

# 学校経営に対する教師の参加の意識・実態と満足度

鳴門教育大学大学院 山 尾 壽 一

## Abstract

### Teachers' Participation and Satisfaction in school Administration

Toshikazu YAMAO, Graduate student  
Naluto University of Teacher Education

This paper examines the teachers' participation in school administration and their satisfaction in so doing. The subjects were 274 teachers of elementary schools in Tokushima prefecture, Japan. Their behaviors and opinions were measured by means of the self-report questionnaire. Main results are as follows:

- (1) There were large differences of the teachers' participative behaviors and their satisfactions according to their attribution (e.g., age, sex, experience, position, and school size) in the "group" categories (e.g., teachers' meeting, and commitment to the educational goal setting) than in the "individual" categories (e.g., needs of the training, and dependence on the experienced teachers).
- (2) The male teachers who were the least participative in the goal setting, showed more unfavorable attitudes toward the school policy than the male teachers who were more participative. Among the female teachers, however, the differences of their satisfaction by their degree of participation were not so great as among the male teachers.
- (3) The teachers in their thirties showed less participative behaviors to the educational goal setting and less favorable attitudes toward the school policy than the teachers in the other ages.

## 問 題

今日、いじめや校内暴力などの問題に象徴されるように、教育を取り巻く状況がますます多様化、深刻化するなかで学校教育に対する期待は一層大きくなっている。学校としての本来の使命を果たすためにも、すべての教師がそれぞれの立場で意欲的に学校経営に参加していくことが要求されている。

このためには、学校教育目標や経営方針に対して、全職員が意志疎通や共通理解を図り、職員会議や校務分掌、校内研修などに積極的に参加していくことが必要である。しかし、現実には、職員会議における教師の発言の程度や校務分掌に対する取り組み、校内研修に対する意欲等を取り上げてみても、そこには多くの問題があると言わざるを得ない状況である。

そこで、本研究では、学校経営に対する小学校教師の参加の意識や実態、また、これに対する満足度などを明らかにするとともに、あわせて両者の相互関係を検討する。

本研究の具体的な目的は、次のとおりである。

1. 因子分析法を用いて、学校経営に対する教師の参加の意識・実態並びにこれに対する満足度に関する諸次元を明らかにする。

2. 因子分析で算出された因子得点を調査対象者の属性（性別、年齢、職位、在校年数）別、また学校規模別に集計し、学校経営に対する教師の参加の意識・実態及び満足度が、これらの属性によってどのように異なるかを検討する。

3. 学校経営に対する教師の参加の意識・実態要因と満足度要因とがどのように関連しているか、またこの両者の関係が、調査対象者の属性や学校規模によってどのように影響されるかを検討する。

## 方 法

研究目的に関連する諸変数測定のため、学校経営に対する教師の参加の意識・実態に関する項目（36項目）及び学校経営に対する教師の満足度に関する項目（27項目）からなる質問紙を作成した。質問紙は、いずれも5段階評定のいわゆるリカート・タイプ尺度である。項目の具体的な内容は結果のところで示す。調査対象は徳島県内3郡の小学校教員（校長・教頭を除く）を母集団とし、この中から学校規模別<sup>(1)</sup>に22校を層化抽出した。第1表に標本として抽出された学校のリスト及び回収状況に関連するデータを示す。

第1表  
調査対象地区内の全小学校、調査のため抽出された小学校のリスト及び各学校の学級数、並びに調査回収率

大規模校 (19学級以上)			中規模校 (12~18学級)			小規模校 (6~11学級)			計
学校名	学級数	教員数	学校名	学級数	教員数	学校名	学級数	教員数	
●A	19	21	●A	16	20	A	7	8	
▲B	20	23	●B	12	14	B	7	9	
C	21	23	●C	18	22	●C	8	10	
●D	19	21	▲D	12	15	●D	6	7	
●E	19	22	E	15	18	●E	10	12	
●F	19	23	F	13	15	●F	11	14	
G	19	22	●G	15	20	G	7	8	
			●H	12	14	●H	6	7	
			●I	13	15	●I	8	10	
			●J	12	16	J	6	7	
			K	14	18	K	6	6	
			●L	13	15	●L	6	7	
			●M	14	16	●M	6	8	
			N	14	17				
			●O	13	16				
			P	13	15				
① 母集団(計)	7校	155	16校	266	13校	113	534人		
② 抽出数(計)	5	110	11	183	8	75	368		
③ 調査拒否数	1	23	1	15	0	0	38		
④ 配布数(②-③)		87		168		75	330		
⑤ 回収数		71		139		70	280		
⑥ 記入不備数		1		2		3	6		
⑦ 有効回答数		70		137		67	274		
⑧ 調査回収率(1) (⑤÷②×100)		64.55%		75.96%		93.33%	76.09%		
⑨ 調査回収率(2) (⑤÷④×100)		81.61		82.74		93.33	84.85		
⑩ 有効回答回収率(1) (⑦÷②×100)		63.64		74.86		89.33	74.46		
⑪ 有効回答回収率(2) (⑦÷④×100)		80.46		81.55		89.33	83.03		

注(1) ●印は無作為抽出の結果、抽出された標本校  
 (2) ▲印は調査を拒否された学校

このような手続きで抽出された標本校に質問紙を配布し、無記名で回答を求め、留置法で1～2週間後に回収した。調査は、1986年6月上旬から下旬にかけて行い、回収された調査票は280部で、回収率は84.9%であった。なお回答に記入不備のものを除き、最終的に分析の対象となったのは274票であった。分析の対象となった被調査者の属性は第2表に示される。

第2表  
被調査者の属性別分布

性	年齢	学校規模			職 位					在 校 年 数				合 計	
		大	中	小	教務	学年	同和	生徒	教諭	養護	～1	1～3	4～6		7～
男	20～29	11	26	5	0	1	0	3	38	0	19	23	0	0	42
	30～39	3	13	10	4	2	4	8	8	0	7	10	6	3	26
	40～49	2	1	1	2	0	1	0	1	0	1	2	1	0	4
	50～	0	6	1	6	0	0	1	0	0	1	1	1	4	7
	計	16	46	17	12	3	5	12	47	0	28	36	8	7	79 (28.8)
女	20～29	24	22	13	0	0	0	0	57	2	35	24	0	0	59
	30～39	16	34	18	1	18	4	1	35	9	5	32	23	8	88
	40～49	11	18	12	0	11	3	3	20	4	3	15	13	10	41
	50～	3	17	7	5	2	2	3	15	0	4	10	12	1	27
	計	54	91	50	6	31	9	7	127	15	47	81	48	19	195 (71.2)
合	20～29	35	48	18	0	1	0	3	95	2	54	47	0	0	101 (36.9)
	30～39	19	47	28	5	20	8	9	43	9	12	42	29	11	94 (34.3)
	40～49	13	19	13	2	11	4	3	21	4	4	17	14	10	45 (16.4)
	50～	3	23	8	11	2	2	4	15	0	5	11	13	5	34 (12.4)
	計	70	137	67	18	34	14	19	174	15	75	117	56	26	274 (100.0)
		(25.5)(50.0)(24.5)			(6.6)(12.4)(5.1) (6.9) (63.5)(5.5)					(27.4)(42.7)(20.4) (9.5)					

注(1) 数字は人数、( )内は%を表す。

注(2) 学校規模の「大」は19学級以上、「中」は12～18学級、「小」は6～11学級を表す。

注(3) 在校年数とは、現在の勤務校に引き続き勤務している期間(年数)を意味する。

次に、教員数の学校規模別及び男女別の比率を母集団<sup>(2)</sup>と標本について比べてみると、第3表及び第4表に示されるように両者の比率はきわめてよく類似している。このことから、本調査の標本は母集団の特徴をかなりよく反映しているものと考えられる。また、母集団の人数534に対して、誤差の幅5%、信頼度95%とすれば、最低229<sup>(3)</sup>の標本が必要とされるが、この数と照らしても標本数は十分であると見えよう。

なお、データの統計処理に当たっては、篠原(1984a, b)及び田中・垂水・脇本(1984)のプログラムを使用した。

第3表  
母集団と標本の学校規模別教員数の比較

	母集団の規模別教員数	標本の規模別教員数
大規模校	155名 ( 29.0%)	70名 ( 25.6%)
中規模校	266 ( 49.8 )	137 ( 50.0 )
小規模校	113 ( 21.2 )	67 ( 24.4 )
計	534 (100.0 )	274 (100.0 )

第4表  
母集団と標本の男女別教員数の比較

	母集団の男女別教員数	標本の男女別教員数
男	152名 ( 28.5%)	79名 ( 28.8%)
女	382 ( 71.5 )	195 ( 71.2 )
計	534 (100.0 )	274 (100.0 )

結 果

1. 因子分析の結果

(1) 学校経営に対する教師の参加の意識・実態に関する因子分析結果

学校経営に対する教師の参加の意識・実態36項目について、主因子法によって因子を抽出した後、バリマックス法によって軸の回転を行った。回転後の結果は、第5表に示される。いずれか1つの因子に.450以上の因子負荷量を示し、他の因子の負荷量が相対的に小さいと見なされる項目に注目しながら因子の解釈を試みる。

第5表  
教師の学校経営に対する参加の意識・実態に関する因子分析結果  
(バリマックス回転後の因子負荷量)

No.	測定項目の内容	回転後の因子負荷量						共通性
		I	II	III	IV	V	VI	
2	教育目標の審議・検討にかかわる	.673	.469	-.098	-.205	.262	-.215	.841
3	教育目標の最終的な決定にかかわる	.619	.454	-.042	-.071	.226	-.228	.700
5	総合して教育目標に意見が反映された	.612	.446	-.052	-.006	.140	-.111	.608
4	年度初の職員会議で目標に意見が反映	.602	.474	-.043	-.025	.127	-.155	.631
1	教育目標の原案作成にかかわる	.558	.388	-.126	-.156	.238	-.110	.572
32	仕事以外の事で主任層教員に相談	.584	-.221	-.139	.224	.073	.501	.717
33	仕事以外の事で経験豊富な学級担任に	.520	-.207	-.104	.171	.046	.494	.600
31	仕事以外の事で校長・教頭に相談	.544	.055	-.141	.197	.135	.430	.562
15	年度始めの職員会議での発言	.305	.706	.168	.314	-.071	.276	.802
12	職員会議で積極的に発言する	.260	.674	.140	.384	-.038	.285	.772
14	生徒指導に関する職員会議での発言	.289	.641	.236	.348	-.119	.260	.754
13	学校行事に関する職員会議での発言	.290	.623	.151	.401	-.056	.234	.714
17	校内研修で積極的に発言する	.329	.560	.167	.324	.023	.224	.607
16	事務連絡に関する職員会議での発言	.266	.461	.376	.257	-.079	.073	.503
34	仕事以外の事で年齢の近い学級担任に	.440	-.461	-.013	.096	.146	.280	.516
27	仕事の事で経験豊富な学級担任に相談	.426	-.299	.529	-.016	-.160	-.028	.578
26	仕事の事で主任層教員に相談	.425	-.348	.469	.060	-.252	-.091	.598
24	困ったとき先輩や上司に相談を求める	.474	-.225	.389	.114	-.164	-.151	.490
18	研修の成果を日常の指導に生かす	.298	.187	.379	.297	.049	-.091	.367
23	職場で仲間に助言や援助をする	.247	.150	.363	.245	.052	.070	.284
6	教育目標を日常の指導に生かす	.324	.255	.356	.173	.008	-.055	.330
7	教育目標設定にどの程度かかわるべき	.215	.240	.354	.104	.149	-.112	.275
28	仕事の事で年齢の近い学級担任に相談	.335	-.188	.343	.029	-.007	.060	.269
25	仕事の事で校長・教頭に相談	.340	.136	.319	.199	-.191	.047	.315
9	担当校務分掌に適性が考慮された	.184	.147	-.133	.796	.171	-.293	.823
8	担当校務分掌に経験が考慮された	.200	.213	-.059	.705	.217	-.222	.683
10	担当校務分掌に希望が考慮された	.152	.148	-.170	.658	.171	-.211	.581
11	担当以外の校務にも協力する	.205	.371	.129	.413	.178	.118	.413
21	自校の研修主題の共通理解の必要性	-.054	.062	.610	-.004	.629	.106	.787
19	自校の研修組織や計画の充実の必要性	-.064	.100	.453	.038	.613	.117	.611
20	自校の研修時間の確保の必要性	-.073	.030	.550	-.002	.585	.059	.655
22	自校の研修意欲を高める必要性	-.026	-.001	.527	.126	.549	.044	.598
29	仕事の事で学校外の友人に相談	.108	-.012	-.046	-.036	.163	.055	.045
30	仕事の事で自分の家族に相談	.141	.086	.064	.003	.109	.155	.067
35	仕事以外の事で学校外の友人に相談	.171	-.329	.011	-.090	.147	-.034	.169
36	仕事以外の事で自分の家族に相談	.127	-.048	.261	-.000	-.085	-.100	.104
因子分散		4.846	4.448	3.080	2.911	2.095	1.573	18.956
寄与率(%)		13.463	12.358	8.556	8.087	5.821	4.370	52.657

第1因子は、「Q2 学校教育目標の審議・検討にかかわる(.673)」「Q3 教育目標の最終的な決定にかかわる(.619)」「Q5 総合して教育目標に意見が反映された(.612)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「教育目標への関与の因子」と命名した。

第2因子は、「Q15 年度始めの職員会議での発言の程度(.706)」「Q12 職員会議で積極的に発言する(.674)」「Q14 生徒指導に関する職員会議での発言(.641)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「職員会議参加の因子」と命名した。

第3因子は、「Q27 仕事に直接関連することがらで、経験豊富な教員に指導や助言を求める(.529)」「Q26 仕事に直接関連する事柄で、主任層教員に指導や助言を求める(.469)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「仕事上ベテラン依存の因子」と命名した。

第4因子は、「Q9 担当校務分掌に適性が考慮された(.796)」「Q8 担当校務分掌に経験が考慮された(.705)」「Q10 担当校務分掌に希望が考慮された(.658)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「分掌決定への配慮の因子」と命名した。

第5因子は、「Q21 自校の研修主題の共通理解の必要性(.629)」ほか、「Q19 自校の研修組織や計画の充実の必要性(.613)」「Q20 自校の研修時間の確保の必要性(.585)」「Q22 自校の研修意欲を高める必要性(.549)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「研修充実の必要性の因子」と命名した。

第6因子は、「Q32 仕事とは直接関連しない事柄で、主任層教員に相談を求める(.501)」「Q33

第6表  
教師の学校経営に対する満足度に関する因子分析結果  
(バリマックス回転後の因子負荷量)

No.	測定項目の内容	回転後の因子負荷量					共通性
		I	II	III	IV	V	
5	職員会議でひとりひとりの意見が尊重	.781	.216	.182	.196	-.018	.729
6	職員会議での話し合いに満足	.757	.201	.135	.256	-.000	.688
7	学校運営上、職員会議が重視	.721	.211	.169	.162	.041	.598
8	職員会議は自分にとって役に立つ	.646	.301	.045	.236	.045	.568
20	教職員はチームワークがとれている	.563	.106	.429	.159	.247	.600
4	職員会議で気軽に発言できる	.490	.337	.133	.171	-.021	.401
21	仲間は自由に問題点を指摘し合う	.411	.146	.269	.128	.313	.378
10	校務分掌に意欲をもって取り組む	.180	.729	.193	.039	.045	.606
12	校務分掌の遂行が学校運営に役立つ	.161	.694	.046	.163	.146	.559
14	校内研修に積極的に取り組む	.149	.615	.212	.150	.182	.502
9	自分の担当する校務分掌に満足	.336	.578	.137	.131	-.108	.495
11	校務分掌決定の手順や方法に満足	.421	.565	.118	.226	-.049	.564
15	校内研修は自分にとって役に立つ	.258	.511	.302	.230	.211	.518
13	校内研修の計画や内容に満足	.424	.499	.150	.247	.127	.529
17	できる限り現在の職業を続けたい	.175	.287	.653	.018	.261	.584
27	仕事で何となく気が晴れない事がある	.194	.036	.648	.088	-.484	.702
26	朝起きてその日の仕事にうんざりする	.186	.112	.636	.127	-.485	.704
16	毎日の仕事にはりあいを感じている	.221	.427	.585	.074	.195	.617
19	学校の教職員仲間とうまくいっている	.413	.250	.444	.150	.281	.532
18	専門職としての知識・技能を高めたい	-.146	.235	.385	.054	.253	.273
1	本年度の教育目標に満足	.245	.221	.130	.812	.084	.793
2	本年度の経営方針に満足	.342	.179	.096	.794	.041	.791
3	教育目標の設定の手順や方法に満足	.383	.239	.008	.566	.042	.526
24	自分の学校に一体感を持つ	.442	.215	.432	.215	.471	.698
23	学校の一員としての誇りを持つ	.343	.323	.499	.130	.451	.692
22	勤務校を悪く言われたら不愉快	.237	.163	.224	.106	.447	.344
25	毎日の勤務に疲れを感じる	.145	-.019	.437	-.010	-.418	.388
因子分散		4.485	3.642	3.211	2.234	1.827	15.401
寄与率(%)		16.612	13.489	11.894	8.275	6.770	57.041

(注) 項目番号25,26,27の項目は、逆スケールのため得点を入れ替えて計算した。

仕事とは直接関連しない事柄で、経験豊富な学級担任に相談を求める(.494)などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「仕事外ベテラン依存の因子」と命名した。

なお、Q32、Q33の2項目は、第1因子と第6因子の両因子に共に負荷量が大きく、因子命名のうえで多少の問題が残ると思われるが、第6因子では、「Q32 仕事以外のことで主任層教員に相談を求める(.501)」と「Q33 仕事以外のことで経験豊富な学級担任に相談を求める(.494)」などの項目に重点を置き、また第1因子ではこの2項目を除外してそれぞれ因子の解釈を試みた。

## (2) 学校経営に対する教師の満足度に関する因子分析結果

学校経営に対する教師の満足度27項目を主因子法、バリマックス回転によって因子分析を行った。第6表は、回転後の結果を示したものである。

第1因子は、「Q5 職員会議で一人一人の意見が尊重されている(.781)」「Q6 職員会議での話し合いに満足している(.757)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「職員会議評価の因子」と命名した。

第2因子は、「Q10 校務分掌に意欲を持って取り組む(.729)」「Q12 校務分掌の遂行が学校運営に役立つ(.694)」「Q14 校内研修に積極的に取り組む(.615)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「研修・分掌の意欲の因子」と命名した。

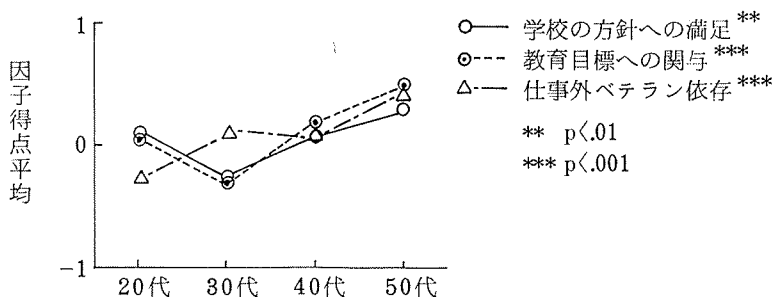
第3因子は、「Q17 できる限り現在の職業を続けたい(.653)」「Q16 毎日の仕事に、はりあいを感じている(.585)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「仕事意欲の因子」と命名した。

第4因子は、「Q1 本年度の教育目標に満足している(.812)」「Q2 本年度の経営方針に満足している(.794)」「Q3 教育目標の設定の手順や方法に満足している(.566)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「学校の方針への満足の因子」と命名した。

第5因子は、「Q24 自分の学校に一体感を持つ(.471)」「Q23 学校の一員としての誇りを持つ(.451)」「Q22 勤務校を悪く言われたら不愉快(.447)」などの項目に因子負荷量が相対的に大きいので、これを「学校への一体感」の因子と命名した。

## 2. 属性別にみた教師の学校経営参加の意識・実態と満足度

因子分析で抽出された6個の実態因子と5個の満足度因子のそれぞれについて、被調査者の因子得点を求め、これが教師の性別、年齢別、職位別(主任・非主任別等)、在校年数別、勤務校の学校規模別



第1図. 実態・満足度因子得点の年齢別平均値.

等の属性別諸要因によってどのように異なるかを検討した。

ここでは、特に重要と思われる年齢による比較の結果のみを第1図に示す。

各因子得点の年齢別平均値について、グループ間の差の検定を行ったところ、第1図に示されるとおり、仕事外ベテラン依存（仕事以外のことで、主任レベルあるいは経験豊富な学級担任に相談する）因子については、かえって年齢の高いグループほど、そのような傾向が強いという結果が得られた。そこで、ダンカン（Duncan）法による対検定を行ったところ、20代と他のすべての年代との間で有意差が見られ、20代教員は他の年代に比べて仕事以外のことで主任レベルや経験豊富なベテラン教員にあまり相談しないことが分かった。

また、教育目標への関与（教育目標の原案作成・審議・決定にかかわる）や学校の方針への満足（本年度の教育目標や経営方針に満足している・教育目標の設定の手順や方法に満足している）因子については、20代よりも30代でいったん低下し、その後、再び上昇するという傾向が認められた。ダンカン（Duncan）法による対検定を行ったところ、教育目標への関与（実態）や学校の方針への満足（満足度）因子では、30代と他のすべての年代との間で有意差が見られ、30代教員は他の年代よりも教育目標関与の意識・実態や学校の方針への満足度が低いと言える。

次に、学校経営に対する教師の参加の意識・実態の属性別相違を総合的に検討するため、各因子得点の属性グループごとの平均値間に10%の統計的傾向を含めて、5%あるいはそれ以下で統計的有意差があるものだけをピックアップし、しかも平均値の大小関係が一目で分かるようにその表記を工夫して、1つの表にまとめたものが第7表である。

第7表  
学校経営に対する教師の参加の意識・実態に関する被調査者の属性による相違(要約)

実態因子	男女別	年齢別	職位・主任別	在校年数別	学校規模別
A		30<20・40・50 20<50 ***	養護<主任・一般 学年<同和 * +	1年未満<7年以上 1~3年<7年以上 *	
		20<30・40・50 30<40・50 ***	一般・養護<主任 学年・生徒<教務・同和 ***	1年未満<1年以上 ***	大・中<小 *
	分掌決定への配慮	女<男 +	20<40 *	一般<主任 学年<生徒 * +	1年未満<1年以上 ***
B					小<大・中 **
	仕事上ベテラン依存	男<女 **		養護<主任・一般 +	中<大・小 +
	仕事外ベテラン依存		20<30・40・50 ***	一般<主任 +	大・小<中 +

注(1) + p<.10, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001  
(不等号は、その平均間にそれぞれ統計的有意差ないし傾向があることを意味する。)

注(2) 年齢の数字は年代を表す。  
主任は主任教諭、一般は一般教諭、養護は養護教諭を表す。  
大・中・小は学校規模を表す。

これによると、6個の意識・実態因子は大きく2つのカテゴリーに区分することができる。すなわち、「教育目標への関与」、「職員会議参加」及び「分掌決定への配慮」（以上3因子をまとめて仮にA群と呼ぶ）の3因子については、2つ以上の属性にわたって統計的有意差が多く見いだされている。これに

対して、「研修充実の必要性」、「仕事上ベテラン依存」及び「仕事外ベテラン依存」（以上3因子をまとめてB群と呼ぶ）の3因子については、上の場合と比較して属性グループ間に有意差がそれほど見いだされていない。すなわち、ここに示すA群は、いずれも職員会議、企画・運営委員会あるいは学年会といった集団場面における教師の行動に関連するファクターと言える。つまり、学校経営に関連する集団的ファクターについては、このように教師の属性による相違が多く見られるのである。

これに比べて、B群は自分の仕事上や仕事外の悩み・問題をベテラン教師に依存するとか、あるいは校内研修充実の必要性を感じるといった、どちらかといえば学校経営の中でも比較的、個人的行動に関連するカテゴリーである。つまり、学校経営に関連する個人的ファクターについては、このように教師の属性による相違がそれほど見られないのである。

さらに、意識・実態の分析と同様、教師の満足度に関する結果を総合的に要約してまとめたものが第8表である。

第8表  
学校経営に対する教師の満足度に関する被調査者の属性による相違（要約）

満足度因子	男女別	年齢別	職位・主任別	在校年数別	学校規模別
A 学校の方針への満足	男<女 *	30<20・40・50 **			
群 職員会議評価			学年<教務・同和・生徒 **		大<中・小 ***
群 研修・分掌の意欲			学年<教務・同和 *	1年未満<1年以上 ** (1~3,7~)	
B 学校への一体感			養護<一般 +		
群 仕事意欲					
注(1)	+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001 (不等号は、その平均間にそれぞれ統計的有意差ないし傾向があることを意味する。)				
注(2)	年齢の数字は年代を表す。 主任は主任教諭、一般は一般教諭、養護は養護教諭を表す。 大・中・小は学校規模を表す。				

これを見ると、5個の満足度因子も大きく2つのカテゴリーに区分できることが分かる。すなわち、「学校の方針への満足」、「職員会議評価」及び「研修・分掌の意欲」（以上3因子をまとめて仮にA群と呼ぶ）の3因子については、2つの属性にわたって統計的有意差が見いだされているのに対し、「学校への一体感」と「仕事意欲」（以上2因子をまとめてB群と呼ぶ）の2因子については、わずか1つの属性において統計的傾向がみられるか、あるいはまったく差がみられないかのどちらかである。

また、満足度因子のA群とB群は、意識・実態因子のA群とB群（第7表）にそれぞれ対応しており、満足度因子のA群が学校経営領域の中でも集団場面に関連した教師の意欲や満足度であるのに対し、B群はどちらかといえば、比較的個人に関連する意欲や満足度であると言えよう。すなわち、満足度に関しても集団的ファクターについては教師の属性によって比較的多く相違が見られるのに対し、個人的ファクターについては教師の属性による相違は少ないと言える。

### 3. 教師の学校経営参加の意識・実態と満足度との関係

これまでの、教師の学校経営参加の意識・実態及びこれに関する満足度が、被調査者の属性別諸要因

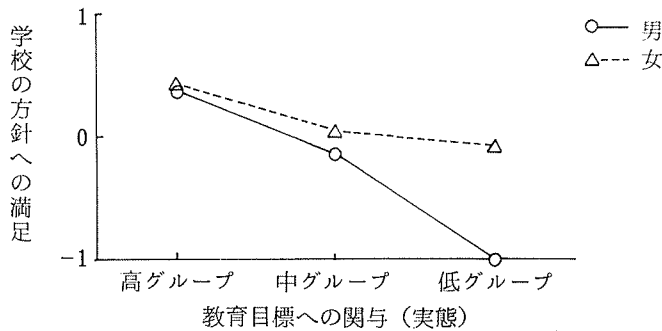


によってどのように異なるかを検討してきた。

ここで、教師の参加の実態とこれに対する満足度との関係が、教師の性別や勤務校の学校規模別によってどのように左右されるかを明らかにしようと試みる。なぜなら、教師に満足感をもたらすような望ましい参加のあり方は、教師の性別や勤務校の条件によって変化することが予想されるからである。例えば、大規模校と小規模校とでは、教師の参加に関する満足度を高める学校経営のあり方は、異なってくるのが十分予想できる。このため、参加の意識・実態（6因子ごと）のレベルによって、学校経営に対する満足度（5因子ごと）の因子得点平均値が男女別や学校規模別でどのように異なるかを検討した。

(1) 男女別にみた、教育目標への関与（実態）と学校の方針への満足（満足度）との関係

教育目標への関与（実態）の因子得点分布から、これを高・中・低の3群に分け、それぞれのグループの「学校の方針への満足」（満足度）因子得点の平均値を男女別に算出した。結果は、第2図及び第9表に示されを。



第2図. 性別、実態因子及び満足度因子との関係.

第9表  
学校方針への満足に関する分散分析表（その1）

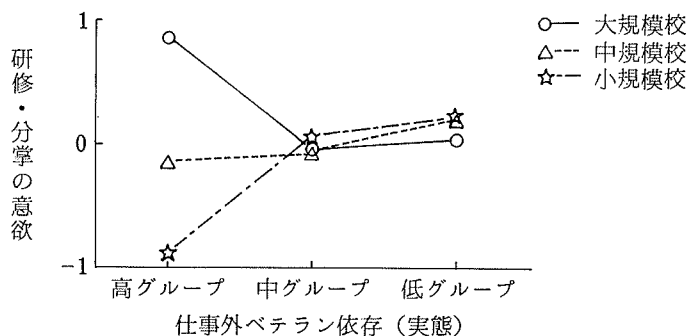
変 動 因	SS	df	MS	F	p
性 別 (A)	6.965	1	6.965	9.090	< .01
教育目標への関与 (B)	24.985	2	12.493	16.303	< .001
交 互 作 用 (A×B)	7.892	2	3.946	5.150	< .01
誤 差	205.359	268	0.766		
全 体	245.201	273			

2要因分散分析の結果、性別の主効果が1%レベルで、また「教育目標への関与」要因の主効果が0.1%レベルで有意となった。さらに、交互作用も1%レベルで有意であった。すなわち、全体として男子よりも女子のほうが学校の方針に対する満足度は高い。また、教育目標への関与の程度が高くなるほど、一般に学校の方針に対する満足度も高い。さらに、交互作用が有意であることから、教育目標への関与の程度（実態）と学校の方針への満足（満足度）との関係が教員の性別によって異なることが分かる。すなわち、第2図に見られるように、女子の場合は教育目標への関与（実態）レベルによって、

学校の方針への満足度がそれほど大きく影響されないのに対し、男子の場合は、教育目標への関与（実態）レベルが高・中のときに比べて、それが低いとき、学校の方針への満足度は著しく低下するのである。

(2) 学校規模別にみた、仕事外ベテラン依存（実態）と研修・分掌の意欲（満足度）との関係

仕事外ベテラン依存（実態）の因子得点分布からこれを高・中・低の3群に分け、それぞれのグループの「研修・分掌の意欲」（満足度）因子得点の平均値を学校規模別に算出した。結果は、第3図及び第10表に示される。



第3図. 学校規模、実態因子及び満足度因子との関係(1).

第10表  
研修・分掌の意欲に関する分散分析表

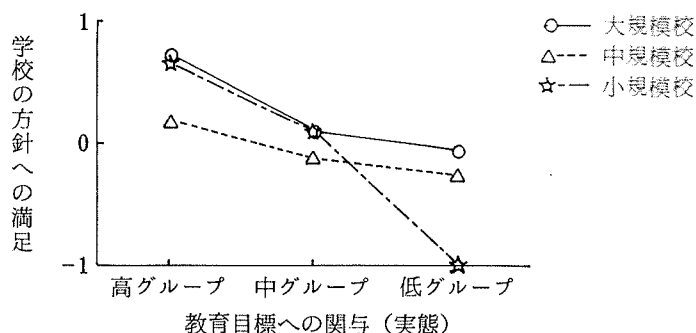
変 動 因	SS	df	MS	F	p
学 校 規 模 (A)	4.133	2	2.066	2.634	< .10
仕事外ベテラン依存 (B)	0.814	2	0.407	0.519	n.s
交 互 作 用 (A×B)	14.240	4	3.560	4.538	< .10
誤 差	207.886	265	0.784		
全 体	227.073	273			

2要因分散分析の結果、学校規模要因の主効果が統計的傾向を示し、交互作用が1%レベルで有意となった。すなわち、研修・分掌の意欲が学校規模によって異なる傾向が認められる。さらに、交互作用が有意であることから、仕事外ベテラン依存の程度（実態）と研修・分掌の意欲（満足度）との関係が学校規模によって異なることが分かる。第3図に見られるように、仕事外ベテラン依存の程度が中または低グループでは、学校規模によって研修・分掌の意欲にほとんど差が見られないのに対し、仕事外ベテラン依存が高いグループでは、学校規模による相違がきわめて大きく、大規模校でこの種の意欲が高く、中規模校では中程度、そして小規模校では意欲が最も低くなっている。

(3) 学校規模別にみた、教育目標への関与（実態）と学校の方針への満足（満足度）との関係

「学校の方針への満足」（満足度）因子得点平均値を、教育目標への関与（実態）のレベル別・学校

規模別に算出した。結果は、第4図及び第11表に示される。



第4図. 学校規模、実態因子及び満足度因子との関係(2).

第11表  
学校の方針への満足に関する分散分析表(その2)

変 動 因	SS	df	MS	F	p
学 校 規 模 (A)	3.353	2	1.677	2.140	n.s
教育目標への関与 (B)	21.623	2	10.812	13.801	< .001
交 互 作 用 (A×B)	7.424	4	1.856	2.369	< .10
誤 差	207.591	265	0.783		
全 体	239.991	273			

2要因分散分析の結果、主効果「教育目標への関与」要因が0.1%レベルで有意、交互作用は統計的傾向を示した。すなわち、全体として教育目標への関与が高いほど、学校の方針に対する満足度も高くなると言える。さらに、交互作用が統計的傾向を示したことから、教育目標への関与の程度(実態)と学校の方針への満足(満足度)との関係が学校規模によって異なる傾向が認められる。すなわち、小規模校では、大・中規模校に比べて、教育目標への関与の程度が低いとき、学校の方針に対する満足度も急激に下がる傾向が見られるのである。

## 考 察

まず、本研究で用いられた2つの主要な測定尺度について検討する。学校経営に対する教師の参加の意識・実態に関する項目の因子分析結果(第5表)を見ると、第6因子までの抽出により、累積寄与率が52.66%に達している。同じく、学校経営に対する教師の満足度に関する因子分析(第6表)では、第5因子までの抽出で、累積寄与率が57.04%に達している。これらの結果から、この2つの測定尺度について、被調査者の測定値の散らばりの53%~57%がこれらの諸因子によって把握されていると言える。尺度構成に改善の余地はあるものの、研究目的に照らして、ある程度有用な尺度が得られたものとして、以後の考察を進めて行くことにする。

教師の学校経営に対する参加の意識・実態に関しては、結果の項で述べたとおり、6個の因子が抽出

されたが（第5表）、第6因子の命名に若干の問題が残るものの、他の5因子については因子負荷量の相対的な大きさからみて、因子命名もまず妥当であったと考えられる。教師の学校経営に対する満足度に関しては、5個の因子が見いだされたが（第6表）、因子命名もほぼ妥当であったと思われる。

以上のような因子分析結果を踏まえて、学校経営に対する教師の参加の意識・実態及びこれに対する満足度のそれぞれについて、教師の属性や勤務校の学校規模等の諸要因との関係を考察していく。

まず、意識・実態及び満足度について、調査対象者の属性による相違を総合的に検討すると（第7表及び第8表）、そのいずれについても大きく2つのカテゴリーに区分できると考えられる。すなわち、1つ（A群）は「集団的ファクター」であり、他（B群）は「個人的ファクター」である。しかも、A群（集団的ファクター）については、意識・実態、満足度の両者とも調査対象者の性別や年齢、勤務校の学校規模など属性による違いがしばしば見いだされるのに対し、B群（個人的ファクター）については、そのような属性による相違がそれほど明らかでなかった。この結果は、学校経営における集団運営に対しては、教員ひとりひとりの個人的条件、並びに置かれている現場条件などの諸要因を注意深く配慮する必要があることを意味しているように思われる。言い換えれば、校長・教頭・各主任をはじめ、指導的ポジションにある人は、学校運営の集団マネージメントに当たっては、このような配慮を十分に行うべきであるということを示唆しているとも言えよう。

次に、教師の学校経営への参加の意識・実態要因とこれに対する満足度との関係が、調査対象者の属性や勤務校の条件によってどのように左右されるかについて、いくつかの問題に絞って検討する。

まず、第2図に見られるとおり、女子の場合、教育目標への関与（実態）が低くなっても、学校の方針への満足度はそれほど大きく低下しない。これに対し、男子では、教育目標への関与と満足度は一義的に相関しており、前者が低くなれば、後者は大きく低下することが明らかとなった。現在、わが国の小学校で女子職員の占める割合が高く（文部省、1986）、男子教員は学校経営参加を求められる機会が一般に多くなるので、いったんこの機会を奪われた男子職員は、むしろ（同じような条件にある）女子教員以上に強い不満を感じるようになるのではなからうか。

また、第3図に見られるとおり、特に仕事外ベテラン依存傾向の強い群に限って、学校規模による研修・分掌の意欲に違いがあることが明らかになった（大規模校では満足度が高い）。すなわち、大規模校では仕事外のさまざまな事項に関して、経験豊富な先輩教師に依存しようとする者ほど、校務分掌や校内研修に対する満足度が高いが、小規模校では、逆にこのような先輩教師に依存しようとする者ほど、こういった問題に対する意欲が低いのである。ベテラン依存傾向がそのまま研修意欲や校務分掌の満足度に直結するのではなく、両者の関係は、たとえば学校規模という物理的な条件によって左右されるというわけである。

さらに、第4図に見られるとおり、小規模校の場合に限り、教育目標への関与度が低くなると、学校の方針への満足度もきわめて低下するという事実が明らかとなった。すなわち、小規模校では当然、「全員が学校経営に参加できるはずだ」と感じるため、もし、わずかでもそれが実現できなくなると、満足度も急激に低下するのではなからうか。これに比べて、中規模校や大規模校では、確かに教育目標関与の程度が少なくなっても（ある程度は）やむを得ないとの気持ちが働いて、小規模校とは違った傾向を示すと考えられる。

以上の諸結果から、学校経営に対する教師の参加に関連する現象を分析するに当たっては、「参加」の程度が高いほど「満足度」も高くなるという単純な図式ではなく、参加の実態を規定する諸要因をさ

らに詳しく分析することが必要であろう。本研究でその一端を示唆したように、参加の程度と満足度との相互関係が調査対象者の属性や勤務校の諸条件によって、いかに変化するかをとらえるためには、より複雑な理論的・概念的な枠組みの導入が必要である。このためには、今後、重回帰分析や数量化理論などのいわゆる多変量解析の技法を積極的に活用していく必要性がある。

最後に、20代教師が仕事外のことでベテラン教師に相談を求めないとか、あるいは30代教師が他の世代よりも教育目標への関与や学校の方針への満足度が低い（第1図）という結果についても、今日の若い世代の教師が直面する問題（安藤，1985；岩田・吉川・釜田・塚本・田中・遠藤・高田・桐澤，1980；倉戸，1986；笹木，1984）として見逃せない現象であると考えられる。

## 要 約

本研究は、小学校における教師の学校経営に対する参加の意識や実態及び満足度について明らかにし、あわせて両者の相互関係を検討するため、学校組織現場において実証的研究を試みた。

徳島県内3郡の小学校22校の教師に質問紙を配布し、無記名で回答を求め、留置法で1～2週間後に回収した。回収されたのは280部で、分析の対象となったのは274票、回収率は84.9%であった。主たる結果は、次のとおりであった。

(1) 教師の学校経営に対する参加の意識・実態に関する項目(36項目)の因子分析の結果、「教育目標への関与」、「職員会議参加」、「仕事上ベテラン依存」、「分掌決定への配慮」、「研修充実の必要性」、「仕事外ベテラン依存」の6因子が見いだされた。

(2) 教師の学校経営に対する満足度に関する項目(27項目)の因子分析の結果、「職員会議評価」、「研修・分掌の意欲」、「仕事意欲」、「学校の方針への満足」、「学校への一体感」の5因子が見いだされた。

(3) 意識・実態要因及び満足度要因の両者について、教育目標への関与や職員会議など集団に関連した領域において、性別、年齢別、在校年数別など教師の属性により多くの相違が見られた。このことから、改めて集団の管理・運営の重要性和困難性が認識された。

(4) 意識・実態要因と満足度要因との関係を見ると、

- ① 教育目標への関与の程度が高くなるほど、一般に学校の方針への満足度も高くなる。
- ② ただし、女子の場合、教育目標への関与の程度が違っても学校の方針へ満足度はそれほど変わらないのに対し、男子は、教育目標への関与が低いと学校の方針への満足度も急激に下がる。
- ③ 小規模校では、大・中規模校に比べて教育目標への関与が低いと学校の方針への満足度も急激に下がる傾向が見られる。
- ④ 仕事外ベテラン依存の中・低群では教員の研修・分掌の意欲がほとんど変わらないのに対して、仕事外ベテラン依存の高い群では学校規模による差が大きく、大規模校では高く、中規模校は中程度、小規模校でのそれは低くなる。

これらの結果から、学校における教育経営の実践と将来の研究について示唆が得られた。

(注)

- (1) 学校教育法施行規則第17条により、19学級以上を大規模校、12～18学級を中規模校、6～11学級を

小規模校とした。5学級以下の学校は、学校経営への一般教員の参加の条件がむしろ例外的であると考えられたので、本研究の目的と照合して調査対象から除外した。

(2) 母集団の規模別・男女別教員数は、徳島県教育会編 1986「徳島県学事関係職員録」によった。

(3)  $n = \frac{N}{e^2(N-1)+1}$  の公式に代入して

[ N=母集団の数、n=標本数、e=0.05 (誤差の幅) ]

$$n = \frac{534}{0.05^2(534-1)+1} = 228.93\cdots \text{ とした。}$$

(辻 功 1970 教育調査法 誠文堂新光社 Pp. 295-298. 参照)

## 引用文献

- 堀内敏夫、1985、「教師のストレスと精神衛生」、安藤延男(編)『学校社会のストレス(講座 生活ストレスを考える 第5巻)』、垣内出版 Pp. 277-297.
- 岩田光代・吉川佳二・釜田弘文・塚本俊司・田中映夫・遠藤誠・高田映史・桐澤健吾、1980、「学校経営の課題：学校経営に対する青年教師(20代)の参加意識について」、『静岡県教育研究所研究紀要』、**67**, 23-60.
- 倉戸ヨシヤ、1986、「教師の燃えつき症候群について」、『鳴門教育大学研究紀要(教育科学編)』、**1**, 59-79.
- 文部省、1986、『文部統計要覧(昭和61年度)』、大蔵省印刷局
- 笹木政美、1984、「中学校教師の学校経営に対する参加意識について」、『秋田県教育センター研究紀要』、**15**, 1-10.
- 篠原弘章、1984 a、『行動科学のBASIC 第1巻 統計解析』、ナカニシヤ出版
- 篠原弘章、1984 b、『行動科学のBASIC 第2巻 実験計画法』、ナカニシヤ出版
- 田中豊・垂水共之・脇本和昌、1984、『パソコン統計解析ハンドブック II 多変量解析編』、共立出版