

認定看護師のキャリア発達への影響要因と人材育成

吉田初美*・森田敏子**

Influencing Factors for Career Development of Certified Nurses in Relation to Cultivation of Human Resources

Hatsumi YOSHIDA* and Toshiko MORITA**

This study aims to clarify the factors that influence the career development of certified nurses and to procure suggestions toward cultivation of human resources. We then carried out a questionnaire survey. A total of 335 answers were collected. They indicated that the influencing factors for the career development of certified nurses include the years of nursing experience, satisfaction in their duty, and Self-advancement of mentality. These factors did not lead to competence development.

For effective cultivation of resource of certified nurses, the degree of satisfaction in their duty and supporting system, e.g., cultivation of mentality, need to be improved.

key words: certified nurse, career development, cultivation of human resources

はじめに

近年、科学技術の発達に伴い医療技術の高度化・細分化など専門性が高まっている。その一方で人口の高齢化や医療政策による平均在院日数短縮化、在宅医療へのシフトなどを受け看護師の役割は複雑かつ多様化し、守備範囲が広まり看護の質が問われている。このような医療環境において看護師はチーム医療を推進するとともに協働的に専門的役割機能を果たし、看護の質向上に努力して職業的キャリアを培っている。

日本看護協会は看護の質向上の取り組みとして、平成7(1995)年に認定看護師(CN: Certified Nurse)を制度化し、平成23(2011)年10月現在、認定看護師は9,048名となっている。認定看護師をキャリア

アップしたとみなすなど、個々の看護師がキャリア発達を自らの課題として考える時代になり、人材育成が課題となっている。

問題の所在

看護師が将来を見据えたキャリアビジョンを持ち、専門性を発揮するには臨床経験の積み重ねと生涯学習が必須であり、キャリア発達する意義は大きい。しかし、同じ看護基礎教育を修了し看護実践を重ねても、認定看護師としてキャリア発達していく看護師もいれば、途中で離職する看護師もいることから、看護師のキャリア発達には何らかの影響要因が関与していると考えられる。現在、それら影響要因は明らかになっていない。ここに問題が所在している。

* 熊本大学医学部附属病院

Kumamoto University Hospital, 1-1-1 Honjo, Chuouku, Kumamoto-shi 860-8556, Japan

** 熊本大学大学院生命科学研究部

Department of Nursing, Faculty of Life Sciences, Kumamoto University, 4-24-1 Kuhonji, Chuouku, Kumamoto-shi 862-0976, Japan

e-mail: morita@kumamoto-u.ac.jp

認定看護師のキャリア発達の影響要因が明らかになれば、人材育成への示唆が得られ、キャリア発達を支援できるという意義がある。そこで、本研究の目的は、認定看護師のキャリア発達の影響要因を明らかにし、認定看護師のキャリア発達を促す人材育成への示唆を得ることである。

方 法

研究デザイン

因子関連探索研究ならびに質的記述的調査研究

研究対象

九州圏内の認定看護師 728 名 (2011 年 3 月現在)のうち研究に同意が得られた 213 施設 563 名を対象とした。

データ収集期間

2011 年 6 月～9 月の 3 カ月間。

データ収集手順

認定看護師が所属する医療機関の病院長ならびに看護部長に研究の主旨、目的、対象、方法および倫理的配慮を記した文書を送付し、協力を依頼した。同意が得られた医療機関に調査用紙を郵送し研究対象者への配布を依頼した。認定看護師は、任意による自由意志に基づき個人および医療機関が特定されないよう無記名で回答し、回答した調査票を二重封筒に入れ投函するよう指示し、郵送法にて回収した。

調査内容

調査内容は基本属性 (認定看護師取得年齢、認定看護師歴、看護経験年数、職位、配偶者と子どもの有無、学歴) と職務キャリア、職務満足感、メンタリングである。尺度使用の許諾を得ている。

職務キャリア尺度 (石井・藤原・星・高谷・河上・西村・村田・彦惣・仁尾・古賀・石見, 2005) は、「質の高い看護の実践と追及」17 項目、「対人関係の形成と調整」12 項目、「自己能力の開発」7 項目、「多様な経験の蓄積」7 項目で構成されている。回答は「非常に重要である (5 点)」「どちらかというと重要である (4 点)」「どちらでもない (3 点)」「どちらかというと重要でない (2 点)」「重要でない (1 点)」の 5 件法で求める。得点は 43～215 点の範囲にあり、高得点ほど職務キャリアが高いことを示す。本尺度の信頼係数 α は 0.912, 0.866, 0.802, 0.787 で、信頼性と妥当性が検証されている。

職務満足感尺度 (田中, 1997) は、「全体的職務満足感」「キャリアへの満足感」「対人関係への満足感」「能力発揮への満足感」の 4 因子 14 項目で構成されている。回答は「あてはまる (5 点)」「どちらかというとあてはまる (4 点)」「どちらでもない (3 点)」「どちらかというとあてはまらない (2 点)」「あてはまらない (1 点)」の 5 件法で求める。得点は 5～75 点の範囲にあり、高得点ほど職務満足感が高いことを示す。本尺度の信頼係数 α は 0.84, 0.83, 0.79 で、信頼性と妥当性が検証されている。

メンタリング尺度 (小野, 2000) のうち、職務キャリア尺度と類似項目を除外し、職務キャリアに影響を及ぼしていると考えられる「受容・承認機能」「情緒的機能」2 因子 18 項目を用いる。回答は「あてはまる (5 点)」「どちらかというとあてはまる (4 点)」「どちらでもない (3 点)」「どちらかというとあてはまらない (2 点)」「あてはまらない (1 点)」の 5 件法で求める。得点は 18～90 点の範囲にあり、高得点ほどメンタリングが高いことを示す。本尺度の信頼係数 α は 0.924, 0.870 で、信頼性と妥当性が検証されている。

分析方法

基本属性による特性と各尺度の平均値、標準偏差、職務キャリア得点と下位尺度の各得点の Spearman の順位相関係数を算出した。職務キャリアと職務満足感、メンタリングは Stepwise 法による重回帰分析を行った。対象者の平均値を基準とした平均値未満を職務キャリア低群、平均値以上を職務キャリア高群とし、職務満足感およびメンタリングの影響要因を Mann-Whitney U 検定にて求めた。データ統計解析は、統計分析ソフト SPSS Statistics 17.0 Windows を用い、有意水準は 5% 以下とした。

倫理的配慮

本研究は熊本大学大学院医学薬学研究部第一般研究倫理委員会の承認を得て行った (倫理第 435 号)。認定看護師が所属する医療機関の病院長と看護部長に研究の主旨・目的・対象・方法および研究対象者の人権の尊重、倫理的配慮について記した文書にて研究協力依頼を行い、同意が得られた医療機関の認定看護師に協力依頼した。認定看護師は任意による自由意志で研究協力同意の有無を決められ、研究者は個人情報保護に留意し匿名性を保証し、勤務評定に関係しないこと、データは本研究目的以外に使用

しないことを約束した。データは記号化し暗号化 USB メモリーで管理し、研究終了後、文書関係はシュレッター処分し、USB メモリーは物理的に破壊し個人情報保護と情報漏えいに留意した。看護関係の学会で発表することで結果のフィードバックとした。

結 果

回答は 335 名から得 (回収率 59.6%)、有効回答 332 名 (有効回答率 99.1%) を分析対象とした。

対象者の概要は、認定看護師取得年齢 36~40 歳 105 名 (31.6%)、41 歳以上 124 名 (37.3%) で 36 歳以上が多かった。認定看護師歴 2.86±1.16 年であった。看護経験年数 13.67±5.58 年、職位は副看護師長、係長、主任 147 名 (44.3%)、スタッフナース 131 名 (39.5%) であった。配偶者あり 117 名 (35.2%)、配偶者なし 215 (64.8%)、子どもあり 108 (32.5%)、子どもなし 224 名 (67.5%) であった。学歴は看護専門学校卒業 273 (82.2%)、短大もしくは大学卒業 35 名 (10.5%)、大学在籍および大学院修了または在籍中 24 名 (0.7%) であった。

職務キャリア尺度、職務満足感尺度、メンタリング尺度の信頼性係数 α は 0.67~0.90 で内的整合性が確保された。職務キャリア 4.28±4.0、職務満足感 3.20±0.84、メンタリング 3.46±0.92 であった。職務キャリアの下位尺度は、「質の高い看護の実践と追及」4.58±0.37、「対人関係の形成と調整」4.40±0.49、「自己能力の開発」3.87±0.76、「多様な経験の蓄積」3.89±0.57 であった。職務満足感の下位尺度は、「全体的な職務満足感」3.40±0.89、「キャリアへの満足

感」2.84±0.88、「対人関係の満足感」3.26±0.90、「能力発揮への満足感」3.24±0.85 であった。メンタリングの下位尺度は、「情緒的機能」3.09±0.96、「受容・承認機能」3.93±0.88 であった。職務キャリア得点および下位尺度の「質の高い看護の実践と追及」「対人関係の形成と調整」「自己能力の開発」「多様な経験の蓄積」と、職務満足感、メンタリングの Spearman 順位相関係数は正の有意な相関を示した ($p<0.01$) (Table 1)。

職務キャリアを従属変数とし、属性 (認定看護師分野、認定看護師取得年齢、認定歴、看護経験年数、職位、配偶者、子どもの有無等) を独立変数とした重回帰分析 (stepwise 法) では、認定看護師分野 ($\beta=0.081, p<0.01$)、認定歴 ($\beta=0.011, p<0.05$)、看護経験年数 ($\beta=0.137, p<0.01$)、学歴 ($\beta=0.033, p<0.05$) に正の相関が認められた。負の値は認定看護師取得年齢、免許、職位、配偶者、子どもの有無であったが、有意差はなかった (Table 2)。

職務キャリアに影響を及ぼす要因を検討するため職務満足感とメンタリングを従属変数とし、職務キャリア下位尺度を独立変数とした重回帰分析 (stepwise 法) では、職務満足感は「対人関係の形成と調整」「多様な経験の蓄積」「メンタリング」に正の相関を示して有意差があり、「質の高い看護の実践と追及」は負の強い相関を示し、「自己の能力の開発」は負の値を示したが、有意差はなかった (Table 3)。職務キャリア高群と低群の 2 群間では、職務満足感 ($p=0.004, p<0.01$) とメンタリング ($p=0.002, p<0.01$) とも職務キャリア高群が職務キャリア低群より有意に高く、職務キャリアが高群ほど、

Table1 職務キャリアおよび職務満足、メンタリングとの相関関係

	職務キャリア				職務満足感	メンタリング
	第 1 因子 看護の実践と 追及	第 2 因子 対人関係の 形成と調整	第 3 因子 自己能力の 開発	第 4 因子 経験の蓄積		
職務キャリア	.862**	.825**	.786**	.679**	.190**	.203**
看護の実践と追及		.780**	.639**	.499**	.132*	.177**
対人関係の形成と調整			.655**	.527**	.199**	.175**
自己能力開発				.722**	.163**	.165**
経験の蓄積					.183**	.166**
職務満足						.315**
メンタリング						

Spearman の順位相関係数 ** $p<0.01$

Table 2 職務キャリアと属性への関連

従属変数	独立変数	標準偏回帰係数 β	決定係数 R^2	調整済み R^2	F 値
職務キャリア	分野別	0.081**			
	認定看護師取得年齢	-0.012			
	認定歴	0.011*			
	看護経験年数	0.137**			
	免許	-0.045	0.031*	0.033	1.1122**
	職位	-0.035			
	配偶者	-0.037			
	子ども	-0.003			
	学歴	0.033*			

重回帰分析 (ステップワイズ法) * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Table 3 職務キャリアと職務満足感, メンタリングとの関連

従属変数	独立変数	標準偏回帰係数 β	決定係数 R^2	調整済み R^2	F 値
職務満足感	質の高い看護の実践と追及	0.084			
	対人関係の形成と調整	0.157***			
	自己能力の開発	-0.036	0.189	0.184	38.372***
	多様な経験の蓄積	0.073*			
	メンタリング	0.378***			
メンタリング	質の高い看護の実践と追及	0.17***			
	対人関係の形成と調整	-0.023			
	自己能力の開発	0.021	0.194	0.189	13.921***
	多様な経験の蓄積	0.177			
	職務満足感	-0.017			

重回帰分析 (ステップワイズ法) * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Table 4 職務キャリア高群と低群別の職務満足感およびメンタリングの比較

尺度	職務キャリア高群		職務キャリア低群		P 値
	平均値	中央値	平均値	中央値	
職務満足感	3.71	3.64	2.60	2.71	$P = 0.004^{**}$
メンタリング	4.05	3.97	2.69	2.86	$P = 0.002^{**}$

Mann-Whitney の U 検定 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

職務満足感とメンタリングが高かった (Table 4)。

考 察

研究対象者は看護経験年数 13.67 ± 5.58 年, 認定看護師歴 2.86 ± 1.16 年, 年齢 36 歳以上が多く, ベナー (1992) がいう熟達者であった。また, シヤイン (2011) がキャリア発達における成長・維持・衰退の重用な転換期としているように, 自己のキャリア発達を考え, 認定看護師を視野に入れていく時期でもあり, 経験豊富でキャリア発達意欲が高い集団

であると推察された。職位は副看護師長, 係長, 主任が多かったが, 日本看護協会の調査 (2009) によると, 認定看護師教育課程修了後に職位が上がり, 認定看護師資格取得後も職位が上がっていることから, 主任以上の役職に就いていることがうかがえた。多くの認定看護師は配偶者と子どもがいなかったが, 女性の職業的キャリア発達の阻害事象と考えられる結婚, 妊娠, 出産, 育児などライフイベントは, 就業中断や転職が生じやすいという意味でキャリア発達への影響は大きい。認定看護師として個人

が努力するとしても、家族や職場が認定看護師のキャリアを支援するには、ワーク・ライフ・バランスなど看護師の労働環境整備が急務であることが示唆された。

職務キャリアは職務満足感やメンタリングより高得点であり、認定看護師は専門性の知識と実践を培いたいと願い、質の高い看護実践を迫り、対人関係形成と調整に努めていることが推察された。医師に提案や相談をうまくするにはコミュニケーション能力が必要であるように、認定看護師のキャリア発達において、対人関係形成と調整能力育成は必要不可欠であることが示唆された。また、認定看護師の基準カリキュラムの必須看護師教育にコンサルテーションが設定され、選択科目に対人関係が組み込まれていることから、認定看護師のコミュニケーション能力は重要であることがうかがえる。認定看護師の役割に「相談」機能があり、相談機能を遂行していくには対人関係形成と調整能力を培い、同時に職務満足感やメンタリングを高めていく必要がある。職務キャリアの「自己の能力開発」と「多様な経験の蓄積」は高得点でなかったことから、認定看護師としての看護実践において能力開発の意識はあるものの、能力開発の遂行には至っていないのではないかという意識があることが推察され、キャリア発達していくためには能力開発が必要であると考えられる。ゆえに、認定看護師が多様な経験を蓄積して役割・機能を十分に発揮しながら能力を開発していけるようなサポート体制も課題であることが示唆された。

一方、職務満足感は低く、特に「キャリアへの満足感」が低く、給料や昇進の機会に満足していなかった。日本看護協会の調査(2009)によると、給料が低いことで離職を考えたことがある者は61.2%と高く、認定看護師処遇改善も重要な課題であることが推察された。山本(2008)によると、給与は勤労者の客観的キャリア発達(成功)を示すものであり、勤労者が所属組織に留まり、組織への貢献を拡大させることに資する要因である。このことから、昇進や処遇反映の仕組みづくりが必要であることが示唆された。平成14(2002)年の診療報酬改定に伴い、認定看護師の活躍の場が広がっているが、認定看護師の職業意識が低下せず、さらにキャリア発達していけるような組織改革が求められている。

メンタリングは職務満足感より高得点であったが、職業キャリアより低得点であったことから、メンタリング支援も課題であると推察される。メンタリングの「受容・承認機能」はキャリア発達への貢献が大きいと考えられ、メンタリングの安定は個人と組織力の向上へつながると推察される。認定看護師の思考と実践を尊重し、仕事ができる看護師として承認していくことで自己責任の自覚が高まり、認定看護師として適性に評価されることはキャリア発達に重要な意味を持つと推察される。組織内序列に影響を受けることなく承認欲求が充足されれば、モチベーション向上につながる(森田, 2010)。ゆえに、他者からの承認や受容によって意欲が向上し、さらなるキャリア発達となっていくのではないだろうか。メンタリングとキャリア発達は関係があり、今後、認定看護師のメンタリングが安定していくような支援が必要であることが示唆された。

キャリア発達と職務満足感、メンタリングは強い関係にあることが本研究でも支持されたことから、キャリアを発達させていくには職務満足感の充実とメンタリングの安定が重要である。キャリア発達促進要因として自己啓発、教育訓練、能力開発、メンタリングが挙げられている(馬場・小野, 2007)。キャリア発達支援には自己啓発していけるような処遇改善、組織改革、職場サポート体制など環境整備とともに、意欲を高める他者評価や満足感が得られるような認定看護師としての役割機能が発揮できる教育訓練と能力開発の支援が重要になってくる。職場やプライベートにおいて自己啓発意欲を高められるようなメンタリング支援は重要である。これらのことから職務キャリアと職務満足感、メンタリングが充実できるような支援体制が必要であることが示唆された。

職務キャリアは、職務キャリア高群が職務満足感とメンタリングが有意であったことから、職務満足感が充足し、メンタリングが安定することで、職務キャリアが高まっていくことが推察された。認定看護師が個人として努力していくことは必要であるが、個人としての努力や能力を他者が支援していくことで、さらにキャリア発達していくことが示唆された。

結 論

1. 認定看護師は36～40歳代の看護師で主任以上の役職に就き、配偶者や子どもがいない者が多く、職務キャリア意識が高いという特徴があった。
2. 認定看護師のキャリア発達影響要因として看護経験年数、職務満足感、メンタリングが挙げられ、職務キャリア得点が高い認定看護師は職務満足感とメンタリング得点が高いが、能力開発遂行には至っておらず、今後の課題である。
3. 認定看護師の人材育成には、多様な経験を蓄積して役割・機能を発揮しキャリア発達できるように職務満足感を充実させ、メンタリングの安定を目指したサポート体制と処遇改善など環境整備が必要であることが示唆された。

おわりに

認定看護師のキャリア発達に関する実態と特性、影響要因としての職務満足感とメンタリング、キャリア発達に関する意識が明らかになり、認定看護師が多様な経験を蓄積して役割・機能を発揮しながらキャリア発達する能力開発を支援する課題が見いだされた。しかし、キャリアは主観的側面と客観的側面があり、認定看護師のキャリア全体をとらえているとは言いがたく、一般化できるものではない。

今後、例数を増やして横断的・縦断的に調査し、より精度を高め、認定看護師の分野別分析を行うなど、詳細な検討が必要である。今後の展望として、認定看護師のキャリア発達支援の確立が期待される。

謝辞

本研究にご協力いただきました認定看護師の皆様に心より感謝申し上げます。本研究は、熊本大学大学院保健学教育部修士課程に修士論文として提出したものの一部に加筆、修正したものです。

引用文献

- 馬場房子・小野公一 2007 「働く女性」のライフイベント—そのサポートの充実を目指して— ゆまに書房 67-68.
- エドガー H, シャイン, 金井壽宏訳 2011 キャリア・アンカー 自分の本当の価値を発見しよう 白桃書房.
- 石井京子, 藤原千恵子, 星 和美, 高谷祐紀子, 河上智香, 西村明子, 村田 麗, 彦惣美穂, 仁尾かおり, 古賀智影, 石見和世 2005 看護師の職務キャリア尺度の作成と信頼性および妥当性の検討 日本看護研究学会誌, 28(2), 21-30.
- 森田慎一郎 2010 社会人と学生のキャリア形成における専門性 33 武蔵野大学出版会.
- 社団法人日本看護協会 2009 2009 認定看護師認定更新者 活動状況調査結果概要 5 社団法人日本看護協会.
- 社団法人日本看護協会政策企画部 2010 日本看護協会調査研究報告〈No. 83〉2009年 看護職員実態調査 143 社団法人日本看護協会.
- 小野公一 2000 メンタリング尺度の信頼性と妥当性の検討 亜細亜大学経営論集, 35(1・2), 1-20.
- パトリシア・ベナー・井部俊子・井村真澄・上泉和子 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 15-23.
- 田中美由紀 1997 職務満足感に関する諸要因の検討 早稲田心理学年報, 30(1), 29-36.
- 山本 寛 2008 転職とキャリアの研究 [改定版] 組織間キャリア発達の観点から 79 創成社.

(受稿: 2013.1.18; 受理: 2013.2.8)