

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 7 日現在

機関番号：21301

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21792182

研究課題名（和文） 看護師のキャリアデザインに関する研究：  
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて研究課題名（英文）  
Nurse Career Design Study: Toward Realization of Work-Life Balance

研究代表者

竹本 由香里（TAKEMOTO YUKARI）

宮城大学・看護学部・准教授

研究者番号：40315578

研究成果の概要(和文):本研究の目的は、病院に勤務する看護師のキャリア志向尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討することである。予備調査後、病院に勤務する看護師 517 名を対象に郵送による質問紙調査を実施し、有効回答数は 278 名（回収率 53.8%）であった。キャリア志向尺度試作案は 30 項目で、5 段階評定により測定した。因子分析により因子的妥当性の確認を行った結果、「看護師へのコミットメント」「専門性の向上」「生活との調和」「教育・育成への関心」「ジェネラリストとしての成長」の 5 因子 23 項目が抽出され、各因子の内的整合性の指標である Cronbach の  $\alpha$  係数は 0.76~0.92 を示し、信頼性・妥当性が確認された。今後、看護師のキャリアの多様性を網羅する尺度へと発展させていくためには、管理・マネジメントに関する項目を追加し、対象者の範囲を拡張しながら検討していく必要がある。

研究成果の概要(英文): The aim of this study is to create a career orientation scale for nurses who work at hospitals, and consider the reliability and validity of this scale. Following a preliminary survey, a survey questionnaire was mailed to 517 nurses who work at hospitals. Of these, 278 valid responses were returned (response ratio: 53.8%). The career orientation scale prototype included 30 items and was measured using a 5-likert scale. A factor analysis was performed to verify the factorial validity. Twenty-three items were obtained for the five factors of “commitment to nurses,” “increasing specialization,” “balance with life,” “interest in education/development,” and “growth as a generalist.” Results of 0.76–0.92 were obtained for Cronbach’s  $\alpha$  coefficient, a measure of internal consistency for each factor, thus validating the reliability and validity of the scale. In order to develop this into a scale that can be applicable to a broad range of nursing careers, it will be necessary to add administration/management-related items and consider how to expand the range of subject applicability.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	500,000	150,000	650,000
2010 年度	300,000	90,000	390,000
2011 年度	400,000	120,000	520,000
年度			
年度			
総計	1,200,000	360,000	1,560,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護管理学、看護師、キャリア発達、キャリアデザイン

## 1. 研究開始当初の背景

日本看護協会の「病院における看護職員需給状況調査」によると、常勤看護職員離職率は2005年調査の12.1%から2006年調査では12.3%とわずかに上昇しており、そのうち新卒者の離職率は9.3%で推移している。2006年4月の診療報酬改定における7:1看護基準の創設に伴い、医療機関において看護職員需要が急激に増大し、多くの施設では看護職員の確保や定着を促進することが重要な課題となっている。「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」<sup>1)</sup>によると、資格を持ちながら就業していない潜在看護職員の約半数は30歳代であり、個人の状況に関する離職理由として、「妊娠・出産」(離職理由1位)、「結婚」(同2位)、「子育て」(同4位)などのライフイベントが上位を占めていた。一方、職場環境に関する離職理由としては、「勤務時間が長い・超過勤務が多い」(離職理由3位)、「夜勤の負担が大きい」(同5位)、「休暇が取れない」(同9位)などが上位にあげられており、この点については看護管理者との認識の相違が大きい結果となっている。看護職は女性が多いことから、結婚・出産などのライフイベントが離職の大きな理由として考えられてきたが、それよりも「仕事と家庭の両立」である、個人が望んでいる「仕事」と「仕事以外の生活」のバランスが上手くとれないことが、仕事を続けていくことを困難にさせている大きな要因と考えることができよう。

看護職員の離職、施設への定着率の低さは看護の質の低下だけではなく、施設においては職員の入れ替わりに伴う教育や求人にかかる人件費など、経済的側面にも影響を及ぼす問題である。また、個人においても関心ある分野での活躍や能力の発揮へとつながるキャリア展望が描きにくくなる。これまでも看護師のキャリア志向に関する研究は報告されているが、Schein<sup>2)</sup>のキャリアアンカーを基盤としているものが多い。しかし、キャリアアンカーとはある人がどんなに難しい選択を迫られたときにでも放棄することのない自己概念のことであり、形成には10年程度の仕事経験が必要とされている。このことから、キャリア初期から中期にある看護師が今後のキャリアデザインに活かすことができるかは疑問が残る。よって、病院で勤務する看護師のキャリア志向を測ることが可能な具体的な尺度の開発が必要と考えた。自らがデザインしていく個人のキャリアと職場環境が合致することで、看護師の職業継続の可能性が高くなることが予想される。

## 2. 研究の目的

本研究では、キャリア初期から中期にある

病院に勤務する看護師のキャリア志向を捉える尺度を開発することを目的とした。キャリアの主体は個人であり、どのようなキャリアを歩んでいくかを自分で考えることが大切である。しかし、明確なキャリアデザインを描くことは困難であることが多い。この尺度を活用することで、看護師個人が自らのキャリアをデザインする機会となること、そして看護管理者においては自施設の看護師のキャリア志向を把握でき、キャリア開発支援につながることを期待される。

## 3. 研究の方法

(1) 尺度原案の項目作成(2009年度): 地域支援病院に勤務する看護師200名を対象とした自由記述による質問紙調査からキャリア志向を構成する下位概念を抽出し、55の質問項目を作成した。

(2) 予備調査(2010年度): 東北・北関東圏内の地域支援病院に勤務するキャリア初期から中期(経験年数1~10年)にある看護師512名を対象に、郵送法による質問紙調査を実施した。調査票は属性とキャリア志向に関する55項目から構成し、5段階評定で回答を求めた。予備調査の有効回答数は266名(回収率52.0%)で、天井効果、フロア効果の確認および探索的因子分析により項目の精選と構成概念を検討した。さらに、分かりにくい表現であると思われる項目、内容が重複している項目を削除し、看護師のキャリア志向尺度試作案30項目を作成した。

(3) 本調査(2011年度): 全国の地域支援病院(予備調査の対象施設は除く)から無作為に30施設を抽出し、研究協力の得られた施設に勤務するキャリア初期から中期(経験年数1~10年)にある看護師517名を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。キャリア志向尺度原案30項目は「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」の5段階評定で回答を求め、5~1点を与え得点化した。そして、因子分析による妥当性の検討と、信頼性について因子ごとにCronbachの $\alpha$ 係数を算出して内的整合性の検討を行った。

## 4. 研究成果

(1) 対象者の概要(表1): 本調査の有効回答数は278名(回収率53.8%)であった。性別は男性23名(8.3%)、女性255名(91.7%)、平均年齢は27.86歳(SD4.31)であった。看護師としての従事年数は1年未満13名(4.7%)、2-4年目93名(33.5%)、5-7年目100名(36.0%)、8-10年目72名(25.9%)であった。婚姻状況は未婚207名(74.5%)、既婚71名(25.5%)、子どもがいるものは42

表1 対象者の属性 (n=278)	
平均年齢	27.9歳 (SD4.31)
性別	
男性	23 (8.3%)
女性	255 (91.7%)
婚姻状況	
既婚	71 (25.5%)
未婚	207 (74.5%)
子どもの有無*1	
いる	42 (15.1%)
いない	234 (84.2%)
取得免許	
看護師	278 (100%)
助産師	17 (6.1%)
保健師	86 (30.9%)
養護教諭	6 (2.2%)
従事年数	
1年未満	13 (4.7%)
2-4年目	93 (33.5%)
5-7年目	100 (36.0%)
8-10年目	72 (25.9%)
最終学歴*2	
専門学校	159 (57.2%)
看護短大	17 (6.1%)
看護系大学	87 (31.3%)
看護系以外の大学	4 (1.4%)
大学院	2 (0.7%)
その他	8 (2.9%)
職位	
スタッフ	275 (98.9%)
主任	2 (0.7%)
副師長	1 (0.4%)
*1: 無回答2名    *2: 無回答1名	

表2 項目選定

<b>I 看護師へのコミットメント (<math>\alpha = 0.92</math>)</b>
19.一生の仕事として看護師を続けていきたい
24.結婚や育児をしても、可能な範囲で看護師は継続したい
20.結婚や出産などでいったん離職しても、看護師として再就職したい
25.看護師以外で働くことは考えていない
8.この先、看護師を続けていくかどうかはわからない
29.看護師を続けている自分がイメージできない
<b>II 専門性の向上 (<math>\alpha = 0.82</math>)</b>
23.特定の領域や分野に関する専門的な資格を取って働いていきたい
18.新しいことを始めようとは思わない
9.院外の研修会や学会に参加していきたい
2.管理的な立場よりも専門分野でスペシャリストとして働いていきたい
27.キャリアアップは望まない
17.定期的に勉強会や講習会に参加していきたい
<b>III 生活との調和 (<math>\alpha = 0.77</math>)</b>
7.子どもができたら(いるので)夜勤のない施設で働きたい
12.ゆくゆくは夜勤のない外来やクリニックで働きたい
10.子どもができたら(いるので)育児に専念したい
21.土日が休みなど規則的な勤務体制で仕事をしたい
15.勤務形態が選べるような職場で働きたい
26.結婚や出産をしたら家庭を第一に考えたい
<b>IV 教育・育成への関心 (<math>\alpha = 0.82</math>)</b>
4.看護学生の指導や教育について勉強したい
22.看護教育に関心を持っている
11.先輩や新人看護師の育成に関わっていきたい
<b>V ジェネラリストとしての成長 (<math>\alpha = 0.76</math>)</b>
16.特定の領域や分野に関わらず幅広い知識や技術を身につけたい
3.特定の領域や分野に関わらず様々な分野で経験を積みたい

名 (15.1%) であった。最終学歴、従事年数、資格取得状況、職位については表1に示す。

(2) 項目選定 (表2): 各項目の記述統計の結果から平均値と標準偏差を求め、天井効果とフロア効果を確認した結果、該当する項目はなかった。次に、30項目に対して最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。

共通性が0.2以下の2項目を除き、スクリープロットの変化から因子数を5に指定して再度因子分析を行った結果、因子負荷量が0.4以上、当該因子以外の他の因子負荷量が0.35未満の項目は26であった。因子分析によって得られた5因子についてCronbachの $\alpha$ 係数を算出し、各因子において最も $\alpha$ 係数が高くなる項目構成を確認して最終的に5因子23項目を採用した。5因子は以下のように解釈し命名した。第1因子は看護師という仕事への傾倒である「看護師へのコミットメント」、第2因子は資格の取得や研修会・学会等への積極的な参加姿勢のある「専門性の向上」、第3因子は勤務形態の選択や家庭との調和を求める「生活との調和」、第4因子は看護学生の教育や新人看護師育成に関心のある「教育・育成への関心」、第5因子は幅広い分野での知識・技術の習得を希望する「ジェネラリストとしての成長」と命名した。

(3) 妥当性・信頼性の検討: 因子分析を行う基準であるKM0値は0.86であり、標本妥当性は確認された。因子分析の結果得られた下位概念は、予備調査においても確認されたものであり、妥当性はあると考える。尺度の信頼性について、因子ごとに内的整合性の指標であるCronbachの $\alpha$ 係数を算出した結果、第1因子が0.92、第2因子が0.82、第3因子が0.77、第4因子が0.82、第5因子が0.76であり、いずれも内的整合性の基準である0.70以上を示し、5下位概念の信頼性が確認された。

(4) 属性による尺度得点の比較

性別による比較では、第2因子「専門性の向上」で男性の得点が有意に高く ( $p < 0.05$ )、第3因子「生活との調和」で女性の得点が有意に高かった ( $p < 0.01$ )。保健師免許取得の有無では、第1因子「看護師へのコミットメント」で保健師免許取得者の得点が有意に低かった ( $p < 0.05$ )。最終学歴による比較では、第2因子「専門性の向上」で専門学校卒よりも短大・大学・大学院卒の者の得点が有意に高かった ( $p < 0.05$ )。婚姻状況、子どもの有無、従事年数による比較では有意差のある因子はなかった。

(5) 今後の展望: 本研究で作成した尺度に

は、看護師のキャリアの方向性としての「管理・マネジメント」に関する因子が存在しない。これまでの研究でも、管理・マネジメントを自ら志向するものは少ないことが報告<sup>3)</sup>されていることから、尺度試作案の項目作成の段階において項目が挙がってこなかったと推察される。また、項目を作成していてもフロア効果があるとして削除される可能性も否定できない。しかし、「管理・マネジメント」は存在しているキャリアの方向性の一つであり、キャリア志向尺度として含まれるべき下位概念である。キャリアの多様性を網羅する尺度へと発展させていくためにも、管理・マネジメントに関する項目を追加して検討して必要性があり、今後の課題といえる。今後は、本研究課題で得られた成果について学会、論文発表を行うとともに、対象者の範囲を拡張しながら下位概念の項目数のバランスと構成概念妥当性の検討を重ね、尺度の適用性を高めていきたい。

#### (6) 引用文献

- 1) 日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部 (2007) : 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書
- 2) Schein, E.H (1990) : Career Anchors: Discovering Your Real Values Revised Edition. Jossey-Bass, Inc. (金井壽宏訳 (2003) : キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—, 白桃書房, 東京.)
- 3) 坂口桃子 (2000) : 看護職におけるキャリア志向の形成と職務特性, 和歌山県立医科大学短期大学部紀要, 3, 11-19

#### 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 0 件)

[学会発表] (計 1 件)

① 竹本由香里、病院に勤務する看護師のキャリアデザインに関する研究—尺度開発に向けた探索的調査から—、第 14 回北日本看護学会学術集会、2010 年 08 月、山形大学

[図書] (計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

名称 :  
発明者 :  
権利者 :

種類 :  
番号 :  
出願年月日 :  
国内外の別 :

○取得状況 (計 0 件)

名称 :  
発明者 :  
権利者 :  
種類 :  
番号 :  
取得年月日 :  
国内外の別 :

[その他]  
ホームページ等

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

竹本由香里 (TAKEMOTO YUKARI)  
宮城大学・看護学部・准教授  
研究者番号 : 40315578