

研究報告

パートナーシップ・ナーシング・システムにおける看護師の自己効力感とコーピングに関連するフレッシュパートナー支援の検討

Investigation of Fresh Partners Support Related to Self-efficacy and Coping of Nurses in the Partnership Nursing System

内山 明子 吉田 文子 吉川 三枝子

Akiko Uchiyama, Fumiko Yoshida, Mieko Yoshikawa

キーワード：PNS, 自己効力感, コーピング, フレッシュパートナー, 新人看護師

Key words : PNS, Self-Efficacy, Coping, Fresh Partner, New Graduated Nurse

Abstract

Purpose: To present a basic document to support Fresh partners in the Partnership Nursing System, by showing the relationship between self-efficacy and coping among new graduated nurses and Fresh partners.

Methods: The data was collected from nurses at eight facilities who had training at the University of Fukui Hospital to implement a Partnership Nursing System. Participants self-administered scales of self-efficacy and coping. All participants provided informed consent.

Results: Responses were gathered from 131 fresh partners and 78 new graduated nurses. Both cohorts generated positive correlations with “active problem solving,” and mildly negative correlations with “resignation,” on the self-efficacy and coping subscale scales. Fresh partners also presented weak correlation with “seeking help from others”.

Conclusions: In addition to raising self-efficacy, mutual complementation between Fresh partners also act as a type of support. Furthermore, supporting new graduated nurses by being cognizant of their self-efficacy and coping strategies may lighten Fresh partners’ burden as mentors.

要旨

目的: パートナーシップ・ナーシング・システムにおけるフレッシュパートナーおよび新人看護師の自己効力感とコーピングの関連を明らかにすることにより、フレッシュパートナーの支援に向けた基礎的資料を提示することである。

方法: 福井大学医学部附属病院で研修を受けパートナーシップ・ナーシング・システムを実施していると公表している施設で同意が得られた8施設のフレッシュパートナーと新人看護師に対し、特性的自己効力感尺度、コーピング尺度を用いて自記式質問紙調査を行った。

受付日2018年10月1日 受理日2019年1月21日
佐久大学看護学部 Saku University School of Nursing

結果：フレッシュパートナー131人、新人看護師78人より回答を得た。フレッシュパートナーと新人看護師は、特性的自己効力感尺度得点とコーピング尺度下位尺度得点では、『積極的な問題解決』に正の相関が、『諦め』には負の弱い相関が認められた。さらに、フレッシュパートナーは『他者からの援助を求める』に弱い相関が認められた。

結論：フレッシュパートナーには、自己効力感を高めることに加え、フレッシュパートナー同士が補完しあうことが支援につながる。また、フレッシュパートナーは、新人看護師の自己効力感とコーピングの特徴を認識して支援することで、指導側としての負担の軽減につながるという視点が示唆された。

I. 諸言

パートナーシップ・ナーシング・システム／Partnership Nursing System(以下、PNSという)は、2009年に福井大学医学部附属病院の消化器外科病棟で初めて開発された。PNSとは、「看護師が安全で質の高い看護を共に提供することを目的に、2人の看護師がよきパートナーとして対等な立場で互いの特性を生かし、相互に補完し協力し合っ、毎日の看護ケアをはじめ、委員会活動、病棟内の係りの仕事に至るまで、一年を通じて活動し、その成果と責任を共有する看護方式」と定義され(橋, 2014)、多くの病院から注目された。同病院では、他施設を対象とした2泊3日の研修を実施し、その結果導入施設は全国に広がった。PNSにおいて、新人看護師はパートナー2人の中に3人目として加わってサポートを受ける。そのパートナー2人のことを「フレッシュパートナー」といい、フレッシュパートナーがグループに所属する新人看護師の看護技術指導や精神的フォローを行うことになっている。そのため新人看護師は教育的なアドバイスが受けられるだけでなく、一緒に行動する看護師を看護モデルとし、その看護師のもとで看護実践を行うことができる。しかしながら、PNSにおける新人教育での困難として、河村ら(2016)は、「新人看護師の成長把握が困難」、「過保護な傾向にある教育に懸念」、「先輩看護師の負担が大き

い」を指摘し、さらに堀内, 菅島, 深井, 北澤(2016)は、「パートナーに対する苦手意識」、「パートナーに対する主導的・依存的な関係」を挙げている。これらのことから、新人看護師を教育する側になる看護師のストレスは高い状況にあると推測され、このことは関係性の中で教育を受ける新人看護師への影響があると考えられる。

一般にストレスを人が認識するかどうかの過程には自己効力感が関与するといわれ、ストレスと自己効力感の関連については、看護に関わらず多分野で研究されている。牧野, 山田(2001)は、自己効力感はストレスに大きな影響を及ぼしていると報告している。坂野・前田(2002)は、人はストレスフルな出来事に対し、対処行動(コーピング)をとるプロセスには自己効力感が影響していると述べ、Bandura(1997)は、自己効力感が強まるほど、ストレスを生み出す問題を大胆に受け止めるようになり、自分の好む方向へ進めていくことが上手になると述べている。つまり自己効力感が高いと、困難な出来事があってもうまくコーピングができ、よい結果を導くことができるといえる。新人の指導・支援において、ストレスがあったとしても自己効力感が高ければ、うまくコーピングでき、情緒的にも安定して支援できると考えられる。また新人を指導・支援する側の情緒的安定は、その関係性の中で新人看護師により影響があると考え

そこで本研究では、フレッシュパートナーおよび新人看護師の自己効力感とコーピングの関連を明らかにし、次に自己効力感とコーピングの関連からフレッシュパートナーへの支援を考察することである。

II. 目的

PNSにおけるフレッシュパートナーおよび新人看護師の自己効力感とコーピングの関連を明らかにすることにより、フレッシュパートナーの支援に向けた基礎的資料を提示することである。

III. 用語の定義

1. パートナーシップ・ナーシング・システム(PNS): 看護師が安全で質の高い看護を提供することを目的に、2人の看護師が良きパートナーとして対等な立場で互いの特性を生かし、相互に補完し協力し合って、毎日の看護ケアをはじめ、委員会活動、病棟内の係りの仕事に至るまで、一年を通じて活動し、その成果と責任を共有する看護方式(橘, 2014)。
2. フレッシュパートナー: PNS実施下で新人が付く、パートナーを組んでいる2人の看護師のこと。役割は、グループに所属する新人看護師の看護技術指導や精神的フォローを行い支援する(橘, 2014)。
3. 新人看護師: 免許取得後に医療機関等に初めて就労する看護師で、就労して1年未満の者(日本看護協会, 2009)。
4. 自己効力感: ある行動を起こす前にその個人が感じる「遂行可能感」、自分自身がやりたいと思っていることの実現可能性に関する知識、あるいは自分はこのようなことがここまでできるのだという考え(坂野ら, 2002)。
5. コーピング: 情緒的苦悩や緊張感を予防

したり、低減させるための外的生活環境に対する具体的努力。(庄司, 庄司, 1992)。

IV. 研究方法

1. 調査対象

1) 対象施設

以下に示した①および②を対象施設とした。

①PNS実施施設として、雑誌「看護」・「看護管理」・「看護展望」・「看護部長通信」で公表され、福井大学医学部附属病院看護部で研修を受け実施していると記載があった施設。

②平成29年2月現在、各病院看護部が独自のホームページでPNSを実施していると公表している施設で、その内容から福井大学医学部附属病院看護部で研修を受け実施している、またはPNSのシステムに則っていると判断できた施設。

2) 対象者

本調査への同意があった施設において、2016年度にフレッシュパートナーとして新人に関わった看護師および新人看護師。

2. 調査期間

2017年2月～3月

3. データ収集方法

調査対象施設の看護部責任者に文書にて研究の趣旨および内容を説明し、研究協力の同意が得られた各施設の看護管理者に、対象者への研究協力依頼文書、調査票および個別返信用封筒の配布を依頼した。対象者が回答後、添付した返信用封筒にて投函する方法で回収した。

4. 調査項目

1) 特性的自己効力感尺度(成田, 下仲, 中里, 河合, 佐藤, 長田, 1995)

特性的自己効力感を測定するための尺度で、信頼性・妥当性が検証されている。23項目か

ら成る。各項目の回答は「そう思う(5点)」～「そう思わない(1点)」の5件法。評定を単純加算し、得点可能範囲は23点～115点であり、得点が高いほど特性的自己効力感が高いことを示す。パラメトリックに耐え得る尺度である。

2) コーピング尺度(職場ストレス測定用)
(島津, 小杉, 1997), 小杉(2000)

職場でのストレス経験に対してどのような対処を行っているかを簡便且つ正確に把握することを目的とし、職場ストレススケールの一部として作成された。信頼性・妥当性が検証されている。5つの下位尺度「積極的な問題解決」「逃避」「他者からの援助を求める」「諦め」「行動・感情の抑制」をもち、31項目から成る。各項目の回答は「しなかった(1点)」～「よくした(4点)」の4件法。下位尺度ごとに合計点を算出する。得点が高いほどそのコーピング行動をとっていることを示す。

3) 属性(⑦⑧はフレッシュパートナーのみ)

①年齢、②性別、③看護師経験年数、④最終専門学歴、⑤所属病院の勤務年数、⑥現在の所属部署の勤務年数、⑦役職名、⑧PNSにおけるフレッシュパートナー経験年数

5. 分析方法

1) 記述統計

2) フレッシュパートナーおよび新人看護師それぞれの特性的自己効力感尺度とコーピング尺度の得点を、*t*検定を用いて分析した。

3) フレッシュパートナーおよび新人看護師それぞれの特性的自己効力感尺度とコーピング尺度の得点を、Pearsonの積率相関係数を用いて分析した。

統計処理にはSPSS for Windows ver.24を使用した。

V. 倫理的配慮

対象施設の看護部責任者宛に、研究協力依

頼書及び研究協力同意書を郵送し、同意を得た後、対象者用研究協力依頼書、質問紙および個別返信用封筒を郵送した。対象者には研究趣旨および研究参加の任意性、個人情報の保護、データの活用・管理方法、生じる不利益や不快の予測および対処について書面で説明し、質問紙の回収をもって同意を得られたものとした。なお、本研究は佐久大学研究倫理委員会の倫理審査承認(承認番号第20160008号)を得て、これを遵守して実施した。

VI. 結果

1. 回収率、有効回答率

研究依頼施設31施設のうち同意が得られた8施設462人(フレッシュパートナー274人、新人看護師188人)に質問紙を配布し、213人から回答が得られた。属性別回収率は、フレッシュパートナー134人(48.9%)、新人看護師79人(42.0%)であり、有効回答率は、45.2%(209人)であった。

表1 対象者の基本属性

対象 カテゴリー・項目	フレッシュパートナー <i>n</i> = 131	新人看護師 <i>n</i> = 78
性別		
男性	7 (5.3)	3 (3.8)
女性	124 (94.7)	75 (96.2)
年齢		
21～25歳	18 (13.7)	72 (92.3)
26～30歳	62 (47.5)	4 (5.1)
31～35歳	26 (19.8)	0 (0.0)
36～40歳	10 (7.6)	1 (1.3)
41～45歳	11 (8.4)	1 (1.3)
46～50歳	2 (1.5)	0 (0.0)
56～60歳	2 (1.5)	0 (0.0)
看護師経験年数		
5年未満	38 (29.0)	78 (100.0)
5年以上10年未満	56 (42.7)	
10年以上15年未満	17 (13.0)	
15年以上20年未満	6 (4.6)	
20年以上	12 (9.2)	
未回答	2 (1.5)	
専門最終学歴		
専門学校	55 (42.0)	23 (29.5)
短期大学	8 (6.1)	3 (3.8)
大学	63 (48.8)	51 (65.4)
大学院	4 (3.1)	1 (1.3)
未回答	1 (0.1)	0 (0.0)

2. 基本属性

対象者の属性および特性(表1)

3. フレッシュパートナーと新人看護師の得点比較

1) 特性的自己効力感尺度・質問項目別得点(表2)

「自分で立てた計画はうまくできる自信が

ある」の平均得点はフレッシュパートナー3.24±0.78点、新人看護師2.78±0.71点、「思いがけない問題が起こった時、それを上手く処理できない」の平均得点はフレッシュパートナー3.21±0.93点、新人看護師2.65±0.89点であり、フレッシュパートナーの方が新人看護師に比べ、有意に得点が高かった。(p<.001)

表2 特性的自己効力感尺度 項目別得点

Item	対象	n	Min	Max	Mean (SD)	t
1 自分が立てた計画はうまくできる自信がある	フレッシュパートナー	131	1	5	3.24 (0.78)	4.290***
	新人看護師	78	1	4	2.78 (0.71)	
2 しなければならないことがあっても、なかなかとりかからない	フレッシュパートナー	131	1	5	2.94 (1.08)	-1.098
	新人看護師	78	1	5	3.10 (0.97)	
3 始めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける	フレッシュパートナー	131	1	5	3.78 (0.77)	0.214
	新人看護師	78	2	5	3.76 (0.65)	
4 新しい友達を作るのが苦手だ	フレッシュパートナー	131	1	5	2.90 (1.07)	-1.658
	新人看護師	78	1	5	3.15 (1.07)	
5 重要な目標を決めても、めったに成功しない	フレッシュパートナー	131	1	5	3.30 (0.84)	0.134
	新人看護師	78	1	4	3.28 (0.79)	
6 何かを終える前にあきらめてしまう	フレッシュパートナー	131	2	5	3.58 (0.92)	0.766
	新人看護師	77	2	5	3.48 (0.88)	
7 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人の所へ行く	フレッシュパートナー	131	1	5	3.47 (0.97)	-1.395
	新人看護師	78	1	5	3.65 (0.89)	
8 困難に出会うのを避ける	フレッシュパートナー	131	1	5	2.44 (0.87)	-1.561
	新人看護師	78	1	5	2.64 (1.01)	
9 非常にややこしく見えることは、手を出そうとは思わない	フレッシュパートナー	131	1	4	2.40 (0.96)	-1.053
	新人看護師	77	1	5	2.55 (0.88)	
10 友人になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐに止めてしまう	フレッシュパートナー	131	1	5	2.85 (0.96)	-0.885
	新人看護師	78	1	5	2.97 (0.91)	
11 面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる	フレッシュパートナー	131	2	5	3.71 (0.78)	0.273
	新人看護師	78	1	5	3.68 (0.78)	
12 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる	フレッシュパートナー	131	1	5	3.17 (0.93)	0.405
	新人看護師	78	1	5	3.12 (0.87)	
13 新しいことを始めようと決めても、出だしでつまづくとすぐにあきらめてしまう	フレッシュパートナー	131	1	5	3.08 (0.93)	-0.589
	新人看護師	78	1	5	3.15 (0.91)	
14 最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする	フレッシュパートナー	131	1	5	2.76 (0.90)	0.405
	新人看護師	78	1	5	2.94 (0.84)	
15 思いがけない問題が起こった時、それをうまく処理できない	フレッシュパートナー	131	1	5	3.21 (0.93)	4.199***
	新人看護師	78	1	4	2.65 (0.89)	
16 難しそうなことは、新たに学ぼうと思わない	フレッシュパートナー	131	1	5	3.41 (0.94)	-1.236
	新人看護師	78	2	5	3.56 (0.71)	
17 失敗すると一生懸命やろうとする	フレッシュパートナー	131	1	5	3.57 (0.93)	-0.783
	新人看護師	78	1	5	3.68 (1.00)	
18 人の集まりの中では、うまく振る舞えない	フレッシュパートナー	130	1	5	3.03 (1.09)	1.654
	新人看護師	78	1	4	2.78 (0.99)	
19 何かをしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる	フレッシュパートナー	131	1	5	2.24 (0.93)	1.735
	新人看護師	78	1	4	2.03 (0.70)	
20 人に頼らない方だ	フレッシュパートナー	131	1	5	2.84 (1.04)	1.482
	新人看護師	78	1	5	2.64 (0.87)	
21 私は自分から友達を作るのがうまい	フレッシュパートナー	131	1	5	2.60 (0.92)	-0.579
	新人看護師	77	1	5	2.68 (1.03)	
22 すぐにあきらめてしまう	フレッシュパートナー	131	1	5	3.27 (0.98)	-0.207
	新人看護師	78	1	5	3.29 (0.87)	
23 人生で起きる問題の多くは処理できると思えない	フレッシュパートナー	131	1	5	3.33 (0.92)	1.334
	新人看護師	78	1	5	3.15 (0.91)	

・逆転項目 *p<.05 **p<.01 ***p<.001

表3 コーピング尺度 項目別得点

【積極的な問題解決】	対象	n	Min	Max	Mean (SD)	t
1 自分の過去の経験を参考にした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.70 (0.77)	1.486
	新人看護師	78	1	4	2.54 (0.73)	
4 自ら積極的に行動した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.28 (0.76)	-0.050
	新人看護師	78	1	4	2.28 (0.64)	
5 その状況を客観的に見ようとした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.65 (0.77)	1.027
	新人看護師	78	1	4	2.54 (0.80)	
9 問題点を明確にしようとした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.59 (0.71)	0.000
	新人看護師	78	2	4	2.59 (0.68)	
14 問題をひとつひとつ片付けた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.41 (0.74)	-1.213
	新人看護師	78	1	4	2.54 (0.77)	
17 その状況について、さらに調べた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.04 (0.91)	-1.921
	新人看護師	76	1	4	2.28 (0.76)	
20 その問題を解決することだけに集中した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.16 (0.77)	-0.845
	新人看護師	78	1	4	2.26 (0.81)	
24 様々な解決方法を試した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.02 (0.83)	-2.018*
	新人看護師	77	1	4	2.25 (0.75)	
25 計画を立て、それを実行した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.22 (0.81)	1.299
	新人看護師	77	1	4	2.08 (0.76)	
【逃避】						
3 しばらくの間、その問題から遠ざかった	フレッシュパートナー	130	1	4	1.96 (0.72)	-0.486
	新人看護師	78	1	4	2.01 (0.76)	
6 自分の趣味に没頭した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.01 (0.94)	-0.979
	新人看護師	78	1	4	2.14 (0.96)	
10 楽しくなるようなことを空想した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.40 (0.94)	-0.855
	新人看護師	78	1	4	2.51 (0.89)	
12 「その問題は重要ではない」と自分に言い聞かせた	フレッシュパートナー	130	1	4	1.53 (0.70)	-1.817
	新人看護師	78	1	4	1.73 (0.88)	
13 その問題以外のことで忙しくした	フレッシュパートナー	129	1	4	1.60 (0.68)	-1.424
	新人看護師	78	1	4	1.76 (0.84)	
16 「これは現実ではない」と自分に言い聞かせた	フレッシュパートナー	130	1	4	1.18 (0.47)	-0.230
	新人看護師	78	1	3	1.19 (0.46)	
23 独りの時間を大切にしたい	フレッシュパートナー	130	1	4	2.34 (0.94)	-0.207
	新人看護師	77	1	4	2.37 (0.93)	
【他者からの援助を求める】						
11 人に助けを求めた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.72 (0.83)	-1.709
	新人看護師	78	2	4	2.92 (0.80)	
15 その分野の専門家に相談した	フレッシュパートナー	130	1	4	1.92 (0.97)	-1.290
	新人看護師	78	1	4	2.10 (0.97)	
22 似た経験を持つ人に相談した	フレッシュパートナー	129	1	4	2.47 (0.77)	-0.593
	新人看護師	77	1	4	2.55 (0.97)	
27 家族や友人に打ち明けた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.57 (1.00)	-3.347
	新人看護師	78	1	4	3.01 (0.88)	
30 自分のおかれた状況を人に話した	フレッシュパートナー	130	1	4	2.65 (0.80)	-2.682**
	新人看護師	78	1	4	2.97 (0.88)	
【諦め】						
18 どうすることもできず、状況に身を任せた	フレッシュパートナー	130	1	4	1.92 (0.81)	-3.188**
	新人看護師	78	1	4	2.29 (0.87)	
21 その状況があるがままに受け入れた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.55 (0.76)	-0.388
	新人看護師	77	1	4	2.60 (0.82)	
26 何もせず状況が好転することを期待した	フレッシュパートナー	130	1	4	1.81 (0.77)	-1.514
	新人看護師	78	1	4	1.99 (0.92)	
29 この状況は変えられないと思った	フレッシュパートナー	127	1	4	2.07 (0.93)	-1.579
	新人看護師	78	1	4	2.29 (1.02)	
31 時の流れにまかせた	フレッシュパートナー	130	1	4	2.23 (0.82)	-1.563
	新人看護師	78	1	4	2.42 (0.92)	
【行動・感情の抑制】						
2 感情を抑えるようにした	フレッシュパートナー	129	1	4	2.71 (0.78)	-0.826
	新人看護師	78	1	4	2.80 (0.76)	
7 最悪の状況を予想して心の準備をした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.32 (0.89)	-2.383*
	新人看護師	78	1	4	2.63 (0.90)	
8 不満を口に出さないようにした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.02 (0.85)	-2.606*
	新人看護師	78	1	4	2.36 (0.98)	
19 早まった行動をとらないようにした	フレッシュパートナー	130	1	4	2.46 (0.79)	-1.614
	新人看護師	78	1	4	2.64 (0.76)	
28 解決のチャンスを待った	フレッシュパートナー	129	1	4	2.10 (0.78)	-1.615**
	新人看護師	78	1	4	2.28 (0.79)	

*p<.05 **p<.01

2) コーピング尺度・質問項目別得点(表3)

項目別得点の平均得点は、「どうすることもできず、状況に身を任せた」(フレッシュパートナー1.92±0.81点、新人看護師2.29±0.87点)、「解決のチャンスを待った」(フレッシュパートナー2.10±0.78点、新人看護師2.28±0.79点)、「自分のおかれた状況を人に話した」(フレッシュパートナー2.65±0.80点、新人看護師2.97±0.88点)の項目で、新人看護師の方がフレッシュパートナーに比べ有意に得点が高かった($p<.01$)。また、「最悪の状況を予想して心の準備をした」(フレッシュパートナー2.32±0.89点、新人看護師2.63±0.90点)、「不満を口に出さないようにした」(フレッシュパートナー2.02±0.85点、新人看護師2.36±0.98点)、「様々な解決方法を試した」(フレッシュパートナー2.02±0.83点、新人看護師2.25±0.75点)の項目で有意差が見られた($p<.05$)。

3) 特性的自己効力感尺度得点およびコーピング尺度下位尺度得点の比較 (表4)

特性的自己効力感尺度得点の平均得点はフレッシュパートナー71.13±10.48点、新人看護師70.78±10.69点で、有意差は認められなかった。

コーピング尺度下位尺度の平均得点では、『行動・感情の抑制』は、フレッシュパートナー11.61±2.20点、新人看護師12.71±2.38点、『他者から援助を求める』は、フレッシュパー

トナー12.34±3.01点、新人看護師13.52±2.96点であり、新人看護師の方がフレッシュパートナーに比べ有意に得点が高かった($p<.01$)。また、『諦め』は、フレッシュパートナー10.56±2.64点、新人看護師11.62±3.24点であり、有意差が見られた($p<.05$)。

4. 特性的自己効力感尺度得点とコーピング尺度下位尺度得点の相関(Pearson) (表5)

1) フレッシュパートナー

『積極的な問題解決』は $r=.469(p<.01)$ で相関関係が認められ、『他者から援助を求める』は $r=.205(p<.01)$ 、『諦め』は $r=-.305(p<.01)$ で弱い相関関係が認められた。

2) 新人看護師

『積極的な問題解決』は $r=.458(p<.01)$ で相関関係が認められた。『他者から援助を求める』 $r=.261(p<.01)$ と『諦め』は $r=-.221(p<.05)$ では弱い相関関係が認められた。

表5 特性的自己効力感得点とコーピング尺度下位尺度得点の相関

コーピング尺度下位尺度得点	Pearson(<i>r</i>)	
	フレッシュパートナー	新人看護師
積極的な問題解決	.469**	.458**
他者からの援助を求める	.205**	.261*
諦め	-.305**	-.221*
行動・感情の抑制	.165*	.197*
逃避	-.060	-.017

* $p<.05$ ** $p<.01$

表4 特性的自己効力感得点とコーピング尺度下位尺度得点の比較

尺度	対象	<i>n</i>	Mean	SD	<i>t</i>
特性的自己効力感 合計点	フレッシュパートナー	130	71.13	10.84	0.228
	新人看護師	76	70.78	10.69	
コーピング尺度 積極的な問題解決	フレッシュパートナー	130	21.07	4.70	-0.391
	新人看護師	75	21.3	3.54	
コーピング尺度 逃避	フレッシュパートナー	129	13.27	4.44	-0.661
	新人看護師	77	13.63	3.24	
コーピング尺度 他者からの援助を求める	フレッシュパートナー	129	12.34	3.01	-2.739**
	新人看護師	77	13.52	2.96	
コーピング尺度 諦め	フレッシュパートナー	127	10.56	2.64	-2.433*
	新人看護師	77	11.62	3.24	
コーピング尺度 行動・感情の抑制	フレッシュパートナー	128	11.61	2.20	-3.370**
	新人看護師	78	12.71	2.38	

* $p<.05$ ** $p<.01$

Ⅶ. 考察

1. 対象者の特徴

フレッシュパートナーの年齢は、26歳～30歳が最も多く47.5%であった。厚生労働省(2017)による平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況では、就業看護師の年齢階層別人数は、40～44歳が172,831人(15%)と最も多く、25～29歳は4番目(145,442人, 12.7%)であった。調査対象とした施設のフレッシュパートナーは、比較的若い世代が担当しているといえる。しかし、看護師経験年数は5年以上10年未満が最も多く42.7%ということから、中堅といわれる看護師が担当しているといえる。新人看護師との年齢差が大きすぎ且つ状況判断が未熟な新人看護師に対して適切な助言ができ、教育的な看護モデルとして役割を果たせるとされる看護師が選択されていると考える。

2. 特性的自己効力感の実態

フレッシュパートナーの特性的自己効力感尺度得点の平均得点は 71.3 ± 10.84 点、新人看護師は 70.78 ± 10.69 点であり、有意差は認められなかった。境・富樫(2017)の中堅看護師を対象とした調査では、経験年数を経るにつれ自己効力感が高くなるという結果であり、竹内、杉山(2011)・平田(2011)は、新人看護師の特性的自己効力感尺度得点は入職時が最も高く、経時的に低下する傾向が見られると述べている。これらのことを踏まえ、本研究においてフレッシュパートナーと新人看護師の自己効力感には差があると予測したが、両者に差は認められなかった。本研究のフレッシュパートナーの特性的自己効力感尺度得点は、境ら(2017)の調査結果の9年目の 72.5 ± 7.3 点と近似しており、高い得点といえる。しかし、フレッシュパートナーの29%が看護師経験5年未満であることから、経験年数を経ているため高得点となったとは言い難い。

これは、PNSは経験年数が少ない看護師であっても、2人で1人の患者をケアすることにより、タイムリーに確認が取れ、確証を得ながら実践することで看護の質が保たれていると認識できているからではないかと考える。一方、新人看護師は、竹内ら(2011)の研究結果の入職11か月めの新人看護師の特性的自己効力感尺度得点 65.7 ± 8.1 点より高い得点となっている。Bandura(1997)は、効力を上手く積み重ねることで、失敗を避け成功に導くような状況をつくることができ、成功体験が自己肯定感を強め、自己効力感を促進すると述べている。PNSでは、新人看護師とフレッシュパートナーが一緒に行動することから、新人看護師にとっては「代理体験」「言語的説得」が行なえる状況である。さらに、フレッシュパートナーによって失敗体験を成功体験に導くことができ、新人看護師の自己肯定感を強めることができると考える。また、平野、小山(2018)は、新任プリセプターが指導上の困難を乗り越えるための支えの1つとして「新人が成長した実感」を挙げている。新人の成長を喜びや誇りと思えることは、フレッシュパートナーの自己効力感を高める要因と考えられ、このような新人と指導者の関係が自己効力感を高める要因と考えられる。これらのことから、PNS方式では、看護師の自己効力感を高める風土が醸成されると推察された。

3. コーピングの実態

フレッシュパートナー・新人看護師とも、コーピング尺度下位尺度得点として得点が高かったのは、『積極的な問題解決』であった。佐藤、三木(2014)の看護師のコーピング特性の調査結果では、看護師経験年数が4～9年の看護師は、3年以下または10年以上の経験のある看護師より積極的な問題解決をしていた。本研究対象のフレッシュパートナーは5年以上10年未満の看護師経験者が最も多く、

先行研究を一部支持する結果となった。また、新人看護師もコーピングとして得点が高かったことについては、看護基礎教育時代から看護過程等の問題解決型思考を学んでいることが影響していると推察される。

コーピング尺度下位尺度得点では、5つの下位尺度のうち『行動・感情の抑制』『他者から援助を求める』『諦め』において、すべて新人看護師の方がフレッシュパートナーより有意に得点が高かった。『行動・感情の抑制』では、「最悪の状況を予想して心の準備をした」「不満を口に出さないようにした」「解決のチャンスを持った」の得点が新人看護師の方が高いことから、新人看護師はストレスとなる状況に対して予測が出来ないため、最悪の状況を予測して心の準備をし、積極的に行動するよりも解決のチャンスを待っていると考えられる。『他者から援助を求める』では、「自分のおかれた状況を人に話した」はフレッシュパートナーと新人看護師共に高得点であるが、新人看護師の方が他者への情動発散というコーピングをしているといえる。これに関連して、新人看護師は「家族や友人に打ち明けた」の得点が高く、フレッシュパートナーは「人に助けを求めた」の得点が高かった。佐藤ら(2014)は、コーピング特性として問題解決のための相談は、ベテランよりも経験年数4~9年の中堅の方が活用していると述べている。フレッシュパートナーも同様の対処をしていると考えられるが、これはPNSの特徴であるパートナーによる補完が機能していると考えられる。『諦め』では、「どうすることもできず、状況に身を任せた」という得点が高いことから、新人看護師は対応能力の未熟さから、他者による支援を受けながら対処をしていることが推察される。

4. 特性的自己効力感とコーピングの関連

フレッシュパートナーも新人看護師も、自己効力感が高いほど『積極的な問題解決』『他

者からの援助を求める』『諦めない』というコーピングを行っていた。Bandura(1997)は、自己効力感の低い人は困難な仕事を避け、困難に直面すると諦めてしまうが、自己効力感の強い人は困難な仕事を避けるべき脅威ではなく習得すべき挑戦として受け止め進んでいき、個人的な達成を可能にし、ストレスを軽減すると述べている。フレッシュパートナーは、多様な経験を重ね仕事の能力も高くなるため、状況判断力が高い。ストレスに対して適切なコーピングを選択し、その結果、困難を良い方向へと導くことができ、それがさらに自己効力感を高めることにつながっていると考えられる。一方新人看護師は、積極的な問題解決という諦めない挑戦をすることで課題を達成し、自己効力感を保っているとも考えられる。PNSを導入すると離職率が低下することが報告されているが、諦めないというコーピングをし、自己効力感を高め、職業継続につながっている可能性が考えられる。

5. フレッシュパートナーへの支援

フレッシュパートナーは、自己効力感が高ければうまくコーピングできることが明らかになった。その中でも、『他者の援助を求める』というコーピングは、PNSの特徴であるパートナー同士の補完を活用していると推察され、このことから補完のシステムを有効に機能させることが支援につながると考えられる。フレッシュパートナーの新人看護師への関わりとしては、自己効力感を高めるような支援をしていけばよいと考える。PNSでは、フレッシュパートナーが、新人看護師の自己効力感を高める支援がタイムリーに行える。その結果、新人看護師の自己効力感が高くなれば、自身でうまくコーピングしていける。また、新人看護師の成長は、指導の成功体験としてフレッシュパートナーの自己効力感を高めることに繋がり、正の連鎖反応が起こると考えられる。

以上のことからフレッシュパートナーには、自己効力感を高めることとパートナー同士による補完が支援となり、また、フレッシュパートナーは、新人看護師の自己効力感とコーピングの特徴を認識して支援することで、指導側としての負担を軽減する一助となると考えられる。

6. 本研究の意義と限界

PNS方式でのフレッシュパートナーおよび新人看護師の自己効力感とコーピングの関連を明らかにした結果、自己効力感とコーピングの特徴を活用することで、フレッシュパートナーへの支援と指導側としての負担軽減につながる視点が示唆された。しかし、本研究の対象者は8施設の看護師に対する調査であり、調査時期が新人の入職11か月以降の1回のみであるため結果を一般化することはできない。今後は、新人看護師の入職直後の指導量が多いと予測される時期と、1年後という1人立ち前の時期の経時的な変化を考慮した検討が必要であると考えられる。

VIII. 結論

1. フレッシュパートナーと新人看護師の各々は、自己効力感が高いと積極的な問題解決というコーピングを行っていた。
2. 自己効力感とコーピングの関連から、フレッシュパートナーに対し、自己効力感を高められるようにすることに加え、フレッシュパートナー同士が補完しあうことが支援につながる。
3. 新人看護師の自己効力感とコーピングの特徴を認識して指導や支援をすることは、フレッシュパートナーの指導側としての負担の軽減につながるという視点が示唆された。

謝辞

本研究の調査にご協力いただきました施設の皆様に、心よりお礼申し上げます。なお、本研究は、2016年度佐久大学学内公募研究費の助成を受けて実施したものである。

本研究において、研究協力病院との利益相反はない。

文献

- Bandura, A. 編(1997). 本明寛・野口京子監訳/激動社会の中の自己効力. 1-41. 金子書房.
- 平田明美(2011). 新卒看護師における自己効力感と職業経験の変化との関連性. 横浜看護学雑誌, 4(1), 56-62.
- 平野蘭子, 小山真理子(2018). 新任プリセプターの新人指導における困難および困難を乗り越えるための行動と求める支援. 2018/9/28, https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjsnr/advpub/0/advpub_20180427022/_pdf/-char/ja
- 堀内さおり, 菅島彩, 深井優, 北澤栞(2016). パートナーシップ・ナーシング・システム(PNS)がA病棟に与えた影響—導入3カ月後の調査結果から—. 日本看護学会論文集看護管理, 46, 7-10.
- 河村麻希, 中島千春, 中川征子, 寺元絵美, 丸山美也子, 北村彩夏, 前阪友美(2016). PNS導入における新人看護師のスキルの評価に関する課題. 日本看護学会論文集看護管理, 46, 3-6.
- 厚生労働省(2017). 平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況, 2018/9/25, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/>
- 小杉正太郎(2000). ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理的アプローチによる職場メンタルへ

- ルス活動. 産業ストレス研究, 7, 141-150.
- 牧野由美子, 山田幸恵(2001). セルフ・エフィカシーとストレスコーピングおよびストレス反応の関連性の検討. 聖徳大学児童学研究紀要, 3, 11-19.
- 成田健一, 下仲順子, 中里克治, 河合千恵子, 佐藤眞一, 長田由紀子(1995). 特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る—. 教育心理研究, 43, 306-314.
- 日本看護協会(2009). 新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド, 2016/8/25, <https://www.nurse.or.jp/nursing/education/shinjin/index.html>
- 境敏子, 富樫千秋(2017). 中堅看護師の自己効力感に影響する要因. 日本健康医学会雑誌, 26(1), 65-73.
- 坂野雄二, 前田基成(編)(2002). セルフ・エフィカシーの臨床心理学. 北大路書房.
- 佐藤百合, 三木明子(2014). 病院看護師における仕事のストレス要因, コーピング特性, 社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響—経験年数別の比較—. 労働科学, 90(1), 14-25.
- 島津明人, 小杉正太郎(1997). 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み: (2) コーピング尺度の作成. 早稲田心理学年報, 30, 19-28.
- 庄司正美, 庄司一子(1992). 職場用コーピング尺度の作成および信頼性・妥当性の検討. 産業医学, 34, 10-17.
- 竹内久美子, 杉山由香里(2011). 新卒看護師の入職後1年間の心理状況の変化について—自己効力感・離転職意思・精神健康度の縦断的調査—. 目白大学健康科学研究, 4, 29-36.
- 橘幸子(2014). 新看護方式PNS導入・運営テキスト. 日総研出版.