

保育への情熱がバーンアウト傾向に及ぼす影響

蛸原正貴*・藤田勉**

(2023年11月15日 受理)

The effects of passion for childcare on burnout tendency

EBIHARA Masataka, FUJITA Tsutomu

要約

本研究の目的は、保育への情熱がバーンアウト傾向に及ぼす影響を明らかにすることであった。対象者は、保育者養成校に所属する大学生 261 名であった。Vallerand et al (2003) が開発した情熱尺度を参考に保育への情熱尺度を作成し、調和的情熱及び執着的情熱からバーンアウトへと及ぼす影響を検討した。その際、先行研究 (Vallerand et al.,2010;前田ら,2009) において情熱からバーンアウトへの影響を介在するとされていた職務満足感及び精神的健康へと影響を与えるとされていた保育実践力を併せて測定した。その結果、調和的情熱からは有意な負のパスが、執着的情熱からは有意な正のパスがバーンアウトへと示された。また、職務満足感及び保育実践力を介在した間接効果について検討したところ、各情熱からバーンアウトに及ぼす直接効果よりも、その影響力は小さいことが明らかとなった。しかしながら、執着的情熱については直接的にはバーンアウトを促進していたものの、職務満足感を介することでバーンアウトの抑制へと転じる可能性が示された。

キーワード： 保育者養成, 保育実践力, 職務満足感, 調和, 執着

* 江戸川大学メディアコミュニケーション学部 講師

** 鹿児島大学 法文教育学域 教育学系 准教授

1. はじめに

保育者を目指す学生にとって、保育に関する専門的知識を身につけることや、コミュニケーションスキルを高めることが重要になるということは言うまでもない。しかしながら、これらの専門的知識やスキルを修得したり、向上させたりするためには、保育への情熱を持ち合わせていることが前提条件となる。

情熱 (passion) とは、個人が愛着を持ちながら多くの時間とエネルギーを費やし、自身にとって重要だと位置付けている活動に対する強い意向や欲求とされている (Vallerand et al.,2003)。日常的に聞き慣れた情熱という言葉ではあるが、Vallerand et al (2003) が提唱した情熱の2元モデル (Dualistic Model of Passion) では、情熱は調和的情熱 (Harmonious Passion) と執着的情熱 (Obsessive Passion) という2つの側面から成り立つことが仮定されている。調和的情熱とは、重要と位置付けている活動と他の活動が統制され、葛藤を抱えることなくそれぞれの活動に取り組むことができる状態であり、well-being の高さ (Carpentier et al.,2012) やポジティブ感情 (Carbonneau et al.,2010)、仕事への満足感 (Carbonneau et al.,2008)、バーンアウトの抑制 (Vallerand et al.,2010;Carbonneau et al.,2008) などと関連していることが明らかとなっている。一方、執着的情熱とは、重要と位置付けている活動に没頭し過ぎるがあまり、他の活動との統制がとれず、その活動に対して執着的に取り組んでしまっている状態のことであり、well-being の低さ (Carpentier et al.,2012) やネガティブ感情 (Carbonneau et al.,2010)、ギャンブルへの依存 (Vallerand et al.,2003) などと関連していることが明らかとなっている。

情熱の2元モデル最大の特徴は、特定の活動への取り組み方や向き合い方が適応的であるかどうかを説明できるという点にある。特定の活動を継続させるために情熱は欠かせない要素となるものの、必ずしも適応的な結果をもたらすわけではない。例えば、調和的情熱をもって職務に臨む者は自律的に職務に臨むことができるため、職務をその他の活動や生活に上手く組み込むことができ、より適応的な結果を継続的に生むことができると考えられる。それに対して、執着的情熱をもって職務に臨む者は他律的に職務に臨むため、職務を他の活動や生活に上手く組み込むことができず、葛藤を抱えながら職務に取り組むこととなる。さらに、葛藤を抱えながらも情熱を注いでいる職務を中断したり制御したりすることができないことから、心身の健康を害するなどの不適応的な結果へとつながりやすいと考えられる。

情熱の2元モデルを応用した研究は海外を中心に幅広く行われており、ギャンブルへの情熱 (Philippe & Vallerand, 2007;Vallerand et al.,2003)、スポーツへの情熱 (Lavoie et al.,2021; Vallerand &Filion, 2020, 藤田,2017;2012)、性的情熱 (Philippe et al.2017)、職務への情熱 (Pollack et al.,2020; Carbonneau et al.,2008)、インターネットへの情熱 (Levesque et al.,2003) など多岐にわたる。なかでも、職務への情熱について検討した研究では、教師や看護師といった対人援助専門職を対象として多くの研究が行われてきている。例えば、Carbonneau et al. (2008) は教師を対象として3カ月の縦断研究を行い、調和的情熱が3か月後の仕事への満足感、生徒のポジティブな

行動を促進し、バーンアウトを抑制したことを明らかにしている。また、Vallerand et al. (2010) は看護師を対象とした情熱がバーンアウトに与える影響を検討した結果、仕事に対する調和的情熱はバーンアウトに負の影響を与え、執着的情熱はバーンアウトに正の影響を与えることを明らかにしている。近年では、校長や副校長といった学校におけるリーダーを対象とした研究や (Horwood et al.,2021), 新型コロナウイルス (COVID 19) の影響で在宅勤務となった教師を対象とした研究 (Zhou&Zhou.2022) なども行われており、対象の幅を広げながら継続的に研究が行われている。

しかしながら、対人援助専門職の代表の一つとも言える保育職においては、国内外を含め、情熱を用いた研究はほとんど行われていない。保育職を対象とした研究について、国内では主に子ども理解や保育の質に関する内容が多数を占めるものの (上山・杉村,2021; 秋田ら,2007), 離職率が 9.3%と高い水準となっていることもあり (厚生労働省,2017), 保育者の精神的健康についての検討も活発に行われている。例えば、バーンアウトに関する研究においては、Maslach Burnout Inventory (MBI : Maslach et al.,1981) を基にした日本語版バーンアウト尺度 (田尾,1987) を用いて、疲労感 (田尾,1987) や職場環境 (小橋,2013), 職務条件の悩み (森田・植村,2011) などとの関連について検討されている。特に、職場環境や職務条件の悩みはバーンアウトに強い影響を与えるとされており、先述した Vallerand et al. (2010) の研究においても、看護師を対象としているものの、調和的情熱が職務満足度を介してバーンアウトへと負の影響を与えることが示されている。同様に、Carbonneau et al. (2008) の研究においても、教師を対象として調和的情熱が職務満足度に正の影響を与え、バーンアウトには負の影響を与えることが報告されている。このように、情熱がバーンアウトに与える影響は報告されているが、保育者を対象とした保育への情熱がバーンアウトに与える影響については明らかにされていない。

そこで、本研究では、保育への情熱がバーンアウト傾向に与える影響を明らかにすることを目的とした。先述したように、対人援助専門職を対象とした情熱研究においては、職務満足度とバーンアウトとの関連について検討した結果が報告されており、日本においては、保育者効力感や社会的スキルといった「保育の質」に関連する要因が職務満足感を媒介して精神的健康に影響を及ぼすことが報告されている (前田ら,2009)。「保育の質」を一元的に定義することは困難であるものの、保育実践力が保育の質を決定する一端を担っていることは間違いない。そこで、保育への情熱がバーンアウト傾向に与える影響を検討する中で、職務満足感や保育実践力がどのように関連してくるのかということについても併せて検討することとした。

2. 研究方法

2-1. 対象者及び調査方法

保育者養成校に通う大学生 261 名 (19.4±1.29 歳) を対象に Google Forms を用いたオンライン質問紙調査を実施した。調査への回答は 3 名の大学教員が担当する授業内で行われ、口頭で調査の主旨や回答方法などを説明した後、スマートフォンなどで QR コード、または URL から Google

Forms へとアクセスしてもらうことで回答を求めた。インフォームドコンセントとして、参加者は自分の意思でいつでも調査の中断や不参加を表明することができること、収集したデータは個人の特定につながる情報を匿名化した上で分析を行うこと、分析結果の公表に関しては匿名化を行ったデータを用いることなどの説明を行い、同意が得られた対象者にのみ回答を求めた。調査時期は2023年6月上旬から7月下旬であった。なお、本研究は江戸川大学研究倫理審査委員会により承認を受けた。

2-2. 質問項目

2-2-1. 保育への情熱

保育への情熱は、Vallerand et al (2003) が開発した情熱尺度を参考にして作成した。Vallerand et al (2003) が開発した情熱尺度は開発当初から改良を重ね、現在は Marsh et al. (2013) が作成した修正版が用いられており、情熱尺度は調和的情熱尺度6項目、執着的情熱尺度6項目の計12項目で構成されている。

情熱尺度は原版の“**This activity**”という部分を変えることで幅広い領域で応用されていることから、本研究においても、当該部分を“保育”へと変えることで保育への情熱尺度を作成した。原版を日本語へと翻訳した場合、類似した質問内容になってしまう項目がいくつかあったため、意味を損なわないよう質問内容の表現を工夫した。各項目への回答方法は、「全く当てはまらない(1)」から「非常に当てはまる(7)」の7件法とした。

2-2-2. バーンアウト尺度

バーンアウトの測定には、Maslach Burnout Inventory (MBI : Maslach et al.,1981) を基に田尾 (1989) が日本語へと翻訳し、久保・田尾 (1992) によって改訂された日本語版バーンアウト尺度17項目を用いた。各項目への回答方法は、「全く当てはまらない(1)」から「非常に当てはまる(5)」の5件法とした。

2-2-3. 職務満足感尺度

職務満足感の測定には、安達 (1998) が作成した職務満足感尺度を対象者（保育者養成校に所属する学生）に合わせて一部表現を改変したうえで使用した。職務満足感尺度は7項目で構成されており、各項目への回答方法は、「全く当てはまらない(1)」から「非常に当てはまる(4)」の4件法とした。

2-2-4. 保育実践力尺度

保育実践力の測定には、上山・杉村 (2015) が作成した保育実践力尺度をそのまま使用した。保育実践力尺度は23項目で構成されており、各項目への回答方法は、「全く当てはまらない(1)」から

「非常に当てはまる(4)」の4件法とした。

3. 統計処理

尺度の信頼性については、内的整合性（ α 係数）によって検討した。変数間の影響については構造方程式モデリングを用いて因果モデルを検討した。構造方程式モデリングによる分析については、推定値を最尤法によって求め、有意水準を5%未満に設定した。構築したモデルの評価はGFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)を適合度指標として用いた。統計解析には、SPSS Statistics27.0及びAmos29.0を使用した。

4. 結果

4-1. 尺度の信頼性の検討

4-1-1. 保育への情熱

保育への情熱を測定する調和的情熱尺度6項目、執着的情熱尺度6項目、情熱基準尺度5項目について、尺度の信頼性を検討するため、内的整合性をChronbachの α 係数によって求めた。その結果、調和的情熱尺度は $\alpha = .82$ 、執着的情熱尺度は $\alpha = .78$ と、いずれも満足する水準であった。

4-1-2. バーンアウト尺度

バーンアウトを測定するバーンアウト尺度17項目について、尺度の信頼性を検討するため、内的整合性をChronbachの α 係数によって求めた。その結果、 $\alpha = .67$ とやや低い水準であった。

4-1-3. 職務満足感尺度

職務満足感を測定する職務満足感尺度7項目について、尺度の信頼性を検討するため、内的整合性をChronbachの α 係数によって求めた。その結果、 $\alpha = .85$ と満足する水準であった。

4-1-4. 保育実践力尺度

保育実践力を測定する保育実践力尺度23項目について、尺度の信頼性を検討するため、内的整合性をChronbachの α 係数によって求めた。その結果、 $\alpha = .95$ と満足する水準であった。

4-2. 各尺度得点の平均値と標準偏差並びに尺度間の相関係数

各尺度間の関係を検討するため、相関係数を算出した(表1)。その結果、調和的情熱は執着的情熱、職務満足感、保育実践力と中程度の正の相関が示され、執着的情熱はバーンアウト、職務満足感、保育実践力と弱い正の相関が示された。バーンアウトは職務満足感と弱い負の相関が示され、職務満足感と保育実践力との間には中程度の正の相関が示された。

4-3. 構造方程式モデリングによる因果モデルの検討

調和的情熱、執着的情熱、バーンアウト、職務満足感、保育実践力の5つの潜在変数で構成されるモデルを構築し、推定値を求めたところ、GFI=.998, AGFI=.983, CFI=1.000, RMSEA=.000となり、高い適合度指標が示された。

モデルの部分的な評価として、それぞれの変数間のパス係数を求めたところ(図1)、調和的情熱からバーンアウト($\beta = -.17$)に有意な負の影響が示され、職務満足感($\beta = .35$)と保育実践力($\beta = .49$)には有意な正の影響が示された。また、調和的情熱から保育実践力を介した職務満足感($\beta = .13$)には正の影響が示され、調和的情熱から職務満足感を介したバーンアウト($\beta = -.08$)には負の影響が示された。執着的情熱からはバーンアウト($\beta = .29$)と職務満足感($\beta = .11$)に有意な正の影響が示されたものの、保育実践力には有意な影響が示されなかった。また、執着的情熱から職務満足感を介したバーンアウト($\beta = -.02$)には負の影響が示された。そして、保育実践力からは職務満足感($\beta = .27$)に有意な正の影響が示され、職務満足感からはバーンアウト($\beta = -.16$)に有意な負の影響が示された。

表1. 各尺度得点の平均値と標準偏差並びに尺度間の相関係数

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5
1.調和的情熱	4.74	0.94	—				
2.執着的情熱	3.14	1.02	.48**	—			
3.バーンアウト	2.80	0.42	-.12	.15*	—		
4.職務満足感	2.70	0.54	.53**	.36**	-.15*	—	
5.保育実践力	2.69	0.45	.49**	.29**	-.11	.47**	—

* p<.05 **p<.01

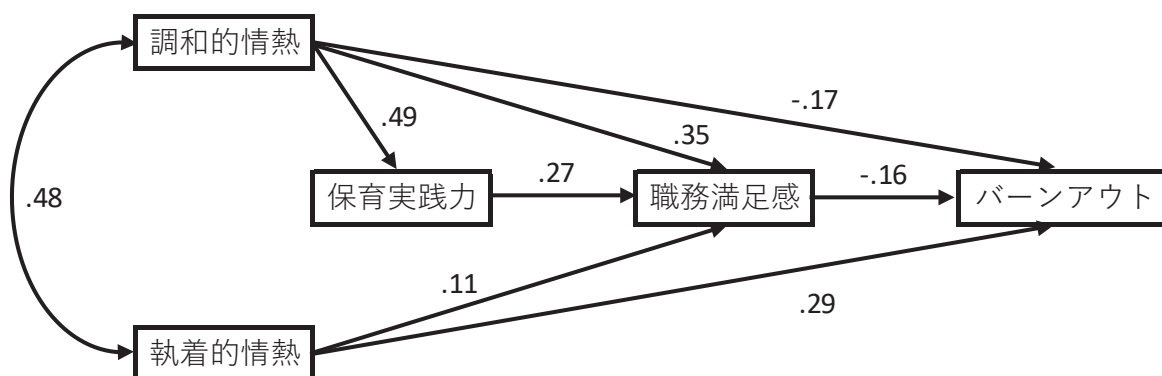


図1. 構造方程式モデリングの結果

5. 考察

本研究の目的は、保育への情熱がバーンアウト傾向に与える影響を検討することであった。

先行研究 (Carbonneau et al.,2008; Marshet al.2021) においては、調和的情熱がバーンアウトに負の影響を与え、執着的情熱がバーンアウトに正の影響を与える、もしくは、有意な影響は示されないという結果が明らかにされており、本研究も同様の結果が得られた。しかしながら、先行研究においては調和的情熱から職務満足感を介したバーンアウトへの間接効果の重要性が示され、職務満足感はバーンアウトを抑制するための補助的な役割を果たすことが報告されていたものの、本研究では調和的情熱からバーンアウトに対する直接効果のほうが大きな影響を与えることが示唆された。これは、職務満足感がバーンアウトを抑制するための補助的な役割になることは確かであると考えられるが、それはあくまで補助的であり、調和的情熱の高まりは直接的に職務満足感の充実やバーンアウトの抑制につながることから、必ずしも調和的情熱を職務満足感の充実につなげるアプローチが必要ではないと考えられる。一方で、興味深い結果となったのが執着的情熱からバーンアウトへの影響である。先行研究では、職務満足感に影響を与えるのは調和的情熱のみとされていたものの、本研究においては執着的情熱からも正の影響が示された。そして、執着的情熱からバーンアウトへの直接効果は正の影響を示していたが、職務満足感を介した間接効果については弱いながらも負の影響を示していた。これは、バーンアウトを促進するはずの執着的情熱が、職務満足感を介することでバーンアウトを抑制する可能性を示していると考えられる。例えば、他律的に保育を行っている場合でも、そこにある種の使命感が働いている場合、保育への情熱がやりがいや職務満足感へとつながり、バーンアウトが抑制されるという可能性が考えられる。このことから、情熱の質的变化が困難と考えられる場合においても、職務満足感の充実へとつながるアプローチを検討することで、バーンアウトを回避できる可能性が示唆されたと言える。

また、調和的情熱は保育実践力といった個人特性にも影響を及ぼすことが示された。先行研究 (前田ら, 2009) においては、保育者効力感や社会的スキルといった個人特性が職務満足感に影響を及ぼすことが明らかにされており、本研究においても保育実践力から職務満足感への影響については同様の結果が得られた。しかしながら、本研究で特筆すべきは調和的情熱が個人特性の先行要因になり得るということであり、調和的情熱から保育実践力への影響は、職務満足感やバーンアウトへの影響と比べて比較的強いものであることが示された。保育実践力は情熱と職務満足感を繋ぐ重要な役割であると予想していたものの、本研究では調和的情熱から職務満足感へ与える直接効果のほうが高くなっていたことから、調和的情熱が職務満足感に与える影響の、あくまで補助的な役割を担うものだと考えられた。

以上のことから、調和的情熱は他の要因を介在するというよりも、直接的にバーンアウトを抑制する可能性が示唆された。一方で、執着的情熱は直接的にバーンアウトを促進するものの、職務満足感を介することでバーンアウトの進行を抑えられる可能性が示唆された。これらのことから、バーンアウトを防ぐためには、情熱を注ぐ対象を見直すというよりも、日常生活を含めた情熱の注ぎ

方を改善し、執着的情熱から調和的情熱へと質的に変化させていくことが必要であると考えられた。

最後に、今後の課題としては、現場の保育者を対象として同様の結果が得られるかどうかということについて検討する必要がある。本研究では大学生を対象として調査を行ったことから、実習等におけるバーンアウトへの影響は示唆できたものの、職務として保育へと携わる現場の保育者にも同様の示唆を述べるということには限界がある。また、今回測定した保育実践力は自己評価によるものであり、厳密には保育実践力の認知とされている(上山・杉村, 2015)。保育の質を量的に測定することのできる貴重な尺度ではあるものの、他者評価である SSTEWS (Sustained Shared Thinking and Emotional Wellbeing : Siraj et al.,2015;秋田・淀川, 2016)などを組み合わせ、多面的に保育の質を捉えることができれば、情熱が保育の質に与える影響を詳細に検証できるかもしれない。ひいては、情熱がバーンアウトに与える影響について、より詳細な検証が可能になると考えられる。保育への情熱に関する研究は現状、国内外を含めてほとんど行われていないため、本研究の結果や課題を含め、知見を積み上げていく必要があるであろう。

付 記

本研究は JSPS 科研費 JP23K02288 の助成を受けたものである。

文 献

- 安達智子(1998). セールス職者の職務満足感・共分散構造分析を用いた因果モデルの検討. 心理学研究, 69(3), 223-228.
- 秋田喜代美, 箕輪潤子, 高櫻綾子(2007). 保育の質研究の展望と課題. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 47, 289-305.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology*, 100(4), 977-987.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., & Massicotte, S. (2010). Is the practice of yoga associated with positive outcomes? The role of passion. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 452-465.
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?. *Journal of Happiness studies*, 13, 501-518.
- 藤田勉(2012). スポーツにおける情熱の予備的検討. 鹿児島大学教育学部研究紀要. 人文・社会科学編, 63, 81-87.
- 藤田勉(2017). スポーツへの情熱が競技意欲と生活意欲に及ぼす影響. 九州地区国立大学教育系・文系研究論文集, 5(1), 1-19.
- Horwood, M., Marsh, H. W., Parker, P. D., Riley, P., Guo, J., & Dicke, T. (2021). Burning passion,

- burning out: The passionate school principal, burnout, job satisfaction, and extending the dualistic model of passion. *Journal of educational psychology*, 113(8), 1668-1688.
- イラム・シラージ ,デニス・キングストン ,エドワード・メルウィッシュ(秋田喜代美・淀川裕美訳)(2016),「保育プロセスの質」評価スケール,明石書店.
- 小橋繁男(2013). 小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係. *日本保健科学学会誌*, 15(4), 240-259.
- 久保真人, 田尾雅夫(1992). バーンアウトの測定. *心理学評論*, 35(3), 361-376.
- Lavoie, C. E., Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J. (2021). Passion and emotions: The mediating role of cognitive appraisals. *Psychology of Sport and Exercise*, 54, 101907.
- 前田直樹, 金丸靖代, 畑田惣一郎(2009). 保育者効力感, 社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響 .*Doctoral dissertation, Kyushu University of Health and Welfare*,10,17-23.
- 森田多美子, 植村勝彦(2011). 保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討. *愛知淑徳大学論集心理学部篇*, 創刊号, 67-81.
- Philippe, F., & Vallerand, R. J. (2007). Prevalence rates of gambling problems in Montreal, Canada: A look at old adults and the role of passion. *Journal of Gambling Studies*, 23, 275-283.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Bernard-Desrosiers, L., Guilbault, V., & Rajotte, G. (2017). Understanding the cognitive and motivational underpinnings of sexual passion from a dualistic model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(5), 769-785.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Seguin - Levesque, C., Laliberte, M. L. N., Pelletier, L. G., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passion for the Internet: Their Associations with the Couple's relationship 1. *Journal of applied social psychology*, 33(1), 197-221.
- 田尾雅夫 (1987). ヒューマン・サービスにおけるバーンアウトの理論と測定. *京都府立大学学術報告*. 人文, 39, 99-112.
- 上山瑠津子, 杉村伸一郎. (2015). 保育者による実践力の認知と保育経験および省察との関連. *教育心理学研究*, 63(4), 401-411.
- 上山瑠津子, 杉村伸一郎(2021). 保育における子ども理解を可視化する実践支援. *保育学研究*, 59(3), 11-22.
- Vallerand, R. J., & Verner - Filion, J. (2020). Theory and research in passion for sport and exercise. *Handbook of sport psychology*, 206-229.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work

in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756-767.

Zhou, Y., & Zhou, G. (2022). Does Telecommuting Incur Burnout in Teachers During the COVID-19 Quarantine Lockdown? A Moderated Mediation Model of Harmonious Passion and Housing Size. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 1-12.