〈研究短報〉

養護教諭の精神的健康と専門職的自律性、ワーク・エンゲイジメントに関する仮説モデルの構築

籠谷恵*1・朝倉隆司*2

Ⅰ．はじめに

養護教諭は、一人職であるゆえ、学校保健の専門職として様々な場面で重要な意思決定をしなければならない。そのため、専門職として責任をもち自律的に判断し、行動する特性である専門職的自律性を高めることが必要である。専門職的自律性が高まることにより、ポジティブな心理的状態であるワーク・エンゲイジメント（WE）も高まることが知られているが（Skaalvik, 2014）、養護教諭においては十分に明らかになっていない。

そこで本研究では、養護教諭の専門職的自律性とWEの関連を明らかにするため、WEやその対概念であるバーンアウト等の関連をモデル化したJob Dmands-Resources（JD-R）Model（Schaufeli, 2004）を参考にし、バーンアウト等のネガティブな心理社会的要因との関連もふまえて養護教諭の精神的健康、専門職的自律性とWE等の心理社会的要因に関する仮説モデルを作成する。

Ⅱ．方法

2016年８月から10月に、地区の研究会の代表等を通して養護教諭110名（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）に質問紙を配布し、郵送で回収した。

調査内容は、想定したモデルに基づき、バーンアウトに関連する変数として、仕事の要求度は養護教諭の職業性ストレッサー（役割の曖昧さ）、バーンアウト、アウトカムは精神的健康を調査した。WEに関連する変数として、仕事の資源は養護教諭の専門職的自律性（裁量領域、協働領域、変革領域）（籠谷、2015）、職場におけるソーシャルサポート、WE、アウトカムは職務満足を調査した。また、養護教諭の年代、経験年数、学歴、現在の勤務校（学校種等）を調査した。データの処理及び統計的解析はSPSS ver. 24.0を使用した。モデルの適合をAmos ver. 24で確認した。有意水準は両側５％とした。研究者の所属機関の研究倫理委員会の承認を得て実施した。

Ⅲ．結果

93名の養護教諭から回答を得た（回収率84.5%）。経験年数は、３年以下19名（20.4%）、４-10年23名（24.7%）、11-20年16名（17.2%）、21-30年23名（24.7%）、31年以上11名（11.8%）、無回答１名であった。勤務校は、小学校43名（46.2%）、中学校27名（29.0%）、高等学校13名（14.0%）、その他10名（10.8%）であった。

分析に用いた尺度の信頼性はα＝0.76-0.92と良好であった。想定したモデルに基づき、養護教諭の精神的健康と専門職的自律性、WE等の関連を検討するため、年代、経験年数、学歴、学校種で調整し、精神的健康、職務満足、バーンアウト、WE、専門職的自律性、サポート、職業性ストレッサーを投入し、重回帰分析を繰り返し行い、仮説モデルを作成した。そのモデルを構造方程式モデリングにより修正し、最終的に図１のモデルを作成した。

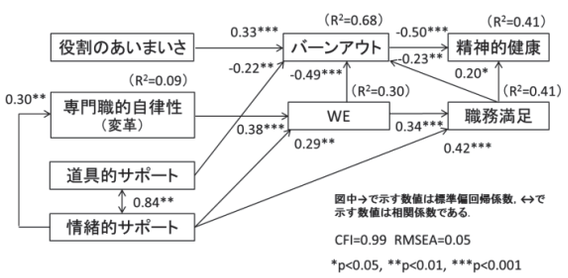


図１　養護教諭の精神的健康と専門職的自律性、ワーク・エンゲイジメントに関する仮説モデル

＊１　東海大学健康科学部看護学科
＊２　東京学芸大学教育学部養護教育講座

Ⅳ．考察

養護教諭の専門職的自律性（変革）、すなわち養護教諭が課題意識や向上心をもち、自ら情報を探索し、改善や習得によって自己や仕事のあり方を変えていくことで、WE が向上し、職務満足の向上につながること、そして WE や職務満足がバーンアウトを減らし、精神的健康の向上につながる可能性を明らかにした。よって、養護教諭の精神的健康や WE を高めるためには、専門職的自律性（変革）を高めることが重要であると考えられた。

本研究は対象数が少なく、関東近辺の対象者に限定したため、結果の一般化には限界がある。今後は、対象数を増やし、仮説モデルを検証することが求められる。

文献

籠谷恵、朝倉隆司（2015）：養護教諭の専門職的自律性尺度の開発の試み、学校保健研究　57（3）：115-128.

Skaalvik EM, Skaalvik S. (2014)： Teacher self-efficacy and perceived autonomy：Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. Psychological Reports： Employment Psychology & Marketing 114： 1, 68-77.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004): Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior 25, 293-315.