

称号及び氏名 博士(看護学) 本田 可奈子

学位授与の日付 平成23年3月31日

論文名 三次救急医療施設における看護師の職場定着意思と
その影響要因に関する研究

論文審査委員 主査 高見沢 恵美子
副査 階堂 武郎
副査 星 和美

論文内容の要旨

【研究目的】

看護師が質の高い実践を提供するためには、看護師の定着性の高まる組織づくりが必要である。海外では看護師の離職や職場定着に関する研究は1970年代より研究がすすめられ、国内でも海外での研究をもとに看護師の離職に関する研究がすすめられてきた。救急看護は生命の危機状態にある患者が多く、常に高い緊張とストレス負荷が強い職場環境の特徴より看護師の定着の問題が指摘されていたが、これらの研究は十分されていない。そこで本研究の目的は、救急看護を最も特徴づけていると考えられる、三次救急医療施設における看護師の職場定着意志（以後職場定着意志と略す）とその因果関係が予測される因子を明らかにし、それらから構成される職場定着意志のモデルとその関連要因を明らかにすることである。研究は予備研究と本研究にわけて実施される。予備研究ではまず第1次研究として職場定着意志の影響要因の一つと考えられるが、本邦ではまだ明らかとなっていない看護師-医師の協働関係の内容を明らかにし、第2次研究として第1次研究の結果をもとに測定用具を開発する。本研究では、予備研究で開発した測定用具を用いて職場定着意志モデルの構造を明らかにし、モデルに関連する要因を明らかにする。

予備研究：三次救急医療施設における「看護師-医師の協働関係」の測定用具の開発

【方法】

①第1次研究として、三次救急医療施設に勤務し、三次救急での勤務経験が3年以上の19名の看護師に「看護師-医師の協働関係」の内容について半構成的質問紙による面接調査を実施し、逐語録から質的帰納的に内容をカテゴリー化した。②第2次研究として、第1次研究結果を基に構成的質問紙を作成するとともに1318名に対し郵送法による自記式質

問紙調査を行い、回答の得られた 461 名を分析対象とした（回収率 42.6%、有効回答率 34.9%）。回答データは、因子分析によって項目を精選して構成概念妥当性を確認し、Cronbach's α 係数を算出して信頼性を確認した。

【結果・考察】

①第 1 次研究は、内容分析の結果、看護師の主体的な実践や主体的な医師へのはたらきかけを含む「看護師が主体的な行動をとる」、看護師の患者の管理に対する医師の信頼や看護への関心を含む「医師が看護師に信頼を示す」、看護師と医師がチームメンバーとして認め合う状況を含む「看護師と医師がチームメンバーとして認め合う」の 3 つの上位カテゴリーに分類された。②第 2 次研究は、因子分析の結果、看護師 - 医師の協働関係の尺度は、「看護師が治療やケアについて主体的な行動をとる」、「医師が看護に関心を示す」、「看護師と医師の目標が一致している」、「看護師と医師が患者の治療についてコミュニケーションをとる」、「医師が看護師のアセスメント能力を信頼している」、「看護師は気遣いながら医師に関わる」、「看護師と医師が緊急時には協力して行動する」の 7 因子 97 項目で、看護師と医師の協働関係の状況が示されたと考えられた。 α 係数値は下位尺度を含めすべて 0.8 以上であった。これらは構成概念妥当性と信頼性が確保された尺度であると考えられる。本研究：三次救急医療施設における看護師の職場定着意志に影響する要因

【方法】

予備研究の第 2 次研究と同時に郵送法による自記式質問紙調査を行い、回答の得られた 251 名（有効回答率 19%）の看護師を分析対象とした。調査内容は、職場定着意志と、先行研究をもとに抽出した 7 つの因子を測定するため、看護師の職場定着意志、志自岐らの日本語版 MMSS による職務満足、高橋らの 3 次元組織コミットメント尺度による組織コミットメント、西堀らの集団の凝集性尺度と Tourangeau の質問項目による看護師集団の凝集、山勢らの救命救急センターを対象に開発された職場ストレス認知スケールによる仕事のストレス、小谷野の日本語版 DPBS による自律性、予備研究で開発した看護師 - 医師の協働関係の尺度、さらに個人特性は、年齢、性別、最終学歴、看護師経験年数、その病院の在職年数、三次救急看護経験年数とした。共分散構造分析を用いて三次救急医療施設における看護師の職場定着意志モデルを作成し、性別、最終学歴については一元配置分散分析を行った。

【結果】

共分散構造分析の結果、職場定着意志、組織コミットメント、仕事のストレス、職務満足、看護師-医師の協働関係の 5 因子の因果関係が明らかになり、これを三次救急医療施設における看護師の職場定着意志モデルと命名した。一元配置分散分析の結果、性別、最終学歴は関連していなかった。

【考察】

モデルより、職場定着意志を高めるには、まず良好な看護師-医師の協働関係を築き、職務満足を高め、組織コミットメントを促進し、仕事のストレスを低減させることであることが明らかとなった。看護師-医師の協働関係は、職務満足、組織コミットメントに影響し

ていることから、医療問題が多い三次救急の職場定着意志には、良好な看護師 - 医師の協働関係を築くことが必要であると考えられた。また職務満足が組織コミットメントの先行要因であり、仕事のストレスの緩衝因子であることから、職務満足は職場定着意志に間接的に影響する重要な因子であることが考えられた。また、組織コミットメントや仕事のストレスが職場定着意志に直接影響していることから、組織に対する心理的愛着がもて、三次救急医療施設特有の心理的ストレスを低減するような支援の重要性が考えられた。