学校内サポートが中学校教員の 生徒・保護者ストレスに対する 認知的評価に及ぼす影響

森 慶輔*

The Relationships of Support Expectation, Receipt from Colleagues, Managers, and School Counselors and Cognitive Appraisal of Stress of Students and Their Parents

Keisuke MORI

This study examined how the disparity between the support expected and received from colleagues, managers, and school counselors affects cognitive appraisal of stress of students and their parents. A Questionnaire was distributed to 703 junior high school teachers, and 473 teachers replied it. The result indicated that the disparity between the expected and received support had various effects on the cognitive appraisal, and corroborated the model of social support proposed by Inaba(1998).

Key words: support expectation, support receipt, cognitive appraisal of stress

問題と目的

従来のサポート研究では、サポートの供与が無条件でストレス軽減につながるという前提が存在していた。しかし、サポートの供与が必ずしもストレス軽減につながらないという研究結果(例えば、中村・浦, 2000; 森, 2006)も散見されるようになり、サポートの有効性の観点からも、サポートのストレス軽減効果について精緻に再検討をする必要があるといえる。

そこで本研究では、①職場内サポートがストレスの認知的評価に及ぼす影響の検討、②稲葉(1998)のサポート授受の文脈がサポートの効果に影響するという「文脈モデル」を基に、職場内でのサポートへの期待(以下、ESとする)と実際のサポート受容(以下、RSとする)のミスマッチが与えるストレスの認知的評価への影響の検討、の2点を目的とした。

方 法

調査対象 2006年7~9月に関東圏A, B県にあるスクールカウンセラー(以下、SCとする)が配置されている公立中学校32校で調査を行った。一般の教諭職703名を調査対象とし、473名から有効回答を得た(有効回答率67.28%)。

調査内容 性別や年齢などのほかに、森(2004a, 2004b)の中学校教員の学校対人ストレス尺度27項目のうち生徒・保護者に関する項目16項目(5件法)、鈴木・坂野(1998)の認知的評価測定尺度8項目(4件法)、森・三浦(2007)の職場場面における短縮版ソーシャルサポート尺度6項目などについて回答を求めた。

調査手続き ストレスを統制するため、18校では「生徒・保護者への指導・対応の難しさ(以下、指導対応とする)」9項目とそれに対する認知的評価への回答を、16校では「生徒・保護者との信頼関係のなさ(以下、信頼のなさとする)」7項目とそれに対する認知的評価への回答を求めた。そして、そのストレスに対して、同僚教員(以下、同僚とする)・管理職・SCそれぞれへのサポート期待(5件法)、実際のサポート受容(5件法)について回答を求めた。なお、欠損値がある場合は、分析ごとに除外した。

結 果

RSの認知的評価への影響 ストレスを平均値で2群に、同僚・管理職・SCからのRSを平均値±0.5SDで3群に分割し、それらを独立変数、認知的評価尺度の4下位尺度を従属変数とした分散分析を行った(Table 1)。その結果、ストレスが指導対応の場合、SCサポートのコントロール可能性への主効果が認められ、サポートが多いほどコントロール可能性が高かった。ストレスが信頼のなさの場合、同僚サポートのコミットメントと影響性への主効果が認められ、サポートが多いほどコミットメントと影響性が高く、またコントロール可能性への交互作用が認められ、ストレスが低い状況ではサポートが多いほうがコントロール可能性は高く、逆にストレスが高い状況ではサポートが多いほうがコントロール可能性は低かった。そして、管理職サポートのコミットメントへの主効果が認められ、サポートが多いほどコミットメントが高く、また影響性への交互作用が認められ、ストレスが高い状況ではサポートが多いほうが影響性は高かった。これらの結果より、サポートが必ずしも認知的評価にポジティブな影響をもたらさないことが明らかとなった。

ESとRSのミスマッチの認知的評価への影響 同僚・

* 昭和女子大学大学院
Graduate School of Human Life Sciences, Showa Women's University

Table 1 ストレッサーと受容されたサポートを独立変数とした分散分析 (サポート, 交互作用が有意な組み合わせのみ)

従属変数	サポーター	ST	ストレッサー (ST): 生徒・保護者への指導・対応の難しさ			ストレッサー (ST): 生徒・保護者との信頼関係のなさ								
			受容されたサポート (SU)			分散分析			受容されたサポート (SU)			分散分析		
			サポート L	サポート M	サポート H	SU	交互作用	サポート L	サポート M	サポート H	SU	交互作用		
コミットメント	同僚教員	低群	2.82(0.81)	3.01(0.57)	3.11(0.58)	n.s.	n.s.	2.74(0.72)	3.25(0.55)	3.39(0.67)	14.06**	n.s.		
		高群	2.98(0.64)	2.96(0.61)	2.90(0.66)			2.88(0.59)	3.22(0.65)	3.39(0.49)				
	管理職	低群	2.98(0.65)	2.94(0.60)	3.12(0.65)	n.s.	n.s.	2.93(0.64)	3.10(0.68)	3.24(0.80)	3.76*	n.s.		
		高群	2.91(0.68)	3.00(0.57)	2.93(0.66)			2.93(0.61)	2.97(0.62)	3.34(0.53)				
影響性	同僚教員	低群	2.72(0.67)	2.78(0.63)	2.96(0.65)	n.s.	n.s.	2.53(0.66)	2.90(0.65)	3.01(0.73)	7.31**	n.s.		
		高群	2.74(0.79)	2.92(0.58)	2.82(0.75)			2.85(0.67)	3.08(0.62)	3.26(0.63)				
	管理職	低群	2.87(0.71)	2.75(0.58)	2.95(0.69)	n.s.	n.s.	2.55(0.69)	2.87(0.66)	2.88(0.77)	n.s.	2.95 [†]		
		高群	2.76(0.70)	2.84(0.66)	2.93(0.71)			3.08(0.61)	2.79(0.71)	3.21(0.58)				
コントロール可能性	同僚教員	低群	2.61(0.60)	2.41(0.61)	2.39(0.65)	n.s.	n.s.	2.58(0.62)	2.74(0.44)	2.86(0.63)	n.s.	2.71 [†]		
		高群	2.15(0.74)	2.27(0.67)	2.15(0.57)			2.40(0.58)	2.47(0.44)	2.21(0.51)				
	SC	低群	2.32(0.73)	2.36(0.54)	2.54(0.61)	3.25**	n.s.	2.70(0.66)	2.84(0.55)	2.64(0.57)	n.s.	n.s.		
		高群	2.10(0.70)	2.14(0.65)	2.33(0.66)			2.43(0.59)	2.33(0.51)	2.31(0.55)				

注) サポートの数値は平均値 (標準偏差) を示し, 分散分析の数値は F 値を示す。 ** $p < .01$ * $p < .05$ [†] $p < .10$

Table 2 サポートのずれを独立変数とした分散分析 (有意な組み合わせのみ)

ストレッサー	サポーター	従属変数	サポートのずれ			分散分析結果	
			I: 期待以上	II: ほぼ一致	III: 期待はずれ	F 値	多重比較
生徒・保護者への指導・対応の難しさ	同僚教員	脅威性	1.77(0.76)	2.07(0.79)	2.46(1.02)	8.29**	III < I, II
		コントロール可能性	2.19(0.62)	2.43(0.65)	2.11(0.65)	6.35**	I, III < II
	管理職	脅威性	1.86(0.69)	2.05(0.82)	2.24(0.98)	2.51 [†]	I < III
生徒・保護者との信頼関係のなさ	同僚教員	コミットメント	3.17(0.57)	3.17(0.64)	2.88(0.81)	2.74 [†]	I, II < III
		脅威性	1.59(0.61)	2.04(0.81)	1.85(0.71)	4.06*	I < II
	管理職	コミットメント	3.25(0.59)	3.13(0.68)	2.90(0.70)	2.43 [†]	III < I

注) サポートのずれの数値は平均値 (標準偏差) を示す。 ** $p < .01$ * $p < .05$ [†] $p < .10$

管理職・SC に対する ES, RS を平均値 ± 0.5SD で 3 分し, その組み合わせから「期待はずれ (ES > RS)」「ほぼ一致 (ES = RS)」「期待以上 (ES < RS)」の 3 群を設定し, この 3 群を独立変数, 認知的評価 4 下位尺度を従属変数とした分散分析を行った (Table 2)。その結果, ストレッサーが指導対応の場合, 同僚サポートが期待はずれであると脅威性は高く, 管理職サポートが期待はずれであると脅威性が高く, ほぼ一致であるとコントロール可能性が高かった。ストレッサーが信頼のなさの場合, 同僚サポートが期待はずれであるとコミットメントが低く, ES と RS がほぼ一致していると脅威性が高く, 管理職サポートが期待はずれであるとコミットメントが低かった。これらの結果より, ストレッサーの認知的評価への RS の影響が ES の程度により異なる可能性が示唆された。

考 察

RS の認知的評価への影響 ストレッサーが指導対応の場合での SC サポートのコントロール可能性へのポジティブな影響は, SC の教員に対するコンサルテーションが一定の効果を持っていることの現れと考えられる。ストレッサーが信頼のなさの場合での同僚サポートのコミットメント, 影響性とコントロール可能性への影響, 管理職サポートのコミットメント, 影響性への影響は, 同僚や管理職のサポートがストレス対処を促すことを示唆しているのだろう。また, 同僚のサポートが, 信頼のなさというストレッサーが深刻な状況で効果を発揮しないのは, この種のストレスが教員の自尊心に影響を与える深刻なものであるがゆえに, 逆にサポートの供与が抑制されてしまうという状

況を反映していると思われる。

ES と RS のミスマッチの認知的評価への影響 ストレッサーが指導対応での管理職サポートの脅威性への影響, ストレッサーが信頼のなさでの同僚サポートのコミットメントへの影響, 管理職サポートのコミットメントへの影響は, 「サポート期待が大きいくほど, その欠如がサポートの受け手に心理的不満を生む」とする稲葉 (1998) の文脈モデルを支持する結果である。ストレッサーが信頼のなさの場合で, 同僚サポートが期待どおりであることが脅威性を高く見積もらせるという結果は, 期待はずれのサポートは信頼関係のなさを過度に意識させず, 期待以上のサポートはサポート本来の効果を発揮し脅威性を低く見積もらせることを示していると思われる。またストレッサーが指導対応の場合で, 管理職サポートが期待どおりであることがコントロール可能性を高く見積もらせるという結果は, 期待はずれの場合は, 管理職が期待したほどサポートをしないこと自体がストレスとなり, また期待以上の場合は, 期待した以上のサポートが教員としての自尊感情に影響し, サポートが逆効果となったと解釈できるだろう。

引用文献

稲葉昭英 1998 ソーシャル・サポートの理論モデル 松井豊・浦光博編 人を支える心の科学, 誠信書房, pp. 151-175.
 森 慶輔 2006 学校内サポートが中学校教員の心理的ストレスに及ぼす影響 学校メンタルヘルス, 9, 41-48.
 中村佳子・浦光博 2000 適応及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.

(受稿: 2007. 5. 21, 受理: 2007. 10. 26)