

-資料-

急性期病院に勤務する中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因の検討

Identifying Factors Related to Self-learning Motivation for Mid-level Nurses
in Acute Care Hospital野寄亜矢子¹⁾・清水佐知子²⁾

要 旨

本研究は急性期病院に勤務する中堅看護師の自ら学ぶ意欲と個人・環境・社会要因との関連を明らかにすることを目的とした。公立急性期病院 1 施設の経験年数 5 年以上 25 年未満の役職者以外の看護師 201 名を対象に無記名自記式質問紙調査を行った。看護師の自ら学ぶ意欲は野寄, 清水 (2019) が構築し信頼性、妥当性を確認した 22 項目から構成される「看護師の自ら学ぶ意欲の測定尺度」を使用した。測定尺度の総得点および下位尺度得点を従属変数、個人・環境・社会要因の各項目を独立変数とし重回帰分析を行った。結果、自ら学ぶ意欲の総得点で環境要因「職場で役割の負担がある」が負の方向で有意であった ($p < 0.05$)。その他の変数で有意差はなかった。自律的な学習意欲の下位尺度「認められたい気持ち」[充実感と挑戦]で環境要因「職場で役割の負担がある」が負の方向で有意であった ($p < 0.01$)。中堅看護師の役割負担が自ら学ぶ意欲に関連すると示唆された。

キーワード：自ら学ぶ意欲、中堅看護師、急性期病院

I. はじめに

近年、在院日数の短縮や患者の高齢化により看護業務は複雑多様化しており、疾病の発症や重症化の予防などあらゆる健康段階で切れ目のない看護の提供などが不可欠であり、医療環境の変化に対応した高い実践能力が求められている。特に中堅看護師は実践の主導的役割を担っており、組織の中核的存在であると言える。したがって看護の質向上のためには、中堅看護師自らが医療環境の変化に応じて急性期病院から在宅療養に至るすべての健康段階で求められる看護実践能力を発揮できるような知識や技術を獲得するという継続的かつ自律的な能力開発が必須である。

一方で、中堅看護師の約 6 割が求められる役割の多さに悩みや不満を持っている実態が報告されており (日本看護協会, 2010)、また中堅看護師の 8 割が燃え尽き症候群の警戒群であることが明らかになっている (加藤, 尾崎,

2011)。さらに、意欲があっても現状維持に精一杯という状況であるとも報告されており (辻ら, 2008)、ライフイベントが多い年代であることから仕事とのバランスを取りながらキャリア発達に苦悩している層であるとの指摘もある (住田, 坂口, 森岡, 鈴木, 2010)。さらに、民間病院に勤務する看護職は、厳しい労働環境に加え満足できない状況下で勤務していることが予測され心身の負荷が高いとされる (多久島, 羽田野, 森塚, 2014)。しかし、保険診療を行う急性期病院においては、国の定める診療報酬により運営されており設置主体の違いによる看護職の職務満足には大きな差がないことも報告されている (撫養, 勝山, 青山, 2009; 古谷, 谷, 2008)。したがって、急性期病院においては設置主体に関わらず厳しい労働環境にあることが推測される。

以上のような中堅看護師の置かれている状況、即ち個人要因や環境要因、社会要因は、中堅看

受付日：2019 年 9 月 2 日 受理日：2019 年 12 月 9 日

所 属 1) 神戸市看護大学 看護学部 2) 武庫川女子大学 看護学部

連絡先 *E-mail : noyori@tr.kobe-ccn.ac.jp

看護師の自律的な学習意欲に影響を与えている可能性が高い。しかしながら、これまでの先行研究では中堅看護師の職務継続意志や職務満足、キャリア発達とその関連要因については多数議論されているものの(新井, 野崎, 田中, 徳本, 2016; 関, 2015; 辻ら, 2007; 渡部, 2012)、自律的な学習意欲とその関連要因について取り扱った実証研究は存在しない。看護師の自律的な学習意欲については、野寄, 清水 (2019) が「看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度」を開発し、その信頼性と妥当性を報告しており実証可能である。

以上より本研究では急性期病院に勤務する中堅看護師の自ら学ぶ意欲と個人・環境・社会要因との関連を明らかにする。そして、継続的な学習を牽引するために必要な自律的な学習意欲とそれに関連する要因を明らかにすることは、中堅看護師の学びの意欲を高めるための具体的な支援のあり方を考える基礎資料となるのではないかと考える。

II. 目的

本研究の目的は急性期病院に勤務する中堅看護師の自ら学ぶ意欲と個人・環境・社会要因との関連を明らかにすることである。

III. 方法

1. 用語の操作的定義

1) 看護師の自ら学ぶ意欲

看護師としての職業的価値観に基づき、専門職として積極的な学習意欲に起因する動機からもたらされる自律的・継続的な学びの意欲であり、この学びの意欲は学習の動機づけが高まる条件と情緒的な自己学習能力つまり学習行動も含める。

2) 中堅看護師

経験年数 5 年以上 25 年未満の役職者(看護主任・看護師長)としての役割を担っていない、看護師とする。

中堅看護師を対象にした研究は成長や教育、キャリア開発など幅広く扱われている。中堅看護師の定義は様々であり主に臨床経験年数を定義に用いていた。小山田 (2009) は中堅看護師の特性について研究し中堅看護師の定義において最も多い経験年数の下限は「臨床経験 5 年以上」であり、また師長や主任という役職に就いていないことを条件としているものが多いとしていた。経験年数以外の条件では、35 歳から

45 歳であること(朝倉, 籠, 2013)、病院独自のクリニカルラダーで中堅レベルに相当すること(盛上, 長谷川, 2014; 下川, 片山, 2015)、ベナーの臨床看護実践の 5 段階の技能習得レベルで中堅レベルに達していることとするものがあつた(梶谷, 内田, 津本, 2012; 撫養, 勝山, 青山, 2009; 本谷, 成川, 2009)。また、中堅看護師は職業的キャリアの上で自己の専門性を見だし将来進むべき方向性を選択する時期とされ、この時期は組織内で明確なアイデンティティを確立する時期で、キャリア中期である 25 歳から 45 歳をさすとしている(Schein, 1990)。これらの先行研究より本研究では、中堅看護師をキャリア中期である 25 歳から 45 歳という年齢を考慮して「経験年数 5 年以上 25 年未満の役職者(看護主任・看護師長)としての役割を担っていない看護師」と位置づけた。

2. 調査対象

公立急性期病院 1 施設に所属する経験年数 5 年以上 25 年未満の役職者(看護主任・看護師長)以外および男性看護師を除外した看護師 201 名を対象とした。

性別の差がライフイベントやキャリア意識に影響することが報告されていること(Sugiura, Kinoshita, Kiyota, & Okayama, 2017; 鈴木, 2017) から、男性看護師を調査対象者から除外した。ライフイベントやキャリア意識は、男性看護師が安定した収入を得るために看護を仕事の 1 つとして捉えている傾向にあり、さらにライフイベントは性別によって異なるため本研究に関連する可能性があると考えた。加えて、本調査の対象施設で男性看護師の人数が少ないことから性別を調査することで個人が特定されるおそれがあることを考慮した。

3. 調査内容

1) 看護師の自ら学ぶ意欲の測定項目(表 1)

看護師の自ら学ぶ意欲の測定には野寄, 清水 (2019) が信頼性・妥当性を確認し、作成した「看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度」を用いた。尺度の第 1 因子【看護の学習が楽しい】は 9 項目、第 2 因子【認められたい気持ち】は 4 項目、第 3 因子【充実感と挑戦】は 5 項目、第 4 因子【自ら学ぶ行動】は 4 項目の 4 因子 22 項目から構成される。尺度の各項目の回答は「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の 6 件法であり、総得点の範囲は 22 点から 132 点で、

得点が高いほど看護師の自ら学ぶ意欲が高いことを意味する。

表 1 看護師の自ら学ぶ意欲の測定項目内容

項目
第 1 因子 【看護の学習が楽しい】 看護を学ぶことは楽しい 看護について最新の情報を得たい 看護を学ぶことは面白い 看護に関する書物をできるだけ読みたい 看護を学ぶことが好きだ 看護についてわからないことはすぐに調べたい 看護師としての知識を高めたい 興味のあることを徹底的に調べたい 看護師として新しいことに挑戦したい
第 2 因子 【認められたい気持ち】 周りの人から看護師として認められたい 上司・先輩などから頼れる存在でありたい 看護師としてのモデルとなる存在に近づきたい 役割を与えられるとやる気が出る
第 3 因子 【充実感と挑戦】 看護師として技術を磨いている 看護師として新しいことに挑戦している 自分の看護実践能力に自信を持っている 看護師としての仕事に喜びを感じている 自分で目標を定めて頑張っている
第 4 因子 【自ら学ぶ行動】 常に看護に関する情報を得ている 看護師としてのキャリアアップを図っている 自分に必要な研修を自ら選択している 研修などに積極的に参加している

2) 中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因

まず、先行研究から中堅看護師の置かれている状況を確認した。データベースは医学中央雑誌を用い、検索期間は 2010 - 2016 年とした(検索時期 2016 年 7 月)。「中堅看護師」をキーワードに原著論文に絞り検索したところ 361 件が該当した。中堅看護師の置かれている状況を明らかにするため、中堅看護師の定義が示されていない文献は除外し 21 件を抽出した。抽出した 21 件の文献から中堅看護師の置かれている状況を示した項目を個人要因・環境要因・社会要因に分類し整理した。

その結果、個人要因は経験年数による将来への困難さや葛藤、ストレスの増加(伊澤, 2011)、キャリア発達に関する苦悩やキャリアアンカー志向の相違により仕事と家庭とのバランスを取っていたり、家庭生活を優先したりすることなどがあげられた(関, 2014; 森山, 2014;

住田ら, 2010, グレグら, 2003)。このことから、本研究では個人要因は年齢、経験(臨床経験年数・異動経験・中途採用経験)、ライフイベント(結婚・育児・介護の有無)、キャリアアンカーの 10 項目とした。キャリアアンカーとは、キャリアの諸決定を組織化し制約する自己概念とされており、職業経歴の中で犠牲にしたくない自己を象徴する、コンピタンスや動機、価値観について自分が認識していることが複合的に組み合わせられたものである(Schein, 1990)。本研究で使用するキャリアアンカーは、Schein (1990) のキャリアアンカーをもとに坂口 (1999) が看護師用に構築した 6 つのキャリアアンカーである。坂口 (1999) は構築したキャリアアンカーを看護師の職務体験から次第に自己の中に認知されていき、個人がキャリアの上で辿ろうとする方向であると示している。この 6 つのキャリアアンカーは管理能力志向、専門的・職能的能力志向、安定性志向、自律性志向、創造性志向、他者への奉仕志向である。これらのキャリアアンカーは Schein の構築したキャリアアンカーよりも看護師の職務傾向をよりふまえたものと考え、坂口 (1999) の構築したキャリアアンカーを用いることとした。環境要因は、大きく職場環境と人的環境に分けられた。人的環境としてキャリア形成には職場のモデルやメンターの存在があり(林, 米山, 2008)、メンターや、上司の支援、職場・家族・友人のソーシャルサポートが看護師の自己教育力に関連していること(能見ら, 2014)、中堅看護師が上司の評価や承認を支えにしていることなどがあげられた(本谷, 成川, 2010)。職場環境は、業務の過密化・単調化による刺激の低下を感じていること(関, 2014; 本谷ら, 2010)、求められる役割が多いこと不満を感じていることなどがあげられた(日本看護協会, 2006)。このことから、環境要因は職場環境として業務量・職場での役割の 5 項目と人的環境として重要他者(上司・同僚・家族)からの支援(サポーター)の 10 項目とした。社会要因は 1990 年代から広まった能力開発プログラムであるクリニカルラダー制度(日本看護協会, 2003)であるが、看護師がクリニカルラダーレベルの取得に参加しない、効果が実感できないとの報告がある(井本, 大和田, 2004)。このことから施設内のラダー教育体制およびラダー教育以外の院内研修の 5 項目とした。

項目の整理は看護学教育に携わる研究者、看護管理に従事している者、熟練看護師と専門間討議を繰り返し行い検討した。回答方法は、環境要因、社会要因については「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の6件法で求めた。また、個人要因のキャリアアンカーについては「全く重要でない」から「非常に重要である」の6件法で求めた。

4. 調査手続き

対象施設の看護管理責任者（看護部長）に研究協力を口頭で説明し同意を得た。次に研究者が対象施設である各部署の師長に調査票を直接手渡し、師長より対象者へ配布した。本調査票の回答には約20分程度の時間を要することを依頼書に明記した。回収は対象者が自由意思で回答後、返信用封筒を用いて対象施設内に設置した施錠された投函箱に対象者個人で投函するよう依頼した。なお、調査は2017年6月1日から6月30日までの1ヶ月間とした。

5. 分析方法

中堅看護師の自ら学ぶ意欲の総得点および下位尺度の得点、関連要因の記述統計を算出した後、中堅看護師の自ら学ぶ意欲の総得点および下位尺度の得点を従属変数とした重回帰分析を行った。重回帰分析に投入する独立変数の選択については、多重共線性が生じる可能性を考慮し変数間の単純相関をPearsonの積率相関係数およびSpearmanの順位相関係数にて確認した。独立変数間同士で強い相関関係（ $r > 0.7$ ）を示す調査項目のペアがある場合は、どちらかを除外した。また、許容度を確認し0.2以下の場合、その独立変数により多重共線性が生じていると判断し除外した（中山, 2017; 石村, 石村, 2016）。なお、「看護師の自ら学ぶ意欲の測定尺度」は6件法で回答を得ており重回帰分析を行う際には数値変数として取り扱い分析を行った。また、＜年齢＞＜経験年数＞＜異動の経験＞＜中途採用経験＞＜婚姻・子育て＞＜介護家族の有無＞に関する項目は、変数をダミー変数に変換して分析を行った。さらにデータの統計解析にはIBM SPSS Statistics 22.0 for Windowsを使用し、全ての分析で有意水準5%未満を採用した。

6. 倫理的配慮

本研究は、武庫川女子大学研究倫理委員会（承認番号16-112）および対象施設の倫理委員会（承認番号3295）の承認を得て実施した。対象施設

の看護管理責任者（看護部長）に研究協力を口頭で説明し同意を得た。また対象者へ質問紙調査票の配布に際し「研究の目的、方法、プライバシーの保護、および調査終了後の回答用紙は破棄すること、調査結果は本研究以外に使用しないこと」について文書で提示した。対象者が自由意思で回答後、返信用封筒を用いて対象施設内に設置した施錠された投函箱に対象者個人で投函し、これにより任意の研究協力を保証した。研究参加の自由や調査票を無記名とし対象者自身が投函することで個人が特定されないよう配慮した。また、対象者個人の能力評価にならないこと、記載内容が上司に知られることはないことを保証した。

IV. 結果

1. 対象者の記述統計（表2）

201名の対象者のうち96名（回収率47.8%）から回答が得られ、そのうち有効回答率は96.9%であった。対象者は35歳から39歳が32.3%を占め、次いで40歳から44歳が全体の30.2%であった。臨床経験年数は10年から14年が38.5%と最も多かった。ライフイベントについては既婚者が71.9%であり、子育てをしているものは59.4%であった。

まず、キャリアアンカーに注目すると＜管理的志向＞は「非常に重要である」「重要である」「少し重要である」が全体の15.7%、「あまり重要でない」「重要でない」「非常に重要ではない」が全体の81.3%であり管理的志向を有しているものの傾向は低かった。対して、＜安定性志向＞は「非常に重要である」「重要である」「少し重要である」が全体の93.8%、「あまり重要でない」「重要でない」「非常に重要ではない」が全体の4.1%でありキャリアアンカーの項目では＜安定性志向＞の傾向が最も高い得点であった。さらに、＜他者への奉仕志向＞も「非常に重要である」「重要である」「少し重要である」が全体の90.6%、「あまり重要でない」「重要でない」「非常に重要ではない」が全体の8.3%であり高い傾向であった。職場環境の＜与えられる仕事の業務量が多い＞は「非常にあてはまる」「あてはまる」「少しあてはまる」が全体の80.1%、「全くあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」が全体の19.9%であり＜与えられる仕事の業務量が多い＞と感じているもの

表2 対象者の属性

項目				項目			
	度数	%	平均±標準偏差		度数	%	平均±標準偏差
自 ら 看 護 師 意 欲	看護師の自ら学ぶ意欲の総得点		84.13±15.07	与えられる仕事の業務量が多い			4.3±1.2
	第1因子【看護の学習が楽しい】		37.66±6.94	全くあてはまらない	2	2.1	
	第2因子【認められたい気持ち】		16.21±3.27	あてはまらない	6	6.3	
	第3因子【充実感と挑戦】		17.76±3.63	あまりあてはまらない	11	11.5	
	第4因子【自ら学ぶ行動】		12.49±4.08	少しあてはまる	33	34.4	
	25～29歳	13	13.5	あてはまる	29	30.2	
年 齢	30～34歳	23	24.0	非常にあてはまる	15	15.6	
	35～39歳	31	32.3	仕事量が多いとき調整がある			3.9±1.1
	40～44歳	29	30.2	全くあてはまらない	2	2.1	
				あてはまらない	9	9.4	
臨 床 経 験 年 数	5～9年	25	26.0	あまりあてはまらない	18	18.8	
	10～14年	37	38.5	少しあてはまる	36	37.5	
	15～19年	26	27.1	あてはまる	27	28.1	
	20～24年	8	8.3	非常にあてはまる	4	4.2	
異 動 の 経 験 の 有 無	あり	36	37.5	職場で役割の負担がある			4.1±1.2
	なし	60	62.5	全くあてはまらない	3	3.1	
				あてはまらない	5	5.2	
				あまりあてはまらない	19	19.8	
中 途 採 用 経 験 の 有 無	あり	31	32.3	少しあてはまる	35	36.5	
	なし	61	63.5	あてはまる	22	22.9	
				非常にあてはまる	12	12.5	
				上司の支援に満足している			4.1±1.2
婚 姻 の 有 無	未婚	27	28.1	全くあてはまらない	1	1.0	
	既婚	69	71.9	あてはまらない	8	8.3	
				あまりあてはまらない	18	18.8	
				少しあてはまる	31	32.3	
ラ イ フ イ ベ ン ト	子育ての有無			あてはまる	28	29.2	
	している	57	59.4	非常にあてはまる	10	10.4	
	していない	35	36.5	新たな視点を与えてくれる上司がいる			4.1±1.2
	介護家族の有無			全くあてはまらない	3	3.1	
あ り	あり	4	4.2	あてはまらない	6	6.3	
	なし	92	95.8	あまりあてはまらない	17	17.7	
				少しあてはまる	32	33.3	
				あてはまる	29	30.2	
管 理 的 志 向	全く重要ではない	36	37.5	非常にあてはまる	8	8.3	
	重要でない	21	21.9	同僚や先輩の支援に満足している			4.4±1.0
	あまり重要でない	21	21.9	全くあてはまらない	1	1.0	
	少し重要である	11	11.5	あてはまらない	2	2.1	
重 要 で あ る	重要である	2	2.1	あまりあてはまらない	12	12.5	
	非常に重要である	2	2.1	少しあてはまる	36	37.5	
				あてはまる	34	35.4	
				非常にあてはまる	11	11.5	
専 門 的 ・ 職 能 的 志 向	全く重要ではない	7	7.3	仕事に対して家族の理解がある			4.7±1.0
	重要でない	9	9.4	全くあてはまらない	2	2.1	
	あまり重要でない	14	14.6	あてはまらない	2	2.1	
	少し重要である	43	44.8	あまりあてはまらない	4	4.2	
重 要 で あ る	重要である	18	18.8	少しあてはまる	26	27.1	
	非常に重要である	4	4.2	あてはまる	44	45.8	
				非常にあてはまる	17	17.7	
				キャリアアップを応援してくれる人がいる			3.8±1.3
安 定 性 志 向	全く重要ではない	0	0.0	全くあてはまらない	7	7.3	
	重要でない	1	1.0	あてはまらない	6	6.3	
	あまり重要でない	3	3.1	あまりあてはまらない	28	29.2	
	少し重要である	30	31.3	少しあてはまる	24	25.0	
非 常 に 重 要 で あ る	重要である	44	45.8	あてはまる	21	21.9	
	非常に重要である	16	16.7	非常にあてはまる	9	9.4	
				ラダー教育は学びやすい			2.9±1.2
				全くあてはまらない	13	13.5	
自 律 性 志 向	全く重要ではない	2	2.1	あてはまらない	21	21.9	
	重要でない	4	4.2	あまりあてはまらない	23	24.0	
	あまり重要でない	20	20.8	少しあてはまる	21	21.9	
	少し重要である	40	41.7	あてはまる	6	6.3	
創 造 性 志 向	重要である	20	20.8	非常にあてはまる	0	0.0	
	非常に重要である	9	9.4	ラダー教育以外の院内教育は学びやすい			3.2±1.3
				全くあてはまらない	9	9.4	
				あてはまらない	19	19.8	
他 者 へ の 奉 仕 志 向	全く重要ではない	2	2.1	あてはまらない	20	20.8	
	重要でない	1	1.0	あまりあてはまらない	23	24.0	
	あまり重要でない	5	5.2	少しあてはまる	23	24.0	
	少し重要である	36	37.5	あてはまる	15	15.6	
非 常 に 重 要 で あ る	重要である	41	42.7	非常にあてはまる	0	0.0	
	非常に重要である	9	9.4				

が多い傾向であった。＜職場で役割の負担がある＞は「非常にあてはまる」「あてはまる」「少しあてはまる」が全体の71.9%、「全くあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」が全体の28.1%であり＜職場で役割の負担がある＞と感じているものが多かった。一方で＜仕事量が多いとき調整がある＞は「非常にあてはまる」「あてはまる」「少しあてはまる」が全体の69.8%であり、「全くあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」が全体の30.3%であり仕事の業務量の多さや負担はあるもののそれを調整してもらっていると感じている傾向があった。次いで、サポーターの＜上司の支援に満足している＞＜新たな視点を

与えてくれる上司がいる＞＜同僚や先輩の支援に満足している＞は「非常にあてはまる」「あてはまる」「少しあてはまる」と回答する者が全体の70.0%以上を占めており上司や先輩、同僚の支援に満足していると感じている傾向であった。さらに、＜仕事に対して家族の理解がある＞は「非常にあてはまる」「あてはまる」「少しあてはまる」と回答している者が全体の90.6%を占めており、家族から看護師としての仕事の理解があると感じているものが多かった。

中堅看護師の自ら学ぶ意欲の総得点は、22点から130点の範囲であり、平均得点および標準偏差は84.13 ± 15.07であった（中央値84.0）。各因子の平均得点および標準偏差は、第1因子

【看護の学習が楽しい】は、37.66 ± 6.94点、第2因子【認められたい気持ち】は、16.21 ± 3.27点、第3因子【充実感と挑戦】は、17.76 ± 3.63点、第4因子【自ら学ぶ行動】は、12.49 ± 4.08点であった。

2. 中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因

Pearsonの積率相関係数およびSpearmanの順位相関係数と多重共線性の診断による許容度を確認し、独立変数間で強い相関を認めた項目および許容度0.2以下の項目を除外した。＜年齢＞と＜経験年数＞に強い相関(r > 0.7)は認められなかったが、＜経験年数＞は多重共線性の診断において許容度0.2未満であった。しかし、中堅看護師の操作的定義として経験年数5年から25年未満としているため独立変数から＜経験年数＞を除外することはできないと考え採用した。これらの結果から重回帰分析には＜経験年数＞＜異動の経験＞＜中途採用経験＞＜婚姻・子育て＞＜介護家族の有無＞＜管理的志向＞＜専門的・職能的志向＞＜安定性志向＞＜自律性志向＞＜創造性志向＞＜他者への奉仕志向＞＜仕事をこなすのに精一杯である＞＜職場で役割の負担がある＞＜上司の支援に満足している＞＜同僚や先輩からの支援に満足している＞＜新たな視点を与えてくれる上司がいる＞＜仕事に対して家族の理解がある＞＜ラダー教育の学びやすさ＞＜ラダー教育以外の院内研修の学びやすさ＞の22の独立変数(ダミー変数を含む)を強制投入した(表3)。

重回帰分析の結果、自ら学ぶ意欲の総得点を従属変数とした場合、自由度調整済み決定係数は0.296を示した。影響力が大きかったのは職場環境の＜職場で役割の負担がある＞が負の方向で有意であった。また、下位尺度得点を従属変数として確認した場合、第1因子【看護の学習が楽しい】ではキャリアアンカーの＜創造性志向＞で正の方向で有意であった。第2因子【認められたい気持ち】では職場環境の＜職場で役割の負担がある＞が負の方向で有意であった。第3因子【充実感と挑戦】では自由度調整済み決定係数が0.078(p > 0.05)であり、モデルは不適合を示した。第4因子【自ら学ぶ行動】ではキャリアアンカーの＜安定性志向＞が負の方向で有意であり、次いで、サポーターの＜仕事に対して家族の理解がある＞が正の方向で有意であった。その他の変数では有意な差は認められなかった(表3)。

V. 考察

1. 本研究対象者の特徴

本研究に協力した対象者は35歳から44歳が全体の6割を占めていた。看護協会が行った2016年看護職員実態調査では、看護職員の平均年齢は37.7歳である(日本看護協会, 2017)。また、本研究の実施設は、300床を有する公立病院であり全国統計では300～399床の病院規模の看護師の平均年齢は、37.6歳を示している。このことから、本研究の対象者は比較的年齢層の高い集団であったと言える。そのため、ライフイベントにおいて既婚や子育てをしているものの割合が高かったと言える。さらに、これらのことは＜安定性志向＞のキャリアアンカー得点が高いことにも関連していると推察する。このような特徴を持つ対象者の自ら学ぶ意欲の総得点は、84.13 ± 15.07であった。この結果として職業的アイデンティティが関与している可能性があると考ええる。看護師は就業経験の中でさまざまな人と出会い、その相互行為の中から看護の価値を認識し、働く間に看護師はさらなる学びの機会を持つ(グレッグ, 2002)。こうした働く経験から得られる新しい学びが看護師としての自己成長の働きかけにつながるのではないかと考える。

2. 中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因

本研究より中堅看護師の自ら学ぶ意欲には、職場での役割負担が関連することが明らかとなった。先行研究でも中堅看護師は看護業務への満足度が低く、業務量が多いこと、期待される役割への困難・負担感により就業意欲が減退していることが指摘されている(撫養ら, 2009; グレッグ, 池邊, 池西, 林, 平山, 2003)。本研究では、新たに職場での役割負担が自ら学ぶ意欲をも減退させることが明らかとなった。注目すべきは本研究により「看護師の自ら学ぶ意欲」の下位尺度である第2因子【認められたい気持ち】と第3因子【充実感と挑戦】について職場での役割負担が負の関連を示したことである。役割付与は新たな挑戦の機会の提供であり、看護管理者(師長や主任看護師)は役割付与を通じて中堅看護師自身を承認し、その成長を促進することを期待している面がある。しかしながら本研究結果は、役割負担が多い者は承認欲求が低いことを示していた。すなわち、中堅看護師にとって役割を与えられることは承認欲求を

表3 中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因の重回帰分析結果

	独立変数	従属変数					
		自ら学ぶ意欲 総得点	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	
個人要因	経験	経験年数(5~9年) ダミー	.122	.081	.100	.384	-.136
		経験年数(10~14年) ダミー	-.039	-.097	.023	.321	-.277
		経験年数(15~19年) ダミー	.002	.059	.085	.226	-.373
		経験年数(20~24年) ダミー (★)					
		異動の経験(あり) ダミー	.143	.206	.096	.128	-.044
		異動の経験(なし) ダミー (★)					
	中途採用経験(あり) ダミー	-.039	-.148	-.146	.044	.211	
	中途採用経験(なし) ダミー (★)						
	ライフイベント	既婚&子育て(していない) ダミー	.028	.047	.124	-.077	-.026
		既婚&子育て(している) ダミー	.054	.138	.028	.019	-.086
未婚 ダミー (★)							
介護家族(あり) ダミー		.005	.041	-.053	.022	-.036	
	介護家族(なし) ダミー (★)						
キャリアアンカー	管理的志向	.045	.044	.139	-.085	.045	
	専門的・職能的志向	.204	.240	-.052	.180	.190	
	安定性志向	-.046	.036	.106	-.007	-.311 *	
	自律性志向	-.031	-.036	-.038	-.021	.003	
	創造性志向	.220	.330 *	.124	-.098	.189	
	他者への奉仕志向	.290	.190	.271	.378 *	.175	
環境要因	職場環境	仕事をこなすのに精一杯である	.249	.162	.243	.310	.151
		職場で役割の負担がある	-.367 *	-.209	-.415 **	-.436 *	-.247
	サポーター	上司の支援に満足している	-.139	-.174	.075	-.047	-.231
		同僚や先輩からの支援に満足している	-.107	-.054	-.043	-.118	-.153
		新たな視点を与えてくれる上司がいる	.114	.165	-.157	.080	.196
	仕事に対して家族の理解がある	.152	.050	.093	.103	.291 *	
要因	ラダー教育	ラダー教育の学びやすさ	-.006	-.085	-.067	.082	.121
		ラダー教育以外の院内研修の学びやすさ	.111	.059	.264	.015	.069
		調整済み R2 乗	.296	.311	.327	.078	.243
	n	81	82	82	81	82	

注1) 年齢、経験年数、異動の経験、中途採用経験、既婚・子育ての有無、介護家族の有無の項目においては、
変数をダミー変数へ変換し重回帰分析を行った *p < .05 **p < .01
注2) カッコ内★は、リファレンスカテゴリを示す
注3) 看護師の自ら学ぶ意欲の下位尺度の項目は、第1因子【看護の学習が楽しい】、第2因子【認められたい気持ち】、第3因子【充実感と挑戦】
第4因子【自ら学ぶ行動】である

高めるのではなく、負担感が増大し、充実感や挑戦への意欲を下げることを示唆された。

さらに、第1因子【看護の学習が楽しい】はキャリアアンカーの＜創造性志向＞で正の方向で有意を示していた。創造性志向とは新しいことを創造することを重視し、成功させることであり、創造的・建設的欲求が強く、完全に自分の努力で成果を生み出すことに喜びを感じることであり、第1因子【看護の学習が楽しい】は看護に対する興味・関心を示しており、「看護を学ぶことは楽しい」や「看護について最新の情報を得たい」「看護師としての知識を高めたい」といった質問項目で構成されている。創造性志向が高いものはこうした創造可能性を探求しており、【看護の学習が楽しい】と感じているのではないかと推察する。また、第3因子【充実感と挑戦】は＜他者への奉仕＞で正の方向で有意であった。この第3因子【充実感と挑戦】で＜他者への奉仕志向＞が正の関連を示していたのは、高い奉仕志向により看護に対する充実感が増し、そこからさらに次への挑戦が始まっている可能性があるのではないかと考える。さらに、第4因子【自ら学ぶ行動】は＜安定性志向＞で負の方向で有意を示していた。安定性志向は与えられた範囲で仕事と責任を果たす努力をすることや自分の生活を重視する志向を言う(坂口, 2002)。本研究の対象者は＜安定性志向＞が高い傾向にあった。これは、本研究の対象者が女性限定であったことから女性のキャリア発達に特有の結婚・出産・介護などのライフイベントが大きく関与した結果と考える。関(2014)は安定の志向が強い場合、挑戦度の高いきっかけを模索・活用しようとはせず現状の役割や短期的な目標に価値づけしていると示唆している。このことから、安定性志向が高い傾向にあるものは、自律的な学びの行動とする【自ら学ぶ行動】へつながらない可能性が示唆される。そして、第4因子【自ら学ぶ行動】ではサポーターの＜仕事に対して家族の理解がある＞で正の関連を示していた。看護職としての成長欲求の高い者は、看護職として自分自身を支えてくれるソーシャルサポートが整っていると感じている(山内, 戸梶, 2004)。本研究においても研修に参加することやキャリアアップを図るといった行動は看護師個人を支えるサポーターとしての家族の存在が重要不可欠であることを示してい

たとえる。

本研究は1施設の公立急性期病院に限定したものであった。そのため、結果を一般化するには十分な調査とは言えず、今後サンプルサイズを拡大した調査研究が必要である。また、本研究対象者には専門的な資格(専門看護師や認定看護師)が含まれていた。そのため、自ら学ぶ意欲の総得点に影響を与えた可能性がある。今後は、専門的な資格取得の有無も考慮し調査を行う必要がある。さらに、関連要因として先行研究にて報告されている中堅看護師の置かれている状況から要因を選定し分析した。しかしながら、中堅看護師に特徴的な要因の多くは自律的な学習意欲との関連が認められなかった。その理由として以下の2つのことが考えられる。第1にセレクションバイアスの可能性がある。すなわち個人要因・環境要因・社会要因の負荷により、すでに離職している看護師は本研究には含まれておらず、集団に偏りが生じている可能性は否定できない。第2に異動経験や子育て状況は、異動してからの年数や子育てしている児の年齢により影響の方向性が異なる可能性がある。そのため、質問項目が中堅看護師の置かれている状況を適切に捉えていない可能性がある。また、職場での役割負担においては与えられる役割や役割付与の仕方により役割に対する自己の感じ方はさまざまである。そのため、自己の感じ方には多くの要素が影響していることも含めた検討を考える必要がある。今後は、本研究結果をふまえて関連要因を慎重に検討する必要がある。

VI. 結語

中堅看護師の置かれている状況から中堅看護師の自ら学ぶ意欲に関連する要因を検討した結果、中堅看護師の自ら学ぶ意欲には職場環境の＜職場での役割負担＞が関連していることが明らかになった。中堅看護師はある時期を迎えた頃から自己の役割を多く抱え、その中で後輩に看護を教授するためにモデル的存在として一生懸命励んでいる。看護師は経験を積むことにより更に大きな役割に遭遇することがある。それを活かして成長できるかどうかは個人の努力に左右されると考えるが、その役割認識にどのように働きかけていくかが中堅看護師を更なる飛躍へ導くための教育的支援の1つとして重要ではないかと考える。しかし、本研究では中堅看

護師が捉えている役割負担の具体的内容までは知り得ることができていない。中堅看護師は、新人指導や委員会参加や雑務の業務量の多さが負担であることが明らかにされていることから(日本看護協会, 2009)、今後は中堅看護師が職場でこれらの役割をどのように認識しているのか探り、具体的な中堅看護師の教育支援について検討していく必要がある。

謝辞

本研究を行うにあたり主査・副査としてご指導いただきました武庫川女子大学看護学研究科久米弥寿子教授、藤田優一准教授ならびに調査にご協力頂きました対象者の皆様、対象施設の看護部の皆様に心から感謝申し上げます。

なお本研究は、武庫川女子大学大学院看護学研究科に提出した修士論文および第38回日本看護科学学会学術集会にて発表した内容の一部に加筆・修正したものである。

研究助成

本研究において研究助成はありません。

利益相反

本研究において報告すべき利益相反はありません。

〔引用文献〕

- 新井麻紀子, 野崎由里子, 田中千鶴子, 徳本弘子. (2016). 中堅看護師が認識する自己の置かれている状況に関する国内文献の検討. 第46回日本看護学会論文集 - 看護教育 -, 46, 218-221, 49.
- グレッグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子, 林由美子, 平山朝子. (2003). 臨床看護師のキャリア発達の構造. 岐阜県立看護大学紀要, 3(1), 1-8.
- 石村貞夫, 石村光資郎. (2016). すぐわかる統計処理の選び方. 東京図書.
- 伊澤しのぶ. (2011). 看護師としてのアイデンティティの獲得に向けてー葛藤を乗り越えるプロセスに着目してー. 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, 37, 1-8.
- 加藤栄子, 尾崎フサ子. (2011). 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.

中山和弘. (2017). 看護学のための多変量解析入門. 医学書院

日本看護協会. (2003). 看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版)活用のための手引き. <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/jissen/pdf/tebiki.pdf> (2019/8/26 検索).

日本看護協会. (2010). 2009年日本看護職員実態調査. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/seisaku/pdf/83.pdf> (2019/8/26 検索).

野寄亜矢子, 清水佐知子. (2019). 看護師の自ら学ぶ意欲の評定尺度の作成. 武庫川女子大学看護学ジャーナル(4), 25-34.

撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. (2009). 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析. 日本看護管理学会誌, 13(1), 14-22.

小山田恭子. (2009). 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌, 13(2), 73-80.

坂口桃子. (1999). 看護職のキャリアディベロップメントに関する実証的研究ーキャリア志向のタイプと形成時期ー. 日本看護管理学会誌, 3(2), 52-59.

櫻井茂男. (2009). 自ら学ぶ意欲の心理学ーキャリア発達の視点を加えてー. 有斐閣.

Schein, E.H, 金井壽宏 訳 (1990 / 2003). キャリアアンカー自分のほんとうの価値を発見しよう. 白桃書房.

関美佐. (2015). キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討. 日本看護科学学会誌, 35, 101-110.

多久島寛孝, 羽田野花美, 森塚恵美 (2014). 地方の民間病院に勤務する看護師のストレスの実態 - 臨床経験年数および年代別の比較検討 -. 保健科学研究誌, 11, 25-29.

辻ちえ, 小笠原千枝, 竹田千佐子, 片山由加里, 井村香積, 永山弘子. (2007). 中堅看護師の看護実践能力の発達過程におけるプラトー現象とその要因. 日本看護研究学会雑誌, 30(5), 31-38.

渡部昌子. (2012). 中堅看護師の看護観の発展を促す指導方法に関する研究 - 指導過程の分析より -. 第42回日本看護学会論文集 - 看護管理 -, 127-130.