

# 看護学生における職業社会化と 職業意識の関係性

長谷川 美貴子

（2011年10月14日受理）

## 要 約

専門職といわれている看護師は就職前の基礎教育期間中に、職業社会化を促進する機能が働いている。だが最近では他の職業と同様に離職率が増加するという状況が現出している。職業社会化とは、個々人がその職業における価値や規範を受け入れ内面化しながら、その職業に特有の知識や技術を習得し、自己概念をその職業へ同一化させ職業アイデンティティを形成していく過程のことである。本研究は看護基礎教育において「専門職としての社会化」はどのように促進されているのかを明らかにするために、看護学生の「職業志向性」に着目して、1年生と2年生の職業意識の違いを抽出した。

看護学生の職業意識は、①2年生の方が1年生より職業意識が高い、②看護学生（1年生も2年生も）は人間関係への志向性が高い、③2年生は1年生よりも専門職としての志向性は高いが、ある傾向の項目は1年生よりも低い。たとえば、④2年生は1年生よりも「自分の能力が試される機会」や「実力・能力本位の処遇や報酬」、「リーダーシップを発揮する機会」に対する志向性は低い、⑤1年生も2年生も仕事内容が複雑で変化に富むことやリーダーシップや責任がかかることを望んではいないという結果が出た。2年生の時期は具体的で専門的な学習に進み、臨地実習も増えるので、自分自身の現実に直面し自覚を促されるために、自信をなくす時期ともいえる。職業社会化のプロセスは線形的には進んでいないということが明らかになったので、一方的な職業社会化を進めるのではなく、学生個々の状況に配慮した教育的関わりが求められていると考えられる。

キーワード 職業社会化、職業意識、職業志向性、看護基礎教育

1

## 1. はじめに

将来看護専門職に従事することを目指す看護学生は、その資格を取得するために特定の教育機関に入学し、ある一定期間の専門教育を受け、国家試験に合格しなければならない。その基礎教育期間中に学生は、そこでの学生生活、講義、演習、実習等のさまざまな場面で、

看護師としての専門的知識・技術、職業倫理（職業理念や価値、規範、行動様式・態度など）を学ぶ。つまり看護学生は将来就こうと考える職業選択後に看護学校へ入学しているので、かなり早い時期から自分の進みたい方向性や目的意識をもっているといえる。入学してから  
の学生期間は自分の選択した進路を実現させるために、看護師という将来の自分の姿を具体的にイメージしながら、自分の特性や課題を見出すための準備・助走期間である。つまり一般の若者が、就職してから職業人あるいは社会人としてその職業上の規範や行動様式・態度を習得し内面化していくのに対して、看護師は就職前から自我（あるいは自己概念）をその職業へ同一化させる時間（看護師として自律するための用意にかかる時間）が確保されており、職業社会化促進機能が働いているといえる。職業社会化とは、その職業における価値や規範、態度や行動様式を受け入れ内面化しながら、その職業に特有の知識や技術を習得し、自己概念を変容させながら職業アイデンティティを形成していく過程である。

このような教育期間が設定されていない一般の職種は、入職してから職業社会化と組織社会化が同時に進行するが、看護師は学生時代に職業社会化が促進され始め、その後入職してから組織人としての組織社会化のプロセスがはじまるといえる<sup>注1)</sup>。組織社会化とは、その組織集団特有の規範や価値、態度や行動様式を受け入れ内面化する過程のことである。看護師になるための職業社会化や組織社会化が段階的に、また時間をかけて促進されることによって、看護職に対する職業アイデンティティを確実に形成することにつながり、また看護という職業に対する高いコミットメントが期待できよう。

だが、このように長い年月をかけて職業社会化のプロセスを経て職業に就く看護職も最近、離職率が年々増加傾向にあり、2004年（11.6%）→2008年（12.6%）<sup>1)</sup>となっている<sup>注2)</sup>。保健医療福祉の現場で働く看護師は、超高齢社会の進展や医療の高度化といった社会的趨勢から、さまざまな領域においてこれまで以上に人員確保・増加が求められている職種である。現在、多くの新卒者が輩出されている<sup>注3)</sup>にも関わらず、離職者が多いために①慢性的な人手不足状態が続き、そのため②後継者の育成・教育も困難な状況にあり、③専門職としての自律性を発揮し、安定した理想的な看護の提供を阻むことになる。また職員の入れ替わりが頻繁に生じる不安定な状況は、④患者の不安にもつながり、また⑤スタッフの不安感も増大させ、さらに⑥離職する本人にとっても専門的知識・技術の蓄積や人間関係の継続性を妨げる要因にしかならない。専門職は特にそれぞれの職業の倫理観に支えられ継続的な知識・技術の積み重ねから、その自律性が確保されていく職業である。さらに他者を直接的に援助する看護職や介護職の仕事は「感情労働」という側面も有しており、精神的にも過酷な状況にさらされながらの職務遂行をしている。そうした困難を乗り越え自律した専門職としての継続性を確保するためにも、また早期離職を防止するためにも、効果的な職業社会化の促進が必要であり医療現場における火急の課題といえよう。

本研究は職業アイデンティティに同一化する準備期間が長い看護師の、職業社会化を阻害する要因を知る手がかりを見出すために、看護基礎教育において「専門職としての社会化」はどのように促進されているのかを明らかにしていく。そのため今回の調査においては、職業社会化を促進あるいは抑制していると考えられる看護学生の「職業意識」に着目していく。

看護という職業に対する意識は、看護師そのものに対する“個々人のイメージ”に影響を受けており、さらにそれは看護師に対する“社会的なイメージ”や“社会的な期待”にも影響を受けている。そしてこのイメージは現代ではかなり多様化している。たとえば、白衣の天使やナースキャップに象徴されるような愛と奉仕の精神を重視した優しい母親的イメージであったり、テレビ番組のER（Emergency Room）等に出てくるようなスペシャリストとして仕事をてきぱきとこなす強いリーダー的なイメージもある。

このように社会一般としての、看護師に対する認識や価値観が多様化した中、さらに最近では社会人の入学希望者が増加し看護学生の背景も多様化してきているので、さまざまな入学動機、職業選択動機を持った学生が増加し職業意識も複雑化しているといえる。こうした複雑な職業意識を捉えるため、今回は特に職業意識の中の職業志向性（看護学生は職業に何を期待し、何を重視しているのか、職場を選ぶ条件として何を基準にしているのか）について、1年生と2年生とを比較検討する。1年生と2年生の職業意識の差異からその変化を推測し<sup>注4)</sup>、看護学生は基礎教育期間中にどのように職業社会化が進んでいるのかを導き出す。そこから看護職における職業社会化を促進するための教育のあり方や課題を見出していく。

## Ⅱ．職業アイデンティティと職業社会化

### 1．職業社会化を問う意義

一般的に現代社会は、職業志向やライフスタイル・家族のあり方、人間関係や教育、消費などの多くの側面が、社会の規範に規制を受けないという「個人の自由な自己選択」が認められる個人化が広がり、自分の生活は自分で選択可能であると認識されるようになった。自由で多くの可能性が拡大した反面、多くの多種多様な選択を強いられるようになり、それに伴いリスクも抱えることになった。さらにまた、あまりにも膨大な方向性が可能であるために選択の結果を見通すことが困難になり、常に不確実性が強い中で不安を抱きながら生活する状況となった。自分で選択した結果は自分で責任を負うしかないので、自己判断だけに自分の人生が託されている感覚が強くなり、よって「常にこれでいいのだろうか」、「他の選択の方が良かったのではないか」といった不安が増大していると考えられる。離職者が最近増大していることも、こうした個人化（リスク化）の影響もあり、他の選択が気になって仕方がないことが常態なのである。最近の若者は年齢の低い頃から常に多くの自己選択を強いられてきて、その選択が過ちだった時にはそれを変更し別のものを選択し直せばいいという、変更可能性も常に保障されている中で暮らしてきているので、やめることや変えることには全く躊躇しない習慣の中で育っている。よって親密な人間関係においても同様で友人、恋人等に関しても、ごく当たり前のこととして短期間の付き合いを繰り返している。職業選択においても間違いだと感じたら、すぐに離職することがごく自然な選択であり、合理的な行動と捉えているだろう。

このように人間関係の結びつきが希薄で、関係性を持続させることが困難な現代社会ではあるが、労働の対価として賃金が支払われる「仕事」においては、ある一定の契約・役割関

係が維持される必要がある。何らかの職業を選択して就職したならば、その職業アイデンティティを確立させ、その職業や職場にコミットメントしていくことが、自分にとっても、職場にとっても、社会にとっても発展的向上につながっていく。人にも物にも希薄な関係性を築きながら生活してきた若者にとっては、親密な関係性を求められる閉鎖的で固定的な職場における人間関係はとても苦痛を伴うものであろう。職業アイデンティティを形成するためには強制的に外部から規制するのではなく、内面からの浸透を目指した職業社会化の取り組みが必要といえる。

アイデンティティ（自我同一性）の概念は、エリクソンが発達させた概念であり、その特徴を再一性、連続性、帰属性と捉えている。つまり、自分は過去から現在、未来に至る時間の中で常に一貫しているという確信に基づいた感覚と、なんらかの集団に所属し一体感をもっていることから、社会に受け入れられているという自信に基づいた感覚とされている<sup>1)</sup>。つまり、職業における自己確立が職業アイデンティティといえ、職業人としての生き方における一貫した自分らしさや、社会的カテゴリーとしての職業および役割と自己との同一視が実現した状態を指すといえる。

職業社会化とは個人が新しい職業集団の成員になっていく過程であるが、成員になっていくためには、個人とその集団との間に相互作用的なさまざまな変化が生じ、個人はその職業集団に同化するよう変化したり、また個人が成員に入りやすいようにその職業集団も個人の意見を取り入れながら変化していくことになる。ある職業集団への同一化が行われる過程は、その職業について価値あると認知できる情報を獲得しながら、その集団に自らをカテゴリー化可能であるのかを吟味し、その職業の規範に基づき自分の価値観や態度を変えていくことが可能であるのかを評価しながら、職業アイデンティティを目指していく過程といえる。その職業アイデンティティが実現するということは、個人はその職業に対して親近感を抱いたり、継続的な関係性へ向かうことを許容する感情が生じるといえる。その職業における価値が高いと認知されれば、さらにコミットメント度は高まり、自己概念の同一視も強く変化するため、その職業における規範への遵守力（忠誠心・責任感）や、離職せずその職業に籍を存続していきたいという情緒的な一体感も高まるであろう。

看護職は専門職であり、どのような組織（病院・施設・地域・学校・企業等）に所属しようとも、専門的知識・技術に裏付けされた看護学的倫理判断、看護実践、相談調整等が求められている。そのためには多様な対人関係能力が必要であり、そこからくる多くの心理的ストレスを抱える感情労働であるという側面は、看護職にとって普遍的なことといえる。つまり、看護学生はどのような組織に就職しようとも、看護職としての価値観や規範・倫理観を内在化している必要があり、職業社会化が重要といえる。つまり職業社会化が進んでいないことによって、就職後にリアリティ・ショックを経験しやすいし、看護職という職業に自己を同一化させる程度によって、職業に対するコミットメント（情緒的コミットメント・規範遵守におけるコミットメント）の程度も左右され、就職後の職業継続の度合いにも影響を及ぼすと考えられる。よって、就職する前の看護基礎教育期間中に、看護師に対する現状にあった職業意識をもち、専門職としての規範や行動様式、倫理観等を肯定的に捉えることがで



きていれば、離職率の低下も望めるといえる。

## 2. 職業社会化とイニシエーション

自分の感覚や感情を基準にして「自分らしさ」を自由に選択してきた若者は、多元的で多中心的な価値観をもち、相手に合わせる浮遊的な生き方を志向してきた。それは一見自由で楽な生き方に感じられるが、「今のままでいいのだろうか」という疑問をいつも投げかけ続けなければならない、いつまでも自分探しを続け変化し続ける生き方が求められてもいる。さらに看護職の特性という側面から考えてみても、自分自身の生活・人生をも規制し、自分の感情もコントロールしていく厳しい仕事であり、意欲を持続させながら意志を貫徹させるための装置が必要である。そうした若者に対して、ある特定の職業にコミットメントして継続的に従事し続けてもらうことを期待するためには、何らかの工夫・仕掛けが必要であろう。そうした工夫の一例としては看護基礎教育の中で行われる「戴帽式」がある。

戴帽式は、学生が看護職集団に参入するためのイニシエーションとして、つまり職業社会化を促進させるために実施されてきた。イニシエーション（通過儀礼）とは、人間がその人生の中で、それまでとは異なる状態へ移行するという状況に直面した時に通過する一連の儀式とされ、新しい集団に入ろうとする（移行する）個人がその集団の一員であることを認めていくことを促す作用がある。つまり、その職業アイデンティティを容易に獲得する（同一視していく）よう、集団規範や伝統、規律を象徴化して伝え、看護職に就くための覚悟（社会的地位や責任感を自覚）を確認し、看護師になるための意欲を高め、看護師としての将来の夢や決意を新たに作る機会になる。つまり、そうした規範等が内面化されることによって職業アイデンティティ形成のきっかけになり、看護職へのコミットメントを高める機能があった。特に戴帽式はナースキャップを戴き、キャンドルを灯し幻想的な場面を作り出すので看護学生の感情を揺さぶりやすく、看護師集団への移行（感情的にも認知的にも）を促進させやすいという効果がある。

しかし現在、看護師イメージが多様化しているため、戴帽式を通して伝えられるイメージとの間にはギャップが生じ始めてきており、戴帽式を実施しない看護学校も増えてきている。さらに実施しない理由としては、看護婦から看護師へと職業名称も変更になり、看護職も男女平等に選択する職業となり女性看護師だけがナースキャップをつけることへの疑問視や、また看護師の職場も病院という医療施設内だけにとどまらなくなり、それ以外の場所ではナースキャップも白衣も着ない現状にある。また、キャップを形作るために硬く固める糊が細菌繁殖の原因になるといった清潔面の理由や、看護援助場面での安全性や効率性の理由から、ナースキャップはほとんどの病院で廃止されており、ナースキャップは形骸化していることが挙げられ、戴帽式の教育的意味や方法についての問い直しがなされている。

5

## 3. 職業社会化に影響を及ぼす職業意識（看護職のイメージ）

看護職としての職業社会化の促進のためには、看護職集団あるいは社会全体または看護学生がどのような職業イメージを有しているのかが問われてくる。この3者の認識が一致して

いれば看護学生の職業イメージも明確になりやすいが、現実問題としては齟齬が生じている。社会的に広まっているイメージは時代や歴史的な影響や文化の影響を受けながら、それぞれの社会集団の中で流動的に変化しており、さらに自分が患者であった場合に期待することが強く反映しているだろう。看護職能団体は自律した専門職としての地位を獲得していくことを目指しており、看護の意義や理念、社会情勢などから看護師のイメージを構築している。さらに実際に働いている個々の看護師の職業イメージもそれぞれの経験の違いによってさまざまといえる。特に最近の議論においては、患者へのケア重視のイメージ、多様化する看護のニーズに合わせたマネジメント重視のイメージ、母性を基盤にした博愛・献身といったイメージ、専門性を顕在化させたイメージといった、一見相反するようなさまざまなイメージが混在している状態である。

複雑に専門分化した保健医療福祉現場においては看護職の専門性が強く求められており、水準の高い看護を提供するためのスペシャリスト養成の制度である専門看護師や認定看護師も発足している。また、看護学という独自の専門的学問領域の確立も目指しており、看護独自の専門的知識や技術の向上のため看護研究も膨大に増えている。社会一般的には伝統的な女性的役割、優しさを期待する側面も強いが、看護職能団体としては看護職の自律や発展を目指し専門職としてのイメージを推進する<sup>2)</sup>傾向もあり、そうしたさまざまなイメージの狭間で看護学生はどのように職業アイデンティティを形成すればいいのか揺れ動いている現状といえる。

学生は学校へ入学する前は社会一般的なイメージを抱いているが、基礎教育を受けることによって教員との会話や、実習中の患者や臨床看護師との相互作用の中で、看護職に対する具体的で現実的なイメージを取り込みながら、自分自身の認識や態度を変化させていき職業アイデンティティを形成していく。つまり、看護職に対する意識が変化することによって、職業アイデンティティや職業コミットメントの仕方が変化するので、どのような職業意識をもつのかということはとても重要なことである。そして看護という行為は人間の生活、生命の保持にとって必要不可欠であり人間にとって根源的な行為であるため、さまざまな要因が含み込まれてしまうことは確かである。女性が家族を純粋に愛情に基づいて日常的にケアするといった側面、または保健医療福祉機関といった組織集団の中の一員として機能する側面も併せ持つ特異的な職業集団であるため、さまざまなイメージが共存している状況なのだと いえる。

### Ⅲ．研究方法

#### 1. 質問紙調査法（集合調査）

2. 調査対象：調査協力の得られたA看護専門学校生 1年生 81名 2年生 76名

3. 調査日：2年生（2011年9月） 1年生（2011年10月）

質問内容は、若林らの作成した30件法による職業意識尺度<sup>3)</sup>を活用した。職業意識の様態を捉える測度には、職業興味（どのような仕事や職務特性を好むか）、職業レディネス（職業人として自立する用意・準備性）、職業志向（職業生活の上で何を得たいと望むか）、就職確信度、継続意志等の項目があるが、今回の調査では「職業志向」に着目する。

若林らの作成した尺度は、職業や仕事に何を求めるかという、仕事の条件やその結果に対する期待や好みが概念的 content となっており、それらの項目は、労働条件（給与、通勤、休日、職場環境など）に対する志向性、人間関係（上司、同僚、職場の雰囲気など）に対する志向性、および専門職としての仕事のやりがいといった職務挑戦に対する志向性の3つに分類される。

看護学生の職業意識を測定するにあたり、どちらでもないといったあいまいな返答を避けるため、1：すごくあてはまる 2：だいたいあてはまる 3：あまりあてはまらない 4：全くあてはまらないといった4段階評定法を用いた。さらにそれぞれの項目ごとに点数化（1は×2、2は×1、3は×-1、4は×-2）を行い、さらに比較検討するため人数換算を行い、その傾向性を評価する。

#### 4. 倫理的配慮

本研究における研究課題においては、A看護専門学校の倫理委員会に提出し承諾を得る。調査は、研究者より内容、方法等の説明を行い、回答することによって、または回答拒否することによって、何らの不利益を被らないことを説明し了承を得る。質問紙は無記名にして個人は特定されないこと、本研究のデータのみを使用すること、また研究データとしての使用をいつでも拒否できることを説明する。入手した情報の取り扱いは厳重に行い、プライバシー保護につとめ、集計後は速やかにシュレッダー処理を行う。

### Ⅳ．研究結果

#### 1. 全体の傾向

看護学生（1年生と2年生）のもっている職業意識の結果は表1（職務挑戦・専門職意識）、表2（人間関係）、表3（労働条件）であり、さらにそれぞれの項目の換算点数化を行い、また2年生と1年生の点数の差を表わしたのが、表4（職務挑戦・専門職意識）、表5（人間関係）、表6（労働条件）である。全体の傾向をみると、職業志向の平均値は1年生（115.7）に対して、2年生（122.3）と2年生の方が職業志向は若干ではあるが高い。

3つの分類を比較してみると、職務挑戦・専門職意識は1年生（平均56.9）＜2年生（平均69.5）、人間関係は1年生（平均156.3）＞2年生（平均149.5）、労働条件は1年生（平

均 133.8）＞2年生（平均 128.0）となり、平均値の差については、職務挑戦・専門職意識の志向性は2年生の方が高かった（点差 12.6）。人間関係と労働条件の志向性は1年生の方が高いが両方とも大差はなく（人間関係：点差 6.8、労働条件：点差 5.8）という結果になった。平均値だけでなく、人間関係と労働条件のほとんどの項目において1年生の志向性が高かった。職務挑戦・専門職意識については2年生の方が高いが、4つの項目だけは1年生の方が高いという結果になった。その項目は「自分の能力が試される機会」、「創造性・独創性を発揮する機会」、「実力・能力本位の処遇や報酬」、「リーダーシップを発揮する機会」であった。

1年生においても2年生においても、最も職業志向が高いのは「人間関係」への期待であり、人間関係（平均 152.9）、労働条件（平均 130.9）、職務挑戦・専門職意識（平均 63.2）という結果になった。

つまり、看護職に対する職業志向の程度は全体的に2年生の方が高いが、分類別にみると2年生が高いのは「職務挑戦・専門職意識」についてのみで、「人間関係」「労働条件」については1年生の方が高い。また、1年生・2年生ともに志向性が最も高いのは「人間関係」についてであり、また最も低いのは「職務挑戦・専門職意識」という結果であった。

## 2. 各学年の傾向

2年生において職業志向の程度が高いことを表わす「すごくあてはまる」と半数以上の学生が意識している項目は、通勤の便利さ（84.2%）、仕事仲間とのよき人間関係（82.9%）、上司とのよき人間関係（80.3%）、高い給与やボーナス（72.4%）、職場のみんなから受け入れられること（69.7%）、安定した会社や勤め先であること（69.7%）、仕事の上での自己の将来性（55.3%）、仕事を通じ勉強し成長する機会（53.9%）、専門家として信頼されること（52.6%）、休日の数・勤務時間の短さ（50.0%）という10項目であった。

1年生における「すごくあてはまる」と半数以上の学生が意識している項目は、仕事仲間とのよき人間関係（90.1%）、上司とのよき人間関係（85.2%）、安定した会社や勤め先であること（76.5%）、職場のみんなから受け入れられること（75.3%）、高い給与やボーナス（70.4%）、通勤の便利さ（65.4%）、家庭的な職場の雰囲気（53.1%）の7項目であり、職務挑戦・専門職意識の項目が含まれていなかった。

また、「まったくあてはまらない」が0となり、すべての学生が志向している項目は、2年生は「仕事を通じ勉強し成長する機会」「専門家として信頼されること」「仕事の専門性」「仕事を通じて社会の役に立つこと」であり、また「職場のみんなから受け入れられること」であり、「高い給与やボーナス」「通勤の便利さ」「安定した会社や勤め先であること」という結果が出た。1年生においては、「仕事仲間とのよき人間関係」「職場のみんなから受け入れられること」「上司とのよき人間関係」であり、また「高い給与やボーナス」「休日の数・勤務時間の短さ」「通勤の便利さ」という結果が出た。

つまり、2年生においては看護師の仕事に対して、職務挑戦的専門職意識である、仕事を通じ勉強し成長する機会であることや専門家として信頼され、仕事を通じて社会の役に立つ



ことに意義を見出さない者は一人もおらず、また高い給与や安定・通勤の便利さに対しても意義を感じている。1年生においては、職場のみんなから受け入れられ、仕事仲間や上司との良い人間関係を期待しない者はおらず、特に仕事仲間とのよき人間関係については、「すぐくあてはまる・だいたいあてはまる」で100%という結果になっている。

表1. 職務挑戦・専門職意識

(%)

	1年生				2年生			
	1	2	3	4	1	2	3	4
自分の能力が試される機会	34.6	48.1	13.6	3.7	25.0	46.1	27.6	1.3
困難な仕事へ挑戦する機会	16.0	38.3	34.6	11.1	11.8	50	28.9	9.2
自分の力で何かを成し遂げる機会	32.1	48.1	17.3	2.5	43.4	44.7	10.5	1.3
仕事の上での自己の将来性	29.6	44.4	21.0	4.9	55.3	36.8	6.6	1.3
仕事上の責任の重さ	14.8	46.9	32.1	6.2	13.2	50.0	32.9	3.9
仕事内容が複雑で変化に富むこと	2.5	32.1	48.1	17.3	6.6	31.6	48.7	13.2
仕事を通じ勉強し成長する機会	38.3	49.4	9.9	2.5	53.9	44.7	1.3	0
専門家として信頼されること	44.4	42.0	8.6	4.9	52.6	44.7	2.6	0
創造性・独創性を発揮する機会	12.3	59.3	28.4	0	17.1	47.4	31.6	3.9
仕事が自由にまかされる機会	18.5	55.6	21.0	4.9	25.0	47.4	25.0	2.6
仕事の専門性	34.6	46.9	14.8	3.7	31.6	56.6	11.8	0
自分に対する周囲の期待	21.0	32.1	42.0	4.9	11.8	50.0	31.6	6.6
実力・能力本位の処遇や報酬	28.4	43.2	25.9	2.5	23.7	47.4	25.0	3.9
リーダーシップを発揮する機会	11.1	43.2	38.3	7.4	13.2	36.8	42.1	7.9

表2. 人間関係

(%)

	1年生				2年生			
	1	2	3	4	1	2	3	4
仕事仲間とのよき人間関係	90.1	9.9	0	0	82.9	13.2	2.6	1.3
職場の皆から受け入れられること	75.3	19.8	4.9	0	69.7	27.6	2.6	0
上司とのよき人間関係	85.2	13.6	1.2	0	80.3	15.8	1.3	2.6
仕事を通じて社会に役立つこと	48.1	42.0	6.2	3.7	46.1	47.4	6.6	0
家庭的な職場の雰囲気	53.1	28.4	17.3	1.2	42.1	40.8	15.8	1.3

表3. 労働条件

(%)

	1 年生				2 年生			
	1	2	3	4	1	2	3	4
高い給与やボーナス	70.4	24.7	4.9	0	72.4	26.3	1.3	0
休日の数・勤務時間の短さ	48.1	37.0	14.8	0	50.0	31.6	15.8	2.6
通勤の便利さ	65.4	27.2	7.4	0	84.2	10.5	5.3	0
安定した会社や勤め先であること	76.5	21.0	0	2.5	69.7	27.6	2.6	0
仕事の気楽さ	44.4	30.9	19.8	4.9	47.4	22.4	23.7	6.6
勤め先の福利厚生施設	48.1	40.7	7.4	3.7	43.4	38.2	15.8	2.6
勤め先の世間での評判	46.9	43.2	8.6	1.2	40.8	36.8	19.7	2.6

表4. 職務挑戦・専門職意識（換算点数化）

	1 年生	2 年生	学年差
自分の能力が試される機会	96.2	65.8	△ 30.4
困難な仕事へ挑戦する機会	13.6	26.3	12.7
自分の力で何かを成し遂げる機会	90.1	118.4	28.3
仕事の上での自己の将来性	72.8	138.2	65.4
仕事上の責任の重さ	32.1	35.5	3.4
仕事内容が複雑で変化に富むこと	-45.7	-30.3	15.4
仕事を通じ勉強し成長する機会	111.1	151.3	40.2
専門家として信頼されること	112.3	147.4	35.1
創造性・独創性を発揮する機会	55.6	42.1	△ 13.5
仕事が自由にまかされる機会	61.7	67.1	5.4
仕事の専門性	93.8	107.9	14.1
自分に対する周囲の期待	22.2	36.8	14.6
実力・能力本位の処遇や報酬	69.1	61.8	△ 7.3
リーダーシップを発揮する機会	12.3	5.3	△ 7.0
平均値	56.9	69.5	12.6

表 5. 人間関係（換算点数化）

	1 年生	2 年生	学年差
仕事仲間とのよき人間関係	190.1	173.7	△ 16.4
職場の皆から受け入れられること	165.4	164.5	△ 0.9
上司とのよき人間関係	182.7	169.7	△ 13
仕事を通じて社会に役立つこと	124.7	132.9	8.2
家庭的な職場の雰囲気	114.8	106.6	△ 8.2
平均値	156.3	149.5	△ 6.8

表 6. 労働条件（換算点数化）

	1 年生	2 年生	学年差
高い給与やボーナス	160.5	169.7	9.2
休日の数・勤務時間の短さ	118.5	110.5	△ 8
通勤の便利さ	150.6	173.6	23
安定した会社や勤め先であること	169.1	164.5	△ 4.6
仕事の気楽さ	90.1	80.3	△ 9.8
勤め先の福利厚生施設	122.2	103.9	△ 18.3
勤め先の世間での評判	125.9	93.4	△ 32.5
平均値	133.8	128.0	△ 5.8

※△は 1 年生の方が志向性点数が高い

### 3. 各分類ごとの傾向（換算した点数結果から）

#### 1) 職務挑戦・専門職意識

2 年生において志向性が高い項目は、1 位：仕事を通じ勉強し成長する機会（151.3）、2 位：専門家として信頼されること（147.4）、3 位：仕事の上での自己の将来性（138.2）、4 位：自分の能力が試される機会（121.1）、5 位：自分の力で何かを成し遂げる機会（118.4）、6 位：仕事の専門性（107.9）という結果であった。反対に志向性が低い項目は、1 位：仕事内容が複雑で変化に富むこと（－ 30.3）、2 位：リーダーシップを発揮する機会（5.3）、3 位：困難な仕事へ挑戦する機会（26.3）、4 位：仕事上の責任の重さ（35.5）、5 位：自分に対する周囲の期待（36.8）であった。

1 年生において志向性が高い項目は、1 位：専門家として信頼されること（112.3）、2 位：仕事を通じ勉強し成長する機会（111.1）であり、志向性が低い項目は、1 位：仕事内容が複雑で変化に富むこと（－ 45.7）、2 位：リーダーシップを発揮する機会（12.3）、3 位：困難な仕事へ挑戦する機会（13.6）、4 位：自分に対する周囲の期待（22.2）、5 位：仕事上の責任の重さ（32.1）であった。

このように志向性の度合いは 2 年生と 1 年生では異なるが、傾向は各学年とも変わりな

く、志向性が高い項目は、看護の仕事は仕事を通じて勉強し成長する機会になること、また専門家として信頼されることであった。反対に、仕事内容が複雑で変化に富むことやリーダーシップを発揮する機会、責任がかかったり周囲に期待されることに対しては望んでいないという結果が出た。

1年生と2年生における職業志向の度合いの点差が大きい項目（1年生と2年生で志向性に大きな違いのある項目）は、職務挑戦・専門職意識では、1位：仕事の上での自己の将来性（点差 65.4）、2位：仕事を通じ勉強し成長する機会（点差 40.2）、3位：専門家として信頼されること（点差 35.1）であり、度合いの差が小さい項目（1年生と2年生で志向性に違いのない項目）は、1位：仕事上の責任の重さ（点差 3.4）、2位：仕事が自由にまかされる機会（点差 5.4）、3位：リーダーシップを発揮する機会（点差 7.0）、4位：実力・能力本位の処遇や報酬（点差 7.3）であった。

## 2）人間関係・労働条件

人間関係に関する志向性においては1年生と2年生において大きな違いはなく、高い志向性がみられる。特に両学年で差がないのは職場のみんなから受け入れられたいという項目であった。

労働条件に関する志向性においても大きな違いはみられなかったが、勤め先の世間での評判（点差 32.5）について、2年生は1年生よりも重きをおいていないという結果が出た。

## V. 考察

今回の調査によって明らかになった看護学生の職業意識は、①2年生の方が1年生より職業意識が高い、②看護学生（1年生も2年生も）は人間関係への志向性が高い、③2年生は1年生よりも専門職としての志向性は高いが、ある傾向の項目は1年生よりも低い。たとえば、④2年生は1年生よりも「自分の能力が試される機会」や「創造性・独創性を発揮する機会」、「実力・能力本位の処遇や報酬」、「リーダーシップを発揮する機会」に対する志向性は低い、⑤1年生も2年生も仕事内容が複雑で変化に富むことやリーダーシップや責任がかかることを望んでいないという結果が出た。

### 1. 2年生の方が1年生よりも職業意識が高い

看護職に対する職業志向性は全体的に2年生の方が高いので、学内での講義や演習といった学習を重ねたり、学生生活を送る上での諸注意（看護師は対人援助職であるため、相手への配慮や挨拶・身だしなみ等のマナーを守ることが大切であること、また医療現場はチームワークが重要であり時間や規則を守ることの重要性等）を受けることが職業社会化を促進する要因になっているといえるだろう。

質問紙調査を行った時点での1年生の既修得科目は、基礎分野の「学習と文章」「心理学」「生物学」「人間総合科目」「英語」、専門基礎分野の「解剖生理学Ⅰ」「看護物理学」、専門分

野Ⅰの「看護学概論」「共通基本技術ⅠⅡ」「ヘルスアセスメント」「生活援助技術ⅠⅡ」であるが、2年生の既修得科目はさらに、基礎分野の「国際交流」「ボランティア論」、専門基礎分野の「病理学」「疾病と治療」、専門分野の「基礎看護学方法論」「成人看護学方法論」「老年看護学方法論」「小児看護学方法論」「母性看護学方法論」「精神看護学方法論」である。つまり、1年生は看護学を学ぶ土台づくりとしての基礎的知識を学んでいるが、2年生の中盤までいくと対象別の具体的な看護学方法論を学んでいくため、看護師としての視点（看護師としてどのように考えるか）を実践活動につなげられるような学習が増えている。このように看護基礎教育は基礎から応用、単純から複雑へと段階的に進んでいくので、1年生よりも2年生の方が看護師としての職業意識も高まっていると考えられる。

また、臨地実習についても1年生は基礎看護学実習Ⅰ-1という2日間の実習（病院の構造・機能や患者の療養環境を理解する実習）を体験しているだけであるが、2年生はさらに基礎看護学実習Ⅰ-2（1週間）と基礎看護学実習Ⅱ（3週間）を経験し、そこでは一人の患者を受け持ち、看護過程の展開（情報収集、看護実践等）を行っている。つまり、看護師と一緒に行うレベルではあるが実際の看護援助を実践したり、他の医療スタッフと連携をとりながら業務を果たす体験をすることによって、職業意識が高まっているのではないかと考えられる。

## 2. 看護学生は人間関係の志向性が高い

1年生・2年生ともに志向性が高い項目は「人間関係を良好にしたい」であった。看護基礎教育初期の時期から学生は、看護学概論や人間関係論、基礎看護学方法論といった講義の中で、看護の理念や役割、方法論を学び、人と人との間の関わりが援助の前提としてあり、常に相手の尊厳を守り患者中心に捉えていくことの重要性を学んでいく。こうした看護の視点や看護の倫理観を学習する中で、基本は人間関係であるということを強調されて学習していく。つまり看護の実践にとって、まず患者との信頼関係を構築すること、継続すること、発展させることが大切であることを1年次に学ぶので、職業意識における人間関係への志向性が高まるともいえる。またさらに、学習する講義の中にはより良い人間関係構築に関する科目が多く、たとえば「看護学概論」「人間関係論」「生活援助技術Ⅱ（看護コミュニケーション）」「ボランティア論」「国際交流」などがある。それぞれの科目において一般的な人間関係の築き方から治療的関係や信頼関係構築のあり方といったさまざまな側面からのコミュニケーション技術や、患者に対する受容・傾聴・共感的態度の意義等の学習を行う。つまり、看護基礎教育の初期の段階から、人間関係の重要性を学んでいるので、人間関係の志向性が高くなっているのではないかと考えられる。

もう一つの理由として考えられることは、現代社会の一般的な若者気質として人と人の結びつきが希薄で人間関係を築くことも苦手な傾向があるので、患者との人間関係だけでなく、患者家族、あるいはスタッフ間（同僚・先輩・看護師長や他職種等）との人間関係の良好さを望む傾向にあると考えられる。

このように人間関係の志向性が高いのは、看護の仕事が人間関係を重視すべき職業だから



という積極的な意図と、他者に受け入れられないことに対して強く不安を感じているという消極的な意図の両面が考えられる。

### 3. 1年生よりも2年生の方が職業挑戦・専門職への志向性が高い

1年生よりも2年生の方が職業挑戦・専門職への志向性が高い理由は、1年生と2年生とでは既修得科目の量も質も異なり、1年生の時期は概論的な内容が多いが、2年生になるとより具体的で専門的な内容になるため、2年生の職業に対するイメージは社会一般的なものからより専門職としての認識に変化すると考えられる。1年生の職業アイデンティティは入学動機と関連しているという報告<sup>4)</sup>もあり、つまり専門職性について講義では学んでも実体験に基づいた内面化がなされていないので、専門職としての認識が乏しいといえる。つまり、専門職として社会的な信頼を獲得しなければならないことや、そのためには看護師としての役割・権限の拡大を企図しなければならないといった認識が薄いために就業していく上での挑戦する姿勢や、専門職としての目的意識が弱いのではないかと考えられる。

社会一般的な看護師のイメージは女性らしさ、母性を基盤にした献身的な優しさ、何でも聞いてくれる自己犠牲に基づいた伝統的イメージが強いので、1年生も優しく温かい「白衣の天使」といった理想化された職業意識が強いのかもしれない。しかし、学習が進み、具体的な看護学の講義や臨地実習を多く体験することによって、教員の看護に対する考え方や、臨床で働いている実習指導者の姿勢や言動に影響を受けるうちに、専門職としての看護師の仕事はただ単に優しいだけでは成り立たず、患者の生命や尊厳、権利を守っていくためには自律した厳しさも必要であると感じてくるといえる。つまり、2年生は職務挑戦していく強さや自律した専門職としての意識が強くなると考えられる。こうした看護学生の職業社会化の段階について白鳥は Hinshow.A.S の提示した職業社会化モデルを紹介しながら説明している。それによると看護学生の職業社会化の「第一段階は、『現実に影響されない看護のイメージ』で、これは看護の理想化されたイメージと期待に特徴づけられる。第二段階は『不一致』でイメージしてきたことと現実の違いに気づく。第三段階は『同一視』で、教師や看護師を役割モデルとしてそれと自己を同一視する。第四段階は『役割シミュレーション』でモデルに合わせて役割をシミュレーションする。第五段階以降は新人看護師の体験で『揺らぎ』、第六段階『内在化』である」<sup>6)</sup>。この説明に当てはめてみると、1年生は理想化されたイメージの段階で、2年生は不一致の段階といえる。

これらの結果から、2年生は教員や実習指導者を役割モデルとした専門職としてのイメージに自己を同一視するように変化していく。実際に医療の現場に行き実習することによって、教科書で学ぶことでは理解できなかったこと、特に現実には複雑で、今まで抱えてきた単純なイメージでは捉えきれない看護師像や患者像を目の当たりにする。そしてこの事実直面して、そうした現状をある時は否定的に、ある時は肯定的に受け入れていながら、看護師像を現実のレベルで捉え、専門職として自己研鑽や社会の期待にこたえられるような職業挑戦的な職業社会化が促進するといえる。

そして3年時にはさらにさまざまな病棟や地域での臨地実習を行うので、広い視野で看護

職について考えるようになり、さらに看護職に対するイメージは変化していくと予測される。看護師として就職後も自分自身の判断に基づき看護を実践するという経験や、多くの他職種と共同作業をすることによって、看護職に対するイメージは変化し、そうした過程を経てようやく看護師としての職業アイデンティティが内面化するのではないだろうか。こうした職業社会化の様相（変化）を明確に捉えるためにも、この調査は縦断的に継続して行っていく予定である。

#### 4. 2年生の時期は自分自身を見つめ自信をなくす時期

2年生の志向性が1年生よりも強かった項目は、「自分の能力が試される機会」、「仕事の上での自己の将来性」、「仕事を通じ勉強し成長する機会」となることへの期待であった。この1年生と2年生の差異の理由として考えられるのは、2年生は3回目の臨地実習である3週間の基礎実習Ⅱを終了しており、実習中に患者と直接的に関わる体験や、現場の看護師の行動やケア、看護師と他職種との関係性などを観察することによって、自分の将来像も現実的になるからではないだろうか。たとえば看護師が自分の看護観に基づき判断し看護ケアを積極的に行う場面から、自分の能力が試されていると感じたり、そうした責任ある自律した役割を担っていることを理解することによって、仕事を通じ勉強し続けなければいけないことを実感する。実際のコミュニケーションの場面では、患者との1対1の関わりによって、患者の精神的な安定にもつながるし、情報収集の質にも大きく影響を与えていることを見て、自分の能力次第であることを強烈に感じるといえる。

このように学習の内容が深まることによって線形的に職業意識も深まっているが、反対に2年生の方が低下する項目もあった。それは「自分の能力が試される機会」や「創造性、独創性を発揮する機会」、「実力・能力本位の処遇や報酬」、「リーダーシップを発揮する機会」がある。2年生のこの時期には、学習も具体的な各論に入り、実際の現場での実習も増えてくることによって、現在の自分の能力に直面する機会も増える。そこから自分は専門職として創造性・独創性が発揮することができるのだろうか、リーダーとして積極的に判断・調整することができるのだろうかと不安が生じてくるのが考えられる。それまでは自分自身を見つめ直し、自分の能力や適性などを現実の問題として深く追究してこないまま過ぎてきたが、2年生になりより具体的な学習を進めることによって自分自身と向き合わなければならなくなる。2年生の時期は自分自身を客観的に観察する時期となり、現実と直面し揺れ動く時期と考えられる<sup>注5)</sup>。つまり、職業社会化は線形的に一直線に進むのではなく、外見上は停滞し悩む時期もあるといえる。しかし、自分自身を振り返る作業をすることによって、はじめて自己アイデンティティと職業アイデンティティとの統合が可能であり、そうした時期がありそれを乗り越えるからこそ職業社会化が促進され、入職後に壁にぶちあたっても乗り越える自信がついていくといえよう。

看護学校での学習期間は、自分の能力や資質、適性についてはじめて真剣に直面し見つめる時期でもあり、それと専門職としての看護師の仕事との適合関係を認識する時期といえる。この時期にしっかりと自分自身と看護職について吟味することが離職率増加を阻止すること

につながるといえる。特に最近の入学生は看護の仕事に自分に引き付けて考えていることが少なく、「社会の役に立ちたいから」「困っている人を助けたい」「最も必要とされている仕事だから」といった社会貢献を挙げる学生が多かったり<sup>5)</sup>、また「優しい性格だから向いているのではないか」と親や先生に勧められて選んだとか、「自分の祖父母が病気をしてもできなかった自分が悔しかったので選んだ」とか、「病院見学に行った時に優しくそうな看護師がいて憧れややりがいを感じたから選んだ」というものが多い。ステレオタイプの印象で看護師を選び、いざ就職してみると自分には適していなかったから辞めるというケースも多い。看護学生の間に自分自身を見つめ、悩み、自信をなくす時期を経ている方が、現実的なこととして捉えられているので、就職後の離職率も低下するといえる。

## 5. 職業社会化を促す教育支援のあり方

以上のことから看護学生は、自分の自己概念を学習内容や学生生活上の指導、実習での体験といった現実と照らしながら、それぞれの時期によってさまざまな職業イメージを作り上げ職業社会化を進めている。看護職としての理念等を学ぶ中から看護職に対する認識も変化していき、それに自己概念を適合させるよう努力する過程があるが、線形的に進むわけではなく、自分の能力への懷疑や不安も抱き、また職業の価値や規範に対して反発・抵抗しながらも、妥協・調整して自分自身の認識や行動・態度をダイナミックに変化させていく。こうした学校でのさまざまな刺激は自己概念そのものを変化させる過程であるため、外見上は職業社会化を時には停滞・後退させながら進んでいるが、実質上は適切なプロセスといえる。特に現代の若者はモラトリアム期を自ら延長しようとする傾向にあり、たとえば大学生の長期留年者の増加、正業としての職業の忌避、役割達成や組織への帰属からの逃避によって現われている。社会全体や職業全体のことよりも個人主義的に思考し、今の自分の感情を重視した現在享受志向が強い中、長期的な展望を立てたり、そのために何かを努力したり、将来のために組織へ帰属して積極的に役割を担っていくという生き方は、現代の若者にとって馴染まないものであろう。しかし専門職を目指す看護学生は、常に自分の目標を自覚し成長し続けることを求められ、かなりストレスフルな環境に置かれる。2年生は自分自身の能力への自信のなさ、成長への自信のなさが生じていた。つまり、職業社会化を進める過程においては、自己意識についても職業意識についてもポジティブな影響だけではなく、ネガティブな影響を与えながら進んでいることがわかった。

以上のことから現代の若者気質を考慮に入れて職業社会化を促進する教育的関わりが必要といえる。職業社会化過程において、自分自身を見つめ直すことによって強い不安感を生じさせ、またはできない自分に直面して自尊心が傷つき学業継続が困難になる場合も多い。その時に学生自ら選択した職業になることの意欲を取り戻し、積極的に学習へ向かうことができるよう、学生一人ひとりの状況や性格に合わせながら看護教員はあたたかくサポートし導いていく必要がある。看護職の仕事に対する憧れや期待、興味関心をさらに伸ばし、学習面でも人間関係においても実習の場面においても満足感や達成感を味わいながら、自分に対して肯定的に受け止め前進するための支援が必要であらう。つまり、学生が看護師像を現実の

レベルで捉え、社会の期待に応えられるような専門職業人として社会化が促進されるには教員の臨床実践能力の向上、人間関係調整力の向上、そして実習指導者の指導力向上が求められ、看護職の理念に基づかれた教育活動が必要といえる。

また職業社会化をより効果的に促進させるためには（学生が社会性を備え、専門職としての倫理観を養うためには）、適切な役割モデルが必要といえる。調査結果によると、創造性や独創性を発揮すること、仕事内容が複雑で変化に富むようなこと、困難な仕事に挑戦することに対してはとても消極的な姿勢となり、またリーダーシップを発揮したり自分で判断したり指示するといった責任ある役割に対しては、否定的な意識をもっていることが明らかになった。しかし、看護という仕事は、専門職として自律的に思考・行動することが求められているので、自分自身の考えや価値観に従い、自信をもって看護や教育活動を行っているような（学生が憧れの感情を抱くような）役割モデルが必要といえよう。さらに、看護の価値がどこにあるのか、学生の認識において看護の専門性が明確になっていないことも明らかになった。看護師は他の多くの医療専門職者とチームをつくり、その中でもリーダーシップを発揮しマネジメント能力が必要になってくる。困難な課題や複雑なさまざまな状況の変化にも適応し、すばやい判断、実行力が求められている職場であるため、そうした能力を高めるための教育のあり方、指導のあり方を確立する必要がある。臨機応変に対応していく能力は詰め込み式教育では育たない。学生の間に他者と効果的な意見交換ができ、他者の意見を尊重し協力しながら、新しい何かを見出す経験をさせたい。

## VI. おわりに

今回の調査により、看護学生は1年時には伝統的な看護職のイメージをそのまま保持し、人間関係へ強く志向しているが、学習が進み2年生になると自律した専門的な看護職イメージを抱き出すことがわかった。1年生よりも2年生の方が専門職としての職業社会化が促進されているが、その後3年次にはどのように変化していくのか、入職後さらにどのような変化が生じるのかについては今後の調査に拠らなければならない。しかし、社会一般的な看護職へのイメージや期待と看護職集団の目指している方向性とのずれが今後どのように看護業務に影響を及ぼしていくのか十分な分析が必要といえる。患者に寄り添い支えながら暖かな人間関係を構築することと、専門職として自律することとは相矛盾しないはずである。

また2年時は自分の能力に対して自信をなくす時期であるならば、学生生活の中で厳しく指導する場面も必要ではあるが、その中でも成功体験を積極的に認めていくことも必要であろうし、どこで躓いているのか個々人に応じた丁寧な指導の必要性もあるといえるし、学生生活に適応していくこと、学習意欲を高めることを支えながら職業社会化が進むよう支援することも必要であろう。

職業社会化は社会の側からみれば社会を存続させるための機能的要件であるが、個人の側からみれば社会参加のための準備機能をもっており、自己の欲求充足を達成するための要件といえる。一方的に個人が社会化の受け手として役割規範への同調が行われるわけではなく、



個人の能動的な自己統制を通して他者と交渉する社会化の担い手として理解すべきである。つまり、一方的にこのような看護専門職を育成するための職業社会化を推し進めるよりも、現代若者の特性やニードを十分に理解しながら効果的な職業社会化の形を模索した方が意義あることといえる。

## 注

- 1) こうした傾向は看護師に限ったことではなく、医師、介護福祉士、教師といった専門職といわれる職種に当てはまると考えられる。
- 2) 看護師離職率の全体の割合は一般女性労働者の離職率（15.3%）よりも低いが、都道府県別にみると高い離職率の県も存している。たとえば、日本看護協会編『2009年病院における看護職員需給状況調査』によると、大阪府（16.4%）、東京都（15.7%）、沖縄県（15.6%）、兵庫県（15.5%）、神奈川県（14.7%）であり、さらに新卒離職率は大分県（15.7%）、兵庫県（13.5%）、山梨県（12.4%）、大阪府（12.2%）と高い数値を表わしている。
- 3) 日本看護協会『平成21年版看護白書』によると、看護師養成数は毎年増加しており、2005年の52,471名が、2008年には56,609名となっており、さらに病院に就職した新卒看護師数は2003年以降横ばい状態で経過し、毎年37,000～38,000名が看護職として入職している。
- 4) 今回の調査は縦断研究ではないので、現時点における1年生と2年生の職業意識の差から推測して考察するにすぎない。意識の変化を明らかにするためには継続的に調査研究を行う必要がある。
- 5) 波多野梗子「看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化」『日本看護研究学会誌』1993、21-28の研究結果においても（対象が短大生ではあるが）「1年生では高いアイデンティティを示すが、3年生では看護婦の現実な姿に触れて低下する」と指摘しており、本研究と同じ結果を提示している。

## 引用文献

- 1) 日本看護協会編『平成21年版看護白書』日本看護協会出版会、2009. P.297
- 2) 田中マキ子「看護婦にお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、1995
- 3) 若林満他『職業的レディネス尺度、人間と社会を測る・心理測定尺度』1983. 483-488
- 4) 高橋ゆかり「看護学生の援助規範意識と職業的アイデンティティの関連」『第39回看護総合』2008
- 5) 斎藤和樹他「看護学科の学科志望動機、人生の意味・目的意識、性格特性の関連から」『日本赤十字秋田短期大学紀要』4、1999
- 6) 白鳥さつき「看護学生の職業社会化に関する研究」『山梨医科大学紀要』19、29、2002

## 参考文献

- 1) 中西信男・水野正憲・古市祐一・佐方哲彦『アイデンティティの心理』有斐閣、1985
- ・宮脇美保子「4年制大学における看護学生の職業的社会化」『順天堂大学医療看護学部医療看護研究第4巻1号2008』
- ・若林満『職業レディネスと職業選択の構造』