

| | | | |
|---------|---------------------------------|-----|--------|
| 氏名（本籍） | かわ もと の り （山口県） | | |
| 報告番号 | 甲第22号 | | |
| 学位の種類 | 博士（健康福祉学） | | |
| 学位記番号 | 健康福祉博甲第22号 | | |
| 学位授与年月日 | 2020（令和2）年3月18日 | | |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第1項該当（課程博士） | | |
| 学位論文題名 | 初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントに関する研究 | | |
| 論文審査委員 | 主査 | 教授 | 田中 マキ子 |
| | 副査 | 教授 | 内田 耕一 |
| | 副査 | 准教授 | 佐々木 直美 |

論文要旨

本論文は、初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントの様相を明らかにすることを研究目的とした。3年目看護師の離職率は新人看護師よりも高い現状がある。そのため、個人のコミットメントの多重性に着目し、就業継続と退職という2つの視点から初期キャリアにある看護師の就業継続の課題と就業継続につながるコミットメントを明らかにした。

本論文は3章の構成である。第1章では、初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントについて文献検討を行い焦点化すべき本研究の課題を抽出した。第2章では、急性期機能を持つ病院に新卒採用後、就業継続している4年目看護師11名と、新卒採用後2～3年を契機に退職した看護師9名から半構造化面接調査により得たデータを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析した。そして初期キャリアにある看護師の就業継続と退職に至るプロセスを明らかにし、就業継続の課題を検討した。第3章では、第2章で明らかにした就業継続と退職に至るプロセスから初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントの様相について総合考察を行った。

就業継続と退職に至るプロセスから、初期キャリアにある看護師の就業継続には乗り越え

なければならない4段階の課題があることがわかった。第1段階：ショック・ストレス期ではショックとストレスに耐える、第2段階：努力・辛抱期ではできる仕事を増やす、第3段階：好転期では先輩看護師との関係性を好転させる、第4段階：発展期ではチームの一員として先輩看護師と協働するという課題である。退職した看護師は就業継続の課題を第2段階までで終了していた。克服できない苦手な先輩看護師の存在や先輩看護師との上下関係が第3段階以降の人間関係の課題解決と就業継続を阻害することがわかった。そして初期キャリアにある看護師の就業継続に関わるコミットメントは、「仕事」と「先輩看護師」、「専門性」と「キャリア」へのコミットメントであると推定された。看護師の成長と職場定着に望ましい初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントは、上司である師長の支援により、初期キャリアにある看護師個々が志向する専門性やキャリアを高めることができる看護や同僚との人間関係を病院（組織）の中に見つけることが重要であると考えられた。これにより、看護師個人の成長と職場定着につながる組織コミットメントの基盤が形成されると示唆された。

これまでの先行研究では、退職した初期キャリアにある看護師を調査した研究や個人のコミットメントの多重性に着目した研究は見当たらなかった。本研究は退職した看護師の調査により、就業継続の課題を明確にすることができた。さらに看護師の就業継続の課題において組織における看護へのコミットメントという新たな視点の示唆を得ることができた。

Abstract

Study on the continue working and commitment of nurses early in their career

In the third year after graduation, the turnover rate of nursing staff is higher than that of new staff, and at present, there is insufficient support for nurses in their early career to ensure they continue working in the profession. This study focused on the factors that hinder continue working for nurses who have left the first workplace. The study also examined the multiplicity of individual commitments and awareness of belonging to an organization, aiming to clarify aspects of nurses' desire to continue working and their commitment early in their career.

This thesis is composed of three chapters. The first chapter reviews the literature on the continue working and commitment of nurses in their early career to extract the issues that form the focus of this study. Chapter 2 clarifies the processes of nurses in their early career that lead to either continue working or leaving the first workplace, and examines the differences between the two processes. These processes were analyzed using a modified grounded theory approach based on data from a semi-structured interview survey with eleven fourth-year nurses who continue working after being recruited as new graduates to a hospital with acute facilities, and nine nurses who left the first

workplace in two to three years after being recruited as new graduates. Chapter 3 provides a comprehensive review of the aspects of continue working and commitment of nurses in their early career, based on the processes of continue working or leaving the first workplace identified in Chapter 2.

The identified processes of continue working or leaving the first workplace indicated four issues that must be overcome for nurses to maintain continue working in their early career. Issue Number 1 was the ability to withstand shock and stress during periods of shock and stress. Issue Number 2 was the increase in the amount of work that could be performed during periods of effort and endurance. Issue Number 3 was changes in the relationship with senior nurses for the better during periods of improvement. Issue Number 4 was the collaboration with senior nurses as part of a team during periods of development. The nurses who left the first workplace had completed up to the second stage associated with maintaining continue working. The study found that the presence of senior nurses with whom the nurses were not collaborating well and the hierarchical relationship with senior nurses that nurses were unable to overcome hindered both the resolution of human relationship issues and continuing working after the third stage. The commitments that related to a sense of belonging for nurses early in their career were commitments to “work,” “senior nurses,” “specialty,” and “career.” The study hypothesized that nurses in their early career might continue to work if they could strengthen their attachments based on their sense of belonging to the safety of the workplace by forming a commitment to “work” and “senior nurses.” However, the results suggested that a sense of awareness of belonging to the safety of the workplace may conversely slow the growth of nurses in their early career. Nurses early in their careers could instead seek out their future career and opt to leave the profession. To avoid these outcomes, it is important for nurses to find nursing jobs and relationships in the workplace that can increase their professional skills and careers early in their career, with the support of their supervisor, the head nurse. This route would form the basis for organizational commitment that would lead to the personal growth of nurses and retention in the workplace.

No previous study had examined the situation of nurses who have left the first workplace, except for newly graduated nurses. Studies on the multiplicity of individual commitments are likewise scarce. Surveying nurses who have left the first workplace clarified the factors that hinder continue working. Investigating the commitment of nurses in their early career also provided insight into organizations’ lack of support for retaining nurses in employment. This study has great significance for tackling the issue of retaining nurses in the profession early in their career.

審査結果

本論は、初期キャリアにある看護師の就業継続の課題と就業継続につながるコミットメントを明らかにするものである。

本論文は3章で構成されている。第1章は、初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントについて文献検討を行い焦点化すべき研究課題の抽出。第2章は、初期キャリアにある看護師の就業継続と退職に至るプロセスの明示から就業継続の課題の検討。第3章では、初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントの様相に関する総合考察から構成された。

博士論文の審査基準に照らして、本論文を評価した。

1. 副論文の作成：副論文として「就業継続3年が職業継続意欲に影響を及ぼす要因の検討—4年目看護師の就業継続のプロセスから—」日本看護学会論文集 第48回 2018年を確認した。
2. 研究課題の明確化：初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントの様相を明らかにすることは、看護師の就業継続と職場定着の支援につながる重要な示唆とし、課題の具体と意義が明確に示されていた。
3. 先行研究の適切な検討：初期キャリアにある看護師の就業継続とコミットメントについて、退職した看護師を対象とした研究はないこと、またコミットメントの多重性に着目した研究はなく、本研究課題が独創的かつ新規であることが適切に述べられていた。
4. 研究方法の適切な選択と実施：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ法を用いた継続的比較分析による質的研究であり、各調査においては結果図とストーリーラインが示され、納得いく説明がされている。対象者のサンプリングに関する妥当性は、質的調査における内容の飽和が説明され、研究方法は適切な選択であると共に実施されていた。
5. 新たな知見の提示と学問発展への貢献：看護師の離転職に係る要因として組織コミットメントが指摘されてきたが、本論において「仕事」「先輩看護師」「専門性」「キャリア」という具体的な側面が抽出された他、この4側面の変容過程に関する指摘もなされ、独創性と新規性があり、社会的意義並びに学術領域への貢献が大きいと評価できる。
6. 文章作成能力：論文全体の体裁並びに文章表現等は、概ね整っていた。

最終試験では、本研究の成果と課題等に関する質問に対して、適切な回答が得られた。

以上の所見を総合して、河本氏は博士論文審査及び最終試験に合格したものと認める。