



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-09-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 土肥, 美子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005490

要約

【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 α 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 α 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 $\rho=0.237\sim0.406$ 、再テスト法による相関は $r=0.574\sim0.801$ 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える。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える。

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

Abstract

Purpose: This study developed the Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale and examined factors related to those competencies among junior faculty belonging to university nursing programs.

Preparatory Study 1: Qualitative analysis of competencies required for university nursing faculty and scale item creation

Method: Subjects were 16 university nursing faculty with 3 or more years of teaching experience and 13 junior faculty—assistant professors under the age of 39—with less than 3 years teaching experience, and who were candidates for Grants-in-Aid for Young Scientists (A) or (B). Data were collected via semi-structured interviews regarding competencies required for university nursing faculty. **Results:** Twenty categories were extracted from 106 subcategories. A total of 144 items were created, comprising the following major categories: learning support competencies, practical research competencies, social contribution competencies, and organizational management competencies. In accordance with instructional texts, responses were scaled on a 6-point Likert scale, from 6: “Strongly agree” to 1: “Strongly disagree.”

Preparatory Study 2: Examining face and content validity of the scale items

Method: A group interview was conducted with 4 nursing education researchers, all with university faculty experience, to examine face and content validity. A questionnaire survey was administered to 10 nursing education researchers, all with university faculty experience. A content validity index was used to refine item selection. **Results:** After the group interview and assessing the content validity index, 134 items were retained across the following major categories: learning support competencies, practical research competencies, social contribution competencies, and organizational management competencies.

Main Study 1: Examining the Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale’s reliability and validity

Method: A questionnaire was mailed to 1,299 faculty from 68 nursing universities (excluding those that had been in operation for less than two years) throughout Japan that provided consent. The survey contained the Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale, a general self-efficacy scale, and questions regarding personal background. Scale reliability was determined using internal consistency (Cronbach’s alpha coefficient) and stability (retest method) tests. Scale validity was determined with construct validity (factor analysis, known-groups method) and criterion-related validity (correlation with general self-efficacy scale scores) tests. The significance level was set at less than 5%. **Results:** Data from 326 valid responses were analyzed. After an item analysis, an exploratory factor analysis (major factor method, promax rotation) was performed. A total of 82 items loaded onto 11 factors: “research process performance,” “fostering of human relations with students,” “support for students’ clinical practicum,” “instructional design

engagement,” “promotion of students’ proactive learning,” “support reflecting the learning needs of local-community residents,” “performance of roles within an organization,” “social activities using resources,” “good communication among organization members,” “support in accordance with students’ learning-related issues,” and “engagement to ensure quality in educational activities.” Cronbach’s alpha coefficients for each factor ranged from 0.857 to 0.979. A Mann-Whitney U test using the known-groups method showed that competencies were significantly higher among faculty with 3 or more years of experience than among junior faculty. Correlations between the Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale scores and the general self-efficacy scale ranged from $\rho = 0.295$ to 0.406 , and correlations based on the retest method ranged from $r = 0.574$ to 0.801 .

Main Study 2: Factors related to junior faculty’s nursing faculty competencies

Method: Participants included 162 junior faculty members from nursing universities (excluding those in operation for less than two years and universities that participated in Main Study 1) throughout Japan. The Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale, a metacognition scale for adults, a mentoring scale, a general self-efficacy scale, and questions regarding personal background were administered through the mail. A covariance structure analysis was conducted based on hypotheses regarding the effects of mentoring, metacognition, age, and years of faculty experience on nursing faculty competencies and self-efficacy. The significance level was set at less than 5%. **Results:** Data from 86 valid responses were analyzed. Data were reanalyzed after excluding the non-significant path between nursing faculty competencies and age. The path coefficients between nursing faculty competencies and mentoring, metacognition, and years of faculty experience were 0.32, 0.59, and 0.20, respectively. The path from nursing faculty competencies to self-efficacy was 0.46. All paths were significant. Respective coefficients of determination were 0.59 for nursing faculty competencies and 0.21 for self-efficacy. Goodness of fit indices were as follows: GFI = 0.900, AGFI = 0.823, CFI = 0.969, and RMSEA = 0.078; these indices were within acceptable ranges.

Discussion: The Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale has adequate internal consistency and stability as well as construct and criterion-related validity. The Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale is considered to be a measurement tool that can be used regardless of one’s background. Significant predictors of junior faculty competencies are mentoring, metacognition, and years of faculty experience. These competencies predict improved self-efficacy among junior faculty. Thus, the study hypotheses are generally supported. Results indicate that it is possible to provide information to effectively promote faculty development of junior faculty.

Keywords: Nursing Faculty Competencies Self-Assessment Scale, junior faculty, metacognition, mentoring, self-efficacy