

3年目看護師の役割認知・人的支援・仕事意欲に関する調査

key word プリセプター ストレス 意欲

14 階西 ○倉田静香 岩崎仁美 金野佳枝 徳永明佳 渡邊佳代子

はじめに

大学病院に勤務する看護師の離職の現状とストレスの関連を調査した研究¹⁾において、看護師のうち約半数が来年度の退職を考えており、4年目以下の看護師は、日常業務に関するストレスおよび臨床での指導・研究・研修などへの責任に対する負担を強く感じているという現状が浮き彫りにされた。佐野ら²⁾は、経験3年目頃には日常的に重症患者を任されるなど要求される仕事のレベルが高まる一方で、チームリーダーを担い、プリセプターとしての後輩指導や相談役、学生への関わりも要求され、さらに病棟・病院内での係や委員会活動なども任されるようになっていっている。また、P.Hersey³⁾は「意欲を抱いている状態は人がそこに動員するエネルギーに影響を与える」と述べており、さらにP.F.Drucker⁴⁾は「仕事は常に人の成長を促すとともに、その方向付けを行なうべきものである」と言っている。

私達は、先に述べていることから20代看護師が成長過程にあるという側面から仕事に対する意欲が重要であると考えた。昨年の研究¹⁾ではストレスの構成因子と傾向を明らかにするに留まったが、今回は役割認知・人的支援・仕事意欲に焦点を絞り、主にプリセプターをしている3年目を対象にアンケート調査をすることで、それらの関連性を考察した。

I 研究目的

1. 3年目看護師の役割認知・人的支援・仕事意欲を明らかにする
2. プリセプター経験の有無における役割認知・人的支援・仕事意欲の差異を明らかにする
3. 来年度退職希望の有無と役割認知・人的支援・仕事意欲の差異を明らかにする
4. 役割認知・人的支援・仕事意欲の関連を明らかにする

II 研究方法

1. 都内のA病院に勤務する承諾を得られた看護師3年目(外来看護師は除く)に調査者が直接配布。師長に回収袋を渡し、回収した。
2. 調査期間
2007年10月3日～10月12日
3. 質問紙
 - 1) 対象者の属性
「看護師歴」「性別」「年齢」「結婚歴」「子供

の有無」「住居」「プリセプター経験」「来年度退職希望」「看護師を辞めたい」「当院を辞めたい」の10項目。

- 2) 役割認知に関する19項目は「非常に負担である」から「非常にやりがいがある」の5件法。人的支援に関する22項目、仕事意欲に関する15項目は「全く思わない」から「非常に思う」の5件法とした。なお、役割認知は先行研究⁵⁾²⁾のものを参考に作成し、人的支援・仕事意欲は佐野ら⁶⁾のものを使用した。

4. 分析方法

SPSS、Ver.14.0を使用して基礎統計量、t検定、主成分分析、因子分析、相関係数などを算出した。

5. 用語の定義

役割認知とは看護師として期待される肯定的役割の受け止め方。

III 倫理的配慮

質問紙は無記名とし、参加は任意・プライバシーは守られること、データは本研究以外には使用しないことを文書で添付し、同意を得た。

IV 結果

アンケート配布数107名、回収数98名、有効回答数90部(91.8%)。うち看護職歴3年目78名、4年目以上12名。分析の結果、今回は看護師歴3年目78名(79.6%)の回答を分析対象とした。

1. 対象者の属性

性別は男性3名、女性75名、年齢は23～25歳は66名、26歳以上は12名であった。プリセプター経験は有り50名、無し28名、来年度退職希望は希望37名、希望ではない40名、未記入1名。来年度退職希望者のうち、看護師を辞めたいと考えている人は9名、当院を辞めたいと考えている人は36名であった。

2. 役割認知・人的支援・仕事意欲の因子構造の確認

役割認知・人的支援・仕事意欲の評定結果についてを主因子法バリマックス回転で因子分析を行なった。「役割認知」の19項目、「仕事意欲」の15項目は一次元構造であった為、主成分分析を行なったところ全ての項目で高い負荷を示した。(表5.6)信頼性は α 係数「役割認知」($\alpha=0.932$)「仕事意欲」($\alpha=0.917$)で確認した。人的支援の22項目は佐野ら⁶⁾と同じ5つの構

造(師長の支援、先輩の支援、病棟メンバーの支援、同僚の支援、医師・コメディカルの支援)を示した。

3. 3年目看護師の役割認知・仕事意欲及び人的支援

役割認知・仕事意欲及び人的支援の5つの下位尺度に対する3年目全体の尺度得点の平均を求めたところ、表1に示すように「役割認知」($M = 2.92$)「仕事意欲」($M = 3.10$)と中立的な得点を示した。一方、「同僚の支援」は平均が3.86と高い得点であった。

4. プリセプター経験の有無による比較

プリセプター経験の有・無しの二群に分けてそれぞれの尺度ごとにt検定を行った(表4参照)。「役割認知」「先輩の支援」で1%の有意水準で有意差を認めた。「仕事意欲」「病棟の支援」では5%の有意水準で有意差を認めた。よって、プリセプター経験有り群は無し群より「役割認知」「仕事意欲」「師長の支援」「病棟の支援」の得点は低い結果となった。

5. 来年度退職希望の有無による比較(表3参照)

来年度退職希望の有・無しの二群に分けてそれぞれの尺度ごとにt検定を行った。「同僚の支援」で5%の有意水準で有意差を認めた。退職希望の群の方が、退職を希望しない群よりも「同僚の支援」の得点が高い結果となった。

6. 仕事意欲と各尺度との関連

「仕事意欲」と各尺度との相関を行ったところ、「役割認知」「師長の支援」「病棟の支援」で強い正の相関を示した(表2参照)。「仕事意欲」に対し、4つの尺度に強い関連があり、双方のいずれかが高まればもう片方も高まるということが分かった。よって、病棟や師長を含めた先輩からの支援が仕事の意欲向上へ繋がることが示された。

V 考察

調査結果より、3年目の役割認知や仕事意欲に積極性が認められない傾向にあるということが明らかになった。3年目になるとリーダー業務や先輩としての後輩指導など様々な役割を任せられるようになる為、業務遂行に向けて努力する一方で、それらが負担となり意欲を失っていく傾向があることが伺える。

1. プリセプター経験の有無による比較

プリセプター経験のある人の方が役割に対して負担を感じており、仕事に対する意欲に積極性が認められないという予想通りの結果となった。また周囲からの支援については、プリセプター経験のある人はない人に比べ、周囲からの支援が少ないと感じているということがわかった。看護師3年目は、自分の知識・技術・業務遂

行能力に自信がなく、本来なら自分の為に時間を費やし看護師として成長していきたい時期であるのに、新たにプリセプターとしての役割を課せられることで負担感が生じると考えられる。原⁷⁾は、プリセプターについて「上司・スタッフから支援されていると感じる出来事があったときには肯定的な気持ちを感じ、役割に対する意欲は高まるが葛藤や摩擦を生じたときには否定的な気持ちを強め、意欲が低下する。」と述べているように、プリセプターがひとりで責任を負わないよう、先輩看護師や上司が指導の相談・助言などの役割意識を持ち、新人指導に介入することが望まれる支援と考える。

2. 退職希望の有無による比較

3年目の看護師の約半数が来年度退職を考えているということが明らかになった。調査結果から、退職希望者は同僚からの支援を受けていると感じているが、その他の項目では退職希望の有無に関わらず差は見られなかった。渡邊⁸⁾によると「退職の意思決定をしてから、同期、先輩に報告を行っている。このことは退職を決める過程で自己決定し、退職の意思決定を承認してほしいという意識の現れであると思われる。」と述べている。退職意思を決定するまでは、退職意思を表明しないため支援的関わりを持つことは困難であるといえる。しかし退職を決定し、退職の意思を表明した者へはその悩みに向き合い、解決に向かえるような支援が必要だと言える。

3. 各尺度の相関について

「仕事意欲」と「役割認知」「師長の支援」「病棟の支援」「先輩の支援」は強い関連があることがわかった。身近に感じる人からサポートを受けていると感じることは仕事意欲の向上に繋がると考えられる。調査結果から、3年目看護師の仕事に対する意欲と積極性が認められない事、また仕事意欲と病棟や師長を含めた先輩からの支援の関連性が高いということがわかった。川崎⁹⁾が「人は非常に人からの評価に敏感であり、自尊感情もそれによって高まったりするといわれている。看護師個々の仕事ぶりに関する評価をタイムリーにフィードバックさせる事は仕事意欲を高めるために重要といえる。」と述べている。3年目の仕事意欲を高める為には、後輩指導を通して自己の能力を発揮し、チームの一員として承認される事により役割認知を高める事と、自尊感情を高めるとされる周囲からの支援が重要だといえる。

VI 結論

1. 3年目全体では、「役割認知」「仕事意欲」に対

- しての意識に積極性が認められなかった。
2. プリセプター経験の有無による比較では、有り群の方が無し群より「役割認知」「仕事意欲」の意識が低い傾向にあった。
 3. 来年度退職希望者は希望しない群よりも同僚からの支援を受けていると感じていた。
 4. 「仕事意欲」の向上には、病棟や師長を含めた先輩の支援や自己の積極性・前向きな姿勢が必要である。

謝辞

ご多忙にもかかわらず、本研究にご協力くださいました対象者の皆様方に、心からお礼申し上げます。

文献

- 1) 西竜介, 西原由佳, 姜玉姫. 看護師が働きやすい環境を目指して. 東京医科大学病院看護研究収録 .27,59-62,2006.
- 2) 佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子. 中堅看護師の仕事意欲に関する調査. 日本看護研究学会誌 .29(2),81-93,2006.
- 3) P.Hersey. 行動科学の展開 .山本成二訳 .東京, 生産性出版 ,191 p ,2001.

- 4) P.F.Drucker. 現代の経営 . 上田惇生訳 . ダイアモンド社 ,121 p ,1996.
- 5) 齊藤恵理子. 中堅看護師の自己意識と期待される役割. 神奈川県立看護大学学校教育課程研究収録. 15-120, 1997.
- 6) 佐野明美, 山口桂子. 看護師の仕事意欲測定尺度の作成. 日本看護医療学会雑誌. 17(1). 9-17, 2005.
- 7) 原美鈴. 先輩ナースとしてのプリセプターへの支援 .看護管理 3(15) ,180-182, 2005.
- 8) 渡邊昌子. 中堅看護師が退職を考え始めてから退職までに抱く感情と行動の変化 . 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター .看護教育研究集録 .30, 267-273,2005.
- 9) 川崎久子, 尾崎フサ子, 二瓶恵子他. 看護婦の仕事意欲に関する研究: 勤務経験年数および職位との関連 .新大医保紀要 7 (3)303-308,2001.

表1 尺度得点の平均

	下位尺度	平均値
役割認知		2.92(SD=0.57)
仕事意欲		3.10(SD=0.51)
人的支援	師長の支援	2.84(SD=0.97)
	先輩の支援	3.35(SD=0.68)
	病棟の支援	3.27(SD=0.65)
	同僚の支援	3.86(SD=0.80)
	コメディカルの支援	2.71(SD=0.60)

表3 退職希望の有無の平均と t 検定結果

	有り群 n=37	無し群 n=40	t 値
尺度	M(SD)	M(SD)	
役割認知	2.84(0.49)	2.99(0.64)	－1.15
仕事意欲	3.03(0.50)	3.15(0.52)	－1.04
師長の支援	2.72(1.04)	2.98(0.89)	－1.17
同僚の支援	4.07(0.78)	3.67(0.79)	2.18*

*P<.05

表2 仕事意欲の相関係数

	役割 認知	師長の 支援	先輩の 支援	病棟の 支援
相関係数	.716**	.333**	.241*	.387**

**P<.01 *P<.05

表4 プリセプター経験の有無の平均と t検定結果

	有り群 n=50	無し群 n=28	t 値
尺度	M(SD)	M(SD)	
役割認知	2.76(0.55)	3.19(0.52)	－3.34**
仕事意欲	3.00(0.43)	3.27(0.59)	－2.35*
先輩の支援	3.16(0.68)	3.67(0.58)	－3.32**
病棟の支援	3.10(0.64)	3.56(0.56)	－3.15*

**P<.01 *P<.05

表5 仕事意欲の主成分分析結果

項 目	成分	共通性
毎日の仕事にやりがいを感じる	0.831	0.690
今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う	0.818	0.669
今の仕事を自分のものにしていてと感じる	0.787	0.620
担当する仕事について、更に高度な知識や技術を身につけたいと思う	0.736	0.542
現状を変化させていく事に積極的でありたいと思う	0.731	0.535
今の仕事は性格にあっている	0.712	0.507
今の仕事は興味の持てる仕事だと思う	0.708	0.502
毎日の仕事に張り合いを感じる	0.684	0.468
今の仕事から得る充実感心地よいと感じる	0.657	0.431
よりよい看護を追究していききたいと思う	0.650	0.422
自分の担当する仕事に誇りを感じる	0.598	0.357
仕事上かなり困難な問題があっても、頑張ってやり遂げたいと思う	0.584	0.341
今の仕事は自己を成長させるものだと思う	0.581	0.337
今はこの仕事を続けていききたいと思う	0.578	0.335
今の仕事は自分にとって満足いくものである	0.558	0.311
主成分の二乗和	7.067	
寄与率	47.115	

表6 役割認知の主成分分析結果

項 目	成分	共通性
プリセプティーのことを理解しようとする姿勢を持つ	0.812	0.659
メンバーの時もチーム全体の業務状況に気を配り行動する	0.774	0.600
看護専門職として知識・技術を磨き成長のための努力をする	0.758	0.574
周囲の雰囲気気に気配り、チーム・病棟のムードメーカーになる	0.741	0.549
プリセプティーが落ち込んでいる時、相談役となる	0.737	0.544
プリセプティーの抱いた疑問や分からないことは共に調べ指導者・助言者となる	0.733	0.537
メンバーシップを発揮し、リーダーのサポーター的役割を果たす	0.731	0.535
常に自分の看護を振り返るよう心掛ける	0.705	0.497
時間調整を図り、優先順位を考えた効率良い仕事をする	0.696	0.485
病棟運営や職場の業務改善について自分の意見を述べ、積極的に取り組む	0.689	0.475
プリセプティーの指導を通じて自己の指導の能力を高める	0.662	0.438
同僚やプリセプティーに対して感情的にならないよう自分をコントロールする	0.644	0.415
積極的に看護ケアの評価・実践に取り組む	0.631	0.398
積極的に勉強会の運営に取り組む	0.610	0.372
職場の明るく楽しい雰囲気作りに努める	0.599	0.358
メンバーの不足している知識・技術を把握しサポートする	0.593	0.352
プリセプティーに対して、看護実践の役割モデルとなる	0.579	0.336
仕事に対する目標や新しい事への挑戦意欲を持つ	0.561	0.315
プリセプティーの個別性に応じた指導を行う	0.520	0.271
主成分の二乗和	8.709	
寄与率	45.838	