

研究報告

看護大学 4 年生の職業レディネスに関する研究

平間あゆみ¹ 長江美代子²

要旨

単科 4 年制看護大学の 4 年生のうち、病院就職を希望している学生を対象に、量的相関関係的デザインを用いて、就業レディネスの程度を把握し、これら対象学生の就業レディネスと、進路決定時期、家族背景、理想とする看護師モデルの存在の有無、就職に関する学習状況との関連について調査し、看護基礎教育において、職業レディネスを高めるための支援について検討した。早期決定型、出会い型の学生は抱いていたイメージとは異なる入学後の体験を肯定的に捉える事ができず職業レディネスが低下している事が考えられた。また家族に医療従事者がいる群は入学前から現実的に看護を捉え高い職業的価値観を見出していたことから、積極的学習群は職業に対し自己の興味・適性をみて主体的に選択しており職業レディネスが高かった。看護実践の中で現実を肯定的にフィードバックし、葛藤や不安を乗り越えられるよう導く支援、看護職に高い価値観を見出せる教育内容、キャリアデザインを描けるよう就職先に関する学習を促す支援が必要である。

キーワード 看護大学学生 職業レディネス 看護基礎教育 リアリティショック 看護師モデル

I はじめに

高齢社会にむけて、看護師の需要は今後も高まっていくことが予想される今日において、新人看護師の早期離職が社会問題となっている。日本看護協会によると 2009 年度の新卒看護師の離職率は 8.6% である。看護師の供給とともに、医療技術の進歩に伴う看護師の質の向上も求められており、その対応には職場となる臨地と教育現場が協同して取り組む必要がある。

新卒看護師の離職要因としては、「能力不足」(日本看護協会, 2005; 山田, 前田, 津田, 2008) 「過剰な仕事量」(山田ら, 2008) 「人間関係の難しさ」(山田ら, 2008; 佐居, 松谷, 平林, 2007) に加えて「より高い能力の

要求」(日本看護協会) や「現代の若者の精神的な未熟さや弱さ」(日本看護協会) などが挙げられる。

離職と看護技術や能力との関連については、技術的技能は、看護実践の場において指導を受け、繰り返し実践することで比較的短期間に習得できること(後藤, 松谷, 平林, 2007)、実践能力不足は新卒看護師に生じやすく、避けられない問題であるが乗り越えられるものであること(塚本, 舟島, 2008) などの報告がある。看護技術・能力から生じるギャップ、すなわちリアリティショックは、就職後の研修や新卒看護師自身の努力によって解決できるものであることが示唆される。また、看護技術の困難感是新卒後 1 年間経過すると減少することや、新卒看護師の教育研修体制が充実している大規模な病院ほど離職率が低いということから、離職は技術的要因や実践能力不足が直接の原因ではなく、リアリティショックからの回復における精神的・心理的な要因が関与している可能性が示唆される(小川, 坂井, 西野, 2001)。さらに離職率を低下させるためには、これまで

¹ 日本赤十字豊田看護大学 23 年度卒業生
三菱電機株式会社名古屋製作所、総務部安全衛生課、健康増進センター

² 日本赤十字豊田看護大学 精神看護学

の技術面への指導を中心としたプリセプターに加え、精神的な支援を行うメンターシップの要素を考慮した、看護学生から職業人への移行体験を前向きなものにする支援が必要である（後藤ら, 2007）。とはいえ、マンパワーが確保されていない状況での新人指導は困難であり（松下, 小倉, 本谷, 2008）、精神的な弱さや未熟さが指摘されている現代の新人看護師の育成を、病院や施設側の努力にのみ頼ることには限界がある。新人看護師が経験しているリアリティショックの予防と回復支援は、看護学生のより早い時期から開始することが望ましく、看護基礎教育において、リアリティショックに対応する具体的な教育プログラムを組み込み備える必要がある（佐居ら, 2007）。

看護学生が職業人として自立するためには、心理的準備状態（職業レディネス）を整える必要がある。心理的準備状態を整える効果があるものとして、看護学生が自分の新卒時の看護師像をイメージできる、看護専門職としての姿勢について具体的に理解できる、自分自身でキャリア形成をしていくことの重要性が認識できる、といったことであると報告されており（飯島, 賀沢, 平林, 2008）、これらの内容が実習に組み入れられることが期待される。しかし、看護学生から看護師への移行体験を容易にしていくための資質に関する研究はまだ少なく、看護系大学の基礎教育において、学生の職業レディネスを高めるための必要な支援については具体的に示されていないのが現状である。

本研究の目的は、職業レディネス尺度を用いて看護学部4年生の職業レディネスの程度を把握し、これら対象学生の職業レディネスと、進路決定時期・家族背景・理想とする看護師モデルの存在の有無・就職に関する学習状況との関連について調査し、看護基礎教育において、職業レディネスを高めるための支援について検討することである。本研究は、看護基礎教育において、看護学生の職業レディネスを高め、就業時のリアリティショックに備える力を育むために必要な要素・内容についての情報を提供することで、新人看護師の離職予防に貢献できると考える。

1. 研究目的

看護学部4年生の職業レディネスと、進路決定時期・家族背景・理想とする看護師モデルの存在の有無・就職に関する学習状況との関連について調査し、看護基礎教

育において、職業レディネスを高めるために必要な支援について検討する。

2. 用語の定義

1) 職業レディネス

この研究における「職業レディネス」とは、職業選択への心理的準備状態を意味する職業的習熟度の考えに基づき、就職を控えた学生が職業につくことに対し、どの程度の成熟した考えを持っているかをとらえようとするものと定義する（若林, 後藤, 鹿内, 1983）。

2) リアリティショック

この研究における「リアリティショック」とは、新卒の専門職者が数年間の専門教育・訓練を受けて、卒業後の現場での実践活動への準備をしたにもかかわらず、実際に職場で仕事を始めるようになって予期せぬ苦痛や不快さを伴う現実に出くわして、身体的・心理的・社会的にさまざまなショック症状を表す現象のことである（宗像, 1996）。

II 文献検討と概念枠組み

文献は、医学中央雑誌 Web 版を用い、新卒看護師、リアリティショック、職業レディネス、早期離職をキーワードとして組み合わせて検索された原著論文 64 件と、そこで検索された原著論文の参考・引用文献からハンドサーチを行い 12 件が検索され、そのうち 20 件で検討した。

以下に、新卒看護師のリアリティショックと離職の関連、リアリティショックからの回復を困難にする要因、看護学生の職業レディネスを高める具体的な支援の要素について説明し、それらを本研究の概念枠組みとして示した。

1. 新卒看護師のリアリティショックと離職の関連

新卒看護師が体験するリアリティショックは離職願望と関連し、深刻化すると職場適応を阻害し離職の引き金になる（平賀, 布施, 2007）事が問題となっている。新卒看護師は学生時代の未経験や社会人になったことで体験する周囲の態度の変化からリアリティショックを経験しているが（佐居ら, 2007）、特に「看護実践能力の不足」について、リアリティショックを感じている。新卒看護師は周囲の環境に適応できず、看護実践能力の不足を周囲と比較することで不安や焦りを感じ、自己否定

や精神的な落ち込みといった精神的な疲労が蓄積されると報告されている（平賀ら，2007）。しかし一方で、実践能力不足は新卒看護師に生じやすく、避けられない問題であるが乗り越えられるものであり（塚本ら，2008）、看護技術の困難感是新卒後 1 年の間で減少し、離職願望と看護技術の困難感は無関係という報告もある（小川ら，2001）。

2. リアリティショックからの回復を困難にする要因

塚本ら（2008）は 1 年以内に退職した新人看護師は他者の言動に強い否定的影響を受ける特徴があることを報告している。心理的ストレスの多い新人看護師のストレス要因の特徴は、対人関係に関連した内容であることと、自己決定型学習の準備性（自立した自主的な学習態度を示す）が低いことであった（松浦，2009）。さらに塚本ら（2008）の研究によると、就業を 1 年以上継続できているものは、自立的な態度を獲得し適切に自己を客観視し、自立した社会人としての責務を理解していたが、1 年以内に退職した者はこれらを獲得あるいは理解できていなかった。また、リアリティショックから回復するためには、「基本的看護業務遂行能力の獲得」「職場の人間関係の調整」「さまざまなケアへの対応能力の発達」「勤務形態への適応」「仕事と自己の価値観の調和」をしていくことが必要であること、回復を妨げる要因は、「不安感」「不調和（学生時代と現実の相違や慣れと不慣れ）」「自尊感情の低下」「ゆとりのなさ」による不安定さである（水田，2004）と報告されている。さらに、新人を指導する先輩看護師は、新卒看護師の多くに、社会人としての態度やコミュニケーションの取り方、物事を遂行する際の意欲の不足といった点に関して精神的未熟さや弱さを感じており、新卒看護師は看護師・社会人としての態度や自ら学ぶ姿勢について準備不足のまま入職していることが示唆された（宮澤，松本，2008）。また、新卒看護師では、「学生時代に新人看護師が直面しやすい問題・課題やその対処法に関する学習をした」ものがそうでないものに比べ就業に対しての成熟度が高かった（中原，亀岡，2010）。

これらのことから、新卒看護師がリアリティショックによって退職する要因は、技術的要因や実践能力不足が直接の原因ではなく、職業に対する精神的・心理的な準備不足が要因であることが示唆された。新人看護師として就職した際、看護専門職者としての自立的な態度の獲

得、自己の客観的な分析、自立した社会人としての責務の理解がスムーズに得られるよう、基礎教育から特に就業レディネスを高めておくことがリアリティショックに対処し、そこから回復するために必要といえる。

3. 看護学生の職業レディネスを高める支援に必要な具体的な要素

看護学生は、看護師となるためにある程度限定的な教育を受ける。それを前提としたカリキュラムの中で、学生が「これが看護師という職業である」ということを明確に意識できないまま、日々職業人として求められる能力に向き合い学習をする状況になると、看護を職業として限定できなくなる（看護師の職業イメージが希薄な状態）という。須釜・井上・今井（2007）の研究によると、これが要因となって、進級に伴い職業レディネスが低下していた。病院組織の一員として働く看護実践と院内教育システムや組織的支援の実際を学んだ看護学生は、具体的に就業後の看護師の姿をイメージすることができ、看護師としての自立を獲得するための準備状態が高まっていた（飯島ら，2008）。また、早い時期から進路を決定している者は職業イメージを明確にもち（落合，本多，落合，2006）、職業に関する興味や関心が結晶化されているため、職業レディネスが高かった（白鳥，2002）。しかし一方で、基礎教育において早い時期から主体的に看護職を希望した学生はそうでない学生に比べて、看護師の現実的な姿に触れた時に受けるフィードバックにより、職業レディネスが極端に低下する可能性があり、それまで概念的にとらえてきた看護師像と現実の違いをしっかりと認識し、学生がその事実を肯定的に受容できるような教師や看護師のモデルが身近にいる事が重要である（白鳥，2002）。

看護学生が基礎教育において就業レディネスを高められるかどうかは、看護師として就業する自分が具体的に描けているか、周囲にモデルとなる看護師または教員がいるかどうかの影響しているといえる。また、看護職に従事している人が身近にいる場合、看護学生が持つ看護イメージはかなりの影響を受ける（工藤，石井，平元，2003）。

4. 概念枠組み：新人看護師の職業レディネスと職場適応の関連

看護基礎教育における職業レディネスに影響を与える

要因、新人看護師の就職時の職業レディネスの状態とその後の職場への適応の関連を理解するための概念枠組みを作成し図1に示した。

職業レディネスは、相互に関連し合う進路決定時期、家族背景、理想的な看護師モデルの有無、就職に関する学習状況の影響を受けている。新人看護師の高い職業レディネスは、社会人・専門職業人としての自立した態度、客観的な自己分析、主体的な学習方法の獲得を促し、リアリティショックからの回復を助け職場適応へと導く。一方で、低い職業レディネス状態の新人看護職は、社会人としての学習意欲の不足、自己否定、周囲と比較することでの焦りや不安感から回復できない。そのため、自尊感情の低下、学生時代の理想と現実の不調和、環境・勤務形態への不適応となり、離職を引き起こす。本研究では研究対象学生を調査し、職業レディネスと関連要因を明らかにするまでを目的とする。

Ⅲ 研究方法

1. 研究デザイン

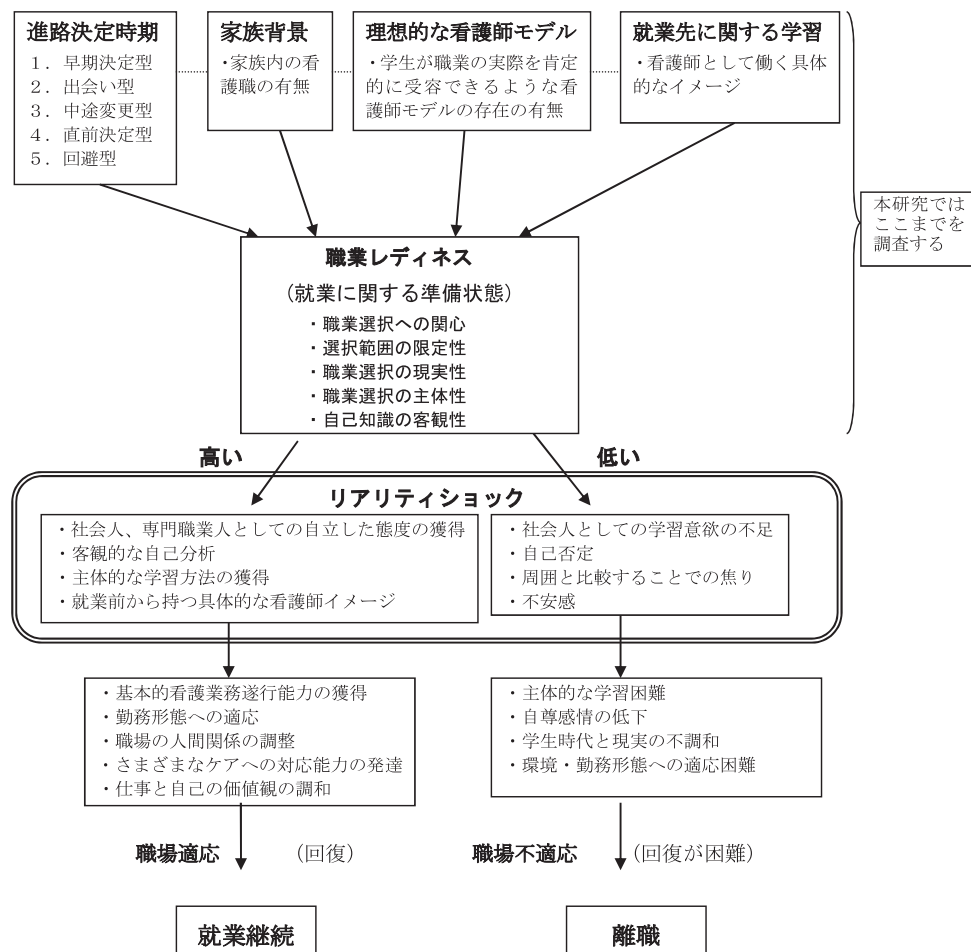
量的相関関係のデザインを用いた。

職業レディネス尺度を用いて看護学生の就職へ向けた準備状況を測定し、進路決定時期、家族背景、看護師モデル存在の有無、就職に関する学習状況の相関関係を明らかにする。

2. データ収集

1) 研究対象者

単科4年制看護大学の4年生のうち、病院への就職を希望している学生で研究への同意が得られた者を研究対象とした。また、すでに看護師免許を取得している編入生は本調査対象から除外した。



<注>..... は、4つの項目が完全に独立するものではなく、それぞれが相互に関係し合う事を示す。

図1. 概念枠組み：新人看護師の職業レディネスと職場適応の関連

2) 調査期間

平成 23 年 11 月 2 日～平成 23 年 12 月 20 日。

3) データ収集方法

調査には職業レディネス尺度と概念枠組みに基づいて作成した質問紙を用いた。まず、大学責任者の研究協力の承諾を得た後、参加対象者が全員参加する授業を確認し、授業担当教員に事前に研究に関する説明を行い、授業終了後に学生への調査を行うための承諾を得た。授業担当教員の許可が得られた後、研究対象学生に対し、事前に研究協力依頼と質問紙配布の日時を学内メールにて知らせた。授業が終了する前に教室へ出向き、研究協力依頼書と質問紙を配布した。本研究の説明を文書と口頭で行った。質問紙は無記名とし、提出をもって同意とみなすことを説明した上で、質問紙回収場所と期日の説明を行った。質問紙の最終の回収期限は一週間後とし、回収場所は、研究者の目に触れず、プライバシーが守られる場所として、大学のメールボックスを借用した。

4) 測定用具

(1) 職業レディネス尺度

若林ら（1983）が作成し、看護学生を対象に信頼性と妥当性を検討した「職業レディネス尺度」を用いた。この尺度は、人文・保育・看護系学生の計 875 名を対象に信頼性と妥当性が確立されている（内部整合性・信頼性・基準妥当性）。尺度を構成する各下位尺度の信頼性係数（ α ）が相対的に低く（0.21～0.67）、因子分析（主因子法―バリマックス回転）の結果と合わせて、総合的な単一尺度とされた。

尺度は、職業選択を重要な課題と考え、真剣に取り組んでいるかの度合を測定する「職業選択への関心」、職業に対し自分の興味が特定の領域に限定しているかの度合を測定する「選択範囲の限定性」、特定の職業やその職業につくために必要な条件について、どれだけ知識を持っているかの度合を測定する「選択の現実性」、選択において自分の興味や適性を優先させている度合を測定する「選択の主体性」、自分自身の能力や興味をどの程度客観的に見ているか、自己概念が対象化され、現実的に評価されている度合を測定する「自己知識の客観性」の 5 つの観点で構成された計 30 項目からなる。飯島ら（2008）の研究で用いられた 21 項目について「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの 4 段階で回答を求めた。得点範囲は 21～84 点である。スコアが高いほどレディネス度が高いことを示す。

(2) 進路決定時期

2002 年に河崎らが作成した進路決定プロセスを、落合ら（2006）が修正した「大学進学時の進路決定プロセス類型」を用いた。類型は 1）早期決定型、2）出会い型、3）途中変更型、4）直前決定型、5）回避型の 5 類型からなる。「あなたの進路決定時期に最も当てはまるものを選択してください」との質問に、1～5 類型それぞれの説明を提示し自分の進路決定プロセスに最も当てはまる回答を求めた。

(3) 研究者が作成した質問項目

① 家族背景

「家族に看護職に従事している人がいますか」の質問に「はい」か「いいえ」で回答を求めた。家族背景に看護職がいる場合を「あり群」いない場合を「なし群」とした。

② 看護師モデルの有無

「教師または身近に理想とする看護師のモデルとなる人はいますか」という質問に対し、「はい」か「いいえ」で回答を求めた。看護師モデル存在がいる場合を「あり群」いない場合を「なし群」とした。

③ 就業に関する学習状況

「インターンシップに参加したことがある」「就職予定（または就職を希望している）施設の卒後の教育カリキュラムを理解している」のそれぞれの質問に対し、「はい」か「いいえ」で回答を求めた。就職に関する学習状況が 1 項目以上ある場合を「あり群」とし、学習のない場合を「なし群」とした。

④ 対象者の卒業後の進路

「卒業後の進路（予定含む）はどれですか」という質問に対し、「看護師として就職」「保健師として就職」「進学」の 3 つの選択肢で尋ねた。

3. 分析方法

進路決定時期の各 5 類型によって、職業レディネスの 5 つの下位尺度の結果がどのように異なっているかを検討した。職業レディネスの下位尺度得点が正規分布を示さなかったため、ノンパラメトリックの Kruskal-Wallis 検定を行った。有意差が認められた項目について Bonferroni の多重比較法を使用し、関連を調べた。また、研究者が作成した質問項目の家族背景、看護師モデル存在の有無、就職に関する学習状況をそれぞれ「あり群」と「なし群」の 2 つに分けた名義尺度、職業レディ

ネスの5つの下位尺度を間隔尺度とし平均値の差を比較した。職業レディネス得点において正規分布を示さない項目が存在したため、ノンパラメトリックの Mann-Whitney 検定を用い、分析には、統計ソフト SPSS Ver19.0 を使用した。

4. 倫理的配慮

研究参加者には、研究の目的・意義・方法・期間・研究への参加は自由意志であり、参加に同意しない場合であっても不利益を受けないこと、ただし同意した場合、無記名参加のため、途中からの辞退は困難であること、得られた情報は匿名で取り扱い研究目的以外には使用しないこと、研究結果を公表する際にもプライバシーや匿名性の保護に十分に配慮することを、口頭と文書で説明した。また、本研究での職業レディネス尺度の使用にあたり、開発者に連絡し許可をいただいた。なお、本研究は日本赤十字豊田看護大学倫理委員会の承認（承認番号 2308 号）を得て実施した。

IV 結果

1. 対象と職業レディネス結果

単科4年生看護大学に在籍する4年生、男女合わせて114名（4年生全在籍者131名（うち男性11名）の87

％）に研究に関する説明を行い、質問紙を配布した。そのうち回答を得られた62名（回収率54％）のうち、有効回答58名分（有効回答率94％）から看護師として就職する57名を分析対象とした（表1）。本研究における尺度の信頼性と妥当性については、若林ら（1983）と同様に、職業レディネス尺度21項目に基づく α 係数は0.898という結果が得られ、因子分析（主因子法—バリマックス回転）により単一尺度であることを確認した。

職業レディネス尺度の総合得点平均値は、61.6点、最少得点44点、最高得点86点であった。また、採点した5つの下位尺度の得点平均値はそれぞれ、「職業選択への関心」12.7点、「選択範囲の限定性」9.1点、「選択の現実性」7.7点、「選択の主体性」8.8点、「自己知識の客観性」2.5点であった（表2）。

2. 進路決定時期の違いと職業レディネスとの関連

進路決定時期の5種類の各得点と類型間の有意差について、職業レディネス総合と5つの下位尺度ごとに表3に示した。職業レディネス下位尺度別でみると、「職業選択への関心」は「回避型」が高得点を示し、「早期決定型」（ $p<0.01$ ）と「出会い型」（ $p<0.01$ ）との間で有意差が見られた。2番目に得点の高い「途中変更型」は「出会い型」（ $p<0.05$ ）との間で有意差が認められた。「回避型」と「途中変更型」は「早期決定型」「出会い型」

表1. 対象者の概要

背景		人数（％） N=57	レディネス総合得点 中央値（平均値）
進路決定時期	早期決定型	15（26）	58.0（57.47）
	出会い型	17（30）	58.0（58.53）
	途中変更型	7（13）	69.0（65.86）
	直前決定型	13（22）	62.0（62.08）
	回避型	5（9）	76.0（77.60）
家族背景の有無	あり群	14（25）	65.5（66.07）
	なし群	43（75）	58.0（60.19）
看護師モデルの有無	あり群	24（42）	58.5（59.74）
	なし群	33（58）	62.0（63.03）
就職先に関する学習	学習群	43（75）	59.0（60.98）
	積極的学習群	14（25）	63.5（63.64）

表2. 職業レディネス総合得点と下位尺度の平均点

職業選択への関心	選択範囲の限定性	選択の現実性	選択の主体性	自己知識の客観性	総合得点
12.65 (6項目)	9.09 (5項目)	7.73 (4項目)	8.77 (5項目)	2.54 (1項目)	61.63 (30項目)

() は採点項目数

表 3. 進路決定時期と職業レディネス得点の相関

進路決定時期 n (%)	総合得点	職業選択への 関心	選択範囲の限 定性	選択の 現実性	選択の 主体性	自己知識の客 観性
早期決定型 n=15 (26%)	中央値 (平均値) 58.00 (57.47)	11.00 (11.60)	7.00 (7.53)	6.00 (6.40)	7.00 (7.73)	2.00 (2.40)
出会い型 n=17 (30%)	中央値 (平均値) 58.00 (58.53)	11.00 (11.12)	9.00 (8.71)	7.00 (7.29)	7.00 (7.71)	3.00 (2.53)
途中変更型 n=7 (13%)	中央値 (平均値) 69.00 (65.86)	15.00 (14.86)	11.00 (10.14)	9.00 (8.75)	11.00 (10.43)	3.00 (2.57)
直前決定型 n=13 (22%)	中央値 (平均値) 62.00 (62.08)	13.00 (13.15)	10.00 (9.54)	8.00 (8.15)	9.00 (8.92)	3.00 (2.54)
回避型 n=5 (9%)	中央値 (平均値) 76.00 (77.60)	17.00 (16.60)	12.00 (12.40)	10.00 (11.0)	13.00 (12.80)	3.00 (3.00)
Kruskal Wallis	**	**	**	**	**	
多重比較 (Bonferroni)	回**>早, 出, 途, 直	回**>早, 出 途>出*	回>早**, 出*	回>早**, 出*	回**>早, 出, 直 途*>早, 出	

** p<0.01 * p<0.05 <注>早期決定型を早, 出会い型を出, 途中変更型を途, 直前決定型を直, 回避型を回と表記。

よりも職業選択を重要な課題と考え、真剣に取り組んでいる割合が高かった。

「選択範囲の限定性」と「選択の現実性」では、それぞれ「回避型」が高得点を示し、「早期決定型」($p<0.01$)と「出会い型」($p<0.05$)との間で有意差が認められた。「回避型」は「早期決定型」と「出会い型」よりも、選択する職業範囲を限定している割合が高く、その職業に就くために必要な知識を持っている割合が高かった。

「選択の主体性」では、「回避型」が高得点を示し、「早期決定型」($p<0.01$)、「出会い型」($p<0.01$)「直前決定型」($P<0.01$)それぞれとの間に有意差が認められた。2 番目に得点の高い「途中変更型」は「早期決定型」($p<0.05$)と「出会い型」($p<0.05$)それぞれとの間に有意差が認められた。「回避型」は「早期決定型」、「出会い型」「直前決定型」よりも、また「途中変更型」は「早期決定型」と「出会い型」よりも職業選択において自分の興味や適性を優先させる主体性が高かった。

3. 家族背景と職業レディネスとの関連

家族背景の有無と職業レディネスでは、家族に看護職のいる「あり群」が 14 名、家族に看護職のいない「なし群」が 43 名であった。「職業レディネス総合得点」「職業選択への関心」「選択範囲の限定性」「選択の主体性」において、あり群となし群の間に有意差が認められ、家族背景のあり群の方が、なし群よりも職業選択を重要な課題と考え、真剣に取り組んでいる割合が高く、選択する職業範囲が限定され、職業選択において主体的であ

り、職業レディネスが総合的に高かった (表 4)。

4. 理想とする看護師モデルの有無と職業レディネスとの関連

理想とする看護師モデルの有無と職業レディネスとの関連では、理想とする看護師モデルのいる「あり群」が 24 名、理想とする看護師モデルのいない「なし群」が 33 名であった。なし群の方があり群と比較し、下位尺度と総合すべてにおいて高い得点を示した、しかし両群に有意差は認められなかった (表 5)。

5. 就業に関する学習状況と職業レディネスとの関連

就業に関する学習状況では、57 名全員が就職予定施設の「インターンシップに参加した事がある」「教育のカリキュラムを理解している」の 2 項目中の 1 項目、もしくは 2 項目に当てはまるとの回答であった。そのため、1 項目学習できている「学習群」(43 名)と、2 項目学習できている「積極的学習群」(14 名)に分けて関連を調べた。「積極的学習群」は、「学習群」と比べ全ての下位尺度と統合得点において高い得点を示し、「選択の主体性」においては有意差が認められた。「積極的学習群」は、「学習群」に比べ、職業選択における主体性が高かった (表 6)。

V 考察

今回の職業レディネスの得点は、先行研究 (若林ら、

表 4. 家族背景と職業レディネス得点の相関

職業レディネス得点		家族背景 あり (n14)	家族背景 なし (n43)	有意差 (両側)
総合得点	中央値 (平均値)	65.50 (66.07)	58.00 (60.19)	.010 *
職業選択への関心	中央値 (平均値)	14.00 (14.36)	12.00 (12.09)	.020 *
選択範囲の限定性	中央値 (平均値)	10.50 (10.14)	9.00 (8.74)	.034 *
選択の現実性	中央値 (平均値)	9.00 (8.50)	7.00 (7.49)	.092
選択の主体性	中央値 (平均値)	10.80 (9.79)	8.00 (8.44)	.034 *
自己知識の客観性	中央値 (平均値)	3.00 (2.79)	2.00 (2.47)	.105

* p <0.05

表 5. 理想とする看護師モデルの有無と職業レディネス得点の相関

職業レディネス得点		看護師モデル あり (n24)	看護師モデル なし (n33)	有意差 (両側)
総合得点	中央値 (平均値)	58.5 (59.71)	62.00 (63.03)	.101
職業選択への関心	中央値 (平均値)	12.00 (12.46)	13.00 (12.79)	.569
選択範囲の限定性	中央値 (平均値)	9.00 (8.92)	9.00 (9.21)	.429
選択の現実性	中央値 (平均値)	7.00 (7.29)	8.00 (8.06)	.267
選択の主体性	中央値 (平均値)	8.00 (8.33)	9.00 (9.09)	.282
自己知識の客観性	中央値 (平均値)	2.00 (2.38)	3.00 (2.67)	.140

表 6. 就職に関する学習状況と職業レディネス得点の相関

職業レディネス得点		学習群 (n43)	積極的学習群 (n14)	有意差 (両側)
総合得点	中央値 (平均値)	59.00 (60.98)	63.5 (63.64)	.204
職業選択への関心	中央値 (平均値)	12.00 (12.67)	13.00 (12.57)	.933
選択範囲の限定性	中央値 (平均値)	9.00 (8.91)	10.00 (9.64)	.166
選択の現実性	中央値 (平均値)	7.00 (7.60)	8.00 (8.14)	.238
選択の主体性	中央値 (平均値)	8.00 (8.35)	10.00 (10.07)	.008 *
自己知識の客観性	中央値 (平均値)	3.00 (2.51)	3.00 (2.64)	.522

* p <0.05

1983；白鳥，2002；須釜ら，2007）と比較し総合得点、各下位尺度全てにおいて低い値を示した。その理由としては、本研究の調査時期が臨地実習を終え国家試験対策が本格的に始まる時期であった事が考えられる。看護学生は、授業や実習を通した様々な経験を、自己の振り返りにより専門職性の発展へと成長させている（白鳥，2009）。臨地実習終了直後の時期は否定的な体験も含めた自己の振り返りを十分行えていない事が考えられ、職業レディネスの点数に影響を及ぼした可能性がある。また若林ら（1983）は、職業レディネスが高い看護系学生は、職業の確信度（卒業後、実際に看護職に就職している確率がどの程度だと思ふか）も高いと報告しているが、国家試験への対策が本格的に始まるこの時期に、最終的な就職の可否を決定する国家試験の可否に対しての不安が高まり就職への確信度が下がっている事が影響した事が考えられる。

1. 進路決定時期と職業レディネスの関連

研究対象学生の進路決定時期と職業レディネスとの関連では「回避型」が職業レディネス総合、各下位尺度全てにおいて高い得点を示し、総合得点では全ての類型において有意差が見られた。「早期決定型」と「出会い型」は、他類型に比べ低い職業レディネスを示していた。看護学生の職業レディネスは1年次から進級するに従い徐々に低下する傾向がある（白鳥，2002；須釜ら，2007）。自分で看護の道を選択した学生は入学当初高い職業レディネスを示す。しかし白鳥（2002）によれば、早い時期の職業決定は、看護の現実場面で体験した時に受けるフィードバックの内容によって極端に職業レディネスが低下する可能性がある。また、消極的な理由で看護の道を選んだ学生も、最終的には自分で意思決定し職業選択を行っているため（清水，久田，種田，2011）、入学前の動機は学習意欲に決定的な影響は及ぼすことは少なく、それよりも、入学後に体験する教育や学習の在り方と質が重要と考えられる（永嶋，2001；白鳥，2002）。本研究の対象学生も入学直後の職業レディネスが進級に伴い全体的に低下し、特に「早期決定型」や「出会い型」の早い時期に職業決定をした学生の職業レディネスが4年間の看護教育の中で極端に低下したことにより、「回避型」の得点を下回った為に、相対的に「回避型」が高得点を示した可能性がある。自分で納得して入学を決定したこれら「早期決定型」と「出会い型」の

学生にとって、それまで抱いていたイメージとは異なる看護の現実的な側面が受け入れられず、ネガティブな側面が強調されてしまう可能性がある。支援として、このような体験を肯定的に受け止められるフィードバックを意識的に行う必要がある。今回の調査は4年生のみを対象としているので、経年的な変化を明らかにしていく必要がある。

2. 学生の抱く看護職観の差

看護基礎教育において、学生が看護師として就業する将来の自分を具体的に描けるように促すことは、学生の職業レディネスを高める。そのため、周囲に看護イメージモデルとなる看護師がいるかどうか、職業レディネスに影響すると考えられた。本研究の対象学生では、「職業レディネス総合得点」「職業選択への関心」「選択範囲の限定性」「選択の主体性」において、家族に看護職のいるあり群の方が、なし群に比べ高得点であった。「選択の主体性」において、就職先に関する学習状況が積極的学習群は、学習群に比べ高いことが分かった。しかし、理想とする看護師モデルがいる学生とそうでない学生の比較では、職業レディネスの得点に差は見られなかった。本研究の対象学生においては、職業レディネスを高める要素として家族背景と就業に関する学習が関連していた。

入学直後の看護学生を対象にした工藤ら（2003）の看護イメージの研究では、家族に看護職のいる学生の方が、看護に対して重要で価値があるというイメージを抱いていた。また学生が入学前に抱く看護職は外から眺めたイメージ（宮脇，藤尾，島田，2007）であるが、あり群の学生は身近な看護職から、看護について、より具体的な内容を得る事ができると考えられる。白鳥（2009）によれば、これらの学生は、看護イメージがより現実的で、看護職に価値を高く見出しているため、多少の困難にも負けず、看護職へと傾倒できる。そのため、看護を学ぶ過程で看護の実際に触れ、葛藤や不安が生じてでも対処して乗り越えられると考えられる。本研究の対象学生の家族背景あり群で職業レディネスが高いのは、入学後に感じる看護イメージのギャップが少なく、高い職業的価値を見出しているため、と考えられる。

また、就業先に関する学習を行うことは、就職後自分が看護師としてどのように働くかを具体的に描くことを助ける。積極的学習群が学習群と比較し、自分の興味や

適性を照らし合わせながら主体的に選択している。積極的に就職先に関して調べ、就職後の自分のキャリアをイメージできるよう働きかける事も職業レディネスを高める要素と考えられる。

3. 本学学生の職業レディネスを高めるために求められる支援の検討

以上の進路決定時期と職業レディネスの関連と、学生の抱く看護観の差から、対象学生が所属する大学の看護基礎教育において、組み入れることが示唆された職業レディネスを高める支援は、入学時の看護のイメージと現実の看護実践のギャップを肯定的にとらえ乗り越えるための支援、看護職に高い価値観を見出せる支援、希望する就職先に関して学習し、キャリアデザインを描けるよう働きかける支援であると言える。

当大学は、同じ教育理念を持つ同じ法科大学5校と比較すると、専任教員一人当たりの学生数が多かった(表7)。教員と学生間で情報や時間を共有できる機会がより多いことは、教員と学生の関係の成立に大きな役割を果たす(仙田, 2010)。また教員が学生を心配し、悩みを聞く等のサポート行うことで、学生は看護への興味・関心を高める(菊池, 2004)。教員に対して学生数が多い事ということは、学生が教師から得られるサポートや、効果的な支援が数が多い分だけ分散し、表面的になっている可能性は否定できない。しかしこれには学生数のみでなく、教員の経験年数や指導観、学生のサポート方法の実際を調査し、当大学において教員と学生がどのように関わっているか質的に明らかにする事が課題である。

就職先の学習に関しては、当大学の特色として学生に奨学金を貸付している関連施設があるため、奨学金を理由に1年次に就職先を決定する場合がある。しかし、学生の成長の段階を考えると、一年次に就職先に関して十分学習し、知識として理解しながら自分の適性を照らし合わせる事ができているかどうかは疑問である。1年次より3年次の方が、自分の興味や価値観、能力から就職の条件を考慮して職業選択を行える(山本, 徳珍, 小坂, 2010)のは当然と言える。さらに、早い段階で就職先が決定した場合、自分の興味や価値観、能力を熟考するという機会を持たずに就職する可能性もある。今回の調査では、就職先の決定時期や奨学金の有無は把握できていないため、就職先決定時期により学習状況や職業レディネスが変化するか調査する必要がある。

表7. 同法科大学の看護学部における専任教員1人当たりの学生数の比較

A 大学	B 大学	C 大学	D 大学	E 大学	当大学
11.1 名	8.1 名	11.4 名	11.8 名*	9 名	16.9 名

*看護学部、大学院合計

平成 23 年度

4. 本研究の限界

今回の調査研究は、単科看護大学1校のみの調査であるため結果を一般化することはできない。また、4年生のみを対象としているので、入学以後の経年的な変化は把握できていない。さらに、就職先の決定時期の把握ができていないため、就職先決定時期による学習状況や職業レディネスの変化について分析に反映することができなかった。これらのことから、分析が表面的になったり偏ったりしたことは否定できず、分析結果の妥当性には限界がある。しかし、先行研究の結果をふまえて考察した内容は、十分意義があり、看護基礎教育において学生の職業レディネスを高める取り組みを考えるうえで、重要な情報を提供できたと考える。今後このテーマに関しては、継続的な視点で研究デザインを見直し、対象者数を増やし、研究場所の多様性を高め、調査を重ねて検討していく必要がある。

VI 結論

本研究の対象学生の職業レディネスにおいて以下の事が明らかとなった。

1. 「早期決定型」や「出会い型」の学生の職業レディネスが特に低かったが、これら学生は、入学後の看護実践の現実に触れた、ネガティブな体験により職業レディネスが低下している可能性が示唆された。
2. 家族に看護職のいる学生は高い職業レディネスを示した。入学後に感じる看護イメージのギャップが少なく、高い職業的価値を見出しているためと考えられた。
3. 就職先に関する学習は、就職後に自分が看護師としてどのように働くかを具体的に描くことを助けるため、自分の興味や適性を照らし合わせながら主体的に選択している点、学生の職業レディネスを高めていることが示唆された。

以上より、当大学の看護基礎教育において必要とされる支援として、入学時の看護のイメージと現実の看護実

践のギャップを肯定的にとらえ乗り越えるための支援、看護職に高い価値観を見出せる支援、希望する就職先に関して学習し、キャリアデザインを描けるよう働きかける支援が挙げられた。また、職業レディネスの経年的な変化、学生と教員の関わり方や支援体制の実態、就職先決定時期を調査し、職業レディネスに与える影響をさらに詳しく分析する事が今後の課題である。

VII 謝辞

本研究を行うに当たり、調査にご協力いただきました大学関係者の皆様、お忙しい中貴重な時間を割いて質問調査にご回答して下さいました看護学生の皆様、卒業研究担当教員並びに研究に関して指導していただいた先生方に深く感謝申し上げます。

本研究は、日本赤十字豊田看護大学卒業研究に加筆修正したものである。

引用文献

- 後藤桂子, 松谷美和子, 平林優子 (2007). 新人看護師のリアリティショックを和らげるための看護基礎教育プログラム 実践研究文献レビュー. 聖路加看護学会誌, 11(1), 45-52.
- 平賀愛美, 布施淳子 (2007). 就職後3ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構造因子とその関連要因の検討. 日本看護研究会雑誌, 30(1), 97-107.
- 飯島佐知子, 賀沢弥貴, 平井さよ子 (2008). 自己効力感および職業レディネスによる看護大学生の看護管理実習の効果の評価に関する研究. 愛知県立看護大学紀要, 14, 9-18.
- 菊池昭江 (2004). 看護学部3年生の学習意欲とソーシャルサポートの特徴 1年次と3年次の縦断的調査より. 日本看護学教育学会誌, 13(13), 29-37.
- 工藤由紀子, 石井範子, 平元泉 (2003). 看護大学生の看護に対するイメージ 入学時における家族背景・入学動機と卒業後進路志望との関連から. 秋田大学医学部保健学科紀要, 10(2), 119-126.
- 松下年子, 小倉邦子, 本谷久美子 (2008). 臨床看護師のストレス要因 アンケート調査の自由記載の結果分析より. 埼玉医科大学看護学科紀要, 12(1), 53-59.
- 松浦和代 (2009). 新人看護師の職業性ストレス反応と「自己決定型学習の準備性」に関する検討. 北海道大学大学院教育学研究誌紀要, 109, 93-107.
- 宮脇美保子, 藤尾麻衣子, 島田千恵子 (2007). 4年制大学における看護学生の職業的社会化—2年生を対象として (第2報). 順天堂大学医療看護学部医療看護研究, 3(1), 64-68.
- 宮澤朋子, 松本じゅん子 (2008). 新卒看護師の精神的未熟さ・弱さに対するスタッフ看護師および新卒看護師自身の認識. 長野県看護大学紀要, 10, 69-78.
- 水田真由美 (2004). 新卒看護師の職場適応に関連する研究 リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因. 日本看護科学会誌, 23(4), 41-50.
- 宗像恒次 (1996). 最新 行動科学からみた健康と病気 (第1版). メヂカルフレンド社, 東京.
- 永嶋由理子 (2001). 看護学生の学習意欲の検討. 山口県立大学看護学部紀要, 5, 39-45.
- 中原博美, 亀岡智美 (2010). 新卒看護師の職業的成熟度に関する研究 現状及び関係する特性に焦点を当てて. 看護教育学研究, 19(1), 21-34.
- 落合幸子, 本多陽子, 落合良行 (2006). 医療系大学への進路決定プロセスと入学後の職業的アイデンティティとの関連. 医学教育, 37(3), 141-149.
- 小川麻代, 坂井恵子, 西野佳奈 (2001). 新卒者の職場適応感覚と看護技術の実態 卒業3か月後, 10か月後の追跡調査. 第32回日本看護学会論文集看護管理, 384-386.
- 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子 (2007). 新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方. 聖路加看護学会誌, 11(1), 100-108.
- 仙田志津代 (2010). 看護教員の看護学生への認知の変容過程 臨地十種における看護教員と看護学生との関わりをとおして. 医療保健学研究, 1, 103-116.
- 清水房枝, 久田雅紀子, 種田ゆかり (2011). 4年生看護学生における職業準備性. 三重看護学誌, 13, 141-145.
- 白鳥さつき (2002). 看護学生の職業社会化に関する研究. 山梨医科大学紀要, 19, 25-30.
- 白鳥さつき (2009). 看護大学生が看護職を自己の職業と決定するまでのプロセスの構造. 日本看護研究学会雑誌, 32(1), 113-123.
- 須釜真由美, 井上映子, 今井宏美 (2007). 看護学生の

- 職業レディネスに関する縦断研究. 千葉県立衛生短期大学紀要, 26(2), 99-104.
- 社団法人日本看護協会中央ナースセンター (2005). 2004 年「新卒看護職員の早期離職等実施調査」結果 (速報) 入職 1 年以内の新卒看護職員ほぼ 12 人に一人が離職. 日本看護協会.
- 社団法人日本看護協会広報部 (2010). 「2009 年病院における看護職員需給状況調査」結果速報. 日本看護協会.
- 宗像恒次 (1996). 最新 行動科学からみた健康と病気 (第 1 版). メヂカルフレンド社, 東京.
- 塚本友栄, 舟島なをみ (2008). 就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究 就職を継続できた看護師の経験との比較を通して. 看護教育学研究, 17(1), 22-35.
- 若林満, 後藤宗理, 鹿内啓子 (1983). 職業レディネスと職業選択の構造 保育系, 看護系, 人文系女子短期大学における自己概念と職業意識との関連. 名古屋大学教育学部紀要, 教育心理学科, 30, 63-98.
- 山田美幸, 前田ひとみ, 津田紀子 (2008). 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討 就職 3 か月の悩みと 6 か月の困ったことの分析. 南九州看護研究誌, 6(1), 47-54.
- 山本純子, 徳珍温子, 小坂やす子 (2010). 看護大学生の就業動機に関する検討. 第 41 回日本看護学会論文集看護教育, 39-149.

Assessment of Workplace Readiness Among Senior Nursing College Students

HIRAMA Ayumi, NAGAE Miyoko

Summary

This quantitative correlation study explored the workplace readiness of senior nursing students in a four-year college who were scheduled to work in a hospital. Workplace readiness was assessed using a workplace readiness scale and questionnaire. The questionnaire included items related to learning attitudes, the time of the decision on course to take the career to pursue, whether any family members were involved in the healthcare profession, and whether the student had someone who served as a nursing model. The workplace readiness of the students who had clear ideal images of nursing profession before entering school was low due to their negative experiences after entering nursing school. When someone in the family is involved in the healthcare profession, students realistically valued the nursing profession. Voluntary learning type (independent attitude toward studying) students chose the nursing profession on their own and showed a high workplace readiness. Nursing students require the support of realistic positive feedback in practice that allows them to overcome their anxieties and the disparity between the reality and ideals of the nursing profession.

Keywords: nursing college student, workplace readiness, reality shock, nursing model