

研究報告

「がん看護に関するキャリアディベロップメント」に関する実態調査

今井芳枝¹⁾, 雄西智恵美¹⁾, 板東孝枝¹⁾,
森恵子¹⁾, 多田敏子¹⁾, 太田浩子²⁾

¹⁾徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部, ²⁾川崎医療福祉大学 医療福祉学部

要旨 本研究の目的は、看護職者のキャリアディベロップメント支援のための継続教育プログラムの構築の基礎資料を得るために、A県下の看護職者のがん看護に関する学習状況やキャリア志向の実態を明らかにすることである。A県下病床数100床以上の外・内科を併設する病院17施設の看護職者1017名中686名(回収率67.5%)を分析対象とした。結果、がん看護に関する学習項目全てにおいて学習ニーズが高かった。また、がん看護の学習機会を持つ者や学習の阻害要因はないと回答した者が多かった。職業的満足感では“看護の仕事にやりがいを感じている”“仕事上での目標がある”と回答した者が多く、“今の看護の仕事に満足している”とした者は約半数であった。がんに関する資格取得希望者は少なかった。がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景および学習機会、阻害要因、キャリア志向との関係については、学習機会があると回答した方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。また、阻害要因があると回答した方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。職業的満足感では“看護の仕事にやりがいを感じている”で〈そう思う群〉の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。“仕事上での目標がある”では〈そう思う群〉の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。“今の看護の仕事に満足している”では〈思わない群〉の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。資格取得希望者の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。以上より、がん看護に関する学習ニーズの高さが示された。がん看護に関するキャリアディベロップにおいて、施設側と教育側の連携と学習ニーズを充実させていくことが鍵となることが示唆された。

キーワード：がん看護、キャリアディベロップメント、看護職者

はじめに

がんの医療技術は飛躍的な進歩を遂げており、これまで以上に高度で専門的な看護実践力が要求されるようになっている。また、がんによる死亡数は依然増加の一途をたどっており、がん医療の整備・充実をはかるべく平成19年4月よりがん対策基本法が施行されがん看護の質の向上は国の施策としても重要な課題となっている。こ

のような現状に鑑み、看護職者ががん看護の専門的能力をレベルアップすることが求められている。つまりキャリアディベロップメントのための継続教育の充実が不可欠であり、看護職者が活用しやすい教育プログラムの構築が急務となっている。このためには、看護職者の臨床能力や学習ニーズ、キャリア志向などの実態を明確化する必要がある。先行研究では、九州ブロックの看護職者を対象としたキャリア形成に関する学習ニーズ調査¹⁾が報告され、社会的支援や職務満足、学習ニーズ等の実態が明らかにされている。この結果は、九州沖縄の地域性や立地条件を考慮した教育体制の必要性を報告している。このように、キャリアディベロップメントを推進するためには実施する地域の実情を加味する必要があると考え

2013年1月16日受付

2013年2月28日受理

別刷請求先：今井芳枝, 〒770-8509 徳島市蔵本町3-18-15
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部

る。特に、A県下は三大都市圏から離れた地方都市であり、居住区域が密集せず、散在しているため地域性が強いと推測される。

そこで本研究では、看護職者のキャリアディベロップメントを支援する継続教育プログラムの構築の基礎資料を得るために、A県下の看護職者のがん看護に関する学習状況やキャリア志向の実態を調査することを目的とした。

方 法

1. 研究対象者および調査期間

A県下病床数100床以上の外・内科その他複数の診療科をもつ病院19施設の内、研究協力の承諾が得られた17施設の看護職者1017名を対象に、2007年11月～12月に実施した。

2. 調査内容と方法

1) 調査内容

(1) 対象者の背景

年齢、性別、看護職経験年数、職位、最終学歴、婚姻の有無、勤務場所について尋ねた。

(2) がん看護に関する学習状況

①がん看護に関する学習ニード

がん看護に関する学習ニードを調査するために、日本がん看護学会の「がん看護実践に強い看護師育成研修プログラム案」を参考に、がん看護に必要な知識や技術ががん看護および看護教育に携わる教員5名で抽出した。更に、各自で抽出した内容を教員間で再検討して29項目の質問項目を作成した。質問項目は〈大変必要である〉を4とし〈全く必要ない〉を1とする4段階尺度で構成され(29点～116点)、得点が高いほどその項目の学習の必要性を強く感じていることを示した。

②がん看護に関する学習機会

がん看護に関する学習機会の状況の有無を確認した。学習機会があると回答した場合には、学習機会として、院内の研修参加、院外の研修参加、がん看護に関する雑誌購読、専門知識を持つ医師や看護師の活用、学会参加、自主的に学習会を開催の6つの項目から回答を求めた(複数回答可)。

③がん看護に関する学習の阻害要因

がん看護に関する学習の阻害要因に関する有無と学習を阻害する要因がある場合には、具体的内容の記述を求

めた(複数回答可)。

(3) キャリア志向

①職業的満足感

職業的満足感に関する質問項目は、“看護の仕事にやりがいを感じている”“仕事上での目標がある”“今の看護の仕事に満足している”の3項目あり、〈大変そう思う〉を4とし〈全く思わない〉を1とする4段階尺度で構成され、得点が高いほど質問項目のように考えていることを示した。

②がんに関する資格取得希望

がんに関する資格取得希望の有無と希望する場合は、緩和ケア認定看護師、がん化学療法認定看護師、がん性疼痛看護認定看護師、がん専門看護師、乳がん看護認定看護師、その他の中から選択を求めた(複数回答可)。

2) データ収集方法

はじめに、対象施設の看護部長に研究協力を依頼した。同意の得られた施設に関しては、看護部長にがん看護に携わる機会が多い外来及び病棟(2～3か所)の選出依頼とその場所の看護者数の確認を依頼した。事前に質問紙を送付する部署と人数の把握した後に、研究依頼文書と共に質問紙を直接部署に送付し、郵送法で回収するようにした。

3) 分析方法

SPSS 15.0Jを用いて、単純集計とSpearmanの順位相関係数、Mann-Whitney U検定、Kruskal-Wallis検定、 χ^2 検定を用いて記述統計処理を行った。

3. 倫理的配慮

本調査は徳島大学病院の臨床研究倫理審査委員会の承認を得て行った。本調査は無記名とし、データ処理を行い施設名や個人名が特定されないこと、プライバシーを保護すること、データは本調査以外の目的で使用しないこと、および本調査の参加の有無が職務上の不利益を生じさせないことを研究依頼文書に明記した。同意に関しては、質問紙を記載し、郵送した時点で本研究への同意とみなした。

結 果

質問紙は1017名に配布し、回収された686名(回収率67.5%)を分析対象とした。回答にて欠損値があるものについてはデータを除いて分析した。

1. 対象者の背景

対象者の背景は表1に示した。20代が157名(22.9%)、30代が196名(28.6%)、40代が221名(32.2%)、50代以上が101名(14.7%)であり、各世代間の人数分布の偏りはみられず、平均年齢は38.4±9.54歳であった。性別は男性が7名(1.0%)、女性が671名(97.8%)であった。看護職経験年数の平均は16.3±9.50年であった。職位に関しては、スタッフが562名(83.0%)であり、次いで副師長・主任の75名(11.1%)であった。最終学歴は、専門学校が553名(82.5%)であった。婚姻の有無は既婚が476名(69.8%)であった。最後に、勤務場所は混合病棟の197名(29.3%)であり、次に内科病棟の177名(26.3%)であった。

2. がん看護に関する学習状況とキャリア志向

1) がん看護に関する学習ニード

看護職者のがん看護に関する学習ニードについて図1に示した。学習ニードは「大変必要である」と「必要である」を合わせると全ての項目が80%を超えていた。その中でも、「がん患者に関する心理的サポート」は「大変必要である」と回答した者が448名(65.6%)と最も高く、次いで「終末期がん患者の心理的ケア」の435名(63.6%)であった。逆に、最も低い項目は「人工臓器や特殊装具に関する援助技術」の220名(32.4%)であった。

2) がん看護に関する学習機会

がん看護に関する学習機会に関しては図2に示した。

表1. がん看護に関する学習ニードと対象者の背景および学習機会、阻害要因、キャリア志向との関係

		n(%)	学習ニードの合計得点					
			平均値	標準偏差	相関係数	p		
対象者の背景	年齢 [†]				r=-0.128	0.001		
	性別	男性	7(1.0)	74.8	10.23	r=-0.083	0.031	
		女性	671(97.8)	75.2	9.85			
	看護職経験年数 [†]	職位 ^{††}	管理職	36(5.3)	72.2	9.04	0.221	
			副師長・主任	75(11.1)	76.8	8.73		
	スタッフ		562(83.0)	75.1	9.99			
	その他		4(0.6)	72.5	14.70			
	最終学歴 ^{††}	専門学校	553(82.5)	75.1	9.89	0.290		
		短大	82(12.2)	76.1	8.68			
		大学	21(3.1)	73.2	11.28			
		大学院	1(0.1)	88.0	0.00			
		その他	13(1.9)	71.8	3.52			
	婚姻	未婚	206(30.2)	76.0	9.35	0.254		
既婚		476(69.8)	74.8	10.07				
勤務場所 ^{††}	外科病棟	129(19.2)	76.8	9.52	0.424			
	内科病棟	177(26.3)	74.9	9.27				
	混合病棟	197(29.3)	74.7	10.90				
	外来	144(21.4)	74.6	9.60				
	その他	25(3.7)	75.2	8.98				
学習状況	学習機会	ある	445(66.5)	76.2	9.95	0.001	*	
		ない	224(33.5)	73.8	9.22			
	学習の阻害要因	ある	235(40.3)	76.8	10.32	0.002	*	
		ない	348(50.7)	74.5	9.64			
キャリア志向	職業的満足感	・看護の仕事にやりがいを感じている	そう思う群	549(82.3)	75.6	10.00	0.019	*
			思わない群	118(17.7)	73.5	8.93		
	・仕事上での目標がある	そう思う群	481(72.9)	76.1	9.43	0.003	*	
		思わない群	179(26.1)	73.1	10.62			
	・今の看護の仕事に満足している	そう思う群	326(47.5)	73.0	9.89	0.000	*	
		思わない群	336(49.0)	77.5	9.26			
	資格取得希望	ある	188(28.1)	80.7	7.99	0.000		
		ない	480(71.9)	73.0	9.65			

*p<0.05

Mann-Whitney U 検定, [†]Spearman の順位相関係数, ^{††}Kruskal-Wallis 検定



図1. がん看護に関する学習ニーズ

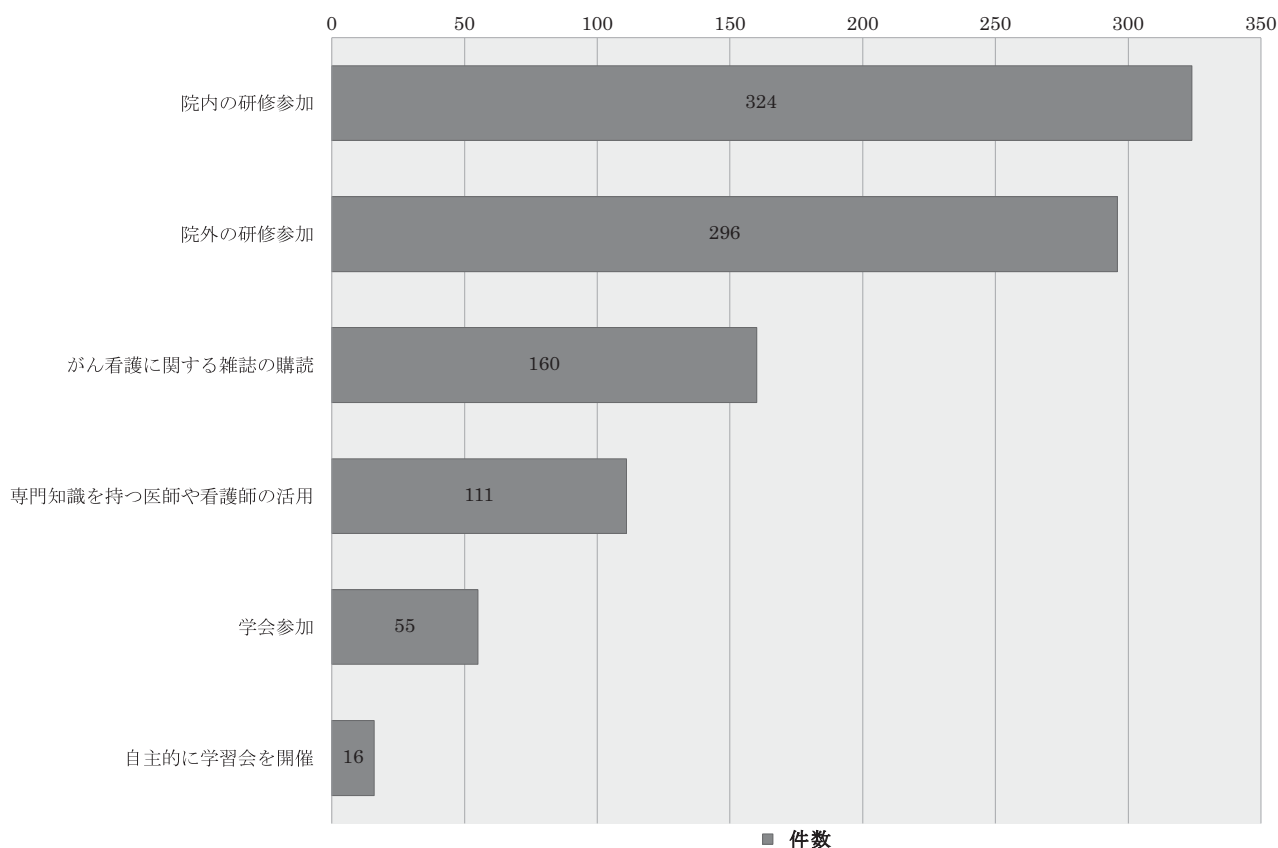


図2. がん看護に関する学習機会

n=445 (複数回答)

学習機会の有無では、「ある」と回答した者が445名(66.5%)であった。具体的内容を複数回答で求めたところ、院内の研修参加が324件で、次いで院外の研修参加の296件であった。一方、低いのは自主的に学習会を開催の16件と学会参加の55件であった。

3) がん看護に関する学習の阻害要因

がん看護に関する学習の阻害要因は図3に示した。阻

害要因が「ない」と回答した者は、348名(50.7%),「ある」と回答した者は、235名(34.3%)であった。その内容は“時間的確保が困難”の147件と、次いで学習する場が遠いという“地理的理由”の44件であった。

4) 職業的満足感

職業的満足感は図4に示した。〈大変そう思う〉と〈そう思う〉を合わせて〈そう思う群〉とし、〈思わない〉

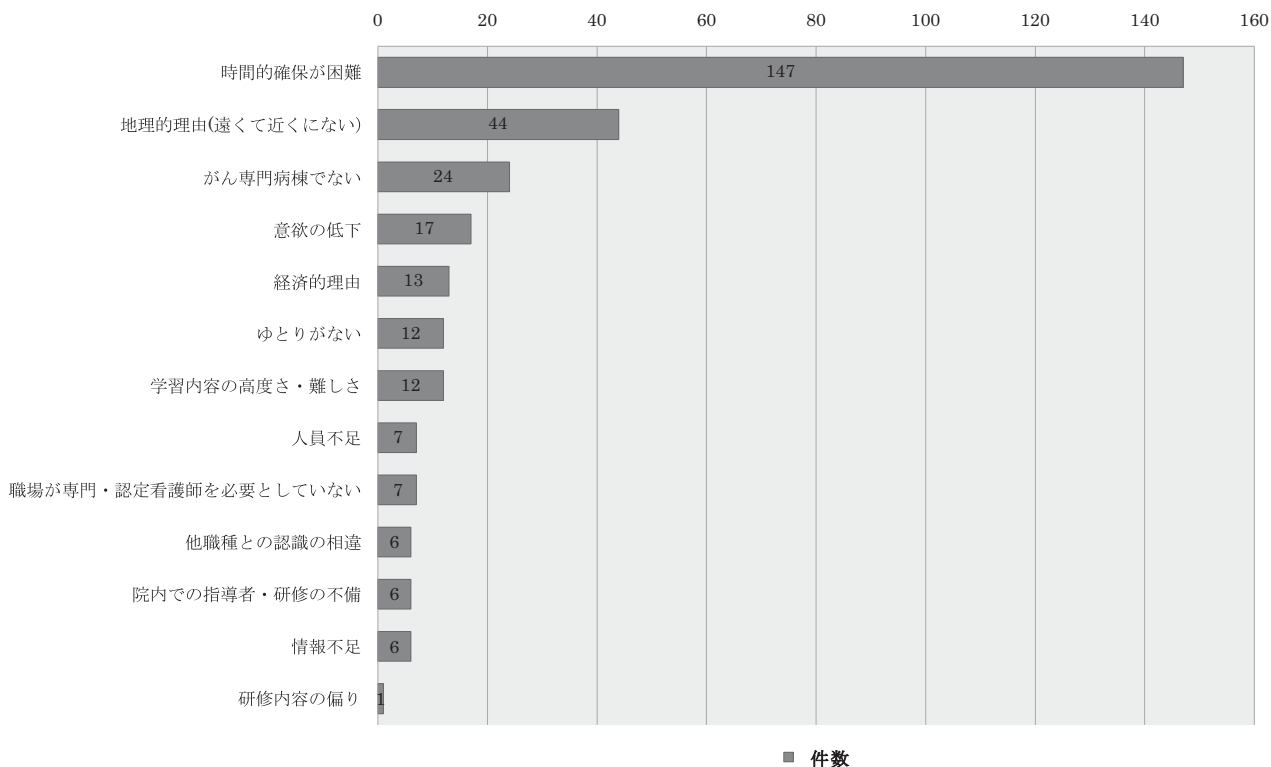


図3. がん看護に関する学習の阻害要因 n=235 (複数回答)

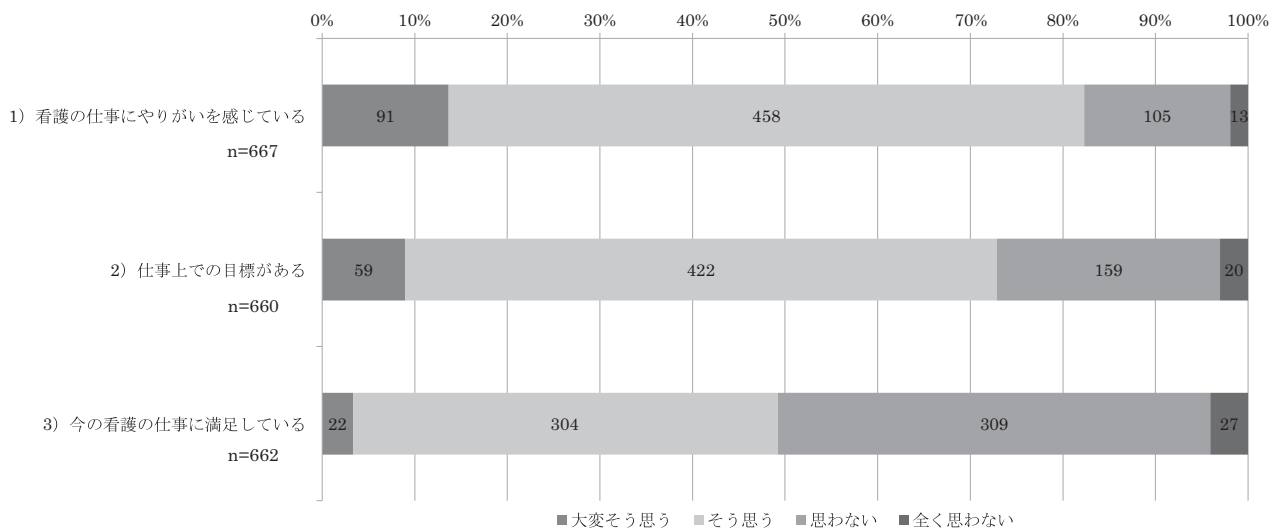


図4. 職業的満足感

と「全く思わない」を合わせて「思わない群」として2群間で比較した。その結果，“看護の仕事にやりがいを感じている”は「そう思う群」549名（82.3%）であった。また，“仕事上での目標がある”の「そう思う群」は481名（72.9%）であった。一方，“今の看護の仕事に満足している”は「そう思う群」326名（49.2%）と「思わない群」336名（50.8%）で約半数に分かれた。

5) がんに関する資格取得希望

がんに関する資格取得希望に関しては図5に示した。がんに関する資格取得希望が「ない」と回答した者が480名（70%）, 「ある」と回答した者が188名（27.4%）であった。その内容で一番多かったのは緩和ケア認定看護師の73件で、次にがん化学療法認定看護師の39件であった。

3. がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景および学習機会, 阻害要因, キャリア志向との関係

がん看護に関する学習ニーズの質問項目の合計得点の平均値を対象者の背景および学習機会, 阻害要因, キャリア志向ごとに算出したものを表1に示した。その結果, がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景の間では有

意差は認められなかった。

次に, がん看護に関する学習ニーズと学習機会, 阻害要因, キャリア志向では全ての項目間で有意差が認められた。具体的には, 学習機会があると回答した方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。また, 阻害要因があると回答した方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。職業的満足感では“看護の仕事にやりがいを感じている”で「そう思う群」の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。“仕事上での目標がある”では「そう思う群」の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。“今の看護の仕事に満足している”では「思わない群」の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。更に, 資格取得希望の方が学習ニーズの合計得点の平均値が高かった ($P<0.05$)。

4. 職業的満足感の各項目間の関連

職業的満足感において, “今の看護の仕事に満足している”と“看護の仕事にやりがいを感じている”および“仕事上での目標がある”との間の関係性を表2に示した。なお, 関連をみるため欠損値のある項目を除外した。

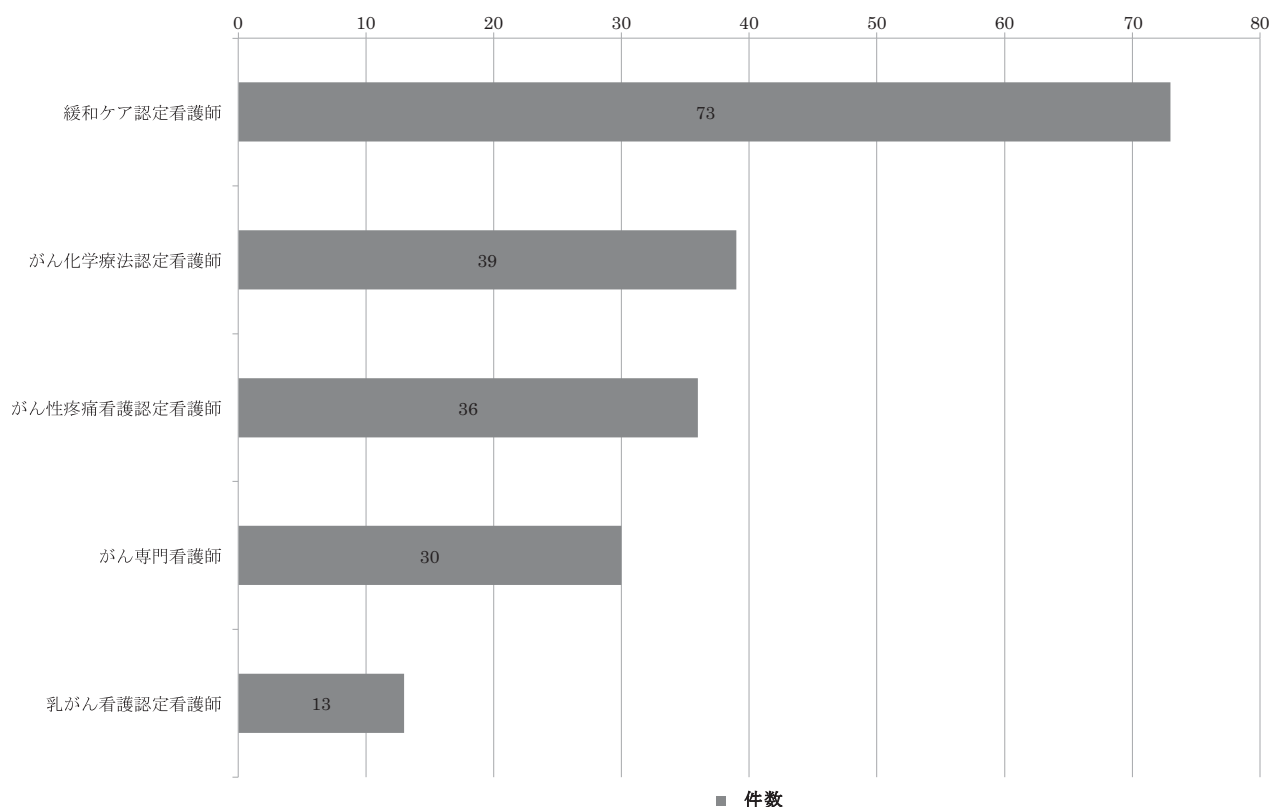


図5. がん看護に関する資格取得希望

n=118 (複数回答)

表2. 職業的満足感の各項目間の関連

n=650

		今の看護の仕事に満足している		p	
		そう思う群	思わない群		
看護の仕事にやりがいを感じている	そう思う群	439人	97人	0.000	*
	思わない群	34人	80人		
仕事上での目標がある	そう思う群	213人	107人	0.000	*
	思わない群	260人	70人		

□検定 *p<0.05

これより，“今の看護の仕事に満足している”かどうかと“看護の仕事にやりがいを感じている”かどうかの検定では，看護の仕事にやりがいを感じているの方が有意に看護の仕事に満足していた (P<0.05)．同様に，“今の看護の仕事に満足している”かどうかと“仕事上での目標がある”かどうかの検定では，仕事上での目標があるの方が有意に看護の仕事に満足していた (P<0.05)．

考 察

1. がん看護に関する学習状況とキャリア志向について

看護職者のがん看護に関する学習ニーズにおいて，29項目全てのニーズが高く，がん看護に関する学習ニーズの高さが示されていた．このことは，神田²⁾の，がん診療拠点病院看護師を対象としたがん看護に関する知識獲得状況と学習ニーズ調査結果と同様であり，がん看護への関心の高さが裏付けられていた．

具体的には，“がん患者に関する心理的サポート”や“終末期がん患者の心理的ケア”の項目において〈大変必要である〉と60%以上が回答し，心理・精神的ケアへの学習ニーズの高さが示された．二渡³⁾は，がん従事者は非従事者に比べて学習ニーズが高く，研修受講経験のある看護師ほど学習ニーズが高いことを報告している．また，神田²⁾は緩和ケアや化学療法看護では，知識の獲得が高くても，学習希望割合が高く，知識はあるが自信に結び付いていないことを指摘している．これらを踏まえると，がん患者への心理・精神的ケアへの難しさや戸惑いを感じ，それが学習の必要性を高めているのではないかと考えられた．がん患者は死や痛み，転移・再発に対する不安や恐れ，治療に伴う機能喪失や激しい副作用など深刻な悩みを持ち，大きく気持ちが揺れ動く状況にある⁴⁾．特に，終末期においては生きている意味や自分の存在価値を見失うスピリチュアルペインを持ちやすく，人間の根源的な苦悩に対するケアが求められる．このよ

うな，終末期がん患者の心理・精神的ケアに難渋していることやそれが看護師のストレスを高めていることは報告されている⁵⁻⁷⁾．

これより，がん患者のケアの難しさや戸惑いを生じさせやすい状況が，学習の必要性を強く感じさせる背景があると推察された．これは，がん看護に関する資格取得希望で緩和ケア認定看護師の希望が群を抜いて高いことから，推測される．

逆に，学習ニーズが最も低い項目は“人工臓器や特殊装具に関する援助技術”であった．これは，特殊な援助技術でケア提供の機会が少ないことから，他の学習項目と比べると必要性が低かったのではないかと考えられた．がん患者の体験する喪失は，形態・機能の喪失，自尊心の喪失，ボディイメージの喪失など多岐にわたる⁸⁾．特に，形態・機能の喪失はがん患者が生活者として社会で生きるためには，心身に影響を与えとても重要なケアである．うまく喪失に適應できないときは，自己概念を揺るがし，危機状態に陥るといわれる^{8,9)}．このことから，喪失の状況を補う人工臓器や特殊装具に関する援助技術の学習機会を意図的に取り入れなければ学習機会が持ちにくいことが示唆された．

がん看護に関する学習機会の状況は，院内外の研修が主な学習機会の場であり，学会参加や自主的に学習会を開催する機会は少なかった．学習の阻害要因では時間的確保の困難が最も多く，次いで地理的理由であった．この結果より，自分たちが積極的に動いて知識を獲得するような学習方法では，学習がうまく進まないことを示していた．これには，施設の協力体制や地方都市ゆえの交通事情が関与していると考えられた．A県下においての学習機会を増やす第一段階としては，自主的な学習を求めるよりは，研修やセミナーなど学習の機会を整備することがキャリアディベロップメントを形成する第一歩だと考えられた．

職業的満足感に関しては，看護の仕事へのやりがいや目標を持っている看護職者が多かった．逆に，看護の仕

事に満足と回答した者は約半数にとどまっていた。これは、看護の仕事へのやりがいや目標を持ち、志高く看護援助を提供している反面、実際には満足感を得ていないことを示していた。先行研究¹⁰⁻¹³⁾において、職務満足度の低さがバーンアウトに繋がることは報告されている。このままでは燃え尽き症候群への移行が十分に考えられ、仕事への満足を改善するための手立てを早急に講じなければならない現状が示されていた。

2. がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景および学習機会、阻害要因、キャリア志向との関係について

今回の結果から、学習ニーズには、学習機会、学習の阻害要因、キャリア志向が関連していることが明らかにされた。

学習機会や阻害要因があると回答した者の方ががん看護の学習ニーズを高く持っていた。これより、学習機会は自身の不足部分や新たな知識を得る場となり、更なる学習ニーズを高める契機となることを示していた。臨床とリンクした学習であれば、その効果はより高くなることが推察される。また、学習の阻害要因のために学習できていない背景が、学習ニーズを高めることを示していた。これより、A県下で効率よく学習ニーズに応じていくには、対象となる看護職者の臨床状況を加味する必要がある。そのため、施設側が教育側に情報提供できるような連携が必要不可欠である。時間的確保が難しい現状には、勤務時間内で学習機会が持てる配慮を促すことも、学習支援に繋がる。加えて、阻害要因のため学習機会が持てない看護職者の学習ニーズへの対処を考えていかなければならない。

学習ニーズとキャリア志向の関連では、看護の仕事にやりがいや目標、資格取得希望を持っている看護職者の方が、学習ニーズが有意に高かった。これより、職務に臨む上での将来設計を明確にすることが、学習ニーズを高め、キャリアディベロップにつながると考えられた。加えて、緩和ケア認定看護師や化学療法認定看護師の資格取得希望が多かったことから、緩和ケアや化学療法に関する認定看護師や専門看護師の講演会の開催や育成計画を進めることがキャリアディベロップメントを推し進めていく力になると考えられた。

次に、仕事に満足していない看護職者の方が学習ニーズを高く持っていた。これには、学習ニーズが高いゆえに仕事への満足をできていない背景が推測できた。つまり、看護職者の学習ニーズの充足が、満足感へ反映する

ことを示しており、研修体制が整っているほど職務満足度が高いことを報告している先行研究¹⁴⁾と同様の結果であった。

加えて、職業的満足度の項目間の関連より、“今の看護の仕事に満足している”かどうかと“看護の仕事にやりがいを感じている”および“仕事上での目標がある”では、看護の仕事にやりがいを感じている人や仕事上での目標がある人の方が、有意に看護の仕事に満足していた。これより、今の看護の仕事への満足を看護の仕事のやりがいや、仕事上での目標に関連することが示された。よって、やりがいや目標は学習ニーズを高めるだけでなく、満足感にも関連することが示唆された。職業的満足感には充実感が影響しているといわれ¹⁵⁾、やりがいや目標を持つことで看護への充実性を高めることが満足へつながると推察できた。このことから、A県下における学習ニーズを充足させていくことは、キャリアディベロップメントを構築するだけでなく、職業的満足度も高め、離職者の制御にも繋がると推察できる。

A県下でのキャリアディベロップメントの構築を目指していくためには、施設側と教育側が連携して、緩和ケアや化学療法に関する学習機会を提供し、早急に学習ニーズを充足させていく必要性が示唆された。それと同時に、学習機会が持てない看護職者の学習ニーズへの対処を含め、看護職者自身の将来設計を考える継続教育のシステムを考えていかなければならない。

結 論

本研究の結果より、以下のことが明らかになった。

1. 看護職者のがん看護に関する学習状況とキャリア志向について、がん看護に関する学習ニーズは全ての項目で高かった。特に、“がん患者に関する心理的サポート”や“終末期がん患者の心理的ケア”が高く、低い項目は“人工臓器や特殊装具に関する援助技術”であった。がん看護の学習機会が「ある」と回答した者が多く、院内の研修参加が最も多かった。学習の阻害要因では「ない」と回答した者が多く、「ある」と回答した者からは“時間的確保が困難”が多かった。職業的満足度は“看護の仕事にやりがいを感じている”と“仕事上での目標がある”はくそう思う群が多く、“今の看護の仕事に満足している”では約半数に分かれた。がんに関する資格取得希望が、「ない」と回答した者が多く、資格取得希望が「ある」の中では、緩和ケア認定看護師が多かった。

2. がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景および学習機会、阻害要因、キャリア志向との関係について、がん看護に関する学習ニーズと対象者の背景の間では有意差が認められなかった。がん看護に関する学習ニーズと学習機会、阻害要因、キャリア志向の間では全ての項目間で有意差が認められた。

3. 職業的満足感の項目間の関連では、“今の看護の仕事に満足している”かどうかと“看護の仕事にやりがいを感じている”および“仕事上での目標がある”では、看護の仕事にやりがいや仕事上での目標がある人の方が、有意に看護の仕事に満足していた。

文 献

- 1) 山本捷子, 本多多美枝, 寺門とも子:九州ブロックN系列病院における看護職者のキャリア形成に関する学習ニーズ調査, 日本赤十字九州国際看護大学紀要, 3, 208-218, 2005
- 2) 神田清子, 武居明美, 清水裕子 他:がん診療拠点病院看護師のがん看護に関する知識獲得状況と学習ニーズ調査 第一報, 第23回日本がん看護学会学術集会講演集, 279, 2009
- 3) 二渡玉江, 石田和子, 廣瀬規代美 他:がん診療拠点病院看護師のがん看護に関する知識獲得状況と学習ニーズ調査 第二報—がん看護従事者と非がん看護従事者の比較, 第23回日本がん看護学会学術集会講演集, 279, 2009
- 4) 坂田三允:がん患者の特徴と看護の役割, がん患者の看護(板垣昭代編者), 第8版, 8-13, 中央法規出版株式会社, 東京, 2004
- 5) 小松浩子, 小島操子, 岩井郁子 他:終末期医療に携わる看護婦のストレスに関する研究(1), 第19回日本看護協会学会集録(看護管理), 243-246, 1988
- 6) 木下由美子, 福田幸子, 真中久子 他:末期がん患者におけるナースのジレンマ, 看護展望, 8(12), 25-34, 1983
- 7) 中村めぐみ, 高屋尚子, 川名典子 他:がん看護に従事する看護師の苦悩と院内教育のあり方についての一考察, 第23回日本がん看護学会学術集会講演集, 247, 2009
- 8) 小松浩子:成人看護学E. がん患者の看護(氏家幸子監修), 第3版, 20-21, 廣川書店, 東京, 2007
- 9) 小此木啓吾:対象喪失, 第24版, 31-35, 中央公論新社, 東京, 2000
- 10) 井奈波良一, 井上真人:女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係 経験年数1年未満と1年以上の看護師の比較, 日本職業・災害医学会会誌, 59(3), 129-136, 2011
- 11) 馬場玲子, 笹原朋代, 北岡和代 他:緩和ケア認定看護師の職務満足度およびバーンアウトの実態と関連要因, Palliative Care Research, 5(1), 127-136, 2010
- 12) 秋月百合, 藤村一美:日本における病院勤務助産師のバーンアウトに関する研究, 日本助産学会, 21(1), 30-39, 2007
- 13) 田村正枝, 竹内幸江, 藤垣静枝:看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討, 長野県看護大学紀要, 9, 65-74, 2007
- 14) 富岡小百合, 石澤恵, 大竹まり子 他:訪問看護師の職務満足に関連する要因, 日本在宅ケア学会誌, 11(1), 43-51, 2007
- 15) 中垣明美:生涯発達支援の観点からみた助産師の時間的展望の現状と職務満足度との関連, 母性衛生, 52(2), 294-302, 2011

An actual condition survey on “career development regarding cancer nursing”

*Yoshie Imai¹⁾, Chiemi Onishi¹⁾, Takae Bando¹⁾,
Keiko Mori¹⁾, Toshiko Tada¹⁾, and Hiroko Ota²⁾*

¹⁾Major in Nursing, School of Health Sciences, Institute of Health Biosciences, the University of Tokushima, Tokushima, Japan

²⁾Kawasaki University of Medical Welfare, Okayama, Japan

Abstract The objective of this study was to elucidate the actual conditions of learning needs for cancer nursing and career-intended mind among nursing staff in Prefecture A in order to obtain basic information for establishing a continuing educational programs as support for developing a career of nursing staff. A survey was conducted on 1017 nurses working at one of 17 hospitals with ≥ 100 beds in Prefecture A that have both a department of surgery and a department of internal medicine. Answers from 686 nurses (response rate, 67.5%) were analyzed. The results indicated that there was a high level of learning needs in all learning items regarding cancer nursing. In addition, many nurses answered that they had opportunities to learn cancer nursing or that they had no obstacles to learn. Regarding job satisfaction, many nurses answered that they “feel worthwhile in nursing work” and “have objectives in their jobs” and approximately half of them answered that they “are satisfied with current nursing work”. Few nurses had a desire to acquire qualifications for being engaged in a high level of cancer care. In comparison of average scores of learning needs, nurses who answered there was a learning opportunities have higher scores than total average scores ($P < 0.05$).

In addition, learning need was high the one where had a hindrances to learning ($P < 0.05$). As for the learning needs regarding cancer nursing and the relations of the career intention, learning need was higher Agree group in “find nursing work rewarding” ($P < 0.05$) and “have career objectives” ($P < 0.05$). Furthermore, learning need was higher Disagree group in “are satisfied with current nursing work” ($P < 0.05$). Learning need was higher a qualification applicant ($P < 0.05$). These findings indicate a high level of learning needs regarding cancer nursing. It is necessary for “career development regarding cancer nursing” to be filled up in cooperation and learning need.

Key words : cancer nursing, career development, nursing staff