

学校組織風土認知が学校教員の専門性向上意識に与える効果は 学校の対人関係満足度によって媒介されるのか

Is the effect of school organizational climate perceptions on school teachers' consciousness of need for professional development mediated by school interpersonal satisfaction?

磯和 壮太郎 ISOWA Soutarou ・ 今井田 貴裕 IMAIDA Takahiro

問 題

学校教員（以下、教員とする）の専門性向上意識に寄与する要因の検討は、重要な課題であると考えられる。例えば、中央教育審議会は、教員の専門性向上において教員自らが積極的に学び続ける必要性を強調していることが窺われる（中央教育審議会, 2015, pp.5-9）。これに留まらず、教員の専門性の育成や向上に向けた議論はなされてきており（e. g., 深川, 2012; 福島, 2013; 松田・辻井, 2019）、教員の専門性を高めることの重要性は指摘されてきている。また、浜田（2020, p.232）は「教育の専門家」として教員の位置が相対化されるに伴い、教員が自身の教職の専門性を「自ら」築き上げていくための取組や作用は弱体化しつつあるとしている。浜田（2020, p.232）の言に沿えば、教員が自ら専門性を高めようとするのが重要である。このことを外部から支援するには、専門性を高めたいと教員自らが意識することにつながる要因を明らかにすることが必要であるが、本邦において、教員の専門性向上意識を中心に量的に検討した研究は、管見の限り磯和・今井田（2021a, b）のみである。

教員の専門性向上意識を左右する要因として学校組織風土に対する認知があり（鮫島・瀬戸, 2017）、これまでに学校組織風土に対する認知を測定する尺度も開発されている（橋本・前田, 2019）。この尺度は、回答者の同僚が学校組織でどのようにふるまっているかを尋ねる尺度であり、学校組織の同僚性、学校組織の閉鎖性（消極的同調）、学校組織の閉鎖性（積極的同調）（以下、順に同僚性、消極的同調、積極的同調とする）の3因子から成る。同僚性が高い場合、同僚は相互に認め合い、ソーシャルサポートの授受や教育に関する意見交換を行っていることを、消極的同調が高い場合、同僚が他の同僚達との関係を気にし、萎縮したり気を払ったりしていることを、積極的同調が高い場合、同僚が排斥を避けるために他の同僚達に同調していることを示している。

学校組織風土認知は専門性向上意識と正の相関がある（磯和・今井田, 2021a）ため、同僚性や積極的同調が高い教員は専門性向上意識が高くなる。しかしながら、磯和・今井田（2021a）では、専門性向上意識を尺度開発の段階で想定された5領域（授業・教材研究、校務分掌・事務作業、児童生徒対応、保護者対応、地域住民対応）に分けて検討しておらず、職務領域ごとに学校組織風土認知の効果が異なるか否かは定かではない。もしも学校組織風土認知が専門性向上意識に与える効果や、対人関係満足度が専門性向上意識に与え

る効果が職務領域によって異なっており、職務領域によっては同僚性や積極的同調が専門性向上意識に対して負の効果を有する領域があるのであれば、高い同僚性や団結性を持つ教員組織が弱くなりがちな職務領域が想定できるようになる。また、教員の同僚性や団結性を高めることを考える際に、その領域に対する専門性を低めないようにする配慮も可能になるであろう。

これに加えて、磯和・今井田(2021)で検討された学校組織風土認知に対する結果には一考を付す必要性があると考えられる。上述のように学校組織風土認知はその組織において同僚がどのようにふるまっているかに対する認知であり、回答者と同僚との関係性を直接的に尋ねたものではない。同僚性や積極的同調が専門性向上意識にもたらす効果の主たる要因は、回答者個人と同僚との間の関係性の良好さによるものである可能性がある。すなわち、他の同僚が組織内でどのようにふるまっていると認知しているかの如何によらず、単に同僚との関係性に回答者個人が満足しているか否かが、専門性向上意識にとっては重要である可能性がある。これを教員の専門性向上意識に拡張して捉えると、各職務領域に関係する人々との対人関係の満足度が、各職務領域の専門性向上意識に効果を有している可能性も考えられる。以上を総合すると、教員の各職務領域の専門性向上意識は、学校組織風土認知そのものではなく、回答者個人と各職務領域に関する人々との関係性の満足度によって支えられている可能性があり、学校組織風土認知が専門性向上意識に与える効果は、各職務領域に関する人々との対人関係の満足度によって媒介されている可能性が高いと考えられる。

そこで本研究では、教員の各職務領域に関する人々との対人関係満足度が各職務領域についての専門性向上意識に対して及ぼす効果を重回帰分析によって確認する。その後、学校組織風土認知が各職務領域の専門性向上意識に及ぼす効果が対人関係満足度によって媒介されている可能性を媒介分析によって確認する。

方 法

スクリーニング調査による調査対象者の抽出と本研究の分析対象者

オンライン調査サービスであるFreeasy（アイ・ブリッジ株式会社）の登録モニターに対して、Webによる質問票調査を実施した。使用したオンライン調査サービスは教員のみが所属するパネルを有していないため、業種セグメントを教育業に設定している22歳－60歳のモニターを対象に、学校に勤務する教員を抽出するためのスクリーニング調査を実施し、職業を「学校教員（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校）」か「その他」で回答を求めた。「その他」と回答したモニターに対してはその時点で調査を打ち切り、「学校教員（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校）」と回答したモニターに対しては、学校種（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校）、職位（校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭（指導教諭・講師を含む）、養護教諭、栄養教諭、その他）、勤続年数、前職の有無（な

し（社会人経験は教員のみである）、あり（教員以外の社会人経験がある）について回答を求めた。なお、年齢と性別は、調査に際して調査会社から自動的に提供される内容に含まれていた。

その後、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校に勤務する一般教諭（主幹教諭・常勤講師を含む）200名を対象に本調査を実施した。このうち、質問票内に設置された3つのダミー項目（e. g., 「この設問は「2. あてはまらない」を選択してください」）全てに正確に回答した124名（男性：60名、女性：64名、平均年齢41.95歳（ $SD = 11.33$ ））を分析対象とした。各調査項目を必須回答に設定していたため、欠損値はなかった。なお、磯和・今井田（2021a — g, 投稿中）と今井田・磯和（2021, 投稿中）と同一の調査であるため、本研究に使用するデータは上記の研究と一部重複があるが、調査時に別の観点からの分析について同意を得ている。

本調査における尺度構成

学校組織風土認知 学校組織の風土尺度（橋本・前田，2019）を使用した。14項目であり、「1. まったくあてはまらない」から「7. 非常によくあてはまる」までの7件法で回答を求めた。学校組織風土認知全体は、14項目全てを用いて尺度得点を得た。同僚性は8項目を、消極的同調は3項目を、積極的同調は3項目をそれぞれ用いて尺度得点を得た。同僚性の項目例として、「彼ら（あなたと普段つきあいのある教員たち）には、何か困ったときに、同僚たちから援助や助言を得る機会がたくさんある」がある。消極的同調の項目例として、「彼らは、ほかの同僚たちとの関係が気になって、自分のしたいことをそのままできなくなることがよくある」がある。積極的同調の項目例として、「彼らは、同僚たちから嫌われないように自身の振る舞いに気をつけている」がある。

対人関係満足度 教員の学校における人間関係満足は、学校教員の対人関係満足度尺度の試作版（今井田・磯和，投稿中）によって測定した。この尺度は、学校における対人関係を、学校の対人関係全体と管理職、同僚、児童生徒、保護者、地域住民の5領域の対人関係と仮定したものである。6項目から成り、それぞれについての対人関係満足度を7件法（「1. まったくあてはまらない」から「7. 非常によくあてはまる」）で回答を求める。対人関係満足度全体は6項目全てを用いて尺度得点を得た。また、領域別の対人関係満足度（項目1—6）は項目得点を使用した。

教員の専門性向上意識 教員の専門性向上意識は、学校教員の専門性向上意識尺度の試作版（磯和・今井田，2021a）によって測定した。この尺度は、学校の職務全般と授業・教材研究、校務分掌・事務作業、児童生徒対応、保護者対応、地域住民対応の5領域の職務を仮定したものである。6項目から成り、それぞれについての専門性向上意識を7件法（「1. まったくあてはまらない」から「7. 非常によくあてはまる」）で回答を求めるものである。専門性向上意識全体は6項目全てを用いて尺度得点を得た。また、領域別の専門性向上意

識（項目1—6）は項目得点を使用した。

なお、質問票には上記以外の尺度・項目も含まれていたが、本研究の検討課題ではないため、記載を略する。

倫理的配慮

本調査は、第一著者が非常勤講師の時期に実施され、当時の所属機関には倫理審査委員会が存在しなかったため、倫理審査委員会の承認を得ずに実施されている。しかしながら、第二著者との議論のもと、回答の任意性などの倫理的配慮を行って実施された。また、後に第二著者の第三所属先にて事後の倫理審査（承認番号：211）を受けた。

分析使用ソフトウェア

R（version 4.1.2）を使用した。基礎統計量の算出と相関分析にはpsychパッケージ（version 2.1.9）を、重回帰分析と媒介分析にはlavaanパッケージ（version 0.6 - 10）を使用した。

結 果

各尺度の基礎統計量と内的一貫性の確認

各尺度の基礎統計量と信頼性係数の算出を行った。その結果をTable 1に示した。基礎統計量については、いずれの変数についても天井効果と床効果は確認されなかった。また、各尺度・各項目のSDは1.00を超えるものが多かった。 α 係数については、消極的同調が $\alpha = .69$ であり、内的一貫性に多少の問題があったものの、その他の信頼性係数は $\alpha s = .77 - .94$ で良好であった。

Table 1 基礎統計量と信頼性係数

	Mean	SD	α	Range
年齢	41.95	11.33	—	23-60
学校組織風土認知	4.32	0.72	.79	1-7
同僚性	4.50	1.20	.94	1-7
閉鎖性（消極的同調）	3.74	0.98	.69	1-7
閉鎖性（積極的同調）	4.43	1.02	.77	1-7
対人関係満足度全体	4.57	1.01	.84	1-7
学校全般	4.65	1.45	—	1-7
管理職	4.29	1.57	—	1-7
同僚	4.79	1.48	—	1-7
児童生徒	5.04	1.23	—	1-7
保護者	4.47	1.22	—	1-7
地域住民	4.19	1.19	—	1-7
専門性向上意識	5.08	1.12	.91	1-7
職務全般	5.19	1.27	—	1-7
授業・教材研究	5.51	1.27	—	1-7
校務分掌・事務作業	4.92	1.32	—	1-7
児童生徒対応	5.37	1.41	—	1-7
保護者対応	5.11	1.36	—	1-7
地域住民対応	4.40	1.48	—	1-7

相関分析による検討

各変数間の関係性を確認するため、使用した各変数間の相関係数を算出した。その結果をTable 2に示した。学校組織風土認知については、同僚性と消極的同調との間に有意な

負の相関 ($r = -.41, p < .001$) が、消極的同調と積極的同調との間に有意な正の相関 ($r = -.35, p < .001$) が確認された。一方で、同僚性と積極的同調との間には有意な相関は確認されなかった。また対人関係満足度については、すべての変数間で有意な正の相関が確認された ($r_s = .28 \text{ --- } .72, p_s < .01 \text{ --- } .001$)。同様に、専門性向上意識についても、すべての変数間で有意な正の相関が確認された ($r_s = .45 \text{ --- } .83, p_s < .001$)。

学校組織風土認知と対人関係満足度及び専門性向上意識との相関については、同僚性と対人関係満足度のすべての変数との間に有意な正の相関が確認され ($r_s = .30 \text{ --- } .68, p_s < .01 \text{ --- } .001$)、地域住民対応を除くすべての専門性向上意識との間にも有意な正の相関が確認された ($r_s = .19 \text{ --- } .32, p_s < .05 \text{ --- } .001$)。同様に、積極的同調と地域住民を除くすべての対人関係満足度との間に有意な正の相関が確認され ($r_s = .21 \text{ --- } .34, p_s < .05 \text{ --- } .001$)、地域住民対応を除くすべての専門性向上意識との間にも有意な正の相関が確認された ($r_s = .19 \text{ --- } .24, p_s < .05 \text{ --- } .01$)。一方で、消極的同調と対人関係満足度との関係については、学校全体、同僚、地域住民との間に有意な負の相関が ($r_s = -.21 \text{ --- } -.36, p_s < .05 \text{ --- } .001$)、管理職との間に有意傾向の負の相関 ($r = .16, p = .076$) が確認されたが、専門性向上意識との間には有意な相関は確認されなかった。

対人関係満足度と専門性向上意識との相関については、学校全体における対人関係満足度に関しては、児童生徒対応との間に有意な正の相関 ($r = .22, p = .014$) が、授業・教材研究との間に有意傾向の正の相関 ($r = .16, p = .076$) が、保護者対応との間に有意傾向の正の相関 ($r = .16, p = .084$) が確認され、職務全般、校務分掌・事務作業、地域住民対応との間には有意な相関は確認されなかった。一方で、各領域の対人関係満足度と専門性向上意識との間には、職務全般及び地域住民対応を除いたすべての領域の専門性向上意識との間に有意な正の相関が確認された ($r_s = .18 \text{ --- } .44, p_s < .05 \text{ --- } .001$)。また、地域住民との間の対人関係満足度と地域住民対応についての専門性向上意識との間に有意な正の相

Table 2 変数間の相関係数

	年齢	学校組織風土認知			対人関係満足度						専門性向上意識					
		同僚性	閉鎖性 消極的 同調	閉鎖性 積極的 同調	学校 全体	管理職	同僚	児童 生徒	保護者	地域 住民	職務 全般	授業 教材 研究	校務 分掌 事務 作業	児童 生徒 対応	保護者 対応	地域 住民 対応
年齢	—															
学校組織風土認知																
同僚性	.03	—														
閉鎖性（消極的同調）	-.05	-.41 ***	—													
閉鎖性（積極的同調）	.18 *	.13	.35 ***	—												
対人関係満足度																
学校全体	-.03	.65 ***	-.36 ***	.24 **	—											
管理職	.09	.53 ***	-.16 †	.21 *	.55 ***	—										
同僚	.08	.68 ***	-.22 *	.29 **	.72 ***	.60 ***	—									
児童生徒	-.06	.40 ***	.02	.34 ***	.41 ***	.28 **	.42 ***	—								
保護者	-.01	.30 **	-.12	.27 **	.35 ***	.31 ***	.40 ***	.58 ***	—							
地域住民	-.14	.38 ***	-.21 *	.09	.43 ***	.40 ***	.47 ***	.43 ***	.63 ***	—						
専門性向上意識																
職務全般	.02	.23 **	.08	.19 *	.12	.30 **	.24 **	.42 ***	.31 ***	.34 ***	—					
授業・教材研究	-.04	.22 *	.06	.20 *	.16 †	.30 **	.25 **	.38 ***	.24 **	.23 *	.77 ***	—				
校務分掌・事務作業	-.02	.19 *	.09	.22 *	.10	.25 **	.18 *	.29 **	.26 **	.24 **	.67 ***	.60 ***	—			
児童生徒対応	-.07	.32 ***	.01	.24 **	.22 *	.26 **	.35 ***	.44 ***	.33 ***	.38 ***	.65 ***	.75 ***	.57 ***	—		
保護者対応	-.20 *	.26 **	.02	.19 *	.16 †	.26 **	.25 **	.36 ***	.33 ***	.37 ***	.65 ***	.73 ***	.62 ***	.83 ***	—	
地域住民対応	-.13	.09	.07	.05	.03	.17 †	.17 †	.17 †	.23 *	.46 ***	.51 ***	.45 ***	.55 ***	.50 ***	.62 ***	—

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

関 ($r = .46, p < .001$) が確認され、その他の領域の対人関係満足度と地域住民対応についての専門性向上意識の間にも正の相関が有意傾向で確認された ($r_s = .17 - .23, p_s < .10 - .05$)。

重回帰分析による検討

媒介分析の前提条件を検討するため、学校組織風土認知が対人関係満足度に対して有する効果、対人関係満足度が専門性向上意識に対して有する効果、学校組織風土認知が専門性向上意識に対して有する効果について、重回帰分析を用いて確認した。それぞれの結果を Table 3 — Table 5 に示した。

学校組織風土認知が対人関係満足度に対して有する効果については、同僚性から保護者に関する対人関係満足度を除いたすべての対人関係満足度への効果が有意 ($\beta s = .32 - .63, p_s < .05 - .001$) であり、保護者に対する対人関係満足度は有意傾向 ($\beta = .21, p = .099$) であった。また、積極的同調が同僚、児童生徒、保護者に関する対人関係満足度への効果が有意 ($\beta s = .23 - .30, p_s < .05 - .01$) であった。なお、消極的同調からの効果はすべて有意ではなかった。

Table 3 学校組織風土認知から対人関係満足度への重回帰分析

	対人関係満足度				
	管理職	同僚	児童生徒	保護者	地域住民
同僚性	.51 ***	.63 ***	.41 **	.21 †	.32 *
閉鎖性(消極的同調)	.00	-.04	.09	-.14	-.11
閉鎖性(積極的同調)	.15	.23 **	.26 *	.30 **	.08

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

対人関係満足度が専門性向上意識に対して有する効果については、児童生徒に関する対人関係満足度が職務全般、授業・教材研究、児童生徒対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意 ($\beta s = .31 - .34, p_s < .001$) であり、校務分掌・事務作業、保護者対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意傾向 ($\beta s = .21 - .23, p_s < .10$) であった。また、地域住民に関する対人関係満足度が地域住民対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意 ($\beta = .53, p < .001$) であった。加えて、管理職に関

Table 4 対人関係満足度から専門性向上意識への重回帰分析

	専門性向上意識(目的変数)					
	職務全般	授業・ 教材研究	校務分掌 事務作業	児童生徒 対応	保護者 対応	地域住民 対応
対人関係満足度(管理職)	.19	.21 †	.19	.04	.11	.03
対人関係満足度(同僚)	-.09	-.02	-.08	.11	-.02	-.07
対人関係満足度(児童生徒)	.34 **	.33 **	.21 †	.31 **	.23 †	.01
対人関係満足度(保護者)	-.01	-.03	.07	-.02	.03	-.09
対人関係満足度(地域住民)	.16	.03	.07	.19	.22	.53 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

する対人関係満足度が授業・教材研究に関する専門性向上意識に対して有する効果が有意傾向（ $\beta s = .21, p = .064$ ）であった。その他の結果は有意ではなかった。

学校組織風土認知が専門性向上意識に対して有する効果については、同僚性が職務全般、児童生徒対応、保護者対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意（ $\beta s = .28 - .34, ps < .05$ ）であり、授業・教材研究、校務分掌、事務作業についての専門性向上意識に対して有する効果が有意傾向（ $\beta s = .23 - .25, ps < .10$ ）であったが、地域住民対応についての専門性向上意識に対して有する効果は有意ではなかった。なお、消極的同調、積極的同調が専門性向上意識に対して有する効果はすべて有意ではなかった。

Table 5 学校組織風土認知から専門性向上意識への重回帰分析

	専門性向上意識(目的変数)					
	職務全般	授業・ 教材研究	校務分掌 事務作業	児童生徒 対応	保護者 対応	地域住民 対応
同僚性	.29 *	.25 †	.23 †	.34 *	.28 *	.15
閉鎖性(消極的同調)	.16	.12	.14	.10	.10	.13
閉鎖性(積極的同調)	.10	.13	.14	.16	.12	-.01

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

以上より、学校組織風土認知が対人関係満足度に対して有する効果、対人関係満足度が専門性向上意識に対して有する効果、学校組織風土認知が専門性向上意識に対して有する効果のそれぞれについて、部分的にはあるが有意な効果が確認された。これによって媒介分析の前提条件が満たされたと考えられたため、媒介分析による検討を行った。

媒介分析による検討

学校組織風土認知の3因子（同僚性、消極的同調、積極的同調）が5領域（管理職、同僚、児童生徒、保護者、地域住民）の対人関係満足度を媒介して各専門性向上意識に及ぼす効果を検討する媒介モデル（Figure 1）についての分析を行った。全体的な結果をTable 6に、間接効果に関する結果をTable 7に示した。なお、間接効果の有意性はブートストラップ法（resampling = 5,000）によって確認した。

まず、学校組織風土認知の3因子が各専門性向上意識に対して有する直接効果と、モデルの媒介効果について検討した。その結果、学校組織風土認知の3因子から各専門性向上意識への効果はすべて対人関係満足度によって媒介されており、同僚性、積極的同調から各専門性向上意識に対する有意な効果は、対人関係満足度を媒介した結果有意ではなくなった。

続いて、各対人関係満足度が各専門性向上意識に対して有する効果について検討した。その結果、児童生徒に関する対人関係満足度から職務全般、授業・教材研究、児童生徒対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意（ $\beta s = .25 - .30, ps < .05 - .001$ ）であり、また、地域住民に関する対人関係満足度から職地域住民対応についての専門性向

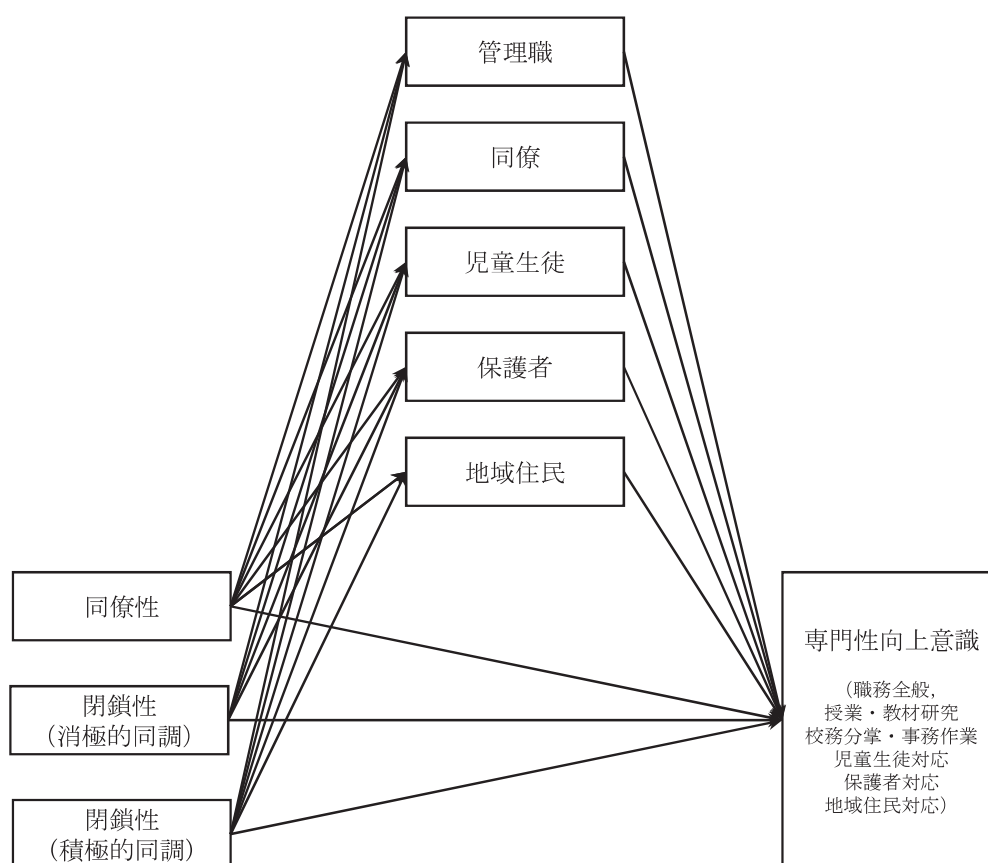


Figure 1 専門性向上意識に対する媒介分析のモデル

Table 6 媒介分析結果（間接効果を除く）

		専門性向上意識(目的変数)					
		職務全般	授業・ 教材研究	校務分掌 事務作業	児童生徒 対応	保護者 対応	地域住民 対応
同僚性	媒介前	.29 *	.25 †	.23 †	.34 *	.28 *	.15
	媒介後	.07	.02	.12	.13	.13	-.02
閉鎖性（消極的同調）	媒介前	.16	.12	.14	.10	.10	.13
	媒介後	.15	.09	.14	.09	.11	.18
閉鎖性（積極的同調）	媒介前	.10	.13	.14	.16	.12	-.01
	媒介後	.00	.03	.09	.07	.04	-.03
対人関係満足度（管理職）	媒介前	—	—	—	—	—	—
	媒介後	.18	.21 †	.17	.02	.08	.03
対人関係満足度（同僚）	媒介前	—	—	—	—	—	—
	媒介後	-.09	-.02	-.13	.06	-.07	-.01
対人関係満足度（児童生徒）	媒介前	—	—	—	—	—	—
	媒介後	.30 **	.30 **	.14	.25 *	.18	-.02
対人関係満足度（保護者）	媒介前	—	—	—	—	—	—
	媒介後	.00	-.03	.07	-.02	.04	-.08
対人関係満足度（地域住民）	媒介前	—	—	—	—	—	—
	媒介後	.18	.05	.11	.22	.25 †	.55 ***
モデルの総合効果	媒介前	.55 *	.50 *	.51 **	.59 **	.49 *	.26
	媒介後	.61 *	.52 *	.52 **	.67 **	.49 *	.26
R^2	媒介前	.10	.09	.09	.15	.10	.02
	媒介後	.25	.19	.16	.26	.21	.24

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

上意識に対して有する効果が有意 ($\beta = .55, p < .001$) であった。加えて、管理職に関する対人関係満足度が授業・教材研究に対して有する効果と地域住民に関する対人関係満足度が保護者対応についての専門性向上意識に対して有する効果が有意傾向 ($\beta s = .21 \sim .25, ps < .10$) であった。

最後に、学校組織風土認知の3因子が各対人関係満足度を介して各専門性向上意識に与える間接効果を検討した。その結果、同僚性からの効果としては、管理職に関する対人関係満足度を介して職務全般についての専門性向上意識に対して有する効果 ($B = .10, 95\%CI[0.02, 0.25]$)、児童生徒に関する対人関係満足度を介して職務全般 ($B = .13, 95\%CI[0.04, 0.25]$)、授業・教材研究 ($B = .13, 95\%CI[0.03, 0.26]$)、児童生徒対応 ($B = .12, 95\%CI[0.02, 0.25]$) についての専門性向上意識に対して有する効果、地域住民に関する対人関係満足度を介して地域住民対応についての専門性向上意識に対して有する効果 ($B = .22, 95\%CI[0.01, 0.40]$) の95%CIが0をまたいでおらず有意であった。また、積極的同調からの効果としては、児童生徒に関する対人関係満足度を介して職務全般 ($B = .10, 95\%CI[0.00, 0.21]$)、授業・教材研究 ($B = .10, 95\%CI[0.00, 0.22]$) についての専門性向上意識に対して有する効果の95%CIが0をまたいでおらず有意であった。

Table 7 媒介分析結果 (間接効果)

説明変数 (学校組織 風土認知)	媒介変数 (対人関係 満足度)	目的変数 (専門性向上意識)											
		職務全般		授業・教材研究		校務分掌 事務作業		児童生徒対応		保護者対応		地域住民対応	
		B	95%CI	B	95%CI	B	95%CI	B	95%CI	B	95%CI	B	95%CI
同僚性	管理職	.10	0.02, 0.25	.11	-0.01, 0.26	.09	-0.06, 0.25	.01	-0.11, 0.13	.05	-0.09, 0.22	.02	-0.12, 0.19
	同僚	-.06	-0.25, 0.12	-.01	-0.19, 0.15	-.09	-0.30, 0.11	.04	-0.15, 0.23	-.05	-0.27, 0.13	-.01	-0.28, 0.19
	児童生徒	.13	0.04, 0.25	.13	0.03, 0.26	.06	-0.05, 0.17	.12	0.02, 0.25	.08	-0.03, 0.20	-.01	-0.15, 0.10
	保護者	.04	-0.02, 0.11	.01	-0.08, 0.07	.03	-0.04, 0.09	.05	-0.03, 0.17	.01	-0.05, 0.11	-.02	-0.13, 0.04
	地域住民	.06	-0.02, 0.17	.02	-0.10, 0.11	.04	-0.05, 0.14	.08	-0.04, 0.21	.09	-0.03, 0.22	.22	0.01, 0.40
閉鎖性(消極的同調)	管理職	.00	-0.05, 0.06	.00	-0.06, 0.07	.00	-0.06, 0.06	.00	-0.03, 0.03	.00	-0.04, 0.05	.00	-0.04, 0.04
	同僚	.01	-0.03, 0.07	.00	-0.03, 0.05	.01	-0.04, 0.07	.00	-0.06, 0.04	.00	-0.04, 0.07	.00	-0.04, 0.07
	児童生徒	.04	-0.05, 0.14	.04	-0.06, 0.14	.02	-0.03, 0.09	.03	-0.05, 0.15	.02	-0.03, 0.12	.00	-0.04, 0.06
	保護者	-.04	-0.13, 0.03	-.01	-0.08, 0.08	-.02	-0.10, 0.04	-.05	-0.17, 0.04	-.01	-0.10, 0.07	.02	-0.04, 0.13
	地域住民	-.03	-0.11, 0.04	-.01	-0.07, 0.06	-.02	-0.09, 0.04	-.03	-0.15, 0.05	-.04	-0.16, 0.05	-.09	-0.34, 0.11
閉鎖性(積極的同調)	管理職	.03	-0.02, 0.11	.04	-0.01, 0.12	.03	-0.02, 0.12	.00	-0.05, 0.06	.02	-0.04, 0.09	.01	-0.05, 0.08
	同僚	-.03	-0.15, 0.05	-.01	-0.11, 0.07	-.04	-0.14, 0.06	.02	-0.08, 0.13	-.02	-0.15, 0.06	-.01	-0.14, 0.10
	児童生徒	.10	0.00, 0.21	.10	0.00, 0.22	.05	-0.03, 0.15	.09	-0.00, 0.23	.06	-0.02, 0.17	-.01	-0.09, 0.09
	保護者	.07	-0.02, 0.18	.02	-0.09, 0.12	.04	-0.05, 0.14	.09	-0.04, 0.23	.01	-0.09, 0.13	-.03	-0.16, 0.07
	地域住民	.02	-0.04, 0.08	.01	-0.05, 0.05	.01	-0.03, 0.07	.03	-0.06, 0.11	.03	-0.05, 0.12	.07	-0.11, 0.26

考 察

本研究の目的は、教員の各職務領域に関する人々との対人関係満足度が各職務領域についての専門性向上意識に対して及ぼす効果を重回帰分析によって確認し、学校組織風土認知が各職務領域の専門性向上意識に及ぼす効果が対人関係満足度によって媒介されている可能性を媒介分析によって確認することであった。

分析対象者の対人関係満足度、専門性向上意識の状態

対人関係満足度について、いずれも平均値が理論的中央値である 4.00 を超えており、分

析対象者の学校における対人関係満足度は高い傾向にあった。ただし、いずれについても SD が 1.00 を超えており、対人関係満足度にばらつきが見られた。また、専門性向上意識についても、いずれも平均値が理論的中央値である 4.00 を超えており、ほぼすべての領域で 5.00 近い値を示していたことから、分析対象者の専門性向上意識は高い傾向にあった。ただし、いずれについても SD が 1.00 を超えており、その専門性向上意識の程度にはばらつきが見られた。これらのことから、今回分析対象となった教員の対人関係は良好であり、専門性を高めようとする意識を高く持っていることが窺われた。

学校組織風土認知、対人関係満足度、専門性向上意識の相関関係

学校組織風土認知の内部相関として、同僚性と消極的同調との間に有意な負の相関があること、消極的同調と積極的同調との間に有意な正の相関があること、同僚性と積極的同調との間には有意な相関がないことが確認された。このことは、ある学校組織に同僚性と消極的同調が併存する可能性は低い、同僚性と積極的同調、消極的同調と積極的同調が併存する学校組織はありうることを示唆していると考えられる。

対人関係満足度の内部相関として、すべての対人関係満足度の間に有意な正の相関があることが確認された。このことは、ある領域の対人関係満足度が高い回答者は他の領域の対人関係満足度も高い傾向にあることを意味し、その背景には何かしらの共通要因、例えばコミュニケーションスキルの程度などを想定できる可能性がある。

専門性向上意識の内部相関として、すべての専門性向上意識の間に正の相関があることが確認された。このことは、ある領域の専門性向上意識が高い回答者は他の領域の専門性向上意識も高い傾向にあることを意味し、例えばパーソナリティといった個人的要因が専門性向上意識に作用している可能性が窺える。

学校組織風土認知と対人関係満足度との相関について、同僚性はすべての領域の対人関係満足度と有意な正の相関を有していた。同僚性が高い組織の教員の対人関係満足度はすべての領域で高くなる傾向にあることが示された。また、積極的同調についても、地域住民対応を除くすべての領域の対人関係満足度と正の相関を有していた。このことと、今回の回答者の専門性向上意識が高い傾向にあるという基礎統計量の結果を踏まえると、回答者が所属している学校組織は、専門性を高めようとする意欲が高い組織である可能性がある。そのため、専門性向上意識が高い回答者と相性が良く、積極的同調とほぼすべての領域の対人関係満足度との間に正の相関が確認されたのではないかと考えられる。このように、同僚性と積極的同調が対人関係満足度と有意な正の相関を有する一方で、消極的同調は対人関係満足度との間に負の相関を有する傾向が示された。特に学校全体に関する対人関係満足度との負の相関が大きかったことから、同僚が他の同僚の顔色を窺っているような学校組織に所属する教員は、個々の領域がどうであるかは差し置いて、学校の対人関係に不満を感じている傾向にあると考えられた。

学校組織風土認知と専門性向上意識との相関について、同僚性と積極的同調は地域住民対応を除くすべての領域の専門性向上意識と有意な正の相関を有していた。このことは、上述の同僚性、積極的同調と対人関係満足度との相関分析の解釈と同様のことが言えると考えられる。一方で、消極的同調と専門性向上意識の間には有意な相関が確認されなかった。このことは、回答者のパーソナリティが学校組織風土の影響を受けやすいものか、そうでないかといったことと関係している可能性が考えられる。

対人関係満足度と専門性向上意識の相関について、すべての領域の対人関係満足度とすべての領域の専門性向上意識との間に正の相関が有意あるいは有意傾向で確認された。対人関係満足度と専門性向上意識の内部相関がいずれも大きいことを勘案すれば、ある職務領域に関係する人々との対人関係満足度が高いと、対応する職務領域に対する専門性向上意識が高くなることが中心であるものの、内部相関の関係から他の領域までその効果が波及している可能性が考えられた。

重回帰分析と媒介分析による検討

各職務領域についての専門性向上意識は、同僚性による正の影響を受けており、職務領域によってその効果に強弱はあるものの、負の影響が見られるものはなかった。このことから、同僚性が高い教員組織の教員の専門性向上意識は高い傾向にあることが窺える。ただし、これらの影響は各対人関係満足度によって媒介されており、同僚性が専門性向上意識に対して有する効果よりも、回答者個人の対人関係満足度が専門性向上意識を左右していることが確認された。

また、各対人関係満足度のうち、専門性向上意識に影響を与える要因は児童生徒に関する対人関係満足度であることも示された。児童生徒との対人関係に満足している場合、よりよい教育を児童生徒に提供したいという思いから、自らの専門性を向上させようという意識が高まるものと考えられた。相関分析で確認された、学校全体を除くすべての対人関係満足度がすべての専門性向上意識と有意あるいは有意傾向で正の相関を有していたという結果は、児童生徒に関わる対人関係満足度の影響による疑似相関である可能性が示唆された。

加えて、同僚に関する対人関係満足度は各職務領域の専門性向上意識に対して有意な効果を有しておらず、同僚との関係性が専門性向上意識にはつながっていないことも示された。この結果については、教員組織全体や、対人関係に満足している相手である同僚が有している専門性向上意識に影響を受けている可能性が考えられる。すなわち、教員組織全体や、対人関係に満足している教員の専門性向上意識が高い場合は、その影響を受けて回答者個人の専門性向上意識も高くなるが、教員組織全体や、対人関係に満足している教員の専門性向上意識が低い場合はその影響を受けて回答者個人の専門性向上意識も低くなると考えられる。これに加えて、回答者個人の専門性向上意識は高いものの、教員組織全体

や同僚の専門性向上意識が低い場合や、回答者個人の専門性向上意識が低く、教員組織全体や同僚の専門性向上意識が高い場合については、同僚との対人関係満足度は低くなると考えられる。この双方の影響が相殺し合い、同僚に関する対人関係満足度から各職務領域の専門性向上意識については有意な結果が得られなかったのかもしれない。

学校組織風土認知が対人関係満足度を媒介して専門性向上意識に及ぼす効果について、同僚性と積極的同調は、児童生徒に関する対人関係満足度を介して職務全般、授業・教材研究についての専門性向上意識に正の効果を有していた。また、同僚性は児童生徒に関する対人満足度を介して児童生徒対応についての専門性向上意識と、地域住民に関する対人関係満足度を介して地域住民対応についての専門性向上意識に正の効果を有していた。この結果は、教育に対して前向きで闊達な意見交流があったり、ソーシャルサポートのやり取りがあったり、お互いを認め合ったりしている組織の教員や、排斥を避けるためとはいえ、他の教員に対して積極的に同調してふるまう様子がある組織の教員は、児童生徒に関する対人関係満足度も高まり、結果として職務全般についての専門性や、授業と教材研究についての専門性を高めようという意識に繋がっていることを意味していると考えられる。同僚性はもとより、積極的同調についてもこの効果が見られたことは興味深い。今回の分析からは判別できないが、回答者が所属する組織の専門性向上意識が高いケースと低いケースの2つの可能性が考えられる。回答者が専門性向上意識の高い組織に所属しているケースでは、教員の間に専門性を高めようとする団結性が見られると考えられ、その結果として回答自身も（児童生徒との対人関係に満足している場合において）授業・教材研究に対する専門性を高めようとする意識が生まれているケースである。回答者が専門性向上意識の低い組織に所属しているケースでは、教員の間に専門性を高めることに対する忌避意識があり、同僚もその意識について積極的に同調している様子が見られると考えられる。しかしながら、回答者自身は児童生徒に関する対人関係に満足していることから、児童生徒に対してよりよい授業を提供したいと願い、ひそかに専門性を高めようという意識を抱いているケースである。この点を判別するには、教員組織のなかでの同僚のふるまいに関する認知のみでなく、回答者本人のふるまいも含みこんで調査をする必要がある。

またその一方で、消極的同調からは有意な間接効果が確認されなかった。このことは、回答者自身のパーソナリティに関する要因が関わっている可能性がある。同僚のふるまいからの影響を受けやすく、周りを気にするようなパーソナリティを有する回答者であれば、消極的同調からの影響を強く受けるであろうし、逆に我が道を往くパーソナリティを有する回答者であれば、消極的同調からの影響は生じにくいだろう。この点を検討するには、回答者本人のパーソナリティも考慮に入れた調査を実施する必要がある。

まとめと今後の課題

本研究の結果から、学校組織風土認知は特に児童生徒に関わる対人関係満足度を介して

各職務領域の専門性向上意識に効果を有している可能性が示唆された。このことは、教員が専門性を高めようとする意識を持つことの主たる要因は児童生徒との対人関係にあることを意味しており、教員個人の児童生徒との関係性に左右されることを意味していると考えられる。その意味で、学校組織風土認知は独立変数というよりも、むしろ対人関係満足度が専門性向上意識に与える効果を調整している要因であると考えられる。そうであるならば、対人関係満足度を独立変数、専門性向上意識を従属変数、学校組織風土認知を調整変数とした検討によってより示唆に富む結果が得られる可能性がある。また、対人関係満足度を左右する個人側の要因として、コミュニケーションスキル、特に児童生徒との関わりスキルが考えられる。コミュニケーションスキルを高めることによって、専門性向上意識を高めることができる可能性が示唆される。

今後の課題として、上述の2点を検討することに加え、次の2点が挙げられる。

1点目は、学校種や性別、年齢層を考慮に入れた検討である。本調査の分析対象者は小学校、中学校、高等学校を合計しての124名であったため、学校種や年齢を考慮に入れた分析を行うことができなかった。今回の結果は学校種や性別、年齢層によって結果が異なっている可能性があるため、調査人数を拡大して調査を実施する必要がある。

2点目は、2時点以上のパネル調査による検討である。今回の調査は1時点のものであり、影響の前後関係を検討するには不十分である。学校組織風土認知や対人関係満足度が専門性向上意識を高める効果を有しているか否かを検討するには、少なくとも2時点のパネル調査を行い、その結果を交差遅延効果モデルなどによって検討する必要がある。

教員の専門性向上は、我が国の将来を左右しうる重要な課題である。子ども達に対してよりよい教育を提供し、子ども達の将来の幸福に寄与するためには、教員の高い専門性が欠かせないと考えられる。引き続き今後も、教員の専門性向上とその動因である専門性向上意識に寄与する要因の検討を進めていく。

引用文献

- 中央教育審議会（2015）．これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申） 文部科学省 Retrieved from https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf (2022年3月25日)
- 深川 八郎 (2012) . 教師の「専門性」育成への課題 摂南大学教育研究, 8, 1-8.
- 福島 睦恵 (2013) . 教師に求められる力 神奈川大学心理・教育研究論集, (33) , 79-83.
- 浜田 博文 (2020) . あとがき 浜田 博文 (編著) 学校ガバナンス改革と危機に立つ「教職の専門性」 (pp.232-233) 学文社
- 橋本 博文・前田 楓 (2019) . 学校組織の風土の可視化 (1) ——社会的環境要因としての

- 学校組織の特性の査定を目指した尺度の作成—— 日本学校心理学会第21回大会プログラム・発表抄録集, p.93.
- 今井田貴裕・磯和壮太郎(2021). 教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作 その2—— 因子的妥当性や構成概念妥当性の検討—— 東海心理学会第69回大会発表論文集, 25
- 今井田貴裕・磯和壮太郎(投稿中). 学校教員の対人関係満足度とSense of coherence, バーンアウト症状の関連—— 学校の対人関係満足度尺度の試作—— 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要, 11, ページ未定
- 磯和 壮太郎・今井田 貴裕(2021a). 学校教員におけるコミュニケーションの得手不得手意識がSense of Coherenceを媒介して専門性向上意識に及ぼす影響—— 学校組織風土認知を調整要因として—— くらしき作陽大学・作陽短期大学研究紀要, 53(2), 11-22.
- 磯和 壮太郎・今井田 貴裕(2021b). 学校組織風土の認知が教員の専門性向上意識に与える影響—— 年齢と性別を考慮に入れて—— 日本学校心理学会第23回プログラム&大会発表論文集, 68.
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(2021c). 学校教員の職務多忙感・負担感がバーンアウトに及ぼす影響—— 年齢の調整効果の検討—— 日本ヒューマン・ケア心理学会学術大会第22回大会発表論文集, 31
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(2021d). 教員の職務に対する多忙感・負担感尺度の試作 その1—— 項目の検討—— 東海心理学会第69回大会発表論文集, 24
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(2021e). 学校教員におけるコミュニケーションの得手不得手意識がSense of Coherenceを媒介してバーンアウトに及ぼす影響—— 学校組織風土認知を調整要因として—— 関西心理学会第132回大会発表論文集, ページ番号なし
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(2021f). 学校教員の学校組織風土認知とバーンアウトとの関係—— 年齢と性別を考慮に入れて—— 日本パーソナリティ心理学会第30回大会発表論文集, 20
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(2021g). 学校教員の学校組織風土認知と対人関係満足度がバーンアウトに及ぼす影響—— 媒介分析による検討—— 日本健康心理学会第34回大会発表論文集, ページ番号無し
- 磯和壮太郎・今井田貴裕(投稿中). 学校教員におけるコミュニケーションの得手不得手意識がSense of Coherenceを媒介してバーンアウトに及ぼす影響—— 学校組織風土認知を調整要因として—— 名古屋芸術大学研究紀要, 43, ページ未定
- 松田 智子・辻井 直幸(2019). 成長し続ける教師となるために—— 「使命感」と「職務遂行力」と「自己統制力」に視点をあてて—— 人間教育, 2(9), 231-241.
- 鮫島 純二・瀬戸 健(2017). 教師のエンパワーメントを促進する要因についての研究 上 越教育大学教職大学院研究紀要, 4, 75-83.