

学び続ける教師は幸せか？

——コーリングの媒介効果に着目して——

村上 祐介 関西大学文学部総合人文学科*

The relationship between lifelong learning attitudes and life satisfaction among school teachers:
The mediator role of calling

MURAKAMI Yusuke

問題と目的

学校教員の精神的健康

公立学校教職員の人事行政状況調査によれば、2019年度には、過去最多となる5,478名が精神疾患による病気休職に至った（文部科学省、2020）。過去10年、同休職者数はほぼ横ばいで、その背景には、業務量の増加や複雑化、人間関係等が存在することが指摘されている。実際、約6割の教員は、生徒指導、事務仕事、学習指導、業務の質、保護者対応が、常に又はときどき強いストレスになると感じている（文部科学省、2013）。

こうした社会的背景から、教師の精神的健康、特に、教職に伴うストレス研究が行われてきた。例えば、小中学校教員においては、職場環境のストレス（役割葛藤、同僚との関係、組織風土）が、職務自体のストレスや職務実施の困難性（学習指導や学級集団づくり等）を媒介して、バーンアウトを高める（高木・田中、2003）。また、小学校の学級担任を対象とした調査では、児童の問題行動、学級経営、保護者対応でのストレスをより頻繁に経験するほど強いス

トレスを感じ、精神的に不健康であることがわかってきている（安藤・中島・鄭・中嶋、2012）。さらに、小中学校教員において、多忙感が、情緒的消耗感情を媒介し、離職意思を高め（小橋、2013）、対教師、保護者、同僚、校務等の各ストレスラーが、疲労蓄積型休職・退職意識を予測していた（草海、2014）。

以上のように、現職教員は様々なストレス要因にさらされ、一定数の者においては精神的健康が脅かされてはいるが、教職への満足感は必ずしも低いわけではない。2015年に公立小・中・高の教諭5,373名を対象に実施された調査では、自身の教員生活に対して「まあ満足している」あるいは「とても満足している」と回答した者は、小学校で82.4%、中学校で79.5%、高校で80.5%存在した（愛知教育大学・ベネッセ教育総合研究所、2015）。すなわち概ね8割近い教員は、教職に就いていることに満足していると言える。また、様々な学校種の教員と、その他の職業労働者の比較では、残業時間が40時間以上の層は教員で56.6%、その他職業で17.1%と開きがあり、多忙な実情が改めて浮き彫りになってはいるものの、あらゆる年代において、教員の職務満足度の方が高いことも明らかになっている（高原、2014）。職務満足度と人生満足度は双方向に正の影響関係にあることから（Unanu, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-

* tyuntyunkotori2000@yahoo.co.jp
関西大学文学部総合人文学科
〒564-8680 大阪府吹田市山手町3丁目3番35号

Seguel, 2017), 世間のネガティブなイメージ (例: 「教職はブラック」) ほどには, 当事者による主観的な幸福や人生満足度が, 一様に低調であるとは結論づけられない。

教員の学び続ける態度

学校教員の人生満足度を規定する要因は様々な存在し得るが, 本論では, 教員が自律的に, 自らのキャリアに求められる資質能力や技術を改善・向上しようとする「学び続ける態度」に着目する。元来, 教育基本法第9条に「法律に定める学校の教員は, 自己の崇高な使命を深く自覚し, 絶えず研究と修養に励み, その職責の遂行に努めなければならない」(文部科学省, 2013) と示される通り, 学校教員には継続的な自己研鑽が求められている。近年でも, 社会や環境の変化を的確に掴み, そうした時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高められるよう, 探究心や自律的に学び続ける意識をもった「学び続ける教員像」の確立が求められている(文部科学省, 2015)。

こうした自律的な学びを, 「生徒の方向に眼をむけて, 教師集団の一員としての自信と誇りを保ちつつ, 前向きな姿勢で自己変革に努めている」(小山・河野・赤木・加藤・別惣, 1994, p.153) 姿勢として捉えた「自己教育力」に関する研究では, 生徒把握力, 自己変革意欲, 集団協調性が, 若年・中堅・熟年層に共通した学び続ける要素であることを明らかにした。また, 自己教育力は, 入職後3～5年でリアリティショックを感じ低下, 10年目前後にかけて低迷, その後, 15年目前後から緩やかに上昇し, 比較的安定する, という特徴を有していた。一方, 学び続ける教員の具体的な職務行動を網羅的に測定する「自主・向上性」尺度を用いた調査では, 全国学力・学習状況調査の正答数が全国平均より高い地域の教員は, 他の地域(全国

平均と同程度あるいは低い地域を抽出) に比べ, 自主・向上性の得点が高いことが明らかになっている(河村・武蔵, 2015)。さらに, 各地域と年代別で自主・向上性の得点を比較すると, 見かけの得点の推移に, 地域によって異なるパターンが観察されている。

また, 学び続ける態度が, 教員の精神的健康や職業上のパフォーマンスに直接的, あるいは間接的に肯定的な影響を及ぼすことも示唆されている。例えば, 小学校教員の自主・向上性は, 教授効力感や教職やりがい感と正の相関を示し(森永・河村, 2017), 自主・向上性の高い教員のクラスは, 友達関係や学級の雰囲気が良好で, 2学期から3学期にかけて児童の学習意欲が高まる(森永・森, 2018)。小中学校教員で, 自分の成長に必要なことについて考え, 本を読むなど仕事に必要な情報を積極的に集める等のキャリア適応力が高い場合, おおむねストレス反応を抑制する(高木・淵上・田中, 2008)。高校教員においては, 授業外の時間で自らの授業実践力を改善し, 専門性を高めることに達成感を得るほど, 主観的な幸福感が高い(武智, 2018)。小中高の初任者を対象とした, 教材研究や情報収集等の「教科指導についての学び」に関する調査では, 内発的動機づけ, 子ども志向, 熟達志向といった自律的あるいは他者志向的な動機づけは, 自らの授業力に対する肯定的な自己評価や, 子どもの授業への集中力を媒介し, 教師自身の良好な健康状態を規定すること(美和・外山, 2016) がわかっている。

このように, 学び続ける態度は, 教師の心身の健康とポジティブな関連をもち得るものの, その関連性は, 直接的で頑健なものである, とは言い切れない。教員の業務量の増加がストレスナーになっている通り, 学習指導や教材研究一つをとりあげても, 質の向上にかかるコストは際限がないため, 学び続ける行動が時に負担になることも予想される。現職教員の質的な記述

においても、「わかる授業のための教材研究や学習の様子を確認するために(略)退勤時間までではやり足りないぐらいの仕事があります。しかし、やっただけの成果や効果が付いてくるやりがいのある仕事です」(文部科学省, 2009, p.5)と明言されている通り、資質能力改善のための取り組みは、教員の個人差(ワークライフ・バランスに関する価値観やパーソナリティ特性)や子どもからのフィードバック等, 何らかの要因を介在させながら, 心身の健康と関連することが予想される。

したがって、ただでさえ業務が逼迫する現代の教員においては、限られた時間でなお学び続けることが、人生満足度のような精神的健康の指標を強く規定する、というよりも、これらの変数間の媒介要因を想定する必要がある。例えば、教職に従事することが、自らの人生にとって大事な目的である、といったように、仕事が生き方そのものと結びついている感覚が、自律的な学びによって高まっていくことで、人生に対する全般的な評価が向上するのではないだろうか。

学び続ける態度と人生満足度の媒介要因としてのコーリング

本研究では、このような、学び続ける態度と精神的健康を媒介する要因として、コーリング(Calling: 天職)に着眼する。コーリングは、古典的には、天から与えられた、すなわち神によって召命された任務や才能を遂行する、といったプロテスタントイズムに基づく宗教性を帯びた概念であったが、徐々に、社会に対する貢献や、自らの人生の目的や情熱に基づくもの、という概念へと変遷している(柏木, 2014)。近年では、「自分の外側あるいは内側からの求めによって動機づけられ、全体的な目的・意味感の探究を反映したり、他者援助や公益の実現のために用いられたいりするように仕事へ取り組

むこと」(Duffy, Dik, Douglass, England, & Velez, 2018, p. 426)というように、一神教的特徴に限定されない形で包括的な定義が行われている。いずれにせよ、その源泉には、個を超えた外的(神や高次の力等), 内的(価値や情熱, 可能性等), あるいはどちらともとれるもの(運命や宿命といった意味づけ)を想定しつつ、ある人にとって、そのキャリアが、自らの人生の目的や意味の感覚に中心的な役割を担っていることが、コーリングの特徴である(Duffy & Dik, 2013)。

以上のようなコーリングの要素に着目し、超越的召喚(Transcendent Summons), 目的のある仕事(Purposeful Work), 向社会志向(Prosocial Orientation)という3つの次元から構成される尺度が作成され(Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012), 職業パフォーマンス等との関連が調査されている。我が国においても、一般企業に従事する成人を対象とした調査で当該尺度が用いられ、コーリングは顧客中心の販売志向(上野山, 2019)や、職務満足、モチベーション、情緒的コミットメント(新井, 2015)と正の関連があることが示されている。

学び続ける態度とコーリング 本邦では、教師のコーリングに特化し、教職上のアウトカムや個人差変数等との関連を調べた研究は、管見ながら実施されていないものの¹⁾、隣接する概念の実証研究から、学び続ける態度とコーリングの関連性が示唆される。例えば、小中高の教員対象の調査では、「自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる」等の熱意を、教師が行う教科指導に関する動機づけのうち、内発的動機づけや子ども志向が有意に説明し、熟達志向と熱意には中程度の有意な相関(回帰分析における係数は有意ではない)が確認されている(三和・外山, 2015)。また、同じく小中高の現職教員を対象とした調査では、キャリアレジリエンスの挑戦心(目標に向かって努力する、新しい指

導法に積極的等)は、「この仕事は私に合っている」、「今の仕事に心から喜びを感じる」という達成感や、「情熱を燃やしている」や「教育は私の生きがいである」という充実感と正の相関関係にあることが明らかになっている（紺野・丹藤, 2006）。

なお、大学生・大学院生を対象とした研究ではあるものの、3度にわたる縦断データの分析から、学修内容に積極的に意味を見出したり、キャリアの方向性を明確に持っていたり、ソーシャル・サポートを受けていたりするほど、コーリングを高めることが明らかになっている（Dalla Rosa, Vianello, & Anselmi, 2019）。また、この調査では、逆の関係性、すなわち、コーリングがこれらの側面を向上させる、という知見は得られなかった。本研究が焦点を当てる「学び続ける態度」も、能動的な学びやキャリアの目標、資質改善のための他教員からのサポートなど隣接する特徴を扱うことから、自律的な学びの態度が、コーリングの予測因になり得ることが予想される。

コーリングと人生満足度 一般成人を対象とした一連の研究では、職業満足度や人生の意味、中核的な自己評価の媒介効果は認めながらも、コーリングが人生満足度を予測することが明らかになっている（Douglass, Duffy, & Autin, 2016; Torrey & Duffy, 2012）。また、小学校・中学校の女性教員のみを対象とした調査では、達成感（仕事が自分に合っている、心からの喜びを感

じる、といった傾向）は、教職に対する情緒的コミットメントの媒介変数としてではあるものの、人生満足度に正の影響を示すことが明らかになっている（澤田, 2020）。すなわち、自分の仕事に誇りをもつほど、教職が自分に適している、という実感が高まり、そのことが、人生満足度の向上に寄与することが示唆される。

本研究の目的

以上の議論より、学校教員が自律的に、自らのキャリアに求められる資質能力や技術を改善・向上しようとする「学び続ける態度」は、教職に就くことを、人生の意味や目的をもたらし、他者（特に子どもの成長）や社会に貢献する重要な方途であると知覚する「コーリング」を媒介する形で、人生満足度に対する正の関連を示すことが予想される。したがって本研究では、Figure 1の仮説モデルに示す通り、学び続ける態度と人生満足度におけるコーリングの媒介効果を検証することを目的とする。

方法

調査回答者

本研究は、新型コロナウイルスの感染拡大状況下において実施されたため、通常業務に加え、感染対策等で多忙な学校教員の負担を考慮し、以下の手順に示されるインターネット調査を用

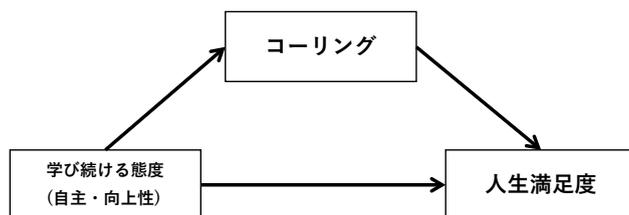


Figure 1 本研究における仮説モデル

いた。

スクリーニング 2020年10月1日～11日にかけて、インターネット調査会社（アイブリッジ株式会社Freeasy）に登録された全国モニターのうち、職業種が教育業の22～65歳の者を対象に、「現在、就労中の学校種（幼、小、中、高、特別支援、教育関連の一般企業、その他）」と「現在の赴任校での役割（学級担任をもつ教諭・講師等、学級担任をもたない教諭・講師等、管理職、養護教諭、栄養教諭、事務職員、休職中（産休、心身の疾患等）、その他、あてはまるものはない[学校教育法に定める「学校」ではなく、企業等へ就労中]）」への回答を求めた。登録モニター数に基づく回収予測の上限2000人に到達した段階で、スクリーニング調査は自動的に終了した。

本調査 スクリーニング調査への回答結果に基づき、小学校、中学校、高等学校に就労中の学校教員530名をモニタリストとして抽出し、本調査への回答を依頼した。調査は、インターネット調査会社の定める回収期間（2週間）に従い、2020年10月14日～27日に実施され、318名から回答が得られた。このうち、回答に不備（項目を読まずに回答）がみられた者74名、育休中の1名を除外した。さらに、後述の学び続ける態度には、学級運営に関する項目も含まれているため、これまでに学級担任をもった経験のない9名を除外し、最終的に234名（男性155名、女性79名； $M_{age} = 46.68$, $SD = 12.19$ ）を分析対象とした²⁾。

倫理的配慮 調査にあたっては、「調査目的の概略」、「回答は任意であること」、「同意後に回答を拒否しても不利益を被らないこと」、「データは厳重に管理し集団で分析すること」について、調査画面上に事前に提示し同意を得た。本研究は所属機関（実施時）の倫理委員会で承認を得た上で実施した（20桃教大総10-14）。

質問紙の構成

フェイスシート 教員歴、卒業した教員養成機関（学部卒、大学院卒[修士課程]、大学院卒[教職大学院卒]、大学院卒[博士課程]、その他）、現任校の学校種（小、中、高。国公立の別も選択肢に明示。一貫校の場合は所属区分に応じて選択）、職階（教諭、常勤講師、非常勤講師）、学級担任の経験（現在担任有り、現在担任無し、一度も担任無し）、現任校の学校規模（学級数）について回答を求めた。回答者の属性を **Table 1** に示す。

学び続ける態度 河村・武蔵・藤原（2014）によって作成された学級組織尺度のうち、教育実践の向上を目指し自主的に学び続ける意欲と行動の高さを測定する下位尺度である「自主・向上性」を用いた。「校内研修で取り組んだ内容は、自分なりに本を読んだり関連する校外研修に参加するなどしている」、「学級経営上の問題の対応や工夫について、同僚にアドバイスを求めたり、研修会に自主的に参加している」、「校務分掌の仕事は、例年の内容をより効率的・促進的になるように取り組んでいる」等の16項目で、「全くあてはまらない」～「非常にあてはまる」の5件法で回答を得た ($\alpha = .919$, 95% CI [.903, .933])。

コーリング Dik et al. (2012) が作成した Calling and Vocational Questionnaire の翻訳版（上野山, 2019）を用いた。教員対象の調査のため、項目に含まれる「他の人」という語について、学校現場で携わる他者を想定して回答することができるよう、「(児童・生徒、同僚、保護者等含む)」という表記を加えた。「仕事を通じて、私の人生の目的をやり遂げようとしてつとめている」、「現在の仕事を追求するよう、自分を越えた何かに引き寄せられた」、「私のキャリアの最も重要な役割は、他の人（児童・生徒、同僚、保護者等含む）がやりたいことをできるようにする

Table 1 分析対象者の属性

項目	内訳	N	%
性別	女性	79	33.8
	男性	155	66.2
年齢	20代	23	9.8
	30代	59	25.2
	40代	43	18.4
	50代	66	28.2
	60代	43	18.4
	教員歴	～5年	16
	6～15年	73	31.2
	16～25年	42	18
	26～35年	65	27.8
	36年～	38	16.2
教員養成機関	学部卒	184	78.6
	大学院卒（修士課程）	38	16.2
	大学院卒（教職大学院）	8	3.4
	大学院卒（博士課程）	3	1.3
	その他	1	0.4
学校種	小学校（公立）	75	32.05
	中学校（公立）	48	20.51
	中学校（私立）	8	3.42
	中学校（国立）	1	0.43
	高等学校（公立）	67	28.63
	高等学校（私立）	32	13.68
	高等学校（国立）	2	0.85
	その他	1	0.43
職階	教諭	199	85.04
	常勤講師	19	8.12
	非常勤講師	15	6.41
	その他	1	0.43
学級担任	現在，学級担任有	120	51.28
	現在，学級担任無	114	48.72
学校規模	～11学級	42	18
	12～18学級	92	39.3
	19～24学級	46	19.7
	25学級～	54	23.1

ことにある」等の11項目で、「全くあてはまらない」～「全くあてはまる」の4件法で回答を得た ($\alpha=.925$, 95%CI [.910, .939])。

仕事とプライベートの切り替え 多忙な現代の学校教員にとって、資質能力改善のための取り組みが、ワークライフ・バランスとも関連しながら人生満足度に影響する可能性も踏まえ、仕事とプライベート（オンとオフ）の切り替えを、主観的にどの程度遂行できていると感じるかについても調査項目に含めた。籠谷・朝倉（2015）によって作成された養護教諭の専門職的自律性尺度のうち、項目内容から教員全般に適用可能な内容と判断し、「仕事とプライベートの切り替え」尺度を用いた。項目は、「オン（仕事）とオフ（プライベート）の切り替えをしっかりと行っている」、「帰宅しても、仕事のことがずっと気になってしまう」（逆転項目）等の3項目で、「全くあてはまらない」～「非常にあてはまる」の5件法で回答を得た ($\alpha=.622$, 95%CI [.530, .699])。

人生満足度 大石（2009）による Satisfaction with Life Scaleの日本語版を用いた。「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」、「私は自分の人生に満足している」等の5項目で、「全くあてはまらない」～「非常によくあてはまる」の7件法で回答を得た ($\alpha=.918$, 95%CI [.900, .933])。

結果

各変数の記述統計と相関分析

各変数の平均値と標準偏差、変数間の相関係数を Table 2 に示す。「自主・向上性」は、「コーリング」と中程度の正の相関を、「人生満足度」と弱い正の相関を示したが、「教員歴」や、「仕事とプライベートの切り替え」とは有意な相関を示さなかった。また、「コーリング」と「人生満足度」の間には中程度の相関が示さ

れたが、「教員歴」や、「仕事とプライベートの切り替え」の間には相関は示されなかった。

媒介分析

学び続ける態度と人生満足度の関連におけるコーリングの媒介（間接）効果を明らかにするため、ブートストラップ法（標本数2000）による媒介分析を行った（Figure2）。自主・向上性から人生満足度への直接効果は有意な値（ $\beta = .347, SE = .040, p = .000$ ）を示した。また、自主・向上性からコーリング（ $\beta = .508, SE = .041, p = .000$ ）、コーリングから人生満足度（ $\beta = .450, SE = .059, p = .000$ ）へのパスはそれぞれ有意だった。さらに、コーリングを媒介変数に組み込んだ場合、自主・向上性から人生満足度への影響は

減衰し、有意ではなくなった（ $\beta = .118, SE = .043, p = .071$ ）。コーリングによる媒介（間接）効果は $B = .150$ であり、信頼区間に0を含んでおらず、有意な値を示した（95%CI[.090, .225], $SE = .034, Z = 4.371, p = .000$ ）。

補足分析 コーリングによる媒介効果を、教員歴や仕事とプライベートの切り替えが調整するかどうかを明らかにするため、補足的に調整媒介分析を行った。

まず、教員歴を調整変数とするモデルにおいては、自主向上性×教員歴から、人生満足度へのパス（ $\beta = .024, SE = .003, p = .700$ ）、コーリングへのパス（ $\beta = .088, SE = .003, p = .122$ ）はそれぞれ有意ではなかった。また、媒介変数を含めた場合も、コーリング×教員歴から人生満足

Table 2 各変数の平均値と標準偏差, 相関係数

	1	2	3	4	5	M	SD
1. 教員歴	-					22.31	11.98
2. 自主・向上性	-.036 [-.163, .093]	-				57.14	10.27
3. コーリング	-.018 [-.145, .111]	.508 *** [.406, .597]	-			25.65	7.47
4. 仕事とプライベートの切り替え	.075 [-.053, .202]	.061 [-.068, .188]	.057 [-.072, .184]	-		10.20	2.51
5. 人生満足度	.112 + [-.017, .237]	.347 *** [.229, .455]	.510 *** [.409, .599]	.358 *** [.241, .465]	-	21.06	6.75

註：N = 234; *** $p < .001$, + $p < .10$; 角括弧内は95%信頼区間

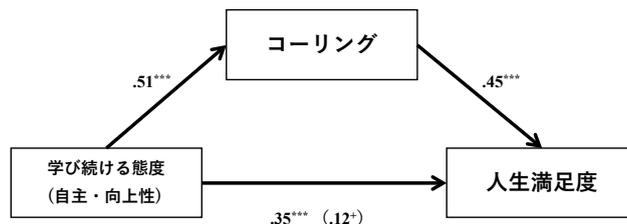


Figure 2 自主・向上性と人生満足度の関係におけるコーリングの媒介効果。

数値は標準偏回帰係数で、括弧内は媒介変数を含めた場合の値。*** $p < .001$, + $p < .10$ 。

度へのパス ($\beta = .039, SE = .005, p = .565$), 自主向上性×教員歴から人生満足度へのパス ($\beta = -.037, SE = .004, p = .584$) はいずれも有意ではなかった。媒介効果の交互作用効果は $B = .003$ で、95%CI[-.001, .008]に0を含んでいた。

次に、仕事とプライベートの切り替えを調整変数とするモデルにおいては、自主向上性×仕事とプライベートの切り替えから、人生満足度へのパス ($\beta = -.025, SE = .014, p = .674$), コーリングへのパス ($\beta = .029, SE = .015, p = .621$) はそれぞれ有意ではなかった。また、媒介変数を含めた場合も、コーリング×仕事とプライベートの切り替えから人生満足度へのパス ($\beta = .025, SE = .021, p = .677$), 自主向上性×仕事とプライベートの切り替えから、人生満足度へのパス ($\beta = -.050, SE = .014, p = .416$) はいずれも有意ではなかった。媒介効果の交互作用効果は $B = .007$ で、95%CI[-.012, .027]に0を含んでいた。

考察

本研究の目的は、学校教員の学び続ける態度と人生満足度の関係における、コーリング（天職）の媒介効果を検討することであった。

媒介分析の結果より、自主・向上性と人生満足度の関連は、コーリングを媒介することで減衰し、またコーリングによる媒介効果は有意であったことから、仮説は支持された。すなわち、学級経営や授業実践を改善するために、同僚と積極的に情報交換を行ったり、研修に参加したりするなど、自主的な取り組みを行っている学校教員ほど、自らの人生を理想的なものとし、主観的な幸福を感じていた。ただし、そのような関連性は、教職が、自らの人生の意味の重要な一部分であるとか、社会の利益に貢献しているといった感覚や、自分を越えた何かに導かれて教職に就いた、という意味づけに特徴づけ

られるコーリングを媒介して成立することが明らかになった。本邦においても、教職が自分に向いており、情熱を感じる、といった達成感が、新しい指導法等に対する挑戦心（紺野・丹藤、2006）や、人生満足度（澤田、2020）と関連することが明らかになっており、本研究の結果は、これらの知見と一部整合するものであった。

さらに、補足的な分析から、こうした関連性は、教員歴や、仕事とプライベートの切り替えといった要因には調整されないことも明らかになった。学び続ける態度と関連する自己教育力に関する研究（小山他、1994）では、入職1年目の教員の意見として、「生きている生徒相手に授業やクラブ活動に全力投球、教職こそ我が天職の意識あり」（p.155）という記述が紹介されている。また、国内の大学生を対象とした調査でも、学部生の段階で、自らのコーリングを自覚している者が一定数いること（柏木、2015）からも、初任者、中堅、ベテランにかかわらず、教職が天職である、という知覚は生じ、学び続ける態度と人生満足度の関係を媒介し得ることが示された。

また、仕事とプライベートの切り替えについては、媒介分析における調整効果は確認されなかったものの、相関分析を通じて、人生満足度と正の相関を示していた。オンとオフの切り替えをうまく行えているかどうかにかかわらず、自発的に自己研鑽を行う教師にとっては、教職が自らの人生に大きな意味をもつ、という自覚が関与していることが、精神的健康を維持する要因の一つであることが明らかになった。様々な職種の成人において、自らのコーリングの自覚が、人生の意味を媒介し、人生満足度を高めることが明らかになっているが（Duffy, Douglass, Autin, England, & Dik, 2016）、学校教員を対象とした本調査の結果は、先行研究の知見を一部支持するものであったといえる。ただし、仕事とプライベートの境界を明確にすることと、精神

的健康の維持との間に正の相関が認められたことから、ワーク・ライフバランスが保たれているという感覚が、多忙感がストレスとなる教員（小橋, 2013）のメンタルヘルスの向上に寄与し得る要因であることには留意が必要である。

本研究の限界として、第一に、因果関係を主張できないことが挙げられる。能動的な学びやソーシャルサポートがコーリングに先行する要因になることが縦断的研究から明らかになってはいるものの（Dalla Rosa et al., 2019）、本研究は、一時点での変数間の関連を調査したにすぎず、学校教員においても同様の影響関係が存在するのかについては、さらなる研究の蓄積が必要である。また、これと関連して、自己教育力は教員歴に応じて変動し（小山・河野・赤木・加藤・別惣, 1994）、コーリングの軌跡も、向上、維持、低下等、多様なクラスターが存在することが確認されている（Vianello, Galliani, Rosa, & Anselm, 2020）。学び続ける態度やコーリングが、教員キャリアの中でどのように変遷し、相互にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることで、教員のメンタルヘルスの予防や改善に有益な知見を得ることができるだろう。

第二に、調査対象者のサンプリングバイアスの問題が挙げられる。本研究では、学校教員の負担を考慮し、紙筆版のアンケートではなく、インターネット調査を採用した。しかし、web 調査への登録や協力は、インセンティブを目的として行われることが多く、そもそもモニター登録やアンケートへの回答ができる程度の時間的余裕や精神的に健康な者に偏っている可能性を除外しきれない。ランダムサンプリングに近い学校教員集団を対象とした研究実施が望まれる。

最後に、学校教員の主観的な幸福を規定する要因は他にも存在し得るため、それらの変数を組み込んだうえで、教師のメンタルヘルスにおけるコーリングの機能を明示する必要がある。例えば、職場環境からのサポートや、個人・環境

間の適合感のような媒介・調整要因のほか（Duffy et al., 2018）、学び続ける態度がもたらす実際のパフォーマンスレベルの向上（授業技術や児童生徒・保護者対応）や、それに伴う教職効力感なども、教師の精神的健康に寄与することが予想される。

また、コーリングには、その仕事に超越的存在から導かれた、という意味づけが含まれるが、こうした信念が、個々人のスピリチュアリティにどのように支えられているかを明らかにしていくことで、日本的なコーリングへの理解を深めることにつながるだろう。多神教的な文化基盤をもち、無宗教性を特徴とする多くの日本人にとって、自らを教職へと誘った「何か」がどのように捉えられているのか、教職志望動機や人生の転機（杉浦, 2004）等の観点も踏まえ、個々の教員のライフストーリーに着眼するなどして、研究を展開していきたい。

註

- 1) 陣内（1988）は、近代日本の教職の制度化過程の分析を通じて、日本の教師を、「公-私」の軸と「聖-俗」（現在超越性-現在拘束性）の軸で分類した。その結果、天職としての「師匠的教員（私×聖）」、公職としての「土族的教員（公×聖）」、公務としての「師範型教員（私×俗）」、生業としての「小市民的教員（公×俗）」を抽出している。
- 2) 本研究の分析には、HAD17_005（清水, 2016）を用いた。

引用文献

- 安藤 きよみ・中島 望・鄭 英祚・中嶋 和夫 (2012). 小学校学級担任の学級運営等に関連する Daily Hassles 測定尺度の開発. 岡山県立大学保健福祉学部紀要, 19, 71-80.
- 新井 教平・金田 直人・齋藤 龍・鈴木 歩・鈴木 麻里子・鈴木 優作・千徳 春菜・上野山 達哉 (2015). 天職にかんする一考察-富澤先生の講義と著書を出発点として- 商学論集, 83(4), 19-33.
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.007

- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263. doi.org/10.1177/1069072711434410
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 253-269. doi.org/10.1177/1069072715580324
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 423-439. doi.org/10.1037/cou0000276
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology, 11*(6), 634-646. doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626
- 陣内 靖彦 (1988). 日本の教員社会 - 歴史社会学の視野 - 東洋館出版社
- 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.
- 柏木 仁 (2015). キャリア研究におけるコーリングの概念的特徴の明確化に向けて - コーリングとキャリア関連変数との関係性およびタイプ分け - 経営行動科学, 27(3), 209-224.
- 河村 茂雄・武蔵 由佳 (2015). 教員組織の実際の探索的検討 学級経営心理学研究, 4(1), 22-28.
- 河村 茂雄・武蔵 由佳・藤原 和政 (2014). 教員組織への所属意識を測定する尺度の開発 学級経営心理学研究, 3, 52-65.
- 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.
- 紺野 祐・丹藤 進 (2006). 教師の資質能力に関する調査研究: 「教師レジリエンス」の視点から 秋田県立大学総合科学研究彙報, 7, 73-83.
- 小山 悦司・河野 昌晴・赤木 恒雄 (1994). 教師の自己教育力に関する調査研究: 自己教育力の構造的把握と経年的推移 岡山理科大学紀要B 人文・社会科学, 30B, 151-162.
- 草海 由香里 (2014). 公立小・中学校教師の休職・退職意識に影響を及ぼす諸要因の検討 パーソナリティ研究, 23(2), 67-79.
- 三和 秀平・外山 美樹 (2015). 教師の教科指導学習動機尺度の作成およびその特徴の検討 教育心理学研究, 63(4), 426-437.
- 三和 秀平・外山 美樹 (2016). 新任教師の教科指導学習動機と教職における自己有能感および健康状態との関連 教育心理学研究, 64(3), 307-316.
- 文部科学省 (2009). 教員をめざそう! 文部科学省 Retrieved from https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/_icsFiles/afieldfile/2009/09/03/1283833.pdf (2021年1月4日)
- 文部科学省 (2013). 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ) 文部科学省 Retrieved from https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf (2021年1月4日)
- 文部科学省 (2015). これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い, 高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (中教審第184号) 文部科学省 Retrieved from http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf (2021年1月10日)
- 文部科学省 (2020). 令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査について (概要) 文部科学省 Retrieved from https://www.mext.go.jp/content/20201222-mxt_syoto01-000011607_00-2.pdf (2021年1月4日)
- 森永 秀典・河村 茂雄 (2017). 小学校教員の自主・向上性と教師効力感・被援助志向性・教職のやりがい感との関連 日本教育心理学会第59回総会発表論文集, 201.
- 森永 秀典・森 俊博 (2017). 小学校教員の自主・向上性の高さと言童の学級の適応感との関連の検討 学級経営心理学研究, 6(2), 91-99.
- 大石 繁宏 (2009). 幸せを科学する - 心理学からわかったこと - 新曜社
- 澤田 忠幸 (2020). 小中学校女性教員の職業・勤務校へのコミットメントと主観的幸福感との関連 石川県立大学研究紀要, 3, 99-107.
- 清水 裕士 (2016). フリーの統計分析ソフトHAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 武智 義尚 (2018). 学校教員のワーク・エンゲイジメントと幸福感・働き方改革への示唆 - 愛媛大学教職大学院実践研究報告書, 2. Retrieved from <http://ed.chime-u.ac.jp/kyoushoku/wp-content/uploads/2019/05/4531c3648c0c36dcbc5c00b81dd38c31.pdf> (2021年1月4日)
- 高原 龍二 (2014). 日本における公立学校教員の年齢・職務満足関係: 教員労働組合員と民間労働組合専門職労働者の比較検討 産業衛生学雑誌, 56(4), 91-101.
- 高木 亮・淵上 克義・田中 宏二 (2008). 教師の職務葛藤とキャリア適応力が教師のストレス反応に与える影

- 響の検討 教育心理学研究, 56(2), 230-242.
- 高木 亮・田中 宏二 (2003). 教師の職業ストレスサーに関する研究 教育心理学研究, 51(2), 165-174.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 20, 415-425. doi.org/10.1177/1069072712448894
- 上野山 達哉 (2019). コーリングによる職務行動志向への影響の両義性: 自動車販売職における定量的分析をもとに 日本労働研究雑誌, 61(12), 77-88.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680. doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 128-146. doi.org/10.1177/1069072719831276
- 吉武 久美子 (2018). 教師の学校ストレスを緩和する要因としての, 教師自身の認知の切り替え, 管理職の関わり方, 学校集団内の人間関係についての考察 純心人文研究, 24, 137-151.

抄録

本研究の目的は, 学校教員の学び続ける態度と, 人生満足度の関連における, コーリングの媒介効果を検討することであった。インターネット調査を実施し, 318

名の学校教員がアンケートに回答した。最終的に, 234名 (平均年齢 = 46.68歳, 男性155名, 女性79名) を対象とした媒介分析を行った結果, コーリングの媒介効果が確認された。すなわち, 自主的に職務の改善に取り組む学び続ける教師は, 人生満足度が高いが, その関係性は, コーリングによって媒介されることが示された。本研究の限界と今後の展望が議論された。

キーワード: キャリア, 精神的健康, スピリチュアリティ

Abstract

The present study examined the mediator role of calling in the relation between attitudes related to lifelong learning and life satisfaction in a school teacher sample. 318 teachers of elementary, junior high, and high school completed the questionnaire through internet survey. Mediation analysis for 234 teachers ($M_{age} = 46.68$; 155 men, 79 women) showed that calling significantly mediated the link between attitudes related to lifelong learning and life satisfaction. This result suggests that higher levels of autonomy-improvement of teachers relates to life satisfaction via higher levels of calling. Limitations and implications for further study are discussed.

Keywords: Career, Mental Health, Spirituality

付記

本論文に関して, 開示すべき利益相反関連事項はない。