

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 23 日現在

機関番号：32704

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2019

課題番号：15K20684

研究課題名(和文) 専門看護師の役割機能獲得の過程とキャリア発達に関する縦断研究

研究課題名(英文) Longitudinal study on career acquisition process and career development of Certified Nurse Specialists

研究代表者

馬場 薫 (Baba, Kaoru)

関東学院大学・看護学部・講師

研究者番号：70442077

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：専門看護師(以下CNS)がその能力を十分に発揮するための方策提示を目指し、CNSのキャリア発達の様相と、就業継続意向に関連する要因を明らかにすることを目的とした。半構造化面接の結果、CNS資格を取得することでさらに看護部および病院組織への貢献意欲を高め、役割獲得への取組みに努めていた。その過程で、看護管理者との関係形成や他部門、特に医師からの実践に対する評価が役割獲得の後押しになっていた。他方、質問紙調査により、CNSの就業継続意向には、高度な専門性の獲得感、情緒的組織コミットメント、功利的組織コミットメント、福利厚生満足度が関連していることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護管理者には組織的な成果を達成するためのマネジメントが必要とされ、スペシャリストであるCNSに対する戦略的なキャリア発達の支援が求められる。専門性を発揮するフィールドや指導者の立場、チーム医療の調整役をどのように獲得し、その経過がキャリア発達や組織コミットメント、及び就業継続意向と関連しているのかを明らかにすることは重要な意義がある。以上により、これまでほとんど研究が行われていないCNSのキャリア発達の過程、組織コミットメント及び就業継続意向の関連要因を明らかにすることで、組織目標に貢献できるCNSの人材マネジメントについて提案を行った。

研究成果の概要(英文)：The purpose was to clarify the factors related to the career development of Certified Nurse Specialists(CNS) and the factors related to their intention to continue working, with the aim of presenting measures for CNS to fully demonstrate their abilities. As a result of the semi-structured interview, by acquiring a CNS qualification, they further motivated to contribute to the nursing department and hospital organization, and worked to acquire a role. In the process, the formation of relationships with nursing managers and evaluation of practice from other departments, especially doctors, helped to acquire roles. On the other hand, a questionnaire survey revealed that CNS's intention to continue working was associated with a sense of acquisition of a high degree of specialization, emotional organizational commitment, utilitarian organizational commitment, and welfare satisfaction.

研究分野：看護管理学

キーワード：専門看護師 役割機能獲得 キャリアコミットメント 組織コミットメント 就業継続意向

様式 C-19、F-19-1、Z-19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

1990年代以降、「良質で効率的な医療の提供」が医療行政のキーワードになる一方、少子高齢社会の到来により、保健・医療・福祉に対する国民のニーズが多様化している。それに対応すべく、看護界では、看護系大学院の増設、専門看護師制度、特定行為に係る看護師の研修制度など、看護の質向上に向けて、教育・研究の体制が整備され、高度な専門職化への機運が高まっている。専門看護師（以下、CNS）は、看護職の中では最上位の資格の一つであり、看護界の将来を背負う役割が期待されている。平成26年4月現在、CNS教育課程は96大学院256課程（日本看護協会、2014）、登録者は1,266名に及ぶ。しかしながら、現在のCNSの就業状況をみると、地域差や施設間格差は依然大きく、組織の中で専門性を活かした役割機能の獲得に苦慮している専門看護師が少なくないのが現状である（馬場、2013）。

組織側は人材を単にコストとして管理する人事、労務管理ではなく、病院経営に直結した戦略的人材マネジメントに取り組むべき時を迎えている。すなわち、看護管理者は、看護師のキャリア発達を支えながら、組織を成長させるようなキャリア開発の仕組みを作り上げる必要がある。このことから、これからのCNSと組織の関係は、個人の貢献が成果に直結し、その結果「組織にとっての経営戦略の実現」がなされる仕組みが望まれる。その中で働くCNSは、経営・組織の変化を避けて通ることはできないため、組織目標に対する自らの役割機能の変化を十分に認識することが重要となる。

実態に目を向ければ、病院組織で働くCNSの中には、自らが所属する組織への帰属意識を強く持ち、意欲的に働いているという者も多数存在する。しかし一方で、CNSとしての職務遂行に困難感を抱えている者や処遇に対し満足感を得られていない者も少なくない。CNSの雇用・活用環境に関して満足度が高いものは、「仕事の裁量権」「専門性が発揮できる部署への配属」「看護師からの役割期待」などとなっている。一方で、満足度が低いのは、「CNS独自の給与体系」「看護師のマンパワー不足」「アウトカムの可視化」「スーパーバイザーの不在」などとなっている（馬場、2015）。このような状況からCNSの職務特性や所属する組織特性が帰属意識やキャリア意識に影響することが考えられるが、これらの要因がどのようにCNSの組織コミットメントやキャリアコミットメントに影響を及ぼしているかまでは検証されていない。また、専門看護師の離転職の実態についても明らかにされていない。

CNSの場合、一定の組織に留まることなく、複数の組織間を移動しながら経験や技能を獲得する場合があること、ジェネラリストとしての看護師とは異なり、スペシャリストであるCNSが配属される部署は多岐にわたり、そのことにより先輩や上司が異性及び異職種となる場合があること、病院からの助成によりCNS資格を取得した者もいる等の理由から、CNSはこれまでの看護師対象において使用されていた変数では説明が困難な、より人的・心理的変数の影響を受けながら、組織コミットメント及びキャリアコミットメントを向上する傾向が強いことが考えられる。一方、CNSの活用を促進するための方策を検討するうえで、組織のニーズに応じて活動基盤を築いたCNSが、成果を達成するために役割機能をどのように獲得してきたのかなどの分析の必要性がある。また一方で、CNSは自身のキャリアニーズと組織のニーズをどのように折り合わせてきたのか、その過程でどのようなキャリア発達を遂げてきたのかなどの分析の必要性がある。

看護師の離転職は採用・教育コストや知識の損失、組織の生産性の低下など、組織にとって重大な損失を及ぼす。こうした事態を回避するためにも、CNSの定着対策を確立することが重要である。加えて、医療機関においてCNSの安定的確保は、診療収益の安定化にもつながりうる大きな側面も持つため、この研究を行う意義は大きい。

2. 研究の目的

(1) CNSのキャリア発達に関わる職務上（昇格・昇進、部署移動、役割変化等）の促進要因と阻害要因を明らかにする。

(2) CNSの組織コミットメントとキャリアコミットメントの関連要因のみならず、その要因が影響を及ぼす組織コミットメントとキャリアコミットの強さが、所属する組織への就業継続意思に対してどのような効果を与えるか明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 先行研究調査

2016年度以降の質的調査、量的調査の実施に先立ち、看護師のキャリア発達に関連する職場環境要因や心理社会的要因を検討している国内外の先行研究の調査を行った。

(2) 質的調査（第1回縦断的面接調査）

対象：首都圏の病院に勤務するCNSのうち、資格取得後に病院勤務を10年以上経験しているCNS5名を対象とした。

方法：60分程度の半構造化面接調査を実施した。調査期間は2017年2月～4月であった。

調査内容：現在の仕事内容や役割、CNSとしての仕事や役割を獲得するためのこれまで取り組み、職務遂行、役割発揮に困難を抱えたときの対応策、役割発揮に必要な組織的サポート、職務上の節目・転機等を尋ねた。対象者に承諾を得た上で面接調査内容を録音し、逐語録を作成後、内容分析の手法を用いて分析を行った。本研究目的に沿った発言を抽出し、コード化を行い、類似するコードを統合し、カテゴリーを作成した。

本調査は、関東学院大学における人に関する研究倫理審査委員会での承認を得て実施した。

(3) 量的調査

対象：調査対象は全国の病院に勤務する CNS 500 名とした。調査対象者の選定にあたっては、日本看護協会が公開している CNS 登録者一覧(2018)を参考に登録者リストを作成し、乱数表を用いて、病院に勤務する CNS 500 名を無作為抽出した。

方法：2018 年 1 月に自記式質問紙による調査を実施した。各病院の看護部長に対し、文書にて本調査への協力を依頼し、調査協力への同意が得られた場合に看護部を經由して調査票を配布し、郵送にて回収した。

本調査は、関東学院大学における人に関する研究倫理審査委員会での承認を得て実施した。

調査内容：基本属性、情緒的組織コミットメント(鈴木,2002)、功利的組織コミットメント(鈴木,2002)、キャリアコミットメント(平岡ら,2014)、就業継続意向、職務特性(内炭,2018)、給料の満足度、福利厚生への満足度、上司・リーダーの支援の程度、同僚の支援の程度を尋ねた。情緒的組織コミットメント、功利的組織コミットメント及びキャリアコミットメントと説明変数との関連は相関係数を算出した。就業継続意向に関連する要因を明らかにするために、現在の職場での就業継続の積極的群と非積極的群で単変量解析を行い、有意差が認められた変数を投入してロジスティック解析を行った。

本調査は、関東学院大学における人に関する研究倫理審査委員会での承認を得て実施した。

(4) 質的調査(第2回縦断的面接調査)

対象：2017 年度の第 1 回縦断的面接調査に参加した CNS のうち、3 名を対象とした。

方法：60 分程度の半構造化面接調査を実施した。調査期間は 2020 年 1 月～2 月であった。

調査内容：現在の仕事内容や役割、CNS としての仕事や役割を獲得するためのこれまで取り組み、職務遂行、役割発揮に困難を抱えたときの対応策、役割発揮に必要な組織的サポート、職務上の節目・転機等を尋ねた。対象者に承諾を得た上で面接調査内容を録音し、逐語録を作成後、内容分析の手法を用いて分析を行った。本研究目的に沿った発言を抽出し、コード化を行い、類似するコードを統合し、カテゴリーを作成した。

本調査は、関東学院大学における人に関する研究倫理審査委員会での承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 先行研究のサーベイ

先行研究で明らかにされている知見は、以下のとおりである。キャリア発達の定義として、「自己実現」「成長」という用語が用いられている。キャリア発達の要因に、職業意識や個人的要素、職場の人間関係、職務特性が示されている。研究対象としては、管理職を対象にした研究が比較的多い。看護師のキャリア発達の要因、構造、特質、影響因子について研究の増加はみられるが、職業を継続しキャリア発達を支える上で重要な意味を持つ心理、社会的条件に関心を払った研究はごく僅かであった。

(2) 質的研究(第1回縦断的面接調査)

CNS は、その資格を取得することでさらに看護部及び病院組織への貢献意欲を高め、役割獲得の取り組みに努めていた。その過程で、看護管理者との関係形成や他部門、特に医師からの実践に対する評価が役割獲得の後押しになっていた。看護管理者との関係形成や他部門からの肯定的な評価は、「日ごろの高いパフォーマンス力や良好なコミュニケーションの積み重ね」で成り立っていた。一方、看護管理者に CNS を活用する意向や、CNS という資格やその教育背景、役割機能等に対する理解が十分でない場合、あるいは CNS 自身が望まない配置となった場合には、CNS の役割獲得に向けた取り組みへの意欲の減退につながってしまい、「組織コミットメントの変化」をもたらしていた。CNS は、スタッフとともに課題解決に取り組んでおり、「主体的に自己研鑽」し、その知識や技術を「スタッフに指導する」ことで組織における CNS としての存在感や地位を確立していた。その取り組みは、「CNS としての使命感や役割意識」によるものと、「専門職として患者や家族へ質の高いケアを提供したい」という思いから、それぞれの状況や場面に最善な判断や行動を行っている結果であると考えられた。また、看護師になり始めてから、CNS を取得し、その後の看護活動を続けていく過程において、「常にスキルを高める」ことを意識しており、「組織における自分の役割の捉え直し」を行っていることが明らかとなった。

(3) 量的研究

調査票は 228 部回収され、このうち欠損のない 216 部を分析対象とした(回収率 45.6%、有効回答率 94.7%)。情緒的組織コミットメントと「高度な専門性の獲得感($r=.505$)」「上司・リーダーの支援($r=.518$)」の間で正の相関が見られた。ロジスティック回帰分析の結果を表 1 に示す。モデル 2 検定の結果は $p<.001$ で有意であり、Hosmer と Lemeshow の検定結果は、 $p=.103$ 、判別率的中率は 81.5%であった。この解析の結果、高度な専門性の獲得感が高いほど、情緒的組織コミットメントが高いほど、功利的組織コミットメントが高いほど、福利厚生の満足度が高いほど、就業継続意向が高いことが明らかとなった。

表 1 CNS の就業継続意向の予測因子

| 変数 | | p 値 | オッズ比 | オッズ比の 95%信頼区間 |
|------------|------|-------|-------|---------------|
| 高度な専門性の獲得感 | .477 | .001 | 1.612 | 1.214-2.139 |
| 情緒的コミットメント | .190 | <.001 | 1.209 | 1.100-1.328 |
| 功利的コミットメント | .094 | .022 | 1.098 | 1.014-1.190 |
| 福利厚生への満足度 | .344 | .049 | 1.411 | 1.001-1.988 |

*1 変化増加法：尤度比

*2 モデル²検定 p<.001

*3 Hosmer と Lemeshow の検定 p=.103

*4 判別率 81.5%

(4) 質的研究 (第 2 回縦断的面接調査)

キャリア発達の促進要因として、「信頼できる上司・リーダーとの関係性の向上」「仕事上の成功」「配置換えに対する肯定的な認識」が抽出された。他方、阻害要因としては、組織と自己との関係の感覚としての「変化への葛藤」「方向性や目標の喪失」「余裕と時間の無さ」、否定的感情としての「漠然とした不安」「もどかしさ」などの心理状態が抽出された。新たな役割変化をどのように認識するかということはキャリア形成のプロセスにおいて重要な要素であり、その意味付けと受容、適応を促していくことの重要性が示唆された。

(5) 本課題の成果

質的調査の結果から、CNS は組織への貢献意欲が高く、キャリア志向性を考慮した役割の付与や配置方略の重要性が示された。看護管理者のビジョンと CNS のキャリアビジョンとの相違は、組織目標の達成の妨げとなりかねない。看護管理者と CNS の双方がビジョンを共有できる関係構築が重要である。

情緒的組織コミットメント及び功利的組織コミットメントは、組織の理念や価値に対する心理的愛着を表す要素であり、パフォーマンスなどの生産性や心理的健康をもたらす要素の一つである。量的調査の結果から、CNS の情緒的組織コミットメントには、「高度な専門性の獲得感」「上司・リーダーの支援」が関連することが明らかとなったが、これらの要因は人間関係や職場風土の影響を強く受けると考えられる。よって、CNS が組織への貢献意欲を維持・向上しながら職務を遂行できるような職場づくりと支援体制の強化が求められる。また、就業継続には、特に高度な専門性を獲得できる環境が重要であり、専門性を発揮できる組織上の位置づけや、キャリアや能力に応じた院内研修や院外研修への参加、資格更新に必要な教育研修機会の確保が重要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

| | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1. 著者名 馬場薫, 栗城尚之, 内山繁樹 | 4. 巻 21 |
| 2. 論文標題 病院の看護部門における専門看護師の導入方法と人材要件 | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 北日本看護学会誌 | 6. 最初と最後の頁 57-63 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし | 査読の有無 有 |
| オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である） | 国際共著 - |

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

| 氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号） | 所属研究機関・部局・職 （機関番号） | 備考 |
|---------------------------|-----------------------|----|
|---------------------------|-----------------------|----|