

機関番号： 37111

研究種目： 基盤研究 (C)

研究期間： 2008 ～2010

課題番号： 20592490

研究課題名 (和文) 新卒看護職者の職場適応を支援するキャリア発達モデルの構築

研究課題名 (英文) Construction of a career development model which supports new graduate nurse adaptation to the workplace.

研究代表者

原田 広枝 (HARADA HIROE)

福岡大学・医学部・教授

研究者番号： 60380383

研究成果の概要(和文)：新卒者の職場適応は、組織への参入後、組織の規範や価値、行動様式を受容し、内面化すると同時に、仕事に必要な知識・技術を習得し、組織メンバーとして受け入れられていくという過程を経る。本研究では、この過程の影響要因を「個人的要因」と「組織的要因」「キャリア結果」に大別して分析モデルを作成後、影響要因や要因間の関連性を病院管理者、新卒看護職者への量的研究と質的研究によって実証し、職業人への移行を支援する新卒看護職者のキャリア発達モデルを構築した。

研究成果の概要(英文)：New graduate nurses adapt to the workplace through a process during which they accept and internalize organizational norms, values and appropriate behavior. While acquiring their new skills and knowledge, they become accepted as an organizational member. In this study, the structure of three key factors were considered, “personal factors”, “organizational factors” and “career results”. The influence and relationship of these factors were verified, both for hospital administrators and new graduate nurses, through quantitative and qualitative research methods. Subsequently, a career development model which supports the transition process from new graduate nurse to professional was constructed.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2009 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010 年度	500,000	150,000	650,000
総計	3,100,000	930,000	4,030,000

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：新卒看護職者・職場適応・キャリア発達モデル

1. 研究開始当初の背景

新卒看護職者(以後、新卒者)が組織参入後、一人前の組織人に変化していく過程は組織的社会化と呼ばれ、環境の変化と、それに対

する個人の適応のプロセスとして特徴づけられる。新卒者は組織の環境に適応するために、自らの価値、態度、行動様式を変化させると共に、新しい組織環境に対する知識を学

習しつつ組織に参加していく。また、組織の側はこの過程を促進するために様々な「社会的圧力や支援」を行使していく。したがって、学生から看護師にスムーズに移行して職業人としての成長を支援するには、新卒者の適性や潜在能力のアセスメントに基づいた組織環境要因の調整と看護職者個人のキャリア志向から将来のキャリア形成を促し、職場適応を推進する必要がある。

新卒者は、看護組織の機能や文化、組織メンバーとの関係形成、自己の価値と看護組織の価値との相違にとまどい、適応に苦慮している。

新卒者の離職や職場適応に関する先行研究では、離職の組織的要因や新人看護職者のストレス要因の解明が大半で、離職の原因追求に主眼が置かれている。しかし、個人の行動は個人の特性と環境要因との相互作用によって決定されるといわれている。環境要因としての看護組織文化や指導体制だけではなく、職場定着に関わる個人の側の要因の検討が求められる。本研究では単なる離職防止策ではなく個人のキャリア志向性に基づいた職場適応を促進する関連要因を新卒者のキャリア志向性と組織環境の関連から質的・量的に探索していく。そして単に離職防止を図るのではなく、新卒者が「なりたい自分になる」ための支援策の解明とキャリア発達モデルの構築を意図している。

新卒者の職場適応を推進することは、新卒者個人の成長やキャリア形成および、看護組織の活性化やマンパワーの増大に貢献するだけでなく、看護基礎教育機関のキャリア教育の向上に寄与すると考えられる。

2. 研究の目的

新卒者の職場適応に関する影響要因を個人および組織要因の側面からトライアンギュレーションによって解明し、学生から職業人への移行を支援する新卒者のキャリア発達モデルを構築する。

3. 研究の方法

(1)平成 20 年度

新卒者の職場適応に関する関連要因や要因間の影響の解明及び分析モデルの作成の基礎資料とするために、文献検討を行った。

①研究対象・方法

医学中央雑誌 Web 版にて過去 10 年間の国内の文献検索を行った。キーワードは「新人看護師」and「職場適応」で原著論文を対象とした。総文献数 47 件中、本テーマに関連する 20 文献を対象として関連要因を抽出した。これに平野光俊および若林満他等の企業における組織内キャリアの先行研究と研究者の経験を基に分析モデルを構造化した。

②研究の時期： 2008 年 6 月～8 月

③用語の定義

職場適応とは、職場が期待する役割と新卒看護職者の欲求との調和的な関係

新卒看護職者とは、看護基礎教育を卒業し、学校養成所入学前の時期を含めた看護職者としての実務経験のない者

(2)平成 21 年度

【Ⅰ】新卒者の職場適応に関する看護管理者の判断や関連要因（個人的要因・組織的要因・キャリア結果）についての認識を明らかにする。

①調査対象

組織社会化のための施策を企画し、組織環境要因を調整する教育担当看護管理者(以下、看護管理者)を対象に、全国 300 床以上の病院から無作為に抽出した 500 病院の看護管理者を対象にした。

②調査内容

「1. 基本属性」「2. 新卒者の職場適応状況を判断する視点」「3. 平成 20 年度の離職率」「4. 管理者からみた新卒者の職場適応時の心理状態」「5. 職場適応対策で重視したこと」「6. 職場適応に影響する個人や組織の要因」「7. 新卒者の職場適応時期」「8. 新卒者の職務満足に影響すること」「9. 看護基礎教育機関への要望」

③調査方法・分析

無記名自記式質問紙を郵送し、回答は個人からの郵送によって得た。回答方法の多くは 4 段階評点法で得点化した。データ分析は SPSS を用い記述統計と相関関係を調べた。また、看護基礎教育機関への要望の記述の分析は、一文章を 1 記録単位とし、各記録単位を意味内容の類似性毎にサブカテゴリー、カテゴリーに分類し命名した。カテゴリーの信頼性確保のために、分析過程では 4 名の研究者で検討した。

④調査期間： 2009 年 2 月 1 日～6 月 30 日

⑤倫理的配慮

質問紙と共に、調査目的、匿名化、調査結果の公表、研究参加は自由意志であることなどを記載した説明書を郵送し、対象者からの返送をもって調査への同意が得られたものとした。調査は、研究者所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

【Ⅱ】新卒者の職場適応に関する関連要因を新卒看護師の認識から明らかにする。

①調査対象

全国 300 床以上の病院から無作為抽出した 500 施設中、質問紙調査の協力が得られた 161 施設の新卒 2 年目看護師を対象にした。

②調査内容

卒後 1 年目看護師が、所属部署に適応できたと感じた当時の「1. 基本属性・職場適応時期・希望部署への配置」「2. 適応時の役割行

動(入職部署の適合感・認知的心理状態)」「3. 個人の要因(キャリア志向)」「4. 組織の諸要因(職務特性・上司のリーダーシップ・組織環境)」「5. キャリア結果(職務満足)」

③ 調査方法・分析

無記名自記式質問紙を郵送し、回答は個人からの郵送によって得た。年齢・性別以外は4段階評点法で得点化した。分析は統計ソフトPASW18を用い記述統計、t検定、 χ^2 検定、Kruskal Wallis 検定、ピアソンの積率相関係数($p < 0.001$)、重回帰分析を行った。

④ 調査期間： 2009年10月～12月

⑤ 倫理的配慮： 前述の調査【I】と同様。

(3) 平成22年度

新卒者の職場適応時の認識と行動、その影響要因を明らかにし、新卒者のキャリア発達モデル構築の基礎資料とする。

① 調査対象

設置主体の異なる病院に在職し、看護管理者が入職後6ヶ月～1年以内に職場適応したと判断する2年目看護師に、看護管理者を通じてインタビュー調査を依頼し同意を得た4名。

② 調査内容

1年目時の職場適応時の認識と行動、影響要因

③ 調査方法・分析

インタビューガイドを用い90分間のフォーカス・グループインタビューを1回行い、調査内容について自由に語ってもらい録音した。逐語録から職場適応時の認識と行動、影響要因に関する内容を抽出し、意味内容の類似性からカテゴリー化した。

④ 調査期間： 2010年11月

⑤ 倫理的配慮

施設の看護管理者と対象者に研究主旨、自由意思による参加、データ流用のないこと、プライバシー遵守など文書と口頭で説明し同意を得た。調査は、研究者所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 平成20年度

① 個人の要因・組織の諸要因・キャリア結果に関する文献検索の結果、以下のことを明らかにした。

職場適応とは、「個人の要因」と「組織の諸要因」のぶつかり合いによる心理的「過程」とその成果としての「キャリア結果」によって示される。したがって、キャリア結果の内容を、役割行動に伴う認知的心理状態とその結果としてのキャリア結果に分類整理した。また、文献検索で抽出された看護専門能力は組織的社会化に内包されると考えられる。以上から、新卒者の職場適応の分析モデルを平野のモデルを援用して作成した(図1)。

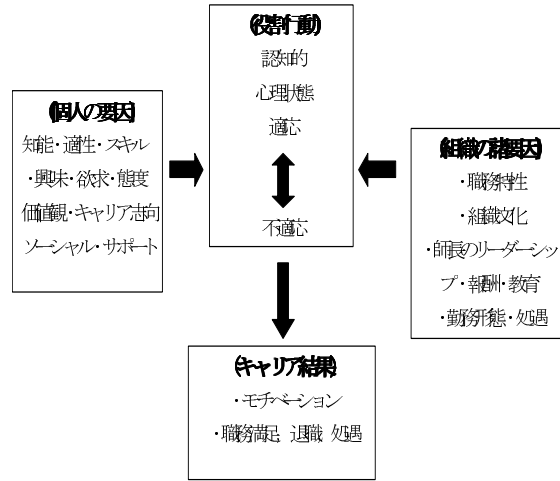


図1. 新卒者の職場適応の分析モデル

(2) 平成21年度【I】

219施設からの回答が得られ(回収率43.8%)、有効回答率は99.5%であった。

① 対象者の属性

設置主体では自治体立の病院が60名(27.4%)、医療法人34名(15.5%)であり、病床数では300～400床が104名(47.7%)、401～500床が46名(21.1%)であった。平成20年度1月現在での新卒者の離職率は4%未満139名(65.0%)、8%未満39名(18.2%)、12%未満23名(10.7%)であった。

② 職場適応状況を判断する視点

10項目から3項目選択の結果「笑顔の増加」114名(52.3%)「相談できる」113名(51.8%)「仕事が楽しいと表現する」101名(46.3%)の順であった(図2)。「笑顔が増える」「相談できる」は50%以上の看護管理者の認識であり、職場適応の判断視点として示唆された。

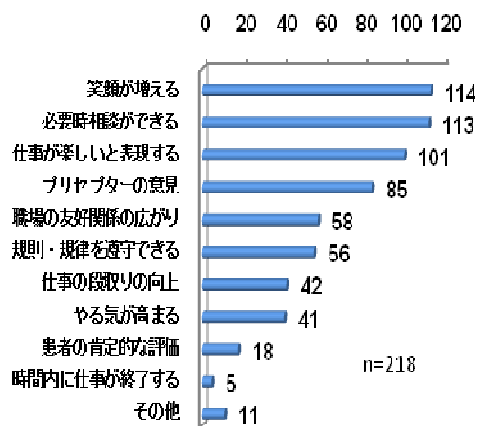


図2. 新卒者の適応状況の判断視点

③ 看護管理者からみた新卒者の職場適応時の心理状態と職場適応の時期

4点満点で平均点を示すと「1. 仕事の意味

認識 3.56」「2.仕事の責任認識 3.23」「3.仕事の成果把握 2.68」で、これら3つの心理状態間には弱い正の相関が見られた($r=0.34 \sim r=0.14$ $p<0.05$)。

看護管理者の多くは、新卒者の職場適応時期は12ヶ月以内と考えており、新卒者が看護の価値や意味、責任を認知することを、職場適応時期を判断する指標の一部としていた。日々の仕事の中で達成感がもてるような支援や、周囲の人々からの適切な助言およびフィードバックが、看護という仕事の有意義性や責任を認知させる一助となり、新卒者の職場適応を促進することに繋がるといえる。

④職場適応に関連する個人の要因

9項目から3項目選択してもらい多かった順に「人間関係を構築する力」183名(83.6%)、「自分の能力・適性を把握する力」76名(34.7%)であった。看護職は、人を対象とした人間関係が基盤となるため、人間関係を構築する能力はキャリア発達だけでなく仕事そのものに必要な能力の一つともいえる。そのため、看護管理者は職場適応に関連する個人的要因として「人間関係を構築する力」を最も重視していると考えられる。

⑤職場適応に関連する組織の諸要因と適応対策

組織の諸要因に関する設問肢11項目から3項目の選択の結果、「教育システム」151名(69.3%)、「良好な人間関係」142名(65.1%)、「配置部署の組織文化・組織風土」121名(55.5%)の順であった。職場適応対策は10項目から3項目の選択の結果、「技術習得段階に応じたきめ細かな教育研修」150名(68.5%)、「プリセプター以外による新人サポート体制の強化」101名(46.1%)、「業務量の改善」88名(40.2%)の順であった。新卒者の個別的な能力に応じた職場適応対策や組織全体で新卒者をバックアップする体制の構築が重視されていることが伺えた。

⑥職務満足に関連する要因

14項目から3項目の選択の結果、「患者との信頼関係や患者評価」163名(74.7%)、「患者以外からの努力の承認」125名(57.1%)、「仕事の達成度」87名(39.7%)であった。看護管理者は、新卒者の職務満足を「他者からの承認」「仕事を通じた知覚」の2つの方向から捉えていることが伺えた。

⑦看護基礎教育機関への要望

記述内容から170のコードを抽出し、32サブカテゴリおよび9つのカテゴリ《コミュニケーション能力の向上》《基本的な看護技術の習得》《基礎教育と現場のギャップの縮小》《自己の目標を発見する関わり》《社会人としての責任の自覚》《多重課題に対応する問題解決能力》《専門職の自覚を持つ》《主体性の育成》《医療安全の教育》に分類整理できた。看護管理者の基礎教育機関への要望

は、学生が自立した将来を主体的に切り拓くために必要な能力の育成であった。

⑧看護管理者の求める職場適応に関する学習内容

抽出した9つのカテゴリは学習内容の類似性、段階性、関連性から基礎的な技術教育、キャリア教育、移行教育の3つに分けられた(図3)。基礎的な技術教育のカテゴリ《コミュニケーション能力の向上》《基本的な看護技術の習得》《医療安全の教育》は、看護基礎教育の基本となる教育内容を示した。キャリア教育のカテゴリ《専門職の自覚を持つ》《自己の目標を発見する関わり》《社会人としての責任の自覚》《主体性の育成》は、専門職としての発達課題を達成するための学習内容を示した。移行教育のカテゴリ《基礎教育と現場のギャップの縮小》《多重課題に対応する問題解決能力》は、実践現場での経験を通し学ぶ内容を示した。

基礎的な技術教育とキャリア教育は、相互に影響を受けるため看護職者として必要な学習を動機づけ、専門性の向上を培うものであった。実践の現場に適応していくには、これらの学習内容を基盤にした移行教育が必要であると考えられた。

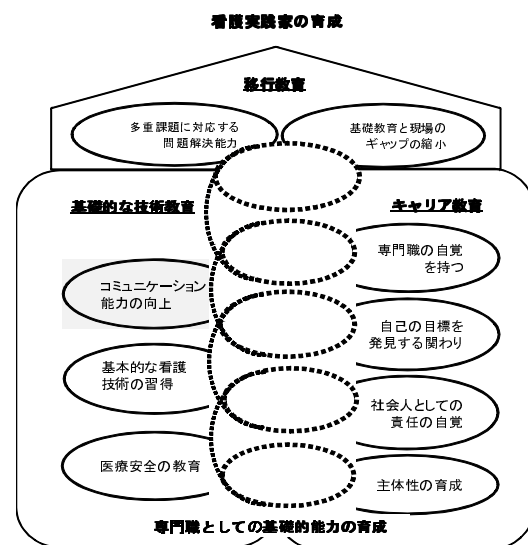


図3. 看護管理者の求める職場適応に関する学習内容

(3)平成21年度【II】

1055名の回答の内、全項目に欠損値のない788名を分析対象とした(有効回答率74.7%)。

①対象者の属性

対象者は、女性737名(93.5%)、男性51名(6.5%)、年齢は22歳が最も多く244名(31%)、26歳以上が121名(15.4%)であった。

②適応時期・希望部署への配置

適応時期は、1~3ヶ月14名(1.8%)・3~6ヶ月116名(14.7%)・6~9ヶ月234名(29.7%)・9~12ヶ月195名(24.7%)で、12

ヶ月以内は 559 名 (70.9%)、12 ヶ月以上は 203 名 (25.8%) であった。入職に際し配置部署の希望をしたのは 632 名 (80.2%) で、その内 445 名 (70.3%) が希望部署へ配置されていた。

③ 適応時の役割行動 (入職部署の適合感・認知的心理状態)

入職部署の適合感は、「とても合っている」175 名 (22.2%)、「やや合っている」484 名 (61.4%)、「あまり合っていない」115 名 (14.6%)、「全く合っていない」14 名 (1.8%) であった。希望部署に配置された方が「自分に合っている」という回答が有意に多かった ($p < .01$)。

認知的心理状態に関する 3 項目について 4 点満点で平均点を示すと、「仕事の意味認識」は 3.08、「仕事の責任認識」は 3.32、「仕事の成果把握」は 2.60 であり、看護の有意義性や責任を認知して内在化しているが、自分の看護の成果を確認し、知覚するまでには至っていないことが示唆された。

④ 個人的要因 (キャリア志向)

キャリア志向では、「生活様式」387 名 (49.1%)、「保障・安全」142 名 (18.0%) の順であった (図 4)。年齢・キャリア志向により適応時期に有意差があった ($p < .01$)。

キャリア志向で約半数が「生活様式」を占めたのは、自らの価値観や生活の安定性を重視する現代若者の特徴の現れともいえる。また、社会的背景として、ワークライフバランスの実現に向け、多様な勤務形態の導入などの成果の一つとも考えられる。希望部署に配置された方が「自分に合っている」という思いが強かったことや、適応時期が年齢やキャリア志向によって異なることから、個人の特性や背景とともに、個人のキャリア志向やニーズを理解し、「なりたい自分になる」意思を尊重した組織のサポートが必要である。

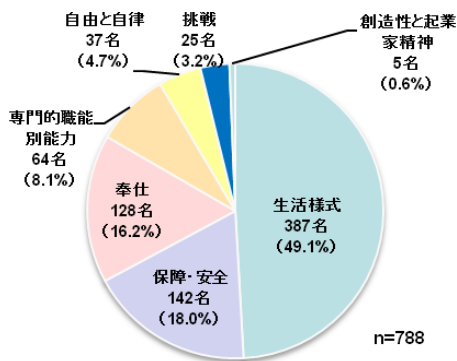


図 4. 新卒者のキャリア志向

⑤ 役割行動・組織の諸要因・キャリア結果の関連

各項目間の相関係数を求めたところ、キャリア結果と役割行動 ($r = .610$)、上司のリーダーシップと組織環境 ($r = .590$)、組織環境と役割行動 ($r = .549$)、キャリア結果と組織環境

($r = .521$) が特に有意な正の相関を示した。キャリア結果は、役割行動・認知的心理状態・職務特性・上司のリーダーシップ・組織環境から約 5 割の影響 ($R^2 = .494$) を受けており、その中でも役割行動が約 3 割を占め、キャリア結果への影響の強さが示唆された。

⑥ 職場適応時期と支援対策

支援対策の質問項目の中で、対象者の肯定的回答が多かった項目は、12 ヶ月以内群・12 ヶ月以上群共に若干の順位に差はあるが、「プリセプター以外の新人サポート」「新人教育専任者の配置」「技術習得段階に応じたきめ細かな教育研修」であった。また、肯定的回答の χ^2 検定、Kruskal Wallis 検定の結果、「技術習得段階に応じたきめ細かな教育研修」「プリセプター以外の新人サポート」「組織環境の雰囲気作り」の 3 項目は 12 ヶ月以内群に比べ 12 ヶ月以上群の得点が有意に低く、職場適応時期を左右する内容として早期からの支援が重要と考えられる。

(4) 平成 22 年度

① 対象者の属性

学歴は 3 年課程専門学校卒 2 名、看護系大学院卒 2 名で、所属は大学病院 1 名、国立系総合病院 2 名、社会福祉法人系総合病院 1 名であった。

② 職場適応時の認識と行動、影響要因

逐語録から新卒者の職場適応時の認識と行動は、9 (サブカテゴリー) および 4 カテゴリー《仕事ができるようになった》《居場所の実感》《看護の意味認識》《自律的な行動》を抽出した。また、新卒者の職場適応の影響要因は、10 (サブカテゴリー) および 5 カテゴリー《仕事に対する自己の能力の知覚》《職務遂行を促す同僚の支援》《組織的な新人教育》《新人と周囲とのつながり》《成りたい自分へ近づく学習》を抽出した。

③ 職場適応状態と影響要因の関連

新卒者は、日常業務に取り組む中で《仕事ができるようになった》実感を基に、職場の一員としての《居場所の実感》を得ていた。また《看護貢献意欲の芽生え》など《看護の意味認識》を深めることで、《自律的な行動》が芽生えていた。さらに、新卒者は業務に取り組む中で《仕事に対する自己の能力の知覚》を豊かにし、職場での《情緒的支援》など《職務遂行を促す同僚の支援》と《組織的な新人支援》によって職場適応が進んでいた。そして、同僚等との《信頼する人間関係》により《新人と周囲とのつながり》が強化され、《主体的な行動》など《成りたい自分へ近づく学習》が醸成されていた。

以上のことから、新卒者の職場適応の影響要因は、職場適応を促進する個人の要因 (《仕事に対する自己の能力の知覚》《成りたい自分へ近づく学習》) と、組織の要因 (《職務遂

行を促す同僚の支援)《組織的な新人教育》)に大別できた。《新人と周囲とのつながり》は個人と組織の両要因に関わっており、「つながり」は新卒者の職場適応を促す鍵概念であることが伺えた(図5)。

今回は、「キャリア結果」と「個人の要因」「組織の要因」の関連を明瞭にすることができず、この解明が今後の課題である。

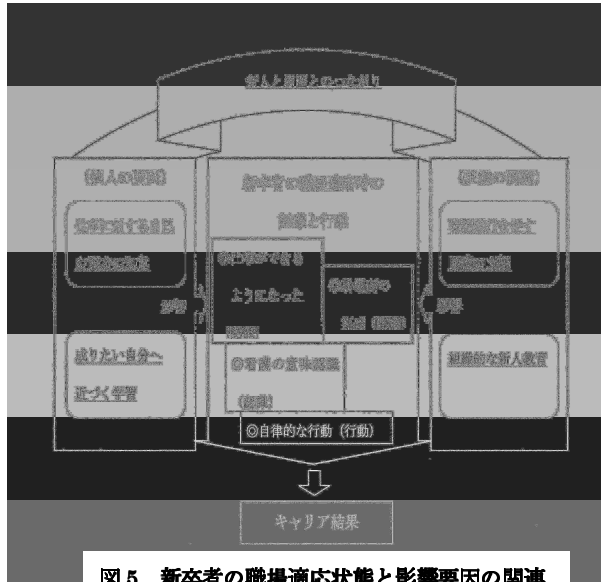


図5. 新卒者の職場適応状態と影響要因の関連

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計3件)

- ①須崎しのぶ、原田広枝、山下千波、川口賀津子、学生から看護職者への移行を促進する看護基礎教育—教育担当看護管理者の記述分析—、九州教育経営学会研究紀要第16号2010年、pp43-52、査読有
- ②山下千波、原田広枝、川口賀津子、須崎しのぶ、新卒看護職者の職場適応に関する関連要因—教育担当看護管理者への調査より—九州教育経営学会研究紀要第16号2010年、pp93-101、査読有
- ③原田広枝、新卒看護職者の職場適応を支援するキャリア発達モデルの構築—基盤研究C研究成果中間報告書、2010年

〔学会発表〕(計6件)

- ①山下千波、原田広枝他、新卒看護職者の職場適応に関する要因(1)—キャリア志向と職場適応の関連—、第30回日本看護科学学会学術集会、2010年12月3日、札幌
- ②川口賀津子、原田広枝他、新卒看護職者の職場適応に関する要因(2)—職場適応時期と支援対策の検討—、第30回日本看護科学学会学術集会、2010年12月3日、札幌
- ③川口賀津子、原田広枝他、新卒看護職者の職場適応に関する関連要因の検討、第20回日本看護学教育学会学術集会、2010年8月1日、大阪
- ④山下千波、原田広枝他、新卒看護職者の職

場適応に関する影響要因(1)—教育担当看護管理者の判断視点より—、第29回日本看護科学学会学術集会、2009年11月27日、幕張

- ⑤川口賀津子、原田広枝他、新卒看護職者の職場適応に関する影響要因(2)—教育担当看護管理者の考える職場適応要因と対策—、第29回日本看護科学学会学術集会、2009年11月27日、幕張
- ⑥須崎しのぶ、原田広枝他、新卒看護職者の職場適応に関する影響要因(3)—教育担当看護管理者の看護基礎教育機関への要望分析—、第29回日本看護科学学会学術集会、2009年11月27日、幕張

6. 研究組織

(1)研究代表者

原田 広枝 (HARADA HIROE)

福岡大学・医学部・教授

研究者番号：60380383

(2)研究分担者

北原 悦子 (KITAHARA ETSUKO)

九州大学・大学院医学研究院・教授

研究者番号：60204905

大池 美也子 (OIKE MIYAKO)

九州大学・大学院医学研究院・教授

研究者番号：80284579

長家 智子 (NAGAIE TOMOKO)

九州大学・大学院医学研究院・准教授

研究者番号：70207976

長弘 千恵 (NAGAHIRO CHIE)

九州大学・大学院医学研究院・教授

研究者番号：00289498

末次 典恵 (SUETSUGU NORIE)

九州大学・大学院医学研究院・助教

研究者番号：60363355

道面 千恵子 (DOMEN CHIEKO)

九州大学・大学院医学研究院・助教

研究者番号：80363357

中嶋 恵美子 (NAKASHIMA EMIKO)

福岡大学・医学部・准教授

研究者番号：30461536

吉川 千鶴子 (YOSHIKAWA CHIZUKO)

福岡大学・医学部・講師

研究者番号：60461539

須崎 しのぶ (SUSAKI SHINOBU)

福岡大学・医学部・助手

研究者番号：20469381

山下 千波 (YAMASHITA CHINAMI)

福岡大学・医学部・助手

研究者番号：30469382

川口 賀津子 (KAWAGUCHI KAZUKO)

福岡大学・医学部・助手

研究者番号：40469383