

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 1 日現在

機関番号：11101
研究種目：基盤研究(C) (一般)
研究期間：2013～2016
課題番号：25463283
研究課題名(和文) 新卒看護師の職場定着をめざした社会化支援プログラムの開発

研究課題名(英文) Developing a Socialization Support Program for the Work Commitment of New Graduate Nurses

研究代表者
佐藤 真由美(sato, mayumi)

弘前大学・保健学研究科・講師

研究者番号：80336429

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、新卒看護師の社会化と社会化支援策を評価し、新卒看護師の職場定着のための社会化支援プログラムを開発することである。
プログラム開発の基礎資料とするため、新卒看護師の社会化と、社会化支援策である周囲の先輩看護師が行う「関わり」のモデルの検証を行った。新卒看護師の認識した社会化の状況は就職後5～6ヶ月後の時点では成長途上にあり、「関わり」を認識することが最も大きく影響を与えていた。臨床現場と連携して関わりの要素から教育プログラムを提案し、実習指導や新卒看護師の実地指導を担う予定の看護師を対象としての研修会の企画と評価を行った。

研究成果の概要(英文)：This study was aimed at evaluating socialization support measures for new graduate nurses and developing a socialization support program for the work commitment of these nurses.

A model for the socialization of new graduate nurses and “involvement” by the more senior nurses around these new graduate nurses (which is a means of providing socialization support) was examined to create foundational materials for the development of a socialization support program. Circumstances for the socialization of new graduate nurses develop around five to six months after beginning work, with the heaviest influencer being the awareness of involvement. A simulation-based training program based on involvement was incorporated, implemented, and assessed in a workshop for nurses responsible for providing practice and practical guidance to new graduate nurses.

研究分野：基礎看護、看護管理

キーワード：新卒看護師 社会化

1. 研究開始当初の背景

近年新卒看護師の早期離職が問題となっており、新人看護職員研修の制度化により、看護技術の到達目標や教育方法が提示された。しかしながら、リアリティショックの軽減に有用とされる社会化支援の必要性は認識されながら社会化の評価や社会化支援の方法は不明であり、教育担当者が苦慮している現状がある。

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。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、職務を遂行する上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。新卒看護師の職場適応については、精神健康度(水田, 2004)や、アイデンティティを獲得する過程(三輪, 2010)としてとらえた研究がある。申請者らは社会化が学習過程であることに注目し、社会化支援プログラムの開発ができれば、仕事をどう学ぶのかの示唆となり、離職防止に加えて専門職業人としての自立にも有用であると考えた。

2. 研究の目的

新卒看護師の社会化と社会化支援策を評価し、新卒看護師の職場定着のための社会化支援プログラムを開発することである。

3. 研究の方法

(1) 新卒看護師を対象とした質問紙調査

新卒看護師の職場定着のための社会化支援プログラム開発の基礎資料とするために行った。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、検証することを目的とした。

方法は 200~1300 床の医療機関 235 施設 2350 名の新卒看護師に研究協力を依頼して無記名自記式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モデルについて、共分散構造分析により検討した。質問紙の内容は、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。

倫理的配慮は、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。研究は所属機関の研究倫理委員会の許可を得てから開始した。

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。

・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。

・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。

・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・間接的対応であり、周囲の先輩看護師が行う社会化支援策である。

・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。

質問紙の構成

・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。

・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。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。

・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・精神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。

・属性

個人属性である年齢、性別、診療科、基礎教育課程、組織属性として所属施設の設置主体、病床数、入院基本区分、所属施設での実習経験、希望部署への配置の有無、同期採用者数、就職活動で重要視したこと、新人研修についての周囲の受け入れに対する認識や所属施設での仕事継続意思、クリニカルリーダーの提示の有無について尋ねた。

(2) 新卒看護師とプリセプター看護師を対象とした質問紙調査

社会化支援策に対する認識の違いを検討する目的で行った。

方法は、600床程度の同一医療機関に所属する新卒看護師32名とプリセプター看護師32名を対象に、無記名自記式質問紙調査を実施した。

質問紙の構成は、新卒看護師には関わり調査票、社会化調査票、Burnoutスケールの3つの尺度と属性調査票からなる質問紙調査を行い、プリセプター看護師には関わり調査票からなる質問紙調査を実施した。

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。研究は所属機関の研究倫理委員会の許可を得た。

関わり調査票の21項目について基礎集計を行った後、Mann-WhitneyのU検定を行った。分析には、SPSS22.0 for Windowsを用いた。

(3)シミュレーション型研修会の実施と評価

シミュレーション型研修会の実施

研修プログラムは平成24年度から大学教員と看護部が共同で、看護部の全体的な教育プログラムとの整合性を図って作成し、「指導者育成プログラム研修会」として実施した。

研修内容の修正と評価

方法は、研修会のプログラム修正前後の参加者レポートを比較し、修正したプログラム内容が有効であったかを評価することを目的とした。研究対象は、600床のA病院に勤務している次年度実習指導者または実地指導者を担う予定の看護職員34名である。

前年度の研修参加者のレポート分析結果から、研修内容の順序を修正し講義の後に演習を行った。研修内容は、組織の教育システムと指導者の態度・姿勢、対象者の理解とコミュニケーションスキル、教育方法と看護技術の指導方法である。また、看護技術の指導方法の内容を修正し、指導目的の明確化や対象者のとらえ方を意識できるようにした。指導者としての準備状況や課題について表しているものを1内容とし抽出してコードとし類似性のあるものをカテゴリー化した。質的分析は複数の研究者で行い妥当性を高めた。抽出されたカテゴリーについて、平成24年度と比較した。対象者には、研究概要、倫理的配慮について文書と口頭により、十分に説明し同意を得た。本研究は所属機関の倫理委員会の承認を得て行った。

4. 研究成果

(1)新卒看護師の社会化と、社会化支援策である周囲の先輩看護師が行う「関わり」のモデルの検証

526名(回収率22.4%)から返送を得た。関わり調査票、社会化調査票、Burnoutスケール

の3つの尺度と、現在の職場での仕事継続意思に欠損値のない456名(有効回答率86.7%)を分析対象とした。

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。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。しかし職場定着意思の説明率は十分ではないことから、他の要因を探求する必要がある。適合度指標は、GFI=0.983、AGFI=0.950、CFI=0.988、RMSEA=0.071であった。モデルの適合度の値から、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、社会化支援策である「関わり」の関連性を検討するモデルとして受容できる。

(2)新卒看護師とプリセプター看護師の社会化支援策に対する認識の違い

新卒看護師31名、プリセプター看護師29名の計60名から回収を得た(回収率93.8%)。欠損値のない新卒看護師30名、プリセプター看護師28名の計58名(有効回答率96.7%)を分析対象とした。

新卒看護師の属性

新卒看護師の平均年齢は 23.4 ± 0.5 歳、男性2名、女性28名であった。所属病棟は内科系9名(30.0%)、外科系15名(50.0%)、その他6名(20.0%)であった。所属病棟でプリセプター看護師と同一勤務をした期間は、「1ヶ月」が9名(30.0%)、「1~3ヶ月」が7名(23.3%)、「1~2週間」が4名(13.3%)であった。

新卒看護師とプリセプター看護師の社会化支援策と認識の違いについて

関わり調査票の平均値の上位5項目のうち、4項目は新卒看護師とプリセプター看護師で一致していた。一致している項目は、【看護技術の経験機会をつくる】他のスタッフに新卒看護師の指導について協力が得られるように依頼する【レベルにあった実施内容を選んで実施させる】同様の経験をしたことを話して安心感を与える】であった。

21項目についてMann-WhitneyのU検定を行った。【新卒看護師の行動を見てできていることを伝える】新卒看護師 3.37 ± 0.14 、(Mean \pm SD)プリセプター看護師 3.75 ± 0.08 、【社会人としての身だしなみを見せる】新卒看護師 3.63 ± 0.09 、プリセプター看護師 3.29 ± 0.11 、【自己研鑽している姿を見せる】新卒看護師 3.40 ± 0.12 、プリセプター看護師 2.75 ± 0.14 で有意差がみられた($p < 0.05$)。21項目の合計値は、新卒看護師 72.5 ± 11.6 、プリセプター看護師 70.6 ± 7.9 であり、有意差は見られなかつ

た。

新卒看護師のほとんどがプリセプターと2週間から1ヶ月程度同じ勤務をすると答えており、仕事を通して基礎教育で学んだ看護技術を臨床看護師が行う看護ケアとして身につけるための支援を受けていると認識しており、それらはプリセプター看護師がそのように心掛けていると認識していることと差がないといえた。しかし、【新卒看護師の行動を見てできていることを伝える】ことはプリセプターが認識しているほど新卒看護師には認識がなく、【社会人としての身だしなみを見せる】自己研鑽している姿を見せる】ことはプリセプターが意識している以上に新卒看護師には伝わっていることを示唆しているといえる。

新人看護職員研修が組織的に行われ、看護技術については実地指導者であるプリセプター看護師が一緒に行い、【同様の経験をしたことを話して安心感を与える】など新卒看護師の精神面にも配慮しながら他のスタッフ看護師の協力を得ながら支援しており、そのことに対する認識は新卒看護師とプリセプター看護師が共有しているといえる。しかし、できていることを伝えることについての認識には差があり、自分の現状がこれでよいのか他者から適切に伝えることがより重要であると考えた。社会人としての姿や自己研鑽など専門職業人としての姿はプリセプター看護師が意識する以上に見て学ぶ部分と考えられ、意識的にそれを伝えていくことを個々の先輩看護師が意識するとともに、どのような看護師が必要かを組織として方策をもつことが病院の組織文化を作る上で重要であることも示唆された。

(3) シミュレーション型研修会の効果

シミュレーション型研修会の実施

研修プログラムは平成24年度から大学教員と看護部が共同で、看護部の全体的な教育プログラムとの整合性を図って作成し、「指導者育成プログラム研修会」として実施した。研修目的は「所属施設で求められている指導者としての役割を理解し、後輩を指導できる能力を習得する」である。研修内容は、組織の教育システム、教育方法、コミュニケーションスキル、対象者の理解、指導者の態度・姿勢、看護技術の指導方法として、2日間で行った。研修内容は、組織の教育システムと教育方法、および対象者の理解については講義を行い、指導者の態度・姿勢については、組織が求める一人前の看護師像を提示した上で、そのような後輩を育てるために指導者として求められる態度や姿勢についてグループで話し合い、絵に描いてもらうことを課題とした。また、コミュニケーションスキルや看護技術の指導方法は、講義とロールプレイング演習を行った。

研修内容の修正と評価

指導者としての準備状況は、＜指導方法についての振り返り＞＜指導者役割の自覚＞など13カテゴリーであった。課題は、＜指導方法＞＜指導者としての姿勢や態度＞＜看護実践＞など8カテゴリーがあげられた。平成24年度の24名があげた学びや課題についてのカテゴリーは＜指導方法＞＜対象者の理解＞＜自分の指導の振り返り＞など12カテゴリーであった。

修正した指導者育成プログラム参加者の準備状況は、多様な内容がカテゴリーとしてあげられており、具体的・客観的に自分を評価できていると考える。課題の内容は平成24年度と同様であるが、準備状況を踏まえてより具体的な内容があげられていた。プログラムを修正したことで課題が明確になったためと考える。

看護技術の指導に関する事例検討のグループワークの記録については、今後分析を進めて次回につなげる予定である。

<引用文献>

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.

稲岡文昭(1988): Burn Out 現象と Burn Out スケールについて: 看護研究, 21(2), 27-35.

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 - : 日本看護科学学会雑誌, 23(4), 41-50.

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.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 1 件)

佐藤真由美, 新卒看護師の社会化を促進するモデルの検証, 日本看護科学学会誌, 査読有, vol35, 267-276, 2015

〔学会発表〕(計 4 件)

佐藤真由美, 藤田あけみ, 漆坂真弓, 小林朱実, 花田久美子, 竹内香子, 一戸とも子,

看護職者の指導者育成プログラムの取り組み - 第3報 - 修正プログラム内容の評価、日本看護研究学会第41回学術集会、2015年8月23日、広島国際会議場（広島県広島市）

佐藤真由美、新卒看護師の社会化を促進する関わりのモデルの検証、第18回日本看護管理学会学術集会、2014年8月29日、愛媛県看護協会 愛媛看護研修センター（愛媛県松山市）

竹内香子、小林朱実、木村淑子、福井真奈美、佐藤真由美、一戸とも子、漆坂真弓、看護職者を対象とした指導者育成プログラムの取り組み - 第1報 - 作成と実施の評価、日本看護研究学会第40回学術集会、2014年8月23日、奈良県文化会館（奈良県奈良市）

佐藤真由美、一戸とも子、漆坂真弓、小林朱実、木村淑子、竹内香子、福井真奈美、看護職者の指導者育成プログラムの取り組み - 第2報 - 研修参加による学び、日本看護研究学会第40回学術集会、2014年8月23日、奈良県文化会館（奈良県奈良市）

〔図書〕（計 0 件）

〔産業財産権〕
出願状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 真由美 (SATO, Mayumi)
弘前大学・大学院保健学研究科・講師
研究者番号：80336429

(2) 連携研究者

鄭 佳紅 (TEI, Keiko)
青森県立保健大学・健康科学部看護学科・准教授
研究者番号：20363723

村上 眞須美 (MURAKAMI, Masumi)
青森県立保健大学・健康科学部看護学科・講師
研究者番号：40457742

上泉 和子 (KAMIIZUMI, Kazuko)
青森県立保健大学・健康科学部看護学科・教授
研究者番号：10254468

一戸 とも子 (ICHINOHE, Tomoko)
青森中央学院大学・看護学部・教授
研究者番号：10110412

漆坂 真弓 (URUSHIZAKA, Mayumi)
弘前大学・大学院保健学研究科・講師
研究者番号：70326304

(3) 研究協力者

小林 朱実 (KOBAYASHI, Akemi)

花田 久美子 (HANADA, Kumiko)

木村 淑子 (KIMURA, Toshiko)

竹内 香子 (TAKEUCHI, Kyoko)

福井 真奈美 (FUKUI, Manami)

藤田 あけみ (FUJITA, Akemi)
弘前大学・大学院保健学研究科・准教授
研究者番号：30347182