

看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究

原田, 広枝
九州大学医学部保健学科看護学専攻

山本, 千恵子
九州大学医学部保健学科看護学専攻

北原, 悦子
九州大学医学部保健学科看護学専攻

篠原, 純子
九州大学医学部保健学科看護学専攻

他

<https://doi.org/10.15017/3270>

出版情報：九州大学医学部保健学科紀要. 7, pp.13-22, 2006-03. 九州大学医学部保健学科
バージョン：
権利関係：

原 著

看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究

原田広枝 山本千恵子 北原悦子 篠原純子 壬生隆一

A Study about Career Anchor and Career Development Support for Nursing Students

Hiroe Harada, Chieko Yamamoto, Etsuko Kitahara, Junko Shinohara, Ryuiti Mibu

Abstract

The third-year nursing students of “K” junior college were investigated as to what type of career development support of career anchor were present. Results found that the first element as an anchor chosen by the students was “Service/Dedication to a Cause”, followed by “Security/Stability”, “Autonomy/Independence”, “Technical/Functional Competence”, and “Entrepreneurial Creativity”. “General Managerial Competence” was not chosen at all. The students showed a tendency to choose the course that matched the career aspirations of their own. In comparison to nurses, the nursing students showed a tendency to chosen similar anchor. As for the career anchors of nurses, most of all tended to be decided before finding employment.

Key words : Career Anchor, Career Development Support

和文抄録

看護学生のキャリア志向のタイプと、キャリア開発支援についてK短期大学3年次学生を対象に質問紙調査を行った。その結果、看護学生のキャリア志向は「奉仕・社会貢献」,「保障・安定」,「自由と自律」,「専門的・職能的能力」,「創造性と企業家精神」の順で選択された。「全般管理能力」は全く選択されなかった。学生は自己のキャリア志向にマッチした進路を選択する傾向を示し、進路指導は有効に機能していた。先行研究による看護職者のキャリア志向調査結果と看護学生の比較では、両者は同様のキャリアを選択する傾向が見られた。看護職者のキャリア志向は就職前にその大枠が決定される傾向が伺えた。

キーワード：キャリア志向, キャリア開発支援,

目 的

キャリアとはなにか。小学館ランダムハウス英和辞典では「生涯, 一生の経路, 経歴, 履歴」や「(特に専門的訓練を要し一生の仕事とされる) 職業」とある¹⁾。金井壽宏(2004)はキャリアの定義を経営学と生涯発達心理学の立場から、「成人になってフルタイムで働き始めて以降, 生活ないし人生(life)全体を基盤にして繰り広げられる長期的な(通常は何十年にも及ぶ)仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と, (大きな)節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ(とりわけ, 一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合)と, 将来構想・展望のパターン」として²⁾, 仕事におけるその人固有の経験の意味づけを重視している。ここでは金井の定義に沿ってキャリアを捉える。

Edgar H. Schein(2004)は, キャリアの諸決定を組織化し, 制約する自己概念をキャリア・アンカー(Career Anchor)と呼んだ。アンカーとは錨のことであり, 港に船を停泊させる錨をキャリアと結びつけて, 職業生活においてよりどころにする自己概念を表している。アンカーとは個人のキャリアの在り方を導き, 方向づけるものである。Scheinは, マサチューセッツ工科大学経営学大学院の同窓生44人の長期パネル調査に基づいて, 次の8つのキャリア・アンカーを導き出した³⁾。

- ① 専門的・職能別能力 (Technical/Functional Competence)
- ② 全般管理能力 (General Managerial Competence)
- ③ 保障・安定 (Security/Stability)
- ④ 自律・独立 (Autonomy/Independence)
- ⑤ 企業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity)
- ⑥ 奉仕・社会貢献 (Service/Dedication to a Cause)
- ⑦ 純粋な挑戦 (Pure Challenge)
- ⑧ 生活様式 (Lifestyle)

そして, 自己のキャリア・アンカーを理解する一助としてキャリア志向質問票を作成しており, その日本語版が金井によって翻訳されている⁴⁾。本研究の目的は, 当該質問票を用いて看護学生のキャリア志向の現状を理解し, 自己知覚の発達にどのような支援ができるかを看護職者との比較や

マッチングの状況から考察することにある。

「私は何者で, どこに行きたいのか」を明示的に描くことのできる個人を作ることが, 初期キャリアにおける課題である⁵⁾。キャリアの発達において就職の時期は最初の大きな節目の時期である⁶⁾。最終年次看護学生にとっても, この時期は「何が得意か」, 「何がやりたいのか」, 「何をやっている自分に意味や価値が感じられるのか」など才能と価値観の自己知覚が問われる時期である。故に, 本時期の調査は看護職者の初期キャリアの理解や, 就職後のキャリア開発を支援するために有効な資料となりうる。

先行研究では就労している看護職者のキャリア志向は一定程度みられるが, 看護師学校養成所における出口調査は少ない⁷⁾。組織におけるキャリア開発は, 学校卒業時のキャリア志向をふまえた計画性が求められ, 本研究の意図性もそこにある。

研究方法

1. 対象者

K大学医療技術短期大学部ですべての実習が終了した卒業前の3年生79名のうち, 同意を得られた者66名(83.5%)を対象にした。学生には倫理的配慮として研究の協力は強制ではなく自由な意思で選択できること, 拒否しても評価には関係しないこと, 質問紙は無記名とし, データは統計的に処理して, 個人名が同定されることはないことを文書にて示し, 同意を得た。調査日は2004年12月20日である。

2. 質問紙の構成

調査票は以下の構成になっている。

1) キャリア志向自己診断質問票

先に示した金井の日本語訳によるScheinのキャリア志向質問票(Career Orientations Inventory)の中から, 坂口桃子(1999)の調査内容を参考にし「安定性」「他者への奉仕」「専門的・職能別能力」「自律・独立」「創造性と企業家精神」「全般管理能力」の6アンカーを調査票の対象にした⁸⁾。坂口はScheinのキャリア志向質問票をもとに作成した質問紙調査を看護職者に行い, 先の6アンカー(ア

ンカーの日本語訳は金井と一部異なる)を抽出している。本調査ではScheinの6アンカーの調査項目を看護学生用に一部修正して、質問項目を各アンカー4項目ずつ、計24項目設定した。評価のスケールは、「全然そう思わない」1から「いつもそう思う」6の6段階、6点尺度とした。質問票の信頼性はクロンバッハの α 係数で.804であった。

2) キャリア志向質問票の自己採点シート

キャリア志向質問票における評価得点がキャリア志向の各次元(全般管理能力, 保障・安定, 奉仕・社会貢献, 専門的・職能別能力, 自由と自律, 創造性と企業家精神)に振り分けられ、4項目の合計点, 平均点が算出される。合計点の最も高いアンカーを自己のキャリア・アンカーとする。

3) 進路・希望職種記入票

①卒業後の進路予定, ②将来の希望職種の記入票である。

3. 分析方法

データの分析は, SPSS (Ver11.0 J) で記述統計, 相関係数, クロス集計を行った。

結果および分析

1. 分析対象者の背景

対象者のプロフィールを表1に示す。同意を得られた者66名のうち有効回答は64名であった。性別では女性60名(93.7%)男性4名(6.3%)であった。年齢は21歳~25歳60名(93.7%), 26歳~30歳2名(3.1%), 31歳~35歳1名(1.6%), 不明1名であった。就業経験は有りが2名で, 保健医療福祉施設

表1. 対象者のプロフィール

n=64

項目	内容	数	%
性別	1.女性	60	93.7
	2.男性	4	6.3
学歴	2.看護短期大学	64	100.0
年齢	1.21~25歳未満	60	93.7
	2.25~30歳未満	2	3.1
	3.30~35歳未満	1	1.6
	4.不明	1	1.6
職歴	1.あり(職種 その他)	2 (2)	3.1
	2.なし	62	96.9

図1. 学生の進路予定(複数回答)

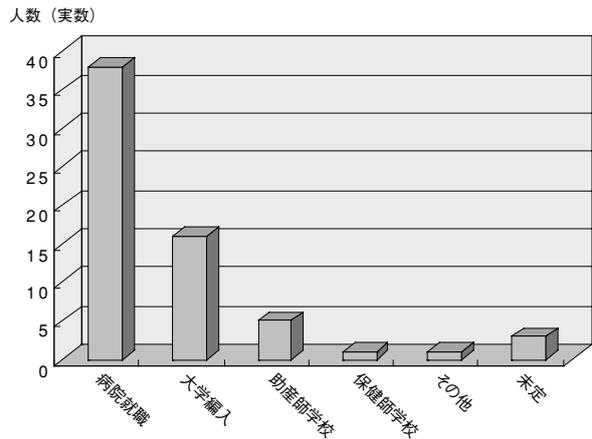
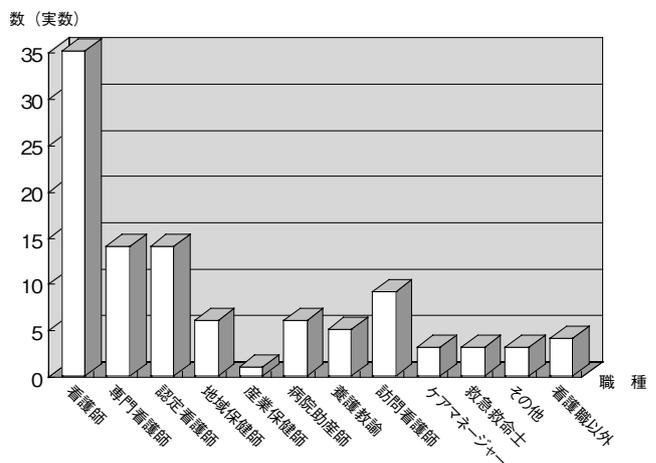


図2. 学生の志望職種(複数回答)



以外であった。ほとんどの学生は高等学校を卒業後直ちに短期大学に入学していた。

卒業後の進路予定(複数回答可)を図1に示す。最も多いのは①病院に就職予定者38名(59.4%), つぎが②大学に編入学16名(25%), ③助産師学校5名(7.8%), ④保健師学校1名(1.6%)の順で1/3以上の学生が進学希望であった。短期大学卒業状況調査では進学は2割であり, 本短期大学の学生の方が多⁹⁾。これは, 短期大学最後の学生であり, 大学化の中でより以上の資格獲得をめざす学生が増えたと考えられる。

将来の希望職種(複数回答可)を図2に示す。看護師職に5割強が希望している。専門看護師や認定看護師を希望している者もそれぞれ2割強い。保健師職, 助産師職はあわせて1割強である。訪問看護師は保健師, 助産師希望より若干多い。学生は多様な職種を希望しており, 中でも臨床志向である。

2. キャリア志向のタイプ

表2は、キャリア志向調査項目毎の平均と標準偏差を示した。

「クライアントに本当の貢献ができるキャリアをめざす」は最も高く平均5.00 (1.04), 「クライアントのために自分の才能を役立てることができたときに、最も大きな充実感を自分のキャリアに感じるだろう」は平均4.81 (1.08), 「管理者として高い地位につくことよりも、自分の技能を生かして少しでも世の中を住みやすく働きやすくする方が、もっと大切だと思う」は4.39 (1.22) で、学生は「奉仕・社会貢献」に高い評価を与えていた。「看護部長や看護師長、職場のトップになる

よりも、スペシャリスト (専門看護師や認定看護師等) になる方がより魅力を感じる」は、4.81 (1.08), 「将来が安定していて安心のもてる組織での仕事を求めている」は4.23 (1.07) で、専門的能力や安定性にも高い評価を与えていた。一方、「常に看護職として独立や開業できないかアイデアを探している」や「専門職能領域でスペシャリスト (専門看護師や認定看護師等) になるよりも管理職として仕事をする方が魅力的だ」「複雑な組織を率い、大勢の人々を左右する意思決定を自分で下すような立場をめざす」の平均は2.00以下で、管理や開業に関する評価は低いものであった。

表3は、自己採点シートの評価得点の相対評価

表2. キャリア志向質問票

項 目	平均値	標準偏差
1. 「このことならあの人に聞け」と絶えず専門家としてのアドバイスを求められる分野で力を発揮していくことを目指す。	2.95	1.23
2. 他の人々のやる気をまとめあげ、チームをマネジメントすることによって大きな成果を上げたときに最も大きな充実感をを感じるだろう。	3.02	1.22
3. 自分のやり方、自分のスケジュールどおりに、自由に仕事ができるようなキャリアをめざす。	3.69	1.40
4. 自由や自律を勝ち取るよりも、将来の保障や安定を得ることが、自分にとってはより重要なことだ。	3.09	1.91
5. 常に看護職として独立や開業できないかアイデアを探している。	1.67	.86
6. 社会に本当に貢献できると感じられるときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる。	3.30	1.23
7. キャリアを通じて専門的技能や知識を高度に向上させることができるならキャリアがうまくいきそうだと感じる。	3.69	1.22
8. 複雑な組織を率い、大勢の人々を左右する意思決定を自分で下すような立場をめざす。	1.98	.93
9. どのような課題をどのような日程と手順で行うのか、について自分の思いどおりになるときに、最も大きな充実感を仕事に感じるだろう。	2.80	1.31
10. 安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるくらいなら、すっぱりとその組織を離れるだろう。	3.13	1.32
11. 組織の管理者として高い職位につくよりも、むしろ自分で訪問看護ステーションや助産所等の事業をおこすことを重視するだろう。	2.50	1.27
12. クライアントのために自分の才能を役立てることができたときに、最も大きな充実感を自分のキャリアに感じるだろう。	4.81	1.08
13. 看護部長や看護師長、職場のトップになるよりも、スペシャリスト (専門看護師や認定看護師等) になる方がより魅力を感じる。	4.58	1.25
14. 何らかの組織で看護師長や看護部長、職場のトップの立場で仕事をするときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる。	2.47	1.17
15. 自分の仕事、時間などを選択する上で最大限の自由や自律性が認められたときにこそ、キャリアがうまくいきそうだと感じる。	3.36	1.33
16. 将来が安定していて安心のもてる組織での仕事を求めている。	4.23	1.07
17. 自分自身のアイデアと努力だけによって何かを創り上げたときに、最も大きな充実感をを感じるだろう。	3.22	1.41
18. 管理者として高い地位につくことよりも、自分の技能を生かして少しでも世の中を住みやすく働きやすくする方が、もっと大切だと思う。	4.39	1.22
19. 自分の専門領域から外れてしまうような人事異動をローテーションとして受け入れるくらいなら、むしろその組織をやめる。	2.97	1.10
20. 専門職能領域でスペシャリスト (専門看護師や認定看護師等) になるよりも管理職として仕事をする方が魅力的だ。	1.88	.77
21. 将来が保障された安心なことよりも、規則や規制に縛られず、自分のやりたいように仕事ができるチャンスが大切だと思う。	3.25	1.24
22. 収入面、雇用面で完全に保障されていると感じられるときに、最も大きな充実感を仕事に感じると思う。	3.70	3.87
23. 自分自身で考案したり構想した看護用具や看護方法を普及させたときこそキャリアがうまくいきそうだと感じる。	3.23	1.32
24. クライアントに本当の貢献ができるキャリアをめざす。	5.00	1.04

表3. キャリア志向タイプ, 構成比, 平均, SD

n=64

カテゴリー	質問項目	選択者数 (人)	構成比 (%) (選択人数/総数)	評価得点 の平均	評価得点 のSD
SV: 奉仕・社会貢献	6・12・18・24	39	60.9	4.375	1.142
SE: 保障・安定	4・10・16・22	12	18.8	3.539	1.329
AU: 自由と自律	3・9・15・21	7	10.9	3.269	1.324
TF: 専門的・職能別能力	1・7・13・19	5	7.8	3.547	1.197
GM: 全般管理能力	2・8・14・20	0	0	2.336	1.021
EC: 創造性と企業家精神	5・11・17・23	1	1.6	2.656	1.219

から学生が選択したキャリア志向のタイプ別数とその比率（構成比）、選択した評価得点の平均値、標準偏差（SD）を分類・整理したものである。

「奉仕・社会貢献」志向を選択した学生の平均値は4.375で選択学生は39名（59.4%）, 「保障・安定」志向を選択した学生の平均値3.539で選択学生数は12名（18.8%）, 「自由と自律」志向を選択した学生の平均値は3.269で選択学生は7名（10.9%）, 「専門的・職能別能力」志向を選択した学生の平均値は3.547で選択学生は5名（7.8%）, 「創造性と企業家精神」志向を選択した学生の平均値は2.656で選択学生は1名（1.6%）, 「全般管理能力」志向を選択した学生の平均値は2.336で選択学生は0名（0%）であった。

最大グループは「奉仕・社会貢献」で、6割弱の学生が自己の志向とした。学生は人びとの健康や福祉に貢献する価値を自分のものとしている。学生の志向性が入学前からのものか、入学後に形成されたものかは入学時の調査を行わなければはっきりしない。しかし、高い学習能力の発達段階

にある学生が、看護学やその他の授業、実習、その他の様々な学習機会を与えられ、経験を振り返ることで「奉仕・社会貢献」への志向性を形成する一助になったと考えられる。「保障・安定」志向は2割の学生にみられた。「自由と自律」と「専門的・職能別能力」に志向を示した学生はそれぞれ1割前後であった。「保障・安定」を志向する学生が「専門的・職能別能力」志向より多いが平均値ではほとんど同じであり、「専門的・職能別能力」志向を選択しなかった学生にもこのキャリア志向は高い数値で評価されたと考えられる。一方、「創造性と企業家精神」志向や「全般管理能力」志向はほとんど示されなかった。また、平均値も低い値であった。卒業前の学生にとっては、看護の意味や価値を知覚し、社会貢献することが優先された。

3. 進路予定とキャリア志向との関連

表4は、学生の進路予定とキャリア志向とのクロス集計を示したものである。 χ^2 乗検定では線

表4. キャリア志向と進路予定のクロス表

		進 路 予 定				合 計
		病 院	進 学	そ の 他	未 定	
TF: 専門的・職能別能力	度数	5				5
	総和の%	7.8				7.8
AU: 自由と自律	度数	5	2			7
	総和の%	7.8	3.1			10.9
SE: 保障・安定	度数	8	4			12
	総和の%	12.5	6.3			18.8
EC: 創造性と企業家精神	度数		1			1
	総和の%		1.6			1.6
SV: 奉仕・社会貢献	度数	20	15	1	3	39
	総和の%	31.3	23.4	1.5	4.7	60.9
GM: 全般管理能力	度数					0
	総和の%					0.0
合計	度数	38	22	1	3	64
	総和の%	59.4	34.4	1.5	4.7	100.0

型と線型による連関で5.167 (p=.023), 傾向性による類似度ではソマーズのdが.261 (P=.014) で有意であった。学生の進路予定とキャリア志向には有意な関連が見られた。表5は、学生の進路予定とキャリア志向の相関係数を示している。ピアソンの相関係数は.286 (p=.022) で弱い相関がみられた。学生は自己の能力や動機, 価値にそって進路を選択している可能性が伺えた。

学生は、すべての進路で「奉仕・社会貢献」志向を最も多く選択し、「保障・安定」志向が随いで選択された。「自由と自律」志向の学生は〈病院就職予定〉5名, 進学予定2名であった。「専門的・職能別能力」志向の学生は、病院就職予定4名と進学予定1名であった。保健医療福祉の場では「奉仕・社会貢献」志向の高い人材が求められる。「奉仕・社会貢献」志向の学生の多くは病院に就職予定であり、学生は自らの志向にマッチした選択をしていた。また、進学希望の学生は保健医療福祉の場に就業機会の多い学校を選択しており、卒業後はこれらの機関に就業すると考えられる。した

表5. キャリア志向と進路予定の相関係数

(n=64)

	進路予定
キャリア志向	.286*

*P<0.05

表6. キャリア志向と志望職種のクロス表

		志 望 職 種										
		看護師	専門看護師	認定看護師	保健師	助産師	養護教諭	訪問看護師	ジェアマネー	救急救命士	その他	合計
TF：専門的・職能別能力	度数	3	3	4						2	1	3
	総和の%	2.9	2.9	3.9						1.9	1.0	12.6
AU：自由と自律	度数	4	2					1	1	1	9	
	総和の%	3.9	1.9					1.0	1.0	1.0	8.7	
SE：保障・安定	度数	6		1	1	2					10	
	総和の%	5.8		1.0	1.0	1.9					9.7	
EC：創造性と企業家精神	度数			1							1	
	総和の%			1.0							1.0	
SV：奉仕・社会貢献	度数	22	9	8	6	4	5	9	2		4	69
	総和の%	21.4	8.7	7.8	5.8	3.9	4.9	8.7	1.9		3.8	67.0
GM：全般管理能力	度数											0
	総和の%											0.0
合 計	度数	35	14	14	7	6	5	9	3	3	7	103
	総和の%	34.0	13.6	13.7	6.8	5.8	4.9	8.7	2.9	2.9	6.8	100

がって、進学希望の学生も自らの志向にマッチした選択をしていた。

表6は学生の志望職種とキャリア志向とのクロス集計である。「奉仕・社会貢献」志向は、救急救命士希望以外の職種希望者にみられた。「保障・安定」志向は看護師や保健師, 助産師にみられた。看護職は一般に求人が多く雇用は安定しており、雇用先も公的機関や大病院に多く、安定志向の学生にマッチした選択であった。「専門的・職能別能力」および「自由と自律」志向を示したのは看護師, 専門看護師, 認定看護師および救急救命士等志望の学生で、保健師, 助産師, 養護教諭志望の学生にはみられなかった。保健師, 助産師を志望する学生はこれから職業の内容に関して学習するのであり、専門性を十分に理解できていないのが当然であると考えられる。

総合的考察

1. 看護職者と看護学生のキャリア志向比較

表7は坂口の行った看護職者のキャリア志向調査の評価尺度と本調査の評価尺度を調整し、結果を対比させたものである。共にScheinのキャリア・アンカーを用いた志向調査ではあるが質問項目は同一ではない。坂口の調査対象は1 公立医科大学附属病院の看護経験5年以上の看護職114名を

表 7. 看護職者と看護学生のキャリア志向比較

看護職者n=114, 看護学生n=64

	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 (%)
看護職者	管理的能力	2.993	1.019	0	0
	専門的・職能的能力	4.519	.692	19	16.7
	安定性	4.558	1.030	51	44.7
	自律性	4.342	.722	10	8.8
	創造性と企業家精神	3.241	.888	1	0.9
	他者への奉仕	4.937	.649	33	28.9
看護学生	全般管理能力	2.336	1.021	0	0
	専門的・職能別能力	3.547	1.197	5	7.8
	保障・安定	3.539	1.329	12	18.8
	自由と自律	3.269	1.324	7	10.9
	創造性と企業家精神	2.656	1.219	1	1.6
	奉仕・社会貢献	4.375	1.142	39	59.4

(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), 1999, p56, 表2の1部を修正し, 本調査の結果と併せて原田が作表した)

対象としたものである¹⁰⁾。両者のデータは同一対象者を継時的におったものではなく、1病院看護職者と1短期大学学生を対象にしたもので、看護職者や看護学生一般のキャリア志向を示したものとはいえ、その点は本比較の限界である。したがって、そのまま単純に比較することはできないが傾向をみることは可能であると考えられる。

平均値はすべて、看護職者の方が高い値を示した。最大グループは、学生の場合「奉仕・社会貢献」で、看護職者は「安定性」と両者に違いがあるが、平均値は両者とも「奉仕・社会貢献」が高値であった。看護専門職としてのキャリアというのは、生涯発達を前提としながらも、看護専門職であることを自分の人生の中に統合させていく発達過程であることを考えると¹¹⁾、学生は卒業時にその一歩を踏み出している。この他のキャリア選択は、おおむね同様の傾向を示した。例えば、この2グループで両者ともキャリア志向の8割弱を占めていた。「全般管理能力」は共に0であり、「創造性と企業家精神」も共にほとんどみられない。「専門的・職能別能力」の構成比は看護職者が若干多いが「自由と自律」はほぼ同じである。田尾雅夫(1980)は、看護婦(ママ)におけるプロフェッショナルリズムの態度構造を因子分析によって明らかにする過程で、看護婦の主要な態度特性は奉仕性にあることをみいだしている¹²⁾。そしてその特

性は、組織内での社会化の効果は少なく、組織に参入する以前にその大枠が決定されているのではないかと指摘している。田尾のいうプロフェッショナルリズムの態度構造は、キャリア・アンカーに隣接した概念だと考えられ、本調査結果は、田尾の指摘を部分的に実証するものである。学生のキャリア・アンカーの最大グループは「奉仕・社会活動」であり、その他のキャリア志向も組織参入後の看護職者とはほぼ同様の選択傾向を示した。しかし、平均値等は看護職者の方が高く、田尾のいう組織内での社会化の効果は少ないとは言いつれない。これは、1980年当時と比較すると現任教育の向上や組織変革の著しさ、基礎教育および生涯学習の進展など看護組織自体の大きな社会変化が影響しているかもしれない。

安定性志向が看護職者に多いのは調査対象病院が公的機関であること、対象者の平均年齢が36歳とライフイベントの影響を受け地域志向が強いことによる。一方、看護学生は、21歳～25歳が93.8%を占めライフイベントの影響はまだ低く、地方にあるとはいえ、中核都市に在住しておりそれほど地域性の影響は受けないことによる。

「奉仕・社会貢献」の志向の構成比は看護職者の方が少ない。これらの看護職者も就業以前は「奉仕・社会貢献」の志向を示す者がもっといたのかもしれない。Scheinは「奉仕・社会貢献」にアン

カーをおく人たちは金銭的報酬よりも自分自身の貢献を同僚、上司に承認され評価されたいと願う。そして、このような支持が受け入れられない場合、彼らはより自律的な専門職業に移っていくという¹³⁾。新人看護師の育成にあたっては、彼らの行動だけを評価するのではなく、動機や意欲を積極的に評価・承認することが組織からの離脱を防ぐことになると予想される。

「全般管理能力」の志向が両者共に全くみられないことに関してはつぎのように考えられる。管理能力を求められるのは管理職についてからの方が多し。看護職の場合、中間管理職は他分野に比し少なく、多くの看護師は管理経験が浅い。人は経験を吟味することで、自己の能力を知覚し、価値や意味を認識し動機づけられ、自己のキャリアについて理解を深める。経験が少ないことが「全般管理能力」志向を選択しない理由の一因だと考えられる。学生の場合は、授業や実習で管理体験を積むことが管理能力志向を育むことになる。看護師学校養成所3年課程の場合は時間的にその時間を確保することが困難であった。大学教育においては、看護管理学の授業や実習を教育課程に位置づけ経験させることが学生のキャリア育成に有用だと考えられる。管理は管理者だけが行うものではなく、よりよい看護を行うためにすべての看護師がもつべき能力である。学生の時から、看護実践改善には組織改革やマネジメントが有用であることを学習し、管理能力の志向を育てる必要がある。

2. 自己意識の発達を支援する教育プログラムの必要性

Argyris, C. (1964) は、能力開発の基本的な必要条件は自己意識 (Self-Awareness) であるという¹⁴⁾。能力をキャリアと読み変えればキャリア・ディベロップメントの最初の課題は自己意識を発達させることにある。この自己意識の発達には他者からのフィードバックが必須であり、看護学生にとっても教員や同僚学生によるフィードバックは有用である。しかし、形成の時期はいつでも良いというわけではない。自己意識の形成を

支援するには時期の選択が重要である。平野光俊 (1999) によれば、Scheinのキャリアサイクルモデルは発達段階論的アプローチをとり、仕事について学習している時期から引退の時期まで8段階に分けている。そして、組織内キャリアの発達と関連の深い段階と課題を強調していると紹介している¹⁵⁾。これを基に看護学生の就職活動の時期をみると、モデルの第1段階 (成長, 空想, 探求) と第2段階 (仕事の世界へのエントリーおよび基本訓練の時期) への移行の時期 (節目) に位置することが分かる。節目に危機はつきもので、危機には「危険」と「機会」が共に存在する。だから、この時期学生は歩みをしばし止めて、内省する必要がある。

K短期大学看護学生の多くは就職もしくは進学に進路を決めており、未定は少数であった。また、学生のキャリア志向と進路選択には弱い相関があり、学生はキャリアに関する自己知覚にそって進路選択を行っている可能性を伺わせた。

学生の進路選択に関して学校はどのような支援を行っているのだろうか。K短期大学では、2年次後期に進学・就職に関するガイダンスを行い、その後も学生が希望すれば個別に学習指導や進路相談、カウンセラーによる心理相談が受けられる。学生の学習指導や進路相談はクラス担任教員が担当している。教員は1年次から継続して同じ者が担当しており、学生個々の特性や教育課程の進行にそったきめ細やかな進路選択支援が可能である。これらのプログラムは、学生の自己意識の発達や適切な進路選択を支援したと考えられる。学生の自己意識の発達を促進するには、組織的・段階的な教育プログラムが有効である。

結 語

看護学生のキャリア志向のタイプと、キャリア開発支援についてK短期大学3年次学生を対象に質問紙調査を行った。その結果、看護学生のキャリア志向は「奉仕・社会貢献」、「保障・安定」、「自由と自律」、「専門的・職能別能力」、「創造性と企業家精神」の順で選択された。「奉仕・社会貢献」は半数以上の学生に選択されたが「全般管理能力」

は全く選択されなかった。学生は自己のキャリア志向にマッチした進路選択を行う傾向が伺え、進路指導は有効に機能していた。また、看護職者のキャリア志向は組織に参入する以前の学校出口で既にその大枠が決定されると考えられた。看護職養成機関には「奉仕・社会貢献」志向を有する学生が集まりやすいと考えられる。看護学生のキャリア志向が学校教育において育まれたものか否かを明らかにするには、学校入り口調査が必要である。そして、質問紙調査だけでなく、看護学生時代から看護師個々の生涯を通じたキャリア発達を継続的に観察する研究が求められる。

本研究は、調査対象を1短期大学に絞って実施している。したがって、この結果で、看護学生一般のキャリア志向を説明したとはいえず、今後、教育課程や地域性の異なる看護学生に調査を拡大する必要がある。また、本調査では質問紙の信頼係数が十分でないものも見られた。質問紙の開発も今後の課題である。

引用文献

- 1) 小学館ランダムハウス英和辞典編集委員会：小学館ランダムハウス英和辞典，小学館，p.391, 1980.
- 2) 金井壽宏：働く人のためのキャリアデザイン，PHP研究所，p.141, 2004.
- 3) Edgar, H. Schein: Career Anchors; Discovering Your Real Values, Revised Edition, Jossey-Bass, Inc. 金井壽宏編：キャリア・アンカーー自分の本当の価値を発見しようー，白桃書房，pp.1-2, 1990.
- 4) 前掲書3.
- 5) 勝原裕美子：専門職業人とキャリア，手島恵編：看護管理学テキスト4 看護における人的活用論，p.29, 2004.
- 6) 前掲書2,p.30.
- 7) 神戸美輪子：看護学生のキャリア志向と時間的展望，日本看護学教育学会誌，pp.1-10, 2001.
- 8) 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 キヤリア指向のタイプと形成時期，日本看護管理学会誌，3 (2), pp.52-59, 1999.
- 9) 看護問題研究会監修：看護関係統計資料集，日本看護協会出版会，p.112, 2005.
- 10) 前掲書8.
- 11) 前掲書5, p.2.
- 12) 田尾雅夫：看護婦におけるプロフェッショナルリズムの態度構造，病院管理，17 (4), pp.289-296, 1980.
- 13) 前掲書3, pp.44-45.
- 14) Argyris, C., Integrating the Individual and the Organization, John Wiley & Sons, Inc. 1964. : (三隈二不二・黒川正流：新しい管理社会の探求，産業能率短期大学出版部，1969)，邦訳書 p.32.
- 15) 平野光俊：キャリア・ディベロップメントーその心理的ダイナミクス，文眞堂，pp.19-21, 1994.