

# 新人看護師の仕事観の特徴

村上美華 前田ひとみ

## The characteristic on view of job of new graduate nurses

Mika Murakami Hitomi Maeda

**Abstract** : To obtain the view of job of the nurses after one years' employment, We gave the question paper by CES-D score, LOC score, sentence completion with "the work for me" for the new graduate nurses of two university hospitals.

As a result, [a basis of life] , [a valuable thing] , [a thing that leads to growth and self-realization] , [a burden] , and [a role as member in the society] were found as the view of job of the new graduate nurses.

In addition, the relations were found between the view of job and CES-D score, and LOC score. Therefore, proper possibility was shown in the view of job for an index of the psychological assessment tool to the vocational stress of the new graduate nurses.

**Key words** : new graduate nurse, view of job, sentence completion test

### I. はじめに

近年、医療は高度化と同時に効率化が進み、看護も専門的知識および技術が必要とされるだけでなく業務は複雑化している。そのため、看護師は常に繁忙を極めており離職する看護師は多く、特に就職後1年未満の新人看護師の離職率の高さが問題となっている。その要因として、精神的な未熟さ・弱さや、基礎教育課程で修得した能力と臨床現場で求められる能力とのギャップ、すなわちリアリティショックが指摘されている<sup>1)2)</sup>。

「リアリティショックとは、新卒の専門職者が数年間の専門教育・訓練を受けて、卒業後の現場での実践活動の準備をしているにもかかわらず、実際に仕事を始めるようになって描いていた理想と現実の相違を感じて起こす身体的・精神的・社会的反応である」<sup>3)</sup>と説明されており、これまで

にリアリティショックの要因<sup>4)5)6)</sup>、リアリティショックに対する新人看護師の反応<sup>6)7)8)</sup>などに関する報告がある。リアリティショックが仕事に対する理想と現実のギャップについての反応であることを考えると、仕事をどのように捉えているかを明らかにすることは新人看護師の心理を知る上で有用である。しかし、これまでに報告されている研究は看護師イメージや職業的アイデンティティ、職業観などに限られ、「私にとって仕事とは」という視点での研究はない。

そこで、本研究は新人看護師の職業性ストレスに関する精神・心理的アセスメントツール作成の基礎資料を得るために、就職1年目の看護師の仕事観を明らかにすることを目的とした。

## II. 用語の操作上の定義

本研究における「仕事観」とは、「私にとって仕事は」という刺激文に対して連想される内容を記述する文章完成法により収集されたデータからカテゴリーとして分類されたものとする。文章完成法は投影法のひとつであり、反応にはニード、動機、態度、価値観、人格特性などが反映されると言われている<sup>9)</sup>。

## III. 研究方法

### 1. 対象

対象は、事前に研究協力が得られた2県の大学病院に、2004年4月と2005年4月に就職した看護師251名であった。

### 2. 方法

#### 1) データ収集

就職後10ヶ月目(2005年1月及び2006年1月)に、無記名の自記式質問紙調査を行った。調査は各施設の新人看護師対象の研修時に実施し、研修終了後、その場で回収した。

#### 2) 調査内容

調査内容は、基本的属性と抑うつ自己評価尺度<sup>10)</sup>(以下CES-D)、Locus of Control尺度<sup>11)</sup>(以下LOC)、Rosenbergの自尊感情尺度<sup>12)</sup>(以下SE)で構成した質問紙、「私にとって仕事は」など8つの刺激文で始まる文章を完成させる質問紙をそれぞれ配布し整理番号を記入してもらった。本研究では「私にとって仕事は」の刺激文についてのみ内容分析を行った。

CES-Dは抑うつ状態のスクリーニング・テストで、4件法(0~3点)により回答を求め得点範囲は0~60点である。高得点ほどうつ度が高いことを示し、一般には16点以上を高抑うつ群と判定する<sup>10)</sup>。LOCは成功や満足は自分の行動によってもたらされると認知しているのか(内的統制)、それとも自分の行動とは独立に生じると認知して

いるのか(外的統制)を測定する尺度で、外的統制傾向と抑うつとは相関するといわれる。今回用いた尺度は鎌原によるものであり、4件法(1~4点)で得点範囲は18~72点であり、点数が高ければ内的統制傾向が高いといえる<sup>11)</sup>。SEは個人が自己を尊敬し自己を価値あるものとするかの感情を測定する尺度で、今回は星野の翻訳によるものを使用した。4件法(1~4点)で回答を求め得点範囲は10~40点であり、得点が高いほど自尊感情のレベルが高いことを表している<sup>12)</sup>。

#### 3) 分析方法

自由記載のデータは、「私にとって仕事は」に続く文章について内容分析を行った。まず、記載された文章を類似する内容ごとに分類し、意味を変えないよう注意を払いサブカテゴリー名をつけた。次に、サブカテゴリーを比較検討しカテゴリーを抽出した。分析は複数の研究者で実施し、意見が一致するまで検討を重ねた。

量的データは基本統計を算出し、検定はSPSS 15.0J for Windows を使用してKruskal-Wallis検定を行い、5%未満で有意差が認められた場合の対比較はWilcoxon検定を行い、その際の有意水準はBonferroniの方法に基づいて0.5%未満とした。

### 3. 倫理的配慮

調査開始にあたり、研究の趣旨及び方法、研究参加は自由意思であること、プライバシーの保護、研究成果の発表方法について文書および口頭で説明を行った。そして個人が特定できないようにランダムに整理番号を配布し、整理番号が記入された回答だけを同意が得られたものと判断し、分析に用いた。

## IV. 結果

### 1. 対象者の背景

回収数(率)並びに有効回答数(率)は251名(100%)であった。平均年齢±標準偏差は23.0±

表1 新人看護師の仕事観

n=270

カテゴリー	サブカテゴリー	内 容
生活の基盤(81)	生活の手段(35)	生活の手段(31)・生きるための手段(4)
	生活(23)	生活の一部(7)・生活の中心(6)・日常(4)・生活(3)・生活の半分(2)・生活の全て(1)
	収入源(19)	収入源(18)・経済的自立(1)
	出会いの場(2)	出会いの場(1)・人と接する場所(1)
	生活に張り合いを与える(2)	毎日が山あり谷あり(2)
価値あるもの(80)	やりがいがある(25)	やりがいあるもの(19)・責任のあるもの(3)・誇りがもてるもの(3)
	楽しいもの(13)	楽しいもの(10)・楽しく生きるためのもの(2)・充実(1)
	生きがい(12)	生きがい(9)・生きている証(3)
	生きていく上で必要なこと(10)	生きていく上で必要なこと(10)
	がんばるもの(7)	がんばるもの(4)・挑戦(2)・目標(1)
	人生(4)	人生の大部分(3)・人生の通過点(1)
	夢だった職業(3)	夢だった職業(3)
	大切なもの(3)	大切なもの(2)・一緒にいるもの(1)
成長・自己実現につながるもの(49)	続けていきたいもの	続けていきたいもの(2)・一生やろうと思ったこと(1)
	自己成長(24)	成長させるもの(13)・成長の場(5)・成長できる(4)・人間性を豊かにする(1)・自分探しの旅(1)
	学習の場(17)	学ぶところ(14)・経験(2)・修行(1)
	自分の居場所(3)	自分の居場所(3)
	自信をつけてくれるもの(3)	自信をつけてくれるもの(3)
負担なもの(36)	自分のため(2)	自分のため(2)
	負担感(17)	大変なこと(9)・疲れること(2)・やりたくない(2)・試練(1)・きつい(1)・責任が重い(1)・難しいもの(1)
	苦痛(13)	つらい(6)・苦痛(3)・ストレス因子(3)・落ち込むもの(1)
	どうでもいいもの(4)	ただ働いているだけ(2)・しなくてもいいもの(1)・一部でしかない(1)
社会の一員としての役割(15)	心配(2)	向いているか心配(2)
	社会の一員としての役割(15)	しなくてはならないこと(10)・義務、責任(3)・社会での役割(1)・社会で適応すること(1)

その他：仕事(5)、わからない(4)

\* ( )の数字は記述の総数である。

1.8歳であり、女性が235名(93.6%)であった。CES-Dの平均得点±標準偏差は23.1±11.1点、LOCは47.9±5.9点、SEは23.5±4.6点であった。

## 2. 新人看護師の仕事観(表1)

「私にとって仕事は」に続く文章は270件あり、内容を比較検討したところ26のサブカテゴリーに分類でき、【生活の基盤】、【価値あるもの】、【成長・自己実現につながるもの】、【負担なもの】、【社会の一員としての役割】の5カテゴリーが抽出できた。以下、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを《》、サブカテゴリーを構成する内容を「」で示し説明する。

を「」で示し説明する。

最も多かったのは【生活の基盤】であり、全体の30.0%を占めた。それは、《生活の手段》、「生活の一部」「生活の中心」を含む《生活》、《収入源》、《生活に張り合いを与える》、《出会いの場》の5つのサブカテゴリーから構成された。

2番目は【価値あるもの】(29.6%)であり、《やりがいがある》、《楽しいもの》、《生きがい》、《生きていく上で必要なこと》、《がんばるもの》、《人生》、《夢だった職業》、《大切なもの》、《続けていきたいもの》の9つのサブカテゴリーから構成された。

表2 仕事観によるCES-D、LOC、SE得点の比較

n = 208

仕事観	n	CES-D			LOC			SE		
		平均	SD	P値	平均	SD	P値	平均	SD	P値
生活の基盤	67	22.4	10.5	0.028	46.7	5.8	0.007	23.8	4.9	0.12
価値あるもの	62	21	10.1		49.2	*	6.7	24	4.1	
成長・自己実現につながるもの	36	18.6	*	10.1	50.2		4.8	24.8	4.5	
負担なもの	29	29.7		14.5	46.7		5.5	22	3.6	
社会の一員としての役割	14	23.2		11.2	49.6		5.1	23.4	4.3	

注) 多群の比較はKruskal Wallis検定

対比較はWilcoxon検定、有意水準はBonferroniの方法 \*p&lt;0.005

続いて【成長・自己実現につながるもの】(18.1%)が抽出でき、「成長させるもの」「成長の場」を含む《自己成長》、「学ぶところ」を含む《学習の場》、《自信をつけてくれるもの》、《自分の居場所》、《自分のため》の5つのサブカテゴリーから構成された。

一方、【負担なもの】は全体の13.3%を占め、「大変なこと」「疲れること」「したくない」を含む《負担感》、「つらい」「ストレス因子」を含む《苦痛》、「ただ働いているだけ」「しなくてもいいもの」を含む《どうでもいいもの》、「向いているか心配」を含む《心配》の4つのサブカテゴリーで構成された。

また、「しなくてはならないこと」「義務」などの内容を含む《社会の一員としての役割》はそのまま【社会の一員としての役割】(5.6%)と命名した。

その他「仕事」(5件)、「わからない」(4件)の記載があった。

### 3. 新人看護師の仕事観とCES-D、LOC、SEの得点との関連(表2)

尺度と自由記載のそれぞれの質問紙に整理番号が記され、かつ全項目について記入もれがなかった208件(82.9%)を対象に仕事観のカテゴリー別にCES-D、LOC、SEの得点を比較した。

【成長・自己実現につながるもの】と記載した人のCES-D得点に比べ【負担なもの】を記載した人のCES-D得点が有意に高かった(p<0.005)。LOC得点は【成長・自己実現につながるもの】と記載した人のほうが【生活の基盤】と記載した人よりも有意に得点が高かった(p<0.005)。

仕事観とSE得点については有意差はなかった。

## V. 考 察

### 1. 対象者の特性

本研究は就職後10ヶ月目の新人看護師を対象に実施した。CES-Dの平均は23.1点と高く、また16点以上の高抑うつ群が75.2%を占めていた。山岸ら<sup>13)</sup>は看護職者を対象とした研究で、CES-D16点以上が54~66%であったと報告していることから、今回の結果は新人看護師のうつ度の高さを示すものだと考える。水田ら<sup>7)</sup>は新人看護師の精神健康度を日本語版GHQ (General Health Questionnaire)で検討し、3ヵ月後が最も高く6ヵ月後および1年後に改善が見られるが全般的に高得点であることを指摘しており、本研究の結果と一致している。

LOCの平均は47.9点であり、今回の対象者は内的統制傾向が高かった。内的統制傾向が高いことは、努力や能力など自分の力により結果をコント

ロールできるという信念を持つ反面、失敗などに対し自責の念を抱きやすい傾向にあるといえる。綿貫<sup>15)</sup>の総合病院に勤務する看護職者を対象とした研究結果においてもLOCの平均が50.1±6.7と高かったことから、内的統制傾向の高さは看護職者全体の特性とも考えられる。

SEの平均点は23.5点であり、豊田ら<sup>16)</sup>が行った大学生のSEの平均である25.9点に比べやや低い傾向にあった。自尊感情は自分自身に対する尊重や価値評定にかかわる感情であり、社会環境への適応と密接に関係し心身の健康に影響を及ぼすといわれる<sup>17)</sup>。自尊感情の低さや前述した抑うつ度の高さは、新人看護師が置かれている状況にうまく適応できていない可能性、つまりリアリティショックから脱却できていない状況を示唆している。

## 2. 新人看護師の仕事観

今回我々は、「私にとって仕事は」という刺激文に対する記述から、新人看護師の仕事観として【生活の基盤】、【価値あるもの】、【成長・自己実現につながるもの】、【負担なもの】、【社会の一員としての役割】の5つのカテゴリーを抽出した。

一般に仕事とは、「何かを作り出す、または成し遂げるための行動」「生計を立てる手段として従事する事柄・職業」「行動の結果」(大辞泉)や、「しなければならないこと」(広辞苑)などの社会通念である。我々が抽出したカテゴリーのうち、【生活の基盤】や【社会の一員としての役割】はそれらを反映しているといえる。

また今回は、【価値あるもの】や【成長・自己実現につながるもの】といった仕事に対する肯定的な意味づけが抽出された。看護師のイメージとしては「価値」<sup>18)</sup>や「魅力」<sup>19)</sup>、「社会的意義」<sup>20)</sup>などがあり、これらのイメージに含まれる要素は【価値あるもの】に含まれる内容と酷似していた。岩井ら<sup>21)</sup>は看護職の職業的アイデンティティとして5因子を見出し、(看護職を続けたい)(成長していける)などを「看護職の職業選択と誇り」

と命名している。【価値あるもの】【成長・自己実現につながるもの】といった仕事観は、前述した職業的アイデンティティと共通しており職業への適応を示しているといえ、新人看護師が安定した心理にあることを示唆するものと考えられる。

一方で【負担なもの】という仕事への否定的な感情についての記述が13.3%あり、大変・疲れる、つらい・ストレスといった内容を含んでいた。久保ら<sup>22)</sup>は就職3ヵ月後と6ヵ月後の看護師を対象に就職前の予想とのギャップについて調査し、予想より悪かったこととして「看護業務の多忙さ」がいずれの時期においても高かったと述べており、このことが仕事に対する否定的な感情につながっているのかもしれない。また、2件ではあったが「向いているか心配」という記述があり、仕事を辞めたいと思った理由として最も多いのが「自分は看護職に向いていないのではないかと思う」とされる<sup>23)</sup>ことから、特に注意が必要な内容であると考えられる。

仕事観のカテゴリー別に3つの尺度の得点との関連を調べた結果、【成長・自己実現につながるもの】と記載した人に比べ【負担なもの】と記載した人の抑うつ度が高かったことから、仕事観には職業性ストレスに対する心的状態が反映される可能性がある。また、【生活の基盤】と記載した人に比べ【成長・自己実現につながるもの】と記載した人のLOC得点が高く内的統制傾向が高かった。この結果から、仕事に対する肯定的な意味づけは自己コントロール感を有する状態を表している。このように仕事観はCES-DやLOCと関連していたことから、新人看護師の仕事観は職業性ストレスに関する精神・心理的アセスメントツールの指標として意味あるものであると考えられる。

## VI. まとめ

新人看護師の仕事観として、「私にとって仕事とは」に対する文章完成法から5つのカテゴリーが抽出でき、【成長・自己実現につながるもの】

に比べ【負担なもの】といった仕事観をもつ看護師のCES-D得点が高かった。このことから、本研究で抽出された仕事観は新人看護師の心理を把握する因子として有用であり、精神・心理的アセスメントツールの指標として妥当である可能性が示された。しかし、今回は性差による検討や、2年目以上の看護師との比較は行っていない点で限界があり、今後それらを検討することで新人看護師の仕事観の特徴を明らかにしていきたいと考える。

## 謝辞

稿を終えるにあたり、調査にご協力いただいた新人看護師の皆様には感謝いたします。

尚、本研究は平成17～19年度科学研究費補助金(基盤研究(B)課題番号17390571)の一部により行った。

## 文献

- 1) 奥村元子：新卒ナースはなぜ辞める？「2004年度新卒看護職員の早期離職等実態調査」(速報)に見る離職の背景と病院現場での取り組み，看護，57(11)：82-86，2005
- 2) 叶谷由佳：なぜ新人ナースは離職するのか—データ分析から探る離職要因—看護展望，30(10)：17-23，2005
- 3) 宗像恒次，他：リアリティショック—精神衛生学の視点から—看護展望，11(6)：562-567，1986
- 4) 平賀愛美，他：就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討，日本看護研究学会雑誌，30(1)：97-107，2007
- 5) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックと回復に影響する要因—日本看護研究学会雑誌，27(1)：91-99，2004
- 6) 糸嶺一郎，他：大学病院に勤務した新卒看護職者のリアリティショックに関する要因—日本看護研究学会雑誌，29(4)：63-70，2006
- 7) 水田真由美，他：新卒看護師の精神健康度と離職願望—和歌山県立医科大学看護短期大学紀要—7：21-27，2004
- 8) 大下佳代子，他：新人看護婦を取り巻くストレス—看護学統合研究，2(2)：16-24，2001
- 9) 近藤潤子(監訳)：看護研究—233-234，医学書院，東京都，2003
- 10) 島悟，他：新しい抑うつ性自己評価尺度について—精神医学，27：717-723，1985
- 11) 鎌原雅彦，他：Locus of Control尺度の作成と信頼性・妥当性の検討—教育心理学研究，30：302-307，1982
- 12) 遠藤辰雄，他(編)：セルフ・エスティームの心理学；自己価値の探求—ナカニシヤ出版，京都市，2001
- 13) 山岸まなほ，他：看護師の抑うつ度，職業性ストレス要因，ストレス対処特性の検討—第26回日本看護科学学会学術集会講演集：422，2006
- 14) 水田真由美：新卒看護師の職場適応に関する研究—リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因—，日本看護科学学会誌，23(4)：41-50，2004
- 15) 綿貫恵美子：看護職の法的責任認識とその関連要因に関する研究，日本看護研究学会雑誌，27(1)：51-58，2004
- 16) 豊田加奈子，他：大学生の自尊心と関連する諸要因に関する研究—東洋大学人間科学総合研究所紀要—創刊号：38-54，2004
- 17) 安酸史子，他(編集)：ナーシンググラフィカ22—成人看護学概論—メディカ出版，大阪府，98-99，2006
- 18) 繩秀志，他：新規採用看護婦の自己イメージ，ナースへのイメージ及び仕事への期待の変化について—リアリティショックの予防策を考える—第24回日本看護学会論文集—看護管理：146-148，1993
- 19) 鶴田来美，他：短大生の学年による看護婦志向性と看護婦イメージに関する研究—順天堂医療短期大学紀要，7：72-82，1996
- 20) 國重恵美：看護職の職業認識尺度の開発とその信頼性・妥当性の検討—日本看護学教育学会誌，12(2)：15-24，2002
- 21) 岩井浩一，他：看護職の職業的アイデンティティ尺度の作成—茨城県立医療大学紀要，6：57-67，2001
- 22) 久保江里，他：新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態—就職3ヵ月後と6ヵ月後の縦断的調査から—南九州看護研究誌，5(1)：45-52，2007