

# 小中学校女性教員の職業・勤務校へのコミットメントと 主観的幸福感との関連

澤田 忠幸\*

## 要 旨

本研究では、地方 A 県内の公立小学校および中学校に勤務する女性教員 362 名を対象として、教師という職業や勤務する学校に対する自己関与の意識や態度を示すコミットメント、ストレス反応としてのバーンアウト傾向の程度、仕事役割が家庭役割に及ぼす肯定的・否定的影響の認識が、女性自身の主観的幸福感（人生の満足度）にどのような影響を及ぼすのかについてパス解析を用いて検討した。その結果、教職や勤務校に対する情緒的コミットメントは、職場の長期的ストレス反応であるバーンアウト傾向（情緒的消耗感・個人的達成感）に影響していた。また、コミットメントの各側面あるいはバーンアウト傾向の各側面は、職業場面のみならず家庭生活に対しても肯定的・否定的な影響を示すとともに、最終的には個人の主観的幸福感である人生の満足度に影響することが明らかとなった。なかでも、勤務校に対する内在化意識の高さは、個人的達成感につながるとともに、情緒的消耗感も高め、両者は仕事から家庭への両価的な影響をもたらすことで、主観的幸福感に相克的に影響することが示された。

キーワード：主観的幸福感／バーンアウト傾向／女性教諭／コミットメント／仕事から家庭への影響

## 教員の長時間労働の現状と働き方改革

近年漸く、学校現場においても、長時間労働が労働者の心理的健康に悪影響を及ぼすことが認識され、教員の働き方改革が喫緊の課題となっている（内田・斉藤，2018）。言うまでもなく、長時間労働は疲労の蓄積をもたらす大きな要因となる。厚生労働省（2004）によると、時間外労働時間が月に 45 時間を超えると、健康障害のリスクが高まり、月に 100 時間または 2～6 ヶ月の平均で月あたり 80 時間を超えると、過労死等の原因となる脳血管疾患や心臓疾患の発症リスクが極めて高くなることが指摘されている。

平成 28 年度教員勤務実態調査（文部科学省，2018a）によると、1 週間あたりの学内総勤務時間は、小学校教諭で 57 時間 29 分、中学校教諭で 63 時間 20 分となっている（注 1）。また、石川県教育委員会による調査（石川県教育委員会，2019）でも、平成 30 年度の月あたりの平均時間外勤務時間は、前年度に比べ改善傾向にはあるものの、依然として小学校と高等学校（全日制）で 45.6 時間、中学校では 64.4 時間となっている。

80 時間を越える教員の割合も、小学校で 8.8%、高等学校（全日制）で 7.9%、中学校に至っては 30.3% となっている。当然ながら、これらの時間には、持ち帰り残業の時間は含まれていない。

このような教員の勤務時間の長時間化の背景にあるのは、部活動の指導時間のみではない。平成 20 年度以降の総授業時間数の増加や教員組織の年齢構成の歪みの問題がある。また、児童・生徒の生活環境が多様化していることや、教師に求められる業務内容が、年々高度化、複雑化していることも大きく影響している。実際、石川県教育委員会の調査でも、時間外業務の理由として、教材研究（小学校）や校務分掌（中学校）が挙げられており（石川県教育委員会，2019）、所定労働時間内に、授業改善のための時間や児童生徒に接する時間を確保できなくなっている現状（中央教育審議会，2018）がある。

さらに、このような状況のもと、うつ病などの精神疾患による病気休職者の数も、平成 19 年度以降、毎年 5,000 人前後（全教員数の 0.53～0.59%）で推移している（文部科学省，2018b）。この水準は他職種（注 2）と比べてもかなり高いことが指摘されている（新井，2018）。

\* 石川県立大学 生物資源環境学部 教養教育センター

したがって、現場の教員が生き生きと働き続けられるためには、人的資源の拡充が求められることは言うまでもなく、これまで教員個人や学校が経験的に行ってきた業務内容や仕事のやり方を、組織レベルで整理・統合するなど、教員の心理的負担を学校組織として意図的に削減する取り組みが重要となる。しかし、その際においても、教師という職業は人を相手とする援助職であり、教員は各自が一定の自律性をもって業務に当たっている専門職であるが故に、職務や職場組織への心理的コミットメントのあり方が、教員個々の業務量や就労時間、ひいては、仕事のやり甲斐感や心理的健康に影響する可能性のあることを踏まえておく必要がある（中央教育審議会，2018；内田・斉藤，2018）。

### 教員の心理的健康と関連する要因

心理学において個人の心理的健康（well-being）は、理論的背景により多面的に検討されてきたが（Ryff & Singer, 2006）、その一つに主観的幸福感（subjective well-being）がある。これまでに、企業に勤務する一般職者や病院に勤務する看護職者などを対象として、従事する仕事への満足感や勤務する職場組織に対するコミットメント（Meyer, Allen, & Smith, 1993）など、職業意識のあり方が、個人の主観的幸福感、なかでも、その認知的側面である人生の満足度（life satisfaction：Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985）に、どのように影響するのかについて検討されてきた（Judge, Locke, Durham, & Kiuger, 1998；Meyer & Herscovitch, 2001；Panaccio & Vandenberghe, 2009）。

ここでコミットメント（commitment）とは、個人が所属する組織（e.g. 会社や公官庁）あるいは従事する職業・専門（e.g. 教師や外科医）に対して有する自己関与の意識、態度を指しており（Meyer et al., 1993；高木・石田・増田，1997）、Meyer et al. (1993) は、情緒的、存続的、規範的の3因子から捉えている。情緒的（affective）因子とは、所属する職場組織や自己の職業に対する愛着感の側面や、職場組織や職業が有する価値観を自己のものとして内在化している側面を指している。一方、存続的（continuance）因子とは、職場組織や職業を辞める時の損失や新たな負担を恐れて、あるいは代わるべき選択肢がなくて留まっている側面を指しており、規範的（normative）因子とは、職場組織や職業に対す

る文字通りの義務感や忠誠心を指している。

これら職場組織あるいは自己の職業に対するコミットメントの各要因は、離退職行動やバーンアウト（burnout）傾向のみならず、職務の遂行レベルや自発的な役割外行動などの向組織行動、個人の心理的健康とも関連が強いことが明らかにされている（Cohen, 2003；澤田，2009, 2013）。たとえば、情緒的要因を強く有する者ほど、積極的な役割外行動が見られ、個人の心理的健康度も高いことが指摘されている（Meyer & Herscovitch, 2001；澤田，2009, 2013）。

ところで、個人の主観的幸福感に関連するのは職業生活だけではない。家庭生活や仕事と家庭との調和、すなわち、ワークライフバランス（work life balance）のあり方も関連する（Ryff & Singer, 2006；澤田，2016）。たとえば、Grzywacz & Bass (2003) は、仕事と家庭との間で相互にネガティブな影響が大きいほど、心理的健康が低いことを明らかにしている。さらに、福丸（2000）は、影響の方向性として、仕事での要因が家庭にネガティブな影響を与えているほど抑うつ度が高いが、家庭での要因が仕事にネガティブな影響を与えている程度と抑うつ度との間には、関連は認められないことを明らかにしている。これに対し、Aryee, Srinivas, & Tan (2005) は、仕事の負荷が大きいほど、仕事と家庭との間のネガティブな影響が大きい一方で、仕事への関与度が高いほど、仕事から家庭への肯定的な影響が大きいことを明らかにしている。また、澤田（2016）は子育て期の女性を対象に、仕事から家庭への肯定的な影響が大きいほど、自己の人格的成長感が高いことを報告している。

さて、これらの先行研究結果を総合すると、以下のことが考えられる。すなわち、自身の仕事や職場組織に対して情緒的に自己関与することは、仕事に対する達成感を高め（Cohen, 2003；Meyer & Allen, 1997）、家庭生活や個人の主観的幸福感に対しても肯定的な影響を与えられ（Aryee et al., 2005；澤田，2009）。その一方で、仕事に自己関与することで、仕事での負担やストレスが増し、家庭生活にも影響することで主観的幸福感が低下することも予想される（Aryee et al., 2005；福丸，2000）。特に、教員など自らの職業に自己関与しやすい専門職者、なかでも子育て中の女性では、これら二つの仮説は相反するのではなく、両側面を有することも推察される（土肥・広沢・田中，1990）。

しかし、従来の産業・組織心理学研究では、企業や病院等における人事管理の観点から、被雇用者の職業意識と職業行動との関連（e.g. バーンアウトや離職の防止、向組織行動の促進）に関心が向けられることが多く（Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997; 太田・松本, 2005; 高木・石田・益田, 1997; 田尾・久保, 1996）、学校現場に着目して、組織に属して働く専門職者である教員の職業や職場組織に対する自己関与の意識が、個人の心理的健康にどのように影響しているのか、その際、上述したアンビバレントな心理状況が生じているのか否かといった点については、ほとんど検討されていない。

そこで、本研究では、公立の小学校および中学校に勤務する女性教員を対象として、上記の仮説を検証すべく、教職（職業）や勤務校（所属組織）に対するコミットメントのあり方が、職場におけるストレス反応であるバーンアウト傾向や仕事が生徒生活に及ぼす肯定的・否定的な影響、個人の主観的幸福感に、どのように影響するのかについて検討することを目的とした。

## 方法

### 1. 調査対象

地方 A 県内の都市部にある公立の小学校および中学校を中心に、計 200 校の学校長宛に調査協力依頼状と調査用紙を郵送し、文書により女性教員 5 名程度ずつの協力を依頼した（注 3）。発送部数は 1000 部であった。

### 2. 調査内容

**主観的幸福感** 主観的幸福感の認知的側面を示す人生の満足度（Diener et al., 1985）5 項目を用いた。

**バーンアウト** 田尾・久保（1996）による 17 項目を用いた。原尺度では、仕事を通じて情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態を示す情緒的消耗感因子 5 項目（e.g. 体や気持ちが疲れ果てたと思うことがある）、サービスの受け手に対する無情で非人間的な対応を示す脱人格化因子 6 項目（e.g. 同僚や患者と何も話したくなくなる）がある）、人を相手とする職務に関わる有能感や達成感を示す達成感因子 6 項目（e.g. 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある）の 3 因子構造が仮定されている（注 4）。本研究では、教員向けに一部表現を修正して用いた。

**教職および勤務校に対するコミットメント** 教

職に対するコミットメントについては Meyer et al. (1993) の職業コミットメント尺度を参考に、情緒的因子 5 項目（e.g. 教師であることを誇りに思っている）、存続的因子 5 項目（e.g. 私にとって、今教師を辞めることは損失が大きい）、規範的因子 5 項目（e.g. 教師には、仕事を続けていく責任があると思う）の 3 因子計 15 項目を作成した。

勤務校に対するコミットメントについては、高木他（1997）の組織コミットメント尺度から、教員向けに一部表現などを修正して 4 因子（愛着・内在化・存続・規範）23 項目を採用した（調査対象者が公立小中学校の教員であることを踏まえ、原版 1 項目「この会社の人々に恩義を感じているので、今すぐにこの会社を辞めることはない」のみ削除した）。この尺度では、Meyer et al. (1993) の情緒的因子が、組織に対して好意をもつ程度を示す愛着因子（6 項目：e.g. この学校が気に入っている）と、組織との心理的一体感や価値の内在化の程度を示す内在化因子（9 項目：e.g. この学校にとって重要なことは、私にとっても重要である）に分けられている。

また、存続的因子では、辞める際の損失に関わる項目（e.g. この学校で働き続ける理由の一つは、ここを辞めるとかなりの損失をとまなうからである）を中心とする 4 項目が設定されており、規範的因子では、他者の目や周囲への配慮といった日本的と思われる項目（e.g. この学校を辞めると、人からなんとと言われるかわからない）からなる 4 項目が設定されている。

**仕事から家庭への影響** Grzywacz & Marks (2000) の尺度を翻訳して用いた。本尺度は「家庭から仕事へ」および「仕事から家庭へ」の各方向について、肯定的な影響と否定的な影響が 4 項目ずつの計 16 項目から構成されている。本研究では、仕事から家庭への影響に着目することから、仕事から家庭への肯定的な影響を示す 4 項目（e.g. 仕事で身についた能力は家庭でも役にたつ）および仕事から家庭への否定的な影響を示す 4 項目（e.g. 家にいるときも、仕事上の心配や問題が心から離れず気になる）のみを用いた。

**フェイス・シート** 年齢、教員としての勤務年数、現在の学校での勤務年数、配偶者および子どもの有無などについてたずねた。

### 3. 手続き

調査は匿名式の自記式質問紙調査で、郵送により研究協力の依頼と調査票の回収を行った。回答

に際しては、各質問項目に対して「どの程度そのように思うか・どの程度あてはまるか」について、「とてもそう思う・とてもあてはまる (5)」から「全くそう思わない・全くあてはまらない (1)」の5件法で評定を求めた。

### 結果と考察

408名から回答を得た。このうち欠損値などを考慮して、最終的に362名を分析対象とした。平均年齢は42.5 ± 5.7歳（範囲：27 - 59歳）、教員としての勤務年数の平均は19.4 ± 6.3年であった。現在の学校での勤務年数の平均は3.3 ± 3.1年で、5年以内の者が全体の80%を占めていた。

#### 1. 基本統計量

教職および勤務校に対するコミットメント尺度、バーンアウト尺度について、主因子法による因子分析（プロマックス回転）を行ったところ、想定される因子が抽出された。そこで、得点が高いほど因子名の内容を表すように、逆転項目処理を行ったうえで、各因子についてクロンバックの $\alpha$ 係数を算出した。その結果、勤務校に対する存続的コミットメントで、やや $\alpha$ 係数が低かったが（ $\alpha = .58$ ）、概ね各因子の内的整合性は確認された。そこで、因子ごとに各項目の素点合計を項目数で除した尺度得点を算出した。表1に各因子の基本統計量、年齢ならびに主観的幸福感と各要因間の相関係数を示す。

まず基本統計量を見ると、主観的幸福感（人生の満足度）の平均は3.2であり、意味上の中央値に対して相対的に肯定的な認識を有していた。一方、バーンアウト傾向については、平均値は、情

表1 尺度ごとの基本統計量および年齢ならびに主観的幸福感との相関係数（ $n=362$ ）

	平均値	標準偏差	$\alpha$ 係数	年齢との相関係数	主観的幸福感との相関係数
主観的幸福感	3.2	0.65	.73	.023	
バーンアウト					
情緒的消耗感	2.9	0.86	.82	.034	-.230 ***
脱人格化	2.0	0.54	.82	.037	-.153 **
達成感	2.9	0.71	.82	.024	.331 ***
教職に対するコミットメント					
情緒的因子	4.1	0.61	.80	-.022	.333 ***
存続的因子	3.7	0.86	.80	.013	.107 *
規範的因子	3.0	0.84	.75	.058	.193 ***
勤務校に対するコミットメント					
愛着因子	3.7	0.74	.87	-.026	.306 ***
内在化因子	3.4	0.66	.82	-.002	.239 ***
存続的因子	3.1	0.80	.58	.001	-.067
規範的因子	1.9	0.92	.86	.055	-.048
仕事から家庭への影響					
肯定的な影響	3.3	0.65	.71	-.001	.336 ***
否定的な影響	3.2	0.77	.78	-.019	-.274 ***

\*\*\*:  $p < .001$ , \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$

緒的消耗感と達成感で2.9、脱中心化で2.0であり、バーンアウト傾向の特徴である情緒的消耗感や脱人格化の高さおよび個人的達成感の低下傾向は見られなかった。

本結果を、看護師を対象とした調査結果（澤田, 2009; 田尾・久保, 1996）と比較したところ、看護師では、情緒的消耗感の平均が3.1～3.5、脱人格化で2.1～2.3、達成感では2.3～2.5を示していた。これらの結果から、本研究で対象とした小中学校の教員は、病院に勤務する看護師と比べるとバーンアウト傾向が低く、心理的健康度は相対的に良好であることが確認された。

そのうえで、主観的幸福感と各要因との相関係数を算出したところ、年齢に関わらず、教師という職業に対してのみならず、勤務校に対する愛着や、勤務校が有する価値観を自己のものとして内在化している程度が高いほど、あるいは、仕事における達成感が高い、または、仕事が家庭に肯定的な影響を与えていると認識しているほど、主観的幸福感（人生の満足度）が高かった。一方、バーンアウト傾向のうち、情緒的消耗感や脱人格化が高いほど、あるいは、仕事の要因が家庭生活に否定的な影響を与えていると認識しているほど、主観的幸福感（人生の満足度）が低いことが示された。これらの結果は、主観的幸福感（人生の満足度）尺度が一定の信頼性および基準関連妥当性を有することを示していると解釈することができる。

加えて、教職に対するコミットメントでは、情緒的因子に加え、存続的因子や規範的因子の高さも主観的幸福感と関連していたが、勤務校に対するコミットメントでは、存続的因子や規範的因子では関連が見られず、職業（教職）と職場組織（勤務校）への意識にはズレのあることが示された。この点は、本研究の調査対象者が、定期異動のある公立の小中学校教員であったことを反映していると解釈することができる。また、職場組織（勤務校）に一定の愛着を有しつつも、職場組織に対する自己関与の程度よりも教師という職業に対する自己関与の程度が大きいという、専門職者としての特徴を示すものと解釈することができる。

#### 2. 教職および勤務校に対するコミットメントと主観的幸福感、バーンアウト傾向との関連

そこで、同じく組織に所属する対人援助の専門職者である看護師を対象としたMeyer et al. (1993) や澤田 (2009) の知見を基に、教員の主

表2 主観的幸福感およびバーンアウトの階層的重回帰分析結果 (n=362)

	主観的幸福感			バーンアウト								
				情緒的消耗感		脱人格化		達成感				
年齢	.024	.029	.035	.037	.029	.027	.038	.014	.008	.017	.025	.030
子どもの有無 <sup>1)</sup>	.025	.079	.097	.069	-.008	-.009	.017	-.038	-.049	-.153 **	-.070	-.054
教職に対するコミットメント												
情緒		.319 ***	.178 **		-.446 ***	-.309 ***		-.483 ***	-.307 ***		.481 ***	.352 ***
存続		-.014	.039		-.002	-.074		.032	-.053		-.051	-.040
規範		.077	.078		-.100	-.117 *		.185 ***	.144 *		.129 *	.071
勤務校に対するコミットメント												
愛着			.135 *			-.300 ***			-.260 ***			.142 *
内在化			.101			.149 *			.055			.183 **
存続			-.065			.114 *			.101			-.026
規範			-.089			-.003			.110			-.001
R <sup>2</sup> 乗	.001	.122	.156	.006	.246	.312	.002	.191	.253	.024	.298	.355
ΔR <sup>2</sup> 乗		.121***	.034 **		.240 ***	.066 ***		.189 ***	.062 ***		.274 ***	.057 ***

1) 有り=1, なし=0      \*\*\*, p<.001, \*\*, p<.01, \*, p<.05

観的幸福感（人生の満足度）およびバーンアウト傾向の3側面に、教職（職業）に対するコミットメントと勤務校（職場組織）に対するコミットメントが、どのように関連しているのかについて検討するため、SPSS ver. 26を用いて階層的重回帰分析を行った。なお、分析に際しては、最初に年齢および子どもの有無の影響を制御した。そのうえで、教員の専門職者としての特徴を踏まえ、教職（職業）に対するコミットメントの影響を制御した場合でも、勤務校（職場組織）へのコミットメントの影響が見られるのか否かについて検討を行った（表2）。

その結果、いずれの側面でも、教職に対するコミットメントの情緒的因子との関連が確認された。また、教職（職業）に対するコミットメントの影響を制御した場合でも、勤務校（職場組織）への愛着感情の有無が、主観的幸福感やバーンアウト傾向の各側面と関連することが示された。これらの結果は、定期異動のある地方公務員であり、業務に一定の自律性を有する専門職である小中学校教員の場合でも、職務に対する自己関与の程度のみならず、所属する勤務先に対して好意的感情を持つことが、バーンアウト傾向の兆候としての情緒的消耗感を抑制し（澤田, 2009）、仕事における達成感や主観的幸福感（人生の満足度）を促進することを示唆する結果と言える。

加えて、勤務校（職場組織）への内在化意識の高さは、仕事における達成感を高めるとともに、情緒的消耗感をも高める両面性を有する可能性も示された。また、現在の勤務校に対する存続意識の高さも、教員の情緒的消耗感を高めることが示された。

### 3. 主観的幸福感に及ぼす心理プロセスモデルの検討

最後に、表2の結果を踏まえ、要因間の相互関連性を検討するために、以下の仮説に基づく心理プロセスモデルを構成し、Amos ver. 26を用いてパス解析を行った。すなわち、教職や勤務校に対する情緒的コミットメントは、職場のストレス反応であるバーンアウト傾向の3側面に影響する（表2; 澤田, 2009）。なかでも、中心的な兆候である情緒的消耗感や仕事における達成感に対して肯定的・否定的な影響を示すと予想される。また、コミットメントの各側面は、職業場面での達成感やバーンアウト傾向に示されるストレス反応のみならず、家庭生活に対しても、直接的あるいはバーンアウト傾向を介して間接的に肯定的・否定的な影響を示す（Aryee et al., 2005）とともに、最終的には個人の主観的幸福感（人生の満足度）に影響すると予想される（Cohen, 2003; Grzywacz & Bass, 2003; Meyer and Allen, 1997; 澤田, 2013）。

最終的に有意となったパスのみを残した分析結果を図1に示す。教職や勤務校に対する情緒的コミットメントの各側面は、バーンアウト傾向の2側面（情緒的消耗感、達成感）や仕事での要因が家庭生活に影響することを通じて間接的に主観的幸福感（人生の満足度）に影響していた。このことから、職業や勤務先に対する情緒的関与のあり方は、教員の仕事に対するやり甲斐やストレス傾向に影響するのみならず、間接的に人生の満足感を指標とする主観的幸福感にも影響することが示された。

加えて、コミットメントの側面により、影響の仕方に違いのあることも明らかとなった。すなわ

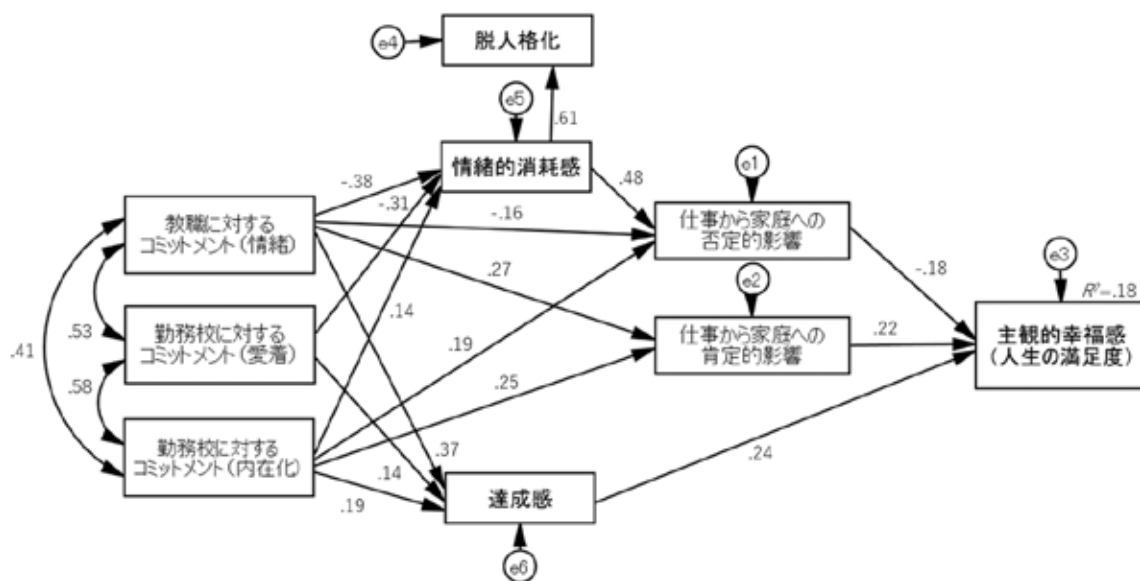


図1 職業意識、ワークライフバランスと主観的幸福感（人生の満足度）との関連

ち、「教師であることを誇りに思っている」など、自身の職業に対して情緒的に自己関与している者は、仕事での情緒的消耗感が低く、仕事でのストレスが家庭生活に影響することが少ないだけではなく、仕事における達成感や仕事が家庭生活にも肯定的に影響することを通じて、主観的幸福感も高いことが示された。本結果は、Cohen (2003) や Meyer & Allen (1997) が看護職者で示した知見と同様、教員が自身の職業に対して愛着や誇りをもつことは、職業場面での達成感のみならず、家庭生活に対してや自己の主観的幸福感にも肯定的に影響することを示すものと言える。

同様に、「この学校が気に入っている」など、勤務校に対して肯定的な愛着感情を持つことも、職業場面での達成感を高め、ストレス反応としての情緒的消耗感を抑制することが示された。しかし、愛着因子では、勤務先に対する愛着要因から家庭生活への直接的な波及効果は見られず、職業場面でのメンタルヘルス（バーンアウト傾向としての情緒的消耗感）を介してのみ影響することが明らかとなった。すなわち、勤務する職場に対する愛着度の高低が家庭生活に直接影響するわけではないが、職場に愛着が感じられないと、仕事における達成感ややり甲斐を感じる事が難しく、情緒的消耗感に示されるストレス反応を高め、さらには家庭生活へも否定的影響を生じさせることで主観的幸福感も低下することが読み取れる。

これに対し、同じように勤務校に対する情緒的コミットメントの場合でも、「この学校にとって

重要なことは、私にとっても重要である」など、勤務校（職場組織）の有する価値を自己のものとして積極的に内在化している者は、表2の分析結果と同様に、仕事における達成感が高いとともに、情緒的消耗感も高いことが明らかとなった。また、職業場面のみならず、仕事から家庭への影響についても、肯定的、否定的両側面の影響をもたらすことが示された。

このような勤務校（所属組織）が有する価値の内在化が両面的な影響をもたらすという結果は、女性看護師（澤田，2009）や企業に勤務する一般職者（太田・松本，2005；高木他，1997）では示されなかった特徴である。本調査で協力が得られた小中学校教員は、看護師に比べ、バーンアウト傾向が軽微であったことも影響している可能性は否定できないが、学校組織では病院組織に比べ、職場組織としての達成目標が明確であることや目標に向けた協働体制が緊密であることが影響していると解釈される。すなわち、今日、多くの小中学校では、学校組織として目指すべき教育目標や取り組みが設定されており、各教員は勤務する学校組織が有する価値観を自分のこととして内在化、心理的同一化することにより、仕事における達成感が得られやすい組織構造となっている。その一方で、教員は一人一人が専門職者である点で、企業における愛社精神（e.g.「会社人間」）とは異なり、職場組織が有する価値観や目標を内在化することは、教員個々の矜持や自律性を制約するストレス要因ともなりうる解釈される。また、学

校に勤務する教員は、生徒個人への指導・対応だけでなく、クラスや学年などの集団への対応を、持続的かつ重層的に求められる点で、同じ対人援助職の中でも、看護師とも異なる職業特性を有している（新井，2018）。これらの点から、企業の一般職者や看護師とは異なり、教員にとって学校組織が有する価値の内在化意識は、達成感と情緒的消耗感をともに高めるというアンビバレントな心理状態を生み出しやすい特性を有していると考えられる。

また、本研究では、仕事における達成感、それ自体が主観的幸福感、すなわち、本研究では現状における自己の人生についての満足度に影響するのに対して、職業場面でのストレス反応である情緒的消耗感、それ自体が主観的幸福感の低下に影響するのではなく、家庭生活に否定的な影響を及ぼした結果として主観的幸福感の低下に影響することが示された。本結果は、バーンアウトが職業場面での長期的ストレス反応であり、生活全般におけるうつ傾向とは区別されるとする田尾・久保（1996）の知見を追証するものでもある。また、職場でのストレス反応が家庭生活にも影響した結果として主観的幸福感に影響することを確認するものと言える。

さて、これらの結果を総合すると、以下のように結論づけられる。教員が自身の職業や勤務先に肯定的感情を持ち、教職に従事していることに誇りを持つことは、ストレス反応を抑制し、仕事における達成感を高め、間接的にも家庭生活にも肯定的な影響をもたらすことで主観的幸福感を高めることが明らかとなった。その一方で、勤務校が有する目標や価値観を自己のものとして積極的に内在化することは、仕事における達成感が得られるとともに、ストレス反応を高める可能性のあることが明らかとなった。

本研究で明らかとなったこれらの結果は、学校現場では、経験的にはこれまでも認識されていたことであり、学校が掲げる組織目標・教育目標に向けて、専門職者として業務にあたる教員の職業的特性として、ある程度は避けられない側面であるかもしれない。しかし、今日の働き方改革において、学校組織として削減すべきものを削減し、重点化するものを明確にする場合でも、組織として目指すべき目標や取り組みの方針と教員個人の裁量や自律性とのバランスを考慮した改善計画を設計・実行していかなければ、本研究で明らかとなったように、教員個々の心理的健康にネガティ

ブな影響を及ぼす可能性のあることが示唆される。したがって、教員の長時間労働を是正することの必要性はもちろんながら、専門職者としての心理特性を考慮した取り組みが求められる点で、改めて取り組みの難しさが指摘される。

ところで、情緒的消耗感と脱人格化要因では、教職に対する規範的要因との関連も示された（表2）。本研究では、コミットメントの情緒的因子に焦点化して心理的健康との関連を検討しており、存続的要因や規範的要因との関連については、今後さらに検討が必要である。また、今回の調査では高等学校の教員は研究対象に含めていない。今後は学校種による違いや男性教員も含めた検討が必要であると考えられる。

### 注釈

1. 各都道府県および政令市の条例等により定められている教育公務員の所定労働時間は、週に38時間45分となっている。また、労働基準法第32条において、休憩時間を除き1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならないと規定されており、教育公務員はその制約も受けている。
2. 平成27年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況(厚生労働省, 2016)によると、メンタル不調により連続1ヶ月以上休業した労働者の割合は、全産業平均で0.4%であった。一方、教職員のデータでは、精神疾患により、3ヶ月以上病気休職した者の割合が示されている。
3. A県(最初に調査を行った2006年～2008年当時の人口約146万人)内には、公立小学校が約300校、同中学校が約130校ある。本調査では、市部を中心に学校数の割合や学校規模を考慮して調査票を発送した。
4. バーンアウト傾向の判定では、「達成感」因子は逆転項目として「達成感の低下」として扱われるが、本研究では肯定的な指標としてそのまま用いた。

### 文献

- 新井肇. 2018. 教師という仕事と、陥りやすいところの不調. *こころの科学*. 197, 14-19. 日本評論社.
- Aryee,S., Srinivas,E.S. & Tan, H.H. 2005. Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*. 90: 132-146.
- 中央教育審議会. 2018. 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申).

- [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_/icsFiles/afieldfile/2019/03/08/1412993\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_/icsFiles/afieldfile/2019/03/08/1412993_1_1.pdf)(令和元年9月1日閲覧)
- Cohen, A. 2003. Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- 土肥伊都子・広沢俊宗・田中國夫. 1990. 多重な役割従事に関する研究 - 役割従事タイプ, 達成感と男性性, 女性性の効果 -. *社会心理学研究*, 5: 137-145.
- 福丸由佳. 2000. 共働き世帯の夫婦における多重役割と抑うつ度との関連. *家族心理学研究*, 14: 151-162.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 111-126.
- Grzywacz, J.G., & Bass, B.L. 2003. Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65: 248-262.
- 石川県教育委員会. 2019. 教職員勤務時間調査の集計結果(平成31年1月～3月及び平成30年度年間集計)について.  
[https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kyoiku/kyousyoku/documents/kinmujikanh31\\_123.pdf](https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kyoiku/kyousyoku/documents/kinmujikanh31_123.pdf)(2019年8月26日閲覧)
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kiuger, A.N. 1998. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83: 17-34.
- 厚生労働省. 2004. 平成16年版厚生労働白書 現代生活を取り巻く健康リスク - 情報と協働でつくる安全と安心 -.
- 厚生労働省. 2016. 平成27年労働安全衛生調査(実態調査)の概況.  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h27-46-50\\_gaikyo.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h27-46-50_gaikyo.pdf) (2019年10月31日閲覧)
- Meyer, J.P. & Allen, N.J.. 1997. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications: UK.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- 文部科学省. 2018a. 教員勤務実態調査(平成28年度)の分析結果及び確定値の公表について(概要).  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/30/09/\\_/icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224\\_001\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/09/_/icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_001_3.pdf) (2019年8月26日閲覧)
- 文部科学省. 2018b. 平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果(概要).  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_/icsFiles/afieldfile/2018/12/25/1411823\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_/icsFiles/afieldfile/2018/12/25/1411823_01.pdf)(2019年10月31日閲覧)
- 太田さつき・松本真作. 2005. 大卒男子ホワイトカラーのワークコミットメント - 因果関係の検討 -. *心理学研究*, 76: 453-460.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. 2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 75: 224-236.
- Ryff, C.D. & Singer, B.H. 2006. Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35: 1103-1119.
- 澤田忠幸. 2009. 看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動, パーンアウトとの関連性. *心理学研究*, 80: 131-137.
- 澤田忠幸. 2013. 看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係との関連性. *心理学研究*, 84: 468-487.
- 澤田忠幸. 2016. 乳幼児をもつ母親のウェルビーイングとワーク・ファミリー・フィット(Work - Family Fit)との関連性. *石川県立大学年報*, 28: 49-58.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭. 1997. 会社人間をめぐる要因構造. 田尾雅夫編著. *会社人間の研究 - 組織コミットメントの理論と実際 -. 京都大学学術出版会*, 265-296.
- 田尾雅夫・久保真人. 1996. パーンアウトの理論と実際. 誠信書房.
- 内田良・齊藤ひでみ. 2018. 教師のブラック残業. 学陽書房.



### 謝辞

本研究の一部は、日本発達心理学会第29回大会(2017)および石川県立大学公開講座「学校と教育のリアル」(2018.12.14)で発表した。なお、本研究は、2006～2008年に赤澤淳子先生(現福

山大学)、上田淑子先生(現甲南女子大学)と行った共同研究のデータベースに、その後データを追加して分析を行ったものである。研究にご協力いただいた両氏に、改めて感謝申しあげる。

## The relationship between occupational and organizational commitment and subjective well-being among female elementary and junior high school teachers

Sawada, Tadayuki (Liberal Arts Education Center, Ishikawa Prefectural University)

### Abstract

This study examined the relationship between occupational and organizational commitment, especially affective commitment, burnout tendencies (i.e., a reaction to stress), work - family spillover, and subjective well-being. Female public elementary and junior high school teachers were requested to respond to a series of questionnaires, which were mailed to them. The mean age of the participants ( $N=362$ ) was  $42.5 \pm 5.7$  years, and the mean duration for which they had been working as teachers was  $19.4 \pm 6.3$  years.

The results of hierarchical regression analyses revealed that each occupational and organizational variable independently predicted subjective well-being and burnout tendencies. In addition, the results of path analysis showed that affective commitments to both one's occupation and organization had direct effects on burnout tendencies and work - family spillover. Further, burnout tendencies had direct effects on subjective well-being and indirect effects on subjective well-being through work - family spillover. Finally, one dimension of organizational commitment, namely, "internalization," (i.e., internalizing goal and value) had both positive and negative effects on burnout tendencies and subjective well-being. The theoretical and practical implications of the present findings are discussed.

Keywords: subjective well-being / burnout tendency / female teacher / commitment / work - family spillover