

<原 著>

看護職の組織内キャリア発達 — 組織と個人の適合過程 —

坂 口 桃 子*

要 旨

本研究の目的は、看護職のキャリア志向と職務特性の適合がキャリア結果に及ぼすメカニズムについて検討することである。分析枠組みは、平野光俊による男性ホワイトカラーを対象に実証研究された分析モデルを援用した。その結果、組織における個人の要因（キャリア志向）と組織の要因（職務特性）の認知的適合が高いキャリア結果を導き、認知的適合には、上司の垂直的交換関係の質が関与するという本モデルの仮説は支持された。また、副次的に試みたキャリア志向別に適合認知する職務特性が異なるという仮説も支持された。さらに検証の過程で、男性ホワイトカラーの場合とは異なった看護職に独特ないくつかのキャリア発達上の特徴が見出された。

キャリア志向のボックスにはScheinのキャリア・アンカーのコンセプトから「Managerial」「Technical」「Security」「Autonomy」「Creativity」「Service」の6アンカーを置いた。看護職に特徴的なキャリア志向として、「Technical」と「Service」が抽出され、また、看護職の「Managerial」と「Technical」は対次元とはならないことが発見された。

職務特性のボックスには、因子分析によって抽出された「タスク重要性」「自律性」「技能多様性」「同僚との協働」「タスク完結性」「同僚との相互依存」「職務からのフィードバック」を据えた。これらの因子はHackmanとOldhamの職務特性次元と類似していた。この内、看護職のキャリア志向と職務特性の適合認知の鍵を握る次元は、「技能多様性」と「職務からのフィードバック」であった。

上司の垂直的交換関係の質が、キャリア志向と実際の職務との間の適合認知に効果をもつことが検証され、「育成学習促進」「役割自由促進」「モデリング促進」の内、最も説明力を持つのは「育成学習促進」行動であった。さらに、適合認知したキャリア志向の内、看護職に特徴的なキャリア志向であると考えられた「Technical」と「Service」に効果をもつ上司の垂直的交換関係として「役割自由促進」が検定された。一方、「モデリング促進」行動は、依存を強める説明を得た。

適合認知が高まれば、成果変数としてのキャリア結果は良くなるという仮説は、「職務満足」「内発的モチベーション」「業績」ともに支持された。

また、検証中、様々に問題提起されたのは、看護管理者のチェンジ・エージェントとしての役割と機能に関する内容であり、今後の研究課題として探求されなければならない。

キーワード：キャリア発達、職務特性、看護職

I. はじめに

少子高齢化社会の到来と、社会経済システムの変化を軸に多様化した人々のライフスタイルは、同時に多様な保健・医療・福祉に対するニーズを生み出しつつある。人々のニーズに対応すべく看護界では、看護基礎教育の高等教育化、専門看護師・認定看護師の養成等、看護の質向上に向けて、教育・研究の体制を整備

し、高度な知識と実践能力を有した看護職の育成を進めている。逆説的ではあるが、早晩、看護職の職場は、様々な混乱と変化にさらされることになるだろう。まず、看護基礎教育の大学教育化への伸展は、臨床実践現場の高学歴化をもたらす。大学教育そのものが彼らに抽象的思考を得意とさせ、もし自らの関心や価値と合致しないようであれば、彼らの知的能力をもって仕事を

所 属：*国際医療福祉大学 保健学部（看護学科）

受 付：2001年12月26日

批判的に捉えるようになる¹⁾だろう。また、より高度な看護の専門分化は、その専門性を評価し報酬体系にリンクする手だてを講じない限り、彼らの職務満足を高めることはできず、結果として期待したパフォーマンスを得ることができない。このように確実に進みつつある人材の質的变化に対応するには、実効ある新たなキャリア開発システムの構築が急務である。

Kleinknechtによると、看護職のキャリア開発は、看護の専門性の向上と病院に対する貢献度の向上により看護職と病院双方に利益をもたらすことを目的とする²⁾。そのためには組織と個人のキャリアニーズの一致を図る必要がある。看護部組織は、組織に参入してきた個人を有能な組織人として育成していくために、看護職個々の適性、潜在能力のアセスメントから育成の方向を決定しなければならず、看護職個人の側も、有能な職業人として成長するために、自分自身のキャリア志向から将来のキャリア形成を行って行かなければならない。組織と個人の双方がキャリア発達に課題をもっているのである。要するにキャリア開発の根本問題は、個人のニーズを組織のニーズとマッチさせることである。

看護職を対象にしたキャリア研究は、Sovieのキャリア発達モデル³⁾やBennerの臨床的技能の習得段階にドレイファスモデルを導入した5段階分類⁴⁾等、専門職能力の開発に焦点を合わせた研究が代表的である。日本における看護職のキャリア研究は1990年代中期から報告されるようになった⁵⁻⁹⁾が、個人の内面的で心理的な概念を操作化し、これをキャリア発達現象の中で定量的に分析した研究は少ない。

筆者は、平成10年にキャリア志向の形成過程についての小規模調査を行ない、看護職のキャリア志向の形成過程についてある程度言及した⁹⁻¹¹⁾が、今回は、地域性・組織特性を平均化したデータの入手を目的に調査規模を全国に広げた。さらに、先行の組織内キャリア発達に関する分析枠組み¹²⁾を援用して、看護職における組織内キャリア発達のメカニズムを探求した。

II. 研究目的

本研究の目的は、キャリア志向と職務特性の適合過程から、看護職の組織内キャリア発達のメカニズムを実証的に探求することである。

III. 分析枠組み

本研究の分析枠組みは、組織内キャリア発達過程を規定し特徴付けていく個人の要因を「キャリア志向」に引き、組織の要因を「上司の監督」と「職務特性」に、キャリア結果を「モチベーション」と「職務満

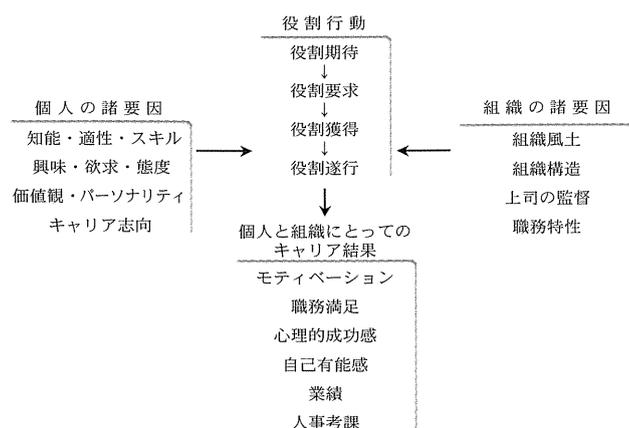


図1. 組織内キャリア発達の短期的・ミクロ的視点 (平野光俊(1994)、P48より)

表1 対象者プロフィール (集計・平均値・標準偏差)

項目名	調査結果
年齢	平均値=33 標準偏差=6.47
性別	男性=16人 女性=432人
一般学歴	中卒=5人、高卒=350人、短大卒=53人、大卒=11人、大学院卒=1人、その他=28人
専門学歴	准看護学校卒=3人、高校衛生看護科卒=7人、高等看護学校レギュラーコース卒=271人、高等看護学校進学コース卒=57人、看護短大(2年)卒=12人、看護短大(3年)卒=49人、保健師学校卒=7人、助産師学校卒=1人、短大専攻科卒=5人、看護大学卒=3人、看護大学院卒=1人、その他=32人
職位	非管理職=334人、主任・副看護師長=98人、看護師長=16人
勤務場所	救急部門=256人、成人慢性期病棟=192人

足」、「業績」に設定した先行研究¹²⁾による分析モデル(図1)に基いている。

IV. 調査方法

1 対象および方法

調査対象は、救急看護学会員が勤務する全国60施設(300床以上の病院を各都道府県より1~2施設選択)の、キャリア発達ステージ中期キャリア以降の人々である経験年数5年以上の看護職600名(救急部門に勤務する看護職300名、成人慢性期病棟に勤務する看護職300名)とした。調査票は、平成13年1月17日、調査対象施設看護部長あてに郵送配布し、回収は看護部で取りまとめの上、無記名郵送で2月13日締め切りとした。回収サンプルは460で、内12サンプルは未回答項目が多かったため除外し、最終448サンプルの有効回答を得た。有効回答率は74.3%であった。

対象者のプロフィールを表1に示す。平均年齢、33(±6.47)歳、男性16名、女性432名で、専門学歴は准看護学校から看護系大学院まで多様であるが、高等看護学校レギュラーコースが271名で全体の60%強を占めている。

2 内容

調査内容は、①キャリア志向自己診断質問票、②キャリア志向自己採点票、③職務特性に関する調査票、④フェースシートとした(調査用紙は巻末に添付した)。

3 倫理的配慮

研究目的、プライバシーの保護、研究協力は任意であること等を明記した文書を添えて、調査対象施設看護部長および調査対象者に郵送依頼した。

4 分析

分析はWindows版SPSSを用い、主に因子分析、相関分析、回帰分析による統計的分析を中心に検討した。

5 用語の操作的定義

本研究では、「看護職のキャリア発達」を自律した個人が主体的に設計するライフデザインとの関係で捉え、以下のように定義する。

看護職のキャリア発達とは、キャリアの選択と決定に自己責任を持つ自律した看護職個人が、ライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの看護専門性の向上への欲求と期待とを、組織との調和の過程で最適に実現していくプロセスである。

V. 結果および考察

1. 看護職のキャリア志向

キャリア志向は、Scheinのキャリア・アンカーのコンセプトを援用した先行研究¹⁰⁾で見出された看護職の6キャリア志向;「Managerial」、「Technical」、「Security」、「Autonomy」、「Creativity」、「Service」を測定した。選択データによる最大グループは、「Security」(構成比39.7%)で、「Service」(構成比25.8%)がそれに続く。最小グループは、「Managerial」(構成比0.8%)であった。評価データで最も得点が高かったのは、「Service」(3.86)で、「Technical」(3.55)を凌いでいた。また、「Managerial」の値は2.58で選択データとともに低いことが特徴的であった(表2)。

2. 看護職の職務特性

因子分析によって抽出された看護職の職務特性は、「タスク重要性」「自律性」「技能多様性」「同僚との協働」「タスク完結性」「同僚との相互依存」「職務からのフィードバック」であった(表3)。これらの因子はHackmanとOldhamの職務特性次元¹³⁻¹⁵⁾と類似していた。

表2 キャリア志向のスコアの平均値・標準偏差および人数・構成比

キャリア志向	評価データ		選択データ	
	平均値	標準偏差	人数	構成比 (%)
Managerial	2.52	.827	6	1.5
Technical	3.55	.678	96	24.3
Security	3.63	.964	157	39.7
Autonomy	3.31	.600	31	7.8
Creativity	2.48	.730	3	.8
Service	3.86	.704	102	25.8

表3 職務特性の因子分析(バリマックス回転後の成分行列)

質問番号 (質問紙第4部 の3の質問)	第1因子 タスク重要性	第2因子 自律性	第3因子 技能多様性	第4因子 同僚との協働	第5因子 タスク完結性	第6因子 同僚との相互依存	第7因子 職務からのフィードバック
4-3-25*	.697	.290	1.920E-03	-1.422E-02	1.009E-02	.105	.171
4-3-17*	.677	.182	342E-02	.136	5.622E-02	.169	2.558E-02
4-3-15*	.628	3.133E-02	-8.067E-02	9.818E-02	8.550E-02	7.861E-03	.226
4-3-22*	.594	.279	.133	.128	-4.290E-02	4.864E-02	-2.146E-02
4-3-12*	.579	-1.598E-02	.149	.316	.150	2.995E-02	.183
4-3-23*	.554	.189	.129	6.332E-02	.375	-.154	-5.248E-02
4-3-13*	.547	.358	.183	1.320E-02	.124	.144	.104
4-3-21*	.171	.738	-1.474E-02	2.307E-02	-3.900E-02	5.466E-02	-.111
4-3-3*	.174	.652	.115	.199	6.787E-03	-3.491E-02	3.598E-02
4-3-19*	.358	.634	-5.828E-03	-4.834E-02	.177	-.132	9.701E-02
4-3-18*	.344	.633	-4.971E-02	-6.298E-02	8.141E-03	.114	-8.269E-02
4-3-6*	-1.799E-02	.601	.147	.108	.267	.224	.377
4-3-8*	-3.226E-02	.594	-5.389E-02	-.189	.338	-4.836E-02	6.048E-02
4-3-2	.301	.431	.270	.142	-4.362E-03	1.598E-02	.207
4-3-29	-8.223E-03	.380	-.350	.180	.311	-.105	.248
4-3-28*	-4.509E-02	9.245E-02	.697	-.196	-9.777E-02	8.368E-02	-5.840E-02
4-3-1*	.120	-3.358E-03	.696	.275	.155	-.108	2.728E-02
4-3-4*	.137	9.192E-02	.691	.286	.187	-.143	-4.519E-02
4-3-10*	-3.955E-02	-3.611E-02	.660	3.998E-02	-.270	1.504E-02	.264
4-3-20	.251	1.397E-02	.359	1.842E-02	-.264	.295	.284
4-3-27*	6.747E-02	-8.525E-03	8.924E-02	.799	-7.344E-02	3.187E-02	-1.504E-02
4-3-26*	.183	-1.829E-02	-3.835E-02	.677	-4.190E-02	.137	-9.359E-03
4-3-11*	9.578E-02	.157	8.656E-02	.644	2.150E-02	-3.852E-02	7.009E-02
4-3-30	.132	-.120	.141	.479	.320	.314	-.132
4-3-9*	.185	.117	-3.672E-02	-.119	.678	-3.686E-03	-9.540E-03
4-3-31*	.132	.117	-3.103E-02	9.248E-02	.640	.231	-3.862E-03
4-3-7	-2.63	.290	-.105	.322	.349	-.127	.308
4-3-5*	-1.460E-02	-8.857E-02	-2.101E-02	3.856E-02	.231	.771	-3.543E-02
4-3-16*	.258	.196	-6.527E-02	.138	-9.063E-02	.671	3.919E-02
4-3-24*	.146	-4.427E-03	-4.700E-02	2.486E-02	-5.182E-02	3.170E-02	.639
4-3-14*	.214	7.796E-02	.162	-5.982E-02	3.831E-02	-5.301E-02	.569
固有値	6.06	2.77	2.11	1.78	1.35	1.29	1.16
累積寄与率 (%)	19.5	28.5	35.3	41.0	45.4	49.5	53.3

(1) サンプルはN=448
(2) *印は因子負荷量が0.5以上で分析に採用したインディケータ

3. 組織と個人の適合認知(基本分析モデルの検証から)

平野が示したキャリア・ディベロップメントにおける短期的・ミクロ的視点に対応する分析モデル(図2)に確定した次元構成を当てはめた枠組み(図3)を紹介する。職歴において役割が生じた個人は、役割遂行の過程で職務特性とキャリア志向の適合あるいは不適合を感じるようになる。この適合認知の程度がキャリア結果である職務満足、内発的モチベーション、業績の高低を決定する(Cの経路)。また、適合-不適合の認知的心理状態は上司の垂直的交換関係に依存する(Aの経路)。個人が自らのキャリア志向に適合するように職務特性をアレンジするためには上司-部下の垂直的交換関係においてコントロールが可能である

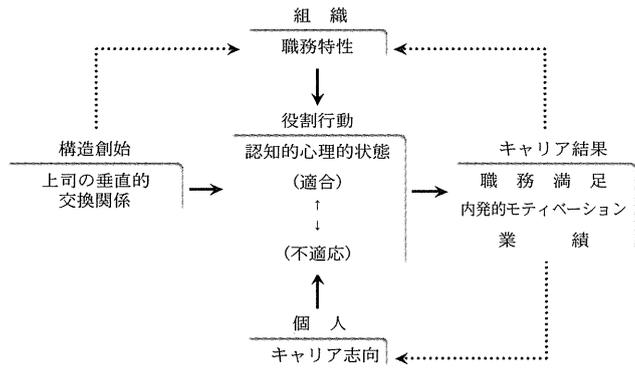


図2. 短期的・ミクロ的視点分析作業モデル (平野光俊(1994)、P52を一部改変)

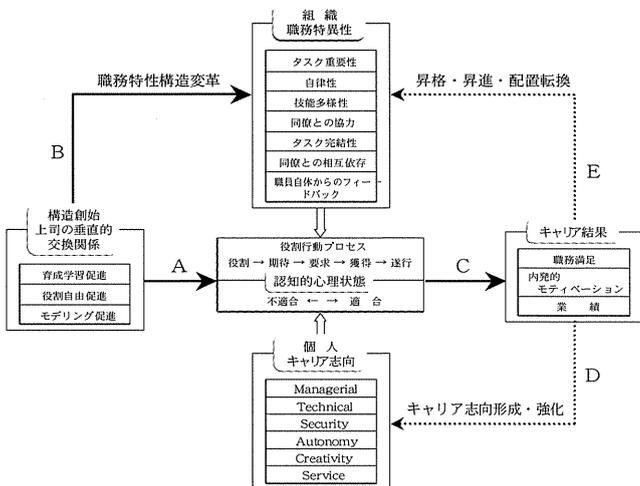


図3. 基本分析モデル (平野光俊(1994)、P95を一部改変)

(Bの経路)。理論的には、この循環から生じたキャリア結果は、長期的にキャリア志向を強化し (Dの経路)、マクロ的に昇進や昇格、ジョブ・ローテーションを通じ、異なる職務特性を持つ新しい職歴に移動する (Eの経路) と説明できるというものである。

次に諸変数の平均値と標準偏差を表4に示す。なお、「上司との垂直的交換関係」の項で示される項目は因子分析による抽出の結果である。職務特性では、「同僚との協働」(3.90)が高く、「同僚との相互依存」(2.88)、「タスク完結性」(2.90)が低い。他のレンジも全般的に低く職務特性間にばらつきがある。上司の垂直的交換関係の3項目は、「育成学習促進」(3.53)でやや高いが全般に低めである。キャリア結果・満足度の平均値は、「仕事を通じた自己の進歩」(3.45)が最も高く他は小さく安定している。業績では、「業務の円滑化」(3.34)が最も高く、レンジは全般的に低い。本調査ではスコアが全般的に低いことが特徴である。したがってわずかなレンジの開きに注目していく必要がある。

表4 諸変数のスコアの平均値・標準偏差

変数	平均値	標準偏差
<職務特性>		
タスク重要性	3.09	.626
自律性	3.20	.671
技能多様性	3.36	.753
同僚との協働	3.90	.708
タスク完結性	2.90	.690
同僚との相互依存	2.88	.861
職務からのフィードバック	3.43	1.49
<上司との垂直的交換関係>		
育成学習促進	3.53	.865
役割自由促進	3.31	.842
モデリング促進	3.00	.937
<成果変数: 満足>		
仕事自体の満足	3.37	.793
仕事達成の機会	3.39	.715
仕事上の責任	3.39	.699
仕事を通じた自己の進歩	3.45	.819
意思決定	3.29	.675
<成果変数: 意欲>		
内発的モチベーション	3.55	.793
<成果変数: 業績>		
所屬目標の明確化と達成	3.19	.846
看護サービスの評価と改善	3.31	.841
業務の円滑化	3.34	.870
看護研究の推進	3.14	1.115
<個人差変数>		
組織同一化	3.14	.792
専門分野に対するこだわり	3.44	.576
成長欲求	3.83	.640

表5 各次元の信頼性の検討: クロンバックのα係数

概念	次元	α係数
職務特性	タスク重要性	.777
	自律性	.788
	技能多様性	.790
	同僚との協働	.790
	タスク完結性	.800
	同僚との相互依存	.807
	職務からのフィードバック	.823
上司の垂直的交換関係	育成学習促進	.772
	役割自由促進	.771
	モデリング促進	.786
キャリア結果: 成果変数	仕事自体への満足	.777
	内発的モチベーション	.779
	業績	.783
個人差変数	組織同一化	.782
	専門分野へのこだわり	.787
	成長欲求	.786

各項目のクロンバックα係数を表5に示す。いずれも.7以上をとり、分析項目は信頼できるものといつてよい。

分析枠組みに沿って各経路を検証していく前に、キャリア志向と職務特性の適合群と不適合群の特徴をみていく。本調査の適合認知度は、キャリア志向の形成にポジティブな影響を与えた職歴から導かれている(質問紙第4部・2)の質問)。ネガティブな影響を与えた職歴を選択した者(④、⑤を回答した者)110名(26.6%)を不適合群、ポジティブ影響を与えた職歴を選択した者(①~③を回答した者)304名(73.4%)を適合群とした(表6)。人数構成比から、キャリア志向の形成はポジティブな状況で促進されることがわ

表6 キャリア志向と職務特性の適合(人数・構成比)

適合		不適合	
人数	構成比 (%)	人数	構成比 (%)
304	73.4%	110	26.6%

N=414 (未回答=34)

表7 適合群と不適合群の職務特性プロフィール

職務特性	スコア	適合群		不適合群	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
タスク重要性		3.18	.591	2.89	.660
自律性		3.28	.632	3.02	.720
技能多様性		3.48	.659	3.11	.873
同僚との協働		3.97	.661	3.76	.780
タスク完結性		2.92	.677	2.86	.722
同僚との相互依存		2.92	.840	2.77	.901
職務からのフィードバック		3.53	1.69	3.20	.831

表8 適合群と不適合群の上司の垂直的交換関係のプロフィール

上司	スコア	適合群		不適合群	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
育成学習促進		3.64	.840	3.29	.872
役割自由促進		3.41	.820	3.10	.854
モデリング促進		3.07	.928	2.84	.941

かる。適合群・不適合群の職務特性のスコア(表7)をみるとすべての項目において適合群のスコアは不適合群より高いが、両群のスコアの差を詳しく見ると、差が大きいのは、「技能多様性」と「職務からのフィードバック」であり、看護職のキャリア志向と職務特性の適合認知のためには特にこの二つの項目が高く要請されるといえる。逆に差が小さいのは「タスク完結性」と「同僚との相互依存」である。

次に上司の垂直的交換関係(表8)をみる。職務特性の場合と同様、ここでも適合群のスコアが不適合群のスコアより0.35から0.23のレンジで高い。値は「育成学習促進」で高く、「モデリング促進」で低い。

キャリア志向のタイプを考慮せずに看護職の職務への適合をみると、職務特性においては「技能多様性」、「職務からのフィードバック」の2項目が、上司の垂直的交換関係においては「育成学習促進」が鍵をにぎっているようである。

A経路の検証(1)

キャリア志向と職務特性の適合の程度は、役割形成行動の自律性を高める上司の垂直的交換関係の高さに依存する。

A経路の検証のために職務特性と上司の垂直的交換関係の相関分析結果(表9)を示す。キャリア志向と職務特性の適合認知に正の相関を示したのは、「育成学習促進」と「役割自由促進」であり、「モデリング促進」には統計的有意な相関関係が認められなかった。

表9 適合認知度と上司の垂直的交換関係の相関分析結果

	育成学習促進	役割自由促進	モデリング促進
適合認知度	.214**	.204**	.095

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

表10 上司の垂直的交換関係を説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果

被説明変数	説明変数	
適合認知度	育成学習促進	モデリング促進
N=414 R ² =.053	.321***(.4582)	-.140*(-1.991)

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

説明変数欄の数字は標準回帰係数、()内数値はt値

表11 上司の垂直的交換関係を説明変数とし、適合認知度を被説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果

キャリア志向(選択データ)	説明変数
Managerial N=3	—
Technical N=74 R ² =.057	役割自由促進 .226* (2.295)
Security N=98	—
Autonomy N=21	—
Creativity N=2	—
Service N=77 R ² =.040	役割自由促進 .229* (2.033)

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

説明変数欄の数字は標準回帰係数、()内数値はt値

また、上司の垂直的交換関係を説明変数とし職務特性の適合認知度を被説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果(表10)では、適合認知に有効な説明変数として抽出されたのは、「育成学習促進」のみであった。看護職の上司の場合、思い切って仕事を任せるという行動が少ないことが示唆される。一方「モデリング促進」は負の説明変数として抽出された。以上の結果から、A経路の因果関係は支持されたと考えてよい。看護職がキャリア志向と職務特性の適合を認知する上で上司の「育成学習促進」項目の垂直的交換関係が重要であることが確認された。また、現実の看護職の上司によるモデリング促進行動は、適合認知のマイナス要因になっているのではないかと危惧され、今後の人材の質的变化に対応するためにも看護管理者の育成が重要課題であることが示唆される。

A経路の検証(2)

キャリア志向のタイプに応じて要請される上司の垂直的交換関係は異なる。

次に、キャリア志向のタイプに応じてどのような上司との垂直的交換関係が要請されるのか検討する。上司の垂直的交換関係を説明変数とし、適合認知したキャリア志向を被説明変数とするステップワイズ法回帰分

表12 上司の垂直的交換関係と職務特性の相関分析結果

	育成学習促進	役割自由促進	モデリング促進
タスク重要性	.322**	.363**	.201**
自律性	.126**	.258**	.090
技能多様性	.249**	.200**	.112**
同僚との協働	.072	.091	.135**
タスク完結性	.045	.075	.059
同僚との相互依存	.072	.091	.135**
職務からのフィードバック	.136**	.147**	.078

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

表13 上司の垂直的交換関係を説明変数とし、職務特性を被説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果

被説明変数	被説明変数	
タスク重要性 N=433 R ² =.129	役割自由促進 .363*** (8.038)	
自律性 N=435 R ² =.075	役割自由促進 .367*** (5.820)	モデリング促進 .165* (2.619)
技能多様性 N=436 R ² =.061	育成学習促進 .251*** (5.388)	
同僚との協働 N=434 R ² =.050	育成学習促進 .228*** (4.858)	
タスク完結性	-	
同僚との相互依存 N=436 R ² =.017	モデリング促進 .138** (2.896)	
職務からのフィードバック N=435 R ² =.020	役割自由促進 .149** (3.119)	

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

説明変数欄の数字は標準回帰係数、()内数値はt値

析結果(表11)をみると、全サンプルにおける結果とは異なり、「Technical」と「Service」にのみ「役割自由促進」が検定された。先にも述べたように看護職にとって重要なキャリア志向は、「Technical」と「Service」である。この二つの項目に上司の垂直的交換関係の内、「役割自由促進」が効果を有することが説明されたことは重要である。一方で他のキャリア志向には、有効な上司の垂直的交換関係は検定されなかった。特に「Autonomy」には「役割自由促進」の項目が抽出されるだろうと期待したが、上司からの影響は説明されなかった。

B経路の検証(1)

職務特性のそれぞれの次元の高低は、上司の垂直的交換関係の高さに依存する。

B経路の検証のために、職務特性と上司の垂直的交換関係の相関分析結果(表12)と上司の垂直的交換関係を説明変数とし適合認知したキャリア志向を被説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果(表13)を示す。回帰分析の結果、看護職のキャリア志向と職務特性の適合認知を促進する鍵項目として注目された2つの項目「技能多様性」、「職務からのフィードバック」に対して、それぞれ前者には「育成学習促進」が、後者には「役割自由促進」が抽出された。

「技能多様性」の項目において「育成学習促進」の効果が検定されたことは、仕事の委任の仕方によって

部下のスキルを高めさせ知識の幅を広げさせる効果を指すものであり、十分に納得できる。また「職務からのフィードバック」に効果が抽出された「役割自由促進」の上司の行動は、部下への仕事の委譲を大胆に進め、結果として部下の自律性を高める交換関係である。部下への信頼をベースに、部下が高い目標にチャレンジすることを推進する上司行動であるところから、「タスク重要性」、「自律性」の項目においてもその効果が検定された。一方、「同僚との相互依存」に有効な上司行動として「モデリング促進」が検定された。「モデリング促進」の項目は、金井によると、「部下が自らの役割期待を高い次元に引き上げていくことを助ける的確なモデルを提供するような上司との垂直的交換関係¹⁰⁾」をイメージしている。上司が自らの経験やノウハウを部下に伝え、目指すべきルールや行動を学習させる影響行使である。しかし、今回の看護職の調査結果では、職務特性の各項目の中でも、自律性に乏しい次元と考えられる「同僚との相互依存」を促進する上司行動として説明されることになった。近年、看護職の役割の拡大に伴い、看護管理の重要性が強調されているところであるが、現実の上司行動そのものが、看護職の自律性を阻む役割モデルを果たしているのではないかと危惧される。キャリア志向の選択データ・評価データともに「Managerial」が低いスコアだったことも併せて、看護職の構造的問題にメスを入れ、管理を充実させることが課題であると考えられた。

B経路の検証(2)

キャリア志向のタイプに応じて要請される職務特性は異なる。

キャリア志向のタイプごとに適合する職務特性の違いを表14から検討する。「Managerial」と「Creativity」には有効な職務特性が検定されなかった。看護職に特徴的なキャリア志向である「Technical」と「Service」には、それぞれ前者には「技能多様性」が、後者には「職務からのフィードバック」と「タスク完結性」が抽出された。HackmanとOldhamの職務特性モデル(図4)では、仕事の遂行に際して多様な技能や才能が要請される「技能多様性」の項目が仕事の有意義性の知覚に結びつくと言われているとおり、「Technical」が適合認知を果たすためには「技能多様性」が欠かせない項目であることがわかる。逆に考えれば、「Technical」のキャリア志向をもつ人材は、積極的に「専門看護師」や「認定看護師」のコースを計画し、より専門志向を動機付けていくことが重要となる。

表14 職務特性の7次元を説明変数とし、適合認知を被説明変数とするステップワイズ法回帰分析結果

キャリア志向 (選択データ)	説明変数	
Managerial N=3	—	
Technical N=74 R ² =.044	技能多様性 .240* (2.064)	
Security N=98 R ² =.102	同僚との協働 .299** (3.088)	技能多様性 -.195* (-2.031)
Autonomy N=21 R ² =.166	タスク重要性 .456* (2.231)	
Creativity N=2	—	
Service N=77 R ² =.122	職務からのフィードバック .331** (3.070)	タスク完結性 .220* (2.039)

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

説明変数欄の数字は標準回帰係数、()内は絶対t値

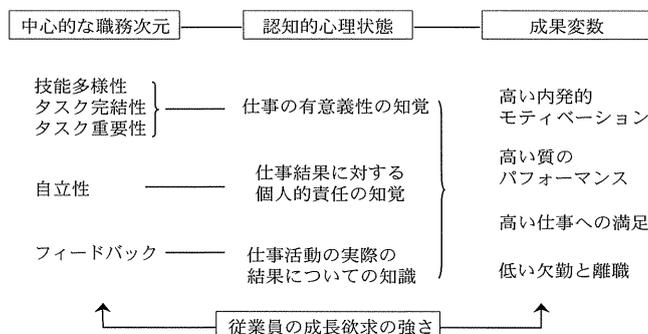


図4. 仕事モチベーションの職務特性モデル

「Service」は、Schein¹⁷⁾は「Service」の仕事のタイプとして、「働いている組織や社会政策に対して影響を及ぼすような仕事を明確に欲している。」と解説している。したがって「Service」のキャリア志向が職務と適合を果たすために要請される職務特性として「職務からのフィードバック」と「タスク完結性」が検定されたのも頷ける。

一方、看護職のキャリア志向の最大グループである、「Security」をみてみよう。適合に有効な職務特性として「同僚との協働」が抽出され、マイナス要因として「技能多様性」が抽出された。「Security」の人々にとっては職場内の安定した人間関係に職業的自己の存在証明を見出していると考えられた。

次に、キャリア志向のタイプごとに適合する職務特性の違いを検討する。表15に適合群におけるキャリア志向ごとの職務特性のスコアを示した。相対的に「Managerial」、「Technical」は高い次元で適合し、「Security」は低い次元で適合していることがわかる。

「Managerial」は、「同僚との相互依存」を除いてどの項目でも高く適合しているのが特徴である。「Technical」と比較しても、「技能多様性」の項目においても「Technical」を凌いでいる。従来、「Managerial」はゼネラリスト志向、「Technical」はスペシャリスト志向と説明されてきたが¹⁸⁾看護職の場

表15 適合群におけるキャリア志向ごとの職務特性のスコアの平均値・標準偏差

	Managerial N=3	Technical N=74	Security N=98	Autonomy N=21	Creativity N=2	Service N=77
タスク重要性	3.90(.218)	3.23(.492)	3.11(.624)	3.10(.667)	3.43(.202)	3.19(.590)
自律性	3.94(.347)	3.29(.594)	3.25(.580)	3.48(.699)	3.00(.474)	3.21(.692)
技能多様性	4.00(.661)	3.51(.711)	3.39(.630)	3.44(.825)	2.75(.353)	3.54(.646)
同僚との協働	3.89(.509)	3.92(.632)	3.97(.670)	3.98(.619)	4.17(.236)	4.87(.687)
タスク完結性	3.67(.289)	2.92(.673)	2.93(.668)	3.05(.705)	3.00(.000)	2.83(.732)
同僚との相互依存	3.00(1.32)	2.86(.842)	2.95(.832)	2.88(1.094)	3.25(.353)	2.97(.852)
フィードバック	4.00(.601)	3.34(.789)	3.00(.789)	3.26(.784)	3.75(.354)	3.46(.917)

表16 適合認知度とキャリア結果との相関分析結果

適合認知度	職務満足	内発的モチベーション	業績
	.290**	.226**	.111*

N=434

*p<.05 **p<.001 ***p<.001

合、看護管理者に対して、ゼネラリストであると同時にすぐれたスペシャリストたることを要求する傾向があるのではないだろうか。しかし、現実には年功序列による昇進システムが圧倒的多数を占める。この矛盾が結果として、相対的に弱い看護管理者を生み出していると考えられることもできよう。

「Technical」の特徴をみると、「同僚との相互依存」が全キャリア志向中最も低い。「Technical」にとって、同僚に依存する職務特性は魅力的ではなくフィードバックチャンネルも対人関係より、職務自体からのフィードバックが重要となる。

「Security」はここでも、全般的に低位なレベルで適合していることがわかる。キャリア志向そのものは、優劣を競う性質のものではないが、「Security」の人々は職務特性の全てに低位にあることから、自らのキャリア形成に積極性が乏しいと言えるだろう。したがって看護職集団においてこのキャリア志向の人々が最大グループを形成している事実は組織の活性化を阻む要因として問題である。

C経路の検証

キャリア結果は、キャリア志向と職務特性の適合の程度に依存する。

適合認知度とキャリア結果との相関分析結果を表16に示す。相関分析の結果は、適合認知が高まれば職務満足、内発的モチベーション、業績ともに向上することを表している。

VI. 結論

図5に基本分析モデルの検証結果を示す。組織にける個人の要因(キャリア志向)と組織の要因(職務特性)の認知的適合が高いキャリア結果を導き、認知的

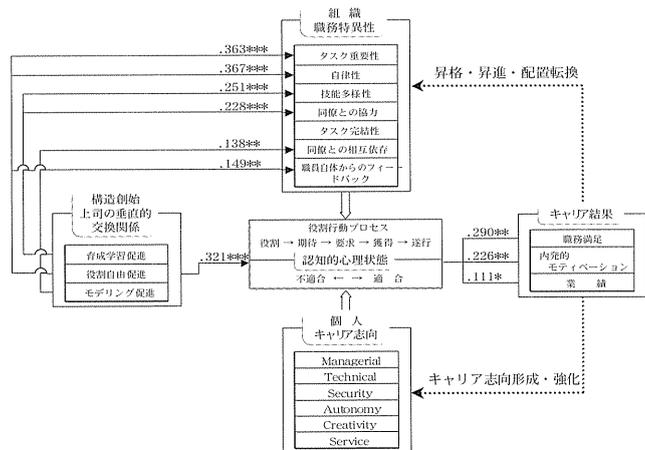


図5. 基本分析モデル検証結果

適合には上司の垂直的交換関係の質が関与するという本モデルの仮説は支持された。さらに検証の過程で、看護職に独特ないくつかのキャリア発達上の特徴が見出された。

キャリア志向のボックスにはScheinのキャリア・アンカーのコンセプトから「Managerial」「Technical」「Security」「Autonomy」「Creativity」「Service」の6アンカーを置いた。看護職に特徴的なキャリア志向として、「Technical」と「Service」が抽出され、また、看護職の「Managerial」と「Technical」は対次元とはならないことが発見された。

職務特性のボックスには、因子分析によって抽出された「タスク重要性」「自律性」「技能多様性」「同僚との協働」「タスク完結性」「同僚との相互依存」「職務からのフィードバック」を据えた。これらの因子はHackmanとOldhamの職務特性項目と類似していた。この内、適合認知の鍵を握る項目は「技能多様性」と「職務からのフィードバック」であった。

上司の垂直的交換関係の質が、キャリア志向と実際の職務との間の適合認知に効果をもつことが検証され、「育成学習促進」「役割自由促進」「モデリング促進」の内、最も説明力を持つのは「育成学習促進」行動であった。さらに、適合認知したキャリア志向の内、看護職に特徴的なキャリア志向であると考えられた「Technical」と「Service」に効果をもつ上司の垂直的交換関係として「役割自由促進」が検定された。一方、「モデリング促進」行動は、依存を強める説明を得た。

適合認知が高まれば、成果変数としてのキャリア結果は良くなるという仮説は、「職務満足」「内発的モチベーション」「業績」とともに支持された。

VII. 今後の課題

看護職のキャリア志向と職務特性の適合がキャリア結果に及ぼすメカニズムについて検討することによって、看護職に独自の組織と個人の適合現象をある程度説明することができた。引き続き、同一データを用い、キャリア志向の違いがキャリア結果にどのような差異をもたらすか検証する予定である。

また、検証中、様々に問題提起された看護職における管理者像について探求しなければならない。チェンジ・エージェントとしてのミドルの機能は重大である。

謝辞

本研究は、救急看護学会員をはじめとする多くの看護職の皆様のご協力によって行うことができました。深く感謝申し上げます。なお、本研究で用いたデータは、平成12年度救急看護学会研究助成を受けて実施した、日本救急看護学会調査研究委員会による調査データに基づくものです。

引用・参考文献

- 1) 田尾雅夫;仕事の革新、7頁、白桃書房、1987
- 2) Mary K.Kleinknecht & Elizabeth A.Heflerin; Assisting Nurse Toward Professional Growth; A Career Development Model, The Journal of Nursing Administration, July/August, pp30-31, 1982
- 3) Margaret D.Sovie ;Fostering Professional Nursing Careers in Hospitals ;The Role of Staff Development. Part I ; The Journal of Nursing Administration, December, pp5-10, 1982
- 4) Patricia Benner ; 井部俊子他訳 ; ベナー看護論、医学書院、1992
- 5) 山田光子他 ; 職業継続意識とキャリア発達の要因、第24回日本看護学会・看護管理収録集、21-23頁、1993
- 6) 草刈淳子 ; 看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究、看護研究、31-45頁、Vol.29 No.2、1996
- 7) 金子あけみ ; 看護婦のキャリア・コミットメントに関する要因の分析、日本看護科学学会誌、15(3)、56頁、1996
- 8) 平井さよ子 ; 看護婦のキャリア開発に対する提言、月刊ナース・データ、18(1)、104頁、1997
- 9) 坂口桃子 ; 看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究—キャリア志向のタイプと形成時期—、看護管理学会誌、Vol.3 No.2、52-59頁、1999

- 10) 坂口桃子；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看護短期大学部紀要、第3巻、11-19頁、2000
- 11) 坂口桃子；看護職のキャリア開発意識にみる救急看護—職務特性からの検討—、日本救急看護学会雑誌、第1巻2号、9-17頁、2000
- 12) 平野光俊；平野光俊；キャリア・ディベロップメント —その心理的ダイナミクス—、1994
- 13) Hackman, J. R.. & E, E., Lawler III, “Employee Reactions to Job Characteristics,” Journal of Applied Psychology, 55, 1971 pp. 259-286
- 14) Hackman, J. R.. & G. R. Oldham, “Development of the job diagnostic survey,” Journal of Applied Psychology, 60, 1975 pp.159-170
- 15) Hackman, J. R.. & G. R. Oldham, “Motivation through the design of work: Test of a theory,” Organizational Behavior and Human Performance, 16, 1976, pp.250-279
- 16) 金井嘉宏；変革型ミドルの探求 —戦略・革新指向の管理者行動、白桃書房、1991、283-284頁
- 17) Schein. E. H; Career Anchors: Discovering Your Real Values, University Associates, Inc. 1985
- 18) 田尾雅夫；組織の心理学、有斐閣、P86－88、1991

資料1

資料1：分析の各次元と対応する質問項目

<キャリア志向>

Managerial Competence (管理的能力)

質問番号	インディケータ
1-1	看護スタッフを監督し、動かしたりし統制すること
1-8	看護部の組織全体を取り仕切ること
1-15	看護部門の管理者として高い地位につくこと
1-22	看護部門の中で、部下を監督し、主に彼らの努力を結集する役目が果たせるような責任ある地位につきたい
1-26	看護部門の管理者として高い地位につくことによって初めて達成感が味わえる

Technical/Functional Competence (専門的・技術的能力)

質問番号	インディケータ
1-2	看護の特定専門分野において自分のキャリアを築きあげること
1-9	自分の専門分野以外への昇進を拒んでも自分の興味ある限られた範囲を守ること
1-16	キャリアの終わりまでずっと自分の専門分野を深めつつやりがいのある機会を最大化すること
1-23	自分の専門能力を築くために管理職を引き受けるならば自分の専門分野が良い
1-27	自分の興味のある専門分野以外で昇進するくらいなら転職してでも専門分野を深めたい

Security (安定性)

質問番号	インディケータ
1-3	雇用の安定、十分な給与、整った退職制度を通じて保障を与えてくれる雇用者の下で働くこと
1-10	長期にわたり安定を保障してくれる組織で働くこと
1-17	終身雇用の組織で働きたい
1-4	昇進のために転職するより、むしろ現在居住しているところに留まること
1-11	他の場所へ移動を伴う昇進あるいは配置転換よりも居住しているところに留まること
1-18	転勤のない1つの地域に留まれる組織で働きたい

Autonomy (自律性)

質問番号	インディケータ
1-5	組織のルールに制約されることなく自分のやり方で仕事を進めること
1-12	組織の制約を受けないキャリアを形成すること
1-19	自分の仕事、時間などを選択する上で最大限の自由と自律性が認められるキャリアを形成すること
1-24	これまでのキャリアにおいて、自分の自由と自律性を重視してきた
1-28	組織にも看護界にも縛られたくない

Creativity (創造性と企業家精神)

質問番号	インディケータ
1-6	完全に自分の着想により何かを作り築き上げること
1-13	たとえば訪問看護ステーションや助産所、介護用品の店など新しい事業を創立すること
1-20	常に自分で事業を興し築き上げることが可能になるようなアイデアを探している
1-25	独創的な企業家的な活動がキャリアの中心を占める
1-29	常に自分で事業を興し、育て上げたいと考えていた

Service (他者への奉仕)

質問番号	インディケータ
1-7	高い報酬が得られなくとも仕事を通じて人の役に立つこと
1-14	誰かの役に立つことで自分を生かすこと
1-21	自分がつらい立場にあった時でも、患者さんの世話を放棄する事はなかった

<職務特性>

第1因子：タスク重要性

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)

4-3-25*	当時の私の行動やアイデアは、所属部署になくなくてはならないものであった (697)
4-3-17*	当時の私の仕事は、所属部署の運営になくなくてはならないものだった (677)
4-3-15*	当時、所属部署の評価が高かった (低かった) のは私の仕事の成果が良かった (悪かった) からである (628)
4-3-22*	当時の私の仕事上の責任は我ながら大きかったと思う (594)
4-3-12*	当時の私の仕事の結果が所属部署の看護の質に重大な影響を与えた (579)
4-3-23*	当時の私は、いつでも私のしている仕事の成果を知ることができた (554)
4-3-13*	当時の私は、自分で計画した仕事があり、自分の手で仕上げていた (547)

第2因子：自律性

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-21*	当時の私は、仕事の手順や方法を私の判断で変えることができた (738)
4-3-3*	当時の私は、仕事の最初から最後まで私の責任でやりとおすことができた (652)
4-3-19*	当時の私は、自分の立てたプランやスケジュール通りに仕事を進めることができた (634)
4-3-18*	当時の私は、上司の指示がなくても、私の判断で仕事を進めることができた (633)
4-3-6*	当時の私は、こうすれば結果はこうなると予測を立てながら仕事をすることができた (601)
4-3-8*	当時の私は、仕事のペースを自由に変えることができた (594)
4-3-2	当時の私は、仕事の中で思いつきを生かしたり、新鮮な試みをする事ができた (431)
4-3-29	当時の私の仕事は、あらかじめ見通しをつけて取り掛かることができた (380)

第3因子：技能多様性

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-28*	当時の私は、昨日やった仕事と今日の仕事は似通ったところが多かった (697)
4-3-1*	当時の私の仕事は、毎日単調であった (696)
4-3-4*	当時の私の毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいた (691)
4-3-10*	当時の私は、同じようなことを何度も繰り返すような仕事をしてきた (660)
4-3-20	当時の私は、きちんと決められただけのことをすることだった (359)

第4因子：同僚との協働

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-27*	当時の私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんあった (799)
4-3-26*	当時の私は、仕事を進めていく上で同僚と絶えず相談しなければならなかった (677)
4-3-11*	当時の私の仕事は、他の人々との協力が不可欠であった (644)
4-3-30	当時の私の仕事がうまくいかないと同僚が困ることになった (479)

第5因子：タスク完結性

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-9*	当時の私の仕事と他の同僚との仕事の境目はあきらかであった (678)
4-3-31*	当時の私の仕事の成果は、一目で明らかのものであった (640)
4-3-7	当時の私は、やらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしていた (349)

第6因子：同僚との相互依存

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-5*	当時の私は、同僚の仕事の出来不出来によって、自分の仕事に影響されることが多かった (771)
4-3-16*	当時の私は、同僚の仕事の進み具合に気を配らなくては自分の仕事をうまく進めることができなかった (671)

第7因子：職務からのフィードバック

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-3-24*	当時の私は、自分のしていることが患者さんに喜ばれているかどうか知るチャンスがあった (639)
4-3-14*	当時の私の仕事は、患者さんの満足に相当の影響を与えていた (569)

<上司の垂直的交換関係>

第1因子：育成学習促進

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-7-5*	当時の私の上司は、仕事を通じて私の成長に努めてくれた (802)
4-7-6*	当時の私の上司は、私を成長させるためにいろいろと体験させてくれた (766)

4-7-3*	当時の私の上司は、私の持っている「要望や問題」をよく把握し、評価は的確だった。(762)
4-7-2*	当時の私の上司は、私の能力や持ち味をよく把握し、仕事を進める上でよきアドバイスをくれた。(761)
4-7-4*	当時の私の上司は、私が必要な情報を手に入れる手助けをしてくれた。(723)
4-7-7*	当時の私の上司は、大きな仕事でも思い切って任せてくれた。(590)

第2因子：役割自由促進

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-7-15*	当時の私の上司は、仕事に私本来の力を投入できる幅や余地を十分与えてくれた。(770)
4-7-14*	当時の私の上司は、私の責任でやれる仕事の幅を大きく与えてくれた。(769)
4-7-16*	当時の私の上司は、本気で私が自分の仕事のやり方などを変えたいと思う時、それを実現するよう支援してくれた。(622)
4-7-11*	当時の私の上司は、所属部署の将来構想を示していた。(588)

第3因子：モデリング促進

質問番号	インディケータ (バリマックス回転後の因子負荷量)
4-7-10*	当時の私の上司は、他部署の成功例をモデルとして知らせていた。(772)
4-7-8	当時の私の上司は、私に仕事の上での成功談・失敗談を語っていた。(655)
4-7-9*	当時の私の上司は、自分のノウハウを私に示していた。(649)
4-7-13	当時の私の上司は、私に行動指針やものの考え方を繰り返し語っていた。(452)

<キャリア結果>

次元	インディケータ
職務満足	仕事達成の機会 仕事自体 仕事上の責任 仕事を通じた自己の進歩
内発的モチベーション	当時の私は、職場を離れたところでも自分の仕事について考えることがあった 当時の私は、我を忘れるほど仕事に熱中することがあった 当時の私は、心から仕事をする喜びを感じる事があった
業績	所属目標の明確化と達成 看護サービスの評価と改善 業務の円滑化 看護研究の推進

資料2

ご記入にあたってのお願い

- 1 本調査票は5部構成になっております。
 - ① 第1部：キャリア志向自己診断票
 - ② 第2部：キャリア志向自己診断採点票
 - ③ 第3部：職務実態記入票
 - ④ 第4部：職務特性に関する意見調査票
 - ⑤ 第5部：フェースシート
- 2 ご回答は第1部から順に実施していただかないと正確に記入できないようになっております
- 3 回答はご自分の気持ちや意見に最も近いと思われる回答の番号を1つだけ選び、その番号を○で囲むか、質問項目毎に設定した（ ）内に回答番号の数字を記入して下さい。

調査票に用いる用語の操作的定義

キャリア:個人がライフステージとの関連でとらえた職業上の経験の積み重ねによって累積していく能力の変化であり、生涯を通じた継続的な自己実現に向けての一連の行動

キャリア発達:キャリアの選択と決定に自己責任をもつ個人がライフステージとの関連でとらえた職業生涯において、自らの欲求と期待とを組織との調和の過程で最適に実現していくプロセス

キャリア志向:実際の仕事体験から次第に自己の中に認知されていく、個人がキャリアの上で辿ろうとする方向。

*本研究では、シャインのキャリア・アンカーの6つのカテゴリーを援用した

- ① 管理能力 (たとえば、人を引っ張ることがうまくて好きな人)
人を管理する業務自体に興味を持ち、また自分も管理者として有能と感じ、ジェネラルマネージャーを目指して限りなく昇進していきたいと願い、そのことが自分にとって最も価値があると感じる人のキャリア志向
- ② 専門的・職能的能力 (たとえば、看護の中で特定の専門分野を生かしている人)
自分がある種の専門分野に特に才能があり、その仕事が気に入り、自分がその分野で有能であると気づいた人がもつキャリア志向。人を管理することよりも、専門分野の仕事にこだわり自分の技を磨くことを本望とするような人
- ③ 安定性 (たとえば、移動を好まず、地域に根ざして仕事を続けていきたい人)
安定感、安心感が常時キャリアについての決断の指針になる。このタイプは2つに分けることができる。1つは、自分の地位や仕事内容にこだわらず、自分が所属する組織との同一感を得ることで満足を感じる人。この人々はキャリア開発の責任は組織に委ね、自分は与えられた範囲で仕事と責任を果たすよう努力する。2つめは地域社会に根をおろし、住居と生活に投資することを重視する。
- ④ 自律性 (たとえば、大学教授やコンサルタントのような独立性の高い仕事をする人)
自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をしたいと思っている。大きな組織にあっても自由への願望を満たしてくれる仕事やキャリアを見つけられるなら満足を得る。
- ⑤ 創造性と企業家精神 (たとえば、自分の会社を創ったベンチャー経営者)
企業家としての創造性を重視し、自力で生き抜くことができるような事業を創始し、成功させること、企業家の能力の証になるような財を成すことや名声を得ることにキャリア志向を向ける
- ⑥ 他者への奉仕
個人が人を助ける仕事で他者とともに働きたいとする基礎的欲求をもち、自分の才能や価値の表現をそこに見出していこうとするキャリア志向

第1部 キャリア志向自己診断票

あなたのキャリア形成にあたっての重要度、あるいはどれほど当てはまっているかを評価して適切な番号を○で囲んで下さい

以下に述べることは、あなたにとってどれほど重要ですか？

		まったく 重要でない	非常に 重要である
1	看護スタッフを監督し、動かしリードし統制すること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2	看護の特定分野において自分のキャリアを築き上げること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3	雇用の安定・十分な給与・整った退職制度を通じて保障を与えてくれる雇用者の下で働くこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4	昇進のために転勤するより、現在居住しているところに留まること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5	組織のルールに制約されることなく自分のやり方で仕事を進めること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6	完全に自分の着想により何かを作り、築き上げること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7	高い報酬が得られなくても仕事を通して人の役に立つこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8	看護部の組織全体を取り仕切ること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9	自分の専門分野以外への昇進を拒んでも、自分の興味ある限られた範囲を守ること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
10	長期にわたり安定を保障してくれる組織で働くこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
11	他の場所へ移動を伴う昇進あるいは配置転換よりも居住している所に留まること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
12	組織の制約を受けないキャリアを形成していくこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
13	訪問看護ステーションや助産所、介護用品の店など新しい事業を創立すること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
14	誰かの役に立つことで、自分を生かすこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
15	看護部門の管理者として高い地位に就くこと	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
16	キャリアの終わりまで自分の専門分野を深めつつやりがいのある機会を最大化すること	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

以下に述べることは、どの程度あなた自身に当てはまりますか？

		まったく 当てはまらない	非常に 当てはまる
17	終身雇用の組織で働きたい	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
18	転勤のない一つの地域に留まれる組織で働きたい	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
19	自分の仕事、時間などを選択する上で最大限の自由と自律性が認められるキャリアを形成したい	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
20	常に自分で事業を興し築き上げることが可能になるようなアイデアを探している	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
21	自分がつらい立場にあった時でも患者さんの世話を放棄する事はなかった	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
22	看護部門のなかで部下を監督し、主に彼らの努力を結集する役目が果たせるような責任ある地位に就きたい	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
23	自分の専門能力を築くために、管理職を引き受けるなら自分の専門分野が良い	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
24	これまでのキャリアにおいて、自分の自由と自律性を重視してきた	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
25	独創的な企業家的な活動がキャリアの中心を占める	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
26	組織内で管理者として高い地位に就くことによって初めて達成感が味わえる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
27	自分の興味ある専門分野以外の仕事で昇進するくらいなら転職してでも専門分野を深めたい	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
28	組織にも看護界にも縛られたくない	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
29	常に自分で事業を興して、育て上げたいと考えていた	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

第2部 キャリア志向自己診断採点票

下の29の空欄は、キャリア志向自己診断票の29項目に相当するものです。診断票であなたが選んだ数字は、自動的に適切なキャリア志向の各欄に入ります。「安定性」の欄は雇用と居住の2つに分かれています。各欄の数字を足して、キャリア志向毎に合計を出して下さい。合計を答えの数(5ないし3)で割れば、10点満点での平均得点が得られます。

管理能力	専門的・職能的 能力	安定性 雇用	安定性 居住	自由と独立	創造性と 企業家精神	他者への 奉仕
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23			24	25	
26	27			28	29	
合計	合計	合計	合計	合計	合計	合計
÷5	÷5	÷3	÷3	÷5	÷5	÷3
平均	平均	平均	平均	平均	平均	平均

得点は、あなたが自分のキャリアのどの要素を重視しているかを示しています。キャリア志向自己診断票では条件をつけなかったため、何にでも高い数字を選んだり、逆に低い数字を選ぶ傾向があったかもしれません。また点数が高と低に分かれたり、真ん中に集中しがちだったかもしれません。そのような歪みをなくするため、もう一度全体をよく見て相対性に留意し、どのカテゴリーの得点が最も高いかあるいは低い確認して下さい。

キャリア志向の自己診断の結果からあなたの「キャリア志向」に最も当てはまるものを1つ選んで○をご記入下さい

- ① 管理能力 ② 専門的・職能的能力 ③ 安定性 ④ 自由と独立 ⑤ 創造性と企業家精神
⑥ 他者への奉仕

いかがでしょうか。ご自身のキャリア志向を掴むことができましたでしょうか？自分の「キャリア志向」を見出し、キャリアを安定させることは、あなたの成長や発展を止めることではありません。また「キャリア志向」はその優劣を評価するものでもありません。各カテゴリーにおける成長の機会は無限です。

第3部 職務実態記入票

あなたが初めて就職されたときから現在に至るまでの職歴についてお尋ねします

1 職歴：職場移動について就職時より古い順にご記入下さい。

*注

- ① 同一組織内におけるローテーションも移動に含んで下さい。
- ② 研修、進学、育児等で一時離職期間も就業先の項目番号から数字を選んで就業先の欄に記入して下さい
- ③ 質問項目の回答は以下に示す数字で記入して下さい

就業形態 ① 自営 ② 正職員 ③ 臨時職員(勤務時間が正職員と同じ) ④ パートタイム・アルバイト

就業先 ①病院 ② 診療所 ③ 老人保健施設 ④ 保健所 ⑤ 市町村役場(保健センターも含む)
⑥ 都道府県庁・省庁 ⑦ 看護教育機関 ⑧ 一般学校 ⑨ 会社・事務所 ⑩ 社会福祉施設
⑪ 助産所 ⑫ 研修 ⑬ 専業主婦 ⑭ 進学 ⑮ その他

設置主体 ① 国立(厚生省) ② 国立(文部省) ③ 国立(その他) ④ 都道府県 ⑤ 市町村
⑥ 日赤 ⑦ 厚生連・国保連合会・済生会 ⑧ 厚生団・船員保険会・健保連・国保組合・共済組合・
全国社会保険連合会 ⑨ 学校法人 ⑩ 医療法人・個人 ⑪ 会社・公益法人・その他の法人
⑫ その他

所属部署 ① 成人急性期内科病棟 ② 成人慢性期内科病棟 ③ 成人外科病棟 ④ 老人病棟
⑤ 小児内科病棟 ⑥ 小児外科病棟 ⑦ 母性・周産期病棟 ⑧ 精神科病棟 ⑨ 救急・ICU・CCU
⑩ OP室 ⑪ 中央材料室 ⑫ 訪問看護部門 ⑬ 透析室 ⑭ 外来 ⑮ 看護管理部門
⑯ その他

職位 ① スタッフナース ② 主任・副婦長 ③ 婦長 ④ 副看護部長 ⑤ 看護部長(総婦長)
⑥ その他

職歴番号	1	2	3	4	5	6	7
在職期間	年 月～ 年 月まで 歳～ 歳						
就業形態							
就業先							
設置主体							
所属部署							
職位							
職歴番号	8	9	10	11	12	13	14
在職期間	年 月～ 年 月まで 歳～ 歳						
就業形態							
就業先							
設置主体							
所属部署							
職位							
職歴番号	15	16	17	18	19	20	21
在職期間	年 月～ 年 月まで 歳～ 歳						
就業形態							
就業先							
設置主体							
所属部署							
職位							

第4部 職務特性等に関する意見調査票

1 第2部で認知された、あなたのキャリア志向に最も当てはまったのは、次の5つの内どれでしたか？該当番号を○で囲んで下さい。

- | | | | |
|-------------|-------------|-------|---------|
| ① 管理能力 | ② 専門的・職能的能力 | ③ 安定性 | ④ 自由と独立 |
| ⑤ 創造性と企業家精神 | ⑥ 他者への奉仕 | | |

2 あなたのキャリア志向に最も影響があり、強いインパクトが与えられたとして、あなたが第3部で選択した当時の職務についてお尋ねします。

あなたはなぜその当時を選択したのですか？下記の理由の内最も該当する理由を選択して番号を○で囲んで下さい。

- | |
|-------------------------------------------------------|
| ① キャリア志向とその当時の職務特性がまったく一致していたから |
| ② キャリア志向とその当時の職務特性がかなり一致していたから |
| ③ キャリア志向とその当時の職務特性が少し一致していたから |
| ④ キャリア志向とその当時の職務特性があまり当てはまらないが故にかえて自分のキャリア志向が理解できたから |
| ⑤ キャリア志向とその当時の職務特性がまったく当てはまらないが故にかえて自分のキャリア志向が理解できたから |

3 あなたが第3部で選択したキャリア志向に最も影響を与えた、当時の職務特性についてお尋ねします。

日常の仕事の進め方や感じたことについて、その当時の職務を振り返ってお答え下さい。

答えは下記に示す5段階尺度で（ ）内に数字を記入して下さい。

まったく	どちらとも	まったく
ちがう	いえない	そのとおり
①	②	③
		④
		⑤

【問1】当時の私の仕事は、毎日単調であった

()

【問2】当時の私は、仕事の中で思いつきを生かしたり、新鮮な試みをする事ができた

()

【問3】当時の私は、仕事の最初から最後まで、私の責任でやり通すことができた

()

【問4】当時の私の毎日の仕事は、いろいろ変化に富んでいた

()

- 【問5】当時の私は、同僚の仕事の出来不出来によって、自分の仕事が影響されることが多かった
()
- 【問6】当時の私は、こうすれば結果はこうなると予測を立てながら仕事をすることができた
()
- 【問7】当時の私は、やらなくてはならない仕事の範囲がはっきりしていた
()
- 【問8】当時の私は、仕事のペースを自由に変えることができた
()
- 【問9】当時の私の仕事と他の同僚との仕事の境目は明らかであった
()
- 【問10】当時の私は、同じ様なことを何度も繰り返すような仕事をしていた
()
- 【問11】当時の私の仕事は、他の人々との協力が不可欠であった
()
- 【問12】当時の私の仕事の結果が所属部署の看護の質に重大な影響を与えた
()
- 【問13】当時の私は、自分で計画した仕事があり、自分の手で仕上げていた
()
- 【問14】当時の私の仕事は、患者さんの満足に相当の影響を与えていた
()
- 【問15】当時、所属部署の看護の評価が高かった(低かった)のは、私の仕事の成果が良かった(悪かった)からである
()
- 【問16】当時の私は、同僚の仕事の進み具合に気を配らなくては自分の仕事をうまく進めることができなかった
()
- 【問17】当時の私の仕事は、所属部署の運営になくてはならないものだった
()
- 【問18】当時の私は、上司の指示がなくても、私の判断で仕事を進めることができた
()
- 【問19】当時の私は、自分の立てたプランやスケジュール通りに仕事を進めることができた
()
- 【問20】当時の私の仕事は、きちんと決められただけのことをすることだった
()
- 【問21】当時の私は、仕事の手順や方法を私の判断で変えることができた

()

【問22】当時の私の仕事上の責任は我ながら大きかったと思う

()

【問23】当時の私は、いつでも私のしている仕事の成果を知ることができた

()

【問24】当時の私は、自分のしていることが患者さんに喜ばれているかどうか知るチャンスがあった

()

【問25】当時の私の行動やアイデアは所属部署になくはならないものであった

()

【問26】当時の私は、仕事を進めていく上で同僚と絶えず相談しなければならなかった

()

【問27】当時の私の仕事には、同僚と協力しなければやっていけない面がたくさんあった

()

【問28】当時は、昨日やった仕事と今日の仕事は似通ったところが多かった

()

【問29】当時の私の仕事は、あらかじめ見通しをつけて取りかかることができた

()

【問30】当時の私の仕事がうまくいかないと他の同僚が困ることになった

()

【問31】当時の私の仕事の成果は、一目で明らかなものであった

()

4 当時のあなたを振り返って、あなたが日頃感じていた成長欲求についてお尋ねします。

当時のあなたを振り返ってお答え下さい。(回答は現在の気持ちと違っているかもしれませんが、当時の自分自身の気持ちを思い出して率直にお答え下さい)

答えは下記に示す5段階尺度で()内に数字を記入して下さい

まったく 思わなかった	①	②	どちらとも いえない	③	④	⑤	いつも 思っていた
----------------	---	---	---------------	---	---	---	--------------

【問1】当時の私は、仕事上の新しい知識や技術が得られるような本や情報について進んで接したいと思っていた

()

【問2】当時の私は、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と思っていた

()

【問3】当時の私は、たとえ苦しくても私の素質や能力を生かすような仕事をしてみたいと思っていた

()

【問4】当時の私は、やさしく簡単にできるような仕事のほうが自分に向いていると思っていた

()

【問5】当時の私は、骨の折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と思っていた

()

- 5 当時の職歴を振り返って、あなたが日頃感じていた自分の勤務する病院に対する思いについてお尋ねします。当時のあなたを振り返ってお答え下さい。(回答は現在の気持ちと違っているかもしれませんが、当時の自分自身の気持ちを思い出して率直にお答え下さい)
 答えは下記に示す5段階尺度で () 内に数字を記入して下さい。

まったく 思わなかった	①	②	どちらとも いえない	③	④	いつも 思っていた	⑤
----------------	---	---	---------------	---	---	--------------	---

【問1】当時の私は、病院の評判が良いことを知ると自分のことのようにうれしくなった
 ()

【問2】当時の私は、病院のためなら、より重い責任でも進んで引き受けたいと思っていた
 ()

【問3】当時の私は、病院の悪口を言われるとひどく腹が立った
 ()

【問4】当時の私は、病院の将来が自分のことのように気になった
 ()

【問5】当時の私は、この病院に働いていることを誇りに思っていた
 ()

- 6 当時あなたが担当していた職務の分野において、最も重要な能力は一言で言うとなんだと思いますか？下記に簡単に記入して下さい

*

当時あなたは、そのような専門能力に関してどのように考えていましたか？

当時の職歴を振り返って、あなたが日頃感じていたことについてお尋ねします。当時のあなたを振り返ってお答え下さい。

答えは下記に示す5段階尺度で（ ）内に数字を記入して下さい

まったく 思わなかった ①	②	どちらとも いえない ③	④	いつも 思っていた ⑤
---------------------	---	--------------------	---	-------------------

【問1】当時の私は、そのような専門分野で特定の技術や能力を磨いていきたいと思っていた
()

【問2】当時の私は、仕事の内容の方がどの病院に勤めるかよりも重要であった
()

【問3】当時の私は、そのような専門分野で高い評価を受けたいと考えていた
()

【問4】当時の私は、自分の専門能力を生かしてやりがいのある仕事に打ち込みたいと思っていた
()

【問5】当時の私は、組織で働く以上自分の関心にこだわらず与えられる仕事は何でも良いと思っていた
()

7 あなたの当時の直属上司についてお尋ねします。当時に振り返ってお答え下さい。(あなたが選択した当時の職歴で、上司が複数変わった場合は最も印象の強い人を選んで下さい)
答えは下記に示す5段階尺度で（ ）内に数字を記入して下さい。

まったく ちがう ①	②	どちらとも いえない ③	④	まったく そのとおり ⑤
------------------	---	--------------------	---	--------------------

【問1】私とその上司が、上司と部下であった期間は

年	ヶ月であった
---	--------

【問2】当時の私の上司は、私の能力や持ち味をよく把握し、仕事を進める上で良きアドバイスをしてくれた
()

【問3】当時の私の上司は、私の持っている「要望や問題」をよく把握し、評価は的確だった

()

【問4】当時の私の上司は、私が必要な情報を手に入れる手助けをしてくれた

()

【問5】当時の私の上司は、仕事を通じて私の成長に努めてくれた

()

【問6】当時の私の上司は、私を成長させるためにいろいろと体験させてくれた

()

【問7】当時の私の上司は、大きな仕事でも思い切って任せてくれた

()

【問8】当時の私の上司は、私に仕事の上での成功談・失敗談を語っていた

()

【問9】当時の私の上司は、自分のノウハウを私に示していた

()

【問10】当時の私の上司は、他部署の成功例をモデルとして知らせていた

()

【問11】当時の私の上司は、所属部署の将来構想を示していた

()

【問12】当時の私の上司は、高い成果を上げた人をスターとして扱った

()

【問13】当時の私の上司は、私に行動指針やものの考え方を繰り返し語っていた

()

【問14】当時の私の上司は、私の責任でやれる仕事の幅を大きく与えてくれた

()

【問15】当時の私の上司は、仕事に私本来の力を投入できる幅や余地を十分与えてくれた

()

【問16】当時の私の上司は、本気で私が自分の仕事のやり方などを変えたいと思うとき、それを実現するよう支援してくれた

()

8 当時のあなたは、職務について次の各項目にどの程度満足していましたか？（回答は現在の気持ちと違っているかもしれませんが、当時を振り返って率直にご回答下さい）

		きわめて			きわめて	
		不満足	不満足	ふつう	満足	満足
1	仕事達成の機会	①	②	③	④	⑤
2	仕事自体	①	②	③	④	⑤
3	仕事上の責任	①	②	③	④	⑤
4	仕事を通じた自己の進歩	①	②	③	④	⑤
5	意志決定	①	②	③	④	⑤

9 当時のあなたの、仕事に対する意欲についてお尋ねします。当時のあなたを振り返ってお答え下さい。（回答は現在の気持ちと違っているかもしれませんが、当時の自分自身の気持ちを思い出して率直にお答え下さい）

答えは下記に示す5段階評価で（ ）内に数字を記入して下さい。

まったく		どちらとも		まったく
ちがう		いけない		そのとおり
①	②	③	④	⑤

【問1】 当時の私は、職場を離れたところでも自分の仕事について考えることがあった
（ ）

【問2】 当時の私は、我を忘れるほど仕事に熱中することがあった
（ ）

【問3】 当時の私は、心から仕事をする喜びを感じるということがあった
（ ）

10 当時のあなたの、所属部署の目標達成についてお尋ねします

		きわめて			きわめて	
		低かった	ふつう	高かった		
1	所属目標の明確化と達成	①	②	③	④	⑤
2	看護サービスの評価と改善	①	②	③	④	⑤
3	業務の円滑化	①	②	③	④	⑤
4	看護研究の推進	①	②	③	④	⑤

第5部 フェースシート

【問1】年齢（平成10年9月10日現在） 満（ ）歳

【問2】性別 (① 女性 ② 男性)

【問3】配偶関係 (① 未婚 ② 既婚有夫(妻) ③ 既婚離死別)

【問4】子供 (① あり ② なし)

お子さんの人数は（ ）人

いちばん小さいお子さんの年齢 満（ ）歳

【問5】最終学歴：一般学歴・専門学歴それぞれにお答え下さい

A 一般学歴

① 中学校 ② 高等学校 ③ 短期大学 ④ 大学 ⑤ 大学院 ⑥ その他

B 専門学歴

① 准看護学校 ② 高校衛生看護科 ③ 進学コース ④ 高等看護学校
⑤ 短大(2年) ⑥ 短大(3年) ⑦ 保健婦学校 ⑧ 助産婦学校
⑨ 短大専攻科(保健婦助産婦科) ⑩ 大学 ⑪ 大学院 ⑫ その他

【問6】所持免許：お持ちの免許すべてに○をつけて下さい

① 保健婦(士) ② 助産婦 ③ 看護婦(士) ④ 准看護婦(士)

【問7】現在の職種（主な業務）：1つだけ回答して下さい

① 保健婦(士) ② 助産婦 ③ 看護婦(士) ④ 准看護婦(士)

【問8】現在の職位

① 非管理職 ② 主任・副婦長 ③ 婦長 ④ 看護部長・総婦長

貴重なご意見をご回答下さりましてありがとうございました。

Career Development in Nursing within an Organization: Conformity Processes between Organizations and Individuals

SAKAGUCHI Momoko

Department of Nursing, International University of Health and Welfare

ABSTRACT

The purpose of the present study was to examine the mechanisms by which conformity between career-oriented attitudes in a nursing occupation and job characteristics influences career. The analysis framework utilized the analysis model researched and demonstrated by Mitsutoshi Hirano for male white-collar workers. The results of our study indicate that acknowledged conformity between individual factors (career-oriented attitudes) and organizational factors (job characteristics) in the organization resulted in a high career outcome, and support the hypothesis of this model, that the quality of a supervisor's vertical exchange relationship plays a role in acknowledged conformity. Moreover, the study supported a secondary hypothesis, that job characteristics in which conformity is acknowledged differ according to career intention. Furthermore, during the process of evaluation we identified some characteristics of career development specific to nursing, as compared with male white-collar occupations.

Six anchors - "managerial", "technical", "security", "autonomy", "creativity", and "service" - were set in the career-oriented category, according to the Career-Anchor concept proposed by Shine. As career-oriented attitudes characteristic of a nursing occupation, "technical" and "service" were extracted. In addition, the study revealed that "managerial" and "technical" anchors of a nursing occupation did not lie in opposing dimensions.

The "task importance", "autonomy", "skill diversity", "collaboration with co-workers", "task conclusion nature", "interdependence with coworkers", and "feedback from job" dimension were extracted using factor analysis and set in the category of job characteristics. These factors were similar to the job-characteristic dimension proposed by Hackman and Oldham. Among these factors, "skill diversity" and "feedback from a job" were the dimensions essential to acknowledged conformity to career-oriented attitudes and job characteristics of a nursing occupation.

This study demonstrated that the quality of supervisors' vertical exchange relationship affects acknowledged conformity between career-oriented attitudes and the actual job, and that "training-study promotion" behavior possessed the most explanatory power among "training-study promotion", "free-role promotion", and "modeling promotion". Furthermore, among the anchors related to career-oriented attitudes in which conformity was acknowledged, "technical" and "service" anchors were found to be the characteristic career-oriented attitudes of a nursing job. "Free role promotion" was examined as a supervisor's vertical exchange relationship affecting "technical" and "service" anchors. On the other hand, the study revealed that "modeling-promotion" behavior strengthens dependence.

The hypothesis that career outcome improves as a result variable when acknowledged conformity increases was supported with regard to "job satisfaction", "intrinsic motivation", and "achievements". In addition, our study suggests problems related to the roles and functions of nursing administrators as agents of change; this should be a subject of future research.

Key Words : Career Development, Job Characteristics, Nurses