development of reflection scales for office-workers

Attempt to identify and measure two types of reflection

Shiho IMASHIRO¹, Naoko FUJIMURA¹ and Hiroko SATO¹

(¹Recruit Management Solutions, Institute for Organizational Behavior Research)

Key Words: reflection in action, reflection on action, experiential learning

ホワイトカラーの人材開発は、主に日々の業務経験を通してなされると考えられる。経験からの学びにおいて、自分の経験を振り返る「リフレクション」の機能は、著名な理論やモデルで繰り返し述べられてきた。リフレクションの定義は、臨床、教育、経営などの分野によって異なる。本研究では、組織で働くホワイトカラーを対象とすることから、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”を定義とする。

ホワイトカラーを対象として、著者らは2020年に「対課題」「対人」「対自己」の3領域におけるリフレクションの程度を測定する項目を開発した。問題を解くためのリフレクションではなく、何が問題とされているかの「先行前提」に関するリフレクション(Mezirow, 1991)を取り出すことも試みた。しかし、「対人」での「先行前提」の測定ができなかった。

本研究では、3領域に共通して測定が可能な枠組みとして、経験の最中に行う振り返りであるリフレクション・イン・アクション(以降RIA)と、経験後に時間をかけて行う振り返りであるリフレクション・オン・アクション(以降ROA)(Schön, 1991)を分けて測定することを目指す。著者らの経験からの学びに関する研究でも、これらのリフレクションが異なる機能を果たすことが示唆されている(著者ら, 2019, 2020)。RIAは、日々の経験からの学びに重要であり、ROAは、日々の学びを整理したり、自分なりの概念化を行ったりする際に役立つと考える。

方法

2024年に、調査会社を通して101名が対面で調査に参加した。参加条件は、25歳～39歳の会社勤務の正社員・契約社員(役員・経営者除く)で、就業期間1年以上とした。職種は、営業34.7% 事務43.6% 技術21.8%。従業員規模は、99名以下22%、499名以下26%、2999名以下30%、3000名以上21%。

リフレクション尺度の項目は、前回開発時のものに加えて、Fontana et al. (2015)とKittel et al. (2021)を参考に作成した。その他、経験学習の結果として自分が持つ仕事の「持論の有効性;5項目、0.79(α以下同)」、「持論の多様性;4項目、0.67」を、仕事の特徴として「定型度;5項目、0.89」「相互依存性;4項目、0.75」「自律性;3項目、0.76」を、個人特徴として「認知欲求;10項目、0.95」を合わせて測定した。

結果と考察

「対課題」「対人」「対自己」の3領域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。いずれの領域も、RIAとROAの2因子に分かれた。

尺度得点を算出し、年齢別、男女別での違いを見たところ、いずれも有意差はみられなかった。次に経験からの学びによ

って形成される持論の特徴である「有効性」「網羅性」との相関を見た結果、3領域ともに有意な正の相関を示した(表1)。

「有効性」との関係では、3領域ともにRIAの方がROAに比べて関係性が強い傾向が見られた。逆に「網羅性」については、「対自己」を除いてROAのほうがRIAと比べて強い関係性が見られた。日々の仕事で持論を用いる際には、RIAでその有効性を感じる機会が増えるのだろう。またROAは、経験後時間をかけて振り返ることから、持論の精緻化やメタレベルでの整理によって、網羅性を高めたと考えられる。

最後に、リフレクションの先行要因になると考えられる仕事の特徴(定型性、相互依存性、自律性)と、個人差(認知欲求)を独立変数として、統制変数(性別、転職有無、年齢、職種、企業規模)を加えた一般化線形モデルで分析を行った(表2)。領域と、RIA、ROA別に有意な変数には違いがあり、これらの評価枠組みを用いることの可能性が示された。

表2 リフレクション尺度と持論特徴との相関係数

	α(項目数)	項目例	有効性と の相関	網羅性と の相関
対課題RIA	0.78 (5)	うまく遂行できているか、どこを改善できるかをチェックしながら、仕事を進める	0.43	0.29
対課題ROA	0.90 (5)	仕事を終えたときには、当初の目的や目標に照らして結果を評価している	0.27	0.39
対人RIA	0.72 (4)	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	0.51	0.22
対人ROA	0.85 (4)	仕事を終えた後、次に同じ相手とうまく仕事を進めるために何に気を付けるべきかを振り返る	0.32	0.31
対自己RIA	0.74 (4)	自分の力がどこで生きるかを意識しながら、仕事を進める	0.45	0.31
対自己ROA	0.89 (5)	仕事を終えた後、自分の態度や気持ちを、一歩引いて客観的に捉える	0.26	0.34

*相関係数はすべて、1%水準で有意

表2 リフレクション尺度を結果変数にした一般化線形モデル

	RIA			ROA		
	対課題	対人	対自己	対課題	対人	対自己
性別	男性(女性を基準)		(-)†			
転職	転職なし(転職ありを基準)			†		*
年齢	25-29歳(35-39歳を基準)					
	30-34歳(35-39歳を基準)					
職種	営業(技術を基準)	*	*	†	*	***
	事務(技術を基準)	*	†	†		**
従業員数	99名以下(3000名以上を基準)		(-)*		*	*
	100名以上499名以下(3000名以上を基準)	(-)†	(-)**	(-)*		
仕事特徴	仕事の定型度	(-)**				
	仕事の相互依存性				†	
個人差	仕事の自律性				(-)*	(-)*
	認知欲求	**	**	*	***	***

† <0.1 * <0.05 ** <0.01 *** <0.001, (-)はBがマイナスであったことを示す。

引用文献

中原淳(2012)『職場学習の探究 企業人の成長を考える実証研究』生産性出版/Mezirow, J. (1991). Transformative dimensions of adult learning. Jossey-Bass, San Francisco, CA / Schön, D. (1991). The reflective practitioner. How professionals think in action. Aldershot, UK: Arena. (Original, 1983) / Fontana, R. P., Milligan, C., Littlejohn, A., & Margaryan, A. (2015). Measuring self-regulated learning in the workplace. International Journal of Training and Development, 19(1), 32-52. / Kittel, A. F., Kunz, R. A., & Seufert, T. (2021). Self-regulation in informal workplace learning: influence of organizational learning culture and job characteristics. Frontiers in psychology, 12, 643748.