
研究報告 臨床看護職の職業に対する側面別誇りに関わる思い

Subjective occupational prestige of clinical nurses

大橋純江 佐々木美奈子 竹内朋子

Sumie OHASHI, Minako SASAKI, Tomoko TAKEUCHI

〈研究報告〉

臨床看護職の職業に対する側面別誇りに関わる思い

Subjective occupational prestige of clinical nurses

大橋純江¹ 佐々木美奈子² 竹内朋子³

1 公益社団法人東京都看護協会

2 東京医療保健大学 医療保健学部 看護学科

3 東京医療保健大学 東が丘・立川看護学部 看護学科

Sumie OHASHI¹, Minako SASAKI², Tomoko TAKEUCHI³

1 Non-profit social corporation Tokyo Nursing Association

2 Tokyo Health Care University

3 Tokyo Health Care University

要 旨：臨床看護職の職業に対する「誇り」に関わる思いを明らかにするため、上瀬他の主観的職業威信「自分の職業に関する側面別の誇り」概念枠組みの“社会的承認による誇り”、“やりがいによる誇り”、“社会的奉仕による誇り”の3側面に沿って、18名の看護職を対象としたインタビュー調査を行った。“社会的承認による誇り”は【行ったケアが評価されることへの満足】、【仕事の価値が認識されない悔しさ】、【医師と比べ患者から信頼を得られていない悔しさ】、【大切な仕事・専門的な仕事と認知されていることへの満足】の4つ、“やりがいによる誇り”は、【仕事に対する充実感と価値】、【上司・同僚からの賞賛による喜びと自信】、【仕事に対する信念と意気込み】、【仕事に対する理想と現実の葛藤】4つ、“社会的奉仕による誇り”は、【仕事を通して人々の役に立った体験】、【社会に貢献する仕事であることの実感】の2つのカテゴリが導き出された。臨床看護職の職業に対する「誇り」は、上瀬他の主観的職業威信の概念枠組み3側面で概ね捉えられると考える。

キーワード：臨床看護職, 主観的職業威信, 誇り

Keywords : Clinical nurse, Subjective occupational prestige, Pride

背景

平成21年看護関係統計資料集¹⁾の看護職の就業状況によると、看護職の6割、看護師の7割以上は病院で就業している。その医療現場は、高度化・複雑化し安全対策にも多様化が求められている。加えて患者の高齢化により業務は増大し、一人の看護職の能力を超えた日常の業務の煩雑・過密さが存在²⁾している。また、質を担保しつつ量をこなすという相矛盾する構造が日常化している³⁾。煩雑・過密でありつつ、質の担

保が要求されている中で看護実践を行うには、仕事に対する誇りを高く持つことが必要である。仕事に対し誇りを持つことができないと、指示された業務をこなすだけで精いっぱいとなり、看護実践の質を向上しようとする意欲を持ち続けることは難しい。一方、看護職は、専門能力を有する職業人としての日々の実践において、職場環境に影響されたり、ケアの主体である患者や家族から看護の技術や態度、言動に至る部分で絶えず評価（外的刺激）を受けたりしており、その刺激の如何によっては「独りよがりな職業差別を引き起

こしたり、自らの仕事の誇りを失ってインセンティブの低下を引き起こす原因となりうること」⁴⁾も考えられる。また、藤田⁵⁾は、「誇り」という概念について、「自尊感情よりも変動しやすい」と述べており、看護職は、仕事に対し高い誇りを持つことが望まれるにも関わらず、誇りが脅かされやすい職業でもある。したがって、看護職が自分の仕事に誇りを持つことができているかを把握し、誇りを持つことができるように支援することができれば、質の高い看護提供を継続的に行うことができると考える。

仕事に対する誇りとしては、主観的職業威信の概念が研究されている。職業威信は、社会が職業に対して与える指標であり、狭義には「名誉を享受し、他者から敬服され、社会的影響力を行使できる」こと、広義には「一般的な良さ、望ましさを表す」こと、また、社会的経済的地位の指標としては「職業の経済的・社会的地位を総合した」指標であるとされる⁶⁾。一方、主観的職業威信は、職業を持つ個人が職業について抱く誇りであり、同じ職業につく者のなかでも個人ごとに異なる主観的な認知である。主観的職業威信は、外側からみられた職業威信とその序列に対する意識も内在化しながら形成される⁶⁾。

職場や仕事に対する誇りである主観的職業威信は、上司や同僚との関連の良さや、事故の発生しにくさにもつながることが指摘され⁵⁾、消防官を対象とした調査⁷⁾では、主観的職業威信が高いことが、組織のためになる行動につながり、違反防止の促進につながることが指摘されている。

上瀬他⁸⁾は、有職者の主観的な職業威信の構造に関して検討し、主観的な職業威信を「職業的自尊心」および「自分の職業に関する側面別の誇り」によって測定し、その結果、自分の職業に対する側面別の誇りは“社会的承認による誇り”、“やりがいによる誇り”、“社会的奉仕による誇り”の3側面から構成されていたことを報告している。そのような仕事に対する誇りが看護の質や仕事への意欲にどのような影響を及ぼすのか検討するためには、看護職の仕事に対する「誇り」の程度を測る尺度が必要となるが、看護職の「誇り」を十分に測定する尺度は開発されていない。看護職が自分の仕事に対して持つ誇りをできるだけ正確に測るため、看護職特有の誇りの内容が項目に含まれた質問紙が必要である。そのため、看護職の仕事に対する「誇り」である主観的職業威信を測定する尺度の開発に向けて、まずは、看護職の主観的職業威信の具体的内容を明らかにすることが必要であると考えた。看護職の専門職化の評価において朝倉⁹⁾は、看護職の専門化は進んでいるが、成立要件は部分的に満たされ、部分的

に欠けているのが実態で、自律性の評価がとりわけ困難であると述べている。理由は、患者のニーズに応じて看護ケアを展開するため、傍からは見えにくい事、看護師はチーム医療における「調整役」を担うが、その自律性も見えにくい事、「療養上の世話」業務はケア労働とも言い換えられ、他のコメディカルが従事する「診療の補助」業務に比べ専門性が高いとは捉えにくい事、看護師が医療行為の実施に関して自律的に判断できても、医師に「指示」を確認しなければならない構造的限界があり、看護師の自立性は傍から見えにくい事であるとしている。人々の健康を守り尊厳ある死をみとるなど人生を支える専門的な仕事として、看護職が自身の職業に対し高く評価し誇りを持つ点について、他者から評価されない点も多いことがある。主観的な職業に対する認知と他者からの評価が異なるような状況では、他者の評価を気にせず高い誇りを持ち続ける場合と他者の評価に悔しさや不満を感じる場合、また、他者の評価を受け入れ自分の仕事を卑下してしまう場合があると考えられる。他者の評価にかかわらず高い誇りを持ち続けられることが理想ではあるが、他者からの評価に対し、悔しさや不満をもつことも自分の仕事に対し誇りを持っていることの表れでもある。看護職の仕事に対する誇りにおいては、他者の評価に対して悔しさや不満を持つことも誇りを表していると捉え、概念に含めることとした。

1. 研究の目的

本研究では、上瀬他⁸⁾の主観的職業威信“自分の職業に関する側面別の誇り”枠組みを用いて、臨床看護職の職業に対する「誇り」に関わる思いを明らかにする。

2. 方法

- 1) **研究デザイン**：半構成的面接法による質的記述的研究
- 2) **研究対象**：関東近郊の総合病院の病棟で交代勤務する経験年数5年以上の看護職。
総合病院10ヶ所の看護部長に、研究目的と研究方法を口頭と文書で説明し研究の承諾を得た後、研究参加者となる看護職の紹介を依頼。組織内で一般看護職と働き方を異にするものは、主観的職業威信に対して少なからず影響が生じると考え、師長・主任等役職者、認定及び専門看護師資格を有する看護職は除外した。
- 3) **データ収集期間**：2011年4月26日から9月10日
- 4) **データ収集内容**：主な質問内容は、「仕事をするう

えで働きがいを感じた経験」、「仕事をするうえで自信をなくした経験」、「仕事をする上でストレスと感じることやその経験」など。インタビューは1人につき約1時間程度であった。データ収集と分析を交互に行い、次の対象者とデータ収集内容を決めるための理論的サンプリングを行い理論的飽和に至るまでデータ収集を行った。面接内容は事前に承諾を得た上でICレコーダーに録音した。

5) 用語の定義

主観的職業威信（上瀬他⁸⁾より）

ある職業に就いている個人が自分の職業に感じている威信であり、客観的な職業威信とは異なる。主観的職業威信には、下記3つの誇りが含まれる。

- ・社会的承認による誇り

自分の職業が家族や社会から認められているかどうか感じられる誇り。

- ・やりがいによる誇り

自分で納得のいくものが作れ、自分の働きが上司や同僚に認められているかどうか感じられる誇り。

- ・社会的奉仕による誇り

自分の職業が人を感動させ、幸せにすることが出来るかどうかということが感じられる誇り。

6) データの分析方法

分析は修正版グランデッド・セオリー・アプローチを参考に分析を行った¹⁰⁾。データの文脈に沿って、主観的職業威信に関わる思いの意味内容が含まれる部分を抽出し、これを上瀬他⁸⁾の3側面の概念枠組みにあてはめコード化し、コード化したデータを類似性に基づいて分類し、さらに抽象化を進めサブカテゴリ、カテゴリとした。また、上瀬他¹⁰⁾が職業威信測定の実験で使用した3尺度の一つで、自分の職業が社会から否定的に評価されていると認知していることを意味するスティグマ尺度を、不満や苦悩、葛藤を含むサブカテゴリの命名の際の参考とした。分析の妥当性を高めるためにゼミにおける議論において看護師としての経験を15年以上有する者の助言および大学院教員との議論・検討等を得た。

3. 倫理的配慮

面接に関しては、研究参加は自由意思であり、一旦承諾した後も、いつでも拒否できること、苦痛に感じることが話す必要が無いことを説明した。さらに参加者のプライバシーの保持に関しては厳守し、口頭と文書にて研究参加者の同意を得た。面接は承諾を得た後録音し、面接記録については、匿名性が守れるように

記号化し、これらのデータは、研究終了後速やかに破棄もしくは消去することを対象者に伝えた。尚、本研究は東京医療保健大学大学院倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 結果

1) 研究参加施設・参加者の概要

病棟で交代勤務を行う看護職(助産師含む正職員)18名の所属する病院は、関東近郊の総合病院で300床未満4施設、300床以上6施設の全10施設で平均病床数は412.5床であった。年齢は27歳から54歳で平均年齢33.8歳であった。平均経験年数は12.5年であった。資格は看護師17名、助産師1名。最終学歴は看護短大1名、看護専門学校17名であった。

2) 看護職の主観的職業威信「誇り」に関わる思いの構成要素(表1~3)

対象となった看護職の主観的職業威信に関わる思いの構成要素は、表に示す通り、全47のコードが抽出され、25のサブカテゴリ、10のカテゴリ、に分類された。以下「」の斜字をコード、[]をサブカテゴリ、【 】をカテゴリ、とする。

“社会的承認による誇り”では【行ったケアが評価されることへの満足】、【仕事の価値が認識されない悔しさ】、【医師と比べ患者から信頼を得られていない悔しさ】、【大切な専門的な仕事と認知されていることに満足】の4つ、“やりがいによる誇り”では、【仕事に対する充実感と価値の実感】、【上司・同僚からの賞賛による喜びと自信】、【仕事に対する信念と意気込み】、【仕事に対する理想と現実の葛藤】の4つ、“社会的奉仕による誇り”では、【仕事を通して人々の役に立った体験】、【社会に貢献する仕事であることの実感】の2つのカテゴリが導き出された。

5. 考察

1) 臨床看護職の主観的職業威信の特徴

社会が看護の職業や仕事をどのように承認しているかの判断について、本研究の対象者は看護の対象である患者・家族の肯定的または否定的な認識に直接影響を受けていた。【仕事の価値が認識されない悔しさ】や【医師と比べ患者から信頼を得られていない悔しさ】など、自身は高く評価して「誇り」を持っているが、実際他者から承認されない場合、不満や悔しさを自覚していた。この感情も内面的な「誇り」を表していると捉えることができる。また、“やりがいによる誇り”では「誇り」と確信している

表1 社会的承認による誇り

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
1. 行ったケアが評価されることへの満足	患者からの感謝の言葉が喜びや救いと感じる	患者さんの状態が良くなり、感謝の言葉でやりがいを感じる 退院する患者さんが名前を呼んでくれるとうれしい 寄り添うだけしかできなかったが感謝の言葉をもらえた
	仕事の実態が認識されていないと思う	看護の仕事は患者として入院を経験しなければ理解されない印象 看護師の仕事の価値が世間一般に認められていない
2. 仕事の価値が認識されない悔しさ	看護の過酷な側面だけを強調されることに戸惑う	看護師はミスが許されない責任重大な職業とだけ強調される 看護が排泄支援を扱う汚い仕事という固定観念がある
	仕事の意義が正確に評価されていないと思う	看護がサービス業と強調されると、患者や家族が何でもお任せな態度をとり戸惑う 看護は責任の重い職業だから社会的に評価されたい 看護は重労働であるがその対価は低い
3. 医師と比べ患者から信頼を得られていない悔しさ	患者の態度が医師への態度と異なることに不満	患者が看護師に対し医師にとる態度と区別し、時にメイドのようであるのが悲しい 患者は医師から語られないと安心できないと感じることがある
	看護師の判断が医師の口から語られないと患者が納得しないことへの葛藤	看護師による看護判断が、医師によって伝えられないと患者は納得してくれないと感じる
4. 大切な専門的な仕事と認知されていることに満足	専門技術を有していることを自他共に認めている	世間は看護職は大変な仕事、重要な仕事と位置づけていると思う 身近な人から社会に貢献できる仕事だと言われることに満足

表2 やりがいによる誇り

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
1. 仕事に対する充実感と価値の実感	看護の仕事に手ごたえがある	看護職は辛いことも多いが、患者が回復し元気になる過程は楽しい 患者を受け持つことの責任は頑張れる意欲につながる
	自分の成長を実感できる	自分が判断して実施することで問題が解決した時は自分をほめたい 辛い経験も今後の自分の成長につながり、常に学び続けられる
	病院内では看護職の存在は大きい	看護職は病院では中心的な役割を担い、無くてはならない存在
2. 上司・同僚からの賞賛による喜びと自信	賞賛や労いの言葉に喜びを感じる	自分の成長をほめてくれることへの喜びとなる 医師から判断や行為に対して賞賛されることは自信や誇りである
	後進育成に使命を感じる	後輩を指導する立場になり、尊敬や頼られると楽しさや喜びを感じる 学生には辛い時期を乗り越える意味と看護を職業とする意義を伝えたい 指導した学生や後輩が成長していく姿をみて喜びを感じる
3. 仕事に対する信念と意気込み	自分と向き合い、新たな目標に挑む強い意志	臨床経験を積み重ね、目指す将来像や目標を強く思うようになった
	業務環境を良好に保つ判断と行動力	お互いを尊重しあい高め合うため業務環境を整える努力をしている 看護師は医師とは異なる視点で患者を捉え患者を支えているから 医師とはいらいライバルでありたい
	看護職としての強みを実感している	看護は病気だけでなく生活全般を調整している 看護職は患者の人生の辛い場面に立ち会い記憶にとどまる責任の重い職業だからこそやりがいでもある
	患者の状態悪化を回避するために実践能力を上げたい	自分の力が及ばず、患者が不利益を被ったと思われる経験を克服するため、さらに学習する必要を認識した
4. 仕事に対する理想と現実の葛藤	適切かつ配慮ある看護を提供したい	患者の全身を観察して、必要なケアを苦痛なく実施するようにしている
	実務と使命感の矛盾する状況に苦悩する	自分に余裕がなく、患者に優しく対応できないことへの葛藤 1日の業務後は達成感を抱くが、患者にとって有効な結果となったか自問自答する
	患者の過度な要求と依存に対して対応が困難と感じる	患者の甘えや弱さに対応すべきなのは理解しているが、全てを受け入れることは不可能だ
	勤務異動直後はキャリアが無効と感じる	部署異動でこれまでの経験値が全く役に立たないと感じ自信喪失になる
	専門職者とは思えない同僚の業務態度が納得いかない	自分が大事にしている看護に対し、事務的に業務をこなす同僚との認識の差に葛藤する
	医師との協働に葛藤する	医師に対する気遣いはストレスで、業務に支障が及ぶのは納得いかない 医師とは多少意見が対立しても、自由に議論できる環境を望みたい

看護職の理想や仕事の価値に対する評価に葛藤する体験も「誇り」の実態と捉えることができた。

価に動機づけられ認知されていることが考えられた。

ケアの対象者である患者や家族から直接感謝を表されたときに「患者からの感謝の言葉が喜びや救いと感じる」と思い、【行ったケアが評価されることへの満足】を実感していた。しかし、患者・家族も含めた身近な人々から「看護が排泄支援を

2) 臨床看護職の職業的威信の3側面

(1) “社会的承認による誇り”

看護の対象者である患者や家族、身近な人々から仕事を実践する過程で肯定的または否定的な評

表3 社会的奉仕による誇り

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
1. 仕事を通して人々の役に立った体験	患者と家族の辛い時期を支えたい	患者の回復過程で家族の役割は大事であり関わりを大切にしたい
		看護師は患者の家族を支える役割を持つと自負している
	看護は人の役にたつ職業であることを実感する	看護師は患者の一番身近で支える存在である
		看護職は人と関わり、人の役に立つ仕事だから辞めないでここまで来た
2. 社会に貢献する仕事であることの実感	看護は対象とする人々の要求に応えられる職業だ	患者の辛い時に関われる仕事が看護職なのだと思う
		看護職は人が生まれ亡くなるまで関わる魅力的な職業である
		看護職は今後の超高齢化社会に必然的な職業である
		看護職は災害時など役に立てる職業である

扱う汚い仕事という固定観念がある」など看護の仕事に対する偏見があることを受け「看護の過酷な側面だけを強調されることに戸惑う」ことや、「仕事の意義が正確に評価されていないという思い」など【仕事の価値が認識されない悔しさ】を感じていた。また、「看護の仕事は患者として入院を経験しなければ理解されない印象」など実際の仕事は理解され難く、責任の重さに対して、社会的評価は低いと認識していることが伺われた。

臨床の現場では専門職として自立的役割を担っているという自負がある中で、「患者の態度が医師への態度と異なることに不満」や「看護師の判断が医師の口から語られないと患者が納得しないことへの葛藤」など【医師と比べて患者から信頼を得られていない悔しさ】を不満と捉えていた。看護職のプロフェッショナルリズムの特徴で田尾¹²⁾は、モデルを医師に求めながらも医師との相違点を強調する方法でプロフェッションの可能性を模索していると述べている。医師とは異なる職務と認識しているものの、これらのジレンマは誇りに影響を与えていると考えられた。反面、「身近な人から社会に貢献できる仕事だと言われることに満足」し【大切な仕事・専門的な仕事と認知されていることへの満足】を感じていた。

(2) “やりがいによる誇り”

対象者は“やりがいによる誇り”として、【仕事に対する充実感と価値の実感】を持っていた。中村他¹³⁾は、看護師の仕事の意欲に関する研究で「患者との信頼関係および患者からの評価が得られると、やりがいを感じられる」と述べ、本研究対象者も同様に、「看護職は辛いことも多いが、患者が回復して元気になる過程は楽しい」と語るなど、日常的に「看護の仕事に手ごたえがある」と実感し、その経験が積み重なり、「自分の成長を実感できる」ことにつながっていると考えられた。Robbins¹⁴⁾は、「個人が関心をもっている仕事（有意義の経験）において自分が行った（責任感の経験）仕事があまくいったことを知ったとき（結果

による知識）、その個人は内的報酬を受け取ることになる」と述べていることに類似すると考える。

看護職の病院組織における存在価値については、「看護職は病院では中心的な役割を担い、無くてはならない存在」との強い確信を持ち、「病院内では看護職の存在は大きい」と認識していた。Lassiter¹⁵⁾はマグネットホスピタルの条件とは、「組織で何がおこっているかの開かれた会話の存在と看護の質を看護師によって維持しているという誇りを持っていること」だと述べている。看護職が組織でダイナミックに活動するための管理システムが存在するか否かは、看護職個人の存在意義にも重要な意味を与えられられる。

自分が経験した診療領域にある程度手ごたえを感じ、リーダーシップがとれる段階に成長すると、医師からも一目置かれ、上司や同僚からの「賞賛や労いの言葉に喜びを感じる」ようになる。そして自分が先輩から教わったように、自分も指導する側に転じたとき、「後進育成に使命感を感じる」ようになり、後輩指導や学生指導においてロールモデルとなって、個人的満足から病院組織に対する貢献へと視野の広がることが確認された。このことはグレッグ¹⁶⁾の「他者による良い評価や承認は自己の有用感と努力や成長を感じ、周りに認められる経験が、この病院で頑張ろうという思いにつながる」との報告と一致する。

本研究の対象者は平均経験年数12.5年の中堅からベテランの領域にある看護職であり、看護研究や院内外の教育や研修に参加するなど、自律的に看護を実践するレベルにあった。自分が納得する「適正かつ配慮ある看護を提供したい」ために、実践経験から自身の実践能力を評価し、「患者の状態悪化を回避するために実践能力を上げたい」と自身の実践能力を向上させる必要性を自覚し、「臨床経験を積む中で、目指す将来像や目標を強く思うようになった」など、「自分と向き合い、新たな目標に挑む強い意志」をもって、将来像を捉えていると考えられた。

また、働く環境へのコントロール能力も備わり所属管理者と業務上の調整や同僚への配慮など、[業務環境を良好に保つ判断と行動力]をもって、自分が納得できる看護を提供するために業務環境を整えていることが伺えた。

小谷野¹⁷⁾は、看護師が社会のニーズに応え、より自立的な新しい役割を担っていくことが期待され、伝統的な従来の看護師の役割を越え、新たな役割を開拓していくことが重要な課題であると述べている。看護職の働き方は専門・認定看護師に代表されるように、特定の分野において優れた専門性を発揮し、組織横断的に活動するようになって久しい。スペシャリストの活躍が日常化していることで、共に働くジェネラリストも【仕事に対する信念と意気込み】を自覚できるようになったと考える。

看護職がこのような役割や働き方の変化を実感する中、【仕事に対する理想と現実の葛藤】を自覚し、やりがい低下してしまう体験も多く語られていた。目前の処置やケアに追われ、本来やりたい看護が出来ないなど[実務と使命感の矛盾する状況に苦悩する]反面、際限無い患者の要求に対応するには限界があり、物理的、精神的に[患者の過度な要求と依存に対して対応が困難と感じる]と自覚もしている。一方で高い倫理性と熱意をもって仕事をしたいと願う中、「自分が大事にしている看護に対し、事務的に業務をこなす同僚との認識の差に葛藤」し[専門職者とは思えない同僚の業務態度が納得いかない]など同僚間での認識のずれは、日々の業務活動において怒りや理不尽さを増幅させ、自分の看護職としての自尊心をも傷つけられる経験をしていた。また、自分の経験とスキルに自信を持っていたにもかかわらず、配置換え後の一定期間は自分のキャリアが全く役に立たないという[勤務異動直後はキャリアが無効と感じる]感覚にも陥っていた。

医師との関係では、業務以前に気を遣わねばならない存在として、[医師との協働に葛藤する]と認識し、「医師とは多少意見が対立しても、自由に議論できる環境を望みたい」など、対立や気遣う対象としてではなく、患者を中心とするチームで医療を提供するメンバーとして認め合う関係を望んでいた。

本研究対象者においてやりがいによる誇りには2つの側面が認められた。一つは【仕事に対する充実感と価値の実感】に加えて【上司・同僚からの賞賛による喜びと自信】が更に【仕事に対する

信念と意気込み】と発展し、看護職という職業と自分自身の成長を重ね合わせて捉えていることである。二つ目は、看護職のあるべき姿に照らして現状の【仕事に対する理想と現実の葛藤】に曝され苦悩するが、逆説的にその重要性を確信するに至っていると考えられた。

(3) “社会的奉仕における誇り”

研究対象者において社会的奉仕における誇りは、【仕事を通して人々の役に立った体験】や【社会に貢献する仕事であることの実感】であった。人と関わり支援する看護専門職業人としてのあるべき姿が投影されていると考えられた。

臨床看護職は、その実践を通して、[看護は人の役に立つ職業であることを実感する]と認識しており、[看護は対象となる人々の要求にこたえられる職業だ]と捉え、実践そのものが[患者と家族の辛い時期を支えたい]ことであると確信していた。

3) 看護職の主観的職業威信を測定する尺度作成に向けて

“社会的承認による誇り”¹⁵⁾、“やりがいによる誇り”²³⁾、“社会的奉仕による誇り”⁸⁾の合計47のコードが抽出され、本研究対象の主観的職業威信は、上瀬他による側面で捉えることが可能と考えられた。本研究で得られたコードに、カテゴリ、サブカテゴリを概念枠組みとしながら想定される項目を追加してアイテムプールを作成することにより、一般看護職の主観的職業威信を測定する尺度作成を進められると考える。

尚、本研究では専門資格を持つものや管理を担う者を除いた一般看護職に限定して、聞き取りを実施した。今後は、多様な資格やスキルのレベルを有する看護職の主観的職業威信についても明らかにすることにより、多様な看護職の仕事に対する誇りを測定することにつなげることができると考える。

4) 研究の有益性および限界と今後の課題

(1) 研究の有益性

臨床看護職の主観的職業威信を上瀬他の側面別の誇り3側面で検討した結果、臨床看護職も3側面で捉えることが可能であることが示唆された。3側面内の具体的な誇りを構成する要素が明らかになったことは、病院で働く看護職の職業に対する「誇り」を測定する尺度開発につなげることが可能となるのではないかと考える。本研究は、一

般看護職の「誇り」にも悔しさや不満、葛藤することが含まれていたことが明らかになった。このことは、今後様々な資格や職位をもつ看護職全体の「誇り」を捉える尺度として応用する意義は大きい。

(2) 研究の限界と今後の課題

臨床看護職の主観的職業威信「誇り」の尺度化については、本研究対象が一般看護職に限定して聞き取りをおこなっていることから、看護職全体の「誇り」を捉えるための一般化には本結果だけでは不足である。今後は様々な資格や職位をもつ看護職へと対象を拡大すること、対象者数を増やし更に研究を重ねることが必要である。

6. 結論

本研究では、上瀬他⁸⁾の主観的職業威信における側面別の誇り、“社会的承認による誇り”、“やりがいによる誇り”、“社会的奉仕による誇り”に沿って臨床看護職の職業に対する主観的な職業威信に関わる思いについて言語化し、3側面で捉えることが可能かを検討した。その結果以下のことが明らかになった。

- 1) 各側面別カテゴリは、“社会的承認による誇り”4つ、“やりがいによる誇り”4つ“社会的奉仕による誇り”2つが抽出された。
- 2) 臨床看護職の側面別の誇りを、上瀬他の枠組みで検討した結果、概ね3側面で捉えることが可能と考えられた。
- 3) “社会的承認による誇り”は、評価者が看護の対象である患者や家族にほぼ限定されていた。患者・家族が看護の職業や仕事の内容に対して、肯定または否定的態度や言動を表出する時、それを社会的な承認と捉えていた。
- 4) “やりがいによる誇り”では、他者の肯定的評価によって、仕事の手ごたえを実感し、新たな目標に向かって更にチャレンジを続け、納得のいく看護を実践したいという好循環な志向の一方で、理想と現実との葛藤を感じていた。
- 5) “社会的奉仕による誇り”は、看護職の社会的責任と使命に立脚し、人と関わり支援する看護専門職としてのあるべき姿が投影されていた。
- 6) 看護職が自分の職業に対して、高く評価し誇りを持つ点について、他者から承認されないことが多いこと、他者の認識に対して悔しさや不満を持つことも内容として抽出することができた。
- 7) 臨床看護職の仕事に対する誇りである主観的職業威信を測定する尺度のアイテムプールとなる内容を

得ることができた。

文献

- 1) 日本看護協会出版会編集. 平成21年看護関係統計資料集. 日本看護協会出版会. 2010: 2-3.
- 2) 龍玲子. 看護職の役割期待と職業継続に関する研究. 学長特別研究費研究報告書. 新潟県立看護大学. 2005; 16: 65-71.
- 3) 川島みどり. 優れた看護実践を可能にする条件とは. 看護実践の科学 2004; 29 (1): 10-17.
- 4) 塩谷芳也. 職業的地位の構成イメージと地位志向—職業の社会的地位の全体像に関する個人の認知に着目して—. 理論と方法 2010; 25: 65-80.
- 5) 藤田英樹. 誇り動機づけ理論. 組織科学 2000; 33 (4): 59-75.
- 6) 下村英雄, 堀洋元. 職業威信と安全拡充のための社会心理学装置の検討. 社会技術研究論文集 2003; 1: 258-267.
- 7) 堀洋元, 鎌田晶子, 岡本浩一. 主観的な職業威信と Prosocial 行動—消防官をサンプルに用いた検討—. 社会技術研究論文集 2005; 3: 118-127.
- 8) 上瀬由美子, 下村英雄, 今野裕之, 堀洋元, 岡本浩一. 職業的威信と職場における違反の関連 (1) —調査の枠組みと職業的威信の分析—. 日本心理学会第67回大会発表論文集 2003; 67: 94-96.
- 9) 朝倉京子. 看護師の専門職化はどう評価できるのか. 保健医療社会学論集 2015; 25 (2): 1-6.
- 10) 木下康仁. ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの全て. 弘文堂; 2007.
- 11) 上瀬由美子, 下村英雄, 今野裕之, 堀洋元, 岡本浩一. 組織における違反と職業威信—有職者を対象としたサンプリング調査から—. 社会技術研究論文集 2005; 3: 111-117.
- 12) 田尾雅夫. ローカル・コスモポリタンの概念枠組みによる看護婦の職業的社会的化について. 京都府立大学学術報告「人文」1979; 31: 19-35.
- 13) 中村あや子, 尾崎フサ子, 川崎久子, 二瓶恵子, 望月綾子. 看護婦の仕事意欲に関する研究—職場でやりがいを感じた時の分析から—. 新潟大学医学部保健学科紀要 2001; 7 (3): 309-313.
- 14) Robbins, S. P. 高木晴夫. 組織行動のマネジメント. ダイヤモンド社. 2009: 93, 268.
- 15) Lassiter, S. S. Staff nurse retention- strategies for success, *Journal of Neuroscience Nursing* 1989; 21 (2): 104-107.

16) グレッグ美鈴. 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. 岐阜県立看護大学紀要2005 ; 6 (1) : 11-31.

17) 小谷野康子. 看護専門職の自律性に関する概念の検討と研究の動向. 聖路加看護大学紀要 2000 ; 26 : 50-58.