

「研究論文」

# 上司・同僚からのサポート，教師効力感，バーンアウトの関連 —年齢，性別，学校種による検討—

谷口弘一（教育学部人間発達講座）

## Abstract

This study examined whether teachers' characteristics such as age, gender and the type of school moderate the relationships among perceived social support, self-efficacy and burnout of teachers by integrating and reanalyzing the data of our previous studies (Taniguchi & Tanaka, 2010, 2011). Participants were 401 school teachers (150 elementary, 72 junior high, 134 senior high, 44 teachers of schools for the disabled, and 1 unidentified by school) with a mean age of 41.70 years. Regardless of age, gender and the type of school, teachers' perceived support from principals and colleagues generally had significant indirect influences on their burnout via their self-efficacy. In addition, for female, older, elementary school and junior high school teachers, their perceived support from principals and colleagues had significant direct effects on their burnout.

Key words: social support, self-efficacy, burnout, teachers.

## 問題と目的

Brouwers, Evers, & Tomic (2001) は、オランダの中学校教師を対象にして、上司・同僚からの情緒的サポート，自己効力感，バーンアウト（情緒的消耗，脱人格化，個人的達成感）との関連について検討を行った。その結果，上司・同僚からのサポートは，教師の自己効力感を仲介して，情緒的消耗に影響を与えていた。また，バーンアウトの3次元に関しては，情緒的消耗が脱人格化に影響を与え，次いで，脱人格化が個人的達成感に影響を与えていた。Kruger (1997) の研究においても，バーンアウトとの関連までは検討されていないが，同僚からのサポートが教師の自己効力感を高めることが確認されている。

Taniguchi & Tanaka (2010) は，Brouwers et al. (2001) の研究結果にもとづき，小・中・高校の常勤一般教師を対象にして，上司・同僚からのサポート，自己効力感，バーンアウトとの関連を検討した。その結果，①上司・同僚からのサポートが，職場の人間関係の効力感と正の関連をもつこと，②上司からのサポートが，

個人的達成感と正の関連をもち、情緒的消耗と負の関連をもつこと、③同僚からのサポートが、脱人格化と負の関連をもつこと、④上司・同僚からのサポートが、職場の人間関係の効力感を仲介して、個人的達成感に影響を与えることなどが明らかとなった。これらの結果は、年齢、性別、学校種といった教師の人口統計学的変数を統制したものである。本研究では、そうした人口統計学的変数によって、上司・同僚からのサポート、自己効力感、バーンアウトとの関連が異なるかどうかを検討するために、Taniguchi & Tanaka (2010) と谷口・田中 (2011) のデータを統合し再分析を行った。

## 方 法

### 調査参加者

Taniguchi & Tanaka (2010) の調査参加者 279 名と谷口・田中 (2011) の調査参加者 122 名を統合し、合計 401 名 (男性 195 名, 女性 206 名) のデータを再分析に用いた。回答者の平均年齢は 41.70 歳 ( $SD = 8.48$ )、学校種の内訳は小学校 150 名、中学校 72 名、高校 134 名、盲・聾・養護学校 44 名、不明 1 名であった。

### 調査内容

**人口統計学的変数** フェイスシートで、性別、学校種、年齢、勤務年数について回答を求めた。

**ソーシャル・サポート** 福岡 (1997)、中村・浦 (1999)、諏訪 (2004) を参考にして、6 項目 (情緒 3 項目、道具 3 項目) のサポート尺度が作成された。調査参加者は、3 つのストレス状況 (教科指導、生徒指導、職場の人間関係) のそれぞれにおいて、上司・同僚からサポートをどの程度期待できるかについて評定を行った。回答は、“全く期待できない (1 点)” ~ “かなり期待できる (4 点)” の 4 件法であった。上司・同僚ごとに、3 つのストレス状況における得点を合算した値をサポート得点とした。 $\alpha$  係数は、上司サポート、同僚サポートともに .97 であった。

**自己効力感** 中西 (1998) の教師有能感尺度を参考にして、教科指導、生徒指導、職場の人間関係の 3 つの領域における教師の自己効力感を測定する尺度 (各領域 5 項目) が作成された。回答は、“全くちがう (1 点)” ~ “その通りだ (4 点)” の 4 件法であった。因子分析 (主因子法、varimax 回転) の結果、職場の人間関係 (5 項目)、教科指導 (4 項目)、生徒指導 (4 項目)、生徒理解 (2 項目) の 4 因子が抽出された。以後の分析では、Taniguchi & Tanaka (2010) と谷口・田中 (2011) に合わせて、職場の人間関係、教科指導、生徒指導の 3 つの効力感のみを用いた。各因子に含まれる質問項目の合計点をそれぞれ自己効力感の下位尺度得点とした。 $\alpha$  係数は、職場の人間関係の自己効力感が .78、教科指導の自己効力感が .77、生徒指導の自己効力感が .80 であった。

**バーンアウト** 久保（1998）の日本語版バーンアウト尺度を用いた。回答は，“ない（1点）”～“いつもある（5点）”の5件法であった。因子分析（主因子法，varimax回転）の結果，脱人格化（8項目），個人的達成感（6項目），情緒的消耗（3項目）の3因子が抽出された。各因子に含まれる質問項目の合計点をそれぞれバーンアウトの下位尺度得点とした。α係数は，脱人格化が.85，個人的達成感が.83，情緒的消耗が.75であった。

## 結 果

### 年齢による検討

全体サンプルを年齢の平均値によって，低年齢と高年齢の2群に分類し，それぞれの群において，自己効力感を従属変数，性別，学校種，サポートを独立変数とした階層的重回帰分析，さらには，バーンアウトを従属変数，性別，学校種，サポート，自己効力感を独立変数とした階層的重回帰分析を行った。結果をパスダイアグラムに示す（Figure 1-2）。低年齢群では，同僚からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して，脱人格化に影響を与えていた。一方，高年齢群では，上司からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して，脱人格化と個人的達成感に影響を与えていた。また，同僚からのサポートが脱人格化に直接的に影響を与えていた。

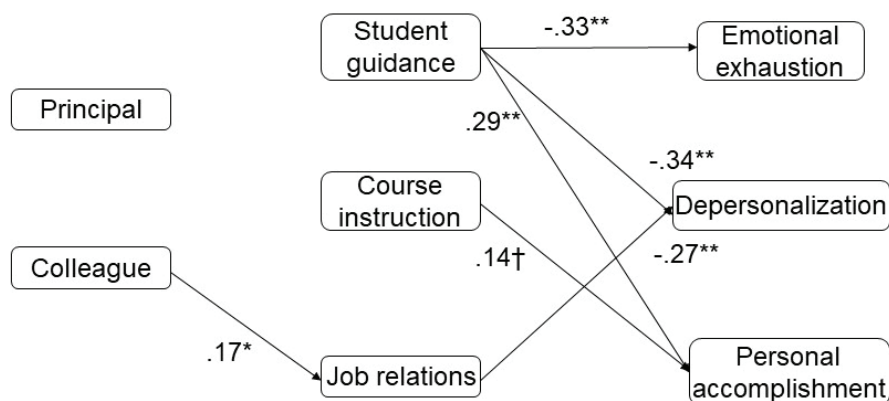


Figure 1 Path diagram of burnout as a function of efficacy among younger teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

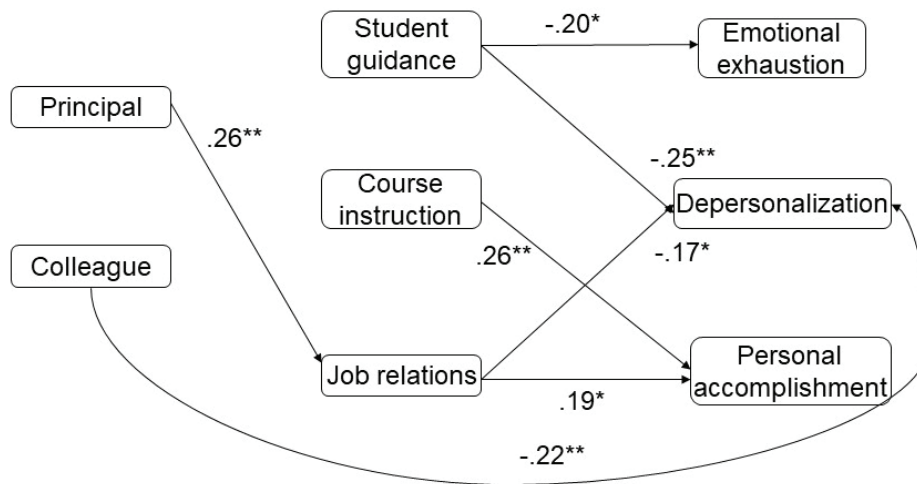


Figure 2 Path diagram of burnout as a function of efficacy among older teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 性別による検討

男女別に、先述と同様の階層的重回帰分析を行った。結果をパスダイアグラムに示す (Figure 3-4)。男性では、上司からのサポートが生徒指導の自己効力感を仲介して、情緒的消耗と脱人格化に影響を与えていた。さらには、職場の人間関係の自己効力感を仲介して、脱人格化と個人的達成感に影響を与えていた。一方、女性では、上司・同僚からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して、脱人格化と個人的達成感に影響を与えていた。また、同僚からのサポートが脱人格化に直接的に影響を与えていた。

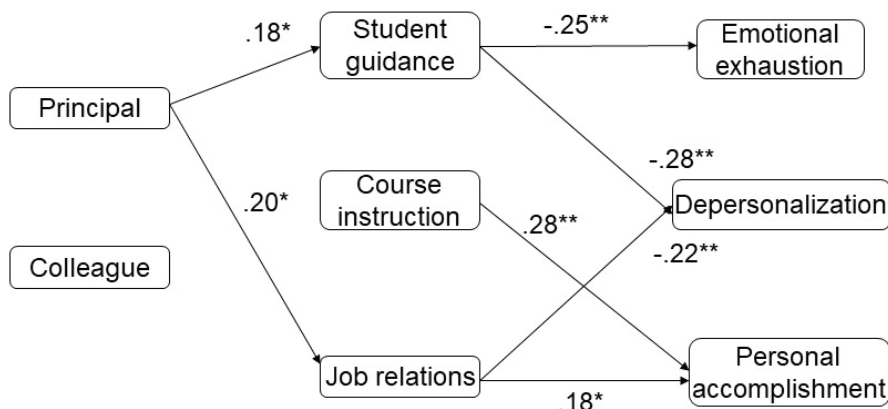


Figure 3 Path diagram of burnout as a function of efficacy among male teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

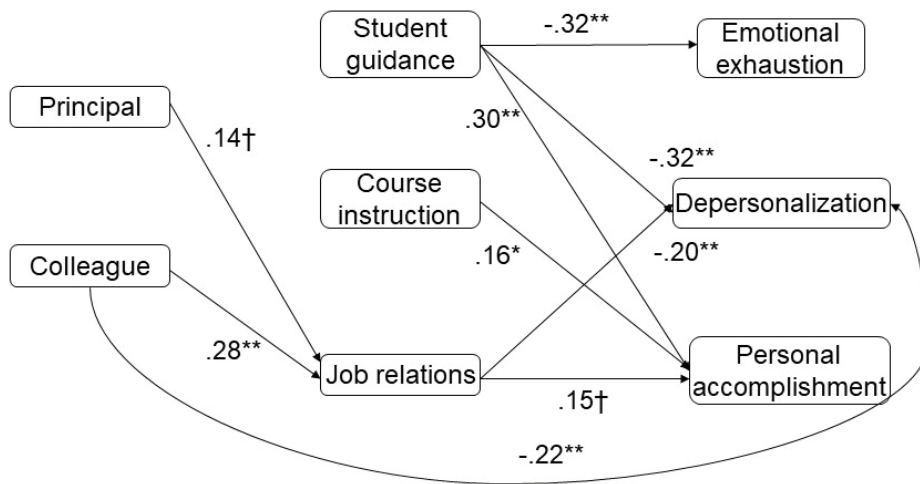


Figure 4 Path diagram of burnout as a function of efficacy among female teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 学校種別による検討

学校種別に、階層的重回帰分析を行った結果をパスダイアグラムに示す (Figure 5-8)。小学校教師では、上司からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して、脱人格化に影響を与えていた。さらには、脱人格化と個人的達成感に直接的に影響を与えていた。同僚からのサポートは、脱人格化に直接的に影響を与えていた。中学校教師では、上司・同僚からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して、情緒的消耗に影響を与えていた。また、同僚からのサポートが脱人格化と個人的達成感に直接的に影響を与えていた。高校教師では、上司からのサポートが職場の人間関係の自己効力感を仲介して、脱人格化と個人的達成感に影響を与えていた。盲・聾・養護学校教師では、上司・同僚からのサポートのバーンアウトに対する直接的・間接的影響は見られなかった。

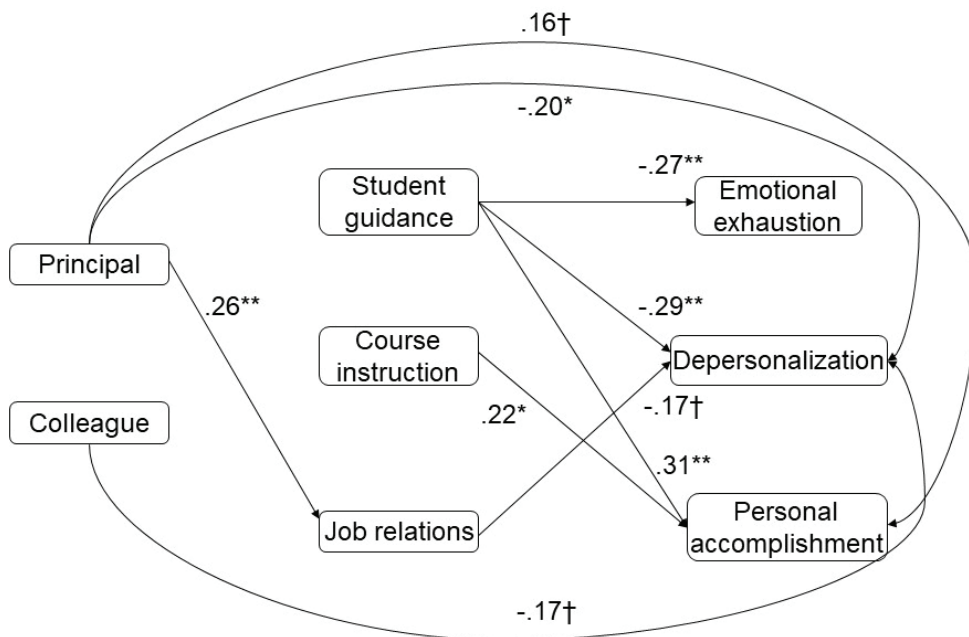


Figure 5 Path diagram of burnout as a function of efficacy among elementary school teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

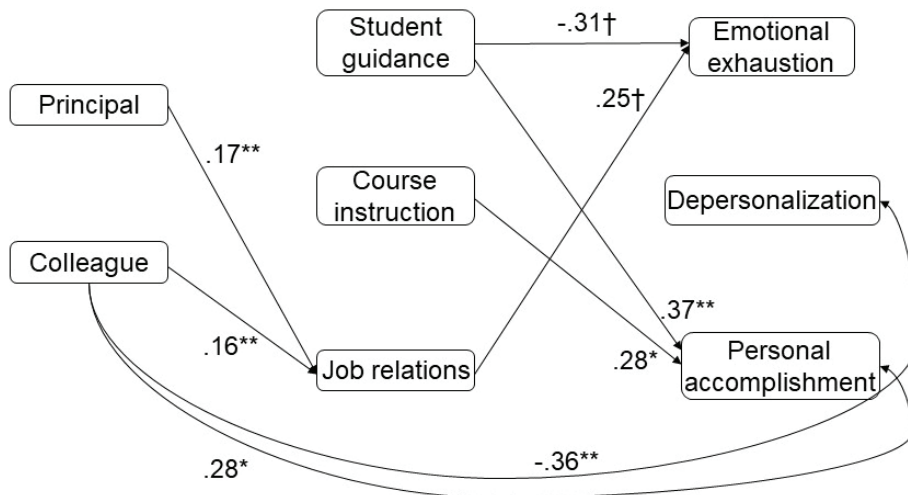


Figure 6 Path diagram of burnout as a function of efficacy among middle school teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

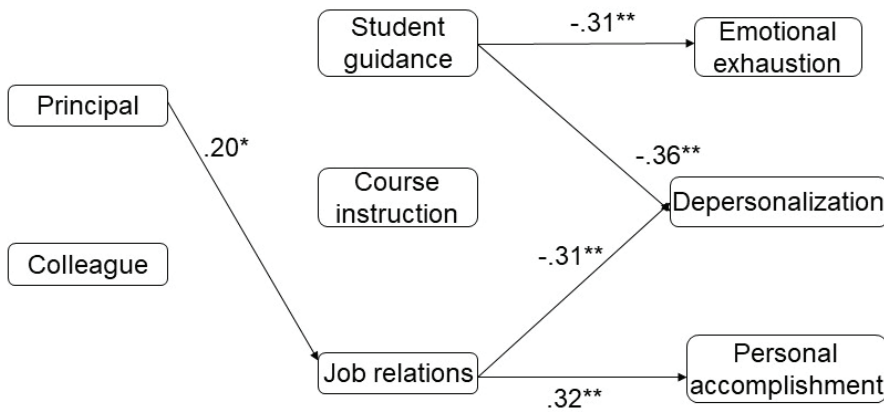


Figure 7 Path diagram of burnout as a function of efficacy among high school teachers  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

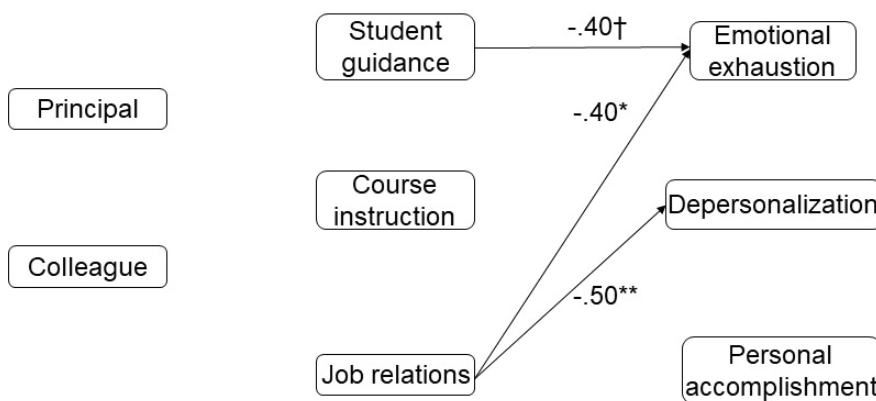


Figure 8 Path diagram of burnout as a function of efficacy among teachers at schools for the visually impaired, hearing impaired, and otherwise disabled.  
 †  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

## 考 察

盲・聾・養護学校教師を除くすべての分析において、上司または同僚からのサポートが、職場の人間関係の自己効力感を仲介して、バーンアウトに影響を与えていた。すなわち、Brouwers et al. (2001) や Taniguchi & Tanaka (2010) で確認された教師の自己効力感の仲介効果は、教師の人口統計学的変数によって、ほとんど変化しないことが示された。上司と同僚からのサポートのどちらが教師の自己効力感に影響を与えるかについては、性別、年齢、学校種で異なっていた。たとえば、低年齢群では同僚のサポートが、高年齢群では上司のサポートが、それぞれ職場の人間関係の自己効力感に影響を与えていた。また、男性教師では、上司のサポートが職場の人間関係の自己効力感に加えて、生徒指導の自己効力感にも影響を与えていた。こうした結果は、高年齢群よりも低年齢群では同僚からのサポートが、女性よりも男性では上司からのサポートが、それぞれ有意に多い ( $t(386) = 4.26, p < .01$ ;  $t(382) = 2.44, p < .05$ ) ことが関連している可能性がある。中学校教師における自己効力感の仲介効果は、その他のグループとは異なり、上司・同僚からのサポートが、職場の人間関係の自己効力感を仲介した場合、情緒的消耗を増大させることが示された。従来の研究では、教師の自己効力感はバーンアウトを低減させることが確認されていることから(淵上・西村, 2004; 藤原・古市・松岡, 2011), 今後、データ数をさらに増やして、再検討する必要がある。教師の自己効力感の仲介効果が見られなかった盲・聾・養護学校教師についても、中学校教師と同様に、データ数が相対的に少なかったため、再度、詳細に検討することが望まれる。

上司・同僚からのサポートのバーンアウトに対する直接的影響は、高年齢群、女性、小・中学校教師において示された。従来の研究においても、小・中学校教師では、職場や家族など周囲の人からのサポートがバーンアウトと有意な関連をもつことが確認されている(貝川, 2009; 川瀬, 2014; 宮下, 2008; Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987)。また、そうしたサポートは、教師の自己効力感や能力評価の影響を統制したあとも、バーンアウトに対して直接的な影響をもつことが明らかになっている(藤原他, 2011; 伊藤, 2000)。上司・同僚からのサポートがバーンアウトに与える直接的影響は、小・中学校教師において、より顕著になると考えられる。

## 引用文献

- Brouwers, A., Evers, W. J. G., & Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology, 31*, 1474-1491.
- 淵上 克義・西村 一生 (2004). 教師の協働的効力感に関する実証的研究 教師学

- 研究, 5-6, 1-12.
- 藤原 忠雄・古市 裕一・松岡 洋一 (2011). 中学校教師におけるストレス反応及びバーンアウトに関連する諸要因——ストレスサー, コーピング特性, ソーシャルサポート及び自己効力感—— 学校メンタルヘルス, 14, 169-180.
- 福岡 欣治 (1997). 友人関係におけるソーシャル・サポートの入手と提供——認知レベルと実行レベルの両面からみた互惠性とその男女差について—— 対人行動学研究, 15, 1-14.
- 伊藤 美奈子 (2000). 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, 48, 12-20.
- 貝川 直子 (2009). 学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響 パーソナリティ研究, 17, 270-279.
- 川瀬 隆千 (2014). 宮崎市における教師バーンアウトの実態 宮崎公立大学人文学部紀要, 21, 35-51.
- Kruger, L. J. (1997). Social support and self-efficacy in problem solving among teacher assistance teams and school staff. *Journal of Educational Research*, 90, 164-168.
- 久保 真人 (1998). ストレスとバーンアウトとの関係——バーンアウトはストレスか?—— 産業・組織心理学研究, 12, 5-15.
- 宮下 敏恵 (2008). 小・中学校教師におけるバーンアウト傾向とソーシャル・サポートとの関連 上越教育大学研究紀要, 27, 97-105.
- 中村 佳子・浦 光博 (1999). 適応および自尊心に及ぼすサポートの期待と受容の交互作用効果 実験社会心理学研究, 39, 121-134.
- 中西 良文 (1998). 教師有能感についての探索的研究——尺度構成の検討—— 学校カウンセリング研究, 1, 17-26.
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and Burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.
- 諏訪 英広 (2004). 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—— 日本教育経営学会紀要, 46, 78-105.
- Taniguchi, H., & Tanaka, K. (2010). Social support, self-efficacy, and burnout among teachers in Japan. *Doshisha Psychological Review*, 56, 62-70.
- 谷口 弘一・田中 宏二 (2011). 教師におけるサポートの互惠性と自己効力感およびバーンアウトとの関連 長崎大学教育学部紀要：教育科学, 75, 45-52.