

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 23 日現在

機関番号：32644

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2014～2015

課題番号：26885084

研究課題名(和文) 新任養護教諭の専門職的自律性の獲得とその要因

研究課題名(英文) Work-related factors affecting to professional autonomy among new Yogo teachers in Japan

研究代表者

籠谷 恵 (KAGOTANI, Megumi)

東海大学・健康科学部・講師

研究者番号：40734801

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、新任養護教諭の専門職的自律性の獲得に影響する要因を明らかにすることである。

1. 養護教諭の専門職的自律性尺度の開発：755名の小・中学校の養護教諭に郵送による質問紙調査を行い、データを統計的に分析した。2. 質的研究：9名の新任養護教諭への面接調査を行い、データを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析した。3. 量的研究：102名の小・中学校の新任養護教諭への質問紙調査を行い、データを統計的に分析した。結果、新任養護教諭の専門職的自律性には、学生時代のキャリア・レディネス、教職員によるサポート、職務満足、ワーク・エンゲイジメントが関連することが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：[Objectives] This study aimed to clarify the relationships between professional autonomy and work-related factors among new Yogo teachers (school nurses) in Japan. [Methods] 1. Development of the Yogo teacher's professional autonomy scale: I sent questionnaires to Yogo teachers who worked at elementary schools and junior high schools. The 755 samples were collected and the data was analyzed statistically. 2. Qualitative study: I conducted interviews with 9 new Yogo teachers and the data were analyzed using Modified Grounded theory Approach. 3. Quantitative study: I analyzed the data from 102 new Yogo teachers with previous survey statistically. [Results and discussions] This study examined the relationships between professional autonomy, career readiness, social support, job satisfaction, and work engagement among new Yogo teachers.

研究分野：学校保健

キーワード：養護教諭 専門職的自律性 尺度開発 職務満足 ワーク・エンゲイジメント キャリア・レディネス
リアリティ・ショック サポート

1. 研究開始当初の背景

養護教諭は学校で一人配置であることが多く、社会人1年目でも着任早々から学校保健活動推進の中心的役割を担うことが期待される。また、現場では予測困難な難しい問題が多くあり、新任養護教諭は知識や技術が未熟でも、様々な局面で自ら意思決定をしなければならない。そのためには、専門職的自律性を獲得していくことが必要である。新任養護教諭が専門職的自律性を獲得することで、職業人としての価値観、判断に基づいて選択決定し、その行為に対して責任を持って行動できるようになると考えられる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、新任養護教諭を対象に、養護教諭の専門職的自律性の獲得とその要因を明らかにすることである。

3. 研究の方法

(1) 養護教諭の専門職的自律性尺度の開発と信頼性・妥当性の検討

先行研究(籠谷、2015a)をもとに、養護教諭の専門職的自律性を5つの領域(裁量、協働、変革、職業的精神、成熟性)から構成される概念として尺度開発を試みた(籠谷、2015b)。2014年12月、尺度の信頼性と妥当性を検討するため、A県養護教諭1495名に郵送による質問紙調査を行った。調査内容は、養護教諭の専門職的自律性、職務満足、基本属性等であった。755名(回収率50.5%)より回答が得られ、データを探索的因子分析と確認的因子分析により分析し、養護教諭の専門職的自律性尺度の信頼性・妥当性を検討した。また、養護教諭の専門職的自律性尺度の基準関連妥当性を確認するため、養護教諭の専門職的自律性の裁量等の5領域を独立変数、職務満足(下位尺度)を従属変数としてパスモデルを作成し、適合度を検討した。適合度指標は、CFI(Comparative Fit Index)とRMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)を採用し、CFI 0.95、RMSEA 0.06を基準とした。

(2) 新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス

2013年12月~2014年4月、就職後1~3年目の養護教諭9名に個別の半構造化面接を行い、学生時代の過ごし方や、就職前と比べ、働き始めて感じたギャップや就職してから養護教諭としてどのように成長していったのか、調査した。データを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析した。

(3) 新任養護教諭の専門職的自律性の関連要因

2014年12月に実施した質問紙調査の回答のうち、経験3年以下の新任養護教諭102名を対象とした。新任養護教諭の専門職的自律性と、キャリア・レディネス、リアリティ・

ショック、サポート(森、2007)との関連を検討した。キャリア・レディネス尺度は、坂柳(1996)の先行研究を参考に作成したうえで、養護教諭としての就職を希望している教育学部養護教諭養成課程の3年生2名、4年生2名にインタビューし、9項目を作成し、5件法により測定した。リアリティ・ショック尺度は、原田ら(2009)の先行研究を参考に、保健行動学を専門とする研究者1名と検討し、7項目を作成し、5件法により測定した。

養護教諭の専門職的自律性とキャリア・レディネス、リアリティ・ショック、サポートの関連を検討するため、キャリア・レディネス、リアリティ・ショック、サポートを独立変数、専門職的自律性と従属変数とし、一般化線形モデルにより統計的に分析した。また、専門職的自律性のアウトカムを検討するため、職務満足(籠谷、2015b)、ワーク・エンゲイジメント(Shimazu, 2008)を想定し、専門職的自律性を独立変数、職務満足、ワーク・エンゲイジメントを従属変数として統計的に分析した。有意水準は、両側5%とした。

4. 研究成果

(1) 養護教諭の専門職的自律性尺度の開発と信頼性・妥当性

養護教諭の専門職的自律性尺度は、裁量領域(19項目)は5因子、協働領域(12項目)は2因子、変革領域(11項目)は3因子、職業的精神領域(18項目)は5因子、成熟性領域(8項目)は3因子の合計68項目から構成された。

5領域の信頼性は、クロンバックの係数を確認し、概ね良好であった。構成概念妥当性も概ね良好と判断した(図1)。

裁量領域: CFI = 0.96、RMSEA = 0.08

第1因子「仕事における計画性」($\alpha = 0.80$)、2因子「個別・集団特性の観察」($\alpha = 0.75$)、3因子「子どもの変化や学校の状況の予測」($\alpha = 0.75$)、4因子「子どもの状態や必要な支援の判断と行動」($\alpha = 0.84$)、第5因子「仕事の評価と修正」($\alpha = 0.70$)であった。

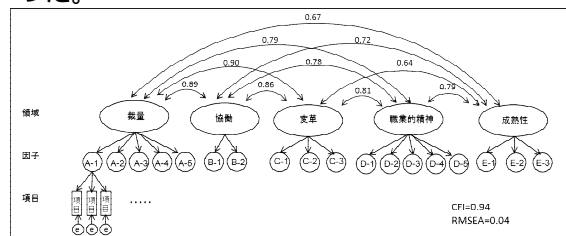


図1 養護教諭の専門職的自律性尺度の2次因子相関モデル

協働領域：CFI = 0.97、RMSEA = 0.08
 第1因子「教職員との関係構築と情報交換」($r = 0.82$)、第2因子「組織的な学校保健活動の展開のための調整と役割分担」($r = 0.82$)であった。

変革領域：CFI = 0.98、RMSEA = 0.07
 第1因子「気になる情報の主体的探索」($r = 0.68$)、第2因子「より良い実践の追求」($r = 0.74$)、第3因子「自己の成長を見据えた主体的学習」($r = 0.76$)であった。

職業的精神領域：CFI = 0.99、RMSEA = 0.07
 第1因子「教育者としての規範」($r = 0.80$)、第2因子「養護教諭としての価値観」($r = 0.90$)、第3因子「子どもの思いの尊重」($r = 0.87$)、第4因子「守秘義務への配慮」($r = 0.82$)、第5因子「自らの判断と行動に対する責任」($r = 0.79$)であった。

成熟性領域：CFI = 0.99、RMSEA = 0.04
 第1因子「自己の感情のコントロール」($r = 0.63$)、第2因子「子どもの個性や多様な価値観への受容性」($r = 0.72$)、第3因子「仕事とプライベートとの切り替え」($r = 0.60$)であった。

基準関連妥当性を検討するため、養護教諭の専門職的自律性尺度の5領域と職務満足(下位尺度：内的満足、外的満足)のパスモデルを作成した結果、有意な関連がみられ($r = 0.19 \sim 0.63, p < 0.05$)、適合度はCFI = 0.94 ~ 0.98、RMSEA = 0.06 ~ 0.09だった。これらの結果から、養護教諭の専門職的自律性が高まることにより、職務満足も高まる可能性が示唆された。

以上より、養護教諭の専門職的自律性尺度は概ね信頼性・妥当性を持つと判断した。

(2) 新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス

新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセスとして、14概念とそれらに基づく4カテゴリーを生成した。(図2)

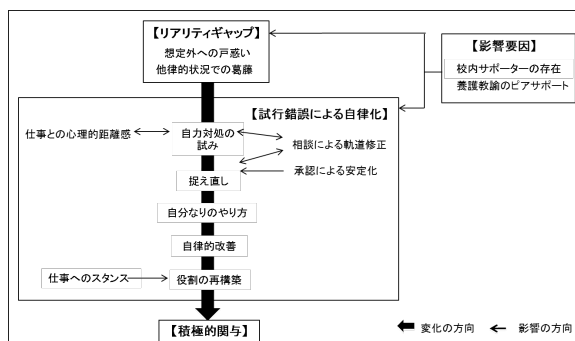


図2 新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス

新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセスは、【リアリティギャップ】に直面し、【試行錯誤による自律化】に向かうことで、組織や養護教諭という職に【積極的関与】する過程であると説明することができた。また、<校内サポーターの存在>と<養護教諭のピアサポート>が新任養護教諭の専門職的自律性の獲得の【影響要因】となっていた。

(3) 新任養護教諭の専門職的自律性とキャリア・レディネス、リアリティ・ショック、サポートの関連

対象者の年代は20代91名(89.2%)、30代以上11名(10.8%)、勤務校は小学校60名(58.8%)、中学校42名(41.2%)であった。

尺度の信頼性は、キャリア・レディネス尺度は $r = 0.87$ 、リアリティ・ショック尺度は $r = 0.84$ 、サポート尺度は $r = 0.89$ 、ワーク・エンゲイジメント尺度は $r = 0.90$ 、職務満足尺度は $r = 0.75$ と概ね良好であった。

基本属性により調整し、新任養護教諭の専門職的自律性とキャリア・レディネス、リアリティ・ショック、サポートの関連を個別に検討した結果、新任養護教諭の専門職的自律性とキャリア・レディネス($r = 0.22$)、サポート($r = 0.33$)を有意な関連がみられた。また、独立変数を一括投入し、専門職的自律性との関連を検討した結果、キャリア・レディネス($r = 1.21$)と有意な関連がみられた。

新任養護教諭の専門職的自律性のアウトカムとして、職務満足、ワーク・エンゲイジメントを想定し、専門職的自律性との関連を検討した結果、職務満足($r = 0.08$)、ワーク・エンゲイジメント($r = 0.15$)と有意な関連がみられた。

(4) 成果のまとめ

新任養護教諭の専門職的自律性の獲得に影響する要因を明らかにすることを目的とし、専門職的自律性を測定可能にするため、信頼性と妥当性を備えた尺度開発を行ったうえで、新任養護教諭の専門職的自律性の関連要因を検討した。

その結果、学生時代のキャリア・レディネスが高く、教職員のサポートを多く得ている新任養護教諭は、専門職的自律性が高いということが明らかになった。また、新任養護教諭の専門職的自律性のアウトカムとして、職務満足、ワーク・エンゲイジメントを想定し、専門職的自律性との関連を検討した結果、職

務満足、ワーク・エンゲイジメントと有意な関連がみられた。

本研究は、横断的研究のため因果関係に言及することはできないが、新任養護教諭の専門職的自律性には、キャリア・レディネス、サポート、職務満足、ワーク・エンゲイジメントが関連することを明らかにした点で意義がある。今後の課題は、対象数を増やし、高等学校や特別支援学校に勤務する新任養護教諭も対象に含めること、縦断的研究により専門職的自律性の先行要因とアウトカムをより具体的に特定すること等である。

<引用文献>

- 籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭における専門職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、2015a
- 籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭の専門職的自律性尺度の開発の試み、学校保健研究、57(3)115-128、2015b
- 坂柳恒夫：大学生のキャリア成熟に関する研究：キャリア・レディネス尺度(CRS)の信頼性と妥当性の検討、愛知教育大学教科教育センター研究報告、20、9-18、1996
- 原田ゆきの、松永美希、中村菜々子：中学校教師のリアリティ・ショックとメンタルヘルスの関連、日本行動療法学会大会発表論文集、35、376-377、2009
- 森慶輔、三浦香苗：職場における短縮版ソーシャルサポート尺度の開発と信頼性・妥当性の検討：公立中学校教員への調査を基に、昭和女子大学生生活心理研究所紀要、9、74-88、2007
- Shimazu A, Schaufeli W B, Kosugi S et al: Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the utrecht work engagement scale, Applied Psychology, 57(3), 510-523, 2008

5. 主な発表論文等
(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計3件)

籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭の専門職的自律性尺度の開発の試み、学校保健研究、57(3)115-128、2015 (査読有)

籠谷恵、朝倉隆司：新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス 認識と行動の変化に着目して、日本健康相談活動学会誌、10(1) 35-48、2015 (査読有)

籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭における専門職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、2015 (査読有)

[学会発表](計3件)

籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭の専門職的自律性とワーク・エンゲイジメント、第62回日本学校保健学会、岡山コンベンションセンター(岡山県岡山市)、2015.11.28

Kagoani M, Asakura T: Yogo Teacher's Professional Autonomy, 18th School Nurses International Conference, Greenwich University (London, UK), 2015.7.28

籠谷恵、朝倉隆司：養護教諭の専門職的自律性、第61回日本学校保健学会、金沢市文化ホール(石川県金沢市)、2014.11.15

[図書](計0件)

[産業財産権]
出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

[その他]
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

籠谷 恵 (KAGOTANI, Megumi)
東海大学・健康科学部・講師
研究者番号：40734801