

要 旨

目的

日本における少子高齢化への対策として地域ケア・在宅ケアが重視されるようになったが、在宅ケアを担う訪問看護師の人数は増大する需要に追いつかないのが現状である。本研究では、病棟勤務経験後に訪問看護を始めた看護師の「訪問看護と職場への適応」とそれに関連する要因および継続意欲との関連を分析し、「訪問看護と職場への適応モデル」を構築することを目的とした。これにより、訪問看護経験の少ない看護師の訪問看護と職場への適応状態を理解でき、支援方法の改善につながり、訪問看護師の仕事継続に貢献することができると考えた。

方法

全国の 3000 の訪問看護ステーションに往復はがきで研究協力を依頼し、返信のあった 811 事業所のうち、対象者 1 名以上の 644 事業所に人数分の自記式質問紙を送付し、郵送法にて回収した。対象者は、病棟勤務経験のある訪問看護経験 3 年以内の看護師とした。データ収集期間は 2016 年 6 月～9 月であった。本研究は聖路加国際大学倫理審査委員会の承認(承認番号:16-A020)を得て実施した。

結果

1586 通の調査票を配布し、回収数 959(60.5%)、有効回答数 790(49.8%)であった。「訪問看護と職場への適応」は、「訪問看護実践への自信と姿勢」「職場への信頼と所属感」「訪問看護の価値の認識」「その人の生活をみて看護することの理解」「看護師としての成長への意欲」「時間的・精神的な余裕」の 6 つの下位概念により構成されており、看護実践に関するプロセスと職場への所属感に関するプロセスを示す下位概念間の関係性が示された。

共分散構造分析により、仮説モデルを検証したところ、「訪問看護と職場への適応」は、「仕事の要求度」「訪問看護師の負担感」および「仕事の資源」に影響を受け、「ワーク・エンゲイジメント」および「訪問看護継続意欲」「仕事満足度」「家庭満足度」に対して、直接的あるいは間接的に関連していた。また、「訪問看護継続意欲」に対する「訪問看護と職場への適応」の 6 つの下位概念の関連では、「職場への信頼と所属感」が高いほど、訪問看護をこれからも今の職場で続けたいと考え、「訪問看護の価値の認識」「看護師としての成長への意欲」が低いほど、訪問看護自体を辞めたいと考える傾向がみられた。

結論

「訪問看護と職場への適応」は 6 つの下位概念で構成されており、「仕事の要求度」「訪問看護師の負担感」および「仕事の資源」から影響を受け、「ワーク・エンゲイジメント」と双方向の関係にあり、訪問看護を同じ職場で続けたいという思いへとつながる概念であった。病棟勤務経験後に訪問看護を始めた看護師が「訪問看護と職場への適応」に至るための支援、特に「職場への信頼と所属感」「訪問看護の価値の認識」を高めるような働きかけの重要性が示唆された。

Abstract

Purpose

Japan, facing a decreasing birthrate and aging population regards community-based care and homecare as increasingly important, thus an increasing demand for home visiting nurses (HVN). The purpose of this study was to determine the factors affecting adaptation of former hospital nurses to home visiting nursing, their new work environment, and their intention to continue employment.

Method

This was a descriptive cross-sectional survey analyzed quantitatively. A written request for this study was sent to 3,000 home visiting nursing agencies; 811 consented and of those 644 met the eligibility of one or more former hospital nurses working as HVN within the past three years. An anonymous, self-reported questionnaire was sent to 1,586 HVN; 790 (49.8%) returned the questionnaires with valid responses. The Research Ethics Committees of St. Luke's International University approved this study (16-A020).

Results

The main concept of 'adaptation to home visiting nursing and work environment' (Adaptation) consisted of six sub-concepts: "confidence and attitude for home visiting nursing", "feeling of belonging and trust with colleagues and supervisor", "finding the value of home visiting nursing", "understanding of nursing accorded to individual's life ", "motivation for professional growth", and "reduced strain and anxiety". Analysis using SEM, adaptation models showed that 'job demands', 'burden of home visiting nurses', and 'job resources' related to Adaptation. Moreover, Adaptation directly or indirectly related to work engagement and 'intention to continue their job and employment'.

Results of the multinomial logistic regression analysis found that HVN who felt a higher "feeling of belonging and trust" tended to choose 'continuing their job and employment' more than 'changing agency', and those who felt a lower sense of "finding the value" or "motivation to growth" tended to choose 'stopping home visiting nursing'.

Conclusion

Improving HVNs 'feelings of belonging and trust' and assisting them in 'finding the value of home visiting nursing' may improve their Adaptation.