

教師の感情労働に関する研究

—emotion work と burnout との関連—

専攻 学校教育学
コース 学校心理学
学籍番号 M07036B
氏名 奥村 花織

問題と目的

「感情労働」(emotional labor) という概念は、1970年代半ばに米国の Hochschild によって提唱された。以後、対人援助職を対象にした研究が進められているが、日本ではまだ始まったばかりといえる。

そこで、本研究では「感情労働」を「仕事の一部として組織的に望ましい感情になるように自らを調節する心理的過程」と定義する Zapf ら(1999)の“emotion work”という視点から教師の感情労働(emotion work)の実態について明らかにすることを第1の目的とする。また、これまでの研究で示唆されてきた emotion work と burnout との関連について検討することを第2の目的とする。

方法

予備調査の結果に基づき改訂された「教師用 Emotion Work 尺度」〔児童生徒相手の場合〕24項目、〔保護者相手の場合〕26項目(頻度および情緒的負担感について5件法)、「バーンアウト尺度」19項目・5件法(田尾・久保,1996;新井,1999)、「組織特性に関する尺度」15項目・5件法(田尾・久保,1996;新井,1999)、「相手からの反応に関する質問」2項目を、4道府県の小・中・高校に勤務する教師を対象に郵送法にて実施した(有効回答数133)。

結果と考察

1. 「教師用 Emotion Work 尺度」因子分析結果

主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。

〔児童生徒相手の場合〕5因子(「ポジティブな感情表出」「抑制」「ネガティブな感情表出」「感情への敏感さ」「感情の過剰な表出」)18項目が抽出された($\alpha = .80, .73, .70, .79, .73$, 全体.88)。

〔保護者相手の場合〕3因子(「好意的配慮」「感情の不協和」「ネガティブな感情表出」)20項目が抽出された($\alpha = .94, .85, .76$, 全体.93)。

2. 教師の emotion work (頻度) の実態について

「教師用 Emotion Work 尺度」の各因子と属性についての分析を行った。校種×性別の2要因分散分析の結果、「感情への敏感さ」について中学校の女性教師よりも男性教師、小学校女性教師が有意に高い得点を示した。「感情の過剰な表出」について中・高の教師よりも小学校教師の方が有意に高い得点を示した。「保護者へのネガティブな感情表出」について中学教師よりも高校教師の方が有意に高い得点を示した。学級担任であるか否かについてのt検定結果では、「感情の過剰な表出」と「好意的配慮」について学級担任の方が有意に高い得点を示した。年齢、教職経験年数、現任校年数による差はみられなかった。以上のことから、教師の emotion work には職務内容に伴う校種差があることが明らかになった。

3. 教師の emotion work の頻度と情緒的負担感との関連について

今回作成した「教師用 Emotion Work 尺度」は、項目ごとに頻度とそれに伴う情緒的負担感

についてそれぞれ5件法で回答を求めた。それらの関連を調べるために、項目ごとに相関係数を算出した。「ポジティブな感情表出」の項目には弱い負の相関がみられた。その他の項目では、弱～中程度の正の相関がみられたが、強い相関はみられなかった。頻度が高いと情緒的負担感も高いとは必ずしもいえないことが示唆された。

4. 教師の emotion work と burnout との関連について

「教師用 Emotion Work 尺度」の頻度と情緒的負担感を因子ごとに2群（低群・高群）に分け、さらにそれらを組み合わせた4群（低低群・高低群・低高群・高高群）を独立変数、burnout 尺度3因子を従属変数とした1要因分散分析を行った。その結果、教師の emotion work は表出に関わる内容では頻度が高いと個人的達成感につながるが、一方で、情緒的負担感を感じてしまうと脱人格化に、頻度が高く情緒的負担感も高いと情緒的消耗感につながることを示唆された。これらは、emotion work が burnout に対してポジティブ、ネガティブの両面の影響をもつとする荻野ら（2004）の見解を支持する結果となった。

5. 教師の emotion work と組織特性、相手からの反応との関連について

emotion work は、「組織要因」（荻野ら、2004）や「他者による自己承認」（小村、2004）により、ポジティブな側面をもつことが示唆されている。それを受け、本研究では「児童生徒からの授業中の好意的な反応」「保護者からの温かい反応」2項目と「組織特性に関する尺度」4因子（「非協働性」「管理職との葛藤」「多忙性」「非同僚性」）を用いて、emotion work 4群に差がみられるか否かを検討するため、emotion work 4群を独立変数、「反応」2項目、「組織特性」4因子を従属

変数とする1要因分散分析を行った。その結果、組織における管理職や同僚との関係が教師の emotion work に伴う情緒的負担感と関連していることや、emotion work の対象相手である児童生徒や保護者からの温かい反応が教師の emotion work にポジティブな側面をもたらすことが示唆された。

総合考察と今後の課題

教師の emotion work は、頻度とそれに伴う情緒的負担感との組み合わせによって4群に分類することができる。本研究における調査結果から、職場の「組織特性」や児童生徒・保護者からの「反応」などの状況要因が、それぞれのタイプに対して異なる影響を与えることが示唆された。今後は、インタビュー調査などの質的研究を通じて、タイプごとの特性と状況要因が与える影響の違いが生じる背景について明らかにする必要があると考える。そのうえで、emotion work のタイプごとに burnout 予防策を検討していくことが第一の課題である。

また、教師の emotion work を考えるうえで、状況を認知する際の「個人差」について考慮する必要があると思われる。状況要因に加えて個人要因が emotion work の頻度と情緒的負担感にどのような影響を与えているのか、また emotion work が個人要因と状況要因とを介在して burnout にどのような影響を与えているのかを、共分散構造分析によって検討することが第二の課題である。それによって、個人差を前提としながらも、emotion work の頻度と情緒的負担感との関係、および emotion work と burnout との関係についての全体像がとらえることができるのではないかと考える。

主任指導教員 浅川 潔司
指導教員 新井 肇