

氏名(本籍)	今堀陽子(滋賀県)
学位の種類	修士(看護学)
学位記番号	修士第83号
学位授与年月日	平成19年3月26日
学位論文題目	看護師の組織内キャリア発達とメンタリング 専門職的自律性の獲得に着目して

論 文 内 容 要 旨

※整理番号	85	(ふりがな) 氏 名	いま ほり よう こ 今 堀 陽 子
修士論文題目	看護師の組織内キャリア発達とメンタリング —専門職的自律性の獲得に着目して—		
<p>本研究の目的は、組織内キャリア発達におけるメンタリングの有効性を探るために、メンタリング、専門職的自律性、キャリア結果の関連について、設定した仮説を検証することである。概念枠組みの作成は、Benner が臨床看護実践に応用した Dreyfus の技術習得モデル、専門職的自律性に関する先行研究を参考にした。全国の 500 床以上の総合病院から無作為に 95 施設を抽出し、39 施設から調査協力の了承が得られ、看護経験年数 10 年以上の非管理職看護師 780 名を対象とし、質問紙調査を行った。</p> <p>回収数は 661、回収率は 84.7%であった。データ精製後、最終的に 610 の有効回答が得られた。有効回答率は 78.2%であった。対象者の 6 割弱にメンターが存在し、5 割弱の者は中間管理職にある者をメンターとしていた。そのほとんどは初期キャリアの時期にメンターと出会っていた。</p> <p>メンタリング機能の平均値は、「管理者的行動機能」が最も高く、「キャリア機能」は最も低かった。メンターの有無による諸変数の平均値の比較からは、特に、看護専門職としての力量形成の面から捉えた専門職的自律性と、その下位次元である「内面認知・対応能力」及び「状況認知能力」において、メンタリングの有効性が有意に確認された。また、プロテジェの内面に表れるキャリア結果の獲得にメンタリングが寄与している傾向があった。さらに、狭義の専門職的自律性の獲得の中で、「看護過程展開能力」は最終段階で獲得されることが示唆された。</p> <p>専門職的自律性に関連する個人要因として仮定した自尊感情は、看護専門職としての力量形成の観点から見た専門職的自律性との間に弱い相関がみられたが、組織要因として仮定したメンタリングは、専門職的自律性との間に相関を認めなかった。</p> <p>重回帰分析によって、看護専門職としての力量形成から捉えた専門職的自律性の獲得は、看護師としての役割や統制力に関する認知的心理状態をもたらすことが明らかになった。この広義の専門職的自律性獲得のプロセスは、キャリアラダーに用いられている Benner の理論を支持している。しかし、組織内キャリア発達の中で広義の専門職的自律性が獲得されると、そのアウトカムとして高いキャリア結果が生み出される、という仮説は立証されなかった。</p> <p>メンタリングをめぐる諸状況を量的に把握した本研究によって、組織内キャリア発達におけるメンタリングについて大まかなアウトラインをつかむことができた。メンタリングを実践で活用し、看護師個々人のキャリア発達を促していくためには、メンターとプロテジェのパーソナリティを始めとする個人要因や、メンタリングを取り巻く組織風土・組織文化等の組織要因に着目し、メンタリングやメンター—プロテジェ関係の詳細を質的に調査した研究を蓄積、体系化していくことが必要である。</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。(1200 字程度)
2. ※印の欄には記入しないこと。