

仕事の経験学習における 主体性とメタ認知の役割とは

ホワイトカラーの「仕事の面白さ」を高めるための持論を題材として

2020年9月8日-11月2日

株式会社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

○今城志保 藤村直子 佐藤裕子

研究の背景：変化に適応するための学び

- 仕事場面において、変化に対応するための継続的な学びの重要性が増している
 - 仕事の内容や働き方に大きな変化
⇒働く人々は変化に対応するために学び続けることが重要になっている
 - 例えば、多くのホワイトカラーがすでに直面しつつある、**高齢者雇用、転職、兼業・副業**などの、キャリアにまつわる変化に対応するために何をどう学ぶのか

研究の背景：経験からの学習の重要性

■変化適応のための学びには、「経験からの学習」が重要

- 学び＝a lasting change in knowledge generated by experience (e.g., Argote & Miron-Spektor, 2011; Fiol & Lyles, 1985)
- 上記定義は、公的教育機関での学び以外に、日常的な仕事経験での学びも含んでいる
- 転職者を対象としたインタビューでは、彼らは前職の仕事の経験から得た「持論」を、転職後の仕事場面に応用することで、新しい環境に適応していた(今城・藤村, 2014)
- 日本企業の多くのホワイトカラーは、過去の仕事経験から様々な「持論」を持ち、それを活用している(今城・藤村・佐藤, 2016, 2017)

研究の背景：経験からの学習における研究課題

- McCall(1988)は、学習のためにはどのような「経験」が効果的かを明らかにしようとした
- 経験からの学びにおいて、リフレクションの重要性が意識されつつも（中原・金井, 2009）、経験からどのようにリフレクションが行われ、さらには学習につながるかのプロセスについては、明らかになっていない
- 同じ経験をして、そこからの**学びには個人差がある**ことが指摘されているが（楠見, 2014）、経験と個人差の関連については明らかにされていない

経験からの学びについては、さらなる研究が必要

研究の背景：経験学習と持論に関するこれまでの研究

経験

リフレク
ション

持論

変化への
適応

リフレクション尺度
の開発(今城・藤
村・佐藤, 2017b)

ホワイトカラーの多
くが持論を形成、
役立つ理由が説明
できる熟考型の持
論の役立ち感が高
い(今城・藤村・佐
藤, 2016, 2017a)

転職後の適応に持論
を活用(今城・藤村,
2014)
職場の学習活動は持
論の重要性を高め、そ
の結果適応感を高める
(今城・藤村・佐藤,
2017c)
リフレクションが持論を
通じて転職後の仕事の
やりがいを高める(今
城・藤村・佐藤, 2018)

経験から持論までのパスをインタビュー調査によって検討し、リフレクションの介在と、そこに影響すると思われる個人差(主体性、メタ認知)を特定(今城・藤村・佐藤, 2019)

- 中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジ・キャリアの継続性と適応の観点から—(2014, 経営行動科学学会第17回大会)
- 中堅ホワイトカラーの「持論」に関する探索的研究 (2016, 産業・組織心理学会第32回年次大会)
- 中堅ホワイトカラーの「持論」に関する探索的研究 2 (2017a, 産業・組織心理学会第33回年次大会)
- 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 (2017b, 日本社会心理学会第58回大会)
- ホワイトカラーの持論と学習行動が適応感に及ぼす影響 (2017c, 日本心理学会第79回大会)
- 「持論」の性質の違いが適応に及ぼす影響 (2018, 産業・組織心理学会第34回年次大会)
- 持論形成プロセスの検討—グラウンデッド・セオリーを用いて— (2019, 産業・組織心理学会第35回年次大会)

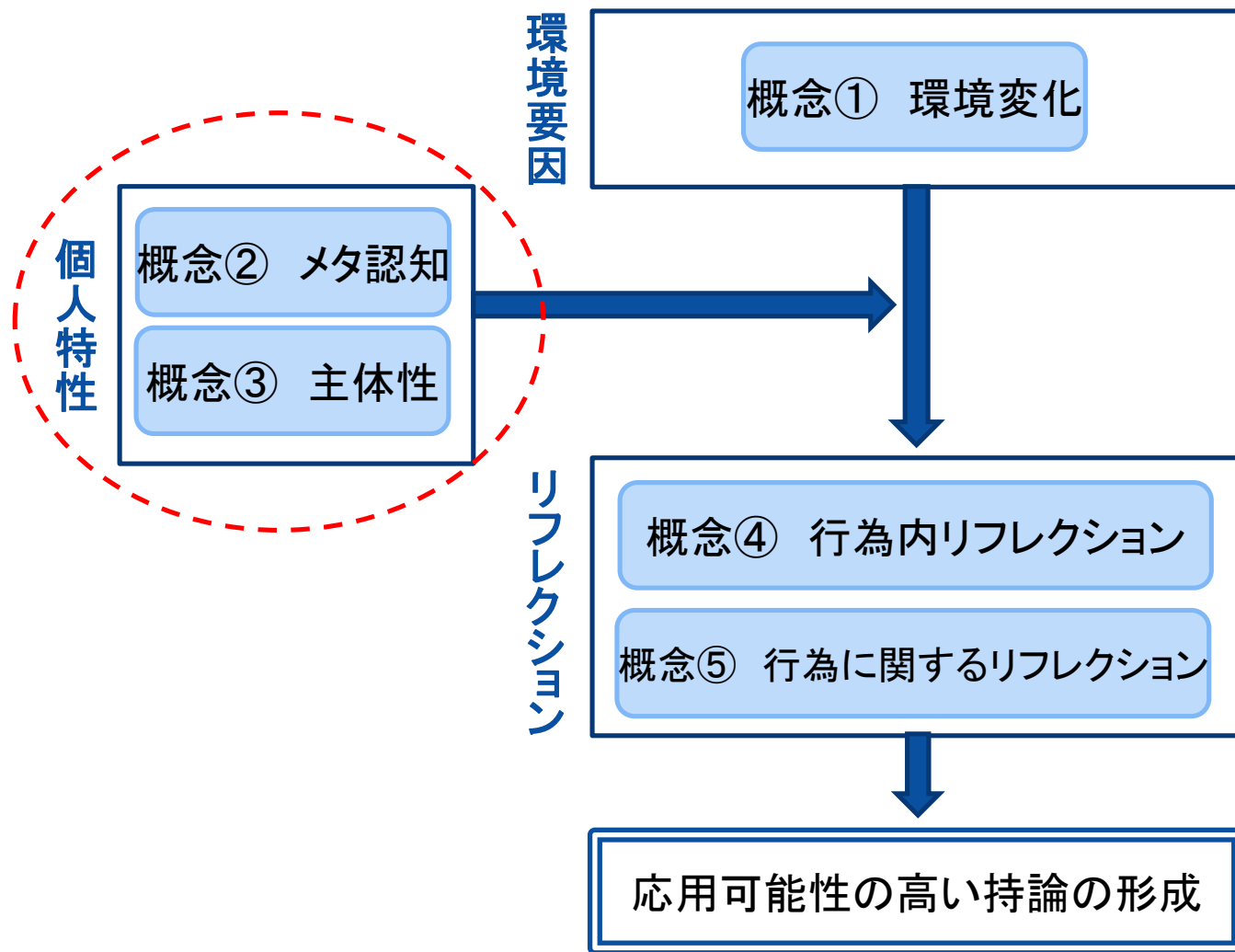
研究の背景：持論とは

- あることに関して前から主張し続けているその人独自の意見（大辞林）
- 立志伝中の人物だけでなく、学生も、働く人も、だれもが持っている『自分なりにどうがんばるか』の実践的理論。ばくぜんと頭の中にある『暗黙知』を言語化して、みんなに理解してもらえる『形式知』に磨き上げたもの」（朝日新聞(2008)の「キーワード」の解説）
- 類似概念に暗黙値（Tacit knowledge）（Wagner & Sternberg, 1985; Sternberg et al, 2000）
 - 意識され言語化されていること
 - その人独自のものであること が特徴

「仕事行いう際に活用する、言語化され、価値を置く自分なりの仕事の進め方やコツ」と定義する（今城・藤村・佐藤, 2016）

研究の背景：経験学習の視点① 持論形成のプロセス

- 30～40代のホワイトからへのインタビュー調査によって、経験は、リフレクションを通して、持論の形成へとつながるパスが示された
- 特に、行為内リフレクションが効果的であることが示唆された
- **行為内リフレクションを促進する個人特性として「メタ認知」と「主体性」が確認された**



今城・藤村・佐藤 (2019)

研究の目的

今後研究を進めるにあたって、個人差の測定が必要になる。そこで下の2つを本研究の目的とする

- ① 経験からの学習に影響すると考えられる個人差の「主体性」「メタ認知」を測定する尺度を開発すること
- ② 主体性とメタ認知の個人差が、経験からの学習の結果である「持論」にどのように影響するかを探索的に検討すること

先行研究：主体的な学びとメタ認知

- 人の主体的な学びについて説明する有力な理論のひとつである自己調整学習 (Zimmerman & Schunk, 2001, 2011)
- 自己調整学習とは、学習者が、目標の達成を目指して、自らの思考、感情、活動を体系的に組織化し方向づける過程のことである (Schunk & Usher, 2013)
- 自己調整学習者とは、**メタ認知、動機づけ、行動の面で、自らの学習過程に能動的に関与する**者である (Zimmerman, 1986)

経験からの学びは体系だったものでなく、そのプロセスは個人にゆだねられていることから、自己調整学習であるといえる

自己調整学習のためには主体性が重要であり、学習においてその主体性は、メタ認知を通じて発揮される

先行研究：メタ認知

- メタ認知＝認知活動それ自体を対象として認知する心の働き
(三宮, 2008)
 - メタ認知的知識とメタ認知的活動に分類(定義や分類は不統一)
 - メタ認知的活動は、メタ認知的モニタリングとメタ認知的コントロールに分かれる
 - モニタリングはメタレベルが対象レベルから情報を得ること
 - コントロールはメタレベルが対象レベルを修正すること
- (Nelson & Narens, 1994)

先行研究：メタ認知（項目作成）

- 既存のメタ認知尺度項目は、中高生を対象としたもののや、成人対象であっても大学生の学習場面を想定した項目となっている
 - 「勉強している時に、やっていることが正しくできているかどうかを確かめますか」（市原・新井,2006）
 - 「学んだことを、どれくらい理解しているか、正確に判断できる」「読んでいてわからなくなったときには、一時中断して読み返してみる」（阿部・井田,2010）
- メタ認知の分類（三宮,2008）をもとに、先行尺度項目を応用しながら、成人の職場での経験学習を想定して項目を作成した

項目例

メタ認知的知識	
メタ認知的活動	メタ認知的モニタリング： 認知についての気づき・フィードバック・予想・点検・評価等
	メタ認知的コントロール： 認知についての目標設定・計画・修正等

- ・ 自分が何が得意で何が不得手かをわかっている
- ・ 仕事に取り組むときは、目的や背景を意識している
- ・ 自分のやり方がうまくいっているか、確認しながら進めている
- ・ 当初の目標に対して結果がどうだったかを、確認している

先行研究：主体性（項目作成）

- 主体性の概念は幅広く、場面や文脈に応じて、さまざまな尺度がある
- 特に就労場面に関連性の強い概念（プロアクティブ行動、サイコロジカルオーナーシップ、社会人基礎力等）を参照
 - プロアクティブ行動とは、“現状状況の改善を率先して行う；現状をそのまま受け入れることなく、挑戦する”こと（Crant, 2000, p. 436）.
 - 主体的行動に含まれる3つの要素；①自ら行動を起こす（人から言われたり、役割として与えられたものではない行動）②プロアクティブ（長期的視野を持ち、問題や機会を予測する）③忍耐強さ（変化に向かう際の障害に屈しない）（Frese, Kring, Soose, & Zempel's, 1996）
 - サイコロジカルオーナーシップとは、個人が対象を自分のものであると感じる状態（i.e., it is MINE!）（Pierce, Kostova, & Dirks, 2003）
 - 社会人基礎力の「一歩踏み出す力」は、「一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力」と定義されている
- 上記を参考に、自ら行動を起こす、現状に甘んじない、自分事として捉える、責任をもつ、などの要素を含む項目を作成した

＜項目例＞

- ・どのように仕事を進めるかについていつも自分の考えがある
- ・人から言われる前に自ら進んで行動している
- ・自分で決めたことは最後までやり遂げようとしている

方法：調査概要

■ 調査方法：インターネット調査

■ スクリーニング条件：

- 年齢：20歳～59歳 20代、30代、40代、50代で均等になるよう割付
- 職業：会社勤務の正社員・契約社員（役員・経営者除く）
- 勤務先企業の従業員規模：300名以上

■ 実施期間：2020年3月23日～26日

■ 回収数：2000 うち有効回答数：1022

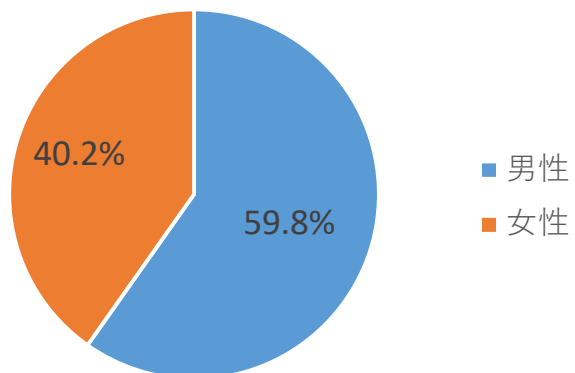
■ 主な使用項目：

- 持論に関する自由記述
「あなたが仕事を自分なりに面白くする、楽しむための持論には、どのようなものがありますか」
- 主体性 10項目（後述） 6件法
- メタ認知 12項目（後述） 6件法

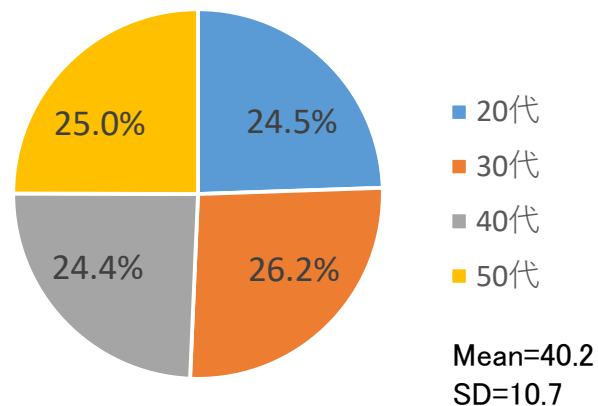
方法:対象者属性

■ 有効回答1022件の属性は以下のとおり。

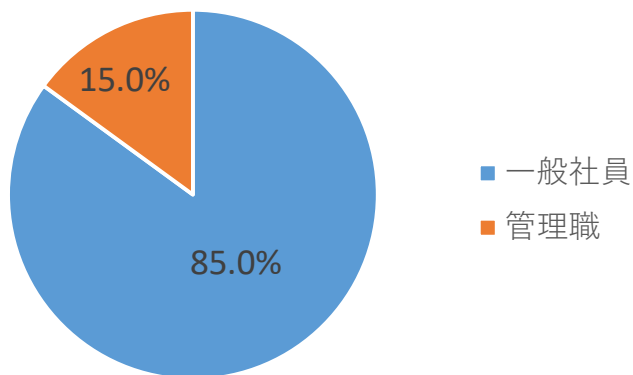
性別



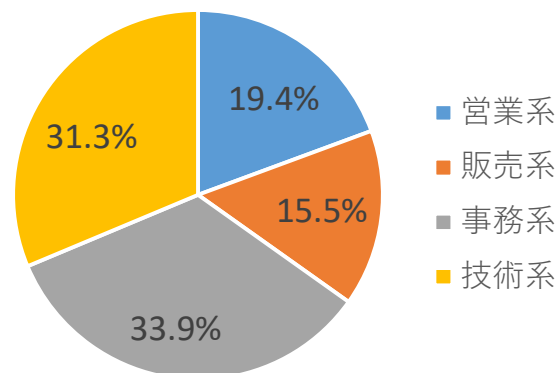
年齢



役職



職種



方法:分析手続き

<分析①>

- 因子分析を行い、因子のまとまりを確認
- 尺度の信頼性を算出
- 尺度間の関係や、他の変数との関連性を検討

<分析②>

- 「仕事を面白くする」ための持論のコーディング
- 上記コーディング結果を結果変数に、主体性とメタ認知を説明変数にして一般化線形モデルでの分析を行う

分析結果①: 尺度化と信頼性係数

- 確認的因子分析の結果、2因子モデルの適合は十分であった。また1因子モデルとの比較においても、2因子モデルのほうが適合度が高かった(次ページ)
- α 係数は、「主体性」10項目で0.91、「メタ認知」12項目で0.92
- 尺度間の関係や、属性情報との関連性を確認

主体性・メタ認知と企業規模・年収との相関

	メタ認知	主体性	企業規模
メタ認知	1		
主体性	0.696 **	1	
企業規模	0.053	0.064 *	1
年収	0.189 **	0.187 **	0.219 **

* $p < .05$ ** $p < .01$

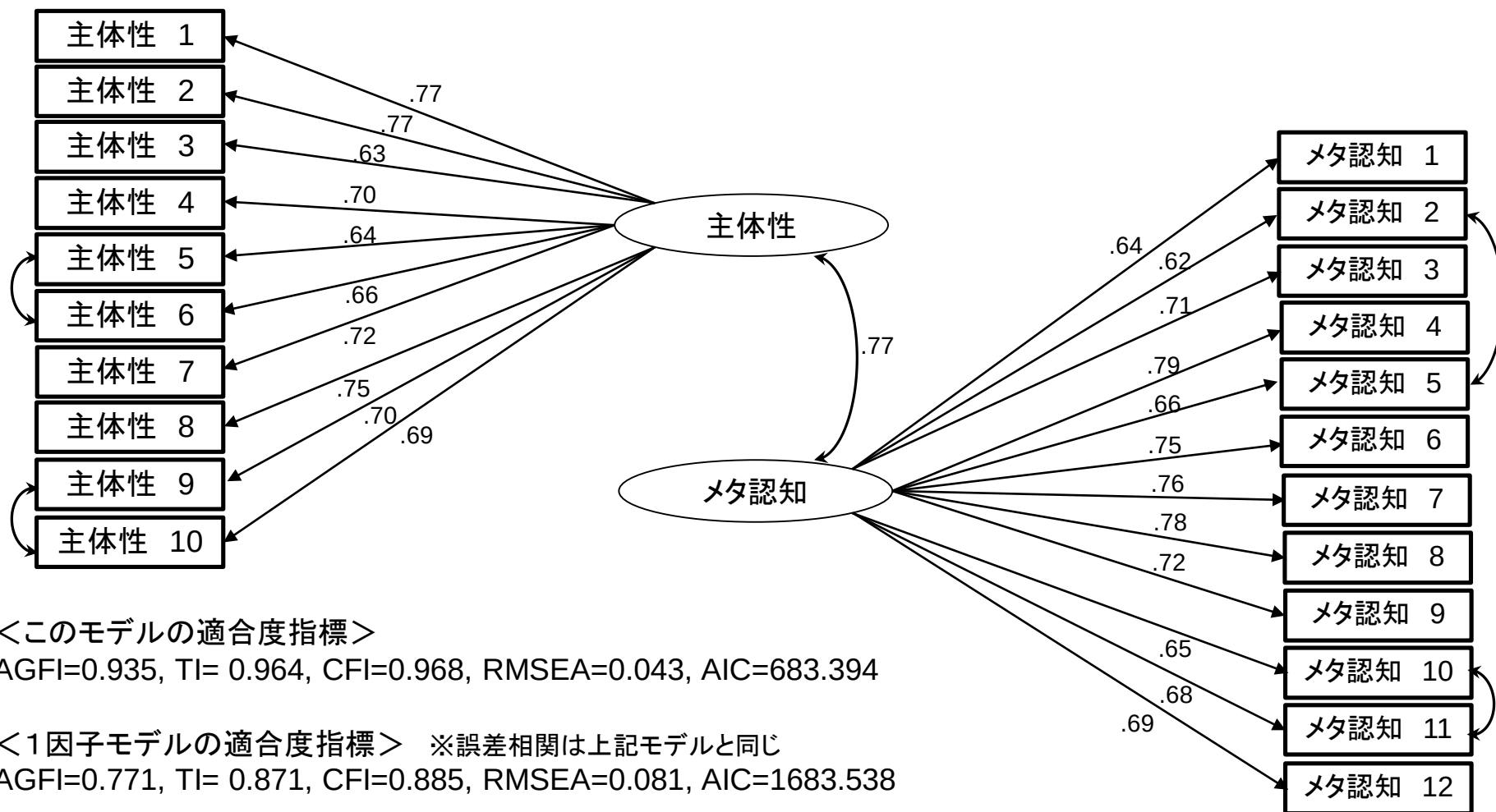
- 主体性とメタ認知の相関は、0.696と高い
- 主体性、メタ認知とも、年収と弱い相関
- 職種別には、主体性、メタ認知とも、有意な平均値差はみられず

職種別主体性・メタ認知の平均値

	メタ認知	主体性
販売・サービス	4.10	4.03
	(0.72)	(0.83)
営業	4.18	4.20
	(0.82)	(0.89)
事務	4.23	4.17
	(0.74)	(0.80)
技術・研究開発	4.19	4.16
	(0.67)	(0.76)

() 内は、標準偏差

分析結果①: 確認的因子分析



- 主体性、メタ認知とも、全ての項目で、十分な因子負荷
- 主体性とメタ認知の間の因子間相関は0.77と高い
- 一方で2因子モデルの適合度は十分に、1因子モデルよりも高い適合度

分析結果②: 持論のコーディング

- 「あなたが仕事を自分なりに面白くする、楽しむための持論には、どのようなものがありますか」への自由記述内容がある656件について、筆者2名で分類した結果を、3名で協議・決定した

要素名	n	内容（具体例）
能動的態度（熟慮）	220	自らの能動的な働きかけが見られ、熟慮されていると思えるもの （悩んでも何も解決できないから、どうすればよくなるのか考えて行動する／何事にも自分の考えを盛り込む／小さな目標を立てて、それを達成する喜びを感じる／新しいことに挑戦し続ける等）
能動的態度（直観）	164	自らの能動的な働きかけが見られるものの、あまり熟慮されているとは思えないもの （プラス思考／いつも笑顔で／一生懸命やる等）
受動的態度・逃避	135	受動的態度、現状容認、逃避的思考が見られるもの （がんばりすぎない／現状に満足する／他人と比較しない／割り切る／深く考えない／休みを楽しみにする等）
対人関係	85	人間関係や対人接点に関する記述が見られるもの （人間関係をよくすること／誰かの役に立っていることを感じる／職場内でのコミュニケーションを多くとる／一緒に働く人を仲間だと思う／苦手な人とは線引きをする等）
ゲーム性	28	仕事そのものに楽しみを見出せないため、プロセスにゲーム性をもたせているもの （ゲーム感覚でクリアを目指す／ニンジンをつぶら下げる／小さなことで競い合う等）
外的報酬	7	仕事そのものに楽しみを見出せないため、外的報酬を拠り所になっているもの （給料が上がる／労働で得たお金で買えるもの／考える等）
仕事は楽しくないものだ	17	仕事そのものに楽しみを見出さず、持論を回答していないもの （仕事を楽しむという感覚をもたない／仕事を面白いことはない。生活のために仕方なくしている／仕事はつまらないものなので楽しくなりようがない等）

分析②: 一般化線形モデル

- コーディング結果を結果変数(該当の有無の2値)として、一般化線形モデル(二項分布、ロジット関数)で分析を行った

- 結果変数

仕事を面白くする持論のコーディング結果のうち、数の多かった「能動的態度(熟慮)」「能動的態度(直観)」「受動的態度・逃避」「対人関係」を用いた

該当の有(1)無(0)の2値

- 説明変数

「主体性」「メタ認知」「マインドフルネス」

※マインドフルネスについては、本研究の中心テーマではないもの、行為内リフレクションとの関連を考慮して測定した(項目例 “自分のしていることを意識しないまま、機械的に仕事や課題を行う(反転)”)

統制変数

職種(1販売・サービス 2営業 3事務 4技術・研究開発)

性別(1男性 2女性)

管理・非管理(1一般社員 2管理職)

企業規模、年収、年齢

分析結果②: 一般化線形モデル 分析結果

■ 一般化線形モデル(二項分布、ロジットリンク関数)

	能動的態度(熟慮)			能動的態度(直観)			受動的態度・逃避			対人関係		
	B	標準誤差	有意確率	B	標準誤差	有意確率	B	標準誤差	有意確率	B	標準誤差	有意確率
(切片)	-4.716	0.6360	0.000	-2.614	0.7203	0.000	0.224	0.7551	0.767	-4.507	0.9220	0.000
[職種 技術・研究開発]	0.028	0.2338	0.904	-0.084	0.2514	0.739	0.136	0.2795	0.628	0.143	0.3934	0.717
[職種 事務]	-0.010	0.2334	0.965	-0.190	0.2534	0.453	0.426	0.2684	0.113	0.401	0.3696	0.278
[職種 営業]	0.251	0.2679	0.349	0.155	0.2920	0.595	-0.411	0.3681	0.264	<u>0.812</u>	<u>0.3969</u>	<u>0.041</u>
[職種 販売・サービス]	0 ^a			0 ^a			0 ^a			0 ^a		
[性別 女性]	-0.057	0.1744	0.743	-0.146	0.1989	0.462	-0.003	0.2115	0.990	<u>0.555</u>	<u>0.2568</u>	<u>0.031</u>
[性別 男性]	0 ^a			0 ^a			0 ^a			0 ^a		
[職業 管理職]	-0.392	0.2671	0.143	0.077	0.2662	0.773	<u>0.562</u>	<u>0.2810</u>	<u>0.045</u>	<u>0.827</u>	<u>0.3437</u>	<u>0.016</u>
[職業 一般社員]	0 ^a			0 ^a			0 ^a			0 ^a		
企業規模 (7段階)	-0.065	0.0449	0.145	0.031	0.0501	0.534	-0.003	0.0541	0.962	-0.008	0.0661	0.905
年収 (7段階)	-0.036	0.0733	0.619	0.049	0.0768	0.520	-0.088	0.0879	0.316	-0.124	0.1105	0.263
年齢 (4段階)	-0.020	0.0793	0.806	0.121	0.0889	0.173	-0.055	0.0957	0.565	-0.048	0.1151	0.679
メタ認知	<u>0.340</u>	<u>0.1541</u>	<u>0.027</u>	0.022	0.1722	0.899	-0.067	0.1747	0.702	-0.190	0.2242	0.396
主体性	0.228	0.1366	0.095	<u>0.370</u>	<u>0.1574</u>	<u>0.019</u>	-0.206	0.1607	0.200	<u>0.509</u>	<u>0.2082</u>	<u>0.014</u>
マインドフルネス	<u>0.422</u>	<u>0.0891</u>	<u>0.000</u>	<u>-0.348</u>	<u>0.1000</u>	<u>0.000</u>	<u>-0.259</u>	<u>0.1147</u>	<u>0.024</u>	0.127	0.1293	0.327
(尺度)	1 ^b			1 ^b			1 ^b			1 ^b		

- 能動的態度(熟慮)は、メタ認知とマインドフルネスが有意な正の予測力を持つが、主体性は予測力を持たなかった
- 能動的態度(直観)は、主体性が正の、マインドフルネスが負の有意な予測力を持つが、メタ認知は予測力を持たなかった
- 受動的態度・逃避は、一般社員に比べて管理職に多く、マインドフルネスが有意な負の予測力を持っていた
- 対人関係は、販売サービスに比べて営業に、男性に比べると女性に、一般社員に比べて管理職に多く、主体性が有意な正の予測力を持っていた

考察①: 尺度開発

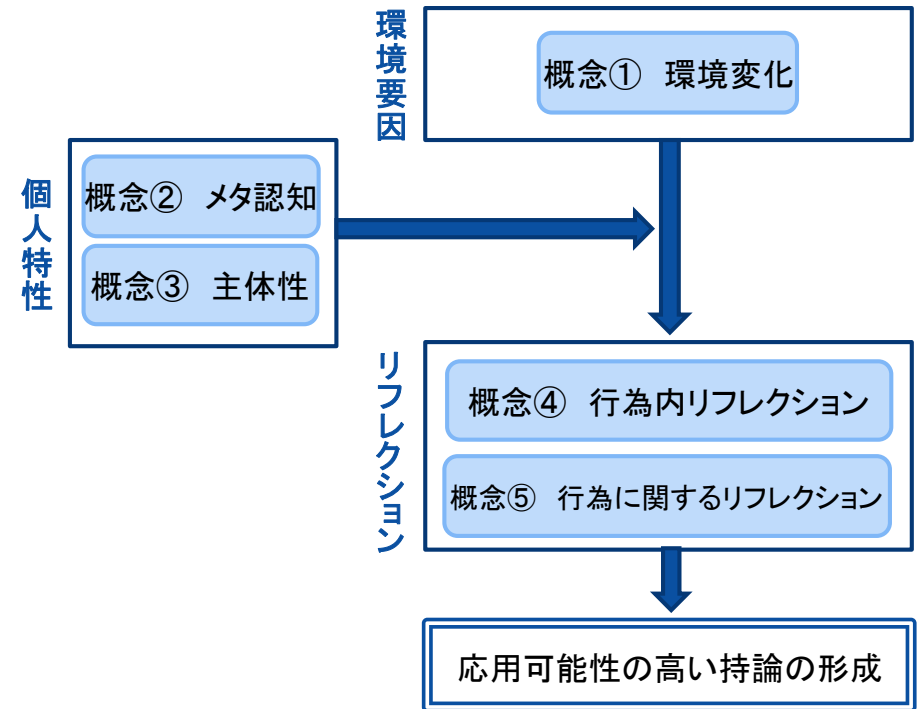
■「主体性」「メタ認知」の尺度開発

- いずれも高い信頼性
- ただ因子間相関が高く、識別性に難あり
- 他の変数との相関でも、2尺度間で有意な違いがない
- 今後、項目の精査と、異なるデータ収集方法を行いて、さらに尺度の精緻化を目指す

考察②: 各尺度と持論との関係

- 持論の特徴と、「メタ認知」「主体性」には固有の関連性が認められた

- 2つの個人特性は、経験からの学習に異なる影響を及ぼす可能性を示す結果
- 「マインドフルネス」の影響が広範にみられた
- 今後は、2つの個人特性とマインドフルネスが、リフレクションを通して、経験からの学習を促進することや、そのプロセスは個人特性の違いによって異なるか、などを検討する必要がある



引用文献

- 阿部真美子・井田政則（2010）.成人用メタ認知尺度の作成の試み,立正大学心理学研究年報 1, 23-34.
- Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. Organization science, 22(5), 1123-1137.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. Journal of management, 26(3), 435-462.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. Academy of management review, 10(4), 803-813.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. Academy of Management journal, 39(1), 37-63.
- 市原学・新井邦二郎（2006）.数学学習場面における動機づけモデルの検討ーメタ認知の調整効果ー,教育心理学研究 54(2), 199-210.
- 今城志保・藤村直子（2014）.中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジャーキャリアの継続性と適応の観点からー,経営行動科学学会年次大会.
- 今城志保・藤村直子・佐藤裕子（2016）.中堅ホワイトカラーの「持論」に関する探索的研究,産業・組織心理学会年次大会.
- 今城志保・藤村直子・佐藤裕子（2017）.中堅ホワイトカラーの「持論」に関する探索的研究 2, 産業・組織心理学会年次大会.
- 今城志保・藤村直子・佐藤裕子（2019）.持論形成プロセスの検討ーグラウンデッド・セオリーを用いてー,産業・組織心理学会年次大会.
- 楠見孝（2014）.ホワイトカラーの熟達化を支える実践知の獲得.組織科学, 48(2), 6-15.
- McCall, M. W. (1988). High flyers: Developing the next generation of leaders. Harvard Business Press.（マッコール,M.W.〔金井壽宏訳〕2002『ハイ・フライヤー 次世代リーダーの育成法』プレジデント社.）
- 中原淳・金井壽宏（2009）.『リフレクティブ・マネジャー 一流はつねに内省する』,光文社.
- Nelson,T.O., & Narens,L.(1994). Why investigate metacognition? In J.Metcalf & A.P.Shimamura (Eds.), Metacognition. Cambridge,MA: MIT Press.Pp.1-25.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. Review of general psychology, 7(1), 84-107.
- 三宮 真智子 編著 (2008).『メタ認知 ー学習力を支える高次認知機能ー』北大路書房.
- Shunk,D.H., & Usher,E.L. (2013). Barry J.Zimmerman's Theory of Self-Regulated Learning. In H.Bembenutty, T.J.Cleary, & A.Kitsantas (Eds.), Applications of Self-Regulated Learning Across Diverse Disciplines: A Tribute to Barry J.Zimmerman. Information Age Publishing,1-28.（ベンベヌティ,H., クリスティ,T.J., キトサントス,A.〔中谷素之監訳〕2019『自己調整学習の多様な展開ーバリー・ジーママンへのオマージュ』福村出版.）
- Sternberg, R. J., Forsythe, G. B., Hedlund, J., Horvath, J. A., Wagner, R. K., Williams, W. M., ... & Grigorenko, E. (2000). Practical intelligence in everyday life. Cambridge University Press.
- Wagner, R. K., & Sternberg, R. J. (1985). Journal of personality and social psychology, 49(2), 436.
- Zimmerman,B.J. (1986). Becoming a Self-Regulated Learner: Which Are the Key Subprocesses? Contemporary Educational Psychology, 11, 307-313.
- Zimmerman,B.J., & Schunk,D.H (Eds.) (2001). Self-Regulated Learning and Academic Achievement: Theoretical Perspectives. Mahwah,NJ : Lawrence Erlbaum Associates.（ジーママン,B.J., シャンク,D.H.〔塚野州一訳〕2006『自己調整学習の理論』北大路書房.）
- Zimmerman,B.J., & Schunk,D.H (Eds.) (2011). Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance. New York,NY : Routledge.（ジーママン,B.J., シャンク,D.H.〔塚野州一・伊藤嵩達訳〕2014『自己調整学習ハンドブック』北大路書房.）