

研究報告

女性中堅看護師の仕事意欲と看護実践能力および個人属性の関連性

Relationship between work motivation of female mid-career nurses and their practical abilities and personal attributes

山田 智子¹⁾

Tomoko Yamada¹⁾

要 旨

女性中堅看護師の看護実践能力向上にむけ、仕事意欲と看護実践能力および個人属性との関連性について明らかにすることを目的とし、女性中堅看護師 356 名を対象に自記式質問紙調査を行った。有効回答の得られた 201 名を分析したところ、女性中堅看護師の仕事意欲と看護実践能力得点には正の相関があり、自己研鑽の有無や興味のある看護系進路の有無、看護職としての職業継続意思との関連性が認められた。仕事意欲と育児や家事の実施状況には関連性は認められなかった。

キーワード：中堅看護師，仕事意欲，看護実践能力

Key words: mid-career nurse, work motivation, practical ability

1) 広島国際大学看護学部 (Faculty of Nursing, Hiroshima International University)

I. はじめに

わが国では近年、医療の高度化や療養場所の多様化など医療を取り巻く環境は変化しており、その変化に応じた良質な看護を提供することが求められている。中でも、病院施設に勤務する中堅看護師は、看護組織の中で看護提供者としての役割だけでなく、指導者やリーダーとしての役割も期待される中核的存在であり、ケアの質向上の鍵であるといわれており（嶋田，1999）、看護組織全体の看護の質向上には、中堅看護師の看護実践能力の向上が不可欠であると考えらる。

しかしながら、看護職員の実態調査（日本看護協会，2010）では、中堅看護師は新人指導や委員会活動など求められる役割が多いことに悩みや不満を持っていることが報告されており、日々の仕事においてこのような負担感が積み重なることで、仕事に対する意欲が低下してしまうことが推測できる。先行研究においても、中堅看護師は役割に対する負担（佐野ら，2006）や疲労・休暇不足，多重課題（小松ら，2010）により仕事意欲が低下していることが明らかとなっている。このように、中堅看護師が日々の業務で疲弊し仕事に対する意欲を持っていない状況では、対象者に質の高い看護を提供することが難しくなるのではないかと予測されるが、仕事意欲と看護実践能力の関連性について明らかにした研究は見当たらない。

また最近、看護の質の向上にむけて看護師のキャリア開発が注目されるようになってきた（本谷ら，2010）。全国の看護師の性別割合をみると、男性看護師の7.3%に対し女性看護師は92.7%（厚生労働省，2016）と、看護師は圧倒的に女性が多い職業であることが分かる。2016年には女性活躍推進法も施行され、社会における女性の活躍がこれまで以上に期待される一方で、多くの女性は職業のみを自らの生き

方、アイデンティティの中核に据えることが難しい状況にある（岡本，2002）と言われている。特に、結婚や出産，育児などのライフイベントが起こりやすい時期にある女性の中堅看護師は、家事や子育てといった家庭での役割も担うこととなり、学習に向かうゆとりや仕事への意欲が持てなくなる可能性も考えられるが、それらライフスタイルである子どもの有無や育児・家事の実施状況と仕事に対する意欲の関連性を検証した研究は見当たらない。

そこで本研究では、中堅看護師の看護実践力の向上にむけ、女性中堅看護師のライフスタイルや看護実践能力が仕事意欲とどのように関連しているのかについて明らかにすることを目的とする。

II. 用語の定義

1. 仕事意欲

佐野ら（2005）の考えを参考に、本研究では「看護師としての仕事に対して、自信や熱意から生じる、積極的に何かをしようと思う気持ち」とする。

2. 中堅看護師

国内の文献では中堅看護師の定義に一貫するものはなく、経験年数，職位，業務内容などによってさまざまに定義されている（小山田，2009；本谷ら，2010）。本研究では、臨床経験年数については、国内の研究で最も多い定義の下限にあたる5年目以上（小山田，2009）とする。また、自分の生活とキャリアの間で葛藤が生じ、その解消のためにキャリアの計画を組み直す時期と言われている就業後10年目（Schein，1978）を含む15年目までとする。また役職についても考慮し、中堅看護師の定義を「師長や副師長，主任などの役職についていない，臨床経験年数5～15年の看護師」とする。

3. 看護実践能力

松谷ら(2010)の看護実践能力の定義である「知識や技術を特定する状況や背景の中に統合し、倫理的で効果的な看護を行うための主要な能力を含む特質であり、複雑な活動で構成される全体的統合的概念」を踏まえ、本研究では、「経験を積むことにより、知識や技術、態度を統合し、対象の個別の状況や背景に応じた適切な看護を実践できる力」とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

自記式質問紙調査法による量的研究

2. 研究対象者

A県内の100床以上500床未満の病院のうち、無作為に抽出し研究協力を承諾の得られた12施設に勤務する①看護師長や看護副師長、主任などの役職についていない、②専門看護師・認定看護師ではない、③現在病棟で勤務している、の3点に該当する、臨床経験年数5～15年の女性中堅看護師356名を対象とした。

3. 調査期間

2011年10月15日～2011年11月11日に実施した。

4. 調査方法

無記名の自記式質問紙法を用いた。調査対象施設の看護管理者に対して、研究の目的や趣旨を紙面にて説明し、承諾を得たのちに対象者への質問紙の配布を依頼した。質問紙の回収は2週間留め置き後対象者が自ら封筒に入れて郵送する形で行った。

5. 調査内容

1) 個人属性

個人属性は、基本属性(年齢、看護師としての臨床経験年数、現病棟での経験年数、専門学歴)、ライフスタイル(家事・育児・介護の実施状況とサポートの有無)、将来への志向(興味のある看護系進路の有無、看護職としての職業継続の意思)、自己研鑽の有無の10項目で構成した。なお、中堅看護師は自己のキャリアや専門・認定看護師へのステップアップを考える時期(水野,2014)であり、将来への志向を持っている者や自己研鑽している者は仕事意欲が高いのではないかと考えたため、調査項目に設定した。

2) 仕事意欲

仕事意欲の測定には、佐野ら(2005)が開発した『看護師の仕事意欲測定尺度』を用いた。この尺度は、「現在の仕事に向ける意欲」と「将来的な仕事に向ける意欲」の2下位尺度15質問項目から構成されており、5段階リッカートスケールである。「非常にそう思う(5点)」から「全くそう思わない(1点)」で回答し、得点が高いほど仕事意欲が高いことを示している。質問紙の信頼性については、2つの下位尺度のCronbach α 係数は0.86～0.93であり内的整合性が確認されている。妥当性については、内容妥当性、構成概念妥当性、併存的妥当性が検証されている。この尺度が看護師向けに作成された仕事意欲測定尺度であること、作成にあたり調査対象とされた看護師が中規模病院に勤務する臨床経験年数7.4±6.6年の看護師で本研究の対象者と類似していることから、使用が妥当であると考えた。

3) 看護実践能力

看護実践能力の測定には、上田ら(2005)、舟島ら(2009)が開発した、『看護実践の卓越性自己評価尺度-病棟看護師用』を用いた。こ

の尺度は7下位尺度35項目から構成されており、5段階リッカートスケールである。「かなり当てはまる(5点)」から「全く当てはまらない(1点)」で回答し、合計得点が高いほど看護実践の質が高いと自己評価していることを示している。尺度全体の合計得点は看護実践の質の全体的な傾向、下位尺度の得点はどの側面の看護実践が特に優れており、どの側面の看護実践が特に改善を要するのかを表している。また、合計得点により看護実践の質が3つのタイプに分類可能である(141点以上の高得点領域:看護実践の質が高い、104点以上140点以下の中得点領域:看護実践の質が標準的、103点以下の低得点領域:看護実践の質が低い)。質問紙の信頼性については、尺度全体のCronbach α 係数は0.96、各下位尺度は0.84~0.90の範囲であり、内的整合性が確保されている。妥当性については、構成概念妥当性が検証されている。この尺度は、臨床経験を重ね、ある程度の水準の看護実践を安定して展開できるようになった中堅看護師に適している(舟島ら, 2009)と言われており、本研究において使用することが妥当であると考えた。

6. データの分析方法

統計ソフトSPSS 17.0 for windowsを用い、すべての検定の有意水準は1%または5%とした。対象者の個人属性に関しては項目ごとに記述統計を行った。仕事意欲と看護実践能力は、尺度全体と下位尺度、質問項目それぞれの合計得点と平均値、標準偏差を求めた。仕事意欲と看護実践能力の関連性ではPearsonの積率相関係数を求め、対象者の属性による仕事意欲の比較ではt検定と一元配置分散分析を行った。

7. 倫理的配慮

倫理的配慮として、対象者へ研究の目的・趣

旨・方法、研究への参加は自由意思に基づくものであること、不参加による不利益は生じないこと、データは統計的に処理し、個人情報の保護を遵守すること、データの管理と破棄の方法、研究成果の公開について書面で説明し、質問紙の返送をもって研究参加への同意とした。なお、本研究は広島国際大学看護学部倫理委員会の審査を受け、承認を得て実施した(承認番号2011-4)。さらに、尺度の使用については開発者の承諾を得た。

IV. 結果

356名中242名から回答があり、回収率は68.0%であった。そのうち、有効回答の得られた201名を分析の対象とした。有効回答率は83.1%であった。

1. 対象者の属性(表1)

対象者の平均年齢は 31.8 ± 4.2 歳、看護師としての臨床経験年数は平均 9.4 ± 2.9 年で、5~9年が113名(56.2%)、10~15年が87名(43.3%)であった。現在の病棟での経験年数は平均 4.3 ± 2.9 年であった。

ライフスタイルに関しては、子どもが「あり」とする者は59名(29.4%)で、そのうち「育児のサポートがある」と答えたのは54名(93.1%)であった。「家事を自分で行う」者は145名(72.1%)で、「家事に対してサポートがある」と答えたのは65名(44.8%)であった。介護をしている者は4名(2.0%)とごく少数であった。

専門看護師や認定看護師、認定看護管理者、看護系大学や専門学校の教員など、興味のある看護系進路の有無について、「あり」の者は116名(55.8%)、「なし」の者は76名(49.8%)であった。

看護職としての職業継続意思については、

表 1. 対象者の属性

	人数	%	n=201 平均値 ± SD
年齢			31.8 ± 4.2
臨床経験年数			9.4 ± 2.9
5～9年	113	56.2	
10～15年	87	43.3	
N/A	1	0.5	
現在の病棟での経験年数			4.3 ± 2.9
専門学歴			
専門学校	169	84.1	
短期大学	8	4.0	
大学	20	10.0	
その他	3	1.5	
N/A	1	0.5	
子どもの有無			
あり	59	29.4	
なし	142	70.6	
育児サポートの有無 (n=59)			
あり	54	93.1	
なし	4	6.9	
N/A	1	0.5	
家事を行う人			
自分	145	72.1	
自分以外	41	20.4	
N/A	15	7.5	
家事サポートの有無 (n=145)			
あり	65	44.8	
なし	58	40.0	
N/A	22	15.2	
介護の有無			
している	4	2.0	
していない	186	92.5	
N/A	11	5.5	
興味のある看護系進路の有無			
あり	116	57.7	
なし	76	37.8	
N/A	9	4.5	
看護職としての職業継続意思			
定年まで働きたい	24	11.9	
職場は変わるかもしれないが、看護職として定年まで働き続けたい	60	29.9	
何らかの理由で退職するかもしれないが、状況を見て看護職として復帰したい	90	44.8	
何らかの理由で退職したら、状況を見て看護職以外の仕事をしたい	17	8.5	
何らかの理由で退職したら、以後は働かないだろう	1	10.5	
その他	2	1.0	
N/A	7	3.5	
自己研鑽の有無			
している	85	42.3	
していない	31	15.4	
どちらでもない	84	41.8	

「(結婚や出産, 介護など) 何らかの理由で退職するかもしれないが, 状況を見て看護職として復帰したい」が 90 名 (44.8%) で最も多く, 2 番目に多い回答は「職場は変わるかもしれないが, 看護職として定年まで働き続けたい」60 名 (29.9%), 3 番目は「定年まで現在の職場で働きたい」24 名 (11.9%) であった。「何らかの理由で退職したら, 状況を見て看護職以外の仕事がしたい」は 17 名 (8.5%), 「何らかの理由で退職したら, 以後は働かないだろう」は 1 名 (0.5%) であった。

自己研鑽については, 「部署や院内研修に積極的に参加している」者は 85 名 (42.3%), 「していない」者は 31 名 (15.4%), 「どちらでもない」者は 84 名 (41.8%) であった。

2. 仕事意欲について

表 2 は看護師の仕事意欲測定尺度 (以下, 仕事

意欲測定尺度とする) の平均値と標準偏差を示したものである。

15 項目の合計得点は 53.30 ± 8.79 点であった。最も平均値が高かった項目は, 「1. 今の仕事は興味のもてる仕事だと思う」の 4.01 ± 0.79 点であった。2 番目に高かった項目は, 「14. より良い看護を追求していきたいと思う」の 3.93 ± 0.80 点, 3 番目は「11. 担当する仕事について, さらに高度な知識や技術を身につけたいと思う」の 3.89 ± 0.78 点と「13. 今の仕事は自己を成長させるものだと思う」の 3.89 ± 0.80 点であった。15 項目の中で最も平均値が低かった項目は, 「5. 今の仕事は自分にとって満足のいくものである」の 3.20 ± 0.78 点と「8. 今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う」の 3.20 ± 0.73 点であり, 次いで低かったのは, 「9. 今の仕事から得る充実感心地良いと感じる」の 3.21 ± 0.90 点であった。

表 2. 看護師の仕事意欲測定尺度得点の平均値と標準偏差

	平均値	±	S D
n=201			
I. 現在の仕事に向ける意欲	34.24	±	6.42
1. 今の仕事は興味のもてる仕事だと思う	4.01	±	0.79
2. 毎日の仕事に張り合いを感じる	3.36	±	0.87
3. 今の仕事を自分のものにしていて感じる	3.22	±	0.80
4. 自分の担当する仕事に誇りを感じる	3.61	±	0.83
5. 今の仕事は自分にとって満足のいくものである	3.20	±	0.88
6. 今の仕事は性格にあっている	3.38	±	0.92
7. 毎日の仕事にやりがいを感じる	3.37	±	0.85
8. 今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う	3.20	±	0.78
9. 今の仕事から得る充実感心地良いと感じる	3.21	±	0.90
10. 今はこの仕事を続けていきたいと思う	3.68	±	0.91
II. 将来的な仕事に向ける意欲	19.05	±	3.26
11. 担当する仕事について, さらに高度な知識や技術を身につけたいと思う	3.89	±	0.78
12. 仕事上かなり困難な問題があっても, 頑張つてやり遂げたいと思う	3.65	±	0.80
13. 今の仕事は自己を成長させるものだと思う	3.89	±	0.80
14. より良い看護を追求していきたいと思う	3.93	±	0.80
15. 現状を変化させていくことに積極的でありたいと思う	3.70	±	0.89
合計	53.30	±	8.79

3. 看護実践能力について

表3は看護実践の卓越性自己評価尺度得点の平均値と標準偏差を示したものである。

7つの下位尺度のうち、最も平均値が高かったのは「Ⅶ. 医療チームの一員としての複数役割発見と同時進行」18.81点で、2番目は「Ⅲ. 患者・家族との関係の維持・発展につながるコミュニケーション」18.78点、3番目は「Ⅵ. 患者の人格尊重と尊厳の遵守」18.05点であった。最も平均値が低かったのは「Ⅴ. 現状に潜む問題の明確化と解決に向けた創造性の発揮」15.28点で、次いで「Ⅳ. 職場環境・患者個々

が持つ悪条件の克服」16.59点であった。また、合計得点の平均値は122.53点であり、舟島ら(2009)が設定した看護実践の質の種類では、中得点領域である「看護実践の質が標準的」タイプに該当した。

4. 仕事意欲と各項目との関連について

1) 看護実践能力との関連性

仕事意欲測定尺度の合計得点と看護実践の卓越性自己評価尺度の合計得点には正の相関が認められた ($r=0.292, p<0.01$) ため、2つの関連を詳細に確認する目的で仕事意欲測定尺度の

表3. 看護実践の卓越性自己評価尺度得点の平均値と標準偏差

	n=201		
	平均値	±	S D
看護実践能力 (合計得点)	122.53	±	15.47
I. 連続的・効率的な情報と収集の活用	17.32	±	2.78
II. 床の特徴を反映した専門的知識・技術の活用	17.69	±	2.90
III. 患者・家族との関係の維持・発展につながるコミュニケーション	18.78	±	3.12
IV. 職場環境・患者個々が持つ悪条件の克服	16.59	±	3.09
V. 現状に潜む問題の明確化と解決に向けた創造性の発揮	15.28	±	2.75
VI. 患者の人格尊重と尊厳の遵守	18.05	±	2.88
VII. 医療チームの一員としての複数役割発見と同時進行	18.81	±	3.06

表4. 看護師の仕事意欲測定尺度得点の高い群と低い群による、看護実践の卓越性自己評価尺度得点の比較

	n=201						t
	意欲の高い群 n=113			意欲の低い群 n=88			
	平均値	±	S D	平均値	±	S D	
看護実践能力 (合計得点)	126.53	±	14.30	117.40	±	15.48	4.33**
I. 連続的・効率的な情報と収集の活用	17.87	±	2.36	16.61	±	3.11	3.25**
II. 床の特徴を反映した専門的知識・技術の活用	18.35	±	2.85	16.84	±	2.76	3.76**
III. 患者・家族との関係の維持・発展につながるコミュニケーション	19.45	±	2.91	17.92	±	3.17	3.55**
IV. 職場環境・患者個々が持つ悪条件の克服	17.25	±	2.85	15.74	±	3.19	3.54**
V. 現状に潜む問題の明確化と解決に向けた創造性の発揮	15.70	±	2.60	14.75	±	2.85	2.46*
VI. 患者の人格尊重と尊厳の遵守	18.35	±	2.89	17.67	±	2.84	1.68
VII. 医療チームの一員としての複数役割発見と同時進行	19.55	±	2.97	17.86	±	2.93	4.01**

【t検定】

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

表 5. 看護師の仕事意欲測定尺度得点との相関関係

	年齢	看護師としての 臨床経験年数	現在の病棟での 経験年数
意欲 (合計得点)	.054	.091	.210**
I. 現在の仕事に向ける意欲	.065	.098	.228**
II. 将来的な仕事に向ける意欲	.019	.052	.118
【Pearson の積率相関係数】			**p<0.01

表 6. 対象者の属性による看護師の仕事意欲測定尺度合計得点の比較

項目	人数	平均値	±	SD	t	F
子どもの有無	あり	59	54.63	± 9.08	1.38	
	なし	142	52.75	± 8.64		
育児サポートの有無 (n=59)	あり	54	54.81	± 8.14	0.23	
	なし	4	52.50	± 20.40		
	N/A	1				
家事をしている	はい	145	53.73	± 8.96	0.46	
	いいえ	41	53.02	± 7.45		
	N/A	15				
家事サポートの有無 (n=145)	あり	65	53.92	± 8.89	0.84	
	なし	58	53.60	± 8.82		
	N/A	22				
興味のある看護系進路の有無	あり	116	55.81	± 7.62	5.03**	**
	なし	76	49.83	± 8.74		
	N/A	9				
看護職としての職業継続意思の有無	あり	174	54.55	± 7.60	4.36**	**
	なし	20	44.25	± 10.26		
	N/A	7				
自己研鑽をしている	している	85	55.07	± 9.28	5.72*	*
	していない	31	49.35	± 9.43		
	どちらでもない	84	53.10	± 7.51		
	N/A	1				

【t 検定, 一元配置分散分析】

*p<0.05, **p<0.01

注) 看護職としての職業継続意思の有無は、「定年まで現在の職場で働きたい」「職場は変わっても看護職として定年まで働き続けたい」「何らかの理由で退職するかもしれないが、状況をみて看護職として復帰したい」の3項目に回答した者を『あり』群, それ以外に回答した者を『なし』群とした。

平均値を中心に、意欲の高い群と低い群の2群に分けて、看護実践能力（尺度の合計得点と7つの下位尺度得点）を比較した（表4）。その結果、仕事意欲が高い者は、看護実践の卓越性自己評価尺度の合計得点が有意に高かった（ $t=4.33$, $p<0.01$ ）。7つの下位尺度においては、「VI. 患者の人格尊重と尊厳の遵守」の項目のみ、有意な差がみられなかった。

2) 個人属性との関連性

表5に、仕事意欲測定尺度の得点と年齢、臨床経験年数、現在の病棟での経験年数との相関関係を示した。仕事意欲測定尺度の合計得点と現在の仕事に向ける意欲得点は、現在の病棟での経験年数との間に弱い正の相関がみられた（ $r=0.210 \sim 0.228$, $p<0.01$ ）。

次に、家事・育児の実施状況とサポートの有無、興味のある看護系進路の有無、看護職としての職業継続の意思、自己研鑽の有無による仕事意欲測定尺度得点の比較を行った。なお、仕事意欲測定尺度の得点は正規分布していたため、2要因の比較にはt検定、3要因の比較には一元配置分散分析を用いた（表6）。

子どもの有無、育児サポートの有無、家事をしているかどうか、家事サポートの有無による比較では、有意差はみられなかった。

興味のある看護系進路についての比較では、「あり」とした者が「なし」とした者に比べて有意に得点が高かった（ $t=5.03$, $p<0.01$ ）。

職業継続意思については、「定年まで現在の職場で働きたい」「職場は変わるかもしれないが、看護職として定年まで働きたい」「何らかの理由で退職するかもしれないが、状況を見て看護職として復帰したい」の3つに回答した者を『看護職として職業継続意思あり群』、それ以外に回答した者を『看護職として職業継続意思なし群』の2つの群に分けて比較をしたところ、『職業継続意思あり群』の得点の方が

有意に高かった（ $t=4.36$, $p<0.01$ ）。

自己研鑽の有無による比較では、自己研鑽を「している」と回答した者の方が「していない」と回答した者に比べて仕事意欲測定尺度の得点が有意に高かった（ $F=5.72$, $p<0.05$ ）。

V. 考察

1. 女性中堅看護師の仕事意欲の特徴

対象者の仕事意欲測定尺度の合計得点は 53.30 ± 8.79 点であり、これは、佐野ら（2006）の研究の 53.44 ± 12.85 点と同様の傾向であった（以下、カッコ内を先行研究の値とする）。下位尺度についても、「I. 現在の仕事に向ける意欲」は、 34.24 ± 6.42 点（ 33.82 ± 8.44 点）、「II. 将来的な仕事に向ける意欲」は、 19.05 ± 3.26 点（ 19.62 ± 4.41 点）であり、これらの尺度得点も先行研究と同様の傾向を示した。佐野ら（2006）は、勤務者の平均年齢が比較的若いと言われる大学病院で、臨床経験年数3～8年の看護師を中堅看護師と定義して調査しており、本研究とは看護師の経験年数も対象とした病院の特徴も異なるため一概には言えないが、今回得られた結果は中堅看護師の仕事意欲として標準的であると考えられる。

次に下位尺度を見てみると、最も平均値が高かった質問項目「1. 今の仕事は興味のもてる仕事だと思う」こそ「I. 現在の仕事に向ける意欲」に属する項目であったが、2番目に高かった項目「14. より良い看護を追求していきたいと思う」と、3番目の「11. 担当する仕事について、さらに高度な知識や技術を身につけたいと思う」「13. 今の仕事は自己を成長させるものだと思う」はいずれも「II. 将来的な仕事に向ける意欲」に属する項目であった。また、将来への志向として調査した「興味のある看護系進路の有無」と「看護職としての職業継続の意思」においても、それぞれ「あり」と回答し

た者の方が「なし」と回答した者よりも有意に仕事意欲が高いという結果も得られており、将来に向けての熱意や目標がある者は仕事意欲が高いことが明らかとなった。一方、15項目の中で最も平均値が低かった項目は「5. 今の仕事は自分にとって満足 of いくものである」と「8. 今の仕事は自分の能力を發揮できる仕事だと思う」で、次いで低かったのは、「9. 今の仕事から得る充実感 is 心地良いと感じる」であり、この3項目はいずれも「I. 現在の仕事に向ける意欲」に属する質問項目であった。以上のことから、今回の対象者は、現在行っている看護の仕事について興味を持って自分を成長させてくれる仕事だと肯定的に受け止めていることや、将来的にはさらに高度な知識や技術を身につけてより良い看護を追求していきたいというポジティブな思いを持っていることが明らかとなった。その一方で、現在の仕事に対しては自分の能力を發揮できておらず、充実感や満足感 is 低いと感じていることが明らかとなった。

2. 仕事意欲と看護実践能力およびライフスタイルとの関連について

仕事意欲測定尺度得点の平均値を境に、仕事意欲の high 群と low 群の2群に分けて看護実践の卓越性自己評価尺度の合計得点と7つの下位尺度の平均値を比較したところ、合計得点と下位尺度「I. 情報収集と活用」、「II. 専門的知識・技術の活用」、「III. コミュニケーション」、「IV. 悪条件の克服」、「V. 創造性の發揮」、「VII. 複数役割発見と同時進行」に有意な差 ($p < 0.05$, $p < 0.01$) が認められたため、仕事意欲が高い者は、自己の看護実践の質が高いと評価していることが確認された。今回の調査では自己研鑽している者の方がしていない者よりも仕事意欲が高いという結果も得られており、仕事意欲の high 者は自己教育力が高いことを明らかにした

橋本ら (2009) の結果も踏まえると、意欲の high 者はより良い看護を提供するために自己研鑽し、自らの知識や技術の修得に努め、看護実践能力を高めようとしているため、自己評価が高くなったと考える。中堅看護師は、仕事上の責任や家庭や育児の両立から学習時間を確保することが難しい現状や (小山ら, 2004)、家事、育児などの個人要因に起因する継続疲労がある (大橋ら, 2010) ため、今後教育や研修を提供する際は、勤務時間内など仕事と家庭を両立させながら学習できる柔軟な受講システムが必要である。

今回唯一有意な差がみられなかった下位尺度「VI. 患者の人格尊重と尊厳の遵守」は、患者個々に敬意を払い、その人らしさや習慣、意向を尊重し、患者・家族の希望を最大限に実現しようとするという看護実践を表している。この看護実践能力は、臨床経験年数の長短に影響を受けない (和泉ら, 2010) が、今回、意欲の高低にも影響を受けないことが明らかとなった。その理由として、「患者の人格尊重と尊厳の遵守」という看護実践能力は看護基礎教育や現任教育において重要性が強調されている部分であり、看護師の経験や意欲に左右されない普遍的な能力であると考えられる。

また、女性の中堅看護師は、家事や子育てといった家庭での役割が負担となり仕事意欲に影響を与えるのではないかと予測していたが、今回の調査では育児の有無や家事をしているかどうかは仕事意欲に関連しないことが明らかとなった。その要因として対象者は、家事においては45%の者が、育児においては93%の者が何らかのサポートを受けていると回答しており、このサポートがあるために仕事に専念でき、結果、仕事意欲に影響を与えていないと推測できる。また水野 (2014) が行った中堅看護師の学習状況とワーク・ライフ・バランスの調査

において、仕事の充実感は学習状況に影響を与えるが、仕事以外の生活の充実感と学習状況はまったく関連していなかったことを報告していることも踏まえると、中堅看護師は仕事の経験を積む中で、仕事とライフスタイルを切り離して考えることができているのではないかと考えられる。

3. 女性中堅看護師の仕事意欲向上に向けた検討

今回、自己研鑽を行っている者の方が行っていない者と比べて仕事意欲が高いことが明らかとなった。仕事意欲の高い者は、より良い看護を提供するために自己研鑽し、自らの知識や技術の修得に努めようと努力しているため、看護実践能力も高まることが推測される。そのため、現場の中核的存在でケアの質向上の鍵であるといわれている中堅看護師（嶋田，1999）の仕事意欲を高めることは、看護全体の質の向上に寄与すると考えられる。

中堅看護師は、日常的に重症患者を任されたり、新人や後輩看護師の教育や相談役、医師などの多職種間の調整など、看護チームの中核としての役割が期待されている。役割を与えられたことが自己成長のきっかけとなる（喜多村ら，2010）などポジティブな側面がある一方で、多様な役割や周囲からのサポートの少なさによりストレスや継続疲労を感じていたり（城野，2000；大橋ら，2010）、多重課題が負担となり、疲労や休暇不足から仕事意欲が低下している（小松ら，2010）現状があるが、今回の調査においても、中堅看護師は、現在の仕事に対して自分の能力を十分に発揮できていないと感じており、充実感や満足感は低いことが明らかとなったため、まずは現在の仕事意欲の向上に向けた対策が必要である。中堅看護師の仕事意欲には、病棟メンバーの協力や看護師長の支

援、能力評価が影響している（佐野ら，2006）と言われており、一緒に働く仲間に自分の仕事を認めてもらうことは、自己効力感を高め、現在の仕事の充実感や満足感につながると考えられる。また、上司である看護師長から適正に評価されていると感じられる評価システムづくりや、承認、精神的なフォローなど、中堅看護師の仕事意欲の向上には、現在行っている仕事に自信とやりがいを持てるような職場環境の整備が必要であると考えられる。

VI. 本研究の限界

本研究は一部の限られた地域の病院で働く看護師を対象としており、一般化には限界がある。また、今回は女性中堅看護師の仕事意欲に関する全体的な傾向を把握する目的で量的研究の手法をとったが、仕事意欲は主観的で個別性が高いものであるため、今後はインタビューなどの質的研究を積み重ね、仕事意欲向上の方策について検討していく必要があると考えられる。

VII. 結論

1. 女性中堅看護師の仕事意欲と看護実践能力得点は正の相関関係にあり、仕事意欲の高い者は低い者と比較して看護実践能力自己評価尺度の得点が有意に高かった。
2. 自己研鑽している者、興味のある看護系進路のある者、看護職としての職業継続意志のある者は仕事意欲が有意に高かった。
3. 仕事意欲と育児や家事の実施状況やそのサポートの有無については、関連性は認められなかった。

謝辞

本研究にご協力くださいました看護管理者と看護師の皆様に感謝申し上げます。本研究は広島国際大学大学院看護学研究科に提出した修士

論文の一部を加筆・修正したものである。

文献

舟島なをみ, 山澄直美, 定廣和香子, 三浦弘恵, 宮芝智子, 鈴木美和, 他 (2009). 看護実践・教育のための測定用具ファイル—開発過程から活用の実際まで, 63-73. 医学書院, 東京.

橋本智裕, 金子智子, 岸本照美 (2009). 中堅看護師の自己教育力と仕事意欲の関連性—5年目から9年目の中堅看護師を対象として, 日本看護学会論文集 (看護管理), 40, 162-164.

和泉美枝, 小松光代, 西村布佐子, 大澤智美, 仲和子, 倉ヶ市絵美佳, 他 (2010). A大学付属病院における看護臨床実践能力の実態と今後の課題, 京都府立医科大学看護学科紀要, 20, 11-19.

喜多村道代, 粟原清美, 三宅美恵子, 田村美子, 木下八重子, 西岡美作子 (2010). 中堅看護師のやる気に影響する要因, 日本看護学会論文集 (看護管理), 41, 53-56.

小松光代, 和泉美枝, 倉ヶ市絵美佳, 大澤智美, 仲和子, 西村布佐子, 他 (2010). 看護師長からみた新人看護師教育, 中堅看護師の意欲・能力, 離職予防の現状と課題, 京都医大看護紀要, 20, 51-58.

厚生労働省 (2016). 平成28年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況, 2017年10月6日引用.

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/dl/kekka1.pdf>.

小山和子, 山喜美江, 新宮佐登美 (2004). 中堅看護師の院内教育に関する意識調査, 鳥取赤十字医学雑誌, 13, 3-7.

松谷美和子, 三浦友理子, 平林優子, 佐居由美, 卯野木健, 大隈香, 他 (2010). 看護実践能力: 概念, 構造, および評価, 聖路加看護学会誌,

14(2), 18-28.

水野愛子 (2014). 中堅看護師における学習状況とワーク・ライフ・バランスの関連, 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, 39, 193-200.

本谷久美子, 成川美和 (2010). 中堅看護師の継続教育に関する国内文献の検討, 埼玉医科大学看護学科紀要, 3(1), 47-54.

日本看護協会 (2010). 日本看護協会調査研究報告 No.83, 日本看護協会出版, 東京.

大橋裕子, 城憲秀, 丹羽さゆり, 櫻木幸枝, 神山詩子, 鈴木初子 (2010). 病棟看護師の疲労に影響を及ぼす要因の検討, 日本看護医療学会雑誌, 12(1), 20-29.

岡本祐子 (2002). アイデンティティ生涯発達論の射程, 182-197. ミネルヴァ書房, 京都.

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.

佐野明美, 山口桂子 (2005). 看護師の仕事意欲測定尺度の作成, 日本看護医療学会雑誌, 17(1), 9-17.

佐野明美, 平井さよ子, 山口桂子 (2006). 中堅看護師の仕事意欲に関する調査—役割ストレス認知及びその他関連要因との分析—, 日本看護研究学会雑誌, 29(2), 81-93.

Schein, E.H. (1978: CAREER DYNAMICS) / 二村敏子, 三善勝代 (1991). キャリア・ダイナミクス, 白桃書房, 東京.

嶋田聡子 (1999). 中堅看護婦の概念の明確化, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 24, 56-63.

城野美幸 (2000). 病院に勤務する中堅看護婦の Burn-out の研究—Burn-out 尺度を中心に, 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 25, 256-263.

上田貴子, 亀岡智美, 舟島なをみ, 野本百合子

(2005). 病院に就業する看護師が展開する卓越した看護に関する研究, 看護教育学研究, 14(1), 37-50.