

(別刷)

幼児教育施設におけるチームワーク認識尺度 及びやりがい尺度の作成

笠木 奈緒子 相良 順子

児童学研究

—聖徳大学児童学研究所紀要—

第26号 別刷

2024年2月

幼児教育施設におけるチームワーク認識尺度 及びやりがい尺度の作成

笠木 奈緒子* 相良 順子

Development of a Teamwork Perception Scale and Job Satisfaction Scale in Early Childhood Education Facilities

KASAGI, Naoko and SAGARA, Junko

要旨

本研究では幼児教育施設におけるチームワーク認識のあり方を探るため、「幼児教育施設チームワーク認識尺度」を作成した。加えて先行研究においてチームワーク認識と関連があると示唆されているやりがいについて「幼児教育施設やりがい尺度」を作成した。そして作成した2つの尺度の信頼性と妥当性の検討を行うことを目的とし、全国の幼児教育施設に勤務する職員338名を対象として質問紙調査を実施した。その結果、幼児教育施設チームワーク認識尺度は「協働的な組織文化」「主体的な学び合い」「変革や問題解決へのチャレンジ」「ビジョンの共有」の4因子構造であることが明らかになった。また、幼児教育施設やりがい尺度は1因子であることが分かった。そしていずれの尺度も一定の信頼性を有していることが示された。さらに、チームワーク認識とやりがいのすべての下位尺度間において有意な正の相関がみられ、先行研究を追認する結果となり、一定の妥当性を有していることが示された。

キーワード

幼児教育施設, チームワーク認識, やりがい

Abstract

This study introduces two newly developed scales, namely the "Teamwork Perception Scale for Early Childhood Education Facilities" and the "Job Satisfaction Scale for Early Childhood Education Facilities," aimed at exploring the relationship between teamwork perception and job satisfaction in early childhood education environments. A questionnaire survey involving staff members ($n = 338$) from early childhood education facilities across the nation was conducted. Analysis revealed that the Teamwork Perception Scale features a four-factor model, which includes "Collaborative Organizational Culture," "Active Collaborative Learning," "Engagement in Change and Problem Solving," and "Shared Vision." The Job Satisfaction Scale, on the other hand, exhibited a unifactorial structure. Both scales demonstrated robust reliability. Moreover, a statistically significant positive correlation was found between teamwork perception and all job satisfaction sub-scales, corroborating the validity of the instruments, and supporting previous research findings.

Key words

Early childhood education facility, Teamwork perception, Job satisfaction

問題と目的

保育を取り巻く社会情勢

保育を取り巻く社会情勢は刻々と変化している。これにより就労形態の多様化、国際化など、様々なニーズをもつ家庭の養育支援や、これまで以上の地域支援などの役割を担うことが、保育園、幼稚園、認定こども園などの幼児教育施設に期待されている。より一層のきめ細やかな、総合的で質の高い保育の実践が求められており、幼児教育施設

は新たな社会的要請に応えるため、多機能・高機能化していく必要がある。

幼児教育施設では複数の職種(保育者、保育補助員、看護師、用務、栄養士など)が協働して一つのクラスを担ったり園を構成したりする。幼児教育施設によっては職員の職種に違いがあることが考えられるが、他クラス、他学年の担任らとの協力や協働が必要であることは、どの園にも共通している。これらのことから多職種で構成される幼児

* 聖徳大学大学院 児童学研究科 児童学専攻 博士前期課程修了

教育施設では、質の高い保育を行うために、チームワークは必要不可欠である。このように幼児教育施設を取り巻く社会が変容していく中、園の基盤となる職員のチームワークのあり方を検討することは重要課題の一つだと考える。

しかしながら、先行研究を見ても、幼児教育施設におけるチームワークのあり方を探るための尺度が見当たらないのが現状である。

幼児教育施設におけるチームワークについて考えるにあたり、チームワークの定義について確認しておきたい。チームワークとは「チーム全体の目標達成に必要な協働作業を支え、促進するためにメンバー間で交わされる対人的相互作用であり、その行動の基礎となる心理的変数を含む概念」(山口, 2008)と定義されている。本研究では、ここで示されているチームを幼児教育施設と捉え、「園全体の目標達成に必要な協働作業を支え、促進するためにメンバー間で交わされる対人的相互作用」すなわち、幼児教育施設における職員が協働するために必要な要因のことを「チームワーク」と定義する。

チームワークの尺度

幼児教育施設におけるチームワークの在り方を探るための尺度の存在は確認できなかったが、乳児院のチームの認識を測定している尺度として、西田・相良(2017)の乳児院チーム認識尺度がある。乳児院におけるチームの特徴として、複数の専門職からなるチームで仕事を行うことを挙げており、乳児院チーム認識尺度を用いて、乳児院チームのあり方について検討している。分析の結果、乳児院チーム認識尺度は、チームのあり方を職員の認識を通して測る尺度として、構成概念の妥当性が示されている。

ここで乳児院と幼児教育施設を比較してみたい。乳児院と幼児教育施設の基本的な違いは、乳児院は受託する子どもの年齢はほとんどが乳児であり、それに対して幼児教育施設においては0歳児から5歳児を受託するという部分である。また、乳児院と幼児教育施設では行われる保育や、それに伴う配慮・援助が異なる。そして子どもの生活環境や組織する職員の職種・勤務時間帯、チーム編成等も異なる。

しかし共通点も多く、様々な状況・生育背景のある子どもを受け入れることや、様々な職種の職員がチームになって職務を遂行する、といったこと、また、現在の両施設に求められる多様な養育支援、これまで以上の地域支援などの役割を担うことや時代背景などは共通点である。したがって、ここで使われているチーム認識は、幼児教育施設においても、チームワークについての認識を検討するにあたり有効であると考えられる。

そこで本研究では、西田・相良(2017)に述べられている「チーム認識」を「チームワーク認識」とし、乳児院チーム認識尺度を参考に、幼児教育施設で働く職員がチームワークをどのように認識しているかを検討するための新たな尺度として、「幼児教育施設チームワーク認識尺度」を作成した。

チームワーク認識と関連する要因

先程、幼児教育施設におけるチームワークを探るための尺度の必要性について述べた。そこで、ここでは職員のチームワーク認識と関連する要因について検討する。

先行研究では、チーム認識と職員の仕事に対するやりがいとの関連が示されている。この関連がチームワーク認識尺度の妥当性の検証にもつながると考え、本研究でもやりがいとの関連について取り上げる。

松田・大澤・森田・小川・古田(2004)によれば、やりがいは、「その人にとって行うと価値があるもの。少し高いレベルのものに向かって挑戦することで得られるもの。満足感が得られ、喜びを感じられること。そして更に次の現実的な目標に向かおうとする気持ち」と定義されている。本研究ではこれを参考に、「その人にとって価値のあるものを実現するために、少し高いレベルの目標に挑戦することで得られる満足感や喜び、そして更なる現実的な目標に向かおうとする気持ち」をやりがいと定義する。

西田・相良(2017)は、乳児院チーム認識尺度の下位尺度全てが、やりがい尺度と有意な正の相関を見出し、チーム認識はやりがいの高さに関連すると示されている。乳児院におけるチームの特徴として、複数の専門職からなるチームで仕事を行うことを挙げ、こうした集団を作る職員がチームをどのように認識しているかがチームのあり方に関わるとし、チーム認識について検討している。そして乳児院チーム認識尺度および乳児院チームやりがい尺度を作成し、質問紙による調査を行った。分析の結果、職員のチーム認識は職種等により差が見られたが、乳児院チーム認識尺度の全ての因子がやりがいと高く関連していた。

やりがいの尺度

先行研究においてチーム認識と関連があると示唆されているやりがいについても、幼児教育施設におけるあり方を探るための尺度は見当たらなかった。そこで、乳児院チームやりがい尺度を参考に考えてみたい。前述のチームワークの項目でも述べたように、乳児院と幼児教育施設を比較すると共通点も多く、ここで使われている乳児院チームやりがい尺度は、幼児教育施設においても、チームワーク認識を検討するにあたり有効であると考えられる。

また、やりがいの定義(松田他, 2004)にある「満足感」

について、安達(1998)は質問紙調査を実施し、セールス職者の給与や人間関係、顧客との関係に関する満足感、仕事のやりがいや達成感に関連した職務内容への満足感につながることを明らかにしている。ここで示されている、満足感尺度における職務内容に関連する下位尺度は、本研究におけるやりがいと重なるのではないかと考えた。

そこで本研究では、西田・相良(2017)のやりがい尺度と、安達(1998)の満足感尺度を参考に、新たに「幼児教育施設やりがい尺度」を作成した。

目的

多職種で構成される幼児教育施設では、チームワークは必要不可欠である。幼児教育施設を取り巻く社会が変容していく中、園の基盤となる職員のチームワークのあり方を検討することは重要課題の一つであるため、そのあり方を探るための尺度を作成することが必要であると考えた。

先行研究から、チーム認識には、職員のやりがいが関連している(西田・相良, 2017)ことが明らかになっている。しかし、幼児教育施設におけるチームワークのあり方を探るための尺度が見当たらないのが現状である。加えて、先行研究においてチーム認識と関連があると示唆されているやりがいについても、幼児教育施設におけるあり方を探るための尺度は見当たらなかったことから、「幼児教育施設チーム認識尺度」および「幼児教育施設やりがい尺度」を作成し、作成した2つの尺度の信頼性と妥当性の検討を行うことを目的とする。

方法

1. 調査対象者

全国の幼児教育施設に勤務する職員338名。(配布数874部、回収数358部(回収率約40.9%)、有効回答数338部であった。)

2. 調査時期

2021年6月～10月

3. 手続き

幼児教育施設チームワーク認識尺度の項目作成 西田・相良(2017)によるチーム認識尺度を参考に、幼児教育施設におけるチームワーク認識尺度を作成した。作成の際、乳児院チーム認識尺度にあった質問項目のうち、「チーム」と記載されていた箇所を「園」や「クラス」に、「メンバー」を「職員」に、また「職種間」とされていた部分については「職種間(常勤、非常勤、看護師、用務、栄養士など)」に、そして「ユニット」を「クラス」とし、幼児教育施設の職員が回答しやすいように修正して使用した。

幼児教育施設やりがい尺度の項目の作成 西田・相良

(2017)によるやりがい尺度、安達(1998)の満足感尺度を参考に「幼児教育施設やりがい尺度」を作成した。作成の際、幼児教育施設の職員が回答しやすいように、質問項目の表現を修正して使用した。

本研究で作成した幼児教育施設チームワーク認識尺度(以下、チームワーク認識尺度)、幼児教育施設やりがい尺度(以下、やりがい尺度)、の作成に当たっては、5施設、5名の保育者に、質問項目について、5段階評定への回答と、質問文のわかりにくさや回答のしづらさ、重複部分に関するコメントを依頼した。これらを参考に質問項目の削除や修正を行い、質問紙を作成した。

そして、全国の幼児教育施設の施設長宛に「研究協力をお願い」を郵送した。施設長が研究協力に承諾した場合、承諾書を返送してもらい、承諾書が返送された幼児教育施設に質問紙を送付し、調査を依頼した。各職員の判断にて回答するか否かを決定してもらい、回答者は回答後、返信用封筒に入れ、封緘のうえ直接ポストに投函してもらい、回収を行った。

4. 調査内容

フェイスシート

性別、年代、勤務する施設種(公立、私立、幼稚園、保育園、こども園)、役職、を尋ねた。

チームワーク認識尺度

32項目の質問に対して「1. 全く当てはまらない」「2. あまり当てはまらない」「3. どちらとも言えない」「4. やや当てはまる」「5. 非常に当てはまる」の5件法で回答を求めた。

やりがい尺度

12項目の質問に対して「1. 全く当てはまらない」「2. あまり当てはまらない」「3. どちらとも言えない」「4. やや当てはまる」「5. 非常に当てはまる」の5件法で回答を求めた。

5. 倫理規定について

本研究は、聖徳大学ヒューマンスタディに関する倫理委員会の審査を受けて承認された(承認番号：R03U004)。

結果

本研究における分析は、IBM SPSS Statistics 28を使用した。

調査協力者のうち、分析対象となった338人の性別、年代、勤務する施設種、役職について示す。

性別：女性325名(96.2%)、男性7名(2%)、回答しない3名(0.9%)、その他1名(0.3%)、無回答2名(0.6%)。

年代：20代59名(17.5%)、30代70名(20.7%)、40代96名

(28.4%), 50代78名(23.1%), 60代31名(9.2%), 70歳以上2名(0.6%), 無回答2名(0.6%)。

勤務する施設種: 公立幼稚園27名(7.9%), 私立幼稚園34名(10%), 公立保育園104名(30.8%), 私立保育園99名(29.3%), 公立こども園21名(6.2%), 私立こども園49名(14.5%), 無回答4名(1.2%)。

役職: 園長11名(3.3%), 副園長1名(0.3%), 主任26名(7.7%), 常勤保育者171名(50.6%), 非常勤保育者51名(15.1%), 保育補助員50名(14.8%), 常勤看護師2名(0.6%), 栄養士2名(0.6%), 事務員4名(1.2%), 用務2名(0.6%), その他16名(4.7%, 調理師など), 無回答2名(0.6%)。

チームワーク認識尺度の作成及び信頼性の検討

チームワーク認識尺度について、主因子法・Promax回転による探索的因子分析を行った。その結果5因子が抽出されたが、因子負荷量が.40未満の5項目(「私の園では必要な時、職員間でじっくり話し合う時間が取れている」「私の園では必要な情報は一部にとどまらず園全体にいきわたっている」「私の園では方針を決めてもその意味を共有できていないと感ずることがある」「私の園では職員全員が方針の設定に参加している」「私の園ではクラスや職種間(常勤、非常勤、看護師、用務、栄養士など)で葛藤や対立があっても、子どもたちのために解決への努力を惜しまない」)を削除し、因子構造を再度検討した。その結果において、さらに因子負荷量が.40未満の2項目(「私の園では職員それぞれの専門性や経験立場が尊重されている」「私の園ではどの職員も経験や立場に合わせて仕事を任せてもらえる」), また複数の因子に負荷している1項目(「私の園では意見を一致させようとする過度の圧力はない」)を削除し、因子構造を検討したところ、4因子構造であることが示された。因子パターンと因子間相関についてはTable1に示す。

第一因子に高い負荷を示したのは「私の園の職員は互いに知識や情報を教え合っている」「私の園ではお互いに意見を言い合える」「私の園ではクラス同士または職種間(常勤非常勤、看護師、用務、栄養士など)のアイデアや提案の交換が盛んである」「私の園では新たな決定を行う際どの人も意見を述べることができる」などの10項目で、職員の協働に関する項目であったことから「協働的な組織文化」と命名した。チームワーク認識尺度で使用する「協働」とは、園や園内の集団としての協働関係や相互サポートの関係のことである。

第二因子に高い負荷を示したのは「私の園では研修で得た知識や情報を共有しあっている」「私の園では研修で得た知識や情報を実践に積極的に活用している」などの5項

目で、学びに関する項目であったことから「主体的な学び合い」と命名した。

第三因子に高い負荷を示したのは「私の園では新たな改善策を見出すために十分時間をかけている」「私の園は常に変化に敏感でそれを受け入れる姿勢がある」などの5項目で、園の変革や問題解決に関する項目であることから「変革や問題解決へのチャレンジ」と命名した。

第四因子に高い負荷を示したのは「私の園の職員は園の方針に賛同している」「私の園の方針は私の保育観と一致している」「私の園は目標や方針が明確である」「私の園の方針は子どもたちや家族への貢献を最優先するものである」の4項目で、園の方針やビジョンに関する項目であることから「ビジョンの共有」と命名した。

また、チームワーク認識尺度の各下位尺度の合計得点を項目数で割った平均を下位尺度得点とした。

次にクロンバックの α 係数を算出したところ、「協働的な組織文化」は $\alpha=.91$, 「主体的な学び合い」は $\alpha=.85$, 「変革や問題解決へのチャレンジ」は $\alpha=.87$, 「ビジョンの共有」は $\alpha=.77$ であった。これにより一定の内的整合性が確認され、本尺度の下位尺度がいずれも一定の信頼性を有していることが示された。

やりがい尺度の作成及び信頼性の検討

やりがい尺度について、主因子法・Promax回転による探索的因子分析を行った。スクリープロットの値や因子負荷量の高さおよび解釈のしやすさから、1因子を抽出することが適当であると判断した。因子パターンについてはTable2に示す。また、やりがい尺度の合計得点を項目数で割った平均を下位尺度得点とした。

次にクロンバックの α 係数を算出したところ $\alpha=.95$ であった。これにより、一定の内的整合性が確認され、本尺度が一定の信頼性を有していることが示された。

各尺度の妥当性の検討

幼児教育施設における「チームワーク認識尺度」、「やりがい尺度」を作成し、信頼性については、クロンバックの α 係数を算出したところ、いずれの下位尺度も一定の信頼性を有していることが示された。「チームワーク認識尺度」、「やりがい尺度」の2つの尺度における妥当性については、先行研究から考えてみたい。先行研究においても、チーム認識を高めるためには、職員がやりがいを高くもてるチーム編成が必要である(西田・相良, 2017)ことが明らかになっている。

本研究においても、チームワーク認識とやりがいの間に関連があると予測し、2つの尺度間の相関関係を算出した(Table3)。その結果、すべての下位尺度間において有意

Table 1：幼児教育施設チームワーク認識尺度因子分析結果（ $n = 338$ ）（Promax回転後の因子パターン）

	I	II	III	IV
協働的な組織文化 $\alpha=.91$				
4. 私の園の職員は互いに知識や情報を教え合っている	.79	.03	-.23	.11
3. 私の園ではお互いに意見を言い合える	.78	-.01	-.08	.06
16. 私の園ではクラス同士または職種間（常勤，非常勤，看護師，用務，栄養士など）のアイデアや提案の交換が盛んである	.74	-.03	.12	-.11
6. 私の園では新たな決定を行う際どの人も意見を述べることができる	.73	.00	-.04	.01
17. 私の園ではクラス同士または職種間（常勤，非常勤，看護師，用務，栄養士など）の要望や要請を積極的に検討する	.69	.02	.15	-.09
15. 私の園ではクラス同士または職種間（常勤，非常勤，看護師，用務，栄養士など）の情報交換や意見交換・調整が適切に行われている	.69	.06	.04	-.03
5. 私の園では少数意見でも丁寧に聞く	.67	-.05	.01	.11
21. 私の園では職員一人ひとりのやり方や考え方を尊重し，活かしている	.57	-.01	.20	.03
2. 私の園では先輩後輩，または職員同士がお互いによくフォローし合っている	.53	-.10	.14	.19
7. 私の園の職員は仕事の事も仕事以外の事もよく話す	.49	.23	-.13	-.05
主体的な学び合い $\alpha=.85$				
29. 私の園では研修で得た知識や情報を共有しあっている	-.07	.91	-.14	.12
30. 私の園では研修で得た知識や情報を実践に積極的に活用している	-.03	.71	.10	.13
28. 私の園では職員が必要とするテーマで研修を受けられる	.07	.68	-.02	.00
31. 私の園では自分たちの興味や必要に応じて有志でも学ぶ機会がある	.12	.50	.25	-.24
32. 私の園では自分たちの実践の効果を振り返る機会がある	.02	.49	.29	-.03
変革や問題解決へのチャレンジ $\alpha=.87$				
25. 私の園では新たな改善策を見出すために十分時間をかけている	-.12	-.01	.87	.09
24. 私の園は常に変化に敏感でそれを受け入れる姿勢がある	-.12	-.03	.76	.15
27. 私の園では行ってみたい取り組みがあれば誰でも有志で集まって検討できる	.19	.15	.55	-.15
23. 私の園では常に新たな改善策を目指して活動している	.19	-.07	.55	.17
26. 私の園では新たな改善策のために意見やアイデアを出し合っている	.06	.20	.54	.07
ビジョンの共有 $\alpha=.77$				
11. 私の園の職員は園の方針に賛同している	.16	.06	-.08	.75
10. 私の園の方針は私の保育観と一致している	.00	.00	.10	.70
9. 私の園は目標や方針が明確である	.06	.06	.08	.54
13. 私の園の方針は子どもたちや家族への貢献を最優先するものである	-.07	-.04	.19	.40
因子間相関	I	II	III	IV
	—	.62	.67	.60
		—	.66	.47
			—	.50
				—

な正の相関がみられ（ $r=.484\sim.690$ ），各下位尺度間における関連があることが明らかになった。

これらのことから，各下位尺度間における相関の結果を考えると，本研究において作成した「チームワーク認識尺度」，「やりがい尺度」において，本研究で想定した関係性が一定の客観性をもって適切であったことが示された。また，先行研究を追認する結果となり，これらの尺度の構成概念妥当性が示されたと考えられる。

施設種および年代による比較

施設種による比較 公私別，施設種別，および年代別でのチームワーク認識尺度とやりがい尺度の各下位尺度の差異を検討するため，公立，私立別に t 検定を実施し，幼稚園，保育園，こども園の施設種別では 1 要因の分散分析を実施した。分析の結果，公立と私立の間に有意な差は認められなかった。また幼稚園，保育園，こども園の施設種においても，施設種による有意な差は認められず，本研究で

Table 2：幼児教育施設におけるやりがい尺度 $\alpha=.95$ ($n = 338$)

項目	因子負荷量
8. 私は、この園でならみんなで成長していけると思う	0.87
7. 私は、この園での仕事を喜んでしており、この園での仕事に満足している	0.84
5. 私は、この園での仕事に誇りを持っている	0.81
12. 私は、この園での仕事をするのが、私の人間的成長につながると思う	0.80
3. 私は、この園は着実に進歩していると思う	0.79
6. 私は、この園は活気があり職員はイキイキと仕事をしていると思う	0.78
11. 私は、この園での仕事に達成感を感じることがある	0.78
9. 私は、この園での仕事は私に適していると思う	0.78
10. 私は、この園での仕事に十分打ち込んでいる	0.75
4. 私は、この園ではどの職種も信頼し合っていると思う	0.73
2. 私は、この園は意欲的であると思う	0.71
1. 私は、この園の仕事の質や水準は高いと思う	0.66

Table 3：各下位尺度間の相関係数 ($n = 338$)

	チームワーク認識			
	協働的な組織文化	主体的な学び合い	変革や問題解決への チャレンジ	ビジョンの共有
協働的な組織文化	--			
主体的な学び合い	.610**	--		
変革や問題解決への チャレンジ	.673**	.685**	--	
ビジョンの共有	.598**	.484**	.558**	--
やりがい	.690**	.497**	.644**	.604**

** $p < .01$

扱う変数について、公立と私立、そして幼稚園、保育園、こども園の施設種においても区別すべき違いはないことが分かった。

保育者の年代による比較 保育者の年代別では20代、30代、40代、50代、60代以上の5群に分けて、1要因の分散分析を実施した。

分析の結果、チームワークの「協働的な組織文化」($F(4,329) = 3.39, p < .05$)、「主体的な学び合い」($F(4,331) = 2.40, p < .05$)において年代の効果が認められた。TukeyのHSD法による多重比較の結果、「協働的な組織文化」は20代と50代、20代と60代以上の間に有意な差が見られ、20代は50代、60代以上より平均値が高かった。これによりチーム認識は年代と関連があることが示された。

一方「主体的な学び合い」については、TukeyのHSD法による多重比較において有意な差は見られなかったものの、年代の効果があることが示された。

考察

本研究の目的は、幼児教育施設におけるチームワーク認

識のあり方を探り、関連する要因であるやりがいとの関連を検討するために、幼児教育施設における「チームワーク認識尺度」「やりがい尺度」を作成し、信頼性と妥当性の検討を行うことであった。

幼児教育施設におけるチームワークのあり方を探るための尺度が見当たらなかったことから、本研究では西田・相良(2017)による乳児院チーム認識尺度を参考に、「幼児教育施設チームワーク認識尺度」を作成した。加えて、妥当性の検討として、先行研究でチーム認識と関連があると示されている、やりがいとの関連を検討することとした。しかし、幼児教育施設における職員の仕事に対するやりがいのあり方を探るための尺度は見当たらなかったことから、西田・相良(2017)による乳児院チームやりがい尺度、安達(1998)の満足感尺度を参考に「幼児教育施設やりがい尺度」を作成した。そして作成した2つの尺度の関連を検討した。

信頼性については、クロンバックの α 係数を算出したところ、いずれの下位尺度も一定の信頼性を有していることが示された。

また、妥当性については先行研究の結果からチームワーク認識とやりがいの間に関連があると予想し、2つの尺度間の相関関係を算出したところ、すべての下位尺度間において有意な正の相関がみられ、各下位尺度間における関連があることが明らかになった。そして各下位尺度間における相関の結果を考えると、本研究において作成した「チームワーク認識尺度」、「やりがい尺度」において、本研究で想定した関係性が一定の客観性をもって適切であったことが示され、先行研究を追認する結果となり、これらの尺度の構成概念妥当性が示されたと考えられる。

保育者の年代による関連 チームワーク認識尺度の下位尺度である「協働的な組織文化」は20代と50代、20代と60代以上の間に有意な差が見られ、20代は50代、60代以上より平均値が高かった。これにより20代の職員は50代、60代以上の職員より協働的に仕事をしようとするのが示唆された。20代の職員の方が、50代、60代以上の職員より、保育士としての経験や社会経験の少なさから、自分だけで仕事を遂行することに不安を感じ、周囲との関わりを多くもとうとしたり、周囲の支えがあって職務を遂行したりしていることが考えられる。

以上のことから、園を構成する職員の年代に考慮しながら、職員同士が関わったり支え合ったりできるような園の風土作りを行うなどすることで、チームワークを高めるための有効な対策を講じることが出来ると考えられる。

幼児教育施設における特徴 チームワーク認識尺度は「協働的な組織文化」「主体的な学び合い」「変革や問題解決へのチャレンジ」「ビジョンの共有」の4つの下位尺度で構成されていることがわかった。先行研究(西田・相良, 2017)での下位尺度は4つで、「アクティブな協働」「効果的なコミュニケーション」「主体的な学び合い」「ビジョンの共有」であった。これをもとに予測した構成とは異なっていたが、これは幼児教育施設がもつ特徴を反映したものだと考えられる。特に、「効果的なコミュニケーション」の下位尺度ではなく、「変革や問題解決へのチャレンジ」の下位尺度が見出されたことはその大きな特徴だといえるだろう。幼児教育施設では毎年入園、卒園する子がおり、また子どもの発達もあって、園を取り巻く環境が変化していくスピードが速い。常に子どもや保護者に応じたニーズに応じるためにも、変革や問題解決をすることが日常的な幼児教育施設では、変化や問題解決は重要であると職員に認識されており、幼児教育施設のチームワーク認識にとっての重要な項目だと考えられる。

そして、今回見出された「協働的な組織文化」の下位尺度の項目内容から、職員個人としての仕事より、互いに協

力し、助け合いながら、園全体により良く機能していくことがチームワーク認識の向上のために重要だとされていることが明らかになったといえる。これは、幼児教育施設では複数の職種が協働して一つのクラスを担ったり園を構成したりすることから、各職種の職員が、子どもたちをそれぞれの専門的立場の視点から支え、育み、そして協働して、一つの園として子どもたちを支えていくことが重要であることを示していると考えられる。

また、現在の幼児教育施設では、ニーズが多様化し、保育が長時間化している現状がある。保育は一人ではできず、チームで行わなければならない。そして保育の形態が多様になることで、シフト勤務などもあり、園の職員がチームになって保育に当たることが求められているのである(秋田・淀川・佐川・鈴木, 2016)。こうした現状があり、チームワーク向上の重要性は急務とされながらも、幼児教育施設において、チームワーク認識尺度ややりがい尺度のような尺度を用いた先行研究はまだ少ないのが現状である。

幼児教育施設におけるチームワーク尺度、やりがい尺度は、尺度を利用することで施設の課題を捉え、有効な対策が講じられる客観的指標として用いることができると考えられる。

今後の課題

本研究では、幼児教育施設におけるチームワーク認識と、関連する要因であるやりがいとの関連を検討するための、幼児教育施設における「チームワーク認識尺度」、「やりがい尺度」を作成し、信頼性と妥当性の検討を行った。これは、時代のニーズに合った、質の高い保育を行うための要因や可能性となることが期待されるからであった。また、多職種で構成される幼児教育施設では、質の高い保育を行うために、チームワークは必要不可欠であり、幼児教育施設を取り巻く社会が変容していく中、園の基盤となる職員のチームワークのあり方を検討することは重要課題の一つだと考えたからである。

現在、チームワークを高めるための要因について、先行研究においてはリーダーシップや同僚性の高さ、園内研修の効果といったものが検討されている。これらのチームワークを高めるための要因と、幼児教育施設におけるチームワーク認識とやりがいとの関連を検証することで、幼児教育施設における課題の解決にも繋がるのではないかと考える。

幼児教育施設では保育者の離職率の高さが課題となっているが、チームワークを強化し、チームワーク認識を高め

ることは、保育者の離職を防ぐ一因となるのではないかと期待する。今後は、本研究で作成した「幼児教育施設チーム認識尺度」及び「幼児教育施設やりがい尺度」を活用し、具体的な対策を講じることができるだろう。さらには「幼児教育施設チーム認識尺度」及び「幼児教育施設やりがい尺度」をもとに、実践研究や、他の要因、測定との関連の検討等を通して、チームとしての成果の向上や、質の高い保育との関連を検証していくことが望まれる。

引用文献

- 安達智子(1998)．セールズ職者の職務満足感－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, 223-228.
- 秋田喜代美・淀川裕美・佐川早季子・鈴木正敏(2016)．保育におけるリーダーシップ研究の展望．東京大学大学院教育学研究科紀要, 56, 283-306.
- 松田康子・大澤みゆき・森田真紀子・小川外志江・古田ひろみ(2004)．NICU看護師のやりがいとそれに影響する要因．看護研究発表論文集録, 36, 81-84.
- 西田英子・相良順子(2017)．乳児院保育のやりがいを高めるチームの認識とは－チーム認識尺度の作成と検討－．福祉心理学研究, 16, 44-53.
- 山口裕幸(2008)．チームワークの心理学－よりよい集団作りをめざして－．サイエンス社.