

# 新卒看護職の教育ラウンド後における 仕事に対するモチベーションの調査

A Survey On Motivation Levels Among Newly Graduated Nurses After Evaluation By Senior Staff

教育担当<sup>1)</sup>・看護管理室<sup>2)</sup>・入退院支援センター<sup>3)</sup>

中村加代子 (NAKAMURA Kayoko)<sup>1)</sup> 山崎友香子<sup>1)</sup> 山下浩美<sup>1)</sup> 根井きぬ子<sup>2)</sup> 三橋真紀子<sup>3)</sup>

〈要旨〉A病院では新卒看護職の成長支援のために、専従教育担当看護職（以下、教育担当）が新卒看護職に対して参加観察を行う「教育ラウンド」を実施している。教育ラウンドの影響について調査した結果、教育ラウンドは新卒看護職のモチベーションをアップさせる機会となる示唆を得た。そのことから教育ラウンドの内容を見直し、教育ラウンドを実施した。今回、新たな方法で教育ラウンドを受けた新卒看護職を対象に、教育ラウンドの影響について調査した。回答者の88%が教育ラウンドを受けたことでモチベーションが上がる変化があり、仕事に対するモチベーションでは「学習志向的：私はどうすれば自分を成長させることができるかを考えるようになった」「学習志向的：私は仕事でうまくいかない時にも、学ぶ姿勢を持ち続けるようになった」で高い傾向がみられた。また、テキストマイニングソフトKH-Coderを用いて自由記述を分析した結果、教育ラウンドは、客観的評価を受け、自分を振りかえり、成長を実感する良い機会となっていた。したがって、教育ラウンドを実施するラウンダーは、新人との振り返りの時間をモチベーションを上げる重要な時間と捉え、承認とともに継続的な学習を働きかけていく必要がある。

キーワード：肝移植 新卒看護職 教育ラウンド モチベーション

## 1. はじめに

新卒看護職は、専門基礎教育と就職後の臨床業務とのギャップでリアリティショックを体験し、職場に適応するまでのストレスが高いとされている<sup>1)</sup>。2010年からの新卒看護職の臨床研修制度の努力義務化によって、新卒看護職の職場適応に向けて組織的に様々な支援が行われている。

2020年から続く新型コロナウイルス感染症の拡大・蔓延の長期化により、臨地実習が十分に出来なかった状態で入職する新卒看護職が増加しており、目の前の患者と向き合い「関わる」という経験や現場の臨場感を体感する機会が少ないまま現場に出ることになっている。新卒看護職の課題として、コミュニケーション能力の不足、社会人としての行動や基本的なマナーなど社会人基礎力の低下、成功体験が少ないこと等、通常なら臨地実習で体験から学び得るものが少なく、例年以上にリアリティショックを起こす時期が早まる可能性が高い。

A病院では新卒看護職の成長支援のために、入職後半年経過した頃に、専従教育担当看護師

（以下、教育担当）が新卒看護職に対して参加観察を行う「教育ラウンド」を実施している。2022年6月、教育ラウンドの影響についてアンケートを実施した結果、教育ラウンドは新卒看護職のモチベーションをアップさせる機会となる示唆を得た。平川ら<sup>2)</sup>によると2000年頃より、離職やバーンアウトの問題から看護師のワーク・モチベーションが注目され、それに影響を与える個人要因や環境要因、離職の要因などに着目した研究から看護師のモチベーション・マネジメントが今後の課題であると指摘されている。加えて、近年職場不適応による新卒看護職の離職率上昇を認めていることから、新卒看護職のモチベーションがさらに上がるよう、教育ラウンドの内容を見直し、実施した。看護師としての基本的姿勢と態度、安全、報告・連絡・相談等、標準的なチェック項目を設定し、教育担当のみならず、人材育成に携わる臨床指導者も教育ラウンドに参加できるようにした。また、教育ラウンド実施日に新人とラウンダーの2人で振り返りできる時間を30分程度設定し、メンタルサポートの機会を作るよう改変した。

そこで今回、新たに内容を見直した教育ラウンドを実施したため、新卒看護職の仕事に対するモチベーションについて調査し、新卒看護職の支援のあり方について検討する。

## II. 目的

教育ラウンドを受けた新卒看護職への仕事に対するモチベーションを明らかにする。

## III. 研究方法

### 1. 研究対象

2022年9月～1月に教育ラウンドを受けた新卒看護職

### 2. 研究期間

2023年3月～2024年3月31日

### 3. データ収集方法

Google formsアンケートを作成し、新卒看護職員の配属する病棟師長を通し、QRコードを配布対象者に無記名アンケートを行った（データ収集期間：2023年3月～5月末）

### 4. 調査内容とデータ分析方法

「教育ラウンドを受けての仕事に対するモチベーションについて」ワーク・モチベーション尺度<sup>3)</sup>の学習志向的・協力志向的モチベーション項目を参考に、研究者が修正した内容（学習志向的5項目、協力志向的4項目の計9項目）について4段階のリッカート法を用いて調査し、得られた結果から平均値を算出した。

教育ラウンドについて感じたことを自由に記載してもらい、テキストマイニングソフトKH-

Coderを用いて、モチベーションが“上がった”その意味づけの内容を分析した。レポート内で使用されている語の文脈を探り、品詞別に用語の出現回数を算出した。また、抽出した語と語間のつながりをみるため共起ネットワーク分析を行った。

## IV. 倫理的配慮

本研究は、医学部生命科学・医学系研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：看護233）。研究対象者の所属する病棟師長に研究の同意を得たうえで、アンケートサイトのQRコードの配布を依頼した。アンケートサイトに、研究の主旨と目的、個人情報保護の保護、参加は自由であること、研究に協力しなくてもなんら不利益はなく、教育評価に一切無関係であること、結果は学会や学術論文を通して発表されることを文書で説明した。また、アンケートの回答は無記名とし、個人が特定されることのないよう配慮した。研究への参加同意はアンケート回答の有無で確認した。

## V. 結果

教育ラウンド後のアンケートは65名に配布し、回答は36名（55%）であった。教育ラウンド実施までに病棟の移転を経験したのは7名（19%）、経験していない29名（81%）、勤務形態は日勤のみが9名（25%）、日勤と夜勤が27名（75%）であった（図1）。

教育ラウンドを受けたことでのモチベーション

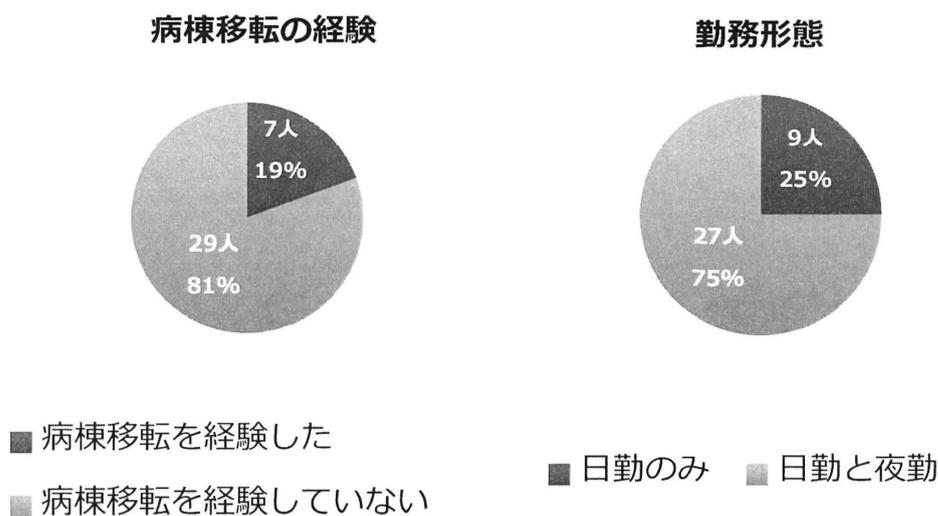


図1 教育ラウンド時の病棟移転の経験の有無と勤務形態（n=65名）

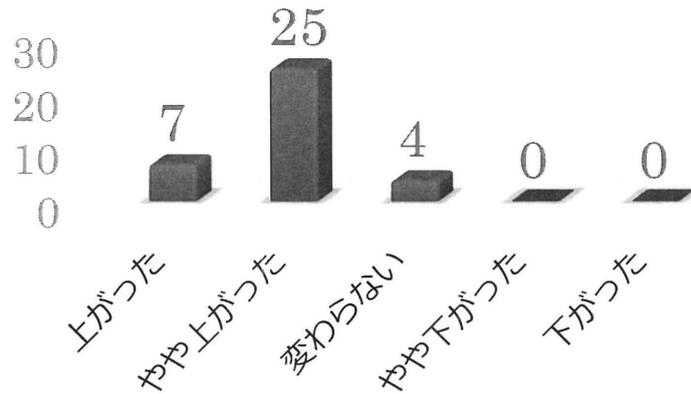


図2 教育ラウンドを受けたことでのモチベーションの変化 (n=36)

表1 モチベーションが上がった新卒看護職 (n=32) の学習志向的・協力志向的モチベーションの強さ

学習志向的・協力志向的モチベーション		「上がった」「やや上がった」	平均	「変わらない」	平均
学習志向(方向性)	教育ラウンドを受けたことで、私はどうすれば自分を成長させることができるかを考えるようになった	3.44		3.00	
学習志向(方向性)	教育ラウンドを受けたことで、私は今以上に高度な知識や技能を習得した方が良いと考えた	3.13		3.00	
学習志向(持続)	教育ラウンドを受けたことで、私は仕事でうまくいかないときにも、学ぶ姿勢を持ち続けるようになった	3.31	3.20	2.75	2.85
学習志向(持続)	教育ラウンドを受けたことで、私は継続的に学習するようになった	2.97		2.50	
学習志向(方向性)	教育ラウンドを受けたことで、私は、知識やスキル、能力をなぜ伸ばす必要があるかを考えるようになった	3.16		3.00	
協力志向(持続)	教育ラウンドを受けたことで、私は、職場の同僚と良い関係を築くために継続的な取り組みを行うようになった	3.09		3.00	
協力志向(持続)	教育ラウンドを受けたことで、私は、どうすればメンバー(同僚や上司)とこれまで以上に良い協力ができるかについて考えるようになった	3.03	3.09	3.00	2.75
協力志向(強度)	教育ラウンドを受けたことで、私は、この職場(チーム)の一員になりたいという思いをもって仕事に取り組むようになった	3.06		2.50	
協力志向(方向性)	教育ラウンドを受けたことで、私は、職場の中でなぜメンバーと協力する必要があるかを考え、仕事に取り組むようになった	3.16		2.50	

ンへの変化では「上がった」7名(19%)「やや上がった」25名(69%)「変わらない」4名(11%)であった(図2)。教育ラウンドを受けた時期の違いによるモチベーションに差異は見られなかった。また、教育ラウンド実施までに病棟の移転の経験や勤務形態の違いによる差異も見られなかった。

始業から半日ラウンダーが同行したことについては4段階のリッカート法では「良かった」「やや良かった」が32名(89%)、「あまり良くなかった」4名(11%)であった。教育ラウンドを午前中半日行った時間についての自由記載では「丁度良かった」「適切であった」33名(92%)であった。教育ラウンドを受けた時期については「丁度良かった」35名(97%)「早かった」1名(3%)であった。

モチベーションが「上がった」「やや上がった」の新卒看護職32名のワーク・モチベーション尺度の学習志向的・協力志向的モチベーション項

目の4段階のリッカート法では全体的に学習志向的項目が高い得点を得ていた。中でも、「学習志向的：私はどうすれば自分を成長させることができるかを考えるようになった」3.4、「学習志向的：私は仕事でうまくいかない時にも、学ぶ姿勢を持ち続けるようになった」3.3であり高い得点の傾向があった(表1)。

モチベーションが「上がった」「やや上がった」理由から抽出された品詞別抽出語(名詞、サ変名詞、形容動詞)のうち、多く使用された上位は「自分」が最も多く16語、次いで「客観」8語、「出来る」7語、「評価」7語、「見る」6語などであった。その内、共起ネットワークで強い共起関係があったのは「自分」と「客観」、「出来る」と「明確」、「評価」と「成長」であった(図3)。

教育ラウンド後の振り返りについての質問で抽出された品詞別抽出後のうち多く使用された情意は「自分」が最も多く18語、次いで「振り

名詞	
自分	16
ラウンド	5
患者	4
サ変名詞	
客観	8
評価	7
改善	4
成長	3
形容動詞	
明確	4
前向き	1
当たり前	1
動詞	
出来る	7
見る	6
振り返る	4

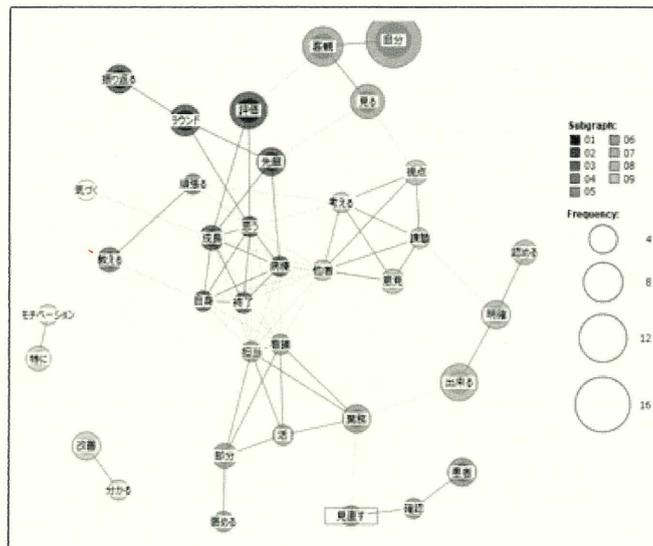


図3 「モチベーションが『上がった』『やや上がった』理由 モチベーションの理由」の共起ネットワーク

名詞	サ変名詞
自分	18
部署	4
悩み	3
課題	2
業務	2
視点	2
動詞	
振り返る	11
教える	4
出来る	4
聞く	4
褒める	4
気づく	3

形容詞	名詞
客観	7
改善	6
評価	6
一緒	4
フィードバック	3
意見	3
良い	7
悪い	3
軽い	1
新しい	1
難しい	1

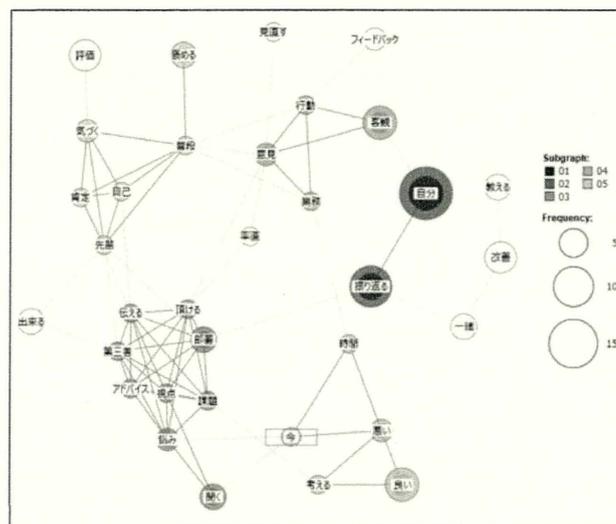


図4 「教育ラウンド後の振り返りの時間」についての共起ネットワーク

返る」11語、「客観」「良い」7語、「改善」「評価」6語などであった。その内、共起ネットワークで強い共起関係があったのは「自分」と「振り返る」、「客観」と「意見」であった(図4)。

教育ラウンドの意味づけで抽出された品詞別抽出語のうち多く使用された上位は「自分」25語、「機会」16語、「見る」「振り返る」「良い」が8語ずつ、「評価」7語などであった。その内、共起ネットワークで強い共起関係があったのは「自分」と「機会」、「見る」と「部署」「先輩」、「評価」と「客観」、「良い」と「知る」「悪い」「頑張る」であった(図5)。

教育ラウンド終了後、ラウンダーと指導者、管理者からの応援メッセージを読んだ時の思い

についての記述で、抽出された品詞別抽出後のうち多く使用された上位は、「自分」7語「先輩」6語「コメント」「メッセージ」「嬉しい」5語「普段」4語であった。その内、共起ネットワークで強い共起関係があったのは「コメント」と「普段」、「先輩」と「メッセージ」であった(図6)。

## VI. 考察

新卒看護職のモチベーションの高まりを目指して、教育ラウンドの実施要綱や手順、新卒看護職へ渡すレポート形式を見直し、教育ラウンドを行ってきた。回答者の約8割が教育ラウンドを受けたことでモチベーションが上がったと回答していることから、教育ラウンドは、モチ

名詞	サ変名詞
自分	25 評価 7
機会	16 仕事 6
部署	7 容観 4
先輩	6 行動 4
部分	5 成長 4
業務	4 改善 3
課題	3 ラウンド 2
自身	3 看護 2
動詞	形容詞
見る	8 良い 8
振り返る	8 悪い 3
感じる	5 多い 1
見直す	5 大きい 1
違う	4
思う	4
足りる	3
慣れる	2
頑張る	2

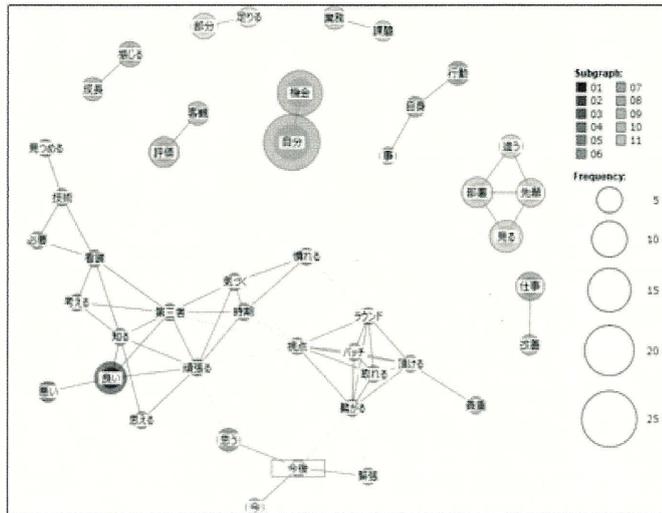


図5 「教育ラウンド意味づけ」についての共起ネットワーク

名詞	
自分	7
先輩	6
メッセージ	5
サ変名詞	
コメント	5
仕事	3
評価	3
副詞可能	
普段	4
今後	2
結果	1
形容詞	
嬉しい	5
細かい	2
温かい	1
動詞	
見る	4
感じる	3
振り返る	3

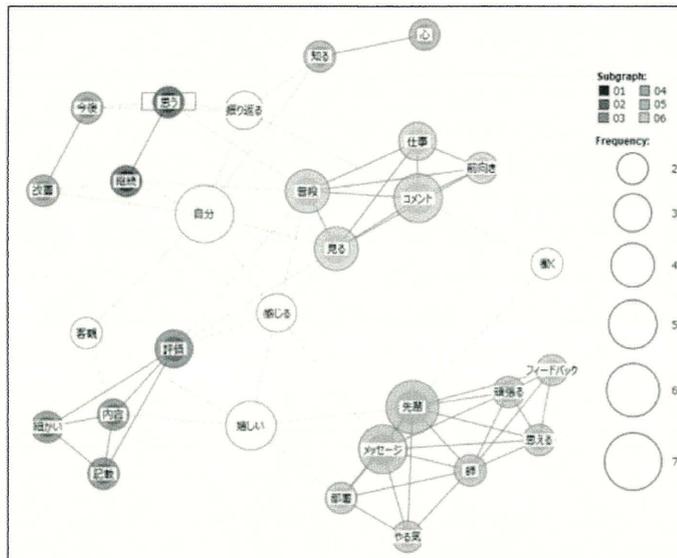


図6 「教育ラウンド終了後、ラウンダーと指導者、管理者からのメッセージを読んだ時について」の記述についての共起ネットワーク

バージョンを高める機会であると考え。

モチベーションが上がった新卒看護職のワーク・モチベーション尺度は、協力志向的モチベーション項目よりも学習志向的モチベーション項目の方が高い得点を得ていた。新ら<sup>4)</sup>は、「臨床看護師が成長に向かう動機づけの構造として、『専門職として未熟な自己への気づき』から『未熟さの克服への努力』という行動となり、努力していく中で次第に『他者との関わりを通じた自己のあり方への関心』が強められる」と述べている。学習志向的モチベーションは個人内で変わりうるモチベーションであるのに対し、協力志向的モチベーションはその対象である職場の同僚にも依存するものである<sup>5)</sup>。教育ラウン

ドを行った時期は、新卒看護職にとって個人内で「未熟さの克服への努力」に努め、学習志向的モチベーションが強まっていた時期であり、協力志向的モチベーションに関しては、周囲との相互作用も関係しており、教育ラウンドの支援では限界があると考え。

見直した教育ラウンドでの新卒看護職とラウンダーとの振り返りは、新卒看護職が次への行動に繋がることを意識し承認しながら、対話する時間を持った。また、教育ラウンド後に新卒看護職へ渡すレポートは評価結果を示したものではなく、ラウンダーと指導者、管理者、自己への応援メッセージを記載し、ポートフォリオとして保管することにした。モチベーションが

上った理由と教育ラウンドの意味づけから、「振り返り」「良い」「自分」「客観」等の用語が多く見られたことから、教育ラウンドは、新人看護職にとって客観的評価を受け、自分を振り返り、成長を実感する良い機会となっていることが考えられる。

当院は病棟改修工事による病棟再編があり、看護チーム構成の変化が激しく、新卒看護職は組織に属している時間も短いため、帰属意識が低い可能性がある。また、未熟な知識・技術から臨床指導者に「褒められる」「称えられる」ことが少ないことから、自己肯定感が低くなっており、承認欲求が満たされずモチベーションが下がっていることが予測される。モチベーションは大きく外発的動機付けと内発的動機付けに分類される。内発的動機付けの場合、自分で決めた活動に従事し、かつその活動をうまく遂行すること自体が目的であるため、その活動の面白さや楽しさが高まるほど「内側から生じる報酬」を得ている感覚は強まり、取り組みが意欲的になり、個人の成果が向上する可能性がある<sup>6)</sup>。そのため、モチベーションを上げるためには内発的動機づけが重要であり、教育ラウンドの振り返り時間やレポートは、新卒看護職が他者との関係性の中で「承認」を感じる機会であったと考える。

したがって、ラウンダーは新卒看護職との振り返りの時間やレポートはモチベーションを上げる重要な機会と捉え、承認とともに継続的な学習を働きかけていく必要があると考える。

## VII. 結論

今回、新たに改変した教育ラウンドを実施することにより、客観的評価をする教育ラウンドは、新卒看護職が成長を実感できる機会であり、ワーク・モチベーション尺度の学習志向的項目が高い得点を得ていた。その中でも、自己の成長についての内省、学習継続への意欲を考える傾向にあった。

今後は、教育ラウンドに関して継続的にデータを集めていき、新卒看護職の傾向を分析して捉え、対象に合った支援を実践していく対応していく必要がある。

## 文献

- 1) 中嶋文子：新人看護師の職場適応への支援—困難を乗り越える支えとなるもの—。京都大学，2017。博士（人間・環境学）
- 2) 平川幹子：看護師のワーク・モチベーションについての文献検討。看護・保健科学研究誌，14(1)，pp.181-189，2013。
- 3) 池田浩，森永雄太：我が国における多側面ワーク・モチベーション尺度の開発。産業・組織心理学研究，第30巻，第2号，pp.171-186，2017。
- 4) 新裕紀子，中尾久子，濱田裕子：臨床看護師が成長に向かう動機づけの構造。日本看護科学会誌，Vol.39，pp.29-37，2019。
- 5) 前掲：看護師のワーク・モチベーションについての文献検討。看護・保健科学研究誌，14(1)，pp.181-189，2013。
- 6) 藤本哲史，田中秀樹：研究開発人材の創造性に関する研究序論—創造性、モチベーション、研究開発組織・人材に関する先行研究レビュー—：ITEC Working Paper Series 13 (03)，1-25，2013。
- 7) 坂井利衣，高松邦彦，中田康夫：病院に就職した新人看護職の職場適応プロセスに関する研究の動向と課題。神戸常盤大学紀要，Vol.13，pp.16-27，2020。
- 8) 西村夏代，井出涼介，山本智恵子他：看護師のワーク・モチベーション測定尺度の開発。社会医学研究，第34巻，2号，2017。