

看護職の年代層別キャリア形成に関する要因分析

Factor analysis regarding the career formation in terms of the period layer of the nursing occupation

山内京子
kyoko Yamauchi
戸梶亜紀彦
Akihiko Tokajii

要 約

今日の看護職を取りまく医療・社会環境の変化は著しい。こうした環境下のもと、看護職個々人はどのように自分自身のキャリアを捉え、キャリアを形成していこうとしているのであろうか。山内（2003）は看護職を対象に個人と組織の相互作用に焦点をあてて分析を行い、個人のキャリア形成へのニーズを組織は十分には支援しきれていないことを明らかにした。そこで、今回さらにこうした状況を看護職個々人の年齢要因に焦点をあてて分析を行った。その結果、年代層の低い者たちと年代層の高い者たちとの間に組織に対する認識の違いを認め、キャリア形成の過程に応じた支援体制が整っていないことが、こうした彼らの認識に作用していることが明らかとなった。

I. 問題提起

個人は働き続けるうちに、次第に職場や仕事や働く自分自身についての理解を深めていく。また、個人は仕事経験に基づき個々人のキャリアを育てていくことができる。しかし、今日の経済環境の変化は、終身雇用制を崩壊させつつあり、労働市場の流動性を高めている。看護職を取りまく医療環境においても同様の変化を来している。

今日の医療環境の変化は著しく、保健医療制度変革の中、入院している患者には在院日数の短縮が強く求められる一方、患者の重症度はいずれの施設・病院においても平均して高くなっている。患者ニーズは多様化し、権利意識も高くなってきており、これに応じて、看護職の高度化、専門化、複雑化はますます進み、看護職に求められる能力も多様化が進んでいる。こうした中、医療の第三者評価機関として病院機能評価¹⁾が導入され、質

の高い看護への国民の期待に応えるために、従来に加え医療の質の保証を重視した視点での看護職のキャリア開発を余儀なくされている。

組織は組織力で個人を動かすことができなくなりつつあり、個人を個人として尊重し、その上で調整をはかることができるかどうか組織の存続を決定することになる。その意味で、組織が個人のキャリア開発に関心をもつことは重要となる。今後、個人に必要なのは、一組織への忠誠心だけでなく、諸組織を通じて、社会に通用する個人のキャリアとなるだろう。

こうした環境下において、看護職に従事する者たちは、どのようなキャリア認識のもと、個々人のキャリアを形成しようとしているのかを明らかにするために、山内（2003）は幅広く臨床で看護業務に従事する者たちに対して調査を実施した。結果、彼らは個々人のキャリア形成の必要性を認識しながらも、組織は十分にそうした彼らを支援しきれていないことが明らかになった。そこで、今回はこうした先行研究で得られた知見をもとに、さらに看護職個々人の背景要因としての年齢に焦点をあてて更なる分析を加えることで、関連要因の明確化をはかった。なお、本研究では図1の横軸に注目して分析を加えた。

1) 日本医療機能評価機構は1995年に厚生省、日本医師会、日本病院会等が出資主で、館龍一郎氏を理事長として設立された。1年間の試行後、1997年より本事業が開始されている。医療施設を学術的・中立的に評価することにより、その結果明らかになった問題点の改善について助言・相談に応じて、医療の質を評価するとともに更なる質の向上を目指す機会を提供するのが目的の財団法人である。

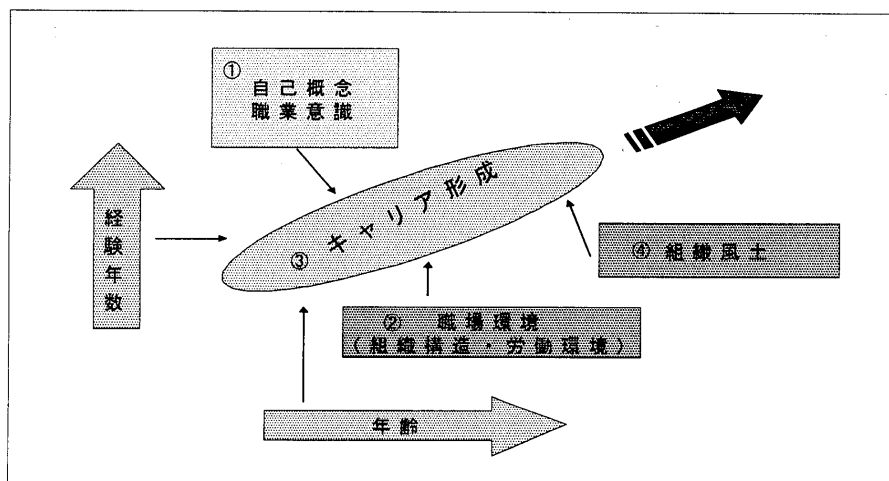


図1 本研究の概念枠組み

II. 看護職のキャリア形成に関する 実証研究

看護職のキャリア形成は、今日個々人が自らの責任において、主体的に取り組むべき自己の専門職としての課題として取り扱われている。一方、組織はその能力育成を支援するプログラムを様々な提供している。看護職の教育環境・医療環境が著しく変化中、看護職に従事する個々人はどのように自分自身のキャリアを捉え、形成しようと考えているのかを総体的に評価した研究は今日まだ過渡期にあるとされている。そこで、看護職個々人のキャリア形成に必要なサポートの視点を個人と組織の相互作用に焦点をあてて分析を加えることで、総合的なキャリア形成モデル構築への方向性を究明する目的で調査研究を実施した。先行研究(山内, 2003)で得られた知見を基に、今回は看護職個々人の年齢的要因に注目して分析を加えることとした。

1. 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へ提出した。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。

2. 結果

アンケートの回収合計数は2011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。

設問1. 2. 3. 4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った(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、積極的には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。

設問4の組織風土については、日々勤めている職場環境を安全重視・危機回避を最優先する職場であると捉えており(質問11 56.9%)、職場の雰囲気は忙しく、いつも緊張していると感じさせていた(質問12 61.8%)。これは、設問2の結果同様、今日の医療環境を象徴している。これら組織風土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。

さらに年齢と職歴との間で相関関係を認めた設問1について分散分析を行った。

設問1の仕事認識と姿勢に関する分散分析の結果

設問1の15項目の年代別グループ間の一元配置分析の結果は、「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ることがある」「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」の10項目において、20歳代、30歳代と40歳代、50歳代のグループ間に有意差($p<.001$)が認められた(表1参照)。これは、看護の仕事内容に生き甲斐を感じており、仕事に従事している時に我を忘れるほど熱中したり、普段から日々の看護業務遂行に必要な知識や技術を習得しようとする前向きな姿勢が40歳代、50歳代には見られ、これに対して20歳代、30歳代は仕事に取り組む姿勢が、前者に比して否定的であることが伺えた。このこと

の背景要因として、20歳代、30歳代においては、日々の看護業務遂行に余裕を持ってあたれるほどには知識・技術の習得が未熟であるが、今日の医療環境の変化に振り回されて、日々の看護業務を遂行することに精一杯で、仕事そのものを楽しむという状況にはないことが推測される。しかし、40歳代、50歳代になると、看護職としての経験年数も十分に積まれており、経験による対処能力等が獲得されているため、余裕をもてるのだと考えられる。

上記のように表1の年代層別分散分析の結果の多くは20歳代と30歳代のグループの平均が低く、40歳代と50歳代のグループの平均が高いという二層性の傾向が見られた。一部、20歳代のグループと30歳代のグループ間で有意差を認めたのは「8あなたは同僚と比べて、看護の仕事の内容について

表1 年代層別分散分析・多重比較の結果

有意差 ($p<.0001$) のあった項目	F 値	平均値の差 Tukey による多重比較
仕事生きがい感	11.649	20歳代(3.18) < 40歳代(3.55) (.37)
		20歳代(3.18) < 50歳代(3.58) (.40)
		30歳代(3.25) < 40歳代(3.55) (.30)
仕事熱中	22.575	20歳代(2.48) < 40歳代(2.94) (.46)
		20歳代(2.48) < 50歳代(3.17) (.69)
		30歳代(2.69) < 50歳代(3.17) (.48)
仕事没頭	18.655	20歳代(2.38) < 40歳代(2.80) (.42)
		20歳代(2.38) < 50歳代(2.99) (.61)
		30歳代(2.46) < 40歳代(2.80) (.34)
仕事がつまらない	8.910	30歳代(2.46) < 50歳代(2.99) (.53)
		20歳代(2.70) > 50歳代(2.26) (.44)
		30歳代(2.71) > 50歳代(2.26) (.45)
仕事に喜び	18.061	20歳代(2.84) < 40歳代(3.22) (.38)
		30歳代(2.99) < 50歳代(3.38) (.39)
		20歳代(2.14) < 30歳代(2.65) (.51)
同僚より自信	83.535	20歳代(2.14) < 40歳代(3.04) (.90)
		20歳代(2.14) < 50歳代(2.91) (.77)
		30歳代(2.65) < 40歳代(3.04) (.39)
		30歳代(2.65) < 50歳代(2.91) (.26)
上司より自信	101.487	20歳代(1.57) < 30歳代(2.14) (.57)
		20歳代(1.57) < 40歳代(2.53) (.96)
		20歳代(1.57) < 50歳代(2.55) (.98)
		30歳代(2.14) < 40歳代(2.53) (.39)
資質能力	47.378	30歳代(2.14) < 50歳代(2.55) (.41)
		20歳代(2.30) < 30歳代(2.66) (.36)
		20歳代(2.30) < 40歳代(2.96) (.66)
		20歳代(2.30) < 50歳代(2.95) (.65)
向上心	7.032	30歳代(2.66) < 40歳代(2.96) (.30)
		20歳代(3.57) < 40歳代(3.78) (.21)
		20歳代(3.33) < 40歳代(3.60) (.27)
仕事積極性	10.810	20歳代(3.03) < 40歳代(3.34) (.31)

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」の3項目であった。これは20歳代と30歳代を比較した場合、より看護職としての経験年数の少ない20歳代の方が仕事遂行能力に未だ余裕がなく、その背景として「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」のように20歳代においては、同僚と比較しても自分自身の能力に未だ自信を持てにくい状況下であり、「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」のように、看護職としての経験不足と自分自身の能力が職場チームの中でも未開発な状況にあることを感じているものと推測される。また、30歳代のグループと40歳代のグループ間において有意差を認められたのは「1あなたは今の仕事にとっても生きがいを感じる」の1項目であった。これは、ある程度看護職としての経験を重ねてきた30歳代と40歳代を比較した場合、より看護職としての経験知を重ねている40歳代の方が、仕事そのものを遂行するにあたり職場チームの中でも余裕をもってあたることができ、日々の看護の仕事を通しての生きがい感を強めることを容易にしていることが推測される。

また、「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」の1項目においてのみ、20歳代、30歳代の方が50歳代よりもその傾向が顕著に高く、これは看護職に対する先行研究（加藤，1997）でも指摘されているように看護職としての経験年数が10年未満と少ない場合、こうした傾向が認められるという結果を追証していた。

尺度間の因子分析の結果

アンケート調査の4尺度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」

に（信頼性係数 $\alpha = .7245$ ）、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」に（信頼性係数 $\alpha = .8149$ ）、設問3のキャリア形成に関する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」に（信頼性係数 $\alpha = .8076$ ）、設問4の組織風土に関する3因子は「活性化された風土」「弊害的な風土」「緊急性風土」に（信頼性係数 $\alpha = .4411$ ）解釈された。

これらの因子分析の結果を基に尺度間で相関関係を認めた設問1について年代層別因子分析を行った。設問1の年代別因子分析の結果（表2-1，2，3，4参照）は、20歳代は5因子（有意味感，成長欲求度，自信，仕事不満足感，仕事向上意欲）

表2-1 20歳代「仕事認識と姿勢に関する設問」

	成分				
	1	2	3	4	5
1・3	.849	7.054E-02	9.158E-02	-8.419E-02	.122
1・2	.811	6.354E-02	1.007E-02	2.046E-02	.183
1・5	.685	.232	.176	-.331	5.389E-02
1・1	.685	.184	.179	-.372	2.587E-02
1・7	.381	.371	.222	-.380	-.210
1・12	.118	.837	7.501E-02	-4.494E-02	-1.216E-02
1・11	.112	.739	9.062E-02	-.157	.158
1・13	.162	.596	-3.891E-02	1.696E-02	.546
1・8	9.443E-02	6.534E-02	.840	2.624E-02	1.430E-02
1・9	3.588E-02	-6.632E-02	.802	.184	.159
1・10	.181	.192	.729	-.156	-4.959E-03
1・4	-9.953E-02	2.728E-02	2.996E-02	.793	-.123
1・6	-.220	-.189	.102	.728	-5.646E-02
1・14	-8.872E-02	6.584E-02	-.242	.335	-.718
1・15	.254	.433	-8.338E-03	6.561E-02	.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

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子	第五因子
固有値	2.688	2.109	2.086	1.762	1.400
寄与率(%)	17.920	14.059	13.908	11.746	9.331
累積寄与率(%)	17.920	31.979	45.887	57.632	66.964

表2-2 30歳代「仕事認識と姿勢に関する設問」

	成分			
	1	2	3	4
1・13	.785	6.723E-02	.204	2.333E-02
1・15	.747	8.764E-02	.168	.114
1・12	.738	.219	.120	9.734E-02
1・11	.697	.196	.123	.140
1・8	.193	.844	.175	.112
1・9	.109	.798	.149	-.186
1・10	.173	.786	.144	.154
1・3	.200	.153	.830	.164
1・2	.182	.148	.822	1.213E-02
1・5	.219	.168	.593	.454
1・1	.209	.121	.565	.531
1・6	-.109	.117	-.156	-.775
1・4	4.068E-02	-2.952E-03	-8.598E-02	-.748
1・7	.325	.240	.257	.492
1・14	-.227	-.385	4.212E-02	-.448

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

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子
固有値	2.620	2.374	2.307	2.231
寄与率(%)	17.465	15.824	15.383	14.872
累積寄与率(%)	17.465	33.289	48.672	63.544

表 2-3 40歳代「仕事認識と姿勢に関する設問」

	成分			
	1	2	3	4
1・1	.768	.159	.127	-.265
1・2	.721	.194	.175	.234
1・3	.720	.176	.244	-1.096E-02
1・5	.695	.205	.110	-.369
1・7	.618	.148	.136	-.328
1・13	.127	.787	.105	-.171
1・15	8.167E-02	.775	.267	-.151
1・11	.328	.727	5.594E-02	-4.037E-02
1・12	.329	.583	.358	-2.484E-02
1・8	.207	.188	.848	-3.405E-02
1・9	.169	9.997E-02	.796	.133
1・10	.283	.220	.691	-5.647E-02
1・4	-.111	-5.323E-02	3.661E-02	.808
1・6	-.337	-.220	7.712E-02	.630
1・14	.105	-.133	-.468	.469

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

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子
固有値	3.020	2.409	2.408	1.715
寄与率(%)	20.130	16.063	16.052	11.436
累積寄与率(%)	20.130	36.193	52.245	63.681

表 2-4 50歳代「仕事認識と姿勢に関する設問」

	成分			
	1	2	3	4
1・3	.843	.154	.109	9.504E-03
1・5	.818	3.966E-02	.131	-.193
1・1	.772	-1.835E-02	.296	-.200
1・2	.691	.220	.123	.133
1・7	.542	.300	4.426E-02	-.252
1・13	.145	.872	8.288E-02	-4.769E-02
1・15	9.840E-02	.798	.192	4.115E-02
1・12	9.847E-02	.750	.378	-.139
1・11	.288	.574	.388	-.109
1・8	.197	.244	.832	-4.284E-02
1・9	7.581E-02	.238	.817	8.289E-02
1・10	.265	.227	.728	-9.299E-02
1・4	-7.291E-02	-3.296E-03	5.307E-02	.782
1・6	-.403	-9.499E-02	.277	.594
1・14	4.314E-03	-7.274E-02	-.278	.592

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

	第一因子	第二因子	第三因子	第四因子
固有値	3.154	2.635	2.517	1.525
寄与率(%)	21.027	17.569	16.783	10.166
累積寄与率(%)	21.027	38.596	55.379	65.545

に集約された。30歳代、40歳代と50歳代は4因子（有意味感、成長欲求度、自信、仕事不満足感）に集約された。20歳代だけ別に解釈されたものは『仕事向上意欲』であった。

なお、各年代に若干の異なりを生じたが有意味感の解釈については「3あなたは今の仕事が好きで、知らないうちに時間が過ぎていることがある」「2あなたは我を忘れるほど、仕事に熱中することがある」「1あなたは今の仕事にとっても生きがいを感じる」「5あなたは心から仕事に喜びを感じる」「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」の5項目が、成長欲求度の解釈は「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」「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」「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」の3項目が、自信については「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もっている」「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もっている」「10あなたは看護師としての資質や能力を十分にもっている」の3項目が、仕事不満足感については「14あなたは自分の仕事つまらなく思えて仕方のないことがある」「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」の2項目が、仕事向上意欲については「14あなたは自分は簡単にできるような仕事の方がむいいていると思う（逆転項目）」「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」の2項目が因子として解釈された。

これは、年代層の低い20歳代の方が30歳代、40歳代、50歳代に比して、看護の仕事に取り組む姿勢が前向きであることを現しており、前述の年代別分散分析の結果、看護職としての経験年数が少ない者ほど看護の仕事つまらなく思えて仕方のないと感じさせながらも、前向きに仕事を通して向上しようとしている意欲的な姿勢を表している。今日の煩雑で常時緊張を強いる医療環境下にあっても、日々の看護の仕事を通して成長しようとしている姿勢が伺える。

3. 結論

設問1の看護の仕事に対する認識と姿勢に関する得点集計結果は、今日の看護職を取りまく教育環境の変化を反映したもので、その教育内容の影響により、従来から指摘されている(天野, 1972)看護職の半専門職意識は薄れてきていることが明らかになった。これは先行研究(山内, 1996)の結果とは異なるもので、専門職としての自律性が養われつつあり、ここ数年の看護職の教育環境の変化が看護職の専門職としての意識変化を来しつつあることが伺える。また、専門職としての看護職を続けていく上において、知識・技術習得への継続的な姿勢は重要であり、こうした意識も今回年代層によりその違いを認めた。

看護職としての経験年数の少ない20歳代は日々の看護業務をそつなくこなしていくことにその意識を集中させながら、仕事そのものに有意味感

を抱きながらもそのことを十分には実感できないまま、前向きに仕事を通して成長しようとしている姿勢が伺えた。30歳代においては、看護職としての経験を通して仕事遂行能力を獲得しながらも個々人のキャリア形成には過渡期であり、40歳代のように職場チームの中での役割意識に対する姿勢は十分には育っていなかった。30歳代よりも40歳代の方に学習意欲を認めたことは、年代層の低い時とは異なるチームの中でのリーダーシップ能力の獲得への積極的な姿勢等があることが伺える。50歳代においては、年代層の低い者たちとは異なる教育を受けてきた環境下にありながらも、看護職としての経験を重ねることで蓄積してきた個々人の能力に支えられつつ、新しい教育を受けてきた年代層の低い者たちとは異なる学習意欲の姿勢を持っていた。つまり、看護の仕事に対する認識と姿勢には同じ学習意欲でも年代層により、その内容に異なりがみられる。年代層の高い者たちは経験知に支えられながら前向きに新しい知識や技術を獲得しようとしており、年代層の低い者たちは未だ十分には獲得しきれない仕事遂行能力を、受けてきた教育や専門職としての意識に支えられながら前向きに成長しようとしていた。

職業アイデンティティの確立には、看護職としての最先端の教育のみでは今日の煩雑かつ高度な判断能力、問題解決能力を要求する緊急性の高い現場に対処しきれず、経験は不可欠であり、また一方、看護職としての経験知のみでは今日の著しい医療環境の変化には対応できない。経験知のみでは不十分であることを看護職としての経験を重ねてきた40歳代、50歳代の者は意識しており、こうした学習意欲を支える体制を組織として整えることは急務となる。従来の現任教育システム（日本看護協会調査研究部、1993）のように、新採用教育に比重を過度にかけすぎないことは今後ますます重要となる。看護のエキスパートを支える体制作りは新人を支えることと同様に重要である。先行研究（山内、2003）で明らかになったように、個人と組織が十分に調和過程（schein, 1999）を活用するためには、今回明らかになったような看護職個々人の年齢要因を十分に配慮したサポート体制を整えることが必要である。

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.

(2004年1月8日受付)