

研究報告

「病院勤務の女性看護職の年齢，経験年数，職業アイデンティティ，看護専門職的自律性，バーンアウトの関連」

吉田 なよ子

Relationships between Age, Experience, Professional Identify, Professional Autonomy, and Burnout among Female Nurses Working in Hospitals

YOSHIDA Nayoko

キーワード：年齢、経験年数、看護職業アイデンティティ、看護専門職的自律性、バーンアウト

Key Words：Age, Experience, Nurse-Identity, nurse autonomy, Burnout

**Abstract**

Almost studies of professional identity were for young nurses. Generally there weren't for middle-aged nurses, these didn't consider sufficiently. Then age and experience may have a relationship to the development of professional identity and autonomy. And these may have a relationship to Burnout.

The purpose of this study is to investigate the relationships between age, experience, professional identity, professional autonomy and burnout, and I'll focus the age-factors of professional identity

This research was a nonexperimental descriptive correlational study. Cross-sectional survey was used to obtain the data. After researcher site visit, questionnaires were distributed to nursing staff by each hospital's nurse manager. The self-administrated questionnaires were completed between July 2005 and September 2005 by 615 of the 708 nurses working 5 hospitals in urban cities and small towns in 4 prefectures in Japan (response rate 86.9%). The result analyzed to descriptive statistics, correlation, F-ratio statistic, multiple comparison used with SPSS-13.0.

Professional identity had a significant positive correlation with professional autonomy

( $r=0.1, p<0.01$ ) and significant negative correlation with burnout ( $r=0.08, p<0.01$ ). Significant correlation between professional autonomy and burnout was not established. Professional Identity had significant positive correlation to age ( $r=0.34, p<0.01$ ) and nurse's experience ( $r=0.31, p<0.01$ ). As the F-ratio statistic results were significantly 20-24, 25-29 years, for other age, but there weren't significantly a period of after 35 years.

These results suggested that professional is established before 40 years old, and it doesn't change in a big way after 40 years of age. Professional commitment toward work increases through maturation and experience. Therefore, professional identity may be best conceptualized as something that develops over time and through work experience and commitment.

## 抄録

看護職アイデンティティ研究は主に若い年代が対象であり、中年期の看護職への論考はほとんどみられない。そこで、年齢や看護経験は看護職アイデンティティや自律性を高め、またバーンアウトにも関連するのではないかと考えた。本研究は、看護職アイデンティティを中心に看護専門職的自律性、バーンアウトの三尺度の相関を明らかにし、年齢要因に焦点を当てることを目的とした。

2005年7～9月に、都市と地方の4県5病院の看護職708名に横断質問調査を行い615の有効回答(回答率86.9%)を得た。自記式の据え置き調査法とし配布は看護部依頼とした。統計パッケージSPSS-13.0を使用し、記述統計、相関分析、F検定、多重比較を行った。

看護職アイデンティティは、看護専門職的自律性と有意な相関( $r=0.1, p<0.01$ )を示し、バーンアウトと有意な負の( $r=-0.08, p<0.01$ )相関を示した。

看護専門職的自律性とバーンアウトは有意な関連を認めなかった。看護職アイデンティティは、年齢( $r=0.34, p<0.01$ )、臨床経験年数( $r=0.31, p<0.01$ )、子どもの数( $r=0.24, p<0.01$ )、家族の数( $r=0.12, p<0.01$ )と有意な相関を示した。看護職アイデンティティはF検定で20-24才25-29才と他の年代で有意差を認めるが、35才以降の年代間で有意差がなかった。これらの結果から、看護職アイデンティティは40才までに確立され、以降の変化が起こりにくいことが示唆された。職業に沿う事は成熟と経験をもってなされ、看護職アイデンティティは時間をかけて臨床経験と仕事への関わりをとおして発達すると考えられる。

## I. はじめに

看護師生活のなかで、積極的に看護に取り組むことができない、このままでいいのかと、職業生活を振り返る時期があると思われる。看護職は、職業アイデンティティの揺れを何度か体験しながら臨床経験を積むと考えられる。看護職が職業アイデンティティを確立することは、「自分自身にとっての職業の意味」を問うことにより始まり、そのことは看護実践の基盤となる(グレッグ, 2000)。しかし、アイデンティティは個人の内面

の問題であり、それが未発達の場合やアイデンティティが揺らいでいる場合でも他人には判りにくい。看護職アイデンティティ概念は多くの要素で成り立ち、概念そのものがいまだ明確になっていない。看護職アイデンティティ研究の多くは若い年代層が対象であり、中年期の看護職への論考はほとんどみられない。そこで本研究は、看護経験を重ねることで自律性は上昇し、その自律性はバーンアウトと関連するのではないかと考え、看護職アイデンティティを中心に看護専門職的自律性、バーンアウトの三尺度の相関を明らかにし、

また年令との関連を探ることを目的とした。看護師の職業アイデンティティの様相を探ることは看護師の職業発達や適応を考えるために必要な基礎的資料になると考える。

## Ⅱ. 問題の背景

日本で看護職アイデンティティ研究が発表されたのは1980年代以降であり、初期には主に看護学生が卒後職場に順応していく要因を探るものであり、看護教員による研究であった。看護師対象は後発研究であり、看護研究が増えてようやく看護職が自身の状況に目を向けだしたといえる。日本の看護職アイデンティティは、看護職の社会的評価や地位、看護の独自性、準専門家からの脱却、個人の要素でいえば看護職への看護師自身の思い、和を重んじる人間性、或いはジェンダーなど多くの要素が複雑に絡み、いまだ正確に捉えられていない概念である。その中で波多野ら (1993) は、看護学生の職業アイデンティティが学年、課程別、看護経験の有無などで規定され、アイデンティティ得点は卒業時まで低下し、卒後3年で入学時の値に戻り、その後徐々に上昇すると報告している。また、看護職を対象にした研究から看護職アイデンティティは年齢、学歴、専門性、職業選択理由、経験年数、職場での役割、婚姻、子どもの有無と関連があることが示されている (グレッグ, 2002; 岩井, 澤田, 野々村, 石川, 山元, 長谷, 大橋, 才津, N.D.パリー, 海山, 宮尾, 藤井, 鈴木, 紙屋, 落合2001; 田中, 1995; 守本, 桜井,

山形, 柳井, 1997; 佐々木, 1997)。

Öhlen (1998) は看護職アイデンティティの概念分析研究において、個人の自己アイデンティティの成熟を基盤としてあげ、看護師の自信は自己イメージに影響し、看護職アイデンティティをしっかりともらったとき、たとえ現存する役割が崩れても新しい役割とアイデンティティを発展させていけるとし、関連する概念として自尊感情や自己イメージ、看護師役割を挙げている。

また、看護専門職的自律性と自尊感情の関連は志自岐 (1998) の先行研究で示唆されており、またバーンアウトと自尊感情の関連 (田尾, 1996) も示唆されている。グレッグ (2001) の研究で、看護職のアイデンティティ確立のプロセスには自尊感情が重要な位置を占めることが示され、菊池ら (1997) は看護の自律性の高いものは職業継続の意思が高く、自律性が高いことは長く仕事を続けられる要素に結びつくとして述べている。看護職アイデンティティと看護専門職的自律性を看護師の精神的側面と行動側面と捉えると、看護職アイデンティティと看護専門職的自律性は並立し、これらがバーンアウトに関連するのではないかと考えた。関連図を図1に示す。

## Ⅲ. 研究方法

### A. 用語の操作的定義

本研究において以下の操作的定義を加える。

#### 看護職

看護職とは、病院に勤務し看護に携わる看護師・

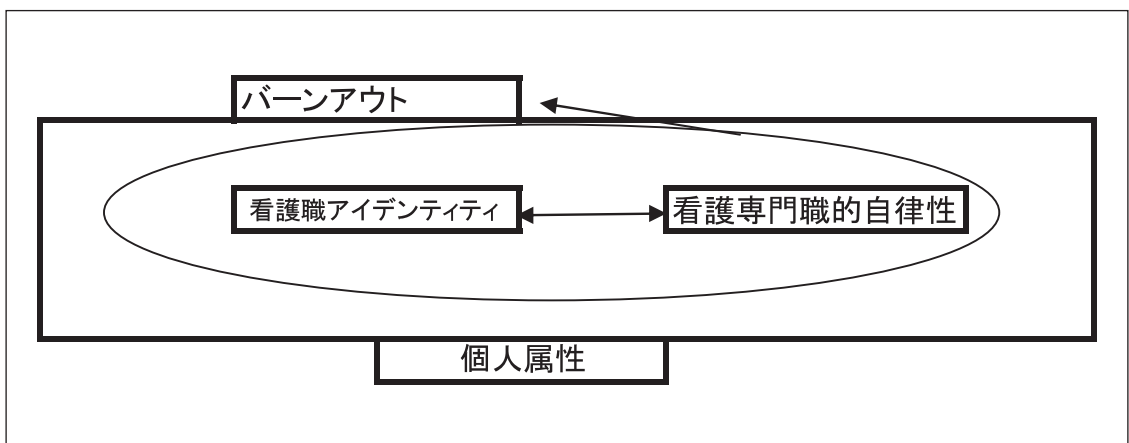


図1. 看護職アイデンティティの関連図

准看護師、保健師、助産師とする。

### 看護職アイデンティティ

看護職アイデンティティとは、専門職業人として看護という職業や役割に結びついて行動や価値観を内在させ、職業集団に同一化する過程をいう。

## B. 研究方法

300床前後の中規模病院に勤務する20代から60代までの女性看護職者を対象とした質問紙調査を行った。あらかじめ大学院生18名による予備調査を行い、本調査は2005年7月から9月に行った。病院および看護部の承認を得た上で、調査票は看護部の留め置き法とした。

## C. 倫理的配慮

無記名とすること、了解後に回答することの調査趣旨を伝え調査票記入を依頼した。調査票に回答したことで研究参加の同意を得られたものとした。催促しない旨を看護部に依頼し、対象者に回答後調査票の閉封を依頼し閉封の状態でご回収した。研究成果公表の際には、個人や研究協力病院が特定できない統計方法をとった。

## D. 使用尺度

### 1. 看護職アイデンティティ

岩井他(2001)による39項目7段階リッカート尺度の「看護職の職業アイデンティティ尺度」を使用した。本尺度は「看護職の職業選択と誇り」(16項目)、「看護技術への自負」(10項目)、「患者に貢献する職業としての連帯感」(4項目)、「学問に貢献する職業としての認知」(5項目)、「患者に必要とされる存在の認知」(4項目)の5つの下位尺度を持つ。尺度全体の信頼性係数0.94、下位尺度の信頼性係数は0.78から0.89を示した。妥当性は既知グループ法で検討されている。

### 2. PNQ看護専門職的自律性尺度

Pankratzが開発したPNQ(Pankratz Nursing Questionnaire)46項目5段階リッカート法を香春が日本語訳し(1974/1984)、志自岐が修正した尺度を使用した。志自岐の報告によると、Pankratzの信頼性係数はそれぞれ0.93、0.81、0.81で妥当性が検証されているとしている(1995)。下位尺度は「看護婦の自律と患者擁護」26項目、「患者の権利」14項目、「伝統的役割の拒否」12項

目(重複項目あり)の3つである。志自岐による尺度の一部修正後の信頼性係数は、尺度全体では0.81、下位尺度はそれぞれ0.67、0.75、0.68とされ、因子分析による構成概念妥当性は不十分と報告した。

### 3. バーンアウト尺度

Pinesが開発し、稲岡が日本語訳(1980/1982)した21項目7段階リッカート法からなるバーンアウト尺度を使用した。身体的疲弊、心理的疲弊、精神的疲弊の観点から作成されたもので、Pinesの報告による信頼性係数は0.91~0.93で再テスト法による安定性が検証されている。稲岡は因子分析による構成概念妥当性、仕事の満足( $r = -0.62$ ,  $p < 0.001$ )、自己満足( $r = 0.65$ ,  $p < 0.001$ )との併存妥当性を報告している。

### 4. 個人属性

年令、勤務場所、勤務形態、臨床経験年数、職位あるいは婚姻の状況、子ども数、同居家族数、などの設問を作成した。

### 5. 仕事に注ぐエネルギーの変化

仕事へのコミットメントの状況を、自分の持つエネルギーを100%とし仕事にどの程度エネルギーを注いだかの自覚を%で表し、看護職アイデンティティの指標の1つとした。就業から5才毎の数値をたどり看護職アイデンティティの年令特徴を見ることとした。仕事に注いだエネルギー量の平均と、現在のエネルギー値を変数とした。

## E. データ分析

統計パッケージSPSS-13.0を使用し、記述統計、相関分析、F検定、多重比較を行った。

## IV. 結果

### A. 対象者の特徴

#### 1. 回収率

都市部、地方都市の公立・法人の4県5病院の看護部および個人あてに708部配布しうち有効回答は615(86.9%)であった。

#### 2. 対象の背景

対象者の年令は20歳から63歳であり、平均は35.7歳、勤務年数は平均10.9年であった。また臨床経験年数は0年から40年で平均12.7年、病院の移動回数は平均1.1回であった。同居家族数は平

均3.1人で、そのうち子ども数は平均1.1人であった(表1)。年齢構成は25から29歳の就業者数が21.9%と最多で、次は20から24歳で16.9%であった。40から63歳までは34%を占めた。看護師が90%で、准看護師の72.5%は50歳以上であった。職位ではスタッフナースが80.5%を占め、ついで主任、係長、病棟師長が多かった(表2)。既婚者は55.6%であった(表3)。

3. 尺度得点

a. バーンアウト

年齢別のバーンアウト得点では、すべての年代で警戒群およびバーンアウト群が多く、とくに20代にバーンアウト群が多かった(表4)。

b. 仕事に注ぐエネルギーの変化

5歳ごとに表した現在の仕事に注ぐエネルギーの割合は、68.6%か74.5%(表5)で、一方今まで仕事に注いできたエネルギーは64.3%から74.3%を示し双方の年齢毎・平均ともに大きな差を認めなかった。

B. 主要三尺度の相関関連、下位尺度相互の相関関連

1. 看護職アイデンティティ、看護専門職の自律性、バーンアウトの相関

看護職アイデンティティ尺度得点、看護専門職の自律性尺度得点、バーンアウト得点における全体の相関に加え、各々の下位尺度の得点による相関分析を行った(表6)。看護職アイデンティティと看護専門職の自律性に、弱い有意な正の相関( $r=0.1, p<0.01$ )を認めた。また看護職アイデンティティ得点とバーンアウト得点には、弱い負の相関( $r=-0.08, p<0.01$ )が認められた。看護専門職の自律性は相関を認めなかった。

2. 看護職アイデンティティ、看護専門職の自律性の下位尺度相互の相関

看護職アイデンティティ尺度と看護専門職の自律性尺度の各々の下位尺度とバーンアウトでの相関で、看護職アイデンティティ下位尺度の「学問の発展に貢献する職業としての認知」は、看護専

表1. 対象者背景1 一年令・臨床経験年数・家族他一

	年令	勤務年数	臨床年数	病院移動数	家族数	子ども数
平均値	35.7	10.9	12.7	1.1	3.1	1
標準偏差値	10.7	9.2	10.2	1.3	1.7	1.2
最頻値	23	3	2	0	1	0
最小値	20	0	0	0	0	0
最大値	63	38	40	6	8	5

n=615

表2. 対象者背景2 一職位一

職位	スタッフナース	主任・係長 副師長	病棟師長 管理師長	看護副部長 看護部長	その他	回答なし
人数(%)	495 (80.5)	62 (11.1)	22 (3.6)	14 (2.3)	14 (2.3)	8 (1.3)

n=615

表3. 対象者背景3 一婚姻状況一

	既婚	未婚	離別	死別	回答なし
人数(%)	308 (50.1)	269 (43.7)	29 (4.7)	5 (0.8)	4 (9.7)

n=615

表4. 年齢別バーンアウト得点

年齢	健全群	警戒群	バーンアウト群	計	
20-29歳	41 (7.0)	64 (11.0)	110 (19.0)	215 (37.1)	
30-39	30 (5.0)	41 (7.0)	60 (10.3)	131 (22.6)	健全群=2.9以下
40-49	30 (5.0)	38 (6.5)	45 (7.7)	113 (19.5)	警戒群=3.0~3.9
50-53	25 (4.3)	30 (5.0)	28 (4.8)	83 (14.3)	バーンアウト群=4.0以上
不明	1 (0.1)	27 (4.6)	8 (1.3)	36 (6.6)	
			n=542	(%)	

表5. 年齢別自覚的エネルギー量

年齢(歳)	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-63	計
現在のエネルギー (%)	74.5	68.6	69.8	72.3	74.4	72.3	71.5	74	
人数	75	105	59	44	45	33	38	20	419
注いできたエネルギー (%)	74.3	64.3	70.3	66.6	68.2	71.1	71.4	74	
人数	72	96	56	53	54	36	38	23	428

表6. 尺度間の相関

	1	2	3
1. 看護職アイデンティティ得点	1		
2. 看護専門職的自律性得点	0.105**	1	
3. バーンアウト得点	-0.088**	-0.34	1

\*p<0.05      \*\*p<0.01

表7. 看護職アイデンティティと看護専門職的自律性の下位尺度相互の相関

	看護専門職的自律性尺度得点	看護師の自律と患者擁護	患者の権利	伝統的役割の拒否
看護職アイデンティティ尺度得点	0.01**	0.14**	0.22**	0.15**
看護師の選択と誇り	0.07	0.11*	0.23*	0.18*
看護技術への自負	0.09	0.12*	0.15*	0.14*
患者に貢献する職業としての連帯感	0.09*	0.09*	0.24*	0.14*
学問の発展に貢献する職業としての認知	0.06	0.06	0.03	-0.03
看護師の選択と誇り	0.11*	0.19*	0.21*	0.17*

\*p<0.05      \*\*p<0.01

門職的自律性のどの下位尺度得点とも相関を示さなかったが、それ以外は0.11から0.22の弱い正の相関を認めた(表7)。これらについては、低い相関係数であるが散布図の形状から有意な相関を示した。

3. 年齢・経験年数、子ども・家族数との相関  
看護職アイデンティティ尺度及び下位尺度と外

生変数の年齢、勤務年数、勤務先の変更数、臨床経験年数、子どもの数、同居家族数で相関をみた(表8)。看護職アイデンティティと年齢( $r=0.34$ ,  $p<0.01$ )、臨床経験年数( $r=0.31$ ,  $p<0.01$ )、子どもの数( $r=0.24$ ,  $p<0.01$ )、家族の数( $r=0.12$ ,  $p<0.01$ )とで各々正の有意な相関を示した。年齢が高く勤務年数や臨床経験年数が長くなり、



表8. 看護職アイデンティティ下位尺度と個人属性の相関

	年齢	勤務年数	勤務先変更	臨床経験年数	子ども数
看護職アイデンティティ尺度得点	0.34**	0.31**	0.16**	0.34**	0.24**
看護職の職業選択と誇り	0.29**	0.27**	0.13**	0.27**	0.21**
看護技術への自負	0.36**	0.36**	0.12**	0.38**	0.23**
患者に貢献する職業としての連帯感	0.26**	0.25**	0.10**	0.29**	0.20**
学問の発展に貢献する職業としての認知	0.17**	0.13**	0.16**	0.17**	0.13**
患者に必要とされる職業としての認知	0.25**	0.25**	0.81	0.24**	0.19**

\* $p < 0.05$ \*\* $p < 0.01$ 

子どもの数や家族が増えるほど、看護職アイデンティティの下位尺度得点が高くなる。年齢と看護職アイデンティティ下位尺度すべてに相関関連を認め、5歳毎の年齢区分によるF検定と多重比較を行った(表9)。看護職アイデンティティの5下位尺度のほとんどで、20-24と35-39以降の各年齢でそれぞれ有意差を認めた。また25-29歳と35-39歳以降の各年齢とも同様にそれぞれ有意差を認めた。40歳以降の年齢相互に有意差は認めなかった。

## V. 考察

本研究は看護職アイデンティティ・看護専門職的自律性・バーンアウトの相関関連性を検討し、年齢要因から看護職アイデンティティを探ろうとするものであった。

### A. 看護職アイデンティティ、看護専門職的自律性、バーンアウトの相関

#### 1. 看護職アイデンティティと患者の権利

看護職アイデンティティ尺度と看護専門職的自律性尺度は弱い相関を認めた結果であり、「学問の発展に貢献する職業としての認知」以外の看護職アイデンティティの下位尺度と看護専門職的自律性の下位尺度には、0.24から0.11の有意な弱い正の相関をみた( $p < 0.05$ )。そして看護職アイデンティティ尺度の下位尺度である「看護職の職業選択と誇り」「患者に貢献する職業としての連帯感」「患者に必要とされる職業としての認知」の3下位尺度と看護専門職的自律性の「患者の権利」に、このなかでも比較的高い相関を認めた。相関散布図から有意な相関関連とみなし、このことは看護専門職アイデンティティが確立されるほど、専門職的自律性が高いことを示しており、とくに「看護職の職業選択と誇り」「患者に貢献する職業

としての連帯感」「患者に必要とされる職業としての認知」と「患者の権利」の相関が高いことを考えると、看護職を自ら選び誇りを持つ看護師で、患者に貢献し患者に必要とされることを理解しているものは、患者の権利を守る傾向にあるといえる。Öhlenは看護職アイデンティティの特性として自己主張の強さ、同情、誠実があり、その特性を生かしながら自己信頼や見通しを高め、確かなものとするのがアイデンティティ確立の結果のひとつであると報告している。「自己主張の強さ、同情、誠実」をもって看護すること、および患者の権利を守る姿勢が看護師の意識の根底にあることが患者本位の看護につながり、ひいては患者本位に考え適切な援助を提供することが、看護の質を左右することであると考える。つまり看護の質を高めることは、看護職の多くが高いアイデンティティをもち、患者の権利に関心をもてることが、看護職自身の成長につながる要因であると考えられる。

看護職アイデンティティと、専門職的自律性の一要素である患者の権利との関連を示している。患者の権利を重視する看護師の姿勢が、看護職アイデンティティを確立することに関連することが示唆された。

#### 2. 看護職アイデンティティとバーンアウト

バーンアウト得点と看護専門職的自律性は、本研究の結果では関連性は低いと推察される。しかし職業に誇りを持ち職業選択を肯定的に捉えている看護職は、バーンアウト徴候が少なく看護技術に自負をもち患者に必要とされているという意識面は、バーンアウトに影響を及ぼすと考えられる。これらは自尊心とつながり、バーンアウト得点を低くすることになると考える。

細見ら(1999)の研究では、九州1県の看護

表9. 看護職アイデンティティ下位尺度の年齢ごと得点平均、多重比較

下位尺度	年齢	数	得点平均	F値	多重比較 (Tukey-T)
看護職の職業選択と誇り	20-24歳	101	70.72	F=9.3	
	25-29歳	131	69.36		
	30-34歳	81	75.15		
	35-39歳	67	77.31		
	40-44歳	65	78.22		
	45-49歳	50	80.12		
	50-54歳	55	77.45		
	55-63歳	31	81.52		
看護技術への自負	20-24歳	102	34.6	F=21.05	
	25-29歳	133	38.62		
	30-34歳	78	42.63		
	35-39歳	66	44.98		
	40-44歳	64	45.31		
	45-49歳	49	45.24		
	50-54歳	57	43.4		
	55-63歳	33	43.82		
患者に貢献する職業としての連帯感	20-24歳	102	18.25	F=10.35	
	25-29歳	133	17.4		
	30-34歳	79	19.37		
	35-39歳	66	20.21		
	40-44歳	66	20.67		
	45-49歳	50	20.96		
	50-54歳	58	20.09		
	55-63歳	35	20		
学問の発展に貢献する職業としての認知	20-24歳	103	15.29	F=4.92	
	25-29歳	133	15.49		
	30-34歳	81	16.96		
	35-39歳	66	18.83		
	40-44歳	65	18.25		
	45-49歳	50	18.34		
	50-54歳	56	17.2		
	55-63歳	33	17.52		
患者に必要とされる存在としての認知	20-24歳	104	15.16	F=8.49	
	25-29歳	134	15.38		
	30-34歳	81	16.58		
	35-39歳	66	17.85		
	40-44歳	65	17.77		
	45-49歳	50	18.2		
	50-54歳	57	17.33		
	55-63歳	33	17.3		



職と一般女性事務職員のバーンアウト状態を調査し、看護職健全群は36.2%、警戒群は38.5%、バーンアウト群が25.2%であったと報告している。本研究では健全群21.7%で警戒群34.7%、バーンアウト群は43.4%を示し、先行研究と比べるとバーンアウト群が多いことが分かる。バーンアウト群と警戒群とあわせると78%を超え、細見らの調査は7年前になされた地方都市の看護職対象という点や時代背景を考慮しても、本研究の対象看護職はよりストレスフルな状況にあるといえる。これは現代の看護職が置かれている特徴とも考えられ、バーンアウトに配慮した看護職のアイデンティティを高める環境や介入が、よりいっそう求められる。

#### B. 看護職アイデンティティと、年齢・子ども数など個人属性との相関関連

本研究では岩井ら(2001)の先行研究と同様に看護職アイデンティティと年齢および臨床経験年数とに正の相関をみた。先行研究においては看護職アイデンティティと子ども数、家族数との関連は明らかにされていないが、本研究で看護職アイデンティティは年齢、勤務年数、臨床経験年数、子どもの数、同居家族数と統計学的に有意な正の相関をみた。年齢が高くなり、勤務年数や臨床経験年数が長くなり、子どもの数や家族が増えるほど、看護職アイデンティティのすべての下位尺度得点が高くなる。柏木(1995)や岡本(2002)が指摘するように、女性は子育てや親の介護などのケア役割を担うことにより、女性のアイデンティティが発達するといえると考えられる。本研究の看護職アイデンティティの年齢特徴といえるものは、年齢と看護職アイデンティティ尺度得点と下位尺度すべてに相関があった点で、年齢とともに得点が高くなり看護職アイデンティティが強化されていくと考えられる。また下位尺度の5歳ごとの年齢区分による差の検定で、5つのすべての下位尺度に有意差があった。したがって看護職アイデンティティは就業以来、年齢とともに徐々に高くなり35-39歳で一定の高い値となり、40-63歳までは高いまま大きな変動をみない。つまり、一旦獲得した看護職アイデンティティは40歳以降では変化しにくい特徴をもつと考えられる。また仕事への密着度を、自覚的エネルギーを尋ねること

により推察しようと試みた。本研究の看護職は6-7割の自覚エネルギー量により仕事継続をしていた。仕事継続により職業への関わりは成熟し、経験により時間をかけ看護職アイデンティティを育て、経験と仕事への関わりを通して看護師としての自分も発達すると考えられる。岡本(2002)は、女性の心理研究から中年期女性の職業アイデンティティを発展させるには「仕事の質の関わりの変換」と「職業人としての有用性を確認する場、或いは対象の変換」が必要であると述べている。本研究の中年期看護職は岡本の指摘のように、長い臨床経験や職業継続で培った看護の技術や、自己の特性や後輩へ伝えられる何ものかを持つことで上手に公私のバランスを保ち、仕事継続し職業人としての有用性を示そうとしてきたのではないかと考えられた。

## VI. 結論

本研究で次の事が明らかになった。

#### 1. 看護職アイデンティティと患者の権利

看護職アイデンティティ、看護専門職的自律性は尺度得点および下位尺度相互の得点においても相関を認め、看護職アイデンティティの高いものは患者の権利に意識が高い傾向があることが示唆された。

#### 2. 看護職アイデンティティとバーンアウト

看護職アイデンティティと看護専門職的自律性とともにバーンアウトと有意な相関関連を認めなかったが、本研究対象者はバーンアウト得点が高く43.4%がバーンアウト群であり、20歳代にバーンアウト群が1番多くストレスフルな状況がうかがわれる。

#### 3. 看護職アイデンティティと個人属性

看護職アイデンティティ、看護専門職的自律性は年齢・臨床経験年数・子ども数・同居家族数と相関関連があった。年齢要因は看護職アイデンティティに重要な要因であり、40歳以降の看護職の看護職アイデンティティは変化が起りにくいことが示唆された。職業に沿うことは人としての成熟と経験をもってなされ、看護職アイデンティティは時間をかけて臨床経験と仕事への関わりをとおして発達すると考えられる。

## 研究の限界と今後の課題

長期的展望を要する研究テーマに対して横断研究を行うこと、また対象限定による研究結果の一般化にも限界がある。調査内容の項目が多く煩雑な点は改善の余地がある。今後はさらに対象を変え、職業アイデンティティについて探りたい。

## 謝辞

本研究にご協力いただきました看護職の皆様へ感謝いたします。また本稿は日本赤十字広島看護大学に提出した修士論文の一部に加筆、修正を加えたものです。ご指導いただきました野口真弓教授、Cumbie教授に感謝いたします。さらに一部は第26回日本看護科学学会学術集会で発表しました。

## 文献

- グレッグ美鈴 (2002). 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, 3 (3), 2-10.
- Gregg F.M. & Magilgy K.J (2001). Professional Identity of Japanese Nurses : Bonding into Nursing. Nursing Health Sciences, 3, 47-55.
- 波多野梗子・小野寺杜紀 (1993). 看護学生及び看護婦の職業的アイデンティティの変化. 日本看護研究学会雑誌, 16 (4), 21-28.
- 細見潤・藤本洋子・片平久美・古家隆 (1999). 看護師のバーンアウトと共依存傾向に関する研究. 看護研究, 32 (6), 59-67.
- 稲岡文昭・松野かほる・宮里和子 (1984). 看護職にみられるBURNOUTとその要因に関する研究. 看護, 36 (4), 81-103.
- 稲岡文昭 (1984). BURNOUT現象とBURNOUTスケールについて. 看護研究, 21 (2), 27-35.

- 岩井浩一・澤田雄二・野々村典子・石川演美・山元由美子・長谷龍太郎・大橋ゆかり・才津芳昭・N.D.パリー・海山宏之・宮尾正彦・藤井恭子・鈴木純恵・紙屋克子・落合幸子 (2001). 看護職の職業的アイデンティティ尺度の作成. 茨城県立医療大学紀要, 6, 57-67.
- 菊池昭江・原田唯司 (1997). 看護専門職における自律性に関する研究 基本的属性・内的属性との関連. 看護研究, 30 (4), 23-34.
- 守本とも子・櫻井秀雄・山形力生・柳井勉 (1997). 看護婦の職業選択とIdentityの関連について. 大阪教育大学紀要, 45 (2), 327-340.
- Öhlen J. (1998). The Professional identity of the nurse : Concept Analysis and development, Journal of Advanced Nursing, 28 (4), 720-727.
- 岡本祐子・松下美知子 (2002). 新女性のためのライフサイクル心理学, 東京, 福村出版.
- 佐々木真紀子 (1997). 看護婦・士の職業的アイデンティティ尺度の開発 (第2報). 日本看護科学学会誌, 17 (3), 202-203.
- 志自岐康子 (1995). 看護職の専門職的自律性 : その意義と研究. インターナショナルナーシングレビュー, 18 (1), 23-28.
- 志自岐康子 (1998). 看護婦の専門職的自律性と関連する因子の分析. 東京都立医療技短期大学紀要, 11, 75-82.
- 田尾雅夫 (1989). バーンアウト-ヒューマン・サービス従事者に於ける組織ストレス-, 社会心理学研究, 4 (2), 91-97.
- 田中マキ子 (1995). 看護婦に於ける職業的社会化のメカニズム-職業アイデンティティと女性性-. 社会分析, 23, 123-138.