

令和 2 年 6 月 15 日現在

機関番号：32414

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K12004

研究課題名(和文) 看護師キャリアレジリエンス獲得支援に関する基礎的研究

研究課題名(英文) Fundamental study on supporting nurses in acquiring career resilience

研究代表者

伊藤 まゆみ (ITO, Mayumi)

目白大学・看護学部・教授

研究者番号：70316636

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：離職などのキャリア形成の危機を克服する能力の一つにキャリアレジリエンスがある。本研究は看護師のキャリアレジリエンス獲得支援プログラム開発を目的に、基礎的研究としてキャリアレジリエンスの獲得過程を検討した。看護師を対象とした調査では、看護職適応感や職業継続意思の強い者はキャリアレジリエンスとキャリア成熟、職業的アイデンティティが高かった。また、キャリアレジリエンス獲得にはストレス対処による感情調節、職業的アイデンティティが、キャリア成熟にはキャリアレジリエンスが関係していた。つまり、職業的アイデンティティやストレスへの対処能力を高めればキャリアレジリエンスは獲得されやすいことが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、看護師を対象とした調査において、職業継続意思や看護職への適応感が強い者は弱い者に比べキャリアレジリエンスやキャリア成熟が高い、看護師のキャリアレジリエンス獲得支援にはライフキャリアと職業キャリアの両面からのキャリアビジョンを描くことで職業的アイデンティティを向上させる支援とキャリア形成過程での危機に対処するための意味づけによる感情対処支援を組み合わせることが効果的と示唆されたことである。また、これら知見による社会的意義は、看護師のキャリアレジリエンス獲得支援により、離職や転職の予防への効果が期待されることである。

研究成果の概要(英文)：Career resilience is one ability that facilitates overcoming career formation crises caused by leaving a job. The process of acquiring career resilience was examined to develop a support program for nurses to acquire career resilience. The results of a survey conducted with nurses indicated that those having a feeling of high adaptation to the nursing profession and a firm intention to continue working as a nurse had high career resilience, career maturity, and increased professional identity. Moreover, the acquisition of career resilience was correlated with emotional regulation in coping with stress and professional identity, and career maturity was correlated with career resilience. It is suggested that career resilience could be easily acquired by improving professional identity and stress-coping abilities.

研究分野：基礎看護学

キーワード：キャリア形成の危機
ティ 職業継続意思
キャリアレジリエンス
看護職適応感
キャリア成熟
キャリアレジリエンス獲得過程
感情マネジメント
職業的アイデンティ

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。

1. 研究開始当初の背景

看護師の中には、個人が置かれた環境のなかで、職業や職務に積極的に適応し、経験や役割を重ねることでキャリアを発達させる者もいれば、離職することで看護師としてのキャリアを中断させる者もいる。看護師の退職理由には、個々のライフイベント、人間関係へのストレス、超過勤務並びに教育体制などの職場環境、看護職への不適応などがある(厚生労働省, 2009)。このような離職によるキャリア形成危機に、看護師が適切に対処し、個々の環境への調節と適応ができなければ、自身のキャリアが形成できないばかりか、我が国の看護職者数は不足する。

今日、このようなキャリア形成の危機を克服する能力としてキャリアレジリエンスが着目されている。キャリアレジリエンスとはキャリア形成に特化したレジリエンスであり、環境の変化に適応し、ネガティブな仕事状況に対処する個人の能力(Noe et al., 1990)やキャリアに関する挫折経験後に立ち直るための能力(Gizeda & Prince, 1997)と定義されている。児玉(2015)は、先行研究における定義を整理し、キャリアレジリエンスとは、キャリアを脅かすようなリスクに直面したときに、それに対処し、キャリア形成を促す心的特性と定義している。すなわち、キャリアレジリエンスは、キャリアに関する挫折経験後の対処能力というだけではなく、キャリア形成が脅かされるようなリスクに直面したときに、そのリスクに対処し、キャリア形成の危機や挫折を予防するための自己調整とも捉えられる。このようなキャリアレジリエンスを獲得することは、看護師の離職を予防し、キャリアを進展させるためには効果的と考えられ、その能力獲得に向けた支援の開発が看護管理上の課題の一つとなる。

先行研究において、看護師を対象としたレジリエンスに関する報告は散見するが、キャリア形成に特化した研究やキャリアレジリエンスの獲得支援に関する検討は不足している。本研究課題は看護師キャリアレジリエンス獲得の様相を明らかにし、支援プログラムを開発することである。

2. 研究の目的

本研究課題の基礎的研究として、本研究はキャリアレジリエンス獲得支援仮説モデルの構築とそのモデルの統計的検証によってキャリアレジリエンス獲得支援プログラムに関する示唆を得ることを目的とする。

3. 研究の方法

研究は次の2段階で実施された。

【研究1】

(1) **調査対象者**: 関東近郊の総合病院に勤務する看護師で、看護経験年数6年以上、キャリア形成の危機を克服した者である。

(2) **調査内容**: 個人基本属性(年齢、性別、看護経験年数、役職など)、キャリアモチベーションの低下、離職や転職の検討、離職・復職経験などのキャリア形成危機の克服経験の有無に加え、キャリアモチベーション低下時や離職検討時などのキャリア形成の危機状態克服のための自己調節の様相、危機克服後の成長への知覚、職業継続意思を確信した転機、自己調節や成長を促進したと思われる支援内容などである。

(3) **データ収集**: 研究倫理審査会の許諾後、2016年7月から2017年9月に、調査対象者の所属組織などを介して調査依頼した。調査対象者には、書面と口頭で調査の目的、内容、方法、倫理的配慮、データの公表などについて説明し、同意を得た。調査はプライバシーが保護できる個室で半構造化面接を行い、データを収集、面接内容は、調査対象者の承諾を得てICレコーダーに録音、逐語記録としてテキスト化した。

(4) **データの整理と分析**: データは、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA 木下, 2007)を用いて分析、抽出概念は意味内容によりカテゴリー化を行った。カテゴリー化さ

れた概念の関係性と先行研究を考慮し、キャリアレジリエンスの獲得過程とその支援を構造化、キャリアレジリエンス獲得支援仮説モデルを構築した。

【研究2】

(1) 調査対象者：全国の医療機関で勤務する看護職者（看護師、保健師、助産師）である。

(2) 調査内容：)個人基本属性(性別、年齢、看護経験年数、勤務先、役職、最終学歴など)、)就業やキャリアに関する考え方(看護職就業継続意思、キャリアビジョンの抱きやすさ、看護職適応感、転職の経験や予定、離職の経験や予定)、 キャリアレジリエンス(児玉, 2015) (下位尺度：チャレンジ、ソーシャルスキル、新規多様性、未来志向)、看護師の職業キャリア成熟度(狩野他, 2012)、職業的アイデンティティ(児玉・深田, 2005)、本来感(伊藤・小玉, 2005)、ストレスフルなケアに対する意味づけ尺度(伊藤他, 2015)、看護師感情調整対処傾向尺度(金子他, 2017)である。各測定尺度の下位尺度はTable 3参照。

(3) データ収集：研究倫理審査会の許諾後、2018年2月から同年3月に、web調査会社や研究代表者運営のHPによる募集、関東近郊の総合病院の看護部を介して募集、データは質問紙調査で収集、3通りでの調査ため、調査対象者にはいずれかの調査に回答するように依頼した。

(4) データの整理と分析：データは、調査要件や欠損値などの不備があるものを除外し、統計的に処理された。データは記述統計後に、対応のないt検定を用いてキャリアステージ別キャリアレジリエンス獲得状況の比較、研究1の仮説にそってキャリアレジリエンス、キャリア成熟度、職業的アイデンティティ、本来感、意味づけ並びに感情調整対処傾向の関係についてモデルを作成し、パス解析を用いて仮説検証した。

4. 研究成果

1) 研究1の結果

調査対象は病院に勤務する看護師21名であった。調査対象の性別は男性5名、女性16名、平均年齢は39.6(*SD*7.17)歳、平均看護経験年数16.9(*SD*6.41)年目、役職はスタッフ14名、主任2名、看護師長5名であった。キャリアレジリエンス獲得過程や獲得支援の様相を質的に検討した結果、次の示唆が得られた。

看護師は看護師職業生活、人生一般の体験並びに自我同一性により、漠然とではあるがキャリアビジョンを抱いていた。そのビジョンがキャリアモチベーションとなり、個性的なキャリアパスを描き、順調にキャリアが進展すればキャリア形成の結果として職業的アイデンティティの確立や自我に対する本来感の自覚を経験していた。しかし、キャリア形成の過程では、環境や役割の変化への適応感、職業的ストレスへの対処状態、本来感とキャリアビジョンの一致・混乱などによって、キャリアモチベーションは影響を受けやすく、そのモチベーションを低下させないように自己調節することが求められていた。キャリアモチベーションの自己調節は、キャリア成熟度(関心性、自律性、計画性)、キャリアレジリエンス(対人スキル、情報収集・資源の活用、チャレンジ、肯定的未来志向)、リフレクションによる自己理解やストレスフルな状況に対する認知の修正による感情調節によって行われていた。

2) 研究2の結果

(1) 調査対象の属性：全国医療機関勤務の看護職者757名、男性87名、女性670名、平均年齢37.6(*SD*9.40)歳、平均看護経験年数14.5(*SD*9.20)年目であった。

(2) キャリア形成危機状態にある者はキャリアレジリエンスが低いか：キャリア形成の危機的状況を「職業継続意思」、「看護職適応感」、「キャリアビジョンの抱きやすさ」に対する程度とし、5群(全くそう思わない5~とてもそう思う1)に分類した。5群間におけるキャリアレジリエンス(4下位尺度)の平均得点に差があるのかを一元配置分散分析で比較した結果、危機状態3

項目全てにおいて群間の下位尺度得点に有意差 ($p.001$) があり, 多重比較でも各群間差があった (Table 1)。すなわち, 看護師の「職業継続意思」, 「看護職適応感」, 「キャリアビジョンの抱きやすさ」の低さをキャリア形成の危機的状況と捉えた結果, その危機的状況ではキャリアレジリエンスが低かった。また, その他の測定尺度も同様の傾向を認めた。

Table1 キャリア形成危機程度別各尺度平均得点比較

N=757

尺度	下位尺度	全体										F値	有意差	多重比較		
		全くそう わない		あまりそう 思わない		どちらとも いえない		まあまあ 思う		とても 思う						
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD					
職業継続 意思	チャレンジ	35.42	5.25	32.30	10.09	32.56	5.59	33.31	4.84	35.35	4.58	38.16	4.39	26.10	***	1<4**, 1<5***, 2<4*, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
	ソーシャルスキル	22.25	4.49	21.41	6.72	22.02	3.70	20.98	4.23	21.97	4.32	23.88	4.38	9.55	***	1<5***, 3<5***, 4<5***
	新奇多様性	16.33	3.35	15.11	4.10	16.13	3.67	15.00	3.33	16.26	3.13	17.58	3.20	12.88	***	1<5**, 3<5**, 3<4**, 4<5***
	未来志向	9.91	3.35	8.74	3.81	9.02	2.27	8.60	2.37	9.87	2.24	11.25	2.14	28.60	***	1<5**, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
看護職 適応感	チャレンジ	35.42	5.25	27.39	7.36	31.81	4.42	33.88	5.15	36.93	3.33	40.89	4.50	88.88	***	1<2***, 1<3***, 1<4***, 1<5***, 2<3**, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
	ソーシャルスキル	22.25	4.49	18.32	5.21	19.70	4.39	21.36	4.11	23.10	3.80	25.93	4.59	37.75	***	1<3***, 1<4***, 1<5***, 2<3**, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
	新奇多様性	16.33	3.35	14.07	4.67	14.87	3.58	15.59	3.02	16.88	2.91	18.77	3.26	25.84	***	1<4***, 1<5***, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
	未来志向	9.91	3.35	6.64	2.61	8.17	2.39	9.58	2.11	10.46	2.08	11.97	2.28	56.50	***	1<2***, 1<3***, 1<4***, 1<5***, 2<3**, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
キャリア ビジョン 描きやす さ	チャレンジ	35.42	5.25	31.63	8.95	34.21	4.80	34.7	5.01	36.77	4.16	41.00	5.04	26.07	***	1<2*, 1<3*, 1<4**, 1<5***, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5***
	ソーシャルスキル	22.25	4.49	20.66	5.99	21.28	4.39	21.71	4.09	23.25	4.17	25.79	4.99	14.23	***	1<4***, 1<5***, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5**
	新奇多様性	16.33	3.35	13.88	4.05	15.41	3.28	15.79	3.03	17.49	2.98	19.28	3.20	27.83	***	1<3**, 1<4***, 1<5***, 2<4***, 2<5***, 3<4**, 3<5***, 4<5**
	未来志向	9.91	3.35	7.09	2.86	8.84	2.27	9.81	2.12	10.78	2.12	12.87	2.17	52.16	***	1<2***, 1<3***, 1<4***, 1<5***, 2<3***, 2<4***, 2<5***, 3<4***, 3<5***, 4<5***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(3) 看護師のキャリアステージによりキャリアレジリエンスには差があるか: キャリアステージを4群[1群 1-5年目 155名(20.5%), 2群 6-10年目 193名(25.5%), 3群 11-20年目 207名(27.3%), 4群 21年目以上 202名(26.7%)]に分類し, 群間におけるキャリアレジリエンス(4下位尺度)の平均得点の差を一元配置分散分析で比較した結果, 下位尺度の「チャレンジ」($p.001$)と「未来志向」($p.05$)に有意差があった。多重比較では, 「チャレンジ」は1群と他群に, 「未来志向」は1群と2群間に有意差があった。「新奇多様性」と「ソーシャルスキル」には群間差($p.05$)が無かった (Table 2)。すなわち, 看護師のキャリアレジリエンスは「チャレンジ」や「未来志向」において1群に比べ他群が高くなる傾向があるが, 他の群間には差がないことから, 必ずしも看護経験年数を重ねるだけではキャリアレジリエンスは獲得されないことが示唆された。

Table2 キャリアステージ別キャリアレジリエンス平均得点比較 (分散分析)

下位尺度	全体										F値	有意差	多重比較
	1-5年目		6-10年目		11-20年目		21年目以上						
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
チャレンジ	35.42	5.25	32.72	5.57	35.37	4.50	36.29	5.05	36.65	5.16	20.72	***	1<2***, 1<3***, 1<4***, 1<5***
ソーシャルスキル	22.25	4.49	21.66	4.03	22.46	4.45	22.22	4.52	22.54	4.79	1.33		
新奇多様性	16.33	3.35	16.00	3.01	16.36	3.07	16.57	3.69	16.30	3.50	0.86		
未来志向	9.91	3.35	9.52	3.01	10.26	3.07	9.97	3.69	9.80	3.50	2.77	*	1<2*

* $p<.05$, *** $p<.001$

(4) キャリアレジリエンス獲得過程を構成する概念間の関係: 研究1によって抽出されたキャリアレジリエンス獲得過程を構成する概念間の関係を整理し, 2つの仮説を立て, パス解析を行った。一つは自身の本来の有り様(本来感)と職業領域における自分らしさ(職業アイデンティティ)の感覚がキャリアビジョンとなり, キャリアモチベーションの一つであるキャリアレジリエンスを高め, その能力が高いとキャリア成熟に至るという仮説モデルであった。パス解析の結果, 本来感と職業的アイデンティティからキャリアレジリエンスやキャリア成熟に影響する有意なパスを認め, キャリアレジリエンスの説明率は25-50%, キャリア成熟の説明率は約50%であった。あと一つは, ストレスフルなケアに対してポジティブな観点から再評価し, 意味づけをすることで患者本人の両感情調整を図るとレジリエンスが高まるという仮説モデルであった。パス解析の結果, 意味づけから感情調整対処傾向の「両感情調整」やキャリアレジリエンスへの有意なパスを認め, キャリアレジリエンスへの説明率は17-30%であった。上述の知見から, キャリアレジリエンス獲得支援では, ライフキャリアと職業キャリアの両面からのキャリアビジョンを描くことで職業アイデンティティを向上させる支援と, キャリア形成過程での危機に対処するための意味づけによる感情対処支援とを組み合わせることが効果的と考えられた。

(5) 離職予定により測定変数の平均得点に差があるか: 離職予定をあり(62名 8.2%), なし

(594名78.5%)、未定(101名13.3%)の3群に分類し、キャリアレジリエンス、本来感、感情対処、意味づけ、職業的成熟、職業的アイデンティティの群間比較を行った。その結果、離職予定なし群はあり群や未定群に比べ、キャリアレジリエンスの「チャレンジ」や「未来志向」、本来感、意味づけの「意味の付与」、職業的成熟やアイデンティティが高かった(Table 3)。すなわち、キャリアレジリエンスの獲得支援によって関係する概念が変化することで、離職予定に変化を及ぼす可能性が示唆された。

Table3 離職予定別各尺度平均得点比較(分散分析)

尺度	下位尺度	全体		あり n=62		なし n=594		未定 n=101		F値	有意差	多重比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
キャリア レジリエンス	チャレンジ	35.42	5.25	33.77	5.80	35.94	4.94	33.36	5.97	14.284	***	1<2**,2>3***
	ソーシャルスキル	22.25	4.49	22.00	4.14	22.39	4.53	21.62	4.41	1.352		
	新奇多様性	16.33	3.35	15.77	3.40	16.39	3.32	16.30	3.55	0.953		
	未来志向	9.91	3.35	9.90	2.30	10.04	2.42	9.13	2.78	5.938	**	2>3**
本来感		20.86	5.20	20.11	4.67	21.26	5.12	19.02	5.55	8.868	***	2>3***
	患者感情優先	11.12	2.99	11.77	3.16	10.95	2.95	11.68	2.98	4.229	*	
感情対処	自己感情優先	13.91	3.46	14.27	4.25	13.76	3.31	14.62	3.70	3.095	*	
	両感情調整	13.09	2.33	12.58	2.44	13.21	2.31	12.68	2.30	3.848	*	
	両感情回避	9.68	2.45	9.16	2.50	9.78	2.45	9.45	2.41	2.346		
	意味の発見	21.44	4.3	20.92	5.01	21.58	4.10	20.99	4.94	1.305		
意味づけ	意味の付与	14.65	3.06	14.48	2.93	14.80	2.97	13.89	3.55	3.927	*	2>3*
	意味の理解	10.70	2.23	10.63	2.37	10.75	2.19	10.44	2.38	0.873		
	関心性	10.46	2.78	9.89	2.96	10.52	2.76	10.41	2.72	1.495		
職業的成熟	自律性	9.33	2.97	8.56	2.98	9.59	2.93	8.30	2.90	10.759	***	2>3***
	計画性	8.59	3.16	7.84	2.82	8.79	3.15	7.85	3.25	5.779	**	2>3*
	職業役割	13.93	2.78	13.48	2.96	14.14	2.73	12.95	2.75	9.006	***	2>3***
職業的 アイデンティ	職業的自分らしさ	13.60	2.93	12.82	2.73	13.87	2.89	12.49	2.95	12.361	***	1<2*,2>3***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

【文献】

Grzeda, M. M., & Prince, J. B. (1997). Career motivation measure: A test of convergent and discriminant validity, *International Journal of Human Resource Management*, **8**, 172-196 .

伊藤正哉・小玉正博(2005) . 自分らしくある感覚(本来感)とストレス反応, およびその対処行動との関係, *健康心理学研究*, **18(1)**, 24 - 34 .

伊藤まゆみ・金子多喜子・大場良子 (2015a) . 看護師用ストレスフルなケアに対する意味づけ尺度の開発 平成 25・26 年度共立女子大学総合文化研究所・安田医学財団癌看護助成研究成果報告書, 3-14 .

金子多喜子・森田展彰・伊藤まゆみ・関谷大輝(2017) . 看護師感情対処傾向尺度の開発 尺度の信頼性と妥当性の検討, *ヒューマン・ケア研究*, **18(1)**, 25-35 .

狩野京子・李志嬉・中島望・濱金栄・山口三重子・中嶋和夫 (2012) . 看護者の「職業キャリア成熟測定尺度」に関する構成概念妥当性の検討, *岡山県立大学福祉学部紀要*, **19(1)**, 19-29 .

児玉真紀子・深田博己 (2005) . 企業就業者用アイデンティティ尺度の作成, *産業ストレス研究*, **12**, 145-155 .

児玉真樹子 (2015) . キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発, *心理学研究*, **86(2)**, 150-159 .

厚生労働省 (2009) . 看護職員就業状況等実態調査

Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation, *Journal of Vocational Behavior*, **37**, 340-356.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 2件）

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 3件）

1. 発表者名 伊藤まゆみ, 井上由美子, 金子多喜子
2. 発表標題 看護職者のキャリアレジリエンス獲得に関する検討Part1: キャリア形成危機の観点
3. 学会等名 日本看護科学学会第38回学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 井上由美子, 金子多喜子, 伊藤まゆみ
2. 発表標題 看護職者のキャリアレジリエンス獲得に関する検討Part2: キャリアステージと転職経験の観点
3. 学会等名 日本看護科学学会第38回学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Mayumi ITO, Takiko KANEKO, Daiki SEKIYA
2. 発表標題 Factors affecting career resilience in nurses
3. 学会等名 17th Hawaii International Conference on Arts and Humanities (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Daiki SEKIYA, Mayumi ITO, Takiko KANEKO
2. 発表標題 Assigning proper meaning to stressful nursing work enables adaptive emotional regulation in patient&nurse relationships
3. 学会等名 17th Hawaii International Conference on Arts and Humanities (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Takiko KANEKO, Mayumi ITO, Daiki SEKIYA
2. 発表標題 The Role of Gender and Experience on Nurses' Emotional Coping Ability
3. 学会等名 17th Hawaii International Conference on Arts and Humanities (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

伊藤まゆみ研究室 看護カウンセリング研究会 http://www.nurse-cou.com/

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
研究分担者	金子 多喜子 (KANEKO Takiko) (60583911)	杏林大学・保健学部・講師 (32610)	
研究分担者	中原 るり子 (NAKAHARA Ruriko) (90408766)	共立女子大学・看護学部・教授 (32608)	2017年3月29日削除
研究分担者	山崎 章恵 (YAMAZAKI Akie) (50230389)	共立女子大学・看護学部・教授 (32608)	2018年4月24日削除

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	関谷 大輝 (SEKIYA Daiki) (80619213)	東京成徳大学・応用心理学部・准教授（移行） (32521)	2018年4月24日追加
研究 協力者	井上 由美子 (INOUE Yumiko)		