

氏名	猪 下 光
授与した学位	博 士
専攻分野の名称	学 術
学位授与番号	博甲第2035号
学位授与の日付	平成12年 3月25日
学位授与の要件	文化科学研究科産業社会文化学専攻 (学位規則第4条第1項該当)
学位論文題目	看護職の職業性ストレスとキャリア発達に関する研究
論文審査委員	教授 山本 清 教授 春名 章二 教授 長畑 秀和 助教授 山田 幸三 大阪府立看護大学看護学部教授 青山 ヒフミ

学 位 論 文 内 容 の 要 旨

本論文は看護職の職業性ストレスとキャリア発達に関して理論的及び実証的に考察したものであり、A4版ワープロ様式(40字40行)で112ページの分量である。内容は、既発表のレビュー済み論文に基づき、それらの補足・修正を行うとともに、新たに書きおこした章・節を加えて全体の統一性と整合性を図っている。

この論文での扱われているのは、女性のキャリア発達に関して、専門職と位置づけられる看護職に関して従来の研究が単なる実態調査や理論モデルの提示に留まっていたのを受け、学際的見地から理論的・実証的研究を行うことで、総合的な把握を試みている。具体的には、看護職の離職願望と離職の実態について調査を行い、キャリア形成と離職願望及び女性の発達課題との関係、すなわち、経営学におけるキャリアステージ上の問題と発達心理学における女性の発達課題及び家族の発達課題における問題について仮説設定と実証分析を行っている。また、看護職の職業性ストレスであるバーンアウトについて、精神医学で扱われているストレスや慢性的疲労感や鬱状態あるいは情緒的な消耗感と、経営管理学、社会心理学で問題とされる仕事への嫌悪感や離職願望、職場の人間関係や労働意欲に及ぼすネガティブな影響について理論的モデルを構築して実証分析を行っている。さらに、経営学や管理学で扱うヒューマンサービス組織におけるマネジメントの課題についても検討している。

各章の概要は以下の通りである。

第1章 医療保健分野における動向

医療関連分野における近年の動向について、医療費抑制に成果がみられた米国におけるマネージド・ケア(管理医療)の現状と課題について整理した。そして、病院施設において「医療の質と効率化」、「医療の標準化」及び「平均在院日数の短縮化」に成果が見られることを示し、併せて我が国でも注目されているクリティカルパス(標準的医療計画)についても紹介している。

第2章 看護職の動向と課題

看護職の動向と課題について、雇用と就労の実態及びその専門性と教育制度について述べている。特に、看護職の医師との関係と養成過程の複線化による専門性の違いについて考察している。

第3章 看護労働と職業性ストレス

看護職の職業継続上の問題について、看護労働と職業性ストレスに関する内外の先行研究をレビューするとともに、従来の研究の限界と問題点を整理している。

第4章 看護職におけるキャリア発達と発達課題

看護職の職業継続性の問題について先行研究のレビューを行っているが、特に女性の発達課題とキャリア形成の関係について他の専門職と比較する形式で検証を行っている。

第5章 研究課題と検証方法

本研究の研究目的と研究方法を整理するとともに、実証分析の対象とした調査対象集団の基本的属性について記述統計に基づき明らかにしている。

第6章 看護職のキャリア意識の横断的調査

看護職におけるキャリア意識について職業選択の理由及び選択時期を調査するとともに、キャリア意識がキャリア形成に伴いどのように変化していくかについて分析を行っている。

第7章 看護職の離職と離職願望

前章で確定された各キャリア段階について離職行動と離職願望がどのように変化するかについて分析を行っている。また、離職行動及び離職願望に影響する要因の特定化を行っている。

第8章 看護職のキャリアストレスのモデル分析

看護職のキャリアストレスに関して分析モデルを提示している。ここでは、個人環境、職場環境とストレスの調整効果とともに、ストレスの一次的結果として満足感の減退と意欲の低下、二次的結果として仕事への負の感情、そして三次的結果として離職行動と離職願望を生じるという連鎖関係を想定している。

第9章 看護職のキャリア発達

看護職における各キャリア段階におけるストレスの認知変化により、I型（キャリアステージにおいて変化を示すタイプ）とII型（キャリアステージにおいて変化を示さないタイプ）があることを示し、看護職のキャリアステージを区分している。

第10章 事例調査によるキャリア形成の過程

統計解析による横断分析に加え、時系列的な影響を分析するためコーホート別に代表的な看護職に対してインタビュー調査をすることにより、キャリア要因とキャリアステージの区分の妥当性を検証している。

第11章 総括及び今後の看護職の課題

本論文の全体的なまとめを行うとともに、少子高齢化時代に向けた医療職及び看護職に

おける今後の課題について述べている。特に、医療・看護の質の向上と効率化を推進するためクリティカルパスの導入を図る必要性を説き、また、運営のために不可欠な人材の質を高める看護職教育制度の高度化とキャリア形成上の課題について整理している。

また、付録として、調査様式の詳細、インタビュー調査の項目その他技術的補足を追加している。

学位論文審査結果の要旨

学位審査会は、2000年1月27日、学内審査委員4名と招聘審査委員1名によって行った。審査結果は以下の通りである。

本論文は、看護職の職業性ストレスとキャリア発達に関して学際的見地から理論的モデルを構築するとともに実証分析を行った研究である。従来、看護職のストレスやキャリア発達に関する研究は、心理学者や経営学者あるいは看護学者による断片的な調査によるものがほとんどであり、看護職の特性である女性中心の職場であること、医師との関係において自律性を制限される一方で看護専門職としてのプロフェッショナルリティを有していることという視点を十分考慮したものは少ない状況であった。特に、キャリア発達の経過やストレス管理については看護職の少ない部分が胃腸薬や睡眠促進薬を常時服用しているという実態調査にかかわらず、有効な対策は講じられていない。

この観点から、本論文では、まずキャリアストレスによる問題を個人と環境のストレスサーが両者の相互作用とストレス調整効果を通じて、一次的結果（個人の満足感の減退・疲労感など）をもたらし、そして、それが仕事への負の感情や離職願望といった二次的結果を生じ、最終的に離転職という三次的結果をもたらすという連鎖関係モデルを構築している。そして、アンケート調査結果による統計解析を通じてこの連鎖モデルが概ね支持されることを示している。

また、キャリア発達段階についても同じ調査結果も用いて職業性ストレスが継続的に変化するI型と変化しないII型に分類されること、そして、I型はストレスが上昇するものと下降するもの及び上下変動するものの3タイプに区分されることを明らかにしている。

さらに、こうした調査がある時点における横断分析であることによる制約を克服するため、コーホート群に対してインタビュー調査を実施して検証結果の妥当性を確認している。

このように、本論文は看護職のストレスとキャリア発達について、経営学、心理学、看護学及び労働経済学の知見を活用して学際的にその全貌を把握しようとした意欲的なものである。また、看護職に対する本格的な実証分析としては我が国の先導的研究になると予想される内容を有している点で新規性がある。さらに、理論的モデルの構築においては自らの看護職としての経験を踏まえて行われている点で、独自性も有するものである。

今後は、調査対象を拡大してより一般的な知見を得たり、キャリア発達に応じた人事管理や職場管理について具体的な政策提言を行うことが期待されている。また、看護職労働市場や医師との分担関係及び看護職の高度化に向けたキャリア管理についても研究領域を拡大されることを期待する意見があった。

以上により、本審査委員会は、論文内容の妥当性、新規性、独自性及び学際的アプローチを高く評価し、本論文を博士（学術）の学位論文として認定することにつき、全員一致で合意した。