

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 23 日現在

機関番号：34448

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21792185

研究課題名（和文） 中堅看護師のキャリア・アンカーとメンタリングに関する実証的研究

研究課題名（英文） Empirical study on career anchor and mentoring of nurses of middle standing

研究代表者

住田 陽子（SUMIDA YOKO）

森ノ宮医療大学・保健医療学部・講師

研究者番号：20458079

研究成果の概要（和文）：本研究は、「メンタリングはキャリア・アンカーの自覚、および職務内容との適合に寄与する」という仮説を検証することを目的に実施した。全国の総合病院に勤務する看護経験年数 5 年以上の看護師 1232 人のデータを分析の対象とした。

キャリア・アンカーの自覚に関し、最重要メンターから好影響を受けた者は 7 割近く、職務内容との適合に関しては、5 割超であった。以上から、「メンタリングはキャリア・アンカーの自覚、および職務内容との適合に寄与する」という仮説は概ね支持された。

研究成果の概要（英文）：The present study aimed to verify the hypothesis that mentoring contributes to self-awareness of career anchors and compatibility with job content. Data from 1232 nurses working at general hospitals nationwide with at least 5 years of nursing experience were analyzed.

Nearly 70% of respondents had been positively influenced by their primary mentor regarding self-awareness of career anchors. Conversely, prevalence of positive influence regarding compatibility with job content only slightly exceeded 50%. These findings generally support the hypothesis that mentoring contributes to self-awareness of career anchors and compatibility with job content.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合 計
2009 年度	500,000	150,000	650,000
2010 年度	700,000	210,000	910,000
2011 年度	200,000	60,000	260,000
年度			
年度			
総 計	1400,000	420,000	1820,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護管理学

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

1. 研究開始当初の背景

(1) キャリア・アンカーについて

個々のワーク・ライフ・バランスは個々のキャリア・デザインから生まれ、その基盤には「キャリア・アンカー」が深く関わるものとする。Schein はキャリア・アンカーを、仕事体験を通じて自覚された才能と能力、動機と欲求、態度と価値が相互に作用して開発されたものと定義した。

現在提唱されているキャリア・アンカーは、専門・職能コンピタンス (Technical/Functional Competence, 以後「TF」とする)、全般管理コンピタンス (General/Managerial Competence, 以後「GM」とする)、自律・独立 (Autonomy/Independence, 以後「AU」とする)、保障・安定 (Security/Stability, 以後「SE」とする)、起業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity, 以後「EC」とする)、奉仕・社会貢献 (Service/Dedication to a Cause, 以後「SV」とする)、純粋な挑戦 (Pure Challenge, 以後「CH」とする)、生活様式 (Lifestyle, 以後「LS」とする) の 8 つである。

(2) メンタリングについて

メンタリングはキャリア支援機能の 1 つである。わが国のメンタリング研究においては、経営学者の小野が、キャリア機能、情緒的機能、管理者的行動機能、受容・承認機能をメンタリングの下位機能とするメンタリング尺度を開発した。筆者による一施設で調査の結果では、大半の中堅看護師が持つキャリア・アンカーにはメンタリング機能はほとんど発揮されていないということが明らかになり、看護専門職としての価値観を形成する段階でのメンタリング機能の発揮は、価値観の種類に左右されると捉えられた。

しかし、一施設のみでの調査ということから、キャリア形成の機会には偏りがあると考えられる。また、メンタリング機能はキャリア・アンカーを自覚する段階で発揮されるという前提についても、あくまでも推測でしかない。キャリア発達は個人と組織の相互作用によって促進されるというコンセンサスを鑑みると、メンタリング機能は、これまでの推測どおり、キャリア・アンカーを自覚する

段階で発揮される可能性に加え、キャリア・アンカーと実際の職務を適合させる場面でも発揮される可能性もある。

2. 研究の目的

本研究では、次の 2 つの仮説を検証することを目的とする。

①メンタリングはキャリア・アンカーの自覚に寄与する。

②メンタリングはキャリア・アンカーと実際の職務との適合に寄与する。

3. 研究の方法

(1) 対象者

全国の総合病院に勤務する看護経験年数 5 年以上の看護師とした。対象者の勤務施設は、北海道、東北、北関東、首都圏、甲信越、北陸、東海、近畿、山陰・山陽、四国、九州・沖縄の 11 の地域において、施設の規模を病床数 500 床以上と 500 床未満に分けて抽出し、計 3616 人を対象とした。

(2) 調査方法

2009 年 9-12 月に郵送による自記式質問紙調査法にて実施した。

質問紙は、メンターについて、メンタリングについて、キャリア・アンカーについて、キャリア・アンカーと職務の適合について、メンターのキャリア・アンカーへの影響について、フェイスシートから構成した。

(3) 分析方法

統計解析パッケージソフト IBM SPSS Version 19.0 を用い、単純集計、平均値・標準偏差の算出および t 検定、相関分析を行った。有意水準は 5% とした。

(4) 倫理的配慮

調査依頼時に、調査は無記名で行うこと、研究参加・中止は任意であること、回収された質問調査票は鍵のかかる場所に保管すること、インターネットに接続しているパソコンにはデータを保存しないことを文書にて説明した。質問調査票の返送をもって研究に同意が得られたと判断した。

著作権保護に関しては、自己診断用キャリア指向質問票の開発者である Edgar H. Schein

氏、訳者である金井壽宏氏、メンタリング尺度の開発者である小野公一氏に、質問項目の使用に関して承諾を得た。

なお、本研究は、A 大学倫理委員会にて審査され、2008 年 4 月に承認を受けている。

4. 研究成果

3616 人中 1530 人から回答があり、回収率は 42.3%であった。そのうち、有効回答が得られた 1232 人のデータを分析の対象とした。有効回答率は 34.1%であった。

(1) 対象者の属性

平均年齢は 31.8 (±3.44) 歳、平均看護経験年数は 9.5 (±2.47) 年であった。

性別は女性が 1146 人 (93.0%)、職位は非管理職が 1122 人 (91.1%) と圧倒的に多かった。最終学歴は専門学校卒が 943 人 (76.5%) を占め、次いで短期大学卒が 162 人 (13.2%)、大学卒が 104 人 (8.4%) という結果であった。配偶関係は未婚が 625 人 (50.7%)、既婚が 564 人 (45.8%) であり、ほぼ同割合であった。子供はありが 434 人 (35.2%)、なしが 780 人 (63.3%) であった。

(2) 対象者が受けたメンタリングの実際

現在メンターがいる者は 692 人 (56.2%)、いない者は 539 人 (43.7%) であり、いない者のうち、過去にメンターがいた者は 445 人 (82.6%)、いなかった者は 93 人 (17.2%) であった。したがって、対象者の今までの職業人生の中でメンターが存在していた割合は極めて高いことが明らかになった。

最重要メンターと出会った時期の対象者の職位は、非管理職が 1106 人 (89.8%) と大半を占めた。一方、その時期のメンター側の職位は、非管理職が 661 人 (53.7%)、主任・副看護師長が 257 人 (20.9%)、看護師長が 174 人 (14.1%) と分散した形となっていた。また、最重要メンターと出会った時期は、看護経験 1 年目が 50% 近くとほぼ半数を占め、それ以降に出会った者の割合はいずれも 10% 未満という結果であった。対象者が相手を最重要メンターと認識している (していた) 時期は、約 2 年、ならびに約 3 年が 20% 超であり、その後約 1 年が 15% 近くというように続いた。これらの結果から、キャリア中期看護師の現在のキャリア発達に最も影響を与えているメンターとは、キャリア初期にメン

ターシップを築いていると考えられる。

対象者が受けたメンタリングの平均値・標準偏差は、降順に管理者的行動機能が 4.1

(±.51)、受容・承認機能が 3.8 (±.66)、情緒的機能が 3.5 (±.87)、キャリア機能が 2.8 (±.74) という結果であった。また、各項目間には 1% 水準で有意差がみられた。メンタリングの 4 つの下位機能のうち、管理者的行動機能の平均値が最も高かったという結果は、管理職、あるいはプリセプターや教育担当者などという公式的な役割に基づいていると考えられる。これは、対象者が最重要メンターと出会った時期のメンターの職位に管理職が 35% を占めていたという先述の結果からもいえることである。

(3) 対象者のキャリア・アンカーの実際

対象者のキャリア・アンカーの平均値・標準偏差は、降順に LS が 4.3 (±.87)、SE が 4.0 (±.91)、TF が 3.7 (±.88)、SV が 3.5 (±.93)、CH が 3.1 (±1.00)、AU が 2.9 (±.87)、EC が 2.4 (±.89)、GM が 2.1 (±.76) という結果であった。また、各項目間には 1% 水準で有意差がみられた。

現在、自身のキャリア・アンカーを自覚している者は 31.3%、なんとなく自覚している者は 49.3% であり、この両方で約 80% を占める結果となった。キャリア・アンカーを自覚し始めた時期は看護経験年数 5 年目以降が約 70% を占めていたことから、キャリア・アンカーは 5-10 年の仕事経験で知覚されるという定説が、看護界においてもほぼあてはまることが明らかになった。

キャリア・アンカーの自覚に最重要メンターが与えた影響は、「好影響」が 24.1%、「やや好影響」が 43.1% であり、両方で 70% 近くに上った。「やや悪影響」や「悪影響」と回答した者はごく少数であったものの、「影響なし」が 31.3% を占めていた。

キャリア・アンカーと職務内容との適合の程度は、「全く適合している」が 6.0%、「どちらかというと適合している」が 60.8% であり、この項目もポジティブな回答である両方で 70% 近くに上った。

キャリア・アンカーと職務内容との適合に最重要メンターが与えた影響は、「好影響」が 16.5%、「やや好影響」が 38.3% であり、両方で 50% 超にとどまった。「やや悪影響」、あるいは「悪影響」と回答した者は、自覚への

影響と同様にごく少数であったが、「影響なし」と回答した者は 43.4%に上った。

以上から、「メンタリングはキャリア・アンカーの自覚、および職務内容との適合に寄与する」という仮説は概ね支持されたものの、最重要メンターは、キャリア・アンカーと職務内容の適合に対してよりも、対象者がキャリア・アンカーを自覚できるようにメンタリング機能を発揮していることが示唆された。

(4) メンタリングとキャリア・アンカーの 相関

メンタリングに関しては、キャリア機能、ならびに受容・承認機能が 6 つのキャリア・アンカーと有意な正の相関があり、次いで、管理者の行動機能が 5 つのキャリア・アンカーと相関があった。情緒的機能はどのキャリア・アンカーとも相関はみられなかった。この結果から、キャリア・アンカーの自覚に向けて発揮されるメンタリング機能の特殊性として、①メンタリングのキャリア機能は、他の下位機能に比べて平均値が低いなりにも、キャリア・アンカーの自覚には最も寄与している、②管理者の行動機能は、どの下位機能よりも平均値が高いが、キャリア・アンカーの自覚にはあまり寄与していない、③情緒的機能はキャリア機能よりも平均値が高かったが、キャリア・アンカーの自覚には全く寄与していない、という 3 点が浮かび上がった。

次に、8 つのキャリア・アンカーに注目すると、①比較的平均値が高かった LS と SE は、メンタリングのどの下位機能とも相関が非常に弱い、②平均値の中間層に位置づけられた TF、SV、CH は、情緒的機能を除く 3 つの下位機能とまんべんなく相関関係がある、③比較的平均値が低かった AU、EC、GM と相関関係がみられたメンタリングの下位機能は、ほぼキャリア機能に偏っている、という 3 点が特徴として浮かびあがった。

しかしながら、相関関係があったとしても、Pearson の積率相関係数はいずれも .3 台以下であり、相関関係はあるものの、その関係性は比較的弱いという結果であった。これは、「(看護界では) キャリア発達＝昇進という視点でキャリアが捉えられている」という意見があるように、本研究においても、対象者のキャリア発達に関する認識に左右されたことが推測される。特に、LS や SE のような

キャリア・アンカーは、他のキャリア・アンカーと比べると昇進という概念には結びつきにくく、先述のような特徴が挙げられるが、ワーク・ライフ・バランスを重視するがゆえのキャリア・アンカーであるともとらえられる。以上から、キャリア発達・キャリア支援に関する知識や解釈を深めるような系統的・継続的な教育の充実が今後の課題であると考ええる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

○出願状況 (計 0 件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年月日：

国内外の別：

○取得状況 (計 0 件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

住田 陽子 (SUMIDA YOKO)

森ノ宮医療大学・保健医療学部・講師

研究者番号：20458079

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：