

原 著

中規模病院に勤務する新人看護師の臨床1年目の感情の変化と 看護労働環境との関連

山本 純子¹⁾, 高見 美樹¹⁾, 高島 真美²⁾中本 明世³⁾, 石垣 恭子¹⁾¹⁾兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科²⁾関西医科大学看護学部³⁾甲南女子大学看護リハビリテーション学部

(2022年4月13日受付)

要旨:【目的】新人看護師の臨床1年目の感情の変化の傾向を把握し、看護労働環境との関連を明らかにする。

【方法】中規模病院に就職した新人看護師を対象に、臨床1年目の感情の変化と看護労働環境調査票(日本語版NWIR)に関する無記名自記式質問紙調査を実施した。その後、感情の変化を3群に区分し、NWIRとの関連を分析した。

【結果】新人看護師24名から得られたデータを分析した結果、看護師の感情は、半数以上が4~5月頃に下降、7~12月頃は維持・上昇、1月頃に下降後、2~3月頃に再上昇していた。1年間の傾向は、上昇群6名、平行群8名、下降群10名だった。NWIR総合得点の平均は、上昇群、平行群、下降群の順に高く、上昇群及び平行群と下降群間で有意差を認めた($p<.05$)。NWIR項目毎の比較では、『看護師—医師の関係』、『人員配置』、『キャリア・アップ支援』、『組織内における個人の位置づけ』の下位項目において、上昇群及び平行群と下降群間で有意差を認めた。

【結論】新人看護師の臨床1年目の感情の変化には、上昇及び下降しやすい時期があることが明らかとなった。感情の変化の3群とNWIRの関連から、看護師と医師が良好な関係が保てるような組織内の関係性や人員が適切に配置される柔軟な体制を目指すこと、質の高い看護や看護必要度に応じた看護を実践している先輩看護師の思考及び行動の意味を知る機会を作ること、新人看護師ができた仕事には承認という形でフィードバックし自身の成長を実感しながら次の目標や方向性を描けるように導くことが、離職防止への支援として有用であるとの示唆を得た。

(日職災医誌, 70:209—215, 2022)

—キーワード—

新人看護師, 感情の変化, 看護労働環境

1. はじめに

大卒者の3年以内の離職率は3割程度で、1年目の離職が高い傾向にある¹⁾。産業別では、「医療/福祉」の3年以内の離職率²⁾は39.0%で、「宿泊業/飲食サービス」50.4%、「生活関連サービス業/娯楽業」46.6%、「教育、学習支援業」45.9%に次いで高い³⁾。

病院に勤務する看護師は、急速な高齢化、保健医療を取り巻く環境の変化、医療ニーズの多様化といった社会背景の中、質の高い看護が提供できることが求められる。さらに、労働環境要因や若い世代の職業意識の変化による看護職員の確保が困難な状況の中では、即戦力となる

ことを期待されている。2010年以降、新卒看護職員の卒業後臨床研修が努力義務化され、2014年に医療機関の勤務環境改善に関する改正医療法が施行、『新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】』が定められるなど、看護師の人材育成が強化された。しかし、2020年の新卒看護師の離職率は8.6%³⁾で、小規模の病院ではさらに離職率が高くなる現状がある。

新人看護師の離職に関して、離職の要因に関する研究^{4)~6)}やリアリティ・ショックに関する研究⁷⁾⁸⁾が蓄積されており、身体的要因、心理的要因、技術的要因が影響していること、職場の同僚や上司からの支援が職務の満足感を高めること、程度の差こそあれ看護師なら誰にで

もリアリティ・ショックが起きうるため、そのことを前提とした支援の必要性等が述べられている。勝原ら⁷⁾は、リアリティ・ショックを「新人看護師が組織参入前に予想していたことや想定外であったこと、組織参入後に認知した現実とのズレから生じる否定的な感情」と定義し、その類型化を試みているが、データ収集時期は就職直前と就職後2~3カ月の二時点にとどまり、他においても新人看護師の感情の経時的な変化に着目した研究は認められない。

臨床1年目はリアリティ・ショックが起きやすく、それはキャリア形成にも影響が及ぶ。Schein⁹⁾は、キャリア開発の視点の本質は、時と経過に伴う個人と組織の相互作用に焦点があると述べる。しかし、日本の看護師の労働環境・勤務条件は必ずしも望ましい状況にあるとはいえず、看護師の高いバーンアウト率や現職場に対する不満を招いている¹⁰⁾。そのため、新人看護師が早期離職に至らず職業生活を継続し、看護専門職としてのキャリアが形成できるようにするためには、新人看護師の個人の経験に加え、組織との相互的な観点からも捉える必要がある。

以上より、本研究は、新人看護師の臨床1年目の感情の変化の傾向を把握し、看護環境との関連を明らかにすることを目的とし、新人看護師への離職防止に向けた支援を検討するための示唆を得る。

II. 方 法

1. 対象者と調査方法

中規模病院に就職した新人看護師を対象に、無記名自記式質問紙調査を実施した。

2. 調査内容

1) 看護師の臨床1年目の感情の変化

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した調査方法¹¹⁾及びライフ・ライン・メソッドを参考に、縦軸に職業生活への感情の強さ、横軸に時間経過を示した図へ、回顧的に仕事に向き合う気持ちを1本の線で描いてもらった。縦軸は中心線を「0」とし上下に10段階の数値を付した。ライフ・ライン・メソッドは、視覚的な方法により対象者の感情を容易に表現でき¹²⁾、対象者と研究者間での共有が簡便にできる特徴をもつ¹³⁾。また、質的アセスメント技法の1つであるが、熊倉ら¹⁴⁾が開発した「経時的視覚アナログスケール(Visual analog scale for Time Course; VAST)」と類似した特徴を有し、先行調査¹¹⁾で数量的な分析を試みていることから、本研究においても数量的な分析手法が可能だと判断した。

2) 看護労働環境調査票(日本語版NWI-R; 以下NWI-R)

中島ら¹⁵⁾が2009年に作成した23項目、4段階評価尺度で、『看護管理者のマネジメント能力』、『専門性を発揮できる看護環境』、『看護師—医師の関係』、『人員配置』、

『キャリア・アップ支援』、『組織内における個人の位置づけ』の6側面から評価でき、得点が高いほど良い環境を示す。信頼性、妥当性は確認されている¹⁵⁾。

3. 分析方法

1) 感情の変化の傾向

描像された曲線について、入職時から1/4カ月毎に縦軸の数値を計測、分布図を作成し概観を確認した。その後、傾向を把握するためSpearmanの順位相関係数を求めるとともに、標本数が少ないことから縣¹⁶⁾の手法を参考に母相関係数の有意性を検定し、 $0.4 < |r|$ かつ $p < .01$ の範囲で3群に区分、正の相関を認めた群を上昇群、相関を認めなかった群を平行群、負の相関を認めた群を下降群と命名した(以下、上昇群、平行群、下降群と示す)。

2) 感情の変化の傾向と看護環境の関連

NWI-Rの総合得点及び各項目について記述統計を算出した後、3群でKruskal-Wallis検定を行い、有意差が認められた項目の群間の比較にはBonferroni法を用いた。分析は、IBM SPSS Statistics ver.26を使用した。

4. 倫理的配慮

本研究は、兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科研究倫理委員会の承認を得て実施した(UHGSAL-2018-11)。研究対象者に対して、研究への協力は個人の自由意思によるものであり、協力の有無によって業務評価やその後の業務に一切の影響がないこと、答えたくない質問に回答しない場合でもいかなる不利益も被らないこと、結果は学術集会にて研究発表することを説明し、書面にて同意を得た。

III. 結 果

8施設に勤務する新人看護師57名へ調査票を配布、25名より回収(回収率43.9%)、曲線が読み取れない1名を除く24名を分析対象とした(有効回答率96.0%)。対象は、女性22名(91.7%)、男性2名(8.3%)であった。

1. 臨床1年目の新人看護師の感情の変化

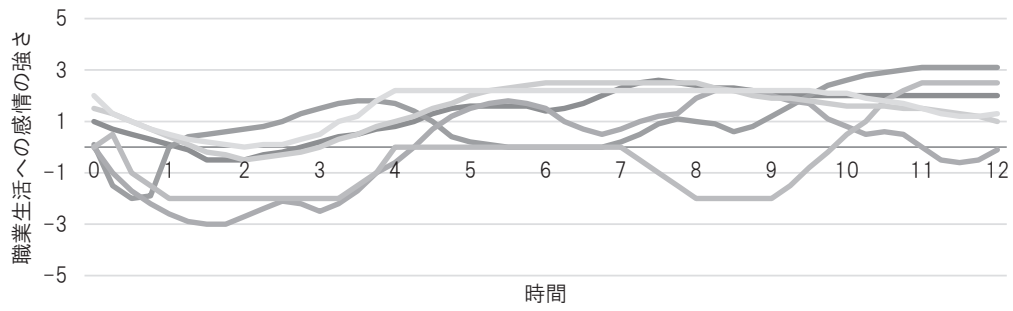
臨床1年目の新人看護師の仕事に向き合う気持ちは、半数以上が4~5月頃に下降し、7~12月頃は維持・上昇、1月頃に下降後、2~3月頃に再上昇していた。1年間の傾向は、上昇群6名、平行群8名、下降群10名であった。各群の対象者が示した感情の変化を図1に示す。

2. 感情の変化と看護労働環境の関連

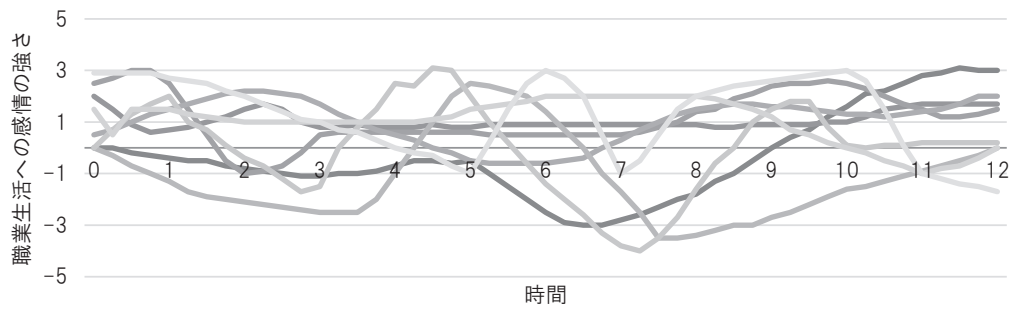
NWI-R総合得点の平均値は63.9(SD9.6)であった。群別では高い順に、上昇群69.0(SD7.3)、平行群67.5(SD5.8)、下降群57.9(SD10.5)であった。3群の比較では、上昇群と下降群($p=.035$)、平行群と下降群($p=.036$)で有意差を認めた。NWI-R総合得点及び項目別の結果を図2、表1に示す。

項目毎では、上昇群及び平行群と下降群で有意差を認める項目があった。上昇群と下降群においては5項目に

上昇群



平行群



下降群

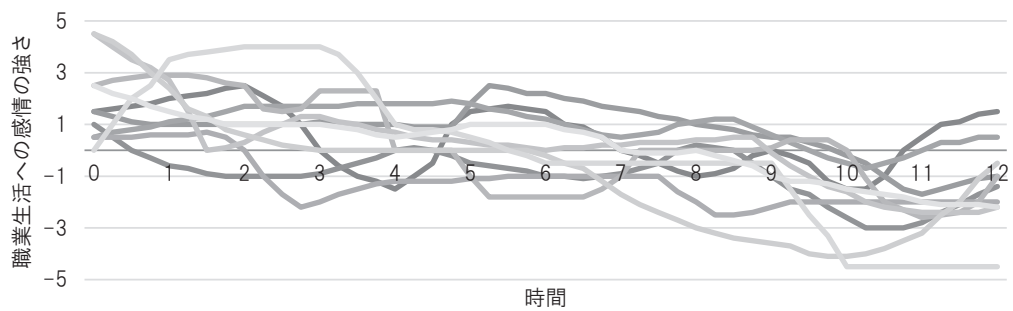


図1 各群の対象者が示した感情の変化

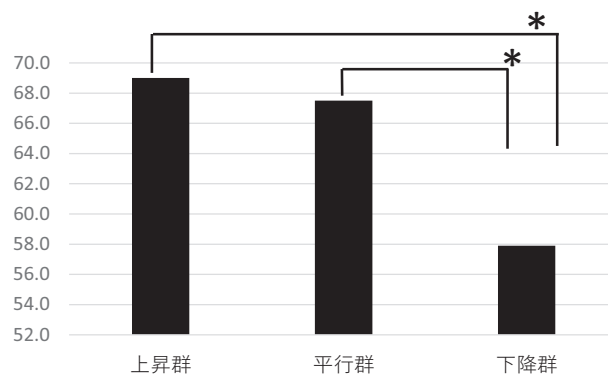


図2 感情の変化3群別のNWIR合計平均点

表1 感情の変化の3群とNWIRの関連

	下降群 (n=10) Mean (SD) reference	平行群 (n=8) Mean (SD)	上昇群 (n=6) Mean (SD)
【看護管理者のマネジメント能力】			
1. 看護師長は、看護師をバックアップしている	2.9 (0.6)	3.1 (0.6)	3.2 (0.4)
2. 看護師長は、管理者・指導者として有能である	2.8 (0.8)	2.9 (0.6)	3.5 (0.5)
3. 看護師長は、日々の問題や諸手続きに対して相談にのっている	2.8 (0.8)	2.8 (0.7)	3.3 (0.8)
4. 看護師長は、医師との衝突があっても、看護職員（正看護師、准看護師、看護助手）の意思決定をバックアップしてくれる	3.0 (0.5)	3.1 (0.6)	3.0 (0.9)
【専門性を発揮できる看護環境】			
5. 臨床能力がある看護師と一緒に働いている	3.2 (0.8)	3.4 (0.5)	3.5 (0.5)
6. 看護師が患者ニーズに応じて、すべてのケアの調整・提供を行なっている	2.7 (0.5)	2.9 (0.6)	3.0 (0.0)
7. この病院のことを熟知した看護師と一緒に働いている	3.0 (0.7)	3.1 (0.4)	3.5 (0.5)
8. 看護ケアは、医師の診断というより、むしろ看護過程に基づいている	2.7 (0.5)	2.8 (0.5)	2.5 (0.5)
9. 患者ケアについての相談の機会を提供している専門看護師や認定看護師がいる	2.8 (0.9)	2.9 (0.6)	2.8 (1.0)
10. 各病棟・部署独自の看護方針や手順を定めている	2.9 (0.6)	3.1 (0.6)	3.2 (0.4)
11. 患者ケアに対する看護師の貢献は一般の人々に認められている	2.7 (0.7)	3.0 (0.5)	3.0 (0.6)
【看護師—医師の関係】			
12. 看護師と医師はとてもチームワークがとれている	2.1 (0.7)	3.1 (0.4)**	2.7 (0.5)
13. 医師と看護師の仕事上の関係は良好である	2.4 (0.7)	2.9 (0.6)	2.3 (0.5)
14. 医師は、質の高い医療を提供している	2.3 (0.9)	3.0 (0.5)	2.2 (0.4)
15. 看護師と医師は、同等な立場で協力して患者ケアの提供にあたっている	1.9 (0.9)	2.9 (0.4)*	2.5 (0.5)
【人員配置】			
16. 仕事を終えるための十分な数の看護師がいる	1.9 (0.6)	2.6 (0.5)	2.7 (0.8)
17. 質の高い患者ケアを提供するために十分な看護師が配置されている	1.9 (0.6)	2.8 (0.5)*	2.7 (0.8)
18. 各病棟間で、看護必要度に応じて融通のきく看護人員配置がとられている	1.9 (0.6)	2.9 (0.4)*	3.3 (0.5)**
19. よくできた仕事は、認められ、賞賛が得られる	2.1 (1.0)	2.8 (0.5)	3.5 (0.5)**
【キャリア・アップ支援】			
20. クリニカルラダーなどキャリアアップを図る機会がある	2.5 (0.8)	3.1 (0.4)	3.5 (0.5)*
21. 看護師のための院内/継続教育プログラムは活発に行なわれている	2.2 (0.9)	3.0 (0.0)*	3.2 (0.8)*
【組織内における個人の位置づけ】			
22. 師長や主任以外の看護師でも、院内や看護部門の委員会の委員となる機会を有する	2.8 (0.4)	3.0 (0.0)	3.5 (0.5)*
23. 病棟・部署の専属として配属された看護師（師長・主任を除く）は、他の病棟に欠員などができた場合に手伝いに行く必要はない	2.4 (0.7)	2.5 (0.5)	2.5 (0.8)

Kruskal-Wallis 検定 **p<0.01 *p<0.05

有意差を認めた。具体的に、「項目18：各病棟間で、看護必要度に応じて融通のきく看護人員配置がとられている」、「項目19：よくできた仕事は、認められ、賞賛が得られる」、「項目20：クリニカルラダーなどキャリア・アップを図る機会がある」、「項目21：看護師のための院内/継続教育プログラムは活発に行なわれている」、「項目22：師長や主任以外の看護師でも、院内や看護部門の委員会の委員となる機会を有する」であった。

平行群と下降群でも5項目に有意差を認めた。具体的に、「項目12：看護師と医師はとてもチームワークがとれている」、「項目15：看護師と医師は、同等な立場で協力して患者ケアの提供にあたっている」、「項目17：質の高い患者ケアを提供するために十分な看護師が配置されている」、「項目18：前述」、「項目21：前述」であった。

上昇群と下降群、平行群と下降群の組み合わせのいずれでも有意差を認めた項目は、「項目18：前述」と「項目21：前述」であった。

IV. 考 察

1. 臨床1年目の新人看護師の感情の変化

臨床1年目の新人看護師の感情は、入職後の4～5月頃に下降、7～12月頃は上昇、さらに1月頃に下降後、2～3月頃に再上昇する傾向があることが明らかになった。この結果は、谷原ら¹⁷⁾の、入職1年未満の職員の気分は4月～6月にかけて沈むが、その後は気分がよい月が増え、12月を境にまた下がっていく様相と類似していた。新人看護師は、学生から看護師への移行期において、組織社会化と専門職への社会化の双方が求められる⁸⁾。その中において感情を浮き沈みさせながら過ごし、その上昇及び下降しやすい時期には一定の傾向があることが明らかとなった。

一般的に新人看護職員研修は1年間で計画されているが、今回の感情の変化の傾向を新人看護職員研修の年間計画と合わせて考えると、リアリティ・ショックを経験して下降した気分が、研修により看護技術を習得していく過程で上昇する。そして、新人看護職員研修の終わりが見えてくる頃に、研修の最終目標と現実のギャップに

焦りを感じることで再下降し、研修終盤には目標達成の実感による再上昇が認められていることが窺える。

2. 感情の変化の傾向と看護労働環境との関連

感情の変化3群とNWIR項目の検定の結果、『看護師—医師の関係』では、「看護師と医師のチームワーク」や「看護師と医師が同等の立場で協力して看護ケアの提供にあたる」といった医師との協働に関して、平行群と下降群間で有意差を認めた。この2項目は3群の中で平行群が最も高く、平行群と下降群にのみ有意差が認められたものである。このことから、看護師と医師の関係が良好であることは、新人看護師の感情を上昇させるには至らないものの、その安定に影響している可能性がある。一方、医師との関係が良好であると感じることができていない看護師は、感情を下降させる傾向があることが示唆された。看護師として働くということは、先輩看護師だけでなく医師をはじめとする他職種との協働が求められる。他職種との関係性が良いと働いていて楽しいと感じられる¹⁸⁾ように、看護師と医師の関係性は新人看護師の感情にも関わってくる。そのため、看護職者だけでなく他職種とも良好な関係性が築けるような働きかけが必要になる。

『人員配置』では、「質の高い看護ケアを提供するための人員配置」と「看護必要度に応じて融通の利く配置」に関して平行群と下降群間で、「看護必要度に応じて融通の利く配置」と「よくできた仕事は認められ賞賛が得られる」に関して上昇群と下降群間で有意差を認めた。新人看護師は学生時代から病棟配属後の間もない頃までは受け持ち患者の数が少なく、その限られた患者へ質の良い看護や看護必要度に応じた看護を意識しながら提供している。その後、チームの一員として受け持ち患者数が増えるとともに、すべき業務が増す中で、下降群の看護師は人員が不足していることによって、質の良い看護が提供できないといったネガティブな感情へと繋がっている可能性が推察された。新人看護師が悪かったこととして挙げた点が、3カ月、6カ月の時点ともに看護業務の多忙が最多であった¹⁹⁾ことから、新人看護師は予想を超える多忙さを実感していると考えられる。新人看護師の仕事量の多さはリアリティ・ショックに関連する要因⁹⁾でもあるため、新人看護師にとって過度な業務量にならないよう調整できる柔軟な組織体制を目指すことが求められる。

上昇群と下降群間のみ有意差を認めた「よくできた仕事は認められ賞賛が得られる」は、新人看護師の仕事に対して肯定的なフィードバックが与えられる環境が新人看護師の感情を高め、一方そのような関わりがない環境は、感情を下降させる方向に影響を与えていることを示している。新人看護師が先輩看護師に認められる経験は、能力に対する肯定的な自己評価となり自分に価値を感じることから、新人看護師の主体性の変容にかかわっ

てくる²⁰⁾。このことから、仕事に対する先輩看護師からの肯定的で承認された実感できるような関わりは、新人看護師の感情を高める支援となりえると考えられる。さらに、新人看護師はロールモデルとなる先輩看護師の優れた看護実践から自分の将来像を重ねることで自分の価値を内在化させ、職場適応をしていく²¹⁾。そのため、多忙な環境の中でも質の良い看護を提供している先輩看護師の看護実践に触れる機会を作ることは、新人看護師のモチベーションを高め、看護師職場適応を促す支援として有効であると考えられる。

また、『組織内における個人の位置づけ』の「院内や看護部門の委員会の委員となる機会」、さらに『キャリア・アップ支援』の「キャリア・アップを図る機会」で上昇群と下降群、「院内/継続教育プログラムなどの支援」で上昇及び平行群と下降群で有意差を認めた。このことより、キャリア形成の機会や院内/継続教育プログラムなどの支援は、感情を高めながら職業生活を送ることと関連があることが示された。田中ら²²⁾は、新人看護師の役割移行モデルにおいて、向かうべき方向性の追及の意識を積極的に持つことが望ましいと述べている。本研究の上昇群にある看護師も、専門的知識やスキルを高める研修の機会を得ることで自分の成長を実感し、次の目標や方向性を描けるようになっていったと推察できる。そのため、研修等の教育サポート体制を整えるとともに、個々においても目標までの道のりを細分化し、スモールステップで「できた」という実感を得ながら次の目標や方向性を描けるように導くことが看護師の感情を高め、職業生活の継続につながると考える。

3. 限界と今後への課題

本研究において、1年間の時間軸の中で感情の変化と看護環境との関連を捉えた。しかし、短期間で上昇や下降をしやすい時期もあるため、今後はより丁寧に特徴をつかみ細やかな支援を検討していく必要がある。また、感情の変化の傾向を3群に区分したが、標本数が少ないため、一般化は困難である。今後は標本数を増やしての検証が必要と考えられる。

V. 結 論

本研究結果から、以下のことが明らかとなった。

1) 新人看護師の臨床1年目の感情の変化には、上昇及び下降しやすい時期の特徴があった。

2) 感情の変化の3群とNWIRでは、看護師と医師のチームワーク、医師と同等な立場での看護ケアの提供、看護必要度に応じて融通の利く人員配置、よくできた仕事への賞賛、キャリア・アップを図る機会や院内/継続教育プログラムなどで関連を認めた。

3) 看護師と医師が良好な関係が保てるような組織内の関係性や人員が適切に配置される柔軟な体制を目指すこと、質の高い看護や看護必要度に応じた看護を実践して

いる先輩看護師の思考及び行動の意味を知る機会を作ること、新人看護師ができた仕事には承認という形でフィードバックし自身の成長を実感できるように関わることが、離職防止への支援として有用であるとの示唆を得た。

注釈：注1) 産業別の離職率は、新規大学卒業就職者の産業別離職状況の資料²⁾を用い、平成28年3月卒の就職者を対象に、就職者数と3年目までの離職者数より算出した。

[COI 開示] 本論文に関して開示すべき COI 状態はない

文 献

- 1) 厚生労働省 Press Release. 新規学卒就職者の離職状況(平成29年3月卒業者の状況). 2020-10-3. https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html, (参照 2021-10-27).
- 2) 新規学卒者の離職状況 新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況. 厚生労働省. 2021-10-22. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>, (参照 2021-10-27).
- 3) 日本看護協会：2020年病院看護実態調査報告書. 2021-3-31. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/research/96.pdf>, (参照 2021-10-27).
- 4) Suzuki E, Itomine I, Saito M, et al: Factors affecting the turnover of novice nurses at university hospitals: A two year longitudinal study. *Japan Journal of Nursing Science* 5: 9—21, 2008.
- 5) Ishihara I, Ishibashi Y, Takahashi K, Nakashima M: Effect of organizational factors and work environments on newly graduated nurses' intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science* 11: 200—210, 2014.
- 6) 山口曜子, 徳永基与子: 新人看護師の離職につながる要因とそれを防ぐ要因. *日本看護医療学会雑誌* 16(1): 51—58, 2014.
- 7) 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉: 新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み—看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から—. *日本看護管理学会* 9 (1): 30—37, 2005.
- 8) 糸嶺一郎, 鈴木英子, 叶谷由佳, 佐藤千史: 大学病院に勤務した新卒看護職者のリアリティ・ショックに関与する要因. *日本看護研究学会雑誌* 29 (4): 63—70, 2006.
- 9) Schein EH: CAREER DYNAMICS matching individual and organizational needs, 1978, キャリア・ダイナミクス. 二村敏子, 三善勝代訳. 東京, 白桃書房, 1991, pp 2.
- 10) 増野園恵: 日本の病院における看護師の労働環境の現状と課題. *看護研究* 40 (7): 613—619, 2007.
- 11) 独立行政法人労働政策研究・研修機構: 成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—. *労働政策研究報告書* 114. 2010. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/documents/0114.pdf>, (参照 2018-7-17).
- 12) Martin E: The Symbolic Graphic Life-Line: Integrating the Past and Present Through Graphic imagery. *Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association* 14 (4): 261—267, 1997.
- 13) Schroots JJF, Ten Kate CA: Metaphors, aging and the life-line interview Method. *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle* 3: 281—298, 1989.
- 14) 熊倉伸宏, 矢野英雄: 障害ある人の語り—インタビューによる「生きる」ことの研究. 東京, 誠信書房, 2005, pp 3.
- 15) 中島美津子, 森山美知子: Nursing Work Index-R の因子分析からみえる看護師が望む看護労働環境. *日本看護管理学会誌* 12 (2): 22—31, 2009.
- 16) 縣 俊彦: やさしい統計保健学. 東京, 南江堂, 1994, pp 38—39.
- 17) 谷原弘之, 水子 学, 高井堅司, 瀧川真也: 入職後1年未満の看護職員の落ち込みやすい時期と回復の実態. *川崎医療福祉学会誌* 30 (1): 265—270, 2020.
- 18) 並川聖子: 新卒看護師の就労経験に関する研究—入職5カ月後に楽しいと感じたことの分析—. *保健福祉学部紀要* 6: 9—14, 2014.
- 19) 久保江里, 前田ひとみ, 山田美幸, 他: 新卒看護師の仕事に対する予想とギャップと対処の実態—就職3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査から—. *南九州看護研究誌* 5 (1): 45—52, 2007.
- 20) 勝山 愛, 細田泰子, 紙野雪香: 新人期看護師の主体性にかかわる職場における経験. *日本看護研究学会雑誌* 42 (2): 175—183, 2019.
- 21) 三輪聖恵, 志自岐康子, 習田明裕: 新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究. *日本保健科学学会誌* 12 (4): 211—220, 2010.
- 22) 田中いずみ, 比嘉勇人, 山田恵子: 看護実践における新人看護師の成長プロセス. *富山大学看護学会誌* 15 (1): 1—16, 2015.

別刷請求先 〒650-0047 神戸市中央区港島南町7-1-28
兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科
山本 純子

Reprint request:

Junko Yamamoto
Graduate School of Applied Informatics, University of Hyogo,
7-1-28, Minatojima-minamimachi, Chuo-ku, Kobe, Hyogo, 650-
0047, Japan

The Relationship between the Changes in the Work Attitudes and the Nursing Labor Environment of Novice Nurses Working in Mid-Sized Hospitals during the First-Year of Clinical Experience

Junko Yamamoto¹⁾, Miki Takami¹⁾, Mami Takashima²⁾, Akiyo Nakamoto³⁾ and Kyoko Ishigaki¹⁾

¹⁾Graduate School of Applied Informatics, University of Hyogo

²⁾Faculty of Nursing, Kansai Medical University

³⁾Faculty of Nursing and Rehabilitation, Konan Women's University

Purpose: This study aims to understand changes in work attitudes of novice nurses working in mid-sized hospitals during the first-year of clinical experience, and to identify relationships between the changes and the nursing labor environment.

Methods: An anonymous self-rated questionnaire survey was administered to novice nurses who were working in mid-sized hospitals. The questionnaire contains questions about the changes in the work attitudes during the first-year of clinical experience and items from the Nursing Work Index-Revised (NWI-R). The analysis was performed by dividing the data on changes in the work attitudes into three groups, and the relationship with the NWI-R was examined.

Results: The analysis included 24 novice nurses and showed that the work attitudes of more than 50% of these nurses declined in April and May, were maintained/rose between July and December, then declined in January, and rose again in February and March. For the whole year changes, six novice nurses were in a rising group, eight in a level-maintaining group, and ten in a declining group. The total NWI-R mean score was the highest in the rising group, followed by the maintaining group, and lowest in the declining group. There were statistically significant differences between the rising/maintaining group and declining group ($p < .05$). Comparison of the NWI-R items showed that there were statistically significant differences between the rising/maintaining groups and the declining group in the sub-items of "Nurse-Doctor's relationship", "Staff assignment", "Career up support", and "Individual standpoint in nursing organization".

Conclusions: The results clearly show that there are periods where the scores of work attitudes of the novice nurses during the first-year of clinical experience are likely to vary. The analysis of the relationship between the changes in the work attitudes of the three groups and the NWI-R suggests that the following three are effective when supporting novice nurses to prevent turnover: to aim to establish a flexible arrangement that enables nurses and physicians to maintain good relationships in the organization and ensures that personnel are appropriately assigned, to create opportunities to learn the meaning of the thoughts and behaviors of senior nurses who practice high quality nursing care and nursing care depending on nursing needs, and to provide feedback by being approving of the work novice nurses have successfully performed so that they can realize their development and find a next goal or direction.

(JJOMT, 70: 209—215, 2022)

—Key words—

novice nurse, the change in the work attitude, nursing labor environment