

新卒看護師の職業的アイデンティティ形成と職務態度

—縦断的研究に基づく検討—

竹内久美子
(Kumiko TAKEUCHI)

【要約】

本研究は、看護師の入職後5年間の職業的アイデンティティ形成および入職5年目の看護師の職業的アイデンティティ・ステータスにおける職務態度（仕事の質の向上行動、職務関与）への影響を、実証的に明らかにすることを目的とした。1999年に入職した新卒看護師を対象に、年間1回の質問紙調査を5年間実施した。

入職後の職業的アイデンティティ形成は、入職1年目から2年目にかけて拡散が高まり、達成が低下し、その後入職5年目に傾向が変化することが明らかとなった。また、5年目の職業的アイデンティティ・ステータスは、仕事の質の向上行動および職務関与に影響を及ぼしており、拡散の高まりがいずれの態度変数にも負の影響を及ぼしていた。これらのことから、入職直後の支援のみではなく、入職数年後の職業アイデンティティ形成への支援の必要性と、質の高い看護ケアを提供する人材の育成のためには、職業的アイデンティティ形成への介入の必要性が示唆された。

キーワード：職業的アイデンティティ・ステータス、職務態度、自我同一性、看護師

1. 研究の背景

近年、人口構造の高齢化や在宅医療の普及など、看護における人的資源への需要は高まっており、今後もさらに需要が拡大することが予測されている。また、医療に対する患者のニーズも多様化しており、看護の質の向上が課題となっている。看護師の量的な確保と質の高い看護の提供のためには、看護師が職業を継続し、経験を積み重ねていくことが求められている。しかしながら、一般企業における新規学卒者の早期離職職の増加と同様に、専門職である看護職においても早期離職職の問題が指摘されている。日本看護協会の調査においても、新卒看護師の早期離職が増加していることが報告されており、20歳代の看護師の離職が問題視されている。¹⁾⁻³⁾ この年代はライフサイクルが結婚、出産、育児などの要因により変化する時期でもあるが、看護師としての職業意識が確立する重要な時期でもある。早期に離職することなく、看護実践の中で経験を積み重ねながら、看護師としての職業意識を確立することが望まれている。

職業は個人にとって単なる経済活動という意味だけ

ではなく、自分らしさを確かめ高めていく重要な要素である。特に青年期から成人期においては、個人にとって自分らしさを発揮でき得る職業を選択し、その職業活動を通して自己を成長させていくことが重要となってくる。このような個人と職業の関係性を検討する際には、職業的アイデンティティという概念が用いられている。職業的アイデンティティとは、Eriksonの心理社会的発達理論⁴⁾⁻⁵⁾を基盤とし、個人の職業における意識や感覚を表すものである。この職業的アイデンティティとは、「自分にとって仕事とは何なのか、社会の中で仕事を通じて、自分はどのような存在であるのか、ありたいのかという個人の意識。あるいは職業を通して自分らしさを確かめ、自分らしさを育てていく職業的姿勢」⁶⁾と定義されている。つまり職業的アイデンティティは、個人の職業という社会的役割に対するアイデンティティであり、職業的役割をいかに受け入れ、いかに達成していくかということであると考えられる。

職業的アイデンティティ研究においてRaskinは、職業発達理論とアイデンティティ理論は、相互補完する

関係であると述べている⁷⁾。このことから、職業経験を積むことが個人のアイデンティティ形成を促進し、さらに確立したアイデンティティが主体的な職業活動や離職の抑制に関連していると考えられている。先行研究では、主体的な職業活動の促進や離職の抑制のための、職業的アイデンティティ形成への介入が試みられている。この際には、職業的アイデンティティの測定が課題とされているが、多くの研究では Marcia, J. E のアイデンティティ・ステータス理論が応用されている⁸⁾。Marcia, J. E のアイデンティティ・ステータス理論では、この職業的アイデンティティを、心理・社会的基準の「危機」と「傾倒」の組み合わせにより、「アイデンティティ達成」「アイデンティティ早期完了」「アイデンティティモラトリアム」「アイデンティティ拡散」の4ステータスに分類している。これらのステータスを調査することは、個人の職業への一体化意識を把握する手法として用いられている。看護師の職業的アイデンティティ研究では、看護師の職業的アイデンティティ確立のプロセスを質的記述的に検討した研究⁹⁾、概念分析により看護師の職業的アイデンティティ概念の包括的記述を行なった研究¹⁰⁾ などがある。これらの研究では、概念間の関連が記述されており、最終段階として職業的アイデンティティが看護師個人のアイデンティティと統合されると述べられている。このことから、看護師の職業的アイデンティティは、職業経験を積み重ねながら、時間をかけ形成されていくと考えられている。

これらの先行研究の結果から看護師の職業的アイデンティティ研究においては、大きく二つの課題がある。一つは、看護師の職業的アイデンティティにおいて、質的記述的な研究手法を用いた概念間の関連は明らかになりつつあるが、職業的アイデンティティの形成は実証的に明らかされていない点である。このため、長期間の発達的变化を探究する縦断的手法を用いた実証的な研究がのぞまれている。二つ目には職業的アイデンティティの確立と看護実践の関係性においては、看護の質を向上させる一つの方法であるという前提のもとに研究がすすめられてきた。その一方で、看護の質をいかに測定するかということが課題となっており、職業的アイデンティティ研究においても、看護実践での効果をいかに把握するかという点が重要視されている。特に職業的アイデンティティの形成が看護の質の向上につながるという実証的立証がのぞまれている。

II. 研究目的

本研究では、(1) 看護師の入職後5年間の職業的アイデンティティの変容を明らかにするとともに看護師が職業を継続していく上での課題を明確にし、(2) 入職5年目の看護師の職業的アイデンティティ・ステータスが職務態度に対していかなる影響を与えているかという2点を実証的に明らかにすることを目的とする。分析枠組を図1に示した。

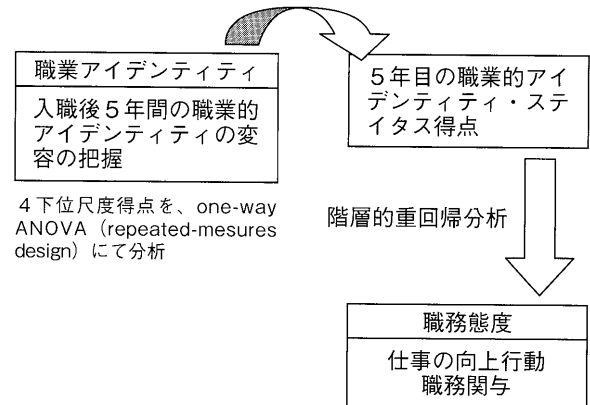


図1 本研究の分析枠組み

III. 用語の定義

Marcia, J. E のアイデンティティ・ステータス理論では、この職業的アイデンティティを、心理・社会的基準の「危機」と「傾倒」の組み合わせにより、4ステータスに分類している。職業的アイデンティティは、このアイデンティティ・ステータス理論により、職業への一体化の状態を、主に以下の4つのステータスに分類している。

- ① 職業的アイデンティティ達成：職業に対する苦悩を過ぎ、自分の職業に傾倒（関与）している状態
- ② 職業的アイデンティティ早期完了：職業への苦悩を経験せず、早くから一定の職業への傾倒（関与）を示している状態
- ③ 職業的アイデンティティモラトリアム：職業決定への苦悩の最中であり、迷いながらも自分の傾倒（関与）すべき職業を見つけ出そうと努力している状態
- ④ 職業的アイデンティティ拡散：職業への苦悩を経験もしくは経験していないものも含むが一定の職業への傾倒（関与）を示していない状態

IV. 研究方法

1. 調査対象・時期・方法

東京都内A病院に1999年に入職した新卒看護師145名を対象に、1年に1回の質問紙調査を5年間にわたり実施した。調査時期は、1999年10月（入職1年目）、2000年11月（入職2年目）、2001年11月（入職3年目）、2002年10月（入職4年目）、2004年1月（入職5年目）である。各調査時期の回収数（回収率）は、1年目132部（91.0%）、2年目117部（80.7%）、3年目102部（70.3%）、4年目83部（57.2%）、5年目53部（36.6%）であった。5年目の調査段階で退職者は82名であり、調査施設で勤務を継続している者は63名であった。この63名のうち5年間継続して調査に参加している44名（30.3%）を本研究の分析対象とした。質問紙は、研究目的・趣旨を記載した説明書とともに対象者に配布した。調査法は留め置き法とし、各病棟に設置した回収袋に対象者が記入済み質問紙を厳封し投函するように依頼し、調査最終日（配布2週間後）に各病棟から研究者が回収した。

2. 調査内容・測定用具

(1) 個人的要因

性別・年齢・婚姻状況・教育背景（専門基礎教育機関およびその他の教育機関）・所属病棟の6項目を調査した。未婚および既婚・所属病棟については、5年間調査を継続し、その他の項目は入職1年目の調査のみとした。2004年（入職5年目調査段階）の対象者の特性については、表1に示した。

(2) 職業的アイデンティティ・ステータス

松下・木村で用いられた職業的同一性地位テスト23項目を使用した。¹¹⁾ 回答は、「そう思う」から「そう思わない」の5件法によって回答を求めた。同様の調査内容で、入職後1年目から5年目まで合計5回の調査を行った。

本尺度は、松下・木村によって開発され、現在構成概念妥当性について検証中であるため、本研究においては以下の手続きのもと尺度の有用性を判断した。職業的アイデンティティ・ステータスの理論を基に、「職業的アイデンティティ達成」「職業的アイデンティティ早期完了」「職業的アイデンティティモラトリアム」「職業的アイデンティティ拡散」の4次元で下位尺度を構成した。ついで各下位尺度の尺度得点を算出した。さらに本尺度の内的整合性を確認するために、各調査年ごとに各下位尺度の信頼性係数を算出した。質問項目と各調査年の信頼係数を表2に示した。信頼性係数は各調査年において、 $\alpha = .50$ 以上であるため本調査における測定に耐えうると判断した。

(3) 職務態度に関する項目

職務態度として、山本が用いた仕事の質の向上行動（4項目、 $\alpha = .80$ ）¹²⁾、職務関与（4項目、 $\alpha = .80$ ）の2変数を使用した。¹³⁾ 回答は、「そう思う」から「そう思わない」の5件法によって回答を求めた。各尺度の信頼性係数を確認し、尺度得点を算出した。仕事の質の向上行動および職務関与に関しては、入職後5年目のみに調査を実施した。各下位尺度ごとの質問項目と尺度の信頼性係数を表3に示した。本尺度における信頼性・妥当性については確認済みである。^{12)~13)}

表1 本調査におけるサンプルの特性

性別	(N = 44)	男性	1 (2.3)	女性	43 (97.7)
年齢	(N = 44)	最少年齢	26	最高年齢	41
		平均年齢	27.39	標準偏差	2.43
結婚	(N = 44)	既婚	1 (2.3)	未婚	43 (97.7)
看護学歴	(N = 44)	看護系短期大学（2年課程）	1 (2.3)	看護系短期大学（3年課程）	4 (9.1)
		看護専門学校（2年課程）	1 (2.3)	看護専門学校（3年課程）	33 (75.0)
		看護系大学	4 (9.1)	その他	1 (2.3)
所属病棟	(N = 44)	外科系病棟	25 (56.8)	内科系病棟	3 (6.8)
		混合病棟	6 (13.6)	手術室	3 (6.8)
		その他	7 (15.9)		

() 内の数値の単位は%、Nは総数を示す。

表2 職業的アイデンティティの信頼性分析結果

質問項目	信頼性係数 (α 係数)				
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
職業的アイデンティティ達成	$\alpha = .51$	$\alpha = .56$	$\alpha = .62$	$\alpha = .57$	$\alpha = .62$
<ul style="list-style-type: none"> ・以前私はどのような職業に就くか、いろいろと考えたり迷ったりしたが、今ははっきりと決心がついた ・私は自分が今の職業を目指して着実に歩んできたと思う。だから、よほどのことがないかぎり、今の職業を変えることはないと思う ・今私が就いている職業は、いくつかの職業の中からよく検討して決めたものだ ・これまでしてきた勉強は今の仕事に結びついており、大変役立つ ・あれこれ考えないで、目前の仕事をとにかくやっつけていこうと思う ・私は、現在の職業が好きだし、職業人である自分に誇りを持っている ・私は、今後どんな職業人を目指していくか、漠然とではあるが目標がある 					
職業的アイデンティティ早期完了	$\alpha = .58$	$\alpha = .54$	$\alpha = .56$	$\alpha = .51$	$\alpha = .65$
<ul style="list-style-type: none"> ・私が就いた職業は小さい頃から考えていたものだ。この職業に就くことに疑問を持ったことはない ・今の職業についてすんなりと決めたとする ・私は自分の希望していた職業に就くことができ、良かったと思っている 					
職業的アイデンティティモラトリアム	$\alpha = .63$	$\alpha = .60$	$\alpha = .73$	$\alpha = .69$	$\alpha = .72$
<ul style="list-style-type: none"> ・私はかつて自分に向いた職業があると思っていたが迷いが生じ、今はどのような職業が良いか模索中である ・私は一応就職したのだけれど、自分に自信がなくて本当にこれで良かったのかと考えがぐらつくことがある ・私は、自分がどんな職業に向いているかわからない ・自分の成長に結び付くことだったら、どんな仕事でもやってみたい ・今持っている資格の他に取りたい資格がある ・私はいまだに自分が本当にやりたい仕事は何なのかよくわからない ・私はこれからも自分が本当にやりたい仕事は何なのか考え続けていくと思う 					
職業的アイデンティティ拡散	$\alpha = .53$	$\alpha = .75$	$\alpha = .74$	$\alpha = .64$	$\alpha = .58$
<ul style="list-style-type: none"> ・私はどのような職業が自由なのかはわからないが、とにかく自由な仕事をしたい ・私は、仕事は生活していくための手段だと考えているので、今後現在の仕事を辞め他の仕事に就くこともあると思う ・できるだけ早い時期に今の職業を辞めたいと思う ・私には理想の職業があるのだけれど、私の能力からすれば無理なので、それをあきらめて今の職業に就いた ・自分の自由な時間が持てる職業がいい。仕事が忙しすぎるのは嫌だ ・今の職業と全く関係がない仕事でも、よい仕事があればそのほうを選びたい 					

表3 仕事の質の向上行動・職務関与の尺度構成

質問項目	
仕事の質の向上行動	$\alpha = .78$
<ul style="list-style-type: none"> ・常に仕事上の行動に責任をとっている ・自分の仕事の質を向上させている ・仕事遂行上の改善可能な欠点を直している ・自分の仕事の領域の新しい動向に目を向けて実践している 	
職務関与	$\alpha = .84$
<ul style="list-style-type: none"> ・現在の職務（仕事）で時間のたつのも忘れてしまうほど熱中することがある ・今の職務（仕事）が生きがいである・今の職務（仕事）に没頭している ・最も充実していると感じられるのは職務（仕事）をしているときである 	

3. 倫理的配慮

質問紙に①研究の目的、②得られた結果は研究目的以外に使用しないこと、③結果はすべて統計処理を行い、個人が特定されないこと、④本研究の協力は強制ではないこと、⑤回答内容により不利益を得ることはないことを明記した説明書を添付し、質問紙の回収をもって研究協力への同意とみなした。また、匿名性を厳守するため、個人名をコード番号化して取り扱うこととした。なお本研究は、調査対象病院において、倫理的側面からの検討を受けて承認された後に実施している。

4. 分析方法

(1) 職業的アイデンティティ・ステータス得点の変容

まず、職業的アイデンティティ・ステータス4下位尺度得点の入職後の経年的変化を把握するために、入職1年目・2年目・3年目・4年目・5年目の4下位尺度得点の平均値を算出した。さらに一元配置分散分析 (one-way ANOVA repeated-measure design Bonferroni Method) を用いて平均値の経年比較を行った。

(2) 職業的アイデンティティ・ステータスと職務態度との関連

入職後5年目の職業的アイデンティティ・ステータス得点の職務態度への影響を確認するために、年齢をコントロール変数とし、職業的アイデンティティ・ステータス得点を独立変数として、仕事の質の向上行動尺度得点・職務関与尺度得点を従属変数とする階層的重回帰分析を実施した。

V. 結果

1. 職業的アイデンティティの変容

職業的アイデンティティ・ステータスの4下位尺度得点における平均値の経年比較を、一元配置分散分析 (repeated-measure design Bonferroni Method) で実施した結果を表4に示した。またこの職業的アイデンティティ・ステータス得点の経年変化を図2に示した。図2には平均値はステータス間の比較を容易にするため各下位尺度を同率に換算し記載した。

職業的アイデンティティ・ステータス得点は、達成・モラトリアム・拡散得点が有意な変化を呈した。職業的アイデンティティ達成得点は、入職1年目から2年目にかけて有意に低下し、さらに1年目と3年目の比較でも、3年目が有意に低く、1年目と4年目の比較においても4年目が有意に低いという結果であった。しかし、3年目と5年目との比較では、5年目の値が有意に高いという結果であった。このことから、職業的アイデンティティ達成得点は、図2のように、入職後1年目から2年目に急激に低下し、3年目では停滞しその後上昇傾向にあることが明らかとなった。

職業的アイデンティティ早期完了得点は、入職後5年間ともに有意な変化は認められなかった。職業的ア

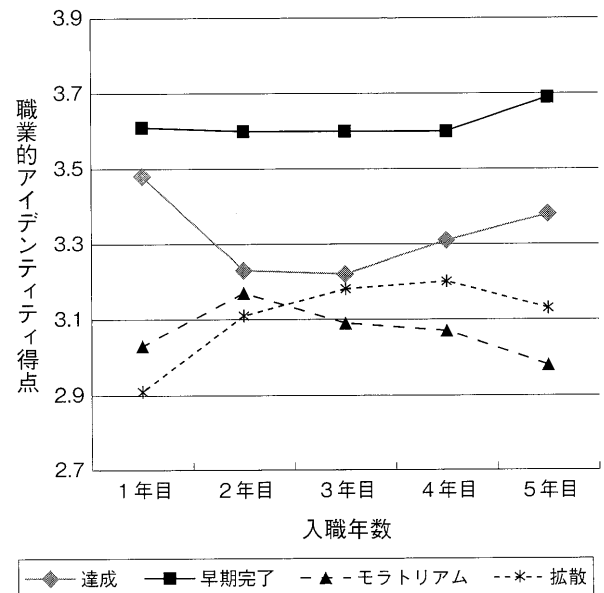


図2 職業的アイデンティティ・ステータス得点の経年変化

表4 入職年数による職業的アイデンティティの比較分析 (one-way ANOVA repeated-measures design)

	入職年数					F値	Bonferroni Method	
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目			
	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値			
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)			
職業的アイデンティティ								
達成	3.48 (.50)	3.23 (.53)	3.22 (.56)	3.31 (.57)	3.38 (.57)	3.83	**	1年>2年+ 1年>3年***
早期完了	3.61 (.82)	3.59 (.81)	3.58 (.78)	3.56 (.87)	3.70 (.84)	.45		
モラトリアム	3.03 (.63)	3.17 (.64)	3.09 (.70)	3.07 (.73)	2.98 (.74)	1.21		
拡散	2.92 (.55)	3.12 (.75)	3.18 (.76)	3.21 (.67)	3.14 (.66)	3.10	*	1年>2年* 1年>3年*** 1年>4年** 1年>5年**

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10

アイデンティティ早期完了は、早い段階で職業への傾倒を示すことが特徴であるが、入職後5年間という看護実践を積み重ねても、危機を経験せずに看護師という職業への傾倒を示唆している。

職業的アイデンティティモラトリウム得点は、統計学的には2年目と5年目の比較において、2年目の値が有意に高いという結果であった。その他経年的には有意差は認められないが、モラトリウム得点は1年目から2年目にかけて上昇し、その後下降傾向にあることが明らかとなった。

職業的アイデンティティ拡散得点の変化では、1年目から2年目にかけて有意に上昇しているという結果であった。その他の経年比較においても、1年目より3年目、1年目より4年目、1年目より5年目の値が高く、職業的アイデンティティ拡散得点は、入職後1年目から2年目に上昇し、入職後5年間の看護実践を経験しても、高い値のまま安定しているという結果であった。

2. 職業的アイデンティティ・ステータスと職務態度との関連

入職後5年目の職務態度（仕事の質の向上行動および職務関与）への職業的アイデンティティ・ステータス得点の影響を明らかにするために、第1ステップでコントロール変数として年齢を投入し、第2ステップで職業的アイデンティティ・ステータスの4下位尺度

得点を独立変数として重回帰式に投入した。階層的重回帰分析の結果を表5に示した。いずれのモデルにおいても有意な説明力を有していることが確認された。

仕事の質の向上行動に対する職業的アイデンティティ・ステータス得点の影響では、職業的達成得点（ $\beta = .271, p < .01$ ）が仕事の質の向上行動に対して正の有意な影響を示していた。その他の職業的アイデンティティ・ステータス得点においては、有意な影響力は認められなかった。

職務関与に関しては、職業的達成得点（ $\beta = .580, p < .001$ ）と職業的モラトリウム得点（ $\beta = .412, p < .001$ ）が正の有意な影響を示した。これに対して、職業的拡散得点（ $\beta = -.300, p < .05$ ）は、職務関与に対して負の有意な影響を示していることが明らかになった。職務関与に対する、職業的早期完了得点の影響は確認されなかった。

VI. 考察

1. 入職後の職業的アイデンティティの変容

本報告は、2つ課題を実証的に検討することを試みるものである。課題の一つめは、入職後5年間の職業的アイデンティティ・ステータス得点の変容の把握である。その結果、新卒看護師において初期の職業的アイデンティティの変容における、以下の特筆すべき点が明らかとなった。

表5 仕事の質の向上行動・職務関与に対する職業的アイデンティティの影響（階層的重回帰分析結果）

	仕事の質の向上行動		職務関与	
	β	(S.E.)	β	(S.E.)
コントロール変数				
・年齢	.223	(.202)	.223	(.202)
第1ステップ R^2	.069		.024	
Adjusted R^2	.050		.004	
職業的アイデンティティ・ステータス				
・職業的アイデンティティ達成	.271 **	(.077)	.580 ***	(.086)
・職業的アイデンティティモラトリウム	.104	(.084)	.412 ***	(.158)
・職業的アイデンティティ早期完了	.135	(.140)	.319	(.095)
・職業的アイデンティティ拡散	.062	(.110)	-.300 *	(.123)
第2ステップ R^2	.314		.616	
Adjusted R^2	.240		.575	
ΔR^2	.246 **		.594 **	
F値	4.218 ***		14.778 ***	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

第一に、新卒看護師における入職後の職業的アイデンティティは、1年目から2年目にかけては職業的アイデンティティ達成得点が低下し、職業的アイデンティティ拡散得点が増加することからも、入職1年目の職業的アイデンティティの形成においては十分な状態とは考えにくい結果であった。医療知識の進展や技術の高度化が進む今日では、高い専門性が求められている。その一方で新卒看護師の卒業時の臨床能力と臨床の求める能力には乖離があることが指摘されている。^{14)~16)} 経験の浅い新卒の看護師にとって、入職後は実際の業務を行うことは容易でないことが予測される。特に入職後1年間は、学校生活から職業生活への移行の時期でもあり、生活状況に大きな変化のある時期である。このため新たな生活環境や人間関係への適応が求められており、職業的アイデンティティのみならずアイデンティティ全体が揺らぐ時期であると考えられる。このように入職1年目から2年目にかけては、環境の変化に加えて、経験の不足や医療知識の不足という状況であり、職業との関わりは自分らしさを発揮するという場でないのは当然とも考えられる。この時期の職業的アイデンティティの拡散傾向は、実践の現場の状況を推察すると十分理解できる結果である。

入職後3年以内に退職した看護師の職業意識の分析¹⁷⁾では、退職者は非退職者に比較して、入職半年目の調査において、職業的アイデンティティ拡散得点が高い傾向を示しているとの報告もある。このことからつまり入職直後は、職業的アイデンティティ拡散の高まりが、新卒看護師の早期離職と関連していると考えられる。入職直後は、職業的アイデンティティ達成を促進するような関わりのみならず、職業的アイデンティティ拡散得点の上昇をより最小限にする必要がある。この職業的アイデンティティ拡散の規定要因は明確となっていないが、入職直後の看護技術への自信のなさが職業的アイデンティティへ影響するとの報告もある。¹⁸⁾ このことから、看護基礎教育において、知識・技術をある程度コントロールして実施できるを増やしておくことが必要である。このためには、看護師の特徴である専門教育機関での授業形態である臨地実習を活用するなど、専門教育機関と入職施設との連携が求められる。

第二に、入職2年目以降の職業的アイデンティティ・ステータス得点の変化では、職業的アイデンティティ達成においては、2年目・3年目・4年目では低

いまま停滞しているものの、入職後5年目において上昇する傾向を示している。さらに職業的アイデンティティモラトリウム得点においても、最も高値である2年目より5年目が有意に低く、入職後5年目が最も低い値を示している。島田は看護師のアイデンティティ形成において、看護経験5年以上で高まり、職業継続意思が価値意識に統合されると指摘している。¹⁷⁾ また佐藤は、4~5年目で退職する看護師が多いことを指摘している。¹⁹⁾ これらのことから、入職後5年目が、看護師にとって職業的アイデンティティが変化する時期であると考えられる。その具体的な変化の内容は、入職直後から拡散が強まる傾向にあったが、5年目以降に拡散が弱まっていく傾向を示すという変化である。本研究対象者の結果からは、入職4~5年目に職業的アイデンティティ・ステータス得点の分布が質的に変化することがわかる。これら結果や先行研究から、看護師にとって入職5年目は、職業を継続していく上での変換期にあると考えられる。看護師の職業的アイデンティティ形成の支援においては、入職直後の支援の充実のみではなく、入職後4~5年目の看護師を対象にした方策が必要とされていると考えられる。具体的には、アイデンティティ形成の内容が質的に変化することを踏まえて、研修の内容を組み替えていくなど、職業を継続し自分らしさを高めていくための示唆となる機会を増やしていくことが、20歳代の優秀な人材を、施設に留めるために重要な人的資源管理上の課題となるのではないだろうか。

2. 職業的アイデンティティ・ステータスと職務態度との関連

本研究の二つ目の課題として、入職後5年目の看護師における、職業的アイデンティティ・ステータスが仕事の質の向上行動および職務関与に及ぼす影響を、実証的に明らかにすることを試みた。その結果入職後5年目の看護師における職業的アイデンティティと職業への関わり方において、以下の点が明らかとなった。

第一に、これまで職業的アイデンティティという心理的な概念と、実際の態度変容をどのように結びつけるかという点が課題とされていた。本研究の結果では、入職5年目の看護師の職業的アイデンティティ・ステータスが、仕事の質の向上行動という態度変数を規定していることが明らかとなった。つまり個人の職業的アイデンティティが、個人の職業への関わりの中

でも、仕事の質の向上という重要な要素に影響していることが明らかとなった。さらにこの影響力は、職業的アイデンティティ達成が仕事の質の向上を高めるといふ影響力であり、職業的アイデンティティの発達を支援するうえで、職業的アイデンティティ達成を促進する支援が必要であるという基盤となる考え方を、実証的に補足する結果であると考えられる。

第二に、入職後5年目の職業的アイデンティティ・ステータスは、職務への関与に影響を及ぼしていることも明らかとなった。その影響の傾向は、職業的アイデンティティ達成・職業的アイデンティティモラトリアム・職業的早期完了が職務関与に対し、正の影響力を示し、職業的アイデンティティ拡散のみが負の影響力を示すという傾向であった。これは、アイデンティティ・ステータス理論からも十分に理解できる結果である。職業的アイデンティティモラトリアムの職務関与への正の影響も、職業選択を模索しながら積極的に職務へ関与していると考えられる。これらの結果から注目すべき点は、職業的アイデンティティ拡散得点のみが、職務関与へ負の影響力を示すという点である。このことから、職業的アイデンティティ拡散得点の上昇や高値での維持は、積極的な職務への関与につながらないと考えられる。このため積極的に職務へ関与する看護師を育成させるためには、職業的アイデンティティ拡散得点を低下させるような働きかけを検討することが必要である。このためには看護師において職業的アイデンティティ拡散を高める規定要因を、検討していくことが求められている。

これまで看護実践において、看護のサービスクオリティーの向上をいかに測定し、いかにその関連を明らかにするかという点が課題であった。本結果において、職業的アイデンティティの形成が、職務態度に対して有意な影響を与えていることが確認された。質の高い看護ケアを提供する人材の育成のためには、職業的アイデンティティの形成を支援することが課題であると考えられる。

Ⅶ. 本研究の限界

本研究における課題は以下である。

職業的アイデンティティは、心理的概念であり、とくに看護師として職業に就いてからの経験が影響していることが考えられる。これらの要因を十分に検討するためにも、統計学的手法のみではなく、さらに質的

に詳細な分析が必要であると考えられる。また職業的アイデンティティは発達的変化が予測されるため、横断的分析のみではなく、さらに縦断的な調査分析を実施する必要がある。

今回の調査におけるサンプルは、一施設の看護師を対象としているため、その施設における組織内教育などの影響も考慮し、詳細な分析を行うことが課題である。また本調査における分析対象は、5年間離職せずに同施設において業務を継続している者であるため、入職後の職業的アイデンティティ・ステータス得点の変容と離職の直接的関連が明らかでないため、今後実際の離職との関連を検討していくことが課題である。

謝辞

本研究の調査に5年間という長期間ご協力いただきました対象者の皆様、ならびに調査機関の看護部の皆様に心より御礼申し上げます。

【文献】

- 1) 平井さよ子：看護職のキャリア開発—変革期のヒューマンリソースマネジメント, 4-5, 日本看護協会出版会, 東京, 2002.
- 2) 菊地昭江・原田唯司：看護の専門職自律性の測定に関する一研究, 静岡大学教育学部研究報告, 241-254, 1997.
- 3) 日本看護協会中央ナースセンター：新卒看護職員の早期離職実態調査 平成15年, 東京, 2003.
- 4) Erikson, E.H.: Identity and the life cycle Selected paper, International University Press, NewYork, 1959
- 5) Erikson, E.H.: The life cycle completed, A review Norton, New York, 1959
- 6) 中西信夫：ライフキャリアの心理学—自己実現の成人期, 120-123, ナカニシヤ出版, 京都, 1995.
- 7) Raskin, P.M.: Identity and vocational development. New Direction for Child Development, 30, 25-42, 1996
- 8) Marcia, J.E.: Ego-identity status: Relationship to change in self-esteem, general maladjustment and authoritarianism. Journal of Personality, 35, 119-133, 1966
- 9) グレック美鈴：看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築, 看護研究, 35 (3), 2-9, 2002.
- 10) Ohlen, Segesten.: The professional identity of the nurse: Concept analysis and development, Journal of Advanced Nursing, 28(4), 720-727, 1998.
- 11) 松下由美子, 木村周：看護学生の進路選択と職業的一貫性形成との関連, 進路指導研究, 17 (2), 12, 1997.
- 12) 山本寛：昇進の研究, 148-156, 創成社, 東京, 2000.
- 13) 山本寛：勤労者のワーク・コミットメントの比較とその関係要因の検討 (3), 日本労務学会年報, 85-97, 1996.

- 14) 厚生労働省：新人看護職員の臨床能力の向上に関する検討会第1回検討会報告書資料1，2003.
- 15) 松下由美子，柴田久美子：新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討～職業選択動機と入職後半年後の環境要因を中心に～，山梨県立看護大学紀要，第6巻，65-72，2004.
- 16) 厚生労働省：看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会報告者，2003.
- 17) 柴田久美子，松下由美子：就職2年以内に退職した看護師の職業意識，第28回日本看護研究学会雑誌，25(3)，229，2001.
- 18) 鳥田美鈴：看護職アイデンティティの意識構造の分析，日本応用心理学会第66回発表論文集，60，1999.
- 19) 佐藤昇子：看護職のキャリア形成に関する問題とその概念的枠組み，インターナショナルナーシングレビュー，31(2)，55-6，1998.