

中規模病院における中堅看護師の看護専門職の自律性形成に関する要因

著者	小林 孝代
発行年	2017-09-20
URL	http://hdl.handle.net/10422/00012332

氏 名	小林 孝代
学位の種類	修士（看護学）
学位記番号	修士第227号
学位授与の要件	学位規則第3条第1項
学位授与年月日	平成29年 9月20日
学位論文題目	中規模病院における中堅看護師の看護専門職の自律性形成に関する要因
審査委員	主査 教授 立岡 弓子 副査 教授 佐々木 雅也 副査 准教授 中西 京子

論文内容要旨

※整理番号	227	ふりがな 氏名	こばやし たかよ 小林 孝代
修士論文題目	中規模病院における中堅看護師の看護専門職の 自律性形成に関する要因		
<p>【目的と意義】 中規模病院の中堅看護師の継続教育とキャリア支援の方略を構築するために、専門職に必要な看護専門職の自律性形成に関連する要因を明らかにした。</p> <p>【方法】 対象：近畿・中国・東海地方にある病床数 200 床以上 400 床未満の中規模病院 169 施設の中堅看護師を対象に承諾を得た 24 施設に調査票を配布し、調査を行った。回収は郵送法とし、回答の郵送をもって同意を得たこととした。 調査票内容：基本属性(年齢, 経験年数等)と、小谷野の「看護師の自律性に関連する要因」モデルをもとに、「承認」を加えて概念枠組みとした調査票を作成した。測定尺度には、小谷野の「日本語版 DPBS 尺度」「看護師としての自己実現」(中山, 1993)「自己効力感」(板野, 1986)「看護師長の承認行為」(荻本, 2014)を使用した。 データ分析：基本属性は記述統計量を算出した。各尺度の記述統計と信頼性係数の算出、各変数間の相関分析を行い、その後、「自律性」を従属変数に、「自己実現」「自己効力感」「臨床経験年数」「リーダーとしての役割」「承認」を独立変数として、ステップワイズ法で重回帰分析を行った。データの分析には、透析解析パッケージソフト SPSS24.0 を使用した。</p> <p>【結果】 対象者 1732 名、調査票の回収率は 662 名(回収率 38.2%)で、最終有効回答は 516 名(有効回答率 31.1%)だった。自律性と属性因子間で有意に関連したのは経験年数とリーダー役割だった。ステップワイズ法で重回帰分析を行った結果、中規模病院の中堅看護師の「専門職の自律性」の関連要因として「自己実現」「自己効力」「承認」「リーダーとしての役割」が採択された。決定係数寄与率 R^2 は 0.53 の結果を得た。</p> <p>【考察】 本研究の対象は、中堅看護師は 30 歳代から 40 歳代のキャリアプラトーにあたる年代であった。自律性に対して「自己実現」「自己効力」「承認」「リーダーとしての役割」の 4 つが影響要因として明らかになった。中規模病院の中堅看護師は、病院の中核を担う熟練者であるため、看護に対して自己実現への欲求は強い。しかし、自己実現や自己効力だけでは自律性はたかめられず、もっと認められたいという他者からの承認が必要であることが考えられた。中堅看護師に対して管理者は、キャリア発達の視点で中堅看護師に関心をよせ、個々の自己実現を理解し、個別性のある役割をもてるようにすすめることが必要である。</p> <p>【総括】 本研究では、中規模病院の中堅看護師の看護専門職の自律性形成に影響を持つ要因として「看護師としての自己実現」「自己効力」「看護師長の承認行為」「リーダーとしての役割」であることが明らかになった。看護管理者は、中堅看護師がより良い看護実践を自覚でき、自己実現に対して承認行為をタイムリーに実践しキャリア発達の視点で関心をも持ち、支援することで中堅看護師の専門職自律性を向上させることが必要である。これにより組織全体の質の高い看護実践につなげることができるのではないかと考えた。</p>			

(備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1, 200 字程度)