HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察 ： メンタリングとキャリア目標意識と関係を中心として
Author(s)	菊地, 佳代
Citation	北海道大学医療技術短期大学部紀要, 14, 7-15
Issue Date	2001-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/37655
Type	departmental bulletin paper
File Information	14_7-16.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

原　著

看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察
—メンタリングとキャリア目標意識との関係を中心として—

菊地　佳代

A Study on Mentoring in the Career Development of Nurses — focusing on the relationship between mentoring and career goal-consciousness

Kikuchi Kayo

Abstract

A questionnaire survey on the mentoring condition and career goal-consciousness was conducted targeting 57 nurses in order to examine the usefulness of mentoring in their career development. As questionnaire items, 42 items of Ono's mentoring scale (2000) and 9 items of Yamamoto's career goal commitment scale (1994) were used. When compared with overall average figures, proteges who selected their superiors or senior nurses as their mentors tended to be highly career goal-conscious. All proteges who did not have any mentors or who selected someone outside their workplaces as their mentors showed low career goal-consciousness. Encounters with mentors, such as superiors and senior nurses, based on human relations in workplaces were thought to be important for identifying future goals in career development.

Keywords: nursing, career development, mentoring, career goal-consciousness

要　旨

看護職のキャリア発達におけるメンタリングの有用性について検討するために、看護職57名を対象にメンタリング内容とキャリア目標意識に関する質問紙調査を行なった。質問項目は、小野（2000）のメンタリング尺度42項目と山本（1994）のキャリア目標関与尺度9項目を用いた。全体平均値との比較でみると、職場内の上司、先輩をメンターとして選択しているプロトジィは、キャリア目標意識が高い傾向にあった。一方、メンターがいない、または職場外の人物を選択したプロトジィの全員は、キャリア目標意識が低かった。キャリア発達における将来目標を見出すには、職場の上司、先輩といった職場内の人間関係を基盤とするメンターとの出会いが重要であると考えられた。

キーワード：看護職、キャリア発達、メンタリング、キャリア目標意識

北海道大学医療技術短期大学部　看護学科（〒060-0812 札幌市北区北12条西5丁目）
Departmemt of Nurse , College of Medical Technology, Hokkaido University

はじめに

看護職が量的に充足されつつある昨今、看護の質の向上にむけて、個々の看護職のキャリア発達が可能となる支援の在り方が重要な課題となっている。

キャリア発達とは、個人が職業上たどる経歴、経験の積み重ねによって累積していく能力の変化であり、継続的な自己実現に向けての行動である。また、同時にそれは、個人にとって、自己変革過程を内包する課題である。Schein (1978) は、キャリア初期において、職業上の自己イメージを形成することは重要な課題であると述べている。よって、個人が職業人生における将来目標（キャリア目標）を意識し、自己概念の変容にむけて方向性を見出す過程は、キャリア発達にとって不可欠であるといえる。

本研究では、キャリア目標を意識する過程の支援として、個人のキャリア発達にポジティブな効果をもたらすとされる「メンター」の存在に注目した。メンターとは、経験や知識が豊富で、高い技術・技能をもち、組織内外の地位が高い人であり、経験が浅く、知識・技術が未熟な人のキャリア発達を様々な形で支援する人と一般的に定義される。

先行研究では、メンターが支援の受け手であるプロトジィに与えるサポート行動（メンタリング）とキャリア満足感や組織・仕事に対するコミットメントとの関連性、またメンターやキャリア・ステージによってメンタリング内容に差異があることが指摘されている（小野、1999；柴田、1993)。しかし、メンタリングとキャリア目標意識の関係について研究したものは見あたらない。

本研究は、看護職の自覚にもとづくメンタリング内容とキャリア目標意識を調査し、看護職のキャリア発達におけるメンタリングの有用性について検討した。

用語の定義

メンターとは、「プロトジィ」の能力を評価し（受容•承認支援)、キャリア発達への直接的な補助をし（キャリア支援)、情緒的•心理的支援を行い（情緒的支援)、直接的な相互作用関係を結んでいる特定の組織や環境内で際立った経験や影響力を持つ（管理者的行動支援）人物である。本研究においては、これら4つのメンタリングの支援機能に対するプロトジィの自覚を小野 (2000) のメンタリング尺度により測定・分類し、メンタリング内容の「受容•承認支援」「キャリア支援」「情緒的支援」「管理者的行動支援」とした。また、メンタリング尺度を回答するなかで最も強く思い浮かべる人物を一人選択してもらい、プロトジィにとってのメンターとした。

キャリア目標意識とは、個人のキャリア目標に対する認知的、情緒的、行動的側面における関与意識である。本研究においては、プロトジィのキャリア目標に対する自覚を山本 (1994) のキャリア目標関与尺度により測定し、「キャリア目標意識」とした。

仮　　説

プロトジィが選択しやすいメンターの人物は、プロトジィを看護職に限定した場合や一般の働く人々の場合でも、直属の上司であることが多く、入職時の上司やさらにその上の上司、そして、先輩の影響も大きいといわれている（小野、1999)。また、看護職の特徴として、メンタリング内容のうち、管理者的行動支援は高いが昇進へのサポートを含むキャリア支援は低い傾向にあると指摘されている（小野、1999)。これは、ＯＪＴの発達したわが国において、仕事の中で支援•指導を受け実践能力を養い、経験を蓄積する機会が多いこと、さらに看護職の特徴として昇進•キャリアアップの機会が少ないことなどが一因と考えられる。よって、ＯＪＴに

よる教育の影響を受けやすい若年、あるいは昇進やキャリアアップを考えはじめる時期などプロトジィのキャリアステージによってメンターや自覚するメンタリング内容は違うと考えられる。本研究においても、先行研究と同様の傾向が確認できるであろう。

仮説1． メンターやメンタリング内容は年齢によって異なる。

加えて、メンターは看護職のキャリア目標意識やキャリアの方向づけをするなど、支援者となって個人のキャリア発達にポジティブな影響を及ぼすことが期待される。特に上司・先輩といった身近な環境にメンターが存在するプロトジィは、職業経験を蓄積していく中で様々なメンタリングを受け、自分の仕事の仕方やキャリア目標の意識づけにつなげるであろう。水野ら(2000)は、臨床看護婦のインタビューを通して、キャリア発達過程に対する影響因子のひとつに上司の存在を指摘し、上司による支援のない場合にはキャリア発達が停滞する場合もあり、上司による適切な動機づけとキャリアへの支援が不可欠であると述べている。従って職場内にメンターを見出しメンタリングを受けることができれば、プロトジィにとって高いキャリア目標意識の自覚につながるであろう。

仮説2． 職場内にメンターを有しているプロトジィは、キャリア目標意識が高い。

研究方法

1．調査対象・手続き

札幌市A病院に勤務する看護婦・士57名を対象とし、2001年3月12日から3月19日の期間に質問紙法による調査を実施した。病院の抽出は任意で、交渉可能なところを選択した。質問票の配布は、看護部門の最高責任者を通じて各セクションにわたり、全看護婦資格保持者へと手渡された。回収は、看護婦長・看護部門の最高責任者を通じて調査者が受け取る方法が採用された。

2．調査項目

質問項目はメンタリング尺度42項目（資料1：受容•承認支援7項目、キャリア支援16項目、情緒的支援11項目、管理者的行動支援8項目の計42項目）とキャリア目標関与尺度9項目（資料2）を使用し、全て5段階のリカート尺度を用いた。また、メンタリングに関する質問群を回答するなかで最も強く思い浮かべた人物をメンターとして、選択肢から一人選択してもらった。選択枝には「そのような人(メンター)はいない」という回答も設けた。さらに被験者の背景を知るため、年齢、性別、看護職歴、職位、最終学歴などを加え、全て質問紙によって調査した。

3．分析方法

質問紙は57票配布し、全てが回収された（回収率100%)。このうち無効回答3票を除く54票（有効回答率94.7%）を用いて分析を行なった。メンタリング内容（受容•承認支援、キャリア支援、情緒的支援、管理者的行動支援）とキャリア目標意識はそれぞれ異なる質問項目数からなるため、合計点を質問項目数で除し、各メンタリング内容とキャリア目標意識の得点として算出した。従って各得点の最大値は5、最小値は1である。統計学的分析には、カイ2乗検定を用い、危険率5%以下を有意とし、SPSSVer.10.0Jを使用した。

結　果

1．分析対象者の属性

分析対象者の属性は、性別（男性3人、女性51人)、年齢（平均30.3歳)、職業歴（平均8.5年)、転職歴（あり21人、なし31人、無回答2人)、院内異動歴（あり43人、なし11人)、職位(婦長5人、副婦長・主任5人、スタッフナース41人、その他3人)、雇用形態は全員が正職員、配属（病棟23人、外来8人、訪問看護・在宅ケア5人、手術・救急・ＩＣＵ部門15人、そ

の他３人)、学歴（専門学校卒19人、短大卒20人、大学卒15人)、婚姻上の地位（未婚40人、既婚14人）であった。

２．対象のメンターとメンタリング内容の状況

プロトジィが選択したメンターは、「現在の職場の先輩」16人（32%)、「直属婦長より上の婦長」９人（18%)、「現在の直属の婦長」６人（12%）の順で多かった（図１)。次いで「以前の直属の婦長」、「以前の職場の先輩・同僚」、「現在の職場の同僚」があげられ、92%のプロトジィが職場内の人物をメンターとして選択していた。一方、「恋人」「両親」といった職場外の人物をメンターとするプロトジィは少なく、それぞれ１人であった。メンターがいないとする回答は１人であった。

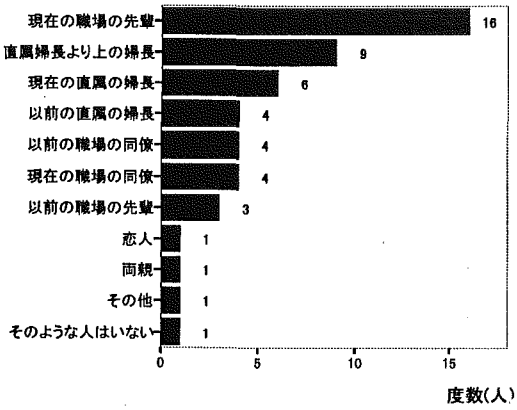


図１　プロトジィが選択したメンター(n＝50)

看護職におけるメンタリングの傾向をみるために、対象全員のメンタリング内容得点を平均すると、管理者的行動支援は3.55（標準偏差0.77）と最も高く、キャリア支援は2.49（標準偏差0.79）と最も低かった（表１)。

表１　メンタリング内容別の得点全体平均(n＝54)

	キャリア支援	情緒的支援	管理者的行動支援	受容・承認支援
全体平均	2.46	3.25	3.55	3.14
標準偏差	.79	.87	.77	.78

３．年齢別にみたメンターやメンタリング内容

先行研究にならって年代別にグルーピングした後、メンタリング内容の得点をみた。年齢20歳代（n＝33、61.1%、最小値22歳、最大値29歳）と30歳以上（n＝21、38.9%、最小値30歳、最大値57歳）を比較してみると、キャリア支援は年齢の増加とともに高くなる傾向にあった（図２)。しかし、他の情緒的支援、管理者的行動支援、受容・承認支援においては、年齢の増加による変化はみられなかった。

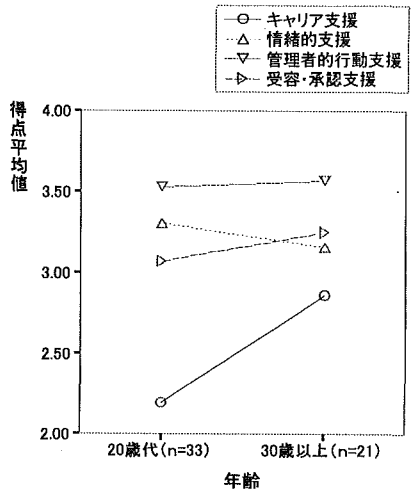


図２　年齢別にみたメンタリング内容

年齢別に選択したメンターの特徴をみると、長い職業経験を持つ年齢30歳以上のプロトジィにとって、メンターはキャリアに成功した人物（「現在の直属の婦長」「現在の婦長より上の婦長」）であることが多く、一方、キャリア年数の少ない年齢20歳代のプロトジィは「現在の職場の同僚」や「現在の職場の先輩」という身近な人物を多く選択していた（χ^2＝4.785、p＜0.05)（表２)。よって、年齢によりメンターは異なる傾向にあるといえる。しかし、キャリア支援を除く３つのメンタリング内容には差異がなかったことから、仮説１は一部のみ証明された。すなわち、年齢によるメンターの差異はみられたが、年齢によるメンタリングの差異はみられなかった。

表2　年齢別にみたメンター

メンター		年齢		合計（人）
		20歳代	30歳以上	
上司	以前の直属の婦長	8	11	19
	現在の直属の婦長			
	直属の婦長より上の婦長			
先輩・同僚	以前の職場の先輩	20	7	27
	以前の職場の同僚			
	現在の職場の先輩			
	現在の職場の同僚			
合計		28	18	46

$\chi^2 = 4.785$ ，$p < 0.05$

4．メンタリングとキャリア目標意識

キャリア目標意識得点の対象全体における平均値2.89（標準偏差0.65）をもとに全体平均値2.89より高い得点群をH群、低い得点群をL群とし、メンターごとのキャリア目標意識をみた（表3）。分類上、全体平均2.89と同値の7ケースは除いた。メンター別にキャリア目標意識をみると、現在および過去の上司・先輩・同僚といった職場内人物をメンターとした39人中27人（69.2%）がキャリア意識H群であった。一方、職場以外の人物をメンターとして選択した3人、メンターがいないと回答した1人、計4名全員がキャリア目標意識L群であった。キャリア目標意識が高いH群全員が、職場内の人物をメンターとしていることからも、職場内にメンターを有しているプロトジィはキャリア目標意識が高いといえ、仮説2は支持される結果であった。

表3　メンター別にみたキャリア目標意識

メンター		キャリア目標意識		合計（人）
		H群	L群	
職場内	以前の直属の婦長	27	12	39
	以前の職場の先輩			
	以前の職場の同僚			
	現在の直属の婦長			
	直属の婦長より上の婦長			
	現在の職場の先輩			
	現在の職場の同僚			
職場外	恋人	0	3	3
	両親			
	その他			
そのような人はいない		0	1	1
合計		27	16	43

※H群：キャリア目標意識得点が全体平均値より高い（>2.89）ケース
L群：キャリア目標意識得点が全体平均値より低い（<2.89）ケース
ただし、全体平均値（2.89）と同値のケースは除いた。

考　察

アメリカでは1980年に入ってからの（Kram,1983）によるメンタリング行動の記述と分類の研究の後、1990年以降メンタリングを広くマネジメントや教育に応用されており、その成果からすでにメンタリング・プログラムとしてシステム化されつつある。しかし、わが国においては、メンタリングはまだ注目され始めたばかりである。それは、ＯＪＴが発達しているわが国のキャリア支援システムの中では、非公式的なメンターープロトジィの関係や、改めてメンタリングを導入することへの有用性が捉えにくい状況にあると考えられる。よって、新たなキャリア支援としてメンターープロトジィの関係を検討するには、わが国におけるメンタリング状況の把握から始める必要があった。

本研究において、まず、プロトジィが選択したメンターやメンタリング内容をみると、現在の職場の先輩を中心として、現在・過去の職場の婦長・先輩、婦長より上の婦長といった、職場内の上司であることが多かったことから、直属の上司、入職時の上司やその上の上司、そして、先輩の影響も大きいという、小野の先行研究と一致する結果が確認できた。年齢別にメンターをみると、年齢が高くキャリア年数の長い看護職はキャリア成功者・役割モデルとして職場の上司をメンターとすることが多く、年齢が若くキャリア年数の短い看護職は職場の同僚・先輩といった身近な人物をメンターとする傾向が見出された。特に後者のキャリア初期にみられる特徴は、新人看護職の公式的支援者としてプリセプター制が広く導入されている現状と重ね合わせると、20歳代の若い看護職が身近な周囲の人々によって情緒的支援、管理者的行動支援を中心にメンタリングを受けたと感じやすい

状況にあるといえる。しかし、本来のメンタリングとは長期的な信頼関係や相互作用に基づくものであり、また支援者側に高いキャリア機能・能力の発揮が求められることから、出会いが公式的・短期的な関係であるプリセプターとは基本的に異なる。よって、メンタリングによる長期的なキャリア支援関係の形成を目指し、看護職のメンタリングを検討する場合には、両者を分別して捉えることに留意すべきである。

対象全体のメンタリング内容をみると、管理者的行動支援は高いが、昇進へのサポートを含むキャリア支援は低い傾向にあり、これらも先行研究と共通し、看護職のメンタリングにおける特徴といえる。

仮説1では、年齢別によるメンターの差異は支持されたが、年齢によるメンタリング内容の差異はなかった。このことから、年齢・職業経験の上昇は必ずしもメンタリング経験の蓄積とは一致しないという観点が伺えた。

次に、メンタリングとキャリア目標意識の関連については、職場内にメンターを見出したプロトジィは、メンターがいない・職場外であるプロトジィより、高いキャリア目標意識を自覚する傾向がみられた。その多くはメンターとして現在および以前の上司・先輩・同僚といった職場内の人物を選択していた。一方、メンターがいない人、職場外の人物をメンターとするプロトジィはキャリア目標意識の自覚は低かった。このことから、メンターがいない、または職場外の人物を選択したプロトジィは充分なキャリア支援を受けられていない可能性が考えられ、キャリア目標を見出すには、職場内の人間関係を基盤としたメンターとの出会いが重要であると示唆された。よって、職場内の上司・先輩からのメンタリング、特にキャリア支援の発揮がキャリア中・後期看護職へのキャリア開発へ活用されることが望まれる。

データ数が少なく、本研究は職場内・外のメンターによる比較にとどまったが、今後は上司・先輩といった職場内のメンターを中心とした、キャリア目標意識を高めるためのメンタリングのあり方が課題である。

ま と め

看護職はメンタリングのキャリア支援が少ない傾向にあった。しかし、職場内の上司、先輩をメンターとしてメンタリングを受けているプロトジィは、キャリア目標意識が高い傾向にあった。キャリア発達に必要な将来目標を見出す過程には、職場の上司・先輩といった職場内の人間関係を基盤とするメンターとの出会いが重要である。

謝　　辞

本研究は平成12年度北海道大学医療技術短期大学部助成金によって行なった。

引用文献

Edgar H. Schein : Career Dynamics. 1978. (二村敏子訳: キャリア・ダイナミクス. 白桃書房, 1992.)

小野公一 : メンタリング尺度の信頼性と妥当性の検証. 亜細亜大学経営論集 35 : 1－20 , 2000.

小野公一 : 看護婦におけるメンタリングとキャリア発達. 日本労務学会誌 29 : 93－98, 1999.

後藤啓一 : キャリア発達に関する理論的枠組の考察－人的資源開発の基礎的研究－. 北海学園大学学園論集 99 : 27－41, 1999.

久村恵子 : メンタリングの概念と効果に関する考察. 経営行動科学 11(2) :81－100, 1997.

Kathy E. Kram : Phase of the Mentor Relationship. Academy of Management Journal 26(4) : 608－625, 1983.

柴田雅仁,関本昌秀:メンタリングのキャリア・サクセス、組織・仕事の魅力、職務遂行意欲への影響.産業・組織心理学会大会発表論文集

9：126－128，1993.
水野暢子，三上れつ ： 臨床看護婦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)：13－22，2000.
山本寛 ： 女性看護職のキャリア意識に関する要因の研究．日本社会心理学会論文集 34 ：54－57，1993.
山本寛 ： 勤労者のキャリア意識とキャリア上の決定・行動との関係についての研究． 経営行動科学 9(1)：1 －11 ，1994.

資料1　メンタリング尺度

キャリア支援

その人は、病院内の人があなたに注目するように仕事を割り当ててくれた。
昇進・昇格、キャリアアップに役立ちそうな人と、接触できる機会を作ってくれた。
部門やチームの代表として、会議や研究会などの場で発表の機会を与えてくれた。
その人の影響力を使って、異動、昇進、キャリアアップを有利にしてくれた。
昇進・昇格、キャリアアップのために必要な知識・技能を身につける機会を与えてくれた。
上の地位の人や他部門の長に、あなたがあなたのアイディアや計画を説明する機会を与えてくれた。
昇進・昇格、キャリアアップに必要なことについての情報をくれた。
病院内の新しい計画や方針などを個人的に教えてくれた。
病院内での人間関係がうまくいくように人に紹介してくれた。
キャリアアップのための特別な方法について教えてくれた。
どの様にしたら病院内で認められるかということを教えてくれた。
新しい仕事のチャンスを与えてくれた。
その人の影響力を使って、昇給やボーナスを有利にしてくれた。
あなたのアイディアを価値の高いものとして、あなたの発案であることを明らかにして、発表してくれた。
昇給やボーナスのために有利な評価をしてくれた。
あなたが望んでいる仕事への異動を助けてくれた。

情緒的支援

仕事に関係ない家族や友人のことについて、相談できた。
あなたの悩み事を自分のことの様に思って心配してくれた。
仕事やそれ以外の生活でトラブルにあった時、気分転換に誘ってくれた。
廊下や休憩室で、一緒に話をすることが多かった。
仕事の後、2人だけで一緒にすごすことが多かった。
食事や酒・趣味の活動などに誘ってくれた。
いつもあなたを励ましてくれた。
あなたのことを、自分の子供や弟か妹のように、気にかけてくれた。
何でも相談できるような態度で、いつも接してくれた。
いつも挨拶や微笑などを交わしてくれるのでその人がいるだけで、精神的な支えを感じた。
心から信頼できた。

管理者的行動支援

仕事の結果について、よかった点や足りなかった点を指摘してくれた。
仕事の進め方について、よく教えてくれた。
仕事の仕方や他部門・他者との関係について、改めたほうが良い点を指摘してくれた。
社会人・職業人としてお手本になった。
あなたが、他の人や他部署の仕事の進め方や好みが充分理解できるようになるまでは、間に立って調整してくれた。
あなたの仕事に関係する情報を積極的に集めて教えてくれた。
同じ仕事でも、その中身や意味についてレベルを次第に上げて指示や説明を してくれた。
あなたの仕事の結果を、正当に評価してくれた。

受容・承認支援

部門やチーム内の会議などで、アイディアを発表する機会を与えてくれた。
あなたの考えや行動を尊重してくれた。
仕事上の上下関係よりも、対等の個人として尊重してくれた。
あなたをその仕事のエキスパートとして認めてくれた。
あなたのことを仕事ができる人として、周りの人に知らせてくれた。
仕事ぶりや行動を、いつもよい方に解釈し認めてくれた。
あなたの能力を高く評価してくれた。

※　小野（2000）のメンタリング尺度を一部、用語を変更して使用（使用許可受諾済み）。

資料2　キャリア目標関与尺度

どうしてもキャリア目標を達成したい
キャリア目標達成のために最大限の努力をする
キャリア目標達成の明確な目標をもっている
信頼できる人にキャリア目標を話し、自分を奮起させてきた
キャリア目標達成に役立つ仕事をしてきた
明確なキャリア目標をもっている
上司とキャリア目標について話し合っている
新しい情報に基づきキャリア目標を変更してきた
キャリア目標に関連した専門分野の組織に加わりたい