

## 教育実習におけるバーンアウトが教員志望に与える影響

櫻井 良祐、渡辺 匠（北海道教育大学）

### 1. 問題

ここ 20 年、日本の公立学校における教員採用試験の倍率は低下を続けている[1]。この現状に対し教員養成大学は、教員の質・量の双方を確保するための教育をおこなうことが強く求められている。本研究では、教学 IR として教員養成に資する知見を提供するという目的のもと、学生の教員志望に影響を与える要因として、教育実習中の「バーンアウト（燃え尽き症候群）」に着目した調査を実施した。

バーンアウトとは、情緒的なエネルギーを使い果たし、仕事に対する意欲や関心を失った状態を指す[2]。バーンアウトの測定には、Maslach Burnout Inventory (MBI) と呼ばれる尺度がよく用いられている[2][3]。この尺度は 3 つの下位尺度から構成される。具体的には、「情緒的消耗感（仕事によって情緒的に消耗した状態）」、「脱人格化（サービスの受け手に対する非人間的な対応）」、「個人的達成感の低下（ヒューマンサービスの職務に関わる達成感の低下）」の 3 つである[4]。これらのバーンアウトの症状が強まるほど、仕事のパフォーマンスが低下したり、離職意図が強まることが知られている。

バーンアウトに陥りやすい職種として、教員、看護師、介護福祉士といったヒューマンサービス職（顧客にサービスを提供することを職務にしている職業）が挙げられている[4]。これは、ヒューマンサービス職が職務特性上、感情労働を強く要求されるために、情緒的なエネルギーを使い果たしやすいからだとされる。実際、現在の日本においても教員の精神的健康の悪化が問題視されており、教育現場における「働き方改革」が進められている状況にある[5]。

先行研究では、現職のヒューマンサービス従事者のみならず、ヒューマンサービス職の志望者（e.g., 教育実習生、看護学生）におけるバーンアウトについても検証がなされている[6][7]。例えば、米国の教育実習生を対象とした研究では、実習中に教師効力感が強まった学生ほど、実習後のバーンアウトが低減したことが示されている[6]。また、スウェーデンの看護学生を対象とした研究では、在学時にバーンアウトが強まった学生ほど、看護師になるための学習意欲が低下したことを示されている[7]。この研究はさらに、看護師になってから 1 年経過した卒業生に対して追跡調査を実施し、バーンアウトが就職後にもたらす影響についても検証している。その結果、在学時のバーンアウトが強いほど、看護師としてのパフォーマンスが低下し、抑うつ傾向や離職意図が強まることが明らかにされた。この研究は、在学時のバーンアウトがヒューマンサービス職に就いた後の社会的帰結にまで影響を及ぼすことを示した点において、教学 IR の観点からみて、大きな応用的意義があると考えられる。

以上の知見は、現職教員だけではなく、教員志望者のバーンアウトについて検証することの重要性を示している。しかしながら現在のところ、日本における教員志望者のバーンアウトについて量的な検証をおこなった研究はほとんどみられない（教育実習中にバーンアウトの原因となる不快感情・葛藤感情が生起することを示した質的研究は存在する[8]）。

そこで本研究は、教員養成大学の学生を対象に、教育実習中のバーンアウトについて複数の質問紙調査を用いた検証をおこなった。具体的には、以下の2点について主に検証した。

第一に、教育実習中のバーンアウトが、学生の教員志望の強さと教員採用試験の結果に影響を与えるかについて検証した。具体的な予測は、教育実習中に強くバーンアウトするほど、教員志望の強さが低下し、結果として教員採用試験の受験率や合格率が低下するというものだった。

第二に、Grit（長期的な目標に対する粘り強さや情熱）を含む非認知能力が、バーンアウトの強さに影響を与えるかについて検証した。医師や看護師を対象とした先行研究において、Gritが高いほどバーンアウトの程度が弱まることが確認されている[9]。両者の関連が教育実習生においても確認されれば、Gritを高める教育的介入[10][11]がバーンアウトの生起の抑制に対して有効となりうるだろう。

## 2. 方法

### 手続き

2018年度の教育実習に参加した教員養成大学の3年生を対象に質問紙調査を実施した。2018年前期に大学生学習調査（ $n = 630$ ）、2018年8月に教育実習前調査（ $n = 694$ ）、2018年10月に教育実習後調査（ $n = 694$ ）を実施した。教育実習は、8月下旬から9月下旬の5週間に渡っておこなわれた。これらの調査データは学籍番号によって紐付けられ、2019年度の教員採用試験の結果とマッチングして分析を実施した。なお、質問紙の冒頭にて、個人情報公表されないことや、質問への回答は任意である旨を明記する等の倫理的配慮をおこなった。

### 質問項目

#### 大学生学習調査

Grit：日本語版 Grit Scale[12]を用いた。質問項目は全12項目であり、「1. 全くあてはまらない」～「5. 非常によくあてはまる」の5件法で測定した。

勤勉性：日本語版 Ten Item Personality Inventory[13]を用いた。質問項目は全2項目であり、「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5件法で測定した。

自己コントロール：日本語版 Brief Self-Control Scale[14]を用いた。質問項目は全13項目であり、「1. あてはまらない」～「5. あてはまる」の5件法で測定した。

#### 教育実習前調査

教員志望の強さ：独自の項目を用いた。教員志望の度合いについて、「1. 全く志望していない」～「9. 強く志望している」の9件法で測定した。

#### 教育実習後調査

教員志望の強さ：教育実習前調査と同一の項目を用いた。

バーンアウト：日本語版 Maslach Burnout Inventory[3]を、教育実習生を対象に測定するよう改変したのを用いた。具体的には、各質問項目中の「仕事」を「実習」、「職場」を「実習先」、「同僚」を「指導教諭」、「患者」を「児童・生徒」に変更し、「以下の出来事が、教育実習中にどの程度あったかをお答えください」というリード文で回答を求めた。質問項目は全17項目であり（情緒的消耗感：5項目、脱人格化：6項目、個人的達成感の

低下：6項目)、「1. 全くなかった」～「5. とてもあった」の5件法で測定した。

**教員採用試験の結果**

2019年度の教員採用試験の受験の有無、一次試験の合否、二次試験の合否のデータを用いた。

**3. 結果**

はじめに、バーンアウトの下位尺度（情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下）と Grit、勤勉性、自己コントロールについて尺度の内的整合性を検証した。結果、いずれも十分に高い値を示したので ( $as > .7; r = .3$ )、各尺度の加算平均をそれぞれの指標として用いた。主要な変数の平均値、標準偏差、および各変数間の相関係数を表1に示した。

教育実習中のバーンアウトの強さと、実習前後の教員志望の強さの変化（実習後の教員志望の強さから実習前の教員志望の強さを減算した変数）は、想定通り、負の相関を示した ( $rs = -.25$ -. $.24$ )。すなわち、教育実習中にバーンアウトを強く感じた学生ほど、実習後に教員志望の強さが低下したことが確認された。また、教員採用試験の結果のうち、受験の有無（未受験=0, 受験=1）だけが、バーンアウトの下位尺度と一貫して負の相関を示した ( $rs = -.26$ -. $.23$ )。これらの結果を踏まえ、続く分析では、教員採用試験の結果のうち、受験の有無の結果のみをあつかった。

バーンアウトから教員志望の変化を通じた教員採用試験の受験の有無への影響

教育実習中のバーンアウトから、実習前後の教員志望の強さの変化、教員採用試験の受験の有無に至るまで影響過程を検証するため、共分散構造分析をおこなった。結果、脱人

表 1. 主要な変数の記述統計と相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 情緒的消耗感										
2. 脱人格化	.57***									
3. 個人的達成感の低下	.35***	.48***								
4. 教員志望の強さの変化 (実習後-実習前)	-.24***	-.25***	-.25***							
5. 教員志望の強さ (実習前)	-.18***	-.24***	-.24***	-.28***						
6. 教員志望の強さ (実習後)	-.31***	-.33***	-.38***	-.28***	.81***					
7. 受験の有無 (未受験=0, 受験=1)	-.23***	-.23***	-.26***	.19***	.56**	.68***				
8. 一次試験の合否 (不合格=0, 合格=1)	.00	.10*	-.06	.13*	-.03	.10*	-			
9. 二次試験の合否 (不合格=0, 合格=1)	.04	-.05	-.00	.05	-.03	-.05	-	-		
10. 性別 (男性=0, 女性=1)	.17***	-.01	.03	-.04	-.10**	-.13**	-.10**	-.01	.14**	
<i>M</i>	2.85	1.71	2.45	0.34	5.67	6.15	70%	91%	78%	52%
<i>SD</i>	0.99	0.68	0.78	1.56	2.54	2.54	-	-	-	-

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

格化から教採受験の有無へのパスを削除したモデルが良好な適合度を示した (CFI = .997, RMSEA = .034; 図 1)。バーンアウトの下位尺度のうち、情緒的消耗感 ( $\beta = -.15, p < .001$ ) と個人的達成感の低下 ( $\beta = -.19, p < .001$ ) は、教員採用試験の受験の有無に有意な負の直接効果を与えていたことがわかった。すなわち、教育実習において情緒的消耗感と個人的達成感の低下の程度が強かった学生ほど、教員採用試験を受験しなかったことが示された。さらに、ブートストラップ法 (反復回数: 2000) を用いた媒介分析の結果、教育実習中に情緒的消耗感 ( $\beta = -.04, 95\% \text{ CI: } -.087 \text{--} .001$ ) と個人的達成感の低下 ( $\beta = -.06, 95\% \text{ CI: } -.138 \text{--} .003$ ) を強く感じていた学生ほど、実習前後で教員志望の強さが弱まり、結果として教員採用試験の受験率が低下するという有意な間接効果が確認された。他方、脱人格化による有意な間接効果は確認されなかった ( $\beta = -.04, 95\% \text{ CI: } -.120 \text{--} .011$ )。

### 非認知能力がバーンアウトに与える影響

非認知能力が教育実習中のバーンアウトに影響を与えるかについて検証した。具体的には、バーンアウトの下位尺度である、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下を従属変数、Grit ( $M = 3.10, SD = 0.46$ )、勤勉性 ( $M = 2.70, SD = 0.76$ )、自己コントロール ( $M = 2.99, SD = 0.57$ )、教員志望の強さ (教育実習前調査)、性別 (男性=0, 女性=1) を独立変数とした重回帰分析をおこなった (表 2)。

情緒的消耗感を従属変数とした重回帰分析の結果、自己コントロール ( $\beta = -.24, p < .001$ )、教員志望の強さ ( $\beta = -.12, p = .006$ ) が有意な負の効果、性別 ( $\beta = .13, p = .003$ ) が有意な正の効果を示した。すなわち、自己コントロールと教員志望の強い学生ほど、情緒的消耗感が弱く、女性の方が男性よりも、情緒的消耗感の程度が強かった。

脱人格化を従属変数とした重回帰分析の結果、Grit ( $\beta = -.13, p = .020$ )、自己コントロール ( $\beta = -.13, p = .032$ )、教員志望の強さ ( $\beta = -.19, p < .001$ ) が有意な負の効果を示した。すなわち、Grit、自己コントロール、教員志望の強い学生ほど、脱人格化の程度が弱かった。

個人的達成感の低下を従属変数とした重回帰分析の結果、Grit ( $\beta = -.16, p = .004$ )、教員志望の強さ ( $\beta = -.20, p < .001$ ) が有意な負の効果を示した。すなわち、Grit と教員志望の強い学生ほど、個人的達成感の低下の程度が弱かった。

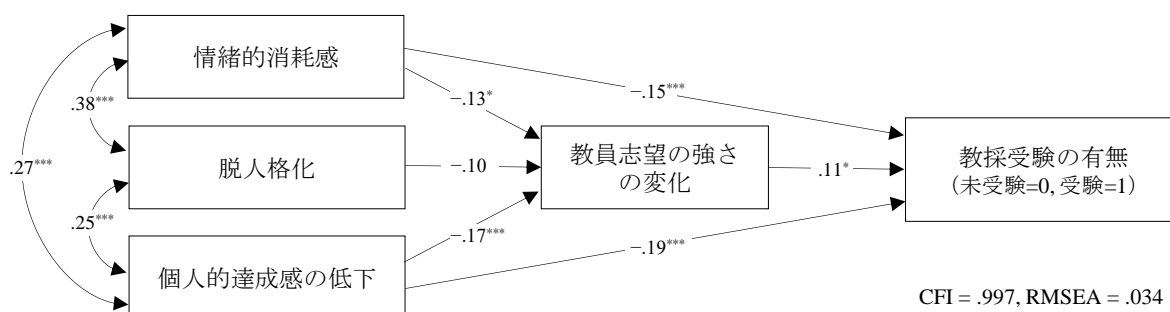


図 1. 共分散構造分析の結果

Note. 誤差や性別の効果は図から省略。教員志望の強さの変化は、教育実習後の教員志望の強さから、教育実習前の教員志望の強さを減算した変数。

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

表2. 重回帰分析の結果

	情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感の低下	
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
Grit	.05	0.99	-.13	2.33 *	-.16	2.88 **
勤勉性	-.01	0.18	.08	1.48	-.03	0.63
自己コントロール	-.24	3.87 ***	-.13	2.16 *	.06	0.97
教員志望の強さ(実習前)	-.12	2.73 ***	-.19	4.37 ***	-.20	4.48 ***
性別(男性=0, 女性=1)	.13	2.96 **	-.08	1.91	.01	0.28
$R^2$	.09 ***		.09 ***		.07 ***	
$R^2_{adj}$	.08		.08		.07	
$N$	507					

Note. VIFはいずれも2.1未満。

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### 4. 考察

本研究は、教員養成大学の学生を対象に、教育実習中のバーンアウトについて3つの質問紙調査を用いた検証をおこなった。第一に、教育実習中のバーンアウトが実習前後の教員志望の変化、ひいては教員採用試験の結果に影響を及ぼすかについて検証した。結果、教育実習中に情緒的消耗感と個人的達成感の低下を強く感じた学生ほど、教員採用試験を受験しなかったことが示された。さらに、その効果は、教育実習後の教員志望の強さの低下によって部分的に媒介されていることも明らかになった。したがって、当初の予測は概ね支持されたと言える。この結果は、教育実習中のバーンアウトを予防することが、学生の教員志望の強さと教員採用試験の受験率の低下の抑制につながることを示唆する点で、教員養成に資する、意義の大きい知見であると考えられる。

第二に、先行研究に基づき[9]、非認知能力の一種である Grit が、教育実習中のバーンアウトを低減するかについて検証した。結果、Grit の高い学生ほど、教育実習中に脱人格化と個人的達成感の低下が生じにくかったことがわかった。また、この効果は、Grit と概念的な関連の強い勤勉性と自己コントロールといった変数の影響を統制した上でも確認された。このことから、教育実習中のバーンアウトを低減させる方法の1つとして、学生の Grit を事前に強める介入の実施が有効である可能性が示された。現在、Grit を高める有力な介入としては、成長マインドセット(「人間の能力は努力すれば変えられる」という信念)を用いた方法が挙げられ[10]、Grit と成長マインドセットの相互影響過程は、日本の教員養成大学の学生を対象とした調査においても確認されている[11]。今後は、教師効力感の強化が教育実習中のバーンアウトを低減することを示した先行研究[6]も踏まえ、より効果的・実践的な介入方略を探っていくことが求められる。

看護学生を対象とした先行研究では、在学時のバーンアウトが、就職後のパフォーマンスや精神的健康、離職意図にまで影響を及ぼすことが確認されている[7]。この知見を教員志望の学生に応用するならば、在学時のバーンアウトを予防することで、より多くの教員を輩出できるだけでなく、教員の質も向上させられることが示唆される。今後は、教員養成大学の学生を対象に卒業後の追跡調査を実施し、在学時のバーンアウトと就職後の社会的帰結との関連を検証することが望まれる。教学 IR として、このような基礎的知見を蓄積・提供していくことは、日本の教育を担う人材を育成するという教員養成大学の使命を

果たす上で一定の貢献をもたらすと考える。

#### 【参考文献】

- [1] 文部科学省, 令和元年度(平成30年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント, 2019年12月. [Online]. Available: [https://www.mext.go.jp/content/20191223-mxt\\_000003296\\_111.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20191223-mxt_000003296_111.pdf). Accessed: 2020年9月9日.
- [2] Maslach, C., Jackson, S. E. (1981), The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- [3] 久保 真人 (1998), ストレスとバーンアウトの関係: バーンアウトはストレンか?, 産業・組織心理学研究, 12, 5-15.
- [4] 久保 真人 (2007), バーンアウト(燃え尽き症候群): ヒューマンサービス職のストレス, 日本労働研究雑誌, 49, 54-64.
- [5] 文部科学省, 学校における働き方改革について, 2019年1月. [Online]. Available: [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/hatarakikata/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm). Accessed: 2020年9月9日.
- [6] Fives, H., Hamman, D., Olivarez, A. (2007), Does burnout begin with student-teaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester, *Teaching and Teacher Education*, 23, 916-934.
- [7] Rudman, A., Gustavsson, J. P. (2012), Burnout during nursing education predicts lower occupational preparedness and future clinical performance: a longitudinal study, *International Journal of Nursing Studies*, 49, 988-1001.
- [8] 姫野 完治他 (2017), 教育実習生の感情経験と構造: 授業および授業外に経験し表出する感情に着目して, 北海道大学教職課程年報, 7, 1-13.
- [9] 井川 純一, 中西 大輔 (2019), 対人援助職のグリット(Grit)とバーンアウト傾向及び社会的地位の関係: 高グリット者はバーンアウトしにくいのか?, パーソナリティ研究, 27, 210-220.
- [10] Alan, S., Boneva, T., Ertac, S. (2019), Ever failed, try again, succeed better: Results from a randomized educational intervention on grit, *The Quarterly Journal of Economics*, 134, 1121-1162.
- [11] 櫻井 良祐, 渡辺 匠 (2019), Gritの教学IRへの応用可能性の検証: 入試改革・教育改革の観点から, 第8回大学情報・機関調査研究集会論文集, 104-109.
- [12] 竹橋 洋毅, 樋口 収, 尾崎 由佳, 渡辺 匠, 豊沢純子 (2019), 日本語版グリット尺度の作成および信頼性・妥当性の検討, *心理学研究*, 89, 580-590.
- [13] 小塩 真司, 阿部 晋吾, カトローニ ピノ (2012), 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み, *心理学研究*, 83, 91-99.
- [14] 尾崎 由佳, 後藤 崇志, 小林 麻衣, 香澤 岳 (2016), セルフコントロール尺度短縮版の邦訳および信頼性・妥当性の検討, *心理学研究*, 87, 144-154.