

中途採用者に対する看護スタッフの承認の意識

—教育役割経験の違いに焦点をあてて—

池田 恵美子, 松本 あかね, 樋口 容子

高知学園短期大学紀要 第45号 別刷 (平成27年3月)

Reprinted from Bulletin of Kochi Gakuen College, No. 45 (March, 2015)

原 著

中途採用者に対する看護スタッフの承認の意識

—教育役割経験の違いに焦点をあてて—

池田 恵美子^{1*}, 松本 あかね², 樋口 容子³

要約：本研究は、看護スタッフの中途採用者に対する承認の意識に焦点をあてて、教育役割の経験の違いによる意識の現状を明らかにすることを目的とし、管理者を除く臨床経験1年以上の看護師280名を対象に質問紙調査を行った。結果、スタッフの中途採用者への承認の意識は職場での教育経験の有無により差が認められ、教育経験の無い群と比較すると新人教育の経験が有る群は承認の意識が3項目で高く、中途採用者の教育経験が有る群は、承認の意識が2項目で低かった。中途採用者教育の経験者は、中途採用者に即戦力を期待する余りに、相手を承認する余裕がない状況であると考えられ、中途採用者に対して承認の意識がもてるような教育のシステム構築の必要性が示唆された。

キーワード：中途採用者, 承認, 教育役割, 看護師, スタッフ

I. 研究の背景

人口の少子高齢化、医療の高度化などによる医療費の高騰は、病院に機能分化や在院日数の短縮を促し、臨床で看護師に求められる業務は確実に拡大している。それを受け、看護師の人員配置基準が引き上げられ、病院にとって看護スタッフの確保は大きな課題になっている。このような状況の中、スタッフ個々のライフイベントの変化に応じた多様な働き方を尊重し、中途採用者を人的資源として活用しようとする病院が増えている。

渋谷ら¹⁾は「中途採用看護師はさまざまな思いや理由で転職し、新しい職場へ期待と不安、緊張を抱え入職するが、受け入れ側からは経験があるのだからと即戦力を期待されその部署でのやり方

を一方向的に教える方法をとられる。」と述べており、中途採用者への支援が十分行われているとはいえない現状であることがわかる。また、生田²⁾は「移動した看護師が必要と思うこととして、円滑な人間関係、相談できるスタッフの存在、スタッフからの協力、心の支えになる人、教育体制、十分なオリエンテーション、決まった指導者の存在などの項目が挙げられる。これらのことから中途採用者や転勤者の新たな配属先への適応のためには、組織として人間関係を構築できるシステムが必要である。」と述べており、中途採用者が新たな組織に適応するためには、人間関係の構築が不可欠であると考えられる。

中途採用者が新しい職場に就職することで抱

¹⁾高知学園短期大学 看護学科 *Email: eikeda@kochi-gc.ac.jp

²⁾医療法人和光会 木俣病院

³⁾医療法人川村会 くぼかわ病院

く、今まで働いていた職場とのギャップや不安を軽減するため、管理者は迅速な信頼関係の確立のための体制作り而努力している。先行文献では、管理者や教育担当者の中途採用者に対する受け入れ体制作りに関する文献が数多くみられ、中途採用者育成のために承認が重要であることが明らかにされている。

本研究は、看護スタッフの中途採用者に対するサポートの意識を明らかにすることを目的とした。中でも看護スタッフの中途採用者に対する承認の意識に焦点をあて、教育役割の経験の違いによる意識の現状を明らかにすることで、中途採用者に対する承認の意識を高めるための示唆を得たいと考えた。

II. 研究目的

中途採用者に対するスタッフの承認の意識に焦点をあて、教育役割の経験の違いによる意識の現状を明らかにし、効果的な教育システム構築への示唆を得る。

III. 研究方法

1. 研究の枠組み

中途採用者は、新しい職場環境の中で人間関係を構築し必要な知識を得て、本来有する能力が発揮できる状況を獲得する必要がある。中途採用者が職場での人間関係に馴染み、自分らしく存在できる状態に移行を支えるものとしてスタッフの承認が存在すると思った(図1参照)。

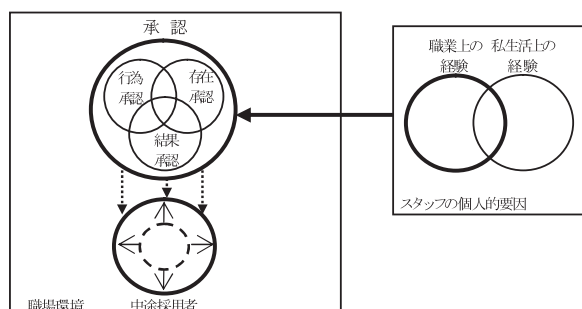


図1 本研究の枠組み

2. 用語の定義

中途採用者：

新たな職場に再就職した看護職員のことをいい、本研究では採用後3か月が経過するまでとする。離職を経験し、新しい職場に就職した者で同施設内での異動は含まない。

承認：

相手の存在自体を肯定的に認め、それを伝えることで、語源的にはそこにいることに気付いていることを示す。

存在承認：

その人の存在自体を認めることで、挨拶する、会釈する、声をかける、名前を呼ぶ、誘う、頼りにする、目線を合わせる、うなづく、同意する、相談する等がこれにあたる。

行為承認：

結果や成果にかかわらず、努力や工夫のプロセス、日常の言動や習慣などで好ましい行為をしたこと自体を承認することとする。

結果承認：

好ましい結果を出したことに對して承認することとする。

教育経験：

部署での公的な役割を付与されて他者を教育する経験とし、本研究では新人教育経験と中途採用者教育経験に分類する。

3. 研究方法

対象者：

管理職者を除く、臨床経験1年以上の看護師280名(10施設)

調査期間：

平成21年8月10日～平成21年9月18日

質問紙作成：

渋谷ら³⁾は、「中途採用看護師を迎えるための準備として、自分のペースで新しい環境への準備ができるよう情報を提供することが必要で、受け入れ側は、温かいサポート作り、信頼感、安心感、笑顔、穏やかな声のトーン、気遣いに満ちた態度が必要となり、ポジティブフィードバックで承認し、強化する関わりが必要となる。」と述べている。そこで、この「承認」をキーワードとして医学中

央雑誌、JDream で文献を検索し検討した結果「承認」という言葉がコーチングの一つの技術として用いられていることに注目した。そして「承認」を〈存在承認〉〈行為承認〉〈結果承認〉の3つに分け、具体的に示した中島⁴⁾の文献を基に、承認の意識を尋ねる自記式質問紙を作成した。質問紙は5段階尺度とした。

データ収集方法：

質問紙は所属長から対象者に配布し、回収は無記名で対象者本人の直接投函によって行った。

データ分析方法：SPSSver.15.0を使用して記述統計を算出後、F 検定・t 検定を行った。

4. 研究デザイン

実態調査型量的研究

5. 倫理的配慮

本研究は、倫理審査委員会に相当する決定機関の承認を得て行った。各施設の施設長及び看護部門長に質問紙配布の承諾を得た後、研究対象者に対し、質問や相談をいつでも受け付けること、研究の目的や内容、自由意志の参加であること、研究結果の公表を含め全ての過程においてプライバシーは保護され、いかなる場合も不利益にならないことを保証することを文書にて説明した。質問紙は無記名で対象者本人の直接投函による回収とし、質問紙の投函をもって同意を得たものを対象とした。また、調査結果の取り扱いが研究者のみが行い、データは厳重に取り扱い、研究終了後には適切に廃棄することを文書で説明した。

IV. 結果

1. 調査回収状況

回収数：203名（回収率72.5%）

有効回答数：199名（有効回答率98%）

2. 対象者の背景

新人教育経験の有る群57名（28.6%）の平均経験年数は16.4年であった。

中途採用者教育経験の有る群25名（12.6%）の

平均経験年数は19.3年であった。

新人教育・中途採用者教育のどちらも経験の無い群（以下どちらも経験の無い群とする）131名（65.8%）の平均経験年数は15.6年であった。

3. 新人教育経験の有る群とどちらも経験の無い群との比較（図2、表1参照）

対象者を新人教育経験の有る群とどちらも経験の無い群に分類し、F 検定・t 検定を行った。t 検定においては存在承認の〔名前を呼ぶことは大切〕（ $p < 0.05$ ）〔困っていることはないか尋ねることは大切〕（ $p < 0.01$ ）、結果承認の〔ありがたいと言うことは大切〕（ $p < 0.01$ ）の3項目で新人教育経験の有る群の平均値が有意に高かった。また、F 検定においては存在承認の〔困っていることはないか尋ねることは大切〕（ $p < 0.05$ ）、結果承認の〔ありがたいと言うことは大切〕（ $p < 0.01$ ）の2項目でどちらも経験の無い群のばらつきが大きかった。一方、結果承認の〔ベテランにもチェックリストは必要だと思う〕（ $p < 0.05$ ）では新人教育経験の有る群のばらつきが大きかった。

4. 中途採用者教育経験の有る群とどちらも経験の無い群との比較（図2、表2参照）

同様に、対象者を中途採用者教育経験の有る群とどちらも経験の無い群に分類し、F 検定・t 検定を行った。t 検定では、行為承認の〔中途採用者の看護の経験を自分に活かしたいと思う〕（ $p < 0.05$ ）、結果承認の〔中途採用者にもサポートは必要だと思う〕（ $p < 0.05$ ）の2項目でどちらも経験の無い群の平均値が有意に高かった。また、F 検定では、存在承認の〔プライベートに誘うことは大切〕（ $p < 0.05$ ）〔表情を気にかけて、声をかけることは大切〕（ $p < 0.05$ ）の2項目でどちらも経験の無い群においてばらつきが大きかった。さらに、結果承認の〔上司にも報告してほめてもらうことは大切だと思う〕（ $p < 0.05$ ）では、中途採用者教育経験の有る群のばらつきが大きかった。

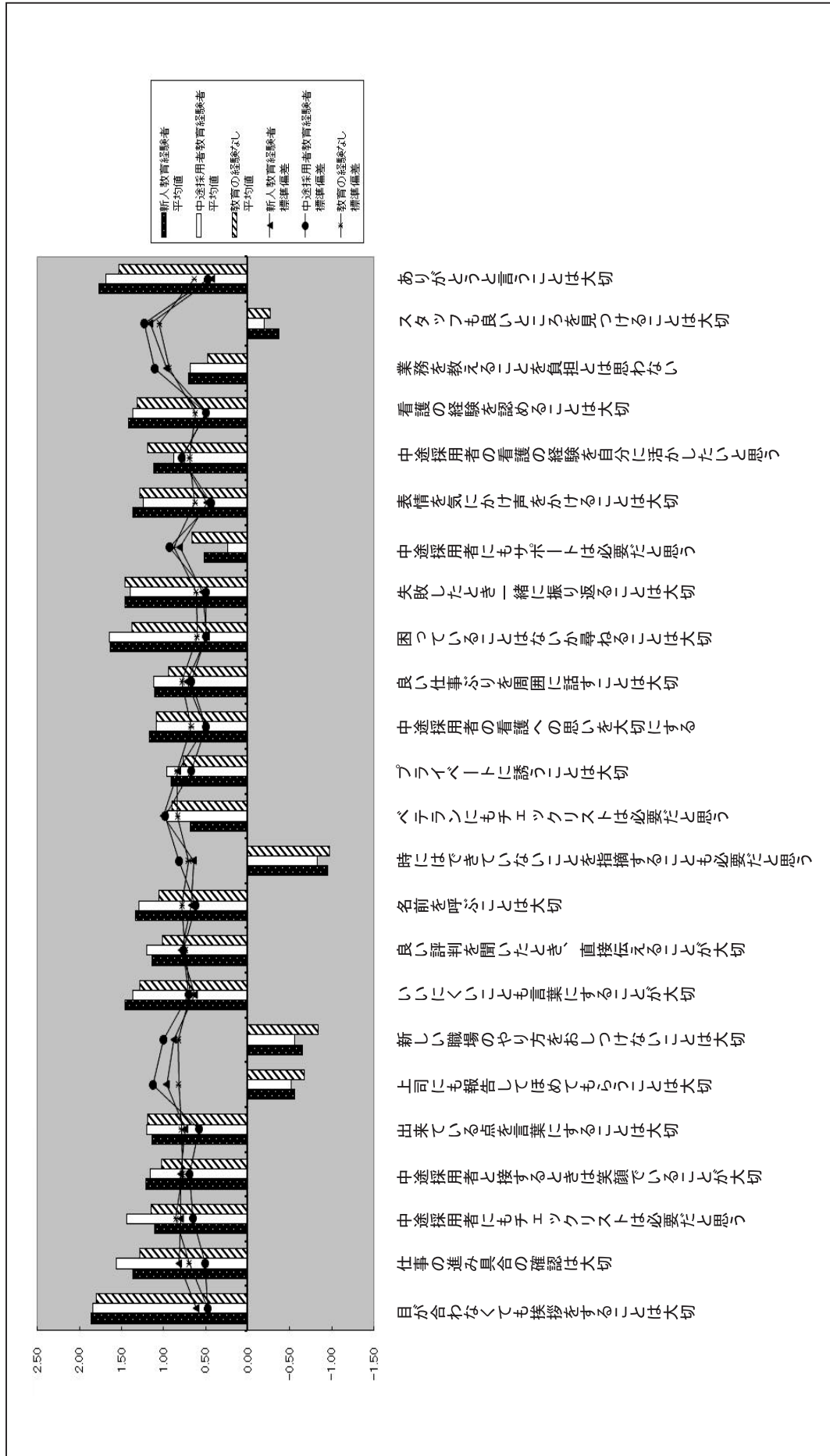


図2 新人教育経験の有る群、中途採用者教育の経験の有る群、どちらも経験が無い群の承認の意識の現状

表1 新人教育の経験が有る群とどちらも経験が無い群の平均値もしくはばらつきに差がみられた項目

	等分散性のための Levene の検定		2つの母平均の差の検定				F 値 有意水準	t 値 有意水準
	F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差		
名前をよぶことは大切	0.00	0.95	2.40	195.00	0.02	0.28	n.s	*
ベテランにもチェックリストが必要だと思う	5.50	0.02	-1.57	196.00	0.15	-0.22	*	n.s
困っていることはないか尋ねることは大切	6.11	0.01	2.67	197.00	0.00	0.24	**	**
ありがとうということは大切	19.75	0.00	2.54	197.00	0.00	0.23	**	**

* p < 0.05 ** p < 0.05 n.s not significant, t 検定

表2 中途採用者教育の経験が有る群とどちらも経験が無い群の平均値もしくはばらつきに差がみられた項目

	等分散性のための Levene の検定		2つの母平均の差の検定				F 値 有意水準	t 値 有意水準
	F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の差		
上司にも報告してはめてもらうことは大切	5.74	0.02	0.59	195.00	0.64	0.11	*	n.s
プライベートに誘うことは大切	7.20	0.01	0.91	197.00	0.29	0.16	**	n.s
中途採用者にもサポートは必要	0.02	0.90	-2.24	194.00	0.03	-0.41	n.s	*
表情を気かけ、声をかけることは大切	4.73	0.03	-0.54	196.00	0.50	-0.07	*	n.s
中途採用者の看護の経験を自分に活かしたい	1.32	0.25	-2.14	197.00	0.03	-0.32	n.s	*

* p < 0.05 ** p < 0.05 n.s not significant, t 検定

V. 考察

以上の結果を基に、教育経験が承認の意識に与える影響、教育経験をもたないスタッフの承認の意識、承認の意識を基にした中途採用者教育のシステム作りの3つの視点から考察する。

1. 教育経験が承認の意識に与える影響

新人教育経験の有る群とどちらも経験の無い群との t 検定では、存在承認の〔名前を呼ぶことは大切〕〔困っていることはないか尋ねることは大切〕、結果承認の〔ありがとうと言うことは大切〕の3項目で新人教育経験の有る群の平均値が有意に高かった。新人教育経験者は、国レベルで示されているガイドライン⁵⁾のもと、精神的なサポートを考慮しながら新人教育にあたっていると考えられる。そのため、中途採用者という新しいスタッフを迎えた時にも、新人教育の経験を活かし、温かく迎え気かけようとする意識を持って接していると考えられた。

一方、中途採用者教育経験の有る群とどちらも経験の無い群との t 検定では、行為承認の〔中途

採用者の看護の経験を自分に活かしたいと思う〕、結果承認の〔中途採用者にもサポートは必要だと思う〕の2項目でどちらも経験の無い群の平均値が有意に高かった。中途採用者に対する教育は、職場での経験がある程度有するスタッフがプリセプターとして担うことが多い⁶⁾。在院日数の短縮化や、医療事故の防止および患者や家族に対する説明責任の強化など、臨床で看護師に求められる実践は確実に拡大している今日、中途採用者教育を担うスタッフは職場で複数の役割を与えられていることが多いと考えられ、中途採用者教育を負担に感じているのではないだろうか。渋谷ら⁷⁾が「中途採用者を迎える看護管理者や部署の教育担当者は、中途採用者に対して『1分でも早く戦力になる』ように、『この施設・部署での“教えるべきこと”を可能なかぎり早く教える』ことが教育の中心になることがあります。」と述べているように、即戦力となってもらうための課題達成の方にウエイトがかけられ、精神的なサポートをする余裕のない状況であることを示していると考えられた。逆に、どちらも経験が無い群は、中途採

用者の教育に直接責任を負わないで済む分、中途採用者から何かを吸収したいと素直に感じ、中途採用者をサポートの対象として捉えることが出来ていると考えられた。

また、中途採用者教育経験の有る群とどちらも経験の無い群とのF検定において、結果承認の〔上司にも報告してほめてもらうことは大事だと思う〕では中途採用者教育経験の有る群のばらつきが有意に大きく、中途採用者教育を職場の管理システム上の役割として認識しているかによって意識が変わることを示していると考えられた。すなわち管理システム上の役割として認識していると上司からの承認の効果を意識するし、そうでない場合には上司への報告は重要視されないということである。

2. 教育経験をもたないスタッフの承認の意識

新人教育経験の有る群とどちらも経験の無い群とのF検定では存在承認の〔困っていることはないか尋ねることは大切〕、結果承認の〔ありがとうと言うことは大切〕の2項目でどちらも経験の無い群のばらつきが有意に大きかった。また、中途採用者教育経験の有る群とどちらも経験の無い群とのF検定では、存在承認の〔プライベートに誘うことは大切〕〔表情を気にかけ、声をかけることは大切〕の2項目でどちらも経験の無い群においてばらつきが有意に大きかった。どちらも経験の無い群におけるこのばらつきは、承認の意識が高いスタッフがいる反面、意識の低いスタッフがいることも示している。承認の意識の低いスタッフは、中途採用者教育への当事者意識をもたず無関心でいるのかもしれない。中途採用者との信頼関係をつくることについて、渋谷ら⁸⁾は、配属から間もない時期の中途採用看護師の自尊感情は新しい環境で危機状態にあるということに触れ、受け入れ側が適切に対応することが必要であり、それは、具体的な何かを教えることを優先するかかわりを意味するのではなく、中途採用看護師の気持ちに配慮し、信頼関係を築くための、受け入れ側の看護師1人ひとりの具体的な承認行動

を意味すると述べている。中途採用者が現場で能力を発揮するためには、受け入れ側スタッフ一人ひとりが中途採用者に関心を持ち、承認の姿勢で接することが重要である。

3. 承認の意識を基にした中途採用者教育のシステム作り

結果承認の〔ベテランにもチェックリストは必要だと思う〕では、新人教育経験の有る群のばらつきがどちらも経験の無い群と比較して有意に大きかった。新人教育では、課題達成を把握する道具の一つとしてチェックリストを用いる施設が多い。新人教育の場合は、対象者は全員臨床で働くことが初めてであるため標準的な看護技術や知識のレベルの差がほとんどなく、一律に課題達成型のチェックリストを用いることが出来る。一方、中途採用者は新卒者と違い教育背景や看護実践能力に差があり、経歴や経験年数などの違いから現場でできることが異なってくるため、「現在の看護技術を確認する共通の物差しが必要である」という思いと、「課題達成の確認としてのチェックリストでは不十分である」という思いにより意見が分かれたと考えられる。渋谷ら⁹⁾が述べているように、中途採用者は新人スタッフのように対象となる数が多くはないことや、臨床経験を有し基礎的な看護技術はマスターしていることから、その教育は、現場スタッフの暗中模索の関わりに任せて来たと言っても過言ではない。中途採用者が能力を発揮するために必要なサポートに関して、本人とともに確認するための道具としてチェックリストを活用できないだろうか。そして、中途採用者自身が、チェックリストを現場に適應するために利用できれば、コントロール感や自尊感情を損ねることのない関わりが可能となるはずである。

また、何らかの共通の物差しの存在は、中途採用者の教育をスタッフ一人ひとりが担っているという意識付けにも役立つであろう。同時に、中途採用者が現場で能力を発揮できるようになるまでのサポート体制や役割分担を明確にし、システム

を構築することも重要である。それによって、中途採用者の教育を担当する者の負担を軽減し、承認をベースとしたコミュニケーションを可能にできると考える。

VI. 結論

1. スタッフの中途採用者への承認の意識は職場での教育経験の有無によって差が認められた。
2. どちらも教育経験の無い群と比較すると新人教育経験の有る群は3つの質問項目で平均値が高く、新人教育経験者はその経験によって培った精神的なサポートを、中途採用者を迎えた時にも活かしている。
3. どちらも教育経験の無い群と比較すると中途採用者教育経験の有る群は2つの質問項目で平均値が低く、相手を承認する意識よりも中途採用者を教育する責任から余裕が持てない状況であると考えられた。中途採用者を即戦力として期待するばかりではなく、承認の意識をもってサポートできるような教育のシステムを構築する必要がある。

VII. 研究の限界と今後の課題

今回の調査は、全国規模の調査ではないため、一般化には限界がある。また、質問項目が正しく承認の意識をすべて反映することができているかについても更に検証と洗練化が必要である。

謝辞

本研究にご協力いただきました研究対象施設の看護管理者ならびに研究対象者の皆様方に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 渋谷美香・北浦暁子：中途採用者をいかす！伸ばす！育てる！，医学書院，p 6 -17, 2008.
- 2) 生田晴美：転入者のサポート認知が業務遂行力に及ぼす影響，神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録，32, p146-152, 2007.
- 3) 前掲書1) p 6 -17.
- 4) 中島克也：変革を定着させる行動原理のマネジメント 一人と組織の慣性をいかに打破するか，ダイヤモンド社，p168-190, 2008.
- 5) 社団法人日本看護協会：看護職員確保に関する考え方，<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/teigen/2006pdf/kkangokakuh.pdf> (2010.6.13 確認)
- 6) 中村明美：適応から融合へ中途採用看護師活性化への道 中途採用者を支えるしくみ，看護展望,34(4), p385-389, 2009.
- 7) 前掲書1) p 6 .
- 8) 前掲書1) p68.
- 9) 前掲書1) p51.

Original paper

The Sense of Acknowledgement of the Nursing Staff to the Mid-career Hires — To Focus on Difference of Educational Experience —

Emiko IKEDA^{1*}, Akane MATUMOTO² and Yoko HIGUCHI³

Abstract: This paper aims to focus on a sense of acknowledgement of the nursing staff to the mid-career hires and clarify the current state of consciousness depending on the differences of educational experiences regarding nurses who are mid-career hires. The authors have conducted a questionnaire survey. 280 nurses excluding supervisors, working in the hospitals for more than one year, participated in the survey.

As a result, the group with the experience of education for new hires, had a significantly higher sense of acknowledgement than the group that didn't have the experience in three areas.

The group with the experience of education for mid-career hires had a significantly lower sense of acknowledgement than the group that didn't have the experience in two areas.

The result suggests that educators of mid-career hires can't afford to acknowledge mid-career hires because they expect the immediate adaptability of mid-career hires. It is desirable to create a curriculum that expresses the sense of acknowledgement.

Key words: mid-career hires, acknowledgement, education role, nursing staff

¹ Kochi Gakuen College, Department of Nursing, *Email: eikeda@kochi-gc.ac.jp

² Wakokai Kidawara hospital

³ Kawamurakai Kubokawa hospital