

教員の免疫性と同僚・上司関係との 相互作用に関する一考察

—千葉県における小・中学校教員の免疫性高低群の比較による検証—

柳生和男 *相賀 直 **小瀬絢子 ***松本浩之 ****芳野道子

A Study of the Correlation between Teachers' Immunization and it's Relationship to their Colleagues or Superiors.

Kazuo Yagyū Nao Aiga Ayako Oze
Hiroyuki Matsumoto Michiko Yoshino

1. 緒言

教員の教育活動は教員の随伴性体験、すなわち、行為と成果の間の関連性の有無によって影響を受けると考えられている。

実効性の高い教育活動を推進させるためには、これを阻害している要因を精査し、これらを形成すると考えられる随伴性、つまり、「行為と成果の間の関連性の欠落」(1)(水口1988)について、特に応答性のある環境づくり、制度づくりに貢献するためには学校内の雰囲気、同僚や上司との関係、保護者との関係、師弟関係、さらには教員の子供時代における母子関係ならびに父子関係、免疫性等と深い相互関係があるという仮説を、加えて教員個々の性格や性、所属、年齢、生育歴等々といった属性についても視野に入れて研究を展開する必要がある。

本研究における教員の免疫性とは「教員が突発的な問題解決場面に遭遇した際に統制不可能になることで挫折、無気力になることへの抵抗作用と考えている」(2)(柳生2002)

すなわち、セリングマン(3)(1968)の回

避・逃避訓練による2度目のシャトルボックス内における効果と同様に事前の体験が統制不可能による影響を阻止することを意味するものである。

従って、教員の既習の問題解決場面の経験(成功体験)や直面した時の積極的な構え、成功体験(随伴性)などを免疫性の指標としている。

例えば、免疫性の低い教員は活動促進性や親近配慮性が有意低い。(4)(柳生2002)

つまり、教員集団においてリーダーシップを発揮できないといった特性がみられる。学級や職員室における組織を統制し、機能させる業務に対して免疫性の低い教員はどうしても馴染まない傾向がみられるのである。

なぜそうなるのかについては、教員の属性を形成する様々な要素をつぶさに精査していくことが必要となる。

教員の随伴性に係る研究は、こうした教員の特性を十分に発揮させる領域と直結するものと考えている。

例えば学級経営、研修、指導法、分掌活動、

* 東京都教育庁指導課指導主事

** 目黒区立五本木小学校教諭

*** 千葉県柏市立旭小学校教諭

**** 千葉県柏市立第五中学校教諭

リーダーシップ、渉外、任用等々様々な学校場面においてその成果が活用されることで学校の人的な環境整備が推進されることが期待される。

そこで、本研究では、教員の随伴性体験で培われた免疫性と、その尺度(5) (柳生2002)を用いて、教員の職場 (学校) における人間関係、とりわけ同僚との関係、上司との関係、すなわち学年内、職員室、先輩後輩関係等において円滑な人間関係が成立しているか、あるいは人間関係を円滑に維持しようとする態度に焦点を当てて免疫性との相互関係について考察を試みようとするものである。

2. 目的

教員の免疫性尺度で抽出した免疫性高低各群には同僚との人間関係性と上司との人間関係性において特徴があり、SEX、校種によっても効果があると考えている。

すなわち、職場 (学校) における人間関係における現状や態度が教員の免疫性の形成、あるいは免疫性の高低が職場における人間関係の円滑さが互いに影響を及ぼしているのではないかということを以下の手続きによって検証し考察する。

- (1) 教員の免疫性尺度(6) (柳生2002) を使用して被験者を免疫性高群、免疫性低群の2群に分割する。
- (2) 教員の同僚との円滑な関係性についての項目を収集し、尺度構成を行う。
- (3) 教員の上司との円滑な関係性についての項目を収集し尺度構成を行う。
- (4) 免疫性の高低は同僚との円滑な関係性または、上司との円滑な関係性との間に相互に影響を及ぼすという仮説の下に

免疫性高低各群における同僚関係円滑性尺度と上司関係円滑性尺度の平均値の差を比較するとともにその相互関係について考察する。

3. 教員の免疫性および同僚関係円滑性、上司関係円滑性調査の実施

①調査方法

- (独立変数) 教員の免疫性
性別・所属他
- (従属変数) 同僚関係円滑性
上司関係円滑性

②調査内容

- A. 免疫性尺度 (5件法) (7) (柳生2002)
- B. 同僚関係円滑性尺度 (5件法)
- C. 上司関係円滑性尺度 (5件法)

③調査の対象

千葉県内の公立小・中学校の教員

	学校数	小	中	合計
合計	301	247	183	430

*対象は特定管内ではなく全県に分布

④調査の手続き

調査実施期間

平成13年7月下旬

～平成14年8月中旬

430名中291名については、千葉県総合教育センター主催の小・中・高等学校生徒指導講座参加者 (生徒指導群)、小中学校教育相談上級講座参加者、専門カウセリング講座参加者 (教育相談群) を対象に実施した。

説明と回収については、講座実施日に当該の職員の説明の下に記入してもらい回収した。

その他109名については、無作為に学校を抽出して郵送により依頼し回収した。

⑤有効回収率

群	回収率
合計	91%

4. 尺度の構成

(1) 仮説因子と設問の作成

尺度作成に当たっては実際に学校において教育活動に従事している教諭3名(内2名が学校心理士で認定カウンセラーの資格を持ち、1名は教務主任)、東京都教育委員会の指導主事、大学教員1名の計5名で教員の特性、態度について意見を集約して、設問を構成した。

その結果に基づいて、仮説の尺度群として同僚関係円滑性尺度を1因子、上司関係円滑性尺度を1因子として、それぞれについて学校での具体的な場面を想定しながら以下のとおり作成した。

なお、初期段階の設問項目は最終のページの【Appendix1】【Appendix2】【Appendix3】に示す。

また、免疫性尺度については既存研究のものを使用した。

(2) 免疫性尺度構成(8)(柳生2002再掲)

①仮説因子

- └── 「性格的免疫性因子」12項目
- └── 「体験的免疫性因子」11項目

②因子分析

上記の23項目について因子分析(主因子法)によって検討を実施した。

その結果、平均値については $<2.1>3.9$ の1項目と共通性0.2以下の5項目、全6項目を除外して因子分析を行った。

バリマックス回転後の因子負荷量が0.3未満の7項目を除外して再度因子分析を行い、以下の結果が得られた。

第1因子「性格的免疫性因子」における固有値は4.95となった。

第2因子「体験的免疫性因子」の固有値は1.94で第2因子までの累積寄与率は45.49となった。

③信頼性分析

信頼性係数(α 係数)を算出したところ次の数値が得られた。

第1因子「性格的免疫性因子」=0.8263

第2因子「体験的免疫性因子」=0.7771

となり十分に信頼できる値であった。

④命名と破棄

さらに作成者5名で項目内容についての妥当性を検討した結果、第1因子「性格的免疫性因子」については仮説どおり「免疫性因子」と命名した。しかし、第2因子は設問が3問しか残らなかったこと、および仮説に照らして妥当性に欠いた設問が残ったとして今回の研究には馴染まず、命名不可能としてこれを採用しないこととした。(Table 1)

(3) 同僚関係円滑性尺度の構成

①仮説因子

「同僚関係円滑性」 14項目

同僚関係円滑性については主に学校の仕事の側面からの同僚関係、教員個々が同僚に対して、あるいは同僚達からの自分に対する評価に関する自己認知の側面から想定し、学校での日常生活から考えられる場面を想定して構成した。

②因子分析

上記の14項目について因子分析(主因子法)によって検討を実施した。

平均値については $<2.0>4.0$ あるいは、標準偏差が >1.0 の3項目と共通性0.2以下の1項目、全4項目を除外して再度因子分析を行

った。

その結果、1因子「同僚関係円滑性因子」は10項目。

固有値は3.95、寄与率は33.19である。(Table 2)

③信頼性分析

信頼性係数(α係数)を算出したところ次の数値が得られた。

1因子「同僚関係円滑性」=0.8206
になり十分に信頼できる値であった。

④命名と破棄

さらに作成者5名で項目内容についての妥当性を検討した結果、1因子「同僚関係円滑性因子」10問については仮説どおりの命名した。

(4) 上司関係円滑性尺度の構成

①仮説因子

「上司関係円滑性」 13項目

上司関係は主に学校の仕事の側面からの上司関係、教員個々が上司に対して、あるいは上司からの自分自身に対する評価に関する自己認知の側面から想定し、学校での日常生活から考えられる場面を想定して構成した。

②因子分析

上記の13項目について因子分析(主因子法)によって検討を実施した。

平均値において<2.0>4.0あるいは、標準偏差が>1.0あるいは共通性0.2以下である全4項目を除外して再度因子分析を行った。

その結果、1因子「上司関係円滑性因子」は9項目。

固有値は3.75、寄与率は34.60である。(Table 3)

③信頼性分析

信頼性係数(α係数)を算出したところ次

の数値が得られた。

1因子「上司関係円滑性」=0.8199
になり十分に信頼できる値であった。

④命名と破棄

さらに作成者5名で項目内容についての妥当性を検討した結果、1因子「上司関係円滑性因子」9問については仮説どおりの命名した。

5. 免疫性高低群の分割

今回の研究では被験者430名の得点分布を上位群と低位群を分割し、調査結果の明快な検証結果を得ることを試みた。

得点平均値で低位群については22.00以下、上位群については37.00以上とした。これは、中央値から両側に各々1標準偏差の欠損値を想定して分割した。詳細については下記のとおりである。

(1) 免疫性高低分割

	度数	%
有効	128	29.8
欠損値	302	70.2

(2) 分割後の記述統計

	度数	最小値	最大値	平均値
免疫性低群	66	11.00	22.00	19.01
免疫性高群	62	37.00	49.00	40.30

Table.1 免疫性尺度の因子分析

	設 問 項 目	因子負荷量	
		第1因子	第2因子
免 疫 性 因 子	失敗したことをいつまでも悔やむ (逆転)	0.766	
	些細なことでも気をもむ (逆転)	0.706	
	困難に出会うと自信をなくす (逆転)	0.646	0.190
	校長や教頭の言うことをくよくよ気にする (逆転)	0.642	
	失敗すると立ち直れない方だ (逆転)	0.638	0.173
	私の感情は傷つきやすい (逆転)	0.619	
	教師として自信を失うことが多い (逆転)	0.613	0.275
	子供の問題行動に出会うと気がくじける (逆転)	0.560	0.273
	子供の言葉に傷つくことが多い方だ (逆転)	0.538	0.187
	子供とのトラブルにはうろたえる (逆転)	0.529	0.199
破 棄	毎日、子供と会うのが楽しみだ		0.861
	子供の顔を見るとホッとする		0.661
	毎朝、学校へ出勤するのが楽しみだ	0.221	0.647

因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

Table.2 同僚関係尺度の因子分析

	設 問 項 目	因子負荷量
		第1因子
同 僚 因 子	いつも同僚とは苦労を分かち合っている	0.713
	学校で毎日同僚と顔を合わせるのが楽しみだ	0.697
	学校に頼れる友人(同僚)がいる	0.645
	同僚とは互いの仕事ぶりを賞賛しあう	0.641
	同僚のおかげで問題を一人で抱え込まない	0.583
	同僚は私を一人前の教師として見ていない (逆転)	0.512
	学校で孤立していると感じることが多い (逆転)	0.511
	同僚は私の仕事ぶりを認めている	0.477
	職員間の人間関係は面倒だとたびたび思う (逆転)	0.454
	自分の学校に誇りをもっている	0.448

因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

Table.3 上司関係尺度の因子分析

	設 問 項 目	因子負荷量
		第1因子
同 僚 因 子	上司は私の小さな成果でもよく見ている	0.700
	私は管理職の教育姿勢に疑問を持っている (逆転)	0.654
	上司は私の能力を適正に評価している	0.621
	管理職は私達を基本的に信頼していない (逆転)	0.599
	校長の指示を素直に受け取れない (逆転)	0.597
	上司に恵まれれないことが多い (多かった) (逆転)	0.558
	尊敬する上司が多い (多かった) (逆転)	0.544
	気軽に上司に自分のことを話すことができる	0.535
	上司は私を一人前の教師としてみていない (逆転)	0.449

因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

5. 結果

(1) 免疫性における特徴

Table 4は、免疫性因子によるSEX、校種別の各条件の平均値と標準偏差を示したものである。

Table.4 免疫性得点

校種	小学校	中学校
N	54	127
男 \bar{X}	31.03	29.35
S D	7.19	6.29
N	193	56
女 \bar{X}	32.19	29.75
S D	7.19	5.83

その結果、中学校教員が小学校教員より ($t = -2.674, df = 428, p < .008$) 有意に高く、男子教員が女子教員より ($t = 3.714, df = 428, p < .000$) 有意に高かった。

(2) 同僚関係円滑性における特徴

Table 5は、同僚関係円滑性の各条件の平均値と標準偏差を示したものである。

免疫性高群では男女ともに小学校教員が高得点を示したが、中学校女子教員においては差が見られなかった。

分散分析の結果、所属、性別ともに交互作用は認められなかった。免疫性高群と免疫性低群の間には ($t = -3.589, df = 126, p < .000$) の有意差がみられた。(Fig 1)

群	免疫高群	免疫低群
小学校男子教員	39.91	35.75
(度数・SD)	(12・3.39)	(8・7.59)
女子教員	40.00	35.52
(度数・SD)	(16・4.93)	(36・5.87)
中学校男子教員	37.60	31.00
(度数・SD)	(28・5.98)	(13・7.73)
女子教員	38.83	38.22
(度数・SD)	(6・6.24)	(9・2.33)
総和	38.79	35.03
(度数・SD)	(62・5.33)	(66・6.43)

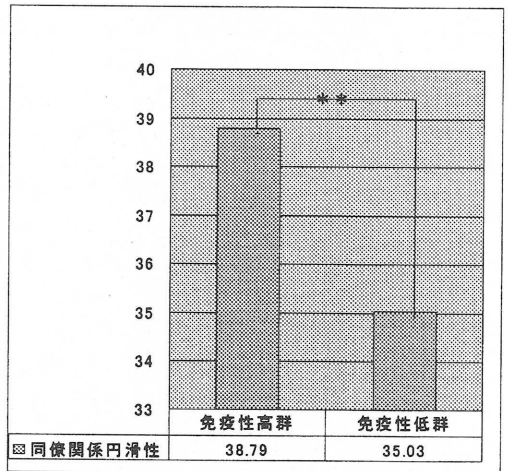


Table.5 同僚関係円滑性得点平均値

(Fig 1) 同僚関係円滑性の免疫性高低群別による比較

(注) (Fig 1~2) において**は $P < .005$

(3) 上司関係円滑性における特徴

Table 6は、上司関係円滑性の各条件の平均値と度数・標準偏差を示したものである。

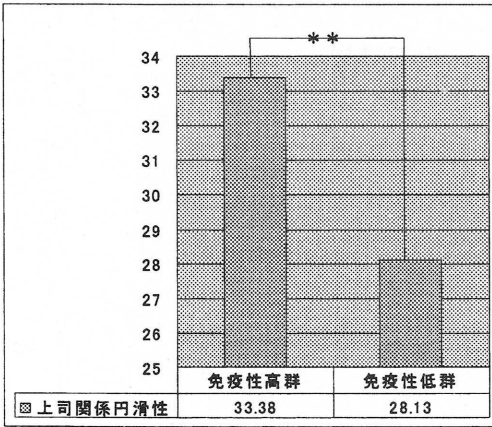
これについても同僚関係円滑性同様中学校の女子教員においては免疫性高低群の間に差が見られなかった。

分散分析の結果、所属、性別ともに交互作用は認められなかった。

免疫性高群と免疫性低群の間には ($t = -5.860, df = 126, p < .000$) の有意差がみられた。(Fig 2)

Table 6 上司関係円滑性得点平均値

群	免疫高群	免疫低群
小学校男子教員	33.75	30.87
(度数・SD)	(12・4.86)	(8・5.05)
女子教員	34.06	28.05
(度数・SD)	(16・4.98)	(36・4.35)
中学校男子教員	33.46	25.00
(度数・SD)	(28・4.78)	(13・6.98)
女子教員	30.50	30.55
(度数・SD)	(6・5.71)	(9・3.35)
総和	33.38	28.13
(度数・SD)	(62・4.91)	(66・5.20)



(Fig 2) 上司関係円滑性の免疫性高低群別による比較

5. 考察

今回の研究では、免疫性の高い教員ほど同僚関係円滑性の得点が有意に高く、すなわち同僚との円滑な人間関係が保たれていることが示めされた。

さらに、上司との関係においても免疫性の高い教員ほど得点が有意に高く、上司との円滑な関係が保たれていることが分かる。

本来、免疫性は随伴性（成功体験）によって醸成される。従って同僚関係が円滑にしている教員ほど免疫性が高く、上司との関係がうまくいっているほど免疫性が高くなると考えることができる。つまり、同僚や上司との人間関係が現在の仕事を統制し機能させて

いくために性別、校種に関わりなくいかに重要であるかということを示唆するものであると考えられる。

教員の免疫性は教育活動を推進するに当たって極めて重要な役割を担うものである。

最近における、いわゆる学級崩壊等の問題の中にも、教員の過去の経験や記憶にない新しく生成される問題行動や外部との対応、カリキュラムの変容等々、教員の免疫性の高さが要求される時代である。

従って、免疫性の低い教員、あるいは実は低いにもかかわらず高いと思っていた教員にとっては学級経営や職員室の人間関係における適応の場面で問題解決をすることが大変困難な状況を呈することになる。そのことが子ども達にとっての不利益が生ずることを認識しなければならない。

今回の研究では中学校の女子教員のサンプル数が少なく明確な結果得られなかったことに加えて被調査が生徒指導担当教員、教育相談担当教員、統制群教員の3群から得られる情報について研究が行き届かなかつたことを研究同人全員の反省として挙げられた。

今後は、この随伴性研究の領域を教員の生育歴とくに親子関係や保護者との関係、児童生徒との関係等に拡大させるとともにこうした諸研究を相互に関係づけることに発展させたいと考えている。

9. 引用文献 *参考文献

- (1) 水口禮治 1988 無気力からの脱出, 福村出版, p.202
- (2) 柳生和男 2002 教師の免疫性と活動促進性の相互関係に関する一考察 生徒指導学研究 p.97
- (4) 同書 p.104 (5) (6) (7) 同書 p.99 (8) 同書 p.100
- (3) Seligman, M, E, P. 1968 Chronic fear produced by unpredictable electric shock. Journal of comparative and physiological psychology, 66, 402-411
- (9*) 三隅二不二・矢守克也 1989 中学校における学級担任のリーダーシップ行動測定尺度の測定とその妥当性に関する研究教育心理学研究, 37, p.46-54
- (10*) 三隅二不二・吉崎静夫・篠原しのぶ 1977 教師のリーダーシップ行動測定尺度の作成とその妥当性の研究教育心理学研究,

【Appendix 1】 教員用免疫性調査設問項目

◎印は自己免疫性因子として採用した項目

●印は命名に失敗した因子 △印は不採用の項目

全くとまはまらない あまりとまはまらない どちらともいえない 少しとまはまる 非常にとまはまる

- (1) △ 自分の気持ちが子供に伝わる
- (2) ◎ 失敗したことをいつまでも悔やむ (逆転項目)
- (3) △ 教師に向いている
- (4) ◎ 些細なことでも気をもむ (逆転項目)
- (5) ● 毎日、子供と会うのが楽しみだ
- (6) ◎ 校長や教頭の言うことをくよくよ気にする (逆転項目)
- (7) ◎ 困難に出会うと自信をなくす (逆転項目)
- (8) ● 子供の顔を見るとホッとする
- (9) △ 心配で寝られないことが多い (逆転項目)
- (10) ● 毎朝、学校へ出勤するのが楽しみだ
- (11) △ 子供が思うようにならなくてもくじけない方だ
- (12) ◎ 教師として自信を失うことが多い (逆転項目)
- (13) △ 現在までの私の教師人生は失敗が多かった (逆転項目)
- (14) ◎ 失敗すると立ち直れないほうだ (逆転項目)
- (15) △ 大きな失敗をしても乗り越えてきた
- (16) △ 学校での失敗は前向きにとらえてきた
- (17) △ 過去の失敗が現在に生きている
- (18) △ 学級から問題行動が出ることは不名誉だ (逆転項目)
- (19) ◎ 私の感情は傷つきやすい (逆転項目)
- (20) ◎ 子供の問題行動に出会うと気がくじける (逆転項目)
- (21) ◎ 子供とのトラブルにはうろたえる (逆転項目)
- (22) △ 私は子供の問題行動をいつも改善してきた
- (23) ◎ 子供の言葉に傷つくことが多い方だ (逆転項目)
- (24) △ 子供に裏切られても落ち込まない方だ

【Appendix 2】 同僚関係調査設問項目

◎印は同僚関係円滑性因子として採用した項目

●印は同僚関係円滑性因子として不採用の項目

全くとまはまらない あまりとまはまらない どちらともいえない 少しとまはまる 非常にとまはまる

- (1) ◎ 同僚は私の仕事ぶりを認めている
- (2) ● 私の苦労をわかってくれる同僚がいる
- (3) ◎ 同僚は私を一人前の教師として見ていない (逆転項目)
- (4) ● 職場での飲み会には積極的に参加する (逆転項目)
- (5) ◎ 自分の学校に誇りを持っている
- (6) ● 自分の悩みを聞いてくれる同僚が多い
- (7) ◎ 同僚のおかげで問題を一人で抱え込まない
- (8) ◎ 同僚とは互いの仕事ぶりを賞賛しあう
- (9) ◎ いつも同僚とは苦労を分かちあっている
- (10) ◎ 学校で孤立していると感じることが多い (逆転項目)
- (11) ◎ 学校に頼れる友人 (同僚) がいる
- (12) ● 私は同僚に恵まれている
- (13) ◎ 学校で毎日同僚と顔を合わせるのが楽しみだ (逆転項目)
- (14) ◎ 職員間の人間関係は面倒だとたびたび思う

【Appendix 3】上司関係調査設問項目

◎印は同僚関係円滑性因子として採用した項目

●印は同僚関係円滑性因子として不採用の項目

- | | 全く当てはまらない | あまり当てはまらない | どちらとも言えない | 少し当てはまる | 非常に当てはまる |
|------|-----------|------------|-----------|---------|----------|
| (1) | ◎ | | | | |
| (2) | | ● | | | |
| (3) | ◎ | | | | |
| (4) | | ● | | | |
| (5) | ◎ | | | | |
| (6) | | ● | | | |
| (7) | ◎ | | | | |
| (8) | ◎ | | | | |
| (9) | ◎ | | | | |
| (10) | ◎ | | | | |
| (11) | ◎ | | | | |
| (12) | | ● | | | |
| (13) | ◎ | | | | |
| (14) | ◎ | | | | |
- (1) ◎ 同僚は私の仕事ぶりを認めている
- (2) ● 私の苦労をわかってくれる同僚がいる
- (3) ◎ 同僚は私を一人前の教師として見ていない (逆転項目)
- (4) ● 職場での飲み会には積極的に参加する (逆転項目)
- (5) ◎ 自分の学校に誇りを持っている
- (6) ● 自分の悩みを聞いてくれる同僚が多い
- (7) ◎ 同僚のおかげで問題を一人で抱え込まない
- (8) ◎ 同僚とは互いの仕事ぶりを賞賛しあう
- (9) ◎ いつも同僚とは苦労を分かちあっている
- (10) ◎ 学校で孤立していると感じることが多い (逆転項目)
- (11) ◎ 学校に頼れる友人(同僚)がいる
- (12) ● 私は同僚に恵まれている
- (13) ◎ 学校で毎日同僚と顔を合わせるのが楽しみだ (逆転項目)
- (14) ◎ 職員間の人間関係は面倒だとたびたび思う