

氏名	牧野 恵子
学位の種類	修士 (看護学)
学位記番号	修士 第 189 号
学位授与年月日	平成27年3月10日
学位論文題目	中堅看護師における離職要因と組織風土

論文内容要旨

※整理番号	194	(ふりがな) 氏名	まきの けいこ 牧野 恵子
修士論文題目	中堅看護師における離職要因と組織風土		
<p>(研究の目的) 中堅看護師における離職要因に組織風土がどのように影響しているのかについて明らかにする。</p> <p>(方法) 研究対象者は、職員配置基準7対1の入院基本料を取得しており、一般病床300床以上のA県内の総合病院、国公立、その他の公的医療機関に勤務している離職後再就職して1年以内の、卒後4年から8年の女性看護師8名である。半構成的面接によるデータ収集を行い質的帰納的に分析した。</p> <p>(結果) 分析の結果、3の上位カテゴリー、7の中位カテゴリー、42の下位カテゴリーが抽出された。中堅看護師における離職要因と組織風土について、【仕事環境としての不安・不満・不信のある病院組織からの逃避】【看護師としての新たなチャレンジ】【組織風土による仕事のやりがいの低下】の3つの上位カテゴリーが抽出された。中堅看護師は看護業務の多忙さのため心身が疲弊していることや、チームワークにおける人間関係の不和についての思いが、病院組織への不安・不満・不信の気持ちにつながって【仕事環境としての不安・不満・不信のある病院組織からの逃避】となった。一方、キャリアアップしたいという高い志が、看護を探求していくという自己啓発の強い熱望となり、離職につながる前向きな意志が【看護師として新たなチャレンジ】となる知見が得られた。また、組織風土である職場の雰囲気や人間関係が仕事へのやりがいの低下につながり、【組織風土による仕事のやりがいの低下】が示唆された。</p> <p>(考察) 中堅看護師は組織から求められている役割を認識もしているし、懸命に役割期待に応えようともしている。しかし、自身が病院や病棟の都合で一つの歯車としてしか扱われていないとも捉えている。一方、本人にとって恵まれた労働環境や働きやすいと感じている病院であっても、看護師としてのキャリアアップと自己啓発のため、未来への新たなチャンスとして、離職をその好機としてチャレンジし、ポジティブな退職を希望している者がいたことが新たに明らかになった。同時に組織風土として、各個人のキャリアプランを描けるような研修や病棟異動・人事交流などを行い、モチベーションを高める対策を立てることが必要である。また、組織風土である職場の雰囲気や人間関係が仕事へのやりがいの低下につながったことが明らかになった。</p> <p>(総括) 中堅看護師は組織から求められる様々な期待を担うため、求められる役割は大きい。そして、中堅看護師には組織の活性化と医療や看護の質を保証するために、働き続けられる組織風土が必要である。また、すべての職場風土の要因に組織のキーパーソンである看護師長のリーダーシップの影響がみられた。組織風土を看護管理者として、組織論的に病院や病棟を捉えることにより、組織の管理・運営に反映させることが重要であることを、改めて本研究からの知見として得ることができた。</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。(1200字程度)
2. ※印の欄には記入しないこと。