

〈原 著〉

## 職場サポートが感染対策リンクナースの役割受容，仕事意欲に与える影響

成瀬 美佐<sup>1)</sup>・佐藤 美樹<sup>2)</sup>

### *The Impact of Workplace Support on Role Acceptance and Work Motivation of Infection Control Link Nurses*

Misa NARUSE<sup>1)</sup> and Miki SATO<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Japanese Red Cross Kochi Hospital, <sup>2)</sup>Kochi University Research and Education Faculty Medicine Unit Nursing Sciences Cluster

(2021年7月21日受付・2022年2月22日受理)

#### 要 旨

本研究の目的は看護師長，感染管理認定看護師からの職場サポートと感染対策リンクナースの役割受容，仕事意欲との関連を明らかにすることである。病床数300床以上で感染管理認定看護師が在籍している施設の感染対策リンクナース3018名を対象に，質問紙調査を実施し1479名の回答を得て有効回答数は950名であった。記述統計，単変量解析を用い基本属性，役割受容，仕事意欲と職場サポートとの関連を分析した。さらに説明変数を基本属性と職場サポート下位尺度得点，目的変数を役割受容と仕事意欲下位尺度得点とした重回帰分析を実施した。役割満足の影響要因は看護師長の評価的，手段的サポート，感染管理認定看護師の評価的，情動的サポート，年齢40歳以上，リンクナース歴1年であった。役割評価の影響要因は看護師長の評価的サポート，感染管理認定看護師の情動的サポート，看護師経験年数15年以上，部署経験年数7年以上であった。現在の仕事に向ける意欲の影響要因は感染管理認定看護師の情動的サポート，リンクナース歴2年以上，きっかけであった。将来的な仕事に向ける意欲の影響要因は看護師長の評価的サポート，感染管理認定看護師の情動的サポート，年齢40歳以上，きっかけであった。リンクナースの役割受容，仕事意欲に影響するサポートは看護師長と感染管理認定看護師で異なっており，それぞれが必要なサポートを行うことが重要であると示唆された。

Key words：リンクナース，職場サポート，役割受容，仕事意欲

#### 序 文

医療関連感染対策は組織全体で取り組む必要があるとされ，医療施設では感染対策委員会（Infection Control Committee）や，感染対策チーム（Infection Control Team）を立ち上げ，多職種での感染対策活動を行っている。中でも患者やその家族と濃厚に関わる看護師の感染対策の実践は重要であり，そのため多くの施設では2000年頃から感染対策リンクナース（以下リンクナース）制度を導入している<sup>1)</sup>。リンクナースとは，当該部署において部署の特性に適した感染防止策を自ら実践し，現場でロールモデルとなる役割を担う看護師のことである。感染管理認定看護師（以下CNIC）の多くは感染管

理専従者として組織横断的に活動しているため役割が広範囲であり，看護現場の細かな感染対策の実践・指導はリンクナースが行っていることが多い<sup>1)</sup>。所属部署の看護師長（以下看護師長）やCNICは，リンクナースが与えられた役割を遂行し，現場で積極的に活動を行うことで，部署の感染対策の意識や技術が向上することを期待している。しかし，リンクナースは自身の意思やキャリアとは関係なく，看護師長がスタッフの成長や役割遂行を期待して任命していることが多い<sup>2,3)</sup>。そのため，感染対策に対する関心や興味がない状態でリンクナースに就任していることが窺える。先行研究<sup>2)</sup>では医療施設がリンクナースに求める能力・資質は，「感染防止に対する関心」，「感染管理に対する関心」や「リーダーシップ」とある。また職務満足よりも仕事そのものに対する意欲，

<sup>1)</sup>高知赤十字病院，<sup>2)</sup>高知大学教育研究部医療学系看護学部門

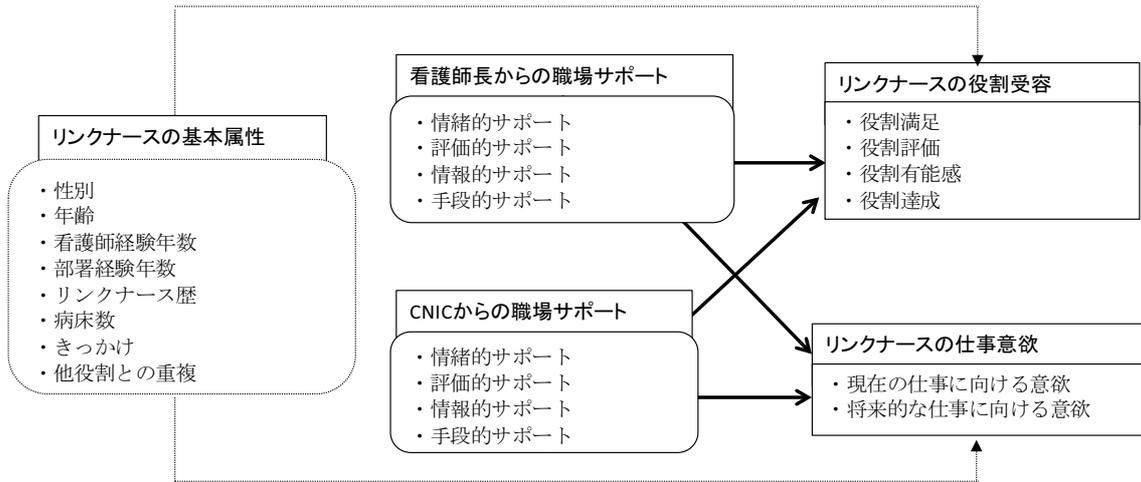


図1 研究の概念図

仕事意欲を持つことの重要性を示唆している研究<sup>4)</sup>もあり、リンクナースは役割を受容し、役割遂行に意欲的であることが求められる。

リンクナースの支援についての先行研究<sup>2,5)</sup>では、教育や看護管理者、CNICからのサポートが必要であることが明らかにされている。しかし、リンクナースの役割受容や仕事意欲に対して、看護師長とCNIC両者からの必要なサポートについて検討した研究はなかった。本研究は看護師長、CNICからのサポートと、リンクナースの役割受容、仕事意欲との関連を明らかにすることを目的とする。これらは今後のリンクナースの育成や効果的な指導及び職場サポートの向上につながると思われる。

図1に本研究の概念図を示した。リンクナースの役割受容とは、リンクナースが果たすべき役割をどの程度重視し受容できているのかという、リンクナースの認識である。リンクナースの仕事意欲とは、現在の仕事に向ける意欲と将来に向ける意欲に分けられ、看護の質の追及や自己の成長など、現在のことに留まらない将来に向けたリンクナースの思いである。本研究では、看護師長とCNIC両者からの職場サポートが、リンクナースの役割受容、仕事意欲に影響を与えたと考えた。またリンクナースの基本属性もリンクナースの役割受容、仕事意欲に影響を及ぼす可能性があると考えた。

## 研究方法

### 1. 対象者

全国の病床数300床以上でCNICが在籍している施設から単純無作為抽出法にて500施設を選出し、予め看護部長宛てに研究概要の説明と研究協力について依頼を行い、同意の得られた施設に対してリンクナースに質問紙調査を実施した。リンクナースとは看護部感染対策委員会等に所属している者とし、病棟の「感染対策担当者」、

「感染対策係」などは含まない。

### 2. 研究期間

2018年7月1日～8月30日

### 3. 調査内容

#### 1) リンクナースの基本属性 8項目

性別、年齢、看護師経験年数、所属部署経験年数、リンクナース歴、病床数、リンクナースになったきっかけ、他役割との重複の有無とした。

#### 2) 職場サポート 28項目(看護師長14項目、CNIC14項目)

職場サポートの測定には、井田ら<sup>6)</sup>が作成した「職場サポート尺度」(14項目)を用いた。職場サポート尺度は情緒的・評価的・情動的・手段的の4つの下位尺度、計14項目である。本研究では、サポートの経路を「看護師長」と「CNIC」の2つに設定した。各質問に対し「1. 全くなかった」から「5. いつもあった」までの5段階評定で回答を求めた。

#### 3) 役割受容 27項目

役割受容の測定には、三川<sup>7)</sup>が作成した「役割受容尺度」(27項目)を用いた。役割受容尺度は、自分の生き方や役割に対する生きがいや満足を表す「役割満足」8項目、自分の生き方や役割の肯定的評価を表す「役割評価」7項目、自分の果たすべき役割を遂行する能力への自信を表す「役割有能感」5項目、さまざまな役割を積極的にこなす意欲や自信を表す「役割達成」7項目の4つの下位尺度、計27項目で構成される。各質問に対し「1. 全くあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」までの5段階評定で回答を求めた。

#### 4) 仕事意欲 15項目

仕事意欲の測定には佐野ら<sup>4)</sup>が作成した、「看護師の仕事意欲測定尺度」(15項目)を用いた。仕事意欲尺度は看護師の仕事意欲を「現在の仕事に向ける意欲」「将来

表1 リンクナースの基本属性

質問項目	n=950	
	n	%
性別	950	
女性	845	88.9
男性	105	11.1
年齢	949	
20歳～29歳	283	29.8
30歳～39歳	302	31.8
40歳以上	364	38.3
無記入	1	0.1
看護師経験年数	948	
0～4年	118	12.4
5～9年	277	29.2
10～14年	172	18.1
15～19年	140	14.7
20年以上	241	25.4
無記入	2	0.2
部署経験年数	950	
0～2年	323	34.0
3～6年	359	37.8
7年以上	268	28.2
リンクナース歴	949	
0年(1年未満)	422	44.4
1年(2年目)	269	28.3
2年以上	258	27.2
無記入	1	0.1
病床数	936	
300～399床	294	30.9
400～499床	236	24.8
500～599床	148	15.6
600～699床	106	11.2
700～799床	47	4.9
800床以上	105	11.1
無記入	14	1.5
きっかけ	935	
任命	886	93.3
自主的	49	5.2
その他	12	1.3
無記入	3	0.3
他役割との重複	950	100.0
あり	710	74.7
なし	240	25.3
項目	M±SD	範囲
年齢	36±8.85	20～60
看護師経験年数	13±8.30	0～40
部署経験年数	4±4.23	0～35
リンクナース歴	1±1.98	0～14

的な仕事に向ける意欲」の2つの下位尺度、計15項目で構成される。各質問に対し「1. 全く思わない」から「5. 非常に思う」までの5段階評定で回答を求めた。

各尺度使用に際し、すべて作成者の許可を得た。

#### 4. 分析方法

すべての設問に対しての記述統計を行った。各尺度は下位尺度得点を算出した。リンクナースの基本属性と役割受容、仕事意欲との関連には、一元配置分散分析、t検定で分析した。看護師長、CNICからの職場サポートとリンクナースの役割受容、仕事意欲との関連についてはPearsonの積率相関で分析した。リンクナースの役割受容、仕事意欲に影響を与える要因の検討には、Pearsonの積率相関で看護師長、CNICからの職場サポートと弱相関を認めたリンクナースの役割受容、仕事意欲の下位尺度得点を目的変数とし、看護師長、CNICからの職場サポートの下位尺度得点と、単変量解析で有意差が認められたリンクナースの基本属性を説明変数として重回帰分析を行った。データの解析には統計ソフトEZR<sup>®</sup>(Windows版)Version1.54を使用し、有意水準を5%未満とした。

#### 5. 倫理的配慮

高知大学医学部倫理委員会の承諾を得て実施した(登録番号: ERB-103935)。個人を特定するような質問項目は省き、個人が特定されない情報とした。返信は無記名とし、返信後のデータは個人や施設が特定できないようなナンバリングを使用した。質問紙には研究に参加する同意の確認欄を設けた。

#### 結 果

500施設に研究依頼文を郵送し、協力が得られた215施設(43%)の対象者3018名に質問紙を配布し、1479名(49%)からの回答を得た。質問項目を5つ以上答えていないものや、対象選定基準以外の者が回答しているもの、研究同意欄にチェックが入っていなかったものを除き、有効回答数は950名(31.5%)であった。

##### 1. リンクナースの基本属性(表1)

対象者の性別は女性845名(88.9%)、男性105名(11.1%)、平均年齢は36歳±8.85、平均看護師経年年数は13年±8.30、平均所属部署経験年数は4年±4.23であった。平均リンクナース歴は1年±1.98であり0年(1年未満)が422名(44.4%)であった。病床数は678名(71.4%)が300～599床、リンクナースになったきっかけは886名(93.3%)が任命、チームリーダーやプリセプター、管理職など他役割との重複があった者は710名(74.7%)であった。

##### 2. リンクナースが受けている職場サポート

看護師長からの職場サポートの下位尺度の得点平均は情緒的8.54±3.28(範囲3-15)、評価的12.07±4.10(範囲4-20)、情動的8.62±3.13(範囲3-15)、手段的11.06±4.39(範囲4-20)であった。CNICからの職場サポート下位尺度の得点平均は情緒的8.43±3.36(範囲3-15)、評価的11.28±4.50(範囲4-20)、情動的10.64±3.07(範

表2 リンクナースの基本属性とリンクナースの役割受容、仕事意欲との関連

	n	満足		評価	
		M (SD)	検定統計量	M (SD)	検定統計量
性別					
女性	845	23.59 (5.18)		23.25 (4.85)	
男性	105	24.76 (5.44)	p=0.030*	23.51 (4.78)	p=0.602
年齢					
20歳～29歳	283	22.99 (5.26)	p=0.012*	22.62 (4.69)	p=0.011*
30歳～39歳	302	23.80 (5.04)	p=0.003**	23.31 (4.77)	P=0.003**
40歳以上	364	24.22 (5.29)		23.78 (4.98)	
看護師経験年数					
0～4年	118	23.41 (5.28)	p=0.100	22.41 (4.61)	
5～9年	277	23.26 (5.14)		22.89 (4.51)	
10～14年	172	23.49 (5.31)		22.95 (5.10)	p=0.002**
15～19年	140	24.64 (4.76)		24.50 (4.86)	p=0.001**
20年以上	241	23.99 (5.43)		23.70 (5.00)	p=0.005**
部署経験年数					
0～2年	323	23.78 (5.04)	p=0.646	23.91 (4.71)	p=0.012*
3～6年	359	23.53 (5.48)		23.08 (4.88)	p=0.025*
7年以上	268	23.91 (5.08)		22.79 (4.90)	p=0.005**
リンクナース歴					
0年(1年未満)	422	22.77 (5.30)	p<0.001**	23.25 (4.71)	p=0.660
1年(2年目)	269	24.73 (4.51)	p<0.001**	23.12 (4.69)	p=0.001**
2年以上	258	24.23 (5.53)		23.50 (5.22)	
病床数					
300～399	294	23.58 (5.11)	p=0.822	23.19 (4.77)	p=0.945
400～499	236	23.87 (5.16)		23.33 (4.71)	
500～599	147	23.63 (5.30)		23.34 (4.92)	
600～699	106	23.46 (5.96)		23.07 (5.72)	
700～799	47	24.62 (5.47)		23.87 (4.30)	
800～	105	23.89 (4.71)		23.48 (4.72)	
きっかけ					
任命	886	23.63 (5.25)	p=0.048*	23.20 (4.84)	p=0.114
自主的	49	25.14 (4.56)		24.33 (4.87)	
他役割との重複					
あり	710	23.64 (5.31)	p=0.794	23.33 (5.24)	p=0.850
なし	240	23.75 (5.19)		23.26 (4.71)	

一元配置分散分析 t検定  
\*\*p<0.01 \*p<0.05

図 3-15)、手段的 10.74±4.64 (範囲 4-20) であった。

3. リンクナースの役割受容、仕事意欲

役割受容下位尺度の得点平均は、役割満足 23.76±5.22 (範囲 8-40)、役割評価 23.28±4.84 (範囲 7-35)、役割有能感 13.43±3.82 (範囲 5-25)、役割達成 22.06±3.52 (範囲 7-35) であった。

仕事意欲下位尺度の得点平均は、現在の仕事に向ける意欲 31.22±7.26、(範囲 10-50) 将来的な仕事に向ける

意欲 18.16±3.65 (範囲 5-25) であった。

4. リンクナースの基本属性とリンクナースの役割受容、仕事意欲との関係 (表 2)

役割満足には、性別 (p=0.030)、年齢 (p=0.012)、リンクナース歴 (p<0.001)、きっかけ (p=0.048) で有意差があった。性別では男性が女性よりも、きっかけでは自主的が任命よりも平均点が高かった。年齢では年齢 40 歳以上がもっとも平均点が高く年齢層が上がる毎

表2 リンクナースの基本属性とリンクナースの役割受容、仕事意欲との関連 (続き)

	有能感		達成	
	n	M (SD)	M (SD)	検定統計量
性別				
女性	845	13.33 (3.80)	22.01 (3.56)	p=0.224
男性	105	14.24 (3.94)	22.46 (3.22)	
年齢				
20歳~29歳	283	12.81 (3.72)	21.32 (3.65)	p<0.001**
30歳~39歳	302	13.66 (3.87)	22.10 (3.52)	p=0.022**
40歳以上	364	13.72 (3.82)	22.61 (3.33)	p<0.001**
看護師経験年数				
0~4年	118	12.55 (3.64)	21.31 (3.36)	p=0.003**
5~9年	277	13.09 (3.86)	21.65 (3.74)	p=0.006**
10~14年	172	13.61 (3.83)	22.18 (3.70)	p=0.037*
15~19年	140	14.21 (3.85)	22.51 (2.95)	p=0.011*
20年以上	241	13.64 (3.75)	22.56 (3.44)	p=0.020*
部署経験年数				
0~2年	323	13.59 (3.92)	21.91 (3.35)	p=0.085
3~6年	359	13.35 (3.94)	21.90 (3.80)	
7年以上	268	13.35 (3.54)	22.47 (3.32)	
リンクナース歴				
0年(1年未満)	422	13.25 (3.89)	21.66 (3.39)	p=0.006**
1年(2年目)	269	13.36 (3.67)	22.46 (3.49)	p=0.004**
2年以上	258	13.81 (3.86)	22.31 (3.72)	p=0.019*
病床数				
300~399	294	13.35 (3.64)	22.19 (3.46)	p<0.001**
400~499	236	13.57 (3.84)	22.51 (3.24)	
500~599	147	13.13 (3.47)	21.78 (3.74)	p=0.003**
600~699	106	13.26 (4.89)	21.03 (3.93)	p<0.001**
700~799	47	14.36 (3.90)	23.11 (3.43)	p=0.025*
800~	105	13.54 (3.59)	21.70 (3.29)	p=0.001**
きっかけ				
任命	886	13.35 (3.80)	22.00 (3.56)	
自主的	49	14.59 (3.66)	23.04 (2.92)	p=0.046*
他役割との重複				
あり	710	13.44 (3.86)	21.54 (3.77)	
なし	240	13.43 (3.81)	22.24 (3.42)	p=0.008**

一元配置分散分析 t検定  
\*\*p<0.01 \*p<0.05

表2 リンクナースの基本属性とリンクナースの役割受容、仕事意欲との関連 (続き)

仕事意欲	現在			将来		
	n	M (SD)	検定統計量	n	M (SD)	検定統計量
性別						
女性	845	31.11 (7.23)		18.16 (3.60)		
男性	105	32.05 (7.57)	p=0.215	18.20 (4.11)		p=0.915
年齢						
20歳～29歳	283	30.65 (7.40)	p=0.207	17.66 (3.86)		p=0.006**
30歳～39歳	302	31.21 (7.64)		18.13 (3.87)		p=0.001**
40歳以上	364	31.67 (6.81)		18.59 (3.25)		
看護師経験年数						
0～4年	118	31.11 (7.52)	p=0.225	18.01 (3.61)		p=0.128
5～9年	277	31.03 (7.31)		17.80 (4.03)		
10～14年	172	30.33 (7.69)		18.02 (3.69)		
15～19年	140	32.18 (6.84)		18.57 (3.29)		
20年以上	241	31.54 (7.01)		18.51 (3.38)		
部署経験年数						
0～2年	323	31.64 (7.31)	p=0.404	18.34 (3.58)		p=0.252
3～6年	359	30.90 (7.68)		17.91 (3.77)		
7年以上	268	31.14 (6.61)		18.29 (3.58)		
リンクナース歴						
0年(1年未満)	422	30.20 (7.56)	p=0.001**	17.77 (3.88)		p=0.011*
1年(2年目)	269	31.90 (6.89)	p=0.003**	18.54 (3.22)		p=0.007**
2年以上	258	32.17 (6.97)		18.42 (3.65)		
病床数						
300～399	294	30.99 (7.55)	p=0.979	18.14 (3.85)		p=0.691
400～499	236	31.53 (6.42)		18.44 (3.45)		
500～599	147	31.35 (6.58)		18.14 (3.31)		
600～699	106	31.19 (9.07)		17.70 (3.91)		
700～799	47	31.17 (8.28)		18.13 (3.87)		
800～	105	31.10 (6.94)		18.25 (3.59)		
きっかけ						
任命	886	31.00 (7.24)		18.06 (3.63)		p<0.001**
自主的	49	33.96 (6.89)	p=0.005**	19.98 (3.42)		
他役割との重複						
あり	710	30.77 (7.46)		17.84 (3.95)		p=0.117
なし	240	31.37 (7.20)	p=0.274	18.27 (3.55)		

一元配置分散分析 t検定  
\*\*p<0.01 \*p<0.05

に平均点が上昇していた。リンクナース歴ではリンクナース歴1年(2年目)がもっとも平均点が高く、2年(3年目)以上とは0.5点の差であったが0年(1年未満)とは1.96点の差があった。役割評価では、年齢(p=0.011)、看護師経験年数(p=0.002)、部署経験年数(p=0.012)で有意差があった。年齢では40歳以上がもっとも平均点が高く、年齢層が上がる毎に平均点が上昇していた。看護師経験年数では15～19年までは看護師経験年数層が上がるほど平均点が上昇していた。反対に部署経験年数では0～2年がもっとも平均点が高く、経験年数層が上がる毎に平均点が下降していた。役割有能感では、性別(p=0.022)、年齢(p=0.005)、看護師経験

年数(p=0.004)、きっかけ(p=0.026)で有意差があった。性別では男性が女性よりも、きっかけでは自主的が任命よりも平均点が高かった。年齢では40歳以上がもっとも平均点が高く、年齢層が上がる毎に平均点が上昇していた。看護師経験年数では15～19年までは看護師経験年数層が上がるほど平均点が上昇していた。役割達成では、年齢(p<0.001)、看護師経験年数(p=0.003)、リンクナース歴(p=0.006)、病床数(p<0.001)、きっかけ(p=0.046)、他役割との重複(p=0.008)で有意差があった。年齢では40歳以上がもっとも平均点が高く年齢層が上がる毎に平均点が上昇していた。看護師経験年数では20年以上がもっとも平均点が高く看護師経

表3 看護師長, CNIC からの職場サポートとリンクナースの役割受容, 仕事意欲との関係

	師長				CNIC			
	情緒的 [95%CI]	評価的 [95%CI]	情動的 [95%CI]	手段的 [95%CI]	情緒的 [95%CI]	評価的 [95%CI]	情動的 [95%CI]	手段的 [95%CI]
満足	0.310 [0.251-0.367]	0.388 [0.332-0.442]	0.255 [0.194-0.314]	0.301 [0.242-0.358]	0.324 [0.265-0.380]	0.393 [0.337-0.446]	0.338 [0.280-0.394]	0.312 [0.253-0.369]
評価	0.188 [0.126-0.249]	0.236 [0.174-0.296]	0.134 [0.070-0.196]	0.159 [0.095-0.220]	0.170 [0.107-0.232]	0.191 [0.128-0.252]	0.184 [0.121-0.245]	0.153 [0.089-0.215]
有能感	0.018 [-0.046-0.082]	0.095 [0.031-0.157]	0.015 [-0.049-0.079]	0.016 [-0.048-0.080]	0.066 [0.002-0.130]	0.102 [0.038-0.165]	0.028 [-0.036-0.091]	0.054 [-0.010-0.118]
達成	0.083 [0.019-0.146]	0.185 [0.122-0.246]	0.034 [-0.030-0.098]	0.075 [0.011-0.139]	0.081 [0.017-0.145]	0.137 [0.073-0.199]	0.048 [-0.016-0.111]	0.079 [0.015-0.142]
現在	0.259 [0.199-0.318]	0.279 [0.219-0.337]	0.230 [0.169-0.290]	0.244 [0.183-0.303]	0.305 [0.245-0.362]	0.320 [0.261-0.376]	0.294 [0.235-0.351]	0.301 [0.242-0.358]
将来	0.201 [0.139-0.262]	0.231 [0.170-0.291]	0.161 [0.094-0.223]	0.183 [0.121-0.244]	0.216 [0.154-0.276]	0.214 [0.152-0.275]	0.237 [0.176-0.297]	0.193 [0.131-0.254]

Pearson の積率相関係数

験年数層が上がるほど平均点が上昇していた。リンクナース歴ではリンクナース歴1年(2年目)がもっとも平均点が高く、2年以上とは0.15点の差であったが0年(1年未満)とは0.8点の差があった。病床数では700~799床がもっとも平均点が高かった。きっかけでは自主的が任命よりも、他役割との重複ではなしがありよりも平均点が高かった。

現在の仕事に向ける意欲には、リンクナース歴 ( $p=0.001$ )、きっかけ ( $p=0.005$ ) で有意差があった。リンクナース歴では2年以上がもっとも平均点が高くリンクナース歴が上がるほど平均点が上昇していた。きっかけでは自主的が任命よりも平均点が高かった。将来的な仕事に向ける意欲には、年齢 ( $p=0.006$ )、リンクナース歴 ( $p=0.011$ )、きっかけ ( $p<0.001$ ) で有意差があった。年齢では40歳以上がもっとも平均点が高く年齢層が上がる毎に平均点が上昇していた。リンクナース歴ではリンクナース歴1年(2年目)がもっとも平均点が高く、2年以上とは0.12点の差であったが0年(1年未満)とは0.77点の差があった。きっかけでは自主的が任命よりも平均点が高かった。

5. 看護師長, CNIC からの職場サポートとリンクナースの役割受容, 仕事意欲との関係 (表3)

役割満足は、看護師長からの情緒的 ( $r=0.310$ )、評価的 ( $r=0.388$ )、情動的 ( $r=0.255$ )、手段的サポート ( $r=0.301$ )、CNIC からの情緒的 ( $r=0.324$ )、評価的 ( $r=0.393$ )、情動的 ( $r=0.338$ )、手段的サポート ( $r=0.312$ ) と弱い相関を示した。役割評価は、看護師長からの評価的サポート ( $r=0.236$ ) と弱い相関を示した。役割有能感と役割達成に対しては、( $r=0.200$ ) を超えた職場サポートはなかった。

現在の仕事に向ける意欲は、看護師長からの情緒的 ( $r=0.259$ )、評価的 ( $r=0.279$ )、情動的 ( $r=0.230$ )、手段的サポート ( $r=0.244$ ) と CNIC からの情緒的 ( $r=0.305$ )、評価的 ( $r=0.320$ )、情動的 ( $r=0.294$ )、手段的サポート ( $r=0.301$ ) と弱い相関を示した。将来的な仕事にむける意欲は、看護師長からの情緒的 ( $r=0.201$ )、評価的サポート ( $r=0.231$ ) と CNIC からの情緒的 ( $r=0.216$ )、評価的 ( $r=0.214$ )、情動的サポート ( $r=0.237$ ) と弱い相関を示した。

6. リンクナースの役割受容, 仕事意欲に影響を与える要因 (表4)

目的変数を看護師長, CNIC からの職場サポートと弱相関を示したリンクナースの役割受容, 仕事意欲項目の下位尺度得点とし、説明変数を看護師長, CNIC からの職場サポートの下位尺度得点、単変量分析で有意差を認められたリンクナースの基本属性とした重回帰分析を行った。その結果、リンクナースの役割満足に影響を与える要因は、看護師長からの評価的 ( $\beta=0.36$ ;  $p<0.001$ )、手段

表4 リンクナーズの役割受容, 仕事意欲に影響を与える要因

	満足			評価			現在			将来		
	β	[95% CI]	p値	β	[95% CI]	p値	β	[95% CI]	p値	β	[95% CI]	p値
師長												
情緒的	-0.18	[-0.42 - 0.06]	0.146	-0.04	[-0.29 - 0.21]	0.734	0.00	[-0.36 - 0.36]	0.993	-0.04	[-0.22 - 0.15]	0.700
評価的	0.36	[0.20 - 0.52]	<0.001***	0.34	[0.18 - 0.51]	<0.001***	0.13	[-0.11 - 0.37]	0.287	0.16	[0.04 - 0.29]	0.010*
情報的	-0.12	[-0.32 - 0.07]	0.219	-0.12	[-0.33 - 0.08]	0.238	0.08	[-0.22 - 0.37]	0.608	-0.05	[-0.20 - 0.10]	0.503
手段的	0.16	[0.00 - 0.31]	0.048*	-0.00	[-0.16 - 0.16]	0.991	0.13	[-0.10 - 0.36]	0.261	0.06	[-0.06 - 0.18]	0.335
CNIC												
情緒的	-0.07	[-0.31 - 0.17]	0.566	-0.00	[-0.24 - 0.25]	0.971	0.03	[-0.32 - 0.38]	0.873	0.05	[-0.14 - 0.23]	0.628
評価的	0.31	[0.15 - 0.47]	<0.001***	0.01	[-0.15 - 0.18]	0.864	0.17	[-0.06 - 0.40]	0.143	0.00	[-0.12 - 0.12]	0.994
情報的	0.28	[0.12 - 0.44]	<0.001***	0.21	[0.05 - 0.38]	0.012*	0.30	[0.07 - 0.55]	0.012*	0.19	[0.07 - 0.32]	0.003**
手段的	-0.07	[-0.23 - 0.08]	0.348	-0.03	[-0.18 - 0.13]	0.756	0.06	[-0.16 - 0.29]	0.591	-0.02	[-0.14 - 0.10]	0.721
性別 (Reference=女性)												
男性	0.60	[-0.34 - 1.54]	0.213									
年齢												
(Reference= 20歳~29歳)												
30歳~39歳	0.46	[-0.30 - 1.23]	0.236	-0.13	[-1.13 - 1.01]	0.824				0.29	[-0.30 - 0.88]	0.333
40歳以上	1.08	[0.33 - 1.84]	0.005**	-0.07	[-1.49 - 1.34]	0.921				0.75	[0.18 - 1.33]	0.011*
看護師経験年数 (Reference=0~4年)												
5~9年				0.88	[-0.22 - 1.98]	0.116						
10~14年				1.08	[-0.45 - 2.61]	0.165						
15~19年				2.62	[1.01 - 4.24]	0.002**						
20年以上				1.79	[0.06 - 3.52]	0.043*						
部署経験年数 (Reference=0~2年)												
3~6年				-0.64	[-1.38 - 0.09]	0.086						
7年以上				-1.48	[-2.29 - -0.67]	<0.001***						
リンクナーズ歴 (Reference=0年 (1年未満))												
1年(2年目)				1.15	[0.424 - 1.88]	0.002**				1.00	[-0.08 - 2.08]	0.068
2年以上				0.49	[-0.27 - 1.25]	0.207				1.33	[0.23 - 2.43]	0.018*
										0.40	[-0.15 - 0.96]	0.156
										0.11	[-0.48 - 0.69]	0.719

※属性は一元分散分析で有意差が認められたものを説明変数とした  
重回帰分析

\*\*\*p<0.001 \*\*p<0.01 \*p<0.05

表4 リンクナースの役割受容、仕事意欲に影響を与える要因 (続き)

	満足		評価		現在		将来	
	$\beta$ [95% CI]	p値	$\beta$ [95% CI]	p値	$\beta$ [95% CI]	p値	$\beta$ [95% CI]	p値
きっかけ (Reference=任命)	0.97 [-0.38 - 2.31]	0.16			2.53 [0.54 - 4.52]	0.012*	1.51 [0.47 - 2.55]	0.004**
調整済み R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> =0.25		R <sup>2</sup> =0.08		R <sup>2</sup> =0.15		R <sup>2</sup> =0.09	

※属性は一元分散分析で有意差が認められたものを説明変数とした

重回帰分析

\*\*\*p<0.001 \*\*p<0.01 \*p<0.05

的支持 (β=0.16; p=0.048), CNIC からの評価的 (β=0.31; p<0.001), 情動的サポート (β=0.28; p<0.001), 年齢 40 歳以上 (β=1.08; p=0.005), リンクナース歴 1 年 (2 年目) (β=1.15; p=0.002) であった。役割評価に影響を与える要因は、看護師長からの評価的支持 (β=0.34; p<0.001), CNIC からの情動的サポート (β=0.21; p=0.012), 看護師経験年数 15~19 年 (β=2.62; p=0.002), 看護師経験年数 20 年以上 (β=1.79; p=0.043), 部署経験年数 7 年以上 (β=-1.48; p<0.001) であった。

リンクナースの現在の仕事に向ける意欲に影響を与える要因は、CNIC からの情動的サポート (β=0.30; p=0.012), リンクナース歴 2 年以上 (β=1.33; p=0.018), きっかけ (β=2.53; p=0.012) であった。将来的な仕事に向ける意欲に影響を与える要因は、看護師長からの評価的支持 (β=0.16; p=0.010), CNIC からの情動的サポート (β=0.19; p=0.003), 年齢 40 歳以上 (β=0.75; p=0.011), きっかけ (β=1.51; p=0.004) であった。

### 考 察

本研究の重回帰分析の結果、リンクナースの役割受容の満足と評価の両方に影響を与えた職場サポートは、看護師長からの評価的支持、CNIC からの情動的サポートであり、仕事意欲の現在の仕事に向ける意欲と将来的な仕事に向ける意欲の両方に影響を与えていたサポートは、CNIC からの情動的サポートであった。これらのことからリンクナースの役割受容と仕事意欲に最も影響を与える職場サポートは、看護師長は評価的支持、CNIC は情動的サポートであり、看護師長と CNIC で異なっていた。これはそれぞれの立場や役割が違うことが影響していると考えられる。

上司や同僚からの肯定的な承認が仕事のやりがいや充実感へつながり、看護の質の追及や自己の成長への意欲にもつながる<sup>9)</sup> ことから、リンクナースの活動の拠点である部署内で看護師長がリアルタイムに評価を行うことが重要となる。本研究でも看護師長が日頃からリンクナースの成果に対して適切に評価し、ポジティブなフィードバックを行うことが重要であると示唆された。看護師長のスタッフ育成の役割遂行を促進するためには、スタッフと日頃から話し合いの場を持ち継続的なコミュニケーションをとることが必要<sup>10)</sup> であり、看護師長は普段からリンクナースのみならず、部署のスタッフが与えた役割をどのように遂行しているのか定期的に評価することが不可欠である。その中でリンクナースに対して効果のある評価的支持を行うためには、リンクナースの活動による小さな病棟の変化に気づく力が求められ、それには看護師長が基本的な感染対策の知識を持ち、普

段から部署の感染対策の状況を気にかけることが必要であると考え、CNICは感染対策の専門的知識を有しており、リンクナースが役割を果たすために必要な情報を与える立場にある。本研究の結果からCNICがリンクナースの活動に必要な専門的知識や情報を適切に伝えることで、リンクナースが役割を受容し意欲的に活動を行い、さらに将来的な自己研鑽まで繋がることと示唆された。リンクナースが期待された成果を上げ、獲得役割が推進するためには、知識不足を補う教育や自己研鑽への支援が重要であり<sup>5)</sup>、他のスタッフに指導する力や感染対策の専門的な最新の知見が得られるよう、CNICが行う教育体制の整備は必要である。しかし情動的サポートとは研修会などの教育の場だけではなく、活動に対して具体的に指導をしたり、活動に行き詰った時に解決方法を一緒に考えたりすることである。CNICがリンクナースに対して効果的な情動的サポートを行うためには、リンクナースがいつでも気軽にCNICに相談し助言を受けることが出来る体制や関係性作りを整えておくことが必要である。

役割満足には、看護師長からの手段的サポート、CNICからの評価的サポートも影響しており、リンクナースが役割に満足するためには、この2つのサポートも必要である。本研究の結果からリンクナースは看護師長からの手段的サポートを受けると役割に満足を得ることが示された。リンクナースの活動は、通常の仕事時間以外で実施することが多く時間的負担が大きい。看護師長がリンクナースの活動量を把握し、活動時間の援助など業務支援が必要であると示唆された。また、本研究ではリンクナースが役割に満足するためには、CNICがリンクナース活動のプロセスや成果を認めることが必要であると示唆された。CNICはリンクナース活動に対して、教育の場での関わりが多く情動的サポートが中心となっている傾向があるが、リンクナースは活動の評価を感染対策の専門家であるCNICからも求めていると推測する。

本研究のリンクナースの年齢は平均36歳±8.85、看護師経験年数は平均13年±8.30であり、ある程度の看護師経験を積んでからリンクナースに就任していた。これらは先行研究<sup>2,3)</sup>とほぼ同じ結果であった。また年齢が高い者、現職場での勤務年数や看護師経験年数が長い者ほど臨床実践力が高いとの報告<sup>11)</sup>や経験年数が長いほど看護師は自分の役割を認識し、自己研鑽しており、職場でも自己能力が発揮され満足につながるとの報告<sup>12)</sup>があり、本研究でも年齢40歳以上や看護師経験年数15年以上が役割受容、仕事意欲に影響していた。年齢40歳以上、看護師経験年数15年以上の看護師とは、Bennerによる看護師の臨床的技能分類<sup>13)</sup>によると中堅看護師を超えた領域に入る看護師である。これはリンクナースに求められる能力・資質として対人関係スキル、リーダー

シップが挙げられており<sup>2)</sup>、このような能力・資質を習得するためには年齢や看護師経験年数が関与していることが推測される。ただ、部署経験年数7年以上で役割評価に負の影響があったことは先行研究と異なっていた。役割評価とは役割を肯定的にとらえることであるが、部署経験年数が長期になると部署内での活動が恒常化し、役割を肯定的にとらえにくくなる可能性が推測された。しかし、リンクナースに就任する看護師を年齢40歳以上や看護師経験年数15年以上にしたり、部署経験年数7年以上の者を外したりすることは現実的ではない。そのため看護師長とCNICは、リンクナースに役割受容や仕事意欲を高める職場サポートが重要であることを意識しておく必要がある。

リンクナース歴がリンクナースの役割満足、現在の仕事に向けた意欲に影響があり、リンクナースが役割に満足するためには1年のリンクナース歴、意欲的に活動を行うためには2年以上のリンクナース歴が必要であると示された。本研究ではリンクナース歴0年(1年未満)のリンクナースが44.4%を占めていたことから、半数程度のリンクナースが毎年交代していると推測する。先行研究<sup>2,3)</sup>でも、リンクナースの交代は1~2年で行われ、任期を定めていない施設でも毎年5割のリンクナースが入れ替わるといった報告がある。しかし感染管理は成果がすぐに実感できるものではなく、リンクナースが感染管理に対する興味ややりがいなどを感じるまでに時間が必要<sup>14)</sup>であり、短期間(任期1年)で交代してしまうと十分に役割を受容できないまま任期が終了してしまう。また、感染管理に対して強制感や負担感<sup>9)</sup>だけが残り、興味を持つことより、否定的になったりネガティブに感じたりする可能性がある。本研究の結果から、リンクナースが役割に満足し意欲を持って活動を行うためには、リンクナースの任期は2年以上とする必要があると考える。効果的な任期期間にするためには、1年目で感染管理に対する興味・関心を持ち、2年目でやりがいや成果を感じられるように導くサポートが必要である。それにはリンクナースを2年間務めることができるスタッフを選ぶ看護師長の選定力やリンクナース活動を管理する力、CNICがリンクナース活動に積極的に関与することが重要であると考えられる。

リンクナースになったきっかけでは、現在の仕事に向けた意欲、将来的な仕事に向けた意欲に影響があった。先行研究<sup>2)</sup>で、リンクナースの理想像として、鋭く熱心で、やる気があり自発的であることや、感染管理に興味をもっていることが挙げられていることから、リンクナースを自主的に選択する看護師の存在は重要である。ただ本研究では自主的にリンクナースになった者は5.2%であり、93%が任命によるものだった。リンクナースの役割は重責感があるが、同時に成果が可視化されや

すくやりがいを感じるという報告もある<sup>5)</sup>ため、看護師がリンクナース活動に興味を持ち自主的にリンクナースになりたいと思わせる取り組みが必要である。これには感染対策を組織横断的に実践し、感染対策の醍醐味を知るCNICの力が重要である。リンクナースは看護師長から任命され就任することが多く本研究でも同様の結果であったが、プリセプターの役割受容を検討した文献<sup>15)</sup>では、プリセプターの役割を希望していなくても、役割を与えられたことが、役割を遂行していく動機づけとなり意欲向上となることがわかっており、リンクナースも自身に与えられた役割を認識し意欲的になるためには、看護師長がリンクナースの任命時に与える動機付けは重要である。そのため任命時に、任命した理由や役割遂行への期待と支援をリンクナースに伝え、さらに部署内での協力体制の整備することで、リンクナースの活動の意欲や成果に繋がると考える。

## 結 論

リンクナースの役割受容、仕事意欲に必要な職場サポートは、看護師長からの評価的サポート、CNICからの情動的サポートである。看護師長はリンクナースの活動をリアルタイムに評価し、努力や成果を認めること、そしてCNICはリンクナース活動に必要な教育の提供や相談体制、リンクナースと良好な関係性を構築することが重要である。また、看護師長からの手段的サポートとCNICからの評価的サポートも求められており、看護師長はリンクナースの活動量を把握し、業務支援を行うこと、CNICは感染対策の専門家としてリンクナースの活動成果を認めることが必要である。看護師長とCNICそれぞれが必要なサポートをリンクナースに与えることで、リンクナースが役割を受容し意欲的に活動できることが示唆された。

## 研究の限界

本研究の職場サポートは、直属の上司である看護師長と施設のCNICからのサポートを対象としているが、リンクナースの活動を支える存在として上司やCNIC以外にも、他部署のリンクナースや自部署のスタッフの協力がある。今回の研究では確認できなかった役割受容の「有能感」や「達成」は他部署のリンクナースや、部署スタッフからのサポートの影響を受けている可能性が考えられ、今後の課題とする。また、回答数に対して有効回答率が低いことについては、研究同意欄にチェックが入っていなかった用紙が多数あり、やむを得ず無効としたためである。今後は研究同意の確認について、回答者がチェックを忘れることがないように用紙の工夫や、回答後の確認の促しを行う表記などの必要がある。

**謝 辞**：本研究にご協力頂きました全国の施設の看護部長の皆様、感染管理認定看護師の皆様、そしてリンクナースの皆様から感謝いたします。また統計解析でご指導頂きました高知大学医学部附属病院 次世代医療創造センター黒岩朝先生に深謝申し上げます。

なお本研究は、高知大学大学院総合人間自然科学研究科に提出した学位論文の一部に加筆修正を加えたもので、第35回日本環境感染学会学術集会で発表したものである。

**利益相反自己申告**：申告すべきものなし。

## 文 献

- 1) 山形文字, 齋藤浩子, 池田和江, 齋藤由利子: 管理者を含めた感染予防教育と実践, リンクナース会の活動と評価. 日看会論集: 看管理 2006; 36: 62-4.
- 2) 森那美子, 西岡みどり: 感染管理リンクナースの準備性・教育実態調査および教育プログラム実施報告. 国立看大研紀 2016; 15(1): 1-14.
- 3) 福留元美, 中村 敦: リンクナースの役割と意識の向上. 感染防止 2009; 19(3): 29-33.
- 4) 佐野明美, 山口桂子: 看護師の仕事意欲測定尺度の作成. 日看会論集 2005; 7(1): 9-17.
- 5) 白石央子, 黒坂泰子, 入江昭子, 小賀坂好子: 獲得役割が促進されるリンクナースへの支援. 日看会論集: 看管理 2013; 43: 3-6.
- 6) 井田政則, 福井弘美: 看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響. 立正大学心理学研究所紀要 2004; (2): 77-88.
- 7) 三川俊樹: 成人期における役割特徴と役割受容. 追手門学院大学文学部紀要 1988; (22): 1-22.
- 8) Kanda Y: Investigation of the freely available easy-to-use software 'EZ' for medical statistics. Bone Marrow Transplant 2013; 48: 452-8.
- 9) 坂上真弓, 猪股千代子: 看護師の仕事意欲に関連する個人要因及び環境要因. 日看会論集: 看管理 2010; 40: 9-11.
- 10) 坂元 綾, 山田 覚: スタッフ育成における病棟看護師長の役割—スタッフ育成の認識及び役割遂行に影響する要因—. 高知女大看会誌 2012; 37(2): 38-47.
- 11) 佐々信子, 竹内朋子, 佐々木美奈子: 中堅看護師の職務満足感と臨床実践力 及び他者からの承認との関連性. 東京医療保健大紀 2016; 11(1): 25-31.
- 12) 佐藤佳子, 米澤弘恵, 石綿啓子, 鈴木明美, 遠藤恭子: プリセプター看護師の役割受容—臨床経験年数別の比較—. 獨協医大看紀 2010; 4: 89-100.
- 13) Benner P: 2001/井部俊子. ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ, 第1版, 医学書院, 東京, 2005. p. 1-32.
- 14) 國弘健二, 伊瀬知美加, 高橋亜紀子: 感染対策を周知できるリンクナースの育成 リンクナースへの支援により得られた効果. 山口県看護研究学会学術集会プログラム・集録 2017; 16: 49-51.
- 15) 岩崎智美: プリセプターのストレス反応と役割受容の関連. 神奈川保健福大看教研録 2006; 31: 158-65.

〔連絡先〕〒780-8562 高知県高知市秦南町一丁目4番63-11号  
高知赤十字病院感染管理室 成瀬美佐  
E-mail: m\_naruse@kochi-med.jrc.or.jp

## ***The Impact of Workplace Support on Role Acceptance and Work Motivation of Infection Control Link Nurses***

Misa NARUSE<sup>1)</sup> and Miki SATO<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Japanese Red Cross Kochi Hospital, <sup>2)</sup>Kochi University Research and Education Faculty Medicine Unit Nursing Sciences Cluster

### **Abstract**

This study examined the relationship between workplace support, role acceptance, and work motivation of infection control link nurses. Workplace support was to mean support from nurse managers and certified infection control nurses. This study targeted link nurses who belonged to facilities with 300 or more beds and had certified nurses in infection control. A total of 3018 link nurses were questioned and surveyed. We received 1479 responses, out of which 950 were valid. Descriptive statistics and univariate analysis analyzed the relationship among basic attributes, workplace support, role acceptance, and work motivation. In addition, multiple regression analyses were conducted with basic attributes and workplace support subscale scores as explanatory variables and role acceptance and work motivation subscale scores as the objective variables. Evaluative and instrumental support from the head nurse, evaluative and informational support from a certified infection control nurse over 40, and one year of experience as a link nurse influenced role satisfaction. Evaluative support from the head nurse, informational support from a certified infection control nurse, at least 15 years of nursing experience, and >17 years of experience in the department were the influencing factors for role evaluation. Influencing factors for motivation toward the current job were informational support from certified infection control nurses, >2 years of experience as a link nurse, and motivation. The nurse manager's evaluative support, certified infection control nurse's informational support, age over 40, and motivation influenced future motivation toward work. The workplace support provided by head nurses and certified infection control nurses differed in their impact on role acceptance and workplace motivation of infection control link nurses. This suggests that it is important for both to provide the necessary support.

---

Key words: link nurses, workplace support, role acceptance, work motivation