

令和 6 年 6 月 21 日現在

機関番号：23201

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10185

研究課題名（和文）看護系大学教員における職業キャリア成熟の構造の分析と職業キャリア成熟尺度の開発

研究課題名（英文）Analysis of the structure of professional career maturation among nursing university faculty and development of a professional career maturation scale

研究代表者

田中 いずみ（Tanaka, Izumi）

富山県立大学・看護学部・教授

研究者番号：80293299

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：まず、看護職のキャリアの概念分析を行い、属性と定義を明らかにした。その上で看護系大学の教員に半構造的なインタビューを行い、先行研究である「看護専門学校の職業キャリア成熟尺度」の下位概念を含めて検討し、看護系大学教員の職業キャリア成熟の構成要素を明らかにした。次に、全国の看護系大学に勤務する看護教員を対象とした調査により、看護系大学教員の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。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今日の看護教育の大きな課題に質の向上があげられている。質の高い教育を担う教員になるには、教員としてのキャリアを発達させることが必要である。本研究では、看護系大学教員のキャリア発達させる内面的な要因に焦点をあてて、職業キャリア成熟尺度を開発した。職業キャリア成熟尺度を自己評価ツールとして使用することにより、個人がキャリア振り返り考える材料となり、働くことの意義を捉えることができると考える。また、組織としては職場集団の実態を明確にして、組織としての課題を明らかにして、よりよい現任教育を行っていく示唆を得ることできると考える。

研究成果の概要（英文）：We conducted a conceptual analysis of nursing careers to clarify its attributes and definitions. After that, semi-structured interviews with faculty members at of nursing universities were conducted, and including the sub-concepts of previous research "Nursing College Professional Career Maturity Scale", we examined the concepts and clarified the components of professional career maturation of nursing university faculty. Next, we developed the professional career maturity scale of nursing university faculty through a survey of nursing university faculty nationwide, and examined its reliability and validity.

研究分野：精神看護学

キーワード：職業キャリア成熟 尺度開発 キャリア発達 コンピテンシー

1. 研究開始当初の背景

看護職とは、通常看護師・保健師・助産師の3種類を指し、高校卒業後、法律で定められた養成施設(大学・短大・看護専門学校)で3年以上の勉強をして、国家試験に合格して看護師になる。大学の修業年限は4年で、他の一般大学と同様、学士の学歴を得ることができるほか、保健師・助産師の国家試験受験資格、養護教諭免許や中学校・高等学校の保健の教諭免許が得られるところもあり、看護系大学は看護職全般を養成する高等教育機関であるといえる。看護基礎教育制度は、複雑性を含んだまま、大学を中心とする方向へ進んでいる。

看護系大学は、2017年4月時点で255大学、定員22,481人に達し、看護系大学が新設され続けてきた状況の中、教育の質保証は重要なテーマとして社会から関心が寄せられている。大学と学生数が増え続けることで、実習施設の確保、教員・実習指導者が問題となっており、教員の充足を含め、質を向上させることは看護教育の大きな課題としてあげられる。質の高い教育を担う教員になるには、教員としてのキャリアを発達させることが必要である。

キャリアとは、一般的に経歴、職業、仕事などと訳され、職業的発達ととらえられており、Super, D.E.はキャリア心理学の分野において仕事や職業以外の家庭、地域といった社会的役割を含めて総合的に捉え、キャリア成熟という概念を提唱した。これは職業的発達段階の概念を発展的に継承したものであり、個々人が職業的発達に向けて自律的に職業上の意思決定や選択を行い、適応していくための準備状態をいうものである。1980年以降、坂柳はSuper, D.E.の職業的成熟の概念とその測定可能性を探求し、「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)」を開発している。そして「職業に関心を持つ」、「職業上の目標を設定し計画的に行動する」、「目標達成に向け自律的に職業達成に取り組む」といった個々人の態度特性が、職業キャリア成熟の構成要素として不可欠であることを導き出している。狩野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」を開発している。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。そこで本研究に先立ち看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度の開発に取り組んだ。その結果、今後の課題として看護系大学教員に対してキャリア発達の視点から、職業キャリア成熟の測定が重要であると考えた。

看護教員となる要件について、専門学校の場合は、看護師養成所の運営に関する指導要領に準じて、5年以上の看護師経験と看護教員養成講習や、実習指導者研修を受ける必要がある。一方、大学は大学設置基準に教員の資格として示されている「教授、准教授、講師、助教、助手の能力を有する者」の条件を満たす必要がある。別の見方をすれば大学は教員免許も教員養成講習や研修の受講も必要がない。そのため大学院を修了したばかりの人でも看護教員になることができる。また文科省によると大学教員の職の在り方について、教育・研究を主たる職務とするとある。このように看護専門学校教員と看護系大学教員では、同じ看護職ではあるがその職務には差異があるといえ、看護系大学教員のキャリア成熟を測定するためには、新たな尺度を開発する必要がある。

2. 研究の目的

個人の内面的要因を加えた看護系大学教員の職業キャリア成熟尺度の開発を行うために、以下の2つを研究目的とした。

- 1) 看護系大学教員における職業キャリア成熟の構成要素を明らかにする。
- 2) 看護系大学教員における職業キャリア成熟の構成要素に基づき、質問項目を精選し、尺度原案を作成する。その尺度原案、属性、妥当性検討のための尺度による質問紙を作成し、本調査を実施する。そのデータを用いて、作成した尺度原案の信頼性・妥当性を検討する。

3. 研究の方法

研究目的1)に対して、看護系大学教員・キャリアに関する文献は少なく、まず、隣接する看護職者のキャリアに関する文献を探究し、キャリアという概念の特徴を明らかにした。国内文献を対象としたCinii、医学中央雑誌を用いて、看護師、看護職者、キャリアをキーワードに検索を行い、最終的に30件(ハンドサーチ1件)の文献を分析対象とした。

また、看護専門学校教員を対象とした先行研究で得られた「専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」の「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つ下位概念を参考にできると考え、看護専門学校での教員経験を有している看護系大学教員4名に半構造的インタビューを実施し、質的記述的に分析した。インタビューの際には、看護大学と看護専門学校の差異について質問した。また、本研究では個人の内面的要因を加えた看護系大学教員の職業キャリア成熟尺度の開発を行うため、個人の意気や観念を扱い、「自分自身お

よび自分以外との非物質的な結びつきを志向する内発的つながり性」(比嘉, 2017)と定義される個人の spirituality を内面的要因と捉えることとした。インタビュー時には, 文章完成法による spirituality 評定尺度(以下, SRS-B)(比嘉, 2006)の質問項目に触れるように実施した。得られたデータは, 逐語録とし, 職業キャリア成熟に関わる内容を抽出してコードとし, 類似性から抽象度をあげてカテゴライズを行った。

研究目的2)に対して, 看護系大学教員の職業キャリア成熟の構成要素と, 看護職のキャリアの属性, 「看護専門学校教員の職業キャリア成熟尺度」の下位概念を検討して, 質問紙原案44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, 調査票を作成した。回収率10~20%, 作成尺度完成版30~40項目に適用するサンプルサイズ500~1000名を想定して, 一般社団法人日本看護系大学協議会(JANPU)の会員校全国299校のうち, 対象施設を150校選定し無記名の自記式質問紙調査票を5817部配布した。対象者は対象施設における看護学の専任教員の全員とした。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統計ソフトIBM SPSS26を用いた。

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 併存的妥当性	成人キャリア成熟尺度「職業キャリア」(ACMS)との関連 spirituality 評定尺度A(SRS-A) spirituality 評定尺度B(SRS-B) との関連

4. 研究成果

上記の1)・2)に対応して研究成果を以下の1)・2)にまとめた。

1) 30件の国内文献から, 臨床で働く看護職におけるキャリアの属性として, 【特徴ある看護職の社会】, 【職業生活における時間的流れ】, 【職業生活における学びの深化と方向性】, 【人と組織との相互作用】, 【個別性のある選択】の5つのカテゴリが抽出された。先行要件として, 【個人の内的要件】, 【個人の外的要件】, 【組織側の受け入れ】の3つのカテゴリが抽出された。帰結として, 【人と組織・社会の相互作用】, 【自己への恩恵】, 【離職】, 【深刻な危機的状態】の4つのカテゴリが抽出された。臨床で働く看護師のキャリアの定義として「単なる看護師という職業経歴ではなく, 看護師という職業を通して生涯にわたり自分の可能性を展開し, 自己の成長と目的や理想の実現を目指す個人が主体のプロセス」(星野, 2016)とした。

看護専門学校での教員経験を有している看護大学教員4名に半構造的インタビューを実施し, 質的記述的に分析を行った結果, 看護系大学教員における職業キャリア成熟の構成要素が明らかになった(表2)。

表2 看護系大学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
看護教育の志望	看護教育を志望する
大学教員の仕事のあり方	職位, 講座というチームで協働する 自分の仕事は自分で管理・コントロールする 話し合い・相談する機会を作る
教育と研究の両輪の取組み	大学教員は教育と研究の両方を行う 研究の意義・価値を理解する 研究を実施する
教育観に基づく教員の力量	授業・実習での指導方法を考える 学修観・学修者観を考える 学生との相互作用する
上司・同僚間の人間関係の影響	人間関係のもつれから生産性が低下する 上司・同僚間で起きる葛藤に対処する
大学教員を続ける原動力	自分の成長を求める 自分のパフォーマンスを発揮する 毎日の仕事を楽しみ, 喜ぶ
キャリア・アップへの展望	最終的に自分で決める 運や縁を自分で引き寄せる

2) 看護系大学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 44 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結果、看護系大学教員 891 名から回答を得た(回収率 15.3%)。最終的に 853 名の回答を分析対象とした。項目分析において、44 項目中 16 項目が削除され、残り 28 項目を探索的因子分析 最尤法プロマックス回転を繰り返し、3 因子 11 項目が抽出された(表 3)。これを「看護系大学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 因子は 4 項目で、教員としての能力やモチベーションを支える内容であり【教員を続ける原動力】と命名した。第 2 因子は 4 項目で、教育観や行っている教育を示す内容であり【教育観に基づく教育力】と命名した。第 3 因子は 3 項目で、職場での上司や同僚との関わりや対応を示す内容であり【人間関係調整能力】と命名した。Cronbach の係数は、0.73~0.82 で 尺度全体では 0.80 であり信頼性は確保できたといえる。

表 3 因子分析および信頼性分析の結果

n=853

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	
第 1 因子 教員を続ける原動力 Cronbach's α =.82				
38.自分が教員をしていることに意味・価値があると思う。	.88	.04	-.07	
37.自分は教員として成果が出せていると思う。	.75	.07	-.04	
35.自分の成長のために仕事を続けていこうと思う。	.64	-.09	.10	
36.自分の力がどこまでかチャレンジしたいという思いがある。	.59	-.04	.06	
第 2 因子 教育観に基づく教育力 Cronbach's α =.73				
16.学生の思考を引き出し、思考を促す教育をしている。	-.06	.77	.04	
17.学生が主体的に学べる環境や手立てを考えている。	.05	.68	.01	
15.学生には学修した知識を用いて、自分なりの看護を述べさせている。	.01	.58	-.07	
14.授業では一方的ではない双方向のコミュニケーションを持つようにしている。	.01	.54	.05	
第 3 因子 人間関係調整力 Cronbach's α =.73				
29.上司や同僚間で考えが違ふときに起きる葛藤に対処できる。	.08	-.02	.75	
30.上司や同僚間で自分との相性が悪い場合でもそのことにとらわれないようにしている。	-.03	.02	.74	
28.人間関係でつらいことがあっても我慢できる方だ。	-.01	.02	.56	
尺度項目全体 Cronbach's α =.80	累積寄与率	29.9%	38.7%	48.3%
因子相関行列	第 1 因子	-	.45	.44
	第 2 因子		-	.33
	第 3 因子			-

妥当性の検討において、基準尺度とした ACMS と本尺度とは、0.21~0.65 の弱~中程度の相関(表 4)、併存尺度とした SRS-A と本尺度の下位概念および総得点とは 0.22~0.60 と弱~中程度の相関が認められた。SRS-B と本尺度の下位概念とは低い得点も認められたが、総得点とは 0.39 と弱程度の相関が認められた(表 5)ことから、妥当性は確保できたといえる。

表 4 基準関連妥当性の検討結果

n=851

	AMC 関心性	AMCA 自律性	AMCA 計画性
総得点	.45**	.64**	.63**
教員を続ける原動力	.45**	.62**	.65**
教育観に基づく教育力	.30**	.31**	.32**
人間関係における調整力	.21**	.43**	.37**

Person の積立相関係数 ** p<.01

表5 併存的妥当性の検討結果 (SRS-A、SRS-B)

	SRS-A n=853		
	総得点	意気	観念
総得点	.59**	.42**	.59**
教員を続ける原動力	.60**	.43**	.59**
教育観に基づく教育力	.32**	.22**	.32**
人間関係における調整力	.35**	.24**	.35**
	SRS-B n=853		
総得点	.39**		
教員を続ける原動力	.37**		
教育観に基づく教育力	.17**		
人間関係における調整力	.30**		
Pearson の積立相関係数 ** p<.01			

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	比嘉 勇人 (Higa Hayato) (70267871)	富山大学・学術研究部医学系・教授 (13201)	
研究分担者	山田 恵子 (Yamada Keiko) (00600230)	富山大学・学術研究部医学系・助教 (13201)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関