

保育士の「やる気」尺度の開発

Work tasks motivation scale of nursery teachers in Japan

清水 益治*・西村 真実**・埋橋 玲子***

Masuharu Shimizu

Mami Nishimura

Reiko Uzuhashi

Work Tasks Motivation Scale for Japanese Nursery Teachers was devised and examined the validity. 3325 Japanese nursery teachers responded the questionnaire. The results showed that on the factorial validity the hierarchical model on the summed scores which was useful for practitioner because of the simple and easy way of calculation was the highest and that on the correlated validity, burnout and self-efficacy scales had significant correlation to the motivation scale. These results were discussed in relation to Japanese policy of nursery teaching and psychological motivation theory.

2017年3月31日に保育所保育指針が改定告示された。2018年4月1日から施行される（以下、この指針を「改定指針」とする）。保育所保育指針は前回の改定（2008年3月28日）より告示となり、法的拘束力を持つようになった（以下、この指針を「改定前指針」とする）。改定前指針の「第七章 職員の資質向上」の「1 職員の資質向上に関する基本的事項」には、次の記述がある。「(三) 職員同士の信頼関係とともに、職員と子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って保育に当たること。」改定指針では、この記述はなくなった。一人一人の保育士の心情や意欲を告示で縛るのはなじまないという考えに基づくものであるが、当時、保育士は喜びや意欲を持たずに保育に当たっていたのであろうか？本研究では保育士の意欲を測定する尺度を開発する。

海外では、Work Motivationのキーワードで多くの論文が検索される。例えば、米国心理学会のPsycNETではAll (3,381) (PsycINFO (2,761)、PsycARTICLES (222)、PsycBOOKS (31)、PsycEXTRA (219)、PsycCRITIQUES (34)、PsycTESTS (114)) の論文等が検索された（平成29年9月1日現在）。Motivation(動機づけ)の理論も数多く樹立されている。例えば、フロー理論 (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2003)、Motivation system theory (Ford, 1992)、Reversal theory (Apter, 2001)、自己決定理論 (Deci & Ryan, 1985, 2002; Ryan & Deci, 2000) 等である。

これに対して、我が国の学術論文データベースであるCiNiiで「労働意欲」「勤労意欲」で検索すると、それぞれ112本と110本の論考が検索された。しかし論説論文が多く、尺度に基づく科学的論文はほとんどなかった。実際にキーワードを「労働意欲 尺度」や「勤労意欲 尺度」にすると、それぞれ4本と7本に減少した。しかも学会発表が多く、いわゆる論文は同じ順に1本と2本であった（いずれも平成29年9月3日現在）。以下、この3本の論文を紹介する。

労働意欲尺度を用いて、相澤ら (2011) は、歯科衛生士のセルフエスティームと職務に対する価値観の関係を調べ、セルフエスティームが勤労意欲に関わることを示唆した（勤労意欲そのものは調べていない）。姜・山崎 (2013) は、小学生が認知する親の養育態度が意欲（学習意欲や勤労意欲を想定）に与える影響を調査した（勤労意欲は調べていない）。松本ら (2015) は、コ

* こども学科 教授

** こども学科 准教授

*** 同志社女子大学 教授

ンビニ受診（一般には外来受診を行っていない休日や夜間に、緊急性のない軽症患者が病院の救急外来を自己都合で受診する行為）が、医師の労働意欲やバーンアウトに与える影響を調べた。労働意欲はワーク・エンゲージメント尺度（UWES）を用いた。その結果、コンビニ受診は、医師の労働意欲には影響しなかったものの、バーンアウトの主症状である情緒的消耗感に影響を与えていた。

これらの研究はいずれも興味深いのが、本研究で取り上げる保育士の意欲を調べるための尺度にはつながらない。医師と保育士で労働意欲を比較することは、業務内容や求められる専門性が違いすぎて、比較が困難だからである。本研究では学校教員のwork motivationに関する尺度として自己決定理論に基づくFernetら（2008）を取り上げる。本研究の目的は、Fernetら（2008）を参考に、保育士の業務遂行意欲を調べる尺度の日本語版を作成することである。

方法

1. 調査対象

全国にある保育所・保育園（以下、「園」とする）の10分の1に勤務する保育士（各園5名）を調査対象とした。園の選定にあたっては、平成17年度「社会福祉施設等名簿」（厚生統計協会CDR）に掲載されている園を10番目ごとに選ぶ方法を採用した。配布した園の数は2264カ園、配布票数は11320票であった。

2. 材料

8ページからなる調査票を作成した。この調査票は、やる気尺度、バーンアウト尺度、セルフ・エフィカシー尺度、保育者就業環境尺度、リーダーシップ尺度、保育者個人特性尺度、フェイスシート、自由記述からなっている。以下では本研究の主たる関心である「やる気尺度」とその妥当性の検証に用いたバーンアウト尺度及びセルフ・エフィカシー尺度について述べる。

(1) 「やる気」尺度

Fernetら（2008）がカナダの初等学校と中等学校の教員用に作成した尺度を翻訳し、日本の保育所の保育士の実情に合うように改訂した。もとの尺度は業務に対する5種類の動機づけの程度を学校教員の6つの業務に対して、測定するものであった。5種類の動機づけとは、①内発的動機（intrinsic motivation）、②同一視による規制（identified regulation、以下、同一視）、③取り入れによる規制（introjected regulation、以下、取り入れ）、④外的規制（external regulation）、⑤非動機づけ（amotivation）とされ、それぞれ3つの質問項目で測定する形であった。6つの業務は、①授業の準備、②授業、③生徒の評価、④学級運営、⑤管理業務、⑥補完的業務とされた。

本研究では、やる気の5つの側面として5種類の動機づけとそれぞれ3つの質問項目を踏襲し、先ず15の項目を直訳した。そして予備調査として、2つの保育所に所属する全職員、計59名に「答えにくい」「意味がわかりにくい」箇所を指摘してもらった。それに基づいて改訂した。

保育士の業務としては、訪問調査・予備調査の結果、次の6つの業務を取り上げた。すなわち「保育のプランを練る」「子どもと直接関わる」「日誌や個人記録をつける」「園全体の管理を行う（片付け、掃除、安全点検など）」「保育の評価をする」「保護者に対処する」の6つの業務を取り上げた。これらはいずれの保育所でも比較的独立に行われており、かつその重要性が園長や主任によって確認された業務である。

本研究では、これらの6つの業務について、先に作成した15項目に対して、「それぞれの業務に従事するときのあなたの気持ちについてお尋ねします。各項目はあなた自身に気持ちにどの程度あてはまりますか。」として、「まったくあてはまらない」（1）から「とてもよくあてはま

る」(7)までの7段階で評定してもらうことにした。実際に用いた調査票の一部が図1である。

(2) バーンアウト尺度

久保・田尾(1992)の尺度を用いた。この尺度はMaslach & Jackson(1981)に準拠して作成されたものであり、Maslach Burnout Inventory(MBI)と同様に、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感」の3因子、17項目からなるものである。久保・田尾(1992)の尺度は、「最近6か月の間に、次のようなことをどの程度経験しましたか」という教示の下で、「いつもある(5)」、「しばしばある(4)」、「時々ある(3)」、「まれにある(2)」、「ない(1)」という5段階で評定するものであった。しかしながら、本研究では、答えやすさを考慮し、「やる気」尺度にあわせて7段階とした。また、もとの尺度では看護業務におけるバーンアウト(燃え尽き症候群)を測定するために、「同僚や患者」という表現が使われていたが、本調査では「同僚や子ども、保護者」として、保育業務における人間関係を尋ねるようにした。

業務1. 保育についてプランを練る。	はまったくあて					あてはまよく	
	1	2	3	4	5	6	7
1-1. この業務をすることは楽しい	1	2	3	4	5	6	7
1-2. この業務をすることに面白さを見出している	1	2	3	4	5	6	7
1-3. この業務をすることが好きである	1	2	3	4	5	6	7
1-4. この業務をすることは私にとって重要である	1	2	3	4	5	6	7
1-5. この業務をすることで私が重要だと思う仕事の目標が達成できる	1	2	3	4	5	6	7
1-6. この業務は子どもの育ちに重要だと思う	1	2	3	4	5	6	7
1-7. この業務を最後までやり遂げないと気がすまない	1	2	3	4	5	6	7
1-8. この業務をしないと良心がとがめる	1	2	3	4	5	6	7
1-9. この業務をしないことでいやな思いをしたくない	1	2	3	4	5	6	7
1-10. 私の仕事になっているからしかたがない	1	2	3	4	5	6	7
1-11. 園(所)における私の義務である	1	2	3	4	5	6	7
1-12. これは給料のうちであると割り切っている	1	2	3	4	5	6	7
1-13. この業務がうまくいっているのかどうかかわからないときがある	1	2	3	4	5	6	7
1-14. かつてはこの業務をする理由がわかっていたが、今ではわからない	1	2	3	4	5	6	7
1-15. ときどきその目的がわからないことがある	1	2	3	4	5	6	7

図1. 本研究で作成した調査票の一部

(3) セルフ・エフィカシー尺度

坂野・東條(1986)による一般性セルフ・エフィカシー尺度を用いた。この尺度は、個人がもつ一般的なセルフ・エフィカシーの強さを測定するために作成されたものであり、個人の特定の先行経験の相違が判断に影響を及ぼさないように配慮されている。回答者は16項目に対して、「はい」「いいえ」の2件法で回答する。因子分析の結果、「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」の3因子が抽出されている。

本研究では、もとの尺度にならって、「どちらとも言えない場合でも、より自分に近いと思う方を必ず○で囲んで下さい」と強制選択であることを強調した。ただし、元に尺度にあった「どちらが正しい答えと言うことはありませんから、あまり深く考えずにありのままの姿を答えて下さい」という一文は除いた。これは他の尺度(特に、やる気尺度)への影響を考えたためである。

3. 手続き

2008年11月10日に依頼書、調査票の配布の仕方を書いた用紙、調査票の記入の仕方を書いた用紙（5部）、調査票（5部）、個別封筒（5部）、返却用封筒を調査対象園に送付した（各内容は巻末資料参照）。調査票の配布の仕方としては、園長や主任以外で担当年齢や勤務年数が偏らないことを条件に5名に配布してもらうようにした。調査票の記入の仕方として、記入後、個別封筒に密封の上、提出してもらうようにした。回収にあたっては、おおむね11月末までに、共同研究者の元に返送してもらうように依頼した。12月の第2週の終わりまでに指定先に届いたものを分析対象とした。なお統計的分析にはSTATISTICA6.1を用いた。

結果と考察

724園から3325票の調査票が回収された。回収率は園が32.0%、票では29.4%）であった。

1. 「やる気」尺度の開発

回収されたすべての調査票を分析対象にするには、いささか問題があった。やる気尺度の最初の数項目だけに回答した調査票やリーダーシップ尺度だけに回答した調査票も回収されていたのである。もちろん1項目だけが空欄になっていたり、2カ所に○が付いていたりするなど、完全にランダムな欠損（齋藤, 2007）と考えられる調査票も回収されていた。そこで先ず欠損値の数を確認した。「やる気」尺度の90項目について、1項目でも欠損値があった調査票を削除したところ、2744項目しか残らなかった。このように約20%もの欠損値があったために、本研究ではSTATISTICAのデフォルトであるケースワイズ削除を選択することは避けた。なおFernetら（2008）もケースワイズ（リストワイズ）削除は採用していない。

次に完全にランダムな欠損とその他の理由による欠損を区別するために、本研究では、項目数に着目した。例えば、やる気を測定するものとして項目は、90項目を設定したが、その内訳は6（業務）×5（因子）×3（項目）である。そこでもし2項目が欠損値であったとしても、同一業務で同一因子内での2項目であれば、3項目中の2項目が欠損値となり、3分の1だけの情報に基づく分析をすることになる。このような分析を避けるために、本研究では、尺度作成にあたり、同一業務で同一因子内での2項目以上が欠損した調査票は分析から除外した。このことにより、「やる気」尺度の作成にかかる分析では、3204票の調査票が使用可能になった。残る欠損値の処理に関して、本分析ではSTATISTICA6.1のデフォルト（最尤法）を採用した。この方法は、Fernetら（2008）が用いたものとほぼ同じである。なお、彼らは統計的分析にあたり、EQS Version 6.1を用いている。

尺度の作成にあたっては、先ず共分散構造分析を用いて、本研究で提案する尺度がFernetら（2008）の作成した尺度におおむね適合することを報告する。その後、簡易で一般的な利用に資するために、合計による因子別得点を算出し、その分布を確認することにする。

(1) 全体の分析

Fernetら（2008）は30因子モデルを提唱したので、本研究でも、先ず90項目に関して、30因子を指定して分析を開始した。表1の1行目は30因子を独立なものとして指定したモデル、2行目は業務を超えて下位尺度間に相関があると仮定したモデル、3行目は業務内で下位尺度間に相関があると仮定したモデル、4行目は業務や下位尺度を超えて、30因子が相互に相関があると仮定したモデルに対して検証的因子分析を行った結果、得られた適合度指標を示したものである。

RMSEAを見ると、上の2つのモデルは0.1を超えており、当てはまりが良くないと判断される。30因子を完全に独立したものと見るのは不適切であろう。また6つの業務を超えて下位尺度

だけで「やる気」を判断することも妥当ではないと言えよう。これらに対して、下の2つのモデルは0.05から0.1の間に値があり、グレーゾーンと判断される。すなわち当てはまりが良いモデルであるとまでは言えないが、これらのモデルを完全に捨てる必要はない。ある程度、妥当であると考えられる。すなわち業務内で「やる気」の程度には下位尺度間で相関があると考えることや、業務を超えて、様々な因子間に相関があると考えすることは、可能であると言える。

表1. 30因子モデルの適合度

	カイ2乗値	df	CFI	GFI	RMSEA
30因子					
完全独立モデル	195696.404	4005	0.587	0.392	0.132
業務間下位尺度相関モデル	195696.404	4005	0.682	0.509	0.104
業務内下位尺度相関モデル	195696.404	4005	0.760	0.613	0.084
因子間相互相関モデル	195696.404	4005	0.832	0.681	0.075

しかしながら、CFIやGFIを見ると、いずれのモデルも0.9を下回っている。下の2つのモデル、業務内で下位尺度間に相関があることを仮定するモデルと業務を超えて、様々な因子間に相関があることを仮定するモデルですら、当てはまりの良いモデルであるとは言えない。

このようにモデルの適合度だけを見ると、Fernetら(2008)の結果と一致しているとは言えない。しかしながら学校教育施設教育職員と就学前福祉施設保育職員の業務内容の違い、カナダと日本の文化の違いなどがある。特に業務内容については、就学児童・生徒に対する教育と就学前乳幼児に対する養護と教育はおのずと異なり、完全に対価させることはできない。そのため結果が一致することが適当であるとは必ずしも言えない。

以下では、業務ごとに5因子を設定したモデルの妥当性を検証する。

(2) 因子別の分析

表2は、業務ごとに5因子モデルを仮定して適合度指標を算出したものである。比較のために、業務内で因子間の相関を仮定しない独立因子モデルと仮定する相関因子モデルについて示した。「保育のプランを練る」という業務における独立因子モデルのRMSEAを見ると、0.143と0.1を超えており、当てはまりが良くないと判断できる。

表2. 業務ごとの誤飲しモデルの適合度

業務 モデル	カイ2乗値	df	CFI	GFI	RMSEA
保育のプランを練る					
独立因子モデル	22042.731	105	0.770	0.800	0.143
相関因子モデル	22042.731	105	0.910	0.919	0.089
子どもと直接関わる					
独立因子モデル	24128.815	105	0.754	0.777	0.154
相関因子モデル	24128.815	105	0.930	0.930	0.082
日誌や個人記録をつける					
独立因子モデル	27931.71	105	0.802	0.787	0.149
相関因子モデル	27931.71	105	0.918	0.907	0.096
園全体の管理を行う					
独立因子モデル	27610.557	105	0.785	0.783	0.151
相関因子モデル	27610.557	105	0.906	0.896	0.103
保育の評価をする					
独立因子モデル	33409.992	105	0.818	0.785	0.150
相関因子モデル	33409.992	105	0.928	0.904	0.098
保護者に対応する					
独立因子モデル	27595.81	105	0.785	0.778	0.153
相関因子モデル	27595.81	105	0.900	0.885	0.109

これに対して、相関因子モデルではRMSEA は0.089と0.1以下であり、当てはまるモデルであると判断できる。このモデルに関して、CFIとGFIを見ると、どちらも0.9以上であり、比較的説得力のあるモデルであると言える。他の業務に関しても同様に分析すると、独立因子モデルはいずれの業務でも当てはまりが良くないと判断できる。これに対して、相関因子モデルは、若干の例外はあるものの、RMSEA は当てはまるモデルであることを示しており、CFIとGFIは、これらのモデルが比較的説得力のあるモデルであることを示唆している。

以上のことから、少なくとも業務ごとに見る場合は、「やる気」に関して5因子を想定することが可能であると言える。

(3) 因子別得点の算出

因子分析を行った場合、因子スコアを算出し、これを指標として以下の分析をすすめるのが通例である。しかしながら本研究では、保育現場で、このやる気尺度を活用することを想定し、因子別に3つの項目の合計得点を算出することにした。この方法であれば、計算機を使用することなく、因子別、尺度別、業務別などに容易に得点を算出でき、やる気の個人内、個人間での比較が可能である。

表3は、各業務のそれぞれの因子に対する合計得点の平均と標準偏差を示したものである。各因子は3項目からなり、各項目に対して7段階尺度で回答を求めているので、この合計得点は3点から21点まで分布する。因子ごとに欠損値があるので、算出に用いた人数も示している。外的規制と非動機づけは高得点の方がやる気が高くなるように、得点を反転させてある。「子どもと直接関わる」業務に関しては、いずれの因子でも他の業務より得点が高くやる気があると言える。

表3. 因子別得点の平均と標準偏差

業務	因子	N	平均	標準偏差
保育のプランを練る	内発的動機	3193	15.7	3.8
	同一視	3164	17.0	2.8
	取り入れ	3162	14.6	3.5
	外的規制	3159	12.2	3.8
	非動機づけ	3171	13.7	3.8
子どもと直接関わる	内発的動機	3200	19.1	2.5
	同一視	3185	18.5	2.5
	取り入れ	3180	15.5	3.9
	外的規制	3166	13.4	4.0
	非動機づけ	3179	14.7	3.9
日誌や個人記録をつける	内発的動機	3198	10.4	4.1
	同一視	3186	15.3	3.7
	取り入れ	3176	14.8	4.0
	外的規制	3172	10.1	4.1
	非動機づけ	3190	14.4	3.9
園全体の管理を行う	内発的動機	3198	12.6	3.6
	同一視	3193	15.6	3.3
	取り入れ	3194	15.3	3.7
	外的規制	3179	11.2	4.0
	非動機づけ	3195	15.9	3.8
保育の評価をする	内発的動機	3198	11.3	4.0
	同一視	3191	15.3	3.9
	取り入れ	3195	13.1	3.9
	外的規制	3182	12.1	4.0
	非動機づけ	3193	14.1	3.9
保護者に対応する	内発的動機	3196	12.3	4.0
	同一視	3192	16.3	3.4
	取り入れ	3192	14.6	3.8
	外的規制	3174	11.4	4.1
	非動機づけ	3186	14.1	3.8

図2は、業務ごとに、因子別得点の分布を示したものである（作図にはTIBCO Statistica

13.3を用いた)。3点から21点までの分布のため、横軸は3点を最低点として3点ごとの6段階とした。「子どもと直接関わる」業務における内発的動機と同一視以外は、最も人数が多かった範囲がほぼ中央であり、おおむね正規分布を仮定してもよいと考えられた。

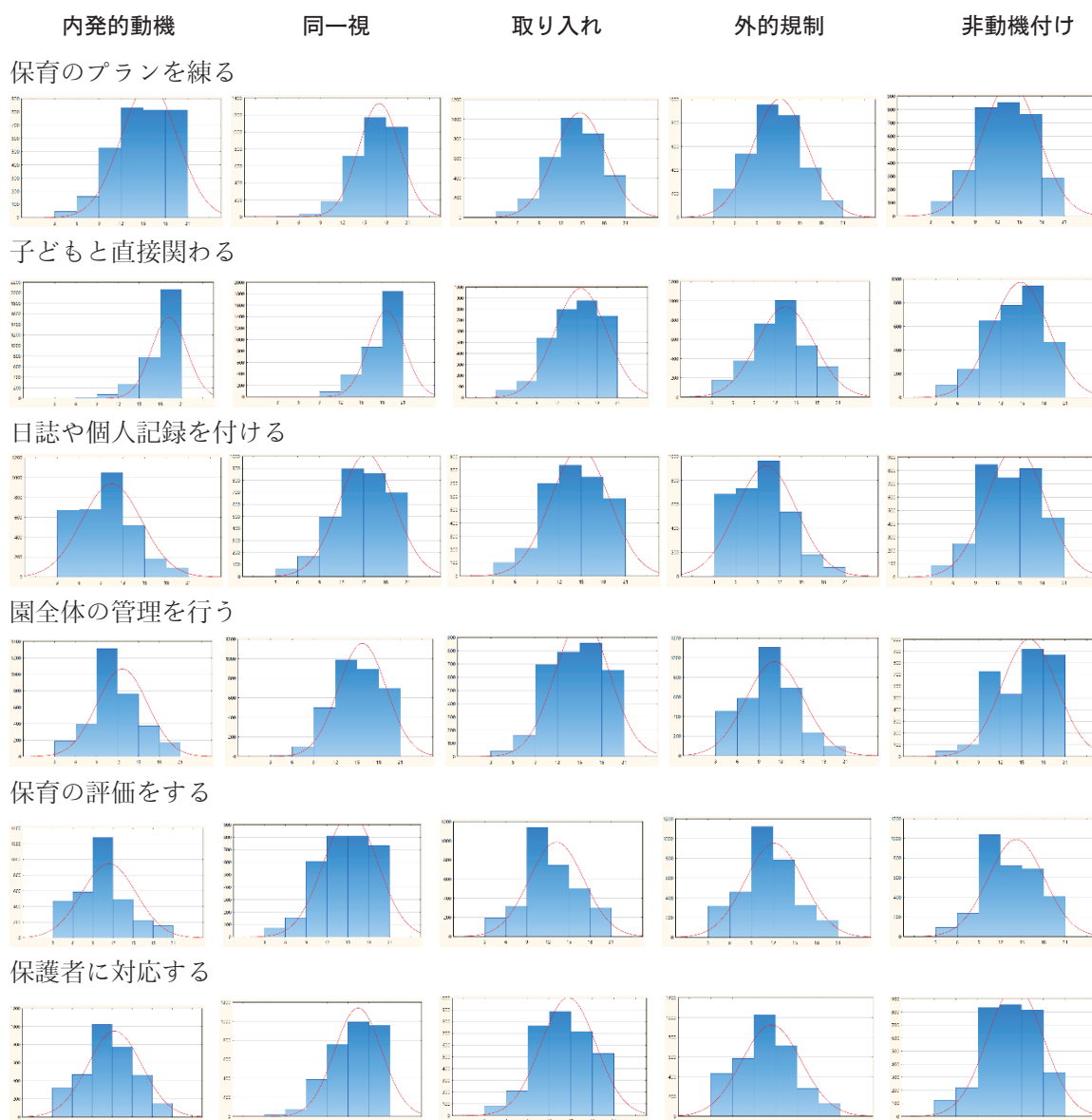


図2. 「やる気」得点の分布

2. やる気尺度の妥当性の検討

(1) バーンアウト尺度

この尺度は17項目からなっているが、3因子に分かれることが従来の研究(久保・田尾, 1992)から明らかになっている。項目数の内訳は情緒的消耗感の因子が5項目、脱人格化の因子が6項目、個人的達成感の因子が6項目である。そこで、もし欠損値を3項目まで認めるならば、過半数または半数が欠損値の場合も認めることとなる。そこで本研究では、欠損値が3項目以上ある調査票は、この尺度の分析対象から除外することにした。

本研究の分析対象の回答から、従来の研究と同じ因子が得られるかどうかを検討するために、探索的因子分析を行った。欠損値を平均で置き換え、主成分分析を行い、固有値を1.0に指定したとこ

ろ、3因子が抽出された。その因子に対してバリマックス回転を行った。その結果、ほぼ従来の研究と同じ因子、具体的には情緒的消耗感、因子2は個人的達成感、因子3は脱人格化の因子が抽出された。

バーンアウト尺度でも、やる気尺度にならって、因子ごとに合計得点を算出した。表4は、やる気尺度とバーンアウト尺度の合計得点の相関係数とその有意性を示したものである。欠損値についてはペアワイズ削除とした。

バーンアウト尺度の全合計得点は、やる気尺度の全6業務のすべての因子と有意な負の相関があった。この結果はFernetら(2008)と一致している。本研究で、バーンアウト尺度の因子別に相関係数を算出したところ、「情緒的消耗感」の因子は「取り入れ」の因子と、「個人的達成感」の因子は「外的規制」の因子とあまり相関がないことが明らかになった。

表4. やる気尺度とバーンアウト尺度の相関係数(r)

業務	因子	全合計値	情緒的 消耗感	個人的 達成感	脱人格化
保育のプラン を練る	内発的動機	-0.39 **	-0.24 **	-0.42 **	-0.25 **
	同一視	-0.39 **	-0.21 **	-0.43 **	-0.30 **
	取り入れ	-0.19 **	-0.07 **	-0.27 **	-0.13 **
	外的規制	-0.26 **	-0.26 **	-0.09 **	-0.25 **
	非動機づけ	-0.47 **	-0.40 **	-0.24 **	-0.43 **
子どもと直接 関わる	内発的動機	-0.45 **	-0.24 **	-0.45 **	-0.38 **
	同一視	-0.40 **	-0.19 **	-0.44 **	-0.34 **
	取り入れ	-0.15 **	-0.04 **	-0.23 **	-0.10 **
	外的規制	-0.30 **	-0.24 **	-0.14 **	-0.30 **
	非動機づけ	-0.46 **	-0.36 **	-0.26 **	-0.45 **
日誌や個人記 録をつける	内発的動機	-0.36 **	-0.33 **	-0.29 **	-0.21 **
	同一視	-0.36 **	-0.19 **	-0.35 **	-0.31 **
	取り入れ	-0.17 **	-0.04 *	-0.23 **	-0.15 **
	外的規制	-0.22 **	-0.29 **	-0.01	-0.19 **
	非動機づけ	-0.37 **	-0.29 **	-0.18 **	-0.38 **
園全体の管理 を行う	内発的動機	-0.28 **	-0.23 **	-0.25 **	-0.17 **
	同一視	-0.32 **	-0.16 **	-0.35 **	-0.26 **
	取り入れ	-0.18 **	-0.04 *	-0.26 **	-0.14 **
	外的規制	-0.18 **	-0.23 **	0.02	-0.16 **
	非動機づけ	-0.32 **	-0.22 **	-0.16 **	-0.36 **
保育の評価を する	内発的動機	-0.27 **	-0.23 **	-0.23 **	-0.15 **
	同一視	-0.29 **	-0.14 **	-0.28 **	-0.28 **
	取り入れ	-0.18 **	-0.08 **	-0.23 **	-0.13 **
	外的規制	-0.17 **	-0.21 **	0.01	-0.17 **
	非動機づけ	-0.35 **	-0.30 **	-0.15 **	-0.35 **
保護者に対応 する	内発的動機	-0.39 **	-0.28 **	-0.33 **	-0.31 **
	同一視	-0.35 **	-0.14 **	-0.39 **	-0.32 **
	取り入れ	-0.19 **	-0.02	-0.31 **	-0.15 **
	外的規制	-0.23 **	-0.26 **	-0.01	-0.22 **
	非動機づけ	-0.36 **	-0.29 **	-0.14 **	-0.39 **

** p<.01、* p<.05

(2) セルフ・エフィカシー尺度

この尺度は16項目からなっているが、3因子に分かれることが従来の研究(坂野・東條, 1986)から明らかになっている。項目数の内訳は行動の積極性の因子が7項目、失敗に対する不安の因子が5項目、能力の社会的位置づけの因子が4項目である。そこで、もし欠損値を3項目まで認めるならば、過半数が欠損値の場合も認めることとなる。そこで本研究では、欠損値が3項目以上ある調査票は、この尺度の分析対象から除外することにした。

本研究の分析対象の回答から、従来の研究と同じ因子が得られるかどうかを検討するために、探索的因子分析を行った。その結果、ほぼ従来の研究と同じ因子。すなわち因子1として行動の積極

性の因子、因子2として失敗に対する不安の因子、因子3として能力の社会的位置づけの因子が抽出された。

セルフ・エフィカシー尺度でも、やる気尺度にならって、因子ごとに合計得点を算出した。表5は、やる気尺度とセルフ・エフィカシー尺度の合計得点の相関係数とその有意性を示したものである。欠損値についてはペアワイズ削除とした。

セルフ・エフィカシー尺度の全合計得点は、やる気尺度の1つの業務の1つの因子を除いて、すべての因子と有意な正の相関があった。この結果はFernetら(2008)とほぼ一致している。値を見ると、Fernetらの方が本研究よりも相関係数の値が大きかった。このことは、Fernetらが教職に関するセルフ・エフィカシー尺度を用いたのに対して、本研究では一般性セルフ・エフィカシー尺度を用いたことが一因であろう。本研究で、セルフ・エフィカシー尺度の因子別に相関係数を算出したところ、「失敗への不安」の因子は「取り入れ」の因子と、「能力の社会的位置づけ」の因子は「外的規制」の因子とあまり相関がないことが明らかになった。

表5. やる気尺度とセルフ・エフィカシー尺度の相関係数 (r)

業務	因子	合計値	行動の積極性	失敗への不安	能力の社会的位置づけ
保育のプランを練る	内発的動機	0.26 **	0.29 **	0.14 **	0.15 **
	同一視	0.23 **	0.25 **	0.11 **	0.17 **
	取り入れ	0.07 **	0.11 **	-0.01	0.08 **
	外的規制	0.11 **	0.11 **	0.10 **	0.01
	非動機づけ	0.29 **	0.25 **	0.26 **	0.14 **
子どもと直接関わる	内発的動機	0.20 **	0.21 **	0.11 **	0.14 **
	同一視	0.19 **	0.20 **	0.10 **	0.16 **
	取り入れ	0.02	0.07 **	-0.06 **	0.07 **
	外的規制	0.10 **	0.09 **	0.11 **	0.02
	非動機づけ	0.28 **	0.22 **	0.25 **	0.14 **
日誌や個人記録をつける	内発的動機	0.19 **	0.19 **	0.11 **	0.14 **
	同一視	0.15 **	0.15 **	0.07 **	0.13 **
	取り入れ	0.04 *	0.08 **	-0.02	0.06 **
	外的規制	0.06 **	0.06 **	0.07 **	0.00
	非動機づけ	0.20 **	0.15 **	0.18 **	0.12 **
園全体の管理を行う	内発的動機	0.14 **	0.16 **	0.07 **	0.09 **
	同一視	0.15 **	0.17 **	0.07 **	0.11 **
	取り入れ	0.05 **	0.10 **	-0.02	0.07 **
	外的規制	0.04 *	0.03	0.07 **	-0.03
	非動機づけ	0.14 **	0.11 **	0.13 **	0.08 **
保育の評価をする	内発的動機	0.19 **	0.19 **	0.11 **	0.13 **
	同一視	0.11 **	0.11 **	0.03	0.12 **
	取り入れ	0.08 **	0.11 **	-0.01	0.10 **
	外的規制	0.05 **	0.05 **	0.06 **	-0.03
	非動機づけ	0.18 **	0.15 **	0.17 **	0.09 **
保護者に対応する	内発的動機	0.29 **	0.29 **	0.17 **	0.21 **
	同一視	0.20 **	0.19 **	0.10 **	0.18 **
	取り入れ	0.08 **	0.12 **	-0.02	0.10 **
	外的規制	0.07 **	0.07 **	0.09 **	-0.02
	非動機づけ	0.19 **	0.14 **	0.18 **	0.10 **

** p<.01、* p<.05

本研究で作成した尺度は、日本の保育士の「やる気」を調べるにあたり、Fernetら(2008)と同様の妥当性を有するものであると考えられる。加えて本研究の尺度は、尺度得点を容易に算出できるという点で容易に活用が可能である。3つの数値を合計するだけだからである。

本研究の結果からは、2008年の頃、保育士は意欲を持たずに保育に当たっていたとは断言できない。Amotivationがそれほど高くないからである。むしろ、様々な意欲を持ちながら様々な業務に当たっていたといえる。

今後は、本研究で作成した尺度を元に、保育士の意欲を調べていくことが期待される。例えば、改定指針では「第1章 総則」の「1 保育所保育に関する基本原則」〔(1) 保育所の役割に「(保育所における保育士は…) その職責を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない」という記述が新たに入った。この記述は、「第5章 職員の資質向上」の記述と相まって、「研修」が保育士の業務に位置づけられたと解釈できる。「研修」業務に関しても意欲を調べ、意欲を高める方策の模索することが求められよう。

引用文献

- 相澤 文恵・杉浦 剛・相澤 譲・岸 光男・米満 正美 (2011). 歯科衛生士のセルフ・エスティームと職務に対する価値観との関連 日本健康教育学会誌、19 (3)、217-228.
- Apter, Michael J. (2001) Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory. American Psychological Association. Washington, DC, US.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) (Eds.) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002) (Eds.) Handbook of self-determination research. University of Rochester Press. Rochester, NY, US.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008) The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). Journal of Career Assessment. 16 (2)、256-279.
- Ford, M.E. (1992) Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, CA, US.
- 姜 信善・山崎 悠希 (2013). 子どもの認知する親の養育態度と意欲との関連について：養育態度を「統制」の仕方からとらえて 富山大学人間発達科学部紀要、8 (1)、9-22.
- 久保真人・田尾雅夫 (1992) バーンアウトの測定. 心理学評論、35、361-376.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour 2、99-13.
- 松本 悠貴・星子 美智子・森松 嘉孝・森 美穂子・久篠 奈苗・石竹 達也 (2015). バーンアウトおよびワーク・エンゲイジメントの観点から分析したコンビニ受診と医師の疲労との関連性 日本公衆衛生雑誌、62 (9)、556-565.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2003) The motivational sources of creativity as viewed from the paradigm of positive psychology. In Aspinwall, L.G., Staudinger, U.M. (Eds.) A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology. American Psychological Association. Washington, DC, US: pp. 257-269.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist. 55 (1)、68-78.
- 齋藤朗宏 2007 欠損値と多重代入法. 豊田秀樹編著「共分散構造分析 [Amos編] 一構造方程式モデリング」東京図書.
- 坂野雄二・東條光彦 (1986) 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み. 行動療法研究、12、73-82.

謝辞

本研究は、財団法人こども未来財団 平成20年度 児童関連サービス調査研究等事業「保育士の「やる気」の維持継続に関する研究」(主任研究者：埋橋玲子)のデータを再分析したものである。関係者並びに当時協力して下さった方々に記して感謝いたします。