原 著

病院に就業する看護職者の 職業経験の質に関する研究 —現状および個人特性との関係に焦点を当てて—

A Study on Quality of Occupational Experience among Hospital Nurses : The Current Status
and the Relationships with Attributes

舟島なをみ¹⁾, 亀岡智美²⁾, 鈴木美和³⁾

Naomi Funashima, Tomomi Kameoka, Miwa Suzuki

キーワード：職業経験の質, 看護職者, 看護職者特性

Key words : quality of occupational experience, nurse, nurse's attributes

Abstract

The purpose of the study was to clarify the current status of the quality of occupational experience of hospital nurses, and to identify the relationships between it and attributes of nurses for developing a predictive theory of occupational experience of hospital nurses. The Quality of Occupational Experience Scale and the Questionnaire for Nurses' Attributes were used as instruments of the study. The instrument packets were distributed to 1,060 nurses worked at general hospitals in Japan. The data were analyzed statistically (descriptive statistics, correlation coefficient, t-test, ANOVA). Seven hundreds and three (66.3%) nurses returned answers by mail, and 618 valid responses were analyzed. The results showed that nurses evaluated their quality of occupational experience highly, though it might be possible for them to improve it more highly. Furthermore, the quality of occupational experience of nurses related to 21 attributes of them, those were, "years of working as a nurse", "position", "income", "satisfaction of working conditions", and so on. Three hypothesis that had to be tested empirically for developing a predictive theory of occupational experience of nurses were generated from the results.

要 旨

本研究の目的は、病院に就業する看護職者の職業経験の質の現状、および、それに関係する個人特性を解明し、病院に就業する看護職者の職業経験に関する予測理論の開発に向けた今後の課題を検討することである。測定用具には、看護職者職業経験の質評価尺度と看護職者特性調査紙を用いた。対象者は、全国の病院に就業する看護職者1,060名であり、郵送法によりデータを収集した。分析には、記述統計値の算出、相関係数の算出と検定、t検定、一元配置分散分析を用いた。質問紙回収率は703(回収率66.3%)であり、有効回答618を分析した結果は、病院に就業する看護職者が、自己の職業経験の

受付日：2004年4月16日 受理日：2005年9月26日

1)千葉大学看護学部 School of Nursing, Chiba University 2)国立看護大学校 National College of Nursing, Japan 3)天使大学看護栄養学部 Tenshi College, School of Nursing and Nutrition

質をおおむね高く評価する一方、そのさらなる改善を課題にしていることを示した。また、職業経験の質が、看護職経験年数、職位、年収、労働条件に対する満足感など 21 変数に関係することを示した。考察の結果は、病院に就業する看護職者の職業経験の質向上に資する予測理論の開発に向けて検証する必要がある 3 仮説を示唆した。

I. 緒 言

看護職者の職業経験は、従来、「臨床経験年数」等、その「量」に着目し、看護実践の質との関係が探索されてきた。しかし、職業経験年数の長い看護職者ほど看護の質が高いことを示す研究が存在する一方(松本ら、1998；上西ら、1995)、必ずしもそうではないことを示す研究も存在し(柴田ら、1995；梶山ら、1993)、その成果には一貫性がない。これは、職業経験を「どのくらいの期間重ねてきたか」という「量」ではなく、「どのように重ねてきたか」という「質」が、看護の質に関係する可能性を示唆する。そこで、筆者らは、2001 年以降、「職業経験の質」に着目し、研究を続けてきた。

第 1 段階は、病院に就業する看護職者の職業経験解明である(鈴木ら、2001)。病院に 5 年以上就業している看護職者から収集した面接データを質的帰納的に分析した結果、その職業経験を表す 6 つの概念を創出した。第 2 段階は、病院に就業する看護職者の職業経験の質を測定する尺度の開発であり、第 1 段階の研究成果に基づき、現実適合性が高く信頼性・妥当性を確保した「看護職者職業経験の質評価尺度」を開発した(鈴木ら、2004)。第 3 段階は、職業経験の質と看護の質との関連検証であり、「看護職者職業経験の質評価尺度」を看護実践の質に関する測定用具とともに用いた調査を通し、職業経験の質の高い看護職者ほど提供している看護の質が高いことを確認した(鈴木ら、2003)。

本研究は、第 4 段階に位置づき、病院に就業する看護職者の職業経験の質に関し、現状、およびこれに関係する特性の解明を試みる。また、その成果に基づき、病院に就業する看護職者の職業経験に影響する要因の特定を可能にする仮説を導き出す。この仮説は、将来の検証を通して、病院に就業する看護職者の職業経験の質に関する予測理論開発につながっていく。予測理論は、相互に関連する一連の概念、定義、命題を構成要素とし、その命題が経験的に検証されていることを特徴とする(Diers, 1979；Burnum, 1998)。ま

た、現象の予測機能を持ち、意図的に好ましい現象を起こしたり好ましくない現象の発生を防止したりする際に役立つ。そのため、病院に就業する看護職者の職業経験に関する予測理論の開発は、看護職者個々がその職業経験の質を自律的に高め、人々に質の高い看護を提供することに貢献する。

II. 研究 目 的

病院に就業する看護職者の職業経験の質に関し、その現状、および関係する個人特性を解明し、病院に就業する看護職者の職業経験に関する予測理論の開発に向けた今後の課題を検討する。

III. 用 語 の 定 義

1. 看護職者(nurse)

看護職者とは、看護基礎教育課程を修了し、自国において看護を実践する資格があり、その権限を与えられた者である(Affara et al., 1993)。わが国においては、保健師助産師看護師法の規定により保健師・助産師・看護師免許を受けた者を指す。

2. 職業経験(occupational experience)

職業経験とは、職業の継続を通じた個々人の経験であり、主体としての人間が、社会的分業の一端をになり、個性を発揮し、環境との相互行為を通して一定の収入を得る過程において知覚した人間と環境との関連の仕方やその成果の総体である(鈴木ら、2001)。

IV. 概 念 枠 組 み

概念枠組みとは、研究を展開する指針として機能し、しかもその臨床的意義や将来の研究の方向性を指し示すものであり(Burns et al., 2001)、本研究においては次のような概念枠組みを構築した。すなわち、本研究は、病院に就業する看護職者の職業経験の質に関係する特性を探索する(図 1)。病院に就業する看護

図1 研究の概念枠組み

職者の職業経験は、【問題克服による看護実践能力の獲得と役割の深化】【日常生活構造の変調と再構築】【組織構成員との関係形成と維持】【発達課題達成と職業継続の対立】【職業継続への迷いと選択】【看護職への理解進展と価値基準の確立】という6側面から構成される(鈴木ら, 2001)。また、職業経験の質は、看護職者個々がこの6側面の経験をどのように重ねてきたかを意味する。さらに、職業経験の質との関係を探る特性は、先行研究(山田ら, 1993; 小湊ら, 1996; 砂留ら, 1992; 大村ら, 1994; 稲垣ら, 1994; 柘野ら, 1997; 遠藤ら, 1998; 田口ら, 1997; 竹内ら, 1998; 猪下, 1991; Pan et al., 1995; 中山ら, 1994, 1997; 大隅ら, 1994; 野本ら, 2000; 志自岐ら, 1995; 塩崎ら, 1993; 浜田ら, 1996; 二瓶ら, 1997; 上裕ら, 1992; 足立, 1999; Collins et al., 2000; 斉藤ら, 2000; 萱間ら, 1994; 林ら, 1998; 塚本, 1998; 舟島ら, 1998; 古川ら, 1997)の検討を通し、選定した。それは、看護職者特性に包含される「看護職経験年数」等の14変数、職業環境特性に包含される「所属病院の所在地」等の6変数、継続的学習者特性に包含される「学位・資格取得希望の有無」等の5変数、個人生活特性に包含される「年齢」等の5変数である(図1)。これら30変数と職業経験の質との関係探索は、看護職者の職業経験の質に関する予測理論開発に向けて検証すべき仮説を明らかにする(Diers, 1979)。

また、その仮説検証を通した予測理論の開発は、その活用による看護職者の職業経験の質向上を促進し、さらには看護の質向上につながる。

V. 研究方法

1. 測定用具

測定用具には次の2種類を用いた。第1は、「看護職者職業経験の質評価尺度」(以下、経験の質尺度)である(鈴木ら, 2004)。これは、6下位尺度30項目から成る5段階リカート型尺度である。6下位尺度とは、看護職者の職業経験を構成する6側面に対応する【I. 仕事を続ける中で、自分に合った日常生活を築く経験】【II. 看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験】【III. 他の職員との関係を維持する経験】【IV. 看護職としての価値基準の確立につながる経験】【V. 発達課題の達成と職業の継続を両立するための経験】【VI. 職業の継続を迷った時の経験】である。選択肢は、「あまり当てはまらない」(1点)から「非常に当てはまる」(5点)までの5段階であり、得点が高いほど職業経験の質が高いことを表す。内的整合性による信頼性はクロンバック α 信頼性係数の算出、構成概念妥当性は因子分析により検証されている(鈴木ら, 2004)。なお、クロンバック α 信頼性係数は、先行研究(鈴木ら, 2004)、本研究ともに0.945であった。

表1 職業経験の質尺度と各下位尺度の総得点および1項目あたりの得点

(M±SD) (n=618)

	総得点	1項目あたりの得点
職業経験の質尺度(30項目)	96.3±18.5	3.2±0.6
下位尺度Ⅰ：仕事を続ける中で、自分に合った日常生活を築く経験(5項目)	14.6±4.2	2.9±0.9
下位尺度Ⅱ：看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験(5項目)	17.3±3.7	3.5±0.7
下位尺度Ⅲ：他の職員との関係を維持する経験(5項目)	17.3±3.6	3.5±0.7
下位尺度Ⅳ：看護職としての価値基準の確立につながる経験(5項目)	15.4±3.8	3.1±0.8
下位尺度Ⅴ：発達課題の達成と職業の継続を両立するための経験(5項目)	15.6±4.4	3.1±0.9
下位尺度Ⅵ：職業の継続を迷った時の経験(5項目)	16.3±4.0	3.3±0.8

第2は、本研究において作成した看護職者特性調査紙である。これは、概念枠組みに示す看護職者の特性に関する30変数を調査する質問紙である。内容的妥当性は、専門家会議とパイロットスタディにより確保した。

2. データ収集

全国病院名簿に掲載された9,257病院より無作為に200病院を抽出し、看護管理責任者への往復葉書により研究協力を依頼した。その結果、72病院から承諾を得、看護管理責任者を通し、この72病院に就業する看護職者1,060名に、前述した2種類の測定用具からなる調査票を配布した。回収は、看護職者個々が添付の返信用封筒を用いて個別に投函する方法により行った。データ収集期間は、2002年1月4日から2月8日までであった。

3. データ分析

まず、経験の質尺度と看護職者特性調査紙に対する対象者の回答について記述統計値を算出した。次に、概念枠組みに示した看護職者の特性に関する30変数と職業経験の質との関係を、SPSS 11.0J for Windowsを用い次のように分析した。すなわち、30変数のうち定性的に測定される変数と経験の質との関係探索にはt検定もしくは一元配置分散分析、定量的に測定される変数と経験の質との関係探索には相関係数の算出と検定を行った。有意水準は0.05とした。

4. 倫理的配慮

看護管理者への研究協力依頼、対象者への質問紙配布に際し、研究の目的、方法、プライバシー保護等について文書により提示した。また、「データ収集」の項に述べたとおり、質問紙の回収には対象者が返信用封筒を用いて個別に投函する方法を用い、これにより任意の研究協力を保証した。

Ⅶ. 研究結果

配布した調査票1,060部のうち703部が返送され、回収率は66.3%であった。また、このうち有効回答は618部であり、これらを分析対象とした。

1. 対象者の背景

対象者はすべて女性であり、年齢は22歳から69歳(平均38.8歳, SD=9.6)、臨床経験年数は1年未満から43年(平均15.0年, SD=8.8)であった。

2. 看護職者職業経験の質評価尺度の得点分布

経験の質尺度全30項目の総得点(以下、経験の質得点)は35点から148点の範囲であり平均96.3点(SD=18.5)、全30項目の1項目あたりの得点は平均3.2点(SD=0.6)であった。また、各下位尺度の1項目あたりの得点は、【Ⅱ】が平均3.5点(SD=0.7)と最も高く、以下、【Ⅲ】が平均3.5点(SD=0.7)、【Ⅵ】が平均3.3点(SD=0.8)、【Ⅴ】が平均3.1点(SD=0.9)、【Ⅳ】が平均3.1点(SD=0.8)、【Ⅰ】が平均2.9点(SD=0.9)と続いた(表1)。

3. 看護職者の特性と職業経験の質との関係

分析の結果、概念枠組みに示した看護職者の特性に関する30変数のうち22変数に、経験の質得点との間の統計学的に有意な関係を認めた(表2)。また、相関係数については、有意水準とともにその値に着目し、 $r=0.3$ 以上を相関関係ありと判断した。その結果、病院に就業する看護職者の職業経験に21変数が関係することが明らかになった。この21変数とは、「看護職経験年数」、「所属病院勤務年数」、「職場内役割担当の有無」、「職位」、「年収」、「労働条件に対する満足感」、「仕事に対する価値づけの程度」、「仕事に対する満足感」、「自己信念と職場方針の一致の程度」、「職業継続意志」、「仕事に対する疲労感」、「所属病院の所在

表2 看護職者の特性と経験の質尺度総得点

特 性		N	経験の質得点 M(SD)	検定統計量
【看護職者特性】				
1. 看護職経験年数	平均 15.0 年(SD=8.8)	606	ピアソンの積率相関係数 $r=0.359^{***}$	
2. 所属病院勤務年数	平均 9.8 年(SD=8.2)	613	ピアソンの積率相関係数 $r=0.300^{***}$	
3. 所属部署勤務年数	平均 3.1 年(SD=3.5)	613	ピアソンの積率相関係数 $r=0.168^{***}$	
4. 職場内役割担当の有無	プリセプター・実習指導者等の担当役割あり プリセプター・実習指導者等の担当役割なし	325 286	97.8(17.5) 94.3(19.2)	$t=2.4^*$
5. 職位	看護師長 主任／副看護師長 スタッフ看護師	120 116 365	108.1(16.3) 97.7(14.8) 91.8(18.4)	$F=40.2^*$ *** (Tukey)
6. 年収	400 万円未満 400 万円以上 600 万円未満 600 万円以上 800 万円未満 800 万円以上	204 260 123 24	89.0(17.6) 96.9(16.9) 103.0(17.4) 115.3(20.4)	$F=27.7^{**}$ *** *** (Tukey)
7. 労働条件に対する満足感	満足している どちらともいえない 満足していない	94 300 224	103.9(17.2) 96.5(18.2) 92.9(18.6)	$F=12.1^{***}$ *** (Tukey)
8. 卒業した看護基礎教育課程	専門学校・各種学校 短期大学 大学	577 31 5	96.8(18.5) 89.3(17.4) 101.8(18.2)	$F=2.7$
9. 仕事に対する価値づけの程度	やりがいを感じている どちらともいえない やりがいを感じていない	440 169 8	100.4(17.5) 86.2(17.1) 84.1(15.7)	$F=42.9^{***}$ *** (Tukey)
10. 仕事に対する満足感	満足している どちらともいえない 満足していない	161 355 100	104.6(17.2) 93.8(17.6) 91.8(20.0)	$F=23.8^{***}$ *** (Tukey)
11. 自己信念と職場方針の一致の程度	一致している どちらともいえない 一致していない	214 344 538	104.9(16.5) 92.3(17.7) 8.5(19.0)	$F=40.1^{***}$ *** (Tukey)
12. 職業継続意志	看護職として何らかの形で働き続ける 人生の転機に依り一時離職するがその後看護職に再就職する 近い将来離職し看護職には再就職しない	345 186 49	99.8(18.0) 91.6(17.4) 90.1(21.0)	$F=15.8^{***}$ *** (Tukey)
13. 仕事に対する疲労感	あり なし	484 134	94.9(17.9) 101.5(19.8)	$t=-3.7^{***}$
14. 仕事に伴うストレス知覚	あり なし	569 48	95.9(18.3) 100.9(20.6)	$t=-1.8$
【職場環境特性】				
15. 所属病院の所在地	北海道 東北 東京 関東・甲信越 東海・北陸 近畿 中国・四国 九州	10 68 46 181 60 110 77 66	115.9(21.4) 94.7(16.9) 95.8(16.5) 97.5(18.0) 92.0(19.7) 97.7(16.6) 97.6(20.9) 92.3(19.6)	$F=2.9^{**}$ * * ** *
16. 所属病院の病床数	20～49 床 50～99 床 100～199 床 200～299 床 300～399 床 400～499 床 500～599 床 600～699 床 700～799 床 800～899 床 900 床以上	25 73 196 91 58 44 24 48 21 12 20	88.0(16.9) 99.0(21.0) 93.9(18.0) 97.7(17.5) 94.7(18.2) 96.8(18.7) 101.6(13.9) 97.9(17.0) 109.7(22.2) 91.1(18.7) 100.1(16.5)	$F=2.7^{**}$ ** ** (Tukey)

(次ページにつづく)

表2(つづき)

17. 所属病院の種類	総合病院	150	99.2(18.7)	F=1.9
	一般病院	256	95.3(18.3)	
	大学病院	58	96.5(18.0)	
	老人病院	47	93.7(19.4)	
	精神病院	69	92.8(19.4)	
18. 所属病院の設置主体	国(文部科学省)	15	107.0(18.8)	F=1.4
	国(厚生労働省)	48	99.1(15.6)	
	国(その他)	19	96.9(17.1)	
	都道府県	67	96.4(18.1)	
	市町村	129	97.3(18.4)	
	厚生連・北海道社会事業協会・国保連合会・済生会	45	96.6(16.2)	
	厚生団・船員保険会・国保組合・共済組合・全国社会保険連合会	28	95.3(16.7)	
	医療法人・その他の法人・会社	223	95.9(19.8)	
	個人	34	89.8(19.1)	
19. 所属部署	一般病棟(内科系)	69	96.7(17.9)	F=1.7
	一般病棟(外科系)	91	96.2(17.2)	
	一般病棟(内科系・外科系混合)	129	93.9(19.9)	
	精神科病棟	77	92.3(17.6)	
	産科病棟	22	102.4(15.0)	
	ICU/CCU	11	109.0(17.8)	
	小児病棟	12	92.5(27.2)	
	老人病棟	34	97.7(16.3)	
	外来	59	96.0(19.2)	
20. 激励・刺激仲間の有無	職場に励まし刺激しあえる仲間がいる	552	97.5(18.1)	t=4.4***
	職場に励まし刺激しあえる仲間がいない	64	86.9(19.9)	
【継続的学習者特性】				
21. 学位・資格取得希望の有無	あり	247	99.5(18.5)	t=3.3**
	なし	363	94.4(18.2)	
22. 仕事に対する自己評価実施の有無	自己評価することがある	550	97.8(17.9)	t=6.2***
	自己評価することはない	67	83.5(18.6)	
23. 仕事に対する他者評価受理の有無	他者評価を受けることがある	440	97.5(18.3)	t=2.4*
	他者評価を受けることはない	177	93.5(18.8)	
24. 最終学歴	中学校卒業	16	105.9(23.4)	F=1.9
	高等学校卒業	475	96.7(18.4)	
	短期大学卒業	46	91.7(17.4)	
	大学卒業	16	7.4(19.5)	
	大学院(修士課程)修了	2	105.0(22.6)	
25. 複数免許取得の有無	看護師免許のみ取得している	586	96.0(18.6)	t=-1.7
	保健師・助産師免許も取得している	32	101.7(16.8)	
【個人生活特性】				
26. 年齢	平均 38.8 歳(SD=9.6)	616	ピアソンの積率相関係数 $r=0.353^{***}$	
27. 婚姻状況	未婚	184	88.3(16.0)	F=26.8*** *** (Tukey)
	既婚	397	99.6(18.5)	
	離死別	37	101.3(18.8)	
28. 子どもの有無	あり	370	100.8(18.6)	t=7.8***
	なし	230	89.2(16.2)	
29. 要介護者の有無	家族に要介護者がいる	99	97.0(18.4)	t=0.4
	家族に要介護者はいない	519	96.2(18.6)	
30. 職業継続に対する協力者の有無	あり	549	97.4(18.2)	t=3.8***
	なし	66	88.3(18.8)	

*p<0.05

**p<0.01

***p<0.001

地」,「所属病院の病床数」,「激励・刺激仲間の有無」,「学位・資格取得希望の有無」,「仕事に対する自己評価実施の有無」,「仕事に対する他者評価受理の有無」,「年齢」,「婚姻状況」,「子どもの有無」,「職業継続に

対する協力者の有無」である。

また,これらの結果は,職業経験の質の高い看護職者が,次のような特性をもつことを示した。それは,＜看護職経験年数が長い＞＜所属病院勤務年数が

長い><職場においてプリセプターや実習指導者等の役割を担当している><職位が高い><年収が多い><労働条件に満足している><2年課程看護専門学校を卒業している><仕事にやりがいを感じている><仕事に満足している><自己の信念と職場の方針が一致している><看護職として働き続ける意志をもっている><仕事に対し疲労感を感じていない><北海道の病院に勤務している><700床から799床の病院に勤務している><職場に励まし刺激しあえる仲間がいる><学位や専門的な資格の取得を希望している><仕事に対し自己評価を実施している><仕事に対し他者評価を受けることがある><年齢が高い><既婚もしくは配偶者との離死別経験がある><子どもがいる><職業継続に対する協力者がいる>という特性である。

Ⅶ. 考 察

1. 看護職者の職業経験の質の現状と予測理論開発の意義

本研究の対象者は、経験の質尺度の各項目に平均3.2点を獲得した。経験の質尺度は、1点から5点までの5段階リカート型尺度であり、得点が高いほど職業経験の質が高いことを表す。また、選択肢は3点が「わりに当てはまる」、4点が「かなり当てはまる」、5点が「非常に当てはまる」であり、平均3.2点という得点は、3点の「わりに当てはまる」にきわめて近く、病院に就業する看護職者が、職業経験の質をおおむね高いと自己評価していることを示す。また、3.2点という得点は、さらに4点、5点への改善の可能性をもつ。これは、病院に就業する看護職者にとって、職業経験の質のさらなる改善が課題であることを示す。

緒言に述べたとおり、本研究は、看護職者の職業経験に関する予測理論の開発を究極的目的とする。予測理論は、看護職者個々が意図的に好ましい現象を起したり、好ましくない現象の発生を防止したりする際に役立ち(Diers, 1979; Burnum, 1998)、看護職者の職業経験に関する予測理論の開発は、職業経験の質に影響する要因の特定を意味し、個々人が、その要因へのアプローチを通して意図的に職業経験の質を高めることを促進する。病院に就業する看護職者が職業経験の質の改善を課題とすることを表す本研究の結果は、看護職者による自律的な職業経験の質改善に資する予測理論開発の必要性和意義を裏づける。

2. 看護職者の職業経験の質に関係する特性と予測理論開発に向けての課題

本研究は、病院に就業する看護職者の特性に関する30変数と職業経験の質との関係を探索した。探索のレベルは関係探索(Diers, 1979)であり、これは、研究結果に基づき変数を相互に結びつける概念的な連鎖を検討し、次の探索のレベルである関連検証研究において検証すべき仮説を提示することに意義をもつ。関連検証研究による仮説検証は、予測理論の構成要素となる命題産出を可能にする(Diers, 1979)。また、関係探索研究の結果が特定の変数に關係する複数の変数を明らかにした場合、関連検証研究に向けた仮説は、それらの変数を統合し、より抽象度の高い包括的な概念に置換すること、すなわち、概念化により導き出せる(Diers, 1979; 永野, 1999)。そこで、本研究においても、職業経験の質との関係を認めた変数について、文献を用いて相互の關係に関する示唆を得るとともに、その統合を通じた概念化、設定される仮説を検討した。以下、相互に關係し同一の概念へと統合される変数群ごとに、検討結果を述べる。

1) 「看護職経験年数」「所属病院勤務年数」「職場内役割担当の有無」「職位」「年収」「仕事に対する疲労感」「年齢」「婚姻状況」「子どもの有無」「職業継続に対する協力者の有無」

この10変数に関する結果は、職業経験の質の高い看護職者が、<看護職経験年数が長い><所属病院勤務年数が長い><職場においてプリセプターや実習指導者等の役割を担当している><職位が高い><年収が多い><仕事に対し疲労感を感じていない><年齢が高い><既婚もしくは配偶者との離死別経験がある><子どもがいる><職業継続に対する協力者がいる>という特性を備えていることを明らかにした。

人間は、乳幼児期から老年期までの人生のそれぞれの時期に固有の発達課題に直面する(岡本ら, 1995)。本研究の対象者は、年齢が22歳から69歳の範囲にあり、平均38.8歳(SD=9.6)であった。これは、対象者の大多数が中年期に達しており、社会的責任の遂行、一定の経済的生活水準の構築と維持、配偶者との生活の確立、生理的变化の受け入れと適応等を発達課題とすることを示す(Havighurst, 1953)。また、その前段階であり、配偶者を選び配偶者との生活を学ぶ、子どもを家族に迎え育てる、家庭を管理する等を発達課題とする壮年期(Havighurst, 1953)を終えているこ

とを示す。

職業経験の質の高い看護職者の＜年齢が高い＞＜看護職経験年数が長い＞＜所属病院勤務年数が長い＞という状況は、同じ病院への就業継続を通じ自ずと生じる現象である。また、＜職場においてプリセプターや実習指導者等の役割を担当している＞＜職位が高い＞という状況はその看護職者の社会的責任の遂行という発達課題の達成を、＜年収が多い＞という状況は一定の経済的生活水準の構築と維持という発達課題の達成を表す。一方、＜仕事に対し疲労感を感じていない＞という状況は、中年期に至り、加齢に伴うさまざまな生理的变化を経験する看護職者が、それを受け入れ適応するという発達課題を達成していることを表す。さらに、＜既婚もしくは配偶者との離死別経験がある＞＜子どもがいる＞という状況は、その看護職者が、配偶者を選び配偶者との生活を学び、子どもを家族に迎え育てるという壮年期の発達課題を達成していることを表す。加えて、家族の支援は看護職者が職業を継続するために重要であり(田口ら, 1997)、＜職業継続に対する協力者がいる＞という状況も、その看護職者が、家庭をもち管理するという壮年期の発達課題を達成していることを表す。

以上は、職業経験の質の高い看護職者が備えていた上述の10特性が、個々人の発達課題の達成度の高さを表し、「看護職経験年数」「所属病院勤務年数」「職場内役割担当の有無」「職位」「年収」「仕事に対する疲労感」「年齢」「婚姻状況」「子どもの有無」「職業継続に対する協力者の有無」の10変数を統合し、発達課題の達成度へと概念化できることを示唆する。また、「職業経験の質が高い看護職者は、それが低い看護職者よりも発達課題の達成度が高い」ことを示唆し、これは、看護職者の職業経験の質に関する関連検証研究の仮説になる。

2) 「労働条件に対する満足感」「仕事に対する価値づけの程度」「仕事に対する満足感」「自己信念と職場方針の一致の程度」「職業継続意志」「激励・刺激仲間の有無」「学位・資格取得希望の有無」

この7変数に関する結果は、職業経験の質の高い看護職者が、＜労働条件に満足している＞＜仕事にやりがいを感じている＞＜仕事に満足している＞＜自己の信念と職場の方針が一致している＞＜看護職として働き続ける意志をもっている＞＜職場に励まし刺激しあ

える仲間がいる＞＜学位や専門的な資格の取得を希望している＞という特性を備えていることを明らかにした。

人間は、自己の仕事に内発的に動機づけられている時、その仕事に力を発揮しようとし、これを仕事に対するエンパワメントという(Thomas et al., 1990)。また、仕事に対するエンパワメントの強い人間は、所属組織に適応し、能力を発揮するとともに、その所属組織に対するコミットメントが強い(Spreitzer, 1995)。しかも、仕事上の役割を価値づけ、その役割遂行のために自律的に意志決定し、職場内において影響力を発揮する(Thomas et al., 1990; Spreitzer, 1995, 1996)。

＜労働条件に満足している＞＜自己の信念と職場の方針が一致している＞と知覚している状況は、その看護職者が所属組織に適応し、コミットメントも強い状況を表す。また、＜看護職として働き続ける意志をもっている＞という状況は、その看護職者が自己の仕事において力を発揮し続けようとする意志をもっていることを表す。さらに、＜職場に励まし刺激しあえる仲間がいる＞という状況は、その看護職者が、相互行為を通して他の看護職者から仕事への肯定的な影響を受けるとともに、他の看護職者に対しても影響力を発揮していることを表す。加えて、看護職者を対象にした調査結果によれば、その多くは、職業活動に関連する学位や資格の取得を希望している(日本看護協会調査・情報管理部調査研究課編, 1999)。したがって、＜学位や専門的な資格の取得を希望している＞という状況は、その看護職者が仕事上の役割を価値づけ、役割遂行に向けて資格や能力の獲得をめざし自律的に意志決定していることを表す。

以上は、職業経験の質の高い看護職者が備えていた上述の7特性が、個々人の仕事に対するエンパワメントの強さを表しており、「労働条件に対する満足感」「仕事に対する価値づけの程度」「仕事に対する満足感」「自己信念と職場方針の一致の程度」「職業継続意志」「激励・刺激仲間の有無」「学位・資格取得希望の有無」の7変数を統合し、仕事に対するエンパワメントの強さへと概念化できることを示唆する。また、「職業経験の質の高い看護職者は、それが低い看護職者よりも仕事に対するエンパワメントが強い」ことを示唆し、これは、看護職者の職業経験の質に関する関連検証研究の仮説になる。

3) 「仕事に対する自己評価実施の有無」「仕事に対する他者評価受理の有無」

この2変数に関する結果は、職業経験の質の高い看護職者が、＜仕事に対し自己評価を実施している＞＜仕事に対し他者評価を受けることがある＞という特性を備えていることを明らかにした。

自己評価とは、自分で自分の学業、行動、性格、態度を改善、調整する活動である(橋本, 1983)。また、自己評価が行動や態度の改善に効果的に結びつくためには、他者評価の採用等による客観性の確保が重要である(梶田, 2002)。＜仕事に対し自己評価を実施している＞＜仕事に対し他者評価を受けることがある＞という状況は、その看護職者が、自らの職業活動の改善に向け、他者評価の結果をも考慮しつつ自己評価していることを示す。そのため、これら2特性は、個々人が自己評価を適切に行っていることを表す。

以上は、「仕事に対する自己評価実施の有無」「仕事に対する他者評価受理の有無」の2変数を統合し、職業活動に対する自己評価の適切性へと概念化できることを示唆する。また、「職業経験の質の高い看護職者は、それが低い看護職者よりも職業活動に対する自己評価を適切に行っている」ことを示唆し、これは、看護職者の職業経験の質に関する関連検証研究の仮説になる。

4) 「所属病院の所在地」「所属病院の病床数」

この2変数に関する結果は、職業経験の質の高い看護職者が、＜北海道の病院に勤務している＞＜700床から799床の病院に勤務している＞という特性を備えていることを示した。

しかし、対象者のうち北海道の病院に勤務している看護職者は10名(1.6%)、700床から799床の病院に勤務している看護職者は21名(3.4%)と少なく、対象者の偏りが結果に反映した可能性がある。＜北海道の病院に勤務している＞＜700床から799床の病院に勤務している＞という特性が、看護職者のどのような状況を反映しているのかについては、今後検討する必要がある。

VIII. 結 論

1. 病院に就業する看護職者は、自己の職業経験の質をおおむね高いと評価していると同時に、その改善を課題にしており、病院に就業する看護職者の職業経験

の質に関する予測理論開発はこの課題克服に貢献する。

2. 病院に就業する看護職者の職業経験の質に関する予測理論開発に向け、次の3仮説を検証する必要がある。①職業経験の質が高い看護職者は、それが低い看護職者よりも発達課題の達成度が高い。②職業経験の質の高い看護職者は、それが低い看護職者よりも仕事に対するエンパワメントが強い。③職業経験の質の高い看護職者は、それが低い看護職者よりも職業活動に対する自己評価を適切に行っている。

文 献

- 足立久子(1999)：勤務継続看護婦と退職予定看護婦の職務満足要因，第19回日本看護科学学会学術集会講演集，214-215.
- Affara F. A., Styles M. M. (1993)：Nursing Regulation：From Principle to Power；A Guidebook on Mastering Nursing Regulation, 51, The International Council of Nurses with the Support of The W. K. Kellogg Foundation, Appleton-Century-Crofts, New York.
- Burns N., Grove S. K. (2001)：The Practice of Nursing Research, Conduct, Critique, & Utilization, W. B. Saunders Company, Philadelphia.
- Burnum S. (1998)：Nursing Theory：Analysis, Application, Evaluation, Lippincott William & Wilkins, New York.
- Collins K., Jones M. L., McDonnell A., et al. (2000)：Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine?, J. Nurs. Manag., 8(1), 3-12.
- Diers D. (1979)：Research in Nursing Practice, J. B. Lippincott Company, U. S. A.
- 遠藤英子，竹内千恵子(1998)：女性保健医療従事者の就業行動とキャリア意識に関する研究(第3報)－40歳以上有子看護婦の就業継続要因－，日本看護研究学会雑誌，21(3), 191.
- 舟島なをみ，杉森みど里，亀岡智美(1998)：患者との相互行為における看護婦(士)のストレスと発達課題達成の関連に関する研究－キング目標達成理論を理論的枠組みとして－，千葉大学看護学部紀要，20，1-6.
- 古川千尋，中島久枝，豊岡歌織，他4名(1997)：20～30歳代の看護婦の精神健康度－ライフサイクルとソーシャルサポートとの関連－，富山県立中央病院医学雑誌，20(1-2)，57-61.
- 浜田泉美，宮崎清美，中條和子，他3名(1996)：当院における看護職の継続意志と満足度調査－卒後1-4年目看護婦対象のアンケート調査より離職の要因を探る－，鐘紡記念病院誌，12，55-59.
- 橋本重治(1983)：指導と評価「教育評価基本運用語解説」，1983年7月臨時増刊号，日本看護教育評価研究会，38.
- Havighurst R. J. (1953)：Human Development and Education, Longmans, Green & Co., Inc., New York.

- 林則子, 大石智子(1998): ICU に勤務する看護婦の満足とバーンアウト・継続意思に関する研究, 日本集中治療医学会雑誌, **5**(Suppl.), 348.
- 稲垣絹代, 白鳥潤子(1994): 看護職の就業継続の要因—A 病院 10 年間の退職看護婦追跡調査より—, 第 25 回日本看護学会集録(看護管理), 26-28.
- 猪下光(1991): 看護職のキャリア・ストレスのモデル分析, 香川医科大学看護学雑誌, **3**(2), 15-21.
- 梶田淑一(2002): 教育評価, 有斐閣双書, 東京.
- 梶山紀子, 久後文恵, 河内陽子, 他 3 名(1993): 看護婦の資質に関する調査—臨床能力の修得段階と発展過程—, 看護管理, **3**(7), 480-486.
- 萱間真美, 中山洋子, 岡谷恵子, 他 5 名(1994): 看護婦の Burn out スコアと継続意志および仕事に対する満足度の関連, 日本看護科学会誌, **14**(3), 336-337.
- 小湊久美子, 川合陽子, 白鳥奈緒美(1996): 看護婦の職業継続意志に関する調査—白衣の私が好きですか—, 聖マリアンナ医学研究所医学研究業報, **73**, 82-88.
- 松本喜代子, 陣田泰子, 國岡照子(1998): 看護婦の臨床実践能力と経験年数との関係, 看護教育, **39**(11), 980-982.
- 永野光子(1999): 臨床看護婦(士)の問題解決行動に関する研究—臨床看護婦(士)特性と問題解決行動の質との関連検証にむけて—, 平成 10 年度博士論文, 千葉大学大学院看護学研究科, 12-20.
- 中山洋子, 栗生田友子, 片平好重(1997): 看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究—組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討—, 聖路加看護大学紀要, **23**, 1-14.
- 中山洋子, 萱間真美, 岡谷恵子, 他 5 名(1994): 看護婦の仕事の継続意志と満足度に関係する要因の分析, 第 25 回日本看護学会集録(看護管理), 17-19.
- 二瓶恵子, 筒井静, 田口玲子, 他 1 名(1997): 女性医療関係職種間における職業継続意志の要因とその強さの相違, 日本看護科学会誌, **6**(1), 26-35.
- 日本看護協会調査・情報管理部調査研究課編(1999): '97 看護職員実態調査, 日本看護協会調査研究報告<No. 54>, 44, 日本看護協会出版会, 東京.
- 野本真由美, 前原茂子, 原千鶴(2000): 集中治療室で働く看護婦の仕事継続に影響を及ぼす要因の分析, 第 30 回日本看護学会論文集(看護管理), 145-147.
- 岡本夏木, 清水御代明, 村井潤一監修(1995): 発達心理学事典, 「発達課題」の項, 553, ミネルヴァ書房, 京都.
- 大村久米子, 内海渥(1994): 勤務継続の環境構造—退職者実態調査および在職者のアンケート調査を通して—, 日本看護研究学会雑誌, **17**(4), 76-77.
- 大隅節子, 内海渥(1994): 職業の継続意志と満足度—卒後 10 年目までの調査—, 日本看護研究学会雑誌, **17**(4), 77-78.
- Pan S., Dunkin J., Muus K. J., et al. (1995): A logit analysis of the likelihood of leaving rural settings for registered nurses, *J. Rural Health*, **11**(2), 106-113.
- 斉藤宗一, 高山勝一, 三上れつ(2000): Y 県下の 1 総合病院における看護婦のバーンアウトに関する調査研究, 第 30 回日本看護学会論文集(看護管理), 183-185.
- 柴田秀子, 上泉和子, 勝原裕美子, 他 5 名(1995): 看護ケアの質と看護婦の経験年数の関係についての検討, 日本看護科学会誌, **15**(3), 206.
- 志白岐康子, 下平雅子, 中山洋子, 他 1 名(1995): 看護婦の仕事の継続意志に関連する要因の分析, 病院管理, **32**(1), 64-65.
- 塩崎千草, 山本千恵, 岡田茂美, 他 3 名(1993): 看護婦の職務満足度と職務継続意志の関連—職業イメージと職務満足度調査からの分析—, 第 24 回日本看護学会集録(看護管理), 155-157.
- Spreitzer G. M. (1995): Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Acad. Management J.*, **38**(5), 1442-1465.
- Spreitzer G. M. (1996): Social structural characteristics of psychological empowerment, *Acad. Manage. J.*, **39**, 483-504.
- 砂留美恵子, 江崎綾, 下川紀子, 他 5 名(1992): 看護職継続のための要件を探る—学生と看護婦のアンケート調査を通して—, 福岡県立看護専門学校看護研究論文集, **15**, 49-60.
- 鈴木美和, 亀岡智美, 舟島なをみ(2003): 看護職者の「職業経験の質」と「看護の質」との関連, 看護教育学研究, **12**(2), 10-11.
- 鈴木美和, 定廣和香子, 亀岡智美, 他 1 名(2004): 看護職者の職業経験の質に関する研究—測定用具「看護職者職業経験の質評価尺度」の開発, 看護教育学研究, **13**, 37-50.
- 鈴木美和, 定廣和香子, 舟島なをみ(2001): 看護職者の職業経験に関する研究—病院に勤務する看護婦に焦点を当てて—, 看護教育学研究, **10**(1), 43-56.
- 田口玲子, 筒井静, 二瓶桂子, 他 1 名(1997): 女性コ・メディカルの職業選択と継続, 新潟大学医療技術短期大学部紀要, **6**(1), 71-78.
- 竹内千恵子, 遠藤英子(1998): 看護婦の就業行動とキャリア葛藤に関する研究(第 3 報)—年齢層別に見た就業継続要因の検討—, 第 18 回日本看護科学学会学術集会講演集, 220-221.
- Thomas K. W., Velthouse B. A. (1990): Cognitive elements of empowerment: An “Interpretive” model of intrinsic task motivation, *Acad. Manage. Rev.*, **15**(4), 666-681.
- 塚本尚子(1998): 看護婦のストレス・コーピングと仕事適応, 東京都立医療技術短期大学紀要, **11**, 83-89.
- 柘野浩子, 岡本明美, 尾上桂子, 他 2 名(1997): 新人ナースの就業継続に関する調査, 日本看護研究学会雑誌, **20**(5), 52-53.
- 上裕佳恵, 宮井保美, 東和子, 他 1 名(1992): 看護業務の満足度が看護婦の就業継続意志に及ぼす影響, 第 23 回日本看護学会集録(看護管理), 65-67.
- 上西洋子, 白田久美子, 中川実代子(1995): 卒後 1 年目と 3 年目以上の経験ナースとのアセスメント能力の際と指導上の課題, 第 26 回日本看護学会集録(看護総合), 95-97.
- 山田光子, 大村久米子, 三枝純子, 他 2 名(1993): 職業継続意識とキャリア発達の要因—大学病院における価値観, 性役割の意識調査—, 第 24 回日本看護学会集録(看護管理), 21-23.