

## 看護職のキャリア形成と自己概念に関する研究

呉大学看護学部看護学科

山 内 京 子

広島大学大学院社会科学研究所マネジメント専攻

戸 梶 亜紀彦

**論文要旨** 今日、看護職を取りまく環境の変化は著しく、看護職に従事している者たちには専門職として個人  
人の責任で自分自身のキャリアを形成していくことが期待されている。これを受け、看護職は日々の看護実践を  
通して、各組織の現任教育体制等の支援を通して、個人人の自己努力としてキャリアを形成しつつある。そこで  
今回、臨床で看護業務に従事する者たちを対象に幅広く、その現状を把握し、個人人のキャリア形成に対する姿  
勢と自己概念がどのように関係しているのかを明らかにすることを目的に本研究を実施した。結果、看護の仕事  
そのものに対して有意味感を持っている者は職業継続意志が強く、職場においてはそのような自分が評価されて  
おり、勤務形態上の配慮がなされていると捉えていた。また、看護職としての成長欲求の強い者はそのキャリア  
形成の方向性として、専門性志向が強く、積極的に院内・外への研修会等に参加するという行動をおこしていた。  
こうした傾向は看護職個人人の経験年数や年齢と関係を認めた。中でも看護職としての自分自身に自信があるか  
どうか、成長欲求の度合いが強いかどうか等が関係しており、このことが看護業務を通しての自己実現志向を強  
めさせていた。

### ■ 目 的

今日、看護職を取りまく環境の変化は著しく、  
保健医療環境の変化は看護職に新たな課題を要求  
している。また、看護の対象である患者ニーズは  
多様化し、権利意識は高まりつつある。こうした  
要請を受け我々看護職は、看護の質を向上させ、  
保証していくために、個人として組織としての取  
り組みを行っている。そこで、今回こうした環境  
のもと臨床の場において看護業務に従事する者た  
ちを対象に、看護職のキャリア形成に焦点をあて、  
組織行動論の視点から、自己概念との関係を明ら  
かにする目的で分析を行った。

### ■ 研究方法

A県下の看護部制をしく10の総合病院に勤務する  
2,317名に留め置き法によるアンケート調査を実施

した。アンケート項目はプレテストを基に再構成  
した次の60項目から成る。設問1. 仕事認識と姿  
勢に関する設問については看護職各自の職務に対  
する姿勢、成長欲求の強度、内的動機づけ（田尾、  
蜂屋、1978）の次元を基に筆者が先行研究（山内、  
1996）で使用した15項目 設問2. 職場管理体制  
に関する設問は看護職能団体が提示している病院  
看護機能評価を基に各病院の管理体制について筆  
者が先行研究（山内、1996）で使用したものと前  
調査の結果を配慮して再構成した16項目 設問3.  
キャリア形成に関する設問は、Schein（1975）  
Super（1980）の次元を基に看護職を対象に検証  
されたものを参考に再構成した28項目 設問4.  
組織風土に関する設問はLitwin（1968）らの組  
織風土の次元を参考に看護職用に再構成、検証さ  
れたものを基に筆者が先行研究（山内、1996）で  
使用した12項目である。さらに実施アンケートは  
基本属性に関する設問11項目を加えた合計71項目

\*連絡・別刷請求先

やまうち きょうこ

〒737-0182 呉市阿賀南2-10-3 呉大学看護学部

から成る。各項目については5段階尺度（そうでない：1，ややそうでない：2，どちらともいえない：3，ややそうである：4，そうである：5）を用いた。実施方法は留め置き配置法による無記名の自記式質問調査を行った。回答の秘密保持のため回答者は回答後直ちに質問票を密封後、依頼先の回収担当者に提出した。なお、回収したデータ分析にはSPSS ver.10を使用した。研究期間は、2002年2月28日から3月29日である。

今回は、本研究の主旨から分析・考察は設問1、2、3を中心に行った。

## ■ 結果及び考察

アンケートの回収合計数は2,011部（回収率86.8%）、調査対象者の性別は女性が98.0%、男性が2.0%で、年齢構成は20歳代が51.2%、30歳代が25.9%、40歳代が13.6%、50歳代が8.6%、職位は師長が4.7%、副師長が13.0%、スタッフナースが80.9%であった。看護職は5年以下が48.3%、5～10年が22.5%、10～15年が9.9%、15～20年が7.1%、20～25年以下が5.8%、25～30年以下が3.9%、31年以上が2.3%であった。最終専門学歴は大学院・大学卒が5.0%、保健師・助産師学校卒が5.4%、看護短大卒が6.1%、専修学校卒が77.7%であった。

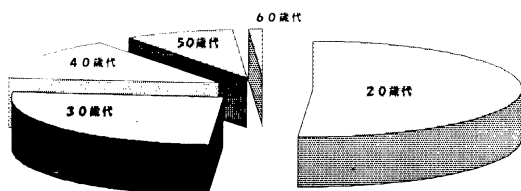


図1 年齢構成

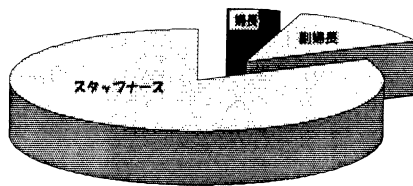


図2 職位

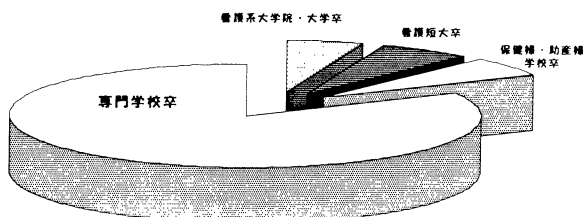


図3 専門学歴

設問1、2、3、それぞれの尺度について各質問項目毎にややそうであるの4点とそうであるの5点を集計した結果は、設問1の仕事認識と姿勢については、看護職に日々従事している者たちは看護の仕事内容に意義を感じており、(質問6 76.4%)、その仕事内容に誇りを持っていた(質問7 69.7%)。また、その内容については自分自身は上司と比べて深い知識や技術を持っている(質問9 67.2%)と答えており、いつも同僚よりも優れた知識や技術を身につけておきたい(質問12 53.0%)と答えていた。これは、今日の看護職の教育体系・内容が顕著に変化してきたことにより、彼らは専門職としての看護の仕事に対して有意義感、有意味感を抱くようになり、また受けてきた教育内容の変化が看護職としての自分自身の知識や技術に対しての自信を抱かせるようになったこと等が影響した結果と推測される。さらにこれらの項目と看護職個々人の基本的属性との相関関係を分析した結果、年齢と看護職としての経験年数との間に正の相関を認めた( $p<.001$ )項目は、質問8「同僚と比べて深い知識や技術を持っている」( $r=.335$   $r=.352$ )と質問9「上司と比べてより深い知識や技術を持っている」( $r=.366$   $r=.375$ )であった。

設問2の職場管理体制については、超過勤務・時間外が多い(質問2 67.7%)と感じており、有給休暇は思うように消化できない(質問9 74.1%)、休暇取得の希望は考慮されていない(質問8 53.6%)と答えていた。現任教育システムについては、院外研修や教育訓練を受ける機会があり(質問7 62.4%)、日々の看護業務の指針である看護方針は明示されており(質問12 69.2%)、業務手順は明示されている(質問13 67.2%)と捉えていた。これは、今日の医療環境の多様化・複雑化による職務内容の煩雑さを反映した結果であり、また各病院は看護職個々人のキャリア形成を支援するための様々な体制を整えていることが伺える。これら職場管理体制に関する質問項目と基本的属性との間に相関関係は認められなかった。

設問3のキャリア形成については、学会発表等への積極的な参加はみられず(質問4 7.5%)、資格取得にも積極的な姿勢は見られなかった(質問5 10.8% 質問6 7.3%)。また、大学進学等への関心も低く(質問10 19.8% 質問11 1.7%)、認定看護師・専門看護師への関心も低かつ

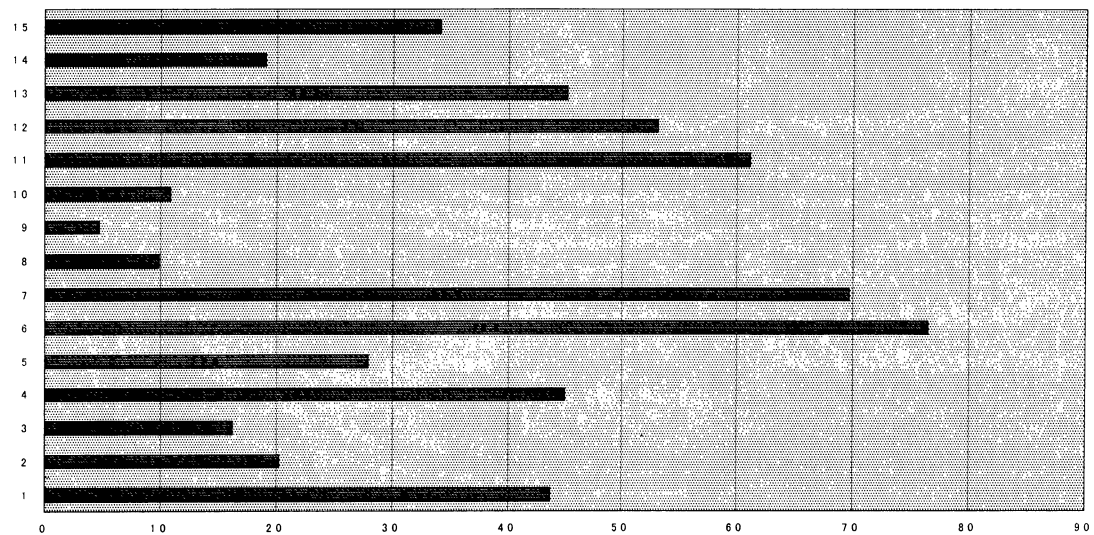


図4 仕事内容に関する質問

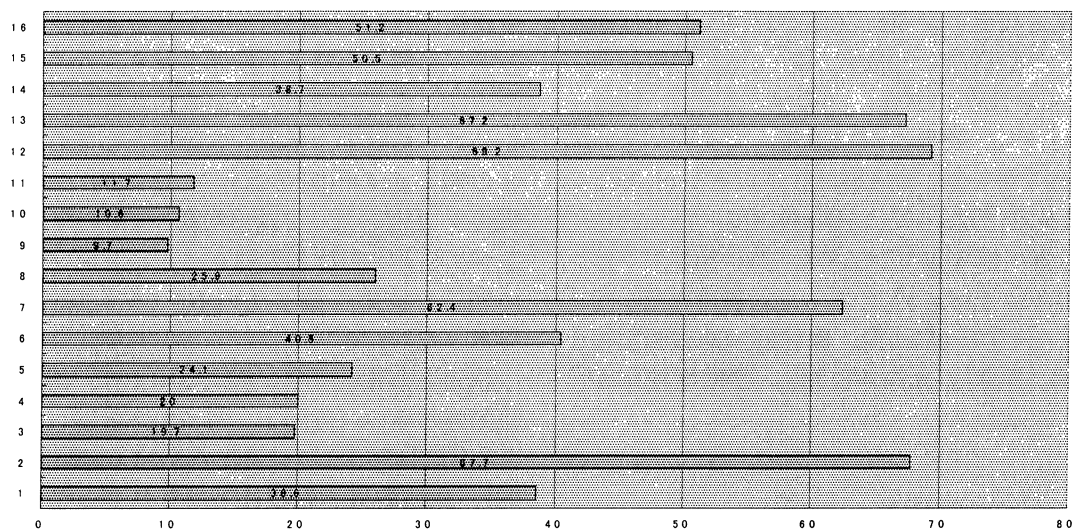


図5 職場管理体制に関する質問

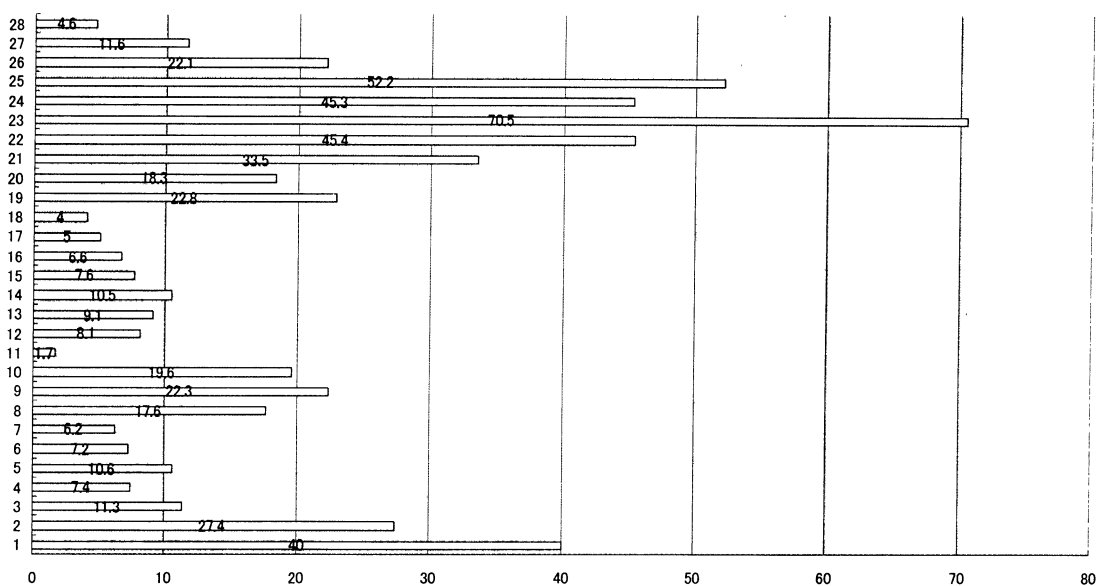


図6 キャリア形成に関する質問

た（質問13 9.3% 質問14 10.5%）。さらに、看護研究への取り組みも低かった（質問8 17.8%）。キャリア形成については、ソーシャル・サポート体制は整っており（質問23 70.5%）、キャリア形成について相談できる人がいる（質問24 45.3%）と答えていた。しかし、キャリア形成についての自己評価は低く（質問26 22.1%）、他者からの評価についても低い（質問27 11.6%）ものであった。これは、看護職全体をみた場合、積極的にキャリア形成のための行動を起こしていないことが伺える。しかし、一方、キャリア形成のためのサポート体制は整いつつあるが、個人としてのキャリア形成には自信を持っていない状況にあることが推測できる。これらキャリア形成に関する質問項目と基本的属性との相関関係を分析した結果、現在の職位との間に正の相関を認めた（ $p<.001$ ）項目は、質問3「学会に積極的に参加している」（ $r=.311$ ）のみであった。

さらに、看護職個々人のキャリア形成と自己概念との関係を明らかにするために設問1の看護の仕事内容認識に関する設問について各年代層の分散分析を行った。このうち年齢による違いを認めた項目は次の11項目であった。「1あなたは今の仕事にとっても生きがいを感じる」「2あなたは我を忘れるほど、仕事に熱中することがある」「3あなたは今の仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎていることがある」「4あなたは自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある（逆転項目）」「5あなたはここから仕事に喜びを感じる」「8あなたは同僚と比べて、看護の仕事の内容について、より深い知識や技術を持っている」「9あなたは自分の上司と比べて、看護の仕事の内容について、より深い知識や技術を持っている」「10あなたは、看護師としての資質や能力を十分に持っている」「11あなたは看護業務に必要な新しい知識や技術が得られるような本や情報には進んで接したい」「13あなたはたとえ苦しくても、自分の資質や能力を活かすような仕事をしたい」「15あなたは骨のおれそうな仕事でも自分の勉強になりそうであれば進んで引き受けたい」

多重比較の結果、特に20歳代と40歳代の間に、また20歳代と50歳代の間に看護の仕事内容の認識に違いを認めた（ $p<.05$ ）。これは、看護の仕事に従事してからの経験年数により、日々従事する仕事内容、その量や範囲が変化すること、またそれに伴う責任の範囲の増大が影響していることに

よるものと推測できる。また、40・50歳代は職場の中でも後輩育成に携わる年齢層であることから職場チームの中での役割意識等の影響もあることが考えられる。看護職として長期にその業務に従事している者と看護職に従事して間もない者では、その仕事経験の内容と質に違いがある。つまり、看護業務に従事してきた経験の深さが、看護師としての資質や能力を向上させていると自覚させている結果と言えるだろう。

同様に設問3のキャリア形成に関する設問についても分析を行った結果、次の22項目に違いを認めた。「1院内の研修会に参加している」「2院外の研修会に参加している」「3学会に積極的に参加している」「4学会発表、誌上発表を行っている」「5資格取得のための勉強をしている」「6資格を取得した（ケアマネージャー等）」「7通信教育を受けている」「9臨床指導（学生・後輩）に従事している」「10大学に入学、編入、大学院に進学したい」「11大学、大学院に通っている」「12看護の勉強のために留学したい」「13認定看護師を目指している」「14専門看護師を目指している」「15保健師になりたい」「16助産師になりたい」「17看護教員になりたい」「18管理職になりたい」「19看護職以外の職に就きたい（逆転項目）」「20あなたは仕事と生活のバランスがとれている」「26あなたはこれまでキャリア形成のための努力をしてきた」「27あなたのこれまでのキャリアは評価されている」「28あなたのキャリアは十分形成されている」

多重比較の結果、特に20歳代と50歳代の間に、30歳代と50歳代の間に違いを認めた（ $p<.05$ ）。これは、キャリア形成過程の中でSchein (1978)のいうところのキャリア後期に入った50歳代とこれからキャリアを形成しようとしている年代による違いによる影響が大きいことが予測される。特にキャリア形成のために自分自身のために使うことのできる時間的余裕や経済的自由度は年代層の低い者の方が、大きいことが推測できる。個人としてのライフサイクルの中で看護職としてのキャリアを形成するために仕事と家庭を両立することの難しさは従来から指摘されているが、今回の結果もこのことを追証している。

さらに設問項目間の関連性に注目し、どのような因子が関係しているのかを明らかにするために主成分法（バリマックス回転）による分析を実施し、抽出された各因子を整理した結果、次のよう

に解釈された。設問1の仕事認識と姿勢に関する4因子は「有意味感」「成長欲求度」「自信」「仕事不満足感」(信頼性係数 $\alpha = .7245$ )に、設問2の職場管理体制に関する4因子は「管理方式制度化」「評価・公平感」「期待への配慮」「過重労働感」(信頼性係数 $\alpha = .8149$ )に、設問3のキャリ

ア形成に間する8因子は「専門性志向」「研修参加」「キャリア構築」「専門領域追求」「関連資格取得」「仕事・家庭両立」「研究発表・指導」「職業継続意志」(信頼性係数 $\alpha = .8076$ )に解釈された。

表1 設問1の仕事認識と姿勢に関する因子分析結果  
回転後の成分行列

	成分			
	1	2	3	4
1・3	.831	.170	.142	-8.281E-02
1・2	.787	.190	.129	5.440E-02
1・1	.692	.161	.156	-.386
1・5	.690	.199	.164	-.359
1・7	.419	.232	.159	-.398
1・13	.151	.795	4.430E-02	-6.413E-02
1・12	.143	.732	.138	-8.282E-02
1・15	.181	.729	.122	-6.153E-02
1・11	.172	.698	.140	-.157
1・8	.169	.134	.857	-4.829E-02
1・9	.118	9.329E-02	.843	.119
1・10	.218	.166	.754	-.155
1・4	-.109	1.445E-02	-1.492E-03	.782
1・6	-.253	-.133	.136	.721
1・14	1.516E-02	-.241	-.316	.451

因子抽出法: 主成分分析

回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

a. 6 回の反復で回転が収束しました。

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子
固有値	2.714	2.499	2.302	1.861
寄与率	18.094	16.660	15.348	12.405
累積寄与率	18.094	34.754	50.103	62.507

表2 設問2の職場管理体制に関する因子分析結果  
回転後の成分行列

	成分			
	1	2	3	4
2・13	.792	.104	3.714E-02	.114
2・12	.736	9.798E-02	3.898E-02	.160
2・15	.708	8.065E-02	4.967E-02	-1.815E-02
2・16	.667	9.924E-02	.219	-.170
2・14	.634	.176	.182	-.178
2・7	.539	.232	.102	.377
2・6	.529	.297	.140	.361
2・4	.107	.832	9.848E-02	-4.320E-02
2・3	8.568E-02	.808	.154	2.035E-02
2・5	.237	.742	6.785E-02	-1.288E-02
2・1	.168	.381	.190	.217
2・9	-1.171E-02	-1.558E-02	.806	-4.087E-02
2・8	.128	8.329E-02	.775	-9.078E-02
2・10	.191	.247	.648	.141
2・11	.139	.186	.619	-1.637E-02
2・2	-2.485E-02	-3.386E-02	-9.647E-02	.834

因子抽出法: 主成分分析

回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

a. 5 回の反復で回転が収束しました。

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子
固有値	3.264	2.355	2.253	1.147
寄与率	20.400	14.717	14.081	7.172
累積寄与率	20.400	35.116	49.198	56.369

表3 設問3のキャリア形成に関する因子分析結果

	成分							
	1	2	3	4	5	6	7	8
3・13	8.77	6.64E-02	4.47E-02	1.06	1.16	-6.75E-03	1.03	6.30E-02
3・14	8.71	4.88E-02	7.38E-02	1.27	5.91E-02	-8.09E-03	7.62E-02	4.99E-02
3・12	5.62	9.35E-02	-7.42E-03	3.63	1.56	8.97E-02	7.80E-03	-6.36E-02
3・10	5.35	9.65E-02	-1.59E-02	3.12	2.35	1.00	1.59	-1.06
3・2	1.22	8.01	1.82	2.80E-02	1.21	8.82E-02	1.77	5.49E-02
3・1	3.02E-02	.752	8.51E-02	6.23E-02	-4.16E-02	1.04	8.15E-02	.125
3・3	9.09E-02	.700	1.59	-2.28E-02	2.36	-2.47E-02	2.85	7.99E-02
3・28	1.65E-02	8.39E-02	7.70	2.59E-02	1.01	1.15E-02	1.68	1.68
3・27	-4.95E-03	7.24E-02	7.43	2.98E-02	-3.81E-02	2.33	1.26	5.83E-02
3・26	1.08	2.73	7.08	2.83E-02	2.41	1.51	-7.23E-03	-2.10E-02
3・16	7.03E-02	7.95E-02	-8.22E-02	7.55	3.59E-02	4.98E-02	-5.70E-02	1.33E-03
3・15	1.89	4.37E-02	5.77E-03	.716	-3.20E-02	5.71E-03	-3.68E-02	-.117
3・17	3.07	-8.27E-02	1.83	6.21	6.56E-02	-4.05E-02	6.67E-02	9.97E-03
3・18	2.77	7.13E-02	3.19	3.64	2.11	-8.26E-02	2.54	1.75
3・7	3.06E-02	-5.79E-02	4.13E-02	1.20	7.18	3.58E-02	1.34	1.92E-02
3・5	2.61	2.37	1.33	2.17E-02	6.70	3.22E-02	4.26E-02	4.50E-02
3・6	1.46	1.72	7.00E-02	-8.02E-02	6.48	-5.74E-03	-1.75E-02	-2.00E-02
3・11	2.35E-02	-1.56	4.07E-02	3.74	4.63	-4.43E-02	2.50	8.05E-02
3・23	5.89E-02	1.52	-1.18E-02	2.99E-02	2.58E-02	6.71	-7.66E-02	8.94E-02
3・21	3.52E-02	-3.72E-02	-2.58E-02	2.86E-02	-7.62E-02	5.90	2.90	2.42
3・24	5.96E-02	1.13	3.57	-6.25E-02	-2.72E-02	5.89	-7.44E-02	-.140
3・20	4.00E-02	-6.35E-02	8.28E-03	-2.17E-02	-2.62E-02	5.47	2.49	4.08
3・25	-7.24E-02	-1.17E-02	2.29	2.03E-02	9.73E-02	5.40	-9.96E-02	-9.88E-02
3・8	5.66E-02	2.10	3.19E-02	6.38E-02	8.86E-02	2.55E-02	6.79	4.09E-03
3・9	1.40	7.79E-02	2.27	-6.31E-02	-4.14E-03	2.62E-02	6.36	-9.71E-02
3・4	7.91E-02	2.69	3.42E-02	1.08E-02	3.30	-2.36E-02	5.43	1.64E-02
3・19	7.35E-02	-.141	-.129	1.52	-2.24E-02	7.08E-02	1.18	-.779
3・22	9.16E-02	1.46	6.69E-02	7.12E-02	6.39E-02	.342	4.00E-03	.648

因子抽出法: 主成分分析  
 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法  
 \* 13 回の反復で回転が収束しました。

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子	第五因子	第六因子	第七因子	第八因子
固有値	2.527	2.148	2.137	2.069	2.025	1.989	1.702	1.430
寄与率	9.024	7.671	7.633	7.389	7.231	7.104	6.080	5.108
累積寄与率	9.024	16.694	24.328	31.717	38.948	46.052	52.132	57.240

さらに、キャリア形成と自己概念に関する関係を明らかにする目的で、キャリア形成に関する設問の因子分析の結果抽出された8因子を従属変数に、設問1と設問2の因子を独立変数として重回帰分析を行った。

表4 キャリア形成に関する重回帰分析：第一因子 専門性志向

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値	
専門性志向	成長欲求度	.001	.281	77.467	R2 .083
	自信	.004	.066		
	評価・公平感	.005	-.070	7.849	R2 .005

看護職としての成長欲求が強く、看護職としての自分自身の能力に自信を持っている者は看護職としてのキャリア形成の姿勢として専門性を追求する傾向が強くみられる。彼らは、看護職としての自分自身の将来を考える時に大学・大学院等に通うことを考えており、キャリア形成の選択肢として留学や看護職としてのエキスパートになることを選んでいた。こうした傾向にある彼らは自分が勤める職場環境を、自分たちの能力がきちんと評価されておらず、しかも公平に扱われていないと認識している。つまり、看護職としての自分自身を公平に、正当に評価されない組織で看護職に従事している者は、より看護職としての自分自身の専門性を追求するために異動を選択

する傾向にあった。

表5 キャリア形成に関する重回帰分析：第二因子 研修参加

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値	
研修参加	成長欲求度	.001	.241	64.452	R2 .132
	自信	.001	.198		
	有意味感	.001	.173		
	仕事不満足感	.002	-.071		
	管理方式制度化	.001	.238	44.972	R2 .078
	過重労働感	.001	.135		

看護職として成長欲求が高く、かつ看護職としての自信にあふれ、看護の仕事そのものに意味を見いだして日々の看護業務に従事している者は、看護職の現任教育の一環としての院内・院外研修会に積極的に参加する姿勢を認めた。また彼らは日々従事する看護の仕事に満足感を抱いていた。彼らは自分たちが勤める職場環境を院内教育プログラムが充実しており、看護職としての能力を研鑽する機会が整備されていると認識していた。しかし、労働環境としては時間外勤務や超過勤務が多いと捉えている。つまり、こうしたことを感じさせる職務内容から、看護職としての技術能力アップの必要性を感じ、結果、研修会等へ積極的に参加せざるを得ない環境下におかれているとも言える。

表6 キャリア形成に関する重回帰分析：第三因子  
キャリア構築

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値		
キャリア構築	自信	.001	.260	45.304	R2	.096
	有意味感	.001	.135			
	成長欲求度	.001	.074			
	仕事不満足感	.002	-.071			
	期待への配慮	.001	.103	11.611	R2	.014

看護職としての自信を持ち、看護の仕事そのものに有意味感を抱いている者は、看護職としての自分自身のキャリア構築へのこれまでの経緯を評価している。また、彼らはさらなる看護職としての成長欲求を持っており、日々従事する看護の仕事内容に満足していた。彼らは、職場の配置転換についても、自分自身の希望や勤務経験等の配慮がなされていると捉えており、こうした労働環境に支えられて自分自身のキャリアが形成されていると認識させていた。

表7 キャリア形成に関する重回帰分析：第四因子  
専門領域追求

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値		
専門領域追求	成長欲求度	.001	.091	10.290	R2	.012
	期待への配慮	.003	.076			

看護職としての成長欲求度の高い者ほど専門領域を極めたいと考えていた。これは、看護職としてのエキスパートの領域である保健師や助産師、あるいは看護の教員への道を選択することを希望しており、こうした領域でより専門性を発揮したいと考えていた。またこうした志向にある彼らは、職場環境を自分自身の意見が反映された配置転換がなされていると捉えており、そうした配置転換には自分自身のそれまでの勤務経験等が考慮されていると認識していた。

表8 キャリア形成に関する重回帰分析：第五因子  
関連資格取得

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値		
関連資格取得	自信	.001	.180	25.720	R2	.043
	仕事不満足感	.001	.093			
	評価・公平感	.001	-.129	17.357	R2	.032
	管理方式制度化	.001	-.096			
	過重労働感	.002	-.076			

看護職としての自分自身に自信がありながらも、日々従事する看護の仕事内容に不満足感を抱いている者は、看護職としての自分のキャリア形成への取り組みとして、通信教育や資格取得への勉強

をしたり、またケアマネージャー等の資格を取得していた。彼らは、勤務する職場環境を自分自身の能力や業績が公平にあるいは正當に評価されないと感じており、このことが上記のような行動を選択させている。また、院内教育等の現任教育にも不満足感を抱いている。しかし、超過勤務、時間外労働が多いとは感じておらず、このことがこうした選択を容易にしてもいる。

表9 キャリア形成に関する重回帰分析：第六因子  
仕事・家庭両立

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値		
仕事・家庭両立	成長欲求度	.001	.147	43.706	R2	.072
	有意味感	.001	.126			
	仕事不満足感	.001	-.182			

看護職としての成長欲求の高い者は、看護職としての自分自身の成長を支えてくれるソーシャルサポートが整っていると感じており、そのようにして従事している看護の仕事内容は職業として意味のあるものと認識していた。また、仕事に対する満足感を抱いていた。彼らの労働環境については、院内教育等の現任教育システムが整っていると認識しており、日々の看護業務遂行に必要な看護業務手順等が整備されているとみていた。看護職として自分自身に対する能力や業績に関する評価は公平で正當であると感じており、看護職としてのキャリアアップのための一手法である配置転換についても本人の勤務経験等が考慮されていると認識していた。つまり、上記のように自分の周りの仕事環境を認識している者たちは家庭と仕事を上手く両立させることで自分自身のバランスを図りながら、日々の看護業務に携わり、看護職としての自分自身のキャリア形成に努めていると言える。

表10 キャリア形成に関する重回帰分析：第七因子  
研究発表・指導

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値		
研究発表・指導	自信	.001	.196	29.138	R2	.049
	有意味感	.001	.093			

看護職としての自分自身の能力に自信がある者は看護研究や後輩育成に積極的に関与していた。また彼らは日々従事している看護の仕事内容に有意味感を抱いており、これらのことが上記の活動に反映されていた。

表11 キャリア形成に関する重回帰分析：第八因子  
職業継続意志

従属変数	独立変数	有意確率	標準化係数β	F値	R <sup>2</sup>
職業継続意志	有意味感	.001	.232	88.204	R2 .172
	自信	.001	.135		
	成長欲求度	.001	.081		
	仕事不満足感	.001	-.302		
	管理方式制度化	.001	.127	23.993	R2 .057
	評価・公平感	.001	.120		
	期待への配慮	.001	.104		
	過重労働感	.001	-.125		

看護職として、日々従事する看護の仕事を職業として意味のあるものと感じている者は、自分自身の能力に自信を持ち、かつ専門職としての成長欲求を持ちながら、職業を継続している意志を強くしていた。看護の仕事が続けていく意志には、看護の仕事そのものに対する認識の仕方が最も強く関与していた。彼らは、労働環境は制度化されており、そのことが仕事継続意志を支えている。看護職としての自分自身の能力は適切であると捉えており、看護職としてのキャリアアップのために組織内で従来から実施されている配置転換についても前向きに捉えており、看護職特有の勤務形態である夜勤体制等についても過重負担感を抱いてはいなかった。

## ■ 結 論

看護職個々人のキャリア形成に対する認識と彼らが看護の仕事そのものをどのように捉え、仕事そのものを通してどのように自己実現しようとしているのかの関係性を明らかにする目的で分析を加えた結果、看護職個々人の年齢要因と看護職としての経験年数が関係していることが明らかになった。彼らは日々の看護職としての仕事経験を重ねることで自信を深めていた。これは先行研究でも

指摘されているところの経験年数が10年以下ではその傾向に違いがあることを追証していた（加藤，1997）。経験年数の少ない者ほど他職種への転職を希望しており、看護職としてのアイデンティティの確立が不十分な状況にあることが明らかである。キャリアとは、単に職業経歴だけを指すのではなく、職業生活全体にわたっての自己実現の過程である。つまり、キャリアを考えるということは、職位の上昇を目指すということだけではなく、職業の発展過程の中で、一人の人間としての自分らしさを活かしながら、自分の職業を引き受けることで、人間として成長していくという自己実現を目指すことである。そこでは必然的に、自分の職業とどう取り組むかというアイデンティティの問題が重要となる。看護職としての経験年数の少ない時期には仕事遂行能力にまだ余裕を持てず、今日の日々緊張を強いる医療環境下では看護業務を支障なくこなしていくことにその大半の精力を費やしてしまう。しかし一方、経験年数の少ない者たちの中でも「たとえ苦しくても、自分の資質や能力を活かすような仕事をしたい」という項目においては、経験年数3年以下の者たちは他の経験年数の者よりも有意に高い傾向（ $p<.001$ ）を示しており、学習意欲や向上心が高いことが伺えた。この時期にある彼らは、一般的に女性としてのライフサイクルである結婚や出産・子育て等の真っ最中であることが推測され、こうした背景要因が影響していることも考えられる。組織としては一方向だけからの支援だけでなく、こうした様々な角度からの視点での引き続きの配慮は重要となるだろう。

なお、本研究は第23回日本看護科学学会（2003.12.）に発表したものをもとに加筆した。

## 引用・参考文献

- 天野正子（1972）「看護婦の労働と意識」『社会学評論』vol.22, no.3, pp.30-49.  
 天野正子（1972）「専門職化をめぐる看護婦，学生の意識構造」『看護研究』医学書院，vol.5, no.1, pp.181-200.  
 内田卿子（1998）「病院機能評価における看護の質の評価」『病院』vol.57, no.4, pp.310-313.  
 岡本祐子（1999）「アイデンティティ論からみた生涯発達とキャリア形成」『組織科学』vol.33, no.2, pp.4-13.  
 尾崎フサ子（1999）「看護のキャリア開発への提言」『新潟大学医学部保健学科紀要』vol.7, no.1, pp.119-124.  
 加藤和子（1997）「看護婦のキャリア発達上の問題とOJT教育への提言」『看護教育』医学書院，



- vol.38, no.8, pp.665-670.
- 金井篤子 (2000)『キャリア・ストレスに関する研究』風間書房.
- Schein, E. D. 1978 Career dynamics (2002) Matching individual and organization needs. 二村敏子, 三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.
- Schein, E. D. 1996 Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. Hall career paper. Jan.
- Schein, E. D. 1971 The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. Journal of applied behavior science vol.4-7.
- Schein, E. D. 1985 Career anchor: Discovering your real values. University associations, Inc.
- 田尾雅夫 (1978)「自律性の測定-看護婦の場合」『応用心理学研究』vol.2, pp.1-10.
- 日本看護協会調査研究部 (編) (1993)『1991年病院看護基礎調査』, pp.56-57.
- 日本看護協会編 (2001)「新・病院看護機能評価マニュアル」『日本看護協会出版会』
- 蜂屋良彦 (1978)「リーダー行動と上司への満足感との関係に及ぼす職務特性および個人特性の影響」『実験社会心理学研究』vol.18, no.1, pp.47-55.
- 水野暢子他 (2000)「臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究」『日本看護管理学会誌』vol.4, no.1, pp.13-22.
- 山内京子 (1996)「日本の看護界における組織風土と人的資源管理に関する研究」, 広島大学大学院国際協力研究科修士論文.
- 山内京子 (2003)「看護職のキャリア形成に関する研究」, 広島大学大学院社会科学研究科修士論文.

## 別添資料

## 質問調査票構成内容

## 仕事認識と姿勢に関する設問Ⅰ（１５項目）

- １．あなたは今の仕事にとっても生きがいを感じる。
- ２．あなたは我を忘れるほど、仕事に熱中することがある。
- ３．あなたは今の仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎていることがある。
- ４．あなたは自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある。
- ５．あなたはここから仕事に喜びを感じる。
- ６．あなたにとって、今の仕事は、あまり意味のないものである。
- ７．あなたはこの仕事をしていることに誇りをもっている。
- ８．あなたは、同僚と比べて、看護の仕事の内容について、より深い知識や技術を持っている。
- ９．あなたは、自分の上司と比べて、看護の仕事の内容について、より深い知識や技術を持っている。
- １０．あなたは、看護師としての資質や能力を十分に持っている。
- １１．あなたは、看護業務に必要な新しい知識や技術が得られるような本や情報には進んで接したい。
- １２．あなたはいつも他の同僚よりも優れた知識や技術を身につけておきたい。
- １３．あなたはたとえ苦しくても、自分の資質や能力を活かすような仕事をしたい。
- １４．あなたは自分は簡単にできるような仕事の方がむいていると思う。
- １５．あなたは骨のおれそうな仕事でも自分の勉強になりそうであれば進んで引き受けたい。

## 職場管理体制に関する設問Ⅱ（１６項目）

- １．夜勤回数等は適当である。
- ２．超過勤務、時間外労働が多い。
- ３．あなたの能力、業績が公正に評価される。
- ４．あなたの能力、業績に見合った給与が支払われる。
- ５．昇給、昇格の機会が公平である。
- ６．院内教育のプログラムが充実している。
- ７．院外研修や教育訓練を受ける機会がある。
- ８．有給休暇が取りやすい（本人の希望が考慮される）。
- ９．年度ごと、規定の有給休暇が消化できる。
- １０．勤務年数、経験年数に応じた配置転換がされている。
- １１．本人の希望を考慮した配置転換がされている。
- １２．看護方針（理念）が明示されている。
- １３．看護業務手順が明示されている。
- １４．福利厚生がしっかりしている。
- １５．採用の基準が明確である（採用試験等が実施されている）。
- １６．休職制度・復職制度が整っている。

## キャリア形成に関する設問Ⅲ（２８項目）

- １．院内の研修会に積極的に参加している。
- ２．院外の研修会に積極的に参加している。
- ３．学会に積極的に参加している。

4. 学会発表, 誌上発表を行っている。
5. 資格取得のための勉強をしている。
6. 資格を取得した (ケアマネージャー等)。
7. 通信教育を受けている。
8. 看護研究に取り組んでいる。
9. 臨床指導 (学生・後輩) に従事している。
10. 大学に入学, 編入, 大学院に進学したい。
11. 大学, 大学院に通っている。
12. 看護の勉強のために留学したい。
13. 認定看護師を目指している。
14. 専門看護師を目指している。
15. 保健師になりたい。
16. 助産師になりたい。
17. 看護教員になりたい。
18. 管理職になりたい。
19. 看護職以外の職に就きたい。
20. あなたは仕事と生活のバランスがとれている。
21. あなたは自分の生活や周囲からうまくいっていると思われる。
22. あなたは結婚や出産後も家事や育児をしながら看護職として勤め続けたい。
23. あなたの家族は仕事や勉強を続けることに理解がある。
24. あなたはキャリア形成についての悩みを相談できる人がいる。
25. あなたは仕事以外に生きがいとなるものがある。
26. あなたはこれまでキャリア形成のための努力をしてきた。
27. あなたのこれまでのキャリアは評価されている。
28. あなたのキャリアは十分形成されている。

#### 組織風土に関する設問Ⅳ (12項目)

1. 職場には, 仕事に必要な知識や技術を積極的に伸ばそうとする気風がある。
2. 意見やアイデアを取り上げ, 活かそうとする気風がある。
3. 新しいことをやろうとすると, 積極的に協力が得られる。
4. 意見を率直に述べられる気風がある。
5. 規則づくめで, 堅苦しく, もっと自由に働けたらいいと思う。
6. 上下のコミュニケーションが十分に取れている。
7. 職場内に縄張り (派閥) があると思う。
8. 職場内の雰囲気はどこことなく沈滞気味だ。
9. この職場には, 責任を転嫁する風潮がある。
10. 批判を個人的侮辱と受け取る傾向がある。
11. 誰もが安全を意識し, 事故回避を切望し, そのための条件を最優先している。
12. 仕事が忙しく, いつも緊張している。

英文抄録

## Research regarding the career formation and self concept of the nursing occupation

Kure University Faculty of Nursing

Kyoko Yamauchi

Hiroshima University Graduate School of Social Science Department of Management Studies

Akihiko Tokaji

The change of the environment that surrounds, the nursing occupation today is remarkable. The person who are engaging in the nursing occupation are expected that they are forming the career of self oneself with the responsibility of a piece individual as the professional occupation. The nursing occupation is forming the career as the self effort of a piece individual through the support of the present post education organization etc. of each organization, through the nursing practice of from day to day. This survey carried out the person who are clinical and engage in the nursing business to an object widely. The purpose of this research is that it announces how the attitude and self concept to the career formation of the nursing occupation piece individual are related. Assuming that there be job itself of the result, nursing a meaning as for the person who is catching the job continuation intention was strong. They when self oneself is being evaluated in a workplace and the consideration on the working style be done catching was. Also, as for the strong person of the growth desire as the nursing occupation the speciality nature inclination was strong as the direction nature of the career formation. They were causing the action that participates in the training meeting of hospital inside and hospital outside actively. These admitted the experience years and age and correlation of the nursing occupation piece individual. Especially, these related with that there is self-confidence in self oneself as the nursing occupation. Also, it was related that the degree of their growth desire is strong. The above was causing that self realization inclination strengthened through their nursing business.