

臨床看護師の組織内キャリア発達に関する実証研究

M041818 佐藤陽子

1. 研究背景

保健・医療を取り巻く環境の変化に伴い、病院組織は質の高い看護を提供できる看護師の育成が求められている。病院組織では、看護師の能力開発や職場適応の施策として院内教育プログラムを作成し、On the job TrainingやOff the job Trainingを実施している。しかし、看護師の継続教育は医師のように法的な定めがないため、体系的に実施されているとはいえない状況である。今後、臨床看護師の能力開発や継続教育のあり方は、病院組織の重要課題となることが予測される。

2. 問題意識

どのようにすれば、看護師が病院組織の中でキャリア発達し、高度な看護実践能力を獲得できるのか。これが、本研究における問題意識である。

3. 研究目的

本研究の目的は、臨床看護師の病院組織内におけるキャリア発達に影響を及ぼす要因を組織社会化の概念を用いて探索することである。そこで、分析モデルとして、組織社会化とその結果変数であるコミットメント、職務満足、キャリア発達の指標として、看護実践能力の獲得と離転職意思の5つの概念を設定した。はじめに各概念の因子構造を確認し、次に組織社会化、コミットメント、職務満足が看護実践能力の獲得、離転職意思に及ぼす影響について明らかにする。

4. 研究方法

広島県内の病院に勤務する看護師1,360名を対象とし、仮説検証型実証研究を実施した。調査方法は、無記名による自己記入式質問紙調査法で、一定期間回収袋を設置し、留め置きにより回収した。倫理的配慮として、対象者には、プライバシーの保護と匿名性の確保を文章で説明し、研究協力を依頼した。回答により、調査協力への同意を得たものとした。

5. 結果および考察

5施設1,360名に質問票が配布され、1,143部(84.0%)の有効回答を得た。

5-1 各概念の因子構造

(1) 組織社会化：「組織目標、教育システムに関する認識」「仕事集団への適応」「職務遂行に関する認識」の3因子が抽出され、各因子の α 係数は、0.868、

0.850、0.702であった。

(2) コミットメント：「規範的コミットメント」「キャリアコミットメント」「情緒的コミットメント」の3因子が抽出され、各因子の α 係数は、0.852、0.859、0.719であった。

(3) 職務満足：「職務内容」「労働環境」「リーダー資質」「職務の自律性」の4因子が抽出され、各因子の α 係数は、0.815、0.769、0.861、0.853であった。

(4) 看護実践能力の獲得：「看護行為の基盤となる能力」「看護行為の質的向上を支える能力」「医療事故防止のための管理行動」の3因子が抽出され、各因子の α 係数は、0.944、0.929、0.823であった。

(5) 離転職意思：先行研究から「他部署への異動」「他病院への異動」「看護職離職」「労働全般の拒否」「キャリアアップのための離職」の5項目を設定し、全項目の α 係数は0.693であった。

5-2 キャリア発達に影響を及ぼす要因

(1) 個人要因：役職の有無は組織社会化の3因子に有意な正の影響を及ぼし、看護経験レベルは組織社会化の2因子に有意な負の影響を及ぼしていた。つまり、看護経験レベルが高く、役職を持たない看護師は組織社会化が低いことが明らかになった。組織社会化を高めるためには、看護経験レベルに応じた役割を与えることが重要であることが示唆された。

(2) 看護実践能力の獲得：組織社会化の「職務遂行に関する認識」は、看護実践能力の獲得の3因子に正の影響を及ぼしていた。つまり、組織社会化の職業的要素を高めることが看護実践能力の獲得につながるということが明らかになった。病院組織は看護経験レベルに応じた組織社会化戦術としての院内教育プログラムを充実させることが望まれる。また、職務満足は、看護実践能力の獲得に負の影響を及ぼすことが明らかになった。つまり、職務満足が高まると、看護実践能力は低下する可能性があることが示唆された。

(3) 離転職意思：「規範的コミットメント」「情緒的コミットメント」が高まると、「他部署への異動」「他病院への異動」の意思は低下し、「キャリアコミットメント」が高まると、「看護職離職」「労働全般の拒否」の意思が低下することが見出された。すなわち、組織に対するコミットメントが高いことは、自分の所属する組織や部署に対する異動の意思を低下させ、職業に対するコミットメントが高いことは、看護職として働くことや就労意欲を高めるといえる。