

令和 元年 6 月 18 日現在

機関番号：32686

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2018

課題番号：17K13998

研究課題名(和文)若手教員の職業に対する適応と職場に対する適応との関係についての研究

研究課題名(英文) Research on the relationship between the adaptation to occupation and the adaptation to organization of young teachers

研究代表者

町支 大祐 (CHOSHI, Daisuke)

立教大学・経営学部・助教

研究者番号：40755279

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)：教員が新たな組織に参入して行く際、組織社会化、つまり、その組織での人間関係やその組織での職務のコツなどを学んでいくことがメンタルヘルスの悪化を抑制する可能性が示唆された。一方で、そういった組織社会化を阻害する困難要因としては、日常のステイクホルダー(児童生徒・保護者・同僚等)が新しくなり、仕事の仕方などが変わることとともに、周囲からの視線に関する困難や、信念の相違に関する困難などがあることがわかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

近年、異動後にメンタルヘルスが悪化する教員が多いと指摘されている。本研究は、異動後の適応を含め、組織への参入を組織社会化という視点から検討したものである。組織社会化とは、組織内の人間関係や仕事の仕方を学んでいくプロセスである。今回の研究では、この組織社会化のプロセスを進めていくことが、メンタルヘルスの悪化を抑制する可能性があることが示唆された。加えて、それを阻害する困難要因として、単にステイクホルダーや仕事の仕方が変わるだけでなく、周囲から実力を値踏みされるような、そんな視点があることなども明らかになり、異動後の困難の抑制等を検討するうえで前提となる知見を獲得できたと言える。

研究成果の概要(英文)：This study suggested the following points. When a teacher goes into a new organization, it may be possible to suppress deterioration of mental health by learning the human relations or way of working in that organization. The process of learning these is called organizational socialization.

This study also analyzed the difficulties that arise in the process of organizational socialization. It was found that there were not only changes in stake holders (pupils, parents, colleagues, etc.) and how to proceed with work, but also there were difficulties with eyes from the surroundings (for example, a colleague looks at the ability of a new person.) and difficulties with differences in beliefs.

研究分野：教師教育、教育経営

キーワード：組織社会化 異動 異動後の困難

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、様々な調査で異動後の教員に不適応が生じているとの指摘がある。例えば、文科省の調査(2013)によれば、メンタルヘルスの悪化によって休職に至る教員のうち、45%が異動後2年以内であるという。このような状況を受け、保坂(2008)は、「異動はメンタルヘルス悪化の分水嶺」と述べ、異動後の不適応が教員のメンタルヘルスに大きく影響すると指摘した。

これらの不適応に関わる問題は、突然生じるのではなく、一定の時間をかけたプロセスを経て生じるものである。この適応のプロセスおよび、(その失敗としての)不適応のプロセスを研究対象としてきたのが、教員の「社会化」に関わる研究である。社会化は、「個人が自己の属する集団ないしは、社会の規範・価値・習慣的行動様式を学習し、内面化していく過程(社会学用語事典1992)」と定義され、平たく言えば、その集団の一員としての「振る舞いを身につけることで適応していく」過程だと言える。

教員に限らず、職業人の社会化には、その職業の一員としての振る舞いを身に付け、適応していくプロセスとしての「職業的社会化」と、その職業を担う上で属している組織・職場の一員としての振る舞いを身に付け、適応していくプロセスとしての「組織社会化」があると言われる(高橋1993)。教員に限って言えば、教員という職業への適応プロセスを意味する「職業的社会化」と、学校組織の一員としての適応プロセスを意味する「組織社会化」との2つがあると言える。

「職業的社会化」は、入職して以来、長いキャリアを通じて適応していくものである一方、「組織社会化」は所属する組織の転換(=異動)が生じるたびに適応する対象となる組織が変わるので、異動のたびに再スタートとなる。冒頭で述べた異動後の不適応はこの「組織社会化」に関連すると思われる。しかし、これまでの教員の社会化研究に目を向けると、その殆どが「職業的社会化」の研究であり、「組織社会化」の研究は限定的である(町支2013)。将来的に異動後の不適応の抑制を図る意味でも、この間隙を埋める必要がある。

2. 研究の目的

本研究の大きな目的は、異動後の適応プロセスとしての、教員の組織社会化の様相を明らかにすることである。

企業等に係る組織社会化の先行研究によれば、組織社会化に係る論点として、例えば、社会化のプロセスで生じる困難(リアリティーショック等)や、社会化の成果、つまり社会化によって得られる効果などの側面などがある。これらの点について検討を行い、組織社会化の特徴を明らかにしていくことが本研究の目的である。

3. 研究の方法

理論的研究と実証的研究の2つを行う。

(1)理論的研究においては、教員の異動後の適応に関する研究および、教員以外の他職の「異動後の適応プロセス」に関する研究を参考にする。例えば、教員と同様、専門職でありながら異動のような仕組みがある職として、看護師の研究がある。看護師は、同一の(あるいは同一グループの)病院内ではありながらも、異なる科への配置転換がある。この看護師の配置転換研究には一定の蓄積がある。また、専門職ではないものの、ホワイトカラーの異動について研究を行っているキャリアトランジション研究もある。もちろんこれらは教員の組織社会化と同等ではないが、参考のできる点もあると考えられる。こういった近接する分野の研究をレビューすることを通じて、教員の組織社会化を理論的に位置付けていく。

(2)実証的研究として、質問紙調査を通じた量的分析、インタビューデータにもとづく質的分析の、両者を行う。

質問紙調査は、九州地方にある基礎自治体と連携して行い、自治体内の学校に所属する教員を対象とする。組織社会化に関連する項目(尾形2012を参考とする)とともに、メンタルヘルス等にかかわる項目として、バーンアウト(高木・田中2003を参考とする)について調査を行い、量的な分析を行う。

インタビューは、異動後の適応プロセスについて半構造化インタビューを行う。得られたインタビューデータについて、佐藤(2008)を参考として質的な分析を行い、その特徴を描出する。

4. 研究成果

量的分析に関しては以下の結果となった。主に、社会化の成果として、バーンアウトの抑制について検討した。

まず因子分析を行ったところ、バーンアウトが情緒的消耗感と達成感の後退の2因子構造になること(高木・田中2003)や、組織社会化が職業に対する適応と重複している部分(職業的側面)と、個別の組織に適応していく部分(組織的側面)との2因子構造になること(町支2015)などは、それぞれ先行研究と類似した結果となり、概ね想定された通りの結果になった。

それぞれ単純加算平均によって因子得点を算出し、相関分析によって関係性の検討を行った。

その結果が表1である。

表1：組織社会化とバーンアウトの関係

		バーンアウト	バーンアウト
		: 情緒的消耗感	: 達成感の後退
組織社会化：職業的側面	Pearsonの 相関係数	-.151*	-.257***
組織社会化：組織的側面	Pearsonの 相関係数	.077	-.065

p* < .1 p** < .05 p*** < .001

この結果のみからは断定することはできないものの、組織社会化がすすむことによって、バーンアウトが低減される可能性が示唆された。

次に、このような組織社会化が進んでいくプロセスで何が生じるかを検討するため、理論的検討とインタビュー調査を行った。ここでは、主に、社会化のプロセスで生じる困難に焦点をあてた。

まずは理論的検討として、教員の異動後の困難に関する研究に加え、ホワイトカラー労働者のキャリアアトランジションに関する研究や、看護師の配置転換に関する研究などを分析対象とした。キャリアアトランジションは、キャリアの中で役割や立場の変化に伴って起こる出来事について研究したものである。また、配置転換研究は、院内の科の変更時に生じる出来事について研究したものである。

教員の異動後の困難に関する研究では、主に、新しい学校の児童生徒・保護者・同僚らや、仕事の仕方がそれまでの組織と新しい組織で異なっていることに注目しているものが多い。一方で、キャリアアトランジションにおける困難（ポストエントリーショック）や、配置転換後の困難に関する研究では、自己に対する否定的評価や、経験があることに逆にプレッシャーを感じるなどの側面も描出されていた。教員の異動後の困難についても、こういった側面が生じる可能性が考えられる。

このことを念頭に、インタビュー調査を行った。九州地方にある基礎自治体の教員を対象に「異動後の困難」について質問をした。異動はキャリアにおいて何度も繰り返されるが、そのうちでもっとも衝撃が大きいのが初めての異動だと言われているため（波多江ら 2013）それを経験して2年以内の教員を対象に質問を行った。その結果についてカテゴリ化したものが表2である。

表2 初めての異動後に直面する困難

カテゴリ	サブカテゴリ	コード例
【ステークホルダーの特徴の違いへの対応困難】	『ステークホルダーの特徴の違い』	<初任校とは異なるタイプの生徒><保護者の行動が初任校とは異なる><同僚教員の雰囲気は初任校と異なる>
	『ステークホルダーへの接し方や関わり方がわからない』	<生徒との接し方がわからない><保護者との関係には注意が必要><同僚との関わり方がわからない>
【仕事のやり方の違いへの対応困難】	『仕事に関する条件の違い』	<時間の設定の相違><休み方の違い>
	『職務の枠組みの違い』	<誰が指導するか、の違い><前の学校にはない役職>
	『職務の進め方の違い』	<授業づくりの違い><会議の通し方の違い>
	『やり方の違いに起因するミスや問題』	<条件の違いから生じるミス><枠組みのズレから生じる問題>
	『仕事の見通しが立たない難しさ』	<基準がわからない難しさ><反応がわからない難しさ>
【周囲からの視線に関する難しさ】	『一人前扱い』	<できて当然という視線><誰も助けてくれない>
	『値踏み』	<見られている><試されている>
	『弱みを見せられない』	<できないとは言えない><助けを求めづらい><ミスを言い出しづらい>
【信念とのズレに関する難しさ】	『あるべき教員像との違い』	<子どもと一緒にいるべきだがしない><愛情をかけるべきだが形だけ>
	『あるべき学校像との違い』	<平等な場であるべきだがそうではない><教員を大切にすべきだがそうではない>
	『激しい反発』	<現任校への侮蔑><早期異動の意思>

ステークホルダーの違いや仕事のやり方の違いなどはこれまでの研究でも指摘されてきた点である。しかし、本研究においては、周囲からの視線に関する難しさや信念とのズレに関する難しさなども描出された。異動をしたのちには、本人の状況とは関係なく、一人前に見られるとともに、どれぐらいの力を持っているか、値踏みをされているように思い、弱みを見せられないと感じている教員もいた。また、前任校で形成された「学校とはこうあるべき」「教員とはこうあるべき」という信念と現任校との間にギャップを感じ、激しい反発を表明する教員もいた。こういった点が適応プロセスの阻害となって、不適応のきっかけになっている可能性が考えられる。

今後は、適応の促進施策、例えば、本研究によって描出した困難の抑制施策や、あるいは、(発展的解消も含めて) 解消施策等について検討を行なっていきたい。

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3 件)

町支大祐、中学校教員の異動後の困難に関する研究 -初めての異動に着目して-、教師学研究、査読有、No.22、Vol.1、2019、pp.37-45

坂田哲人、町支大祐、ライフキャリアへの実感を伴った人材開発の構想、青山インフォメーションサイエンス、査読無、Vol.44、2018、pp.4-9

町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳、異動にともなう保護者との関係性の变化と教師効力感・バーンアウトとの関係に関する研究、日本教育工学会論文誌、査読有、No.41 (Suppl)、2018、pp.165-168

〔学会発表〕(計 3 件)

町支大祐・當山清実、教員の組織社会化とバーンアウトの関係に関する研究、日本教育工学会研究会(2018-2)、2018

町支大祐、初めての異動後の困難に関する研究、第 27 回日本教師教育学会、2017

町支大祐、教員のポストエントリーショックに関する研究、第 32 回日本学校教育学会、2017

〔図書〕(計 1 件)

中原淳、町支大祐 ほか、東京大学出版、人材開発研究大全、2017、896 (分担執筆 : 25 章 631-653)

〔産業財産権〕

出願状況 (計 件)

名称 :

発明者 :

権利者 :

種類 :

番号 :

出願年 :

国内外の別 :

取得状況 (計 件)

名称 :

発明者 :

権利者 :

種類 :

番号 :

取得年 :

国内外の別 :

〔その他〕

ホームページ等

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名 :

ローマ字氏名 :

所属研究機関名 :

部局名 :

職名 :

研究者番号 (8 桁) :

(2)研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。