

令和元年5月30日現在

機関番号：32507

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2018

課題番号：25463364

研究課題名(和文) 看護師のキャリア初期における組織適応に関する研究

研究課題名(英文) Research on organizational adaptation during the Early Career Development of Nurses

研究代表者

竹内 久美子 (KUMIKO, TAKEUCHI)

和洋女子大学・看護学部・教授

研究者番号：80453455

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、新卒看護師における入職3年間の組織コミットメント(以下OC)の変化と、自己効力感(以下SE)、ローカス・オブ・コントロール(以下LOC)との関連を明らかにすることである。看護師329名を対象に、入職後3年間(1年に1回)に、OC、SE、LOCを設定した質問紙調査を行った。1年目・2年目にはSEのOCに対する直接効果が確認され、3年目にはSEの直接効果は確認されず、LOCを媒介とした間接効果が確認された。入職間もない時期には、自信や確信を強化維持することがOCを高める一方で、数年後には自信や確信の強化が直接影響するのではなく、内的統制が高いことがOCに影響することが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

先行研究では、新卒看護師の組織適応プロセスの解明に一定の成果を上げてきた。しかし個人の社会化を連続性のあるものと捉え検討していくためには、看護基礎教育に代表されるように長期間の予期的社会化が存在しており、入職前からの時系列変化を検討する必要がある。さらに入職前から組織社会化のひとつである適応を促進するためには、この入職前からの組織適応プロセスを明らかにするとともに、入職前の要因がいかに入職後の組織適応に影響をおよぼしているのか解明することが求められている。看護師が職業を継続し生涯キャリア発達を促進するためには、第一段階として初期の離職を抑制することが重要であり、本研究はその礎となると考える。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to identify the relationship of changes in organizational commitment with individual self-efficacy and locus of control at three years after novice nurses. In 329 nurses working, we conducted a longitudinal questionnaire survey for three years(once a year). The direct effect of self-efficacy on organizational commitment was confirmed in the first year. In the second year, the direct effect of self-efficacy on organizational commitment was confirmed. However, in the third year, no direct effect on self-efficacy was found, only indirect, for which locus of control mediated the effect. The results confirmed that strengthening and sustaining individual confidence could enhance organizational commitment immediately after the beginning of the career. However, after a few years, instead of organizational commitment being influenced only by strengthening individual confidence, a higher internal control for judgment influenced organizational commitment.

研究分野：看護管理

キーワード：看護管理 組織コミットメント 自己効力感 キャリア発達

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

看護師等の人材確保促進法(1992)の施行によって、新卒看護師の離職率は若干の低下は見せたが、2011年以降は7パーセント台で推移しており、新卒看護師の組織への適応を促進することが課題となっている(公益社団法人日本看護協会広報部ニュースリリース 2018)。新卒看護師は、組織の文化や風土を受け入れ、組織の一員としての認識を自ら持ち、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。

しかし高村は、20歳代を中心とする新卒の組織コミットメントの特徴は、自己実現や功利が優先されており、組織に残留する意向が低い傾向にあると指摘している(2007, pp11-12)。専門職である看護師について、水野は特に初期キャリア段階で離職せずに一定期間経験を積むことが、その後のキャリア発達に重要であるとも指摘されており(2000, p13-22)、初期キャリア段階での適応行動の促進が大きな課題とされている。これまでの組織適応に関する研究では、リアリティショック(谷口・山田・内藤, 2014)やエンパワメント(前田・山田・津田, 2007)の概念を活用し、組織側の組織社会化施策について検討する研究が多く行われてきた。これらの研究では、結果指標として新卒看護師の組織への残留の有無や離転職意思を設定しており、組織施策により組織への残留や離転職意思の低下等、一定の成果があげられていた。しかし、施された組織施策が個人に及ぼす影響を与え、組織適応へつながったのかは十分に議論されておらず、個人の状況と組織適応の関連について検討することが課題とされている。

一方で個人の適応段階を示す指標として、個人の態度的概念に着目し、組織社会化過程で態度がどのように変容するのかについて検討が行われてきた。難波・矢島・二宮は、キャリア発達のプロセスとして、組織コミットメントや離転職意思、職務満足などの態度の変容が重要であることを指摘している(2007, p63)。これらの指標は、看護師を対象とした研究でも取り扱われており、組織コミットメントと看護師の専門的ケアの促進(上野・西川, 2005,)、離転職意思(Han-San-Sock・HanJeon-Won・An Young-Suk, 2015, pp)、職務満足(吉江・勝尾, 2005, p223; Lok P.・Crawford J., 2001)等が関連していることが明らかとなっている。つまり組織コミットメントは、看護師のキャリア発達のプロセスを議論するうえで重要な個人的概念と捉えられている。個人の心理状況と組織コミットメントの関連では、赤星・宮原・中尾(2009)は新人助産師における個人の心理的な状況が、組織への適応プロセスに影響することを明らかにしている。さらに竹内(2016)は、新卒看護師が組織を辞めたいと思う気持ちには、個人の自己効力感が影響することを実証的に明らかにしており、新卒看護師の認知傾向や心理状況を把握し支援することが組織への残留に対して影響することが示唆している。また、個人の認知傾向のうち判断の基準が内的か外的であることを示しているローカス・オブ・コントロールと組織コミットメントの関係も明らかになっている。小谷野(2001)は、判断の基準が内的傾向が高い看護師は、専門的ケア行動の決定を可能とするだけでなく、科学的な看護遂行能力が高いと述べている。さらに上野・西川(2005)は、専門的ケア行動の決定や看護遂行能力の高い看護師は、組織コミットメントが高い傾向にあると述べている(p36)。また加藤・小平(2017)は、ローカス・オブ・コントロールと看護実践に関連があることを指摘している。これらのことから、ローカス・オブ・コントロールは、看護実践における決定や行動に影響するとともに、組織コミットメントに関連することを示唆している。しかし、入職数年間の個人の心理状況、認知傾向、組織コミットメントの変化や関連については、十分に議論されておらず、いかに関連しながら変化しているのか明らかにすることが課題である。

2. 研究の目的

本研究は、キャリア発達に重要とされている、入職後3年間の組織コミットメントの変化と組織コミットメントと個人の心理状況・認知状況の関係を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

1) 調査対象

関東甲信越地方8病院に勤務する新卒看護師329名を対象に、以下の時期に各年1回調査票を配布した。調査対象病院はすべて一般病院であった。

2) 調査時期

第1回:2014年12月(入職1年目)

第2回:2015年12月(入職2年目)

第3回:2016年12月(入職3年目)

3) 調査方法

各施設の看護部門責任者を通して、調査対象者に研究説明書、質問紙、回収用封筒を配布し、回収は郵送法にて実施した。なお質問紙の回収をもって、研究参加の同意とみなすこととした。

4) 調査内容

(1)対象者の属性:年齢,性別,基礎看護学歴,所属施設規模,所属部署,人員配置基準,教育担当者配置状況,プリセプターシップの有無の8項目を設定した。

(2)組織コミットメント尺度:組織コミットメントは、関本・花田(1987)に依拠し4つの下位尺度「目的」「意欲」「残留」「功利」から構成されることを前提とした。彼らの因子分析の結果を参考に、各因子に含まれる項目のうち因子負荷量の高さを参考にそれぞれ2項目、計8項目を調査対象項目とした。この尺度は、高値であるほど組織コミットメントが高いことを示している。4下位尺度ともに信頼性係数 = .8以上の値を示した。

(3)一般的自己効力感尺度:坂野(1989)により開発された一般的自己効力感尺度16項目を設定した。この尺度は、0点から16点で一般的自己効力感を測定しており、高値であるほど自己効力感が高いことを示す。この尺度は信頼性・妥当性が確認されており、本データにおける信頼性係数は、3年間ともに信頼性係数 = .8以上の値を示した。

(4)ローカスオブ・コントロール尺度:鎌原・樋口・清水(1980)により開発され、妥当性が確認されている18項目を設定した。「そう思う」「ややそう思う」「ややそう思わない」「そう思わない」の4段階で回答する形式であり、高値であるほど内的統制傾向が強いことを示す。なお本データにおける信頼性係数は、3年間ともに信頼性係数 = .8以上の値を示した。

5) 分析方法

組織コミットメント得点および組織コミットメント下位尺度得点(目的,意欲,残留,功利),自己効力感得点,ローカスオブ・コントロール得点を算出し、各々を観測変数としてパス図を作成した。なお分析には、統計パッケージソフトSPSS(Ver20)とAmos(Ver6)を使用した。

6) 倫理的配慮

協力病院の看護部長に研究目的,プライバシーの保護について口頭および文章で説明し同意を得た。対象者には、調査協力は任意であること、不参加や途中棄権にて病院や個人が不利益を被ることがないことを保証すること、調査票の提出をもって同意を得ること、データは施錠管理のもと匿名化し、本研究以外には使用せず本研究終了後には研究者の責任において5年間保存し破棄することを書面にて説明した。

4. 研究成果

回収数(率)は、第1回調査89部(27.2%),第2回調査99部(30.1%),第3回93部(28.3%)であった。3年間継続的に調査に参加した44名を分析対象とした。3回の調査に参加した対象者の属性(入職1年目)を表3に示した。

が確認された。さらに入職 2 年目には、自己効力感の意欲尺度得点に対する直接効果が確認された。しかし入職 3 年目には、自己効力感の組織コミットメントに対する直接効果は確認されず、ローカス・オブ・コントロールを媒介変数として組織コミットメントの目的および意欲に間接的に影響していた。入職 2 年目までは自己効力感は組織コミットメントに直接的に影響しており、入職間もない時期には、個人の自信や確信を強化・維持し自己の有用性を実感することが、組織コミットメントに直接効果を示すことが確認された。グレック(2005)は、組織コミットメントの促進には、自己の有用感を持ち、自分の努力・成長を時間できることが必要であると指摘している。さらに組織コミットメントの中心的な経験は、自己の存在価値の実感であると述べている(p15)。個人が能力を十分に発揮し、自信を高めていくことが可能な職場づくりが必要であり、特に入職早期の段階で配慮が必要なが示唆された。

難波・矢島・二宮(2007)は、看護師の組織コミットメントをキャリアステージ別「入職 3 年未満」「3 5 年未満」「5 - 10 年未満」「10 年以上」に分析し、組織コミットメントのうち情動的コミットメントに対して有意に影響を与える支援内容がキャリアステージで異なっていることを報告している。本研究においても、入職後 3 年間の内に組織コミットメントに効果のある因子が変化しており、段階別に組織コミットメント促進の支援が異なると考えられる。

引用文献

赤星衣美, 宮原春美, 中尾優子(2009). 新人助産師の職場適応プロセス. 保健学研究 21(2), 35 - 42.

グレッグ美鈴(2005). 臨床看護師の組織コミットメントを促す経験. 岐阜県立看護大学紀要, 第 6 巻 1 号, 11-18.

Han-San-Sock, HanJeon-Won, An Young-Suk(2015). Effects of role stress on nurse's turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout. Japan Journal of Nursing Science, 12(3), 287-296.

鎌原雅彦, 樋口一辰, 清水直治(1980). Locus of Control 尺度の作成と, 信頼性, 妥当性の検討. 教育心理学研究, 30(4), 38-43.

加藤寛章, 小平由美子(2017). 看護大学生の看護実践能力と Locus of Control との関連 理想の看護師モデルの有無に焦点当てて. 日本看護科学学会誌 学術集会講演集第 37 回, 615.

公益社団法人日本看護協会広報部ニュースリリース 2018 年 5 月 2 日. <http://www.nurse.or.jp>. (参照 2019 年 1 月 30 日)

Lok P., Crawford J.(2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. J.Manag.Psychol.16(8), 594-613.

前田ひとみ他(2007). 新卒看護師を対象にしたエンパワーメントプログラムの検討: “仲間”をキーワードにした入職時研修の試み. 日本看護学会論文集. 看護管理,37,285-287.

水野暢子, 三上れつ(2000). 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌 4, (1), 13-22.

坂野雄二(1989). 一般的セルフエフィカシー尺度の妥当性の検討. 早稲田大学人間科学研究, 2, 91-98.

関本昌秀・花田光代(1987)企業帰属意識の構造化、と影響要因の研究. 産業組織心理学研究, 第 1 号, 9-19.

高村静(2007). 組織コミットメントと離転職意識(1). NFI リサーチレビュー, 11, 22-38.

竹内久美子(2016). 新卒看護師の「やめたい気持ち」と自己効力感の変化. 千葉県立保健医療大

学紀要, 7(1), p3 ~ 7.

谷口初美・山田美恵子・内藤知佐子・内海桃絵・任和子(2014). 大卒新人看護師のリアリティ・ショック スムーズな移行を促す新たな教育方法の示唆. 日本看護研究学会雑誌, 37(2), 71 - 79.

上野恭子・西川浩昭(2005). 精神科看護師の専門的ケア行動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究. 日本看護科学学会誌, 25(4), 30-38.

吉江由加里・勝尾信一(2014). 看護師の目標管理に対する受容度と組織コミットメント・職務満足度・達成動機および個人背景との関連. 日本医療マネジメント学会雑誌, 15, 223.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 2 件)

Kumiko TAKEUCHI, Yumiko MATSUSHITA, Transformation of Organizational Commitment during the Early Career Development of Nurses, 日本健康医学学会誌、査読有、第 28 巻、2 号、2019、印刷中

竹内久美子、新卒看護師の「やめたい気持ち」と自己効力感の変化、千葉県立保健医療大学紀要、査読有、第 7 号、1 号、2016、3 - 9

[学会発表](計 6 件)

竹内久美子、松下由美子、新人看護職員研修に関する病院船員教育担当者の悩み、第 47 回日本看護学会(教育)、2016

竹内久美子、松下由美子、看護師の初期キャリア発達支援に関する研究 入職 10 か月後の組織適応と個人の認知傾向との関連、日本看護研究学会第 42 回学術集会、2016

竹内久美子、松下由美子、看護師の初期キャリア発達に関する研究、日本応用心理学会第 83 回大会、2016

竹内久美子、松下由美子、看護師の初期キャリア発達における組織コミットメントの変容、日本応用心理学会第 84 回大会、2017

看護師の初期キャリアにおける個人の心理状況と組織コミットメントの関係、日本看護研究学会第 44 回学術集会、2018

竹内久美子、松下由美子、看護師の初期キャリア発達支援に関する研究 入職 3 年間の自己効力感と組織コミットメントの関連、日本応用心理学会第 85 回学術集会、2018

[図書](計 0 件)

[産業財産権]

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名: 松下 由美子

ローマ字氏名: MATSUSHITA, yumiko

所属研究機関名: 佐久大学

部局名: 看護学部

職名: 教授

研究者番号(8 桁): 00190455

(2)研究協力者 なし

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。