

組織文化としての同僚性を 対象とする調査

川崎医療福祉大学 諏訪 英 広

1 組織文化としての同僚性を対象とする 質問紙調査研究の意義・魅力

筆者は、Schein, E. H. (1985) の組織文化論に基づき、同僚性を組織文化（特に、教師の行動様式及び行動を規定する価値や規範というレベル）として捉え、同僚性の実態、学校改善との関連性、同僚性の形成・促進要因、ネガティブ効果等を明らかにするために質問紙調査（以下、「本調査法」）を実施している。

本調査法に基づく組織文化としての同僚性に関する研究の魅力や意義として次の2点が挙げられる。第一に、わが国の教師文化に特有の伝統と言われる同僚性の実態や効果に関する経験的評価や語りをデータに基づき検証することにより、同僚性を「科学的」分析の対象とすることである。第二に、多忙化やストレス等教師を取り巻く厳しい状況の低減・緩和及び学校改善の促進につながり得る、「望ましい」同僚性の特性と形成要因を統計的に明らかにすることである。ただここで留意したいことは、「望ましい」「あるべき」同僚性を検討する一方で、同僚性のネガティブな側面や逆機能に対する慎重な検討を加えるという多面的アプローチの重要性である。

2 本調査法の可能性と困難及び解決案

(1) 本調査法の可能性と困難

本調査法には、一般的に指摘されるように、短期間で比較的大量のデータが収集可能、広範囲の質問内容を盛り込むことが可能、データの解析を通して統計的・確率論的な推論やある程度の一般化が可能等のメリットがある。また逆に、調査票発送・返送・データ入力等に伴う経済的・人的コストの増大、質問内容に対する回答者間の認識の不一致によるデータの信頼性への疑念、回答者の個別性・文脈等の捨象等のデメリットがある。従って、実際の調査にあたっ

課題研究報告Ⅰ 学校組織調査プロセスにおける困難とその解決法

では、デメリットの可能な限りの縮減を意図して、与えられた調査条件・環境に基づいて、様々なコスト計算や最良の調査票開発に努めることになる。

次に、本調査法における可能性と困難を整理してみたい。

まずは可能性として次の3点を挙げたい。第一に、同僚性に対する教師の考えや評価等の数量化により、汎用性の高い改善方策と課題の析出が可能となる。第二に、調査の副産物として、新たな研究テーマや実践上の課題を発見することが可能である。第三に、回答者にとって調査に回答するという行為がストレス低減のヒント（同僚等のサポート源の認知等）の獲得や自己開示及び省察（特に自由記述によって）の機会となるケースがある。しかしながら、次に挙げるような本調査法の困難もある。第一に、回答者にとっての調査項目のリアリティの希薄さや個々の文脈の差異が存在する。第二に、調査票の回収（協力）が良心的・支援的なメンタリティーを有する教師に依存する可能性が高いため、回答者の傾向性が偏るおそれがある。第三に、回答者個人の实態と所属する組織・集団の实態（観察者として）のいずれかを問うた場合でも、「実態把握」の恣意性や脆弱性をはらむ。第四に、組織文化としての同僚性は静態的というより動態的な性格が強いが、動態的すなわち「プロセス」を測定することは、時間軸の設定や構成メンバーの流動性等の観点から大きな困難をともなう。第五に、調査の実施それ自体の難しさ（教師調査の実施の諾否、回答者の不快・不信感、低い回収率）がある。

（2）本調査法における困難の解決法

前記した第一から第四の困難に対する抜本的解決法はなく、改善・修正→調査実施→改善・修正…を地道に繰り返すしかない。従って、調査結果の読み取りや解釈についての冷静かつ真摯な態度が強く求められる。結果の解釈は限定的なものであり、全ての現象や実態が「客観的に」明らかにされるわけではない、という自覚が重要である。結果の公表にあたっては、調査対象（サンプリング含む）・方法・調査項目・回答者の属性等の詳細を明示することは当然の責務である。また、継続的フィールドワーク、インタビュー、学校や教師との共同研究・実践（アクションリサーチ）といった質的調査法や参画型調査法を同時並行的に実施することにより、本調査法の限界が補完されることは可能であろう。一方、第五の困難はそれ以外と比較して、工夫・改善の可能性が大いにあると思われる。以下に筆者が実際に採用している工夫等を示す。

第一に、調査票の発送（配布）については、都道府県教職員名簿を用いて（無作為抽出）、教師（固有名詞）に直接郵送する。「私に対する依頼」として強く認識されることと校長を通した配布の場合の調査票の破棄や指定外の教師に配布される可能性を避けることがその理由である。第二に、比較的目立つ色で、調査票と発送用封筒及び御礼を兼ねたクリアファイルタイプの封筒を利用する。これらは、「ゴミ箱行き」の回避、すなわち返送率の向上につながる。第三に、調査票以外に、依頼文、返送用封筒、調査結果返送用の宛名ラベル、筆者プロフィール（筆者の略歴、研究者としての経験や思い等をまとめた一枚の文書）を同封する。教師にとっては、「見ず知らずの者」からの「唐突な調査依頼」であることに変わりはないが、依頼者の人となりを少しでも紹介することにより、抵抗感や嫌悪感が低減されるという効果（返送されてきた調査票や別途の手紙における教師の声から窺える）が期待できる。第四に、調査票・内容に関する、あるいは直接には関連しない質問や意見に対する調査者からの迅速な回答（メール・手紙・電話にて全て返事）。第五に、返送締切日からあまり日を置かずに、全対象者に対して、「（督促状）ではなく」「お礼及び再依頼状」を送付する。最後に、丁寧な分析と説明を付した視覚的にも理解しやすいグラフから成る調査報告書を当該年度中に発送する。これらは、調査時及び今後の（わずかながらでも）信頼関係づくりにつながる。

3 組織文化としての同僚性を対象とする 質問紙調査の今後の課題

最後に、（先述した内容と重なる部分があるかもしれないが）組織文化としての同僚性を対象とする質問紙調査研究の今後の課題を列挙する。

- ・ 同僚性概念の精緻化と拡大可能性について検討する必要がある。教師の授業実践力の形成に寄与する同僚的相互作用や学習共同体としての同僚間の行動レベルでの相互作用を指す場合が多いが、その他の学校組織における同僚的相互作用（ソーシャルサポート等）を広く捉え同僚性と称する場合等が混在している。
- ・ 同僚性の実態や程度を測定し得る信頼性・妥当性の高い尺度の開発が求められる。回答者自身の同僚性に対する考えや行動を評価する場合と回答者が自校の教師集団の同僚性を評価する場合が混在している状況があり、結果として、尺度の開発が遅れている面がある。

課題研究報告Ⅰ 学校組織調査プロセスにおける困難とその解決法

- ・同僚性の生成・促進を動態的、すなわちプロセスとして測定・評価する視点が希薄である。仮にその視点を有した場合でも測定方法の困難や限界がある。
- ・同僚性の実態と生成・促進要因に関する分析モデルが必ずしも明確ではなく、同僚性と諸要因間の関連性の分析にとどまっている。
- ・同僚性のポジティブな側面を前提とした研究が多く、例えば、同僚との調和を第一に考えるが故に自身の活動やアイデアを抑制する傾向としての共同歩調主義等のような、同僚的相互作用でマイナスとなるネガティブな側面に対する分析も求められる。
- ・教員評価制度等の今日の様々な制度改革やプライバタイゼーションの浸透等が同僚性にいかなる影響を及ぼすのかといった側面についての分析が十分になされているとは言えない。
- ・学校段階、学校・教師特性（規模、職員構成等）別の分析が必要である。

【参考文献】

- ・ Schein, E.H., *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, 1985. (清水紀彦・浜田幸雄訳『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1989年)
- ・ 諏訪英広「組織文化としての指導体制と学校改善 (第Ⅵ章)」岡東壽隆・福本昌之編『学校の組織文化とリーダーシップ』多賀出版, 2000年, 205-247頁。
- ・ 油布佐和子「教師という仕事 序論」油布佐和子編『リーディングス 日本の教育と社会15 教師という仕事』日本図書センター, 2009年, 3-26頁。

教師ストレスを対象とする調査 —心理学的なサーベイリサーチの技法を中心に—

中国学園大学 高 木 亮

1 研究テーマとしての教師ストレス研究の魅力

教師の多忙や多忙感、精神疾患による休職者数の増加は社会問題としても注目されつつある。これらの問題の実態や様々な原因、対象者の状況にあわせた