

中学校教員における運動部活動顧問教員アイデンティティを基軸としたバーンアウト発現メカニズムの解明：ソーシャルサポートとワークモチベーションに着目して

八尋, 風太

<https://hdl.handle.net/2324/6787393>

出版情報：Kyushu University, 2022, 博士（人間環境学）, 課程博士
バージョン：
権利関係：

氏 名 : 八 尋 風 太

論 文 名 : 中学校教員における運動部活動顧問教員アイデンティティを基軸としたバーンアウト発現メカニズムの解明：ソーシャルサポートとワークモチベーションに着目して

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

【研究の背景と目的】

わが国の中学校教員の多くは、運動部活動顧問教員（以下、「顧問教員」とする）の役割も担いながら過酷な労働環境の中で勤務しており、メンタルヘルスの悪化が原因で休職する教員も増加している（文部科学省，2019）。このような現状のもと、教員のような対人援助職に特有の職業的ストレス反応とされるバーンアウトの研究が進められている（森，2007）。

この、バーンアウトとの関連要因を検討した先行研究において、職業的アイデンティティが注目されており、職業的アイデンティティを形成することで、バーンアウトに陥る可能性を軽減できることが示されている（久富，1998）が、教員を対象とした研究では、「教員」としての職業的アイデンティティに着目したものが多く、「運動部活動の指導者」としての職業的アイデンティティを含めた検討はほとんどなされていない。このことから、顧問教員のバーンアウトを本質的に捉えるためには、両職業的アイデンティティとバーンアウトとの関連を検討する必要がある。

また、本研究では、職業的アイデンティティを形成する要因として、社会的要因と心理的要因に着目した。社会的要因としては、同じ職場で働く同僚との間のソーシャルサポートの授受を、心理的要因としては、自らの職業にかかる達成動機や目標志向性を意味するワークモチベーションを取り上げた。このような職業的アイデンティティに影響する要因に関する研究は、教員全般を対象としたものが主流であり、運動部活動をめぐる様々な問題を抱える顧問教員に焦点を当てた研究はほとんど行われていない。

以上のことを勘案し、本研究では、職場におけるソーシャルサポートの受領・提供およびワークモチベーションを形成要因、顧問教員としての二側面のアイデンティティを基軸として、バーンアウトの発現に至るメカニズムを解明するとともに、教員のバーンアウト発症を抑制するための方策を提言することを目的とした。

【結果の概要】

- 1) 顧問教員としての二側面（教員，指導者）のアイデンティティを測定することができる、信頼性・妥当性を有した尺度を作成した上で、アイデンティティとバーンアウトとの関連性を検討した。その結果、教員および指導者の両アイデンティティを形成している顧問教員はバーンアウト傾向が低く、バーンアウトに陥りにくいことが示唆された（第1章）。
- 2) アイデンティティの形成要因として、社会的要因である職場におけるソーシャルサポートの受領・提供を取り上げ、関連性を分析した結果、情緒的サポート受領、情動的サポート提供、道具的

サポート提供がアイデンティティの形成要因となっていることが明らかになった。また、心理的要因であるワークモチベーションとアイデンティティとの関連性を分析した結果、協力志向や達成志向を持つ顧問教員は高いアイデンティティを有していることが確認された。最後に、関連性が認められた社会的要因、心理的要因を含む包括モデルを構築して関連性の分析を行った結果、アイデンティティの形成には、達成志向を持つことが最も効果的であり、情緒的サポートを受けたり提供したりすることも一定の寄与をしていることが示された。一方で、道具的サポート受領は、アイデンティティ形成の阻害要因となっていることが示唆された（第2章）。

【まとめ】

本研究では、「職場におけるソーシャルサポートの受領・提供およびワークモチベーションが顧問教員としてのアイデンティティの形成につながり、その形成の程度がバーンアウト傾向に影響している」という理論モデルに則った分析を行った上で、アイデンティティの形成を通してバーンアウトを抑制する方策を提言することを目的とした。第1章では、顧問教員としての二側面のアイデンティティを形成している顧問教員はバーンアウト傾向が低いことが示された。このことから、教員および指導者の両アイデンティティを形成することで、バーンアウトを抑制できる可能性が示された。第2章では、仕事に対してひたむきに取り組むことに注力したり、同僚から自身の考えを支持あるいは理解してもらおうといった情緒的なサポートを受けたり、同僚に問題解決のためのアドバイスをしたりすることで、顧問教員としてのアイデンティティが形成され、ひいてはバーンアウトを回避できることが示唆された。一方で、職務に自律的に取り組む中で、同僚から直接的なアドバイス等のサポートを受けてしまうと、顧問教員としてのアイデンティティが十分に形成されず、バーンアウト傾向が高まる可能性が示された。

【今後の課題】

- 1) 縦断的な検討：バーンアウトは中長期的なストレス反応であるといわれており（森，2007）、また、アイデンティティの形成にも一定の時間を要することから、顧問教員のバーンアウト発現メカニズムをより明確に示すためには、縦断的な調査を実施する必要がある。
- 2) 質的研究：学校現場におけるソーシャルサポートや教員のワークモチベーションには、質問紙では捉えきれない様々な内容が含まれている可能性がある。そのため、今後、質的な研究を実施し、より現実に即した顧問教員への支援のあり方を検討していく必要がある。