

## 看護師のキャリア志向と看護師が看護師長に期待する承認行為との関連

(スタッフ看護/キャリア・アンカー/承認/看護師長)

伊藤千加子<sup>1)</sup>・津本優子<sup>2)</sup>・内田宏美<sup>2)</sup>

### Relationship Between Recognition Which Staff Nurses Need for a Head Nurse and Their Career Anchor

(stuff nurses need / career anchor / recognition behavior / head nurse)

Chikako ITO, Yuko TSUMOTO and Hiromi UCHIDA

**Abstract** The purpose of this research was to clarify the relationship between nurses' career anchor and recognition behavior from head nurse as well as to obtain some suggestions in order to support nurses' career development. A questionnaire was provided to 760 nurses in A prefecture, using the "self-diagnostic questionnaire for career anchor" by Sakaguchi and the "scale for recognition behavior from head nurse" by Hagimoto.

The analysis of 180 out of 188 responses, whose collection rate was 24.7% shows the following results: first, the score of "security and stability" for the six career anchor was highest and the scores for other career anchor were low. Secondly, the scores of all four factors of recognition behavior from head nurse were high. Thirdly, no correlation was found between the score by career anchor and recognition behavior from head nurse.

The results suggest that head nurses should be attuned to each nurse, recognize and support his/her needs for career path, rather than supervise him/her according to the type of career anchor.

【要旨】本研究の目的は看護師のキャリア志向と看護師長に期待する承認行為との関連を明らかにし、キャリア発達支援への示唆を得ることである。坂口の「キャリア志向自己診断質問票」および萩本の「看護師長の承認行為項目リスト」を用いて、同一県内の看護師760名に質問紙調査を行った。回収できた188（回収率24.7%）名のうち、回答に不備のない180名の分析の結果、6つのキャリア志向のうち『安定性』の得点が最も高く、他の志向の得点は低い傾向であった。看護師長に期待する承認行為の4因子はいずれも得点が高かった。キャリア志向別得点と看護師長に期待する承認行為との間に相関関係は見られなかった。以上の結果から看護師長は、看護師のキャリア志向のタイプによってアプローチを変えるのではなく、個々の看護師とのきめ細やかな関わりによってキャリアニーズを引き出し、支援していく必要性が示唆された。

## I. 緒言

看護師長は、自施設の理念や看護部の理念を具現化し、現場の看護事象に反映させ成果を上げるように、人、物、金、時間、情報、環境などを管理する役割を持つ。

中でも、人こそが看護管理における最大の資源であるため、人のマネジメントが最も重要である。看護師にとって組織は、専門職としての自己実現を目指す手段でもあるため、現場を管理する看護師長には、部下の看護師一人ひとりの強みを見出し、やる気を引き出す力が必要になってくる。

人は、褒められたり、認められたり、労いの言葉を受けることによって自分を肯定し、やる気を持ち、成長につなげることができる。第一線で部署の管理・運営を担っている看護師長には、良質なケア提供を目的とし、スタッフのモチベーションを維持・向上し、ス

<sup>1)</sup> 島根県立中央病院

Shimane Prefectural Central Hospital

<sup>2)</sup> 島根大学医学部基礎看護学講座

Department of Fundamental Nursing, Shimane University Faculty of Medicine

スタッフ看護師のキャリア発達を支援する大きな役割がある。その手だてとして、部下の一人ひとりを支持する姿勢を具体的に示す看護師長の承認行為が重要となる。

尾崎らは、看護師長の承認行為が看護師の職務満足度向上に関係することや、看護師の学歴によって職務満足に影響する看護師長の承認行為が異なることを報告している<sup>1)</sup>。また、押領司らの調査により、保健師助産師学校卒者や三世代家族の看護師が看護師長の承認行為を重要だと考えていること、一般学歴や最終専門学歴、家族構成、保有する免許、養育する子の有無が、看護師長に求める承認行為の下位尺度に影響することが示されている<sup>2)</sup>。また、スタッフ看護師が重要であると考えた看護師長からの承認行為の得点に対して、実際に受けていると感じている承認行為の得点が低いという調査結果も報告されており<sup>3)</sup>、スタッフ看護師が看護師長に期待する承認と、看護師長が発する承認との間にギャップがあることが示唆されている。このことは、多様な背景を持つ個々のスタッフ看護師に対して、看護師長が効果的な承認を行うことの困難さを示している。また、これまでどんな看護師にどのような承認行為が効果的であるのかの見解は得られていない。

看護師長が仕事の中でスタッフ看護師に対して日々発する承認は、あくまでも看護専門職としての成長にコミットしたものである。看護師は、職業人として自己のキャリア形成に責任を持つ必要があり、看護師長はスタッフのキャリア発達を支援するために、スタッフ個々のキャリアニーズに一致した支援をする必要がある。それが、看護師長のスタッフに対する承認行為として可視化されるのである。看護師のキャリア志向と看護師長に期待する承認行為の関連が明らかになることで、現場で行うキャリアカウンセリング等を活用して、看護師のキャリアニーズに対応した承認行為が可能となり、看護師のキャリア発達を支援できると考え、本研究を実施した。

## II. 目的

スタッフ看護師（看護師）のキャリア志向と看護師が看護師長に期待する承認行為との関連を明らかにし、看護師のキャリアニーズに対応したキャリア発達支援のための、看護師長の効果的な関わりへの示唆を得る。

## III. 用語の定義

### 1. キャリア志向

個人がキャリアの上で辿ろうとする方向、キャリア

の上で重視することがらをいう。本研究では、シャインのキャリア・アンカーの概念を援用し『管理的志向』『専門的・職能的志向』『安定性志向』『自律性志向』『創造性と企業家精神』『他者への奉仕志向』の6つの志向とした。

### 2. 承認行為

上司が部下の能力および業績に対する肯定的評価を具体的に表す行為

## IV. 方法

### 1. 研究デザイン

自記式質問用紙による関連探索型研究

### 2. 調査対象

看護職員に対するキャリア支援システムが類似した、同一県内3病院に勤務する、看護師長を除く看護師760名を対象とした。

### 3. 調査期間

2014年6～8月

### 4. 調査方法

対象施設の看護管理責任者に研究の趣旨を直接説明し承諾を得た後、各病院で条件をつけずに選択してもらった10部署の看護師長に、師長を除く看護師数分の調査票を持参し、調査票配布を依頼した。師長の強制力が働かないよう研究者への直接個別返送で回収した。

### 5. 調査内容

#### 1) 属性

年齢、性別、看護師実務経験年数、看護基礎教育、最終一般学歴の基本属性と、自己学習活動をみるものとして看護職に就いてからの資格取得の有無、学会所属の有無、看護・医療関連雑誌定期購読の有無を質問した。

#### 2) キャリア志向

シャインが開発し<sup>4)</sup>、坂口が看護師用に作成した「キャリア志向自己診断質問票」を開発者の許可を得て使用した。

この質問票は、『管理的能力志向』5項目、『専門的・職能的な能力志向』5項目、『安定性志向』6項目、『自律性志向』5項目、『創造性と企業家精神志向』5項目、『他者への奉仕志向』3項目の計29項目で構成されている<sup>5)</sup>。「全く重要でない、または、全く当てはまらない

1点]～「非常に重要である、または、非常に当てはまる10点」の10段階で評価した。各志向に該当する項目得点の合計を項目数で割り、10点満点での平均点を求めた。またタイプ特定の際に参考値とするため、6つのキャリア志向について説明を加え、自分のキャリア志向に最も当てはまると思うものを一つ選択するよう求めた。

### 3) 看護師長に期待する承認行為

萩本<sup>6)</sup>が、文献を参考にし、日本の文化的背景を考慮して作成した「看護師長の承認行為項目リスト」32項目を開発者の許可を得て使用した。この項目リストは、日常的に看護師長が承認として行っている行為として研究者自身も経験的に納得できるものであり、また信頼性の検討も十分になされているものであるため、本研究に用いた。

この尺度は「親密な交流」13項目、「心地よい注目」9項目、「肯定的な業績評価」5項目、「支持的な相談・助言」5項目の合計4因子、32項目で構成される。各項目について、直属の上司である看護師長から受けた場合、どのくらい認められていると思うかを「全く思わない1点」～「大変そう思う4点」の4段階評価で回答を求めた。点数が高いほど看護師長に期待していることを示す。

## 6. 分析方法

1) キャリア志向は、個人の最も高いカテゴリ得点をキャリア志向のタイプとして特定し、キャリア志向タイプ別人数割合を算出した。最も高いカテゴリ得点が重複した場合、参考データとして得ていた、個人が選択した志向に特定し、重複した志向と個人の選択した志向が重ならない場合は分類不能とした。

2) キャリア志向別平均点を算出し、以下の通り背景要因との関連を分析した。

(1) 年齢・経験年数との相関係数を算出し、相関係数 $\pm 0.2 \sim \pm 0.4$ で弱い相関、 $\pm 0.4 \sim \pm 0.7$ で中程度の相関、 $\pm 0.7 \sim \pm 1.0$ で強い相関があったとした。

(2) 看護職に就いてからの資格取得の有無、学会所属の有無、看護・医療系雑誌定期購読の有無、看護基礎教育3年群と4年群のそれぞれ2群間における平均値の差の検定を行った。看護基礎教育については、2年進学コース・3年専門学校・3年短期大学を基礎教育3年群、看護系大学・保健師養成・助産師養成を基礎教育4年群とした。

3) 看護師長に期待する承認行為の項目ごとおよび因子別に平均点を算出し、以下の通り背景要因との関連を分析した。

(1) 年齢・経験年数との相関係数を算出した。

(2) 看護職に就いてからの資格取得の有無、学会所属の有無、看護・医療系雑誌定期購読の有無、看護基礎教育3年群と4年群のそれぞれ2群間における因子別平均値の差の検定を行った。

4) キャリア志向と承認行為との関連は、承認行為4因子別平均点とキャリア志向別平均点の相関係数で分析し、また、特定したキャリア志向のタイプを、『安定性志向』『他者への奉仕志向』『その他の志向』の3群に分け、3群間における承認行為の因子別平均点の差の検定を行った。

統計には、統計ソフトSPSS Ver20を使用し、有意確率は5%とした。

## 7. 倫理的配慮

1) 島根大学医学部看護研究倫理委員会の承認(第218号)を得て実施した。

2) データは、研究責任者が鍵付きの保管庫で保管し、研究終了時に廃棄する。

3) 調査票の配布は上司を介して行うが、研究への参加や回答における上司の影響を避け、参加への自由意思を尊重するために、調査票は個別郵送法で回収した。

4) 本研究の目的、方法、研究への参加は自由意思であり、参加の諾否による不利益はないこと、調査は無記名であり、施設の推定につながる調査項目は含まないため、個人や所属施設が特定されないこと、結果を学会等で報告すること、回答をもって研究協力の同意とみなすこと等を記した依頼文書を調査票に添付し同意を得た。

## V. 結果

回収数は188(回収率24.7%)であった。キャリア志向自己診断質問票と看護師長に期待する承認行為の質問に回答がなかったものを除外した180(有効回答率95.7%)を分析に使用した。

### 1. 対象者の概要と各尺度の記述統計

#### 1) 対象者の概要(表1)

年齢は平均 $34.8 \pm 10.2$ 歳、経験年数は平均 $12.6 \pm 10.0$ 年で10年未満が88人(48.9%)で、96.1%が女性であった。看護基礎教育は、3年専門学校が84人(46.7%)、看護系大学が49人(27.2%)、3年短期大学が30人(16.7%)であった。看護職についてからの資格取得有りは32人(17.8%)、学会所属有りは47人(26.1%)、看護・医療雑誌定期購読有りは23人(12.8%)であった。

対象者の20代が占める割合が多いことから、30歳以

上とその概要を比較した。その結果20代は30歳以上に比べて、基礎教育では看護系大学、保健師・助産師学校等4年教育を受けたものの割合(52.7%)が有意に多く、資格取得と雑誌定期購読のあるものの割合(それぞれ5.4%, 6.8%)が有意に少なく、学会所属の割合(21.6%)は同等であった。

表1 対象者の概要

n=180			
項目	区分	人数	%
性別	男性	7	(3.9)
	女性	173	(96.1)
年齢(歳)	平均	34.8±10.2 (範囲 21-57年)	
	20代	74	(41.1)
	30代	50	(27.8)
	40代	32	(17.8)
	50歳以上	24	(13.3)
実務経験年数	平均	12.6±10.0(範囲 0-37年)	
	10年未満	88	(48.9)
	10~19年	45	(25.0)
	20~29年	32	(17.8)
	30年以上	15	(8.3)
一般学歴	高卒	79	(43.9)
	短大卒	37	(20.6)
	大卒	51	(28.3)
	修士修了	8	(4.4)
	欠損	5	(2.8)
	看護基礎教育	准看護学校	0
	2年進学コース	12	(6.7)
	3年専門学校	84	(46.7)
	3年短期大学	30	(16.7)
	看護系大学	49	(27.2)
	保健師養成	1	(0.6)
	助産師養成	3	(1.7)
	その他	1	(0.6)
看護職に就いてからの資格取得	有	32	(17.8)
	無	148	(82.2)
学会所属	有	47	(26.1)
	無	133	(73.9)
雑誌定期購読	有	23	(12.8)
	無	157	(87.2)

## 2) キャリア志向のタイプ別人数割合(表2)

個人の最も高いカテゴリ得点で特定したキャリア志向のタイプ別人数構成比の高い順に、『安定性志向』61.1%, 『他者への奉仕志向』25.0%, 『専門的・職能的志向』8.3%, 『自律性志向』2.8%, 『管理的志向』0.6%, 『創造性と企業家精神志向』0%であった。20代のみを抽出した結果も同様の傾向であった。

## 3) キャリア志向別平均点(表3)

キャリア志向別平均点は、高い順に『安定性志向』7.5±1.65, 『他者への奉仕志向』6.8±1.45, 『自律性志向』5.7±1.42, 『専門的・職能的志向』5.7±1.61, 『管理的志向』3.9±1.64, 『創造性と企業家精神志向』3.5±1.55であった。20代と30歳以上の2群に分けてキャリア志向別平均値の差の検定を行った結果、20代は30歳以上より、『管理的志向』と『創造性と企業家精神志向』の点数が高かったが、有意ではなかった。

## 4) 看護師長に期待する承認行為の項目別平均点および因子別平均点(表4)

看護師長に期待する承認行為の因子別平均点は、高い順に《心地よい注目》3.3±0.53, 《親密な交流》3.2±0.54, 《支持的な相談・助言》3.1±0.55, 《肯定的な業績評価》3.0±0.64であった。

項目では、平均点が高い順に〈看護師の意見を聞く時、目を合わせている、聞くという姿勢をとる〉が3.4±0.60, 〈無視しないで必ず返事を返す〉が3.4±0.63, 〈挨拶をしたり挨拶を看護師からされたときは必ず返す〉が3.4±0.66, 〈プライバシーを守る〉が3.4±0.68, 〈看護トラブルの時すぐに対応する〉が3.4±0.70, 〈看護事故があったとき、起こった原因について一緒に考える〉が3.3±0.65, 〈困ったときに助ける〉が3.3±0.69であり、いずれも《親密な交流》と《心地よい注目》の因子に含まれる項目であった。20代と30歳以上で承認行為の因子別平均点を比較したところ、有意な差は見られなかった。

表2 キャリア志向のタイプ別人数と構成比

キャリア志向	人数	構成比(%)
安定性志向	110	61.1
他者への奉仕志向	45	25.0
専門的・職能的志向	15	8.3
自律性志向	5	2.8
管理的志向	1	0.6
創造性と企業家精神志向	0	0.0
分類不能	4	2.2
合計	180	100.0

表3 キャリア志向別平均点

キャリア志向	本研究結果 n=180		坂口氏の先行研究結果 n=114	
	平均点	SD	平均点	SD
安定性志向	7.5	1.65	7.6	0.86
他者への奉仕志向	6.8	1.45	8.2	0.54
自律性志向	5.7	1.42	7.2	0.60
専門的・職能的志向	5.7	1.61	7.6	0.58
管理的志向	3.9	1.64	5.0	0.85
創造性と企業家精神志向	3.5	1.55	5.4	0.74

表4 看護師長に期待する承認行為

因子	項目	平均点
<b>親密な交流</b>		<b>3.2±0.54</b>
	1 看護師の提出物にきちんと目を通す	3.2±0.63
	2 困った時に助ける	3.3±0.69
	3 看護トラブルの時すぐに対応する	3.4±0.70
	4 業務中の様子を見てアドバイスをする	3.1±0.78
	5 看護師の心身の体調に気遣う	3.2±0.72
	6 看護師の異動の際は十分意見を聞く	3.1±0.84
	7 看護事故があったとき、起こった原因について一緒に考える	3.3±0.65
	8 いつでも話を聞く姿勢をとる	3.3±0.71
	9 ケースカンファレンスでの適切なアドバイスをする	3.1±0.73
	10 以前話したことを覚えている	3.2±0.72
	11 部下とよくコミュニケーションをとる	3.2±0.67
	12 責任のある業務を任せる	3.2±0.61
	13 今まで看護師ができていなかったことをできたと実感したことを評価する	3.1±0.75
<b>心地よい注目</b>		<b>3.3±0.53</b>
	14 あいさつをしたり挨拶を看護師からされたときは必ず返す	3.4±0.66
	15 無視しないで必ず返事を返す	3.4±0.63
	16 視線が合った時微笑む、あるいはうなづく	3.4±0.78
	17 看護師の意見を聞くとき、目を合わせている、聞くという姿勢をとる	3.4±0.60
	18 プライバシーを守る	3.4±0.68
	19 えこひいきしない	3.3±0.75
	20 親身に看護師の相談にのる	3.3±0.74
	21 いつもと看護師の様子が違うときに気づいて伝える	3.1±0.77
	22 ダメな時はダメとはっきり言う	3.2±0.70
<b>肯定的な業績評価</b>		<b>3.0±0.64</b>
	23 専門分野の業績で昇級を推薦する	2.8±0.76
	24 専門分野の講師として推薦する	2.7±0.79
	25 看護師の仕事ぶりを認め周囲に伝える	3.0±0.76
	26 個人的に行為に対して言葉で評価する	3.1±0.69
	27 成果に対して個人的に言葉でフィードバックする	3.1±0.74
<b>支持的な相談・助言</b>		<b>3.1±0.55</b>
	28 患者ケアや病棟管理について看護師と話し合う	3.1±0.65
	29 専門職者としての目標を話し合い支持・支援する	3.1±0.61
	30 物事を判断する時は看護師に相談する	3.1±0.67
	31 仕事の成果が上がった看護師に感想を述べる	3.0±0.73
	32 創意工夫を認め、さらに発展させる機会を与える	3.0±0.69

2. キャリア志向と属性との関連

1) 年齢・経験年数との相関 (表5)

年齢および経験年数とキャリア志向別平均点の間には、相関係数0.2未満で相関はみられなかった。

2) 属性ごとのキャリア志向別平均点の比較 (表6)

キャリア志向と属性との関連を表6に示した。

看護職に就いてからの資格取得の有無での比較では、資格取得有り群の方が『他者への奉仕志向』『自律性志向』『専門的・職能的志向』『管理的志向』『創造性と企業家精神志向』の5つの志向で平均点が高く、『自律性志向』『専門的・職能的志向』『管理的志向』で有意差があった。

学会所属の有無での比較では、有り群の方が『安定性志向』『他者への奉仕志向』『自律性志向』『専門的・職能的志向』『管理的志向』の5つの志向で平均点が高く、『自律性志向』と『専門的・職能的志向』で有意差があった。

雑誌定期購読の有無の比較では、有り群の方が無し群より、全てのキャリア志向得点が高く、『安定性志向』で有意差があった。

基礎教育3年群と4年群の比較では、3年群の方が『安定性志向』を除く5つの志向の平均点が高かったが有意差はなかった。

表5 キャリア志向と年齢・経験年数との相関

キャリア志向	相関係数	
	年齢	経験年数
安定性志向	.115	.122
他者への奉仕志向	.147 *	.144
自律性志向	.020	.001
専門的・職能的志向	.180 *	.160 *
管理的志向	.045	.043
創造性と企業家精神志向	-.048	-.044

Pearsonの相関係数 \*P<0.05

以上の分析について、20代のみを抽出して同様に行ったところ、資格取得有りが『専門的・職能的志向』の点数が、基礎教育3年群の方が『自律性志向』の点数がそうでない群に比べて有意に高く、全体の結果とは異なる傾向を示した。

3. 看護師長に期待する承認行為と属性との関連

1) 年齢・経験年数との相関 (表7)

看護師長に期待する承認行為の因子別平均点と年齢および経験年数との間には、相関はなかった。

項目では、〈ケースカンファレンスでの適切なアドバイスをする〉〈以前話したことを覚えている〉〈ダメな時はダメとはっきり言う〉が、年齢または経験年数と弱い負の相関があった。

2) 属性ごとの看護師長に期待する承認行為の項目別平均点および因子別平均点の比較 (表8)

看護師長に期待する承認行為と属性との関連を表8に示した。

看護職に就いてからの資格取得の有無での比較では、資格取得無し群の方が、全ての因子別平均点が高かったが有意差はなかった。項目別平均点の比較では、資格取得無し群の方が、〈以前話したことを覚えている〉〈いつもと看護師の様子が違うときに気づいて伝える〉の平均点が有意に高かった。

学会所属の有無の比較では、学会所属無し群の方が、《心地よい注目》を除く他の3つの因子別平均点が高かったが有意差はなく、項目別平均点においても有意差は見られなかった。

雑誌定期購読有り群の方が、《親密な交流》《肯定的な業績評価》《支持的な相談・助言》の平均点が高かったが有意差はなく、項目においても有意差はなかった。

基礎教育3年群と4年群の比較では、4年群の方が全ての因子別平均点が高く、そのうち《親密な交流》で有意差があった。項目では、4年群の方が、〈看護師

表6 キャリア志向と属性との関連

キャリア志向	資格取得あり 資格取得なし		学会所属あり 学会所属なし		雑誌購読あり 雑誌購読なし		基礎教育3年群 基礎教育4年群	
	(n=32)	(n=148) t検定	(n=47)	(n=133) t検定	(n=23)	(n=157) t検定	(n=126)	(n=53) t検定
	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)	平均点 (SD)
安定性志向	7.4 (1.76)	7.5 (1.63)	7.7 (1.66)	7.4 (1.65)	8.1 (1.43)	7.4 (1.66) *	7.5 (1.68)	7.5 (1.59)
他者への奉仕志向	7.2 (1.26)	6.7 (1.48)	7.0 (1.23)	6.7 (1.52)	6.9 (1.14)	6.7 (1.50)	6.9 (1.53)	6.5 (1.26)
自律性志向	6.3 (1.39)	5.6 (1.40) **	6.2 (1.29)	5.5 (1.43) **	5.7 (1.28)	5.7 (1.44)	5.8 (1.46)	5.6 (1.34)
専門的・職能的志向	6.6 (1.45)	5.5 (1.59) **	6.2 (1.53)	5.5 (1.61) **	6.1 (1.60)	5.6 (1.61)	5.8 (1.60)	5.4 (1.64)
管理的志向	4.5 (1.64)	3.8 (1.62) *	4.1 (1.60)	3.8 (1.66)	4.2 (1.92)	3.9 (1.60)	4.0 (1.69)	3.7 (1.53)
創造性と企業家精神志向	3.9 (1.47)	3.4 (1.55)	3.5 (1.30)	3.5 (1.63)	3.7 (1.56)	3.5 (1.55)	3.6 (1.57)	3.3 (1.49)

\*P<0.05 \*\*P<0.01

の心身の体調に気遣う)〈看護師の異動の際は十分意見を聞く)〈ケースカンファレンスでの適切なアドバイスを)〈以前話したことを覚えている)〈ダメな時はダメとはっきり言う)〈看護師の仕事ぶりを認め周囲に伝える)など11項目で有意に平均点が高かった。

20代のみを抽出して同様に分析した結果、属性の違いによって承認行為の点数には有意な差は見られなかった。

表7 承認行為と年齢・経験年数との相関

承認行為	相関係数	
	年齢	経験年数
親密な交流	-0.100	-0.107
心地よい注目	-0.139	-0.147*
肯定的な業績評価	-0.084	-0.082
支持的な相談・助言	-0.080	-0.086

Pearsonの相関係数 \*P<0.05

表8 看護師長に期待する承認行為と属性との関連

承認行為因子	資格取得あり		資格取得なし		t検定		学会所属あり		学会所属なし		t検定		定期購読あり		定期購読なし		t検定		基礎教育3年群		基礎教育4年群		t検定	
	(n=32)	(n=148)	(n=47)	(n=133)	(n=23)	(n=157)	(n=126)	(n=53)																
親密な交流	3.1 (0.52)	3.2 (0.54)	3.2 (0.49)	3.2 (0.55)	3.2 (0.57)	3.2 (0.54)	3.1 (0.52)	3.4 (0.54)	**	3.2 (0.65)	3.3 (0.51)	3.2 (0.52)	3.4 (0.54)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)							
心地よい注目	3.2 (0.48)	3.3 (0.54)	3.3 (0.53)	3.3 (0.53)	3.2 (0.65)	3.3 (0.51)	3.2 (0.52)	3.4 (0.54)		3.2 (0.65)	3.3 (0.51)	3.2 (0.52)	3.4 (0.54)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)							
肯定的な業績評価	2.9 (0.68)	3.0 (0.63)	2.9 (0.65)	3.0 (0.63)	3.1 (0.76)	3.0 (0.62)	2.9 (0.63)	3.1 (0.66)		3.1 (0.76)	3.0 (0.62)	2.9 (0.63)	3.1 (0.66)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)							
支持的な相談・助言	3.0 (0.59)	3.1 (0.54)	3.0 (0.56)	3.1 (0.55)	3.3 (0.58)	3.1 (0.54)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)		3.3 (0.58)	3.1 (0.54)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)	3.1 (0.54)	3.2 (0.58)							

\*\*P<0.01

#### 4. キャリア志向と看護師長に期待する承認行為との関連

##### 1) キャリア志向別平均点と承認行為因子別平均点の関連

キャリア志向『他者への奉仕志向』と承認行為因子《支持的な相談・助言》との相関係数が0.21と弱い正の相関を示したが、ほかの全ての相関係数は0.2未満であり相関は認められなかった。

20代のみを抽出して同様の分析を行った結果、『専門的・職能的志向』と《肯定的な業績評価》との間に、『安定性志向』と《心地よい注目》《肯定的な業績評価》《支持的な相談・助言》との間に、また『自律性志向』と《支持的な相談・助言》との間に、0.23~0.29の弱い正の相関関係がみられ、全体とは異なる傾向を示した。

##### 2) キャリア志向と承認行為との関連 (表9)

『安定性志向』『他者への奉仕志向』『その他の志向』

の3群間で、看護師長に期待する承認行為に差があるのかを一元配置分散分析した結果を表9に示した。キャリア志向別承認行為の因子別平均点に有意差はなかった。20代のみを抽出して分析した結果も同様であった。

## VI. 考 察

### 1. 看護師のキャリア志向の傾向

キャリア志向のタイプ別割合は、1998年の坂口氏の調査<sup>7)</sup>と比較して、『安定性志向』が約17%増加したのに対して、『専門的・職能的志向』が約8%、『自律性志向』が約6%、『他者への奉仕志向』が約4%減少しており、安定性志向が増加していることが示された。

一方、キャリア志向別平均点で見ても、『安定性志向』は7.5点で坂口氏の先行研究<sup>7)</sup>と同程度であったが、『専門的・職能的志向』と『創造性と企業家精神志向』が1.9

表9 キャリア志向と看護師長に期待する承認行為との関連

	安定性志向		他者への奉仕		その他の志向		ANOVA
	(n=110)	(n=45)	(n=45)	(n=21)	(n=21)		
	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)	平均値 (SD)		
親密な交流	3.2 (0.52)	3.3 (0.53)	3.3 (0.56)	3.1 (0.66)	3.1 (0.66)		
心地よい注目	3.3 (0.50)	3.3 (0.56)	3.3 (0.56)	3.2 (0.56)	3.2 (0.56)		
肯定的な業績評価	3.0 (0.60)	3.0 (0.67)	3.0 (0.67)	2.9 (0.78)	2.9 (0.78)		
支持的な相談・助言	3.1 (0.54)	3.2 (0.56)	3.2 (0.56)	3.0 (0.59)	3.0 (0.59)		

点、『自律性志向』が1.5点、『他者への奉仕志向』が1.4点、『管理的志向』が1.1点低値であった結果、『安定性志向』の得点が一番高くなっていた。

これらのことから、坂口氏<sup>7)</sup>が調査を行った15年程前には安定した生活を基盤にしつつ、他者へ奉仕することや、専門職として自律することを志向していたが、自分のキャリアを意識しなくなっている傾向がうかがえ、基盤にしている『安定性志向』の強さが浮き彫りとなったと考えられた。

その背景として、昨今の社会経済における雇用不安により、一定の収入が得られる資格職としての魅力から看護師を選択している傾向があると推察される。ある調査<sup>8)</sup>で、高校生を持つ親が子どもに就かせたい職業では、公務員や教師、看護師など雇用が安定している職種や医療系職種が上位を占めていた。高校生が就きたい職業でも同様で、国家資格を必要とする職種が上位を占め、女子では看護師が突出していた結果からも、雇用の安定を求めて職業選択をしている現状がうかがえる。

一方、有意差はないものの、基礎教育4年群が3年群より『安定性志向』の平均点が高く、4年群のほとんどが4大卒者であることから、4大卒者が『安定性志向』の傾向にあると推察される。看護系大学が急増し、看護師志望者への資格取得の門戸が開かれたことも、安定性志向に傾いていることの背景に関与していると考えられる。

## 2. 看護師のキャリア志向と看護師長に期待する承認行為との関連

キャリア志向の『安定性志向』『他者への奉仕』『その他の志向』の3群間における承認行為の因子別平均点に差がなく、キャリア志向と看護師長に期待する承認行為との関連は認められなかったことから、看護師のキャリア志向によるパターン化した承認行為を用いることは難しいと考えざるを得ない。

看護師長に期待する承認行為を項目別で見ると、業績の側面での承認行為の得点より、日常的な関わりをとおしての承認行為の得点が高い傾向にあったが、因子別平均値で見ると、『心地よい注目』『親密な交流』『支持的な相談・助言』『肯定的な業績評価』のいずれも4点満点の3点以上であり、看護師は看護師長に全ての承認行為パターンを求めていることが示された。

キャリア志向が『安定性』に偏っており、他の志向が極端に少なかったことや、看護師長に承認行為の全てのパターンを期待する結果であったことから、キャリア志向による看護師長に期待する承認行為を特徴付

けられなかったと考えられた。

## 3. スタッフのキャリア支援のための看護師長の承認のあり方

看護師長は、本研究で明らかとなった、看護師が圧倒的多数の安定性志向の風土であることを踏まえて、看護師が期待している承認行為4因子すべてをしっかりと看護師に届け、心地よい職場環境や人間関係を築くことが必要である。そのうえで、安定性志向の風土の中に潜在している、自律性や専門的・職能的、管理的志向を育む必要性が示唆された。専門的・職能的志向や自律性志向が高い人が、外に目を向けた学習活動を望む傾向や、安定性を志向する人は受動的な自己学習活動を望む傾向が示されたことを踏まえ、学習意欲を刺激するような承認によるキャリア支援が必要であると考えられる。

看護師長に期待する承認行為と年齢や経験年数との相関がみられなかったものの、4大卒者が3年群に比べ『親密な交流』を期待する程度が高い結果であった。4大卒者は、承認行為の他の因子においても、3年群より因子別平均点が高く、『肯定的な業績評価』の項目〈看護師の仕事ぶりを認め周囲に伝える〉の平均点が有意に高かった。これらのことから、4大卒者は、看護師長の承認行為を受け止める感性が高く、業績評価に対する承認を受け止める力が強いとも推察される。また4大卒の多くを占める20代ではキャリア志向と承認行為のいくつかに弱い相関もみられたため、このことはキャリア支援に活用できると考える。

看護師長は、看護師としっかりと向き合い、きめ細やかな関わりによってこそ、相手のキャリアニーズの把握やキャリア支援が可能になることを認識し、看護師にキャリアを意識させ、看護師が自己理解を深めながら、自分のキャリア開発の方向性を見定めるためのキャリアカウンセリングによって、キャリアニーズを引き出し支援する必要性が示唆された。

## 4. 研究の限界と課題

本研究は、看護師への教育支援体制が類似した同一県内3公立病院の看護師を対象とした調査であり、地域や組織の特性が結果に反映されることが予測される。また、年齢層やキャリア志向のタイプに偏りがみられたため、本研究結果を一般化することには限界がある。対象を拡大した研究の継続の必要が示唆された。

## VII. 結 論

本研究では、同一県内3病院の看護師180名を対象とした質問紙調査により、看護師のキャリア志向と看護師が看護師長に期待する承認行為との関連について、次の結果を得た。

1. 15年前と比較したキャリア志向別平均点において、『安定性』はほぼ同じであったが、ほか5つの志向の得点が低値であった結果、『安定性』の得点が一番高くなっていた。
2. 看護師が看護師長に期待する承認行為は、因子得点が高い順に《親密な交流》《心地よい注目》《支持的な相談・助言》《肯定的な業績評価》であった。
3. 今回の調査項目においては、看護師のキャリア志向と看護師が看護師長に期待する承認行為との明確な関連はみられなかった。

## 謝 辞

本調査研究にご協力いただきました看護師の皆様、看護管理者の皆様に深謝いたします。

(なお、本論文は、平成27年3月に島根大学医学系研究科看護学専攻修士課程に提出した修士論文を加筆・訂正したものである。)

## 文 献

- 1) 尾崎フサ子：看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響，新潟医学会雑誌，117 (3)，155-163，2003.
- 2) 押領司民，佐藤みつ子：看護師長の承認行為に対する看護師の考えとその要因，看護教育研究学会誌，2 (2)，3-12，2010.
- 3) 押領司民，望月富士穂：看護師が重要であると考えられる看護師長からの承認行為と実際に受けている承認行為，日本看護学会論文集・看護管理，40，237-239，2010.
- 4) エドガー H. シャイン：キャリア・アンカー 自分の中の本当の価値を発見しよう，白桃書房，2003.
- 5) 坂口桃子：看護職の組織内キャリア発達－組織と個人の適合過程－，国際医療福祉大学紀要，(7-8)，1-29，2002.
- 6) 柳井晴夫，井部俊子：看護を測る－因子分析による質問紙調査の実際－，朝倉書店，60-70，2013.
- 7) 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－，日本看護管理学会誌，3 (2)，52-59，1999.
- 8) 一般社団法人全国高等学校 P T A 連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ合同調査：第6回「高校生と保護者の進路に関する意識調査」2013年報告書，22-23，2013.
- 9) 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，文眞堂，1994.
- 10) 太田 肇：承認とモチベーション，同文館出版，2011.
- 11) 太田 肇：承認欲求，東洋経済新報社，2007.
- 12) 水野暢子，三上れつ：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，4 (1)，13-22，2000.
- 13) 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，3，11-19，2000.
- 14) 住田陽子 他：看護師のキャリア・アンカー形成における傾向，日本看護研究学会雑誌，33 (2)，77-83，2010.
- 15) 井上和子 他：看護師長の承認行為活動の実践とその成果，日本看護学会論文集・看護管理，43，251-254，2013.
- 16) 増子孝子 他：「承認行為の具体的行動」の自己評価から見る看護師長の変化，日本看護学会論文集・看護管理，42，91-94，2012.
- 17) 二瓶恵子 他：看護婦の自己尊重と職務満足度及び理想とする婦長の承認行為との関係，日本看護学会論文集・看護管理，32，387-389，2002.
- 18) 田口玲子 他：看護婦（士）の求める婦長の承認行為と職務満足との関係，新潟大学医療技術短期大学部紀要，6 (3)，357-363，1998.
- 19) 藤中慎子 他：A 病院看護師が勤務を継続する要因－真のキャリア・アンカーと背景の調査から－，日本看護学会論文集・看護総合，40，333-335，2009.
- 20) 浅野祐子：総合病院に勤務する看護婦のキャリア志向とその関連特性に関する研究，日本看護研究学会雑誌，25 (1)，45-56，2002.
- 21) 森田孝子：看護師長の資質・役割，看護，63 (4)，32-37，2011.

(受理 2016年1月18日)