

PNS における新人看護師への先輩看護師の関わり尺度の信頼性・妥当性とその実態

Scale of Senior Nurse Involvement with New Nurses in PNS  
Reliability /Validity and its Actual Condition

西森 千恵\* 齋藤 智江

Chie Nishimori\* Chie Saito

要旨

【目的】 PNS における新人看護師の社会化を促進する先輩看護師の関わりに関する尺度の信頼性妥当性を検証し、その実態について明らかにする。【方法】 対象：事前調査にて了解の得られた、西日本地区にある 250 床以上の総合病院 3 施設の先輩看護師 456 名(有効回答 139 名, 回収率 34.2%)。調査内容：対象背景(新人看護師へのかかわり方など) 11 項目, 信頼性・妥当性が検証された佐藤<sup>1)</sup>の「新卒看護師の社会化を促進する関わりの調査票」3 カテゴリー, 21 項目に PNS により新人看護師の社会化を促進する要因と考えられる項目について, 先行研究をもとに検討し研究者が独自に作成した 14 項目を加え回答を求めた。【分析方法】 35 項目に対し因子分析後, 信頼性・妥当性は Cronbach  $\alpha$  と, G-P 分析・I-T 相関分析にて検証を行い, その実態を分析した。【結果および考察】 4 つの下位尺度【I. 尊重する関わり】, 【II. 自立を促す関わり】, 【III. 姿勢を見せる関わり】, 【IV. 継続的に指導する関わり】が抽出され, 信頼性・妥当性が示された。本尺度には, 『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』と命名した。PNS 実施病院の先輩看護師の関わりは, 【IV. 継続的に指導する関わり】が最も高く, 次いで【I. 尊重する関わり】, 【II. 自立を促す関わり】, 【III. 姿勢を見せる関わり】の順であった。今後, 【II. 自立を促す関わり】, 【III. 姿勢を見せる関わり】がより強化され, 新人看護師が先輩看護師をモデルとし, 技を学ぶ姿勢を強化していく必要がある。

Abstract

[Objectives] To examine reliability and validity of a scale for the involvement of senior nurses, who promote socialization of novice nurses, in PNS, and clarify the actual situation. [Methods] Subjects: 456 senior nurses at three general hospitals with more than 250 beds, located in western Japan(Valid answers 139, recovery rate 34.2%). Survey contents: 11 items on subject backgrounds (the manner of their involvement with novice nurses), 21 items of three categories from “a questionnaire on involvement that promotes socialization of novice nurses” by Sato<sup>1)</sup>, which has been validated for its reliability and validity, and 14 items on factors that promote socialization of novice nurses in PNS prepared by the author based on previous studies. [Analytical methods] Following a factor analysis of 35 items, reliability and validity were verified with Cronbach’s alpha, G-P analysis, and I-T correlation analysis, and their actual situation was analyzed. [Results and discussions] Four subscales were identified: [I. respectful involvement], [II. involvement that promotes independence], [III. involvement that shows attitude], and [IV. involvement through continuous guidance], indicating reliability and validity. The present scale was named “a scale for

senior nurses' involvement with novice nurses". The degree of involvement of senior nurses at PNS practicing hospitals was highest in [IV. involvement through continuous guidance], followed by [I. respectful involvement], [II. involvement that promotes independence], and [III. involvement that shows attitude]. In the future, [II. involvement that promotes independence] and [III. involvement that shows attitude] should be emphasized, along with the enhancement of an attitude to learn skills by novice nurses learning from senior nurses as models.

キーワード：新人看護師,PNS,関わり

Key Words : new nurses, Partnership Nursing System, the relation

## Ⅰ. 緒言

新人看護師が組織の一員として成長していく過程には社会化が伴うと言われている。一般的に職場で必要となる社会化の概念について高橋<sup>2)</sup>は、「職業的側面と組織的側面」を「技能的側面と文化的側面」と呼び、両者が並存すると述べている。また松本<sup>3)</sup>は組織的社会化の中で、幻滅体験は離職行動や意欲喪失して組織に滞留する行動に繋がり、心理的成功体験は自信と「自己決定」の行動のパターン(自律性)の獲得に繋がると述べている。そして佐藤<sup>4)</sup>は新卒看護師の職場適応を看護職としてのアイデンティティの確立であるとして、新卒看護師の社会化を促進するために先輩看護師が行う関わりについての要因を明らかにしている。新卒看護師の社会化は離職を防止し、専門職としての成長である能力や価値観を変化させることに繋がると述べ、新卒看護師が社会化を達成するための支援について、3下位尺度21項目で構成された「新卒看護師の社会化を促進する先輩看護師の関わり」尺度を開発している<sup>4)</sup>。

1980年以降本格的な高齢化社会の到来に向けた看護師教育の整備が行われ、2011年に新人看護職員研修ガイドライン<sup>5)</sup>が作成された。しかしながら、新人看護師は学習者として積み上げた知識や技術の応用の習得に加えて、社会人としての常識や職場での人間関係

の形成など様々な困難に直面している。森<sup>6)</sup>は新人看護師が基本的な看護技術を患者の個別状況に合わせて適切に展開するためには、専門的な観点からの患者の個別状況に対する理解、それに基づき看護技術を展開する専門的能力が必要であると述べている。技術経験の浅い看護師が看護技術を展開するための能力を養うには、自身の技術について評価を受け、振り返り熟考し、より良い方法を探し経験を積み重ねることで自律性や判断力を養っていく必要があると考える。また、我が国の新しい看護提供方式として、2009年、福井大学医学部附属病院が開発したパートナーシップ・ナーシング・システム(Partnership Nursing System:以下PNSとする)を導入する病院が増加している。PNSは、2人の看護師が共に患者を受け持つ事で、自分とは違った視点でお互いの知識や技術を得ることができるといった補完性や医療安全の側面からインシデントの減少、共同による業務の効率化といった利点があると言われている<sup>7)</sup>。一方で経験値の差<sup>8)9)10)</sup>や多くの患者を受け持つ負担感<sup>8)10)11)12)</sup>があり、また曖昧な責任の所在<sup>8)11)13)</sup>や患者とのコミュニケーション時間の短縮<sup>9)11)</sup>、新人看護師の熟考する時間をとることができていない<sup>11)14)</sup>、技術評価が困難である<sup>9)</sup>などの欠点があり、自律性や判断力の低下<sup>8)</sup>が不安視されている。こうした中でPNSに

における新人看護師の社会化を促進する先輩看護師の関わりに関する尺度の検証とその実態について調査した。

## II. 用語の定義

- 1) PNS：2人の看護師が相互に補完・協力しあい、毎日の看護ケアを始め、委員会活動、病棟内の係の仕事に至るまで、1年を通じて活動し、その成果と責任を共有する看護提供方式<sup>7)</sup>。
- 2) 新人看護師：入職1年目の新卒看護師。(先行研究の引用では、新卒看護師と表記)
- 3) 先輩看護師：新人看護師教育に関わる、看護管理者を除く2年目以上の看護師。
- 4) 新人看護師の社会化：職場の雰囲気や仕事になじみ、チームの一員として周囲との人間関係を良好に保ち、責任ある適切な行動と安全な看護技術の提供が一通りできること<sup>4)</sup>。

## III. 方法

事前調査として西日本地区にある250床以上の総合病院の中で、6病院の看護管理者に研究協力の確認と看護提供方式、新人教育体制について調査を行った。

### 1. 調査対象

事前調査にて了解の得られた、西日本地区にある250床以上の総合病院3施設の先輩看護師456名。

### 2. 調査期間

2020年6月から8月まで

### 3. データ収集方法

研究参加に同意を得られた病院へ、事前調査で確認した病棟数・看護師数の研究協力依頼書と自記式質問紙、返信用封筒を持参し、各部署対象への配布を依頼した。返信は封筒に入れ厳封の上、個人投函してもらった。

## 4. 調査内容

- 1) 対象背景(性別・年齢・臨床経験年数・現在の勤務部署での経験年数・PNS実施の有無と経験期間・看護師基礎教育機関・新人看護師への指導役割・新人看護師教育の研修参加状況・新人看護師教育への関心・新人看護師への関わり・昨年度、指導した後輩の印象)についてSD法にて関わりの効果など11項目を問うた。
- 2) 信頼性、妥当性が検証された佐藤<sup>1)</sup>の「新卒看護師の社会化を促進する関わりの調査票」(3カテゴリー、21項目、4件法)に追加としてPNSにより新人看護師の社会化を促進する要因と考えられる項目を、先行研究をもとに研究者が作成した14項目4件法「1. 全く当てはまらない」から「4. とても当てはまる」で回答を求めた。

## 5. データ分析方法

対象の背景については基本統計量を算出した。佐藤<sup>1)</sup>の「新卒看護師の社会化を促進する先輩看護師の関わり」と独自に作成した項目を追加し、35項目を因子分析(主成分法、Kaiserの正規化を伴うプロマックス法にて回転)し、最終的に抽出された4下位尺度21項目の信頼性(クロンバック $\alpha$ )とG-P分析、I-T相関(Spearmanの順位相関)分析にて妥当性の検証を行った。データの正規性についてShapiro-Wilkで確認後、正規性が認められなかったため、ノンパラメトリック検定による分析を行った。因子分析後、信頼性、妥当性を検証した。

『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』の関連要因について、Mann-Whitney U検定、Kruskal Wallis検定にて平均値の比較およびSpearman相関分析にて関連を検証した。分析には統計ソフトSPSS for Windows Ver 24を用いた。

## 6. 倫理的配慮

集計・データは個人が特定できないよう ID 化し、回収した質問紙とデータは厳重に管理した。佐藤<sup>1)</sup>の「新卒看護師の社会化を促進する関わりの調査票」については信頼性、妥当性の検証された尺度であり、使用許諾を得た後使用した。なお、追加項目を加え、再度、因子分析後、研究を進める旨も伝え了解を得ている。本調査は福山平成大学倫理審査にて承認を得て実施した。(承認番号:平看1-3) 開示すべき利益相反状態はない。

## IV. 結果

### 1. 対象施設概要と対象者背景 (表 1)

研究協力に同意を得られた病院の先輩看護師 456 名に本調査質問紙を配布、156 名(回収率 34.2%)より回答を得た。なお、研究協力に同意を得られたのは、PNS を導入している病院であったが、一部、経験していなかった病棟の先輩看護師 13 名とデータの著しい欠損

項目	Mean ± SD (min-max)	
	n	%
性別		
男	8	5.8
女	131	94.2
年齢	37.0 ± 9.92 (22-60)	
20歳代前半	12	8.6
20歳代後半	29	20.9
30歳代	42	30.2
40歳代	39	28.1
50歳以上	16	11.5
無回答	1	0.7
臨床経験年数	14.4 ± 9.47 (2-40)	
部署経験年数	5.9 ± 5.40 (1-39)	
基礎教育機関		
専門学校	96	69.1
短期大学	5	3.6
大学	30	21.6
その他	5	3.6
無回答	3	2.2
PNS経過年数	3.0 ± 2.32 (1-11)	
指導役割		
全くない	9	6.5
指導ミット	83	59.7
教育担当	47	33.8
研修		
参加しない	13	9.4
指示されれば参加	116	83.5
自主的に参加	10	7.2
関心		
全くなし	4	2.9
あまりなし	43	30.9
ややある	81	58.3
とてもある	11	7.9

が見られた 4 名は対象から除外し、最終的には 139 名(有効回答率 30.5%)の回答を対象に分析を行った。対象者の性別は男 8 名(5.8%)、女 131 名(94.2%)、平均年齢 37.0(SD ± 9.92) 歳で、22 歳から 60 歳の範囲、臨床経験年数は平均 14.4(SD ± 9.47)年で、2 年から 40 年の範囲、現在の勤務部署における経験年数は平均 5.9(SD ± 5.4)年で、1 年から 39 年の範囲、基礎教育機関は専門学校 96 名(69.1%)、大学 30 名(21.6%)、短期大学 5 名(3.6%)、その他 5 名(3.6%)、無回答 3 名(2.2%)であった。新人看護師への指導役割は、全く関わらない 9 名(6.5%)、日々のミットとして指導することがある 83 名(59.7%)、新人看護師教育担当として技術面、精神面で関わる(エルダー、プリセプター、メンター等)47 名(33.8%)、新人看護師教育についての研修参加状況は、参加しない 13 名(9.4%)、指示されれば参加する 116 名(83.5%)、自主的に参加する 10 名(7.2%)、新人看護師教育への関心は全くなし 4 名(2.9%)、あまりなし 43 名(30.9%)、ややある 81 名(58.3%)、とてもある 11 名(7.9%)であった。

### 2. 『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』の信頼性・妥当性 (表 2)

#### 1) 因子分析

佐藤<sup>1)</sup>の「新卒看護師の社会化を促進する関わりの調査票」21 項目と、PNS におけるメリット・デメリット及び新人看護師の教育に関する先行研究をもとに検討し、研究者が独自に作成した、新人看護師への先輩看護師の関わり 14 項目を追加し、全 35 項目とした。35 項目の得点分布で天井効果、フロア効果を示す項目はなく、全ての項目を対象とした。次に尺度の構成概念妥当性を検討するため、因子分析を行った。まず Spearman の順位相関係数が  $|r| \leq 0.2$  で  $p \geq .05$  の、ほぼ相関がな

表2. 「新人看護師の社会化を促進する先輩看護師の関わり尺度」に関する因子分析

n=139

項目	因子負荷量			
	第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	第Ⅲ因子	第Ⅳ因子
<b>I. 尊重する関わり (α=0.852)</b>				
4. 新人看護師の緊張感を解くようにしている	.764	-.079	-.040	.043
18. 新人看護師の良いところを見つけてほめる	.744	.026	.118	-.116
15. 看護実践の指導にあたっては、注意した後にフォローするなど、緩急をつけて対応する	.743	-.001	-.126	.181
14. 新人看護師が失敗した時には、放置せずに後で慰める	.736	.124	-.088	-.081
5. 看護実践の指導にあたっては、新人看護師の個性に合わせて指導する	.695	-.187	.022	.125
19. 新人看護師の意見を尊重する	.611	.077	.268	-.273
3. 新人看護師の行動を見て、できていることを伝える	.473	.068	.037	.275
1. 新人看護師の不安を共有することができている	.468	.147	-.002	.107
<b>II. 自立を促す関わり (α=0.794)</b>				
32. 新人看護師の積極性を養うようにしている	-.013	.814	-.160	.176
22. 新人看護師の患者理解度について確認する	-.116	.756	.087	.082
28. 新人看護師の自律性を養うようにしている	.293	.607	-.123	.041
21. 新人看護師に積極的な態度を求め、他のスタッフの協力を得るきっかけをつくる	.093	.498	.336	-.020
<b>III. 姿勢を見せる関わり (α=0.738)</b>				
6. 社会人としての身だしなみを見せるようにしている	.037	-.367	.786	.225
12. 組織の慣習について教える	-.144	.132	.677	.137
11. 看護実践の指導にあたっては、学習の手がかりを示す	.086	-.014	.623	.122
20. 看護実践の指導にあたっては、新人看護師の仕事を手伝い、時間的ゆとりを与える	-.078	.433	.510	-.202
13. 前向きに仕事に取り組み姿を見せるようにしている	.106	.254	.499	-.023
<b>IV. 継続的に指導する関わり (α=0.749)</b>				
35. 担当者（プリセプター、ベア等）任せにせず、継続的な指導を行う	.023	.014	.089	.730
16. 約束と時間厳守の重要性を言葉で伝える	.003	-.040	.157	.662
34. 看護実践の指導にあたっては、実際に技術を実施する中で知識・技術の伝承を行う（OJT）	-.017	.327	-.056	.617
9. 他のスタッフに、新人看護師の指導について協力が得られるように依頼する	.010	.201	.129	.518
<b>21項目全体 (α=0.919)</b>				
	累積寄与率 (%)			
	39.178	45.322	50.413	55.412

因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

いと判断された 14 項目、＜看護実践の指導にあたっては、新人看護師のレベルに合った実施内容を選んで実施させる＞、＜新人看護師に自分も同様の経験をしたことを話して、安心感を与えるようにしている＞、＜看護実践の指導にあたっては、新人看護師の状況に応じてタイムリーに行動する(指導する)＞、＜看護技術の経験機会を作る＞、＜自己研鑽している姿を見せるようにしている＞、＜新人看護師の看護技術について評価を行う＞、＜業務に追われ、新人看護師教育に十分関わる事ができない＞、＜新人看護師に対して指導することが多く負担感がある＞、＜新人看護師が先輩看護師に遠慮なく自分の考えを述べるようにしている＞、＜新人看護師から学ぶ看護の視点もあると考える＞、＜新人看護師は先輩看護師を頼りすぎないよう、自分で考えた上で相談する必要性を言葉

で伝える＞、＜新人看護師の判断力を養うようにしている＞、＜新人看護師が熟考する時間を確保する＞、＜新人看護師の責任感を養うようにしている＞を除外した。因子分析を行ったところ、因子負荷量≦.04 の項目は無く、分析を進めていくこととした。続いて、主成分法にて因子分析を行った。最小固有値 1 として、Kaiser の正規化を伴うプロマックス法にて回転させた。回転は 9 回の反復で収束し、KMO 値は 0.901、また Bartlett の球面性検定にて有意確率  $p < .001$  で 4 つの下位尺度が抽出された。また下位尺度で説明された分散の合計として、抽出後の負荷量平方和の累積は 55.412%を示した。各下位尺度には、構成項目の意味内容から、それぞれの下位尺度に、第Ⅰ因子【尊重する関わり】、第Ⅱ因子【自立を促す関わり】、第Ⅲ因子【姿勢を見せる関わり】、Ⅳ因子【継続的に指導する関わり】

と命名した。本尺度、21項目尺度全体のCronbach's  $\alpha$ は0.919であり、『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』と命名した(表2)。各因子について、第I因子は<新人看護師の緊張感を解くようにしている>、<新人看護師の良いところを見つけてほめる>、<看護実践の指導にあたっては、注意した後にフォローするなど緩急をつけて対応する>、<新人看護師が失敗した時には放置せずに後で慰める>、<看護実践の指導にあたっては新人看護師の個性に合わせて指導する>、<新人看護師の意見を尊重する>、<新人看護師の行動を見て、できていることを伝える>、<新人看護師の不安を共有することができている>の8項目で構成されていた。新人看護師の緊張感を解き、ほめたり慰めたりしながら、個性に合わせて指導する関わりから、新人看護師を価値ある人、尊い人として大切に扱う様子が感じられ、【I. 尊重する関わり】と命名した。第II因子は<新人看護師の積極性を養うようにしている>、<新人看護師の患者理解度について確認する>、<新人看護師の自律性を養うようにしている>、<新人看護師に積極的な態度を求め、他のスタッフの協力を得るきっかけをつくる>の4項目で構成されていた。新人看護師の患者理解度について確認し、積極性や自律性を養い、他のスタッフの協力が得られるような関わりから、独り立ちを促す様子が感じられ、【II. 自立を促す関わり】と命名した。第III因子は<社会人としての身だしなみを見せるようにしている>、<組織の慣習について教える>、<看護実践の指導にあたっては、学習の手がかりを示す>、<看護実践の指導にあたっては、新人看護師の仕事を手伝い、時間的ゆとりを与える>、<前向きに仕事に取り組む姿を見せるようにしている>の5項目で構成されていた。社会人としての身だしなみや組織の慣

習、学習の手がかりを示し、先輩看護師自らが新人看護師のロールモデルとなる関わりから、【III. 姿勢を見せる関わり】と命名した。第IV因子は<担当者(プリセプター、ペア等)任せにせず継続的な指導を行う>、<約束と時間厳守の重要性を言葉で伝える>、<看護実践の指導にあたっては、実際に技術を実施する中で知識・技術の伝承を行う(OJT)>、<他のスタッフに、新人看護師の指導について協力が得られるように依頼する>の4項目で構成されていた。新人看護師教育の担当者だけでなく周りの先輩看護師からも協力を得て、看護実践の中で新人看護師を育てる関わりから、【IV. 継続的に指導する関わり】と命名した。

## 2) 尺度の内的整合性と正規性

因子分析にて抽出された各下位尺度についてCronbach  $\alpha$ 係数を算出し、尺度の信頼性を検証した。Cronbach  $\alpha$ 係数は第I因子 $\alpha=0.852$ (8項目)、第II因子は $\alpha=0.794$ (4項目)、第III因子： $\alpha=0.738$ (5項目)第IV因子： $\alpha=0.749$ (4項目)結果であり内的整合性が確認された。また尺度全体についても、 $\alpha=0.919$ (21項目)の結果であり、本尺度における信頼性が示された。

## 3) 尺度の妥当性検証(G-P分析, I-T分析)

### (表3)

本尺度総合計の得点分布に正規性がなく、中央値をcut offポイントとし、本尺度総合計得点63以上を高得点群(G群)、63未満(累積51.1%)を低得点群(P群)、として、2群の得点を比較した結果、4つの下位尺度の各合計得点及び細項目の全てにおいて、高群より低群の方が低い平均得点を示した。Mann-Whitney U検定では各下位尺度の各合計得点及び細項目の全てにおいて有意差を示した

表3. 尺度の妥当性の検証 n=139

	GP分析		p	IT分析  r
	Mean ± SD			
	低群(n=71)	高群(n=68)		
<b>I. 尊重する関わり (24.19±3.05)</b>	20.14±1.99	23.53±2.34	***	.846**
4. 新人看護師の緊張感を解くようにしている	2.85±0.55	3.43±0.50	***	.574**
18. 新人看護師の良いところを見つけてほめる	2.75±0.53	3.32±0.53	***	.631**
15. 看護実践の指導にあたっては、注意した後にフォローするなど、緩急をつけて対応する	2.85±0.47	3.28±0.51	***	.564**
14. 新人看護師が失敗した時には、放置せずに後で慰める	2.92±0.44	3.31±0.50	***	.532**
5. 看護実践の指導にあたっては、新人看護師の個性に合わせて指導する	2.85±0.47	3.26±0.56	***	.492**
19. 新人看護師の意見を尊重する	2.76±0.43	3.15±0.43	***	.573**
3. 新人看護師の行動を見て、できていることを伝える	2.87±0.38	3.40±0.49	***	.643**
1. 新人看護師の不安を共有することができている	2.45±0.58	3.04±0.32	***	.582**
<b>II. 自立を促す関わり (11.78±1.61)</b>	9.02±1.22	10.19±1.08	***	.725**
32. 新人看護師の積極性を養うようにしている	2.76±0.46	3.10±0.39	***	.512**
22. 新人看護師の患者理解度について確認する	2.77±0.57	3.13±0.49	***	.498**
28. 新人看護師の自律性を養うようにしている	2.82±0.42	3.16±0.41	***	.543**
21. 新人看護師に積極的態도를求め、他のスタッフの協力を得るきっかけをつくる	2.66±0.53	3.18±0.49	***	.643**
<b>III. 姿勢を見せる関わり (14.54±2.09)</b>	11.03±1.37	13.24±1.54	***	.782**
6. 社会人としての身だしなみを見せるようにしている	2.73±0.53	3.34±0.61	***	.551**
12. 組織の慣習について教える	2.48±0.63	3.06±0.57	***	.577**
11. 看護実践の指導にあたっては、学習の手がかりを示す	2.63±0.54	3.12±0.44	***	.561**
20. 看護実践の指導にあたっては、新人看護師の仕事を手伝い、時間的ゆとりを与える	2.62±0.59	3.07±0.53	***	.485**
13. 前向きに仕事に取り組み姿を見せるようにしている	2.85±0.40	3.24±0.52	***	.586**
<b>IV. 継続的に指導する関わり (12.21±1.66)</b>	9.18±1.09	10.64±1.15	***	.730**
35. 担当者(プリセプター、ベア等)任せにせず、継続的な指導を行う	2.66±0.51	3.18±0.46	***	.563**
16. 約束と時間厳守の重要性を言葉で伝える	2.90±0.48	3.43±0.55	***	.566**
34. 看護実践の指導にあたっては、実際に技術を実施する中で知識・技術の伝承を行う(OJT)	2.90±0.38	3.21±0.44	***	.493**
9. 他のスタッフに、新人看護師の指導について協力が得られるように依頼する	2.86±0.57	3.32±0.58	***	.589**
21項目 全体	57.93±5.06	67.72±5.40	***	

Mann-Whitney U Spearmanの順位相関 \*\*\*p<.001 \*\*p<.01

( $p \leq .001$ )。また、本尺度総合計得点と4つの下位尺度の各平均得点及び細項目について、Spearman の順位相関係数を算出した結果、全ての項目において高い相関が示された ( $0.485 \leq |r| \leq 0.846$ ,  $p < .001$ )。よって本尺度における妥当性は検証された。

### 3. 対象の背景と『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』との関連 (表4・5)

『年齢』、『臨床経験年数』、『部署経験年数』、『PNS経過年数』、『新人看護師教育への関

心度』においては、高群の平均得点は高く、『新人看護師教育への関心度』においては、関心あり群の平均得点は高く、有意差が示された ( $p < .001$ )。また、これら5要因と『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』の4下位尺度との関連を Spearman 相関分析にて検証した。その結果【I. 尊重する関わり】、【II. 自立を促す関わり】には『新人看護師教育への関心度』、『年齢』、『臨床経験年数』、『PNS経過年数』、『新人看護師教育への関心度』が相関していた ( $r \geq 0.207$ ,  $p < 0.5$ )。新人看護師への指導役割について、3群間の比較を行った結果、【I. 尊重する関わり】、【II. 自立を促す関わり】、【IV. 継続的に指導する関わり】には『部署経験年数』、『PNS経過年数』、『新人看護師教育への関心度』が相関していた ( $r \geq 0.207$ ,  $p < 0.5$ )。新人看護師への指導役割について、3群間の比較を行った結果、【I. 尊重する関わり】、【II. 自立を促す関わり】、【IV. 継続的に指導する関わり】、総合計において、新人看護師との関わりが多い「新人看護師教育担当として関わる」>「指導することがある」>「全く関わらない」の順で、平均得点が高かった。また、【III. 姿勢を見せる関わり】では、指導役割が「指導することがある」>「新人看護師教育担当として関わる」>「全く関わらない」の順で、平均得点が高かった、【I. 尊重する関わり】 ( $p < .001$ )、【IV. 継続的に指導する関わり】、総合計 ( $p < .01$ )、【II. 自立を促す関わり】、【III. 姿勢を見せる関わり】 ( $p < .05$ )で有意差が見られた。【I. 尊重する関わり】において最も低い平均得点を示したのは、新

表4. 対象背景と尺度の関連

	I 尊重する 関わり	II 自立を促す関 わり	III 姿勢を見せる 関わり	IV 継続的な関 わり
年齢	.061	.101	.253**	.151
臨床経験 年数	.079	.122	.237**	.156
部署経験 年数	.068	.069	.010	.207*
経過 年数	.183	.158	.015	.364**
関心度	.378**	.251**	.140	.280**
Spearman相関				* $p < .05$ ** $p < .01$

人看護師に「全く関わらない」と回答した者で、平均得点は 2.54 (SD±0.504) であり、最も高かったのは「新人看護師教育担当として関わる」の平均得点 3.18(SD±0.400),で有意差が示された (p<.001)。新人看護師教育の研修参加について,3群間の比較を行った結果,「指示されれば参加する」>「自主的に参加する」>「参加しない」の順で平均得点が高かった。【I. 尊重する関わり】では(p<.001),【II. 自立を促す関わり】では(p<.05)で有意差が見られた。

表5. 対象の背景と尺度との関連

		n=139 (PNS経過年数のみn=93)				
		n	SD	p		
I 尊重する関わり	指導役割	全くない	9	2.54	0.504	***
		指導ミット	83	2.99	0.297	
		教育担当	47	3.18	0.400	
	研修	参加しない	13	2.82	0.273	
		指示されれば参加	116	3.05	0.378	
	自主的に参加	10	3.03	0.478		
II 自立を促す関わり	指導役割	全くない	9	2.50	0.685	*
		指導ミット	83	2.95	0.321	
		教育担当	47	3.02	0.422	
	研修	参加しない	13	2.77	0.374	
		指示されれば参加	116	2.97	0.400	
	自主的に参加	10	2.93	0.457		
III 姿勢を見せる関わり	指導役割	全くない	9	2.58	0.393	*
		指導ミット	83	2.96	0.416	
		教育担当	47	2.88	0.399	
	研修	参加しない	13	2.71	0.312	
		指示されれば参加	116	2.94	0.409	
	自主的に参加	10	2.82	0.569		
IV 継続的に指導する関わり	指導役割	全くない	9	2.50	0.612	**
		指導ミット	83	3.06	0.337	
		教育担当	47	3.14	0.426	
	研修	参加しない	13	2.94	0.370	
		指示されれば参加	116	3.07	0.429	
	自主的に参加	10	3.03	0.299		

Kruskal Wallis 検定 \*p<.05 \*\* p<.01 \*\*\*p<.001

## V. 考察

研究対象病院の看護提供方式は病院及び病棟によって異なり,固定チーム看護提供方式,PNS 等を病棟の特性に合わせて導入されていた。また,新人看護師の教育体制としては,全対象施設においてチューター・シップ(エルダー制)が導入されており,新人看護師が先輩看護師に技術指導,精神的サポートなど環境が整えられ,プリセプターシップなどチーム支援型の教育体制を導入している病院もあり,チームで新人看護師を教育し支援していた。どの病院でも PNS の導入において問題を感じており,定期的な研修が実施されていた。また,福井大学医学部附属病院のPNS研究

会への加入は無かった。PNSを定着させるためには,根幹となる看護師間の対等・平等な関係構築への育成が必要であることが示唆されている<sup>15)</sup>。そして橋口<sup>16)</sup>は,パートナーシップ・マインドの3つの心である「自立・自助の心」,「与える心」,「複眼の心」,さらに橋<sup>17)</sup>は,3つの要素である「尊重」,「信頼」,「慮る」の重要性について述べている。

対象の平均年齢は37.0歳と高く,臨床経験年数の平均は14.4年,現在の勤務部署での経験年数の平均も5.9年と高いことから,知識と経験の豊富な看護師が研究対象であるといえる。新人看護師への指導役割は9割以上の先輩看護師が日々,勤務中のミットや教育担当として新人看護師の教育に携わっていた。また,新人看護師教育の研修参加状況は,8割以上の先輩看護師が「指示されれば参加する」と回答し,「自主的に参加する」は7.2%であった。先輩看護師の66.2%が,新人看護師教育への関心を持っていることが分かった。

PNSにおける『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』は,4下位尺度21項目で構成され,信頼性と妥当性が検証された。以下,4つの下位尺度の視点から考察を進めていく。因子分析により得られた下位尺度【I. 尊重する関わり】の全8項目が佐藤<sup>1)</sup>の第I因子「尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある」から構成されていた。現代の青年期は発達加速現象と進学率・平均初婚年齢の上昇により,前後に引き伸ばされ,身体的には完全に大人になっていながらも,社会的には大人と認められない不安定感,無能感などを味わうと言われている<sup>18)</sup>。その様な時期にある新人看護師にとって,個人を尊び重んじる先輩看護師の関わりは,職業的社会化の促進に繋がっているものと考えられる。職業的社会化(職場適応)には職業スキルを身につけること,その職業に定着することといった外的側面と,

職場への心理的適応(人間関係が良好で自分の目標とも合致している)といった内的側面があるとされている<sup>19)</sup>。職場への心理的適応面から職業的社会化を促すためにも新人看護師を尊重する関わりは最重要と示唆された。

【Ⅰ. 尊重する関わり】において、「指導役割が全くない」者が平均を示し、新人看護師教育への関心あり群が最高平均を示すことから、教育担当者としてじっくり関わる事や、新人教育に関心を持ち、指導に携わる事は新人看護師を尊重し、社会化を促進する関わりに繋がると考えられる。【Ⅱ. 自立を促す関わり】は、佐藤<sup>1)</sup>の第Ⅰ因子「尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある」11項目の中から1項目と追加項目<新人看護師の積極性を養うようにしている>、<新人看護師の患者理解度について確認する>、<新人看護師の自律性を養うようにしている>3項目の合計4項目から構成されていた。先輩看護師は、新人看護師が進んで物事を行い、看護業務を自身で調整することができるよう、近くで関わっていると考えられた。【Ⅲ. 姿勢を見せる関わり】は佐藤<sup>1)</sup>の第Ⅱ因子「姿勢を見せる関わりがある」5項目の中から3項目<社会人としての身だしなみを見せるようにしている>、<組織の慣習について教える>、<前向きに仕事に取り組む姿を見せるようにしている>、第Ⅲ因子「個人に合った環境を整える関わりがある」5項目の中から2項目<看護実践の指導に当たっては学習の手がかりを示す>、<看護実践の指導に当たっては新人看護師の仕事を手伝い、時間的ゆとりを与える>の計5項目で構成されていた。【Ⅳ. 継続的に指導する関わり】は今回新しく追加された下位尺度で、佐藤<sup>1)</sup>の第Ⅱ因子「姿勢を見せる関わりがある」5項目の中から1項目と、第Ⅲ因子「個人に合った環境を整える関わりがある」5項目の中から1項目、そして、<

担当者任せにせず、継続的な指導を行う>、<看護実践の指導に当たっては、実際に技術を実践する中で、知識・技術の伝承を行う(OJT)>といった、新人看護師への先輩看護師の関わりで構成、計4項目となった。道又<sup>20)</sup>は効果的な教育のあり方について、新人教育というのは、新人教育を始めるための準備から新人教育が終わるまでの全期間にわたって計画した新人教育について職場のスタッフ全員がその方法を理解し、それぞれの役割を遂行し、互いに支援し合いながら行っていくことが大前提であると述べている。新人看護師への指導役割で「全く関わらない」、「指導することがある」、「新人看護師教育担当として関わる」の3群間比較では、【Ⅳ. 継続的に指導する関わり】において、新人看護師との関わりが多い順序で平均得点が高く有意差が見られたことから、新人看護師教育担当を始めプリセプターや日々のミット、エルダーとしてスタッフ全員が様々な形で少しでも新人看護師へ関わり、職場全体で新人看護師を育てることで新人看護師の社会化が促されるものとする。また中原<sup>21)</sup>は、組織参入後の社会化について、組織は研修やOJTを実施するなどして、新規参入者の組織適応を促し、組織目標を達成するのに必要な信念、知識、技能を伝達すると述べている。新人看護師が病院という組織に所属し、職業アイデンティティを確立する上で、看護実践の中で先輩看護師から新人看護師へ、知識と技術を伝承する関わりが必要であるとする。

## Ⅵ. 結語

PNS 実施病院の先輩看護師を対象とした本研究において、『新人看護師への先輩看護師の関わり尺度』は【Ⅰ. 尊重する関わり】、【Ⅱ. 自立を促す関わり】、【Ⅲ. 姿勢を見せる関わり】、【Ⅳ. 継続的に指導する関わり】

の4下位尺度21項目で構成され、その信頼性・妥当性が検証された。先輩看護師の関わりは【IV. 継続的に指導する関わり】が最も高く、次いで【I. 尊重する関わり】、【II. 自立を促す関わり】、【III. 姿勢を見せる関わり】の順であった。今後、【II. 自立を促す関わり】、【III. 姿勢を見せる関わり】がより強化され、新人看護師も、しっかり先輩看護師をモデルとし、技を学ぶ姿勢を強化していく必要があると考える。

今回は、予定していた母数より大幅に少なく、結果の一般化には限界がある。今後は、さらにデータを蓄積する必要がある。また、今回の研究対象者は先輩看護師に限定して調査を実施したが、関わりの作用は相互に存在するものと考えられ、新人看護師を対象として、先輩看護師の関わりの効果について検証することが課題と考える。本論文は大学院修士論文の一部を加筆修正したものである。

### 文献

- 1) 佐藤真由美(2019) : Development and Verification of an Involvement Questionnaire to Facilitate the Socialization of New Graduate Nurses. *Hiroaki Medical Journal*, 69(1), 95-107.
- 2) 高橋弘司(1993) : 組織社会化研究をめぐる諸問題, *経営行動科学*, 8(1), 1-22.
- 3) 齊藤耕二・菊池章夫 (1991) : 社会化の心理学ハンドブック人間形成と組織と文化, 川島書店, 東京.
- 4) 佐藤真由美(2010) : 新卒看護師の成長を促進する関わり, *日本看護管理学会誌*, 14(2), 30-38.
- 5) 厚生労働省 (2014) : 新人看護職員研修ガイドライン改訂版. [https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf). (2021/12/21)
- 6) 森真由美他(2004) : 新人看護師行動の概念化, *看護教育学研究*, 13(1), 51-64.
- 7) 上山香代子他(2012) : パートナーシップを取り入れた新看護方式 PNS の効果, *日本看護学会論文集看護管理*, 42, 511-513.
- 8) 杉山祥子, 高田 望, 原 ゆかり(2018) : 看護師がPNSの実施に対して抱くメリット・デメリット. *日本看護科学学会学術集会講演集*, 38(2), 8-19.
- 9) 河合美咲, 難波浩子(2017) : PNS に対して看護師が抱くメリット・デメリットの経験による違い, *日本看護科学学会学術集会講演集*, 37, PA-37-2.
- 10) 穂苅智実他(2017) : デイ・パートナーシップ・ナーシング・システム(DPNS)のメリット, デメリット, *日本看護学会論文集看護管理*, 47, 11-14.
- 11) 森岡広美他(2017) : 若手看護師が捉えたパートナーシップ・ナーシング・システム(PNS)のメリットとデメリットから離職率低下に向けたサポート方法の検討, *梅花女子大学看護保健学部紀要*, 7, 16-26.
- 12) 竹島未央, 成富真穂(2017) : P N S を導入した一病院における看護師の認識, *日本看護学会論文集看護教育*, 47, 171-174.
- 13) 高取まさみ, 久本 由香, 伊藤 みほ, 他(2019) : パートナーシップ・ナーシング・システム導入が看護職の職務モチベーションの意識変化に影響を及ぼす要因について探る, *看護管理*, 49, 91-94.
- 14) 加納愛理他(2017) : PNS 導入による新人看護師教育のメリット・デメリット, *国立病院総合医学会講演抄録集*, 71, 1325.
- 15) 丸岡直子他 (2015) : パートナーシップ・ナーシング・システムの導入効果と定着への課題, *石川看護雑誌*, 1(12), 75-83.
- 16) 橋口寛 (2006) : パートナーシップ・マネジメント, ゴマブックス, 東京.
- 17) 橘幸子(2014) : P N S の特徴とパートナーシップ・マインド, *看護管理*, 24(9), 820-824.
- 18) 加知ひろ子(1989) : 個性化と社会化の発達心理学, 北大路書房, 東京.
- 19) 中澤潤(2009) : 発達心理学の最先端－認知と社会化の発達科学－, あいり出版, 東京.
- 20) 道又元裕(2016) : 効果的な教育の在り方, 3(3), *学研メディカル秀潤社*, 78-87.
- 21) 中原淳(2012) : 経営学習論－人材育成を科学する－東京大学出版会, 日本.