

令和元年6月25日現在

機関番号：13201

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11503

研究課題名（和文）看護専門学校教員における職業キャリア成熟の要因分析と職業キャリア成熟尺度の開発

研究課題名（英文）Factor analysis of vocational career maturation in nursing school teachers, and development of a vocational career maturation scale

研究代表者

田中 いずみ（TANAKA, IZUMI）

富山大学・大学院医学薬学研究部（医学）・准教授

研究者番号：80293299

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,800,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、看護専門学校教員の職業キャリア発達の状態や、成熟していく過程に着目して、個人の内面的要因を加えた看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度を開発し、信頼性・妥当性の検討を行った。
その結果、4因子の総得点を用いることで信頼性・妥当性の確保された[職場での支え]、[教員としての能力]、[学生との相互作用]、[能力開発のチャンス]で構成される看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度が開発された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今回開発した本尺度は、尺度の総得点を用いることで、信頼性と妥当性が確保された16項目からなる簡便な尺度である。
看護教員が本尺度を定期的・継続的に利用することで、職業キャリア成熟を客観的に自己理解することができ、また看護専門学校管理者が利用することで、看護教員の職業キャリア成熟を把握することができ、継続教育の一助となることも期待できる。

研究成果の概要（英文）： The purpose of this study was to develop a scale to measure vocational career maturity in nursing school teachers, focusing on the state of vocational career development and the process becoming mature combining with their internal factors in nursing school teachers, and to determine the reliability and validity of the scale.

As the result, the scale of vocational career maturity, consists of [Support in workplace], [Capacity as a teacher], [Interaction with students], [Opportunity for ability development], is developed, and the reliability and validity of the scale is confirmed by using the sum of scores of the four factors.

研究分野：看護教育

キーワード：看護教員 キャリア成熟 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ 尺度開発

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

日本における看護師養成は看護系大学における教育へと変化しているが、いまだ看護専門学校が看護師養成人数の半数以上を占めているのが現状であり、看護教育制度も複雑なままである。看護専門学校教員(以下、看護教員とする)になるには、5年以上の臨床経験と最低8カ月の看護教員養成教育を要件として、厚生労働省は挙げている。看護教員は、「看護職としての一定の経験がある教師」であり、看護教員は教育現場で働き始めると、臨床看護師として積み上げてきたキャリアに加え、教育者、管理者、時に研究者としての専門性も身につけていかなければならない。すなわち看護教員としてのキャリアを発達させ、質の高い教育を担うことが求められる。

一般的にキャリアとは、経歴、職業、職歴と訳される。キャリア心理学の分野において、Super, D, E (1957) は職業的発達段階を発展させ、キャリア成熟という概念を提唱し、坂柳(1999)は「人生キャリア」、「職業キャリア」、「余暇キャリア」という3つのキャリア成熟を独立させ、かつそれらの因子を「関心性」、「自律性」、「計画性」の3因子で測定する「成人キャリア成熟尺度(Adult Career Maturity Scales: ACMS)」を開発した。さらに狩野(2012)は看護職者のキャリア発達やキャリアデザインには職業キャリア成熟の測定が重要であるとし、看護師を対象に「職業キャリア成熟測定尺度」の構成概念妥当性を検討し、「簡便看護師職業キャリア成熟測定尺度」を開発した。しかしこれは臨床における看護師を用いて開発されたものであり、看護教員のキャリア成熟の測定に適用するのは難しいと考える。

看護教員用に開発されたキャリア成熟尺度はなく、取り組まれている研究も少ない。しかし、その中でも、看護教員のキャリアに関連する要因に、就業継続意思、職業アイデンティティ、コミットメント、仕事満足等がすでに挙げられている(草柳, 2011)。これらの要因は看護教員の行動・態度として表われるものであり、その土台となる看護教員個々の内面的要因(働く原動力・意欲・価値観等)については言及されていない。

そこで本研究では個人の内面的要因を加えた看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度の作成を試みることにした。本研究により、看護教員の職業キャリア成熟を促す継続教育支援や、教員個人の内面的成長に寄与する研究の発展につながると考える。

用語の操作的定義

職業キャリア成熟:「職業キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスや取り組みの姿勢であり、職業キャリア発達の状態や、成熟していく過程」とする。

2. 研究の目的

- (1) 看護教員への個人の内面的要因を加えた半構成的面接調査を通じて、看護専門学校教員の職業キャリア成熟の構成要素を質的に明らかにする。
- (2) 個人の内面的要因を加えた看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度を開発し、信頼性・妥当性の検討をする。

3. 研究の方法

(1) A 県内の看護教育機関連絡協議会に参加する12校の看護教員に対して、各校の教務管理者に研究の趣旨と目的を説明し、研究協力の承諾を得て候補者の紹介を依頼した。研究協力者は3校の8名であり、半構造化面接調査を実施し修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析を行った。なお半構造化面接調査は研究者らの所属大学の臨床・疫学研究等に関する倫理審査委員会の承認(臨27-11)を得て、協力施設の倫理規定に従い実施した。

(2)職業キャリア成熟の構成要素に基づき、質問紙原案を試作した。これを A 県内の看護教員 13 名により、質問項目の内容と表現が適切であるか、分かりにくい点はないかなどの内容妥当性・表面妥当性の検討を行った。その後看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度原案、基本属性調査票（性別、年齢、教員経験年数、臨床経験年数、看護職の所有免許、教育から臨床への往復、教員としての異動）および基準関連妥当性・併存的妥当性の検討のための尺度として、成人キャリア成熟尺度「職業キャリア」(ACMS)、スピリチュアリティ評定尺度 A、B (SRS-A、SRS-B) からなる調査票を作成した。これを用いて一般社団法人日本看護学校協議会の HP の会員校一覧に掲載されている 417 校の施設長に対して、研究協力の依頼をし。協力が得られた 204 校調査票を送付し、無記名自記式の質問紙調査を行った。回収は郵送法、調査票の回答をもって研究の同意が得られたものとした。データ分析は表 1 に示す通り項目分析、因子分析、信頼性・妥当性の検討について SPSS23 を用いて行った。なお質問紙調査は、富山大学研究倫理審査委員会で承認(人 29-09)を得て、実施した。

表 1 データ分析の方法

分析	統計量とその内容
項目分析	質問項目の得点の正規性、平均値 ± 標準偏差値より天井効果、フロア効果を検討
因子分析	抽出の基準：固有値 1 以上、因子負荷量 0.35 以上
信頼性の検討	Cronbach's 係数の算出
妥当性の検討 基準関連妥当性	成人キャリア成熟尺度「職業キャリア」(ACMS)との関連
併存的妥当性	スピリチュアリティ評定尺度 A (SRS-A) スピリチュアリティ評定尺度 B (SRS-B) との関連

4. 研究成果

(1)半構造化面接の結果、看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造は、【教員キャリアの準備状態】、【看護師から教員への役割移行】、【教員の職務と取り組み】、【職場環境の良・不良】、【教員としての成長・発達】、【キャリアに対する展望】の 6 つのカテゴリからなり(表 2)、看護教員の職業キャリア成熟モデルと命名した。

表 2 看護専門学校教員の職業キャリア成熟の構成要素

構成要素	下位の要素
教員キャリアの準備状態	教員キャリアの準備状態
看護師から教員への役割移行	看護師から教員への役割移行
教員の職務と取り組み	看護を教える授業、 学生との関わり、 調整・連携をして行う実習と学校運営、 職務に伴う負担感、 ワークライフバランスをとる
職場環境の良・不良	働きやすい職場環境、悩みや葛藤を抱く職場環境
教員としての成長・発達	教育の知識・技術の錬磨、教員アイデンティティの確認と揺らぎ、教育観の形成と変容、教員を続ける原動力
キャリアに対する展望	キャリアへのチャレンジ、現状への諦観や待機、異動への不安

(2)看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構成要素に基づき、質問紙原案 47 項目を試作した。内容妥当性・表面妥当性の検討の結果、これを看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度原案とし、調査票を作成して全国調査を行った。その結果研究協力が得られた 204 校の看護専門学校に勤務する専任教員 1478 名のうち 715 名より回答を得て(回収率 48.4%)、713 名

を分析対象とした(有効回答率 99.7%)。対象の属性は男性 47 名(6.6%)、女性 664 名(93.1%)、無回答 2 名(0.3%)であった。年齢は 40 歳代が 320 名(44.9%)、教員経験年数は 1~5 年未満が 207 名(29.0%)と最も多かった。

項目分析：対象者が獲得した職業キャリア成熟尺度原案の合計得点は 101~208 点の範囲であり、平均値は 176.0 ± 12.3 であった。質問項目において、平均値 \pm 標準偏差で天井効果およびフロア効果を示した 13 項目を削除し、残り 34 項目を分析対象とした。

因子分析：これらの 34 項目を用いて主因子法、プロマックス回転を繰り返し、最終的に 16 項目 4 因子が抽出された。これを「看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」完成版として採択した。第 1 因子(表 3)は 5 項目で、職場の人間関係やサポートを示す内容であり、[職場での支え]と命名した。第 2 因子(表 4)は 5 項目で、教員としての自信や技量・能力を示す

内容であり[教員としての能力]と命名した。第 3 因子(表 5)は 3 項目で、学生との関わりを示す内容であり[学生との相互作用]と命名した。第 4 因子(表 6)は 3 項目で、研修に行く等、キャリアに対する展望を示す内容であり[能力開発のチャンス]と命名した。「看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」は [職場での支え],[教員としての能力],[学生との相互作用],[能力開発のチャンス]の 4 因子構造で、職場の環境や人間関係の状態、教員として技量や熟練度などの能力の程度、学生とのかわりに喜びややりがいを感じることを、キャリアに対する展望を持ち現実を検討することがキャリア成熟を促すという特徴を示している。

項目	因子負荷量
職場ではコミュニケーションがとれている	.805
職場ではチームワークが良い	.800
職場では同僚からの支えがある	.774
職場では上司からの支えがある	.711
職場では相談できる人がいる	.704
回転後の負荷量平方和 3.14 寄与率 21.81%	

項目	因子負荷量
教員としての自分に自信がある	.732
周囲から教員として認められている	.714
要領よく学生への対応をしている	.624
授業で手応えを感じる	.566
ポイントを絞って授業をしている	.557
回転後の負荷量平方和 2.45 寄与率 13.63% 累積寄与率 35.44%	

項目	因子負荷量
学生の成長を信じている	.741
学生との出会いに喜びを感じる	.648
時間をかけて学生と過ごしている	.379
回転後の負荷量平方和 1.95 寄与率 8.60% 累積寄与率 44.04%	

項目	因子負荷量
研修に行きたい	.860
自分のキャリアのためにチャレンジしたいことがある	.574
職場の都合で、研修になかなか行けない	.378
回転後の負荷量平方和 1.60 寄与率 3.70% 累積寄与率 47.74%	

特に職業キャリア成熟の因子に、学生とのかわりに喜びややりがいを感じることを示す[学生との関わり]が含まれることは、教員は学生をケアすることが原動力となって、教員自身も成長するということを示唆している。また 4 因子の因子間相関行列は 0.04~0.46 で低値が複数認められた。

信頼性の検討：「看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」の Cronbach の係数の算出したところ(表 7)、下位尺度では 0.57~0.87 と低値が複数認められたが、尺度総得点では 0.75 であった。このことから尺度全体の得点を用いることで、信頼性は確保できたと考える。

項目	信頼性係数
総得点	.75
[職場での支え]	.87
[教員としての能力]	.78
[学生との相互作用]	.61
[能力開発のチャンス]	.57
Cronbach's α 係数	

妥当性の検討 基準関連妥当性・併存的妥当性：基準尺度とした ACMS と本尺度総得点とのには、0.41～0.57 の中程度の相関、併存尺度とした SRS-A とには 0.32～0.46 と弱～中程度、SRS-B と本尺度総得点とは、0.42 と中程度の相関が認められた（表 8）ことから、妥当性は確保できたと考える。

表8 本尺度とACMS, SRS-A, SRS-Bとの関連

看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度総得点	ACMS n=710		
	[関心性]	[自律性]	[計画性]
	.41**	.57**	.51**
看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度総得点	SRS-A n=709		
	[意気]	[観念]	[総得点]
	.32**	.46**	.45**
看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度総得点	SRS-B n=696		
	.42**		
Pearsonの相関係数(**p<0.01)			

以上を踏まえると、今回開発した「看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」は、尺度の総得点を用いることで、信頼性と妥当性が確保された 16 項目からなる簡便な尺度あるといえる。看護教員が本尺度を定期的・継続的に利用することで、職業キャリア成熟を客観的に自己理解することができる。ま

た看護専門学校管理者が利用することで、看護教員の職業キャリア成熟を把握することができ、継続教育の一助となることも期待できる。

本研究の限界として、本尺度の Cronbach の係数において、低値が複数認められたことがあげられる。これには項目分析、因子分析において削除された質問項目が多く、各因子における測定可能な質問項目が少なくなってしまうことが影響していると考えられる。今後は、本尺度を用いた追従的な研究を進め、妥当な質問項目を加えて検討を重ね、精緻化していくことが課題としてあげられる。またキャリアとは、人の生涯にわたり仕事に関連した諸所の体験や活動を通じた複雑な概念であり、職業キャリア成熟の下位構成要素のさらなる検討を行い説明力の高い尺度へと改善していく必要がある。

引用・参考文献

- 益田勉：キャリア発達の内容理論と過程理論 キャリア発達理論の統合的理解に向けての 1 視点，「人間科学研究」文教大学人間科学部，2012，85-96
- 坂柳恒夫：成人キャリア成熟尺度（ACMS）の信頼性と妥当性の検討，愛知教育大学建久報告 教育科学，48 巻，1999，115-122
- 狩野京子，李志嬉，中島望，竇金栄，山口三重子，中嶋和夫：看護職者の「職業キャリア成熟測定尺度」に関する構成概念妥当性の検討，岡山県立大学保健福祉学部紀要，19 巻，2012，19-29
- 草柳かほる：看護専門学校教員のキャリア形成に関する文献検討，東京女子医科大学看護学会誌，6 巻，2011，15-21
- 比嘉勇人：看護における Spiritual-Care Model，富山大医学会誌 21 巻，2010，16-22
- 岡田昌毅：働く人の心理学 働くこと，キャリアを発達させること，そして生涯発達すること，ナカニシヤ出版，2014，36-72

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

田中いずみ，比嘉勇人，山田恵子：「看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造」富山大学看護学会誌，査読有，第 16 巻，2017 年，151-171.

〔学会発表〕(計 2 件)

田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子:「看護専門学校教員における職業キャリア成熟尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」, 第 38 回人本看護科学学会学術集会, 2018 年.

田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子:「看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構成要素」日本精神保健看護学会第 26 回学術集会, 2016 年.

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名: 比嘉 勇人

ローマ字氏名: (HIGA, hayato)

所属研究機関名: 富山大学

部局名: 大学院医学薬学研究部 (医学)

職名: 教授

研究者番号 (8 桁): 70267871

研究分担者氏名: 山田 恵子

ローマ字氏名: (YAMADA, keiko)

所属研究機関名: 富山大学

部局名: 大学院医学薬学研究部 (医学)

職名: 助教

研究者番号 (8 桁): 00600230

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。