

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 5 日現在

機関番号：21301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380511

研究課題名(和文) セミプロフェッションのキャリア開発：養護教諭のCDP

研究課題名(英文) Career development for semi-profession: Focusing on Career development program for the Yogo-Teachers

研究代表者

櫻木 晃裕 (SAKURAGI, Akihiro)

宮城大学・事業構想学群・教授

研究者番号：10331604

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、セミプロフェッションである養護教諭のためのCDPを設計した。その前提として、養護教諭に対するアンケート調査を実施し、基本統計量の抽出、変数の抽出、属性による得点比較、変数間の関係性分析を実施した。主成分分析と因子分析から、モチベーションなど9つの変数を抽出した。モチベーションを従属変数、8つの変数を独立変数とする重回帰分析(変数減少法：F out < F = 2.0)を実施した結果、モチベーションを規定する有効な概念として「組織内自己効力」「学習」の2つの変数を確認した。

研究成果の概要(英文)：In this study, we designed CDP for the Yogo-Teachers as semi-profession. Before that, conducting a questionnaire survey of Yogo-Teachers we extracted fundamental data and variables, compared scores by attribute, and analyzed the relations among variables. A principal component analysis and a factor analysis extracted nine variables, including motivation. We conducted a multiple regression analysis for which motivation was the dependent variable; the remaining eight variables were independent variables (backward elimination method: F out < F = 2.0), as effective concepts to define motivation, we confirmed the two variables of "organizational self-efficacy" and "learning."

研究分野：組織における人間の意識と行動にかかわる実証研究

キーワード：セミプロフェッション CDP モチベーション 自己効力 学習 職務満足 養護教諭 キャリア中期の危機

1. 研究開始当初の背景

(1)日本の公立小中学校組織は、利害関係者からの要求の多様化、成果達成への管理強化、外部評価システム導入、などを背景に「組織運営」においては「PDCA サイクル」「目標管理制度」などの施策を導入する傾向がある。また組織運営主体である「学校経営会議」の機能強化、「学校評価書」外部開示などの取り組みも確認されている。その機能拡充のため「副校長」「主幹教諭」など管理者を新設する自治体も多く、環境適合への速度を重視する企業(営利組織)の「組織のフラット化」とは異なる構造を持つ。このような状況で、学校組織は外部環境に適合して成果を達成するため、内部環境(経営資源)である教職員の能力を体系的・計画的を高めることが重要であり、これらの一連のプロセスの総称が「CDP」である。

(2)人的資源が公的・非営利組織における持続的な競争優位の源泉であることは、「資源ベース論」Barney(1991)等から確認される。しかしながら、中留(1998)、露口(2008)のように、学校長を対象とした人的資源管理研究には多くの蓄積があるものの、「養護教諭」あるいは「事務職員」を対象とした研究そのものは多くはない。「日本養護教諭教育学会」は、養護教諭の英訳を「Yogo- Teacher」と規定しており、Nurse 機能だけの諸外国の「School Nurse」とは区別される役割を担う。日本の養護教諭の役割・機能について、櫻木(2013)で指摘しているように、Nurse 機能、Teacher 機能、Manager 機能の3つの機能から構成され、それぞれの機能を向上させるための能力開発が必要である。養護教諭の統括組織である「全国養護教諭連絡協議会」では、櫻木と連携して、平成23年度から「組織マネジメント」にかかわる研修と「養護教諭の意識と行動」にかかわる調査研究を実施している。

(3)本研究では養護教諭に対しては、これを「セミプロフェッション」として規定する。セミプロフェッションとは、「組織において雇用される、一定水準以上の専門性と自律性と持つ中核人材」である。これについては、田尾(1991)、宮下(2001)等の研究がある。セミプロフェッションは、医師、弁護士等の伝統的プロフェッションとは異なる。また、これまでの研究においては、プロフェッションの概念規定が混在する傾向があることが指摘される。「CDP」について、本研究では「組織成員の長期的、計画的、体系的な能力開発計画・能力開発プログラムの総称」と規定する。能力は、成果を直接的に規定する重要な概念である。

2. 研究の目的

(1)目的の第1は、「学校組織における養護教諭の機能と役割を、組織マネジメントの側面から定義づける。」ことである。

(2)目的の第2は、「養護教諭の仕事環境・意識・行動について、定性分析・定量分析に基づいて現状と課題を抽出して、これからのキャリア開発の方向性を提示し、能力開発(CDP)プログラムを設計する。」ことである。

(3)目的の第3は、「能力開発(CDP)プログラムの実施(トライアル)に基づいて、その有効性について検証する。」ことである。本研究では、学校組織における成果達成主体である「セミプロフェッション」として「養護教諭」を規定しており、養護教諭の能力開発のためのプログラムを設計するものである。

3. 研究の方法

(1)研究方法の第1は、研究進行の要件である、「セミプロフェッション」の概念規定、学校組織における「養護教諭」の役割と機能、養護教諭に対するこれまでの「CDP」の内容、これらに対する文献研究、統計資料分析、定性分析(ヒアリング調査)である。これにより研究フレーム・ワークの設定、分析に必要な概念の抽出、研究方法の整合性の検討、確認作業を実施する。定性分析では、全国養護教諭連絡協議会、北海道、青森県、秋田県の各養護教諭研究会を対象とする。

(2)研究方法の第2は、「能力開発プログラム」を設計するための基礎となる、養護教諭個人に対する多変量解析による定量分析である。分析内容は、養護教諭のモチベーション、コミットメント、自己効力、学習、目標設定、職務満足、リーダーシップ認知、ストレス等である。回答者属性は、本人性別、学校長性別、取得免許種類、年齢階層、勤務校在籍年数、キャリア・アンカーの種類、社会的支持の有無である。この調査データに対して、基本統計量の抽出、各種検定(t検定、多重比較検定等)、多変量解析(因子分析、相関分析、回帰分析等)を実施して、養護教諭の心理的・行動的特性を抽出する。

(3)研究方法の第3は、前述の定性分析と定量分析とから抽出された諸概念を体系化し、養護教諭に必要な能力を明確にするとともに「能力開発プログラム」を設計し、その有効性を検証する「アクション・ラーニング」である。研修会において、設計した能力開発プログラムを実施してその有効性を検討する際、プログラム内容の整合性ととも、研修の実施方法についても言及することで、相互的な能力開発を志向している。この検証結果から、能力開発プログラムを修正、再設計することで、能力開発に対してより高い有効性を追求している。

4. 研究成果

(1)本研究の主要目的である、「養護教諭」の「マネジメント能力」を高めるための「能力開発プログラム」を設計、研修実施した。本プログラムは、学校組織運営に必要な能力38項目、課題2項目、参考文献3項目から構成される。内容は、「学問(分野)特性」「養護教諭特性・機能」「組織」「リーダーシップ」「マネジメント」「モチベーション」「コミュニケーション」「ストレス」である。マネジメントの主要概念・基礎理論の修得により、養護教諭の概念化能力向上を意図している。

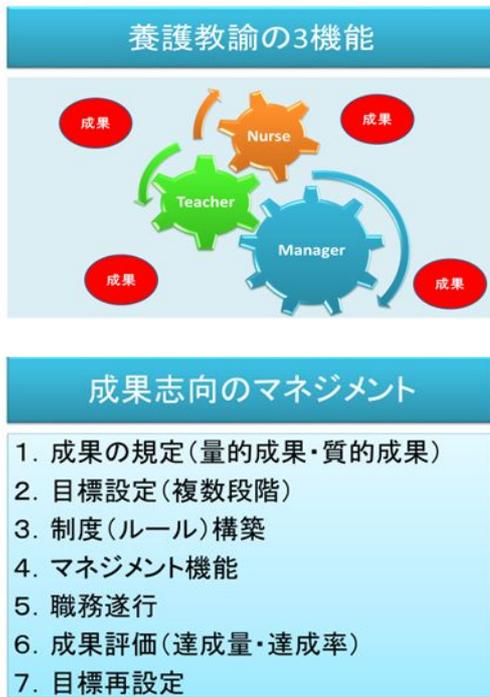


図1 開発したプログラム・コンテンツ例

(2)養護教諭が、マネジメント能力を高め成果を達成するための研修メソッド(ワーキング教材)を開発した。ワーキングは8項目で、「あなたは何人(なにじん)」「住友の利益」「21の私」「1,200円のランチ」「ソーシャル・アセット」「時間管理マトリクス」「学校の機能」「1年後の新聞記事」から構成される。本ワーキングに基づいて、概念化能力とコミュニケーション能力の向上を意図している。



図2 開発したワーキング教材例

(3)学校組織において有効なマネジメントを実施して成果を達成するための要件である、組織成員に対する心理的特性・行動的特性の分析による多面的考察を実施した。本研究の理論的背景となる2つの調査「静岡県養護教諭研究会(n=208)」「山梨県養護教員研究会(n=226)」以降、「茨城県養護教諭会(n=653)」「秋田県教護教諭研究会(n=287)」「青森県高等学校教育研究会養護教諭部会(n=38)」「北海道高等学校養護教諭研究会(n=71)」「全国養護教諭連絡協議会(n=77)」の5つの調査と、比較調査となる「浜松市教育研究会(n=138)」を実施して、「仕事環境・仕事意識・仕事行動」にかかわる多変量解析による多面的な分析を試みた。

学校組織の成員を対象とする調査では、校長などの管理職、教諭にかかわる研究は散逸されるものの、養護教諭を分析対象とする研究は多くない。また、確認可能な調査研究は、「職務満足」と分析概念とするものがほとんどで、職務満足の概念は、成員の成果を規定する(高める)概念として認識されていない。本研究では、マネジメント分野において成果を直接的に規定する有効として認識される「モチベーション」概念を援用することで論理的整合性を提示し、実証の有効性を担保することで検証力を高めている「仮説検証型」研究である。営利組織(企業)において有効なマネジメント概念を、営利組織を対象とする研究で有効とされる方法で分析して、学術的独自性に併せて実践的貢献性を重視している。

本研究では、養護教諭の仕事成果を直接的に規定する「モチベーション」を構成する項目(構成概念)が抽出され、追加検証に基づいて決定された。Edwards(1954)等を援用して仮定された項目に対して、主成分分析を実施して抽出された5つの項目を統合したものを、本研究では「モチベーション変数」として設定している。

この分析については、「茨城県養護教諭会」「秋田県教護教諭研究会」「青森県高等学校教育研究会養護教諭部会」「北海道高等学校養護教諭研究会」「全国養護教諭連絡協議会」に対してそれぞれに実施しており、5つの分析の全ての場合において同様の結果を確認していることから、きわめて有効性の高い研究成果であると考えられる。

表1 モチベーションの構成項目

1. 仕事を通してさらに成長したい
2. 立派な仕事や優れた業績を残したい
3. 自分の仕事分野で第一人者になりたい
4. すずんで新しい仕事に取り組んでいる
5. 仕事に対して意欲的に取り組んでいる

本研究では、「モチベーション」概念以外にも、営利組織における成員の分析に用いる概念を仮定して、非営利（学校）組織の成員に対する援用可能性について検討を試みている。そして、調査データに対する主成分分析から「コミットメント」「学習」「目標設定」「リーダーシップ認知」の概念が、因子分析から「自己効力」「組織内自己効力」「組織外自己効力」「職務満足」「仕事内容満足」「仕事環境満足」「仕事キャリア満足」の概念が抽出されている。これらの結果から、営利組織、非営利組織にかかわらず、組織成員の心理的側面における「同質性」が確認された。比較研究において、過度に「差異性」が強調される傾向に対して一定の有効な示唆（批判）を与えることで、営利組織を対象とする知見が、非営利組織においても援用可能性の高いことを提言している。

本研究における主要概念である「モチベーション」に対して、回答者属性に基づく差異（得点の高低）の検討を試みている。年齢階層別モチベーション得点では、「調査1」の場合、20歳代 3.4881、30歳代 3.3074、40歳代 3.2875、50歳代 3.3648 と40歳代の低得点傾向を抽出している。年齢階層間の「多重比較検定：Tukey-Kramer 法」の結果（ $F = 3.5908 > F(0.99) = 3.3482$ 、 $P = 0.0066 < 0.01$ ）から、「20歳代」と「40歳代」との2群間に統計的な有意差（5%）を確認している。「調査2」の場合、20歳代 3.561、30歳代 3.3762、40歳代 3.2165、50歳代 3.3993 と40歳代の低得点傾向を抽出している。同様の多重比較検定の結果（ $F = 3.7657 > F(0.95) = 2.6365$ 、 $P = 0.0112 < 0.05$ ）から、「20歳代」と「40歳代」との2群間に統計的な有意差（5%）を確認している。「調査3」の場合、20歳代 3.6、30歳代 3.6889、40歳代 3.375、50歳代 3.5316 と、やはり40歳代の低得点傾向を抽出している。これらの分析結果は、「キャリア中期の危機」として認識し、その分析、考察については、国内外の学会の研究発表において、一定の評価を得ている。

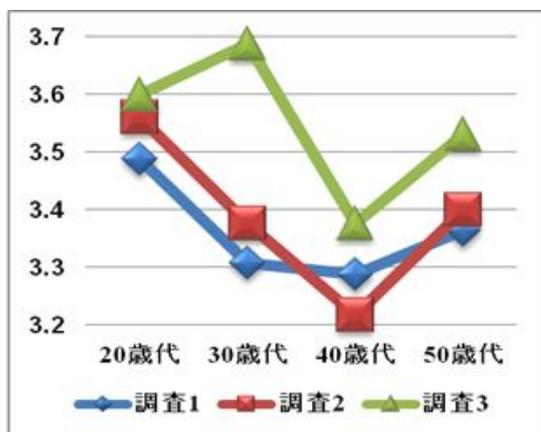


図3 年齢階層ごとのモチベーション比較

マネジメント領域における主要課題である「モチベーション」の規定要因について、有効な概念の確認がなされた。「モチベーション」を従属変数、抽出された他の概念を独立変数とする重回帰分析を実施した結果、「調査1」では、自由度修正済み決定係数 0.3122、ダービン・ワトソン比 2.0212、分散分析の「 $F = 43.2734 > 2.667 = F(0.99)$ 、 $P = 3.97E-50 < 0.001$ 」が抽出され、「組織内自己効力（ $F = 41.3963$ ）」「コミットメント（37.8867）」「学習（25.4838）」「目標設定（17.5045）」の4変数の有効性が確認された。

「調査2」では、自由度修正済み決定係数 0.3424、ダービン・ワトソン比 2.0578、分散分析の「 $F = 50.6373 > 3.8515 = F(0.99)$ 、 $P = 3.14E-26 < 0.001$ 」が抽出され、「組織内自己効力（ $F = 82.648$ ）」「コミットメント（17.1034）」「目標設定（8.1701）」の3変数の有効性が確認された。

「調査3」では、自由度修正済み決定係数 0.3687、ダービン・ワトソン比 2.0834、分散分析の「 $F = 21.4435 > 4.9316 = F(0.99)$ 、 $P = 6.02E-08 < 0.001$ 」が抽出され、「組織内自己効力（ $F = 25.7822$ ）」「目標設定（同 2.4519）」の2変数の有効性が確認された。

「調査4」では、自由度修正済み決定係数 0.3851、ダービン・ワトソン比 1.2817、分散分析の「 $F = 12.5862 > 5.2679 = F(0.99)$ 、 $P = 7.62E-05 < 0.001$ 」が抽出され、「組織内自己効力（ $F = 23.9949$ ）」の有効性が確認された。

これらの分析結果を各養護教諭研究会の研修担当と共有することで、調査対象ごとに固有の能力開発プログラムの設計が可能となり、プログラム内容の有効性が確認された。

定性分析（ヒアリング調査）を通じて、養護教諭は学校長の「リーダーシップ（意識・発言・行動）」に対して関心の高いこと、学校長も強い認識のあることが理解された。ところが、一連の多面的分析の結果、学校長の「リーダーシップ型」の差異は養護教諭のモチベーションと関係性の高くないこと、理想と現実のリーダーシップ型との整合性は養護教諭のモチベーションに及ぼす影響の高くないことが確認された。この分析結果を関係者で共有することで、学校長、校長会、養護教諭、教育委員会のそれぞれに対して、「心理的囚われ」の問題の所在とその原因、研修プログラムにおいて必要な課題（再設計・再構築の必然性）について有効な提言がなされた。

(4) 本研究で設計した養護教諭に対する CDP 実施に際して、年齢階層に拠る差異のあることが確認された。特に、キャリア中期（40歳代）のモチベーション低下と自己効力との機能不全は重要な問題であり、「キャリア中期の危機」に対する有効なコーピングの構築」（基盤研究（C）17K03936）の研究背景として認識されている。

<参考文献>

- Barney, J.B. (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120,
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215
- Edwards, A.L. (1954). *Edwards Personal Preference Schedule*. New York, Psychological Corporation.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- 古川 久敬、日本能率協会マネジメントセンター、コンピテンシーラーニング、2002
- 宮下 清、同友館、組織内プロフェッショナル、2001
- 中留 武昭、エイデル出版、学校文化を創る校長のリーダーシップ、1998
- 櫻木 晃裕、モチベーションの統合理論の有効性検証：人的資源管理からの考察、日本近代学研究、第 36 集、2012、431-450
- 櫻木 晃裕、養護教諭の意識と行動に対するメタ認知：これからの CDP の基本的視座、日本近代学研究、第 40 集、2013、349-365
- 田尾 雅夫、有斐閣、組織の心理学[新版]、1991
- 露口 健司、大学教育出版、学校組織のリーダーシップ、2008

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

櫻木晃裕、組織におけるキャリア中期の危機：セミプロフェッションの心理的視点から、日本近代学研究、査読有、第 53 号、2016、381-402

櫻木晃裕、リーダーシップ認知とモチベーションとの関係性：理想と現実のリーダーシップ・スタイルの差異から、日本近代学研究、査読有、第 48 号、2015、425-445

[学会発表](計7件)

櫻木晃裕、学校組織における有効な CDP の構築に向けて：自己効力と学習行動に焦点をあてて、人材育成学会、2016/12/3、東北大学(宮城県・仙台市)

櫻木晃裕、ゼミプロフェッションのキャリア中期の危機：養護教諭のモチベーション、産業・組織心理学会、2016/9/3、立教大学(埼玉県・新座市)

櫻木晃裕、マネジメント能力を高めるための CDP：学校組織における OFF-JT の機能、韓国日本近代学会、2016/5/28、慶北大学校(大邱市・大韓民国)

櫻木晃裕、キャリア中期の危機にかかわる追加検証：40 歳代のモチベーションを中心にして、人材育成学会、2015/12/13、中央大学(東京都・多摩市)

櫻木晃裕、組織成員のキャリア発達にかかわる実証的考察：「風姿花伝」の視座から、韓国日本近代学会、2015/5/9、嶺南大学校(大邱市・大韓民国)

櫻木晃裕、キャリア中期の危機にかかわる現状と課題：モチベーションの視点からの考察、人材育成学会、2014/12/7、明治大学(東京都・千代田区)

櫻木晃裕、リーダーシップの認知とモチベーションとの関係性：理想と現実のリーダーシップ・スタイルの差異、産業・組織心理学会、2014/9/14、北海学園大学(北海道・札幌市)

[その他]

ホームページ等

<http://www.jahrd.jp/>

<http://www.kjkin2000.com/index.asp>

<http://www.myu.ac.jp/>

<http://www.jaiop.jp/>

<http://yougo.jp/index.html>

6. 研究組織

(1)研究代表者

櫻木 晃裕 (SAKURAGI, Akihiro)

宮城大学・事業構想学群・教授

研究者番号：10331604

(2)研究分担者 - なし

(3)連携研究者 - なし

(4)研究協力者

村田 美由紀 (MURATA, Miyuki)

杉浦 正和 (SUGIURA, Masakazu)

田坂 公 (TASAKA, Kou)

堀田 美枝子 (HOTTA, Mieko)

濁川 こず枝 (NIGORIKAWA, Kozue)

戸塚 豊子 (TOTSUKA, Toyoko)

小口 博子 (KOGUCHI, Hiroko)

倉田 隆子 (KURATA, Takako)

前島 洋子 (MAEJIMA, Yoko)

齋藤 寛子 (SAITO, Motoko)

齋藤 淳子 (SAITO, Junko)