

看護職のキャリア形成に関する研究

M1365333 山内京子

目次

- I. 問題提起 個人と組織の相互作用 病院機能評価と看護職のキャリア開発
- II. 看護職の人的資源管理 1. 仕事意欲と自己概念 2. 組織構造と労働環境
3. キャリア発達理論とキャリア開発計画 4. 組織風土とキャリア開発
- III. 看護職のキャリア形成に関する実証研究 1. 調査の目的 2. 研究方法 3. 調査結果
4. 分散分析 5. 因子分析 6. 重回帰分析 7. 考察および結論
- IV. 要約と今後の課題

今日看護職を取りまく環境の変化は著しく、保健医療環境の変化は看護職に新たな課題を要求している。また、看護の対象である患者ニーズは多様化し、権利意識は高まりつつある。そこでこうした要請を受け今回、看護職は看護の質を如何に向上させ、保障していくことが可能なのかについて、組織行動論の人的資源管理の視点から、看護職のキャリア形成を支援するキャリア形成モデル構築を目的として、個人と組織の相互作用に焦点をあてて分析を加えた。研究方法は調査研究を用い、看護職に対する二段階方式によるアンケート調査を実施した。

結果、第一段階で調査した項目については、看護職として自分自身のキャリアを形成するために取り組みたいと考えている内容は、研修会への参加であった。しかし、この背景には、今日看護職のキャリア形成を支援するための方策としては様々な選択肢が用意されているにもかかわらず、なかなかそれを選択し、取り組むことが不可能な組織的制約の影響を認めた。また、キャリア形成に必要と考える環境については、時間的余裕をそのトップにあげていた。臨床業務に従事する看護職には、今日の医療環境の変化の影響を受けての日々の看護業務の煩雑さと専門職としての責任能力の追求から、自分自身のキャリア形成のためにはあまり余裕のある環境とは言えない現状が明らかになった。また、キャリア形成のためにこれまで取り組んできた内容は、研修会・学会への参加が施設環境に関係なくトップであった。臨床で日々の看護業務に従事する看護職にとっては、専門職としての能力開発・形成・維持の必要性を十分に認識しながらも、その実施のために方策を実施することは困難な環境下に置かれている。

さらに、第二段階の調査として、看護職個々人のキャリア形成に必要なサポートの視点を明らかにする目的で実施したアンケート調査の4尺度「仕事認識と姿勢に関する設問」「職場管理体制に関する設問」「キャリア形成に関する設問」「組織風土に関する設問」の分

析結果は、日々従事する看護の職務内容のとらえ方は、看護職個々人の年齢、看護職としての経験年数により、その認識内容と看護に取り組む姿勢に違いを認め、その傾向は、キャリア初期にある人よりもキャリア中期以降の人に、看護職としての自信を認め、かつ自分自身の能力を活かす機会を求めていた。職場環境に関する認識には、年齢と経験年数により違いを認め、看護を提供する職場チームの中での役割意識がその認識に影響を与えていた。この環境整備の視点には今日の医療環境の変化が要請する質の保障が関係している。自分自身のキャリア形成に関しては、その必要性を認識しながらも、実際に取り組む内容にはライフサイクルの影響や職場環境の中での役割が関係していた。日々の看護業務に従事することで、彼らは自己実現を可能にしながらも、その過程を支援する体制はまだ未整備な状況にあり、個人と組織の相互作用は適切に機能してはいなかった。その組織風土は今日の医療技術の高度化・複雑化・多様化を反映して日々緊張度の高い、正確性・確実性を要求するストレスの高い雰囲気を持ち、かつそのことが、組織活性化への看護職個々人の意識を弊害的に捉えさせていた。このとらえ方には、個々人の能力と関係を認めた。キャリア初期にある人たちの職場適応の支援体制は組織として整いつつあるが、キャリア中期以降の人たちが覚えている疲弊感へのサポートは充分とは言えない状況にある。

キャリア形成に影響を与える要因分析の結果、彼らの看護の仕事内容のとらえ方、看護に取り組む姿勢が関係していた。中でも看護職としての自分自身に自信があるかどうか、看護職としての成長欲求の度合いが強いかが関係しており、このことが看護職務を通しての自己実現志向を強めていた。また彼ら自身の評価の適切さと公平に扱われているかどうかに関係しており、今日指摘されている評価システム整備の必要性が追証された。また組織は職場が抱える問題に対して個人的解決に依存している傾向を認めた。