

養護教諭のコーディネーション行動予測モデル —モデル構築の根拠とモデルの特徴について—

鈴木 薫^{1,2}・山崎 晃¹

養護教諭のコーディネーション行動に対する期待が高まっている。新たに構築した養護教諭のコーディネーション行動予測モデル（鈴木，山崎，2019）は，向社会的行動とプロアクティブな仕事行動を統合したものである。モデル構築の根拠は，養護教諭が子供の成長や発達を支援する行動は，他者の利益になるように自発的・意図的に行われる向社会的行動のひとつであり，また，養護教諭が関係者や関係組織に働きかける行動は，仕事や仕事行動に対してプロアクティブに行動していくプロアクティブな仕事行動といえるからである。この2つのモデルを統合したものに，学校組織や養護教諭に特化した変数を加えて構築した。今後は，変数や変数間関係，養護教諭のコーディネーション行動発現の意思決定過程について実証し，養護教諭のコンフリクトや学校組織の課題解決などに活用する。

キーワード：

養護教諭 Yogo Teacher コーディネーション行動 coordination behavior

予測モデル prediction model 向社会的行動 prosocial behavior

プロアクティブな仕事行動 proactive work behavior

1 広島文化学園大学大学院 Hiroshima Bunka Gakuen University

教育学研究科 Graduate School of Education

2 淑徳大学総合福祉学部

College of Integrated Human and Social Welfare Studies, Shukutoku University

1. はじめに

近年，肥満・痩身，生活習慣の乱れ，アレルギー疾患，メンタルヘルスの問題，性に関する問題など子供たちが抱える現代的課題の解決のために，学校の組織的対応が重視されている。養護教諭のコーディネーション行動は，教職員や学校医，スクールカウンセラー，保護者および地域の関係機関等との連携を促進し，学校がチームとして対応するカギを握っているといわれており，専門性を活かした指導力とともに組織に

関与していく力量が期待されている。

養護教諭のコーディネーションは「個人や組織等，異なる立場や役割の特性を引き出し，調和させ，それぞれが効果的に機能しつつ，目標に向かって全体の取り組みが有機的，統合的に行えるよう連絡・調整を図ること」（日本養護教諭教育学会，2012），つまり，子供の成長や発達のために，子供に直接あるいは間接的に関わる個人や組織が目標に向かって統合的に機能することを旨として，養護教諭が自ら現状に働



きかけていく行動である。養護教諭のコーディネーション行動に関するこれまでの研究によれば、コーディネーション行動の発現に影響を及ぼす変数として、職場組織の人的環境や養護教諭の職に対する自律性、パーソナリティなどが予想されている。今後、養護教諭のコーディネーション行動に関与する変数を解明してモデルを提示することができれば、養護教諭のコーディネーション行動の意思決定過程におけるコンフリクトや学校組織としての課題を有効に説明することが可能になる(鈴木, 2019)。

そこで、このモデルのコーディネーション行動の発現に予想される変数や認知過程は、他者の利益となるように自発的・意図的に行なわれる向社会的行動と、仕事や仕事環境に対してプロアクティブに行動していくプロアクティブな仕事行動の2つのモデルを参照した。前者のモデルでは、他者の状況や要求に注目したり、支援行動の決定に影響したりする変数や認知過程について、後者のモデルでは、子供に関わる教職員、保護者、専門家など異なる立場や役割をもつ人々に働きかけ、支援目標に向かって統合的に機能するよう導く行動を決定する変数について検討した。本稿は、養護教諭のコーディネーション行動予測モデルの構築にあたり、前出した2つのモデルを参照した根拠と新たに構築したモデルの特徴について論じることを目的とする。

2. 向社会的行動と向社会的行動モデル

向社会的行動の研究は1960年代後半から行われるようになってきた。向社会的行動は、他者の利益となるように行なわれる自発的・意図的行動(Eisenberg, Fabes, & Spinrad, 2006)であり、他者や他のグループにポジティブな結果をもたらすことを目的とした自由な意思決定による行動とされている(Staub, 1979 ;

Eisenberg, Cameron, & Tryon 1981)。

向社会的行動に関してはこれまでに様々なモデルが提示され、改良が重ねられてきた。最も初期のものとして、Latane & Darley (1970)の認知的判断モデルが挙げられる。このモデルは5段階からなる意思決定モデルである。ある事態に遭遇した人が被害者を援助する際には①事態に気づき、②その状況を緊急事態であると解釈し、③責任感を持ち、④成功するために必要なスキルを持っていると信じ、⑤助けるといふ決定を行う5つ全てのステップにおいて介入するという決定がなされた時のみ、援助が行われると仮定している。このモデルは緊急事態での援助行動を考慮していない点で十分ではないとの指摘がある(Piliavin, Dovidio, Gaertner, & Clark ; 1981)。しかしながら、注意から始まり行動に至るといふ大きな流れはその後のモデルにおいても共通するモデルである。

その後提案された向社会的行動に関わる意思決定モデルは、感情喚起の変数など多様な変数が組み入れられている(Eisenberg, 1986; Schwartz & Howard, 1981 ; 竹村・高木, 1988)。これらのモデルの中でもFigure1に示すEisenberg (1986)のモデルは、個人の価値構造や感情反応、行為のコストー利益についての主観的評価、他者の要求に関する帰属、多様なパーソナリティを含む様々な変数を要領よくうまく取り入れ(菊池, 1998)、変数間の関連を的確に表現するものとして評価されている(松崎・浜崎, 1990)。さらに、Eisenberg (1986)のモデルで想定している向社会的行動が遂行されるまでの「他者の要求への注目段階」、「動機づけの段階」、「意図と行動のつながり」の3段階の認知過程は、取り上げられている変数や変数間の関係は異なるものの、向社会的行動に関わる他の意思決定モデルについても同様の流れ



が構成されている。

続いて、多様な変数と認知過程が向社会的行動の発現に及ぼす影響について、Eisenberg(1986)の3段階の認知過程に沿って検討する。まず、「他者の要求への注目段階」では、困窮者についての情報、傍観者の有無等の状況情報が解釈され困窮者の要求が認識される。また、この段階には、どのような育てられ方をしたかという社会化の歴史、困窮者への好意や視点取得能力等の個人特性が関連している。

次に、「動機づけの段階」では困窮者を援助するか否かを決定する。この段階では、まず、困窮者の要求に対してどのような援助行為が可能か、また、自分にその援助行為を行う能力があるかの確認が行われ、続いて当該状況での個人的目標の階層化がなされる。向社会的行動は、他者に利益をもたらすと同時に自分に対して何らかの損失やリスクを伴う。そのため、個人内

では困窮者の苦痛を和らげたいという利他的動機がある一方、自分が賞賛や承認を得たい、自分の資源や時間を保持したいなど利己的動機もありこれらに対立することが多い。いくつかの対立する目標のうちどれを重視してどれを優先させるか（個人目標の階層化）によって動機づけが異なる。「動機づけの段階」に影響を与える変数として、個人内変数が想定されている。具体的には、他者の要求に気付いた個人が困窮者に感じる共感や同情、困窮の認識によって喚起された個人内苦痛等の情緒的側面、自らが援助によって生じる損失と利益の見積り（主観的有用性）、相手の要求が生じた理由の推論等の評価的側面、さらに、自分の性格や能力についての受け止め方などである。

「動機づけの段階」で援助することが決定されると、「意思と行動のつながり」の段階に移る。この段階では、困窮者に遭遇した後の時間的経過の中で、困窮状態が変化していないか、ある

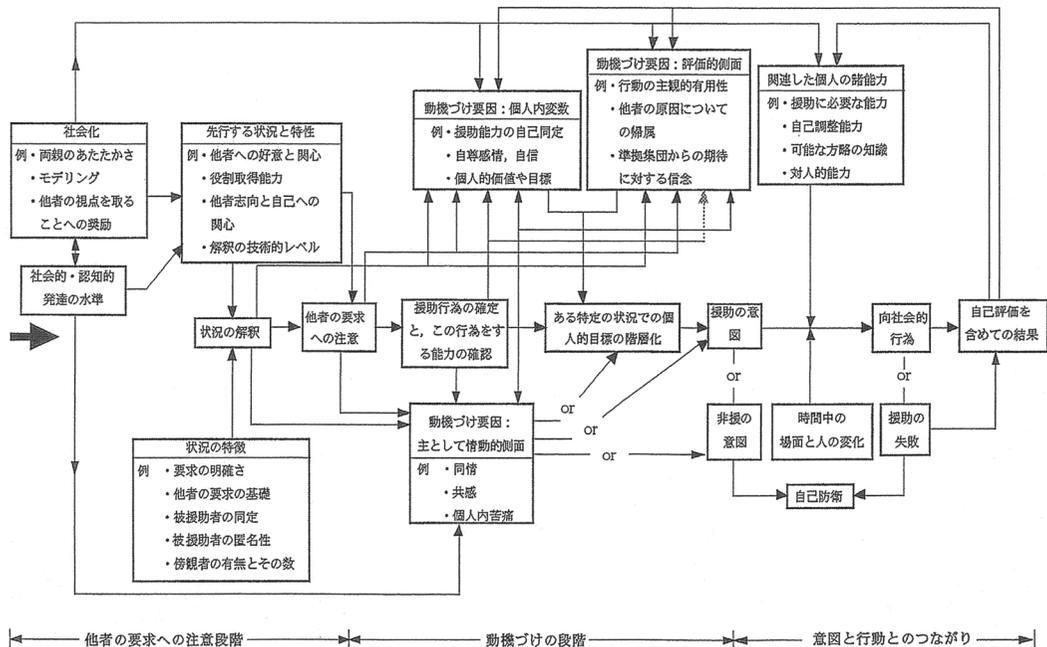


Figure1 向社会的行動モデル (Eisenberg, 1986)



いは、被援助者の要求が変化していないかが確認される。困窮状況や被援助者の要求に変化がないことが確認された場合、当該状況での援助方略および自己の能力等が再確認され、向社会的行動が遂行される。このような遂行に至るまでの過程は、向社会的行動を遂行するまでに援助可能者が体験する認知過程であり、向社会的行動の出現過程と呼ばれることが多い。

さらに、Eisenberg(1986)は、現実に向社会的行動を遂行した、あるいは遂行しなかった後の結果を内発的動機づけや個人の能力にフィードバック・ループを組み入れている。向社会的行動遂行後、他者にもたらした結果により、自らの能力を確認したり訂正したりしていく可能性を示している。向社会的行動は社会的に価値があり望まれるものであるから、行動を遂行することで自己評価や自尊感情が向上し、その後の向社会的行動を動機づけていくと考えられる。このようなフィードバック・ループの想定は、向社会的行動そのものを問題にしているだけでなく、過去の行動が自己認知を媒介して動機づけや能力の維持や向上など、後の行動の原動力になることを示唆するものといえる。

3. プロアクティブな仕事行動とプロアクティブな仕事行動モデル

プロアクティブ (proactive) とは“先取りする”“進取の気性に富む”ことを意味する (小西・南出, 2001)。個人のプロアクティビティに関する研究は1960年代以降に見られる。職場におけるプロアクティブの概念が導入されたのは1990年代で、就業者は環境から一方的に影響を受ける存在ではなく、自らプロアクティブに社会的な相互作用を作り出す存在であることに注目するようになったという背景がある (Ashford & Tsui, 1991; Simard & Marchand, 1995; Kickul & Gundry,

2002)。一般的に、個人のプロアクティブな行動 (proactive behavior) とは個々の状況と未来志向に必要な行動に焦点を合わせ、状況や自分を改善する概念であり (Crant, 2000; Unsworth & Parker, 2003), 前もって予測したり行動したりすることをさす。そして、プロアクティブな仕事行動 (proactive work behavior) とは、仕事やその環境に対する考え方に対して、プロアクティブな概念を理解して行動することをいう (Parker, Williams, & Turne, 2006)。

Kanfer (1992), Frese & Fay (2001), Parker et al (2006) は、仕事行動の発現に影響する変数や発現過程について検討した結果、個人の特性と環境の変数が動機づけ変数を媒介することにより、プロアクティブな仕事行動が発現するモデルを構築した。Parker et al. (2006) のモデル (Figure 2) では、「要求への注目段階」、「動機づけの段階」、「意図と行動のつながり」の認知過程の各段階で、次のような性質をもつ変数を想定している。

まず、「要求への注目段階」で想定されている第1の変数はプロアクティブなパーソナリティである。この人格特性は、環境からの圧迫に比較的屈しにくく、環境に働きかける積極性やねばり強さなどに関わる変数である (Bateman & Crant, 1993)。したがって、周囲の人々を巻き込み長期的な目標の見通しを持った行動を生じさせる重要な役割を果たす (Frese and Fay, 2001)。プロアクティブパーソナリティの特性は職業達成度と関連し (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), リーダーシップとも関連している (Crant & Bateman, 2000) ことから、組織人に求められる有能さの予測因子になると考えられている。

第2の変数は、職業に対する自律性である。



自律性とは、仕事のスケジュールや実施手順を決定する際に従業員に与えられている実質的な自由、自律、裁量の程度を指す。自律性が確保された状況では、従業員は自分の仕事の結果が自分自身の努力によるものと知覚することができる。そのため、自分の仕事の結果の責任を引き受けるようになり（大石、山口、1981）、動機づけを高める（Hackman & Oldham, 1980）。また、仕事に対する自律性は精神的ストレスを軽減させ、成長や健康を促進する重要な変数でもある（デシ、フラスト、1997）。反対にいつも監視されるなど自律性が抑制された場合は動機づけが低下する（Ryan, 1982）。

第3の変数として、同僚との信頼関係がある。Mayer, Davis, & Schoorman (1995) は、職場場面で特定の他者と様々な利害関係に積極的に関与する際、相手が信頼に値するかどうかを判断する視点として「誠実さ、善意、能力」をあげている。また、山岸（1998）は、信頼を「人格的信頼」と「人間関係的信頼」に分類し、「人

格的信頼」とは相手の職業人としての能力や人格を合理的に評価する側面であり、「人間関係的信頼」とは、相手と自分との関係性におけるお互いの感情に基づいて判断する側面であると述べている。さらに、McAllister (1995) は、相手との信頼関係において合理的な評価と感情のどちらを優先するかという点について、感情的な信頼は、日頃の交流頻度と役割にこだわらない相手の親和的な行動が影響するため、効率よく自己利益を追求する行動だけでは説明できないことを指摘している。つまり、同僚を信頼すると、職場における相手のニーズに関心を持ち、ニーズが満たされるように仕事を支援する行動や親和的な行動をとる傾向が強まる。そして、このような行動は同僚が個人の課題を超えて挑戦することを促進し、同僚の自己効力感を高めることにつながる（山岸、1998）。したがって、合理的な評価以上に感情の面で信頼し合える仲間が同じ職場にいることは、充実したよい信頼関係をも生み、仕事の成果を高める可能性

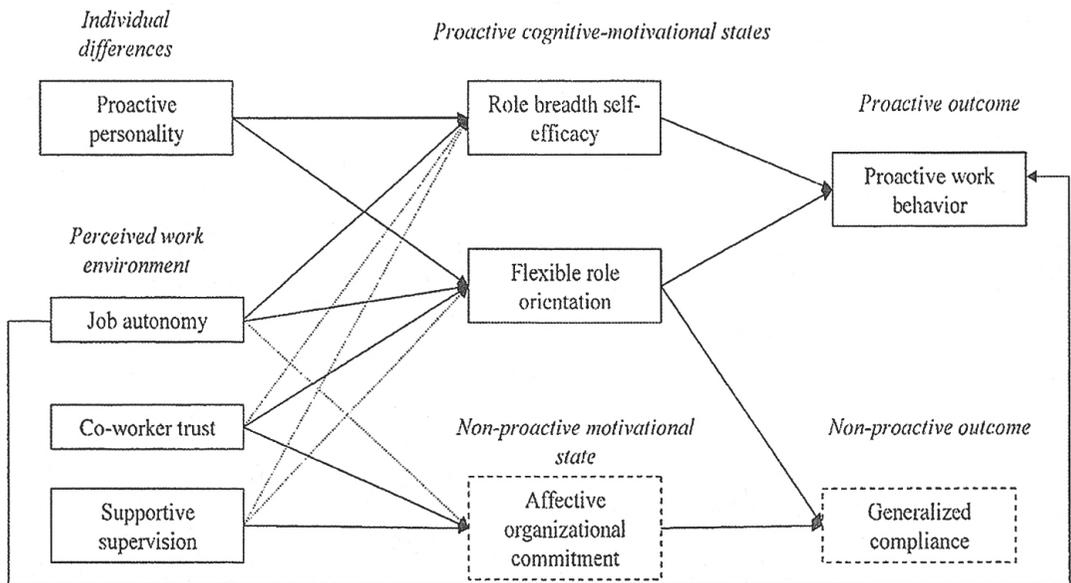


Figure2 プロアクティブな仕事行動予測モデル (Park et al, 2006)



を示唆している。

第4の変数は、管理職の支持的なスーパービジョンである。それは、従業員のプロアクティブな行動を刺激するのは管理職の監視行動ではなく (Frese & Fay, 2001), 支持的なリーダーシップ (Crant, 2000) である。支持的な管理職は、共に歩み、成長することを歓迎する。そして、従業員が業務上で出来ていることを認めるとともに出来ていないことに気づかせて、自分のパフォーマンスを認識させる。さらに、従業員に独自の目標を設定するなど高い期待を持つように奨励して取り組みを励ますなど従業員自身の自己教育を導くことを重視する (Manz & Sims, 1987)。その結果、従業員同士がプロアクティブリティを高める可能性も高くなる。先に述べた同僚の信頼とともに、管理者の支持的なスーパービジョンも職場の人間関係に影響を与える変数である。このことから、仕事環境において人間関係の重要性が示唆される。このように、「要求への注目段階」では、プロアクティブなパーソナリティ、職業に対する自律性、同僚との信頼関係、管理職の支持的なスーパービジョンの4つの変数が養護教諭の内的プロセスに影響を及ぼし、次の「動機づけの段階」へとつながっていくと考えられる。

認知過程の第2段階は「動機づけの段階」であり、意図的な意思決定過程である。この段階における第1の変数として自己効力感があげられる。自己効力感とは、特定の課題や場面における行動に影響を及ぼす自己効力感 (課題固有の自己効力感) と、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感 (特性的自己効力感) の2つに分類されるが、Parkerらのモデルの変数として想定された自己効力感とは、仕事上の役割という課題固有の自己効力感である。役割に対する自己効力感とは結果予期と効力予期の2つの機能により遂行可

能性が動機づけられる。一つめの結果予期は、生み出す結果のイメージを明確に持ち、行動が望ましい結果をもたらすという推測である。今一つの効力予期は、結果予期でイメージできたゴールに向かうために、必要な行動をうまく行うことができるという確信である。つまり、自分なら仕事をプロアクティブに遂行できるという自分の可能性を認知していることである。

第2の変数は柔軟な役割志向である。柔軟な役割志向とは特定の仕事上の役割に関する心理的境界を、広くかつ柔軟に捉える認識や信念のことをいう (Parker, Wall, & Jackson, 1997)。具体的には、本来求められているよりも広範囲において責任を感じて集団の目標へのかかわり、問題を「私の仕事だ」ととらえることである。自分の仕事上の役割のその先にゴールを置き、目標に近づくために仕事上の役割を広く柔軟にとらえる人は仕事のパフォーマンスが高い (Karasek & Theorell, 1990; Parker, Wall, & Jackson, 1997; Campbell, 2000)。「私の仕事ではない」ではなく「自分のこととしてとらえる」ことで、長期的な目標の達成に役立つプロアクティブな行動を起こす意欲が高まり、意思決定に重要な影響を与える動機づけとなる (Parker, Wall, & Jackson, 1997)。

「動機づけの段階」で、仕事やその環境においてプロアクティブに行動すると意思決定後、「意思と行動のつながり」の段階に移る。しかし、動機づけの段階でプロアクティブではない変数を媒介した場合には、プロアクティブではない仕事行動が発現する。以上のような過程が、プロアクティブな仕事行動が発現するまでの従業員の認知過程である。

4. 養護教諭のコーディネーション行動予測モデルの構築

1) 2つのモデルと養護教諭のコーディネ



ション行動

前述したように、向社会的行動は他者の利益となる自発的・意図的行動であり、プロアクティブな仕事行動は、仕事やその環境に対してプロアクティブに働きかける行動である。向社会的行動とプロアクティブな仕事行動のモデルの共通点は、目的変数がともにポジティブな行動であること、行動発現に至るまでの認知過程が同じであり、ともに動機づけの段階を想定していること、そして行動の遂行結果が将来の行動の発現に影響を与えるという時間的連続性を考慮していることである。向社会的行動とプロアクティブな仕事行動のモデルの相違点は変数にある。向社会的行動は個人が他者のためになることをしようとする行動に注目し、他者の状況や自らの援助能力との関係、価値構造や感情反応などに関する多様な変数などを想定している。一方、プロアクティブな仕事行動モデルは職場組織における先見的な視点を伴った行動に注目し、仕事や職場環境などの認識に関する変数を想定している (Table 1)。

次に、養護教諭の連携・調整に関する行動に注目する。養護教諭は児童生徒の「養護をつかさどる」教員として児童生徒の保健及び環境衛生の実態を的確に把握し、心身の健康に問題を持つ児童生徒の指導に当たるとともに、健康な児童生徒についても健康増進に関する指導を行う役割を有する (学校教育法第 37 条第 12 項)。他の教職員や学校医等の専門家、家庭・地域と連携して、学校において様々な取り組みを行うとともに家庭や地域における取り組みを促すことが明示されている。また、養護教諭は児童生徒の身体的不調の背景にある問題が発するサインにいち早く気付くことができる立場にあり、心身の健康に課題がある児童生徒に対して、早期の指導や関係者との連絡・調整を行うコーディネーターとしての役割が要請されている (中央

教育審議会答申, 2008)。したがって、養護教諭がコーディネーション行動を遂行することは「養護をつかさどる」うえで重要な意味を持つ。

養護教諭が行う健康相談においては、養護教諭のコーディネーション行動は子供のからだやこころの状態に気づくことから始まる。子供の身体症状の訴えや行動などから日常との違いに気付き、訴えに対する苦痛の緩和など、子供に関わりながら背景要因を分析して状況を見極める。次に、一人で即時に対応するだけでなく、関係する人々共に継続的に支援するための方向性を探り、計画を練る。養護教諭は協力して関わる支援者を判断し、支援者の特質を活かした対応を依頼するために職場組織の状況や支援者の関係性を考慮し、自発的行動や制御を行いながら能動的にアプローチしていく。そして、タイミングを見計らって子供に必要な支援の方向に導く。このように、子供の問題を支援プロセスに乗せるためには子供と養護教諭間の関係、支援する組織や関係者と養護教諭の関係、そして子供と支援組織における関係を形成していくことが必要不可欠となる。組織支援を行いやすい関係を構築していくことは、養護教諭のコーディネーション行動における基盤になると思われる。こうして形成されたネットワークが有効に機能するよう連絡や調整をしたり、活動終了後もケアを継続したりする役割もある。

このような養護教諭の行動は、子供の成長や発達を支援する行動と、関係者や組織に働きかける行動の 2 つを内包している。したがってコーディネーション行動のモデル化を検討するためには、2 つの次元の行動を同一枠組みで捉えたモデルを構築する必要がある。子供の状況や要求を把握して成長や発達を支援する行動を向社会的行動と捉え、教職員、保護者、専門家などに働きかけながら、支援目標に向かって統合的に機能するように導く行動をプロアクティ



Table1 2つのモデルの相違点

	向社会的行動モデル	プロアクティブな仕事行動モデル
定義	他人や他の人々の集団を助けようとしたり、こうした人々のためになることをしたりしようとする行動モデル	個人が自分自身や環境に及ぼすような先見的な行動であり、未来志向で変革思考の行動モデル
適用	個人が他者の状況や自分の能力などをどのように認識し、向社会的行動の生起につなげているかについて、要因の因果関係を予測するモデルである。発達心理学から知見を得ている。	個人が、従事している仕事や職場組織の人間関係をどのように認識し、プロアクティブな仕事行動の生起につなげているかについて、要因の因果関係を予測するモデルである。組織心理学から知見を得ている。
認知プロセス	「他者の要求への注目段階」、「動機づけの段階」、「意図と行動のつながり」	
変数	個人差	発達・生物学・社会化・性格的特徴、他者への関心等
	状況環境	援助を必要と考える他者の状況 自らの援助能力との係り
	動機づけ	共感、同情、個人内苦痛、自尊感情など
	目的	向社会的行動
		プロアクティブな仕事行動

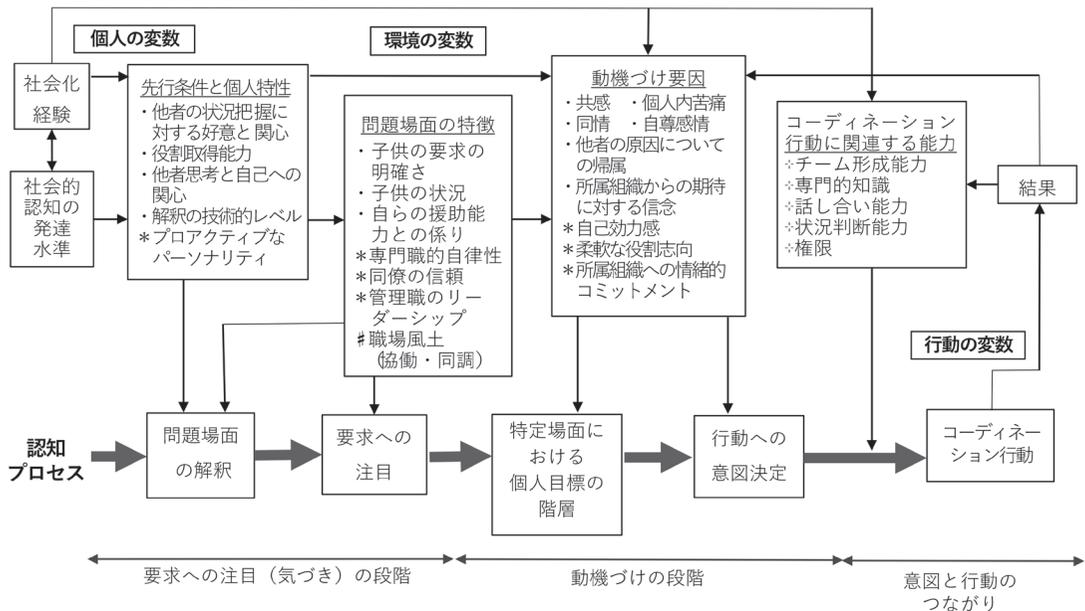


Figure 3 養護教諭のコーディネーション行動予測モデル

—向社会的行動とプロアクティブな仕事行動の統合モデル—

(Eisenberg,1986 をもとに鈴木,山崎作図, 2019)

注) 枠組みはEisenberg (1986) を参考に作成した。Figure 3 に示した変数の例については、「・」はFigure 1, 「*」は Figure 2 を引用・参考したものである。「+」は先行研究 (鈴木ら,2013) を引用した。なお, 「*」と「#」はモデル検証で想定している変数である。



ブな仕事行動と捉えるのである。つまり、養護教諭のコーディネーション行動予測モデルの構築は、向社会的行動とプロアクティブな仕事行動モデルを検討する必要がある、この2つを統合したモデルが養護教諭のコーディネーション行動に適合すると考えられる。

2) 養護教諭のコーディネーション行動予測モデルの特徴

Figure 3は、養護教諭のコーディネーション行動予測モデル（向社会的行動とプロアクティブな仕事行動の統合モデル）である。このモデルは、養護教諭が子供の問題に気づいて、関係者や関係組織に能動的に働きかけていく行動が発現するまでの認知過程と認知に影響する変数を想定し、向社会的行動とプロアクティブな仕事行動の2つのモデルを同一の枠組みでとらえた点に特徴がある。

まず、認知過程は、「要求への注目段階」、「動機づけの段階」、「意図と行動のつながり」の3段階からなることを想定している。「要求への注目段階」は、問題場面の解釈から子供の要求に対する注目へと連続したステップに分かれる。ある場面で問題に気づき、問題の背景にある子供の要求を解釈して、要求に対する養護教諭自身の職務意識や能力、さらに支援に加わる関係者や関係組織の状況を認識する段階である。変数には子供が置かれた状況や子供の要求の見極めに関する変数、養護教諭の援助能力や職務の自律性など自らの仕事志向に関する変数、職場の同僚の信頼や校長のリーダーシップ、教育や組織活動に影響する雰囲気を表す学校の職場風土など職場の人間関係に関する変数を想定し、これらの個人変数と環境変数がコーディネーター行動の発現の可能性に影響することを予測している。

次に、「動機づけの段階」は、先の段階で子

供の要求に気づいた養護教諭が自己との関わりについて確認し、特定場面における個人目標を階層化してコーディネーション行動遂行の意思決定を行う過程である。この段階の変数として、子供に対する共感や同情などの感情反応、自尊心や自己効力感、柔軟な役割志向などの個人内変数、所属組織からの期待に対する信念など評価に関する変数を想定している。子供の苦痛を和らげたい、成長や発達を支援したい、職場の期待に応えたい、自分自身の時間や資源を保持したいなど対立する複数の個人目標に優先順位を付ける。

養護教諭の自己効力感とは、「学校保健活動のリーダーとしての自覚をもつ」「子供とかわる」「他者と連携する」「健康教育を推進する」

「保健室の規範を示す」などに関する行動が養護教諭にとって望ましい結果を生み出すというイメージを持ち、自分自身がそのために必要な行動をうまく行うことができるという可能性の認知である（鈴木、鎌田、淵上、2010）。自分はどこまで行動が可能かという結果予期の水準の高さや実行に対する確信の強度により、これらの行動の発現が左右される。また、養護教諭の柔軟な役割志向とは、「連携が必要な問題に気づく」「問題を見きわめる」「協働意識を高める体制づくりをする」「支援行動への視点をもつ」など養護教諭の役割を広くかつ柔軟に捉え、子供の問題の背景にある要求や状況を解釈し、課題の解決に向けて学校の組織的対応を模索しようとする志向である（鈴木、山崎、2018）。養護教諭の役割を柔軟に捉えることができる志向は、子供の変化にいち早く気づき、担任との関係や指導方針など把握したうえで連携し、子供も教職員も支え合うことができる風土を醸成しようとする行動の発現に作用する。

このように、養護教諭の自己効力感や柔軟な役割志向は養護教諭がコーディネーション行動



を起こす意欲を喚起し、行動の意思決定に影響を及ぼす変数であり、自己効力感や柔軟な役割志向の高さがコーディネーション行動の遂行へとつながることを想定している。そして、最終段階の「意図と行動のつながり」ではコーディネーション行動に関連する能力が影響を及ぼし、コーディネーション行動が遂行される。養護教諭のコーディネーション行動はこのような過程を経て出現すると考える。

5. おわりに

養護教諭の職務内容は、その時代の子供の健康課題や社会から求められる役割等に応じて変化してきた。前述した通り、近年健康課題が多様化・深刻化することにより養護教諭に期待される役割は増加している。スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、看護師など養護教諭に類似する職種の配置が進む中で、養護教諭の専門性を支える固有の理論構築が急がれる。養護教諭のコーディネーション行動に関する理論を構築するためには、知識や技術だけでなく職業的アイデンティティーや自律性など精神的側面や行動的側面から捉える視点も重要である。養護教諭の職業的アイデンティティーと養護教諭のコーディネーション行動の関係については、アイデンティティーを構成する下位因子に「教職員、保護者、関係機関と連携した児童生徒の健康課題の解決において、他の教職員とは異なる独自の成果をあげることができると思う」などコーディネーション行動を示唆する内容が示されている(波多, 笠巻, 2019)。また、専門職としての自律性については、上位概念である「裁量」「協働」「変革」の背景に「行為を自ら起こそうとする自律性」や「他者やコミュニティと積極的に関わろうとする関係性」など、コーディネーション行動を推察することができる内容が示されている(籠谷,

朝倉, 2015)。このことから、養護教諭のコーディネーション行動は、職業的アイデンティティーや職業的自律性を支える行動の側面であるといえる。しかしながら、養護教諭が長年の実践や経験値の中で培ってきたコーディネーション行動に関する知識や技術は、これまで十分明らかにされてこなかった。

本稿では、養護教諭のコーディネーション行動予測モデル(鈴木, 山崎, 2019)の構築にあたり、向社会的行動とプロアクティブな仕事行動の2つのモデルを参照した根拠と、新たに構築したモデルの特徴について論じた。筆者らが示したモデルは養護教諭のコーディネーション行動の理論化のために不可欠な作業であり、養護教諭が力量形成やキャリア形成などを行う上でも今後活用が期待できる。したがって、養護教諭のコーディネーション行動予測モデルの構築は、養護教諭研究に示唆を与えたといえる。今後の課題は、モデルの検証を行うことである。

附記) 養護教諭のコーディネーション行動予測モデルは、日本教育心理学会第61回総会(2019)にて報告した。

引用文献

- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. 1991 Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34, 251-280.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. 1993 "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates." *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Campbell, D. J. 2000. The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14,



- 52-66.
- Charles C. Manz., & H. P. Sims 1987 *Leading Workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self Managing Work Teams: Administrative Science Quarterly*, 32(1), 106.
- Crant, J. M. 2000 Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crant, J.M., & Bateman, T. S. 2000 "Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality." *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- デシ, E. L. & フラスト, R. 1999.96. 人を伸ばす力: 内発と自律のすすめ. 桜井茂男訳. 新曜社. 東京.
- Eisenberg-Berg, Cameron, E., Tryon, K., & Dodez, R.1981 Socialization of prosocial behavior in the preschool classroom. *Developmental Psychology*, 17, 773-782.
- Eisenberg, N.1986 Altruistic emotion, cognition, and behavior. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eisenberg, N, Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. 2006 Prosocial development. In N. Eisenberg, W. Damon, & R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child psychology: 6th ed.*, 3, NJ: John Wiley & Sons, 646-718.
- Fay, D. and Frese, M. 2001 The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14, 97-124.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley. Pub. Marcia, J. N 1989. *The alienated librarian. (New directions information management,20)*. New York: Greenwood Press.
- 波多幸江・笠巻純一 2019 養護教諭の職業的アイデンティティーに関連する要因, 学校保健研究, 61(5), 258-275.
- 籠谷恵・朝倉隆司 2015 養護教諭における専門的自律性の概念枠組みの提案, 学校教育学研究論集, 31, 27-42.
- Kanfer, R. 1992 Work motivation: New directions in theory and research. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7,1-53.
- Karasek, R., & Theorell, T. 1990 *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kickul, J., & Gundry, L. K. 2002 Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40, 85-97.
- 菊池章夫 1983 向社会的行動の発達. 教育心理学年報, 23, 118-127.
- 小西友七・南出康世 (編) 2001 ジーニアス英和大辞典 大修館書店
- 松崎学・浜崎隆司 1990 向社会的行動研究の動向-内的過程を中心として-, 心理学研究, 61, 193-210.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schooman, F.D. 1995 -An Integrative model of organizational trust-, *Academy of Management Review*, 20, 709-734
- McAllister, D. J. 1995 -Affect- and cognition- based trust as foundations



- for interpersonal cooperation in organizations-, *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59
- 大石岩雄・山口史朗 1981 職場改善の論理と課題1: Hackman = Oldham の所説. 『経営会計研究』, 36, 97-121.
- Parker, S.K., Williams, H.M., & Turner, N. 2006 Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology the American Psychological Association*, 91(3), 636-652
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. 1997 'That's not my job': Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40, 899-929.
- Piliavin, J.A., Dovidio, J.F., Gaertner, S.L., & Clark, R.D. 1981 *Emergency intervention*. New York: Academic Press.
- ラタネ, B. & ダーレイ, J. M. 竹村研一・杉崎和子訳 1997 冷淡な傍観者 - 思いやりの心理学 - ブレーン出版 大阪.
- (Latane, B., & Darley, J. M. 1970 *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* New York: Appleton-Century-Crofts.)
- Ryan, R. M. 1982 Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Schwartz, S. H., & Howard, J.A. 1982 Helping and cooperation: A self-based motivational model. In V.J. Derlega, & J. Grzelak(Eds.), *Cooperation and helping behavior: Theories and research*. New York: Academic Press. 327-353.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. 1999 - Proactive personality and career success - *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Simard, M., & Marchand, A. 1995 A multilevel analysis of organizational factors related to the taking of safety initiatives by work groups. *Safety Science*, 21, 113-129.
- Simpson, J., & Weine, E. 1989 *The Oxford English Dictionary*, OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Staub, E. 1979 *Positive social behavior and morality II: Socialization and development*. New York: Academic Press.
- 鈴木薫・山崎晃 2019 養護教諭のコーディネート行動に関するモデルの検討 - コーディネーション行動に強く影響する要因 -, 日本教育心理学会第61回総会発表論文集, 395.
- 鈴木薫 2019 養護教諭のコーディネート行動に関する研究動向と課題, 子ども学論集, 5, 41-53.
- 鈴木薫・鎌田雅史・淵上克義 2010 養護教諭の自己効力感の形成に及ぼす学校組織特性の影響 (第I報: 学校組織特性における養護教諭の自己効力感の認知構造), 日本養護教諭教育学会誌, 13 (1), 17-26.
- 高木修, 1985 冷淡な傍観者と温かい援助者を分けるもの 教育と医学, 33 (3), 73-78.
- Unsworth, K. L., & Parker, S. K. 2003 Promoting a proactive and innovative workforce for the new workplace. In D. Holman, T.D. Wall, C.W. Clegg, P. Sparrow & A. Howard (Eds), *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices*, Chichester.



山岸俊男 1998『信頼の構造—こころと社会の
進化ゲーム』, 東京大学出版会

日本養護教諭教育学会, 2012 養護教諭の専門
領域に関する用語の解説集<第二版>, 36.



Coordination behavior prediction model for Yogo Techer - Rationale for model construction and characteristics of the model-

Kaoru Suzuki
Akira Yamazaki

While the expectation for the coordination action of the *Yogo Techer* heightens, authors newly constructed the coordination action prediction model of the *Yogo Techer* (Suzuki & Yamazaki, 2019). This model integrates prosocial behavior and proactive work behavior. The first reason of the model construction is that the action which supports the growth and development of the child by the *Yogo Techer* is one of the prosocial action which is carried out voluntarily and intentionally in the interest of others, and the second reason is that the action which works for the party concerned and the organization concerned by the *Yogo Techer* is the proactive work action which acts proactively for work and work action. The coordination behavior prediction model of the *Yogo Techer* is constructed by newly adding the variable specialized in school organization and *Yogo Techer* to the integration of these two models. In the future, the relationship among variables and variables and the decision making process of the coordination behavior expression of *Yogo Teacher* were demonstrated and the system will be used to resolve conflicts among *Yogo Teacher* and problems in school organizations.