

新卒看護職育成のための、教育研修プログラムのあり方に関する研究第2報
— 県内医療機関に就職した
新卒看護職員の社会化の状況 —

佐藤真由美¹⁾ 早川ひと美¹⁾ 上泉 和子¹⁾
石鍋 圭子¹⁾ リボウィッツ志村よし子¹⁾
益田 早苗¹⁾ 鄭 佳紅¹⁾ 熊野 則子²⁾
木村 香³⁾

1) 青森県立保健大学
2) 青森県立中央病院
3) 青森市民病院

Key Words : ①新卒看護職員、②教育研修プログラム、
③社会化、④職場定着

I. はじめに

新卒看護職員の早期離職の問題を背景に、第1報では県内医療機関における新卒看護職員に対する教育研修の現状と募集や採用に関する取り組みの現状を明らかにした。第2報では、新卒看護職員を対象に、社会化の状況や仕事継続意思などについて調査した。

学生から社会人への移行に沿って生じる、期待・現実感のギャップに由来するものは、リアリティ・ショックと定義されている(M.Kramer)。勝原(2005)は、リアリティ・ショックによって組織へ参入への移行がうまく行われない看護師が多いとしている。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(松本, 1995)。本研究で、新卒看護職員の社会化の状況を把握することにより、県内医療機関における職場定着に向けた支援のあり方や就職後の状況の把握につながり、人材の確保や新卒看護職教育・研修の充実などの取り組みを行う際の一助として寄与するものと考えられる。

II. 目的

本研究では、県内就職率の向上と新卒看護職員の定着を促進することを目指し、①県内医療機関に就職した新卒看護職員の社会化の状況、②仕事を継続する上での支えになったこと、③仕事継続意思、について明らかにす

ることを目的とした。

III. 研究方法

対象者は、A県総看護師長会に所属する医療機関で、調査協力の得られた81病院施設に就業している新採用の看護職615名で、調査内容は①社会化の状況、②仕事を継続する上での支え、③仕事継続意思、についてである。調査手順は、看護部門の代表者宛に、看護管理者用及び卒後1・2年目用の2種類の調査用紙を郵送し、看護管理者用調査票の記入と卒後1・2年目調査票の配布を依頼した。回収は全て個別の返送用封筒を用いた。

倫理的配慮として、自由意思での調査協力、プライバシー保護について文書で説明し、調査票の回収をもって同意を得たものとした。

分析方法は、項目毎の単純集計、 χ^2 検定を行った。社会化の状況を11の質問項目について、できる4点からできない1点までの尺度で回答を求め、合計点を社会化点数とした。

社会化点数の差については Mann-Whitney U 検定を行い、分析には SPSSver.13 を用いた。

本研究では、社会化を「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」と定義する。

IV. 結果

回答者304名(回収率49.4%)中、入職前に臨床経験のない卒後1・2年目の207名を分析対象とした。

1. 社会化の状況

文献検討の結果作成した11の質問項目について、調査時点で「できる」と答えた人数が多い項目は、「ルールや慣習を受け入れる」195名(94.2%)、「同僚とのコミュニケーションができる」182名(88.0%)であった。また、それらについて、「できる、だいたいできるようになった時期」については、平均4.4ヶ月後から8.7ヶ月後と幅が見られた。

2. 仕事を続けていく上で支えになったこと

多い順に、「患者・家族から感謝された」109名(52.7%)、「家族や友人など職場以外の人に励ましてもらった」107名(51.7%)、「困ったときは、先輩からの確にアドバイスがもたらされた」101名(48.8%)、「同じ部署の同期の同僚に励まされた」95名(45.9%)、「休みの日には趣味などでリフレッシュできた」94名(45.4%)であった。「ケアが上司・先輩に認められた」($p < 0.01$)、「患者・家族から感謝された」、「リフレッシュ目的の集合研修に参加した」($p < 0.05$)と答えた者は、社会化点数が高かった。

3. 仕事の継続意思

仕事継続の意思については、「はい」90名(43.5%)、「いいえ」37名(17.9%)、「どちらともいえない」77名(37.2%)であった。仕事継続の意思について、「はい」と答えた90名と、「いいえ」と「どちらともいえない」をあわせた114名について、社会化点数を比較すると、仕事継続意思のある者が有意に高かった($p < 0.01$)。また、仕事継続意思のある者は、「困ったときの先輩からの適切なアドバイス」を支えととらえる者が多かった($p < 0.001$)。

V. 考察

県内の新卒看護職の社会化の状況は、就職後4ヶ月後から6ヶ月後の比較的早い時期にできることと、7ヶ月後から8ヶ月後までかかることがある。その時期と段階、及び個人性をふまえた支援が必要である。

仕事を継続する意思のある者は、そうでない者と比べて社会化点数が高く、また「困ったときの先輩のアドバイス」を支えととらえている者が多かった。職場で認められ、支援されていると感じることが、居場所をつくっていると考えられ、社会化の促進に影響すると推察される。また、仕事そのものへのやりがいを支えと感じている場合は、社会化が促進すると考えられる。仕事上の悩みを表出しやすい雰囲気をつくることや、看護技術を教えること、仕事のしかたを手順で示すことが、医療チームの一員として仕事をするにつながるものと考えられる。新卒看護職の職場定着に向けて、教育・相談などの支援体制の必要性が示唆された。

VI. 文献

勝原裕美子(2005):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ー看護学生から看護師への移行プロセスにおける二次点調査からー, 日本看護管理学会誌, 9(1), 30-37.

Marlene Kramer(1968):Role models, role conceptions, and role deprivation, Nursing Research, March-April, 17(2), 115-120.

松本純平(1995), 職業的社会化, 斎藤耕二, 菊池章夫編, 社会化の心理学/ハンドブック, 136-137, 川島書店.

(本研究は、平成17年度青森県立保健大学健康科学研究センター特定課題研究の助成を受けた。なお、ここで示した研究成果は、第26回日本看護科学学会学術集会で示説発表した内容の一部である。)