

# プリセプターシップにおける看護師長の 役割行動評価

— 全国 S 系病院における調査より —

伊津美孝子<sup>1</sup>, 清水 房枝<sup>2</sup>, 平野加代子<sup>3</sup>

**Assessment of the role behavior of nurse managers in preceptor ships :  
Based on a survey of S-type hospitals nationwide**

**Takako ITSUMI, Fusae SHIMIZU and Kayoko HIRANO**

## Abstract

The objective of the present study was to elucidate the role behavior of nurse managers in preceptorships as assessed using an assessment scale in a survey of S-type hospitals nationwide. A self-report questionnaire survey on the role behavior of nurse managers was conducted on 1070 nurses (213 nurse managers, 429 preceptors, 428 preceptees) at 36 S-type hospitals nationwide that consented to participate in the survey. The following results were obtained: 1) The role behavior of nurse managers in preceptor ships consists of 22 items in five factors, specifically “subject feedback function”, “system feedback function”, “regulatory function”, “explanatory function”, and “pairing function”. 2) Regarding assessment of the role behavior of nurse managers, assessment by nurse managers was lower than that by preceptees, and significant differences were observed between nurse managers and preceptors and between preceptors and preceptees.

**Key Words:** preceptor ship, newly graduated nurse, nurse manager, role behavior

## I. はじめに

新人看護師の早期離職の問題は、深刻であり依然として減少傾向は示していない。2007年度新卒看護職員の離職率は、全国平均9.2%であり、9.3%（2005年調査）、9.3%（2006年調査）と横ばい状態である。病院設置主体別にみると、「都道府県・市町村」の離職率が9.2%で最も低く、「学校法人ならびにその他の法人」が15.4%で最も高く、公的医療機関については、7.5%と報告されている。また、入院基本料別にみると、7対1の病院においては8.9%、10対1では9.1%、13対1になると13.2%であり、看護配置基準の手厚い病院のほうが低い傾向にある。2007年から2008年度にかけて入院基本料を引き上げた病院では、「退職

者が減った」などの効果も上げており、手厚い看護配置が、患者の安全と共に、看護職員の労働環境改善、離職防止につながっているといえると報告<sup>1)</sup>されている。このような現状のなかで、新人看護師の育成に多くの施設では、プリセプターシップを導入している。この制度は、人材育成に効果があるといわれる一方で、新卒看護師への組織社会化の促進を目的にしているにも関わらず、実践報告の多くにおいては、新卒看護師ではなくプリセプターに焦点を当て評価されてきた。現行のプリセプターシップの問題点として、プリセプターに多くの難題を抱え込ませ、実に多様な役割を期待している報告が多くみられる。また、制度の運用方法や解釈の違いなどから、この制度の定義が曖昧に実施されてきた場合が少なくない。さらに、人材育成の

1 大阪府済生会茨木病院 看護部

2 三重大学医学部看護学科 基礎看護学講座

3 洛和会 音羽病院 看護部

要である看護師長のプリセプターシップにおける役割の実態や評価に関する研究は稀少である。筆者は、2006年度に、全国の特設機能病院81施設のうちプリセプターシップを導入している24施設の看護師751名を対象に、筆者の開発した「看護師長のプリセプターシップにおける役割行動」尺度23項目を用いて調査<sup>2)3)</sup>を行った。その結果、プリセプターシップにおける看護師長の役割行動は、「対象者へのフィードバック機能」「システムへのフィードバック機能」「調整機能」「説明機能」4因子21項目で構成されていた。そこで、今回は、同評価尺度を用いて検証することを目的とし、調査対象を公的医療機関であるS系病院で行った。

## II. 目的

本研究の目的は、プリセプターシップにおける看護師長の役割行動の構成因子を、過去の研究対象（プリセプターシップを導入しており、かつ研究に同意の得られた全国特設機能病院24施設（看護師728名）とは、異なる対象（公的医療機関36施設1135名）を用いて比較検証することである。

## III. 用語の操作上の定義

新卒看護師：「看護基礎教育修了直後の4月に病院へ就職した1年以内の看護師」とする。

プリセプターシップ：「新卒看護師のリアリティショックを軽減し、組織社会化（役割移行）を促進する目的で、一人の新人看護師に一人特定の先輩看護師がある一定の期間マンツーマンで関わる職業的対人関係の一形態」とする。

## IV. 研究方法

1. 対象：公的医療機関である全国のS系施設のうちプリセプターシップを導入しており、かつ研究に同意の得られた看護師1070名を対象とした。

### 2. データ収集方法

1) 質問紙：質問紙は、「基本的属性に関する調査」と筆者の開発した「看護師長のプリセプターシップにおける役割行動に関する評価尺度」である。評価尺度は、「あてはまる」から「あてはまらない」までの5段階評定とし、順に5～1点までのリッカート尺度を用いた。質問紙23項目の信頼性妥当性については、過去の研究<sup>1)</sup>においても、Cronbach  $\alpha$  係数0.94であり、各因子間の信頼係数は0.70以上

確保できていた。

2) 調査方法：調査対象施設の看護部長宛に研究協力依頼文書、研究計画書を郵送し、研究協力への参加の意思について同封したはがきの返送によって確認した。その後、同意が得られた施設の看護部長宛に、一括して質問紙を郵送し、対象者への配布及び回収は、看護部長に依頼した。

3) 調査期間：2008年5月15日に郵送を開始し2008年6月30日を締め切りとし、留め置き期間は1ヶ月とした。

4) 分析方法：統計的分析は、統計ソフトSPSS 17.0Jを用いた。単純集計、因子分析（主因子法、バリマックス回転、固有値1.0以上）とし、平均値の差は、質問紙の総得点の平均値を看護師長の自己評価及び他者評価得点とし、一元配置分散分析、多重比較はThe Tukey's-test (HSD法)を行った。有意水準を5%とした。

## 3. 倫理的配慮

研究協力施設の施設長および看護部長、研究協力者に対し、研究目的・方法・守秘義務・研究協力者への任意性及び中断の自由・結果の公表について書面を用いて説明し、同意を得た。本研究は、施設内倫理委員会の承認を得たものである。

## V. 結果

質問紙1439部配布、回収率は75.8%（1091名）、有効回答率98.1%（1070名）であった。対象者は、看護師長213名、プリセプター429名、プリセプティ428名であった。

### 1. 対象者の属性

平均年齢は、看護師長（n=213）、45±7歳（mean±SD以下同じ）で、プリセプター（n=429）、27±4歳、プリセプティ（n=428）、23±3歳であった。看護師長の看護経験年数は、26±5.7年、看護師長歴は、6.6±5.4年であった。プリセプターの経験年数は、4.28±4.2であった。

### 2. プリセプターシップにおける看護師長の役割行動に関する評価尺度の構造

固有値を1.0以上の因子を抽出し、因子負荷量の低い（0.40未満）の項目を除外し解を求め、1項目を除外した22項目からなる5因子が抽出された。因子負荷量が、0.40以上であった項目を手がかりとして、各因子の解釈と命名を行った。

表1 プリセプターシップにおける看護師長の  
役割行動評価尺度の因子負荷量

変数	因子1	2	3	4	5
18. 最終評価のフィードバック (プリセプター)	0.82	0.25	0.17	0.17	0.18
17. 最終評価のフィードバック (プリセプティ)	0.80	0.26	0.17	0.18	0.14
14. 中間評価のフィードバック (プリセプティ)	0.73	0.21	0.15	0.40	0.05
15. 中間評価のフィードバック (プリセプター)	0.73	0.25	0.15	0.38	0.11
19. 最終評価のフィードバック (スタッフ)	0.57	0.26	0.30	0.14	0.46
16. 中間評価のフィードバック (スタッフ)	0.54	0.28	0.30	0.21	0.44
21. 中間評価のフィードバック (教育委員会)	0.30	0.86	0.19	0.18	0.11
22. 最終評価のフィードバック (教育委員会)	0.33	0.85	0.20	0.14	0.14
23. プリセプターシップ・プログラム評価のフィードバック	0.27	0.83	0.21	0.19	0.15
20. 教育委員会との連絡調整	0.14	0.53	0.23	0.42	0.11
2. 活動方針の説明	0.17	0.18	0.85	0.23	0.15
1. 運営方針の説明	0.15	0.16	0.81	0.19	0.11
3. 制度導入目的の説明	0.17	0.19	0.75	0.18	0.19
4. オリエンテーションの実施	0.18	0.22	0.45	0.27	0.21
12. 人間関係調整	0.33	0.13	0.19	0.64	0.17
11. 同一勤務の調整	0.14	0.10	0.13	0.52	0.12
6. 制度浸透のための活動	0.23	0.21	0.41	0.51	0.25
13. ゴール目標の設定	0.41	0.23	0.30	0.47	0.18
9. 他部署との情報交換	0.20	0.36	0.24	0.45	0.21
8. プリセプター不在時、勤務調整	0.19	0.15	0.17	0.42	0.19
7. ペアリング理由の説明 (看護単位のスタッフ)	0.11	0.13	0.16	0.17	0.65
5. ペアリング理由の説明 (プリセプター・プリセプティ)	0.16	0.08	0.16	0.28	0.56
主因子法 バリマックス回転 寄与率%	17.3	14.3	13.6	11.6	6.1
累積寄与率%	17.3	31.4	45.1	56.7	63.6

第1因子は、プリセプターシップにおける看護師長の役割行動が、実施された結果を対象者にフィードバックすることを示す6項目で構成されていたため、「対象者へのフィードバック機能」因子と命名した。第2因子は、教育部門との連携を図り、看護単位におけるプリセプターシップの結果のフィードバック行動を表す4項目で構成されていたため、「システムへのフィードバック機能」と命名した。第3因子は、看護単位のスタッフに方針を明確に説明することにより、制度の理解促進のための説明行動を表す4項目で示されていたため、「説明機能」因子と命名した。第4因子は、プリセプターシップを浸透させるための支援や調整を表していることを示す6項目で構成されていたため、「調整機能」と命名した。第5因子は、プリセプターとプリセプティのペアリングの調整を示す2項目で示されていたため、「ペアリング機能」と命名した。これらの因子の累積寄与率は、63.6%であった。看護師長の役割行動は、「対象者へのフィードバック機能」「システムへのフィードバック機能」「調整機能」「説明機能」「ペアリング」の5因子22項目で構成されていた。(表1)

3. 看護師長・プリセプター・プリセプティ3群間における諸変数の平均値の差

看護師長の自己評価得点の平均値は、 $3.36 \pm 0.67$ であり、プリセプターとプリセプティによる他者評価はそれぞれ、 $3.05 \pm 0.80$ 、 $3.48 \pm 0.69$ であった。平均値の差は、看護師長とプリセプター、プリセプティの3群間に差が生じた。The Tukey's-test (HSD法)にて、看護師長とプリセプター間、プリセプターとプリセプティでは5%水準で有意差がみられ、プリセプターが、3群間において最も低い評価結果を示した。看護師長は、プリセプティよりも低い評価結果を示した。(表2)

表2 看護師長の役割行動評価の平均値と標準偏差

	Mean	SD
プリセプティ	3.48	0.69
プリセプター	3.05	0.80
看護師長	3.36	0.67

\*p<0.05 The Tukey's-test(HSD法)

## VI. 考 察

### 1. 諸変数全体のスコアの平均値

諸変数全体のスコアの平均値は、3群間において、プリセプティの得点が高い結果を示した。このことは、プリセプティが、看護師長を評価するほど、自分のことで精一杯であり、身体的にも精神的にも余裕が無かったのではないかと考えられる。

### 2. プリセプターシップにおける看護師長の役割行動に関する評価尺度の構造

看護師長の役割行動は、「対象者へのフィードバック機能」「システムへのフィードバック機能」「説明機能」「調整機能」「ペアリング機能」の5因子22項目で構成されていた。特に、「対象者へのフィードバック機能」が、上位の機能であることが示唆された。

### 3. 看護師長・プリセプター・プリセプティ3群間における諸変数の平均値の差

看護師長とプリセプター間で有意な差が示されたことは、現行のプリセプターシップが、看護師長が考えている以上に、プリセプターにとって負担であると推測される。プリセプターを担う看護師の多くは、臨床経験2～3年目の看護師が多く、プリセプター自身の看護実践能力の不足や新卒看護師への指導方法に悩んでいるという報告は多い。本研究におけるプリセプターの看護経験年数からも、まだ知識や技術にも自信がなく心身共に負担が大きかったと結論付けた報告と同様のことがいえる。また、看護師長とプリセプティ間には有意な差が見られなかったことについては、以下のことが考えられる。求められている技術や知識は高度化しているものの経験年数が浅い看護師も多く、先輩看護師が新卒看護師をフォローするほどの余裕がない状況にあるのではないかと考えられたことは、前回の調査と同様の結果<sup>(1)</sup>を示した。業務の密度が高くなり、業務を迅速に行っていく能力が新卒看護師にも求められ、余裕が持てない状況にある。プリセプティは、看護師長の役割行動について評価することは、自分自身のことで精一杯であり、精神的にも時間的にも余裕がないためとうてい困難と推察できる。さらに、プリセプターとプリセプティ間に有意な差がみられたのは、それぞれの立場で、余裕の無さを感じているからだと推測される。プリセプターには多様な役割が期待されており、役割期待と現実の狭間で疲弊していると考えられる。本研究において抽出された5因子のうち、前回の調査対象である全国特定機能病院の結果<sup>1)</sup>では、示されなかった「ペアリング機能」が抽出された。こ

れまでの先行研究<sup>4)</sup>より、プリセプターとプリセプティのミスマッチによるペアリングで、プリセプター、プリセプティが共に思い悩んでいる現状が予測される。この、ペアリングを行う看護師長は、プリセプターを引き受けてくれる適切な対象の看護師が困難である状況も存在すると考えられ、看護師長の苦悩も考えられる。

## VII. 結 論

1. プリセプターシップにおける看護師長の役割行動は、「対象者へのフィードバック機能」「システムへのフィードバック機能」「説明機能」「調整機能」「ペアリング機能」の5因子22項目で構成されていた。5因子のうち、「対象者へのフィードバック機能」が最も上位の機能であったといえる。
2. プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価は、看護師長とプリセプター、プリセプターとプリセプティでは、有意差が示された。

## 引用文献

- 1) 日本看護協会調査：「2007年度 新卒看護職員の早期離職等実態調査」, 2009.
- 2) 伊津美孝子, 清水房枝他：プリセプターシップによる看護師長の役割行動評価とプリセプターシップ概念の解釈との関連, MNJ 第10巻 p 77-81, 2008.
- 3) 伊津美孝子：プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価に関する研究, 日本看護管理学会誌, Vol. 11, No.2, 2008.
- 4) 中根薫・出羽澤由美子・中西睦子他：プリセプターシップ・プログラムの現状分析—プリセプターシップへの支援体制に焦点を当てて—: 日本看護管理学会誌 4 (2), 46-53, 2001.

## 要 旨

本研究の目的は、全国のS系病院の調査からプリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価の実態について、評価尺度を用いて明らかにすることである。全国S系病院において、調査に同意が得られた36施設の看護師1070名（看護師長213名、プリセプター429名、プリセプティ428名）を対象に、看護師長の役割行動に関する自記式質問紙調査を行った。その結果、以下のことが明らかになった。①プリセプターシップにおける看護師長の役割行動は、「対象者へのフィードバック機能」「システムへのフィードバック機能」「説明機能」「調整機能」「ペアリング機能」の5因子22項目で構成されていた。②看護師長の役割行動評価は、看護師長の評価はプリセプティよりも低く、看護師長とプリセプター、プリセプターとプリセプティでは有意差が示された。

キーワード：プリセプターシップ，看護師長，役割行動評価

