

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 6 月 28 日現在

機関番号：34524

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2022

課題番号：18K10163

研究課題名(和文) 転職による職場再適応プロセスの解明と再適応を支援するキャリア発達プログラムの開発

研究課題名(英文) Elucidation of the Process of Re-adapting to the Workplace due to Job Changes and Development of a Career Development Program to Support Re-adaptation

研究代表者

原田 広枝 (Harada, Hiroe)

兵庫大学・看護学部・教授

研究者番号：60380383

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：看護師7名のインタビュー調査では、転職看護師の職業アイデンティティはある程度形成された状態で転職を準備し、転職後は前職の業務内容との不一致に遭遇するが転職前の仕事経験を活かして職場に順応しており、最終的には職業人としての自己概念がより安定化する傾向が伺えた。212名の質問紙調査では、職場適応過程は 準備 遭遇 順応 安定化 の4局面で説明され、前職の業務内容との不一致に遭遇時には転職前の経験と準備を活用し、組織のサポート体制は職場への再適応に影響することが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、転職者自身のリアルな経験を基に職場への再適応過程の解明や再適応への支援を検討して、転職という節目における職場適応過程の4局面を明らかにし、転職前の仕事経験や準備、職業的アイデンティティの獲得及び転職先の組織のサポート体制の有効性を示唆した。結果、若手女性看護師には、新たな職場への円滑な移行やキャリア発達、退職後の職場復帰の一助になり、看護部組織には、キャリア開発支援や人的資源育成に貢献する。

研究成果の概要(英文)：In the interview survey of seven nurses, it was found that the nurses who changed jobs prepared for their new jobs with a certain degree of formation of their professional identity, and that after changing jobs, although they encountered discrepancies with their previous jobs, they adapted to the workplace by utilizing their work experience before changing jobs, and eventually their professional self-concept became more stable. The questionnaire survey of 212 participants revealed that the process of workplace adjustment can be explained in four phases: "preparation," "encounter," "adaptation," and "stabilization," suggesting that the participants utilize their experiences and preparation before changing jobs when they encounter disagreements with their previous job, and that the support system of the organization influences their readjustment to the workplace.

研究分野：キャリア発達 看護管理

キーワード：中途採用者 女性看護師 職場適応 転職

1. 研究開始当初の背景

我が国の勤労者は一般的に転職によって年収の低下やキャリアの途絶が指摘され、キャリアの発達に少なからずマイナスの影響がある(山本、2016)。特に女性勤労者は、妊娠・出産や育児、親の介護等成長発達上の局面で転職を余儀なくされることが多々ある。人は転職によって混乱や葛藤を生じるが、適切な支援があれば新たな職場で新しい役割や行動を獲得して、自己を拡張させ QOL を高める契機となる。

女性看護師は妊娠・出産・育児などに伴って休職や転職というキャリア発達上の局面があり、スキルや知識、新たな人間関係に対する不安や危惧は大きい。しかし、適切な支援さえあれば、女性看護師にとっても逆にキャリアを促進する機会でもある。

組織間キャリア研究では転職者の実践経験にたつて個人と組織に貢献するキャリア発達支援の研究は少ない。職場への再適応を促進するには転職者自身のリアルな経験に基づいた支援策が是非とも必要である。

本研究は、職場への再適応過程をダイナミックに統合的に明らかにする概念としてトランジション理論を援用して、環境への再適応プロセスの解明とキャリア発達プログラムを開発する。トランジションは社会学やキャリア発達学で発展してきた概念である。Bridges (2014) は、トランジションを 3 つの時期(何かが始まる時期、混乱や苦悩の時期、新しい始まりの時期)に分類している。看護学領域では、Chick & Meleis(1986/増野)は、トランジションを「人生のある局面、状況、状態が別の局面、状況、状態に移ることであり、過程、時間、認知などの要素が関連する複合的な概念」と定義している。

トランジションをどのように知覚するかは人によって異なるので、支援のためには対象者の包括的な理解が重要である。金井(2014)は、Nicholson のキャリアトランジションについて「新しい世界に入る準備段階、実際にその世界に入って新たなことに遭遇する段階、新しい世界に徐々に溶け込み順応していく段階、新しい世界に慣れて落ち着いて行く安定化段階、の 4 段階からなる円環モデルを紹介している。本研究では転職者の職場への再適応過程の理解は Nicholson のトランジションモデルを援用する。

2. 研究の目的

本研究は、転職した若手女性看護師を対象として、転職というキャリアの節目における職場適応の関連要因とキャリア発達支援プログラムを開発する。

3. 研究の方法

研究

1) 研究デザイン：質的記述的研究デザイン

2) 用語の定義

転職：何らかの個人的な意向により、自ら転職先を模索し、新たな職場へ移行することとする。

職場適応：新たな職場に安心感を得て慣れたという感覚が生まれた状態および至るまでのプロセスとする。

中途採用者：臨床における看護実践の経験を持ち、何らかの理由にて新たな職場へ転職した看護師とする。

3) 研究対象者の選定およびリクルート方法

本研究における対象者は、九州圏内における病院から病院への転職した看護師とした。本研究では、転職後 1 年における適応プロセスに焦点あてることとし、転職後 2 年以内の看護師を対象とした。

九州圏内における病院の看護部長に対し、研究の説明を行い研究の協力および対象者の紹介をお願いした。看護部長より紹介された対象者へ研究の説明書および協力の可否を求めた。研究に協力の意思を示された対象者へ個別で連絡し、再度研究の説明および協力の確認を行った。了承が得られた対象者の所属施設に出向き、研究方法など具体的な説明を行い、4 施設 7 名より同意書を得た。

4) データ収集方法

半構造化インタビューを行った。Nicholson のキャリアトランジションモデルをもとに、インタビュー内容を構成した。インタビュー内容は、転職した時期および転職理由や意図、転職への準備として行ったこと、転職後の新しい職場にて遭遇した事象や印象、仕事の内容や環境変化への順応するための取り組み、順応のための部署内の支援内容もしくは必要と感じた部署内の支援内容、順応を完了し安定化した時期や状況、転職によって得られ

た仕事や働くことの意味、価値などとした。

研究対象者に同意を得てインタビュー内容を録音した。インタビュー内容は、逐語録に起こしデータとした。

5) 調査期間

平成 30 年 10 月～令和元年 12 月

6) 分析方法

逐語録のデータベースを作成し、Nicholson のキャリアトランジションモデルにおける<準備段階><遭遇段階><順応段階><安定化段階>を示すデータを抽出した。抽出したデータは、意味の相違性と類似性から文脈毎に区別した。区別された文脈の意味を損なわないように仮のコードとそのコードの理由を付けた。中途採用看護師の適応状況における特徴を探索しつつ、コード及びコードを示すデータの相違性と類似性からサブカテゴリー化、カテゴリー化した。カテゴリーは元データとの一貫性に着目し検討を繰り返した。その上で、最終的なカテゴリーを生成した。生成したカテゴリーは、Nicholson のキャリアトランジションモデルに照らし合わせながら、データ同士の関係性に着目し構造化を行った。

分析の際は、研究者が構成する看護学研究に精通する研究者および看護管理者などを交えて意見交換を行い、カテゴリーの整合性を確認した。

7) 倫理的配慮

本研究を開始するにあたっては、国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を受けた(許可番号 18-Ifh-052)。

研究

1) 研究デザイン：量的研究デザイン

2) 調査対象者

過去 3 年以内にはじめて転職を経験した看護師経験年数 10 年以内の女性看護師

3) 調査方法

研究者等が作成した無記名自記式質問紙(紙面による回答または Web による回答)を用いた横断的研究、研究対象者の選定は看護部門責任者に一任した。

4) 調査内容

研究 1 で行った「「転職した若手女性看護師の職場適応の過程」から質問紙を作成した。作成にあたっては研究担当者間で ZOOM による遠隔会議を 4 回実施した。質問紙の内容は、属性 14 項目、転職理由と転職回数、適応までの期間各 1 項目、職場適応の関連項目 74 項目であった。回答方法は、属性は択一、複数回答法、記入法などであった。職場適応の関連項目は「5: かなりよくあてはまる」～「1: 全くあてはまらない」の 5 段階回答方式とした。

5) 参加対象者数

回答数 300 名を目指した。

6) データ分析方法

記述統計量の算出後、ニコルソンのトランジションモデルに沿って、各局面に該当する質問項目を分類し、主因子法プロマックス回転を行った。統計処理は、IBM SPSS ver.26 を使用した。

7) 研究期間

令和 3 年 4 月 20 日～令和 4 年 3 月 31 日

8) 倫理的配慮

本研究を開始するにあたっては、国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を受けた(許可番号 18-Ifh-052)。

4. 研究成果

研究 1. 結果・考察

1) 対象者の概要

研究に同意を得た対象者は、7 名だった。対象者の平均年齢は、26.4 歳であり、看護師の平均経験年数は、5.1 年であった。再就職前における平均就業期間は、4.4 年であり、離職していた期間は、平均 3 か月であった。再就職後の病床区分は、一般病床(3 名)、療養病床(1 名)、回復期病床(2 名)、外来(1 名)であった。

2) 中途採用者の職場適応プロセス

分析の結果、320 のコードを付け、52 のサブカテゴリー化から 14 のカテゴリー化を行った。職場適応プロセスについて、14 の【カテゴリー】を用いて説明する。

中途採用者の<準備段階>においては、【転職のきっかけ】となる事象があった、もしくは

は【辞める条件】が整ったことにより【転職先の模索】が開始される。模索をする中では、【病院選択の決定条件】が見出されることで中途採用者にとっての転職の準備が整う。転職後は、前病院との【業務の違い】や転職先における【不慣れな環境】、【想像以上の忙しさ】とする<遭遇段階>に身を置くこととなる。そして、中途採用者は、業務マニュアルやプリセプターなど【支えになる人とモノ】に加え、【自己努力と持ち合わせた経験】により順応をたどる。また、<順応の段階>においては、【安心感をもたらす人との関わり】による人の力を借り、【温かい環境】の後押しを受け順応をたどる。最終的には、自身が転職先に身を置くことで、【働く私を実感】しつつ【看護の価値の編み直し】を行い、【自分のキャリアの焦点化】につなげることで<安定化>に至っていた

中途採用者の職場適応の特徴として、「職業アイデンティティはある程度確立した状態で準備する」、「前職の業務内容と比較しながら不一致に遭遇する」、「経験を活かしながら不一致に順応する」、「職業人としての自己がより安定化する」の4つの特徴があると考えられた。

本研究における<準備段階><遭遇段階><順応段階><安定化段階>のすべての結果は、中途採用者の善循環を示すトランジションの様相であるといえる。

本研究の限界と課題としては、本研究対象者は7名であり、データが網羅された状態であったのか疑問が残る。よって、より研究の質を担保するために、さらなるデータ収集を行い分析が完全に飽和化したのか確認を行う。次に、対象者は全て20歳代かつ女性であり、その年代女性特有のライフイベントの影響があったことも予測される。よって、多年代や男性看護師にも広げてデータを収集しカテゴリー及び構造の確認を行う必要がある。

研究2．結果・考察

243名から質問紙が回収され、212名（有効回答率87%）を解析対象とした。

分析対象者の年齢は平均27.59（SD 2.54）、看護師としての経験年数は平均6.09（SD 2.18）であり、転職後、職場に適応したと感ずるまでの期間は平均2.07（SD 0.81）であった。

職場適応過程に影響を及ぼす要因をニコルソンのトランジションモデルの4つの局面に分類し、各局面で因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行った。固有値1以上の基準を設け、因子負荷量0.3未満で因子負荷量の低い項目については除外し、因子負荷量と各項目の意味を考慮して調整した。その結果、準備の局面では4因子、遭遇局面では6因子、順応の局面では3因子、安定化の局面では2因子が抽出された。全ての因子のクロンバック係数は0.7以上であった。遭遇の局面の6因子は、想像以上の忙しさによる心身の負担、組織的なサポート、病院機能の違いによる業務の違い、転職先の支えとなる人、入院患者の違いによる業務の違い、物品・設備の違いに慣れるまでの大変さであった。

様々な状況や課題に直面する遭遇の局面の6因子は、転職前の職場や予測との違いに直面していることを意味する因子と直面した課題に取り組むサポートを意味する因子であった。遭遇で直面した状況や課題に取り組む中で、組織のサポート体制を実感できることは、順応の局面に進む重要な支援であると考えられる。

引きつづき、職場適応の関連要因を解析し、キャリア発達支援プログラムを検討していく。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 原田広枝 坂美奈子 末永陽子 前田和香子
2. 発表標題 看護管理者による中途採用看護師への職場移行支援のプロセス
3. 学会等名 日本看護科学学会第40回学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 前田和香子 坂美奈子 末永陽子 原田広枝
2. 発表標題 20歳代女性看護師の転職による職場適応過程の解明
3. 学会等名 日本看護科学学会第40回学術集会
4. 発表年 2020年

〔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
研究分担者	長弘 千恵 (Nagahiro Tie) (00289498)	兵庫大学・看護学研究科・教授 (34524)	
研究分担者	前田 和香子 (Maeda Wakako) (90735226)	国際医療福祉大学・福岡看護学部・講師 (32206)	

6. 研究組織（つづき）

	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	末永 陽子 (Suenaga Yoko) (00715154)	福岡看護大学・看護学部・講師 (37129)	
研究分担者	坂 美奈子 (Saka Minako) (30768594)	佐賀大学・医学部・助教 (17201)	
研究分担者	南嶋 里佳 (Minamishima Rika) (10783764)	国際医療福祉大学・福岡看護学部・助教 (32206)	
研究分担者	大植 崇 (Ohue Takashi) (80607789)	兵庫大学・看護学部・講師 (34524)	
研究分担者	大植 由佳 (Ohue Yuka) (10612450)	兵庫大学・看護学部・准教授 (34524)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関