



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	看護職のキャリア認識を形成する諸要因の考察：キャリア・アンカーとメンタリングが及ぼす時系列的変化を中心として
Author(s)	菊地, 佳代
Citation	北海学園大学大学院経営学研究科研究論集, 1, 29-41
Issue Date	2005
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/8304
Type	journal article
File Information	kayo.pdf



看護職のキャリア認識を形成する諸要因の考察

キャリア・アンカーとメンタリングが及ぼす時系列的变化を中心として

菊地佳代

．はじめに

本研究は、実証研究を通じて看護職のキャリア発達に伴う意識形成に関する理論を構築し、キャリア支援のあり方を検討することを目的としている。

研究対象とした看護職においては、ヘルスケアおよび医療的ケアの進歩に伴って、社会的に求められるその役割と責任が増大している。これらのニーズに応え、わが国では看護の高等教育化、資格認定制度などにより、高度な知識と実践能力を有する看護職の育成を進めている。このような教育面での背景の変化および看護の専門化と業務分化は、看護職個人におけるキャリア発達の様相に変化をもたらすと同時に、看護職に対する新たなキャリア開発の構築を迫るものである。また、年々、看護職の勤続年数は延びる傾向にあり、それに伴って、看護職個人における職業人としての成長や自己実現への欲求が就労継続の意思と強く関連するようになってきた。従って、看護職である個人が職業人としてキャリアを形成していくために、また組織がキャリアステージに応じたキャリア発達を支援するためには、病院をはじめとした組織全体のシステム構築が喫緊の重要課題であり、それゆえ看護職におけるキャリア研究が求められているといえる。

キャリア発達研究を概観すると、個人の発達心理学的側面を基盤とした成人の発達理論と、個人と組織の相互作用および職業経験にもとづくキャリア志向の形成過程に主眼をおいたキャリア・アンカー理論 (Schein, 1978) からの説明が支配的である。特に後者のキャリア・アンカー理論は、前者の発達心理学の研究成果にもとづき、組織内における個人と組織の相互作用および社会化による適応過程をキャリア発達段階に組み入れたキャリア・ダイナミクスを論じている。しかし、これらの理論を用いた実証研究は、組織構造、職務特性といった組織要因による影響関係が主たるものとなっている。たとえば、平野(1994, 1999)による企業の社員を対象とした研究では、キャリア・アンカーが形成されるには組織構造あるいは職務特性による組織社会化の影響を受けることを実証している。また、看護職を対象とした研究では、キャリア発達の心理的側面として職務満足に焦点を当てた研究は多くみられる(たとえば西園, 1997 や菊池, 1999 など)。しかし、キャリア発達が長期的・継続的な心理的変容を伴うプロセスであることを考慮すると、これらの実証研究では説明力に欠けると思われる。

特に、本研究が対象とする看護職の場合、一定の組織内に留まることなく様々な組織間を移動しながら職務を選択する場合があること、女性が多い職業の特徴からライフコース上の問題も大きく、複雑多岐な心理的問題が生じる可能性を抱えている等の理由から、看護職は、従来の組織論において使用されていた変数では説明の困難な、より人的・心理的変数の影響を受けながらキャリア発達に伴う意識形成がなされる傾向が強いと考えられる。

以上のことから、本研究では組織的要因よりもむしろ個人に内在する要因に焦点をあてたキャリア発達の理論構築を試みる。具体的には、キャリア・アンカー理論を補完するキャリア形成の影響要因として、直接的・継続的に影響を及ぼすメンタリングを取り上げ、サーベイ型分析による仮説検証を行う。そして、得られた結果から、看護職のキャリア認識の形成における新たな理論モデルとして、看護職のキャリア形成モデルを構築してみたい。

．先行研究と仮説

1．キャリア発達理論

発達心理学の枠組みにもとづくキャリア理論研究は、生涯発達の視点から、成長過程における発達段階とそれぞれの段階で達成されるべき発達課題を提示することによって、個人のキャリア発達を説明した。中でも、アイデンティティの形成過程を人間の生涯発達として包括的に捉えた Erikson (1959) は、発達心理学によるキャリア理論研究の初期を形づくった。この発達モデルは、ライフサイクルを心理・社会的な発達の観点から8段階に分け、期：乳児期、期：早期幼児期、期：遊戯期、期：学童期、期：青年期、期：初期成人期、期：成人期、期：成熟期の各段階において固有に存在する発達危機を心理力動的に捉えたことから、ライフサイクル論（生涯発達理論）と呼ばれる。この理論は、人と人を取り巻くダイナミックな相互作用を強調するもので、時間の流れとともに、個人の心理・社会的な変容、成長を段階的に捉えている。このような視点は、個人のキャリア発達の背景を理解する上で大きな示唆を与えてくれるものの、個としてのパーソナリティの発達に中心的な論点があり、職業経験に伴う個人の成長を多様かつミクロ的に捉えようとするときの説明力はやや低いと思われる。

発達心理学的なキャリア理論のなかでも、職業生活のコースと周期を観点にした理論として、Super (1957) のキャリアステージ理論があげられる。Super は、職業的発達を全生涯を通じて続く発達段階と捉え、キャリア発達の枠組みを提示した。その枠組みは、成長、探索、試行・確立、維持、下降の発達段階からなり、各期における職業的発達課題とそれに伴う自己概念の変容過程を取り上げている。ここでは、キャリア発達を単なる職業選択や進路選択の問題としてだけでなく、一人ひとりの職業的発達に伴う自己実現過程、および自己概念の変容過程としてキャリア発達を捉えている。そして、職業的な発達段階を経るなかでいかに自己実現を可能とするか、すなわち自己の価値観と期待される役割との間の一致が大きな問題とされる。このことから、この理論にはキャリア発達とは自己概念の発展そのものであるとの見方が含意されているとみることができる。

これらの Erikson や Super を代表とする、発達心理学によるキャリア研究に共通した「キャリア発達」の概念には、職位の上昇に限らない漸進的な職業経験、個人の生涯にわたって継続する一連の過程、およびその人自身にふさわしい職業上の自己概念の発達、という特性が包含されているといえよう。このような発達心理学によるキャリア理論研究の視点は、個人のキャリア発達を考慮する場合に非常に示唆的であり、特に、職業経験（仕事歴）はキャリア形成への影響分析に必要な要因の一つであるといえる。

2．キャリア・アンカー理論

本研究では、キャリア発達理論の一つとして、Schein (1978) のキャリア・アンカー理

論を採用する。この理論は、前述の Erikson, Super, さらには Hall (1971) に代表される、発達心理学にもとづくキャリア研究を踏まえ、組織内キャリア発達モデルとして展開した理論であり、キャリア形成に関する包括的モデルを提示している。ここでは、個人と組織の相互作用にもとづく動的な作用として「キャリア・ダイナミクス」と、多様なキャリア志向の存在を提示した「キャリア・アンカー」の概念がキャリア発達段階に組み入れられている。そして Schein は、キャリア初期の自己イメージから、キャリアの諸決定を組織化・制約化する自己概念が形成されると述べ、自己概念の一部を形づくり、キャリアの方向性を規定する職業上の自己イメージのことを「キャリア・アンカー (career anchor)」と呼んだ。このキャリア・アンカーを構成する自己イメージには、次のような3つの成分がある。

自覚された才能と能力 (talents and abilities)

様々な仕事環境での実際の成功にもとづいて自覚された自分のできること、仕事の得意、苦手。

自覚された動機と欲求 (motives and needs)

現実の場面での自己テストと自己診断の諸機会、および他者からのフィードバックにもとづいて自覚された、自分が本当にやりたいこと、仕事を通じて求めていること。

自覚された態度と価値 (attitudes and values)

自己と、雇用組織および仕事環境の規範・価値との、実際の衝突にもとづいて自覚された仕事における自分の意味と価値。

これらの3つは、実際の職業経験としての成功や失敗といった諸経験の連続を通して、次第に自己の中で膨らんでくる。そして、これらを明確にしようとするのがキャリアの抛り所を探る出発点となり、個人のキャリア・アンカー形成を促す。個人のキャリア発達にとって、キャリア・アンカーを見出し、明確に形成する過程は重要な通過点、分岐点といえる。

3. メンタリング理論

メンタリングとは、「職業的なキャリアに関して習熟度や経験の程度が高く、また、専門知識も豊富なものが、職業キャリアのレベルにおいてそれらが低い者（多くの場合年齢も若い）に、それらを指導・伝授する事」¹である。そのような指導・伝授をほどこす者をメンター (Mentor)、それを受けるものをプロテジェ (Protégé) という。メンタリングには、人的資源開発の手段として行われる OJT や階層別研修などの公式的メンタリングと、人間関係にもとづく支援関係からなる非公式的メンタリングがあり、実際には身近なところに多くの支援関係が存在している。Levinson (1978) によれば、メンタリングを受けることは自己イメージを発達させる促進要因となる。すなわち、キャリア形成には、メンタリングとキャリア・アンカーの両者が関係していると考えられる。

Kram (1983) によって行われたメンタリング行動の記述と分類に関する研究は、今もなお、多くのメンタリング研究において引用される代表的研究である。Kram は、面接による質的調査によって集められたメンタリングの内容を「行動」の視点から分析し、メンタリング行動が主に2つの機能によって構成されることを確認した。第一の機能は、主にプロテジェのキャリア発達（例えば、昇進や昇格）を促進・向上させる「キャリア的機能

(career function)」である。第二の機能は、主にプロテジェに対する能力の意味、明確なアイデンティティ、社会や企業（仕事）における役割などに関する考えを向上させる「心理・社会的機能（psychosocial function）」である。メンタリングを受けることが自己イメージを発達させる促進要因となるという Levinson の指摘は、この「心理・社会的機能」に含まれるものと考えられる。従って、メンタリングは、プロテジェのキャリア形成にとって必要な影響要因の一つであると考えられる。

4. 仮説

以上のような先行研究の検討から、仕事歴、キャリア・アンカー、メンタリングといったキャリア関連変数が、自己のキャリアに対する認識（「看護職としてのキャリア認識」）に影響を及ぼすことが推論される。このことから、本研究では以下の仮説を設定して検討を行うことにする。

仮説 1：仕事歴は看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす。

仮説 2：キャリア・アンカーは看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす。

仮説 3：メンタリングは看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす。

. 方法

1. 調査方法（調査対象、調査時期、回収状況）

調査対象は、職業経験を最低 1 年以上有し（仕事歴 2 年目以上）、調査時において就業を継続している看護職を選択した。

本調査に先立って、質問票の検討のために、近隣病院（1 施設、54 名）の看護職に対してプレテストを実施し、質問票を修正した後、本調査として近隣病院 2 施設（以下、S 病院、T 病院とする。）に勤務する、仕事歴 2 年目以上の看護職 539 名（S 病院 302 名・T 病院 237 名）を対象に調査を行った。病院の抽出は任意で、交渉可能なところを選択した。

調査期間は、2001 年 7 月 5 日から 7 月 30 日で、調査票調査による方法を用いた。対象者には、プライバシーを保護するための倫理的配慮として、調査結果は無記名とし、統計的な処理を行い個人的情報として流用されない旨、および調査の主旨を文書で説明し、任意で協力を得た。また、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、看護職歴 2 年目以上の看護職全員へと手渡された。回収方法は各施設の都合に応じて、S 病院ではセクションの長（看護師長）・看護部門の責任者を通じて調査者が受け取る方法が、T 病院では郵送によって直接調査者へ返送される方法が選択された。

質問票は 539 票（S 病院：302 票、T 病院：237 票）配布し、411 票（S 病院：285 票、T 病院：126 票）が回収され、回収率は 76.3%（S 病院：94.4%、T 病院：53.2%）であった。このうち無効回答 6 票を除く 405 票（S 病院：282 票、T 病院：123 票）を分析に用いた。有効回答率は 75.1%（S 病院：93.4%、T 病院：51.9%）であった。

分析対象者の属性は、年齢：平均 $33.17 \pm S D 9.24$ 歳（最小値 22～最大値 59）、性別：女性 404 名・男性 1 名、仕事歴：平均 $11.82 \pm S D 8.85$ 年目（最小値 2～最大値 34）、職位：看護師長 24 名・副看護師長または主任 22 名・スタッフナース 359 名であった。

2. 概念の操作化と調査項目

調査に用いられた質問票は、1) 看護職としてのキャリア認識尺度 23 項目、2) キャリア・アンカー尺度 24 項目、3) メンタリング尺度 42 項目の3つの尺度によって構成される。全て5段階リカート尺度を使用した。各尺度における測定次元の分類に関しては、妥当性を検討するために主成分分析およびバリマックス回転による因子分析を実施した。さらに測定次元が2項目以上からなる場合は、平均点をもって得点とすることから、信頼性についての検討を行い、質問票の再整理を行った。

1) 看護職としてのキャリア認識尺度

本研究では、「キャリア目標コミットメント」、「キャリアコミットメント」、「キャリア満足」、「目標と現在職務の一致度」の4つの構成概念を得点化して捉える。

「キャリア目標コミットメント」

キャリアに対する長期目標への意識を指し、「キャリア目標達成に関する、認知的、情緒的、行動的側面の関与意識」と定義される²。キャリア発達においてキャリアの方向性と到達点を選択するにあたり、個人はキャリア上の目標を考慮すると考えられる。質問項目は Noe et al. (1990) のキャリア・モチベーション尺度を参考に山本(1994, 2001) が作成した9項目を使用した。

「キャリアコミットメント」

職業における一連の関連した職務に強い帰属感を示す情緒的な概念であり、職業へのコミットメントを指す。これは、「現在の職業に対する態度」と定義され³、現時点の看護職としてのキャリア認識として反映される。質問項目は、Blau (1985) のキャリアコミットメント尺度を参考に同じく山本(1994, 2001) が作成した7項目を使用した。

「キャリア満足」

個人のキャリアや職務上の役割に対する全体的な情緒的評価で、長期的な職業生涯にわたる満足、すなわちこれまでの自己キャリアに対する満足感を指す。これは「過去における自分のキャリアに対する全体的満足度」と定義され⁴、過去から現在にかけての重要な看護職としてのキャリア認識である。質問項目は、Greenhaus et al (1990) を参考に同じく山本(1994, 2001) が作成した5項目を使用した。

「目標と現在職務の一致度」

個人が自己のキャリア目標到達に至る過程の見通しとして、現在がどの位置にあるかを示すキャリア目標までの距離感であり、「キャリア目標と現在職務との距離感の自覚」と定義する。将来にむけた看護職としてのキャリア認識に関連するもので、質問項目は独自に作成した。具体的には、現在の職務と将来的な目標との関連性に関する意識(「看護職としての現在の仕事は、あるべき自分の看護職の目標に近づいているか」)、現在の職務に対する意義に関する意識(「現在、看護職としてやっている仕事は、自分の看護職としてのキャリア形成にとって意味があるか」)を問う2項目である。

山本(1994, 2001)の尺度は、その論文の中で信頼性・妥当性が検証されているため、項目数はそのままに、一部リワーディングして使用した(使用の了承済み)。その後、被験者が異なるため、改めて主成分分析およびバリマックス回転による因子分析を実施し、尺度の判別妥当性および信頼性について再確認した。

23項目を因子分析した結果、固有値1.0以上で5因子が抽出された。そのうち説明され

た分散のパーセンテージに急激な落差がある点を分離点とし⁵、第4因子までを採用した。結果は表1のとおりで、因子分析前と類似した構成をもつ4因子となった(累積寄与率55.7%)。因子負荷量が低く、採用されなかった項目は、山本の尺度でキャリア満足に分類されていた「昇進・収入の満足」に関する2項目であった。従って、分析に用いる質問項目は計21項目となった。分析に用いる変数名は、第1因子を「キャリアコミットメント」($r = .86$)、第2因子を「キャリア目標設定」($r = .86$)、第3因子を「目標と現在職務の一致度」($r = .79$)、第4因子を「キャリア満足」($r = .77$)と命名した。以上の結果より、抽出因子の判別妥当性および信頼性は保持されているといえる。

表1 看護職としてのキャリア認識尺度の主成分分析結果 (N = 405)

番号	質問項目	F1	F2	F3	F4	F5
	やり直せば看護職以外の仕事をしたい R	.83				
	同じ給料なら看護職以外の仕事をしたい R	.82	.13			
	経済的に不安がないとしても看護職として働いていきたい	.74	.25	.11		
	看護職になったことを後悔する R	.73	.12			
	看護職が好きで辞められない	.67	.22	.35		
	看護職はライフワークとして理想的な職業だ	.54	.27	.17	.11	.30
	看護職としての将来目標をもっている	.19	.76	.18	.21	
	はっきりした将来目標をもっている	.21	.71	.17	.26	-.10
	将来目標達成にむけて最大限努力をする	.37	.69	.21		.16
	看護職として将来目標を達成したい	.42	.67	.28		.14
	新しい情報を取り入れ将来目標を修正してきた	.14	.58	.36	.24	
	職業経験のために専門組織に参加したい	.37	.57	.22		
	将来目標について上司と話し合っている		.54		.20	.21
	看護職として職業経験をさらに充実させていきたい	.46	.48		-.14	-.10
	現在の仕事は自分の目標に近づいている	.11	.18	.81	.20	.11
	目標について信頼できる人に話し奮起させてきた	.12	.29	.78	.11	
	現在の仕事はキャリア形成に意味がある	.24	.25	.64		.24
	将来目標達成に役立つ仕事をしてきた	.24	.40	.48	.23	
	看護職として得た職業経験に満足している		.14		.83	
	看護職としての職業経験そのものに満足している		.13	.13	.83	
	技術や知識の習得の面で満足している			.42	.64	
	収入面に満足している				.18	.78
	職業経験と昇進はみあっている		.16	.16		.77
	固有値	4.10	3.82	2.67	2.21	1.53
	説明された分散の%	17.8	16.6	11.6	9.6	6.6

- 1) 数値はバリマックス回転後の因子負荷量。
- 2) 固有値 1.0 以上のものを示す。
- 3) 番号は因子分析前の構成概念を示す。 は「キャリア目標コミットメント」、 は「キャリアコミットメント」、 は「キャリア満足」、 は「目標と現在職務の一致度」に相当する。

2) キャリア・アンカー尺度

本研究では、キャリア・アンカーを「自己概念の一部を形づくり、キャリアの方向性を規定するキャリアに対する一般的な職業上の自己イメージ」と定義し、キャリア・アンカーの形成を測定する尺度として、Schein (1990) のキャリア・アンカー・エクササイズを参考に独自に作成した。質問項目は合計 24 項目からなり、Schein の示す 8 つのカテゴリー（専門性コンピタンス、経営管理コンピタンス、自律（立）、安定、起業家的創造性、社会への貢献、チャレンジ、全体性と調和）に関して、職業人生をおくるときに大切だと思う度合いを尋ねた。

因子分析の結果、固有値 1.0 以上で 6 因子が抽出された。そのうち、分離点として、説明された分散の 5 % を最低分離点とする基準、および不連続点の原理にもとづく基準の両方を考慮した上で、6 因子全てを採用した。その結果、表 2 に示すとおり、看護職の場合、キャリア・アンカーは大きく 6 つの次元により構成された（累積寄与率 52.4%）。そのうち、第 1 因子は、Schein による「社会への貢献」、「チャレンジ」、「全体性と調和」の 3 つが合わさったものであり、変数名を「社会性・チャレンジ・全体性」（ $\alpha = .86$ ）と命名した。その他の 5 因子は Schein の分類とほぼ一致する次元であり、第 2 因子を「安定」（ $\alpha = .56$ ）、第 3 因子を「専門性」（ $\alpha = .61$ ）、第 4 因子を「創造性」（ $\alpha = .72$ ）、第 5 因子を「自律」（ $\alpha = .58$ ）、第 6 因子を「管理能力」（ $\alpha = .58$ ）と命名した。Cronbach の係数は 0.60 以下を示すものもあったが、概ね妥当な水準と考えられた。以上の結果より、抽出因子の判別妥当性および信頼性は保持されているといえる。

表2 キャリア・アンカー尺度の主成分分析結果 (N = 405)

質問項目		F1	F2	F3	F4	F5	F6
チ	問題を解決できたとき最も充実している	.77		.19		.10	
起	アイデアと努力で成し遂げたとき充実している	.69		.16	.13	.18	
チ	難しい問題を解決できたときこそ成功感を味わう	.65		.21			
社	人のために役立てることができたとき最も充実している	.62		.21	-.19		
全	自分と家族や職業の期待がバランスとれると成功を感じる	.60	.31		-.10		.15
社	世の中を住みやすく働きやすくしたい	.59			.19		
全	自分、家族、職場のニーズを統合できる仕事が夢だ	.56	.24				
経	チームをまとめ成果をあげられたとき最も充実している	.52		.25			.13
社	社会に役立つと感じるといい職業経験を送っていると思う	.49	.11	.40	-.11	.12	
チ	難しい問題に挑戦しつづけるような仕事がよい	.42			.30	-.14	.30
安	安定感、将来への安心感をえる職業経験こそ価値がある	.17	.72	-.14			
安	将来の保障や安定をえることが重要なことだ		.71				.25
安	将来の生活が安心して見通せる組織での仕事を求める	.17	.69	.22		.30	
全	個人の生活と仕事の両方をバランスさせることが大切だ	.31	.39	.16			-.35
専	専門分野で能力を発揮できたら良いと思う	.25	-.13	.69		.11	
専	専門家として活躍したい	.14	.10	.68	.28		-.16
専	専門技能を伸ばせたとき良い職業経験を送っていると思う	.28		.56		.13	.22
起	組織での高い地位より自分で事業を起こす方がよい				.81	.15	.12
起	自分の事業を立派に育てることが夢だ		.10		.75		
自	やり方を自分で決めて行っていける仕事をしたい			.11		.72	
自	やりたいように仕事ができる可能性が何より大切だ	.22			.15	.68	
自	自分の思い通りに決めながら仕事ができるとき最も充実	.10	.12	.10		.66	.33
経	組織のリーダーとして決断を下せる仕事をしたい	.13		.17			.76
経	専門家よりも部門を動かす管理職になりたい			-.13	.37		.63
固有値		3.97	1.91	1.82	1.71	1.61	1.54
説明された分散の%		16.6	8.0	7.6	7.1	6.7	6.4

- 1) 数値はバリマックス回転後の因子負荷量。
- 2) 固有値 1.0 以上のものを示す。
- 3) 質問項目の横の文字は、シャインのキャリア・アンカー・カテゴリーに相当する頭文字を示す。

3) メンタリング尺度

プロテジェが受けたメンタリングを測定する尺度として、本研究では小野(2000)のメンタリング尺度を使用した。この測定尺度は、Kram が提唱するメンタリング機能を踏まえて作成された Dreher & Ash (1990), Noe (1988), Ragins & McFarlin (1990) などの尺度開発研究をもとに、小野が作成したものである。すでにわが国における4つの調

査研究をもとに、日本語版メンタリング尺度として、信頼性と妥当性の検証と有用性が確認されているため、42項目をそのままに一部リワーディングして使用した(使用の了承済み)。質問項目は、「キャリア機能」(直接的にキャリアアップへつながる支援)、「管理者的行動機能」(日常の職務に密着した指導・支援など職務能力の開発につながる支援)、「情緒的機能」(精神的・情緒的な支援)、「受容・承認機能」(仕事内容や職業人として評価し認める態度による支援)など、様々なメンタリングに対して、今までにプロテジェとして受けた経験および自覚の度合いについて尋ねた。質問項目の冒頭には、「あなたが職業人としての経験をつむときに、誰かが個人的に援助してくれたり、誰かから影響をうけたりしたと感じる事はありましたか?その方を想定してお答えください。」という問いを示し、回答をえた。

さらに、被験者が異なるため、改めて主成分分析およびバリマックス回転による因子分析を実施し、尺度の判別妥当性および信頼性について再確認した。42項目を因子分析した結果、固有値 1.0 以上で6因子が抽出された。そのうち説明された分散のパーセンテージに急激な落差がある点を分離点とし、第4因子までを採用した。その結果、表3に示すように、因子分析前と類似した構成による4つの次元となった(累積寄与率 53.3%)。因子負荷量が低く採用されなかった項目は、「組織内でのキャリアアップ」に関する4項目、「異動・昇給」に関する3項目であった。従って、分析に用いる質問項目は計35項目となった。分析に用いる変数名は、第1因子を「職務能力開発支援」($r = .94$)、第2因子を「情緒的支援」($r = .92$)、第3因子を「キャリアアップ支援」($r = .87$)、第4因子を「受容・承認支援」($r = .92$)と命名した。以上の結果より、抽出因子の判別妥当性および信頼性は保持されているといえる。

表3 メンタリング尺度の主成分分析結果 (N = 405)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6
仕事の進め方について教えてくれた	.78	.30	.16		.11	
仕事の結果について指摘してくれた	.76	.29		.14		
社会人・職業人としてのお手本になった	.74	.28	.13	.18		
心から信頼できた	.71	.44		.19		
仕事の仕方の改善点を指摘してくれた	.70	.16	.22		.21	
正当に評価してくれた	.69	.17	.17	.43	.11	
次第にレベルを上げて指示・説明してくれた	.68	.15	.17	.31	.26	
あいだに立って調整してくれた	.67	.13	.19	.20	.29	.13
いつも挨拶や微笑を交わしてくれる	.64	.50		.20		.10
何でも相談できるような態度で接してくれた	.61	.57	.12	.18		.17
情報を積極的に教えてくれた	.57	.19	.22	.24	.29	.22
2人だけで一緒に過ごすことが多かった		.81		.12	.14	
食事や酒・趣味の活動に誘ってくれた	.20	.78		.20	.12	
気分転換に誘ってくれた	.25	.77		.14	.13	
家族や友人について相談できた	.23	.71	.11	.15		
悩み事を心配してくれた	.39	.69	.10	.12		.12

看護職のキャリア認識を形成する諸要因の考察
 キャリア・アンカーとメンタリングが及ぼす時系列的变化を中心として

廊下や休憩室で話をすることが多かった	.40	.67	.15	.11		
いつも励ましてくれた	.49	.65		.23		
子供や妹のように気にかけてくれた	.45	.58		.13	.21	
キャリアに役立ちそうな人と接触できる機会を作ってくれた	.19		.70		.35	
アイデア・計画を説明する機会を与えてくれた		.11	.67	.11		.32
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	.16		.66	.18	.21	
会議・研究会などの発表の機会を与えてくれた		.15	.65	.28		
キャリアアップに必要な情報をくれた	.26	.10	.64		.33	.14
知識・技能を身につける機会をくれた	.24		.63	.14		.10
新しい仕事のチャンスを与えてくれた	.16	.16	.62		.15	.29
その人の影響力を使って有利にしてくれた	.14		.49	.21	.38	.38
仕事の出来を周りに知らせてくれた		.21	.25	.80		.16
エキスパートとして認めてくれた	.18	.17	.20	.77	.12	
能力を高く評価してくれた	.21	.23	.23	.76		.19
よい方に解釈し認めてくれた	.32	.18	.15	.75	.12	
対等の個人として尊重してくれた	.49	.33	.11	.61	.20	
考えや行動を尊重してくれた	.52	.28	.14	.58	.12	
アイデアを発表する機会を与えてくれた	.30		.33	.55		.26
病院内の人間関係がうまくいくように人に紹介してくれた	.32	.12	.25		.67	
キャリアアップの特別な方法を教えてくれた	.16		.37		.66	.15
どの様にしたら病院内で認められるかを教えてくれた	.10	.14	.37	.14	.61	.12
病院内の新しい計画や方針を個人的に教えてくれた	.15	.18	.44	.15	.46	.27
望んでいる仕事への異動を助けてくれた			.28			.72
昇給やボーナスに有利な評価をしてくれた		.11	.14	.19	.35	.67
その人の影響力で昇給やボーナスを有利にしてくれた				.11	.53	.54
あなたの発案を価値の高いものとして発表してくれた		.12	.47	.29	.14	.50
固有値	7.32	5.76	4.74	4.55	2.85	2.29
説明された分散の%	17.4	13.7	11.3	10.9	6.8	5.5

1) 数値はバリマックス回転後の因子負荷量。

2) 固有値 1.0 以上のものを示す。

3つの尺度から抽出された因子は、それぞれ複数の異なった質問項目数からなるため、分析には平均値で示す因子得点を用いた。従って、各得点は最小値1から最大値5までの範囲内となる。

以上をもって、分析に用いる変数が再構成されたため、確定した変数を用いた分析モデルを図1のように構成した。

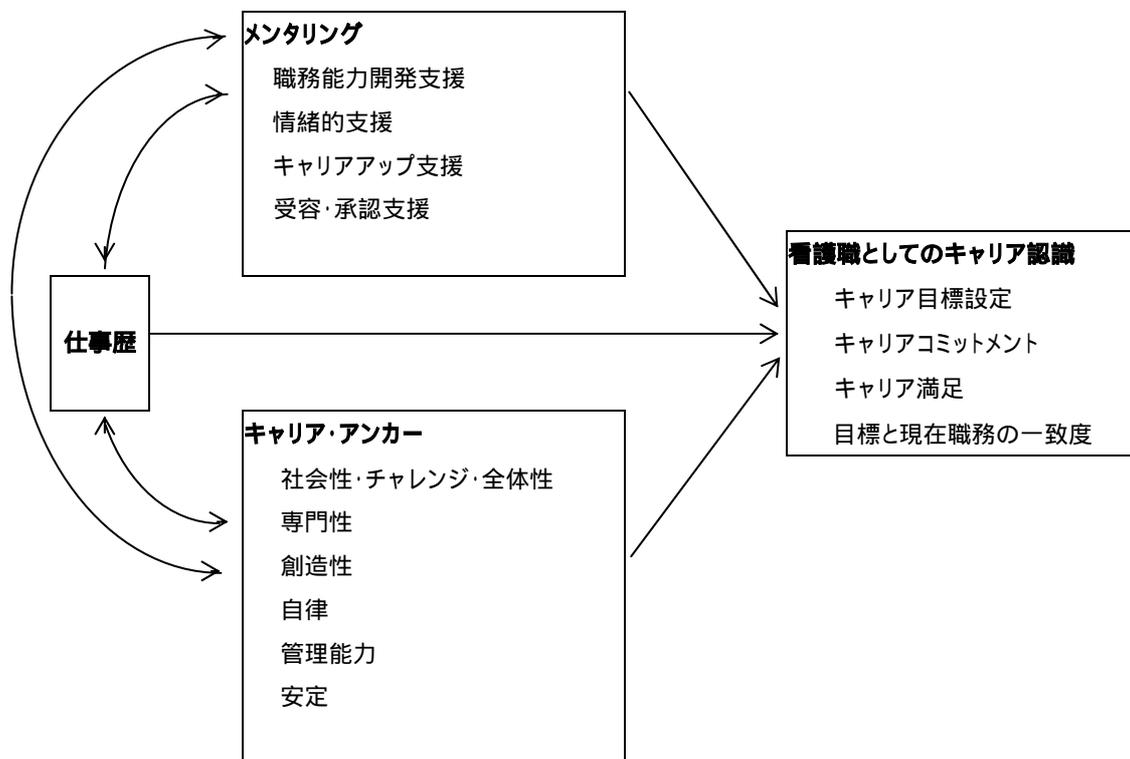


図1 分析モデル

結果

仮説1「仕事歴は看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす」を検証するために、看護職としてのキャリア認識を従属変数、仕事歴を独立変数とした回帰分析を行った。また、仮説2「キャリア・アンカーは看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす」、仮説3「メンタリングは看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす」を検証するために、キャリア・アンカーならびにメンタリングをそれぞれ独立変数とし、看護職としてのキャリア認識を従属変数とする重回帰分析を行った。ここではキャリアステージ別に分析を行い、仕事歴に伴うそれぞれの影響力の推移についてもみた。

まず、仮説1について仕事歴による影響をみると(表4)、仕事歴はどの看護職としてのキャリア認識に対しても有意なプラスの影響を及ぼしていた。特に、「キャリア満足」は仕事歴によって大きなプラスの影響を受けることが示唆された。以上の結果より、仮説1は支持されたといえる。

**表4 看護職としてのキャリア認識を従属変数，仕事歴を独立変数とした
 回帰分析の結果 (N = 403)**

(従属変数) (独立変数)	キャリア 目標設定	目標と現在職務の 一致度	キャリア コミットメント	キャリア 満足
仕事歴	.11**	.13***	.17***	.29***

注) 数値は標準化回帰係数()を示す。 * $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ 。

次に，仮説2，3を検証するために，表5のキャリアステージ分類にもとづいて重回帰分析を行った結果が表6，7である。

表5 キャリアステージの分類と度数

キャリアステージ	Schein (1990) による定義	本研究における仕事歴の分類	度数(人)
キャリア初期	新人時代から年齢30歳くらい	2～9年目	212
キャリア中期	年齢25歳から45歳	10～19年目	107
キャリア後期	年齢40歳から60歳	20年目以上	84

仮説2についてキャリア・アンカーによる影響をみると(表6)，看護職としてのキャリア認識に有意なプラスの影響を与えている要因は「社会性・チャレンジ・全体性」，「専門性」，「管理能力」志向であることが明らかとなった。特に，「社会性・チャレンジ・全体性」志向による「キャリア目標設定」および「目標と現在職務の一致度」へのプラスの影響は，各キャリアステージを通して一貫して示され，傾向が顕著であった。このことから，この3つのキャリア・アンカーは看護職としてのキャリア認識に正の影響を及ぼす傾向にあるといえる。

一方，「安定」，「創造性」，「自律」志向は，看護職としてのキャリア認識に対して部分的にマイナスの影響を及ぼしており，特に「キャリアコミットメント」に対する「創造性」志向によるマイナスの影響は，各キャリアステージを通して示されていた。

以上の結果より，仮説2は部分的に支持された。従ってここでは，キャリア・アンカーによる看護職としてのキャリア認識への影響は，その志向性によって異なることが示されたといえる。

表6 キャリア・アンカーによる看護職としてのキャリア認識への影響(N = 403)

キャリア目標設定 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
社会性・チャレンジ・全体性	.37 ^{***}	.44 ^{***}	.45 ^{***}
安定			
専門性	.26 ^{***}		
創造性			
自律		-.18 ^{**}	
管理能力	.12 [*]	.31 ^{***}	.19 [*]
目標と現在職務の一致度 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
社会性・チャレンジ・全体性	.40 ^{***}	.40 ^{***}	.54 ^{***}
安定			
専門性		.25 ^{**}	
創造性	.14 [*]		
自律			
管理能力			
キャリアコミットメント (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
社会性・チャレンジ・全体性	.32 ^{***}		.31 [*]
安定	-.22 ^{***}		
専門性	.27 ^{***}	.41 ^{***}	
創造性	-.14 ^{**}	-.25 ^{**}	-.29 [*]
自律		-.34 ^{***}	
管理能力			.20 [*]
キャリア満足 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
社会性・チャレンジ・全体性			
安定			
専門性		.36 ^{**}	
創造性	.14 [*]		
自律	.16 [*]		
管理能力			

注) 数値は標準偏回帰係数()を示す。 *p < .10, **p < .05, ***p < .01。

仮説3についてメンタリングによる影響をみると(表7),「キャリアアップ支援」および「受容・承認支援」は看護職としてのキャリア認識に対して部分的にプラスの影響を及ぼしていた。特に「キャリア目標設定」および「キャリア満足」に対するこれらの影響は、キャリア初期から中期においてより顕著な傾向にあった。また、「目標と現在職務の一致度」および「キャリアコミットメント」に対する影響は、キャリア後期においてみられる傾向にあった。すなわち、これらのメンタリングは、仕事歴の進展に伴い看護職としてのキャリア認識に対する影響が変化することがわかる。一方、「情緒的支援」は、キャリア初期では「目標と現在職務の一致度」に対してプラスの影響を及ぼすが、キャリア後期ではその影響力が消失し、逆に「キャリア目標設定」および「キャリアコミットメント」に対してはマイナスの影響を及ぼすことが示された。また、「職務能力開発支援」は、どのキャリアステージにおいても影響を及ぼしていないことから、このメンタリングは看護職としてのキャリア認識に対してさほど大きな影響力をもたないことが示唆されたといえる。

以上の結果より、仮説3は部分的に支持された。従ってここでは、受けるメンタリングの内容やキャリアステージの如何によって、看護職としてのキャリア認識に対する影響は異なることが示されたといえる。

表7 メンタリングによる看護職としてのキャリア認識への影響(N = 403)

キャリア目標設定 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
職務能力開発支援			
情緒的支援			-.30**
キャリアアップ支援	.17**	.34***	
受容・承認支援			
目標と現在職務の一致度 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
職務能力開発支援			
情緒的支援	.20**		
キャリアアップ支援	.24***		
受容・承認支援			.37**
キャリアコミットメント (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
職務能力開発支援			
情緒的支援			-.27*
キャリアアップ支援			.27**
受容・承認支援			
キャリア満足 (従属変数)			
(独立変数)	キャリア初期	キャリア中期	キャリア後期
職務能力開発支援			
情緒的支援			
キャリアアップ支援	.19**		
受容・承認支援	.21**	.27*	

注) 数値は標準偏回帰係数()を示す。 * p < .10, ** p < .05, *** p < .01。

分析の最後に、看護職としてのキャリア認識に影響を及ぼす要因である、キャリア・アンカーおよびメンタリングの各変数間における相関分析の結果を表8に示す。相関係数を見ると、キャリア・アンカーの「社会性・チャンレンジ・全体性」、「専門性」はどのメンタリング機能とも相関関係がみられ、メンタリングの「キャリアアップ支援」、「受容・承認支援」は、他のメンタリング機能に比べて多くのキャリア・アンカーと相関関係がみられた。このことから、キャリア・アンカーおよびメンタリングの間には相関関係が存在するが、メンタリングおよびキャリア・アンカーの内容によって、その関係も異なることが示されたといえる。

表8 キャリア・アンカーおよびメンタリングに関する変数間の相関係数(N = 403)

		キャリア・アンカー					
		社会性・チャン レンジ・全体性	安定	専門性	創造性	自律	管理能力
メンタリング	職務能力開発支援	.27***		.17***			
	情緒的支援	.23***		.11**			
	キャリアアップ支援	.27***		.15***	.13**	.10**	.12**
	受容・承認支援	.27***		.20***	.11**	.12**	

注) 数値は相関係数で、10%水準で有意な値のみ示した。 * p < .10, ** p < .05, *** p < .01。

考察

本論では、キャリア・アンカー理論を補完する試みとして、組織要因のひとつであるメンタリングを採用し、看護職のキャリア形成モデルに導入した。そして、メンタリングおよびキャリア・アンカーの両者が及ぼす看護職としてのキャリア認識への影響が、職業経験の蓄積、すなわちキャリアステージ（仕事歴）の変遷に伴っていかに変動するかというキャリア形成モデルのダイナミクスについて検証した。

分析結果から、メンタリングおよびキャリア・アンカーの内容によって看護職としてのキャリア認識への影響は異なる特徴がみられたため、看護職のキャリア形成モデルの詳細をここで図示することは難しい。ただし、結果から得られた部分的な示唆として、今後さらに検証が期待される項目を示すことはできるだろう。図2はそのような観点から再構成したモデルである。

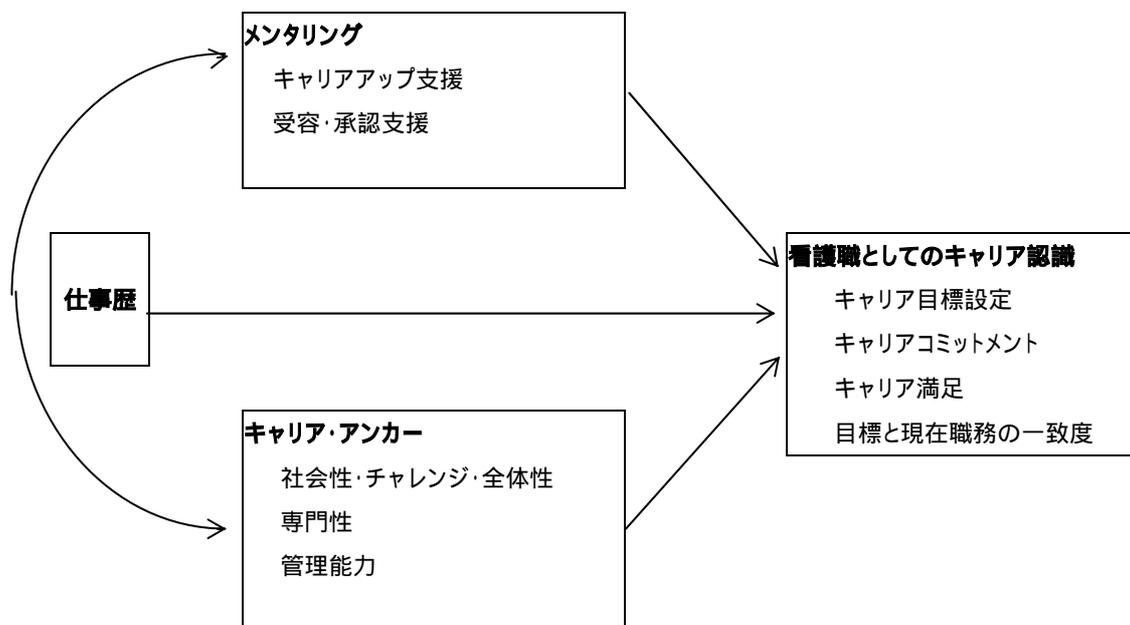


図2 結果から再構成されたモデル

さて、ここで改めてメンタリングとキャリア・アンカーの看護職としてのキャリア認識に及ぼす影響力について考察する。

第一に、「社会性・チャレンジ・全体性」志向は、仕事歴によってモデレートされるプラスの影響要因として、部分的にはあるが各キャリアステージで一貫して強い影響を示していた。とりわけ「キャリア目標設定」および「目標と現在職務の一致度」への影響においてその傾向は顕著であった。これは「社会性・チャレンジ・全体性」志向が、チャレンジや奉仕の精神が高い特徴をもつことから、どのステージにおいてもキャリア目標達成への意識および現在職務との一致感をもつようになり、高い看護職としてのキャリア認識へつながることを示すものと考えられる。このことから、「社会性・チャレンジ・全体性」志向は、看護職が職業を継続し、キャリア発達をとげる上での重要な影響要因であると考えられる。

第二に、それと全く逆の推移として、メンタリングにおける「情緒的支援」は部分的に、キャリア初期ではプラスの影響を示し、キャリア後期ではその影響は消失し、あるいはマイナスの効果へと状況が転じ質的に変化した。この背景として、キャリア後期が看護職として自己のキャリアを確立しつつある時期に相当することから、情緒的な関与はかえって看護職としてのキャリア認識にマイナスの影響を及ぼすことが考えられる。

従って、キャリア後期には、「情緒的支援」によるメンタリングよりも、形成されたキャリア・アンカー志向がキャリアに反映されること、メンタリングにおいては、どのキャリアステージにおいてもプラスの影響をもつ「受容・承認支援」および「キャリアアップ支援」によって、それまで培ったキャリアを認め評価したり、キャリア機会を提供するなどの支援を受けられることが、看護職としてのキャリア認識につながることを示唆されたといえる。すなわち、キャリア初期から中期・後期への移行期では、メンターがプロテジェに対するメンタリング内容をいかに切り換えられるかが、キャリア形成にとって重要であると思われる。

第三に、以上からすると、メンタリングおよびキャリア・アンカー形成の両者が及ぼす看護職としてのキャリア認識への影響力には、仕事歴の進展に伴いメンタリングの役割が小さくなりキャリア・アンカーの役割が大きくなるというトレードオフの関係が部分的に想定され得るように思われる。具体的に述べれば、仕事歴の進展に伴いメンタリングの「情緒的支援」による影響が小さくなり、キャリア・アンカーの「社会性・チャレンジ・全体性」および「管理能力」志向による影響が大きくなるといった関係が想定される。図3はこの想定を図示したものである。

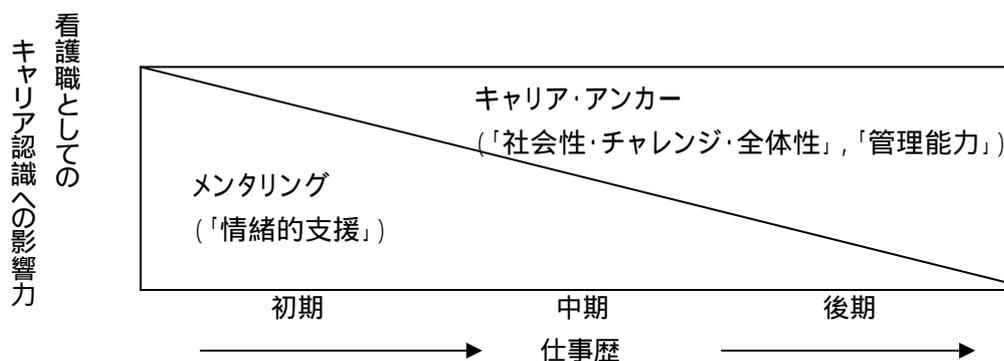


図3 看護職としてのキャリア認識に対する影響要因の継時的変化についての予想

たとえば各キャリアステージでみると、キャリア初期（仕事歴 10 年目未満）の看護職としてのキャリア認識は、個人のキャリア・アンカー（特に「社会性・チャレンジ・全体性」および「管理能力」志向）による影響が小さい分、関係性にもとづく人的支援であるメンタリング（特に「情緒的支援」、「キャリアアップ支援」、「受容・承認支援」）が大きく影響するのかもしれない。Schein（1978）は「キャリア・アンカーは、仕事経験があって初めて存在し得る」と述べているが、キャリア初期では実際の職業経験に基づく探索過程、つまり、個人と組織の相互作用の結果としてアイデンティティが明らかになる時期となろう。そして、組織による社会化の種類や質に、大いに影響を受ける傾向にある。従って、キャリア初期では、キャリア・アンカーの形成が十分ではない反面、職務上の指導・支援を通してメンタリングを受ける機会は多く、上司を含めた周囲の人間関係からの影響を受けて個人の組織社会化が進められ、徐々に看護職としてのキャリア認識が高まることが予想される。

逆に、キャリア後期（仕事歴 20 年目以上）になると、メンターとなる機会が増加するためにメンタリングを受ける機会は減少するであろう。しかし一方で、職業経験の蓄積にもとづいて個人の中にはキャリア・アンカーが明確となる時期でもある。こうしたキャリア後期では、徐々に明確となったキャリア・アンカーの志向性（特に「社会性・チャレンジ・全体性」および「管理能力」志向）が、看護職としてのキャリア認識に大きく影響する可能性が高い。そして、メンタリングによる「情緒的支援」はかえってマイナスの影響となり、看護職としてのキャリア認識の形成には影響力を失うことになるのだろう。

本研究では、これらの予想を検証するには十分ではなかった。しかし、以上の考察をもとに、今後新たなキャリア形成モデルを形成して、改めてメンタリングとキャリア・アンカーの関係について検討してみたい。

最後に補足として述べれば、「安定」、「創造性」、「自律」のキャリア・アンカー志向の場合は、看護職としてのキャリア認識に対するマイナスの影響要因となる側面があり、看護職としてのキャリア認識に及ぼすキャリア・アンカーの役割は多様であることがわかった。このことから、メンタリングをはじめとした人材教育および支援体制は、従来より多様性や柔軟性が重視される必要があることが示唆されたといえる。

・ 本研究の意義、ならびに得られた示唆と今後の課題

まず、本研究の意義は次の 2 点である。

第一に、キャリア・アンカー理論によりキャリア形成を説明しようとする従来からのアプローチの他に、メンタリング理論からのアプローチも有効であることを示唆した点である。本研究では、キャリア・アンカー理論を補完する理論としてメンタリング理論を採用した。その結果、キャリア・アンカーによる看護職としてのキャリア認識の説明力が、メンタリングによって大きく左右されることが示唆された。

第二には、キャリア研究を、より時系列的に分析することが重要であることを示唆した点である。本研究の結果、看護職としてのキャリア認識に対するキャリア・アンカーとメンタリングの説明力が仕事歴によって変化することが示唆された。また、両者が一部、トレードオフの関係にあると予想される傾向も認められた。この結果は、よりダイナミックな視点を理論研究に組み入れることが重要であることを示している。

次に、本研究からの示唆として、次の2点が指摘される。

第一に、マネジメントは、キャリアステージに応じたキャリア・アンカーの形成過程およびそこで必要とされるメンタリングを考慮しながら、個人をとりまく人間関係を基盤とする組織環境を整え、個人のキャリア発達を支援しなければならないという点である。

具体的には、仕事歴5～9年目のキャリア初期から中期への移行期においては、新人時代の「職務能力開発支援」および「情緒的支援」といったメンタリングから、プロテジェのキャリア成果を認めたり、キャリアアップの機会を提供する「キャリアアップ支援」および「受容・承認支援」を中心とするメンタリングへと、徐々にキャリア支援のアプローチが転換され、積極的なキャリア機会の提供がなされる必要がある。OJTでは、キャリア初期を過ぎると教育的支援・指導は終了するであろうが、その後も、支援内容を変えてメンターからの支援関係が継続される場所に、メンタリングによるキャリア発達への影響が具現化されるものと考えられる。

また、「社会性・チャレンジ・全体性」、「専門性」、「管理能力」志向といったキャリア・アンカー志向の人材を育成するならば、これらのメンタリングによって、キャリア初期のキャリア・アンカー志向がその後もさらに明確化されるように、キャリア支援を行うことが望まれる。一方、「安定」、「創造性」、「自律」志向の場合、看護職としてのキャリア認識への介入は難しく、個人の欲求と組織の要求が一致しにくいと考えられ、双方の調和にむけた取り組みが課題といえる。

さらに、キャリア中期の危機に対する問題解決として、久村(1997)は、この時期にメンターとなることでキャリア再生の促進に役立つとも述べていることから、職位の上昇によるキャリアアップの機会が少ない看護職にとって、メンターとして役割発揮できる機会を得ることは一つのキャリアチャンスとなる。従って、将来的なメンターの育成が組織の課題であり、特にキャリアアップおよび受容・承認といった支援や、役割モデルとしての能力を発揮できるメンターが望まれる。

第二に、個人にとっては、自己のキャリア・アンカーを明確にする機会が必要であるという点である。キャリア・アンカーが形成されれば、看護職としてのキャリア発達における方向性を見出すことができ、主体的なキャリア・プランニングとその実現につながるであろう。具体的には、「何が得意か」、「何をやりたいのか」、「何をやっているか」という自己への問いかけから始まり、そしてキャリア発達における節目の時期、たとえばライフステージの転換期においてキャリアの選択が迫られたときや、キャリア中期の危機に遭遇したとき、また大きなキャリアチャンスが得られたときなどに、自己のキャリア・アンカーをより明確にすることが必要になると考えられる。金井(1994)は、キャリア・アンカーは、自己内省よりも、身近な人との対話によって見つけられると述べていることから、節目の時期にメンターがいる場合は、それまでのキャリアを回顧するプロセスを共有できる強力な支援者を得ることになる。従って、どのキャリアステージにおいても、周囲の人間関係を基盤とするメンターの存在は意義深いといえる。

最後に、今後の調査方法への工夫および改善点として、時系列分析による追跡を行う、調査対象数を多くする、あるいは質問票に過去を振り返って評価してもらう内容を組み入れ面接法と併用する、といった方法が考えられる。また、分析方法として組織間移動の経験の有無、職位要因、ライフコースにおける既婚・未婚要因等による影響についても考慮する必要があり、これらの点については今後の課題としたい。また、因子分析の結果、

「キャリア満足」の質問項目の中で、昇進・収入に関する項目は因子固有値が低く採用されなかった。この結果からは、看護職としてのキャリア認識の形成には、昇進・収入に対する意識が低いことが示唆されていたが、この傾向が安定的なものか今後確認する必要があるだろう。さらに、メンタリングによるキャリアアップ支援による看護職としてのキャリア認識への影響が大きかったことから、看護職のキャリア形成モデルにおける外的キャリアの要因も完全に否定できないといえる。従って、メンタリング以外の組織要因も今後モデルに組み入れる必要があると思われる。

引用文献

- Blau, G. J. 1985 The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Dreher, G. F. and Ash, R. A. 1990 A Comparative Study of Mentoring Among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 539-546.
- Erikson, E. H. 1959 *Identity and the Life Cycle*, International University Press, New York. (小此木啓吾訳編 1973 自我同一性 アイデンティティとライフサイクル 誠信書房)
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. 1990 Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64-86.
- Hall, D. T. 1971 A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- 平野光俊 1994 キャリア・ディベロップメント 文眞堂.
- 平野光俊 1999 キャリア・ドメイン 千倉書房.
- 久村恵子 1997 メンタリングの概念と効果に関する考察 文献レビューを通じて 経営行動科学, 11(2), 81-100.
- 金井壽宏他 1994 創造するミドル 有斐閣.
- 菊池昭江 1999 看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連 経験年数ごとにみた比較 看護研究, 2(2), 医学書院, 2 11.
- 近藤潤子監訳 D・F・ポーリット他著(1994) 看護研究 原理と方法 医学書院.
- Kram, K. E. 1983 Phase of the Mentor Relationship, *Academy of Management Journal*, 26 (4), 608-625.
- Levinson, D. J. 1978 *The Seasons of a Man's Life*, The Sterling Lord Agency, Inc., New York. (南博訳 1992 ライフサイクルの心理学 上・下 講談社)
- 西園民子 1997 中堅看護婦における家庭満足・職務欲求満足・自己実現およびキャリア志向の関連性の検討 第28回日本看護学会論文集(看護管理), 日本看護協会出版会, 5 7.
- Noe, R. A., 1988 An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships, *Personnel Psychology*, 41, 457-479.

- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. 1990 An Investigation of the Correlates of Career Motivation, *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- 小野公一 1998 メンタリングにおよぼすジェンダーの影響に関する実証的研究 日本労務学会誌, 132 135.
- 小野公一 2000 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・2), 亜細亜大学経営学会, 1 20.
- Ragins, B. R. 1989 Barriers to Mentoring: The Female Manager's Dilemma, *Human Relations*, 42 (1), 1-22.
- Ragins, B. R. and McFarlin, D.B. 1990 Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationship, *Journal of Vocational Behavior*, 37, 321-339.
- Schein, E. H. 1978 *Career Dynamics*, Addison-Wesley Publishing Co., Reading, Massachusetts. (二村敏子他訳 1992 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- Schein, E. H. 1990 *Career Anchors*, Jossey-Bass Rfeiffer, San Francisco.
- Super, D. E. 1957 *The Psychology of Careers*, Harper & Row, New York. (日本職業指導学会訳 1960 職業生活の心理学 誠信書房)
- 山本寛 1994 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), 経営行動科学学会, 1 11.
- 山本寛 2001 昇進の研究〔改訂版〕 - キャリア・プラトー現象の観点から - 創成社.

参考文献

- 後藤啓一 1999 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.
- 小野公一 1999 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, 93 98.
- Patricia Benner 1984 *From Novice to Expert - Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*, Addison-Wesley Publishing Co. (井部俊子訳 1992 ベナー看護論 - 達人ナースの卓越性とパワー - 医学書院)
- Schein, E. H., 金井壽宏 2000 特別インタビュー：洗脳から組織のセラピーまで - 組織心理学の碩学が語るキャリアと研究 - CREO, 11(2), 神鋼ヒューマン・クリエイト, 2 22.
- 財団法人高年齢者雇用開発協会編 1981 アメリカにおけるキャリア・デベロップメント.

1 小野公一「メンタリングにおよぼすジェンダーの影響に関する実証的研究」『日本労務学会誌』1998年, 132頁による, E. M. Anderson と A.L. Shannon にもとづく定義を引用。

2 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巻1号, 経営行動科学学会, 1994年, 2頁。

3 同上。

4 同上。

5 近藤潤子監訳, D・F・ポーリット他著『看護研究 原理と方法』医学書院, 1994年, 334頁によると, 因子抽出分離点の基準には, 固有値 1.0 あるいは説明された分散の 5% を最低分離点とするほか, 不連続点の原理に基づく基準もあり, その場合は, 説明された分散のパーセンテージに急激な落差がある点

が分離点とされる。

- ⁶ 尺度の信頼性を推定する指標として内的整合性を用いて評価するアプローチは、最も広く用いられている方法である。内的整合性は Cronbach の α という方法を用いて評価することができる。近藤監訳、ポーリット他著、前掲書、246 頁によると、 α 係数は 0.70 あれば信頼性が高く、おそらく 0.60 でも十分だろうとされている。