

日本におけるキャリア中期看護師のキャリアに関する研究の動向

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2016-07-25 キーワード (Ja): キーワード (En): career, mid-career nurse, hospital nurs 作成者: 大井, 千鶴 メールアドレス: 所属:
URL	https://mu.repo.nii.ac.jp/records/223

日本におけるキャリア中期看護師の キャリアに関する研究の動向

Literature Review: Trends in Career-Related Research on Mid-Career Nurses' in Japan

大 井 千 鶴¹

Chizuru Ooi

要 旨

目的：キャリア中期にある看護師のキャリアの文献検討を通して、日本におけるキャリア中期にある看護師のキャリア研究の動向を把握し、研究課題を導く。

方法：医学中央雑誌 Web を用い、キーワードを“キャリア”“中堅看護師”“キャリア中期看護師”“中期キャリア看護師”“看護専門職”“看護専門職者”として検索した。

結果：日本におけるキャリア中期にある看護師のキャリアを表す研究は 20 件であった。20 件の内容は、1) キャリア・ディベロップメントの構成要素、2) キャリア・ディベロップメントの過程、3) キャリア・ディベロップメントへの影響要因、4) キャリア・ディベロップメントを測定する尺度開発、5) キャリア・ディベロップメントに向かうための支援とその効果の 5 つに分類できた。

考察：多くが質的研究の成果で占めていたものの、職業経験を発達モデルから表す成果に留まり、今後は、個々の職業生活の意味を表すキャリアの研究成果が望まれた。

Abstract

Purpose : The purpose of this study was to identify trends in career-related research conducted on mid-career nurses in Japan.

Method : The Ichushi Web, an online search engine for medical research articles was employed for retrieving research. Key words included “career,” “mid-career nurse,” “nurses in mid-career,” “nursing professionals,” and “nursing profession.”

Result : After the year 2000, 20 related papers have been published. These research papers were on the subjects of a) the component of career development, b) the process of career development, c) factors influencing career development, d) establishment of a scale for measuring career development, and e) support for career development and its effects. Little quantitative research was found. Otherwise, qualitative studies predominantly accounted for the retrieved articles.

Discussion : Research concerning mid-career nurses in Japan has not been conducted from quantitative to qualitative research after 2000 was found. This has caused the researcher to redefine Hall's definition of career provided in 2002 ,which defined career as the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life. Therefore, conducting studies on mid-career nurses is not only to reveal the development of professional roles, but also to clarify the meaning of career and life for an individual nursing professional.

キーワード：キャリア，キャリア中期看護師，病院看護師

Key words : career, mid-career nurse, hospital nurse

1 武蔵野大学 Musashino University

I. はじめに

日本の女性が労働に従事する割合は、35歳になると79.0%から69.6%へと低下し、その後また上昇に転じるというM字カーブを描く(厚生労働省, 2013)。一方、日本の看護師の就業状況は、就職後96.0%の就業率が35歳になると84.8%に低下するものの、その後55歳に入り77.4%に低下するまで80%代を維持し続ける(厚生労働省, 2011)。これは、看護師という職業が、多くの女性で占める職業集団であることが関与しているものの、国家資格取得後、長期に渡る職業生活を送る者が多いことを表す。看護師の就業場所を見ると、最初の就職先は87.4%が病院であり、そのほとんどが病棟で就業を開始する。これが、25歳から29歳になると、病棟勤務者の割合は約75%、35歳以上になると50%程度まで低下し、外来や診療所、福祉施設で働く割合が徐々に増加する(厚生労働省, 2011)。このことは、看護師が病院組織という類似した環境下で職業生活を開始するものの、年数を経ると他の病院組織に異動することや同一組織内で部署を異動しながら職業を継続していることを示している。組織間や組織内の異動は、職業上の節目であり、そこでは個人が何らかを意味づけて就業継続を選択していると考えられる。これは、長期的な職業生活の節目での選択を意味づけるキャリアの考え方(金井, 2002)に通じる可能性がある。キャリアという視点に立つと、看護師1人ひとりの職業生活上の節目の回数や内容は必然的に異なるため、職業上の節目での選択を意味づけた内容も各人で違う可能性が高い。この様に考えると、各々の異なるキャリアを明らかにしていくことが、日本の看護師に特徴的なキャリアを捉えていくことにつながる。

歴史的にキャリアに関する研究が多数行われている心理学研究では、Super, D.E. (1970) や Schein, E.H. (1976) によりキャリアとはいくつかの段階を経過していくこと、Bridges, W. (1980) によりその各段階には移行が伴うという発達ステージの観点からキャリアが論じられてきた。しかし、産業構造の変化に伴い Hall, D.T. (1976) は組織と個人間が変幻自在であるプロティアン・キャリアを、Krumboltz, D. (1979) は想定外に起きた出来事を学習することで乗り越えていくことを、Arthur & Rousseau (1996) により組織と個人に境界のないキャリアが提唱されるようになった。そして、Hall, D.T. (2002) はキャリアを再定義し、主体者の解釈や意味づけを行うことの重要性を強調した。その後、Savickas M.L. (2005) は、個人のストーリーからキャリアを構築し語るにより意味を見出していくこと、日本の研究者である加藤、鈴木 (2004) も、キャリア・ドリフト/ミス/ホープというキャリアデザインと

は対照的な日本型新概念を用いて、職業生活における個人の体験や態度の観点からストーリーとしてのキャリア研究を論じるように移行している。

時代の変化と共に、看護師のキャリアも心理学研究が示すキャリアと同様に個人個人の視点から見ていくことが求められている可能性があるため、看護師を対象にした先行研究を確認する必要がある。また、このことは、看護師のキャリアを新たな視点から理解できる可能性も含まれる。先述の通り、日本の看護師の多くは病院に就業している。そこで、まず日本の就業特性をふまえ、かつ、キャリアを表しやすい対象として職業生活の半分を経ており、中核的な役割を担っている病院に就業するキャリア中期の看護師に焦点を当てた文献検討を行い、今後の研究課題を明確にする。

II. 研究目的

病院に就業するキャリア中期にある看護師のキャリアの文献検討を通して、日本における中期にある看護師のキャリア研究の動向を把握し、研究課題を導く。

III. 文献検討の方法

検索ツールには医学中央雑誌 web を用い、キーワードを“キャリア”“キャリア中期看護師”“中期キャリア看護師”“中堅看護師”“看護専門職”“看護専門職者”とした。元来キャリアは多様な定義をもつ用語という特性がある上、時代の変遷とともに定義や捉え方も一定ではないことから、広範囲な年代より検索することとした。そこで、検索年数は、医学中央雑誌 web の収載誌発行年が最大期間となる1976年から2014年で設定した。また、絞り込み条件として会議録を除く、抄録あり、看護を設定し AND または OR を組み合わせて検索した。対象文献の分析方法は、キャリア中期にある看護師のキャリアとして収集しているデータ内容と分析結果の内容に着目し、類似性のある文献をまとまりにして整理した。

IV. 結果

1. 対象文献

文献検索の結果、759件の文献が確認できた。これらのタイトル、要旨、研究対象者、内容を熟読し、対象者に新人看護師が含まれている、キャリア中期にある看護師の職務満足やストレス等、キャリアを表す一部分に該当する文献は、本研究が検討するキャリアを表していないとして除外した。最終的に、キャリア中期にある看護師のキャリア

を表す 20 件を対象文献とした。

また、20 件の研究が発表された年は、1999 年に始まり 2006 年までは毎年発表されておらず、8 年間で 4 件とまばらであった。しかし、2007 年以降は毎年発表され、2007 年が 4 件、2010 年と 2011 年が各 2 件、2013 年は 3 件と 1 年の発表件数も増加傾向にあった。

さらに、20 件のうち、8 件がキャリア・ディベロップメントの過程の研究、6 件がキャリア・ディベロップメントへの影響要因の研究とこれらに集中していた。

加えて、20 件の研究方法は、質的研究が 16 件であり、質的帰納的もしくは記述的デザインが混在していた。これら 16 件のデータは、全て半構成的面接法により収集されており、グラウンデッド・セオリーアプローチ法や内容分析、KJ 法等を用いて分析されていた。また、量的研究は 4 件であり、尺度開発や関係探索レベルのデザインであった。これら 4 件のデータは、全て質問紙調査によるデータ収集であり、因子分析、相関分析等の統計学的手法を用いて分析されていた。

2. 病院に就業するキャリア中期にある看護師のキャリアの内容

キャリア中期にある看護師のキャリアを表す 20 件の研究結果は、1) キャリア・ディベロップメントの構成要素、2) キャリア・ディベロップメントの過程、3) キャリア・ディベロップメントへの影響要因、4) 職務に関するキャリアを測定する尺度開発・検証、5) キャリア・ディベロップメントに向かうための支援とその効果の 5 つに分類された。

1) キャリア・ディベロップメントの構成要素

キャリア・ディベロップメントの構成要素に分類された研究は、質的記述的研究 1 件であった（グレッグら、2003）。以下、〈 〉は構成要素を表す。この研究結果は、看護師のキャリア発達が〈職業継続への明確な意思〉〈自己実現の手段としての看護師という認識〉〈自己実現の手段としての看護師〉〈自己の課題の認識〉〈専門性の追求〉という 6 つの要素からキャリアが構成されていることを明らかにしていた。これら 6 要素のデータは、半構成的面接法により「職業継続が困難だと思ったこと」「それをどう乗り越えたか」「看護師であることの自分にとっての意味」という視点から収集されていた。

2) キャリア・ディベロップメントの過程

キャリア・ディベロップメントの過程に分類された研究は 8 件であり、質的記述的研究 5 件、質的帰納的研究 3 件であった。これらの研究結果は、キャリア・ディベロップメント過程の最終段階に認定看護師や大学院進学、専門・関心領域の発見といった資格（小笠原、2007；小林、2013）

や学位（中山ら、2014）、専門性（水野ら、2000；卯川ら、2011）の獲得に至る職業経験が表されていた。以下、〈 〉は過程の経験を表す。これらの研究において、キャリア・ディベロップメントの過程で最初に経験することとして述べられていたのは、〈看護師としてのアイデンティティの喪失〉〈看護実践の難渋〉〈経験累積に伴う新たな役割負担〉〈目標喪失による就業継続困難〉〈自分の看護を模索〉〈専門・関心領域の模索〉〈自己投入できるものを探す〉であった。しかし、過程の最後では、〈認定看護師としての価値づけ〉〈自分を頼りにして進む〉〈専門・関心領域の明確化、組織化、運営〉〈看護実践の円滑化〉〈役割遂行に伴う就業継続への意欲向上〉〈目標設定と達成の反復による目標水準の向上〉〈キャリアビジョンが継続される〉という職業経験の獲得に至っていた。

その他、部署異動経験者を対象にしたキャリア研究もあった（中村、2010；前田ら、2011；吉田ら、2011）。これらの研究においてキャリアの過程で最初に経験していたことは、〈異動直後の新部署への批判的な気持ち〉〈プライドが傷つく〉〈配置転換から生じたネガティブな思いを乗り越えようとする〉であり、過程の最後では、〈異動に対する肯定的な認識〉〈看護が承認される体験〉〈看護職継続の意思〉という職業経験に至っていた。

以上の研究全てのデータは、半構成的面接法により「専門領域のエキスパートである認定看護師の資格を取得したプロセス」「配置転換になってから見えるようになった経験」「大学院に進学した動機・理由・経験」「キャリアデザイン過程で難しいと感じたこと、困難をどの様乗り越えたか、キャリアデザインの意味」「看護婦としての節目・転機」等の視点から収集されていた。

3) キャリア・ディベロップメントへの影響要因

キャリア・ディベロップメントへの影響要因に分類された研究は、6 件であり、質的記述的研究 2 件、質的帰納的研究 2 件、量的研究 2 件であった。以下、〈 〉は影響要因を表す。これらの研究結果は、川原（1999）が 10 年以上の看護師を対象にキャリア発達への影響を問い、KJ 法を応用した分析の結果、〈個人的要因〉〈人間関係〉〈組織的要因〉〈組織外での体験〉〈時代背景〉の 5 要因、また、里光ら（2009）は〈配属先の人的環境を受け入れる〉〈自分が行っている看護への疑問〉、宮田（2005）が、役職についていないキャリア中期にある看護師のキャリアを内容分析の方法により分析した結果、〈職業意識〉〈個人的要素〉〈職場環境〉が影響していることを明らかにしていた。さらに、福井（2013）はライフヒストリー法を用いて入職直後から数年の間に〈レベルアップへの不安・焦り〉〈上司の見立てでキャリアを選択〉〈進学による視野の広がり〉〈今後のキャリアを見据えた研修会への参加による看護へ

表1. 日本におけるキャリア中期にある看護師のキャリアに関する先行研究の概要

分類	著者	目的	対象者	データ収集法	データ収集内容	分析方法	分析結果の概要
キャリア・ディベロップメントの構成要素	グレア (2003)	臨床看護師のキャリア発達過程の構造の理解	10年以上の経験を持つ看護師13名	半構成的面接法	①職業上困難に思ったこと ②それをどう乗り越えたか ③看護師であることの意味	GlaserのGTを参考にした質的記述的分析	コアに「職業継続の明確な意思」が「自己実現の手段としての看護師という認識」が存在した。ライフイベントと仕事のバランスを背景に、「自己実現の手段としての看護師」という認識をもつ、「自己実現の認識」と「専門性の追及」という看護の追及が行われる。
キャリア・ディベロップメントの過程	水野ら (2000)	臨床看護師のキャリア発達過程とその影響要因を説明	28歳以上の看護師57名(うち、20名は、上司の推薦を得た特定領域で活動している者)	半構成的面接法	①対象者の背景②看護歴③現在の職業上の目標と取り組み④看護師としての節目・転機⑤看護師としての成長に影響した出来事	探索型内容分析	キャリア発達過程は以下のI期からVI期【I期：基本的知識・技術の獲得】【II期：チームにおける指導能力の獲得】【III期：専門・関心領域の明確化】【IV期：専門関心領域の明確化】【V期：専門・関心領域への取り組み・熟達】【VI期：専門・関心領域の組織化・運営】キャリア発達過程に対する6つの影響因子：1)学習機会、2)患者・家族とのかかわり、3)上司・同僚、4)役割の付与、5)配置転換、6)ライフイベント
	小笠原ら (2007)	Bridgesの転機のプロセスを基盤にした認定看護師の転機のプロセスの解明	認定看護師8名	半構成的面接法	キャリア形成(ビギナーからエキスパートへ向かう自己実現の過程)の転機(中堅看護師から専門領域のエキスパートを目指し認定看護師の資格を得たこと)のプロセス(Bridgesの3段階)	質的記述的分析	構成要素Ⅱの局面の抽出。認定看護師は、「看護師の選択」し、ブリッジのニュートラルゾーンの【停滞】【看護師のアイデンティティの喪失】【脱離】【方向性を見出す】という時期を過ごし、その心の動きが「認定看護師の資格を取得するきっかけ」【準備期間】【変わりたという動機づけ】となり、認定看護師の資格を得た。【認定看護師の資格取得後の自己変容】を自覚し、【認定看護師としての価値づけ】を行う。認定看護師のキャリア形成における転機のプロセスをたどっていた。認定看護師の資格を得たというまでのプロセスにおいてニュートラルゾーンは重要な時期であり、転機に向かっていたという動機づけを喚起させ、【認定看護師としての展望】に向けて人が変わるために重要である。
	中村 (2010)	配置転換した中堅看護師の「一度むけた経験」のプロセスの解明	配置転換後1年以上3年未満で新しい職場に適応し、「一度むけた」と自己(管理者)ともどもに認める中堅看護師5名(臨床経験年数3～5年で管理職に就いていない者)	半構成的面接法	①配置転換になってから以前には見えなかったことがみえようよくなる経験 ②以前にはできなかったことができているようになっている自分気づいた経験	KJ法	一度むけた経験は、「再出発」を促すための転機として、【配置転換から生じたネガティブな思いを乗り越えようとする姿勢】、【成長の実感】、【自分らしいキャリア発達への意欲】、【看護職継続の意思】の6段階と【モチベーションの向上に必要な心の拠り所】の1要因からなるプロセスであった。
	卯川ら (2011)	専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリア・ディベロップメントのプロセスとその環境要因の解明	同じ部署で臨床経験が4年以上の中堅看護師14名	半構成的面接法	①将来のキャリア・ディベロップメントのキャリア・ディベロップメントに悩むこと④その困難をどのように乗り越えてきたか⑤専門性を高めるためのキャリア・ディベロップメントをすることは、生きていく上においてどのような意味があるのか⑥キャリア・ディベロップメントを達成させるために取り組んでいること	GTAを参考にした質的記述的分析	4つのカタゴリーと11のサブカタゴリー、27の概念が見出された。
	吉田ら (2011)	キャリア・ディベロップメントの中期看護師の病院内異動の経験の解明	臨床経験5年以上であり、キャリア・ディベロップメントの基本的看護実践能力を獲得している管理職ではない看護師1名	半構成的面接法	①今回の異動が現在どのような経験になっているのか ②自分のキャリアについての認識 ③異動前後での組織内での立場・役割の変化	質的帰納的分析	事例A(試行期)：【異動後の新部署への批判的気持】等10カタゴリー、事例B(確立期)：【環境と組織文化の違いに対する驚き】等8カタゴリー AとBの共通経験：【部署・環境への化に対する肯定的な認識】「経験の積み重ねの実感」 AとBの相違経験：【新たな部署における役割遂行に対する認識】「看護師としての自分とキャリアの認識」 Aのみが存在した経験：【異動がキャリアに与えた影響】「新たな部署への適応」
	前田ら (2011)	他科から勤務異動した認定看護師が熱心な看護実践のプロセスの解明	他科経験ももち精神科経験が10年未満の看護師17名	半構成的面接法	①精神科に勤務異動した直後に他科でのケアとの違いを感ずる体験 ②自分の精神科でのケアで変化を感じた体験 ③精神科看護に熱心してきたと感じたケアの内容	MTA	6カタゴリーと17概念が抽出された。看護師は、異動当初【ブライドが持つ体験】をし、実践では【患者のリスクを伴う痛み体験】から精神科看護の難しさを味わっていた。しかし、【手本の確立】【観察】をすることで【視点位置転換】ができて、経験者としての自信を取り戻し、精神科看護に熱心していった。また【看護が承認される体験】を通して【やりがい・醍醐味を味わう】ことができていった。
	小林 (2013)	認定看護師への進路決定につながるプロセスの解明	認定看護師審査に合格し、資格取得後5年以内の認定看護師3名	半構成的面接法	①いつから認定看護師になろうと思ったのか ②なぜ、認定看護師になろうと思ったのか ③動機となる具体的な出来事はあったか ④その出来事を当時どう感じたか、今はどう思うか ⑤その出来事から認定看護師になる行動はスムーズに取れたか	Trajectory Equilibrium Model 法 質的帰納的分析	キャリア選択プロセスは次の10段階、1)専門分野への関心、2)自分の看護を模索する、3)幅広い残りの看護、4)専門分野の知識・技術の獲得を目指す、5)選択までの葛藤、6)組織の事情と自分の意向との兼ね合い、7)選択までの葛藤、8)周囲の役押しを受け入れて進む、9)自分を顧りに進む、10)自分を後押しするもの。
	中山ら (2014)	大学院進学に至った中堅看護師の職業経験の解明	大学院修了後2年未満の看護師15名	半構成的面接法	①看護師を志望した動機②大学院に進学した動機③その大学院を選択した理由④病院に就職した直後5月まではどのような経験か⑤それ以降1年間はどうか⑥2・3年目はどうか⑦4・5年目はどうか⑧それ以降、大学院進学まではどうか	看護概念抽出法	15概念の抽出。【看護実践環境から田舎への移行】【経験累積に伴う新たな役割負担と役割遂行に伴う職業への意欲向上】【学習継続による不足知識と技術の修得】【職業活動と私生活の両立困難と同一化】【職場環境への順応と順応に伴う情性での業務反復】【規範とする看護師としての規範と後輩への同一化】【専門的知識技術活用不可による多職種協働困難と活用による協働】【目標設定と達成の反復による目標水準向上と目標喪失による就業継続への迷い】等である。
キャリア・ディベロップメントの影響要因	川原 (1999)	看護師のキャリア発達に関連する要因の解明	経験10年以上の看護師4名と経験した元看護師1名	半構成的面接法	①個人のキャリア・ディベロップメント ②職業意識の変化 ③キャリア発達に影響したと思われる内容 ④今後の展望	KJ法の手法を応用した分析	看護師のキャリア発達に関連する要因は、【個人的要因】【人間関係】【組織的要因】【組織外での体験】【時代背景】の5カタゴリーであり、【個人的要因】がキャリア発達の中核となった。また、【人間関係】【組織的要因】【組織外での体験】との相互作用がキャリア発達に関連し、【個人的要因】を支えていた。
	宮田 (2005)	役職についていない中高年看護師のキャリア発達要因の解明	臨床経験10年以上、役職に就いていない40～50歳の看護職者13名、(役職に就いていないが、肯定的に自己を認識できていると看護師長が推薦した人)	半構成的面接法	記載なし	ベレルソンの内容分析	キャリア発達 11カタゴリー 職業意識(5)：【看護業務の満足度】【研修を受ける】【看護の指導・調整業務】【看護専門的技術への意欲】 個人的要素(3)：【子どもとの関わり】【家庭の協力】【辞めたいと思ったとき】 職場環境(3)：【キャリア発達への思い】【指導者の影響力】【給料に対する意識】

の深まり)を、その後からキャリア中期に至るまでに〈異動先でのジレンマを乗り越えたやりがい〉〈与えられたポジション〉〈看護師として受けた教育と積み重ねた経験による自信の獲得〉〈スペシャリストへの憧れとスペシャリストが感じているジレンマ〉〈人の良いところをモデルにすること〉〈看護師としてのキャリアを支え方向づける患者との出会い〉〈ライフプランとの折り合い〉が影響していることを明らかにしていた。加えて、辻ら(2007)はBennerの看護実践の7領域から作成した質問紙による調査を行い、重回帰分析を行った結果、看護実践能力が低いキャリア中期看護師は〈専門職としての自律〉が有意に低く(説明率 $R^2=0.140$, $\beta =0.233$)、これが影響要因となっていることを明らかにしていた。

一方、影響要因を否定した研究として、今堀ら(2010)は、「キャリア志向自己診断質問票」を用いてキャリア中期にある看護師のキャリア・アンカーが「生活様式」と「保障・安定」にあることを明らかにし、これらのキャリア・アンカーとメンタリング、すなわち、個人の成長やキャリア形成を促進するために個人に援助し影響力を発揮する力との関係を探した結果、キャリア・アンカーの形成には相関がないことを解明していた。

4) 職務に関するキャリアを測定する尺度開発・検証

職務に関するキャリアを測定する尺度開発・検証に分類された研究は、1件であった(佐藤ら, 2007)。以下、〈 〉は尺度名、[]は下位尺度を表す。この研究は、キャリア中期にある看護師を看護実践能力の視点から捉え、〈キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度 ver.3〉という尺度を作成し、その能力を「看護チームの発展に貢献する力」[質の高いケアを提供する力][患者の医療への参加を促進する力][現状に主体的に関与する力]という4下位尺度21項目で測定できるよう、信頼性と妥当性の検証まで行っていた。

5) キャリア・ディベロップメントに向かうための支援とその効果

キャリア・ディベロップメントに向かうための支援とその効果に分類された研究は4件あり、質的記述的研究2件、質的帰納的研究1件、量的研究1件であった。これらの研究は、キャリア中期にある看護師に対する支援プログラムの実施結果を表す内容と効果が3件(小山田, 2007; 長谷川ら, 2012; 林ら, 2008)と部署内においてキャリア中期にある看護師の上司となる看護師長の日々の支援を表す内容と効果(加藤, 2013)であった。以下、〈 〉は支援内容、《 》は支援の効果を表す。

実施されていたキャリア・ディベロップメントに向かう支援プログラムのうち小山田(2007)は、〈ナラティブを用いた内省プログラム〉を作成・実施し、その受講者に半

構成的面接法により「ナラティブを記述することで経験した事柄」「他者とともそのナラティブをもとに内省する中で経験した事柄」「これらの経験がその後の能力開発や看護実践にもたらした影響」等を尋ねた結果、《自己像の拡大》が起こったものの、前提条件として個々人が看護実践の意識化ができる力、学びを生む体験を持っていたことを明らかにしていた。また、林ら(2008)は、〈キャリアトランジションニーズサポートプログラム〉を実施し、その受講者に受講後の変化を自由記述してもらい、内容分析を行った結果、前に進みたい、看護師としての自分の目標を具体化したい、看護師としてのあり方や今後の展望を持ちたい、自分の持っている力を強めたいという4つの学習ニーズを受講者は持っており、そして、学びのプロセスを通して《就業意欲が高まる》《現在の自分の位置を認知できる》《将来の方向性を見出す》《学んだことを生かしてみよう》という4つの効果が得られたことを明らかにしていた。さらに、長谷川ら(2012)は、語りを通して自分の強みを発見する〈キャリアアップ支援講座〉の実施により、《自分の強みがわかる》《キャリア目標の明確化》《目標達成に向けた具体策の明確化》という方向性を見出した者が全体の74%を占めていたことを報告していた。

一方、キャリア・ディベロップメントに向かうための看護師長の日々の支援と効果を表す研究は(加藤, 2013)、半構成的面接法により看護師長に関わってもらったことを尋ね、質的記述的分析を行った結果、看護師長は認定看護師の資格取得を目指すキャリア中期にある看護師が〈学習機会の提供〉〈自己確信を促す〉等の支援を受けることにより、《キャリアプランの明確化》につながっており、また、師長とともに《連絡・調整》という行動をとることで《精神的サポート》を実感するに至っていることが明らかになった。

V. 考 察

1. 日本におけるキャリア中期にある看護師のキャリア研究の動向

日本におけるキャリア中期にある看護師のキャリア研究の動向を把握するために20件の先行研究の検討を行った結果、上記の通り5つに分類された。しかし、1) 2) 3) 5)に分類された研究はキャリア中期にある看護師のキャリア・ディベロップメントに着眼した成果、4)に分類された研究はキャリア中期にある看護師の臨床実践能力のみに着眼した成果であった。このことは、日本のキャリア中期にある看護師を発達モデルの観点からのみ捉えた成果の可能性であることを示す。そこで、研究背景でも述べたとおり、心理学におけるキャリア研究の歴史と比較しながら考

察する。

キャリアの定義は多様であり研究者によって異なる。Super,D.E. (1980) は、生涯を通してある人によって演じられる諸役割の組み合わせ、Schein,E.H. (1978) は、生涯を通しての人間の生き方・表現であると述べており、1960年代にそれまでのキャリア理論が差異心理学に基づき、個々人の適性を見極めることに重点を置いていた時代から人間の一生涯を通した見方をするようになった。彼らのキャリアの見方は、人生の中で幾度も遭遇する移行期において主体的な選択と意思決定を繰り返すことで人は生涯発達し続けるという発達心理学的アプローチであり（岡田,2013）、Super,D.E. は5段階のライフ・ステージ、Schein,E.H. は9段階のキャリア・サイクルモデルを提唱していた。彼らのキャリアの概念が日本に翻訳され拡散したことにより、キャリア中期にある看護師のキャリア研究もキャリア発達、すなわち、キャリア・ディベロップメントに限局した成果となった可能性が高い。これは20件のうち、2) キャリア・ディベロップメントの過程に分類された研究が8件、3) キャリア・ディベロップメントの影響要因に分類された研究が6件と、全体の7割を占めていることにもつながると考えられる。キャリア・ディベロップメントの影響要因を表す研究は、看護師の成長や発達を目指し、それに向けた要因を探求しており、影響要因の解明が発達モデルに基づいた視点であることを示す。また、キャリア・ディベロップメントの過程に分類された研究8件のうち5件の対象者は、認定看護師の資格を取得した者、大学院を修了し修士の学位を有している者、特定領域で活動し上司の推薦を得ている者、看護実践能力を獲得している者であった。Schein,E.H. (1978) は、キャリアには外的キャリアと内的キャリアがあると述べ、外的キャリアには、一般職層から管理、経営職層へと垂直に上昇に至る階層次元と、販売からマーケティング、研究開発へと水平に拡大する職能次元があるとした。キャリア・ディベロップメントの過程に分類された対象者も資格、学位、上司からの評価、能力といった外的キャリアにつながる対象者に焦点化されており、これも発達モデルに基づいた視点であることを示す。

以上、キャリア中期にある看護師のキャリアを発達モデルの観点から捉えた研究成果であることを述べたが、次に、2000年代に入りキャリア中期にある看護師のキャリア研究が増加傾向であった状況、質的研究が20件中16件を占めていた状況について考察する。

発達心理学に基づくキャリア・ディベロップメントの視点は、ステージや能力が段階的にアップし、それが生涯発達し続けるという観点から捉える傾向にある。しかし、発達理論を基盤にしながらも、相互依存的な人間関係におい

て互いに学び合っていくという関係性アプローチを重視したHall,D.T. は、2002年にキャリアを再定義し、「主体者個人の生活の範囲を超えた、職業に伴う態度や行動に関する知覚」であるとし、最終目標が、地位や組織とのコミットメントという伝統的なキャリアと比較し、心理的成功であることを強調した。これは、キャリアが他者から客観的に見られるという視点ではなく、個々人の主観から見るという視点の転換を示す。また、Savickas,M.L. (2005) は、社会構成主義の観点からキャリア構築理論を提唱し、変化の激しい社会状況に対応していくためには、キャリアを過去から現在の経験に対する意味づけをふまえ、今後の職業人生に自分らしい意味を見出していく一連の過程と述べた（岡田,2013）。このような、Hall,D.T. (2002) やSavickas,M.L. (2005) のキャリアの観点は、個々人のキャリアを語りの中からストーリーとして表す必要性を示唆している。これまでの日本の先行研究のデータが、量的研究において統計学的に分析されていたことは、客観的態度から見る実証主義的なキャリアの成果に留まる限界があると考える。そのため、2000年以降に発表された研究デザインに質的研究が増加していると推察する。しかし、部署異動経験者等、発達モデルの観点から捉えていない質的研究の成果は、分析の結果、職業経験を表すことに留まり、その経験を看護師個々人の視点から意味づけておらず、キャリアを表しているとは言い難かった。

2. 今後の研究に向けた示唆

以上の考察を経て、今後の研究課題として、1) キャリア中期にある看護師のキャリアを主観から捉えた研究成果に取り組んでいく必要がある、2) キャリア中期にある看護師のキャリアを個人のストーリーから意味づけた内容として言語化していく必要がある、3) これらの達成に向けて、ストーリーを意味づけることができる方法論として、個々の看護師が経験している現象そのものに着目し意味づけるアプローチが必要であることを確認できた。

VI. おわりに

本研究の目的である、病院に就業するキャリア中期にある看護師のキャリアの文献検討を行い、日本の先行研究が、心理学研究の歴史を受け発達モデルの観点から見た成果であることが明らかにされた。日本における看護師のキャリア研究はあらゆる視点から多数の研究成果が報告されている。しかし、予期せぬことが起きる現代社会の状況は、変化の激しい医療現場と同様であり、個々人が対応できるようにしていくためには、これまでのキャリアの観点を新たに見直すこともまた、時代の要請と捉えることがで

きる。多くの先行研究の成果に学びつつも、現代社会の中で働き続ける看護師に最も適したキャリアを今後も探求していきたい。

引用文献

- Arthur M.B. & Rousseau D.M. (1996). "The Boundaryless Career as a New Employment Principle", In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds), *The Boundaryless Career: A New employment principle for a New Organizational* (Eds), Oxford University Press.
- Bridges, W. (1980). *TARANSITION MAKING SENSE OF LIFE'S CHANGES* / 倉光修小林哲郎訳 (1994). トランジション. 創元社. 東京.
- 福井純子 (2013). 看護師のキャリア選択に影響を及ぼす要因経験を積んだ看護師の振り返りの語りから. *北海道医療大学看護福祉学部学会誌*, 9 (1), 133-139.
- グレッグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林由美子, 平山朝子 (2003). 臨床看護師のキャリア発達の構造. *岐阜県立看護大学紀要*, 3 (1), 1-8.
- 長谷川真美, 横山恵子 (2012). 中堅看護師のキャリアアップ支援講座のプログラムから—自己のキャリアの明確化の視点から—. *第42回日本看護学会論文集看護管理*, 134-137, 2012.
- Hall D.T. (1976). *Career in organizations*. Glensview, IL:Scott, Foresman and Company.
- Hall D.T. (2002). *Career in and out of organizations*. California: Sage.
- 林真紀子, 勝又里織, 廣山奈津子, 齋藤やよい, 本田彰子 (2008). 中堅看護職者の学習ニーズと学びのプロセス—社会人学び直しニーズ対応教育プログラムの評価—. *お茶の水看護学雑誌*, 2 (1), 11-22.
- 今堀陽子, 坂口桃子, 森岡郁晴, 鈴木幸子 (2010). キャリア中期にある看護師とメンタリング—キャリア・アンカーの形成を基軸として—. *和歌山県立医科大学保健看護学部紀要*, 6, 27-33, 2010.
- 金井壽宏 (2002). *働く人のためのキャリア・デザイン*. PHP研究所. 東京.
- 加藤一郎, 鈴木竜一 (2004). キャリア・ドリフト / ミスト / ホープの新規概念枠組の妥当性. *経営行動科学学会年次大会発表論文集*, 57-79.
- 加藤さおり (2013). 中堅看護師のキャリア・トランジションに有効であった看護師長の関わり—認定看護師の教育課程進学時のキャリア・トランジションに焦点を当てて—. *神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録*, 38, 229-236.
- 川原尚子 (1999). 看護婦のキャリア発達に関連する要因について. *神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録*, 34, 269-276.
- 小林有紀 (2013). キャリア・トランジションに結びついた看護師の経験とそのプロセス. *神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録*, 38, 237-244.
- 厚生労働省 (2013). 平成25年版働く女性の実情—働く女性の状況第2節. p. 3. Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/13.html>.
- 厚生労働省 (2011). 看護職員就業状態等実態調査結果—資料2. Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/>
- 2r98520000017cjh-att / 2r98520000017cnt.pdf.
- Krumboltz J.D. (1979). A social learning theory of career decision making. In Mitchell A.M., Jones G.B. & Krumboltz J.D. (Eds), *Social Learning and Career Decision Making*. Cranston, RI:Carroll Press.
- 前田和子, 三木明子 (2011). 他科から勤務異動した看護師が精神科看護に熟達する経験的プロセス. *日本精神保健看護学会誌*, 20 (2), 1-10.
- 宮田美紀 (2005). 中高年看護職者のキャリア発達に影響を及ぼす要因の検討. *高知大学医学部看護・保健科学研究誌*, 5(1), 113-122.
- 水野暢子, 三上れつ (2000). 臨床看護師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.
- 中村由子 (2010). 配置転換による中堅看護師の「皮むけた経験」. *日本看護研究学会雑誌*, 33 (1), 81-92.
- 中山綾子, 中山登志子, 舟島なをみ (2014). 中堅看護師の職業経験に関する研究—大学院進学に至った看護師に着眼して—. *看護教育学研究*, 23 (1), 49-64.
- 小笠原恵子 (2007). 認定看護師のキャリア形成における転機のプロセス—ニュートラルゾーンに焦点を当てて—. *高知医療センター医学雑誌*, 2 (1), 21-23.
- 岡田昌毅 (2013). *働く人の心理学*. ナカニシヤ出版. 東京.
- 小山田恭子 (2007). 中堅看護師の能力開発における「ナラティブを用いた内省プログラム」の構築に関する基礎研究. *日本看護管理学会誌*, 11 (1), 13-19.
- 佐藤紀子, 牛田貴子, 内藤理英, 出口昌子, 土佐千栄子 (2007). 「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度 ver. 3」作成の試み. *日本看護管理学会誌*, 10 (2), 32-39.
- 里光やよい, 今野葉月, 須釜なつみ, 市塚京子, 佐藤淳子, 鈴木照実, 古橋洋子 (2009). 臨床看護師の成長に影響を及ぼしたもの—中堅看護師グループインタビューより—. *自治医科大学看護学ジャーナル*, 6, 131-143.
- Savickas M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schein E.H. (1978). *Career Dynamics: Matching individual and organizational need*. Reading, MA: Addison-Wesley. / 二村敏子, 三善勝代訳 (1991). *キャリア・ダイナミクス*. 白桃書房. 東京.
- Super D.E. (1957). *THE PSYCHOLOGY OF CAREERS*: Harper & Brothers / 日本職業指導学会訳 (1960). *職業生活の心理学*. 誠心書房. 東京.
- Super D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- 辻ちえ, 小笠原知枝, 竹田千佐子, 片山由加里, 井村香積, 永山弘子 (2007). 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラト—現象とその要因. *日本看護研究学会雑誌*, 30 (5), 1-38.
- 卯川久美, 細田泰子, 星和美 (2011). 専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリアデザインとその環境要因. *大阪府立大学看護学部紀要*, 17 (1), 1-12.
- 吉田祐子, 良村貞子, 青柳道子, 岩本幹子 (2011). 中堅看護師が経験した病院内異動の実態—キャリア試行期と確立期の2事例の検討—. *看護総合研究会誌*, 13 (2), 27-37.