

教師のバーンアウト傾向に関する要因の検討

宮下 敏恵
(上越教育大学学校教育研究科)

目的

学校現場において、精神性疾患による教職員の休職者数は、平成18年度は4,675人となり(病気休職者の61.1%)、過去最大の人数となっている(文部科学省,2007)。教師のメンタルヘルスの改善について研究は進められているが、教師のバーンアウト傾向についてどのような要因が大きな影響を及ぼすか実証的した研究はまだまだ少ない(伊藤,2000)。そこで本研究では、ストレッサ、ソーシャルサポート、経験年数、現任校での勤務年数、学校規模の要因をとりあげ、バーンアウトに及ぼす要因を明らかにすることを目的とする。

方法

調査対象者 小・中学校教員122名(男性52名、女性70名)、平均年齢37.08(SD=6.87)であった。

調査時期 2007年7月～2007年8月

質問紙の構成

(1) **教師用バーンアウト尺度**: MBI(Maslach & Jackson, 1981)を学校現場に適応するように修正した五十嵐(2001)の尺度(23項目、4件法)を用いた。

(2) **教師用ストレッサ尺度**: 五十嵐(2001)の教師用ストレッサ尺度(59項目、4件法)を用いた。

(3) **サポート尺度**: 管理職及び同僚からのサポートを測定する尺度として、小牧(1994)のソーシャルサポート尺度(14項目、5件法)を用いた。

さらに、教職経験年数、現任校での勤務年数、所属する学校規模に関する項目も含まれていた。

手続き 研修会で、調査協力をお願いし、配布、回収を行った。

結果

(1) 教師用バーンアウト尺度の因子構造

主因子法、プロマックス回転による因子分析を行ったところ、2因子が抽出された。「情緒的消耗感」、「個人的達成感の後退」と命名した。

(2) 教師用ストレッサ尺度の因子構造

主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った結果、3因子が抽出された。「上司・同僚との葛藤」、「多様な業務への労働過多」、「保護者・生徒への対応」と命名した。

(3) サポート尺度の因子構造

管理職からのサポート尺度、同僚からのサポート尺度とともに、因子分析を行ったところ、1因子が抽出された。

(4) バーンアウト(2因子)を従属変数とする重回帰分析

バーンアウトの2因子をそれぞれ従属変数とし、教師用ストレッサ尺度の3因子、管理職からのサポート、同僚からのサポート、経験年数、現任校での勤務年数、学校規模を独立変数にして、強制選択法で重回帰分析を行った。結果をTable 1に示す。

①**情緒的消耗感** 重回帰係数は有意($R^2=.395, p<.01$)であった。ストレッサ尺度の多様な業務の労働過多($\beta=.299, p<.01$)、保護者・生徒への対応($\beta=.350, p<.01$)、管理職からのサポート($\beta=-.198, p<.05$)、同僚からのサポート($\beta=-.241, p<.05$)の標準偏回帰係数が有意であった。多様な業務の労働過多、保護者・生徒への対応のストレッサが強いと情緒的消耗感は高まり、管理職、同僚からのサポートがあると情緒的消耗感は抑制されるという結果であった。

②**個人的達成感の後退** 重回帰係数は有意($R^2=.246, p<.01$)であった。ストレッサ尺度の上司・同僚との葛藤($\beta=-.407, p<.01$)、保護者・生徒への対応($\beta=.375, p<.01$)、管理職からのサポート($\beta=-.289, p<.05$)、経験年数($\beta=-.215, p<.05$)の標準偏回帰係数が有意であった。保護者・生徒への対応のストレッサが強いと個人的達成感は後退し、管理職からのサポート、経験年数が高いと抑制されるという結果であった。上司・同僚との葛藤は相関係数は-.072と低いことから、直接影響を及ぼしてはいないが、他の要因が同じであれば、上司・同僚との葛藤が高いと個人的達成感は高くなるという結果がみられた。

Table 1 重回帰分析の結果(偏回帰係数)

	情緒的消耗感	個人的達成感の後退
上司・同僚	-.092	-.407**
多様な業務	.299**	.055
保護者・生徒	.350**	.375**
管理職サポート	-.198*	-.289*
同僚サポート	-.241*	-.081

** $p<.01$, * $p<.05$

考察

バーンアウトの情緒的消耗感と個人的達成感の後退に及ぼす要因はそれなりに予防を考えるためには異なるアプローチが必要だといえる。