

論 文

卒後6ヶ月目における看護技術定着と 職場適応の実態

奥名 司夫・二木 外志江*¹・中出 みち代*¹

大釜 幸子*²・稲垣 美智子*³

石川県済生会金沢病院 *¹国立金沢病院附属金沢看護学校

*²県立高松病院 *³金沢大学医学部保健学科

The Adaptation to the Workplace and the Applicability of Nurses Learned Skills 6 Months after Graduation

Morio Okuna, Toshie Futagi*¹, Michiyo Nakade*¹,
Sachiko Ogama*² and Michiko Inagaki*³

Ishikawa-Ken Saiseikai Kanazawa Hospital

*¹National Kanazawa Hospital Kanazawa School of Nursing

*²Division of Neuropsychiatry Ishikawa Prefectural Takamatsu Hospital

*³School of Health Sciences, Faculty of Medicine, Kanazawa University

キーワード

看護技術, 職場適応, 離職願望, 基礎教育, 卒後教育

はじめに

近年看護学校新卒者における比較的早い時期の離職が注目されている。その背景のひとつに「看護技術の不安が職場適応のストレスの第一にあげられる」¹⁾との報告からも、特に患者に苦痛を伴う処置や急変時の対応場面で職場の要求に対し技術の不安が負担要因になっているのではないかと考えた。職場においては看護技術はひとつの大きな評価項目であり、当然新卒者の職場適応に対して影響力が大きいと考えられる。学校では看護技術教育項目や内容の精選、充実を模索し、看護の現場では、有効な卒後教育のあり方を模索しながら新卒者の職場への適応に関わっている現状がある。本研究は、看護の現場での有効な卒後教育のあり方と看護学校における看護技術教育での教育内容の検討をすすめるため、新卒者が感じる職場の技術要求度と自分の看護技術の力量及び離職願望、職場適応の感覚について調査しそれぞれの関

係について明らかにすることを目的とした。なお、本研究における「看護技術の力量」は「看護技術の到達度、自信、職場の要求度からなる自己評価される総合した感覚」と定義した。

研究方法

1. 対象

石川県内の看護学校3年過程（看護短大、専修学校）を卒業し、石川看護研究会看護研究プロジェクトに所属している13施設へ就職した6カ月目の看護婦・士155名とした。

各施設への就職者数は1名から63名であった。

2. 調査時期

平成10年10月。

3. データ収集方法

1) 質問紙の郵送による留め置き方法

所属機関の長宛てに一括郵送し、回収は無記名で個人からの直接郵送によりプライバシーを保護

した。

2) 質問内容

(1) 看護技術の力量

「患者に苦痛を伴う技術」、「急変時の対応技術」、「看護基本技術」、「生活援助技術」の4カテゴリに分類し、石黒ら²⁾の調査項目を参考に代表的とされる22項目を選出した。それぞれの項目に対し、本人が感じている到達度、自信、本人が職場で要求されると感じる度合い（以後要求度と略する）についての自己採点を、「できる」「まあまあできる」「少しできる」「できない」「経験無し」、と「自信がある」「少し自信がある」「ほとんど自信がない」「自信がない」「経験無し」、及び「常に要求あり」「たびたび要求あり」「たまに要求あり」「ほとんど要求なし」「まったく要求なし」の5段階で回答を得た。

(2) 職場適応の感覚

自分自身に肯定的な質問と否定的な質問の2つのカテゴリで人間関係や心理状況、対処行動、身体状況など川島³⁾や堀ら⁴⁾の調査項目を参考に40項目選出し、「全くない」「ほとんどない」「たまにある」「たびたびある」「常にある」の5段階で回答を得た。

(3) 離職願望

「やめたいと思う程つらい時期があったか」を「はい」「いいえ」で、「それは何月頃だったか」を該当月の記載（複数回答可能）の2項目で回答を得た。

4. 分析方法

1) 看護技術の力量について

5段階尺度の回答結果を0から4の数値で置き換えて計算した。

(1) 看護技術の力量の平均値

全体及び離職願望あり群、離職願望なし群で到達度、自信、要求度の平均値を計算した。

(2) 離職願望あり群となし群の比較

離職願望あり群となし群とで到達度、自信要求度それぞれについてMann-WhitneyのU検定を行い分析した。

(3) 到達度、自信、要求度の関係

看護技術の力量の設問22項目それぞれについて到達度、自信、要求度間でSpearmanの順位相関係数を求め分析した。

2) 職場適応の感覚

5段階尺度の回答結果を0から4の数値で置き換えて計算した。

(1) 職場適応の実態の平均値

40設問それぞれに、全体、離職願望あり群及び離職願望なし群で平均点を計算した。

(2) 離職願望あり群となし群の比較

設問それぞれに、離職願望あり群となし群とでMann-WhitneyのU検定を行い分析した。

3) 離職願望

離職願望が何月であったのかを月別に有効回答中の比率を計算した。

4) 看護技術の力量と職場適応の感覚の関係

回答者それぞれについて、看護技術の力量の到達度、自信、要求度について設問22項目の総点数を求めた。この得点と職場適応の感覚それぞれの回答結果についてSpearmanの順位相関係数を求め分析した。

検定にはStatView5.0を用いた。

結 果

質問紙の回収率は、対象155名に対し回収116名(74.8%)で、そのうちの有効回答は113名(97.4%)であった。

1. 看護技術の力量について

1) 身体的苦痛を伴う技術(表1)

到達度について全体の平均点では皮下・筋肉注射が3.5点と最も高く次いで浣腸が3.3点であった。胃管挿入を除く6項目は、5段階回答の「少しできる」と配点した2点以上であったが、胃管挿入のみ1.6点と7項目中最も低い結果であった。自信では浣腸、皮下・筋肉注射の2項目が5段階回答の「少し自信がある」とする3点を越えていた。職場の要求度は採血、皮下・筋肉注射、吸引、静脈内注射、浣腸、導尿の順に高く、5段階回答の「たまに要求あり」とする2点を越えていたが、胃管挿入は1.9点と最も低かった。

離職願望のある群とない群との比較では7項目全てにおいて到達度、自信、要求度の平均順位に有意差は認められなかった。

相関係数では、採血の離職願望のない群において、自信と要求度間で相関係数Rsが0.13と0.2を下回り、相関は認められなかったが、他の項目ではすべて相関を認めた。

2) 急変時の対応技術(表2)

全体の平均では、質問した3項目のすべてにおいて到達度、自信とも2点以下と低い結果であった。要求度ではモニター装着が「たまに要求あり」とする2点を越えたが他の2項目では2点にみたなかった。

離職願望のある群とない群の差は認められな

表1 身体的苦痛を伴う技術

			平均 ± S D						相関係数Rs		
			到達度		自信		要求度		到達度と自信	到達度と要求度	自信と要求度
皮下・ 筋肉注射	全体	N = 113	3.46 ± 1.00		3.07 ± 0.93		3.16 ± 0.99		0.69	0.47	0.46
	離職願望あり	N = 81	3.49 ± 1.03	ns	3.06 ± 0.97	ns	3.14 ± 1.05	ns	0.66	0.44	0.48
	離職願望なし	N = 32	3.38 ± 0.94		3.09 ± 0.86		3.22 ± 0.83		0.76	0.55	0.41
浣腸	全体	N = 113	3.28 ± 1.08		3.08 ± 1.03		2.63 ± 1.05		0.75	0.36	0.40
	離職願望あり	N = 81	3.37 ± 0.90	ns	3.17 ± 0.86	ns	2.63 ± 1.03	ns	0.69	0.43	0.38
	離職願望なし	N = 32	3.06 ± 1.44		2.84 ± 1.35		2.63 ± 1.10		0.87	0.22	0.43
採血	全体	N = 113	3.02 ± 0.92		2.42 ± 0.81		3.29 ± 1.02		0.68	0.38	0.34
	離職願望あり	N = 81	2.96 ± 0.98	ns	2.33 ± 0.81	ns	3.28 ± 1.08	ns	0.64	0.38	0.44
	離職願望なし	N = 32	3.16 ± 0.72		2.63 ± 0.79		3.31 ± 0.86		0.80	0.40	0.13
吸引	全体	N = 113	3.06 ± 1.28		2.70 ± 1.06		3.11 ± 1.08		0.81	0.68	0.62
	離職願望あり	N = 81	3.14 ± 1.21	ns	2.74 ± 1.04	ns	3.18 ± 1.06	ns	0.80	0.67	0.65
	離職願望なし	N = 32	2.87 ± 1.45		2.61 ± 1.12		2.94 ± 1.12		0.85	0.66	0.57
導尿	全体	N = 113	2.80 ± 1.32		2.49 ± 1.17		2.47 ± 1.06		0.85	0.72	0.66
	離職願望あり	N = 81	2.86 ± 1.27	ns	2.56 ± 1.08	ns	2.51 ± 1.07	ns	0.80	0.69	0.64
	離職願望なし	N = 32	2.63 ± 1.43		2.31 ± 1.38		2.38 ± 1.04		0.93	0.75	0.68
静脈内注射	全体	N = 113	2.19 ± 1.52		1.78 ± 1.28		2.65 ± 1.39		0.90	0.66	0.60
	離職願望あり	N = 81	2.20 ± 1.55	ns	1.80 ± 1.26	ns	2.70 ± 1.45	ns	0.89	0.64	0.56
	離職願望なし	N = 32	2.16 ± 1.48		1.75 ± 1.32		2.53 ± 1.22		0.95	0.67	0.67
胃管挿入	全体	N = 113	1.60 ± 1.53		1.44 ± 1.23		1.85 ± 1.22		0.89	0.68	0.60
	離職願望あり	N = 81	1.63 ± 1.52	ns	1.49 ± 1.27	ns	1.90 ± 1.25	ns	0.78	0.67	0.59
	離職願望なし	N = 32	1.50 ± 1.59		1.31 ± 1.15		1.72 ± 1.14		0.88	0.69	0.61

った。

相関関係では、気道確保の離職願望のある群で、自信と要求度の相関係数Rsが0.18と相関を認めなかったが、他の項目においては全てに相関を認めた。

3) 看護基本技術 (表3)

全体では、6項目中看護過程、指導、死後の処置が到達度、自信とも2点以下と低い結果であった。要求度はコミュニケーション、観察、無菌操作、看護過程では平均で「たびたび要求あり」とする3点を越えていた。

離職願望のある群とない群の比較では、指導に対する自信と要求度が離職願望のない群がある群に比べ有意に高かった。他の項目では有意差を認めなかった。

相関関係では、到達度と自信に関して全ての項目で相関を認めた。到達度と要求度の相関は、看護過程において全体の相関係数Rsは0.10であっ

た。これを離職願望のある群とない群でみると、離職願望のある群ではRs=0.03、ない群ではRs=0.26で、離職願望のない群では相関を認めた。

自信と要求度の相関関係では、観察と看護過程において離職願望のない群で相関を認めたが、離職願望のある群では相関を認められなかった。

4) 生活援助技術 (表4)

調査した6項目中では、睡眠の援助が到達度2.2点、自信2.0点、要求度2.4点と、最も低い結果であった。

離職願望の有無と技術の到達度、自信、要求度に有意差は認められなかった。

相関関係では、離職願望のない群において清潔の援助の到達度と要求度及び自信と要求度の関係と、移動・体位変換の自信と要求度の関係に相関を認めなかった。他の項目では全て相関が認められた。

2. 職場適応の感覚

表 2 急変時の対応技術

			平均 ± S D						相関係数Rs		
			到達度		自信		要求度		到達度と自信	到達度と要求度	自信と要求度
モニター装着	全体	N=113	1.9±1.4		1.7±1.2		2.3±1.1		0.84	0.50	0.44
	離職願望あり	N=81	1.9±1.3	ns	1.7±1.1	ns	2.4±1.0	ns	0.81	0.42	0.37
	離職願望なし	N=32	1.8±1.6		1.7±1.4		2.1±1.2		0.91	0.62	0.56
血管確保	全体	N=113	0.5±0.9		0.6±0.9		1.6±1.1		0.84	0.43	0.38
	離職願望あり	N=81	0.5±0.9	ns	0.5±0.9	ns	1.6±1.1	ns	0.87	0.40	0.34
	離職願望なし	N=32	0.5±1.0		0.7±1.0		1.8±1.1		0.80	0.52	0.49
気道確保	全体	N=113	0.6±0.9		0.6±0.8		1.7±1.0		0.74	0.28	0.27
	離職願望あり	N=81	0.6±0.9	ns	0.6±0.9	ns	1.8±1.0	ns	0.80	0.26	0.18
	離職願望なし	N=32	0.5±0.9		0.7±0.8		1.5±1.0		0.57	0.34	0.53

表 3 看護基本技術

			平均 ± S D						相関係数Rs		
			到達度		自信		要求度		到達度と自信	到達度と要求度	自信と要求度
無菌操作	全体	N=113	3.0±0.7		2.7±0.8		3.6±0.7		0.77	0.49	0.48
	離職願望あり	N=81	3.0±0.8	ns	2.6±0.8	ns	3.6±0.6	ns	0.76	0.49	0.47
	離職願望なし	N=32	2.9±0.8		2.7±0.8		3.5±0.8		0.80	0.50	0.50
コミュニケーション	全体	N=113	2.8±0.7		2.5±0.6		3.7±0.6		0.60	0.30	0.19
	離職願望あり	N=81	2.7±0.7	ns	2.5±0.6	ns	3.7±0.6	ns	0.64	0.29	0.20
	離職願望なし	N=32	2.9±0.6		2.4±0.7		3.8±0.5		0.55	0.28	0.22
観察	全体	N=113	2.5±0.6		2.1±0.6		3.7±0.7		0.62	0.33	0.10
	離職願望あり	N=81	2.5±0.7	ns	2.1±0.7	ns	3.7±0.7	ns	0.63	0.27	0.06
	離職願望なし	N=32	2.5±0.5		2.2±0.5		3.7±0.6		0.62	0.49	0.25
看護過程	全体	N=113	2.0±0.7		1.7±0.6		3.5±1.0		0.61	0.10	0.11
	離職願望あり	N=81	2.0±0.7	ns	1.7±0.6	ns	3.4±3.6	ns	0.60	0.03	0.04
	離職願望なし	N=32	2.0±0.7		1.8±0.7		3.4±1.2		0.60	0.26	0.55
指導	全体	N=113	1.6±0.9		1.5±0.8		2.3±1.2		0.82	0.60	0.66
	離職願望あり	N=81	1.6±0.9	ns	1.3±0.8	**	2.1±1.2	**	0.83	0.64	0.65
	離職願望なし	N=32	1.8±0.9		1.8±0.7		2.9±1.1		0.82	0.38	0.62
死後の処置	全体	N=113	1.4±1.1		1.2±1.0		1.9±0.9		0.87	0.37	0.40
	離職願望あり	N=81	1.5±1.1	ns	1.2±0.9	ns	1.9±0.8	ns	0.88	0.34	0.31
	離職願望なし	N=32	1.3±1.3		1.2±1.0		1.9±0.9		0.83	0.51	0.66

** :p<0.01

有効回答全体でみると、肯定的質問では、表5に示すように、全体では「自分から進んで挨拶ができる」が3.4点や「忠告は素直に聞ける」が3.4点、「患者と一緒にいることは楽しい」では3.0点

など、5項目が「たびたびある」と配点した3点以上であった。反面「この職場がふさわしいと思う」が2.0点や「のびのびしている」は1.9点、「行いたい看護ができています」は1.8点など、9項

表 4 生活援助技術

			平均 ± S D						相関係数Rs		
			到達度		自信		要求度		到達度と自信	到達度と要求度	自信と要求度
清潔の援助	全体	N = 113	3.4 ± 0.9		3.1 ± 0.8		3.6 ± 1.0		0.69	0.35	0.30
	離職願望あり	N = 81	3.4 ± 0.9	ns	3.1 ± 0.8	ns	3.6 ± 1.0	ns	0.70	0.47	0.41
	離職願望なし	N = 32	3.4 ± 0.8		3.1 ± 0.8		3.4 ± 1.1		0.67	0.11	0.05
移動・体位変換	全体	N = 113	3.3 ± 1.1		3.1 ± 1.0		2.6 ± 1.1		0.69	0.41	0.36
	離職願望あり	N = 81	3.1 ± 0.8	ns	2.9 ± 0.8	ns	3.5 ± 0.8	ns	0.69	0.43	0.44
	離職願望なし	N = 32	3.1 ± 0.8		2.8 ± 0.8		3.3 ± 1.0		0.68	0.38	0.18
排泄の援助	全体	N = 113	3.2 ± 0.9		2.9 ± 0.8		3.1 ± 1.1		0.69	0.41	0.44
	離職願望あり	N = 81	3.3 ± 0.8	ns	2.9 ± 0.8	ns	3.1 ± 1.1	ns	0.65	0.42	0.44
	離職願望なし	N = 32	3.1 ± 1.0		2.8 ± 0.8		3.1 ± 1.1		0.79	0.39	0.45
食事介助	全体	N = 113	3.0 ± 1.2		2.8 ± 1.0		2.6 ± 1.2		0.81	0.57	0.57
	離職願望あり	N = 81	2.9 ± 1.1	ns	2.8 ± 1.1	ns	2.6 ± 1.3	ns	0.83	0.56	0.54
	離職願望なし	N = 32	3.0 ± 1.2		2.8 ± 0.8		2.6 ± 1.1		0.75	0.60	0.63
環境の調整	全体	N = 113	2.9 ± 0.8		2.7 ± 0.8		3.2 ± 1.0		0.73	0.38	0.39
	離職願望あり	N = 81	3.0 ± 0.8	ns	2.7 ± 0.8	ns	3.2 ± 1.0	ns	0.69	0.36	0.38
	離職願望なし	N = 32	2.9 ± 0.9		2.8 ± 0.8		3.4 ± 0.8		0.87	0.43	0.37
睡眠の援助	全体	N = 113	2.2 ± 1.2		2.0 ± 1.0		2.4 ± 1.2		0.51	0.51	0.73
	離職願望あり	N = 81	2.2 ± 1.1	ns	2.0 ± 1.0	ns	2.4 ± 1.2	ns	0.85	0.48	0.49
	離職願望なし	N = 32	2.0 ± 1.3		2.0 ± 1.0		2.4 ± 1.3		0.87	0.53	0.55

目で「たまにある」とした2点以下であった。

否定的質問では、「仕事を頼まれたときいちいち聞いてする」が2.5点や、「自分はだめな人間だと思う」は2.4点、「自分は看護婦にむいていないと思う」は2.1点など、9項目で2点を越えていた。

離職願望の有無で比較すると、肯定的な質問では「のびのびしている」や「職場での毎日が楽しい」など、24項目中11項目において離職願望との関連が有意に認められた。

また、自分自身に否定的な質問においては、「自分はだめな人間だと思う」や「自分は看護婦にむいていないと思う」など、16項目中5項目において離職願望との関連が有意に認められた。

3. 離職願望

調査時点で「いままでやめたいと思うほどつらい時期があった」と答えた人は81名(71.7%)だった。それを月別に図1に示す。離職願望は5月が39.8%と最も高かった。

4. 看護技術の力量と職場適応の感覚の関係

表6に示すように職場適応の感覚の肯定的質問

「人前で話すのは平気である」や「行いたい看護ができて」、「自分の意見はしっかり言える」ことと看護技術の力量の到達度とは5項目、自信とも5項目において相関係数0.20以上の関係がみられた。反面「忠告は素直に聞ける」や「新しい知識、技術の習得は楽しい」、「この職場がふさわしいと思う」といった、素直で積極的に学習する姿勢と看護技術の力量との相関はみられなかった。

否定的質問では「自分のしたことを後悔することが多い」や「面倒なことは明日まで延ばすことが多い」など、4項目で看護技術の力量の到達度と相関係数-0.20以上の負の相関関係がみられた。自信とは4項目で-0.20以上の相関関係があった。

考 察

1. 看護技術の力量と離職願望について

新卒者の離職願望の有無による看護技術の力量としての自己評価得点順位の差では、指導技術の自信と要求度においてのみ離職願望のなかった群で有意に順位が高かった。この結果から、指導の技術要求が強い職場の方が必ずしも新卒者のスト

表5 職場適応の感覚

質問内容	全体 (N=113)	離職願望 (平均±SD)		
		あり(N=81)	なし(N=32)	有意差
自分から進んで挨拶ができる	3.4±0.7	3.4±0.7	3.5±0.6	ns
忠告は素直に聞ける	3.4±0.6	3.4±0.6	3.4±0.6	ns
同僚とうまくやっていると思う	3.2±0.8	3.2±0.8	3.3±0.8	ns
夜はよく眠れる	3.2±1.0	3.0±0.6	3.7±0.6	**
患者と一緒にいることは楽しい	3.0±0.8	3.0±0.7	3.0±0.9	ns
正直である	2.9±0.7	3.7±0.6	3.0±1.0	ns
いつも笑顔を絶やさない	2.8±0.9	2.7±0.9	3.1±0.9	*
患者の話を聴けている	2.6±0.8	2.5±0.9	2.8±0.6	ns
新しい知識、技術の習得は楽しい	2.6±0.9	2.4±0.9	2.9±0.8	*
自分自身の行為に責任が持てる	2.5±0.9	2.6±0.9	2.4±0.8	ns
意見が違ったとき原因を考える	2.5±0.8	2.6±0.7	2.6±0.7	ns
上司とうまくやっていると思う	2.4±0.9	2.3±0.9	2.7±0.8	*
素直な自分をだせる	2.2±0.9	2.1±0.8	2.4±0.9	*
気持ちに無理がない	2.1±1.1	2.0±1.2	2.3±1.1	ns
職場での毎日が楽しい	2.1±1.1	1.8±1.0	2.8±0.8	**
自分の意見はしっかり言える	2.0±0.8	2.0±0.9	2.0±0.8	ns
人前で話すのは平気である	2.0±1.1	2.0±1.2	1.9±1.0	ns
生き生きしている	2.0±1.0	1.7±0.9	2.6±0.8	**
この職場がふさわしいと思う	2.0±1.0	1.8±1.0	2.4±0.9	**
のびのびしている	1.9±0.9	1.7±0.8	2.4±0.8	**
意見が違ったとき自分の考えが言える	1.8±0.8	1.8±0.8	1.9±0.7	ns
行いたい看護ができています	1.8±0.8	1.6±0.8	2.2±0.7	**
人との競争意識が強い	1.7±1.0	1.6±0.9	1.6±0.9	ns
自分の思いは叶うことが多い	1.7±0.8	1.5±0.8	2.1±0.7	**
	全体 (N=113)	離職願望 (平均±SD)		
		あり(N=81)	なし(N=32)	有意差
仕事を頼まれたとき、そのやりかたをいちいち聞いてする	2.5±0.6	2.6±0.7	2.3±0.5	*
自分はだめな人間だと思う	2.4±0.9	2.5±0.9	2.0±0.8	**
自分のしたことを後悔することが多い	2.4±0.8	2.4±0.8	2.3±0.7	ns
ため息が多い	2.2±1.0	2.5±0.9	1.5±0.8	**
自分の感情を表さない方である	2.1±1.0	2.2±1.0	2.1±0.9	ns
注意されると悲しくなる	2.1±1.0	2.3±0.9	1.8±0.9	**
仕事をすると誰かに手伝ってほしい	2.1±0.6	2.2±0.7	2.0±0.5	ns
日夜看護のことから気持ちが離れない	2.1±1.0	2.2±1.1	1.8±0.8	ns
自分は看護婦にむいていないと思う	2.1±1.0	2.3±1.0	1.5±0.7	**
自分のしていることは一貫性がない	1.9±0.8	2.0±0.7	1.8±0.8	ns
医師との対応がうまくいかない	1.9±0.9	1.9±0.8	1.8±1.0	ns
面倒なことは明日まで延ばすことが多い	1.9±1.0	1.9±1.0	1.8±0.9	ns
一人でいることが多い	1.9±0.8	1.7±0.7	1.9±0.8	ns
患者との話題に困る	1.5±0.7	1.5±0.7	1.6±0.7	ns
うそをつくことが多い	1.2±0.7	1.2±0.7	1.1±0.6	ns
他人から指示されるのは嫌だ	1.0±0.8	1.1±0.8	0.8±0.6	ns

** : p < 0.01 * : p < 0.05

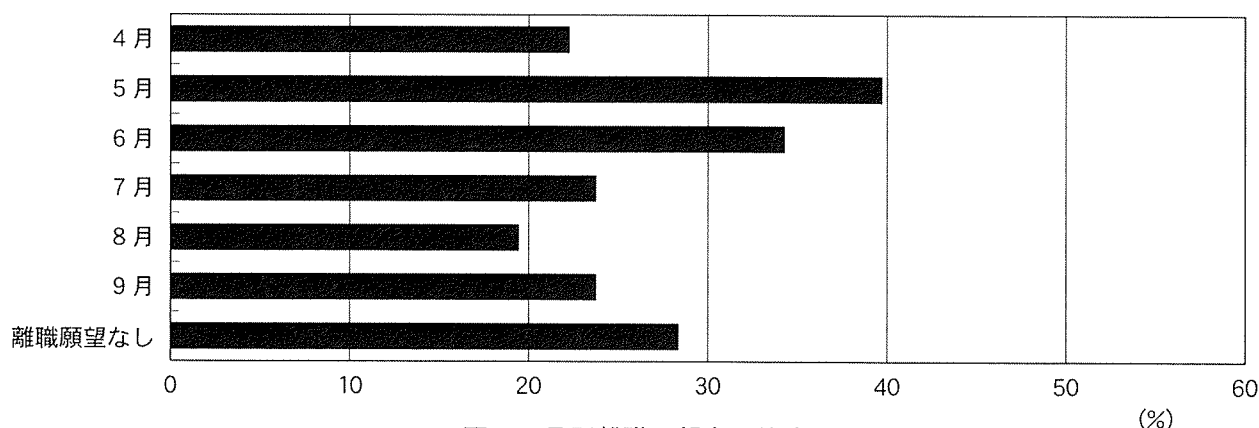


図1 月別離職願望者の比率

表 6 看護技術の力量と職場適応の感覚

職 場 適 応 の 感 覚	相関係数 Rs		
	看護技術の力量 (N=113)		
肯 定 的 質 問	到達度	自 信	要求度
人前で話すのは平気である	0.35	0.33	0.25
行いたい看護ができています	0.28	0.26	0.35
自分の意見はしっかり言える	0.27	0.25	0.07
いつも笑顔を絶やさない	0.23	0.19	0.11
意見が違ったとき自分の考えが言える	0.21	0.23	0.04
人との競争意識が強い	0.18	0.14	0.11
素直な自分をだせる	0.15	0.13	0.16
正直である	0.14	0.08	0.04
自分の思いは叶うことが多い	0.13	0.13	0.12
自分自身の行為に責任が持てる	0.12	0.09	0.06
患者と一緒にいることは楽しい	0.12	0.11	0.05
同僚とうまくやっていると思う	0.12	0.04	-0.06
患者の話を聴けている	0.12	0.20	0.08
生き生きしている	0.11	0.10	0.07
自分から進んで挨拶ができる	0.11	0.13	0.13
意見が違ったとき原因を考える	0.10	0.08	0.01
忠告は素直に聞ける	0.09	0.06	0.17
職場での毎日が楽しい	0.08	0.10	0.09
新しい知識、技術の習得は楽しい	0.08	0.10	0.05
上司とうまくやっていると思う	0.07	0.02	0.01
のびのびしている	0.06	0.02	0.01
気持ちに無理がない	0.04	0.05	0.09
この職場がふさわしいと思う	0.01	0.04	-0.04
夜はよく眠れる	-0.07	-0.04	-0.06
否 定 的 質 問	看護技術の力量 (N=113)		
	到達度	自 信	要求度
自分のしたことを後悔することが多い	-0.35	-0.45	-0.15
一人でいることが多い	-0.35	-0.10	-0.02
患者との話題に困る	-0.22	-0.21	-0.21
面倒なことは明日まで延ばすことが多い	-0.20	-0.15	-0.15
自分はだめな人間だと思う	-0.16	-0.20	-0.05
自分のしていることは一貫性がない	-0.14	-0.19	-0.03
注意されると悲しくなる	-0.09	-0.22	0.02
仕事をするとき誰かに手伝ってほしい	-0.07	-0.14	0.14
自分の感情を表さない方である	-0.05	0.08	-0.02
うそをつくことが多い	-0.05	-0.08	0.03
仕事を頼まれたとき、そのやりかたをいちいち聞いてする	-0.03	-0.13	-0.02
他人から指示されるのは嫌だ	0.01	0.04	0.03
医師との対応がうまくいかない	0.01	-0.08	0.09
自分は看護婦にむいていないと思う	0.02	-0.09	0.11
ため息が多い	0.05	-0.10	0.11
日夜看護のことから気持ちが離れない	0.12	0.02	0.22

レスを高めるものではなく、むしろ指導技術に対する自信に結びついている可能性として示唆された。このことから、新卒者が感じる職場の適度な技術要求が、新卒者の技術育成にとって必要なことであると考えた。

一方、離職願望のある人とない人で、指導を除く看護基本技術や急変時の対応技術、患者へ苦痛を伴う技術、日常生活援助技術の要求度や到達度、自信に差がなかったことから、新卒者自身の感じる技術の力量は、ストレスになったとしても離職

願望とは直接的には関連がないものと考えられた。

調査した22項目の看護技術の力量で、全体では胃管挿入や急変時の対応技術等に比べ日常生活援助技術の到達度や自信は高かった。しかし到達度と要求度の関係からは、看護過程を除くすべての項目で相関が認められたことから、卒後6ヶ月目の新卒者の看護技術の力量は項目によってその到達度に差はみられるものの、職場の要求度に応じて技術の到達度が高まってゆくものと考えられた。

このことは、看護過程を除いたすべての技術項

目においては、臨床現場で経験を積みながら看護技術を習得している実態であり、卒後教育において、到達度の低い項目に対して繰り返し教育することで効果の出やすい項目であると考えた。

反面、卒後6ヶ月目の調査では、看護の現場では必要に応じた技術が備わっており離職願望へ反映していないと考えられた。そのため、もっと早い時期で、離職願望の高かった5月での調査が必要と考えられた。

看護過程で到達度と要求度に相関がなかったことは、看護過程には観察やコミュニケーション、知識、判断など複合的な要素が要求されるだけに習得が困難であり、卒後6ヶ月という期間で評価することには限界があるためと考えた。看護過程は看護基礎教育でも重点をおいた指導がなされているが、学校では基礎を十分教育し、看護の現場ではその応用を卒後6ヶ月以降も継続して教育する必要があると考えた。

全体で要求度と自信に相関のみられなかったコミュニケーションや観察、看護過程等も到達度と自信に相関が見られたことから、まだ期間は必要だが、卒後の経験や教育で自信は高まってゆくと考えた。

2. 職場適応の感覚と離職願望について

回答者全体でみると、素直で挨拶ができ同僚ともうまくやっているなど、人間関係を良好に保とうとしている姿がうかがえる。反面、後悔やため息が多い実態や、行いたい看護ができていない、のびのびしているやいきいきしているといった実感が少ないなど、抑鬱的な心理状況にある人が多かった。離職願望経験者には、自分自身を否定的にとらえ思い悩む姿があった。これらの実態から職場における新卒者への心理的サポートが重要であると考えられ、掘り下げの指摘とも一致していた。

3. 看護技術の力量と職場適応の感覚

「人前で話すのは平気」や「自分の意見はしっかり言える」、「行いたい看護ができています」と感じている人、また「自分のしたことを後悔することが多い」や「自分はだめな人間である」など自分を否定的にとらえないことは、職場へ積極的に参加し、前向きな姿勢を持った姿と考えた。この姿勢と看護技術の到達度や自信に相関がみられたことは、職場においては新卒者が積極的に職場へ参加でき、自分自身に否定的にならないよう新卒者の心理状況を知り、認めた関わりが職場環境として必要ではないかと考えた。

反面、「自分は看護婦にむいていない」や「こ

の職場がふさわしい」など職場環境や職業への積極性と看護技術の力量との関連が無いという結果は、今回の質問紙調査の限界でもあり、今後対象を個別的にその看護技術の力量や職場適応の感覚について、より客観的に調査する必要があるものと考えた。

まとめ

今回調査した22項目の看護技術項目において、離職願望と指導技術の自信と要求度に相関が認められたが、他の看護基本技術や身体的苦痛を伴う技術、急変時の対応技術、日常生活援助技術の力量との関係はなかった。

看護過程では到達度と要求度及に相関がみられないことから、修得には看護基礎教育から卒後教育へ一貫した教育と卒後6ヶ月以降もまだ期間が必要であると示唆された。一方、他の技術項目では、卒後6ヶ月で、要求度に応じた技術の到達度がみられた。

離職願望経験者では、職場適応の感覚において有意に自らを否定的にとらえ思い悩む姿があった。このことから、職場における心理的サポート体制を充実させる必要がある。

職場適応の感覚で自分を主張でき、否定的にとらえず積極的な人の、看護技術の到達度や自信が高くなることが示唆された。

付 記

本研究は、平成9～11年度石川看護研究会研究活動推進事業、看護教育部会において助成を受けたものである。

文 献

- 1) 神郡博, 他: 新卒看護婦にみられるストレスに関する研究, 群馬大学医療短期大学紀要11, 75-81, 1990
- 2) 石黒順子, 他: 看護婦3年過程における基礎看護技術教育の実態, 看護教育, 38(11), 953-960, 1997
- 3) 川島佳千子, 他: 看護基礎教育を終了した新卒者の職場における実情, 第23回日本看護学会(看護管理)集録, 73-76, 1992
- 4) 堀百合子, 他: 新人看護婦の職場への適応過程, 第28回日本看護学会(看護教育)集録, 78-81, 1997