

慶應 SFC 学会 (D) 研究成果発表 成果報告書

健康マネジメント研究科 看護学専攻

修士課程 2年 大野星子

【活動名称】

「看護師の組織貢献の認識および組織貢献感を高める働きかけに関する質的研究」のインタビュー調査

【活動の背景および目的】

高齢化がすすむ我が国においては、高齢者の医療や訪問看護の需要の増大等に伴い、看護職員就業者数の増大が必要とされている。しかし超少子高齢化により看護師として就業する若年者の大幅な増加は見込めないことから、看護業界からの人材流出を減少させ、看護師が長期的に組織定着あるいは職業継続できるような支援が必要である。さらに現在は人生 100 年時代と呼ばれ、これまでと比して長い期間でキャリアを考え形成することが必要となってきている。しかし、現代は不確実性や複雑性が高く、将来の見通しが立ちづらい時代でもある。このような中で長期的に職業継続していくためには、個人と組織が協働しながらキャリアを形成していかなければならない。そこで本研究は、近年注目されはじめているキャリア論のひとつ、「持続可能なキャリア」に着目した。この「持続可能なキャリア」では、個人が長期的にキャリアを形成し続ける上で、個人が貢献を通して成長することや、貢献の成果を実感できるよう組織がフィードバックすることが重要であると強調されている。しかしこれまでに、看護師の「貢献」に着目した研究は少なく、看護師が貢献をどのように認識しているのか、貢献の実感をどのように得ているのか、これらは経験年数や役割によって異なるのかについては明らかにされていない。そこで本研究は、看護師の組織における貢献の認識、および貢献感を高める働きかけを明らかにすることを目的とし、様々な年代の看護師を対象にインタビュー調査を実施した。

【活動の期間】

2024 年 5 月 1 日～2025 年 1 月 31 日

【活動の概要】

機縁法により関東県内の急性期病院を抽出し、施設の代表者へ研究協力を依頼した。研究協力の同意が得られた 10 施設の看護部長より、インタビュー対象となり得る看護師を、ラダー毎に紹介していただき、それぞれの看護師へ研究協力を依頼した。研究協力の同意が得られた看護師は合計 38 名で、経験年数 1～3 年目：4 人、4～9 年目：8 人、10～20 年目：16 人、21 年目以上：10 人であった。このうち、専門看護師または認定看護師は、16 名いた。

研究協力の同意が得られた看護師を対象に、個別に半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、看護師の組織における自己の貢献行動およびその成果の認識、貢献感を得るときの状況を中心に情報収集を行った。インタビューは、37 名が対面、1 名がオンラインで実施し、インタビュー平均時間は 50 分（標準偏差 7 分）であった。インタビュー内容は、対象者の同意を得て IC レコーダーへ録音した。

【活動の成果】

得られたインタビューデータを、看護師の組織における貢献行動および成果の認識、ならびに貢献感を高める働きかけや要素に分類し、再帰的テーマ分析を用いて分析した。また、分析されたテーマおよびサブテーマを、看護師経験年数や認定資格の有無別に分析・整理した。その際、NVivo ver.14（質的研究分析支援ソフト）を使用した。

看護師が貢献していると認識していた行動は、【患者に対する専門性の発揮】、【キャリア意識を高める支援】、【他者が活動しやすいような配慮】、【組織の発展に寄与する行動】、【看護師としての社会活動】の5つのテーマに整理された。一方で、看護師が貢献していると認識できなかった行動は、【やって当たり前の業務】、【役割を果たせなかったと思った行動】、【意義を見出せないまま行った行動】の3つのテーマに整理された。また、貢献行動の成果に関する看護師の認識は【患者のQOLの向上】、【組織の活性化】、【社会にもたらす価値】の3つのテーマに整理された。これらの貢献行動や成果は、看護師経験年数や役割によって異なる特徴があることが分かった。また、貢献を認識しながら組織活動あるいは看護活動に従事することは、組織人や専門職としての自信ややりがいが高めることや、学習意欲の向上に影響することが示唆された。看護師の貢献感を高めた上司等からによる外からの働きかけは、【個人への肯定的な関心】、【自分の行った看護への肯定的な意味付け】、【自己の看護実践能力に対する信頼】の3つのテーマに整理された。内発的な要素は、【看護実践能力を高めるための研鑽】、【自己の看護活動に対する内省】の2つのテーマに整理された。一方で、看護師の貢献感を高めなかった外からの働きかけおよび組織的要素は、【やって当たり前だという態度】、【個人の看護実践能力を軽視した関わり】、【目的を明示しない仕事の割当て】、【余裕がもてない業務負担】、【期待する対価が得られない評価の仕組み】、【意見が言いにくい組織風土】の6つのテーマに整理された。内発的な要素は、【周りから悪く思われているのではないかという思い込み】、【目に見える成果への拘り】の2つのテーマに整理された。看護師経験年数が少ない看護師は、外からの働きかけによって貢献感を高めることが特徴的であった。経験年数の多い看護師や認定資格を有する看護師は、外からの働きかけだけでなく、内発的にも自律して貢献感を高めていた。

看護師は、組織や仲間への貢献を認識することで、更なる活動への意欲を高めていた。また、患者への貢献やその成果を認識することによって、専門職としての継続的な学習の意欲を動機づけていた。これらのことから、看護師が貢献を認識することや貢献感を高めることは、組織へ適応しながら組織でのキャリアを形成していくことや、看護師を続けていく動機を高めていく上で、重要な要素であることが考えられた。看護師が貢献を認識することや貢献感を高めていくには、経験年数に関わらず、貢献したことに対する上司からの適切なタイミングでの具体的かつ個別的なフィードバックや、貢献を認め合う組織風土が重要である。一方、内省を促す支援は、経験年数に応じた働きかけが必要であることが示唆された。

【今後の活用】

得られたインタビューデータの分析および考察をすすめ、今後の看護師の長期的なキャリア形成や人材定着の支援の在り方について具体的方策を検討し、学会発表や雑誌投稿を行う予定である。

【謝辞】

お忙しい中、本研究にご協力下さいました施設の病院長および看護部長、インタビューにご協力いただきました看護師の皆様、心より感謝申し上げます。インタビュー調査を実施するにあたっては、指導教官である小池智子先生より、さまざまな面でご指導及びご支援を賜りました。ありがとうございました。また、本研究を遂行するにあたり、慶應 SFC 学会より助成を受けましたことに、心より御礼申し上げます。