

(西暦) 2021 年度 博士前期課程学位論文要旨

学位論文題名 (注: 学位論文題名が英語の場合は和訳をつけること)

中堅看護師における職務エンパワメントへの影響要因
— 役割認識・精神的エンパワメントの観点から —

学位の種類: 修士 (看護学)

東京都立大学大学院

人間健康科学研究科 博士前期課程 人間健康科学専攻 看護科学域

学修番号 20894705

氏名: 生川 紫帆

(指導教員名: 習田 明裕 教授)

研究の背景: 中堅看護師は、中心的役割を担う存在であることから、病棟の管理者である看護師長から多くの職務エンパワメントを受けている存在といえる。しかし、現状として中堅看護師の 8 割は燃え尽きの警戒群にあることが明らかとなっており、この現状を改善する方法に看護システムの整備が挙げられる。看護システムには職務エンパワメント理論と精神的エンパワメント理論があり、職務エンパワメントが高まれば精神的エンパワメントも高まることが確認されているが、中堅看護師の現状から、職務エンパワメントの効果が十分に表れていない可能性がある。しかし、職務エンパワメントと精神的エンパワメントの影響要因に関する研究数は少なく、精神的エンパワメントに関してはキャリアデザインが関連することのみの報告に留まり、役割認識と精神的エンパワメントとの関連については研究がされていない。

目的: 中堅看護師の精神的エンパワメントの実態を明らかにするとともに、役割認識及び職務エンパワメントとの関連性について明らかにすることである。

方法: 病院機能評価で一般病院3を取得している病院に勤務する中堅看護師を対象とし、基本属性、周囲との関係性、職務エンパワメント、役割認識、精神的エンパワメントからなる無記名自記式質問紙調査を実施した。精神的エンパワメント尺度の総得点を従属変数、基本属性、周囲との関係性、職務エンパワメント尺度総得点、役割認識を独立変数として、単変量解析を行った。そして、精神的エンパワメント尺度の総得点を目的変数、概念枠組みや単変量解析の結果をもとに選定した変数を説明変数として、多変量解析を行った。

結果: 回収数は、310 名で(回収率: 34.4%)であり、有効回答率は、看護師経験年数が研究対象外であった者を除き 305 名で 98.4%であった。個人属性は、年齢は 26~35 歳が 284 名 (93.1%)、大学修了者 225 名 (73.8%)、看護師経験年数は 9 年目以上では減少傾向にあるものの、いずれの経験年数においても人数に大きな差はなかった。今後も現在の勤務先に勤めたいかは、思う 183 (60%)、思わない 122 (40%)であった。キャリアプランについては、あり 107 名 (35.1%)、なし 198 名 (64.9%)であった。

精神的エンパワメントと有意な相関性が見られたもので特徴的なものは、職務エンパワメント尺度の下位尺度である、支援(相関係数: r (以下同様) $r=.418$)、情報($r=.416$)、資源($r=.365$)、機会($r=.356$)と、役割認識尺度の下位尺度の、役割曖昧($r=-.500$)、役割過重($r=-.330$)、役割葛藤($r=-.319$)であり、有意確率はいずれも $p<0.001$ であった。

上記有意な関連が変数を中心に基本属性、周囲との関係性、職務エンパワメント、役割認識を説明変数として重回帰分析を行った。その結果、精神的エンパワメントは、職務エンパワメント尺度総得点($\beta=0.268, p<0.001$)、役割認識尺度総得点($\beta=-0.253, p<0.001$)、後輩からの承認($\beta=0.218, p<0.001$)、今後も現在の勤務先に勤めたい($\beta=0.168, p<0.001$)、部署経験年数($\beta=0.137, p<0.001$)、キャリアプラン($\beta=0.106, p<0.01$)の6つの変数で説明でき、その説明率は47.0%であった。

考察：組織における自分の位置づけや病院上層部の目標や重要視していることがらに関する情報の項目の相関係数が比較的高値であったことから、フィードバックの他に、所属部署内だけでなく病院組織としての方向性に関する情報を得ることで精神的エンパワメントが促進されることが示唆された。さらに、役割の曖昧さは精神的エンパワメントへ負の影響要因となることが明らかとなったことから、管理者から中堅看護師へ役割を付与する際には、その意図や範囲を明確に伝えることがより精神的エンパワメントを促進することにつながると考える。