

職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の 開発と信頼性・妥当性の検討

— 公立中学校教員への調査を基に —

森 慶輔・三浦 香苗

Development of the Brief Scale of Social Support for Workers and its Validity and Reliability

Keisuke MORI and Kanae MIURA

The Brief Scale of Social Support for Workers(BSSSW)was developed, and its validity and reliability was examined. Data was gathered from 473 public junior high school teachers, using a questionnaire survey. The BSSSW consisted of 6 items. Confirmatory factor analysis suggested three factors: informatinal support, instrumental support, and emotional support. Results indicated that the internal consistency of the subscales was sufficiently high. Correlation coefficient between BSSSW(received support from colleagues and administrators)and SRS-18 was in the range between -.15 and -.31, and the correlation coefficient between BSSRW and Japanese version of the Burnout Scale was in the range between -.11 and -.31. These results were statistically significant and indicated the criterion validity of the scale.

Key words : *Social Support Scale* (ソーシャルサポート尺度), *Functional Support* (機能的サポート),
Validity and Reliability (妥当性と信頼性), *Junior High School Teachers* (中学校教員)

問題と目的

ソーシャルサポートは対人関係のポジティブな側面を取り上げた概念であり、久田(1987)は「重要な他者から得られるさまざまな形の援助(support)」(p. 170)と、福岡・内山・中村・安田・加藤(1998)は「持続的な対人関係の中で受け手の安寧(well-being)を意図しておこなわれる、あるいは受け手がそのように認知しうる支持的・援助的な行動」(p. 139)と定義している。しかし、ソーシャルサポートは多面的な構成概念であるため(Rodriguez & Cohen, 1998)、その定義は同語反復になりがちであり、未だに統一見解は示されていない。

こうした状況の下で、ソーシャルサポート研究は、家族や友人といった個人がもつ社会的関係に焦点を当てた構造的サポートの研究と、個人が周

囲から受けるサポートの中身に焦点を当てた機能的サポートの研究の2つに大別され、進められてきた(種市, 2006)。Barrera(1986)は、ソーシャルサポート研究におけるアプローチの視点について、①社会的関係の存在をとらえる社会的なつながりやネットワーク、②必要に応じてサポートが得られるという認知に焦点を当てる知覚されたサポート、③実際の援助のやりとりに焦点を当てる受容されたサポート、の3つをあげているが、①は構造的サポート、②と③は機能的サポートを意味すると考えられる。機能的サポートはさまざまな分類がなされているが、それらは、問題解決に直接介入したり、有用な情報を提供したりする道具的サポートと、勇気づけたり、共感したりする情緒的サポートの2つに大別することができる(浦, 1992)。

従来、心理学的研究の中で多く扱われてきたの

は機能的サポートであり、Lazarus & Folkman (1984) が提唱した心理的ストレス理論を背景に、知覚されたサポートや実行されたサポートのストレス・プロセスへの影響が数多く研究されてきた。Cohen & Wills (1985) は多くの先行研究を総括し、ソーシャルサポートのストレス・プロセスへの影響について、①ストレスに対するネガティブな評価を緩和する、②ストレスと疾病の関連を弱めるという2段階のモデルを提唱し、ソーシャルサポートには個人がストレスに直面したときにポジティブな効果が発揮されるとするストレス緩衝効果 (buffering effect) と、ストレスの多少にかかわらずポジティブな効果が発揮されるとする直接効果 (main effect) とが認められることを明らかにしている。稲葉 (1998) は、①知覚されたサポートは緩衝効果を示しやすく、②受容されたサポートはディストレス (ストレス反応) と正の関連を有してしまうことが多く、緩衝効果、直接効果とも見出されづらいことを指摘しているが、一般には知覚されたサポートと受容されたサポートは独自のメカニズムで我々の精神的・身体的健康にポジティブな影響を及ぼすことが明らかとなっている (Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000; Cohen, 2004)。

本研究では、ソーシャルサポートと心身の健康に関する研究を調査協力者への負担を最小限に抑えつつ進めていくために、項目数が少なく、かつ信頼性と妥当性が担保されているソーシャルサポート、特に機能的サポートを測定する尺度を開発することを目的とした。これは従来の機能的サポート研究において、「誰からの」「どのような」サポートが有効であるかということに焦点を当て調査を行うと、質問項目が膨大となり、回答の信頼性を損なうことにつながってしまうという欠点があることによる。従来の日本における代表的なソーシャルサポート尺度は、小牧・田中 (1993) が15項目で道具的サポートと情緒的サポートの2因子構造、勝倉 (1996) が10項目で情緒的サポートと情動的サポートの2因子構造、片受・庄司 (2000) が24項目で情緒的サポート、情動的サポート、道具的サポートと娯乐的サポートの4因子構造、と因子数がバラバラで、項目数も多い。小牧 (1994) の一般企業に勤務する労働者への調査では、上司および先輩：情緒的サポート8項目+道具的サポート6項目、同僚：情緒的サポート8

項目+道具的サポート3項目を測定しており、合計で39項目であったが、これは実行されたサポートに関してだけであり、もし知覚されたサポートも測定しようとするれば39項目×2側面=78項目となり、調査自体の信頼性が損なわれることになりかねない。

臨床的介入も視野に入れた、いわゆる臨床社会心理学的なソーシャルサポートの研究は、必要としているサポートと実際に得られたサポートとの適合性に焦点を当て、サポートがポジティブな効果をもつことを前提とした「マッチングモデル (Cohen & Wills, 1985)」を基にしたものが多かったが、近年サポートのネガティブな効果をも視野に入れた「拡張マッチング仮説 (周, 1994)」を基にしたものや、サポートがどのような文脈で存在しているか (存在していないか) を問題とし、サポートの不足・欠如や過剰なサポートなどに焦点を当てた「文脈モデル (稲葉, 1998)」を基にしたものが多くなっている。現実のサポート場面を考えると、知覚されたサポートや実行されたサポートが常にポジティブな効果をもつということは考えにくく (中村・浦, 2000; 坂本・島津・深田, 2001)、サポートがうまく得られない状況やサポートが過剰に供給されてしまう状況でのソーシャルサポートの効果の検討は、臨床的介入を考える上で重要な知見が数多く見いだされる可能性があると思われる。

しかし、例えば期待はずれのサポートを測定するには、サポートへの期待と実行されたサポートの双方を測定する必要がある、調査の信頼性を損なわないためには、従来の尺度より項目数が少なく、かつ信頼性、妥当性が担保されている尺度を開発することは急務であると考えられる。そこで本研究では、日本の労働者を対象とした機能的サポートの測定尺度を開発している先行研究を再検討し、それらの中から項目を選定し、簡便な尺度を作成することを目指した。

方法

1. 調査対象と手続き

2006年6月に、関東圏A県およびB県にある公立中学校のうち、スクールカウンセラー (以下、SC とする) が配置されている530校に調査協力を依頼し、協力の得られた32校に調査を実施した。

学校を調査対象としたのは、職場内（学校内）でのサポートの授受が日常的に行われやすい環境であると考えたことによる。調査は学校の希望にあわせ、2006年7月から9月にかけて郵送法で実施された。管理職、事務職員、養護教諭などは調査対象から除外し、教諭職（非常勤講師などを含む）703名を調査対象とした。調査票の配布から回収までの間隔を約2週間とり、473名から有効回答を得た（有効回答率67.28%）。なお、回収した調査票の内容が回収担当者や管理職に漏れることで回答の信頼性が著しく低下することが懸念されたため、回答の済んだ調査票は自ら指定の封筒に厳封し、回収担当者に渡すように指示した。

2. 調査内容

調査票は、性別、年齢、教職歴、その学校での勤務年数、などを尋ねる項目のほか、以下の(1)～(3)にあげる内容から構成された。

(1) ソーシャルサポート尺度

小牧・田中(1993)、勝倉(1996)、片受・庄司(2000)などを参考に、機能的サポートの分類を考慮し、学校内（職場内）でのサポートとして「情動的サポート」「道具的サポート」「情緒的サポート」の3カテゴリーを想定した。その上で、調査実施時の負担の軽減を目的に、可能な限り簡便な尺度となるよう、1領域につき2項目を設定し、計6項目を作成した(Table 1)。項目を作成する際、現職の中学校教員の意見も取り入れ、学校現場の実態に即し、かつ教員以外の職種でも理解可能な表現となるようにした。

調査実施の際には6項目について、学校内（職場内）でのサポーターとして「同僚教員」「管理職」「SC」の3者を設定し、3者から「どの程度サポートがほしいか」という期待するサポートと、「実際にどの程度サポートが供与されたか」という受容されたサポートの2側面について回答を求

めた。回答は、1学期間を振り返って評定するように指示し、期待するサポートについては「ほとんどない：1点」から「とてもある：5点」まで、受容されたサポートは「ほとんどなかった：1点」から「とてもあった：5点」までの5件法で回答を求めた。受容されたサポートについて、サポートを受けていないと感じている場合は「サポートを受けていない」に回答するように求めた。また、受容したサポートについての満足度について、「サポートを受けていない」を回答した協力者を除き、「全然役に立たなかった：1点」から「とても役に立った：5点」までの5件法で回答を求めた。

(2) ソーシャルサポート尺度の妥当性検討に用いた尺度

ソーシャルサポート尺度のほか、本尺度の基準関連妥当性を検討するため、以下にあげる3つの尺度についても同時に測定した。

① Stress Response Scale-18 (SRS-18) (鈴木・嶋田・三浦・片柳・右馬埜・坂野, 1997) : 心理的ストレス反応を測定する尺度であり、「怒り・不機嫌」「抑うつ・不安」「無気力」の3下位尺度で構成される。18項目すべてを使用した。1学期間を振り返って評定するように指示し、「まったくちがう：1点」から「そのとおりだ：4点」までの4件法で回答を求めた。

② 日本語版バーンアウト尺度 (久保・田尾, 1994 ; 久保, 2004) : Maslach & Jackson (1981) による Maslach Burnout Inventory を日本人向きに改訂した尺度であり、バーンアウト状態を測定する尺度である。「情緒的消耗感」「個人的達成感の低下」「脱人格化」の3下位尺度で構成される。17項目すべてを使用した。「ほとんどなかった：1点」から「とてもあった：5点」までの5件法で回答を求めた。

③ 中学校教員の学校対人ストレス尺度 (森,

Table 1 教員へのソーシャルサポート尺度の項目

ES/RS1	いろいろと相談にのってくれる	【情動的サポート項目】
ES/RS2	問題解決のためにアドバイスをくれる	
ES/RS3	自分のフォローをしてくれる	【道具的サポート項目】
ES/RS4	一緒に対処してくれる	
ES/RS5	あなたの行動や考えを支持してくれる	【情緒的サポート項目】
ES/RS6	あなたのことを理解し、認めてくれる	

注) 期待するサポートについては「どの程度ほしいと思いましたか」、受容されたサポートについては「どの程度受けましたか」と教示した

2004a, 2004b)：中学校教員の対人関係を中心とした学校ストレッサーを測定する尺度であり、「生徒・保護者への指導・対応の難しさ」「管理職との関係」「生徒・保護者との信頼関係のなさ」「同僚教員との関係」の4下位尺度で構成される。そのうち、「生徒・保護者への指導・対応の難しさ」「生徒・保護者との信頼関係のなさ」の16項目を使用した。1学期間を振り返って評定するように指示し、「ほとんどなかった：1点」から「とてもあった：5点」までの5件法で回答を求めた。

前述の尺度のほか、別の分析に用いるため、以下の尺度も同時に測定した。

①認知的評価尺度（鈴木・坂野、1998）：ストレッサーをどのようにとらえるかという個人の認知的な過程を測定する尺度であり、「コミットメント」「影響性の評価」「脅威性の評価」「コントロール可能性」の4下位尺度で構成される。8項目すべてを使用した。

②職場信頼感尺度（西村、2002；西村・松尾、2002）：職場と職場集団への信頼感を測定する尺度である。今回は、西村（2002）の人的信頼感尺度6項目（「対人的不信」「自己価値」の2下位尺度）と職業人的信頼感尺度6項目（「誠実さ」「能力」の2因子構造）を使用した。

③職場風土認知尺度（淵上・小早川・下津・棚上・西山、2004）：学校を対象とした職場風土に関する認知を測定する尺度であり、「協働」「同調」の2因子から構成されている。8項目すべてを使用した。

3. 調査におけるストレッサーの統制

調査を実施するにあたり、ストレッサーを統制するため、17校には中学校教員の学校対人ストレッサー尺度のうち「生徒・保護者への指導・対応の難しさ」について、15校には中学校教員の学校対人ストレッサー尺度のうち「生徒・保護者との信頼関係のなさ」について回答を求め、これらのストレッサーを念頭において、教員へのソーシャルサポート尺度に回答するように求めた。

結果と考察

分析にあたり、すべての尺度において「得点が高い＝傾向が強い」となるよう逆転項目の処理を

行った上で、項目の合計得点を項目数で除したものを下位尺度得点とした。

1. ソーシャルサポート尺度の因子構造の検討

はじめに、ストレッサー項目が異なる調査票間で項目得点の分布に差が認められるかどうかを確認するためt検定を行った（Table 2）。その結果、SCに期待するサポートで「あなたの行動や考えを支持してくれる」に有意差が認められたが、他のすべての項目で有意差は認められなかった。また、すべての項目で天井効果およびフロア効果は認められなかった（Table 2）。これらのことから、調査票間での得点分布の差はなく、得点分布にも歪みはないものと判断した。

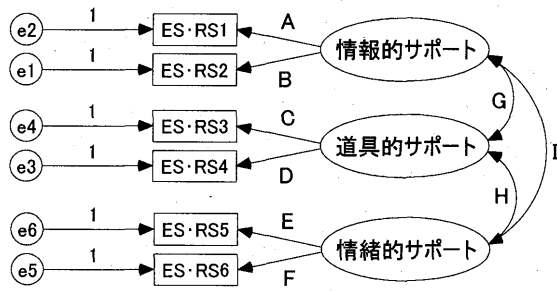
ソーシャルサポート尺度の因子構造を検討するため、共分散構造分析を用いた確認的因子分析を行った。探索的因子分析ではなく確認的因子分析を行ったのは、項目作成の段階で3因子構造を想定していたことによる。分析を行うにあたり、①下位尺度を想定し、下位尺度間に相関を仮定したモデル（以下、モデル1とする）、②1因子構造を想定したモデル（以下、モデル2とする）の2つのモデルを想定した（Figure 1）。分析にはAmos version 5.0を用い、最尤推定法によって母数の推定を行った。

Figure 1に示した2つのモデルについて、サポーター（同僚教員、管理職、SC）とサポートの側面（期待するサポート、受容されたサポート）を組み合わせた6データへの当てはまりを検討した（Table 3）。なお、モデル1においては情報/道具/情緒的サポートからES・RS2、ES・RS4、ES・RS6へのパス係数を1に、モデル2においてはソーシャルサポートからES・RS6へのパス係数を1に固定した。適合度指標については、①CFIが0.95以上であればモデルの適合が非常に良好、0.9未満は不良、②RMSEAが0.05以下であればモデルの適合が非常に良好、0.1以上は不良、とされている（朝野・鈴木・小島、2005）。この基準に照らすと、モデル1はこの基準を満たし、モデル2は満たさないこととなる。よって、モデル2を棄却し、モデル1を仮採択した。モデル1における標準化係数をTable 4に示した。モデル1は、6つのデータに関してCFIがいずれも1.00、RMSEAが0.00～0.068の範囲にあることから、データへの当てはまりは問題ないと判断し

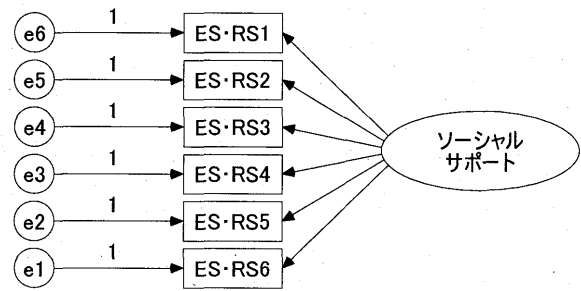
Table 2 教員へのソーシャルサポート尺度の各項目基礎統計量

	ストレスサー	期待するサポート				受容されたサポート				
		N	M	SD	t値	N	M	SD	t値	
同僚 教員	ES/RS1	信頼関係のなさ	180	3.52	0.97	0.75	178	3.42	1.06	0.86
		指導・対応の難しさ	279	3.45	0.99		277	3.33	0.98	
		全体	459	3.48	0.98		455	3.36	1.01	
	ES/RS2	信頼関係のなさ	181	3.58	0.97	0.68	178	3.41	1.03	0.51
		指導・対応の難しさ	279	3.52	0.99		277	3.36	0.98	
		全体	460	3.54	0.98		455	3.38	1.00	
	ES/RS3	信頼関係のなさ	180	3.47	1.01	-0.23	178	3.43	1.03	0.18
		指導・対応の難しさ	279	3.49	1.01		276	3.41	1.02	
		全体	459	3.49	1.01		454	3.42	1.02	
	ES/RS4	信頼関係のなさ	180	3.57	0.93	-0.21	177	3.45	1.03	-0.09
		指導・対応の難しさ	279	3.59	0.96		277	3.45	0.99	
		全体	459	3.58	0.95		454	3.45	1.01	
	ES/RS5	信頼関係のなさ	180	3.54	0.87	0.23	178	3.51	0.93	0.89
		指導・対応の難しさ	279	3.52	0.99		277	3.42	1.00	
		全体	459	3.53	0.94		455	3.45	0.97	
	ES/RS6	信頼関係のなさ	181	3.57	0.90	0.25	179	3.53	0.94	1.19
		指導・対応の難しさ	279	3.55	0.98		277	3.42	1.00	
		全体	460	3.56	0.95		456	3.46	0.98	
管理 職	ES/RS1	信頼関係のなさ	180	3.39	0.92	1.81	179	3.19	1.02	1.35
		指導・対応の難しさ	277	3.22	1.01		275	3.06	1.01	
		全体	457	3.29	0.98		454	3.11	1.01	
	ES/RS2	信頼関係のなさ	180	3.45	0.94	1.49	179	3.23	1.03	1.07
		指導・対応の難しさ	277	3.31	0.97		275	3.13	0.99	
		全体	457	3.37	0.96		454	3.17	1.01	
	ES/RS3	信頼関係のなさ	180	3.41	0.98	0.44	179	3.20	1.08	0.82
		指導・対応の難しさ	277	3.37	1.05		275	3.11	1.04	
		全体	457	3.39	1.02		454	3.15	1.06	
	ES/RS4	信頼関係のなさ	179	3.36	0.97	0.94	178	3.10	1.06	0.74
		指導・対応の難しさ	277	3.27	1.01		275	3.03	1.06	
		全体	456	3.30	1.00		453	3.06	1.06	
	ES/RS5	信頼関係のなさ	180	3.52	0.86	1.28	178	3.30	0.97	0.70
		指導・対応の難しさ	277	3.41	0.98		275	3.23	1.05	
		全体	457	3.45	0.93		453	3.26	1.02	
	ES/RS6	信頼関係のなさ	181	3.56	0.87	1.14	180	3.33	0.98	0.30
		指導・対応の難しさ	277	3.45	0.99		275	3.30	1.04	
		全体	458	3.50	0.94		455	3.31	1.01	
S C	ES/RS1	信頼関係のなさ	178	3.05	1.10	2.00	177	2.60	1.31	1.46
		指導・対応の難しさ	276	2.84	1.12		271	2.42	1.18	
		全体	454	2.92	1.11		448	2.49	1.24	
	ES/RS2	信頼関係のなさ	178	3.06	1.07	1.54	177	2.64	1.28	1.53
		指導・対応の難しさ	276	2.90	1.12		270	2.46	1.23	
		全体	454	2.96	1.10		447	2.53	1.25	
	ES/RS3	信頼関係のなさ	179	2.80	1.06	1.90	176	2.32	1.14	1.13
		指導・対応の難しさ	276	2.60	1.13		271	2.20	1.13	
		全体	455	2.68	1.11		447	2.25	1.14	
	ES/RS4	信頼関係のなさ	179	2.99	1.04	2.52*	176	2.49	1.18	1.45
		指導・対応の難しさ	276	2.72	1.13		270	2.33	1.15	
		全体	455	2.83	1.10		446	2.39	1.16	
	ES/RS5	信頼関係のなさ	179	2.94	1.00	1.34	176	2.53	1.22	0.90
		指導・対応の難しさ	276	2.80	1.13		270	2.43	1.19	
		全体	455	2.86	1.09		446	2.47	1.20	
	ES/RS6	信頼関係のなさ	180	3.01	1.00	1.66	177	2.56	1.23	0.91
		指導・対応の難しさ	275	2.84	1.16		270	2.45	1.21	
		全体	455	2.91	1.10		447	2.49	1.22	

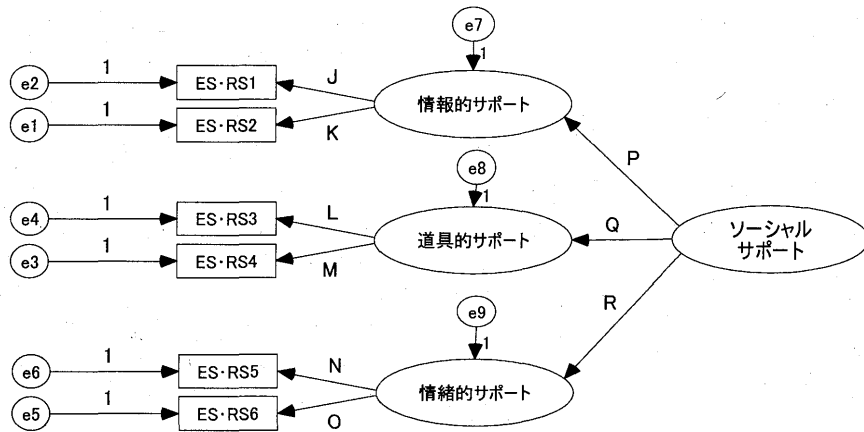
注) 信頼関係のなさは「生徒・保護者との信頼関係のなさ」を、指導・対応の難しさは「生徒・保護者への指導・対応の難しさ」を示す * $p < .05$



【下位尺度間相関を仮定するモデル(モデル1)】



【1因子構造を仮定するモデル(モデル2)】



【2次の因子分析モデル(モデル3)】

注) ES・RS1～ES・RS6はTable1の項目番号と対応し, e1～e9は誤差変数を示す

Figure 1 教員へのソーシャルサポートの概念モデル

Table 3 教員へのソーシャルサポート尺度における各モデルの適合度指標

			χ^2 (df)	CFI	RMSEA	AIC
モデル1	同僚教員	期待したサポート	15.61(6)	1.00	0.058	57.61
		受容されたサポート	2.03(6)	1.00	0.000	44.03
	管理職	期待したサポート	18.91(6)	1.00	0.068	60.91
		受容されたサポート	15.19(6)	1.00	0.057	57.19
	SC	期待したサポート	6.96(6)	1.00	0.018	48.95
		受容されたサポート	13.23(6)	1.00	0.051	55.23
モデル2	同僚教員	期待したサポート	655.76(9)	0.80	0.39	691.76
		受容されたサポート	525.63(9)	0.84	0.35	561.63
	管理職	期待したサポート	384.28(9)	0.88	0.30	420.28
		受容されたサポート	457.35(9)	0.86	0.33	493.35
	SC	期待したサポート	432.53(9)	0.88	0.32	468.53
		受容されたサポート	301.95(9)	0.92	0.26	337.95
モデル3	同僚教員	期待したサポート	15.61(6)	1.00	0.058	57.61
		受容されたサポート	2.03(6)	1.00	0.000	44.03
	管理職	期待したサポート	18.91(6)	1.00	0.068	60.91
		受容されたサポート	15.19(6)	1.00	0.057	57.19
	SC	期待したサポート	6.96(6)	1.00	0.018	48.95
		受容されたサポート	13.23(6)	1.00	0.051	55.23

注) モデル1～3はFigure1に対応する

Table 4 モデル1における標準化係数および相関係数

		A	B	C	D	E	F	G	H	I
同僚教員	期待したサポート	.97**	.95**	.93**	.92**	.98**	.93**	.87**	.84**	.75**
	受容されたサポート	.96**	.95**	.92**	.92**	.96**	.95**	.89**	.86**	.79**
管理職	期待したサポート	.91**	.96**	.94**	.92**	.96**	.93**	.92**	.86**	.79**
	受容されたサポート	.95**	.93**	.92**	.89**	.98**	.94**	.96**	.87**	.79**
SC	期待したサポート	.92**	.97**	.93**	.89**	.98**	.97**	.92**	.90**	.85**
	受容されたサポート	.97**	.95**	.93**	.92**	.98**	.93**	.87**	.84**	.75**

注)A~IはFigure1のモデル1に対応する **p<.01

Table 5 モデル3における標準化係数

		J	K	L	M	N	O	P	Q	R
同僚教員	期待したサポート	.97**	.95**	.93**	.92**	.98**	.93**	.88**	.98**	.85**
	受容されたサポート	.96**	.95**	.92**	.92**	.96**	.95**	.90**	.99**	.87**
管理職	期待したサポート	.91**	.96**	.94**	.92**	.96**	.93**	.92**	1.00**	.86**
	受容されたサポート	.95**	.93**	.92**	.89**	.98**	.94**	.93**	1.03**	.84**
SC	期待したサポート	.92**	.97**	.93**	.89**	.98**	.97**	.93**	.99**	.92**
	受容されたサポート	.97**	.95**	.93**	.92**	.98**	.93**	.98**	.96**	.94**

注)J~RはFigure1のモデル3に対応する **p<.01

た。また標準化係数は、パス係数を固定したものを除き、すべて0.1%水準で有意であった。

その上で、モデル1では「情動的サポート」「道具的サポート」「情緒的サポート」の3下位尺度間での因子間相関がきわめて高く、その背後に「(総合した)ソーシャルサポート」の存在が考えられることから、ソーシャルサポートを上位概念として仮定したモデル(以下、モデル3とする)を想定し(Figure 1)、さらに分析を行った。なおモデル3においては情報/道具/情緒的サポートからES・RS2、ES・RS4、ES・RS6へのパス係数とソーシャルサポートの分散をそれぞれ1に固定した。その結果、モデル1とモデル3では適合度指標は変わらなかった。しかし、モデル3のほうがソーシャルサポートの構造をより詳細に表していると考えられたため、モデル3を最終的に採択することとした。モデル3における標準化係数をTable 5に示した。標準化係数はパス係数を固定したものを除き、すべて0.1%水準で有意であった。

2. ソーシャルサポート尺度の信頼性、妥当性の検討

信頼性、妥当性を検討するにあたり、サポーター(同僚教員、管理職、SC)とサポートの側面

(期待するサポート、受容されたサポート)を組み合わせた6データすべてについて検討した。

(1) 信頼性の検討

尺度得点の分布の正規性を検討するため、3下位尺度および尺度全体について歪度、尖度を算出したところ、歪度:-.28~.43、尖度:-.93~.22となった。佐々木・山崎(2002)は、歪度、尖度の値が-1.0~1.0の範囲であれば得点分布に正規性があることを示唆している。今回の歪度、尖度はこの基準を満たしていることから、尺度得点の分布に正規性があると判断した。

尺度の弁別性を検討するため、3下位尺度および尺度全体について下位尺度得点、尺度全体得点の中央値で2群に分け、t検定によるG-P分析を行った。その結果、全ての得点で有意差(p<.001)が認められたことから、本尺度は弁別性を有していると判断した。

尺度の内的整合性を検討するため、3下位尺度および尺度全体についてCronbachのα係数を算出したところ、α=.90~.97の値を示した(Table 6)。この結果より、本尺度は十分な内的整合性を有していると判断した。

(2) 妥当性の検討

尺度の基準関連妥当性を検討するため、SRS-18、日本語版バーンアウト尺度、中学校教員の学

校対人ストレス尺度、受容されたサポートへの満足度との間で Pearson の積率相関係数を算出した (Table 6)。その結果、同僚教員、管理職からの受容されたサポートと SRS-18、バーンアウト、学校対人ストレスとの間で有意な弱い負の相関が認められ、同僚教員、管理職、SC からの受容されたサポートと受容されたサポート

への満足度との間で有意な中程度から高い正の相関が認められた。

受容されたサポートはストレス反応を軽減するという研究結果は多数報告されており、今回の結果は先行研究の知見に合致するものであるといえる。よって、ソーシャルサポート尺度はある程度の妥当性を有しているものと判断した。

Table 6 教員へのソーシャルサポート尺度と SRS-18, バーンアウト, 学校対人ストレス, サポートへの満足度との相関

		SRS-18			バーンアウト			学校対人ストレス		サポートへの満足度	
		抑うつ・不安	不機嫌・怒り	無気力	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成感の低下	指導・対応の難しさ	信頼関係のなさ		
期待するサポート	情報的サポート	同僚教員 (α=.96)	-.01	-.05	-.08	.02	-.10*	-.21**	-.01	.01	.32**
		管理職 (α=.93)	-.03	-.09	-.08	-.04	-.08	-.15**	-.11	.00	.41**
		SC (α=.94)	.08	.07	.06	.09	.05	-.08	-.04	.09	.44**
		全体 (α=.94)	.448	.445	.447	.450	.449	.446	.275	.176	.344
	道具的サポート	同僚教員 (α=.92)	.01	-.07	-.05	.02	-.09	-.21**	-.04	.01	.35**
		管理職 (α=.92)	-.04	-.08	-.08	-.06	-.07	-.18**	-.11	-.03	.40**
		SC (α=.91)	.08	.07	.04	.04	.03	-.07	-.07	.06	.41**
		全体 (α=.91)	.450	.447	.449	.452	.451	.447	.275	.178	.345
	情緒的サポート	同僚教員 (α=.95)	-.07	-.10*	-.12*	-.03	-.15**	-.29**	-.08	-.24**	.34**
		管理職 (α=.94)	-.10*	-.11*	-.14**	-.09	-.15**	-.27**	-.13*	-.16*	.31**
		SC (α=.97)	.04	.03	.00	.03	.00	-.07	-.06	.03	.42**
		全体 (α=.97)	.449	.446	.448	.451	.450	.447	.274	.178	.345
全体	同僚教員 (α=.95)	-.02	-.08	-.09	.01	-.12*	-.26**	-.05	-.08	.37**	
	管理職 (α=.95)	-.06	-.10*	-.11*	-.07	-.10*	-.21**	-.13*	-.07	.40**	
	SC (α=.96)	.07	.06	.04	.06	.03	-.08	-.05	.07	.45**	
	全体 (α=.96)	.447	.444	.446	.449	.448	.445	.274	.176	.344	
受容されたサポート	情報的サポート	同僚教員 (α=.95)	-.17**	-.22**	-.15**	-.11*	-.22**	-.24**	-.16*	-.04	.53**
		管理職 (α=.94)	-.21**	-.26**	-.18**	-.22**	-.28**	-.15**	-.19**	-.12	.64**
		SC (α=.96)	.03	.02	.03	.01	.00	-.12*	-.03	.05	.61**
		全体 (α=.96)	.442	.438	.441	.443	.442	.439	.269	.175	.337
	道具的サポート	同僚教員 (α=.92)	-.19**	-.24**	-.16**	-.11*	-.23**	-.21**	-.16*	-.04	.54**
		管理職 (α=.90)	-.24**	-.26**	-.19**	-.24**	-.26**	-.20**	-.21**	-.12	.64**
		SC (α=.93)	.05	.01	.06	-.01	-.01	-.07	-.05	.01	.59**
		全体 (α=.93)	.442	.438	.441	.443	.442	.439	.269	.175	.338
	情緒的サポート	同僚教員 (α=.96)	-.26**	-.28**	-.27**	-.18**	-.27**	-.31**	-.21**	-.19*	.49**
		管理職 (α=.96)	-.31**	-.31**	-.30**	-.29**	-.30**	-.27**	-.24**	-.21**	.58**
		SC (α=.97)	.01	.01	.02	-.04	-.03	-.10*	-.03	.03	.59**
		全体 (α=.97)	.442	.438	.441	.443	.442	.439	.269	.175	.338
全体	同僚教員 (α=.96)	-.22**	-.26**	-.21**	-.15**	-.26**	-.27**	-.19**	-.09	.56**	
	管理職 (α=.96)	-.27**	-.29**	-.24**	-.27**	-.30**	-.22**	-.23**	-.16*	.67**	
	SC (α=.97)	.04	.02	.04	-.01	-.02	-.10*	-.03	.04	.63**	
	全体 (α=.97)	.440	.436	.439	.441	.440	.437	.268	.174	.336	

注) 信頼関係のなさは「生徒・保護者との信頼関係のなさ」を、指導・対応の難しさは「生徒・保護者への指導・対応の難しさ」を示す **p<.01 *p<.05

Table 7 期待するサポートと受容されたサポートの相関

		受容されたサポート				
		情動的	道具的	情緒的	全体	
期待するサポート	情動的	同僚教員	.64** (454)	—	—	.60** (452)
		管理職	.62** (454)	—	—	.61** (452)
		SC	.65** (444)	—	—	.64** (442)
	道具的	同僚教員	—	.60** (452)	—	.60** (454)
		管理職	—	.60** (453)	—	.62** (452)
		SC	—	.63** (445)	—	.61** (443)
	情緒的	同僚教員	—	—	.62** (454)	.58** (452)
		管理職	—	—	.61** (453)	.56** (452)
		SC	—	—	.66** (444)	.62** (442)
全体	同僚教員	.61** (454)	.60** (452)	.59** (454)	.64** (452)	
	管理職	.59** (453)	.59** (453)	.61** (452)	.64** (452)	
	SC	.62** (443)	.62** (442)	.65** (442)	.66** (441)	

注) 数値は相関係数 (調査協力者数) を示す ** $p < .01$

Table 8 サポートへの満足度への影響

	同僚教員	管理職	SC
期待するサポート	.01	-.02	.03
受容されたサポート	.56 ***	.68 ***	.61 ***
R ²	.32 ***	.45 ***	.40 ***

注) 目的変数は「サポートへの満足度」である

3. 期待するサポート、受容されたサポート、サポート満足度の関係

期待するサポートと受容されたサポートの関係を検討するため、サポーター別に Pearson の相関係数を算出した (Table 7)。その結果、 $r = .56 \sim .66$ という有意な正の相関が認められた。また、サポートへの満足度を規定する要因を検討するため、サポーター別に、期待するサポートと受容されたサポートを独立変数に、サポートへの満足度を従属変数とした重回帰分析を行った (Table 8)。期待するサポートと受容されたサポートとの相関係数が高く、多重共線性による回帰式の不安定さが懸念されたが、VIF はいずれの回帰式でも 10 以下であり、多重共線性の影響はないものと判断した。その結果、同僚教員、管理職、SC とも有意な回帰式が得られ、期待したサポートは影響を及ぼさず、受容されたサポートのみがサポートへの満足度に影響を及ぼすことが明らかとなった。

4. ソーシャルサポート尺度の性差と年齢差

尺度の性差、年齢差を検討するため、期待するサポートと受容されたサポートの 2 側面、同僚教

員、管理職、SC の 3 サポーターについて、性別と年齢層 (20 歳代、30 歳代、40 歳代、50 歳代) を独立変数、各下位尺度と尺度全体の得点を従属変数とした 2 要因分散分析を行った (Table 9, 10, 11)。

その結果、性差について、①同僚教員がサポーターの場合、情動的サポート期待について、女性が男性より得点が高い、②管理職がサポーターの場合、受容された情緒的サポートについて、男性が女性より得点が高い、③SC がサポーターの場合、性差は認められない、ことが明らかとなった。また、年齢差について、①同僚教員、管理職がサポーターの場合、年齢が若いほど有意に得点が高い、②SC がサポーターの場合、有意な年齢差は認められない、ことが明らかとなった。

5. ソーシャルサポート尺度のサポーター間比較

年齢層による期待するサポートにおけるサポーターの差を検討するため、サポーターを要因とする被験者内計画の分散分析を年齢層別に行った (Table 9, 10, 11)。

その結果、①20 歳代は、情動的サポート期待 ($F(2, 142) = 35.70, Mse = .59, p < .01$)、道具的サポート期待 ($F(2, 140) = 33.49, Mse = .57, p < .01$)、情緒的サポート期待 ($F(2, 142) = 19.96, Mse = .65, p < .01$) とも、同僚 > 管理職 > SC の順で、得点が有意に高く、期待するサポート全体 ($F(2, 140) = 35.09, Mse = .52, p < .01$) でも、同僚 > 管

理職>SC の順で得点が有意に高い、②30歳代は、
 情動的サポート期待 ($F(2, 256)=23.12, Mse=.69, p<.01$)、
 道具的サポート期待 ($F(2, 260)=53.90, Mse=.68, p<.01$) で、
 同僚>管理職>SC の順で得点が有意に高く、
 情緒的サポート期待 ($F(2, 260)=39.69, Mse=.70, p<.01$) で、
 SCより同僚、

管理職の得点が有意に高く、期待するサポート全
 体 ($F(2, 256)=43.91, Mse=.61, p<.01$) では、
 同僚>管理職>SC の順で得点が有意に高い、
 ③40歳代は、情動的サポート期待 ($F(2, 334)=$
 $19.75, Mse=.67, p<.01$)、道具的サポート期待
 ($F(2, 334)=53.02, Mse=.56, p<.01$)、情緒的

Table 9 教員のソーシャルサポート尺度の性差、年齢差 (同僚教員)

	性別	年齢					分散分析結果				
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全体	性別 (F値)	年齢 (F値)	交互作用 (F値)	多重比較	
期待するサポート	情動的	M	4.00(0.94)	3.66(0.92)	3.24(0.86)	2.78(0.57)	3.40(0.93)	5.22*	20.08**	1.51	20,30>40>50
		33	80	115	36	264					
		W	4.03(0.92)	3.77(1.03)	3.72(0.85)	3.10(0.96)	3.67(0.98)				
	40	52	55	40	187						
	全体	4.01(0.92)	3.70(0.96)	3.39(0.89)	2.95(0.81)	3.51(0.96)					
	73	132	170	76	451						
	道具的	M	3.88(0.91)	3.74(0.90)	3.36(0.89)	2.88(0.68)	3.47(0.92)	2.37	17.96**	0.99	20,30>40>50
33	80	115	36	264							
W	3.88(0.98)	3.81(0.91)	3.73(0.83)	3.00(0.94)	3.63(0.96)						
	40	52	55	40	187						
	全体	3.88(0.94)	3.77(0.90)	3.48(0.88)	2.94(0.82)	3.54(0.94)					
	73	132	170	76	451						
	情緒的	M	3.76(1.05)	3.66(0.88)	3.45(0.91)	3.06(0.83)	3.50(0.93)	1.26	7.74**	0.77	20,30,40>50
33	80	115	36	264							
W	3.69(1.05)	3.72(0.90)	3.75(0.80)	3.19(0.83)	3.61(0.92)						
	40	52	55	40	187						
	全体	3.72(1.04)	3.69(0.89)	3.55(0.88)	3.13(0.83)	3.54(0.92)					
	73	132	170	76	451						
受容されたサポート	情動的	M	3.88(0.89)	3.69(0.84)	3.35(0.81)	2.90(0.62)	3.46(0.86)	3.61	17.10**	1.24	20,30>40>50
		33	80	115	36	264					
		W	3.86(0.91)	3.77(0.86)	3.73(0.73)	3.10(0.84)	3.63(0.87)				
	40	52	55	40	187						
	全体	3.87(0.89)	3.72(0.84)	3.47(0.81)	3.00(0.75)	3.53(0.87)					
	73	132	170	76	451						
	道具的	M	3.82(0.97)	3.49(0.89)	3.20(0.94)	2.70(0.72)	3.30(0.95)	2.50	16.37**	0.29	20>30,40>50
33	81	114	35	263							
W	3.82(0.96)	3.63(0.98)	3.44(1.01)	2.91(0.93)	3.46(1.01)						
	39	52	54	39	184						
	全体	3.82(0.96)	3.55(0.93)	3.28(0.97)	2.81(0.84)	3.37(0.98)					
	72	133	168	74	447						
	情緒的	M	3.98(0.76)	3.58(0.91)	3.32(0.95)	2.94(0.76)	3.43(0.93)	0.13	11.05**	1.21	20,30,40>50 20>40
33	81	114	35	263							
W	3.65(1.17)	3.56(0.98)	3.50(1.02)	2.97(0.85)	3.44(1.03)						
	39	51	54	38	182						
	全体	3.81(1.01)	3.57(0.94)	3.38(0.97)	2.96(0.80)	3.43(0.97)					
	72	132	168	73	445						
	情緒的	M	3.61(1.14)	3.56(0.85)	3.37(0.95)	3.17(0.88)	3.43(0.94)	0.10	5.65**	1.04	20,30,40>50
33	81	114	35	263							
W	3.60(1.11)	3.63(0.93)	3.63(0.90)	2.97(0.86)	3.48(0.97)						
	39	52	54	39	184						
	全体	3.60(1.12)	3.59(0.88)	3.45(0.94)	3.07(0.87)	3.45(0.95)					
	72	133	168	74	447						
全体	情動的	M	3.80(0.90)	3.54(0.81)	3.29(0.87)	2.94(0.67)	3.39(0.86)	0.33	11.73**	0.68	20>40,50 30>50
		33	81	114	35	263					
		W	3.69(1.03)	3.61(0.91)	3.52(0.92)	2.96(0.83)	3.47(0.95)				
	39	51	54	38	182						
	全体	3.74(0.96)	3.57(0.85)	3.37(0.89)	2.95(0.75)	3.42(0.90)					
	72	132	168	73	445						

注)表中の数値は、上段:平均値(標準偏差)/下段:調査協力者数、を示す

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

サポート期待 ($F(2, 334)=50.36$, $Mse=.67$, $p<.01$) とも、SC より同僚、管理職の得点が有意に高く、期待するサポート全体 ($F(2, 334)=48.07$, $Mse=.53$, $p<.01$) でも、SC より同僚、管理職の得点が有意に高い、④50歳代は、情動的サポート期待で有意な差が認められず、道具的サポート

期待 ($F(2, 144)=6.62$, $Mse=.60$, $p<.01$)、情動的サポート期待 ($F(2, 142)=8.01$, $Mse=.64$, $p<.01$) で、SC より同僚、管理職の得点が有意に高く、期待するサポート全体 ($F(2, 142)=6.02$, $Mse=.59$, $p<.05$) では、SC より同僚、管理職の得点が有意に高い、ことが明らかとなった。

Table10 教員のソーシャルサポート尺度の性差、年齢差 (管理職)

	性別	年齢					分散分析結果				
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全体	性別 (F値)	年齢 (F値)	交互作用 (F値)	多重比較	
期待するサポート	情動的	M	3.52(1.04) 33	3.39(1.04) 80	3.35(0.87) 115	2.70(0.79) 35	3.30(0.96) 263	1.55	7.56**	0.64	20,30,40>50
		W	3.54(0.84) 39	3.43(0.93) 52	3.40(0.87) 54	3.06(0.94) 41	3.36(0.91) 186				
		全体	3.53(0.93) 72	3.41(1.00) 132	3.37(0.87) 169	2.89(0.88) 76	3.33(0.94) 49				
	道具的	M	3.59(0.99) 33	3.47(0.97) 80	3.37(0.95) 115	2.91(0.94) 35	3.37(0.97) 263	0.11	6.13**	0.24	20,30,40>50
		W	3.49(0.90) 38	3.36(0.98) 52	3.44(0.91) 54	2.94(1.04) 41	3.31(0.97) 185				
		全体	3.54(0.94) 71	3.42(0.97) 132	3.39(0.94) 169	2.93(0.99) 76	3.35(0.97) 448				
情動的	M	3.67(1.02) 33	3.64(0.87) 80	3.47(0.91) 115	3.17(0.88) 35	3.51(0.92) 263	1.06	5.55**	0.34	20,30,40>50	
	W	3.49(0.85) 39	3.55(0.92) 52	3.52(0.81) 54	3.02(0.93) 41	3.41(0.89) 186					
	全体	3.57(0.93) 72	3.61(0.89) 132	3.49(0.88) 169	3.09(0.90) 76	3.47(0.91) 449					
全体	M	3.59(0.94) 33	3.50(0.89) 80	3.40(0.85) 115	2.93(0.80) 35	3.39(0.88) 263	0.00	7.24**	0.21	20,30,40>50	
	W	3.50(0.80) 38	3.45(0.89) 52	3.45(0.80) 54	3.01(0.92) 41	3.36(0.87) 185					
	全体	3.54(0.87) 71	3.48(0.89) 132	3.42(0.83) 169	2.97(0.86) 76	3.38(0.88) 448					
受容されたサポート	情動的	M	3.48(0.97) 33	3.20(0.97) 80	3.23(0.92) 113	2.74(1.01) 35	3.19(0.97) 261	0.48	5.59**	0.22	20,30,40>50
		W	3.32(1.10) 39	3.07(1.02) 52	3.19(0.95) 54	2.80(0.91) 40	3.10(1.01) 185				
		全体	3.40(1.04) 72	3.15(0.99) 132	3.22(0.93) 167	2.77(0.95) 75	3.15(0.98) 446				
	道具的	M	3.52(0.87) 33	3.23(1.01) 80	3.18(0.96) 113	2.80(0.99) 35	3.18(0.98) 261	3.48	4.93**	0.29	20,30,40>50
		W	3.17(1.05) 38	3.03(1.05) 52	3.09(1.03) 54	2.66(0.96) 40	3.00(1.03) 184				
		全体	3.33(0.98) 71	3.15(1.03) 132	3.15(0.98) 167	2.73(0.97) 75	3.11(1.01) 445				
情動的	M	3.52(1.07) 33	3.41(0.92) 80	3.37(0.96) 113	3.17(1.04) 35	3.38(0.97) 261	4.33*	3.47*	0.39	20,30,40>50	
	W	3.41(1.15) 39	3.24(0.98) 52	3.22(0.87) 54	2.76(1.01) 39	3.17(1.01) 184					
	全体	3.46(1.11) 72	3.34(0.95) 132	3.32(0.93) 167	2.95(1.03) 74	3.29(0.99) 445					
全体	M	3.51(0.91) 33	3.28(0.88) 80	3.26(0.88) 113	2.90(0.96) 35	3.25(0.91) 261	2.51	4.96**	0.07	20,30,40>50	
	W	3.30(1.03) 38	3.11(0.96) 52	3.17(0.90) 54	2.76(0.90) 39	2.76(0.90) 183					
	全体	3.40(0.97) 71	3.21(0.92) 132	3.23(0.89) 167	2.83(0.93) 74	3.19(0.93) 444					

注)表中の数値は、上段:平均値(標準偏差)/下段:調査協力者数、を示す

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

Table11 教員のソーシャルサポート尺度の性差、年齢差（スクールカウンセラー）

	性別	年齢					分散分析結果			
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全体	性別 (F値)	年齢 (F値)	交互作用 (F値)	
期待するサポート	情動的	M	3.09(1.11) 33	2.94(1.11) 78	2.90(1.11) 114	2.56(0.86) 35	2.89(1.09) 260	1.69	2.02	0.75
		W	2.92(0.88) 39	3.21(1.12) 51	3.09(1.05) 55	2.84(1.18) 40	3.03(1.07) 185			
		全体	3.00(0.99) 72	3.04(1.12) 129	2.96(1.09) 169	2.71(1.04) 75	2.95(1.08) 445			
	道具的	M	2.91(1.14) 33	2.68(1.09) 79	2.73(1.08) 114	2.50(0.84) 35	2.71(1.06) 261			
		W	2.88(0.91) 39	2.90(1.14) 52	2.92(0.94) 55	2.63(1.15) 40	2.84(1.04) 186			
		全体	2.90(1.01) 72	2.77(1.11) 131	2.79(1.03) 169	2.57(1.01) 75	2.76(1.05) 447			
情動的	M	3.02(1.20) 33	2.79(1.06) 79	2.82(1.12) 114	2.69(0.89) 35	2.82(1.08) 261				
	W	2.96(0.95) 39	3.11(1.11) 52	2.98(1.02) 55	2.78(1.19) 39	2.97(1.07) 185				
	全体	2.99(1.06) 72	2.92(1.09) 131	2.88(1.09) 169	2.74(1.05) 74	2.88(1.08) 446				
全体	M	3.01(1.10) 33	2.80(1.03) 78	2.82(1.03) 114	2.58(0.81) 35	2.81(1.01) 260				
	W	2.92(0.86) 39	3.07(1.10) 51	3.00(0.94) 55	2.76(1.13) 39	2.95(1.01) 184				
	全体	2.96(0.97) 72	2.91(1.06) 129	2.88(1.00) 169	2.68(0.99) 74	2.87(1.01) 444				
受容されたサポート	情動的	M	2.53(1.32) 33	2.53(1.22) 80	2.55(1.19) 113	2.07(0.91) 34	2.48(1.19) 260	1.41	2.03	2.42
		W	2.26(1.27) 36	2.90(1.31) 51	2.56(1.13) 53	2.55(1.26) 38	2.60(1.25) 178			
		全体	2.39(1.29) 69	2.67(1.27) 131	2.55(1.17) 166	2.33(1.13) 72	2.53(1.21) 438			
	道具的	M	2.30(1.23) 33	2.33(1.12) 79	2.41(1.10) 113	2.03(0.90) 34	2.32(1.10) 259			
		W	2.14(1.18) 37	2.58(1.23) 52	2.38(0.96) 52	2.26(1.11) 38	2.36(1.13) 179			
		全体	2.21(1.20) 70	2.43(1.17) 131	2.40(1.06) 165	2.15(1.02) 72	2.34(1.11) 438			
情動的	M	2.44(1.37) 33	2.49(1.19) 79	2.49(1.11) 113	2.29(1.06) 34	2.46(1.16) 259				
	W	2.24(1.23) 37	2.84(1.31) 52	2.57(1.11) 52	2.43(1.25) 38	2.55(1.23) 179				
	全体	2.34(1.29) 70	2.63(1.24) 131	2.51(1.11) 165	2.37(1.16) 72	2.50(1.19) 438				
全体	M	2.42(1.27) 33	2.44(1.12) 79	2.48(1.09) 113	2.13(0.90) 34	2.42(1.10) 259				
	W	2.20(1.20) 36	2.77(1.23) 51	2.51(1.02) 52	2.42(1.16) 38	2.50(1.16) 177				
	全体	2.31(1.23) 69	2.57(1.17) 130	2.49(1.07) 165	2.28(1.05) 72	2.45(1.12) 436				

注)表中の数値は、上段:平均値(標準偏差)/下段:調査協力者数、を示す

6. ソーシャルサポート尺度のサポート内容間の比較

年齢層による期待するサポートにおけるサポートの内容の差を検討するため、情動的サポート（以下、情報とする）、道具的サポート（以下、道具とする）、情動的サポート（以下、情緒とする）を要因とする被験者内計画の分散分析を年齢

層別に行った（Table 9, 10, 11）。

その結果、①20歳代は、同僚教員 ($F(2, 146)=7.48, Mse=.24, p<.05$) では情緒より情報の得点が有意に高く、管理職、SC では有意な差は認められない、②30歳代は、同僚教員では有意な差は認められず、管理職 ($F(2, 262)=8.54, Mse$

=.20, $p < .01$) では情報、道具より情緒の得点が有意に高く、SC ($F(2, 256)=13.55$, $Mse=.18$, $p < .01$) では情報>情緒>道具の順で有意に得点が高い、③40歳代は、同僚教員 ($F(2, 338)=5.03$, $Mse=.22$, $p < .01$)、管理職 ($F(2, 336)=4.26$, $Mse=.18$, $p < .05$) では情報より情緒の得点が有意に高く、SC ($F(2, 336)=5.25$, $Mse=.25$, $p < .01$) では道具より情報の得点が有意に高い、④50歳代は、同僚教員 ($F(2, 150)=4.95$, $Mse=.19$, $p < .05$) では道具より情緒の得点が有意に高く、管理職 ($F(2, 150)=5.07$, $Mse=.17$, $p < .01$) では情報、道具より情緒の得点が有意に高く、SC ($F(2, 146)=3.74$, $Mse=.16$, $p < .05$) では道具より情報の得点が有意に高い、ことが明らかとなった。

考 察

1. 職場におけるソーシャルサポート尺度の信頼性、妥当性

先行研究や現職教員の意見を参考に、情動的サポート・道具的サポート・情緒的サポートの3カテゴリーを想定し、各カテゴリーの概念に一致する2項目を選定し、6項目からなる尺度を作成した。この6項目について、サポーターとして同僚教員・管理職・SCの3者を、サポートの側面として期待するサポートと受容されたサポートの2側面を想定した。確認的因子分析を行った結果、3下位尺度の上位概念としてソーシャルサポートを仮定した2次の因子モデルが最も適切であると判断され、職場におけるソーシャルサポートは情動的サポート・道具的サポート・情緒的サポートから構成されることが明らかとなった。しかし、3下位尺度はそれらの上位概念であるソーシャルサポートにそのほとんどを依存しており、独自の要素はほとんどないことも明らかとなった。つまり、情動的サポート・道具的サポート・情緒的サポートの独自性はデータ上ではほとんど認められないといえる。

こうした結果となった原因の1つは、どんなサポートでもありがたく感じてしまう教員の心性(森, 2005, 2006)にあると考えられる。どんなサポートであってもポジティブに評価されてしまうとすれば、サポート内容の質的な違いは意味をもたないからである。また、調査実施における回答者の負担を軽減することを目的とし、項目数を

大幅に絞ったことも原因の1つと考えられる。項目数を絞ると下位尺度間の相関が高くなり、下位尺度間の弁別性が必ずしも担保されなくなるからである。しかし今回は項目数を必要最低限に抑えた尺度の作成が目的であり、また α 係数による内部一貫性、SRS-18、バーンアウト、学校対人ストレスサーとの相関分析による基準関連妥当性とも問題ないことから、職場におけるソーシャルサポートを測る簡便な尺度として利用できると判断した。しかし、①教員以外のデータで同様の因子構造が再現されるか検討すること、②基準関連妥当性をSRS-18、バーンアウトで検討したため、対人援助職者を対象とした調査ではそれほど問題はないと思われるが、一般の労働者を対象とした調査に使用する場合はバーンアウト以外の指標を用いて妥当性を検討すること、が今後必要であるといえる。

また、重回帰分析の結果から、サポートに対する満足度は受容されたサポートにのみ影響を受け、受容されたサポートが多いほど満足感が高まるということが明らかとなった。サポートを受ける側が期待以上のサポートを供与されることで、逆にサポートが精神的健康を悪化させるという「圧力釜効果 Pressure cooker effect」が指摘されているが、今回の結果からはこれは支持されず、受容されたサポートが多いほど満足感が高まるようである。

2. ソーシャルサポート尺度の性差、年齢差

ソーシャルサポートの性差、年齢差について検討したところ、性差は期待するサポート、受容されたサポートともあまり認められず、年齢差はサポーターが同僚教員、管理職の場合、年齢が高いほど低下することが明らかとなった。期待するサポートについて、年代によって期待するサポートには違いがあること、全年代において同僚教員、管理職にくらべSCは低いことが明らかとなった。

初任者に対してベテラン教員が学習指導や生徒指導についてアドバイスをするなど、年長者がサポーターとして若年者をフォローするということは学校現場ではよく見られる光景であり、年齢が高くなるほどサポートへの期待、サポート受容が低下するという今回の結果は妥当な結果であるといえよう。また、20歳代と30歳代で期待するサポート、受容されたサポートの得点に大きな違いが見られないことも明らかとなった。若手層だけで

なく、中堅層へも周囲からのサポートが必要であるといえよう。

また、サポート研究では性差が認められることが多いが、本研究では性差はほとんど認められなかった。これは教育現場の多忙化、生徒や保護者を含めた学校での人間関係の複雑化に伴い、性別に関係なく周囲からのサポートを期待し、実際に受けていることを示唆していると考えられる。

3. サポート期待のサポーター、サポート内容による比較

全体的に SC に対するサポート期待が低いことが明らかとなった。SC は1995年の導入後多くの中学校に配置されるようになってきているが、非常勤職であり教員との接触も少ない。ソーシャルサポートは個人を取り巻く重要な他者から提供されるが（久田、1987）、現状では現場の教員にとっては同僚教員や管理職は重要な他者であるが、SC はそうでないといえるのかもしれない。

またサポート内容に関して、同僚教員については20歳代で情動的サポート期待が、40歳代以上で情動的サポート期待が、管理職については30歳代以上で情動的サポート期待が、SC については30歳代以上で情動的サポート期待が、それぞれ比較的高いことが明らかとなった。森（2005、2006）では、若手教員が同僚教員からの具体的なサポートをポジティブに評価していること、中堅・ベテラン教員が同僚教員や管理職からの気持ちの面でのサポートをポジティブに評価していることが指摘されており、おおむねこれを支持する結果であった。SC については、その専門性ゆえの情動的サポートへの期待の高さが示されたものと考えられた。期待されるサポートはサポーターにより異なるという結果は、今後実際の教員サポートを考える上で示唆を与えるものであるといえよう。

付 記

本研究の一部は、日本学校メンタルヘルス学会第10回記念大会にて発表された。

謝 辞

調査にご協力いただいた中学校の先生方に深く感謝申し上げます。

引用文献

- 朝野熙彦・鈴木督久・小島隆矢（2005）. 入門共分散構造分析の実際. 講談社.
- Barrera, M. (1986). Distinction between social support concepts, measure, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59, 673-684.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). Social relationships and health. In S. Cohen, L.G. Underwood, & B.H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. New York: Oxford University Press. pp.3-25. (田中健吾 (訳) (2005). 社会的関係と健康. 小杉正太郎・島津美由紀・大塚泰正・鈴木綾子 (監訳) ソーシャルサポートの測定と介入. 川島書店, pp.3-36.)
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- 淵上克義・小早川祐子・下津雅美・棚上奈緒・西山久子（2004）. 学校組織における意志決定の構造と機能に関する実証的研究（I）職場風土、コミュニケーション、管理職の影響力. 岡山大学教育学部研究集録, 126, 43-51.
- 福岡欣治・内山伊知郎・中村健壽・安田英理佳・加藤宏美（1998）. 企業秘書におけるストレスとソーシャル・サポート—予備的検討—. 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 12-1, 139-152.
- 久田満（1987）. ソーシャル・サポート研究の現状と今後の課題. 看護研究, 20, 170-179.
- 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.
- 片受靖・庄司一子（2000）. 勤労者のソーシャルサポートの構造と精神的健康に関する研究. カウンセリング研究, 33, 205-210.
- 片受靖・庄司一子（2003）. ソーシャルサポートにおける欲求及び実行と満足感との関係—ある製造メーカー従業員を対象として—. 産業

- カウンセリング研究, 6, 1-10.
- 勝倉孝治 (1996). 教員の学校ストレスと心身の健康に関する実証的研究. 平成6・7年度科学研究補助金 [一般研究 (C)] 研究成果報告書
- 小牧一裕 (1994). 職場ストレスとメンタルヘルスのソーシャルサポートの効果. 健康心理学研究, 7, 2-10.
- 小牧一裕・田中國夫 (1993). 職場におけるソーシャルサポートの効果. 関西学院大学社会学部紀要, 67, 57-67.
- 久保真人 (2004). バーンアウトの心理学 - 燃え尽き症候群とは -. サイエンス社
- 久保真人・田尾雅夫 (1994). 看護婦におけるバーンアウト・ストレスとバーンアウトとの関係. 実験社会心理学研究, 34, 33-43.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer. (本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) (1991). ストレスの心理学. 実務教育出版)
- Maslach & Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- 森慶輔 (2004a). 中学校教員の学校ストレス尺度作成の試み. 日本カウンセリング学会第37回大会発表論文集, 190-191.
- 森慶輔 (2004b). 公立中学校教員の学校ストレスとストレス反応の関係. 日本教育心理学会第46回総会発表論文集, 107.
- 森慶輔 (2005). ソーシャルサポートの効果についての探索的研究: 公立小・中学校教員の自由記述の分析をもとに. 昭和女子大学大学院生活機構研究科紀要, 14, 77-89.
- 森慶輔 (2006). ソーシャルサポートの効果についての探索的研究(2): 公立小・中学校教員の自由記述の分析をもとに. 昭和女子大学生生活心理研究所紀要, 8, 58-67.
- 中村佳子・浦光博 (2000). 適応およ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.
- 西村昭徳 (2002). 教職員間ストレスイベントに対する認知的評価. - 教師の職場信頼感と教師特有のビリーフを中心に -. 東京成徳大学大学院心理学研究科修士論文 (未公刊)
- 西村昭徳・松尾直博 (2002). 職場場面における信頼感の構造についての検討. 東京学芸大学紀要 第1部門 教育科学, 53, 57-64.
- Rodriguez, M., & Cohen, S. (1998). Social support. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press. pp. 535-544.
- 坂本光美・島津明人・深田博巳 (2001). 過剰なソーシャル・サポートの供与がストレス反応に及ぼす効果. 広島大学心理学研究, 1, 151-160.
- 佐々木恵・山崎勝之 (2002). コーピング尺度 (GCQ) 特性版の作成および妥当性・信頼性の検討. 日本公衆衛生雑誌, 49, 399-408.
- 鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討. 行動医学研究, 4, 22-29.
- 鈴木伸一・坂野雄二 (1998). 認知的評価測定尺度 (CARS) 作成の試み. ヒューマンサイエンスリサーチ, 7, 113-124.
- 周玉慧 (1994). ソーシャルサポートの効果に関する拡張マッチング仮説による検討 - 在日中国系学生を対象として -. 社会心理学研究, 10, 196-207.
- 種市康太郎 (2006). ソーシャルサポートと健康. 小杉正太郎編, ストレスと健康の心理学. 朝倉書店, pp. 35-51.
- 浦光博 (1992). 支えあう人と人. ソーシャルサポートの社会心理学. サイエンス社.

(もり けいすけ 生活機構研究科生)
(みうら かなえ 生活機構研究科)