

[論文]

## セミプロフェッションの組織行動に関する諸側面

—公立学校の養護教諭の事例から—

Some Aspects of Organizational Behavior for Semi-Profession

-Case Study of School Nurse in Public School-

櫻木 晃裕

SAKURAGI Akihiro

宮城大学事業構想学部事業計画学科

### Abstract

Recently, Organizations have strengthened of result intention to organization member. And it is necessary for organization member to achieve high performance. I will use the term "Semi-Profession" to refer to achieve high performance. The purpose of this paper is to consider organizational behavior for Semi-Profession based on quantitative analysis (N=155). I carried out a factor analysis, T-test, multiple comparison and multiple regression analysis with Motivation. As the result of this paper, it is important to construct Human Resource Management into individual level.

**キーワード** : セミプロフェッション, 養護教諭, モティベーション, 自律性, 専門性

**Key words** : *Semi-Profession, School Nurse, Motivation, Autonomy, Specialty,*

### 1 はじめに<sup>1)</sup>

「組織<sup>2)</sup>」が存続、維持、発展していくためには、「内部環境」である経営資源を再配列して「外部環境」に適合するとともに、具体的な成果を持続的に達成していかなければならない。そして、その形態が営利であるのか非営利であるのかにかかわらず、組織においてその具体的な成果を生み出す行動主体こそが「人的資源 (Human Resource)」であり、また、その中心的役割を担うのが「伝統的プロフェッション」に対する「新興プロフェッション」ともいえる組織成員群なのである。

宮下(2001)<sup>3)</sup>はこれを、「組織内プロフェッショナル」と規定して、「企業など組織に雇用され、職務に対する主体性と専門性を持ち、組織の中核として評価される人材」と定義し、その重要性について言及している。

一方このような組織成員群は、伝統的プロフェッションとの概念的位において、「セミプロフェッション(semi-profession)=準専門職」とよばれる成員群と同様の意味を持つ存在でもある。このようなセミプロフェッションについては、Etzioni(1969)<sup>4)</sup>が「プロフェッションとしての要件を十分に備えていない、しかし、専門的な知識や技術によって成り立つ職業である。」と規定している。そしてこれに該当する職業として、看護師、ソーシャル・ワーカー、初等教育の教師などをあげている。

また、セミプロフェッションの特徴について田尾(1999)<sup>5)</sup>は、「これらの職業の特徴として、被雇用者が前提であること、つまり、自前で資源を調達しクライアントにサービスできる機会が乏しい。彼らセミプロフェッションでは、自立自営が困難または不可能である。しかも雇用されると先行している法制度的に確立し

たプロフェッションに一方的に応諾を強いられることもある。」と述べている。

いずれにしても、セミプロフェッションとは、①被雇用者(組織から独立していない)であること、②一定水準以上の専門性を持つこと、③ある程度の自律性を持つこと、④成果を規定する中核人材であること、⑤プロフェッションほど専門的な知識や技術を必要としないこと、また自律性が高くないこと、これらが構成要件であるといえる。<sup>6)</sup>

本研究の目的は、セミプロフェッションとして、正規職員である公立小中学校に勤務する「養護教諭(school nurse)」を取り上げ、その意識と行動とを定量的に分析するものである。さらに、櫻木(2008)<sup>7)</sup>においてその調査対象とした、学校事務職員に対する分析結果との比較視点を併せて考察するものである。

## 2 研究の方法と調査の概要

本研究では、ある程度の高さの専門性と自律性を持ち、組織において雇用されているセミプロフェッションである公立小中学校の養護教諭の仕事意識と行動とに関して、これを数量的に処理し、統計的に分析する。そして、養護教諭のおかれた仕事の現状と人的資源管理における諸課題とを抽出するために、その視座を、探索的研究においている。そのために、調査対象である養護教諭に対して、質問紙によるアンケート調査を実施した。本研究におけるアンケート調査の概要は、次の通りである。

- 調査名 働く人の意識と行動、ストレスに関する調査
- 調査対象 A市養護教諭マネジメント研修に出席したA市の公立小中学校の養護教諭
- 調査方法 質問紙(アンケート)調査  
研修当日に配布し終了後に回収
- 調査期間 2006年9月
- 調査内容 回答者属性(6問)  
仕事意識・行動・仕事環境(55問)  
仕事の現状(25問)  
ストレス認知(15問)
- 回収票数 155票
- 有効回答 155票(有効回答率100%)
- 性別 女性155(100%)

- 年代 20～29歳28(18.1%)  
30～39歳43(27.7%)  
40～49歳56(36.1%)  
50～59歳27(17.4%)  
60歳1
- 在籍年数 1年未満28(18.1%)  
1年～3年未満64(41.3%)  
3年～5年未満48(31.0%)  
5年～10年未満11(7.1%)  
10年以上5(3.2%)
- 最終学歴 高専・短期大学120(77.4%)  
大学33(21.3%)  
大学院2(1.3%)
- キャリア・アイデンティティ  
管理0  
専門66(42.6%)  
安定14(9.0%)  
自律13(8.4%)  
変革1  
貢献44(28.4%)  
キャリアなし17(11.0%)

本調査において回収された調査票は155票であり、調査票の全てが有効回答(100%)であることが確認された。

性別では、養護教諭としての職種特性が大きく影響して、全てが女性という結果である。また、年代別では40歳代が最も多くて56名36.1%、次いで30歳代が43名27.7%である。現在の勤務校における在籍年数では、1年～3年未満が最も多くて64名41.3%、次いで3年～5年未満が48名31.0%であり、10年以上という回答は5名3.2%という結果である。学歴別では、高専・短期大学卒が最も多くて120名77.4%と全体の4分の3以上、大学卒が33名21.3%である。

キャリア・アイデンティティでは、「専門」のアイデンティティが最も多くて66名42.6%、次いで「貢献」のアイデンティティが44名28.4%であり、これら2つで全体の7割以上を占めていることが確認された。また、「管理」のアイデンティティは0

名、「変革」のアイデンティティは1名であり、特定のキャリア・アイデンティティ「なし」は17名11%という結果である。

本研究では、「回答者属性」にかかわる4つの質問と、「仕事意識・行動・仕事環境」にかかわる55の質問項目を用いて統計的な分析を実施した。

### 3 分析と考察(1) —構成項目の抽出—

最初に、養護教諭の仕事遂行における主要な出力変数である「モチベーション<sup>8)</sup>」と「コミットメント」に関する「因子分析<sup>9)</sup>」を実施した(表1)。

第1因子は固有値2.9200であり、「仕事に対して意欲的に取り組んでいる」、「この仕事(職場)に、愛着を感じていると思う」、「すすんで新しい仕事に取り組んでいる」の3項目から構成されている。この第1因子については「モチベーション行動」因子とする。第2因子は固有値1.5095であり、「この仕事(職場)を辞めたら、損をするように思う」、「この仕事(職場)は、自分のキャリアにプラスだと思う」の2項目から構成されている。この第2因子については「コミットメント」因子とする。第3因子は固有値1.2388であり、「立派な仕事や優れた業績を残したい

い」、「自分の仕事分野で第一人者になりたい」の2項目から構成されている。この第3因子については「モチベーション意識」因子とする。この因子分析から抽出された、これらの3つの因子による累積寄与率は39.03%である。この結果から、養護教諭においては、モチベーションの概念は、その行動と意識とが異なる概念であると認知されることが理解される。

また、櫻木(2008)が実施した、公立小中学校の事務職員を対象としたモチベーションとコミットメントの分析結果(表2)においても、本調査の養護教諭の因子分析と同様に、モチベーション概念については、その行動と意識とが異なる因子として抽出されている。これら一連の分析結果から、人間(個人)はモチベーションの行動と意識とを、概念的に区別して認知している傾向のあることが確認された。なお、モチベーションとは、「ある方向に向かって個人の行動を喚起し、その行動を持続させるプロセスの総称」と定義(櫻木,2001)<sup>10)</sup>している。本研究においては、「行動の喚起」の源泉を「モチベーション意識」として、「行動の喚起と持続」を「モチベーション行動」として仮定する。そして、この2変数を合成して、新たに「モチベーション」変数と仮定するものである。

表1 養護教諭のモチベーション、コミットメントに関する因子分析結果 n=155

質問項目	F1	F2	F3
仕事に対して意欲的に取り組んでいる	0.6236	0.0029	-0.1318
この仕事(職場)に、愛着を感じていると思う	0.5427	0.4241	-0.0091
すすんで新しい仕事に取り組んでいる	0.5157	-0.0977	-0.3510
この仕事(職場)を辞めたら、損をするように思う	0.2044	0.6826	0.0559
この仕事(職場)は、自分のキャリアにプラスだと思う	0.1220	0.6786	-0.1536
立派な仕事や優れた業績を残したい	0.1048	0.1492	-0.6781
自分の仕事分野で第一人者になりたい	0.1987	0.0693	-0.5887
固有値(相関行列)	2.9200	1.5095	1.2388
固有値(SMC)	2.2291	0.8192	0.5038
寄与量(varimax 回転後)	1.4253	1.3775	1.0998
寄与率(varimax 回転後)	0.1425	0.1376	0.1100
累積寄与率(varimax 回転後)	0.1425	0.2803	0.3903

(出所 櫻木2009)

表2 事務職員のモチベーション、コミットメントに関する因子分析結果 n=141

質問項目	F1	F2	F3
仕事に対して意欲的に取り組んでいる	0.7675	0.0955	-0.1616
すすんで新しい仕事に取り組んでいる	0.6518	-0.1322	-0.3988
仕事の達成の後、心地よい疲労を感じている	0.6260	0.2507	-0.0600
この仕事(職場)を辞めたら、損をするように思う	0.0628	0.7590	-0.0923
この仕事(職場)は、自分のキャリアにプラスだと思う	0.1638	0.7279	-0.2918
この仕事(職場)に、愛着を感じていると思う	0.4940	0.5892	-0.0441
立派な仕事や優れた業績を残したい	0.1621	0.2216	-0.8600
自分の仕事分野で第一人者になりたい	0.3345	0.2069	-0.6973
固有値(相関行列)	4.1327	1.5194	1.1794
固有値(SMC)	3.6258	0.9873	0.6845
寄与量(varimax 回転後)	2.0354	1.8720	1.7246
寄与率(varimax 回転後)	0.2035	0.1872	0.1725
累積寄与率(varimax 回転後)	0.2035	0.3907	0.5632

(出所 櫻木.2008)

表3 キャリア・アイデンティティによるモチベーションの有無によるモチベーション比較 n=155

モチベーション	平均値	SD	T 値(Welch test)	P 値(両側確率)
あり n=138	3.3725	0.5195	3.6724	0.0013
なし n=17	2.9765	0.4055	t(0.995)=2.8073	

信頼度 99% 下限値 0.0933 上限値 0.6987

(出所 櫻木2009)

#### 4 分析と考察(2) 属性によるモチベーション比較

表3は、本調査の対象である組織成員(養護教諭)に、特定のキャリア・アイデンティティがあるのか「あり群」、それとも特定のキャリア・アイデンティティがないのか「なし群」による、モチベーションの比較である。その結果、「あり群」のモチベーション得点が3.3725、「なし群」のモチベーション得点が2.9765であり、「あり」群の方が0.3960pt高いという結果が抽出された。

そして、これら「あり群」と「なし群」の2群の得点差が、統計的に有意な差であるのかどうか明らかにするために、2群の等分散を仮定しないWelchのt検定<sup>11)</sup>を実施した。その結果、

「 $t=3.6724 > t(0.995)=2.8073$ 」と「 $P(\text{両側確率})=0.0013 < 0.01$ 」であることから、キャリア・アイデンティティの有無によるモチベーションの高さについては、1%水準の統計的に有意な差のあることが確認された。また、信頼度99%での「下限値0.0933」と「上限値0.6987」の間に0が含まれないことから、上述の2群の得点差には統計的な有意差があるという結果内容が、追認されたものといえる。

表4は、「キャリア・アイデンティティ」によるモチベーションの多重比較検定<sup>12)</sup>の結果である。このなかで、最もモチベーションの高いのは「専門」アイデンティティ群の3.4879であり、最もモチベーションの低いのは「なし」群の2.9765で

ある。ただし、「管理」を選択したものが0名、「革新」を選択したものが1名であることから、「管理」アイデンティティ群と「革新」アイデンティティ群の2つは多重比較検定の対象から除外している。最初に、「 $F=4.4384 > F(0.99)=3.4476$ 」と「 $P=0.002 < 0.01$ 」であることから、この多重比較検定そのものの有効性について確認された。また、「専門」アイデンティティ群と「なし」群とのモチベーション比較においては、1%水準の統計的に有意な差が抽出された。しかしながら、これ以外の組み合わせの比較においては、統計的に有意な差は確認されていない。

養護教諭の場合には、専門性が高い、児童あるいは生徒を支援する、一人職である、これらの職務特性から、「専門」群と「貢献」群のキャリア・アイデンティティがその多くを占めること、さらにこれらの2つキャリア・アイデンティティのいずれかを選択した群のモチベーションが高いという結果は、きわめて整合性が高いものであるといえる。

次に、「年代」によるモチベーション比較(表5)においては、最もモチベーションが高いのは「50代」群の3.4148であり、最もモチベーションが低いのは「40代」群の3.2500であることが確認された。しかしながら、各群間の有意差および多重比較検定そのものには、統計的な有意性が確認されていない。「 $F=$

$0.9032 < F(0.95)=2.6649$ 」, 「 $P=0.4412 > 0.05$ 」

また、現在の勤務校における「在籍年数」によるモチベーション比較(表6)においては、最もモチベーションの高いのは「3～5年未満」群の3.4167であり、最もモチベーションの低いのは「10年以上」群の2.9500であることが確認された。しかしながら、各群間の有意差および多重比較検定そのものには、統計的な有意性が確認されていない。「 $F=1.0796 < F(0.95)=2.4320$ 」, 「 $P=0.3687 > 0.05$ 」

さらに、「学歴」によるモチベーション比較(表5)においては、最もモチベーションの高いのは「その他(大学院)」群の3.7000であり、モチベーションの低いのは「大学」群の3.3212であることが確認された。しかしながら、各群間の有意差および多重比較検定そのものには、統計的な有意性が確認されていない。「 $F=1.5089 < F(0.95)=3.0556$ 」, 「 $P=0.6022 > 0.05$ 」

このように、各属性によるモチベーション比較においては、キャリア・アイデンティティ以外の他の属性からは、統計的に有意な差を確認することができなかった。これらの結果から、養護教諭としての職務特性の同質性の方が、組織成員個々人の年代、在籍年数、学歴などの属性による差異よりも、モチベーションに対する影響の強いことが推測される。

表4 キャリア・アイデンティティの種類によるモチベーション比較—Tukey-Kramer法 n=155

キャリア・アイデンティティ		平均値	SD
管理—組織内で様々な分野を監督して、責任のある地位に就いて仕事をしたい。	n=0	—	—
専門—自分の興味のある特殊な職能、または専門分野を深める仕事をしたい。	n=66	3.4879	0.4888
安定—昇進のために他の分野に異動するよりも、現在いるところに留まって仕事をしたい。	n=14	3.1714	0.6018
自律—組織のルールに制約されることなく、自由と自律性が認められる仕事をしたい。	n=13	3.1692	0.4679
革新—新規の分野を築くことや、革新的なアイデアを探して仕事をしたい。	n=1	3.0000	—
貢献—自分の技能や才能を活用して、他人や社会に役立つ仕事をしたい。	n=44	3.3318	0.5264
キャリアなし—このようなことは考えたことがないので、よくわからない。	n=17	2.9765	0.4055
全体	n=155	3.3290	0.5221

F値 4.4384 P値 0.0020(<0.005) F(0.95)=2.4324 F(0.99)=3.4476

「専門」>「なし」(P<0.01)

(出所 櫻木2009)

表5 年代によるモチベーション比較—Tukey-Kramer 法

年代	平均値	SD
20 歳代 n=28	3.3143	0.4633
30 歳代 n=43	3.3953	0.5005
40 歳代 n=56	3.2500	0.5219
50 歳代 n=27	3.4148	0.6150
合計 n=155	3.3290	0.5221

F 値 0.9032 P 値 0.4412 F(0.95)=2.6649 F(0.99)=3.9149

(出所 櫻木2009)

表6 在籍年数によるモチベーション比較—Tukey-Kramer 法

在籍年数(勤務校)	平均値	SD
1 年未満 n=28	3.3429	0.4614
1~3 年未満 n=64	3.3031	0.5237
3~5 年未満 n=48	3.4167	0.5579
5~10 年未満 n=11	3.2000	0.4290
10 年以上 n=4	2.9500	0.6608
合計 n=155	3.3290	0.5221

F 値 1.0796 P 値 0.3687 F(0.95)=2.4320 F(0.99)=3.4467

(出所 櫻木2009)

表7 学歴によるモチベーション比較—Tukey-Kramer 法

学歴	平均値	SD
短大・高専 n=120	3.3250	0.5075
大学 n=33	3.3212	0.5872
その他(大学院) n=2	3.7000	0.1414
合計 n=155	3.3290	0.5221

F 値 0.5089 P 値 0.6022 F(0.95)=3.0556 F(0.99)=4.7476

(出所 櫻木2009)

### 5 分析と考察(3) —モチベーションの規定要因—

ここでは、養護教諭のモチベーションを規定すると仮定される要因(変数)=独立変数を抽出して、これらの要因がどの程度の影響力があるのかについての検討を試みている。そして、モチベーション概念を抽出した際と同様に因子分析を実施した。

実施した因子分析は、(1)自己効力認知、仕事目標、学習行動にかかわる内容の因子分析、(2)職務満足にかかわる内容の因子分析、(3)組織風土、キャリアにかかわる内容の因子分析、これらの3つである。その結果、「自己効力」、「モデリング」、「目標設定」、「内容満足」、「環境満足」、「関係性満足」、「経歴満足」、「キャリア」、「暖かい雰囲気」、「前向きな雰囲気」、これらの10の概念が抽出された。一方、櫻木(2008)<sup>13)</sup>の事務職員に対する因子分析においては、「自己効力」、「モデリング」、「目標設定」、「仕事満足」、「環境満足」、「組織風土」、「キャリア」の7つの概念が抽出された。

事務職員に対する因子分析の場合、職務満足に関する構成因子が「内容満足」と「環境満足」の2つが抽出されたのに対して、本調査の養護教諭の場合には「内容満足」、「環境満足」、「関係性満足」、「経歴満足」の4つが抽出されたことが大きな差異であるといえる。

そして、「モチベーション」の規定要因を抽出するために、「モチベーション」を「従属変数(目的変数)」として、抽出された「自己効力」、「モデリング」、「目標設定」、「内容満足」、「環境満足」、「関係性満足」、「経歴満足」、「キャリア」、「暖かい雰囲気」、「前向きな雰囲気」の10の概念を「独立変数(説明変数)」として、さらには、「キャリア・アイデンティティ」の有無を「ダミー変数」とする重回帰分析を実施した。

重回帰分析の結果(表8)、自由度調整済み決定係数が0.3271、赤池のAIC=190.5221、ダービン・ワトソン比 =1.9789であることから、重回帰分析の有効性および使用した諸変数の有効性について確認された。また分散分析の結果からは、「F=7.8040>F(0.99)=2.3741」、「P=1.69E-10<0.001」が抽出され、0.1%の統計的に有意な水準において重回帰分析そのものの有効性が確認された。さらに、どの独立変数がモチベーションの規定要因として有効なのかでは(表9)、「自己効力(P=0.0018<0.01)」概念が1%の統計的に有意な水準において高い有効性が確認され、「モデリング(P=0.0125<0.05)」、「経歴満足(0.0177<0.05)」、「キャリア(0.0152<0.05)」、「暖かい雰囲気(0.0309<0.05)」の4つの変数と、ダミー変数である「キャリア・アイデンティティ(0.0171<0.05)」の有無が、5%の統計的に有意な水準において、モチベーションの規定要因としての有効性が確認された。

表8 養護教諭のモチベーションに関する重回帰分析結果 n=155

重回帰分析		分散分析	
データ数	155	F 値	7.8040
重相関係数 R	0.6125	P 値	1.69E-10
決定係数 R <sup>2</sup>	0.3751	F(0.95)	1.8562
自由度調整済み決定係数 R <sup>2</sup> '	0.3271	F(0.99)	2.3741
赤池の AIC(情報量基準)	190.5221		
ダービン・ワトソン比	1.9789		

(出所 櫻木.2009)

表9 養護教諭のモチベーションの規定要因の有意性 n=155

	回帰係数	標準誤差	標準回帰係数	偏相関係数	t 値	F 値	P 値
定数項	0.8131	0.3613			2.2503	5.0639	0.0260
アイデンティティ	0.2861	0.1186	0.1718	0.1977	2.4124	5.8195	0.0171
目標設定	0.1216	0.0618	0.1523	0.1624	1.9683	3.8743	0.0510
モデリング	0.1608	0.0636	0.1812	0.2069	2.5294	6.3977	0.0125
自己効力	0.2389	0.0751	0.2684	0.2572	3.1829	10.1307	0.0018
環境満足	0.0019	0.0554	0.0027	0.0028	0.0338	0.0011	0.9731
内容満足	0.0194	0.0578	0.0283	0.0280	0.3355	0.1126	0.7377
関係性満足	0.0623	0.0718	0.0844	0.0724	0.8678	0.7531	0.3870
経歴満足	-0.1516	0.0632	-0.2015	-0.1967	-2.3996	5.7578	0.0177
キャリア	0.1297	0.0528	0.1887	0.2013	2.4573	6.0385	0.0152
暖かい雰囲気	0.1194	0.0548	0.1887	0.1793	2.1795	4.7501	0.0309
前向きな雰囲気	-0.0023	0.0577	-0.0034	-0.0034	-0.0401	0.0016	0.9681

(出所 櫻木.2009)

このように、養護教諭のモチベーション意識を喚起し、行動を発現させ、さらにその行動を持続させるためには、「自己効力」、「モデリング」、「経歴満足」、「キャリア」、「暖かい雰囲気」を向上させるための日常のマネジメントを実施すること、教育・研修における効果的な「CDP(career development program)」を導入することが必要であることを確認した。さらに、これら一連の「OJT(on the job training)」および「OFF-JT(off the job training)」を通じて、特定の「キャリア・アイデンティティ」を形成し確立することが重要であるといえる。

一方、事務職員に対する重回帰分析の結果からは、「自己効力(P=0.0071<0.01)」と「キャリア(P=0.0090<0.01)」の2つの概念が1%の統計的に有意な水準で、モチベーションの規定要因としての有効性が確認されている。このように、自分の能力に対する確信の高さである「自己効力」の概念と、中・長期的視点で自身の仕事キャリアを考える高さである「キャリア」の概念は、養護教諭と事務職員という職務特性の相違にもかかわらず、組織成員のモチベーションを高めるためには重要な概念であることが理解される。

## 6 おわりに

近年、営利組織であるのか、非営利組織であるのかにかかわらず、より高い成果を達成するためのマネジメント施策として、「目標管理制度(management by objective)」あるいは「成果主義賃金制度(pay for performance)」のようなマネジメント施策を導入する傾向が確認されている。しかしながら、導入前、導入時および導入後に、対象となる組織成員の意識および行動などの心理的側面にまで言及してそれらを分析的に捉えて、施策の実施に際して十分に配慮する努力が不足していることが考えられる。

本研究では、公立小中学校の養護教諭のモチベーションについて、公立小中学校の事務職員と同様に、意識と行動から構成されることが確認された。そして、特定のキャリア・アイデンティティを持たない組織成員のモチベーションが、何らかのキャリア・アイデンティティを持つ組織成員のそれと比較すると、低い水準であることが確認された。また、年代、勤務校における在籍年数、学歴による差のないことが確認された。さらに、養護教諭の「自己効力」、「モデリング」、「経歴満足」、「キャリア」、「温かい雰囲気」の概念を高めるような日常のマネジメントおよび、「HRM(human resource management)」の重要性について指摘された。

セミプロフェッションとして、組織における中核人材としての養護教諭に対するマネジメントを考える際、成果を直接的に規定するモチベーションに焦点をあてることが重要である。そして、モチベーションの規定要因である抽出された概念である「自己効力」、「キャリア」、「モデリング」などの意識を高めること、②キャリア・アイデンティティ形成、確立を支援すること、③そのためには個々人の行動原理にまで言及するように心理的側面を重視するHRMが必要であること、これらを提言することができる。それが結果として、セミプロフェッションとしての構成要件である専門性と自律性を担保する養護教諭の育成を実現するものであるといえる。

### 参考文献

<sup>1)</sup> 櫻木晃裕：セミプロフェッションの意識と行動，人材育成学会第7回年次大会論文集，pp221-226，2009

「本研究は、人材育成学会第7回年次大会において発表した、上述の論文をもとに、その一部を加筆・修正したものである。」

- <sup>2)</sup> 櫻木晃裕：公立学校職員の仕事認知と行動，豊橋創造大学紀要，13，pp23-34，2009。  
「組織とは複数の成員から構成され、共通の目的を持ち協働するシステムであると定義する。」
- <sup>3)</sup> 宮下 清：組織内プロフェッショナル，同友館，pp1-9，2001
- <sup>4)</sup> Etzioni,A.(ed)： *The Semi-professions and Their Organization*， Free Press， 1969
- <sup>5)</sup> 田尾雅夫：組織の心理学 [新版]，有斐閣，pp101-107，1999
- <sup>6)</sup> 組織行動論の領域においては、「セミプロフェッション」と類似の概念として「パラプロフェッション(para-profession)」、「スペシャリスト(specialist)」、「エキスパート(expert)」などをその研究対象としている。
- <sup>7)</sup> 櫻木晃裕：学校事務職員のモチベーションに関する多面的考察，人材育成学会第6回年次大会論文集，pp93-98，2008
- <sup>8)</sup> 出力変数としてのモチベーションについては、プロセス理論(process theory)における「成果(performance) = 能力(ability) ×モチベーション(motivation)」を、その基本的視座としている。
- <sup>9)</sup> 本研究における因子分析では、共通性の推定ではSMC法を、因子負荷行列の推定では主因子法(反復解法)を使用した。また、因子数については、相関行列の固有値が1.0以上を基準として決定している。さらに、因子の解釈のために直交回転であるvarimax回転を実施し、そこから抽出された因子負荷量が0.5以上を基準としてそれぞれの因子を構成する項目として採用している。
- <sup>10)</sup> 櫻木晃裕：組織成員の心理的側面に影響をおよぼす海外勤務・派遣に対する認知，2001年国際ビジネス研究会年報，pp159-175，2001
- <sup>11)</sup> 2群の等分散を仮定する場合には、Studentのt検定を採用することになる。
- <sup>12)</sup> 本研究では、多重比較検定のなかでも最も信頼性の高い、Tukey-Kramer法を採用している。
- <sup>13)</sup> 前掲，櫻木，2008