

---

## 原 著

---

### 新人看護師の職場環境認識に関する尺度の開発

飯 藤 大 和<sup>1)</sup>, 宮 川 操<sup>2)</sup>, 安 原 由 子<sup>1)</sup>, 上 岡 義 典<sup>3)</sup>, 谷 岡 哲 也<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部看護学講座

<sup>2)</sup>徳島文理大学保健福祉学部看護学科

<sup>3)</sup>高知学園短期大学幼児保育学科

(平成26年8月28日受付) (平成26年9月5日受理)

新人看護師の職場環境認識に関する尺度を開発することを目的とし、中国・四国地方の200床以上の総合病院に勤務する新人看護師810名を対象に、独自に作成した職場環境に関する16問の質問項目を用いて質問紙調査を行った。結果、634名から有効回答を得た。因子分析(主因子法, バリマックス回転)を行い、解釈可能な2因子が抽出された。職場内での教育や問題対処, 管理職との関係に関する6項目から構成される第1因子を「教育支援環境」、職場の人間関係, 患者との関係や休暇に関する5項目から構成される第2因子を「職場環境満足度」と命名した。尺度全体の信頼性係数は $\alpha=.882$ であった。この新人看護師職場環境認識尺度は、新人看護師が職場環境をどのように認識しているのかを簡便に捉えることができ、職場環境を検討する際に有用と考えられた。

#### はじめに

医療現場の状況は、在院日数の短縮や入院患者の重症化に伴う看護必要度の増大により複雑化, 高度化しており、患者のニーズも変化を続けている。医療現場で働く看護師の教育においても、それらに応じた体制の変化が求められている。しかし、日本の超高齢化, 7対1看護体制の導入により、看護職不足が顕在化し社会的問題となっている。

それらに対する政策として看護職員需給計画や看護職員確保対策が講じられてきた。平成22年度第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書<sup>1)</sup>では、看護師の需要見通しは平成27年度には約150万1千人となり、約

6.9%増加すると予測されている。それに対し、供給見通しは、平成27年度に約148万6千人となり、約10.2%増員が見込まれている。そのため約1万5千人の看護師が不足すると予測されている。看護師の需要に供給が追いついておらず、看護職の確保は急務である。

看護職不足の要因の1つに離職率の高さがあげられ、平成24年度看護職員離職率<sup>2)</sup>において、新人看護師の離職率は7.5%である。この結果は、前年度と比較すると0.3%の改善がみられているが、依然として約1割は離職している。また、入職した新人看護師の教育には多くの人材と時間が必要であり、多大な教育コストを要する。この観点からも、入職後の卒後教育を行った新人看護師の中途離職は、施設にとって大きな損失である。これらから、看護師としての就職1年目の離職を防止することは重要である。離職の要因となるのは、新人看護師自身のストレスの感じ方やその対処能力、さらに職場環境の捉え方などが影響するという報告が多くみられる。なかでも、離職率低下のために職場環境について職場適応から新人看護師のストレスを検討した研究<sup>3)</sup>や新人看護師の個人要因・環境要因から職場適応を研究<sup>4)</sup>したものがあつた。しかし、それらは職場環境満足度を中心としており、人的環境や教育的環境など新人看護師を取り巻く環境全体の認識を捉えたものではない。新人看護師の離職防止のためには新人看護師が職場環境をどのように捉えているのかを明らかにし、対応をすることが必要である。本研究の目的は、新人看護師の職場環境認識に関する尺度を開発することである。

## 研究方法

### 1) 調査機関および調査対象者

調査対象機関は中国四国厚生局に登録している病院の中から200床以上の総合病院を有意抽出した。また、調査対象者はこれらの病院に勤務する新人看護師810名であり、自記式質問紙調査を行った。回収方法は、質問紙を密封できるようにした封筒を入れて配布し、就職1ヵ月経過後に各病院看護部を通じて回収した。

### 2) 調査期間

2012年4月中旬から5月中旬である。

### 3) 用語の操作的定義

本研究における新人看護師とは、対象となる200床以上の総合病院に看護師として初めて就職した新人教育を受ける看護師とする。

### 4) 質問紙の作成

新人看護師の離職及び就業の継続要因<sup>5-7)</sup>では、「夜勤回数」、「超過勤務、休暇・休憩」、「配置場所」、「雰囲気」、「仕事量・負担」、「給与」が離職要因となっている。一方、「助け合い」、「良好な建設的人間関係」、「自尊感情」、「悩みを具体的に解決する支援」が就業継続要因となっている。

新人看護師の支援<sup>8-13)</sup>では、新人看護師から見たプリセプターへの希望や教育体制への希望があり、「計画的・個別的指導の実施と評価」、「新人の緊張緩和・質問しやすい雰囲気づくり」、「精神・心理的サポート」、「新人看護師の状況に応じた目標達成と事故防止」があげられる。以上の職場環境認識を測定するための構成概念の検討をもとに、新人看護師が職場の環境をどのように認識しているかについて評価する質問項目を独自に16問作成した(表1)。得点はリッカート5件法を用い、「かなりそう思う」の5点から「全くそう思わない」の1点で測定した。

### 5) 統計処理方法

職場環境認識を測定するための16問の質問項目の調査結果を因子分析(主因子法,バリマックス回転)し、質問紙の因子構造を解析した。また、Cronbach's  $\alpha$ 係数(内的整合性)により尺度の信頼性を検証した。統計処理には、SPSS.Ver 20.0Jを用い、有意確率は5%未満とした。

表1 調査に用いた職場環境に関する質問項目(16問)

1) *配置場所は忙しいと思いますか
2) 職場の雰囲気は良いと思いますか
3) 休暇は満足していますか
4) 他のスタッフとの人間関係は良いですか
5) 患者との関係は良いと思いますか
6) 困った時に助け合える雰囲気ができていますか
7) *仕事への責任感は負担となっていますか
8) *夜勤に対する不安はありますか
9) プリセプターあるいは指導ナースとの関係は良いですか
10) プリセプターあるいは指導ナースに相談できていますか
11) あなたに対する明確な教育計画はありますか
12) あなたの目標は具体的に設定されていますか
13) 問題があった時の解決への支援はありますか
14) 職場内で必要な知識に関する教育はありますか
15) 管理者(師長・副師長)との話し合いの場がありますか
16) 管理者(師長・副師長)へ相談できますか

\*は逆転項目

得点は5.かなりそう思う, 4.そう思う, 3.ややそう思う, 2.あまり思わない, 1.全くそう思わない で算出した。

### 6) 倫理的配慮

徳島大学病院臨床研究倫理審査委員会で承認を得て調査を行った(承認番号第1356号)。また、質問紙に調査の目的・説明等を記した同意説明文書を同封し、質問紙の記入、返送をもって同意が得られたものとした。同意説明文書には研究の参加が自由参加であること、研究への参加・協力を同意した場合でも、いつでも中断できること、研究への参加・協力を取りやめることによって不利益を受けることがないことを記載した。

## 結 果

### 1) 基本属性

同意が得られた調査対象者は810名であり、そのうち回答に欠損のない有効とした回答は634名(有効回答率78%)であった。対象者の基本属性を以下に示す(表2)。

### 2) 尺度の作成と信頼性の検討

因子分析の結果、11項目で解釈可能な2因子が抽出された。職場内での教育や問題対処、管理職との関係に関する6項目から構成される第1因子を「教育支援環境」( $\alpha=.844$ )、職場の人間関係、患者との関係や休暇に関する5項目から構成される第2因子を「職場環境満足

表2 対象者の基本属性

全体		N=634
年齢		23.55±4.66
性別	女性	571 (90.1%)
	男性	63 (9.9%)
社会人経験の有無 (看護師以外)		
	あり	136 (21.5%)
	なし	498 (78.5%)
教育機関	4年制大学	115 (18.2%)
	3年課程短期大学	18 (2.8%)
	3年課程専門学校	340 (53.6%)
	2年課程短大・専門	90 (14.2%)
	その他 (無回答含む)	71 (11.2%)

度」と命名した ( $\alpha=.824$ )。因子の命名には看護管理経験のある研究者1名, スーパーバイザー2名及び研究者で検討し, 妥当な命名と判断した。尺度全体の信頼性係数は  $\alpha=.882$ であった (表3)。

### 考 察

本研究では, 先行研究をもとに新人看護師の離職に影響すると考えられる職場環境に関する質問を抽出し, 新人看護師自身が職場の環境をどのように認識しているのかを測定する尺度を作成した。下位因子は新人看護師に対する教育や管理者との関わりからなる「教育支援環境」, 職場の雰囲気に対する「職場環境満足度」の2つから構成された。尺度全体の信頼性係数は  $\alpha=.882$ と非常に高い値を示した。したがって, 尺度の信頼性は高いと考えられる。

本尺度の第一因子である「教育支援環境」は, 明確な教育計画や目標管理, 解決支援体制の質問項目から構成されていた。特に因子内に管理者の関わりから2項目の質問が抽出された。中島ら<sup>14)</sup>の看護労働環境の特性に関する調査結果においても, 看護管理者のマネジメント能力が下位因子にあげられており, 新人看護師支援には看護管理者の関わりは重要であることが示唆された。また, 目標管理や教育計画, および解決支援は先行研究においても重要とされてきた。入職後, 新人看護師の考えや気

表3 職場環境認識に関する調査票の因子構造

因子名・質問項目	因子負荷量	
全体 Cronbach's $\alpha$ 係数=.882	教育支援環境	職場環境満足度
第1因子『教育支援環境』 $\alpha=.844$		
あなたに対する明確な教育計画はありますか	.707	.164
問題があった時の解決への支援はありますか	.688	.305
あなたの目標は具体的に設定されていますか	.658	.142
職場内で必要な知識に対する教育はありますか	.625	.330
管理職者との話し合いの場がありますか	.576	.331
管理職者へ相談できますか	.562	.410
第2因子『職場環境満足度』 $\alpha=.824$		
他のスタッフとの人間関係はいいですか	.228	.840
職場の雰囲気は良いと思いますか	.247	.734
困った時に助け合える雰囲気ができていますか	.346	.664
患者との関係は良いと思いますか	.158	.547
休暇は満足していますか	.285	.482
固有値	5.114	1.355
寄与率(%)	46.487	12.316
累積寄与率(%)		58.803

主因子法-バリマックス回転

持ちを周囲が理解せずに解決支援を行わないことや、思い描いていた自分の目標と現実との乖離、すなわちリアリティーショックを経験することで自尊心が低下し、結果として離職へと追い込まれる可能性がある<sup>15)</sup>。さらにはメンタルヘルスの不調にも関与することが考えられるため重要視されなければならない。

第二因子の「職場環境満足度」は、職場の雰囲気や人間関係、助け合いなど新人看護師と他者との関係から構成されていた。職務満足度に関する先行研究は多く、職位や教育背景、経験年数などと満足度との関連を分析したものが<sup>16)</sup>。近年の20代の新人看護師に対しての調査はなく、中堅の看護師の職務満足を対象<sup>17)</sup>としたものが多い。また、職場の心理的な仕事負荷量は、看護師全体の中でも新人看護師は多いとされ、なかでもバーンアウトのリスクがある群では職場環境に関するストレスが高いとされている<sup>18)</sup>。さらに2年日以降で対人関係によるストレスが軽減されることも示唆されている。そのため新人看護師の離職予防には、職場環境満足度を正確に把握することは必要不可欠である。看護師として1年目の離職をいかに防ぐかが、今後の人材確保はもとより看護師のメンタルヘルスの悪化防止の観点からも注力されることが望まれる。

本尺度はこれらの2つを下位因子として、新人看護師のストレスや職場適応に関する質問項目が存在しており、測定したい新人看護師の職場環境に関する認識を表すことが可能であると考えられた。

#### 本研究の限界と今後の課題

新人看護師のストレスや離職を考える際には、職場環境の適正評価による職場環境の改善が必要である。本研究では簡便に11項目の質問を使用して測定する尺度を作成した。しかし、本研究で開発した職場環境認識尺度は、新人看護師の集団を入職後1ヵ月経過した段階で測定したものである。新人看護師の職場環境の捉え方は変化するものであり、入職後数ヵ月経過した頃には現時点とは違った環境の捉え方をすることが考えられるため縦断的に調査する必要がある。また、本研究期間では妥当性の検証が十分できていない。今後の新人看護師の調査に継続して使用することで、妥当性を検証していく必要がある。

#### 結 論

中国・四国地方の200床以上の総合病院に入職し、1ヵ月が経過した新人看護師に対して、11項目で解釈可能な2因子が抽出された。第1因子を「教育支援環境」、第2因子を「職場環境満足度」と命名し、尺度全体の信頼性係数は $\alpha=.882$ であった。この新人看護師職場環境認識尺度は、新人看護師が職場環境をどのように認識しているのかを簡便に捉えることができ、職場環境を検討する際に有用と考えられた。

#### 謝 辞

本研究を行うにあたり、多くの新人看護師様、病院関係者の皆様にご協力いただきましたことを心より感謝申し上げます。

#### 文 献

- 1) 平成22年厚生労働省看護職員需給見通しに関する検討会報告書. 厚生労働省
- 2) 公益社団法人日本看護協会広報部 [http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf), 2013年, 7月30日アクセス
- 3) 高橋友子, 米山直樹: 日本における新人看護職職場適応に関する研究の現状と課題. 臨床教育心理学研究, 37: 11-17, 2011
- 4) 三輪聖恵, 志自岐康子, 記田明裕: 新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究. 日本保健科学学会誌, 12(4): 211-220, 2010
- 5) 芽原路代: 新人看護師の離職願望に影響する要因の検討. 第39回看護管理: 6-8, 2008
- 6) 渡邊里香, 荒木田美香子, 鈴木純恵: 若手看護師の離職意向に関連する個人要因と組織要因の検討. 日本看護科学会誌, 30(1): 52-60, 2010
- 7) 関井愛紀子: 新人看護師の勤務継続意欲に関連する職場環境要因. 新潟医学会雑誌, 124(9): 501-511, 2010
- 8) 別府千恵, 山野辺みち子, 野地金子: 新人看護師の職場適応を促すプリセプターの役割. 第34回看護教

- 育：133-135, 2003
- 9) 新田純子, 村田千代, 柳田美喜子, 松本知子：新卒看護師が望むプリセプターのかかわり－A 病院におけるプリセプター制の運用に関する検討－. 第38回看護教育：284-286, 2007
- 10) 吉富美佐江, 舟島なをみ：新人看護師を指導するプリセプター行動の概念化. 看護教育学研究, 16(1)：1-14, 2007
- 11) 唐澤由美子, 原田慶子, 中村恵, 大脇百合子：プリセプターが職場と教育機関に望む支援. 第39回看護管理：300-302, 2008
- 12) 吉富美佐江, 舟島なをみ：プリセプター役割自己評価尺度の開発. 日本看護学教育学会誌, 18(3)：1-9, 2009
- 13) 本田由美, 松尾和枝：急性期病棟におけるプリセプター看護師が捉えた新人看護師の看護実践上の問題. 日本赤十字九州国際看護大学 IRR, 8：61-69, 2010
- 14) 中島美津子, 森山美知子：Nursing Work Index-R の因子分析からみえる看護師が望む看護労働環境. 日本看護管理学会誌, 12(2)：22-31, 2009
- 15) 塚本友栄, 舟島なをみ：就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究－就業を継続できた看護師の経験との比較を通して－. 看護教育学研究, 17(1)：22-35, 2008
- 16) 中川典子, 林千冬：日本における看護職者に関する職務満足度研究の成果と課題－過去15年間の Stamps－尾崎翻訳修正版尺度を用いた研究の文献レビュー－. 日本看護管理学会誌, 8(1)：43-57, 2004
- 17) 加藤栄子, 尾崎フサ子：中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討. 日本看護管理学会誌, 15(1)：47-56, 2011
- 18) 井奈波良一：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

## *Development of Rating Scale for Novice Nurses' Recognition of Working Environment*

*Hirokazu Ito<sup>1)</sup>, Misao Miyagawa<sup>2)</sup>, Yuko Yasuhara<sup>1)</sup>, Yoshinori Ueoka<sup>3)</sup>, and Tetsuya Tanioka<sup>1)</sup>*

<sup>1)</sup>*Institute of Health Biosciences, the University of Tokushima Graduate School, Tokushima, Japan*

<sup>2)</sup>*Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare, Tokushima Bunri University, Tokushima, Japan*

<sup>3)</sup>*Kochi Gakuen College, Kochi, Japan*

### **SUMMARY**

The purpose of this study was to develop a rating scale for novice nurses' recognition of working environment. The survey questionnaire on working environment was sent to 810 novice nurses in the western region of Japan, of which 634 were returned with a response rate of 78%. A principal factor analysis with a varimax rotation was conducted on the final 16-item scale and two factors (11-items) were extracted. The Cronbach  $\alpha$  coefficient for the total scale was 0.882, indicating high internal consistency. The first factor was named "educational-support environment," and consisted of six items regarding instruction in the workplace, tackling issues, and relationship with managers, and the second factor was "working environment satisfaction," which consisted of five items regarding human relationships in the workplace, relationship with patients, and vacation. The developed "rating scale for novice nurses' recognition of working environment" can easily evaluate the cognitive state of a subject's workplace environment. Therefore, it was considered that this scale was useful when examining working environment.

Key words : novice nurse, working environment, recognition