

称号及び氏名	博士(看護学)	土肥 美子
学位授与の日付	平成28年3月31日	
論文名	看護系大学に所属する若手教員の看護大学教員能力とその関連要因の検討	
論文審査委員	主査	細田 泰子
	副査	杉本 吉恵
	副査	長畑 多代

## 論文内容の要旨

### 【目的】

本研究の目的は、看護大学教員能力自己評価尺度を開発し、看護系大学に所属する若手教員の看護大学教員能力とその関連要因を検討することである。

### 【予備研究】

#### 予備研究1：看護大学教員が必要とする能力の質的検討と尺度項目の作成

**方法：**予備研究 1-①では、大学教員経験を3年以上有する看護大学教員16名を対象に看護大学教員が必要とする能力について半構造化面接法を用いてデータを収集した(2012年3月～2012年5月)。予備研究 1-②では、若手教員(看護大学教員経験が3年未満で科研費若手研究(A)(B)の対象となる39歳以下の助教)13名を対象に看護大学教員が必要とする能力について半構造化面接法を用いてデータを収集した(2013年3月～2013年4月)。本調査は大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

**結果：**予備研究 1-①と 1-②の結果を統合し106サブカテゴリーから20カテゴリーが抽出され、学習支援力、研究実践力、社会貢献力、組織運営力という大カテゴリーを構成する144の尺度項目を作成した。教示文に基づき回答法は「非常に当てはまる(6点)」～「全く当てはまらない(1点)」の6段階リッカート法により尺度化した。

#### 予備研究2：看護大学教員能力自己評価尺度項目の表面妥当性・内容妥当性の検討

**方法：**予備研究 2-①では、大学教員の経験がある看護教育学の研究者4名にグループインタビューを実施し尺度項目の表面妥当性・内容妥当性を検討した(2013年12月)。予備研

究 2-②では、大学教員の経験がある看護教育学の研究者 10 名に質問紙調査を実施し尺度項目を内容妥当性指数にて検討した(2014 年 3 月～2014 年 4 月)。本調査は大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

**結果：**グループインタビュー、内容妥当性指数による精選にて学習支援力、研究実践力、社会貢献力、組織運営力という大カテゴリーを構成する134項目が抽出された。

## 【本研究】

### 本研究 1：看護大学教員能力自己評価尺度の信頼性・妥当性の検討

**方法：**全国の看護系大学(開学 2 年未満を除く)で承諾が得られた 68 校の看護大学教員 1,299 名を対象に、看護大学教員能力自己評価尺度、一般性セルフ・エフェカシー尺度、個人背景を問う質問紙調査(郵送法)を実施した。尺度の信頼性は内的一貫性(Cronbach's  $\alpha$  係数)、安定性(再テスト法)にて、妥当性は構成概念妥当性(因子分析、既知グループ法)、基準関連妥当性(一般性セルフ・エフェカシー尺度得点との相関)を用いて検討した。有意水準は 5%未満とした。本調査は大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した(2014 年 7 月～2015 年 3 月)。

**結果：**有効回答が得られた 326 名のデータを分析対象とした。項目分析を経て探索的因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った結果、【研究プロセスの遂行】【学生との人間関係づくり】【学生の臨地実習への支援】【教育デザインへの取り組み】【学生の主体的学習の促進】【地域住民の学習ニーズを反映した支援】【組織内における役割の遂行】【資源を活用した社会活動】【組織メンバー間の良好なコミュニケーション】【学生の学習課題に応じた支援】【教育活動の質保証への取り組み】と命名された 11 因子 82 項目が抽出された。各因子の Cronbach's  $\alpha$  係数は 0.857～0.979 であった。既知グループ法では、若手教員と大学教員経験を 3 年以上有する 40 歳以上の看護大学教員との能力の比較を Mann-Whitney の U 検定にて行った結果、若手教員より大学教員経験を 3 年以上有する 40 歳以上の看護大学教員の能力の方が有意に高いことが示された。一般性セルフ・エフェカシー尺度得点と看護大学教員能力自己評価尺度得点との相関は  $\rho = 0.237 \sim 0.406$ 、再テスト法による相関は  $r = 0.574 \sim 0.801$  であった。

### 本研究 2：若手教員の看護大学教員能力とその関連要因の検討

**方法：**全国の看護系大学(開学 2 年未満の大学、本研究 1 の協力校を除く)で承諾が得られた 55 校の若手教員 162 名を対象に、看護大学教員能力自己評価尺度、メンタリング尺度、成人用メタ認知尺度、一般性セルフ・エフェカシー尺度、個人背景を問う質問紙調査(郵送

法)を実施した。分析はメンタリング、メタ認知、年齢、大学教員経験年数が、若手教員の能力に影響を与え、さらに自己効力感に影響するという仮説に基づき共分散構造分析を行った。有意水準は5%未満とした。本調査は大阪府立大学大学院看護学研究科研究倫理委員会の承認を得て実施した(2015年7月～2015年10月)。

**結果：**有効回答が得られた86名を分析対象とした。メンタリング、メタ認知、年齢、大学教員経験年数が、若手教員の能力に影響を与え、さらに自己効力感に影響するというモデルを作成し分析を行った結果、メンタリング、メタ認知、大学教員経験年数から看護大学教員能力へのパス係数、看護大学教員能力から自己効力感へのパス係数は有意であったが、年齢から看護大学教員能力へのパス係数は有意でなかった。そのため、年齢から看護大学教員能力へのパスを削除し再分析を行った結果、メンタリング、メタ認知、大学教員経験年数から看護大学教員能力へのパス係数は、それぞれ0.32、0.59、0.20、看護大学教員能力から自己効力感へのパス係数は0.46を示し、全て有意であった。決定係数は看護大学教員能力0.59、自己効力感0.21であった。適合度指標はGFI = 0.900、AGFI = 0.823、CFI = 0.969、RMSEA = 0.078を示し許容範囲内の適合度であった。

#### 【考察】

看護大学教員能力自己評価尺度の信頼性・妥当性を検討した結果、本尺度は内的一貫性と安定性による信頼性、構成概念妥当性、基準関連妥当性を確保しているものと考えられる。看護大学教員能力自己評価尺度は、背景を問わず活用可能な測定具であると考えられる。また、若手教員の看護大学教員能力と関連要因の検討では、メンタリング、メタ認知、大学教員経験年数が、若手教員の看護大学教員能力を高め、その結果、自己効力感が向上するということが示唆された。この結果は、若手教員のFaculty Developmentを効果的に推進するための情報提供になり得るものと考えられる。

**キーワード：**看護大学教員能力自己評価尺度、若手教員、メタ認知、メンタリング、自己効力感

## 学位論文審査結果の要旨

本研究の目的は、看護大学教員能力自己評価尺度を開発し、看護系大学に所属する若手教員の看護大学教員能力とその関連要因を検討することである。

予備研究1は、大学教員経験を3年以上有する看護大学教員、若手教員(看護大学教員経験が3年未満で科研費若手研究(A)(B)の対象となる39歳以下の助教)に半構造化面接調査を実施し、看護大学教員が必要とする能力の質的検討と尺度項目の作成を行った。

予備研究2は、大学教員の経験がある看護教育学の研究者を対象とし、グループインタビューおよび内容妥当性指数の測定を実施し、尺度項目の表面妥当性および内容妥当性の検討を行った。

本研究1は、全国の看護系大学(開学2年未満を除く)68校の看護大学教員を対象に質問紙調査(郵送法)を実施した。有効回答が得られた326名を分析対象とし、項目分析を経て探索的因子分析を行った結果、【研究プロセスの遂行】【学生との人間関係づくり】【学生の臨地実習への支援】【教育デザインへの取り組み】【学生の主体的学習の促進】【地域住民の学習ニーズを反映した支援】【組織内における役割の遂行】【資源を活用した社会活動】【組織メンバー間の良好なコミュニケーション】【学生の学習課題に応じた支援】【教育活動の質保証への取り組み】の11因子、82項目からなる看護大学教員能力自己評価尺度を作成し、内的一貫性と安定性による信頼性、構成概念妥当性、基準関連妥当性が確認された。本尺度は、尺度開発のプロセスに沿って開発されたもので、看護大学教員の背景を問わず活用可能な測定具であることが示された。

本研究2は、全国の看護系大学(開学2年未満の大学、本研究1の協力校を除く)55校の若手教員に質問紙調査(郵送法)を実施した。有効回答が得られた86名を分析対象に共分散構造分析を行った結果、メンタリング、メタ認知、大学教員経験年数が、若手教員の看護大学教員能力を高め、その結果、自己効力感が向上することが示唆された。今後の若手教員のFaculty Developmentの推進につながる一定の結果が得られたといえる。

以上のように研究を段階的に実施した本論文は、看護学研究の発展に寄与する学術的価値を有しており、博士(看護学)論文として学位の授与に値するものと認める。