

静岡県立大学短期大学部

特別研究報告書（13・14年度） - 22

看護学教員の組織経営に関する意識の実態とその要因

看護学科 関根 龍子・石田 貞代

Perceptions and Factors of Systematic management for Nursing Teachers

SEKINE, Ryuko and ISHIDA Sadayo

．問題提起

わが国の看護教育は1948年に保健婦助産婦看護婦法が制定されてから約50年が経過した。以来今日までの半世紀の間に、急速な医学・医術が進歩・発展し、看護をめぐる環境も高度複雑となり、めまぐるしい変化を遂げている。看護師の職業団体である日本看護協会は、これまでの学校教育法の第一条校の指定を受けない専修学校における看護教育の限界を指摘し、事業計画の中の重点事業として看護基礎教育の大学化促進をあげ、一県一看護大学設置の運動を展開してきた。その結果、看護問題研究会(2000)によると、1990年に11校であった看護系大学は1995年には40校、2000年には84校と学校数は大幅増となった。これにより看護学校卒業生に占める大学・短大生の割合は約2割となった。この急激な看護系大学の増設により、以前から危惧されていた看護学教員の確保が深刻な問題として顕在化している。

これにより、大学組織に未経験な教員、看護学教育・研究に未熟な教員、短期間に激しい教員の異動等の現象を生み、看護学教育組織における経営組織が脆弱であることが問題となってきた。

そのため、看護学教員個々が意志決定して組織を活性化し、組織経営に参画するという意識が明確でないことが多く、自律的・組織的な教育を行うことを阻害してきたと考えられる。今回、看護学教員の質の向上を図り、社会の新たなニーズに答えられる看護師を教育できる教員を育成するための方策として、看護系大学・短大の看護学教員の組織経営に参画する意識を変革するための資料が必要と考えた。

．文献検討

間野他(1986)の看護教員の職務と看護教師教育との関連についての研究で、看護専門学校と看護系短大計1563校を調査し、専門学校と短大では教育条件が教員の教育活動や教育意識に反映されて看護教育観や看護教師観に影響されることを明らかにしている。それを元に、看護教育制度を高等教育化し、4年制の大学にすることを提言している。

また、日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000a)の結果では次のような結論を

得ている。1)看護学教員は自己研鑽を幅広く行って、自己向上意欲が強い、2)看護学教員は教育活動には満足していたが、研究や研究の条件、待遇には満足していない、3)どの教育課程においても研究方法の知識や研究能力を習得するための研修ニーズが高い。そして、就業しながら通学できる大学院や、ニーズの多様性に対応した研修プログラム、研修支援の環境作り、研究指導體制の強化、研究費の確保等が課題としてあげられている。

さらに、日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000b)は看護教育機関調査において、次のような結論を得ている。1)学長、学部長、教務主任等の看護学教育責任者のほとんどが、看護学教員の資質向上は教育責任者の支援責任である、と回答している、2)学校管理・運営についての意識を高めるための取り組みとして、大学・短大では8割以上が「教育・研究の自己点検・評価のプロセスへの教員の参加」を行っているのに対し、専門学校では低率である。

稲岡他(2001)は最近新設された看護系大学において、大学組織にかかわる看護学教員の特性と教員の所属する大学組織の特性を明らかにすることを目的として、大学の意志決定機関である教授会、人事、教育課程編成、研究費配分等に関する会議の状況やそれら会議への出席状況を看護学教員を対象に調査した。その結果、以下の結論を得ている。1)看護学教員が経営参加という本来の意味における参加ができていない実態がある、2)看護学教員の経営参加を決定する要因は職位と設置主体の2点である、3)教授の責任感は会議への発言度や会議への認識に明確に出ている、特に学長や学部長、教授のリーダーシップのあり方を問題としている意見が特徴的であった。これらは、多くの看護系大学が新設であることに伴って、看護学教員が自己の役割を遂行するだけの経験や能力が不十分であることを示すもので、これは、学歴や学位が職位の階層と同じになっていないことや教員の異動が激しいことからいえる、と指摘している。

以上より、看護学教育組織の特徴として多様な教育課程・組織形態・設置主体があること等から、看護学教員の経営参画に影響する要因として、組織集団の協働意欲や個人の経営参画に対する認識や参画度、教員としての経験年数、職位、設置主体、学長・学部長・教授等の組織経営に対する考え方やリーダーシップ等が考えられることが示唆された。

．目的

本研究の目的は、看護系大学・短大の教授職にある看護学教員を対象に、組織経営に参画する意識とその要因について独自に作成した尺度を用いて、質問紙郵送法によりそれらを明らかにすることである。

看護学教員の質の向上を図り、社会の新たなニーズに答えられる看護師を教育できる教員を育成するためには、看護系大学・短大の看護学教員の組織経営に関する意識の変革が求められているが、今回の研究はそのための資料として意義があると考えた。

本研究において「組織経営」とは、看護学教育組織全般に対して意志決定し機能していくことをいう。具体的には学校の教育目的・目標を達成させるため教職員が協働して業務分掌、予算等を科学的、創造的に管理運営していく機能全般をいう。なお、質問紙においては「学校運営」を組織経営の同義語として用いた。

先行研究より抽出された看護学教育組織の経営に参画する意識に関連すると思われる要因を統計的手法を用いて明らかにするため、図1のような研究の概念図を作成した。対象の特性として年齢、教員経験年数、設置主体、組織形態、その他と集団モラルを組織経営に参画する意識に関連する要因として考えた。

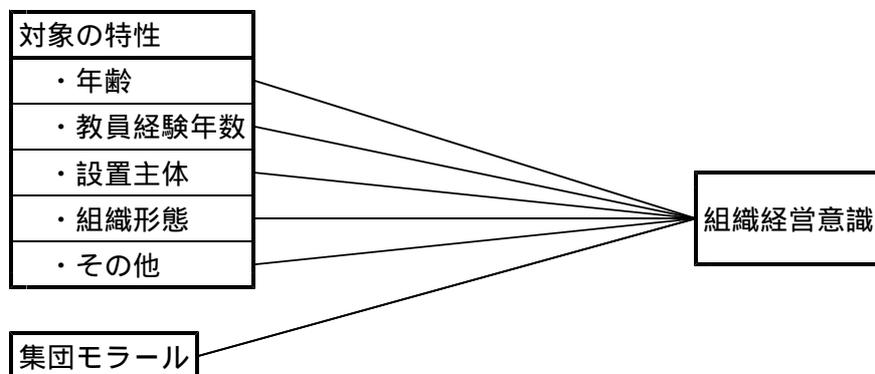


図1 研究の概念図

．方法

1．調査期間：2001年6月～8月

2．対象：看護系大学・短大の教授職にある看護学教員95人

3．方法：「看護教員の組織経営に関する意識」についての質問紙調査法を実施した。

質問紙は対象者の客観的特性（性、年齢、教員経験年数等）、および「組織経営意識尺度」「集団モラル尺度」を研究者が作成して用いた。

1)質問紙：先行研究を元に研究者独自の質問紙を作成した後、専門家会議を開催し、修正したものをを用いてプレテストを行った。対象者は看護系大学・短大に勤務する教授職以上の看護学教員30人で、19人より有効回答が得られた。その結果を元に質問紙の再修正を行った。

「組織経営意識尺度」は対象者の看護学教育組織の経営に参画する意識を問う17項目の尺度で、総計が高いほど組織経営に参画する意識が高いことを示す。教育課程の運営、諸活動の運営、自己研鑽、組織の評価・改善、会議等の運営の5つの下位概念からなる。には教育課程 - 1)2)6)の3項目が、には委員会活動 - 3)4)、教授活動 - 5)、意志疎通 - 7)14)、研究費 - 9)の6項目が含まれる。には自己研鑽 - 8)10)の2項目が、には組織経営 - 15)16)17)の3項目が、そしてには会議等の運営 11)12)13)の3項目が含まれる。これは「全くそう思う」「ややそう思う」「余り思わない」「全く思わない」までの4リカート・スケールである。なお、6)13)16)は反転項目である。

集団モラルは対象者の所属組織集団の組織経営に関する士気の高さを問う尺度で、「人間関係」「協働意欲」「教育課程」等の志気について尋ねる項目が含まれ、1因子性のものである。選択肢は「全くそう思う」「ややそう思う」「余り思わない」「全く思わない」までの4リカート・スケールである。7項目からなり、総計が高いものほど集団モラルが高いことを示す。

2) 分析方法：統計ソフトSPSSを用いて基本統計量、因子分析、信頼性係数（Cronbach's alpha、以下「係数」と略す）クロス集計、t検定、一元配置分散分析等を行った。

3) 倫理的配慮：郵送で研究の主旨、目的、内容等を文書にて説明し、「協力する」「内容をみて決める」と回答した場合に限り質問紙を配布した。

・結果

1. 回収率および有効回答率

質問紙調査協力依頼を郵送した結果、「協力する」または「内容をみて決める」と回答した者は95人（40.6%）である。層別無作為抽出した教授職の看護学教員234人に対して質問紙調査協力を文書で求めた時点で、「協力する」「内容をみて決める」と回答したのは95人（40.6%）で5割を下回った。95人全員に質問紙を郵送したところ、75人より回答が得られた。回収率は78.9%である。そのうち72人より有効回答が得られた。有効回答率は75.8%である。

2. 組織経営意識尺度の構成概念妥当性

表1 組織経営意識尺度
因子分析（主因子法・バリマックス回転）の結果 (n=72)

項目の番号・内容	平均値	因子負荷量	共通性	G-P分析	
				大学	短大
1)カリキュラムの教育目標が理解できている教員は多い	2.9	0.8	0.7	***	**
5)学生の実習指導を意欲的に行っている教員は多い	3.2	0.8	0.6	**	***
4)各委員会の方針を明確にして活動している教員は多い	3.0	0.8	0.8	***	**
7)専門領域でのコミュニケーションがうまくとれている教員は多い	2.9	0.7	0.5	*	**
2)カリキュラム評価を定期的実施している教員は多い	2.7	0.7	0.6	**	***
3)委員会活動で役割分担を明確に行動している教員は多い	3.1	0.7	0.7	***	**
14)指示や報告が統一されたルートで教員に伝達されている	2.8	0.6	0.6	***	***
10)学会や研修に積極的に参加している教員は多い	3.1	0.8	0.6	**	
8)教育にも研究にも等しく時間をかけている教員は多い	2.5	0.8	0.6	**	*
16)外部の組織評価を取り入れようと考えている教員は少ない	2.5	0.7	0.5	**	**
17)時代にあった組織の改善に創意工夫できる教員は多い	2.7	0.6	0.6	***	***
15)教員と事務員の業務が明確に区別されていることが多い	2.8	0.5	0.5	**	*
11)教授会は自発的に発言できる雰囲気があると思う	3.0	0.7	0.6	**	**
12)人事の決定は教授会において民主的に行われている	3.0	0.7	0.6	***	**
13)学生の進級について学則を厳守している教員は少ない	3.0	0.7	0.5	**	
	43.2	60.7			

* 印は反転項目

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

尺度の構成概念妥当性に関して因子分析を用いて検討した。主因子法により因子を抽出したが、抽出の基準は最小の固有値を 1 以上と設定し、収束のための最大収束回数は 25 回とした。

G-P 分析を行い、大学・短大のグループごとの総得点の高い群 25%と低い群 25%において有意な差がみられなかった項目 6)9)を除いた 15 項目で因子分析を行ったところ、3 つの因子が抽出された。因子負荷量は第 1 因子から順に高く、3 つの累積寄与率の合計は 60.68 であった。なお、総計の平均値は 43.24(SD 7.22)であった。

第 1 因子には下位概念 教育課程の経営、 諸活動の運営の 7 つの項目がまとまって抽出された。 には教育課程 - 1)2)の 2 項目が、 には委員会活動 - 3)4)、教授活動 - 5)、意志疎通 - 7)14)、の 5 項目が含まれている。そこで「教育課程・諸活動の運営」と命名した。第 2 因子には下位概念 自己研鑽、 組織の評価・改善の 5 項目がまとまって抽出された。 には自己研鑽 - 8)10)の 2 項目が、 には組織経営 - 15)16)17)の 3 項目が含まれている。そこで「自己研鑽・組織の改善」と命名した。第 3 因子には下位概念 会議等の経営の 3 つの項目がまとまって抽出された。 には会議等の経営 11)12)13)の 3 項目が含まれている。そこで「重要会議」と命名した。このように下位概念 5 つが 3 つのまとまりある因子に抽出された。これにより構成概念妥当性があると判断した。この結果を表 1 に示す。

3 . 集団モラル尺度の構成概念妥当性

表 2 集団モラル尺度
因子分析 (主因子法・バリマックス回転) の結果 (n=72)

項目の番号・内容	平均 値	因子 負荷量	共通 性	G-P 分析	
				大学	短大
1)この組織の一員であることに満足している教員は多い	2.7	0.9	0.8	***	***
6)この組織で教育計画に満足している教員は多い	2.6	0.8	0.7	***	***
2)この組織の一員であることを誇りに思っている教員は多い	2.8	0.8	0.6	***	***
3)この組織の一員として尊重されている教員は多い	2.9	0.8	0.6	***	***
7)この組織のトップの判断を信頼する教員は多い	2.6	0.8	0.6	***	***
4)この組織で働くことを喜んでいる教員は多い	2.8	0.8	0.6	***	***
5)この組織で同僚とよく協力して働いている教員は多い	2.9	0.6	0.4	***	
	19.2	61.6			

***p<0.001

尺度の構成概念妥当性に関して因子分析を用いて検討した。主因子法により因子を抽出したが、抽出の基準は最小の固有値を 1 以上と設定し、収束のための最大収束回数は 25 回とした。

G-P 分析を行い、大学・短大のグループごとの総得点の高い群 25%と低い群 25%において、すべての項目でグループごとに有意な差がみられたので 7 項目すべてを用いて因子分

析を行った。その結果、集団モラル尺度は意図したとおり1因子性として抽出された。累積寄与率は61.59であった。なお、総計の平均値は19.24 (SD 3.62)であった。

集団モラル尺度は「教育課程」「人間関係」「協働意欲」等の志気についての尺度であり、因子名は「集団モラル」とした。この結果を表2に示す。

4. 組織経営意識尺度・集団モラル尺度の信頼性

組織経営意識尺度は、1)9)の2項目を除く15項目について、係数を用いて検討したところ、その信頼性は0.88であった。集団モラル尺度は7項目について検討したところ、その信頼性は0.89であった。この結果を表3に示す。

表3 組織経営意識尺度と集団モラル尺度

尺度名	作成者	項目数	リカート数	係数
組織経営意識	研究者	15	4	0.88
集団モラル	研究者	7	4	0.89

5. 対象者の主要な特性

女性71人(98.6%)、男性1人(1.4%)で、大多数が女性で占められている。年齢は平均55.7才、中央値は55才である。最高年齢は72才、最少年齢は41才である。この他、教員経験年数、一般学歴、教員養成課程修了状況、教育課程、設置主体についての内訳は表4に示す。

6. 組織経営意識および集団モラルと関連する対象者の特性

1) 組織経営意識と関連する対象者の特性

(1) 年齢

組織経営意識の総計の平均値は45.57である。年齢を低い群41～49歳(13人)、中間群50～59歳(36人)、高い群60～72歳(23人)の3群に分類した。低い群の母平均値は38.69(SD 8.48)、中間群42.54(SD 6.44)、高い群46.91(SD 5.99)で、高い群は、中間群、低い群に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった($p < 0.01$)。

(2) 教員経験年数

教員経験年数を短い群20年未満(34人)、長い群20年以上(38人)の2群に分けた。短い群の母平均値は41.31(SD 7.13)、長い群は44.96(SD 6.95)で、長い群が短い群に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった($p < 0.05$)。

(3) 一般学歴

一般学歴を高卒・短卒・大卒(28人)と修士・博士修了(44人)の2群に分けた。高卒・短卒・大卒の母平均値は45.57(SD 6.70)、修士・博士修了は41.76(SD 7.22)で、高・短・大卒者は修士・博士修了者に比べて組織経営意識の得点が有意に高かった($p < 0.05$)。

(4) 教員養成課程等の修了状況

修了者(49人)の母平均値は44.36(SD 7.04)、未修了者(23人)は40.87(SD 7.16)で、修了者は未修了者に比べて組織経営意識の得点が高い傾向にあった($p=0.055$)。

この他、臨床経験年数別、教育課程別や設置主体別等に組織経営意識の得点の母平均値の差の比較をしたが、有意な差はみられなかった。

対象者の主要な特性と組織経営意識得点の状況は表4に示す通りである。

表4 対象者の主要な特性と組織経営意識得点・集団モラル得点

(n=72)

特性	群	人数(%)	組織経営意識得点	集団モラル得点
性	女性	71人(98.6%)	-	-
	男性	1人(1.4%)	-	-
年齢	低い 41-49歳	13人(18.1%)	38.69 (SD8.48)	17.08(SD4.03)
	中間 50-59歳	36人(50.0%)	42.54 (SD6.44)	19.22(SD3.47)
	高い 60-72歳	23人(31.9%)	46.91 (SD5.99)	20.48(SD3.16)
	平均 55.65歳 (SD6.54)			
教員経験年数	20年未満	34人(47.2%)	41.31 (SD7.13)	18.29(SD3.79)
	20年以上	38人(52.8%)	44.96 (SD6.95)	20.08(SD3.29)
	平均 19.79年 (SD8.94)			
一般学歴	高・短・大卒	28人(38.9%)	45.57 (SD6.70)	20.29(SD3.42)
	修士・博士修了	44人(61.1%)	41.76 (SD7.22)	18.57(SD3.62)
教員養成課程等修了状況	修了	49人(68.1%)	44.36 (SD7.04)	-
	未修了	23人(31.9%)	40.87 (SD7.16)	-
教育課程	大学	40人(55.6%)	42.74 (SD7.26)	-
	短大	32人(44.6%)	43.88 (SD7.24)	-
設置主体	国公立	42人(58.3%)	43.54 (SD6.92)	-
	私立他	30人(41.7%)	42.83 (SD7.72)	-
合計	-	72人(100%)	43.24 (SD7.22)	19.24(SD3.62)

** p < 0.01 * p < 0.05

2) 集団モラルと関連する対象者の特性

集団モラル尺度の総計を対象者の特性ごとに2群、または3群に分け、母平均値の差の検定を行った。

(1) 年齢

低い群の母平均値は17.08(SD 4.03)、中間群19.22(SD 3.47)、高い群20.48(SD 3.16)で、高い群が低い群に比べて集団モラルの得点が有意に高かった(p < 0.05)。

(2) 教員経験年数

短い群の母平均値は18.29(SD 3.79)、長い群は20.08(SD 3.29)で、長い群が短い群に比べて集団モラルの得点が有意に高かった(p < 0.05)。

(3) 一般学歴

高・短・大卒者の母平均値は20.29(SD 3.42)、修士・博士修了者は18.57(SD 3.62)で、

前者は後者に比べて集団モラルの得点が有意に高かった ($p < 0.05$)。

この他、臨床経験年数別、教育課程別や設置主体別等に組織経営意識の得点の母平均値の差の比較をしたが、有意な差はみられなかった。

対象者の主要な特性と集団モラル得点の状況は表4に示す通りである。

・考察

1. 回収率・有効回答率

今回の調査で有効回答が得られた72人は母集団の約5%であった。72人という人数はサンプルサイズとしては決して十分な人数であるとはいえないが、層別無作為抽出方法を用いたため、母集団の特性をある程度反映した対象であると考えられる。

2. 妥当性の検討

組織経営意識尺度は下位概念5つが3つのまとまりある因子に抽出された。また、集団モラル尺度は意図したとおり、1因子性の尺度であることが確認できた。これより、2つの尺度は構成概念妥当性があると考えられる。

3. 信頼性の検討

尺度がどの程度対象を正確に測定できるかを示すものを信頼性係数というが、今回は代表的な方法であるクロンバッハの係数を用いて各尺度の信頼性を検証した。信頼性係数はふつう0.7以上あればよいとされている。今回用いた尺度の信頼性係数は0.7以上が確保されたので、信頼性は認められたと考える。

4. 組織経営意識および集団モラルと関連する対象者の特性

「組織経営意識尺度」は、対象者の看護学教育組織の経営に参画する意識を問う尺度である。この得点が高いことは、対象者も含め組織を構成する教員の認識・行動・能力に対して肯定的な評価に基づく認識をもっていることを表す。これと関連する対象者の特性には「年齢」、「教員経験年数」、「一般学歴」、「教員養成課程等修了状況」があった。

「集団モラル尺度」は、対象の所属組織員集団の組織経営に関する士気の高さを問う尺度で、「人間関係」「協働意欲」「教育課程」等の志気について尋ねる項目が含まれる。この得点が高いことは、対象者も含め組織を構成する教員の満足度が高いことへの期待や他の教員への信頼が高いことを表すものである。これと関連する対象者の特性には「年齢」、「教員経験年数」、「一般学歴」等があり、「組織経営意識尺度」に関連する要因とほぼ共通した結果が得られた。

2つの尺度は、組織の構成員の1人として、リーダーシップをとる立場である教授が抱いている他の教員への信頼度や期待度が相当反映されているものであることが共通している点であるといえる。

一般学歴が高・短・大卒者は修士・博士修了者よりも組織経営意識および集団モラルが高かったことは興味深い結果であった。高・短・大卒者は修士・博士修了者に比べて年齢が有意に高く、専門学歴は専門学校卒業者が多い傾向にあり、看護教員養成課程修了者が多い傾向にあったことから、年齢・教員経験年数・一般学歴等が相互に関連し合って組織経営意識や集団モラルに影響を及ぼしていると考えられる。

看護系大学・短大がごくわずかしかなかった時代背景を考えると、年齢が高い者ほど専門学歴は専門学校卒業であり、当時は3年の臨床経験の後に教員養成課程を修了すれば看護学教員になることができた。つまり若い時から教員となり、看護教育の現場で多くの経験をつんできた者が多いと考えられる。

対象者に専門学校での教育経験の有無は確認していないが、稲岡他(2001)の調査によると、看護系大学教授の約42%が、専門学校での教育経験があったと報告されている。今回の対象者の65.3%は専門学校での教育経験を有していた。

教員養成課程では、カリキュラム運営を始めとした組織経営を含めた学校全体の運営も視野に入れた教育内容を教授しているところが多く、また、専門学校では教員全員が参加してカリキュラム運営や学校行事の決定などの会議がなされるなど、学校経営全体にかかわる活動に全員が一丸となって取り組む機会が多いと考えられる。教員養成課程での学習とそれに続く専門学校での教育経験が、組織経営意識や集団モラルを培ってきたものと推測できる。

・結論

看護学教育組織の経営意識とその要因を明らかにする目的で、看護系大学・短大の教授職の看護学教員95人を対象に質問紙調査を実施した。72人より有効回答が得られ(有効回答率75.8%)、以下のことが明らかになった。

1)対象者の性別内訳は、女性71人、男性1人、所属の教育課程の内訳は大学40人、短大32人であった。平均年齢は55.7歳、平均教員経験年数は19.8年である。

2)組織経営意識尺度は4段階17項目で作成したが、2項目を除外して因子分析を行った結果、構成概念妥当性があると判断できた。信頼性は認められた。

3)集団モラル尺度は4段階7項目で作成して因子分析を行った結果、構成概念妥当性があると判断できた。信頼性は認められた。

4)組織経営意識に関連する対象者の特性には「年齢」・「教員経験年数」・「一般学歴」・「教員養成課程等の修了状況」があった。

5)集団モラルに関連する対象者の特性には「年齢」・「教員経験年数」・「一般学歴」があった。

研究の限界・課題

本研究の対象は看護系大学・短大の管理者層である教授に限定した。対象者数が当初の予定より少なくなってしまう、この結果をもって一般化することは難しいと考える。今後、対象者数を増やし今回の結果をさらに検証することが必要である。また、今回作成した尺度の妥当性についての検討が十分出来なかった。今後の課題としたい。

組織経営意識を高めるためには組織トップのリーダーシップ育成と教員の経営能力育成のための環境整備が必要と考えられるが、カリキュラムの開発や組織経営能力の自己評価尺度の作成に向けて、さらに研究を進めていくことが課題としてあげられる。

謝辞

本研究では全国の看護系大学・短大の看護学教授の方々のご協力を得てまとめることができた。ご協力いただいた方に深く感謝する。

．引用文献

- 1) 稲岡文昭他(2001)．看護系大学における教員の経営参加に関する調査研究，平成 10 年～ 12 年度科学研究費補助金 基盤研究(B)(2)研究成果報告書．
- 2) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000a)．看護教師の資質の発展に関する研究その 1 教師調査，日本看護学教育学会誌，10(3)，p.63-199．
- 3) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000b)．看護教師の資質の発展に関する研究その 2 看護教育機関調査，日本看護学教育学会誌，10(4)，p.49-171．
- 4) 日本看護協会調査研究室編(1993)．日本看護協会調査研究報告 No.38，1991 年看護教育調査，p.84-86．
- 5) 日本看護系大学協議会事務局(2001)．日本看護系大学協議会名簿，日本看護系大学協議会事務局．
- 6) 真野宮雄他(1986)．「教師教育」「教員の職務」との関連についての調査研究 - とくに看護教員の場合 - ，昭和 60 ～ 62 年度科学研究費補助金(総合研究A)研究成果報告書．

(2 0 0 3 年 3 月 1 7 日 受理)