

令和 2 年 6 月 27 日現在

機関番号：34606

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K20740

研究課題名（和文）新人看護師の学習意欲に影響を与える因子に関する縦断的調査

研究課題名（英文）Factors affecting the learning motivation of new graduate nurses: A longitudinal survey

研究代表者

小川 朋子 (Ogawa, Tomoko)

天理医療大学・医療学部・助教

研究者番号：70772903

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：就職後2か月、7か月、1年の時期にある新人看護師の学習意欲に影響を与える要因を明らかにするために、延べ475名の新人看護師から得られた記述データをText Miningで分析を行った。その結果、学習意欲向上要因として6つのコアカテゴリが、学習意欲低下要因として4つのコアカテゴリが抽出できた。また調査時期や属性（性別・最終学歴・社会人経験の有無・希望の配属先であったか否か）別にみた学習意欲向上要因・低下要因の特徴についても明らかにすることができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学習意欲には、学習を促進するばかりでなくそれらの質を高めるはたらきがあるとされている。新人看護職員研修が努力義務化され、各施設では様々な新人研修や支援が行われているが、それらを最大限活かすためには、新人看護師1人ひとりの学習意欲を維持・向上させることが何より重要と考える。本研究において、新人看護師の学習意欲向上要因だけでなく低下要因についても明らかにしたことや、Text Miningを用いて分析することで時期や属性による特徴も明らかにできたことは、今後の新人看護師教育の発展に寄与するものと考えている。

研究成果の概要（英文）：We analyzed descriptive data of 475 new nurses to clarify the factors that influence the learning motivation of new nurses 2 months, 7 months, and 1 year after employment. Data were analyzed using text mining. From the analysis, 6 core categories were identified as factors improving learning motivation, and 4 core categories as factors decreasing learning motivation. Additionally, we were able to clarify the characteristic factors by the survey period and by the attributes of the participants (e.g., sex, last educational attainment background, presence or absence of work experience, etc.).

研究分野：看護教育

キーワード：看護教育 学習意欲 新人看護師 motivation demotivation

1. 研究開始当初の背景

日々高度化、複雑化し続ける医療現場において、看護師は最新の知識や技術を習得し、既習の知識や技術を補完するための学習を継続しない限り、対象に安全かつ安楽な看護を提供することはできない(舟島,2007,p.4)。特に新人看護師においては、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間に乖離が生じていることが指摘されており(厚生労働省,2014)就職直後から様々な学習に取り組むことが必須となる。しかし我々が行った研究(小川,2015)では、臨床において学習を積み上げることができず、「成長が遅れている」と評価されている看護師が存在することが明らかとなった。また、指導者たちが学習を促すために様々な介入を行っていることも明らかとなったが、実際にどういった介入が有効なのかという点までは明らかにできていない。

教育学分野では、学習を促進するばかりでなくそれらの質を高めるはたらきがある学習意欲(鹿毛,2013,31)に関する研究や書籍が数多くみられるが、看護学分野においては幾つかの研究が散見されるに留まる。その中には、どのような先輩看護師からの支援によって新人看護師が自己学習へと導かれているのかを質的に明らかにしたもの(伊藤ら,2014)や、社会人経験の有無や希望の配属先であったか否かによって新人看護師の学習意欲に有意差がみられることを明らかにしたもの(山崎,2005)などがあるが、「新人看護師の学習意欲に影響を与える因子にはどのようなものがあるのか」という全体像は未だ明らかになっていない。また新人看護師に限らず、看護師全般の学習意欲についても、幾つかの変数との関係を調査した研究が数件みられるに留まっている。また、教育学分野では、学ぶ意欲の喪失や減退(demotivation)に関する知見は学習者の動機づけに生かせる可能性がある(Zang,2007)として、特に英語教育分野において、学習意欲の喪失や減退要因に関する研究が進められている(Trang,T.T.R.&Baldauf,R.B.,2007;津村,2010等)。しかし看護学分野においては、学習意欲喪失または減退要因を明らかにした研究は全くみられない。

以上のように、看護師の学習意欲に関する知見は十分に積み上げられておらず、特に学習を必要とする時期である新人看護師の学習意欲に関する知見は、ほとんど得られていないのが現状である。

2. 研究の目的

就職後2か月、7か月、1年の時期にある新人看護師の学習意欲に影響を与える要因を明らかにすると共に、時期や属性別にみた要因の特徴を明らかにする。

3. 研究の方法

近畿圏内にある200床以上の医療施設に勤める新人看護師を対象とし、就職後2か月・7か月・1年の時期に、基本的属性(性別、社会人経験の有無、最終学歴、希望の配属先であったか否か)、最近1か月で学習意欲が上がった・下がった頻度(5件法)、学習意欲が上がった・下がった要因にはどのようなものがあると思うか(上がった要因・下がった要因ごとに自由記述)を調査した。調査時期は平成29年5月~平成30年4月であった。分析は、Text Mining Studio 6.1(NTTデータ数理システム)を使用し、まずグルーピング機能で、学習意欲向上・低下要因に関する自由記述データからサブカテゴリ、カテゴリ、コアカテゴリ(を抽出し、時期ごとにそのカテゴリを回答した人数(以下、頻度と記す)を確認した。次に、特徴語分類機能(Fisherの直接確立法)で、時期や参加者の属性ごとに特徴的なカテゴリを確認した。なお、本研究は所属機関倫理委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

質問紙はいずれの時期も627名に配布し、各時期の有効回答数・有効回答率は、就職後2か月が217名・35%、7か月が154名・25%、1年が104名・17%であった。

(1) 学習意欲向上要因の分析結果

学習意欲向上要因に関する自由記述データを、意味内容の類似性に基づき分類した結果、42のサブカテゴリ、19のカテゴリ(<>で表記)、6のコアカテゴリに分類できた(表1)。

調査時期ごとに各カテゴリの頻度を確認したところ、どの時期でも<知識・学習不足の実感>の頻度が最も高かった。また、調査時期別で有意差のある特徴語を確認したところ、2か月では<親身な指導>と<他者への迷惑を回避>が、7か月では<インシデント発生>が、1年では<後輩ができることの意識>が特徴語と確認された。

次に属性別で有意差のある特徴語を確認したところ、性別では、有意差のあるカテゴリはみられなかった。社会人経験の有無別では、2か月の社会人経験あり群でのみ<学習不足の影響の実感>が特徴語として確認された。学歴別では、2か月の大学・短大卒群で<学習内容・方法の明確化>が特徴語として確認され、7か月の助産・保健師・大学院卒群で<患者からの謝辞>が、7か月の専門学校卒群で<研修への参加><出来る仕事の増加>が確認されたが、1年では有意差のあるカテゴリはみられなかった。配属先別にみた特徴語については、2か月と7か月では有意差のあるカテゴリはみられなかったが、1年の希望の配属先群で<後輩ができることの意識>が特徴語として確認された。

(2) 学習意欲低下要因の分析結果

学習意欲低下要因に関する自由記述データについては、25のサブカテゴリ、11のカテゴリ、

4 のコアカテゴリに分類できた（表 2）。

調査時期ごとに各カテゴリの頻度を確認したところ、どの時期でも＜身体的・心理的疲労＞の頻度が最も高かった。また、調査時期別で有意差のある特徴語を確認したところ、2 か月では＜不慣れな環境＞と＜自信の喪失＞が、7 か月と1 年では共に＜多忙な業務＞が特徴語として確認された。

次に属性別で有意差のある特徴語を確認したところ、性別では、2 か月の男性群で＜自信の喪失＞が特徴語として確認されたが、女性には有意差のある特徴語はみられなかった。

社会人経験の有無別では、2 か月の社会人経験あり群でのみ＜異なる指導内容＞＜放棄された指導＞が特徴語として確認された。学歴別では、2 か月の助産・保健師・大学院卒群は＜膨大な学習内容＞が特徴語として確認されたが、7 か月の同群は＜自信の喪失＞が特徴語として確認された。また、2 か月の専門学校卒も＜自信の喪失＞が特徴語として確認された。

配属先別では、有意差のあるカテゴリはみられなかった。

表 1 学習意欲向上要因 カテゴリ

コアカテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ
学習の実感の必要性	知識・学習不足の実感	分からないことがあった
		出来ないことがあった
		学習不足を実感した
	学習不足の影響の実感	分からないことが多い
		知識不足を実感した
		学習しない仕事に支障が出る
学習の必要性の自覚	学習しないと自分が困る	
	学習すべきだと思う	
指導の影響	親身な指導	やさしく指導してもらえる
		丁寧に指導してもらえる
		否定せずに指導してもらえる
	研修への参加	研修に参加した
	学習内容・方法の明確化	学習内容を明確にもらった
		学習方法を明確にもらった
向上心	成長への志向	理解したいと思う
		分かってほしいと思う
		早く立ちたいと思う
		成長したいと思う
	良い看護への志向	早く仕事に慣れたいと思う
		できる技術を増やしたいと思う
手応えの実感	学習効果の実感	学習することで分かった
	先輩からの称賛・承認	学習したことが役立った
	出来る仕事の増加	先輩看護師に褒めてもらった
		先輩看護師に認めてもらった
周囲からの影響	先輩への憧れ・尊敬	出来る仕事が増えた
		任される仕事が増えた
	患者からの謝辞	先輩看護師に憧れている
		先輩看護師の姿を知った
	同期からの影響	患者に感謝の言葉を言われた
		患者にお礼を言われた
後輩ができることへの意識	同期から刺激を受ける	
	同期が学習している姿を見た	
責任感と恐怖心	不安・恐怖心の存在	同期の様子をみて焦る
		後輩が入ってくる
	インシデント発生	不安を感じる
	他者への迷惑を回避	恐怖心がある
	責任の自覚	インシデントを起こした
	迷惑をかけたくないと思う	
	責任の重さを感じた	
	命を預かっていることを意識した	

表 2 学習意欲低下要因 カテゴリ

コアカテゴリ	カテゴリ	サブカテゴリ
身体的・心理的疲労	身体的・心理的疲労	疲労が強い
		眠気が強い
		帰ったら寝てしまう
		睡眠を優先してしまう
過酷な勤務状況	超過・連続勤務	体力がもたない
		帰宅時間が遅い
	多忙な業務	残業が続く
		連続勤務が続いた
	膨大な学習内容	仕事が忙しい
		仕事に追われる
指導の影響	不慣れな環境	仕事にこなすことに精一杯
	慣れない環境	慣れない環境
失敗経験・自信喪失	異なる指導内容	何から手を付けていいかわからない
		学習すべきことが多い
	放棄された指導	分からないことが多すぎる
		指導者によってやり方・教え方が違う
先輩からの注意・叱責	自分で勉強するように言われた	
	指導してもらえない	
できなかった経験	先輩からの注意・叱責を受けた	
	理不尽に怒られた	
インシデント発生	できなかった経験	仕事で上手にできなかった
	インシデント発生	インシデントが起きた
	自信の喪失	インシデントを起こした
自信の喪失	自信を無くした	
	看護士に向いているのかと思う	

これらの結果から、新人看護師教育においては年間を通して、新人看護師が＜知識・学習不足の実感＞ができるように関わることで、学習意欲の向上が期待できることが示唆された。しかし、特に就職後 2 か月の時期は、＜自信の喪失＞が学習意欲を低下させることも示唆されたため、不足している知識や学習を適切に自己評価できるように促しつつも、自尊感情を低下させないような配慮も必要と考える。また、どの時期においても＜身体的・心理的疲労＞によって学習意欲が低下する新人看護師が多くみられたことから、パートナーシップ・ナーシング・システムや勤務中のリフレッシュタイムの導入など、先行研究（三輪ら，2015；若山ら，2018）で疲労軽減が示唆された方法を継続することが重要と考える。

先述したように、学習意欲には、学習を促進するばかりでなくそれらの質を高めるはたらきがあるとされている（鹿毛，2013，31）。新人看護職員研修が努力義務化され、各施設では様々な新人研修や支援が行われているが、それらを最大限活かすためには、新人看護師 1 人ひとりの学習意欲を維持・向上させることが何より重要と考える。本研究において、新人看護師の学習意欲向上要因だけでなく低下要因についても明らかにしたことや、Text Mining を用いて分析することで時期や属性による特徴も明らかにできたことは、今後の新人看護師教育の発展に寄与するも

のと考える。しかし、今回は記述データを分析対象としているため、質的帰納的分析のように文脈のなかで言葉の意味を解釈することができていない。また、Text Mining では出現頻度の低い言葉は分析できないため(田垣,2009)本研究の結果には反映できていない学習意欲向上要因や低下要因が存在すると考える。また、今回は新人看護師自身が考える学習意欲向上要因と低下要因を明らかにしたが、本人たちが自覚していない要因も存在することが考えられる。そのため、今後はインタビューや観察法を用いてデータを集め、それらを質的帰納的に分析していくなど、さらに理解を深める取り組みが必要と考える。

引用文献

- 舟島なをみ.(2007).看護師とそのキャリア・ディベロップメント.舟島なをみ(編),院内教育プログラム立案・実施・評価(p.4).医学書院.
- 伊藤愛,大津牧湖,樋貝繁香.(2014).新人看護師の学習意欲を支える先輩看護師からの支援.日本看護学会論文集 看護教育,44,181-184.
- 鹿毛雅治.(2013).学習意欲の倫理-動機づけの心理学(pp.2-32).金子書房.
- 厚生労働省.(2014).新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】(p.2).厚生労働省.
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-1seikyoku/0000049466_1.pdf
- 三輪峰子,川尻麻祐子,安井裕美子,野中真由美,河村仁美.(2015).パートナーシップ・ナーシング・システム導入による成果と成果に影響する要因分析.第45回日本看護学会論文集 看護管理,45,19-22.
- 小川朋子,林智子,井村香積.(2016).教育に携わる看護師が「成長が遅れている」と捉えた看護師の特徴と行われている教育・支援.日本看護研究学会雑誌,39(5),84-93.
- 田垣正晋.(2009).市町村障害者基本計画のニーズ調査の自由記述回答に対するKJ法とテキストマイニングの併用の在り方.社会問題研究,58,71-86.
- Trang,tT.T.R.,&Baldauf,R.B.(2007).Demotivation:Undrstanding Resistance to English Language Learning -The Case of Vietnamese Students.The Journal of Asia TEFL,4(1),79-105.
- 津村修志.(2010).英語学習意欲喪失の要因と英語の好き・嫌いとの関係.大阪商業大学論集,5(5),27-42.
- 若山ゆう子,古川科江.(2018).勤務時間内のリフレッシュタイムが看護師に与える影響 TMSを用いて.第48回日本看護学会論文集 ヘルスプロモーション,48,91-94.
- 山崎千寿子.(2005).卒後1年間の学習意欲の変化と継続教育の関係.神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録,30,214-221.
- Zhang,Q.(2007).Teacher Misbehaviors as learning demotivators in college classrooms: A cross-cultural investigation in China, Germany, Japan, and the United States. Communication Education,56(2),209-227.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----