研究報告

新卒看護師の社会化を促進する 関わりのモデルの検証

Verification of the Relationships Model That Promotes the Socialization of New Graduate Nurses

佐藤真由美

Mayumi Sato

キーワード：新卒看護師，社会化，職場定着

Key words: new graduate nurse, socialization, work commitment

Abstract

Aim: The purpose of the present study is to develop and verify a model to examine the relevance of relationships, which was recognized to be useful for the socialization by new graduate nurses and the resulting reality shock and their work commitment.

Methods: A paper-based survey of 2,350 new graduate nurses was conducted using a questionnaire. The model of the “relationships,” which may be related to the socialization of new graduate nurses and its influencing factor was examined by the structural equation modeling method.

Results: The data from 456 participants was analyzed in this study and it was found that recognition of “relationships” gave the greatest effect on the socialization of new graduate nurses. The indirect negative effect from the “relationships” toward “intention to quit their jobs” in the process of “socialization” was 1.5 times higher than the direct effect. The results suggested that “relationships” developed through “socialization” may reduce the “intention to quit their jobs” which is expressed in the form of reality shock and their sense of work commitment.

Conclusion: The present study revealed that the promoting of the socialization may be important for new graduate nurses, and the tentative model developed in this study is acceptable for examination of relevance between the conditions of socialization recognized by the new graduate nurses and relationships promoting their socialization.

要 旨

目的：新卒看護師が社会化に役立ったと認識した関わりと，その成果としてのリアリティショックの低減や職場定着などとの関連性を検討するモデルを開発し，検証することである。

方法：2,350 名の新卒看護師を対象に質問紙調査を実施し，新卒看護師の社会化とその影響要因である関わりのモデルについて，共分散構造分析により検討した。

結果：有効回答 456 部を分析した結果，新卒看護師の社会化には「関わり」を認識することが最も強く影響を与えていた。「社会化」を経た「関わり」から「離職意思」への負の間接的効果は直接的効

果の1.5倍であった。「関わり」が「社会化」を介して、リアリティショックと職場定着意思によって表される「離職意思」を低減することが示唆された。

結論：新卒看護師の社会化を推進することの重要性が明らかとなった。また、仮定したモデルは新卒看護師が認識した社会化の状況と、社会化を促進する関わりとの関連性を検討するモデルとして受容できる。

I. はじめに

2010（平成22）年から新人看護職員研修が努力義務として制度化された。背景には新卒看護師の離職の問題があり、基礎教育と臨床とのギャップが大きな原因になっていることが報告されている（日本看護協会中央ナースセンター，2005）。研修制度により新卒看護師の看護実践能力習得と医療安全の確保に加え、離職防止にも役立つものと期待されている。

Kramer（1974）は、新卒看護師が就職後に教育と臨床の価値の違いにショックを覚えることをリアリティショックと呼んだ。また、看護師の社会化は基礎教育の段階と看護師として仕事に就くときの2段階からなり、看護師として仕事に就くときに働く場への再社会化がはじまり、4段階の過程を経て実現されるとした。社会化とは、一般的には集団の成員がその集団の価値を内面化していく過程を指している（松本，1990）。組織社会化は「組織に新たに参入した人がその組織の規範・価値・文化を習得し、期待されている役割を遂行し、職務を遂行するうえで必要な技能を獲得することによって組織に適応すること」であり、うまくいった結果、離職意思が低下する（高橋，2002）。このように組織社会化は個人からみると職場適応の過程であり、Fisher（1986）によると新人にとって変化と学習の過程である。

新規に組織に参入した個人の円滑で効果的な適応（社会化）のための施策が組織社会化戦略といわれ、集団研修、組織内の主要なキャリアパスの提示、社会的相互作用の3つがある（小川，2005）。社会的相互作用は、周囲の人々が新規参入した個人にどのように関わるのかの側面である。

新卒看護師が認識した周囲の人々による望ましい支援については多くの報告があり（岩花，2007；山田ら，2008）、組織社会化戦略の社会的相互作用に関わる側面であると考えられる。海外の研究では、社会化支援は新卒看護師への適応のための教育プログラムの中でとらえられており、救急看護における新卒看護師の適応のためのプログラムに積極的教育と社会化方略が

合併してあることの重要性（Patterson, et al., 2010）、新卒看護師へのシミュレーションにおいて、専門職役割への社会化、能力と個人の実践についての自信、安全で支援的環境での学びの3つが有用であること（Olejniczak, et al., 2010）などであった。

一方、リアリティショックの内容は多様な問題を含んでおり、新卒看護師が自分で対処することで勤務を継続していることが報告されている（水田，2004；佐居ら，2007）ことから、この学習過程は社会化であり、リアリティショックの緩和が社会化支援の成果のひとつであるとも考えられる。

そこで、本研究は新卒看護師の社会化の影響要因、特に新卒看護師が社会化した状況になることに役立ったと認識した、先輩、上司、同僚などから受けた直接的・間接的対応である関わりについて明らかにし、新卒看護師教育の方策への示唆を得るために、新卒看護師の社会化の状況と、関わりとの二次的成果としてのリアリティショックや職場定着などとの関連性を検討するモデルを開発し、検証をすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 本研究の概念枠組み

本研究では組織社会化の内容理論（小川，2005）を基本的な概念枠組みに使用した。周囲の人々によるOn the Job Training（以下OJTとする）での関わりは、内容理論では組織社会化戦略の社会的戦略に相当し、一次的成果が学習内容として組織社会化で示され、二次的成果には職務満足や離職意思の低下があげられる。しかし入社直後の新規学卒者では職務満足は組織適応の変数として設定することは必ずしも妥当ではない（竹内ら，2009）こと、職場適応（社会化）を促進することがリアリティショックへの対応としても行われていること（佐居ら，2007；水田，2004；佐藤，2007）から、二次的成果としては職務満足を除外し、現在の職場での離職意思の低下やリアリティショックの緩和を考えた。このように本研究での社会化は組織社会化の概念である。本来組織社会化は社会化の下位

図1 社会化を促進する関わりモデルの枠組み

概念であるが、本研究では社会化と同義で使用する（図1）。

2. 用語の操作的定義

本研究では使用する用語を次のように定義した。

- 1) 新卒看護師：看護基礎教育を終え、直ちに就職して1年目の看護師。
- 2) 社会化：職場の雰囲気や仕事になじみ、チームの一員として周囲との人間関係を良好に保ち、責任ある適切な行動と安全な看護技術の提供が一通りできること。本研究では組織社会化と同義で使用する。
- 3) 新卒看護師の社会化を促進する関わり：新卒看護師が社会化した状況になることに役立ったと認識した、先輩、上司、同僚などから受けた、直接的・間接的対応。
- 4) 組織社会化戦略：新規に組織に参入した個人の円滑で効果的な適応（社会化）のための施策。
- 5) リアリティショック：新卒看護師が就職後に教育と臨床の価値の違いにショックを覚えること。本研究ではバーンアウトスケールを用いてバーンアウト得点を算出し、その程度を測定する。

3. 対象とデータ収集方法

ワムネットおよび日本医療機能評価機構の公式ホームページを用いて全国200～1,300床の235施設を無

作為に抽出し、新卒看護師2,350名を対象とした無記名自記式質問紙調査を実施した。当該施設の看護部責任者を通して依頼文書、調査用紙、返信用封筒を配布し、新卒看護師への配布のみを依頼し、回収は各自から直接研究者あてに返送してもらうようにした。調査実施期間は2012年8月～9月であった。

4. 質問紙の構成

1) 関わり調査票

先行研究から質問項目を選定し、信頼性と妥当性を検証して完成した。21項目について4件法で回答を求め、合計値を関わり得点とし、得点が高いほど関わりを受けていると認識していることを意味する（佐藤, 2013）。組織社会化戦略のうち、社会的戦略に相当するものである。

2) 新卒看護師の社会化調査票

先行研究で得られた19項目からなる新卒看護師の社会化調査票を用いた（佐藤ら, 2011a, b）。19項目の合計値を社会化得点とし、得点が高いほど社会化が進んだ状況にある。

3) Burnoutスケール

BurnoutスケールはPinesが開発し稲岡が日本人の文化、考え方に翻訳修正したものであり、バーンアウト状態を特に身体的、心理的・身体的疲弊ととらえ

作成したものであり、信頼性と妥当性が検証されており、回答者の得点値は計算式により判断される（稲岡，1988）。リアリティショックの状態にある新卒看護師は、身体的症状、不安と不眠、社会的活動障害、うつ傾向を示すことが報告されている（水田，2004；平賀ら，2007）。リアリティショックにおいて観察され

る症状と類似しているため、バーンアウト得点を用いてリアリティショックの程度が測定できると考えた。使用に際しては、翻訳修正者の許可を得た。

4) 属性調査票

項目を表1に示す。組織社会化戦術の文脈的戦術

表1 社会化得点およびバーンアウト得点と対象者の属性との関連

$n = 456$

項目	群	社会化得点		バーンアウト得点	
		度数	(%)	平均値	SD
年齢	23 歳以下	370	81.1	53.9	7.1***
	24 歳以上	84	18.4	50.6	8.2
	無記入	2	0.4		
性別	男性	32	7.0	52.3	8.0
	女性	423	92.8	53.3	7.3
	無記入	1	0.2		
診療科	内科系	180	39.5	53.5	6.8
	外科系	193	42.3	53.2	7.4
	その他	81	17.8	53.1	8.7
	無記入	2	0.4		
基礎教育課程	大学	128	28.1	52.9	7.6
	短期大学	21	4.6	51.9	6.2
	看護学校・養成所等	306	67.1	53.5	7.3
	無記入	1	0.2		
所属施設の設置主体	国・国立病院機構	57	12.5	52.9	7.5
	公的医療機関	247	54.2	52.8	7.1
	社会保険関係団体	37	8.1	54.9	7.1
	医療法人	67	14.7	52.8	7.7
	法人	32	7.0	54.0	8.8
	その他	12	2.6	58.3	6.2
	無記入	4	0.9		
所属施設の病床数	200～399 床	161	35.3	53.1	7.3
	400～599 床	166	36.4	52.9	7.6
	600 床以上	121	26.5	54.0	7.3
	無記入	8	1.8		
所属施設の入院基本区分	7 対 1	368	80.7	53.6	7.3*
	7 対 1 以外	82	18.0	51.5	7.5
	無記入	6	1.3		
夜勤経験	あり	350	76.8	53.6	7.4
	なし	105	23.0	52.1	7.2
	無記入	1	0.2		
所属施設での実習経験	あり	252	55.3	53.8	7.4
	なし	200	43.9	52.6	7.3
	無記入	4	0.9		
希望病棟への配置	あり	322	70.6	53.7	7.4*
	なし	131	28.7	52.1	7.1
	無記入	3	0.7		
同期採用者の有無	あり	406	89.0	53.2	7.5
	なし	48	10.5	53.4	6.8
	無記入	2	0.4		
インターンシップ参加	あり	66	14.5	54.2	9.0
	なし	386	84.6	53.1	7.1
	無記入	4	0.9		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

t 検定または一元配置分散分析.

と内容的戦術については、属性調査票の組織特性に含めて質問項目とした。また、社会化の二次的成果である離職意思の低下については属性調査票の個人特性の質問項目とした。

5. 分析方法

基礎集計を行った後、社会化得点、関わり得点、バーンアウト得点それぞれについてピアソンの相関係数を求めた。次に社会化に影響する関わりの因子構造を確認するために関わり調査票について因子分析を実施し、社会化に影響する関わりの下位尺度に用いる項目を選択した。そして社会化得点、関わり得点、バーンアウト得点、職場定着意思に関する要因の2変数間の関連を、 t 検定、一元配置分散分析、 χ^2 検定を用いて検証した。最後に、これらの結果から概念枠組みにそって新卒看護師の社会化の状況とその影響要因である関わりのモデルを設定し、データへの適合度を共分散構造分析で算出した。モデルの適合度は、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用いて行った。これらの分析には、統計パッケージのSPSS19.0 for Windows、Amos21を用いた。

6. 倫理的配慮

対象施設の看護部責任者と研究対象者に対して、研究の趣旨、研究協力への自由意志の尊重、調査に協力できない場合でも不利益がないこと、匿名性の保持、プライバシーの保護等について文書に明記し、質問紙の回収をもって研究への同意が得られたと判断した。研究は研究者が博士後期課程学生として在籍する大学院の倫理委員会と所属機関の倫理委員会の許可を得てから開始した（青森県立保健大学研究倫理委員会（11007）、弘前大学大学院医学研究科倫理委員会（2012-044））。

Ⅲ. 結 果

1. 対象者の属性

対象者の属性を表1に示す。526名（回収率22.4%）から返送を得た。そのうち、准看護師の経験があるもの、関わり調査票、社会化調査票、Burnoutスケールの3つの尺度に欠損値の認められたものと、現在の職場での仕事の継続意思に欠損値の認められたものを除き、456名（有効回答率19.4%）を分析対象とした。性別は男性32名、女性423名で、平均年齢

は23.3±4.3歳であった。

2. 新卒看護師の社会化の状況

社会化調査票19項目の合計点である社会化得点の平均は53.3±7.4 (Mean±SD)、19項目の平均は2.8±0.7であった。

3. 新卒看護師が認識した関わり

21項目の得点の合計である関わり得点の平均値は67.4±11.3 (Mean±SD)、各項目の平均値は3.2±0.8であった。関わりの構造を確認するため、最尤法、プロマックス回転、固有値1.0以上、因子負荷量0.4以上を基準に探索的因子分析を行い、3因子構造となった。第1因子は11項目、第2因子は6項目、第3因子は4項目からなっていた。21項目全体と下位尺度の3因子についてCronbach α 係数を求めた結果、関わりの尺度全体が0.95、第1因子は【尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある】が0.93、第2因子【個人に合った環境を整える関わりがある】が0.84、第3因子【姿勢を見せる関わりがある】が0.80であった。

4. リアリティショックの程度

リアリティショックの程度を示すバーンアウト得点の平均値は、4.0±1.2であった。得点の4.0～4.9はバーンアウトに陥っていることを示している。

5. 3つの調査票の関連

3つの調査票について、それぞれの関連をピアソンの相関係数を用いて検証した。その結果社会化得点と関わり得点との関連は $r=0.63$ で有意な正の相関がみられた ($p<0.01$)。また、社会化得点とバーンアウト得点との関連については、 $r=-0.61$ で有意な負の相関がみられた ($p<0.01$)。関わり得点とバーンアウト得点との関連については、 $r=-0.52$ で有意な負の相関がみられた ($p<0.01$)。

6. 社会化得点およびリアリティショックの程度と対象者の属性との関連

結果を表1に示す。社会化得点は、平均年齢以下 ($p<0.01$)、所属施設の入院基本区分7対1の施設、希望部署への配置 ($p<0.05$) の場合に有意に高く、夜勤経験がある場合はバーンアウト得点が低い結果であった ($p<0.05$)。

表2 社会化得点およびバーンアウト得点と各変数との関連

n = 456

項目	群			社会化得点		バーンアウト得点	
		度数	(%)	平均値	SD	平均値	SD
理念の一致の有無	あり	404	88.6	54.0	7.2***	3.9	1.1***
	なし	50	11.0	47.9	6.7	4.7	1.2
	無記入	2	0.4				
プログラムの一致の有無	あり	371	81.4	54.2	7.2***	3.8	1.1***
	なし	85	18.6	49.0	6.7	4.6	1.2
	無記入	0	0.0				
専門知識の一致の有無	あり	389	85.3	54.1	7.2***	3.9	1.1***
	なし	66	14.5	48.5	6.3	4.7	1.2
	無記入	1	0.2				
希望部署の有無一致の有無	あり	398	87.3	53.8	7.3***	3.9	1.1
	なし	56	12.3	49.4	6.7	4.3	1.3
	無記入	2	0.4				
給与の一致の有無	あり	259	56.8	54.6	7.0***	3.8	1.0***
	なし	197	43.2	51.5	7.5	4.2	1.2
	無記入	0	0.0				
夜勤の一致の有無	あり	324	71.1	54.6	7.1***	3.8	1.1***
	なし	115	25.2	49.8	7.2	4.4	1.3
	無記入	17	3.7				
施設設備の一致の有無	あり	373	81.8	54.1	7.2***	3.9	1.1***
	なし	83	18.2	49.6	7.2	4.4	1.2
	無記入	0	0.0				
身分安定の一致の有無	あり	380	83.3	54.3	7.2***	3.8	1.1***
	なし	74	16.2	47.8	5.9	4.7	1.1
	無記入	2	0.4				
人間関係の一致の有無	あり	335	73.5	55.1	6.7***	3.7	1.0***
	なし	121	26.5	48.2	6.8	4.7	1.2
	無記入	0	0.0				
事前情報の一致の有無	あり	373	81.8	54.3	7.3***	3.8	1.1***
	なし	81	17.8	48.7	6.1	4.8	1.1
	無記入	2	0.4				
通勤時間の一致の有無	あり	406	89.0	53.6	7.4***	3.9	1.1***
	なし	50	11.0	50.4	6.6	4.5	1.3
	無記入	0	0.0				
地元の一致の有無	あり	354	77.6	53.4	7.3	4.0	1.1
	なし	97	21.3	52.6	7.6	4.1	1.3
	無記入	5	1.1				
新人オリエンテーション	あり	403	88.4	53.3	7.5	4.0	1.1
	なし	19	4.2	50.2	6.7	4.5	1.3
	無記入	34	7.5				
新人研修への関心がある	そう思う	386	84.6	53.9	7.3***	3.9	1.1***
	そう思わない	68	14.9	49.7	6.7	4.5	1.1
	無記入	2	0.4				
新人研修を重要視している	そう思う	395	86.6	54.0	7.3***	3.9	1.2***
	そう思わない	58	12.7	48.0	5.4	4.4	1.0
	無記入	3	0.7				
新人研修への負担感がない	そう思う	228	50.0	54.4	7.5***	3.7	1.1***
	そう思わない	224	49.1	52.1	7.1	4.2	1.1
	無記入	4	0.9				
所属施設での仕事継続意思	あり	248	54.4	56.2	6.6***	3.5	0.9***
	なし・わからない	208	45.6	49.8	6.8	4.6	1.1
	無記入	0	0.0				
クリニカルラダーの提示	あり	378	82.9	53.2	7.4	4.0	1.1
	なし	51	11.2	52.4	6.7	4.0	1.2
	無記入	27	5.9				

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

t 検定または一元配置分散分析.

図2 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデル(標準化推定値)($N=456$)

カイ2乗値=23.154, d.f.=7, $p=0.002$, GFI=0.983, AGFI=0.950, CFI=0.988, RMSEA=0.071

パス係数はすべて $t>1.96$ ($p<0.05$)

d: 攪乱変数, e: 誤差変数, e2: 固定母数

注1: 図中, 四角形は観測変数(項目), 楕円形は潜在変数を意味している。

注2: 社会化得点については, 固定母数を利用し, 誤差変数の分散を導入した。

7. 社会化得点およびリアリティショックの程度と各変数との関連

結果を表2に示す。就職活動における期待と現実の一致の有無についての11項目で社会化得点が高く, 10項目でバーンアウト得点が低い結果であった($p<0.001$)。また, 新人看護職員研修の職場での受け止め方について, 「関心がある」, 「重要視している」, 「負担感がない」と答えた群で有意に社会化得点が高く, バーンアウト得点は低い結果であった($p<0.001$)。

所属施設での仕事の継続意思との関連をみると, 社会化得点は, 継続意思「あり」が 56.2 ± 6.6 , 「なし」が 49.8 ± 6.8 , バーンアウト得点は「あり」が 3.5 ± 0.9 , 「なし」が 4.6 ± 1.1 で有意差がみられた($p<0.001$)。

8. 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデル

重回帰分析, χ^2 検定の結果を参考に概念枠組みに基づいて初期モデルを設定し, 修正指標に基づきパスを修正してデータの適合度を共分散構造分析で算出した。パス係数は危険率5%未満を有意とみなした。

モデル作成にあたっては関わり調査票の探索的因子分析(最尤法, プロマックス回転)で得られた下位尺

度の項目を観測変数とした。職場定着の意思については, 所属施設での仕事の継続意思について, 「あり」3点, 「どちらでもない」2点, 「なし」1点を与えて点数化した。その結果, すべて有意である推定値(標準化推定値)が得られた。()内はパス係数(標準化推定値)を示す。

新卒看護師の認識した社会化の状況には周囲の人々からの「関わり」を受けていると認識することが最も大きく影響(0.72)を与えていた。そして「社会化の状況」は「離職意思」へ負の影響(-0.61)を与えていた。したがって「社会化の状況」を経た「離職意思」への間接的効果は-0.44であった。「関わり」から「離職意思」へのパス係数は-0.29であり, これは直接的効果である。「離職意思」から「職場定着意思」へのパス係数が-0.63と負の絶対値の大きな値を示していたが, 決定係数が0.40と十分ではなかった。また「離職意思」から図2のバーンアウト得点で表される「リアリティショック」へは大きな影響(0.78)を与えていた。「関わり」は「離職意思」へ負の影響(-0.29)を与えており, 「関わり」から「離職意思」を経た「リアリティショック」への間接的効果は, -0.23である。適合度指標は, $p=0.002$, GFI=0.983, AGFI=0.950,

CFI=0.988, RMSEA=0.071 であった。適合度指標は、GFI, AGFI, CFI の値は 0.9 以上と十分な適合度を示しているが、RMSEA は 0.05 以下であればモデルの当てはまりがよいとされている（豊田，2007）ため、RMSEA は一般に望ましいとされる基準より高い値となった。以上より、仮定したモデルは非常に適合度が良好であるとはいえないものの、新卒看護師が認識した社会化の状況と、社会化を促進する関わりを検討するモデルとして受容できるものと判断した（図 2）。

Ⅳ. 考 察

1. 本研究対象者の特徴

調査時期は就職 5 カ月程度経過後である。社会化の状況は、それぞれの項目について「ややあてはまる」に至っていない状況であり、社会化の学びの途上にあるといえた。そして、新卒看護師はおおむね関わりを受けていると認識していたが、バーンアウトに陥っている得点圏内であり、リアリティショックの最中にあるといえた。これは就職後 6 カ月程度の時期の新卒看護師に Burnout スケールを用いた研究（三輪ら，2010）と同様の結果であった。夜勤経験については「まだ経験がない」が 2 割程度であり、開始時期は 6 月が最も多かったことから、多くは夜勤を開始して間もないといえる。したがって、就職後 6 カ月程度の新卒看護師は、夜勤が開始され新たに役割が変化して緊張している時期であり、精神的身体的ストレスが高い時期であったことがこの結果に反映したものと考えた。

2. 社会化を促進する関わり

社会化を促進する関わりの 3 つの内容が明らかになった。本研究での対象者の個人的属性を検討すると、就職後 6 カ月程度の新卒看護師は、夜勤が開始され新たに役割が変化して緊張している時期である。社会的学習理論では、人間の行動は自己評価の結果によって制御されるため、自尊心という感情を達成したときに学習が進められるとしており（Bandura, 1977/1979）、自立して仕事をする中で、周囲の人々に認められ、現実の臨床の場での看護師としての自分の居場所をみつける過程があると考えられる。この時期の緊張感に配慮して、個人をよく見て合わせた対応をしてもらっているとの認識が、関わりを構成する要素である【尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある】、【個人に合った環境を整える関わりがある】との認識につな

がり、社会化を促進する要因となると考えた。【尊重しながら寄り添い自立を促す関わりがある】が社会化に最も影響力が大きかった理由としては、新卒看護師の緊張感を緩和して自立できるように関わりがあることで、社会的学習である社会化が促進するためだと考えた。

【個人に合った環境を整える関わりがある】は、先輩看護師が周囲の人々を巻き込みながら現実の臨床現場の仕事を一緒に進めていくことを含んでおり、新卒看護師にとっては仕事を学ぶことを通して対人関係を構築する絶好の機会になっている。組織社会化に必要な学習のひとつが集団における人間関係である（小川，2005）ことから、仕事をすることを通して集団における人間関係を学ぶ機会となるため、社会化の状況を進める点で効果的であると考えた。

【姿勢を見せる関わりがある】は、周囲の先輩看護師の姿を見て学ぶ内容と自分の行動に対する反応から間接的に学ぶ内容が含まれているが、社会化の影響要因としての説明力が最も小さかった。Bandura (1977/1979) のモデリングは、従来の観察学習に対して、創造的過程を含む概念である。【姿勢を見せる関わりがある】はまさにこの過程であると考えられ、新卒看護師にとっては、具体的な対処方法やその結果がわかることで、社会的学習が促進されるためだと考えた。しかし影響力が小さい理由は、現代の新卒者にとっては、言葉で示して実践させる方が見せて覚えるより効果的に仕事の学びが得やすいことも示唆していると考えた。また一方で社会化は組織への新規参入者が組織の規範・価値・文化を習得していくことから、【姿勢を見せる関わり】を通して、価値観など形のないものが伝わる過程でもある。Kramer (1974) は、看護師の再社会化のプロセスは、最終的には組織における行動、価値観、専門職性を獲得するとした。このように、新卒看護師にとっての社会化は、組織社会化と職業社会化の 2 つの側面を含み、やがては専門職業人としての核をつくる過程であることに鑑みると、職場で一緒に働く者が示すものを、新卒看護師が意識せずとも、同じように身につけている過程でもあることに留意する必要があると考えた。

また、社会化の支援方法の側面から検討すると、Olejniczak, et al. (2010) は、専門職役割への移行支援に際して、専門職役割への社会化、能力と個人の実践についての自信、安全で支援的環境での学びの 3 つが新卒看護師の専門職役割への適応に有用であるとし

ている。新卒看護師の社会化に影響する関わりが自立を促す点や環境を整えるという点で、今回の結果を支持するものである。

3. 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデル

新卒看護師の認識した社会化の状況には周囲の人々からの関わりを受けていると認識することが最も大きく影響を与えていた。関わりから離職意思へのパス係数が -0.29 であることから、関わりは離職意思を低減する効果を持つことが示された。さらに、社会化の状況を経た離職意思への間接効果は -0.44 と直接的効果の1.5倍であることから、社会化を推進することの重要性が明らかとなった。

本研究での離職意思は、バーンアウト得点で表されるリアリティショックと職場定着意思を観測変数としている。関わりが新卒看護師の社会化の状況を経て、リアリティショックと職場定着意思によって表される離職意思を低減することが示唆された。リアリティショックを低減することが離職意思を低減するためには重要であることが明らかになった。

当初の概念枠組みでは、社会化することでリアリティショックの状況が緩和され、職場定着意思につながると予測していたが、社会化はリアリティショックの低減に影響するものの、職場定着意思の影響因子として十分な説明力を持つには至らなかった。このことから、職場定着意思を改善する他の要因を探索する必要が示唆された。

4. 新卒看護師教育の方策への示唆

本研究の社会化の状況は新卒看護師の認識であり、学習内容として身につけたと自己評価している内容である。したがって仕事への評価を適切に言葉にして新卒看護師に示すことが臨床現場で仕事をするうえでの指標となり、自信につながることを示唆している。また、関わりがあることで社会化を促し、リアリティショックを低減している。このことは、新卒看護師教育を職場の先輩看護師が全員で育てる力をもってあたることの重要性を示唆するものであり、どんな専門職業人を育てたいかを浸透させ、共有できる方策が必要である。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究のモデルの適合度指標は、非常に適合度が良

好であるモデルであるとはいえない点で、研究の限界がある。今後は、調査時期を変えたデータの検討や、個人の属性を考慮したモデルの検討などをしていく必要があると考える。

V. 結 論

1. 新卒看護師の社会化を促進する関わりモデルの検証により、関わりは離職意思を低減する効果をもつことが示された。さらに、社会化の状況を経た離職意思への間接効果は直接的効果の1.5倍であることから、社会化を推進することの重要性が明らかとなった。
2. 社会化の状況はリアリティショックの低減に影響するものの、職場定着意思の影響因子として十分な説明力を持つには至らなかった。このことから、職場定着意思を改善する他の要因を探索する必要が示唆された。
3. 本研究のモデルは新卒看護師の職場定着の支援方法の評価指標となりうるかは今後も継続検討が必要であるが、新卒看護師研修に携わる教育担当者や実地指導者の研修プログラムに活用することで、新卒看護師の社会化を促進し、リアリティショックの低減に貢献できると考える。

謝辞：本研究にご協力いただきました皆様に心からお礼申し上げます。また、ご指導いただきました青森県立保健大学大学院上泉和子教授、統計処理をご教示くださいました青森県立保健大学山田真司教授に謹んで感謝申し上げます。本稿は、青森県立保健大学大学院に提出した博士論文の一部を加筆修正したものである。なお、本研究は平成25～27年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究C課題番号：25463283の助成を受けたものであり、結果の一部を第18回看護管理学会学術集会において発表した。

利益相反：本研究における利益相反は存在しない。

文 献

- Bandura A. (1977)/原野広太郎 (監) (1979): 社会的学習理論—人間理解と教育の基礎—, 金子書房, 東京.
- Fisher C. D. (1986): Organizational Socialization : An integrative review, in K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.): Research in Personal and Human Resource Management, 4, 101-145, JAI Press, Greenwich.
- 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成因子とその関連要因の検討, 日本看護研究学会雑誌, 30(1), 97-107.
- 福岡文昭 (1988): Burn Out 現象と Burn Out スケールにつ

- いて、看護研究, **21**(2), 27-35.
- 岩花あけみ (2007): 新卒看護師が認識している先輩看護師の関わりの内容と受け止め方—入職6カ月後の面接調査より—, 日本看護学会論文集 看護管理, **37**, 270-272.
- Kramer M. (1974): *Reality Shock: Why Nurse Leave Nursing*, The C.V. Mosby Company, Saint Louis.
- 松本純平 (1990): 職業的社会化, 社会化の心理学／ハンドブック, 斎藤耕二, 菊池章夫編, 川島書店, 東京.
- 三輪聖恵, 志自岐康子, 習田明裕 (2010): 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.
- 水田真由美 (2004): 新卒看護師の職場適応に関する研究—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—, 日本看護科学会雑誌, **23**(4), 41-50.
- 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態調査報告書, 日本看護協会, 東京.
- 小川憲彦 (2005): 組織社会化戦略が若年就業者の組織適応に与える影響, 人材育成研究, **1**(1), 79-93.
- Olejniczak E. A., Schmidt N. A., Brown J. M. (2010): Simulation as an orientation strategy for new nurse graduates: An integrative review of the evidence, *Simul. Healthc.*, **5**(1), 52-57.
- Patterson B., Bayley E. W., Burnell K., et al. (2010): Orientation to emergency nursing: Perceptions of new graduate nurse, *J. Emerg. Nurs.*, **36**(3), 203-211.
- 佐居由美, 松谷美和子, 平林優子, 他 (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.
- 佐藤エキ子 (2007): 新人看護研修を効果的にすすめるための方策: 平成18年度 厚生労働科学研究 新人看護職員研修の推進に関する研究報告書, 55-56. <https://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD02.do?resrchNum=200501291A>
- 佐藤真由美, 早川ひと美, 鄭佳紅, 村上真須美, 上泉和子 (2011a): 「新卒看護師の社会化調査票」の信頼性・妥当性の検討 2—質問項目の精選—, 第15回日本看護管理学会年次大会講演抄録集, 178.
- 佐藤真由美, 早川ひと美, 鄭佳紅, 村上真須美, 上泉和子 (2011b): 「新卒看護師の社会化調査票」の信頼性・妥当性の検討 3—2年目看護師との比較—, 第15回日本看護管理学会年次大会講演抄録集, 179.
- 佐藤真由美 (2013): 新卒看護師の社会化を促す【関わり調査票】の作成と信頼性・妥当性の検討, 第17回日本看護管理学会学術集会抄録集, 247.
- 高橋弘司 (2002): 組織社会化, 宗方比佐子, 渡辺直登編, キャリア発達の心理学, 川島書店, 東京.
- 竹内倫和, 竹内規彦 (2009): 新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討—入社前・入社後の組織適応要因—, 日本経営学会誌, (23), 37-49.
- 豊田秀樹 (2007): 共分散構造分析 [Amos 編]—構造方程式モデリング—, 東京図書, 東京.
- 山田香, 南雲美代子 (2008): 新卒看護師の臨床現場における仕事内容の変化と学習過程, 山形保健医療研究, **11**, 49-61.