

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 4 月 25 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010 ～ 2012

課題番号：22592374

研究課題名（和文） 新卒看護師の職場適応度と離職願望の関係：就職後1年間を通して

研究課題名（英文） Graduate nurses' perceptions of mismatches between themselves and their jobs and association with intent to leave employment: a longitudinal survey

研究代表者

高瀬 美由紀 (TAKASE MIYUKI)

広島大学・大学院医歯薬保健学研究院・准教授

研究者番号：50437521

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、新卒看護師が認知する要求・能力間及び供給・欲求間の適合・不適合度の経時的変化を探求することと、その適応・不適合度が新卒看護師の離職意思にどのような影響を与えるかを検証することであった。研究対象者は、2011年4月に5病院に入職した新卒看護師279名であり、彼・彼女らの入職3, 6, 9, 12ヵ月目に質問紙を送付し、データ収集を行った。その結果、176名の新卒看護師が1回以上調査に参加し、62名の者が4回全ての調査に参加した。分析の結果、新卒看護師は、要求・能力間及び供給・欲求間に不適合を認知していた事が明らかになった。更に、新卒看護師の離職意思には、彼・彼女らの看護実践能力自己評価と職場環境から与えられる供給が関連していることが確認された。

研究成果の概要（英文）：The aim of this study was to investigate how graduate nurses' perceptions of the demands-abilities and supplies-needs misfits changed over time, and to examine how these misfits impact their intention to leave the jobs. Participants were recruited from five hospitals. A total of 279 graduate nurses, who had entered the workforce in April 2011 and had no prior experience in nursing, was invited to participate in the study, and received surveys 3, 6, 9 and 12 months after their employment commenced. As a result, 176 graduate nurses participated in the study one or more times. In addition, 62 graduates participated in all studies. The results showed that the graduates perceived both demands-abilities and supplies-needs misfits. Moreover, the graduates' abilities and their perception of the environmental supplies served as significant predictors of their turnover intention.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2012年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

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：新卒看護師，看護実践能力，職場適合，離職意思

1. 研究開始当初の背景

従業員はそのキャリアパスの中で、程度は様々だが、自分自身とその仕事の間には不適合を経験する。これらの不適合によって従業員はショックを受け、そしてそれが解決できない場合は、自分がその仕事を楽しむことに対して究極的な打撃を受ける(Kristof-Brown, et al., 2005)。一般的に従業員が遭遇する不適合には、多くのタイプがあるが、新卒看護師にとって特に重要なのは、要求-能力間の不適合及び供給-欲求間の不適合であろう。要求-能力間の不適合とは、仕事で要求される能力水準(特定の仕事を遂行するのに必要な知識、技術、及び能力)と従業員自身の能力水準の不適合を意味する(Edwards et al., 2006)。そして供給-欲求間の不適合は、従業員が仕事に対して求める欲求、嗜好、及び価値感が、仕事によって与えられる機会によって十分満たされない場合に起こる(Edwards et al., 2006)。これらの不適合は、新卒看護師が学校から就業へと移行する際に確認され、彼・彼女らに多大なストレスを与える。

職場への不適合認知が誘起する最も注目すべき結果は、職員の離職であろう。新卒看護師の1年後の離職率は7.1%(Ulrich et al., 2010)から18.1%(Brewer et al., 2012)であると推定されている。日本では、2010年の調査で離職率が8.6%(前年比0.3%減)と報告されている(日本看護協会, 2011)。新卒看護師1人を失うコストは49,000ドル(Beecroft et al., 2001)とされており、このような結果はヘルスケア機関、ひいては社会全体に対して悪影響をもたらす。従って、このような悪影響を防止する上でも、新卒看護師が職場に適応してゆく間に、どのように自身とその職業との間の不適合を認識しているのか、またその認識が、職を辞しようという意思(以下、離職意思)にどのように関連しているのか検証する必要がある。

2. 研究の目的

従って本研究の目的は、新卒看護師が自己の能力水準(能力)と職場で要求されていると感じる能力(要求)、そして業務に関連する自己の欲求と職場環境から与えられる供給(自己の欲求を実現できる機会)を3ヵ月ごとに調査し、新卒看護師が認知する要求-能力間及び供給-欲求間の適合・不適合の経時的変化を検証することであった。更に、本研究の目的は、上記不適合に対する認識が、新卒看護師の離職意思にどのような影響を与えうるかを調査することであった。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン：縦断的研究デザイン

(2) 研究対象者：対象者は西日本の5病院から募集した。2011年3月に看護師養成学校を卒業し、それ以前に看護師(准看護師を含む)としての経験が無い者に研究への参加を求めた。しかし、調査時点で看護師として勤務していない者、外来部署に勤務している者、直接の患者ケアに携わっていない者は、対象者から除外した。その結果、最終的に279人が研究対象者として選出された。

(3) 測定用具：人口統計学的質問の他に、看護実践能力評価尺度であるHolistic Nursing Competence Scale (H22年度研究分：Takase & Teraoka, 2011参照)、職場環境尺度、及び改良版離職意思尺度を用いた。

(4) データ収集方法：データ収集には自記式質問紙調査方法を用いた。質問票と調査参加依頼書を同封したアンケートパッケージを、対象新卒看護師に、入職(2011年4月)3, 6, 9, 12ヵ月目に送付した。新卒看護師には、質問票に回答後、同封された受取人払いの封筒で質問票を返送するよう求めた。また新卒看護師の匿名性を確保しながら、異なる時期に収集されたデータの連結を可能にするために、新卒看護師にはID番号(自己の生年月日などにを基に)を生成し、調査時に使用するよう求めた。アンケートパッケージは279人の対象新卒看護師全員に毎回配布された。そして研究対象者には、各時期の調査に参加するか否かを自由意思で決めるように求めた。

(5) 倫理的配慮：本調査は、広島大学大学院保健学研究科の倫理委員会からの承認を受けて実施された。

(6) 分析方法：まず初めに、新卒看護師の看護実践能力(自己評価)と彼・彼女らが職場で求められていると感じる実践能力(要求)の差をWilcoxon順位和検定を用いて、そして新卒看護師の職場に対する欲求と職場からの供給に対する認識の差を対応のあるt検定を用いて比較した。要求-能力、及び供給-欲求間の不適合が、新卒看護師の離職意思に与える影響は、Edwards (2002)が提唱する回帰分析法を用いて検証した。全ての統計分析はSTATA ver. 12を用いて、 α レベルを0.05(両側検定)に設定し実施された。更に、全ての分析は2つのデータセットを用いて実施された。データセットの一つ目は、4つの調査(つまり、入職3, 6, 9, 12ヵ月時調査)全てに回答した者のみを含んだ縦断データセット(以後、縦断データと呼ぶ)である。もう一つは、調査に1回以上参加した全ての回

答者を含むデータセット(以後、横断データと呼ぶ)である。

4. 研究成果

合計で176名の新卒看護師が、1回以上調査に参加した。そのうち、新卒看護師150名が入職3ヵ月目の調査に参加し(回答率54%)、109名が6ヵ月目の調査に参加(回答率39%)、102名が9ヵ月目(回答率37%)、96名が12ヵ月目の調査に参加した(本研究で言及する横断データとは、各時点で収集された全てのデータを含む)。上記研究参加者のうち、62名の新卒看護師は4回全ての調査に参加し(この62名から成るデータセットを縦断データとした)、35名が3回、25名が2回、54名が1回の調査に参加した。入職3、6、9、及び12ヵ月目の新卒看護師の離職意思は、彼・彼女らの調査参加回数によって、有意に異なることはなかった； $F(3, 92 \sim 146) = 0.39 \sim 1.56, p > 0.05$ 。

図1は新卒看護師の要求-能力間の適合・不適合度の経時的変化を示している。図1が示すように、就業3ヵ月目には、新卒看護師は自己の看護実践能力レベル(能力)を4.00点程度と評価しており、これは新卒看護師が自身を「まあまあできている」と評価している事を示す。自己の能力レベル評価は看護師として働く期間が長くなるにつれて高まっていった。一方、新卒看護師の多くは年間を通して、自分が「6=できていなければならない」から「7=良くできていなければならない」と感じている事が明らかになった。平均年齢29.79の看護師の看護実践能力自己評価得点が4.22(Holistic Nursing Competence Scaleの5因子全てで測定した場合)もしくは4.46(本調査同様、Holistic Nursing Competence Scaleの3因で測定した場合)(Takase & Teraoka, 2011)であることを考えると、本調査の新卒看護師は自己に対して非現実的なまでに高い要求を認識していることが明らかとなった。新卒看護師の看護実践能力が向上すると共に、要求-能力間の不適合度は縮小していった。しかし、自己の看護実践能力と職場で求められていると感じる能力レベル(要求)の差は、どの時期においても統計的有意差が認められた：横断データでは $z = -10.55 \sim -8.49, p < 0.001$ 、縦断データでは $z = -6.85 \sim -6.72, p < 0.001$ であった。

図2は新卒看護師が見る供給-欲求間の適合度の経時的変化を示している。図2が示すように、新卒看護師が認知する供給-欲求間の不適合度はほとんど変化することなく、欲求得点が供給得点を有意に上回る状態が続いた：横断データでは $t(95-149) = 13.93 \sim 11.52, p < 0.001$ 、縦断データでは $t(61) = 10.66 \sim 8.69, p < 0.001$ であった。

図1. 新卒看護師が認知する要求-能力間不適合の経時的変化

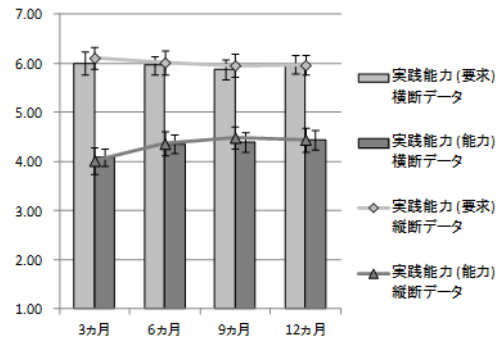


図2. 新卒看護師が認知する供給-欲求間不適合の経時的変化

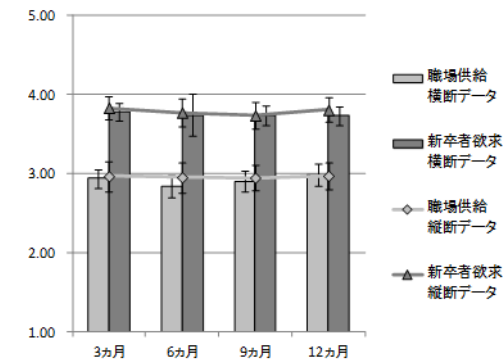


図3は、入職9ヵ月目に得られた、新卒看護師の欲求と職場供給得点を示している。新卒看護師は「同僚や上司との良い人間関係」を最も重視しており、その次に、「看護師として成長する機会」と「仕事における達成感」を得る機会を重視していた。それに対して、「自身の余暇時間をコントロールする機会」は、現在の環境で最も欠けていると評価され、その次に「自分の能力に合わせて仕事量を調整する機会」と「自分の仕事の質に見合った周囲からの称賛」を得る機会が欠けていると評価されていた。最も大きな不適合が確認された項目は、「上司との良い人間関係」においてで、その次が「自身の余暇時間をコントロールする機会」であった。更に、「仕事における達成感」、「自分の理想とする看護を提供する機会」、及び「自分の仕事内容に見合った報酬/周囲からの称賛」にも不適合が確認された。図2は入職9ヵ月目に得られた新卒看護師の欲求と職場供給得点を示しているが、他の調査時期に得られたデータにおいても、同様の得点パターンが観測された。

図 3. 入職 9 ヶ月目における新卒看護師が抱く職場への欲求と職場供給の得点

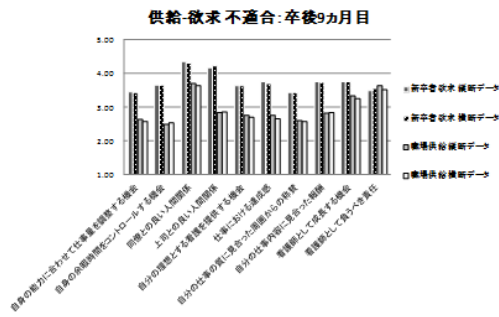
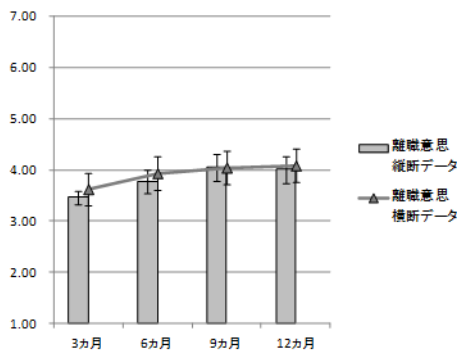


図 4 は新卒看護師の離職意思の経時的変化を示している。この図で示されるように、新卒看護師の離職意思は、看護師として働く期間が長くなるにつれ高まっていった。

図 4. 新卒看護師が抱く離職意思の経時的変化



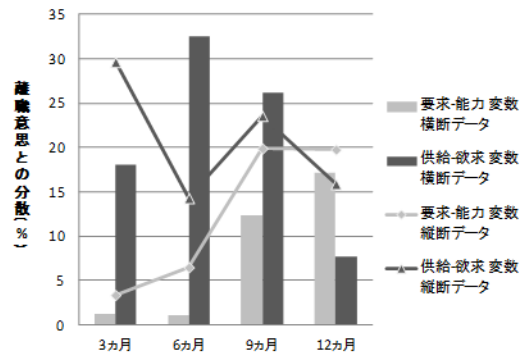
要求-能力間の不適合が離職意思に及ぼす影響を調べた結果、新卒看護師が認知する自己の看護実践能力と職場で要求されていると認知する能力は、入職 3 ヶ月目の新卒看護師の離職意思に対して、有意な影響は与えないことが確認された。この結果は、縦断及び横断データの両方で一致していた。新卒看護師が認知する自己の看護実践能力が彼・彼女らの離職意思に与える影響は、入職年の後半に現れ始めた(縦断データセットでは 6 ヶ月目、横断データでは 9 ヶ月目に出現した)。しかしながら、新卒看護師が職場で要求されていると認知する能力(要求)については、どの調査時期でも有意な影響は確認されなかった。これらの結果は、要求-能力間の不適合自体は新卒看護師の離職意思とは無関係であるが、新卒看護師による実践能力自己評価の低さは、入職年後半の新卒看護師の離職意思に影響を与える事を示している。

供給-欲求間の不適合に関しては、職場供給得点だけが、縦断・横断の両データセットにおいて、新卒看護師の離職意思に有意な影

響を与える事が確認された。一方、新卒看護師が抱く職場に対する欲求は、縦断データの 3 ヶ月目と 9 ヶ月目、及び横断データの 9 ヶ月目で、彼・彼女らの離職意思に有意な影響を与えている事が明らかになった。更に、新卒看護師の欲求得点の回帰係数が常に正であるのに対して、職場供給に関する回帰係数は常に負であった。これらの結果は、職場から新卒看護師が何を求めているか(職場供給)という認識が、新卒看護師の現在の離職意思に対して負の影響を与えることを示している。また、供給-欲求間の不適合が新卒看護師の離職意思に与える影響は、入職 9 ヶ月目に表れている事を示している。

図 5 は要求-能力及び供給-欲求変数によって説明された新卒看護師の離職意思の分散量の変化を表している。図 5 に示されるように、供給-欲求変数によって説明された離職意思の分散量は中等度で、入職 3~9 ヶ月目に要求-能力変数によって説明された分散量よりも大きな値を示した。要求-能力変数によって説明される分散量は入職 3~6 ヶ月目には 5%弱にとどまったが、入職 9 ヶ月目には 10%代に増大した。そして入職 12 ヶ月目には、要求-能力変数によって説明される分散量は、供給-欲求変数によって説明された分散量を上回ることが確認された。つまり、これらの結果は、環境因子(供給-欲求変数)は、入職 1 年目の初期から中期の新卒看護師の離職意思に対して強い影響を発揮することを示している。それに対して、要求-能力変数が新卒看護師の離職意思に及ぼす影響は、入職初期は非常に小さなものであるが、1 年目の終わりに向けては、特に新卒看護師の自身の実践能力に対する自己評価が、彼・彼女らの離職意思に強く関連している事を示している。

図 5. 要求-能力、及び供給-欲求変数によって説明される新卒看護師の離職意思の分散



上記結果から、本調査の新卒看護師は自己に対して高い要求を認識していることが明らかとなった。高い能力要求は通常、従業員にストレスを招くため、新卒看護師の離職意思につながりかねない。しかしながら、本研究では、新卒看護師が臨床で必要と認識する

看護実践能力(要求)は、彼・彼女らの離職意思とは無関係であることが示された。これは恐らく、新卒看護師は、入職1年間は、どの程度の能力を自身に求められているかを漠然としか認識していないためと思われる。その結果、彼・彼女らは自分自身について曖昧かつ固定観念的なイメージを持ち、自分が看護師として、「全てをうまくできなければならない」と考えているのではないかと推察された。一方、この漠然さは、自分に対して「明確に、どの程度の実践能力を実証しなければならないか」というプレッシャーを与えないため、新卒看護師の離職意思に大きな影響を与えなかったと考える。入職1年目の後半になると、新卒看護師が認識する、臨床で要求される看護実践能力レベルは低下していた。これは彼・彼女らが自分の仕事を理解し始め、自分達に要求される看護実践能力について、より現実的なイメージを持つことができたことを示していると思われる。

新卒看護師が臨床で要求されると認知する看護実践能力とは反対に、新卒看護師の看護実践能力自己評価は、経験月数に準じ上昇した。しかしその一方で、新卒看護師が認識する自己の実践能力は、入職年後半になると離職意思へ有意な影響を及ぼし始めた。これは入職年後半になり、新卒看護師が専門職として異なるペースで成長し始めると、新卒看護師間に競争意識や自己の成長に関する不安が生じるためと考える。また経験を積むにつれ、新卒看護師は、自分の看護が患者の生命に与える影響や、質の高い看護を提供することの重要性を理解できるようになる。そのため、新卒看護師は自己の能力レベルにより敏感になり、ストレスを感じるようになったと考えられる。

更に新卒看護師の看護実践能力自己評価が離職意思に与える影響は、入職年の終わりに近づくに従って増大することが明らかになった。従って、新卒看護師の看護実践に対する不安と離職意思を軽減するためには、入職1年目の後半に新卒看護師の実践能力を高め、彼・彼女らの看護実践不安を軽減できるようなプログラムの導入が必要であると考える。

また、新卒看護師が認知する職場供給(職場で与えられる様々な機会)も、彼・彼女らの入職1年目の離職意思を予測する有力な因子であることが確認された。特に新卒看護師は、自分の余暇時間や自分の仕事を管理する機会、及び自分の仕事の質に見合った周囲からの称賛を得る機会が十分に無いと認識していた。そして、入職1年目の殆どの時期を通して、新卒看護師は自己の看護実践にストレスを受けるよりも、職場環境に慣れるのに苦悩していることが明らかになった。そのため、この時期には、新卒看護師に大きな業

務負担を課するよりも、彼・彼女らの学習が促進されるような支持的な職場環境を提供することが、彼・彼女らのストレス軽減に必要である。更に、管理職や指導員からの支持とフィードバックも、新卒看護師のストレス軽減に必要不可欠であると考えられる。

入職1年目は、新卒看護師にとって多大なストレスを経験する時期である。入職1年目に、新卒看護師は専門的成長を育むために必要な貴重な経験を得るが、看護実践の現実直面して混乱と不適合をもまた経験する。新卒看護師の離職を防止するためには、新卒看護師の職場への適応を促進するような支援と、自己の看護実践に対する不安を軽減できるような支援が必要であると考えられる。

引用文献

- Beecroft, P.C., Dorey, F., Wenten, M., 2008. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 41-52.
- Brewer, C.S., Kovner, C.T., Greene, W., Tukov-Shuser, M., Djukic, M., 2012. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 68 (3), 521-38.
- Edwards, J.R., 2002. Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. In: Drasgow, F., Schmitt, N.W. (Eds.), *Advances in measurements and data analysis*. Jossey-Bass, San Francisco, pp. 350-400.
- Edwards, J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., Shipp, A.J., 2006. The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology* 91 (4), 802-827.
- 日本看護協会, 2011. 「2010年 病院における看護職員需給状況調査」結果速報 News Release. Available at: <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newrelease/2011pdf/20110420.pdf> (in Japanese).
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C., 2005. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* 58 (2), 281-342.
- Takase, M., Teraoka, S., 2011. The development of the Holistic Nursing Competence Scale. *Nursing & Health Sciences* 13, 396-403.

Ulrich, B., Krozek, C., Early, S., Ashlock, C.H., Africa, L.M., Carman, M.L., 2010. Improving retention, confidence, and competence of new graduate nurses: results from a 10-year longitudinal database. *Nursing Economic\$* 28 (6), 363-76.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計5件)

①Takase, M., Nakayoshi, Y., Yamamoto, M., Teraoka, S., Imai, T., Competence development as perceived by degree and non-degree graduates in Japan: a longitudinal study, *Nurse Education Today*, 査読有, in press.

②Takase, M., The relationship between the levels of nurses' competence and the length of their clinical experience: A tentative model for nursing competence development, *Journal of Clinical Nursing*, 査読有, 2013, Vol.22, No.9-10, pp.1400-1410

③Takase, M., Nakayoshi, Y., Teraoka, S., Graduate nurses' perceptions of mismatches between themselves and their jobs and association with intent to leave employment: a longitudinal survey, *International Journal of Nursing Studies*, 査読有, 2012, Vol.49, No.12, pp.1521-1530

④Takase, M., Teraoka, S., The development of the Holistic Nursing Competence Scale. *Nursing & Health Sciences*, 査読有, 2012, Vol.13, pp.396-403

⑤高瀬美由紀、寺岡幸子、宮腰由紀子、川田綾子、看護実践能力に関する概念分析：国外文献のレビューを通して、看護研究学会雑誌、査読有、2011、Vol.34、No.4、pp.103-109

[学会発表] (計6件)

①高瀬美由紀、中吉陽子、寺岡幸子、山本雅子、井場ヒロ子、宮腰由紀子、新卒看護師の看護実践能力発達過程：教育背景による比較、日本看護研究学会中国・四国地方会第26回学術集会、2013年3月3日、鳥取大学米子キャンパス

②Takase, M., Nakayoshi, Y., Takemitsu, M., Yamamoto, M., Miyakoshi, M., The factors relating to graduate nurses' perceptions of their competence and work

environment, The 9th International Conference of the Global Network of WHO, June 30th-July 1st, 2012, Kobe Portopia Hotel, Kobe

③Takase, M., Nakayoshi, Y., Teraoka, S., Iba, H., Graduate nurses' perceptions of incompatibilities and their intention to leave hospitals, The 9th International Conference of the Global Network of WHO, June 30th-July 1st, 2012, Kobe Portopia Hotel, Kobe

④高瀬美由紀、寺岡幸子、宮腰由紀子、川田綾子、看護実践能力と看護師経験年数との関係、第37回一般社団法人日本看護研究学会学術集会、2011年8月8日、パシフィコ横浜、神奈川

⑤高瀬美由紀、寺岡幸子、宮腰由紀子、山本雅子、中吉陽子、看護実践能力評価尺度の開発、第37回一般社団法人日本看護研究学会学術集会、2011年8月8日、パシフィコ横浜、神奈川

⑥高瀬美由紀、寺岡幸子、宮腰由紀子、藤井宝恵、国外における看護実践能力(nursing competence)の考え方、第48回日本医療・病院管理学会学術総会、2010年10月16日、広島国際会議場、広島

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高瀬 美由紀 (TAKASE MIYUKI)

広島大学・大学院医歯薬保健学研究院・准教授

研究者番号：50437521

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者

(4) 研究協力者

寺岡 幸子 (TERAOKA SACHIKO)

川崎医療福祉大学・医療福祉学部・保健看護学科・准教授

研究者番号：80536904

中吉 陽子 (NAKAYOSHI YOKO)

広島国際大学・看護学部・助教

研究者番号：30638721