

名古屋市立大学大学院人間文化研究科 人間文化専攻

**博士学位論文一覧
内容の要旨および審査の結果の要旨**

2010（平成22）年度

本篇は、学位規則（昭和28年4月1日文部省令第9号）第8条による公表を目的として、平成22年3月25日に本学において学位を授与した者の論文内容の要旨および論文審査の結果の要旨を収録したものである。

氏 名	貝川 直子
学 位 の 種 類	博士（人間文化）
学 位 記 番 号	第13号
学位授与の日付	平成23年3月25日
学位授与の要件	学位規程第3条第2項該当（人間文化研究科）
学 位 論 文 題 目	教師バーンアウトとその規定要因としての個人と学校組織
論 文 審 査 委 員	（主査） 教授 鋤柄 増根 （副査） 教授 中川 敦子 准教授 久保田 健市 （副査） 相山女学園大学・教授 後藤 宗理

1. 学位論文の要旨

本論文は3部に分かれており、第1部では、バーンアウトおよび教師バーンアウトの内外の研究の概観を行い、教師バーンアウトを、Freudenburger（1974）やMaslach & Jackson（1981）のバーンアウトの定義を参考にしながら、生身の人間を扱う職業の特有のストレスであり、教師という職業生活上の問題から生じるストレスが心身に与える影響の結果として定義した。その上で、教師バーンアウトに影響を及ぼす要因を個人的要因と学校組織に関する要因に分けて考える必要性を述べている。さらに、それぞれがどのような影響を持つか、さらには教師バーンアウトを軽減していくための方法にどのようなものがあるかを検討することが、本研究の目的であるとしている。また、先行研究は主に中学教師を対象にした研究がほとんどであることや、中学校とは学校組織環境が異なると考えられる小学校を研究対象にすることも明記されている。以上のことに基づき第2部（研究1から3）で個人的要因、第3部（研究4から6）で学校組織要因を実証的に検討している。

第2部の研究1で、個人的要因としてコーピング、職場満足、ソーシャルサポートをとりあげ、これら個人的要因がどのくらい教師バーンアウトに影響を与えているかを検討した結果、職務満足感を高めることがバーンアウトの軽減には有効であるが、個人のコーピングには限界があることを明らかにした。研究2では、ソーシャルサポートを求めるための個人的な属性である「被援助志向性」と教師バーンアウトとの関連を検討した結果、「援助関係に対する抵抗感の低さ」のみが教師バーンアウトを軽減することが明らかになった。研究3で、教師バーンアウトに関する自由記述により、教師バーンアウトの原因とその防止にどのような支援が必要かを質的に明らかにした。

第3部の研究4では、学校組織特性である「協働性」「職場満足」が教師自己効力感の「個人的効力感」や「学習指導効力感」を高めることが示された。研究5では、学校組織特性である

「管理職との葛藤」「多忙」「孤独性」「非協働性」が教師バーンアウトに影響を与えることが示唆され、ソーシャルサポートの道具的サポートは教師バーンアウトに影響を与えず、情緒的サポートだけが緩和作用のあることを示した。研究6で、職場の教員との関係が影響を与え、「達成感の後退」については職場の協働的な雰囲気が影響を与えることが示された。このような結果から、職場の教員との関係をよくしていくことや職場を協働的な雰囲気にしていくことで、教師バーンアウトが軽減される可能性を示した。

2. 学位論文審査の要旨

1) 理論的観点の評価

ヒューマンサービス職の中でも、教師は、将来を担う児童・生徒と接触時間も長くその心理的影響も大きい職業であるといえる。さらに、この児童・生徒はErikson（1963）の発達漸成理論で言うところの「勤勉対劣等感」という発達課題を持つ発達段階にあり、心理的には比較的落ち着いた時期と考えられているが、学校という集団のなかで、学習の努力を続けて自己を確立していく発達段階にある。この時期に学級で担任教師が適切な指導を行うことができれば、当然勤勉性を身に付けることはできない。このような発達段階の生徒・児童を長期にわたって担う教師が陥るバーンアウトを単なるストレスや他の職種のバーンアウトとは異なるものととらえ考察したことには理論的にも実践的にも重要な意義がある。

従来のストレス研究と多くの職種のバーンアウトを概観した上で、上述したような教師という職種の特殊性を考慮し、教師バーンアウトを理解するには個人的要因だけでは難しく、学校組織要因を考慮していかなければならないということを見出した点は、今後の研究には欠かせないものといえる。また、小学校教師を研究対象とし、先行研究で得られた中学校教師の教師バーンアウトについての知見と比較することで、学校組織要因の重要性をより明確にしている。また、学校組織要因を中心にとりあげることは、個人的要因にバーンアウトの原因を求めがちな従来の研究への問題提起といえるものであり、評価できる点である。

2) 研究方法の評価

本論文では、教師バーンアウトとそれらに関連する指標であるコーピング、ソーシャルサポート、自己効力感、職務満足度、被援助志向性それぞれを適切な質問紙法でとらえ、多変量解析を主な手法として結果を分析している。また、質問紙法だけでなく、実際に教師バーンアウトになった人とそうでない人の自由記述の比較・分析から、学校という組織が持っている要因（環境的要因）の特定をし、それらについて質問紙で検討するという地道な問題発見の手法も使っており、研究目的に即して研究方法を工夫している点は評価できる。

分析に際しては、因子分析、重回帰分析、潜在構造分析など多彩な分析を使い、教師バーンアウトに影響を与える要因とその影響の強さを検討し、そこから教師バーンアウトに至る因果モデルを見出している。特に、問題解決型コーピングが教師バーンアウトには有効でないなど、普通のストレスとは異なる点を見出していることは重要な知見である。

また、今回の研究の特筆すべき点として、小学校というデータの大変収集しにくい現場を対象にし、申請者自身が現役の小学校教師という当事者でもあるなかで、今回のような多変量解析の分析に耐えるだけの規模の大きい実証的データを収集できたことは、様々な意味で申請者の多大な努力の結果である点があげられる。

3) 本研究の問題点と今後の課題

本研究における研究方法は堅実で特に問題はないが、一般のストレス反応とバーンアウトをどのように区別するのか、さらには他の職種のバーンアウトとの区別など、概念的な整理が十分でなかった。また、学校組織要因とは何かについての議論が明確さに欠ける点があった。申請者が現職の小学校教員ということもあり、当然と考えていることが論文での記述を不十分にさせていたともいえる。しかし、バーンアウトとストレスの区別や学校組織要因についての議論はさら発展させていく価値のあるものであり、今後の発展が望まれるものである。申請者本人の中では比較的確な区別があることが、口頭試問の中で明らかになったが、それが論文の記述に現れていないのは、まだ明確にはなっていない点が多いことがその原因ともいえる。この問題点が、いくつかの研究間で質問紙を取り換えて同じことを実施しただけのような印象を与えてしまっており、この研究の価値をやや下げてしまうことになり残念であった。質疑応答の中で、申請者自身は明確な区別をしていることが明確になっていったが、今後このような概念的な明確化と使用する質問紙の対応を明確にしていく必要があると考えられる。

また、教師バーンアウトの因果モデルをより精密にしていくために、学校組織要因を明確にしていく中で、学校のハード面（学校の規模や地域など）とソフト面（学校の運営方針など）を十分区別して議論し、それぞれに対応する調査方法を考える必要がある。また、当然のことではあるが、今回の研究ではとりあげていない学校組織要因も多くあるので、教師バーンアウトにより強い影響をもたらす要因を見出していくことも必要であるといえる。このような問題点を克服することで、教師がバーンアウトに陥らないような学校の環境を整えていく方策を提案できるようなモデルを作成することが望まれる。

4) 総合評価

本論文は、理論的検討、実証的検討が的確に行われており、教師バーンアウトについての実証的研究として高く評価でき、教師バーンアウトを減少する方策を学校現場へ提言できる可能性を

もつ研究であると評価できる。

3. 最終試験の結果の要旨又は学力確認の結果の要旨

審査員（4名）は本論文を精読し、最終試験（平成23年1月26日 17：00～18：20）を実施した。その結果は以下のとおりである。

はじめに申請者本人から研究概要の説明が40分あり、その後、質疑応答を行った。

審査員からは、通常のストレスと教師バーンアウトの違い、ストレス研究への位置づけ、学校組織要因などについて主に質問がなされた。申請者はそれらの質問に対して誠実かつ熱心に回答した。また調査データの分析に必要な多変量解析の手法についても十分な知識のあることが確認された。

申請者は教育現場における問題点の認識も明確で、さらに、バーンアウトの研究について近年のものにもよく目を通し全体の見通しと深い理解を持っていることが確認され、高い評価を与えることができるものと思われる。今回の研究から得られた知見を、今後の研究や申請者の職場である小学校現場へ応用する際にも役立てていく能力があると考えられた。以上の点から、最終試験によって、本研究に高い評価を与えることができるものと言える。

4. 学位授与についての意見

上に述べたように、本論文は、小学校教師の教師バーンアウトを個人要因と学校組織要因に分け検討したものであり、教師バーンアウトの理解とその対策に知見を与えるものであり、価値ある研究と考えられる。審査委員会は、申請者に博士（人間文化）の学位を授与するのが適当であると判断する。