

原 著

新人看護師から2年目看護師への役割変化がレジリエンス及び職務継続意志に及ぼす影響

三 島 真由美¹

抄 録

新人看護師が2年目看護師に役割が変化したら、レジリエンス及び職務継続意志にどのように影響しているのか、関連性を明らかにすることを目的とした。承諾が得られた、H県内の200床以上の公的病院に勤務する新人看護師に、1年後と1年3か月後に、二次元レジリエンス要因尺度、役割受容尺度を用いて調査を行った。その結果、新人看護師と2年目看護師のレジリエンスに差がみられなかった。二次元レジリエンス要因尺度は2回目で辞めたいと思わない群が高かった。役割受容尺度は1回目も2回目も、辞めたいと思わない群が高かった。獲得的レジリエンスと役割受容尺度は、2回目に役割満足、役割達成で弱い相関がみられた。職務継続意志と役割受容尺度は、下位尺度である役割満足と役割評価の関連性が示された。

Key words: レジリエンス, 2年目看護師, 職務継続意志, 役割受容尺度

1. 序 文

組織における看護実践力を高め、看護サービスの質の維持・向上を図ることは重要な課題である。そのためには、安定した人材の確保と計画的な育成が必要である。また、看護師自身のキャリアを継続し成長していくためにも、離職することなく職務を継続することが前提となる。しかし、近年の医療環境はより厳しい状況となり、新人看護師にとっては多くの困難が予測される。そのため、新人看護師にみられるバーンアウトの割合は約50%^{1), 2)}といわれるが、全てが離職に繋がっているわけではなく、これらの状況を乗り越え職務を継続している新人看護師も多く、困難を乗り越える力としての、レジリエ

ンスが注目されている。

レジリエンスは、ストレスに、暴露されても心理的な健康状態を維持する力、あるいは、一時的に不適応状態に陥ったとしても、それぞれを乗り越え健康な状態へ回復していく力³⁾、また、困難な状況にあっても、その困難を克服し、それを成長に導く特性や力を示していると考えられる⁴⁾。さらに、レジリエンスが低いことでライフイベントをネガティブに受け取りやすいというような、負の認知的なバイアスとしての機能は示されなかった。それはレジリエンスが「傷つきから立ち直る力」であり、「傷つかない力」ではないという概念的定義とも矛盾しない⁵⁾ことも明らかになっている。

困難な状況を乗り越えて2年目となった看護師は、【実践体験と知識が繋がった実感】や【患者や家族の思いに沿った主体的看護の実践】が【患者と関わることで得られた承認と励み】となり、自身の

受稿：2021年3月26日 受理：2021年6月25日

¹ 広島都市学園大学

広島市南区宇品西5丁目13-18

看護の成功体験や成長の実感に繋がっていると考えられる⁶⁾ ことにより、「看護観への影響」「看護の手ごたえ」「先輩からの学び」「チームの一員としての承認」など成長を促進する側面がみられる。一方、「先輩看護師からの関わりに左右される」「ミスをする不安、または起きたミス」「周りから見える2年目看護師の能力とそれに伴って増える仕事量に反して実際の自分の能力との開きと負担」「成長が感じられず自信がない」などのネガティブな思いもあることが明らかになっている⁷⁾⁻⁹⁾。新人看護師が困難を乗り越え2年目となると、組織の中では2年目の看護師としての役割が求められ、より重症患者を受け持つ機会が増え、自分で判断し行動することが求められ困難感や不安感を持っている¹⁰⁾⁻¹⁴⁾。そのため、新人看護師から2年目看護師へと役割が変化し、役割移行に伴う不全感や不満などの理由から、職業活動を中断する看護職も存在する¹⁵⁾ という報告もある。

役割について、ロール・エクスペクテーションは他者が期待・予期 (expect) することであり、個人はそれ取得したうえで、役割を演技し、それが遂行となる。また役割については、みずからそれに関

与 (commit) することでそれを遂行することができる。そしてそのベースにあるのは役割に対する認知・認識・意識 (perception) である¹⁶⁾。

これらのことから、役割の変化に伴う新たな出来事に対処しながら、組織における発達段階をたどり組織社会化を果たすためには、看護師自身が持つ困難から立ち直る力とともに、自らの役割をどのように受け止めているかが重要となってくる。本研究における、職業継続意志、レジリエンス、役割受容の関連を Fig. 1 に示す。

2. 目的

新人看護師から2年目看護師への移行による役割の変化が、「傷つきから立ち直る力」としてのレジリエンスと職務継続意志にどのように影響しているか明らかにすることである。以下の仮説を検証することで明らかにする。

仮説1. 2年の看護師のレジリエンスは新人看護師のレジリエンスより高い。資質的レジリエンスより獲得的レジリエンスの差が大きい。

【仮説の理由】2年目の看護師は、1年間困難を乗り越えてきたので、立ち直る力であるレジリエンス

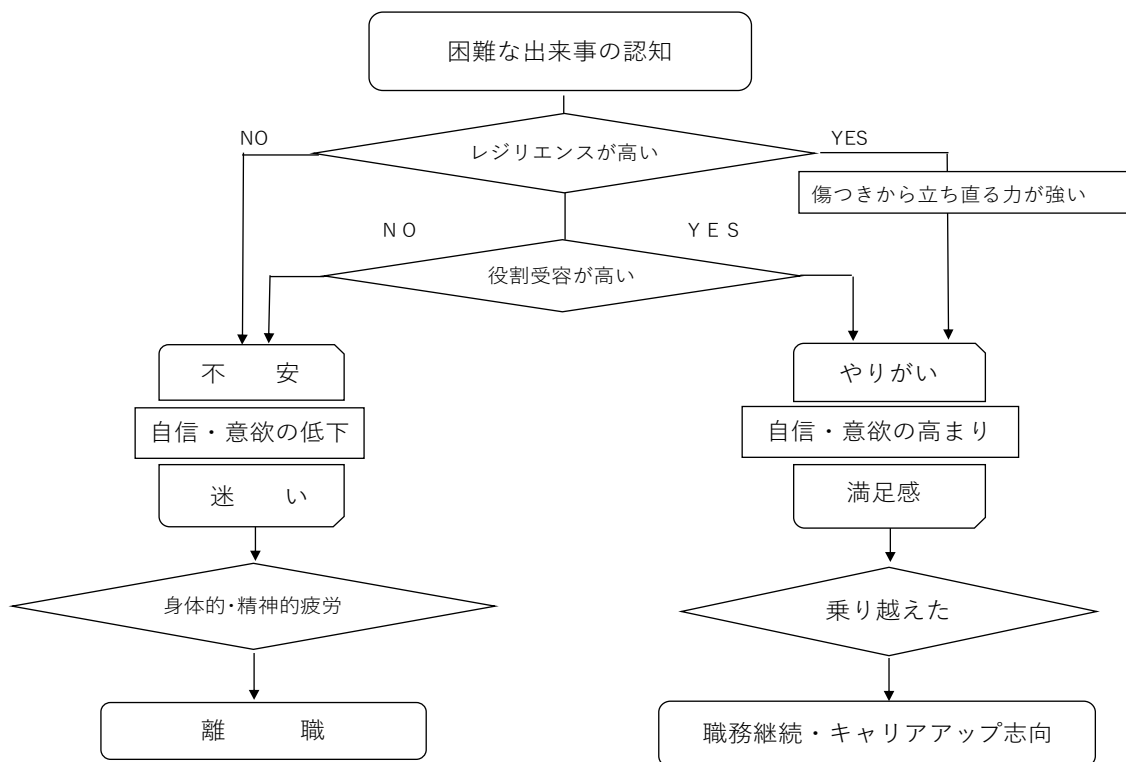


Fig. 1 レジリエンス・役割受容・職務継続意志の関連

が高くなっている。また、獲得的レジリエンスは学習や経験によって高められ、資質的レジリエンスにも影響する。そのため、獲得的レジリエンスが高くなれば、レジリエンス全体が高くなり、2年目と1年目に差がみられる。

仮説2. 職務継続意志には、レジリエンスだけではなく役割受容が関連している。

【仮説の理由】役割以上の期待は、役割葛藤が生まれ不全感、不満などが生じるため職務継続意志に影響する。役割を受容していることで、役割葛藤が生まれることが少なくなり、辞めようという思いは生じにくくなる。

仮説3. 経験によって獲得できると考えられる獲得的レジリエンスは、役割受容との関連が強い。

【仮説の理由】役割受容が高い場合、やりがいや満足感などを経験しており、意欲的に取り組んでいる。これにより、学習や経験の機会が多くなり獲得的レジリエンスが高くなる。

仮説4. 職務継続意志と役割受容尺度の下位尺度では、役割有能感、役割達成の関連が強い。

【仮説の理由】役割有能感は自分の果たすべき役割を遂行する能力への自信で、役割達成は様々な役割を積極的にこなす意欲や自信を表しているため、これらの関連性が高いことが、職務を継続していける自信につながる。

3. 方 法

3.1 対象と調査期間

対象は、平成31年3月に看護師国家試験に合格し4月からH県内の病院に就職した新人看護師とした。

依頼する施設は看護提供体制及び教育体制を一定にするために、200床以上で日本病院会に掲載された公的病院およびその他の公的病院とした。調査期間は、役割の変化と新人看護師のレジリエンスを測定するために、1回目令和2年3月下旬と2回目同年7月上旬に行った。

3.2 調査内容

1) 二次元レジリエンス要因尺度 (BRS)^{17), 18)}

「楽観性」「統御力」「行動力」「社交性」の4因子

で構成される資質的レジリエンス12項目、「問題解決志向」「自己理解」「他者心理の理解」の3因子で構成される獲得的レジリエンス9項目の合計21項目からなる。測定方法は「1. 全く当てはまらない(1点)」「2. あまりあてはまらない(2点)」「3. どちらともいえない(3点)」「4. ややあてはまる(4点)」「5. よくあてはまる(5点)」の5段階評定で、各項目の合計を尺度及び下位尺度の得点とした。

2) 役割受容尺度^{19), 20)}

三川(1990)によってスーパー(Super, D.E., 1980)が提案した「ライフキャリアの虹」モデルをもとに開発された。個人の役割特徴は、その人が自分の人生における役割にどの程度満足し、それを評価しているか、あるいは、それらの役割をどの程度達成し、どのような有能感を得ているかという役割受容(roll-acceptance)と密接な関係があるとし「役割満足」8項目、「役割評価」7項目、「役割有能感」5項目、「役割達成」7項目の合計27項目で構成される。測定方法は「1. まったくあてはまらない」「2. ほとんどあてはまらない」「3. あまりあてはまらない」「4. かなりあてはまる」「5. 非常によくあてはまる」の5段階評定である。各項目の合計を尺度及び下位尺度の得点とした。

3) 対象者の属性(年齢, 職種, 教育背景病床数, 病床機能, 看護提供体制・教育体制)

4) 職務継続意志と理由

5) サポートの有無と具体的内容

6) クリニカルラダー等の指標の有無

3.3 用語の定義

本研究において、次のように用語を使用する。

1) レジリエンスとは、傷つきから立ち直る力とする。

2) 役割変化とは、組織又はチームの中で、ある人が他の人から期待されることが変わることをいう。

3) 新人看護師とは、看護師免許を取得し始めて就職して1年未満の看護師をいう。

4) 2年目看護師とは、看護師免許を取得し始めて就職してから2年目の看護師をいう。

5) 職務継続意志とは、職業キャリアにおいてその

キャリア（職務）を継続していくか否かについての考えをいう。

3.4 分析方法

基本属性については単純集計，データの分析にはHAD²¹⁾を使用して，Welch検定，相関分析，ロジステック回帰分析を行った。

3.5 倫理的配慮

院長及び看護管理者に文書で協力を依頼し，書面にて承諾が得られた施設にアンケート用紙を個別に封筒に入れて送付した。担当者に配布を依頼し，回答者に直接ポストに投函してもらった。回答者への依頼文には，記載所要時間，中断が可能であること，無記名であること，個人及び所属施設が特定されないことがないよう統計的に処理すること，データは鍵のかかる場所で研究者が保管管理すること，研究目的以外には使用しないこと，結果を全体としてまとめ発表することを記載して依頼した。また，アンケート用紙には最終的に回答者の意思を確認するために，承諾のチェックボックスを設けた。本研究は，広島都市学園大学倫理審査委員会の承認(承認番号：第2019020号)を得て行った。

4. 結果

4.1 基本属性

1回目（3月）にH県内の200床以上の公的病院24施設に依頼し，承諾が得られた9施設の新人看護師196名に調査票を配布した。回答数は32名(回収率16.3%)で，分析対象は30名(有効回答数93.8%)であった。2回目（7月）は1回目に本研究には参加できないと断られた施設を除き21施設に依頼し承諾が得られた，12施設の2年目看護師279名に調査票を配布した。回答数は71名(回収率25.5%)で分析対象は69名(有効回答数97.2%)であった(Table 1)。

1回目は，女性29名，男性1名で，平均年齢は23.4歳(SD=2.2)であった。職種は看護師が29名，助産師が1名で，教育背景は大学19名，看護師3年課程6名，看護師2年課程3名，5年一貫2名であった。所属施設の病床数では500床以上が27名，

Table 1 アンケート配布数及び回収数及び有効回答数(%)

	1回目(3月)	2回目(7月)
配布数	196	279
回収数	32(16.3)	71(25.4)
有効回答数	30(93.8)	69(97.2)

200床以上499床以下が3名，病床機能では高度急性期が21名，急性期が7名，回復期，慢性期・療養病床，その他が各1名であった。看護提供方式・教育体制はパートナシップ・ナーシング・システム(以下「PNS」という)が18名，プリセプター・シップが7名，PNSとプリセプター・シップ併用が3名，その他が2名であった。

2回目の対象の内訳は女性67名，男性2名で，平均年齢は25.1歳(SD=5.5)であった。職種は看護師が67名，保健師，助産師が各1名で，教育背景は大学29名，看護師3年課程26名，看護師2年課程9名，5年一貫3名，短期大学2名であった。所属施設の病床数では500床以上が37名，200床以上499床以下が29名，病床機能では高度急性期が25名，急性期が39名，回復期が3名，終末期・緩和ケア，その他が各2名，慢性期・療養病床が各1名であった。看護提供方式・教育体制はPNSが24名，プリセプター・シップ27名，PNSとプリセプター・シップ併用が9名，その他が8名であった(Table 2)。

4.2 職務継続意志と理由

1回目で，「今の職場を辞めたいと思ったことがあるか」では「いいえ」12名(40%)，「はい」18名(60%)であった。2回目では，職務継続意志に変化がみられることを考えて選択肢を設けた。「1年目は辞めたいと思っていたが，現在は辞めたいと思わない」16名(23.2%)，「1年目も現在も辞めたいと思わない」19名(27.5%)で，この2項目をこの時点で辞めようと思わない人35名(50.7%)とした。「1年目も現在も辞めたいと思うことがある」32名(46.4%)，「1年目は辞めたいと思わなかったが，現在は辞めたいと思っている」は2名(2.9%)で，この2項目を時点で辞めたいと思うことがある34名(49.3%)とした(Table 3)。

Table 2 回答者の属性

項 目		1 回目 (3 月) n=30	2 回目 (7 月) n=69
平均年齢		23.4 (SD=2.2)	25.1 (SD=5.5)
性 別	女性	29 (96.7)	67 (97.1)
	男性	1 (3.3)	2 (2.9)
職 種	看護師	29 (96.7)	69 (100)
	助産師	1 (3.3)	2 (2.9)
	保健師	0	0
教育背景	大学	19 (63.4)	29 (42.1)
	短期大学	0	2 (2.9)
	看護師 3 年課程	6 (20.0)	26 (37.7)
	看護師 2 年課程	3 (10.0)	9 (13.0)
	5 年一貫	2 (6.6)	3 (4.3)
病床数	200 ~ 499 床	3 (10.0)	29 (42.1)
	500 床以上	27 (90.0)	37 (53.6)
	未記入	-	3 (4.3)
病床機能	高度急性期	21 (70.0)	25 (36.2)
	急性期	7 (23.3)	39 (56.5)
	回復期	1 (3.3)	3 (4.3)
	慢性期・療養病床	1 (3.3)	1 (1.4)
	終末期・緩和ケア	0	2 (2.9)
	その他	1 (3.3)	2 (2.9)
	未記入	-	1 (1.4)
看護提供方式 教育体制	PNS	18 (60.0)	24 (34.8)
	プリセプター・シップ	7 (23.3)	27 (39.1)
	PNS とプリセプター・シップ併	3 (10.0)	9 (13.0)
	その他	2 (6.6)	8 (11.6)
	未記入	-	1 (1.4)
サポート	あり	30 (100)	69 (100)
	なし	0	0
目 標 (クリニカルラダー等)	あり	30 (100)	69 (100)
	なし	0	0

Table 3 調査時期と職務継続意志

時期	職務継続意志の区別	人数 (%)
1 回目 (3 月) n=30	辞めたいと思っ たことがない	12 (40)
	辞めたいと思っ たことがある	18 (60)
2 回目 (7 月) n=69	1 年目はやめたいと思っ ていたが、現在は辞めたいと思 わない	16 (23.2)
	1 年目も現在も辞めたいと思 わない	19 (27.5)
	1 年目も現在も辞めたいと思 うことがある	32 (46.4)
	1 年目はやめたいと思 わなかったが、現在は辞めたいと思 っている	2 (2.9)
	辞めたいと思 わない群	35 (50.7)
	辞めたいと思 うことがある群	34 (49.3)

4.3 仮説の検証

4.3.1 仮説 1 の検証

2 年目の看護師のレジリエンスは新人看護師のレジリエンスより高い。資質的レジリエンスより獲得的レジリエンスの差が大きいことを検証するため

に、1 回目と 2 回目の二次元レジリエンス要因尺度得点、資質的レジリエンス得点、獲得的レジリエンス得点について Welch 検定を行った。この結果、二次元レジリエンス要因尺度得点は有意な差はなかった ($t(87.1)=0.7, p<.49$)。すなわち、2 回目 ($M=72.6, SD=10.1$) と 1 回目 ($M=71.43, SD=6.05$) に差は認められなかった。次に、資質的レジリエンス得点でも有意な差はなかった ($t(59.45)=0.89, p<.38$)。2 回目 ($M=41.56, SD=5.88$) と 1 回目 ($M=40.15, SD=5.46$) に差は認められなかった。さらに、獲得的レジリエンス得点においても有意な差はなかった ($t(52.11)=0.65, p<.52$)。2 回目 ($M=31.62, SD=4.38$) と 1 回目 ($M=30.97, SD=4.68$) に差は認められなかった。よって、仮説 1 は証明されなかった (table 4)。

Table 4 1回目新人看護師（約1年）と2回目2年目看護師（1年3か月）の比較（Welch検定）

	1回目		2回目		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
二次元レジリエンス要因尺度得点	71.43	6.05	72.58	10.07	0.67	.49
資質的レジリエンス得点	40.47	5.46	41.56	5.88	0.89	.38
獲得的レジリエンス得点	30.97	4.68	31.62	4.38	0.65	.52

4.3.2 仮説2の検証

職務継続意志には、レジリエンスだけではなく役割受容尺度が関連していることを検証するため、1回目と2回目の辞めたいと思うことがある群と思わない群について、Welch検定を行った。この結果、1回目の二次元レジリエンス要因尺度得点は有意な差はなかった ($t(23.85)=2.0, p<.58$)。すなわち、辞めたいと思わない群 ($M=74.0, SD=5.74$) と辞めたいと思うことがある群 ($M=69.72, SD=5.78$) に差は認められなかった。役割受容尺度得点は有意差が認められた ($t(25.27)=4.47, p<.000$)。辞めたいと思わない群 ($M=97.50, SD=6.39$) と辞めたいと思うことがある群 ($M=80.39, SD=14.22$) に差が認められた。2回目の二次元レジリエンス要因尺度得点は有意な差がみられた ($t(63.61)=3.62, p<.001$)。すなわち、辞めたいと思わない群 ($M=76.57, SD=8.30$) と辞めたいと思うことがある群 ($M=68.47, SD=10.18$) に差がみられた。役割受容尺度得点でも有意な差がみられた ($t(66.98)=4.43, p<.000$)。すなわち、辞めようと思わない群 ($M=93.86, SD=11.41$) と辞めたいと思う群 ($M=81.97, SD=10.90$) に差がみられた。二次元レジリエンス要因尺度得点は、2回目で職務継続意志によって有意な差がみられ、辞めたいと思わない群の二次元レ

Table 5 辞めたいと思うことがある群と辞めたいと思わない群の比較（Welch検定）

	辞めたいと思 うことがある		辞めたいと思 わない		t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
1回目						
二次元レジリエンス要因尺度	69.72	5.78	74.00	5.74	2.00	.058
役割受容尺度	80.39	14.22	97.50	6.39	4.47	.000
2回目						
二次元レジリエンス要因尺度	68.47	10.19	76.57	8.30	3.62	.001
役割受容尺度	81.97	10.91	93.86	11.41	4.24	.000

ジリエンス要因尺度が高いことが示された。役割受容尺度得点は1回目も2回目も職務継続意志により有意差がみられ、辞めたいと思わない群が役割受容尺度得点も高いことが示された。よって、仮説2は職務継続意志に役割受容尺度得点の関連が明らかになった (Table 5)。

4.3.3 仮説3の検証

経験によって獲得できると考えられる獲得的レジリエンス尺度得点は、役割受容尺度得点との関連が強いについては、1回目と2回目の獲得的レジリエンス得点と役割受容尺度得点及び下位尺度の間で、相関関係をみた。まず、散布図を用いて外れ値がないことを確認した。1回目の獲得的レジリエンス得点と役割受容尺度得点との間には、弱い相関がみられた ($r(28)=.218$)。役割受容尺度の下位尺度は、役割評価得点 ($r(28)=.242$) に弱い相関がみられた。役割満足得点 ($r(28)=.150$)、役割有能感得点 ($r(28)=.033$)、役割達成得点 ($r(28)=.144$) ではほとんど相関がみられなかった。なお、これらについては無相関検定の結果有意差がみられなかった。2回目の獲得的レジリエンス得点と役割受容尺度得点との間に、弱い相関があり関連がみられた ($r(66)=.316, p<.01$)。役割受容尺度の下位尺度では役割満足得点 ($r(67)=.335, p<.01$) と役割達成得点 ($r(67)=.380, p<.01$) に弱い相関がみられ、無相関検定においても有意差がみられた。役割評価得点 ($r(67)=.190$) と役割有能感得点 ($r(67)=.183$) は、無相関検定において有意差が認められず、ほとんど相関がみられなかった (Table 6)。

Table 6 獲得的レジリエンス得点と役割受容及び下位尺度の相関

	1回目 n=30		2回目 n=69		
	相関係数	p値	相関係数	p値	
役割受容尺度	.17	.37	.32	.008**	
役割満足	.12	.52	.34	.005**	
獲得的レジリエンス	役割評価	.18	.34	.12	
	役割有能感	.008	.97	.18	.13
	役割達成	.13	.50	.38	.001**

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

4.3.4 仮説4の検証

職務継続意志と役割受容尺度の下位尺度では、役割有能感得点、役割達成得点の関連性が強いでは、辞めたいと思うことがある群と辞めようと思わない群に分けて、役割受容尺度の下位尺度のロジスティック回帰分析で関連性をみた。推定法には、最尤法が用いられている。この結果、オッズ比は、1回目では役割満足得点 (OR=1.34)、役割評価得点 (OR=1.32) が選択された。2回目も同様に役割満足得点 (OR=1.23)、役割評価得点 (OR=1.14) が選択されたが、2回目の役割評価得点は関連性が弱まっていた (Table 7)。このことから、仮説は証明されなかった。

4.3.5 役割受容尺度得点、次元レジリエンス要因尺度得点、職務継続意志の関連において、仮説1～4の検証から、次のことが明らかになった。

- 1) 次元レジリエンス要因尺度得点は、1回目では職務継続意志による差がみられなかったが、2回目では辞めたいと思わない群の次元レジリエンス要因尺度得点が高く職務継続意志との関連が認められた。
- 2) 役割受容尺度得点は、1回目も2回目も辞めたいと思わない群が高く、職務継続意志との関連が認められた。

Table 7 職務継続意志と役割受容尺度の下位尺度の関連
0=今の職場を辞めたいと思ったことがある群/1=辞めたいと思わない群

	変数名	オッズ比	回帰係数	95%CL	p値
1回目	役割満足得点	1.34 *	0.29	1.02 1.75	.033*
	役割評価得点	1.32 *	0.28	1.03 1.70	.030*
	役割有能感得点	1.00	0.00	0.75 1.34	.993
	役割達成得点	0.97	-0.03	0.56 1.67	.915
	R^2	0.77**			
	変数名	オッズ比	回帰係数	95%CL	
2回目	役割満足得点	1.23 *	0.20	1.04 1.44	.014*
	役割評価得点	1.13 +	0.13	0.99 1.31	.079+
	役割有能感得点	1.03	0.03	0.83 1.27	.786
	役割達成得点	1.03	0.03	0.84 1.26	.801
	R^2	0.38 **			

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

- 3) 獲得的レジリエンス得点と役割受容尺度得点との間には、弱い相関がみられ関連があった。
- 4) 職務継続意志と役割満足得点、役割評価得点の関連があった。

5. 考 察

次元レジリエンス要因尺度得点、資質的及び獲得的レジリエンス得点は、1回目と2回目で差はみられなかった。これは、1回目が3月下旬で2回目が7月上旬とその間が3か月と短かったことが考えられる。大人のレジリエンスにおける特徴が、個人が活用できる資質として「過去の経験」が大きな役割を果たす²²⁾が、3か月では活用できる「過去の経験」が少なかったため、学習や経験によって身につくとされる獲得的レジリエンスに差がみられなかったと考える。

次に、1回目は職務継続意志によって次元レジリエンス要因尺度得点の差はみられなかった。役割受容尺度得点は辞めようと思わない群の得点が高かった。2回目は次元レジリエンス要因尺度得点、役割受容尺度得点ともに辞めようと思わない群が高かった。新人看護師の期間は、PNSのパートナーやプリセプター、先輩看護師等に支えられ護られている存在である。新人看護師自身の内的特性である立ち直る力より、外的な支援する力によって困難を乗り越えていると考えられる。そのため、1回目は職務継続意志による次元レジリエンス要因尺度得点の差がみられなかったと考える。職務継続意志別にみると、2回目では辞めようと思わない群の次元レジリエンス要因尺度得点、役割受容尺度得点が高かった。2年目看護師の就業継続意志には、看護チームと協力して看護を提供した経験が、看護する喜びとなり、これからも看護チームの一員として役立ちたいという役割意識を芽生えさせた²³⁾ことが影響していると考えられる。2回目の辞めたいと思うことがある群の、役割受容尺度得点が低いということは、2年目となった看護師が過度なストレスを感じていることが予測される。過重な負担は、自らの能力や資質との役割葛藤²⁴⁾を生み、その結果自分が何を行う必要があるのか、必要なことができていくのか、今後どうすればいいかなどの迷いや不安

を引き起こすと考える。

さらに、職務継続意志に役割受容尺度得点に関連していることが明らかになったので、4つの下位尺度でみたところ、役割満足得点、役割評価得点との関連が高かった。役割満足は自分の生き方や役割に対する生きがいや満足、役割評価は自分の生き方や役割の肯定的評価を表すものである。看護師としての自分が目指していることの実践や自分の進みたい方向に向かっており、ある意味理想としていた自己が実現されつつあり、そのことを肯定的評価し、あらたな次の段階へと進む意欲につながる。このような姿勢がメンバーの1員として認められるようになる。職業人として、1人前の成員として認められるようになると、その職業に長くとどまるようになり、その後、選択した進路の再評価を行う段階を迎える²⁵⁾ ことにつながり、キャリア継続につながるといえる。

最後に職務継続意志別の二次元レジリエンス要因尺度得点と役割受容尺度得点の関連では、新人看護師は看護基礎教育を修了して、日々進化する医療の現場で、組織の一員として専門職業人として、さらに一社会人としての成長発達課題を達成していくことが求められ、困難な状況が続いている。さらに、2年目看護師に移行し役割が変化すると期待される役割も変化してくるため、先輩看護師など所属部署からは、役割拡大への期待・より高度の能力への期待など新人時代と比較すると求められることが増大する立場となる²⁶⁾ ため、2年目看護師が楽になったという状況にはならない。役割が曖昧であるとか、役割の間にコンフリクトがあったり、役割に不満があるということは、組織の中で自分の存在がはっきりしないということ²⁷⁾ であり、ひいては職務継続意志に影響するといえる。先行研究においてレジリエンスは、困難な状況から立ち直る力であることが示されており、何時からでも身に着けられるとされ、年齢とともに高くなること²⁸⁾、看護師においても経年的にレジリエンスの平均値が上昇する²⁹⁾ 結果が報告されている。現在、二次元レジリエンス要因尺度得点が低くても、職務を継続していくことにより高くなっていく可能性がある。よって、職務を継続していく重要性がある。学習や経験によってレジリ

エンスが高まる時間がどれくらい必要かという報告はされていないが、レジリエンスの高まりは個々人の内的側面であるため、一律にこの期間があれば高められるとはいえない。

本研究において、二次元レジリエンス要因尺度得点と職務継続意志には役割受容尺度得点の間接効果が認められたこと、職務継続意志別の二次元レジリエンス要因尺度得点と役割受容尺度に強い相関があったことから、役割受容の重要性が明らかになったといえる。職場や組織の中できちんとした自分の役割や存在意義が見出せること、そしてそれを組織から明確に示されていること、これが組織への情緒的なコミットメントを強くする要因³⁰⁾ となると考えられるため、より明確な役割を示す必要があると考える。

6. 結 論

レジリエンスは困難な状況から立ち直る力といわれるが、2年目となった看護師はどうか、2年目看護師という役割は職務継続意志にどう影響するか、本研究で取り組み以下の結論を得た。

- 1) 新人看護師から2年目看護師に役割が変化しても、短期間ではレジリエンスに差はみられない。
- 2) 新人看護師から2年目看護師に役割が変化したことによるレジリエンスは、職務継続意志を持っている場合において高い。
- 3) 職務継続意志によって、二次元レジリエンス要因尺度得点及び役割受容尺度点に差がみられたことから、これらを高めていくことで職務を継続する意志を強めると考えられる。

この結論により、Fig.1に示した役割受容尺度の関連が、職務継続意志に関連することが明らかになった。

なお、本研究で得られた結果は、使用したデータ数が少なかったことから一般化するには限界がある。本研究の結果は、さらなる研究によって深めることが必要である。

謝 辞

本研究にあたり、年度末の多忙なか、さらに感染拡大への対応のなかアンケート調査を承諾して頂い

た施設の看護管理者及び配布に関わっていただいた皆様、アンケートに回答して協力していただいた新人看護師及び2年目看護師の皆様に深く感謝いたします。

本研究は広島都市学園大学大学院保健学研究科の修士論文を加筆・修正したものです。ご指導いただいた教育・組織マネジメント領域富樫誠二教授並びに平岩和美教授に深く感謝いたします。

文 献

- 1) 加藤栄子, 平松庸一, 尾崎フサ子. 就職6ヶ月時における新人看護職者のバーンアウトの実態と看護療法による効果. 群馬県立県民健康科学大学紀要 2013; 8: 9-21.
- 2) 井奈波良一, 井上真人. 女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係 第2報. 日職災医誌 2015; 63: 290-296.
- 3) 小塩真司, 中谷素之, 金子一史, 長峰伸治. ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特徴-精神的回復力尺度の作成-. Japanese Journal of Counseling Science 2002; 35: 57-65.
- 4) 平野真理. レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み-二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成. パーソナリティ研究 2010; 19(2): 94-106.
- 5) 平野真理. 二次元レジリエンス要因の安定性及びライフイベントとの関係. パーソナリティ研究 2012; 21(1): 94-97.
- 6) 森下歩, 定田聖美, 門間よしみ, 小川昌子, 千葉祐美子. 卒後2年目看護師が看護師として前向きになったこと-1年目から2年目に移り変わる時期の看護の体験から-. 日本看護学会論文集 看護教育 2018; 48: 110-113.
- 7) 廣田展子. 2年目看護師が辞めたいと思うとき-3年目看護師へのインタビューを通して-. 神奈川県立保健福祉大学教育センター 看護教育研究集録 2014; 39: 185-192.
- 8) 佐藤真紀子. 2年目看護師の就業継続意志を支えた看護の経験-3年目看護師へのインタビューから-. 神奈川県立保健福祉大学教育センター 看護教育研究集録 2015; 40: 98-105.
- 9) 山内加奈. 卒後2年目看護師の仕事意欲に影響を与える要因-周囲からの関わりに焦点をあてて-. 神奈川県立保健福祉大学教育センター 看護教育研究集録 2015; 40: 157-164.
- 10) 成田真理子, 石井範子. 看護師の看護実践環境と職務満足との関連-卒後2~3年目の特徴を探る-. 秋田大学保健学専攻紀要 2015; 23(2): 105-117.
- 11) 福井早苗. 卒後2年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識. 高知女子大学看護学会誌 2013; 38(2): 129-138.
- 12) 廣田展子. 2年目看護師が辞めたいと思うとき-3年目看護師へのインタビューを通して-. 神奈川県立保健福祉大学教育センター 看護教育研究集録 2014; 39: 185-192.
- 13) 久保寺芳枝. 卒後2年目看護師の感じる役割期待と役割葛藤. 神奈立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集録 2014; 39: 133-139.
- 14) 鈴木洋子, 河津芳子. 卒後2年目看護師のリアリティショック. 日本看護研究学会雑誌 2018; 41(1): 47-57.
- 15) 上田貴子. 看護職者の役割移行-概念分析-. 日本看護科学会誌 2014; 34: 272-279.
- 16) 杉浦正和. 役割理論の諸概念と職場におけるロール・コンピテンシー. 早稲田国際経営研究 2013; 44: 15-29.
- 17) 平野真理. レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み-二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成. パーソナリティ研究 2010; 19(2): 94-106.
- 18) 平野真理. 中高生における二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の妥当性-双生児法を用いて 2011; パーソナリティ研究: 20: 50-52
- 19) 三川俊樹. ライフ・キャリアの視点から見た役割受容. CAREER GUIDANCE STUDY 1990; 11: 10-17.
- 20) 三川俊樹. 成人期における役割特徴と役割受容. 追手門学院大学文学日記要: 22: 1-22.
- 21) 清水裕士. フリーの統計分析ソフト HAE: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究 2007; 1: 59-73.
- 22) 平野真理. 子どもレジリエンスと大人のレジリエンス-回復力を構成する要因をめぐって-. 児童心理 2016; 1: 43-46.
- 23) 佐藤真紀子. 2年目看護師の就業継続意志に影響を及ぼした「周囲から学んだ経験」. 日本看護学会論文集 看護管理 2016; 46: 187-190.
- 24) 田尾雅夫. 管理職の役割変化とストレス. 日本労働研究雑誌 2005; 545: 29-39.
- 25) E.H.SCHEIN, MATCHING INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL NEEDS. 東京: 白桃書房. 1991. [三村敏子, 三善勝代. キャリア・ダイナミクス. 東京: 白桃; 2015. p43-47]
- 26) 福井早苗. 卒後2年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識. 高知女子大学看護学会誌 2013; 38(2): 129-138.
- 27) 開本浩矢編. 入門組織行動論. 第2版. 東京: 中央経済社; 2016. p.31-41.
- 28) 平野真理. 資質を涵養する. 臨床心理学 2017; 17(5): 669-672.
- 29) 砂見緩子. 看護師のレジリエンスの概念分析. 聖路加看護学会誌 2018; 22(1): 11-18.
- 30) 開本浩矢編. 入門組織行動論. 第2版. 東京: 中央経済社; 2016. p.31-41.

Impact of changing roles from new nurses to second-year nurses on Resilience and willingness to continue working

Mayumi MISHIMA¹

Abstract

The purpose was to clarify the relevance of how new nurses affect resilience and willingness to continue working their duties when their roles change to second-year nurses. Consent was obtained, within H prefecture. New nurses working in public hospitals with more than 200 beds were surveyed one year and one year and three months later using the Bidimensional Resilience Scale:BRS and role-acceptance scale. As a result, new nurses There was no difference in the resilience of nurses in the second year. The bidimensional resilience scale was high in the group who did not want to quit in the second time. The role-acceptance scale was higher in the group who did not want to quit both the first time and the second time. the acquired resilience and role-acceptance scale showed a poor correlation in role-satisfaction and role-achievement for the second time. the willingness to continue working and role-acceptance scale showed a relationship between role-satisfaction and role-evaluation, which are subscales.

Key words: Resilience, second-year nurse, willingness to continue working, Role-acceptance scale

¹ Hiroshima Cosmopolitan University
5-13-18, Ujjanishi, Minami-ku, Hiroshima,