

令和 3 年 6 月 8 日現在

機関番号：32809

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2020

課題番号：18K10217

研究課題名(和文) 既卒採用看護師の組織社会化促進要因に関する実証的研究

研究課題名(英文) Organizational Socialization of Newly Hired Experienced Nurses

研究代表者

伊東 美奈子 (Ito, Minako)

東京医療保健大学・医療保健学部・講師

研究者番号：00550708

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：既卒採用看護師の組織社会化促進要因を明らかにするために、文献レビューと、看護師に対するインタビュー調査を行った。その結果、既卒採用看護師と新卒採用看護師で共通する組織社会化促進要因が抽出されるとともに、それぞれに特有な促進要因が抽出された。組織社会化を促す上で、既卒採用看護師には新卒採用看護師とは異なるアプローチが必要であることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

既卒看護師の採用年度内の離職率は新卒看護師のそれと比べて高く、転職等で職場を替えた既卒看護師の組織への適応すなわち組織社会化を促進させる要因の特定は重要な課題である。看護分野における組織社会化研究は、国外では新卒看護師・既卒看護師を分けず「新採用の看護師」としてまとめて扱われる場合が多く、国内においては既卒看護師の組織社会化促進要因は明らかになっていないのが現状である。本研究で、既卒採用看護師と新卒採用看護師では組織社会化促進要因が異なることが明らかになり、既卒採用看護師の適応促進・離職防止のためには、新卒看護師に対するものとは異なる独自の対応策をとる必要が示された。

研究成果の概要(英文)：This study aimed to clarify the antecedents of newly hired experienced nurses organizational socialization. Semi-structured interviewed were conducted with newly hired experienced nurse and newly graduated nurses. The finding showed that the antecedents of newly hired experienced nurse were different from those of newly graduated nurses.

研究分野：看護学

キーワード：看護師 既卒採用 組織社会化

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

看護師は、その多くが働く病院を替えながら職業的キャリアを継続していくことが各種調査から明らかになっている。しかし、前職場とのシステムや組織文化の違いから、新たな職場への適応・定着が困難となり、再び離職するケースが少なくない。既卒看護師の採用年度内の離職率は、新卒看護師のそれと比べて高く、転職等で職場を替えた既卒看護師の組織への適応すなわち組織社会化を促進させる要因の特定は重要な課題である。しかし、既卒採用看護師の組織社会化については未解明な点が多い。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、既卒採用看護師の組織社会化促進要因を明らかにすることである。

### 3. 研究の方法

#### (1) 文献レビュー

既卒採用者の組織社会化と新卒採用者の組織社会化、および促進因子の相違点・共通点を明確にするために、国内外の組織社会化研究の文献レビューを行った。また、将来的に実施する予定の大規模質問紙調査で用いる尺度を検討するため、先行研究で用いられている諸種の尺度の批判的検討を行った。

#### (2) インタビュー調査

文献レビューの結果をもとに作成した「組織社会化統合モデル(仮)」は、主として企業の新卒社員を対象とした文献から要素が抽出されている。疾病の診療を目的とする病院、そこでケアを提供する看護師に本モデルがそのまま適用できるかは、検討する必要がある。また、既卒採用看護師の組織社会化と、新卒採用看護師の組織社会化の共通点・相違点も明らかにしなければならない。そこで「組織社会化統合モデル(仮)」の看護師への適用可能性を検証することを目的に、看護師へのインタビュー調査を行った。

研究協力者は国内病院に採用されて3年未満の既卒看護師、新卒看護師とし、リクルートには研究者のネットワークを用いた。協力者を既卒と新卒にわけ、半構造化グループインタビューを行った。研究計画書段階で予定していた協力者数の約半数に達した時点で、COVID-19による影響から、病院勤務の看護師のリクルートが困難となったため、インタビュー調査の継続を中止した。

### 4. 研究成果

#### (1) 文献レビュー

国内外の先行研究をレビューした結果、特に日本における組織社会化研究の多くは、経営学領域で企業の新卒社員を対象として行われているものが多く、組織社会化促進要因の特定に関する研究が比較的進んでいた。一方、既卒社員の組織社会化研究については、雇用の流動化に伴い、近年問題意識が高まりつつあるものの、発展の余地があると考えられた。また、複数の研究において、組織社会化促進要因が新卒と既卒で異なることが示唆されていた。

看護分野における組織社会化研究は、国外では新卒看護師・既卒看護師を分けず「新採用の看護師」としてまとめて扱われる場合が多く、既卒看護師の組織社会化の特異性に焦点をあてた研究は見当たらなかった。国内においては、新卒看護師の組織社会化促進要因に関する実証研究が散見されたが、既卒看護師を対象とした組織社会化研究は質的研究が多く、組織社会化の促進要因の特定、それが新卒看護師の促進要因とは異なるのかは、立証に至っていないと考えられた。

文献レビューの結果をもとに、組織社会化の先行要因、成果を含んだ「組織社会化統合モデル(仮)」を作成した。

#### (2) インタビュー調査

データ分析の結果、既卒採用看護師と新卒採用看護師で共通する組織社会化促進要因が抽出されるとともに、既卒採用看護師に特有な促進要因、新卒採用看護師に特有な促進要因がそれぞれ抽出された。また、分析結果を文献レビューから作成した「組織社会化統合モデル(仮)」に対照させたところ、看護師に特有な組織社会化促進因子が抽出された。従来の組織社会化研究は企業の新卒社員を対象としているものが多いが、以上の結果から、病院の新規採用看護師に対しては、企業の新卒社員に対して行うものとは異なる独自の組織社会化促進策が必要であること、組織社会化を促す上で既卒採用看護師には新卒採用看護師とは異なるアプローチが必要であることが示唆された。

以上の結果から、文献から抽出された「組織社会化統合モデル(仮)」に、病院看護師の組織社会化の特異性を加味した「看護師の組織社会化モデル」が構築された。

今後は、研究期間内に実施予定であったが COVID-19 の影響で実施を見合わせた質問紙調査を行う予定である。質問紙調査では「看護師の組織社会化モデル」を検証し、既卒採用看護師の組織社会化促進因子を明らかにする。それにより、既卒採用看護師の適応促進・離職防止のた

めには、新卒看護師に対するものとは異なる独自の対応策をとる必要を示すことができる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------