

看護の専門職への過程

The Process of Professionalization in Nursing

大名門裕子・野嶋佐由美・森下 利子

Hiroko OHNAKADO, Sayumi NOJIMA and Toshiko MORISHITA

(昭和59年11月27日受理)

はじめに

現行の看護制度が制定された昭和23年、連合軍最高指令部の看護課長のオルト大尉は、「看護は Science であり、Arts であり、Profession である」と提言した、それ以来、看護は専門職たらんとして、様々な努力をかさねてきた。専門職の条件としては、知的源泉としての「専門性」、それに由来する「自律性」そして、その仕事が人間社会にとって、不可欠なサービスを提供する。すなわち「公共性」を持つことであるといわれている¹⁾。天野²⁾は、職業としての看護婦を準専門職業 (semiprofession) という観点から論じている。その特徴は、第一に被雇傭者であること、第二に女性に専有される職業であること、第三にサービス提供における志向は、「知性」ではなく「感性」にその基礎をおくこと、第四に教育訓練期間は短かくまた職務遂行の基礎として学ぶ知識の科学としての体系化が十分ではないこと、第五に労働組合的機能を要求され遂行することをあげている。一般に、専門職として認められている職業は、男性専有のものがほとんどであり、その職業の継続性に関しては自明の理である。それに対して、天野²⁾が指摘しているように、準専門職は、女子専有の職業であるがゆえに、その職業の継続性を困難にする状況が多々ある。しかし、継続性は、同一人物の内面的成長を促進するだけでなく、その成果を専門領域へ還元するということからも重要なことである。したがって、専門職としての条件を満たすためには「継続性」もまた重要な要件である。

看護職が準専門職であるといわれるゆえんは、社会に奉仕するサービス業として、「公共性」という点では、専門職の条件を満たしているからといえる。看護が応用科学であることや、学問としての知識体系が未確立であることや、歴史的にヒューマニズムに基づいた活動であることが求められてきたことにより、「専門性」や「自律性」という点については十分な内容をそなえるには至っていない。^{3) 4)} このことは、看護職は専門職として発展の途上にあるのであり、看護職種の間でも、これら「専門性」「自律性」「継続性」の様態にバラエティーがみられよう。しかし、看護職種間における上記三つの要件のバラエティーを比較検討した研究は見あたらなかった。本研究の目的は、高知女子大学看護学科卒業生の動向調査を通して、看護婦、保健婦、養護教諭、看護教員別に「専門性」「自律性」「継続性」のバラエティーの現状を分析し、看護職が専門職へと前進してゆくための指針をさぐることである。そのバラエティーをみる場合に、教育的背景を考慮することが必要であるから、同一教育的背景を有し、ほぼ同率で各職種に就業している高知女子大学看護学科の卒業生は、またとない有意義な本研究の対象者である。

方 法

調査方法：任意の記名式質問紙法による郵送法。更に、質問紙発送後、1ヶ月経過時点で葉書による催促をおこなった。

調査対象：高知女子大学看護学科卒業生のうち第一回生から二九回生までの572人中回答のあった253人（回収率：44% 各卒業年代別回収率はほぼ同率であった。また、看護婦、保健婦、養護教諭、看護教員の割合は、本研究とほぼ全卒業生を把握している他の動向調査⁵⁾と同様な割合であった。）

なお、30回生は卒業後、短期間のため対象からは除外した。

調査期間：1984年5月20日から1984年7月20日

調査項目：1) 仕事に対する満足感及び誇り
2) 仕事に対する専門職意識
3) 仕事に対する自律意識
4) 仕事に対する継続意識
5) 専門能力の開発への努力
6) 研究および論文作成の現状

分析方法：看護婦、保健婦、養護教諭、高校の衛生看護科及び各種学校教員（以下教職第一群と称す）、看護短大及び大学教員（以下教職第二群と称す）別に、上記の調査項目にそって、専門性、自律性、継続性の観点から比較検討する。

結 果

1) 対象者の概要

対象者は253人中、有職者は188人（74%）、無職者は65人（26%）であった。有職者の職種別の内訳は、看護婦43人（23.1%）、保健婦46人（24.7%）、養護教諭46人（24.7%）、看護教員51人（26.4%）であり、そのうち教職第一群が24人（12.9%）で教職第二群が27人（14.5%）であった（Table 1）。

Table 1 現在の就業状態

N=253

| 看護婦 | 保健婦 | 養護教諭 | 教職第一群 | 教職第二群 | その他 | 計 | 無職 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|----|
| 43 (23.1)% | 46 (24.7) | 46 (24.7) | 24 (12.9) | 27 (14.5) | 2 (1.0) | 188 (100) | 65 |

有職者で、職種分類無記入の2人は分析対象から除外し、186人を分析対象とした。有職者を昭和30年代卒、40年代卒、50年代卒別にみると、昭和30年代卒では、養護教諭と看護教員、昭和40年代卒では、保健婦と看護教員、昭和50年代卒では、看護婦と保健婦がそれぞれ65-70%を占めていた（Table 2）。無職者のうち10.8%のものは現在就学中であった。

Table 2 就業者の卒業年代別内訳

N=186

| 職 業 | 年 代 | | | |
|---------|-------------|--------|--------|-----|
| | 30年代 | 40年代 | 50年代 | 不 明 |
| 看 護 婦 | 13(21) % | 7(15) | 22(29) | 1 |
| 保 健 婦 | 5 (8) | 13(28) | 27(35) | 0 |
| 養 護 教 諭 | 23(38) | 7(15) | 15(19) | 0 |
| 看 護 教 員 | 19(31) | 20(42) | 13(17) | 0 |
| そ の 他 | 1 (2) | 0 | 0 | 0 |

2) 仕事に対する満足感と誇り

各職種とも自己の職種に対する誇り(83.8%)は高いが、それに相当するだけの満足感(68.8%)は得られていない(Table 3.) 看護婦も両看護教員もともに、満足感は60.7%と低いが、誇りは86.0%及び82.3%と高かった。養護教諭は、満足感及び誇りともに76.1%と78.3%であった。保健婦は、他の職種に比べて、満足感も誇りも高いが、特に、誇りが89.1%と群を抜いて高かった。

Table 3 仕事に対する満足感および誇り

N=186

| 職 業 | 満 足 感 | | 誇 り | |
|-----------|-------|------|------|------|
| | あ り | な し | あ り | な し |
| 看 護 婦 | 60.5 | 37.2 | 86.0 | 11.6 |
| 保 健 婦 | 78.3 | 21.7 | 89.1 | 8.7 |
| 養 護 教 諭 | 76.1 | 23.9 | 78.3 | 17.4 |
| 教 職 第 一 群 | 58.3 | 37.5 | 79.2 | 20.8 |
| 教 職 第 二 群 | 63.0 | 29.6 | 85.2 | 14.8 |
| 総 数 | 68.8 | 31.2 | 83.8 | 16.1 |

数字は% NAの%は無記入

Table 4 満足度と誇りと源泉 (のべ数)

| 職業 \ 項目 | やりがいがある | 専門職である (満足度) | 専門職である (誇り) | 主体的な仕事 である | 一生働ける仕事 である |
|-------------|---------|-----------------|----------------|---------------------------|------------------------------|
| 看護婦 A | 60.5 | 27.9 | 14.6 | 23.3 | 2.3 |
| 保健婦 B | 67.4 | 15.2 | 23.9 | 47.8 | 30.4 |
| 養護教諭 C | 45.7 | 34.8 | 23.9 | 41.3 | 32.6 |
| 教職第一群 D | 54.2 | 4.2 | 12.5 | 41.7 | 8.3 |
| 教職第二群 E | 44.4 | 18.5 | 25.9 | 33.3 | 0 |
| 有意差検定 X^2 | (-) | 危険率 5%以下 | (-) | (A)(B)(C+D+E) 危険率 5%以下 | (A)(B)(C)(D+E) 危険率 0.5%以下 |

Table 4 から満足感や誇りの源泉となっているものについてみると、看護婦は、やりがいがあるとか、人に喜ばれる仕事を多くあげていた。また比較的他の職種に比べれば、専門職であるという意識も高い。しかし、一生働けるという仕事の継続性に関しては、極めて低い。保健婦も、同様にやりがいがある仕事であるのを高率にあげており、それに加えて、保健婦の場合には主体的な仕事であるという自律性と一生働けるという仕事の継続性が高率である。養護教諭は保健婦と同様に自律性と継続性を源泉として高くあげ、それに加えて、専門職意識も高いが、やりがいに関してはやや低い傾向がある。教職第一群では、自律性を源泉として高くあげているが、継続性や専門性は一段と低い。教職第二群は、専門職意識がやや高い傾向にはあるが、自律性や継続性を源泉として高くはあげていなかった。満足度の源泉としての専門性、仕事の継続性、主体性に関しては、統計的に有意な傾向にあった。

3) 現在の職業における自己開発

a) 自己の専門能力を鍛練するための努力

Table 5 より教職第二群は、他の職種に比べてあらゆる形態で自己の専門能力を高める努力をしていた。教職第一群と養護教員はほぼ同様の傾向にあるが、養護教員は講習会参加や発表経験が豊かである。保健婦と看護婦は、同様の傾向にあり、看護婦は保健婦に比べて、学会参加や発表経験が豊かである。しかしながら、新しい知識を仕事に生かすには至っていない。また、全職種のなかで看護婦は全体的に自己の専門能力を高める努力が低い傾向がある。

Table 5 専門能力を高めるための努力 (のべ数)

N=186

| 職業 \ 努力 | 専門雑誌 を読む | 施設内研究会 に参加 | 施設外研究会 に参加 | 学会参加 | 講習会参加 | 発表経験を もつ | 新しい知識を 仕事にいかす |
|---------|-------------|---------------|---------------|------|-------|-------------|------------------|
| 看護婦 | 79.1 | 41.9 | 32.6 | 34.9 | 39.5 | 37.2 | 18.6 |
| 保健婦 | 82.6 | 41.3 | 41.3 | 32.6 | 54.3 | 23.9 | 39.1 |
| 養護教諭 | 89.1 | 32.6 | 56.5 | 21.7 | 65.2 | 41.3 | 37.0 |
| 教職第一群 | 95.8 | 25.0 | 58.3 | 29.2 | 41.7 | 25.0 | 33.3 |
| 教職第二群 | 92.6 | 33.3 | 59.5 | 88.9 | 44.4 | 63.0 | 59.3 |
| 総数 | 86.5 | 36.0 | 47.8 | 38.1 | 50.3 | 37.0 | 36.0 |

数字は%

b) 自己以外の人への能力の開発への関与

Table 6 より全職種ともに、新しい知識の伝達や問題点をともに話し合うというものがよく用いられる活動であった。教職第二群では、共同研究を企画したり、研究会や学会への参加を呼びかけたり、講演活動をしたりすることが多い。

Table 6 自分以外の人への能力を高める努力(のべ数)

N=186

| 職業 | 研究会への参加 よびかけ | 共同研究を 企画する | 学会への参 加よびかけ | 新しい知識の 伝達をする | 施設内講義 を計画する | 講演活動 を行なう | 問題点を 話しあう |
|-------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|--------------|--------------|
| 看護婦 | 37.2 | 20.9 | 20.9 | 30.2 | 18.6 | 7.0 | 41.9 |
| 保健婦 | 17.4 | 10.9 | 10.9 | 37.1 | 2.0 | 10.8 | 43.0 |
| 養護教諭 | 36.9 | 19.5 | 8.6 | 39.1 | 2.0 | 8.6 | 21.7 |
| 教職第一群 | 12.5 | 12.5 | 2.0 | 12.5 | 4.0 | 0 | 50.0 |
| 教職第二群 | 33.3 | 33.3 | 37.0 | 33.3 | 7.4 | 29.6 | 59.2 |
| 総数 | 33.3 | 18.8 | 16.1 | 38.7 | 6.9 | 10.7 | 40.8 |

数字は%

4) 研究への取り組み

a) 業績の有無

対象者の33.3%は、何等かの形で日頃の業績を論文としてまとめていた (Table 7)。業績を論文にまとめる作業は、教職関係者のほうが看護婦や保健婦に比べて、よく行なわれている。当然のことながら、なかでも教職第二群では際立って高率(70.3%)で、平均して約20の論文を作成していた。それに比して看護婦や保健婦で論文を作成しているものは、約20%であった。この傾向に関しては、統計的に有意差がみられた ($P < 0.005$)。しかし、業績所持者一人当たりの論文の平均作成数については、保健婦は5.6であったが、看護婦、養護教諭、及び教職第一群は、3.2—3.7と差がみられなかった。一方、現在無職者のうち23%のものは就業中に、一人当たり平均9.5の論文を作成していた。

Table 7 業績の有無

N=186

| 職業 | 業績 | | 一人当たり平均論文数 |
|----------------|---------------|------|------------|
| | あり | なし | |
| 看護婦 | 20.9 | 79.1 | 3.7 |
| 保健婦 | 19.5 | 80.5 | 5.8 |
| 養護教諭 | 34.7 | 65.2 | 3.4 |
| 教職第一群 | 37.5 | 62.5 | 3.2 |
| 教職第二群 | 70.3 | 29.7 | 19.9 |
| 総数 | 33.3 | 66.7 | 8.8 |
| 有意差検定 χ^2 | 危険率 0.5%以下 | | |

数字は%

b) 論文の作成を困難にしている要因

全職種ともにテーマはあるが、研究の時間がないが一番にあげており、中でも教職第一群のものは70.8%と高率であった。指導者がいない(40—58%)とか仲間がいない(20—26%)と看護婦、保健婦及び養護教諭はあげている。方法が分からない(22—28%)を看護婦、保健婦及び養護教諭がほぼ同率にあげていた。(Table 8)

Table 8 論文の作成を困難にしている理由 (のべ数)

N=186

| 理由 職業 | 設備がない | 研究費がない | 時間がない | 指導者がいない | 方法がわからない | 仲間がいない |
|----------|-------|--------|-------|---------|----------|--------|
| 看護婦 | 6.9 | 9.3 | 55.8 | 44.1 | 27.9 | 25.5 |
| 保健婦 | 15.2 | 23.9 | 65.0 | 58.6 | 21.7 | 26.0 |
| 養護教諭 | 19.5 | 23.9 | 56.5 | 39.1 | 13.0 | 19.5 |
| 教職第一群 | 12.5 | 16.6 | 70.8 | 29.1 | 25.0 | 25.0 |
| 教職第二群 | 7.4 | 14.8 | 55.5 | 18.7 | 11.1 | 3.7 |

数字は%

c) 今後の専門職化への志向性

今後したいことについては、Table 9 に示した、専門的知識への探求を、全対象者では72.6%のものがあげていた。そのなかでも保健婦が97.8%と特に高く、次に教職第二群も85.1%と高かった。その反面養護教諭は41.3%と低かった。論文の作成を志すものは、全対象者では22.0%であり、なかでも教職第二群が74.0%と高い。転職希望者は、全対象では15.6%、看護婦では27.9%、保健婦では21.7%と高い。専門的知識の探求、転職希望、論文の作成に関しては、統計的な有意差がみられた。

Table 9 今後したい事 (のべ数)

N=186

| したい事 職業 | 専門的知識を高め ていきたい | 論文をまとめた い | 転職したい |
|-------------|-------------------|--------------|----------|
| 看護婦 | 72.0 | 16.2 | 27.9 |
| 保健婦 | 97.8 | 13.0 | 21.7 |
| 養護教諭 | 41.3 | 8.6 | 0 |
| 教職第一群 | 70.8 | 16.6 | 0 |
| 教職第二群 | 85.1 | 74.0 | 0 |
| 総数 | 72.5 | 22.0 | 15.6 |
| 有意差検定 X^2 | 危険率 0.5%以下 | 危険率 0.5%以下 | 危険率 1%以下 |

数字は%

考 察

1) 看護婦の専門職化への実態

看護婦は、誇りが高く満足感が低かったが、この現象は、大阪研究会の報告⁶⁾と同様であった。一方で、全職種なかで看護婦は、専門職意義が高いが、全体に自己の専門能力を高める努力が低い傾向にあり、研究への取り組みに関しても、他職に比べ低く約20%の看護婦しか論文を作成していなかった。しかしながら、看護婦の満足感や誇りの源泉となっているものとして、やりがいがあるとか、人に喜ばれる仕事をあげていた。これは生の人間を対象とするなかでの感情的達成感からきていると思われる。このことは、天野²⁾が指摘している感性にその志向の基礎を置いていること

を裏づけている。また、看護婦は、中村⁷⁾のいうロゴスの知よりもパトスの知を志向しているのかもしれない。

看護婦の低い満足感は、一般にも言われているように、職務上、制度的に、治療的判断は医師の指示に従うといった事実に影響されており、このことが自律性獲得の困難さをつくりだすのであろう^{4) 8)}。この研究結果でも、専門知識を求める努力、例えば、学会参加や発表経験などは、ある程度行なっている。しかし、その努力が新しい知識を仕事に生かすところまでは至っていない。このことも、病院組織のヒエラルキーのなかで、主体的動きをすることが困難であることを現わしている。さらに、論文の作成を困難にしている理由として、看護婦は他職と共通のものとは別に指導者や仲間がいないことをあげている。看護婦は、しばしば人的環境への依存性が高いといわれている。しかし、その依存性によるばかりでなく、臨床研究を行なう多くの場合、必然的に共同研究の形態を取らざるを得ないという状況を反映しているともいえよう。

仕事の継続性の観点からみると、看護婦は、今後したいこととして転職をあげる者が27.9%と高く、更に、一生継続できる仕事としては考えていない傾向があった。実際、現在看護婦として就業しているものは、昭和50年代卒が67—70%をしめており、過去の当大学卒業者でも看護婦が最も転職者が多くみられた⁵⁾。永田⁹⁾の研究結果では、看護婦を継続していくために必要な能力として体力と持久力が挙げられていたが、このことを裏がえせば、加齢による体力や持久力の衰えが継続性を困難にしているといえよう。さらに、中野¹⁰⁾は、看護婦の高い転職率の理由として、看護婦の社会的評価が他職種よりも低いことをあげている。

このように、看護婦は準専門職のカテゴリーのなかで、パトスの知を獲得することを志向し、専門職への努力をおこなっていると思う。その現れとして、論文作成者は他職種にくらべて少なくとも、ひとり当たりの論文平均作成数は、3.7で、養護教諭や教職第一群よりも高かった。したがって、臨床の場で、看護理論や看護研究を看護実践に統合するという看護学の確立¹¹⁾にとつての大きな課題に、人数としてはまだまだ少数だが取り組んでいると言えよう。

2) 保健婦の専門職化への実態

保健婦は、誇りも満足感も一番高かった。これはどうしてであろうか。専門性に関して、今後したいこととして専門的知識の探求をあげた者が群を抜いて高い反面、論文作成者は看護婦と同様に約20%であったが、一人当たりの論文作成数では5.6と看護婦よりも多いのは、論文作成者のなかでの積み上げ作業がなされているのかもしれない。

保健婦も誇りの源泉としてやりがいがあるをあげていた。これは、看護婦と同様に感情的達成感も高いが、それにもまして、自律性に由来したやりがいであろう。つまり、保健婦の場合、満足感を支えている理由として、主体的な仕事であるとあげている。しばしば、保健婦は、看護婦に比して医師との職務上の調整をすることが少ないといわれている。このことも、自律性を保てる職業である一理由であろう。

仕事の継続性の観点からみると、保健婦は、養護教諭と同様に一生働ける仕事と認知している者が多い。ただし、今後したいこととして教職につきたいとするものは多い。前回の当大学卒業者の調査⁵⁾では保健婦の定着率ももっとも高かった。

保健婦は、誇りと満足感との差が最も小さかった。このことは、自他ともに認められる自律性に基づいており、それを基盤として、専門性への高い志向性と仕事の継続性とを維持できている。

3) 養護教諭の専門職化への実態

養護教諭は、専門性についての観点からは、専門職であるという理由での満足感は保健婦について高かった。自己の専門能力を鍛練するための講習会参加や発表経験および新しい知識を仕事に生かすとか、他者へ新しい知識を伝達する活動は豊かである。しかし、看護婦や保健婦が高率にあげ

たやりがいがあるという感情的達成感は低く、その結果、誇りについては看護婦や保健婦に比して低かった。

主体的な仕事であるという自律性と一生働けるという仕事の継続性は保健婦と同様に高率である。社会的評価や労働条件の安定さから継続性は高くなるだろうし、自律性に関しては、保健婦と同様の理由により高いのであろうか。

専門性に関しては高い傾向にあるのに、やりがいが低い傾向にあったことが、一つの特徴であろう。渡部¹²⁾によると、はぐくみ育てる精神的要素は基本的に同じであるとされながら、養護教諭の育成課程と看護教育では内容や教育方針に大きな変化がみられる。学校では授業を行なうもののみが教師だという傾向が強く、教育は教室だけでなく保健室でも廊下でも学校中どこでもいつでも行なえるものであるはずであるが、一般論としては教育は教科に重点がおかれている。当大学の出身者は、今日でも、教育課程の大半を看護学や保健学が占めており、卒業時点で修得した知識と就業先で実践出来る事や要求される事とのあいだに大きなギャップがある。その結果、**Double Identity**が生じてくるのかもしれない。近年、養護教諭の集団や、学校関係者において養護教諭のよってたつ専門的基盤が看護であるということに対して拒否的な動きや養護と看護をとりさき学校保健を専門とする教師になりたいという意見¹³⁾が少なからずみられ、上述したギャップや、その結果おこる**Double Identity**がますます強化されるよううかがえる。

しかし、専門性と自律性と継続性ともに高率であったことから、当大学の出身者は、問題点を話しあう機会が少ないとしながらも、修得した看護に関する素養を生かし、看護に**Identity**をおいた活動ができてきているのかもしれない。

4) 教職第一群の専門職化への実態

教職第一群は、仕事への満足感が低いこと、一生働ける仕事としての認知は低いこと、業績の平均数では、看護婦に似ていたが、専門性と自律性に関しては、逆の様相を呈していた。すなわち、看護婦は仕事に対する満足感の源泉として専門性を比較的高く意識しているけれども、教職第一群では比較的低い。主体的な仕事であるという自律性については、教職第一群は看護婦よりも相当高かった。専門性に関していえば、現在の学校教育のなかでは、複数の教科目だけでなく、膨大な実習時間を担当しなければならない看護教員は、自己の専門性をどの程度確立可能であろうか¹⁴⁾。吉田¹⁵⁾らの研究では、看護教員が働く意欲を阻害される要因として、勤務時間外でも開放感がない、研修の時間が少ない、そして自己能力の不足が明らかにされていた。今回の調査結果で、研究はしたいが研究の時間がないと答えているのも、上記のような労働の状況を反映しているし、これが結果として専門性の確立を阻害しているとも言えよう。伝統的に従属的關係を持っていた医師が、同一職場にいない教職第一群では、看護婦よりは、自律性が保たれやすいだろう。看護婦が一生働ける仕事ではないと仕事の継続性を低くみるのは、一般には過酷な労働条件のためであるといわれている。しかし、教職第一群で看護婦と同様に低いのは、吉田らが指摘している能力の不足による不全感や勤務時間外までにおよぶ拘束感によるものであろうか。

5) 教職第二群の専門職化への実態

一般に大学の教師は、通常研究者としてまた学者として認められているが、看護教師の場合、そのよって立つところの看護学の未確立ゆえに、学者としての**Identity**の希薄さがうかがえる。それを促進している他の理由として、臨床の場からは、直接還元できる答えを求められているのに対し、現時点ではこれに答えるだけの基盤がないこともあげられよう。一般には、これらの人々は、満足感や誇りも他看護職種よりも高いだろうと予測しているだろうが、今回の結果では、予測に反

して平均的な位置であった。さらに、専門性からくる満足感も平均的で、専門性からくる誇りは他職種よりは高かったが、自律性を有するとの見方は看護婦について低かった。しかしながら、自己の専門性を高めたり、自己以外の人を高める試みは最もなされているし、70.3%の教職第二群のものが業績を発表している。このようにみると、彼らの専門性の確立への努力と、いまひとつ満たされない自己実現感がうかがえられた。一方において、30%もの人が業績を記していなかった。このことをどのように解釈してゆけばよいだろうか？ 業績がありながら、記入しなかった者の存在は、業績を提示することの習慣の未浸透ゆえか、あるいは学者としての Identity の未確立ゆえであろうか。また、実際に業績を論文として、まとめていない者が存在することも事実であろう。それは、看護学の体系化への移行期であることの矛盾点を反映しているといえよう⁸⁾。

おわりに

以上、高知女子大学看護学科卒業生の動向調査を通じて看護婦、保健婦、養護教諭、看護教員別に、専門職化へのバラエティーの現状を「専門性」「自律性」「継続性」という観点から分析してきた。

看護婦は、専門性については認知しているが、実際の行動と結び付いていない。自律性と継続性に関する認知は低かった。やりがいがあるとか、人に喜ばれるとかいった感情的達成感、感性にその志向の基礎をおいた形で、専門職たらしめている。このことは、最も準専門職としての特徴を現わしている。

保健婦は自他ともに認められる自律性に基づいて、専門性への志向も継続性も高くなっている。保健婦も看護婦もともに、看護研究になくはならないフィールドに位置しながら、両者とも業績をまとめて論文にするという作業は最も乏しかった。

養護教諭も教職第一群もともに自律性は保健婦について高かった。Double Identity が両者に存在していると思われるけれども、養護教諭は教師に、教職第一群は看護婦に Identity を置きがちである。その結果、専門性や仕事の継続性のとらえかたに違いが見られるようである。教職第二群は、業績をまとめて論文にする作業は最も高く、今後したいこととして、論文をまとめていきたいとしていた。そういう意味では、専門職化への基盤である知識体系を固めてゆくという活動への努力が行なわれている。しかしながら、看護学の未確立さゆえに、学者としての Identity を保ちにくい。さらに、彼らの活動結果を現場へ還元するところまで至っていないことも上記のことを強め、自己不全感に陥りがちなかもしれない。

このようにみえてくると、看護の専門職化への歩みを障害している第一の要因は、専門職がよってたつところの看護学の未発達さ、第二には医師との歴史的な従属関係が上げられよう。したがって、これらの要因を取り除く努力が必要であろう。ファーセット¹¹⁾は、看護学の学確立には、看護理論と看護研究と看護実践とがお互に統合されながら、発達していったはじめて可能であると述べている。我々の研究でも、現場と教育に関わっているものの連繋の必要性がうかがわれた。連繋によって研究活動の基盤づくりをしてゆくことが、必要であると思われる。そのような活動によって、看護教員の Identity の確立が推進されてゆくだろう。また、現場では専門的知識の修得への思いが強く、看護学の発展を希求している。第二の要因に関しては、看護婦が最も影響を受けている。看護婦と医師との関係は、よく車の両輪にたとえられるが、歴史的にみれば、看護婦は医師のもとで、医師を師と仰ぎ、医学モデルに基づいて教育されてきた。このような状況下では、医師との従属関係を形成せざるをえないだろう。樋口⁸⁾は、看護職の独立には、看護者による教育権の確立を上げている。今後、看護モデルに基づいて教育された看護婦や修士や博士号をもつ看護婦が臨床の場に増加することによって、従来の医師との関係を改善していかなければならないであろう。

文 献

- 1) 石打 善明：現行のプロフェッション，至誠社，（1969）。
- 2) 天野 正子：社会学評論，22 30—49，（1972）。
- 3) 樋口 康子：看護展望，4 28—33，（1979）。
- 4) 川島みどり：看護実践と看護社会学，53—80，メジカルフレンド社，（1976）。
- 5) 高知女子大学家政学部看護学科 看護学科三十年史編集委員会：看護学科三十年史，149—157，高知女子大学家政学部看護学科（1984）。
- 6) 大阪看護教育研究会：看護技術，23—4，136—148，（1977）。
- 7) 中村雄二郎：術語集，岩波新書（1984）。
- 8) 藤村 龍子：ナースステーション，11，344—347，（1981）。
- 9) 永田 忠夫：愛知県立看護短期大学雑誌，14 66—75，（1982）。
- 10) 中野 進：看護展望，4，34—38（1979）。
- 11) J. Fawcett: *Advances in Nursing Science* 1, 49—62（1978）。
- 12) 渡部喜美子：学校保健研究，26 211—215（1984）。
- 13) 木場 富喜：看護，36—7，38—46，（1984）。
- 14) 吉田 時子 他：第13回日本看護学会集，日本看護協会 170—176（1980）。
- 15) 田代 順子：看護教育，23 667—670（1982）。

（高知女子大学 看護学科）