

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 21 日現在

機関番号：32645

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2012

課題番号：22792162

研究課題名（和文） 新卒看護師の組織適応過程に関する研究

— 個人の適応行動と組織施策との関連 —

研究課題名（英文） Longitudinal Research on Newly Graduated Nurse's Organization adaptive process

— Relation of individual adaptive behavior and an organization practices —

研究代表者

竹内 久美子 (TAKEUCHI KUMIKO)

東京医科大学・医学部・准教授

研究者番号：80453455

研究成果の概要（和文）：

本研究では、新卒看護師の組織適応過程について仮説モデルを設定した後に質問紙を作成し573名を対象として、縦断的に3回の調査を実施した。その結果、新卒看護師の離職への思いの強さは、4月が最も弱く、その後強まっていた。離職への思いの強さには、個人の自己効力感に影響を受けていた。離職に関する思いの強さは、その時点の「挑戦力」には負の影響を及ぼすものの、数ヵ月後の「挑戦力」に正の影響があることが確認され、入職直後にやめたいと思うことはその後の職業継続に影響することが示唆された。このため、新卒看護師の社会化において、やめたいと思うことの肯定的な側面を支援していく必要があると考えられた。

研究成果の概要（英文）：

The purpose of this study is to illustrate the structure and the process of how newly graduated nurses' "Negative Feeling toward Job" changes over time. The study was conducted longitudinally at three separate times with 573 newly graduated nurse participants. The intensity of the "Negative Feeling toward Job" of the newly graduated nurses was the weakest in April and gradually intensified towards July and October. It was revealed that the intensity of the "Negative Feeling toward Job" was influenced by the "general self-efficacy." The result of covariance structure analysis showed that although the intensity of the "Negative Feeling toward Job" in April negatively influenced the 'willingness to take on new challenges' in the same month, it positively influenced the 'willingness to take on new challenges' in July and October.

The intensified "Negative Feeling toward Job" in April had a positive influence on the 'willingness to take on new challenges' in July and October. Hence, it was confirmed that feeling the "Negative Feeling toward Job" and feeling distressed or uncertain in April might actually have a positive influence towards their future career. Therefore, it is important for newly graduated nurses to experience the "Negative Feeling toward Job" during the socialization process. Thus, the positive aspects of the "Negative Feeling toward Job" need to be fully acknowledged.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2012年度	700,000	210,000	910,000
2011年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：人的資源管理・新卒看護師・看護管理・組織適応

1. 研究開始当初の背景

近年、新規学卒就職者における入職後の組織社会化プロセスに関する研究が関心の度を高めつつある（e.g., Cooper-Thomas & Anderson, 2002）。これは看護界でも同様の傾向を示しており、新卒看護師の組織への適応を促進することが組織の大きな課題となっている（竹内 2002）。新卒看護師は、組織への組織社会化を行い、円滑に組織への適応を果たすことが、キャリア発達上重要な課題として位置づけられている。しかしこの年代の組織へのコミットメントは低く、他学術分野ではこの年代の組織社会化に関する研究がなされ、組織適応の促進に活用されている。これは専門職である看護師においても、組織へコミットし職務満足が高い状態で職務に就くことは、看護の質の保証において重要な要素である。これらのことから、社会心理学および経営心理学の知見を生かし、活用しながら新卒看護師の組織適応を促進していくことは重要な課題であるといえる。

これまで、新卒看護師の組織社会化プロセスに関する理論的・実証的研究を行ってきた。具体的には、新卒看護師を対象に、定量的な縦断的調査（longitudinal survey: 同一の新卒看護師に対して組織参入直後（入施設直後）と1年後（入職1年後）に質問紙調査を実施）を実施し、上記課題に対する検討を行ってきた。その結果、看護師においては、入職後1年間に職業継続における意識が変化し、この内実がその後の職業継続に影響することが明らかとなっている。このため新卒看護師の入職後1年間の個人の意識の変化について検討することが重要である。

2. 研究の目的

本研究は、早期離職問題の重要性が指摘されている新卒看護師の組織適応に関する課題を取り扱う。特に近年課題とされている新卒看護師の早期離職、新卒看護師個人の適応行動、組織における社会化戦術に焦点をあて新卒看護師の支援について検討することを目的としている。本研究では、離職に関わる意識、個人の心理状況として自己効力感、個人の適応行動と組織の社会化戦術内容について調査し、これらの関係性を明らかにすることは、新卒看護師の支援についての有益であると考えられる。

3. 研究の方法

(1) 仮説モデルの設定と質問紙の開発

入職後2年目の看護師5名を対象として、入職後1年間の職業意識に関するインタビュー調査実施した。先行研究の分析結果およびインタビュー内容の分析から、新卒看護師の入職後1年間の個人の意識の変化の仮説モデルを設定した。この仮説モデルを基盤に、新卒看護師の個人の意識・適応行動、離職に関する思い、組織の社会化戦術についての質問紙を作成した。

(2) 調査方法

①調査対象者

平成23年4月に新卒看護師として医療機関に入職した573名とした。なお対象者の選定は、組織入職前に公募し了解の得られた新卒看護師とし、所属機関を通さずに新卒看護師個人と郵送法により調査を実施した。

②調査時期

入職直後、入職後3ヶ月、入職後6ヶ月の3回とした。

③調査内容

個人要因（3項目）、職場環境（6項目）、個人の意識・適応行動（16項目）、職業に関する思いとその影響要因（31項目）、所属組織の社会化戦術（4項目）から成る質問紙調査を実施した。

④分析方法

分析には、統計パッケージソフト SPSS および Amos を使用し、記述統計、関連性の検討、構成概念妥当性の検討、構造方程式モデリングを行った。

⑤倫理的配慮

聖路加看護大学大学院倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 仮説モデルの設定と質問紙の開発

入職1年間の職業意識に関するインタビュー調査から、以下の新卒看護師の職業継続に関わる要因の仮説モデル（図1）を設定した。この仮説モデルを基盤として個人要因（3項目）、職場環境（6項目）、個人の意識・適応行動（16項目）、職業に関する思いとその影響要因（31項目）、所属組織の社会化戦術（4項目）を開発した。

(2) 対象者の属性

教育機関18校（大学3、短期大学1、専門学校14）の、卒業年度の学生1202名を対象として、研究者が直接研究参加の説明を行った。その結果、573名の新卒看護師予定者か

ら研究参加の承諾が得られた。この573名を対象として、4月調査、7月調査、10月調査を郵送法にて実施した。

回収数は、4月調査456部(79.6%)、7月調査380部(66.3%)、10月調査330部(57.6%)であった。3回のすべての調査に回答した者は、272名47.5%であった(表3)。4月調査票回収者456名の属性を表4に示した。対象者は、女性421名(92.5%)、男性34名(7.5%)と女性が多かった。年齢区分では、20歳~24歳が309名(67.8%)と最も多く、次いで25歳~29歳が68名(15.0%)、30歳~34歳が38名(8.0%)、35歳~39歳が32名(7.0%)、40歳以上が8名(1.8%)であった。看護基礎教育は、専門学校卒業者は317名(55.1%)と最も多く、次いで大学卒業者が94名(20.7%)、短期大学卒業者が40名(55.1%)、であった。

入職施設の状況では、200床~500床の規模の病院に入職している者が212名(46.9%)と最も多く、次いで500床から1000床未満が155名(34.1%)であり、1000床以上は44名(9.7%)、200床以下は40名(8.7%)であった。看護師の人員配置では、7対1は353名(78.9%)と大半を占めていた。配属希望については、希望通りの部署に入職している者が、288名(64.3%)であった。教育体制については、施設に専属の教育担当者が配置されている者が414名(94.1%)であり、394名(87.6%)がプリセプター制度を実施している施設に入職していた。

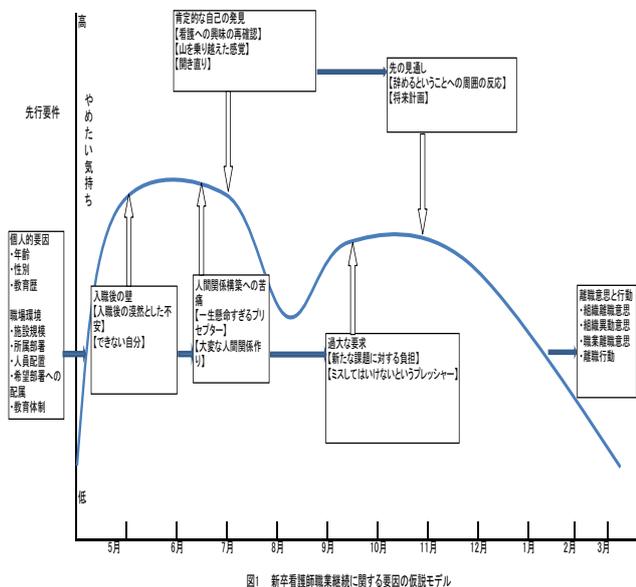


図1 新卒看護師職業継続に関する要因の仮説モデル

(3) 離職に関する思いと影響要因との関連
新卒看護師の離職に関する思いとその影響要因の構成概念妥当性を検討するために、主因法によるプロマックス回転を用いた主成分分析を行った。その結果「閉塞感」「前向きな自分」「能力と仕事の不一致」「挑戦す

る力」「留保」「居心地の良さ」という6因子を抽出し、各因子の固有値はすべて1以上、累積寄与率は53.9%であった。今回の分析では、因子負荷量が0.35以上であることを基準に行った。これらの因子は、新卒看護師の離職に関する思いを「閉塞感」「能力と仕事の不一致」は高めており、「挑戦する力」「前向きな自分」「居心地の良さ」は低下させていた。

そこで、新卒看護師の離職に関する思いを高める要因である「挑戦する力」、低下させる要因である「閉塞感」の2因子と、新卒看護師の離職に関する思い、自己効力感を変数として、共分散構造分析を行った。その結果、モデルはデータとの適合性を示した(GFI=.72, AGFI=.64, CFI=.51, RMSEA=.10)。

4月の離職に関する思いに最も影響していた要因は、4月の「閉塞感」($\beta = .59$)であることが確認できた。4月の離職に関する思いは、4月の「挑戦する力」($\beta = -.54$)から負の影響を、4月の「離職の意志決定」($\beta = .30$)へ正の影響を示した。4月の「閉塞感」は、4月の自己効力感($\beta = -.46$)へ負の影響を及ぼしていた。4月の自己効力感は、4月の「挑戦する力」($\beta = .28$)へ正の影響を示した。

7月の離職に関する思いに最も影響していた要因は、7月の「閉塞感」($\beta = .52$)であった。7月の離職に関する思いは、7月の「離職の意志決定」($\beta = .52$)への正の影響、「挑戦する力」($\beta = -.39$)からの負の影響が確認された。7月の「閉塞感」は、10月の「閉塞感」($\beta = .56$)への正の影響、7月の自己効力感($\beta = -.44$)への負の影響を示した。7月の自己効力感は、7月の「挑戦する力」($\beta = .83$)、10月の自己効力感($\beta = .63$)、10月の「挑戦する力」($\beta = .33$)へ正の影響を示した。

10月の離職に関する思いは、7月の「挑戦する力」($\beta = .39$)から正の影響、10月の自己効力感($\beta = -.33$)から負の影響が確認された。10月の離職に関する思いからは、10月の「離職の意志決定」($\beta = .32$)への正の影響、10月の「挑戦する力」($\beta = -.27$)からの負の影響が確認された。10月の「閉塞感」からは、10月の自己効力感($\beta = -.17$)への負の影響が確認された。

これらのことから、これまでは、新卒看護師が離職に関する思いを持たないような関わりが求められてきた。しかし、入職直後に離職に関する思いを持ち、新卒看護師が職業について悩むことは、少し後の力を生み出すことに繋がるということが明らかとなった。入職直後に新卒看護師が離職に関する思いを持つことは、個人のキャリアを促進するためには重要な要素であると考えられる。このため、看護管

理者は、新卒看護師の「やめたい」という発言の、肯定的な側面も理解し、離職に関する思いの強まりから「挑戦する力」を産み出す過程を支援していく必要がある。今回の結果からは、離職に関する思いの強まりから、「挑戦する力」が産み出されるまでには、数ヶ月間が必要であると考えられる。このため、看護管理者は、新卒看護師の「やめたい」という発言に、振り回されず見守ることが必要である。離職に関する思いに先行して変化する要因として、自己効力感が見出され、さらにこの自己効力感を低下させる要因として「閉塞感」が確認されている。新卒看護師の「閉塞感」が、離職に関する思いを調整する、要因の一つであると考えられる。看護管理者は、新卒看護師が閉ざされているような感覚を強く感じ、離職を決定しないように支援していくとともに、離職に関する思いの強まりから「挑戦する力」の醸成を支えていく必要がある。

初期の段階における社会化の促進には、「一般的自己効力感」が低下せずに維持されていることが一つの指標となる。今回の研究結果からは、新卒看護師の「一般的自己効力感」の高まりには、「やめたい気持ち」の影響要因である「閉塞感」の高まりが影響していることが明らかとなっている。さらに入職直後の「閉塞感」の高まりは、3ヵ月後に高い「閉塞感」を維持することに繋がっていた。入職直後に「閉塞感」を高く持つことが、その後も高い「閉塞感」を持続することとなり、「一般的自己効力感」を低下させることになる。「一般的自己効力感」を低下させずに新卒看護師の社会化を促進させるためには、入職直後の「閉塞感」を是正する必要がある。この「閉塞感」を是正するためには、具体的な目標を持てるようにしていくこと、新卒看護師が職場内で自分自身のことを語れるような環境を設定していくことが重要であると考えられる。

また、新卒看護師の社会化には、入職以前の看護基礎教育での予期的社会化も関連していると考えられる。看護基礎教育の中で、臨地実習などの看護教育の特徴的な授業形態を活かし、予期的社会化を促進していくことも課題である。

5. 主な発表論文等（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計4件）

(1) 竹内久美子、杉山由香里、新卒看護師の入職1年間の心理状況の変化、目白大学健康科学紀要、査読有り、第4号29～36

(2) 新井清美、竹内久美子、木暮孝志、林美奈子、石光芙美子、小澤麻美、古谷剛、看護学生の主体性に関する文献検討、目白大学健康科学紀要、査読有り、第4号69～75

(3) 古谷剛、石光芙美子、小澤麻美、林美奈子、竹内久美子、新井清美、木暮孝、臨地実習指導者が捉える「学生の主体性」に関する基礎的研究、目白大学健康科学紀要、査読有り、第4号77～82

(4) 伊藤ももこ、新井清美、竹内久美子、意思蜜芙美子、口元志帆子、古谷剛、林美奈子、臨地実習が学生の心理におよぼす影響、目白大学健康科学紀要、査読有り、第3号67～75

〔学会発表〕（計2件）

① 竹内久美子、新卒看護師の「やめたい気持ち」の構造と変化、日本看護管理学会、2012年8月24日、札幌

② 竹内久美子、石島みやこ、看護師の専門職的自律性の様相—入職10年以内の看護師の専門職的自律性の実態調査から—、日本看護研究学会、2012年7月8日、沖縄

6. 研究組織

(1) 研究代表者

竹内 久美子 (TAKEUCHI KUMIKO)
東京医科大学・医学部・准教授
研究者番号：8045345