

令和 6 年 2 月

雑賀美穂 学位論文審査要旨

主 査 松 浦 治 代
副主査 谷 村 千 華
同 深 田 美 香

主論文

Relationship between clinical nursing competence and work environment by career stage for nurses with 1–10 years of clinical experience

(1～10年の臨床経験を持つ看護師のキャリアステージ別看護実践能力と職場環境の関連)

(著者：雑賀美穂、山本陽子、奥田玲子、深田美香)

令和6年 Yonago Acta Medica 掲載予定

参考論文

1. 看護学生の共感性とコミュニケーションスキルの関連

(著者：須藤千晴、谷田里加子、森石夏芽、奥田玲子、山本陽子、雑賀美穂、深田美香)

令和5年 米子医学雑誌 74巻 22頁～33頁

学 位 論 文 要 旨

Relationship between clinical nursing competence and work environment by career stage for nurses with 1-10 years of clinical experience

(1～10年の臨床経験を持つ看護師のキャリアステージ別看護実践能力と職場環境の関連)

看護師が有する看護実践能力は、技術力だけではなく倫理観や他職種との連携、看護管理能力や研究能力など多様な要素を含むものであり、場面や状況に応じ適切に対応できる能力が求められ、質の高い看護を提供できる看護師の育成が重要である。

看護実践能力の影響要因のひとつとして、職場環境因子が挙げられているが、どのような職場環境が看護実践能力を高めるのかという報告は少ない。本研究は看護実践能力の獲得が期待される5年目までと看護実践能力の停滞が見られるとされる5年目以降に着目し、経験年数1～10年目までの看護実践能力と職場環境の関連を明らかにし、看護実践能力向上に必要な支援を検討することを目的とした。

方 法

地方都市の地域中核病院に勤務する看護師717名を対象に、2017年12月～2018年3月に無記名自記式質問票による調査を実施した。看護実践能力は看護実践能力自己評価尺度 (Clinical Nursing Competence Self-assessment Scale : CNCSS) を用いた。職場環境については、先行研究を参考に、職場の対人関係、教育制度、働きやすさを重視し、研究者間で検討した職場環境要因に関する7項目を選定し、4段階のリッカート尺度で回答を得た。

ベナーの習熟度レベルに応じ、1、2年を新人、3～5年目を一人前、6～10年目を中堅とキャリアステージを考慮した分類で分析を行った。看護実践能力に関連する要因を検討するため、4概念[看護の基本に関する実践能力]、[健康レベルに対応した援助の展開能力]、[ケアの環境とチーム体制の調整能力]、[看護実践の中で研鑽する能力]の「達成の程度」の得点と職場環境（7項目）についてSpearmanの順位相関係数を算出し、関連要因を検討した。

結 果

418件の回答が得られ(回収率58.3%)、そのうち欠損値がある回答者を除く363件(有効回答率86.8%)のうち、1～10年目の看護師231名を分析対象とした。

看護実践能力と職場環境の関連では、1年目看護師は4概念すべてと「人間関係が良好である」($r=0.387-0.483$, $p<0.05$)、「職場には明確なビジョンがある」($r=0.398-0.442$, $p<0.05$)、「休暇が取得しやすい」($r=0.361-0.491$, $p<0.05$)の間に有意な正の相関を認め、他のキャリアステージと比べ看護実践能力と職場環境に関連を認めた項目が多かった。2年目看護師は、[看護実践の中で研鑽する能力]と「職場には明確なビジョンがある」($r=0.531$, $p<0.05$)の間には中等度の関連が見られたが、他のキャリアステージと比べ相関を認めた項目は少なかった。3～5年目看護師も2年目看護師と同様に関連が認められた項目は少なかったが、4概念すべてと「人事評価・処遇に対する公平性・客観性がある」($r=0.246-0.287$, $p<0.05$)の間に正の相関を認めた。6～10年目看護師は、4概念すべてと「上司や先輩からの支援がある」($r=0.254-0.321$, $p<0.05$)、「育児、介護休暇取得に対する支援制度が整備され利用しやすい」($r=0.233-0.329$, $p<0.05$)の間に有意な正の相関を認めた。

考 察

新人レベルの1年目看護師の特徴として、看護実践能力と職場環境の間に関連を認めた項目が多く、人間関係の調整や職場のビジョンの明確化、休暇を取得しやすい環境、研修や教育システムの整備が重点的に取り組む課題であるといえる。2年目看護師は、手厚い支援を受けていた1年目とは異なり、主体性が求められる状況にある。新人から一人前への過渡期にある中で、職場のビジョンの中に自己の課題や役割を自ら認識できるよう、2年目看護師の特性を考慮した新人教育の延長としての教育支援が求められる。

3～5年目の一人前レベルの看護師は、組織における自己の存在価値を捉えるための一因として他者からの評価やそれに伴う処遇が挙げられ、今回の結果に至ったといえる。一人前レベルの看護師には、個々の能力に応じた役割を付与し、自己の存在価値を見出し、役割や課題を客観的に捉え行動を起こし、役割発揮できるよう支援することが必要である。

6～10年目の中堅レベルの看護師は、仕事と家庭の両立やキャリアの岐路にあることも伺える。看護実践能力の停滞現象を起こす時期でもあり、個々の背景を考慮し、キャリアを形成・実現できるよう支援していくことが求められる。

結 論

経験年数により看護実践能力と職場環境の関連要因が異なることが明らかとなった。各年キャリアステージに応じた役割や特徴を踏まえ、支援を検討していくことが看護実践能力を高める一因になることが示唆された。