

新卒看護師の看護実践能力とその向上度が離職意思に与える影響

高瀬美由紀¹⁾, 井場ヒロ子²⁾, 藤井 宝恵¹⁾
 新宮 美穂¹⁾, 宮腰由紀子¹⁾

¹⁾広島大学大学院医歯薬保健学研究院

²⁾広島大学大学院保健学研究科

(平成 26 年 5 月 16 日受付)

要旨：本研究の目的は，新卒看護師の自己評価による看護実践能力及びその向上度が，彼らの離職意思に及ぼす影響を縦断的に調査する事であった。2011 年 4 月に 5 医療機関に入職した新卒看護師 279 名に，離職意思尺度及び The Holistic Nursing Competence Scale を含む質問調査紙を，入職後 3, 6, 9, 12 カ月目に送付した。その内，62 名の新卒看護師から全ての調査において回答が得られた。分析には回帰分析とピアソン相関分析を用いた。結果，新卒看護師の卒後 3, 6, 9, 12 カ月目の看護実践能力自己評価は，当該入職（または調査）月の離職意思と有意な負の相関関係を示したが，看護実践能力向上度は離職意思と有意な相関関係を示さないことが明らかとなった。従って，新卒看護師の離職意思を早期発見するためには，彼らの現在の看護実践能力自己評価を観察することが重要と考えられる。

(日職災医誌, 63: 14—18, 2015)

—キーワード—

新卒看護師, 看護実践能力, 離職意思

はじめに

学生から企業人となる移行期は，多くの新入社員にとって多大なストレスを経験する時期である。特に，看護専門職者として複雑な健康問題を抱える対象者を看護することが求められる新卒看護師にとっては，計り知れない身体的そして精神的疲労を体験すると言われている¹⁾。そして，その新卒看護師の疲労に拍車をかけているのが，彼らの看護実践能力不足である。看護実践能力とは，看護実践における専門的責任を果たすために必要な個人的適性，態度・姿勢・価値観，知識，そして技術などの一連の特性を効果的に発揮できる能力を指す²⁾。多くの新卒看護師は，看護業務を担う上で自己の準備不足を感じ，重篤な症状を抱える患者を看護することに恐怖を覚えると言われている³⁾。このような恐怖体験は，新卒看護師が看護専門職を去る意思決定を助長しかねない。看護実践能力の不足は，新卒看護師のみならず，経験豊かな看護師にとっても職務に対する不安と自信喪失を招くものである。事実，一般看護師の看護実践能力自己評価と離職意思（つまり，自ら職を去りたいと希望する意思）は負の相関関係にあることが報告されている⁴⁾⁵⁾。新卒看護師の看護実践能力自己評価と離職意思との関係を検証

した研究は，我が国では希少であるが，上記研究結果は，新卒看護師の看護実践能力不足が，彼らに多大なストレスを与え，彼らの早期離職を助長することを示唆するものであるといえる。

その一方で，新卒看護師は看護経験を経て自身の看護実践能力を向上させ，看護師としての自信を持つことも事実である。看護師としての成長は，新卒看護師に自信を与え，それが彼らの勤務継続意思を促進することが考えられる。最近の研究では，看護実践能力の変化（向上及び低下）が看護師全般の離職意思に影響を与えることが示唆されている⁶⁾。しかしながら，新卒看護師の看護実践能力向上度が，彼らの離職意思にどのような影響を与えるかは明らかにされていない。

目 的

そこで本研究の目的は，新卒看護師の自己評価による看護実践能力及びその向上度が，彼らの離職意思に及ぼす影響を縦断的に調査する事であった。

方 法

研究デザイン

上記研究目的を達成するために，本研究では縦断デザ

インを用いた。

研究対象者

研究対象者は、2011年4月に中国地方の5医療機関に入職した新卒看護師279名であり、且つ下記の適格基準を満たす者とした：1)入職以前に看護師としての職業経験がない者(准看護師としての職業経験も含む)、2)データ収集時に看護師として勤務していた者、そして3)患者ケアに直接従事していた者。しかし調査時点で、外来部署に勤務している者は対象者から除外した。

データ収集手順

データ収集には自記式質問紙調査方法を用いた。質問調査紙と調査参加依頼書を同封したアンケートパッケージを、対象新卒看護師に、入職3、6、9、12カ月目に送付した。新卒看護師には、質問調査紙に回答後、同封された受取人払いの封筒で質問調査紙を返送するよう求めた。また新卒看護師の匿名性を確保しながら、異なる時期に収集されたデータの連結を可能にするために、新卒看護師には12桁からなるID番号を自己の生年月日などを基に生成し、調査時に使用するよう求めた。アンケートパッケージは279人の対象新卒看護師全員に毎回配布された。そして研究対象者には、各時期の調査に参加するか否かを自由意思で決めるよう求めた。

測定用具

質問調査紙には、人口統計学的質問の他に、以下の尺度項目が含まれた。

Holistic Nursing Competence Scale：新卒看護師の自己評価による看護実践能力を評価するために、the Holistic Nursing Competence Scale を使用した。この尺度は5因子36項目からなり、その因子は「スタッフ教育・管理能力」「倫理的実践能力」「一般適性」「看護ケア提供能力」「専門的成長能力」から成る。各項目は7件法のリッカート尺度で評価され、高得点であるほど、高い看護実践能力を示すようにデザインされている。尺度の妥当性及び信頼性は高瀬ら⁷⁾によって検証済である。また、本研究における尺度の信頼係数(Cronbach' alpha)は0.94~0.96であった。

改良版離職意思尺度：新卒看護師の現在の職を辞しようとする意思を評価するために、改良版離職意思尺度を用いた。この尺度は、Mowday et al.⁸⁾によって開発され、後にTakase et al.⁹⁾によって改良・翻訳され、妥当性と信頼性が検証されたものである。尺度項目は、7件法のリッカート尺度で評価され、高得点であるほど強い離職意思を示す。本研究における尺度の信頼係数は以下の通りである：Cronbach' alpha=0.70(卒後3カ月データ)、0.61(卒後6カ月データ)、0.68(卒後9カ月データ)、0.69(卒後12カ月データ)。

分析

データ分析には、Pearson 相関分析と回帰分析を用いた。まず、各入職月に得られた新卒看護師の看護実践能

力自己評価得点と離職意思得点間の相関係数を求めた。次に各新卒看護師の看護実践能力向上度を検証するために、彼らの看護実践能力得点を従属変数、そして入職月数を独立変数とした回帰係数を算出した。最後に、これらの回帰係数と入職12カ月目の離職意思得点間の相関関係を、Pearson 相関分析を用いて検証した。同様に、3カ月ごとの向上度と各月の離職意思得点間の相関係数も求めた。全ての分析はSTATA version 13.0を用いて行い、有意水準は0.05(両側検定)とした。なお本研究では、新卒看護師の看護実践能力向上度を算出するために、全ての調査に参加した新卒看護師のデータのみを分析対象とした。

倫理的配慮

本調査は、広島大学大学院保健学研究科の倫理委員会からの承認を受けて実施された(承認番号：22-11)。また、研究協力機関の看護部長には、調査の目的と方法を口頭と文書で説明し、文書で研究参加への同意を得た。研究説明文を含む調査参加依頼書は研究対象者となる新卒看護師にも送付され、研究参加への意思は質問調査紙の返送を以て確認した。

結 果

合計で62名の新卒看護師が全ての調査に参加した(全調査参加率22.2%)。対象者の平均年齢は22.29(SD=1.9)歳で、その内58名(93.5%)が女性であった。また60名(96.8%)の者がフルタイム職員として勤務していた。62名の勤務領域は内科・外科領域が28名(45.2%)、クリティカルケア領域が14名(22.6%)、そしてその他の領域が20名(32.3%)であった。新卒看護師の教育背景は、大学卒業者が39名(62.9%)、非大学卒業者が23名(37.1%)であった。

表1は、入職3、6、9、12カ月目の新卒看護師による看護実践能力自己評価得点と離職意思得点を表している。また表2は、看護実践能力自己評価得点と離職意思得点との相関係数を表している。表2が示すように、各入職月数に得られた看護実践能力自己評価得点と離職意思得点は、有意な負の相関関係にあり($r = -0.36 \sim -0.38, p < 0.05$)自己の看護実践能力を低く評価する新卒看護師ほど、離職意思が高いことが示唆された。

また新卒看護師の入職1年間の看護実践能力向上度を表す回帰係数は平均0.13/3カ月(SD=0.25、この平均値が0である確率は $p < 0.001$)であり、これは看護経験月数を経るごとに彼らの看護実践能力が向上したことを表している。実際、62名中、45名の新卒看護師の実践能力自己評価得点が上昇していた($0 < b \leq 0.68$) (図1a参照)。その一方で、17名の看護師が看護実践能力の低下を感じていた($-0.54 \leq b < 0$) (図1b参照)。しかしながら、新卒看護師の入職1年間の看護実践能力向上度と入職12カ月目の離職意思との間には有意な相関関係は確認されな

表1 看護実践能力自己評価得点と離職意思得点の記述統計

	平均値 (標準偏差)			
	3カ月目	6カ月目	9カ月目	12カ月目
看護実践能力自己評価	3.82 (0.95)	4.09 (0.82)	4.20 (0.79)	4.21 (0.80)
離職意思	3.46 (1.27)	3.77 (1.31)	4.05 (1.34)	4.01 (1.30)

表2 入職3, 6, 9, 12カ月目の看護実践能力自己評価得点と離職意思得点との相関関係

		看護実践能力自己評価			
		3カ月目	6カ月目	9カ月目	12カ月目
離職意思	3カ月目	-0.36 (0.004)			
	6カ月目		-0.36 (0.004)		
	9カ月目			-0.38 (0.002)	
	12カ月目				-0.37 (0.003)

注：ピアソン相関係数とp値(括弧内)を示す。

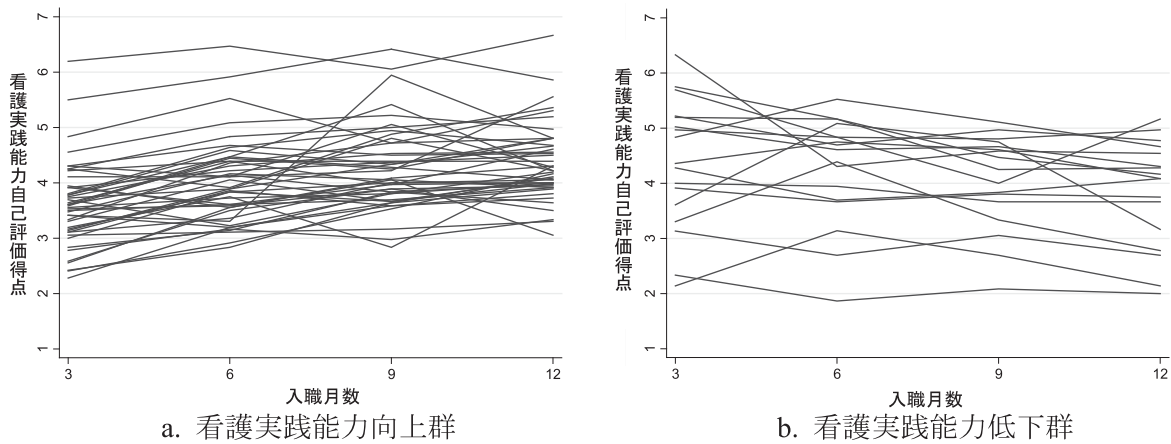


図1 新卒看護師の看護実践能力自己評価の経時的変化

表3 看護実践能力向上度と離職意思得点との相関関係

		看護実践能力向上度			
		3~6カ月目	6~9カ月目	9~12カ月目	3~12カ月目
回帰係数 ^a Mean (SD)		0.27 (0.60)	0.11 (0.58)	0.02 (0.55)	0.13 (0.25)
相関係数 <i>r</i> (<i>p</i>) ^b	離職意思	6カ月目	0.14 (0.27)		
		9カ月目		-0.16 (0.21)	
		12カ月目			-0.01 ^c (0.94)

注：^a この回帰係数は、上記に指定された期間の新卒看護師の看護実践能力自己評価得点の線形変化を示し、次の回帰方程式のbにあたる値である：看護実践能力自己評価得点= $a+b$ (入職月数/3)+e。 ^b ピアソン相関係数とp値(括弧内)を示す。 ^c 入職6~9カ月間の看護実践能力向上度と入職9カ月目の離職意思得点と相関分析は、外れ値1つを除去して算出した。

かった ($r=0.07, p=0.60$) (表3参照)。更に、入職3~6カ月、6~9カ月、9~12カ月目の看護実践能力向上度と入職6, 9, 12カ月目の離職意思との相関関係も検証したが、いずれも有意な相関関係は確認できなかった ($r=$

$-0.16\sim 0.14, p>0.05$)。 (表3参照)。

考 察

多くの新卒看護師が患者を看護する自信を持たず、自

身の将来について不安を抱いている¹⁰⁾。その一方で、新卒看護師は混沌とした看護業務に翻弄されながらも、一つ一つの仕事を学びながら成長し、入職1年目の移行期を乗り越え、職場に適応していくとも言われている¹⁰⁾¹¹⁾。従って、看護実践能力の向上に代表されるような自己の専門的成長は、新卒看護師の“看護師としての自信”を高めると共に将来についての不安を払拭し、引いては彼らの離職意思を弱めると考えられた。反対に、看護実践能力の低下は、新卒看護師の自己のキャリアに対する自信の喪失につながり、離職意思を増長させると考えられた。しかし、本研究では、そのような結果は確認されなかった。つまり、新卒看護師の看護実践能力向上度と離職意思との間には有意な相関関係は認められなかった。その一方で、その時々々の新卒看護師の看護実践能力自己評価が離職意思と負の相関関係にあることも確認された。これらの結果から、次の2つの事が考えられた。

まず一つ目は、新卒看護師は自身の看護実践能力の向上を認識できずにいるため、実際の変化が彼らの離職意思に何ら影響を及ぼさなかったのではないかという考えである。表3に示す回帰係数の値に見られるように、看護実践能力の変化は、3カ月毎に平均0.13の上昇と比較的小さい。従って、この小さな変化が、新卒看護師が自身の成長や看護に対する自信を体感することを妨げていると考えられた。また、新卒看護師は日々の業務に追われているため、自身の成長の軌跡を振り返る機会が乏しく、それによって自身の変化に気づけない可能性も考えられた。自己の看護実践を自身で振り返る事、そして自己の強みや弱みについて他者からフィードバックを受けることは、職業人としての成長と自信を高めるためには必要不可欠である¹²⁾¹⁴⁾。もし、新卒看護師が自身の成長を体感できずにいるのであれば、そのような機会を作れるような取り組みが医療機関では必要だと考える。

二つ目は、新卒看護師にとっては過去の変化より、今現在の自分自身の看護実践能力の方が重要なのではないかという考えである。先行研究によると、新卒看護師は学生から看護師となる移行期に混乱を体験するとされ、またこの混乱は入職後18カ月間続くとされている³⁾。この期間、新卒看護師の意識は患者に危害を及ぼす事のないように日々の業務をこなすことに傾けられる¹⁴⁾。従って、新卒看護師にとっては、どの程度自身に変化したかではなく、“今、自分に何ができるか”、そして“今日与えられた患者を看る能力があるかどうか”の方が重要なかもしれない。そのため、新卒看護師のその時々々の看護実践能力自己評価が彼らの離職意思に影響を与えることはあっても、彼らの成長度が離職意思に影響を与えることはないのではないかと考えられる。

本研究では、新卒看護師の看護実践能力向上度と離職意思との間には有意な相関関係は確認できなかった。しかし、だからと言って新卒看護師の成長の重要性を否定

するものではない。上記にも示したように、その時々々の新卒看護師の看護実践能力自己評価は、彼らの離職意思と負の相関関係にある。従って看護経験を経るたびに、看護が難しい患者の担当を段階的に任される新卒看護師にとっては、より高いレベルの看護実践能力を日々身につけていくことは必要不可欠である。そして、ある一時点での新卒看護師の看護に対する自信が、その時点の離職意思に影響を与えるとするならば、彼らの離職防止のためにも、より良い看護を患者に提供するためにも、新卒看護師の看護実践能力の育成は重要課題であると言える。

本研究の限界と今後の課題

本研究では、研究対象者の代表性を高めるために5医療機関から279名の新卒看護師を研究対象としたが、全調査に参加した看護師は62名のみであった。また、改良版離職意思尺度の信頼係数が、入職6カ月目調査以降0.70以下であったことから、結果の信頼性及び汎用性が担保されたとは言い難い。従って今後は、対象者を拡大し、より信頼性の高い尺度を使用して研究結果を再検証する必要があると考える。

また本研究では、看護実践能力向上度と離職意思との間には有意な相関関係は確認できなかったが、その理由として、上記で述べたように、新卒看護師が自己の成長を認識できていない可能性が考えられた。従って、今後は、新卒看護師が自己の成長軌跡を体感できるような介入（例えば、プリセプターによる定期的なフィードバックと新卒看護師による振り返りなど）を実施した上で、新卒看護師の看護実践能力向上度と離職意思との関係を再調査する必要があると考える。

結 論

本研究では、新卒看護師の自己評価による看護実践能力及びその向上度が、彼らの離職意思に及ぼす影響を縦断的に調査した。その結果、新卒看護師の現在の看護実践能力自己評価が、彼らの離職意思と負の相関関係にあることが明らかとなった。その一方で、彼らの看護実践能力向上度は離職意思と相関関係にない事も確認された。新卒看護師の早期離職を防止するためには、新卒看護師の現在の看護実践能力自己評価を緊密に観察し、彼らの自信を多大に損ねるような過剰な業務課題を与えないように配慮することが望ましいと考えられる。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 鬼澤典朗, 松永保子: 新卒看護師の蓄積的疲労徴候と離職願望の関連 新卒保健師および新卒歯科衛生士との比較. 日本看護研究学会雑誌 34 (4): 45-53, 2011.
- 2) 高瀬美由紀, 寺岡幸子, 宮腰由紀子, 他: 看護実践能力に関する概念分析 国外文献のレビューを通して. 日本看護研究学会雑誌 34 (4): 103-109, 2011.

- 3) Duchscher JEB: Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 65 (5): 1103—1113, 2009.
- 4) Camerino D, Conway PM, van der Heijden BIJ, et al: Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: a comparison among 10 European countries. *Journal of Advanced Nursing* 56 (5): 542—552, 2006.
- 5) Camerino D, Conway PM, van der Heijden BIJ, et al: Age-dependent relationships between work ability, thinking of quitting the job, and actual leaving among Italian nurses: a longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies* 45 (11): 1645—1659, 2008.
- 6) Derycke H, Clays E, Vlerick P, et al: Perceived work ability and turnover intentions: a prospective study among Belgian healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing* 68 (7): 1556—1566, 2012.
- 7) Takase M, Teraoka S: Development of the Holistic Nursing Competence Scale. *Nursing & Health Sciences* 13 (4): 396—403, 2011.
- 8) Mowday RT, Koberg CS, McArthur AW: The psychology of the withdrawal process: A cross-validation test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal* 27 (1): 79—94, 1984.
- 9) Takase M, Yamashita N, Oba K: Nurses' leaving intentions: antecedents and mediating factors. *Journal of Advanced Nursing* 62 (3): 295—306, 2008.
- 10) 高原美樹子：新卒看護師の臨床現場への適応に関する研究。福井県立大学論集 40：27—36, 2013.
- 11) Wangenstein S, Johansson I, Nordström G: The first year as a graduate nurse—an experience of growth and development. *Journal of Clinical Nursing* 17 (14): 1877—1885, 2008.
- 12) Bailey C, Austin M: 360 Degree Feedback and Developmental Outcomes: The Role of Feedback Characteristics, Self-Efficacy and Importance of Feedback Dimensions to Focal Managers' Current Role. *International Journal of Selection and Assessment* 14 (1): 51—66, 2006.
- 13) Tashiro J, Shimpuku Y, Naruse K, et al: Concept analysis of reflection in nursing professional development. *Japan Journal of Nursing Science* 10 (2): 170—179, 2013.
- 14) Ramritu PL, Barnard A: New nurse graduates' understanding of competence. *International Nursing Review* 48 (1): 47—57, 2001.

別刷請求先 〒734-8551 広島県広島市南区霞 1—2—3
 広島大学大学院医歯薬保健学研究院（保）
 高瀬美由紀

Reprint request:

Miyuki Takase
 Institute of Biomedical & Health Sciences, Hiroshima University, 1-2-3, Kasumi, Minami-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima, 734-8551, Japan

The Effects of Graduate Nurses' Competence and Its Changes on Their Turnover Intention

Miyuki Takase¹⁾, Hiroko Iba²⁾, Tomie Fujii¹⁾, Miho Shingu¹⁾ and Yukiko Miyakoshi¹⁾

¹⁾Institute of Biomedical & Health Sciences, Hiroshima University

²⁾School of Nursing, Yasuda Women's University

The aim of this study was to investigate the level and the change of graduate nurses' competence through self-evaluations, and to examine its effect on their turnover intention. The potential participants were 279 newly graduate nurses who entered the nursing workforce in April 2011 throughout five hospitals. Questionnaires, which included the Holistic Nursing Competence Scale and the modified Withdrawal Cognition Scale, were sent to them at their 3rd, 6th, 9th and 12th months after being employed. Data were analyzed by using the regression and Pearson correlation analyses. Sixty-two newly graduated nurses participated in all the studies. The results showed that their perception of competence measured at the 3rd, 6th, 9th and 12th months was negatively correlated with their turnover intention. However, there were no statistically significant relationships between the changes in the graduates' perceptions of their competence levels and their turnover intention. The results indicate the importance of monitoring graduates' perception of their current competence to detect the early signs of their turnover intention.

(JJOMT, 63: 14—18, 2015)