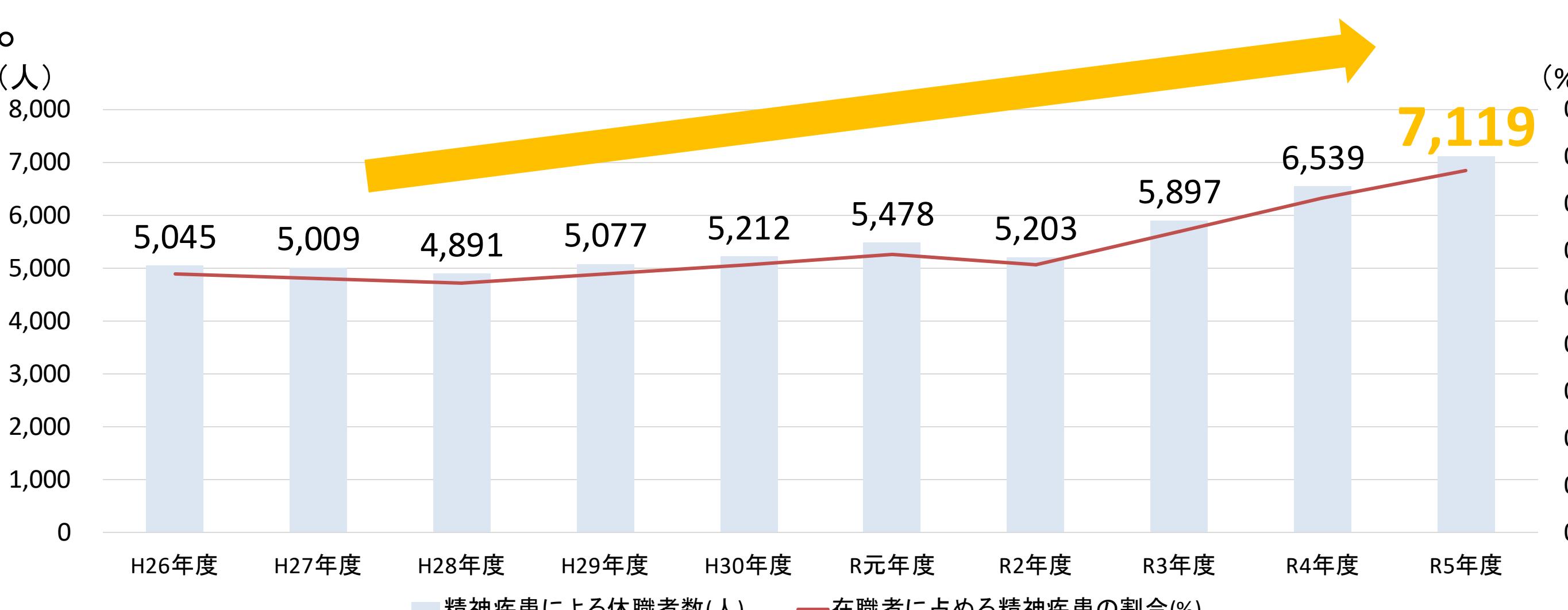


職場ユーモアは学校教員のワーク・エンゲイジメントを高めるのか

印南優斗(慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科)

背景

- 教員は業務の特殊性・多忙などにより病気休職者数が年々増加し、令和5年度には過去最多になっている。
- 教員対象の研究はストレスなどのネガティブな要因に焦点が当てられてきた。



近年、産業領域においては…

- ワーク・エンゲイジメント(以下WE)が注目されている。
- WEを高める要因は「仕事の資源」と「個人の資源」に整理されており、これまでに多くの要因が明らかにされている。
- ユーモアが職場で交わされることで、生産性、モチベーションの向上、ストレスや緊張が低減することが示されている。

目的

職場で交わされる・個人が発するユーモアが仕事及び個人の資源として機能し、教員のWEを高めるのかを検討すること。

仮説

- 職員室で交わされる職場ユーモアは、教員のWEを向上させる。
- 職場ユーモアを発すると、発した教員のWEが向上する。

方法

対象

X県の小学校教員111名、中学校教員72名、高校教員60名の合計243名

質問項目

- 基本属性:年齢、性別、校種、学校形態、勤続年数、職階
- WE:日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度
- 職場ユーモア:先行研究で用いられたユーモア尺度をユーモアの目的を測る「ユーモア目的尺度」、内容を測る「ユーモア内容尺度」、効果を測る「ユーモア効果尺度」に整理し、使用した。目的・内容尺度は自己の発するユーモアに、効果尺度は職員室全体のユーモアの雰囲気や影響に着目している。回答は0~4の5件法で求めた。

結果

探索的因子分析

整理したユーモア目的・内容・効果尺度について探索的因子分析を行った結果、

- ユーモア目的尺度は、「関係性構築・維持目的($\alpha=.917$)」の1因子が得られた(Table1)。
- ユーモア内容尺度は、「談話性ユーモア($\alpha=.823$)」と「演技性ユーモア($\alpha=.804$)」の2因子が得られた(Table2)。
- ユーモア効果尺度は、「ユーモア効果($\alpha=.907$)」の1因子が得られた(Table3)。

Table. 1 ユーモア目的尺度に関する因子パターン行列(最小二乗法)

項目内容	F1	M	SD
F1: 関係性・構築維持目的 ($\alpha=.917$)			
職場の雰囲気を和ませるため	.880	2.193	0.970
同僚を励ましたり、慰めるため	.872	2.008	1.044
職場を盛り上げるため	.857	2.243	0.985
同僚と気まずくなったとき、雰囲気を良くするため	.800	2.296	0.955
同僚を笑わせるため	.765	1.716	1.043
同僚と仲良くなる、好かれるため	.671	2.185	0.924
自分を元気づけるため	.653	1.827	1.054

Table. 2 ユーモア内容尺度に関する因子パターン行列(最小二乗法、プロマックス回転)

項目内容	F1	F2	M	SD
F1: 談話性ユーモア ($\alpha=.823$)				
個人の失敗や欠点をおもしろおかしく話す	.834	-.119	1.640	1.159
個人の身に起こったことをおもしろおかしく話す	.728	.050	2.277	1.153
冗談やギャグを言う	.597	.239	1.897	1.073
生徒や保護者の話題で盛り上がる	.542	.007	1.860	1.023
同僚を話のネタにする	.432	.327	1.364	1.134
F2: 演技性ユーモア ($\alpha=.804$)				
モノマネやモノボケをする	-.116	1.045	1.000	1.097
職場の人と小芝居をする	.120	.629	1.107	1.086

※因子間相関は、.650

Table. 3 ユーモア効果尺度に関する因子パターン行列(最小二乗法)

項目内容	F1	M	SD
F1: ユーモア効果 ($\alpha=.907$)			
ユーモアが交わされることで、職場の雰囲気が和んだ	.903	2.769	.886
ユーモアが交わされることで、職員室が盛り上がった	.875	2.733	.890
ユーモアが交わされることで、同僚が笑った	.869	2.885	.845
ユーモアが交わされることで、同僚が励まされたり、慰められた	.837	2.535	.924
ユーモアが交わされることで、同僚と仲良くなった	.776	2.716	.827
ユーモアが交わされることで、同僚との気まずい雰囲気が良くなつた	.516	2.087	1.009

階層的重回帰分析

WEを従属変数、職場ユーモアを独立変数とする階層的重回帰分析の結果(Table4)。

- 「ユーモア効果」はWEに有意な正の影響を与えていた($\beta=.231, p<.01$)。そのため、仮説1は支持された。
- 「関係性構築・維持目的」はWEに有意な正の影響を与えていたが($\beta=.239, p<.01$)、「談話性ユーモア」「演技性ユーモア」のWEへの影響は有意ではなかった。そのため、仮説2は部分的に支持された。
- 職場ユーモアが周囲で交わされている場合と自身が発している場合のどちらの方がより教員のWEに影響を与えるのか検証するため、全ての項目を投入し、階層的重回帰分析を行なった結果、「関係性構築・維持目的」のみがWEに有意な正の影響を与えていた。

Table. 4 WEを従属変数とした階層的重回帰分析

独立変数	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
	β	β	β	β	β
性別	-.302**	-.281**	-.242**	-.253**	-.249**
勤続年数	.153*	.147*	.135*	.156*	.125+
校種	.015	.010	.015	.012	.002
ユーモア効果		.229**			.125
関係性構築・維持目的			.239**		.224*
談話性ユーモア				.112	-.038
演技性ユーモア				.038	-.042
R^2	.115**	.167**	.164**	.167**	.180**

考察

職場ユーモア尺度について

先行研究で用いられたユーモア尺度は、ユーモアの目的・内容・発信者が明確に区別されていないという課題があった。そこで本研究では、ユーモアの目的・内容・効果を区別して尺度を整理した。

ユーモアの「目的」とそれに対応する「効果」が1因子にまとまり、既存のユーモア尺度におけるポジティブな項目の目的が「関係性構築・維持」という一次元に集約できることが示された。

WEに及ぼす職場ユーモアの効果について

- 仮説1は支持された。ユーモアが交わされると社会的関係が強化されることが示されており、本研究でも、こうした関係性の強化を通じて教員のWEが高まった可能性が考えられる。
- 仮説2は部分的に支持された。関係性構築・維持を目的にユーモアを発するとWEが高まるが、ユーモアの内容自体は影響しなかった。ポジティブな目的でユーモアを用いることが表出者のポジティブ感情を喚起し、それがWEの向上につながると考えられる。実際、ポジティブ感情は認知を拡張し資源獲得を促すとされている。また、どのようなユーモアを発するかという背景には目的が存在するため、ユーモアの内容はWEに影響しなかったと考えられる。
- 職場ユーモアは仕事の資源としてよりも、個人の資源として機能することが示唆された。自分がユーモアを発しない場合は周囲の雰囲気に左右されやすいが、関係性構築を目的に自らユーモアを発することで、ポジティブ感情が喚起され、周囲に依存せずにWEを高める効果が期待される。

本研究の限界

- 特定の県における学校での横断研究である点。
- 職場ユーモア尺度について、ポジティブな項目のみを測定した点。

今後の課題

- ユーモアのネガティブな側面についても着目し、縦断研究や介入研究を実施することが求められる。
- ユーモアがどのようにしてWEを高めるのか、その過程を検討することで、ユーモアの有効性に関する理解をより一層深めることが期待される。

利益相反開示

筆頭演者は、産業・組織心理学会へのCOI報告を完了しています。演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある企業・組織及び団体などはありません。