

看護師の個人目標設定プロセスの現状

西病棟6階 ○井上真由美 細川恵子 松田久美
喜多奈々 中川友恵 鈴見由紀

key word：個人目標、病棟目標、自己啓発

はじめに

目標管理は、個人目標と組織目標の統合や自己統制によって組織を強化し、個々のモチベーションを向上させるツールである。しかし多忙な看護業務の中で、個人目標、組織目標を機能させることは容易ではない。

平成 17 年に個人目標に関する面接を実施したが、スタッフのどのように立案すればよいのか迷っている姿や、目標を見出せずに何に取り組めばよいのか模索している現状に直面し、看護師の能力開発を支援していく役割の重さを痛感した。そこで、スタッフの個人目標の設定プロセスを知ること、どのように個人目標が組織目標に関連しているのか、また、個人目標がどうあるべきか、などの支援に繋がれるのではないかと考えた。今回個人・組織目標を達成するための手かりを得るために、病棟看護職員を対象に個人目標の設定プロセスについて調査した。

I. 研究目的

個人目標の設定プロセスを明らかにする。

II. 研究方法

1. 研究対象 当病棟の看護職員 23 名
2. 調査期間 2006 年 7～9 月
3. 調査方法 独自で作成した質問調査用紙(表 1)による留置法。調査内容は看護師経験年数と、個人目標を設定するにあたって考慮した 10 項目。1) 病棟の疾患に合わせての目標設定 2) 病棟の特殊性に合わせての目標設定 3) 病棟の係に合わせての目標設定 4) 年間研修に合わせての目標設定 5) 役員、委員に合わせての目標設定 6) キャリア開発ノートを踏まえての目標設定 7) 病棟目標に合

わせての目標設定 8) 看護部目標に合わせての目標設定 9) 自己啓発のための目標設定 10) 昨年度の行動の振り返りからの目標設定、とし評定尺度を「当てはまる」「おおむね当てはまる」「どちらでもない」「おおむね当てはまらない」「当てはまらない」の 5 段階回答とした。

4. 分析方法 質問調査用紙から得られた回答を単純集計し傾向を分析した。看護師経験年数 5 年未満と 5 年以上の 2 群に分類し、両群における個人目標設定時の考慮項目について比較した。

5. 倫理的配慮 調査目的、方法、プライバシー保護を文書にて説明し同意を得た。

表 1 質問調査用紙

問 1	病棟の疾患に合わせて目標を設定する
問 2	病棟の特殊性に合わせて目標を設定する
問 3	病棟の係に合わせて目標を設定する
問 4	年間研修(新人・基礎研修Ⅱ・基礎研修Ⅲ・プリセプター・リーダー研修・院内研修・院外研修)に合わせて目標を設定する
問 5	役員・委員(OJT・HICT・記録システム・褥瘡リンクナース・NST リンクナース・感染リンクナース)に合わせて目標を設定する
問 6	キャリア開発ノートを踏まえて目標を設定する
問 7	病棟目標に合わせて目標を設定する
問 8	看護部目標に合わせて目標を設定する
問 9	自己啓発のために目標を設定する
問 10	昨年度の行動の振り返りから

*どの問いにも当てはまらない場合は、自由記載

IV. 結果

1. 対象の概要

質問用紙の回収率は 23 名(100%)、有効回答 100%。看護師経験年数は、5 年未満 14 名(60%)。5 年以上

9名(40%)。

2. 分析結果

「おおむね当てはまる」「当てはまる」を合わせて最も多いのは『自己啓発のための目標設定』18名(78%)であった。次に『病棟の疾患に合わせて目標設定』と『昨年の行動を振り返って』が14名(61%)、『キャリア開発ノートを踏まえての目標設定』『病棟の特殊性に合わせての目標設定』『年間研修に合わせての目標設定』の12名(52%)の順であった。

「当てはまらない」「おおむね当てはまらない」を合わせて最も多いのは『役員、委員に合わせての目標設定』11名(47%)であり、つぎに、『看護部の目標に合わせての目標設定』の10名(43%)、『病棟の係に合わせての目標設定』の9名(21%)の順であった。

(図1)

「どちらでもない」の回答が多かったのは『看護部の目標に合わせて』が7名(30%)であった。

看護師経験年数5年未満と5年以上を比較した結果、5年未満では『病棟の疾患に合わせての目標設定』が14名中10名(71%)、『病棟の特殊性に合わせての目標設定』が14名中10名(71%)を占め、『自己啓発のための目標設定』が14名中8名(57%)であった。5年以上では『役員、委員に合わせての目標設定』が9名中7名(78%)、『自己啓発のための目標設定』が9名中7名(78%)、『病棟目標に合わせての目標設定』が9名中5名、『昨年の行動を振り返って』が9名中5名(55%)であった。(図2)

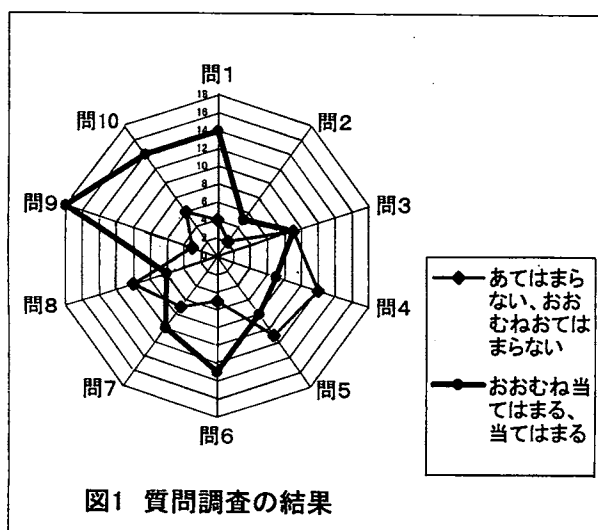


図1 質問調査の結果

IV. 考察

今回の研究において、『自己啓発のため』が18名(78%)と最も多い回答を得た。これは、個人目標は、『個人』だけの目標という捉え方をしやすく、経験年数に関わらず、個人的に自分を高めたい、高めなければいけない、という気持ちから自己啓発という視点で個人目標を設定したのではないかと考えた。

さらに、看護師経験年数による比較では、5年未満の看護師は、自分の身近な課題に着目している傾向が認められた。吉永¹⁾らが述べているように「1年目は習得しなければならない知識や技術が多いため目標がより明瞭」であることが考えられる。また、看護師経験年数5年以上では、『役員・委員に合わせての目標設定』が最も多かった。これは、当病棟では、5年以上の看護師が主に役員や委員を担当することが多く、役員や委員に合わせた事柄に重点を置いている背景があると思われる。小林²⁾らは「1～3年目は個人を成長させる目標、4～10年目は委員会や各部署の業務改善、主任は組織目標にむいていたことから、個々が目的や役割を持った内容であることがわかった」と述べているように、今回の調査での傾向と同様であると考えられる。

《個人》としてたてた目標は、自分を磨き、キャリアアップに繋げるものである。しかし、酒井³⁾らが「個人目標の集約が組織目標である」と述べているように、個人の能力の向上は、組織全体の能力の向上にも繋がると考えられる。個人と組織の目標のずれが生じないためには、達成感を必ず実感すること、達成感を実感するためには目標をしばらく実践しやすくすることが必要である。

「当てはまらない」「おおむね当てはまらない」の回答が最も多かったのは『役員、委員に合わせての目標設定』であった。これは、先にも述べたように役員、委員を担当することが少ない5年未満の看護師が全体の60%を占めているためと考える。次に多かったのは、『看護部の目標に合わせての目標設定』であった。当院では、毎年看護部理念、看護部目標が設定される。斎藤⁴⁾は「組織目標をブレイクダウンした部門目標を理解し共有していることが前提である。部門目標を達成するためには自分の役割

を考えて設定する。スタッフ自身もその目標を達成することによってやりがいや自己成長につながり組織サイドもスタッフがその目標を達成してくれることによって組織目標達成に貢献できる。」と述べている。看護師にとって、看護部目標は自分の身近な課題や目標として捉えにくいということも考えられる。

表2 平成18年度看護部目標

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 提供する看護をわかりやすく説明する。 ② ハイリスク患者の褥瘡および転倒・転落が予防できたことを明らかにする。 ③ 脈注射の認定を受け、安全、目的、安楽にかなうよう医師、薬剤師との協力体制のもと実施する。 ④ キャリア開発ノートに記載し、看護提供における目標を持ち、行動する。 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

表3 病棟目標

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 看護計画を患者とともに立案し「看護計画の説明マニュアル」に基づいて説明する。 ② クリニカルパスを運用し、効率的で質の高い看護を提供する。 ③ 患者満足度調査結果に基づいて療養環境を改善する。 ④ 静脈注射認定について目的を共通理解し、安全・安楽な実施に向けて病棟の体制を整える。 ⑤ 褥創対策計画書、転倒・転落予防計画書を活用し予防策を強化する。 ⑥ キャリア開発ノートを個人目標と連動させキャリアアップに活用する。 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

表2、3に示したように、病棟目標と看護部目標とを比較すると、これらは繋がりがあり、看護部目標をブレイクダウンしたものが病棟目標であることが分かる。さらに、個人目標を設定するにあたって考慮した項目と、看護部目標とを比較してみると、『病棟の疾患に合わせて』『病棟の特殊性に合わせて』は看護部目標の①につながり、『病棟の係に合わせて』『役員・委員に合わせて』は②に、『研修に合わせて』は③に、『キャリア開発ノートに合わせて』

は④につながっていると判断できる。各自が看護部目標が身近な課題や目標して捉えにくいと感じることは、看護部目標からブレイクダウンし、各自が目標設定するという発想のトレーニングが未熟なために、両者をちぐはぐに捉えてしまっていることが要因となっていると考えられる。実際には、看護部の目標と個人目標は関係しており、「個人目標の集約が組織目標」³⁾となる。双方の目標が達成できれば、齊藤の述べる「組織と個人がWin/Win（自分も勝利、相手も勝利する）」⁴⁾となりえるだろう。

まとめ

1. 個人目標の設定において最も考慮していたのは、『自己啓発のために目標設定』であった。
2. 看護師経験年数5年未満では、『病棟の疾患や病棟の特殊性に合わせて目標設定』していた。
3. 看護師経験年数5年以上では、『役員や委員の役割に合わせて目標設定』していた。

引用文献

- 1) 吉永純子他：目標面接が看護師の意識と行動変容に及ぼす影響，看護管理，第36回、p288-287，2005.
- 2) 小林廣美他：能力開発にむけての目標管理導入1年目の評価，看護管理，第36回、p285-287，2005.
- 3) 酒井文代：職能資格制度と目標管理制度を統合する人事考課制度に向けて，看護，56(12)，p51-55，2004
- 4) 齊藤貞雄：目標管理の基本的考え方，看護，57(7)，p25-28 p39，2005.

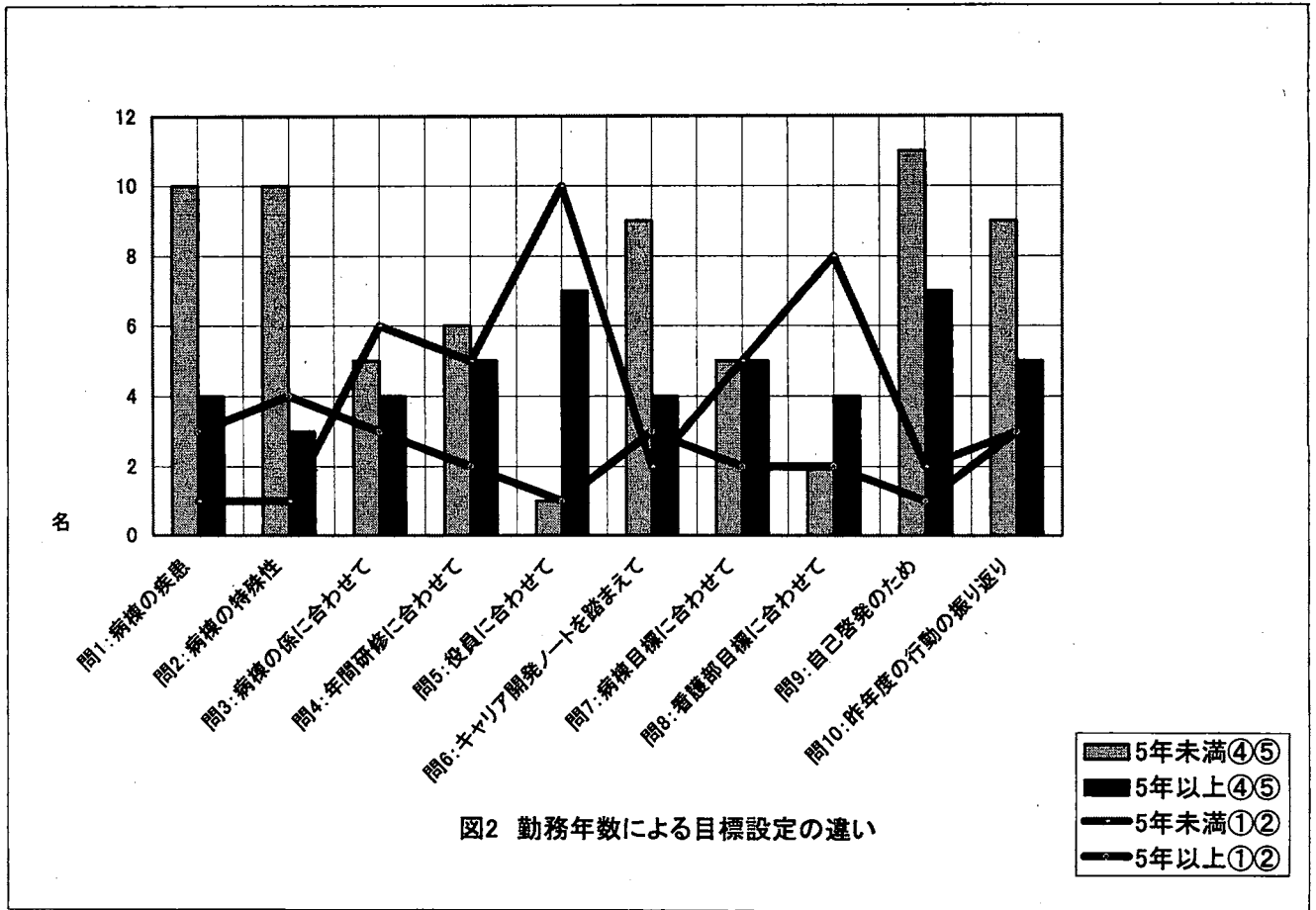


図2 勤務年数による目標設定の違い

図2の凡例の説明

①あてはまらない ②おおむねあてはまらない ④おおむねあてはまる ⑤あてはまる