

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 23 日現在

機関番号：82610

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2013～2015

課題番号：25893296

研究課題名(和文) 中堅看護師の職業キャリア成熟に関連するメンタリング

研究課題名(英文) Factors Relating to the Occupational Career Maturity of Mid-career Nurses.

研究代表者

平山 祐子 (Hirayama, Yuko)

国立研究開発法人国立国際医療研究センター・その他部局等・助教

研究者番号：30712939

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 600,000円

研究成果の概要(和文)：メンタリングの定義では、メンタリングの実施主体であるメンターは一緒に働いている人や一緒に働いたことがある人、友人、地域の知人、家族などで(榊原, 2013)、同じ職種とは限らない。しかし中堅看護師のメンターの8割以上が看護師であった。職場内の看護師がメンターであった場合、中堅看護師の職務満足度・職業継続意思が高いこと、キャリア目標意識が高いことなどが明らかになった。中堅看護師はメンタリングの受け手であるだけでなく、担い手でもあることが示唆された。今後、中堅看護師が安定的にメンタリングを受けられるようにするため、中堅看護師のメンタリング実施意欲に関連する要因を明らかにしていく必要がある。

研究成果の概要(英文)：My results suggest that most of the mid-career nurses of mentor was a nurse. Mentoring by nurses increase the job satisfaction of mid-career nurses. Mentoring by nurses can promote intention to continue working. Mid-career nurses have a role as a mentor.

研究分野：看護管理

キーワード：中堅看護師 メンタリング

1. 研究開始当初の背景

看護師には、自らの責任で、専門職としての能力を維持・開発していく責務がある(日本看護協会, 2006)。一通りの技術が身につく一息ついたところで、自分が看護師として今後どのような職業生活を送っていくか悩み始める中堅看護師にとって、自身のキャリア発達は最も関心の高い課題のひとつといえる。

キャリア発達の指標の一つに職業キャリア成熟があげられる(坂柳, 1999)。職業キャリア成熟とは、職業生活において、自身の能力を高めることにどの程度関心を持ち、主体的に取り組もうとしているかを表す概念である。個人が、職業におけるキャリア発達の過程においてどの程度成熟しているのか、その水準を職業キャリア成熟尺度を用いて測定することができる(坂柳, 1999)。

メンタリングとは、知識や経験の豊かな者(メンター)が、未熟な者(メンティ)に対して、キャリアや心理社会面での発達を目的に、継続して行う支援行動(Kram, 1985)とされる。メンタリングは、働く者のキャリア発達を支援する行動の一つといえる。

中堅看護師の職業キャリア成熟とメンタリングには有意な正の相関がある(平山ら, 2013)。中堅看護師のキャリア発達には、メンターからメンタリングを受けることが効果的である。筆者らの先行研究では、中堅看護師が誰からメンタリングを受けているか明らかにしなかった。しかし、メンタリングについての質問の最後に「相談をしたりアドバイスをくれたりする人」(メンター)に関する自由記載欄を設けた結果、「仕事の良かった点、悪かった点について適格にアドバイスをくれる」「何でも話せる同僚に支えられている」等、同職者である看護師にメンタリングを受けていることが明らかになった。このことから、中堅看護師は自らがメンタリングを必要とする一方で、メンタリングの実施主体としてその役割を期待されている可能性が示唆された。他職種ではメンタリングを受けた者が後輩や同僚にメンタリングを実施し、その機能を継承していくというメンタリングの継承性が確認されている(竹内, 2009)。メンタリングが継承された結果、メンタリングを安定的に受けられる職場環境が成立し、人づくりや職場づくりを支え続けている。中堅看護師においても、自身がメンタリングを必要とする一方でその担い手であることを認識すること、そして効果的にその役割を果たすことにより、看護師全体がお互いにキャリアを発達させながら職業を継続していく環境を構築することができる。

2. 研究の目的

中堅看護師のメンターのうち、看護師が閉める割合を明らかにする。中堅看護師のメンターが看護師であった場合、それが後輩、同僚、先輩、上司等どのようなキャリア期にあ

る看護師かを明らかにする。以上を明らかにすることにより、中堅看護師がメンタリングの受け手であるだけでなく、メンタリングの実施主体でもあるということ、すなわち中堅看護師におけるメンタリングの継承性の有無を検討する。

3. 研究の方法

文献検索は、医学中央雑誌 WEB 版を用いた。キーワードとして「中堅看護師」、「看護師」と「メンタリング」、「メンター」を用いた。論文掲載年を 1986 年から 2016 年までの 30 年とした。今回は看護分野での研究の課題に着目したため、更に「看護文献」かつ「原著論文」に絞って検索を行った。その結果 38 件が該当した。筆頭研究者が看護師でないものを除外し、研究報告の形式をとっていること、データが示されていること、分析方法が明確であることを条件に文献の選抜を行い、最終的に 29 件を分析対象とした。

4. 研究成果

(1) 結果

研究対象者について

分析対象とした 29 件の中で、メンターを看護師と断定せずに尋ねている研究のうち、メンターが誰であるか記載のあったものが 9 件あった。この 9 件の研究における対象看護師の臨床経験年数、役職の有無等は様でなく、例えば臨床経験年数が 4 年以上かつかつ役職をもたない看護師とするもの(斉藤ら, 2007)、昇任後 3 年未満の看護師とするもの(吉永ら, 2012)などであった。9 件の研究における対象看護師の平均年齢の平均は 29.9 歳であった。Schein(2000 / 二村ら役, 1991, p.200)によると、25 歳から 34 歳まではキャリア中期にあたり、職業生活について苦悩する時期である。研究対象文献 9 件の対象看護師の平均年齢の平均はちょうどこの中間であり、おおそキャリア中期の看護師を対象としていると考える。本研究では、以後キャリア中期にある看護師を中堅看護師とする。

メンターにおける看護師の割合

9 件全ての研究結果において、中堅看護師のメンターの多くを同僚の看護師、先輩看護師、職場の上司すなわち看護師が占めていた。メンターの内訳中、看護師が閉める割合が最も低いもので 81.6%(中根, 2013)であった。

看護師が行うメンタリング

メンターが看護師である場合、例えば「看護管理、看護実践、知識の習得の仕方を習った」「看護師長を続けていく上の手本になった」「仕事の結果を正当に評価してくれた」「仕事で困っている時黙っていても声をかけてくれた」「仕事の結果について良かった点や足りなかった点を指摘してくれた」「病院内の人があなたに注目するように仕事を割り当ててくれた」(桑村ら, 2012)など、同じ看護師ならではのメンタリングを行っていた。

メンターの職場

メンターである看護師は同じ職場の看護師とは限らないが、現上司をメンターにする人はそうでない人と比較して職務満足度の「専門職としての自律」「看護業務」など8項目中5項目の得点が有意に高いとする研究があった(斉藤ら, 2007)。職場内の看護師からメンタリングを受けている中堅看護師は、「職務満足度が高い」(斉藤ら, 2007)「キャリア目標意識が高い」(菊地, 2001)などの特徴があった。看護職としての専門職的自律性の獲得にメンタリングが有効であったとする研究もある(今堀ら, 2008)。一方、仕事関係者をメンターにする人としなない人では職務満足度に有意な差はないとする研究もあった(斉藤ら, 2007)。

メンターの職位

メンターが看護師である場合、メンターの職位は同僚や先輩、上司が多く、後輩をメンターとする看護師は少なかった(妹尾ら, 2012; 今堀ら, 2008; 佐々木ら, 2003 他)。一方、20・30歳代と比較すると40歳の看護師のメンターは同僚や同期就職者の占める割合が多いという研究結果もある(桑村ら, 2012; 斉藤ら, 2007)。

(2) 考察

メンタリングの定義では、メンタリングの実施主体であるメンターは一緒に働いている人や一緒に働いたことがある人、友人、地域の知人、家族などで(榊原, 2013)、同じ職種とは限らない。しかし、本研究の結果において中堅看護師のメンターはその約8割以上が看護師であり、中でも現在の職場における先輩や上司が多くを占めていた。これは、身近な存在である先輩や上司がその役割を担いやすいとする先行研究(妹尾ら, 2012; 小野, 2003, p.103-137 他)の説を支持している。

中堅看護師が受けているメンタリングの内容をみると、中堅看護師の手本になったり、仕事を評価したり、病院内での人間関係の調整など、同じ職種である看護師、さらに同じ職場で働く看護師ならではのメンタリングを受けている人が多い。これらのメンタリングは小野(2010, p.130)の分類による「キャリア機能」、「管理者的行動機能」、「情緒的機能」、「受容・承認機能」の4機能か、妹尾ら(2012)の分類による「指導・教育機能」、「受容・応援機能」、「役割モデル機能」、「人間関係調整機能」、「傾聴・相談機能」の5機能に集約されると考えられる。このことから、看護師が看護師に行うメンタリングはメンタリングの機能を網羅的に果たしていると考えられる。悩みを共感してもらいやすい同職、同職場のメンターからは、より効果的なメンタリングを受けられる可能性が高い。

今回対象とした研究において、看護師が中堅看護師を対象に行うメンタリングのアウトカムも実証されていた。職場内の看護師からメンタリングを受けている中堅看護師は

職務満足度や、キャリア目標意識が高かった(斉藤ら, 2007; 菊地, 2001)。筆者が行った先行研究(平山ら, 2013)ではメンタリングを受けている中堅看護師の職業継続意識が高かった。以上のことから、メンタリングは中堅看護師が自らの職業生活に満足しながらキャリア目標を掲げ、キャリアを発達させ続けていくうえで必要不可欠な支援であるといえる。

職位が上がってもメンターは必要であり、同僚間でもメンタリングを行っていることが明らかになった(桑村ら, 2012; 斉藤ら, 2007)。職位が上がっていくにつれて先輩や上司の割合が減り、身近な同僚がメンターの役割を担っていくことは想像に容易い。中間管理者のキャリア発達に関連する要因として、「上司によるメンタリング」だけではなく「同僚の支え」が必要であるという研究がある(水野, 2013)。具体的には、「職務遂行におけるよき相談相手」になったり、「体験を共有し理解し合える存在」であることなど「情緒的機能」「受容・承認機能」(小野, 2010)、また「受容・応援機能」「傾聴・相談機能」(妹尾ら, 2012)を果たしているといえる。さらに「職務遂行における協力」といった「人間関係調整機能」と思われる行動や、「競争相手」といった「役割モデル機能」の一種と思われる行動を果たしていることが推察される。同僚によるメンタリングが、中堅からそれ以降の看護師に必要なメンタリングを網羅しているかどうか、今後検討の余地がある。また、中堅看護師のメンターの約8割以上が同僚や先輩、上司であることから、中堅看護師がメンターとしての役割を期待されてもいるといえる。つまり、中堅看護師はメンタリングの受け手であると同時にメンタリングの担い手でもあり、その役割はキャリア中期を終えてなお続いていくと考える。他の職種において一般企業従事者を対象にした調査で、メンタリング行動には継承性があることが明らかにされており(竹内, 2009)、メンタリングを受けたものは他の者にメンタリングを実施するようになることが明らかになっている。本研究により、看護師においてもメンタリングの継承性が確認された。中堅看護師がメンタリングを受け、かつメンタリングを継承していくことで、より多くの看護師が安定的にメンタリングを受けられる環境を整えることができる。

今後、中堅看護師がメンタリングを継承し実施していく意欲の実態、その意欲に影響する要因を検討していくことが求められる。

(3) 結語

中堅看護師のメンターの多くは看護師であることが明らかになった。

看護師が行うメンタリングはその機能を網羅的に果たしており、中でも職場内の看護師が行うメンタリングは、中堅看護師の職務満足度をあげることや中堅看護師が職業継

続意思を持ち続けるために必要であることが明らかになった。

同僚や先輩、上司をメンターとする中堅看護師が多かった。

中堅看護師はメンターとしての役割を期待されており、看護師におけるメンタリングの継承性についてその実態と影響因子を明らかにする必要性が示唆された。

<引用文献>

平山祐子、小澤三枝子、柏木公一、中堅看護師の職業キャリア成熟に関連する因子の探索、国立看護大学校平成 24 年度特別研究論文、2013

今堀陽子、坂口桃子、森岡郁春、鈴木幸子、キャリア中期にある看護師とメンタリング キャリア・アンカーの形成を機軸として、和歌山県立医科大学保健看護学部紀要、6 巻、2010、27-33

今堀陽子、作田裕美、坂口桃子、看護師におけるメンタリングとキャリア結果の関連、日本看護管理学会誌、12 巻 1 号、2008、49-59

今堀陽子、作田裕美、坂口桃子、看護師の専門的自律性獲得とメンタリング、日本看護研究学会雑誌、31 巻 2 号、2008、55-63

菊地佳代、看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察 メンタリングとキャリア目標意識との関係を中心として、北海道大学医療技術短期大学部紀要、14 号、2001、7-15

Kram, K. E. (1988) / 渡辺直登、伊藤知子訳、メンタリング 会社の中の発達支援関係、白桃書房、2003

桑村富久枝、川西誠子、増蘭美津恵、尾崎貴美子、磯田美和、A 病院の臨床看護師におけるメンタリングの現状とキャリア目標との関連、日本看護学会論文集：看護管理、42 号、2012、148-151

水野陽子、看護中間管理者のキャリア発達過程とそれに関連する要因、日本看護研究学会雑誌、36 巻 1 号、2013、81-92

中根薫、看護管理者のキャリア発達におけるメンタリングに関する研究 看護管理者の経験とメンター要因について、新潟青陵学会誌、5 巻 3 号、2013、11-20

小野公一、働く人々のキャリア発達と生きがい - 看護師と会社員データによるモデル構築の試み、ゆまに書房、2010

小野公一、キャリア発達におけるメンターの役割 - 看護師のキャリア発達を中心に、白桃書房、2003

齊藤一美、森岡由紀子、中堅看護師におけるメンター(良き相談相手)の実態メンターと職務満足度及び自己教育力の関係、北日本看護学会誌、9 巻 2 号、2007、8-17

榊原(関)圭子、石川ひろの、木内貴弘、日本語版 Mentoring Functions Questionnaire 9 項目版(MFQ-9)、産業衛生学

雑誌、55 巻 4 号、2013、125-134

坂柳恒夫、成人キャリア成熟尺度(ACMS)の信頼性と妥当性の検討、愛知教育大学研究報告 48(教育科学編)、1999、115-122

佐々木真理子、菊池佳代、キャリア支援としての役割付与に関する検討 メンタリングとキャリア意識の分析をもとに、日本看護学会論文集：看護管理、33 号、2003、203-205

妹尾鮎美、三木明子、看護師におけるメンタリング機能尺度の開発と信頼性・因子的妥当性の検証、日本看護研究学会雑誌、35 巻 2 号、2012、55-61

Schein, E. H. (1978) / 二村敏子、三善勝代訳、キャリア・ダイナミクス(第 8 版)、白桃書房、2000

竹内雄司、メンタリングが職場に及ぼす影響 - 個と組織の強さが両立する職場作りにかかわる研究 -、Bus Insight、66 号、2009、16-17

吉永恵子、高橋永子、昇任後 3 年未満の看護師長が受けたメンタリング、日本看護学会論文集：看護管理、42 号、2012、320-323

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 0 件)

[学会発表](計 0 件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

平山祐子 (HIRAYAMA, Yuko)

国立看護大学校・基礎看護学・看護基礎科学・助教

研究者番号：30712939