

# 教員社会におけるソーシャル サポートに関する研究

## —ポジティブ及びネガティブな側面の分析—

山陽学園短期大学 諏訪 英 広

### 1. ソーシャルサポートの必要性

今日、多様な教育改革や学校改善の取り組みが進展する中、教員の置かれた状況を見ると、様々な苦悩や葛藤を抱えている事実がある<sup>(1)</sup>。新学習指導要領の導入等を起因とする多忙化、子どもの問題行動の多様化、保護者や外部者からの厳しい眼差しなどが要因とされる。多忙化やプライベート化の浸透に伴う教員の同僚関係の希薄化を指摘する声もある<sup>(2)</sup>。個々の教員や教員集団が持つ教育資源をより効果的に生かすことが極めて困難な状況にあると言えよう。このような状況を反映してか、近年の教員研究においては、従来からの力量形成研究だけでなく、多忙化やストレスといった教員の職務環境や心身の健康に関する研究の蓄積が著しい。中でも、教員のストレスについては、ストレス状況やストレスの探求にとどまらず、ストレス過程の解明を意図した研究が生まれてきている<sup>(3)</sup>。また、学校の組織特性が教員のパフォーマンスに及ぼす影響への関心の高まりもある<sup>(4)</sup>。概して、そこでは、学校組織内の課題として、「同僚間の良好なコミュニケーション」や「リーダーシップ」の重要性が指摘される。特に、「良好なコミュニケーション」の構成要素は教員間の「支援・援助・サポート（以下では、原則的に『サポート』を用いる）」体制とされ、サポート体制の有無や程度が教員の健康やパフォーマンス、最終的に学校改善に正の影響を及ぼすと結論づけられる。

ところで、人間関係における「サポート」に関する研究は、特に「集団」や「対人関係」を主領域とする社会心理学において、ソーシャルサポート (social support: 以下、「SS」と表記) 研究として進められてきている<sup>(5)</sup>。SS

## 教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究

研究の志向性は、対人関係におけるサポートが人の心身の健康等に及ぼす影響を解明し、サポートシステムの構築を目指すというものである。これを教員社会に当てはめた場合、SSは「教員の健康に正の影響を及ぼし得る他者からのサポート」と理解できる。また、SSは心身の健康の向上だけでなく、学校教育サービスの向上という観点からも重要となる可能性が高い<sup>(6)</sup>。つまり、教員のパフォーマンスの向上や学校改善を射程に入れることが可能な概念と言える。

## 2 本稿におけるSS研究の枠組みの適用

これまで、主に社会心理学領域において、膨大なSS研究が蓄積されてきている。そこで、社会心理学におけるSS研究の整理を通して、SS研究におけるSS概念の定義、種類、分析アプローチ等の分析枠組の概要を示す。まず、SS概念の定義については、絶対的な定義が未だに存在しているとは言えず、用語に含まれる意味内容は、研究者によって相違が見られるものの<sup>(7)</sup>、「心理的苦悩や葛藤を抱える個人に対する援助的働きかけ」という一般的理解がなされている。次に、SSの種類については、多様な提案がなされているものの、大まかには情緒的SSと道具的SSの2種類があることは研究者間の共通した見方と言える。前者は、「課題克服を支援する情緒的働きかけ」であり、後者は、「課題克服に必要な具体的な情報や資源を提供する働きかけ」である。さらに、SSに対する分析アプローチ（評価法）には、社会的ネットワーク（社会的関係及びネットワークのサイズや密度）、知覚されたサポート（必要に応じたサポートが提供されるであろうという期待や認知）、実行されたサポート（実際に提供されたサポート）からのアプローチがある。具体的な分析においては、通常、いずれかのアプローチを採用し、SSを量的に数値化し（あるいはグルーピングし）、心身の健康等との相関関係や影響力を明らかにするという手続きを経る。このように、SS研究は、定義、種類、アプローチの多様性を内包しつつ、対人関係におけるサポートのポジティブな側面に基本的には注目する。しかし一方で、ネガティブな側面にも着目する点にSS研究の特長がある。SSの負の側面＝ネガティブサポート（negative support）の分析は、「サポート＝善」という前提を反省的に捉え直し、実際のサポートにおける負の側面を改善するための重要な示唆を提供する。

それでは、SS研究の分析枠組みを教員社会の分析に適用した研究の実態はどうかと言えば、量的に非常に少なく、研究主体については、教育学者よりも

教育・社会心理学者による研究が多い。いくつか紹介すると、まず、被援助志向性の視点からアプローチしている田村・石隈は、教員（中学）が指導・援助サービス上の困難に直面した時に、職場の同僚（管理職含む）から具体的＝道具的援助を多く受けた男性教員ほど、同僚に対する援助の欲求が高く、学校内外の援助資源の活用に積極的であることを明らかにしている<sup>(8)</sup>。また、今津・田川は、「学校内に相談相手がいる」と回答した教員（小中）が90.7%と非常に多い点を確認した上で、学校内外に相談できる教員仲間がいる教員ほど、ストレスやバーンアウト傾向が低いことを明らかにしている<sup>(9)</sup>。さらに、伊藤は、子どもとの関係性を大切にする「関わり志向タイプ」の教員（小中）ほど、職場内外の高いサポート提供がバーンアウトの防止に重要な役割を果たすことを明らかにしている<sup>(10)</sup>。最後に、浦は、上司と同僚からの道具的サポートの利用可能性が高い教員（小中高）ほどバーンアウト程度が低いことを明らかにしている<sup>(11)</sup>。これらの研究をSS研究の枠組みに即して捉えると、いずれも心身の健康との関連性を分析してはいるものの、SSの種類を峻別したものは浦だけ、サポート領域を設定したものは今津・田川だけであり、同僚教員以外の多様なサポート提供者を設定したものやネガティブサポートの詳細な分析を行ったものはない。

以上の整理から、教育経営学においてSS研究の枠組みを導入することの意義として、第一に、従来の教育経営学における職場のサポート体制に関する研究において、必ずしも理論的裏付けや分析手法が万全とは言えなかった点について、膨大な研究蓄積によって洗練された理論や分析手法を確立してきているSS研究は有効な参照枠組みとなり得ること、第二に、サポートを受ける側の立場からサポートの実態を多角的（種類、領域、提供者、正負両側面）に把握することにより、学校改善の促進要因となり得る職場のサポート体制づくりに対する有益な示唆が得られることが考えられる。

そこで本稿では、SS研究の枠組みをもとに、教員社会におけるSSの実態とサポートの正負両側面の実態を明らかにし、教員社会におけるサポート体制づくりに対する示唆を提示することを目的とする。具体的には、①教員、特に小学校教員社会におけるSSの実態を把握し、②SSの正の側面としてのバーンアウト低減効果を明らかにし、③SSの負の側面としてのネガティブサポートの特質を明らかにし、④最後に、教員社会におけるサポート体制づくりのあり方を考察する。

### 3 調査の概要

#### (1) 調査対象

中国地方5県の公立小学校教員。

#### (2) 調査方法

各県の公立小学校（分校除く）のうち3分の2を無作為抽出し、さらに、各県の教職員名簿より、1校1名の教員（校長・教頭・講師・非常勤等は除く）を無作為抽出した（計1208名）。教員に調査票を直接郵送し、回答及び返送を依頼した。

#### (3) 調査時期

2003年9月末～10月中旬。

#### (4) 有効回収数

有効回収数は571であり、有効回収率は47.3%であった。

#### (5) 回答者の基本属性

表1を参照。

表1 回答者の基本属性（左：実数，右：%）

性別	男性		女性											
	209	36.7	361	63.3										
配偶者	有		無											
	472	83.4	94	16.6										
年齢	20代		30代		40代		50代							
	41	7.2	159	28.0	290	51.1	78	13.7						
通産教職経験	～4年		5年～9年		10年～19年		20年～29年		30年～					
	25	4.4	49	8.6	190	33.5	266	46.9	37	6.5				
クラス担任	低学年		中学年		高学年		複式学級		障害児学級		専科		その他	
	145	25.8	139	24.8	118	21.0	77	13.7	35	6.2	32	5.7	15	2.7
現任教員数	～9名		10～19名		20～29名		30名～							
	117	20.6	249	43.8	108	19.0	95	16.7						
所在県	島根県		鳥取県		岡山県		広島県		山口県					
	42	7.4	87	15.3	162	28.5	172	30.3	105	18.5				

## 4 SS の測定方法

最初に、SS の測定方法を述べる。今回の調査では、SS の種類として、「情緒的 SS」と「道具的 SS」の 2 種類を設定した。サポート提供領域については、先行研究ではほとんど考慮されていないため<sup>(12)</sup>、現職教員数名との情報交換を踏まえた上で、職場における困難経験領域として、「教科指導」「生徒指導」「職場の人間関係」「保護者との関係」の 4 領域を設定した。さらに、SS の提供者＝サポート源として、多様なサポート源における職場内サポート源の相対的重要性を確認する理由もあり、「現任校の教員」「現任校以外の教員」「校長」「友人」「配偶者」「家族」「保護者」の 7 つを設定した<sup>(13)</sup>。最後に、分析アプローチについては、「知覚されたサポート」、すなわち「必要に応じたサポートが提供されるであろうという期待や認知」を採用した。採用理由は、調査対象者の困難経験の有無に関わらず期待感については回答可能なことと調査項目数の抑制である。具体的な質問文は、「情緒的 SS」の場合は、「『教科指導』における困難や問題が生じた際、話を聞いてくれ、温かく励ましてくれる。」であり、「1. 全く期待できない」～「4. とても期待できる」が選択肢である。「道具的 SS」の場合は、「(同文)、解決の手立てを提示してくれる。」であり、選択肢は同じである。SS の種類・領域・提供者ごとに SS 提供の期待感を問うた。なお、配偶者については、「5. 非該当」の選択肢を設けた。以下の分析においては、「5. 非該当」者の回答は適宜除いた。

## 5 分析の結果

### (1) SS と基本属性分析

SS は種類・領域・提供者のいずれに視点を置くかによって算出方法が変わる。本稿では、「誰から、どの種類のサポートを、どの程度受けることができると期待しているのか」という観点から SS を測定することとしたため、2 種類及び 7 提供者から設定される 14 カテゴリーの SS を算出した。算出方法は、14 カテゴリー各々について、4 領域の回答を点数化し、合算した（レンジは 4～16）。表 2 は 14 カテゴリーの SS を示したものである。

まず、全体欄を見ると、道具的 SS の平均値 (10.29) よりも情緒的 SS の平均値 (11.05) が高いことから、情緒的 SS に対する期待感の方が相対的に高い実態がうかがえる。次に、期待感の高い提供者に注目すると、両 SS とともに現

表 2 SS の提供者別に見た情緒的 SS ・ 道具的 SS の世代別 ・ 性別比較 (一元配置分散分析)

	全体: N=561		20代: N=41		30代: N=159		40代: N=287		50代: N=75		男性: N=207		女性: N=357	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
①情緒的 SS														
全提供者の平均	11.05	1.71	12.08	2.10	11.13	1.69	11.01	1.64	10.80	1.91	11.03	1.68	11.07	1.74
1. 現任校の教員	12.85	2.08	13.68	2.26	13.09	2.32	12.71	1.94	12.44	1.86	12.54	2.08	13.03	2.07
2. 現任校以外の教員	12.45	2.26	13.61	2.23	12.52	2.36	12.31	2.24	12.20	1.99	12.23	2.23	12.57	2.27
3. 配偶者	12.39	3.06	13.14	2.77	12.77	2.92	12.38	3.06	11.49	3.32	12.56	2.89	12.27	3.17
4. 校長	11.48	2.82	12.37	2.59	11.82	2.83	11.22	2.87	11.28	2.61	11.66	3.01	11.39	2.70
5. 友人	10.55	2.88	11.88	3.05	10.54	3.06	10.30	2.66	10.75	3.06	10.25	2.86	10.72	2.88
6. 配偶者以外の家族	9.97	3.30	11.56	3.15	9.65	3.50	9.82	3.14	10.35	3.33	9.19	3.30	10.45	3.21
7. 保護者	8.94	2.65	9.53	2.49	9.00	2.71	8.96	2.63	8.38	2.67	9.35	2.59	8.69	2.67
②道具的 SS														
全提供者の平均	10.29	1.74	11.10	2.24	10.39	1.77	10.26	1.69	9.98	1.70	10.36	1.71	10.24	1.76
1. 現任校の教員	12.74	2.17	13.68	2.16	12.98	2.49	12.63	1.95	12.14	2.03	12.50	2.21	12.87	2.12
2. 現任校以外の教員	12.10	2.37	13.20	2.42	12.36	2.37	11.95	2.41	11.54	1.95	11.98	2.34	12.18	2.38
3. 配偶者	11.42	2.74	12.73	2.23	11.78	2.77	11.11	2.84	11.11	2.20	11.63	2.89	11.30	2.63
4. 校長	11.33	3.14	11.29	3.34	11.75	3.33	11.33	3.03	10.48	3.07	11.62	3.18	11.13	3.10
5. 友人	9.25	2.99	9.40	3.35	9.25	3.20	9.13	2.84	9.69	2.90	9.08	2.93	9.37	3.03
6. 配偶者以外の家族	8.63	3.10	9.68	3.46	8.42	3.39	8.51	2.85	8.99	3.08	8.30	3.21	8.84	3.02
7. 保護者	7.52	2.58	7.75	2.52	7.44	2.66	7.61	2.60	7.17	2.35	7.89	2.55	7.29	2.58

註 1 : 4 領域における情緒的及び道具的 SS の値を合算した値であり, 最低 4 ~ 最高 16. 全体欄の値の高い順に並べてある。

註 2 : 年代別・性別比較において, 平均値の最も高いものを網掛けしてある。

註 3 : 年代名別については F 検定, 性別については T 検定の結果を, \*\*\*: p < 0.001, \*\*: p < 0.01, \*: p < 0.05. n.s.: 有意差なし, 以示した。記号の意味は以下同様。

任校の教員の値が最も高く、現任校以外の教員が続く結果となった。情緒的 SS の 3 位は配偶者であり、校長は 0.91 低い 4 位であった。道具的 SS においても、配偶者が 3 位、校長が 4 位であった<sup>(14)</sup>。さらに、両 SS 間の提供者ごとの差を算出すると、教員（校長含む）以外では、差が 1.03 以上あるが、教員では、0.35 以内となっている。情緒的 SS については、教員以外の提供者に対する期待も高いものの、困難状況場面における解決の具体的手立てや情報提供、すなわち道具的 SS については、現実的には、教員社会の同僚に対する期待感が高い実態が示唆される。

次に、基本属性の分析として、一元配置分散分析により、年齢（4 区分）と性別の平均値の比較を行う。年齢については、道具的 SS 「配偶者」「友人」を除く 12 カテゴリーにおいて、20 代の期待感が最も高く、ほぼ全てのカテゴリーにおいて、年齢が上がるにつれて低くなった。F 検定の結果、両 SS とも現任校内外の教員及び校長において有意差が認められた。この点については、ベテラン教員ほど自身の力量や問題対処法の蓄積に対する自信を持っていることの表れかもしれないが、「ベテラン教員はサポートの提供者であるべき」といった役割認識やプライドの表れとの解釈も可能だろう。一方、性別については、全体として顕著な傾向性は認められなかった。その中で、情緒的 SS 「現任校の教員」及び両 SS 「家族」においては女性、両 SS 「保護者」においては男性の期待感が有意に高かった。年齢・性別の差異については、田村・石隈が、性差は認められず、年齢については、若い教師が高い一方で、41 歳以上が低いという知見を提示しており、今回、ほぼ同様の結果が得られたと言える<sup>(15)</sup>。

## (2) SS のポジティブな側面の分析—バーンアウトとの関連性—

### ① 健康指標としてのバーンアウト

ここでは、SS のポジティブな側面の分析を行う。多くの SS 研究において、健康指標としてストレスとの関連性が分析されるが、特に、ストレス反応としてのバーンアウトが多用されることから、バーンアウトを採用することにした。そこで、信頼性の高さに一定の評価がある田尾・久保の尺度（17 項目）を採用した<sup>(16)</sup>。因子分析（主因子法、バリマックス回転）の結果、因子負荷量が 0.4 に満たない 2 項目を除く 15 項目の構成による 3 因子が抽出された（表 3）。累積寄与率は 42.5% であった。因子数及び構成項目内容は田村・石隈、因子数は高木と同じ結果であったこと<sup>(17)</sup>、3 因子ともクロンバック  $\alpha$  係数が 0.72 以上

## 教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究

と、内的整合性についても確認されたことから、信頼に値する結果と言える。因子名については、田尾・久保にならい、「脱人格化」「個人的達成感の低下(逆転項目)」「情緒的消耗感」とした。

表3 バーンアウトの因子分析  
(回転後の因子行列：主因子法：バリマックス回転)

	脱人格 化	個人的 達成感 の低下	情緒的 消耗 感	共通性
6. 同僚や児童の顔を見るのも、嫌になることがある。	0.700			0.528
13. 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある。	0.667			0.530
8. 同僚や児童と、何も話したくなくなるがある。	0.646			0.444
11. 出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある。	0.629			0.501
4. 自分の仕事が、つまらなく思えて仕方がないことがある。	0.613			0.494
10. 「こんな仕事、もうやめたい」と思うことがある。	0.545			0.501
12. こまごまと心配りすることを面倒に感じるがある。	0.501			0.307
15. 仕事楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある。		0.753		0.591
7. この仕事は、私の性分に合っていると思う。		0.562		0.427
9. 今の仕事に、心から喜びを感じるがある。		0.537		0.388
17. 我を忘れるほど仕事に熱中することがある。		0.523		0.293
14. 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うがある。		0.480		0.239
2. 仕事のために、心にゆとりがなくなったとを感じるがある。			0.784	0.636
1. 体も気持ちも疲れ果てたと思うがある。			0.732	0.630
3. 一日の仕事が終わると、「やっと終わった」と感じるがある。			0.570	0.382
	回転後の寄与率	18.9%	12.4%	11.2%
	回転後の累積寄与率	18.9%	31.3%	42.5%
	クロンバックの $\alpha$ 係数	0.845	0.722	0.767

註：「個人的達成感の低下」は逆転項目。

## ② SS とバーンアウトとの関連性

表4は、14カテゴリーのSSとバーンアウト3因子との相関関係を示したものである。バーンアウトの操作変数は、各因子構成項目の選択肢を点数化し、合算した値を用いた。

表4は、相関係数(r)が有意であり、かつ、変数間に相関が認められるもののみを示した。一般に、 $|0.2| < r < |0.4|$ では、「弱い相関」とされる<sup>(18)</sup>。その意味では、今回の結果については、必ずしも強い相関とは言えないが、低度とはいえ関連性は確認されたと解釈したい。因子別に関連性を確認する。「脱人格化」では、両SS「現任校の教員」「現任校以外の教員」「校長」及び情緒的SS「保護者」との関連性が見られた。あくまでも相対的なものではあるが、情緒的SS「校長」の係数が最も高かった。「個人的達成感の低下」では、両SS「現任校以外の教員」「校長」「配偶者」「保護者」との関連性が見



表4 SSとバーンアウトの相関関係（ピアソンの相関係数）

	脱人格 化	個人的 達成感 の低下	情緒的 消耗感
情緒的 SS「現任校の教員」	-0.311		
情緒的 SS「現任校以外の教員」	-0.228	0.212	
情緒的 SS「校長」	-0.323	0.236	
情緒的 SS「友人」			
情緒的 SS「配偶者」		0.200	
情緒的 SS「家族」			
情緒的 SS「保護者」	-0.240	0.286	
道具的 SS「現任校の教員」	-0.302		
道具的 SS「現任校以外の教員」	-0.237	0.213	
道具的 SS「校長」	-0.301	0.242	
道具的 SS「友人」			
道具的 SS「配偶者」		0.204	
道具的 SS「家族」			
道具的 SS「保護者」		0.211	-0.201

註：係数が有意であり、かつ、相関が認められるものを示してある。

られ、両 SS「校長」及び情緒的 SS「保護者」の係数が相対的に高かった。「情緒的消耗感」では、道具的 SS「保護者」との関連性が見られた。SSとの関連性が確認された2因子の結果から、現任校の教員だけでなく（よりも）、校長からの情緒的・道具的 SS や保護者からの情緒的 SS の提供が期待できる教員ほど、脱人格化傾向が低く、かつ、個人的達成感の向上が見られることが明らかになった。

### (3) SSのネガティブな側面の分析 —ネガティブサポートの内容分析—

最後に、SSのネガティブな側面の分析として、ネガティブサポートの内容分析を行う。先述したように、「サポート＝善」と理解されやすいが、望まない人、内容、状況の場合は、被提供者にとってサポートはネガティブな効果をもたらすことは想像に難くない。これをネガティブサポートと言う。菊島は、「ソーシャルサポートのネガティブな効果が発生する状況を探索的に明らかにし、その要因について整理分類を行うことは、『現実のサポート過程を的確に

## 教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究

とらえる』というソーシャルサポート研究の今後の課題に関する基礎的な情報の提供という意義 (240頁)」があるとの問題意識から、大学生のネガティブサポート経験の自由記述分析を行った<sup>(19)</sup>。その結果、ネガティブ効果の要因を、援助者に関連する要因、援助内容、被援助者に関連する要因、援助者と被援助者の関係性の4種類に類型化し、さらに下位類型化を試みている。本稿においても、サポートのネガティブな側面を描出するために、自由記述内容をもとに、ネガティブサポートの内容分析を行うこととした<sup>(20)</sup>。総記述数は98件であった。ポジティブサポートに関する記述が6件含まれていたため、92件が分析対象となった。ネガティブサポートの提供者を分類したところ、校長34件、教員23件、その他13件であり、不明22件であった。不明の中でも、校長に関する記述と推測できるものがいくつもあったことから、今回の調査に限っては、数的には、ネガティブサポートの提供者として校長が想定されるケースが多いという特徴を確認できた。ネガティブサポートの内容分類にあたっては、初めに、全体の概観と菊島の知見をもとに7つのカテゴリーを設定した上で分類を行った<sup>(21)</sup>。カテゴリー名・件数・代表的記述例を表5に示した。

最も件数の多かったカテゴリーは、「被提供者が望まない、または自己中心的なサポート (27件)」であった。これは、被提供者のニーズにない、ニーズに合致しない、押し付けがましいサポートが提供者の独断で行われるケースであり、「サポートの強要」と「校長・教頭・主任など立場上の義務感に基づく消極的サポート」は、概して被提供者にとって、ネガティブなものとして解釈される。2番目に多かったカテゴリーは、「被提供者の資質・能力の低評価及び信頼感の欠如を感じるサポート (9件)」であった。記述例にあるように、サポート自体あるいはサポートの内容や状況が、被提供者の劣等感や自己否定感を引き起こしてしまう場合である。「提供者自体の資質・人間性の問題」「情報不足及び具体的手立てを提示しないサポート」の記述数も9件であった。前者については、そもそも、被提供者が提供者の資質や人間性に対する不信感を持っている場合には、ネガティブなものとして受け取ることであり、あるいは、最初から拒否的態度で臨むことを意味する。後者については、口先ばかりの励ましや抽象的なアドバイスにとどまり、具体的な手立てや有益な情報の提供がない場合を意味する。「細かすぎあるいは広すぎて対応に苦慮するサポート (7件)」は、アドバイス内容に被提供者が対応しきれないこと、場合によっては、提供者の期待に応えようとして、心身の負担感が増すという状況を意味する。「サポート

表5 ネガティブサポートの内容分類

分類 (件数)	記述例
被提供者が望まない、 または自己中心的なサ ポート (27件)	1 管理職が「研修の機会を」ということで個人的に研修して下さったのだが、3 学期末の忙しい中での研修だったので、気持ちに全く余地がなくなった。 2 自分自身のやり方のよさを認めるものではなく、他者が考えているよさを押し ついたり、私のやり方を否定しがんばれといわれたこと。
被提供者の資質・能力 の低評価及び信頼感の 欠如を感じるサポート (9件)	3 細かい助言、しかたないことだけれど、自分が能力がなくてしかられてばかり のような気がして、さらに落ちこむ。 4 校長から、児童の問題行動が起こり、その指導をことこまかく指示された。自 分への信頼感を疑った。
提供者自体の資質・人 間性の問題 (9件)	5 その本人に起因するようなこともありますもんね。そんな人ほど自分のことが みえていない気がする。 6 攻撃的な行動を新しく転動した先生には必ずする保護者がいて、(中略)がま んするようになだめた管理職の対応に落ちこんだ。
情報不足及び具体的手 立てを提示しないサポ ート (9件)	7 口ばかりで具体的方策を示してくれないことがあった。 8 どうすればよいのかを一緒に悩んでくれたが、自分より経験数の長い教師から は、具体的な手だて、助言がほしかった。
細かすぎあるいは広す ぎて対応に苦慮するサ ポート (7件)	9 同僚、助けてくれているのは分かるが、細かすぎて合わせるのがつらくなった。 10 (不登校対応について：筆者註) あまりアドバイスが多すぎてかえってわから なくなってしまった。
サポート内容の情報漏 洩 (5件)	11 相談したことがもれてしまい、お互いにとてもいやな思いをした。 12 学級内で、人間関係の問題が生じたとき、校内で相談をかけていたが、そのこ とを、こちらに知らされないまま保護者に連絡されてしまったこと。
その他 (26件)	13 前にいた学校で管理職から相談に乗るとよそおって、組合員の仲間から外そう とされたことがあった。 14 話すだけで気分がすっきりする。

内容の情報漏洩 (5件)」は、件数としてはさほど多くないものの、記述内容には、情報漏洩によって被提供者の立場を危うくするほどの悪影響の実態がづらわれていることから、特に問題性の高いネガティブサポートのケースと言える。最後に、「その他 (26件)」について触れたい。記述例14「話すだけで気分がすっきりする」に類した記述がいくつか見られた。SSにおいては、話を聞いてくれる＝情緒的サポートが十分であれば、必ずしも、道具的サポートを必要としない場合もあることが分かる。記述例13は、「見返りを求める提供者の態度」と言えよう。提供者がサポートを自己利益のための道具として利用することは、被提供者にとって、許し難いネガティブサポートと認識されることになる。

## 6 考察と今後の課題

以上の分析結果から、教員社会におけるサポート体制づくりのあり方を考察

する。

### (1) 情緒的 SS 及び道具的 SS の重要性

知覚されたサポートのアプローチによって測定された SS の全体傾向において、情緒的 SS に対する期待感が道具的 SS よりも相対的に高かった。しかしこの結果をもって、「道具的 SS に対する期待が低い」と判断するのは早計であろう。というのも、SS とバーンアウトの関連性分析においては、特に「脱人格化」において、同僚教員及び校長からの両 SS の提供に対する期待感が高いほど、バーンアウト傾向は低い結果となったことを考えると、教員にとっては、どちらか一方というよりは、どちらの SS も重要なものと考えられている可能性が高い。差異をもたらした要因には、道具的 SS を強く期待できる領域とそうでない領域の存在が推察される。この点の分析は今後の課題である。いずれにしろ、サポート体制づくりにおいては、教員相互の心理的励ましにとどまるのではなく、具体的情報の提供や支援行動までなされる体制づくりや雰囲気醸成が必要となる。さらに、ネガティブサポートの内容分析の知見を参考にすると、被提供者の性格特性や必要とされる種類・内容・頻度等を十分考慮に入れた、提供者の適切な状況判断によるサポート行動が求められる。

### (2) 世代を越えたサポート体制（同僚性）の必要性

SS の属性分析において、年齢の差異が確認された。若手教員ほど SS 提供を期待する一方でベテラン教員の期待感は低かった。果たしてベテラン教員は SS を必要としないのか。この点に関して、例えば、学級崩壊研究の代表的知見である「担任の年齢に関係なく、起こり得る」が参考になる。つまり、年齢に関わらず困難に陥る可能性が高い今日の教育状況においては、若手教員だけでなく、ベテラン教員も、サポートの被提供者として想定されてしかるべきである。ベテラン教員自身あるいは周囲に、「ベテランは若手の見本となり、サポート提供者たるべき」という規範意識が共有されると、ベテラン教員は、サポート欲求を抑制し、周囲はサポート提供に躊躇する可能性が高い。このように考えると、サポート体制づくりにおいては、年齢<sup>(22)</sup>に関わらず、相互のサポート提供が自然になされ得る雰囲気醸成、いわゆる「同僚性」の構築が重要になると考えられる<sup>(23)</sup>。しかしこの時留意すべき点は、被提供者のプライドを傷つけないサポート提供の作法のあり方であろう。

### (3) 意味あるサポート提供者としての校長

SSの全体傾向において、同僚教員と比較して、校長に対する提供の期待が相対的に低かった。教員は、校長からのSSの提供を求めているのか。SSとバーンアウトとの関連性分析において、特に「脱人格化」と「個人的達成感の低下」においては、校長からのSSの提供期待が高いほど、バーンアウト傾向は低くなっていた。ネガティブサポートの分析においても、校長が不適切なサポートを提供した場合には、教員はモラルが低下し、悪感情を持つケースが数多く見られた。SS研究は、サポート提供者としての上司の重要性に注目してきている<sup>(24)</sup>。したがって、サポート体制づくりに関して言えば、教員が心身の健康を保持し、パフォーマンスを向上させるためにも、校長には、適切で有益なサポート提供者としての役割が強く求められる<sup>(25)</sup>。

### (4) サポートのミスマッチの低減

ネガティブサポートの分析から明らかになったことは、「サポートの意義や効果は被提供者の認識に依存する」という事実である。提供者の自己本位なサポート行動や有形無形の報酬期待は、被提供者にとってネガティブな効果をもたらす。サポートのミスマッチの問題とも言える<sup>(26)</sup>。サポート体制づくりに関して言えば、まず、提供者が、自身の独善性や非他者性を自覚する反省的態度を持った上で、状況及び文脈に合致したサポート行動を選択する賢明さを有する必要がある。さらに、ミスマッチの低減のためには、日常的な同僚間の対話や共同作業による関係性の深化が重要となると思われる。

最後に、今後の研究課題を述べたい。第一に、SS測定方法論の課題である。今回は「知覚されたサポート」からのアプローチを行ったが、「実行されたサポート」の実態及び「実行されたサポート」経験の有無や程度が「知覚されたサポート」に及ぼす影響を明らかにすることが必要である。第二に、スクールソーシャルワークの視点から、SS提供者として、教育行政関係者や臨床心理家などの専門家を想定する必要がある。第三に、SS体制の有無と程度が教員のパフォーマンスや学校改善に及ぼす影響を分析する必要がある。最後に、SSの実態や効果の異同に関する学校段階間の比較を行う必要がある。

#### [注]

- (1) 中島一憲『先生が壊れていく』弘文堂、2003年などを参照。

## 教員社会におけるソーシャルサポートに関する研究

- (2) 油布佐和子「現代教師の Privatization (3)」『福岡教育大学紀要』第43巻第4分冊, 1994年, 197-211頁。
- (3) 高木亮「教師のストレス過程メカニズムに関する比較研究—小・中学校教師のストレス過程モデルの比較を中心に—」『日本教育経営学会紀要』第45号, 2003年, 50-62頁。
- (4) 小野由美子「職場としての学校—学校の組織特性が教師の教育活動に及ぼす影響—」『日本教育経営学会紀要』第36号, 1993年, 44-57頁。
- (5) 浦光博『支えあう人と人—ソーシャルサポートの社会心理学—』サイエンス社, 1992年によれば, 1970年代初頭に, アメリカの疫学者キャッセルなどが, 都市化による人間関係の希薄化を問題視し, 「人と人との結びつきと健康との関連を考えることの重要性」を強調したことを契機として始まったとされる。現在のわが国の SS 研究を確認すると, 一般会社組織, ヒューマンサービス職, 死別体験者, 介護(被介護)者, 患者, 育児中の親, 子ども等における健康(ストレスやバーンアウトなど), 生活の質, 悩み, 困難等と SS との関連性を扱った研究が多い。
- (6) 田村修一・石隈利紀「指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究」『教育心理学研究』第49巻第3号, 2001年, 439頁。
- (7) 森和代『幼児期・児童期におけるソーシャルサポートと達成動機に関する研究』風間書房, 2002年。
- (8) 田村修一・石隈利紀(2001), 前掲論文。
- (9) 今津孝次郎・田川隆博「教員ストレスと教員間連携」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要(教育科学)』第47巻第2号, 2000年, 129-143頁。
- (10) 伊藤美奈子「教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究—経験年数・教育観タイプに注目して—」『教育心理学研究』第48巻第1号, 2000年, 12-20頁。
- (11) 浦光博「教師のサポートシステムの検討」日本教育心理学会第33回大会総会シンポジウム配布資料, 1991年。
- (12) 今津・田川(2000), 前掲論文では, 「授業」「生徒指導」の2領域が設定されている。
- (13) 「校長」「保護者」は現任校, 「友人」は教員以外, 「家族」は配偶者以外である。
- (14) 配偶者の値が高くなった理由として, 配偶者=教員が考えられる。しかし, 調査で識別項目を設定しなかったため, この点の確認はできない。
- (15) 田村・石隈(2001), 前掲論文, 443頁。アプローチは「実行されたサポート」である。
- (16) 田尾雅夫・久保真人『バーンアウトの理論と実際』誠信書房, 1997年。
- (17) 田村・石隈(2001)及び高木(2003), 前掲論文。

- (18) 一方で、社会心理学においては、この基準に必ずしも沿わなくとも、サンプル数等の条件を勘案し、相関係数の有意性水準をもって、相関の強弱を表現してよい、とも言われる。
- (19) 菊島勝也「ソーシャル・サポートのネガティブな効果に関する研究」『愛知教育大学教育実践総合センター紀要』第6号、2003年、239-245頁。
- (20) 質問文は、「過去に、『自分にとってあまり助けにならなかった、または逆に迷惑だったり嫌な思いをした』他者からのサポート体験がおありでしたら、下欄に具体的にお書き下さい（誰から、その時の状況、サポート内容、その時の気持ち、等）。」である。
- (21) 内容分類にあたっては、教育学研究者1名との討議をもとに行った。
- (22) 主任か否か、あるいは、主任の種類といった、属性分析も重要となる。
- (23) 実際、回答者の認識する勤務校のサポータティブな雰囲気とSSとの関連性を分析したところ、強い関連性が認められた。
- (24) 久保真人「ヒューマン・サービス従事者におけるバーンアウトとソーシャルサポートとの関係」『大阪教育大学紀要』第IV部第48巻第1号、1999年、139-147頁。
- (25) このことに関連して、教員の人事評価システムが本格的に導入され、校長―教員関係が評価者―被評価者の色彩を帯びてくる状況を考えると、校長が教員の健康及び成長における意味あるサポート提供者としての役割を担うことが、ますます重要となると思われる。
- (26) SS研究では、被提供者がどの場面でどの内容のサポートがどの程度必要としているのか、について提供者が情報として知り得ているのかという、サポートの一致・不一致に関する研究も増えている。尾身康博「ソーシャル・サポートの提供者と受領者間の知覚の一致に関する研究―受領者が中学生で提供者が母親の場合―」『教育心理学研究』第50巻1号、2002年、73-80頁。

#### [付記]

ご多忙中にもかかわらず、調査にご協力頂きました先生方に心よりお礼申し上げます。なお、本稿は、文部科学省科学研究費補助金（若手研究B：平成14年～16年：『指導力不足教員』に対するソーシャルサポート体制の構築に関する研究）：課題番号14710281)を受け、実施されている研究の一部である。