

2024 年 2 月 29 日

2023 年度 聖路加国際大学大学院看護学研究科
修士論文

題目

看護職におけるワーク・エンパワメントと上司からの承認との関連

Relationship between Head Nurse's Recognition Behavior and
Nurses' Work Empowerment in Japan

22MN003

石井 麻美

【要旨】

【目的】 看護職における構造的エンパワメントおよび精神的エンパワメント、上司からの承認との関連を明らかにすることである。

【方法】 本研究は、層化無作為抽出法で抽出された全国の病院施設で就業する看護職を対象に、無記名自記式質問表を用いて横断研究を実施した。データ収集期間は2023年7月18日から2023年8月11日で行い、測定用具は「構造的エンパワメント尺度」「精神的エンパワメント尺度」「看護師長の承認行為尺度」を用いた。分析は、個人属性と組織要因、尺度、就業継続への意思について基本統計量を算出し、対応のないt検定や一元配置分散分析、相関係数、精神的エンパワメントを従属変数とした重回帰分析を行った。聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号：23-A017）を受け実施した。

【結果】 病院16施設に調査票1225部を送付し、292名（23.8%）の回答と、285名（97.6%）の有効回答を得た。構造的エンパワメントと精神的エンパワメントは中程度の正の相関を認め、構造的エンパワメントと上司からの承認は正の相関を、精神的エンパワメントと上司からの承認はやや弱めの正の相関を認めた。3尺度の下位概念間の相関係数では、精神的エンパワメントの下位概念「能力」と上司からの承認の下位概念全てで、ほとんど相関関係が認められなかった。また従属変数を精神的エンパワメントとした重回帰分析では、「構造的エンパワメント」「今の所属部署での経験年数」「看護職としての経験年数」を影響する項目と選択した。一方で「上司からの承認」は有意な関連を認めなかった。精神的エンパワメントと就業継続への意思に関しては、現在の所属部署・病院施設ともに弱い正の相関を認めた。

【結論】 精神的エンパワメントを高める実践示唆として、看護職として経験年数を積みながら、看護職自らが情報や機会、資源などの構造的エンパワメントを認知することが重要である。特に、新人を除く経験年数が浅い看護職は、構造的・精神的エンパワメントともに不足していたため、看護管理者側からそれらを認知できるような支援が必要である。上司からの承認は「能力」を評価した上で、数値や客観的な事実などを言語化し、相手が腑に落ちているかを確認することが重要なプロセスである。就業継続への意思があると回答した者は、精神的エンパワメントの得点が高かった。看護職の定着促進や看護職不足を緩和するために、精神的エンパワメントを高めることは戦略の一つとなり得る。