

令和 6 年 6 月 14 日現在

機関番号：32823

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19K10722

研究課題名(和文) 看護師のキャリア成熟とキャリアレジリエンスの獲得が職業的アイデンティに及ぼす効果

研究課題名(英文) Effects of acquiring career resilience on career maturity and professional identity in nurses.

研究代表者

伊藤 まゆみ (ITO, MAYUMI)

東京医療学院大学・保健医療学部・教授

研究者番号：70316636

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：研究目的は看護師キャリアレジリエンス獲得支援プログラムを開発し、キャリアレジリエンスの獲得がキャリア成熟と職業的アイデンティティに及ぼす効果を検証することである。対象は病院勤務の看護師である。プログラムはキャリア展望とキャリア発達過程で遭遇するストレス対処法で構成、YouTubeとテキストで自己学習する。実験は実験条件(介入群と統制群の被験者間計画)と測定時期(介入前、介入直後、介入後1か月の被験者内計画)の混合計画でWeb調査で効果を測定した。その結果、キャリアレジリエンスの「新奇性・興味関心の多様性」や「未来志向」で効果があったが、キャリア成熟や職業的アイデンティティへの効果はなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

対人援助職におけるキャリアレジリエンスに関する調査研究は増加傾向にある。一方でキャリアレジリエンス獲得支援のためのプログラムの開発やその効果を実践場面で検証することは不足している。本研究はコロナ禍という局面において、病院勤務の看護師を対象にWeb上でキャリアレジリエンス獲得支援プログラムを実施し、その効果をWeb調査で確認した。その効果としてキャリアレジリエンスが部分的に高まることが確認できた。また、手続き上の課題も明らかになった。これらの知見は、今後のキャリアレジリエンスの実証的研究を進展させるうえで学術的な意義があり、看護師のキャリア発達のための継続教育にも貴重な資料を提供すると考える。

研究成果の概要(英文)：The aim of this study was to develop a program to support the acquisition of career resilience in nurses, and to verify the effects of acquiring career resilience on career maturity and professional identity. The program was implemented for nurses working in hospitals, and involved self-study of career outlooks and stress coping methods encountered in the career development process, using YouTube videos and texts. The experiment was conducted using a mixed design which involved experimental conditions (between-subjects design for intervention and control groups) and measurement timing (within-subjects design for pre-intervention, post-intervention, and one month after the intervention). The effect of the intervention was measured by a web survey. The results showed that the intervention had effects on the 'novelty and diversity of interests' and 'future orientation' aspects of career resilience. However, no significant effect was observed on career maturity or professional identity.

研究分野：基礎看護学

キーワード：キャリアレジリエンス 職業キャリア成熟 職業的アイデンティティ 看護師 キャリアレジリエンス獲得支援 ストレス対処 キャリア展望 プログラム開発

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、研究者個人に帰属します。

## 1. 研究開始当初の背景

看護職の離職や転職予防の観点からキャリアに関する研究は増加傾向にある。その多くは、Super (1984) のキャリア成熟や職業的アイデンティティに関する調査研究であったが、近年、キャリアに特化したキャリアレジリエンス (Career Resilience) の調査も散見している。しかし、介入研究によって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の因果関係を特定するまでには至っていない。本研究では、2016 年科学研究費助成研究において、キャリアレジリエンス獲得支援のための基礎的研究として質的・量的調査を行った。その結果、看護職適応感や職業継続意思の強い者は低い者に比べ、キャリアレジリエンスと職業的アイデンティティが高い傾向を示した。また、キャリアレジリエンスの獲得にはストレス対処 (主に感情調節や意味づけ) が関係することが示唆された。さらに、基礎的研究を再分析した結果、キャリアレジリエンスがキャリア成熟や職業的アイデンティティに影響を及ぼすという関係を確認した。これらの知見から、本研究では看護師のキャリアレジリエンス獲得支援プログラムを開発し、その効果を実証的に検討することで、キャリアレジリエンスの獲得によるキャリア成熟や職業的アイデンティティへの影響を明らかにすることが課題となる。本研究において、看護師のキャリアレジリエンス獲得支援プログラムが開発され、一定の効果が得られれば、その知見は学術的に貴重であるのと同時に、我が国における看護師継続教育に貴重な資料を提供することになる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、看護師のキャリアレジリエンス獲得支援プログラムを開発し、その効果を実証的に検討することで、キャリアレジリエンスの獲得によるキャリア成熟や職業的アイデンティティへの影響を明らかにすることである。

## 3. 研究の方法

### 1) 研究デザイン

実験参加者をランダムサンプリングではなく、個人の希望で群分けする準実験である。実験計画は実験条件 (介入群と統制群の 2 水準による被験者間計画) × 測定時期 (介入前、介入直後、介入 1 か月後の 3 水準による被験者内計画) の混合計画である。看護師のキャリアレジリエンス獲得支援プログラムの効果は質問紙による Web 調査で測定した。

### 2) 研究参加者

全国の病院 (150 床以上) の病棟で勤務する看護師である。年齢は 25 ~ 45 歳までとし、看護経験年数は通算で 3 年目以上 20 年目未満とする。

### 3) キャリアレジリエンス獲得支援プログラム

キャリアレジリエンス獲得支援プログラムにおける研修内容は、キャリア展望とキャリア発達過程で遭遇するストレスの対処法で構成した。ストレスの対処法は、カウンセリング技法における認知再構成を含む *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles* (Reivich & Shatte, 2002) と、ストレスフルな体験に対する個人の認知的・感情的な対処としての「意味づけの過程 (Meaning making processes)」(Park, 2010) を参考に構築した。また、研修ではキャリアレジリエンス獲得のための 5 Step (Step1 自身のキャリアを考える, Step2 不快な感情を受け入れる, Step3 大局的に捉え、ネガティブな思考をストップする, Step4 現実的で柔軟な思考を取り入れる, Step5 体験の意味を見出す) が順序だてて提示された。その提示には研修内容を簡潔に理解できるように各 Step に 4 コマ漫画を挿入した。研修方法は Web 上で提供される You Tube とテキストを用いた自己学習であった。研修受講後は、ストレス対処法を日常場面で活用できるよう研修内容の練習を推奨した。

### 4) 測定内容

- (1) 属性：性別，年齢，主な業務資格，看護職経験年数，勤務先の都道府県と病床数，勤務部署と役職，転職経験の有無と転職回数，離職経験と離職期間
- (2) キャリアに対する認識：看護職継続意思，将来展望，看護職適応感，肯定的未来予期，自己資源の活用を「まったくそう思わない」から「とてもそう思う」の5件法で選択する。
- (3) 尺度：Table 1 に示した5尺度を用いた。

Table 1 効果評価に用いた尺度の概要

尺度名	出典	評定	下位尺度名
キャリアレジリエンス尺度	児玉真樹子 (2015) . 心理学研究, 86(2), 150-159 .	1. 全く当てはまらない 2. あまり当てはまらない 3. まあまあ当てはまる 4. 非常によく当てはまる	F1 チャレンジ・問題解決・適応力 F2 ソーシャルスキル F3 新奇性・興味関心の多様性 F4 未来志向
看護職者職業キャリア成熟測定尺度	狩野京子他 (2012) . 岡山県立大学福祉学部紀要, 19. (1), 19-29 .	0. まったく当てはまらない 1. あまり当てはまらない 2. どちらともいえない 3. やや当てはまる	F1 キャリア関心性 F2 キャリア自律性 F3 キャリア計画性
ストレスフルなケアに対する意味づけ尺度	伊藤まゆみ他 (2015) . 平成25・26年度共立女子大学総合文化研究所・安田医学財団看護助成研究成果報告書, 3-14 .	1. 当てはまらない 2. あまり当てはまらない 3. どちらともいえない 4. 少し当てはまる	F1 意味の発見 F2 意味の付与 E3 意味の理解
感情対処傾向尺度	金子多喜子他 (2017) . ヒューマンケア研究, 18(1), 25-35 .	1. まったくあてはまらない 2. あまりあてはまらない 3. どちらでもない 4. まあまああてはまる 5. よくあてはまる	F1 患者感情優先対処 F2 自己感情優先対処 F3 両感情調整対処 F4 両感情回避対処
職業的アイデンティティ尺度	児玉真樹子他 (2005) 産業ストレス研究, 12, 145-155	1. まったく当てはまらない 2. あまり当てはまらない 3. どちらともいえない 4. まあまあ当てはまる 5. 非常によく当てはまる	F1 職業役割に関する自分らしさの感覚の獲得感 F2 職業的自分らしさの実現感

## 5) 実験手続き

- (1) 実験時期：2024年1月初旬より2月下旬までである。
- (2) 研究への参加依頼とデータの収集：研究への参加依頼やデータの収集はWeb調査会社へ委託した。第1回（介入前）調査時に倫理的配慮を説明し，研究参加への同意と，希望する群（Web研修参加群である介入群とWeb調査のみ参加群の統制群）を確認した。また，研究参加に同意した場合のみ，調査用紙に回答し，調査会社へ送信するよう説明した。
- (3) 介入群へのWeb研修の案内と参加状況の確認：介入群へのWeb研修の案内は第1回（介入前）調査の最終ページにYouTube視聴やテキスト閲覧のためのWebサイトを提示した。Web研修の参加状況は，第2回（介入直後）調査で，自己申告に加え，YouTubeの視聴時に掲示される受講コード（4桁の英数字）を回答することで確認した。
- (4) Web研修と調査の時期：介入群のスケジュールをFig1に示した。統制群は介入群と同時期にWeb調査を行った。

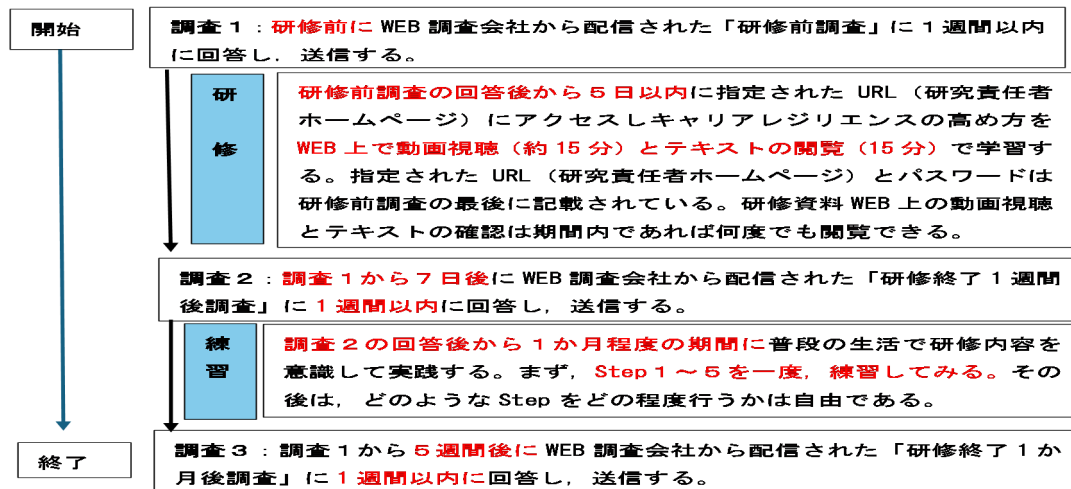


Fig 1 介入群における調査と研究のスケジュール

- 6) 倫理的配慮：本研究は，「ヘルシンキ宣言」，「人を対象とする生命科学・医学系研究に関

する倫理指針」を遵守して実施した。実施前には東京医療学院大学研究倫理委員会の承認を得た。承認番号 23-12H である。

**7) 分析方法:** 分析対象は、選択基準との不一致、実験手続きの未終了、調査途中の辞退、調査回答の不備のある者を除き、最終的な分析対象を決定した。分析対象のデータは量的に処理され、属性の度数分布、測定変数間の相関分析、介入前の介入群と統制群の測定変数間の平均値の比較、キャリアレジリエンスの介入効果は 2 要因の分散分析を行った。

## 4. 研究成果

### 1) 研究参加者の特徴

研究参加者のうち、有効回答は介入群 33 名、統制群 66 名の計 99 名であった。介入群の平均年齢は 35.24 歳 ( $SD4.73$ )、平均看護経験年数は 11.03 年 ( $SD4.09$ )、統制群の平均年齢は 35.76 歳 ( $SD4.46$ )、平均看護経験年数は 11.73 年 ( $SD4.14$ ) であった。両群の年齢、看護経験年数ともに対応のない  $t$  検定において 5% 水準で有意差はなかった。その他の属性やキャリアに対する認識 (看護職継続意思、将来展望、看護職適応感、肯定的未来予期、自己資源) も群間で大きな差はなく、介入前における群別測定変数の平均得点も 5% 水準で有意差はなかった。

### 2) 介入効果の検証

#### (1) 有効回答者 99 名を対象とした 2 要因分散分析

有効回答者 99 名 (介入群 33 名、統制群 66 名) を対象に介入効果を検討するために実験条件 (介入群・統制群の被験者間計画) と測定時期 (介入前・介入直後・介入 1 か月後の被験者内計画) の 2 要因混合計画に対する 2 要因分散分析 (被験者間・被験者内混合計画の反復測定) を行った。その結果、キャリアレジリエンスの「未来志向」において測定時期の主効果があり ( $F(2, 194) = 3.334, p < 0.05, partial^2 = 0.033$ )、介入前に比べ介入直後と介入 1 か月後で有意に上昇した。実験条件の主効果はなかった。キャリア成熟の「キャリア関心性」において測定時期の主効果があり ( $F(2, 194) = 4.188, p < 0.05, partial^2 = 0.041$ )、介入前に比べ介入直後と介入 1 か月後で上昇した。実験条件の主効果はなかった。

#### (2) キャリアレジリエンス低得点者 49 名を対象とした 2 要因の分散分析

有効回答者 99 名にはキャリアレジリエンス高得点者も含まれていたため、本プログラムによる変化が生じにくい可能性が考えられた。このため、分析対象を、介入群の介入前キャリアレジリエンス総得点平均得点 (81.36) を基準にそれ未満の者を低得点者 (49 名: 介入群 18 名・統制群 31 名)、それ以上を高得点者 (50 名: 介入群 15 名・統制群 32 名) に分類した。

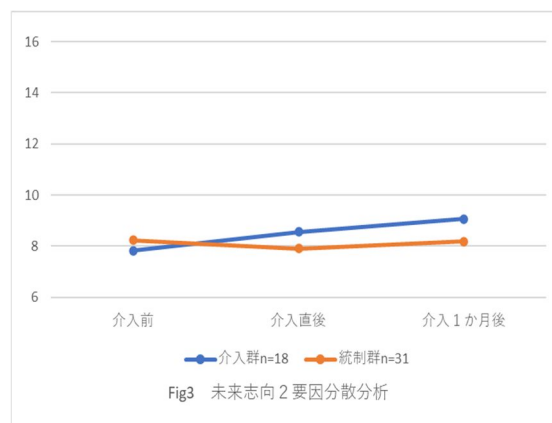
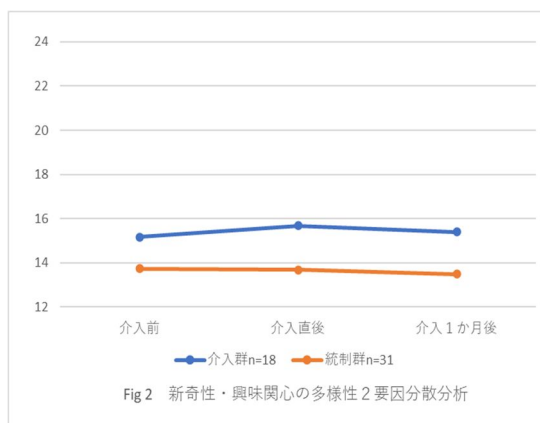
キャリアレジリエンス低得点者における各群の平均年齢と平均看護経験年数、測定変数の平均得点には 5% 水準で有意差はなかった。低得点者の介入効果を検討するために実験条件 (介入群・統制群の被験者間計画) と測定時期 (介入前・介入直後・介入 1 か月後の被験者内計画) の 2 要因混合計画に対する 2 要因分散分析 (被験者間・被験者内混合計画の反復測定) を行った。その結果を Table 2 に示す。キャリアレジリエンスの「新規性・興味関心の多様性」において実験条件の主効果があった ( $F(1, 47) = 6.648, p < 0.05, partial^2 = 0.124$ )。介入群は介入前、介入直後と介入 1 か月後の全ての時期において、統制群より得点が高く、その上昇の仕方は介入直後に上昇し、介入 1 か月後には介入直後よりも低下した (Fig2)。キャリアレジリエンスの「未来志向」において測定時期の主効果 ( $F(2, 94) = 3.223, p < 0.05, partial^2 = 0.064$ ) と、交互作用 ( $F(2, 94) = 3.969, p < 0.05, partial^2 = 0.078$ ) があった。このため、群別に測定時期の単純主効果を確認した。その結果、介入群において、介入前に比べ介入 1 か月後に「未来志向」得点が増加し、単純主効果があった (介入前 < 介入 1 か月後,  $p < 0.01$ )。統制群は 5% 水準で測定時期の単純主効果がなかった (Fig3)。

加えて、介入成果として、介入群の低得点者は、カイ二乗検定において、介入前には高得点者に比べ自己資源の活用ができていないと認識する割合が多かったが介入1か月後には高得点者との差がなくなった。

Table 2 キャリアレジリエンス低得点者を対象とした2要因分散分析 N = 49

尺度	測定変数	介入群n=18			統制群n=31			実験条件主効果 測定時期主効果 交互作用		
		介入前	介入直後	介入1か月後	第1回	第2回	第3回	F値・有意差	F値・有意差	F値・有意差
キャリアレジリエンス	下位尺度(レンジ)									
	チャレンジ・問題解決・適応力(13-52)	31.33(3.05)	32.67(3.29)	31.78(4.70)	31.71(4.64)	31.97(4.25)	32.55(4.20)	0.2	1.63	1.11
	ソーシャルスキル(9-36)	18.06(3.37)	19.22(3.30)	19.33(3.16)	18.77(3.26)	18.84(3.11)	18.61(3.01)	0.23	1.75	2.15
	新奇性・興味関心の多様性(6-24)	15.17(2.96)	15.67(2.45)	15.39(2.48)	13.74(2.97)	13.68(2.17)	13.48(2.79)	6.65*	0.32	0.42
看護職者職業キャリア成熟	未来志向(4-16)	7.83(1.65)	8.56(2.00)	9.06(1.51)	8.23(2.23)	7.90(2.34)	8.19(2.01)	0.53	3.23*	3.97*
	キャリア関心性(0-16)	7.11(3.05)	7.89(2.45)	7.44(2.73)	7.48(2.20)	7.84(2.04)	7.10(2.14)	0.00	1.76	0.52
	キャリア自律性(0-16)	7.61(2.59)	7.94(1.92)	8.00(2.64)	8.00(2.05)	8.00(2.22)	8.19(2.2.66)	0.14	0.37	0.12
ストレスフルなケアに対する意味づけ	キャリア計画性(0-16)	6.67(2.20)	7.28(1.93)	7.39(2.09)	7.00(1.86)	6.68(1.85)	6.45(2.19)	0.74	0.10	2.10
	意味の発見(8-40)	20.89(4.01)	20.39(4.38)	20.06(4.76)	20.42(4.19)	19.97(3.40)	19.90(4.18)	0.10	1.27	0.08
	意味の付与(5-25)	14.28(3.14)	14.22(2.60)	13.89(2.78)	13.65(3.06)	13.45(2.28)	13.39(2.46)	0.80	0.51	0.09
感情対処傾向	意味の理解(3-15)	10.89(2.47)	10.61(2.20)	10.50(2.33)	10.13(2.11)	10.48(1.81)	10.32(2.37)	0.37	0.16	1.00
	患者感情優先対処(4-20)	12.00(4.35)	11.94(3.33)	11.67(3.74)	10.58(2.35)	11.03(2.46)	11.45(2.67)	1.19	0.25	1.16
	自己感情優先対処(5-25)	14.39(2.68)	14.89(2.63)	14.78(2.90)	15.45(3.12)	16.29(3.73)	16.23(3.18)	2.27	2.73†	0.23
	両感情調整対処(4-20)	12.22(2.69)	12.22(1.70)	12.44(2.79)	11.61(2.17)	11.68(2.09)	11.55(1.88)	1.72	0.07	0.15
職業的アイデンティティ	両感情回避対処(4-20)	7.39(1.85)	8.94(2.44)	8.94(2.04)	8.10(2.02)	8.74(1.98)	8.90(2.12)	0.09	11.53***	1.56
	職業役割に関する自分らしさの感覚の獲得感(4-20)	13.00(2.95)	12.72(2.24)	12.89(2.56)	12.61(2.39)	12.81(2.54)	12.77(2.81)	0.05	0.01	0.17
	職業的自分らしさの実現感(4-20)	11.78(2.32)	11.89(2.49)	12.33(3.24)	11.87(2.84)	11.97(2.88)	11.68(2.89)	0.05	0.10	0.57

† p<0.10, \*p<0.05, \*\*\*p<0.001



### (3) 結論

キャリアレジリエンス獲得支援プログラムは、キャリアレジリエンス低得点者において、キャリアレジリエンスの「新規性・興味関心の多様性」や「未来志向」で効果が確認された。また、キャリアに対する認識の「自己資源の活用」の低さも改善された。しかし、これらの効果がキャリア成熟や職業的アイデンティティに及ぼす影響は確認できなかった。その要因として、プログラムにおいて、キャリアレジリエンス獲得のためのキャリア展望とキャリア発達過程で生じるストレスの対処方法を学習するだけでは、キャリア成熟や職業的アイデンティティに及ぼす効果は不十分であること、一方向のWeb研修では理解状況を確認しながら展開することに限界があることが考えられた。今後はプログラムの内容や方法を再検討することが課題となる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 伊藤まゆみ 金子多喜子 関谷大輝 上田佳余子
2. 発表標題 看護職のキャリアレジリエンスと、職業的アイデンティティ、職業キャリア成熟の関係
3. 学会等名 第42回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2022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/>において、本研究終了後に、キャリアレジリエンス獲得支援プログラムの研修資料を公開し、関係者が自由に閲覧できるようにした。

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・教授    (32610)	
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    (32521)	

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	上田 佳余子  (UEDA KAYOKO)  (10770018)	目白大学・看護学部・専任講師    (32414)	追加：2020年6月19日 削除：2022年4月20日 異動：目白大学2022年3月31日 退職

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