九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

Development of the Career Anchors Scale among Occupational Health Nurses in Japan

久保, 善子

https://doi.org/10.15017/1785358

出版情報：九州大学, 2016, 博士（看護学）, 課程博士
バージョン：
権利関係：全文ファイル公表済

氏　　名：久保　善子

論 文 名：Development of the Career Anchors Scale among Occupational Health Nurses in Japan
（産業看護職のキャリアアンカー尺度の開発）

区　　分：甲

論　文　内　容　の　要　旨

産業看護職のキャリア支援の一助として、自身のキャリアを内省できるキャリアアンカー尺度の開発を行い、その信頼性・妥当性の検証を行った。

本研究の方法は、3 段階に分けられる。第 1 段階は、質的記述的研究法を用い、キャリアアンカー項目の抽出を行った。第 2 段階は、第 1 段階で抽出されたキャリアアンカーの内容が適切であるか、また、尺度開発の際に用いるスケールが適切であるかの妥当性を調査した。第 3 段階は、第 1、2 段階で精選したキャリアアンカー項目・スケールを用い、産業看護職のキャリアアンカー尺度案を作成し、その尺度の信頼性・妥当性を検証した。

尺度項目の精選では、インタビューによる質的記述的研究法を用い、産業看護職のキャリアアンカー項目を抽出した。研究参加者は、産業看護職としての勤務経験が 10 年以上の者、16 人であった。平成 26 年 4 月～12 月をデータ収集期間とし、インタビューガイドを用いた半構成的面接法によってデータを収集した。インタビューガイドの内容は、職業として産業看護職を選択した理由、仕事においてやりがいや満足感を感じる事柄とその理由、仕事において辛さや嫌な思いを感じる事柄とその理由、個人の生活を含めて、産業看護職という仕事に対して、重視している事柄・大切にしている事柄、今後成し遂げたいこと、について尋ねた。本研究では、質的記述的研究法を用いた。IC レコーダーに録音したデータより逐語録を作成し、産業看護職という仕事に対して、重視している事柄、大切にしている事柄に関連していると思われる部分を文脈に考慮しながら、コードとして構成した。同じ意味内容をもつコードを分類し、最終コードとした。さらに、最終コードの類似性、関係性を考慮しながら、抽象度を高め、サブカテゴリ、カテゴリを導き出した。データの分析には、共同研究者と話し合いながら進めていった。また、2 人の質的研究者よりスーパーバイズを受け、一貫性、確実性を確保した。分析の際は、分析の過程を記述し、結果を導き出すまでに、データに戻ることを繰り返した。研究参加者には、郵送法により研究結果の確認を得ることで、確実性を確保した。産業看護職のキャリアアンカーは、41 の最終コードに整理された。このコードから 14 のサブカテゴリ、5 のカテゴリに分類した。41 項目の最終コードを尺度項目案とした。

内容妥当性の検討では、産業看護の実践者 10 名と産業看護の研究者 5 名、計 15 名を対象に、郵送法にて調査を行った。調査内容は、41 項目の内容妥当性（content validity index at the item level(以下、I-CVI)およびスケールの内容妥当性（content validity index at the scale level（以下、S-CVI）を用いて検討した。結果、I-CVI は 0.8 以上、S-CVI は 0.9 以上であった。I-CVI は、各項目は 0.83～1.0 であり、削除する項目はなかった。S-CVI/Ave は、0.94 であり、41 項目のスケールは、

項目の妥当性を保証するものであった。

本調査では、日本産業衛生学会の会員である産業看護職を対象とした。学会事務局がランダムサンプリングした半数、745 人を対象とした。337 人から回答が得られ（回収率：45.2%）、このうち尺度原案の全ての項目に回答した 325 人（有効回答率：43.6%）を分析に用いた。

調査方法は、無記名自記式質問紙調査票であり、郵送法にて配布・回収を行った。調査期間は 2015 年 5 月～6 月である。調査内容は、（1）対象および勤務先の属性（性別、年齢、産業看護職の経験年数、最終学歴、役職、資格、雇用元、雇用形態、婚姻の有無）、（2）産業看護職のキャリアアンカー尺度の原案（41 項目、5 件法）、（3）併存妥当性の検討に用いるための既存尺度である一般労働者を対象としたキャリアアンカー尺度（金井訳、40 項目、4 件法）であった。

調査の結果、対象者の属性は平均年齢 45.3±9.3 歳、産業看護職としての経験年数は平均年数 15.3 ± 9.1 年、経験年数の中央値（４分位範囲）は 14（15）年であった。保健師資格を有する者は、241 人（74.2%）で、看護師資格のみを有する者は、84 人（25.9%）であった。

尺度原案 41 項目への回答は、平均値±標準偏差が最大値または最小値を超える項目はなく天井・床効果はみられなかった。項目間相関では、全項目に有意な相関がみられた。また、相関係数が 0.7 以上であった項目については、研究者間で検討し、全項目において意味内容が異なる内容であったため、どちらかを削除することはせず、双方の項目を残すこととした。各項目の平均点を基準として上位群と下位群に分け G-P 分析では全項目で得点の高い群の得点が高かった。I-T 分析において、各項目と尺度全体の相関係数は、0.74～0.19 であった。相関係数が 0.2 未満の項目は 40 であり、1 項目のみあった。主成分分析では因子負荷量が 0.4 以下であった項目は 41 であり、1 項目であった。そのため、40 と 41 を除外した。

39 項目を因子選定条件に従って検討した結果、6 因子を採用した。6 因子の寄与率は、37.45、7.01、5.86、4.95、4.16、3.19%であり、累積寄与率は 62.62%であった。第 1 因子は専門職であることと所属組織の一員であることを両立させながら、自己の能力開発に努め、専門性を発揮する項目から構成されているため「立場を考慮し、専門性を発揮する」、第 2 因子は産業保健スタッフの人材育成や現任教育に関わることや活動の質の向上に努める項目から構成されているため「効果的な活動に向けたマネジメントを行う」、第 3 因子は職場の健康課題を見出して課題解決を行う等の項目から構成されているため「集団・組織全体の健康レベルの向上を目指す」、第 4 因子は労働者一人一人を知っているや労働者の代弁者として貢献する等の項目から構成されているため「労働者に応じた支援を行う」、第 5 因子は関係者と協力して仕事を行う等の項目から構成されているため「産業保健チームや関係者と協力して仕事を行う」、第 6 因子は私生活のバランスを保ち仕事をする等の項目から構成されているため「仕事と私生活を両立する」と命名した。

折半法（Spearman-Brown 法）の信頼係数は 0.85 であり、Cronbach’sα係数は 0.95 であった。また、6 因子の Cronbach’sα係数は 0.88、0.90、0.91、0.80、0.85、0.79 であった。併存妥当性の検討では、既存の尺度と 6 因子との相関係数は 0.2-0.4 の範囲であり、第 3～6 因子は 0.2 以上の弱い相関であった。既知集団妥当性では、第 1、2、3 因子は管理職が一般職よりもキャリアアンカー得点が高く、第 4、6 因子は保健師の資格の有無によって得点に差があった。第 5 因子は産業看護職としての経験年数が長い者の方が、得点が有意に高い傾向にあった。

併存妥当性および既知集団妥当性に課題を残すものの、産業看護職のキャリアアンカーを測定する尺度として一定の信頼性と妥当性を確認した。